

مهنة التعليم وأدوار المعلم

التنمية المهنية للمعلم

التنمية المهنية للمعلم

أهداف التنمية
المهنية للمعلم

مجالات التنمية
المهنية للمعلم

اليات التنمية
المهنية للمعلم

مبررات التنمية
المهنية للمعلم

سلمات المعاصرة

برامجه التدريسي
والتطويري لشاغل التعليم

شبات التطوير
الداخلي

سلمه التأهيلي

تنظيم بالخصوص

تنظيم وتدريب
عن بُعد

التعلم الفوري مع

تنظيم بالخطوات
والنظمية

أولاً- مفهوم التنمية المهنية للمعلم:

► وتعرف التنمية المهنية للمعلم بأنها:

- مجموعة إجراءات يتم وضعها مسبقاً من قبل المسؤولين، والتي تهدف إلى تزويد المعلم بالمعرف والمهارات والإجراءات التي تحسن أدائه في جوانب العملية التعليمية جميعها، وبما يلبي حاجات المجتمع ومتطلباته.
- نوع من جهود التعليم المستمر للمعلمين، وإحدى الطرق التي يمكن للمعلمين من خلالها تحسين مهاراتهم، وبالتالي تعزيز نتائج طلابهم.
- مجموعة البرامج والفعاليات المتنوعة، بهدف إكساب المعلمين المعرف والمهارات الازمة والقيم والاتجاهات؛ لأداء أدوارهم بكفاءة؛ تحقيقاً للأهداف المنشودة.
- عملية منظمة ومقصودة وشاملة وطويلة المدى تقوم على فكرة التعلم مدى الحياة، تستهدف تطوير أداء المعلم في مختلف الجوانب، وتمده بكل ما هو جديد في مجال تخصصه، وتهلهل مواكبة متطلبات العصر، وتهئه لأدوار جديدة تقتضيها متطلبات التطوير والتجديد، بغض النظر عن أعمار المعلمين وخبراتهم.

ثانياً - أهمية التنمية المهنية للمعلمين:

- ▶ يواجه المعلم تحديات متعددة تجعل من التنمية المهنية أمراً ملحاً بالنسبة له؛ فالمعرفة التي اكتسبها في بداية حياته العملية، تصبح بالية ومحجورة مع التقدم، والانفجار المعرفي، والثورة التكنولوجية، ولكي يستمر المعلم في مهامه وأدواره، لا يمكن أن يعتمد على معرفته الأكademية والمهنية المبدئية، ومن ثم باتت التنمية المهنية للمعلمين ضرورة ملحة حيث تسهم بدور بارز في تمكين المعلمين من القيام بمهامهم المتعددة والمتغيرة؛ لليستطيعوا العطاء لطلابهم.
- ▶ والتنمية المهنية في الوقت الحاضر أمراً متطلباً وملحاً بظهور الثورة الرقمية التي بدأ تأثيرها يتضح في كافة الأنشطة الحياتية ومنها التعليم، مما انعكس على أدوار المعلم، فلم يعد المعلم ناقلاً للمعرفة، بل أصبح موجهاً وميسراً ومرشداً ومحفزاً وباحثاً ومستخدماً للتقنية بشكل فعال، ومن ثم بات ضرورياً تأهيل المعلمين وتنميتهم مهنياً بطريقة تمكّنهم من مواكبة متطلبات تلك الثورة، وبما يمكنهم من إعداد طلابهم؛ لlofface بمتطلباتها.

ما سبق يتضح أن التنمية المهنية للمعلم ليست لرفع الأداء المهني فحسب، بل تتعدي ذلك لتصل إلى العملية التعليمية بأكملها، فمن خلال التنمية المهنية يزود المعلم بما قد ينقصه من مهارات أساسية لم يتطرق لها خلال فترة الإعداد، وكذلك يتم الاستفادة من تقنيات الثورة الرقمية التي يتطلبها تخصصه، ويتم التخلص من الطرق التقليدية.



