



كلية التربية

كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم

إدارة: البحوث والنشر العلمي (المجلة العلمية)

=====

واقع التنمية المهنية لمعلمي التربية الإسلامية في المرحلة الابتدائية بمدينة تبوك من وجهة نظرهم

إعداد

الباحث / فرحان غدير عضيف العنزي

جامعة تبوك

« المجلد الخامس والثلاثون - العدد السادس - جزء ثاني - يونيو ٢٠١٩ م »

http://www.aun.edu.eg/faculty_education/arabic

مشكلة الدراسة وأهميتها

لوحظ في العصر الحالي العديد من التغيرات السريعة والمتلاحقة في مختلف المجالات العلمية والثقافية والتربوية، وهذا ما يفرض على المؤسسات التربوية أن تطور من نفسها لتتلاءم مع متطلبات العصر و التغيرات، فالواقع يفرض عليها كثيراً من المسؤولية .

ويعد المعلم الركيزة الأساسية في مهنة التعليم وحجر الزاوية لنجاح العملية التعليمية والقوة المؤثرة بأقواله وأفعاله ومظهره وهو مسؤول عن إكساب الطلاب المعلومات والقيم والمهارات فأصبح هناك نقلة في دور المعلم خلاف السابق عندما كان ملقناً للمعلومة وناقلاً لها فأصبح أكثر إيجابية وأصبح موجهاً ومرشداً وهذا ما تنادي به التربية الحديثة إضافة إلى دوره في خدمة المجتمع ، الأمر الذي يحتم على المعلم ضرورة تجديد معارفه ومهاراته بشكل مستمر في عصر تتزايد فيه المستجدات ليصبح ذو مقدرة وكفاية . (أحمد ومحمود، ٢٠١١ ، ص ١١٨)

وتعد التنمية المهنية أهم مصادر تزويد المعلمين على مختلف مواقعهم ومؤهلاتهم بالمعلومات والمهارات والخبرات التي تساعدهم على تحقيق النمو المهني، ويتمثل التحدي الأساسي اليوم أمام المؤسسات التربوية في الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلمين وتطوير مهاراتهم وتحفيزهم على التجديد والنمو مما ينعكس على تطور وتحسن أداء هذه المؤسسات التربوية ومخرجاتها. (السويد، ٢٠١٥، ١٣).

ولذلك أصبح الاهتمام بالتنمية المهنية في المؤسسات التربوية خياراً إستراتيجياً حيث أن التنمية المهنية هي المسؤولة عن مساعدة المعلمين على مواجهة تحديات العصر والتعامل مع معطياته وتساعد أيضاً على التكيف مع المتطلبات الجديدة لتحقيق مستويات الأداء المطلوبة للبقاء والنمو والتميز. (الحر، ٢٠٠٩، ٣).

ومن خلال ما سبق يتضح أهمية التنمية المهنية لمعلم التربية الإسلامية ليكون مواكباً لمتغيرات وتطور العصر .

مشكلة الدراسة:

لقد لاحظ الباحث من خلال علمه في مجال التربية والتعليم كمعلم للتربية الإسلامية بعض القصور في أداء معلمي التربية الإسلامية وهذا القصور يعد من أهم الأسباب لانخفاض مستوى متعلمي التربية الإسلامية. فعلى الرغم من الاهتمام بإعداد وتأهيل وتدريب معلم التربية الإسلامية إلا أن الشكوى من قصوره لازالت تتردد ونظراً لأهمية دور معلم التربية الإسلامية في العملية التعليمية فإن البحث الحالي يهتم بالتعرف على واقع التنمية المهنية لمعلمي التربية الإسلامية .

أسئلة الدراسة:

تحاول الدراسة الحالية الإجابة عن السؤال الرئيسي التالي:

ما وقع التنمية المهنية لمعلمي التربية الإسلامية في مدينة تبوك من وجهة نظرهم؟

والذي ستم الإجابة عنه من خلال الأسئلة الفرعية التالية:

١. ما درجة ممارسة معلمي التربية الإسلامية بمدينة تبوك لأساليب التنمية المهنية؟

٢. ما المعوقات التي تواجه التنمية المهنية لمعلمي التربية الإسلامية بمدينة تبوك؟

٣. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \infty$) في استجابات أفراد العينة فيما يتعلق بالمعوقات التي تواجه التنمية المهنية لمعلمي التربية الإسلامية ودرجة الممارسة للتنمية المهنية لمعلمي التربية الإسلامية تعزى إلى متغيرات (المؤهل، وسنوات الخبرة في التدريس، والدورات التدريبية في مجال تعليم التربية الإسلامية).

أهداف الدراسة:

هدف الدراسة الحالية إلى التعرف على:

- درجة ممارسة معلمي التربية الإسلامية بمدينة تبوك لأساليب التنمية المهنية.

- المعوقات التي تواجه التنمية المهنية لمعلمي التربية الإسلامية بمدينة تبوك.

- الكشف عن الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية في استجابات أفراد العينة فيما يتعلق بدرجة ممارسة معلمي التربية الإسلامية لأساليب التنمية المهنية تعزى إلى متغيرات (المؤهل، وسنوات الخبرة في التدريس، والدورات التدريبية في مجال تعليم التربية الإسلامية).

- الكشف عن الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية في استجابات أفراد لعينة فيما يتعلق بالمعوقات التي تواجه التنمية المهنية لمعلمي التربية الإسلامية تعزى إلى متغيرات (المؤهل، وسنوات الخبرة في التدريس، والدورات التدريبية في مجال تعليم التربية الإسلامية).

أهمية الدراسة:

تمثلت أهمية الدراسة في النقاط التالية:

- قد تضيف هذه الدراسة خطوة نحو تطور التنمية المهنية لمعلمي التربية الإسلامية في الميدان التربوي

- قد تمثل هذه الدراسة الأهمية لمخططي ومطوري برامج إعداد المعلمين في وزارة التعليم وكليات التربية

- قد تفيد القائمين على التخطيط لتطوير التعليم الحكومي من خلال الوقوف على الواقع الفعلي للتنمية المهنية لمعلمي التربية الإسلامية
- تكشف عن العديد من المشكلات التي قد تعيق معلم التربية الإسلامية من تدميته مهنيًا

حدود الدراسة:

- ١- الحدود الموضوعية: اقتصرت هذه الدراسة على تحديد واقع التنمية المهنية لمعلمي التربية الإسلامية بمدينة تبوك من حيث درجة ممارسة أساليب التنمية المهنية، والمعوقات التي تواجه التنمية المهنية لمعلمي التربية الإسلامية
- ٢- الحدود المكانية: اقتصرت الدراسة على معلمي التربية الإسلامية في المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة تبوك.
- ٣- الحدود الزمنية: تم تطبيق هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي ١٤٣٩/١٤٤٠هـ

مصطلحات الدراسة:

التنمية المهنية للمعلمين:

يقصد بالتنمية المهنية عملية مستمرة مدى سنوات الخدمة ونشتمل على الأنشطة والخبرات التي تمكن المعلم من تحسين كفاءته المهنية في تدريسه للطلاب وفي القيادة وفي تأهيله لمواجهة ما يستحدث من تطورات تربوية وعملية من خلال التخطيط العلمي السليم والتقويم المستمر (الطاهر ، ٢٠٠٦ ، ص ٢٣)

التعريف الإجرائي للتنمية المهنية:

يعرفه الباحث بأنه عمل منظم يهدف إلى تنمية المعلمين مهنيًا بالمهارات والمعارف والمعلومات والاتجاهات والأدوات والأساليب ومواكبة تغيرات العصر بهدف الوصول إلى كفاءة المعلم والفاعلية في أدائه

ثانياً : الإطار النظري

لوحظ في الآونة الأخيرة العديد من التغيرات نتيجة للتطورات الإقتصادية والتطور العلمي ، وكافة هذه التغيرات كان من شأنها أن تؤدي إلى العديد من أوجه التطور في القطاع التعليمي أيضاً. وتلك الأمر يحتم على المعلم أن يكون مواكبا لمتغيرات وتطورات العصر .

ويواجه المعلم في عمره الوظيفي متغيرات شتى لا يمكنه مواكبتها إلا بالتزود بالخبرات التي تؤهله لذلك، فالعلوم تتغير والأبحاث تضيف جديداً كل يوم، والتقنية تتسارع خطاها إلى المستحدثات والمبتكرات التي تغير الكثير من مقومات البيئة وأنماط الحياة، والمجتمعات هي الأخرى تتغير نظمها وسياساتها وأساليب العمل وخطط التنمية فيها والعلاقات بين أفرادها ومؤسساتها. والمعلم يتأثر بهذه المتغيرات التي لا غنى عنها، ويحتاج إلى مهارات متجددة لملاحقتها، مهارات لا تكتسب بالصدفة، ولا يمكن اكتسابها بدراسة برامج ما، بل بدراسة سلسلة متكاملة وشاملة من برامج التنمية المهنية التي تعتمد على التخطيط العلمي والتنسيق المنهجي وترتبط بالمشكلات اليومية التي يواجهها المعلم في عمله، إضافي إلى استثمارها للمستجدات في جوانب عملية التعليم والتعلم. (المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، ٢٠٠٩، ٤) وسوف يتناول الباحث في الإطار النظري التنمية المهنية لمعلمي اللغة العربية من حيث المفهوم، والأهمية، والأهداف، والمجالات، والأساليب، والمعوقات.

التنمية المهنية لمعلمي التربية الإسلامية:

يلعب المعلم أدواراً حيوية في بناء الإنسان، فهو الذي يتم تربية الطفل بإعداده للحياة، وهو بالتالي وراء الكثير من الإنجازات في المجتمع، فهو مصنع الأجيال، وهو وراء الكثير من أنماط النجاح في الحياة، فكان المعلم وبحق أحد مؤسسي الحضارة الإنسانية على مر العصور. والمعلم المؤهل والمتمكن من أهم عناصر المنظومة التعليمية، ولذلك فإن تطوير المعلم وتدريبه وإنمائه مهنيًا بطريقة سليمة وفاعلة من أهم القضايا التي شغلت المجتمعات والتربويين، وكل من له صلة بالتربية والتعليم.

حيث يتوقف نجاح النظام التربوي بكامله على المعلم، باعتباره محور العملية التعليمية التعليمية، ولذلك يجب توفير المناخ المناسب والظروف النفسية والمهنية والمادية حتى يكون المعلم مبدعاً في عمله متفاعلاً مع طلابه، شاعراً بمشكلاتهم، ومقدراً لفروقهم الفردية. (أبوعطوان، ٢٠٠٨، ١٠).

أولاً: مفهوم التنمية المهنية:

هناك بعض التعريفات التي لجأت إلى الربط ما بين التنمية المهنية وبين تطوير المعارف والمهارات التي يتمتع بها الفرد ومن بين هذه التعريفات ما أورده (الشمري، ٢٠٠٥، ٢٨٦) حيث عرف التنمية المهنية على أنها: "جهود منظمة ومستمرة لتحسين قدرات الأفراد المعرفية والمهارية والإدارية والفنية، وإحداث تغييرات إيجابية في اتجاهاتهم، وسلوكياتهم، وتحسين ثقافة العمل من أجل تحقيق الجودة في مؤسسة العمل".

في حين ركزت تعريفات أخرى على الربط ما بين التنمية المهنية وبين عملية التدريس، وعليه فإن التنمية المهنية وفقاً لذلك المنظور تعتبر عملية شاملة ومستمرة تزيد من مهارات الفرد المعني بالتدريب وقدراته، وتحتوي على مزيج من العناصر الأساسية الآتية: التنمية الذاتية: تأتي من داخل الفرد ومدى محبته لمهنته، والتنمية المخطط لها: ما تقدمه مؤسسة العمل من دورات وورش عمل وندوات وغيرها، والتنمية التدريجية: تأتي من خلال الخبرة، والتنمية التفاعلية، تفاعل عناصر العملية التعليمية والتعلمية، والتنمية التكاملية: ربط المتدرب مع ما يحيطه محلياً وإقليمياً وعالمياً، والتنمية التحديثية: أي كيفية التعامل مع كل ما هو جديد والقدرة على تطبيقه في مجال التخصص. (الشخشير، ٢٠١٠، ١٣).

وإتفاقاً مع وجهة النظر السابقة فقد أورد (الدسوقي، ٢٠١١، ٦٧) تعريفاً للتنمية المهنية على أنها: "الجهود المستمرة لتطوير أداء المعلم أثناء الخدمة من خلال التدريب المستمر، والجهد الذاتي منه للاستفادة من التعليم المتقدم لتحسين نموه المهني، والحصول على دبلومات مهنية، ودراسات عليا، وحضور المؤتمرات والندوات والاجتماعات التي تصب في ترقية أدائه وتحسين مستواه المهني". إضافة إلى وجود الكثير من التعريفات التي حاولت الربط ما بين التنمية المهنية وبين تحسين وتطوير مستويات الأداء، ووفقاً لذلك المنظور فإنه يمكن تعريف التنمية المهنية بأنها: "تطوير للمعلمين ودعمهم ومساعدتهم لتعزيز معارفهم ومهاراتهم وقدراتهم لتسحين جودة ما يقدمونه". (عبد العزيز وعبد العظيم، ٢٠٠٧، ٢١١).

كما يمكن النظر إليها على أنها: "عملية مقصودة ومخطط لها من قبل المؤسسات والتنظيمات التربوية من أجل زيادة نمو القائم بالتدريس مهنيًا، وتحسين أدائه في كافة الجوانب المعرفية والمهارية والسلوكية، وليست موقوتة بمدة زمنية محددة". (الزعيبر، ٢٠١٢، ٨).

