

# التطوير المهني للمعلم الجيد

عادل مسفر سلمان الشهري

## ملخص:

أشارت ورقة العمل إلى التطوير المهني للمعلم الجيد لأن تدريب المعلم مهنيًا يعد مفتاحاً لمستقبل مشرق ويكمل العملية التعليمية في ضوء التوسع في استخدام التقنيات الحديثة، وأضحى من الضروري في إعداد المعلم لممارسة مهنة التعليم وجود الميل والاستعداد والاهتمام عند المعلم، وإلى وجود نوع من التدريب خلال سنوات الإعداد وأثناء ممارسته المهنة؛ ليتمكن من ممارسة عملة بكفاءة، وأكدت العديد من الدراسات إلى أهمية التطوير المهني للمعلم كما في دراسة بركات (٢٠١٠) ، ودراسة خليل (٢٠١٠) ، والفهيد (٢٠١٣) ، وأحاندو (٢٠١٤)، والبوشى (٢٠١٥) وهدفت ورقة العمل أيضاً إلى تحقيق أهداف التنمية المهنية للمعلم عن طريق مواكبة في جميع مجالات التخصص والعمل على كل ما هو جديد في مجال التعليم، والوقوف على العوامل والأسباب التي أدت إلى الاهتمام بالنمو المهني للمعلم والقواعد التي يجب مراعاتها

والالتزام بها من قبل المعلم، والإشارة إلى دور المعلم في التعليم لما له أهمية في التطوير المهني

له ومجالات تطويره الأسباب التي تعيق التنمية المهنية للمعلم

## مقدمه:

تعتبر العملية التعليمية مجموعة منظمة ومنسقة من الأنشطة والإجراءات التي تهدف إلى تلبية الاحتياجات التعليمية ضمن الشروط والأهداف التي يحددها التعليم العالي في الدولة، حيث تركز العملية التعليمية على المبادئ الأساسية؛ ومنها: الديمقراطية، والعلم، والإنسانية، وتهدف إلى إكساب المتعلم العديد من المهارات التعليمية التي تجعل من شخصيته أكثر قوة وإتزان، وتساهم في إتاحة فرص العمل أمامه، وهي العملية التي تقوم على جُملة من العناصر الأساسية التي تتمثل في المُعلم الذي تقع على عاتقه مسؤولية نقل المعلومات والمعارف، والحقائق، والأرقام إلى المتعلم بأساليب متعددة يثق بها ويؤمن بدورها الفعال في تحقيق الأهداف المراد الوصول إليها من العملية التعليمية.

ويعد المعلم من أهم عناصر العملية التعليمية، ويقع على عاتقه مسؤولية كبيرة في تحقيق الأهداف المنشودة من النظام التعليمي، حيث يمثل ناقلاً للمعرفة، وموجهاً للسلوك ، وميسراً لعملية التعلم، وقدوة للطلاب في كافة تصرفاته وأفعاله.

وإذا كان أحد أهداف العملية التعليمية تنمية شخصية الفرد وإكسابه اتجاهات إيجابية نحو المجتمع وثقافته وتحقيق تكيفه الشخصي والاجتماعي وتزويده بالخبرات والمهارات التعليمية التي تمكنه من أداء دورة الوظيفي الذي يتوقعه المجتمع منه ، فإن دور المعلم يرتبط بتلك الأهداف العامة وأن مقدرة المعلم على الوفاء بمسؤولياته تجاه المجتمع والتلميذ تتحدد بمدى استيعابه لأهداف العملية التعليمية ومتطلبات المجتمع وتوقعاته من دورة كمعلم ، كما أن أداءه لدورة التربوي والتعليمي يتأثر أيضاً بمدى إتقانه للمهارات والمعارف المرتبطة بتخصصه وقدرته على الانتقاء والاختيار من خبراته بما يؤثر به على خبرات ومهارات الآخرين واستجابته واستيعابه للمستحدثات التربوية ووسائل التعليم وظروف التغير بالنسبة للمجتمع ومتطلباته وتوقعاته المتجددة من دورة كمعلم

ولما كان للمعلم هذه الأهمية في العملية التربوية ، فمن الضروري أن ينال من العناية القدر الذي يتناسب مع الدور الفعال الذي يقوم به في إعداد النشء وتكوينهم ، ولذلك تهتم المجتمعات مهما تباينت بإعداد المعلمين في إطار الفلسفة السياسية والاجتماعية ، وفي الحدود التي تجعلهم قادرين على ممارسة مسؤولياتهم لتشكيل المواطن الصالح للمجتمع، ذلك أن تكوين جيل بأكمله يعتمد إلى حد كبير على ما يتصف به المعلم من سمات تعاونه على أداء هذه المهنة ، ومن هنا كان لابد من الاهتمام الشديد بالتنمية المهنية للمعلم .

ويشير مفهوم التطوير المهني للمعلمين إلى عملية مخططة مستمرة تعاونية تشاركية تستهدف تنمية المعلمين أفراداً وجماعات مهنيًا، وتلبى احتياجاتهم واحتياجات المدرسة الحالية والمستقبلية، وتساعدهم على الارتقاء بنوعية ممارساتهم المهنية بدرجة عالية من الكفاءة والفاعلية.

### مبررات التنمية المهنية للمعلم:

١. الثورة المعرفية والإنفجار المعرفي في جميع مجالات العلم والمعرفة وقد ساهمت ثورة الإتصالات في انتشارها واتساع نطاقها
٢. الثورة في مجال تقنيات المعلومات والإتصالات ادت الي ان يكون العالم مدينة صغيرة تنتقل فيها المعارف المستجدة بسرعة هائلة
٣. تعددية ادوار المعلم وتعدد مسؤولياته في المجال التعليمي فبعد ان كان ملقنا للمعلومة ومصدرها اصبح مساعدا للمتعلم علي استكشافها من خلال طرق تدريسية متطورة ومعاصرة
٤. المستجدات المتسارعة في مجال استراتيجيات التدريس والتعلم مما يتطلب من المعلم مواكبة ذلك
٥. التوجه العالمي نحو التقيد بالجودة الشاملة للعملية التعليمية والإعتماد الأكاديمي في عملية التعلم

٦. مواكبة كل ما هو جديد ومتطور في العملية التعليمية وتطبيقه وفق المعايير

الدولية

٧. يجب على المعلم التنوع في أساليب التطوير والتعلم الذاتي وفق التطور

والتنوع في التقنيات المعاصرة.

