

معوقات التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الابتدائية الأزهرية وسبل التغلب

عليها

إعداد

أ.د/بيومي محمد ضحاوي

السيد عاقل عبدالله البنان*

د. مصطفى عبدالحميد عناني

أولاً: الإطار العام للبحث :

مقدمة:

تحرص المجتمعات المعاصرة على وضع التعليم في طليعة أولوياتها باعتباره ركيزة التقدم وواجهة تحديات العصر بمختلف صورها، والنظر إليه على أنه صمام الأمن القومي للمجتمع ، فهو من الركائز الأساسية التي تسهم في تكوين الفرد والمجتمع ، كما تسعى إلى تطوير نظمها التعليمية وتحقيق أعلى درجات الجودة في المخرج التعليمي. ونظراً لأن المعلم يعد أهم مدخلات العملية التعليمية وأكثرها تأثيراً على تعلم الطلاب باعتباره الدعامة الأساسية التي يقوم عليها الإصلاح والتجديد التربوي، لأن أي تطوير في العملية التعليمية لابد أن يبدأ بالمعلم وينتهي به (حماده محمد، ٢٠١٨، ٣).

كما أن العصر الحاضر يشهد تحديات ومؤثرات محلية وإقليمية وعالمية ،فإن ذلك يتطلب من المعلم أن يكون علي كفاءة عالية طوال حياته المهنية لمواجهة هذه المتغيرات (رشيدة احمد الطاهر، ٢٠١٠، ٩).

وتتعدد أدوار ومهام المعلم فلم يعد مجرد ناقل للمعرفة وحافظاً للنظام داخل الفصل ،بل أصبح ميسراً وخبيراً ومرشداً وقائداً وموجهاً ومشجعاً لطلابه علي التفكير والابداع ،كما أصبح الوسيط

* بحث مشتق من رسالة دكتوراه تحت إشراف :

أ.د/بيومي محمد ضحاوي : أستاذ التربية المقارنة والإدارة التربوية بكلية التربية بالإسماعيلية -جامعة قناة السويس.

د/ مصطفى عبدالحميد عناني : أستاذ متفرغ بقسم التربية المقارنة والإدارة التربوية بكلية التربية بالإسماعيلية -جامعة قناة السويس .

* رئيس قسم التدريب وتنمية المهارات بالإدارة المركزية لمنطقة الشرقية الأزهرية .

والمنسق والمحفز الذي يطلق طاقات المتعلمين ويهيئ المناخ المناسب الذي يشجع طلابه علي التعلم والتعاون (مصطفى عبدالسميع، سهير محمد حواله، ٢٠٠٥، ص٩٦).

وهذا يتطلب اهتمام خاص بالتنمية المهنية التي تقدم للمعلمين، باعتبارها المدخل الأساسي لتحسين مستوى الأداء، وتجعلهم قادرين علي القيام بأدوارهم التعليمية ومتطلبات عملهم بكفاءة وفاعلية ويصبحوا قادرين علي مسايرة

التطورات العالمية والمستحدثات التربوية (السيد علي اسماعيل , ٢٠١٦، ص١٦).

ومن خلال معايشة الباحث للواقع الحالي للتنمية المهنية المقدمة لمعلمي التعليم الابتدائي الأزهري بحكم عمله في هذا المجال، والاطلاع علي الدراسات السابقة في حدود علم الباحث تبين أن هناك كثيراً من المعوقات التي تواجه التنمية المهنية للمعلمين في هذه المرحلة.

وتؤكد بعض الدراسات علي وجود معوقات للتنمية المهنية لمعلم المرحلة الابتدائية الأزهرية مثل دراسة (حماده محمد عبد الموجود، ٢٠١٨، ص١٦٣) من أهمها:

١- ضعف برامج التنمية المهنية المقدمة لمعلمي المعاهد الابتدائية الأزهرية .

٢- استخدام الأساليب التقليدية النظرية في البرامج التدريبية .

٣- قلة الاهتمام باستخدام التكنولوجيا في التنمية المهنية .

٤- ضعف الامكانيات المادية المخصصة للتنمية المهنية للمعلمين .

وما أشارت إليه دراسة (عبدا لرحمن علام ٢٠١٧، ص١٤٠):

أ- يغلب على البرامج التدريبية الطابع النظري وتقل ورش العمل والأساليب العملية.

ب- ضعف ارتباط برامج التنمية المهنية بالاحتياجات التدريبية في كثير من الأحيان .

مشكلة البحث:

على الرغم من المحاولات والجهود التي بذلت لتطوير التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الابتدائية الأزهرية , لمواكبة التطورات والمستجدات في العملية التعليمية، والارتقاء بمستوى أداء المعلمين؛ إلا أن الواقع الحالي للتنمية المهنية للمعلم لا يزال دون المستوى المطلوب، وهذا ما أكدت عليه الدراسات السابقة والدراسة الاستطلاعية التي قام بها الباحث للتعرف علي أهم معوقات التنمية المهنية لمعلمي التعليم الابتدائي الأزهري، وكان من أبرز نتائجها ، تعارض تنفيذ برامجها مع العملية التعليمية، وضعف الامكانيات المادية المخصصة للتنمية المهنية، وعزوف كثير من المعلمين عن المشاركة في برامج التنمية المهنية لإحساسهم بضعفها وعدم جدواها، وقلة توافر

التجهيزات والوسائل اللازمة لأنشطة التنمية المهنية، وقلة توافر مدرّبين متفرّغين للمشاركة في التنمية المهنية، ويتم تنفيذها في فترات قصيرة وأوقات غير مناسبة أحياناً. كما تؤكد تقارير التوجيه الفني ببعض المناطق الأزهرية مثل منطقة الشرقية الأزهرية علي وجود بعض المعوقات التي تواجه التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الابتدائية الأزهرية، أنها تركز علي الأساليب التقليدية النظرية، وغير مرتبطة بالاحتياجات التدريبية الفعلية للمعلمين. وتمركز التدريب في المناطق ضعف التنسيق بين الجهات المسؤولة عن التنمية المهنية للمعلم بالتعليم الابتدائي الأزهر (منطقة الشرقية الأزهرية، ٢٠١٨، ص٢).

وتتمثل مشكلة الدراسة في وجود فجوة بين الواقع والمأمول في التنمية المهنية لمعلمي التعليم الابتدائي الأزهر حيث إن الجهود المبذولة لم تؤد ما هو مرجو منها نتيجة لمعوقات كثيرة تتطلب مزيداً من البحث لتوضيح أسبابها ومحاولة التغلب عليها من خلال تقديم بعض التوصيات والمقترحات للتغلب علي معوقات التنمية المهنية لمعلمي التعليم الابتدائي الأزهر، ويمكن بلورة مشكلة البحث في السؤال الرئيس التالي :

ما معوقات التنمية المهنية لمعلمي التعليم الابتدائي الأزهر و كيف يمكن التغلب عليها

- ١- ما الأسس النظرية للتنمية المهنية للمعلم
- ٢- ما واقع التنمية المهنية لمعلمي التعليم الابتدائي الأزهر بمصر
- ٣- ما معوقات التنمية المهنية لمعلمي التعليم الابتدائي الأزهر بمصر
- ٤- ما التوصيات والمقترحات للتغلب علي معوقات التنمية المهنية لمعلمي التعليم الابتدائي

الأزهر

أهداف البحث :

يهدف البحث إلى تحقيق ما يلي :

- ١- التعرف علي الأسس النظرية للتنمية المهنية للمعلم .
- ٢-الكشف عن واقع التنمية المهنية لمعلمي التعليم الابتدائي الأزهر.
- ٣-الوقوف علي أهم المعوقات التي تواجه التنمية المهنية لمعلمي التعليم الابتدائي الأزهر
- ٤-تقديم بعض التوصيات والمقترحات للتغلب علي معوقات التنمية المهنية لمعلمي التعليم الابتدائي الأزهر.

أهمية البحث: تتمثل أهمية هذا البحث فيما يلي :

- ١- أهمية المرحلة التي يتناولها البحث وهي المرحلة الابتدائية الأزهرية والتي تعد من أهم مراحل التعليم .
- ٢- أنه تناول المعلم وهو احدي الدعامات الرئيسة التي يعتمد عليها النظام التعليمي في تحقيق أهدافه.
- ٣-مواكبته للتطورات والتوجهات التربوية المحلية والعالمية الحديثة التي تنادي بالاهتمام بالتنمية المهنية للمعلم.
- ٤-قد تفيد نتائج هذا البحث مخططي السياسات التعليمية وصانعي القرار في الكشف عن المعوقات التي تواجهالتنمية المهنية لمعلمي التعليم الابتدائي الأزهرى ،وكيفية التغلب عليها .

منهج البحث:

- استخدم الباحث المنهج الوصفي ويرجع ذلك إلي تناسب طبيعة هذا المنهج مع طبيعة البحث،بهدف رصد الظواهر وجمع الحقائق والمعلومات والملاحظات عنها ووصف الظروف الخاصة بها وتقرير حالتها كما توجد في الواقع ،والبحث عن الأسباب الحقيقية للظاهرة وكيفية علاجها (بيومي محمد ضحاوي، ٢٠١٠، ص ٨) .
- ويرجع استخدام الباحث للمنهج الوصفي للتعرف علي معوقات التنمية المهنية لمعلمي التعليم الابتدائي الأزهرى ، وسبل التغلب عليها .

أدوات البحث :

استخدم هذا البحث الأدوات الآتية :

أ-الدراسة الاستطلاعية.

