



أصول التربية

معوقات التنمية المهنية لمعلمى المدارس الابتدائية بمحافظة دمياط وسبل
التغلب عليها
بحث مسئل من رسالة ماجستير

اعداد

أ.د/ أحمد عبد الفتاح الزكى
أستاذ ورئيس قسم أصول التربية
كلية التربية - جامعة دمياط

مها عبده السيد عبد الغنى عبد ربه
باحثة ماجستير بقسم أصول التربية
كلية التربية - جامعة دمياط

١٤٤٤ هـ / ٢٠٢٣ م

المستخلص

هدف البحث إلى معرفة معوقات التنمية المهنية لمعلمي المدارس الابتدائية بمحافظة دمياط، وكشف البحث عن أهم معوقات التنمية المهنية وواقع التنمية المهنية لمعلمي المدارس الابتدائية بمحافظة دمياط اعتمد البحث على المنهج الوصفي، طبقت الباحثة الاستبانة كأداة للدراسة. ومن اهم ما توصل اليه البحث من نتائج: أن ضعف التدريب أثناء الخدمة وكثرة الأعباء والضغوط على معلمى المدارس الابتدائية، وقلة الوقت المخصص للتعلم الذاتي، والدراسات العليا وحضور المؤتمرات العلمية، وكثرة فترات البحث اليومية، وقلة مشاركتهم في قرارات العمل من أهم معوقات التنمية المهنية.

الكلمات المفتاحية: تنمية مهنية، معلمين، المدارس الابتدائية، محافظة دمياط

Abstract

The research aimed to know the obstacles to the professional development of primary school teachers in Damietta Governorate, and the research revealed the most important obstacles to professional development and the reality of professional development in primary schools in Damietta Governorate. The most important results of this research are: the training course during the training course during the first session during the training course, the lack of burdens and pressures on primary school teachers, the lack of time allotted for learning, postgraduate studies and attending scientific conferences, the large number of daily research periods, and their lack of participation in the decisions of the most important work obstacles professional development.

Keywords: professional development, teachers, primary schools, Damietta Governorate.

مقدمة البحث:

تحتل مهنة التعليم مكانة مرموقة بين مختلف المهن منذ القدم وحتى هذا العصر وذلك لأهميتها في تطوير الأمم والحضارات، كما يعد التعليم من أهم الأنظمة الإنسانية في المجتمعات، حيث يتناول جميع فئات المجتمع ويزودهم بالمعارف والمعلومات والقيم والاتجاهات والمهارات اللازمة ليصبحوا اعضاء فاعلين في مجتمعاتهم، كما أنه يمد سوق العمل والمؤسسات بالموارد البشرية المتعلمة والمؤهلة والمدرية اللازمة لتطوير العمل وتحسينه.

وتطوير مهنة التعليم يتطلب تنمية المعلم من جميع الجوانب، ويستلزم تنمية كفاءته تربوياً وثقافياً ومهنيًا وأكاديميًا (ضحاوي، ٢٠٢٠، ص ١٤٥) ، وقد أكدت ذلك رؤية الدولة المصرية (٢٠٣٠) التي في ظل تحقق أهدافها أولت الدولة المصرية قطاع التعليم اهتمامًا بالغًا، وخصصت له الميزانيات الضخمة وحثت المسؤولين عنه بالاهتمام بتدريب المعلمين للراقي بمستوياتهم إلى أفضل ما يمكن لضمان الحصول على نوعية متميزة من المتعلمين. كما أكدت وزارة التعليم على أن التنمية المهنية للمعلمين والعاملين في الحقل التربوي يعد مدخلا مهماً وأساسياً من مدخلات العملية التعليمية. (أبو شاويش، ٢٠٢٠، ص ٢٩)

وتمثل التنمية المهنية للمعلم أساساً من أساسيات تطوير التعليم ليكون تعليماً قادراً على تلبية متطلبات المجتمع وحاجاته، كما أن الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلم تعد قضية مهمة من القضايا التي فرضتها العولمة والثورة التقنية، كما أن التنمية المهنية للمعلمين عملية مستمرة خلال سنوات الخدمة تهتم بتنوع الخبرات الفردية والجماعية التي تمكن المعلمين من تحسين كفاءتهم المهنية في التدريس، ومواكبة المستجدات في مجال تخصصاتهم. (عبد السلام، ٢٠٢١، ص ٨٨)

ولذا وجدت الحاجة الماسة لبروز الدور الجديد للتنمية المهنية للمعلم، الذي يجب أن يتصف بكونه قيادياً مبدعاً ومفكراً بارعاً يمتلك مهارات تخطيطية وتنظيمية،

ولديه حس ديمقراطي فاعل يترجم في مقدرته على إتاحة الفرص للعاملين معه للمساهمة في تطوير العمل، وتجديده، ولم يكتف المسؤولون عن التربية في العصر الحديث بهذا القدر من عمل المعلمين، بل يطالبونهم بتنفيذ السياسة التعليمية المناسبة للمجتمع، وهم مطالبون في نفس الوقت بالتخطيط لذلك والتقييم مع تطور السياسة التعليمية على ضوء الفلسفة العامة التي يؤمن بها الشعب والحكومة. (رداد، ٢٠١٤، ص ٢)

وهكذا تعد التنمية المهنية في المجال التربوي من أهم التحديات التي تواجه المؤسسات التربوية، ذلك أن نجاح المؤسسة يرتبط ارتباطاً مباشراً بالفرص التدريبية المتاحة للمعلمين، ولا تقتصر أهمية التنمية المهنية للمعلمين على مستوى دون الآخر، بل تشمل جميع المستويات في المؤسسة، ولأن المعلم من أهم مدخلات العملية التعليمية، والمحور الرئيسي لها وبالتالي فإن تناول قضاياها، وتحديد أدوارها، وتقويم وتحديث أساليب إعدادها وتدريبه يسهم بلا شك في الإصلاح التربوي وتعزيز التميز المؤسسي خاصة في مدارس التعليم الابتدائي.

مشكلة البحث:

رغم الجهود المبذولة من قبل وزارة التعليم لتفعيل برامج التنمية المهنية للمعلمين، إلا أنها تواجه بعض القصور في أدائها مما يترتب عليه عدم تحقيقها لكثير من أهدافها في التدريب اثناء الخدمة والترخيص لممارسة المهنة، وهو الأمر الذي أشارت إليه نتائج بعض الدراسات مثل دراسة ميخائيل (٢٠٢١) هدفت إلى الاستفادة من تطبيقات مجتمعات الممارسة بالولايات المتحدة الأمريكية وأستراليا؛ لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين في مصر بما يتماشى مع طبيعة المجتمع المصري. وأشار ضحاوى، (٢٠٢٠) إلى واقع التنمية المهنية للمعلمين في مصر من تدريبات صورية لا تفيد المعلمين ولا تساعدهم في عملهم وبعض المعوقات التي

تواجهها التنمية المهنية للمعلمين بشكل عام مثل ضعف برامج التنمية المهنية وقصور التدريب اثناء الخدمة وضعف الحوافز المقدمة للمعلمين للدراسات العليا أو حضور مؤتمرات علمية ثم عرض التحديات والمشكلات التي تواجه التنمية المهنية للمعلمين. وكما أوضح روؤف ، (٢٠٢٠) إلى برامج التنمية المهنية لأعضاء الإدارة

المدرسية وأهم انماطها واساليبها المعاصرة وما يمكن تطبيقه في المدارس.

وأشار بهزادى، (٢٠٢٠) إلى استخدام الريادة الإستراتيجية كمدخل لتطوير التنمية المهنية للمعلمين، حيث إن الريادة الإستراتيجية مصطلح يشير إلى ديمومة النجاح، أى النجاح المطلوب للحفاظ على مستوى الاستقرار داخل برامج التنمية المهنية.

وأشار بدرخان، (٢٠٢٠) إلى دور معايير الجودة في تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين تمثل في عقد دورات تدريبية مستمرة لمتابعة تطبيق وتنفيذ معايير الجودة في أداء المعلمين، في حين تمثل دور في تعزيز برامج التنمية المهنية في أثناء الخدمة في تشجيع المعلمين على تقبل المسؤولية عن نموهم المهني الموجه ذاتياً.

وأشار عبد السلام (٢٠١٩) إلى دور مؤسسات التنمية المهنية، ومقوماتها المادية والبشرية في الوقت الحاضر و الاهتمام بعناصر العملية التعليمية والتي على رأسها المعلم؛ وقد كان إنشاء الأكاديمية المهنية للمعلمين استجابة لهذه الدعوات؛ بهدف الاهتمام والتطوير لهذا القطاع الحيوي، والتي تم إنشائها لتكون مسئولة عن عدة مهام وأهداف من شأنها النهوض بأحوال المعلمين وباقي أعضاء هيئة التعليم، ومعاونتهم على تحقيق أهداف العملية التعليمية بأعلى كفاءة ممكنة، ولتكون المعين والمرشد للمعلم في العديد من الأمور التي يحتاج فيها لمشورة أصحاب الخبرات التربوية. يتطلبها عصر التكنولوجيا والمعلومات.

