

متطلبات التنمية المهنية لمعلمي التربية الدينية بالتعليم قبل الجامعي

صبري الإمام الجنائني
باحث دكتوراه أصول التربية
كلية التربية-جامعة المنصورة

ملخص

هدف البحث رصد متطلبات التنمية المهنية لمعلمي التربية الدينية بالتعليم قبل الجامعي ، واستخدم البحث المنهج الوصفي، وتم تطبيق الاستبانة على عينة مكونة من (1174) من معلمى اللغة العربية بالتعليم قبل الجامعي في محافظة الدقهلية ، وتوصل البحث إلى مجموعة من متطلبات التنمية المهنية لمعلمي التربية الدينية بالتعليم قبل الجامعي بمحافظة الدقهلية ، منها: جعلها محورا رئيسا تدور حوله برامج التنمية المهنية لمعلمي التربية الدينية، نى في تقييم مستوى جودة برامج التنمية المهنية لمعلمي التربية الدينية في ضوء القيم الإنسانية، تتد لمعلمي التربية الدينية بما يتوافق مع أبعاد القيم الإنسانية، استقطاب الكفاءات لمعلمي التربية الدينية، تشجيع معلمي التربية الدينية على ممارسة التعلم الذاتي من مصاربه الشرعية.

Abstract

The aim of the research is to monitor the requirements of professional development for teachers of religious education in pre-university education, and the research used the descriptive approach, and the questionnaire was applied to a sample consisting of (1174) teachers of Arabic language in pre-university education in Dakahlia Governorate, and the research reached a set of requirements for professional development for teachers of religious education In pre-university education in Dakahlia Governorate, including: making the concepts, principles, objectives and standards of human values a main focus around which professional development programs for religious education teachers revolve, using quantitative measurement and statistical analysis methods in evaluating the quality level of professional development programs for religious education teachers in the light of human values, diversifying methods of presenting Professional development programs for religious education teachers in line with the dimensions of human values. Attracting trained competencies to implement professional development programs for religious education teachers. Encouraging religious education teachers to practice self-learning from its legitimate destiny.

مقدمة

لتجديد معلوماتهم، وتنمية مهاراتهم وخبراتهم بشكل مستمر، في ضوء استخدام التقنيات الحديثة، وعليه يأتي البحث الحالي للوقوف على أبرز متطلبات التنمية المهنية لمعلمي التربية الدينية

مشكلة البحث

يشهد الواقع الحالي للتنمية المهنية لمعلمي التربية الدينية العديد من جوانب القصور والضعف، أكدت على مظاهرها عدة دراسات منها: دراسة (محمد، ٢٠٠٧)، ودراسة (العربيوي؛ والشيراوي، ٢٠٠٩) و(دراسة صياد، ٢٠١٠) من أهمها: أنها تقليدية، إلى جانب جمود برامجها، وعدم مراعاتها للاتجاهات الحديثة، فضلا عن أن النظام الحالي للتنمية المهنية للمعلم ينقصه التركيز على الأبعاد التجديدية والمستقبلية، والتغيرات المتوقعة في التعليم، كما أن تلك البرامج تفتقد الجوانب التطبيقية في عمل المعلم، وتتسم بالجمود والعجز عن معالجة التربوية التي يواجهها المعلمون، بالإضافة إلى وجود ضعف في التنسيق والتعاون بين المؤسسات والجهات المعنية بالتنمية المهنية للمعلم، وفي مقدمتها مراكز وإدارات وأقسام التدريب في وزارة التربية والتعليم وفي المديرية والإدارات التعليمية، وأقسام التدريب بالأكاديمية المهنية للمعلمين، ووحدات التدريب بالمدارس، وهذا ما يدعو إلى ضرورة الوقوف على متطلبات التنمية المهنية لمعلمي التربية الدينية، وعليه تمت صياغة مشكلة البحث في التساولين الآتيين:

١. ما الإطار المفاهيمي للتنمية المهنية لمعلمي التربية الدينية بالتعليم قبل الجامعي؟
٢. ما متطلبات التنمية المهنية لمعلمي التربية الدينية بالتعليم قبل الجامعي؟

يُعد معلم التربية الدينية هو حجر الزاوية في العملية التربوية التعليمية الدينية، وهو من أهم العوامل التي يتوقف عليها نجاح عملية الإصلاح التربوي الديني في ظل التطور المعرفي والعلمي والتكنولوجي في القرن الواحد والعشرين، وبذلك لم يعد معلم التربية الدينية هو الملقن والمصدر الوحيد للمعلومات الذي يلجأ إليه الطالب، بل تعددت أدواره ليصبح الميسر والمرشد لتعلم الطلاب، والمقيم لأدائهم، والمهيا بيئة تعليمية ثرية، والمشجع لقدراتهم الإبداعية، بحيث يصبح أداة التجديد والتطوير في تحقيق كافة الأهداف التربوية المنشودة.

لذا؛ " فإن إعداد المعلم المعاصر وتنميته مهنيًا يجب أن يتناسب بشكل سريع وواقعي مع ما يستجد في مهنته من تطور وتقدم " (الجبول، ٢٠١٤، ٣)، كما يجب أن تصقل شخصيته بما يتناسب مع متغيرات العصر لتكون مهمته تربوية تعليمية متكاملة، قادرة على استيعاب التغيرات والأحداث الجارية، والموازنة بين معاصرة العولمة ومتطلباتها في الألفية الثالثة، وأن يحافظ على أصالة هويته القومية (الجزار، ٢٠١١، ٣١١)، وعلى الرغم من الجهود المبذولة من قبل المسؤولين للارتقاء بالمعلمين إلا أن هناك قصوراً في برامج إعداد المعلمين قبل الخدمة، ومنها: ضعف برامج الإعداد المقدمة لهم، ووجود فجوة بين النظرية والتطبيق في بعض برامج إعداد المعلم، وبين ما يتم إعداده لهم من برامج وبين ثقافة المجتمع المعاصر الذي يتميز بالمعلوماتية، والتكنولوجيا، والإنترنت والاتصالات السريعة، ومن ثم تعجز عن إعداد خريجين يوفون بمتطلبات مهنة التدريس. (الجزار، ٢٠١١، ٣١١).

وفي محاولة لمواجهة أوجه القصور السابقة وغيرها أوصت العديد من الدراسات ومنها دراسة الجبول (٢٠١٤، ٢-١) بضرورة تدريبهم وتنميتهم مهنيًا ليس قبل الخدمة فحسب، بل أثناءها أيضاً؛ وذلك

الدراسة وضع تصورا مقترحا ، وضع من خلاله مجموعة من الإجراءات والمتطلبات اللازمة لتفعيل دور الأكاديمية للمعلمين في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم.