ب-فحص الوثائق.

ج-المقابلة الشخصية.

حدود البحث:

تمثلت حدود البحث فيما يلي :

- ١ - الحدود الموضوعية: اقتصر البحث على معوقات التنمية المهنية لمعلمي التعليم الابتدائي الأزهرى ،وسبل التغلب عليها .
- ٢- الحدود المكانية: اقتصر البحث على معلمي التعليم الابتدائي الأزهرى في مصر

عام ٢٠١٨/٢٠١٩ .

٣-الحدود البشرية : اقتصر البحث على عينة ممثلة من معلمي المعاهد الابتدائية الأزهرية.

٤-الحدود الزمانية :طبق هذا البحث في الفصل الدراسي الثاني من العام ٢٠١٨/٢٠١٩ .

مصطلح البحث:

التنمية المهنية : Professional Development

تعرف التنمية المهنية بأنها : تلك الجهود المقصودة التي تقوم بها المؤسسات التعليمية بغرض تزويد المعلمين بالمعلومات والمعارف وتنمية مهاراتهم وزيادة وعيهم تجاه مهنتهم بما يمكنهم من تحقيق أهداف مؤسساتهم وتتم هذه التنمية عن طريق السمينارات وورش العمل والمحاضرات والبرامج الجامعية والبعثات الخارجية (Thomas K.lora , 2005, P.7). كما تعرف بأنها مجموعة البرامج والدورات والورش الدراسية التي تقدم للمعلم، وتهدف إلى تقديم مجموعة من الخبرات المعرفية والمهارية والوجدانية اللازمة للمعلم لرفع مستواه العلمي والارتقاء بأدائه التربوي والأكاديمي من الناحية النظرية والعلمية) أحمد حسين اللقاني وعلي احمد اسماعيل، ١٩٩٩، ص١٣).

والتعريف الإجرائي لبرامج للتنمية المهنية: بأنها عبارة عن عملية مستمرة مخطط لها بصورة منظمة قابلة للتنفيذ تهدف إلى الارتقاء بمستوى أداء معلمي المعاهد الابتدائية الأزهرية المهني وتزويدهم بالمعارف و المهارات اللازمة وتنمية الاتجاهات الايجابية لديهم التي تمكنهم من تحسين كفاءتهم المهنية وتجويد أدوارهم التدريسية طوال حياتهم المهنية .

الدراسات السابقة :

من خلال إطلاع الباحث على أدبيات الفكر التربوي وجد أن هناك مجموعة من الدراسات السابقة والبحوث، والتي يمكن أن تفيد هذا البحث، ويمكن عرضها مرتبه حسب السنوات على النحو التالي :

(أ)الدراسات العربية :

١- تطوير نظام التنمية المهنية لمعلمي التعليم الأساسي في ضوء المعايير القومية، دراسة (فوزي رزق شحاته٢٠٠٧) وهدفت الدراسة إلي وضع تصور مقترح لتطوير نظام التنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم الابتدائي في مصر، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها ، أهمية وجود نظام للحوافز المادية والأدبية يعمل علي زيادة الدافعية علي النمو المهني لدي المعلم ، وأن الرعاية الاقتصادية للمعلم لابد أن

يُصاحبها التقدير الأدبي من أجل تحقيق ذواتهم، كما أوصت الدراسة بضرورة التقويم والمتابعة الدورية لتحديد المستويات المهنية للمعلمين في ضوء معايير الجودة، وضرورة تطوير نظام تقويم المعلمين بحيث يراعي تقويم النمو المهني الذاتي للمعلم.

٢ - التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام باليمن في ضوء معايير الجودة الشاملة، دراسة (محمد قاسم على قحوان ٢٠٠٨) وهدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التنمية المهنية لمعلمي الثانوي العام باليمن والمشكلات التي تواجههم وكيفية التغلب عليها، والتعرف على أهم معايير الجودة وتقديم تصور مقترح للتنمية المهنية لمعلمي

الثانوي العام باليمن، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى عدة توصيات من أهمها:

ينبغي الأخذ بمعايير الجودة الشاملة فيما يتعلق بالتنمية المهنية لمعلمي الثانوي العام لتحقيق تنمية مهنية مستدامة، ويراعى عند اختيار المدربين أن يكونوا من ذوى الخبرات من الموجهين أو من أساتذة الجامعات، ويفضل أن تعقد الدورات التدريبية في بداية العام الدراسي.

٣ - تطوير نظام تدريب معلمي التعليم الأزهرى في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، دراسة (حسام محمد عبد الحميد، ٢٠١٠) وهدفت الدراسة إلى التعرف على الاتجاهات العالمية المعاصرة في نظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة والكشف عن واقع نظام تدريب معلمي التعليم الأزهرى قبل الجامعي من خلال الوثائق، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: ضعف الاهتمام ببرامج تدريب معلمي المعاهد الأزهرية، وأهمية تطوير نظم تدريب معلمي المعاهد الأزهرية في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة .

٤ - معايير اعتماد برامج التنمية المهنية للمعلمين في مصر رؤية نقدية ونظرة عصرية، دراسة (أحمد إبراهيم أحمد ٢٠١٢)، وهدفت الدراسة إلى التعرف على ماهية معايير اعتماد برامج التنمية المهنية، والتعرف على واقع معايير اعتماد برامج التنمية المهنية للمعلمين في مصر، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: أن اعتماد برامج التنمية المهنية لا بد أن يتم في ضوء المعايير الخاصة بذلك، وأن معظم معايير اعتماد برامج التنمية المهنية للمعلمين في مصر غير مفعلة .

٥ - تطوير التنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم العام في مصر في ضوء الخبرة الفرنسية، دراسة (أمل محمد وجدي ٢٠١٢)، وهدفت الدراسة إلى وضع تصور مقترح يحقق التنمية المهنية للمعلمين في مراحل التعليم قبل الجامعي في مصر في ضوء الخبرة الفرنسية، وتعرف أوجه الشبه

والاختلاف بين التنمية المهنية للمعلمين في كل من مصر وفرنسا، واستخدمت الدراسة المنهج المقارن والمهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها : يعتبر التدريب أثناء الخدمة أحد أهم مداخل التنمية المهنية، أهمية التنمية المهنية المستدامة للمعلم، وأن هناك تحديات تفرض على أى مجتمع تطوير سياسات تدريب المعلمين أثناء الخدمة.

٦- تصور مترح لتطوير إدارة التدريب الإداري بمشيخة الأزهر الشريف في ضوء بعض معايير الجودة، دراسة (عبدالرحمن عطيه متولي ٢٠١٧)، وهدفت الدراسة إلي وضع تصور مقترح لتطوير إدارة التدريب الإداري بمشيخة الأزهر في ضوء معايير الجودة والتعرف علي الأسس النظرية للتدريب الإداري، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الإحصائي ، وتوصلت الدراسة إلي عدة نتائج من أهمها : أنه لم يتم وضع معايير للتدريب الإداري بالأزهر حتي الآن، وأن الميزانية المخصصة للتدريب الإداري غير كافية ، وأن نسبة من تم تدريبهم في الجانب الإداري من المعلمين بالمعاهد الأزهرية لا تتجاوز ١٪ من عددهم حتي الآن .

٧- التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية في ضوء الاتجاهات الحديثة، دراسة (محمد ابراهيم عبده السيد ٢٠١٧) وهدفت الدراسة إلي الكشف عن واقع التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية، وتعرف الاتجاهات التربوية الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلمين ومدى تطبيقها بالأزهر، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلي عدة نتائج من أهمها : تدني كفاية تدريب المعلمين الجدد الأمر الذي يتطلب رفع الكفايات التدريبية لهم، ووجود قصور في تأهيل المدرسين المتفرغين الذين يقومون بتنفيذ البرامج التدريبية، وعدم وضوح نظام وخطة التدريب والتأهيل أثناء الخدمة للمعلمين .

(ب): الدراسات الأجنبية:

1-Middle school teachers perceptions of professional development experiences Robinson (Martha Harrill,2011)

١- تصورات معلمي المدارس المتوسطة حول خبراتهم في التنمية المهنية (٢٠١١) هدفت الدراسة إلي التعرف علي تصورات المعلمين بالمدارس المتوسطة غرب ولاية كارولينا الشمالية حول تجارب التنمية والتطوير المهني للمعلم خلال العام الدراسي ٢٠٠٩/٢٠١٠، وحاولت الباحثة في هذه الدراسة أن تقوم بدراسة مسحية في ضوء العناصر الاثني عشر التي تمثل معايير التنمية المهنية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلي عدة نتائج من أهمها: حاجة الكثير من المعلمين إلي مزيد من التطوير المهني، وأن تصورات المعلمين تؤكد أهمية تجارب التنمية المهنية للمعلمين، وأن المعلمون الأكثر إفادة لتلاميذهم هم الذين

تلقوا برامج أكثر للتنمية المهنية ، وأن البرامج التعليمية التي تدعم تعاون المعلمين محدودة وتحتاج إلي تفعيل أكثر، وقد أثرت التنمية المهنية للمعلمين علي الممارسات الصفية والتحصيل العلمي للطلاب بصورة إيجابية.

