



مهنة التعليم وأدوار المعلم

التنمية المهنية للمعلم

# التّربية المهنيّة للمعلم

مخرّجات التّربية  
المهنيّة للمعلم

أهداف التّربية  
المهنيّة للمعلم

مجالات التّربية  
المهنيّة للمعلم

آليات التّربية  
المهنيّة للمعلم

تطبيقات المعاصرة

برامج التدريب  
والتطوير أثناء الخدمة

آليات التطوير  
المستقبلية

التّعليم الإلكتروني

التّعليم بالحاسوب

التّعليم والتدريب  
عن بعد

التّعليم المبرمج

التّعليم بالاعتماد  
الأنطولوجي

# أولاً- مفهوم التنمية المهنية للمعلم:

## ► وتعرف التنمية المهنية للمعلم بأنها:

- مجموعة إجراءات يتم وضعها مسبقًا من قبل المسؤولين، والتي تهدف إلى تزويد المعلم بالمعارف 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 المعارف والمهارات اللازمة 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، وتؤهله لمواكبة متطلبات العصر، وتهيئه لأدوار جديدة تقتضيها متطلبات التطوير والتجديد، بغض النظر عن أعمار المعلمين وخبراتهم.

## ثانيًا - أهمية التنمية المهنية للمعلمين:

► يواجه المعلم تحديات متعددة تجعل من التنمية المهنية أمرًا ملحقًا بالنسبة له؛ فالمعرفة التي اكتسبها في بداية حياته العملية، تصبح بالية ومهجورة مع التقدم، والانفجار المعرفي، والثورة التكنولوجية، ولكي يستمر المعلم في مهامه وأدواره، لا يمكن أن يعتمد على معرفته الأكاديمية والمهنية المبدئية، ومن ثم باتت التنمية المهنية للمعلمين ضرورة ملحة حيث تسهم بدور بارز في تمكين المعلمين من القيام بمهامهم المتجددة والمتطورة؛ ليستطيعوا العطاء لطلابهم.

► والتنمية المهنية في الوقت الحاضر أمرًا متطلبًا وملحًا بظهور الثورة الرقمية التي بدأ تأثيرها يتضح في كافة الأنشطة الحياتية ومنها التعليم، مما انعكس على أدوار المعلم، فلم يعد المعلم ناقلًا للمعرفة، بل أصبح موجهًا وميسرًا ومرشدًا ومحفزًا وباحثًا ومستخدمًا للتقنية بشكل فعال، ومن ثم بات ضروريًا تأهيل المعلمين وتنميتهم مهنيًا بطريقة تمكنهم من مواكبة متطلبات تلك الثورة، وبما يمكنهم من إعداد طلابهم؛ للوفاء بمتطلباتها.



مما سبق يتضح أن التنمية المهنية للمعلم ليست لرفع الأداء المهني فحسب، بل تتعدى ذلك لتصل إلى العملية التعليمية بأكملها، فمن خلال التنمية المهنية يُزود 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:

- الربط 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 متطورة 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.
- ترسيخ مبدأ التعلم المستمر والتعلم مدى الحياة والاعتماد على أساليب التعلم الذاتي.

- تعميق الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم والتعلم والتقيد بها.
- تطوير كفايات ومهارات التقييم بأنواعها وخصوصا مهارات التقييم الذاتي.
- تنمية اتجاهات المعلم نحو مهنته وتقديره لعمله وزيادة انتمائه له.
- التدريب المستمر للمعلم بما ينسجم ومفهوم التربية المستدامة.
- استكمال تأهيل المعلم الذي تم في مرحلة إعداد السابفة 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 الأدائية؛ 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.

# رابعًا - أسس ومبادئ التنمية المهنية للمعلمين:

وهناك مجموعة من المبادئ تستند التنمية إليها منها:

- **الواقعية:** أن تكون الأهداف واقعية وتقوم على أساس من الاستقرار الواعي والتحديد الدقيق لاحتياجاتهم التدريبية الفعلية.
- **الدافعية:** وتعني أنها تستند على نظام حوافز شامل يكافئ المعلم الملتزم بالاندماج في برامجها، والتميز في إنجاز متطلباتها وأنشطتها.
- **الغرضية:** وتعني توجيه التنمية المهنية لتستهدف 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 وتعددتها لتناسب مع الفئات المستهدفة واختلاف احتياجاتها التدريبية وتخصصاتها 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 بصفاتهم جوهر عملية تعليم الطلاب وتعلمهم وأن شملت جميع أعضاء المجتمع المدرسي.

■ **الاستمرارية:** وتعني استمرار عمليات التدريب لتساير المستجدات التربوية والمكتشفات العلمية والتكنولوجية وتستوعب أهداف خطط التجديد التربوي. التعاونية: وتعني مشاركة المدرب والمتدرب في تخطيطها، وإن 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 قدرا محددا من تمكين الأداء المهني للمعلم يوجهه نحو تنمية معارفه ومهاراته في مجال التخصص، وفي استراتيجيات التعلم والتعليم واستخدام التكنولوجيا وتوظيف مصادر التعلم المختلفة لبلوغ أعلى معايير الأداء.

