



جامعة المنصورة  
كلية التربية



## معوقات التنمية المهنية الذاتية لدى معلم اللغة الإنجليزية بالمرحلة الثانوية ومتطلبات تحقيقها

إعداد

الباحثة/ ريهام السيد عبد الجليل إبراهيم

إشراف

أ.د/ أسماء الهادي عبد الحى

أستاذ أصول التربية المساعد  
كلية التربية – جامعة المنصورة

أ.د/ صلاح الدين إبراهيم معوض

أستاذ أصول التربية  
كلية التربية – جامعة المنصورة

مجلة كلية التربية – جامعة المنصورة

العدد ١١٧ – يناير ٢٠٢٢

---

---

## معوقات التنمية المهنية الذاتية لدى معلم اللغة الإنجليزية بالمرحلة الثانوية ومتطلبات تحقيقها

الباحثة / رهام السيد عبد الجليل إبراهيم

### مستخلص

هدف البحث الحالي إلى الكشف عن معوقات تحقيق التنمية المهنية الذاتية لمعلمي اللغة الإنجليزية ومتطلبات تحقيقها. ولتحقيق هذا الهدف، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وقامت بتطبيق استبانة على عينة عشوائية قوامها ٢٠٥ معلم من معلمي اللغة الإنجليزية بالمرحلة الثانوية بمحافظة الدقهلية. وتوصلت الباحثة إلى أن من أهم المعوقات التي تواجه معلمي اللغة الإنجليزية هي: كثرة الأعباء المهنية كمعلم للغة الإنجليزية بالتعليم الثانوي، وتعدد مسؤوليات المعلم الاجتماعية والأسرية. ومن أهم المتطلبات التي يحتاجها المعلم لتنمية ذاته مهنيًا، هي: توعية المعلمين بكفايات وأساليب التنمية المهنية الذاتية، وتحقيق مستوى جيد في تدريس اللغة الإنجليزية.

### Abstract

This research aimed to reveal the obstacles facing English language teachers to achieve professional self-development and the requirements to achieve them. To achieve this goal, the researcher used the descriptive approach, and applied a questionnaire to a random sample of 205 English language teachers at the secondary level in Dakahlia Governorate. The researcher concluded that: the most important obstacles facing English language teachers to achieve professional self-development are: The large number of job burdens as a teacher of English in secondary education, and the multiplicity of social and family responsibilities of the teacher. The most important requirements are: Awareness of teachers about the competencies and methods of self-professional development to achieve international professionalism, and to achieve a good level in English language teaching.

### مقدمة:

يُعد المعلم من أهم العوامل التي يتوقف عليها نجاح عملية الإصلاح التربوي في ظل التطور المعرفي والعلمي والتكنولوجي الحالي، فهو لم يعد الملقن والمصدر الوحيد للمعلومات الذي يلجأ إليه الطالب فحسب، بل تعددت أدواره ليصبح الميسر والمرشد لتعلم الطلاب، والمقيم لأدائهم، والمشجع لقدراتهم الإبداعية، بحيث يصبح أداة التجديد والتطوير في تحقيق كافة الأهداف التربوية المنشودة.

---

ولأن طبيعة العصر الحديث تتميز بالعلومة والتطورات المعاصرة، والاكتشافات العلمية الحديثة، وثورة المعلومات الناتجة عن التجارب والبحوث والدراسات، والتقدم التكنولوجي في مجال الاتصالات، يجب على المعلم تنمية ذاته علمياً ومهنياً وتطوير قدراته، ليكون قادراً على مواكبة التطورات الهائلة في ميادين الحياة المختلفة والعملية التعليمية؛ فيتمكن من الاستجابة لتلك المتغيرات الحادثة في المجال التربوي بشكل عام، وفي مجال تخصصه بشكل خاص (قستي، ٢٠٠٨، ص ٢٣-٢٥؛ القرني، ٢٠١٨، ص ١٤).

ولأهمية التنمية المهنية الذاتية، تناولتها عديد من الدراسات العربية والأجنبية، ومنها: وهناك أيضاً دراسة Baker (٢٠١٤)، بعنوان: استكشاف معاني التنمية المهنية: وجهة نظر المعلم، والتي هدفت إلى: وصف تصورات معلمي المرحلة الابتدائية عن تجارب التنمية المهنية في أبرشية كاثوليكية في الغرب الأوسط، وقد تم استخدام منهج دراسة الحالة، والمقابلات الشخصية لثمان حالات فردية لمعلمي الصفوف الابتدائية، كل منهم لديه أكثر من عشر سنوات من الخبرة في التدريس. وقد توصلت إلى عدة نتائج من أهمها: أن المعلمين يرون أن التنمية المهنية على المستوى المحلي تكون إيجابية عندما تكون العلاقات بين المدير والمعلمين إيجابية، ولكنها قد تكون أو لا تكون إيجابية لأنها لا يتم وضعها حسب احتياجات المعلمين وأنه لا بد من معرفة احتياجاتهم لتكون التنمية المهنية عملية وفعالة.

دراسة شرنيل (٢٠١٦)، بعنوان: التنمية المهنية للمعلمين بمرحلة التعليم الأساسي في أثناء الخدمة بليبيا لمواكبة متغيرات العصر - تصور مقترح، والتي هدفت إلى تحديد التغيرات العالمية والمحلية التي تستدعي الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلمين بمرحلة التعليم الأساسي في أثناء الخدمة بليبيا، والتعرف على أهم الاتجاهات العالمية المعاصرة في مجال التنمية المهنية للمعلمين، وقد استخدمت المنهج الوصفي والاستبانة كأداة للبحث، وتم التطبيق على عينة عشوائية قوامها (٨٦) معلم في مدارس التعليم الأساسي بمدينة مصراته. وقد توصلت إلى العديد من النتائج، من أهمها: أن المعلمون المتدربون استطاعوا استخدام طرق تدريس جديدة بعد انتهاء البرنامج التدريبي، كما ساعدت برامج التنمية المهنية للمعلمين في معرفة جوانب الضعف في أدائهم والعمل على تقويتها وتحسينها، كما توصلت إلى أن برامج التنمية المهنية الحالية تفتقر إلى استخدام الأساليب المتطورة التي تواكب التقدم والتطور مع قلة استخدام الوسائل التكنولوجية أثناء تنفيذ هذه البرامج.

و دراسة Khasanova & Karimova (٢٠١٦)، بعنوان: التنمية المهنية الذاتية لمعلم اللغة الإنجليزية داخل بيئة تعليمية تساعد على التعلم مدى الحياة، والتي هدفت إلى تقديم تحليل

نظري للطرق الفعالة للتنمية المهنية الذاتية للمعلمين في بيئة تعليمية تساعد على التعلم مدى الحياة وفقاً للمعايير التعليمية الجديدة في دمج نظام التعليم الوطني في الفضاء التعليمي العالمي. وقد استخدمت الدراسة المنهجين الوصفي، والتجريبي، وطبقت على (٤٠٠) طالب من طلاب الجامعات، والدراسات العليا ومعلمي المدارس ومحاضرين جامعيين، وتم تقسيمهم إلى مجموعتين، المجموعة التجريبية مكونة من (٢٠٠) والمجموعة الحاكمة مكونة من (٢٠٠). وتوصلت إلى عدة نتائج من أهمها: أن التنمية المهنية الذاتية تكون ناجحة عندما يتم كسر القواعد التعليمية المعروفة وتحدي كل ما يتم اعتباره أمر مسلم به، وتجريب أفكار جديدة أو تغيير الأفكار القديمة المستخدمة في التنمية المهنية التقليدية أو العملية التعليمية، لأن الفكرة لا تقتصر على تحسين الأداء الفردي لمعلمي اللغة الإنجليزية فحسب، بل أيضاً لتعلم المزيد عن التدريس والبيئة التعليمية نفسها.

ودراسة سردانة (٢٠١٧)، بعنوان: فاعلية برنامج التطوير المهني المستمر للمعلم القائم على المدرسة في تحسين الممارسات الصفية للمعلمين في مدارس وكالة الغوث الدولية في الأردن، والتي هدفت إلى التعرف على درجة فاعلية برنامج التطوير المهني المستمر للمعلم القائم على المدرسة في تحسين الممارسات الصفية للمعلمين في مدارس وكالة الغوث الدولية في الأردن، وقد استخدمت المنهج الوصفي والاستبانة كأداة بحثية، وتم تطبيقها على عينة قدرها (٢٣٠) مديراً ومشرفاً تربوياً. وقد توصلت إلى عدد من النتائج، ومن أهمها: جاءت جميع محاور برنامج التطوير المهني المستمر للمعلم القائم على المدرسة في تحسين الممارسات الصفية للمعلمين بدرجة عالية من وجهة نظر كل من المديرين والمشرفين، وأن هناك تأثيراً واضحاً لكل من المركز الوظيفي (مديراً - مشرفاً) لصالح المدير والخبرة الأكبر.

