

رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية في العراق في ضوء بعض الاتجاهات والتجارب العالمية المعاصرة (دراسة تحليلية مقارنة)

أ. م . د ضياء صالح مهدي

جامعة كربلاء/ كلية التربية للعلوم الانسانية

الملخص:

هدف البحث الى تقديم رؤية مستقبلية لتطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية في العراق في ضوء بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة وخبرات بعض الدول، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي كمنهجية للبحث، وتوصل الباحث الى وضع رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية التي تعاني من العديد من المعوقات والتحديات خصوصاً فيما يتعلق بإعداده وتدريبه من خلال الاطلاع على الخبرات العالمية المتقدمة في هذا المجال، ليكون المعلم قادراً على الوصول للمعرفة ونشرها وتوظيفها وتوصيلها للمتعلمين، كما تضمن البحث بعض التوصيات ومنها ان تتبنى الجهات الحكومية للرؤية المقترحة في البحث، وتشجيع المعلمين من الانتظام بدورات التنمية المهنية من خلال ربطها بنظام الترقية الوظيفية.

الكلمات المفتاحية: التنمية المهنية، معلم المرحلة الابتدائية

ABSTRACT

The research aimed to provide a future vision for developing professional development programs for primary school teachers in Iraq in light of some contemporary global trends and the experiences of some countries, The descriptive analytical method was used as a research methodology, The researcher came up with a proposed vision for developing professional development programs for primary school teachers, which suffer from many obstacles and challenges, especially with regard to their preparation and training, through reviewing advanced international experiences in this field For the teacher to be able to access, disseminate, employ and communicate knowledge to learners, The research also included some recommendations, including that government agencies adopt the vision proposed in the research, Encouraging teachers to attend professional development courses by linking them to the career promotion system.

Keywords: professional development, primary school teacher.

مقدمة:

مع دخول العالم عصر الألفية الثالثة بما تحملها من العديد من التحديات والتي تتطلب مهارات جديدة ومتنوعة تضمن فعالية واستمرارية العملية التعليمية وعلى أعلى مستوى بمراحل التعليم المختلفة ومن أهمها المرحلة الابتدائية، لما لهذه المرحلة من التعليم من مكانة مرموقة داخل السلم التعليمي باعتبارها اللبنة الأولى والأساسية في النظام التعليمي لذا وجب عليه أن تتألق قدرًا كبيراً من الاهتمام يكافئ مكانتها.

لذلك كان من الأولى بجميع المسؤولين أن يكون جل اهتمامهم في هذه المرحلة هو معلم التعليم الابتدائي، والذي بحق يعد ركيزة تلك المرحلة والمنوط به ترسيخ قيم ومبادئ وثقافة المجتمع داخل عقول الأطفال الصغار وبناء شخصيتهم وإعدادهم ليكونوا مواطنين قادرين على التفاعل بإيجابية مع كافة مناشط الحياة، ولكن كيف له أن يوفي بتلك المهام وهو يعاني من العديد من المشكلات والتي من أهمها ضعف مستوى خريجي دور ومعاهد المعلمين، وعدم قدرتهم على القيام بدورهم في ظل التغيرات العالمية المتواعدة، لذلك رأت الوزارات المتعاقبة ضرورة توحيد مصادر إعداد معلم المرحلة الابتدائية للأرتقاء بمستواه العلمي والتربوي بحيث يتم إعداده على المستوى الجامعي مثل نظرائه من معلمي المراحل الأخرى، وكذلك من الدول الأخرى بالمنطقة العربية والعالم، ولهذا فقد تم انتهاء الدراسة بمعظم معاهد المعلمين والمعلمات على أن تتولى كليات التربية الأساسية إعداد معلم المرحلة الأولى من التعليم الأساسي (الابتدائي). (العنبي: 2012، ص 102)

وبالرغم من كل الجهود إلا أنه لا تزال توجد نسبة كبيرة ممن يمتحن مهنة التعليم في العراق دون المستوى الأكاديمي، إذ ما عد بأن البكالوريوس يعتبر الحد الأدنى المقبول ممن يمتحن هذه المهنة فهذا يعني بأن هناك حوالي 52,2% بحاجة ماسة لإعادة تأهيلهم كي يرتقوا للحد الأدنى المقبول، أما إذا عد البكالوريوس التربوي (كليات التربية وكليات التربية الأساسية) هو الحد الأدنى المقبول لهذه المهنة فإن النسبة ترتفع إلى 65,9% أي أن من يحتاجون إلى تأهيل أكاديمي و تربوي هم ثلثي المعلمين والمدرسين المنخرطين بالخدمة حالياً من معلمي المرحلة الابتدائية (اليونيسكو: 2013، ص 14)؛ وهذا الأمر يدعو إلى ضرورة الاعتماد المهني لوظيفة المعلم، إذ أن قيام المعلم بوظيفته أيًا كانت مؤهلاته يعد بمثابة ترخيص دائم الحياة لمزاولة المهنة، وفي هذا كسل وتراخي وجمود مهني لابد من الوقوف على أسبابه.

كما تزايدت الشكاوى من قبل المشرفين التربويين من انخفاض المستوى الأكاديمي والمهني لخريجي كليات التربية والتربية الأساسية مما أثر سلباً على سير العملية التعليمية بتلك المرحلة؛ الأمر الذي دفع البعض منهم إلى الادعاء بأن خريج دور المعلمين والمعلمات (بالأخص ذوي الخبرة من قدامى المعلمين) هم أفضل مستوى وأقدر على القيام بمهامهم ومسؤولياتهم منهم (القاسم والزبيدي: 2009، ص 44)، كذلك تشهد الكليات التربوية انتقادات عديدة نظراً لضعف نظام الإعداد بها، وعدم الرضا عن مستوى خريج تلك المؤسسات. (الساكني: 2018، ص 378)

ومهنة التعليم وخصوصاً بالمرحلة الابتدائية مهنة بلا أسوار يعمل بها المتخصصون وغير المتخصصين؛ فقد أدت سياسة التعيين إلى تعيين مدرسين غير تربويين (خريجي كليات الآداب والعلوم... الخ) في وظائف التدريس وتبلغ نسبتهم 33,5% من إجمالي معلمي المرحلة الابتدائية، كما أدى العجز أيضاً في بعض المواد إلى تكليف معلمين غير متخصصين أصلاً بالتدريس بها وكل هذا أدى إلى هبوط مستوى الأداء للمتعلمين. (اليونيسكو: 2013، ص 12)

ولكل هذه الأسباب مجتمعة لابد من تهيئة معلمي المرحلة الابتدائية وإعادة تأهيلهم للتفاعل مع المتطلبات الجديدة لمجتمع المعرفة؛ ولتحقيق هذا الهدف لابد من الاهتمام ببرامج التنمية المهنية المستمرة للمعلمين وتجويد العمل وتحسينه خصوصاً في

ظل الاتجاهات العالمية المعاصرة لتطوير التعليم، وخبرات بعض الدول العالمية في تنمية المعلمين لتحسين العملية التعليمية والتربوية.

مشكلة البحث :

انطلاقاً من أهمية برامج التنمية المهنية لمعلم التعليم الابتدائي وذلك لما يعانيه من مشكلات مهنية وأكاديمية رغب الباحث القيام بهذه البحث للوقوف على بعض المشكلات المهنية التي يعاني منها معلم التعليم الابتدائي، وذلك لتحقيق التنمية المهنية المستمرة لمعلمي هذه المرحلة في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة في مجال التنمية المهنية وخبرات بعض الدول العالمية في هذا المجال، فمعلم التعليم الابتدائي على وجه الخصوص هو أهم وأخطر عنصر في منظومة التعليم، وبقدر ما نوليّه من اهتمام بقدر ما نحصل على عائد مجز من العملية التعليمية. (مجاهد: 2002، ص314)

لذلك تبلورت مشكلة البحث في كيفية الاستفادة من الاتجاهات العالمية المعاصرة والخبرات العالمية لتحقيق تنمية مهنية مستمرة لمعلم التعليم الابتدائي في العراق، ويسعى الباحث لحل هذه المشكلة من خلال محاولة الإجابة عن التساؤلات التالية:

1. ماذا نعني بالتنمية المهنية؟ وما اهدافها؟ وما المبررات التي تحتم التنمية المهنية لمعلم التعليم الابتدائي؟
2. ما الواقع الحالي لبرامج التنمية المهنية لمعلم التعليم الابتدائي في العراق؟
3. ما أهم الاتجاهات العالمية المعاصرة لبرامج التنمية المهنية لمعلم التعليم الابتدائي ؟
4. ما اهم الخبرات الدولية المتقدمة في مجال التنمية المهنية لمعلم التعليم الابتدائي؟
5. كيف يمكن وضع رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية لمعلم التعليم الابتدائي في العراق؟

أهمية البحث:

تنبع أهمية البحث من أنها تعالج موضوع مهم وحيوي وهو التنمية المهنية للمعلم، وهو بمثابة تنمية للقدرات الإبداعية للإنسان للعمل على تفجير الطاقات الكامنة وتوظيفها لخدمة الفرد والمجتمع، وتتفاوت درجات التنمية بشكل عام والتنمية المهنية للمعلمين بشكل خاص من مكان لآخر، فنحن في القرن الحادي والعشرين وما يموج به العالم من أحداث وتحولات جديدة تؤكد على ضرورة التسلح بكافة المعلومات الحديثة في ظل ثورة العلوم والاتصالات وغيرها من الاتجاهات والتغيرات المعاصرة في العالم، وذلك محاولة للوصول الى تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في العراق، والبحث الحالي له العديد من المميزات البالغة الأهمية ومن اهمها:

1. أهمية المرحلة الابتدائية نفسها؛ بوصفها تعد قاعدة الهرم التعليم الاساسية، وكذلك لأهمية المعلم في هذه المرحلة من التعليم لما يمثله من ركيزة أساسية من ركائز العملية التعليمية، ومحاولة الارتقاء بمستواه المهني؛ بحيث يكون قادراً على التفاعل مع جميع متطلبات العصر الحديث وذلك من خلال تنميته مهنيّاً.
2. إثراء المكتبة العراقية في مجال مهم وحيوي الا وهو التنمية المهنية وذلك لندرة الدراسات والأبحاث العراقية التي تناولت هذ البرامج للتنمية المهنية وخصوصاً لمعلم التعليم الابتدائي.
3. قد يستفيد من هذا البحث بعض المسؤولين القائمين على رسم السياسات التعليمية، والقائمين على صناعة القرار التربوي والمعلمين أنفسهم للإلمام بأهمية الجهود والدورات والبرامج التي تقدم التنمية المهنية لمعلم التعليم الابتدائي لمواجهة التطورات العالمية المعاصرة التي اهتمت بهذا المجال.

أهداف البحث:

يسعى هذا البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. توضيح الاطار المفاهيمي لمفهوم التنمية المهنية للمعلم.
2. رصد الواقع الحالي لبرامج التنمية المهنية التي تقدم لمعلم التعليم الابتدائي في العراق.
3. إلقاء الضوء على بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة وبعض الخبرات الدولية في مجال التنمية المهنية لمعلم التعليم الابتدائي.
4. وضع رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية الموجهة لمعلم التعليم الابتدائي في العراق.

منهج البحث:

استخدم الباحث "المنهج الوصفي التحليلي" في منهجيته للبحث وذلك للتعرف بصورة واضحة على الواقع الحالي لبرامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الابتدائي في العراق والاتجاهات العالمية المعاصرة، وهذا المنهج لا يقف عند جمع البيانات وتنظيمها وإنما يتعدى ذلك إلى تحليلها والربط بين مدلولاتها حتى يمكن الوصول إلى استنتاجات واقعية من خلال دراسة الاتجاهات العالمية المعاصرة في مجال التنمية المهنية لمعلم التعليم الابتدائي بغرض تحقيق تنمية مهنية مستمرة لمعلمي التعليم الابتدائي في العراق.

مصطلحات البحث:

تتحدد مصطلحات البحث فيما يلي:

التنمية المهنية للمعلم Professional Development

وهي عملية منظمة وشاملة ومستمرة تهدف الى تطوير كفايات المعلمين، لتكون اكثر كفاءة وفاعلية، لمقابلة احتياجات محددة حالية ومستقبلية، يحتاجها المجتمع والمدرسة والمعلمين أنفسهم لمواجهة متطلبات المهنة، وما يستحدث في هذا المجال من تطورات ومستجدات. (الدهشان ومحمود: 2021، ص 22)

كما تعني إمداد المعلم بإستراتيجيات صفية جديدة وخبرات لمساعدة التلاميذ على التحصيل، ونشتق التنمية المهنية عبر مطالب المعلم والأدبيات التي تحدد الاحتياجات والملاحظات المقننة للمعلم، وهي تبدأ بعد التخرج من الدراسة الاكاديمية وتنتهي بنهاية الخدمة في التدريس وتهدف لتحسين أداء المعلمين الممارسين داخل الصفوف المدرسية. (عبد الحليم: 2008، ص 27)

ويعرف الباحث التنمية المهنية لمعلم التعليم الابتدائي إجرائياً بأنها عملية طويلة المدى تقوم على فكرة التعلم مدى الحياة، وتستهدف تحسين أداء المعلم في كافة الجوانب المعرفية والمهارية والسلوكية، وتمده بكل ما هو جديد في مجال تخصصه، وتؤهله لمواجهة ما يستحدث من تطورات تربوية في ظل تخطيط وتنظيم المؤسسات التربوية المعنية بذلك، ويعد هذا التعريف مناسباً لطبيعة البحث الحالية.

