

البحث التاسع :

الأداء المهني لمدرسي اللغة الانجليزية

إهداء :

أ. سماح أشرف ربيع

باحث دكتوراه بقسم التعليم العالي والتعليم المستمر

كلية الدراسات العليا للتربية جامعة القاهرة

د. ليلى اسماعيل هاشم

أستاذ مساعد بقسم المناهج وطرق التدريس

كلية الدراسات العليا للتربية جامعة القاهرة

د. عائشة عبد الفتاح الدجديج

أستاذ مساعد بقسم التعليم العالي والتعليم المستمر

كلية الدراسات العليا للتربية جامعة القاهرة

الأداء المهني لمدرسي اللغة الانجليزية

أ. سماح أشرف ربيع

باحث دكتوراه بقسم التعليم العالي والتعليم المستمر

كلية الدراسات العليا للتربية جامعة القاهرة

د. ليلي اسماعيل هاشم

أستاذ مساعد بقسم المناهج وطرق التدريس

كلية الدراسات العليا للتربية جامعة القاهرة

د. عائشة عبد الفتاح الدجديج

أستاذ مساعد بقسم التعليم العالي والتعليم المستمر

كلية الدراسات العليا للتربية جامعة القاهرة

• المستخلص:

تعرض الباحثة الأداء المهني لمدرسي اللغة الانجليزية في المرحلة الاعدادية وما يرافقه مع اشارة لمفهوم الأداء المهني للمعلم يليه اسس اعداد المعلم بشكل عام ومعلم اللغة الانجليزية بشكل خاص، مع تحديد الأداء المهني للمعلمين والحاجة إلى تطويره وطرح للمجالات التي يفترض تحسين اداء المعلم مهنيا، واشارة لأهمية تحسين الأداء المهني للمعلمين والاهداف وتطوير وتحسين الأداء المهني واسس ومبادئ التنمية مع معايير الأداء المهني، يليه اساليب ومراحل التنمية ومهارات معلم المستقبل.
الكلمات المفتاحية: الأداء المهني – معلمي اللغة الانجليزية.

The professional performance of teachers of English

Samah Ashraf Rabie

Dr. Laila Ismail Hashem

Dr. Aisha Abdel Fattah Al-Dajdaj

Abstract

The researcher presents the professional performance of English language teachers in the preparatory stage and what is associated with it. A reference to the concept of professional performance of the teacher followed by the foundations of teacher preparation in general and the English language teacher in particular. Specially, with defining the professional performance of teachers and the need to develop it and putting forward the areas that are supposed to be improved. The performance of the teacher professionally and an indication of the importance of improving the professional performance of teachers and the goals and development and improvement of performance. Vocational foundations and principles of development with professional performance standards, followed by methods and stages of development and teacher skills

Key words : *professional performance - teachers of English.*

• مقدمة:

يشهد القرن الحادي والعشرين تحولات كثيرة في مجالات شتى وعلى رأسها التعليم، وهو الأمر الذي يتطلب إعادة النظر في كافة عناصر المنظومة التعليمية؛ لإعداد الإنسان القادر على التفاعل مع هذا العصر ومعطياته المتسلح بمهارته هذا العصر الذي أصبحت فيه المعرفة قوة والقوة معرفة، وأصبحت الثروة الحقيقية لأي مجتمع تتمثل في الإنسان المبدع المتكيف القادر على خوض غمار المنافسة الشرسية في القرن الحادي والعشرين. بالإضافة إلى تحديات أخرى خارجية يفرضها الواقع الدولي، ومنها على سبيل المثال التكيف مع المتغيرات العلمية، والتكنولوجية المتسارعة، وتوظيف التخصصات المستحدثة مع طبيعة المهن الحالية بالإضافة إلى نوعية المهارة العالمية التي يجب أن تكسبها لخريجها حتى يصبح مواطناً عالمياً يستطيع أن يتعامل بإيجابية مع تحديات العصر.

نظراً لأن العالم يشهد في وقتنا الحاضر تطوراً مذهلاً في كافة مناحي الحياة وخاصة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، مما يستدعي أن تواكب المؤسسات التربوية هذا التطور؛ من خلال إعداد المعلمين وتأهيلهم مهنيًا وتربويًا وعلمياً ومتابعة أدائهم، باعتبارهم عصب العملية التربوية وأداة نجاحها. وأن نوعية التعليم ومدى تحقيق الأهداف التربوية والارتقاء بمستوى أداء الطلبة، مرهون بمستوى أداء المعلم، وبمقدار الفعالية والكفاءة التي يتصف بها في أداء رسالته. وبناء على اهتمام وزارة التربية والتعليم بالمستجدات والتوجهات العالمية للاستفادة من تطبيقات الذكاء الاصطناعي فقد جاءت خطة وزارة التربية والتعليم في تصميم مناهج جديدة وإعداد برامج تعليمية - تعليمية تقليدية، والكترونية، كي تلبي احتياجات الأفراد والجماعات، وتنمي المعرفة والمهارات والخبرات اللازمة للمعلمين وللطلبة ليتم توظيفها في الحياة العملية، وتسخير التكنولوجيا لإنتاج المعرفة ونقلها وتبادلها بغية تنمية المجتمع ككل، وهو أحد أسباب قيام الباحثة بهذه الدراسة.

إن النمو المتسارع والتغيير المستمر الذي يسم الثورة الصناعية الرابعة يفرض على المناهج التعليمية أن تعمل على تحديث ذاتها ومضامينها بشكل متسارع لتواكب الايقاعات المتسارعة للتقدم العلمي والتكنولوجي وتطوير المعلمين وقدرات الطلاب ومواهبهم لتؤهلهم للعمل وإعدادهم للتفاعل مع العالم المتغير (١)

إن التقدم العلمي التكنولوجي وسرعه المتغيرات جعلت قضية تحسين الأداء المهني للمعلم أمراً ملحاً، كأحد الجوانب الرئيسية في جودة العملية التعليمية.

(١) علي اسعد وطفة: مستقبل التعليم العالي الخليجي في ضوء الثورة الصناعية الرابعة: قراءة نقدية في اشكالية الصيرورة والمصير، مركز دراسات الخليج والجزيرة العربية، جامعة الكويت، ٢٠٢٠م ص ٣٧٣-٣٨١.

(٢) ومع تطور العلوم النفسية والتربوية التي أكدت على ضرورة الاهتمام بالمعلم حيث أنه محورا للعملية التعليمية، لم يعد يكفي أن يتقن المعلم مادته بل أصبح من الضروري أن يكون متمتعا بكفايات شخصية متكاملة وقدرات خلاقة ومعدا إعدادا جيدا علميا، ثقافيا، مهنيا وتكنولوجيا قادرا علي استخدام أفضل وأحدث الوسائل والأساليب التقديم مادته. (٣) يتم تحسين الأداء المهني للمعلمين عن طريق تزويدهم بكل ماهو جديد من معارف وخبرات لتحديث معلوماتهم من جهة، والعمل على الحد من تلك الظروف التي تستنزف جهودهم وتؤدي إلي خفض أدائهم المهني من جهة أخرى بما يحقق طموحهم ورضاهم عن مهنتهم. (٤)

انما استخدام التكنولوجيا الرائدة في مجال المناهج وايجاد وسائل تربوية تضمن عملية التكيف مع التكنولوجيا المتقدمة في فضاءات الثورة الصناعية الرابعة لبناء الوعي في القرن الحادي والعشرين.

ان التحديات التي تفرضها معطيات الثورة الصناعية الرابعة من سرعة التغيير تتطلب مهارات جديدة وتمكين الطلبة من تطوير ما اكتسبوه من مهارات وتكييفها بصورة مستمرة مع المستجدات الحادثة مما يستدعي تعليم المعلمين والطلبة لاعادة تاهيلهم بصورة دائمة للمساعدة في تطوير واستخدام التقنيات بشكل اكثر (٥)

ويقوم المعلم بوظائف متعددة، ويتحمل مسئوليات متنوعة بالعملية التربوية ويستثمرها بكفاءة وفاعلية ويوظفها لخدمة الطلاب وتحقيق مصالحهم وتحقيق الاهداف التربوية وانطلاقا من أهمية هذا الدور للمعلم فإنه يتوجب إعادة النظر في برامج إعداد المعلمين لتواكب التطورات العالمية الراهنة والمستقبلية في ضوء الاتجاهات العالمية الحديثة لتتلائم مع الدور المستقبلي المنوط به في الثورة المعرفية والتكنولوجية والاتصالية ليتمكن من اداء مهمته بكل كفاءة وفاعلية. (٦)

لذا تجد الباحثة ان ينبغي إعداد معلم اللغة الانجليزية للمرحلة الاعدادية لتنمية مهاراتهم في توقيت جائحة كورونا بتطوير قدراتهم التكنولوجية والمنهجية والتربوية في ظل الثورة الصناعية الرابعة باستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي.

(٢) ناديت فتحي عبد الجليل القول: درجة ممارسة القيادة الإبداعية لدي مديري مدارس وكالت الفوت و علاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمين في محافظتي غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، ٢٠١٨.

(٣) خالد المومني، الكفايات التكنولوجية للمعلمين في مدينة اربد من وجهة نظر المشرفين التربويين، مجلة علوم انسانية، السنة الخامسة، العدد ٣٦، ٢٠١٨.

(٤) نيل أمين خليف: نموذج مقترح لتحسين الأداء الوظيفي لمعلمي مدارس التعليم الأساسي في دولة الإمارات العربية المتحدة، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، ٢٠٠٧.

(٥) علي اسعد وطفة: مستقبل التعليم العالي الخليجي في ضوء الثورة الصناعية الرابعة: قراءة نقدية في اشكالية الصيرورة والمصير، مركز دراسات الخليج والجزيرة العربية، جامعة الكويت، ٢٠٢٠، ص٣٧٣-٣٨١.

(٦) فهد ماجد الشريف: بناء خطة استراتيجية قائمة على الكفايات لاعداد معلم اللغة الانجليزية للمرحلة الابتدائية في ضوء الاتجاهات العالمية الحديثة، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة ام القرى، كلية التربية، ١٤٢٧، ص٩-٧.

• الإحساس بالمشكلة:

أصبحت العملية التعليمية تواجه مشكلات التربوية، كما أصبحت هذه المشكلات التربوية أكثر تعقيدا من السابق وهذا بسبب ظهور ما يسمى بجائحة كورونا، كما نجد هذا الفيروس مس كل العالم وأثر على العديد من الجوانب والتي من بينها العملية التعليمية التعليمية، مما أدى الى ظهور مشكلات تربوية أكثر تعقيدا مما كانت عليه. (٧)

ألقت أزمة فيروس كورونا (COVID - 19) بظلالها على قطاع التعليم بالكامل إذ دفعت كل المدارس والمعاهد العليا والجامعات إلى توقف نشاطها التعليمي والتدريسي وذلك تقليلا من فرص أنتشاره ، هذا الوضع أثار قلقا كبيرا لدى كل المنتسبين لهذا القطاع وبالأخص شريحة الطلاب ممن يستعدون للتقديم على الامتحانات النهائية ومشاريع التخرج في ظل أزمة قد تطول ولم يعرف لها علاج إلى هذه اللحظة ، وهذا التحول دفع بمختلف المؤسسات التعليمية إلى البحث عن البديل الذي من شأنه أستئناف سير العملية التعليمية والمتمثل في E-learning كبديل خاصة بعد أن تأثر التعليم بشكل مباشر بتطور تكنولوجيا " الذكاء الصناعي " وثورة تكنولوجيا المعلومات التي أقتحمت حياة الإنسان وأصبحت جزءا منها (٨)

فلقد شكلت جائحة كورونا ضغوطا جديدة على مختلف مجالات الحياة، ومن أبرزها مجال التعليم، لذا كان اللجوء إلى التعليم بالانترنت او التطبيقات هو أسرع الحلول الطارئة على التعليم، وفي البحث عن الوسيلة المتوفرة وفق الامكانات المتاحة من أجل استمرار تلقي التعليم. فقد ألقت أزمة فيروس كورونا بظلالها على قطاع التعليم؛ ودفعت المؤسسات التعليمية لإغلاق أبوابها تقليلا من فرص أنتشاره وهو ما أثار قلقا كبيرا لدى المنتسبين لهذا القطاع (٩)

ونظرا لخطورة التقارب الاجتماعي في ظل جائحة كورونا تم إغلاق المدارس في جميع الدول ومنها جمهورية مصر العربية نظرا للأنتشار السريع لفيروس كورونا وضرورة البقاء والحفاظ على استمرارية العملية التعليمية.

ونظرا لأن العالم يعيش في ظل متغيرات وصراعات وغيرها بالقرن الحالي فإنه يفرض تغيير في الاتجاهات العلمية والمعرفية والثقافية، ولما للمعلم من دور هام في

(٧) رفيدة يحيى: المشكلات التربوية في ظل جائحة كورونا من وجهة نظر معلمي القسم النهائي من التعليم الثانوي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة العربي بن المهدي، قسم العلوم الاجتماعية، ٢٠٢١، ص ١٩.

(٨) فاطمة محمد بهجت: التعليم عن بعد بمدارس التعليم الثانوي في ظل جائحة كورونا بمحافظة الشرقية، دراسة ميدانية، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، العدد الخامس والأربعون، الجزء الأول، ٢٠٢١، ص ٣٦٧.

(9)Bozkurt : A global outlook to the interruption of education due to COVID-19 Pandemic: Navigating in a time of uncertainty and crisis. Asian Journal of Distance Education, 15 (1), 2020, P1-26.

مواجهه جائحة كورونا والتعليم عن بعد دافع للاهتمام باعداد المعلم ليتماشى مع الانفجار المعرفي والذكاء الاصطناعي ليتعلم لغة المعرفة بجيل الثورة الصناعية الرابعة لاشباع احتياجات المعلمين وتطوير قدراتهم

ف نجد ان من المشكلات التربوية في ظل تلك الجائحة افتقار العملية التعليمية لسيولة التواصل بين مفرداتها وبين المتعلم، مع فقدان التفاعل والمشاركة بين المعلم والمتعلم في قاعات الدروس وعدم اعطاء المتعلم الدور الاساسي في عملية التدريس واقتصار مصادر التلقي على المعلم فقط، مع ضعف التحصيل والقدرة على التركيز والمثابرة، مع امكانية تحديد وتحقيق الاهداف لوضوح الرؤية، بالاضافة الى انه يناسب البعض وقد لا يناسب الاخرين، وكذلك الصعوبات التعليمية ومنها حل المشكلات وانخفاض الاستجابة وانخفاض التفاعل. (١٠) بالاضافة الى تدريب المعلمين الذي واجهه نفس المشكلات، لذا فلقد فرضت الأزمة على صانعي القرار مواصلة رحلة التعليم من خلال التفكير نحو التكنولوجيات الرقمية للتغلب على هذه الازمة.

ان الثورة في التعليم ليست مجرد تطوير او تغيير وانما سبيل لدخول الثورة الصناعية الرابعة فيجب التخلي عن نمطية التفكير للتخطيط التعليمي والنظر لاحتياجات المجتمع من التدريب والتعليم في المستقبل بحيادية بعيدا عن العاطفة والثوابت غير الحقيقية التي اعاققت تقدمها علي ان يشمل التغيير المناهج ورفع كفاءة المعلم وتغيير طرق التدريس التقليدية وتحسين بيئة التعليم وتطوير انظمتها؛ لذا تري الباحثة ان الوقت قد حان لتحويل مدارسنا الي مؤسسات علمية فاعلة منتجة فاعلة للعلم والمعرفة ونتاجها وتوظيفها للوصول الي مرحلة الاقتصاد المعرفي وتكن مؤسسة ابداعية تخطط للمستقبل وترسم حدوده وتشارك في انتاجه.

ونظرا لأن احد جوانب القصور في توظيف المعلوماتية في قطاع التعليم هو ضعف استخدامها من قبل المعلم في التدريب فقد سعت الباحثة لعلاج هذا القصور في الدراسة الحالية

حيث يمثل استخدام التكنولوجيات الرقمية وسيلة للتغلب على هذه الازمة، لما تتمتع به من مميزات في تطوير العملية التعليمية. (١١) مع إمكانية استخدام ادواتها بسهولة في مختلف الأماكن حيث:

« تتميز أدوات التكنولوجيا الرقمية الحديثة بكونها مناسبة من حيث حجمها ابتداء بالحاسوب الشخصي واللاب توب وصولا للتابلت والهاتف الذكي، مما أنتج مرونة وسهولة في استخدامها لمختلف الظروف.

(١٠) رفيدة ياحي: المشكلات التربوية في ظل جائحة كورونا من وجهة نظر معلمي القسم النهائي من التعليم الثانوي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة العربي بن المهدي، قسم العلوم الاجتماعية، ٢٠٢١، ص ٢٢-٢٣.