(٢) دراسة : (العسيري ، ٢٠١٧) بعنوان : (أساليب التنمية المهنية للمعلم ومعوقات تنفيذها)، وهدفت الدراسة إلى : الوقوف على طبيعة عملية التنمية المهنية وأهميتها للمعلم ، وسبل تنميته مهنيا ، فضلا عن التعرف على معوقات التنمية المهنية ، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ، ومن أهم نتائجها : أن هناك الكثير من معوقات التنمية المهنية ، ومنها : غياب الحوافز الدافعة للتطوير الذاتي المهني ، وقلّة وجود المصادر المالية التي ترصد لتطوير قدرات المعلم المهنية ، وعدم وجود حوافز مالية ، أو مميزات للمعلمين خاصة الذين انخرطوا في برامج التنمية المهنية .

(٣) دراسة (Meissel, Parr and Timperley, 2016)، بعنوان: هل يمكن أن تؤدي التنمية المهنية للمعلمين إلى تقليل التفاوت في تحصيل الطلاب؟ ، وهدفت هذه الدراسة إلى : فحص مدى فاعلية مشروع المدارس القائمة على التنمية المهنية للمعلمين من خلال استخدام النموذج الخطى الهرمي، مع التركيز على المجموعات التي لا تخضع لنظام التعليم النيوزيلندي، وقد تم استخدام المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى: أن كل عينة الطلاب المتعلمين التي خضعت لمدارسهم لمشروع التنمية المهنية قد ازداد تحصيلهم الدراسي بشكل كبير، وخاصة في الكتابة، ولكن هناك حاجة لتحسين المساواة في التحصيل الدراسي بين مجموعات الطلاب.

(٤) دراسة (Sandilosa, 2018)، بعنوان: هل تحد التنمية المهنية الربيع سنوية من تأثير إجهاد

هدف البحث: يهدف البحث الحالي إلى محاولة التوصل إلى أبرز متطلبات التنمية المهنية لمعلمي التربية الدينية بالتعليم قبل الجامعي

أهمية البحث : تكمن أهمية الدراسة الحالية في ندرة الأبحاث والأبحاث العلمية في حدود علم الباحث - التي تناولت التنمية المهنية لمعلم التربية الدينية بصفة خاصة ، كذلك في تزويد الأبحاث العلمية بمعرفة متخصصة في مجال التنمية المهنية لهم ، وعلاج القصور في برامج التنمية المهنية التي تقدمها الأكاديميات المهنية لمعلمي التربية الدينية بالتعليم قبل الجامعي ، وصعوبة مواجهتها للتحديات التكنولوجية والمعرفية المتلاحقة.

منهج البحث وأداته

تم استخدام المنهج الوصفي نظرا لملاءمته لطبيعة البحث الحالي ، ولتحقيق بعض أهداف البحث ، تم تصميم استبانة مقدمه إلى عينة من معلمي اللغة العربية بالتعليم قبل الجامعي بمحافظة الدقهلية ، بهدف الوقوف على متطلبات التنمية المهنية لمعلمي التربية الدينية بالتعليم قبل الجامعي من وجهة نظرهم

الدراسات السابقة

(١) دراسة (إبراهيم، ٢٠١٦) بعنوان : دور الأكاديمية المهنية للمعلمين في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التعليم بمراحل التعليم قبل الجامعي ، وهدفت الدراسة إلى : تقديم مقترحات يستفاد منها في تحسين الوضع الحالي للدور الذي تقوم به الأكاديمية المهنية للمعلمين في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم الخاضعين لأحكام قانون التعليم ، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ، ومن أهم نتائجها : وجود عدة معوقات تحول دون تحقيق أهداف الأكاديمية المهنية للمعلمين ، ومن ثم تضمنت

الاستجابات اللفظية لعينة الدراسة علي مقياس النمو المهني للمعلم والذي يتضمن عشرة أبعاد، ستة منها تقيس متغيرات شخصية للمعلم وهي (ميول المعلم _ واتجاهاته نحو مهنة التدريس - الرضا الوظيفي - كفاءة المعلم - التحديات والصعوبات التي يواجهها المعلم - تطلعات المعلم المهنية - احتياجات المهنة). وأربعة أبعاد تقيس متغيرات ترجع للبيئة التنظيمية للمدرسة وهي (المناخ المدرسي - علاقة المعلم بزملائه - علاقة المعلم بالطالب - علاقة المعلم بالمدير. ويعرفها صلاح الدين (٢٠١٧م، ٥٦٥) بأنها مجموعة من البرامج والأنشطة الإنمائية المستمرة التي تهدف إلي إكساب وتنمية المعلمين مجموعة من المعارف والقيم والكفايات والمهارات والاتجاهات التي ترتبط بشكل أساسي بأدوارهم الوظيفية بهدف الارتقاء بمستوى أدائهم المهني بصورة مستمرة .

وفي ضوء التعريفات السابقة يعرفها الباحث إجرائياً على أنها: عملية مقصودة تهدف إلى تحسين أداء معلم التربية الدينية بشكل ذاتي ومستمر، معتبرة إياه متعلماً وباحثاً نشطاً طوال حياته، وتقوم على جهوده ودفاعيته الذاتية للتعلم واكتساب المعارف والمهارات المرتبطة بمجال تخصصه، وتطوير أدائه المهني بما يتواءم مع التغيرات والمستجدات التكنولوجية الحديثة وعصر المعلوماتية.

(٢) وسائل التنمية المهنية للمعلم

تتعدد وسائل التنمية المهنية للمعلم لتأخذ أشكالاً مختلفة، مثل: التدريب، والتعليم بالمراسلة، والرحلات الميدانية، والقراءات الحرة، والدراسات التكميلية، والدراسات العليا، والبعثات، والزيارات، والنشرات التعليمية، والإدارة المدرسية، والتوجيه الفني، والمؤتمرات العلمية، والبحوث الإجرائية، وغيرها؛ إلا أننا نجد أن التنمية المهنية لمعلمي التربية الدينية اقتصر على أسلوب واحد، وهو التدريب، والذي

المعلمين على تفاعلاتهم مع الأطفال في الفصول الدراسية ما قبل الحضانة؟، وهدفت هذه الدراسة إلى: الكشف عن مدى تأثير المشاركة في دورة تنمية مهنية لمدة ١٤ أسبوع في تحسين التفاعل بين المدرسين والأطفال في الفصل الدراسي، والكشف أيضاً عن العلاقة بين الضغوط المهنية على المعلمين ونوعية المكاسب التي تمت ملاحظتها أثناء التفاعلات بين المعلمين والأطفال، وقد تم استخدام المنهج التجريبي، وكانت الأداة المستخدمة هي الملاحظة، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، ومنها: أن المشاركة في دورات التنمية المهنية تؤثر بالسلب على العلاقة العكسية بين الإجهاد والدعم العاطفي بين المعلمين والأطفال.