وانطلاقاً من الواقع العملي الذي تعيشه الباحثة كمعلمة بمدرسة ابتدائية، والملاحظات المستمرة التي يقدمها المعلمين من وجود بعض المشكلات الإدارية، والأكاديمية التي تواجههم، تم إجراء دراسة استطلاعية بهدف التعرف على معوقات التنمية المهنية لمعلمي المدارس الابتدائية بمحافظة دمياط ومن خلال رصد نتائج البحث الاستطلاعية التي أجريت على عينة من المعلمين، والتي توصلت إلى أن هناك الكثير من المشكلات التي تواجههم مثل ضعف التدريبات اثناء الخدمة والتدريبات المقدمة صورية بغرض وجود التدريب فقط ولا تقدم شيئاً من المعرفة أو المعلومات الحديثة، والاعباء المتزايدة على معلمى المرحلة الابتدائية خصوصاً مع تطبيق المناهج الجديدة وزيادة الكثافة في الفصول مما يصعب عمل المعلمين داخل الفصول، إضافة إلى ما توصلت إليه الدراسات السابقة من رصد لبعض المشكلات المهنية و الإدارية بمرحلة التعليم الابتدائي مثل دراسة عبدالسلام (٢٠١٩) ، ودراسة رؤوف (٢٠٢٠) فإن جميع ما سبق أجمع على أن هناك عدداً من العقبات والمشكلات والصعوبات تسبب معوقات التنمية المهنية لمعلمي المدارس الابتدائية بمحافظة دمياط وتحد من تحقيقها لأهدافها والتي تحتاج لحلول جذرية

وفي ضوء ما سبق تتمثل مشكلة البحث في السؤال الرئيس التالي:

كيف يمكن التغلب على معوقات التنمية المهنية لمعلمي المدارس الابتدائية بمحافظة دمياط؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

- ١- ما الأسس النظرية للتنمية المهنية للمعلمين؟
- ٢- ما معوقات التنمية المهنية للمعلمين في المدارس الابتدائية بمحافظة دمياط؟
- ٣- ما التوصيات والمقترحات للتغلب على معوقات التنمية المهنية للمعلمين في المدارس الابتدائية؟

أهداف البحث:**هدف البحث الراهن إلي:**

- ١- تحديد الإطار المفاهيمي والنظري للتنمية المهنية.
- ٢- الكشف عن واقع التنمية المهنية والوقوف على أهم المعوقات التي تواجه التنمية المهنية للمعلمين في المدارس الابتدائية بمحافظة دمياط
- ٣- تقديم بعض التوصيات المقترحة للتغلب على معوقات التنمية المهنية للمعلمين في المدارس الابتدائية.

أهمية البحث:

تتمثل أهمية هذا البحث فيما يلي:

- (١) يؤمل أن يكون هذا البحث إضافة إلى أدبيات العملية التربوية والمساهمة في إثراء الدراسات المتعلقة بمعوقات التنمية المهنية للمعلمين في المدارس التعليم الابتدائي.
- (٢) يستند هذا البحث إلى أهمية مرحلة التعليم الابتدائي، باعتبارها المرحلة التي تشكل شخصية الطالب.
- (٣) يمكن أن يفيد هذه البحث المسؤولين عن التعليم الابتدائي في وضع السياسات والإجراءات اللازمة في التغلب على معوقات التنمية المهنية للمعلمين في المدارس الابتدائية بما قد يؤدي لتحسين أوضاعهم والاستفادة منهم.

منهج البحث:

استخدم البحث الحالي المنهج الوصفي نظرا لأنه يقوم على جمع البيانات والحقائق وتحليلها تحليلا متعمقا وهو مناسب للبحث الحالي من حيث معرفة معوقات التنمية المهنية للمعلمين في المدارس الابتدائية.

حدود البحث: تمثل حدود البحث الحالية فيما يلي:

الحد الموضوعي: أقتصر البحث في حدها الموضوعي على دراسة معوقات التنمية المهنية للمعلمين في المدارس الابتدائية.

الحد البشري: أقتصر البحث على عينة من مديري ومعلمي مدارس التعليم الابتدائي في محافظة دمياط. **الحد الزمني:** العام الدراسي ٢٠٢٢-٢٠٢٣م.

الحد المكاني: أقتصر البحث على بعض المدارس الابتدائية بمحافظة دمياط.

مصطلحات البحث:

تشمل البحث المصطلحات التالية:

معوقات: (obstacles)

وتعرف المعوقات بأنها "الصعوبات التي تحول دون تحقيق المعلمين للحد الأعلى من مستوى الأداء". (النوفل، ٢٠١١، ص ٨)

ويعرف البحث المعوقات إجرائياً: بأنها كل الأسباب أو الصعوبات التي قد تعرقل عملية التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية عن تحقيق أهدافهم وتحسين مستوى الأداء المهني.

التنمية المهنية للمعلمين: Professional Development for Teachers

التنمية المهنية هي "عملية مستمرة للمعلمين تهدف إلى تغيير مهارات ومواقف وسلوك المعلمين لتكون أكثر كفاءة وفاعلية لمقابلة حاجات المعلمين والمجتمع. (فضل الله ورجب، ٢٠٢١، ص ٥١)

فيما تعرف إجرائياً بأنها: عملية منظمة ومخططة ومستمرة لبناء وتطوير وتأهيل المعلمين، وتهدف إلى رفع كفاياتهم المهنية من خلال أساليب ووسائل التنمية المهنية المختلفة.

الدراسات السابقة:

يتناول هذا الجزء من البحث عرضا لبعض الدراسات العربية والأجنبية ذات العلاقة بالبحث الحالية وسوف تعرض الباحثة الدراسات من الأقدم للأحدث على النحو التالي:

أولاً: الدراسات العربية:**١- دراسة زيدان (٢٠١٨):**

بعنوان: " التنمية المهنية للمعلم واتجاهاتها الحديثة سبيلنا لتطوير التعليم قبل الجامعي "
الهدف: هدفت البحث التعرف إلى التنمية المهنية للمعلم واتجاهاتها الحديثة لمواجهة تحديات العصر، فقد أضحت تطوير التعليم ضرورة لا مناص منها، باعتباره أيسر السبل لتحقيق نهضة حضارية عصرية شاملة في ظل عصر العولمة مما يمكن من مواجهة تحديات العصر ومجارات التطور التكنولوجي. المنهج: اعتمد البحث المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة وأهداف البحث، الأداة: استبانة موجهة لأعضاء الإدارة المدرسية (مديرين- وكلاء) بمدارس التعليم قبل الجامعي. العينة: طبقت على أعضاء الإدارة المدرسية (مديرين- وكلاء) بمدارس التعليم قبل الجامعي. وتوصلت نتائجها: إلى إن المعلم من أهم مدخلات العملية التعليمية، والمحور الرئيسي لها، وبالتالي فإن تناول قضاياها، وتحديد أدوارها، وتقويم وتحديث أساليب إعداده وتدريبه يسهم بلا شك في الإصلاح التربوي، لأنه المنفذ للسياسة التعليمية، ينفذها بوسائله المختلفة وطرقه المتعددة، ويتوقف نجاحه في تنفيذ هذه السياسة على درجة إتقانه لهذه الطرق والوسائل جميعها .

٢- دراسة عبد السلام (٢٠١٩):

بعنوان: "تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية بالأكاديمية المهنية للمعلم لتلبية

متطلبات الترخيص في ضوء خبرات بعض الدول "

الهدف: هدفت إلى التعرف على التغيرات واتجاهات التطوير التي سادت الفكر التربوي المعاصر خلال السنوات الأخيرة، إلى إحداث نقلة نوعية في الفكر التربوي الحديث ومفاهيم التربية، مما أدى إلى إعادة النظر في دور مؤسسات التنمية المهنية، ومقوماتها المادية والبشرية في الوقت الحاضر. المنهج: اعتمد البحث المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة وأهداف البحث، الأداة: استبانة موجهة لأعضاء الإدارة المدرسية (مديرين- وكلاء) بمدارس التعليم قبل الجامعي. العينة: طبقت على أعضاء الإدارة المدرسية (مديرين- وكلاء) بمدارس التعليم قبل الجامعي. وتوصلت نتائجها إلى الاهتمام بعناصر العملية التعليمية والتي على رأسها المعلم؛ إيماناً بأهمية هذه العناصر وضرورة رعايتها لإنجاح قطاع التعليم الذي ينعكس نجاحه على قطاعات عديدة بالمجتمع، وقد كان إنشاء الأكاديمية المهنية للمعلمين استجابة لهذه الدعوات؛ بهدف الاهتمام والتطوير لهذا القطاع الحيوي، والتي تم إنشائها لتكون مسئولة عن عدة مهام وأهداف من شأنها النهوض بأحوال المعلمين وباقي أعضاء هيئة التعليم، ومعاونتهم على تحقيق أهداف العملية التعليمية بأعلى كفاءة ممكنة، ولتكون المعين والمرشد للمعلم في العديد من الأمور التي يحتاج فيها لمشورة أصحاب الخبرات التربوية. يتطلبها عصر التكنولوجيا والمعلومات.