(١١) عبد الله بدرانت: دور التعليم الرقمي في مواجهة الازمات والتحديات الراهنة، المؤتمر الالكتروني التعليم الافتراضي وجودة الحياة في التنمية المستدامة، الاتحاد الدولي للتنمية المستدامة، ١٠ مايو ٢٠٢٠، <http://www.safirpress.net/2020/06/10>

« تنوع التطبيقات التي تقدمها : تتميز التطبيقات التي تعمل بواسطة أجهزة التكنولوجيا الرقمية بالتنوع، فنجد العديد من التطبيقات التي تعالج نفس التخصص والمحتوى العلمي.

« قدرتها العالية على التواصل والاتصال: وتتضمن قدرة الأجهزة الرقمية على التواصل فيما بينها، وذلك عن طريق العديد من الوسائط منها : الشبكات السلكية وغير السلكية.

« قدرتها على محاكاة عمل البيئات التعليمية: وتعد هذه النقطة الأهم في هذا الجانب حيث أستطاعت التكنولوجيا الرقمية بناء بيئات تعليمية افتراضية تشابه إلى درجة كبيرة ما هو موجود داخل الفصول الدراسية الاعتيادية، حيث تجمع تلك البيئات كل من : المعلم والطالب والمنهج مما يساهم في جعل التواصل بين الأفراد أكثر سهولة.

وبناء على ما سبق قامت الباحثة بعرض مشكلة الدراسة من عدة منطلقات، كما يلي:

• أولاً: الملاحظة الميدانية

ولقد نبغ الاحساس بالمشكلة من خلال التدريس والاشراف على المعلمين والطلاب حيث لاحظت الباحثة ضعف مستوي تمكن المعلمين والطلاب من مهارات القرن الحادي والعشرين، وانعكاس ذلك على ادائهم التدريسي واعتمادهم على التدريس التقليدي مما ينبئ بعدم وعيهم بالادوار المستقبلية للمعلم، لذا قامت الباحثة بدراسة استطلاعية توصلت فيها لاتفاقها مع نتائج الدراسات السابقة وتوصيات المؤتمرات العلمية بضرورة الاستفادة من تطبيقات الذكاء الاصطناعي في مجال التعليم لتنمية مهارات المعلمين والطلاب لتحسين جودة التعليم والارتقاء بمخرجات عملية التعلم.

لاحظت الباحثة من خلال عملها كرئيسة قسم المرحلة الإعدادية والثانوية في مدرسة لغات خاصة بشرم الشيخ تدني مستوي المدرسين حديثي التخرج بسبب ضعف الإستفادة من دراستهم وضعف الممارسة اللغوية للوصول للمستوي المطلوب للإرتقاء بأدائهم المهني، وهذا ما دفع الباحثة إلي تبني برنامج مقترح قائم علي برامج الذكاء الإصطناعي لتنمية أدائهم المهني، ونظرا للتطور التكنولوجي الهائل بوجه عام وفي برامج الذكاء الإصطناعي بوجه خاص، فإن هذا البرنامج يقوم علي استخدام أحد تطبيقات الذكاء الإصطناعي لتدريب المدرسين حديثي التخرج وتحقيق الممارسة التي ترتقي بالمستوي اللغوي لديهم مما ينعكس علي أدائهم.

ونظراً لعمل الباحثة في المدارس الإعدادية لمدة طويلة ومن خلال المناقشات المفتوحة مع عديد من المعلمين في تلك المدارس وجدت العديد من المشكلات التي

يعاني منها هؤلاء المعلمين تتمثل في وجود عدد من الظروف التي تستنزف جهودهم وتؤدي إلي خفض أدائهم المهني من جهة أخري بما يحقق طموحهم ورضاهم عن مهنتهم. أن جوانب القصور في توظيف المعلوماتية في قطاع التعليم تتمثل في ضعف استخدامها من قبل المعلم في التدريس. ونظرا لأن المعلوماتية هي كل ما يتعلق بالحاسب الآلي من أنظمة وبرامج فإن الذكاء الإصطناعي يهدف إلي فهم طبيعة الذكاء الإنساني عن طريق عمل برامج للحاسب الآلي قادرة علي محاكاة السلوك الانساني المتسم بالذكاء وتعد برامج التحليل اللغوي وبعض برامج التعرف علي الكلام وبرامج فهم اللغة الطبيعية المكتوبة من أهم البرامج التي تسهم في تحسين الأداء المهني لمعلمي اللغة الإنجليزية.

• أسئلة الدراسة:

- في ضوء ذلك يمكن تحديد مشكلة الدراسة الحالية في السؤال الرئيس التالي:
- ◀◀ ما الأداء المهني لمدرسي اللغة الإنجليزية؟
 - ◀◀ ما مفهوم الأداء المهني للمعلم؟
 - ◀◀ ما معايير الأداء المهني؟
 - ◀◀ ما أهمية اعداد معلمي اللغة الإنجليزية؟
 - ◀◀ ما الأداء المهني للمعلمين؟
 - ◀◀ ما مراحل تحسين الأداء المهني للمعلم؟
 - ◀◀ ما مجالات تحسين الأداء المهني للمعلمين؟
 - ◀◀ ما اهداف تحسين الأداء المهني للمعلمين وأهميته؟
 - ◀◀ ما تطوير وتحسين الأداء المهني؟
 - ◀◀ ما اسس ومبادئ التنمية المهنية للمعلمين؟
 - ◀◀ ما اساليب تنمية الأداء المهني للمعلمين؟
 - ◀◀ ما مراحل اعداد البرنامج التدريبي؟

• أهداف الدراسة

- تهدف الدراسة الحالية إلى:
- ◀◀ تعرف مفهوم الأداء المهني للمعلم.
 - ◀◀ تعرف معايير الأداء المهني.
 - ◀◀ تعرف أهمية اعداد معلمي اللغة الإنجليزية.
 - ◀◀ تعرف الأداء المهني للمعلمين.
 - ◀◀ تعرف مراحل تحسين الأداء المهني للمعلم.
 - ◀◀ تعرف مجالات تحسين الأداء المهني للمعلمين.
 - ◀◀ تعرف اهداف تحسين الأداء المهني للمعلمين وأهميته.
 - ◀◀ تعرف تطوير وتحسين الأداء المهني.
 - ◀◀ تعرف اسس ومبادئ التنمية المهنية للمعلمين.
 - ◀◀ تعرف اساليب تنمية الأداء المهني للمعلمين.
 - ◀◀ تعرف مراحل اعداد البرنامج التدريبي.

• أهمية الدراسة:

تنبع أهمية الدراسة الحالية في جانبها النظري والعملية وفقاً للعناصر التالية:

• الأهمية النظرية تتمثل في:

« تحديث العوامل المؤثرة في عملية تطوير الأداء المهني من حيث التكلفة والمكان والمواد التدريبية والمعلمين.

« تكوين اتجاهات ايجابية نحو التدريب المقترح للمعلمين

« أهمية استمرار دور التعليم والتدريب عن بعد في التصدي لجائحة كورونا باستمرار التدريب وتوفير بيئة افتراضية تفاعلية لتطوير أداء المعلمين مهنياً.

• الأهمية العملية تتمثل في:

« عمل برامج تدريبية من شأنها رفع كفاءة المعلمين ومهاراتهم.

« تقديم خطة تطبيقية لتوفير برامج من شأنها تحسين بيئة العمل وتطوير المعلمين مهنياً.

« تسهم الدراسة الحالية في اكساب المعلمين عدد من المهارات وتحسين ادائهم المهني

« تمثل الدراسة الحالية إضافة جديدة للعاملين في المجال التربوي عامة ومجال التدريب المهني أثناء العمل على وجه الخصوص.

« تصميم آلية للتطوير المهني للمعلمين وللأباء حتى يكونوا قادرين على دعم المتعلمين في التعليم عن بعد.

• منهج الدراسة:

لتحقيق اهداف الدراسة استخدمت الباحثة كلا من

« المنهج الوصفي ذو التحليل الاستراتيجي *SWOT*، وذلك ملائمة للدراسة ويمكن توظيفه في وصف الظاهرة محل الدراسة وتشخيصها، وإلقاء الضوء

على مختلف جوانبها، وجمع البيانات اللازمة عنها، مع فهمها وتحليلها من أجل الوصول إلى المبادئ والقوانين المتصلة بالظواهر والعمليات الاجتماعية

الأساسية، والتصرفات الإنسانية، وتحديد الممارسات السائدة ومن ثم التحليل الدقيق المتعمق الذي يقود الباحثه إلى استخلاص العلاقات والاستنتاجات

المضمنة لمشكلة الدراسة (١٢) لمعرفة نقاط القوة والضعف وعلاجها

« المنهج شبه التجريبي، لقياس فاعلية البرنامج التدريبي المقترح القائم على تطبيقات الذكاء الاصطناعي لتحسين الأداء المهني لمدرسي اللغة الانجليزية

ذو المجموعة الواحدة لتطبيق مقياس قبلي وبعدي على عينة الدراسة قبل وبعد تطبيق البرنامج التدريبي.

(12) Verma g. & Mallick, K.: Researching education perspective and techniques, the fallen press, London, 2004, p.82.

• حدود الدراسة:

سوف تقتصر الدراسة على الحدود التالية:

- ◀ الحدود الجغرافية: سوف تقتصر الدراسة على المدارس الإعدادية بمدينة شرم الشيخ، محافظة جنوب سيناء.
- ◀ الحدود البشرية: سوف تقتصر الدراسة على معلمي اللغة الإنجليزية بالمدارس الإعدادية بمدينة شرم الشيخ، محافظة جنوب سيناء.
- ◀ الحدود الموضوعية: سوف تقتصر الدراسة على تحسين الأداء المهني لمدرسي اللغة الإنجليزية في الحلقة الثانية من التعليم الأساسي علي ضوء متطلبات الثورة الصناعية الرابعة.
- ◀ الحدود الزمانية: سوف تقتصر الدراسة على الفترة الزمنية بين عامي ٢٠٢٢ وعام ٢٠٢٣.

• مصطلحات الدراسة

• الأداء المهني Professional Performance:

يعرف الأداء لغوياً بأنه مصدر أدى أي قام بأداء واجبه: - بإنجازه، بإكماله والأداء: إيصال الشيء إلى المرسل إليه. (١٣) يعرف الأداء المهني بأنه القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفقاً للمعدل المفروض أداءه من العامل الكفاء المدرب. (١٤) هذا وسوف تعرف الباحثة الأداء المهني اجرائياً بأنه العملية التي يقوم بها أفراد مهنة واحدة، وتضمن تحديد مجال الخبرة المهنية، وزيادة الحيوية الجماعية، وصياغة رموز تلائم السلوك المهني داخل المؤسسة التربوية.

• الدراسات السابقة لتغيرات البحث الحالي:

دراسة أfnان الشهري بعنوان واقع العلاقة بين الثورة الصناعية الرابعة ومخرجات التعليم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في الخرج ٢٠١٩. (١٥) حيث تهدف إلى ابراز واقع علاقة الثورة الصناعية الرابعة بالتعليم والتعرف على وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني ومدى رضائهم عن جودة مخرجات التعليم في ظل الثورة الصناعية الرابعة، علاوة على ذلك تقديم توصيات التي من شأنها أن تسهم في مواكبة مخرجات التعليم للثورة الصناعية الرابعة. ومن أهم توصيات الدراسة: البحث العلمي المستمر والمتابع لكل التغيرات المستحدثة في مجال الصناعة والتنمية وربطه بمجال التعليم، وتطوير المهارات الناعمة لدى الطلاب بما يتناسب مع متطلبات الثورة الصناعية الرابعة وإنشاء جسور تواصل متبادلة بين المؤسسات التعليمية وسوق العمل.

(١٣) لويس معلوف: المنجد في اللغة، المطبعة الكاثوليكية بيروت، لبنان، دت، ص ٦.

(١٤) صفاء عادل مديوني: تقييم الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بجمعيات حماية المرأة، مجلة كلية الآداب بجامعة حلون، ٢، (٢١)، ٢٠٠٧، ص ٦٨٥-٧٥٤.

(١٥) أfnان الشهري: واقع العلاقة بين الثورة الصناعية الرابعة و مخرجات التعليم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في الخرج، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، كلية التربية، مجلد ٣٥، العدد ١١ نوفمبر ٢٠١٩، ص ٤٨٥.

دراسة محمد السيد النجار وعمرو محمود حبيب بعنوان برنامج ذكاء اصطناعي قائم على روبوتات الدردشة وأسلوب التعلم بيئية تدريب إلكتروني وأثره على تنمية مهارات استخدام نظم إدارة التعلم الإلكتروني لدى معلمي الحلقة الإعدادية ٢٠٢١ (١٦) حيث هدف البحث إلى تصميم برنامج ذكاء اصطناعي قائم على روبوتات الدردشة وأسلوب التعلم بيئية تدريب إلكتروني وقياس أثره على تنمية مهارات استخدام نظم إدارة التعلم الإلكتروني لدى معلمي الحلقة الإعدادية، وذلك من خلال تحديد مهارات استخدام نظم إدارة التعلم الإلكتروني المراد تنميتها لمعلمي الحلقة الإعدادية، وتحديد احتياجات المعلمين منها، وبناء التصميم التعليمي لبرنامج الذكاء الاصطناعي وقياس أثر استخدام برنامج الذكاء الاصطناعي القائم على روبوتات الدردشة وأساليب التعلم (بصري - حركي) بيئية تدريب إلكتروني على تنمية الجوانب المعرفية والأدائية للمهارات استخدام نظم إدارة التعلم الإلكتروني لدى معلمي الحلقة الإعدادية، واستخدم الباحثان الاختبار التحصيلي وبطاقة الملاحظة لقياس أثر استخدام البرنامج على عينة مكونة من (٥٠) معلم ومعلمة من معلمي الحلقة الإعدادية بإدارة دشنا التابعة المديرية التربوية والتعليم بقنا، وتوصل البحث لوجود أثر إيجابي لاستخدام برنامج الذكاء الاصطناعي القائم على روبوتات الدردشة وأسلوب التعلم بيئية تدريب إلكتروني في تنمية الجوانب المعرفية والأدائية لمهارات استخدام نظم إدارة التعلم الإلكتروني لدى معلمي الحلقة الإعدادية على المجموعتين التجريبيتين ذوي أسلوبي التعلم البصري والحركي، بالإضافة لوجود فروق دالة احصائياً بين متوسطي درجات المجموعتين التجريبيتين في التطبيق البعدي للاختبار التحصيلي.

دراسة سيد عبد الجواد بعنوان أثر نمط التغذية الراجعة المقدمة من خلال برنامج قائم على الذكاء الاصطناعي في تنمية مهارات البرمجة لدى طلاب الصف الثالث من الحلقة الثانية من التعليم الأساسي ٢٠١٩ (١٧) هدف البحث الحالي إلى تعرف أثر اختلاف أنماط التغذية الراجعة المقدمة لخطوة محددة، التغذية الراجعة التكوينية، التغذية الراجعة كاتلميحات المقدمة من خلال برنامج قائم على الذكاء الاصطناعي في تنمية الجانب المعرفي والأدائي المهاري لمهارات البرمجة بلغة (Visual Basic.NET) لدى طلاب الصف الثالث من الحلقة الثانية من التعليم الأساسي، ومن أهم النتائج التي توصل إليها البحث في التطبيق البعدي لبطاقة الملاحظة لصالح المجموعة التجريبية الثالثة.

(١٦) محمد السيد النجار: برنامج ذكاء اصطناعي قائم على روبوتات الدردشة وأسلوب التعلم بيئية تدريب إلكتروني وأثره على تنمية مهارات استخدام نظم إدارة التعلم الإلكتروني لدى معلمي الحلقة الإعدادية، الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم، مج: ٢٤، فبراير ٢٠٢١، ص ٩١.

(١٧) سيد نوح عبد الجواد: أثر نمط التغذية الراجعة المقدمة من خلال برنامج قائم على الذكاء الاصطناعي في تنمية مهارات البرمجة لدى طلاب الصف الثالث من الحلقة الثانية من التعليم الأساسي، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، جامعة الفيوم - كلية التربية، مج: ١٢، أكتوبر ٢٠١٩، ص ١٨٠.

دراسة Yeni Erita ، بعنوان نموذج تعليمي ببناء مختلط لمواجهة الثورة الصناعية الرابعة ٢٠٢٠ (١٨) يبدأ هذا البحث من تحليل احتياجات المعلمين والطلاب ثم صمم نموذجاً جديداً يلائم الاحتياجات المرغوبة لكل من المعلمين والطلاب. بعد تصميم النموذج تم تنفيذه ثم تقييم نتائج العملية التي تم تنفيذها. كان الغرض من هذا البحث هو رؤية نموذج مناسب للتعامل مع الثورة الصناعية الرابعة. كانت الطريقة المستخدمة في هذا البحث هي المنهج الكمي الوصفي باستخدام تحليل البيانات الإحصائية الوصفية، وشهدت فعالية النتائج التي تم الحصول عليها زيادة كبيرة جداً من ٤٤.٧ إلى ٨٥.٣ من حيث فهم الأسلوب، أما المادة الثانية من ٣٣.٣٣ إلى ٨٠ على أنماط مختلفة (قوة العضلات، الكهربائية القوة، القوة المغناطيسية، قوة الجاذبية وقوة الاحتكاك)، وعلى المواد، فوائد تلك القوة في الحياة اليومية من ٢٩.٢ إلى ٨٣.٣٣.