#### مشكلة البحث:

تُعد التنمية المهنية الذاتية محوراً أساسياً للتربية الحديثة لبناء مجتمع دائم التعلم، وتحقيق أهداف التربية المستمرة، فهي أحد أنواع التنمية المهنية التي تُمكن المعلم أن يكون محوراً والمسيطر على متغيراتها، فيقوم فيها المعلم بالدور الأكبر في الحصول على المعرفة، ويمكنه أن يستخدم ما أسفرت عنه التكنولوجيا من مواد مبرمجة ووسائل تعليمية متعددة، وذلك بهدف تحقيق أهداف تربية محددة لضمان استمرارية التنمية المهنية، والثقافية، والتكنولوجية لهم، وتحقيق مبدأ التعلم مدى الحياة، كما أنها أسلوب مناسب لمواجهة أي قصور، أو ضعف في قدرة المؤسسات التربوية، كما أنها تساعد على الاستقلالية في التفكير والعمل، واتخاذ القرارات بنفسه، وتحمل مسؤولية تعلمه بحيث يصبح

---

موجهاً لذاته متفاعلاً بطريقة إيجابية مع تحديات العصر الحاضرة والمستقبلية (التركي، ٢٠١٥، ص٦٨-٦٩، ٧١).

ولأهميتها تلك، اهتمت الباحثة بدراسة التنمية المهنية الذاتية لمعرفة أهم المعوقات التي قد تواجه المعلم أثناء قيامه بها، وأهم المتطلبات التي يحتاجها لتحقيق التنمية المهنية الذاتية. ومن ثم حددت مشكلة البحث الحالي في التساؤلات التالية:

- ١) ما الإطار المفاهيمي للتنمية المهنية الذاتية للمعلم؟
- ٢) ما أساليب التنمية المهنية الذاتية للمعلم؟
- ٣) ما معوقات تحقيق التنمية المهنية الذاتية لمعلمي اللغة الإنجليزية بالمرحلة الثانوية بمحافظة الدقهلية؟
- ٤) ما متطلبات تحقيق التنمية المهنية الذاتية لمعلمي اللغة الإنجليزية بالمرحلة الثانوية بمحافظة الدقهلية؟

#### أهداف البحث:

هدف البحث الحالي إلى " تحديد معوقات تحقيق التنمية المهنية الذاتية لمعلمي اللغة الإنجليزية ومتطلبات تحقيقها".

#### أهمية البحث

تكمُن أهمية البحث الحالي فيما يلي:

- أهمية القضية التي يتناولها البحث بالدراسة وهي من الاتجاهات العالمية الحديثة ولكنها تفتقر إلى الاهتمام بها وذلك لندرة الدراسات العربية التي تناولت موضوع تفعيل التنمية المهنية الذاتية لمعلمي اللغة الانجليزية.
- تزويد الأديبات العلمية بمعرفة متخصصة في مجال التنمية المهنية الذاتية.
- يُتوقع أن يستفيد من نتائج البحث معلمي اللغة الإنجليزية بشكل عام ومعلمي اللغة الإنجليزية بالمرحلة الثانوية بشكل خاص.

#### منهج البحث

استخدم البحث المنهج الوصفي وذلك لملاءمته لموضوع البحث من خلال التأطير النظري للتنمية المهنية الذاتية للمعلم، ثم الكشف عن معوقات ومتطلبات تحقيق التنمية المهنية الذاتية لمعلمي اللغة الإنجليزية بالمرحلة الثانوية بمحافظة الدقهلية.

## أدوات البحث وعينته:

اعتمد البحث الحالي على تصميم استبانة للتعرف على معوقات التنمية المهنية الذاتية لدى معلمي اللغة الإنجليزية بالمرحلة الثانوية بمحافظة الدقهلية ومتطلبات تحقيقها، وتم تطبيقها على عينة قوامها (٢٠٥) من معلمي اللغة الإنجليزية بالمدارس الثانوية العامة بمحافظة الدقهلية.

## الإطار النظري للبحث

### المحور الأول: الإطار المفاهيمي للتنمية المهنية الذاتية للمعلم:

وسوف يتناول الإطار المفاهيمي للتنمية المهنية الذاتية للمعلم العناصر التالية:

#### أولاً: مفهوم التنمية المهنية الذاتية للمعلم:

أصبحت التنمية المهنية الذاتية للمعلم في عديد من الدول المتقدمة في أمريكا وأوروبا جزءاً من منظومة التنمية المهنية، حيث توفر له الدعم اللازم كي يكون فعالاً ومستمراً، وأصبح الحث على التنمية المهنية الذاتية للأفراد توجهها سعت إليه جميع دول العالم وأنظمتها لدورها في الرقي بمستوى الفرد، وتحسين أدائه، وكان التركيز على المعلم أكبر لدوره الكبير في إعداد النشء الذي هو مستقبل أي أمة (السرحاني، ٢٠١٨، ص ٥٠٠).

تعرف قسني (٢٠٠٨، ص ١١) التنمية المهنية الذاتية بأنها: "تخطيط استراتيجي يدركه ويقوم به معلم اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة بهدف الربط بين التنظير والممارسة، ويتضمن سلسلة متصلة من الممارسات التطبيقية والتأملية، وتقييم عقلائي يؤدي إلى البحث عن ممارسات فرص وأساليب جديدة تقابل احتياجاته التطويرية".

وتُعرف أيضاً بأنها "أحد البدائل المستخدمة لتعزيز كفاءات المعلم من أجل إثراء وتحسين أدائه في عملية التعلم، وتعتمد على تطبيق مبادئ تعليم الكبار والتعلم الذاتي، ومن خلالها يمكن للمعلم القيام بالتخطيط وتنفيذ الأنشطة المفيدة لهم والتي تمكنهم من اكتساب المعرفة والمهارات اللازمة لتنميتهم مهنيًا (Djatmiko, 2011, P1).

كما يُعرفها التركي (٢٠١٥، ص ٧٠) بأنها "قيام المعلم بمجموعة من الأنشطة التدريبية المنظمة، من خلال تفاعله مع المادة التعليمية التي يسير فيها وفق قدراته واستعداداته الخاصة، معتمداً على ذاته ومستفيداً من البدائل التربوية والتكنولوجية المتاحة، لاكتساب معلومات ومهارات تساعده على تطوير أدائه المهني".

وهي أيضاً: "التعلم الناتج عن أنشطة الحياة اليومية المتعلقة بالعمل أو الأسرة أو الأنشطة الترفيهية (Herman, 2019, P69).

وتعرفها الباحثة إجرائياً على أنها: عملية مقصودة تهدف إلى تحسين أداء معلم اللغة الإنجليزية بشكل ذاتي ومستمر، معتبرة إياه متعلماً وباحثاً نشطاً طوال حياته، وتقوم على جهوده ودفاعيته الذاتية للتعلم واكتساب المعارف والمهارات المرتبطة بمجال تخصصه، وتطوير أدائه المهني بما يتواءم مع التغيرات والمستجدات التكنولوجية الحديثة وعصر المعلوماتية.

#### ثانياً: خصائص التنمية المهنية الذاتية:

للتنمية المهنية الذاتية مجموعة من الخصائص التي تميزها وتجعلها عملية حيوية يحتاجها المعلم بشدة أي كان تخصصه وموقعه في العملية التعليمية، ومنها الآتي:

١. **عملية اختيارية ذاتية:** حيث يقوم المعلم بتعليم نفسه بنفسه لتحقيق أهدافه المرجوة. فهي ترتبط بمفهوم التعلم الذاتي والتعلم المستمر، وتعتمد على دافعية المعلم ورغبته الذاتية في تطوير أدائه المهني وتحسين ممارساته (السرحاني، ٢٠١٨، ص ٥١٦)، وقيامه بتحديد المتطلبات والأدوات اللازمة لنموه المهني (Lopes, 2017, P262).

٢. **مقصودة ومخطط لها:** فهي لا تحدث بشكل عشوائي؛ بل هي عملية منهجية نظامية مخططة تقودها خطة هادفة متماسكة طويلة المدى، ويتم تقييمها على أساس تأثيرها على فاعلية أداء المعلم وتعلم المتعلمين، فنجاح المعلم في تنمية وتطويره ذاته مقترن بتقييمه لأدائه واختياره الدقيق لأهدافه وإعداده الناجح لخطة التطويرية (القرني، ٢٠١٨، ص ٢٧ - ٣١).

٣. **واقعية:** أشارت دراسة هيرمان (Herman, 2019, P70) إلى أن التنمية المهنية الذاتية تتميز بأنها واقعية؛ حيث تقوم على الاحتياجات الفعلية للمعلم ومدى قدرته على توظيف معرفته المهنية وتحويلها إلى ممارسات عملية تطبيقية تمكنه من مواجهة ومعالجة هذه الحاجات.

