



معهد التخطيط القومي

سلسلة قضايا

التخطيط والتنمية

رقم (254)

التخطيط للتنمية المهنية للمعلمين في مصر  
(معلم التعليم الأساسي نموذجاً)

الباحث الرئيسي

أ.د. دسوقي عبد الجليل

ديسمبر 2014

جمهورية مصر العربية - طريق صلاح سالم - مدينة نصر - القاهرة - مكتب بريد رقم 11765

A.R.E Salah Salem St. Nasr City , Cairo P.O.Box : 11765

# التخطيط للتنمية المهنية للمعلمين في مصر " معلم التعليم الأساسي نموذجاً "

الباحث الرئيسي

أ.د. دسوقي حسين عبدالجليل

مايو 2014

## مستخلص الدراسة

### التخطيط للتنمية المهنية للمعلمين فى مصر - معلم التعليم الأساسى نموذجاً

تأتى أهمية هذه الدراسة من الموضوع الذى تناقشه ، وتهدف أساسا إلى إقتراح إطار تخطيطى للتنمية المهنية للمعلمين ، وينبثق عن ذلك : التعرف على الأسس النظرية للتنمية المهنية لمعلمى التعليم الأساسى ، وعلى الواقع الكمى والنوعى والتدريبى لهم ، وعلى المعلم ومهنة التعليم فى إطار مجتمع المعرفة ، وفى سياق الأنساق المجتمعية ، وكيفية الإرتقاء بتنمية المعلم مهنيا . ولتحقيق هذه الأهداف ، إستعانت هذه الدراسة ، بالمنهج الوصفى ، وبالمدخل النظمى ، وزاوجت بينهما لصالح تحقيق هذه الأهداف ، كما طبقت الاستبيان على عينة إستطلاعية من معلمى التعليم الأساسى فى مدارس التعليم الأساسى التابعة للإدارات التعليمية الست بالمنطقة الشرقية بمديرية التربية والتعليم بمحافظة القاهرة ، وتمثل هذه الإدارات فى : مصر الجديدة ، النزهة ، شرق مدينة نصر ، المرج ، المطرية ، وعين شمس ، وبلغ حجم العينة الإستطلاعية (54) مفردة . وإستهدف الاستبيان التعرف على وجهات نظر العينة بشأن ملامح التخطيط لبرامج التدريب أثناء الخدمة ، ومستوى كفاءة المدرسين ، ومدى مناسبة المحتوى التدريبى ، وبيئة التدريب ، ووقت التدريب ، ومواصفات معلم المستقبل ، ومطالب إعداده وتميئه مهنيا .

سارت الدراسة فى خطوات منتظمة ، وفقا لأهدافها ، وأسفرت عمليات التناول والمعالجة فى شقى الدراسة النظرى والميدانى على مجموعة من النتائج ، من أبرزها ، أن خطة 2014/2013 لم تحدد أية إستثمارات مستهدفة بشأن تدريب المعلمين ، وبلغت نسبة المعلمين المؤهلين عاليا وتربويا فى الإبتدائى الحكومى 92% مقابل 96.5% للإعدادى ، وحول ملامح تخطيط برامج التدريب أثناء الخدمة للمعلمين ، فقد خلصت الدراسة إلى تدنى التدريب حيث لايلبى احتياجات المعلمين ، واعتماده على مدرسين تنقصهم الكفاءة وعدم توفير بيئة تدريب مناسبة وصالحة ، والوقت المتاح للتدريب قليل ، وغلبة الطابع النظرى على المحتوى التدريبى ... الخ.