ثانياً: أهمية التنمية المهنية لمعلمي التربية الإسلامية :

تسعى الدول التي تطمح إلى مخرجات تعليمية جيدة إلى الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلمين، حيث أن تطوير العملية التربوية يعتمد في جانب كبير منه على تطوير قدرة ومهارات المعلم الذي يعتبر حجر الزاوية في العملية التعليمية والدعامة الأساسية التي يقوم عليها الإصلاح والتجديد التربوي، وذلك أنه كلما زادت معارف المعلم بالاتجاهات الحديثة في التربية، واتسعت خبراته، وتعمقت مفاهيمه في هذا المجال، كان أقدر على إفادة طلابه من ناحية، وإنماء وتطوير العملية التعليمية من ناحية أخرى، حيث ذكرت (الجبر ٢٠١٠، ص ٩٧)، أن العديد من الدراسات الميدانية قد توصلت إلى نتائج مفادها أن المعلمين هو أكثر العناصر تأثيراً على الكفاءة الإنتاجية لمدارس التعليم العام.

ومما يؤكد أهمية التنمية المهنية للمعلم ما أشار إليه كثير من التربويين من أن فترة الإعداد التي يتلقاها المعلمون قبل الخدمة في المعاهد والجامعات لن تكون قادرة على جعلهم يمتلكون المهارات والكفايات اللازمة لقيامهم بأدوارهم ووظائفهم في إعداد جيل قادر على مواجهة تطورات الحياة.

ويرى زايد (١٩٩٠م، ص ١٣٠) أن المعلم الذي يتوقف نموه العقلي يوم تخرجه، والذي تتجمد طرائقه وتصبح روتينية لا يصل للقيادة والتوجيه ولا يسعد بهما، أما المعلم الناضج مهنيًا فهو أقدر على تشخيص صعوباته ومواجهة حاجاته من جهة، وهو كذلك يضرب مثلاً حسناً في النمو والتقدم يحتذ به تلاميذه ويقتدون به.

ويرى يوسف (١٩٨٧م، ص ٦٤) أن موضوع تنمية كفاءة المعلم أثناء الخدمة أخطر بكثير من إعداده للعمل ما قبل الخدمة: فإعداده ما قبل الخدمة ما هو إلا مقدمة لسلسلة متلاحقة من فعاليات وأنشطة النمو التي لا بد أن تستمر مع المعلم ما دام أن هناك معارف وعلوم وأفكاراً وتقنيات جديدة.

إن عملية التطوير والتجديد في منظومة التعليم لا يمكن أن تكتمل وتؤدي ثمارها ما لم يتم توفير تنمية مهنية حقيقية للمعلمين: وذلك أن المعلم يحتل مركزاً رئيسياً في أي نظام تعليم، بوصفه أحد العناصر الفاعلة والمؤثرة في تحقيق أهداف ذلك النظام وحجر الزاوية فيه، وأنه مهما بلغت كفاءة العناصر الأخرى للعملية التعليمية فإنها تبقى محدودة التأثير إذا لم يوجد المعلم الكفاء الذي أعد إعداداً تربوياً وعلمياً جيداً، بالإضافة إلى تمتعه بقدرات خلاقة تمكنه من التكيف مع المستجدات التربوية، وتنمية ذاته وتحديث معلوماته باستمرار.

وتزداد الحاجة إلى توفير جميع فرص التنمية المهنية أثناء الخدمة أمام المعلم بصفة خاصة في الدول النامية: حيث أن عملية الإعداد قبل الخدمة بها قاصرة كما أشار إلى ذلك الكثير من المهتمين بالشأن التربوي، وتزداد أهمية تنمية معلم التعليم العام والخاص، لتعدد أدواره وتنوع مسؤولياته.

ويحظى التعليم في جميع الدول باهتمام وأولوية في التطوير والتحديث: نظراً لأهميته والأهداف المنوطة به، وهذا بدوره يجعل التنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة أمراً ضرورياً وملحاً، وذلك لكي يقف على أحدث ما وصل إليه العلم في مجال تخصصه، وليستمر في أدائه لمهامه وأدواره في عالم سريع التغير في كافة جوانبه العلمية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية.

ويرى الباحث أن أهمية التنمية المهنية للمعلمين تتبع من كونها تسهم في:

١. تنمية الوعي لدى المعلمين بالمتغيرات والمستجدات المحلية والعالمية.
٢. تحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين، الأمر الذي يرفع من فاعليتهم التعليمية ويزيد من دافعيتهم للعمل وحماسهم له.

٣. تدريب المعلمين على كيفية تطوير أنفسهم بأنفسهم.
٤. تعزيز العلاقات الإيجابية بين المعلمين وتنمية اتجاهاتهم نحو التعاون والتكاتف فيها بينهم.
٥. تهيئة بيئة عمل محفزة على الإبداع والتميز.
٦. تنمية مهارات التفكير والتأمل لدى المعلمين، بهدف تحسين الممارسات التدريسية واكتساب مهارات جديدة.

ومن خلال استعراض مفاهيم التنمية المهنية وأهميتها يمكن القول: أن هناك خصائص تميز التنمية المهنية الفعالة.

ثالثاً: خصائص التنمية المهنية لمعلمي التربية الإسلامية :

تتصف التنمية المهنية بالعديد من الخصائص والمميزات، التي برزت من المفهوم الحديث للتنمية المهنية واستمرار تطور الفكر التربوي، حيث تكون هذه الخصائص والمميزات كقيلة بتوجيه التنمية المهنية، لتكون أكثر شمولاً وتلبية لاحتياجات النظرة الشاملة لعناصر العملية التربوية والتعليمية، وقد أشار كل من (المليجي، ٢٠١٠م، ص ١١٢٧)، (ضحوي وحسين، ٢٠٠٩م، ص ٥٤)، و(خليل، ٢٠٠٧م، ص ٤٩٨)، إلى مجموعة من خصائص التنمية المهنية، وسيعرض الباحث لأهم هذه الخصائص وذلك على النحو الآتي:

أ. إنها عملية مقصودة:

بمعنى أنها تعتمد على جهود منظمة بشكل مقصود، لتحقيق تغيرات إيجابية في اتجاهات ومهارات ومعلومات المعلمين، والتنمية المهنية بصفقتها عملية مقصودة تتم من خلال تحديد الأهداف المرجوة وتحديد الطرق التي يتم بها تحقيق هذه الأهداف، وكذلك التأكد من أن هذه التنمية ذات أثر واضح في رفع أداء المعلمين وزيادة إنتاجيتهم.

ب. إنها عملية شاملة:

بمعنى أن يمتد نشاط التنمية المهنية ليشمل جميع المعلمين والأفراد العاملين بالمدرسة من مختلف التخصصات، الأمر الذي يهيء فرص التكامل والتعاون المشترك بين جميع العاملين، مما يؤدي إلى تنسيق وتنظيم جهودهم وتوجيهها نحو تحقيق أهداف المدرسة، كما تتضمن التنمية المهنية مجالات متعددة من بينها تنمية مهارات المعلمين وكفاياتهم الأكاديمية والمهنية والإدارية وتعزيز أخلاقيات المهنة لديهم.

ج. أنها عملية مستمرة:

إن التنمية المهنية للمعلم لا يمكن أن تتحقق في فترة وجيزة، لذا يجب أن تكون التنمية المهنية عملية مستمرة مدى الحياة المهنية، كما أن العلوم والمعارف متجددة، والتقنيات في تطور مستمر، وحاجات الطلاب والمجتمع في تغير دائم، فلا بد أن تكون التنمية المهنية للمعلمين مستمرة.

د. إنها عملية مرنة:

بمعنى القابلية للتكيف وفق المواقف المتغيرة والجديدة بكفاءة، وهذا يتضمن قابلية اللوائح والإجراءات والتنظيمات للتغيير والتعديل لتتكيف مع الإمكانيات المتاحة والظروف الطارئة، وكذلك تكون أوقات برامج التنمية المهنية قابلة للتقديم والتأخير: لتناسب أحوال وظروف المعلمين.

هـ. إنها مواكبة للتطور:

بمعنى أن تعمل التنمية المهنية على إطلاع المعلمين على ما يستجد في مجال التخصص، وفي مجال أساليب وطرق التدريس، وأساليب الإدارة التربوية، والتعرف على الوسائل التعليمية، وتكنولوجيا التعليم، والتدريب على كيفية توظيفها ميدانياً.

و. أنها متنوعة:

بمعنى تنوع فرص التنمية المهنية ما بين برامج قائمة على الجهود الرسمية، وبرامج قائمة على الجهود الذاتية، مما يتيح الفرصة أمام جميع المعلمين لإشباع حاجاتهم بطرق مختلفة، كما أن تنوع برامج التنمية المهنية يساهم في سد حاجات المعلمين وفقاً لتباين تخصصاتهم التعليمية ومستوياتهم الثقافية.

ز. أنها إنسانية:

بمعنى مراعاة الخصائص النفسية والظروف الاجتماعية والعملية للمعلمين عند تخطيط وتنفيذ برامج التنمية المهنية: مما يشعرهم بالتقدير والاحترام، الأمر الذي يدفعهم إلى الالتحاق بهذه البرامج، والحماسة عند تنفيذها، وهذا يعتبر أحد أهم عوامل نجاح التنمية المهنية وتحقق أهدافها.

إن التنمية المهنية للمعلمين لم تعد ترفاً يمكن الاستغناء عنها، بل أصبحت ضرورة تفرضها طبيعة التطورات والتغيرات العالمية والمحلية في مجالات الحياة المختلفة.

رابعاً: مبررات التنمية المهنية لمعلمي التربية الإسلامية :

١ - قصور برامج إعداد وتدريب المعلم مهنيًا:

إن المتتبع للعملية التعليمية يلمس قصور في تأهيل المعلم، فالتأهيل والإعداد المهني للمعلمين قبل الخدمة في مؤسسات التعليم العالي يعترضه القصور، ولا ينسجم مع تطلعات المجتمع لمعلم اليوم (أحمد الزائدي وأشرف أحمد، ٢٠١٥، ٣٣١). فقد توصل أحد الباحثين إلى ملاحظات مهمة حول واقع إعداد الطالب المعلم كان من أهمها: عجز برامج التدريب عن تزويد الطالب المعلم بمهارة التعلم الذاتي، الأمر الذي يجعله غير قادر على متابعة التغيرات التي تطرأ على محتويات المنهج نتيجة للتقدم العلمي والتكنولوجي في العصر الحديث، وأن الجانب العلمي التطبيقي لا يحظى بالقدر الكافي من الاهتمام حيث التركيز على الجانب النظري فقط بسبب كثرة الطلاب الأمر الذي ينعكس على الطالب المعلم في أثناء تأدية أدواره في عملية التعلم، وكذلك ضعف التنسيق بين الجوانب الأكاديمية والثقافية والمهنية للبرنامج، مما ينعكس سلباً على عملية الإعداد، ويصبح البرنامج كأنه مجموعة من المواد المنفصلة، بالإضافة إلى استخدام الأساليب التقليدية القديمة في تقييم الطلبة وخاصة تقييم الجانب التحصيلي (رأفت العوضي، ٢٠١٣، ٢٧٥) لذا فقد رأى الباحثون ضرورة إعادة النظر في برامج إعداد المعلمين قبل الخدمة في ضوء الحاجات التدريبية للمعلمين (أحمد الزائدي وأشرف أحمد، ٢٠١٥، ٣٣١).

كما أن برامج إعداد المعلمين أثناء الخدمة مهما كانت على درجة من الجودة، لا يمكن لها في عصر يحفل بالتطورات والمتغيرات المستمرة أن تمد المعلم بحلول للمشكلات العديد التي تعترض العمل التعليمي، ولا تستطيع أن تسد الفجوة التي أحدثتها التفجر المعرفي، سواء في مجال التخصص العلمي، أو في الجانب التربوي، فالتطورات السريعة في مادة التخصص وطرق تدريسها، وفي العلوم التربوية على وجه العموم، تحتاج إلى برامج تدريب مستمرة للمعلم، ونحتاج إلى تزويده بمقومات النمو الذاتي، الأمر الذي يلقي على برامج إعداد المعلم مسؤولية تأهيله لهذا النمو في أثناء تعليمه (أحمد عياصرة، ٢٠٠٥، ٢٨).

فالمعلمون في الغالب- تم إعدادها وفق برامج لا تتناسب مع روح العصر والجديد في المجال التربوي ومتطلباته من ناحية، بالإضافة إلى ما يشوب تلك البرامج من نواحي قصور وضعف من ناحية أخرى (سوزان المهدي، ٢٠١١، ٣٦٧).

كما أشارت بعض الدراسات التربوية إلى أن الإشراف التربوي المنوط به تحسين أداء المعلمين، لم يصل للمستوى المطلوب، بل قد يكون أحد الأسباب المؤدية لضعف أداء المعلم (عبد الرحمن المرميح، ٢٠٠٤، على الزهراني، ٢٠٠٤، ممدوح الخديوي، ٢٠١٣)

كما أن المناهج الجديدة تتطلب معلمين لديهم فهم عميق لمادتهم الدراسية، أكثر من كونهم مجرد فنيين ماهرين فقط في تسليم أو توصيل منتجاً تربوياً أو منهجاً سابق التجهيز بواسطة خبراء المناهج (سوزان السيد، ٢٠٠٦، ١٤٠).