٤. **مستمرة:** تتطلب التنمية المهنية الذاتية من المعلم مواصلة الأخذ بالتغييرات المستمرة، وتبنيه لممارسات جديدة، واستجابته للتغيير باتجاهات وسلوكيات جديدة حتى يعنى بنموه وتطوير نفسه (الحارثية، ٢٠١٠، ص ٢٣).

٥. **هادفة:** تقوم التنمية المهنية الذاتية على أهداف واقعية محددة بدقة وعناية لكل معلم تتناسب مع حاجاته وقدراته، وقد تركز على تقدم المعلم أو المدرسة (العجاي، ٢٠١٧، ص ١٨٢).

٦. **المرونة و مراعاة الفروق الفردية:** تسمح للمعلم باختيار الوقت والمكان المناسبين لظروفه الشخصية، مما يُمكنه من مراجعة المفاهيم الصعبة دون خوف من نفاذ الوقت أو عدم استيعابها (Laidler, 2017).

ذلك بالإضافة إلى أن المعلم الذي يعمل على تنمية ذاته مهنيًا يتسم بعدد من السمات، ومنها: أنه يكون ذو ذهن متفتح؛ أي لديه الرغبة في الاستغناء عن القديم وتبني طرق جديدة للتعلم كمعلم، وتتوافر لديه بعض المهارات الشخصية، مثل: وجود طموحات مهنية مرتفعة، توجه إيجابي نحو تحمل المخاطرة، وتجريب أساليب جديدة في حجرة الدراسة، وتقبل النقد، وتوافر قاعدة معلومات قوية عن الجوانب الفنية والتربوية لعملية التدريس، ودافعية داخلية (كامل، ٢٠٠٤، ص ٨٤٠؛ Govender, 2015, P490)، وحفاظه على مستوى متجدد من المعلومات، والمهارات، والاتجاهات الحديثة في طرق وأساليب التعليم وتقنياته، فينظر إلى التعليم على أنه عملية نمو مستمرة ومتواصلة؛ فالمعلم المبدع، هو طالب علم أبد الدهر، يعيش في مجتمع دائم التعلم والتطور، وليس المعلم من يقتصر في حياته على المعارف والمهارات، التي اكتسبها في مؤسسات الإعداد (شاهين، ٢٠١٣، ص ٢٤).

### ثالثاً: أهداف التنمية المهنية الذاتية للمعلم

للتنمية المهنية الذاتية للمعلم عديد من الأهداف، ومنها:

١. أهداف شخصية: فهي تهدف إلى تغيير سلوك المعلم ووجهات نظره التي يتبعها في أداء عمله، وتوليد الرغبة لديه للسعي لامتلاك الكفايات والمهارات والأساليب المهنية المختلفة، وتحسين اتجاهاته وصقل مهاراته ومن ثم الارتقاء بالمستوى المهني والمهاري للمعلم بما يحقق طموحه ورضاه المهني تجاه عمله (القرني، ٢٠١٨، ص ١٩: ٢١).
٢. أهداف مهنية: حيث تهدف إلى مساعدة المعلم على امتلاك مهارات حل المشكلات التربوية والمهنية وخاصة تلك التي تواجهه داخل الفصل أو داخل المدرسة لإيجاد حلول تفيده الطلاب، والاشتراك في حل المشكلات التي يهتم بها الآخرون (OECD, 2009, P49).
٣. أهداف تربوية: حيث تهدف إلى تعزيز أداء المعلم للقيام بأدواره في مهنة التعليم (Thakur, 2012, P3)، كما تهدف إلى تطوير الكفاءات الأربع لديه، وهي الكفاءات التربوية والشخصية والمهنية والاجتماعية، وتعتبر هذه الكفاءات مهمة للغاية بالنسبة للمعلم ليكون محترفاً (Nurhayati, 2018, P93).
٤. أهداف أكاديمية تخصصية: تشير دراسة القرني (٢٠١٨، ص ١٩) إلى أن هدف التنمية المهنية الذاتية للمعلم هو تطوير ذاته وتنمية خبراته المهنية عن طريق توسيع معلوماته في مجال تخصصه وتنمية معارفه، حتى يكون أكثر كفاءة واقتدار.

#### رابعاً: أهمية التنمية المهنية الذاتية

أكدت الدراسات التربوية أن للتنمية المهنية الذاتية أهمية كبيرة، منها ما يلي:

١. أهمية أكاديمية: فهي تعد أحد المتطلبات الهامة لتحسين جودة المعلم التخصصية، فالمعلم الذين يعمل على تنمية ذواته مهنيًا يشارك في حل مشاكل حقيقية بشكل فوري لتلبية احتياجاته الخاصة، ويكون أكثر فاعلية في تحسين مستواه المهني على أساس من الدافع الذاتي، كما أنها تؤدي إلى فهم أعمق للمواد الدراسية، وتحفيز المعلمين الآخرين للتنمية المهنية الذاتية (Doghonadze, 2016, P105).

٢. أهمية شخصية: حيث تؤثر التنمية المهنية الذاتية تأثيراً قوياً على سلوك المعلم تجاه التنمية المهنية؛ لأن حوالي ٩٦% من تصرفات الإنسان المكتسبة يمكن تعديلها عن طريقها (القرني، ٢٠١٨، ص ٤)، كما أنها تدفع المعلم لتعميق معرفته بذاته وقدراته، وتساعده على حل المشكلات والتحديات التي تواجهه، وعلى تشكيل سلوكه على النحو الذي يمكنه من الاستفادة من نقاط القوة وتلافي نقاط القصور لديه، كما تمكنه من تحمل مسؤوليات أكبر (هيئة التحرير عارض، ٢٠١٢، ص ١٧٧).

٣. أهمية تكنولوجية ومعرفية: حيث تدفع المعلم لمواكبة المستجدات العالمية وحاجات الطلاب المعاصرة، وترفع ثقته بنفسه وتجعله قادراً على تحمل المسؤوليات والمهام التعليمية بكل جدارة، وتعمل على تعميق معرفته بذاته وقدراته، وتمده بما يساعده على حل المشكلات والتحديات التي تواجهه بصورة علمية وعقلانية متزنة؛ مما يجعله فعال أمام نفسه وأمام الآخرين (السرحاني، ٢٠١٨، ص ٥١٥ - ٥١٦).

٤. التغلب على قصور برامج التنمية المهنية: تؤكد دراسة كل من العليان (٢٠١٠، ص ٤)، والتركي (٢٠١٥، ص ٧٤)، وجوفندر (Govender, 2015, P493)، والسرحاني (٢٠١٨، ص ٥١٥)، و هيرمان (Herman, 2019, P62&69)، أن المعلم يقوم بتنمية ذاته مهنيًا ليتمكن من العثور على مساحات للتعلم بديلة عن برامج التنمية المهنية المؤسسية، لأن التنمية المهنية الذاتية مناسبة لمواجهة أي قصور، أو ضعف في برامج التنمية المهنية التي توفرها المؤسسات التربوية نتيجة لنقص في الإمكانيات المادية والبشرية، أو في البرامج نفسها مثل عدم الرد الوافي على كثير من الأسئلة التي تعتمل عقله، وافتقارها إلى التخطيط الجيد، ومعايير اختيار المدرب الكفاء، والتكرار ونمطية البرامج التدريبية، والبعد عن الاحتياجات التدريبية الحقيقية للمعلم، وعدم مناسبتها زمانياً ومكانياً مع ظروف المعلم والعملية التعليمية.

٥. رفع جودة المعلم إلى المعايير العالمية: فمن أهم مبررات اللجوء إلى التنمية المهنية الذاتية هو التوجه العالمي نحو التقييد بالجودة الشاملة للعملية التعليمية والاعتماد الأكاديمي في عملية التعليم، حيث يجب أن تستند التنمية المهنية الذاتية إلى المعايير المحددة عالمياً لضمان جودة برامجها للرفي بمستوى الفرد، وتحقيق أعلى مستوى ممكن من الأداء المهني، ودفعه للجودة في العمل (هيئة التحرير عارض، ٢٠١٢، ص١٧٦؛ القرني، ٢٠١٨، ص٢٨).

لذا، يجب على المعلم أن يتعرف على التنمية المهنية الذاتية حتى يتقن تنفيذها إذا ما أراد لنفسه نمواً مستمراً في مجال مهنته، ولاسيما إذا ما أراد نقله إلى طلابه ليكون قدوة حسنة لهم في ذلك. لذا، يجب العمل على توعية المعلم بأهمية التنمية المهنية الذاتية وأساليبها، وحثه على القيام بها؛ لتحديث خبراته وزيادة فاعليته (حسن، ٢٠٠١، ص٨٤).

خامساً: مبادئ التنمية المهنية الذاتية:

اتفقت دراسة قستي (٢٠٠٨، ص٢٨) والعليان (٢٠١٠، ص٤) أن التنمية المهنية الذاتية ترتكز على مبدئين تربويين هما التعلم الذاتي والتعلم المستمر مدى الحياة.