إجراءات البحث

تمت معالجة البحث من خلال المحاور الآتية:

- المحور الأول: الإطار المفهومي للتنمية المهنية لمعلمي التربية الدينية بالتعليم قبل الجامعي.
- المحور الثاني: الإطار الميداني
- المحور الثالث: نتائج البحث

وفيما يلي عرض تفصيلي لهذه المحاور الثلاث.

(١) المحور الأول: الإطار المفهومي للتنمية المهنية لمعلمي

التربية الدينية بالتعليم قبل الجامعي

(١) مفهوم التنمية المهنية

تعددت الأدبيات التي تناولت تعريف التنمية المهنية المستدامة، ولكنها أجمعت علي أنها تتسم بالشمول والاتساع والاستمرارية، ترتبط بالتربية المستدامة، ولا يقتصر دورها علي تحسين أداء المعلم وتنميته، بل يشمل أيضاً تنمية المؤسسة، بمن فيها من قادة وإداريين وعاملين مسئولين عن العملية، حيث يعرفها عبد الغني وطه (٢٠١٥م، ٣٥) بأنها:

٢- متابعة الإدارة التعليمية في إعداد وتنفيذ خطط التدريب المحلية .

٣- التعرف على الاحتياجات التدريبية المحلية من خطط التدريب .

٤- قياس أثر التدريب على المتدربين بعد الانتهاء من التدريب .

٥- وضع معايير الجودة في التدريب وآليات ضمان الجودة .

ولا شك أن هذه المراكز والمؤسسات الخاصة بتدريب المعلمين في أثناء الخدمة تشير إلى أنه يمكن تقسيم نظام التدريب الحالي إلى :

- **تدريب مركزي** : ويقوم به الديوان العام للوزارة ، ويمارس مهامه من خلال مراكز التدريب المنتشرة في أنحاء الجمهورية ، ويهدف التدريب المركزي بتقديم المناهج التدريبية ، وتقديم العمليات التدريبية الجديدة التي تتم داخل الوزارة ، أو الإعداد للمستحدثات التكنولوجية التي يتم التدريب عليها .

- **تدريب محلي** : ويقوم به إدارات التدريب بمديرية التربية والتعليم المختلفة ، ويهدف هذا النوع من التدريب على المستوى المحلي إلى التخطيط للبرامج التدريبية المحلية بالتعاون مع الموجهين والعاملين ، وتنفيذ البرامج التدريبية المحلية ، والإعلان عن البعثات ، وإعداد التقارير الفترية والشهرية على إبراز أهم المشكلات التي تواجه عمليات التدريب .

وقد تعددت البرامج التدريبية التي تقدم للمعلمين ، ومنها:

١- **برامج التأهيل التربوي** : وتسعى هذه البرامج نحو استكمال ثقافة المعلمين غير المؤهلين علمياً ومهنياً ، وعادة ما تقدم للمعلمين غير المؤهلين تربوياً أو ممن اضطرت وزارة التربية والتعليم إلى الاستعانة بهم

تمثل في تلقي القليل من هؤلاء المعلمين دورات تدريبية ما بين برامج تجديدية ، أو برامج تحويلية ، وغيرها (الإخناوي ، ٢٠١٥م ، ٤٩٠) .

وحيث يشغل تدريب المعلمين في أثناء الخدمة في الوقت الحالي حيزاً رئيساً من اهتمامات وزارة التربية والتعليم في مصر من خلال إدارتها المعنية بالتدريب ، باعتباره الركيزة الأساسية لضمان استمرار نمو المعلمين وكافة العاملين في الحقل التربوي التعليمي في مختلف المجالات التخصصية والمهنية والثقافية .

فقد أنشئت الإدارة العامة للتدريب بموجب القرار الوزاري رقم ٦٣ في ١٧ / ٢ / ١٩٥٥ كإدارة تابعة لوكالة الوزارة لشئون إعداد المعلمين والأخصائيين وتدريبهم، وكان الهدف من إنشائها في ذلك الوقت هو ضمان الاحتفاظ بدرجة عالية من الكفاءة الفنية والإدارية للمعلمين والفنيين والإداريين في جميع المستويات. وزير التربية والتعليم : رقم ٦٣ ، ١٩٥٥).

وقد تعددت المؤسسات والمراكز التي تقوم

بتدريب المعلمين في أثناء الخدمة لتقديم نوع جديد يهيئ المعلم لتقبل حقائق عصر الثورة التكنولوجية ، فالعلاقات الاجتماعية والقيم الإنسانية والمؤسسات التربوية أصبحت معرضة للتغير والتحول والتبدل مرات عديدة . لقد تعددت مؤسسات تدريب المعلمين في جمهورية مصر العربية في أثناء الخدمة نتيجة لاهتمام الوزارة بقضية تدريب وتنمية المعلمين وإعدادهم ، حيث يتبع الإدارة المركزية للتدريب ١٣ مركزاً رئيساً والتي أنشئت من عام ١٩٥٥ ، وحتى عام ٢٠٠٥ .

وتقوم هذه المراكز كلها بعدة مهام رئيسية حددتها دراسة (العزب : ٢٠٠٣ ، ١٥٤) : في عدد من الأمور ، وهي :

١- تزويد هذه المراكز بالمكتبات الشاملة والمعامل والأجهزة وكافة الوسائل ومعينات التدريب

بالتدريب ، وتبصرهم بالتطورات والتغيرات الإدارية التي قد تحدث في عملهم ، وكذلك معرفة الأدوار المطلوب من المعلمين أن يتقنوها ، وتبصرهم بالصعوبات والمشكلات المختلفة التي يمكن أن تواجههم في أثناء أداء العمل الجديد ، وبالتالي فإن تقديم مثل هذا النوع من برامج التدريب من شأنه أن يحقق استجابة للمعلم في عمله الجديد بما يضمن تأدية واجبة بثقة واطمئنان.(جاد وشهاب : ١٦٩٩ ، ١٦)

٤- **برامج البعثات الخارجية :** وهي برامج يتم من خلالها إيفاد بعض المعلمين في بعثات للتدريب خارج البلاد على منح مقدمة من بعض الهيئات والمعاهد ، وذلك بغرض اطلاعهم على نظم التعليم في هذه الدول ، ومعرفة أحدث أساليب التدريس ، وكذلك حضور المؤتمرات والندوات ، وقد تم عمل برنامج لرفع مستوى أداء معلمي اللغات الإنجليزية ، ومعلمي الرياضيات ، والعلوم لإعدادهم للبعثات للدول الأجنبية.(المنشاوي : ٢٠٠٣ ، ٤٩) .