وقد اقترحت الدراسة إطاراً تخطيطيا للتنمية المهنية للمعلمين شمل المطالب والمداخل والنماذج والإستراتيجيات ... الخ، وجاءت التوصيات مستهدفة الإرتقاء بتنمية المعلم مهنيا، وتمثل فى : أن تتم التنمية المهنية للمعلمين فى المدارس ، مع أهمية النظر إليها على أنها عملية طويلة لأجل ، ومستدامة ، وعلى صلة وثيقة بالبحث الإجرائى ، وأن تستند على نماذج بنائية ، وأن ترتبط بعمليات الإصلاح المدرسى ، وأن تدرك بوعى التغييرات والتحويلات التى تطرأ على مجال تمهين التعليم ، ومهنة التعليم وتمثل فى: التحول من تنمية الفرد إلى تنمية التنظيم ، ومن التنمية المنفصلة إلى تنمية إطار عملى للأهداف ، ومن التدريب المبنى على الإدارة إلى التدريب الذى يركز على المدرسة ، والتركيز على احتياجات تعلم التلاميذ بدلا من التركيز على احتياجات البالغين ، والاعتماد على التنمية المهنية التشاركية فى عمليات التعليم والتعلم وخلق مجتمعات تعليمية ... الخ.

**Abstract**  
**Planning of teachers professional Development In Egypt**  
**Basic Education teacher as Model**

The importance of this study emanates from the subject that we discuss. It aims to suggest a planning frame- work for teacher's professional development (TPD), from which emerge the following sub-goals.

To identify the theoretical principles of (TPD), and the training, quality, quantity fact of them, and the education profession in the frame of knowledge society, social and societal frame works and teacher setting up, and how to upgrade (TPD).

And to achieve these goals, the study applied the descript ional methodology and systematic approach, and mixed between them in interest to achieve these goals.

As well asset applied the questionnaire upon exploratory sample of basic education teachers in basic education schools following to (6) educational departments of Eastern District in Cairo

Governorate, which include:

Heleopolis, El-Nozha, East Nasr city, El-marg,Ain shams.

The size of exploratory sample reached (54) persons.

The questionnaire aimed to know the views of the sample concerned with the planning features of in job training, the level of teachers, qualification, and how for the training content is suitable, and training environment, and training specialist, and the specifications of future teacher, and requirements of his preparing and development professionally.

The study has been carried out in systematic steps, according to its targets.

The processes of dealing and treating of the study in both theoretical and field levels have led to group of tesults, which the most important of them are:

The plan of 2013 – 2014 does not allocated investments aimed to teachers, training, the percentage of the qualified teachers highly and educationally in primary schools has reached 92% in turn of 96% in the preparatory schools, and the necessity of treating the planning of on job training for teachers. The study concluded the law level of training, that does not meet the teachers needs, and it depends on teachers do not have qualification, and don't supply the suitable and good training environment, and the time available to the training, and the theoretical caracte of the training content...etc

The study supposed a fram work for planning of (TPD), included the demand, the approaches, models, and strategies...etc).

The recommendations aimed to upgrade the teachers development professionally, and the teacher of basic education as model, and they are represented in:

" The (TPD) is carrying out in the schools, and it is important to consider it as a systematic and long-run process, and in closed relation with the procedural research, and it depends upon final models, that related to the school reform processes, and percept grasply the changes and transform motions that occur on the field of education pavement, and education profession, that are represented in : transformation from person development to organization development, and from separated development to development of practical framework for objectives, and from training based on the a demonstration, to training based on the school, with focus on the needs of students' learning, instead of focus on adults' needs and depending on partner professional development in the processed of learning and education , and creating educational societies....etc.

فريق البحث:

أ/ من داخل المعهد:

باحث رئيسى	أ.د. دسوقى عبدالجليل
عضو	أ.د. خضر عبدالعظيم أبو قورة
عضو	أ.د. لطف الله إمام صالح
عضو	أ.د. زينات طبالة
عضو	أ.د. إيمان منجى
عضو	د. مجدة إمام حساتين

من خارج المعهد:

عضو	أ.د. همام بدرأوى (تربية الأزهر) عضو
عضو	د. بدر إسماعيل محمد

مهام فنية وسكرتارية:

أ. أحمد هاشم
م. الهام أبو المعاطى
م. ليالى عبده أحمد

## مقدمة

تأتى أهمية هذا البحث من الموضوع الذى يناقشه ، وهو :  
" التخطيط للتنمية المهنية للمعلمين فى مصر - معلم التعليم  
الأساسى نموذجاً"

وأيضاً توفر فريق بحثى متكامل التخصصات، التربوية ، والاجتماعية ، والاحصائية ،  
والاقتصادية ، والإدارية والبيئية.