ثالثاً - أهداف التنمية المهنية للمعلمين لمواكبة متطلبات العصر:

- الرابط بين النظرية والتطبيق في المجالات التعليمية.
- تنمية مهارات توظيف تقنيات التعليم المعاصرة واستخدامها في إيصال المعلومة للمتعلم بشكل فاعل.
- تمكين المعلم من مهارات استخدام مصادر المعلومات والبحث عن كل ما هو جديد ومتطور.
- المساهمة بشكل فاعل في معالجة القضايا التعليمية بأسلوب علمي ومتطور.
- المساهمة في تكوين مجتمعات تعلم متقدمة تقدم خدمات فاعلة للمجتمع.
- مواكبة المستجدات في مجال نظريات التعليم والتعلم والعمل على تطبيقها؛ لتحقيق الفعالية في التعلم.
- مواكبة المستجدات في مجال التخصص وتطبيق كل ما هو جديد ومستجد.
- ترسیخ مبدأ التعلم المستمر والتعلم مدى الحياة والاعتماد على أساليب التعلم الذاتي.

- تعميق الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم والتعلم والتقييد بها.
- تطوير كفايات ومهارات التقييم بأنواعها وخصوصاً مهارات التقييم الذاتي.
- تنمية اتجاهات المعلم نحو مهنته وتقديره لعمله وزيادة انتماصه له.
- التدريب المستمر للمعلم بما ينسجم ومفهوم التربية المستدامة.
- استكمال تأهيل المعلم الذي تم في مرحلة إعداده السابقة لعمله.
- تزويد المعلم بالمهارات الجديدة التي تمكنه من حل كل ما يواجهه من مشكلات مدرسية.
- تأهيل المعلمين أصحاب المؤهلات غير التربوية.
- زيادة ثقة المعلم في أدائه وقدراته من خلال رفع كفاياته الأداءية؛ بما يزيد من قابلية طلابه له وتفاعلهم معه ويحقق رضاه الوظيفي.
- تمكين المعلم من اتخاذ القرار الصحيح فيما يواجهه من خلال تدريبه على مراحل اتخاذ القرار والتخطيط الاستراتيجي
- تنمية الصفة القيادية للمعلم وتهيئته للارتقاء في سلم المهنة.
- تدريب المعلم على مختلف طرائق التدريس، وما يستجد فيها لتمكينه من اختيار الأسلوب المناسب لكل موقف تعليمي.

رابعاً - أسس ومبادئ التنمية المهنية للمعلمين:

وهناك مجموعة من المبادئ تستند التنمية إليها منها:

- **الواقعية:** أن تكون الأهداف واقعية وتقوم على أساس من الاستقراء الواعي والتحديد الدقيق لاحتياجاتهم التدريبية الفعلية.
- **الداعية:** وتعني أنها تستند على نظام حواجز شامل يكافئ المعلم الملزم بالاندماج في برامجها، والمتميز في إنجاز متطلباتها وأنشطتها.
- **الغرضية:** وتعني توجيه التنمية المهنية ل تستهدف اختلاف فجوات الأداء بين الممارسات التعليمية الراهنة للمعلمين وتلك التي تتطلبها التجديدات التربوية أو التي تفرضها التطورات التكنولوجية المتلاحقة.
- **التنوع والتعدد:** وتعني تنوع أساليب وأنشطة التدريب وتعددها لتناسب مع الفئات المستهدفة واختلاف احتياجاتها التدريبية وخصوصياتها ومستوياتها المختلفة.

- **التكامل**: وتعني مراعاة التتابع في بناء البرامج الموجهة لكل فئة من المعلمين المستهدفين، إلى جانب ترابط البرامج المختلفة الموجهة للمستهدفين من الفئات المختلفة من ناحية أخرى.
- **الإنسانية**: وتعني أنها تخطط برامجها وتدار فعاليتها على أساس من احترام أفكار واتجاهات المعلمين ومراعاة طاقتهم وقدراتهم التدريبية.
- **الاختيارية**: وتعني أن تركز على المعلمين بصفتهم جوهر عملية تعليم الطلاب وتعلمهم وأن شملت جميع أعضاء المجتمع المدرسي.
- **الاستمرارية**: وتعني استمرار عمليات التدريب لتساير المستجدات التربوية والمكتشفات العلمية والتكنولوجية وتوسيع أهداف خطط التجديد التربوي. **التعاونية**: وتعنى مشاركة المدرب والمتدرب في تخطيطها، وان تدار كخطة متكاملة طويلة الأجل.

