



التنمية المهنية للمعلمين بمرحلة التعليم الأساسي في أثناء الخدمة بليبيا لمواكبة متغيرات العصر تصور مقترح

أ. نبيل بلعيد شرنبل*

الملخص

تعيش الدول المتقدمة والنامية علي السواء في السنوات الأخيرة الكثير من التغيرات التربوية التي تؤثر في عناصر المنظومة التعليمية، والتي من أهمها المعلم، حيث أصبح من الضروري تطوير التنمية المهنية للمعلم كونه يمثل ركناً مهماً في تطوير أي نظام تعليمي. فالتنمية المهنية عملية مستمرة وضرورية للمعلمين طوال حياتهم المهنية لتمكينهم من مواكبة التطورات والرفع من طاقاتهم الإنتاجية إلي حدها الأقصى.

لذا فإن التنمية المهنية للمعلم بليبيا تعد استكمالاً لإعداداته وتكوينه وضرورية لاستمرار فاعليته ونموه المهني بما يحقق التحسين المستمر لمستوى الأداء، والارتقاء بمهنة التعليم. عليه أصبح لزاماً على الدولة أن تهتم بالمعلم من خلال ما تقدمه من جهود لتنمية المعلمين مهنيًا وتدريبهم أثناء الخدمة من خلال برامج التدريب المباشر أو التدريب عن بعد باستخدام التكنولوجيا الحديثة، أو

* كلية التربية، جامعة مصراتة.

البعثات الخارجية، وبشكل مستمر.

وهذا ما هدفت إليه الدراسة من خلال الإجابة على أسئلة منها:

1. ما التغيرات العالمية والمحلية التي تستدعي الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلمين في مرحلة التعليم الأساسي أثناء الخدمة بليبيا بصورة مستمرة؟
2. ما أهم الاتجاهات العالمية المعاصرة في مجال التنمية المهنية للمعلمين؟
3. ما واقع التنمية المهنية للمعلمين بمرحلة التعليم الأساسي في ليبيا، مع وضع تصور مقترح يمكن أن يساهم في تحسين كفاءتهم المهنية؟

وقد تضمنت الدراسة عينة عددها (86) معلماً تم اختيارهم عشوائياً من مدارس التعليم الأساسي بمدينة مصراتة، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وذلك من أجل الوصول إلى نتائج أهمها: المعلمون المتدربون استطاعوا استخدام طرق تدريس جديدة بعد انتهاء البرنامج التدريبي ببرامج التنمية المهنية ساعدت المعلمين في معرفة جوانب الضعف في أدائهم والعمل علي تقويتها وتحسينها، إذ تفتقر البرامج الحالية إلي استخدام الأساليب المتطورة التي تواكب التقدم والتطور في هذا المجال مع قلة استخدام الوسائل التكنولوجية أثناء تنفيذ البرامج التدريبية.

مقدمة

إن معظم الدول النامية والمتقدمة تعيش علي السواء موجات متتالية من التغيرات التربوية التي تؤثر في المنظومة التعليمية -والتي من أهمها المعلم- حيث تتطلب التغيرات التكنولوجية المتسارعة والتطورات التي يشهدها القرن الحالي والتي طالت النظام التربوي بمدخلاته وعملياته ومخرجاته نواحيها عند التطور السريع في مجال المعلومات والمعارف والتكنولوجيا حتى أصبح من الضروري تطوير التنمية المهنية للمعلم كونه يمثل ركناً مهماً في تطوير أي نظام تعليمي ويتفق هذا التوجه مع الاتجاهات العالمية المعاصرة والتي تهدف إلي إحداث تغيرات أساسية في المنظومة التعليمية كماً وكيفاً وأداءً عن طريق التنمية المهنية للمعلمين الذين يعملون علي تحسين العملية التعليمية.

حيث يستمد التعليم أهميته من الغايات التي يسعى المجتمع للوصول إليها،

لذا ينبغي أن يكون التعليم تعبيراً وترجمة للاتجاهات التي يطمح إليها المجتمع، وهذا ما دعا الدول إلى الاهتمام بالتعليم حيث أصبح عملية استثمارية تسهم في تحقيق التنمية الشاملة، وذلك لأنه دعامة قوية لمساندة النظم العاملة في القطاعات الاقتصادية والثقافية والصحية والاجتماعية، إذ لا يمكن لهذه النظم أن تقوم بدورها مع التحولات الكبرى في تشكيل المجتمعات الحديثة إلا بفضل التعليم الذي يمنحها ما تتطلبه من مهارات متدربة وسلوكيات سوية بدونها يقف التمويل ويتجمد التطوير، هنا تكمن فلسفة التعليم وأهميته⁽¹⁾.

ويعد المعلم الدعامة الرئيسة في العملية التعليمية التي تُعدُّ من أهم عوامل بناء رأس المال البشري لتحقيق التنمية، ويؤدي التطور فيه إلى دفع عجلة النمو الاقتصادي والاجتماعي وتحسين مستويات المعيشة عن طريق زيادة دخول الأفراد وحفزهم على العمل والإنتاج، وتشجيع مهارات الإبداع والابتكار لديهم⁽²⁾ وبما أن الدور المتجدد للمعلم يجعل الحاجة إليه أكثر، والطلب عليه يزداد يوماً بعد يوم، لذا أصبحت العناية به علمياً ومهنياً أثناء الخدمة لا تقل أهمية عن العناية بإعداده قبل الخدمة حيث تتوقف قدرة النظام التعليمي وفاعليته على تنمية العلم مهنياً وتحسين أدائه ومستواه من خلال التدريب المستمر وتطوير برامج تدريبية باعتبارها الضمان المناسب لتحقيق التنمية المهنية وتكوين مفاهيم واضحة ومحددة لدى المعلمين حول أخلاقيات المهنة وفقاً لها وقيمها وأمانة النهوض بها واستراتيجيات وخطط تطورها⁽³⁾.

وبما أن جودة التعليم لا يمكن أن تتحقق إلا من خلال الارتقاء بمستوي المعلمين. لذا فإن نجاح مهنة التعليم في تحقيقها لأهدافها يتوقف على الإستراتيجية الفعالة لإعداد المعلم وتنمية بما يسهم في تحقيق الأهداف التعليمية

- 1- محمود مصطفى قمبر، تطوير التعليم العام بدولة قطر (إستراتيجيات وآليات)، ورقة عمل مقدمة إلى ندوة تطوير التعليم بدولة قطر، كلية التربية، جامعة قطر، أكتوبر، 1997، ص 12.
- 2- أحمد علي الحاج، التخطيط التربوي إطار لمدخل تنموي جديد، بيروت، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، 2000م، ص 118.
- 3- أحمد خليفة بوشرباك، تطوير برنامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة في التعليم العام بدولة قطر، رسالة دكتوراه، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة، 1999، ص 3.

المطلوبة منه بالكفاءة والفاعلية المنشودة⁽⁴⁾ وانطلاقاً من الدور الفاعل الذي يقوم به المعلم في العملية التعليمية فإن الدول علي اختلاف نظمها تولي التنمية المهنية للمعلم اهتماماً كبيراً، ففي الولايات المتحدة الأمريكية تتعدد المؤسسات المسؤولة عن التنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة وتتمثل في الإدارات التعليمية بالولايات وكليات التربية، والروابط المهنية، ومركز تنمية المعلمين.

وفي بريطانيا تقوم الجامعة المفتوحة وكليات التربية بتنظيم برامج التنمية للمعلم علي المستوي القومي والمحلي، وفي سويسرا قامت نقابات المعلمين بتأسيس مراكز لتنمية المعلمين بالتنسيق مع فروع النقابات بالمقاطعات، فالتنمية المهنية للمعلم ضرورة ملحة من خلالها يستطيع أن يعزز قيمته ويغير نظرة المجتمع إليه، ومن هذه الزاوية تعد التنمية المهنية ضرورة اجتماعية وقومية⁽⁵⁾ فإذا ما توافرت في أي مجتمع من المجتمعات جميع الإمكانيات التعليمية من مباني حديثة ومناهج متطورة، وتقنيات حديثة، وغيرها فإن جميعها تبقى وسائل غير فعالة من دون المعلم الكفء⁽⁶⁾.

وتهدف التنمية المهنية إلي تنمية الكفاءات التعليمية والتدريسية والتكنولوجية والتربوية للمعلمين، ورفع طاقاتهم الإنتاجية الحالية إلي حدها الأقصى ثم تأهيلهم لمواجهة ما يحدث من تطورات تربوية وعلمية في تخصصاتهم المختلفة، ويتم ذلك من خلال التخطيط العلمي، والتقويم المستمر. لذا فإن التنمية المهنية للمعلم بليبيا تُعدُّ استكمالاً لإعداده وتكوينه، وضرورية لاستمرار فاعليته ونموه المهني، حيث يجب العمل علي جعل التنمية

4- Yin Cheong Cheng and kwoktungtsui, total teacher effectiveness: new conception and improvement, international journal of educational management, the hongkongInstitute of education, 1996, p7.

5- أحمد ربيع عبد الحميد، التنمية المهنية أثناء الخدمة في التربية، مجلة كلية التربية، العدد (88)، جامعة الأزهر، القاهرة، فبراير 2000، ص ص 154-157.

6- تقرير اللجنة الدولية للتربية للقرن الحادي والعشرين: التعليم ذلك الكنز الكامن: تعريب: جابر عبد الحميد جابر، دار النهضة العربية، القاهرة، 1998م، ص ص 29-30.

المهنية عملية متصلة بما يحقق التحسين المستمر بمستوى أداء المعلم، والارتقاء بمهنة التعليم، وتطوير برامج التنمية المهنية بصفة مستمرة فقدرات ومهارات الأفراد في حاجة دائمة إلي الصقل والدعم المستمر بما يضمن تنمية مواهبهم وكفائتهم بإكسابهم معارف جديدة تمكنهم من النهوض بمهنتهم⁽⁷⁾.

ومن هنا يصبح من الضروري تطوير أداء المعلم الليبي من خلال تنميته مهنيًا، حيث أصبح لديه مهام جديدة تختلف عن تلك المهام التقليدية المتمثلة في نقل المعلومات، وتلقين الطلاب فعلي عكس ذلك يجب أن تكون مهمة المعلم تحويل المدرسة إلي مركز للتفكير، والتحليل، والتأمل من أجل مواجهة التحديات التي تواجه المجتمع الليبي، لذا أصبح لزاماً علي الدولة أن تهتم بالمعلم من خلال ما تقدمه من جهود لتنميته مهنيًا ورعايته ثقافيًا وتدريبه أثناء الخدمة من خلال التدريب المباشر والتدريب عن بعد باستخدام التكنولوجيا الحديثة وتدريبه من خلال البعثات إلي الخارج فتحسين مستوى أداء معلم التعليم الأساسي ورفع كفايته يصفه مستمرة وتنميته مهنيًا من خلال التنمية المستمرة أثناء الخدمة يعد ضرورة يتطلبها إصلاح شؤون التربية والتعليم.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

يعد تطوير وتحديث التعليم من أهم التحديات المعاصرة التي تواجه حاضر البلاد ومستقبلها ذلك أن التعليم يمثل القوة الدافعة لعملية التنمية الحقيقية الشاملة، فالتعليم في جوهره هو عملية صناعة المستقبل في أي بلد من البلدان⁽⁸⁾.

وتعتبر التنمية المهنية للمعلمين من القضايا المهمة التي ينبغي أن تشغل فكر الباحثين في مجال التربية والتعليم علي اعتبار أن المعلمين هم العامل الرئيس في نجاح العملية التعليمية، وتوجيه أداء المعلم أثناء الخدمة توجيهاً سليماً مستمراً

7- عبد القادر الصادق، حول تنسيق وتوحيد الجهود والتوجهات العربية في مجال التعليم التقني والمهني، ورقة عمل مقدمة من ليبيا إلي الاجتماع الإقليمي لخبراء التعليم التقني والمهني في الدول العربية، البحرين، 1994، ص 226.