وكذلك من المتوقع أن تفيد نتائجه ، وتوصياته ، ومقترحاته الفاعلين فى السياق التعليمى  
، وشركاء مجتمع التعليم والتعلم.

كما يؤمل أن يستثير هذا البحث دوافع باحثين جدد للقيام ببحوث جديدة قد يكشف النقاب  
عنها من خلال عمليات التناول والمعالجة لمتغيراته.

ويقع هذا البحث فى ثمانية فصول ، الأول منها خصص للإطار العام للدراسة ، والفصل  
الثانى ، تناول الأسس النظرية للتنمية المهنية لمعلمى التعليم الأساسى ، والفصل الثالث  
عرض للواقع الكمى والنوعى ، والتدريبى لمعلمى التعليم الأساسى ، وناقش الفصل الرابع  
سباق الأنساق المجتمعية والمعلم والفصل السادس تناول مهنة التعليم ومجتمع المعرفة فى  
مصر ، رؤية نقدية ، وخصص الفصل الخامس للدراسة الميدانية : إجراءاتها وعرض وتحليل  
لنتائجها ، وطرح الفصل السابع لمقترح يستهدف الإرتقاء بتنمية المعلم مهنياً ، أما الفصل  
الثامن والأخير فقد عرض للنتائج المستقاه من الإطار النظرى والميدانى ، والتوصيات ذات  
العلاقة ، وأقترح إطار تخطيطياً عاماً للتنمية المهنية للمعلمين .

ويمكن القول بأن هذا البحث يعد نموذجاً للعمل البحثى الجماعى والمتكامل فى كل مراحل  
النظرية والميدانية.

وفى النهاية أتقدم بخالص الشكر وأطيبه ، وبموفور التقدير وأجزله ، وعظيم الامتنان  
وأقده .. لكل عضو فى فريق البحث . كما أن الشكر موصول لكل من السيدتين الهام أبو  
المعاطى ، وليالى عبده لقيامهما بأعباء كتابة هذا البحث ، وإخراجه على هذا النحو.  
ومن الله سبحانه العون والسداد وعليه القصد والتوكل..

الباحث الرئيسى

(أ.د. دسوقى حسين عبدالجليل )

## فهرس المحتويات

(ص)		
(أ)	مستخلص البحث بالعربى	-
(ب)	مستخلص البحث بالإنجلىزى	-
(ج)	فريق البحث	-
(د)	مقدمة	-
(هـ-و)	فهرس المحتويات	-
(ز-ط)	فهرس الجداول	-
(ى)	فهرس الأشكال	-

### الفصل الأول : الإطار العام

(25-1)	مقدمة	-
	أولا - تقرير المشكله	-
	ثانيا - أهداف وتساؤلات البحث	-
	ثالثا - المنهج والأدوات	-
	رابعاً - مفهوم البحث وما يرتبط ، من مفاهيم ذات العلاقة	-
	خامسا - تنظيم البحث	-
	سادسا - المراجع /الهوامش	-
	سابعاً - فريق البحث	-

### الفصل الثانى : الأسس النظرية للتنمية المهنية لمعلمى

(59-26)	التعليم الأساسى	
	تمهيد	-
	أولا - ماهية التنمية المهنية	-
	ثانيا - أهمية التنمية المهنية	-
	ثالثا - مبادئ التنمية المهنية	-
	رابعاً - مبررات التنمية المهنية	-
	خامسا - مداخل التنمية المهنية	-
	سادسا - مراحل التنمية المهنية	-

- سابعاً- أساليب التنمية المهنية  
ثامناً- الإتجاهات المعاصرة للتنمية المهنية  
- المراجع /الهوامش

- ☒ الفصل الثالث : الواقع الكمي والنوعي والتدريبي  
(90-60) لمعلمي التعليم الأساسي في مصر  
- المبحث الأول : الواقع الكمي والنوعي  
لمعلمي التعليم الأساسي  
(1) محور الواقع الكمي  
(2) محور الواقع النوعي  
(3) محور بيئة التعليم  
▪ خلاصة التحليل