▪ **تحسين الأداء**: يعني التركيز بشكل أساسي على مهنية المعلم؛ بهدف الوصول إلى مستويات محددة للأداء والتأهيل المهني وممارسة المهنة، بما يضمن قدرًا محدودًا من تمكين الأداء المهني للمعلم يوجهه نحو تنمية معارفه ومهاراته في مجال التخصص، وفي استراتيجيات التعلم والتعليم واستخدام والتكنولوجيا وتوظيف مصادر التعلم المختلفة لبلوغ أعلى معايير الأداء.

▪ **الدمج**: يعني دمج التكنولوجيا المتقدمة في عمليات التدريب كوسائل تدريبية من ناحية، وتمكين المعلمين من دمج هذه التكنولوجيا في عمليات تعلمهم وتعلم الطلاب من ناحية ثانية.

▪ **المتابعة والتقويم**: وتعنى متابعة أداء المتدرب في الميدان ليتم تقويم برامجها على أساس مدى تأثيرها على فعالية أداءه وتطوير ممارساته وارتفاع مستوى تعلم طلابه.

خامسًا - مبررات الاهتمام بالتنمية المهنية وداعي تطويرها:

توجد مبررات عديدة تجعل من الضروري السعي نحو تطوير برامج التنمية المهنية للمعلم خاصة في ظل ما يشهد العصر الحالي من تقدم تكنولوجي بلغ زروته، وتمثل تلك المبررات فيما يلى:

- **التطور التقني وانعكاساته على العملية التعليمية:** من حيث توظيف تقنيات المعلومات والاتصال وتقنيات التعليم والتعلم، فلقد أثرت على نظم التعليم وأساليبه؛ مما تطلب زيادة الاهتمام بالتنمية المهنية؛ بغية تحسين فعالية المخرجات التعليمية، وعلى المعلم مواكبة هذه التطورات، وعلى مؤسسات تدريب المعلم وتنميته مهنياً ضرورة القيام بمراجعة أهدافها ومحوها وأساليبها والقائمين عليها؛ لتمكين المعلم من المهارات التي تتطلبها أدواره الجديدة في هذا العصر .
- **ظهور أنماط تربوية حديثة مستقبلية:** هناك العديد من المظاهر والأنماط التربوية الحديثة التي برزت في السنوات الأخيرة، والتي استدعت بدورها الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلم، ومن بين هذه الأنماط: التربية المستمرة، والتعلم مدى الحياة، والتربية من أجل الإبداع، والتربية من أجل الاعتماد على الذات.

■ **قصور برامج التدريب الحالية:** فقد توصل الباحثين إلى ملاحظات مهمة حول واقع برامج التنمية المهنية للمعلم من أهمها: عجز هذه البرامج عن تزويد المعلم بمهارة التعلم الذاتي، الأمر الذي يجعله غير قادر على متابعة التغيرات التي تطرأ نتيجة التقدم العلمي والتكنولوجي، وأن الجانب العلمي التطبيقي لا يحظى بالاهتمام الكافي، إضافة إلى استخدام الأساليب التقليدية في تقديمها، وعدم تقدير الاحتياجات التدريبية بشكل منظم، فعلى الرغم من أهمية وضرورة تحديد الاحتياجات الفعلية للمعلمين إلا أن كثيراً من مؤسسات التدريب لا تبني برامجها على التحديد العلمي والواقعي لاحتياجات المعلمين، وإنسادها لغير المتخصصين.

▪ تمكين المعلم من الأدوار المتعددة: فتطور تكنيات الاتصال، وتعدد مصادر التعلم أديا إلى احداث تغيرات جوهرية في متطلبات الموقف التعليمي من حيث وسائل نقل المعرفة، وأدوار المعلمين التي تحولت من الأدوار التقليدية التي تعد المعلم مجرد ناقل للمعرفة إلى ميسر لها ومرشد لطلابه، فالثورة الرقمية فرضت على المعلم تغيير أدواره، وقيامه بهذه الأدوار يتطلب ضرورة أن يكون مؤهلاً للقيام بذلك من خلال برامج تنمية مهنية تتافق وطبيعة ذلك الدور، وهذا يتطلب من القائمين على التنمية المهنية للمعلم ضرورة تطوير برامجها وتوجيهها؛ لمساعدة المعلم على القيام بكل هذه الأدوار والمسؤوليات؛ لمواكبة العصر.

