



كلية التربية

كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم

إدارة: البحوث والنشر العلمي (المجلة العلمية)

=====

التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة تادق: واقعها ومشكلاتها

إعداد

الطالب / فهد إبراهيم عبد الله الماجد

إشراف

الدكتور / عبد العزيز الخليفة

الأستاذ المساعد في قسم أصول التربية

«المجلد الخامس والثلاثون-العدد الثاني عشر-جزء ثانى-ديسمبر ٢٠١٩م»

http://www.aun.edu.eg/faculty_education/arabic

أهداف الدراسة

1. التعرف على واقع التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام.
2. تحديد معوقات التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة تادق.
3. التعرف عن مقترحات المعلمين فيما يتعلق بأساليب تطوير التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة تادق.

منهج البحث وأدواته:

استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، وتم اعتماد الاستبانة كأداة لجمع بيانات البحث، متضمنة ثلاثة محاور، تضمن المحور الأول (١٧) والثاني (١٢) والثالث (١٠) عبارة.

مجتمع البحث وعينته:

وتكون مجتمع الدراسة من معلمي التعليم المتوسط بمحافظة تادق وعددهم (٢١٠)، وتكونت العينة من (١٥٤) وهو كامل مجتمع الدراسة، أي بنسبة (٧٣.٣%). واستخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع المعلومات.

Abstract

The study Objectives: The study aimed to identifying the obstacles of professional development of general education teachers and the proposed methods for developing the professional development of general education teachers in Thadig province.

Methodology: The researcher used descriptive method. The study population consisted of (210) teachers of intermediate education in Thadig province . The sample consisted of (154), which is the whole of the study society, ie (73.3%). The researcher used the questionnaire as a tool for collecting information.

The study results:

- There were no statistically significant differences among the sample in the reality of development for the teachers of general education in Thadig province according to (qualification – experience – number of courses).
- There were no statistically significant differences among the sample in the obstacles of the teacher's professional development of general education in Thadig province according to (qualification – experience – number of courses).
- There were no statistically significant differences among the sample in the proposed methods for developing the professional development of the general education teachers in Thadig province according to (qualification – experience – number of courses).

The study recommendations:

- Developing the required competencies for trainers in the field of professional development in Thadig province.

-
- Use of new technology in the professional development of teachers to introduce technology (IBAD and others in education).
 - Provide training packages related to the professional development process provided by the experienced.
 - Activating professional development programs for teachers and supervising their implementation and taking advantage of their recommendations in Thadig province.
 - Establishing a training center for professional development in Thadak governorate.
 - Attracting cadres trained internally and externally to contribute to training and promote the professional development of teachers in Thadak governorate.

المقدمة

بات التغيير من أجل النمو والتطوير مطلباً ملحا لكل من العلماء والباحثين، وأصبح التغيير محط اهتمام مختلف مؤسسات الفكر المعنية بالمستقبل وما يكتفئه من غموض، وخاصة في عالم أهم سماته وأبرزها أنه عالم سريع التغيير. ومع أهمية التغيير في حياتنا المعاصرة، فإنه في حاجة إلى ضوابط تجعل منه تغييرا إيجابيا وليس مجرد تغيير، لأن التغيير في حد ذاته ليس هدفاً، وإنما هو آلية ووسيلة للوصول إلى الوضع الأحسن والأتمثل، وهو بالتالي محتاج إلى رؤية متكاملة ووسائل وأساليب يدرك مفعولها القائد قبل العامل.

وقد حث الإسلام على التغيير للأحسن في القرآن الكريم والسنة الشريفة، قال الله تعالى: **ذلك بأن الله لم يك مغيرا نعمة أنعمها على قوم حتى يغيروا ما بأنفسهم * وأن الله سميع عليم (٥٣) (الأنفال، الآية: ٥٣)**. أما في السنة الشريفة، قال الرسول صلى الله عليه وسلم: **(من سن في الإسلام سنة حسنة فله أجرها وأجر من عمل بها بعده من غير أن ينقص من أجرهم شيء ومن سن في الإسلام سنة سيئة كان عليه وزرها ووزر من عمل بها من بعده من غير أن ينقص من أوزارهم شيء) (مسلم، ت: ٢٦١، ص ١٠٢٠)**.

وبما أن التغيير حدث إرادي ومقصود، فإن الاهتمام به وصل إلى حد إنشاء نظريات ونماذج وأبحاث وأفكار من قبل العلماء والباحثين، يحاول هذا المبحث تناولها.

ويتضمن التغيير بعدا فكريا وآخر نفسيا يحتاج إلى جهد جسدي، وجهد عاطفي من أجل التمكن من تغيير طريقة إدراك الأمور، وإدارة السلوك والتصرفات، وهذا ما يسبب مقاومة التغيير لدى من يصعب عليهم توسيع إدراكهم. فالمنهج الواقعي ليس كتابا ولا وثيقة رسمية؛ وإنما مجموعة من القرارات التي يتخذها المعلمون والمربون الميدانيون، تتعلق بـ "ماذا يعلمون ولماذا يعلمون". وما النواتج التي يسعون إلى تحقيقها، وكيف يحققونها، وما الاستراتيجيات الفعالة في تحقيق الأهداف. وبهذا المفهوم يدرك المعلم بنفسه أنه الركن الأساسي في تنفيذ المنهج وأن معظم القرارات المتعلقة بالمنهج تصدر عنه. ومن هنا تتبين أهمية قناعات المعلم الفكرية، وأهمية فهمه وتصوره للعملية التعليمية (مكي، ٢٠٠٥م، ص ١٢٤).