- (100-91) - المبحث الثاني: الواقع التدريبي لمعلمي التعليم  
الأساسي  
أولاً: التجربة المصرية في التنمية المهنية  
ثانياً: مشكلات تدريب المعلمين  
ثالثاً: تصور لأبعاد ومعايير خطط تدريب  
المعلمين  
- المراجع

- (131-101) الفصل الرابع : سياق الأنساق المجتمعية والمعلم المصري  
- تمهيد  
أولاً: المعلم إنتاجه مهنيًا من طبيعة نتاج المجتمع  
ثانياً: المحطات التنموية الكبرى للمنظومة المجتمعية  
المعاصرة  
ثالثاً: الإنطلاقة التنموية بعد نكسة 1967  
رابعاً: فراغ المنظومة التعليمية من فاعليتها  
الخ.....

(156-132) الفصل الخامس : مهنة التعليم ومجتمع المعرفة فى مصر

رؤية نقدية

أولاً : مفارنات فى المدخل من القضية والمشكلة

ثانياً : مهنة التعليم فى علاقاتها بالمجتمع

ثالثاً : مهنة التعليم وظيفياً مع مجتمع المعرفة

- المراجع

(204-157)  الفصل السادس : الدراسة الميدانية

- تمهيد

(1) محور - خطوات الدراسة

(2) محور - تحليل آراء العينة الاستطلاعية

(205-183)  الفصل السابع: مقترح للإرتقاء بتنمية المعلم مهنياً

- تمهين التعليم

- الخصائص المهنية للمعلم

- حقوق وواجبات المعلم

- منطلقات المقترح

- المبررات والأهداف

- المبادئ والأسس

- التخطيط لبرامج التنمية المهنية

- تصور تكوين المعلم مهنياً

- آليات الارتقاء بتنمية المعلم مهنياً

(255-227)  الفصل الثامن: النتائج والتوصيات، والمقترحات

(264-255) - المراجع

(10-1) - الملاحق

## فهرس الجداول

رقم	اسم الجدول	ص
1	تطور أعداد المقيدس بكليات التربية والتربية النوعية 2003/2000 – 2012/11	64
2	تطور أعداد المعلمين بالتعليم الأساسي	66
3	توزيع أعداد المعلمين على مستوى المدارس الحكومية والخاصة ... 2013/12	67
4	نصيب المعلم من التلاميذ	68
5	مقارنة نصيب المعلم من التلاميذ فى محافظتى ج سيناء والقاهرة 2013/2012	70
6	نسب توزيع المعلمين بالابتدائى والإعدادى طبقا لنوع التأهيل 2013/2012	73
7	توزيع نسب المعلمين على شرائح التأهيل فى الابتدائى والإعدادى ريف وحضر 2013/12	75
8	نسب المعلمين التربوين الى إجمالى المعلمين 2013/12	76
9	توزيع معلمى التعليم الأساسى (إبتدائى – إعدادى) طبقا للدرجة الوظيفية 2013/12	77
10	توزيع العاملين بالتعليم الأساسى 2013/12	77
11	الإنفاق العام على التعليم 2012/7 – 2013/12	80
12	نصيب التعليم من الإستثمارات المستهدفة فى خطة 2014/13	81
13	تطور أعداد المستجدين بالصف الأول (إبتدائى – إعدادى ) 2009/8 – 2013/12	83
14	تطور مؤشر كثافة الفصل (إبتدائى – إعدادى) 2009/8 – 2013/12	84
15	تطور نصيب المعلم من التلاميذ	84
16	تطور نسبة الفقر خلال السنوات 2000/99 – 2013/12	86

