



التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي في مصر: التحديات وسبل مواجهتها

محمد محروس، عبد المعين هندي، منال يوسف*

قسم أصول التربية، كلية التربية، جامعة سوهاج، سوهاج 82524، مصر

*الباحث المسؤول: Emadsam2007@yahoo.com

ملخص البحث

هدف البحث إلى الكشف عن التحديات التي تواجه التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي في مصر، وسبل مواجهتها، وسعي البحث للإجابة عن عدة أسئلة وهي: ما المقصود بالتنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي في مصر؟ وما أهم مداخلها؟، وما التحديات التي تواجه التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي؟، وما سبل مواجهة تحديات التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي في مصر؟. وتضمن البحث أربعة محاور جاء المحور الأول منها عن الإطار العام للبحث من خلال عرض مقدمة البحث ومشكلته والأسئلة البحثية التي يسعى للإجابة عنها، وأهداف البحث وأهميته وخطوات السير فيه، وتضمن المحور الثاني المقصود بالتنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي ومفهومها وأهم مداخلها ومن بينها: المدخل القائم على المعلم، والمدخل القائم على التكنولوجيا المستخدمة في مجال التنمية المهنية للمعلم، والمدخل القائم على الكفايات الوظيفية والمهنية للمعلم، والمدخل القائم على المدرسة كبيئة للعمل وللتنمية المهنية للمعلم. في حين تضمن المحور الثالث للبحث التحديات التي تواجه التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي، وتضمن المحور الرابع للبحث سبل مواجهة تحديات التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي في مصر.

الكلمات المفتاحية: التنمية المهنية للمعلم، التحديات، سبل المواجهة

بيانات المقال

الاستشهاد المرجعي: محمد محروس، عبد المعين هندي، منال يوسف (2023). التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي في مصر: التحديات وسبل مواجهتها، مجلة سوهاج لشباب الباحثين، مجلد 3 (4)، 30-43.

تاريخ استلام البحث: 2023/01/20

تاريخ قبول البحث: 2023/02/17

تاريخ نشر البحث: 2023/03/02

<https://doi.org/10.21608/sjyr.2023.288330>

Publisher's Note: SJYR stays neutral regarding jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.

1. المقدمة

يعد الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلم وتطوير أشكالها وطرق تقديمها من الاتجاهات التربوية الحديثة التي تسود مختلف دول العالم حالياً، وذلك لأن التنمية المهنية للمعلم تمثل في حد ذاتها أحد جوانب تطوير المنظومة التعليمية ككل وليس المعلم فحسب، فضلاً عن إنها ضرورة لمواكبة تطورات العملية التعليمية وتغييراتها. ولذلك لم يعد مجرد اكتساب المعلم لمجموعة من المعارف والمهارات أثناء سنوات إعداده الأكاديمي يكفي لأدائه الكفاء في عمله، فالمعرفة تتغير وتتجدد بسرعة كبيرة، كما أن المهارات التي يحتاجها المعلم لمهنته تتسع وتتفرع بدرجة عالية، الأمر الذي يلقي على المعلم ضرورة تجديد معارفه واتجاهاته ومهاراته باستمرار تحت مسمى "التنمية المهنية المستدامة"، حتى يكون على كفاءة عالية طوال حياته المهنية. وإن الحاجة إلى تطوير التعليم بجميع مراحلها بنظرة علمية واعية، إنما تبني في حقيقتها على معالجة مشكلاته الراهنة بأساليب غير تقليدية، وأحد هذه الأساليب وأهمها هو التخطيط الجيد لبرامج التنمية المهنية للمعلم في مصر [14]. كما أن كثرة تأثير العوامل البيئية والاجتماعية في التعليم، وتشابك المشكلات التعليمية والاجتماعية وتنوع أبعادها، وازدياد النقد الموجه إلى الدور التقليدي للمعلم، يجعل من الضرورة الربط بين خطط تطوير التعليم من ناحية، وبين تطوير برامج التنمية المهنية للمعلم من ناحية أخرى [18]. وبذلك فإن تطوير برامج التنمية المهنية للمعلم وتطوير العملية التعليمية في مراحل التعليم قبل الجامعي في مصر يجب أن يسيرا في اتجاه واحد وفي خطين متوازيين ومتراپطين ومتكاملين.

ومن هذا المنطلق يعرض البحث الحالي موضوع التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي في مصر، وأهم مداخلها، وأهم التحديات التي تواجه التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي، وسبل مواجهة هذه التحديات وتطوير التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي في مصر.

1.1. مشكلة البحث

إن الوضع الراهن للتنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي يشير إلى وجود أوجه قصور قد يرجع معظمها إلى عدم ملائمة آليات التنفيذ المستخدمة لتحقيق التنمية المهنية التي تتفق مع متغيرات العصر حيث تقتصر برامج التنمية المهنية للمعلمين على بعض الجوانب المهنية، وتهمل الجانبات الثقافية والإداري، ولا يوجد تنسيق بين مؤسسات ومراكز وإدارات التنمية المهنية

للمعلمين. كما لا يوجد اتصال بين هذه المؤسسات والمراكز المسؤولة والمؤسسات المماثلة لها في الدول الأخرى. هذا بالإضافة إلى المشكلات المتعلقة بالنقص في الموارد والتمويل اللازم لإدارة برامج التنمية المهنية للمعلمين والعاملين بقطاع التربية والتعليم [24].

ورغم الجهود المبذولة لتطوير عملية التنمية المهنية للمعلم، إلا أن النمط التعليمي التقليدي ما زال هو السائد في برامج تدريب المعلم وتمهينه، فهذه البرامج ما زالت تتسم بالتركيز على الشكل أكثر من الجوهر والمضمون. كما أن برامج إعداد المعلم تعاني من عدة سلبيات مثل: انطفاء لمهارات البحث والإبداع لدى المعلم، وغلبة لاستراتيجية الكم في التدريب على الكيف. كما يتسم تدريب المعلمين بالشككية ونقص في الوسائل والمختبرات، وإهمال للتطوير في البرامج التدريبية. مما ينتج عن كل ذلك مخرجات تدريبية ليست على المستوى المطلوب غير قادرة على تلبية متطلبات عمل المعلم في عصر المعلومات والتكنولوجيا. كما أن التحديات الموجودة بمدارس التعليم قبل الجامعي الآن والمحتمل ظهورها في المستقبل تتطلب أن يتم تنمية قدرات معلمي هذه المدارس وتنميتهم مهنيًا بشكل أفضل من ذي قبل، فمعلمي القرن الحادي والعشرين يواجهون كثيراً من المسؤوليات والمشكلات التي تتعلق بالأجيال الجديدة، وكيفية إعدادهم للمشاركة الإيجابية في المجتمع. يضاف إلي ما سبق الافتقاد لفلسفة واضحة لعملية التنمية المهنية للمعلم، وغياب الخطط الاستراتيجية والأهداف المستقبلية لبرامج وخطط التنمية المهنية لمعلم التعليم قبل الجامعي، سواء علي مستوى المرحلة التعليمية الواحدة، أو علي مستوى جميع المراحل التعليمية مجتمعة، وحتى أن وجدت هذه الفلسفة وتلك الخطط والأهداف، فإنها لا ترتبط بالمجتمع وقضاياه التعليمية ورؤاه التربوية [37].

كما أن كثرة الشكوى من ضعف المستوى العام للمعلم، يفرض على مؤسسات التنمية المهنية في مصر ضرورة إعادة النظر في خططها وبرامجها اللازمة لتنمية قدرات معلمي التعليم قبل الجامعي وتأهيلهم بشكل مستمر. وبذلك تبرز مشكلة الدراسة الحالية من خلال ما يفرضه الواقع المعاصر وظهور كثير من الأزمات المدرسية المعاصرة وتزايد المشكلات التعليمية، والتوجه لتطبيق نظم وآليات تعليمية إلكترونية حديثة تدعو إلى تطوير نظم وبرامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي. وبذلك تحددت مشكلة الدراسة الحالية في الحاجة إلى الكشف عن أهم التحديات التي تواجه التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي، وسبل مواجهة هذه التحديات وتطوير عملية التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي.

1.1. أسئلة البحث

تحددت أسئلة البحث التي يسعى للإجابة عنها فيما يلي:

- 1- ما المقصود بالتنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي في مصر؟ وما أهم مداخلها؟
- 2- ما التحديات التي تواجه التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي؟
- 3- ما سبل مواجهة تحديات التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي في مصر؟

1.3. أهداف البحث

تمثلت أهداف البحث فيما يلي:

- 1- الوقوف على مداخل التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي.
- 2- تحديد أهم التحديات المعاصرة في مجال التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي.
- 3- الكشف عن سبل مواجهة تحديات التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي في مصر.

1.4. أهمية البحث وقيمه التربوية

تبرز أهمية البحث الحالي وقيمه التربوية من خلال ما يلي:

1- يفيد البحث الحالي مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين في مصر (مثل: الأكاديمية المهنية للمعلمين، ومراكز وإدارات التدريب بوزارة التربية والتعليم والمراكز والإدارات التابعة لها بالمديريات والإدارات التعليمية، وغيرها من المؤسسات المعنية بالتنمية المهنية للمعلمين) في تحديد التحديات التي تواجه التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي في مصر، وسبل مواجهة هذه التحديات.

2- يفيد البحث الحالي مخطوط سياسات التنمية المهنية في مصر وصانعي القرار في الكشف عن تحديات عملية التنمية المهنية للمعلمين، وما ارتبط بها من جوانب قصور، وسبل تطوير سياسات التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي.

3- يفيد البحث الحالي فئات مهنية وبحثية عديدة مثل: مسؤولي التعليم بجميع مراحلها، ومديري المديرية والإدارات التعليمية، ومديري المدارس، والقائمين على وحدات التدريب والجودة بالمدارس وموجهو التخصصات الدراسية المختلفة، والباحثين في مجال التربية والتعليم، ومسؤولي المجتمع المدني، وغيرهم، من خلال توجيههم إلى كيفية تطوير أساليبهم في التنمية المهنية المطلوبة للمعلمين للتوافق مع طبيعة العملية التعليمية ومتطلبات تطويرها المتلاحقة.

