

مُعَوِّقاتِ التَّنْمِيَةِ المِهْنِيَّةِ الدَّائِيَّةِ لَدَى مَعَلِّماتِ المَرِحَلَةِ الابتدائيَّةِ بمَدِينَةِ الرِّياضِ من وَجْهَةِ نَظَرِهِنَّ

إعداد

أ/ فائزة محمد فراس السرحاني

ماجستير أصول التربية - جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية - كلية العلوم
الاجتماعية

ملخص:

هدفت الدراسة الكشف عن واقع التنمية المهنية الذاتية لدى معلمات المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض ومعوقاتهما من وجهة نظرهن، وتقديم مقترحات تسهم في تفعيل التنمية المهنية الذاتية لدى معلمات المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض من وجهة نظرهن، مع بيان تأثير متغيرات (المؤهل العلمي، نوع المؤهل العلمي، سنوات الخدمة التعليمية، التخصص) في ذلك، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، واعتمدت على الاستبانة أداة لها، وتضمنت (٣٥) عبارة، موزعة على ثلاثة محاور، وتكون مجتمع الدراسة من معلمات المرحلة الابتدائية في مدينة الرياض، المكون من (١٣٧٢٥) معلمة، وطبقت على عينة عشوائية مكونة من (٣٧٥) من المعلمات، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: موافقة معلمات المرحلة الابتدائية على العبارات المتضمنة في محور واقع التنمية المهنية الذاتية، إلى حد ما، مما يدل على محدودية ممارسة معلمات المرحلة الابتدائية للتنمية المهنية الذاتية، موافقة معلمات المرحلة الابتدائية على العبارات المتضمنة في محور معوقات التنمية المهنية الذاتية بدرجة مرتفعة، مما يشير إلى أن التنمية المهنية الذاتية تعاني من وجود هذه المعوقات بدرجة كبيرة، موافقة معلمات المرحلة الابتدائية على العبارات المتضمنة في محور مقترحات التنمية المهنية الذاتية بدرجة مرتفعة، مما يشير إلى أهمية المقترحات المطروحة للتغلب على معوقات التنمية المهنية الذاتية لمعلمات المرحلة الابتدائية.

Difficulties of Self-professional Development among the Primary Stage Female Teachers in Riyadh City from their Viewpoints.

The current study aimed at probing the status quo and difficulties of self-professional development among the primary stage female teachers from their viewpoints in Riyadh. Furthermore, the study aimed at presenting some suggestions that might contribute in functionalizing self-professional development, and identifying the effect of some categorizing factors, namely, the educational degree, type of educational degree, years of experience and specialization. The study adopted the survey descriptive method and a questionnaire consisting of 35 items under three main dimensions was utilized as a research instrument. The population of the study were the primary stage female teachers in Riyadh city totaling 13725 and the questionnaire was completed by only the participants totaling 375 female teachers. The results of the study revealed that the primary stage female teachers moderately agreed upon the items related to the dimensions of self-professional development status quo indicating that the primary stage female teachers rarely practice the self-professional development activities. The participants strongly agreed upon all the items related to the difficulties of self-professional development indicating that such difficulties are existed to a considerable degree. Finally, the results of the study revealed that the primary stage female teachers strongly agreed upon all the items related to the dimensions of the suggestions of self-professional development indicating the importance of the available suggestions for overcoming such difficulties among the primary stage female teachers.

المقدمة:

يعد الإنسان المحور الأساسي في كل ما يجري حولنا من تقدم علمي وتطور تقني في إنتاج الآلات الصناعية والأجهزة الدقيقة إما باختراعها أو بإدارتها؛ الأمر الذي يتطلب مواكبة هذا التقدم بالاهتمام بالعنصر البشري، وتهيئة البيئة المناسبة للاتجاه نحو التعلم بروح عالية مع التأكيد على الرغبة والدافعية لدى العاملين لتطوير قدراتهم الشخصية، فالضرورة الاجتماعية والاقتصادية تقتضي أن يكون التعلم عملية مستمرة مدى الحياة.

ولما كان رأس المال البشري أساس تقدم الأمم والشعوب؛ لذا بدأ العالم بالاستثمار في الموارد البشرية من منطلق أنها الركيزة الأساسية لتطور ورقي المجتمعات ومحور تنميتها؛ لذلك تتطلع تلك المجتمعات- على اختلاف أنماطها وفلسفاتها- دوماً إلى تطوير نفسها، والأخذ بأسباب التنمية الشاملة وسبيل ذلك هو التعليم؛ لما له من دور أساسي وكبير في بناء شخصية الفرد وتسليحه بالمعارف والمهارات والقيم والاتجاهات اللازمة لدفع عجلة التنمية للأمام، ولا يحدث ذلك دون الاعتماد على كفاءة المعلم، فالكفاءات من المعلمين القادرين على توليد الأفكار المتعلقة بالتطوير الخلاق والمبدع للأنظمة والعمليات والأنشطة، هم رأس المال الفكري الذي يضيف قيمة حقيقية لمؤسسات التربية والتعليم من خلال امتلاكها هذه الملكات الفكرية (أسود، ١٤٣٧هـ، ص١٦).

والمأمل في مستجدات هذا العصر- عصر التغير والانفتاح- يلاحظ أن تقدم الأمم أصبح مرهوناً بتنمية المعلمين مهنيًا؛ وهو ما يقتضي أن تكون التنمية المهنية للمعلمين التي تقدمها المؤسسات الرسمية أو التي تعتمد على أسلوب التعلم الذاتي عملية مستمرة و شاملة لجميع مجالات عمل المعلم، الذي أصبح منوطاً بأدوار جديدة وعديدة فرضتها عليه المتغيرات المجتمعية المعاصرة؛ وأيضاً التغييرات على مستويات السلم الوظيفي للمعلم (وزارة التعليم، ١٤٣٦هـ).

ومما يؤكد على أهمية استخدام أسلوب التعلم الذاتي في تنمية المعلمين مهنيًا دراسة فينويك (Fenwick) الذي رأى (2002) إلى أن من الأسباب التي تسهم في تنمية التعلم طويل المدى للمعلمين من خلال خطط النمو المهني، زيادة دافعية المعلمين، وصدق والتزام المعلمين بنموهم المهني، وزيادة تركيز المعلمين على نموهم الذاتي، وذكرت دراسة برونكوسكي (Brunkowski، 2004) إلى دور أنشطة النمو المهني المختارة ذاتياً في تحسين التنمية المهنية، والممارسات التعليمية، والأثر الإيجابي في اختيار النمو المهني الذاتي في عملية تعليم وتعلم المعلم، وذكر سوربيو (Sorebo، 2009) في دراسته أن استخدام التعلم الذاتي ومفاهيمه في تنمية دوافع المعلمين دفعتهم إلى الاستمرار في استخدام التعلم عن بُعد، والتعليم الإلكتروني، والوسائط التعليمية التقنية.

وفي ضوء ما سبق؛ فإن التنمية المهنية الذاتية تعد أحد أهم الاتجاهات الحديثة في تنمية المعلمين مهنيًا الذي تؤكد إيجابية المتعلم، بحيث يتيح له حرية التعلم حسب ما يمتلك من قدرات ومهارات لتحقيق أهدافه، وبهذا اتجهت الجهود نحو مفهوم آخر للتنمية المهنية للمعلم، وهي التنمية المهنية الذاتية التي ترتبط بمفاهيم قد نادت بها التربية الحديثة، وهي (التعلم الذاتي، والتعلم المستمر) اللذان تمتد جذورهما إلى الفكر التربوي الإسلامي.

لذلك أوصت دراسة ليلي قسني (١٤٢٩هـ) بتكثيف المحاضرات واللقاءات التربوية والندوات من قبل المختصين والخبراء؛ لتوضيح مفاهيم وأهمية التطوير المهني الذاتي، كأحد التوجهات المعاصرة للتطوير المهني، وتوجيه اهتمام المعلمات نحوه، وتدريب المعلمين على أساليب التقويم والتطوير المهني الذاتي، ورأى الأحزم (٢٠١١م) في دراسته أن المعلمين اكتسبوا الكثير من الخبرات (معارف، ومهارات، واتجاهات) من خلال برامج التنمية المهنية القائم على التعلم الذاتي؛ لذلك تعد من أنسب الوسائل لتطوير المعلم أثناء الخدمة ولتطوير العملية التعليمية.

وقد أشار الكثير من الدراسات إلى أن واقع التنمية المهنية للعاملين في مجال التعليم في العديد من دول العالم المتقدم أكد على تحول خطط التنمية المهنية، فبعد أن كانت تعتمد على التدريب المركزي لمجموعات المعلمين وفق برامج محددة سلفاً، أصبحت تعتمد من خلال مساعدة المعلمين على تحديد احتياجاتهم التدريبية ودفعهم للمشاركة في وضع أنشطة لتلبيتها من خلال التعلم الذاتي (الشهراني، ٢٠١١م، ص١٤٨) لذا ظهرت أصوات في أمريكا تنادي بالإعداد الجيد للمعلم والدافعية، وهما مفتاح الإصلاح التعليمي، وهذا يعني تشجيع المعلمين على التعلم الذاتي والتنمية المهنية، من خلال مواصلة الدراسات العليا، ويكون لذلك مردود إيجابي على تنمية مهاراتهم وأدائهم المهني، وفي تقرير مدير المركز الأوروبي (Svatopluk) للتنمية المعلمين جاء فيه أن تدريب المعلم يجب أن يؤسس على فكرة التعلم مدى الحياة (الخولي، ٢٠١٥م، ص٤٠)، هذا التوجه العالمي إلى استخدام التعلم الذاتي في تنمية المعلم أشارت إليه شذا الجهيمان (١٤٣٧هـ) في أن التطوير المهني الذاتي للمعلم في أمريكا وأوروبا جزء من منظومة التنمية المهنية المؤسسية، حيث توفر له الدعم اللازم كي يكون فعالاً ومستمرًا؛ لذا كان الحث على التنمية المهنية الذاتية للأفراد توجهاً سعت إليه جميع دول العالم وأنظمتها لدور تلك التنمية في الرقي بمستوى الفرد، وتحسين أدائه، وكان التركيز على المعلم أكبر؛ لدوره الكبير في إعداد النشء الذي هو مستقبل أي أمة.

وأوصى العديد من المؤتمرات التي عقدت بشأن التعليم وتحديات العصر بضرورة تدريب وتزويد المعلم بمهارات التعلم الذاتي فيصبح معلمًا ومتعلمًا في نفس الوقت: فقد جاء في توصيات المؤتمر العلمي الخامس والدولي الثالث "المدرسة المصرية في القرن الحادي والعشرين في ضوء الاتجاهات العالمية للتعليم" (٢٠١٦م) تقديم برامج التنمية المهنية للمعلم من خلال شبكة المعلومات الدولية (الإنترنت) كي يتدرب المعلم ذاتيًا بهدف تحقيق التنمية المهنية المستدامة، وترسيخ مفهوم التعلم مدى الحياة، وفي المنتدى العالمي الرابع للتعليم والمهارات (٢٠١٦م) الذي عقد في دبي حول (المعلم ٢٠٣٠م) إلى أن المعلم بدأ بالفعل يواجه تحديات قويّة في ظل تنامي التقنيات التعليمية، و عليه أن يُطوّر من قدراته ومهاراته، (عبد الحافظ، ٢٠١٦م).

وحظي موضوع التنمية المهنية للمعلم أيضاً باهتمام بالغ على المستوى المحلي، كما ورد في سياسات خطة التنمية التاسعة في المملكة العربية السعودية، وقد سعت وزارة التعليم إلى تحقيق رؤية خطة التنمية الخمسية التاسعة من خلال مشروع الملك عبد الله (رحمه الله) بالتطوير المهني المستمر للمعلمين (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١١، ص١٧) وتبنّت ذلك أيضاً خطة التنمية العاشرة التي تنص جملة من أهدافها على (تحسين الكفاءة النوعية للعناصر البشرية التعليمية والتربوية لتكون قادرة على استيعاب أهداف المناهج التعليمية الحديثة) (وزارة الاقتصاد والتخطيط، ١٤٣٦، ص١١)، نصت سياسة التعليم في المملكة العربية السعودية على أهمية التنمية المهنية الذاتية في عدد من مواردها في المواد (١٧٠) (١٧٢) (وزارة المعارف، ١٤١٦هـ، ص٣١)، وقد استندت المعايير المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية عند صياغتها إلى الأبحاث التعليمية التي تؤكد أن المعلمين المؤثرين هم ممارسون مهتمون ومتأملون ومتعلمون مدى الحياة يسعون باستمرار إلى اكتساب معارف ومهارات جديدة، كما يسعون إلى تحسين ممارساتهم التعليمية لضمان وصول الطلاب إلى كامل إمكاناتهم (هيئة تقويم التعليم، ١٤٣٧هـ، ص١١).

وكان مما أوصى به مؤتمر "معلم المستقبل إعداد وتطويره" المنعقد بكلية التربية بجامعة الملك سعود (١٤٣٦هـ) الاهتمام بنشر ثقافة التنمية المهنية الذاتية للمعلمات في المؤسسات التربوية التعليمية، والمؤتمر الخامس لإعداد المعلم (١٤٣٧هـ) "إعداد وتدريب المعلم في ضوء مطالب التنمية ومستجدات العصر" المنعقد بجامعة أم القرى بمكة المكرمة بحث المعلمين على تبادل الخبرات ضمن مجتمعهم المدرسي، ومشاركة معرفتهم المهنية والتخصصية مع زملائهم، وتشجيع المعلمين على

مواصلة دراساتهم الأكاديمية، وإتاحة مصادر التعلم الذاتي للمعلم في مقر عمله، وتوفير فرص حقيقية للمعلمين لحضور المؤتمرات والندوات وحلقات النقاش.

وإذا كان جميع معلمات المواد الدراسية بحاجة إلى التنمية المهنية الذاتية لرفع كفاءة العملية التعليمية، فإن معلمات المرحلة الابتدائية من أشدهن حاجة، فطبيعة الدراسة بالمرحلة الابتدائية والمواصفات الخاصة بطالبتها، وخصائص نموهن النفسية والعقلية والاجتماعية فرضت على معلمات المرحلة الابتدائية ضرورة إتقان مجموعة من المهارات والمعارف الخاصة بتلك المرحلة، وقد حددت وزارة التعليم نسبة ٥٠% لمعلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية في برنامجها النوعي (خبرات) لإيفاد عدد من المعلمين للتدريب العملي في دول متقدمة علمياً، وأتاحت لهم فرصة الالتحاق بالتدريب ضمن شروط معينة، لمعايشة الممارسات المهنية في بيئة عمل مدرسية متميزة، والعمل مع أقرانهم بما يمكنهم من اكتساب الخبرة المباشرة في إطار تحقيق رؤية المملكة العربية السعودية " ٢٠٣٠" التي ركزت على تعزيز دور المعلم ورفع تأهيله، خاصة مراحل التعليم المبكر (وزارة التعليم، 1437م).

مشكلة الدراسة والإحساس بها:

مع غياب الإعداد الخاص لمعلمة المرحلة الابتدائية في كليات التربية بالجامعات، تزداد أهمية التنمية المهنية للمعلمة في المرحلة الابتدائية؛ لما لهذه المرحلة من أثر بالغ في النظام التعليمي؛ كونها تعد اللبنة الأولى والأساسية في هذا النظام، وهي أول ما يواجه الفرد في حياته العلمية، ومرحلة مهمة في بناء شخصية الطالب من جميع جوانبها.

رغم الأهمية الكبيرة لبرامج التنمية المهنية لمعلمات المرحلة الابتدائية ودورها في توسيع مجالات المعرفة والمهارة لديهن، إلا أنها واجهت بعض القصور في عدة جوانب، قد أشارت بعض الدراسات السابقة كدراسة القحطاني (١٤٣٤هـ)، ودراسة الصاعدي (١٤٣٥هـ) ودراسة آل سويدان (١٤٣٥هـ)، ودراسة نورة الحربي (١٤٣٧هـ) ودراسة أفنان حافظ (١٤٣٧هـ) ودراسة فخرية خوج (١٤٣٧هـ) إلى بعض من جوانب هذا القصور، من أبرزها: الشكل النمطي لبرامج التنمية المهنية للمعلمة اتخذ وضعاً مركزياً، معتمداً على آراء صانعي السياسة التعليمية وآراء الباحثين الأكاديميين، متجاهلين آراء المعلمين التي غالباً تختلف مع الاتجاهات الرسمية، وضعف تحفيز المعلمين بالمشاركة في برامج التنمية المهنية، وعدم وجود أندية تهتم بتنميتهم مهنيًا، وارتفاع أنصبة المعلمين من الحصص، وشكلية برامج التدريب وعدم منحها حقها من التمويل والتجهيز والتنظيم في مستوى الكفاية، وقصور برامج التدريب، حيث إنها لا تستهدف المتطلبات التدريبية التي يحتاجها معلم المستقبل، وتعذر استيعاب الأعداد المطلوب تدريبها من المعلمين والمعلمات في ظل انتشارهم الجغرافي وضخامة مجتمعهم، ومعارضة بعض مديري المدارس من خروج المعلمين والمعلمات للالتحاق بالبرامج التدريبية، وغلبة الجانب النظري على الجانب العملي، وعجز البرامج عن تزويد المعلم بمهارات التعلم الذاتي.

مع وجود بعض جوانب القصور في برامج التنمية المهنية الرسمية؛ نظرًا لأنها قد لا تراعي أحدث المستجدات العالمية؛ الأمر الذي يجعلها قاصرة عن تحقيق أهدافها، خاصة في ظل التقدم العلمي والتكنولوجي الذي طرأ على العالم، أشارت البندري الحميضان (١٤٣٤هـ) إلى ضرورة التنمية المهنية الذاتية للمعلمة؛ لمواجهة ذلك التطور المعرفي والتقدم التكنولوجي الذي حتم عليها إتقان مهارات التعلم الذاتي المستمر والتعلم مدى الحياة، وكشفت دراسة ليلي قستي (١٤٢٩هـ) عن وجود حاجة ملحة لتعريف المعلمات على أساليب التطوير المهني الذاتي، ودفعهن لممارسات تلك الأساليب، ودعا العليان (١٤٣١هـ) إلى تدريب المعلمين على أساليب التطوير والتقييم المهني الذاتي وتصميم

وتنفيذ ورش عمل، وبرامج تدريبية، ولقاءات تربوية للمعلمين؛ لرفع مستوى وعيهم ومهاراتهم المهنية في التطوير الذاتي، ولا سيما في الأساليب التقييمية والتطويرية التي تساعدهم على تبني ممارسات مهنية جديدة، تزيد من رصيدهم المعرفي والمهاري.

واستجابة لتوصيات العديد من الدراسات التربوية كدراسة الزايدي (١٤٣٦هـ) التي أشارت بوجود خطر يهدد منظومة التعليم في المجتمعات العربية، ناتج عن اتساع الفجوة بين أداء هذه المنظومة والتقدم المعرفي، الأمر الذي يستلزم إعادة النظر في استثمار القوى البشرية، وإعادة النظر في عناصر المنظومة التعليمية، وفي مقدمتها المعلم، بما يكتسبه من مهارات ومعارف تجعله قادراً على الوفاء بمتطلبات عصر المعرفة، ودراسة عزة الشهري (١٤٣٧هـ) التي أوصت بأن تكون التنمية المهنية مستمرة ومتكاملة، وتوفير فرص النمو المهني الذاتي للمعلم، وإثارة دافعية المعلمين لتطوير أدائهم المهني، والتوجه للأبحاث القائمة على الجهود الذاتية المهنية للمعلمة، ودراسة عليّة شرف (١٤٣٧هـ) التي أوصت بإتاحة مصادر التعلم الذاتي للمعلم لمواجهة التحديات والتغيرات المستمرة، وتجديد معرفة ومهاراته باستمرار؛ لتحقيق التنمية المهنية المستدامة.

وتحقيقاً للمعايير المهنية للمعلم، وتوصيات الكثير من المؤتمرات المرتبطة بالتنمية المهنية الذاتية للمعلم، تعمق إحساس الباحثة بأهمية التنمية المهنية الذاتية لمعلمة المرحلة الابتدائية، خاصة مع تعدد أدوارها في عصر التغيرات المجتمعية والتطورات في تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتغيرات المتوقعة في منظومة التعليم، التي تستلزم معارف ومهارات تختلف كثيراً عما ألفته أثناء إعدادها، فهي بحاجة إلى اكتساب مهارات جديدة، كالمرونة، والقدرة على التكيف، والقدرة على التعامل السريع مع التطورات والتسارع المطرد في التقنيات التعليمية، واستشراف الغد والتهيؤ له، إضافة للمسؤوليات الكبيرة الملقاة على عاتقها التي تفرض عليها متابعة المستجدات العلمية والتربوية؛ تفادياً لتقادم معلوماتها.

لهذا بدت الحاجة ضرورية للوقوف بشكل خاص على واقع التنمية المهنية الذاتية لدى معلمات المرحلة الابتدائية، والتعرف على معوقات التنمية المهنية الذاتية لمعلمات المرحلة الابتدائية، التي تحد من تنمية المعلمات لأنفسهن مهنيًا، والعمل على تلافيتها، من خلال الاطلاع على آراء هؤلاء المعلمات، في ضوء ما سبق تتبلور مشكلة الدراسة الحالية في التعرف على معوقات التنمية المهنية الذاتية لدى معلمات المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض من وجهة نظرهن.

الدراسة:

أسئلة الدراسة: حاولت الدراسة الإجابة عن السؤال الرئيس التالي:

ما معوقات التنمية المهنية الذاتية لمعلمات المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض من وجهة نظرهن؟

ويتفرع منه الأسئلة الفرعية التالية:

- ١- ما الإطار المفاهيمي للتنمية المهنية الذاتية للمعلمات؟
- ٢- ما واقع التنمية المهنية الذاتية لدى معلمات المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض من وجهة نظرهن؟
- ٣- ما المعوقات التي تواجه التنمية المهنية الذاتية لدى معلمات المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض من وجهة نظرهن؟
- ٤- ما المقترحات التي تُسهم في تفعيل التنمية المهنية الذاتية لدى معلمات المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض من وجهة نظرهن؟

أهداف الدراسة:

- ١- الكشف عن واقع التنمية المهنية الذاتية لدى معلمات المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض من وجهة نظرهن.
- ٢- التعرف على معوقات التنمية المهنية الذاتية لدى معلمات المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض من وجهة نظرهن.
- ٣- تقديم مقترحات تسهم في تفعيل التنمية المهنية الذاتية لدى معلمات المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض من وجهة نظرهن.
- ٤- الكشف عن الفروق بين أفراد عينة الدراسة حول واقع التنمية المهنية الذاتية، ومعوقاتهما، وسبل تفعيلها، تبعاً لمتغيرات (المؤهل العلمي، نوع المؤهل العلمي، سنوات الخدمة التعليمية، التخصص).

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية: برزت الأهمية النظرية للدراسة من خلال النقاط التالية:

- أهمية دور المعلم؛ حيث يعتبر الركيزة الأساسية في العملية التعليمية/ التعلمية: من حيث إنه منتج ومستهلك وناشر للمعرفة.
- أهمية المرحلة الابتدائية التي يلتحق بها جميع الأطفال عند بلوغهم سن الإلزام، وكذلك من أهمية معلمات تلك المرحلة، باعتبارهن أول المساهمين في إكساب النشء أساسيات النجاح في حياتهم المستقبلية، بالإضافة إلى أهمية طفل تلك المرحلة الابتدائية، والذي ينال اهتماماً كبيراً من المهتمين بأمور التعليم (الحربي، ١٤٣٧هـ).
- رصد واقع التنمية المهنية الذاتية ومعوقاتهما لمعلمة المرحلة الابتدائية؛ لأن التنمية المهنية المستمرة تعد ضرورة تقتضيها طبيعة العمل المتجدد والمتغير.
- أنها تتماشى مع توجه وزارة التعليم وهيئة تقويم التعليم لتحقيق رؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠) بدعوة المعلم إلى التأمل الذاتي للممارسات التدريسية، والالتزام بالنمو المهني المستمر.
- تأتي هذه الدراسة استجابة لتوصيات جملة من المؤتمرات العلمية من قبيل مؤتمر معلم المستقبل إعداده وتطويره (١٤٣٦هـ)، ومؤتمر إعداد وتدريب المعلم في ضوء مطالب التنمية ومستجدات العصر (١٤٣٧هـ)، وجملة من توصيات الدراسات السابقة.