▪ التوجه نحو المدرسة الإلكترونية والتعليم الإلكتروني والتعليم الافتراضي: وذلك لتطوير المنظومة التعليمية، وهذا يمثل نقلة نوعية مهمة بالنسبة لعملية التنمية المهنية للمعلم وتوجهاتها المستقبلية. ومن ثم بات من الضروري أن تساير التنمية المهنية للمعلم هذه الأنماط والأشكال التعليمية الجديدة. إن تحقيق التنمية المهنية يتطلب تنظيم برامج تنمية مهنية للمعلمين باختلاف مستوياتهم وخصائصهم، هنا تصبح المؤسسات المسئولة عن التنمية المهنية للمعلم عاجزة عن توفير برامج مستمرة ذات كفاءة عالية، لذا تصبح التنمية المهنية الإلكترونية قادرة على تقديم برامج متنوعة ومتعددة ومستمرة، وهنا يمكن الاستفادة من تقنيات الثورة الرقمية وتوظيفها في برامج التنمية المهنية.

- ظهور بعض القضايا في عمليات الإعداد والتنمية المهنية: مثل التأكيد على الاحتياجات المستقبلية مقابل الاحتياجات الحالية، والموضوعية مقابل الذاتية، والتقييم العالمي مقابل التقييم المحلي، والممارسة الإبداعية مقابل الممارسة الحالية.
- مواكبة متطلبات الثورة الصناعية الرابعة: فقد جلب عصر الثورة الصناعية الرابعة عدداً من التحديات الجديدة، مما يؤكد على المعلم أن يتعلم طرقاً وأساليبًا جديدة للتعلم، وأن يمتلك المهارات، ويستخدم التقنية، ويفجر طاقتها الكامنة، ويدرس طلابه التفكير الإبداعي، ويقود طلابه خلال تطويرهم مهارات مماثلة.

سادساً- مجالات تنمية مهارات المعلمين المهنية:

هناك مجالات مهمة لتنمية المهارات المهنية للمعلمين ذكر منها:

- التطوير والتجديد والتحديث في المجال الأكاديمي التخصصي .
- مجال العلاقات الإنسانية والإرشاد والتوجيه الظاهري والتفاعل والتواصل في المواقف التعليمية.
- مجال الأداء التدريسي واستخدام كل ما هو معاصر ومتطور في إيصال المعلومة
- مجال البحث العلمي والإشراف الأكاديمي.
- مجال التنمية والتطوير الذاتي والتقييم والتقويم الذاتي .
- مجال توظيف تقنيات المعلومات والاتصالات في المجال التعليمي .
- مجال الالتزام بأخلاقيات المهنة وتعديل السلوكيات والاتجاهات في إطار العمل التربوي.
- مجالات تقييم وتقويم المتعلمين وتطبيق الحديث والتطور في أساليب التقييم . مجالات تصميم المناهج التعليمية وتطويرها وفق المستجدات المعاصرة في المعرفة والمعلومة.

وترتبط مجالات التنمية المهنية بكفايات المعلم، والتي تعد معايير يقاس بها أداؤه، ومن خلالها يمكن أن تحدد احتياجاته التدريبية والتي يمكن تحديدها في الكفايات الشخصية، كفاية الاتصال الكفايات المعرفية والتربوية كفايات التدريس، كفايات إدارة الصف، كفايات الاختبارات والتقويم كفايات الثقافة العامة، كفايات المرحلة الدراسية وكفايات المادة الدراسية.

وتطوير الأداء المهني للمعلم يرتبط بـمجالات عديدة وهي: التخطيط - التدريس - الإدارة الصفية - التقويم، ويمكن تناولها على النحو التالي :

► التخطيط:

إن نتيجة التخطيط الدقيق عمل ناجح، وأن عملية التخطيط ضرورية جداً، حيث أن عملية التعليم متعددة العناصر وهناك الكثير من المشكلات التي تواجه هذه العملية، والخطيط يمكن المعلم من مواجهة تلك المشكلات بعقل مفتوح، وتفكير ابتكاري، يسهل عليه اختيار الخبرات المناسبة لتحقيق الأهداف المنشودة.

► مهارة التدريس:

كان ينظر قديماً للتدريس على أنه لا يسهم في إعداد المتعلمين للحياة اليومية الواقعية، فهو يركز على التلقين فقط، دون التدريب.

