

بعض معوقات التنمية المهنية لأعضاء المجتمع المدرسي بمدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسي وكيفية مواجهتها في ضوء معايير الجودة والاعتماد

موسى السيد حسن محمد

المقدمة:

والاتجاهات والقيم داخل المؤسسات ومساعدتهم على اكتساب الفاعلية وجودة الأداء في أعمالهم الحاضرة والمستقبلية، وتحقيق النمو المهني والمستمر ومسيرة المتغيرات المعرفية والمعلوماتية في ومجالاته المختلفة، وهي عملية طويلة المدى تبدأ بعد التعيين في الوظيفة عقب التخرج وتستمر طوال سنوات عمل المهنة (رفاعي، ٢٠٠٨، ٧).

ونتيجة لذلك بذلت وزارة التربية والتعليم عديداً من الجهود؛ لإحداث التنمية المهنية لأعضاء المجتمع المدرسي، والارتقاء بأدائهم، ورفع كفاءتهم؛ حيث استحدثت وحدات للتدريب بالمدارس عام ٢٠٠٠؛ بموجب القرار الوزاري رقم (٢٥٤)، ثم عدل بالقرار رقم (١٣٧) لسنة ٢٠١٢؛ والذي صارت - بموجه - وحدات التدريب، والجودة مسئولة عن تنفيذ برامج التنمية المهنية على مستوى المدرسة، وترسيخ ثقافة التنمية المهنية المستدامة (عوض، ٢٠٠١، ٥٣).

تعد التنمية المهنية للمجتمع المدرسي الدعامة الرئيسية التي تكسيهم المهارة والمعرفة والكفاية والانتقال على وضع أفضل باستخدام التكنولوجيا الحديثة والمعاصرة، فهي عملية إنسانية اجتماعية تستهدف الإنسان وتعتمد عليه وتؤثر فيه وتتأثر به، كما أنها عملية منظمة ومستمرة تكسب الفرد مجموعة من المهارات لأداء معين، وفي وظيفة معينة، والاحتفاظ به على مستوى عال من الخدمة المطلوبة، ويكون أكثر كفاءة ومقدرة سواء في أعماله الحالية أو التي ينتظر القيام بها، ولذلك يجب أن تتم في إطار اجتماعي تعاوني، وبموجب فلسفة واضحة ومحددة (رفاعي، ٢٠٠٨، ٣).

وتتمثل التنمية المهنية في الأنشطة التي تصمم لكي تكسب الفرد خبرة وتنمية أفضل في مجال عمله تساعد على أداء عمله بكفاءة وفاعلية (Ministry of Education, 1997, 40).

والتنمية المهنية عملية يمكن تحقيقها من خلال التدريب أثناء الخدمة الذي يسعى إلى تزويد الأفراد بالخبرات والمهارات

- ضعف مرونة نظم تدريب المعلم الحالية، وقصورها عن مواكبة التغيير في الأهداف ، والوسائل، والأساليب الحديثة للتنمية المهنية للمعلم، وافتقار هذه البرامج إلى متابعة المفاهيم العلمية الحديثة، وما يصاحبها من تطبيقات.

- برامج التنمية المهنية معدة سلفاً من قبل سلطات مركزية ، تهدف عموماً إلى معالجة جوانب قصور في أداءات المعلمين، وتمتاز بطابع العمومية؛ أكثر من عنايتها بالمشكلات المحلية التي تخص كل مدرسة، وتنفذ بخبرات خارجة عن المدرسة.

- اقتصار معظم برامج التنمية المهنية على الترقية لوظائف أعلى.

ومن هنا يتطلب الأمر ضرورة وضع معايير مرنة تهدف إلى ضمان تحقيق جودة برامج التنمية المهنية، والارتقاء بمستوى النوعية إلى الأفضل، وهذا لا يتم إلا بالحرص على تطبيق المعايير تطبيقاً عادلاً على كافة أطراف العملية التعليمية (أحمد، ٢٠٠٩، ٩).

واستجابة للاحتياجات القومية لضمان الجودة والاعتماد في مؤسسات التعليم بصفة عامة وبرامج التنمية المهنية لعاملين بالحقل التعليمي بصفة خاصة صدر القانون رقم (٨٢) لسنة ٢٠٠٦ بإنشاء الهيئة القومية

كما أنشئت الأكاديمية المهنية للمعلمين بموجب القرار الوزاري رقم (١٢٩) لسنة ٢٠٠٨؛ لدعم مهنية المعلمين، وتحسين فرص التنمية المهنية المقدمة لهم، والارتقاء المستدام بمقدراتهم، ومهاراتهم؛ بما يؤدي إلى رفع مستوى العملية التعليمية (جمهورية مصر العربية، ٢٠٠٨، مادة ١)

ولكن على الرغم من ذلك إلا أن نتائج بعض الدراسات أظهرت العديد من السلبيات المتعلقة بنظم التنمية المهنية لأعضاء المجتمع المدرسي ؛ والتي منها : (حسيني، ٢٠٠٨، ٤٣٥-٤٣٦؛ عطية، ٢٠٠٦، ٢٠٥)

- غياب وجود رؤية واضحة لبرامج التنمية المهنية داخل المدرسة، وعدم تلبية الاحتياجات الحقيقية للمعلمين؛ لعدم مشاركتهم في إعدادها، ولا التخطيط لها، فضلاً عن اتصافها بالانتمائية، والتقليدية، وعدم إعداد الإدارة المدرسية خريطة تدريبية ؛ لتوجيه المعلمين إلى مجالات التدريب المهمة التي تعمل على تحقيق التنمية المهنية لهم.

- قلة استمرارية البرامج التدريبية؛ لترسيخ مفهوم التنمية المهنية المستدامة، مع تباعد الفترات الزمنية بين البرنامج التدريبي، والآخر الذي يلتحق به المعلم؛ والتي قد تصل عدة سنوات.

هدف البحث

يتمثل الهدف الرئيس للبحث الحالي في محاولة التوصل إلى أبرز المقترحات لمواجهة معوقات التنمية المهنية لأعضاء المجتمع المدرسي بمدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في ضوء معايير الجودة والاعتماد.

أهمية البحث

ترجع أهمية البحث الحالي إلى عدة أمور؛ منها:

١- أهمية موضوعه؛ حيث إن التنمية المهنية لأعضاء المجتمع المدرسي بمدارس التعليم الابتدائي على ضوء معايير الجودة والاعتماد تقع على رأس أولويات تطوير المجتمع المدرسي.

٢- التنظير لعملية التنمية المهنية، وتحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء المجتمع المدرسي في ضوء معايير الجودة والاعتماد، مما يمثل إضافة لمكتبة التربية في هذا المجال.

٣- ندرة البحوث والدراسات - على حد علم الباحث - التي تطرقت إلى عملية التنمية المهنية لأعضاء المجتمع المدرسي.

٤- اتساع قطاع المستفيدين من البحث ومنهم المعلمون، والقيادات التعليمية،

لضمان الجودة والاعتماد في التعليم، وقد تم الانتهاء من وضع الهيكل القانوني والتنظيمي والتنفيذي لها، وبدأت الهيئة في القيام بالعمل المنوط بها وهو معاونة المدارس في تحقيق الجودة والذي من خلاله يتم تهيئة المدارس للاعتماد التربوي من قبل الهيئة (قرار رئيس الجمهورية، رقم ٢٠٠٦، ٨٢)، ومن ثم نشأت فكرة البحث الحالي والذي أمكن صياغة مشكلته في التساؤل الرئيس التالي :

كيف يمكن مواجهة بعض معوقات التنمية المهنية لأعضاء المجتمع المدرسي بمدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في ضوء معايير الجودة والاعتماد؟ ويتفرع من هذا التساؤل الرئيس التساؤلات الفرعية التالية

١- ما الإطار المفهومي للتنمية المهنية لأعضاء المجتمع المدرسي ؟

٢- ما معوقات التنمية المهنية لأعضاء المجتمع المدرسي بمدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسي ؟

٣- ما أبرز المقترحات لمواجهة معوقات التنمية المهنية لأعضاء المجتمع المدرسي بمدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في ضوء معايير الجودة والاعتماد ؟

مصطلحات البحث

التنمية المهنية

ينظر البحث الحالي للتنمية المهنية على أنها مجموعة الجهود التنظيمية التي تهدف إلى تحسين قدرة أعضاء المجتمع المدرسي على أداء مُعين، أو القيام بدور مُحدد داخل المدرسة التي يعملون بها.

الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات العربية

١- دراسة مصطفى (٢٠١٢) بعنوان "آليات التنمية المهنية لمديري مدارس التعليم قبل الجامعي"

هدفت الدراسة إلى: التعرف على أسس ومتطلبات وأساليب التنمية المهنية لمديري المدارس، والوقوف على واقع التنمية المهنية لمديري مدارس التعليم الأساسي، والتوصل إلى آليات مقترحة بشأن تحقيق التنمية المهنية لمديري المدارس.

وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى: أن التدريب يلعب دوراً أساسياً في تحقيق التنمية المهنية لمديري المدارس، وأن الإعداد الجيد لبرامج التدريب يساعد المدير على اكتساب العديد من الكفايات المهنية، غياب التقنية المعلوماتية عن معظم برامج التدريب، غياب الكوادر البشرية المدربة

وحدات ضمان الجودة والتدريب والاعتماد، وكافة المسؤولين والإداريين، والمجتمع المدرسي بأثره والمجتمع الخارجي بأثره.

منهج البحث وأداته

استخدم البحث الحالي المنهج الوصفي، نظراً لملاءمته لطبيعة البحث الحالي و الذي تتضح خطواته من خلالاً لتتظير لعملية التنمية المهنية لأعضاء المجتمع المدرسي، ؛ كما يتضح استخدام المنهج الوصفي في الإطار الميداني؛ حيث تم إعداد أداة البحث وتقنيها وتطبيقها ثم معالجة البيانات إحصائياً بهدف الكشف عن المعوقات التي تحول دون تطبيق التنمية المهنية لأعضاء المجتمع المدرسي من وجهة نظر القيادات المدرسية والمعلمين والإداريين وصولاً إلى التصور المقترح، ولتحقيق بعض أهداف البحث، قام الباحث بتصميم استبانة مقدمة إلى بعض القيادات المدرسية والوكلاء والمُعلمين والإداريين بمدارس التعليم الابتدائي بمحافظة الدقهلية بهدف الوقوف على المعوقات التي تحول دون تحقيق التنمية المهنية لأعضاء المجتمع المدرسي وكيفية التغلب عليها في ضوء معايير الجودة والاعتماد

تحول دون تحقيق الأهداف المرجوة من التدريب، وأن مديري المدارس يعانون من كثرة المسؤوليات الواقعة عليهم والتي تعوقهم على القيام بعمليات الاطلاع المستمر والنمو الذاتي.

٢- دراسة غُنيْم (٢٠١٤) بعنوان "أدوار مديري المدارس في تطوير الثقافة التنظيمية للمعلمين"

هدفت الدراسة إلى: التعرف على مستوى أداء مديري المدارس لأدوارهم في تطوير الثقافة التنظيمية في المرحلة الابتدائية، والتعرف على بعض المشكلات التي تعوق القيام بالتطوير، وتحديد مفهوم الثقافة التنظيمية.

وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى: عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين أدوار مديري المدارس في مجال تطوير الثقافة التنظيمية بمحاورها، والمشكلات التي تعوقهم عن القيام بهذه الأدوار من وجهة نظر المديرين.

٣- دراسة العوضي (٢٠١٤)

بعنوان "نظام الإعداد التربوي التكاملي والتتابعي وعلاقته بالكفاءة المهنية لدى معلمي مرحلة التعليم الابتدائي والثانوي"

هدفت الدراسة إلى: دراسة العلاقة بين الإعداد التربوي والكفاءة المهنية لدى

معلمي مرحلة التعليم الابتدائي والثانوي، ومحاولة الوصول إلى التوصيات والنتائج التي يمكن عن طريقها تطوير إعداد المعلم.

وقد استخدمت الدراسة أدوات مقياس الكفاءة، واستبانة لأساليب الإحصائية- اختبار(ت) للفروق بين المتوسطات المستقلة، وتحليل التباين أحادي الاتجاه، وتحليل التباين ثنائي الاتجاه، والمقارنة المتعددة للمتوسطات.

وتوصلت الدراسة إلى: وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات معلمي المرحلة الابتدائية والثانوية ذات الإعداد (التتابعي- التكاملي) في (الأبعاد والدرجة الكلية للكفايات المهنية للمعلم) لصالح المعلمين ذات الإعداد التكاملي، ولا توجد فروق ذات دلالة بين المعلمين نتيجة التفاعل بين متغيري الإعداد (غير مؤهل تربوياً- تتابعي- تكاملي) والمرحلة (ابتدائي- ثانوي) في (الأبعاد والدرجة الكلية للكفايات المهنية للمعلم).

٤- دراسة محمد (٢٠١٦) بعنوان "تصور

مقترح لإعداد معلم العلوم الشرعية للمعاهد الأزهرية في ضوء الكفاءات التربوية"

هدفت الدراسة إلى: توضيح وتحديد أسباب الحاجة لاهتمام بإعداد معلمي العلوم

الشرعية في المعاهد الأزهرية، وتحديد الكفاءات اللازمة لمعلمي العلوم الشرعية، وعرض المشكلات التي تواجه أداء معلمي العلوم الشرعية، وعرض تصور مقترح لإعداد معلمي المواد الشرعية للمعاهد الشرعية.

واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى: تطوير التعليم الأزهرى يتم من خلال الإعداد التربوي، ونظام اختبار وإعداد وتدريب المواد يحتاج لمزيد من الجهد، والإعداد الجيد للمعلم يعتبر بمثابة إستراتيجية لمواجهة الأزمات والأفكار الشاذة والمنطرفة التي ظهرت في المجتمع الإسلامي مؤخراً، ويعمل على تنمية التفكير العلمي ومهارات التفكير الناقد والإبداعي والتعلم الذاتي، والمعلم يجب أن يتمتع بمجموعة من الكفاءات التكنولوجية، وضرورة الاهتمام بتدريس المقررات التربوية.

ثانياً: الدراسات الأجنبية

١- دراسة ستوليج (Stoulig, 2009)

بعنوان "نظام تقييم إعداد المعلم والمجلس القومي لاعتماد المعلمين"

هدفت الدراسة إلى: معرفة النظم لتقييم المعلم وطرق اعتماده، وقياس توقعات المنسقين لنظم التقييم، وقد وضعت دراسة

استقصائية الكترونية من قبل الباحث، وتحديد معايير المعلم للاعتماد.

وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى: يوجد طرق حديثة ومُستحدثة في جمع المعلومات ومعايير المعلم الجيد المُتميز، ونشر ثقافة الجودة.