2-Reflections on a primary school teacher professional development programme on learning English through Process Drama(Lai, Dora 2011)

٢-تسليط الضوء علي برنامج التنمية المهنية الخاص بمعلمي المدارس الابتدائية (٢٠١١) هدفت هذه الدراسة إلي التعرف علي آراء المؤلفين حول برنامج التنمية المهنية لمعلمي المدارس الابتدائية حول تعليم اللغة الإنجليزية من خلال الدراما المعالجة ، والذي تم تنفيذه في ٣٨ مدرسة ابتدائية بهونج كونج ،ولقد استشهد المؤلفون بآراء مديري المدارس ومعلمي اللغة الإنجليزية وأولياء الأمور في مجموعة محددة تم مقابلتها لفحص خبرات التعليم والتعلم من خلال هذا البرنامج ،واستخدمت الدراسة أسلوب دراسة الحالة،وتوصلت الدراسة إلي عدة نتائج أهمها: قدرة الدراما المعالجة علي تحسين عملية التعليم والتعلم وتحسين اكتساب اللغة من خلال توفير عناصر أكثر فاعلية في التعليم عن طريق التركيز علي الإبداع وتحويل المناقشات التعليمية داخل حجرات الدراسة إلي مناقشات أكثر مصداقية وأقل تهديداً يتم من خلالها التشجيع علي زيادة قدرة التلاميذ علي التحدث وأن الأبحاث القادمة ربما تساعد في التنفيذ طويل المدى للدراما في الحجرات الدراسية في هونج كونج.

3-Middle School Mathematics Teachers, Professional Development and Student (Telese, James A., 2012)

٣-التنمية المهنية لمعلمي الرياضيات بالمدارس الإعدادية وتحصيل الطلاب (٢٠١٢) هدفت الدراسة إلي التعرف علي خصائص معلمي الرياضيات بالمدارس الإعدادية ، حيث إن عدد معلمي الرياضيات الحاصلين علي شهادات متخصصة والمؤهلين بشكل جيد يعتبر عدداً ضعيفاً ،واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلي عدة نتائج من أهمها :أن المحتوى العملي يلعب دوراً كبيراً في التحصيل الدراسي للطلاب أكثر من المحتوى النظري لمادة الرياضيات ،وأن المعلمين الذين أعلنوا المشاركة في أنشطة محددة للتنمية المهنية حصل تلاميذهم علي درجات أعلي عن هؤلاء التلاميذ الذين أعلن معلموهم عدم المشاركة في أنشطة التنمية المهنية ،وأن هناك كثيراً من الأنشطة الطلابية يرتبط تقدمها بالتنمية المهنية للمعلمين .

4-Examining Primary School Teachers' IT Literacy and Use of IT for Instructional and Professional (Varis, Zehra, 2012)

٤- قياس مدى إتقان معلمي المدارس الابتدائية لتكنولوجيا المعلومات واستخدامها في أغراض التنمية المهنية (٢٠١٢)، وهدفت الدراسة إلى قياس مستوى إتقان معلمي المدارس الابتدائية لتكنولوجيا المعلومات واستخدامها في أغراض التنمية المهنية، وقامت الدراسة بعمل مسح استطلاعي ضم (٤٥٩) معلماً من (٢٢) مدرسة ابتدائية بأنقرة في تركيا، واستخدمت الدراسة المنهجي الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن معظم معلمي المدارس الابتدائية قاموا باستخدام الفعلي لتكنولوجيا الخاصة بالتدريس منذ فترة زمنية تتراوح بين عام وثلاثة أعوام، وأن المعلمين الذين قاموا باستخدام تكنولوجيا المعلومات لفترة زمنية طويلة قاموا أيضاً باستخدامها بشكل دائم في برامج التنمية المهنية .

5-English Teachers in Primary Schools from the Perspective of Teachers (Zhao Kang, 2012)

٥-حول تنمية مهنية للمعلمين الأوائل للغة الانجليزية في المدارس الابتدائية من منظور المعلمين (٢٠١٢)

هدفت الدراسة إلى التعرف علي وجهات نظر المعلمين في التنمية المهنية عن طريق تحليل المقابلات والوثائق التعليمية الخاصة بالمعلمين الأوائل للغة الانجليزية في المدارس الابتدائية المتواجدة في مناطق ريفية وتحليل معتقداتهم الخاصة بشأن تعليم وتعلم التلاميذ، واستخدمت هذه الدراسة الأسلوب التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: وجود تطوير لأنظمة التعليم الخاصة بالمعلمين سواء أثناء الخدمة أو قبلها، وأن من خلال تطوير الأنشطة وإعادة تشكيل الثقافة التي تنشأ عليها المؤسسات التعليمية، وتوفير أنشطة تعليمية خاصة فإننا نستطيع أن نساعد في الحفاظ علي معتقدات المعلمين .من خلال ربطها بالقيم الاجتماعية .

6-Elementary School Teacher Professional Development through' training and Development Personnel' Model and their determinants of success (Hiroki Yoshida , 2015)

٦-التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية من خلال برامج التدريب ونموذج التنمية الذاتية ومحددات نجاحهم (٢٠١٥) ، هدفت الدراسة إلى التعرف علي كفاءة وفعالية معلمي المرحلة الابتدائية في دولة إندونيسيا من خلال برامج التدريب ونماذج التنمية الذاتية لتحقيق التطوير في

العملية التعليمية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: أن المعلمين في حاجة إلى برامج تدريبية لرفع كفاءتهم المهنية، وأن نموذج التنمية الذاتية أكثر فعالية وكفاءة من برامج التدريب الأخرى، وهناك مجموعة من المعوقات تقف عثرة أمام برامج التدريب.

التعليق العام علي الدراسات السابقة :

في ضوء العرض السابق للدراسات والبحوث وما توصلت إليه من نتائج يمكن استخلاص بعض الدلالات المهمة المرتبطة بموضوع البحث والتي تلقي الضوء علي موقع البحث الحالي من هذه الدراسات وذلك فيما يلي :

أكدت بعض الدراسات السابقة علي وجود معوقات وأوجه قصور تعاني منها التنمية المهنية لمعلمي التعليم الابتدائي الأزهري، وهذا يؤكد علي ضرورة البحث الحالي لإيجاد حلول مناسبة لهذه المعوقات من خلال تقديم التوصيات والمقترحات لعلاجها .

استخدم البحث الحالي المنهج الوصفي وهو المنهج الذي استخدمته معظم الدراسات السابقة ويدل ذلك علي توحيد منهجية البحث بين البحث الحالي ومعظم الدراسات السابقة .

استفاد البحث الحالي من نتائج الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة .
قدمت الدراسات السابقة اطاراً نظرياً استفاد منه الباحث ، كما أن النتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة بعضها ذات صلة بموضوع هذا البحث .

اتفق البحث الحالي مع الدراسات السابقة في الآتي:

- أن الموضوع يتعلق بالتنمية المهنية للمعلم .

-التعرض لواقع التنمية المهنية للمعلم والمعوقات التي تواجهها.

-منهجية البحث في هذا البحث تتفق مع معظم البحوث والدراسات السابقة وتتمثل في المنهج الوصفي.

-الاتفاق مع بعض الدراسات السابقة في بعض النتائج .

ويختلف البحث الحالي عن الدراسات السابقة في الآتي:

أن البحث الحالي يهتم بمعوقات برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الابتدائي الأزهري.

بعض الدراسات السابقة تهتم ببرامج بالتنمية المهنية لبعض التخصصات مثل اللغة الانجليزية، ولكن البحث الحالي يهتم بمعوقات التنمية المهنية لمعلمي التعليم الابتدائي الأزهري بوجه عام وغير قاصر علي معوقات برامجها فقط.

استهدفت بعض الدراسات السابقة التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام في المراحل التعليمية المختلفة بينما يهتم البحث الحالي بمعلمي التعليم الابتدائي الأزهرى .
بالمرحلة الابتدائية الأزهرية .

وقد استفاد البحث الحالي من الدراسات السابقة فيما يلي:

-تحديد مشكلة البحث وصياغتها .

-التعرف علي مفهوم التنمية المهنية وأهدافها وأهميتها والمراحل التي تمر بها برامجها.

-التعرف علي أهم معوقات التنمية المهنية السائدة لدي معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مصر .

-تعرف واقع برامج التنمية المهنية للمعلم في التعليم قبل الجامعي بمصر .

-أن نقطة انطلاق الدراسة الحالية تبرزها توصيات بعض الدراسات السابقة .

-التوجه نحو بعض الكتب والمراجع المرتبطة بموضوع الدراسة الحالية .

خطوات البحث:

الخطوة الأولى: وتتناول الإطار العام للبحث وتشمل: لمقدمة البحث، ومشكلة البحث والتساؤلات، وأهداف البحث، وأهمية البحث، منهج البحث، مصطلحات البحث، الدراسات السابقة .

الخطوة الثانية: وتتناول الإطار الفكري للتنمية المهنية للمعلم ويتكون من عرض شامل للمفاهيم التي تدور حول فلسفة التنمية المهنية ، وأهميتها، وأهدافها ، والمعوقات التي تواجهها.

الخطوة الثالثة: وتتناول واقع التنمية المهنية لمعلمي التعليم الابتدائي الأزهرى.

الخطوة الرابعة: وتتناول معوقات التنمية المهنية لمعلمي التعليم الابتدائي الأزهرى .

الخطوة الرابعة : وتتناول نتائج البحث ، والتوصيات والمقترحات للتغلب علي معوقات التنمية المهنية لمعلمي التعليم الابتدائي الأزهرى .

ثانياً :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 علي المعوقات التي تواجهها أملاً في الوصول إلي جودة أداء المعلمين ، وهو الأمر الذي ينعكس بدوره علي تحسين مستوي 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 (بدرية المفرح وعفاف المطيري، ٢٠٠٧، ص ١).