٣- دراسة ضحاوى (٢٠٢٠):

بعنوان: "التنمية المهنية للمعلمين في مصر بين الواقع والمأمول (تصور مقترح)"

الهدف: هدفت البحث التعرف على واقع التنمية المهنية للمعلمين في مصر وذلك من خلال عرض لمفهوم التنمية المهنية للمعلمين وأساليبها. والتعرض لواقع التنمية المهنية للمعلمين في مصر، من خلال التعرف على السياسات التعليمية. ثم الوقوف

على المعوقات التي تواجه التنمية المهنية للمعلمين بشكل عام ثم عرض التحديات والمشكلات التي تواجه التنمية المهنية للمعلمين في مصر بشكل خاص. المنهج: اعتمد البحث المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة وأهداف البحث، الأداة: استبانة موجهة للمعلمين بمدارس التعليم قبل الجامعي. العينة: طبقت على المعلمين بمدارس التعليم قبل الجامعي. وتوصلت نتائجها: إلى عرض تصور مقترح لكيفية إحداث تنمية مهنية حقيقية للمعلمين في مصر وذلك من خلال مجموعة من الآليات التي اقترحها الباحث.

٤- دراسة عطا (٢٠٢١):

بعنوان: " برامج التنمية المهنية للمعلمين في جمهورية الصين الشعبية وإمكانية الإفادة منها في مصر "

الهدف: هدفت البحث إلى التعرف على الإطار النظري لبرامج التنمية المهنية للمعلمين في الأدبيات التربوية المعاصرة. التعرف على أهم ملامح برامج التنمية المهنية للمعلمين في جمهورية الصين الشعبية على ضوء القوى والعوامل الثقافية المؤثرة، الكشف عن الجهود الحالية لجمهورية مصر العربية في مجال برامج التنمية المهنية للمعلمين، التعرف على أهم جوانب الإفادة من خبرة جمهورية الصين الشعبية في مجال برامج التنمية المهنية للمعلمين في تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في جمهورية مصر العربية على ضوء ظروف المجتمع المصري. المنهج: واعتمد البحث الحالي على المنهج المقارن؛ من خلال استخدام أسلوب المنهج الوصفي المقارن؛ لدراسة حالة الخبرة الصينية في التنمية المهنية للمعلم، وتحليلها وتفسير عوامل تميزها في ضوء السياق الثقافي لدولة الصين، الأداة: استبانة موجهة للمعلمين بمدارس التعليم قبل الجامعي. العينة: طبقت على المعلمين بمدارس التعليم قبل الجامعي. وتوصلت نتائجها: إلى أن في الصين، تحدد إصلاحات السياسة استدامة استراتيجيات التنمية المهنية للمعلمين والواجبات المرتبطة به، وبيئة السياسة التي

تعمل فيها المدارس لها أيضاً تأثير إيجابي على الدعم المؤسسي لتعاون المعلمين فمديري المدارس في الصين، ملزمون بتهيئة الظروف المواتية لتعزيز التعلم المهني للمعلمين، وقد قدم البحث آليات مقترحة للتنمية المهنية للمعلم في مصر في ضوء دراسة وتحليل الخبرة الصينية.

٥- دراسة حسين (٢٠٢١):

بعنوان: " دور الدراسات العليا التربوية في التنمية المهنية للمعلم في ضوء بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة "

الهدف: هدفت البحث إلى التعرف على واقع الدراسات العليا التربوية في التنمية المهنية للمعلم، والتغيير الناشئ على أداء المعلمين مهنيًا في ضوء التحاقهم ببرامج الدراسات العليا التربوية، ووضع تصور مقترح لتطوير برامج الدراسات العليا التربوية للارتقاء بالمعلم مهنيًا. المنهج: استخدم الباحث المنهج الوصفي. الأداة: أداة البحث استبانة موجهة إلى المعلمين الحاصلين على برامج الدراسات العليا التربوية، متضمنة ثلاثة محاور. العينة: عينة من المعلمين الحاصلين على برامج الدراسات العليا التربوية. وتوصلت نتائجها: إلى عدة نتائج منها: تمنح برامج الدراسات العليا التربوية فرصا للحصول على الوظائف القيادية، توجد عدة عوامل تؤثر في التنمية المهنية للمعلم منها ما يتعلق بالمعلم وطبيعة المهنة والسياسة التعليمية، الانفصال بين الجانب النظري لبرامج الدراسات العليا التربوية والجانب التطبيقي، ضعف توظيف المعلم للمعارف والمهارات المكتسبة من برامج الدراسات العليا، وفي ضوء النتائج أوصت البحث بجملة من التوصيات: ربط برامج الدراسات العليا التربوية باحتياجات المجتمع، تفعيل الشراكة بين كليات التربية- الدراسات العليا التربوية- والمؤسسات التربوية بالمجتمع، تبسيط الإجراءات الإدارية الخاصة بالالتحاق بالدراسات العليا التربوية.

٦- دراسة ميخائيل (٢٠٢١):

بعنوان: "التنمية المهنية للمعلمين فى ضوء مجتمعات الممارسة بالولايات المتحدة الأمريكية واستراليا وإمكان الإفادة منها فى مصر "

الهدف: هدفت البحث إلى الاستفادة من تطبيقات مجتمعات الممارسة بالولايات المتحدة الأمريكية وأستراليا؛ لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين فى مصر بما يتماشى مع طبيعة المجتمع المصري. المنهج: استخدمت البحث الحالية المنهج المقارن لملائمته لطبيعة وأهداف البحث، الأداة: استبانة موجهة للمعلمين بمدارس التعليم قبل الجامعى. العينة: طبقت على المعلمين بمدارس التعليم قبل الجامعى. وتوصلت نتائجها: إلى أبرز ملامح تطبيقات مجتمعات الممارسة؛ لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين فى الولايات المتحدة الأمريكية وأستراليا، تلا ذلك التحليل المقارنة لبيان أوجه الشبه والاختلاف، وإبراز الجهود المصرية المبذولة؛ لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين فى ضوء مجتمعات الممارسة، واشتملت الخطوة الأخيرة على النتائج والإجراءات المقترحة.

ثانيا: الدراسات الأجنبية:

راجعت الباحثة عددا من الدراسات الأجنبية المتعلقة بموضوع البحث منها:

١- سيرس، مارجریت، ستیه، باربرا (Saric, M., & Seth, B,2017):

بعنوان: "التفكير الناقد في التطوير المهني للمعلمين: التحديات والإمكانيات "

الهدف: هدفت البحث إلى التعرف التفكير النقدي في التطوير المهني للمعلمين الذي حظي باهتمام كبير في الأدبيات العلمية، وهناك إجماع ساحق حول أهميته الكبيرة لجودة عمل المعلمين. ومع ذلك، على الرغم من الدور الراسخ للتفكير، لا تزال هناك فجوة كبيرة بين الأهداف المعلنة والممارسة الانعكاسية الفعلية للمعلمين. تناولت البحث بنظرة عامة قصيرة على التعاريف المختلفة للتفكير النقدي في سياق التطوير

المهني للمعلمين. المنهج: اعتمد البحث المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة وأهداف البحث، الأداة: استبانة موجهة للمعلمين بمدارس التعليم قبل الجامعي. العينة: طبقت على المعلمين بمدارس التعليم قبل الجامعي. وتوصلت نتائجها: إلى أن الطلاب الموهوبون يتميزون باحتياجاتهم العاطفية والأكاديمية والاجتماعية، وتلبية هذه الاحتياجات يتطلب عددا من الإجراءات في العديد من جوانب النظام التعليمي. كما أوصت البحث بتوسيع إعداد برامج خاصة تهدف إلى معرفة الموهوبين، وتنمية قدراتهم واستثمارها.

٢- دى وان، سيرت وآخرون (Da Wan, C., Sirat, M., & Razak, D. A, 2018):

بعنوان: " التعليم في ماليزيا نحو أمة متطورة "

الهدف: هدفت البحث إلى أن النسبة للتعليم الابتدائي، والتسجيل فيه إلزامي، فقد حققت ماليزيا نسبة معدل الالتحاق ما يقرب من ٩٨ في المائة؛ بينما في المرحلة الثانوية، المنهج: اعتمد البحث المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة وأهداف البحث، الأداة: استبانة موجهة للمعلمين بمدارس التعليم قبل الجامعي. العينة: طبقت على المعلمين بمدارس التعليم قبل الجامعي. وتوصلت نتائجها: التركيز الأهم على رفع مستوى جودة نظام التعليم لتحسين نتائج الطلاب والتميز المؤسسي.

٣- دراسة شونج هيون، شيون وآخرون (Cheon, S., Y., & Lee, J. W, 2018):

بعنوان: "لماذا تعمل التدخلات الداعمة للاستقلالية: شرح التطوير المهني لأسلوب تحفيز المعلمين"

الهدف: هدفت البحث إلى التعرف التدخلات المصممة بعناية معلمي رياض الأطفال حتى الصف الثاني عشر باستمرار على تعلم كيفية تنفيذ أسلوب تحفيزي في الفصل الدراسي يدعم استقلالية أكبر. في هذه البحث، قمنا بالتحقيق في الموارد التي حصل

عليها المعلمون خلال هذه التدخلات التي أوضحت سبب قدرتهم على ترقية جودة أسلوبهم التحفيزي بنجاح. المنهج: اعتمد البحث المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة وأهداف البحث، الأداة: استبانة موجهة للمعلمين بمدارس التعليم قبل الجامعي. العينة: طبقت على المعلمين بمدارس التعليم قبل الجامعي. وتوصلت نتائجها: قمنا بشكل عشوائي بتعيين (٩١) معلماً بدوام كامل للمشاركة أو عدم المشاركة في برنامج التدخل الداعم للاستقلالية (ASIP) لمدة عام، وقمنا بتقييم دعم الاستقلالية بشكل طولي وثلاثة موارد وسيطة مفترضة - مكاسب في إشباع الحاجة أثناء التدريس، ومكاسب في كفاءة التدريس، واعتماد أكبر للأهداف التعليمية الجوهرية. لقد زاد ASIP من دعم استقلالية المعلمين، كما هو متوقع، وكان المصدران اللذان شرحا هذا الإنجاز التطويري المهني مكاسب تم تمكينها من التدخل في فعالية التدريس والأهداف التعليمية الجوهرية.