٢- دراسة اكيبا والآخرين (Akiba&

And Others,2010) بعنوان

"إعداد المعلم للتنوع اختبارات في

معايير اعتماد برامج وشهادات المعلم

في واشنطن"

هدفت الدراسة إلى: توضيح الدور الهام لمؤسسات الدولة في إعداد معلم فعال ومُتنوع من خلال شهادات الاعتماد المهني للمعلمين ومن خلال برامج اعتماد المعلمين،

وقد اعتمدت الدراسة على تحليل مضمون لمعايير الدولة في منح شهادات اعتماد المعلمين، وكذلك برامج الاعتماد، وتمت الدراسة في خمسين ولاية، وذلك من أجل فهم نوع وخصائص مُتطلبات الاعتماد في جميع الولايات.

وتوصلت الدراسة إلى: أن الولايات تتنوعت في مستوياتها، وتتنوعت خصائص المُتطلبات بتنوع الولاية وأن هذه المُتطلبات

غامضة في معظم الولايات، وعددًا قليلاً من الولايات اتبعت منهج إعادة البناء الاجتماعي والذي يُركز على إعداد اعتماد المُعلم بما يُناسب المُتطلبات الاجتماعية للولاية.

٣- دراسة فولتر (Fuller, 2014)

بعنوان "أثر مجتمعات التعلم المهنية على المعلمين والطلاب في المدارس الابتدائية"

هدفت الدراسة إلى: بيان وفوائد وأثر تطبيق التعلم على تلاميذ المدارس الابتدائية من حيث التحصيل الأكاديمي والممارسات التي قام بها المعلمين خلال تطبيق مجتمعات التعلم كان لها أثر إيجابي في الناتج التعليمي والأدائي.

وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى: أن مجتمعات التعلم المهنية كان لها أثر إيجابي على تحصيل التلاميذ داخل صفوفهم، وكشفت الدراسة على أن التأثير الإيجابي يُعزى إلى التعاون المشترك بين المعلمين واشتراكهم في هدف واحد وهو تحسين مستوى الطلاب التعليمي.

من خلال ما تم عرضه من دراسات- عربية وأجنبية- يتضح أن هذه الدراسات أكدت على ضرورة التنمية المهنية للمعلمين والتلاميذ والمديرين، وضرورة التنمية المهنية للعاملين في التعليم، وقد تشابهت

الدراسة الحالية مع بعض الدراسات في المنهج والأداة، حيث استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي، واعتمدت على الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، ولكنها اختلفت عن تلك الدراسات في تناول بعض معوقات التنمية المهنية لأعضاء المجتمع المدرسي وكيفية مواجهتها في ضوء معايير الجودة والاعتماد.

وتمت معالجة البحث الحالي من خلال المحاور التالية:

المحور الأول: الإطار النظري

ويتضمن هذا الإطار التنظير لمفهوم للتنمية المهنية لأعضاء المجتمع المدرسي، وأهدافها وأساليبها، وفيما يلي عرض تفصيلي لهذه العناصر

(١) مفهوم التنمية المهنية

تنوعت التعريفات التي حاولت توضيح مفهوم التنمية المهنية، حيث عرفها Bubb (٢٠٠٥، ١٢) على أنها "مجموعة من الإجراءات وتحديد احتياجات الأفراد، وتخطيط البرامج الملائمة لتلك الاحتياجات، وتنفيذ هذه البرامج، ثم مراقبة أثرها على الأفراد، والتقييم الذاتي لمعرفة نواحي الضعف والقوة".

ويعرفها الدقح (٢٠٠٦، ٧٨) بأنها "عملية مقصودة تتسم بالتناسق ومُسايرة

بمستوى أدائهم على أفضل وجه، بما يفي باحتياجات المجتمع لمُساعدة الأفراد بالمؤسسات التعليمية على تحقيق معايير عالية التحسين والجودة".

وفي ضوء ما سبق فإن البحث

الحالي ينظر إلى التنمية المهنية على أنها:

مجموعة الجهود التنظيمية التي تهدف إلى تحسين قدرة أعضاء المجتمع المدرسي على أداء مُعين، أو القيام بدور مُحدد داخل المدرسة التي يعملون بها.

(٢) أهداف التنمية المهنية

تسعى التنمية المهنية إلى تزويد جميع العاملين في المنظومة التعليمية والمجتمع المدرسي بما فيهم من مدير(قائد) ومُعلم، ومُتعلّم، وإداري، وفني، والعمال ، ومندوبي الأمن كل العاملين والقائمين على منظومة التعليم سواء الخارجي أو الداخلي إلى تحقيق الأهداف الآتية: (رفاعي، ٢٠٠٨، ١٤؛ البلوشي، ٢٠١٠، ١١؛ الجوهري، ٢٠١٥، ٧٨).

١- تزويد العامل بالخبرات والمهارات والاتجاهات والقيم داخل المؤسسات ومساعدتهم على اكتساب الفاعلية، وجودة تقويم الأداء.

٢- تطوير في المعارف والاطلاع على كل جديد وإستراتيجية الاتصال الفعال

الاتجاهات العالمية المُعاصرة والمداخل الإدارية الحديثة تقوم بها وزارة التربية والتعليم أو غيرها من المؤسسات، ومن خلال مراكز أو وحدات مُتخصصة بحيث تقدم برامج تطويرية تسعى إلى تحقيق التنمية المهنية الشاملة والمستمرة بما يؤدي في النهاية إلى تحسين وتطوير أدائهم في وظائفهم الإدارية بكفاءة وفاعلية وتحسين جودة مُخرجات العملية التعليمية

ويذكر عبد الحليم (٢٠٠٨، ٢٨) أن

التنمية المهنية تُعني "تشاط يتسم بالاستمرارية ويركز على الفرد المعلم من أجل تحقيق تنمية في معارفه ومهاراته وقدراته الفنية لمقابلة احتياجاته في الوضع الراهن والمستقبلي في ضوء متطلبات عمل الفرد المعلم الحالية والمستقبلية لتطوير أداء المعلم مهنيًا وأخلاقياً في المؤسسة".

ويضيف رفاعي (٩، ٢٠٠٩)

أنها "عملية مُخططة وهادفة تزود العاملين بالمعارف والمعلومات الحديثة والاتجاهات والقيم والسلوكيات والمهارات التي تساعدهم على الانجاز، وتحقيق جودة الأداء والمنتج وبالتالي تحسين مستواهم الوظيفي والحياتي".

في حين يرى قاسم ومصطفى

(٢٠١٠، ٤١) أن التنمية المهنية بمفهومها الدقيق تُعني الاستمرارية والشمول يشترك فيها الأفراد طوعاً، لكي يتعلموا كيف يرتقون

١٠- مُساعدة المُعلمين المبتدئين الذين يحتاجون إلى مجموعة من الأنشطة المتطورة الخاصة برفع كفاءتهم المهنية والأخلاقية.

١١- تشجيع المعلمين على تطوير مدارسهم من خلال الوصول على معيار أداء مُتميز يعتمد على الجودة.

١٢- تفعيل مهارة إدارة الفصل ومهارة الاتصال بين المعلم والتلميذ.

١٣- تنمية إدارة الوقت والتكامل مع إدارة الأزمات واحترام قيمة العمل.

١٤- التدريب المهني النوعي والدراسات التجديدية لإطلاع على أحدث الأبحاث العلمية.

١٥- تنمية مهارات التعلم الذاتي والتقويم الذاتي والتعلم عن بُعد.

١٦- تطبيق النظم الحديثة للإصلاح المدرسي، وتطوير الإحساس بالمسئولية عن المدرسة.

من خلال العرض السابق لأهداف التنمية المهنية يتضح أنها تسعى إلى تحقيق التوازن والتكامل في شخصية جميع العاملين في المنظومة التعليمية والقائمين عليها بهدف الوصول إلى تحسين المنتج التعليمي من تدريب وإطلاع ومُسايرة العالم الحديث من تكنولوجيا وغيرها.