تابع فهرس الجداول

رقم	اسم الجدول	ص
17	تطور متوسط الإنفاق للأسرة على التعليم ( حضر - ريف)	86
18	التسرب من التعليم الأساسى للأفراد من 6 إلى أقل من 18 سنة عام 2006	87
19	توزيع المبحوثين حسب الإدارات التعليمية والمؤهل وحضور التدريب	162
20	آراء المبحوثين من إدارة النزهة حول ملامح تخطيط برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة	165
21	آراء المبحوثين من إدارة مصر الجديدة حول ملامح تخطيط برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة	166
22	آراء المبحوثين من إدارة شرق مدينة نصر حول ملامح تخطيط برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة	168
23	آراء المبحوثين من إدارة المرج حول ملامح تخطيط برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة	169
24	آراء المبحوثين من إدارة المطرية حول ملامح تخطيط برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة	170
25	آراء المبحوثين من إدارة عين شمس حول ملامح تخطيط برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة	171
26	آراء المبحوثين من إدارة النزهة حول محتوى برامج التدريب	172
27	آراء المبحوثين من إدارة مصر الجديدة حول محتوى برامج التدريب	173
28	آراء المبحوثين من إدارة شرق مدينة نصر حول محتوى برامج التدريب	174
29	آراء المبحوثين من إدارة المرج حول محتوى برامج التدريب	175
30	آراء المبحوثين من إدارة المطرية حول محتوى التدريب	176
31	آراء المبحوثين من إدارة عين شمس حول محتوى التدريب	177
32	آراء المبحوثين من إدارة النزهة حول المدربين	178
33	آراء المبحوثين من إدارة مصر الجديدة حول المدربين	179
34	آراء المبحوثين من شرق مدينة نصر حول المدربين	181
35	آراء المبحوثين من إدارة المرج حول المدربين	182

تابع فهرس الجداول

رقم	اسم الجدول	ص
36	آراء المبحوثين من إدارة المطرية حول المدربين	183
37	آراء المبحوثين من إدارة عين شمس حول المدربين	184
38	آراء المبحوثين من إدارة النزهة حول بيئة التدريب	185
39	آراء المبحوثين من إدارة مصر الجديدة حول بيئة التدريب	187
40	آراء المبحوثين من إدارة شرق مدينة نصر حول بيئة التدريب	189
41	آراء المبحوثين من إدارة المرج حول بيئة التدريب	190
42	آراء المبحوثين من إدارة المطرية حول بيئة التدريب	191
43	آراء المبحوثين من إدارة عين شمس حول بيئة التدريب	192
44	آراء المبحوثين من إدارة النزهة حول وقت تنفيذ التدريب	194
45	آراء المبحوثين من إدارة مصر الجديدة حول وقت تنفيذ التدريب	195
46	آراء المبحوثين من إدارة شرق مدينة نصر حول وقت تنفيذ التدريب	196
47	آراء المبحوثين من إدارة المرج حول وقت تنفيذ التدريب	197
48	آراء المبحوثين من إدارة المطرية حول وقت تنفيذ التدريب	198
49	آراء المبحوثين من إدارة عين شمس حول وقت تنفيذ التدريب	199
50	آراء المبحوثين فى الإدارات التعليمية الست حول ترتيب خصائص معلم المستقبل	200
51	آراء المبحوثين فى الإدارات التعليمية الست حول ترتيب متطلبات إعداد وتنمية المعلم	202

## فهرس الأشكال

ص	اسم الشكل	رقم
224	تكوين المعلم فى إطار مجتمع المعرفة	1
239	الانماء المهنى للمعلم	2
241	المسار الدائرى لمدخل الممارسة الواعية	3
246	دورة تخطيط الرؤية المشتركة لتخطيط التنمية المهنية للمعلمين	4
249	مستويات كادر هيئة التعليم	5
254	العلاقات بين أبعاد وإستراتيجيات خطة التنمية المهنية للمعلمين	6

## الفصل الأول

### الاطار العام للدراسة\*

يعد المعلم من أهم مدخلات العملية التعليمية وأخطرها وأكثرها تأثيراً علي تعلم الطلاب، باعتباره الدعامة الأساسية التي يقوم عليها الإصلاح والتجديد التربوي، فأبي تطوير في العملية التعليمية لا بد أن يبدأ به وينتهي به، كما أنع عامل رئيس في تحديد نوعية التعليم واتجاهه، وهو ما يعني مشاركته الفاعلة في تحديد نوعية مستقبل وحياء الأمة (1).