2. منهج البحث وإجراءاته

اتساقاً مع موضوع البحث وأسئلته وأهدافه تم استخدام "المنهج الوصفي"، فهذا المنهج يقوم على وصف دقيق للظاهرة ويعتمد على وصف ما هو قائم وتفسيره، ويهتم بتحديد الظروف والعلاقات التي توجد بين الوقائع، ولا يقتصر على جمع المعلومات وتبويبها وإنما يمضي إلى ما هو أبعد؛ لأنه يتضمن قدرًا من التفسير والتحليل لبعض العبارات، ويستخرج منها الاستنتاجات ذات الدلالة والمغزى بالنسبة للمشكلة المطروحة للبحث [3]. كما أن المنهج الوصفي وهو أسلوب من أساليب التحليل المرتكز على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهره أو موضوع معين أو فترة أو فترات زمنية معلومة وذلك من أجل الحصول على نتائج علمية ثم تفسيرها بطريقة موضوعية لما ينسجم مع المعطيات الفعلية الظاهرة [4].

وقد استخدم المنهج الوصفي في البحث الحالي في جمع وتحليل الكتابات المعنية بالتنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي وفلسفتها، وتحديد أهم التحديات المعاصرة في مجال التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي، والكشف عن سبل مواجهة تحديات التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي في مصر.

2.1. إجراءات وخطة السير في البحث

للإجابة عن أسئلة البحث ولتحقيق أهدافه، سار البحث وفقاً للخطوات التالية:

الإجابة عن السؤال الأول من أسئلة الدراسة وهو: ما المقصود بالتنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي في مصر؟ وما أهم مداخلها؟، من خلال تقديم المحور الثاني للبحث بعنوان: المقصود بالتنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي وأهم مداخلها.

الإجابة عن السؤال الثاني من أسئلة البحث وهو: ما التحديات التي تواجه التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي؟، من خلال تقديم المحور الثالث للبحث بعنوان: التحديات التي تواجه التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي.

الإجابة عن السؤال الثالث من أسئلة البحث وهو: ما سبل مواجهة تحديات التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي في مصر؟، من خلال تقديم المحور الرابع للبحث بعنوان: سبل مواجهة تحديات التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي في مصر.

3. النتائج

3.1. المقصود بالتنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي وأهم مداخلها

تعرف التنمية المهنية للمعلم بأنها تلك الأنشطة التي يتم التخطيط لها من أجل تنمية قدرات وإمكانيات المعلمين داخل المدرسة وخارجها، والمصممة لمساعدتهم على تحقيق أهداف تعليمية محددة بطريقة أكثر كفاءة وأكثر فاعلية، ويتطلب ذلك توفير العوامل البيئية الملائمة التي تساعد على بذل جهودهم الذاتية في هذا السياق ولضمان الاستمرار [17]. كما ينظر إلى التنمية المهنية على أنها هي الركيزة الأساسية للنمو المستمر للمعلمين في أعمالهم، وإذا ما تمت بشكل جيد وفعال فأنها تشكل جوهر النمو والتطوير للعمل المدرسي ككل [40].

كما يقصد بالتنمية المهنية للمعلم بأنها ذلك النوع من التنمية التي توجه للمعلمين بجميع فئاتهم وتخصصاتهم، بحيث توفر لهم متطلباتهم الوظيفية الأساسية، وتستهدف تنمية قدراتهم وتبلي احتياجاتهم المهنية الحاضرة والمستقبلية [33].

وتركز التعريفات السابقة على التنمية المهنية باعتبارها عنصر مهم يوجه لجميع المعلمين بمختلف تخصصاتهم المهنية، ويستهدف تلبية احتياجاتهم ومتطلباتها الوظيفية والمهنية المتغيرة في الحاضر والمستقبل، ويسهم في تجديد خبرات المعلمين لمواجهة المواقف التعليمية، ومساعدة المعلمين في استثمار كل ما حولهم لتحقيق الأهداف التعليمية المرجوة.

ويقصد بالتنمية المهنية للمعلم في البحث الحالي كل ما يقدم للمعلم ويساعد في تطوير إمكاناته ومهاراته المهنية من جوانب دعم ودورات تدريبية وإعادة تأهيل لتمكين المعلم من التوافق مع فلسفة ومتطلبات مواجهة الأزمات المدرسية المعاصرة في عصر التحول الرقمي، وتمكين المعلم من القيام بأدوار أكثر من مجرد الأداء التدريسي والممارسة التعليمية للمادة العلمية، إذ يتطلب منه أن يقوم بأدوار شتى كتعليم الطالب كيف يتعلم، كما يتطلب منه تطوير أدائه والاطلاع والمتابعة المستمرة للمستجدات التكنولوجية والتربوية الحديثة، والاطلاع على البحوث التربوية وعدم الاكتفاء بالتلقين النظري خاصة مع تسارع المستجدات العلمية وتطور التقنيات الحديثة وظهور المنهج التكنولوجي.

وتوجد عدة مداخل للتنمية المهنية المستدامة للمعلم، أول هذه المداخل يركز على المعلم وسعيه الدائم لتنمية نفسه مهنيًا، وثاني هذه المداخل يركز على التكنولوجيا المستخدمة في عملية التنمية المهنية المستدامة للمعلم وتأثيرها فيها، وثالث هذه المداخل يركز على الكفايات الوظيفية والمهنية كمدخل للتنمية المهنية المستدامة للمعلم، أما رابع هذه المداخل وآخرها فيركز على المدرسة كبيئة للعمل والتنمية المهنية للمعلم، ويمكن توضيح هذه المداخل كما يلي:

3.1.1. المدخل القائم على المعلم

يؤكد أصحاب هذا المدخل أن المعلم يحتاج إلى عملية التنمية المهنية المستدامة، ويسعى إليها حتى يكون مستعداً للقيام بأدواره بنجاح، ويكون قادراً على قيادة طلابه ودعمهم في كافة المجالات، وتركهم يديرون أنفسهم بأنفسهم في ضوء مفاهيم الجودة والاعتماد [15].

وأشار البعض إلى أن نتائج محاولات المعلم لتنمية ذاته مهنيًا تعتمد بشدة على المجال الذي يواجه فيه المعلمون فرص تدريب وتنمية شاملة وتراكمية، ومعززة على مدي مراحل مسيرة حياتهم العملية، وأيضاً على المجال الذي يعمل فيه المعلمون كمحيط طبيعي يتيح لهم أن يدمجوا ما تعلموه في تطبيقهم العملي في حجرة الدراسة [20].

كما أن المعلم خلال سعيه لتحقيق مستويات مرتفعة من الأداء مع طلابه، كثيراً ما يقوم بعمليات تنمية لذاته مهنيًا، وكثيراً ما يختار البرامج والأساليب التي تساعده على تطوير أدائه المهني، وكذلك يجتهد في الاطلاع على نتائج البحوث والدراسات المرتبطة بعمله كمعلم متطور في أسلوبه التدريسي وفي طريقه تعامله مع طلابه [39].

وبذلك فأصحاب هذا المدخل يؤكدون على قدرة المعلم على التنمية المهنية الذاتية، باعتبار أن المعلم الكفاء يتكون لديه وعي بمهاراته المهنية، وتكون لديه القدرة على تحديد الأسباب التي تدفعه إلى تطوير هذه المهارات، والوقت المناسب لذلك، والمصدر الذي يساعده على تطويرها، كذلك فهو قادر على تحديد المهارات والممارسات التي تحتاج إلى تدعيم، واختيار البرامج والأساليب التي تساعده على تطوير أدائه المهني، والاطلاع والإلمام بنتائج البحوث والدراسات المرتبطة بعمله. وهذا كله لن يتأتى إلا إذا توافر لديه الوعي المستمر بمستوي أدائه مع طلابه، ووطن إلى مواطن القوة والضعف فيه.

3.1.2. المدخل القائم على التكنولوجيا المستخدمة في مجال التنمية المهنية للمعلم

يري أصحاب هذا المدخل أن التنمية المهنية للمعلم تعتمد في نجاحها على الوسائل والأدوات التكنولوجية المستخدمة فيها، باعتبار أن هذه الأدوات والوسائل تساعد في تحديد الطريقة التنظيمية المناسبة لتصميم وتنفيذ وتقييم وتطوير برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلم في ضوء أهداف محددة وبناء على أسس تطوير واضحة، كما أن هذه الأدوات تساعد في توظيف جميع الإمكانيات البشرية وغير البشرية للحصول على تنمية مهنية للمعلم أكثر كفاءة وفاعلية [31].

وتحدد جوانب الدور الذي تقوم به تكنولوجيا التدريب والتعليم في زيادة كفاءة برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلم، في أن هذه التكنولوجيا تجعل عملية التنمية المهنية أكثر إنتاجية بالنسبة للمعلم، كما تجعلها أكثر تفريداً وتطبيقاً للأسس العلمية، وتتيح تدريباً أكثر فائدة وقوة للمعلمين وتنمي لديهم جوانب التعلم والتدريب الذاتي [32].

كما أن التنمية المهنية للمعلمين القائمة على التكنولوجيا تساعد في الوصول إلى المعلمين في المناطق الريفية والمجتمعات المهمشة، بما في ذلك في المناطق المتأثرة بالنزاع، وتمكن من إشراك قادة المدارس والإداريين والمعنيين بالعملية التعليمية لتحقيق أقصى قدر من التأثير. كما تساعد التنمية المهنية للمعلمين القائمة على التكنولوجيا في إمكانية الحوار التفاعلي بين المعلم والمستويات الإدارية الأعلى خاصة قيادات الإدارات والمديريات التعليمية.

وبذلك يتضح أن هذا المدخل يؤكد على ضرورة أن توظف في برامج التنمية المهنية للمعلم ما يوجد في المجتمع من وسائل تكنولوجيا ومعلوماتية تستخدم لخدمة المعلم والارتقاء بمستواه المهني، وتزويده بمهارات تمكنه من تحقيق أهداف التعليم والتعامل بنجاح مع تحديات الثورة التكنولوجية.

3.1.3. المدخل القائم على الكفايات الوظيفية والمهنية للمعلم

يعد هذا المدخل من أبرز المداخل والاتجاهات المعاصرة في مجال التنمية المهنية المستدامة للمعلم في الوقت الراهن، ويعني توجه التنمية المهنية وما تحويه من أشكال تدريبية إلى تطوير كفايات المعلم ككل وليس مجرد التركيز على معارف المعلم ومعلوماته النظرية، وعليه فإن الكفاية هي القدرة على المبادرة من جانب المعلم في عمله مع التلاميذ، والكفاية تتألف من معرفة وسلوك وقدرة علي توظيف المعرفة من خلال السلوك [41].