٤-دراسة ميلر (Koukis, N., & Jimoyiannis, 2019):

بعنوان: " MOOC للتطوير المهني للمعلمين: استكشاف تصورات المعلمين وإنجازاتهم"

الهدف: هدفت البحث إلى إعداد تقرير تتعلق بدورة تدريبية مفتوحة على الإنترنت (MOOC)، مصممة لدعم معلمي اللغة اليونانية في مدارس التعليم الثانوي في تنفيذ أنشطة الكتابة التعاونية باستخدام محرر مستندات Google (GDs) في فصولهم الدراسية. تم استخدام البيانات المسجلة من استطلاع ما بعد الاستقصاء للتحقيق في آراء المعلمين وتصوراتهم حول ميزات تصميم MOOC وإنجازاتهم الشخصية والنتائج الإجمالية لعملهم المهني وتطورهم. المنهج: اعتمد البحث المنهج الوصفي المقارن لملائمته لطبيعة وأهداف البحث، الأداة: استبيان موجه للمعلمين بمدارس التعليم قبل الجامعي. العينة: طبق على المعلمين بمدارس التعليم قبل الجامعي. وتوصلت نتائجها: قدم تحليل بيانات البحث أدلة داعمة على أن إطار التصميم كان

فعالاً في تعزيز المشاركة النشطة للمعلمين وتفاعل الأقران ودعم وتطوير قدرات تصميم التعلم لدمج الكتابة التعاونية مع GD في فصولهم الدراسية. أظهرت النتائج أن غالبية المشاركين تصوروا هذا MOOC كبيئة فعالة لتعزيز معرفتهم التربوية وممارسات الفصول الدراسية ودعم التطوير المهني المستمر.

٥- دراسة اوتومي، برستيغ وآخرون (Utami, Prestridge &)
: (Hamied,2019)

بعنوان: " التطوير المهني المستمر وتصورات المعلمين وممارساتهم - علاقة يمكن الدفاع عنها "

الهدف: هدفت البحث إلى إجراء بحث حول تأثيرات التطوير المهني المستمر (CPD) على التصورات والممارسات بشكل منفصل. المنهج: اعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي لملائمته لطبيعة وأهداف البحث، الأداة: دراسة الحالة والملاحظة والمقابلة مع المعلمين بمدارس التعليم قبل الجامعي. العينة: طبقت على المعلمين بمدارس التعليم قبل الجامعي. وتوصلت نتائجها: إلى وجود علاقة جزئية بين مشاركة التطوير المهني المستمر ومواءمة تصورات المعلم وممارساته. على وجه التحديد، كجزء من التطوير المهني المستمر (CPD)، يعد الحماس المهني للمعلم مؤشراً على التوافق الوثيق في تصورات المعلم وممارساته. تشير الآثار المستمدة من هذه البحث إلى أن زيادة الوعي مطلوب لتعزيز الحماس المهني للمعلمين لأنه يؤدي إلى التوافق بين تصورات وممارسات التدريس الجيد.

تعليق على الدراسات السابقة:

يتضح من خلال ما استعرضته الباحثة من دراسات مدى أهمية دور التنمية المهنية للمعلمين في تعزيز التميز المؤسسي لمدارس التعليم الابتدائي، والذي لقي اهتمام كثير من الباحثين.

ومن خلال استعراض الدراسات السابقة سيتم توضيح أوجه الاتفاق والاختلاف بين البحث الحالية والدراسات السابقة من حيث الموضوع والأهداف بالإضافة إلي بيان أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة. وكذلك إبراز ما تقدمه هذه البحث الحالية.

أوجه الاتفاق والاختلاف بين البحث الحالية والدراسات السابقة:

أولاً: من حيث هدف البحث:

اتفقت مع هذا البحث من حيث الهدف وهو تحديد دور التنمية المهنية للمعلمين في تعزيز التميز المؤسسى لمدارس التعليم الابتدائى مع العديد من الدراسات مثل دراسة زيدان، (٢٠١٨) ودراسة عبد السلام، (٢٠١٩) ودراسة "ضحوى، (٢٠٢٠) ودراسة "روؤف، (٢٠٢٠)

ثانياً: من حيث المنهج في البحث:

تتفق مع هذا البحث العديد من الدراسات في استخدامها المنهج الوصفي مثل دراسة "زيدان، (٢٠١٨) ودراسة "عبد السلام، (٢٠١٩) ودراسة "ضحوى، (٢٠٢٠) ودراسة روؤف، (٢٠٢٠) ودراسة "بدرخان، (٢٠٢٠) واختلف البحث مع دراسات أخرى مثل دراسة ميلر، (٢٠١٩) استخدمت المنهج الوصفى التحليلى

ثالثاً: من حيث الحدود المكانية:

يختلف هذا البحث عن الدراسات السابقة التي تم تناولها في هذا البحث في حدودها الموضوعية والبشرية والمكانية حيث أجريت بعض الدراسات في جمهورية مصر العربية في مناطق ومدن مثل سوهاج والعريش والقاهرة مختلفة. بينما يجرى هذا البحث بإذن الله تعالى في محافظة دمياط.

رابعاً: من حيث أداة البحث:

سوف يستخدم البحث الحالي الاستبانة كأداة للبحث وقد اتفق في استخدام الاستبانة مع معظم الدراسات السابقة واختلف مع دراسات أخرى مثل أبو شاويش، (ميخائيل) استخدمت الملاحظة. ودراسة ميلر، (٢٠١٩) استخدمت تحليل البيانات والملاحظة ودراسة الحالة والمقابلة

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

استفادت الباحثة من الدراسات السابقة من خلال الاطلاع على الأدب النظري والمراجع المستخدمة فيه وإثراء معلومات الباحثة حول موضوع البحث مما أسهم في صياغة مشكلة البحث وتحديد منهجية البحث المناسبة بالإضافة إلى أنها سوف تساعد في تطوير أداة البحث ومناقشة نتائجها مع نتائج البحث الحالية وأيضاً التعرف على نوع المعالجات الإحصائية المناسبة للدراسة وسوف تستفيد الباحثة من الدراسات السابقة في تفسير النتائج ومقارنتها.

أولاً: الإطار الفكري للتنمية المهنية للمعلم

نظراً لأهمية التنمية المهنية في تحسين أداء المعلمين، وتنمية مهاراتهم وقدراتهم في التعامل مع التطورات والمستجدات المعرفية والتقنية، وهو الأمر الذي يستلزم العناية بها والتغلب على المعوقات التي تواجهها أملاً في الوصول إلى جودة أداء المعلمين، وهو الأمر الذي ينعكس بدوره على تحسين مستوى طلابهم وتعد التنمية المهنية المقدمة للمعلم من أساسيات تحسين التعليم، وذلك لما لها من أهمية بالغة في تطوير أداء المعلم وهي المفتاح الأساسي لإكسابه المهارات المهنية والأكاديمية، وذلك عن طريق الأنشطة المباشرة في برامج التنمية المهنية المستدامة أو برامج التدريب الرسمية (المفرح و المطيري، ٢٠٠٧، ص١).

أ. فلسفة التنمية المهنية للمعلم:

تشير الأدبيات التربوية إلى عدد من الفلسفات التي ينادي بها الكتاب والباحثون كمدخل جديدة يبني عليها النظام التدريبي للمعلمين في ضوء متغيرات العصر، بهدف تطوير فلسفة التنمية المهنية وبرامجها المقدمة لهم بحيث تتلاءم مع المستجدات التربوية والعلمية بصفة مستمرة، لأن التدريب يمثل أكثر أشكال برامج التنمية المهنية شيوعاً وفعالية للمشاركة في الأفكار والمعلومات مع عدد كبير من المعلمين كما أن الفلسفة العامة للدولة تؤثر في فلسفة النظام التعليمي الذي يؤثر بدوره علي فلسف النظام التربوي، والذي ينعكس بدوره علي التنمية المهنية للمعلمين، وتشير الأدبيات التربوية إلى بعض الأسس التي يجب أن تبني عليها التنمية المهنية والتي تلاءم المتغيرات المعاصرة، كما أن هناك عدد من الأسس يجب مراعاتها لكي تحقق التنمية المهنية أهدافها وهي (رزق، ٢٠٠٧، ص ٣٠٩):

١. الأساس العلمي: حيث لا بد أن تستند التنمية المهنية إلى دراسات ميدانية وأسس علمية.

٢. الوظيفة: بحيث ترتبط التنمية المهنية بالعمل الميداني وتطوير الأداء

٣. المشاركة: بحيث يشارك المتدربين في تخطيط البرامج وأساليب التنفيذ.

٤. الشمولية: بحيث تشمل البرامج مختلف المستويات الإدارية

٥. توفير الظروف الملائمة: مثل التجهيزات المادية.

ب. أهداف التنمية المهنية:

تستهدف التنمية المهنية للمعلمين تحقيق أربع أهداف (عاصية، ٢٠٠٥، ص ٢٩) هي:

١. إضافة معارف جديدة إلى المعلمين

٢. تنمية المهارات المهنية لديهم.