الدراسات السابقة:

وفيما يلي عرض لعدد من الدراسات التي تضمنت موضوع الدراسة وسوف يراعى عند عرض هذه الدراسات البدء بالأقدم ثم الاحدث، على النحو الاتي:

1. دراسة (العزب 2004) حيث هدفت إلى إلقاء الضوء على بعض التحديات العالمية والمحلية التي أدت إلى وجوب تطوير التنمية المهنية لمعلم الحلقة الأول من مرحلة التعليم الأساسي في مصر، مع التعرض لبعض الاتجاهات العالمية في مجال التنمية المهنية للمعلمين، واستخدم الباحث المنهج الوصفي والاستبانة لمعرفة آراء العينة حول برامج التنمية المهنية وأهم المشكلات التي تواجه عملية التدريب، ومن أهم نتائج البحث التأكيد على مبدأ التنمية المهنية المستدامة لتحقيق جودة التعليم بالمرحلة الابتدائية، ووضع تصور مقترح لتطوير برامج وأساليب التدريب، والتأكيد على ارتباط تلك البرامج بحاجات المجتمع ومتطلبات المعلمين وخصائصهم .
2. اما دراسة أوستن وسندري لين (Sandra Lynn, Austin 2006) فقد هدفت إلى الكشف عن التميز في أداء المعلمين من خلال الاشتراك في برامج التنمية المهنية، واستخدما في دراستهما المنهج الوصفي والمنهج شبه التجريبي من خلال القيام بالاختبارات القبليّة والبعديّة للطلاب، وكان من أهم نتائج الدراسة أن نجاح الطلاب في هذه المدارس يرجع إلى التدريب الذي حصل عليه المعلمين وبرامج التنمية المهنية المقدمة لهم، والتي أدت بدورها إلى رفع مستوى الطلاب في مجال الإلمام بمعارف القراءة والكتابة، كما توصلت الدراسة إلى ضرورة الاهتمام ببرامج التنمية المهنية للمعلمين للحصول على جودة في مخرجات العملية التعليمية.
3. بينما سعت دراسة (عبد الحليم: 2008) إلى التعرف على الواقع الحالي لتنمية المعلم مهنيًا في جمهورية مصر العربية، والتعرف على أهم الاتجاهات العالمية الحديثة في هذا المجال وأهم العوامل المؤثرة فيه، ومدى الاستفادة من خبرات بعض الدول في برامج التنمية المهنية للمعلمين بما يتناسب مع أهداف التعليم المصري، وقد استخدمت في دراستها المنهج الوصفي لتحليل البيانات وتفسيرها، ومن أبرز نتائج الدراسة كان استخدام مفهوم التنمية المهنية للمعلم بديلاً لمفهوم التدريب أثناء الخدمة في السياق التربوي على الرغم من الاختلاف بينهما، وضرورة تغيير مفهوم التنمية المهنية بحيث يتحول من مجرد مفهوم مرادف للتدريب أثناء الخدمة إلى مفهوم التنمية المهنية الشاملة المستمرة.
4. اما دراسة (نور: 2009) فقد هدفت الى رصد الواقع الذي تشهده برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الابتدائي في مصر، والقاء الضوء على الخبرات الدولية في هذا المجال، واستخدم الباحث المنهج الوصفي في دراسته، ولقد توصل الباحث الى عدة نقاط لتطوير برامج التنمية المهنية في مصر ومن اهمها انشاء اكااديمية متخصصة للمعلمين وتحديد معايير واضحة لاعتمادهم وللقبول فيها، وانشاء رخصة لممارسة مهنة التدريس يتم التقدم للحصول عليها من قبل المعلمين.
5. بينما كانت دراسة شودراي وعمران (Chaudary&Imran 2012) تهدف الى التعرف على فرص التطوير المهني لمعلمي التعليم العالي الباكستاني، واقتراح بعض التغييرات بفرص التطوير المهني والجهود التي يجب بذلها في سبيل التطوير، واستخدما المنهج الوصفي المسحي وكانت الاستبانة أداة دراستهما، وأظهرت نتائج الدراسة عدم وجود رضا واضح حول الممارسات الحالية للتنمية المهنية، وعدم وجود مرجعية تستند الى اليات واضحة للتطوير والاصلاح.
6. اما دراسة (العنبيكي: 2012) فكانت تهدف الى التعرف على فلسفة إعداد المعلم في العراق، والتعرف على اتجاهات ادارة الجودة الشاملة والتنمية المهنية المستدامة في إعداد المعلمين، وأعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق اهداف بحثه، وتوصل الى جملة من النتائج كان من أهمها ان واقع اعداد المعلم فيه العديد من المشكلات التي تتعلق بأعداده وتدريبه، كما تضمن البحث وضع رؤية مستقبلية لإعداد المعلم وفق الجودة الشاملة للتعليم واعتماد تنمية مهنية مستدامة للمعلمين اثناء الخدمة.

7. ولقد سعت دراسة ماهر (Mahlr 2016) الى تطوير الكفاءة المهنية للمعلمين وبيان اهمية التطوير في اداء الطلاب بالمدارس الثانوية، واستخدمت من اجل ذلك مجموعة من الاختبارات المغلقة على الطلبة والمعلمين، ولقد توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج منها ان برنامج اعداد المعلمين بالجامعة وحضور دورات التطوير المهني بمثابة فرصة ثمينة لتطوير الكفاءة المهنية للمعلمين، كما ان الحماس الموضوعي ومعرفة المعلمين للمحتوى الدراسي يعتبر ذا صلة ايجابية للطلاب ومستوى ادائهم.

8. اما دراسة (الساكني: 2018) فقد هدفت الى التعرف على برامج مؤشرات التنمية المستدامة لتحقيق اهداف التنمية المهنية لمعلم التربية الفنية للمرحلة الابتدائية في العراق، واستخدمت الباحثة استمارة ملاحظة وفقاً لإبعاد التنمية المستدامة لمعلمي التربية الفنية، وأسفرت الدراسة عن مجموعة من النتائج كان من اهمها امكانية تفعيل التنمية المهنية المستدامة داخل المواقف التعليمية، والكشف عن مواقف القوة والضعف في الجوانب البيئية والاقتصادية والاجتماعية التي يمارسها معلمي التربية الفنية.

9. وكانت دراسة (فرج وابو الوفا وصادق: 2021) تهدف الى التعرف على أهم الاسس النظرية التي تقوم عليها التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية في مصر، وكذلك التعرف على أهم الخبرات العالمية في مجال تطوير التنمية المهنية، واستخدم الباحثون المنهج المقارن في دراستهم، وتوصلوا لعدة نتائج كان من أهمها وجود قصور واضح من داخل منظومة التنمية المهنية للمعلمين لإكسابهم الاتجاهات الحديثة نحو المهنة، وكذلك في اتجاه وعي المعلمين نحو التدريب لتحسين العملية التعليمية.

10. اما دراسة (المطيري والفضلي والقبندي: 2022) فقد هدفت الى تقديم رؤية مقترحة لتطوير التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي بالكويت في ضوء خبرات بعض الدول، ولتحقيق هذا الهدف استخدم الباحثون المنهج الوصفي لإستقراء الواقع وتحليل خبرات بعض الدول المتقدمة ببرامج التنمية المهنية، ولقد توصل الباحثون بعد تحليل الواقع الى رؤية مقترحة لتطوير التنمية المهنية للمعلمين من حيث الهدف والمنطلقات والمتطلبات واجراءات التنفيذ.

11. بينما دراسة (الطلحي وآخرون: 2023) فقد هدفت الى التعرف على واقع التنمية المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية وبعض الدول العالمية للإفادة منها في ظل رؤية المملكة لعام 2030، واستخدم الباحثون المنهج المقارن في دراستهم، وتم التوصل لعدة نتائج من اهمها عقد شراكات مجتمعية مع مؤسسات التدريب التقني والمهني لرفع كفاءة المهارات الرقمية للمعلمين، وتبني اسلوب تبادل المعلمين بين المدارس لتوفير فرص تعليمية متساوية للمتعلمين والمعلمين.

التعليق على الدراسات السابقة:

عرض الباحث فيما سبق بعض الدراسات السابقة ذات الصلة بالتنمية المهنية للمعلمين، ومن خلال هذه الدراسات نجد ان هناك بعض الدراسات التي ركزت على برامج التنمية المهنية، ومنها من ركز على معوقاتاها، والبعض الاخر ركز على العوامل المؤثرة فيها، ويلاحظ ان اغلب الدراسات السابقة ركزت بمنهجيتها على المنهج الوصفي وهو ما استخدمه الباحث في دراسته، ولكن البحث الحالي يختلف في تناوله للتنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية في العراق، فهي تبني على ما توصلت اليه الدراسات السابقة من وجود ضعف ومعوقات تواجه التنمية المهنية وبحاجة ماسة الى التطوير، ولقد استفاد الباحث من الدراسات السابقة في التأكيد على مشكلتها وفي بناء واعداد الرؤية المقترحة.

الاطار النظري:

يتم في هذا الاطار تضمين بعض المفاهيم المتعلقة بالبحث وهي:

أولاً: التنمية المهنية Professional Development

1. مفهوم التنمية المهنية

هناك العديد من الفلسفات التي تعج بها الادبيات التربوية والتي حاول فيها الكتاب والباحثون بوجوب ادخال مداخل جديدة لبناء النظام التدريبي للمعلمين في ضوء ما يحدث من متغيرات كثيرة للعصر بهدف تطوير التنمية المهنية المقدمة لهم بحيث تتلاءم مع المتغيرات الحاصلة بدول العالم الاخرى، فالتنمية المهنية هي عملية متكاملة ومتصلة تستمر طالما كان المعلم قائماً بالعمل للحفاظ على المسار المهني، وتحظى التنمية المهنية بأهمية كبيرة في تاريخ التربية، إذ أن كل اصلاح تعليمي او تحسين مدرسي يؤكد الحاجة الماسة الى تنمية مهنية ذات مستوى رفيع للمعلمين، بسبب نمو قاعدة للمعرفة واتساعها، الامر الذي يجعل ضرورة وجود انواع جديدة من الخبرات وبكافة المستويات.

وعملية التنمية المهنية هدفها إعداد العنصر البشري إعداداً يفي باحتياجاته الوظيفية على الوجه الأكمل وتحقيق أهداف التنمية المهنية بمستوى الأداء المطلوب وزيادة الإنتاجية ورفع معدلات الأداء، أي تحقيق الاستخدام الأمثل للطاقات البشرية المتاحة للمدرسة، كما تعرف التنمية المهنية على أنها عملية مستمرة على مدى سنوات الخدمة تعنى بتنوع الخبرات الفردية والجماعية التي تمكن العاملين من تحسين كفاءتهم المهنية في التدريس، كأعضاء في محيط المهنة ويضطلعون بالأدوار المتغيرة المترتبة على التغيير في السياق التعليمي والتربوي، وهذه الخبرات تشمل النمو والتنمية المعرفية ومهارات البحث والتحليل ومهارات الإدارة والقيادة وحل المشكلات. (احمد: 1999، ص 166)

وبذلك تشير الفلسفة الجديدة للتنمية المهنية على أنها الممارسات والبرامج والوسائل والأساليب التي تستخدم لمساعدة المعلمين في الحصول على المهارات والخبرات التربوية والنفسية اللازمة لتلبية احتياجاتهم، والاحتياجات المؤسسية، وترتبط بالتعلم الذاتي من قبل المعلمين، والرغبة في رفع مستوى الكفاءة وتنمية القدرة على القيام بمهام محددة للوفاء بالمتطلبات المهنية اللازم توافرها للمعلمين وهي عملية مكملة لإعدادهم قبل الخدمة (العمار: 2016، ص 762).

2-أهداف التنمية المهنية:

تتبنى أهداف الفلسفة التربوية عادة من الفلسفة العامة للدولة كما أنها تشتق من عدة مصادر مختلفة، لأن الأهداف في كل عصر او مجتمع متغيرة، لأنها تستند على أساس الواقع والتصورات المتصلة بعدة مصادر وهي طبيعة المعرفة وطرق اكتسابها وطبيعة الفرد المتغيرة وطبيعة المجتمع والقيم السائدة فيه. (بوشريك: 1998، ص 28)

وتستهدف التنمية المهنية للمعلم أهداف تركز جميعها على تنمية المعلم شخصياً، وتطوير قدراته وكفاياته الأكاديمية والسلوكية والعلمية، والتي ترتبط بأدواره في المدرسة، ومهامه ومسؤولياته التعليمية والإدارية المساندة لعمليات التعلم. والهدف من التنمية المهنية للمعلمين ليس توفير الخبرات والمهارات للأفراد فحسب بل الرغبة في تحسين قدراتهم ومهاراتهم تبعاً لمتغيرات العصر الذي نعيش فيه، وفي ضوء الأدبيات التي تناولت بالتحليل والدراسة مسألة تطوير التنمية المهنية للمعلمين من خلال التدريب والبرامج المختلف يمكن تحديد اهم أهداف التنمية المهنية كما يلي:

- رفع مستوى أداء المعلمين وزيادة خبراتهم ومهاراتهم التعليمية بما يمكن أن يعود بالفائدة عليهم أيضاً ومساعدتهم في الارتقاء بممارستهم المهنية، وتعلم استراتيجيات وطرق تدريسية فعالة، وتدريبهم على استخدام أساليب جديدة في تقييم مستوى الطلبة.
 - نمو المعلمين مهنيًا ومواجهة المتغيرات المهنية، فمهنة التعليم وفن إدارته يتعرضان لكثير من المتغيرات الحديثة نتيجة لتقدم العلوم والفنون، ونتيجة أيضاً لمفهوم المدرسة والتغيير في وظائفهم.
 - زيادة الإنتاجية الفكرية والعلمية في ميدان التخصص، بحيث يمكن للمعلم مواكبة أحدث الأفكار والأساليب والطرائق التي لها علاقة بمستوى ومضمون المهنة، والأخذ بمبدأ التنمية المستمرة أو التعلم مدى الحياة.
 - صياغة القرارات وإبداء الرأي بصورة التفكير السليم، لأنه عندما ينمو المعلم مهنيًا وتزداد خبراته وممارساته يتضح تفكيره، ويكون قادراً على اتخاذ قرارات تتصف بالعقلانية والحكم السليم.
 - القدرة على الابتكار والإبداع إلى جانب القدرة على العطاء وتقبل التغذية الراجعة، ونشر الطرق والأساليب المختلفة التي تشجع على استخدام أسلوب حل المشكلات التي تعترض المعلم في التدريس، إذ أن المعلم يقوم بعمل دور كبير للمساعدة في حل هذه المشاكل.
 - تنمية القدرة على التفكير العلمي السليم، والوصول إلى الحقائق وتطبيق المعلم لها عند ممارسته لمسؤولياته.
 - تأهيل المعلمين غير المؤهلين علمياً وتربوياً خاصة لمن لم يعدوا أصلاً لمهنة التدريس، وهناك البعض دون المستوى الملائم للمرحلة التعليمية التي يعمل بها، مما يجعل من تنميتهم أثناء الخدمة أمراً ضرورياً للارتفاع بمستواهم.
 - إتاحة الفرصة وتهيئة الظروف التي تمكن من يشارك في العمل التربوي من الحصول على الخبرات الثقافية والسلوكية، لأن المشاركة بين المعلمين تؤدي إلى القدرة على إقامة علاقات تعاونية تقوم على الرؤى الفكرية والتأملية بفن التدريس. (مسعود: 1999، ص 9)
- 3- أهمية التنمية المهنية للمعلم:**
- يواجه المعلم في المرحلة الابتدائية تحديات متعددة تجعل من التنمية المهنية أمراً ملحاً بالنسبة له "حيث أن المعرفة التي اكتسبها في بداية حياته العملية، تصبح بالية في نهايتها أن لم يكن قبل ذلك". (إيفي: 1997، ص 288)
- فالتقدم التكنولوجي وسرعة نمو العلوم والعولمة وغيرها لها أثر كبير على دور المعلم في العملية التعليمية، وجعل من الأهمية ضرورة أن يقف المعلم عند التجديدات التربوية في مجال عمله، فالتربية ليست بمعزل عن المتغيرات والتطورات العلمية والتكنولوجية، بل هي الوعاء الذي تصب فيه قنوات التطور وتبلورها في خبرات متكاملة ومتجانسة ضمن نسق تعليمي، تركيزه الأساليب التربوية الحديثة وتطوعها لمدرجات المتعلم واستعداداته، وهذا الأمر يضع أمام المعلم تحدياً يجب أن يواجهه من خلال مهارات متجددة، يتم اكتسابها بدراسة شاملة ومتكاملة من خلال برامج التنمية المهنية التي تعتمد على التخطيط العلمي، والتناسق المنهجي وترتبط بالمشكلات اليومية التي تواجهه في عمله.
- ولكي يستمر المعلم في مهامه وأدواره لا يمكن أن يعتد على معرفته الأكاديمية السابقة والمهنية المبدئية وخاصة في ضوء توسع مجالات المعرفة والابتكارات التكنولوجية، في عالم العمل سريع التغيير حتى يفقد صلته بالمعرفة الجديدة في مجال خبراته أو بالتكنولوجيا الجديدة. (بريتورس: 1998، ص 499)
- 4- المبررات التي تحتم التنمية المهنية لمعلم التعليم الابتدائي:**

توجد العديد من المبررات التي تحتم التنمية المهنية لمعلم التعليم الابتدائي والتي من بينها:
أ-سيادة فلسفة التعلم المستمر:

مارس الإنسان في العديد من جوانب حياته ومنذ أقدم العصور سلوكاً يتسم بالاستعداد للغد، حتى قبل أن ينطق لسانه بكلمة المستقبل، والسبب يعود إلى أن الاهتمام بالمستقبل ليس مسألة طارئة بل هي مغروسة في الطبيعة الإنسانية، فقد لازم الإنسان ومنذ نشأته الأولى وطوال حياته ذلك الاهتمام بما سيكون عليه الغد، وهو اهتمام نابع من قلق الإنسان على حياته ومصيره، وإن اختلفت في ذلك أشكال تفكيره وأنماطه ومجالاته.

لقد شهد العصر الذي نعيشه تطوراً علمياً في شتى مجالات الحياة، ويتم هذا التطور بمعدلات فائقة السرعة نتيجة للنمو المتزايد في المعرفة بفروعها المختلفة، ونتيجة لهذه السرعة في التطور المعرفي أصبح من المستحيل أن يبقى المعلم منعزل عما يستجد من معلومات ومعارف حوله. (احمد:1999، ص156)

وهذا يفرض على التربية ضرورة البحث عن كوادر تربوية جديدة لمواجهة هذه المتغيرات التي تتطلب التأكيد على العديد من المهارات كالمرونة والقدرة على التكيف، وكذلك القدرة على التعامل السريع مع التطور واستشراف الغد والتهيؤ له، وهذا الامر يؤكد ضرورة تنمية المعلم مهنيّاً أثناء الخدمة.

ب-تطور مفهوم تكنولوجيا التعليم:

عرفت تكنولوجيا التعليم بأنها وسائل تعليمية مجهزة منفصلة عن المنهج تعين المعلم في تدريسه، ولكن هذا المفهوم تغير في ظل المستحدثات العلمية المتلاحقة إلى مفهوم أوسع وأشمل وهو تكنولوجيا تصميم المصادر والمواقف التعليمية لتجديد العملية التعليمية وحل مشكلاتها. (الزهيري:1995، ص815)

ولم يعد التطور التكنولوجي بعيداً عن مجال التعليم بل اتسع استخدامه في العملية التعليمية، وهذا يقتضى من المعلم أن يكون واعياً باستخدام هذه المستحدثات وتوظيفها في تحسين التعليم، وبالرغم من أن تكنولوجيا التعليم أصبحت جزءاً لا يتجزأ من حياة المعلمين المهنية والشخصية أيضاً إلا أنه لا يزال العديد من المعلمين يجهل استخدام الاجهزة الحديثة إما لنقص التدريب عليه أو انعدامه تماماً. (Crawley,Paul:1994, P. 81)

ومن هنا فإن التنمية المهنية للمعلمين تعد عاملاً مهماً يتم من خلاله تدريبهم على كيفية استخدام تكنولوجيا التعليم حتى تتحقق الجودة التعليمية داخل الصفوف المدرسية.

ج-العولمة وتحديثاتها:

اصبح العالم بما يشبه القرى الصغيرة مع التغيرات الكبيرة التي حصلت في العالم اليوم في ظل ثورتي الاتصال والمعلومات، الامر الذي يحتم على أي نظام تعليمي التسلح بخبرات متميزة ليستطيع التعامل مع آليات العصر، وهذا الدور يقع عاتقه بصورة جلية على المعلم، حيث أن التدريس مهنة تتميز بأنها مسؤولة عن إكساب جميع المهارات والقدرات الإنسانية التي تمكن المجتمعات من البقاء والنجاح في عصر العولمة. (Stephen:1994,p81)

ولأن رياح العولمة تهب على جميع دول العالم - ومنها العراق- فإن هذا يجعل المعلم يكون تحت تأثير تيارات متعددة من بينها التيارات والمعتقدات الدينية التي يعيش في كنفها، وكذلك المعتقدات القومية وما يرتبط بمبادئها وأصالتها، وظهر اخيراً تيار العولمة بما يحمله من أفكار ومبادئ مادية وتنافسية وتكنولوجية وتعليمية، وأمام كل ذلك تبدو الحاجة ماسة لضرورة تنمية المعلم مهنيّاً للتعامل مع جميع افكار العولمة بإيجابية.(ابو السعود: 2010، ص40)

د- قصور كليات التربية والتربية الاساسية في إعداد المعلم:

توجد بعض جوانب القصور في إعداد المعلم داخل كليات التربية والتربية الاساسية، ويرجع السبب في ذلك لعدة عوامل يمكن تحديد أهمها كالآتي :

- عدد الطلاب المقبولين في هذه الكليات لا يتناسب والحاجة الفعلية لسوق العمل، وضعف الصلة ما بين الطالب / المعلم والأستاذ (الأستاذ الجامعي).
- تدني فاعلية طرق التدريس اذ تكون تقليدية بغالبها وتعتمد على التلقين.
- عدم وجود معايير لقياس كفاءة خريجي هذه الكليات ومتابعتهم بعد التخرج في ميدان العمل.
- التدريب العملي غير كاف وغير فعال، وذلك لأسباب كثيرة تتعلق بالتشريعات النافذة والطلبة والمعلم والمدرسة.
- النقص الحاد بالبنية التحتية مثل المراجع والكتب الحديثة والدوريات في المكتبات.
- تدني محتوى ونوعية المقررات الدراسية مع كثرة اعدادها.
- كثرة عيوب أساليب الامتحانات والتقويم التربوي.
- نقص الأنشطة الطلابية الثقافية والاجتماعية والترفيهية. (اليونسكو: 2013، ص19)

ولهذه الأسباب وغيرها كان هناك قصور في جوانب إعداد المعلم سواء الأكاديمية منها أو العلمية لما قبل التعيين، وحتى إذا تحققت جودة الإعداد فأنها لا تغني المعلم عن الحاجة للمزيد من طرق المعرفة لحل المشكلات التي تواجهه، حيث أن مهاراته وكفاءته قد لا تبقى لفترة طويلة، نتيجة للتطورات المتسارعة في مادة تخصصه، وفي اساليب تدريسها، وفي تكنولوجيا التعليم، وهو ما تسعى إليه التنمية المهنية.

هـ- قصور برامج التدريب الحالية:

يحتل التدريب أثناء الخدمة مكانة مهمة في التنمية المهنية حيث تتزايد أهميته مع تسارع إيقاع المعرفة العلمية وانعكاساتها في جميع المجالات، فهو وسيلة من وسائل تحقيق التنمية المهنية للمعلمين. (السامرائي: 2022، ص261)

وكثيراً ما يتردد من انتقادات في الأوساط التربوية لفشل الكثير من برامج التدريب في تزويد المعلم بما يكفي من المهارات، ويرجع البعض السبب في هذا الفشل إلى سوء الإعداد للبرامج نفسها، ووجود العديد من المشكلات في تقدير الاحتياجات التدريبية للمعلمين بهذه البرامج مما يؤدي إلى ظهور بعض جوانب القصور بها. (اليندة: 2020، ص34)

ومع أهمية التدريب أثناء الخدمة إلا أنه يبقى أحد أشكال النمو المهني المطلوب، حيث تؤكد الدراسات والاتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية وجود فروق عديدة ما بين التنمية المهنية والتدريب أثناء الخدمة، فالتنمية المهنية هي حق مكتسب للجميع وعملية مستمرة تبدأ قبل التعيين وتأتي بدافعية ذاتية ووظيفية، أما التدريب أثناء الخدمة فهو عملية تبدأ بعد التعيين وتستخدم كمكافأة أو عقاب في بعض الأحيان وتأتي بدافعية وظيفية فقط وتبنى على تقدير مسؤولي العمل وتركز على احتياجات المعلم فقط (طاهر: 2010، ص44).

إن فكرة تدريب المعلم أثناء الخدمة يجب ألا تقوم على مجرد إتاحة الفرصة لأي نوع من التدريب بغض النظر عن محتوى المادة التدريبية واتساقها مع حاجات ومتطلبات المعلم والمرحلة التي يدرس فيها، انما يجب أن توضع ضوابط لكي تحقق البرامج التدريبية أهدافها، ولنجاح سياسة التدريب وتحقيق أهدافه يجب أن تتسم بالاستمرارية مع محاولة تلافي وعلاج جميع السلبات، وهو ما تهدف إليه التنمية المهنية للمعلم.