ووفقاً لهذا المدخل فإن المعلم لكي يقوم بدوره المهم بكل كفاءة لا بد وأن تتوفر له عدد من الكفايات، من بينها: كفايات معرفية تتمثل في المعلومات والمعرفة والقدرات العقلية والمهارات الفكرية التي تلزم المعلم لأداء عمله، وكفايات أدائية تتمثل في قدرة المعلم على إدارة الفصل بفاعلية، وعلى استخدام أساليب تعليمية تناسب وتحقق الأهداف الموضوعية، وكفايات وجدانية تتمثل في القيم والاتجاهات والميول الايجابية لدي المعلم، وتظهر من خلال المواقف الاجتماعية التي تتم داخل الفصل أو المدرسة، وكفايات استقصائية تتمثل في الكفايات الخاصة بالبحث والاستقصاء عن المعرفة والتطبيق ومحاولة تنميتها لدي المعلم [42].

ويجب الإشارة إلى أن أي برنامج لتنمية المعلم مهنيًا يقوم علي أساس الكفاية يجب أن تحدد فيه المهام والقدرات والمعلومات التي يتكون منها البرنامج ثم المعيار الذي يمكن عن طريقة معرفة مدي تمكن المعلم من هذه الكفاية من خلال أدائه لها. والأداء هنا هو الأداء الظاهر أو الملاحظ من جانب المعلم الذي يدل أو يعبر عن الوصول إلى الكفاية وإتقانها.

وبذلك فالمدخل القائم على الكفايات المهنية والوظيفية له أهميته ووضوحه في مجال التنمية المهنية المستدامة للمعلم، نظراً لأن المضمون الحقيقي للتنمية المهنية للمعلم وهدفها الأساسي هو تنمية كفايات المعلم من مختلف جوانبها خاصة في ظل الاهتمام بالتكنولوجيا والأساليب الحديثة واستخدامها في التنمية المهنية للمعلم.

3.1.4. المدخل القائم على المدرسة كبيئة للعمل وللتنمية المهنية للمعلم

يتمشى المدخل القائم على المدرسة كبيئة للعمل وللتنمية المهنية للمعلم إلى حد كبير مع الاتجاهات التربوية الحديثة التي تؤكد علي الإصلاحات التعليمية المتمركزة حول المدرسة، والإعلاء من شأن التنمية المهنية المستدامة للمعلم داخل أسوار المدرسة، والرفع من قدر التدريب المستمر للمعلمين داخل المدرسة مقارنة ببرامج التدريب التقليدية الأخرى خارج المدرسة [30]. وذلك باعتبار أن تدريب المعلمين وتنميتهم مهنيًا داخل المدرسة جزء لا يتجزأ من حركة إعادة التنظيم المدرسي والتطوير المهني للمدرسة ككل، ولذلك ترتبط عملية التدريب والتنمية المهنية للمعلمين داخل المدرسة بالارتقاء بمستوي المدرسة ككل، وتحسن المناهج المدرسية، وتطوير أداء المعلمين داخل الفصول.

ويري البعض أن هناك فرصاً أوسع للنمو المهني للمعلم وذلك عندما تتخذ عملية النمو المهني مكانها في كل جانب من جوانب العمل المدرسي، وكذلك من خلال التطوير المهني القائم على الممارسة اليومية للمعلمين لتطوير قدراتهم ومهاراتهم [27].

ويقوم هذا المدخل القائم على المدرسة كبيئة للعمل وللتنمية المهنية على أساس أن التنمية المهنية للمعلم تحدث من خلال احتكاك المعلم وتفاعله مع زملاءه المعلمين بالمدرسة، ومقارنة المعلم أداءه بأداء زملاءه، واكتساب المهارات المتطورة، وتنمية الصفات القيادية للمعلم واطلاعه على خبرات زملاءه المعلمين وتبادل المناقشات معهم، وكذلك ما يقوم به مدير المدرسة أو الموجه الفني من زيارات صفية للمعلمين داخل الفصول وقاعات الأنشطة المدرسية وما يعكسه ذلك من تفاعل مع المعلم وما يقدم له من توجيهات.

وكذلك يتصل هذا المدخل القائم على المدرسة كبيئة للعمل وللتنمية المهنية للمعلم بما يعقد داخل المدرسة من اجتماعات فنية وإدارية بين الإدارة والمعلمين بما يسهم في التنمية المهنية للمعلمين من خلال التعرف على حاجات المعلمين وتزويدهم بالإرشادات المناسبة، وتشجيع المعلمين على المشاركة وتحمل المسؤولية وتعزيز الثقة بالنفس، ومعالجة العديد من المشاكل التربوية والصعوبات التي تعوق تنفيذ الأهداف في الميدان.

وبذلك فهذا المدخل في التنمية المهنية المستدامة للمعلم يرتبط باتجاه ظهر حديثاً يدعو إلى نقل برامج التنمية المهنية وما يتبعها من تدريب للمعلمين أثناء الخدمة من مراكز التدريب إلى داخل المدرسة، وذلك من منطلق أن هذه البرامج تمثل أداة مهمة لإحداث التغيير بالمدرسة ككل.

وبذلك فإن المداخل السابقة للتنمية المهنية المستدامة للمعلمين وعلي الرغم من اختلاف توجهاتها وتفسيراتها حول التنمية المهنية للمعلم وطريقة تنفيذها، إلا أنها تدور جميعها حول فكرة واحدة وهي أن يتحول المعلمون من خلال التنمية المهنية المستدامة إلى متعلمين ومتدربين دائمي التعلم، فيتعلمون من أنفسهم حين يفكرون في ممارساتهم المهنية التدريسية وتقييمها (المدخل القائم على المعلم)، ويتعلمون من خلال سعيهم الدائم لتطوير كفاءتهم وقدراتهم في مجال المهنة (المدخل القائم على الكفايات)، ويتعلمون من زملائهم حين يلاحظون أداءهم، ويتعلمون من المواقف والمشكلات العملية وأيضاً من خلال التدريب العملي داخل المدرسة (المدخل القائم على المدرسة)، ويتعلمون عبر الوسائل التكنولوجية وشبكات المعلومات المحلية والدولية ومن خلال طرق جديدة ومبتكرة (المدخل القائم على التكنولوجيا المستخدمة)، ويتعلمون من خلال الاستفادة من الفرص التعليمية وفرص مواصلة الدراسة والاستمرار في التنمية المهنية الذاتية من خلال المؤسسات التعليمية. وهكذا فإن فكرة التنمية المهنية المستمرة هي الفكرة المحورية التي تدور حولها كافة مداخل التنمية المهنية المستدامة للمعلم في الوقت المعاصر.

3.2. التحديات التي تواجه التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي في مصر

إن التنمية المهنية المستدامة تعد أحد الضرورات لمواجهة تغيرات العصر وتطوراتها ليس في مهنة معينة فحسب، بل في جميع المهن ومجالات العمل ومن بينها مهنة التعليم، والتنمية المهنية المستدامة للمعلم في حد ذاتها تواجه مجموعة من العوامل والتحديات التي تستدعي العمل على تطوير برامجها وتحديثها باستمرار، ومن بين هذه التحديات والعوامل ما يختص بطبيعة ومتطلبات العصر الحالي، ومنها ما يختص بالمنظومة التعليمية ذاتها، ومنها ما يختص بالمعلم ذاته وأسلوب إعدادة وتنميته، ويمكن توضيح هذه التحديات كما يلي:

3.2.1. ندرة وجود فلسفة واضحة لبرامج إعداد المعلم وتكوينه مهنيًا:

إن برامج التنمية المهنية للمعلم، وكذلك برامج تكوينه وإعدادة في مصر تفتقد وجود خطة استراتيجية عامة وفلسفة واضحة، كما لا توجد لها سياسات محددة أو خطط عملية مشتركة تسيّر عليها وتعمل في ضوئها، وحتى وأن وجدت هذه الفلسفة أو تلك السياسات والخطط فإنها قد لا ترتبط كثيراً بالمجتمع واحتياجاته وقضاياه ورؤيته التربوية [6].

كما أن معظم مؤسسات إعداد المعلم في مصر تتسم أهدافها بالتقليدية وتنقصها استراتيجيات وآليات التنفيذ، كما أن الترابط بين هذه المؤسسات ليس بالشكل الكافي والمناسب فيما بينها، وارتباط مناهجها بمنهج التعليم العام ضعيف للغاية، والقصور الواضح في توجيه المواد التخصصية لخدمة مناهج التعليم العام [11]. إضافة إلى أن ضعف الصلة – بل انقطاعها في كثير من الأحيان – بين أطراف المنظومة البحثية التربوية في مصر والمتمثلة في: كليات التربية، ومراكز البحوث التربوية، ومراكز التقويم والامتحانات، ومراكز التدريب، ومراكز تطوير المناهج وغيرها من المؤسسات المشاركة في تطوير أداء المعلم وتنميته مهنيًا بشكل مستمر، تفرض نوعاً من التحدي أمام عملية التنمية المهنية المستدامة للمعلم وتدعو إلى تطويرها باستمرار.

3.2.2. الاتجاه لتطبيق معايير الجودة والاعتماد في العملية التعليمية

يعد تحقيق الجودة وتطبيق معاييرها في العملية التعليمية هو التحدي والاتجاه السائد حالياً ليس في مصر وحدها بل في معظم دول العالم أن لم يكن جميعها، كما يعد هذا الاتجاه أحد دواعي ومتطلبات تطوير التنمية المهنية المستدامة للمعلم في الوقت الراهن، نظراً لأن دور المعلم أصبح يختلف عما كان من قبل، باختلاف مهمة التربية من تحصيل المعرفة إلى تنمية المهارات الأساسية وإكساب المتعلم القدرة على أن يتعلم ذاتياً، فلم يعد المعلم هو الناقل للمعرفة، والمصدر الوحيد لها بل هو الموجه والمشارك لطلابه في رحلة تعلمهم، وهو القائد، ومدير المشروع البحثي، والناقد والمستشار [15].

