

الفصل الخامس

الدراسات السابقة

محتويات الفصل :

- ❖ مقدمة.
- ❖ الدراسات التي تتعلق بالتنمية المهنية المستدامة.
- ❖ الدراسات التي تتعلق بالتنمية المهنية للمعلمين.
- ❖ الدراسات التي تتعلق بتدريب المعلمين مهنيًا.

❖ مقدمة :

يتضمن هذا الفصل سردًا للعديد من الدراسات والأبحاث العلمية التي تناولت جوانب عديدة حول التنمية المهنية والتنمية المستدامة، نظرًا لكونه من أهم المحاور التي يهتم بها الباحثين في مراحل الدراسات العليا والماجستير والدكتوراه.

فيتضح من خلاله مدى أهمية التنمية المستدامة، ومدى ما تحدثه من طفرة على النطاق التعليمي التعليمي، والتدريبي والمهني، فهي توضح للمهتمين بهذا المجال مدى أهميته والعمل على الارتقاء به، والنهوض بكافة المجالات التعليمية وغيرها من خلال نظم واضحة وخطط صريحة للتنمية المهنية والمستدامة.

❖ دراسات تتعلق بالتنمية المهنية المستدامة :

- دراسة (عبد الله الحربي، 2011) :

ولرصد الواقع الفعلي لمرتكزات برامج تدريب معلمي التعليم العام، وللوقوف على أوجه القصور التي تواجه التدريب، والخروج بتصوير مقترح حول تحديث مرتكزات برامج تدريب معلمي التعليم العام، اعتمدت دراسة (الحربي) المنهج الوصفي من خلال الاستبيان لجمع البيانات، والذي طبق على عينة عشوائية من معلمي التعليم العام قوامها (1296) معلمًا.. وأوضحت النتائج أن أبرز المعوقات التي تواجه تدريب المعلمين: غياب الحوافز المادية والمعنوية، وقصر المدة الزمنية، والاعتماد على أسلوب الإلقاء، وغلبة الجانب النظري على العملي، وعدم مشاركة المعلمين في التخطيط لبرامج التدريب، كذلك الدورات التدريبية المقدمة تقليدية ولا تُلبّي تطلعات واحتياجات المعلمين. كما أشارت نتائج الدراسة إلى أنَّ برامج تدريب معلمي التعليم العام بالملكة تحتاج إلى إعادة نظر لزيادة فاعليتها، خاصة فيما يتعلق بكيفية تحديد الاحتياجات التدريبية، وإمكانية قياس نتائجها، واختيار الوقت والمكان المناسب، وفن التعامل مع الكبار.

- دراسة (علي الشهراني، 2011) :

وهدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التنمية المهنية للمعلمين في المملكة، ووضع تصور لمركز وطني للتنمية المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية، وتحقيقاً لأهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي من خلال أداة جمع المعلومات الاستبانة - وتوصلت الدراسة للنتائج التالية: انخفاض مستوى خريجي كليات التربية، وانخفاض مستوى أداء معلمي التعليم العام، وضعف مخرجات التعليم العام. وأوصت الدراسة بإنشاء مركز وطني للتنمية المهنية للمعلمين بالمملكة العربية السعودية وفق الخطوات التالية: التخطيط لبدء تشغيل المركز المقترح، رؤية المركز المقترح، رسالة المركز المقترح، الأهداف الإستراتيجية للمركز المقترح، إصدار التشريعات القانونية، نظام التنمية المهنية للمركز المقترح، تصميم الهيكل التنظيمي للمركز المقترح.

- دراسة (عماد وهبة، 2011) :

ومن أجل بناء خطة وتصور مقترح لمتطلبات استخدام التدريب الإلكتروني كمدخل للتنمية المهنية بصفة عامة ولمعلمي التعليم الثانوي بصفة خاصة؛ استخدمت الدراسة المنهج الوصفي كما تم استخدام الاستبيان والمقابلات الشخصية غير المقتنة لجمع البيانات، وطُبِّقت على عينة عشوائية من المعلمين وعينة من أعضاء هيئة التدريس - وأوضحت نتائج الدراسة إلى: وجود قصور في برامج تدريب المعلم ترجع إلى بعد مكان التدريب، وعدم مناسبة وقت التدريب وزمانه، كذلك عدم مراعاة الاحتياجات الفعلية للمعلمين، إضافة إلى ضعف الإمكانيات والتجهيزات اللازمة للتدريب، وعدم تمشي برامج التدريب مع التغيرات التقنية. كما توصلت لوجود مجموعة من المتطلبات الضرورية الخاصة بالتنمية المهنية، تتعلق بالبرامج، والمواد التدريبية الإلكترونية وأساليب تصميمها، ومجموعة من المتطلبات التي يجب توافرها في المدرب والمتدرب وأساليب وطرق

التدريب والتقويم المستخدمة في التدريب الإلكتروني، وتوافر مجموعة من المتطلبات في الإدارة المشرفة؛ والتي يجب توافرها لقيام نظام التدريب الإلكتروني للمعلم. وفي ضوء هذه النتائج خلُصت الدراسة لوضع تصور مقترح لمتطلبات استخدام التدريب الإلكتروني كمدخل للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم الثانوي العام.

- دراسة (عبد التواب وآخرون، 2013) :

سعت الدراسة إلى التعرف على متطلبات استخدام برامج التدريب الإلكتروني لتحقيق التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي ومعوّقات استخدامه، ووضع تصور مقترح لاستخدام التدريب الإلكتروني. وتحقيقاً لأهداف الدراسة استخدم الباحثون المنهج الوصفي معتمدين على الاستبيان لجمع البيانات المتعلقة بمتطلبات ومعوّقات التدريب الإلكتروني، وطُبِّقت على عينة متنوعة من المعلمين - واتضح من نتائج الدراسة: ضرورة توافر متطلبات التدريب الإلكتروني بشكل مُلح سواء الواجب توافرها في المدرب الإلكتروني، أو في المعلم حتى يتمكن من تلقى هذا النوع من التدريب، كذلك محتوى المادة التدريسية الإلكترونية، وتوفير البيئة التنظيمية لنجاح هذا النوع من التدريب، إضافة لضرورة توافر أساليب التدريب والتقويم التي لا يمكن إتمام عملية التدريب بدونها. كما أوضحت نتائج الدراسة أن معوّقات استخدام التدريب الإلكتروني في تنمية معلم الثانوي مهنيًا المادية والبشرية والفنية مرتفعة. وفي ضوء هذه النتائج خلُص الباحثون لوضع التصور المقترح لاستخدام التدريب الإلكتروني كمدخل في التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي.