٣. تنمية القيم المهنية الداعمة لسلوكهم وتأكيدا

٤. تمكينهم من تحقيق تربية ناجحة

وتتنوع أهداف التنمية المهنية للمعلم، وهي تدور حول النهوض والارتقاء بمستوى أداء المعلم التدريسي التربوي والسلوكي والذي يؤدي بدوره إلى الارتقاء بالعملية التعليمية في مختلف جوانبها. وعلى الرغم من اختلاف أنماط التنمية المهنية للمعلمين بدرجة كبيرة من حيث المحتوى والشكل، إلا أنها تشترك مع بعضها البعض في الهدف العام الذي تسعى إلى تحقيقه (ضحاوي وحسين، ٢٠٠٩، ص ٤٣٩).

ج. أهمية التنمية المهنية:

تلعب التنمية المهنية دوراً حيوياً في تطوير التعليم وجودته، وذلك من خلال دعم المعلم حتى يتمكن من مساعدة جميع المتعلمين من الوصول إلى أعلى مستويات التعلم والنمو، كما تتيح له الفرصة لصقل معارفه وخبراته، وتشجع تبادل الأفكار والمعلومات بين المعلم وأقرانه، وتتيح له الفرصة لكي يترجم النظريات والبحوث العلمية إلى ممارسات وأداءات فعلية داخل فصول المدرسة، مما يعكس بدوره على المتعلم والذي يعد محور الارتكاز والغاية الأساسية لجميع مجهودات التنمية المهنية وبرامجها المتنوعة (وجدي، ٢٠١٢، ص ٣٦). وتتبع أهمية برامج التنمية المهنية للمعلم من أهمية المعلم ومن أهمية الدور المنوط به فهو حجر الزاوية في العملية التعليمية، والتي تتيح الفرص لاستكشاف أدواراً جديدة للمعلم، وتساعد في إكساب أساليب تعليمية جديدة للمعلم، كما تساعد المعلمين في تحسين ممارساتهم المهنية.

د. مبررات الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلمين:

هناك مجموعة من المبررات التي تدعو إلى الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلمين من أهمها:

١- الانفجار المعرفي: يشهد العصر الذي نعيشه تطوراً علمياً في شتى مجالات الحياة، ويسير هذا التطور بمعدلات فائقة السرعة نتيجة للنمو المتزايد في المعرفة بفروعها المختلفة، فلم تعد المعرفة ثابتة أو محددة بنقطة بداية ونهاية، ولكنها

متغيرة ولا نهائية، وأصبح حجم المعرفة يتضاعف سريعاً، ونتيجة لهذه التغيرات السريعة في التطور المعرفي أصبح من المستحيل أن يبقى المعلم بمعزل عما يستحدث من حوله (الطاهر، ٢٠١٠، ص ص ٢١-٢٤).

٢- **التطور التكنولوجي:** تعد الثورة التكنولوجية أهم سمات العصر الحالي، والتي ساهمت في إلغاء القيود والحواجز بين البلاد، سواء في الوقت أو المسافة ولم يعد التطور التكنولوجي بعيداً عن مجال التعليم، بل اتسع استخدامه في العملية التعليمية مثل استخدام أجهزة العرض والحاسبات الآلية وشرائط الفيديو وغيرها من الأجهزة الحديثة، وهذا يتطلب من المعلم أن يكون واعياً باستخدام هذه المستحدثات وتوظيفها في التعليم من أجل تحسين وزيادة الفاعلية (المركز القومي للبحوث التربوية، ٢٠٠٩، ص ١٠).

وعلى الرغم من أهمية تكنولوجيا التعليم للمعلم، وأنها تمثل جزءاً أساسياً من حياته المهنية والشخصية، إلا أنه لا يزال كثير من المعلمين يجهلون استخدام الحاسب الآلي، ويرجع ذلك لنقص تدريبهم، أو انعدامه تماماً

٣- العولمة وتحدياتها:

أصبح العالم اليوم يشبه قرية كونية صغيرة في ظل ثورتي الاتصال والمعلومات مما يحتم على أي نظام تعليمي التسلح بخبرات وقدرات متميزة، حتى يستطيع التعامل مع آليات العصر، والتفاعل مع ظروفه والانتفاع بكل ما هو جديد، مع المحافظة على القيم التاريخية والأخلاقية التي تجمع بين الأصالة والتجديد، وهذه السرعة وتلك المتغيرات تحتاج إلى نوعية معينة من العمالة على مستوى عال من التعليم والتدريب خاصة المعلم فهو عصب العملية التعليمية (عبد الحليم، ٢٠٠٨، ص ٣٤).

٤- تعدد أدوار المعلم:

تغير دور المعلم في عصرنا الحالي نتيجة التقدم العلمي والتكنولوجي، وهذا ما أثبتته نتائج بعض الدراسات السابقة؛ ويرجع ذلك لكثرة المتطلبات وتعدد الأدوار التي يجب أن يقوم بها المعلم، وهو الأمر الذي يتطلب توافر معلم كفاء في المرحلة الابتدائية خاصة لإعداد أجيال جديدة في حاجة لينمي لديهم صفات شخصية وأنماط سلوكية ومهارات جديدة (عبد الهادي، ٢٠٠٧، ص ٤٩).

مراحل التنمية المهنية:

تمر التنمية المهنية للمعلمين بأربع مراحل أساسية هي:

أ. المرحلة الأولى: تحديد الاحتياجات التدريبية:

تمثل هذه المرحلة محور الارتكاز ونقطة البداية، والخطوة الأولى في عملية التخطيط للتنمية المهنية، لتحديد الفئات التي تحتاج للاحتاق بالبرامج من المعلمين، وتحديد الموضوعات المناسبة في البرامج من أجل الوصول إلى التغيير المنشود في معارف ومهارات واتجاهات المعلمين، وكذلك اختيار المدربين، والوسائل المناسبة (ضحوي وحسين، ٢٠٠٩، ص ١٧٩). والاحتياجات التدريبية للمعلمين هي عبارة عن الفرق أو الفجوة بين ما يمتلكه المعلمين من معارف ومهارات واتجاهات وبين ما ينبغي ان تكون عليه معارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم.

ب. المرحلة الثانية تخطيط التنمية المهنية:

وتتضمن هذه المرحلة عملية من أهم العمليات وهي التخطيط وتصميم العناصر المكونة للبرامج. وتمثل هذه المرحلة أهم المراحل حيث يتم من خلالها تحديد الأهداف المراد تحقيقها، وكذلك تحديد أوجه القصور والتي في حاجة، وتحدد نوع البرامج التدريبية اللازمة لتحقيق الأهداف المنشودة في ضوء نتائج تقييم الأداء.

وتحتوي هذه المرحلة على تحديد ما يلي أهداف البرنامج، محتوى البرامج، أساليب التنمية المهنية، مكان تنفيذ البرنامج، توقيت تنفيذ البرنامج تكلفة البرنامج (ضحاوي وحسين، ٢٠٠٩، ص ١٨٧).

ج. المرحلة الثالثة: تنفيذ التنمية المهنية:

في هذه المرحلة يتم تحويل الأهداف إلى واقع عملي وتطبيقها، حيث يتم ترجمة ما تم تخطيطه وتصميمه إلى حيز التنفيذ لتحقيق أهداف البرنامج، ويتعاون في هذه المرحلة جميع الأطراف المعنية لتحقيق الإنجاز المطلوب (حمدي، ٢٠٠٥، ص ١٤٦).

د. المرحلة الرابعة تقويم التنمية المهنية:

تعد عملية تقويم التنمية المهنية إحدى الخطوات الأساسية والتي يمكن من خلالها الوقوف على ما تحقق من أهداف، والتعرف على نقاط القوة والضعف في البرنامج، كما تساعد عملية التقويم في تحسين عمليتي التخطيط والتصميم للبرامج المقبلة (الصادق، ٢٠١٢، ص ٨٧).

وتلك المراحل تبدأ من حصر الاحتياجات التدريبية للمعلمين ثم التخطيط في ضوءها ثم التنفيذ وتنتهي بالتقويم

ثانياً: واقع التنمية المهنية لمعلمي المدارس الابتدائية (نظرياً):

نال معلم المرحلة الابتدائية عناية كبيرة في الخمس سنوات الأخيرة من عام (٢٠١٤ - ٢٠١٩) وذلك لأنه أهم عناصر المنظومة التعليمية، وتتعدد أدواره التربوية ومن أهمها: أنه ومعلم وقدوة ومثل أعلى للطفل في هذه المرحلة بالغة الأهمية، ومشارك في إعداد النشء، ولذا فقد شهدت الحقبة الثانية من الألفية الثالثة اهتماماً واضحاً بالتنمية المهنية لمعلمي التعليم الابتدائي، في البرامج التدريبية المقدمة لهم، ويتضح ذلك من حرص وزارة التربية والتعليم على الاهتمام بمناهج ومعلمي الصفوف الأولى واستحداث مناهج جديدة (2,0) وتقديم حافز خاص لمن يقوم بتدريس

المناهج الجديدة للصفوف الأولى من المرحلة الابتدائية والحرص على تدريب هؤلاء المعلمين بصفة مستمرة وحتى يقوموا بأدوارهم بالصورة المأمولة، ولكن تقف كثافة الفصول وتقدم الوسائل التعليمية وضعف امكانيات المدارس عائقاً ومعوقاً في عمل المعلمين وتمييزهم مهنيًا (وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني، ٢٠١٩).