و-التطور في مجال أساليب التقويم:

ظل المعلم لفترة طويلة هو المسؤول عن تقويم التلاميذ في نهاية العام الدراسي أو في نهاية فترة معينة من العام الدراسي، وفي الحالتين يتم تقويم الطالب في الجانب المعرفي وقياس ملكة الحفظ والتذكر فقط، ولكن مع التطور التربوي أصبحت هناك جوانب أخرى يجب أن تخضع للتقويم وأصبح هناك وسائل عديدة يمكن استخدامها في هذا المجال، وهي أمور تحتاج إلى دراسة وتدريب أيضاً إذا كان لنا أن نطالب المعلم بالقيام بهذه العمليات. (الشمري:2005،ص112)

ح-تمكين المعلم من الادوار المتجددة:

دور المعلم سابقاً كان لا يتعدى اىصال المعرفة بكافة انواعها وبوسائل محدودة لتلاميذه، وهذا الدور تغير بالوقت الحاضر خصوصاً مع تطور تقنيات الاتصال التي أحدثت تغييرات جوهرية بوسائل نقل المعرفة، فأصبح دور المعلم فيها من مجرد ناقل لها الى ميسر ومرشد لطلابه. (العمار، 2016 ، ص 767)

فالاتجاهات العالمية المعاصرة فرضت على المعلم تغيير أدواره، فهو يتعامل مع طلاب متغيرين وفي ظروف من الأخلاقيات الغير مؤكدة، وبذلك أصبحت مسؤوليات المعلم وادواره نحو مهنة التدريس متعددة تتمثل بفهمه للدور الذي يقوم به، والإلمام بقضايا المجتمع والنظريات والأهداف، وقدرته العلمية على التخطيط للتدريس من حيث صياغة الأهداف السلوكية وإعداد الوسائل التعليمية واختيار أساليب التقويم الناجحة، وهو ما يتطلب تنمية مهنية مستمرة تناسب جميع الادوار والمسؤوليات التي تقع على عاتق المعلم. (وهبة:2015، ص40)

كما يتعين على معلم القرن الحادي والعشرين أن تتوفر في شخصيته عدة صفات لكي يتم إصلاح التعليم، ومن أهمها أن يكون المعلم عصري ملم بعلوم المستقبل وتحدياته، وذو اطلاع على التطورات العلمية بمجال تخصصه، ويستطيع التعامل بمهارة مع التكنولوجيا المستخدمة في مجال التعليم ليتمكن من تدريب طلابه على استخدامها، والمعلم التربوي هو من يحسن معاملة طلابه بطرق تربوية سليمة تقوم على الأسلوب العلمي وليس على الأهواء الشخصية، والمعلم النشط الإيجابي هو من يستطيع أن يشارك في تطوير العملية التعليمية من خلال مقترحاته وملاحظاته العلمية البناءة باعتباره أحد محاورها الأساسية. (الصفار:2015، ص67)

ثانياً: واقع برامج التنمية المهنية لمعلم التعليم الابتدائي في العراق:

ما يزال الاتجاه السائد في العراق هو استخدام التدريب أثناء الخدمة كمرادف للتنمية المهنية، حيث لا تتردد كلمة التنمية المهنية في نطاق التدريب للمعلمين الا في اطار نطاق ضيق جداً، ومن ثم فإن المتردد في مجال التخصص، وعبر السطور التالية هو الاستخدام الشائع.

ويعد التعدد والتنوع في جهات التدريب – كما في مناطق متعددة من العالم- هو السمة البارزة في تدريب المعلم أثناء الخدمة في العراق، حيث تعمل هذه الجهات بشكل مستقل عن بعضها البعض، وتخدم فئات متنوعة، وتقوم على أهداف ومحتويات متباينة(العنبيكي:2012، ص 23)

ويعتبر التدريب المستمر ورفع كفاءة العاملين من أهم التحديات التي تواجه الجهاز الإداري في العراق وهي المشكلة التي يتضاعف أثرها السلبي في وزارة التربية نظراً لدورها ووظيفتها التربوية، والتحديات التي تواجه المجتمع في الفجوة الواضحة التي يعاني منها نظام التعليم العراقي مقارنة بالدول المتقدمة، وتواجه الوزارة تحديات هائلة في رفع كفاءة العاملين بها في مجال تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات وأساليب التعليم والتربية الحديثة.(اليونيسكو:2013، ص35)

1-الجهات القائمة على تدريب المعلمين في العراق وتنميتهم مهنيًا أثناء الخدمة تتمثل في : الجهة الاولى: وزارة التربية:

تقوم وزارة التربية بدور كبير وملحوس في أعداد وتدريب المعلمين لرفع مستواهم العلمي والمهني وكفائته المهنية لمواجهة التحديات التي يواجهها المجتمع، ولرفع الحيف الذي وقع عليهم بسبب السياسات الخاطئة للنظام السابق، وكذلك للتطور الكبير الذي يحصل في العالم في المجال التربوي، ويتم الاعداد والتدريب للمعلمين وتنميتهم مهنيًا من خلال الجهات التي تتبع الوزارة وهي:

أ-معهد التدريب والتطوير المهني:

وهو معهد مركزي مقره في العاصمة العراقية (بغداد)، ويرتبط إدارياً بالمديرية العامة للإعداد والتدريب (أحدى المديريات التابعة لوزارة التربية)، والهدف من المعهد تدريب العاملين في وزارة التربية لتجديد معلوماتهم وخبراتهم ومهاراتهم بمختلف الاختصاصات، وإنماء مواهب البحث العلمي للمعلمين وبخاصة فيما يتعلق بالتنمية العلمية والمهنية لهم، ويتم ذلك من خلال اقامة دورات تدريبية وتأهيلية ولمدد مختلفة، ووضع المنهاج الخاص بالدورات العلمية المتخصصة بتطوير العاملين بوزارة التربية، والاسهام مع الجهات المعنية بوزارة التربية في تأليف الكتب الدراسية والتقنيات التربوية والامتحانات.(نظام معهد التدريب والتطوير التربوي:1984، ص 12)

ب-مديرية الإعداد والتدريب التربوي:

تعتبر من أبرز الاقسام والجهات التي تقوم بالتدريب، وتتبع وزارة التربية بأجهزتها وإداراتها المتعددة، وتقدم التدريب على المستوى المركزي بالعاصمة (بغداد)، وتشرف المديرية على شعبة أعداد المعلمين ومركز الاشغال اليدوية وشعبة مركز تدريب العلوم ومعهد التدريب والتطوير التربوي.

وتعمل المديرية على تلبية احتياجات وزارة التربية من البرامج التدريبية التي تغطي مجالات وفئات متعددة منها:

- برامج للتدريب على المناهج المتطورة ويتم ذلك بالتنسيق مع مركز تطوير المناهج التعليمية.
- إعداد برامج إثراء اللغة الإنجليزية للمعلمين في المراحل التعليمية المختلفة.
- تخطيط وتقديم برامج العلوم والرياضيات، ورياض الأطفال والتربية الخاصة.
- إعداد المعلمين في كل محافظة وتوفير الملاكات التدريبية لها.

○ التعاون مع الجهات الأجنبية لتنفيذ برامج متخصصة في اللغات.(وزارة التربية:1978، ص482)

أما الفئات المستهدفة والتي توجه لها الإدارة العامة للتدريب برامجها فهم معلمي المواد الدراسية في مراحل التعليم المختلفة، وتقدم لهذه الفئة برامج جديدة في مادة التخصص، وبرامج للتدريب على التعديلات الجديدة في المنهج، وإعداد بعض المعلمين للقيام بدور المدرب في المستقبل .

الجهة الثانية: اقسام الاعداد والتدريب في المحافظات:

تتولى اقسام الاعداد والتدريب الرئيسية (14 قسم عدا بغداد واقليم كردستان) تنفيذ البرامج المخططة مركزياً من خلال المديرية العامة للإعداد والتدريب، وعلى المستوى المحلي في المحافظات، وتقوم المديرية للإعداد والتدريب بالتعاون مع المحافظات في تنفيذ الخطة المحلية، وقسم الاعداد والتدريب يتبع وزارة التربية، وتم إنشاء مراكز التدريب الرئيسية لتلافي صعوبات تنفيذ الدورات التدريبية في العاصمة (بغداد) لقلة الأماكن، وتحقيقاً لعدد من الأهداف كان من أهمها:

- تلبية الاحتياجات التدريبية الواقعية للمدريبات لكي يستطيع المعلم أن يؤدي دوره بكفاءة واقتدار دائمين.
- الارتقاء بتدريب المعلمين ورفع مستواهم المهني والعلمي.
- نوعيات البرامج التدريبية تتفق مع الأهداف العامة لسياسات الوزارة.
- التوزيع العادل للبرامج التدريبية لكافة التخصصات؛ بحيث تتحقق التنمية لجميع العاملين، وبما يخدم تطوير المناهج الدراسية والنهوض بالعلمية التعليمية وعناصرها.

الجهة الثالثة: الهيئات الدولية المعاونة:

تقوم بعض الهيئات الدولية مثل (اليونسكو/ اليونيسف/ هيئة المعونة الأمريكية/ وكالة التنمية الكندية) بالعديد من الأنشطة الخاصة بتطوير التعليم في العراق بالتعاون مع الحكومة العراقية و وزارة التربية، ومن أهم المشاريع التي قامت بها هذه المنظمات هي المسح الكامل للتعليم في العراق مع اليونيسف عام 2004 (علوان: 2004، ص22)، ومشروع اليونسكو لتدريب المعلمين من اجل تعلم نوعي، ويكون عن طريق تحضير نخبة من قادة التدريب من اجل تدريب اكثر جودة من خلال ربط (8) كليات علمية وتربوية عراقية مع جامعات دولية مرموقة ببرامجها في تطوير القدرات ورفع كفاءة العاملين بالميدان التربوي، وهناك تعاون مع هيئة المعونة الامريكية بما يخص تعليم الفتيات، وبوجه خاص مدارس الفصل الواحد، وكذلك برامج محو الامية، وهذه الأنشطة التدريبية يتم تنفيذها بالتعاون والتنسيق مع وزارة التربية.(اليونسكو: 2013، ص 29)

2- الأساليب المتبعة في تقديم التدريب:

هناك عدد كبير من الأساليب المتبعة في تقديم التدريب لمعلمي المرحلة الابتدائية سواء اكانت ما قبل الخدمة ومنه ما يكون بعد الخدمة، فالتدريب قبل الخدمة يشمل اعداد المعلم اثناء دراسته الجامعية لأداء مهمات معينة وينتهي بعد تخرجه من الدراسة فيها، ويعتبر كتدريب ما قبل الخدمة، اما التدريب بعد الخدمة فيعني تدريب المعلمين بعد تعيينهم، ويحدث التدريب لتنمية معارفهم وتزويدهم بالمهارات الفنية اللازمة لإداء العمل بإتقان، ومن الناحية التطبيقية ينقسم التدريب بدوره الى قسمين رئيسين هما:

- التدريب النظري: وهو مجموعة المعارف التي يكتسبها المعلم من خلال المحاضرات والحلقات النقاشية والندوات والمطبوعات الدورية والنشرات والمؤتمرات والاجتماعات الدورية والحقائب التدريبية .
- التدريب العملي: وهو تحويل جميع المعارف التي تعلمها المعلم الى مهارات فنية وممارسات عملية من خلال الدروس التوضيحية والدروس النموذجية والزيارات الصفية والزيارات التبادلية والتعليم المصغر وتبادل الخبرات وتمثيل الادوار.(السامرائي: 2022، ص256)

3- معوقات تتعلق بتدريب معلم المرحلة الابتدائية في العراق وتنميتها أثناء الخدمة:

- أ. هناك العديد من المعوقات التي تواجه تدريب معلم المرحلة الابتدائية أثناء الخدمة منها:
- أ. عدم وجود خطة واضحة لتنفيذ البرامج التعليمية بصورة متكاملة مما أدى إلى انخفاض المستوى التدريبي للمعلمين في أثناء الخدمة.
- ب. اقتصار دور مراكز التدريب على تنفيذ البرامج التدريبية التي تضعها الإدارة المركزية دون مشاركة المراكز في التخطيط والإعداد لها.

- ت. الافتقار إلى التكامل ما بين مراكز التدريب الرئيسية والمحلية.
- ث. ضعف قناعة المعلمين ببرامج التدريب وجدواها، الامر الذي يؤدي إلى عزوفهم عن الالتحاق بها لانشغالهم بعملهم الذي يتقاضون عليه مرتباً لا يكفيهم في الغالب أو عملهم الإضافي الذي يمكنهم من مواجهة متطلبات الحياة.
- ج. غلبة الطابع النظري على الجانب التطبيقي والعمل في برامج التدريب.
- ح. إغفال متابعة المتدربين بعد تدريبهم، والانفصال ما بين برامج التدريب وبرامج الإعداد.
- خ. غلبة استخدام الأساليب التقليدية في التدريس والتدريب واقتصارها على المحاضرات دون أي تطوير أو تجديد.
- د. المسؤول عن تنظيمها والإشراف عليها قاصر على أجهزة التدريب بوزارة التربية .
- ذ. عدم قدرة تلك البرامج على إكساب المعلم المهارات الجديدة المطلوبة لعمله المتغير، ولا تساعد على تعليم ذاته.
- ر. غالباً ما تكون برامج التدريب قصيرة تمتد لمدة أسبوع أو أكثر بقليل. (العنبي:2012، ص70)
- وتوجد بعض المشكلات الأخرى التي تواجه تدريب المعلمين أثناء الخدمة:
- عدم وجود نظام واضح ومحدد للتدريب.
 - عدم ملائمة اغلب البنى التحتية اللازمة للتدريب.
 - اقتصار مدة التدريب على ايام محددة وفي فترات زمنية محددة، لكونها تكون اثناء الدوام الرسمي للمعلمين بعد تفريغهم من مدارسهم.
 - إضافة أعباء جديدة على المعلم من خلال ما يطلبه المدرب من تدريبات وما شابه.
 - دمج معهد التدريب مع الاعداد والتدريب قلل من ادواره وصلاحياته.
 - موضوع التدريب قد لا يشجع المعلم على الالتحاق به لان اعتماد الترقية الوظيفية يعتمد على سنوات الخدمة، الامر الذي يعمل على بعض اللامبالاة من قبل المعلمين.
 - الطريقة المستخدمة أثناء عملية التدريب (عرض المادة التدريبية) مملة، ولا يشعر المعلم بالرغبة في إكمال التدريب، وعدم وجود حقائق تعليمية وتدريبية للمعلمين والمدرسين للتعلم الذاتي.
 - ضعف قدرات بعض رؤساء الاقسام والشعب في المعهد والمحافظات.(اليونسكو:2013، ص27) .
 - عدم وضوح فلسفة التدريب وأهدافه وأولوياته فهو لا يساير السياسة التعليمية ولا يتواءم مع الاحتياجات التدريبية، مما أعاق تحقيق الأهداف المنشودة للتنمية المهنية للمعلمين
 - عدم توافر كوادر مدربة متفرغة بدرجة كافية تضطلع بتنفيذ البرامج التدريبية، مما ينتج عنه عدم إحداث التغيرات المطلوبة في مهارات الأفراد.
 - تواضع الإمكانيات صارت البرامج قصيرة المدى لا تحقق الغرض منها
 - ضعف العلاقة ما بين مؤسسات الإعداد والتدريب وكليات التربية (الزند،2004، ص229).
 - شكلية تقويم البرامج وافتقارها إلى المتابعة بعد الدورات
 - عدم توفر قاعدة بيانات دقيقة توضح البرامج التدريبية وتنوعها إذا توافر ذلك.
 - نظام التدريب عن بعد من خلال "الفيديو كونفراس" ينقصه وجود برامج عملية وتطبيقه وورش عمل ولقاءات مباشرة مكملة له.