يتضح مما سبق صور برامج إعداد المعلم قبل الخدمة، وتدريبه أثناء الخدمة، وكذلك وجود تحديات تواجه العملية التعليمية والتربوية، فضلا عن خبرة الباحثة المهنية في مجال التعليم وما يلاحظه من حاجة المعلمين لتطوير قدراتهم ومهاراتهم ومعارفهم ليتمكنوا من أداء أورايم على نحو يتصف بالكفاءة والفاعلية. لكل هذه الأسباب بات من المؤكد الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلم.

ولعل واقع الدراسات والبحوث التي تناولت التنمية المهنية للمعلم، تُعطي انطباعاً مؤكداً على تزايد الاهتمام بالتنمية المهنية وبرامجها على الصعيدين العالمي والإقليمي.

٢. العولمة:

إن من أكبر التحديات التي تواجه العالم والمجتمع العربي في هذا العقد هو ظاهرة العولمة بكل أبعادها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتكنولوجية وغيرها. وإنه لمن الصعوبة البالغة وضع مفهوم منضبط محدد للعولمة التي تعد من أكثر المفاهيم والظواهر عقلانية وتشكياً، وعلى الرغم من ذلك يتفق معظم الباحثين على أن العولمة ظاهرة تاريخية كبرى لها أنماط متعددة الوجوه ومناهج متنوعة الحقول (سعد ياسين، ٢٠٠٥، ٣١-٣٢).

ويرى الباحث أن العولمة مع التطورات العلمية والتكنولوجية أدت إلى استحداث نظم تعليمية جديدة كالتعليم بالمراسلة والتعليم الإلكتروني، وبالتالي أدت هذه التكنولوجيا المتطورة إلى انتشار وشيوع التعليم بشكل ملحوظ عبر الإنترنت .

٣. التغيرات الاقتصادية:

حدثت تغيرات اقتصادية كبيرة، فظهرت ما يسمى بالشركات متعددة الجنسيات والتي تقودها منظومة الاقتصاد العالمي، وتمثل هذه الشركات قوة اقتصادية كبيرة، حيث يفوق دخل إحداها دخل (١٥) دولة من الدول النامية والعربية (فضل الله إسماعيل، ٢٠٠٠، ١٠٤).

وتجاوزت هذه الشركات أهداف نشأتها فاهتمت بفتح أسواق خارجية أمام منتجات الدول الصناعية التي عانت من صعوبة تسويقها في أسواقها المحلية، وأصبحت تقود عملية الإنتاج والتنمية في مختلف أنحاء العالم وعلى مستوى عالمي خاصة بعد اندماج عدد من هذه الشركات على مستوى العالم، وأصبحت بذلك عابرة للقارات (محمد الفراء، ٢٠٠٤، ٨٤). ومما لا شك فيه أن هذه أثر على المنتج البشري وعلى الأيدي العاملة، فأصبح ضرورة وجود عامل في كافة المجالات لديه القدرة على التنافس العالمي، مما يبرر الاهتمام بالتنمية المهنية للعاملين بوجه عام، وللمعلمين بوجه خاص.

٤ . التغييرات في مهنة المعلم وأدواره:

هناك العديد من التغييرات التي طرأت على مهنة المعلم منها:

- أصبح اقتناء المعلم للمعلومات والمعارف غير كاف للنجاح المهني، وإنما عليه تعديل اتجاهاته، وتطوير مهاراته الشخصية للقيام بدوره على نحو متميز.
- أصبح إتقان المعلم للمعرفة غير منصب على حفظ المعلومات وإنما بإتقانه لطريقة الوصول إلى المعرفة باستخدام المصادر والأدوات الحديثة.
- تغير دور المعلم من مجرد تلقين ونقل المعرفة والمعلومات إلى الطلاب، إلى اكتسابهم الطريقة المناسبة التي يتعلمون بها، وكيف يستمروا في التعلم مدى الحياة.
- أصبحت مهنة المعلم تتطلب الإعداد لأطول فترة ممكنة من التدريب المتخصص، وتعتبر مدة الإعداد المهني من أهم العوامل المحددة لأوضاع ممارستها، ومكانتهم الاجتماعية.
- أصبح على المعلم ليس مجرد اكتساب التلاميذ المعارف والمعلومات، وإنما اكتسابهم الطريقة التي من خلالها يستفادوا بها في حياتهم وفي حل مشكلاتهم (كامل حامد جاد، ٢٠٠٠، ٣٣-٣٤).

٥ . تطور تكنولوجيا المعلومات:

إذا كان المجتمع العالمي المعاصر ظل فترة يُطلق عليه المجتمع الصناعي فإنه قد تحول الآن إلى ما يُعرف بمجتمع المعلومات الذي يميزه تغير متسارع وانفجار معرفي وتقدم تكنولوجي وسرعة اتصال لم يسبق لها نظير، وقد أدت سرعة هذا التغير في بعض المجتمعات إلى صعوبات في الاستجابة السريعة والمباشرة لما تمليه طبيعة هذا التغير من متطلبات وكل ذلك يخلف وراءه تحديات تتصل بالجانب التربوي وقد تتعداه إلى غيره من الجوانب (أحمد عبد الحميد، ٢٠٠٠، ١٦٣). ويتطلب مواجهة التقدم العلمي والتكنولوجي ضرورة إيجاد نوعية جيدة من المعلمين قادرين على التعامل مع المعلومات المتجددة ومتطلباتها، واستمرارية التأهيل والتدريب، واستخدام التكنولوجيا الحديثة وتوظيفها في العملية التعليمية (رأفت العوضي، ٢٠١٣، ٢٧٦). وفي السنوات الأخيرة بدأت التكنولوجيا الجديد للمعلومات تحتل مكانة بارزة في النظام التعليمي بحيث أصبح اتجاه توظيفها لخدمة النظام وتطويره من الاتجاهات المستقبلية المرغوبة لتقدم المجتمع. كما بدأت تكنولوجيا المعلومات تتغلغل في برامج إعداد المعلمين على مستوى العالم خلال السنوات الأخيرة وذلك من أجل تمكين المعلمين بعد تخرجهم للقيام بمهمة تهيئة التلاميذ لمستقبل تحكمه المعلوماتية من خلال تعريفهم بهذه التكنولوجيا وكيفية توظيفها لخدمة تنظيم المناهج الدراسية وتطوير أساليب تدريسها بصورة أفضل. وهنا تظهر حاجة المعلم إلى التنمية المهنية لاكتساب الكفايات اللازمة للتعامل مع التكنولوجيا المعاصرة في مجال التعليم. ومن غير الجائز أن يُطلب منه ذلك دون أن يعد لذلك (أحمد عبد الحميد، ٢٠٠٠، ١٦٣).

٦. تطور مفهوم تكنولوجيا التعليم:

شهد هذا العلم تطوراً مذهلاً وسريعاً في السنوات الأخيرة فتعددت مجالاته وانتقل من المفهوم الضيق له كوسائل منفصلة عن لمنهج تعين المعلم في تدريسه إلى المفهوم الواسع والشامل وهو تكنولوجيا تصميم المصادر والمواقف التعليمية لتجويد العملية التعليمية برمتها وحل مشكلاتها.

خامساً: أهداف التنمية المهنية لمعلمي التربية الإسلامية:

إن التنمية المهنية لمعلمي التربية الإسلامية تهدف إلى إضافة معارف جديدة لهم وتنمية مهاراتهم المهنية والتأكيد على تنمية القيم والأخلاق الداعمة لسلوكهم من خلال حب المهنة والعمل من أجلها لأن رسالة التعليم رسالة سامية، وكذلك بناء القيادات التربوية الواعية بالمدارس.

وتكمن أهداف التنمية المهنية بإضافة معارف جديدة للمعلمين وكذلك تنمية مهاراتهم المهنية والتأكيد على تنمية القيم والأخلاق الداعمة لسلوكهم من خلال حب المهنة والعمل من أجلها لأن رسالة التعليم رسالة سامية، وكذلك بناء القيادات التربوية الواعية بالمدارس، ويلخص (عبد الحليم، ٢٠٠٨، ٢٦) أهم تلك الأهداف على النحو التالي:

- * تنمية مهارات جديدة لدى المعلمين لتواكب التقدم العلمي.
 - * تنمية مهارات معينة ومحددة من خلال فرق العمل لتحقيق أغراض المؤسسات التعليمية التي يعملون بها.
 - * تنمية المعارف والمهارات اللازمة للمعلمين لأداء أعمالهم داخل المدارس بشكل متقن.
 - * إعداد المعلمين لتولي المناصب الإشرافية والإدارية.
 - * تشجيع التطوير الذاتي للمعلمين من خلال مشاركتهم في برامج التعلم المستمر.
 - * مساعدة المعلمين على تقويم أدائهم بشكل مستمر.
 - * تشجيع المعلمين على تطوير مداركهم من خلال الوصول إلى معيار أداء متميز يعتمد على الجودة.
 - * تقديم خبرات متميزة ومنتوعة إلى المعلمين في فترة زمنية محددة.
- وفي سياق متصل يعدد (الدريج وجمل، ٢٠٠٩، ٧٣) مجموعة من أبرز أهداف التنمية المهنية للمعلمين على النحو التالي:
- * مساعدة المعلم في الكشف عن قدراته واستعداداته وميوله واتجاهاته والعمل على تنميتها وتطويرها.
 - * الاستفادة من نتائج البحوث العلمية والتربوية الحديثة كأساس لعملية تحسين وتطوير القدرات والمهارات الدراسية.
 - * تعويض النقص وعدم الكفاءة في عملية الإعداد قبل الخدمة.

* استثمار تكنولوجيا التعليم والتدريب الحديثة وتوظيفها في عملية التدريس كالأجهزة والآلات التعليمية المختلفة والوسائط التعليمية المتنوعة.

* التعرف على التطورات التي تحدث في المجالات التعليمية.

* التعرف على التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية في المجتمع، وكيفية الربط بينهما وبين التعليم.

* دراسة الأساليب الحديثة في التعليم، ونتائج البحوث التربوية، وإمكانية الأخذ بها في التدريس.

* دراسة المشكلات التي يواجهها المعلم أثناء قيامه بعمله، والتعرف على وسائل مواجهتها.

وفي سياق متصل يحدد (الأكلمي، ٢٠١٢، ٥١) الهدف من التنمية المهنية للمعلمين فيما يلي:

* رفع مستوى الأداء الوظيفي للمعلم.

* تهيئة المعلم لاتباع أسلوب جديد في العمل من خلال استخدام أجهزة وتقنية تكنولوجيا التعليم.

* تحسين أداء المعلم وتطوير قدراته مما يساعد ذلك في رفع مستوى الطلاب.

* تنمية بعض الاتجاهات الإيجابية نحو العمل والعلاقات الإنسانية لدى المعلم.

* تمكين المعلم من مهارات استخدام تكنولوجيا التعليم من خلال إيجاد اتجاهات نحو تلك التقنيات الحديثة.

* رفع كفاية المعلم عن طريق برامج تدريبية إلكترونية متخصصة.

سادساً: أساليب التنمية المهنية لمعلمي التربية الإسلامية:

يمكن تحقيق الجودة والنوعية في التعليم بأساليب ووسائل مختلفة، منها التنمية المهنية والتي تسهم في تجويد أداء المعلم وتطويره وهي تعتبر وسيلة وأداة لإحداث تغيير في كفاياته وزيادة حصيلته معرفياً ومهارياً ووجدانياً، لتحقيق النمو المهني المستمر في مجال العمل وفي الأساليب والمهارات الحياتية وتقنيات الأداء الفعال، ويتم تحقيق ذلك من خلال العديد من أساليب التنمية المهنية (الراشد، ٢٠١١، ٤٣).

وهذه الأساليب تختلف حسب أنواعها ومداخلها وبرامجها ويمكن تصنيفها إلى مدخلين هما (العبيد، ٢٠١٢، ٢٦):

- ١- المداخل الذاتية: وهي التي يستطيع معلم التربية الإسلامية القيام بها وممارستها بنفسه دون الحاجة للمساعدة الخارجية.
- ٢- المداخل الخارجية: وهي تأتي بمساعدة وتنظيم المؤسسات والجهات التربوية المشرفة على عمل معلم التربية الإسلامية.

وهذه الأساليب تتجدد وتتطور بما يناسب العصر وبما يناسب التطور الهائل في العلوم التربوية وفي ما يلي نذكر أهم أساليب التنمية المهنية لمعلمي التربية الإسلامية.

١. التعلم الذاتي:

للتعلم الذاتي أهمية كبيرة في تحقيق التنمية المهنية لمعلمي التربية الإسلامية، حيث يأخذ هذا الأسلوب بعين الاعتبار استقلالية المعلم، وتوفير جو من الديمقراطية والحرية أثناء نموه المهني.

ويعتبر التعلم الذاتي أحد الأساليب التي ظهرت لتوظيف الاستراتيجيات التربوية، حيث يستطيع المعلم اكتشاف مهاراتهم بعيداً عن خبرات الآخرين المهنية، كما يستطيعون تعميم ممارستهم المهنية ذاتياً باستخدام استراتيجية التعلم التأملي، واكتساب المعلومات والمهارات الجديدة عن الممارسات التربوية (عبد العزيز وعبد العظيم، ٢٠٠٧، ٢٣٥).

وإذا كان إعداد المعلم في المؤسسات الأكاديمية على درجة كبيرة من الأهمية، فإن التعلم الذاتي أثناء الخدمة على درجة بالغة من الأهمية سواء بالنسبة للمعلمين الجدد أو المعلمين القدامى، ذلك أنه خلال سنوات عمله يتعرض لمشكلات ويواجه مواقف لم يسبق له أن يتعرض لها أو واجهها خلال فترة إعداده قبل الخدمة، مما يجعله في حاجة إلى التدريب المستمر. (الهميم، ٢٠١١، ١٤١).