ولذلك فإن التنمية المهنية تساعد المعلمين على الإلمام بأهداف برامج الجودة في العملية التعليمية، وتشجعهم على القيام بدورهم في تحقيق الجودة وتحفزهم للاستفادة من برامج الجودة في مجال التعليم، كما أن ضمان استمرارية عملية التجويد والتطوير في العملية التعليمية يتركز في بعض جوانبه على التنمية المهنية المستدامة للمعلم.

3.2.3. التغيرات العلمية والانفجار المعرفي

أدت التغيرات العلمية والاقتصادية والانفجار المعرفي إلى بزوغ بيئة تنافسية عالمية جديدة، والانتقال من المنافسة الوطنية والإقليمية إلى المنافسة العالمية، التي تشكل إحدى التحديات التي تواجهها مؤسسات التعليم، وتمثل في كيفية البقاء في الأسواق الوطنية والدولية من جهة، وكيفية الحفاظ على مكانتها العلمية وسمعتها الأكاديمية والبحثية من جهة أخرى. كما أدت التغيرات العلمية والانفجار المعرفي إلى ظهور ما يسمى التعليم الدولي والمدارس الدولية، وضرورة توفير مهارات وقدرات عقلية وذهنية رفيعة ومطلوبة عالمياً لدى المعلم ومن ثم المتعلم بالتبعية؛ وذلك لأن السوق العالمية تتطلب نوعية معينة من السلع والخدمات ذات مواصفات لم تكن معروفة من قبل أهمها؛ وجود رأس مال بشري قادر على استيعاب التدفق السريع للمعلومات في عصر الانفجار المعرفي [13].

هذا وقد حفزت هذه التغيرات العلمية والاهتمامات بدورها ظهور تطورات جديدة في التعليم مثل: ظهور مؤسسات جديدة تقوم بتوفير التعليم مثل الشركات متعددة الجنسيات ومؤسسات التعليم التابعة لها، وظهور أنماط جديدة لتوفير التعليم كالنقل الإلكتروني والتعليم الافتراضي وما شابه ذلك، وظهور تنوع أكبر في المؤهلات، وتزايد حركة الطلاب والمشروعات التعليمية والبحثية عبر الحدود الوطنية والإقليمية.

كما فرضت هذه البيئة التنافسية الجديدة على مؤسسات التعليم الجامعي ضرورة بناء قدراتها التنافسية للتفوق والتميز عن المؤسسات الأخرى؛ وذلك بإضافة قيمة جديدة للمستفيدين، وتصدير خدماتها وأنشطتها التعليمية، وتحقيق التميز، وهذا يتطلب ضرورة تدويل مؤسسات التعليم الجامعي، والبحث عن أفضل الممارسات في الأداء للمؤسسات الأكاديمية والبحثية الدولية.

وفي ظل التغيرات العلمية المتلاحقة وتفجر المعلومات، والزيادة السريعة في الإنتاج الفكري، أصبح تميز المعلم في عمله لا يعتمد على مجرد حفظ كم من المعلومات والمفاهيم وتلقينها لتلاميذه، وإنما يعتمد بالأكثر على قدراته على استخدام ما لديه من معلومات في حل المشكلات التعليمية والمهنية، وأيضاً قدراته على المفاضلة بين البدائل المعلوماتية المتاحة، وابتداع الحلول والأساليب الجديدة. ولن يتأتى ذلك إلا من خلال التنمية المهنية المستمرة من جانب المعلم.

3.2.4. ثورة التكنولوجيا والمعلومات والاتصالات

لقد أصبحت ثورة التكنولوجيا والمعلومات والاتصالات من المتغيرات والتحديات البارزة في هذا العصر، كما أصبحت شبكات التقنية والتجهيزات والوسائل وما نتج عنها من المعارف التطبيقية، ترتبط بصورة مباشرة أو غير مباشرة بكل جوانب التعليم والتعلم بالجامعة، سواء المادية أو المعرفية أو الإنسانية، كما انعكس تأثيرها على أسلوب تقديم الخدمات التعليمية من خلال المؤسسات التعليمية المختلفة، بل وامتد إلى دور هذه المؤسسات التعليمية في خدمة المجتمع المحيط وتنمية البيئة. كما أدت التطورات التكنولوجية الحديثة إلى حدوث ثورة كبيرة في عالم الإنترنت، والبرمجيات المتطورة، والأقمار الصناعية والطريق السريع للمعلومات؛ والتي أسهمت بدور فعال في إنتاج النظم التعليمية الموازية والبدلية كالتعليم الإلكتروني والتعليم الافتراضي، وتيسير التعليم عن بعد، الذي ساهم في ربط المتعلمين والمعلمين وتحريرهم من ضرورة التواجد في نفس الزمان والمكان، فالتعليم أصبح متاحاً أمام الراغبين فيه بكل سهولة ويسر عبر وسائل الاتصال المتعددة [9].

ولم يقتصر تأثير الثورة التكنولوجية وثورة الاتصالات والمعلومات على استخدام الحاسب الآلي كأداة مساعدة للتعليم واستخدام البرامج المختلفة وأقراص الليزر وأجهزة العرض وغيرها من الأجهزة الحديثة، بل تعداه إلى استخدام شبكة المعلومات الدولية (الإنترنت) في التعليم والتعلم، والاعتماد عليها ليس فقط كإحدى الوسائل المعلوماتية، بل وأصبحت أحياناً بديلاً للمبنى المدرسي أو الجامعي كما هو الحال في التعليم الإلكتروني والتعليم الافتراضي. وهو ما يقتضي أن يكون المعلم معداً ومؤهلاً لاستخدام هذه المستحدثات وتوظيفها في التعليم من أجل تحسينه وزيادة فاعليته.

كما ساعدت ثورة التكنولوجيا والمعلومات والاتصالات على استخدام كثير من الدول المتقدمة للتخطيط الاستراتيجي في التعليم، واستخدام نظم جديدة للمعرفة كنظم دعم القرار، والنظم الخبيرة، ونظم الشبكات العصبية الاصطناعية، وكذلك يعتمد على تبسيط نظم وإجراءات العمل [22]. كما أن في ظل الثورة التكنولوجية والانفجار المعرفي في المجالات التربوية والتعليمية، أدت إلى تسابق الجامعات في تطوير التعليم وظهور أنماط جديدة منه مثل: التعلم الإلكتروني (E-Learning)، والتعليم المفتوح، والتعليم الافتراضي وغيرها، وبالتالي ظهر نوع جديد من المقررات الدراسية التي يمكن انتشارها على مستوى العالم عبر شبكات الإنترنت وهي "المقررات الإلكترونية"، لتفعيل هذه الأنواع من التعلم، بل وتحقيق التعلم الذاتي والترابط الثقافي.

كما أن الاستفادة من ثورة التكنولوجيا والمعلومات والاتصال في مجال التعليم لا يتوقف على استحداث الآلات والمعدات والأجهزة فحسب، بل يشمل تطوير الفكر وترتيب للمعلومات، وتحسين أداء المعلم وتنميته مهنيًا بشكل مناسب، وتوسيع مداركه وقدراته على استخدام وتبادل المعلومات والاتصال بالمتعلمين بفاعلية.

ومع التغيرات العلمية والانفجار المعرفي وثورة التكنولوجيا والمعلومات والاتصالات أصبح لزاماً على المعلم أن يفهم نتائج هذه التغيرات العلمية وتأثيرها في كافة عناصر العملية التعليمية ومن بينها المقررات الدراسية، وما أدت إليه من إدخال لمعلومات

ونظريات ومفاهيم جديدة في التعليم، قد لا يعرف المعلم عنها شيئاً في مراحل إعدادها، وبالتالي يفاجأ هذا المعلم بموضوعات ليست لديه معلومات كافية عنها، وهو مطالب في نفس الوقت بتقديمها لتلاميذه. لذا فمن الضروري للمعلم أياً كان تخصصه استيفاء وتحديث معلوماته والارتقاء بمستواه المهني من خلال أساليب التنمية المهنية المختلفة.

3.2.5. ظهور أنماط تربوية حديثة مستقبلية

توجد العديد من المظاهر والأنماط التربوية الحديثة التي برزت في السنوات الأخيرة والتي استدعت بدورها الاهتمام بالتنمية المهنية المستدامة للمعلم، ومن بين هذه الأنماط: التربية المستمرة والتعليم مدي الحياة، والتربية من أجل التميز والإبداع والتمكن من قيادة الآخرين بدلاً من التبعية لهم، والتربية من أجل الاعتماد على الذات في تحصيل العلم والمعرفة بدلاً من الاعتماد على الآخرين في هذا الأمر.

وكل هذه الأنماط والتطورات التربوية المستقبلية وغيرها تحتاج نوع متميز من التنمية المهنية المستدامة للمعلم تتسم بالتجديد والتطوير، وتهتم بتوظيف التكنولوجيا المتاحة للوصول بهذا المعلم إلى المستويات القياسية المطلوبة التي تمكنه من قيادة العمل التربوي والتعليمي في المجتمع، والقدرة على التعامل مع التطورات التربوية المستقبلية.

كما فرضت المظاهر والأنماط التربوية الحديثة على النظم التعليمية سرعة التغيير لمواكبة ما يحدث من تراكم معلوماتي وتطور تربوي وتعليمي متلاحق، وهو ما يحتاج إلى عملية تطوير مناسبة للقوي البشرية العاملة داخل قطاع التعليم وفي مقدمتها المعلمين وتطوير أسلوب تعاملهم مع متغيرات الحياة.

3.2.6. تعدد الأدوار المستقبلية للمعلم وتنوعها

لقد أصبح المعلم مكلفاً بالكثير من الأدوار التي لها صفة المستقبلية والتي ترتبط بطبيعة العصر وتطوراتها حاضراً ومستقبلاً، بجانب أدواره التقليدية المعتادة، ومن بين هذه الأدوار: دور المعلم كميسر لعملية التعليم والتعلم، يوفر الفرص المساعدة والميسرة لانطلاق الطلاب نحو النجاح، ودور المعلم كمخطط ومتخذ قرار، يشارك في تخطيط المنهج، ويستطيع تصميم خطط تدريسية ومواقف تعليمية أقل جموداً وأكثر مرونة تناسب ميول واهتمامات المتعلمين وما بينهم من فروق فردية، ودور المعلم كخبير ومنظم للنشاط الدراسي، يوفر أنشطة إثرائية لتلاميذه ويساعدهم في استخدام أنشطة تكنولوجية جديدة ومصادر معلومات متعددة، ودور المعلم كمقوم لتلاميذه، يستخدم معهم أكثر من أسلوب وطريقة جديدة للتقويم تعتمد على النواحي النظرية والعملية والتطبيقية والشفوية أن أمكن، كما أن المعلم مقوم للمنهج ونمو المتعلمين، ودور المعلم كأحد مصادر المعرفة، بعد أن كان المصدر الأوحدها في الماضي، يستطيع تدريب طلابه على استخدام المصادر المتعددة للمعرفة.