وتتوقف فعالية أي نظام تعليمي علي صلاحية المعلم لقيامه بأدائه المهني علي الوجه المطلوب، ولا تتحقق هذه الصلاحية إلا بعدة عوامل أهمها: جودة إعداده، وتأهيله، وتدريبه وتنميته مهنيا مع إصلاح أحواله المادية والاجتماعية، ومن ثم، فإذا كان تنمية المعلمين مهنيا أثناء الخدمة أحد العوامل المهمة في زيادة فعالية النظام التعليمي، فإنه لم يعد قاصرا علي مجرد العمل علي التأهيل من داخل المهنة دون إعداد مسبق، أو مجرد حل عاجل لمشكلة طارئة، كما لم يعد مجرد برامج تصحيحية تهدف إلي معالجة عيوب الإعداد السابق للمعلم قبل الخدمة، بل أصبح جزءا من عملية متكاملة تستهدف تنمية المعلم مهنيا وعلميا وثقافيا طوال فترة خدمته (2).

ومما لاشك فيه أن التنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة تستحق اهتماماً كبيراً ؛ لكونها من المسؤوليات الضرورية بالنسبة للمعلم؛ كي يواكب التطور الاجتماعي والتكنولوجي؛ بغرض تحسين وتطوير مستوي الأداء المهني، والاستفادة من جميع الطاقات والإمكانات المتاحة، فالتنمية المهنية أثناء الخدمة تعتبر أحد العناصر الرئيسية لتحديث المهارات والمعارف وتعديل الاتجاهات اللازمة لأداء العمل بكفاءة عالية فهو حجر الزاوية وجزء هام لا يتجزأ عن أي عملية إنمائية ؛ لمساهمته في تطوير العاملين بمختلف المؤسسات والهيئات (3) .

وتعد التنمية المهنية من المداخل الحديثة متعددة الاتجاهات التي تشغل المهتمين بقضايا إصلاح التعليم في الوقت الحالي لكونها تركز علي الارتقاء بأفكارهم وتعزيز خبراتهم وتجويد مهاراتهم في الجوانب المعرفية، والمهارية، والوجدانية حتي لا تتوقف عند المستوي الذي وصلوا إليه عند التخرج والذي لم يعد يصلح لمواجهة تحديات العصر الحالي الذي يتميز بتدفق المعلومات وسهولة الاتصالات وسرعتها. يركز أسلوب التنمية المهنية لمعلمي التعليم

قبل الجامعي علي الممارسة الفعلية للمهنة والربط بين المعرفة النظرية والتطبيق، ومثال ذلك: النموذج الأمريكي المتمثل في مدارس التنمية المهنية .

وتقوم التنمية المهنية للمعلم علي فكرة التعلم مدي الحياة، وأن المعلم لا يستطيع أن يعيش مدي حياته بمجموعة محددة من المعارف والمهارات في عصر يتميز بسرعة التطور والتغير، ومن هنا فإن التنمية المهنية تساعد المعلم علي النمو المستمر طوال حياته، وانطلاقا من الدور الفاعل الذي يقوم به المعلم في العملية التعليمية فإن الدول علي اختلاف نظمها التعليمية تولي التنمية المهنية للمعلم اهتماما كبيرا؛ ففي الولايات المتحدة الأمريكية تتعدد المؤسسات المسؤولة عن التنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة وتتمثل في الإدارات التعليمية بالولايات، وكليات التربية، والمنظمات، والروابط المهنية، ومراكز تدريب المعلمين، وأكاديميات التنمية المهنية، ورابطة التعليم القومي، والاتحاد الأمريكي للمعلمين. وفي بريطانيا تقوم الجامعة المفتوحة وكليات التربية بتنظيم برامج للتنمية المهنية للمعلم علي المستوي القومي والمحلي. وفي سويسرا قامت نقابات المعلمين بتأسيس مراكز لتدريب المعلمين بالتنسيق مع فروع النقابات بالمحافظات (5)

والتنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة لا تقل أهمية عن إعداده للعمل قبل الخدمة حيث أن اكتفاء المعلم بما حصله في سنوات إعداده قبل الخدمة ليكون زاده الذي ينهل منه طوال عمره المهني أصبح أمرا غير مجدٍ لأن تزويده بالجديد طوال فترة خدمته عامل حاسم في حسن أداء المهام الموكلة إليه. ومن هنا ينبغي اعتبار أن ما يتلقاه المعلم من إعداد أساسي قبل الخدمة ما هو إلا مقدمة لسلسلة متلاحقة من فعاليات وأنشطة التنمية المهنية التي لا بد أن تستمر معه ما دامت الحياة وما دام هناك معارف وعلوم وتقنيات جديدة.