### مشكلة البحث:

بناء على ماسبق عن أهمية التنمية المهنية للمعلم في ضوء الانفجار المعرفي وما يمتاز العصر الذي نعيش فيه بسرعة التطور والتغير حيث يعتبر الانفجار المعرفي والتطورات التقنية المعاصرة من أهم سمات التطور في عصرنا الحاضر وكان من نتائج هذا التسارع والتطور التقني والمعرفي ان انعكس بشكل كبير وواضح علي المجالات التعليمية واساليب التربية والتعليم وما طرأ عليها من تقدم علمي وثقافي وتقني اثر ايجابيا علي المجتمع بجميع مؤسساته العلمية والبحثية ومؤسسات العمل المختلفة لذا فإن الحاجة ملحة إلى عملية تطوير وتحديث وتجديد في أساليب التدريس واساليب التعلم والكفيلة بتنشئة وإعداد كوادر بشرية فاعلة تواكب هذا التطور المتسارع في المعرفة والمعلومة والتقنية وكوادر منتجة ومشاركة ومساهمة في دفع عجلة التقدم والرقي بمعارفهم وعلمهم وعملهم ومن هنا يأتي دور المعلم الناجح في إعداد هذه الكوادر الفاعلة المتطورة والمواكبة لهذا التفجر المعرفي والتقني أدواته في ذلك إختيار الطريقة التعليمية الفاعلة والوسيلة التعليمية المتطورة والمعاصرة والمواكبة لمتطلبات المجتمعات المعاصرة ومن هذا

المنطلق يحتاج المعلم إلى تطوير كفاياته العلمية والتربوية ومواكبة كل جديد ومتطور. وتشير العديد من الدراسات إلى أهمية التطوير المهني للمعلم كما في دراسة بركات (٢٠١٠) التي هدفت إلى تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلم الصف في المرحلة التعليمية الأساسية الدنيا، ودراسة خليل (٢٠١٠) التي هدفت إلى الأساليب المختلفة والاتجاهات الحديثة لبرامج التنمية المهنية عن بعد في مجال تنمية المعلمين مهنيًا، ودراسة الفهيد (٢٠١٣) التي هدفت إلى تعرف واقع التنمية المهنية الذاتية لمديرات المرحلة الابتدائية في المدارس الأهلية، ودراسة أحنادو (٢٠١٤) التي هدفت إلى تعرف أهم احتياجات النمو المهني المستدام لمعلمي المرحلة الثانوية بالمدارس العربية في بوركينا فاسو المتعلقة بالمجال المعرفي والسلوكي والتقني من وجهة نظرهم. ودراسة البوشي (٢٠١٥) هدفت إلى تعرف واقع التنمية المهنية لمعلم المرحلة الابتدائية بمحافظة العلا في ضوء توجهات مشروع ( المعلم الجديد).

وبناء على ما سبق يتضح لنا أهمية التنمية المهنية لمعلم والتي أشارت إليها العديد من الدراسات السابقة.

ومن هنا سوف يتم طرح مجموعة من الأهداف في ورقة العمل كما يلي:

– أهداف التنمية المهنية للمعلم.

- القواعد التي يتوجب على المعلم الفعّال الالتزام بها.

- ايجابيات التقنيات المعاصرة في تطوير المعلمين ذاتيا

- دور المعلم فى التعليم الجيد.

- مجالات التطوير المهني للمعلم.

- أساليب التنمية المهنية للمعلم.

- الأسباب التي تعيق التنمية المهنية للمعلم.

### أهداف التنمية المهنية للمعلم:

تحقق التنمية المهنية للمعلم مجموعة من الأهداف أهمها:

١. مواكبة المستجدات في مجال نظريات التعليم والتعلم والعمل علي تطبيقها لتحقيق الفعالية في

التعلم

٢. مواكبة المستجدات في مجال التخصص وتطبيق كل ما هو جديد ومستجد

٣. ترسيخ مبدأ التعلم المستمر والتعلم مدي الحياة والإعتماد علي اساليب التعلم الذاتي



٤. تعميق الإلتزام بأخلاقيات مهنة التعليم والتعلم والتقيد بها

٥. الربط بين النظرية والتطبيق في المجالات التعليمية

٦. تنمية مهارات توظيف تقنيات التعليم المعاصرة واستخدامها في إيصال المعلومة للمتعلم بشكل

فاعل

٧. تمكين المعلم من مهارات استخدام مصادر المعلومات والبحث عن كل ما هو جديد ومتطور

٨. المساهمة في تكوين مجتمعات تعلم متطورة تقدم خدمات فاعلة للمجتمع

٩. المساهمة بشكل فاعل في معالجة القضايا التعليمية بأسلوب علمي ومتطور

١٠. تطوير كفايات ومهارات التقييم بأنواعها وخصوصا مهارات التقييم الذاتي.

التنمية المهنية للمعلم.

العوامل والأسباب التي أدت إلى الاهتمام بالنمو المهني للمعلم منها كالتالي:

- قصور برامج إعداد المعلمين، الأمر الذي يقتضي ضرورة معالجة ذلك القصور، و ذلك بتوفير

فرص كافية للنمو المهني الذاتي أثناء الخدمة.

- على الساحة التربوية الكثير من المشكلات المرتبطة بالعملية التعليمية، والأساليب التدريسية، والتي تحتم على المعلم الإحاطة بها، ومواجهتها بطريقة منطقية وواعية.
- خضوع الكثير من المقررات الدراسية في المجالات المختلفة لعمليات تطوير وتجديد مستمرة، وحاجتها إلى متابعة المعلمين، حيث إنهم قائمون على تطبيقها وتنفيذها.
- استحداث طرق جديدة في مجال تدريس المواد المختلفة، والتي هي وليدة التجربة والبحث المستمر في هذا المجال؛ بهدف تحسين أداء المعلم، وكذلك نتيجة التطور التكنولوجي في صناعة الوسائل التعليمية، والتي تساهم بدورها في تحقيق أهداف العملية التعليمية بطريقة جيدة.
- تميز النمو المهني الذاتي للمعلم بالمرونة والتنوع في المواد، والأدوات والأساليب، وأوقات التعليم، حيث أن المعلم يستطيع أن يتعلم متى يشاء، وفي أى وقت يناسبه، بما يتفق مع حاجاته وميوله.