قد مرت النظم التربوية في مختلف دول العالم بعدة تجارب لتطوير المناهج والكتب المدرسية، وفي كل تجربة يتبين أن المشروعات التي تم فيها تغيير المناهج أو الكتب المدرسية، عاد المعلمون فيها إلى تدريس المناهج الجديدة والكتب الجديدة بأساليبهم القديمة. وكانت نتائج التطبيق تسفر في كل مرة عن عدم تحقق أهداف تطوير المناهج والكتب المدرسية الجديدة. لهذا السبب ركزت مشروعات التطوير التربوي الحديثة على تدريب المعلمين أثناء الخدمة وتنميتهم مهنيا بشكل مستمر على مدى حياتهم المهنية. وقد تبين أن الخطوة الأولى في تدريب المعلمين ينبغي أن تهدف إلى تغيير اتجاهات المعلمين نحو التطوير التربوي الجديدة، وتوليد قناعات لديهم بأهداف التطوير التربوي وتطوير المناهج. (الحارثي ٢٠٠٣، ص ٣٩٨).

مشكلة البحث:

جاء اهتمام المملكة بالتعليم في نص نظام الخدمة المدنية في مادتها رقم (٣٤) الصادر بالمرسوم الملكي رقم ٤٩ تاريخ ١٠/٧/١٣٩٧هـ بأنه "يعتبر تدريب الموظفين جزءاً من واجبات العمل النظامية سواء كان داخل أوقات الدوام الرسمي، أو خارج أوقات الدوام الرسمي وعلى جميع الوزارات والمصالح الحكومية تمكين موظفيها من تلقي التدريب كل في مجال تخصصه" (موقع وزارة الخدمة المدنية، دليل التدريب، ص ١٤٤).

ولأهمية التنمية المهنية تربوياً ورفع مستوى المعلم المهني والأداء والالتزام الوظيفي فضلاً عن الانتماء والاخلاص والنقاني في العمل وتعد زيادة النمو المهني للمعلم مصدر قوة للمدرسة وتحسيناً لمخرجات العملية التعليمية فيها (السيد، ٢٠٠٨م). إذ يفيد المعلمون بأن سبب النقص الكبير يعود إلى النقص في برامج التطوير المهني، ويشعرون باحتياجهم التدريبي الكبير في هذا المجال. كما أشارت دراسة السادة (١٩٩٧م) إلى أن المعلمين يميلون بشكل عام إلى سلوك مدير المدرسة في تطوير التنمية المهنية للمعلمين، فيما أشار القاسم (١٤١٩هـ)

هذا ما دفع الباحث لدراسة هذا الموضوع من خلال طرحه التساؤل الرئيس التالي:

ما واقع التنمية المهنية ومشكلاتها لدى معلمي التعليم العام بمحافظة ثاقب وما الأساليب المقترحة لحلها؟

أسئلة الدراسة

من أجل تحقيق أهداف الدراسة، يمكن صياغة التساؤلات التالية:

- (١) ما واقع التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام؟
- (٢) ما معوقات التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة ثاقب؟
- (٣) ما الأساليب المقترحة لتطوير التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام؟

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى ما يلي:

- (١) التعرف على واقع التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام؟
- (٢) تحديد معوقات التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة ثاقب؟
- (٣) التعرف عن مقترحات المعلمين فيما يتعلق بأساليب تطوير التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة ثاقب؟

أهمية الدراسة

(أ) الأهمية النظرية:

تفيد هذه الدراسة في تعبئة جزء من هذا الفراغ في المكتبة العربية، وإضافة مرجع دراسي في التعرف على الإطار المفاهيمي للتنمية المهنية من حيث المفهوم والأهداف والفلسفة والأهمية والمجالات والأساليب التربوية اللازمة للارتقاء بعمل المعلم والعملية التعليمية بشكل عام.

(ب) الأهمية العملية:

١ - تفيد الدراسة الحالية في تحديد مكان القوة والضعف من خلال التعرف على واقع التنمية المهنية للمعلمين ومعوقاتها في محافظة ثاقق وتحديد مشكلاتها، ومن ثم العمل على حلها وتجاوز عقباتها.

مصطلحات الدراسة

التنمية المهنية:

عرف ضحاوي (٢٠٠٩م) التنمية المهنية للمعلمين بأنها "الحلقات الدراسية والنشاطات التدريسية التي يشترط فيها حضور المعلم بهدف زيادة معلوماته وتطوير قدراته لتحقيق تقدمه المهني ورفع كفايته وحل مشكلاته التي تمكنه من المساهمة في تحسين العملية التعليمية" (ص٦٧). وعرفها بركات (٢٠٠٧م) بأنها "رفع مستوى كفاءة المعلم واكسابه الخبرات والمهارات اللازمة بتطوير أدائه إلى الأفضل من خلال مجموعة من البرامج والأنشطة والوسائل والممارسات" (ص٣٣).