- دراسة (أحمد القاضي، 2013) :

هدفت الدراسة لاستخلاص قائمة بالكفاءات التدريسية اللازمة لمعلمي التعليم الأساسي في ضوء مفهوم التنمية المهنية المستدامة لمواجهة التغيرات

المجتمعية المعاصرة وتصنيفها في محاور رئيسة وكفاءات فرعية. وتحقيقاً لهدف الدراسة اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي، ولغرض جمع البيانات قام الباحثان ببناء استبيان اشتمل على ثلاثة محاور للكفاءات في مجال التخطيط وتكون من (16) كفاءة فرعية، ومجال التنفيذ واشتمل على (28) كفاءة فرعية، ومجال التقويم وتكون من (10) كفاءات فرعية. وطُبِّقت الدراسة على عينة قصدية من الموجهين وأعضاء هيئة التدريس بالجامعة - وتوصلت الدراسة النظرية إلى: ندرة وجود تشجيع لتبادل الخبرات بين المعلمين، وتشجيعهم على التأمل في ممارساتهم التربوية، كذلك قصور في تشجيع المعلمين على القراءة الحرة والاطّلاع، وتنمية وعي المعلمين بالمتغيرات في السياق التربوي محلياً وعالمياً، إضافة لندرة البرامج المرتبطة بتنمية مهارات المعلمين في تقنيات التعليم والاتصالات والمعلومات الحديثة. وأوصت الدراسة بتوظيف التقنية بما يحقق مفهوم التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، وتشجيعهم على التفكير والتأمل في ممارساتهم التربوية.

- دراسة (رماز إبراهيم، 2014) :

هدفت إلى التعرف على مدى توافر الكفاءات المهنية لدى عينة من معلمات الروضة في ضوء وثيقة المعايير القومية لرياض الأطفال في مصر، بالإضافة إلى إبراز نقاط القوة والضعف، وذلك لتطوير أداء معلمة الروضة لمواكبة المتغيرات واستثمار المستحدثات في عملية التعليم والتعلم، وبناءً على ذلك يتم تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة للمعلمة. وتكونت عينة الدراسة من مجموعة من معلمات الروضة المتخصصات، وتم تطبيق أدوات الدراسة - بطاقة ملاحظة، استمارة استطلاع رأي - على عينة عشوائية عددها (40) معلمة من معلمات الروضة، وتشير نتائج بطاقة الملاحظة إلى أن جميع الكفاءات المهنية لمعلمة للروضة تراوحت نسبة توافرها لدى عينة الدراسة ما بين 75-93% وقد تصل في بعض البنود إلى 100 % وهي نسبة مرتفعة، ومع ذلك فهناك قصور في ممارسة بعض الكفاءات

والتي تحتاج فيها معلمة الروضة إلى تحسين كفاءاتها المهنية؛ وخاصة مع وجود بعض العوائق والصعوبات. وقد تم تحديد نقاط القوة والضعف في أداء المعلمة من خلال استطلاع آراء معلمات الروضة، وذلك للوقوف على نقاط القوة وتدعيمها ومعرفة نقاط الضعف وعلاجها، وبناء على ذلك تم التوصل إلى قائمة بأكثر الاحتياجات التدريبية اللازمة لتحقيق الكفاءات المهنية لمعلمة الروضة في ضوء المعايير القومية لرياض الأطفال في مصر.

- دراسة (محمود عساف، 2015) :

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة تقدير أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية في محافظات غزة لدور التمكين في تحقيق التنمية المستدامة، والكشف عما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لهذا الدور تعزى إلى المتغيرات: (الجامعة، الكلية، سنوات الخدمة)، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتطبيق استبانة مكونة من (28) فقرة موزعة على ثلاث مجالات: (التنمية المهنية - تفعيل العمل وتجويده - دعم البناء المؤسسي)، على (165) عضو هيئة تدريس من جامعة الأزهر والجامعة الإسلامية في محافظات غزة - وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- الدرجة الكلية لتقدير أفراد العينة لدور التمكين في تحقيق التنمية المستدامة في المجالات المحدد عاليه بوزن نسبي 88,97 % ؛ حيث جاءت المجالات على الترتيب : تفعيل العمل وتجويده بوزن نسبي 89,89 % ، يليه مجال دعم البناء المؤسسي بوزن نسبي 89,41 % ، وأخيراً مجال التنمية المهنية بوزن نسبي 87,39 %.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لهذا الدور تعزى إلى المتغيرات: (الجامعة،

الكلية)، في حين وجدت فروق لصالح سنوات الخدمة الأكثر من (10) سنوات في المجال الثاني.

- دراسة (بوضياف نوال وابن خروور خير الدين، 2015) :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة توفر آليات التنمية المهنية المستدامة لمديري المدارس الابتدائية بمدينة المسيلة / الجزائر من وجهة نظرهم، وأثر كل من (متغيرات الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة)، وطُبِّقت على عينة مكونة من (40) مديراً ومديرة - وخلصت نتائج الدراسة إلى: درجة توافر آليات التنمية المهنية المستدامة لمديري المدارس الابتدائية بمدينة المسيلة / الجزائر من وجهة نظرهم كانت متوسطة، وإنَّ أكثر الآليات التي تتعلق بالتنمية المستدامة كانت (الاتصال؛ بدرجة متوسطة، ثم إدارة الفريق، ثم التدريب والتطوير، وإدارة الاجتماعات، وإدارة التفويض؛ بدرجة متوسطة). كما بيّنت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,05$) بين متوسطات تقدير درجة أفراد عينة الدراسة حول توافر آليات التنمية المهنية المستدامة لمديري المدارس الابتدائية بمدينة المسيلة تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة).

- دراسة (جبر الكولي، 2015م) :

هدفت الدراسة إلى التعرف على التنمية المهنية المستدامة من حيث (مفهومها- أهدافها- دواعيها)، والتعرف على الكفاءات التدريسية من حيث (مفهومها- مصادر اشتقاقها- أنواعها- مبادئ إعداد المعلم- أهم الكفاءات اللازمة لمعلم التعليم الأساسي)... وتهدف إلى التوصل إلى نتائج الدراسة من خلال العرض النظري السابق للدراسات السابقة والإطار النظري للبحث، ومن خلال استخلاص قائمة بالكفاءات التدريسية اللازمة لمعلم التعليم الأساسي في ضوء مفهوم التنمية المستدامة وتصنيفها في صورة محاور رئيسة وكفاءات فرعية، والخروج بالتوصيات والمقترحات التي يمكن أن تسهم في زيادة فعالية الكفاءات التدريسية اللازمة

لمعلم التعليم الأساسي في ضوء مفهوم التنمية المستدامة. واقتصرت الدراسة على عينة من الموجهين في مدينة (ذمار) وعددهم (20) موجَّهًا في مرحلة التعليم الأساسي، و (10) من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية - جامعة ذمار، وتوصل الباحث إلى النتائج التالية: ندرة وجود تشجيع لتبادل الأفكار وطرق التدريس بين المعلمين ومنحهم الفرص للتفكير، والتأمل حول ممارستهم التربوية، مع ربط المعلم ببيئته ومجتمعه المحلي، وتدريبه على مهارات التخطيط لتوثيق الصلة بين التلاميذ وبيئتهم المحلية، وقصور في تشجيع المعلمين على القراءة الحرة والاطلاع، وتنمية وعي المعلمين بمتغيرات السياق التربوي محليًا وعالميًا، وندرة البرامج المرتبطة بتنمية مهارات المعلم في استخدام تكنولوجيا التعليم والاتصال والمعلومات الحديثة، وتوظيفها في إثراء بيئة التعلم داخل الفصل وخارجه، وتحسين وتحديث معارف المعلم الأكاديمية، ومهاراته التدريسية.