○ التدريب غير شامل ويركز على الجانب التقني ويهمل الجانب الإنساني والأخلاقي، ومعظم برامج التدريب الموجودة قديمة لا تصلح لإعداد معلمين المستقبل (العنبي: 2012، ص 167)

ثالثاً: الاتجاهات العالمية المعاصرة في التنمية المهنية للمعلمين:

اصبح من الضروري أن يحافظ المعلم على مستوى متجدد من المهارات والمعلومات والاتجاهات الحديثة المتقدمة في طرائق التعليم وتقنيات تدريسه، حيث ان التعليم يعتبر للمعلم عملية مستمرة ومتواصلة، تكون معه اينما كان ما دام يواصل عطائه بالتعليم، حيث عملت الظروف المستحدثة على ظهور الاتجاهات الحديثة نتيجة التفاعل المستمر ما بين المؤسسات القائمة على تنمية المعلم مهنيًا مع متغيرات العصر ومتطلباته من المعلم، وفيما يلي عرض لأهم الاتجاهات العالمية المعاصرة في التنمية المهنية للمعلمين:

1- اتجاه التنمية المهنية القائم على مفهوم الكفايات :

تعتبر حركة الكفايات من الاتجاهات العالمية المهمة في التنمية المهنية للمعلمين، لما لها من اهمية كبيرة في تطوير اداء المعلمين لعملهم التعليمي وتحقيق الاهداف الموضوعة للتعليم، أذ يهدف الى اعداد وتأهيل المعلم على اسس تربوية ونفسية لرفع مستوى كفايته في جميع الجوانب العملية التعليمية والتربوية. (عليان واخرون: 2009، ص 432) ومن هنا جاءت هذه الحركة لتؤكد على تحقيق الجانب النظري والعملي في الاعداد والتدريب للمعلمين، لان الكفاءة المهنية للمعلم هي شرط اساسي لإيصال المعلومات للتلاميذ ببسر وسهولة وكفاءة.

2- الترخيص لممارسة مهنة التدريس:

اشتدّت العديد من دول العالم المتقدمة على ضرورة وجود ترخيص لممارسة مهنة التدريس قبل الموافقة على تعيين المعلم، حيث يصبح المعلم بمقتضاها ممارساً لمهنة التعليم، ومن الشروط التي تم وضعها لاستمرار تجديد رخصة التدريس هي التدريب الإلزامي اثناء الخدمة، ولقد اختلفت الدول فيما بينها بالمدة التي يجب ان تستمر فيها رخصة التدريس، لكن البعض من هذه الدول يطالب بالا تزيد المدة عن ثلاث سنوات بسبب النمو المعرفي والتقدم التقني السريع. (National Science Teachers Association, 2011)

ونجد مما سبق بان الترخيص المستمر لمهنة التدريس لمعلم المرحلة الابتدائية وشروط تجديدها ستجعل من المعلم حريص على التنمية المهنية المستمرة له لاستيفاء تلك الشروط لتجديد الرخصة له.

3- مفهوم ادارة الجودة الشاملة في التعليم:

ادارة الجودة الشاملة في التعليم تعني تطابق عناصر المنظومة التعليمية مع المواصفات القياسية المتعارف عليها عالمياً، والتي تتوافق مع حاجات المجتمع ومتطلباته، وتوظيف طاقات العاملين بالمؤسسات التربوية من اجل استثمار قدراتهم الفكرية من اجل التحسين المستمر لمنظومة التعليم. (سلمان: 2008، ص 171)

والجودة الشاملة للتعليم تعني استثمار جميع العناصر لتطوير الجوانب التربوية وبالأخص المعلمين، بحيث يمكنها احداث عملية التغيير والاصلاح لمؤسسات اعداد المعلمين، لاستخدامها تحليل المعلومات واتخاذ القرارات وتفعيل ادوار المعلمين، بما يركز دور المؤسسات على المعارف اكثر من السلوكيات، الامر الذي سيؤدي بالتالي الى التحسين المستمر بمؤسسات اعداد المعلمين وتنميتهم المستمرة.

4-الاتجاه القائم على التدريب الذاتي:

اعتمدت العديد من الدول على مبدأ التعلم الذاتي للمعلمين، أذ أنه نظراً للتطور التكنولوجي والتقني يستطيع المعلمون بعد اطلاعهم على الوسائل التكنولوجية المختلفة كشبكة الأنترنت واليوتيوب والاقراص الفيديوية والافلام التعليمية والكتب الاخرى ان يعلموا انفسهم بأنفسهم.(السيد:2017، ص308)

والهدف هو تنمية القدرة لدى المعلم على التعلم الذاتي بحيث يصبح اسلوب حياة لهم، ويحقق التنمية المهنية المستمرة ، بما يمكنهم من التعلم المستمر واستقصاء المعلومات من مصادرها لتوظيفها بالتعليم.

5-اتجاه التدريب عن بعد والتعليم الالكتروني:

ويقوم هذا الاتجاه عن طريق توفير التنمية المهنية لكل معلم راغب فيه، والاهتمام بتوظيف جميع الامكانيات الالكترونية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في توفير فرص التنمية المهنية لكل معلم بغض النظر عن عمره او مكان اقامته او ظروفه الاقتصادية.(شعبان:2018، ص120)

وهذا الاتجاه له من المزايا ما تجعل المعلم متجددا ومنفتحا على التطورات الحاصلة بالميادين التعليمية في ظل المتغيرات التكنولوجية بالعالم، وجعلها وسيلة مهمة لا يمكن الاستغناء عنها بالتنمية المهنية للمعلمين.

6-اتجاه التدريب القائم في المدارس:

يعتبر هذا الاتجاه من احدث الاساليب في تنمية المعلم مهنيًا اثناء الخدمة، فبعدما كانت القاعدة أن يتدرب المعلمون في مؤسسات خارج المدرسة انتقل تدريبهم ليحدث داخل المدرسة، بهدف رفع كفاءتهم بما يتعلق بممارسة المعلم داخل المؤسسة التربوية، وتطوير اداء المدرسة ككل في عمليات التعليم والتعلم. (العمار:2016، ص772)

والمدرسة هنا ستعتبر كوحدة واحدة واساسية للتنمية المهنية للمعلمين، فالمدرسة ستكون فعالة بدورها وقادرة على تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين، بحيث تفي تلك الاحتياجات بتنمية المعلمين مهنيًا.

7- البحث الاجرائي مدخلا للتنمية المهنية:

تقوم فلسفة البحوث الاجرائية كمدخل لحل المشكلات العالقة بالنظام التعليمي، وهي مدخل للتنمية المهنية للمعلمين لما لها من ارتباط في حل مشكلات التربويين والمعلمين كممارسة تفكيرية، وهو ما يتطلب من المعلمين امتلاك المهارة والخبرة في القيام بالبحث الاجرائي.(السيد، وابو عاصي: 2020، ص68)

والبحث الاجرائي مع الممارسة يساهم بنمو المعلمين مهنيًا، وسيصبح المعلم قادراً على التحليل والتفكير المنطقي، ويستطيع تكوين المهارات المعرفية والبحثية للطلبة بما يلزمهم لمواجهة التحديات المستقبلية.

8-اتجاه تدريب المعلمين القائم على تكنولوجيا التعليم.

المقصود بتكنولوجيا التعليم هي الطريقة التنظيمية لتصميم وتنفيذ وتقويم العملية الكلية للتعليم والتعلم، في ضوء اهداف محددة وعلى اسس ونتائج البحث في التعلم الانساني، للحصول على تعليم اكثر كفاءة.(السيد:2017، ص311)

واستخدام تكنولوجيا التعليم كوسيلة فعالة لتحقيق التنمية المستدامة للمعلمين لأنها تقلل من ادوار المعلم كمصدر وحيد للمعرفة، وهو الامر الذي ما يدفع لاحتمية التنمية المهنية للمعلمين بمجال تكنولوجيا التعليم في ضوء التحديات الثورة المعلوماتية، وضرورة ان يتسلح المعلم بقدرات تمكنه من تحقيق اهداف التعليم.

9-الاتجاه القائم عل مهارات القرن 21:

المعلم اصبح مسؤولاً بصورة كاملة عن الطلاب وإعدادهم، ولكن في ظل بيئة التعلم الذكية التي يديرها الروبوت فأن دور المعلم اصبح منسقاً ومساعداً للطلبة، وبهذا سيستخدم المعلمون المهارات الاكثر ملائمة التي تتناسب احتياجات الطلبة، اذ ان المهارات التي يجب ان تتوفر بالمعلم كثيرة ومنها القدرة على التفكير الناقد، وتنمية مهارات التفكير العليا، واستخدام وإدارة التكنولوجيا، واتخاذ القرارات المهنية الصحيحة وغيرها من المهارات خصوصاً في القرن 21، وكل هذه الادوار جعلت تجديد ادوار المعلم شيء بالغ الاهمية بما يؤدي الى تنمية تلك المهارات وتأثيرها الكبير لدى الطلاب. (الدهشان:2019، ص192) وهذه الادوار الجديدة للمعلم في ظل الثورة الصناعية الرابعة تتطلب اعادة النظر في برامج التنمية المهنية بما تتلاءم معها، واستبدال المقررات القديمة بمقررات حديثة بحيث يتمكن المعلم من التعامل مع التقنيات الحديثة التي تتعلق بالتعليم الرقمي، وخصوصا فيما يتعلق بالذكاء الاصطناعي وتطبيقاته.

10-الاتجاه القائم على مسؤولية الكليات التربوية عن خريجها ومتابعة تنميتهم مهنيًا اثناء الخدمة:

من الاتجاهات العالمية المعاصرة هو زيادة الادوار التي تقع على كليات التربية، أذ لا يقتصر دورها في الجزء الذي يتعلق بإعدادهم ما قبل الخدمة، بل يجب ان تساهم وبشكل جوهري في مواصلة اعدادهم وتدريبهم اثناء الخدمة عن طريق توفير برامج تدريبية وبعثات داخلية وتعليم عن بعد، ليشكل شكلاً من المتابعة والتعليم المستمر، والذي بدوره يحقق التعرف على اوجه القصور ببرامج الاعداد وتعديلها، ليحقق المزيد من الترابط ما بين الكليات وجهات العمل التي تستخدم خريجها. (المفرج والمطيري وحماة:2007، ص30)

11-اتجاه التنمية المهنية المستدامة:

ينظر الى عملية النمو المهني للمعلم في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة على انها عملية مستمرة طوال الحياة المهنية للمعلم، ولا تتوقف الا بانتهاء مدة خدمته، وهذا الاتجاه جاء استجابة للمستجدات العلمية والتكنولوجية وما تفرضه من تغيرات على دور المعلم، الامر الذي يحتم استمرارية النمو المهني للمعلم لتزويده بما يستجد من معارف ومهارات تساعد على اداء دوره بفاعلية. (الامير : 2002، ص24)

12- الاتجاه نحو استخدام نماذج جديدة للتنمية المهنية للمعلمين:

ظهرت العديد من النماذج الجديدة للتنمية المهنية للمعلمين والتي قد شاع استخدامها كثيراً في الآونة الاخيرة بالعديد من دول العالم، ومن هذه النماذج هي النموذج المتمركز حول المعلم ونموذج القيادة للمعلمين، وكذلك نموذج التنافس ونموذج الخطوات المتتابعة، ونموذج العمل الجماعي المشترك ما بين المعلمين. (السيد:2017، ص309)

رابعاً: خبرات بعض الدول المتقدمة في مجال التنمية المهنية لمعلم التعليم الابتدائي:

تعد تجارب الدول العالمية في تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الابتدائي مصدراً مهماً للمعلومات، ومن اجل الاطلاع على الخبرات العالمية ولا سيما الدول المتقدمة منها هو من اجل الاستفادة من تجاربها لوضع رؤية لبرامج التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية في العراق، وذلك من خلال معرفة الخطوات التي كانت السبب في تطوير واصلاح التعليم في بلدانهم، ومن أهم تلك الخبرات ما يلي:

1. خبرات فنلندا في التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية:

تحتل جمهورية فنلندا المرتبة الاولى في قائمة افضل الدول العالمية في مجال التعليم، حيث تتميز بنجاح نظامها التعليمي بشكل عام وتنمية معلميه مهنيًا بشكل خاص، حيث قطعت شوطاً كبيراً في التحول الكامل من النظام التقليدي الى نموذج تعليمي حديث نظراً لنتائج طلابها وعدم وجود اختلافات بين مستويات المدارس والطلاب، وللحصول على وظيفة معلم تحتاج الى عملية تنافسية كبيرة للحصول عليها، ويلقى المعلم جراء تطويره المهني العديد من المميزات المالية والمعنوية، كما يتمتع بسلطة واستقلالية كبيرة في تقييم الطلبة. (الطلحي وآخرون: 2023، ص65)

وينظر بشكل متزايد لتنمية المعلم مهنيًا في فنلندا وخصوصاً في مرحلة ما بعد الالتحاق بالخدمة، ومن بينها التدريب اثناء الخدمة سنوياً، وقد تختلف هذه البرامج ما بين منطقة واخرى وفقاً لقرارات السلطة المحلية، ومن ضمن مسؤوليات السلطة توفير جميع الظروف الملائمة والموارد المالية الكافية للتنمية المهنية للمعلمين، وهناك مشروعات تحظى باهتمام كبير في فنلندا لتنمية المعلمين مهنيًا داخل المدرسة بالاستعانة بخبرات المعلمين الاخرين، لتمكينهم من اكتساب المهارات اللازمة للتنمية المهنية المستدامة للسنوات القادمة، وقد حدد المجلس الاعلى للتعليم مجموعة من القيم الحاكمة لتطوير مهارات المعلمين والتي تتمثل في: التعلم مدى الحياة، وامتلاك مهارات البحث العلمي، وتوقع الاحتياجات والكفايات المستقبلية في التعليم، وان يتحمل المعلمون تطوير ادائهم لان مهنة التدريس مهنة تعلم، وتعتبر درجة الماجستير شرط اساسي للعمل في مهنة المعلم في فنلندا، وعلى معلم المرحلة الابتدائية ان يتخصص في قسم التعليم مع انتهاء مقررات فرعية في مادتين من مناهج التعليم الابتدائي. (اللمعي: 2019، ص54)

وابرز ما يميز برامج التنمية المهنية للمعلمين في فنلندا هو تركيزها على اكتساب المعلم المهارات البحثية لتجعله مواكباً لطلابه، ناقلاً أبرز تطورات العلم والتركيز على مهارات البحث، ومن ابرز البرامج التي يتم تدريسها هي: -الجانب المهني وطرق التدريس والتي تمثل 20% من برامج اعداد المعلم في الخمس سنوات، ويتم ذلك على فترات زمنية متعددة وليست دفعة واحدة.