الأهمية التطبيقية:

- تسهم في مساعدة المسؤولين في وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية؛ لتعزيز دورهم في دعم التنمية المهنية الذاتية لمعلمات المرحلة الابتدائية.
- تزويد مديرات المدارس الابتدائية بمعوقات التنمية المهنية الذاتية للمعلمات في مدينة الرياض للحد منها، وتعزيز دورها في دعم التنمية المهنية الذاتية لمعلمات المرحلة الابتدائية.
- تزويد المعلمات بمعوقات التنمية المهنية الذاتية؛ للتغلب عليها، والعمل على تحسين ممارستن للتنمية المهنية الذاتية.

حدود الدراسة:

- **الحدود الموضوعية:** اقتصرَت الدراسة على معوقات التنمية المهنية الذاتية لدى معلمات المرحلة الابتدائية ووضع مقترحات تسهم في تفعيل التنمية المهنية الذاتية.
- **الحدود البشرية:** اقتصرَت هذه الدراسة على معلمات المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض.
- **الحدود الزمانية:** طبقت هذه الدراسة في العام الدراسي ١٤٣٧هـ - ١٤٣٨هـ.
- **الحدود المكانية:** طبقت هذه الدراسة في المدارس الابتدائية الحكومية النهارية التابعة لوزارة التعليم بمدينة الرياض.

مصطلحات الدراسة:

المعوقات: عرّف جرجس (٢٠٠٥م، ص٥٠٨) المعوقات بأنها هي "كل الأشياء، أو الأشخاص، أو الأشكال الاجتماعية، التي يمكن أن تكون عائقاً يحول دون أن يحقق الإنسان أهدافه وطموحاته".
وُعرّفها الدراسة الحالية إجرائياً بأنها: الأسباب أو الصعوبات أو المشكلات أو العوامل التي تحول دون تحقيق التنمية المهنية الذاتية لمعلمات المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض.

التنمية المهنية الذاتية للمعلمة: عرّف الحامد (١٤٣٦هـ، ص٧) التنمية المهنية الذاتية للمعلم بأنها: "مجموعة العمليات والأنشطة التي يقوم بها المعلم بذاته لإحداث تطوير إيجابي في اتجاهاته ومهاراته ومعارفه، وتشمل المجال الإداري، والمجال التربوي، والمجال الثقافي، والمجال الشخصي، والمجال الاجتماعي".
وُعرّف الدراسة الحالية التنمية المهنية الذاتية للمعلمة إجرائياً بأنها: العمليات التي تقوم بها معلمة المرحلة الابتدائية بدافع ذاتي، بهدف تحقيق مستويات مرتفعة في المعرفة والأداء في الجوانب العلمية التخصصية، والجوانب التربوية، والمهارات التدريسية، متبعة طرقاً وأساليب متعددة.

الدراسات السابقة:

فيما يلي عرض لبعض الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسات الحالية موزعة ما بين دراسات عربية وأجنبية، مع مراعاة عرضها وفق الترتيب الزمني من الأقدم إلى الأحدث لبيان التتابع التاريخي لتناول موضوع الدراسة الحالية، وفي النهاية تعقيب على هذه الدراسات ببيان أوجه الشبه والاختلاف وكذلك أوجه الاستفادة منها في الدراسة الحالية.

١. دراسة أوفر باوغ ولو Overbaugh، R & Lu، (R. 2008) هدفت الدراسة إلى تناول تأثير مدى فاعلية تطبيق المقررات التكنولوجية الدراسية المقترحة على تصورات فاعلية الذات لدى المعلمين المفحوصين في مجال تعلم وتطبيق تكنولوجيا التعليم والتأثيرات المختلفة المترتبة على تطبيق برنامج التنمية المهنية على تصورات فاعلية الذات لدى المفحوصين، واستخدمت الدراسة المنهج الكمي وأداة الدراسة الاختبار والمقابلة على عينة مؤلفة (٣٧٧) من المعلمين المتخرجين من (١٨) كلية جامعية، وكانت من أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة ما يلي: الاتفاق بين المفحوصين على تعلمهم لكثير من خلال التعامل مع مهارات وموارد واستراتيجيات التدريس المتطورة باستخدام أجهزة الكمبيوتر وشبكة الإنترنت بما يجعلهم أكثر شعوراً بالارتياح والثقة بالنفس لاستخدام التكنولوجيا الحديثة في التدريس واعتقاد المفحوصين أن خبرات التعلم التي اكتسبوها خلال المقررات الدراسية الحالية قد ساعدتهم في إدخال التكنولوجيا المتطورة في ممارساتهم التدريسية على نحو ناجح وفعال ورغبة المعلمين المشاركين في الدراسة في تلقي

المزيد من برامج ومقررات التنمية المهنية في المستقبل لمساعدتهم علي التكيف مع التكنولوجيا الجديدة المستخدمة في التدريس.

٢. دراسة سوربيو (Sorebo، 2009) هدفت الدراسة إلى التعرف على فاعلية استخدام التعلم الذاتي ومفاهيمه في تنمية دوافع المعلمين إلى الاستمرار في استخدام التعليم عن بعد والتعليم الإلكتروني واستخدام الدراسة المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة كأداة لجمع المعلومات من عينة الدراسة البالغ عددها (٤٣٠) معلماً. أظهرت نتائج الدراسة أن استخدام مفاهيم التعليم الذاتي زادت من دافعية المتعلمين إلى الاستمرار في استخدام التعلم الإلكتروني والتعلم عن بعد من أجل تنميتهم ذاتياً، كذلك توصلت الدراسة إلى أن استخدام التعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد يساعد المتعلمين على تقييم ذاتهم. كما أظهرت الدراسة أن استخدام تكنولوجيا التعليم كأداة موثوقة وفعالة في التعليم تسهم في تنمية المهارات المهنية لدى المعلمين مقارنة بالأساليب التقليدية.

٣. دراسة العليان (١٤٣١هـ) هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أبعاد التطوير المهني الذاتي لمعلمي الرياضيات بالمرحلة المتوسطة من وجهة نظر المختصين والتعرف على درجة أهميتها وتوافرها من وجهة نظر الممارسين اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة كأداة وكانت العينة مكونة من (٣٥) مختصاً و(١٨١) ممارساً وكانت من أهم نتائج الدراسة: موافقة عينة المختصين على جميع مطالب ومجالات التطوير المهني الذاتي لمعلمي الرياضيات، وجميع أساليب التقويم المهني الذاتي والتطوير المهني الذاتي لمعلمي الرياضيات، مما يشير إلى أن جميع هذه المطالب تعتبر لازمة لتحقيق التطوير المهني الذاتي لمعلمي الرياضيات حيث بلغ المتوسط الحسابي لها على التوالي (٩٠، ٢) (٩٥، ٢) (٨٢، ٢) (٨٥، ٢)، أهمية معظم مطالب ومجالات التطوير المهني الذاتي وأساليب التقويم والتطوير المهني الذاتي لمعلمي الرياضيات من وجهة نظرهم حيث بلغ المتوسطات الحسابية على التوالي (٦٨، ٢)، (٧٩، ٢) (٣٠، ٢)، (٤٤، ٢)، وعدم توفر معظم أبعاد التطوير المهني الذاتي لمعلمي الرياضيات بالمرحلة المتوسطة من وجهة نظرهم حيث بلغ المتوسط الحسابي (٥٢، ١)، وتوفر جميع مجالات التطوير المهني وأساليب التقويم المهني الذاتي لمعلمي الرياضيات حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢)، (٣٠، ٢) عدم توفر أساليب التطوير المهني الذاتي لمعلمي الرياضيات من وجهة نظرهم حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤٥، ١) مما يدل على عدم توفر معظم هذه الأساليب، وأن أكثر أساليب التطوير المهني الذاتي ممارسة من المعلم (الالتحاق بالدورات التدريبية بمراكز التدريب، والإفادة من المواقع الإلكترونية، والاطلاع على دليل المعلم والنشرات المهنية)، واغلب الأساليب منخفضة أو لا تمارس من المعلم (التأمل في الممارسات المهنية، استخدام ملف الانجاز المهني، وإجراء البحوث الإجرائية، الكتابة المهنية، والاطلاع على الدوريات والكتب، وحضور الورش والندوات)، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عيني الدراسة حول أهمية مطالب ومجالات التطوير المهني الذاتي حسب متغير نوع المؤهل العلمي لصالح الحاصلين على بكالوريوس غير تربوي وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول أهمية أساليب التقويم والتطوير المهني الذاتي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية حول درجة توافر أساليب التقويم المهني الذاتي لصالح المؤهل التربوي، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عيني الدراسة حول درجة توافر مطالب ومجالات وأساليب التطوير المهني الذاتي، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عيني الدراسة حول درجة أهمية مطالب وأساليب التطوير المهني الذاتي حسب متغير سنوات الخدمة، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عيني الدراسة حول درجة توافر جميع أبعاد التطوير المهني الذاتي حسب سنوات الخدمة لصالح سنوات الخدمة الأقل، وقدم عدداً

من التوصيات أهمها تدريب المعلمين على أساليب التطوير والتقييم المهني الذاتي لاسيما في الأساليب التي لا تمارس وتكون بدرجة متوسطة.

٤. دراسة ديليو دامبورت (2013، Deyamport، w،) هدفت الدراسة إلى العمل بتدريب ثمانية مدرسين في مدرسة في استخدام توتير لدعم تطوير التعلم الذاتي باعتبارها استراتيجية لمعالجة التطوير المهني غير متميزة في المدرسة، وكانت أداة الدراسة المقابلة ومكونة من عينة (٨) معلمين ومن أهم النتائج: -أن التعلم الذاتي المدعومة بتوتير كانت مفيدة في تلبية حاجات التعلم المهني الفرد لبعض المعلمين وأن المعلمين لديهم تصورات إيجابية نحو التعلم الذاتي لدعم أهداف التعلم المهني وأن توتير كان مفيداً في تطوير التعلم الذاتي وذكر جميع المشاركين قيمة توتير في دعم التعلم الذاتي لتلبية احتياجات التعلم المهنية الفردية للمعلمين، أفاد بعض المشاركين أن توتير لا يعزز التنمية المهنية لديهم وأفادوا بقلّة وجود الوقت الكافي للتغريد وعدم الثقة في مصداقية الكتابة في توتير، وعدم وجود مصلحة في استخدام توتير للتنمية المهنية الذاتية.

٥. دراسة الحميضان (١٤٣٤هـ) هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع النمو المهني الذاتي لمعلمات مراكز محو الأمية والتعرف على المعوقات، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي وكانت الاستبانة أداة الدراسة على عينة بلغت (٥٤٩) من معلمات مراكز محو الأمية وكان من أهم النتائج: واقع النمو المهني الذاتي حيث بلغ المتوسط العام للمحور (٢، ٤٨) تحقق بدرجة نادرة، بلغ المتوسط العام لجميع معوقات النمو المهني الذاتي لمعلمات مراكز محو الأمية بمدينة الرياض (٣، ٦٩) وهي درجة تحقق دائماً وان المعوقات الإدارية أكثر معوقات النمو المهني الذاتي لمعلمات مراكز محو الأمية ثم تأتي بعدها المعوقات الاجتماعية ثم جاءت المعوقات الأكاديمية ثم المعوقات الشخصية، متغيرات الدراسة كان لها تأثيراً مباشراً بالمعوقات التي تحد من تنمية المعلمات لأنفسهن ذاتياً، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أفراد الدراسة تعزى إلى متغير التخصص في بعد المعوقات الإدارية والمعوقات الاجتماعية، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في المعوقات الشخصية والمعوقات الأكاديمية بين من مؤهلن العلمي (بكالوريوس) و(ثانوي) لصالح من مؤهلن العلمي (ثانوي) وتوجد فروق بين تخصص اللغة العربية، باستثناء تخصص (الرياضيات) وباقي التخصصات لصالح التخصصات الأخرى وبين من تخصصن (علوم) وتخصص (علوم اجتماعية) لصالح الأخيرة، وجاءت توصيات الدراسة تشجيع معلمات مراكز محو الأمية على تنمية أنفسهن عملياً ومهنياً وذلك بإيجاد نظام خاص للحوافز المادية والمعنوية وحضور الدورات التدريبية وأهمية المكتبة في تنمية المعلمات ذاتياً وتشجيع المعلمات على الأنشطة المجتمعية.

٦. دراسة الفهيد (١٤٣٥هـ) هدفت الدراسة في الكشف عن واقع وأساليب ومعوقات التنمية المهنية الذاتية لمديرات المرحلة الابتدائية الأهلية في مدينة الرياض واستخدمت المنهج الوصفي المسحي واعتمدت على الاستبانة كأداة لجمع البيانات من العينة التي بلغت (٥٢) مديرة مدرسة وكان من أهم نتائج الدراسة وجود قصور في التنمية المهنية الذاتية لمديرات المرحلة الابتدائية الأهلية بمتوسط حسابي (٣، ٧٥) ذلك يعود إلى أن أغلب وقت المديرية في المدرسة تقضية في تنفيذ ما يرد إليها من تعليمات، أظهرت النتائج الخاصة بواقع التنمية المهنية عن طريق برامج التنمية المهنية عن طريق البرامج الرسمية أحيانا ما تتحقق بمتوسط حسابي (٣، ٣٧) لأن المديرية لا تجد الوقت الكافي للتواصل مع المشرفة التربوية لتطوير العمل، وجود قصور في التنمية المهنية الذاتية لمديرات المدارس الأهلية للمدارس الابتدائية بمتوسط حسابي (٣، ٥٧)، أن أكثر الأساليب للتنمية المهنية الذاتية استخداما هو الاطلاع على الدوريات الإدارية ومتابعة الجديد في الإدارة عن طريق الإنترنت والتواصل مع المجتمع عن طريق شبكات التواصل الاجتماعي وتبادل الخبرات مع

المشرفات عن طريق البريد الإلكتروني وأقل الأساليب استخداما هو تصفح المواقع الأجنبية وإجراء البحوث وحضور المؤتمرات والندوات التربوية، وأظهرت النتائج عن المعوقات التي تحد من التنمية المهنية الذاتية الرسمية قلة الحوافز وارتفاع تكلفة الدورات التدريبية وعائق اللغة وتغلب الأساليب التقليدية على أساليب التنمية المهنية وقلة عدد الإداريين المدرسة يعوق مشاركة المديرية في برامج التنمية المهنية وكثرة الاعمال الكتابية الإدارية وعن المقترحات التي تساعد على التنمية المهنية الذاتية جاءت بدرجة أهمية كبيرة، أهمها تفويض الصلاحيات، توفير ملف إنجاز لأعمال المديرية، تعريف المديرية بكل جديد في مجال التقنية، عقد لقاءات دورية مع المديرية، وضع برامج تنمية مهنية مناسبة لقدرات المديرية.

٧. دراسة تولى فيكيدي (Tuli feked) ، (2015) هدفت الدراسة إلى استكشاف الحواجز الفعلية والمحتملة التي تعوق التنمية المهنية للمعلمين في المدارس الإثيوبية وكانت أداة الدراسة المقابلات والمناقشات الجماعية، والعينة قصدية من (٣٧) معلّم وكان من أهم من نتائج الدراسة كشفت الدراسة ثلاثة تحديات رئيسية في مجال التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في المفاهيم والقضايا المتعلقة بالتدريس والتنمية المهنية والتوجيه، والإدارة والقيادة، وشروط عمل للمعلمين وتدني أجور المعلمين والحوافز وزيادة أعباء التدريس ووضعت الدراسة مجموعة من المقترحات وهي: الحاجة إلى إعادة النظر في استراتيجيات إدارة التغيير التربوي والقيادة المدرسية وتجديد الإدارة، وتعزيز الممارسات القائمة على البحوث، وتحسين ظروف عمل المعلمين، وبناء مجتمعات التعلم المهني للمعلمين، وتأهيل المعلمين تأهيلا جيدا وفق مبدأ التعلم مدى الحياة مع توفر الأساس النظري والعملية القوي، خلق وتشكيل بيئة تعليمية تسهل تطوير القدرة الجماعية للمدرسة ومجتمعهم، تحفيز المعلمين على المشاركة في النشاطات وتشجيعهم على التفكير والتعاون ووضع حوافز معقولة للمعلمين.

٨. دراسة الحامد (١٤٣٦هـ) هدفت الدراسة في التعرف على درجة ممارسة التنمية المهنية الذاتية لدى القيادات التربوية واستخدمت المنهج الوصفي المسحي واعتمدت على الاستبانة كأداة لجمع البيانات من العينة التي بلغت (١٣٤) ما بين مديرو مدارس مرحلة متوسطة وثانوية ومشرفين تربويين، وكان من أهم نتائج الدراسة: أن درجة ممارسة التنمية المهنية الذاتية لدى القيادات التربوية كانت متوسطة بشكل عام خاصة فيما يتعلق في بعض الممارسات الإدارية والتربوية، درجة ممارسة التنمية المهنية الذاتية لدى القيادات التربوية في المجالات المختلفة (الإدارية والتربوية والثقافية والشخصية) كانت متوسطة، بينما للمجال الاجتماعي كانت درجة الممارسة مرتفعة وقد اتضح تلك الممارسة في العمل بروح الفريق كمدخل للتنمية الذاتية، التواصل مع زملاء المهنة القدرة على اكتشاف صفات الضعف والتغلب عليها، مواجهة المشكلات الإدارية والتربوية كوسيلة للتنمية المهنية، المشاركة في الورش المرتبطة بطبيعة العمل، استثمار التقنية الحديثة في برامج التنمية المهنية الذاتية، تحقيق التوازن بين المسؤوليات العملية والأسرية، درجة المعوقات التي تواجه ممارسة القيادات التربوية للتنمية المهنية الذاتية كانت متوسطة ومن أهم المعوقات كثرة مسؤوليات القيادات التربوية وقلة الوقت اللازم لقراءة الكتب والدوريات وضعف التحفيز واقتصر برامج التنمية المهنية الذاتية على البرامج الرسمية، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة نحو محاور الدراسة يعود لمتغير عدد سنوات الخبرة.

٩. دراسة القحطاني (١٤٣٦هـ) هدفت الدراسة إلى معرفة واقع استخدام المدربات لأساليب التعلم الذاتي في تنمية مهارات المدربات ومعرفة الصعوبات التي تواجه تطبيق أساليب التعلم الذاتي استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي مستعينة باستبانة أداة للدراسة وقد تكونت العينة من (٥٠) متدربة وكان من أهم نتائج الدراسة وجود قصور في استخدام المدربات لأساليب التعلم

الذاتي في تنمية مهارات المتدربات ووجود صعوبات متنوعة بين إدارية وفي المدربات والمتدربات وفي البرامج التدريبية، ومن هذه الصعوبات (عدم تدريبها على أساليب استخدام التعلم الذاتي، وقلة البرامج والدورات التدريبية، وقلة الدافعية، وقلة الوقت، وضعف الوعي بمفهوم التعلم الذاتي، وقلة الحوافز ونقص الأجهزة والوسائل، عدم توفر مباني مجهزة)، وأظهرت الدراسة أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة نحو واقع استخدامهن لأساليب التعلم الذاتي (البحث العلمي - الزيارات الميدانية - الحقائق التدريبية) تعزا إلى اختلاف متغيرات الدراسة (عدد سنوات الخبرة - المستوى التعليمي - درجة إتقان الحاسب الآلي) وان من أبرز ما ذهبت إليه الدراسة لتطوير أداء المدربات في مراكز التدريب هو تطوير مراكز التدريب من حيث البرامج والتجهيزات والخدمات، واعتماد ميزات خاصة لتطوير أداء المدربات والمتدربات، وإتاحة الفرصة للمدربات للمشاركة في المؤتمرات واللقاءات العلمية، وإنشاء قسم خاص في الإدارة مهمته تطوير أداء المدربات.

١٠. دراسة تاجامو (Taajamo، 2016) هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين التنمية المهنية والكفاءة الذاتية والرضا الوظيفي بلدان الشمال الأوروبي استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وقد تم جمع البيانات باستخدام الانترنت والاستبيانات الورقية وقد تم اختيار عينة تمثيلية من (٢٠) معلماً من كل بلد من البلدان المشاركة، كان من أهم النتائج: في بلدان الشمال الأوروبي يعتمد المعلمين أساساً على الدورات وورش العمل والندوات التثقيفية والمؤتمرات لتطوير أنفسهم مهنيًا، والتعاون بين المعلمين والمشاركة في الأنشطة اللامنهجية، ووجد المعلمين أن مثل هذه الأنشطة مفيدة للتطوير المهني أكثر من البرامج الرسمية لارتباطها مع الرضا الوظيفي والكفاءة الذاتية وفعالية الذات.

١١. دراسة الحربي (١٤٣٧هـ) هدفت الدراسة إلى تطوير التنمية المهنية لمعلمات المرحلة الابتدائية بالمملكة العربية السعودية من خلال وضع تصور مقترح، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي بأسلوبه: المسحي والوثائقي واستخدمت الاستبانة في الجزء المسحي وكان حجم العينة (١١٢٥) معلّمة من معلّمت المرحلة الابتدائية في المملكة العربية السعودية، ومن أهم نتائج الدراسة: بلغ المتوسط الحسابي لمحور الواقع التنمية المهنية لمعلمات المرحلة الابتدائية بالمملكة العربية السعودية (المحتوى، الأساليب، التقويم (٢، ٣١)، (٢، ٢٩) (٢، ٢١) مما يدل على درجة موافقة متوسطة مما يدل على عدم رضا معلّمت المرحلة الابتدائية عن التنمية المهنية المقدمة لهن، بلغ المتوسط الحسابي العام لمحور الإمكانيات والعوامل المساعدة على التنمية المهنية الإمكانيات والعوامل المساعدة على التنمية المهنية لمعلمات المرحلة الابتدائية (بيئة التدريب، والمدة الزمنية للبرامج التدريبية، الحوافز) (٢، ٠٤) (٢، ١٨) (١، ٦٤) يدل على درجة موافقة بين متوسطة وضعيفة مما يدل على عدم رضا معلّمت المرحلة الابتدائية عن التنمية المهنية المقدمة لهن، بلغ المتوسط الحسابي لعبارات محور (معوّقات التنمية لمعلمات المرحلة الابتدائية بالمملكة الخاصة بالمعلم، وبرامج التنمية المهنية، والنظم والتشريعات، والإدارة، والتمويل، والتجهيزات التقنيّة) (٢، ٥٦) (٢، ٦١) (٢، ٦٣) (٢، ٥٦) (٢، ٧٧) يدل على درجة موافقة عالية، مما يشير إلى أن التنمية المهنية لمعلمات المرحلة الابتدائية بالمملكة تعاني من وجود هذه المعوّقات بدرجة كبيرة، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات معلّمت المرحلة الابتدائية حول محور معوّقات التنمية المهنية الخاصة بالمعلم بحسب متغير نوع المؤهل العلمي، توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات معلّمت المرحلة الابتدائية حول محور معوّقات التنمية المهنية الخاصة بالمعلم بحسب متغير سنوات الخبرة لصالح المعلّمت ذات الخبرة الأقل.

١٢. دراسة الجهيمان (١٤٣٧هـ) هدفت الدراسة إلى الكشف عن واقع التطوير المهني الذاتي لمعلمات رياض الأطفال ضوء المقياس العلمي الذي تم إعداده ومن ثم استعراض تجربتي الولايات المتحدة الأمريكية وبريطانيا في مجال التطوير المهني للمعلم واستخلاص بعض ممارسات التطوير المهني الذاتي للمعلمين والمعلمات في الدولتين، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي بأسلوبيه: المسحي والوثائقي واستخدمت الاستبانة في الجزء المسحي وكانت عينة الدراسة (٦٤٣) معلمة من معلمات رياض الأطفال في منطقة الرياض، ومن أعضاء هيئة التدريس في الأقسام التربوية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وجامعة الملك سعود، وجامعة الأميرة نورة، ومن أبرز نتائج الدراسة: أظهرت النتائج الميدانية لتشخيص واقع التطوير المهني الذاتي لمعلمات رياض الأطفال في ضوء المقياس العلمي أنه رغم ارتفاع وعي المعلمات بمفهوم التطوير المهني الذاتي إلا أن ممارستهن لأساليب التقويم والتطوير المهني الذاتي جاءت بدرجة متوسطة أو نادرة لا توازي درجة الوعي الذي يمتلكه، وأكثر أساليب التطوير المهني الذاتي ممارسة بالنسبة لمعلمة الروضة (استعانة المعلمة بمديرة الروضة، الالتحاق ببرامج التدريب، القراءة المهنية) وأقلها استخدامًا (التأمل المهني، استخدام دليل المعلمة، استخدام تقويم الزميلات، إجراء البحوث العلمية، الالتحاق ببرامج التدريب عن بعد، الكتابة المهنية) وكما أظهر عرض الخبرتين الأمريكية والبريطانية أن التطوير المهني الذاتي للمعلم في الدولتين هو جزء من منظومة التنمية المهنية المؤسسية حيث توفر له الإمكانيات والفرص والخبرات لدعمه ومساندته كي يكون فعالاً ومستمرًا، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد الدراسة حول ممارسة معلمة الروضة لأساليب التطوير المهني الذاتي وفقًا لمتغير سنوات الخبرة ونوع المؤهل العلمي ومتغير البرامج والدورات التدريبية.