■ **الدمج:** ويعني دمج التكنولوجيا المتقدمة في عمليات التدريب كوسائط تدريبية من ناحية، وتمكين المعلمين من دمج هذه التكنولوجيا في عمليات تعلمهم وتعلم الطلاب من ناحية ثانية.

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

## خامسًا - مبررات الاهتمام بالتنمية المهنية ودواعي تطويرها:

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

■ **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 مهنيًا ضرورة القيام بمراجعة أهدافها ومحتواها 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 وضرة تحديد الاحتياجات الفعلية للمعلمين إلا أن كثيراً من مؤسسات التدريب لا تبني برامجها على التحديد العلمي والواقعي لاحتياجات المعلمين، وإسنادها لغير المتخصصين.



■ **تمكين المعلم من الأدوار المتجددة:** فتطور تقنيات الاتصال، وتعدد مصادر التعلم أديا إلى أحداث تغييرات 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 تتفق 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 تسير التنمية المهنية للمعلم هذه الأنماط والأشكال التعليمية الجديدة. إن تحقيق التنمية المهنية يتطلب تنظيم برامج تنمية مهنية للمعلمين باختلاف مستوياتهم وتخصصاتهم، هنا تصبح المؤسسات المسؤولة عن التنمية المهنية للمعلم عاجزة عن توفير برامج مستمرة ذات كفاءة عالية، لذا تصبح التنمية المهنية الإلكترونية قادرة على تقديم برامج متنوعة ومتجددة 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 عددًا من التحديات الجديدة، مما يؤكد على المعلم أن يتعلم طرقًا وأساليبًا جديدة للتعلم، وأن يمتلك المهارات، ويستخدم التقنية، ويفجر طاقتها الكامنة، ويدرس طلابه التفكير الإبداعي، ويقود طلابه خلال تطويرهم مهارات مماثلة.

# سادسًا - مجالات تنمية مهارات المعلمين المهنية:

هناك مجالات مهمة لتنمية المهارات المهنية للمعلمين نذكر منها:

- التطوير والتجديد والتحديث في المجال الأكاديمي التخصصي .
- مجال العلاقات الإنسانية والإرشاد والتوجيه الطلابي 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 والمتطور 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 أدائه، 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 بمجالات 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، والتخطيط يمكن المعلم من مواجهة تلك المشكلات بعقل متفتح، وتفكير ابتكاري، يسهل عليه اختيار الخبرات المناسبة لتحقيق الأهداف المنشودة.

## ➤ مهارة التدريس:

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

## ➤ الإدارة الصفية:

ترتكز العملية التربوية علي عمليات التواصل والتفاعل الإيجابي بين المعلم والمتعلمين في المواقف التعليمية التعليمية، ضمن الأنشطة المنظمة والمحددة التي تهدف إلى تحقيق الأهداف المنشودة وتعمل الإدارة الصفية علي توفير البيئة المناسبة لتفعيل دور عمليتي التعليم والتعلم، والذي يركز في الأساس علي مدي صحة المتعلمين النفسية، فالمناخ الصفّي الديمقراطي غالبا ما يؤدي إلي آثار إيجابية علي المتعلمين والتعلم، بينما يؤدي المناخ التسلطي غالبا 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 مدي تحقيق الأهداف التربوية، ويجب التقويم علي سؤال ما جودة؟" ونقصد بذلك وجود مظهران لهذا التعريف، الأول هو أن التقويم عملية منظمة 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.

## سابعًا - أساليب التنمية المهنية للمعلمين:

تتنوع وتتعدد أساليب التنمية المهنية للمعلمين وهذا التنوع مفيد في تنمية وتطوير معارف ومهارات وقدرات المعلمين، كما تلعب دورًا كبيرًا في تحديد احتياجات المعلمين وتمكنهم من مواكبة التطورات، ويجب على القائمين على برامج التنمية المهنية ضرورة التنوع 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 الإلكترونية.

□ **التنمية المهنية من خلال آليات** التنمية والتطوير الذاتي، والتعليم المبرمج ويشمل برمجيات الحاسب، التعليم الإلكتروني، التعليم عن بعد.

□ **مجتمعات الممارسة الافتراضية:** وهذه المجتمعات توفر بيئات افتراضية للمعلمين الذين لديهم اهتمامات مماثلة، وغالبًا ما يسعى المعلمون للخروج والانضمام بأشكال ووسائط متعددة إلى هذه المجتمعات استنادًا إلى اهتماماتهم واحتياجاتهم المهنية ومهام التدريس المتعلقة بهم، كما توفر هذه المجتمعات الزمالة عبر الإنترنت، والتوجيه، والتدريب، وتقديم المشورة، وتبادل الأفكار، ومناقشة القضايا المختلفة.