التعريف الإجرائي: التنمية المهنية هي رفع الجانب المهني للمعلمين من خلال تزويدهم بالمعلومات والمعارف والمهارات المهنية وآخر ما يستجد من أبحاث وعلوم ونظريات في مهنة التعليم من أجل مواكبة التطور وترجمة ذلك في أدائه أمام الطلاب.

التعليم العام:

يعرف القانون الإداري (1.2-1:9A) بولاية نيوجرسي الأمريكية التعليم العام بأنه "التعليم الذي يقدم أشكالاً من التعبير، ومجالات من المعرفة، وطرقاً من النمو الفكري الأساسي، من أجل تفهم ناضج للعالم والإنسانية غير التعليم الخاص الذي يعد الأفراد لمهام خاصة أو مسؤوليات مهمة محددة" (Cronk, 2004, p. 2).

التعريف الإجرائي للتعليم العام: (العملية التعليمية المعتمدة في المملكة العربية السعودية والتي تعنى بطالبي العلم ابتداء من سن ست سنوات المسجلين نظامياً بالمدارس العامة).

التعريف الإجرائي للمعلم:

(هو المكلف نظامياً بتدريس الطلاب بإحدى المدارس العامة التابعة للمكتب التعليمي في محافظة ثاقق).

حدود الدراسة

الحد الموضوعي: وصف واقع التنمية المهنية للمعلمين للمرحلة المتوسطة.

الحد المكاني: محافظة تادق بالمملكة العربية السعودية.

الحد البشري: معلمو التعليم العام بمدارس محافظة تادق.

الحد الزمني: تم تطبيق هذه الدراسة الميدانية في الفصل الثاني من العام الدراسي (١٤٣٣/١٤٣٤هـ).

الإطار النظري والدراسات السابقة

مفهوم التنمية المهنية للمعلمين

يعرف الغامدي (٢٠٠٨م) التنمية المهنية للمعلمين بأنها "تغير في معارف ومهارات واتجاهات وسلوك المعلم تجاه ما يقوم به من عمل نتيجة البرامج التدريبية التي حصل عليها بأرقى حرفية وحدائة للتدريب المستمر، بهدف تميز المعلم في أدائه وسلوكه وخبراته وتقبله لكل حديث في ظل مجتمع المعرفة وثقافة المستقبل". (ص ١١)

مجالات التنمية المهنية للمعلمين

يشمل مفهوم التنمية المهنية العديد من الأبعاد المهمة التي لا غنى عنها لمعلم القرن الحادي والعشرين ولعل أهمها ما ذكره عبدالسميع (٢٠٠٩م) وهي: (التيمي، ١٤٣١هـ، ص ٣٩)

- المعرفة العامة والتربوية

- إستراتيجيات التعليم والتعلم

الأسس التي تقدمها التنمية المهنية

بناء على مدى أهمية مهنة التعليم في بناء الأجيال، يتطلب المنطق ألا تعهد هذه المهنة لمن لم يتلق إعدادا خاصا قبل الخدمة، ولم يثبت أنه يمتلك المعارف والمهارات والاتجاهات والمؤهلات اللازمة وأنه قادر على ممارسة هذه المهنة، كإتقان المادة الدراسية وطرقها وأساليب تعلمها وتقويم تحصيلها، بالإضافة إلى الشعور بالمسؤولية والالتزام بقواعد السلوك الأخلاقي، والتمتع بقدر كاف مع جميع المعنيين بالتربية داخل النظام التعليمي وخارجه، والتفاعل المستمر مع المعارف والتقنيات الجديدة، والتجديدات التربوية. وقد أصبح من المعلوم أن امتلاك هذه الخصائص والكفايات لا تتم إلا من خلال إعداد متخصص لا تقل شهادته عن المستوى الجامعي، ومن خلال المتابعة المستمرة للمستجدات، والتدريب المستمر على الأساليب والتقنيات المستحدثة، ويكون ذلك وفق ثلاثة أبعاد يشير إليها فورست في كتابه "فن التدريس" الذي ترجمته (ميسون يونس) ومحمد طالب سليمان في تعميق النظرة إلى مهنة التعليم وهي: (الراميني، ٢٠٠٩م، ص ٩١ - ٩٥).

التنمية المهنية والتدريب التربوي

يستهدف التدريب زيادة العائد من رأس المال البشري، وذلك عن طريق استثمار طاقات الأفراد الإنتاجية والإمكانات المادية المتاحة، وتنظيم علاقات إنسانية قائمة لتحقيق أقصى إنتاج ممكن، وبالتالي يعد التدريب أثناء الخدمة أحد العوامل المهمة في زيادة فاعلية النظام ويؤدي إلى إصلاح النظم التعليمية وتطويرها (الغامدي، ٢٠٠٨، ص ٣٨).

الكفايات والمهارات اللازمة في المعلمين

بالرجوع إلى البحوث والدراسات السابقة تتضح تصنيفات مختلفة لمجالات الكفايات فهناك من صنف الكفايات التعليمية على أربعة مجالات كدراسة (نشوان والشعوان، ١٤١٠هـ، ص ١٢٠) وهي كما يلي: كفايات خاصة بتلبية حاجات المجتمع والتكيف معها، وكفايات خاصة بالتقويم، وكفايات خاصة بعلاقة المعلم تحت التدريب ببرنامج التدريب.