١٣. دراسة الدهمش والشمراي (١٤٣٧هـ) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على اتجاهات معلمي العلوم بالمرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية نحو مجتمعات الممارسة المهنية والمشاركة فيها، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي وكانت أداة الدراسة هي الاستبانة وعينة الدراسة (٣١٩) معلم ومعلمة من محافظتي ينبع وتبوك، وكان من أهم نتائج الدراسة: أن المعلمون موافقون على أن مجتمعات الممارسة المهنية مرغوبة لديهم وأن لها تأثير إيجابي في تحسين الممارسات المهنية لديهم، كما دلت نتائج على أنهم متفقون على أهمية مجتمعات الممارسة المهنية في تطورهم المهني وممارساتهم الصفية، وفيما يتعلق بأثر الخبرة في الاتجاه نحو مجتمعات الممارسة المهنية فإن جميع المعلمات والمعلمين بمختلف خبراتهم بحاجة إلى المشاركة في مجتمعات الممارسة المهنية تساعدهم على تجويد خبراتهم التدريسية وفي تحسين ممارساتهم الصفية وفي حل الكثير من المشكلات التدريسية التي قد تعترضهم في المجالات التربوية وذلك من خلال إنشاء حسابات في منتديات الكترونية بنسبة ٤٢% و ٨٢،٤% في مواقع التواصل الاجتماعي، نسبة ٨٠% شاركوا في لقاءات دورية داخل المدرسة بنسبة ٣٨،٦% شاركوا في لقاءات دورية مع معلمين آخرين.

١٤. دراسة الزائدي، والزهراي (١٤٣٧هـ): هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الثقافة السائدة لدى معلمي المدارس الثانوية عن بحوث الفعل ومعرفة دورها في تحسين ممارساتهم المهنية واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بشقّي الوثائقي والمسحي، وقد استخدمت الدراسة الاستبانة وصُممت أداتين، الأداة الأولى لمعرفة واقع ثقافة بحوث الفعل وتكونت من أربعة أبعاد هي: الزمالة المهنية، والتعاون المهني، والممارسات التأملية، والتنمية المهنية المستدامة. أما الأداة الثانية فكانت لمعرفة دور بحوث الفعل في تحسين الممارسات المهنية. وكانت العينة عشوائية تبلغ (٣٥٣) من معلمي المدارس الثانوية بمحافظة جدة، كانت نتائج الدراسة كما يلي: جاءت درجة

توافر الممارسات المرتبطة بأبعاد ثقافة بحوث الفعل لدى معلمي المدارس الثانوية في مجملها متوسطة، وأن دور بحوث الفعل في تحسين الممارسات المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية جاء بدرجة ضعيفة، أن الممارسات المهنية المرتبطة بالدور التي تؤديه بحوث الفعل في التنمية المهنية المستمرة للمعلمين في المرحلة الثانوية جاءت بدرجة ضعيفة، لا علاقة بين درجة توافر الممارسات المهنية المرتبطة بأبعاد ثقافة بحوث الفعل تعزى لاختلاف التخصص والحصول على دورات تدريبية في البحث التربوي، وتوجد علاقة بين درجة توافر الممارسات المهنية المرتبطة بأبعاد ثقافة بحوث الفعل وبين سنوات الخبرة لصالح الخبرة الأقل، وجاء من المقترحات توطين ممارسات بحوث الفعل في المدارس، وتشجيع المعلمين على التشجيع والابتكار في تقديم الحلول للمشكلات التربوية.

التعليق على الدراسات السابقة:

أوجه الشبه:

١. تشترك معظم هذه الدراسات - وكذلك الدراسة الحالية - في الاعتماد على استخدام المنهج الوصفي المسحي لمناسبة موضوع الدراسة في وصف الظاهرة وتحليلها.
٢. وافقت هذه الدراسة غالبية الدراسات السابقة في استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات.
٣. اتفقت هذه الدراسة مع جميع الدراسات السابقة، حيث طبقت جميع الدراسات في المجال التربوي في المؤسسات التربوية التعليمية رياض الأطفال، مدارس التعليم العام والخاص، والتعليم العالي.
٤. اتفقت هذه الدراسة مع دراسة دراسة الحميضان (١٤٣٤هـ) ودراسة الحربي (١٤٣٧هـ) ودراسة الجهيمان (١٤٣٧هـ) ودراسة الدهمش والشمراي (١٤٣٧هـ) في مجتمع الدراسة حيث تكون من معلمات.
٥. اتفقت هذه الدراسة مع دراسة تولي فيكيدي (Tuli feked) ، (2015) في تناول موضوع معوقات التنمية المهنية للمعلم.
٦. اتفقت هذه الدراسة مع دراسة كل من القحطاني (١٤٣٦هـ) ودراسة الأحزم (٢٠١١م) دراسة سوريبو (Sorebo&، 2009) في استخدام أساليب التعلم الذاتي للمعلم.
٧. وافقت هذه الدراسة دراسة العليان (١٤٣١هـ) ودراسة الحميضان (١٤٣٤هـ) ودراسة الفهيد (١٤٣٥هـ) ودراسة الحامد (١٤٣٦هـ) ودراسة الجهيمان (١٤٣٧هـ) دراسة تاجامو (2016 Taajamo،) ، في تناولها لموضوع واقع التنمية المهنية الذاتية والتطور المهني الذاتي والتنمية المهنية الذاتية مثل دراسة دلبو دامبورت (٢٠١٣، Deyampport، w ،) ودراسة الزاندي والزهراني (١٤٣٧هـ) في تناولها لأساليب متنوعة للتنمية المهنية الذاتية كاستخدام التكنولوجيا واستخدام التدريب عن بعد، ووسائل التواصل الاجتماعي والحقائب التعليمية والتدريب الإلكتروني، والدورات التدريبية، والتدريب بالأقران وبحوث الفعل ودور الحوافز والقراءة الحرة والمجتمعات المهنية.

أوجه الاختلاف:

١. اختلفت هذه الدراسة عن دراسة الفهيد (١٤٣٣هـ)، ودراسة الحامد (١٤٣٦هـ)، ودراسة القحطاني (١٤٣٦هـ) في مجتمع الدراسة .

٢. اختلفت هذه الدراسة عن دراسة العليان (١٤٣١هـ) ودراسة الجهيمان (١٤٣٧هـ) في أنها تناولت دراسة واقع ومعوّقات التنمية المهنية الذاتية بينما تلك الدراسات تناولت وضع تصور مقترح للتطوير المهني الذاتي.
٣. تباين مجتمع الدراسة في الدراسات السابقة من باحث لآخر تبعاً لنوع المستجيب، حيث تنوعت فشملت المعلمين والمعلمات والمديرين والمديرات واعضاء هيئة التدريس.
٤. اختلفت الدراسة الحالية عن بعض الدراسات في المنهج حيث استخدمت دراسة الزائدي والزهراني (١٤٣٧هـ) ودراسة الجهيمان (١٤٣٧هـ) والحربي (١٤٣٧هـ) وصفى وثانقي، ودراسة الحازمي (١٤٣٧هـ) المنهج التاريخي، ودراسة الاحزم (٢٠١١م) ودراسة أبو مطلق (٢٠١٢م) المنهج التجريبي وشبه التجريبي.
٥. اختلفت الدراسة الحالية عن بعض الدراسات في الأداة كدراسة دراسة تولى فيكيد (Tulifeked)، 2015، دراسة ديليو دامبورت (٢٠١٣، w، Deyampport)، ودراسة (finn-endrickson، 2015) استخدمت المقابلة.

أوجه الاستفادة:

١. وضع الإطار النظري لهذه الدراسة سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة.
٢. المساعدة على تحديد مشكلة الدراسة، وبيان أهمية الدراسة.
٣. الاستفادة من المراجع الواردة فيها.
٤. الاستفادة من توصيات الدراسات السابقة.
٥. تصميم أداة الدراسة (الاستبانة).
٦. الاستفادة من نتائج الدراسات السابقة في مناقشة النتائج التي سنتوصل إليها الدراسة الحالية.

الإطار النظري:

مفهوم التنمية المهنية الذاتية للمعلمات:

التنمية المهنية هي المفتاح الأساسي لإكساب المعلم المهارات المهنية والأكاديمية، سواء عن طريق الأنشطة المباشرة في برامج التدريب الرسمية، أو باستخدام أساليب التعلم الذاتي، ومن ثم شملت كل أنواع التعلم الذي يكتسبه المعلم، والذي يمكن أن تساعده في التطوير الشخصي أو المهني، وعليه سوف يتم عرض عدد من تعريفات للتنمية المهنية للمعلم التي صاغها التربويون في مؤلفاتهم، منها:

عرّفها وهبه (٢٠١٥م، ص٢٩) بأنها: "تلك العمليات والأنشطة المنظمة التي تقدم للمعلمين بمختلف فئاتهم وتخصصاتهم بهدف الارتقاء بمستوى المعارف والمهارات والاتجاهات المهنية لديهم، وصقل مهاراتهم العلمية وزيادة قدراتهم على الإبداع والتجديد في عملهم".

عرّفها كل من مارشا، كارول (Marsha&Carol) التنمية المهنية أنها: "عملية وظيفية تعاونية منظمة ومكتسبة يقوم بها المعلمون بشكل فردي أو جماعي تهتم بأساليب تعليم الكبار وتسهم في نموهم مهنيًا من حيث مفاهيمهم ومهاراتهم وقدراتهم التدريسية والتي تحقق تقدم تحصيل التلاميذ" (الخضري، ١٤٣٧هـ، ص١٦٥).

مما سبق من تعريفات التربويين للتنمية المهنية للمعلم تستنتج الدراسة الحالية ما يلي:-

تعريف مارشا، كارول للتنمية المهنية شاملة للتنمية المهنية بجهود خارجية أو تنمية مهنية ذاتية بجهود المعلم نفسه و أهتما بالخلفية النظرية في تعليم الكبار والمعلمين بوصفهم متعلمين كبار

بملاك مهارات التعلّم الذاتي وخلفية معرفية لذلك أضيف بعد التعلّم الفردي، واقتصر تعريف وهبة للتنمية المهنية على الجهود الرسمية وحصر أهدافها بالجانب العلمي ولكنه أضاف بعد تنمية الجانب الإبداعي للمعلّم وهذا يتفق مع الاتجاهات الحديثة للتنمية المهنية لأن المعلّم المبدع قادر على مواكبة التطورات المتسارعة.

أن التنمية المهنية الذاتية جزءاً مهماً من التنمية المهنية المؤسساتية المعنية بتطوير المؤسسات التربوية والتعليمية ومنسوبيها والتي لا يمكن أن تتجح دون توافر التنمية المهنية الذاتية المستمرة من قبل المعلّمين أنفسهم (الحر، ١٤٣٠هـ، ص٩).

للوصول إلى مفهوم إجرائي للتنمية المهنية الذاتية فلا بدّ من عرض أهم التعريفات التي تناولت هذا المفهوم، ومن أبرزها:

- عرفها عبد السلام (٢٠٠٦م، ص٤٢٨) أنها: "جزء من مسؤوليّة المعلّم يشتمل على المراجعة الذاتية ووضع الأهداف والتخطيط الإجرائي الفردي من قبل المعلّم والذي يمكن للمدرسة دعمه فيها وتوجيهها "
- عرفتها رشيدة طاهر (٢٠١٠م، ص١٧) أنها: "مجموعة الجهود التي يقوم بها المعلّم للارتقاء بمعلوماته ومهاراته وأساليبه معتمداً وبصفة أساسية على ذاته ويكون بناءً على رغبة حقيقية نابعة من إيمانه بأهمية هذه التنمية "
- عرف العليان (١٤٣١هـ) التطوير المهني الذاتي: "مجموعة من الممارسات المهنية التي يقوم بها المعلّم بمبادرة ذاتية ويتعاون أطراف المجتمع المدرسي لتلبية احتياجاته وأهدافه التطويرية لرفع مستوى أدائه التربوي والعلمي".
- عرفتها هناء الغسانية (٢٠١٢م، ص١٧٧) أنها: "ما يقوم به المعلّم من تطوير لقدراته ومهاراته ومعارفه عن طواعية واختيار شخصي، لأنه يرى في تلك الممارسة استمرارية لكفاءته ولشخصه الاعتباري وولاء لمهنته، وهي منهج يعمل على تنمية واكتساب أي مهارة أو معلومة أو سلوك تجعل الفرد يشعر بالرضا والسلام الداخلي، وتعيّنه على التركيز على أهدافه في الحياة، وتحقيقها، وتعدّه وتجهزه للتعامل مع أي عائق يواجهه "
- عرفتها هيلة الفهيد (١٤٣٥هـ، ص١٣) أنها: مجموعة الأنشطة المنظمة والمستمرة التي تمارسها المعلّمة بجهود ودوافع ذاتية، لتساعد على تنمية معارفها ومهاراتها بهدف تحسين أدائها.
- عرف مركز التدريس والتعلّم الفعال في جامعة تكساس (Center for Effective Teaching and Learning) التنمية المهنية الذاتية بأنها: التزام المعلّم بالتنمية المستمرة لمعارفه ومهاراته ومشاركته في المناقشات التدريسية، وتبادل الخبرات مع الزملاء (الخضري، ١٤٣٧هـ، ص١٦٥)، مما سبق تستنتج الدراسة الحالية:
- أن الكل اتفق على أن التنمية المهنية الذاتية للمعلّم هي عملية اختيارية مستمرة يقوم بها المعلّم بجهوده ذاتية بتعليم نفسه بنفسه لتحقيق الأهداف المرجوة؛ لذلك هي ترتبط بمفهوم التربية المستمرة، والتعلّم الذاتي.
- يشير تعريف عبد السلام إلى أهمية التخطيط في تحقيق التنمية المهنية الذاتية للمعلّم وأن نجاح المعلّم في تطويره لذاته مقترن بتقويمه لأدائه واختياره الدقيق لأهدافه وإعداده الناجح لخطة التطويرية.
- تعريف طاهر ذهب إلى أهمية الذاتية والدافع الداخلي للمعلّم في نجاح جهود التنمية المهنية الذاتية بمبادرات المعلّم للتعلّم وبحثه عن الفرص المتاحة لتنمية أدائه ورفع كفاياته المهنية والعلمية والتربوية.

- يشير تعريف العليان أن رغم اعتماد التطوير المهني الذاتي على ذاتية المعلم إلا أنه يستلزم دعم بيئة التعليم لإنجاح مبادرات التطوير المهني الذاتي وإتاحة فرص التطوير المهني للمعلمين وتشجيعها بصورة مستمرة في بيئة التعليم.
 - تعريف الغساسنة للتنمية المهنية الذاتية له عدة أبعاد حيث ربطت تطوير الممارسات المهنية للمعلم بالكفاءة المهنية والكيان الذاتي المستقل له وما عليه من مسؤوليات والتزامات تحدد انتماءه لمهنته، والآثار الإيجابية التي تتركها هذه الممارسات لدى المعلم كالأثر النفسي الذي يولد الدوافع الداخلية التي بدورها تدفع المعلم للإنجاز والنجاح والقدرة على مواجهة تحديات المهنة هنا تم الربط بين الدوافع الداخلية والسلوك الخارجي (الممارسات المهنية) للمعلم.
 - تعريف هيلة الفهيد ركزت على أهمية التخطيط الذاتي المستمر للممارسات المهنية والهدف الذي يرمي إليه المعلم من هذه الممارسات، أما مركز التدريس والتعلم الفعال في جامعة تكساس ربط التنمية المهنية الذاتية بالممارسات المهنية الفردية والجماعية وأن تحقيقها يعتمد على مدى التزام المعلم بها.
- بالنظر إلى محتويات المفاهيم السابقة يتضح أن مفهوم التنمية المهنية الذاتية يشتمل على العناصر التالية:

- ١- الدافع الداخلي والرغبة الذاتية لدى المعلم التي تدفع بجهوده في التنمية المهنية للأمام وتكسب التنمية المهنية الذاتية صفة الاستمرارية.
- ٢- التخطيط الذاتي لعملية التنمية المهنية بما يكفل الدقة في صياغة المعلم لأهدافه وتجديد احتياجاته المهنية.
- ٣- تحديد الهدف من التنمية المهنية الذاتية للمعلم والمتمثل في الارتقاء بممارساته المهنية وتحقيق أعلى مستوى ممكن من الأداء المهني:

وتبعاً لما سبق تخلص الدراسة الحالية إلى تعريف التنمية المهنية الذاتية للمعلمة إجرائياً أنها: عملية هادفة مستمرة تنمو عبر الزمن من خلال مساهمات معلمة المرحلة الابتدائية الذاتية وتخطيطها لتنمية نفسها مهنيًا من أجل تجديد وتطوير معارفها ومهاراتها لزيادة كفاءتها في الجوانب المعرفية والتربوية والتقنية والشخصية.

أهداف التنمية المهنية الذاتية للمعلمة:

- حتى تكون البرامج التنموية فعّالة وعلى أعلى مستويات النجاح لا بد أن تُحدد أهداف واضحة وفق الحاجات التنموية، لأن تحديد الهدف التنموي هو المؤشر الذي يوجه النشاط والبرامج التنموية في الاتجاه الصحيح، ولبرامج التنمية المهنية الذاتية للمعلمة أهداف كثيرة وردت بصياغات متعددة في الأدبيات المختلفة كما يلي:
- تحقيق النمو المهني المستمر للمعلم ورفع مستواه أدائه المهني، وتنمية الجوانب الإبداعية لديه.
 - تنمية قدرات المعلمة على مواجهة التغيرات المهنية والتكيف معها.
 - رفع مستوى كفاءة المعلمين وممارساتهم العملية وإكسابهم الخبرات والمهارات المهنية التي تجعلهم أكثر قدرة على تحسين العمل.
 - الارتقاء بالمستوى العلمي والمهني والثقافي للمعلمين بما يحقق طموحاتهم واستقرارهم ورضاهم المهني تجاه عملهم.

- مساعدة المعلم على تطوير نفسها بالإطلاع على أحدث النظريات التربوية والتطورات الحديثة في مجال التدريس.
- تحسين فرص التميز العلمي والإنجاز المهني للمعلمين وإتاحة الفرصة أمام المتميزين والمبدعين للتدرج والترقي الوظيفي.
- ترسيخ مبدأ التعلم الذاتي والمستمر لدى المعلم لضمان استمرارية التطوير والنمو التربوي.
- تعزيز القدرة على استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة.
- تعزيز الإحساس بالمسؤولية الذاتية والتطوير التربوي والتقني وزيادة القدرة على حل المشاكل واتخاذ القرارات.
- تحسين القدرة على التعامل مع الأفراد ومهارات الاتصال.
- تنمية مهارات وضع الأهداف وتحسين مهارات التخطيط والتدريب على مهارات تحليل النظم.
- تنمية المهارات الفكرية والفنية والإنسانية (وهبه، ٢٠١٥م، ص٣٥) (خوج، ١٤٣٧هـ، ص٧٥).

إن من الأهداف التي تسعى إليها التنمية المهنية الذاتية للمعلمة أيضاً محاولة إعطاء مفهوم ذات إيجابي للمعلمة حول نفسها وعملها مما يولد لديها رغبة في السعي لامتلاك الكفايات والمهارات والأساليب التي تساعدها على تطوير عملها، ولتحقيق هذه الأهداف يتطلب من المعلمة ترجمتها إلى ممارسة عملية سواء في التدريب الميداني العملي أو أعمال عقولهن في تنمية ذواتهن من خلال التعلم مدى الحياة .

أهمية التنمية المهنية الذاتية للمعلمة ومبررات الحاجة إليها:

نتيجة للثورة التكنولوجية ترتب عليها ظهور نتائج ارتبطت بعامل المهنة، من أهمها ظهور أساليب تقنية حديثة يجب أن يتقنها الفرد كي يستمر في مهنته لذا يجد كل ذي مهنة نفسه أمام هذا التحدي، وإذا كانت التنمية المهنية بصفه عامة قد احتلت مكاناً بارزاً في معظم المؤسسات الخدمية والإنتاجية في المجتمع، فإنها قد احتلت مكانة أكثر أهمية بالنسبة للمعلم في المؤسسات التعليمية والتربوية، ولذلك للدور المحوري الذي يؤديه المعلم ليس في المدرسة فحسب بل في المجتمع ونظمه وسياساته بأكمله ومن هنا تأتي أهمية التنمية المهنية الذاتية للمعلمة (صلاح، ٢٠٠٦م، ص١٠).

أجمل الأحمد (٢٠٠٥م، ص٢٩) مبررات الاهتمام بالتنمية المهنية الذاتية للمعلمة في التالي:

- **النمائي السريع في نظم المعرفة وتنوعها وتطور التكنولوجيا ووسائل الاتصال تواجه المعلمة في حياتها الوظيفية حالياً متغيرات متسارعة في مجال التكنولوجيا والاتصالات والمعارف، وهنا تظهر الحاجة إلى تزويد المعلمة بكل جديد عن طريق التنمية المهنية الذاتية.**
- **تطور النظريات التربوية والمناهج التربوية والعلوم وطرائق التدريس: إن التغيرات التي تحصل في تطورات النظريات التربوية، وفي السياسات التربوية التي تعتمدها الأنظمة التربوية في الدولة أو المجتمع وبنية المناهج التربوية ومحتواها سواء أكان في مجال التخصص العلمي أو في الجانب التربوي وطرائق تدريسها تحتاج إلى تنمية مستمرة للمعلمة.**

■ **تغيير العمل أو التخصص:** عند انتقال المعلمة إلى عمل تربوي آخر كالإدارة المدرسية والإشراف التربوي والإرشاد الطلابي وغير ذلك من الأعمال التربوية تحتاج تنمية مهنية مستمرة.

■ **إتاحة الفرصة للنمو المهني والوظيفي:** تلبي التنمية المهنية الذاتية رغبة المعلمة وحاجتها إلى التعلم المستمر، لزيادة كفاءتها في العمل، وقدرتها على تحسين مهاراتها الذهنية، مما يكفل لها تقبل الجديد والمحافظة باستمرار على مستوى عالٍ من الكفاءة، ويزيد من ثقافتها بنفسها ومن ثم يساعد على رفع روحها المعنوية.

والدراسة الحالية لتؤكد أهمية التنمية المهنية الذاتية للمعلمة، من منطلق أن المعلمة هي روح العملية التعليمية ولبها وأساسها الأول، رغم أهمية المقرر الجيد والكتاب الجذاب والمبنى النموذجي، لكن هذه الأشياء كلها تأتي في الأهمية بعد المعلم القديرة المتميزة المخلصة في عملها المتمكنة من مادتها القادرة على مواكبة تطورات العصر.

تتغير المبررات في صياغتها وتشتبك في المضمون وأيضاً أضاف التربويون:-

■ أن المبادرة بالتعلم الذاتي تحقق الاستقلال الفكري للمعلم دون انتظار رحمة الآخرين.

■ تؤكد التوجهات التربوية الحديثة مثل المدارس بلا جدران والجامعات المفتوحة وبرامج التعلم عن بعد على الاعتماد الذاتي للفرد على تحصيله العلمي.

■ اتساع مفهوم التعلم ليكون بعداً من أبعاد الحياة، ويشمل كل شيء نعمله وكل خبرة نعيشها.

■ أن التعلم لم يقتصر على الصغار، بل يشتمل الجميع لأن طلب العلم لا يرتبط بزمان أو مكان (خليل، ٢٠٠٦م، ص ١٨٩).

■ قصور برامج التدريب الحالية وافتقارها إلى التخطيط الجيد، ومعايير اختيار المدرب الكفاء، التكرار ونمطية البرامج التدريبية، والبعد عن الاحتياجات التدريبية الحقيقية للمعلمين (شرف، ١٤٣٧هـ، ص ٢٤٣).

■ زيادة العبء على المعلم في تربية التلاميذ بزيادة انشغال الأسرة وتعدد مشكلاتها.

■ وضع المعلم في المكانة التي تليق به باعتباره ركيزة التنمية الشاملة .

■ التعاون الدولي وتداخل المصالح: فلم يعد بمقدور أي دولة بالحياة منفردة معتمدة على مواردها الذاتية فقط، فلا بد من المشاركة بفاعلية وبمناقسة عالية مع الدول المتقدمة الأخرى؛ نظراً لحاجتها المستمرة لاستثمارات هائلة في التعليم والبحث العلمي (اللياني، ٢٠١٤م، ص ١٠٣)

■ سوق العمل إذ أنه لا يمكن النهوض بالاقتصاد دون النهوض بالتنمية المهنية للمعلم لكونه عنصراً رئيساً من عناصر تنمية المجتمع في كافة جوانبه من خلال دوره في إعداد الطلاب ومواءمتهم لسوق العمل من خلال تزويدهم بالمعارف والمهارات اللازمة لوظائف المستقبل والاهتمام بترسيخ القيم الإنسانية الإيجابية (رؤية ٢٠٣٠، ص ٣٦).