ويؤكد (أسود، ٢٠١٠، ٦٩٢) على أن التعلم الذاتي يفيد المتعلم ذاته في اكتساب مهارات جمع المعلومات وتفسيرها، وهو الأمر الذي يتطلب إعادة تأهيل المعلم أثناء الخدمة والتطوير في أسلوب إعداده قبل الخدمة بحيث يكتسب مهارات التعلم الذاتي:

وتتعدد أساليب التعلم الذاتي مما يجعل من السهل على معلم التربية الإسلامية ممارستها حسب إمكاناته، وقدراته، وحاجاته، ولقد أورد (للحيص، ٢٠١٠، ٥٨) بعضاً من أساليب التعلم الذاتي نوردتها كما يلي:

* **القراءة الحرة:** تعتبر القراءة واحدة من أهم الوسائل التي تساهم في تنمية معلم التربية الإسلامية مهنيًا أثناء الخدمة، فهي تساهم في تثقيف، وتنمية وعيه بطبيعة العملية التربوية، وتعلم على توسيع معلوماته في شتى أنواع المعارف والعلوم.

* **الاطلاع على الكتب التربوية والمراجع العلمية المتخصصة:** تزخر المكتبات بالعديد من الكتب والمؤلفات في شتى المجالات التربوية والعلمية، حيث تتوفر الكتب التربوية الحديثة في مختلف المجالات كالمناهج وطرائق التدريس وعلم النفس وغيرها من المجالات، وهذه في مجملتها تساعد معلم التربية الإسلامية المطلع على إثراء معارفه، ورفع كفاياته التدريسية.

- * **متابعة الصحف والدوريات:** تصدر العديد من الصحف المحلية والدولية والتي ينبغي على معلم التربية الإسلامية متابعتها والاطلاع عليها، حتى يتاح له معرفة أهم المستجدات في العالم وربطها بمادته الدراسي، كما أنه هناك العديد من الدوريات والمجلات المهنية المتخصصة وهي تصدر بصفة سنوية، أو نصف سنوية، أو شهرية أيضاً، وتشرف عليها هيئة متخصصة من ذوي الخبرة والرأي، وينشر فيها أحدث الأبحاث والدراسات التربوية، والتي ينبغي على معلم التربية الإسلامية الاطلاع عليها والاشتراك في بعض المجلات والدوريات العلمية والتربوية مما يسهم في تحقيق النمو المهني له وذلك لما تحمله تلك المجلات المحكمة من إضافة للمعلم مهنيًا وثقافياً.
- * **مواصلة الدراسات العليا:** تعد الدراسات العليا مجالاً خصباً ورافداً مهماً يتزود من خلالها معلم التربية الإسلامية بالعلوم والمعارف والمهارات المختلفة، حيث يكون على اطلاع واسع لأخر المستجدات على الساحة التربوية، ومعرفة كل ما هو جديد في ما يتعلق بعلوم التربية الإسلامية وطرق تدريسها، مما سيكون له نتائج إيجابية مؤثرة في التنمية المهنية لمعلمي التربية الإسلامية.
- **إجراء البحوث العلمية:** إن معلم التربية الإسلامية يرغب في مواصلة نموه المهني أثناء الخدمة لا يكتفي بالاطلاع على البحوث العلمية، رغم ما فيهما من الفوائد العظيمة، بل ينبغي عليه المشاركة في القيام بالبحوث الفردية والجماعية، لأنها مفيدة لكشف الكثير من الحقائق والطرق المفيدة في التدريس، وخاصة أنه لحيه فرصة أكبر من غيره من الباحثين، بحكم وجوده في الميدان التربوي ومتابعة إجراءات البحث عن قرب وبشكل مباشر.
- * **حضور المؤتمرات والندوات التربوية واللقاءات الثقافية:** تعد المؤتمرات والندوات التربوية مجالاً هاماً وحيوياً لمعلمي التربية الإسلامية لتشارك الخبرات التربوية فيما بينهم، حيث يعرض من خلالها أحدث ما توصل إليه رجال التربية من إنتاج فكري، ويتمخض عنها العديد من الاقتراحات والتوصيات التي تساهم في التنمية المهنية لمعلمي التربية الإسلامية، وهذه المؤتمرات والندوات تنظم إما على المستوى المدرسي لمناقشة بعض القضايا التربوية المحلية، أو على المستوى الاقليمي، أو على المستوى الوطني لمناقشة سياسات التعليم، والاتجاهات الحديثة في التدريس، كما تعمل على مناقشة المشكلات التربوية المختلفة.
- * **اجتماعات المعلمين:** تعد اجتماعات المعلمين إحدى أهم الوسائل التي تسهم في تحقيق النمو المهني لمعلمي التربية الإسلامية حيث يتسنى لهم من خلالها تبادل الخبرات التربوية ووجهات النظر المختلفة حول المواقف والقضايا التربوية المختلفة، لذل فهي عنصر فعال ومؤثر في إنجاح العملية التربوية، وفرصة عظيمة يتشارك من خلالها معلمو التربية الإسلامية الآراء المختلفة حول أفضل الطرق والوسائل في تنفيذ الدروس وأحسن الوسائل في متابعة وتوجيه المتعلمين.
- * **أسلوب تمثيل الدور:** يعتمد هذا الدور على مشاركة الأفراد العاملين في تمثيل مواقف حية وواقعية من العمل أو الحياة، وفيه يطلب منهم أن يقوموا بتمثيل الدور الذي يلعبونه في الواقع أثناء تأديتهم لوظائفهم أثناء التعلم.

* **التدريب الذاتي:** هناك العديد من الأساليب التدريبية ذات الطابع الذاتي والتي ستسهم في تحقيق التنمية المهنية لمعلمي التربية الإسلامية من أهما التدريب بالمراسلة، التدريب التعليم المبرمج، التدريب القائم على التدريس المصغر، التعليم الإلكتروني.

والباحث يرى أن التنمية المهنية لا يمكن أن تتم بصورة صحيحة إلا إذا تم التخطيط لها بشكل سليم حيث أن معلم التربية الإسلامية الذي يرغب في تحقيق النمو المهني من خلال الأساليب الذاتية يجب عليه عمل تقييم ذاتي لنفسه فمعرفة جوانب القوة وجوانب الضعف لديه، ومن ثم وضع الأهداف وخطة لتحقيق هذه الأهداف، ومن ثم تطبيقها وبعد ذلك يقوم بتقييم مدى تقدم.

٢. التدريب أثناء الخدمة:

إن التطور السريع في جميع مناحي الحياة العامة وفي النظم التربوية خاصة جعل التدريب أثناء الخدمة ضرورة ملحة لرفع مستوى الكفايات الخاصة بالمعلمين، وتحسين أدائهم من أجل تلافي جوانب الضعف، وتنمية مهاراتهم وقدراتهم واتجاهاتهم، وتعزيز ثقتهم في أنفسهم لزيادة فاعليتهم في إنجاز وأداء المهام المتعلقة بالوظيفة التي يقومون بها (شقيقة، ٢٠١٠، ١٣).

ويرى (المالكي، ٢٠١٥، ٢٥) إلى أن التدريب أثناء الخدمة "يشير إلى الأنشطة والفعاليات والخبرات والاتجاهات والمهارات الميدانية التي يتم تدريب المعلمين عليها أثناء فترة خدمتهم في التعليم، والتي يتم تصميمها من قبل خبراء التربية، وتستهدف تحسين أداء المعلمين وتطوير مستواهم المهني وتستمر أثناء حياتهم المهنية، ويتم تخطيطها وتنفيذها اعتماداً على المستجدات التربوية وطبقاً لاحتياجات المعلمين المتجددة، ومع عمليات التطوير والتجديد في المناهج الدراسية".

ويعتبر التدريب أثناء الخدمة أهم ركن من أركان التنمية المهنية لمعلمي التربية الإسلامية، لأنه الوسيلة الأساسية لتحقيقها، ويتم بطرق متعددة ومتنوعة، ويستهدف تحقيق مجموعة من المكاسب التي تنعكس بدورها على أداء المعلم.

والتدريب أثناء الخدمة يحقق العديد من الأهداف نذكر منها ما توردته (الطاهر، ٢٠١٠، ٤٨) على النحو التالي:

* وقوف المعلمين على الحديث في طرق التدريس والوسائل التعليمية وتكنولوجيا التعليم وكيفية تطبيق ذلك في المدارس.

* وقوف المعلمين على الجديد في وسائل التقييم، والأساليب الحديثة في الاختبارات والامتحانات الشفهية والتحريرية وكيفية استخدام بطاقات الملاحظة والاستبيانات.

* تنمية مهارات المعلمين في كافة الجوانب أكاديمياً وثقافياً ومهنياً وشخصياً.

- * تنمية الجوانب الإبداعية لدى المعلمين وتحفيزهم على أن يشتمل تدريبهم على بعض الجوانب الإبداعية.
- * ربط المعلم ببيئته المحلية وأيضاً بمجتمعه العاملي وتدريبه على مهارات التخطيط لتوثيق الصلة بين التلاميذ وبيئتهم المحلية ومهارات تنفيذ وتقييم هذا التخطيط .
- والتدريب أثناء الخدمة في ورش العمل يكون على شكل جلسات يرأسها خبير متخصص في الجوانب التعليمية ومن أشكالها مايلي :**
- * ورش العمل: يمكن النظر إلى ورش العمل على أنها أحد أشكال المناقشة والممارسة العملية إزاء موضوع معين من موضوعات الدراسة، حيث يقوم مجموعة من معلمي التربية الإسلامية بمشاركة الخبرات والمعارف بينهم، أنا عن الفترة الخاصة بورشة العمل فقد تطول أو تقصر وفقاً لطبيعة الموضوع الذي يتم مناقشته.
- * الندوات: تقوم مجموعة صغيرة من معلمي التربية الإسلامية بالتجمع من أجل مناقشة موضوع ما، ويتم إتاحة الفرصة لكل معلم بالتعبير عن وجهة نظره إزاء الموضوع المجدد.
- * المؤتمرات: تعتبر المؤتمرات فرصة جيدة للمناقشة وتبادل الآراء، وعادة ما يقوم بالحضور عدد كبير من المعلمين والمشرفين والمدراء والإداريين وهو الأمر الذي من شأنه توسيع الآفاق المهنية وترسيخ بعض القيم وبخاصة تلك المتعلقة بالعمل بروح الفريق.
- * المحاضرات: تعد المحاضرات أحد أشكال التنمية المهنية القائمة على الأنشطة الشفهية، وتعتبر تلك الطريقة من طرق التنمية الفعالة وبخاصة فيما يتعلق بانتقال المعرفة.
- * مجموعات الدراسة: يجتمع معلمو التربية الإسلامية من أجل تبادل وجهات النظر حول أفضل الاستراتيجيات التي يمكن من خلالها تدريس التربية الإسلامية.
- * نشرات التربية: يقوم معلمو التربية الإسلامية بالكتابة في موضوع معين من الموضوعات المختلفة التي تحظى باهتمام كبير من قبل المؤسسات التربوية، وتعكس هذه الكتابة الخبرات ووجهات النظر الشخصية الخاصة بهم.
- * المشروعات الجماعية: تقوم مجموعة من معلمي التربية الإسلامية بالتعاون مع بعضهم البعض من أجل إنجاز مشروع معين حول أحد الموضوعات التعليمية.
- ويؤكد (الحراشنة، ٢٠١٠، ٤٩٤) على أهمية تقديم المحاضرات والندوات وورش العمل التدريبية للمعلمين الجدد والقدامى، حيث تسهم هذه العمليات في تطوير أداء المعلم وزيادة حصيلته المعرفية ورفع مستوى أدائه الوظيفي.

ولقد أوصت دراسة (عبد الباري، ٢٠١١) بضرورة عقد دورات وورش عمل للمعلمين وخصوصاً في المرحلة الابتدائية، لتدريبهم على الاستراتيجيات الحديثة في التعليم.

وقد أقرت وزارة التعليم السعودية بدءاً من العام الدراسي ١٤٣٣ - ١٤٣٤ هـ أسلوباً جديداً لتدريب المعلمين أثناء الخدمة، وهو أسلوب توطين التدريب في المدارس، والذي يقوم على أن تضع كل مدرسة برامجها حسب احتياجات المعلمين التدريبية وحسب جداول المعلمين، ويتم تدريب المعلمين داخل قاعات خاصة بالمدرسة إما من خلال مدربين من المعلمين أنفسهم، أو مدربين خارجيين، أو من خلال الشبكات والاتصال الإلكتروني. (المالكي، ٢٠١٥، ٣١).

ويتضح مما سبق أن التدريب أثناء الخدمة يمثل ضرورة ملحة لتنمية معلمي التربية الإسلامية مهنيًا، وذلك أن الدراسات والأبحاث العلمية تقدم كل يوم جديداً في مجالات العلم المختلفة، كما أن العملية التربوية لن تتحسن ما لم يتسمر معلمو التربية الإسلامية في النمو المهني، فالخطط التربوية الجديدة والمناهج المطورة لن يكتب لها النجاح ما لم يتم تدريبهم عليها، وإتقانهم لها، وتوجيههم إلى طرق وخطوات وآليات تنفيذها وتحقيق أهدافها، لذلك يعد تدريب معلمي التربية الإسلامية أثناء الخدمة ضرورة لها أهميتها المستمرة.