(أ) فلسفة التنمية المهنية للمعلم:

تشير الأدبيات التربوية إلي عدد من الفلسفات التي ينادي بها الكتاب والباحثون كمدخل جديدة يبنى 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 (طارق محمد محمود، ٢٠٠٨، ص ٣٥).

وتشير الأدبيات التربوية إلي 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 (حنان عبدالحليم رزق، ٢٠٠٧، ص ٣٠٩):

- ١- الأساس العلمي: حيث لابد أن تستند التنمية المهنية إلي دراسات ميدانية وأسس علمية.
 - ٢- الوظيفة: بحيث ترتبط التنمية المهنية بالعمل الميداني وتطوير الأداء .
 - ٣- المشاركة: بحيث يشارك المتدربين في تخطيط البرامج وأسلوب 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 (أحمد عاصية، ٢٠٠٥، ص ٢٩) هي:

- إضافة معارف جديدة إلي المعلمين .
- تنمية المهارات المهنية لديهم .
- تنمية القيم المهنية الداعمة لسلوكهم وتأكيد ها .
- 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 (بيومي محمد ضحاوي وسلامة عبد العظيم حسين، 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 ينعكس بدوره على المتعلم والذي يعد محور الارتكاز والغاية الأساسية لجميع مجهودات التنمية المهنية وبرامجها المتنوعة (أمل محمد 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 (رشيدة أحمد السيد الطاهر، ٢٠١٠، 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 (طارق حسين 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 (ابتسام رمضان عبدالهادي، 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 (بيومي محمد ضحاوى وسلامة عبد العظيم، ٢٠٠٩، ص ١٧٩).

والاحتياجات التدريبية للمعلمين هي عبارة عن الفرق او 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 وهى 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 .

وتحتوى هذه المرحلة على تحديد ما يلي: أهداف البرنامج، محتوى البرامج، أساليب التنمية المهنية، مكان تنفيذ البرنامج، توقيت تنفيذ البرنامج، تكلفة البرنامج (بيومي محمد ضحاوى وسلامة عبدالعظيم ،٢٠٠٩، ص١٨٧).

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 (عفاف صلاح حمدي، ٢٠٠٥، ص ١٤٦).

د- المرحلة الرابعة تقييم التنمية المهنية:

تعد عملية تقييم 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 التقييم في تحسين عمليتي التخطيط والتصميم للبرامج المقبلة (فاطمة السيد الصادق، ٢٠١٢، ص ٨٧) .
وتلك المراحل تبدأ من حصر الاحتياجات التدريبية للمعلمين ثم التخطيط في ضوءها ثم التنفيذ وتنتهي بالتقويم .

ثالثاً: واقع التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الابتدائية الأزهرية (نظرياً):

نال معلم المرحلة الابتدائية الأزهرية عناية كبيرة في الثلاث سنوات الأخيرة من عام (٢٠١٧-٢٠١٩) وذلك لأنه أهم عناصر المنظومة التعليمية، وتتعدد أدواره التربوية ومن أهمها: أنه مربى ومعلم ومحفظ ومؤدب وقدوة ومثل أعلى للطفل في هذه المرحلة بالغة الأهمية، ومشارك في إعداد النشء وفق مبادئ العقيدة الصحيحة في ضوء وسطية الإسلام، ولذا فقد شهدت الحقبة الثانية من الألفية الثالثة اهتماماً واضحاً بالتنمية المهنية لمعلمي التعليم الابتدائي الأزهرى، في البرامج التدريبية المقدمة لهم، ويتضح ذلك من حرص فضيلة الإمام الأكبر شيخ الأزهر ووكيل الأزهر ورئيس قطاع المعاهد الأزهرية علي تكليف المعنيين بالتدريب بالتركيز علي معلمي المرحلة الابتدائية نظراً لأهمية المرحلة في سلم التعليم الأزهرى وحتى يقوم بأدواره بالصورة المأمولة (مشيخة الأزهر، توصيات شيخ الأزهر، ٢٠١٦)

أ- المرحلة الابتدائية الأزهرية وأهدافها:

تمثل المرحلة الابتدائية الأزهرية أولى مراحل التعليم ومدتها ست سنوات والتي يقابلها المرحلة العمرية التي تبدأ من سن (٦-١٢) سنة ، كما يقابلها الحلقة الأولى من التعليم الأساسي ، ويمثل ذلك النوع من التعليم، التعليم الديني، حيث يتعلم فيه التلميذ حفظ القرآن الكريم ويزود بالمعارف والمهارات والخبرات والاتجاهات المختلفة من أجل إعداد المواطن الصالح لنفسه ومجتمعه .

٢-أهداف التعليم الابتدائي الأزهرى :

نصت المادة (٥١) من اللائحة التنفيذية بالقرار رقم (٢٥٠) لسنة ١٩٧٥ علي أن: "التعليم بالمعاهد الابتدائية الأزهرية يهدف إلى تنمية الأطفال عقلياً، وجسمانياً، وخلقياً، واجتماعياً، وقومياً، وتزويدهم بالقدر الأساسي من المعارف والمهارات التي لا غني عنها للمواطن الصالح حتي يشق طريقه في الحياة بنجاح بعد تأهيله مهنياً أو لمواصلة الدراسة في المرحلة التعليمية التالية" (جمهورية مصر العربية، ١٩٧٥، ص ٦٦).

ب-الجهات المسؤولة عن التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الابتدائية الأزهرية :

تتمثل الجهات المسؤولة عن التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الابتدائية الأزهرية فيما يلي :

١-إدارة التدريب التربوي بقطاع المعاهد سابقاً، والتي تم نقلها عام ٢٠١٧/٢٠١٨ إلي مقر الإدارة العامة للتدريب وتنمية المهارات بمشيخة الأزهر، وكانت هذه الإدارة هي المسؤولة عن تقديم البرامج الأكاديمية، في التخصصات الأكاديمية المختلفة، والبرامج التربوية لمعلمي المعاهد الأزهرية .

٢-إدارة التدريب الإداري بمشيخة الأزهر الشريف، والتي كانت تابعة للإدارة العامة للتنظيم والإدارة بمشيخة الأزهر حتي عام ٢٠١٧/٢٠١٨، وتم نقل تبعيتها للإدارة العامة للتدريب وتنمية المهارات بمشيخة الأزهر وتختص إدارة التدريب الإداري ببرامج التدريب الإداري، وتنمية المهارات للمعلمين الجدد، في النواحي الإدارية .

٣-الأكاديمية المهنية للمعلمين :وتقدم برامج الترقى علي وظائف كادر المعلم لمن تنطبق عليهم الشروط ، كما تقدم بعض البرامج الأخرى في مقرات فروع الأكاديمية بالمحافظات ،ولكنها اختيارية ومدفوعة الأجر ،كما تقوم بتدريب واعتماد المدربين في التخصصات ،ومدرب عام تربوي، كما تقدم الاستشارات في مجال التدريب لكافة المؤسسات التعليمية، بالإضافة إلي الاختصاصات المنوطة بها .

٤- الإدارة العامة للتدريب وتنمية المهارات في الأزهر الشريف، وقد تم إنشاء هذه الإدارة مؤخراً عام ٢٠١٦/٢٠١٧ في ضوء التوصيف الوظيفي الجديد للإدارات والذي أعدته الإدارة العامة للتنظيم والإدارة بمشيخة الأزهر الشريف، والذي وافق عليه المجلس الأعلى للأزهر الشريف، وترأس هذه الإدارة إدارتي التدريب التربوي والتدريب الإداري بمشيخة الأزهر وإدارات التدريب بالمناطق الأزهرية .

٥- كلية التربية جامعة الأزهر: والتي تقوم بإعداد المعلمين للعمل بالمعاهد الأزهرية في كافة التخصصات والمراحل التعليمية، كما تقدم برامج التأهيل التربوي للمعلمين، وبرامج الدراسات العليا، والماجستير، والدكتوراه، كما تشارك في تخطيط بعض البرامج التدريبية لمعلمي المعاهد الأزهرية أحياناً .

ج- الواقع الحالي للتنمية المهنية لمعلم التعليم الابتدائي الأزهرى (نظرياً):

بالنظر إلي واقع التنمية المهنية لمعلمي التعليم الابتدائي الأزهرى، يتضح أنها حظيت بمزيد من الاهتمام في بعض جوانبها، ويمكن بيان بعض لآليات التي اتخذتها مشيخة الأزهر وقطاع المعاهد الأزهرية لتطوير التنمية المهنية لمعلمي التعليم الابتدائي الأزهرى وأهمها (مشيخة الأزهر ٢٠١٧/٢٠٨):

-إنشاء مراكز فرعية لتنمية الموارد البشرية في كافة الإدارات التعليمية، وذلك لمحاولة البعد عن المركزية في التدريب .

-إعداد كوادر بشرية متميزة للعمل كمدرسين في برامج التنمية المهنية .

-إعداد برامج تخصصية متطورة للمعلمين في بعض التخصصات مثل والقراءة، واللغة الانجليزية

-إنشاء وتأسيس بعض القاعات التدريبية.

-اعداد مواد تدريبية لبرامج تربوية وأكاديمية .

-تنفيذ تدريبات الترقى للمعلمين في ضوء قانون كادر المعلمين والبرامج التدريبية المطلوبة للترقى للوظائف والدرجات الأعلى بعد استيفاء الشروط واجتياز الاختبارات التأهيلية لهذه الوظائف.