وهناك من صنفها إلى أربعة مجالات أخرى (العيوني، ١٩٩٢م، ص ١٤٥) وهي: المادة العلمية، وأساليب التدريس، والزيارات التوجيهية، والتقييم، بينما صنفها (البابطين، ١٤١٥هـ، ص ٢٠١) إلى خمسة مجالات هي: مجال إعداد الدرس، ومجال تنفيذ الدرس، والمجال الأكاديمي والنمو المهني، ومجال العلاقة الإنسانية وإدارة الصف، ومجال التقويم.

أهمية التنمية المهنية للمعلمين

تبذلها الدول التي تطمح إلى مخرجات تعليمية جيدة جهودا كبيرة واهتماما خاصا بالتنمية المهنية للمعلمين، لاسيما أن مخرجات التعليم تعتمد اعتمادا أساسيا على مدى ما يحقق في مجال النمو المهني للمعلم الذي يعد مفصل الحركة في العملية التعليمية، و تعلم الأبناء يتوقف على قدرات وامكانات معلمهم (السادة، ١٤١٨هـ، ص ٢١)؛ (الرميح، ١٤٢٥هـ، ص ٣٠).

وأهمية التنمية المهنية للمعلمين من أهمية تنمية الموارد البشرية التي تعد جزءا لا يتجزأ من العلاقة الوثيقة والترابط بينهما وأن نجاح التربية في بلوغ غاياتها وأهدافها هو مهنية المعلم. (الغامدي، ٢٠٠٨، ص ١٢)

أهداف التنمية المهنية للمعلمين

تستهدف التنمية المهنية تطوير الاتجاهات السليمة للفرد نحو تقديره لقيمه ولأهمية الآثار الاجتماعية المتصلة بها والمترتبة عليها، وتحقيق كل ما يتبلور في رفع مستويات الأداء عن طريق إكساب الفرد المهارات المهنية والعملية. (طعيمة، ٢٠٠٤م، ص ١٦١).

أهداف النمو المهني بما يلي:

(١) بناء المهارات التعليمية وتحسينها، وزيادة المعرفة المهنية بغرض زيادة كفاءة العملية التربوية.

(٢) تبادل الخبرات فيما بين المعلمين والنظار والموجهين.

٣) تدريب المعلمين على أساليب إنسانية في التعامل فيما بينهم وفيما بينهم وبين الإدارة المدرسية والموجهيه الفنيين وفيما بينهم وبين التلاميذ وفيما بينهم وبين أولياء الطلاب وتطوير المعلم لذاته.

٦) زيادة الوعي لدى المعلمين بالمشاكل التربوية والاجتماعية المتعلقة بالمدرسة وبالبيئة الأوسع التي تقع المدرسة ضمن حدودها.

الدراسات السابقة

أ) الدراسات المتعلقة بتدريب المعلم:

دراسة واطس (Watts, 1986) بعنوان: (كيف يتعلم المعلمون: رؤى المعلمين تجاه التطوير المهني).

كان هدف الدراسة معرفة وجهات نظر المعلمين في أهم المصادر التي تساعدهم على النمو والتطوير المهني. وتوصلت الدراسة إلى أن أفضل مصدر لنمو المعلم مهنيًا هو التعلم من المعلمين الآخرين والخبرة التربوية للمعلم، والتعلم من الحياة، والتعلم من المشرفين والمديرين والإداريين، والتعلم من البرامج التدريبية، والمقررات التي يتضمنها المنهج.

دراسة محمود (١٩٩٠م) بعنوان: (دراسة مقارنة لبرامج إعداد معلم المرحلة الثانوية في العالم العربي).

هدفت الدراسة إلى استخدام معايير تقييم مدرس المرحلة الثانوية في المجتمع المسلم كإطار مرجعي لدراسة مقارنة لبرامج إعداد معلم التعليم الثانوي في سبع كليات من كليات التربية في العالم العربي (السعودية، مصر، الأردن، اليمنين ليبيا، فلسطين والعراق)، ثم التعرف على أهداف كل كلية من الكليات وخطط الدراسة فيها، من خلال الاطلاع على أدلة الكليات أو أدلة الجامعات التابعة لها، والتعرف على أوجه القصور لمعالجتها وتلافيها وأوجه القوة لدعمها والاعتماد عليها، واقتراح بعض التصورات التي تسهم في علاج أوجه القصور، ودعم أوجه القوة والعمل على تطوير البرنامج والارتفاع بمستواه. واستخدمت الدراسة المنهج المقارن. وتكونت العينة من الكليات التالية (كلية التربية جامعة الملك سعود في الرياض، وكلية التربية بجامعة عين شمس بمصر، وكلية التربية بالجامعة الأردنية، وكلية التربية بجامعة صنعاء، وكلية الآداب والتربية بجامعة قاريونس بليبيا، وكلية التربية جامعة النجاح الوطنية في نابلس بفلسطين، وكلية التربية بجامعة البصرة في بغداد بالعراق).