### **القواعد التي يتوجب على المعلم الجيد الالتزام بها:**

- إن من أهم القواعد والأصول التي ينبغي أن يلتزم بها المعلم ليحقق تعليماً فعالاً للطلبة ما يلي:
- ١- أن يكون منضبطاً في مواعيده وتوقيته: فكثير من مشكلات ضبط المعلم لنظام الفصل حضوره متأخراً عن بدء الدرس، بينما الطلاب يتوافدون على الفصل. وعندما يضبط

المعلم موعد حضوره للفصل ويعد للدرس مقدماً قبل حضور الطلاب، فإنه يحول دون حدوث كثير من مشكلات النظام في الفصل. كما أن ضبط الميعاد في نهاية الدرس لا يقل أهمية عن بدايته. فمن أسوأ الأمور ألا ينهي المعلم درسه بطريقة طبيعية في نهاية الموعد المحدد، أو يشغل الطلاب بالعمل بعد إنتهاء الموعد مما يعطلهم عن موعد بدء الدرس التالي. ومثل هذا السلوك من جانب المعلم يظهره بمظهر المهمل غير المنظم أمام التلاميذ، ويضيع عليهم وعلى نفسه فرصة تلخيص النقاط الرئيسية في الدرس. وهو ما يعتبر على جانب كبير من الأهمية للتلاميذ ولنجاح المعلم. كما أن تسرع المعلم في اللحظة الأخيرة في جمع أوراقه وملتقاته استعداداً لمغادرة الفصل قد يظهره بمظهر المرتبك مما قد يثير ضحك التلاميذ. ويكون مركز المعلم ضعيفاً عندما يطالب تلاميذه بأن يحرصوا على الانضباط في المواعيد بينما هو نفسه يعطيهم أسوأ الأمثلة على ذلك... ففاقد الشيء لا يعطيه.

٢- أن يكون مهياً للدرس : فمن الأمور المهمة للمعلم جودة إعداد درسه والتخطيط له مسبقاً، والتأكد من توفر كل الأدوات والإمكانات والأجهزة السمعية أو البصرية التي سيستخدمها في الدرس، وكذلك أدواته اللازمة للدرس والوسائل التعليمية كالسبورة الضوئية .

٣- أن ينوع في نبرة صوته: لأن صوت المعلم هو أدواته ووسيلته الرئيسية في الاتصال بينه

وبين الطلاب. وهو وسيلته في تعليم الطلاب ومساعدتهم على التعلم. ومن الضروري أن يجيد المعلم استخدام هذه الوسيلة من حيث الوضوح ونغمة الصوت، وطريقة التعبير. إن أحد الأشياء التي يستطيع المعلم أن يتمتع بها التلاميذ إجادته لاستخدام صوته بحيث يكون حسن الوقع على آذان الطلاب، ويحمل إليهم من ألوان التعبير عن الأحاسيس والانفعالات والمشاعر ما يحملهم على الاستجابة له. إن المعلم في هذا شأنه شأن الممثل على المسرح يجب أن يحسن طريقة الإلقاء. ويستطيع أي معلم أن يدرّب نفسه على ذلك باستخدام شريط تسجيل يسجل عليه صوته ويعدل فيه حتى يجيد ويحسن الإلقاء. فالمعلمة التي تقرأ قصة للأطفال، والمعلم الذي يقرأ شعراً أو نصاً أدبياً أو حواراً معيناً يكون موفقاً في قراءته بمقدار ما يكمن للطلاب من متابعة قراءته بوضوح ونقل ما فيه من مشاعر وأحاسيس وانفعالات وتعابير.

٤- أن يكون واعياً منتبهاً بما يحدث في الفصل: فهو يراقب الفصل بعينه بنظرة عابرة

شاملة، وقد يتحرك بين الصفوف ويستخدم لغة الإشارة ولغة العيون.

٥- أن يتفهم ما يحدث في الفصل: فمن المهم للمعلم أن يتوصل إلى فهم الأسباب وراء

سلوك الطلاب في الفصل. وفي ضوء فهمه لهذا، يمكنه أن يتصرف وأن يستخدم

الأسلوب المناسب للتعامل معه.

٦- أن يوزع انتباهه على جميع تلاميذ الفصل: وهذا يعني ألا يقصر اهتمامه على بعض

الطلاب دون البعض الآخر. وقد أثبتت بعض الدراسات أن المعلمين يعطون اهتماماً

أكثر ووقتاً أكبر مع تلاميذ معينين أو مجموعة معينة منهم. فالطلبة الأذكيا أو

المجتهدين قد يكون لهم الحظوة على غيرهم ربما لأنهم أكثر استجابة للمعلم، وأكثر

إشباعاً لطموحاته. وقد يحدث العكس فيهمل الطلاب المجتهدين على اعتبار أنهم

مجتهدون ويعطي اهتماماً أكبر لغيرهم لحاجتهم إليه. ويترتب على عدم إعطاء المعلم

انتباهه لكل الفصل أن الطلاب الذين يشعرون بعدم الاهتمام ينصرفون إلى أعمال أخرى

وأيسرها الإخلال بنظام الفصل لجذب انتباهه واهتمامه. ومن هنا كان من المهم للمعلم

أن يكون على وعي بضرورة توزيع اهتمامه على الطلاب في الفصل توزيعاً عادلاً.

٧- أن يحسن استخدام الأسئلة: الأسئلة الجيدة وسيلة المعلم في التأكد من فهم الطلاب

للدرس، وأداته في استثارة اهتمام الطلاب وتفكيرهم. والمعلم الجيد هو الذي يحسن

استخدام الأسئلة ويجيد صياغتها وتوجيهها. ومن المعروف أن الأسئلة تختلف وتتنوع في

أساليب صياغتها ومستوى صعوبتها وطبيعة مضمونها والغرض الذي ترمي إليه. ويجب أن ينوع المعلم في أسئلته، كما ينبغي أن يهتم إلى جانب الأسئلة الشفهية بالأسئلة التحريرية التي تتطلب الكتابة والأسئلة العملية التي تتطلب القيام بإجراء أو عمل.

٨- أن يقوم طلابه بصفة مستمرة: فالتقويم باختصار يعنى الحكم على المستوى التعليمي الذي وصل إليه الطالب في المادة الدراسية، إضافة إلى تعديل سلوك الطالب وتعديل مستواه المعرفي. وهو يوضح للمعلم مدى ما أحرزة التلميذ من تقدم ونجاح، ويكشف له عن نواحي الضعف والقوة في الطلاب. ولذا كانت عملية التقويم مهمة للمعلم والمتعلم على السواء لأنها تساعد كلاً منهما على الاستفادة من نتائجها في تحسين وإحكام عملية التعليم والتعلم. ومن المعروف أن المعلم الجيد يستخدم التقويم بنوعيه التكويني أو الجزئي الذي يتم على فترات ومراحل، والمجملي أو الشامل، كما أن المعلم الجيد يستخدم أساليب متنوعة في التقويم، ومنها الامتحانات والاختبارات بجميع أنواعها. ويجب أن يطلع المعلم على الطلاب في كل مرة على نتائج تقويمه، وتوضيح جوانب القوة والضعف فيها. وقد يخصص المعلم حصة لمناقشة طلاب الفصل في نتائج تقويمهم للاستفادة من ذلك في تحسين مستقبل العمل. ويجب أن يتذكر المعلم شيئاً هاماً وهو أنه

عندما يوجه سؤالاً إلى طلاب الفصل فسرعان ما ترتفع الأيدي المطالبة بالإجابة، ويجب

أن يتخير المعلم الطلاب الذين لا يحدثون أصواتاً عند رفع أيديهم.