دراسة Ryan Rafiola بعنوان تأثير دافع التعلم والكفاءة الذاتية والتعلم المدمج على تحصيل الطلاب في الثورة الصناعية الرابعة ٢٠٢٠ (١٩) وتهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير دافع التعلم والاكتفاء الذاتي والتعلم المدمج على تحصيل الطلاب في الثورة الصناعية ٤.٠. يتم ذلك متابعة تطور عالم التعليم لتحسين جودة الخدمة والموارد البشرية وجودة الخريجين في المدرسة الثانوية العامة في بادانج، وتم اختيار العينة باستخدام معادلة سلوفين ولقد أظهرت النتائج مايلي:

« دافع التعلم كان له تأثير إيجابي وهام على تحصيل الطلاب للمدرسة الثانوية العامة في بادانج.

« لم يكن للاكتفاء الذاتي تأثير كبير على تحصيل الطلاب للمدرسة الثانوية العامة في بادانج.

« التعلم المدمج كان له تأثير إيجابي وهام على التحصيل الدراسي للمدرسة الثانوية العامة في بادانج.

« دافع التعلم، والكفاءة الذاتية، والتعلم المدمج معاً لهما تأثير كبير على تحصيل الطلاب للمدرسة الثانوية العامة في بادانج.

دراسة Adekunle Oke بعنوان الابتكارات في التدريس والتعلم: استكشاف تصورات قطاع التعليم في الثورة الصناعية الرابعة ٢٠٢٠ (٢٠) تستكشف هذه الدراسة استعداد قطاع التعليم للثورة الصناعية الرابعة وتم اعتماد مقابلات شبه منظمة لاستكشاف آراء ٣٣ من أصحاب المصلحة الرئيسيين في قطاع التعليم،

(18)Yeni Erita: Blended Constructive Learning Model for Facing the Fourth Industrial Revolution, Volume 4 Nomor 4 Juli 2020 | ISSN Cetak : 2580 - 8435 | ISSN Online : 2614 - 1337.

(19)Ryan Hidayat Rafiola: The Effect of Learning Motivation, Self-Efficacy, and Blended Learning on Students' Achievement in The Industrial Revolution 4.0, iJET – Vol. 15, No. 8, 2020 71.

20)Adekunle Oke :Innovations in Teaching and Learning: Exploring the Perceptions of the Education Sector on the 4th Industrial Revolution (4IR) Open Innov. Technol. Mark. Complex. 2020, 6, 31.

لفهم استعدادهم للثورة الصناعية الرابعة. وتشير النتائج إلى أن قطاع التعليم، وخاصة في أفريقيا، غير مستعد للثورة الصناعية الرابعة، على الرغم من وجود مؤشرات على فرص تسخير إمكانيات الثورة الصناعية الرابعة المتوقعة كثيرا. علاوة على ذلك، توضح هذه الدراسة العلاقات التكافلية المتبادلة بين قطاع التعليم والابتكارات التكنولوجية. تظهر النتائج أن الثورة الصناعية الرابعة يمكن أن تسهل تجربة تعليم الطلاب وتحويل مكان العمل، على الرغم من أن هناك حاجة لتقييم بيئة التعلم، لفهم الميسرين والحوافز التي تحول دون نشر الثورة الصناعية الرابعة. تشير النتائج إلى فرصة قطاع التعليم لتسخير الابتكارات المرتبطة بحوث الثورة الصناعية الرابعة والتدريس لتعزيز تجربة المتعلمين؛ ومع ذلك، قد يتطلب ذلك تحسنا كبيرا في مناهج التعليم، وكذلك الاستثمارات. تسهم النتائج في نظرية وممارسة التكنولوجيا في التعليم والأدبيات المحدودة في الثورة الصناعية الرابعة في قطاع التعليم، لا سيما في أفريقيا.

• مفهوم الأداء المهني للمعلم:

الأداء الانساني لأي موظف، هو في الواقع محصلة لدافعية ذلك الموظف وقدرته على العمل، ودافعية الموظف للعمل هي نتاج لاتجاهاته في موقف معين وقدرته هي نتيجة تفاعل معارفه ومهاراته (٢١) والأداء هو ما يقوم به بعضهم بالفعل لا بما يمكنهم تحقيقه (٢٢)

وعرف بأنه القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفقا للمعدل المفروض أداؤه من العامل الكفاء المدرب (٢٣) ويشير الأداء إلى مجموعة من السلوكيات الادارية المعبرة عن قيام الموظف بعمله، وتتضمن جودة الأداء، وحسن التنفيذ، والخبرة الفنية المطلوبة في الوظيفة، فضلا عن الاتصال والتفاعل مع بقية اعضاء المؤسسة والالتزام باللوائح الادارية التي تنظم عمله، والسعي نحو الاستجابة لها بكل حرص (٢٤).

ويري عبد الكريم (٢٥) ان اداء المعلم مرتبط بالكفايات العلمية والمهارات الادارية والفضية والاخلاقية التي ينبغي على المعلم ان يمتلكها للممارسة العملية التعليمية والتطبيقية لتحقيق رسالة التعليم ومن هذه الكفايات التخطيط للدرس، وإدارة الصف، وتقويم اداء الطلبة، والانضباط الوظيفي، واكدت سهولة الفتلاوي على انه مجموعة من الكفاءات التعليمية المرتبطة بأداء المعلم كالقدرة

(١) ماجد شاهين: مدي فاعلية وعدالة نظام تقييم اداء العاملين في الجامعات الفلسطينية واثره على الاداء الوظيفي والولاء والثقة التنظيمية- دراسة مقارنة بين جامعة الازهر والجامعة الاسلامية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاسلامية، ٢٠١٠، ص٦

(٢) بوب هارفارد: كيف تقييم اداء موظفيك، القاهرة، دار الضروق، ٢٠١١، ص٦٥.

(٣) صفاء عادل مديوني: تقويم الاداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بجمعيات حماية المرأة، مجلة كلية الآداب، جامعة حلوان، المجلد ٢، العدد ٢١، ٢٠١٧، ص٦٩٦.

(٤) خالد الصرايرة: الاداء الوظيفي لدي اعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الاردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الاقسام فيها، مجلة جامعة دمشق، مج ٢٧، ١٤، ٢٠١١، ص٦٠٨.

(٥) حسين عبدالكريم ابو ثيله: واقع اداء معلمي اللغة الانجليزية في ضوء الاتجاهات المعاصرة (دراسة تقييمية)، ٢٠١٥، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الازهر، غزة، ص٢.

على التخطيط والتدريس التي يتخذها المعلم قبل تنفيذ الدرس من اجل ضمان تحقيق الاهداف (٢٦) و اشارت ايضا إلى ان الأداء مجموعة من الاستجابات التي يقوم بها الفرد في موقف معين بشكل قابل للقياس وفق معايير موضوعية (٢٧) وهو القيام بأعباء الوظيفة التي يقوم بها الشخص من مسؤوليات وواجبات، وفقا للمعدل المفروض أداءه من العامل الكفاء المدرب، ويمكن معرفة هذا المعدل عن طريق تحليل الأداء (٢٨)، وهي الممارسات التعليمية التي يقوم بها المعلمون اثناء العملية التعليمية لتنظيم وتنفيذ وتقويم عملية التعليم والتعلم. (٢٩)

وعرفه الصيفي (٣٠) بأنه تنمية شخصية الفرد، واكسابه اتجاهات ايجابية نحو المجتمع وثقافته، وتحقيق تكليفه الشخصي والاجتماعي، وتزويده بالمهارات والخبرات التي تمكنه من أداء دوره الوظيفي.

ويعرف التطوير المهني بأنه عملية مستمرة تهدف إلى مساعدة المعلمين على تطوير كفاياتهم التعليمية من اجل الوصول إلى مخرجات تعليمية أفضل (٣١).

ويعرف التطوير المهني بأنه مجموعة نشاطات تؤدي إلى تنمية مهارات وخبرات ومعرفة المعلمين في ادائهم الوظيفي. (٣٢) ويعرف تحسين الأداء المهني للمعلم بقدرة المعلم على إعادة تشكيل قيمه وخبراته وممارساته داخل مهنة التدريس، والقدرة على ابتكار وتخطيط الممارسات التدريسية والمهنية الجيدة بما يتناسب وخصائص وسمات كل موقف تعليمي أو مهني، وذلك من خلال تطوير الذات وفرق العمل التعاونية والعمل الجماعي المشترك، بما يؤدي إلى التحسين المستمر للأداء المهني ورفع مستوى إنتاجية المدرسة ككل ومستوى كفاءتها. (٣٣)

يعرفه طارق عامر (٣٤) انه تنمية القدرة لدي الشخص بما يساعد على فهم المشاكل التي تواجهه ومعرفة مدى تأثيرها على الامور التي يعالجها او التي ترتبط بمشاكل العمل.

(٣١) سهيلة محسن الفتلاوي: كفايات التدريس بين النظرية والتطبيق، دار الشروق للنشر، ط١، الاردن، ٢٠٠٤، ص ١٨٣.

(٣٢) سهيلة محسن الفتلاوي: المرجع السابق، ص ٢٦.

(٣٣) Abou El Nasr, M-M.: Excellent administrative performance. Cairo: Al-Magmoa Al-Arabia for Training and publishing, 2010.

(٣٤) فؤاد العاجز: جميل نشواتن تطوير اداء المعلمين في ضوء برنامج المدرسة بمركز التدريب التابع لوكالة الغوث الدولية بفترة، بحث مقدم للمؤتمر العلمي السادس، جامعة الفيوم، في الفترة من ٢٣-٢٤ ابريل ٢٠٠٥، ص ٦.

(٣١) عاطف الصيفي: المعلم واستراتيجيات التعليم الحديث، عمان، دار اسامة للنشر والتوزيع، ٢٠٠٩، ص ١٧.

(٣٢) نورا عوض الزهراني: دور معلمي اللغة الانجليزية في تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠، دراسة استقصائية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد الاول العدد الاول، ٢٠١٧، مارس المجلة العربية للعلوم ونشر الابحاث، متاح على www.ajsrp.com، ص ١١٦.

(32) Caena, F. (2011): Literature review Quality in Teachers' continuing professional development. Education and training, 2020.

(٣٣) أمل نصر الدين سليمان، مني الاشقر: نموذج مقترح لبناء مجتمعات التعلم المهنية لتحسين مستوى الاداء المهني للمعلم في ضوء استراتيجيات تطبيق التنمية المستدامة، ٢٠١٩ ابريل، ص ٨، School and University / Communities of learners (SUP4PCL) Partnership for Peer - Ain Shams University – Faculty of Education

(34) Goos, M, &Bennison. Learning to Teach Mathematics with Technology: A Survey of Professional Development Needs, Journal, 22, 2010, No. 1, 31-56.

ويعرفه محمد على بأنه تطوير كفايات وقدرات الفرد في إطار مهنته، بهدف زيادة فعالية أدائه وتحسين ظروف عمله، ورفع مستوي الانتاجية له (٣٥). ويقصد به هو التطوير المستمر لكفايات المعلم الاكاديمية والادائية، بهدف زيادة فعالية العملية التعليمية التعلمية، ومن ثم تحقيق النمو الشامل، والمتكامل للمتعلم ويتحقق هذا النمو المهني للمعلم في اثناء اعداده نظريا وعمليا من خلال برامج التدريب اثناء الخدمة (٣٦) ويعرفه (Hong (2010) (٣٧) بأنه جميع الأنشطة - الرسمية أو غير الرسمية - التي يتم ممارستها بصورة فردية أو منظمة لتحسين وتجديد نمو الموظفين، ويعتقد (Samuel (٢٠٠٩) (٣٨) أنه ينبغي أن يكون تحسين الأداء المهني هادفا ومتصلا بصورة مباشرة بممارسات المعلمين، ومخططا له لفترة طويلة، وأن تكون برامج الإنماء المهني مستمرة وجزءا من عمل المعلمين الأسبوعي، كما يرى Daniels (٢٠١٤) (٣٩) أن تحسين الأداء المهني بحاجة لأن يكون ممنهج ليكون فعالا، مما يعين المعلمين على تدريس طلابهم بأعلى مستوى.

أن مفهوم التنمية المهنية لمهارات المعلمين بـ " مجموعة من الأهداف التي تترجم في وسائل وأنشطة والتي تتخذها المؤسسة لتخطيط وتطوير مستقبل الوظائف لديها من خلال رفع الكفاءة والكفاية المستمرة للعاملين بها لتلبية الاحتياجات الحالية والمستقبلية للتطور الكمي والنوعي والتقني المستمر في الوظائف وفقا لمعايير ومتطلبات الجودة العالمية (٤٠)

وكان لـ (Goos (2010) (٤١) تعريف آخر لتحسين الأداء المهني بأنها تلك العمليات والأنشطة المستمرة والمصممة لتحفيز المهارات والمعارف والعلوم في إطار مهنة التدريس، إضافة إلى تحسين أوضاع المعلمين، وبالتالي تحسين تعلم التلاميذ، وفي بعض الحالات يمكن أن يشمل تحسين البنى التعليمية والبيئة المدرسية.

University of Queensland .Retrieved from: <http://eds.a.ebscohost.com/eds/search/advanced/Record/e-776409>

(٣٥) محمد السيد على: موسوعة المصطلحات التربوية، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ٢٠١٠ / ص ١٥٥.
(٣٦) محمد كمال مصطفى: معجم مصطلح الموارد البشرية، القاهرة، مركز الخبرات المهنية للإدارة، بميلك، ٢٠١٣، ص ٢٠٦.

(37) Hong, Z.: Curriculum Reform and Professional Development: A Case Study on Chinese Teacher Educators' Professional Development in Education Journal, Vol.36, no1, 2010, Routledge Publisher, UK. Retrieved from: <http://eds.a.ebscohost.com/eds/search/advanced/Record/3398e0>.

(38) Samuel E.O Aduwa-Ogiegbaen: Nigerian Inservice Teachers' Self-Assessment in Core Technology Competences and Their Professional Development Needs in: ICT.,2009, Retrieved from: <http://eds.a.ebscohost.com/eds/search/advanced/Record/we207i16>.

(39) Daniels, Angela A.M.: Improving Teacher PRACTICES Through Professional Development in a Low- Performing City school: An Action Research study. Capella University. 2014.

(٤) ابراهيم الديب: التطوير المهني في المؤسسات التعليمية الحديثة، مؤسسة ام القرى للترجمة والتوزيع، ٢٠٠٧، ص ١٤.
(٥) طارق عبدالرؤوف عامر: النمو والتنمية المهنية للمعلم، القاهرة، دار الكتب والوثائق القومية المصرية، ٢٠١١، ص ١١.

فالتنمية المهنية عملية مستمرة باستمرار المهنة، فمهنة التدريس تحتاج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس، والتي يمكن ان تعرف على انها عملية طويلة المدى لتحسين ادائهم، ويقصد به تطوير كفاءة ومهارة وارتقاء المدرس بمستواه الوظيفي، في جميع ما يقوم به المعلم من مهام ومسئوليات تدريسية وبحثية وادارية وخدمة المجتمع عن طريق توفير كل الفرص امامهم لتحسين ادائهم.

• معايير الأداء المهني:

المعلم هو اساس العملية التعليمية، فمتى ما أحسن إعداده وتأهيله وتطويره المستمر فستتحسن كفاءة التعليم وجودته (٤٢) إنها جمل خبرية تصف ما ينبغي ان يعرفه المعلم، ويكون قادرا على ادائه بصرف النظر عن تخصصه، وتتضمن ما يمتلكه من معارف ومهارات واتجاهات تتعلق بكيفية تدريسه المحتوي العلمي بصورة تحقق الهدف من التعلم بوصفه مسئولاً عن تنمية المتعلمين تنمية شاملة (٤٣)

وهي تصف ما ينبغي توافره لدي الشخص المسئول عن تعليم مهارات الاستماع والتحدث والقراءة والكتابة، وما يرتبط بهذه المهارات من أصوات ومضردات وتراكيب، للملتحقين بأحد البرامج المقدمة لتعلم لغة اخري غير لغة الام، بحيث يساعدهم على فهم النظام اللغوي والمعاني الثقافية للغة الهدف واكتسابها وتنظيمها وتخزينها. (٤٤)

إن تحديد قائمة بمعايير معتمدة للتنمية المهنية لأداء المعلم واطلاعه عليه، ومراجعة عناصر تقويم الأداء الوظيفي للمعلم ليتماشى مع معايير التنمية المهنية، والتكامل بين مؤسسات إعداد المعلمين ووزارة التعليم لإعداد المعلم وتزويده بالتغذية الراجعة، وتحسين دافعية المعلمين نحو التدريب المستمر أثناء الخدمة من خلال توفير الحوافز المادية والمعنوية، وأخيار إنداز المعلمين المقصرين واعطاءهم مهلة محدودة لتعويض القصور (٤٥).