► الإدارة الصفية:

ترتَّبَتِ العمليَّةُ التربويَّةُ عَلَى عمليَّاتِ التواصُلِ والتفاعل الإيجابيِّ بين المعلم والمتعلَّمين في المواقف التعليمية التعليمية، ضمن الأنشطة المنظمة والمحددة التي تهدف إلى تحقيق الأهداف المنشودة وتعمل الإدارة الصفية على توفير البيئة المناسبة لتفعيل دور عمليتي التعليم والتعلم، والذي يرتكز في الأساس على صحة المتعلمين النفسية، فالمُناخ الصفي الديمقراطي غالباً ما يؤدي إلى آثار إيجابية على المتعلمين والتعلم، بينما يؤدي المناخ التسلطي غالباً إلى آثار سلبية تحد من دافعية التلاميذ ومشاركتهم وتفاعلهم في الموقف التعليمي.

► مهارة التقويم:

إن التقويم كعملية منظمة وهادفة يهدف إلى تطوير الأداء المهني والشخصي للمعلم، وتحسين العملية التعليمية. ويعرف التقويم بأنه: "عملية منظمة لتحديد مدى تحقيق الأهداف التربوية، و يجب التقويم على سؤال ما جودة؟" ونقصد بذلك وجود مظهران لهذا التعريف، الأول هو أن التقويم عملية منتظمة وهذا ينفي أنها عملية غير مضبوطة لملاحظة التلاميذ والأمر الآخر أن التقويم يسلم بأن الأهداف التربوية تم تحديدها قبل القيام بعملية التقويم ودون تحديد مسبق للأهداف.

سابعاً - أساليب التنمية المهنية للمعلمين:

تنوع وتنوع وتنوع وتنوع وتنوع وهذا التنوع مفيد في تنمية وتطوير معارف ومهارات وقدرات المعلمين، كما تلعب دوراً كبيراً في تحديد احتياجات المعلمين وتمكنهم من مواكبة التطورات، ويجب على القائمين على برامج التنمية المهنية ضرورة التنويع بينها من أجل تنمية مهنية فاعلة للمعلم. ومن هذه الأساليب:

- **التنمية المهنية من خلال برامج التدريب والتطوير** باستخدام الأساليب النظرية (المحاضرة، حلقة النقاش، العصف الذهني)، والأساليب العملية : (التدريس المصغر، تمثيل الأدوار، الورش التعليمية)، والتنمية المهنية من خلال برامج التدريب والتطوير الالكترونية.
- **التنمية المهنية من خلال آليات التنمية والتطوير الذاتي، والتعليم المبرمج** ويشمل برمجيات الحاسوب، التعليم الالكتروني، التعليم عن بعد.
- **مجتمعات الممارسة الافتراضية**: وهذه المجتمعات توفر بيئة افتراضية للمعلمين الذين لديهم اهتمامات مماثلة، وغالباً ما يسعى المعلمون للخروج والانضمام بأشكال ووسائل متعددة إلى هذه المجتمعات استناداً إلى اهتماماتهم واحتياجاتهم المهنية ومهام التدريس المتعلقة بهم، كما توفر هذه المجتمعات الزماله عبر الإنترنط، والتوجيه، والتدريب، وتقديم المشورة، وتبادل الأفكار، ومناقشة القضايا المختلفة.

□ **التعلم الافتراضي:** يمكن من خلاله تقديم العديد من الدورات وورش العمل رسمياً عبر الانترنت، فمن خلالها يسمح للمعلمين التسجيل على الانترنت، وتسجيل الدخول إلى دورات تدريبية تتاسب واحتياجاتهم المهنيّة، كما توفر فيها حرية الاختيار الزمني (التزامن - عدم التزامن).

□ **التعليم المدمج:** عبارة عن تطوير مهني هجين يتضمن التعلم وجهاً لوجه (F2F) والتعلم عبر الانترنت، ويشمل جلسات المؤتمرات ومكتبات التعلم عن طريق الفيديو متزامنة مع البث المباشر لانعقادها.

□ **المؤتمرات عن بعد:** وهذه الآلية تتيح التفاعل بين المعلمين وزملائهم ومدربيهم، ويمكن من خلالها الالقاء بالخبراء والاستشاريين، وتزود المعلم بالتغذية الراجعة الفورية، واللاحق بالتطور العلمي والتكنولوجي واستخدام التعلم عن بعد.