-صدور قرارات بإنشاء وحدات تدريب بالمعاهد الابتدائية الأزهرية، منها قرار فضيلة الإمام الأكبر شيخ الأزهر رقم (٣٥٩) في عام (٢٠١١) والذي ينص على إنشاء وحدة تدريب بكل معهد أزهرى (مشيخة الأزهر، ٢٠١١)، ولكن ظل ذلك القرار غير مفعّل بالصورة المرجوة

ويرى الباحث أن ذلك لم يتم تفعيله حتي الآن بالصورة المرجوة، حيث قامت بعض المعاهد بتحديد مكان لوحدة التدريب دون وجود برامج لها خطة وأهداف تدريبية، ودون توفير مدرسين

أكفاء يقومون بالتدريب بهذه الوحدة ، كما أن ذلك قاصراً علي المعاهد المرشحة لتطبيق نظم الجودة ، وهي لا تمثل سوى نسبة محدودة من إجمالي عدد المعاهد الأزهرية .

كما صدر منشور ثالث من قطاع المعاهد الأزهرية في مارس ٢٠١٨ بإنشاء وحدة للتدريب والجودة بكل معهد أزهرى علي مستوي جميع المعاهد ، وعمل تشكيل للمسؤولين عن هذه الوحدة وحصر مايتوافر من مستلزمات لتفعيلها ، وحصر غير المتوافر (قطاع المعاهد الأزهرية، ٢٠١٨).

- إرسال المعلمين في البعثات والإعارات إلى دول العالم المختلفة لنشر صحيح الدين الإسلامي وإفادة هذه الدول بالفكر الوسطي الإسلامي والاستفادة من خبرات تلك الدول في التنمية المهنية للمعلمين.

ويتضح من خلال المنشورات والوثائق والقرارات المتعلقة بالتنمية المهنية لمعلمي التعليم الابتدائي الأزهرى أن الدورات والبرامج التدريبية هي النمط الشائع ، وأكثر أشكال التنمية المهنية استخداماً.

وبالنظر إلي ما تم تنفيذه من برامج تدريبية يتضح أن هناك تطوراً ملحوظاً في التنمية المهنية ، وخاصة تلك البرامج التي تم تنفيذها لمعلمي التعليم الابتدائي الأزهرى ، وذلك مقارنة بالأعوام السابقة ، حيث كان التدريب مهمشاً ونادراً ، وسوف نعرض لبرامج التدريب التي تم تنفيذها خلال الأعوام الثلاثة الأخيرة وتشمل من (٢٠١٦-٢٠١٩)

وذلك من خلال الجداول والاحصاءات الآتية في عددها وأساليبها وما تم تنفيذه من هذه البرامج خلال السنوات الثلاث الأخيرة ، وذلك بمقارنتها بالأعوام السابقة، حيث كانت البرامج التدريبية تتم من قبل علي فترات متباعدة ولعدد محدود من المعلمين، وسوف نعرض للبرامج التي تم تنفيذها خلال الأعوام الثلاثة الأخيرة المشار إليها من خلال الاحصاءات الآتية:

جدول رقم (١) يوضح عدد البرامج ونوعها وعدد المتدربين في المناطق الأزهرية عام ٢٠١٧/٢٠١٦ (قطاع المعاهد، إدارة التدريب ،احصاءات البرامج التدريبية، عام ٢٠١٧/٢٠١٦)

التخصص	عدد المتدربين في البرنامج	عدد البرامج	تربوي	اكاديمي	إجمالي المتدربين
دراسات (حاسب آلي)	٢٥	١	-	-	٢٥
علوم (حاسب آلي)	٢٥	١	-	-	٢٥
رياضيات (حاسب آلي)	٢٥	١	-	-	٢٥

٢٥	-	-	١	٢٥	انجليزي (حاسب آلي)
٧٠	١	١	٢	٣٥	علوم شرعية
٧٠	١	١	٢	٣٥	لغة عربية
٧٠	٢	-	٢	٣٥	انجليزي
٣٥	-	١	١	٣٥	علوم
٧٠	-	٢	٢	٣٥	تربوي ابتدائي
٥٠	٢	-	٢	٢٥	حاسب آلي
٤١٥	٦	٥	١٥	-	-

ويتضح من الجدول السابق التركيز علي برامج الحاسب الآلي لمعلمي المواد الثقافية ومعلمي الحاسب الآلي ، وذلك علي حساب البرامج الأكاديمية والتربوية لباقي المواد الدراسية ولنفس المواد ،حيث يوجد ما يقرب من نصف البرامج في مهارات الحاسب الآلي، والتي قد تم تدريب معلمي المواد الثقافية فقط عليها دون تدريب معلمي اللغة العربية والقرآن الكريم والأنشطة علي هذه المهارات، وهو الأمر الذي لا يحقق مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة بين المعلمين في حضور البرامج التدريبية، بالإضافة إلي تعارض تنفيذ هذه البرامج مع الدراسة وعدم وجود معايير ثابتة لاختيار المعلمين للمشاركة في البرامج التدريبية.

كما أن ذلك يستدعي توفير معامل مجهزة بالمعاهد الابتدائية الأزهرية لتتاح الفرصة للمعلمين لتفعيل ما تم التدريب عليه وتنفيذ أساليب التحضير الإلكتروني واستخدام التكنولوجيا في التدريس ولكن هذه المعاهد تعاني من ندرة توافر هذه المعامل وقلة توافر التجهيزات اللازمة .

جدول رقم (٢) يوضح عدد البرامج ونوعها و عدد المتدربين في المناطق الأزهرية عام ٢٠١٧/٢٠١٨ (مشيخة الأزهر، احصاءات البرامج التدريبية، عام ٢٠١٧/٢٠١٨)

التخصص	عدد المتدربين في البرنامج	عدد البرامج	تربوي	أكاديمي	إجمالي المتدربين
معلمين جدد	٢٥	٤	٤		١٠٠
معلمين قرآن كريم	٢٥	٤		٤	١٠٠
معلمين جدد حاسب آلي	٢٠	٢	-	٢	٤٠
لغة عربية(قرائية)	٢٥	٨	-	٨	٢٠٠
الإجمالي	-	٢٠	٦	١٤	٤٤٠

يتضح من الجدول السابق أن البرامج التدريبية خلال العام التدريبي ٢٠١٧/٢٠١٨ تركز علي نسبة قليلة من المعلمين الجدد، وبعض معلمي ومحفظي القرآن الكريم بالمعاهد، الذين تم تعيينهم بدون مؤهل، بالإضافة إلي بعض معلمي الحاسب الآلي الجدد علي المناهج الجديدة، وبعض معلمي اللغة العربية للصف الأول الابتدائي علي برنامج القرائية للصف الأول والذي تم التدريب عليه لأول مرة بالأزهر في جميع المناطق خلالعام ٢٠١٧/٢٠١٨.

أما وخلال عام ٢٠١٨/٢٠١٩ تم التركيز علي برامج تدريبية لمعلمي الصف الأول الابتدائي أيضاً علي المنهج الجديد وفق الرؤية الجديدة (٢٠٣٠)، وتم التدريب في الفصل الدراسي الأول لمعلمي الحاسب واللغة العربية واللغة الأجنبية الذين يدرسون منهج الصف الأول الابتدائي ومدة البرنامج التدريبي ثلاثة أيام.

أما خلال الفصل الدراسي الثاني للعام ٢٠١٨/٢٠١٩ تم التركيز علي تدريب معلمي الصف الأول الابتدائي علي مقررات الفصل الدراسي الثاني لفروع المهج الجديد وتشمل (لغة عربية - تربية دينية- لغة انجليزية- حساب- متعدد التخصصات -التوكاتسو) بواقع يوم واحد تدريبي لكل مقرر، وتناول التدريب شرح لنموذج تحضير للمادة التي يقوم المعلم بتدريسها وفق دليل المعلم والتدريب علي كيفية الاستخدام لدليل المعلم وتفعيل الاستراتيجيات الحديثة، وتم تنفيذ هذا البرنامج التدريبي علي صورة ورش عمل وشملت هذه البرامج نسبة تصل إلي ٨٠٪ من

معلمي الصف الأول الابتدائي علي مستوى الجمهورية (مشيخة الأزهر، احصاءات البرامج التدريبية، عام ٢٠١٨/٢٠١٩، ص ٩) .

وعلي الرغم من أهمية برامج المنهج الجديد في الحاضر والمستقبل، والتي حظيت بعناية كبيرة، حيث تعد الأساس للسلم التعليمي، وأهمية المرحلة ذاتها، إلا أن ذلك شمل تدريب عدد (٧٢٠٠) معلمة ومعلمة من الذين يدرسون للصف الأول الابتدائي، ولكن يمثلون نسبة (١٢٪) من إجمالي عدد معلمي المرحلة الابتدائية والذين يبلغ عددهم عام ٢٠١٧/٢٠١٨ (٥٩٠٠٠) (مشيخة الأزهر، احصاءات البرامج التدريبية، عام ٢٠١٨/٢٠١٩) .

د- معايير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الابتدائي الأزهرى :

لا يوجد معايير مستقلة معلنة لبرامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الابتدائي الأزهرى في الأزهر الشريف، سوي بعض المعايير القليلة الخاصة بالتنمية المهنية والمتضمنة بمجال المعلم في وثيقة المعايير التي أعدتها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد وذلك علي حد علم الباحث .