(٤١) أمل نصر الدين سليمان، مني الاشقر: نموذج مقترح لبناء مجتمعات التعلم المهنية لتحسين مستوى الاداء المهني للمعلم في ضوء استراتيجيات تطبيق التنمية المستدامة، ٢٠١٩ ابريل، ص١، School and University Ain Shams University – / communities of learners (sup4pcl) partnership for peer – Faculty of Education (٤٢) انظر:

- على عبد المحسن الحديدي: دليل معلم اللغة العربية للناطقين بغيرها، الرياض، مركز الملك عبد الله عبد العزيز الدولي لخدمة اللغة العربية، ط٢، ٢٠١٦، ص٤٧.

- على عبد المحسن الحديدي: تصور مقترح لبرنامج اعداد معلم العلوم الشرعية لمتعلمي اللغة العربية للناطقين بلغات اخري على ضوء معايير الجودة، المجلة الدولية للأبحاث التربوية، كلية التربية، جامعة الامارات العربية المتحدة، المجلد ٣٨، ٢٠١٩، ص٢٦٠.

(٤٤) على عبدالمحسن الحديدي، فاعلية برنامج تدريبي قائم على معايير الجودة في تنمية معايير الاداء المهني لدي معلمي اللغة العربية للناطقين بلغات اخري، مجلة كلية التربية، جامعه اسبوط، كلية التربية، مج٣٢، ع٣، ٢٠١٦، يوليو، ص٥٨٥.

(٤٥) ياسر خضر الحميدوي: التدريب الالكتروني لتنمية المعلمين المهنية، دار السحاب للنشر والتوزيع، ٢٠١٧، ب- القاهرة، مصر، ص٢٨.

ويتطلب ان يتوافر في المعلم عدد من معايير الأداء المهني بحيث يتمكن من التعامل مع المتعلمين بطريقة تجعلهم: (٤٦)

- ◀◀ يقبلون على التعلم ومؤسساته
- ◀◀ يحققون نواتج التعلم المطلوبة منهم في مجالاتها المختلفة.
- ◀◀ يمتلكون مهارات التفكير اللازمة لهم.
- ◀◀ يعرفون كيف يتعلمون؟
- ◀◀ يتعاملون مع المحتوي الورقي والالكتروني بكفاءة.
- ◀◀ يطبقون ما يتعلمونه في الحياة بطريقة سهلة.
- ◀◀ يثقون في نتائجهم التي حصلوا عليها.

وهناك مجموعة من المعايير الخاصة بتنمية الأداء المهني للمعلمين (٤٧)، وهي كالتالي:

- ◀◀ فهم آليات التربية القائمة على حركة السوق وتطبيق مفاهيمها.
- ◀◀ فهم مبادئ التغيير المنظم وتوقع التغيير كعملية ديناميكية وتطبيقها.
- ◀◀ الإسهام في تخطيط وتصميم أنشطة تنموية تتحدى التفكير.
- ◀◀ زيادة المشاركة في تشكيل مجتمع متعلم يتصف بالتطوير والتحسين المستمر.
- ◀◀ استخدام النتائج التحصيلية للطلاب كأسس في اختيار أشكال أنشطة التنمية المهنية للمعلمين.

ولكي تكون معايير الأداء المهني للمعلم مواكبة للعصر، ومحقة لمطلبات المتعلمين، يلزم أن (٤٨):

- ◀◀ تبسر عملية التعليم وتوجهها.
- ◀◀ تغطي جوانب التدريس الثلاث الرئيسية: التخطيط والتنفيذ والتقييم، وما يرتبط بها من معايير ومؤشرات اخرى.
- ◀◀ تعكس تمكن المعلم في الجوانب الاكاديمية والمهنية والثقافية.
- ◀◀ تسهم في تنمية شخصية المتعلم تنمية شاملة، ومتوازنة، ومتكاملة.
- ◀◀ تتوافق مع التوجهات الحديثة في عمليتي التعلم والتعليم.
- ◀◀ تراعي كون المتعلم محور العملية التعليمية.
- ◀◀ تواكب متطلبات الجودة، خاصة فيما يتعلق بالمستويات المعيارية للمعلم.

(٤٦) على عبدالمحسن عبدالنواب الحديني: فاعلية برنامج تدريبي قائم على معايير الجودة في تنمية معايير الاداء المهني لدي معلمي اللغة العربية للناطقين بلغات اخرى، مجلة كلية التربية، جامعه اسبوط، كلية التربية، مج ٣٢، ع ٣، ٢٠١٦، يوليو، ص ٥٧١.

(٤٧) ايهاب عيسى المصري: الكفايات المهنية والمهارات التدريبيّة والتدريب ، القاهرة، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، ٢٠١٣، ص ٣١.

(٤٨) على عبدالمحسن عبدالنواب الحديني: فاعلية برنامج تدريبي قائم على معايير الجودة في تنمية معايير الاداء المهني لدي معلمي اللغة العربية للناطقين بلغات اخرى، مجلة كلية التربية، جامعه اسبوط، كلية التربية، مج ٣٢، ع ٣، ٢٠١٦، يوليو، ص ٥٧١.

ومن وجهة نظر الباحثة فإن تلك المعايير تساعد في تخطيط المنهج التدريبي لأنها ذات صلة بكافة جوانب الحياة المهنية للمعلمين، وكذلك لا رتباطها الوثيق بالحياة المجتمعية، وحاجات المجتمعات والأفراد إلى التنمية مع متطلبات الثورة الصناعية الرابعة والاطلاع على أحدث ما أنتجته أدوات الذكاء الاصطناعي في التعليم، ولا يأتي هذا إلا بالفهم الدقيق والتخطيط العميق لحركة التغيير والتجديد الحاصل في المجتمعات

ان التنمية المهنية عملية تعلم مستمر ومدى الحياة، بهدف تحسين كفاءات المعلمين المهنية للقيام بأدوارهم على أكمل وجه بحيث تعتمد على المشاركة والعمل الجماعي والتعلم الذاتي المستمر وتدعيم الثقافة المدرسية القائمة على تشجيع التجريب والابداع والتفكير وفرق العمل والشفافية والمشاركة الهادفة.

• أهمية اعداد معلمي اللغة الانجليزية

إن التغيرات المعاصرة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بصفة عامة من ناحية والتطور في الفكر والممارسات التربوية والتكنولوجية وما يرافقها من ثورة صناعية رابعة وتطورات في مجال الذكاء الاصطناعي، وما يرتبط به من تقدم لم تعرفه البشرية من قبل، اصبح تحسين استراتيجيات التعليم والتعلم امر مسلم به، ويمكن للمعلم ان يكون على وعي بالتغيرات المتجددة ولمم بكل ما يستجد في مجال تخصصه حتي يتمكن من تطوير ذاته علميا ومهنيا، لتنعكس على ادائه التربوي(٤٩) لذا لا بد من تزويدهم بالمعارف واكسابهم المهارات المهنية، لمواكبة التغيرات والتكيف معها لدعم المهنة وتمكين المعلم من رسالته للوصول إلى جودة العملية التعليمية.

ومهنة المعلم تتطلب إتقان البنية المعرفية للمهام موضع الممارسة، وتحديث المعارف والنظريات والمهارات بشكل يضمن تحقيق التنمية المهنية المستدامة إضافة للمؤهل التعليمي اللازم الذي يلبي متطلبات ممارسة مهام المهنة والتي تعمل على اندماج المعلم في تلك المهنة، وحب المادة التي يعملها مما يؤثر في طريقة تدريسه(٥٠) والحاجة إلى النمو المهني قائمة باستمرار نظرا لأن المعلم لا يمكن ان يعيش مدى حياته بمجموعة محددة من المعارف والمهارات، مما يتطلب حفاظ المعلم على مستوي متجدد من المعلومات والمهارات والاتجاهات الحديثة في طرائق التعليم وتقنياته، وبهذا يكون التعليم بالنسبة للمعلم عملية نمو مستمرة ومتواصلة، والتي تتطلب تزويد المعلم بمواد التجدد في مجالات العملية التربوية والمستجدات في اساليب وتقنيات التعليم والتعلم وتدريبه عليها(٥١)

(٤٩) جمال على الدهشان: برنامج اعداد المعلم لمواكبة متطلبات الثورة الصناعية الرابعة، المجلد التربوية جامعة سوهاج، كلية التربية، ج١٨، ٢٠١٩، ديسمبر، ص٣١٦.

(٥٠) رعد فائق محمود أبو كشك، الاحتياجات المهنية لمعلمي العلوم الجدد في المرحلة الأساسية في مدارس محافظة نابلس في فلسطين من وجهات نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، ٢٠١٣، ص٣٥.

(٥١) ناصر احمد ناصر العمار: تطوير التنمية المهنية لمعلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت في ضوء الاتجاهات الحديثة، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد١٧٠، الجزء الثالث، اكتوبر، ٢٠١٦، ص٧٦٢.

ويغض النظر عن كون معلم اللغة الانجليزية من ذوي التخصصات العالية او لا فانه لا بد من تواجد آليه للتطوير المهني المستمر ورفع كفاءتهم وتحسين نواتج التعلم، وهذه مما يلتمس من اداء وتحصيل نسبة كبيرة من طلاب الاعدادي والثانوي والذي يعد متدينا وفقا لدراسة نورا الزهراني (٥٢)

ولا بد من الاشارة إلى اهم المهارات الاساسية للغة الانجليزية Basic Skills والتي تكتسب بعد الممارسة والتحصيل؛ لأنه لا مهارة دون عمل او أداء، وتلك المهارات هي مهارة الاستماع، مهارة القراءة ومهارة الكتابة، ومهارة التحدث، وتلك المهارات متصلة مع بعضها تمام الاتصال وتؤثر وتتأثر بالمهارات الأخرى، وتتكامل فيما بينها من خلال التدريس. (٥٣)

وتعد عملية التطوير المهني عملية تقدم فيها خبرة منظمة للمعلم لتزيد من معلوماته وتنمي مهاراته لدعم اتجاهاته وتصحيح فهمه لعمله، وتتضمن أنشطة منظمة يقوم بها لمساعدته على أداء عمله بكفاءة لتحسين نواتج التعليم ولتحقيق تربية فاعلة وإيجابية لدي المتعلمين (٥٤).

ولقد اشار مؤتمر التعليم العام لمنهج اللغة الانجليزية عام ٢٠١٢ لأهمية تدريب معلمي اللغة الانجليزية اثناء الخدمة ومواكبتهم للتطورات الحديثة، واستخدام التقنيات الحديثة، ورفع القدرات العلمية والمهنية للمعلم ان اعداد المعلم في كليات المعلمين تدعم تطوير نظم واساليب المعلم ولا بد من الاخذ بأحدث الاتجاهات المتخصصة في تربية المعلمين خاصة في الوطن العربي؛ لتساعدهم على القيام بالمهام والمسؤوليات المنوطة بهم داخل الفصل الدراسي وخارجة. (٥٥)

ان تحسين اداء المعلمين في الحقل التربوي ضرورة ملحة لتحقيق الإصلاحات التعليمية الحديثة، حيث تتجلى طرق التدريس الحديثة التي تدعم الإبداع والابتكار واستقلالية التفكير والمهارات المرتبطة بسوق العمل من الجوانب التي تفرض على المعلمين صقل قدراتهم ومهاراتهم ليستطيعوا العطاء وبذل كل إمكانياتهم من أجل التطوير والتقدم، كما يتحمل المعلمون مسؤوليات جديدة مثل التغييرات الهيكلية في الطريقة التي يتم بها تنظيم المدارس وصنع القرارات والسياسات البديلة والجهود المبذولة لتشجيع اندماج أولياء الأمور والمشاركة المجتمعية؛ حيث تدفع هذه الأدوار والمسؤوليات المتغيرة للمعلم المؤسسات التعليمية

(٥١) نورا عوضة الزهراني: دور معلمي اللغة الانجليزية في تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠ "دراسة استقصائية"، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد الاول العدد الاول، ٢٠١٧، مارس المجلة العربية للعلوم ونشر الابحاث، متاح على www.ajsrp.com، ص ١١٤.

(٥٢) حافظ الزبير عبدالله: الكفايات التدريبيه اللازمة لمعلمي اللغة الانجليزية بمرحلة الاساس من وجهه نظر المشرفين التربويين والمعلمين واسس استخدام المهارات في التحصيل الدراسي، رسالتة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة الزعيم الأزهري، ٢٠١١، ص ٥٣.

(٥٣) امانتي عوض الجبول: مستوي ادراك معلمي اللغة الانجليزية في مختلف المراحل التعليمية لتطويرهم المهني في المدارس الحكومية في محافظة مادبا، رسالتة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الشرق الاوسط، ٢٠١٤.

(٥٤) جمال على الدهشان: برنامج إعداد المعلم لمواكبة متطلبات الثورة الصناعية الرابعة، المجلة التربوية جامعة سوهاج، كلية التربية، ج ٦٨، ٢٠١٩، ديسمبر، ص ٣٦٠.

إلى تركيز جهودها في برامج التحسن المهني لتحقيق الأداء المتميز وامداد المجتمع بالمخرجات القادرة على القيام بأدوارها وبناء مستقبلها. (٥٦).

شارت سكيينة على ونادية شوقي واسماء عيديروس (٥٧) بأن أهم مبررات تنمية مهارات المعلمين والتي تدفع للاهتمام بتحسين الأداء المهني للمعلم، هو تعددية الادوار والمسئوليات والثورة المعرفية والمستجدات في مجال التقنيات واستراتيجيات التدريس والتعلم، والتي يمكن طرحها في النقاط التالية:

« الثورة المعرفية والتفجر المعرفي في جميع مجالات العلم والمعرفة وقد ساهمت ثورة الاتصالات في انتشارها واتساع نطاقها.

« الثورة في مجال تقنيات المعلومات والاتصالات أدت إلى أن يكون العالم مدينة صغيرة تنتقل فيها المعارف المستجدة بسرعة هائلة.

« تعددية أدوار المعلم وتعدد مسؤولياته في المجال التعليمي فبعد ان كان ملقنا للمعلومة ومصدرها أصبح مساعدا للمتعلم على استكشافها من خلال طرق تدريسية متطورة ومعاصرة.

« اعتبار التربية عملية نامية ومتطورة من وقت لآخر، لذلك ينبغي على كافة العاملين أن يواصلوا المتابعة والاطلاع على كل ما هو جديد وحديث في الميدان التربوي.

« اتساع المعرفة العلمية وسرعة تطورها، وهذا يحتم على المعلم متابعة ذلك التطور بكل الوسائل المتاحة حتى يجعل طلابه مواكبين لهذه التطورات.

« التطور المستمر للحياة الاجتماعية وتجديد وظائفها، الذي يقتضي من كافة العاملين تطوير معلوماتهم ومعارفهم، حتى يتمكن من القيام بأدوارهم ومسئولياتهم بطريقة إيجابية وفعالة.

« القصور في برامج إعداد المعلمين، الأمر الذي يقتضي بضرورة معالجة هذا القصور من خلال توفير فرص كافية للإنماء المهني أثناء الخدمة.

« أن العملية التعليمية ديناميكية ومتعددة، تظهر من خلال ممارسة مواقف ومشكلات متنوعة بتنوع مكوناتها وعناصرها مما يتطلب معه تنمية مهنية مستدامة لكافة العاملين في الحقل التربوي.

« رفع مستوى أداء المعلمين في المادة والطريقة وتحسين اتجاهاتهم وتطوير مهاراتهم التعليمية ومعارفهم وزيادة مقدرتهم على الإبداع والابتكار

« المستجدات المتسارعة في مجال استراتيجيات التدريس والتعلم مما يتطلب من المعلم مواكبة ذلك التوجه العالمي نحو التقييد بالجودة الشاملة للعملية

(٥٦) نسرين صالح محمد، تهاني حمود جابر، تطوير برامج الانماء المهني للمعلمين بسلمنة عمان في ضوء متطلبات التنمية لمستدامه، مجلة كلية التربية، جامعه الأزهر، العدد ١٧٤، الجزء الأول، يوليو، ٢٠١٧، ص ٥٧٧.

(٥٧) انظر: سكيينة على، اساليب التنمية المهنية للمعلمين، دورة تدريبية للوظائف الاشرافية، وزارة التربية والتعليم، الكويت، ٢٠٠٨، ص ١٢.

- أسماء على الفندوس عيديروس، التنمية المهنية، القاهرة، مركز الفندوس، ٢٠١١، ص ٧١.