وسُبل المشاركة بين كل من إدارة المدرسة وأولياء الأمور وأفراد المجتمع المحلي وحلقة الاتصال بين المجتمع والمؤسسة التعليمية .

٣- ترفع مُستوى الكفاءة من خلال البرامج والأنشطة والوسائل والسياسات والممارسات، وبكل ما هو جديد في مجال تخصصه، وتنمية مهاراته الفنية والإدارية.

٤- التعرف على أحدث التطورات العالمية في الأبحاث العلمية.

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

٦- تحليل المشكلات التي يواجهها المعلم أثناء وقيامه بعمله والتعرف على الحلول السليمة.

٧- إعداد المديرين والمعلمين لتولي المناصب الإشرافية والإدارية.

٨- الحث على التطوير الذاتي للمديرين والمعلمين من خلال مشاركتهم في برامج التعليم الحديث.

٩- مُساعدة المديرين والمعلمين على تقويم أدائهم بشكل مُستمر من خلال الكشف على نقاط الضعف والتوصل لنقاط القوة

(٣) أساليب التنمية المهنية

تكمن أساليب التنمية المهنية لكل من مديري المدارس والمعلمين والإداريين والفنيين وهناك تدريب يتراوح ما بين المباشر وجهاً لوجه، والتعليم عن بُعد والتدريب أثناء الخدمة (مصطفى، ٢٠١٢، ١١٤)، وفيما يأتي بعض أساليب التنمية المهنية وأكثرها شيوعاً:

(أ) أساليب وطرق التنمية المهنية على مستوى المدرسة

تلعب أساليب وطرق التنمية المهنية على مستوى المدرسة من خلال الآتي: (Sonia, 2000, 80)

١- شبكة العمل ويتم من خلال:

أ- الاتصال بالخبراء والمستشارين في التعليم والاستفادة من خبراتهم التعليمية.

ب- مناقشة المشاكل بين مديري المدارس والمعلمين وجميع العاملين.

٢- المرشد: يُعرف بأنه الشخص الذي يتميز بالإبداع والابتكار في التفكير، ويُساعد المدير وغيره من المجتمع المدرسي بالاستفادة في نقل خبرته ويمدهم بالاستشارة والنصح، ويحدد الاحتياجات التدريبية ويشمل:

أ- توفير الوقت للمرشد للاستفادة من خبرته.

ب- تقييم الممارسات المهنية التي اكتسبها المديرون من أجل التحسين والتجويد.

٣- زيارة المدارس الأخرى: الهدف معرفة

ما يدور من حوله ويقارن بينه وبين الآخرين، ويمكن الاستفادة من خبرات المدارس الأخرى في التحسين المستمر والتطوير في المؤسسة.

٤- ملاحظة المعلمين: الهدف الرقابة

والمحاسبة وأهمية استخدام التقنيات الحديثة من كمبيوتر والطرق الجديدة التي تساعد على تطوير التعليم.

٥- المكتبة المدرسية: تساعد على الاطلاع

والمعرفة الحرة من كتب ودوريات والوسائط من الاسطوانات المضغوطة CD-ROM ، وتوفير شبكة الانترنت للحصول على كافة المعلومات كما إنها وسيلة للتدريب عن بُعد، والمكتبة الالكترونية.

(ب) أساليب وطرق التنمية المهنية على مستوى الفرد

وقد يستفيد من هذه الأساليب كل فرد قائم في المنظومة التعليمية سواء مدير أو مُعلم أو إداري أو فني أو عامل أي شخص يستطيع أن يدرّب نفسه ويستفيد من خلال: (مصطفى، ٢٠١٢، ١١٥).

١- مجموعة بحث العمل ومجموعة

الزملاء: ويتحقق من خبرة الزملاء والعاملين والمتفوقين وأصحاب الخبرات والمعارف والمهارات.

- ٢- الاطلاع الحُر: يعد وسيلة جيدة للمعرفة والتدريب المهني والاستفادة من الدول المتقدمة.
- ٣- شبكة الانترنت: حيث توفر كافة المعلومات وفي جميع المجالات.
- (ج) أساليب وطرق التنمية المهنية على مستوى المؤسسات التدريبية
- تشمل تدريب مُديري المدارس وأيضاً المعلمين ويتم ذلك قبل الخدمة أو أثناء الخدمة من خلال الآتي: (جمال الدين، ١٩٩٩، ٥١).
- ١- التعلم الذاتي: هو أسلوب تدريبي جديد له أثر فعال ويتم تدريبيه من الآتي:
- أ- التدريب عن بُعد: ويشمل إعداد وتصميم المواد التعليمية بدقة كبيرة ويحتاج إلى خبراء في إنتاج مختلف الوسائط التكنولوجية وعلم النفس وغيرهم من مخرجين ومنسقين ومحررين يعملون معاً بروح الفريق الجماعي
- ب- التدريب بمساعدة الحاسب الآلي: الهدف استفادة جميع العاملين ويتم من خلال استخدام برنامج مُعد على الكمبيوتر والبرامج المدمجة، والبرامج الجديدة.
- ٢- المناقشة: هي حوار ومناقشة يتم فيه تبادل الآراء والأفكار والمعرفة بين المتدربين و المدرب.
- ٣- المشاريع التربوية: هي وسيلة تتيح الفرصة لمدير الإدارة على التعاون والعمل الجماعي والاشتراك الفعال في التدريب، وحل المشكلات والتخطيط المنهج.
- ٤- دراسة الحالة: هي معرفة المشكلات المعروضة عليهم ويبدون فيها الرأي وتتكون من ثلاثة أشياء:
- أ-سؤال المتدرب ليحل مشكلة مُستقلة بذاتها.
- ب- تحديد المشكلة.
- ت- دراسة الحالة ومعرفة إجراءات الوقاية، والحل المناسب للمشكلة المطروحة.
- ٥- المحاضرة: تزداد انتشاراً، وتستخدم في جميع الإدارة التعليمية وتقدم بواسطة المُحاضر أو المُدرب وتحتاج إعداد جيداً وتلقى بأسلوب واضح
- ٦- الدراسات العليا: هي تحسن من مجال المعرفة والتدريب في مجال التربوي، وزيادة البحث العلمي.
- ٧- العصف الذهني: تحتاج عرض سريع للآراء والأفكار الذي يستطيع أن

يُحرر من الجمود ويشجعهم على المشاركة كما أن الآراء الغزيرة كفيلة بتغطية جميع جوانب الموضوع أو المشكلة التي أثارها المدرب، وتعرض أسئلة تستثير فكر المتدربين وتنمية مهاراتهم.

٨- الندوات والمؤتمرات: الهدف الحوار والبحث والمناقشة فيها حول موضوع أو مشكلة وتطرح الآراء والأفكار، ويتم في النهاية إلى عدة توصيات وقرارات تؤدي للتجديد والتغيير.

المحور الثاني: الإطار الميداني

يهدف إلى الوقوف على بعض معوقات التنمية المهنية لأعضاء المجتمع المدرسي بمدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، وكيفية مواجهتها وتحقيق ذلك قام الباحث بالآتي:

١- إعداد أداة البحث: والتي تمثلت في استبانة، ولقد مرت عملية بناء هذه الاستبانة بالخطوات الآتية:

■ الاطلاع على الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، وذلك بهدف صياغة محاور الاستبانة.

■ تكونت الاستبانة من محورين: الأول عن بعض معوقات التنمية المهنية لأعضاء المجتمع المدرسي بمدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسي،

والثاني سؤال مفتوح حول إبرز المقترحات لمواجهة تلك المعوقات، وكانت الإجابة على عبارات المحور الأول في صورة متدرجة وفق مقياس ليكرت الثلاثي (موافق بدرجة كبيرة - موافق بدرجة متوسطة - موافق بدرجة صغيرة)، .