ثالثاً: معوقات التنمية المهنية لمعلمي المدارس الابتدائية:

من خلال الرجوع إلى الأدبيات وأهمها الدراسات والبحوث السابقة التي تناولت التنمية المهنية، تبين أن هناك كثيراً من المعوقات التي تواجه التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية ومن أهمها ما أشارت إليه دراسة (ميخائيل، ٢٠٢١، ص ٥٥٦):

١. أساليب التنمية المهنية يغلب عليها الطابع النظري وتقليدية .
 ٢. التجهيزات المتعلقة بالتنمية المهنية محدودة وغير كافية
 ٣. عدم كفاية البرامج والدورات التدريبية التي تعقد لمعلمي المعاهد الابتدائية.
 ٤. ثبات أهداف التدريب رغم التطور السريع في المعرفة.
 ٥. أن أهداف التدريب غير معلنة للمتدربين.
 ٦. قلة الوسائل التعليمية اللازمة لنجاح البرامج التدريبية.
 ٧. ضعف تحقيق تكافؤ الفرص المعلمين في حضور البرامج التدريبية.
 ٨. ضعف الامكانيات المادية المخصصة للتنمية المهنية.
- وما أشارت إليه دراسة (رؤوف ٢٠٢٠، ص ٤٠):
- أ. يغلب على البرامج التدريبية الطابع النظري وتقل ورش العمل والأساليب العملية.
 - ب. المادة التدريبية غير معتمدة.
 - ج. عدم وجود آليات ثابتة لاختيار المدربين.
 - د. لا توجد حقيبة تدريبية ولا دليل للمدرب والمتدرب
 - هـ. ضعف ارتباط برامج التدريب بالاحتياجات التدريبية في كثير من الأحيان
 - و. بيئة العمل لا تساعد المتدربين على تطبيق ما تعلموه للخوف من التجريب.

ز. وتري الباحثة أن هناك ضعفاً في التنسيق بين الجهات المسؤولة عن تنفيذ برامج التنمية المهنية للمعلمين، والجهات المعنية بتخطيط هذه البرامج، وأيضاً ضعف الارتباط بين الاحتياجات التدريبية والبرامج التي يتم تنفيذها لمعلمي التعليم الابتدائي كما أشارت دراسة (السيد، ٢٠١٧ ص ٢٩٦) إلى ما يلي:

١- ضعف الاهتمام بالتنمية المهنية لمعلمي المدارس الابتدائية بمحافظة دمياط.
٢- أن التنمية المهنية للمعلمين بالمدارس الابتدائية بمحافظة دمياط تحتوي على كثير من السلبيات وندرة الإيجابيات.

وأكدت تقارير التوجيه الفني ببعض الإدارات التعليمية على ضرورة النهوض بالتنمية المهنية المقدمة لمعلمي التعليم الابتدائي ويحتاج ذلك إلى علاج المعوقات التي تواجهها.

رابعاً: الدراسة الميدانية:

هدفت الدراسة الميدانية إلى ما يلي:

١- التعرف على معوقات التنمية المهنية لمعلمي المدارس الابتدائية.
٢- الاستفادة من نتائج الدراسة الميدانية في وضع التوصيات والمقترحات للتغلب على معوقات التنمية المهنية لمعلمي المدارس الابتدائية.

مجتمع البحث وعينتها:

يتكون مجتمع البحث من مديري ومعلمي المدارس الابتدائية بمحافظة دمياط التابعين لوزارة التربية والتعليم والبالغ عددهم (٤٠٣) مدير وعدد معلمين (٩٧٠٤) بإجمالي (١٠١٠٧) مديراً ومعلمياً وذلك طبقاً للبيانات الصادرة من مديرية التربية والتعليم بمحافظة دمياط، في كل من الإدارات التعليمية التالية: دمياط، دمياط الجديدة، فارسكور، كفر سعد، عزبة البرج، كفر البطيخ، الزرقا، الروضة، السرو، ميت أبو غالب (مديرية التربية والتعليم بدمياط، ٢٠٢٣)،

وفقاً لمعادلة كرجسي ومورغان (krejcie & Morgan,1970) تبين أن عينة الدراسة هي (٣٧٥) معلماً على الأقل، وقامت الباحثة بتوزيع (٤٥٠) استبانة على عينة اختيرت بطريقة عشوائية طبقية من معلمى كل مدارس الابتدائية في محافظة دمياط البالغ عددها (٤٠٣) مدرسة ابتدائية. وتم استرجاع (٤٠٠) استبانة صالحة بعد استبعاد الغير صالح من العينة العشوائية الطبقية من المدارس الابتدائية الحكومية، وتستخدم هذه المعادلة في حساب وتحديد حجم العينة بمعلومية حجم مجتمع الدراسة عند مستوى دلالة (٠.٠٥) أي أن اختيار حجم العينة وتحديد جوانبه بواسطة هذه المعادلة يمثل مجتمع الدراسة تمثيلاً تاماً بمستوى ثقة (٠.٩٥)

أداة البحث: لجمع البيانات والمعلومات سوف يستخدم البحث:

الاستبانة: للتعرف من خلالها على معوقات التنمية المهنية للمعلمين بالمدارس الابتدائية في محافظة دمياط.

نتائج البحث الميدانية وتفسيرها:

لتفسير نتائج أفراد الدراسة على الاستبانة ومناقشتها قامت الباحثة بتحليل وتفسير ومناقشة النتائج تبعاً لأسئلة البحث كما يلي:

معوقات التنمية المهنية لمعلمى المدارس الابتدائية بمحافظة دمياط

جدول (١)

معوقات التنمية المهنية لمعلمى المدارس الابتدائية بمحافظة دمياط

الترتيب	درجة التحقق	الانحراف المعيارى	المتوسط الحسابى	الابعاد
١	عال جدا	١,١١	٤,٧	معوقات إدارية
٣	عال	١,١٢	٣,٨٢	معوقات مهنية
٢	عال جدا	١,١٧	٤,٣١	معوقات مادية
	عال جدا	١,١٣	٤,٢٧	معوقات التنمية المهنية لمعلمى المدارس الابتدائية بمحافظة دمياط

ويلاحظ من جدول (١) أن المتوسط العام لدرجة تقدير أفراد عينة الدراسة لمستوى معوقات التنمية المهنية لمعلمي المدارس الابتدائية بمحافظة دمياط قد جاء عال جدا بشكل عام، وقد احتل بعد "معوقات إدارية" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤,٧) وبدرجة تحقق (عال جدا)، يليه في المرتبة الثانية بعد "معوقات مادية" بمتوسط حسابي (٤,٣١) وبدرجة تحقق (عال جدا) ثم في المرتبة الثالثة بعد "معوقات مهنية" بمتوسط حسابي (٣,٨٢) وبدرجة تحقق (عال). وفيما يلي مناقشة لكل بعد من أبعاد معوقات التنمية المهنية لمعلمي المدارس الابتدائية بمحافظة دمياط على النحو التالي:

البعد الأول: معوقات إدارية

تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ودرجة التحقق، والترتيب لعبارات البعد الأول (معوقات إدارية)، وذلك كما في جدول (٢):

جدول (٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة التحقق والترتيب لاستجابات

أفراد الدراسة لعبارات البعد الأول: "معوقات إدارية"

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحقق	الترتيب
١	غياب الرؤية المشتركة التي تركز على التنمية المهنية للمعلمين بمدارس التعليم الابتدائي	٤,٠	١,١	عال	٧
٢	تركيز إدارات المدارس والمعلمين على إنهاء مهام العمل العاجلة، دون الالتفات لأنشطة التنمية المهنية بعيدة المدى.	٤,١	١,٢	عال	٦
٣	كثرة الأعباء الإدارية والفنية الملقاة على عاتق معلمى التعليم الابتدائي	٤,٥	١,١	عال جدا	١
٤	غياب التوعية الكافية بأهمية برامج التنمية المهنية وأساليبها بالمدارس الابتدائية.	٣,٩	١,١	عال	٨
٥	ضعف اهتمام المدرسة بالتعلم المستمر والمبادرات التطويرية للمعلمين.	٤,٢	١,٠	عال	٤
٦	ضعف تركيز برامج التنمية المهنية على معالجة المشكلات التي تواجه معلمى المدارس الابتدائية.	٤,٣	١,٠	عال جدا	٣
٧	ضعف الحس العام في المدرسة بضرورة التعلم المستمر والمبادرة والتطوير.	٣,٨	١,٣	عال	٩
٨	الخوف من النقد عند استخدام أساليب التنمية المهنية في العمل التربوي داخل المدارس الابتدائية	٣,٣	١,٢	متوسط	١٠
٩	قلة الزيارات الداخلية والخارجية التي يقوم بها معلمو المدارس الابتدائية	٤,٢	١,١	عال	٥
١٠	ضعف درجة تبادل الخبرات بين المدارس المعتمدة والحاصلة على الجودة والمدارس الابتدائية غير المعتمدة لنقل خبرات المعلمين وتنميتهم مهنيًا.	٤,٤	١,٠	عال جدا	٢
الإجمالي		٤,٧	١,١١	عال جدا	

يتضح من الجدول (٢) الذي بعد "تضمن معوقات إدارية" (١٠) عبارات جاءت (٦) منها بدرجات تحقق عال بمتوسط حسابي (٤,٢-٣,٣) بينما جاءت عبارة واحدة بدرجة تحقق متوسطة بمتوسط حسابي (٣,٣) كما جاءت (٣) عبارات بدرجة تحقق عال جدا بمتوسط حسابي يتراوح بين (٤,٥-٤,٣) والعبارات معظمها (عال) وفقاً للمقياس الخماسي المتدرج، وتراوحت المتوسطات الحسابية لها ما بين (٣,٣) -

(٤,٥)، كما بلغ المتوسط الحسابي العام (٤,٧) بدرجة تحقق عال جداً للبعد ككل وهذا يتفق مع دراسة عطا (٢٠٢١)

وقد حصلت العبارة (٣) والتي تنص على " كثرة الأعباء الإدارية والفنية الملقاة على عاتق معلمى التعليم الابتدائى " على المرتبة الأولى بمتوسط حسابى (٤,٥)، وانحراف معيارى (١,١)، وبدرجة تحقق عال جداً وتعزو الباحثة ذلك لما يعانيه معلمى المرحلة الابتدائية من أعباء وظيفية داخل المدرسة وخارجها، وهذا يتفق مع دراسة زيدان (٢٠١٨).