□ **التدريب الالكتروني:** عبارة عن الأنشطة والبرامج التدريبية التي تقدم للمعلمين خلال توظيف الوسائل التكنولوجية والمعلوماتية والاتصالية المتاحة مثل: الحاسب الآلي، الانترنت، الأقراص المدمجة، البرمجيات التدريبية، البريد الالكتروني، والتدريب الالكتروني له العديد من الخصائص التي تميزه عن غيره من حيث سهولة تطوير وتحديث محتويات البرامج التدريبية، والتفاعلية بين العناصر الثلاثة في عملية التدريب الالكتروني، المدرب، والمتدربين، والبرامج التدريبية.

ثامنًا - الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية للمعلمين:

■ الاتجاه نحو التنمية المهنية المخططة والمبرمجة مستقبلاً:

فهذا الاتجاه يركز على أن تولي التنمية للمعلم اهتماماً شديداً بالبعد المستقبلي سواء في فلسفتها أو أهدافها أو برامجها أو تنظيماتها أو أساليبها، فالتحطيط للتنمية المهنية للمعلم لابد أن يحاكي وضع مكانة المعلم مستقبلاً باعتباره سيواجه تحديات مستقبلية تأخذ فترة أمام تشكيلها، وعلى المعلم أن يواجهها بوعي وقدرة على الاستفادة منها.

■ الاتجاه نحو التركيز على الأدوار الجديدة والمتغيرة للمعلم:

فالمعلم في عمره الوظيفي يواجه متغيرات شتى لا يمكنه مواكبتها إلا بالتزود بالخبرات التي تؤهله لذلك، فالعلوم تتغير والأبحاث تضيف إليها كل يوم جديد، والتقنية تتتابع خطتها إلى المستجدات والمبتكرات، والمتعلم يتأثر بهذه المتغيرات كلها لتغير حاجاته وطموحاته ونظرته إلى المستقبل.

■ الاتجاه نحو التنمية المهنية المخططة والمبرمجة مستقبلاً:

فالخطيط للتنمية المهنية للمعلم لابد أن يحاكي وضع مكانة المعلم مستقبلاً باعتباره سيواجه تحديات مستقبلية، وعلى المعلم أن يواجهها بوعي وقدرة على الاستفادة منها.

■ الاتجاه نحو التركيز على الأدوار الجديدة والمتغيرة للمعلم:

فالمعلم في عمره الوظيفي يواجه متغيرات شتى لا يمكنه مواكبتها إلا بالتزود بالخبرات التي تؤهله لذلك، فالعلوم تتغير والأبحاث تضيف إليها كل يوم جديد، والتقنية تتبع خطاتها إلى المستجدات والمبتكرات.

■ الاتجاه نحو الاعتماد الأكاديمي لبرامج ومدربى التنمية المهنية للمعلم:

فالاعتماد لبرامج ومدربى التنمية المهنية للمعلم يسهم في جودتها واستمرار تحسين العمل بها، ويعزز سمعتها، فالاعتماد يعني الاعتراف باستيفاء هذه البرامج لشروط ومعايير الجودة المطلوبة، وبأنها قادرة على تحقيق أهدافها.

■ الاتجاه نحو تطبيق نظام الترخيص للمعلم لمزاولة المهنة:

فلم يعد يكفي للمعلم للعمل في مهن التدريس الحصول على الدرجة الجامعية، وإنما لابد من جودته وأهليته وقدرته على الاستمرار والتوافق مع متغيراتها، ومن ثم تم الاتجاه لتطبيق نظام الترخيص للمعلم.

■ الاتجاه نحو التركيز على المدرسة كوحدة للتنمية المهنية للمعلم:

تعتبر المدرسة وحدة أساسية للتنمية المهنية للمعلمين، ويتم تدريب المعلمين داخلها، فالمدرسة بوصفها مجتمعاً معلماً ومتعلماً في آن واحد قادرة على تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين، بحيث تفي برامج التدريب بتلك الاحتياجات.

■ الاتجاه نحو استخدام نماذج جديدة في مجال التنمية المهنية للمعلم:

توجد عديد من النماذج الجديدة للتنمية المهنية للمعلم والتي شاع استخدامها في الفترة الأخيرة في كثير من دول العالم، ومن أهم هذه النماذج: النموذج المتمرّز حول المعلم، والنماذج الموجة ذاتيًّا، ونموذج القيادة للمعلمين، ونموذج التنافس، ونموذج الخطوات المترافق، والنماذج الجماعي المشتركة.