- نادين امال شوقي: التنمية المهنية للمعلم والاتجاهات المعاصرة، ٢٠١٠، متاح على:

http://www.edutrapedia.illaf.net/arabic/show_article.fhtml?id=710

- التعلمية والاعتماد الأكاديمي في عملية التعلم مواكبة كل ما هو جديد ومتطور في العملية التعليمية وتطبيقه وفق المعايير الدولية.
- « زيادة إلمام المعلمين بالطرق الحديثة في التعليم وتعزيز خبراتهم في مجالات التخصص العلمية.
- « تبصرة المعلمين بمشكلات النظام التعليمي ووسائل حلها وتعريفهم بدورهم ومسئوليتهم.
- « تزويد المعلمين بالمعارف والمهارات والخبرات التي تتصل بالأسس العلمية والعملية الخاصة باختيار واعداد واستخدام الأنواع المختلفة من الوسائل والأجهزة التعليمية في موضوعات تعليمية متعددة ومتنوعة.
- « إعداد وانتاج مجموعات مختارة من الوسائل لتلائم عينات المناهج الدراسية المقررة على مختلف المناهج التعليمية والإمكانات والظروف المحلية.
- « تطور البحث التربوي وتوصله لحقائق جديدة عن الطلبة والمجتمع وأساليب التدريس الحديثة.
- « تقدم التكنولوجيا وظهور أجهزة ووسائل وتقنيات تعليمية حديثة.
- « حاجة المؤسسات التعليمية لتعزيز مخرجاتها عن طريق معلمين أكثر فاعلية وكفاءة.
- « زيادة مهارات الاتصال والتواصل والتعاون والعلاقات الإنسانية بين المعلمين تعدد الأنظمة التعليمية وتنوع أساليب التطوير والتعلم الذاتي وفق التطور والتنوع في التقنيات المعاصرة ويجب على المعلم مواكبة ذلك.

لذلك تري الباحثة ان اهمية تحسين وتطوير اداء المعلمين يتمثل في قدرتها على تطوير قدراتهم وتوليد الالفة والتعاون وتبادل الأفكار والخبرات بين المعلمين؛ لزيادة كفاءتهم ورفع الأداء عن طريق اكتساب مهارات وخبرات فنية ومهنية وثقافية واتاحة الفرصة لديهم للتجديد والابتكار.... الخ، بالإضافة إلى ان مجال التربية من المجالات شديدة التأثر بالمتغيرات العالمية في جميع جوانبها؛ مما يتطلب من المعلم ان يتعرف على الطرق والاساليب الحديثة والأفكار الجديدة بالاعتماد على نفسه او من خلال برامج تنمية الأداء المهني، لما يمثله دور المعلم القائم على التوجيه وليس ملقن للمعرفة، في ظل متطلبات الثورة الصناعية الرابعة ومتابعة الجديد في مجال التكنولوجيا والمعرفة، لتحديث معارفه واتجاهاته وصقل خبراته وقدراته المهنية ورفع كفاياته المهنية بما يساهم في تطوير العملية التربوية.

• الأداء المهني للمعلمين:

تعد التنمية المهنية Professional Development رحلة تعلم طويلة تبدأ منذ الإعداد الجامعي، وتستمر خلال مسار التطور الوظيفي لكل مهني، وتبرز أفضل برامج التنمية المهنية المستدامة من خلال الكيفية التي يجب أن يكون التعليم الجيد، ويتم ذلك من خلال المناهج وطرق التدريس وتزويد المعلمين بالمعارف والقدرة على توصيل تعليم مثالي، وبناء مهارات عملية من خلال فرص التنمية

المهنية وإيجاد واستحداث مجتمعات للتعلم، فضلا عن تمكين المعلمين من استغلال فرص التعلم من بعضهم البعض (٥٨)، وخلال الخمسة عشرة سنة الماضية تم تدشين العديد من المبادرات الدولية بغية دعم المعلمين باعتبارهم قلب عملية الإصلاح التربوي في أوروبا وغيرها من المناطق. (٥٩)

لذا فإنه يجب استمرار الارتقاء بمستوي أداء المعلم بإكسابه المهارات اللازمة تنمية الاتجاهات الإيجابية لديه لتحسين مستوى التعلم والتعليم استجابة للمتغيرات وحاجات المجتمع.

وتتمثل مبررات التنمية المهنية في مواكبة الجديد لتطوير العملية التعليمية وفق المعايير الدولية، والثورة المعرفية والتضجر المعرفي في جميع مجالات العلم والمعرفة وكذلك ادي إلى تعددية أدوار المعلم وتعدد مسؤولياته في المجال التعليمي، والمستجدات المتسارعة في مجال استراتيجيات التدريس والتعليم، والتوجه العالمي نحو التقيد بالجودة الشاملة للعملية التعليمية والاعتماد الأكاديمي الذي أصبح المطلب الأساسي لكل المؤسسات التعليمية، و أيضا تعدد الأنظمة التعليمية وتنوع أساليب التطوير والتعليم الذاتي وفق التقنيات المعاصر (٦٠).

وانه من الصعوبة تحديد مستوي الأداء بمعرفة العوامل التي تحدد هذا المستوي والتفاعل بينهما، لذا فان هناك عناصر تحدد معايير الأداء، وهي (٦١):

- ◀ المعرفة بمتطلبات الوظيفة وتشمل المعارف العامة، والمهارات الفنية، والمهنية، والخلقية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.
- ◀ نوعية العمل: وتتمثل فيما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبة ومهارات وبراعة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.
- ◀ كمية العمل المنجز: اي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف انجازه في الظروف العادية للعمل ومقدار سرعة الانجاز.
- ◀ المثابرة والثوق: وتشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وانجاز الاعمال في اوقاتها المحددة، ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين.

(58) Galaczi E., Nye A., Poulter M., Allen H., Cambridge Assessment English Perspectives Teacher Professional Development, Cambridge Assessment English, UCLES, 2018.

(59) Haigh, M., F. Ell., Consensus and Dissensus in Mentor Teachers' Judgments of Readiness to Teach. Teaching and Teacher Education, 2014.

(٦١) ياسر خضر الحميداوي: الاتجاهات المعاصرة في التنمية المستدامة، دار السحاب للنشر والتوزيع، ٢٠١٧، القاهرة، مصر، ص ٢٢.

(٦١) انظر:

- اسعد عكاشة: اثر الثقافة على مستوي الاداء الوظيفي "دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات PALTEL، ٢٠٠٥، ص ٣٤.

- درة عبدالباري: تكنولوجيا الاداء البشري في المنظمات، الاسس النظرية ودلالاتها في البيئـة العربية المعاصرة، عمان، المنظمة العربية للتنمية الادارية، ٢٠٠٣، ص ٩٦.

- ◀◀ اما محددات الأداء فترتكز على ثلاث متغيرات وتتركز فيما يلي (٦٢):
- ✓ الجهد المبذول في العمل: وهو يعكس درجة حماس الافراد لأداء العمل، ومدى دافعيته للأداء
 - ✓ القدرات والخصائص الفردية: وهي القدرات الفردية والخبرات السابقة والتي يتوقف الجهد المبذول عليها.
 - ✓ إدراك الفرد لدورة الوظيفي: تتمثل في سلوك الفرد الشخصي اثناء الأداء لتصوراته، وانطباعاته عن الكيفية التي يمارسها في المؤسسة. (٦٣)

• مراحل تحسين الأداء المهني للمعلم:

لكي يكون التعليم عملية نمو مستمرة ومتواصلة فلا بد للمعلم ان يحافظ على استمرارية تجديد المعلومات والمهارات، والاتجاهات العصرية في مجال طرائق التعليم وتقنياته، فأصبحت عملية التطوير المهني للمعلم اساسا لتوفير الخدمة التربوية اللازمة له، حيث انها تزوده بكل جديد في الجانب التربوي من اساليب وتقنيات التعليم (٦٤) ومتطلبات الثورة الصناعية وتطبيقات الذكاء الاصطناعي، وتدريبية عليها، وخاصة ان تدريب المعلمين له تأثير ايجابي لتطوير المعلم مهنيا وتحسين تعلم الطلبة، لذا فانه هناك ثلاث مراحل تعليمية لتحقيق عملية التطوير المهني، وهي كالآتي: (٦٥)

- ◀◀ اولا المرحلة التوجيهية: وتهدف إلى تعريف المعلمين بفوائد التطوير المهني والاهتمامات ذات الصلة بالنمو المهني وانشغالهم بعالم العمل الواقعي.
- ◀◀ ثانيا المرحلة التكاملية: يتم في هذه المرحلة مساعدة المعلمين اثناء تطبيقهم ما تعلموه داخل الحصة الصفية.
- ◀◀ ثالثا مرحلة صقل الخبرات: يصل المعلمون لهذه المرحلة من خلال التجريب المستمر والتأمل.

إن برامج الإنماء المهني التي نرجوها لمعلمينا تتطلب من المعلمين أنفسهم الرغبة الحقيقية في حضورها والاستفادة منها؛ حتى يكونوا قادرين على تنمية ذاتهم بشكل كبير من خلال الفرص التنموية المتنوعة التي تعمل الجهات المعنية على توفيرها وأن تتميز هذه البرامج بميزات من حيث قدرتها على جعل الأفراد

(٦٦) انظر:

- راوية محمد، ادارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية القاهرة، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، ٢٠١٤، ص ٢١٠.
- خديجة الحربي، التطوير التنظيمي وآثره على كفاءة الاداء في المؤسسة" دراسة تطبيقية على مدينة جدة، رسالت ماجستير غير منشورة، جامعة الملك عبد العزيز، ٢٠٠٣، ص ٥
- (٦٧) حسين عبدالكريم ابو ليلى: واقع اداء معلمي اللغة الانجليزية في ضوء الاتجاهات المعاصرة (دراسة تقييمية)، ٢٠١٥، رسالت ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الازهر، غزة، ص ٢٥.
- (٦٨) امانى عوض الجبول: مستوى ادراك معلمي اللغة الانجليزية في مختلف المراحل التعليمية لتطويرهم المهني في المدارس الحكومية في محافظة مادبا، رسالت ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الشرق الاوسط، ٢٠١٤، ص ١٤.
- (٦٩) انظر
- كمال داوتي: الاشراف التربوي- مفاهيم وافاق، عمان، دار الراية للنشر والتوزيع، ٢٠١٤، ص ٢٠٢.
- امانى عوض الجبول: مستوى إدراك معلمي اللغة الانجليزية في مختلف المراحل التعليمية لتطويرهم المهني في المدارس الحكومية في محافظة مادبا، رسالت ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الشرق الاوسط، ٢٠١٤، ص ١٤.

قادرين على التأمل والبحث ونتاج المعرفة، لأن برامج الإنماء ليست عملية تدريب في حد ذاتها وانما هي عملية تنموية مستمرة على المدى البعيد (٦٦).

وقد زاد اهتمام الدول عالميا وعربيا تجاه التعليم مع مطلع الالفية الثالثة، واعتبر نظام الجودة اساس لإعطاء عملية التعليم طابع البهجة والمتعة، وتعد المؤسسات التعليمية التي تطبق هذا النظام وتتنصف به بانها مؤسسات تجعل طلابها متشوقين لعمليتي التعليم والتعلم، والتشارك بفاعلية؛ تحقيقا لأهداف التعليم بما تتيحه استعداداتهم وقدراتهم ومطالب نموهم (٦٧).

وتهتم جميع المؤسسات التعليمية علي زيادة فاعلية المعلم ودعمه ليتمكن من تقديم أفضل ما لديه للطلاب، وجذب انتباه الطلاب للمعلم والتفاعل معه مما يحفز المعلم ويزيد من دافعيته لتطوير نفسه مهنيا (٦٨).

ويعد التطوير المهني للمعلم ارادي ينبع من داخل المعلم وينطلق من التطبيق حيث ينمي هذا التطوير والقدرة على تفعيل معارف العمل والتجربة، ووصلها بالمعارف الناتجة عن الابحاث التربوية، وتعد عملية تدريب المعلمين وتطويرهم مهنيا مسألة ملحة ومهمة ويحتاج إلى التدريب المناسب حتى ينجح في مواجهه هذه المواقف. وقد اجريت عدة دراسات حول تدريب المعلمين وتقييم ادائهم في عدد من الجامعات كجامعة منتسونا ويورد وكاليفورنيا وغيرها والتي اكدت على ضرورة تدريب المعلمين، واتقفت على ان تراعي في تدريبها المواصفات الشخصية المهنية الفنية للمدرس، وقدرته على التنظيم وعلاقته مع تلاميذه اضافة إلى جوانب تتعلق بعملية التدريس (٦٩)

ويعتبر الاعداد المهني للمعلم من أهم الركائز التي يستند عليها المعلم، حيث يؤدي المعلم دوره ومهمته التربوية والتعليمية في ارشاد الطلاب وتوجيههم اعتمادا على شخصيته التي تكونت وتشكلت من خلال هذه الاعداد بهدف جعله متفهما ومدرك لحقيقة العملية التعليمية واحداث التأثير الايجابي بطلبته تحقيقا للأهداف المقررة، ولاستيعاب جميع رغبات الطلبة واحتياجاتهم ومراعاة الفروق الفردية بينهم (٧٠)

وقد كان اعتماد المعلم علي ايصال المعلومات وتداولها اعتمادا على تكنولوجيا المعلومات والوسائط المتعددة، ومن تلك الانظمة التي استخدمت لإيصال المعلومات في السنوات الاخيرة بالاستعانة بالتعليم الالكتروني والتعلم عبر الشبكات وعن بعد والتعلم النقال ومنها ما يوفر التغذية الراجعة حسب البرنامج

(٦٦) نسرين صالح محمد، تهاني حمود جابر: تطوير برامج الانماء المهني للمعلمين بسلطنة عمان في ضوء متطلبات التنمية المستدامة، مجلة كلية التربية، جامعه الأزهر، العدد ١٧٤، الجزء الأول، يوليو، ٢٠١٧، ص ٥٧٧.

(٦٧) أماني عوض الجبول: مستوى ادراك معلمي اللغة الانجليزية في مختلف المراحل التعليمية لتطويرهم المهني في المدارس الحكومية في محافظة مادبا، رسالته ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الشرق الاوسط، ٢٠١٤، ص ١٤.

(٦٨) زيد الهويدي: مهارات التدريس الفعال، العين، دار الكتاب الجامعي، ٢٠٠٥، ص ١٣.

(٦٩) عبدالله العامري: المعلم الناجح، عمان، دار اسامة للنشر والتوزيع، ٢٠٠٩، ص ٤٤.

(٧٠) محمد عوض الترتوري ومحمد فرحان القضاة: المعلم الجديد، عمان، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، ٢٠٠٦، ص ٢٥.

التعليمي وغيرها من الانظمة التي اعتبرت في ذلك الوقت تصميم تعليم متكامل لتلك الانظمة من المؤسسات التربوية (٧١).

لذا تري الباحثة ان تحسين وتطوير مستوي الأداء المهني للمعلمين يعمل على بناء الشخصية المتكاملة ليتفاعل ايجابيا مع ادواره؛ فبإمكانه ان يلبي احتياجاته الشخصية للوصول إلى مستوي الثقة بالنفس من جهة ومن جهة اخري ويتوافق مع خطط التطوير المتوافقة مع اهداف المؤسسة التعليمية والتدريب على ما يلبي ميول واحتياجات الطلاب وتطوير قدرات ومهارات المعلم للتعامل مع متطلبات المستقبل وتهيئة الطلاب لمواجهةها.

• مجالات تحسين الأداء المهني للمعلمين:

لا يقتصر الأداء المهني للمعلم على رفع مستوى كفاءته التدريسية فقط، وانما هي عملية شاملة تعمل على تنمية جميع مجالات عمل المعلم، الذي أصبح يتولى أدوارا جديدة ومتنوعة فرضتها عليه المتغيرات المجتمعية التي نشهدها في عصرنا الحالي، وقد تناولت العديد من الكتب والدراسات المجالات المختلفة لبرامج الإنماء المهني بشكل موسع، حيث لا غنى لمعلم الغد عنها، وفي هذا الجزء ستكتفي الدارسة بتصنيف مجالات الإنماء المهني في ست مجالات وفقا لما أوردته دراسة عتريس (٧٢)، وهي كالتالي:

« المجال التربوي: ويتمثل في اطلاع المعلم على كل ما هو جديد في الثقافة التربوية والنفسية وطرق التدريس والمناهج وأساليب التقويم واستراتيجيات التعلم الحديثة كالتعلم الذاتي والتعلم التعاوني والتعلم المستمر، حيث ينبغي أن تتضمن خطة الإنماء المهني برامج تساعد المعلم على الارتقاء بالمستويات التحصيلية للطلبة، بالإضافة إلى توجيه جميع المعلمين لتوظيف تكنولوجيا التعليم وتدريبهم على كيفية استخدامها، وتشجيعهم على إجراء البحوث التربوية.