### إيجابيات التقنيات المعاصرة في تطوير المعلمين ذاتيا :

١. تسهم التقنيات المعاصرة في إكساب المعلم المعرفة والمعلومات حول ما هو

حديث في محيط التدريس.

٢. تسمح التقنيات المعاصرة بأن يعبر المعلم الحواجز الفاصلة بين فروع المعرفة

المتخصصة ويصل إليها بسهولة ويسر.

٣. تنمي التقنيات المعاصرة قدرات المعلم مهنيا من خلال وسائط عديدة ومواقع

إيجابية تحقق تنمية مهنية فاعلة وقدرات خلاقة .

٤. تسهم التقنيات المعاصرة وبشكل فعال في إكساب المعلم المعارف المتطورة

واكسابه القدرة على توظيف معارفه عمليا، وتطبيقيا في عمله التدريسي.

٥. تسهم التقنيات المعاصرة في إكساب المعلم أنواع مختلفة من التفكير الابتكاري

والمفهومي والنقدي والعلمي والإبداعي.

٦. تسهم التقنيات المعاصرة في تمكين المعلم من نشر أفكاره واستقبال أفكار أخرى

وتبادل الخبرات مع الآخرين بما يحقق ايجابية في العملية التعليمية .

٧. تسهم التقنيات المعاصرة في تنمية مهارات المعلم في التواصل والتفاعل مع

المتعلمين بشكل فاعل.

٨. توفر التقنيات المعاصرة نظم جديدة لعرض المعلومات و المهارات التعليمية

بشكل يعزز دافعية المعلم لتطوير قدراته.

٩. تسهم التقنيات المعاصرة في تنمية القدرات الإبداعية لدى المعلم والعمل علي

تطويرها بشكل شمولي ومستمر .

### **دور المعلم في التعليم الجيد:**

#### **١. ميسر للعملية التعليمية وموجه : Process Facilitator:**

إن الدور الأكبر للمعلم من خلال نظم تقديم المقررات التعليمية عبر الإنترنت هو التحقق من

حدوث بعض العمليات التربوية المستهدفة في أثناء ممارسة الطلاب لنشاطهم وتفاعلهم مع

بعضهم البعض فالمعلم في نظم التعلم الإلكتروني ليس ملقنا للمعلومات بل هو ميسر للعملية



التعليمية Educational Facilitator، حيث يقدم الإرشادات ويتيح للمتعلمين اكتشاف مواد

التعلم بأنفسهم دون أن يتدخل في مسار تعلمهم.

## ٢. مبسط للمحتوى: Content Facilitator:

للمعلم دور معرفي، ولكن طبيعة هذا الدور المعرفي تختلف عما كانت عليه في الماضي، بحيث يكون التركيز على إكساب الطالب المعارف والحقائق والمفاهيم المناسبة للتدفق المعرفي المستمر للعلم، وما يرتبط من هذه المعارف من مهارات عملية وقيم واتجاهات بحيث تمكنهم من التعامل الصحيح مع هذا التدفق المعرفي والتقنيات المرتبطة به، لأن هذا يعين هؤلاء الطلاب على فهم الحاضر بتفصيلاته، وتصور المستقبل باتجاهاته والمشاركة في صناعته، وبذلك يتم إكساب الطلاب ثقافة معلوماتية تمكنهم من التعايش في مجتمع المعلوماتية الذي هو مجتمع المستقبل.

## ٣. باحث Researcher :

لا يكفي قيام المعلم باتخاذ قرارات، بل عليه تقويم جهده أيضاً، والبحث الإجرائي وسيلة تحقق هذه الغاية، كما انه يتيح الفرصة للمعلم لاكتساب المعرفة والمهارة في طرق البحث ومنهجيته، ويكون على دراية بالاختيارات واحتمالات التغيير، كما يكسبه الرؤية التأملية والناقدة لأدائه، ولعملية التدريس في كليتها.

وهذا التوجه للبحث الإجرائي يعتبر من أفضل فرص النمو المهني المنظمة والمنهجية، فالتدريس عبر الشبكات لا يخلو من مشكلات، وبالتالي عندما يسعى المعلم تلقائياً لبحث المشكلة، بغية الوقوف على أسبابها ونتائجها متبعا المنهجية العلمية في دراستها، فإن ذلك يعود بالنفع عليه أولاً، وعلى عملية التعليم برمتها، التي تتطلب تطويراً مستمراً، نتيجة التطور المستمر للظروف المحيطة بها.

#### ٤. **تكنولوجي: Technologist:**

مع التطورات التي شهدتها مجال التكنولوجيا، فإن الدور التقليدي للمعلم يجب أن ينتهي أو يتغير، فهناك وفرة في المعلومات، ودور المعلم في ظل هذه الوفرة هو مساعدة المتعلمين على الإبحار في محيط المعلومات، لاختيار الأنسب، والتحليل الناقد، وتضمينه في رؤيتهم وإدراكهم للعالم من حولهم.

والتكنولوجيا تسهم في تغيير الطرق التي يتدرب من خلالها المعلمون، وكذلك طرق تعليم الطلاب، والمطلوب عمله هو القيام بدور فاعل من جانب القائمين على إعداد المعلم لإحداث هذا التغيير.

#### ٥. **مصمم للخبرات التعليمية:**

للمعلم دور أساسي في تصميم الخبرات التعليمية والنشاطات التربوية، والإشراف على بعضها بما يتناسب مع خبراته وميوله واهتماماته، فهذه الأنشطة مكملة لما يكتسبه الطالب داخل قاعات الدراسات الصفية أو الافتراضية، سواء كانت أنشطة ثقافية أم رياضية أم اجتماعية إلى غير ذلك من الأنشطة التربوية، وعلى المعلم أن يسهم بدور إيجابي في الإشراف على بعض تلك النشاطات.