8- وزارة التربية والتعليم، الجمهورية اليمنية، الإستراتيجية الوطنية لتطوير التعليم الأساسي في اليمن، من 2003-2015، ص 2.

وتنميته والاهتمام بنموه المهني ضماناً لنجاح العملية التعليمية⁽⁹⁾.

ودولة ليبيا تعد من البلدان التي حققت بعض الإنجازات في التعليم والتدريب حيث شهد قطاع التعليم توسعاً ملحوظاً في المراحل التعليمية خاصة مرحلة التعليم الأساسي الذي ترتب عليه زيادة الطلب على المعلمين⁽¹⁰⁾، فلقد تغلبت سياسة الكم على الكيف، الأمر الذي أدى إلى سد الحاجة في التعليم بإعداد الكثير من المعلمين الذين تنقصهم الخبرة والتأهيل، وتم تعيين عدد كثير منهم من قبل أمانة التعليم (سابقاً) معلمين في مرحلة التعليم الأساسي رغم تباين مستويات أدائهم، فلقد وجد أن هناك زيادة بنسبة 25% في عدد المعلمين في مراحل التعليم العام (قبل الجامعي) عام 2000م ويقابلها نحو 15% من العجز الكيفي في نوعية المعلمين⁽¹¹⁾، وتتجلى أبعاد هذه المشكلة من حيث إن الزيادة في أعداد المعلمين لا تعني بالضرورة أنه بإمكانهم جميعاً ممارسة مهنة التدريس بفاعلية، وأدائها بشكل جيد، إذ يوجد حوالي 72% من المعلمين الذين اعتبرتهم أمانة التعليم مؤهلين تأهيلاً غير كافٍ لأنهم يحملون إجازة التدريس العامة نظام سنتين وخمس سنوات، ودبلوم المعلمين القديم، فهناك حوالي 35000 معلم غير مؤهلين تربوياً⁽¹²⁾، مما يترتب عليه ضرورة وجود نظام تدريبي متطور وفق المستجدات والمتغيرات الحديثة في المجال التربوي.

ولقد أثبتت بعض الدراسات أن التنمية المهنية للمعلمين بمرحلة التعليم الأساسي بليبيا تعاني من قصور واضح في تدريب المعلمين أثناء الخدمة، بسبب

9- محمد الأصمعي محروس، أبعاد التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي بين النظرية والممارسة، مجلة البحث التربوي، المجلد الأول، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، يناير، 2002، ص 73.

10- أمانة التعليم العام، تقرير سنوي لأعمال الأمانة العامة للتعليم العام وأهم إنجازاتها، طرابلس، ليبيا، 1997، ص 3.

11- الهيئة الوطنية للمعلومات والتوثيق، ليبيا تقرير التنمية البشرية، طرابلس، ليبيا، 2006، ص 125-127.

12- المجلس التخطيطي الوطني للجنة الشعبية العامة للتعليم، التقسيم العام والتحديات مقارنة بأهم المؤشرات ببعض الدول في العالم، طرابلس، ليبيا، سبتمبر، 2007، ص 13 - 14.

ضعف كفاءة المعلمين وقلة استفادة الملتحقين بالدورات التدريبية وبما يقدم لهم⁽¹³⁾، كما انتقد بعض الخبراء الخطة التدريبية للمركز العام لتدريب المعلمين بليبيا؛ وذلك لأنها لا تعتمد علي تحليل علمي للاحتياجات التدريبية للمعلمين، وكذلك أن معظم الدورات التي أجريت حتى عام 2009م كانت تقام علي أساس تحقيق أغراض محدودة ولا تقام بطريقة نظامية، كما تعاني من نقص الموارد للمتدربين والمدرسين ونقص في هيئة التدريس المؤهلة والدائمة التابعة للمركز، وأن عملية اختيار المدرسين تتم بطريقة عشوائية، وكذلك اقتصار أساليب تنفيذ البرامج التدريبية علي الأساليب النظرية دون العملية أو التطبيقية، وأيضاً قلة الإعداد الجيد لدورات المدرسين وغياب الاهتمام بالدورات التدريبية لقادة التربية، وإهمال إعداد المناهج والبرامج التدريبية وجدولتها زمنياً حسب المستويات التعليمية التدريبية، كذلك ضعف الاهتمام بإعداد خطة تدريبية للسنوات القادمة والذي يتطلب مشاركة الجهات المختصة للقطاع وذلك بتحديد احتياجاتهم من التدريب وتقديم مقترحاتهم⁽¹⁴⁾.

وبناء علي ما سبق طرحه من مشكلات وعوائق تحول دون استفادة المعلمين من الدورات التدريبية يمكن طرح الأسئلة الآتية:

1. ما التغيرات العالمية والمحلية التي تستدعي الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلمين في مرحلة التعليم الأساسي أثناء الخدمة بليبيا بصورة مستمرة؟
2. ما أهم الاتجاهات العالمية المعاصرة في مجال التنمية المهنية للمعلمين؟
3. ما واقع التنمية المهنية للمعلمين بمرحلة التعليم الأساسي في ليبيا، مع وضع تصور مقترح يمكن أن يسهم في تحسين كفاءتهم المهنية؟

أهداف الدراسة

- تحديد المتغيرات العالمية والمحلية وأثرها علي التنمية المهنية للمعلمين.

- 13- مصباح جمعة بلحاج، الاحتياجات التدريبية لمدراء مدارس التعليم الأساسي بالجمهورية الليبية، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة الإسكندرية، 1997، ص 45.
- 14- رانيز هامبيل، مشروع تحسين جودة التعليم الأساسي، والثانوي التخصصي في الجماهيرية، المؤسسة الألمانية بالتعاون الفني G+Z خدمات دولية، طرابلس، ليبيا، 2008، ص 28.

- إلقاء الضوء علي أهم الاتجاهات العالمية في مجال التنمية المهنية للمعلمين.
- رصد وتحليل واقع التنمية المهنية للمعلمين في ليبيا.
- التوصل إلي تصور مقترح لتطوير التنمية المهنية لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي في ليبيا.

أهمية الدراسة

- تتبع أهمية الدراسة من عدة اعتبارات أهمها:
- ضرورة إحداث تنمية مهنية للمعلمين للرفع من مستواهم الأكاديمي والمهني حتى يتمكنوا من مواكبة المتغيرات العالمية والمحلية.
- إن هذه الدراسة تتناول موضوعا مهماً؛ حيث إنّ تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين يسهم في رفع كفاءتهم وفعاليتهم العلمية والتعليمية في ليبيا.

حدود الدراسة

تقتصر الدراسة علي الحدود التالية:

- أ. حدود موضوعية تتمثل في:
 - تأثير المتغيرات العالمية والمحلية علي العملية التعليمية ومتطلباتها من التنمية المهنية للمعلم.
 - فلسفة التنمية المهنية وأهدافها ومداخلها وأساليبها وأهم الاتجاهات المعاصرة لمواكبة المتغيرات الحديثة.
- ب. حدود بشرية:
 - تشمل معلمي الحلقة الأولى والثانية من مرحلة التعليم الأساسي بمدارس مدينة مصراتة.
- ج. حدود مكانية:
 - تم تطبيق أداة الدراسة الميدانية في مدارس التعليم الأساسي بمدينة مصراتة بليبيا.
- د. حدود زمانية:

- تم تطبيق الدراسة الميدانية في الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي 2014.

منهج الدراسة وأدواتها

تعتمد الدراسة علي المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم علي جمع البيانات عن الظاهرة وتحليلها وتفسيرها لاستخلاص دلالتها، حيث تتطلب الدراسة جمع البيانات المتوافرة عن التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة في ليبيا وتحليلها بالإضافة إلي ما يتوافر من أدبيات في مجال التنمية المهنية استخدمت الدراسة الأداة التالية:

- الاستبانة للتعرف علي واقع التنمية المهنية لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي وأهم المعوقات التي تواجهها ومقترحات تطويرها.
- توجيه الاستبانة إلي معلمي مرحلة التعليم الأساسي بمدينة مصراتة.

مصطلحات الدراسة

التنمية المهنية Professional Development

يعرفها البعض بأنها « كل خبرات التعليم التي يزود بها المتعلمون من أجل إحداث تغير في السلوك يؤدي إلي تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية، لذا فإنها عملية مستمرة ومنظمة وهادفة للانتقال بالعاملين إلي مستوى أفضل بشرط أن يتوفر لديهم القدرة والرغبة»⁽¹⁵⁾.

كما تعرف بأنها عمليات مؤسسية تهدف لتغير التدريس ليكون أكثر كفاءة وفعالية في مقابلة حاجات المدرسة وحاجات المعلمين أنفسهم⁽¹⁶⁾

تعريف التنمية المهنية إجرائياً في هذه الدراسة علي أنها: عملية مستمرة منظمة تتضمن جميع الجهود المبذولة لتزويد معلمي مرحلة التعليم الأساسي

15- موقع جامعة حلوان، تعريف التنمية المهنية -<http://www.vgse.nelwan.wdu.eg> 9-2012

16- محمد بشير حامد، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، دراسة مقارنة، عالم الكتب، القاهرة، 2004، ص 23.

بالمعارف والمفاهيم والقيم وأساليب وطرائق تدريس لتطوير أدائهم، بحيث تجعلهم قادرين علي التعامل مع المتطلبات التربوية والتعليمية والاجتماعية الحديثة في المدارس وعلي الارتقاء بالمهنة والتعلم الذاتي.

التعليم الأساسي

يعرف بأنه: القاعدة الأساسية، والعريضة لتعليم جميع الناشئة من سن السادسة حتى الخامسة عشرة ويهدف إلي تزويد التلاميذ بالقدر الضروري من القيم، وأنماط السلوك والمعارف والخبرات والمهارات العملية، وهو مفتوح القنوات علي مراحل التعليم التالية بجميع النواحي النظرية والعملية، ويربط حياة الطلاب بواقع بيئاتهم المتنوعة، ويوثق العلاقة بين ما يدرسه في المدرسة وما يتوفر لهم في البيئة⁽¹⁷⁾

وتعرف إجرائياً بأنه: تعليم إلزامي مدة الدراسة به تسع سنوات ويتكون من شقين الشق الأول ويشمل الصف الأول حتى الصف السادس، أما الشق الثاني فيشمل الصف السابع حتى الصف التاسع ويلتحق به التلاميذ الذين أتموا الست سنوات من العمر.

الدراسات السابقة

توصلت الباحثة إلي بعض الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة للاستفادة منها في دراستها وسوف يتم عرضها حسب الترتيب الزمني من الأقدم إلي الأحدث في الدراسات العربية ثم الأجنبية علي النحو التالي:

أولاً: الدراسات العربية

1. دراسة نجاح حسن (2001) بعنوان: (التنمية المهنية لمعلم التعليم الثانوي في مصر)⁽¹⁸⁾

17- التعليم في ليبيا، مجلة العرب، طرابلس، ليبيا، يناير، 2008، ص 6.

18- نجاح رحومة حسن، التنمية المهنية لمعلم التعليم الثانوي (تصور مقترح) رسالة دكتوراه، كلية البنات، جامعة عين شمس، 2001م.

هدفت الدراسة إلي التعرف علي واقع التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي في مصر وأهم المشكلات والمعوقات التي تواجه المعلمين والاحتياجات التدريبية اللازمة بغية تقديم تصور مقترح يساهم في تطوير عملية التنمية المهنية، وسعيًا لتحقيق هذا الهدف تم تطبيق الاستبانة علي عينة عشوائية من المعلمين في ثلاث محافظات في القاهرة.