إن أهمية التنمية المهنية الذاتية للمعلمة تكمن في كونها تدفع المعلمة لمواكبة المستجدات العالمية وحاجات طالباتها المعاصرة، وتجعلها فعالة أمام نفسها وأمام الآخرين، وترفع ثقافتها بنفسها وتجعلها قادرة على تحمل المسؤوليات والمهام التعليمية بكل جدارة وتعميق معرفتها بذاتها وقدراتها،

وتشكيل سلوكها على النحو الذي يمكنها من الإفادة من نقاط القوة عندها وتلافي القصور، كما تمدها بما يساعدها على حل المشكلات والتحديات التي تواجهها بصورة علمية وبعقلانية متزنة.

خصائص التنمية المهنية الذاتية للمعلمات:

للتنمية المهنية الذاتية للمعلمة في الوقت الحاضر مجموعة من الخصائص والسمات التي تميزها وتجعلها عملية حيوية تحتاجها المعلمة بشدة أيًا كان تخصصها وموقعها في العملية التعليمية ومن أهم هذه الخصائص:

- استمرارية التنمية المهنية الذاتية للمعلمة والاستمرارية مطلب عصري تأتي استجابة لمتطلبات التطور الوظيفي، ومتماشية مع المستجدات التربوية.
- واقعية التنمية المهنية الذاتية للمعلمة بمعنى الانطلاق من الاحتياجات الفعلية للمعلمة ومتطلباتها المهنية وإمكانية توظيف المعلمة لمعرفتها المهنية وتحويلها إلى ممارسات عملية تطبيقية.
- دمج التكنولوجيا المتقدمة في طرق التنمية المهنية وتوفير العديد من المصادر لهذه التنمية المهنية وتنوع أساليبها.
- الديناميكية ومواكبة التغيرات والتطورات التربوية المعاصرة .
- تمكن المعلمة من توسيع دائرة إطلاعها في الممارسات التدريسية وتحسين أدائها في كافة الجوانب والمجالات.
- تشتمل على التدريب والممارسة والتقييم الذاتي والتغذية الراجعة وتتيح الفرص للمعلمات أمام التأملات الفردية (وهبة ٢٠١٥م، ص٣٠) (عامر ٢٠١٢م، ص٥٢).

وأضافت شذا الجهيمان (١٤٣٧هـ، ص ص١٩- ٢١) خصائص أخرى للتنمية المهنية الذاتية:- كالشمولية حيث تستهدف كافة الجوانب العلمية والتربوية والثقافية لشخصية المعلم، والشمولية في مفهوم التنمية المهنية الذاتية تتضمن ممارستها وتنفيذها من قبل جميع أفراد المجتمع المدرسي، حيث تتطلب مجتمعات التعلم الحديثة تفعيل التنمية المهنية الذاتية وتنفيذ ممارستها من قبل جميع العاملين.

الذاتية: حيث ترتبط التنمية المهنية الذاتية بدافعية المعلم ورغبته الذاتية في تطوير أدائه المهني وتحسين ممارساته، وصفة الذاتية في التنمية المهنية الذاتية تشير إلى كون ممارساتها تعتمد على اختيار المعلم نفسه وتقديره لاحتياجاته وأهدافه المهنية بخلاف ممارسات التنمية المهنية المؤسسية التي يتم اختيارها بصفة مؤسسية وليست فردية.

إن التنمية المهنية لا بد أن تكون عملية مقصودة ومخطط لها حتى لا تحدث بصفة عشوائية وهذا ما يميز التنمية المهنية الذاتية عن عملية النمو المهني التي يتم بصفة عفوية وتلقائية من قبل المعلمين.

ذكر جوسبرغر وآخرون (Jossberger et al, 2010) سمات إيجابية للتنمية المهنية للمعلمة الموجه ذاتياً منها: المبادرة، والاستقلالية، والمثابرة في التعلم، والثقة بالنفس، والقدرة على التنظيم الذاتي لتعلمه، وتحمل مسؤولية تعلمه الخاص، والرغبة القوية في التعلم والتغيير، إضافة إلى التعامل مع المشكلات على أنها تحديات وليست عقبات، والقدرة على استخدام مهارات الدراسة، وتنظيم الوقت بشكل جيد، وتحديد معدل تقدمه في التعلم بشكل مناسب (في العتيبي ٢٠١٥م، ص٢٥٦).

يمكن الخلاص إلى أن من أهم خصائص وسمات التنمية المهنية الذاتية إكساب المعلمة إيجابية ونشاط ومراعاة خصائصها المتميزة، وتطويع ما تعلمته بما يتناسب مع قدراتها وحاجاتها، وتحمل مسؤولية تعلمها، والعمل على رفع مستوى الأداء والإتقان وتنمية حب الاستطلاع مما يدفعها للتعمق في البحث، واستمرارية التعلم واتخاذ القرارات والثقة بالنفس، كما أن مرونة التنمية المهنية الذاتية المتجلية في سير المعلمة وفق قدراتها في أي وقت، وتنوع مصادرها التعليمية، يساعدها على المزيد من اكتساب المعلومات والمعارف ومهارات التعليم المستمر والتعلم الذاتي.

مجالات التنمية المهنية الذاتية للمعلمات:

تعيش المعلمة في وسط اجتماعي دائم التغيير، وهذا واضح للجميع، وهو اليوم اشد مما كان عليه بالأمس، وبما أنها هي محور الارتكاز في عمليات التعلم والتعليم، ولها الدور الكبير في مسيرة التقدم والتطور، فمعلمات المرحلة الابتدائية يتشاركن في تنمية المجالات التربوية والثقافية والاجتماعية والشخصية ولكنهن يختلفن في تنمية المجال التخصصي بحسب ما ينتمين إليه من التخصصات العلمية المختلفة لذا كان من الواجب عليها أن تسعى لتطوير ذاتها وصقل قدراتها، وتنمية مهاراتها في مجالات عدة من أهمها:

أولاً:- المجال التربوي المهني :

وتشمل التنمية المهنية الذاتية في المجال التربوي للمعلمة استفادتها من النظريات التربوية المتطورة ومن المستجدات التي تصل إليها البحوث والدراسات التربوية بفروعها المختلفة وتوظيفها في تطوير أساليبها كمرتببة وتحسين مهاراتها في تخطيط وتنفيذ مواقف التعلم ويشمل ذلك مهاراتها في إدارة الصف واختيار وسائل التعليم وأنشطة التعلم وتقييم نتائج الطالبات.

وتزداد أهمية التنمية المهنية الذاتية في هذا المجال في ظل التحاق بعض المعلمات بمهنة التعليم مع عدم تأهيلهم تربوياً مما يجعلهن بحاجة ماسة إلى الإحاطة بنظريات النمو والتعلم وتوظيفها في تطوير أساليب التدريس ووسائل التقييم وتنفيذ أنشطة التعليم بما يعينهم على التعامل مع الفروق الفردية بين الطالبات وفق خصائص المرحلة العمرية لطالباتهن خاصة مع تطور الاستراتيجيات والنظريات التربوية.

وتقترح الدراسة الحالية أن تشمل التنمية المهنية الذاتية في الجانب التربوي لمعلمة المرحلة الابتدائية المضامين التالية:

- تطوير المعلمة لمهاراتها في اختيار الأساليب التعليمية المناسبة للتدريس حسب ما تقتضيه أهداف المنهج وبما يناسب الفروق الفردية بين الطالبات.
- تحسن المعلمة لمهاراتها في إعداد الوسائل التعليمية وحسن توظيفها في نقل القيم والأفكار والمفاهيم العلمية للطالبات.
- ارتقاء المعلمة بمهاراتها في إدارة وتنظيم التعلم وقدرتها على ضبط الطالبات وتحسين ممارساتها في تقييم الطالبات.
- تعزيز المعلمة لمهاراتها اللغوية وتطوير أساليبها في مخاطبة الطالبات.
- في هذا السياق يتأكد أن التنمية المهنية الذاتية في المجال التربوي تحقق لمعلمة المرحلة الابتدائية فوائد عدة منها:

- تنمية المهارات اللازمة للتعامل مع الطالبات بطريقة صحيحة في جميع مجالات النمو نفسياً وعقلياً وجسدياً ومهارياً بما يحقق للمعلمة النجاح في مهمتها التربوية
- تطوير أساليب وطرق حل المشكلات التي تواجه داخل غرفة الصف وتنمية قدرتها على قيادة مواقف التعلم بحكمة واتزان.
- زيادة الثقة بالنفس والشعور بالرضا وتنمية مشاعر الإقبال على مهنة التعليم والتخلص من مشاعر التردد التي قد تواجه المعلمة جراء الصعوبات والعقبات في مهنة التدريس.
- تساعد على تقليل الجهد وتوفير كثير من الوقت على المعلمة في التخطيط للتدريس واختيار الأساليب والوسائل والأنشطة واستراتيجيات التقويم المناسبة لتعلم الطالبات (العساف، وأبو لطيفة، ٢٠٠٨م، ص١٥٦).

ثانياً:- المجال التخصصي:

يقصد به جميع الخبرات التي ينبغي أن يكتسبها المعلم في مجال تدريسه بما يكون لديه أساساً قوياً يمكنه من تقديم خبرات هذا المجال إلى المتعلمين من خلال فهمها العميق للمعلومات واستيعابه للحقائق والخبرات وإدراكه لأهم التطبيقات والتطورات المعاصرة فيها (الأحمد، ٢٠٠٥م، ص٨٨).

تشمل التنمية المهنية في المجال التخصصي للمعلمة تنمية مكتسبات العلم المعرفية في مجال التخصص العلمي لها وإثراء المنهج بالجديد من خلال المتابعة المستمرة لجوانب التخصص وما يتصل بها من فروع.

إن الارتقاء بمهنة التعليم يتطلب أن يكون التطوير العلمي والتربوي للمعلم عملاً ممتداً لا ينتهي بتخرجه من مؤسسات الإعداد بل يستمر أثناء خدمته الأمر الذي يتطلب من المعلم أن يقف باستمرار على التغيرات والتطورات في المادة التي يقوم بتدريسها وكلما كان المعلم متمكناً من مادته العلمية كانت أقدر على كسب ثقة طلابه واحترامهم له وزيادة مكانته عندهم (طاهر، ٢٠١٠م، ص٣٣).

وتقترح الدراسة الحالية أن تشمل التنمية المهنية الذاتية لمعلمة المرحلة الابتدائية في الجانب التخصصي المضامين التالية:

- توظيف المعلمة لمصادر التقنيّة الحديثة في أنشطة التعليم والتعلم وتطوير المهارات التقنيّة لدى طالباتها وإكسابهن العادات السليمة في استخدامها.
- إحاطة المعلمة بالمناهج التعليميّة الحديثة وطرق التدريس والاستراتيجيات الحديثة في التدريس والأنشطة والمصادر وأن تطور مهاراتها في تبسيط المعرفة.
- إجراء البحوث العلميّة في مجال تخصصها والاستفادة من نتائج البحوث السابقة في حل المشكلات التي قد تواجهها في مجال تخصصها.
- أن تقوم المعلمة بإثراء مواقف التعلم بالجديد من الأفكار والخبرات بما يتناسب مع خصائص نمو طالباتها.
- إكمال دراستها العليا في مجال تخصصها أو المجالات التربويّة المختلفة.
- الالتحاق بالدورات التدريبية في المجالات التخصصية والاستراتيجيات الحديثة في التدريس.
- تطوير تجارب وأنماط تدريسية مستفادة من الدول الأخرى

- في هذا السياق يتأكد أن التنمية المهنية الذاتية في المجال التخصصي تحقق لمعلمة المرحلة الابتدائية فوائد عدة منها:
- تطوير قدرات وكفايات المعلمة وصقلها.
- كلما كانت المعلمة متمكنة من مادتها العلمية كانت اقدر على كسب ثقة طالباتها واحترامهن لها وعلو مكانتها لديهن.
- التنمية المهنية الذاتية في مجال التخصص يعالج بعض أوجه القصور في الإعداد الأكاديمي للمعلمة (كامل، ٢٠٠٤م، ص ٨٣٤).
- الرفع من مكانة المعلمة المهنية في مجال تخصصها، ترتفع مكانتها الاجتماعية، ويرتفع شأنها بارتفاع شأن مؤهلاتها والشعور بالأمن الوظيفي.
- تنمية القدرة على التفكير العلمي السليم والوصول إلى الحقائق وتطبيق المعلمة لها عند ممارستها لمسؤولياتها.
- امتلاك القدرة على التفكير الناقد، والتمكن من فهم علوم العصر وتقنياته المتطورة، والقدرة على عرض المادة العلمية بشكل مميز (الحر، ٢٠٠١م، ص ١١٠).
- المساهمة بشكل فاعل في معالجة القضايا التعليمية بأسلوب علمي متطور (الليحاني، ٢٠١٤م، ص ١٣٤).

ثالثاً:- المجال الثقافي:

تشمل التنمية المهنية في المجال الثقافي للمعلمة تعميق الثقافة العامة لها والتي من خلالها تتمكن من فهم البيئة والعالم من حولها وتكون أكثر قدرة على الاستجابة لاحتياجات المجتمع والتعرف على مشكلاته وتوجيه الطالبات إلى تلبية هذه الاحتياجات والمساهمة في حل المشكلات.

وترجع أهمية التنمية المهنية الذاتية للمعلمة في الجانب الثقافي إلى التطور التقني الذي يميز العصر الحالي والذي أدى بدوره إلى الانفجار المعرفي والثورة المعلوماتية مما يحتم على المعلمة اكتساب قاعدة عريضة من الثقافة العامة لمواجهة متطلبات مهنة التعليم والتغير السريع في نمط حياة اليوم.

حيث " لا يتصور في ظل العولمة وثورة الاتصالات وسرعة انتشار المعرفة أن يكون المعلم أقل ثقافة من الطالب الذي يقوم بالتدريس له وأن يكون أقل منه دراية بالقضايا المجتمعية والدولية " (مكتب التربية العربي لدول الخليج، ١٤٢٣هـ، ب، ص ٦٨).

ومن ناحية أخرى فإذا أخذنا بالاعتبار أن عناصر الثقافة في أي مجتمع إنما تنتقل إلى الأفراد عن طريق التربية وان الناقل لها هو المعلم فإن ذلك يحتم على المعلم أن يكون مثقفاً باعتباره ناقلاً للثقافة ومؤثراً في المتعلمين لاسيما في عصرنا الحاضر الذي تتطور فيه عناصر الثقافة وتتعدد مما يحتم على المعلم أن يكون على تواصل مستمر مع وسائط الإعلام والاتصالات لينمي ثقافته في مختلف المجالات (قحوان، ١٤٣٢هـ، ص ١١٣).

وتقترح الدراسة أن تشمل التنمية المهنية الذاتية لمعلمة المرحلة الابتدائية في الجانب الثقافي من خلال:

- امتلاكها ثقافة واسعة تواكب بها تطورات العصر وتغيرات المجتمع من خلال التعرف على ما يستجد في مجالات الحياة وما يتقدم من العلوم والمعارف المختلفة.
- أن تكون ملزمة بالقيم الثقافية للمجتمع ومحيطه بالقضايا الطارئة فيه قدرة على تحليلها.
- أن تعمل على تعزيز الانتماء للأمة العربية والإسلامية والانتماء للوطن لدى طالباتها، وتغرس فيهن الرغبة في بنائه والمحافظة على ممتلكاته، أن تُعرف الطالبات بالثقافة العالمية لكثير من بلدان العالم الأخرى مع عدم إهمال ثقافتهن المحلية.
- الحرص على التجديد والابتكار والتنويع وتقبل النقد وجعلها ممارسة يومية.
- في هذا السياق يتأكد أن التنمية المهنية الذاتية في المجال الثقافي تحقق لمعلمة المرحلة الابتدائية فوائد عدة منها:
- القدرة على اختيار العناصر الثقافية، واستخدامها بصورة صحيحة ومؤثرة في تعليم طالباتها.
- تعطي المعلمة معلومات عن المجتمع والبيئة التي تعيش وتتعلم فيها وتمكنها من الإلمام بالموضوعات المتنوعة في مجتمعها.
- تجعل منها قارئة دائمة الإطلاع، متابعة لأحدث المستجدات وتمتلك القدرة على الفهم والتحليل لكل ما تقرأ وتسمع وتكون منفتحة الفكر فاعلة ومؤثرة على جذب انتباه الطالبات لدرسها.
- التنمية الذاتية من خلال تقبل النقد والطرح البناء، وتنمية المعلمة مهنيًا في المجال الثقافي يزداد صعوبة وتعقيدًا في هذا العصر، نظرًا لزيادة حجم المتغيرات الثقافية المتسارعة في المجتمع، وهذا مما يؤكد على ضرورة التواصل المستمر مع قنوات الإعلام المختلفة حتى تستطيع المعلمة تزويد طالباتها بما يفيدهن من معارف وعلوم مختلفة، وتحذيرهن من الجوانب السلبية لبعض المتغيرات الثقافية.

رابعًا:-المجال الاجتماعي:

إن دور المعلم لا يقتصر على التدريس فقط، بل يقوم المعلم بأدوار عديدة أخرى، فنجد هنا يقوم بأدوار اجتماعية كثيرة ومهمة فهو قائد لطلابه وموجه لهم، ومرشد نفسي ومهني لهم، بجانب دوره التقليدي كرائد للأنشطة الصفية واللاصفية، وكقدوة حسنة لطلابه ويجب على المعلم أن يتحلى بعدة صفات في هذا المجال من أهمها:

- أن يكون مؤمناً بأهمية حبه للتلاميذ ومساعدتهم لهم.
- أن يحب مادته التي يدرسها بشغف.
- أن يقبل على التعلم مدى حياته المهنية.
- أن يشعر بمتعة لشعور طلابه بالثقة بأنفسهم أثناء مساعدته لهم مع مراعاته للفروق الفردية بينهم من حيث قدراتهم وميولهم واتجاهاتهم (عبد الحميد، ٢٠٠٠م، ص ٢١).
- يركز المجال الاجتماعي للتنمية المهنية للمعلم على غرس المهارات والقيم الاجتماعية فيه، من خلال تنمية مهارات العمل الجماعي، بحيث يستطيع المعلم أن يتفاعل مع زملائه في التخطيط لصناعة القرارات على مستوى المدرسة، وكذلك تمكين المعلم من التعامل بروح الفريق مع زملائه وطلابه، وغرس قيم التعليم التعاوني بين طلابه (طاهر، ٢٠١٠م، ص ٣٦).

- تقترح الدراسة أن تشمل التنمية المهنية الذاتية لمعلمة المرحلة الابتدائية في الجانب الاجتماعي مايلي:
- أن تكون قدوة حسنة لطلابها خصوصاً في المراحل الدراسية الأولية التي تنظر فيها الطالبة إلى المعلمة نظرة الأم أو الأخت الكبرى في بعض المراحل الدراسية. وذلك بالالتزام بالدين القويم، وأن تعود طالباتها على حب الرسول الكريم - صلى الله عليه وسلم.
- أن تنشأ علاقات متبادلة بين المعلمة والمتعلمة وهي علاقات يجب أن تتميز بالحوار والتفاعل وتبادل الخبرة بحيث تتعدى نقل المعرفة من طرف إلى آخر لتؤدي إلى تنمية القدرات وممارسة قوى التعبير والتفكير وإطلاق قوى الإبداع، وتهذيب الأخلاق وتطوير الشخصية بجملتها.
- المشاركة في توجيه الطالبات وإرشادهن، والمشاركة في الأنشطة التي تدعم الشراكة بين المدرسة والمجتمع بما قد يشمل برامج التطوع، والمشاركة بالأنشطة والاجتماعات واللجان المتنوعة والرحلات العلمية والزيارات المرتبطة بعمله، والتفاعل مع أولياء الأمور من خلال تأسيس شراكة مثمرة لتحديد نقاط قوة الطلاب واحتياجاتهم لتحسين تعلمهم وتفاعلهم، والمساهمة في مجتمعات التعلم المهني الرسمية والغير رسمية التي قد تشمل قنوات التعلم الإلكترونية والمؤتمرات المحلية والدولية، وبناء وتشجيع العمل الجماعي بين المعلمين.

وفي هذا السياق يتأكد أن التنمية المهنية الذاتية في المجال الاجتماعي تحقق لمعلمة المرحلة الابتدائية فوائد عدة منها: ترتفع من مكانتها الاجتماعية، وبالتالي احترام الناس لها، فيطلبون مشورتها ويستعينون بها على حل مشاكلهم، مما يقودها إلى الرضا عن مهنتها، والفهم العميق لمهامها تجاه مجتمعها وأمتها عن طريق المواقف التعليمية والوعي بمسؤوليتها الاجتماعية ومسؤوليتها تجاه نفسها بالسعي نحو تنمية ذاتها مهنيًا، والتغلب على مشكلات التفاعل مع الزميلات والإدارة والطالبات وامتلاك المعلمة علاقات عمل فعالة والتواصل بمهنية مع الطالبات وأولياء الأمور والزملاء والمجتمع.

خامساً:- المجال الشخصي:

يحثل المعلم مركزاً رئيسياً في أي نظام تعليمي، بوصفه أحد العناصر الفاعلة في تحقيق أهداف ذلك النظام، بل هو محور الابتكار في أي مشروع إصلاحي، أو تطوير لنظام التعليم، فمهما بلغت كفاءة العناصر الأخرى للعملية التعليمية فإنها تبقى محدودة التأثير إذا لم تجد المعلم الكفاء المعد إعداداً جيداً، المتكامل الشخصية وكثيراً ما كان المعلم الصالح عوضاً عن ضعف المنهج أو ضعف الكتاب، وكثيراً ما كان هو المنهج والكتاب معاً .

إن لشخصية المعلم دور مهم في إيجاد المحبة والمودة بينه وبين طلابه، الأمر الذي ينعكس على العملية التربوية، والتحصي الدراسي للطلاب (ربيع والدليمي، ٢٠٠٩م، ص ٧٣).

ويرى التربويين أن المعلم الجيد ينبغي أن يتصف بما يلي:

وجود الوازع الديني والثقة بالنفس، الرغبة في التعليم، لديه اتجاهها إيجابياً نحو المهنة، ويتمتع بأخلاقيات المهنة، وذو شخصية قوية ويتميز بالذكاء والموضوعية والحزم والعدل والحيوية والتعاون، وصحيح البدن ولديه القدرة على العمل وخال من العيوب الخلقية، ويتوفر لديه قدر معقول من الاتزان الانفعالي، ويتعامل بعدالة ومرونة ومهنية وشفافية مع طلابه ويستطيع أن يكون علاقة طيبة معهم ومع زملاؤه ورؤسائه وأفراد المجتمع (الأحمد، ٢٠٠٥م، ص ١٢٠) .

تقترح الدراسة الحالية أن تشمل التنمية المهنية الذاتية لمعلمة المرحلة الابتدائية في الجانب الشخصي ما يلي: أن تتحلى المعلمة بالصبر والصدق والأمانة والإخلاص في القول والعمل، وأن لا تخالف أعمال المعلمة أقوالها والعدل بين الطالبات وعدم التمييز بينهن، والمحافظة على أداء الصلوات، والحماس والاعتزاز بالمهنة والاعتناء بالمظهر العام، احترام مشاعر الطالبات وعدم احتقارهن أو التعالي عليهن، والرفق والرحمة بالطالبات، وأن تتصف بالمرح ودمائة الخلق.

تحقق التنمية المهنية الذاتية في المجال الشخصي لمعلمة المرحلة الابتدائية فوائد منها: الحفاظ على هويتها وشخصيتها، وبشخصية المعلمة تبنى شخصية الطالبات ويزيد من احترام ومحبة الطالبات لها مما يزيد الدافعية لهن للتعلم والمعرفة، فبارتفاع كفاءة المعلمة المهنية والثقافية يزداد احترامها لنفسها وتقديرها لها ويرتفع شأنها بارتفاع مؤهلاتها.

ترى الدراسة الحالية أنه في ظل التقدم العلمي والتوسع المعرفي والمستجدات التربوية فأدوار المعلمة متعددة وعملها في ظل هذه الأدوار يعتمد على مقومات شخصيه تتعلق بشخصية المعلمة نفسها، ومقومات مجتمعية تتعلق بالتغيرات الإيجابية لدى المجتمع الذي تعيش فيه المعلمة والطالبة، ومقومات مهنية تتعلق بمهنة التعليم، فلا بد أن تسعى المعلمة على تنميه ذاتها في جميع المجالات السابقة بشكل متوازن وجاد، لما للمعلمة من الدور الفعال في تعليم وتوجيه طالبات المرحلة الابتدائية في جميع النواحي لتحقيق سلامة معلوماتهن وحسن سلوكهن واستقامة أفكارهن وتأهيلهن للقيام بأدوار فاعلة في المستقبل.