٣. التعاون والتفاعل مع الزملاء والإدارة المدرسية:

يمكن أن تكتسب المعارف المهنية ويتم تنميتها من خلال التفاعل مع الزملاء، ومن خلال العلاقات المتبادلة والتعاون مع الإدارة المدرسية ومن خلال إتاحة الفرصة لهم في حل المشكلات الخاصة بالمدرسة من خلال تنمية العلاقات بين الأشخاص (عبد العزيز وعبد العظيم، ٢٠٠٧، ٢٣٥).

ويساعد هذا الأسلوب على اكتشاف المعارف المهنية والعلمية وتنميتها من خلال تفاعل معلمي التربية الإسلامية مع زملائهم الأكثر خبرة ومهارة في مجال العمل، ويكون ذلك إما من داخل المدرسة أو من خارجها.

٤. الزيارات الميدانية:

الزيارات الميدانية هي عبارة عن زيارة لمؤسسة أو مشروع ما، ويخطط لها بهدف الدراسة الأولية والاطلاع المباشر، وتحتاج إلى منسق يتولى إعداد الترتيبات الضرورية للزيارة. (عبد الحليم، ٢٠٠٨، ٦٧).

وتعد الزيارات الميدانية والرحلات وسيلة هامة لتدريب معلمي التربية الإسلامية وإنمائهم مهنيًا، إذ تحقق مثل هذه الزيارات فوائد جمة منها، أن المعلم يرى بنفسه المواقف الحية، مما يؤدي إلى اكتساب الخبرات من بيئة طبيعية، الأمر الذي يساهم في نقل الخبرات وبيئتها في العقول، كذلك تساهم الزيارات في الترويح والتغيير وإزالة بعض الضغوط النفسية التي تتراكم في نفوس المعلمين أثناء العام الدراسية فيتجدد النشاط، وكذلك تتوطد العلاقات الإنسانية بين المعلمين وكل من المشرف ومدير المدرسة، الأمر الذي ينعكس إيجابياً على العمل. وقد تكون الرحلات خارجية خلال العطلة الصيفية أو خلال الدراسية لحضور المؤتمرات والندوات وغيرها في البلاد الأخرى رغبة في الدراسية والبحث والاطلاع على تجارب الآخرين وإنجازاتهم (أبو عطوان، ٢٠٠٨، ٣٤).

٥. تبادل الزيارات بين معلمي التربية الإسلامية:

تعد الزيارات الصفية المتبادلة بين معلمي التربية الإسلامية من الوسائل التي تساهم في تحقيق التنمية المهنية لهم بما يؤدي لتحسين أدائهم، الأمر الذي يؤثر إيجابياً على مخرجات العملية التعليمية. وهذا الأسلوب ربما يخطط له المشرف التربوية أو مدير المدرسة، وربما يخطط له المعلمون أنفسهم فيما بينهم (الالحيص، ٢٠٠٩، ٦١). حيث يقوم أحد معلمي التربية الإسلامية أو عدد منهم بزيارة زميل آخر وفق خطة مبرمجة لمشاهدة الطرق والأساليب التي يتبعها في عمله. فالمعلمون يختلفون في صفاتهم وقدراتهم وإمكانياتهم، ولكل منهم جانب يتميز فيه ويتقنه، ويساعد برنامج تبادل الزيارات بين معلمي التربية الإسلامية في انتقال الخبرة من معلم لآخر، ويبعث هذا الأسلوب الثقة في النفس حيث يشعر كل واحد منهم بأهميته للمجموعة، وهذا يساهم في التنمية المهنية لمعلمي التربية الإسلامية بشكل سريع.

٦. الإشراف التربوي:

يهتم هذا الأسلوب بتحسين البيئة المدرسية، من خلال تطوير الأنشطة التربوية الهادفة والمفيدة، إلى جانب العمل على الارتقاء بالممارسات التدريسية لمعلمي التربية الإسلامية وتهيئة أفضل الخبرات التدريسية لهم، من خلال مساعدتهم على تحديد المشكلات المتعلقة بالتدريس، مع وضع حلول مناسبة لها بالإضافة إلى تحسين الأسلوب المهني لمعلمي التربية الإسلامية.

فالإشراف التربوي يساعد بطرق متعددة على تحقيق التنمية المهنية لمعلمي التربية الإسلامية في جوانب متعددة، إدارياً واجتماعياً وشخصياً وثقافياً، إضافة إلى الجوانب التربوية والأكاديمية، وذلك من خلال تبادل الزيارات وإقامة الورش التدريبية واللقاءات والمداورات الإشرافية والنشرات التربوية إلى غير ذلك من الأمور التربوية التي تساهم في النمو المهني لمعلم التربية الإسلامية فهو رافد حقيقي للتطوير والتحسين من خلال الممارسة المهنية الواعية في بيئة تعليمية وتربوية حقيقية (الغامدي، ٢٠٠٨، ٦٤).

٧. التدريب عن بعد:

يستخدم في هذا الأسلوب إمكانات ووسائط التعلم عن بعد لنشر المعرفة المهنية المستقاة من بحوث الفعل التي تجريها بعض المدارس من أجل تبادل الخبرات، وقد يستخدم أيضا في عقد مؤتمرات مفتوحة عبر دوائر الاتصال التليفزيونية (الفيديو كونفرانس) لمناقشة بعض الموضوعات الخاصة بالنمو المهني وتطوير المدارس وبترتب على استخدام هذا الأسلوب الانفصال بين المعلم والمتعلم مما يستلزم معه ضرورة إعداد وتصميم الماد التعليمية بدقة كبيرة مقارنة بالأساليب التقليدية، حيث إنه لا يحتاج فقط إلى خبراء متخصصين في محتوى ومضمون المادة التعليمية .

٨ . أسلوب التدريس المصغر:

يعد التدريس المصغر من اهم التقنيات التي انتشر استعمالها حديثاً في مجال التنمية المهنية للمعلمين (الدريج وجمل، ٢٠٠٩، ١٣). ويقوم على أساس تقسيم الموقف التعليمي على مواقف تدريبية صغيرة مدة كل منها لا تقل عن خمس دقائق بوجود زملاء لمعلم التربية الإسلامية يمثلون المتعلمين مع استخدام كاميرات الفيديو لتسجيل العملية التعليمية حتى يمكن عرضها بعد ذلك ليعرف المعلم الذي يقوم بتدريس هذا الموقف التعليمي الصغير أخطاءه ويعدل سلوكه.

ويمتاز التدريس المصغر بمجموعة من الخصائص أهمها ما يلي: (جاد الكريم، ٢٠١٢، ١٤١٨):

- * تقديم تغذية راجعة فورية تتضمن تحليلاً للأداء ومعرفة للأخطاء سواء من المتدرب نفسه أو من المتدربين الآخرين المشاركين في التدريب وبمعاونة ومناقشة من المشرف المدرب.
- * تجزئه المهارات والاهتمام بمهارة معينة أثناء التدريب بما يسمح بزيادة قدرة المتدرب على إتقانها.
- * يسمح أسلوب التدريس المصغر باستخدام الوسائل التعليمية وتكنولوجيا التعليم وتوظيفها في سبيل إكساب المعلم للمهارات المطلوبة، حيث يتم توظيف أجهزة الفيديو والتسجيل الصوتي والميكروفون وأجهزة العرض في رصد وتسجيل أداء المعلم المتدرب، وبالتالي تناولها بالتحليل بما يسمح بتحديد جوانب الخطأ وبلافيها، ومن ثم إكساب المهارة المطلوبة.
- * تسبق إجراء التدريس المصغر اجتماعات يحضرها كل أطراف برنامج التدريب بما يرفع من استعدادات المعلم المتدرب لأداء التدريب وتعريفه بأهداف وأهمية التدريب.
- * ينجح التدريس المصغر في إتاحة الفرص التعليمية للمعلم المتدرب للمشاركة بالتعليق والتحليل لأداءات الزملاء وتقديم الاقتراحات لتحسين الأداء.

٩. التدريب الإلكتروني:

يعرف التدريب الإلكتروني بأنه نظام تدريب نشط غير تقليدي يعتمد على استخدام مواقع شبكة الإنترنت لتوصيل المعلومات للمتدرب والإفادة من العملية التدريبية بكافة جوانبها دون الانتقال إلى موقع التدريب ودون وجود المدرب والمتدرب في نفس الحيز المكاني مع تحقيق التفاعل ثلاثي الأبعاد (المحتوى التدريبي الرقمي، المدرب، المتدرب)، وإدارة العملية التدريبية بأسرع وقت وبأقل تكلفة. تقوم فلسفة التدريب الإلكتروني للمعلم على أساس توفير التدريب لكل معلم راغب فيه، والاهتمام بتوظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات المتاحة حالياً كإلترنيت والوسائط الفائقة المختلفة في توفير فرص التدريب لجميع المعلمين، أو من يرغب منهم في التدريب بغض النظر عن العمر أو مكان الإقامة أو الظروف الاقتصادية (عبد المعطي وزارع، ٢٠١٢، ٢٨٦).

سابعاً: معوقات وتحديات التنمية المهنية لمعلمي التربية الإسلامية:

إن التحديات المعاصرة المتلاحقة والسريعة التي يعيشها العالم بشكل عام قد أحدثت انعكاسات على التربية، وفرضت تحديات عليها كان من نتائجها تغير أدوار ومسئوليات المعلمين وأصبح الأمر يتطلب توجيه اهتمام خاص نحو التنمية المهنية. (المواضية وآخرون، ٢٠١١، ١٣٨).

وقد أكدت دراسة (القرني، ٢٠١٠، ٣) على أن هناك فئة من المعلمين لا يستطيعون تطوير أنفسهم مهنيًا، نظراً لعدم توفر الوقت الكافي لزيارة المكتبات والإطلاع على الجديد في تخصصاتهم العملية أو في الميدان التربوي، كذلك لا يستطيعون حضور الدورات التدريبية لصعوبة الحصول على الموافقة من إدارة المدرسة وغيرها من الأسباب التي قد تعوق تنميتهم مهنيًا.

وهناك العديد من المعوقات التي تحول دون تحقيق أقصى استفادة ممكنة لمعلمي التربية الإسلامية من برامج التنمية المهنية في البيئات التربوية المختلفة، ويمكن تقسيم تلك المعوقات على النحو التالي:

١. المعوقات التنظيمية:

أشارت نتائج دراسة (Baran & Cagiltay, 2006) إلى أن هناك العديد من المعوقات المتعلقة ببرامج التنمية المهنية التقليدية التي يتلقاها المعلمين من بينها المحتوى الغير جذاب، والإجبار الذي قد يحدث في بعض الأحيان من جانب المدراء أو الإداريين على المشاركة في مثل هذه البرامج مما يجعلها عديمة الفائدة، كما أن العديد من الدورات التدريبية يتم تقديمها من خلال الخبراء الأكاديميين الذي ليس لديهم أي خبرة في المجال المدرسي، وإضافة إلى ذلك غياب المعرفة والتطبيق الفعلي في حجرة الفصل الدراسي.

٢. المعوقات الشخصية:

هناك العديد من المشكلات التي تتعلق بالمعلمين مثل مشكلة الغياب المتكرر لبعض المعلمين والمشكلات المتعلقة بأنشطة المعلم من الحصص. (المعرف، ٢٠٠٩، ٥٤).

كما يحدد (نصر، ٢٠٠٧، ٤٤) عدد من معوقات التنمية المهنية للمعلم، والتي يمكن أن تشكل عائقاً يحول دون تحقيق معلمي التربية الإسلامية للتنمية المهنية لخصها كالآتي:

- ضعف مواكبة التطورات الحديثة في مجال إعداد المعلم.
 - حقيقة الموقف في الصف المدرسي.
 - اقتصار مجال البحث التربوي على مجال واحد وهو البحث الأكاديمي.
- وهناك مجموعة من المعوقات أو التحديات التي تحول دون توفير فرص مناسبة لتحقيق التنمية المهنية لمعلمي التربية الإسلامية، ومن تلك المعوقات ما يورده (سيد والجمل، ٢٠١٢، ٢٩٩) على النحو التالي:

- ضعف مستوى برامج التنمية ذاتها.
- ارتباط التطوير المهني بالترقية.
- الافتقار إلى قيادة قوية.
- غياب الرؤية المستقبلية.
- الخوف من التغيير.
- معارضة التغيير لما يحمله من تهديدات.
- ضعف المعلومات عن برامج التنمية المهنية.
- نقص الكفاءات اللازمة للتطوير.
- ضعف الرغبة في العمل الجماعي.
- ضعف الحوافز المادية والمعنوية.
- ضعف الوعي بأهمية برامج الإصلاح.
- عدم وجود دافعية لدى المعلم للتطوير والتغيير إلا بمقابل مادي.
- معظم المعلمين ليس لديهم وعي بأهمية التنمية المهنية.

ويرى الباحث أن كثرة الأعمال الإدارية المطلوبة من المعلم وحجب برامج التنمية المهنية من قبل بعض قادة المدارس تعيق من عملية التنمية المهنية لمعلم التربية الإسلامية.