#### ١. مبدأ التعلم الذاتي:

ويعنى أن المتعلم يُعلم نفسه بنفسه. و يعد التعلم الذاتي أسلوباً مناسباً لتعليم الكبار (المعلمين) على اختلاف أعمارهم ودرجاتهم العلمية وظروفهم الاجتماعية، حيث يساعد المعلم في أن يتعلم المهارات اللازمة لاكتساب المعلومات الجديدة في مجال عمله عن طريق الملاحظة والتحليل والتركيب والاستنتاج حتى لا يتوقف نموه المهني ويتخلف بل يزداد نموه المهني ويتقدم. فيكون المعلم هو محور العملية التعليمية، والمسئول الأول عن نتائج تعلمه من خلال عمليات التقييم والتقويم الذاتي، فهو يدفع المعلم (المتعلم) أن يقوم بالدور الأكبر للحصول على المعرفة، ويقوم بتعليم نفسه بنفسه من خلال البرامج التعليمية المصممة لهذا الغرض، مما يضمن استمرارية النماء المهني والثقافي والتكنولوجي، وتحقيق مبدأ التعلم مدى الحياة (حسن، ٢٠٠١، ص٨٣؛ التركي، ٢٠١٥، ص٦٨).

#### ٢. مبدأ التعلم المستمر مدى الحياة

ويرتبط مفهوم التنمية المهنية مع مفهوم التعليم المستمر الذي يعتمد على أن العملية التعليمية تمتد خارج التعليم في المراحل التعليمية، ولا تنتهي بالتخرج من الجامعة أو الحصول على درجات علمية عليا مثل الماجستير والدكتوراه (منتدى الإصلاح العربي، ٢٠٠٥، ص٦٢). بل لا بد أن يمتد

---

ليشمل مشاركة المعلم في تعلمه باستمرار ليرفع جودة مهاراته طوال حياته المهنية في التدريس، لأنه بذلك يراجع ويجدد ويوسع قدراته للقيام بمهامه وأدواره في العملية التعليمية ليصبح مسئولاً. فالتنمية المهنية الصحيحة للمعلم تعتمد على جهوده الذاتية لأن كل معلم لديه احتياجات مهنية مختلفة عن غيره من المعلمين، بعضها يتطور بمرور الوقت لتنمية وتطوير ذاته المهنية. فلدى كل معلم احتياجات في بداية حياته المهنية، و تظهر احتياجات أخرى خلال حياته المهنية مع نمو معارفهم وتجاربهم، مما يؤدي إلى التعلم المستمر (Weir, 2017, P23).

#### المحور الثاني: أساليب التنمية المهنية الذاتية:

تعرف أساليب التنمية المهنية الذاتية بأنها أساليب شخصية تعتمد على الدافع الداخلي للمعلم ورغبته في تطوير نفسه بنفسه فينمو نمواً مفرداً عن طريق جهوده الذاتية (طاهر، ٢٠١٠، ص٥٨)؛ مما يساعده على تعزيز إمكانياته وكفاءته الذاتية؛ حيث أنها تؤثر على سلوكيات التدريس لديه (Carpenter & Green, 2018, P163)، فعندما تتولد لديه الدافعية لتنمية ذاته مهنيًا يقوم ذاتياً باختيار أحد الأساليب أو مجموعة منها لتحقيق التنمية المهنية بشكل فعال (هيئة التحرير عارض، ٢٠١٢، ص١٧٨).

وبمطالعة الباحثة لعدد من الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت أساليب التنمية المهنية الذاتية أمكنها تصنيفها إلى نوعين، وهما: أساليب تنمية مهنية ذاتية واقعية وأساليب تنمية مهنية ذاتية افتراضية:

#### (١) أساليب التنمية المهنية الذاتية الواقعية:

وهي الأساليب التي يقوم بها المعلم في الواقع دون استخدام الانترنت، ومنها:

١. **مجموعة الدراسة:** وهي عبارة عن مجموعة من المعلمين يجتمعون بانتظام لمناقشة جانب أو قضية معينة تتعلق بتدريسهم. ويمكن أن يتراوح عدد المشاركين من ثلاثة إلى خمسة عشر معلماً. ويتم تنظيم الاجتماعات وعمل جدول أعمال للمتابعة، ويتخذ كل معلم دوره كميسر للاجتماع. وتكون هذه الاجتماعات جماعية وغير رسمية؛ حيث يشارك الجميع في الحوار. وهي ليست مثل ورش العمل، فلا يوجد معلم واحد هو "الخبير"، والهدف منها هو أن يتعلم المعلمون معاً حول جانب محدد من التدريس (Thakur, 2012, P10).

٢. **التدريب بالزملاء:** يشير جوفندر (Govender, 2015, P487& 490) إلى أن "التدريب بالزملاء" من الأساليب الفعالة للتنمية المهنية للمعلم ويكون فعالاً عندما يشعر المعلمون بالثقة في مشاركة مساحة صفهم مع شخص يتقون به ويحترمونه، ويسمح نظام التعلم هذا

---

للمعلمين بمشاركة استراتيجيات التعليم والتعلم والتقييم في بيئة تعلمهم والتي تصبح مساحة تعزز تعلمهم وتطويرهم دون خوف أو قلق لأن من يلاحظهم معلم وزميل وليس مشرفاً تربوياً. ومن خلال التدريب مع الزملاء: يشعر المعلم بالانتماء والمساهمة في مجتمع تُوظف فيه الخبرة والمعرفة كجزء من ملكية الجميع مما يمكنه من تبادل المعرفة والخبرات مع الآخرين، مما يساعده على اكتشاف ذاته وزيادة خبراته وثقته بنفسه، واكتساب مهارات النقد الذاتي والقدرة على مواجهة التحديات المستمرة، وبالتالي تنمية ذاته كمحترف في مجال تخصصه.

٣. **الاشتراك في المؤتمرات والندوات التربوية والعلمية:** وهو أسلوب جمعي هادف يقوم فيه بعض الخبراء والمتخصصين بعرض موضوع معين ويتحدد فيه كل منهج بكلمات متتابعة عن الموضوع، أو باستخدام أسلوب المناظرة وهو من الأساليب التي تسمح بدرجة أعلى من مشاركة المعلمين في برامج التنمية المهنية، كما أنه يدفع المعلم إلى ممارسة القراءة والنقد والتحليل والاستنتاج وكلها جوانب لازمة لتنمية المعلمين مهنيًا وتزويدهم بخبرات جديدة من خلال طرح المشكلات المهنية ودراستها والقيام بتحليلها وتفسيرها ومناقشتها وتبادل الآراء حولها **(التركي، ٢٠١٥، ص ٧٨)**.

٤. **حضور دورات تدريبية:** وذلك للتدريب على التقنيات التعليمية الحديثة والأساليب التفاعلية في تدريس اللغة الإنجليزية؛ والتدريب المستمر مع الاستعانة بمصادر الويب المختلفة لاجتياز الامتحانات الدولية في اللغة الانجليزية مثل IELTS أو TOEFL ( **Khasanova, Karimova, 2016, P65**).

٥. **القراءة الحرة:** هي القراءة التي يختارها المعلم من تلقاء نفسه. وتعكس اختياره الشخصي للمواد المقروءة، وكذلك وقت القراءة ومكانها، وقد تكون القراءة الحرة بغرض الحصول على معلومات، أو من أجل التسلية والمتعة، فلا أحد يفرضها، ولا أحد يطلب تقريراً عنها، ولا أحد يراجع ما فهم منها **(كولينان، ٢٠١٨، ص ٣)**. ولا تقتصر على الكتب والمجلات والدوريات التخصصية والتربوية، وإنما تمتد لتشمل كل ما يقع في طريق المعلم من مصادر ومطبوعات، والنشرات والتعميمات، والأبحاث والدراسات، أو القواميس والموسوعات المختلفة، وكذلك تصفح المصادر الإلكترونية والمقالات والكتب والدوريات العلمية في المنزل و/أو في المكتبة **(قسني، ٢٠٠٨، ص ٥٤؛ Doghonadze, 2016, P106)**.

---

لذا، ترى الباحثة أن القراءة الحرة من أساليب التنمية المهنية الذاتية الواقعية والافتراضية، حيث يستطيع المعلم القراءة من خلال المطبوعات الورقية بجميع أنواعها أو من خلال مواقع الإنترنت وتطبيقاته المختلفة.

## (٢) أساليب التنمية المهنية الذاتية الافتراضية:

وهي تلك الأساليب التي يقوم بها المعلم باستخدام التكنولوجيا الحديثة والانترنت، ومنها ما يلي:

١. **أسلوب التعليم عن بعد:** يتيح التعليم عن بعد فرصاً للمعلمين للمشاركة في التعلم خارج

أسوار المدرسة من خلال امتلاكهم مهارات الاتصال الحديثة والقدرة على استخدام المصادر التكنولوجية المتوفرة في المدارس من كمبيوتر وانترنت... وغيرها، كما يتيح للمعلمين فرصة للتواصل مع بعض المؤسسات والهيئات الخارجية من خلال نشر ما هو جديد في العمل التربوي من بحث ودراسات وإرسالها إلى المعلمين المشاركين ضمن الشبكة من خلال البريد الإلكتروني (هلال، ٢٠٠٦، ص ٨٨).