■ تم عرض الاستبانة على السادة المحكمين من الخبراء والمتخصصين؛ وذلك للتحقق من مدى ملائمة الاستبانة للغرض الذي وضعت من أجله؛ ومدى وضوح عبارات الاستبانة وسلامة صياغتها، ومدى كفاية العبارات والإضافة إليها أو الحذف منها، وتمت مراعاة ملاحظات ومقترحات السادة المحكمين.

■ تم وضع الأداة في صورتها النهائية مكونة من محورين :

المحور الأول: معوقات التنمية المهنية لأعضاء المجتمع المدرسي بمدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسي " ويتكون من (٢٠)

المحور الثاني: "ما أهم المقترحات لمواجهة معوقات التنمية المهنية لأعضاء المجتمع المدرسي بمدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في ضوء معايير الجودة والاعتماد" عبارة عن سؤال واحد

ذو إجابة مفتوحة يعبر بها المستجيب عن رأيه بحرية.

وللتأكد من مدى صلاحية هذه الاستبانة للتطبيق ، تم حساب صدق الاتساق الداخلي بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة من عبارات المحور الأول والدرجة الكلية له، وجاءت جميع قيم معاملات الارتباط عالية ، حيث تراوحت (0.977^{**} - 0.520^{**})، وللتأكد من ثبات الأداة ، تم حساب معاملات الفا كرونباخ والتي تراوحت بين (0.988^{**} - 0.932^{**}) وهي قيم عالية

٢- عينة الدراسة

فيما يلي توزيع أفراد العينة توصيف عينة الدراسة وفقاً للوظيفة

جدول (١) توزيع أفراد العينة وفقاً للوظيفة

الوظيفة	ك	%
قيادة تعليمية	100	19.9
معلم	303	60.2
إداري	100	19.9
المجموع الكلي	503	100.0

٣- الأساليب الإحصائية

بناء على طبيعة البحث والأهداف التي سعى إلى تحقيقها، تم تحليل البيانات

باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) واستخراج النتائج وفقاً للأساليب الإحصائية التالية:

١- التكرارات والنسب المئوية:

٢- معامل ارتباط بيرسون: لحساب الاتساق الداخلي.

٣- معامل ألفا كرونباخ: لحساب الثبات لعبارات الاستبانة.

٤- تحليل التباين أحادي الاتجاه - One Way ANOVA.

٤- عرض وتحليل النتائج الخاصة بالمحور الأول من محاور الاستبانة: معوقات التنمية لأعضاء المجتمع المدرسي على ضوء معايير الجودة والاعتماد

لمعرفة رؤية عينة الدراسة وفقاً لمتغير الوظيفة (قيادة تعليمية - معلم - إداري) كل على حدة حول المعوقات التي تحول دون تحقيق التنمية لأعضاء المجتمع المدرسي على ضوء معايير الجودة والاعتماد، كانت استجابات أفراد العينة كما يوضحها الجدول الآتي

جدول (٢)
 استجابات هيئة الدراسة وفقاً لتغير الوظيفة (قيادة تعليمية - معلم - إداري) حول العوقات التي تحول دون تحقيق التنمية لأعضاء المجتمع المدرسي على ضوء معايير الجودة والاعتماد وكلمة (ك) ومستوى دلالتها والأهمية النسبية

رقم السؤال	الاجابات (١٠٠)	المعلمين (٣٠٣)												القيادات التعليمية (١٠٠)													
		تتحقق بدرجة				تتحقق بدرجة				تتحقق بدرجة				تتحقق بدرجة													
		صغيرة	متوسطة	كبيرة	لا غنى عن	صغيرة	متوسطة	كبيرة	لا غنى عن	صغيرة	متوسطة	كبيرة	لا غنى عن	صغيرة	متوسطة	كبيرة	لا غنى عن										
١٥		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
0.01	19.1	6	64.3	35.0	35	37.0	37	28.0	28	7	63.4	35.6	108	38.6	117	25.7	78	8	74	13.0	13	52.0	52	35.0	35	٧	
غير دالة	8.7	1	68.7	27.0	27	40.0	40	33.0	33	7	63.4	34.3	104	41.3	125	24.4	74	12	71	21.0	21	45.0	45	34.0	34	٧	
0.01	15.9	5	64.7	32.0	32	42.0	42	26.0	26	10	62.2	37.0	112	39.6	120	23.4	71	9	73.7	17.0	17	45.0	45	38.0	38	٣	
0.01	26.3	7	64	34.0	34	40.0	40	26.0	26	14	60	39.6	120	40.9	124	19.5	59	8	74	13.0	13	52.0	52	35.0	35	4	
0.01	22.3	9	63	35.0	35	41.0	41	24.0	24	11	61.4	36.3	110	43.2	131	20.5	62	7	74.3	13.0	13	51.0	51	36.0	36	٥	
0.01	22.0	9	63	35.0	35	41.0	41	24.0	24	10	62.2	35.0	106	43.6	132	21.5	65	4	75.3	14.0	14	46.0	46	40.0	40	٦	
0.01	21.1	14	59	44.0	44	35.0	35	21.0	21	12	61.1	36.0	109	44.9	136	19.1	58	11	71.3	16.0	16	54.0	54	30.0	30	٧	
0.01	25.84	11	62	37.0	37	40.0	40	23.0	23	13	60.5	37.0	112	44.6	135	18.5	56	6	74.7	15.0	15	46.0	46	39.0	39	٨	
0.01	61.3	5	64.7	32.0	32	42.0	42	26.0	26	15	58.6	38.0	115	48.2	146	13.9	42	1	79.7	11.0	11	39.0	39	50.0	50	٤	
0.01	41.2	2	65.7	31.0	31	41.0	41	28.0	28	16	57.6	40.6	123	45.9	139	13.5	41	7	74.3	19.0	19	39.0	39	42.0	42	١٠	
0.01	18.9	4	65	34.0	34	37.0	37	29.0	29	3	64.6	29.0	88	48.2	146	22.8	69	5	75	18.0	18	39.0	39	43.0	43	١١	
0.01	22.4	8	63.3	35.0	35	40.0	40	25.0	25	8	62.8	32.7	99	46.2	140	21.1	64	3	75.7	14.0	14	45.0	45	41.0	41	١٧	
0.01	25.9	13	61.3	38.0	38	40.0	40	22.0	22	4	64.5	31.0	94	44.6	135	24.4	74	2	77.3	11.0	11	46.0	46	43.0	43	١٣	
0.01	17.92	10	62.7	36.0	36	40.0	40	24.0	24	6	63.7	31.7	96	45.5	138	22.8	69	7	74.3	13.0	13	51.0	51	36.0	36	١٤	
0.01	15.6	7	64	35.0	35	38.0	38	27.0	27	8	62.8	32.3	98	46.9	142	20.8	63	10	73	19.0	19	43.0	43	38.0	38	١٥	
0.01	16.6	12	61.7	37.0	37	41.0	41	22.0	22	5	64.4	31.4	95	44.2	134	24.4	74	6	74.7	16.0	16	44.0	44	40.0	40	١٦	
غير دالة	6.8	9	63	36.0	36	39.0	39	25.0	25	1	65.7	31.0	94	40.9	124	26.1	85	11	71.3	20.0	20	46.0	46	34.0	34	١٧	
غير دالة	1.7	4	65	31.0	31	43.0	43	26.0	26	2	65.1	29.0	88	46.5	141	24.4	74	13	68	24.0	24	48.0	48	28.0	28	١٨	
غير دالة	3.7	3	65.3	31.0	31	42.0	42	27.0	27	6	63.7	29.7	90	49.5	150	20.8	63	15	62	31.0	31	52.0	52	17.0	17	١٩	
غير دالة	3.5	10	62.7	35.0	35	42.0	42	23.0	23	9	62.4	33.3	101	46.2	140	20.5	62	14	66.7	25.0	25	50.0	50	25.0	25	٢٠	