واستخدمت الدراسة معيارًا محكمًا لتقويم برامج إعداد معلم التعليم الثانوي يشتمل على المعايير التالية: (معايير الأهداف، ومعايير مشتركة بين جوانب البرنامج، ومعايير الإعداد الثقافي، ومعايير الإعداد التخصصي، ومعايير الإعداد المهني، ومعايير طرق تدريس البرنامج، ومعايير الأنشطة المصاحبة للبرنامج، ومعايير الوسائل التعليمية المستخدمة، ومعايير تقييم البرنامج) وتم تحكيمه وحساب صدقه وثباته.

أبرز نتائج الدراسة:

أولا بالنسبة لأهداف الكليات:

- ١) يغلب على الأهداف التوجه إلى الحرفة في إعداد المعلم، ومعظمها يتجاهل إعداد المعلم كإنسان وتنشيطه سواء كانت ثقافة مهنية أم ثقافة عامة.
- ٢) صياغة الأهداف في كثير من البرامج تحتاج إلى إعادة نظر لكي يمكن تفسيرها تفسيراً إجرائياً.
- ٣) تهدف معظم الكليات خدمة المجتمع إما بنشر الوعي التربوي أو الثقافة التربوية أو المساهمة مع وزارات التربية والتعليم.
- ٤) تنص جميع الأهداف على تحقيق الطلاب لتربية تلاميذهم تربية إسلامية وتوجيههم توجيهاً صحيحاً..إلخ.

ثانياً: بالنسبة لمحتوى البرنامج:

- ١) هناك تفاوت بين برامج إعداد المعلم في مختلف البلدان العربية من حيث عدد الساعات والمحتوى.
- ٢) يكاد الجانب الثقافي في برامج الإعداد يكون غير موجود في بعض البرامج، والبرامج التي شملته لم تعطه حقه، بل و التخصصي يطغى على الجانبين الثقافي والمهني.
- ٤) لم يأخذ الإعداد المهني حقه في معظم البرامج، وعلى وجه الخصوص التدريب الميداني.
- ٥) غلبت الصيغة النظرية على الصيغة العملية في الجانب المهني في معظم البرامج.
- ٦) لم يتبين من الدراسة أن الجانب المهني في برامج إعداد المعلم في العالم العربي قد طبقت بعض الاتجاهات الحديثة في الأداء داخل الفصل مثل التعليم المصغر.
- ٧) لم يتبين من دراسة أدلة مؤسسات إعداد المعلم التوجيه المطلوب بالاعتماد على الوسائل التعليمية، سواء من حيث الاختيار أو الإعداد أو الاستخدام، والأنشطة المصاحبة سواء من حيث تخطيطها أو تنفيذها أو الإشراف عليها، وكذلك الحال بالنسبة لعملية التقويم.

دراسة العاجز والبنا (٢٠٠٣) بعنوان: (تصور مقترح لبرنامج إعداد المعلم الفلسطيني وفق حاجاته الوظيفية في ضوء مفهوم الأداء).

هدفت الدراسة إلى وضع تصور مقترح يلبي الاحتياجات الوظيفية لإعداد المعلم الفلسطيني أثناء الخدمة في ضوء مفهوم الأداء وذلك من خلال تقويم برامج التدريب الحالية كما هو واقعها، وتلمس احتياجات المعلمين الوظيفية لمجالات التدريب المقترح. وقد استخدم الباحثان لهذا الغرض المنهج الوصفي التحليلي وذلك من خلال إعداد استبيان مكون من مجالين: مجال تقويم البرامج التدريبية ويتضمن (٣٠) فقرة، ومجال البرنامج التدريبي المقترح للمعلمين أثناء الخدمة ويتضمن (٤٠) فقرة. وبلغت عينة الدراسة (٢٧٥) معلماً ومعلمة. وتوصلت الدراسة إلى

أن النسبة المئوية لعدد المعلمين والمدرسين والمدرسات والمدرسات كانت مرتفعة في مجال تقييم البرامج التدريبية الحالية وأقلها نسبة وقت التدريب والمدرسين ومكان التدريب والإمكانات، كما بلغت النسبة المئوية لتقييم المعلمين والمعلمات لبرامج التدريب (٦٦.٠٨ %) وهي نسبة مئوية مقبولة نوعاً ما إلا أنها منخفضة بالنسبة للبرنامج التدريبي المقترح. وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ضرورة أن تقوم وزارة التربية والتعليم بتخصيص واعداد مركز للتدريب مزود بالإمكانات اللازمة للتدريب، وضرورة تحسين التخطيط والتنظيم والإدارة للتدريب ومراعاة التوقيت، وتقديم حوافز مادية وأدبية للمدرسين، وتنوع أساليب التدريب والاهتمام بتوظيف الدروس التوضيحية.

دراسة ناصر السحيباني (٢٠٠٨م) بعنوان: (دور التدريب التربوي في النمو المهني لمعلمي المواد العلمية في المرحلة الثانوية من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية في مدينة الرياض).