وقد توصلت الدراسة إلي عدة نتائج أهمها:

- أ. ضعف وتدني دور الموجه في مساعدة المعلمين علي النمو المهني.
- ب. وضعف أهمية الاجتماعات المدرسية، الضعف في مساعدة المعلمين علي التفكير المبدع وإيجاد التعامل مع الأجهزة والمعدات وتدريب المعلم علي تعليم نفسه بنفسه والقدرة علي التقويم الذاتي وتحديد الاحتياجات وعرض مشكلات البيئة المحيطة ودور المعلم تجاهها.
- ج. العمل علي الارتقاء بالمستوي المادي لمعلم الثانوي لمواكبة التطورات العلمية والإدارية وغيرها عالمياً ومحلياً من خلال التخطيط الشامل لعمليات التدريب والتنمية المهنية.

2. دراسة أمة الله دحانا (2008) بعنوان: (تطوير نظام التنمية المهنية لمعلم مرحلة التعليم الأساسي باليمن)⁽¹⁹⁾

هدفت الدراسة إلي رصد الواقع الفعلي لنظام التنمية المهنية لمعلم مرحلة التعليم الأساسي في اليمن والكشف عن العوامل التي تعوق تحقيق أهداف النظام الحالي للتنمية المهنية للمعلمين والتوصل إلي بعض المقترحات التي يمكن أن تفيد في تطوير نظام التنمية المهنية للمعلمين، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة ستة محاور أساسية هي:

- أ. نتائج خاصة بمعوقات التنمية المهنية للمعلمين، وخاصة بالأساليب والوسائل المستخدمة في التنمية المهنية للمعلمين.

19- أمة الله دحانا لمسهلي، تطوير نظام التنمية المهنية لمعلم مرحلة التعليم الأساسي في اليمن، معهد البحوث والدراسات العربية، القاهرة، 2008م.

- ب. نتائج خاصة بالتقويم (البرامج - المدرب - المتدرب)، وخاصة بأساليب تحديد احتياجات التنمية المهنية للمعلمين.
- ج. نتائج خاصة بأهداف نظام التنمية المهنية، وخاصة بمقترحات تطوير نظام التنمية المهنية.

3. **دراسة صلاح الدين محمد (2008)** بعنوان: (التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي)⁽²⁰⁾

هدفت الدراسة إلى الوقوف على مفهوم التنمية المهنية وأهميتها للمعلم، وواقع التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية في مصر، أهم المعوقات والمشكلات التي تحول دون تنمية المعلم مهنيًا ورصد وتحليل المتغيرات العالمية وتأثيرها على التنمية المهنية للمعلمين، واستخدم الباحث المنهج الوصفي. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أ. لا توجد رؤية واضحة لبرامج التنمية المهنية، وضعف مساهمة برامج التنمية المهنية للمتغيرات العالمية والمعاصرة، وضعف الاستفادة من خبرات الدول المتقدمة.
- ب. تركيز البرامج التدريبية على الجانب النظري دون الاهتمام بالجانب الفني والتقني.
- ج. الوسائل المستخدمة في تلك البرامج التدريبية تقليدية ولا تتناسب مع متغيرات العصر الحديث.

4. **دراسة أحمد أسعد (2010)** بعنوان: تصور مقترح لتطوير دور معلمي المرحلة الثانوية لمواجهة تحديات العولمة بمحافظة غزة⁽²¹⁾

20- صلاح الدين محمد حسين، التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي، مجلة مستقبل التربية العربية، المجلد الرابع عشر، العدد (50)، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، إبريل، 2008، ص ص 399-448.

21- أحمد أسعد محمد شewan، تصور مقترح لتطوير دور معلمي المرحلة الثانوية لمواجهة تحديات العولمة بمحافظة غزة، رسالة دكتوراة، غير منشورة، كلية البنات، جامعة عين شمس، 2010.

هدفت الدراسة إلى رصد ملامح أدوار معلمي المرحلة الثانوية في محافظات غزة بفلسطين، والكشف عن أهم التحديات العالمية والمحلية التي تفرضها العولمة علي المجتمعات العربية، وتعرض للأدوار المستقبلية لمعلم المرحلة الثانوية في محافظات غزة بفلسطين في مواجهة تحديات العولمة، واستخدام الباحث المنهج الوصفي إلي جانب استخدام أسلوب التحليل الفلسفي.

ومن أهم التوصيات التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

- أ. مواكبة وملاحقة التطورات المعرفية والتقنية والتكنولوجية من خلال الدورات المؤهلة لجميع معلمي المرحلة الثانوية بكافة تخصصاتهم.
- ب. إعطاء معلم المرحلة الثانوية الحرية في اختيار المراجع والمصادر التي يراها الأفضل لمادته وطلابه.
- ج. أن يعمل المعلم علي تنمية روح الإبداع لدى الطلاب وتشجيع القدرات والإمكانات الإبداعية والابتكارية من خلال استخدامه للوسائل التكنولوجية وتقنياتها بما يؤدي إلي خلق جيل جديد قادر علي التعامل مع معطيات العصر (عصر التكنولوجيا، وثورة المعلومات).

ثانياً: الدراسات الأجنبية

1. دراسة روبن Robyn (2002) بعنوان: التنمية المهنية للمدارس الشاملة⁽²²⁾.

هدفت الدراسة إلي تقديم نموذج إبداعي للتنمية المهنية للمعلمين يمزج بين إعادة تعلم المدرسة وتعلم الفرد، وقد تبين بأن العاملين في المدارس، الفعالة في كوينزلاند ملتزمون بابتكار وتطوير مناخ يفضي إلي تطبيق سياسات تعلم الطلبة وتطبيق مبادئ القيادة والقيام بالتنمية المهنية للمعلمين الطويلة المدى. وقد بينت مراجعة عمليات تعلم المعلمين وجود عدم رضا عن برامج التنمية المهنية، حيث يرغب المعلمون بأشكال مناسبة وقابلة للتطبيق، أكثر من رغبتهم بأن تكون دقيقة. وقد توصلت الدراسة إلى:

22- Robyn Robinson and Suzanne Carington. professional development for inclusive schooling, The international Journal of educational Management, Australia, 2002, p239-247.

أن تعلم المعلم ضروري وأساسي لتطوير المدرسة، وإذا كانت التنمية المهنية للمعلم حقيقية وفعالة ولها أثر واضح علي فكر المعلم وسلوكه فإنها -أي التنمية المهنية للمعلم- يجب أن تهتم بتنمية المدرسة مع اهتمامها بتنمية المعلم، كما أن برامج التنمية تكون فعالة أكثر كلما كانت مرتبطة بالعمل الفعلي للمعلمين.

2. دراسة مورون Marion (2005) بعنوان: (خصائص معلمي المدارس العامة - أنشطة التنمية المهنية)⁽²³⁾

هدفت الدراسة من خلال قيام مجموعة من الباحثين في الولايات المتحدة الأمريكية بجمع بياناتهم من المدارس في العام الدراسي 2000م ومن مسح وظيفي، وهم يرون أن المعلمين يتوقع منهم المساهمة بشكل منتظم في نشاطات التنمية المهنية التي تتجه إلي مساعدة المعلمين في تعلم أساليب وطرق تدريس جديدة، وقد حدد عدد من مظاهر التنمية المهنية التي ترتبط بالتغير في معارف المعلم وممارسته التربوية منها: التركيز علي المحتوى وعلي طرق التدريس، الاستمرار من حيث عدد ساعات التدريب، المشاركة الجماعية للمعلمين. وتوصلت الدراسة إلي نتائج أهمها:

أن جميع البرامج ركزت علي محتوى المنهج كما ركزت علي طرق التدريس، وكان أقل من نصف معلمي المدارس العامة قد شارك في أكثر من ثماني ساعات في برامج التنمية المهنية، وأن حوالي ثلاثة أرباع المعلمين استفادوا من فرص المشاركة التعاونية، وكان المعلمون الأقل خبرة من بينهم أقلهم تعاوناً.

3. دراسة ريتشارد أورفر (2008) بعنوان: تأثير منحة مُموّلة فيدرالياً علي برامج التنمية المهنية للمعلمين وأهمية برامج التكنولوجيا⁽²⁴⁾.

23- Marion Scotchmer, Daniel J. McGrath, and Ellion Coder, Characteristics of Public School teacher Professional development- Activities: 2000, formatted By: Carol Rohr. issue Brief, NCES, August 2005, pp1-3.

24- Richard over Bavghand Reviling Lu, the Lmpact Of a Fund ed Grant on a

هدفت الدراسة إلى البحث في تأثير برامج التنمية المهنية الذي تم تمويله بمنحة فدرالية لمعرفة اهتمامات المشاركين في دمج التكنولوجيا بالتدريس داخل المنهج ومعرفة الاختلافات في مستويات الاهتمام، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أ. ضرورة دمج تكنولوجيا التعليم في التدريس داخل المنهج المدرسي.
- ب. لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين النوع (ذكر وأنثى) والمستوى الدراسي (الدرجة العلمية الأولى - والدراسات العليا) في أهمية تدريب وتنمية المعلمين مهنيًا باستخدام التكنولوجيا المختلفة.

4. **دراسة كوك Cook (2009)** بعنوان: (دعم التنمية المهنية للمعلمين من خلال المناقشات علي الإنترنت)⁽²⁵⁾

هدفت الدراسة إلى استكشاف القيمة المحتملة للمناقشات علي الإنترنت بين المعلمين كأداة للتنمية المهنية، وقد ضم المشاركون في الدراسة مجموعة من معلمي الرياضيات المخضرمين، وذلك باستخدام تقنيات تحليل المحتوى.

وقد أظهرت الدراسة نتائج أهمها:

- أن هناك فاعلية في المنتديات التي أنشئت للمعلمين علي شبكة الإنترنت من أجل التطوير المهني.
- أن المعلمين المشاركين كانوا قادرين علي الربط بين النظرية والممارسة عن طريق التواصل بين الأطراف المشاركة في الدراسة، وقد تم تفعيل قضايا

Professional Development Program: Teachers, Stages of concern Toward Technology Integration, Journal of computing in teacher Education, Vol. (25) No (2), 2008, P P 45-55.

25- Cook, Joseph, Denise Peker. Support Professional Development for Teachers Through Discussions on Internet, A case Study of A Group of Teachers Journal of APA Professional Development, November, 2009, AD.

خاصة بالمعلمين عبر المناقشات على شبكة الإنترنت والتي مثلت دعماً كبيراً للتنمية المهنية.

التعليق علي الدراسات السابقة

بعد عرض الدراسات السابقة وتحليلها يمكن استخلاص ما يلي:

- تتشابه معظم الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في التأكيد علي أهمية التنمية المهنية للمعلمين في مرحلة التعليم الأساسي والعمل علي رفع مستوى أدائهم المهني وتطوير كفاءة العاملين بالمؤسسات التعليمية، كدراسة أمة الله (2008) ودراسة مورن (2005) ودراسة روبن (2002).
- تختلف بعض الدراسات مع الدراسة الحالية في تناولها للمرحلة التعليمية حيث تناولت دراسة نجاح (2001) ودراسة أحمد أسعد (2010) ودراسة صلاح الدين (2008) معلمي المرحلة الثانوية، وتناولت دراسة كل من ريتشارد (2008) وكوك (2009) ضرورة دمج تكنولوجيا التعليم في التدريس واكتشاف القيمة المحتملة لمناقشات المعلمين عبر الانترنت.
- اتفقت معظم الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلمين بما أنها ضرورة ملحة، وأن التدريب أثناء الخدمة يعتبر أحد أهم مداخل التنمية المهنية.
- اعتمدت معظم الدراسات علي المنهج الوصفي.
- أفادت الباحثة من الدراسات السابقة في توجيه بحثها والتعرف علي الاتجاهات العالمية في مجال التنمية المهنية، وتوصلت إلى أن معظم النتائج التي خرجت بها الدراسات السابقة تؤكد علي أهمية التنمية المهنية لمعلم مرحلة التعليم الأساسي.