هـ- معوقات التنمية المهنية لمعلمي التعليم الابتدائي الأزهري :
من خلال الرجوع إلي الأدبيات وأهمها الدراسات والبحوث السابقة التي تناولت التنمية المهنية، تبين أن هناك كثيراً من المعوقات التي تواجه التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائي الأزهري ومن أهمها

ما أشارت إليه دراسة (حماده محمد عبد الموجود ، ٢٠١٨، ص١٣٣) :

- أساليب التنمية المهنية يغلب عليها الطابع النظري وتقليدية .
 - التجهيزات المتعلقة بالتنمية المهنية محدودة وغير كافية .
 - عدم كفاية البرامج والدورات التدريبية التي تعقد لمعلمي المعاهد الابتدائية الأزهرية.
 - ثبات أهداف التدريب رغم التطور السريع في المعرفة.
 - أن أهداف التدريب غير معلنة للمتدربين.
 - قلة الوسائل التعليمية اللازمة لنجاح البرامج التدريبية.
 - ضعف تحقيق تكافؤ الفرص المعلمين في حضور البرامج التدريبية.
 - ضعف الامكانيات المادية المخصصة للتنمية المهنية.
- وما أشارت إليه دراسة (عبدا لرحمن علام ،٢٠١٧، ص ١٤٠):
- 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 علي تطبيق ما تعلموه للخوف من التجريب.
- و يرى الباحث 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 الأزهري .
- كما أشارت دراسة (محمد إبراهيم عبده ،٢٠١٧، ص ٢٩٦)إلي ما يلي:
- ضعف الاهتمام بالتنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية .
 - أن التمية المهنية للمعلم الأزهري تحتوي علي كثير من السلبيات وندرة الايجابيات.
- وأكدت تقارير التوجيه الفني ببعض الإدارات التعليمية الأزهرية علي ضرورة النهوض بالتنمية المهنية المقدمة لمعلم التعليم الابتدائي ،ويحتاج ذلك إلي علاج المعوقات التي تواجهها، وذلك من

خلال آليات مناسبة تتفق وطبيعة وامكانات تلك المعاهد الابتدائية الأزهرية (منطقة الشرقية الأزهرية، تقارير التوجيه الفني للمعلمين ،٢٠١٨).

رابعاً: الدراسة الميدانية :

هدفت الدراسة الميدانية إلي ما يلي:

- ١- التعرف علي معوقات التنمية المهنية لمعلمي التعليم الابتدائي الأزهرى .
- ٢- الاستفادة من نتائج الدراسة الميدانية في وضع التوصيات والمقترحات الاجرائية للتغلب علي معوقات التنمية المهنية لمعلمي التعليم الابتدائي الأزهرى .

مجتمع وعينة الدراسة :

تبين من خلال الاحصاءات تبين أن المجتمع الأصلي للعينة يبلغ (٥١٠٠٠) معلم ومعلمة في التعليم الابتدائي الأزهرى وفق احصاءات عام ٢٠١٧ / ٢٠١٨ (مشيخة الأزهر، إحصاءات المعلمين عام ٢٠١٧ / ٢٠١٨)، ويبلغ حجم عينة الدراسة ، (٤٨٠) معلم ومعلمة وهي عينة عشوائية طبقية وقد تم اختيارها في ضوء ما يلي :

- بعض المعادلات الإحصائية والموضحة بالدراسة الميدانية .
- استمارة تحديد حجم العينة التي وضعتها رابطة التربية الأمريكية .
- الدراسات السابقة .

وقد استخدم الباحث معادلة رابطة التربية الأمريكية لـ كيرجسي ومرجان (Kergsie & Morgan) وهي :-

$$n = \frac{X^2 NP (1-P)}{d^2 (N-1) + X^2 P (1-P)}$$

ويمكن توضيح معني رمز المعادلة فيما يلي:

n = حجم العينة المطلوب.

N = حجم مجتمع البحث.

P = مؤشر السكان أو نسبة المجتمع .

d = نسبة الخطأ الذي يمكن التجاوز عنه .

X2 = قيمة مربع كاي بدرجة حرية واحدة بمستوى ثقة (0.95) .

وتستخدم هذه المعادلة في حساب وتحديد حجم العينة بمعلومية حجم مجتمع الدراسة عند مستوى دلالة (0.05) أي أن اختيار حجم العينة وتحديد جوانبه بواسطة هذه المعادلة يمثل مجتمع الدراسة تمثيلاً تاماً بمستوى ثقة (0.95) (عزت عبد الحميد محمد حسن ، ٢٠١١ ، ص ٥٣٢).

أدوات الدراسة الميدانية :

أ- فحص الوثائق

ب- المقابلات .

ج- صحف التفكير.

وسوف يتم لقاء الضوء علي هذه الأدوات فيما يلي :

أ-فحص الوثائق:

تبين من خلال فحص وثائق البرامج التدريبية ومنها قاعدة بيانات المتدربين وسجلات الاحتياجات التدريبية للمعلمين، والتي تبين من خلال تحليل استمارات حصر الاحتياجات التدريبية للمعلمين، وسجلات الحضور والانصراف للمتدربين، وتقييمات المتدربين للبرامج التدريبية، وتقارير الجهاز المركزي حول البرامج التدريبية لمعلمي المعاهد الابتدائية الأزهرية، وسجلات حصر القاعات التدريبية وتجهيزاتها، أن هذه البرامج تعاني من وجود معوقات متعددة من أهمها: قلة عدد المعلمين المشاركين في البرامج التدريبية، وتكرار حضور نفس البرامج التدريبية لبعض المعلمين، وضعف ارتباط هذه البرامج بالاحتياجات التدريبية للمعلمين ، وكثرة أعداد المتدربين في قاعات التدريب ، والتأخر في ابلاغ المعلمين المرشحين للبرنامج التدريبي، وأن ترشيح المتدربين يتم عشوائي دون معايير ثابتة ،وأن كثير من المعلمين لم يرشحوا لحضور أي برامج تدريبية ، مما يدل علي أنه لا يوجد تحقيقاً لمبدأ تكافؤ الفرص بين المعلمين في برامج التنمية المهنية، كما أن عدد القاعات التدريبية غير كاف والتجهيزات بها محدودة.

ب-المقابلات :

تم إعداد استمارة مقابلة بهدف تطبيقها علي عينة البحث من المعلمين للتعرف علي وجهات نظرهم حول معوقات التنمية المهنية المقدمة لهم، وذلك ولأن المقابلات تسمح بالحصول علي بيانات ومعلومات أكثر صراحة عن غيرها من الأدوات الخاصة بجمع البيانات، وتفصح المجال للحصول علي وجهات نظر المقابلين بحرية والتوصل لمقترحات وقد استخدم الباحث المقابلات الفردية والجماعية للتعرف علي آراء عينة البحث من معلمي التعليم الابتدائي الأزهرية حول معوقات التنمية المهنية من وجهة نظرهم ومقترحاتهم لعلاجها .

وقد قام الباحث بتحليل نتائج المقابلات وقد أسفرت نتائج التحليل عن الآتي:
أن برامج التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الابتدائية الأزهرية تواجه عديد من المعوقات من أهمها:

- نقص الميزانية المخصصة للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الابتدائي الأزهرى.
- قلة توافر الأجهزة الحديثة في مراكز وقاعات التدريب.
- عدم صرف حوافز للمتدربين، وضعف قيمة بدل السفر الذي يحصلون عليه .
- قلة عدد القاعات المعدة للتدريب .
- ضعف مشاركة المعلمين في اختيار برامج التنمية المهنية التي يحتاجها.
- لا توجد معايير لتقييم برامج التنمية المهنية للمعلمين .
- ندرة اقامة برامج تنمية مهنية داخل المعاهد الابتدائية الأزهرية .
- قلة العناية بالمتابعة الميدانية للمعلمين لقياس أثر التدريب .
- عدم تفرغ المدربين المشاركين في برامج التنمية المهنية للمعلمين.
- تدني مستوى الرضا الوظيفي لدى بعض المعلمين مما يضعف اهتمامهم ببرامج التنمية المهنية.
- شعور بعض المعلمين بضعف مستواهم المهني عند ترشيحهم لبرامج التنمية المهنية .
- ارتفاع نصاب المعلمين من الحصص الأسبوعية .
- اعتقاد بعض المعلمين أنه كلما زادت سنوات الخبرة قلت الحاجة لبرامج التنمية المهنية.
- يتم التركيز علي الأساليب النظرية في التدريب وتهمل الأساليب العملية .
- قلة اطلاع المعلمين علي الخطة الزمنية لبرامج التنمية المهنية .
- ضعف اتاحة الفرصة امام المعلمين لحضور المؤتمرات المحلية والإقليمية .
- عزوف بعض المعلمين عن المشاركة في البرامج التدريبية لضعف محتواها .
- تمركز التدريب في المناطق الأزهرية بعواصم المحافظات .
- يتم تنفيذ التدريب في أوقات غير مناسبة لبعض المعلمين .
- قلة تفعيل وحدات للتدريب بالمعاهد الابتدائية الأزهرية .

ج-صحف التفكير: Reflection Journals

- تعتبر صحف التفكير وصفاً منظماً لخبرات التعلم وهي تدوين مكتوب لتأملات المعلم حول ممارساته المهنية (حمدي أبو الفتوح، ٢٠٠٦، ص ١٣٧).

ولاستخدام صحف التفكير فوائد عديدة منها: تحقيق تمكين المعلم وما ينتج عن ذلك من تحسين ممارساته ،

وانتاج المعرفة المفيدة للتعليم والتعلم وسد الفجوة بين النظرية والتطبيق (P52, 2014,

(Marcia Rainford

ومن مميزات صحف التفكير ما يلي (Herbert , 2005, P8):

- تساعد المعلمين علي تسجيل الملاحظات الصفية غير المنظمة ووصف سياق وظروف المواقف المختلفة .