## ٦. مدير للعملية التعليمية:

في التعليم التقليدي يمارس المعلم دوره في ضبط نظام الصف والإمساك بزمام الأمور في كل ما يحدث داخل الصف، أما في نظم التعلم الإلكتروني فالمعلم مديرا للعملية التعليمية بأكملها، حيث يحدد أعداد الملتحقين بالمقررات الشبكية، ومواعيد اللقاءات الافتراضية على الشبكة، وأساليب عرض المحتوى، وطرق التقويم وغيره من عناصر العملية التعليمية. والمعلم الذي يقوم بدوره القيادي في الفصول الافتراضية يجعل منها خلية عمل بفاعلية واقتدار، سواء كان ذلك على المستوى الفردي أو الجماعي، فيكرس اهتمامات الطلاب لتحقيق الأهداف المنشودة، ويأخذ بيدهم طيلة الوقت للعمل الجاد المثمر.

## ٧. ناصح ومستشار:

من أهم الأدوار التي يقوم بها المعلم هو تقديم النصح والمشورة للمتعلمين، وعليه أن يكون ذا صلة دائمة و مستمرة و متجددة مع كل جديد في مجال تخصصه، وفي طرائق تدريسه وما يطرأ على مجتمعه من مستجدات، فعليه أن يظل طالباً للعلم ما استطاع، مطلعاً على كل ما يدور في مجتمعه المحلي والعالمي من مستحدثات، حتى يستطيع أن يلبي احتياجات طلبته واستفساراتهم المختلفة، ويقدم لهم المشورة فيما يصعب عليهم، ويأخذ بيدهم إلى نور العلم والمعرفة.

### مجالات التطوير المهني للمعلم:

المجال الأول: تحقيق مفاهيم التطوير المهني: ويتضمن الوعي بمفهوم التطوير المهني وفلسفته وخصائصه ومرتكزاته وآلياته، أو بمعنى آخر نشر ثقافة التطوير المهني والتهيئة والاستعداد له، كما يتضمن مجال بناء وتعزيز قيم التطوير المهني و تحسين درجة التخطيط والتنظيم والإنجاز لدى المعلم.

المجال الثاني: مجال تطوير المنهج وتقويمه: ويتضمن رفع مستوى قدرة المعلم على دراسة واقع المنهج وتحدياته، والوعي الكامل بمدى تضمينه لمهارات التفكير، والقيم، والمفاهيم الأساسية من خلال إتقانه لمهارات تحليل المضمون.

المجال الثالث: بناء خبرات التعلم لدى الطلاب: ويتضمن التركيز على وعي المعلم بخصائص

النمو لدى الطلاب، والعوامل المؤثرة في تعلمهم، كما يتضمن بناء قدرات ومهارات المعلم في

تحديد المشكلات الطلابية وإيجاد الحلول المناسبة لها، وتصميم خبرات للتعلم، وتوظيف

استراتيجيات حديثة تتمحور حول الطالب، وتوظيف التقنية في التعليم، وتقويم نواتج التعلم.

المجال الرابع: إتقان محتوى المنهج: ويتضمن الإسهام في إتقان المحتوى المعرفي التخصصي،

وربط المعرفة بالخبرات السابقة، والتكامل بين المناهج.

المجال الخامس: خدمة المجتمع وتحقيق الشراكة الفاعلة: ويتضمن التركيز على بناء علاقات

إيجابية فاعلة مع أولياء الأمور، وإيجاد شراكات فاعلة مع الفئات المجتمعية المختلفة، بالإضافة

إلى الإسهام في تحسين درجة الوعي بمشكلات المجتمع والتحديات التي تواجهه.

المجال السادس: أساليب التنمية المهنية للمعلم:

تُعبّر التنمية المهنية للمعلمين عن جهودهم لاستمرارية التعليم فيما بينهم، كما تُعد إحدى الطرق

التي يمكن للمعلمين عن طريقها تطوير أساليبهم، وبالتالي رفع نتائج طلابهم ورفع مهنتهم، ومن

الممكن أن يقوم المعلم بالتعلم ودعم نموه المهني في أماكن رسمية أو غير رسمية، هناك عدة

طرق والتي يُمكن أن تساهم في التنمية المهنية للمعلمين، والتي نوضحها فيما يلي:

المجال السابع: كتب تدريب المعلم: المعلم القارئ هو أول من يتعلم ويُلهم، وتعد قراءة الكتب التي تقدم قصص نجاح ملهمة في مجال التعليم بالغة الأثر في المساعدة على تحفيز المعلمين، بالإضافة إلى نصائح قد يحتاجها المعلمون الجدد في بداية مشوارهم المهني كمعلمين، وأيضًا تقدم هذه الكتب خطوات مفيدة تساهم في إعداد الدروس وتقديمها بشكل مهني.

ومن الكتب التي تُساهم في مساعدة المعلم كتاب جوليا جي تومبسون "دليل المعلم في السنة الأولى: إستراتيجيات وأدوات وأنشطة جاهزة للاستخدام لمواجهة تحديات كل يوم دراسي"، وكتاب باركر جيه بالمر "الشجاعة للتعليم"، وتعد مواقع الويب مثل موقع أفضل الشهادات في التعليم (بالإنجليزية: The Best Education Degrees)، وموقع نحن معلمون (بالإنجليزية: We Are Teachers) من المواقع التي توفر لوائح مقترحة للكتب التي يمكن أن تساعد في نموه المهني.

المجال الثامن: متابعة المجالات المتخصصة والأبحاث: متابعة المعلم للمجلات التعليمية المتخصصة وأحدث الأبحاث التي تُثري نموه المهني، وكما يُمكن للمعلم الاستفادة من المواقع الإلكترونية التعليمية العديدة التي تقدم أفكارًا رائعة وملهمة للمعلمين، بالإضافة إلى العديد من المواقع الإلكترونية التي تقدم برامج خاصة للمعلمين لإصدار شهاداتهم، مثل معلمو الغد

(بالإنجليزية: Teachers of Tomorrow)، إلى جانب قائمة بأفضل ٥٠ موقعًا إلكترونيًا تقدم

خدمات مجانية للمعلمين.

المجال التاسع: دورات تدريب المعلم: تُعد دورات التطوير المهني إحدى الطرق الأمثل لمواكبة أحدث الدراسات والأبحاث في مجال التعليم، بينما من البديهي أن المعلمين منشغلون بأداء مهامهم الكثيرة، لذلك دعت الحاجة لمزيد من دورات التطوير المهني للمعلمين عبر الإنترنت، والتي وتوفر لهم مزيدًا من المرونة فيما يتعلق بالوقت ليتناسب مع أوقات عملهم وحياتهم الشخصية.