الإطار النظري: التحديات العالمية والمحلية وانعكاسها علي نظام

التنمية المهنية ودواعي تطويره

يسود العالم اليوم العديد من التحديات في مجال العلم، إذ أدت تلك

التحولات إلى التأثير علي حياة الإنسان والمجتمعات علي اختلاف طبائعها ونظمها، حيث تشهد المجتمعات حالياً تحولات اقتصادية واجتماعية وتكنولوجية وسياسية من نوع جديد فالتحولات والتغيرات السريعة المتلاحقة عالمياً وضعت المؤسسات والأنظمة التعليمية في مختلف بلدان العالم أمام تحديات جديدة، ومسئوليات عديدة، في طليعتها كيفية بناء قدرات الأفراد والمجتمعات علي العيش في سريع التغيرات تحدد فيه المنافسة بين الثقافات والتقدم الاقتصادي، وعالمياً تعتمد مقومات البقاء فيه علي القدرة علي المشاركة الفعالة في أنشطته وعلاقاته علي إدارة الشعوب وإبداعات عقول أبنائها إذ يعتبر التعليم الميدان الرئيسي الذي يمكن من خلال مجابهة تلك التحولات والتحديات المعاصرة⁽²⁶⁾.

أولاً: التحديات العالمية، ومن أهمها

1. العولمة

تعتبر العولمة دخول الثورة المعلوماتية والتكنولوجية طوراً جديداً من التطور الحضاري ليصبح فيه مصير الإنسانية موحداً، فهي تهدف إلى خدمة البشرية وإشاعة القيم الإنسانية في عالمها، وحماية هذه القيم من إهدارها حتى ولو كان من قبل الدول، كما أنها تتميز بأنها لا تقف عند حد، وتكون هذه العملية من قوي فاعلة متمثلة في أفراد ومؤسسات عاملة بأشكال أو صيغ متشابهة من الممارسات والسلوك وبشكل مترابط⁽²⁷⁾.

وما التطورات التكنولوجية، والاقتصادية، والسياسية والمساهمة علي انتشار الممارسات، إلا مظاهر لعملية العولمة وتطوراتها، وهذا ما يعطي للعولمة ديناميكية الحركة والانتشار، وتخطي الحدود للتفاعل مع التغيرات التي تذيب الحدود بين المجتمعات، حيث أصبح الوعي بتحديات العولمة أمراً لازماً لجميع أفراد المجتمع، ويكون أكثر إلزاماً للمعلم، إذ تعد المدرسة من أكثر المؤسسات

26- عمرو محيي الدين، المحاور الأساسية لاقتصاديات التنمية وظاهرة العولمة، دار الجامعة، القاهرة 2003م، ص 30.

27- حامد عمار، تنمية التعليم ضروري لمواجهة العولمة، القاهرة، دار جهاد للطباعة والنشر، 1999م ص 68.

المجتمعية التي تعد الأفراد لمواجهة التغيرات التي يتعرض لها المجتمع في ظل العولمة، ومحاولة ترجمتها لدى الطلاب علي شكل أنماط سلوكية عملية⁽²⁸⁾.

مما سبق تتضح أهمية تطوير نظام التنمية المهنية للمعلمين، لأنه يتطلب من المعلم في هذا العصر أن يكون ذا طبيعة خاصة لمواجهة العولمة الدولية وإذابة دورها، وذلك لتأكيد دور المؤسسة التي يعمل بها للحفاظ علي طبعها القومي، من خلال التطوير الذي يخضع لها المعلمون بإدخال التكنولوجيا عند تنفيذها، ودرس كل ما هو مستحدث وجديد، سواء في المجال التخصصي أو المجال التربوي.

2. الثورة التكنولوجية والمعلوماتية

أ. التطبيقات التكنولوجية: إن الثورة العلمية التكنولوجية تمثل أبرز المتغيرات العالمية التي تؤثر وسيظل تأثيرها فاعلاً مستقبلاً علي الكثير من أوجه الحياة، فهي ثورة تعتمد علي العقل البشري، والإلكترونيات الدقيقة، وعلي الكمبيوتر، والذكاء وتوليد المعلومات حول كل شئون الحياة⁽²⁹⁾.

يمكن تحديد مجالات التكنولوجيا في المجالات الرئيسية وهي⁽³⁰⁾:

- التكنولوجيا الحيوية: وهي من أهم مجالات التقدم الحديث، فهي تقدم علي أساس فهم أداء المكونات البيولوجية بالمخلوقات، وتطور التكنولوجيا المجهرية الدقيقة.
- إحلال المواد: زاد الطلب علي العلوم والتطبيقات التكنولوجية نظراً لتوفير احتياجات التسليح وغزو الفضاء وحماية البيئة، والبحث عن مواد كفيلة بترشيد استخدام الطاقة.

28- محمد إبراهيم المنوفي، التعليم المصري وتحديات العولمة، مجلة التربية المعاصرة، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، العدد 46، 1999م، ص 178.

29- دينا علي حامد، الاعتماد المهني للمعلم في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007م، ص 80.

30- محمد علي الأمير، في تدريب معلمي التعليم الابتدائي والإعدادي في دولة قطر في ضوء المتغيرات الجديدة، مجلة التربية، تصدر عن اللجنة الوطنية القطرية للتربية والثقافة والعلوم، 2003م، ص 110.

قد أدت هذه الثورة التكنولوجية، والتي تميزت بالاعتماد المتزايد علي المعرفة في جميع المجالات، إلي أن أصبحت قدرة أي دولة تتمثل في رصيدها المعرفي، إذ أصبح علي التعليم مسؤولية إعداد أفراد قادرين علي مواكبة التغيير والتطورات، أي مثقفين تكنولوجيا لديهم القدرة علي التعامل مع أجهزة الحاسوب المتطورة والإنترنت والبريد الإلكتروني، حيث يتحول دور المعلم من ملقن للمعلومات إلي موجه ومرشد لكيفية البحث عنها، وهذا يتطلب فهم المفاهيم الجديدة التي ظهرت نتيجة لثورة التكنولوجيا والأثر العميق لها.

ب. ثورة المعلوماتية والانفجار المعرفي: إذ يتسم العصر الحالي بالانفجار المعرفي، وانتشار نظم الاتصالات، والاستعمال المتزايد للحاسوب الأمر الذي جعل العالم قرية كونية إلكترونية، ويعتبر توظيف التقنية والإنترنت في التعليم وتدريب المعلمين من أهم مؤشرات تحول المجتمع إلي مجتمع معلوماتي؛ لأن ذلك سيسهم في زيادة كفاءة المعلمين، وبالتالي زيادة فاعلية النظام التعليمي، فمواكبة التطورات المتلاحقة في تقنيات المعلومات والتعامل معها بكفاءة ومرونة من أهم التحديات التي تواجه المعلم العربي⁽³¹⁾.

ثانياً: التحديات المحلية

1. **التحديات الديموغرافية:** في ظل الرقعة الجغرافية الشاسعة المترامية الأطراف، والتي تقدر بنحو (2) مليون كيلومتر مربع وهي مساحة ليبيا مع حجم سكان صغير نسبياً، فإن التوزيع السكاني متناثر ويشكل تجمعات سكانية صغيرة ومتباعدة عن بعضها البعض أوجبت علي المسؤولين في قطاع التعليم توصيل الخدمات التعليمية إلي كل السكان، وألقى هذا بثقل كبير علي كاهل المشرفين والمعلمين لبعد هذه المناطق وانعزالها، الأمر الذي أدى إلي قلة وندرة الزيارات الميدانية لتلك المدارس المتواجدة في المناطق البعيدة، وهذه العوامل الديموغرافية والسكانية تضع النظام التعليمي أمام تحديات كبيرة

31- سعاد هاشم، الإشراف الفني في التعليم الابتدائي بين الواقع والممكن في ليبيا، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة طنطا، 1998م، ص 84.

لإيجاد حلول مناسبة للتغلب علي المشكلات من خلال توفير تعليم مناسب يغطي جميع مناطق البلاد⁽³²⁾.

2. **التحديات السياسية:** ليبيا تعد من الدول التي تعيش مرحلة تحول وتغيير سياسي، وذلك أعطى تطوير النظام التعليمي والتدريسي أولوية مطلقة كي ينسجم مع مبادئ الدولة، مع التأكيد علي عالمية المعرفة وحق الانتفاع بها وفق المصالح الوطنية والقومية. وبما أن هناك علاقة وثيقة بين التربية والتعليم، وبين النظام السياسي في المجتمع، إذ تصبح هذه العلاقة أكثر ضرورة في المجتمع الديمقراطي مثل المجتمع الليبي؛ إذ إن جوهر النظام الديمقراطي يكمن في المشاركة الجماعية واحترام ذاتية الفرد، وهو نظام يقوم علي القاعدة الكبرى من أفراد المجتمع⁽³³⁾.

3. **التحديات الاقتصادية:** يوجد ارتباط وثيق بين التعليم والعوامل الاقتصادية بالمجتمع؛ لأنه يحدد إنتاجية الأفراد عن طريق ما يكتسبه من خبرات وقدرات، ولأنه ستكون الأولوية لمن لديه مهارة وقدرة على اكتساب المعارف الحديثة، ومن هنا تقع على المعلم مسئولية دعوة الطلاب لترشيد الاستهلاك والإنفاق، والتأكيد علي اتباع أسلوب التخطيط العلمي في كل سبل الحياة. حيث إن بناء اقتصاد سليم ليس مجرد مشكلة اقتصادية فحسب، بل هو أيضاً مشكلة بشرية؛ لأن التنمية الاقتصادية في حاجة ماسة إلي الطاقات الخلاقة والعقول المدبرة، وبما أن نظام التعليم يتأثر بدرجة كبيرة بالعوامل الاقتصادية السائدة في المجتمع، حيث تختلف وتنوع أنماط ومستويات التعليم في البلاد المختلفة تبعاً لطبيعة الظروف الاقتصادية التي تمر بها البلاد⁽³⁴⁾.

32- علي الشريف، حول الاطلاع التربوي من خلال الواقع والرؤية المستقبلية للأوضاع الاقتصادية للمجتمع، تقرير مقدم إلي الجمعية الاستشارية لتخطيط التعليم، طرابلس، ليبيا، 1995م، ص2.

33- علي الهادي الحوات، تطوير التعليم في السنوات 94/96، التقرير الوطني للبيبا، المقدم إلى مؤتمر التربية الدولي، الدورة 45، جنيف 1997م، ص 8.

34- إيزيس إدوارد عبد الملك، العمالة العائدة وآثارها الاقتصادية وإمكانية استيعابها، دراسة

4. **التحديات التعليمية:** يواجه النظام التعليمي في ليبيا تحديات ومشكلات مختلفة تفرضها طبيعة العصر الذي يتصف بالمعلوماتية، وعصر الانفجار المعرفي، والتكنولوجي، وعصر الثورة العلمية، والتكنولوجية وغيرها من المسميات، ولمواجهة هذه التحديات والمشكلات لا بد أن يتصف النظام بالفاعلية والمرونة والوظيفية والمعاصرة، وأن يمتلك القدرة علي التطوير والتجديد باستمرار لمواكبة التغيرات السياسية والاجتماعية والتقنية⁽³⁵⁾.

حيث يواجه نظام التعليم في ليبيا بعض التحديات التي تنعكس علي النظام التعليمي منها:

- إعداد المعلم الكفء، حيث يعاني نظام التعليم من نقص كمي ونوعي من المعلمين والمدرسين وأعضاء هيئة التدريس في المراحل الدراسية المختلفة.
- وجود نسبة تقارب 80 % من عدد المعلمين المؤهلين تأهيلاً متوسطاً أو من خرجي الثانويات التخصصية الأمر الذي يتطلب إعادة تأهيلهم بما يمكنهم من الأداء الجيد.
- بالرغم من صرف مبالغ مالية -تمثل نسبة عالية من ميزانية التعليم- علي شراء وتوطين المعدات والتجهيزات المكملة للعملية التعليمية، إلا أن بعض المؤسسات لازلت تعاني من نقص في ذلك.
- تزايد أعداد الملتحقين بالتعليم العالي دون حاجة سوق العمل إليهم، الأمر الذي أدى إلي زيادة عدد الجامعات، وبالتالي إرهاق ميزانية وزارة التربية و التعليم في الدولة.