يتضح من الجدول السابق ما يأتي:

- أ- الفروق فيالرأي بين عينة الدراسة وفقاً لمتغير الوظيفة (قيادة تعليمية - معلم - إداري) في عبارات هذا المحور:
- جاءت استجابات عينة الدراسة حول المعوقات التي تحول دون تحقيق التنمية لأعضاء المجتمع المدرسي على ضوء معايير الجودة والاعتماد بأن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في العبارة (٩) لصالح البديل تتحقق بدرجة كبيرة لدى عينة القيادات التعليمية (النسبة المئوية الأعلى)، حيث جاءت قيمة (كا^٢ = ٦١,٣) دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١).
- جاءت استجابات عينة الدراسة حول المعوقات التي تحول دون تحقيق التنمية لأعضاء المجتمع المدرسي على ضوء معايير الجودة والاعتماد بأن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في العبارات لصالح البديل تتحقق بدرجة متوسطة لدى عينة القيادات التعليمية (النسبة المئوية الأعلى)، حيث جاءت قيم (كا^٢) دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١) وفي العبارات (١٠، ١١، ١٢، ١٥، ١٦) لصالح البديل تتحقق بدرجة متوسطة
- لدى عينة المعلمين (النسبة المئوية الأعلى) حيث جاءت قيم (كا^٢) دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١).
- جاءت استجابات عينة الدراسة حول المعوقات التي تحول دون تحقيق التنمية لأعضاء المجتمع المدرسي على ضوء معايير الجودة والاعتماد بأنه لا توجد فروقاً ذات دلالة إحصائية فيباقي العبارات، حيث جاءت قيم (كا^٢) غير دالة إحصائياً.
- ب- ترتيب العبارات من حيث الأهمية النسبية لها:
- ١- بالنسبة للقياداتالتعليمية:
- جاءت العبارة (٩) وهي (قلة تطوير المدير لذاته ومهاراته باستخدام الأساليب الحديثة). في المرتبة الأولى في ترتيب المعوقات التي تحول دون تحقيق التنمية لأعضاء المجتمع المدرسي على ضوء معايير الجودة والاعتماد، حيث بلغت الأهمية النسبية لها (٧٩,٧%)، ويُفسر الباحث ذلك لتعود المدير على الروتين واستخدام الأساليب القديمة، ولوجود قوانين ولوائح يتم اختيار القيادات على الأقدمية وليس على الكفاءة.

عشرة في ترتيب المعوقات التي تحول دون تحقيق التنمية لأعضاء المجتمع المدرسي على ضوء معايير الجودة والاعتماد، حيث بلغت الأهمية النسبية لها (٦٨%) .

- جاءت العبارة (٢٠) وهى (ضعف) **التمكن من المحتوى العلمي للبرنامج التدريبي** في المرتبة الرابعة عشرة (قبل الأخيرة) في ترتيب المعوقات التي تحول دون تحقيق التنمية لأعضاء المجتمع المدرسي على ضوء معايير الجودة والاعتماد، حيث بلغت الأهمية النسبية لها (٦٦,٧%)، وقد يرجع الباحث ذلك إلى ضعف اختيار الخبراء والقيادات التربوية، فلا بد يتم اختيارهم على الكفاءة والتميز .

- جاءت العبارة (١٩) وهى (ضعف تحديد **معايير لقياس جودة المدرسة**) في المرتبة الخامسة عشرة (الأخيرة) في ترتيب المعوقات التي تحول دون تحقيق التنمية لأعضاء المجتمع المدرسي على ضوء معايير الجودة والاعتماد، حيث بلغت الأهمية النسبية لها (٦٢%)، ويفسر الباحث ذلك لقلّة وضع معايير ومؤشرات واضحة لقياس جودة المدارس للقيادات التعليمية.

٢- بالنسبة للمعلمين:

- جاءت العبارة (١٣) وهى (ضعف **الأسلوب المستخدم في التدريب مع الأهداف التدريبية**) في المرتبة الثانية في ترتيب المعوقات التي تحول دون تحقيق التنمية لأعضاء المجتمع المدرسي على ضوء معايير الجودة والاعتماد، حيث بلغت الأهمية النسبية لها (٧٧,٣%)، وقد يرجع الباحث ذلك إلى ضعف الرؤية عند القيادات لتمردهم على التجديد والمُعاصرة ومواكبة كل حديث يواكب المتغيرات العالمية .

- جاءت العبارة (١٢) وهى (اشترك أكثر **من فئة من المتدربين (مُدير، مُعلم، أمين مكتبة، أخصائي،...)** في برنامج تدريب واحد) في المرتبة الثالثة في ترتيب المعوقات التي تحول دون تحقيق التنمية لأعضاء المجتمع المدرسي على ضوء معايير الجودة والاعتماد، حيث بلغت الأهمية النسبية لها (٧٥,٧%)، ويُفسر الباحث ذلك لضعف التخطيط الجيد للبرامج التدريبية، وقلّة الموضوعية والدقة في اختيار المتدربين، وقد يتم اختيار المتدربين بعشوائية.

- جاءت العبارة (١٨) وهى (شكالية **النظام المُتبع في التقويم (المُتدرب- المُدرّب- البرنامج)**) في المرتبة الثالثة

على استخدام التقنيات الحديثة من الأساليب العصرية، وربما لضعف العائد المادي للمعلمين.

- جاءت العبارة (٤) وهى (نقص التخطيط الجيد لبرامج التنمية المهنية) فى المرتبة الرابعة عشرة فى ترتيب المعوقات التي تحول دون تحقيق التنمية لأعضاء المجتمع المدرسي على ضوء معايير الجودة والاعتماد، حيث بلغت الأهمية النسبية لها (٦٠%)، وقد يرجع الباحث ذلك إلى لشعور المعلمين بنقص التخطيط الجيد لبرامج التنمية المهنية، وربما لقلّة وضع رؤية مُستقبلية واضحة.

- جاءت العبارة (٩) وهى (قلّة تطوير المدير لذاته ومهاراته باستخدام الأساليب الحديثة). فى المرتبة الخامسة عشرة (قبل الأخيرة) فى ترتيب المعوقات التي تحول دون تحقيق التنمية لأعضاء المجتمع المدرسي على ضوء معايير الجودة والاعتماد، حيث بلغت الأهمية النسبية لها (٥٨,٦%)، ويُفسر الباحث ذلك لقلّة الثقة فى نفس المُدير، ولخوف المدير من التقنية والتكنولوجية الجديدة.

- جاءت العبارة (١٠) وهى (وجود المجاملات أحياناً على حساب العمل

- جاءت العبارة (١٧) وهى (نقص الأجهزة التكنولوجية اللازمة لإتمام عملية التدريب والجودة) فى المرتبة الأولى فى ترتيب المعوقات التي تحول دون تحقيق التنمية لأعضاء المجتمع المدرسي على ضوء معايير الجودة والاعتماد، حيث بلغت الأهمية النسبية لها (٦٥,٧%)، ويفسر الباحث ذلك لضعف توافر الموارد المالية والمادية.

- جاءت العبارة (١٨) وهى (شكالية النظام المُتبع فى التقويم (المُتدرب- المُدرّب- البرنامج) فى المرتبة الثانية فى ترتيب المعوقات التي تحول دون تحقيق التنمية لأعضاء المجتمع المدرسي على ضوء معايير الجودة والاعتماد، حيث بلغت الأهمية النسبية لها (٦٥,١%)، وقد يرجع الباحث ذلك إلى ضعف التخطيط والرؤية عند تحديد البرامج التدريبية للمعلمين.