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور التدريب التربوي في النمو المهني لمعلمي المواد العلمية في المرحلة الثانوية. وتكون مجتمع الدراسة من مديري المدارس الثانوية في مدينة الرياض. واستخدم الباحث المنهج التحليلي المسحي، واستباناً ذا أربعة أبعاد، وتم توزيعه على مديري المدارس الثانوية الحكومية بمدينة الرياض وعددهم (٨٥) مديراً، وقد توصل الباحث إلى أن التدريب التربوي يسهم بدرجة عالية في تنمية الوعي المعرفي لدى معلمي المواد العلمية للاستفادة من التوجيهات العلمية والتربوية، كما يسهم في تنمية معرفتهم بالأساليب المختلفة لعرض وتقديم المواد العلمية التي يقومون بها، كما يفيدهم في اكتساب المعلمين الاتجاهات الحديثة في أساليب التدريس. وأوصى الباحث بضرورة مراعاة احتياجات المعلمين التدريبية عند التخطيط للدورات التدريبية.

دراسة الخليفة (٢٠٠٨م) بعنوان: (تصور مقترح لتكوين المعلم السعودي وفقاً لأدواره المستقبلية في مجتمع المعرفة).

هدفت الدراسة إلى تحديد احتياجات المجتمع المستقبلية وفهم التغيرات المتوقعة حدوثها، والتعرف على العوامل المؤثرة فيها واستيعاب أبعادها وآثارها المحتملة في ضوء التوقعات لملامح التعليم في مجتمع المعرفة، والحاجة الماسة لمعلم جديد بأدوار جديدة في مجتمع جديد ولأجيال جديدة لمستقبل يحمل معه الحاجة إلى مهارات وقدرات وإمكانات عديدة وجديدة. وأظهرت نتائج الدراسة الميدانية مدى ضعف إمكانية تحقيق المعلم السعودي لأدواره المستقبلية، وضعف توافر كفايات الأدوار لديه في ضوء برامج تكوين المعلم الحالية. لذا أكدت الدراسة على أهمية الأخذ بتكوين المعلم تكويناً يشمل الاختيار والقبول والإعداد قبل الخدمة، والتنمية المهنية أثناء الخدمة. كما قدمت الدراسة تصور مقترح لبرامج تكوين المعلم وفقاً لأدواره المستقبلية في مجتمع المعرفة، لكي تسهم في الاستفادة المؤسسات التربوية المسؤولة عن تكوين المعلم السعودي من خلال التصور المقترح، وفي رفع كفاءة عملية التعليم والتعلم، ومواكبتها للتغيرات المستقبلية لمجتمع المعرفة.

(ب) الدراسات المتعلقة بالتنمية المهنية:

دراسة القاسم (١٩٩٩م) بعنوان: (دور مديري المدارس الثانوية في تنمية كفاءة المعلمين المهنية من وجهة نظر المعلمين والمديرين والمشرفين التربويين بمدينة الرياض).

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور مديري المدارس الثانوية في تنمية كفاءة المعلمين المهنية، وتكون مجتمع الدراسة من المعلمين والمديرين والمشرفين التربويين بمدينة الرياض، واستخدم الباحث المنهج التحليلي المسحي عن طريق تطبيق استبيان تم توزيعه على عينة من (٢٣٠) من المعلمين و(٥٠) من المديرين و(٧٠) من المشرفين التربويين بمدينة الرياض. وقد توصل الباحث إلى أن مديري المدارس الثانوية يسهمون بدرجة عالية في تنمية كفاءة المعلمين المهنية. وأوصى الباحث بضرورة تنمية وتدريب مديري المدارس وتعريفهم بدورهم البناء في التنمية المهنية للمعلم.

دراسة بالوجنسكين وبوجيفيشيوس (Palujanskiene & Pugevicius, 2004) بعنوان: (اتجاهات المعلمين نحو تطوير أدائهم المهني والعوامل المؤثرة على تلك الاتجاهات).

استهدفت هذه الدراسة تحديد توجهات المعلمين نحو تطوير أدائهم المهني ومدى وجود تعارض تلك التوجهات مع مبادئ التدريس. واستخدمت الدراسة المنهج المسحي الميداني. وتكون مجتمع الدراسة من المعلمين في مدينة كوناس بدولة ليتوانيا بأوروبا، وطبقت الدراسة على عينة من (١٠٥) من المعلمين في ثلاث مدارس اختيروا بطريقة عشوائية، واستخدمت الدراسة استبيان السلسلة المهنية (Schein, 1995) وكانت أهم نتائج الدراسة عدم وجود توجه معين لدى المعلمين تجاه تنمية أدائهم المهني، وأن الكفاءة الوظيفية والابتكار يلعبان دورا مهما في تنمية أداء المعلمين الوظيفي، وأوصت الدراسة بإدخال عناصر الكفاءة المهنية والتفكير الابتكاري عند إعداد برامج النمو المهني.

دراسة العمري (٢٠٠٥م) بعنوان: (مدى ممارسة مديري المدارس الثانوية في منطقة المدينة المنورة لدورهم في رفع المستوى المهني لمعلميهم).

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى ممارسة مديري المدارس الثانوية في منطقة المدينة المنورة لدورهم في رفع المستوى المهني لمعلميهم.