- دراسة (فوزية المرساوي، 2015م) :

تعالج هذه الدراسة إحدى القضايا الشائكة التي تلقى اهتمامًا بالغًا من طرف أغلب المجتمعات الساعية لتحسين أدائها (الاقتصادي - والاجتماعي - والبيئي)، ويتعلق الأمر بقضية التنمية المستدامة، وبناء على ذلك لا يمكن الحديث عن التنمية دون ربطها بأهم ركيزة لها ألا وهي التربية والتعليم، لأنهما محوري الثقل بالنسبة لـ«الإنسان»، ولا شك أن دور التعليم أساسي في تصريف أبعاد التنمية المستدامة وترسيخ قيمها السلوكية في المقررات والبرامج التعليمية، حتى تصبح ممارسة عملية تطبيقية، سعيًا إلى جعل التلميذ قادرًا على التكيف مع المستجدات ومواجهة التحديات بكفاءة عالية، غير أن هذه الأهداف قد يصعب تحقيقها إن لم يطرأ أي تغيير على التصور الحالي لمفهوم التعليم وما يترتب عنه من اعتبارات أو على مستوى محتوى المقررات أو الطرق التربوية أو التكوين المدرسي والتقييم. ولم تقتصر الدراسة على البحث في قضية التنمية المستدامة وعلاقتها بالتربية والتعليم،

وذلك بتصريف أبعادها في المقررات الدراسية، بل شملت تحليل مضمون دروس المجزوءة الأولى من الكتاب المدرسي لمادة الجغرافيا لمستوى البكالوريا - وقد خلّصت الدراسة إلى أن: المحتويات التي لها علاقة بالتنمية المستدامة نجدها مبعثرة في المقررات التعليمية ولكنها غالباً ما تكون متقطعة الأوصال وغير مثيرة للانتباه، وفضلاً عن ذلك غارقة وسط كتلة من المعارف المسخرة لخدمة الأهداف التقليدية للتعليم؛ المتمثلة في تراكم المعرفة واجتياز الامتحانات، فمن المرغوب فيه أن يؤخذ بعين الاعتبار كل ما يساعد على فعاليتها سواء على مستوى المدرسين أو مستوى محتوى المقررات والطرق التربوية والتقييم والوسائل التربوية. وانتهت الدراسة بالتأكيد على بعض التوصيات التي من شأنها الرقي بتدريس مادة الجغرافيا للمستوى المذكور؛ باعتبارها جسر تمرير قيم الاستدامة للمتعلمين. وقد قسمت الدراسة إلى ثلاث فصول: خصص الفصل الأول للإطار المنهجي، والثاني للإطار النظري، والثالث للجانب التطبيقي للدراسة، إضافة إلى خاتمة وتوصيات تشمل أهم الخلاصات.

❖ دراسات تتعلق بالتنمية المهنية للمعلمين :

- دراسة (Hammond,2000) :

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر من مؤهلات المعلمين وكفاءاتهم المهنية على التحصيل العلمي للطلاب، واستخدم البحث المنهج الوصفي الوثائقي عبر دراسة بيانات خمسين ولاية في جميع أنحاء الولايات المتحدة الأمريكية، وتحليل بيانات كل ولاية ودراستها في عامي (1993-1994م)؛ عن طريق اللجنة الوطنية للتعليم ومستقبل أمريكا؛ بهدف تقييم مؤهلات المعلم والمدرسة، ومعرفة أثرها على تحصيل الطالب خصوصاً في القراءة والرياضيات بعد السيطرة على العوامل الخارجية؛ كالفقر وحالة الطالب. وتشير النتائج التي توصلت إليها الدراسة - عبر تحليل البيانات النوعية والكمية - إلى نجاح استثمارات سياسة الدولة في نوعية

المعلمين وتأهيلهم بشكل جيد داخل الولايات، عن طريق مؤسسات الاعتماد المهني والمؤسسي، ومنح التراخيص لمزاولة مهنة التدريس، وأثر ذلك على ارتفاع تحصيل الطلاب؛ خصوصاً في مادتي القراءة والرياضيات.

- دراسة (محمد عطوة، 2002) :

وسعت الدراسة إلى التنظير لمفهوم الاعتماد المهني ومدى الحاجة إلى تطبيقه، كذلك عرض لبعض الخبرات الأجنبية في مجال الاعتماد المهني للمعلم، والتحليل الموضوعي للمحاور التي توضح كيف يسهم الاعتماد المهني للارتقاء بالتعليم وضمان جودته. وتحقيقاً لأهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي. وتوصلت الدراسة إلى وضع خطوط عريضة لتطبيق الاعتماد المهني، وجاء من أهم الصعوبات دون تحقيق الاعتماد: أن عدم ارتياح مجتمع المعلمين لهذا النظام الجديد يرجع لتعودهم على النظام المتبع، كذلك الافتقار لثقافة الجودة وقلة الخبرة العلمية بهذا النظام، وصعوبة تحديد توصيفي لمنظومة الاعتماد المهني للمعلم، وصعوبة التحديد الدقيق لطبيعة المستويات المعرفية والمهارية التي يتعين على المعلمين تحقيقها لنيل الترخيص الأكاديمي أو تجديده. وأوصت الدراسة بضرورة البدء في تشكيل هيئة عليا لاعتماد مهنة التعليم.

- دراسة (سلام حسين، محمد إبراهيم، 2002م) :

وللتعرف على ماهية اعتماد المعلم أو أهدافه ومراحلته وإجراءاته ومعايره، وأهم الاتجاهات العالمية المعاصرة، ومحاولة وضع تصور مقترح لاعتماد المعلم في مصر؛ استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى المعايير المشتركة والممكنة لكل من (الاعتماد المؤسسي، والاعتماد المهني). وأوصت الدراسة بإنشاء لجنة للاعتماد تقوم بزيارة مؤسسات إعداد المعلم لتقييمها بالإضافة إلى التقييم الذاتي الذي تقوم به تلك المؤسسات، كما أوصت الدراسة بأن يشمل التقييم الذاتي المدخلات والمخرجات لتلك المؤسسات.