« المجال الأكاديمي التخصصي: ويشمل تزويد المعلم بما يستجد في مجال تخصصه، وتوجيهه إلى الإلمام بكل ما يتعلق بمجال تخصصه ليكون متمكنا منها وتشجيعه على الإبداع والابتكار فيها، وفي هذا المجال ينبغي أن يتزود المعلم بمهارات التعلم الذاتي.

« المجال الثقافي: ويتطلب ذلك إتاحة الأدوات التي توفر للمعلم فرصة كافية للرفقي بثقافته العامة والتعرف على ما يحيط به من تغيرات وتطورات ومستجدات واتجاهات في مجتمعه وفي العالم من حوله.

« المجال الإداري: حيث ينبغي أن تنمي ب ارمج الإنماء المهني الوعي القانوني والإداري للمعلم ومعرفته بحقوقه وواجباته ومسئولياته وأدواره وعلاقته مع الإدارة المدرسية ومع أولياء الأمور، وكذلك مع زملاءه وطلابه وكيفية إدارته

(٧١) مهتد انور الشبول وريحي مصطفى عليان: التعليم الالكتروني، عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع، ٢٠١٤، ص ١٤.
(٧٢) محمد عيد عتريس: ملخص دراسة عن تفعيل دور مدير المدرسة في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين بالتعليم قبل الجامعي في ضوء مدخل المدرسة كمجتمع تعلم، التربية، مصر، ٢٠١٠، مج 1، ص ٢٩٤ <http://search.mandumah.com/Record/10611>.

للف بفاءة، ويتطلب تحقيق ذلك أن يمتلك المعلم مهارات الاتصال والتعامل الإنساني.

◀◀ المجال الشخصي: يعتبر الاهتمام بشخصية المعلم وتنميتها من أهم مجالات الإنماء المهني، ويتطلب ذلك تنمية مجموعة من الخصائص الشخصية لدى المعلم والتي تساعد على أداء عمله بنجاح، كالمظهر الحسن، والقيم والاتجاهات والالتزام بأخلاقيات المهنة والانتماء والاعتزاز بها وغيرها من السمات الشخصية التي قد يغفل عنها المعلم وتؤثر بشكل سلبي على أداء عمله.

◀◀ المجال الاجتماعي: ويتحقق هذا المجال من خلال غرس المهارات والقيم الاجتماعية وتنمية مهارات العمل الجماعي وروح الفريق والتعلم التعاوني، وتعريفه بكيفية التفاعل مع الزملاء وإدارة المدرسة وتنمية قدرته على صنع القرار والمشاركة في وضع خطة المدرسة، والعمل الجاد على توجيه المعلمين نحو ترسيخ قيم التعاون والترابط بين جميع أفراد المجتمع المدرسي.

• أهداف تحسين الأداء المهني للمعلم وأهميته:

يرى Daniels (٧٣) أن تحسين الأداء المهني يهدف إلى:

- ◀◀ تحسين أداء ومهارات المعلمين كأفراد وجماعات.
- ◀◀ تمديد تجربة المعلم الفردية بهدف التطوير الوظيفي أو الترقية الوظيفية.
- ◀◀ جعل الأفراد يشعرون بقيمتهم في الوظيفة التي يؤديونها.
- ◀◀ تعزيز الرضا الوظيفي.
- ◀◀ تمكين المعلمين من عمليات التغيير والتطوير.
- ◀◀ أن التنمية المهنية المستدامة تحقق مجموعة من الأهداف للمعلم أهمها (٧٤):
- ◀◀ 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.
- ◀◀ رفع كفاية المعلم وما يتفق ومتطلبات المهنة التي تزيد يوماً عن اليوم الذي يسبقه.
- ◀◀ تزويد المعلم بما يستجد في المجال التقني والعلمي والنظريات التربوية ومواكبة ما يستجد في المنهج من طرائق ووسائل ومحتوى.
- ◀◀ تأهيل المعلمين أصحاب المؤهلات غير التربوية.
- ◀◀ تنمية رغبة المعلم في توظيف ما يمكنه من قدرات في المواقف التعليمية المختلفة داخل المؤسسة التعليمية.

(73) Daniels, Angela A.M., Improving Teacher PRACTICES Through Professional Development in a Low- Performing City school: An Action Research study. Capella University, 2014, Retrieved from: [http://eds.a.ebscohost.com/eds/search/ advanced/Record/33765](http://eds.a.ebscohost.com/eds/search/advanced/Record/33765)

(74) اسامة محمد سيد، عباس حلمي الجمل، التدريب والتنمية المستدامة القاهرة: دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع، ٢٠١٢.

- ◀◀ زيادة ثقة المعلم في أدائه وقدراته من خلال رفع كفاياته الأدائية؛ بما يزيد من قابلية طلابه له وتفاعلهم معه ويحقق رضاه الوظيفي.
- ◀◀ تنمية قدرات المعلم في مجال العلمي والمهني
- ◀◀ 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.

لذا ترى الباحثة انه ينبغي تطوير برامج التنمية وتحسين الأداء للمعلمين وتسخير كافة الامكانيات المادية والبشرية لتحقيقها، كل هذه العوامل سوف تساعد على تحديد نوعية التعليم الذي يتلقاه الطلبة في المدارس، مع تدريس فعال وناجح من خلال زيادة قدرات المعلمين خاصة وان من اهدافها تبني مفهوم التعلم مدي الحياة للمعلمين.

• تطوير وتحسين الأداء المهني:

ان العالم يتطور معرفيا وتكنولوجيا بشكل متسارع؛ ولواكبة هذا التطور لابد من اعداد المعلمين حتى يتمكنوا من مواكبه هذا التطور وكذلك تطور المستحدثات في مجال تكنولوجيا التربية، ودخول الاجهزة البيوت لتمثل جزء فعال في حياه الافراد، بالإضافة لما تتميز به الفترة الحالية من سرعة وسهولة وصول المعلومات وتبادلها وضمان انتشارها لتحقيق أهداف التربية لكونها اداة يملكها الافراد لتحقيق التنمية.

ووفقا لهذا التقدم التكنولوجي؛ فانه لابد للمعلم من تطوير طرق واساليب التدريس لان ذلك ضاعف المسؤولية لكي يستخدم تكنولوجيا التعلم الحديثة ويوظفها في اداءه المهني لتحقيق اهدافه بأفضل السبل وبأقل جهد.

- ◀◀ وأشار طارق عامر (٢٠١١) (٧٥) على انه يتضمن عدة عناصر منها:
- ◀◀ المهام التي تساعدك على تنمية مهاراتك، وعملك لإنجاز مسؤوليات الوظيفة في درجتك الحالية أو تنمية مهاراتك وعملك لدرجة مستقبلية.
- ◀◀ فرص تعلم لتلبية احتياجات الأفراد، كما يمكن تصميمها لدعم أسلوب حل المشكلات التعاونية.

◀◀ عملية منتظمة يشترك في تخطيطها وتنفيذها جميع العاملين في المجتمع المدرسي، وتتضمن خبرات التعلم الرسمية وغير الرسمية التي تدعم النمو المهني لجميع العاملين في المؤسسة في جميع المراحل من خلال أنشطة فردية أو جماعية.

◀◀ عملية مستمرة ومستدامة وتشمل عمليات المتابعة، وتوفير مصادر الدعم اللازمة

◀◀ من داخل وخارج المؤسسة، لإضافة مزيد من التعلم من خلال التعرف على أفكار

(٧٥) طارق عبدالرؤوف عامر: مرجع سابق، ص ٤٧.

« جديدة، ومصادر التعلم المختلفة لتكليف التدريس في ضوء احتياجات المتعلمين.

وهي عملية نمو مستمرة وشاملة لجميع مقومات مهنة التعليم تؤدي إلى تحسين كفاءات العاملين المهنية وتجويد مسئولياتهم التربوية وتزويدهم بكل ما هو جديد في مجال المعارف والمهارات والسلوكيات المهنية التي يتطلبها عملهم التعليمي، بالإضافة إلى إثراء ما يتوفر لديهم منها من أجل رفع مستوى الأداء المهني والتواصل الفعال مع الزملاء في المدرسة (٧٦)

ان التنمية المهنية عملية تتضمن مجموعة من الاجراءات المخططة والمنظمة والتي ينتج عنها النمو المهني للمعلمين متمثلاً في زيادة وتحسين ما لديهم من معارف ومفاهيم ومهارات تتعلق بعملهم ومسئولياتهم المهنية (٧٧). وتعرف بانها عملية نمو مستمرة، شاملة، وطويلة المدى، تهدف إلى تطوير المعلم، وتحسين كفاءاته المهنية وادائه، من اجل تحسين العملية التعليمية، وذلك من خلال البرامج والانشطة المتاحة له داخل وخارج المدرسة، على ان تتاح له فرصة لتنمية نفسه بنفسه وذلك من خلال تقويمه لذاته وتامل اعماله (٧٨). ويقصد بها عمليات تهدف لتغيير مهارات ومواقف وسلوك معلمي المرحلة لتكون أكثر كفاءة وفعالية لمقابلة حاجات المدرسة والمجتمع وحاجات المعلمين أنفسهم. (٧٩)

ويعرف ايضا بانه عملية النمو والاستمرارية، والتنمية للفرد، واكسابه المعارف والخبرات اللازمة في مجال مهنته، ودعم الدوافع الداخلية لدية نحو الاستمرار في التقدم والتطوير مهنيا، والحرص على نمو الذات بصورة مستقلة ومستمرة (٨٠).

• أسس ومبادئ التنمية المهنية للمعلمين:

ان الهدف النهائي من تحسين الأداء المهني للمعلمين هو تغيير ثقافة التعليم لكي تكون المشاركة والإصلاح هما أسلوب الحياة في المدارس (٨١)، ويتفرع عنها مجموعة من المبادئ هي:

« تنمية المهارات الأساسية للمعلم، وحجم معرفته ومجال خبراته والمتغيرات العالمية المعاصرة التي تؤثر في العملية التعليمية.

(٧٦) محمد الأصمعي محروس: أبعاد التنمية المهنية لعلمي التعليم قبل الجامعي بين النظرية والممارسة، مجلة البحث التربوي، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، المجلد الأول، العدد الأول، القاهرة، ٢٠٠٠، ص ٤٨.

(٧٧) علي احمد مغربي: النمو المهني وحاجات الاشراف التربوي لعلمي التعليم الابتدائي-دراسة ميدانية، مجلة البحث في التربية وعلم النفس، كلية التربية، جامعة المنيا، المجلد الرابع عشر، العدد الثاني، ٢٠٠٠، ص ٢٠.

(٧٨) سلوى علي يوسف: التنمية المهنية لعلمات مدارس الفصل الواحد في ضوء المتغيرات المجتمعية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة بني سويف، ٢٠٠٦، ص ٢٦.

(٧٩) ناصر احمد ناصر العمار: تطوير التنمية المهنية لعلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت في ضوء الاتجاهات الحديثة، مجلة كلية التربية، جامعة الازهر، العدد ١٧٠، الجزء الثالث، اكتوبر، ٢٠١٦، ص ٧٦٧.

(٨٠) محمد عبدالخالق مديوني: التنمية المهنية للمعلمين، الاتجاهات المعاصرة- المدخل- الاستراتيجيات، العين، دار الكتاب الجامعي، ٢٠٠٢، ص ٣٥.

(٨١) انظر:

- ناصر احمد ناصر العمار، تطوير التنمية المهنية لعلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت في ضوء الاتجاهات الحديثة، مجلة كلية التربية، جامعة الازهر، العدد ١٧٠، الجزء الثالث، اكتوبر، ٢٠١٦، ص ٧٧١.

- Wlode, J: assessment strategies for professional development activates, EAC west, March. P.4, 1996.

« اشتراك المعلمين كمتعلمين وتقدم فرصة لتطبيق مهارات ومعرفة جديدة.
 « تنمية الأداء المهني للمعلم فرصه لممارسة المهارات والاستراتيجيات والفضيات الجديدة وتقويم التغذية الراجعة للأداء واستمرار أنشطة المتابعة.
 « تتضح تنمية الأداء المهني للمعلم الفعالة من خلال الزيارات التي يمكن قياسها لمعرفة مهارات المعلم وقدراته التي تحتاج إلى تدريب من خلال برامج التنمية المهنية.
 « ترتبط تنمية الأداء المهني للمعلم بنتائج يمكن قياسها من خلال أداء المعلم والطلاب داخل المدرسة.

وتري الباحثة ان تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين بشكل مستمر واجب علي القيادات المهنية للمعلمين وتنمية مهاراتهم نحو دراسة احتياجات السوق لتوجيه طلابهم، والا يكتفي المعلم بما توفره له الاكاديمية المهنية للمعلم من دورات تدريبية وانما عليه السعي للتعلم الذاتي مدى الحياة لزيادة فعاليته وابداعه في مجال عمله المهني وتفعيل الاستخدام الأمثل لمصادر المعرفة المختلفة والأدوات التكنولوجية المختلفة وتحقيق التواصل مع المستجدات في ضوء المتغيرات العالمية المعاصرة، ويضيف اسامة سيد وعباس حلمي مجموعة من المبادئ لتنمية مهارات المعلمين (٨٢) منها:

« أن تكون الأهداف واقعية: تقوم على أساس من الاستقراء الواعي والتحديد الدقيق لاحتياجاتهم التدريبية الفعلية.
 « الدافعية: وتعنى 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 ترضها التطورات التكنولوجية المتلاحقة
 « التنوع والتعدد: وتعني تنوع أساليب وأنشطة التدريب وتعددتها لتتناسب مع كافة 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 بصفقتهم جوهر عملية تعليم الطلاب وتعلمهم وأن شملت جميع أعضاء المجتمع المدرسي.

(٨٢) انظر:

- اسامة محمد سيد، عباس حلمي الجمل، التدريب والتنمية المستدامة، القاهرة، دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع، ٢٠١٢، ص ٤٥.
- اسامة محمد سيد، التدريب والتنمية المهنية المستدامة، دسوق، دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع، ٢٠١٤، ص ٢٠٦-٢٠٤.

◀◀ الاستمرارية: وتعني استمرار عمليات التدريب لتساير المستجدات التربوية والمكتشفات العلمية والتكنولوجية وتستوعب 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 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 والتقييم: وتعنى متابعة أداء المتدرب في الميدان ليتم تقويم برامجها على أساس مدى تأثيرها على فعالية أداءه وتطوير ممارساته وارتفاع مستوى تعلم طلابه.

أن هذه المبادئ تؤدي دورا مهما في إتاحة الوسائل والتسهيلات الكفيلة بتأمين إنماء مهني اختياري وشامل ومستمر لجميع المعلمين داخل وخارج المدرسة، كما تعمل هذه البرامج على استكمال برامج الإعداد باستخدام الأساليب المتطورة والحديثة في تنمية المعلمين مهنيًا أثناء الخدمة (٨٣).

ويتضح مما سبق ذكره أنها مجالات ومتطلبات مترابطة ومتكاملة، كل مجال قائم على المجال الآخر ومكمل له، فلا يتحقق مجال إلا بتحقيق المجالات الأخرى؛ حيث يجب ألا ينظر إليها على أنها عناصر منفصلة بل هي مكونات متكاملة ومتفاعلة من أجل تحقيق التنمية المهنية الناجحة للمعلم بصورة فعالة.

• أساليب تنمية الأداء المهني للمعلمين:

للإنماء المهني أساليب تساعد المعلمين على اكتساب مهارات العمل، وتطوير عملية الإدارة، وتحسين المهارات والقدرات وتنوع هذه الأساليب وتتعدد لتواكب الأهداف، وتتماشى مع التطورات التي تحدث في مجال المهنة، وتعد أساليب الإنماء المهني الأدوات التي تساعد على تحقيق الهدف منها، وتمثل أحد أهم عوامل نجاحها، وقد قدمت الأدبيات التربوية أساليب كثيرة ومتنوعة للتنمية المهنية وضحها يسري الحداد وآخرون (٢٠١٠) (٨٤)، يتم تصنيفها بالصورة التالية:

(٨٣) نسرين صالح محمد، تهاني حمود جابر، تطوير برامج الإنماء المهني للمعلمين بسلطنة عمان في ضوء متطلبات التنمية المستدامة، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد ١٧٤، الجزء الأول، يوليو، ٢٠١٧، ص ٥٨٥.