ومن خلال ما سبق يتضح وجود العديد من التحديات التي تواجه برامج التنمية المهنية لمعلمي التربية الإسلامية من بينها المعوقات المتعلقة بالحوافز المادية والمعنوية وضعف الإمكانيات ، والمعوقات المتعلقة بعدم تحديد الاحتياجات التدريبية، ذلك لأنه نادراً ما يتم الأخذ بآراء معلمي التربية الإسلامية في احتياجاتهم التدريبية، والمعوقات التي تتعلق بالموقع الجغرافي للمدرسة ، والمعوقات المتعلقة بعنصر الوقت ، ذلك لأن التوقيت الخاص بالبرامج التدريبية يتعارض مع أوقات العمل المدرسية، إضافة للعوامل الاجتماعية ، وأخيراً المعوقات المتعلقة بالأساليب والوسائل التعليمية وبخاصة فيما يتعلق بعدم استخدام الحاسوب في البرامج التدريبية وهذا ما أكدته نتائج دراسة (أبو عطوان، ٢٠٠٨). كما أشارت نتائج دراسة (للحيص، ٢٠١٠) إلى وجود العديد من المعوقات التي تواجه مدخل التنمية المهنية المستدامة من أهمها قلة توافر الحوافز للمتدربين، ومحدودية الأخذ بآراء المعلمين المتدربين في قرارات التدريب، ومحدودية الفرص في البرامج التدريبية لإعادة تأهيل المعلمين، وضعف اعتماد برامج التدريب على الجوانب التطبيقية والعلمية، وعدم وجود مكثبات ملحقمة لاستفادة المعلمين المتدربين في مراكز التدريب المتخصصة. إضافة إلى عدم تركيز بعض المشرفين التربويين على مجال التنمية المهنية.

كما أشارت نتائج دراسة (عبد التواب وآخرون، ٢٠١٣) إلى وجود عدد من المعوقات التي قد تحول دون استخدام التدريب الإلكتروني كمدخل للتنمية المهنية للمعلمين وهو ما يرجع في حقيقة الأمر إلى عدد من العوامل من أهمها العوامل المادية المتعلقة بالتكاليف، والعوامل البشرية المتعلقة بكيفية تعامل الأفراد أنفسهم مع تلك البرامج، والعوامل الفنية المتعلقة بصيانة البرامج الإلكترونية.

ثالثاً : اعداد ادوات الدراسة وإجراءاتها

أولاً: منهج الدراسة

في الدراسة الحالية تم استخدام المنهج الوصفي والمنهج التحليلي وذلك للإجابة عن فرضيات الدراسة وهو المنهج المناسب لمثل الدراسة الحالية حيث يقوم المنهج الوصفي على تجميع البيانات والمعلومات المتعلقة بالظاهرة موضوع الدراسة، بغرض وصفها وتحليلها وتفسيرها، وذلك عن طريق استجواب عينة من مجتمع البحث أو كامل المجتمع. كما يقوم المنهج التحليلي باستخدام الأدوات والأساليب الإحصائية المناسبة بغرض الإجابة على أسئلة وفرضيات الدراسة.

ثانياً: مجتمع الدراسة:

قام الباحث بتصميم استمارة الكترونية عبر Google Drive، وبعد قيام الباحث بتصميم الاستمارة الكترونياً قام بتوجيهها وإرسالها إلى الفئات المستهدفة (معلمي التربية الإسلامية بالمرحلة الابتدائية بمدينة تبوك) وذلك عبر توزيع الرابط الخاص بالاستبانة على المدارس الابتدائية الحكومية حيث بلغ عدد معلمي التربية الإسلامية بالمرحلة الابتدائية ٢٤٩ معلم وهم كامل مجتمع الدراسة (N)

ثالثاً: عينة الدراسة

تم سحب عينة عشوائية من مجتمع الدراسة مكون من 152 معلم لمادة التربية الإسلامية بالمرحلة الابتدائية بمدينة تبوك، حيث تم استخدام القانون التالي لرينشارد جيجر لتحديد حجم العينة والتي تنص على ان البيانات تقترب من التوزيع الطبيعي إذا كان حجم العينة أكبر من ٣٠ وهو ما تم تحقيقه بهذه الدراسة. وحرص الباحث اشد الحرص على عدم الحصول على بيانات مفقودة خلال جمع البيانات مما تؤثر على التقديرات ومن ثم القرارات الإحصائية حيث كانت جميع الحقول اجبارية وذلك للوصول الى نتائج سليمة وتجنب الوقوع بأخطاء تقدير البيانات المفقودة التي تقلل من مصداقية المعلومات التي تم الوصول إليها.

رابعاً: خصائص افراد عينة الدراسة

تم تحديد عدد من المتغيرات الرئيسية لوصف مفردات عينة الدراسة، وتشمل: (المؤهل العلمي -مدة الخبرة في التدريس-عدد الدورات التدريبية في مجال التربية الإسلامية)، والتي لها مؤشرات دلالية على نتائج الدراسة، بالإضافة إلى أنها تعكس الخلفية العلمية لمفردات عينة الدراسة، وتساعد على إرساء الدعائم التي تُبنى عليها التحليلات المختلفة المتعلقة بالدراسة، وتفصيل ذلك فيما يلي:

بالنسبة للمؤهل العلمي

جدول (١): التكرارات والنسب المئوية لمتغير المؤهل العلمي

| المؤهل العلمي | | | | |
|------------------|----------------|--------|-------|-------------|
| النسبة التراكمية | النسبة المتاحة | النسبة | العدد | |
| 9.2 | 9.2 | 9.2 | 14 | دبلوم |
| 93.4 | 84.2 | 84.2 | 128 | بكالوريوس |
| 100.0 | 6.6 | 6.6 | 10 | دراسات عليا |
| | 100.0 | 100.0 | 152 | الإجمالي |

يوضح الجدول السابق ان 14 فردا من عينة الدراسة حاصلين على دبلوم وذلك بنسبة 9.2%، كما يظهر الجدول أيضا ان 128 فردا من عينة الدراسة حاصلين على بكالوريوس وذلك بنسبة 84.2%، كما يتضح أيضا ان 10 افراد فقط من عينة الدراسة حاصلين على دراسات عليا وذلك بنسبة 42.4% .

بالنسبة لعدد سنوات الخبرة في التدريس

جدول (٢): التكرارات والنسب المئوية لمتغير عدد سنوات الخبرة في التدريس

| النسبة التراكمية | النسبة المتاحة | النسبة | العدد | |
|------------------|----------------|--------|-------|--------------------------------|
| 41.4 | 41.4 | 41.4 | 63 | اقل من ٥ سنوات |
| 77.6 | 36.2 | 36.2 | 55 | من ٥ سنوات الى اقل من ١٠ سنوات |
| 100.0 | 22.4 | 22.4 | 34 | عشر سنوات فأكثر |
| | 100.0 | 100.0 | 152 | الإجمالي |

يوضح الجدول السابق ان 63 فردا من عينة الدراسة لديهم خبرة اقل من ٥ سنوات بعملهم الحالي وذلك بنسبة 41.4%، كما يظهر الجدول أيضا ان ٥٥ فردا من عينة الدراسة تتراوح خبرتهم العملية من ٥ الى ١٠ سنوات وذلك بنسبة 36.2%، كما يتضح أيضا ان 34 فردا من عينة الدراسة لديهم خبرة عملية أكثر من ١٠ سنوات وذلك بنسبة 22.4%.

بالنسبة لعدد الدورات التدريبية في مجال التربية الإسلامية

جدول (٣): التكرارات والنسب المئوية لمتغير عدد الدورات التدريبية

في مجال التربية الإسلامية

| النسبة التراكمية | النسبة المتاحة | النسبة | العدد | |
|------------------|----------------|--------|-------|--------------------------------|
| 57.2 | 57.2 | 57.2 | 87 | اقل من ٥ دورات |
| 79.6 | 22.4 | 22.4 | 34 | من ٥ دورات الى اقل من ١٠ دورات |
| 100.0 | 20.4 | 20.4 | 31 | عشر دورات فأكثر |
| | 100.0 | 100.0 | 152 | الإجمالي |

يوضح الجدول السابق ان ٨٧ فردا من عينة الدراسة تلقوا اقل من ٥ دورات تدريبية بمجال التربية الاسلامية وذلك بنسبة ٥٧.٢%، كما يظهر الجدول أيضا ان ٣٤ فردا من عينة الدراسة تلقوا دورات تدريبية بمجال التربية الإسلامية تتراوح بين ٥ دورات الى اقل من ١٠ دورات وذلك بنسبة ٢٢.٤%، كما يتضح أيضا ان ٣١ فردا من عينة الدراسة تلقوا أكثر من ١٠ دورات تدريبية بمجال التربية الاسلامية وذلك بنسبة ٢٠.٤% .

خامسا: أداة الدراسة

عمد الباحث إلى استخدام الاستبانة أداة لجمع البيانات؛ وذلك نظراً لمناسبتها لأهداف الدراسة، ومنهجها، ومجتمعها، وللإجابة على فرضياتها. وتعتبر الاستبانة أحد أهم وسائل جمع البيانات والمعلومات المقننة، والأكثر صدقاً وثباتاً. فبعد الاطلاع على الأدبيات التربوية، والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية، وفي ضوء معطيات وتساؤلات الدراسة وأهدافها تم بناء الأداة (الاستبانة)، وتكونت في صورتها النهائية من ثلاثة أجزاء.

- السؤال الشخصي: والذي تعلق باسم المستقضي منه (وكان اختياريا)، وكذلك المؤهل العلمي (دبلوم - بكالوريوس - دراسات عليا)، وعدد سنوات الخبرة في التدريس، عدد الدورات التدريبية في مجال التربية الإسلامية، حيث تمثل جميعها كعوامل أولية للمستقضي منه.
- السؤال الأول: يتعلق بالاستقصاء عن درجة ممارسة معلمي التربية الإسلامية لأساليب التنمية المهنية وتكون من (١٣) عبارة.
- السؤال الثاني: وكان يتمثل في الاستقصاء عن المعوقات التي تحد من تحقيق التنمية المهنية لمعلمي التربية الإسلامية وتكون من (١٦) عبارات. وتم حساب صدق وثبات الاستبانة وتبين صلاحيتها للتطبيق .

رابعا نتائج الدراسة

- الاجابة عن الفرض الأول: هناك فروقا معنوية بدرجة ممارسة معلمي التربية الإسلامية لأساليب التنمية المهنية ترجع للمؤهل العلمي

ولاختبار ما إذا كان هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بدرجة ممارسة معلمي التربية الإسلامية لأساليب التنمية المهنية ترجع للمؤهل العلمي، تم استخدام اختبار ANOVA حيث يشير الفرض العدمي الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بدرجة ممارسة معلمي التربية الإسلامية لأساليب التنمية المهنية ترجع للمؤهل العلمي، ويشير الفرض البديل الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بدرجة ممارسة معلمي التربية الإسلامية لأساليب التنمية المهنية ترجع للمؤهل العلمي، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (١٥): اختبار تحليل التباين الأحادي للكشف عن الفروق بدرجة ممارسة معلمي التربية الإسلامية لأساليب التنمية المهنية التي ترجع للمؤهل العلمي

| ANOVA | | | | | |
|-------------------|-------|----------------|-----------------|-------------------|----------------|
| القيمة الدالية | F | متوسط المربعات | درجات الحرية | مجموع المربعات | |
| 0.696 | 0.363 | 0.332 | 2 | 0.665 | بين المجموعات |
| | | 0.916 | 149 | 136.508 | خلال المجموعات |
| | | | 151 | 137.173 | الإجمالي |

$$\alpha = 0.05$$

يوضح الجدول السابق ان القيمة الدالية للاختبار (٠.٦٩٦) أكبر من ٠.٠٥ ولذلك نقبل الفرض العدمي القائل بأنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بدرجة ممارسة معلمي التربية الإسلامية لأساليب التنمية المهنية التي ترجع للمؤهل العلمي وذلك بدرجة ثقة ٩٥%.

الفرض الثاني: هناك فروقا معنوية بدرجة ممارسة معلمي التربية الإسلامية لأساليب التنمية المهنية ترجع لسنوات الخبرة في التدريس

ولاختبار ما إذا كان هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بدرجة ممارسة معلمي التربية الإسلامية لأساليب التنمية المهنية التي ترجع لسنوات الخبرة في التدريس، تم استخدام اختبار ANOVA حيث يشير الفرض العدمي الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بدرجة ممارسة معلمي التربية الإسلامية لأساليب التنمية المهنية التي ترجع لسنوات الخبرة في التدريس، ويشير الفرض البديل الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بدرجة ممارسة معلمي التربية الإسلامية لأساليب التنمية المهنية التي ترجع لسنوات الخبرة في التدريس، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (١٦): اختبار تحليل التباين الأحادي للكشف عن الفروق بدرجة ممارسة معلمي التربية الإسلامية لأساليب التنمية المهنية التي ترجع لسنوات الخبرة في التدريس

| ANOVA | | | | | |
|-------------------|-------|----------------|-----------------|----------------|----------------|
| القيمة الدالية | F | متوسط المربعات | درجات الحرية | مجموع المربعات | |
| 0.634 | 0.457 | 0.418 | 2 | 0.836 | بين المجموعات |
| | | 0.915 | 149 | 136.337 | خلال المجموعات |
| | | | 151 | 137.173 | الإجمالي |

$$\alpha = 0.05$$

يوضح الجدول السابق ان القيمة الدلالية للاختبار (0.634) أكبر من 0.05 ولذلك نقبل الفرض العدمي القائل بأنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بدرجة ممارسة معلمي التربية الإسلامية لأساليب التنمية المهنية ترجع لسنوات الخبرة في التدريس وذلك بدرجة ثقة 95%.