- جاءت العبارة (١١) وهى (قلّة الكوادر المؤهلة فى تحديد الاحتياجات التدريبية) فى المرتبة الثالثة فى ترتيب المعوقات التي تحول دون تحقيق التنمية لأعضاء المجتمع المدرسي على ضوء معايير الجودة والاعتماد، حيث بلغت الأهمية النسبية لها (٦٤,٦%)، ويُفسر الباحث ذلك لخوف وتراجع المعلمين

التربوي والتدريبي) في المرتبة السادسة عشرة (الأخيرة) في ترتيب المعوقات التي تحول دون تحقيق التنمية لأعضاء المجتمع المدرسي على ضوء معايير الجودة والاعتماد، حيث بلغت الأهمية النسبية لها (٥٧,٦%)، وقد يرجع الباحث ذلك إلى عدم الضمير، وتقديم المصالح الشخصية على مصلحة العمل بالنسبة للإداريين:

- جاءت العبارة (٢) وهي (عدم مواكبة التغيرات العصرية في التدريب والجودة) في المرتبة الأولى في ترتيب المعوقات التي تحول دون تحقيق التنمية لأعضاء المجتمع المدرسي على ضوء معايير الجودة والاعتماد، حيث بلغت الأهمية النسبية لها (٦٨,٧%)، وقد يرجع الباحث ذلك إلى وجود الإداريين والتحامهم بالعمل الإداري فيشعرون به أكثر من غيرهم، وربما لضعف مفهوم القيادات العليا للتغيرات ومواكبة التقدم العلمي الهائل لعالم التكنولوجيا، وربما لتمرد القيادات على الطرق الحديثة لقلة إجادتهم لها.

- جاءت العبارة (١٠) وهي (وجود المجاملات أحياناً على حساب العمل التربوي والتدريبي) في المرتبة الثانية في ترتيب المعوقات التي تحول دون

تحقيق التنمية لأعضاء المجتمع المدرسي على ضوء معايير الجودة والاعتماد، حيث بلغت الأهمية النسبية لها (٦٥,٧%)، وقد يرجع الباحث ذلك إلى ضعف الشعور بالمسئولية، وربما لقلة المتابعة والرقابة والمحاسبة على القيادات العليا، وربما لتفشي ظاهرة المحسوبية.

- جاءت العبارة (١٩) وهي (ضعف تحديد معايير لقياس جودة المدرسة) في المرتبة الثالثة في ترتيب المعوقات التي تحول دون تحقيق التنمية لأعضاء المجتمع المدرسي على ضوء معايير الجودة والاعتماد، حيث بلغت الأهمية النسبية لها (٦٥,٣%)، ويُفسر الباحث ذلك لضعف مؤشرات ومعايير التدريب، وربما لضعف اختيار الكوادر المؤهلة للجودة.

- جاءت العبارة (٨) وهي (كثرة الأعباء الإدارية والفنية الملقاة على عاتق مدير إدارة التدريب والجودة) في المرتبة الحادية عشرة في ترتيب المعوقات التي تحول دون تحقيق التنمية لأعضاء المجتمع المدرسي على ضوء معايير الجودة والاعتماد، حيث بلغت الأهمية النسبية لها (٦٢%)، ويُفسر الباحث ذلك لقصور في رؤية التخطيط والتطوير

والتجديد، فلا بد أن تكون مراكز التدريب والجودة مُستقلة بذاتها وموظفيها بعيداً عن عاتق المدير والمُعَلِّمين والإداريين بمعنى الاستقلال الكامل والتفرغ للتدريب والجودة.

- جاءت العبارة (١٦) وهي (غياب المحاسبية والشفافية في التدريب والجودة) المرتبة الثانية عشرة (قبل الأخيرة) في ترتيب المعوقات التي تحول دون تحقيق التنمية لأعضاء المجتمع المدرسي على ضوء معايير الجودة والاعتماد، حيث بلغت الأهمية النسبية لها (٦١,٧%)، وقد يرجع الباحث ذلك إلى لقصور في اختيار قيادات التدريب (المُدرِّبين)، وأيضاً قصور في اختيار القيادات العُلِّيا للتدريب والجودة وبرامج التدريب، وأيضاً لوجود المجاملات والتعامل مع الموظفين بمرجعية (أهل الثقة).

- جاءت العبارة (١٣) وهي (ضعف الأسلوب المُستخدم في التدريب مع الأهداف التدريبية) المرتبة الثالثة عشرة (الأخيرة) في ترتيب المعوقات التي تحول دون تحقيق التنمية لأعضاء المجتمع المدرسي على ضوء معايير الجودة والاعتماد، حيث بلغت الأهمية النسبية لها (٦١,٣%)، ويُفسر الباحث

ذلك لضعف في المنظومة التدريبية، وأيضاً قلة اهتمام بعض الخبراء التربويين في وضع مناهج التدريب للمُدرِّبين.

مما سبق يتضح للباحث من خلال عرض ترتيب المعوقات التي تحول دون تحقيق التنمية المهنية لأعضاء المجتمع المدرسي على ضوء معايير الجودة والاعتماد حسب أهميتها النسبية مجموعة من الأمور هي على النحو الآتي:

- يوجد اختلاف بين القيادات التعليمية والمُعَلِّمين والإداريين في ترتيبهم لوجود بعض المعوقات التي تحول دون تحقيق التنمية المهنية على ضوء معايير الجودة والاعتماد، ففي حين احتلت عبارة قلة تطوير المدير لذاته ومهاراته باستخدام الأساليب الحديثة في المرتبة الأولى بالنسبة للقيادات التعليمية، ويرجع ذلك إلى ما تراه القيادات التعليمية من أهمية التجديد لمهارات المُدير باستخدام التقنيات المُعاصرة، والأخذ بالعلم التكنولوجي الهائل، ومُساير مُتجددات العصر ومُواكبة كل جديد، ومُتابعة الأبحاث الجديدة في عالم التدريب والجودة والبرامج التدريبية، واحتلت عبارة نقص الأجهزة التكنولوجية اللازمة لإتمام عملية التدريب والجودة

الأساسي في ضوء معايير الجودة والاعتماد، أسفرت آرائهم عن مجموعة من المقترحات، ويعرض الباحث بعض هذه المقترحات مرتبة تنازلياً حسب تكراراتها على النحو الآتي:

- توافر قاعدة بيانات تُسهم في فعالية تخطيط التنمية المهنية للمجتمع المدرسي على ضوء معايير الجودة.
- يعتمد نظام التنمية المهنية لأعضاء المجتمع المدرسي على التدريب اللامركزية.
- الاهتمام بابتعاث أعضاء المجتمع المدرسي لتلقي برامج تدريبية متخصصة في الخارج.
- وضع إستراتيجية وسياسة خاصة بالتنمية المهنية للمعلمين.
- وضع رؤية وإستراتيجية بالبرامج التدريبية.
- تصميم برامج تدريبية وشراكة فاعلة مع الجامعات والمراكز التدريبية والجمعيات الأهلية.
- وضع آلية واضحة لتحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين بمدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.
- يُقدم للعاملين برامج توعية عن أهمية التدريب ورفع كفاءة العملية التعليمية.

المرتبة الأولى بالنسبة للمُعلمين، وربما قد يرجع ذلك إلى ما يراه المُعلمين من أهمية توافر الأجهزة التكنولوجية اللازمة لإتمام عملية التدريب والجودة، واحتلت عبارة عدم مُواكبة التغيرات العصرية في التدريب والجودة المرتبة الأولى بالنسب للإداريين، وربما يرجع ذلك إلى ما يراه الإداريين من أهمية التجديد والتطوير ومواكبة العصر من نهضة علمية تكنولوجية عظيمة، وربما يرجع لغياب رؤية مُستقبلية لتخطيط التدريب والجودة.