(٨٤) أنظر:

- يسري الحداد: تهيئة مهنة التعليم في مملكة البحرين: التنمية المهنية المستدامة للمعلمين طريق للنمو المهني والترقي الوظيفي، التربية- البحرين، ص ٨، ع ٣٠، ص ٣٢-٥٢، ٢٠١٠، <http://search.mandumah.com/Record/74791>

• أساليب ذاتية:

ان تنمية الأداء المهني للمعلم يرافقه قناعة منه مع الدافعية لتحسين مستواه بالاعتماد على المؤسسة التعليمية او بطريقة شخصية لتنمية مهاراته ومعارفه المهنية دون الحاجة للمتخصصين او الالتزام بوقت سواء كان فرديا او جماعيا، ومن الاساليب الحديثة التي أكدت عليها العديد من الابحاث والدراسات لما لها من دور كبير في تحقيق النمو المهني للمعلم، كما يمكن من خلالها التغلب على نواحي القصور في الاساليب المهنية التي تقدمها المؤسسات التربوية، ومن اهمها:

« القراءة الحرة: في العديد من الموضوعات التي تطور لدي المعلم المعلومات وتثري معارفه بسهولة، أيا كان الوقت او المكان او المصدر الذي يحصل منه على المعلومات (ورقي او الكتروني)

« كتابة البحوث والتقارير: وتعد كتابة البحوث والتقارير أسلوبا آخر يمكن المعلم من إثراء معارفه في مجالات محددة، فعندما يقوم المعلم بكتابة موضوع بأسلوب علمي بعد البحث والاستقصاء، ينمي لديه مهارة الكتابة ويثري الحقل التربوي وميادينه بنتائج هذه البحوث.

« الدراسات العليا والدراسات التكميلية: تسهم الدراسات العليا في تزويد المعلمين بمعارف ومهارات جديدة مستنده على شهادة علمية، حيث الهدف من الدراسات العليا أعداد القيادات التربوية ذات الكفاءة العالية والمتخصصة القادرة على التجديد والابداع في العمل التربوي.

« الحقيبة التربوية المتلفزة: ان احتواء الحقيبة التدريبية المتلفزة على المواد التدريبية المتكاملة وما تضمنه من الاهداف المتنوعة التي يتفاعل معها المعلم بالاعتماد على نفسه، مع توجيهات الدليل الملحق، بشرط ان تكون تلك الحقائب التدريبية مواكبة لتطورات الحقل التربوي لتنمية الأداء المهني للمعلم.

« التدريب عن بعد: يعتبر أحد اهم نوافذ المتجددة التي تنمي الأداء المهني للمعلم بكفاءة عالية فمنها المحاضرات التفاعلية والنقاشية التي تعد أحد الاساليب الذاتية لحضور البرامج والدورات عن طريق الانترنت.

« ملف الانجاز المهني: وهو يشمل انجازات المعلم والبرامج التدريبية التي حضرها او شارك فيها كمدرّب، فهو يعد أداة تعلم وتقييم ذاتي للمعلم لتعزيز القدرات الخاصة بمهاراته وبناء نموذج شمولي متكامل في عمله، وتحفيز المعلم لتطوير

- رشيدة السيد طاهر: التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الاتجاهات العالمية- تحديات وطموحات، الاسكندرية، دار الجامعة الجديدة، ٢٠١٠.

- طارق عامر، مرجع سابق، ٢٠١١.

(⁸⁴) Daniels, Angela A.M., Improving Teacher PRACTICES Through Professional Development in a Low- Performing City school: An Action Research study. Capella University, 2014, Retrieved from:

<http://eds.a.ebscohost.com/eds/search/advanced/Record/33765>

- بيومي محمد ضحاوي، التنمية المهنية للمعلمين "مدخل جديد نحو اصلاح التعليم، القاهرة، دار الفكر العربي، ٢٠٠٩.

- ريحي مصطفى عليان، أساليب البحث العلمي، عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع، ٢٠٠٨.

نفسه، واسلوب لرصد مؤشرات اعمال وانجازات وتطور اداء المعلمين، يعتبر ملف الإنجاز أو الملف المحقب من أبرز الاستراتيجيات المهمة للنمو المهني والمفعلة داخل المؤسسات التعليمية، بهدف جمع جهود وخبرات الفرد والتأمل فيها لخلق دوافع لتحسين الإنجاز.

• أساليب مهنية:

ان نجاح البرامج التدريبية التي تقدمها المؤسسات التعليمية تعتمد على الاسلوب المستخدم وملائمته لأهداف البرنامج ومحتواه؛ لذلك تتنوع الاساليب لتنمية الأداء المهني وتعدد ولكل منهم اسلوب لتحقيق اهدافه، ومن تلك الاساليب (٨٥) ما يلي:

المحاضرة	◀◀ تمثيل الادوار
الندوات	◀◀ العصف الذهني
المؤتمرات	◀◀ الزيارات الميدانية والرحلات
الحلقة النقاشية	◀◀ الاشراف التربوي والتوجيه المهني
ورش العمل	◀◀ التدريب المباشر الارشادي
المناقشات الجماعية	◀◀ التدريب التربوي المستمر اثناء الخدمة
◀◀ اسلوب دراسة حالة	◀◀

من اهم الاساليب لتحسين الأداء المهني، وتعتمد عليه المؤسسات التعليمية بشكل كبير خاصة إذا كانت تلك المؤسسات تسعى لتحقيق الجودة لبرامج اعداد وتدريب المعلمين. وقد أضاف كل من (Hong Marrero,2010) (٨٦) مجموعة متنوعة من أساليب تنمية وتحسين الأداء المهني ومنها:

◀◀ برامج ارشادية: يتم فيها تعيين معلم خبير يقدم الدعم للمعلم المبتدئ بهدف مساعدته لتطويره مهنياً .

◀◀ برامج تطوير المهارات: تتضمن ورش عمل في فتره زمنية معينة، بهدف مساعدة المعلمين على نقل أثر التدريب على المهارة الجديدة في التدريس اليومي مراكز التدريب التي يمكن ان يلتقي فيها المعلمون بهدف مشاركة زملائهم، لتطوير مهاراتهم والتجديد والابتكار وتجميع كم من المعلومات والمواد المعينة في التدريس .

(٨٥) انظر:

- عصمت سعيد كلش، التدريب المباشر الارشادي، بيروت، الدار العربية للعلوم ناشرون، ٢٠١١، ص ٤٥.
- طارق عبد الرؤوف عامر، النمو والتنمية المهنية للمعلم، القاهرة، دار الكتب والوثائق القومية المصرية، ٢٠١١، ص ٥٢
- أسامة محمد سيد، التدريب والتنمية المهنية المستدامة، دسوق، دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع، ٢٠١٤، ص ١١
- احمد البستان، الادارة والاشرف التربوي، النظرية، البحث، التطبيق، الكويت، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، ٢٠١٠، ص ٨٢.

(٨٦) Hong, Z. Curriculum Reform and Professional Development: A Case Study on Chinese Teacher Educators' Professional Development in Education Journal, Vol.36, no1٠ 2010, Routledge Publisher, UK. Retrieved from: [http://eds.a.ebscohost.com/eds/search/advanced/Record/33 98e0](http://eds.a.ebscohost.com/eds/search/advanced/Record/33%2098e0).

◀◀ معاهد اعداد المعلمين: حيث يشارك المعلمون بصورة فردية ومكثفة في التعلم لفترات متعاقبة في ايام او اسابيع.

◀◀ شبكات تجميع المعلمين: وهو تجميع للمعلمين من مدارس مختلفة بهدف تبادل والاهتمامات والانجازات والانخراط في التعلم المشترك من خلال وصلات الحاسوب، والنشرات الاخبارية وآلات الفاكس، والحلقات الدراسية والمؤتمرات احيانا.

◀◀ مجموعات الدعم التعاونية للمعلمين داخل المدرسة: لتشاركوا معا على حل المشاكل المشتركة ومعالجتها، والعمل المشترك لتنفيذ الابتكارات التعليمية، وتقديم الدعم المتبادل.

◀◀ المعلم القائد: حيث يستعير المعلم أحد الادوار الادارية كتقديم ورش عمل ومعاونه الزملاء او تدريبيهم ويشاركون في برامج اعداد القيادات ومساعدة المدرسين الاخرين لتطوير خبراتهم المهنية بمشاركتهم في أنشطة القيادة.

◀◀ المعلم بوصفه كاتباً: فالمعلم يحتاج لتنمية خبراته لتنعكس على طرق تدريسه وتنمية ادائه المهني ككتابة مقال في صحيفة او اعداد بحث او جريدة تربوية مطبوعة.

◀◀ التخطيط الذاتي للنمو المهني: يقوم المعلم بتحديد اهدافه الفردية وطريقة تنفيذها وتحقيق النتائج وتقييمها.

◀◀ الشركات بين المدارس والجامعات في اعمال مشتركة من إحدى أنشطة التطوير للأداء المهني.

ووفقاً لما سبق فان التنوع في اساليب تنمية وتحسين الأداء المهني يلعب دوراً في تحقيق الاحتياجات التدريبية للمعلمين وتمكنها من مواكبة التطورات الحديثة، وعملية اختيار الاساليب تعتمد على الفئة المستهدفة والاهداف المرجوة والمادة العلمية ومكان التنفيذ والامكانيات المتوفرة واسلوب التنفيذ وغيرها من العوامل التي يكون دور في تحديد اسلوب التنفيذ لاي برنامج مهني، وتنوع الاساليب يعطي مرونة للبرامج واقبال من الفئات المستهدفة؛ لان الاعتماد على اساليب معينة دون الأخرى يجعل برنامج تحسين الأداء تصفه بالجمود والروتين الممل، ويترتب عليه عزوف المعلمين عن تلك البرامج التي تهدف في الاساس الي مساعدة المعلمين علي النمو الذاتي وبالتالي وتحقيق النتائج المرجوة.

• مراحل اعداد البرنامج التدريبي:

قام المتخصصون بتقسيم تلك المراحل الي أربع مراحل وقد اتفق على تلك المراحل العديد من الباحثين (٨٧) والتي ستستعين بها الباحثة في البرنامج العملي، وهي كما يلي:

(٨٧) أنظر:

- نسرين صالح محمد، تهاني حمود جابر: تطوير برامج الانماء المهني للمعلمين بسلطنة عمان في ضوء متطلبات التنمية لمستدامه، مجلة كلية التربية، جامعه الأزهر، العدد ١٧٤، الجزء الأول، يوليو، ٢٠١٧، ص ٥٧٧.

• **أولا مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية (مرحلة الإعداد):**

وهي اهم مقومات نجاح برنامج تنمية وتطوير الأداء المهني للمعلمين والاساس الذي يقودها للتميز، ويقصد بالاحتياجات التدريبية (٨٨) انها تحديد المهارات والمعلومات والاتجاهات التي يحتاجها الافراد بالمؤسسات التعليمية حتى يستطيعوا اداء مهامهم ومسؤولياتهم في ظل المنافسة وتحقيق النمو والبقاء والاستمرار. وعرفها اخر (٨٩) بانها الفجوة بين ما يمتلكه المعلمون من معارف ومهارات واتجاهات وبين ما ينبغي ان يكون عليه بما يدفعهم ويوجههم نحو المصادر التدريبية التي تمكنهم من سد الفجوة بين ما لديهم من كفايات وما ينبغي ان تكون كفاياتهم بعد التدريب. فإذا وجدت تلك الفجوة تعني وجود حاجة ماسة للتدريب بل يمكن تقليص عن طريق تحديد المسببات والتي اشار لها ابو النصر في اربعة أسباب وهي، قلة الحوافز، قلة الموارد، عدم ملائمة العامل الوظيفي، برامج الانماء المهني، ويمكن استخدام مقياس الاستعداد النفسي للموظف والمهارة العلمية لتحديد اسباب تلك الفجوات في الأداء.

ان تحديد الاحتياجات التدريبية اساس لتنمية الأداء المهني للمعلم ومنها:

- ◀◀ رفع كفاءة البرامج التدريبية من خلال تحديد نوعية محتواها.
- ◀◀ استخدام البيانات والمعلومات الناتجة من البرامج التعليمية في التنبؤ باحتياجات المستقبل.
- ◀◀ توفير الجهد والوقت والتكلفة عند تنفيذ البرامج التدريبية.
- ◀◀ وضع معايير ومؤشرات موضوعية ودقيقة ومناسبة لعملية تقويم اداء المعلمين
- ◀◀ تحديد المستوي الذي يسعى البرامج التدريبية اضافته للمعلم بعد التدريب.
- ◀◀ التعرف على نقطة البداية لبرامج التنمية المهنية.
- ◀◀ تحديد الوسائل والاساليب والطرق التي سوف تستخدم في برامج التنمية المهنية
- ◀◀ تساعد في التعرف على المستويات الحقيقية للمعلمين المستهدفين

- حنان عبد الحلیم رزق: تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي التعليم الابتدائي اثناء الخدمة في ضوء كفاياتهم المهنية "دراسة ميدانية"، مجلة كلية التربية بالمنصورة، ع٤٧، جزء١، ٢٠١١م، ص٧-٦٨.
- مدحت ابو نصر: مهارات المدرب المتميز، المجموعة العربية للتدريب والنشر، ٢٠٠٩م، ص ٨٣-٨٤.
- جلال مصطفى عزة: آليات التنمية المهنية لمديري مدارس التعليم قبل الجامعي، القاهرة، المجموعة العربية للتدريب والنشر، ٢٠٠٨
- اسامه محمد سيد: التدريب والتنمية المهنية المستدامة، دسوق، دار العلم والايمان للنشر والتوزيع، ٢٠١٤م، ص١٦١.
- رشيدة السيد طاهر: التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الاتجاهات العالمية-تحديات وطموحات، الاسكندرية، دار الجامعة الجديدة، ٢٠١٠م.
- شبل بدران: معلم الالفية الثالثة في اطار معايير جودة الممارسات المهنية، القاهرة، دار الجامعة الجديدة، ٢٠٠٩م، ص٢٤.
- بيومي محمد ضحاوي: التنمية المهنية للمعلمين "مدخل جديد نحو اصلاح التعليم، القاهرة، دار الفكر العربي، ٢٠٠٩م، ص١٨٠، ٢١٤.
- Daniels, Angela A.M., Improving Teacher PRACTICES Through Professional Development in a Low- Performing City school: An Action Research study, Capella University,2014, Retrieved from: <http://eds.a.ebscohost.com/eds/search/advanced/Record/33765>
- (٨٨) بيومي محمد ضحاوي: التنمية المهنية للمعلمين "مدخل جديد نحو اصلاح التعليم، القاهرة، دار الفكر العربي، ٢٠٠٩م، ص ٢١٤.
- (٨٩) حنان عبدالحليم رزق: مرجع سابق، ٢٠١١م، ص٧-٦٨.

◀ تلعب مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية للمعلمين دورا كبيرا في إقبال المعلمين على المشاركة في فعاليات التدريب وانشطته واستمرارهم فيها عن قناعة ورغبة ورضا،
 ▶ كذلك لها دور في حصر المعوقات التي تحول دون الوصول إلى تحقيق الاهداف المنشودة منها.

يتضح ان فعالية البرنامج بتحديد الفعلية والمستقبلية للمعلم والتخطيط لإشباع تلك الاحتياجات، وعملية تحديد الاحتياجات هي التي على ضوءها تتحدد عناصر اي برنامج تدريبي كالخطة واهدافه والوسائل المناسبة والفئة المستهدفة ونوع التدريب والوقت والمكان المناسبين لعقد هذه البرامج.

• ثانيا مرحلة التخطيط (تصميم برامج التنمية المهنية):

وتعتبر هذه المرحلة بمثابة الخارطة التي توجه برامج تنمية الأداء، بحيث تشمل هذه الخارطة على عدة مفاتيح وهي (الاهداف المرسومة وفقا للاحتياجات التدريبية، الأنشطة والادوات المناسبة لتحقيق الاهداف، وزمن ومكان تنفيذ البرامج) تقوم هذه المرحلة على مجموعة من الخطوات، وذلك حسب ما تشير اليه الاديبيات التربوية، وهي:

- ◀ وضع أهداف البرنامج وتقسيم هذه الأهداف حسب الغرض منها مثل الأهداف التي تتناول تغيير الاتجاهات أو تقديم المعرفة أو تنمية المهارات.
- ◀ تحديد المحتوى التدريبي للبرنامج بمعنى أن تشمل البرامج التدريبية محتوى في المعلومات، والحقائق، والأمثلة، والنماذج العملية وغيرها.
- ◀ تحديد طرق وأساليب البرنامج وتعتمد هذه الخطوة على الهدف من البرنامج والفئة المستهدفة ومقدمي البرنامج والمحتوى والتجهيزات والوقت المتاح وتكلفة البرنامج وعمق وشمولية الموضوعات.
- ◀ تحديد مكان وزمن برنامج التنمية المهنية قبل فترة مناسبة من وقت التنفيذ.
- ◀ تحديد الجهات التي سوف تقوم بتمويل البرامج.
- ◀ اختيار الفئة المستهدفة ومقدمي البرنامج والمشرفين عليه.

وتري الدراسة ان مرحلة التخطيط من الخطوات المهمة في برامج تنمية الأداء المهني وخاصة تحديد الاهداف تعتبر من أهم الخطوات في هذه المرحلة؛ لأن على ضوء الاهداف يتم تحديد باقي الخطوات، وحتى يتمكن البرنامج من تحقيق دوره ويحقق اهدافه بفعالية لا بد من خطة واضحة تبين تلك الاهداف ومكوناتها ويجب كذلك ان يتميز هذا البرنامج بالمرونة ويتطور مع تطور الاهداف الانسانية والتربوية.