بينما حصلت العبارة (٨) والتي تنص على " الخوف من النقد عند استخدام أساليب التنمية المهنية في العمل التربوى داخل المدارس الابتدائية " على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابى (٣,٣)، وانحراف معيارى (١,٢)، وبدرجة متوسط وتعزو الباحثة ذلك لأن معلمى المرحلة الابتدائية يواجهون النقد دائماً فلا يؤثر فيهم الخوف من النقد، وهذا يتفق مع دراسة ضحاوى (٢٠٢٠).

البعد الثانى: معوقات مهنية

تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ودرجة التحقق، والترتيب لعبارات البعد الثانى (معوقات مهنية)، وذلك كما في جدول (٣):

جدول (٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة التحقق والترتيب لاستجابات

أفراد الدراسة لعبارات البعد الثاني: "معوقات مهنية"

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحقق	الترتيب
١	انتشار ثقافة العزلة والعمل الفردي بين معلمى المدارس الابتدائية	٣,٢	١,٠	متوسط	٧
٢	زيادة عدد الحصص لسد العجز بما لا يمكن المعلمين من التعلم والاستفادة من بيئة العمل	٤,٨	١,٠	عال جدا	١
٣	كثافة عدد الطلاب في الفصل الواحد مما يشغل المعلمين عن متابعة أعمالهم.	٤,٧	١,١	عال جدا	٢
٤	كثافة محتوى المقرر الدراسى الذي يستهلك جهد المعلمين ووقتهم	٤,٦	١,٢	عال جدا	٣
٥	ضعف الدافعية لمهنة التعليم بشكل عام.	٣,٠	١,٣	متوسط	٩
٦	ضعف مهارة القراءة والبحث والاطلاع في التنمية المهنية لدى معلمى المدارس الابتدائية.	٣,١	١,٢	متوسط	٨
٧	انخفاض قدرات المعلمين بالمدارس الابتدائية على التواصل الجيد مع وسائل التكنولوجيا الحديثة	٣,٢	١,٢	متوسط	٦
٨	ضعف مهارة البحث العلمى لدى معلمى المدارس الابتدائية	٣,٣	١,٢	متوسط	٥
٩	زيادة أعباء التدريس بما يضعف التعاون بين المعلمين	٤,٥	٠,٩	عال جدا	٤
الإجمالي		٣,٨٢	٤,٨	عال	

يتضح من الجدول (٣) تضمن بُعد معوقات مهنية (٩) عبارات جاءت (٥) منها بدرجات تحقق متوسطة بمتوسط حسابى (٣,٠-٣,٣) بينما جاءت (٤) عبارات بدرجة تحقق عال جدا بمتوسط حسابى يتراوح بين (٤,٥-٤,٨) والعبارات معظمها (متوسطة) وفقاً للمقياس الخماسى المتدرج، وتراوحت المتوسطات الحسابية لها ما بين (٣,٠-٤,٧)، كما بلغ المتوسط الحسابى العام (٣,٨٢) بدرجة تحقق عال للبعد ككل وهذا يتفق مع دراسة زيدان (٢٠١٨)

وقد حصلت العبارة (٢) والتي تنص على " زيادة عدد الحصص لسد العجز بما لا يمكن المعلمين من التعلم والاستفادة من بيئة العمل" على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤,٨)، وانحراف معياري (١,٠)، وبدرجة تحقق عال جدا وتعزو الباحثة ذلك لما يعانيه معلمى المرحلة الابتدائية من زيادة عدد الفترات لسد العجز في المعلمين، وهذا يتفق مع دراسة ضحاوى (٢٠٢٠).

بينما حصلت العبارة (٥) والتي تنص على " ضعف الدافعية لمهنة التعليم بشكل عام " على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٣,٠)، وانحراف معياري (١,٣)، وبدرجة متوسط وتعزو الباحثة ذلك لأن معلمى المرحلة الابتدائية يعانون من ضعف الحافز المادى والمعنوي، وهذا يتفق مع دراسة حسين (٢٠٢١).

البعد الثالث: معوقات مادية

تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ودرجة التحقق، والترتيب لعبارات البعد الثالث (معوقات مادية) وذلك كما في جدول (٤)

جدول (٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة التحقق والترتيب لاستجابات

أفراد الدراسة لعبارات البعد الثالث: "معوقات مادية"

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحقق	الترتيب
١	قلة توفير الحوافز الكافية لتشجيع معلمي المدارس الابتدائية على الالتحاق ببرامج التنمية المهنية	٤,٦	١,١	عال جدا	٢
٢	ضعف الحافز المادي عند الحصول على الدراسات العليا للمعلمين	٤,٥	١,١	عال جدا	٣
٣	قلة دعم أنشطة التنمية المهنية داخل المدارس الابتدائية	٤,٠	١,٣	عال	٨
٤	قلة توفير المطبوعات الخاصة ببرامج وأساليب واتجاهات التنمية المهنية كالأدلة والكتب والدوريات المهنية.	٤,٤	١,٢	عال جدا	٤
٥	اقتصار برامج التدريب والترقية على التخصص فقط	٤,٧	١,٠	عال جدا	١
٦	قلة موارد المدارس الابتدائية وضعف تجهيزاتها	٤,٢	١,٢	عال جدا	٦
٧	ندرة وسائل التعليم الحديثة التي تساعد في التدريس داخل الفصول التعليمية	٤,٢	١,١	عال جدا	٧
٨	تواضع الإمكانيات مما يجعل معظم برامج التدريب قصيرة المدة ولا تحقق الغرض منها	٣,٩	١,٤	عال	٩
٩	تحمل المعلمين نفقات الانتقال الى التدريب	٤,٣	١,٢	عال جدا	٥
الإجمالي		٤,٣١	١,١٧	عال جدا	

يتضح من الجدول (٤) تضمن بعد "معوقات مادية" (٩) عبارات جاءت (٧) منها بدرجات تحقق عال جدا بمتوسط حسابي (٤,٢-٤,٧) بينما جاءت (٢) عبارتين بدرجة تحقق عال بمتوسط حسابي يتراوح بين (٣,٩-٤,٠) والعبارات معظمها (عال جدا) وفقاً للمقياس الخماسي المتدرج، وتراوحت المتوسطات الحسابية لها ما بين (٣,٩-٤,٧)، كما بلغ المتوسط الحسابي العام (٤,٣١) بدرجة تحقق (عال جدا) للبعد ككل وهذا يتفق مع دراسة ميخائيل (٢٠٢١)

وقد حصلت العبارة (٥) والتي تنص على " اقتصار برامج التدريب والترقية على التخصص فقط " على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤,٧)، وانحراف معياري (١,٠)، وبدرجة تحقق عال جدا وتعزو الباحثة ذلك لأن معظم التدريبات للمعلمين تكون قاصرة على برامج التدريب والترقية على التخصص فقط وليس للتنمية المهنية والمعرفية للمعلمين، وهذا يتفق مع دراسة حسين (٢٠٢١).

بينما حصلت العبارة (٨) والتي تنص على " تواضع الإمكانيات مما يجعل معظم برامج التدريب قصيرة المدة ولا تحقق الغرض منها " على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٣,٩)، وانحراف معياري (١,٤)، وبدرجة عال وتعزو الباحثة ذلك لأن قاعات التدريب تكون متواضعة الامكانيات ومدة التدريب قصيرة لا تزيد عن عدة ساعات وبضعة أيام، وهذا يتفق مع دراسة عبد السلام (٢٠١٩).

خامساً: التوصيات والمقترحات:

- يمكن طرح بعض التوصيات والمقترحات للتغلب على معوقات التنمية المهنية لمعلمي التعليم الابتدائي وتطويرها فيما يلي:
- ١) إعداد وتجهيز العدد الكافي من قاعات ومراكز التدريب بالإدارات التعليمية.
 - ٢) إنشاء هيئة مستقلة للتنمية المهنية.
 - ٣) الأخذ بمعايير الجودة الشاملة فيما يتعلق بالتنمية المهنية للمعلمين
 - ٤) ينبغي وضع دليل لأنشطة التنمية المهنية للمعلمين
 - ٥) نشر ثقافة التنمية المهنية وأهميتها بين المعلمين في التعليم الابتدائي.
 - ٦) تفرغ هيئة الاشراف والمدربين المشاركين في التنمية المهنية.
 - ٧) تزويد قاعات التدريب بأحدث الأجهزة اللازمة.
 - ٨) عقد اجتماعات دورية للمعلمين حول أهمية التنمية المهنية وسبل تطويرها.