- يوجد شبه اتفاق بين المُعلمين والإداريين فيما يتعلق بالمعوقات، وربما قد يرجع ذلك لتقارب وجهات النظر والرؤية بينهم فيما يتعلق في بعض المعوقات التي تحول دون تحقيق التنمية المهنية على ضوء معايير الجودة والاعتماد.

نتائج المحور الثاني: مقترحات عينة البحث لمواجهة معوقات التنمية المهنية لأعضاء المجتمع المدرسي بمدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في ضوء معايير الجودة والاعتماد

باستقصاء آراء عينة البحث من خلال سؤال مفتوح حول مقترحاتهم لمواجهة معوقات التنمية المهنية لأعضاء المجتمع المدرسي بمدارس الحلقة الأولى من التعليم

- تُحدد الاحتياجات التدريبية بصورة دورية.
- وضع الإجراءات الملائمة لتنفيذ البرامج التي تُلبّي الاحتياجات التدريبية لكل فئة.
- تُشجع القيادة العاملين على التنمية المهنية المستدامة.
- يتم اختيار العاملين بدقة وكفاءة.
- تنوع البرامج التدريبية المُقدمة لأعضاء المجتمع المدرسي لتشمل المجال التربوي، والأخلاقي، والإداري، والتكنولوجي.
- اتساع الوقت المُخصص للبرامج التدريبية.
- توافر البيانات اللازمة لتحديد الاحتياجات التدريبية.
- ربط البرامج التدريبية بالواقع التعليمي.
- توافر أعداد المراكز المُخصصة للتدريب والجودة.
- توافر الموارد المالية والمادية.
- اختيار القيادات على الكفاءة والتميز.
- تُنظّم مواعيد التدريب مع وقت العمل بالمدرسة.
- نشر ثقافة التوعية بمفهوم التدريب والجودة.
- نشر ثقافة مفهوم الجودة الشاملة.
- نشر مفهوم إدارة الجودة الشاملة.
- توافر خدمة النت بقاعات التدريب.
- توافر الكفاءة المُتخصصة في التعامل مع التكنولوجيا.
- الاهتمام بالصيانة الدورية للأجهزة.
- المحافظة على جمال المدرسة.
- تنظيم دورات تدريبية تتعلق بالتدريب والجودة.
- رفع مكانة المُعلم معنوياً ومادياً.
- وجود سياسة واضحة ومُعلنة للحوافز تُساعد على إقبال العاملين على التدريب والجودة.
- تنوع الخدمات المُقدمة للعاملين، كالخدمات الصحية والاجتماعية والثقافية والأخلاقية.
- توافر برامج تدريبية ومنتقفة للمُعلمين الجُدد.
- الاهتمام بإجراءات السلامة الصحية والمهنية.
- الرقابة والمُحاسبة القوية على جميع العاملين.
- التقييم المُستمر للقيادات والعاملين في المدارس والبرامج التدريبية، والتدريب والجودة.
- التوعية بأهمية العمل الجماعي والتعاوني.

المراجع :

- ١- أحمد، وائل محمد سعد (٢٠٠٩). إعداد خريطة للبحث التربوي لمواجهة بعض مشكلات الواقع التعليمي بمحافظة الدقهلية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنصورة.
- ٢- البلوشي، علي إبراهيم مراد (٢٠١٠). تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية لأخصائيي التدريب في ضوء مدخل الكفايات بمملكة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القاهرة، معهد الدراسات التربوية.
- ٣- جمال الدين، نجوى (١٩٩٩). "التعلم من بُعد التجربة المصرية"، مجلة التربية والتعليم، المجلد الخامس، العدد (١٥) مارس.
- ٤- جمهورية مصر العربية (٢٠٠٨). الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، وثيقة معايير ضمان الجودة والاعتماد لمؤسسات التعليم قبل الجامعي، دليل ١، إبريل.
- ٥- الجوهري، حسن العزب عبد الحميد (٢٠١٥). الكفاءات التدريبية اللازمة لأعضاء وحدات التدريب والجودة في التعليم الأساسي، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنصورة.
- ٦- حسيني، صلاح الدين محمد (٢٠٠٨). التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام، مجلة مستقبل التربية العربية، مج ١٤، ع ٥٠.
- ٧- الدقح، سمير ناجي علي (٢٠٠٦). التنمية المهنية لمديري مكاتب التربية والتعليم في مديريات محافظة أب بالجمهورية اليمنية في ضوء المداخل الإدارية الحديثة، رسالة ماجستير غير منشورة، التربية بالمنصورة.
- ٨- رفاعي، عقيل محمود (٢٠٠٩). إدارة التنمية المهنية، دار الجامعة الجديدة.
- ٩- رئاسة الجمهورية (٢٠٠٦). قرار رئيس الجمهورية رقم (٨٢)، بإنشاء الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
- ١٠- عبد الحليم، طارق حسن (٢٠٠٨). التنمية المهنية للمعلمين في مصر على ضوء الخبرة اليابانية والأمريكية والإنجليزية، دار العلوم للنشر والتوزيع.
- ١١- عطية، عماد محمد (٢٠٠٦) تطوير منظومة تكوين المعلم في ضوء أدواره المستقبلية، مجلة كلية التربية بأسوان - جامعة جنوب الوادي، ع ٢٠.
- ١٢- عوض، عوض توفيق (٢٠٠١). "إعداد وتدريب المعلمين"، مجلة

- التربية والتعليم، العدد (٢١) - ٢٢ أكتوبر.
- ١٣- العوضي، رانيا شعبان حسن (٢٠١٤). نظام الإعداد التربوي التكاملي والتابعي وعلاقته بالكفاءة المهنية لدى معلمي مرحلة التعليم الابتدائي والثانوي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنصورة.
- ١٤- غنيم، غادة عبد الله (٢٠١٤). أدوار مديري المدارس في تطوير الثقافة التنظيمية للمعلمين دراسة ميدانية بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، المنوفية.
- ١٥- قاسم، مجدي ومصطفى، عبد الوهاب (٢٠١٠). التنمية المهنية الطريق إلى جودة التعليم، "ورقة عمل مقدمة إلى الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد"، الإصدار الأول يناير.
- ١٦- محمد، رزق محمد معوض (٢٠١٦). تصور مقترح لإعداد معلم العلوم الشرعية للمعاهد الأزهرية في ضوء الكفاءات التربوية، رسالة غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنصورة.
- ١٧- مصطفى، عزة جلال (٢٠١٢). آليات التنمية المهنية، المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- 18-Akiba (2010) Mistook Ant Others" **Preparing Teachersfor Diversity" Standers in the So States and Washington" Dcequity Excellenein Education.**
- 19-Bubb,S.(2005)**Helping Teachers errors Develop**, London: Sage Publication Company.
- 20-Fuller, Shannon.(2014).**The Impact Of Professional Learning Communities On Teachers and Students In and Students In an Alimentary School**, Doctoral Thesis In Education, Texas A& University- United States, Available On The Website: <http://dms.Tarmac.Eddo/Cam/ref/collection>.
- 21-Sonia, B, Managibt, G.W. (2000) **Progassinal**

**Council For Accreditation Of
Teacher Education
Accreditation** (Ph: Dissertation
The University Of Southern
Mississippi).

**Development in School
London: Rutledge Press.**
22-Stoulig (2009), Deborah Lynn
**Teacher Education
Preparation Assessment
System and the National**