٢. **الندوات عبر الإنترنت:** وهي عبارة عن ندوة تفاعلية تتم عبر الويب، ويقوم المشاركون في

البرنامج التعليمي على الويب بتسجيل الدخول إلى موقع الويب باستخدام كلمة مرور يتم إرسالها عبر البريد الإلكتروني. وبمجرد تسجيل الدخول، يمكنهم رؤية المحتوى وطرح الأسئلة وإبداء التعليقات عبر الدردشة، ويمكن للمعلمين الدردشة عبر الإنترنت مع مقدمي العروض، والمشاركة في أسئلة الاستطلاع عبر الإنترنت، ومناقشة مواقف محددة، بل ويمكنهم الانضمام إلى مجموعة مناقشة لمواصلة المناقشة مع مقدم العرض والمشاركين في الندوة عبر الإنترنت (Thakur, 2012, P10).

٣. **الوسائط المتعددة:** حيث يستخدم الكمبيوتر لعرض وتجميع النصوص المكتوبة، والرسومات

الخطية والصوت، والفيديو، بروابط تجعل المستخدم يتقصى موضوع البحث، فالوسائط المتعددة تتيح إمكانات وبيئات تعلم غير تقليدية تتسم بالإيجابية، والفردية والدافعية والتعاونية. ويحقق استخدام الوسائط المتعددة فوائد عديدة، فهي تعمل على بلورة الأفكار والمعارف والمعلومات المتنوعة واكتساب المهارات المنشودة من التنمية الن وتوفير مستوى أعلى من الإتقان، وتوفير الوقت، وتوفير تغذية راجعة، وتجعل العملية التدريبية ممتعة ومشوقة، لأن التدريب عن طريق الوسائط المتعددة يستثير أكبر قدر من الحواس البشرية، وهذا يزيد من اكتساب المعلم للمعلومات

والمهارات المطلوبة وبالتالي تتحقق الأهداف المرجوة من البرنامج التدريبي (التركي، ٢٠١٥، ص٧٧).

٤. **شبكات التواصل عبر الإنترنت:** تعد شبكات الإنترنت وما تحويه من تطبيقات وشبكات تواصل من الأساليب المهنية في تحقيق التنمية المهنية المستمرة للمعلم، من خلال الاطلاع على كل ما هو جديد في مجال التدريس، من بحوث، وكتب، ومقالات تنشر عبر تطبيقات الإنترنت (القحطاني والبحبي، ٢٠١٧، ص١١٨)، وتساعده في الحصول على خبرات جديدة في التدريس، والحصول على الأفكار العملية والمعرفة النظرية، وتطوير بعض المهارات، كما أنها تحتوي على مجموعة متنوعة بلا حدود تقريبا من العروض تسمح للمعلمين بالتعلم من الآخرين والتعلم معهم، ويرجع سبب شعبيتها وانتشارها إلى أنها مجانية ومرنة مما يسهل استخدامها في أي وقت (Doghonadze, 2016, P104).

٥. **شبكات التواصل الأكاديمية:** وهي شبكات للتواصل العلمي، تشبه شبكات التواصل الاجتماعي ولكنها توفر مستودع عبر الإنترنت يمكن للمستخدمين تحميل أوراق البحث ومشاركتها. ومن أمثلتها شبكة Research Gate، وهي: شبكة تواصل اجتماعي أكاديمي تمنح الباحثين خيار تحميل المقالات الصحفية وأبحاث المؤتمرات والملصقات والبيانات والرموز. كما يتلقى مستخدموها أيضاً تحليلات حول منشوراتهم بما في ذلك عدد المرات التي تم فيها قراءة أبحاثهم والاستشهاد بها من قبل مستخدمين آخرين. وهناك أيضاً شبكة Academia.edu، وهي: شبكة تواصل اجتماعي أكاديمي يسمح للمستخدمين بإنشاء ملف شخصي، وتحميل الأبحاث، وطلب الملاحظات، ومتابعة الباحثين الآخرين، وإرسال رسائل شخصية إلى باحثين آخرين، وعرض التحليلات على أبحاثهم. (Palmer & Strickland, 2017).

#### الإطار الميداني للبحث:

لمعرفة معوقات التنمية المهنية الذاتية لمعلمي اللغة الإنجليزية ومتطلبات تحقيقها، قامت الباحثة بعمل دراسة ميدانية، وقد سارت الدراسة الميدانية وفقاً للآتي:

أولاً: **أهداف الدراسة الميدانية:** تتمثل أهداف الدراسة الميدانية في: التعرف على معوقات التنمية المهنية الذاتية لدى معلمي اللغة الإنجليزية بالمرحلة الثانوية، ومتطلبات تحقيقها

ثانياً: **أداة الدراسة الميدانية:** لتحقيق أهداف الدراسة الميدانية صممت الباحثة استبانة مكونة من محورين، وقد مرت عملية إعداد الاستبانة بالخطوات التالية:

## (١) بناء الأداة: وذلك من خلال:

- أ. اطلاع الباحثة على أدبيات البحث التربوية ذي الصلة؛ وذلك لصياغة محاور الاستبانة.
- ب. عرض الاستبانة في صورتها الأولية على السادة المشرفين، وتعديل ما رأوه مناسباً.
- ج. عرض الاستبانة على السادة المحكمين من الخبراء والمتخصصين، وذلك للتحقق من مدى ملاءمة الاستبانة للغرض التي وضعت من أجله، ومدى وضوح العبارات، وسلامة الصياغة، ومدى كفاية العبارات والإضافة إليها أو الحذف منها.
- د. مراعاة الباحثة لملاحظات ومقترحات السادة المحكمين، وتمت مناقشتها مع السادة المشرفين، وإجراء التعديلات المطلوبة، ووضع الاستبانة في صورتها النهائية.

## (٢) وصف الأداة: تم وصف الأداة في صورتها النهائية مكونة من محورين هما:

- المحور الأول: معوقات تحقيق التنمية المهنية الذاتية لدى معلمي اللغة الانجليزية بالمرحلة الثانوية.
- المحور الثاني: متطلبات تحقيق التنمية المهنية الذاتية لدى معلمي اللغة الإنجليزية بالمرحلة الثانوية، وينقسم هذا المحور إلى بعدين هما متطلبات خاصة بالمعلم، ومتطلبات خاصة بالنظام المؤسسي.

(٣) **تقنين الأداة:** للتحقق من صدق الاستبانة تم عرضها على عدد من المتخصصين من أعضاء هيئة التدريس وعددهم (٢٧) محكمًا؛ للتأكد من أن الاستبانة تقيس ما استخدمت لقياسه، وقد تم تعديل ما اتفق عليه (٢٥) من مجموع (٢٧) محكمًا، أي بما يمثل نسبة اتفاق (٩٢.٦%) من المحكمين.

**ثالثاً: عينة الدراسة الميدانية:** قامت الباحثة باختيار عينة عشوائية من معلمي اللغة الانجليزية بالمرحلة الثانوية. وتكونت عينة الدراسة من معلمي (٥) إدارات تعليمية من إدارات محافظة الدقهلية، وهي (المنزلة، غرب المنصورة، أجا، شربين، السنبلوين) لمراعاة تنوع الموقع الجغرافي. وقد بلغ إجمالي معلمي اللغة الانجليزية بمحافظة الدقهلية بمدارس التعليم العام (٨٠٠ معلم ومعلمة) للعام الدراسي ٢٠٢١/٢٠٢٢ م.