- تسهم في بناء رؤي شاملة لعمل المؤسسات من خلال الملاحظات المشتركة للعاملين .

- توثيق تصورات الباحث وأفكره عبر مراحل مختلفة من البحث .

- تساعد علي عدم انفصال جمع البيانات عن التحليل الشامل، فهي تيسر اجراء التحليل

المصاحب لجمع البيانات.

وبدأ الباحث مع بعض المعلمين في استخدام صحف التفكير في تدوين مجموعة من

الملاحظات حول واقع برامج التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية والمعوقات التي تواجهها

وتأملها وقد تبين أن هناك بعض المعوقات تؤثر علي نجاح برامج وانشطة التنمية المهنية مما

يؤثر بالسلب علي مستوي أداء المعلمين في القيام بواجباتهم وأدوارهم علي أكمل وجه من أهمها:

ضعف الاستفادة من برامج التنمية المهنية لأنها لا ترتبط بالاحتياجات التدريبية للمعلمين، وأن

أهداف هذه البرامج غير معلنة للمتدربين، وضعف متابعة المعلمين بعد التدريب بفترة مناسبة

للتأكد من استفادة المعلمين من هذه البرامج وتلاشي أوجه القصور.

وفي ضوء تحليل نتائج الدراسة الميدانية يمكن تصنيفها علي النحو التالي:

أ- معوقات تتعلق بالنواحي المادية من أهمها:

- نقص الميزانية المخصصة للتنمية المهنية لمعلمي المعاهد الابتدائية الأزهرية .

- قلة توافر الأجهزة الحديثة في مراكز وقاعات التدريب.

- عدم صرف حوافز للمتدربين، وضعف قيمة بدل السفر الذي يحصلون عليه .

- قلة عدد القاعات المعدة المحصنة للتنمية المهنية .

ب- معوقات تتعلق بنواحي إدارية من أهمها:

- ضعف مشاركة المعلمين في التخطيط للتنمية المهنية.

- لا توجد معايير لتقييم برامج التنمية المهنية للمعلمين .

- ندرة تفعيل وحدات التدريب داخل المعاهد الابتدائية الأزهرية .

- قلة العناية بالمتابعة الميدانية للمعلمين لقياس أثر التدريب .
- عدم تفرغ المدربين المشاركين في التنمية المهنية للمعلمين.
- ج- معوقات تتعلق بنواحي شخصية للمعلم من أهمها:
 - تدني مستوي الرضا الوظيفي لدي بعض المعلمين مما يضعف اهتمامهم بالتنمية المهنية.
 - شعور بعض المعلمين بضعف مستواهم المهني عند ترشيحهم لبرامج التنمية المهنية .
 - ارتفاع نصاب المعلمين من الحصص الأسبوعية .
 - اعتقاد بعض المعلمين أنه كلما زادت سنوات الخبرة قلت الحاجة لبرامج التنمية المهنية.
- ويتضح مما سبق أن هناك معوقات متعددة تؤثر سلبياً علي تحقيق برامج التنمية المهنية لأهدافها وتقاوم تطورها، بعضها يتعلق بنواحي مادية، وبعضها يتعلق بنواحي إدارية، وجانب منها يتعلق بنواحي شخصية ترتبط بالمعلمين المرشحين للتدريب . ويمكن أيضاً تصنيف المعوقات من حيث المراحل التي تمر بها هذه البرامج كالاتي:
 - أ-معوقات تتعلق بتخطيط التنمية المهنية:
 - من أهمها: ضعف مشاركة المعلم في التخطيط للتنمية المهنية، وضعف التنسيق بين الجهات المعنية، قلة اطلاع المعلمين علي الخطة الزمنية لأنشطة التنمية المهنية، ضعف ارتباط البرامج التدريبية بالاحتياجات التدريبية الفعلية للمعلمين .
 - ب-معوقات تتعلق بتنفيذ أنشطة التنمية المهنية:
 - من أهمها: تنفيذها في أوقات غير مناسبة لبعض المعلمين، يتم التركيز علي الأساليب النظرية في وتهمل الأساليب العملية في التنمية المهنية، تتسم بالمركزية حيث تنفذ معظم أنشطتها وبرامجها في المناطق الأزهرية بعواصم المحافظات.
 - ج- معوقات تتعلق بتقويم التنمية المهنية:
 - من أهمها: استخدام اساليب تقليدية في تقويم التنمية المهنية، وعدم وجود معايير مستقلة لتقييم التنمية المهنية للمعلمين، وضعف الاهتمام بقياس أثر التدريب.

نتائج البحث:

- وقد أسفر هذا البحث عن مجموعة من النتائج من أبرزها:
- ١-أهمية التنمية المهنية في تحسين أداء المعلم وجودته.
 - ٢-تعدد المعوقات التي تواجه التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الابتدائية الأزهرية.

- ٣- ضعف الميزانية المخصصة للتنمية المهنية لمعلمي المعاهد الابتدائية الأزهرية.
 - ٤- ضعف التنسيق بين الجهات المعنية بالتنمية المهنية للمعلم .
 - ٥- قلة عدد قاعات التدريب المجهزة لأنشطة التنمية المهنية للمعلم .
 - ٦- استخدام الأساليب التقليدية في تقويم جوانب التنمية المهنية .
 - ٧- قلة الوسائل والمعينات اللازمة لأنشطة التنمية المهنية بالقاعات المخصصة للتنمية المهنية للمعلم.
 - ٨- التركيز علي الأساليب التقليدية وتهميش الأساليب الحديثة في التنمية المهنية.
- خامساً: التوصيات والمقترحات :

- يمكن طرح بعض التوصيات والمقترحات للتغلب علي معوقات التنمية المهنية لمعلمي التعليم الابتدائي الأزهرى وتطويرها فيما يلي:
- إعداد وتجهيز العدد الكافي من قاعات ومراكز التدريب بالإدارات التعليمية الأزهرية .
 - إنشاء هيئة مستقلة للتنمية المهنية.
 - الأخذ بمعايير الجودة الشاملة فيما يتعلق بالتنمية المهنية للمعلمين .
 - ينبغي وضع دليل لأنشطة التنمية المهنية للمعلمين
 - نشر ثقافة التنمية المهنية وأهميتها بين المعلمين في التعليم الابتدائي الأزهرى.
 - تفرغ هيئة الاشراف والمدربين المشاركين في التنمية المهنية.
 - تزويد قاعات التدريب بأحدث الأجهزة اللازمة .
 - عقد اجتماعات دورية للمعلمين حول أهمية التنمية المهنية وسبل تطويرها.
 - زيادة الدافعية لدي المعلمين للمشاركة الفعالة في برامج التنمية المهنية ،من خلال توافر شهادات معتمدة للمشاركين فيها ، وتكريم المتميزين منهم.
 - توفير الميزانية الكافية للتنمية المهنية .
 - ربط تقارير تقويم أداء المعلمين بحضور برامج التنمية المهنية .
 - تشجيع المشاركة المجتمعية في دعم أنشطة التنمية المهنية للمعلمين .
 - توفير بيئة داعمة وجاذبة لبرامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمين .
 - تقديم حوافز وبدلات سفر كافية للمعلمين المشاركين في التنمية المهنية لتشجيعهم علي حضورها.
 - تجهيز وتفعيل وحدة التدريب بكل معهد ابتدائي أزهرى .
 - اختيار أوقات مناسبة لبرامج التنمية المهنية لتشجيع المشاركة فيها.

- الاستفادة من البحوث العلمية في تطوير التنمية المهنية للمعلم.
- مشاركة المعلمين في التخطيط للتنمية المهنية وتحديد الأولويات.
- نشر خطة التنمية المهنية لكل عام تدريبي علي المعلمين وجميع المعنيين.
- إعداد دليل سنوي لمجالات التنمية المهنية وتوزيعه علي المعلمين بالتعليم الابتدائي الأزهرى .
- حصر الاحتياجات التدريبية للمعلمين ودراستها من خلال متخصصين.
- الاتجاه نحو اللامركزية كلما أمكن في تنفيذ برامج التنمية المهنية .
- تشجيع المؤتمرات المحلية والاقليمية والدولية في مجالات التنمية المهنية والبشرية .
- الاهتمام بقياس أثر التدريب للتعرف علي مردود هذه البرامج ومدى الاستفادة منها .
- تقوية العلاقة التنظيمية بين الجهات المسؤولة عن تخطيط لتنفيذ وتقويم التنمية المهنية لمعلمي التعليم الابتدائي الأزهرى تحقيقاً للترابط والتكامل فيما بينهم.
- تفعيل دور المشاركة المجتمعية ومجلس الآباء في تطوير التنمية المهنية.
- تنفيذ البرامج التدريبية بالمعاهد الابتدائية الأزهرية، والإدارات التعليمية والبعد عن المركزية في تنفيذ البرامج التدريبية كلما أمكن .
- اتاحة مبدأ تكافؤ الفرص بين المعلمين في المشاركة في برامج التنمية المهنية دون الارتباط بشرط السن للمتدرب حتي يكون هناك تكافؤ الفرص في التدريب .
- تطبيق اصلاح متكامل لجميع الجوانب المتعلقة بالتنمية المهنية من تخطيط وتمويل وأطر تنظيمية وموارد مادية وبشرية وأنشطة ووسائل معينة ومعايير واضحة ومحددة للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الابتدائي.
- تأهيل غير التربويين من خلال برامج مناسبة لإعادة تأهيلهم لصلاحيتهم لمزاولة مهنة التدريس.
- عمل شراكة وتعاون بين المؤسسات التعليمية الأزهرية والمجتمعية وكلية التربية والاستفادة من خبراتهم في تطوير التنمية المهنية للمعلم .