-التدريب العملي المكثف والشامل في مؤسسات اعداد المعلمين لمدة ثلاث اشهر.

-دمج الابحاث والدراسات مع جميع جوانب اعداد المعلم، وهذا التركيز على الابحاث جعل البعض يطلق على التعليم في فنلندا مسمى التعليم القائم على البحث.

-دراسة مهارات الاتصال واللغة وتكنولوجيا الاتصالات والمعلومات وهي اجبارية للمعلمين.

-التدريب على التعلم الذاتي وهو من العناصر الجديدة التي اضيفت للمناهج منذ عام 2005، وهي تقود الطالب المعلم الى تطوير برامجهم الفعالة وخططهم المهنية.

-الدراسات الاكاديمية التي تشمل ما سيدرسه المعلم سواء اكان بالتخصص او بدروس ثانوية معتمداً على المؤهل المرغوب الحصول عليه. (ابو زاهرة وآخرون: 2022، ص119)

2-خبرات الولايات المتحدة الامريكية في التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية:

تشير اتجاهات اعداد المعلمين بالمرحلة الابتدائية في الولايات المتحدة الامريكية الى اعتمادها على مدارس "النورمال" لما لها اهمية خاصة كونها تعد معلمي المرحلة الابتدائية وكذلك تحسين نوعية المعلمين لهذه المرحلة، كما يتم اعدادهم ايضاً بكليات المعلمين واقسام التربية بالجامعات والكليات وتكون مناهجهم متشابهة الى حد كبير وكذلك خططهم الدراسية، وهناك

ايضاً كليات التربية بالجامعات الحكومية والخاصة والتي تختلف عن كليات المعلمين واقسام التربية في انها بعد تخرج الطالب منها يدرس عام دراسي آخر لدراسة المواد التربوية. (ابو زاهرة واخرون: 2022، ص112)

وقد اتخذت الولايات المتحدة الامريكية اتجاهاً قومياً في التنمية المهنية للمعلمين حيث اسست المجالس القومية للتعليم، وسعت من خلال هذا التأسيس الى تحسين جودة التعليم والى تقويم برامج التدريب على المستوى القومي، وضمان جودة التدريب اثناء الخدمة للمعلمين، وهناك مؤسسات اخرى بجانب هذه المجالس تسعى الى التنمية المهنية للمعلمين وهي اكاديميات التنمية المهنية والتي تتبع ادارات التعليم بالولايات المختلفة من امريكا، وتكون في هذه الاكاديميات الورش التعليمية والمؤتمرات كأحد الاساليب الفعالة في التدريب، ويتم تشجيع المعلمين على التعلم الذاتي من خلال تشجيعهم على اكمال الدراسات العليا كالماجستير والدكتوراه. (المطيري، والفضلي، والقبندي: 2022، ص110)

3. خبرات المانيا في التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية :

تعتبر التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة في ألمانيا محاولة لتحقيق تنمية متكاملة في شخصية المعلم من الناحية الثقافية والعلمية والاجتماعية، وتدريب معلمي المرحلة الابتدائية في ألمانيا يهدف بالأساس إلى تأهيلهم لأداء مهنتهم بصورة تلائم التطورات المهنية والعلمية الجديدة، وتتعدد الهيئات والمؤسسات التي تقوم بتنمية المعلمين مهنيًا أثناء الخدمة لكونها جزءاً من عملية التربية المستمرة، وقد أنشئت الأكاديميات التي من خلالها يتم تخطيط وتنظيم وتنسيق أنشطة تدريب المعلمين أثناء الخدمة بشكل مركز على مستوى كل مقاطعة، ويلتزم المعلم بالاشتراك بالدورات التدريبية وحلقات العمل التي تنظمها السلطات التعليمية بالمقاطعات، وعلى المعلم اجتياز الامتحان بعد اشتراكه في هذه الدورات لكي يتم تعيينه نهائياً. وتنقسم البرامج التدريبية لمعلمي المرحلة الابتدائية أثناء الخدمة في ألمانيا إلى ثلاثة أنواع هي:

أ- برامج تنمية المعلمين الشخصية والمهنية التي تهدف إلى تحسين المهارات والقدرات المهنية عن طريق تحديث المعرفة الأساسية ومهارات التدريس.

ب- تحسين جودة نظم التربية والتعليم وأساليب التدريس التي يستخدمها المعلمون والتي تهدف إلى تشجيع التفاعل بين النظم التعليمية وتدريب المعلمين على إدارة الفصل وحل المشكلات وتنمية المهارات في إدارة العلاقات البشرية وبما يؤدي إلى تعديل مهارات المعلمين.

ت- برامج المعرفة بالأوجه الاجتماعية والبيئية التي تهدف إلى تحسين التفاعل بين عالم التربية والمجتمع ككل من خلال تشجيع العلاقات مع مؤسسات العمل المختلفة، وتيسير تكيف المعلمين مع التغيرات الاجتماعية والثقافية والبيئية. (ابو غريب: 1996، ص29)

ويوجد معهد مركزي للإشراف على تدريب المعلمين من وظائفه تطوير المناهج وطرق التدريس، وتدريب المعلمين الجدد، وعلى المعلم أن يحضر دورة تدريبية كل أربع سنوات في العطلات الرسمية ولمدة 120 ساعة في أربعة أسابيع؛ ويكلف المعلمون قبل الحضور قراءة بعض الكتب والمجلات العلمية والتربوية والإعداد لمناقشة المشكلات ويعلن عن البرنامج في الصحف التربوية مما يسمح للمعلمين بالإعداد التام له.

ونستخلص مما سبق انه اتجاهات تنمية المعلم مهنيًا والقائمة على المدرسة في المانيا هي اتجاهات متطورة وفعالة تستهدف إثراء جانب الكفاءات والمهارات التدريسية، وتأتي مصاحبة وملازمة للعملية التعليمية.

4. خبرات المملكة المتحدة في التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية:

اولت المملكة المتحدة اهتماماً كبيراً بمرتبة المعلم اذ عملت على ان يكون اعداده مطلباً للسماح له بالتدريس سواء اكان بالمدارس الحكومية او الخاصة، ولا يمكن لأي فرد حتى وان كان حديث التخرج من الجامعات الحصول على رتبة المعلم ليمارس مهنة التدريس، ولكي يستحصل على هذه الرتبة لا بد له من اجتياز عدة دورات للتنمية المهنية والاعداد والتدريب في مؤسسات تربوية معتمدة رسمياً من قبل هيئة التدريب والتطوير للمدارس، وان يحقق جميع المعايير التي تؤهله لرتبة المعلم من خلال الممارسات النظرية والتطبيقية. (الانصاري: 2019، ص 247)

ويتم تنظيم البرامج التدريبية لمعلمي المرحلة الابتدائية في المملكة المتحدة وفق احتياجاتهم التعليمية، واغلب هذه البرامج تتم داخل المدرسة لرفع كفاءة المعلمين والتعرف على المشاكل التي تقع داخل المدرسة وتحسين الاداء التعليمي لديهم، كما تشارك الجامعات بدورها مع المدارس في التنمية المهنية للمعلمين وذلك بالتعاون مع بعض الجهات لمنح تراخيص العمل التدريسي للمعلمين، ويتم تدريب المعلمون على تدريس المواد الدراسية بحسب المنهج القومي ومتطلبات الامتحانات العامة. (السيد، والجمال: 2014، ص 43)

وهناك شبكة تضم كافة المعلمين في المملكة المتحدة مهمتها نشر كافة المعلومات بطرق التدريس الحديثة، والمؤتمرات والمجلات العلمية الخاصة بالتعليم، وتقدم كل ما يحتاجه المعلم من معارف لتنميته مهنيًا، ومن خلال هذه الشبكة يتم تدريبهم، وكذلك يتم تدريب المعلمين الجدد على اجراء البحوث التربوية من خلال بوابة تشمل اهم المعارف على شبكة الانترنت. (السيد، وابوعاصي: 2020، ص 32)

5. خبرات اليابان في التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية:

تعتبر المدرسة بأنها المسؤولة الأولى عن تزويد أبناء اليابانيون التعليم الجيد، وأن النظام التعليمي بأجهزته كافة هو المسؤول عن اختيار المعلمين لأبنائهم، ومن اجل ذلك وضعت عدة قوانين من أهمها قانون "القواعد الخاصة" بشأن أفراد الخدمة التربوية العاملة من المعلمين؛ والذي نص على ضرورة تتبع تدريب المعلمين أثناء الخدمة بشكل مستمر ودائم، ويتم تدريب المعلمين أثناء الخدمة في اليابان أما مركزياً من خلال وزارة التربية، وإما محلياً من خلال مجالس التعليم باليابان، أو عن طريق المدرسة التي يعلم بها المعلمين الجدد. (Arani: 2001, p4)

ولليابان اهتمام بالغ بالتنمية المهنية للمعلمين اثناء الخدمة، اذ حددت للمعلمين الجدد تدريب اجباري لمدة عام واحد يتكون من 60 يوم داخل المدرسة و 30 يوم في احد المراكز التدريبية بالولاية، ويتم تدريبهم بإشراف احد المعلمين من ذوي الخبرة، وبناء على تقرير منه يتم ترشيحه للمميزين منهم لأداء الامتحان الوطني لمهنة التدريس (رخصة المعلم). (علوان: 2022، ص 98)

وأيضاً تعمل الحكومة اليابانية من خلال وزارة التربية والتعليم على توفير كافة الوسائل التكنولوجية لتلبية الاحتياجات المختلفة والمتنوعة التي تترقي بقدرات المعلمين، وهناك نموذج جديد يقدمه اليابانيين لتحسين كفاءة المعلمين يتكون من أربعة مشروعات متشابهة العلاقة للتنمية المهنية للمعلمين هي (التنمية المهنية التي يقوم بها المعلمون انفسهم بشكل مجموعات، والتنمية المهنية داخل المدرسة، والتنمية المهنية بمراكز التدريب، والتنمية المهنية لوزارة التعليم في مراكز التدريب القومي)، وبموجب هذا النموذج لا تعتبر المدرسة الابتدائية مجرد مكان للعمل فقط، ولكن أيضاً مصدر للتنمية المهنية، اذ يكون للمعلمين فيها مهام مشتركة لصنع عملية التعليم الأكثر فاعلية والمشاركة في القيادة لأنشطة المدرسة. (Arnal:2001, p11)

ومما سبق نجد أن مهنة المعلم بالمدارس الابتدائية اليابانية تحظى بمكانة اجتماعية متميزة، فضلاً على أن مهنة التعليم تعتبر بحد ذاتها بالغة القيمة لكمال الخلق، لأن من يقومون بتعليم الخلق "المعلمين" هم الأكثر احتراماً بالمجتمع الياباني مقارنة بمكانة نظرائهم في الدول المتقدمة، كما أن الأهمية الاجتماعية الممنوح لمعلمي المدارس الابتدائية تسبق مكانة جميع الموظفين بالمؤسسات الحكومية. (كاموتو: 1999، ص 86)

6.: خبرات ماليزيا في التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية

تعتبر ماليزيا من الدول ذات النمو المتسارع في قلب جنوب شرق اسيا، واولت حكوماتها اهتمام كبير بتنمية المعلمين مهنيًا، واسست من اجل ذلك الهدف معاهد لتنمية المعلمين مهنيًا وتأهيلهم على المستوى الوطني، وتؤكد برامج هذه المعاهد على رفع مستوى المؤهلات التي يتطلبها العمل في مهنة التدريس والتغلب على الامية الحاسوبية للمعلم، وكذلك ادخال مفهوم الجودة الشاملة بالمدارس وتطوير النظام المعلوماتي بالإدارات التعليمية. (الطلحي وآخرون: 2022، ص 62)

ومن بين أهداف قطاع التربية للمعلمين في ماليزيا أن تكون التنمية المهنية لهم قادرة على تحديث ورفع مستوى معرفة المعلم وكفاءته في كل من النواحي الأكاديمية والمهنية، وينقسم تدريب المعلمين أثناء الخدمة إلى برامج مختلفة هي:

- برنامج الدرجة الخاصة: وهو عبارة عن دبلوم خاصة لغير خريجي معاهد وكليات إعداد المعلمين غير المؤهلين تربوياً ومدته فصلين دراسيين في (عام واحد) ويستهدف هذا البرنامج تطوير المعرفة الأكاديمية والمهنية وتحديثها من خلال المنهج الذي يشمل طرائق التدريس والمعرفة المهنية والإثراء الذاتي والارشاد وتكنولوجيا المعلومات والتعليم وغيرها.