كما ظهرت للمعلم أدوار مستحدثة مع تطور العملية التعليمية وتعدد المهام والمسئوليات الملقة على المعلم، ومن بين هذه الأدوار: دور المعلم كرائد اجتماعي، يساعد طلابه في فهم التغيرات الاجتماعية والتكيف معها، وإحداث التغيرات المرغوبة في مجتمعهم، ودور المعلم كمساعد في تنمية التفكير، يدرّب طلابه على المرونة الفكرية، ويقدر جهودهم في التفكير واحترام نتائج هذا التفكير، مع التصدي لأنماط التفكير الخاطئة كالتفكير الخرافي أو الاتكالي وغيرها، ودور المعلم كمرشد وموجه تعليمي لتلاميذه، لا يقف دوره عند حد نقل المعرفة والخبرة للمتعلم، بل يتجاوز ذلك إلى التوجيه والإرشاد لطلابهم لتحمل مسؤولية تعلمهم، ودور المعلم كمرشد نفسي، يشخص قدرات طلابه وإمكاناتهم ويوجههم في ضوءها، ويشارك في تصميم برامج علاجية للمتأخرين منهم [23]. ودور المعلم كفني تقني مستخدم جيد لتكنولوجيا المعلومات، يدرّب طلابه على التعامل الجيد مع التقنيات التعليمية الحديثة، ويشجعهم على إنتاج المعرفة وليس مجرد استهلاكها.

كما أشار البعض أن للمعلم دور بارز في عملية الإعداد للصف وإدارته انطلاقاً من كونه مدير عملية تعلم الطالب، وأيضاً دور المعلم كناقذ إيجابي، ناقذ بطريقة بناءة لجميع معطيات منظومة التعليم، ولجميع عناصر العملية التدريسية بما فيها المعلم نفسه، بقصد تحسين العملية التعليمية برمتها وتطويرها، ودور المعلم كمحفز للتعليم والتعلم، يقوم بدور الحافز والمحرك والمساعد، لديه الفضول العلمي، يقود تلاميذه لاكتشاف الأشياء والتوصل للمعلومات بأنفسهم، بدلاً من أن يكون المعلم ملقناً يحشو عقول تلاميذه بالمعلومات والأفكار، ودور المعلم كمشارك في تحقيق الضوابط الأخلاقية لدي تلاميذه في ظل التغيرات والمؤثرات المجتمعية المختلفة [8].

وبصفة عامة فقد تغيرت أدوار المعلم من مجرد مرسل للمعرفة إلى موجه ومرشد ومشارك في عمليتي التعليم والتعلم، ومن مجرد وضع خطط نقل المعرفة إلى وضع خطط لاكتشاف المعرفة، ومن مجرد معلم تام الإعداد والتدريب إلى معلم دائم النمو مستمر في تنميته لنفسه ولطريقة تفكيره، ولذلك يجب أن تكون التنمية المهنية المستدامة للمعلم مرتبطة بالأدوار الجديدة والمستقبلية للمعلم وتساعد في أن يؤدي هذه الأدوار بنجاح.

3.2.7. التوجه نحو المدرسة الإلكترونية والتعليم الإلكتروني والتعليم الافتراضي

إن التوجه المتزايد في العالم الآن نحو ما يعرف بالمدرسة الإلكترونية والتعليم الإلكتروني واستخدام أنماط التعليم الإلكتروني والتعليم الافتراضي في تطوير المنظومة التعليمية في كثير من الدول ومن بينها مصر، وهذا يمثل نقلة نوعية مهمة بالنسبة لعملية التنمية المهنية المستدامة للمعلم وتوجهاتها المستقبلية، فالمطلوب أن تساير التنمية المهنية للمعلم هذه الأنماط والإشكال التعليمية الجديدة، وتمكن المعلم من القيام بدوره بفاعلية فيها.

والتعليم الإلكتروني نمط جديد في التعليم يتم عن طريق الحاسب وشبكة المعلومات وما تعتمد عليه من تقنيات حديثة، وما تستخدمه من برامج صوت وصورة وقواعد بيانات لتقدم للفرد التعليم حيثما كان وفي أي وقت يريده، وتكون المادة العلمية عبارة عن نصوص، أو رسوم أو صور وأصوات أو مرئيات أو هذه الأشياء مجتمعة [34].

أما بالنسبة للتعليم الافتراضي فهو أحدث نمط تعليمي ظهر في السنوات الأخيرة، ويقوم على توظيف التطور الهائل في شبكة الإنترنت وتطبيقاتها خاصة فيما يتعلق بالتخاطب المباشر وإمكانية إنشاء مجموعات تحاور افتراضية وإدخال تقنيات الوسائل المتعددة والتخاطب بالصوت والصورة عن بُعد. ويتم هذا النوع من التعليم من خلال تجميع الطلاب في صفوف افتراضية يتم التواصل فيما بينهم وبين الأساتذة وعن طريق موقع خاص بهم على شبكة الإنترنت، وإجراء الامتحانات عن بُعد من خلال تقويم الأبحاث التي يقدمها الطلاب خلال مدة دراستهم [19]. ويقدم التعليم الافتراضي خيارات متنوعة من التعليم لطلابه، مع مقررات دراسية مستقاة من الاحتياجات الفعلية للدارسين، بالإضافة إلى مجموعة من التجمعات الافتراضية الخاصة من المعلمين والأساتذة الجامعيين مما يساعد على إضافة عنصر التنوع على المحتوى العلمي المقدم في التعليم الافتراضي.

وكل هذه الأنماط التعليمية الجديدة أصبحت تفرض نفسها بشدة في الوقت الراهن، وأصبح استخدامها لا يعني أن دور المعلم قد انتهى، وإنما هذا الدور تغير وأصبح المعلم هو الموجه والمرشد والميسر، الأمر الذي يحتاج ضرورة توفر نوع جديد ومتميز من التنمية المهنية المستدامة للمعلم، متطور في محتواه وطريقة تقديمه للمعلم وبشكل يساعده على التوافق مع كل هذه الأنماط التعليمية الجديدة.

ومجمل القول إن في ضوء كل هذه التحديات والمتغيرات المجتمعية والتربوية فمعلم التعليم قبل الجامعي في حاجة إلى نوع خاص من التنمية المهنية المستدامة، تراعي هذه التحديات والتغيرات وتستخدم تكنولوجيا العصر من حاسب آلي وإنترنت ووسائل إلكترونية مختلفة، بما يساعد المعلم في القيام بأدواره المختلفة والمشاركة بفاعلية في إدارة عملية تعليم طلابه وفق المستجدات التربوية.

أما عن الإشكاليات وجوانب القصور في مجال التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي في مصر، فعلى الرغم من الزيادة الهائلة في أعداد المعلمين في مصر بصورة كبيرة وتنوع تخصصاتهم ومراحلهم الدراسية، والاحتياج الشديد والطلب المتزايد والمستمر من جانبهم في الوقت الراهن للتدريب والتنمية المهنية المستدامة فإنه تعاني منظومة التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي من وجود عديد من السلبيات تتعلق بنظم التدريب والتنمية المهنية الموجهة للمعلم في مصر، وهذه السلبيات تتمثل في:

- 1- غياب فلسفة واضحة توجه التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي في مصر، وافتقار برامج التدريب للمعلمين إلى جود الخطط المستقبلية، كما أن أهداف هذه البرامج ما زالت تقليدية غير متجددة وموادها تتسم أحياناً بالتركرار. فضلاً عن قصور وسائل متابعة المتدربين بعد الانتهاء من برامج التدريب لتحقيق مبدأ استمرارية التنمية المهنية للمعلم.
- 2- ضعف وضوح أهداف التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي لدى كثير من المسؤولين في مجال التربية والتعليم، وأيضاً لدى المسؤولين عن مؤسسات التدريب والتنمية المهنية للمعلم في مصر [5]. وضعف الوعي بأهمية التدريب والتنمية المهنية للمعلم لدى المسؤولين عن وضع تشريعات وأنظمة تربي المعلمين والقيادات التعليمية، وما يحققه من نتائج إيجابية للمعلمين وللعملية التعليمية ككل.
- 3- ضعف مهارات بعض المعلمين في التعامل مع أنظمة التدريب الحديثة (كالتدريب الإلكتروني والتدريب الافتراضي وغيرهما)، وتفاوت مستوياتهم وقدراتهم على الاستفادة من برامج التدريب المقدمة لهم.
- 4- إن موضوعات التنمية المهنية التدريب لا يتم اختيارها في ضوء دراسة شاملة لاحتياجات المعلمين يتعاون فيها المتخصصين مع الأجهزة المسؤولة، وإنما اختيار موضوعات هذه البرامج كثيراً ما يتم بشكل عشوائي ينتج عنه تكرار كثير من موضوعات هذه البرامج وسطحيتها وعدم الدقة في بنائها.
- 5- ندرة استمرارية البرامج التدريبية لترسيخ مفهوم التنمية المهنية المستدامة، مع تباعد الفترات الزمنية بين البرنامج التدريبي والآخر الذي يلتحق به المعلم والتي قد تصل عدة سنوات [7].
- 6- ضعف مرونة نظم تدريب المعلم الحالية، وقصورها في مواكبة التغير في الأهداف والوسائل والأساليب الحديثة للتنمية المهنية للمعلم، وافتقار هذه البرامج لمتابعة المفاهيم العلمية الحديثة وما يصاحبها من تطبيقات ميدانية في المنظومة التعليمية.
- 7- الزيادة الهائلة في أعداد المعلمين وتخصصاتهم في مصر، مع زيادة الطلب على التدريب والتنمية المهنية من جانب هؤلاء المعلمين، في مقابل قلة عدد مؤسسات ومراكز التدريب على مستوى الجمهورية، وعجزها عن استيعاب الحاجات التدريبية المتزايدة للمعلمين.
- 8- قلة عدد البرامج التدريبية التي تقدمها مراكز التدريب للمعلمين. بجانب ندرة وجود برامج تدريبية توجه لمعلمي بعض المواد الدراسية "كالتربية الدينية والتربية الفنية وغيرها"، الأمر الذي يؤدي إلى نمطية تقديم مثل هذه المواد من جانب المعلمين.
- 9- سطحية كثير من البرامج والمواد التدريبية للمعلم، وافتقارها أحياناً إلى طرق منظمة تساعد المعلمين في إتقان المهارات العملية، وضعف الاهتمام بالجوانب الوجدانية وتنمية الاتجاهات الإيجابية في مجال المهنة لدى المعلمين. إضافة إلى أن مدة برامج التدريب المقدمة للمعلمين قصيرة نسبياً وغير كافية لاكتساب المعلومات والخبرات والمهارات المهنية اللازمة.
- 10- افتقار برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي إلى الجوانب التطبيقية في عمل المعلم، وعجز هذه البرامج وجمودها عن معالجة المشكلات التربوية التي يواجهها المعلمون. كما أن الأسلوب التقليدي هو السائد في مجال

التدريب للمعلم، والذي يتمثل في حضور المعلم دورة تدريبية مكثفة محدودة المدة تتضمن بعض المحاضرات والمناقشات، وذلك بهدف الترتي لوظيفة أعلى [21].