وتُعد مرحلة التعليم الأساسي قاعدة السلم التعليمي، وذلك لما تسهم به من دورٍ فعال في إعداد التلاميذ، وتكوين شخصياتهم، وتهيئتهم للمواطنة؛ حيث تتأثر كفاءة النظام التعليمي بها، فهي بالنسبة للتلميذ بمثابة مرحلة التأسيس، حيث يتم إكسابه المعلومات والمفاهيم والميول والاتجاهات وعادات وأسلوب التفكير مما يوجه سلوك الفرد ويساعد في بناء شخصيته ويكون أكثر عمقا وأشد مقاومة للنسيان والتعديل منه في أي مرحلة أخرى من مراحل حياته (7)

وينحو مسار هذا الإطار المنحى التالى :-

أولاً: تقرير مشكلة البحث

ثانياً: أهداف البحث وتساؤلاته

ثالثاً: المنهج والأدوات

رابعاً: مفهوم البحث وما يرتبط به من مفاهيم ذات الصلة

خامساً: تنظيم البحث

سادساً: المراجع - الهوامش

سابعاً: فريق البحث

## أولاً: تقرير مشكلة الدراسة : أ/ الأسس

- تعتبر التنمية المهنية للمعلمين بمثابة عملية فردية وجماعية ، ويجب أن ينظر إليها على أنها مساهمة لتنمية المهارات الفنية للمعلمين ، من خلال تنوع الخبرات الرسمية وغير الرسمية .
- إن مفهوم التنمية المهنية للمعلمين قد تغير خلال العقد الأخير كنتيجة للفهم المتزايد لكيفية إستنباط عمليات التعليم والتعلم المبتكرة وأصبح ينظر إلى التنمية المهنية للمعلمين على أنها عملية طويلة الأجل ، تغطي أنواعاً مختلفة من الفرص والخبرات ، والتي يتم التخطيط لها بصفة منتظمة ، ودائمة من أجل تحفيز التنمية ، وتقييم المعلمين.
- ومما تجدر الإشارة إليه هو ، أن تكون التنمية المهنية للمعلمين على صلة وثيقة بالبحث عن الهوية المهنية ، من خلال كيفية قيام المعلمين بتجديد أنفسهم ، والآخرين ، وهذا كله يتأثر بالأوضاع المدرسية ، والإصلاحات السياسية ، والأوضاع المبنية على التعهد الشخصي ، وإتاحة الفرص للتعليم والتعليم ، والمعتقدات والقيم ، ومعرفة الموضوعات التي يقوم المعلمون بتدريسها ، وكيفية القيام بعملية التدريس ، والتجارب السابقة ، والحساسة المهنية ... الخ.
- ومهنة التعليم تعتبر مهنة المعرفة ، وفي الحقيقة فإن للمعرفة جانب مناصر ويستند هذا الجانب الى تحويل هذه المعرفة الى تعليم ملائم ومناسب للطلاب.

## ب/ المبادئ

- وتمدنا الأدبيات المتاحة بمجموعة من المبادئ التي تستند إليها التنمية المهنية للمعلم ، وهي على النحو التالي: (8)
- إدراك طبيعة السياق المحيط بالتدريس وخبراته.
  - جعل الممارسات ذات مغزى عقلاى واجتماعى ووجدانى.
  - تقديم الدعم اللازم والمناسب لكل الإقتراحات والآراء المعارضة.
  - التأكيد على منهجية جدلية العلاقة بين الموقع والمرجع.
  - إيجاد سلطة تربوية تؤمن التوازن بين الاهتمامات والاحتياجات.

- تحسين توظيف أساليب البحث والقياس لدى الفاعلين فى السياق التعليمى وهم: المعلمون ، الإدارة ، الآباء ، التلاميذ ، أصحاب المصالح...