- برامج شهادة التدريس الخاصة: ومدتها فصلين دراسيين (عام واحد) ويهدف هذا البرنامج إلى تدريب المعلمين على طرائق التدريس الحديثة والمعرفية المهنية، والممارسة التدريسية وأنشطة متعلقة بالمنهج.

- برنامج التنمية المهنية: ومدته 4 أسابيع، ويشمل المنهج على طرائق التدريس ومشروعات خاصة كالإثراء الذاتي، ودراسات الحاسب الآلي، واللغة الإنجليزية، كما انه يقدم بجانب برامج التنمية المهنية للمعلمين برامج قصيرة الأمد تعلم على زيادة مهارات المعلمين في تكنولوجيا الاتصال والمعلومات. (الذبياني: 2014، ص 145)

كما ان وزارة التربية في ماليزيا تتبنى مدخل التدريب أثناء العمل والتدريب من بعد، والتنمية المهنية المتمركزة في المدرسة لتصبح المدارس بجميع أرجاء ماليزيا بيئات أكثر فعالية للنمو في مهنة التدريس، وتمنح حرية للمعلمين في تحديد احتياجاتهم في ضوء ما يجدونه ملائماً لحاجات تلاميذهم، ومن هنا نجد أن برامج التنمية المهنية في ماليزيا تركز على: الاستخدام الأفضل لتكنولوجيا التعليم والاتصالات والمعلومات على نحو يثري التدريس داخل المدرسة وخارجها، كما تعمل على تنمية التفكير الابداعي وغرس القيم المتنوعة. (الشويكي: 2021، ص 301)

تعقيب على اتجاهات التنمية المهنية للخبرات الدولية:

إن القاسم المشترك للدول التي تم التعرض عليها كان استثمار تكنولوجيا العصر في عمليات التنمية المهنية للمعلم، لما لهذه التكنولوجيا من مميزات في تقليل النفقات، واختصار أوقات التدريب، والقدرة على التغلب على عامل الزمن والمكان في عمليات التدريس.

كما لجأت معظم هذه الدول إلى استخدام المدرسة كبيئة تعليمية وتدريبية جيدة، لتصبح بيئات أكثر فاعلية في مهنة التدريس، واهتمت ببرامج التدريب بأنشطة التعلم الضرورية بالتركيز على مشاركة المعلمين في تصميم وتنفيذ برامج تدريب المعلمين أثناء

الخدمة، بل وتنوعت برامج التدريب بشكل يكفل تنمية مهنية متكاملة للمعلم، بحيث اهتمت ببرامج تدريبية للقيادة المهنية وبرامج الدروس العلمية.

وقد حرصت الدول المتقدمة على البعثات الخارجية للمعلمين ليتعرفوا على الأنظمة المختلفة والمتنوعة في تدريب المعلمين، بما يفتح آفاقهم ويولد عندهم الحلول العبقريّة لمشكلات التعليم لديهم بالإضافة إلى اعتماد هذه الدول على الجامعات المفتوحة والتي تقوم على التعليم عن بعد في تدريب المعلمين ورفع مستوى تأهيلهم المهني.

ومن خلال العرض السابق يتضح أن الاتجاهات العالمية الحديثة تؤكد على أن تكون التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة وفق خطة شاملة وبرنامج متكامل يضم أغراض التدريب المختلفة خلال فترة أو فترات زمنية معينة وتستخدم فيها شتى طرائق التدريب المختلفة ولاسيما التدريب المتعدد الوسائل عن طريق المراسلة أو الوسائل السمعية والبصرية فضلا عن الدورات والحلقات الدراسية.

خامساً: رؤية لتطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية في العراق:

يتمثل الهدف الرئيس للبحث الحالي هو وضع رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية في العراق في ضوء التوجهات المعاصرة والخبرات العالمية، ومن هنا يمكن تحديد اهم جوانب ومحددات الرؤية المقدمة من حيث الاهداف والخصائص ومنطلقات الرؤية وآليات تنفيذ الرؤية، ولكل جانب من الجوانب متطلبات اكد البحث على أهميتها لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين.

اهداف الرؤية :

تهدف الرؤية المقترحة تقديم برامج تطويرية للتنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية في العراق لمواكبة التقدم العلمي والتكنولوجي المتسارع في بلدان العالم المتقدم، و توظيف ابرز التقنيات الحديثة للتعليم والتعلم في المدارس لما لها من انعكاسات كبيرة ومؤثرة على العملية التربوية، وحتى يكون المعلمون قادرين من تمكين تلاميذهم من تجاوز الفجوة العلمية مقارنة بأقرانهم من تلاميذ الدول العالمية المختلفة.

خصائص الرؤية:

تستند الرؤية المقترحة على العديد من الخصائص التي تسهم في انجاحها وفعاليتها، ومن اهم خصائص الرؤية واقعيّتها وامكانية تنفيذها على ارض الواقع في ظل الظروف التي يمر بها البلد والموارد المالية المتاحة، ومن بين الخصائص الاخرى مشاركة جميع الافراد المعنيين بالمؤسسة التربوية ببرنامج التنمية المهنية للمعلمين عند التطبيق، واستمراريتهم في متابعة كل ما هو مستحدث لإكساب المعلمين المهارات اللازمة لتطويرهم، ومن الخصائص الاخرى للرؤية المستقبلية هي مرونة تطبيقها في ظل جميع المتغيرات والظروف الطارئة.

أسس ومنطلقات الرؤية:

تستند الرؤية المقترحة على العديد من الأسس والمنطلقات ومن بينها:
-نوعية المعلم وما يقدمه للأجيال القادمة من المتعلمين في ضوء التقدم التكنولوجي الهائل والسرعة المذهلة التي يشهدها عالم اليوم، الامر الذي زاد من الحاجة الى معلمين قادرين على اصال تلاميذهم نحو مواكبة المستقبل.
-برامج التنمية المهنية المقدمة حالياً في مراكز اعداد وتدريب المعلمين لا تتناسب والتحديات الكبيرة والكثيرة التي تقع على المعلمين خصوصاً في ظل التوجهات العالمية المعاصرة.

-مواكبة التغيرات الحديثة في جميع العلوم الانسانية والتربوية والعلمية، وضرورة متابعة المعلم لكل جديد في مجال عمله.
-برامج التنمية المهنية لا بد لها من تغيير سلوكيات واتجاهات المعلمين بما يتواءم مع ادوارهم المتجددة، لأنه بالرغم من كل ما يحمله المستقبل من تقنيات حديثة ومتطورة فلا يمكن من الاستغناء عن العنصر البشري المتمثل بالمعلم.
-الاعتماد بخبرات الدول العالمية المتطورة علمياً وتربوياً، والاستفادة منها في مجال التنمية المهنية للمعلمين.
إجراءات وآليات تنفيذ الرؤية:

من خلال التعرض لتجارب بعض الدول المتقدمة في مجال التنمية المهنية للمعلم يضع البحث العديد من النقاط الواجب اتباعها لتطوير برامج التنمية المهنية لمعلم التعليم الابتدائي بما يتناسب مع البيئة التعليمية والواقع التربوي في العراق اذ يتطلب نجاح تنفيذ الرؤية المقترحة توافر العديد من الآليات، والتي من اهمها:

- تطوير المنظومة التعليمية والتربوية من خلال وضع رؤية فلسفية واضحة للنظام التعليمي، وتغيير العديد من التشريعات التربوية المتهاكمة والقديمة، وسن قوانين وتعليمات حديثة بما يتناسب والتطور الحاصل في جميع الميادين العلمية والتربوية وخصوصاً بما يتعلق بمهنة التعليم .

- تأسيس هيئة اكاديمية لبرامج التنمية المهنية للمعلمين وخصوصاً معلمي المرحلة الابتدائية، مهمتها تطوير قدرات المعلمين والمدراء والمشرفون التربويون لان مهنة التعليم شديدة التعقيد والتركيب وابعادها تتجاوز الاطار المدرسي لتشمل الاطار الوطني، تتولى هذه الهيئة منح تراخيص مزاوله المهنة وشهادات الترقية للمعلمين، ووضع نظام لترقية المعلمين وتعيينهم، ووضع الخطط السنوية لبرامج التنمية المهنية لهم.

- القناعة الكاملة ببرامج التنمية المهنية للمعلمين، والنظر باحتياجات المعلم التدريبية ومحاولة تلبيتها.
- توفير مدربين على درجة عالية من الكفاءة العلمية والمهارية والتكنولوجية لتطوير قابليات المعلمين المهنية، ويمكن الاستعانة بالأساتذة المتخصصين في الجامعات ليكونوا عوامل جذب للاشتراك بهذه البرامج.

- الارتقاء بمهنة التعليم في العراق ووضع المعايير الخاصة واللائمة بممارستها بوصفها مهنة تخصصية.
- المدارس الابتدائية هي مكان التعليم والتعلم ومكون اساسي من مكونات التعليم الجيد والفعال، لذا من الضرورة الاعتناء بالبنية التحتية لهذه المدارس وجعلها عامل جذب للتلميذ والمعلم، لأنه من غير مكونات التعليم لا يمكن للمعلم مهما كانت برامج تنميته عالية ان يقدم اداءً مقبولاً، عن طريق تفعيل دور المدرسة في مجال التنمية المهنية للمعلمين من خلال التعاون المشترك والمتبادل بين معلمي المدرسة عن طريق وحدة التدريب الخاصة بكل مدرسة.

- ضرورة العمل على تخطيط اعداد المعلمين كمّاً ونوعاً وفق اساليب علمية محددة بدءاً من مرحلة قبوله واعداده في الكليات والمعاهد، وذلك عن طريق وضع نظام لاختيار وانتقاء الطلبة لمن يريد الالتحاق بوظيفة المعلم، ووضع استراتيجية خاصة تستمر مع المعلم بعد تعيينه من خلال برنامج ترخيص المهنة لمن يزولها منهم.

- التطوير المستمر للمناهج الدراسية في كليات التربية والتربية الاساسية ومعاهد المعلمين لتواكب كل ما هو مستحدث في الدول المتقدمة علمياً وتربوياً، والاستفادة من خبرات الدول العالمية لعملية تطوير مناهجهم والتعرف على المعوقات التي واجهتهم وكيف عملوا على التغلب عليها.

- تغيير سياسة الانفاق والتمويل الحكومي والعمل على زيادته بالموازنات الحكومية لرفع المستوى المعاشي والاقتصادي للمعلم لكي تصبح مهنة التعليم اكثر جذباً وذات منزلة اجتماعية اعلى شأناً.

- تطوير البحث العلمي والاكاديمي في مجال التنمية المهنية للمعلمين وتشجيعه وزيادة تمويله، وان تعتمد النتائج التي يتوصل لها الباحثون في مؤسسات التدريب للمعلمين كأساس لتطوير قابلياتهم المهنية، وان تكون هذه البحوث والدراسات احد المكونات الرئيسية لبرامج التنمية المهنية للمعلمين.
 - عقد دورات وندوات للمعلمين ومدراء المدارس والمشرفين التربويين اثناء الخدمة للتعريف ببرامج التنمية المهنية والتوجهات العالمية المعاصرة وكيفية تطبيقها بالميدان التربوي.
 - ربط نظام العلاوة والترفيح للمعلمين والمدرسين باستمرارهم بالبحث والدراسة والتطوير والمشاركة ببرامج التنمية المهنية، واجراء تقييم علمي سنوي لهم.
 - تطوير سياسات وبرامج اعداد المعلمين في الكليات والمعاهد التربوية بما ويتفق مع رؤية الدولة وبرامج التنمية وحاجات المجتمع والاتجاهات الحديثة لتطوير التعليم.
 - تطوير نظام اعداد القيادات الادارية العليا في وزارة التربية من خلال اجراء مسح كامل للحاجات التدريبية لهم، واشراكهم بالاطلاع عن اهم الاتجاهات الادارية العالمية الحديثة وخبرات الدول المتقدمة في تطوير التعليم من خلال البعثات الخارجية او المشاركة في المؤتمرات الدولية.
 - يعد اشتراك المعلم في نظام البعثات الخارجية من اهم ملامح تحقيق التنمية المهنية المستمرة له وذلك بالاطلاع عن قرب على واقع العملية التعليمية بتلك الدول المتقدمة للاستفادة منها بما يناسب المجتمع العراقي وفلسفته.
- توصيات البحث:**
- في ضوء ما توصل اليه الباحث من رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية في العراق فانه يمكن التوصية بما يلي:
- ضرورة تبني الجهات المسؤولة عن برامج التنمية المهنية وتدريب المعلمين في العراق للرؤية التي اقترحتها الدراسة الحالية من اجل تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين بالمرحلة الابتدائية.
 - الاهتمام الكبير ببرامج التنمية المهنية في دول العالم المختلفة، والاستفادة من خبراتهم في هذا المجال عن طريق المؤتمرات والورش والايافاد او استقدام الخبرات العالمية.
 - تشكيل لجان مشتركة ما بين وزارة التربية و وزارة التعليم العالي والبحث العلمي تضم خيرة الاساتذة الكفاء من الوزارتين للنظر في برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمين بالمرحلة الابتدائية، والعمل على تذليل نقاط الضعف وتعزيز نقاط القوة في البرامج المقدمة للمعلمين.
 - تشجيع وتعزيز انتظام المعلمين بالبرامج والدورات للتنمية المهنية لهم من خلال ربط انتظامهم بها مع نظام الترقية الوظيفية.
 - تعزيز الاعتماد على توظيف التقنيات الحديثة في برامج التنمية المهنية للمعلمين لجعلها عماد تدريسهم في المدارس الابتدائية، لان التقنيات الحديثة لها دور مهم وكبير و اضافي في متابعة المتعلمين لواجباتهم المدرسية.
 - ايلاء تشكيل هيئة الترخيص المهني للمعلمين أهمية قصوى لأنه سيكون على عاتقها في حال تشكيلها اعتماد العلاوة والترفيحات للمعلمين تبعاً لنتائج برامج التنمية المهنية لهم، وكذلك خطط وبرامج التنمية المهنية لكل العاملين بالميدان التعليمي السنوية، وبرامج اعداد القادة التربويين.