ثالثاً: دواعي تطوير نظام التنمية المهنية للمعلمين

ومن أهم دواعي ومبررات التنمية المهنية للمعلمين⁽³⁶⁾:

تحليلية، كلية التجارة، بنها، جامعة الزقازيق، 2001م، ص253.

35- سعاد هاشم، مرجع سابق.

36- مجموعة التربويين بمؤتمر المعلمين بمدينة بنغازي، أولويات احتياجات مدرّس مرحلة

العمل علي تنمية وتطوير المعلمين لمواجهة مقتضيات العصر

في عصر العولمة أصبح علي التربية في مجتمعنا أن تضع إستراتيجية واضحة المعالم لإعداد الأفراد ليستطيعوا التكيف مع التحديات، وتعمل علي تسليحهم بلغة العصر، وآليات التقدم، ومهارات التكنولوجيا المتقدمة للوصول إلي حلول علمية للمشاكل التي يتعين عليهم أن يواجهوها في مستقبل لم تتحدد بعد معالمه، وكل ذلك يقتضي تدريباً مختلفاً يعتمد علي الانفتاح، وتنوعاً في الخبرات والقدرات، وتقبل كل ما يستجد في تأهيل المعلمين الذي يستمر معهم مدي الحياة.

التدريب وسيلة لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين

يهدف التدريب إلى تجديد معارف ومهارات واتجاهات المعلمين بشكل مستمر لتأهيلهم للقيام بمهامهم، ويشكل التدريب عنصراً هاماً في أية عملية إنمائية بقصد رفع مستوى المعلمين، وسبل النمو المهني، والحصول علي مزيد من الخبرات، وبالتالي رفع إنتاجية التعليم الذي هو ركيزة الجوانب الأخرى للتنمية المهنية التي غاية التدريب، لذا فمن الضروري أن تتضمن البرامج التدريبية الحديثة كل جديد في طرق التدريب ووسائل تكنولوجيا التعليم.

رابعاً: الاتجاهات العالمية في مجال التنمية المهنية للمعلمين

1. الاتجاه القائم علي تنمية المعلم داخل المدرسة: إن التدريب داخل المدرسة بدأت برامجه تقدم داخل المدارس في منتصف السبعينات في الولايات المتحدة الأمريكية، وكندا والمملكة المتحدة وأستراليا ونيوزيلندا، باعتباره مفهوماً جديداً وإستراتيجية لتدريب المعلمين أثناء الخدمة.

وقد ارتبط ظهور برامج التدريب داخل المدرسة بحركات الإصلاح التعليمي وإعادة تشكيل المدرسة وبأيدولوجية التطور المهني للمدارس في البلدان التي أخذت

الإلزام في التدريب، بحث ميداني مقدم بمؤتمر الجبل الأخضر، بنغازي، ليبيا، 2006م، ص35.

به⁽³⁷⁾ ولقد جاءت حركات إعادة تشكيل المدرسة، والتطوير المهني لها كرد فعل للتأثير المحدود الذي نتج عن حركات الإصلاح والتجديد في المناهج وطرق التدريس، والتي لم تأت بالتأثير والتغيير المتوقع في المدارس والتلاميذ. ومن ثم بدأ التفكير في ضرورة تخطي حدود الفصل الدراسي والمنهج. ويقوم على فكرة أساسها أن المدرسة قادرة على تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين خاصة إذا توفرت للمدرسة المصادر والدعم الكافي لتقويم بالتدريب، ففي الدول الكبرى والمتقدمة توجد سياسة قومية لتنفيذ تلك البرامج، بينما يترك المحتوى والتنظيم في يد المدرس، كما هو الحال في إنجلترا ويرجع ذلك إلى نظرة تلك الدول إلى المعلم على أنه متخصص في مهنته، ومستقل وقادر على تحديد احتياجاته وبالتالي قادر على إحداث التطوير من خلال برامج التدريب داخل المدرسة، في حين أن الدول النامية من حيث موضوعات التدريب محدودة ومحددة بطرق وأساليب التدريس، ولإنتاج الفرص الحقيقية للمعلم للمشاركة في تصميم تلك البرامج، فهي برامج معدة مسبقاً، ويرجع ذلك لوضع المعلم في تلك المجتمعات، حيث مازال المعلمون يجاهدون للحصول على اعتراف بالمهنة عن طريق منظماتهم، وما زالت النظرة السائدة لهم أنهم موظفون عليهم اتباع السياسات القومية⁽³⁸⁾.

2. الاتجاه القائم علي التدريب من بعد: ويعد أحد الاتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلم أثناء لخدمة كما أنه مطلباً ضرورياً لاستكمال أوجه النقص أو العجز التي تواجه نظم التعليم والتدريب التقليدية ومع الطلب المتزايد للبرامج التجديدية بسبب التكنولوجيا والتغيرات المستحدثة والجديدة في مجال التعليم⁽³⁹⁾ حيث تلعب تكنولوجيا التعليم دوراً مهماً في مجال

37- إبراهيم يوجيف: تدريب المعلمين أثناء الخدمة داخل المدارس وفي الدول النامية والدول الصناعية من منظور مقارن، مستقبلات المجلد، 27، العدد (1) مارس، 1997، ص 154

38- إبراهيم يوجيف، مرجع سابق.

39- كمال حسن بيومي: سياسات إعداد وتدريب المعلمين من بعد في سريلانكا واندونيسيا وإمكانية التطبيق في مصر، المؤتمر القومي لتطوير إعداد المعلم وتدريبه ورعايته، ج 3، القاهرة، 1996، ص 662.

التعليم بصفة عامة وإعداد وتدريب المعلمين بصفة خاصة، إذ يعتبر التعليم من بعد أحد تكنولوجيات التعليم التي حدثت ثورة تعليمية في نظم التعليم لأنه يقوم على استخدام عدة وسائط تعليمية متكاملة فيما بينهما، كالمهارات المطبوعة وأشرطة التسجيل السمعية والاتصال عبر الأقمار الصناعية ومن أهمها:

التلفزيون التعليمي - التليفون التعليمي - التدريب بالمراسلة

ويتميز التدريب من بعد أنه يمكن أن يستوعب أعداداً كبيرة من المعلمين في وقت واحد دون أن يكون هناك أدنى تمييز ضد هؤلاء الذين يعيشون في الأماكن البعيدة والنائية، كما يعمل على وصول الخدمة التدريبية للمعلم في مكان إقامته، وفي الوقت الذي يناسبه، وبه يمكن تخطي الزمان والمكان فضلاً على أن هذا النوع من التدريب يغير من اتجاهات الدارسين تجاه المهنة، بحيث يؤدي إلى زيادة الكفاءة المهنية، ونمو الرضا النفسي عن العمل.

إذ هناك العديد من النماذج المختلفة لاستخدام التدريب من بعد في التنمية المهنية للمعلمين وخاصة التدريب أثناء الخدمة حيث تقدم جامعة (أيرثا Aberta) في البرتغال برامج التدريب من بعد للمعلمين أثناء الخدمة، والذين مر عليهم ست سنوات بالتدريس، وذلك باستخدام الوسائط التكنولوجية عند تقديم البرامج مثل الكمبيوتر، والفيديو، والتليفون، والمواد القرائية، والراديو، والبرامج التليفزيونية، ونظم التقويم الذاتي وذلك لتوظيف التعلم بما يحقق المتدربين بالتغذية الراجعة لهم في نفس الوقت، وعليه نجد أن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من أكثر المتغيرات التي كان لها انعكاساتها على التنمية المهنية للمعلمين من خلال المجال التدريبي الأمر الذي أدّى إلى ظهور صيغ جديدة للتدريب من بعد منها: التدريب الافتراضي - التدريب المباشر - التدريب بالوسائط المتعددة

التعليم الأساسي في ليبيا

1. وفق تصورات النظام التعليمي في ليبيا يعرف التعليم الأساسي بأنه « القاعدة الأساسية والعريضة لتعليم جميع الناشئة من سن السادسة حتى سن الخامسة

عشرة، ويهدف إلى تزويد التلاميذ بالقدر الضروري من القيم وأنماط السلوك والمعارف، والخبرات والمهارات العلمية، حيث يكون التعليم إلزامياً ومجانياً في ليبيا، حيث أساس التعليم عن طريق فتح مسارات تعليمية لمراحل متتالية، وأنه يجمع كلا من الميادين النظرية والعملية، وهو يربط بين حياة التلاميذ والبيئة المحيطة بهم، وتنميتها بما يعود عليهم وعلى الآخرين بالفائدة»⁽⁴⁰⁾.

2. فلسفة التعليم الأساسي: تتمحور فلسفة مرحلة التعليم الأساسي حول⁽⁴¹⁾:
- الدين الإسلامي هو المصدر الوحيد للتشريع (عقيدة، وشرعية للمجتمع).
 - الإرث الثقافي والحضاري للمجتمع الليبي كحافز للتطوير الفكري والحضاري داخل المجتمع.
 - التعليم، وهو خير أداة لتكوين الشخصية، وتنمية المواهب والميول، للرفع من مستوى معيشة الأفراد، ونشر الوعي لديهم.
 - أن التعليم هو أداة التنمية بالمجتمع ليتمكن من مواجهة مشكلاته بنجاح، وإشباع احتياجاته وتثبيت خطاه نحو التقدم الحضاري.
 - التعليم هو الأداة الفعالة لإعداد القوى البشرية الضرورية لتحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

3. أهداف مرحلة التعليم الأساسي:

- تعتبر ليبيا من الدول الرائدة في تعميم التعليم الأساسي محققة بذلك جملة من الأهداف تتمثل فيما يلي:
- توفير الحد الأدنى والضروري من المعارف والمفاهيم، وتهيئة المناخ الملائم لاكتساب المهارات والاتجاهات اللازمة للمواطنة الصالحة كي يستطيع التلميذ تحمل مسؤولياته الكاملة في مرحلة النضج.
 - تنشيط القدرات الابتكارية لدى المتعلمين عن طريق استثمار ميولهم نحو اللعب في مجالات عمل ونشاط مثمر طبقاً لنمو قدراتهم الجسمية

40- Libyan National Report on Education for All The Regional 2000, in Cairo 24/27/2001.

41- قرار رقم (63) لسنة 2006م بشأن تنظيم اللجنة الشعبية للتعليم، مادة (10).

- والعقلية⁽⁴²⁾.
- ترسيخ إيمان التلاميذ بقوميتهم العربية، وعقيدتهم الإسلامية، وقيمهم الحضارية.
- الجمع بين الدراسة النظرية والتطبيقية في إطار واحد متكامل، على أن يتم تقديم التعليم الفني والمهني العام في مرحلة يكون التلميذ فيها قد اكتسب قدرًا كافيًا من مهارات القراءة والكتابة⁽⁴³⁾.

سادسًا: معلمو مرحلة التعليم الأساسي

المعلمون في مرحلة التعليم الأساسي هم الذين تم تعيينهم للقيام بالتدريس في مرحلة أعلى من مرحلة (رياض الأطفال) داخل المدارس، حيث تم تأهيلهم داخل كليات إعداد المعلمين، وكليات التربية لمدة لا تقل عن أربع سنوات وفق تخصصات تربوية مختلفة يمارسون بعدها مهنة التدريس وفقًا لقواعد ومعايير تحددها اللجنة الشعبية العامة للتعليم العام في المؤسسات التعليمية الحكومية بليبيا⁽⁴⁴⁾.

لذا فإن النجاح في مهنة التدريس يتطلب من المعلم في ليبيا إدراك بعض المسؤوليات والقيام ببعض المهام، منها⁽⁴⁵⁾:

1. أن يكون المعلم ملماً بالمواقف الفلسفية التي تؤكد الأدوار المتنوعة للمدرسة، ومدرِّكًا لمهامها.
2. أن يكون مدرِّكًا لأهداف المرحلة التعليمية، والعمل على تحقيقها.

42- المركز الوطني للبحوث التعليمية والتدريبية، مرجع سابق، ص 24.