٥- **البرامج التحويلية :** تشمل برامج التدريب التي تقدم لبعض فئات المعلمين الذين يقومون بتدريس مادة معينة يوجد بها وفر عددي من المعلمين ، أو تقدم للمعلمين الذين يرغبون في التحول لتدريس مادة أخرى يرقى إعدادهم فيها إلى المستوى المنشود ، وذلك بهدف سد النقص في بعض التخصصات ، حتى يصبح المعلمون مؤهلين لتدريس مادة لم يتخصصوا فيها . ومن أمثلة تلك البرامج ما يعقد لتأهيل بعض المعلمين من خريجي أقسام التاريخ والجغرافيا لغويا وتربويا لتدريس اللغة الإنجليزية أو الفرنسية مثلا ، وغالبا ما تتخذ هذه البرامج شكل برامج طويلة لمدة عام دراسي كامل ، وتعقد في إحدى مراكز التدريب ، أو في إحدى الكليات الجامعية.(عبد المحسن : ٢٠٠٥ ، ٧٤) .

لسد النقص الموجود بين المعلمين في بعض المواد الدراسية أو لمواجهة متطلبات بعض القرارات الوزارية أو لمراعاة توجهات جديدة.(عبد المنعم : ٢٠٠١ ، ٢٨٧) ، وتنقسم إلى ثلاثة أنواع مختلفة ، وهي: (سلام ويوسف : ٢٠٠٢ ، ٦٣) :

الأولي: برامج التأهيل التربوي للحصول على الدبلومة العامة في التربية نظام السنتين.

الثانية: برامج التأهيل للمتدربين لبعض معلمي المرحلتين الإعدادية والثانوية من غير المؤهلين تربويا وغير خريجي كليات التربية.

الثالثة: برامج التأهيل النوعي للتدريب لبعض الفئات من المعلمين مثل ضعاف البصر ومدة الدراسة بها ٨ شهور.

٢- **برامج تدريب المعلمين الجدد :** تهدف هذه البرامج إلى تهيئة المعلمين للأدوار الجديدة التي يؤديونها ، وهذه البرامج تعرف المعلمين بواجباتهم المهنية في الوسط التربوي ، أو في المحيط الدراسي ، والمعرفة بتقاليدهم ، وكذلك المعرفة بمتطلبات المهنة أكاديميا وفنيا ومهاريا ، ومحاولة لإعدادهم لشغل الأدوار الجديدة ليكونوا أكثر تكيفا مع المناخ التربوي ، وتعريفهم أيضا بالمؤسسات التعليمية المختلفة ، وعلاقة المجتمع المدرسي بالبيئة المحلية ، هذا إلى جانب اطلاعهم على التسلسل الوظيفي في الترقى المهني ، ومن أمثلة هذه البرامج ، برنامج تدريب معلمي اللغة الفرنسية أو الإنجليزية الجدد ، والذي يستغرق (٤٠) يوما ، ويقدم في معظم مراكز التدريب الرئيسة ، وكذلك البرامج التوجيهية التي تعقد للمعلمين بديوان عام الوزارة بهدف تقرير مدى صلاحيتهم.(الحبشي : ٢٠٠٣ ، ٦٤) .

٣- **برامج التدريب التوجيهي :** وتهدف هذه البرامج إلى إرشاد المعلمين المرشحين لشغل وظائف أعلى أو لتعريفهم بطبيعة المهام التي يمكن أن يتعلموها

• ضعف العلاقة والتنسيق بين مؤسسات إعداد المعلم المتمثلة في كليات التربية وأجهزة التدريس في وزارة التربية والتعليم .

• تدني كفاية تدريب المعلمين الجدد في ضوء ما تكسبه من نواح معرفية ومهارية ووجدانية في مرحلة الإعداد الأمر الذي يتطلب رفع الكفايات التدريبية ليتم إكسابهم الكفايات المهنية والتخصصية.

وأشارت أيضا العديد من الأبحاث والدراسات إلى وجود مجموعات من المعوقات التي تقف حائلاً دون تحقيق التنمية المهنية للمعلم، وبالتالي تكون سبباً في عرقلة الجهود المبذولة للقيام ببرامج التنمية المهنية للمعلم والتي نذكر منها ما يلي: (آل زاهر، ٢٠٠١م، ١٧٦).

- غياب الحوافز الدافعة للتطوير الذاتي المهني.
- قلة وجود المصادر المالية التي ترصد لتطوير قدرات المعلم المهنية.
- عدم وجود حوافز مالية أو مميزات ، خصوصاً للمعلمين الذين انخرطوا في برامج التنمية المهنية.
- زيادة الأعباء التدريسية التي يقوم بها المعلم.
- عدم توافر التقنيات التربوية الحديثة المعينة على تحقيق برامج التنمية المهنية.
- الافتقار إلى دراسات تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلم

المحور الثاني : الإطار الميداني

يهدف إلى الوقوف على متطلبات التنمية المهنية لمعلمي التربية الدينية بالتعليم قبل الجامعي، ولتحقيق ذلك قام الباحث بالآتي:

٦- البرامج المتخصصة : عملت وزارة التربية والتعليم على تقديم مجموعة من البرامج التدريبية لمعلمي التعليم الثانوي العام في تخصصات : الفيزياء و الكيمياء و الأحياء و علم النفس و الاقتصاد المنزلي.

وقد تعددت أنواع التدريب التي تقدم للمعلمين في أثناء الخدمة ، وذلك حتى تستطيع العملية التدريبية أن تطور نفسها ، وتزود المتدربين بكل ما هو جديد في مجال التربية ، وحتى يكتب لها الاستمرار وتستطيع حل مشكلات النظام التعليمي بوسائل متعددة ، فقد تعددت أنواع التدريب الذي يقدم للمعلمين ، حتى تتفق مع إمكانيات وظروف المعلمين المختلفة.

(٣) معوقات التنمية المهنية لمعلمي التربية الدينية بالتعليم قبل الجامعي .