تُعد أنشطة التعلم مثل أنشطة القراءة، والقيام بالمناقشات المفتوحة، وزيارات الفصول الدراسية إحدى الفرص الإثرائية التي تقدمها دورات التدريب للمعلمين، وكما ينعكس أثر تلك الدورات على المعلمين بشكل واضح، وتُسهم في تشكّل الممارسات والإستراتيجيات الجديدة، الأمر الذي يساعد المعلمين على فهم وتطبيق المفاهيم والمصطلحات التربوية والتعليمية.

المجال العاشر: الزيارات المتبادلة للمعلمين: من السهل الاعتقاد بأن هناك طريقة واحدة فقط لتدريس موضوع معين، إلا أن فرصة رؤية كيف يتعامل المعلمون المحترفون الآخرون مع طلابهم وطرق تدريسهم يمكن أن يكون أمرًا مثيرًا للمعلمين الراغبين في تنمية مهنتهم، لذا من

الجيد أن يرتب المعلم لقضاء بعض الوقت في مشاهدة أقرانه، وإن لم يكونوا من نفس دائرة التخصص.

المجال الحادي عشر: الانضمام إلى الجمعيات للمعلمين: مثل الجمعية السعودية للأبحاث التربوية جستن فهي تعمل على تأصيل المنهج الإسلامي المتزن في التربية والتعليم، وإجراء الدراسات والأبحاث المتخصصة، وتحقيق التواصل العلمي بين المتخصصين وتقديم المشورة العلمية، تطوير خطط التعليم والفكر التربوي.

المجال الثاني عشر: تحديد أولويات التطوير والتركيز عليها: المعلمون هم قادة التغيير، لذا من المهم أن يحدد المعلم أولويات التطوير ويركز عليها، وذلك عبر نقاش يجريه المعلم مع أقرانه حول خيارات مختلفة لورش العمل أو الدورات التي يمكنهم المشاركة فيها، فيما لو لم يتمكن المعلمون من تقديم خيارات مختلفة لنموهم المهني فالأمر بسيط للغاية، ويتم التوجه نحو العمق بدلاً من الاتساع، ويعني ذلك التركيز على موضوع معين وإتقانه بدلاً من تجربة خيارات عديدة قد لا يتمكنوا من التركيز عليها جميعها.

إن من المهم أيضاً أن يقوم المعلمون بعمل تغذية راجعة عما نجح من استراتيجيات تعليم جديدة وما لم ينجح، وما الذي سيغيرونه، وأولويات التطوير الجديدة لديهم، كما يمكن أن يوضح



المعلمون للطلاب محتوى الدرس أو التحدث عنه خارج الغرفة الصفية، خاصة في المدارس

الإعدادية والثانوية.

### دور المدرسة في تطوير المعلم:

إنَّ فرص التطوير المهني المدروسة تعزز نتائج الطلاب وتعزز نموهم، وكما يضمن أن الطلاب

والمعلمين على حد سواء هم جزء لا يتجزأ من عملية التعلم والتعليم، إلا أن هناك الكثير من

التحديات تواجه المعلم: كالوقت، والمال، والمشاركة، والفعالية، وغيرها.

ورغم أن مثل هذه التحديات قد تكون مرهقة، إلا أنها يجب ألا تثني المدرسة عن خلق الفرص

للمعلمين لتعميق فهمهم وإثراء معرفتهم وتعزيز قدراتهم، إذ إن نقص موارد التطوير المهني

للمعلمين أمر محبط، وينعكس على جودة التدريس ويضع مزيدًا من الضغط على المعلمين

لتطوير مهاراتهم بمفردهم.

وإن لم يشعر المعلم أن لديه الدعم الذي يحتاجه لتنفيذ استراتيجيات التدريس الجديدة أو الأفكار

الجديدة بفعالية في الغرفة الصفية، فذلك يعني إهدار الوقت والجهد والمال، وغالبًا ما يحول

ضعف المعرفة لدى بعض المعلمين والأسئلة التي لم تتم الإجابة عليها والتردد في تجربة

استراتيجيات تدريس جديدة من تنفيذها.

لذا من الضروري أن تعمل مديريات التعليم والجهات المختصة ومدراء المدارس جنباً إلى جنب للتأكد من أن لدى معلمهم إمكانية الوصول إلى أي موارد أخرى قد يحتاجون إليها بدءاً من الدورات التدريبية حتى الدعم العاطفي أثناء تجربة تقنيات واستراتيجيات جديدة والتأكد من دعم المعلمين أثناء محاولتهم تحسين طرق تدريسهم.

### تكوين دائرة من الرقابة والتطوير:

إنَّ من الجيد أن يقوم المعلم وأقرانه وفريق التطوير والنمو المهني بالاجتماع من مرتين إلى ثلاث مرات في الأسبوع، وأن تمتلك المجموعة منسقاً يمكنه توجيههم أثناء بحثهم وتطوير مهاراتهم وتحقيق أهدافهم، كما يمكن للمعلمين الجدد التعلم من تجارب الآخرين، ويعمل جميع المعلمين معاً لتعزيز نتائج طلابهم.

كما من الجيد أيضاً تحديد أهداف واقعية وممكنة، وجعلها أهدافاً محددة وقابلة للقياس وقابلة للتحقيق وذات صلة بالمادة الدراسية ومناسبة لأعمار الطلبة، ويتم تتبع تحقيق هذه الأهداف بشكل شهري أو سنوي أو كليهما لمعرفة كيفية مدى تحقق النمو المهني للمعلمين، وتشجيعهم على مواصلة تطوير حياتهم المهنية.

وضع خطة لكل معلم لمعالجة نقاط الضعف لديه:

التطوير المهني للمعلم هو دورة تهزم نفسها إذا كان المعلم لا يتعلم باستمرار، ويُشار إلى أن المعلمين يتعلمون بطرق مختلفة، ويستجيبون بشكل مختلف لأساليب التعلم سمعياً أو حركياً أو كتابياً تماماً مثل طلابهم.

وانطلاقاً من الحاجة الفردية لكل معلم، وكغيره من الموظفين في كافة القطاعات، وجب تحديد خطة تطوير مهنية خاصة للمعلم للوقوف على نقاط الضعف لديه، تحوي هذه الخطة أهدافاً تعليمية فردية، بالإضافة إلى وضع أهداف وخطة واقعية لتنفيذها، وتوثيقها بكل إجراء تنموي، مستقيماً من نصائح الأقران وتوصيات المشرف التربوي وغيرها.