11- تقليدية طرائق وأساليب تدريب المعلمين، وتركيزها على المدرب وفرض شخصيته على المتدربين، مع اعتماد هذه الطرق على أساليب عينها كالمحاضرة الشفهية أو المكتوبة وحلقات المناقشة وقليل من ورش العمل غير المجدية.

12- نمطية أساليب ووسائل التقويم في برامج تدريب المعلمين وتركيزها على بعض الوسائل مثل: نسبة الحضور والانتظام في التدريب، أو اختبار تحريري نمطي يعتمد على الحفظ، أو تقديم بحث يتسم أحياناً بالسطحية وعدم الاهتمام الكاف، أو الإجابة على أحد الاستبيانات، وهكذا.

13- عشوائية اختيار المعلمين الملتحقين بالبرامج التدريبية وعدم استناد هذا الاختيار على أسس سليمة، مع تهرب كثير من المعلمين من الالتحاق بالبرامج التدريبية لُبعد مراكز التدريب عن محال إقامتهم أو لعدم مناسبة وقت التدريب لهم أو لتكاليف الانتقال إلى أماكن التدريب أو لغير ذلك.

14- ضعف روح التجديد لدي مسؤولي وضع السياسات والخطط بوزارة التربية والتعليم، وقلة التبادل العلمي والفكري فيما بينهم أو بينهم وبين الوزارات المناظرة خاصة في الدول المتقدمة. ووجود فجوة كبيرة وانقطاع في الصلة بين المساعي الهادفة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلم وبين الاستراتيجيات والخطط المستقبلية التي يتم وضعها في مجال التربية والتعليم، ومن بينها الخطة الاستراتيجية للتعليم قبل الجامعي في مصر 2014م-2030م.

15- غياب التخطيط الاستراتيجي لنظم وبرامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي في مصر، وضعف مواكبة مؤسسات التدريب والتنمية المهنية للمعلم في مصر للاتجاهات الحديثة وللأبعاد التجديدية والمستقبلية في مجال التنمية المهنية للمعلم، واستخدام هذه المؤسسات للأسلوب التقليدي في التخطيط لسنوات عملها القادمة، والذي يؤدي في أحيان كثيرة إلى عدم التوافق بين مخرجات هذه المؤسسات وبين احتياجات المجتمع التعليمي وخطط التنمية من الكفاءات البشرية، كما ينتج عنه غياب المؤشرات الدقيقة لتقييم أداء هذه المؤسسات، وعدم القدرة على الاستجابة للمتغيرات التعليمية والتربوية والمجتمعية والمعلوماتية.

16- ضعف مشاركة وتعاون مؤسسات المجتمع المدني ونقابات المعلمين، وضعف التنسيق والتكامل بين مؤسسات التنمية المهنية في مصر بعضها البعض سواء في التخطيط لمستقبل التنمية المهنية للمعلم، أو في وضع اللوائح أو الخطط والبرامج اللازمة لذلك، مما يؤدي إلى ضعف الربط بين سياسة وخطط التنمية المهنية للمعلم وسياسة التعليم وأهدافه في المجتمع.

17- ضعف الاستفادة المثلي من الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة في المدارس وما يتوفر بها من أجهزة حاسب آلي وخطوط للشبكات وأجهزة عرض، مع الاهتمام بتوفير مستلزمات عمليات التصميم والتنفيذ اللازمة لبرامج التدريب [28].

18- ضعف دوافع بعض المعلمين للإقبال على التدريب والتنمية المهنية المستدامة، وعدم منح الحوافز والمكافآت التشجيعية للمعلمين لزيادة إقبالهم على برامج التدريب، والتركيز فقط على ربط نظم التدريب بفرص الترتي والتي تتوفر كل عدد من السنوات والفترات البنينة التي تصل في بعض الأحيان في حدها الأدنى إلى خمس سنوات أو أكثر كفترات بنينة بين الترقية والأخرى في وظائف قطاع التربية والتعليم.

كما تبرز إشكاليات التنمية المهنية للمعلم في مصر من توجه دول كثيرة في العالم الآن إلى الأخذ بنظم وأشكال حديثة للتنمية المهنية للمعلم كالتدريب الإلكتروني للمعلم، والتدريب من بُعد، ونظم التعليم الافتراضي، والتوسع في استخدام هذه النظم وتلك الأشكال كمدخل التنمية المهنية للمعلم، وتوظيفها في توفير فرص التدريب لجميع المعلمين بغض النظر عن العمر أو الجنس أو الظروف المادية والاجتماعية أو محال الإقامة أو غيرها، وأيضاً كمحاولة من هذه الدول للاستفادة من تقنيات المعلومات والاتصال والاستخدام الفاعل لها في مجال التدريب والتنمية المهنية للمعلم.

يضاف إلى ما سبق وجود توجه في كثير من دول العالم في الوقت الراهن، واهتمام متزايد بالتنمية المهنية للمعلم، وذلك مع تزايد حجم المنافسة بين هذه الدول في جميع المجالات، بما فيها المجال التعليمي، وسعي هذه الدول إلى تطوير أنظمتها التعليمية بأساليب تخطيطية حديثة كالتخطيط الاستراتيجي للتعليم [43].

وبذلك تواجه عملية التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي في مصر كثير من التحديات والإشكاليات، كما تعاني كثير من جوانب القصور والضعف، بجانب تقليدية وجمود برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلم، وضعف مراعاتها للاتجاهات الحديثة في هذا المجال. وهذا ما يدعو إلى ضرورة مراجعة واقع المؤسسات المسؤولة عن التنمية المهنية للمعلم في مصر، وإحداث تطوير حقيقي في جهودها وأدوارها تجاه المعلم، وضرورة البحث عن نظم وأساليب حديثة كالتعليم الافتراضي والتدريب الإلكتروني والنظم والتقنيات الحديثة لتدريب المعلمين وتنميتهم مهنيًا كأحد مخرج علاج هذه الإشكاليات من ناحية، ولتطوير مجال التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي في مصر من ناحية أخرى.

4. المناقشة والاستنتاج

4.1. سبل مواجهة تحديات التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي في مصر

توجد حاجة مستمرة إلى إعادة النظر في عملية التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي من فترة لأخرى بما يواكب التغيرات العلمية والمجتمعية من ناحية، وبما يتوافق مع التحديات والاتجاهات التعليمية والتربوية المعاصرة والخطط

المستقبلية للتعليم من ناحية أخرى، وربطها بنظم التعليم الحديثة كالتعليم الافتراضي والتعليم الإلكتروني، والمستجدات في المجال التعليمي وطرق التعامل مع المتعلم، وأيضاً حتى يتم تصحيح الأخطاء في منظومة التنمية المهنية المعلم وتطويرها باستمرار.

ويمكن تحديد سبل مواجهة تحديات التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي في مصر في ظل التوجه إلى استخدام نظم حديثة للتعليم فيما يلي:

تطوير نظم وبرامج تدريب المعلم بما يمكن المعلم من الوعي بالتغيير وفهمه والاستجابة للتطوير، ومساعدة المعلم في أن يكون متابع جيد لكل جديد في مجال مهنته، وتطوير مهاراته المهنية وطريقة عمله مع تلاميذه أو طلابه، ويمكن أن يتحقق ذلك من خلال استخدام نظم تدريب أكثر تقدماً تعتمد على تكنولوجيا المعلومات المتاحة.

تحقيق النمو المهني المستمر للمعلم ورفع مستوي أدائه المهني، وتنمية الجوانب الإبداعية لديه، وتنمية قدرات المعلم على مواجهة التغيرات المهنية والتكيف معها مثل: التغيرات في أهداف التعليم ومناهجه وطرق تدريسه وخطط وبرامج التطوير في التعليم، ومساعدته على اتخاذ القرارات بموضوعية في المواقف التعليمية المختلفة، ورفع مستوي كفاءة المعلمين وممارساتهم العملية وإكسابهم الخبرات والمهارات المهنية التي تجعلهم أكثر قدرة على تحسين العمل. وتعميق الأصول المهنية للمعلمين، وتوسيع خبراتهم ونموهم الثقافي العام، بالتعاون مع الخبراء والمتخصصين من رجال التربية، والارتقاء بالمستوي العلمي والمهني والثقافي للمعلمين بما يحقق طموحاتهم واستقرارهم ورضاهم المهني تجاه عملهم، وإخلاصهم في أداء رسالتهم [12].