أساليب التنمية المهنية الذاتية للمعلمات:

تتعدد أساليب التنمية المهنية الذاتية للمعلمات وتتسم هذه الأساليب باستقلالية المعلمات وتوفير جو من الحرية والديمقراطية أثناء تنميتها مهنيًا؛ لأن المعلمات يستطعن أن يكتشفن مهاراتهن بعيدًا عن خبرات الآخرين، وتشير أدبيات التنمية المهنية للمعلم إلى العديد من الأساليب التي تتخذها المعلمة في مسيرتها لتنمية ذاتها مهنيًا، وتناول العديد من الباحثين والمؤلفين بعض أساليب التنمية المهنية الذاتية للمعلمات مثل ندى محامده (٢٠٠٥م)، وتوفيق (٢٠٠٧م)، وعاشور والحامدة (٢٠٠٧م)، وليلى قسبي (١٣٢٩هـ) والعليان (١٤٣١هـ)، والخولي (٢٠١٥م)، وأسود (١٤٣٧هـ)، والجعيد (١٤٣٧هـ) وغيرهم تتناول الدراسة منها:

١- القراءة في المجالات التربوية والتخصصية:

تعتبر القراءة من أهم الوسائل والسبل التي تسهم في التنمية المهنية الذاتية للمعلم فهي تساعد في تثقيف المعلم، وتنمية وعيه بطبيعة العملية التربوية، وتعمل على توسيع معلوماته في شتى أنواع المعارف والعلوم.

وتعد القراءة في المجال التربوي والتخصصي العلمي للمعلم أحد أهم أسباب التنمية المهنية له، حيث تسهم القراءة المهنية في رفع مستوى الثقافة العامة للمعلم وإلمامه بالمستحدثات في مجاله العلمي، وتعتبر القراءة بوابة التكوين الذاتي كما ذكرت ندى محامده (٢٠٠٥م، ص ٢٦٠) حيث تعتبر عنصرًا تربويًا أساسيًا للدخول في عالم البحث والتعمق والاستقلال الفكري، والوصول إلى آفاق أرحب للمعارف والمعلومات، ويشير السعيد (٢٠٠٥م) إلى أن المعلم القارئ المثقف المطلع في مجال تخصصه، والمتصل بكل جديد في العلم الذي يدرسه هو معلم واثق بنفسه، وقادر على مواجهة أي مشكلة طارئة طالما أنه مستعد باطلاعه الغزير وثقافته الواسعة وقراءاته المتعمقة، فالاطلاع اليومي للمعلم له أثر كبير في نجاح مهمته، حيث أن مهنة التدريس لا بد لها من دوام القراءة والبحث، وليس

هناك وسيلة أخرى للوصول إلى المعلم الكفاء المتمكن الغزير العلم سوى بالقراءة اليومية والاطلاع المستمر.

أشارت بعض الدراسات إلى أهمية القراءة في التنمية المهنية للمعلم لذا أوصت البندري الحميضان (١٤٣٤هـ) على تشجيع معلمات مراكز محو الأمية الاستعانة بالمكتبة في المجالات المختلفة مما يساهم في تنمية الجانب المعرفي لديهن ويساعدهن على تنمية أنفسهن عملياً ومهنيًا

أشار صنيع (٢٠٠٢م) في دراسته إلى القراءة الموجهة ودورها كأسلوب للتطوير المهني بإدراك المعلمين لأهمية القراءة الموجهة كأسلوب من أساليب التطوير المهني للمعلم في المجال المعرفي والمهاري في طرق التدريس، والوسائل التعليمية وعملية التقويم بالرغم من ضعف التنفيذ الميداني لذلك وأوصى بأهمية الحاجة إلى وضع استراتيجية تعين المعلمين على تفعيل القراءات الموجهة وممارستها كأسلوب من أساليب التطوير المهني.

بالرغم من أن القراءة تعد نشاطًا ذاتيًا تتم بدافع المعلمة ورغبتها إلا أنه يمكن حفز المعلمات على القراءة وذلك بدعم المكتبات المدرسية وغرفة المصادر داخل المدارس وإمدادها بشكل مستمر بما يستجد من الكتب والدوريات العلمية والنشرات التربوية والتقارير المتعلقة بورش العمل ومستخلصات الدراسات والبحوث التربوية.

٢- الكتابة المهنية:

تعد الكتابة المهنية أسلوبًا مهمًا لتوثيق عمل المعلم ومنجزاته وخبراته بالإضافة إلى كونها وسيلة لتنميته مهنيًا حيث توفر للمعلم فرصة تأمل أدائه من خلال ما يقوم بتوثيقه من الممارسات والمهارات ومراقبة تطورها عبر الزمن مما يساعده على التأثير في مسار هذا التطور وتحسينه، كما أن تدوين المعلم لأفكاره وتساؤلاته والعقبات التي واجهته يمثل حافزًا له للرجوع إلى المصادر والمراجع المناسبة والإفادة منها في تحسين أدائه المهني بالإضافة إلى أن ما يكتبه المعلم من مقالات ومدونات وبحوث وتجارب يعد مصدرًا له ولزملائه لتنمية ممارساتهم وتشمل الكتابة المهنية أنماطًا متعددة من أبرزها: المذكرات اليومية: وتتمثل الأهمية الكبيرة للمذكرات اليومية في قدرتها على تزويد المعلم بسجل متراكم للأحداث الصفية والخبرات التربوية للمعلم مما يعد مادة كافية لتأمله ممارساته المهنية ومدى تنميتها وما ينتج عن ذلك من اكتساب القدرة على ملاحظته نفسه (حيدر، ٢٠٠٤م، ص ٢٧).

المدونات: تتضمن المدونات معلومات وصفية شاملة تتسم بالعمومية وتشمل الآراء والخبرات الشخصية للمعلم وبالتالي فهي تتسم بالذاتية إلى حد كبير وتركز على مشاعر التأمل الذاتي للمعلم وهي أكثر شمولًا من المذكرات اليومية وتستخدم في الغالب في التأمل ووصف الأحداث والربط بين الخبرات القديمة والجديدة للمعلم والتنبؤ بكيفية تطبيق ما يجري تعلمه في الحياة الواقعية (السعدوي، ١٤٣٢هـ، ص ٢١٥-٢١٦)، وتقدم المدونات المهنية الإلكترونية للمعلمين العديد من المزايا منها: إتاحة فرصة تبادل الخبرات والتجارب التربوية العالمية بين المعلمين على نطاق التخصص أو المرحلة التعليمية بصورة واسعة.

ويضاف إلى ما سبق من الأنماط الكتابية كل ما يكتبه المعلم من تقارير وبحوث قام بها بمفرده أو بالتعاون مع زملائه لتطوير ممارساتهم المهنية أو حل بعض المشكلات التي تواجههم وما يكتبه المعلم من مقالات مهنية وما يقوم بنشره من الخبرات والأفكار والتجارب على المواقع الإلكترونية أو الشبكات المهنية للمعلمين.

ويوضح مما سبق:

- أن الكتابة المهنية يمكن أن تكون ممارسة تقييمية وتطويرية للمعلم في أن واحد فالمعلم من خلالها يتأمل ممارساته ويقومها، كما أنه يربط بين خبراته التربوية وينطلق لتطويرها.
- أن الكتابة المهنية ذات نفع متعدٍ حيث أن المعلم ينقل من خلالها تجربته وأفكاره إلى زملائه الآخرين مما يثري خبراتهم ويسهم في تنمية مهاراتهم.

٣- البحث الإجرائي:

يعد البحث الإجرائي أحد الأساليب العملية لتطوير أداء المعلم واكتسابه المعرفة المهنية بصورة تربط بين النظرية والتطبيق في أن حيث يتأهل المعلم من خلال بحثه الإجرائي لملامسة الواقع التربوي وتحديد مشكلات الممارسة المهنية ومن ثم يستقصى بالمعرفة النظرية والخبرة العملية أساليب حل المشكلات وتطوير أدائه المهني، وترتبط البحوث الإجرائية بصورة وثيقة بالممارسة التأملية الواعية للمعلمين فالمعلم يقوم بالواقع ويرصد مشكلاته من خلال تأمله الناقد كخطوة أولى ومن ثم يسهم في تحسين الواقع من خلال البحث الإجرائي وما يصل إليه من نتائج وبذلك تتكامل دائرتي التقويم والتطوير المهني الذاتي.

ويظهر التوجه العالمي اليوم لتفعيل دور البحوث الإجرائية في مهنة التعليم وتعزيز أداء المعلم كباحث مهني وتتأكد أهمية توجيه المعلمين للبحث الإجرائي بصفة خاصة نظراً لكون البحوث الإجرائية تعد من أفضل الفرص المنظمة والمنهجية لنمو المعلمين مهنيًا حيث أن التدريس لا يخلو من مشكلات وعندما يسعى المعلمون لبحث تلك المشكلات بغية الوقوف على أسبابها ونتائجها متبعين المنهجية العلمية في دراستها فإن ذلك يعود بالنفع عليهم أولاً ومن ثم على عملية التعليم بمجملها والتي تتطلب تطوراً مستمراً نتيجة التطوير المستمر للظروف المحيطة بها (البهواشي، ٢٠٠٤م، ص ٣٣٥).

وقد عرف كل من ضحاوي وحسين مفهوم البحث الإجرائي أنه "نوع من الأبحاث التي يقوم بها شخص يواجه مشكلات مهنية في ميدان عمله أو حياته العملية ويضع خطة لحل هذه المشكلات" (ضحاوي وحسين، ٢٠٠٩م، ص ٨٧)، ويتأكد من خلال هذا التعريف ارتباط البحث الإجرائي بالبعد العملي واقتراح الحلول المناسبة للمشكلات المهنية وبذلك تتضح أهميته للمعلم ودوره في تطوير بيئة التعليم ومعالجة مشكلاتها.

ويهدف البحث الإجرائي للمعلم في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين فمن خلاله يبني المعلم معرفته بنفسه نتيجة تأمله لممارساته والتعرف على مشكلات واقعه كما أنه ينقل أثر التنمية من المعلم إلى المدرسة، حيث تسهم البحوث الإجرائية في حل المشكلات الميدانية داخل الصف وخارجه وتساعد المعلمين على التعامل معها، وتسهم في تحسين نتائج التعليم وإنتاج المعرفة التربوية القائمة على الخبرة المهنية، ولذا يتأكد تعريف المعلمين به وتدريبهم على توظيفه في بيئة العمل التربوي (مكتب التربية لدول الخليج العربي، ١٤٣٢هـ، أ، ص ١١٩).

وبحسب يتضح أن البحث الإجرائي في بيئة التعليم يهدف إلى ردم الفجوة بين البحوث التربوية النظرية والواقع التربوي داخل المدارس عبر معرفة مشكلات العمل التربوي ومعالجتها عملياً بما ينعكس آثاره إيجابياً على تحسين بيئة التعليم وتنمية الممارسات المهنية للمعلمين

٤ - حضور الدروس النموذجية:

يعد الدرس النموذجي نشاطاً عملياً يقوم من خلاله معلم ذو خبرة بتطبيق أساليب تربوية أو طرق تدريس جديدة أو استخدام وسائل تعليمية حديثة أو توضيح فكرة معينة يرغب المشرف التربوي

باطلاع المعلمين عليها وإقناعهم عملياً بفاعليتها ومن ثم استخدامها وتعد بعد انتهاء هذه الدروس مناقشة هادفة يتم خلالها تبادل الآراء والنقد البناء بين المعلمين (قحوان، ١٤٣٢، ص ١٠٠).

تمثل الدروس النموذجية إحدى الأساليب التي يمكن للمعلم الاستفادة منها في تطوير أدائه المهني حيث تحقق عددًا من الأهداف المهنية للمعلمين ومنها:

- إكساب المعلم الرغبة في التحديد والابتكار ومناقشة زملائه ذوي الخبرة في المجال التربوي.
- تحقيق التواصل الإيجابي بين المشرف التربوي والمعلم وتوثيق الصلة بينهما بما ينعكس إيجابياً على مهارات المعلم وممارساته المهنية (إدارة الإشراف التربوي، ٢٠٠٨م، ص ٣٢).
- إتاحة الفرصة أمام المعلمين ليقارنوا أدائهم التدريسي بأداء النموذج في الدروس النموذجية مما يتيح لهم تقويم ممارساتهم بصورة ذاتية.
- ردم الفجوة بين النظرية والتطبيق في المجال التربوي وتقديم الأفكار النظرية بأسلوب عملي محسوس (وزارة التربية والتعليم، ١٤٢٧هـ، ص ٢٧).
- الإطلاع على الحديث من الأساليب التربوية وطرائق وتقنيات التعليم المستجدة مما يعين على نقلها والإفادة منها.
- إثارة دافعية المعلمين لتجريب طرق وأساليب تربوية جديدة وإكسابهم المهارة الكافية لاستخدامها وتفعيلها (إدارة الإشراف التربوي، ٢٠٠٨م، ص ٣٢).

وينبغي الإشارة إلى أن تحقيق النجاح في الدروس النموذجية مرتين بعدة عوامل منها:

إيمان المعلمين بأهمية تلك الدروس وأثرها الإيجابي في تطورهم المهني وتوافر الرغبة الجادة لديهم للاستفادة مما يطلعون عليه من أساليب ووسائل تعليمية جديدة، ومدى جودة الدرس النموذجي وخبرة المعلم الذي يقدمه، ومدى ارتباط الدرس النموذجي بالحاجات المهنية للمعلمين.

٥- المشاركة في التدريس المصغر:

يعد التدريس المصغر أحد أساليب تدريب المعلمين أو الطلاب المعلمين على اكتساب مهارة محددة أو تطويرها في موقف تعليمي مصغر ويتميز هذا الأسلوب بأنه يحقق للمعلم تغذية راجعة مباشرة ويسهم في زيادة قدرته على اكتساب وتطوير المهارة المقصودة نظراً لاقتران موقف التدريس على تلك المهارة المحددة.

التدريس المصغر عبارة عن موقف تدريسي يتدرب فيه المعلم أو الطالب المعلم بحضور المشرف التربوي على تنفيذ مهارة تعليمية واحدة أو مهارتين بقصد إتقانها قبل الانتقال إلى مهارة جديدة وذلك في فترة قصيرة تتراوح بين ٥ إلى ١٥ دقيقة وبحضور عدد محدود من الزملاء لا يزيد في الغالب عن (١٠) معلمين مع إخضاع أداء المعلم للتقويم الفوري ومن ثم تكرار الأداء المتبوع بالتقويم مرة أخرى حتى يصل المعلم المتدرب إلى أعلى مستوى ممكن من الأداء (الأحمد، ٢٠٠٥م، ص ١٧٢)، وقد يتم تنفيذ التدريس المصغر في موقف صفي حقيقي على عدد محدود من التلاميذ وإن كان الغالب هو الاقتصار على زملاء المعلم وذلك نظراً لصعوبة التدريب وتقديم التغذية الراجعة وتكرار التجربة بحضور التلاميذ (عبد السلام، ٢٠٠٦م، ص ١٤١).

يحقق هذا الأسلوب عدة فوائد للمعلم ولزملائه الملاحظين أيضاً فالمعلم من خلال الموقف التدريسي المصغر يتمكن من تحسين ممارساته الصفية وتطوير مهاراته والتعرف على أخطائه في التدريس الأمر الذي يدفعه إلى معالجتها والعمل على تطوير أدائه في المستقبل، أما الملاحظون

فيستفيدون من ملاحظتهم لأداء المعلم في تجنب الأخطاء التي وقع فيها والاستفادة من خبراته الإيجابية في سلوكهم التدريسي.

٦- التدريب من بعد:

يعزز التحاق المعلمين ببرامج التدريب عن بعد مهارات التعلم الذاتي لديهم ويصلهم بتجارب وخبرات مهنية واسعة لمعلمين آخرين في كافة أنحاء العالم ويسهل لهم الاطلاع على أحدث الاتجاهات والاستراتيجيات والتجارب في مجالات التربية والتعليم ويطور مهاراتهم في التعامل مع الوسائط والتقنيات الحديثة.

قد بدأ التدريب عن بعد بوسائط تعليم تقليدية متمثلة في المواد المطبوعة كالكتب والحقائب التدريبية ثم أضيفت لها المواد المسموعة أو المرئية عبر بث الإذاعة والتلفاز أو الأشرطة المسجلة ثم تطورت وسائطه بتطور التقنية والاتصالات وظهرت أجهزة الحواسيب وشبكة الانترنت لتشمل البرامج والمواقع والفصول الافتراضية والوسائط التفاعلية والالكترونية الحديثة.

ويمكن القول بأنه في ظل الأعباء المهنية للمعلمين وعدم توفر الوقت الكافي أحياناً لممارسة أنشطة التنمية المهنية داخل المدرسة وفي ظل وجود بعض العقبات التي تحول بين التحاق المعلمين ببرامج الدراسات العليا أو بعض الدورات التدريبية فإن التدريب عن بعد أسلوب مهم في التنمية المهنية الذاتية للمعلمين حيث يكتسب أهميته بالنظر إلى أن المعلم يستطيع أن يمارسه بالاعتماد على نفسه في أي وقت ودون أي قيد ويمكن أن يجد من خلاله وسائط تعلم متنوعة وثرية تلبي كافة احتياجاته المهنية، وقد أشارت شيماء خليل (٢٠١٠م) إلى أن برامج التنمية المهنية عن بعد تسهم بدور كبير في تحقيق جوانب النمو المهني للمعلم، ويشاركها الرأي الحازمي (١٤٣٧هـ) في أن التدريب عن بعد ساهم في التطوير المهني للمعلمين والمعلمات في المدارس والأكاديميات السعودية في الخارج.

كما أنه نظراً لتعدد وسائط التدريب عن بعد وتنوعها ما بين وسائط تقليدية ووسائط تقنية حديثة تتحقق القدرة على جذب المعلمين من مختلف الأعمار والاهتمامات ومن هذه الوسائط:

الحقيبة التعليمية أو التدريبية:

تشكل الحقيبة التدريبية نظاماً متكاملًا للتدريب، فقد أشارت عازة فتح الرحمن (٢٠٠٩م، ص٩) أن الحقيبة التدريبية هي وحدة تعليمية متكاملة ذاتياً تتيح للمتعلم التعلم بشكل فردي ذاتي من خلال مجموعة أنشطة تعليمية متنوعة، وتسمح للمتعلم بتقويم نتاج تعلمه ذاتياً، وتتميز الحقيبة التدريبية بالبساطة ووضوح الأهداف والتنوع والتكامل، وتعد استراتيجيات التدريب وتعدد مصادر المعرفة داخل الحقيبة الواحدة.

نتيجة التطور السريع والمتلاحق للتكنولوجيا يجعل الباحثين في المجال التربوي في حاجة مستمرة للبحث عن أساليب تعليمية جديدة، من بينها تطوير الحقيبة التعليمية إلى إلكترونية باستخدام برمجيات الحاسب الآلي، فالحقيبة التعليمية الإلكترونية تهدف إلى رفع المستوى الثقافي، وتوفير الجهد والوقت وعناء البحث عن المعلومة، وتبادل الخبرات بين المعلمين، وتنوع أساليب التعليم والتعلم، تطوير المهارات التقنية لدى المعلمين، توفر التغذية الإيجابية في التعلم (محمد، ٢٠١٣م، ص١٢).

تعد الحقائب التعليمية الإلكترونية من الاتجاهات الحديثة التي عززت أسلوب التعلم الذاتي، والتعلم القائم على مبدأ التعلم المستمر مدى الحياة وتساعد المعلم على تطوير نفسه مهنيًا.

٧- التدريب الإلكتروني:

هو تقديم البرامج التدريبية عبر وسائط الكترونية متنوعة تشمل الأقراص وشبكة الانترنت بأسلوب متزامن أو غير متزامن وبعتماد مبدأ التعلم الذاتي عرفه وهبة (٢٠١٥م، ص ١٢٥) أنه: " عبارة عن كل الأنشطة والبرامج التي تقدم للمعلم من خلال توظيف الوسائل التكنولوجية والمعلوماتية والاتصالية المتاحة مثل الحاسب الآلي، وشبكة الإنترنت، والأقراص المدمجة والبرمجيات والتدريبية، والبريد الإلكتروني وغيرها وذلك لتلبية الاحتياجات التدريبية لكل معلم يرغب في التدريب في أي وقت ومن أي مكان وفي أي تخصص، وتتم هذه الأنشطة بصورة منظمة ومخططة مسبقاً، بهدف رفع كفاءة أداء المعلم في مجال عمله".

وتظهر أهميته كما ذكر الكيلاني (٢٠١٣ م، ص ٢٢٠) في:

- التواصل بين المعلمين في دول معينة أوفي عدة دول لتبادل الأفكار والخطط التدريسية، والمشاركة في النقاشات التربوية وذلك من خلال المؤتمرات عن بعد.
 - الإقلال من أعباء المعلمين التعليمية والقيام بالكثير من الأدوار نيابة عنهم.
- أشار جيثر (Gaither، 2005) على أن استخدام تكنولوجيا الإنترنت شجعت على التعلم الذاتي وساعدت المعلم على اكتساب المهارات والمعلومات بصفة ذاتية، رأى عبد المعطي، وزارع (٢٠١١م) أن للتدريب الإلكتروني دوراً فعالاً في تحقيق التنمية المهنية للمعلم في مجال تطوير الذات ومجال النمو المهني والتربوي والمجال الأكاديمي والمجال التكنولوجي، ويشراكة الرأي دبليو دامبورت (Deyampport 2013، w،) أن التعلم الذاتي من خلال شبكة التواصل الاجتماعي (تويتر) كانت مفيد في تلبية حاجات التعلم المهني الفردي وتطوير التعلم الذاتي لبعض المعلمين.

ومن الأهداف التي يسعى التدريب الإلكتروني لتحقيقها لدى المعلم:

- النمو المهني الذاتي للمعلم، والاطلاع على الجديد في العملية التربوية وفي مجالاتها المختلفة.
- الارتقاء بمستوى الأداء المهني للمعلم ودرجة حماسه في العمل مما يكون له أثر في مستوى الأداء.
- تكوين الاتجاهات الإيجابية لدى المعلم نحو التدريب وتشجيع إقبال المعلمين على البرامج التدريبية وحرصهم على المشاركة الفاعلة فيها، وتحقيق التنمية المهنية المستدامة للمعلمين (وهبة، ٢٠١٥م، ص ١٤٥).

من المواقع التي تقدم تدريباً إلكترونياً للمعلمين ويمكنهم الالتحاق بها: بوابة التعليم الوطنية " عين " تقدم التدريب الإلكتروني عبر خدمة عين للمعلمين، موقع، التدريب عن بعد التابع للإدارة العامة للتدريب والابتعاث، منصة رواق، موقع إدراك، أكاديمية التحرير، أكاديمية الدارين، المركز الوطني للتعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد، عمادات التدريب عن بعد في بعض الجامعات، أكاديمية أتعلم، وقف أونلاين، دربني تي في، أكاديمية المعلم للتدريب، (تيد، Ted)، (يوديمي، Udemey)، (كورسيرا، coursera)، (أوداسيتي Udacity)، (إيدكس، EdX).

٨- حضور المؤتمرات والندوات التربوية والمشاركة فيها:

تعقد في كثير من الجامعات والمدارس والمحافل التربوية بعض المؤتمرات واللقاءات والندوات التي تتناول مواضيع مهنية وتربوية تهتم المعلمين كالحديث عن طرائق واستراتيجيات التدريس ووسائل التعليم وإدارة الصف ومهام وأدوار المعلمين وكيفية تطوير أدائهم وتحسين مهاراتهم المهنية إلى غير ذلك من المواضيع.

بحضور المعلم ومشاركته في تلك المؤتمرات والندوات تتجدد لديه المعارف التي اكتسبها في مرحلة الإعداد ويصبح ملماً بالحديث من الاتجاهات التربوية والاستراتيجيات والتقنيات الجديدة في التعليم كما يطور المعلم من خلال تلك المناشط مهاراته الذاتية في التعلم وتقويم الذات وتحسين الأداء المهني.

تتأكد أهمية حضور المعلم للمؤتمرات والندوات التربوية في تقويمه لأدائه المهني وفي استفادته من الخبرات والتجارب التربوية المتنوعة في تلك المحافل وفي النقائه بأعضاء هيئة التدريس والباحثين المشاركين في المؤتمرات التربوية الأمر الذي يعينه على مشاركتهم الخبرة التربوية وتزويده بأخر المستجدات ونتائج البحوث ويفيده في شحن رغباته التطويرية الذاتية (العليان، ١٤٣١هـ، ص ٦٩).