□ **التعلم الافتراضي:** يمكن من خلاله تقديم العديد من الدورات وورش العمل رسميًا عبر الإنترنت، فمن خلالها يسمح للمعلمين التسجيل على الإنترنت، وتسجيل الدخول إلى دورات تدريبية تناسب واختياراتهم واحتياجاتهم المهنية، كما تتوفر فيها حرية الاختيار الزمني (التزامن - عدم التزامن).

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

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

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



# ثامناً - 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، فالتخطيط للتنمية المهنية للمعلم لا بد 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 تتابع خطاها إلى المستجدات والمبتكرات، والمتعلم يتأثر بهذه المتغيرات كلها لتغير حاجاته وطموحاته ونظرته إلى المستقبل.

## ■ الاتجاه نحو التنمية المهنية المخططة والمبرمجة مستقبلاً:

فالتخطيط 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 تتابع خطاها إلى المستجدات والمبتكرات.

## ■ الاتجاه نحو الاعتماد الأكاديمي لبرامج ومدربي التنمية المهنية للمعلم:

فالاعتماد لبرامج ومدربي 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 ببرامج 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 المتمركز حول المعلم، والنموذج الموجه ذاتياً، ونموذج القيادة للمعلمين، ونموذج التنافس، ونموذج الخطوات المتعاقبة، والنموذج الجماعي المشترك.

## ■ الاتجاه نحو استخدام البحوث الإجرائية كمدخل للتنمية المهنية للمعلم:

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

## ■ الاتجاه نحو استخدام نظم التدريب من بعد والتدريب الالكتروني:

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 متجددًا، 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 الإبداع في ترتيب وتنظيم الأنشطة الصفية والإبداع في السلوك والتدريب الصفّي والإبداع في التقويم وتقديم البرامج العلاجية والتعزيزية. ويأتي أهمية هذا الاتجاه في أن المعلم لا يستطيع أن ينمي لدى طلابه التفكير الإبداعي وهو نفسه لا يمتلك التفكير الإبداعي.

## ■ الاتجاه نحو التنمية المهنية الذاتية:

وهو ما يقوم به المعلم من تطوير لقدراته ومهاراته ومعارفه عن طوعية واختيار 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، وتتمثل هذه المعوقات في أن مؤسسات التنمية المهنية تعاني من:

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

- وضعف مراعاة برامج التنمية للمعلمين للاحتياجات 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 وولايات التربية.
- شكلية تقويم البرامج وافتقارها إلى المتابعة، وبرامج التدريب قديمة لا تصلح لإعداد معلمي المستقبل.

## عاشراً - متطلبات تطوير برامج التنمية المهنية لمواكبة العصر:

- ١) إعادة النظر في المخرج والمستهدف من برامج التنمية المهنية للمعلمين بحيث تكسب المعلم المهارات والتقنيات التي تتعلق بتقنيات العصر، وتطويره وتنميته مهنيًا بما يتناسب مع التحديات التي يفرضها العصر بصفة عامة، والثورة الصناعية بصفة خاصة.
  - ٢) أن تكون برامج التنمية المهنية للمعلمين متجددة ومتنوعة ومواكبة للثورة الصناعية الرابعة، ومتطلبات القرن الحادي والعشرين، وأن تعمل على تنمية المعلم مهنيًا وتكنولوجياً وذلك من خلال:
- تدريب المعلمين على الاستفادة من تقنيات العصر وتوظيفها والاستفادة منها في خدمة العملية التعليمية.
  - تدريب المعلمين على مهارات المستقبل كالتفكير النقدي، 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 مهنيًا إلى ترسيخ مبدأ التعلم المستمر والتعلم مدى الحياة لدى المعلمين، والاعتماد على أساليب التعلم الذاتي.
- الاهتمام بتدريب المعلمين على تقنيات التعليم الالكتروني .
- ضرورة إدخال برامج تنمية المواطنة 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 تنجم عن سوء تعاملهم مع تطبيقات التكنولوجيا الرقمية.



- ٣) **الاهتمام بأساليب وطرائق التنمية المهنية**، وخاصة تلك التي تعتمد على فعالية المعلم، وتهتم بدمج التقنية، وذلك من خلال استخدام أساليب متطورة ومتنوعة وشيقة للمعلمين في تقديم برامج التنمية المهنية، وبما يتواءم 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 إلمامهم 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 لتقويم المدربين، أو المتدربين، 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 استبانات توزع على المعلمين المشاركين في برامج التنمية المهنية، واختبارات، ومقابلات، وتقارير، ويمكن الاستعانة بأساليب متطورة في عملية التقويم، ويمكن إجراء عملية التقويم إلكترونياً من خلال البريد الإلكتروني والانترنت؛ لتوفير الوقت والجهد.

شكراً لحسن استماعكم