لقد كشفت بعض الدراسات (السويد، ٢٠١٥م، ١٥- ١٦) عن مجموعة من المعوقات التي تؤدي إلى عزوف المعلمين عن الإقبال على برامج التنمية المهنية، ومنها:

- قلة الوقت : حيث إن الوقت المخصص للمعلم المراد تأهيله وتدريبه أثناء الخدمة غير كاف لأنه يكون مشتتاً بين عمله الأساسي وبين متطلبات برامج التدريب ونتيجة لذلك تضعف نتيجة برامج التدريب بسبب ضيق الوقت.
- عدم وضوح نظام وخطة التدريب أثناء الخدمة: لا يوجد نظام واضح خاص لتنظيم أعمال التدريب والتأهيل أثناء الخدمة لمعلمي المدارس، بل يتم التدريب بطريقة غير مقننة، كما لا توجد خطة واضحة للتدريب بحيث يشمل جميع المعلمين حيث يشكو معظم المعلمين من قلة دورات وبرامج التنمية المهنية المتخصصة المقدمة لهم.

• وجود قصور في تأهيل المدربين المتفرغين : والذين يتطلعون بتنفيذ البرامج التدريبية ، الأمر الذي يتطلب إعداداً مهنيًا يمكن من الأداء الفعال.

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

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

■ تكونت الاستبانة من محور رئيس: **متطلبات التنمية المهنية لمعلمي التربية الدينية بالتعليم قبل الجامعي**، وكانت الإجابة على عبارات المحور الأول في صورة متدرجة وفق مقياس ليكرت الثلاثي (موافق بدرجة عالية - موافق بدرجة متوسطة - موافق بدرجة منخفضة).

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

■ تم وضع الأداة في صورتها النهائية مكونة من محور واحد: **متطلبات التنمية المهنية لمعلمي التربية الدينية بالتعليم قبل الجامعي**

■ وللتأكد من مدى صلاحية هذه الاستبانة للتطبيق، تم حساب صدق الاتساق الداخلي بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة من عبارات المحور الأول والدرجة الكلية له، وجاءت جميع قيم معاملات الارتباط عالية، حيث تراوحت (0.91^{**} - 0.59^{**})، وللتأكد من ثبات الأداة، تم حساب معاملات الفا كرونباخ والتي تراوحت بين (0.92^{**} - 0.91^{**}) وهي قيم عالية

٢- عينة الدراسة

تم تطبيق الاستبانة على عينة من معلمي اللغة العربية بالتعليم قبل الجامعي بمحافظة الدقهلية، قوامها (١١٧٤) معلما ومعلمة

٣- المعالجة الإحصائية

تمت المعالجة الإحصائية باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)v.17 في Statistical Package for Social Sciences في حساب التكرارات المقابلة لكل عبارة موزعة على تكرارات الاستجابات (عالية - متوسطة - منخفضة) والنسب المئوية لهذه التكرارات وقيمة كاً ومستوى دلالتها والأوزان النسبية والترتيب.

حساب الوزن النسبي لعبارات الاستبانة:

أعطيت موازين رقمية لمستوى الاستجابة كما يلي:

عالية	متوسطة	منخفضة
٣	٢	١

وتم حساب الوزن النسبي، أي درجة الموافقة على كل عبارة من المعادلة التالية:

$$\bullet \text{ التقدير الرقمي} = ١ \times ٣ + ٢ \times ٢ + ٣ \times ١$$

$$\bullet \text{ حساب الوزن النسبي} = \frac{\text{التقدير الرقمي} \times ١٠٠}{\text{ك}}$$

ك١، ك٢، ك٣: تكرارات الاستجابات (عالية - متوسطة - منخفضة) على الترتيب.

ك: مجموع التكرارات لهذه الاستجابات (حجم العينة).

• تم حساب قيمة كاً لحسن المطابقة لكل مفردة، وذلك للكشف عن الفروق في اختيارات أفراد العينة لبدائل الاستجابة الثلاثة (عالية - متوسطة - منخفضة) وذلك بتطبيق المعادلة الآتية:

٤- تحليل النتائج

(ت-ت م) ٢

$$\text{كا} = \frac{\text{مج}}{\text{ت م}}$$

لمعرفة وجهة نظر أفراد العينة حول متطلبات

التنمية المهنية لمعلمي التربية الدينية بالتعليم قبل

الجامعي ، سيتم توضيح استجابات عينة الدراسة الكلية ،

كما هو موضح بالجدول التالي:

حيث إن ت = التكرار الملاحظ، ت م = التكرار المتوقع.

جدول (١)

استجابات عينة الدراسة ككل حول متطلبات التنمية المهنية لمعلمي التربية الدينية بالتعليم

قبل الجامعي وقيمة (كا) ومستوى دلالتها والأهمية النسبية

العبارة	درجة الموافقة						العبارة			
	منخفضة		متوسطة		عالية					
	ك	%	ك	%	ك	%				
١. توفير فرص الاحتكاك بين معلم التربية الدينية وبين الخبراء بالخارج عن طريق الندوات والمؤتمرات حتى يتبادل الخبرات معهم والاستفادة منهم.	١٢	٩٨	٠,٠١	١٩٥٧,٣	٠,٣	٣	٥,٦	٦٦	٩٤,١	١١٠,٥
٢. توفير قاعدة بيانات محوسبة في المدرسة لبرامج التنمية المهنية لمعلمي التربية الدينية.	٨	٩٨,٤	٠,٠١	٢٠٢٢,٣	٠,١	١	٤,٨	٥٦	٩٥,١	١١١٧
٣. متابعة المعلم عن طريق كتابة تقارير تقدم كل فصل دراسي، بحيث يتضمن التقرير ما تم إنجازه في العمل والمشكلات التي واجهت المعلم في المرحلة السابقة، وخطة العمل في المرحلة القادمة.	١١	٩٨,١	٠,٠١	١٩٩٤,٢	٠,٤	٥	٤,٩	٥٧	٩٤,٧	١١١٢
٤. جعل مفاهيم القيم الإنسانية ومبادئها وأهدافها ومعاييرها محورا رئيسا تدور حوله برامج التنمية المهنية لمعلمي التربية الدينية.	٢١	٨٩,٢	٠,٠١	٩٥١,٢	٧,٩	٩٣	١٦,٦	١٩٥	٧٥,٥	٨٨٦
٥. استخدام طرق القياس الكمي والتحليل الإحصائي في تقييم مستوى جودة برامج التنمية المهنية لمعلمي التربية الدينية في ضوء القيم الإنسانية.	٧	٩٨,٥	٠,٠١	٢٠٦٠,٣	٠,٢	٢	٤,١	٤٨	٩٥,٧	١١٢٤
٦. تنوع أساليب تقديم برامج التنمية المهنية لمعلمي التربية الدينية بما يتوافق مع أبعاد القيم الإنسانية.	١٤	٩٧,٨	٠,٠١	١٩٢٠,٤	٠,٣	٣	٦,٢	٧٣	٩٣,٥	١٠٩٨
٧. استقطاب الكفاءات المدربة للقيام بتنفيذ برامج التنمية المهنية لمعلمي التربية الدينية.	١	٩٩,١	٠,٠١	٢١٦٦,٦	٠,٢	٢	٢,٥	٢٩	٩٧,٤	١١٤٣
٨. تشجيع معلمي التربية الدينية على ممارسة التعلم الذاتي من مصادره الشرعية.	٢٠	٩٧,٤٥	٠,٠١	١٩٤٣,٥	١,٣	١٥	٤,٨	٥٦	٩٤,٠	١١٠٣
٩. تفعيل التدريب الإلكتروني كبديل للتدريب التقليدي في برامج التنمية المهنية لمعلمي التربية الدينية.	١٣	٩٧,٩	٠,٠١	١٩٧٧,٣	٠,٧	٨	٤,٩	٥٧	٩٤,٥	١١٠٩
١٠. نشر ثقافة التعلم الذاتي والتدريب الذاتي في المجتمع المدرسي، والتي تهدف إلى تنمية قدرات المعلمين بأقل تكلفة وبأدنى مجهود.	٦	٩٨,٦	٠,٠١	٢١١٥,٣	٠,٤	٥	٣,٠	٣٥	٩٦,٦	١١٣٤
١١. تنمية مهارات المعلمين في مجال استخدام تقنيات الاتصال والوسائط والحاسوب والإنترنت.	٣	٩٨,٩	٠,٠١	١٠٢٦,٩	٠	٠	٣,٢	٣٨	٩٦,٨	١١٣٦