الفرض الثالث: هناك فروقا معنوية بدرجة ممارسة معلمي التربية الإسلامية لأساليب التنمية المهنية ترجع لعدد الدورات التدريبية في مجال التربية الإسلامية

ولاختبار ما إذا كان هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بدرجة ممارسة معلمي التربية الإسلامية لأساليب التنمية المهنية ترجع لعدد الدورات التدريبية في مجال التربية الإسلامية، تم استخدام اختبار ANOVA حيث يشير الفرض العدمي الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بدرجة ممارسة معلمي التربية الإسلامية لأساليب التنمية المهنية ترجع لعدد الدورات التدريبية في مجال التربية الإسلامية ، ويشير الفرض البديل الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بدرجة ممارسة معلمي التربية الإسلامية لأساليب التنمية المهنية ترجع لعدد الدورات التدريبية في مجال التربية الإسلامية، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (17): اختبار تحليل التباين الأحادي للكشف عن الفروق بدرجة ممارسة

معلمي التربية الإسلامية لأساليب التنمية المهنية التي ترجع لعدد الدورات التدريبية في مجال التربية الإسلامية .

| ANOVA | | | | | |
|--------------------|-------|----------------|-----------------|----------------|----------------|
| القيمة الدلالية | F | متوسط المربعات | درجات الحرية | مجموع المربعات | |
| 0.264 | 1.345 | 1.216 | 2 | 2.433 | بين المجموعات |
| | | 0.904 | 149 | 134.740 | خلال المجموعات |
| | | | 151 | 137.173 | الإجمالي |

$$\alpha = 0.05$$

يوضح الجدول السابق ان القيمة الدلالية للاختبار (0.264) أكبر من 0.05 ولذلك نقبل الفرض العدمي القائل بأنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بدرجة ممارسة معلمي التربية الإسلامية لأساليب التنمية المهنية ترجع لعدد الدورات التدريبية في مجال التربية الإسلامية وذلك بدرجة ثقة 95%.

الفرض الرابع: هناك فروقا معنوية بالمعوقات التي تحد من تحقيق التنمية المهنية لمعلمي التربية الإسلامية ترجع للمؤهل العلمي

ولاختبار ما إذا كان هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بالمعوقات التي تحد من تحقيق التنمية المهنية لمعلمي التربية الإسلامية ترجع للمؤهل العلمي، تم استخدام اختبار ANOVA حيث يشير الفرض العدمي الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالمعوقات التي تحد من تحقيق التنمية المهنية لمعلمي التربية الإسلامية ترجع للمؤهل العلمي، ويشير الفرض البديل الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالمعوقات التي تحد من تحقيق التنمية المهنية لمعلمي التربية الإسلامية ترجع للمؤهل العلمي، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (١٨): اختبار تحليل التباين الأحادي للكشف عن الفروق بالمعوقات التي تحد من تحقيق التنمية المهنية لمعلمي التربية الإسلامية التي ترجع للمؤهل العلمي

| ANOVA | | | | | |
|--------------------|-------|----------------|-----------------|----------------|----------------|
| القيمة الدلالية | F | متوسط المربعات | درجات الحرية | مجموع المربعات | |
| 0.132 | 2.052 | 1.128 | 2 | 2.255 | بين المجموعات |
| | | 0.549 | 149 | 81.875 | خلال المجموعات |
| | | | 151 | 84.131 | الإجمالي |

$$\alpha = 0.05$$

يوضح الجدول السابق ان القيمة الدلالية للاختبار (٠.١٣٢) أكبر من ٠.٠٥ ولذلك نقبل الفرض العدمي القائل بأنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بالمعوقات التي تحد من تحقيق التنمية المهنية لمعلمي التربية الإسلامية ترجع للمؤهل العلمي وذلك بدرجة ثقة ٩٥%.

الفرض الخامس: هناك فروقا معنوية بالمعوقات التي تحد من تحقيق التنمية المهنية لمعلمي التربية الإسلامية ترجع لسنوات الخبرة في التدريس

ولاختبار ما إذا كان هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بالمعوقات التي تحد من تحقيق التنمية المهنية لمعلمي التربية الإسلامية ترجع لسنوات الخبرة في التدريس، تم استخدام اختبار ANOVA حيث يشير الفرض العدمي الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالمعوقات التي تحد من تحقيق التنمية المهنية لمعلمي التربية الإسلامية ترجع لسنوات الخبرة في التدريس، ويشير الفرض البديل الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالمعوقات التي تحد من تحقيق التنمية المهنية لمعلمي التربية الإسلامية ترجع لسنوات الخبرة في التدريس، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (١٩): اختبار تحليل التباين الأحادي للكشف عن الفروق بالمعوقات التي تحد من تحقيق التنمية المهنية لمعلمي التربية الإسلامية التي ترجع لسنوات الخبرة في التدريس

| ANOVA | | | | | |
|-----------------|-------|----------------|--------------|----------------|----------------|
| القيمة الدلالية | F | متوسط المربعات | درجات الحرية | مجموع المربعات | |
| 0.441 | 0.823 | 0.460 | 2 | 0.919 | بين المجموعات |
| | | 0.558 | 149 | 83.211 | خلال المجموعات |
| | | | 151 | 84.131 | الإجمالي |

$$\alpha = 0.05$$

يوضح الجدول السابق ان القيمة الدلالية للاختبار (٠.٤٤١) أكبر من ٠.٠٥ ولذلك نقبل الفرض العدمي القائل بأنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بالمعوقات التي تحد من تحقيق التنمية المهنية لمعلمي التربية الإسلامية التي ترجع لسنوات الخبرة في التدريس وذلك بدرجة ثقة ٩٥%.

الفرض السادس: هناك فروقا معنوية بالمعوقات التي تحد من تحقيق التنمية المهنية لمعلمي التربية الإسلامية ترجع لعدد الدورات التدريبية في مجال التربية الإسلامية

ولاختبار ما إذا كان هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بالمعوقات التي تحد من تحقيق التنمية المهنية لمعلمي التربية الإسلامية ترجع لعدد الدورات التدريبية في مجال التربية الإسلامية، تم استخدام اختبار ANOVA حيث يشير الفرض العدمي الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالمعوقات التي تحد من تحقيق التنمية المهنية لمعلمي التربية الإسلامية ترجع لعدد الدورات التدريبية في مجال التربية الإسلامية، ويشير الفرض البديل الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالمعوقات التي تحد من تحقيق التنمية المهنية لمعلمي التربية الإسلامية ترجع لعدد الدورات التدريبية في مجال التربية الإسلامية، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (٢٠): اختبار تحليل التباين الأحادي للكشف عن الفروق بالمعوقات التي تحد من تحقيق التنمية المهنية لمعلمي التربية الإسلامية التي ترجع لعدد الدورات التدريبية في مجال التربية الإسلامية

| ANOVA | | | | | |
|-----------------|-------|----------------|--------------|----------------|----------------|
| القيمة الدلالية | F | متوسط المربعات | درجات الحرية | مجموع المربعات | |
| 0.042 | 3.240 | 1.753 | 2 | 3.506 | بين المجموعات |
| | | 0.541 | 149 | 80.625 | خلال المجموعات |
| | | | 151 | 84.131 | الإجمالي |

$$\alpha = 0.05$$

يوضح الجدول السابق ان القيمة الدلالية للاختبار (٠.٠٤٢) اقل من ٠.٠٥ ولذلك نرفض الفرض العدمي ونقبل الفرض البديل القائل بأنه بوجود فروق ذات دلالة إحصائية بالمعوقات التي تحد من تحقيق التنمية المهنية لمعلمي التربية الإسلامية ترجع لعدد الدورات التدريبية في مجال التربية الإسلامية وذلك بدرجة ثقة ٩٥%.

ملخص النتائج

. فيما يتعلق بالفرض الأول وضحت النتائج ان القيمة الدلالية للاختبار (٠.٦٩٦) أكبر من ٠.٠٥ ولذلك تم قبول الفرض العدمي القائل بأنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بدرجة ممارسة لمعلمي التربية الإسلامية لأساليب التنمية المهنية ترجع للمؤهل العلمي وذلك بدرجة ثقة ٩٥%.

- فيما يتعلق بالفرض الثاني وضحت النتائج ان القيمة الدلالية للاختبار (٠.٦٣٤) أكبر من ٠.٠٥ ولذلك تم قبول الفرض العدمي القائل بأنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بدرجة ممارسة لمعلمي التربية الإسلامية لأساليب التنمية المهنية ترجع لسنوات الخبرة في التدريس وذلك بدرجة ثقة ٩٥%.

- فيما يتعلق بالفرض الثالث وضحت النتائج ان القيمة الدلالية للاختبار (٠.٢٦٤) أكبر من ٠.٠٥ ولذلك تم قبول الفرض العدمي القائل بأنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بدرجة ممارسة لمعلمي التربية الإسلامية لأساليب التنمية المهنية ترجع لعدد الدورات التدريبية في مجال التربية الإسلامية وذلك بدرجة ثقة ٩٥%.

- فيما يتعلق بالفرض الرابع وضحت النتائج ان القيمة الدلالية للاختبار (٠.١٣٢) أكبر من ٠.٠٥ ولذلك تم قبول الفرض العدمي القائل بأنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بالمعوقات التي تحد من تحقيق التنمية المهنية لمعلمي التربية الإسلامية ترجع للمؤهل العلمي وذلك بدرجة ثقة ٩٥%.

- فيما يتعلق بالفرض الخامس وضحت النتائج ان القيمة الدلالية للاختبار (٠.٤٤١) أكبر من ٠.٠٥ ولذلك تم قبول الفرض العدمي القائل بأنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بالمعوقات التي تحد من تحقيق التنمية المهنية لمعلمي التربية الإسلامية ترجع لسنوات الخبرة في التدريس وذلك بدرجة ثقة ٩٥%.

فيما يتعلق بالفرض السادس وضحت النتائج ان القيمة الدلالية للاختبار (٠.٠٤٢) اقل من ٠.٠٥ ولذلك تم رفض الفرض العدمي وقبول الفرض البديل القائل بأنه بوجود فروق ذات دلالة إحصائية بالمعوقات التي تحد من تحقيق التنمية المهنية لمعلمي التربية الإسلامية ترجع لعدد الدورات التدريبية في مجال التربية الإسلامية وذلك بدرجة ثقة ٩٥%

ثانياً: التوصيات:

في ضوء النتائج السابقة توصي الدراسة بما يلي :

- أن تعقد وزارة التعليم دورات تدريبية وورش عمل لمعلمي التربية الاسلامية بهدف توعيتهم بأساليب التنمية المهنية المختلفة وبيان دورها وأهميتها في نمو التعليم وتطوره
- أن يهتم القائمون على التعليم بوضع حلول لمواجهة المعوقات التي تحول دون ممارسة معلمي التربية الاسلامية لأساليب التنمية المهنية .
- قيام وزارة التعليم بتشجيع معلمي التربية الإسلامية وتحفيزهم لتنوع أساليب التنمية المهنية .
- أن تتيح وزارة التعليم لمعلمي التربية الاسلامية الفرصة لإكمال دراستهم العليا من خلال الإيفاد أو الابتعاث .
- الاهتمام بالاستراتيجيات وطرق التدريس الحديثة الخاصة بتنمية معلم التربية الاسلامية مهنياً من قبل إدارة التدريب في وزارة التعليم
- عدم إرهاق المعلم بكثرة الأعباء الإدارية والأنصبة التي تعيق من تنميته مهنيًا

ثالثاً : المقترحات :

- . إجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية على معلمي التربية الإسلامية في مناطق أخرى .
- . إجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية في تخصصات أخرى غير تخصص التربية الإسلامية وفي مراحل تعليمية مختلفة .

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- أبوعطوان، مصطفى. (٢٠٠٨). معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة وسبل التغلب عليها بمحافظات غزة. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم المناهج وطرق التدريس، كلية التربية، الجامعة الإسلامية: غزة.
- أسود، محمد. (٥-٦ يناير، ٢٠١٠). إعداد المعلم وتقويمه. ورقة عمل مقدمة للقاء السنوى الخامس عشر عن تطوير التعليم: رؤي ونماذج ومتطلبات. جامعة الملك سعود: الرياض.
- الأكلبي، سعيد. (٢٠١٢). فاعلية برنامج إلكتروني للتنمية المهنية لمعلم اللغة العربية بالمرحلة الابتدائية في ضوء حاجاته وأثره على التحصيل والمهارات والاتجاه نحو التنمية المهنية بالمملكة العربية السعودية. رسالة دكتوراه غير منشورة. قسم تكنولوجيا التعليم، كلية التربية، جامعة القاهرة: القاهرة.
- البلوي، عبد الله؛ الشهري، ظافر؛ المطيري، خالد. (٢٠١٥). واقع مصادر التعلم الذاتي كمصدر من مصادر التطور المهني لمعلمي المرحلة المتوسطة بتبوك من وجهة نظرهم. المجلة العلمية. ٧، ١٦٠-١٩١.
- البلوي، مرزوقة. (٢٠١١). دور المشرف التربوي في تنمية المعلمين الجدد مهنيًا في منطقة تبوك التعليمية من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم الأصول والإدارة التربوية، كلية التربية، جامعة مؤتة: الكرك.
- البلوي، عبد الله؛ الراجح، نوال. (٢٠١٢). واقع التطور المهني لمعلمي ومعلمات الرياضيات ف المملكة العربية السعودية. مجلة رسالة التربية وعلم النفس. ٣٨، ٤٣-٧٨.
- البوشي، محمد. (٢٠١٥). واقع التنمية المهنية لمعلم المرحلة الابتدائية من وجهة نظر المعلمين بمحافظة العلا في ضوء توجهات مشروع المعلم الجديد. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم المناهج وطرق التدريس، كلية التربية، جامعة الملك سعود: الرياض.
- الحراشنة، محمد. (٢٨-٢٩ مارس، ٢٠١٠). إعداد المعلم في ضوء التحديات العالمية المعاصرة. بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي السادس عشر عن مستقبل إعداد المعلم في كليات التربية وجهود الجمعيات العلمية في علميات التطوير بالعالم العربي. جامعة حلوان: حلوان.