ويشاركه الرأي الخولي (٢٠١٥م، ص ١٠٠) في أن المؤتمرات تعمل على مناقشة المشكلات المختلفة للمعلمين ويتمخض عنها العديد من الاقتراحات والتوصيات التي تساهم في تحقيق التنمية المهنية لهم، لأنهم يتعرضون إلى موضوعات وقضايا علمية وهذا بدوره يثري خلفياتهم الثقافية، وتدفعهم إلى القراءة والنقد والتحليل والاستنتاج وهي مهارات ضرورية لاستمرار النمو المهني لهم.

ينبغي ألا يقتصر حضور المعلم لهذه اللقاءات على مجرد الاستماع بل يجب أن يكون مشاركاً فيها بما اكتسبه من خبرات تربوية وبما يطرحه من التجارب والأفكار ومن خلال ذلك ينتقل من دائرة التلقي إلى دائرة المشاركة والتعاون المهني مع زملائه الآخرين.

يمكن للمعلم عندما يتعذر عليه حضور المؤتمرات والندوات التربوية إما لبعده عنها أو لكونها تتعارض مع أعماله داخل المدرسة أن يطلع على كثير منها، وأن يستفيد من أوقاتها العلمية عبر شبكة الانترنت حيث أصبحت الشبكة زاخرة بكثير من التسجيلات والمواد النصية للمؤتمرات والندوات وبلغات متعددة.

٩- الالتحاق ببرامج الدراسات العليا والدراسات التكميلية:

يمثل الالتحاق المعلم بأحد برامج الدراسات العليا أو الدراسات التكميلية نمطاً من الأنماط المهمة في التطوير المهني الذاتي حيث يحقق المعلم من خلالها نموه العلمي ويستكمل بعض جوانب القصور في برامج إعداد المعلمين ويطلع على الاتجاهات التربوية الحديثة ونتائج الدراسات في مجالات التربية وعلومها ويلتحق بنخبة من المختصين وذوي الخبرة في هذا المجال ويسهم بدوره في تطوير المعرفة وصقل تجربته التربوية.

وتشمل برامج الدراسات العليا التي يلتحق بها المعلمون برامج الماجستير والدكتوراه في التخصصات العلمية المختلفة بالإضافة إلى التخصصات التربوية كالمناهج وطرق التدريس، وتقنيات التعليم والأصول التربوية والإدارة والتخطيط التربوي كما تشمل الدراسات التكميلية برامج الدبلوم كدبلوم الإرشاد التربوي، والدبلوم العالي في التربية.

يعد الالتحاق ببرامج الدراسات العليا والدراسات التكميلية من أرقى أساليب التطوير المهني للمعلمين وذلك أن الالتحاق بها يحتاج إلى مهارات وقدرات عالية من المعلمين تمكنهم من النهوض بأعبائها ومتطلباتها ومن ناحية أخرى فإن تلك الدراسات تساهم في النمو الذاتي للمعلمين وتساعدهم على تغيير قناعاتهم ورؤاهم نحو التدريس فضلاً عن تغيير ممارساتهم المهنية المتعلقة بكيفية التدريس وإجراءاته ومحاولة ربط المادة الدراسية ومواضيعها بخبرات الحياة وكذلك تنوع أنشطة التقييم واستخدام التقنية في التدريس وزيادة التفاعل بين المعلمين والطلاب وتنمية مهارات البحث لديهم. (مكتب التربية العربي لدول الخليج، ١٤٣٢هـ، أ، ص ١٢٥-١٢٦).

رغم توفر الفرصة أمام المعلمين للالتحاق بالدراسات العليا والدراسات التكميلية إلا أنه يلزم تشجيع المعلمين على الالتحاق بها عبر تقديم الحوافز المادية والمعنوية وتيسير إجراءات التفرغ وإجازاته حيث تنادي بعض المؤتمرات بضرورة جعل حصول المعلم على مؤهل أعلى من مؤهله الدراسي أثناء الخدمة شرطاً لأولوية ترقيته في عمله مع إعطاء الحوافز المناسبة لذلك (طاهر، ٢٠١٠م، ص ٦١).

مع تعدد وسائل وتقنيات التعليم عن بعد أصبح من اليسير الالتحاق ببعض برامج الدراسات العليا أو التكميلية من خلال ما يوفره التعليم المفتوح والجامعات الافتراضية من تلك البرامج التي تتناسب مع ظروف المعلمين الراغبين في الجمع بين العمل والدراسة في آن واحد.

١٠- المشاركة في الدورات التدريبية:

يعد تدريب المعلم أثناء الخدمة امتداداً طبيعياً لإعداده قبل الخدمة حيث يستطيع المعلم من خلاله أن يجد معارفه ومعلوماته ويتصل بكل ما هو جديد في مهنة التعليم ويطور مهاراته ويضيف المزيد لخبراته المهنية بما يحقق له النمو المعرفي والمهني المستمر.

فالدورات التدريبية عرفتها هيئة الفهيد (١٤٣٣هـ) في دراستها بأنها مجموعة من النشاطات التدريبية التي تهدف إلى تنمية قدرات المشتركين، ومهاراتهم، ومعارفهم، واتجاهاتهم الضرورية، تعتبر عملية منظمة، يخطط لها، لتزويد المتدربين بخبرات ومعارف وقيم جديدة

من أبرز ما يهدف إليه تدريب المعلمين أثناء الخدمة تجديد معلومات المعلمين واستكمال مرحلة الإعداد العلمي والمهني لهم وتحسين اتجاهاتهم المهنية وتعريفهم بأدوارهم ومسؤولياتهم ومساعدتهم على تحقيق التطوير المهني المستمر وتطوير مهاراتهم التعليمية وحفزهم على الإبداع والتجديد وتعريفهم بالطرق والأساليب الحديثة في التعليم وكيفية توظيفها بالشكل الأمثل وتعزيز خبراتهم في مجالات التخصص العلمية وتبصيرهم بأبرز المشكلات التعليمية ووسائل حلها (العاجز واللوح والأشقر، ٢٠١٠م، ص ١٨)، وذكرت دراسة شقفة (٢٠١٠م) أن المشاركة في الدورات التدريبية كانت مفيدة جداً للمعلم في مجال التقويم والتخطيط للدروس، وضبط الصف وإدارته، وطرق التدريس، ومحتوى المنهاج وتكنولوجيا التعليم، والخبرات والأنشطة التعليمية.

تتنوع البرامج التدريبية للمعلمين ما بين برامج تدريبية ذات طابع ثقافي وبرامج تدريبية تخصصية وبرامج تربوية وإرشادية بالإضافة إلى اختلاف مدة البرامج التدريبية ما بين برامج قصيرة المدى وبرامج طويلة المدى مما يجعل التدريب أسلوباً مناسباً لجميع الاحتياجات والظروف المهنية للمعلمين كما يمكن أن يتم عقد الدورات التدريبية داخل المدرسة ومنه ما يتم عقده خارجها وفي هذا الصدد يشير الحر إلى أن استضافة برامج داخل المدرسة أفضل بكثير من ذهاب المعلمين للالتحاق بها خارج المدرسة وذلك لأن المدرسة هي الميدان الحقيقي والبيئة الطبيعية لعمل المعلم (الحر، ٢٠٠١م، ص ١٠٤)، كما أن إقامة الدورات التدريبية داخل المدرسة يتيح للمعلم إمكانية التطبيق العملي المباشر لما يتعلمه في الدورات التدريبية ويجعل الدورات التدريبية أكثر قرباً لاحتياجات ورغبات معلمي المدرسة.

١١- المشاركة في حلقات النقاش المهني:

تعد الحلقات النقاشية إحدى أساليب التعليم والتدريب الجامعي والتي تستخدم في كثير من برامج التنمية المهنية حيث يجتمع عدد من المعلمين ذوي الاهتمام المشترك في حلقة نقاش حول موضوع معين تحت إشراف مدرب أو خبير تربوي كمدبر المدرسة أو المشرف التربوي أو المعلم الأول والذي يحدد بدوره أهدافاً معينة للنقاش ويديره بما يحقق التفاعل المثمر بين المعلمين.

تحقق حلقات النقاش أهدافًا متعددة من ضمنها: التعرف على الحاجات المهنية للمعلمين وتوجيههم لما يحققها، وتشجيع المعلمين على المشاركة في تنمية ذواتهم وتعزيز ثقتهم بأنفسهم، وإتاحة الفرصة للمعلمين لتبادل الآراء والأفكار ودراسة البدائل المختلفة بما يحقق لهم تحسين الأداء المهني، وتوفير فرصة الابتكار والإبداع عن طريق الأسئلة المتميزة التي يطرحها المشاركون، بالإضافة إلى رصد العديد من المشاكل التربوية والصعوبات التي تعوق تنفيذ الأهداف في الميدان التربوي وطرح ما يناسبها من الحلول (إدارة الإشراف التربوي، ٢٠٠٨م، ص ٤١).

حين يلتحق المعلم بهذه الحلقات النقاشية فإنه يستمع إلى وجهات نظر زملائه حول الموضوع المناقش ويستفيد مما يطرحونه من خبراتهم وأفكارهم وتجاربهم التربوية كما يسهم هو أيضًا بما لديه من خبرات واقتراحات حول موضوع النقاش مما يجعل تلك الحلقات وسيلة فعالة في التنمية المهنية حيث يتعلم المعلمون من بعضهم البعض ويستفيدون من خبراتهم المتبادلة في تحسين ممارساتهم المهنية، قد أشارت دراسة كاربوني (Carboni، 2003) أن استخدام منتديات المناقشة على الشبكة العالمية للمعلومات تدعم برامج التنمية المهنية لمعلمي الرياضيات، من حيث تبادل رؤى وخبرات المعلمين في تدريس الرياضيات، وكذلك نشر روح التعاون بينهم بصورة مجتمع التعلم.

١٢- المشاركة في ورش العمل التربوية:

تشبه ورش العمل التربوية الحلقات النقاشية من حيث المبدأ فهي تمثل اجتماعًا مهنيًا لعدد محدود من المعلمين غير أن ورش العمل تزيد من حلقات النقاش بكون المنتج النهائي لورشة العمل هو منتج مادي يخدم العملية التعليمية كالوسائل التعليمية والجدول والتقارير بالإضافة إلى ما يتم التوصل إليه من أفكار ومقترحات نظرية، وبذلك فإن المعلمين المشاركين في ورش العمل يكتسبون مهارات عملية بالإضافة إلى الثراء الفكري والمعرفي.

من الأمثلة على ما يمكن أن ينتجه المعلمون من خلال الورشة التربوية: إعداد مادة علاجية للطلاب بطيء التعلم، وتحليل محتوى وحدة دراسية، وإنتاج الوسائل التعليمية، وإعداد الاختبارات، والتخطيط لتجربة معينة بالإضافة إلى إعداد خطة للتنمية المهنية الذاتية لمدة عام، ووضع قائمة بالبحوث الإجرائية التعاونية وسبل تنفيذها (إدارة الإشراف التربوي، ٢٠٠٨م، ص ٣٥).

يرى عبد الحليم أن ورش العمل التربوية تتفوق على غيرها من الأساليب حيث إن المعلمين يأتون إليها كمشاركين لا كمستمعين كما أنها تعطي من النتائج العملية الملموسة ما لا تستطيع أن تعطيه أية وسيلة أخرى بالإضافة إلى ما تحققه من العمل التعاوني البناء بين المعلمين والذي يساعد بدوره على تنمية مهاراتهم ومعارفهم المهنية (عبد الحليم، ١٤٢٩هـ، ص ٥٧)، وقد أشارت دراسة تاجامو (Taajamo، 2016) أنه في بلدان الشمال الأوروبي يعتمد المعلمين أساسًا على الدورات وورش العمل والندوات التثقيفية والمؤتمرات لتطوير أنفسهم مهنيًا، والتعاون بين المعلمين والمشاركة في الأنشطة اللامنهجية وجد المعلمين أن مثل هذه الأنشطة مفيدة للتطوير المهني أكثر من البرامج الرسمية لارتباطها مع الرضا الوظيفي والكفاءة الذاتية وفعالية الذات.

ترى الدراسة الحالية إلى أن دور ورش العمل في تنمية المعلم مهنيًا بإكسابه الثقة بالنفس والجرأة في التعبير وتحمل المسؤولية والالتزام بالتعليمات، والاستفادة من الرأي الآخر وإثراء الرأي الشخصي وتقبل الآخر.

١٣- الاستعانة بزملاء المهنة:

تعد مبادرة المعلم للاطلاع على تجارب وخبرات زملائه واستشارتهم فيما يعرض له من مشكلات مهنية إحدى الطرق المهمة في التنمية المهنية الذاتية حيث يمكن للمعلم أن يستعين بزملائه

الذين يمتلكون خبرة أوسع وتجربة أطول في الميدان التربوي من أجل مساعدته في تحقيق تنميته المهنية لذاته وتحسين أدائه وممارساته التربوية، وتتنوع أنماط التعاون المهني بين المعلمين في هذا المجال لتشمل أنماطاً متعددة منها: الزيارات المتبادلة: وهي أسلوب يقوم على زيارة معلم أو مجموعة من المعلمين لأحد زملائهم في صفة وحضور حصة تدريسية له من أجل الاستفادة من خبراته التربوية وأساليب معالجته للمشكلات الصفية وملاحظة أدائه في التدريس واقتباس طرائقه وأساليبه في التعليم ومن ثم يقوم المعلم الذي تمت زيارته بزيارة أخرى للمعلمين الذي قام باستضافتهم، وقد تتم الزيارات المتبادلة بين معلمي التخصص في نفس المدرسة أو في مدارس متعددة وللمشرف التربوي ومدراء المدارس دور مهم في تشجيع تلك الزيارات وتوضيح أثرها في تحقيق التطوير المهني للمعلمين.

ومن أبرز الأهداف التي تسعى الزيارات المتبادلة بين المعلمين إلى تحقيقها: تبادل الخبرات بين معلمي المادة الواحدة في طرق التدريس وأساليب معالجة مواضيع المقرر ومساعدة المعلم على تقويم ذاته مهنيًا من خلال مقارنة أدائه بأداء زميله في الزيارة وتعميق أو اصر التعاون المهني بين المعلمين وتشجيعهم على إبداء آرائهم وطرح مشكلاتهم ومناقشتها وتبادل الحلول بينهم وحفز المعلمين على الإبداع وتطوير ممارستهم التربوية (إدارة الإشراف التربوي، ٢٠٠٨م، ص ٣٤).

إشراف الزملاء:

يقصد بإشراف الزملاء تولي أحد المعلمين وغالبًا ما يكون المعلم الأول أو الخبير في تخصصه مهمة الإشراف التربوي على زميل آخر أو بقية زملائه في التخصص بصورة تعاونية غير رسمية أو بصورة رسمية من خلال توليه مهمة المشرف التربوي في المدرسة. ويتميز هذا الأسلوب بفعاليته حيث إنه يلامس احتياجات المعلمين الفعلية ويعزز أو اصر التعاون المهني بينهم ويحفزهم على الإبداع وعرض تجاربهم التربوية ويسهم في تبادل الخبرات المهنية بينهم وتحويل المدرسة إلى بيئة تعلم مهني مستمر.

من أبرز المهام التي يقوم بها المعلم المشرف ويسهم من خلالها في التطوير المهني لزملائه: تدريب زملائه وعقد المحاضرات وحلقات النقاش المهني حول المواضيع المتعلقة بالمنهج وبعض المشكلات التربوية التي تواجههم وتشجيع زملائه على إجراء التجارب والبحوث الإجرائية ومشاركتهم في إنتاج الوسائل التعليمية وتشجيعهم على الابتكار والإبداع في طرق وأساليب التعليم بالإضافة إلى ملاحظة الممارسات المهنية لزملائه وتقويمها وتوفير تغذية راجعة لهم مما يؤدي إلى تحسين أدائهم وممارساتهم المهنية (مكتب التربية العربي لدول الخليج، ١٤٣٢هـ، أ، ص ١١٥).

ذكرت عالية عساف (٢٠١٤م) على أن التدريب بالإقران يساهم في التنمية المهنية في توفير فرصة للمعلمين لدعم نموهم المهني والتقييم الذاتي وملاحظة وتطوير أدائهم، كلا الطرفين (الملاحظ والملاحظ) يجني فائدة التعلم.

بصورة عامة يتوقف نجاح هذا الأسلوب على مدى التعاون المهني في بيئة المدرسة وطبيعة العلاقات القائمة بين المعلمين ومدى كفاءة المعلم المشرف في تخصصه ومهاراته في التخطيط للتطوير وإدارة العلاقات المهنية وتقديم الدعم المهني وقدرته على حفز زملائه على التعلم وتوجيههم بما يلبي احتياجاتهم المهنية.

الشبكات المهنية للمعلمين:

هي إحدى الأساليب الحديثة في مجال التطوير المهني للمعلمين حيث تتكون الشبكة المهنية من مجموعة من المعلمين الذين ينتمون لنفس التخصص غالبًا وقد ينتمون لمدرسة واحدة أو لمدارس

مختلفة ويقومون بعقد لقاءات دورية بينهم إما عبر وسيط الكتروني أو بصورة مباشرة وذلك من أجل تطوير ممارساتهم التربوية وتحسين أدائهم المهني وتقديم المشورة المهنية لبعضهم البعض من واقع الخبرة والتجربة.

تمثل هذه الشبكات وسيلة اتصال مهني فعال يتحقق من خلالها التطوير المهني للمعلمين حيث يضطلع أفرادها بإثراء خبراتهم المهنية وتبادل المعلومات والأفكار والمصادر مع بعضهم البعض ونشر الممارسات التطويرية وتنفيذ التجديدات التربوية ومناقشة كيفية تلافي العقبات وحل المشكلات التي تواجههم داخل مدارسهم عند تنفيذ بعض الأفكار والأساليب الجديدة. (مكتب التربية العربي لدول الخليج، ١٤٣٢هـ، أ، ص ص ٧٨-٧٩).

رأى زاندي وثنانج وكريش (Zandi Thang & Krish، 2014) أن مجتمع الممارسة المهنية كأسلوب للتطوير المهني يسمح للمعلمين بتشارك المعرفة، والرؤى، والمشكلات، كما يسمح بتبادل الخبرات داخل أفراده، ولذلك يمكن اعتبار مجتمع الممارسة المهنية وسيلة تطوير مهني فعالة في هذا الوقت الذي تتعدد معه وسائل التواصل بين أفراد المجتمع، وأيد ذلك الدهمش والشمراني (١٤٣٧هـ) على أن المعلمون متفوقون على أهمية مجتمعات الممارسة المهنية في تطويرهم المهني وممارساتهم الصفية، ومساعدتهم على تجويد خبراتهم التدريسية وفي حل الكثير من المشكلات التدريسية التي قد تعترضهم في المجالات التربوية.

تكتسب شبكات المعلمين الالكترونية أهميتها في تطوير المعلمين مهنيًا من خلال توافر مجموعة من العوامل ومنها:

- مراعاتها لعنصر الوقت والمكان بالنسبة للمعلمين حيث لا يعد الوقت عائقًا في تلك الشبكات فالمعلم يمكنه أن يطلع على الموقع أو على بريده الالكتروني في أوقات فراغه وفي أي مكان.
 - تيسير فرصة العمل في مجموعات مهنية تطويرية من غير حاجة إلى ترك المدرسة من أجل مقابلة أعضاء الشبكة.
 - الاستجابة لاحتياجات جميع الأعضاء في الشبكة وتحفيزهم على مزيد من الترقى والتطوير.
 - تيسير التواصل المهني البناء مع المختصين في التربية والمعلمين ذوي الخبرة لاسيما من قبل المعلمين المتواجدين في مناطق ريفية أو نائية.
 - تقديم الدعم والمساندة المستمرة التي يحتاج المعلمون إليها عند تنفيذهم لبعض الأفكار والممارسات التطويرية الجديدة (مكتب التربية العربي، ١٤٣٢هـ، أ، ص ص ١١٦).
- يتطلب نجاح مثل هذه الشبكات توفر مهارة جيدة لدى المعلمين للتعامل مع التقنية وشبكة الانترنت بالإضافة إلى إجادة التعامل مع الحاسب الآلي وتطبيقاته وأن يكون العمل جادًا بين المعلمين في تقوية أنفسهم وزملائهم وأن تكون تجاربهم وأفكارهم التطويرية من إعدادهم وليست منقولة وأن يكون طرحهم مركزًا على المواضيع والأفكار التي تهم غالبية الأعضاء بما يشبع حاجات الأغلبية ويثير اهتمامهم.

أشارت دراسة الجعيد (١٤٣٧هـ) إلى أن استخدام برامج التواصل الاجتماعي والمدونات عبر الانترنت أكسبت المعلمين فاعلية ودافعية للتدرب عليها، وataحت لهم فرصة التدريب الجماعي والفردى والذاتي عبر الانترنت ودعم التعلم المهني من خلال تنمية المجموعات التي تتشارك في التنمية المهنية.

أن المعلمين يتعلمون في مجتمع التعلم من خلال العمل وخبراتهم المباشرة، واستشارة الزملاء، وإجراء البحوث والدراسات، والتواصل مع معلمين خارج المدرسة من خلال الشبكات

الإلكترونية والاجتماعية ويتميز تعلم المعلمين في مجتمع التعلم أنهم يتعلمون ما يحتاجونه وليس ما يفرض عليهم ويتعلمون بطريقتهم الخاصة ومن خلال التفاعل الاجتماعي، يتعلمون كيف يتعلمون وهكذا يتضح أن استعانة المعلم بزملاء المهنة لاسيما ذوي الخبرة منهم من خلال تطبيق مفهوم إشراف الزملاء أو عبر الشبكات المهنية للمعلمين أو الزيارات الصفية المتبادلة بينهم يسهم بصورة واضحة في تطوير الأداء المهني للمعلم وتحسين أدائه الصفي ورفع كفاءته.

٤١ - استخدام التقنيات المعاصرة

في ظل التقدم العلمي والتطور التقني تغيرت مهام المعلم وتعددت أدواره، وذلك لمواكبة مستجدات العصر الحديث من خلال البحث والاطلاع على كل ما هو جديد في مجاله التربوي والعلمي، ويمكن لمعلم استخدام التقنيات المعاصرة لتنمية نفسه مهنيًا من خلال الحاسب الآلي وبرامجه التعليمية وشبكة الانترنت وأدواته المتعددة.

فالحاسوب في رأي نعمت بن سعود (٢٠٠٨م، ص ٢٠) يعد مثالًا للتعلم الذاتي، حيث يراعي الفروق الفردية والسرعة الذاتية في التعلم، ويوفر برامج متخصصة لإرشاد المعلم في التعلم، وتحقيق نواتج تعلم إيجابية بتطوير قدراته الأدائية، كما أن مهمة الحاسوب في عملية تطوير عمل المعلم تقوم على الاستكشاف والوصول إلى مصادر المعلومات المتعددة، ومساعدته على سرعة استيعابه وتحفيزه لعملية التعلم، وتطوير ذاته مهنيًا. أما شبكة الانترنت في نظر حسين (٢٠٠٧م) هي أحد المداخل الجديدة لتقديم أنشطة وبرامج للتطوير المهني ذات الكفاءة العالية، حيث تتيح حرية أكبر للمعلم في التعلم، حيث تمكنه هذه الشبكة من التجول في الصفحات الإلكترونية والبحث عن المعلومات الجديدة من خلال آلات البحث ونقل الملفات، إضافة لإنشاء المواقع الإلكترونية على شبكة الإنترنت ينشر من خلالها المعلومات التي يريدها، ويمكن من خلالها التواصل المباشر بين المعلم وطلابه وبين المعلمين أنفسهم.

• ومن أهم إيجابيات استخدام التقنيات المعاصرة لتنمية معلمة المرحلة الابتدائية ذاتيًا، ما أشار إليه كل من زيتون (١٤٢٦هـ، ص ٢٨٢) ونعمت بن سعود (٢٠٠٨م، ص ٢٤) وإبراهيم (٢٠٠٩م، ص ١١٨):

- إتاحة الفرصة لمعلمة المرحلة الابتدائية لممارسة أدواره الجديدة.
 - مساعدتها على تصميم برامج تعليمية فاعلة وفق الأهداف المطلوبة.
 - توجيهها نحو التعلم الذاتي، وغرس في نفسها الثقة والاعتماد على النفس.
 - تمكينها من نشر أفكارها واستقبال أفكار جديدة وتبادل الخبرات مع الآخرين.
 - متابعة المفاهيم التربوية الحديثة والتعرف على مصادرها المعاصرة.
 - تنمية قدراتها الإبداعية والعمل على تطويرها بشكل شمولي ومستمر.
 - التعلم بشكل مستقل وذاتي وفق قدراتها الشخصية.
 - تنمية روح المبادرة وزيادة الحصيلة الثقافية واتساع أفق وأنماط التفكير.
 - توفير مصادر وآليات النشر للبحوث والكتب والمطبوعات الإلكترونية.
 - الاستفادة من منات البرامج مجانًا في جميع المجالات التربوية.
 - التواصل وتبادل الخبرات مع العلماء والمفكرين والباحثين في المجالات المهنية.
 - إتاحة الفرصة للتفاعل الفوري الإلكتروني بين معلمات المرحلة الابتدائية من خلال وسائل البريد الإلكتروني ومجالس النقاش وغرف الحوار.
- يمكن للتقنيات الحديثة أن تساهم في التنمية المهنية الذاتية لمعلمة المرحلة الابتدائية من خلال:

تطوير الأداء التدريسي للمعلمة، ومساعدتها على الإطلاع على الجديد في مجال تخصصها، وتقديم لها العديد من المصادر التي تعينها على معرفة نتائج البحوث في مجال العمل المهني والمجال الأكاديمي المتعلق بتخصصها، وتنمية مهاراتها وقدراتها المهنية .