وقد قام الباحث باعتماد المنهج الوصفي التحليلي لإجابات المديرين والمعلمين عن محتوى الاستبيان. وتألف مجتمع الدراسة من مديري ومعلمي المدارس الثانوية الحكومية، التابعة لوزارة التربية والتعليم بمنطقة المدينة المنورة (بنين) إذ بلغ عددهم للعام الدراسي ١٤٢٥/١٤٢٦هـ (٤١) مديرا و(٩٦١) معلما. وتكونت العينة العشوائية من (١٥%) من العدد الكلي للمعلمين أي ١٤٥ معلما ومن جميع المديرين (٤١). وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مديري المدارس يسهمون بشكل (كبير) في رفع المستوى المهني لمعلميهم، إلا أن ذلك يحتاج إلى دعم من الإدارة التعليمية لتكثيف الدورات التدريبية للمعلمين عما يتحدث من مستجدات في مجال العملية التعليمية.

منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي وهو المنهج الذي يفيد في تحديد سمات وخصائص ظاهرة معينة (عمر، ١٩٩٨، ص ٤٧). واستخدم هذا المنهج في هذه الدراسة للتعرف على واقع التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة تادق، وتحديد معوقات التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام، والتعرف عن مقترحات المعلمين فيما يتعلق بأساليب تطوير التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بالمحافظة.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من معلمي التعليم العام بمحافظة تادق، بواقع (٢١٠) معلما، وهو المجتمع الكلي لهذه الدراسة، إذ قام الباحث في دراسته باستهداف جميع معلمي التعليم العام بمحافظة تادق. ويعد تقصص الاستمارات المحصلة، تبينت استجابة (١٥٤) معلما بنسبة قدرها (٣٧.٣%)، فتمت المعالجة الإحصائية للاستمارات المعادة الصالحة للتحليل من العدد الكلي للمجتمع، وقد تناولت الدراسة ثلاثة متغيرات تصنيفية هي: (المؤهل العلمي - عدد سنوات الخبرة - وعدد الدورات).

إجراءات الدراسة:

بناء على طبيعة البيانات التي يراد جمعها، وعلى المنهج المتبع في البحث، وجد الباحث ان الأداة الأكثر تناسبا لملاءة لتحقيق الاهداف هي " الاستبانة" وعليه فقد قام الباحث بتصميم استبانته معتمدا على:

- ١-مراجعة الاطار النظري المتعلق بموضوع الدراسة.
 - ٢-النتائج والتوصيات للدراسات السابقة.
 - ٣-الكتب والدراسات التي تناولت مفاهيم التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام.
- عبر المصادر المذكورة تم بناء أداة الاستبانة وقد قسمت إلى قسمين بمجمل (٣٩) عبارة مقسمة إلى ثلاثة محاور وهي:

- ١-محور واقع التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة تادق وفيه (١٧) عبارة.
- ٢-محور معوقات التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة تادق وفيه (١٧) عبارة.
- ٣- محور الأساليب المقترحة لتطوير التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة تادق وقد اشتمل على (١٠) عبارات.

حيث تقابل كل فقرة من فقرات المحاور الثلاثة قائمة المقياس الخماسي التالي:

(موافق بشدة، موافق، موافق إلى حد ما، غير موافق، غير موافق بشدة)

ملخص النتائج:

في ضوء أهداف الدراسة جاءت النتائج على النحو الآتي:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في واقع التنمية لمعلمي التعليم العام بمحافظة تادق حسب (المؤهل - الخبرة - عدد الدورات).
- عدم وجود فروق دلالة إحصائية بين أفراد العينة في معوقات التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة تادق حسب (المؤهل - الخبرة - عدد الدورات).
- عدم وجود فروق دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الأساليب المقترحة لتطوير التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة تادق حسب (المؤهل - الخبرة - عدد الدورات).

التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، والمتمثلة في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في واقع التنمية لمعلمي التعليم العام بمحافظة تادق حسب، ولا في معوقات التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة تادق، وكذلك في الأساليب المقترحة لتطوير التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة تادق حسب (المؤهل - الخبرة - عدد الدورات)، فإن الباحث يوصي بما يلي:

- (أ) تنمية الكفاءات المطلوبة للمدرسين في مجال التنمية المهنية بمحافظة تادق.
- (ب) استخدام التكنولوجيا الجديدة في التنمية المهنية للمعلمين من إدخال تقنية (أبياد وغيرها في التعليم).
- (ج) تأمين حقائب تدريبية مرتبطة بعملية التنمية المهنية يقدمها ذوو الخبرة.
- (د) الدعم المادي والمعنوي للقائمين على برامج التنمية المهنية للمعلمين بمحافظة تادق.
- (هـ) تفعيل برامج التنمية المهنية للمعلمين والإشراف على تنفيذها والاستفادة من توصياتها بمحافظة تادق.
- (و) إنشاء مركز تدريبي للتنمية المهنية بمحافظة تادق.
- (ح) استقطاب الكوادر المدرية داخليا وخارجيا للمساهمة في التدريب والنهوض بالتنمية المهنية للمعلمين بمحافظة تادق.

المقترحات

١. يقترح الباحث إجراء دراسات مستقبلية تتعلق بالتنمية المهنية للمعلمين ومقارنتها بالتجارب الدولية.
٢. كما يقترح إجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية في مناطق تعليمية أخرى.
٣. ويقترح أيضا إجراء دراسة مماثلة على جميع مناطق المملكة في وقت واحد.