- دراسة (عبدالله الجميل، 2008) :

وسعت الدراسة إلى التعرف على المعايير الواجب توافرها فيمن يرغب في مزاوله مهنة التدريس ضمن ثلاثة محاور: التقديم لمهنة التدريس، والسنة التجريبية، ومنح رخصة المعلم... كذلك تحديد أهمية تلك المعايير وترتيبها ترتيباً تنازلياً. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الوثائقي معتمدة على الاستبيان كأداة لجمع البيانات الذي طُبِّقَ على مجتمع الدراسة (أكاديميين، مشرفين تربويين، معلمين) والبالغ عددهم (150) تربوياً تم اختيارهم بطريقة عمدية. وأكدت الدراسة على أهمية هذه المعايير ودور المشرف في تفعيلها، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن وضع تصور مقترح لتمهين التدريس؛ حيث تم اعتماد (34) معياراً، وفي ضوء النتائج التي أسفرت عنها أوصت الدراسة بإطلاع المشرفين التربويين على المعايير المعتمدة لتمهين التدريس في المحاور الثلاثة، وتدريبهم على آلية تفعيلها في الميدان التربوي والتعليمي.

- دراسة (صلاح الدين حسيني، 2008) :

وللوقوف على واقع التنمية المهنية للمعلم في المرحلة الثانوية، والكشف عن أهم المعوقات والمشكلات التي تواجه تحقيق التنمية المهنية للمعلم؛ استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وقام بإعداد استبانة لبيان واقع التنمية المهنية للمعلمين في جمهورية مصر العربية، وقد توصلت الدراسة إلى عدم وجود رؤية واضحة لبرامج التنمية المهنية، وعدم مسايرة تلك البرامج للمتغيرات العالمية المعاصرة، وعدم تلبية تلك البرامج للاحتياجات التدريبية للمعلمين لعدم مشاركتهم في التخطيط لها، وتركيز برامج التنمية المهنية على الجانب النظري دون الاهتمام بالجانب العلمي، وعدم وجود معايير واضحة يتم في ضوءها متابعة وقياس أثر برامج التنمية المهنية. وفي ضوء هذه النتائج وضع الباحث تصوراً مقترحاً لتفعيل برامج التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية العامة في مصر؛ وأوصت الدراسة بما يلي: توفير قاعدة

بيانات لدى القائمين على التدريب حتى يتم التخطيط السليم لها، وجود رؤية واضحة للتدريب تراعي الاحتياجات الفعلية للمعلمين، التركيز على الجانب الفني أثناء التدريب، الاطلاع على خبرات الدول المتقدمة والاستفادة منها، استخدام الوسائل الحديثة في التدريب، إعداد المدرسين القائمين على التدريب إعدادًا جيدًا.

- دراسة (Harris & Sass, 2008) :

وللتعرف على أثر الاعتماد المهني للمعلمين على التحصيل العلمي للطلاب في ولاية فلوريدا الأمريكية، استخدم (Harris & Sass) المنهج الوصفي عبر دراسة تتبعية طويلة لمدة أربع سنوات على طلاب فلوريدا، وذلك لتحديد أثر المعلمين - ممن يحملون شهادات (NBPTS) المجلس القومي لمعايير التدريس المهنية (education National Board for professional teacher) وهو من هيئات الاعتماد العالمي - على درجات اختبارات الطلاب. وقد اعتمد البحث على قاعدة بيانات الولاية (فلوريدا) لتحديد مستويات الطلاب، والتي تتراوح ما بين منخفضة وعالية، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير للمعلمين ممن يحملون شهادات (NBPTS) - المجلس القومي لمعايير التدريس المهنية - على نتائج الطلاب، كما أوضحت الدراسة أن وجود حالات ضعف قليلة عند تحصيل بعض الطلاب تعزى لأسباب أخرى لا علاقة لها بالمعلم. وقد حددت الدراسة بعض المعايير لاعتماد المعلمين للتدريس بفاعلية وجودة عالية ضمن معايير (NBPTS)، منها: اجتياز اختبارات تحريرية، والحصول على شهادة جامعية كحد أدنى بمعدل تراكمي محدد، والحصول على دورات تدريبية متخصصة، وتحديد الأجور الخاصة بالمعلمين وفقًا لمعايير الجودة التي يفرضها المجلس القومي لمعايير التدريس المهنية والمعتمدة في جميع أنحاء الولايات المتحدة الأمريكية، والحصول كذلك - عند التقديم على التدريس - على رخصة مزاولة التدريس من الدولة، ويقدم المعلم ملفًا يتضمن تصويرًا بالفيديو لمواقف فعلية في فصول دراسة، وعينات من أعمال

الطلاب، فضلاً عن تقديم تعليق مكتوب يعبر عن رؤية المعلم للممارسات التدريسية، ويقدم المعلم وثائق شخصية أهّلته للتعامل مع الطلاب وأسرهـم وزملاء المهنة.

- دراسة (محمد عزب، طلعت إسماعيل، 2009) :

ومن خلال المنهج الوصفي استقرأت هذه الدراسة بعض الخبرات الدولية المعاصرة لنظم اعتماد معلمي التعليم قبل الجامعي، وقامت بتشخيص واقع نظام اعتماد معلمي التعليم قبل الجامعي في مصر، وذلك في مسعى لوضع تصور مقترح لتطوير نظام اعتماد معلمي التعليم قبل الجامعي. وعلى ضوء ذلك توصلت الدراسة إلى وجود قصور في تطبيق الاعتماد المهني للمعلم في مصر، وقدمت تصوراً مقترحاً لتطوير اعتماد معلمي التعليم قبل الجامعي، والذي تضمن وضع معايير لاعتماد المعلم منها: معايير خاصة بمجال التنمية المهنية تمثلت في: المواظبة على حضور برامج التدريب والمؤتمرات، وتحديد أولويات النمو المهني، والاستفادة من الآخرين في وضع خطة نموه المهني، والمشاركة في ورش العمل والتنظيمات المهنية، والتعلم من الخبرات والمواقف التعليمية المختلفة، وتبادل الخبرات مع الزملاء والرؤساء والآخرين، وتقييم ممارسته التعليمية باستمرار، الاطلاع على كل ما هو جديد في التخصص، وعمل ملف إنجاز (Portfolio)، والمداومة على التواصل مع كليات التربية.

- دراسة (Goderya-Shaikh, 2010) :

وسعت إلى التعرف على العوامل التي تشجع المعلمين على نقل التعلم المكتسب من برامج التنمية المهنية للفصول الدراسية، ولتحقيق الدراسة استخدم الباحث منهجية البحوث المختلطة النوعية والكمية باستخدام تحليل المحتوى، والمقابلات المتعمقة، والملاحظة، والاستبيان، ومقابلات مجموعات التركيز لجمع البيانات. وأوضحت نتائج التحليل الاستقرائي للبيانات أن المتابعة المكثفة والتغذية الراجعة

ضرورة لدعم المعلمين لنقل التعلم المكتسب في برامج التنمية المهنية للفصول الدراسية، وأوصى الباحث بأن مقدار وجودة المتابعة والدعم المقدم للمشاركين في برامج التنمية المهنية من قبل أصحاب المصلحة يؤدي إلى استدامة التغيير في الممارسة المهنية ونقل التعلم المكتسب في برامج التنمية المهنية.