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- ابتسام رمضان عبدالهادي، التنمية المهنية لمعلمات رياض الاطفال في مصر وانجلترا دراسة مقارنة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة طنطا، مصر ٢٠٠٧
- أحمد إبراهيم أحمد، معايير اعتماد برامج التنمية المهنية للمعلمين في مصر رؤية نقدية ونظرة عصرية، مجلة كلية التربية جامعة بنها، ع (٩١)، يوليو ٢٠١٢.
- أحمد حسين اللقاني وعلي احمد اسماعيل الجمل، معجم المصطلحات، التربوية في المناهج وطرق التدريس، ط٣، عالم الكتب، القاهرة، ٢٠٠٨.
- أحمد عاصية، التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، رسالة المعلم، مج٤٣، ع٤٤، الأردن، ٢٠٠٥.
- الإدارة المركزية لمنطقة الشرقية، إدارة التدريب التربوي، تقرير البرامج التدريبية التي تم تنفيذها بمنطقة الشرقية الأزهرية عام ٢٠١٧.
- السيد علي إسماعيل، فاعلية تطبيق التعليم الإلكتروني بالمدارس الثانوية لمواجهة تحديات العصر، مجلة كلية التربية، جامعة بورسعيد، العدد العشرون، يونيو ٢٠١٦.
- المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، اللامركزية في التعليم، المكتبة العصرية، القاهرة، ٢٠٠٩.
- أمل محمد وجدي، تطوير التنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم العام في مصر في ضوء الخبرة الفرنسية، رسالة دكتوراه غير منشورة، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، مصر، ٢٠١٢.
- بدرية المفرح وعفاف المطيري، "الاتجاهات المعاصرة في إعداد المعلم وتنمية مهنية"، وزارة التربية، قطاع البحوث التربوية والمناهج، إدارة البحوث والتطوير التربوي، وحدة التجديد التربوي، الكويت، ٢٠٠٧.
- بيومي محمد ضحاوى، مقدمة في مناهج البحث، دار الفكر العربي، القاهرة ٢٠١٠.
- بيومي محمد ضحاوى و سلامة عبد العظيم حسين، التنمية المهنية للمعلمين مدخل جديد نحو إصلاح التعليم، دار الفكر العربي، القاهرة ٢٠٠٩.
- حسام محمد عبد الحميد الدسوقي، تطوير نظام تدريب معلمي التعليم الأزهرى في ضوء الاتجاهات العامة المعاصرة، مجلة مستقبل التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، ع ٦٥، المجلد ١٧، القاهرة، ٢٠١٠.
- حماده محمد عبد الموجود، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنيا، ٢٠١٨.

- (١٤) حمدي أبو الفتوح عطيه، بحوث العمل طريق إلي تمهين المعلم وتطويره ،، دار النشر للجامعات، ٢٠٠٦.
- حنان عبد الحليم رزق، تدريب مديري المدارس الثانوية اثناء الخدمة في ضوء ممارستهم لمهامهم وواجباتهم المهنية، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة ،ع (٦٥) ، ٢٠٠٧.
- رشيدة أحمد السيد الطاهر، التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الاتجاهات العالمية، تحديات وطموحات، دار الجامعة الجديدة ،الإسكندرية، ٢٠١٠.
- طارق حسين عبد الحليم، التنمية المهنية للمعلمين في مصر على ضوء الخبرة اليابانية والأمريكية والانجليزية ،دار العلوم للنشر والتوزيع، القاهرة ، ٢٠٠٨ .
- طارق محمد محمود ،الاعتماد المهني مدخل لتحقيق التنمية المهنية لمعلم التعليم الابتدائي في مصر، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية، جامعة بورسعيد ، ٢٠٠٨.
- عبدالرحمن عطيه متولي ، تصور مقترح لتطوير إدارة التدريب الإداري بمشيخة الأزهر الشريف في ضوء بعض معايير الجودة رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر، القاهرة، ٢٠١٧.
- عبداللطيف حسين حيدر، البحث الإجرائي بين التفكير في الممارسة المهنية وتحسينها، دار القلم، دبي، ٢٠٠٤.
- عفاف صلاح حمدي، التدريب التربوي في ضوء التحولات المعاصرة، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠٠٠.
- فاطمة السيد الصادق ،تصور مقترح لنظم اعتماد برامج التنمية المهنية للمعلمين في مصر في ضوء خبرات بعض الدول ،رسالة ماجستير،كلية التربية ،جامعة بنها، ٢٠١٢.
- فوزي رزق شحاته، تطوير نظام التنمية المهنية لمعلمي التعليم الأساسي في ضوء المعايير القومية، المركز القومي للبحوث التربوية والنفسية، القاهرة ، ٢٠٠٧.
- قطاع المعاهد الأزهرية، إدارة التدريب التربوي، البرامج التدريبية لعام ٢٠١٦/٢٠١٧.
- محمد إبراهيم عبده السيد، التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية في ضوء الاتجاهات الحديثة، مجلة العلوم التربوية، ع٢، ج٢، القاهرة ،ابريل ٢٠١٧.
- محمد قاسم على قحوان، التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام باليمن فى ضوء معايير الجودة الشاملة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية جامعة عين شمس، القاهرة ، ٢٠٠٨ .

مشيخة الأزهر الشريف، مكتب شيخ الأزهر، توصيات شيخ الأزهر لقطاع المعاهد بشأن التدريب لمعلمي المرحلة الابتدائية، ٢٠١٦.

مشيخة الأزهر الشريف، الإدارة العامة للتدريب، احصاءات التدريب عام ٢٠١٧/٢٠١٨.

مشيخة الأزهر الشريف، الإدارة العامة للتدريب، احصاءات التدريب عام ٢٠١٨/٢٠١٩.

مشيخة الأزهر الشريف، الإدارة العامة للتدريب، احصاءات المعلمين عام ٢٠١٨/٢٠١٩.

مصطفى عبدالسميع، وسهير محمد حواله، إعداد المعلم وتنميته وتدريبه، دار الفكر، الأردن، ٢٠٠٥.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

Thomas K.lora Professional Development for School leaders, American Association of colleges for Teach or Education, Washington, 2005.

Herbert Thomas , learning Space levrn ing and Envitounments and the dis place ment of learning, british journal of education technology, Vol. 41, No.3,2009.

Telese, James A., Middle School Mathematics Teachers' Professional Development and Student Achievement, Journal of Educational Research Vol. 105 Issue, No. 2, 2012.

Varis, Zehra, and Others, Examining Primary School Teachers' IT Literacy and Use of IT for Instructional and Professional Development Purposes, Egitim Ve Bilim-Education and Science Vol. 37 Issue, 166, Oct 2012.

Hiroki Yoshida , Elementary and Secondary School teachers' Needs for Media Education: with Focus On Curriculum Development for professional development, Tokoha university, Shizuoka , Jupan 2015.

Lai, Dora and Others, Reflections on a primary school teacher professional development programme on learning English through

Process Drama, Ride-The Journal Of Applied Theatre And Performance, Vol. 16 Issue, No. 4, 2011.

Hiroki Yoshida , Elementary School Teacher Professional Development through' training and Development Personnel' Model and their determinants of success Staya wacana Christian university, salatiga Indonesia , 2015.

Robinso , Martha Harrill, Middle school teachers perceptions of professional development experiences, Western Carolina University, USA, 2011.

Zhao, K (Zhao Kang), On the Professional Development of Special-post English Teachers in Primary Schools from the Perspective of Teachers' Beliefs, Proceedings Of The Fifth International Symposium-Education Management And Knowledge Innovation Engineering Pages: 683-688 Published, 2012.

الملخص

هدفت الدراسة إلي التعرف علي معوقات التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الابتدائية الأزهرية ومحاولة الوصول إلي توصيات ومقترحات للتغلب علي هذه المعوقات . وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واعتمد الباحث علي بعض الأدوات منها المقابلات الفردية والجماعية، وفحص الوثائق، وقد أسفرت الدراسة عن مجموعة من النتائج من أبرزها :
-ضعف الميزانية المخصصة للتنمية المهنية للمعلم .
-قلة تفعيل وحدات التدريب بالمعاهد الابتدائية الأزهرية.
كما توصل الدراسة لمجموعة من التوصيات والمقترحات التي يمكن الاستعانة بها في التغلب علي معوقات التنمية المهنية لمعلمي التعليم الابتدائي الأزهرى وتطويرها .
الكلمات الافتتاحية :معوقات- التنمية المهنية -المعلم .

Abstract:

The study aims to overcome the obstacles of the professional development for AL-Azhar primary institute teachers and try to reach recommendations and suggestions to overcome such obstacles. The study uses the descriptive method. The researcher uses some tools such as individual and collective meetings and document record.

The study has resulted in some consequences; the most prominent of which are:

The shortage of the budget allocated to of the professional development programs for teacher.

The lack of activating training units in AL-Azhar primary institutes.

The research has also reached some recommendations and suggestions that can be made the best use of in overcoming the obstacles of of the professional development for AL-Azhar primary education teachers and can be development.

The initiatory words:

Obstacles – professional development – teacher.