43- مريم سعد النائلي، أهم المشكلات التي تواجه معلمي التعليم الأساسي في مادة الجغرافيا بمدينة الزاوية، رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة السابع من أبريل، 2001م، ص 112.

44- عبد القادر المصراطي، التعليم والمعلم، منشورات الجامعة المفتوحة، طرابلس، الجماهيرية، 1993، ص 10.

45- اللجنة الشعبية العامة للتعليم والبحث العلمي www.education.ly.com.20/11/20 مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، الهيئة القومية للبحث العلمي، طرابلس، ليبيا، 2000م، ص 69.

3. على المعلم الإلمام بمواد التخصص العلمي، وكذلك المعرفة والثقافة العامة التي يحتاج إليها التلاميذ في التعامل مع قضاياهم ومشكلاتهم الحياتية.
4. العمل على توجيه التعلم تجاه تعزيز معرفة الذات بدلاً من حفظ الحقائق.
5. الاهتمام الإبداعي والتجديدي، واستخدام مبادئ التعلم لتحفيز وانتقال أثر التدريب.
6. تقييم نتائج ومخرجات التدريس في ضوء التغيرات السلوكية.

واقع التنمية المهنية لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي أثناء الخدمة في

ليبيا

ما يزال الاتجاه السائد في ليبيا هو استخدام مصطلح التدريب أثناء الخدمة بدلاً من التنمية المهنية، ومن ثم فإن الشائع في مجال التخصص، وعبر السطور التالية هو استخدام التدريب أثناء الخدمة للمعلمين وهو المعتمد والسائد في جميع المراكز التي تعمل على التنمية المهنية للمعلمين و التدريب في مختلف مناطق ليبيا من خلال إقامة بعض الدورات التدريبية بشكلها التقليدي للمعلمين. حيث عنت وزارة التربية والتعليم بالتدريب في ليبيا وأصدرت قراراً بإنشاء أول إدارة عامة للتدريب في يونيو (1970م)، تعمل على سد الثغرة التي كانت موجودة في جهاز الوزارة، خاصة قطاعها التعليم ولتسهم في الارتقاء بمستوى المعلمين تحسناً لنوعية التعليم من خلال خطة عشرية للتدريب طويلة المدى تغطي كافة العاملين في مجال التعليم في ذلك الوقت، ثم انتقلت إدارة التدريب إلى اللجنة الشعبية العامة للتكوين والتدريب المهني (سابقاً) عام 1986م وهي المسؤولة على برامج التدريب أثناء العمل، إذ لم تكن هناك برامج تدريب تربوية خاصة بالمعلمين، واستمر الحال إلى عام 1994 حيث بدأ افتتاح عدد (7) مراكز تدريب وإعادة تأهيل للمعلمين موزعة على مختلف مناطق ليبيا، وهكذا استمر تدريب المعلمين تحت إشراف أمانة التكوين والتدريب حتى صدر قرار اللجنة الشعبية العامة للتعليم (سابقاً) رقم (80) لسنة 2006م بشأن إنشاء المركز العام لتدريب

المعلمين في ليبيا والذي يهدف إلى⁽⁴⁶⁾:

- زيادة كفاءة المعلم ورفع مستوى أدائه عن طريق اكتساب المهارات والخبرات الفنية والثقافية.

- تجديد وتحديث معلومات المعلمين المؤهلين وتنميتها، لملاحقة التقدم العلمي والتطورات التي تحدث في مجال العلوم التربوية، ومساعدته على تقويم أدائهم بشكل مستمر.

وعلى الرغم من أن هناك العديد من الأهداف التي تم تحقيقها بشكل عام إلا أنه يوجد العديد منها لم يتحقق، وذلك لعدم وجود الوسائل والتقنيات التي تؤدي إلى تحقيقها كأساليب التدريب التي تعتمد على التدريب داخل المدرسة والتدريب من بعد. وعدم تقييم برامج محده، خاصة بالمعلمين حسب المراحل الدراسية التي يدرسون بها.

وكذلك عدم تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين، حيث لا تغطي نطاقاً واسعاً في مختلف مناطق ليبيا، واستخدام أساليب تدريبية تقليدية وغير فعالة مثل المحاضرة وحلقات النقاش وزيارة الموجهين التربويين، قلة العناية بإعداد وتخطيط البرامج التدريبية التي تهتم بالجانب النظري أكثر من الجانب العملي، عدم وجود خطة واضحة لتقييم البرامج التدريبية من حيث التخطيط والإدارة وتوفيراً لأخصائيين اللازمين لإعداد أدوات التقويم وتطبيقها تحليلها واستخلاص النتائج، الفصل بين إعداد وتدريب المعلم قبل الخدمة وتدريب وتأهيل المعلم أثناء الخدمة ويتجلى هذا الانفصال من خلال قيام كليات التربية بمسؤولية إعداد المعلم قبل الخدمة في حين تتولى إدارات التدريب من خلال المركز العام مسؤولية التدريب أثناء الخدمة، ويضاف إلى ذلك أنه لا يوجد أي تنسيق أو تعاون وتبادل للخبرات بين كليات التربية من جهة ومراكز التدريب من جهة أخرى، الأمر الذي يؤدي إلى مخرجات للنظام التدريبي غير فعالة لأنها تقاس من الناحية الكمية وليس الكيفية،

46- أحمد علي بالتمر، التخطيط للتدريب أهميته، وعناصر فعاليته، أكاديمية الدراسات العليا، طرابلس ليبيا، 2009م، ص 7 - 9

والتي لا يتم قياسها إلا في مكان العمل الفعلي لمعرفة مدى استفادة المتدرب وما اكتسبه من مهارات ومعارف ومدى تطبيقه لها في مكان العمل.

إجراءات الدراسة الميدانية

- **منهج الدراسة:** اعتمدت الباحثة علي المنهج الوصفي، لملاءمته لطبيعة الدراسة وأهدافها.
- **مجتمع الدراسة:** تكوّن مجتمع الدراسة من جميع المعلمين بمرحلة التعليم الأساسي الذين خضعوا فعلياً لبرامج التنمية المهنية بمدينة مصراتة، والبالغ عددهم (220) للعام الدراسي (2014م)، وتكونت عينة الدراسة من (86) معلماً تم اختيارهم عشوائياً.
- **أدوات الدراسة وأعدادها:** اتساقاً مع طبيعة الدراسة وتحقيقاً لأهدافها تم الاعتماد علي الاستبيان كأداة لإجراء الدراسة الميدانية، حيث تم تصميم الاستبيان بحيث تضمن جزأين أساسيين هما:
 - الجزء الأول:** ويشمل علي البيانات الأساسية لأفراد العينة من حيث: المؤهل العلمي - نوع الإعداد - عدد سنوات الخبرة في وظيفة المعلم - عدد الدورات التدريبية.
 - الجزء الثاني:** ويتضمن أربعة محاور رئيسية للأداة تمثلت في: المحور الأول، أهداف التنمية المهنية - المحور الثاني، أساليب التنمية المهنية - المحور الثالث، تقويم برامج التنمية المهنية - المحور الرابع، معوقات التنمية المهنية، وفي ضوء هذه المحاور قامت الباحثة بصياغة الفقرات الخاصة بكل محور، وأمام كل فقرة ثلاث درجات من الاستجابات (أوافق، لا أوافق، إلى حد ما).
- **صدق الأداة:** عرضت الباحثة الصورة الأولية للأداة على مجموعة من السادة المحكمين من ذوي الخبرة في مجال التربية، وذلك بهدف التأكد من صدق الاستبيان، وتحديد مدى اتساق بنوده وفقراته مع محاور الدراسة الحالية، وقد تمثلت أهم ملاحظات السادة المحكمين ومقترحاتهم مشكورين في التعديل سواء بإعادة الصياغة أو الحذف أو الإضافة.

- **الاستبيان في صورته النهائية:** طبقاً لملاحظات السادة المحكمين ومقترحاتهم، تم تعديل الاستبيان وإعداده هي في صورته النهائية، فأصبح يضم أربعة محاور أساسية لكل محور عدد من الفقرات بلغ عددها (44) فقره للمحاور الأربعة.
- **ثبات الأداة:** تم حساب معامل الثبات باستخدام اختبار ألفا كرنباخ، ومعامل ثبات ألفا، وللتحقق من ثبات الاستبيان قامت الباحثة باختيار عينة عشوائية من أفراد المجتمع الأصلي وعددهم (20) معلماً، تم تطبيق الاستبيان عليهم، ومن خلال نتائج هذا التطبيق تم حساب معامل ألفا للثبات بالمعادلة السابقة، وبلغ قيمة معامل الثبات (0.94) وهي أكبر من 0.7 ويتضح من ذلك أن قيمة المعامل مقبولة وتشير إلي تجانس عبارات الاستبيان، ومن ثم صلاحيتها للتطبيق.
- **المعالجة الإحصائية:** تمت معالجة البيانات الناتجة عن تفريغ بيانات الاستمارات الصالحة من الاستبيان الموزع، علي أفراد العينة، وذلك بالاستعانة بالأساليب التالية:

$$\text{الوسط المرجح} = \frac{\text{الوزن المئوي} \times \text{الدرجة القصوي}}{100} = \frac{1 \times 1 + 2 \times 2 + 3 \times 3}{3}$$

نتائج الدراسة الميدانية

للإجابة علي تساؤلات الدراسة تم رصد النتائج في صورة جداول إحصائية وتفسيرها علي النحو التالي:

1. نتائج المحور الأول: أهداف التنمية المهنية

جدول (1)

يوضح دلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة نحو تحقيق أهداف التنمية المهنية.

الرقم	الفقرات	الوسط المرجح	الوزن المثوي
1	تنمية الاتجاهات الإيجابية نحو مهنة التعليم	2.51	83.72%
2	تحسين أدائك التدريسي بشكل مستمر	2.60	86.82%
3	تعرفك علي أساليب التدريس الحديثة	2.60	86.82%
4	تزودك بمهارات التواصل الفعال	2.32	77.51%
5	حل المشكلات التي تواجهك داخل المدرسة	1.94	64.72%
6	تقوية الاتجاهات الابتكارية والإبداعية لديك	2.39	79.84%
7	معرفة جوانب القوة والضعف في أدائك	2.53	84.49%
8	مواكبة المستجدات والتطورات العلمية المتعلقة بالعملية التعليمية	2.32	77.51%

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

استجابات أفراد العينة من المعلمين المتدربين نحو تحقيق أهداف التنمية المهنية لديهم ومساعدتهم علي اكتساب المهارات وتنمية الاتجاهات الإيجابية تجاه مهنة التعليم جاءت قيمتها عالية حيث تحصلت علي وسط مرجح (2.51) ووزن مثوي (83.72%)، واستجاباتهم حول تحسين أدائهم التدريسي بشكل مستمر وتعرفهم علي الأساليب التدريسية الحديثة، تحصلت علي وسط مرجح (2.60) ووزن مثوي (86.82%) وهذا يدل علي سعي المعلمين الدائم إلي تحسين أدائهم ومعرفة أفضل الطرق والأساليب التدريسية الفعالة في غرفة الفصل، كما تحصلت فقرة معرفة جوانب القوة والضعف في أدائك علي 2.53 ووزن مثوي 84.49% مما يدل علي أن برامج التدريب التي يخضع لها المعلمون تساعدهم علي الابتكار ومعرفة جوانب القصور لديهم وكيفية التغلب عليها. والفقرة حل المشكلات التي تواجهك داخل المدرسة تحصلت علي وسط مرجح

1.94 ووزن مئوي 64.72% وتدل علي أن برامج التنمية المهنية تساعد المعلمين علي مواجهه الصعوبات وتخطي العقبات التي قد تعترضهم.

جدول (2)

يوضح دلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة نحو أساليب التنمية المهنية ووسائلها.