إن تعدد أساليب التنمية المهنية الذاتية ناتج عن تنوع مجالات التنمية المهنية الذاتية، فهذه الأساليب قد تكون بشكل فردي كالقراءة والكتابة أو بشكل جماعي كأشراف الزملاء والشبكات المهنية، وبعضها يحتاج إلى مهارات خاصة كالترتيب الإلكتروني والتدريب عن بعد واستخدام الحقيبة التدريبية وإجراء البحوث الإجرائية، والأخر لا يحتاج مهارات خاصة فيكون بمتناول جميع المعلمات كإجراء وحضور الدروس النموذجية، بعضها عملي كورش العمل وحضور المؤتمرات المباشرة والأخر نظري، بعضها يحتاج جهد ووقت طويل كالاتحاق في برامج الدراسات العليا وأخرى لا تحتاج جهد أو وقت طويل مثل الدورات التدريبية القصيرة، هذا التنوع في أساليب وأشكال التنمية المهنية الذاتية يتيح لجميع المعلمات ممارسة التنمية المهنية الذاتية في سبيل تحسين أدائهن المهني وتطويره.

وسائل التنمية المهنية الذاتية:

مع التطور التكنولوجي والثورة العلمية ظهرت العديد من التقنيات التي لا بد للمعلم التدرّب عليها لكي يفيد نفسه في الحصول على المعلومة ويفيد طلابه في استعمال هذه التقنيات ولنشر ما يريد تزويد طلابه به من معلومات، ومن أبرز التقنيات الحديثة للتنمية المهنية الذاتية الواجب على المعلم التدرّب عليها حددها أسود (١٤٣٧هـ، ص ١٩٤) في:

١. تقنيات التعليم: لها دور واضح في العملية التعليمية، ذلك أنها أصبحت أداة فعالة في تطوير المواقف التدريسية ولقد جاء ذلك نتيجة عدة عوامل من أهمها تطور الفكر التربوي وظهور أفكار وأساليب جديدة للتعامل مع مضمون التعليم، سواء كان معرفياً أو مهارياً أو وجدانياً.
٢. تقنيات المعلومات والاتصالات: وهي مجموعة متنوعة من المصادر والأدوات التقنية التي تستخدم في نقل وابتكار وتخزين وإدارة المعلومات، وتعتبر هذه العمليات جزءاً من العملية التعليمية.
٣. معامل الوسائط المتعددة: وهو عرض المعلومات في نصوص، مع إدخال كل أو بعض من العناصر التالية: الصوت، والصور الرقمية، والرسوم المتحركة، ولقطات الفيديو، ويكون ذلك بإدخال هذه المكونات للحاسوب، ودمجها وإخراج برامج متكاملة لتعليم كافة المواد الدراسية لكافة المراحل، وهذه التقنية لها علاقة وثيقة بالتنمية المهنية للمعلم.
٤. معامل العلوم المتطورة: تهدف لتنمية عدة مهارات عند الطلاب، مثل القدرة العملية، والتفكير المبني على التجريب، والمشاهدة والاستنتاج، وخاصة في الصفوف العليا، بينما في الصفوف الأولى تتكون هذه المهارات عن طريق اللعب ويحتاج ذلك لتنمية المعلم في هذا الجانب.
٥. معامل اللغات: هي تعليم اللغة الأجنبية بشكل عملي بحيث يستمع الطالب إلى أصحاب اللغة الأصليين مما يساعدهم على النطق السليم، وتهذيب الاستماع، وغيره ولضمان نجاح استخدام معامل اللغات لا بد من وجود مشرف مختص ينظم ما يجري داخل المعمل، ولا يتم ذلك إلا بتنمية المعلم وتدريبه بشكل جيد حتى يتسنى له المساهمة في نجاح التعليم.
٦. الحاسوب التعليمي: يعد الحاسوب في العصر الحالي من أكثر التقنيات تأثيراً في حياتنا، ومن الأدوات الفعالة في مساعدة المعلمين، ودعم العملية التعليمية ككل.

٧. شبكة المعلومات الدوليّة: "الإنترنت" مما يجعل الإنترنت أحد التقنيات التي يمكن استخدامها في التعليم بفاعليّة، إمكانياتها الهائلة، وذلك في القدرة على الحصول من خلالها على المعلومات من مختلف انحاء العالم، والاتصال بالعالم بأسرع وقت، وبأقل تكلفة.

٨. شبكة الاجتماع بالفيديو عن بُعد: يربط هذا النظام المعلمين والطلاب الموجودين في مواقع متفرقة وبعيدة من خلال شبكة تلفازيّة عالية القدرة، وكل موقع يستطيع أن يرى ويسمع المعلم مع مادته العلميّة، وهذه الطريقة حققت الهدف التربوي لتعليم إلكتروني كوني بطريقة ناجحة وفعالة وساهمت في تعزيز التعليم وتوسيعه.

٩. تقنيّة الواقع الافتراضي: تقوم على مزج بين الخيال والواقع من خلال خلق بيئات حيّة تخيليّة قادرة على أن تمثل الواقع الحقيقي، وتهيئ للفرد القدرة على التفاعل معها كأنما هو مغموس في بيئة الواقع.

١٠. الفيديو التفاعلي: هو عبارة عن المزج بين الحاسوب والفيديو، وهي تتيح للمتعلم فرصة التفاعل مع البرنامج الموجود على الشريط أو القرص، بطريقة تسمح له بتعلم أفكار واكتساب خبرات جديدة في الموقف التعليمي وهي وسيلة حيويّة وفعالة، خاصة في التعلّم الفردي.

مما سبق أن هذه الوسائل تُسهم في توفير الوقت والجهد معلّمة المرحلة الابتدائيّة وتتيح لها التغلب على عوائق الزمان والمكان وتزيد من دافعيّتها للتعلّم، ويصبح التعلّم أكثر حيويّة، وتكتسب مهارات متنوعة كما أكدت ذلك دراسة أوفرباوغ ولو (Overbaugh, R & Lu, 2008) ، واكتساب المعلمين الكثير من المهارات واستراتيجيات التدريس المتطورة عند استخدام أجهزة الكمبيوتر وشبكة الإنترنت في التعليم، وفي عصر التكنولوجيا تحتاج المعلّمة أن تعي بأنه في كل يوم لا تزداد فيه خبرتها ومعرفتها ومعلوماتها فإنه تتأخر سنوات وسنوات، لذا فإن من المهم أن تنمي المعلّمة نفسها مهنيًا بشكل جيد حتى تصل إلى هذا المستوى الذي يتطلبه تعليم عصر تكنولوجيا المعلومات، وهذا لا يمكن أن يتأتى في ظرف أيام أو أشهر معدود بل يحتاج الأمر إلى عمل دؤوب وجهد متواصل.

أدوار معلّمت المرحلة الابتدائية بالمملكة العربية السعودية:

يتحدد دور معلّمت المرحلة الابتدائيّة في المملكة العربيّة السعوديّة في ضوء المعايير المهنيّة للمعلمين ورؤية المملكة العربيّة السعوديّة ٢٠٣٠ في:

تأهيل النشء للمشاركة بأدوار فاعلة في المجتمع العالمي مع الحفاظ على هويتهم الوطنيّة السعوديّة من خلال:

- إظهارهم للاحترام والصدق والالتزام الكافي مع الطلاب.
 - الاستجابة لاحتياجات جميع الطلاب، ومراعاة خلفياتهم المتنوعة.
 - التأمل الذاتي للممارسات التدريسيّة، والالتزام بالنمو المهني المستمر.
 - الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم، والسلوكيات المهنيّة الإيجابيّة.
 - التمتع بالدافعيّة الذاتية، والحرص على المساهمة في تطوير العمليّة التعليميّة.
- أن يغرسن في نفوس الطالبات ما يلي:
- التحلي بالأخلاق الإسلاميّة وتجسيدها في المجتمع السعودي والعالمي.
 - الولاء للوطن والحرص على وحدته، والفخر بتاريخه العريق.
 - احترام الآخرين ممن ينتمون لثقافات متنوعة.

- المعرفة والمهارة اللازمة للمشاركة كأفراد سعوديين منتجين، ومساهمين فاعلين في بناء مجتمع المعرفة
- المشاركة الفاعلة في المجتمع العالمي.
- الفخر والاعتزاز باللغة العربية والتمكن منها (هيئة تقويم التعليم، ١٤٣٧هـ، ص ١١)

من خلال ما سبق يمكن أن تضيف الدّراسة الحاليّة أن أهم دور للمعلّمة هو قدرتها على التعليم المستمر والمتجدد والقدرة على التكيف مع طبيعة المهنة لمواكبة التغيرات المحليّة والعالميّة المستمرة في جميع المجالات السياسيّة والاقتصاديّة والاجتماعيّة والثقافيّة التي تؤثر بطريقة مباشرة على المنظومة التعليميّة مع الحفاظ على الثوابت الدينيّة والقيم والاتجاهات والهويّة الثقافيّة، فاكتماب طالبات المرحلة الابتدائيّة للقيم والمهارات الأساسيّة والمهارات المتجددة والمعارف والخبرات اللازمة لتحقيق التنمية الشاملة لن يتم إلا من خلال معلّمة على قدر عال من الكفاءة المهنيّة والخبرة والقدرة على الإبداع والتجديد المستمر للمساهمة في بناء جيل متعلم يتحمل المسؤولية ويقوم باتخاذ القرارات مستقبلاً.

توظيف معلّمة المرحلة الابتدائيّة لأساليب التنمية المهنيّة الذاتيّة في المملكة العربيّة السعوديّة:

تعد التنمية المهنيّة الذاتيّة ضرورة ملحة لمعلّمة المرحلة الابتدائيّة، تفرضها طبيعة المهنة التربويّة ومستجداتها وقيم الإسلام الحائثة على إتقان العمل وعظم المسؤولية الملقاة على عاتق معلّمة المرحلة الابتدائيّة تجاه الناشئة ودورها المؤثر في نموهم وتطوير مهاراتهم وبناء شخصياتهم والتنمية المهنيّة الذاتيّة ضرورة ملحة تفرضها التحولات والتغيرات السريعة التي يشهدها العالم المعاصر في المفاهيم والأساليب التربويّة.

أولاً :- مبررات التنمية المهنيّة الذاتيّة لمعلّمة المرحلة الابتدائيّة:

- جاء في أهداف ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في المادة الرابعة " توعية المعلّم بأهميته المهنيّة ودوره في بناء مستقبل وطنه، واعتماد النمو المهني كواجب أساسي، واعتبار الثقافة الذاتيّة المستمرة منهجاً في الحياة، وتنمية معارفه ومهاراته من خلال الانتفاع بكل جديد في مجاله المهني، وتنمية الدافعيّة لحب التعلّم الذاتي المستمر وممارسته عملياً" (وزارة التربية والتعليم، ١٤٢٥هـ، ص ٩).
- جاء من ضمن معايير التطوير المهني للمعلّمين "يجب على المعلّم القيام بالتأمّل الذاتي في الممارسات المهنيّة وتقييمها للوصول إلى تطوير مهني فاعل من خلال التزامه بميثاق أخلاقيات مهنيّة التعليم في المملكة العربيّة السعوديّة، وتأمّله بصورة ناقدة في الممارسات التعليميّة والمهنيّة، ومشاركته في التطوير المهني على المستوى الشخصي وعلى مستوى زملاءه، ومساهمته في مجتمعات التعلّم والشبكات المهنيّة الأخرى، وفي تحديد الأولويات في احتياجاته التطويريّة ضمن سياق العمل، ومساهمته في تقييم الأداء المهني له ولزملائه في المدرسة وفي تطوير الأساليب المستخدمة، وأخيراً امتلاكه نظرة مبدعة نحو كينيّة توجيه ممارساته حيثما تحصل الفائدة ويتحقق التطوير، وفهم البحوث الإجماليّة ودوره في تطوير التعلّم والممارسات التدريسيّة، ويكون قادر على تصميم بحث إجرائي بخطته وأدواته، ملماً بالمصادر والأوعيّة العلميّة التي تخدم البحوث العلميّة وكينيّة توظيفها بطريقة صحيحة، ومتمكن من معرفة أدواته مع معالجة المعلومات والبيانات وتمثيلها بطريقة ذات معنى، ملم بتقويم البحوث الإجماليّة والنشر العلمي في المجالات المحكمة" (مشروع الملك عبد الله بن عبد العزيز لتطوير التعليم العام، ١٤٣١هـ، ص ٢٥).

- جاء في الدليل التنظيمي لمدارس التعليم العام ضمن مسؤوليات وواجبات المعلم في أحد النقاط "سعي المعلم للتنمية الذاتية ورفع الكفايات علمياً ومهنياً، وتربوياً، والتعرف على المستجدات والاستراتيجيات الحديثة في التدريس ونظرياته وتصميم التدريس، واستخدام التقنيّة الحديثة، والمشاركة في الاجتماعات واللجان، وبرامج النشاط، والدورات التربويّة التجديديّة وورش العمل التي تنظمها إدارة التعليم أو المشرف التربوي المختص وفق التنظيم والوقت المحددين لذلك" (وزارة التربية والتعليم، ١٤٣٥هـ).
 - جاء في معايير جائزة التعليم التي وضعتها وزارة التعليم للتميز "تفعيل المعلم للتقويم الذاتي، ومتابعة مستجدات تخصصه العلمي، والتمكن من مهارات البحث العلمي في مجال تخصصه أو مجال عمله، ونشر البحوث والمؤلفات، وتحقيق التنمية المهنيّة الذاتيّة من خلال استخدام أدوات متنوعة لتحديد حاجاته التطويريّة، ووضع خطة لتلبيتها، والمشاركة في الفعاليات المهنيّة المرتبطة بتخصصه، وتنظيم اللقاءات مع المعلمين لمناقشة سبل تطوير العمل، المشاركة كمدرب أو متدرب بفاعليّة في الأنشطة والبرامج المعتمدة للتنمية المهنيّة، والمشاركة في مجتمعات التعلّم المهنيّة، وإعداد نشرات عن أهميّة التنمية المهنيّة وتوزيعها على زملائه المعلمين" (وزارة التعليم ١٤٣٦هـ).
 - عملت هيئة تقويم التعليم العام مؤخرًا على تطوير المعايير المهنيّة للمعلمين والعمل على تفعيلها وأكدت على أنه على المعلم تطوير قدراته والعمل على تأهيل ذاته بأفضل الطرق والسبل، واستندت تلك المعايير إلى الأبحاث التعليميّة التي تؤكد أن المعلمين المؤثرين هم ممارسون مهتمون ومتأملون ومتعلمون مدى الحياة يسعون باستمرار إلى اكتساب معارف ومهارات جديدة. كما يسعون لتحسين ممارساتهم التعليميّة لضمان وصول الطلاب إلى كامل إمكاناتهم، وكل ذلك يبرز من خلال التنمية المهنية الذاتية للمعلم (هيئة تقويم التعليم، ١٤٣٧، ص ١١).
 - ورد في وثيقة رؤية المملكة العربيّة السعوديّة ٢٠٣٠ (٢٠١٦م، ص ص ١٢-٥٥) إلى أن محاور الرؤية السعوديّة ٢٠٣٠ هي:
 ١. المحور الأول: مجتمع حيوي ذو قيم راسخة وبيئة عامرة وبنیان متين.
 ٢. المحور الثاني: اقتصاد مزهر ذو فرص مثمرة واستثمار فاعل وتنافسيّة جاذبة وموقع مستغل.
 ٣. المحور الثالث: وطن طموح ذو حكومة فاعلة تلتزم بالشفافيّة والمحافظة على الموارد والحيويّة والتفاعل مع المجتمع.
 أن المحاور الرئيسيّة لرؤية ٢٠٣٠ تمثل مرتكزات لمشاركة الوزارات والهيئات والمؤسسات بكافة أنواعها ومهامها، وأن من أولويات وزارة التعليم إعداد الإنسان الصالح والمواطن المخلص والطالب الفاعل، إن ذلك يتطلب معلم ذو كفاءة مهنيّة يسعى دائماً لتطوير ذاته مهنيّاً (العتيبي، ١٤٣٨هـ، ص ٧٠٦).
- في ضوء ما تقدم الدعوة إلى التنمية المهنيّة الذاتيّة جاءت بصور صريحة حيث تزداد الدافعيّة الذاتيّة لدى معلّمة المرحلة الابتدائيّة بتوظيف ممارسات التنمية المهنيّة الذاتيّة أكثر من السابق حيث وضعت لها أطر ومعايير ومحددات وأصبحت أكثر وضوحاً وحُدّدت الخطوط الرئيسيّة بحيث يكون الاتجاه إلى كل ماله قيمة عالية في مهنة التدريس ومساعدتها على القيام بأدوار المستقبلية التي فرضتها عليها التغيرات المستمرة.

ثانياً:- المطالب اللازمة لتوظيف معلّمة المرحلة الابتدائية للتنمية المهنية الذاتية:

قبل أن تقوم المعلّمة بالممارسات المهنية الذاتية لتطوير نفسها فإن نجاح أنشطة التنمية المهنية الذاتية يستلزم:-

- **مطالب شخصية:** وهي مجموعة من الصفات الشخصية للمعلّمة كوجود دافع داخلي للاستمرار في التنمية المهنية الذاتية، وتقبل النقد واحترام الرأي الآخر، وتحمل المسؤولية المهنية، والقدرة على التواصل الإيجابي مع الآخرين والقدرة على اتخاذ القرار، وإدارة الحوار والمناقشة، وامتلاك مهارات التفكير العليا، والافتناع بأهمية الالتزام بأدوارها الجديدة.
- **مطالب مدرسية:** أن تكون البيئة المهنية مرنة مشجعة على التطوير والإبداع، وتوفر الوقت اللازم لممارسة أنشطة التنمية المهنية الذاتية، وتقديم الحوافز المادية والمعنوية، وتوفير مصادر تعلم دائمة وجود إدارة مدرسية داعمة للتنمية المهنية الذاتية للمعلم وتعزيز قيمة المشاركة والتعاون بين أفراد البيئة المدرسية وتشجيع المعلمين على تكوين بيئة تأملية تعاونية مشتركة، وتشجيع الحوارات والنقاشات المهنية بين مختلف أفراد المجتمع المدرسي (مكي وصعدي، ١٤٢٨هـ، ص ١٠١).

ثالثاً:- طرق توظيف معلّمة المرحلة الابتدائية لأساليب التنمية المهنية الذاتية: يقصد به محاولتها تطبيق ما لم تقم بتطبيقه من تلك الأساليب، بالإضافة إلى محاولتها تحسين ما تمارسه منها بصورة روتينية وتنفيذه بصورة أكثر فعالية مما يعينها في تشخيص واقعها المهني وتنمية ممارساتها التربوية والاستمرار في تنميتها المهنية ويتم توظيف معلّمة المرحلة الابتدائية لأساليب التنمية المهنية الذاتية من خلال الممارسات المهنية التالية:

إعداد معلّمة المرحلة الابتدائية لخطة تطوير ذاتية:

أن تقوم كل معلّمة بوضع خطة خاصة باحتياجاتها المهنية التي ترغب بتطويرها، وتحدد أهدافها في التنمية المهنية الذاتية، وتحدد أدوات التقويم الذاتي لممارستها المهنية والفعاليات والأنشطة التي ترغب بالقيام بها، والجدول الزمني لذلك، لذلك لا بد أن يكون لديها المام والتزام بالمعايير المهنية للمعلمين لمساعدتها في رسم خطة التطوير المهني بناء على المتطلبات المتضمنة في كل معيار، كما أشارت نتائج الدراسة الاستطلاعية التي قام بها كامل (٢٠٠٤م، ص ص ٨٣٤-٨٤٠) أن أنشطة النمو المهني الذاتي ترتبط بمهارات التنظيم الذاتي للتعلم، والتي يكون فيها المتعلم مشاركاً نشطاً في عملية تعلمه على المستوى المعرفي وما وراء المعرفي والسلوكي، فيخطط وينظم ويعلم نفسه ويتأمل تقدمه، وحين يمارس المعلمون أنشطة النمو المهني يكتسبون المعلومات والمهارات اللازمة لتحسين ممارساتهم التربوية والتخصصية، وقد اقترحت الدراسة بعد ذلك استثارة دافعية المعلمين لتبني خطط فردية لممارسة أنشطة ذاتية للتنمية المهنية من خلال أساليب مختلفة.

تكوين معلّمة المرحلة الابتدائية لملف الإنجاز المهني:

أن تقوم معلّمة المرحلة الابتدائية بتكوين لملف الإنجاز المهني الخاص بها وتفعيله كأداة لتقويم أدائها وتنميته حيث يمكن أن يكشف لها مدى التنمية في أدائها المهني عبر الزمن ويعينها على تحسين أساليبها وممارساتها التربوية وربط خبراتها السابقة باللاحقة بما يتفق مع المستجدات المهنية والتربوية المعاصرة، لا بد أن يشمل ملف الإنجاز المهني للمعلّمة المرحلة الابتدائية على ثلاثة أقسام هي: القسم العام والقسم الشخصي والقسم المهني، ويحتوي على مجموعات من الشواهد والأدلة التي ترصد إنجازات المعلّمة لتحقيق المعايير المهنية وأهم الوثائق والتعليمات الوزارية المتنوعة (وزارة التعليم، ١٤٣٦هـ، ص ١٩).

تفعيل معلّمة المرحلة الابتدائية للتأمل المهني الذاتي:

لكي تكون معلّمة المرحلة الابتدائية متألمة فاعلة في أدائها المهني من خلال قيامها بالخطوات التالية:- أن تكون لنفسها ملف إنجاز مهني وتصمّم أدوات لتقييم أدائها المهني وفق المعايير المهنية للمعلم، وأن تطبق وسائل تقييم مختلفة للتعرف على الجوانب التي تحتاج إلى تحسين في أدائها المهني، وترسم خطة مفصلة لتنميتها المهنية بشكل فعال ومستمر وتضع أهداف محددة لها، وتشارك زميلاتها في وضعها، أن تحرص على اختيار أساليب تنمية مهنية مناسبة لتلبية احتياجاته، أن تشارك زميلات التخصص في المدارس الأخرى في عقد اللقاءات التطويرية وتستفيد من تجارب الآخرين، وتحرص على تقييم أدائها المهني.

● استخدام معلّمة المرحلة الابتدائية لاستمارة التقييم المهني الذاتي: تستطيع معلّمة المرحلة الابتدائية بناء تلك الاستمارات أو الحصول عليها من المراجع التربوية المتخصصة وتوظيفها في تقييم الجانب الأدائي الذي ترغب في تشخيصه ورصد جوانب القوة والضعف فيه، ولكي تتحقق الفائدة المرجوة من صحف التقييم الذاتي فإنه ينبغي على المعلّمة أن تقيس أدائها وممارساتها بواسطتها بصورة دورية، وتلتزم بالصراحة في الإجابة على بنود وعبارات الصحيفة .

● تخصيص معلّمة المرحلة الابتدائية وقت للقراءة: على معلّمة المرحلة الابتدائية أن تقرأ في المجال التربوي والتخصصي والتعرف على الاتجاهات التربوية المعاصرة والإحاطة بطرائق التدريس والمناهج الحديثة والتعرف على الأساليب الحديثة في تطوير أداء المعلم وتحسين ممارساته المهنية والقراءة الإلكترونية كالإطلاع على إصدارات شركة تطوير التعليم ووزارة التعليم وهيئة تقييم التعليم ورؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ وكل ما يخصها في الجانب المهني ولقد أشارت ليلي قستي (١٤٢٩هـ، ص٧٣) أنه يجب على المعلّمة أن لا تقتصر على قراءة الكتب والمجلات التخصصية التربوية بل تمتد إلى كل ما يقع في طريقها من مصادر ومطبوعات، كدليل المعلم والنشرات والتعميمات والأبحاث والدراسات العلمية أو القواميس والموسوعات المختلفة، إضافة لتصفح المصادر الإلكترونية.