■ الاتجاه نحو استخدام البحث الإجرائية كمدخل للتنمية المهنية للمعلم:

وتقوم فلسفة البحث الإجرائية كمدخل للتنمية المهنية للمعلم على أساس ارتباط تلك البحث الإجرائية بالمارسة التفكيرية لحل المشكلات، وأولى الناس بحل المشكلات التربويين والمعلمين، وهو ما يتطلب امتلاكهم المهارات والخبرات للقيام بالبحث الإجرائي، والمعلم هنا هو المعلم القادر على التحايل والتفكير المنطقي والابداعي، والقادر على تكوين المهارات المعرفية والبحثية للطلاب اللازمية للقرن الحادي والعشرين.

■ الاتجاه نحو استخدام نظم التدريب من بعد والتدريب الإلكتروني:

ويقوم هذا الاتجاه على أساس توفير التنمية المهنية لكل معلم راغب فيه، والاهتمام بتوظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في توفير فرص التنمية المهنية لجميع المعلمين بغض النظر عن العمر أو مكان الإقامة أو الظروف الاقتصادية. وهذا الاتجاه له العديد من المزايا التي تجعل من المعلم متجدداً، وأحد الخيارات المطلوبة لتدريب المعلم في ظل التغيرات التكنولوجية، ووسيلة لا يمكن الاستغناء عنها مستقبلاً لتوسيع فرص التنمية المهنية للمعلمين.

■ الاتجاه إلى التركيز على القدرات الإبداعية وتحقيق التميز:

فالتركيز على القدرات الإبداعية وتحقيق التميز لدى المعلم أحد الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية للمعلم يساعد على الابداع في ترتيب وتنظيم الأنشطة الصافية والابداع في السلوك والتدريب الصفي والإبداع في التقويم وتقديم البرامج العلاجية والتعزيزية. ويأتي أهمية هذا الاتجاه في أن المعلم لا يستطيع أن ينمی لدى طلابه التفكير الابداعي وهو نفسه لا يمتلك التفكير الابداعي.

■ الاتجاه نحو التنمية المهنية الذاتية:

وهو ما يقوم به المعلم من تطوير لقدراته ومهاراته ومعرفته عن طواعية و اختيار شخصي، ويجب أن تعتمد برامج التنمية المهنية للمعلم على مبدأ التعلم الذاتي، وهذا الاتجاه في نمو مطرد بسبب التطور التكنولوجي والتقني.

تاسعًا: المعوقات التي تحول دون قيام برامج التنمية المهنية بدورها

لمواكبة متطلبات العصر :

هناك عدد من المعوقات التي تحول دون قيام برامج التنمية المهنية بدورها لمواكبة متطلبات العصر، وتمثل هذه المعوقات في أن مؤسسات التنمية المهنية تعاني من:

- قصور في المباني الذكية الالزامية للتدريب الالكتروني.
- قصور في التجهيزات المادية والتكنولوجية.
- عدم وجود حواجز للمعلمين المبدعين رقميًا.
- ضعف المشاركة المجتمعية في دعم برامج التنمية المهنية ماليًا.
- محدودية أماكن التدريب لتنفيذ برامج التنمية المهنية.

- وضعف مراعاة برامج التنمية للمعلمين لاحتياجات التدريبية الالكترونية التي يحتاجها المعلمون.
- وضعف مواكبة المحتوى التدريبي للتغيرات التكنولوجية الحديثة، كما أن برامج التنمية المهنية لا يتم تحديثها باستمرار في ضوء معطيات العصر
- ضعف مستوى برامج التنمية المهنية ذاتها، وغياب الرؤية المستقبلية.
- الخوف من التغيير ومعارضته لما يحمله من تهديدات.
- ضعف الرغبة في العمل الجماعي.
- ضعف العلاقة بين مؤسسات الإعداد والتدريب وكليات التربية.
- شكلية تقويم البرامج وافتقارها إلى المتابعة، وبرامج التدريب قديمة لا تصلح لإعداد معلمي المستقبل.