• ثالثا مرحلة التنفيذ (تنفيذ برامج تنمية الأداء المهني):

◀ هذه المرحلة هي مرحلة التطبيق العملي لما تم من المرحلتين السابقتين، وهي تتطلب الالتزام بالإمكانات المادية والبشرية التي تكفل نجاح البرنامج؛ حيث

تتولى الادارة بوضع الإطار العام للإجراءات التنفيذية لبرامج التنمية الأداء المهني، وقد اشار سيد إلى مجموعة من العناصر يجب العناصر يجب الالتفات اليها عند القيام بتنفيذ مكونات خطط برامج تنمية الأداء المهني، وهي:

« اعداد الجدول الزمني للبرنامج التدريبي بحيث يشمل موعد بدء البرنامج وموعد انتهاء وتوزيع العمل وتنسيق المتابع الزمني للموضوعات التدريبية المختلفة.

« اعداد مكان البرنامج من حيث حجم المكان وتصميم طريقة جلوس المشاركين ومناسبته لزمان البرنامج.

« تجهيز المطبوعات والمادة التدريبية اللازمة والمستلزمات من أجهزة ومواد قرطاسية.

وترى الدارسة أن مرحلة التنفيذ تعتبر مرحلة حرجة حيث تعتبر هي المرحلة الفعلية للبرنامج على أرض الواقع لذلك يجب على القائمين والمسؤولين عليها تقديم كافة المقومات لنجاحها، وذلك للحصول على النتائج المتوقعة من تلك البرامج.

• رابعا مرحلة تقويم برامج تنمية الأداء المهني:

تقويم برامج الإنماء المهني هذه المرحلة هي المرحلة الختامية للمراحل السابقة من مراحل البرنامج الإنمائي، وفي نفس الوقت تعتبر هذه المرحلة مرحلة علاجية وتطويرية لأنها تقدم صورة واضحة لما تم إنجازه من البرامج المنفذة وما ينبغي تعديله وتطويره في البرامج القادمة.

ويعرف التقويم بأنه عملية منظمة لجمع البيانات وتحليل المعلومات للتوصل إلى معايير او مقاييس دقيقة وموضوعية، للتأكد من سلامة تصميم واعداد البرامج وكفاءة عناصره ومكوناته، وقياس أثره على سلوك واداء المتدربين وتحديد مستوي انجاز الاهداف المرجوة واتخاذ القرارات التطويرية لزيادة فعالية البرامج، ويمثل الغرض من هذه المرحلة هو التحقق من مدى تحقيق اهداف البرامج، وتشمل عملي التقويم الافراد المراد تنميتهم وهيئة التدريب ومحتوي البرامج والاساليب التي تم استخدامها.

مراعاة مبادئ تقويم البرامج التدريبية في:

« ان تكون عملية التقويم شاملة ومستمرة ومصاحبة لكل مراحل البرامج التدريبي.

« ان يتم تطبيق عملية التقويم بكل موضوعية وبواسطه اساليب وادوات ووسائل علمية متنوعة

« ان تتصف بالمرونة بربطها بأهداف برنامج تحسين وتنمية الأداء المهني.

« ان تتميز عملية التقويم بالثبات وذلك بتطبيق التقويم عدة مرات متعددة.

« ان تطبيق نتائج التقويم بحيث لا يقتصر على التشخيص وانما التحسين المستمر في تلك البرامج.

وبذلك فان هذه المراحل تشكل وحدة متكاملة ومترابطة، ويجب الاهتمام بها بشكل متصل، لان كل منهم يعتمد على الاخر.

• خاتمة:

تؤكد الباحثة ان الحاجة إلى لتحسين الأداء المهني حاجة قائمة باستمرار؛ لأن المعلم لا يمكن أن يؤدي مهامه وواجباته مدى حياته، بمجموعة محددة من المعارف والمهارات التي تعلمها في المرحلة الجامعية، بالإضافة إلى ان للتقدم المعرفي الهائل بالعصر الحالي يوجب تجديد وتطوير المعلومات والمعارف والمهارات والاتجاهات الحديثة في طرائق التعليم وتقنياته.

فالتنوع الذي يحيط بنا في التحديات العالمية التي تواجه عمليتي التعليم والتعلم ومن أهم هذه التحديات الثورة الصناعية الرابعة والتي تفرض تغيرات عميقة يجب التكيف معها بمنظومة تعليمية متكاملة، وبإطار مؤهلات مرنة المتوافق مع تقنيات الذكاء الاصطناعي المتعددة، بحيث يفتح الآفاق أمام الأجيال القادمة نحو التعليم المستمر، وتطوير مؤسسات تعليمية قادرة على مواكبة التطور التكنولوجي، وقيادة ومناهج ومعلمون قادرين على إعداد طلابهم لمواكبة الثورة الصناعية الرابعة.

• المراجع العربية:

- اماني عوض الجبول: مستوي ادراك معلمي اللغة الانجليزية في مختلف المراحل التعليمية لتطويرهم المهني في المدارس الحكومية في محافظة مادبا، رسالت ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الشرق الاوسط، ٢٠١٤.
- أمل نصر الدين سليمان، مني الاشقر: نموذج مقترح لبناء مجتمعات التعلم المهنية لتحسين مستوي الأداء المهني للمعلم في ضوء استراتيجيات تطبيق التنمية المستدامة، ٢٠١٩، ابريل، ص١، School and University partnership for peer communities of learners (sup4pcl) / Ain Shams University – Faculty of Education –
- ابراهيم الديب: التطوير المهني في المؤسسات التعليمية الحديثة، مؤسسة ام القرى للترجمة والتوزيع، ٢٠٠٧.
- ايهاب عيسى المصري: الكفايات المهنية والمهارات التدريبيية والتدريب ، القاهرة، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، ٢٠١٣.
- أفنان الشهري: واقع العلاقة بين الثورة الصناعية الرابعة و مخرجات التعليم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في الخرج، مجلة كلية التربية، جامعة أسبوط، كلية التربية، مجلد ٣٥، العدد ١١ نوفمبر ٢٠١٩.
- أمل نصر الدين سليمان، مني الاشقر: نموذج مقترح لبناء مجتمعات التعلم المهنية لتحسين مستوي الأداء المهني للمعلم في ضوء استراتيجيات تطبيق التنمية المستدامة، ٢٠١٩، ابريل ، Communities of learners School and University Partnership for Peer / (SUP4PCL)

- بوب هارفارد: كيف تقييم اداء موظفيك، القاهرة، دار الفروق، ٢٠٠١.
- جمال على الدهشان: برنامج إعداد المعلم لمواكبة متطلبات الثورة الصناعية الرابعة، المجلة التربوية جامعة سوهاج، كلية التربية، ج٨٨، ديسمبر ٢٠١٩.
- حافظ الزبير عبدالله: الكفايات التدريبيّة اللازمّة لمعلمي اللغة الانجليزية بمرحلة الأساس من وجهة نظر المشرفين التربويين والمعلمين واسس استخدام المهارات في التحصيل الدراسي، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة الزعيم الازهري، ٢٠١١.
- حسين عبدالكريم ابو ليله: واقع اداء معلمي اللغة الانجليزية في ضوء الاتجاهات المعاصرة (دراسة تقويمية)، ٢٠١٥، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الازهر، غزة.
- خالد الصرايرة: الأداء الوظيفي لدي اعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الاردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الاقسام فيها، مجلة جامعة دمشق، مج٢٧، ع١، ٢٠١١.
- خالد المومني: الكفايات التكنولوجية للمعلمين في مدينة اربد من وجهة نظر المشرفين التربويين، مجلة علوم انسانية، السنة الخامسة: العدد ٣٦، ٢٠٠٨.
- رغد فائق محمود أبو كشك، الاحتياجات المهنية لمعلمي العلوم الجدد في المرحلة الأساسية في مدارس محافظة نابلس في فلسطين من وجهات نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، ٢٠١٣.
- رفيدة ياحي: المشكلات التربوية في ظل جائحة كورونا من وجهة نظر معلمي القسم النهائي من التعليم الثانوي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة العربي بن المهيدي، قسم العلوم الاجتماعية، ٢٠٢١.
- سهيلة محسن الفتلاوي: كفايات التدريس بين النظرية والتطبيق، دار الشروق للنشر، ط١، الاردن، ٢٠٠٤.
- سيد نوح عبد الجواد: أثر نمط التغذية الراجعة المقدمة من خلال برنامج قائم على الذكاء الاصطناعي في تنمية مهارات البرمجة لدى طلاب الصف الثالث من الحلقة الثانية من التعليم الأساسي، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، جامعة الفيوم - كلية التربية، مج ١٢٤، أكتوبر ٢٠١٩.
- صفاء عادل مدبولي: تقويم الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بجمعيات حماية المرأة، مجلة كلية الآداب بجامعة حلون، ٢ (٢١)، ٢٠٠٧.
- طارق عبدالرؤوف عامر: النمو والتنمية المهنية للمعلم، القاهرة، دار الكتب والوثائق القومية المصرية، ٢٠١١.
- عاطف الصيفي: المعلم واستراتيجيات التعليم الحديث، عمان، دار اسامة للنشر والتوزيع، ٢٠٠٩، ص١٧.
- عبد الله بدرانت: دور التعليم الرقمي في مواجهة الازمات والتحديات الراهنة، المؤتمر الالكتروني التعليم الافتراضي وجودة الحياة في التنمية المستدامة، الاتحاد الدولي للتنمية المستدامة، ١٠مايو ٢٠٢٠، <http://www.safirpress.net/2020/06/10>
- على عبد المحسن الحديبي: تصور مقترح لبرنامج اعداد معلم العلوم الشرعية لتعلمي اللغة العربية للناطقين بلغات اخرى على ضوء معايير الجودة، المجلة الدولية للأبحاث التربوية، كلية التربية، جامعة الامارات العربية المتحدة، المجلد ٣٨، ٢٠١٩.
- على عبد المحسن الحديبي: دليل معلم اللغة العربية للناطقين بغيرها، الرياض، مركز الملك عبد الله عبد العزيز الدولي لخدمة اللغة العربية، ط٢، ٢٠١٦.
- على عبدالمحسن الحديني، فاعلية برنامج تدريبي قائم على معايير الجودة في تنمية معايير الأداء المهني لدي معلمي اللغة العربية للناطقين بلغات اخرى، مجلة كلية التربية، جامعه اسيوط، كلية التربية، مج٣٢، ع٣، يوليو ٢٠١٦.

- علي اسعد وطفة: مستقبل التعليم العالي الخليجي في ضوء الثورة الصناعية الرابعة: قراءة نقدية في اشكالية الصبرورة والمصير، مركز دراسات الخليج والجزيرة العربية، جامعة الكويت، ٢٠٢٠. صفاء عادل مدبولي: تقويم الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بجمعيات حماية المرأة، مجلة كلية الآداب، جامعة حلوان، المجلد ٢، العدد ٢١، ٢٠٠٧.
- فاطمة محمد بهجت: التعليم عن بعد بمدارس التعليم الثانوي في ظل جائحه كورونا بمحافظة الشرقية، دراسة ميدانية، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، العدد الخامس والاربعون، الجزء الاول، ٢٠٢١.
- فهد ماجد الشريف: بناء خطة استراتيجية قائمة على الكفايات لاعداد معلم اللغة الانجليزية للمرحلة الابتدائية في ضوء الاتجاهات العالمية الحديثة، رسالته دكتوراه غير منشورة، جامعة ام القري، كلية التربية، ١٤٢٧.
- فؤاد العاجز: جميل نشوان تطوير اداء المعلمين في ضوء برنامج المدرسة بمركز التدريب التابع لوكالة الغوث الدولية بغزة، بحث مقدم للمؤتمر العلمي السادس، جامعة الفيوم، في الفترة من ٢٣-٢٤ ابريل ٢٠٠٥.
- ماجد شاهين: مدي فاعلية وعدالة نظام تقييم اداء العاملين في الجامعات الفلسطينية واثره على الاداء الوظيفي والولاء والثقة التنظيمية- دراسة مقارنة بين جامعة الازهر والجامعة الاسلامية، رسالته ماجستير غير منشورة، الجامعة الاسلامية، ٢٠١٠.
- محمد السيد النجار: برنامج ذكاء اصطناعي قائم على روبوتات الدردشة وأسلوب التعلم بيئية تدريب إلكتروني وأثره على تنمية مهارات استخدام نظم إدارة التعلم الإلكتروني لدى معلمي الحلقة الإعدادية، الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم، مج ٣١، فبراير ٢٠٢١.
- محمد السيد علي: موسوعة المصطلحات التربوية، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ٢٠١٠.
- محمد كمال مصطفى: معجم مصطلح الموارد البشرية، القاهرة، مركز الخبرات المهنية للإدارة، بميلك، ٢٠١٣.
- ناصر احمد ناصر العمار: تطوير التنمية المهنية لمعلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت في ضوء الاتجاهات الحديثة، مجلة كلية التربية، جامعة الازهر، العدد ١٧، الجزء الثالث، اكتوبر، ٢٠١٦.
- نسرين صالح محمد، تهاني حمود جابر، تطوير برامج الانماء المهني للمعلمين بسلطنة عمان في ضوء متطلبات التنمية مستدامه، مجلة كلية التربية، جامعه الازهر، العدد ١٧٤، الجزء الاول، يوليو، ٢٠١٧.
- نادية فتحي عبد الجليل الغول: درجة ممارسة القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس وكالة الغوث وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمين في محافظة غزة، رسالته ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، ٢٠١٨.
- نبيل أمين خليف: نموذج مقترح لتحسين الأداء الوظيفي لمعلمي مدارس التعليم الأساسي في دولة الإمارات العربية المتحدة، رسالته دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، ٢٠٠٧.
- نورا عوضة الزهراني: دور معلمي اللغة الانجليزية في تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠"دراسة استقصائية"، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد الاول العدد الاول، ٢٠١٧، مارس المجلة العربية للعلوم ونشر الابحاث، متاح على www.ajsrp.com.
- ياسر خضر الحميداوي: التدريب الالكتروني لتنمية المعلمين المهنية، دار السحاب للنشر والتوزيع، ٢٠١٧-ب، القاهرة، مصر.

- Abou El Nasr, M-M.: Excellent administrative performance, Cairo: Al-Magma Al-Arabia for Training and publishing,2010.
- Adekunle Oke :Innovations in Teaching and Learning: Exploring the Perceptions of the Education Sector on the 4th Industrial Revolution (4IR) Open Innov. Technol. Mark. Complex. 2020, 6, 31.
- Blended Learning on Students' Achievement in The Industrial Revolution 4.0, iJET – Vol. 15, No. 8, 2020 71.
- Bozkurt : A global outlook to the interruption of education due to COVID-19 Pandemic: Navigating in a time of uncertainty and crisis. Asian Journal of Distance Education, 15 (1), 2020, P1-26.
- Caena, F. (2011): Literature review Quality in Teachers' continuing professional development. Education and training, 2020.
- Daniels, Angela A.M., Improving Teacher PRACTICES Through Professional Development in a Low- Performing City school: An Action Research study. Capella University,2014, Retrieved from:
- Galaczi E., Nye A., Poulter M., Allen H., Cambridge Assessment English Perspectives Teacher Professional Development, Cambridge Assessment English, UCLES, 2018.
- Goos, M, &Bennison. Learning to Teach Mathematics with Technology: A Survey of Professional Development Needs, Journal, 22, 2010, No. 1, 31-56. University of Queensland. Retrieved from: <http://eds.a.ebscohost.com/eds/search/advanced/Record/e-776409>
- Haigh, M., F. Ell., Consensus and Dissensus in Mentor Teachers' Judgments of Readiness to Teach. Teaching and Teacher Education, 2014.
- Hong, Z. Curriculum Reform and Professional Development: A Case Study on Chinese Teacher Educators, Professional Development in Education Journal, Vol.36, no1, 2010, Routledge Publisher, UK. Retrieved from: <http://eds.a.ebscohost.com/eds/search/advanced/Record/3398e0>.
- Ryan Hidayat Rafiola: The Effect of Learning Motivation, Self-Efficacy, and
- Verma g. & Mallick, K.: **Researching education perspective and techniques**, the fallen press, London, 2004,
- Samuel E.O Aduwa-Ogiegbaen: Nigerian Inservice Teachers' Self-Assessment in Core Technology Competences and Their

Professional Development Needs in: ICT.,2009, Retrieved from:
<http://eds.a.ebscohost.com/eds/search/advanced/Record/we207i16>.

- Wlode, J: assessment strategies for professional development activates, EAC west, March. P.4, 1996.
- Yeni Erita: Blended Constructive Learning Modl for Facing the Fourth Industrial Revolution,Volume 4 Nomor 4 Juli 2020 | ISSN Cetak : 2580 - 8435 | ISSN Online : 2614 - 1337.