- دراسة (ماهر محمد، 2011) :

وفي مسعى للتعرف على آثار وانعكاسات عصر التدفق المعرفي على الاعتماد المهني والتنمية المهنية المستدامة للمعلم، وإلقاء الضوء على بعض النماذج العالمية في مجال الاعتماد المهني للمعلم وتنميته مهنيًا أثناء الخدمة، ووضع تصور مقترح للربط بين الاعتماد المهني والتنمية المستدامة في عصر التدفق المعرفي؛ استخدمت دراسة (محمد، 2011م) المنهج الوصفي، وأوضحت النظرة التحليلية للنماذج العالمية في مجال الاعتماد المهني والتنمية المهنية للمعلمين ما يلي: أن جميع الدول تربط بين الاعتماد المهني والتنمية المهنية المستدامة للمعلمين، وتطلب بعض الدول مثل الولايات المتحدة الأمريكية ضرورة تجديد الترخيص في فترة زمنية محددة، ومعظم الولايات لا تمنح المعلم ترخيصًا دائمًا للعمل في التدريس إلا بعد حصوله على درجة الماجستير في التربية.. كما أن بعض الأول تفرض على المعلمين أثناء الخدمة الالتحاق بالبرامج والدورات التدريبية لتنمية مهاراتهم وقدراتهم.. إضافة إلى أن بعض الدول تربط بين حصول المعلمين على الترخيص وحضور البرامج والدورات التدريبية بزيادة الراتب والترقي. وخلصت الدراسة إلى تقديم تصور مقترح لتفعيل الاعتماد المهني كمدخل لتحقيق التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في عصر التدفق المعرفي.

- دراسة (عيد صقر، 2011) :

وسعت الدراسة إلى التعرف على التوجهات العالمية المعاصرة للتنمية المهنية في المجال التعليمي كما وردت في الأدبيات التربوية، وما هو سائد من خبرات الدول

المتقدمة ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمد الباحث على استقراء الاتجاهات العالمية المعاصرة للتنمية المهنية من خلال المنهج الوصفي التحليلي. وفي ضوء ذلك قدم الباحث مجموعة من الآليات للإفادة من المضامين الفكرية والنظريات للاتجاهات المعاصرة في التنمية المهنية؛ تمثلت هذه الآليات في: إنشاء أكاديمية للتنمية المهنية على المستوى الوطني مع توفير كافة الإمكانيات المادية والبشرية، وتحقيق التكامل بين المراكز والوحدات المسؤولة عن التنمية المهنية للمعلمين، وضرورة تنوع وسائل وأساليب ومضمون أنشطة وبرامج التنمية المهنية لتتناسب مع كافة الاحتياجات التدريبية لكافة الفئات، وتوظيف التقنية في التنمية المهنية، وأهمية نشر الوعي بأهمية التنمية المهنية، وإشراك القيادات المدرسية والمعلمين في تخطيط برامج التنمية المهنية، وتفعيل دور المشاركة المجتمعية في برامج التنمية المهنية المستهدفة، واستمرارية عمليات التنمية المهنية لاستيعاب المستجدات في الفكر التربوي، ووضع معايير وطنية في إطار السياق العالمي المعاصر للتربية والتعليم والتي ينبغي أن يصل إليها كل أفراد المنظومة التعليمية.

- دراسة (محمد سويلم، 2011):

هدفت الدراسة إلى وضع رؤية مقترحة للترخيص للمعلمين في مصر، بالاعتماد على دراسة بعض الخبرات العالمية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي النظري في تحليل الإطار الفلسفي لتمهين التعليم والترخيص لمزاولة مهنة التدريس؛ وخلصت الدراسة إلى تقديم رؤية مقترحة للترخيص المهني للمعلمين في مصر انطلاقاً من مراحل التكوين المهني للمعلم (مرحلة ما قبل الإعداد للمهنة، مرحلة الإعداد للمهنة، مرحلة ممارسة المهنة النمو المهني للمعلم). وأكدت الدراسة على أهمية مرحلة ممارسة المهنة بتحسين العملية التعليمية والنمو المهني، واقترحت الدراسة تحقيق ذلك من خلال عدة آليات منها: إصدار التشريعات الملزمة للمعلمين بالتنمية المهنية المستمرة طوال حياتهم المهنية، وحث المعلمين على حضور المؤتمرات

وورش العمل العلمية والتربوية للوقوف على الاتجاهات الحديثة الأكاديمية والتربوية، تيسير إشراك المعلمين في الجمعيات والهيئات والمنظمات التربوية التي تساعد على نموهم المهني.

- دراسة (أحمد وآخرون، 2012م) :

هدفت الدراسة إلى التعرف على ماهية اعتماد برامج التنمية المهنية، والكشف عن واقع معايير اعتماد برامج التنمية المهنية في مصر، وتحقيقاً لأهداف الدراسة يتم استخدام المنهج الوصفي. وأوضحت نتائج الدراسة تأثير عملية اعتماد برامج التنمية المهنية تأثيراً بالغاً على جودتها، وبُيّن أن معايير برامج التنمية المهنية في مصر تركز فقط على المعلم، إضافة لتعدد الجهات المسؤولة عن تقديم برامج التنمية المهنية للمعلمين في مصر، وسرعة التغير في معايير الاعتماد. ولتطبيق نظام اعتماد برامج التنمية المهنية للمعلمين في مصر خلُصت الدراسة لاقتراح الإجراءات التالية: تأسيس هيئة متخصصة لاعتماد برامج التنمية المهنية، ووضع دليل بمعايير اعتماد برامج التنمية المهنية، وتحديد مراحل عملية اعتماد البرامج والمؤسسات التي تقدمها، إضافة إلى توفير هيئة من المراجعين الأكفاء.

- دراسة (ذكية كامل وخديجة جعفر، 2015) :

تهدف الدراسة إلى التعرف على الوضع الحالي للتنمية المهنية لمعلم التربية البدنية في الوطن العربي، والتعرف على أهم التطورات العالمية التي حدثت في هذا المجال وتوجهاتها المستقبلية وإمكانية الاستفادة منها في وضع تصور لما ينبغي أن يتميز به المعلم من مقومات مهنية في ضوء متطلبات جودة التعليم، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، واشتملت عينة الدراسة نماذج وأدوات تقويم المعلم في بعض البلدان العربية؛ وبلغ عددها (٨) دول، وعدد (٢٠) خبير في مجال طرق التدريس والمناهج وجودة التعليم، وقد توصلت الباحثة لوضع برنامج التنمية المهنية لمعلم التربية البدنية وفقاً لمتطلبات الجودة المقترح، وتوصي الباحثين التحقق من

صدق وثبات محاور البرنامج المقترحة للتنمية المهنية لدى معلمي التربية البدنية وفقاً لمتطلبات جودة التعليم، تقويم وتطوير برامج إعداد معلم التربية البدنية بالاعتماد على المحاور المقترحة لبرنامج التنمية المهنية لمعلمي التربية البدنية وفقاً لمتطلبات جودة التعليم.