مساعدة المعلم علي تطوير نفسه عن طريق إتاحة الفرصة له للاطلاع علي أحدث النظريات التربوية، وتحديد معلومات المعلم وتنميتها وتعريفه بالتطورات الحديثة في مجال المهنة وتقنيات التعليم وطرق التدريس والمناهج الدراسية، وتبصير المعلمين بتوجهات الدولة في تطوير منظومة التعليم في مصر، وبرامج الدولة وخططها في هذا الشأن، وتمكينهم من دراسة أهداف ومشكلات المجتمع المعاصرة وقضاياها التربوية من منظور جديد، وتحسين فرص التميز العلمي والإنجاز المهني للمعلمين، وإتاحة الفرص أمام المتميزين والمبدعين للتدرج والترقي الوظيفي، وإكساب المعلم مهارات إدارة الفصل بأسلوب ديمقراطي وتربوي فعال، وتحسين قدراته وتمكينه من الاستفادة من استخدام تكنولوجيا المعلومات والتعليم في العملية التعليمية، والاطلاع علي ما استحدث منها والتدريب علي تطبيقاتها [10].

تنمية ثقافة التمهين في المؤسسة التربوية، والارتقاء بمستوى أداء المعلمين والعاملين في الحقل التربوي، ورفع الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة التربوية، وترسيخ مبدأ التعلم الذاتي والمستمر لدي المعلم لضمان استمرارية التطوير والنماء التربوي [2].

تشجيع المعلمين على فحص ودراسة تجاربهم وتقويمها، وإتاحة الفرصة للتفكير في أساليب تدريسيهم، وتنمية القيم والأخلاق الداعمة لسلوك المعلم من خلال حب المهنة والعمل من أجلها لأن رسالة التعليم رسالة سامية، وربط المعلم ببيئته ومجتمعه المحلي والعالمي وتدريبه على مهارات التخطيط لتوثيق الصلة بينه وبين بيئته [29].

تنمية قدرات المعلم علي مواجهة التغيرات المهنية والتكيف معها مثل: التغيرات في أهداف التعليم ومناهجه وطرق تدريسه وخطط وبرامج التطوير في التعليم، ومساعدته على اتخاذ القرارات بموضوعية في المواقف التعليمية المختلفة. تبصير المعلمين بتوجهات الدولة في تطوير منظومة التعليم في مصر، وبرامج الدولة وخططها في هذا الشأن، والدور المتوقع من المعلمين في تحقيقها، وتمكينهم من دراسة أهداف ومشكلات المجتمع المعاصرة وقضاياها التربوية من منظور جديد.

تحسين فرص التميز العلمي والإنجاز المهني للمعلمين، وإتاحة الفرص أمام المتميزين والمبدعين للتدرج والترقي الوظيفي، وتطوير الكفايات العلمية والعملية لدى المعلم، ومساعدته على امتلاكه لمهارة التخطيط والتطوير في المناهج وأساليب التدريس، واستراتيجيات إدارة الصف، ومعرفته بالإدارة النموذجية [17].
توعية المعلم بالجديد من وسائل التقويم والأساليب الحديثة في الاختبارات، وكيفية تطبيقها في نظم التعليم الحديثة كالتعليم الافتراضي ومجالات التعليم من بعد. وتنمية مهارات المعلم في قراءة وتحليل التقارير والبيانات ونتائج طلابه وغيرها من مصادر المعلومات التي تعكس مؤشرات أداءه.

دعم وحدات التدريب في المدارس للارتقاء بالأداء المهني للمعلمين، وتنمية اتجاهات المعلمين للاستفادة من وحدات التدريب المدرسية، وتفعيل وحدات التدريب المدرسية بهدف الوصول إلى المدرسة القائمة علي التنمية المهنية للمعلم، وتشجيع تبادل الأفكار فيما بينهم بما يفيد العمل ويرتقي بمستوي المتعلمين.

تنمية القيم والأخلاق الداعمة لسلوك المعلم من خلال حب المهنة والعمل من أجلها لأن رسالة التعليم رسالة سامية، وتنمية اتجاهات المعلم نحو مهنته وتقديره لعمله التربوي، والتركيز على العلاقات الإنسانية في المواقف التعليمية المتعددة [35].

مساعدة المعلم في الاطلاع على أحدث النظريات التربوية والنفسية، وفي مواكبة الجديد لتطوير العملية التعليمية وفق المعايير الدولية، وتدريب المعلم علي كيفية تطبيق النظريات والمعارف العلمية من خلال المواقف التعليمية، بما يؤدي إلى تغطية الفجوة بين النظرية والتطبيق.

زيادة قدرة المعلم على التفكير المبدع بما يمكنه من التكيف مع عمله من جهة ومواجهة المشكلات المستقبلية والتغلب عليها من جهة أخرى من خلال مهارات التعلم الذاتي وتوفير مصادر المعلومات المعاصرة [35].

رفع كفاءة القائمين بمهام التدريب التربوي لتحقيق الجودة والفعالية في تصميم البرامج التدريبية الهادفة إلى الرقي بجودة التدريس الذي ينتج عنه جودة العملية التعليمية ككل. وتمكين المعلم من التعامل مع مصادر المعرفة المتعددة والمتنوعة من خلال الاعتماد على التكنولوجيا الحديثة في عمليات النمو المهني الذاتي، ومساعدة المعلم في دمج التكنولوجيا في العملية التعليمية، والتعامل مع الشبكة الدولية للمعلومات في التعرف على الجديد في مجال التخصص.

البحث عن بدائل غير تقليدية ليس لتعليم التلميذ فحسب، بل لتنمية المعلم مهنيًا وتدريبه أيضًا، والاتجاه نحو تطوير الممارسات التربوية للمعلم، والاستناد إلى صيغ جديدة لتقديم التنمية المهنية المستدامة للمعلم غير الصيغة التقليدية الحالية [36].

التركيز في التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي على ثلاثة أبعاد هي: البعد المهني المتمثل في تنمية مهارات التعلم الذاتي والتنمية المهنية الذاتية لدى المعلم التي تجعله يتواصل مع التطور المهني المستمر في مجال عمله، والبعد الاجتماعي المتمثل في توفير فرص التنمية المهنية للمعلم في أي مكان وفي أي زمان، والبعد النفسي المتمثل في توفير البيئة التدريبية والتعليمية المناسبة لظروف المعلمين وما بينهم من فروق فردية وما لديهم من ميول ورغبات واتجاهات [16].

تبصير المعلمين بالرؤية المستقبلية للتعليم في مصر والدور المتوقع من المعلمين في تحقيقها، وهدف التعليم للتميز والتميز للجميع، وبناء معايير تقويم الأداء الشامل في جميع جوانب العملية التعليمية، وتحويل المدارس إلى وحدات إنتاجية، ودمج التكنولوجيا في العملية التعليمية، والتعامل مع الشبكة الدولية للمعلومات، وتحقيق شراكة فاعلة بين المدرسة ومجتمعها المحلي، وتمكين المعلم من إجراء البحوث بجانبها الكمي والكيفي، والتعامل مع مصادر المعرفة المتعددة والمتنوعة من خلال الاعتماد على التكنولوجيا الحديثة في عمليات النمو المهني الذاتي، وتفعيل وحدات التدريب المدرسية للمساعدة في التنمية المهنية للمعلم.

ربط الخطط الاستراتيجية للتعليم قبل الجامعي في مصر مع خطط تطوير برامج التنمية المهنية للمعلم، بما يساعد في قيادة المؤسسات التعليمية إلى تحقيق أقصى استفادة ممكنة من إمكانياتها المادية والبشرية في تنفيذ ما تضعه لنفسها من رؤى واستراتيجيات مستقبلية للتطوير.

ربط المعلم ببيئته ومجتمعه المحلي والعالمي وتدريبه على مهارات التخطيط لتوثيق الصلة بينه وبين بيئته، وتوعية المعلمين بأهداف المجتمع ومشكلاته المعاصرة وتدريبهم بدورهم حيالها. وقياس انعكاس تأثير التدريب على أداء المعلم من خلال معايير محددة ووفق بنود واضحة ومفهومة حتى لا يفسح المجال للأهواء، موضحة أن القياس يكون بمدى تحقق المعايير. التدريب المستمر للمعلم بما ينسجم مع مفهوم التربية المستدامة، وتزويد المعلم بمهارات جديدة تمكنه من حل ما يواجهه من المشكلات التعليمية، وتزويد المعلم بالمستجدات في مجال التقني والعلمي والنظريات التربوية.

تجديد معلومات المعلمين وتنميتها وإيقافهم على التطورات الحديثة في تقنيات التعليم وطرق التدريس، وتقنيات التعليم الحديثة واستخدام الأساليب الجديدة مثل التعليم الافتراضي والتعليم المبرمج والتعلم الذاتي.

تنمية الصفات القيادية للمعلم واطلاعه على خبرات زملاءه المعلمين، ومقارنة المعلم أداءه بأداء زملاءه خلال الدروس النموذجية والتطبيقية، وتحسين أداء المعلم وتطوير قدراتهم المعرفية والأدائية باكتساب المهارات المتطورة.

إكساب المعلم مهارات إدارة الفصل بأسلوب ديمقراطي وتربوي فعال، وتحسين قدراته وتمكينه من الاستفادة من استخدام تكنولوجيا المعلومات والتعليم في العملية التعليمية، والاطلاع على ما استحدث منها والتدريب على تطبيقاتها.

ترسيخ مبدأ التعلم الذاتي والمستمر لدى المعلم لضمان استمرارية التطوير والنماء التربوي، وتشجيع المعلمين على فحص ودراسة تجاربهم وتقويمها، وإتاحة الفرصة للتفكير في أساليب تدريسهم.

رفع مستوى كفاءة المعلمين وممارساتهم العملية وإكسابهم الخبرات والمهارات المهنية التي تجعلهم أكثر قدرة على تحسين العمل. وتعميق الأصول المهنية للمعلمين، وتوسيع خبراتهم ونموهم الثقافي العام، بالتعاون مع الخبراء والمتخصصين من رجال التربية.

الارتقاء بالمستوي العلمي والمهني والثقافي للمعلمين بما يحقق طموحاتهم واستقرارهم ورضاهم المهني تجاه عملهم، وإخلاصهم في أداء رسالتهم، ومساعدة المعلم على تطوير نفسه عن طريق إتاحة الفرصة له للاطلاع على أحدث النظريات التربوية، وتجديد معلومات المعلم وتنميتها وتعريفه بالتطورات الحديثة في مجال المهنة وتقنيات التعليم وطرق التدريس والمناهج الدراسية.

وبصفة عامة فقد أصبحت خطط التنمية المهنية للمعلم في كثير من دول العالم الآن ملازمة لعملية التطوير والإصلاح في مراحل التعليم الجامعي وقبل الجامعي، وتساهم في تحقيق التطوير المتكامل بين هذه المراحل التعليمية، نظراً لما تتضمنه هذه الخطط من تحليل شامل للبيئة التعليمية ومتغيراتها المختلفة.