الدرنج، محمد؛ جمل، محمد. (٢٠٠٩). التدريس المصغر: التكوين والتنمية المهنية للمعلمين. (ط٢). العين: دار الكتاب الجامعي.

الدسوقي، عيد. (٢٠١١). معلم المستقبل والتعليم. القاهرة: المكتب الجامعي الحديث.

الراشد، يوسف. (٢٠١١). التنمية المهنية المستدامة للعاملين في مؤسسات المجتمع الأهلي بالمملكة العربية السعودية "تصور مقترح". رسالة دكتوراه غير منشورة. قسم السياسات التربوية، كلية التربية، جامعة الملك سعود: الرياض.

الزعيير، إبراهيم. (٢٠١٢). فعالية برنامج للتنمية المهنية قائم على تطبيقات الأيزو بالمؤسسات التعليمية في تحسين جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة بالمملكة العربية السعودية. مجلة كلية التربية بالزقازيق ٧٦، ٧٠-١.

الزهراني، ماجد. (٢٠١٤). التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية وسبل تفعيلها في ضوء التربية الإسلامية. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم المناهج وطرق التدريس، كلية التربية، جامعة أم القرى: مكة المكرمة.

سيد، أسامة؛ الجمل، عباس. (٢٠١٢). التدريب والتنمية المهنية المستدامة. القاهرة: دار العلم والإيمان.

الشايح، فهد. (٢٠١٣). واقع التطور المهني المصاحب لمشروع تطوير الرياضيات والعلوم الطبيعية في التعليم العام في المملكة العربية السعودية. مجلة رسالة التربية وعلم النفس. ٤٢، ٥٨-٩٢.

الشخشير، حلا. (٢٠١٠). مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم المناهج وطرق التدريس، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية: غزة.

شقيقة، عبد الرؤوف. (٢٠١٠م). دور الدورات التدريبية في تطوير النمو المهني لمعلمي العلوم في مدارس وكالة الغوث بغزة وسبل تفعيله. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم المناهج وطرق التدريس، كلية التربية، الجامعة الإسلامية: غزة.

الشمراي، سعيد؛ الدهمش، عبد الولي؛ القضاة، باسل؛ الرشود، جواهر. (٢٠١٢). واقع التطور المهني لمعلمي العلوم في المملكة العربية السعودية من وجهة نظرهم. مجلة رسالة الخليج العربي. ١٢٦، ٢١٥-٢٦٢.

- الشمري، مطر. (٢٠٠٥). التنمية المهنية للقيادات التربوية بدولة قطر في ضوء مدخل إدارة الجودة الشاملة. مجلة مركز البحوث التربوية. ٢٧، ٢٨٣-٢٩١.
- الصاعدي، عبد الهادي. (٢٠١٣). معوقات التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر المشرفين التربويين بمنطقة المدينة المنورة التعليمية. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم التربية. كلية الدعوة وأصول الدين، الجامعة الإسلامية: المدينة المنورة.
- عبد الباري، ماهر. (٢٠١١). فاعلية استراتيجية مقترحة لتنمية مهارات الطقة القرائية لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية. مجلة القراءة والمعرفة. ١١٧، ١٤٢-١٨٤.
- عبد التواب، عبد التواب؛ عبد المعطي، أحمد؛ مرسى، مصطفى. (٢٠١٣). التدريب الإلكتروني كمدخل للتنمية المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية في ضوء معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. مجلة الثقافة ولتنمية. ٧٠، ٢٢-٤٠.
- عبد الحليم، طارق. (٢٠٠٨). التنمية المهنية للمعلمين في مصر على ضوء الخبرة اليابانية والأمريكية والإنجليزية. القاهرة: دار العلوم للنشر والتوزيع.
- عبد العزيز، صفاء؛ عبد العظيم، سلامة. (٢٠٠٧). إدارة الفصل وتنمية المعلم. الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة للنشر.
- العبيد، عادل. (٢٠١٢). إسهام مدير المدرسة في التنمية المهنية لمعلمي الصفوف الأولية بمحافظة الخرج. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم الإدارة التربوية، كلية التربية، جامعة الملك سعود: الرياض.
- العجمي، عمار. (٢٠٠٩). واقع التطوير المهني لمعلم الاجتماعيات بدولة الكويت. المجلة العلمية. مجلد ٢ (٣٠). ١١٣-١٧٦.
- الغامدي، حافظ. (٢٠٠٨). دور المشرف التربوي في تنمية مهارات التدريس لدى معلمي اللغة العربية. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم المناهج وطرق التدريس، كلية التربية، جامعة أم القرى: مكة المكرمة.
- القرني، علي. (٢٠١٠). واقع استخدام المشرفين التربويين لمصادر الإنترنت التربوية وخدماتها في التنمية المهنية للمعلمين بمدينة الطائف. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم المناهج وطرق التدريس، كلية التربية، جامعة أم القرى: مكة المكرمة.

للحبيب، عبد الجواد. (٢٠١٠). واقع برامج التدريب أثناء الخدمة لمعلمي الكبار بمنطقة الرياض في ضوء مفهوم التنمية المهنية المستدامة من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم التربية، كلية التربية، جامعة الملك سعود: الرياض.

المالكي، ريم. (٢٠١٥). دور المشرفة التربوية في التنمية المهنية لمعلمات التربية الإسلامية في المرحلة الابتدائية بمدينة مكة في ضوء معايير الجودة. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم المناهج وطرق التدريس، كلية التربية، جامعة أم القرى: مكة المكرمة.

المالكي، ماجد. (٢٠١٥). الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمي اللغة العربية لتدريس مقرر لغتي الخالدة في المرحلة المتوسطة. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم المناهج وطرق التدريس، كلية التربية، جامعة أم القرى: مكة المكرمة.

المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية. (٢٠٠٩). التنمية المهنية للمعلم في ضوء ثورة المعلومات: رؤية شعبة بحوث السياسات التربوية، النشرة الدورية للمركز القومي للبحوث التربوية والتنمية. القاهرة: مصر.

المعروف، صبحي. (٢٠٠٩). كيفية تطوير علاقة المعلم مع مدير المدرسة والمشرف التربوي. مجلة التطوير التربوي. ٥٠. ٥٥-٥٢.

المواضية، رضا؛ جمال الدين، نجوى؛ السعود، راتب. (٢٠١١). مدى توافر معايير جودة التنمية المهنية لدى مربيات رياض الأطفال بالمملكة الأردنية الهاشمية من وجهة نظر مديرات الروضة. مجلة رابطة التربية الحديثة. مجلد ٤ (١٠). ١٢٩-١٦٩.

نصر، سميحة. (٢٠٠٧). دور برنامج المدرة كوحدة تطوير في التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الأساسية بمدارس وكالة الغوث في محافظات غزة. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم المناهج وطرق التدريس، كلية التربية، الجامعة الإسلامية: غزة.

خليل، نبيل سعد. (٢٠٠٧م). التنمية المهنية للقيادات التربوية. المؤتمر الخامس عشر. تأهيل القيادات التربوية في مصر والوطن العربي. القاهرة. ٢٨ يناير. ص ٤٩٤-٥٠٤.

- زايد نبيل. (١٩٩٠م). النمو الشخصي والمهني للمعلم. القاهرة. دار المعارف.
- ضحاوي، بيومي محمد؛ وحسين، سلامة عبد العظيم. (٢٠٠٩م). التنمية المهنية للمعلمين مدخل جديد نحو إصلاح التعليم. القاهرة. دار الفكر العربي.
- المليجي، رضا إبراهيم. (٢٠١٠م) التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء احتياجاتهم التدريبية. المؤتمر الدولي الخامس. مستقبل إصلاح التعليم العربي لمجتمع المعرفة (تجارب ومعايير ورؤى). مصر. المجلد (٢). ١٣-١٥ يوليو. من ١٠٩٧-١٢٠٠.
- يوسف، عبد القادر (١٩٨٧م). دراسات في إعداد وتدريب العاملين في التربية. الكويت. (منشورات ذات السلاسل).
- الجبر، زينب. (٢٠١٠م). القيادة التحولية والتطوير المهني المستمر للمعلمين (خلفيات نظرية وتطبيقات علمية). الكويت. مكتبة الكويت الوطنية.
- أحمد ربيع عبد الحميد (٢٠٠٠) التنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة، التربية، (جامعة الأزهر) مصر، ع ٨٨، ص ص ١٥٥-١٨٧.
- أحمد عياصرة. (٢٠٠٥). التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، رسالة المعلم - الأردن، مج ٤٣، ع ٣-٤.
- أحمد محمد الزاندي، اشرف السعيد أحمد. (٢٠١٥). التنمية المهنية المستدامة لمعلمي المدارس الثانوية بمحافظة جدة في ضوء متطلبات معايير الاعتماد المهني: تصور مقترح، مستقبل التربية العربية - مصر، مج ٢٢، ع ٩٤، ص ص ٣٣١-٤٥٨.
- رأفت محمد العوضي. (٢٠١٣). درجة توافر متطلبات التنمية المهنية لدى الطالب المعلم، بكلية التربية في ضوء الاتجاهات المعاصرة، عالم التربية، س ١٤، ع ٤٢، ص ص ٢٥٩-٣٠٢.
- سعد غالب ياسين. (٢٠٠٥). الإدارة الإلكترونية وأفاق تطبيقاتها العربية، الرياض: معهد الإدارة العامة.

سوزان محمد المهدي. (٢٠١١). التنمية المهنية للمعلمين في دول أفريقيا المؤتمر العلمي التاسع عشر للجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية (التعليم والتنمية البشرية في دول قارة أفريقيا).

سوزان محمد حسن السيد. (٢٠٠٦). برنامج تدريبي مقترح قائم على الاحترافية المهنية للمعلم وأثره على تنمية الثقافة المهنية لمعلمي العلوم بالمرحلة الإعدادية أثناء الخدمة واتجاهاتهم نحوها، مجلة التربية العلمية - مصر، ج٩، ع٢، ص ١٣٩-٢٠٢.

عبد الرحمن المرميح. (٢٠٠٤) دور المشرف التربوي المقيم في التنمية المهنية للمعلمين، رسالة ماجستير (غير منشورة) قسم الإدارة التربوية، كلية التربية، جامعة الملك سعود.

علي الزهراني. (٢٠٠٤). دور الإشراف التربوي في تنمية مهارات التدريس، رسالة ماجستير (غير منشورة) قسم المناهج وطرق التدريس، كلية التربية، جامعة أم القرى.

كامل حامد جاد (٢٠٠٠). التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية معالم سياسية مقترحة، القاهرة: المركز القومي للبحوث والتنمية.

محمد علي الفرا. (٢٠٠٤). العولمة والحدود، عالم الفكر، الكويت، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، المجلد الثاني والثلاثون، العدد الرابع، ص ٨٤.

ممدوح الخديوي. (٢٠١٣). إسهام الإشراف التربوي في التطوير الذاتي لمعلمي الأحياء بالمرحلة الثانوية في مجال مهارات التدريس، رسالة ماجستير (غير منشورة) قسم المناهج وطرق التدريس، كلية التربية، جامعة أم القرى.

جاد الكريم، علاء. (٢٠١٢). تطوير التنمية المهنية لمعلم المرحلة الثانوية على ضوء المتغيرات المستقبلية. مجلة البحث العلمي في التربية. ١٣، ١٤٠٩، ١٤٣٦.

الحر، عبادالعزیز. (٢٠٠٩). أدوات مدرسة المستقبل: التنمية المهنية. (ط٢). الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج.

السويد، محمد. (٢٠١٥). بناء مصفوفة الخيارات الاستراتيجية للتنمية المهنية للمعلمين بالمملكة العربية السعودية. المجلة العربية للدراسات التربوية والاجتماعية. ٦، ١١، ٥٦.

عبدالمعطي ، أحمد ؛زارع ، أحمد .(٢٠١٢).التدريب الإلكتروني ودوره في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الإجتماعية " دراسة تقييمية". المجلة الدولية للأبحاث التربوية . ٣١، ٢٨٥، ٣٢٣ .

الزويني ، أ.ص.م.، (٢٠١٤). الثبات وطرق حسابه والعوامل المؤثرة فيه .عراق ، كلية التربية الاساسية .

أحمد ،محمود حافظ ، محمود، شوقي حساني(٢٠١١).فاعلية برنامج تدريبي في التنمية المهنيةلمعلمي الدراسات الاجتماعية في الحلقة الاولى من التعليم الاساسي في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة . مجلة الجمعية التربوية للدراسات الاجتماعية ، ع ٣٧ ، ص ص ١١٦ . ١٤٠ .

الطاهر ، رشيدة السيد أحمد (٢٠٠٦) التنمية المهنية للمعلمين : التعريف ،الخصائص ، الاهداف ، مجلة التربية والتعليم ، ع ٣٩ ، ص ص ٢٣ . ٢٧

ثانياً : المراجع الأجنبية

Baran ,Bahar &Cagiltay ,(2006).Teachers Experiences in Online Professional Development Environment. Volume:7, Number: 4,110 – 122.

Glencross, M., J. (1986) "A Practical Approach to the Central Limit Theorem" ICOTS, 2, 91-95.