الترتيب	النسبة الأهمية	مستوى الدلالة	٢كا	درجة الموافقة						
				منخفضة		متوسطة		عالية		
				%	ك	%	ك	%	ك	
١٥	٩٧,٧	٠,٠١	١٩٤٥,٨	٠,٥	٦	٥,٥	٦٥	٩٤,٠	١١٠٣	١٢. توفير البنية التحتية في مجال الاتصالات و تقنية المعلومات من أجهزة وعدد ووسائط تعليمية.
٤	٩٨,٨	٠,٠١	٢١٦٠,٢	٠,٨	٩	٢,٠	٢٣	٩٧,٣	١١٤٢	١٣. تطوير القدرات التربوية في تصميم برمجيات التعليم المبرمج والحقائب التعليمية بشكل يتناسب وطبيعة التقنيات المعاصرة و اسس تطوير قدرات المعلم الادائية و اكتساب المهارات التدريسية المتطورة.
٥	٩٨,٧	٠,٠١	٢١٢٦,٥	٠,٤	٥	٢,٨	٣٣	٩٦,٨	١١٣٦	١٤. التقليل من المركزية من خلال عقد برامج التنمية المهنية للمعلمين داخل مدارسهم.
٦ مكرر	٩٨,٦	٠,٠١	٢١٣١,٦	٠,٩	١٠	٢,٣	٢٧	٩٦,٨	١١٣٧	١٥. إشراك المعلمين في التخطيط والتنفيذ والمتابعة لبرامج التنمية المهنية.
٩	٩٨,٣	٠,٠١	١٩٨٤,٦	٠,١	١	٥,٤	٦٣	٩٤,٥	١١١٠	١٦. تشكيل فريق عمل في المدرسة تحت مسمى (فريق التنمية المهنية) يتولى أعضاء هذا الفريق مهام التخطيط والتنظيم والمتابعة والتقويم لنشاطات وفعاليات التنمية المهنية المدرسية.
١٩	٩٧,٤	٠,٠١	١٨٦٢,٢	٠,٥	٦	٦,٩	٨١	٩٢,٦	١٠٨٧	١٧. إعداد وتنفيذ جدول لتبادل الزيارات في الفصول بين أعضاء الهيئة التدريسية وتنفيذه.
١٦	٩٧,٦	٠,٠١	١٩٣٤,٦	٠,٧	٨	٥,٥	٦٥	٩٣,٨	١١٠١	١٨. تكثيف الاجتماعات الفنية والإدارية لمناقشة كل ما يتعلق بالعملية التربوية.
٢	٩٩	٠,٠١	٢١٤٤,١	٠,١	١	٢,٩	٣٤	٩٧,٠	١١٣٩	١٩. مراجعة عناصر تقويم الأداء الوظيفي للمعلم بشكل دور؛ ليتماشى مع معايير التنمية المهنية.
١٨	٩٧,٥	٠,٠١	١٨٦٨,٥	٠,٣	٣	٧,١	٨٣	٩٢,٧	١٠٨٨	٢٠. تحسين دافعية المعلمين نحو التدريب المستمر أثناء الخدمة من خلال توفير الحوافز المادية والمعنوية.
٢٢	٧٩	٠,٠١	٢٥٠	١٧,١	٢٠١	٢٨,٩	٣٣٩	٥٤,٠	٦٣٤	٢١. تعويد المعلم على كيفية تقدير حاجاته من خلال ممارسة البحوث الإجرائية.
١٦ مكرر	٩٧,٦	٠,٠١	١٨٩٨,٨	٠,٤	٥	٦,٤	٧٥	٩٣,٢	١٠٩٤	٢٢. التأكيد على التغذية الراجعة لتصحيح المسار ، ومنع وقوع الخطأ أثناء تنفيذ برامج التنمية المهنية.
١٠	٩٨,٢	٠,٠١	٩٣٢	٠	٠	٥,٥	٦٤	٩٤,٥	١١١٠	٢٣. استحداث نموذج الاستشاري الفني المقيم في المدرسة، وبحيث تتحدد مهامه في التوعية المهنية للمعلمين، و تقديم أساليب تدريسية وتقويمية نموذجية وتدريب المعلمين عليها.
١٧	٩٧,٥٥	٠,٠١	٨٨٢,٧	٠	٠	٦,٦	٧٨	٩٣,٤	١٠٩٦	٢٤. إنشاء جماعات المعلمين في تخصص التربية الدينية ، تكون مهمتها الرئيسية تحسين الأداء المهني لأعضائها وتبني الأساليب التأميلية في الممارسات التعليمية للمعلمين.
١١ مكرر	٩٨,١	٠,٠١	١٩٧٨,٩	٠,٢	٢	٥,٤	٦٣	٩٤,٥	١١٠٩	٢٥. تبني فكرة إقامة مدارس التنمية المهنية للمعلمين، تشرف عليها كليات التربية ، بحيث تصبح هذه المدارس ملتقى للمعلمين وأساتذة الجامعات للبحث وتطوير طرائق التدريس وتجريب الأفكار التربوية الجديدة حول ماهية التعلم والتعليم

يتضح من نتائج جدول (١) ما يأتي:

جاءت استجابات عينة الدراسة حول متطلبات التنمية المهنية لمعلمي التربية الدينية في ضوء أبعاد القيم الإنسانية بأن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في جميع العبارات لصالح البديل (موافق بدرجة عالية) حيث جاءت جميع قيم (كأ) دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١)، الأمر الذي يؤكد على أهمية تلك المتطلبات، وضرورة توافرها لتحسين مستوى التنمية المهنية لمعلمي التربية الدينية في ضوء أبعاد القيم الإنسانية أما من حيث ترتيب هذه العبارات بالنسبة للأهمية النسبية لها فيلاحظ ما يأتي:

- جاءت العبارة (٧) وهي (استقطاب الكفاءات المدربة للقيام بتنفيذ برامج التنمية المهنية لمعلمي التربية الدينية) في المرتبة الأولى في استجابات عينة الدراسة حول متطلبات التنمية المهنية لمعلمي التربية الدينية في ضوء أبعاد القيم الإنسانية، حيث بلغت الأهمية النسبية لها (٩٩,١%).

- جاءت العبارة (١٩) وهي (مراجعة عناصر تقويم الأداء الوظيفي للمعلم بشكل دور؛ ليتماشى مع معايير التنمية المهنية في المرتبة الثانية في استجابات عينة الدراسة حول متطلبات التنمية المهنية لمعلمي التربية الدينية في ضوء أبعاد القيم الإنسانية، حيث بلغت الأهمية النسبية لها (٩٩%).

- جاءت العبارة (١١) وهي (تنمية مهارات المعلمين في مجال استخدام تقنيات الاتصال و الوسائط و الحاسوب و الإنترنت) في المرتبة الثالثة في استجابات عينة الدراسة حول متطلبات التنمية المهنية لمعلمي التربية الدينية في ضوء أبعاد القيم الإنسانية، حيث بلغت الأهمية النسبية لها (٩٨,٩%).

- جاءت العبارة (٨) وهي (تشجيع معلمي التربية الدينية على ممارسة التعلم الذاتي من مصاربه الشرعية) في المرتبة العشرين في استجابات عينة الدراسة حول متطلبات التنمية المهنية لمعلمي التربية الدينية في ضوء أبعاد القيم الإنسانية، حيث بلغت الأهمية النسبية لها (٩٧,٤٥%).

- جاءت العبارة (٤) وهي (جعل مفاهيم القيم الإنسانية ومبادئها وأهدافها ومعاييرها محورا رئيسا تدور حوله برامج التنمية المهنية لمعلمي التربية الدينية). في المرتبة الحادية والعشرين (قبل الأخيرة) في استجابات عينة الدراسة حول متطلبات التنمية المهنية لمعلمي التربية الدينية في ضوء أبعاد القيم الإنسانية، حيث بلغت الأهمية النسبية لها (٨٩,٢%).

- جاءت العبارة (٢١) وهي (تعويد المعلم على كيفية تقدير حاجاته من خلال ممارسة البحوث الإجرائية) في المرتبة الثانية والعشرين (الأخيرة) في استجابات عينة الدراسة حول متطلبات التنمية المهنية لمعلمي التربية الدينية في ضوء أبعاد القيم الإنسانية، حيث بلغت الأهمية النسبية لها (٧٩%).

المحور الثالث: نتائج البحث

توصل البحث إلى مجموعة من متطلبات التنمية المهنية لمعلمي التربية الدينية بالتعليم قبل الجامعي، أبرزها:

١. جعل مفاهيم القيم الإنسانية ومبادئها وأهدافها ومعاييرها محورا رئيسا تدور حوله برامج التنمية المهنية لمعلمي التربية الدينية.
٢. استخدام طرق القياس الكمي والتحليل الإحصائي في تقييم مستوى جودة برامج التنمية المهنية لمعلمي التربية الدينية في ضوء القيم الإنسانية.

١٥. مراجعة عناصر تقويم الأداء الوظيفي للمعلم بشكل دور؛ ليتماشى مع معايير التنمية المهنية.
١٦. تعويد المعلم على كيفية تقدير حاجاته من خلال ممارسة البحوث الإجرائية.
١٧. التأكيد على التغذية الراجعة لتصحيح المسار ، ومنع وقوع الخطأ أثناء تنفيذ برامج التنمية المهنية.
١٨. استحداث نموذج الاستشارى الفنى المقيم فى المدرسة، وبحيث تتحدد مهامه فى التوعية المهنية للمعلمين، و تقديم أساليب تدريسية وتقويمية نموذجية وتدريب المعلمين عليها.

مراجع البحث

أولا : المراجع العربية

١. آل زاهر ، علي بن ناصر بن شتوي (٢٠٠١) :
برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس والجامعات السعودية ، السعودية، جامعة أم القرى.
٢. إسماعيل ، الغريب زاهر (٢٠٠١) :
تكنولوجيا المعلومات وتحديات التعليم ، القاهرة ، عالم الكتاب .
٣. جاد ، كامل وشهاب ، مي (١٩٩٩) :
التنمية المهنية في مصر – معالم سياسية مقترحة ، القاهرة ، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية .
٤. سلام ، محمد توفيق ويوسف ، عبدالخالق (٢٠٠٢) :
الاتجاهات الحديثة في تدريب المعلمين في أثناء الخدمة ، القاهرة ، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية ، شعبة بحوث المعلومات التربوية .
٥. عبد الموجود ، محمد عزت (٢٠٠٤) :
تقويم مراكز تدريب المعلمين في أثناء الخدمة ،

٣. تنويع أساليب تقديم برامج التنمية المهنية لمعلمي التربية الدينية بما يتوافق مع أبعاد القيم الإنسانية.
٤. استقطاب الكفاءات المدربة للقيام بتنفيذ برامج التنمية المهنية لمعلمي التربية الدينية
٥. تشجيع معلمي التربية الدينية على ممارسة التعلم الذاتي من مصاره الشرعية.
٦. تفعيل التدريب الإلكتروني كبديل للتدريب التقليدي في برامج التنمية المهنية لمعلمي التربية الدينية.
٧. نشر ثقافة التعلم الذاتي و التدريب الذاتي في المجتمع المدرسي، والتي تهدف إلى تنمية قدرات المعلمين بأقل تكلفة و بأدنى مجهود
٨. تنمية مهارات المعلمين في مجال استخدام تقنيات الاتصال و الوسائط و الحاسوب و الإنترنت
٩. توفير البنية التحتية في مجال الاتصالات و تقنية المعلومات من أجهزة و عدد ووسائط تعليمية.
١٠. التقليل من المركزية من خلال عقد برامج التنمية المهنية للمعلمين داخل مدارسهم.
١١. إشراك المعلمين في التخطيط والتنفيذ والمتابعة لبرامج التنمية المهنية.
١٢. تشكيل فريق عمل في المدرسة تحت مسمى (فريق التنمية المهنية) يتولى أعضاء هذا الفريق مهام التخطيط والتنظيم والمتابعة والتقويم لنشاطات وفعاليات التنمية المهنية المدرسية.
١٣. إعداد وتنفيذ جدول لتبادل الزيارات في الفصول بين أعضاء الهيئة التدريسية وتنفيذه.
١٤. تكثيف الاجتماعات الفنية والإدارية لمناقشة كل ما يتعلق بالعملية التربوية .