- دراسة (محمد السويد، 2015م) :

هدفت الدراسة الحالية إلى بناء مصفوفة من الخيارات الإستراتيجية للتنمية المهنية للمعلمين بالمملكة العربية السعودية تحتوي على حزمة من السياسات والمبادرات، مبنية على التحليل الثنائي لعوامل البيئة الداخلية والخارجية المؤثرة في التنمية المهنية للمعلمين، وكذلك إلى استكشاف أسس وأساليب التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الفكر الإداري المعاصر، والوقوف على واقع التنمية المهنية للمعلمين بالمملكة العربية السعودية من خلال دراسة وثائقية قام بها الباحث من خلال وثائق وإحصاءات صدرت من جهات رسمية، وكذلك دراسة ميدانية من أجل تحديد أهم عوامل البيئة الداخلية والخارجية المؤثرة على فعالية برامج التنمية المهنية.. واعتمد الباحث في تناوله على المنهج الوصفي، مع الاستعانة بأسلوب التحليل الإستراتيجي لتحديد أهم عناصر القوة والضعف في البيئة الداخلية للمدرسة، والفرص والتهديدات في بيئتها الخارجية ذات التأثير على التنمية المهنية من خلال استطلاع رأي للمعلمين، لتحديد أهم العوامل في البيئة الداخلية والخارجية المؤثرة على التنمية المهنية للمعلمين بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظرهم، وتوصلت الدراسة في أهم نتائجها إلى بناء منظومة الخيارات الإستراتيجية المؤلفة من أربعة خيارات إستراتيجية تحتوي على حزمة من السياسات والمبادرات، كما عرضت الدراسة لثلاثة من أهم الاتجاهات المعاصرة للتنمية المهنية للمعلمين.

- دراسة (قندوز أحمد، 2015م) :

هدفت إلى إبراز دور بحوث العمل كمقاربة منهجية عملية، تقوم على الاستقصاء المنظم يقوم المدرسون - هم أنفسهم - بدور الباحث فيها بصورة فردية أو ضمن فريق عمل داخل المدرسة أو على مستوى مقاطعة تربوية؛ لحل مشكلة ملحة تواجههم في فصولهم الدراسية، أو رغبة في تطوير ممارسة تدريسية، بما يمكن من تعديل بنيتهم الذهنية، وتنميتهم مهنيًا، وبشكلٍ يستجيب لخصوصيات عمل المدرسين في الميدان، دون أن تلغي هذه المقاربة الحاجة للبحث الأكاديمي في هذا المجال.

❖ دراسات تناولت تدريب المعلمين مهنيًا :

- دراسة (أوسكار 1981: Oscar) :

هدفت الدراسة لتقويم بعض مشكلات تدريب المعلمين في جنوب إفريقيا، وقد استخدم الباحث كلاً من المنهج التاريخي والوصفي التحليلي - وقد توصلت الدراسة إلى نتائج عديدة أهمها: أن القائمين على برامج التدريب غير أكفاء، وأن برامج التدريب لا تحقق نموًا كاملاً للمتدربين من الناحيتين العلمية والمهنية.

- دراسة (أوجيلفي 1984: Ogilive) :

بعنوان «تأثيرات برنامج التدريب أثناء الخدمة على مدرّس المدارس الثانوية»، وهدفت الدراسة لتصميم وإعداد برنامج لتدريب مدرّسي المدارس الثانوية على مهارات التعليم. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واستطاع أن يستنتج أن المدرسين الحاليين مُعدّون إعدادًا غير كافٍ لمواجهة مثل هذه المتغيرات؛ لذلك اقترح الباحث زيادة نسبة المعلومات والمهارات والاتجاهات عند المدرسين.

- دراسة (موتيسو، 1992: Mutiso) :

هدفت الدراسة لتصميم وتطوير برنامج فيديو للتدريب المستقبلي للمعلمين من كينيا أثناء الخدمة، واستخدم الباحث استبانة بالإضافة إلى مقابلات رسمية تم استخدامها لجمع المعلومات - وخلصت الدراسة إلى نتائج منها: أن المعلمين قد استخدموا الإستراتيجيات الموصى بها، وأن كلا من الطلاب والمعلمين كانوا متحمسين لهذا البرنامج التدريبي.

- دراسة (بترسون، 1994) :

هدفت الدراسة لبحث تأثير النواحي الفنية لتدريب المعلمين في استعمال أجهزة الميكروكمبيوتر، وقد أجريت الدراسة في ولاية كنساس؛ حيث قام الباحث بتحديد مجموعتين إحداها تجريبية والأخرى ضابطة، مستخدماً المنهج التجريبي في دراسته، وأوصى الباحث بضرورة الاهتمام بالتدريب، لأن برامج التدريب تعتبر وسيلة هامة لمساعدة المعلمين المهتمين بتعلم استخدام الطرق الحديثة في التربية.

- دراسة (محمد هاشم فالوقي، 1991) :

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد المدى الذي يمكن لمراكز التدريب الموجودة في ولاية ميتشجان الأمريكية أن تساعد في الاستجابة لحاجات التربية أثناء العمل، واستخدم الباحث استبانة لهذا الغرض والمنهج التاريخي والوصفي لعرض جزئه النظري. وقد توصلت الدراسة إلى نتائج عديدة من أهمها: أن نسبة كبيرة من المعلمين المشاركين في برامج التنمية المهنية يرون أن مراكز التدريب لها ارتباط برفع كفاءة المعلم، وأن هذه المؤسسات تقدّم خدمات هامة للمشاركين في برامج التنمية المهنية كما يرغب جميع المشاركين في هذه البرامج زيادة الاتصال مع هذه المراكز.

تتفق هذه الدراسة مع العديد من الدراسات في محور تدريب المعلمين أثناء الخدمة إلا أنها تختلف معها في أنَّ هذه الدراسة ركّزت على مراكز التنمية المهنية، بينما تركّز الدراسة الحالية على برامج التأهيل والتدريب.

- دراسة (مصطفى خليل الشقاوي، 1984م) :

هدفت هذه الدراسة إلى التخطيط والإدارة للدورات التدريبية للمعلمين أثناء الخدمة واستخدام الباحث المنهج التاريخي والوصفي في دراسته - وقد توصلت الدراسة إلى نتائج عديدة منها: توفير التنمية المستمرة للمعلومات والمهارات والاتجاهات التي تمكّن المعلم من الارتفاع بمستوى مهنته، وتتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في محور تدريب المعلمين أثناء الخدمة، وتختلف معها في أن هذه الدراسة اهتمت بإدارة وتخطيط الدورات التدريبية، بينما تهتم الدراسة الحالية ببرنامج التأهيل والتدريب ككل متكامل.

- دراسة (مصطفى متولي، 1993) :

واستهدفت هذه الدراسة بيان مراحل إعداد المعلمين، وقد استخدم الباحث المنهج التاريخي الوصفي، وقد توصل الباحث لعدة نتائج من أهمها: أن مراحل إعداد المعلم ثلاث مراحل أهمها: مرحلة التدريب العملي. وتتفق هذه الدراسة مع العديد من الدراسات في محور تدريب المعلمين إلا أنها تختلف معها في أن الدراسة السابقة ركزت على جزئية التدريب، بينما تهتم الدراسة الحالية بشمولية التأهيل والتدريب ولا يقع الإعداد ضمن أهدافها.