قائمة المراجع

أولاً: مراجع باللغة العربية:

- 1- ابو السعود، سعيد طه: اعداد المعلم ومواجهة تحديات المستقبل، مجلة دراسات تربوية ونفسية، كلية التربية بالزقازيق، العدد 67، الزقازيق، 2010 .
- 2- ابو زاهرة، نادية عبيد، والحارثي، رهام خالد، وال حمود، صفية علي، والطلحي، اسماء فايز: دراسة مقارنة بين اعداد المعلم في المملكة العربية السعودية والولايات المتحدة واليابان وسنغافورة وفنلندا، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد 6، العدد 31، الرياض، 2022.
- 3- ابو غريب، عايدة عباس: قضايا تطوير إعداد معلم التعليم العام – معلم الدراسات الاجتماعية – المؤتمر القومي لتطوير إعداد المعلم وتدريبه ورعايته في الفترة من 19-24 أكتوبر، مجلد الجمعية المصرية للتنمية والطفولة بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم، القاهرة، 1996.
- 4- احمد، نجم الدين نصر: واقع إعداد الطالب بين النظرية والممارسة العملية (دراسة ميدانية)، مجلة التربية والتنمية العدد (17)، الجزائر، 1999.
- 5- الامير، محمد: الدور المستقبلي لكلية التربية في تدريب معلمي التعليم الابتدائي والاعدادي في دولة قطر في ضوء المتغيرات الجديدة، مجلة التربية، العدد 141، قطر، 2002.
- 6- الانصاري، سامر محمد: اعداد المعلم وتطوره مهنيًا في ضوء بعض الخبرات العالمية، المجلة العربية للنشر العلمي، العدد 14، الاردن، 2019.
- 7- أوكاموتو، كارو: تربية الشمس المشرقة، ترجمة : جابر عبد الحميد جابر، وزارة التربية والتعليم بالتعاون مع المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، 1999.
- 8- بريثوريس، فاني: التحول في إعداد المعلم في جنوب إفريقيا من أجل عهد ديمقراطي، مجلة مستقبلات، العدد 107، المجلد 28، مركز مطبوعات اليونسكو، القاهرة، 1998.
- 9- الدهشان، جمال علي خليل: برامج اعداد المعلم لمواكبة متطلبات الثورة الصناعية الرابعة، مجلة كلية التربية، العدد 68، جامعة سوهاج، 2019.
- 10- الدهشان، جمال علي ومحمود، هناء فرغلي: رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء متطلبات الثورة الصناعية الرابعة، المجلة العلمية لكلية التربية، جامعة اسيوط، العدد 11، اسيوط، 2021.
- 11- الذبياني، منى سليمان : تجارب بعض الدول في إعداد المعلم وتنميته مهنيًا وإمكانية الاستفادة منها في المملكة العربية السعودية، مجلة دراسات تربوية ونفسية، كلية التربية بجامعة الزقازيق، العدد 85، الزقازيق، 2014.
- 12- الزند، وليد خضير: التصاميم التعليمية (الجزء النظري نماذج وتطبيقات)، أكاديمية التربية الخاصة، الرياض، 2004.
- 13- الزهيري، ابراهيم عباس: دور ثورة المعلومات في التنمية المهنية لمعلم التعليم الثانوي الصناعي في مصر في ضوء بعض التجارب الأجنبية، المؤتمر العلمي السنوي الثالث التعليم وتحديات القرن الحادي والعشرين، المجلد الثالث، كلية التربية جامعة حلوان، في الفترة من 29 - 30 أبريل، 1995م.
- 14- الساكني، سهاد جواد: التنمية المهنية لمعلمي التربية الفنية في ضوء مؤشرات التنمية المستدامة، مجلة كلية الآداب، الجامعة المستنصرية ، بغداد، 2018.
- 15- السامرائي، عباس فاضل: معوقات التدريب اثناء الخدمة لمدرسي المواد العلمية في المدارس الثانوية من وجهة نظرهم، مجلة ديالى للبحوث الانسانية، العدد 93، ديالى، 2022.
- 16- سلمان، زيد منير: الاتجاهات الحديثة في التعليم والتعلم الفعال، دار الراءية للنشر والتوزيع، عمان، 2008.
- 17- السيد، اسامة، والجمال، عباس: التدريب والتنمية المهنية المستدامة، دار العلم والايمان للنشر والتوزيع، دسوق مصر، 2014.

- 18- السيد، يحيى كمال، وابو عاصي، هشام عبد العزيز: توظيف البحوث الاجرائية مدخلا للتنمية المهنية للمعلمين بالمملكة العربية السعودية في ضوء التجارب العالمية المعاصرة، مجلة كلية التربية، العدد 32، جامعة بورسعيد، 2020.
- 19- السيد، محمد ابراهيم : التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الازهرية في ضوء الاتجاهات الحديثة، مجلة العلوم التربوية ، العدد 2، جامعة القاهرة ، القاهرة، 2017.
- 20- شعبان، ولاء عبد العزيز: تدريب المعلمين دراسة مقارنة، دار الوفاء للطباعة، الاسكندرية، 2018.
- 21- الشمري، حسن درويش مطر: تصور مقترح لتطوير برنامج الإعداد المهني لمعلم العلوم بالمرحلة الابتدائية بدولة الكويت في ضوء الكفايات التعليمية اللازمة له، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة، القاهرة، 2005.
- 22- الشويكي، فداء محمد: اعداد المعلم الفلسطيني مقارنة بنظرائه في الدول المتقدمة دراسة مقارنة فلسطين فنلندا اليابان ماليزيا، مجلة جامعة الاسراء للعلوم الانسانية، العدد 11، غزة ، 2021.
- 23- الصفار ، عفاف: خصائص معلم المستقبل وكفاياته ، دار الحامد للنشر، القاهرة ، 2015 .
- 24- الطاهر، رشيدة السيد أحمد : تدريب المعلمين بالخارج دراسة في التخطيط للتنمية المهنية، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة، القاهرة، 2003.
- 25- طاهر، رشيدة السيد احمد: التنمية المهنية للمعلمين في ضوء التوجهات العالمية تحديات وتطلعات، دار الجامعة الجديدة ، الاسكندرية، 2010.
- 26- الطلحي، آفان فايز، وآخرون: التنمية المهنية للمعلم في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030 و التجارب الدولية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، العدد 7، الرياض، 2023.
- 27- عبد الحليم، طارق حسن: التنمية المهنية للمعلمين في مصر في ضوء الخبرة اليابانية والامريكية والانجليزية، العلوم للنشر والتوزيع ، القاهرة، 2008.
- 28- العزب، عزة ياقوت : تطوير التنمية المهنية لمعلم الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية البنات، جامعة عين شمس، القاهرة، 2004.
- 29- علوان، علاء الدين: نحو رؤية مشتركة للتعليم في العراق، مطبعة وزارة التربية ، بغداد، 2004 .
- 30- علوان، فاطمة فتحي: التنمية المهنية للمعلمين كأحد مداخل الإصلاح المتمركز على المدرسة في اليابان وامكانية الافادة منها في مصر، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، القاهرة، 2022.
- 31- عليان، رحي مصطفى وآخرون: التربية العلمية (رؤى مستقبلية)، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، 2009.
- 32- العمار، ناصر احمد: تطوير التنمية المهنية لمعلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت في ضوء الاتجاهات الحديثة، مجلة كلية التربية بجامعة الازهر، العدد 170، القاهرة، 2016.
- 33- العنبيكي ، فاضل حسن: رؤية مستقبلية لفلسفة اعداد المعلم في العراق، اطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الاساسية ، جامعة ديالى، ديالى، 2012.
- 34- فرج، هالة فوزي وابو الوفاء، جمال محمد وصادق، فاطمة السيد: التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية في مصر في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة (دراسة مقارنة)، مجلة كلية التربية ببها، العدد 125، بنها، 2021.
- 35- القاسم، بديع محمود والزبيدي، محمود عبد الكريم: الاشراف التربوي والاختصاصي في العراق الواقع والافاق، مجلة دراسات تربوية، العدد 5، بغداد، 2009.
- 36- اللامي، فاطمة محمد منير: الخبرة الفنلندية في اعداد المعلم الباحث، مجلة دراسات تربوية واجتماعية، العدد 25، كلية التربية بجامعة حلوان، القاهرة، 2019.
- 37- ليفي، بيبير : التعليم والتدريب ، مجلة مستقبلات، العدد 102، المجلد 27، مركز مطبوعات اليونسكو، القاهرة، 1997.

- 38- ليندة، بولمكاحل: دور برامج التدريب اثناء الخدمة في تحقيق الكفاءة المهنية لأساتذة التعليم الابتدائي، مجلة ابحاث تربوية ونفسية، المجلد 10، الجزائر، 2020.
- 39- مجاهد، محمد إبراهيم عطوة: الاعتماد المهني للمعلم مدخل لتحقيق الجودة في التعليم، مجلة كلية التربية، العدد 48، كلية التربية بجامعة المنصورة، المنصورة، 2002.
- 40- مسعود، سناء سيد : أوضاع تدريب المعلم أثناء الخدمة في مصر(بحث ميداني)، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، 1999.
- 41- المطيري، نايف لافي، والفضلي، ياسمين هداد، والقبندي، زينة احمد: رؤية مقترحة لتطوير التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي في الكويت في ضوء خبرات بعض الدول، مجلة التربية، العدد 196، كلية التربية بالقاهرة، جامعة الازهر، 2022.
- 42- المفرج، بدرية والمطيري، عفاف وحمادة، محمد: الاتجاهات المعاصرة في أعداد المعلم وتنميته مهنيًا، قطاع البحوث التربوية والمناهج، وزارة التربية، الكويت، 2007.
- 43- نور، طارق محمد محمود: التنمية المهنية لمعلم التعليم الابتدائي في مصر في ضوء بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة، مجلة كلية التربية ببور سعيد، العدد 5، بور سعيد، 2009.
- 44- وزارة التربية: نظام المدارس الابتدائية رقم(30)، مطبعة وزارة التربية، بغداد، 1978.
- 45- وزارة التربية: نظام معهد التدريب والتطوير التربوي، مطبعة وزارة التربية، بغداد، 1984.
- 46- وهبة، عماد صموئيل: اتجاهات معاصرة في التنمية المهنية للمعلم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2015.
- 47- اليونسكو: استراتيجية أعداد المعلم وتطويره المهني، معامل و ورش اليونسكو، مكتب العراق، باريس، 2013.
- ثانياً: مراجع باللغة الإنجليزية:
- 48- Austin, Lynn Sandra: Differentiating Professional Development for Teacher Success: a Study of Effective Teachers", EdD, University of Washington, 2006
Availabl at www.OPMFILE\OMARPII\ENQ\Julkaisut\Rome\Germany.doc, November 2003. Accessed 12/7/2006.
- 49- Chaudary, L Imran, S: Listening to Unheard Voices: Professional Development Reforms For Paikstani Tertiary Teachers. Australian Journal of Teachers Education. 37(2)88-89.
- 50- Mahler Daniela: Professional Competence of Teacher Structure Development, and the Significance For Students Performance, , Dissertation zur Erlangeng des Doktorgrades der Philosophisch en, Fakultät der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel. Available <http://macau.unikiel.de/servlets/MCRFileNodeServlet/dissertati> on_derivate_00007047/Dissertation_Mahler.pdf;jsessionid=1EFE0C2728840BDA8B11C7478EFC33D2 27/10/ 2021.
- 51- Natinoal Science Teachers Association: NSTA position Statement: Quality science Education and 21cantery skills (NSTA Draft 2/2/2011), <http://science.Nsta.Org/nstaexpress/PositionStatementDraft21canterySkills.pdf>.
- 52- North Central Regional Educational Laboratory: "Providing Professional Development for Effective Technology Use", 2000, available at [website://www.nerel.org/sdrs/aress/issues/methods/technology/te1000](http://www.nerel.org/sdrs/aress/issues/methods/technology/te1000), accessed 15/9/2006.
- 53- Paul Stephen, Time Crawley: "Becoming an Effective Teacher", Redwood Books Tow Bridge, England, 1994.
- 54- Sakkar, Arani Mohammad Reza: "School – Based In – Service Teacher Training In Japan", Perspectives on Teacher's' Professional Development, Paper Presented at the 11 The World Congress of Comparative Education Societies, 2-6 July 2001, Korea. Koren National University of Education, 2001..
- 55- Yoshitaka , Kojima: "Teacher Education in Japan", National Conference on Teacher Education, Preparation – Training – Welfare, International Experience Round Table. Egyptian Society for Development, Childhood, and Ministry of Education Cairo: 6-9 Nov. 1996.