**الفرص التي يمكن أن يحصل عليها المعلم لتواصل تطوره المهني:**

تستثمر عملية التطوير المهني ولا تتوقف عند حد معين، ويتوفر للمعلم مجال لتحسين أدائه في أي مرحلة من مراحل التطور . ويوجد لدى العديد من أنظمة المدارس والجامعات برامج مناسبة ليواصل المعلمون تطوير إمكانياتهم المهنية، في الواقع المعلمون أعضاء مهنة توفر لهم “..التقييم الذاتي من أجل النمو المهني

يعتبر التقييم الذاتي الخطوة الأولى المهمة للاستفادة من فرص النمو المهني . يعلق أحد المعلمين على أهمية التقييم الذاتي بعد حصوله على شهادة المجلس الوطني لمعايير التدريس

الاحترافي "لقد كان للتفكير الجدي ولمحاسبة الذات وتقييمها كبيرة في قياس مستوى معلوماتي

ومهاراتي وفقا للمعايير الوطنية التي وضعها زملاء المهنة لجوانب محددة من عملية

التعليم"الحلقات الدراسية الخاصة بالمعلمين

تختلف نوعية الحلقات الدراسية التي تنظم للمعلمين في الخدمة وفقا لحجم ميزانية المنطقة

التعليمية ووفقا لسعة مدارك ومعلومات الإدارات والمعلمين التي يقومون بتنظيمها .وقد لوحظ أن

أكثر البرامج التي تعد للمعلمين في الخدمة فاعلية وفائدة هي تلك التي يطلب المعلمون أنفسهم

تنظيمها . وغالبا مايقومون بوضع خطة تنظيمها وإدارتها .مراكز المعلمين

توفر مراكز المعلمين الفرصة للمعلمين "لتولي زمام الأمور في اتخاذ القرارات وتنفيذ برامج تطوير

الكوادر التعليمية وفقا لحاجات ومتطلبات المعلمين . إنها توفر للمعلمين الصيغة المناسبة التي

تجعلهم يتحملون مسؤولية تطوير قدراتهم المهنية " . وعلى عكس البرامج التي تنفذ خلال فترة

الخدمة ، يبدوا بكل وضوح أن المعلمين هم الذين يقومون بتكوين هذه المراكز وإدارتها .تتعاون

بعض المراكز مع إحدى كليات التربية المحلية القريبة ويضمون بعض هيئاتها الإدارية والتعليمية

إلى لجانهم التي تقوم بوضع وإعداد الخطط.مدارس التطوير المهني

لقد ظهرت مدارس التطوير المهني مدارس تتعاون مع إحدى الكليات أو الجامعات لغرض

تطوير المدارس والمساهمة في تطوير برامج إعداد المعلمين .وقد تتضمن برامج هذه المدارس

إجراء بحوث مشتركة أوقيام بعض أعضاء الهيئة التدريسية للكلية بتقديم دروس نموذجية وغير

نموذجية وغير ذلك من فرص التطوير المهني المختلفة لمعلمي المدرسة وأساتذة الكلية .

حديثاًالإشراف على الطلبة المعلمين

بعد قضاء عدة سنوات في التدريس ،قد يصبح المعلمون أكثر استعداداً لتطوير أنفسهم عن

طريق الإشراف على الطلاب المعلمين .بعض فوائد هذا العمل غير واضحة للعيان بشكل جلي

هو وجوب قيام المعلمين بإعادة النظر في أفعالهم لكي يتمكنوا من توضيح وتبرير ممارساتهم

للآخرين وفهم دواخل أنفسهم من خلال هذه العملية.

### الأسباب التي تعيق التنمية المهنية للمعلم :

- ضعف مستوى برامج التنمية ذاتها.

- ارتباط التطوير المهني بالترقية.

- الافتقار إلي 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. مستويات التنمية المهنية: ويختلف مفهوم التنمية المهنية نوعًا

ما باختلاف الهدف العام، فمثلا :

• التربية المهنية : تعديل أفكار و سلوك و معتقدات الفرد تجاه عمله .

• التدريب المهني : إكساب و تنمية بعض المهارات لتحقيق المعايير المعمول بها .

• المساندة المهنية : المحافظة علي استقرار أداء الفرد و تقديم المساعدة أثناء العمل .مراحل

التنمية المهنية :وتمر التنمية المهنية بالمراحل التالية:

• نقد الممارسات الراهنة.

• الملاحظة و التحليل.

• إعادة بناء المفاهيم.

• تجريب الممارسات المقترحة.

## • التغذية الراجعة.

أنواع الإنماء المهني :ويختلف برنامج الإنماء المهني باختلاف الهدف منه و مع تعدد الأهداف

تتعدد أنواع وبرامج الإنماء المهني ومنها :

برامج التأهيل :تتمثل في المساعدة في تأهيل المعلم المستجد والمعلمين الذين يحملون مؤهلات

غير تربوية فتعقد لهم برامج أو دورات تساعد على الإطلاع على أساليب الأداء وطرق

التدريس . و الإبداع في استخدام الوسائل وفن توصيل المعلومة .

برامج العلاج :وتكون لوجود أي قصور في المعلمين سواء من الناحية الشخصية أو الفنية أو

الإدارية أو التربوية.

برامج التجديد :تعقد عادة بشكل دوري لتعريف المعلمين بالنظريات التربوية الحديثة والمعارف

الجديدة في مجال تخصصهم في التربية والتعليم .برامج الترقى :تعقد للمتوقع ترقيهم إلى مناصب

إدارية بهدف تعريفهم بمتطلبات العمل الجديد

## التوصيات :

○ التنمية المهنية للمعلم هي من ابرز أساسيات العمل التطويري للمعلم يجب

التركيز عليها بشكل فاعل.

○ تعدد وتنوع البرامج التطويرية للمعلم امر يجب التركيز عليه لكفاءة العملية

التطويرية لقدرات المعلم .

○ التدريب اثناء الخدمة من البرامج الفاعلة التي تحفز الابداعية لدي المعلم

بالإبداع في فنون التدريب وابتكار أساليب جديدة ومشوقة تلبى طموحات

المستقبل.

○ التركيز علي ايجابية وفاعلية البرامج التدريبية أثناء الخدمة من حيث التصميم

والتنفيذ والتقييم الإيجابي .

○ البرامج التدريبية والتطويرية الفاعلة يجب ان تصمم وفق الإحتياجات التطويرية

للمعلم وتلب هذه الإحتياجات.

○ إتباع اساليب التعلم الذاتي في برامج تطوير المعلم لتناسبها وطبيعة عمل

المعلم وفعاليتها في التطوير الذاتي.

○ توفير بنية تحتية اساسيه كمنطق رئيسي لتطوير قدرات المتعلم باستخدام

التقنيات المعاصرة .