#### ج- المبررات

هذا عن مبادئ التنمية المهنية للمعلمين كما جاءت فى الأدبيات ، أما فيما يتعلق بمبررات التنمية فهى كما يلى: (9)

- المعلم أكثر تأثيرا فى تعليم تلاميذه ، وتشكيل عقولهم وتكوين شخصياتهم.
- طبيعة أدوار المعلم متغيرة ، فلذا يجب تمكينه من إستمرار أدائه على نحو سليم.
- إقتران تنفيذ برامج إصلاح التعليم بالنمو المهنى للمعلم.
- المعلم فى حاجة الى حافز مهنى يمكنه من تحسن أدائه .
- المعلم أصبح منتجا للمعلومة أكثر من كونه ناقلا لها.
- لمواجهة التحديات ولمواكبة الصيغ التربوية المعاصرة ، أصبح إستمرار الحاجة الى تطوير التنمية المهنية ملحا ومطلوبا، سيما فى إطار التنامى السريع فى نظم المعرفة وفروعها المختلفة ، والتغيرات المستمرة فى مجال تكنولوجيا التعليم ، وفى البيئة الاجتماعية للمدرسة.
- نظرا لأن عملية التدريس عملية فنية تقوم على مبادئ تربويه .
- ضرورة تحقيق الجودة الشاملة فى التعليم.
- التدريب الحالى لايدفع الى مزيد من الإرتقاء بتنمية المعلم مهنيا.
- زيادة الطلب الاجتماعى على التعليم الجامعى.

#### د- الأهداف

- أما فيما يتعلق بأهداف التنمية المهنية للمعلمين ، فهى كما يلى:- (10)
- مساعدة المعلم الجديد على ممارسة أدواره على نحو سليم .
- مساعدة المعلم على تبصيره بمشكلات المجتمع وسلم الأولويات .
- التنمية المهنية أحد السبل الرئيسة فى ترقية المعلم وتقديمه الوظيفى .
- أنها تشجع المعلم على التعاون مع الزملاء والتلاميذ والرؤساء ، بل وتشجعه على الإبداع فى عمله.
- أنها تحقق الرضا الوظيفى والاستمرار فى وظيفته.
- أن التنمية المهنية تمكن المعلم من تحمل مسئوليات وأدوار جديدة .
- أنها تدفع الى مزيد من ربط النظرية بالتطبيق بما ينعكس على أداء المعلم .

- أنها تنمى فى المعلم القدرة على التفكير العلمى والمهنى.
- أنها تسهم بشكل مؤثر فى ترشيد صياغة القرارات التعليمية ، وأيضاً إبداء الرأى الرشيد.
- أنها تجعل المعلم أكثر تكيفاً ومواجهة للمتغيرات المهنية .
- أنها تمكن المعلم من تحقيق تربية فعالة للتلاميذ.
- أنها تؤكد على الاتجاهات الإيجابية نحو جودة التعليم.
- أنها تعزز الثقة والانتماء لدى المعلم لنفسه من جهة ، ولوظيفة المدرسة من جهة أخرى.
- أنها تطور خبرات ومهارات إعداد المنهج الدراسى والأنشطة.
- أنها تطور خبرات ومهارات التدريس الفعال.
- أن المصدر الأكثر تأثيراً فى نشر ثقافة الجودة.
- أنها تضيف معارف مهنية جديدة للمعلم.
- أنها تسهم فى تنمية القيم المهنية لدى المعلمين .
- أنها تساعد المعلم على حل المشكلات التعليمية فى مواقف التعلم المختلفة.
- أنها تزيد من إنتاجية المعلم فكرياً وعملياً.

هـ- الخصائص

هذا عن أهداف التنمية المهنية للمعلمين كما تمدنا بها الأدبيات المتاحة فى المجال ، أما يتعلق بخصائص التنمية المهنية للمعلمين فهى كما يلى: (11)

- |                        |                              |
|------------------------|------------------------------|
| flexible professional  | 1- تنمية مهنية متفتحة (مرنة) |
| practical professional | 2- تنمية مهنية ممارسة        |
| Extended practical     | 3- تنمية مهنية ممتدة         |
| Complex practical      | 4- تنمية مهنية مركبة         |
| Moral professional     | 5- تنمية مهنية خلقية         |