قائمة المراجع

المراجع العربية

[1] أحمد إبراهيم سلمى، تمكين المعلمين وظيفياً وعلاقته بدرجة الإقبال على شغل الوظائف الإدارية بالمدارس الثانوية العامة بشمال سيناء دراسة حالة، مجلة الإدارة التربوية، كلية التربية، جامعة العريش، عدد (25)، يناير 2020م.

- [2] المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، التنمية المهنية للمعلم في ضوء ثورة المعلومات، النشرة الدورية للمركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، العدد (16)، القاهرة، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، أكتوبر 2009م
- [3] حافظ فرج أحمد، مهارات البحث العلمي في الراسات التربوية والاجتماعية، القاهرة، عالم الكتب، 2009م.
- [4] حسام الدين محمد مازن، أصول مناهج البحث في التربية وعلم النفس، القاهرة، دار الفجر للنشر والتوزيع، 2012م.
- [5] حسام محمد مازن، تكنولوجيا مصادر التعليم (المحلية-العالمية)، القاهرة، دار الفجر للنشر والتوزيع، 2009م.
- [6] حسين بشير محمود، اتجاهات معاصرة في إعداد المعلم وتنميته مهنيًا، المؤتمر العلمي السادس عشر للجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس حول تكوين المعلم 21-22 يوليو 2004م، كلية التربية، جامعة عين شمس.
- [7] حسين عبد الحميد صبري، المعلم ومتطلبات عصر المعرفة، القاهرة، دار السلامة للطباعة والنشر، 2015م.
- [8] خالد صلاح حنفي محمود، أدوار المعلم المستقبلية في ضوء متطلبات عصر اقتصاد المعرفة، مجلة نقد وتنوير للدراسات الإنسانية، أسبانيا، غرناطة، مركز نقد وتنوير للدراسات الإنسانية، السنة (2)، العدد (5)، الجزء (1)، أبريل - يونيو 2016م، ص 105-138.
- [9] سعيد طه محمود؛ السيد محمد ناس، قضايا في التعليم العالي والجامعي. القاهرة، دار النهضة المصرية، 2007م.
- [10] سكينه علي، أساليب التنمية المهنية للمعلم، الكويت، وزارة التربية، 2008م.
- [11] عماد محمد عطية، تطوير منظومة تكوين المعلم في ضوء أدواره المستقبلية، مجلة كلية التربية بأسوان، جامعة جنوب الوادي، العدد 20، ديسمبر 2006م.
- [12] غازي أحمد الشكر وآخرون، "التنمية المهنية لمعلم المرحلة الإعدادية: معلم الضوء نموذجاً، المؤتمر التربوي الحادي والعشرون: التعليم الإعدادي تطوير وطموح من أجل المستقبل 24-25 يناير 2007م، مملكة البحرين، وزارة التربية والتعليم، 2007م.
- [13] فاطمة عبد الله محمد عطية، تطور التعليم الإلكتروني لتعزيز تنافسية الموارد البشرية لمواجهة خلل سوق العمل في عصر العولمة، مجلة التجارة والتمويل، كلية التجارة، جامعة طنطا، العدد الأول، 2015م.
- [14] ماهر أحمد حسن محمد، الاعتماد المهني وعلاقته بالتنمية المهنية المستدامة للمعلم في عصر التدفق المعرفي، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، المجلد (27)، العدد (2)، الجزء (2)، أكتوبر 2011م.
- [15] محمد أحمد إسماعيل، برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي في ضوء مفاهيم الجودة ومعايير الاعتماد، المؤتمر القومي لتطوير التعليم الثانوي وسياسات القبول بالتعليم العالي، القاهرة من 10-12 مايو 2008م.
- [16] محمد محمود الزاوي، المعلم بين الحاضر والمستقبل، القاهرة، الدار المصرية للطباعة والنشر، 2008م.
- [17] ميخائيل فولان وأندي هارجريفز، النمو المهني للمعلم والتغيير التربوي، ترجمة: وزارة التربية والتعليم بالتعاون مع المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، وزارة التربية والتعليم، 2000م.
- [18] نبيل رمضان السيد عمار وآخرون، تطوير البرامج التدريبية لمعلمي التعليم الثانوي الفني في ضوء معايير الجودة، القاهرة، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، 2008م.
- [19] نبيل سعد خليل، المنظومة التعليمية بين التقليدية والافتراضية، كلية التربية، جامعة سوهاج، 2008م.
- [20] نجم الدين نصر أحمد، التنمية المهنية المستدامة للمعلمين أثناء الخدمة في مواجهة تحديات العولمة، مجلة كلية التربية، جامعة الزقازيق، العدد (46)، يناير 2004م.
- [21] نعمان السيد محمود، التعليم وطبيعة المعلم العصري، القاهرة، دار الإسراء للطباعة والنشر، 2018م.
- [22] نوال أحمد إبراهيم نصر، الإدارة الإلكترونية مدخل لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة لمؤسسات التعليم العالي: تجارب أوروبية، المؤتمر العلمي السنوي الحادي والعشرين للجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية (التعليم والتحديث في دول الاتحاد الأوربي)، القاهرة، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، نوفمبر 2013م.
- [23] نورة بنت عبد الرحمن، واقع أدوار معلم التعليم العام في المملكة العربية السعودية في ضوء الدورات التدريبية المقدمة: دراسة ميدانية، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد (١٦٢)، الجزء (1)، يناير 2015م، ص 699 - 722.
- [24] يوسف عبد المعطي مصطفى، إدارة التنمية المهنية المستدامة، المؤتمر العالمي السادس (التنمية المهنية المستدامة للعالم العربي)، 23 - 24 أبريل 2015، كلية التربية بالفيوم، جامعة القاهرة.

المراجع الأجنبية

- [27] Barry, B. and Others, Professional Development and Leisure Time, U.S.A., Indiana University, 2014.

- [28] Barták, R. & Toropila, D., Solving Sequential Planning Problems via Constraint Satisfaction, *Journal of Fundamenta Informaticae*, Vol. 99, No. 2, Jan 2010. UK: European Association for Theoretical Computer Science. Available at: <http://fi.mimuw.edu.pl/index.php>. Retrieved on: 24/6/2021.
- [29] Beerens, D., *Evaluating Teachers for Professional Growth, Creating a Culture of Motivation and Learning*, California, Corwin Press, Inc, 2016.
- [30] Bridges, D., *Schools Based Teacher Education*. In: Bridges, D., and Kerry, T. (eds), *Developing Teachers Professionally*, London, Rutledge, 2013.
- [31] Brown, J. W., and Others, *Administration Education Media: Instructional Technology and Library Services*, 3rd, New York, McGraw- Hill Book Co. 2012.
- [32] Bullaugh, R. & Lamond, F., *Classroom Applications of Micro Computers*, 2nd. Ed., New York, McMillan Publishing Co, 2011.
- [33] Cutter, A., *The Value of Teachers Knowledge: Environmental Education as Case Study*, Eric Database, No. 466456, 2012.
- [34] Fisher, M., *Computer Skills for Initial Teacher Education Students*, *Journal of Information and Teacher Education*, U.S.A., Association for the Advancement of Computing in Education, 2016.
- [35] Galaczi E., et. al., *Teacher Professional Development*, U. K., Ambridge Assessment English Perspectives, UCLES, 2018.
- [36] Grevile, R., *The Management of Distance Learning Systems*, Paris, UNESCO: International Institute for Educational Planning, 2014.
- [37] Harris, A., *School Improvement: What's in it for School?* London, Routledge, Flamer, 2015.
- [38] Howley, H., *Principals Approach*, Ohio University, Planning Educational Studies Department, 2016, P. 63. Available Online at: <http://oak.cats.ohiou.edu>. Retrieved on 19/8/2021.
- [39] Korthagen, F. & Russell, T., *Building Teacher Education on What We Know Teacher Development*, Annual Meeting of American, Canada, Montreal, 2015.
- [40] Levine, S. L., *Translating Adult Development Research into Staff Development Practices*, *Journal of Staff Development*, Vol. 6, No. 1, 2013.
- [41] Roentree, D., A., *Dictionary of Education*, 3rd. ed., London, Harper & Row Publishers, 2016.
- [42] Rona, F. & Foster, C. R., *Teacher Competency Testing and its Impact on Education Educators*, *Journal of Teacher Education*, Vol. 69, No. 3, 2014.
- [43] Rowe, N. C., *Cheating in Online Student Assessment: Beyond Plagiarism*. *Online Journal of Distance Learning Administration*, Vol. 7, No. 2, Summer 2004. Available at: <http://distance.Westge.edu>. Retrieved on: 3/10/2021.
- [44] Talbert, J. E., *Professional Learning Communities at the Crossroads: How Systems Kinder or Engender Change*, *Springer International Handbooks of Educational*, Switzerland, Springer Nature Switzerland AG, No. 23, 2010, PP. 557 –564.

English abstract

*Article***Professional Development for Pre-university Education Teachers in Egypt: Challenges and Ways to Confront Them**

Mohamed Mahrous, Abd- El Moeen Hindi, Manal Youseef*

Fundamentals of Education Dpt., Faculty of Education, Sohag University, Sohag 82524, Egypt

*Correspondance author: Emadsam2007@yahoo.com**Abstract**

The research aimed to reveal the challenges facing the professional development of pre-university education teachers in Egypt, and ways to confront them. The research sought to answer several questions, namely: What is meant by the professional development of pre-university education teachers in Egypt? What are its most important inputs? What are the challenges facing the professional development of pre-university teachers? What are the ways to face the challenges of professional development for pre-university teachers in Egypt? The research included four axes, the first of which came about the general framework of the research by presenting the introduction of the research, its problem, the research questions it seeks to answer, the objectives of the research, its importance, and the steps to proceed in it. On the teacher, the technology-based approach is used in the field of professional development for the teacher, the approach is based on the functional and professional competencies of the teacher, and the approach is based on the school as a work environment and for the professional development of the teacher. While the third axis of the research included the challenges facing the professional development of pre-university education teachers, and the fourth axis of the research included ways to meet the challenges of professional development for pre-university education teachers in Egypt.

Keywords: Teacher Professional Development, Challenges, Ways of Coping