الرقم	الفقرات	الوسط المرجح	الوزن المئوي
1	تبادل الزيارات بين المعلمين داخل المدرسة	1.41	50.62%
2	تبادل الزيارات بين المعلمين خارج المدرسة	1.40	45.89%
3	التدريب في موقع العمل (المدرسة)	1.04	34.80%
4	التدريب عن بعد	1.15	41.70%
5	الحلقات النقاشية	2.72	90.69%
6	التعليم الذاتي	1.27	60.96%
7	استخدام التقنيات التربوية الحديثة	1.04	34.80%
8	استخدام التلفزيون التعليمي وشرائط الفيديو	1.04	34.80%
9	استعمال الإنترنت وشبكات الاتصال	1.27	60.96%

ومن خلال النظر إلي الجدول السابق نلاحظ أن استجابات أفراد العينة من المعلمين نحو الأساليب المتبعة في برامج التنمية المهنية قد تحصلت علي نسب منخفضة إذ تحصلت فقرة تبادل الزيارات بين المعلمين داخل المدرسة علي وسط مرجح 1.41 ووزن مئوي 50.62% مما يدل علي عدم ممارسة هذا الأسلوب من قبل المعلمين، كما تحصلت الفقرة تبادل الزيارات بين المعلمين خارج المدرسة علي نسبة أقل أي وسط مرجح 1.39 ووزن مئوي 45.89% والفقرات التدريب في موقع العمل (المدرسة)، واستخدام التلفزيون التعليمي وشرائط الفيديو، واستخدام التقنيات التربوية الحديثة، علي وسط مرجح 1.04 ووزن مئوي 34.80% وهي نسبة منخفضة جداً تدل علي عدم اتباع برامج التنمية المهنية للأساليب والتقنيات الحديثة في هذا المجال والتي تعمل علي الرفع من مستوي أداء المعلمين وزيادة خبراتهم.

جدول (3)

يوضح دلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة حول تقويم برامج التنمية المهنية.

الرقم	الفقرات	الوسط المرجح	الوزن المئوي
1	تقويم البرنامج التدريبي في ضوء أهداف التعلم	2.73	91.08%
2	تقديم الحوافز لإثارة دافعية المعلمين للتدريب	2.56	85.65%
3	التنوع في أساليب التدريب	1.15	41.70%
4	تحديد الاحتياجات التدريبية بإتباع الأساليب العلمية الدقيقة	1.10	32.48%
5	مراعاة وقت تنفيذ البرامج التدريبية لظروف المتدربين	1.40	45.89%
6	التركيز علي الجوانب التطبيقية	1.34	50.29%

يتضح من الجدول أن استجابات أفراد العينة جاءت متباينة حيث تحصلت الفقرة تقويم البرامج التدريبية في ضوء أهداف التعلم علي وسط مرجح 2.73 ووزن مئوي 91.80% والفقرة تقديم الحوافز لإثارة دافعية المعلمين للتدريب علي وسط مرجح 2.56 ووزن مئوي 85.65% وهي نسب عالية تدل علي أن تقويم برامج التدريب يتم وفق أهداف حددت مسبقاً والحرص علي تقديم حوافز مادية من أجل السعي لتحسين إقبال المعلمين علي عملية التدريب والاستمرار في المشاركة، كما تحصلت الفقرة مراعاة وقت تنفيذ البرامج التدريبية لظروف المتدربين على وسط مرجح 1.40 ووزن مئوي 46.89% والفقرة تحديد الاحتياجات التدريبية بإتباع الأساليب العلمية الدقيقة علي وسط مرجح 1.10 ووزن مئوي 32.48% وهي نسب منخفضة جداً من الاستجابات تدل علي أن عملية التنمية وتطوير المعلمين تتم بصورة عشوائية دون تحديد دقيق للاحتياجات ومتطلبات المعلمين، وعدم مراعاة ظروفهم أثناء تحديد أوقات تنفيذ البرنامج التدريبي، وذلك ينعكس سلباً علي عملية التدريب وتطوير الأداء لديهم.

جدول (4)

يوضح دلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة حول تقويم المدرسين.

الرقم	الفقرات	الوسط المرجح	الوزن المئوي
1	القدرة علي إدارة الوقت بفاعلية	2.63	87.89%
2	مراعاة الفروق الفردية بين المتدربين	2.04	68.21%
3	التمكن من المادة العلمية	2.38	79.45%
4	تشكيل بيئة ملائمة للتعلم تشجع علي التبادل الحر للأفكار	2.45	81.78%
5	القدرة علي حل المشكلات	2.63	87.98%
6	ربط الجانب النظري بالعمل	2.44	81.39%
7	تشجيع المتدربين علي توظيف ما تعلموه في شكل تطبيقات وتدريبات	2.63	87.98%
8	اختيار أسلوب التدريب الملائم الذي يتناسب مع قدرات ومهارات المتدربين	2.63	87.89%

من الجدول يتضح أن جميع استجابات أفراد العينة مرتفعة جداً وذلك يدلُّ علي فاعلية برامج تقويم المدرسين إذ تحصلت الفقرة القدرة علي إدارة الوقت بفاعلية علي وسط مرجح 2.63 ووزن مئوي 87.98% وهذا يدل علي أن المدرسين لديهم القدرة علي الاستفادة من الوقت المخصص للبرنامج التدريبي، كما تحصلت الفقرات مراعاة الفروق الفردية بين المتدربين علي وسط مرجح 2.04 ووزن مئوي 68.21% والفقرة التمكن من المادة العلمية علي وسط مرجح 2.38 ووزن مئوي 79.45% ويدل ذلك أن المعلمين يرون أن المدرسين يمتلكون القدرة علي التدرج والتثقل بالمادة العلمية مع مراعاة قدرات المتعلمين كلاً علي حدة، كما تحصلت الفقرات ربط الجانب النظري بالعمل والفقرة تشكيل بيئة ملائمة للتعليم تشجع علي التبادل الحر للأفكار علي وسط مرجح 2.45 ووزن مئوي 81.78% تؤكد علي أن المدرسين يشجعون المعلمين علي التفكير والعمل الجماعي بما يساعدهم علي تخطي المشكلات وبشكل علمي مدروس.

جدول (5)

يوضح دلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة حول تقويم المتدربين.

الرقم	الفقرات	الوسط المرجح	الوزن المئوي
1	إجراء الاختبارات لمعرفة مدى اكتساب المتدربين للمعارف والمهارات	2.5	83.33%
2	قدرة المتدربين علي إجراء البحوث والدراسات العلمية	2.25	75.19%
3	مدى مشاركة المتدربين وتفاعلهم مع المادة التدريبية	2.52	84.10%
4	تقويم أداء المتدربين للمهام المطلوبة منهم أثناء تنفيذ البرنامج التدريبي	2.43	81%
5	قدرة المتدربين علي الإنتاج الفردي والجماعي من خلال ورش العمل	2.33	77.66%

يتضح من الجدول أن استجابات المعلمين المتدربين جاءت مرتفعة حيث تحصلت جميع الفقرات علي نسب عالية، تؤكد بأن برامج تقويم المتدربين فعالة وتتم بطرق علمية، حيث تحصلت معظم الفقرات ومنها إجراء الاختبارات لمعرفة مدى اكتساب المتدربين للمعارف والمهارات علي وسط مرجح 2.5 ووزن مئوي 83.33% والفقرة قدرة المتدربين علي إجراء البحوث والدراسات علي وسط مرجح 2.25 ووزن مئوي 75.19% ويدل ذلك علي أن المعلمين المتدربين أصبح لديهم القدرة علي البحث عن كل جديد في مجال تخصصهم والاستفادة منه في مجال التدريس، كما يميلون إلى معرفة مدى التقدم الذي حصل لهم نتيجة تعرضهم لبرامج التنمية المهنية.

جدول (6)

يوضح دلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة نحو معوقات التنمية المهنية.

الرقم	الفقرات	الوسط المرجح	الوزن المثوي
1	قلة البرامج التدريبية المتخصصة والفعالة لتدريب معلمي التعليم الأساسي	2.69	89.66%
2	عدم وجود إستراتيجية واضحة ذات أهداف محددة تجاه برامج التنمية المهنية	2.5	83.33%
3	عزوف المعلمين وقلة إقبالهم علي برامج التنمية المهنية الحديثة	2.09	96.67%
4	قلة وجود المدربين المتخصصين في مجال التنمية المهنية	2.53	84.49%
5	قلة استخدام طرق تدريس حديثة تتماشى مع تكنولوجيا التعليم	2.59	86.43%
6	قلة التنوع في البرامج التدريبية المقدمة والاقتصار علي المشاغل وورش العمل	2.51	83.72%
7	التركيز علي الجانب النظري أكثر من التطبيقات العملية أثناء تنفيذ البرنامج	2.37	79.06%
8	عدم التركيز علي الاحتياجات الفعلية للمعلمين	2.52	84.10%

ومن الجدول يتضح أن معظم فقرات محور معوقات التنمية المهنية تحصلت علي استجابات عالية جداً ويدل ذلك علي أن برامج التنمية المهنية تعترضها الكثير من المعوقات والعراقيل التي تقف أمام فاعليتها أثناء تنفيذها، إذ تحصلت الفقرات علي نسب متقاربة منها قلة البرامج التدريبية المتخصصة والفعالة لمعلمي التعليم الأساسي والتي تحصلت علي وسط مرجح 2.69 ووزن مثوي 89.66% وفقرة عدم وجود إستراتيجية واضحة ذات أهداف محددة تجاه برامج التنمية المهنية علي وسط مرجح 2.5 ووزن مثوي 83.33% وهذا يدل علي أن برامج التنمية المهنية الحالية ضعيفة ولا تتناسب مع التغيرات والتطورات الحالية،

مع عدم استخدام التكنولوجيا والاستفادة منها في مجال التدريب.

كما تحصلت كل من الفقرة قلة المدربين المتخصصين في برامج التنمية المهنية علي وسط مرجح 2.53 ووزن مئوي 84.49% والفقرة عدم التركيز علي الاحتياجات الفعلية للمعلمين علي وسط مرجح 2.52 ووزن مئوي 84.10% وهي نسب تدل على أن البرامج بالتنمية المهنية تنفذ من قبل مدربين غير متخصصين حيث لا تتوافر الإمكانيات والأساليب المتطورة لتنفيذ البرامج بفاعلية، كما أن البرامج التي تطبق علي المعلمين لا تثير دافعية المعلمين تجاه عملية التدريب كما أنه تتركز علي الجانب النظري أكثر من الجوانب التطبيقية وذلك يؤثر سلباً علي العملية التدريبية.

ومن خلال ما سبق توصلت الدراسة إلي النتائج التالية:

- معظم المعلمين الذين خضعوا لبرامج التنمية المهنية أصبح لديهم اتجاهات إيجابية نحو مهنة التعليم وهذا ينعكس ايجابياً علي أدائهم داخل الفصل.
- المعلمون المتدربون استطاعوا استخدام طرق تدريس جديدة بعد انتهاء البرنامج التدريبي.
- برامج التنمية المهنية ساعدت المعلمين في معرفة جوانب الضعف في أدائهم والعمل علي تقويتها.
- برامج التنمية المهنية الحالية تفتقر إلي استخدام الأساليب المتطورة التي تواكب التقدم والتطور.
- قلة استخدام الوسائل التكنولوجية أثناء تنفيذ البرامج التدريبية وعدم اتباع برامج التنمية المهنية الحالية للاتجاهات المعاصرة في مجال التنمية المهنية.
- قلة اهتمام الجهات المتخصصة بتقديم برامج التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة بشكل متطور يواكب التقدم العلمي، إذ تعتمد البرامج الحالية علي الطرق التقليدية في تنفيذ البرامج التدريبية.
- اعتماد البرامج الحالية علي الجوانب النظرية أكثر من الجوانب العملية أثناء

تنفيذ البرنامج، وذلك يحدث مللا لدى المتدربين ويقلل من اهتمامهم ببرامج التنمية المهنية.

- الحلقات النقاشية من أكثر الأساليب المتبعة في برامج التنمية المهنية.
- قلة المدربين من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال التنمية المهنية.
- عدم التعرف علي الاحتياجات التدريبية للمعلمين وأخذها بعين الاعتبار عند تصميم البرامج وتنفيذها.
- قلة استخدام الأساليب التكنولوجية الحديثة والتي تتناسب مع التوجهات الحديثة والمعاصرة.