**رابعاً: الأساليب والمعالجة الإحصائية:** اعتمدت الباحثة في تحليلها للبيانات إحصائياً على استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، وتوصلت للنتائج التالية:

**أولاً: معوقات تحقيق التنمية المهنية الذاتية لدى معلمي اللغة الإنجليزية بالمرحلة الثانوية:**

جدول (١)

استجابات عينة الدراسة ككل حول معوقات تحقيق التنمية المهنية الذاتية لدى معلمي اللغة الانجليزية من الجدول وقيمة (كا) ومستوى دلالتها والأهمية النسبية (ن=٢٠٤)

مستوى الدلالة	قيمة كا <sup>٢</sup>	الترتيب	الأهمية النسبية	البيانات (ن = ٢٠٤)						العبارة
				نادرا		احيانا		غالبا		
				%	ك	%	ك	%	ك	
٠.٠١	٧٧.٣	٧	٨٣.٣	٦.٩	١٤	٣٦.٣	٧٤	٥٦.٩	١١٦	انخفاض الدافع لدى المعلم لتنمية ذاته مهنيًا.
٠.٠١	٩٧.٨	١٢	٧٤.٨	٦.٤	١٣	٦٢.٧	١٢٨	٣٠.٩	٦٣	ضعف المهارات الأساسية اللازمة لتنمية ذاته مهنيًا لمستوى الاحتراف.
٠.٠١	٧٩.٧	٨	٨١.٩	٣.٩	٨	٤٦.٦	٩٥	٤٩.٥	١٠١	ضعف الإمكانيات المادية اللازمة لتنمية ذاته مهنيًا.
٠.٠١	١٥٢.٧	١	٨٩.٢	٥.٤	١١	٢١.٦	٤٤	٧٣	١٤٩	كثرة الأعباء المهنية كمعلم للغة الإنجليزية بالتعليم الثانوي.
٠.٠١	٤٢.٧	٩	٧٧.٥	١١.٨	٢٤	٤٤.١	٩٠	٤٤.١	٩٠	ضعف الاقتناع بأهمية التنمية المهنية الذاتية في وضعه الحالي.
٠.٠١	١١٧.٥	٢	٨٧.٣	٣.٩	٨	٣٠.٤	٦٢	٦٥.٧	١٣٤	تعدد مسؤوليات المعلم الاجتماعية والأسرية.
٠.٠١	٥٧.٦	١٠	٧٦.٦	٩.٣	١٩	٥١.٥	١٠٥	٣٩.٢	٨٠	ضعف توافر المعلومات لدى المعلم عن معايير الاحتراف الدولي.
٠.٠١	٢٣.٣	١١	٧٥.٧	١٨.١	٣٧	٣٦.٨	٧٥	٤٥.١	٩٢	قلة عقد المؤتمرات وورش العمل العلمية من قبل جهات علمية في محيط عمله.
٠.٠١	١٠٥.٦	٣	٨٥.٩	٧.٤	١٥	٢٧.٥	٥٦	٦٥.٢	١٣٣	تكريس جهود المعلم في تلقين الطلاب لاجتياز امتحانات الثانوية العامة بجدارة.
٠.٠١	٧٦.٦	١٣	٧٤.٥	٨.٨	١٨	٥٨.٨	١٢٠	٣٢.٤	٦٦	معاونة المعلم من بعض المشكلات الصحية التي تعوقه عن تنمية ذاته مهنيًا.
٠.٠١	١٥.٦	١٥	٧٠.٤	٢٢.١	٤٥	٤٤.٦	٩١	٣٣.٣	٦٨	العزوف عن برامج التنمية المهنية لكونها لا تلبي احتياجات نموه المهني.
٠.٠١	٨٦.٩	٥	٨٣.٩	٣.٩	٨	٤٠.٢	٨٢	٥٥.٩	١١٤	ضعف مظاهر التقدير لجهود المعلم وتميزه المهني من قبل جهات العمل.
٠.٠١	٧.٣	١٤	٧١.٤	٢٤.٥	٥٠	٣٦.٨	٧٥	٣٨.٧	٧٩	ضعف التواصل مع كليات التربية والاستفادة من إمكاناتها العلمية والبشرية.
٠.٠١	٨١.٧	٦	٨٣.٥	٤.٩	١٠	٣٩.٧	٨١	٥٥.٤	١١٣	الاكتفاء بالتدريب الذي تقدمه الأكاديمية المهنية للمعلمين كشرط للتقدم.
٠.٠١	٩٠.١	٤	٨٤.٣	٣.٤	٧	٤٠.٢	٨٢	٥٦.٤	١١٥	غياب ثقافة التقويم الذاتي للمعلم في ضوء المعايير الدولية.

من الجدول السابق يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع العبارات حيث جاءت قيم كاذبة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول معوقات تحقيق التنمية المهنية الذاتية لدى معلمي اللغة الانجليزية.

وعند ترتيب عبارات هذا المحور حسب الأهمية النسبية، جاء الترتيب كالتالي:

- احتلت العبارات رقم (٤، ٦، ٩)، وهي على التوالي (كثرة الأعباء المهنية كمعلم للغة الإنجليزية بالتعليم الثانوي، تعدد مسؤوليات المعلم الاجتماعية والأسرية، تكريس جهود المعلم في تلقين الطلاب لاجتياز امتحانات الثانوية العامة بجدارة) المراكز الثلاث الأولى.

- بينما احتلت العبارات رقم (١٠، ١٣، ١١) وهي على التوالي (معاونة المعلم من بعض المشكلات الصحية التي تعوقه عن تنمية ذاته مهنيًا، ضعف التواصل مع كليات التربية والاستفادة من إمكاناتها العلمية والبشرية، العزوف عن برامج التنمية المهنية لكونها لا تلبي احتياجات نموه المهني) في المراكز الثلاث الأخيرة، وهي (الثالث عشر، الرابع عشر، والخامس عشر)

- تشير العبارات التي احتلت المراكز الأولى إلى أن جميعها معوقات ترتبط بضيق وقت المعلم حيث أن كثرة الأعمال المطلوبة منه سواء المهنية أو الاجتماعية، تؤدي إلى عدم توافر الوقت اللازم له للاطلاع على كل جديد في المادة العلمية؛ فلا يتمكن من الإبداع وإضافة المزيد لذاته ولطلابه، أما العبارات التي احتلت المراكز الثلاثة الأخيرة، فهي تشير إلى أن بعض المشاكل الصحية لا تعوق من لديه إرادة قوية للتطور والتقدم والنمو. كما ترجع الباحثة أن ضعف تواصل المعلم مع كليات التربية أو امتناعه عن برامج التنمية المهنية لا يمنعه من تنمية ذاته مهنيًا لضعف البرامج التي قدمت له بها من قبل فكيف له أن يلتحق بها مجدداً!.

ثانياً: متطلبات تحقيق التنمية المهنية الذاتية لدى معلمي اللغة الإنجليزية بالمرحلة الثانوية:

البعد الأول : متطلبات خاصة بالمعلم

جدول (٢)

استجابات عينة الدراسة ككل حول متطلبات خاصة بالمعلم من الجدول وقيمة (كا<sup>٢</sup>) ومستوى دلالتها والأهمية النسبية (ن = ٢٠٤)

مستوى الدلالة	قيمة كا <sup>٢</sup>	الترتيب	النسبية الأهمية	البدائل (ن = ٢٠٤)						العبارات
				ضعيفة		متوسطة		كبيرة		
				%	ك	%	ك	%	ك	
٠.٠١	٦٦.٩	٥	٨٢.٩	٨.٨	١٨	٣٥.٨	٧٣	٥٥.٤	١١٣	القدرة على تقييم الذات بموضوعية.
٠.٠١	١١٢.٦	٢	٨٦.٤	٧.٤	١٥	٢٦	٥٣	٦٦.٧	١٣٦	الرغبة في التعليم المستمر وامتلاك مهارات التعلم الذاتي.
٠.٠١	٤٥.٩	٦	٧٩.٦	١٤.٢	٢٩	٣٢.٨	٦٧	٥٢.٩	١٠٨	تحديد الاحتياجات التدريبية الذاتية وأولويات إشباعها.
٠.٠١	٨٧.٢	٣	٨٣.٣	١٣.٧	٢٨	٢٢.٥	٤٦	٦٣.٧	١٣٠	الطموح والرغبة في التميز والوصول إلى مستوى الاحتراف الدولي.
٠.٠١	٣٥.٦	١٠	٧٦.٩	١٣.٧	٢٨	٤١.٧	٨٥	٤٤.٦	٩١	القدرة على تخطيط وتنفيذ نشاطاته في ضوء متطلبات حياته العملية والاجتماعية.
٠.٠١	٤٩.٣	٨	٧٨.٩	١٠.٣	٢١	٤٢.٦	٨٧	٤٧.١	٩٦	الإلمام بأساسيات توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تنمية ذاته مهنيًا.
٠.٠١	٧٩.٧	٣ مكرر	٨٣.٣	١١.٣	٢٣	٢٧.٥	٥٦	٦١.٣	١٢٥	الإيمان بقيمة مهنة التعليم وضرورة تنمية معلم اللغة الإنجليزية لقدراته.
٠.٠١	٢٠.٣	١١	٧٣.٤	١٨.٦	٣٨	٤٢.٦	٨٦	٣٨.٧	٧٩	حب المجازفة والقدرة على التغلب على المشكلات.
٠.٠١	٤٢.٨	٧	٧٩.١	١٥.٧	٣٢	٣١.٤	٦٤	٥٢.٩	١٠٨	اتقان مهارات التواصل الفعال والقدرة على تكوين علاقات إيجابية.
٠.٠١	٤١.٦	٨ مكرر	٧٨.٩	١٥.٧	٣٢	٣١.٩	٦٥	٥٢.٥	١٠٧	امتلاك مهارات التفكير الابتكاري في التعامل مع المواقف التعليمية المختلفة.
٠.٠١	١٢٢.٣	١	٨٧.١	٧.٤	١٥	٢٤	٤٩	٦٨.٦	١٤٠	تحقيق مستوى جيد في تدريس اللغة الإنجليزية.