- (٩) زيادة الدافعية لدي المعلمين للمشاركة الفعالة في برامج التنمية المهنية من خلال توافر شهادات معتمدة للمشاركين فيها، وتكريم المتميزين منهم.
- (١٠) توفير الميزانية الكافية للتنمية المهنية.
- (١١) ربط تقارير تقويم أداء المعلمين بحضور برامج التنمية المهنية.
- (١٢) توفير بيئة داعمة وجاذبة لبرامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمين.
- (١٣) تقديم حوافز وبدلات سفر كافية للمعلمين المشاركين في التنمية المهنية لتشجيعهم على حضورها.
- (١٤) تجهيز وتفعيل وحدة التدريب بكل مدرسة ابتدائية.
- (١٥) اختيار أوقات مناسبة لبرامج التنمية المهنية لتشجيع المشاركة فيها.
- (١٦) الاستفادة من البحوث العلمية في تطوير التنمية المهنية للمعلم.
- (١٧) مشاركة المعلمين في التخطيط للتنمية المهنية وتحديد الأولويات.
- (١٨) نشر خطة التنمية المهنية لكل عام تدريجي على المعلمين وجميع المعنيين.
- (١٩) إعداد دليل سنوي لمجالات التنمية المهنية وتوزيعه على المعلمين بالتعليم الابتدائي
- (٢٠) حصر الاحتياجات التدريبية للمعلمين ودراستها من خلال متخصصين.
- (٢١) الاتجاه نحو اللامركزية كلما أمكن في تنفيذ برامج التنمية المهنية.
- (٢٢) تشجيع المؤتمرات المحلية والاقليمية والدولية في مجالات التنمية المهنية والبشرية.
- (٢٣) عمل شراكة وتعاون بين المؤسسات التعليمية والمجتمعية وكلية التربية والاستفادة من خبراتهم في تطوير التنمية المهنية للمعلم.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- ابو شاويش، سحر سليمان على (٢٠٢٠). دور مديري مدارس المرحلة الأساسية الحكومية في التنمية المهنية لمعلمي العلوم وعلاقته بإدارة التميز، (رسالة ماجستير غير منشورة) كلية التربية جامعة الازهر-غزة.
- بدرخان، سوسن سعد الدين (٢٠٢٠). دور أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة في ضوء معايير الجودة ومعوقات ذلك. مؤتمة للبحوث والدراسات، الأردن، ٣٤(٢)، ١٣-٥٠.
- بهزادي، كلثوم حسين عوض (٢٠٢٠). الريادة الإستراتيجية كمدخل لتطوير التنمية المهنية للمعلمين بدولة الكويت، مستقبل التربية العربية، ٢٧(١٢٥)، ٣٨٩-٤٧٨.
- حسين، علي أحمد علي (٢٠٢١). دور الدراسات العليا التربوية في التنمية المهنية للمعلم في ضوء بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة، المجلة التربوية لتعليم الكبار، ٢(٤)، ٦٢-٩٠.
- حمدي، عفاف صلاح (٢٠٠٩). التدريب التربوي في ضوء التحولات المعاصرة، دار الفكر العربي، القاهرة.
- ضحاوي، بيومي محمد، أحمد، كمال عبد الوهاب، طلبة، ماجد سعيد محمد (٢٠٢٠). التنمية المهنية للمعلمين في مصر بين الواقع والمأمول (تصور مقترح). مجلة كلية التربية بالعريش ٢٠٢٠، ٢٣(١)، ١٤٥-١٦٧.
- ضحاوي، بيومي محمد وحسين، سلامه عبد العظيم (٢٠٠٩). التنمية المهنية للمعلمين مدخل جديد نحو إصلاح التعليم، مجلة التطوير التربوي، ٨(٥٦)، ٦٣-٦٥.
- عبد السلام، محمد شريف (٢٠١٩). تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية بالأكاديمية المهنية للمعلم لتلبية متطلبات الترخيص في ضوء خبرات بعض الدول، مجلة كلية التربية (أسيوط)، ٣٥(٢)، ٨٨-١٥٧.
- عبد الهادي، ابتسام رمضان (٢٠٠٧). التنمية المهنية لمعلمات رياض الاطفال في مصر وانجلترا دراسة مقارنة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة طنطا، مصر.
- العابصرة، أحمد (٢٠١٧). التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، رسالة المعلم، الأردن، ٤٣(٤)، ٢٨-٣٩.

عبد الحليم، طارق حسين (٢٠٠٨). التنمية المهنية للمعلمين في مصر على ضوء الخبرة اليابانية والأمريكية والانجليزية، دار العلوم للنشر والتوزيع، القاهرة.

عطا، رجب أحمد (٢٠٢١). برامج التنمية المهنية للمعلمين في جمهورية الصين الشعبية وإمكانية الإفادة منها في مصر، مجلة كلية التربية، ١٨ (١٠٧)، ص ١٣١-٢٣٣.

فضل الله، أبو علفة، محمد رجب، عبد العظيم، ريم أحمد (٢٠٢١). التنمية المهنية للمعلمين على ضوء فلسفتي: التعلم الاجتماعي الوجداني، وريادة الأعمال، وتطبيقاتهما. مجلة كلية التربية بالعريش، ٩ (٢٧)، ٥١-١٠١.

رعوف، عبدربه، أسامة، محمود قرني، علي مخلوف، سميحة (٢٠٢٠). تطوير برامج إعداد القيادات المدرسية على ضوء معايير اعتماد التنمية المهنية لهيئة التعليم المقدمة من الأكاديمية المهنية للمعلمين، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، ١٤ (١٣)، ٢٩-٦١.

رزق، حنان عبد الحليم (٢٠٠٧). تدريب مديري المدارس الثانوية اثناء الخدمة في ضوء ممارستهم لمهامهم وواجباتهم المهنية، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، ٦٥ (١)، ص ١٢٠-٢١٢.

المطيري، رداد مرزوق (٢٠١٤). درجة تطبيق الإدارة المركزية واللامركزية في المناطق التعليمية في دولة الكويت من وجهة نظر مديري المدارس (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

زيدان، محمد سالم، السيد (٢٠١٨). التنمية المهنية للمعلم واتجاهاتها الحديثة سبيلنا لتطوير التعليم قبل الجامعي، مجلة كلية التربية، بورسعيد، ٢٤ (٢٤)، ٣٠٩-٣٤٩.

الصادق، فاطمة السيد (٢٠١٣). تصور مقترح لنظم اعتماد برامج التنمية المهنية للمعلمين في مصر في ضوء خبرات بعض الدول رسالة ماجستير، كلية التربية جامعة بنها.

الطاهر، رشيدة أحمد السيد (٢٠١٠). التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الاتجاهات العالمية، تحديات وطموحات، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية.

السيد، محمد إبراهيم عبده (٢٠١٧). التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية في ضوء الاتجاهات الحديثة، مجلة العلوم التربوية، القاهرة، ٢ (٢)، ٢٩٢-٣٦٢.

النوفل، نورة بنت بداح بن محمد (٢٠١١). معوقات فاعلية أداء المشرفات التربويات للمرحلة الابتدائية بمدينة الرياض، (رسالة ماجستير غير منشورة) كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية،

المفرح، بدرية والمطيرى عفاف (٢٠٠٧). "الاتجاهات المعاصرة في إعداد المعلم وتنمية مهنية"، وزارة التربية، قطاع البحوث التربوية والمناهج، إدارة البحوث والتطوير التربوي، وحدة التجديد التربوي، الكويت.

المركز القومي للبحوث التربوية (٢٠٠٩). التنمية اللامركزية في التعليم، المكتبة العصرية، القاهرة.

ميخائيل، إنجي طلعت نصيف (٢٠٢١). التنمية المهنية للمعلمين في ضوء مجتمعات الممارسة بالولايات المتحدة الأمريكية وأستراليا وإمكان الإفادة منها في مصر، المجلة التربوية لكلية التربية بسوهاج، ٨١(٨١)، ٥٠٥-٦٠٤.

وجدي، أمل محمد (٢٠١٢). تطوير التنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم العام في مصر في ضوء الخبرة الفرنسية، رسالة دكتوراه غير منشورة، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، مصر.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Cheon, S. H., Reeve, J., Lee, Y., Lee, J. W. (2018). Why autonomy-supportive interventions work: Explaining the professional development of teachers' motivating style. *Teaching and Teacher Education*, 69, 43-51 .
- Da Wan, C., Sirat, M., & Razak, D. A. (2018). Education in Malaysia towards a developed nation.
- Koukis, N., & Jimoyiannis, A. (2019). MOOCS for teacher professional development: exploring teachers' perceptions and achievements. *Interactive Technology and Smart Education*.
- Saric, M., & Steh, B. (2017). Critical reflection in the professional development of teachers: Challenges and possibilities. *CEPS journal*, 7(3), 67-85 .
- Utami, I. L. P., Prestridge, S., Saukah, A., & Hamied, F. A. (2019). Continuing Professional Development and teachers' perceptions and practices-A tenable relationship. *Indonesian Journal of Applied Linguistics*, 9(1), 108-118.