الرؤية المقترحة للتنمية المهنية المستمرة للمعلم في ليبيا

تقوم هذه الرؤية المقترحة على أساس دراسة واقع التنمية المهنية للمعلمين في ليبيا والاتجاهات العالمية في مجال التدريب، والتغيرات الاقتصادية، والاجتماعية والتكنولوجية، ومما تفرضه من كفايات ومهارات لابد أن يكتسبها المعلم.

البرنامج المقترح

الفئة المستهدفة

تشير البيانات والإحصاءات الصادرة من وزارة التربية والتعليم إلى أن غالبية المعلمين لديهم خلفية تربوية سواء على مستوى الإعداد الجامعي أو المتوسط. ففي مختلف المراحل التعليم يبلغ عدد المعلمين في عام 2013 - 400 ألف معلم منهم 85 % حاصلون على مؤهل تربوي عال أو متوسط. إلا أنهم لم يخضعوا إلى تدريب وتأهيل أثناء الخدمة بشكل كافٍ وفعال.

الأهداف

بناء على تحديد الجماعة المستهدفة يمكن تحديد الأهداف العامة للبرنامج المقترح في جانبين:

الجانب الأول: أهداف عامة بعيدة المدى وتتصل بتحقيق النمو الشامل للمعلمين، وترتبط بعملهم في المؤسسات التعليمية وتتمشى مع مستحدثات العصر في التكنولوجيا والمعلوماتية.

الجانب الثاني: أهداف سلوكية أو أدائية تصف سلوك المعلم المتدرب كنتاج للتدريب، وتشمل.

أ. **التخطيط وإدارة الفصل:** ويتطلب التدريب على تغيير دور المعلم من مجرد التلقين ونقل المعرفة إلى أدوار أخرى من أهمها، أن يكون المعلم مرشداً وقائداً ومنظماً للعملية التعليمية، وتدريب المعلم على التخطيط للمنهج أو للدرس.

ب. **استراتيجيات التدريس:** يساعد البرنامج التدريبي المعلم على استخدام استراتيجيات التدريس الحديثة التي ترفع من مستويات التفكير العليا لدى المتعلم مثل التعاون، حل المشكلات، المشروعات، والعصف الذهني.

ج. **سيكولوجية المتعلم:** يتعرف المعلم على استراتيجيات تعليم التلاميذ، وكذلك أنماط التعلم الخاصة بالمتعلم، بحيث تناسب استراتيجيات التدريس المختارة مع نوعية الدارسين حتى تحقق أكبر عائد ممكن.

د. **مصادر التعلم وتكنولوجيا التعليم:** يساعد التدريب المعلم على التعامل مع مستحدثات العصر من التكنولوجيا الحديثة مثل، استخدام الكمبيوتر في التعلم، وكذلك شبكات الانترنت، ومصادر الاتصال ويوظف مصادر التعلم المتاحة في المدرسة والبيئة.

هـ. **التقويم:** يساعد المتدرب على أن يستخدم أساليب متعددة في التقويم لا تقوم على الحفظ والاستظهار، بل تشمل تقويم جوانب أخرى في التفكير والإبداع و الابتكار.

المحتوى

يبنى المحتوى على أساس احتياجات المتدربين التي ينبغي تحديدها من خلال الدراسات الميدانية، للتعرف على حاجات المعلمين المتجددة والمتغيرة، كما

يعبرون عنها بأنفسهم، وتوفير الكوادر المتخصصة في مراكز التدريب في مختلف المناطق والمدن الليبية، لدراسة لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي. أظهرت حاجة هؤلاء المعلمين إلى التدريب على إعداد الدرس وتنفيذه والمادة العلمية والنمو العلمي والعلاقات الإنسانية وإدارة الفصل والتقويم، كذلك يبنى محتوى البرنامج على الكفايات المطلوب توافرها في المعلم وتشمل التخطيط وإدارة الفصل واستراتيجيات التدريس والتقويم، وكفايات معرفية خاصة بالمادة التي يدرسها المعلم.

- وبناء على الدراسة الميدانية للحاجات التدريبية للمعلمين، وكفاياتهم يمكن أن يتناول المحتوى الموضوعات الآتية:
1. التخطيط: ويشمل التخطيط المنهج، وتخطيط وحدة دراسية، وتخطيط الدرس والتخطيط لبرامج الأنشطة المدرسية والتدريبية.
 2. إدارة الفصل وأدوار المعلم المتعددة التي تتمشى مع الدور المتجدد والمتغير للمعلم.
 3. استراتيجيات التدريس التي من شأنها أن ترفع من مستوى أداء المعلم، وبالتالي تؤثر على أداء التلاميذ من حيث التعامل مع مستويات التفكير العليا لديهم.
 4. تقويم أداء المتعلم بالطرق الحديثة لاختبار مستويات التفكير العليا والإبداع لدى التلاميذ.
 5. الجانب الوجداني ويتمثل في دراسة سيكولوجية المتعلم واستراتيجيات التعلم وأنماطه.
 6. دراسة ما يطرأ على المادة العلمية التي يقوم بتدريسها من التغير.
 7. الإدارة المدرسية، وما تتطلبه من مهارات لتحقيق أهداف المدرسة وسياساتها بحيث يتمكن المعلم من حفظ النظام ورعاية التلاميذ.

الجهات المسؤولة عن تنفيذ البرنامج وتنظيمه

تتفق الاتجاهات العالمية، واتجاهات تطوير التعليم في ليبيا على أهمية دعم اللامركزية، ومن ثم ينبغي تنفيذ برامج التدريب لا مركزياً، ويتم ذلك من خلال:

- كليات التربية حيث تسهم في تخطيط وتنفيذ البرنامج مستعينةً في ذلك بأعضاء هيئة التدريس في الكليات.
 - مراكز التدريب المحلية بالمدن وأقسام التدريب التابعة للإدارة العامة للتدريب بوزارة التربية والتعليم.
 - المدارس حيث يتم تطبيق ما يتدرب عليه المعلم داخل المدرسة.
- وينبغي أن يتم التنسيق والتعاون بين الجهات الثلاث حتى يمكن التغلب على الفجوة القائمة بين الجامعات ووزارة التربية والتعليم ممثلة في مراكز التدريب، وكذلك لضمان استمرارية تدريب المعلم قبل وأثناء الخدمة، عن طريق إيجاد علاقة مشتركة بين الجامعات والمدارس.

أساليب تنفيذ البرنامج

- يقترح أن يتم تنفيذ البرنامج باستخدام أساليب متنوعة ومتكاملة وتشمل:
- الدورات التدريبية، ويمكن عقدها في مراكز التدريب المحلية وجهاً لوجه وتتضمن ورش العمل والمحاضرات والمناقشة.
 - التدريب داخل المدرسة حيث يقوم المتدربون في أماكن عملهم (مدارسهم) بتطبيق المهارات و استراتيجيات التدريس التي اكتسبوها في البرنامج وتلقي كل ما هو جديد.
 - التدريب عن بعد وذلك بإعداد حقائب تعليمية تقوم على التعلم الذاتي، وتشمل مواد مطبوعة ومرئية ومسموعة تتناول موضوعات التدريب السابقة الذكر.
 - استخدام تقنية الاجتماع عن بعد بالفيديو لإيجاد حوارات، ورؤى مستقبلية خاصة بالتدريب.
 - ويمكن الربط بين أساليب التدريب السابقة بحيث يدعم كل منها الآخر، على سبيل المثال يمكن البدء بتدريب المعلمين لفترة زمنية مدتها أسبوعين وجهاً لوجه في مراكز التدريب، يلي ذلك استخدام الحقائب التعليمية للتعلم عن بعد

وتطبيق محتواها في أثناء عمل المعلم في المدرسة ومدتها ستة أشهر أثناء العام الدراسي، وخلال هذه الفترة يتم تنظيم لقاءات بأساليب اجتماع الفيديو لمتابعة سير التدريب، وبذلك تتكامل أوجه تنفيذ برامج التدريب، وهو الاتجاه السائد حالياً في برامج التدريب في العالم، بحيث تتقارب أشكال التدريب المختلفة وجهاً لوجه، والتدريب الذي يتخذ من المدرسة مركزاً له والتدريب عن بعد.

ويمكن في حالة عدم توافر الإمكانيات المادية والبشرية اللازمة لهذا الشكل المتكامل من التدريب أن يكتفي بتدريب مكثف للمعلمين يركز على استراتيجيات التدريس ومصادر التعلم.

وبعد ما الذي نأمل أن يتحقق في مجال النمو المهني للمعلم؟ والإجابة أن هناك العديد من الآمال والطموحات التي تراود المعلمين والتربويين فيما يتعلق بالنمو المهني للمعلم منها:

- أن يصبح النمو المهني المستمر للمعلم جزءاً من الثقافة السائدة لدى المعلمين بحيث يسعون إليه ويطالبون بتوفير الإمكانيات المادية والبشرية اللازمة له.
- ألا تقف أي عوائق أو حواجز في سبيل النمو المهني المستمر للمعلم، سواء أكانت حواجز الزمان أو المكان، ذلك أن هناك من التقنيات وأساليب ما يختص بتلك الحواجز، بحيث يصل التدريب للمعلم في أي زمان أو مكان.
- أن يشارك المعلمون في بناء برامج تدريبهم، وذلك باستطلاع آرائهم ودراسة احتياجاتهم، وتلبيتها في شكل برامج تقدم لهم في المكان والزمان المناسبين ويتطلب ذلك توفير المتخصصين في مراكز التدريب للقيام بالدراسات المستمرة لتحديد احتياجات المعلمين.
- أن تصبح برامج التدريب جزءاً من الخطة السنوية للمدرسة، بحيث يعلم كل معلم منذ بداية العام الدراسي عدد أيام التدريب المخصصة له وموضوعاته ومكانه حتى يتمكن من تطبيق ما تعلمه من البرنامج التدريبي عملياً في المدرسة.

- الاتجاه إلى التدريب داخل المدرسة، باعتباره صيغة عالمية أخذت في الانتشار، ويتطلب ذلك توفير الإمكانيات المادية والبشرية في المدرسة تساعد على تقديم التدريب، وكذلك إيجاد قنوات اتصال مع الجامعات وكليات التربية لتقديم المساعدة الفنية للمدرسة في تحديد حاجات المدرسين وبناء البرنامج وتنفيذه، وبهذا الشكل تستفيد كل من المدرسة والجامعة فالمدرسة سوف تفيد من الجانب الأكاديمي المتوفر في الجامعة، كما أن أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية ستتاح لهم فرصة النزول لأرض الواقع، والتعرف عليه وعدم الاكتفاء بالنواحي النظرية والأكاديمية وبالتالي نبدأ في وضع أساس لمجموعة من بحوث الفعل والتي نبني على خبرة المعلمين العملية داخل المدرسة، وعلى الأسس النظرية والأكاديمية التي تعمل بها الجامعة.

- أن يعمل المركز العام لتدريب المعلمين كلجنة عليا على التنسيق بين جهات التدريب المختلفة وتضع سلسلة من الخطط الخمسية موضحة فيها جهات التنفيذ وأساليب التقويم والتكلفة.

وهذه الآمال لن تتحقق ما لم تكن هناك خطط للتدريب، وإستراتيجية بعيدة المدى وسياسات تحدد اتجاهاته في المستقبل، وتحدد كذلك مقدار التمويل الذي سيخصص له من ميزانية وزارة التربية والتعليم لأنه مسؤولية التمويل الوطني، لأنه الضمان الوحيد لاستمرارية التغيير والتطوير في

مجال النمو المهني للمعلم، فما لم تتغير السياسات، ويتوافر الدعم المادي اللازم لتنفيذها، فسوف تعود أوضاع التدريب لما كانت عليه خاصة في عدم وجود دعم كافٍ لها.