- القاهرة ، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية .
- ٦ . عبد المحسن ، أمين (٢٠٠٥) : **الاتجاهات الحديثة في تدريب المعلمين وتنميتهم مهنيًا في أمريكا** ، القاهرة ، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية .
- ٧ . عبد المنعم ، نادية (٢٠١٢) : **الإدارة المدرسية المعاصرة في ظل المتغيرات العالمية** ، القاهرة ، المجموعة العربية للتدريب والنشر .
- ٨ . علي ، محمد السيد (٢٠٠٥) : **تكنولوجيا التعليم والوسائل التعليمية** ، طنطا ، دار مكتبة الإسراء
- ٩ . فتحي ، رشدي وأمين ، زينب (٢٠٠٢) : **مقدمة في تخطيط البرامج التعليمية** ، المنيا ، دار الهدى ، ط ٢ ، ٢٠٠٢ .
- ١٠ . الناقية ، محمود كامل (٢٠٠٠) : **التدريس الجامعي** ، رؤية تأصيلية ، الأسس التربوية لإعداد **المعلم الجامعي** ، ط ٣ ، اليوبيل الذهبي لجامعة عين شمس .
- ١١ . الطعاني ، حسن أحمد (٢٠٠٢) : **التدريب مفهومه وفعالياته " بناء البرامج التدريبية وتقويمها "** ، عمان ، دار الشروق .
- ١٢ . العجمي ، محمد حسنين (٢٠٠٧) : **الاعتماد وضمان الجودة الشاملة لمدارس التعليم الثانوي العام** ، الإسكندرية ، دار الجامعة الجديدة .
- ١٣ . الحبشي ، محمد محمد (٢٠٠٣) : **الدور التربوي للمدرسة كوحدة تدريسية** ، القاهرة ، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية .
- ١٤ . الجزائر ، منى محمد الصفي (٢٠١١) : **رؤية مستقبلية لتطوير إعداد المعلم في ضوء معايير احتراف مهنة التدريس** ، مؤتمر ثورة ٢٥ يناير ومستقبل التعليم في مصر ، معهد الدراسات
- التربوية ، جامعة القاهرة ، مصر في الفترة بين ١٣ و ١٤ يوليو ...
- ١٥ . بطاح ، أحمد ؛ وعيسان ، صالح (١٩٩٩) : **صنع القرار التربوي في الجامعات العربية** ، جامعة السلطان قابوس نموذجاً ، **المؤتمر السنوي السابع : الإدارة الجامعية في الوطن العربي** ، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارية التعليمية ، القاهرة ، ٢٣-٢٥ يناير .
- ١٦ . الإخناوي ، محمد السيد محمد ، (٢٠١٥ م) : **معوقات التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي وسبل التغلب عليها** ، مجلة كلية التربية ، جامعة المنصورة ، ع ٦٠ ، أكتوبر ٢٠١٥ م ، ص ٤٦١ - ٥٢٠ .
- ١٧ . السويد ، محمد بن ناصر الشهيل (٢٠١٥) : **المجلة العربية للدراسات التربوية والاجتماعية** ، السعودية ، ع ٦ .
- ١٨ . عبد المنعم ، نافع (٢٠٠٥) : **مراكز تدريب المعلمين أثناء الخدمة ودورها في التنمية المهنية للمعلم دراسة حالة : مركز تدريب المعلمين** ، حائل - المملكة العربية السعودية ، **مجلة كلية التربية** ، الاسكندرية ، مصر ، مج ١٥ ، ع ١٤ .
- ١٩ . عبدالخالق ، نبيل متولي (٢٠٠٢) : **نموذج مقترح لتدريب المعلمين على رأس العمل** ، مجلة **مستقبل التربية العربية** ، القاهرة ، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية ، المجلد ٨ ، ع ٥ ، أبريل ٢٠٠٢ م .
- ٢٠ . عبدالمعطي ، يوسف (٢٠٠٠) : **تقييم برنامج تدريب القادة ووكلاء نظار مديرين بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة الفيوم** ، **مجلة التربية** ، القاهرة ، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية ، المجلد ٢ ، ع ١ ، فبراير ٢٠٠٠ م .

دكتوراه غير منشورة ، كلية البنات ، جامعة عين شمس .

٢٦. وزير التربية والتعليم (١٩٥٥) : القرار الوزاري رقم (٦٣) ، بتاريخ ١٧/٢/١٩٥٥م، بشأن إنشاء الإدارة العامة للتدريب في مصر ، مادة رقم (١١) .

27. Meissel ,Kane& Parr, Judy M& Timperley, Helen(2016) Can professional development of teachers reduce disparity in student achievement? **Teaching and Teacher Education**, 58,163-173

28. Sandilos, Lia Elaine (2018) Does professional development reduce the influence of teacher stress on teacher-child interactions in pre-kindergarten classrooms? **Early Childhood Research Quarterly**, 42,280-290

٢١. المحسن، محسن عبد الرحمن (٢٠٠٣) : معوقات الأداء الأكاديمي التي تواجه عضو هيئة التدريس بكلية العلوم العربية والاجتماعية بفرع جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالقصيم، مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد (١٢٠) .

٢٢. الجبول، أماني عوض عبيد الله (٢٠١٤): مستوى إدراك معلمي اللغة الإنجليزية في مختلف المراحل التعليمية لتطويرهم المهني في المدارس الحكومية في محافظة مأدبا، رسالة ماجستير، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

٢٣. المنشاوي ، عيشة عبد السلام (٢٠٠٣): تقويم برنامج تدريب المعلمين المصريين في الخارج ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة عين شمس .

٢٤. العجمي ، محمد سعد فهيم (٢٠٠٣) : تقويم برامج تدريب المعلمين في أثناء الخدمة في دولة الكويت في ضوء أهدافها ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة المنوفية .

٢٥. العزب ، عزة ياقوت (٢٠٠٣) : تطوير التنمية المهنية لمعلم الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة ، رسالة