من الجدول السابق يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع العبارات حيث جاءت قيم كا<sup>٢</sup> دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول المتطلبات الخاصة بالمعلم.

وعند ترتيب عبارات هذا البعد حسب الأهمية النسبية، جاء الترتيب كالتالي:

- احتلت العبارات (١١، ٢، والعبارتان "٣-٧")، وهي على التوالي (تحقيق مستوى جيد في تدريس اللغة الإنجليزية، الرغبة في التعليم المستمر وامتلاك مهارات التعلم الذاتي، تحديد

---

الاحتياجات التدريبية الذاتية وأولويات إشباعها والإيمان بقيمة مهنة التعليم وضرورة تنمية معلم اللغة الإنجليزية لقدراته) المراكز الثلاث الأولى.

- بينما احتلت العبارات ("٦- ١٠"، ٥، ٨) وهما على التوالي (الإلمام بأساسيات توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تنمية ذاته مهنيًا، وامتلاك مهارات التفكير الابتكاري في التعامل مع المواقف التعليمية المختلفة، والقدرة على تخطيط وتنفيذ نشاطاته في ضوء متطلبات حياته العملية والاجتماعية، حب المجازفة والقدرة على التغلب على المشكلات) المراكز الثلاث الأخيرة، وهي (٨، ٩، ١٠)

- تشير العبارات لتي احتلت المراكز الأولى إلى أن معلم اللغة الإنجليزية يطمح دائما إلى التعلم المستمر لتكون لديه المهارات اللازمة والقدرة على تحديد احتياجاته المهنية وتحسين وتطوير وتنمية ذاته لغويًا وتربويًا ليصل إلى أعلى مستوى ممكن من الكفاءة، أما بالنسبة للعبارات التي احتلت المراكز الثلاث الأخيرة، فترجع الباحثة ذلك إلى أن الإلمام بأساسيات التكنولوجيا ومهارات التفكير الابتكاري والتخطيط ليست متطلبات للتنمية المهنية الذاتية بل هي من المسلمات والشروط الأساسية كي يكون معلماً، كما أن اتقان اللغة الإنجليزية ليس بها أي مجازفة؛ بل هي لغة عالمية يطمح إلى اتقانها الكثيرون.

**البعد الثاني: متطلبات خاصة بالنظام المؤسسي**

جدول (٣)

استجابات عينة الدراسة ككل حول متطلبات خاصة بالنظام المؤسسي من الجدول وقيمة (كا) ومستوى دلالتها والأهمية النسبية (ن=٢٠٤)

الدلالة مستوى	قيمة كا <sup>١</sup>	الترتيب	الأهمية النسبية	البدائل (ن=٢٠٤)						العبارات
				ضعيفة		متوسطة		كبيرة		
				%	ك	%	ك	%	ك	
٠.٠١	١٠٠.٣	٦	٨٤.٨	١١.٣	٢٣	٢٣	٤٧	٦٥.٧	١٣٤	١. تخفيف أعباء العمل الروتينية للمعلم مقابل ارتباطه ببرامج لتنمية ذاته مهنيًا.
٠.٠١	٨٦.٩	٧	٨٤.١	٩.٨	٢٠	٢٧.٩	٥٧	٦٢.٣	١٢٧	٢. تكثيف دورات تنمية مهارات المعلم على توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصال.
٠.٠١	١٣٨.١	٣	٨٦.٦	١٢.٣	٢٥	١٥.٧	٣٢	٧٢.١	١٤٧	٣. دعم المؤسسة التعليمية للمعلم معنوياً لتنمية ذاته مهنيًا.
٠.٠١	٩٠.٦	٨	٨٤.٢	١١.٣	٢٣	٢٥	٥١	٦٣.٧	١٣٠	٤. تقييم المدرسة للمعلم في ضوء تنفيذ برامج التنمية المهنية الذاتية.
٠.٠١	١٥٢.١	٣ مكرر	٨٦.٦	١٤.٢	٢٩	١١.٨	٢٤	٧٤	١٥١	٥. توفير الدعم المادي للمعلم الذي يقوم بتنمية ذاته مهنيًا.
٠.٠١	١٠٢.٩	٥	٨٤.٩	١١.٣	٢٣	٢٢.٥	٤٦	٦٦.٢	١٣٥	٦. تدريب المعلم على مهارات البحث العلمي التربوي لديه.
٠.٠١	٨٢.٧	٩	٨٢.٤	١٦.٢	٣٣	٢٠.٦	٤٢	٦٣.٢	١٢٩	٧. توفير فرص التواصل بين المعلمين وكليات التربية والمؤسسات العلمية المختلفة.
٠.٠١	٩٥.٩	١٠	٨١.١	٢٢.١	٤٥	١٢.٧	٢٦	٦٥.٢	١٣٣	٨. تشجيع المعلمين على الالتحاق بالمنح والبعثات الدراسية.
٠.٠١	١٤٥.٩	٢	٨٧.٦	١٠.٣	٢١	١٦.٧	٣٤	٧٣	١٤٩	٩. توافر المصادر والمراجع والوسائل والتقنيات لمساعدة المعلم على الاطلاع الدائم.
٠.٠١	١٥٤.٦	١	٨٨.٦	٨.٣	١٧	١٧.٦	٣٦	٧٤	١٥١	١٠. توعية المعلمين بكفايات وأساليب التنمية المهنية الذاتية.

من الجدول السابق يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع العبارات حيث جاءت قيم كا<sup>١</sup> دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول المتطلبات الخاصة بالنظام المؤسسي.

وعند ترتيب عبارات هذا البعد حسب الأهمية النسبية، جاء الترتيب كالتالي:

- احتلت العبارات (٩، ١٠، ١٠، ١٠، ١٠، ١٠)، وهي على التوالي (توعية المعلمين بكفايات وأساليب التنمية المهنية الذاتية لتحقيق الاحتراف الدولي، و توافر المصادر والمراجع والوسائل والتقنيات لمساعدة المعلم على الاطلاع الدائم، و دعم المؤسسة التعليمية للمعلم معنوياً لتنمية ذاته مهنيًا و توفير الدعم المادي للمعلم الذي يقوم بتنمية ذاته مهنيًا) المراكز الثلاث الأولى.

- بينما احتلت العبارات (٤، ٧، ١٠) وهما على التوالي (تقييم المدرسة للمعلم في ضوء تنفيذ برامج التنمية المهنية الذاتية، و توفير فرص التواصل بين المعلمين وكليات التربية والمؤسسات العلمية المختلفة، و تشجيع المعلمين على الالتحاق بالمنح والبعثات الدراسية) المراكز الثلاث الأخيرة.

- تشير العبارات التي احتلت المراكز الأولى إلى أن المعلم لديه الرغبة القوية والطموح لتنمية ذاته مهنيًا، ولكنه في حاجة إلى الارشاد والتوعية بالكيفية والأساليب الممكنة، والمصادر والمراجع التي يمكنه استخدامها، بالإضافة إلى دعمه مادياً ومعنوياً لأنه إنسان؛ وأي إنسان إن لم يجد دعماً وتشجيعاً مادياً أو معنوياً، لن يجد لديه دافعاً لبذل أي جهد لتطوير ذاته، أما بالنسبة للعبارات التي احتلت المراكز الثلاث الأخيرة، فترجع الباحثة ذلك إلى أن التنمية المهنية الذاتية لا يمكن للمعلم اثباتها للمدرسة، كما أنه لا يحتاج إلى الابتعاث للخارج لأن العالم أصبح كالقرية الصغيرة، فيمكنه تنمية ذاته في أي وقت وأي مكان دون الحاجة إلى السفر إلى أي مكان.

#### نتائج البحث:

في ضوء ما سبق، يتضح أن:

أولاً: أهم معوقات التنمية المهنية الذاتية لمعلمي اللغة الإنجليزية بالمرحلة الثانوية، هي:

١. كثرة الأعباء المهنية كمعلم للغة الإنجليزية بالتعليم الثانوي.

٢. تعدد مسؤوليات المعلم الاجتماعية والأسرية.

٣. تكريس جهود المعلم في تلقين الطلاب لاجتياز امتحانات الثانوية العامة بجدارة.

ثانياً: أهم المتطلبات التي يجب توافرها ليتمكن معلم اللغة الإنجليزية من القيام بالتنمية المهنية الذاتية بفاعلية، هي:

(١) متطلبات مؤسسية: وهي:

١. توعية المعلمين بكفايات وأساليب التنمية المهنية الذاتية لتحقيق الاحتراف الدولي.

٢. توافر المصادر والمراجع والوسائل والتقنيات لمساعدة المعلم على الاطلاع الدائم.

٣. دعم المؤسسة التعليمية للمعلم معنوياً لتنمية ذاته مهنيًا.

٤. توفير الدعم المادي للمعلم الذي يقوم بتنمية ذاته مهنيًا.

#### (٢) متطلبات شخصية: وهي:

١. تحقيق مستوى جيد في تدريس اللغة الإنجليزية.