- دراسة (صالحه سنقر، 1989) :

واستهدفت هذه الدراسة بيان ضرورة تدريب المعلمين واستخدمت الباحثة المنهج التاريخي والوصفي وقد توصلت إلى عدة نتائج من أهمها:

- المعلمون المبتدئون قليلو الخبرة يحتاجون برامج مكثفة لتأهيلهم للعمل.
- المعلمون المتفوقون يحتاجون إلى المزيد من العناية والبحث عن الجديد.

- المعلمون التقليديون يتمسكون بالقديم ويفضلون البقاء عليه.
- المعلمون السلبيون يتحاشون مراقبة الآخرين.
- المعلمون الذين يفتقرون إلى الكفاءة والمهارة العملية لا يدركون نقص خبراتهم.

وتتفق هذه الدراسة مع العديد من الدراسات في محور تدريب المعلمين أثناء الخدمة إلا أنها تختلف معها في أن الدراسة السابقة تهتم فقط بضرورة تدريب المعلمين، أما الدراسة الحالية فتتجاوز ذلك إلى التأهيل والتدريب.

- دراسة (جمال عبد المنعم، 2001):

وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف على التدريب أثناء الخدمة في ليبيا بين الشكل والمضمون، أما عن منهج الدراسة وأدواتها وأساليبها فقد استخدم الباحث المنهج الوصفي والتاريخي والتحليلي، كما استخدم الاستبانة والمقابلة الشخصية المفتوحة؛ وقد جاءت نتائج الدراسة على محاور كثيرة من أهمها:

- الأهداف التي تشبع رغبات المعلمين 75%.
- زمن البرنامج لا يتعارض مع العملية التعليمية 75%.
- تحسين وسائل طرق التدريب 80%.

وتتفق هذه الدراسة مع العديد من الدراسات في منهج البحث وأدواته وأساليبه ومحور التدريب، وتختلف معها في أن هذه الدراسة تهتم فقط بالتدريب بين الشكل والمضمون، أما الدراسة الحالية فتتجاوز ذلك إلى مرحلة التأهيل والتدريب معًا.

- دراسة (Kadir, 1976):

وتهدف هذه الدراسة إلى رصد الاحتياجات التدريبية عند معلمي الكبار في تايلاند؛ وكان التساؤل للعيّنة: ما الاحتياجات التدريبية التي تساعدك في إدارة فصول الكبار؟ وقد استخدم الباحث المقابلة الشخصية المفتوحة - وقد توصل لنتائج منها:

- الحاجة إلى أساليب تدريب وطرق جديدة.
- التعرف على علم نفس الكبار وفلسفته.

وتتفق هذه الدراسة مع العديد من الدراسات في الاحتياجات التدريبية بينما يختلف معها في أنَّ الدراسة الحالية تهتم بجميع تخصصات المعلمين من تأهيل وتدريب، أما الدراسة السابقة فتهتم فقط بمعلم الكبار وتدريبه وليس تأهيله.

- دراسة (Mezfirow, 1979) :

وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لمعلمي الكبار في الولايات المتحدة الأمريكية، وقد استخدم الباحث الاستبيان والمقابلات والملاحظات والسجلات - وقد كانت هناك نتائج عديدة من أهمها:

حظيت المعلومات بأهمية كبيرة من حيث أسس ومبادئ وطرق تدريب تعليم الكبار. وجاء في المرتبة الثانية في الاحتياجات المهارات؛ مثل تشخيص المشكلات التعليمية وتهيئة الجو التعليمي، وكذلك فاعلية المادة العلمية. وجاء في المرتبة الثالثة الاتجاهات مثل توجيه أنظار الكبار للتعلم وتنمية اتجاهات المعلمين.

وتتفق هذه الدراسة مع العديد من الدراسات في محور الاهتمام بالاحتياجات وتختلف معها في أنَّ الدراسة الحالية تهتم بمحاور عديدة غير الاحتياجات في التأهيل والتدريب.

- دراسة (محمد متولي، 2002م) :

هدفت الدراسة إلى تعرف مفهوم التدريب على رأس العمل والخبرات والتجارب العملية المعاصرة في تدريب المعلمين على رأس العمل، والتعرف على واقع تدريب المعلمين في مصر باستخدام أسلوب التدريب على رأس العمل والمشكلات التي تواجه تطبيقه. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وأسلوب النظم. وتكوّن مجتمع وعينة الدراسة من خبراء من الجامعات، وخبراء تدريب من العاملين بمجال التدريب بوزارة التعليم والإدارات التعليمية.

وأوضحت نتائج الدراسة مدى حاجة العاملين بالمدرسة الثانوية للتدريب على رأس العمل، كذلك أهمية مشاركة أصحاب الخبرة والمختصين في تقديم برامج التدريب على رأس العمل. كما أكدت النتائج على ضرورة أن يعقد التدريب متزامناً مع بدء التدريس للوحدات والأبواب الرئيسة للمقرر، وفي ضوء نتائج الدراسة قدم الباحث نموذجاً مقترحاً لتدريب المعلمين على رأس العمل في المدرسة الثانوية منذ منظور نظمي.

- دراسة (عيسى الأنصاري، 2004م) :

وهدفت إلى تعريف الواقع الراهن لتدريب المعلمين أثناء الخدمة بالمملكة العربية السعودية، كذلك معرفة الاتجاهات المعاصرة في تدريب المعلمين، ومعرفة إذا ما كان هناك فجوة بين الواقع الراهن لتدريب المعلمين أثناء الخدمة والاتجاهات المعاصرة. وتحقيقاً لأغراض الدراسة استخدم البحث المنهج التحليلي القائم على جمع المعلومات وتحليلها. وأبرز النتائج التي توصل لها الباحث فيما يتعلق بواقع التدريب أثناء الخدمة تتمثل في: تدني الفرص التدريبية المتاحة للمعلمين أثناء الخدمة، والاعتماد على المحاضرة في التدريب والافتقار إلى الممارسة العملية، وغياب مشاركة المعلمين في تصميم البرامج التدريبية، والافتقار إلى التعاون المشترك بين كافة المعنيين بالتدريب من معلمين ومديرين ومشرفين، وضعف دور الإشراف التربوي في تطوير أداء المعلمين أثناء الخدمة، وعدم إعطاء المعلم دوراً لنفسه من أجل التطوير الذاتي. أما فيما يتعلق بالنتائج الخاصة بالاتجاهات الحديثة لتدريب المعلمين أثناء الخدمة فتمثلت في: التعاون المشترك بين كافة الأطراف ذات العلاقة ببرامج وتدريب المعلمين أثناء الخدمة في كافة المراحل، وضرورة إعطاء المعلم دوراً لتطوير نفسه من خلال التطوير الذاتي. كما توصلت الدراسة إلى وجود فجوة بين الواقع الراهن لتدريب المعلمين أثناء الخدمة والاتجاهات العالمية الحديثة. ولإنهاء هذه الفجوة قدمت الدراسة جملة من

التوصيات تلخصت في: ضرورة مشاركة كافة المعنيين ببرامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة في كافة العمليات المرتبطة بالتدريب بدءًا بالتخطيط وانتهاء بتقويم أثر التدريب، التنوع في أساليب التدريب مع التركيز على الجانبين النظري والعملي على حدٍّ سواء، تفعيل دور الإشراف التربوي كأحد العناصر المهمة في التدريب أثناء الخدمة، التشجيع على التطوير الذاتي.