○ تطوير القدرات التربوية في تصميم برامج التعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد

بما يتناسب المعلم وعمله التعليمي.



- تطوير القدرات التربوية في تصميم برمجيات التعليم المبرمج والحقائب التعليمية بشكل يتناسب وطبيعة التقنيات المعاصرة واسس تطوير قدرات المعلم الأداةية واكتساب المهارات التدريسية المتطورة .
- تسهيل وتفعيل قنوات الإتصال العالمية وتسخيرها لتطوير قدرات المعلم.
- تنوع برامج تبادل الخبرات العلمية والتخصصية وبرامج الندوات والمؤتمرات من اجل تطوير كفاءة المعلم .
- تطوير قدرات المعلم في مجال استخدام برمجيات الحاسوب من خلال دورات اکتساب مهارة استخدام الحاسوب بشكل فاعل .
- توفير المعامل وبرمجيات الحاسوب وقنوات شبكة المعلومات في خدمة المعلم وتحت تصرفه .
- فتح قنوات تواصل وتفاعل بين المعلم والخبرات التخصصية والمتميزة للمساهمة في معالجة مشاكل المعلم وتقييمها.

## المراجع

أبو سيف، محمود سيد علي(٢٠١٦). استراتيجية مقترحة للتربية لريادة الأعمال بالتعليم قبل الجامعي المصري في ضوء بعض الاتجاهات المعاصرة. مجلة التربية للبحوث التربوية، النفسية ، والاجتماعية،٢(١٦٧)، ٧٦-١١.

أمين، محمد النبوي(٢٠١٥). الاعتماد الأكاديمي وإدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي، (حالة كليات التربية نموذجاً) تقديم حامد عمار، سلسلة آفاق تربوية متجددة، الدار المصرية اللبنانية. أحاندو، سيبي(٢٠١٤). احتياجات النمو المهني المستدام لمعلمي المرحلة الثانوية بالمدارس العربية في بوركينا فاسو. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. جامعة الملك سعود.

أمين محمد النبوي، محمد طه حنفي، عادل محمد حسن سليمان شتا(٢٠١٥). إصلاح سياسات المناهج الدراسية للتعليم الثانوي العام في مصر وماليزيا واسكتلندا في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة "دراسة مقارنة"، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، العدد ٣٩، الجزء الثاني.

بركات، زياد. (٢٠١٠). تربية المعلم العربي وتأهيله: رؤى معاصرة. المؤتمر العلمي الثالث.

ورقة علمية. الأردن. جامعة جرش، كلية العلوم التربوية بجامعة جرش.

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. كلية

التربية. جامعة الملك سعود.

بورجانج، بالوما وترومب، روزان (٢٠١١)، جودة المعلمين: دراسة دولية حول كفايات المعلمين

ومعاييرهم، ترجمة: محمد سنوسي وعمر جلون، المركز الإقليمي للجودة والتميز في التعليم.

حديد، يوسف (٢٠١٤)، تصور لتكوين المعلمين بالجزائر في ضوء معايير التمهين، مجلة العلوم

الإنسانية مجلد(ب)، ص.ص. ٢٧٥-٢٩٧. الجزائر: جامعة قسنطينة.

خليل، شيماء.(٢٠١٠). واقع برامج التنمية المهنية عن بعد لمعلمي الحلقة الثانية من التعليم

الأساسي بمحافظة المنيا. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. جامعة المنيا.

سعاد، محمد عيد (٢٠١٣). تخطيط السياسة التعليمية والتحديات الحضارية المعاصرة، سلسلة

التربية والمستقبل العربي ، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، ص ٢٨-٢٩.

عبد المحسن عايض القحطاني، السيدة محمود إبراهيم(٢٠١٢). السياسة العامة والسياسات

التعليمية، ومدخل تكاملي، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، المملكة العربية

السعودية.

عساف، محمود عبد المجيد رشيد(٢٠١٧). متطلبات إعداد معلم المستقبل الفلسطيني في ضوء

مجتمع المعرفة، إربد للبحوث والدراسات - العلوم الإدارية والمالية - الأردن، ١٩(١)، ٩٧-

.١٣٧

عبير محمد محمد غنيمه(٢٠١٤). "دراسة تقييمية لبرنامج إنتل: في ضوء تحقيق اهداف البرنامج

للتنمية المهنية للمعلم."

عليان، ربحي مصطفى(٢٠١٢). اقتصاد المعرفة. الأردن، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.

العويسي، رجب علي عبيد (٢٠١١). الجودة في الإدارة المدرسية: أبعاد ورؤى في تطوير

الممارسات. الإمارات العربية المتحدة: دار الكتاب الجامعي.

الفهيد، هيله. (٢٠١٣). التنمية المهنية الذاتية لمديرات المرحلة الابتدائية الأهلية في مدينة

الرياض: نموذج مقترح. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. جامعة الملك سعود.

الكاف، علوية (٢٠١٤). اتجاهات طلبة الصف الثاني عشر نحو ريادة الأعمال في مدارس

التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة ظفار (دراسة ميدانية). ورقة عمل مقدمة في الندوة الوطنية،

التعليم لريادة الأعمال والابتكار مسقط، سلطنة عمان. سبتمبر ٢٢-٢٤.

مبارك، مجدي عوض (٢٠١١). التربية الريادية والتعليم الريادي مدخل نفسي سلوكي. الأردن-

إريد: عالم الكتب الحديث.

مهناوي، أحمد غنيمي. (٢٠١٤). دور التعليم الثانوي الفني المزدوج في إكساب طالبيه ثقافة ريادة

الأعمال لمواجهة مشكلة البطالة في مصر. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، السعودية،

(٥٢)، ٣١٣-٣١٣.

النصار، انتصار. (٢٠١٦). دور التعليم الثانوي في تحقيق متطلبات مجتمع المعرفة من وجهة

نظر معلمات المرحلة الثانوية في مدينة بريدة (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية،

جامعة القصيم.

نافع، سعيد عبده (٢٠١٨). نحو رؤية استراتيجية لدور الجامعات في تدعيم ثقافة ريادة الأعمال

والتعليم الريادي، المجلة العربية للدراسات التربوية والاجتماعية، جامعة المجمعة - معهد الملك

سلمان للدراسات والخدمات الاستشارية، ع ١، يناير، ٥٠-٥١.

نصار، على عبد الرؤوف محمد. (٢٠١٥). تفعيل مقومات البحث التربوي على ضوء متطلبات

مجتمع المعرفة: رؤية مستقبلية. المجلة العربية لضمان الجودة في التعليم الجامعي، اليمن،

(٢٠)٨، ٩١-١٢٨.