عاشرًا - متطلبات تطوير برامج التنمية المهنية لمواكبة العصر :

١) إعادة النظر في المخرج والمستهدف من برامج التنمية المهنية للمعلمين بحيث تكسب المعلم المهارات والتقييمات التي تتعلق بتقنيات العصر، وتطويره وتنميته مهنياً بما يتناسب مع التحديات التي يفرضها العصر بصفة عامة، والثورة الصناعية بصفة خاصة.

٢) أن تكون برامج التنمية المهنية للمعلمين متعددة ومتنوعة ومواكبة للثورة الصناعية الرابعة، ومتطلبات القرن الحادي والعشرين، وأن تعمل على تنمية المعلم مهنياً وتكنولوجياً وذلك من خلال:

- تدريب المعلمين على الاستفادة من تقنيات العصر وتوظيفها والاستفادة منها في خدمة العملية التعليمية.
- تدريب المعلمين على مهارات المستقبل كالتفكير الندي، ومهارات التحليل، والتطوير، والابتكار، وتنمية مهاراتهم الإبداعية.

- الاستفادة من الفرص العديدة التي يتيحها العصر في تدريب المعلمين على اكساب طلابهم في المستقبل.
- إكساب المعلمين المهارات الحياتية.
- ضرورة أن تسعى برامج تدريب وتنمية المعلم مهنياً إلى ترسیخ مبدأ التعلم المستمر والتعلم مدى الحياة لدى المعلمين، والاعتماد على أساليب التعلم الذاتي.
- الاهتمام بتدريب المعلمين على تقنيات التعليم الالكتروني .
- ضرورة إدخال برامج تنمية المواطننة الرقمية والاستخدام الآمن للإنترنت والذكاء الرقمي وأخلاقيات الذكاء الاصطناعي ومحو الأمية المعلوماتية ضمن البرامج التدريبية للمعلمين بما يجعلهم قادرين على نقلها لطلابهم؛ لحمايتهم من الآثار السلبية التي تترجم عن سوء تعاملهم مع تطبيقات التكنولوجيا الرقمية.

- ٣) الاهتمام بأساليب وطرق التنمية المهنية، وخاصة تلك التي تعتمد على فعالية (١) المعلم، وتهتم بدمج التقنية، وذلك من خلال استخدام أساليب متقدمة ومتعددة وشيقية للمعلمين في تقديم برامج التنمية المهنية، وبما يتواكب مع العصر.
- ٤) الارتقاء بمستوى القائمين على تنفيذ برامج التنمية المهنية، بحيث يتسمون بالمهارة والإلمام بمهارات وتقنيات العصر، وكيفية استخدامها مع المعلمين، مع الإلمام الكامل بإدارة برامج التنمية المهنية، وكيفية الاستعانة بالتقنيات الحديثة، وكذلك إمامتهم بطرق التقويم الحديثة، وخاصة تلك التي تعتمد على استخدام التكنولوجيا في إجرائها، مع اهتمامهم بإجراء التقويم المستمر للمعلمين ومتابعة مدى تقدمهم في البرنامج التنموي، ومن ثم تقديم التغذية الراجعة لهم بناء على هذا التقويم.
- ٥) أن يراعي القائمون على برامج التنمية المهنية للمعلمين حداثة المحتوى، ومواكبته للتطورات العصرية، وأن يتم طرحها بطريقة جذابة وعملية، كذلك امتلاكهم لمهارات إدارة الوقت، ومهارات التواصل الفعال، والقدرة على إدارة الحوار، والتمكن من مادة البرنامج.

٦) تنوع أساليب التقويم بحيث تشمل جميع عناصر البرنامج التنموي للتأكد من تحقيق أهدافها، سواء لتقدير المدربين، أو المتدربيـن، أو تقويم البرنامج، وأن تتم عملية التقويم بطريقة موضوعية، وأن تكون قائمة على التعاون والاستمرار، وألا تقتصر على التشخيص بل تتعداه إلى التطوير والتحسين في برامج التنمية المهنية، ويمكن الاستعانة بوسائل مثل استبيانات توزع على المعلمين المشاركين في برامج التنمية المهنية، واختبارات، ومقابلات، وتقارير، ويمكن الاستعانة بأساليب متقدمة في عملية التقويم، ويمكن إجراء عملية التقويم إلكترونياً من خلال البريد الإلكتروني والإنترنت؛ لتوفير الوقت والجهد.

شـرا لـحسـن اـسـتـهـامـكـم