- دراسة (رحمة السعدي، 2009م):

وهدف إلى اقتراح بدائل لتطوير نظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة في سلطنة عمان في ضوء ما تسفر عنه نتائج الدراسة النظرية والميدانية. وقد اتبعت الباحثة أسلوب تحليل النظم منهجاً للدراسة، واستخدمت المقابلات الشخصية مع أخصائي التدريب واستبانة مقدمة لمعلمات الحلقة الأولى، وتكونت عينة الدراسة من (446) معلمة من محافظات السلطنة: «مسقط، والباطنة، والداخلية، وظفار»؛ وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- تركز أهداف التدريب على المعارف والإطار النظري.
- يوجد قصور في أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية.
- مدة التدريب لا تتناسب مع المحتوى التدريبي.
- ندرة الكفاءات البشرية في التخطيط للبرامج.
- تنتهي البرامج التدريبية بانتهاء تنفيذها حيث لا يتبعها متابعة للمتدرب بعد عودته لعمله.

- دراسة (إبراهيم الديب، 2009م):

وهدف إلى إعداد سلسلة من الإستراتيجيات الحديثة لتحديث وتفعيل أهم مفردات منظومة التدريب في التعليم ما قبل الجامعي. وقد استعانت الدراسة بالاستبانة والمقابلة ومراجعة وتحليل تقارير التقويم السنوية كأدوات لجمع

البيانات، وتمثلت عينة الدراسة في مجموعة من المدارس الحكومية والمستقلة والخاصة التابعة لوزارة التعليم القطرية، وأفرزت الدراسة عدة نتائج منها:

- ضعف وتقادم منظومة التدريب بشكل عام في المؤسسة التعليمية داخل قطر.

- انتشار وسيادة الكثير من المفاهيم الخاطئة والإشكاليات الثقافية المتعلقة بالتدريب.

- عدم كفاية مراكز التدريب الحكومية والخاصة للوفاء بالاحتياجات التدريبية اللازمة لتدريب وتأهيل

- ضعف الموارد البشرية العاملة في مجال التعليم.

- ضعف نتائج المخرج النهائي للعملية التعليمية، معدلات الطلاب.

- غياب المتابعة والمحاسبة على مستوى القيادات صانعة القرار.

- وجود تباين واضح بين فاعلية وأثر عمليات التدريب بين المدارس.

وفي الختام قدمت الدراسة استراتيجيات مقترحة لتحديث وتطوير منظومة التدريب في المؤسسة التعليمية في قطر؛ وهي: إستراتيجية لنشر وتعزيز ثقافة التدريب في ربوع المجتمع، وإستراتيجية لاستكمال البنية التأسيسية الحاضنة للتدريب، وإستراتيجية لتوطين المعارف الأجنبية الحديثة للتدريب في قطر، وإستراتيجية للتحويل بالتدريب إلى العمل المؤسسي المنظم الموجه، وإستراتيجية إحياء وتفعيل التراث التدريبي الإسلامي.

- دراسة (أحمد الشكلي، 2010م):

هدفت إلى تطوير برامج تدريب المعلمين بسلطنة عمان في ضوء التوجهات المعاصرة لتنمية الموارد البشرية، وتقديم تصور يرقى بكفاءة وفاعلية البرامج التدريبية الحالية المقدمة للمعلمين وتطويرها وتحسينها في ضوء التوجهات المعاصرة لتنمية الموارد البشرية. وقد تم تطبيق الدراسة بواسطة استبانة وُجّهت إلى (150)

معلمًا من معلمي محافظة الداخلية ممن يتم تدريبهم سنويًا. وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- إن برامج التدريب الحالية بحاجة إلى مزيد من التطوير.
- وجود ضعف في تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة للمعلمين.
- قلة البرامج التدريبية المقدمة للمعلمين.
- افتقار كثير من البرامج التدريبية إلى الجودة المنشودة.
- قلة خبرة وكفاءة المدربين.
- لا يتم وضع الاحتياجات التدريبية للمعلمين عن احتياجات فعلية وإنما احتياجات تقديرية.
- التركيز على الأساليب النظرية؛ كالمحاضرة والمناقشة، وعدم الأخذ بالأساليب العملية؛ كالورش التدريبية والتدريب المصغر.
- افتقار البرامج التدريبية الحالية إلى التوجهات المعاصرة لتنمية الموارد البشرية؛ مثل: التدريب الإلكتروني، والتدريب عن بُعد، والتدريب وفق مبدأ الكفاءات.

- دراسة (حسن حماد وشحدة البهبهاني، 2010) :

هدفت إلى التعرف على اتجاهات المعلمين الحكوميين نحو الدورات التدريبية المقدمة لهم أثناء الخدمة من وزارة التربية والتعليم بمحافظة غزة وفقًا للمحاور التالية:

(محتوى البرامج التدريبية، مدربي البرامج، البيئة التدريبية، وقت تنفيذ البرامج التدريبية)، ومعرفة أثر المتغيرات (الجنس، المرحلة العمرية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وكذلك قام الباحثان ببناء استبانة لهذا الغرض اشتملت على (46) فقرة موزعة على أربعة مجالات - وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- أنَّ اتجاهات المعلمين الحكوميين نحو الدورات التدريبية المقدمة لهم أثناء الخدمة اتجاهات إيجابية نحو محوري (محتوى البرامج التدريبية، ومدربي البرامج التدريبية)، واتجاهات محايدة نحو محوري (البيئة التدريبية، ووقت تنفيذ البرامج التدريبية). والمجموع الكلي للمحاور إيجابي.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المعلمين نحو الدورات التدريبية المقدمة من وزارة التعليم العالي تبعاً لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة).

وبناء على نتائج الدراسة قدم الباحثان التوصيات التالية:

- تشخيص النظام القائم لتدريب المعلمين أثناء الخدمة من خلال رصد نتائجه.
- الخروج عن الأنماط التقليدية في تقديم البرامج والتزويد المستمر بالجديد.
- ضرورة توفير نظام تدريب يركز على مختلف الجوانب والمهارات العملية ويستجيب للاحتياجات.
- الفعلية لجميع المعلمين أثناء الخدمة.
- ضرورة إشراك المعلمين في اختيار زمن التدريب بحيث يتناسب مع ظروف المعلمين المهنية والشخصية.
- ضرورة إعطاء الجانب العملي حقه الكافي من الوقت.