المراجع:

المراجع العربية:

١. إبراهيم وآخرون (٢٠٠٠م). الاتجاهات العالمية في إعداد وتدريب المعلمين في ضوء الدور المتغير للمعلم. سلسلة إبداعات تربوية رقم (١)، الدوحة: دار الثقافة للطباعة والنشر والتوزيع.
٢. إبراهيم، محمد عبدالرزاق (٢٠٠٣م). منظومة تكوين المعلم في ضوء معايير الجودة الشاملة، الأردن: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
٣. أبو خليل، فاديا (٢٠٠٠م). جوانب تكوين المعلم العربي في ضوء تحديات القرن الحادي والعشرين، المؤتمر الثاني حول الدور والمتغير للمعلم العربي في مجتمع الغد، جامعة أسيوط.
٤. أبوشعيرة، خالد محمد (٢٠٠٨م). التربية المهنية الفاعلة ومعلم الصف، عمان: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.
٥. أبوعطوان، مصطفى عبدالجليل (٢٠٠٨م). معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة وسبل التغلب عليها بمحافظات غزة، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية التربية، بالجامعة الإسلامية بغزة.
٦. الأسطل، إبراهيم حامد (١٩٩٨م). الكفايات التعليمية اللازمة للمعلم، العين: دراسات تربوية، س٢٠، ١٩٩٨م، ص ص ١٣٣ - ١٤٣.
٧. الأسطل، إبراهيم حامد؛ والخالدي، فريال يونس (٢٠٠٥م). مهنة التعليم وأدوار المعلم في مدرسة المستقبل. العين: دار الكتاب الجامعي.
٨. البابطين، عبدالعزيز (٢٠٠٥م). اتجاهات حديثة في الإشراف التربوي.
٩. بشارة، جبرائيل (١٩٨٦م). تكوين المعلم العربي والثورة العلمية التكنولوجية. بيروت: المؤسسة الجامعة للدراسات والنشر والتوزيع.
١٠. بكار، عبدالكريم (٢٠٠٥م). حول التربية والتعليم، ط٢، دمشق: دار القلم.
١١. البهواشي، السيد عبدالعزيز (٢٠٠٤م). تصور مقترح لتطوير النمو المهني في ضوء التغيرات المستقبلية في وظائف وأدوار المعلم وتجارب بعض الدول، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر العلمي السادس: تكوين المعلم (١). القاهرة: الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس.

١٢. التميمي، عبدالعزيز بن عمر (١٤٣١هـ). دور مديري المدارس في التنمية المهنية للمعلمين: دراسة ميدانية على محافظة رأس تنورة، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية العلوم الاجتماعية، بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
١٣. توم، ألان (١٤٢٠هـ). إعادة هيكلة برامج إعداد المعلمين، ترجمة بشير العيسوي، الرياض: دار المعرفة للتنمية البشرية.
١٤. الحارثي، إبراهيم بن أحمد مسلم (٢٠٠٣م). نحو إصلاح المدرسة في القرن الحادي والعشرين، الرياض: وزارة التربية والتعليم.
١٥. الحريقي، سعد بن محمد (١٩٩٤م). فاعلية الإعداد التربوي في الموقف المهني للمعلمين والمعلمات قبل التخرج، مجلة مركز البحوث التربوية، جامعة قطر، ع٥، يناير ١٩٩٤م.
١٦. حسن، السيد محمد أبوهاشم (١٤٢٧هـ). تصور مقترح للمقومات الشخصية والمهنية الضرورية لمعلم التعليم العام في ضوء متطلبات العولمة، ندوة العولمة وأولويات التربية، ج١، الرياض، جامعة الملك سعود، ص ص ٧٩ - (١٢٣).
١٧. حسن، عواطف محمد (١٩٩٤م). الإعداد الثقافي للمعلم في كليات التربية، مجلة العلوم التربوية، كلية التربية بقنا، جامعة جنوب الوادي، العدد السابع، ديسمبر ١٩٩٤م.

ثانيا: المراجع الأجنبية

- Cronk, George (2004). Definitions and systems of general education: A Sampling from Various Sources, California: The Bergen Community College Committee on General Education.
- Detroit Center for Professional Growth and Development (1975). "The Detroit area professional development center", Detroit, Michigan: Wayne State university, College of Education, august 6, 1975, p. 1.
- Handerson, E.S.: the evaluation of in service teacher training. London: Croom M. Helm, 1978, pp. 10-12.
- Harris, Ben M. (1980). improving staff performance through in service education, London: Allyn & Bacon.
- Morant, Roland W.: in-service education within the school, London: George Allan and Unwin In-service, 1982, pp. 6-8.
- Petracek, Stratopluk (1989). Regional paper on T.E. in Europe, unesco inter regional seminar to develop, practical suggestions concerning, the establishment of coordinating structures and machniaery for application of intergrated training (preservice inservice) of educational personnal, cairo, Egypt, dec. 16-20, 1989, p. 9.
- Watts K.H. (1986). "How Teachers Learn: Teachers views on Professional Development", Dissertation Abstract Internationa, Vol. 47. No. 8.