٢. الرغبة في التعليم المستمر وامتلاك مهارات التعلم الذاتي.

٣. تحديد الاحتياجات التدريبية الذاتية وأولويات إشباعها.

٤. الإيمان بقيمة مهنة التعليم وضرورة تنمية معلم اللغة الإنجليزية لقدراته.

#### المراجع

##### أولاً: المراجع العربية

١. التركي، خالد محمد (٢٠١٥، مارس): استخدام التعلم الذاتي في تطوير الأداء المهني للمعلمين، مجلة العلوم الإنسانية، ع ١٠، كلية الآداب بالخمسة، جامعة المرقب، ليبيا، ص ٦٧-٨٦.

٢. الحارثية، وحيدة بنت سعيد بن سالم (٢٠١٠): خبرات وممارسات التنمية المهنية الذاتية لبعض مديري مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة السلطان قابوس، عمان.

٣. حسن، نجاح رحومه أحمد حسن (٢٠٠١): التنمية المهنية لمعلم التعليم الثانوي الفني في مصر "تصور مقترح"، رسالة دكتوراه، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس.

٤. السرحاني، فائزة محمد فراس (٢٠١٨): معوقات التنمية المهنية الذاتية لدى معلمات المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض من وجهة نظرهن، مجلة البحث العلمي في التربية، ع ١٩، ج ٤، جامعة عين شمس - كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، ص ٤٩٧ - ٥٧١.

٥. سردانة، عماد أحمد إبراهيم (٢٠١٧): فاعلية برنامج التطوير المهني المستمر للمعلم القائم على المدرسة في تحسين الممارسات الصفية للمعلمين في مدارس وكالة الغوث الدولية في الأردن، رسالة ماجستير، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

٦. شاهين، هناء سعيد سليم (٢٠١٣): السلوك القيادي للمديرين وعلاقته بالنمو المهني للمعلمين من وجهة نظر معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل، رسالة ماجستير، كلية العلوم التربوية، عمادة الدراسات العليا، جامعة القدس، القدس، فلسطين.

٧. شرتيل، نبيلة بلعبيد (٢٠١٦): التنمية المهنية للمعلمين بمرحلة التعليم الأساسي في أثناء الخدمة بليبيا لمواكبة متغيرات العصر: تصور مقترح، مجلة الجامعة الأسمرية الإسلامية، ٢٦ع، ١٣، زليتن، ليبيا.
٨. طاهر، رشيدة السيد أحمد (٢٠١٠): التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الاتجاهات العالمية "تحديات وظموح"، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية.
٩. العجاجي، عبد اللطيف بن علي (٢٠١٧، يناير): متطلبات التطوير المهني الذاتي لمعلمي التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، مجلة كلية التربية، مج (٣٣)، ع (١)، جامعة أسيوط، ص ص ١٧٤ - ٢١٦.
١٠. العليان، فهد عبد الرحمن صالح (٢٠١٠): تصور مقترح للتطوير المهني الذاتي لمعلمي الرياضيات بالمرحلة المتوسطة من وجهة نظر المختصين والممارسين، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة أم القرى، السعودية.
١١. القحطاني، عوض بن علي عبدالله والبيحي، محمد بن عبدالله بن محمد (٢٠١٧): واقع شبكات التواصل الاجتماعي في التنمية المهنية الذاتية للمعلمين من وجهة نظر معلمي المرحلة الثانوية في مدينة الدمام، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، ع٧، ج٤، كلية التربية، جامعة الفيوم، ص ص ١٠٩ - ١٤٢.
١٢. القرني، محمد بن سالم بن سعد آل سويعد (٢٠١٨): احتياجات التنمية المهنية الذاتية لمعلمي المرحلة الابتدائية، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض، السعودية.
١٣. قستي، ليلي بنت حسين محمد (٢٠٠٨): تصور مقترح للتطوير المهني الذاتي لمعلمات اللغة الإنجليزية بمراحل التعليم العام في ضوء الواقع والاتجاهات المعاصرة، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
١٤. كامل، مصطفى محمد (٢٠٠٤، يوليو): التنظيم الذاتي للتعلم والنمو المهني للمعلم، المؤتمر العلمي السادس عشر - تكوين المعلم، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، القاهرة، مصر، ص ص ٨٣٢ - ٨٥٠.
١٥. كوليان، بيرنس (٢٠١٨، أكتوبر): القراءة الحرة داخل المدرسة وخارجها (دراسة موسوعية شاملة لمفهوم القراءة الحرة، وأثرها في التعلم والتحصيل الدراسي والإعداد للحياة)، ترجمة: صالح بن عبدالعزيز النصار، مجلة القراءة والمعرفة، ع (٢٠٤)، ص ص ١ - ٣٧.

---

١٦. منتدى الإصلاح العربي (٢٠٠٥، أغسطس): التنمية المهنية والتعليم المستمر، ورشة عمل متابعة مؤتمر إصلاح التعليم في مصر في الفترة بين الثالث والرابع من أغسطس، ص ص ٦١ - ٦٦.

١٧. هلال، شعبان أحمد محمد (٢٠٠٦): البحث التربوي بوصفه أحد أساليب التنمية المهنية للمعلمين "دراسة تحليلية"، رسالة ماجستير، كلية التربية بدمنهور، جامعة الإسكندرية.

١٨. هيئة التحرير عارض (٢٠١٢، مارس): التنمية المهنية الذاتية للمعلمين، مجلة رسالة التربية، ع٣٦، وزارة التربية والتعليم، سلطنة عمان، ص ص ١٧٦ - ١٨١

#### ثانياً: المراجع الأجنبية

1. Baker, Elizabeth (2014): *Exploring meanings of professional development: teacher perspectives*, PhD Dissertation, Faculty of the University of Missouri-Kansas City.
2. Carpenter, Jeffrey P. & Green, Tim D. & Hodges, Charles B. (2018): Self-directed Professional Learning and Educator Self-Efficacy: The Case of Voxer, *Self-Efficacy in Instructional Technology Contexts*, Springer Nature Switzerland AG, PP 163-181 <https://doi.org/10.1007/978-3-319-99858-9>
3. Djatmiko, Istanto Wahyu (2011, January): self-directed Professional development approach: an alternative to enhance vocational teacher's character, *Researchgate*: <https://www.researchgate.net/publication/228843043>
4. Doghonadze, Natela (2016). The state of school and university teacher self-development in Georgia. *International Journal of Research in Education and Science (IJRES)*, Vol.2. No:1, PP104- 113
5. Govender, Rosaline (2015). Practices of Self-Directed Professional Development of Teachers in South African Public Schools. *International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering*. World Academy of Science, Engineering and Technology Vol:9. No:2,. PP 487 – 494
6. Herman, David Neil (2019, May): *Online Teacher Education: Learning Community Development and Self-Directed Professional Learning*, PhD Dissertation, Washington State University. Retrieved from: [https://www.ideals.illinois.edu/bitstream/handle/2142/73715/380\\_read\\_y.pdf](https://www.ideals.illinois.edu/bitstream/handle/2142/73715/380_read_y.pdf)
7. Khasanova, Oxana V. & Karimova, Anna A. (2016): Esl Teacher Professional Self-development within Lifelong Educational

- 
- Environment, *International Forum on Teacher Education*, 2nd the European Proceeding of social& behavioral sciences, PP 60-66.
8. Laidler, Warren (2017, March). Why Self-Directed Professional Development Matters for Educators. Rethink Ed. Retrieved from: <https://www.rethinkd.com/blog/blog/2017/03/13/why-self-directed-professional-development-matters-for-educators/>
  9. Lopes, J. Bernardino and Cunha, Ana Edite (2017): Self-directed professional development to improve effective teaching: Key points for a model, *Teaching and Teacher Education*, 68, PP 262-274.
  10. Nurhayati, Dwi Astuti Wahyu (2018): Investigating Self Professional Development in Teaching English: The Case of English College Teachers' Role as Models, *DINAMIKA ILMU Journal of Education*, Vol. 18, No. 1, PP 91- 108.
  11. OECD (2009): Creating Effective Teaching and Learning Environments- First Results from TALIS. Teaching And Learning International Survey. Available at: <https://www.oecd.org/education/school/43023606.pdf>
  12. Palmer, Joshua C. & Strickland, Justin (2017, February): From the Science Student Council- Academic Social Networking Websites- A Guide to Managing Your Online Presence, *American Psychological Association*, <https://www.apa.org/science/about/psa/2017/02/academic-social-networking>
  13. Thakur, Geeta R. (2012, November ): Self-directed Professional Development through Online resources, *International Seminar on Professional Development of Teachers organized by The Learning Community*, At India. <https://www.researchgate.net/publication/327108720>
  14. Weir, Chloe D. (2017): Understanding self-directed professional development in mathematics for elementary teachers: A phenomenographical study, *Electronic Thesis and Dissertation Repository*, 5111, Retrieved from: <https://ir.lib.uwo.ca/etd/5110>