● ممارسة معلّمة المرحلة الابتدائية للكتابة المهنية: يتضمن توظيف معلّمة المرحلة الابتدائية للكتابة في تقييم أدائها المهني وتنميتها من خلال كتابة المذكرات اليومية التي تيسر للمعلّمة توثيق أفكارها والبحث عن إجابات مناسبة لتساؤلاتها، وكتابة المدونات والمقالات المهنية لعرض تجاربها وخبراتها والحصول على تغذية راجعة من زميلاتها، وكتابة التقارير الذاتية عن أدائها المهني مما يعينها على الممارسات التربوية.

● إجراء معلّمة المرحلة الابتدائية للبحوث الإجرائية: لا بد من قيام معلّمة المرحلة الابتدائية بإجراء البحوث الإجرائية التي ترصد من خلالها ما تواجهه من المشكلات المهنية والتربوية لتصل إلى الحلول العملية المناسبة لها بالإضافة إلى توظيف المعلّمة لتلك البحوث في الوصول إلى البدائل المهنية الأنسب لتنمية أدائها المهني وتحسين ممارساتها التربوية.

أشار الزائدي والزهراني في دراستهما (١٤٣٧هـ، ص٤٣٧) بتوطين ممارسات بحوث الفعل في المدارس وتشجيع المعلمين على الإبداع والابتكار في تقديم الحلول للمشكلات التربوية بالمدرسة يزيد دافعية المعلمات للقيام بالبحوث الإجرائية.

● استخدام معلّمة المرحلة الابتدائية للتدريب عن بعد: يمكن لمعلّمة المرحلة الابتدائية توظيف التعليم والتدريب عن بعد بفعالية لمواصلة تعلمها وتطوير ممارساتها التربوية عبر الاستعانة بالإنترنت وما يحويه من الشبكات المهنية لمعلمات المرحلة الابتدائية ومواقع الخبراء التربويين

والفصول الافتراضية والبرامج والوسائط التعليمية مما يوفر لها الوقت والجهد في اكتساب المعرفة المهنية .

● **التحاق معلمة المرحلة الابتدائية بالدورات التدريبية:-** تتنوع الفرص التدريبية التي يمكن لمعلمة المرحلة الابتدائية الالتحاق بها لتحسين أدائها المهني وتطوير مهاراتها حيث يمكن للمعلمة الالتحاق بالدورات التربوية والثقافية والتخصصية والتي تعقد في بعض المدارس، مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات ، والبرامج التدريبية في مراكز الإشراف التربوي ومراكز التدريب التربوي ومركز الحوار الوطني أو الدورات التابعة للمؤسسات الخاصة .

● **مشاركة معلمة المرحلة الابتدائية في حلقات النقاش والحوار المهنية:-** يمكن لمعلمة المرحلة الابتدائية الاستعانة بحلقات النقاش والحوار المهنية مع زميلاتها أو مع مديرة المدرسة أو المشرفة التربوية في تحسين ممارساتها التربوية والتغلب على ما يواجهها من مشكلات ، ويمكن تفعيل أسلوب الحوار عن طريق البرامج التدريبية من قبل الجهات المتخصصة كمركز الملك عبد العزيز للحوار الوطني والحوار والنقاش وجهاً لوجه يساهم في بناء العلاقات الاجتماعية بين أفراد المنظومة التعليمية (السبيعي، ١٤٣٧ هـ، ص ٢٦٧).

● **مشاركة معلمة المرحلة الابتدائية لورش العمل والمؤتمرات واللقاءات التربوية:-** يمكن لمعلمة المرحلة الابتدائية الالتحاق بورش العمل داخل المدرسة أو التي تعدها مراكز التدريب والإشراف التربوي أو المصاحبة للمؤتمرات، ورش العمل تمد بتطبيقات عملية ومنتجات مادية تساعدها على تحسين أدائها ومن هذه المؤتمرات خاص بالمعلم مثل مؤتمر معلم المستقبل (١٤٣٦ هـ)، ومؤتمر المعلم الخامس (١٤٣٧ هـ) ومؤتمر معلم عصر المعرفة: الفرص والتحديات، تحت شعار (معلم متجدد لعالم متغير) (١٤٣٨ هـ)، وغيرها من المؤتمرات العربية والعالمية.

● **مشاركة معلمة المرحلة الابتدائية لمجتمعات التعلم المهنية:-** يمكن لمعلمة المرحلة الابتدائية تطوير خبرتها المهنية من خلال مجتمعات التعلم المهنية في جميع المجالات التخصصية والتربوية ومهارات التدريس وتقنيات التعلم وفي القيام بأدوارها المتعددة وذكرت دراسة الدهمش والشمرواني (١٤٣٧ هـ) على موافقة المعلمات على أن مجتمعات الممارسة المهنية مرغوبة لديهن وأن لها تأثير إيجابي في تحسين الممارسات المهنية لديهن، ورأى هديّة (١٤٣٨ هـ، ص ١٧٥) في دراسته أن مجتمعات التعلم المهني تعزز النقد والتقييم الذاتي والجماعي، والتفكير الناقد في الممارسات التعليمية والتعلمية، والتأمل الواعي في الواقع المدرسي بجوانبه المختلفة. ترى الباحثة إن معلمة المرحلة الابتدائية تتعلم في مجتمعات التعلم المهنية في سياق ممتع وحماس واندفاع إذا توفرت لها البيئة المساندة أكثر من التعلم الذاتي الفردي خاصة إذا كانت المعلمة تفتقد كثيراً من مهارات التعلم الذاتي.

● **توظيف معلمة المرحلة الابتدائية لاستخدام التقنيات الحديثة:-** تستطيع معلمة المرحلة الابتدائية في تنمية نفسها مهنيًا من خلال الحاسب الآلي وبرامجه التعليمية، وشبكة الإنترنت وأدواتها المتعددة واستخدام البريد الإلكتروني كوسيط للاتصال بالمختصين من مختلف دول العالم والاستفادة من خبراتهم وأبحاثهم، وتسجيل المعلمات في المنتديات الإلكترونية التي لها علاقة بعملها، وإنشاء منتديات خاصة بمعلمات المرحلة الابتدائية، (الشتيحي، ٢٠١٠م، ص ٢٥).

وترى الدراسة الحالية أن معلمة المرحلة الابتدائية بالإضافة إلى ما سبق تستطيع توظيف تطبيقات الشبكات الاجتماعية، والهواتف الذكية، والخدمات السحابية والأجهزة النقالة وتفعيلها في العملية التعليمية ، واستخدام الإنترنت في التدريس الصفي، وزيارة المواقع المتخصصة، والاتصال بالإدارات التربوية، والتواصل مع الطالبات، والتواصل مع أولياء الأمور، والتواصل مع الزميلات

المعلمات، والاتصال بقواعد المعلومات، نشر البحوث والدراسات وتبادل الخبرات والتجارب، وتكوين مجتمعات تعلم مهنيّة، ومشاركتها في الحوارات والنقاشات مما يساهم في تنمية مهاراتها العلميّة مثل مهارة القراءة والكتابة بدقة وتنمية المهارات الاجتماعيّة مثل احترام رأي الآخرين والنقد الهادف.

● **التحاق معلّمة المرحلة الابتدائية ببرامج الدراسات العليا والدراسات التكميلية:** يمكن لمعلّمة المرحلة الابتدائية استخدام هذا الأسلوب بدون الإخلال بعملها عبر الالتحاق بما يناسبها من البرامج المتنوعة التي تقدمها بعض الجامعات عن بعد بالإضافة إلى ما يتاح لها من البرامج المساندة في الجامعات التقليدية مثل الجامعة المفتوحة، وكليات الشرق للدراسات العليا، برامج الدراسات العليا في الجامعات الحكوميّة والدبلوم مثل دبلوم الصفوف الأولى، ودبلوم تعليم اللغة الإنجليزيّة في المرحلة الابتدائية دبلوم تعليم الحاسب.

ويمكن لمعلّمة المرحلة الابتدائية المشاركة في برنامج التطوير المهني النوعي للمعلمين (خبرات) للتدريب في الخارج في الدول المتقدمة تعليمياً (وزارة التعليم، ١٤٣٧هـ).

وترى الدراسة الحالية أن المدارس الابتدائية تحفل بالعديد من العناصر البشريّة والماديّة والفرص للتنمية المهنيّة الذاتية التي يمكن لمعلّمة المرحلة الابتدائية أن تستعين بها في تقويم أدائها المهني وتنميته، وبالرغم من اختلاف المدارس وتنوع إمكانياتها فإن معلّمة المرحلة الابتدائية قادرة على توظيف معظم أساليب التنمية المهنيّة الذاتية من خلال التعلّم والتدريب والممارسة، وتجدر الإشارة إلى أن إتقان المعلّمة لبعض أساليب التنمية المهنيّة الذاتية لا يعني اقتصرها عليها دون غيرها، فالتكامل والشموليّة في تطبيق الأساليب التنمويّة والتقويمية أمر مهم للوصول إلى الترقّي المهني والتربوي كما أن ضعف مهارات المعلّمة حيال بعض الأساليب أو قلة الوعي بها لا يبرر لها أحجامها عن ممارستها، بل يجب عليها أن تنمي خلفيتها المعرفيّة وتعزّز مهاراتها الذاتية.

● **التنمية المهنيّة الذاتية المقارنة:** من خلال إطلاع معلّمة المرحلة الابتدائية على بعض التجارب الدوليّة في التنمية المهنيّة الذاتية للمعلّم: بعد أن تسعى معلّمة المرحلة الابتدائية لتوظيف أساليب التنمية المهنيّة الذاتية لتحسين ممارساتها المهنيّة عليها أن تقوم بالتنمية المهنيّة الذاتية المقارنة بالاستفادة من شبكة الإنترنت والإطلاع على تجارب بعض الدول الرائدة في مجال التنمية المهنيّة الذاتية لمعلميها للاستفادة منها ومتابعة كل جديد مثل:

- **الولايات المتحدة الأمريكية:** حيث يستعين المعلمون ببعض الأساليب المهنيّة في تطوير أدائهم وتحسين مهاراتهم ومنها :
- **التأمل في التدريس:** حيث يلقي الاتجاه التأملي في بيئة التعليم الأمريكي دعماً كبيراً باعتباره بوابة لتحسين بيئة التعليم وفهم مشكلاتهم والوصول إلى الحلول والتّرقّي بالتنمية المهنيّة للعاملين فيها وقد وضع من ضمن المعايير المهنيّة.
- **الالتحاق بالبرامج التدريبية:** حيث تنتوع أساليب التدريب التي تتاح للمعلمين والمعلمات في أمريكا لتشمل الجوانب النظرية والعملية مثل حلقات النقاش والمحاضرات والمؤتمرات التربويّة والتدريب الميداني والعروض العملية والبعثات التدريبية للاطلاع على التجارب العالميّة (ضحوي وحسين، ٢٠٠٩م، ص ٣٣٦).
- **استشارة الزملاء:** حيث يمثل المعلّم المستشار أحد الأساليب التطويرية في بعض المدارس الأمريكيّة عبر برامج تسمى باستشارة الزملاء أو المعلّم المستشار ومن خلالها يقوم المعلّمون ذوو الخبرة بتقديم النصح والإرشاد لزملائهم عن طريق تبادل الأفكار والمهارات (العليان، ١٤٣١هـ، ص ٧٠)، وتطبق المدارس العامة في ألبا كركي اكبر مدن

ولاية نيو مكسيكو برنامج لمساعدة الأقران لدعم المعلمين ومساعدتهم في تحسين أدائهم عبر ما يسمى بالمعلم المستشار الذي يقدم الدعم المهني لزملائه عبر زيارتهم وتقديم التغذية الراجعة لهم وتقويم خططهم التطويرية، ويستفيد من هذا جميع المعلمين Albuquerque public schools، (2016).

■ **البحث الإجمالي** يتم تطبيق البحوث الإجمالية من قبل معلمي الولايات المتحدة الأمريكية بصورة تعاونية مشتركة ضمن مبادرات تشجعها وترعاها بعض الولايات والإدارات التعليمية ويتم التركيز في البحث على حل المعلم لمشكلات التدريس التي تواجهه وتطوير مهاراته في التفكير وتحليل أساليبه وممارساته حيث يختار المعلم موضوع بحثه بنفسه من مشكلة حقيقية نابعة من واقعه المهني ويسعى لإيجاد حل لها. (Z ang&other)، 2010، pp163-165

■ **التعليم والتدريب من بعد** لقد تم إنشاء شبكة تدريب إلكترونية للمعلمين على مستوى الولايات المتحدة الأمريكية تحت مسمى الأكاديمية الافتراضية لتلبية حاجات المعلمين من التدريب والتنمية المهنية بالشراكة مع الجامعات المختلفة وهبة (٢٠١٥م، ص ١٨٤)، لذا تقدم جامعة باسفيك University of the Pacific في ولاية كاليفورنيا برامج تعليمية متنوعة للمعلمين عبر فصول تعليم افتراضية تسهم في إثراء خبراتهم المهنية وتطوير مهاراتهم بما يتناسب مع ظروفهم الوظيفية ويناقشون استخدام الاستراتيجيات الحديثة وي طرحون مشكلاتهم التعليمية ومتطلباتهم للتنمية المهنية ويتفاعلون مع المدربين عبر البريد الإلكتروني Pacific، (University of th 2015). وتقدم جامعة فرامينجهام في ولاية ماساتشوستس مجموعة من برامج التعليم والتدريب عن بعد للمعلمين في كل فصل دراسي، بالإضافة إلى تقديم دورات وبرامج خاصة بالمعلمين في فصل الصيف يتم طرحها بأسعار رمزية مع احتساب ٢٢، ٥ نقطة تنمية مهنية عن كل برنامج يلتحق به المعلم عن بعد.

(Framingham State University)، (2015)

في بريطانيا:- تتنوع ممارسات التنمية المهنية الذاتية التي يمارسها المعلمون من أبرزها:

■ **الالتحاق بالبرامج التدريبية:** من خلال معهد التربية بجامعة لندن وبعض الجامعات البريطانية حيث يتيح معهد التربية للمعلمين فرص الالتحاق ببرامج تدريبية قصيرة تتناسب مع أوقات عمل المعلمين بعد انتهاء اليوم الدراسي ويوفر برامج الدراسة الذاتية للمعلمين يتم تقييمها بصورة ختامية، ويقدم برامج تدريبية طويلة المدى لمدة عام أو الدوام الجزئي لمدة عامين وفيها يتدرب المعلم على الأداء التعليمي وطرائق التدريس ويصبح المعلم الملتحق عضواً في إحدى المدارس لتأمل أداء المعلمين الخبراء والاستفادة منهم في التقويم الذاتي لأداء المعلم. (IOE] 2014،

University of ، (Institute of Education London

■ تم تصميم شبكة قومية للتدريب الإلكتروني تهدف إلى تقديم برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في مجال مهنة التدريس، وتقدم هذه الشبكة ما يقرب من ستة ملايين برنامج تدريبي إلكتروني بمعدل عشرة برامج لكل معلم سنوياً (زيتون، ٢٠٠٦، ص ٢٤).

■ **البحوث الإجمالية:** في سبيل تشجيع المعلم على إجراء البحوث الإجمالية تم تأسيس الفريق الوطني لأبحاث المعلم وهو عبارة من المعلمين والخبراء يقدمون الدعم المهني لمعلمي المراحل المختلفة وتشجيعهم على ممارسة البحوث الإجمالية ويمدون وزارة التعليم بنتائج البحوث وتوصياتها للإفادة منها في تطوير التعليم.

- 2010) ، (the national teacher research panel. [NTRP] **■ الالتحاق ببرامج الدراسات العليا** يلتحق معلّمو بريطانيا بما تُنتجه الجامعات ومعاهد التعليم من برامج الدراسات العليا لتطوير أدائهم المهني وصقل خبراتهم ومن أبرزها برنامج الماجستير المخصص للمُعَلِّمين في التدريس والتعلّم The Masters in Teaching and learning (MTL) لمساعدة المُعَلِّمين على اكتساب المعلومات والمهارات التي يحتاجون إليها وتشمل الجمع بين التعليم الأكاديمي والتعليم المبني على التطبيق والممارسة وتتم بالمرونة وإمكانية تطويعه ليتناسب مع الاحتياجات المهنية لكل معلّم، (2012 Department for education) ويقدم معهد التربية في جامعة لندن للمُعَلِّمين (٥٠) برنامج لمرحلة الماجستير و(٩) برامج لمرحلة الدكتوراه في مواضيع التربية والعلوم الاجتماعية والتي تتيح للمُعَلِّمين الملتحقين بها فرصة تطوير مهاراتهم التدريسية وخبراتهم التربوية وتوفر لهم المرونة في اختيار التخصص الذي يميل إلى دراسته
- 2014) ، University of London[IOE] ، (Institute of Education **■ الاستفادة من التوأمة الإلكترونية** وتعني استعانة المعلّم بزملائه من أجل تقديم الدعم المهني ومساعدته في تقويم أدائه المهني والإفادة من مقترحاتهم ورؤاهم التطويرية ومن خلال التوأمة يرتبط المعلّمون بعضهم ببعض ربطاً منهجياً بحيث يستفيد كل منهم من الآخر في مجالات التخطيط والتدريس والتقويم والتدريب بحيث يقوم كل زميل بزيارة زميله ومشاهدة أدائه الصفي وكتابة تقرير عن نوع ومستوى الأداء ومن ثم يجتمع بزميلة لتتم مناقشة المشاهدة الصفية له وتحديد جوانب القوة والضعف في أدائه (الحر، ١٤٣٠، ص١١)، ورغبة في جعل التوأمة المهنية تتضمن نقل الخبرات والتجارب الدولية بين المُعَلِّمين فقد تم إنشاء مشروع التوأمة الإلكترونية الذي يرعاه مجلس الثقافة البريطاني بالتعاون مع وزارة التعليم البريطانية بهدف تشجيع التنمية المهنية للمُعَلِّمين في بريطانيا ودعم الشراكة التعليمية بين مدارس المملكة المتحدة والمدارس الأوروبية في ٣٣ دولة ويلتحق بالمشروع أكثر من (٢٥٠) معلّم ويتضمن المشروع مجتمع تعلم مهني إلكتروني يضم معلّمي أوروبا وبريطانيا ضمن شبكة إلكترونية مجانية تتيح للمُعَلِّمين الحصول على تنمية مهنية عالية الجودة وتدعم التنمية المهنية الذاتية وتوفير ورش عمل تدريبية للمُعَلِّمين British Council ، (2015).
- مما سبق تستنتج الباحثة تنوع وسائل التنمية المهنية المجانية في أمريكا طوال العام التي تقدم مباشرة أو من خلال الإنترنت إلا أنها تركز بشكل أو بآخر على التنمية المهنية الذاتية التي ترتبط بدافعية المعلّم للنمو المهني ومدى التزامه بالتنمية المهنية المستمرة، وفي بريطانيا يتجلى الاهتمام بالتنمية المهنية في تكاتف الجهود لتوفير فرص تطويرية متعددة داخل المدارس والتشجيع على التنمية المهنية الذاتية من خلال برامج الدراسات العليا وبرامج التدريب والتعليم عن بعد وتشجيع المُعَلِّمين على إجراء البحوث الإجرائية.
- بعد الإطلاع على بعض التجارب الدولية في مجال التنمية المهنية الذاتية للمُعَلِّمين والمُعَلِّمات، يمكن لمُعَلِّمة المرحلة الابتدائية الاستفادة من هذه التجارب على النحو التالي:
- تنمية المجال المعرفي والمجال الثقافي من خلال الاطلاع على الممارسات المهنية الذاتية للمُعَلِّمين في تجارب بعض الدول التي تركز على التنمية المهنية الذاتية للمعلّم.
 - العمل الجاد على تفعيل الممارسات المهنية الذاتية التي وردت في تجارب تلك الدول ومحاكاتها في النهوض بالمستوى المهني لها مما ينعكس على مستوى طالباتها وعلى العملية التعليمية بأكملها.

- تعد الدافعية الذاتية للتنمية المهنية هي العنصر الأول في تحقيق التنمية المهنية الذاتية للمعلمة والذي يكفل لها استمرارية تحسين ممارساتها المهنية.
- أهمية التخطيط في نجاح التنمية المهنية الذاتية للمعلمة مما يؤكد على ضرورة إعداد معلمة المرحلة الابتدائية لخطتها السنوية للتنمية المهنية الذاتية والتي تحدد أهدافها ومتطلباتها واحتياجاتها المهنية.
- يعد التأمل المهني مدخلاً أساسياً للتنمية المهنية الذاتية وتحسين ممارسات التدريس للمعلمة، مما يؤكد على أهمية رفع وعي معلمات المرحلة الابتدائية به وبأدواته والتدريب على تنفيذه.
- تمثل البحوث الإجرائية أحد الأساليب المهمة في التنمية المهنية الذاتية، ولذا فإن المعلمين في أمريكا وبريطانيا يلغون التشجيع والدعم الكافي لتنفيذ بحوثهم الإجرائية وتوظيفها في تحسين الأداء المهني مما يشير لأهمية مبادرة معلمة المرحلة الابتدائية لتطوير مهاراتها البحثية وتوظيفها في حل المشكلات التربوية المتعددة.
- تعد البرامج التدريبية للمعلمين أحد أكثر الأساليب استخداماً في التجارب السابقة حيث يتم تقديمها للمعلمين بصور متعددة تتلاءم مع احتياجاتهم وظروفهم المهنية مما يؤكد أنه على معلمة المرحلة الابتدائية الالتحاق بالدورات التدريبية المتعددة التي تساهم في نموها المهني وإكسابها مهارات التعلم الذاتي.
- أهمية توظيف معلمة المرحلة الابتدائية للتقنية في الاستفادة من الشبكات الإلكترونية والوسائط والبرمجيات التربوية الحديثة والالتحاق بالدورات التدريبية والبرامج على شبكة الإنترنت.
- أهمية استفادة معلمة المرحلة الابتدائية من خبرات زميلاتها المعلمات في تنميتها لذاتها مهنيًا وبالأخص الخبرات منهن فيما يحقق تداول الأفكار وانتقال الخبرات بينهن وأن تخصص لها جزءاً من اليوم الدراسي لتتفاعل مع زميلاتها، لكي تتعلم وتنمي نفسها يطلاق عليّة التنمية المهنية اليومية للمعلم حيث يظهر من عرض تجارب الخبرتين الأمريكيتين والبريطانية مدى شمول كثير من أساليب التنمية المهنية لاستعانة المعلم بزملائه في تقويم ممارساته وتطوير أدائه ومن أبرز تلك الأساليب: ملاحظة الأقران، وتوأمة المعلمين واستشارة الزملاء، ومجتمعات التعلم المهنية.
- أهمية التحاق معلمة المرحلة الابتدائية ببرامج الدراسات العليا والابتعاث الخارجي للمعلمين والاستفادة من الجامعات المفتوحة والجامعات الافتراضية في التعليم عن بعد في التنمية المهنية مما يعينها على رفع كفاءتها المهنية.
- أهمية إطلاع معلمة المرحلة الابتدائية على مواقع وزارات التعليم والمواقع الخاصة بتطوير المعلمين والعمل على التواصل مع المعلمين لتبادل الخبرات والمهارات في كل بلد من البلاد المتطورة في أنظمتها التعليمية في جميع التخصصات والمجالات ومتابعة المستجدات التربوية وأخر الاستراتيجيات التدريسية وطرائق التدريس، وتعمل على تطبيقها وتفعيلها وتجريبها في الميدان بمبادرة شخصية وجهد ذاتي دون انتظار البرامج التي تطرحها الجهات والمؤسسات الرسمية للتنمية المهنية للمعلم والتي قد لا تلبي حاجاتها المهنية الفعلية .
- بعد اطلاع معلمة المرحلة الابتدائية على تجارب الدول السابقة يمكن أن يتحقق لديها الوعي الكامل بالدور الكبير للمعلم في النهوض بالأنظمة التعليمية، مما يجعلها قادرة على مقارنة ممارساتها المهنية الذاتية بالممارسات المهنية للمعلمين في تلك الدول، ويزيد لديها الدافعية الذاتية للإنجاز والعمل على تحسين ممارساتها المهنية والإحساس بالمسؤولية المهنية تجاه مهنتها .

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة: استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي المسحي، وهو ما يعرفه عبيدات، وعبد الحق، وعدس (١٤٢٢هـ، ص ٢٠٣) بأنه: " المنهج الذي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كفيئاً أو تعبيراً كمياً " .

مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من (١٣٧٢٥) معلّمة من معلّمات المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض، للفصل الدراسي الأول للعام الجامعي (١٤٣٧هـ - ١٤٣٨هـ)، حسب آخر إحصائية لوحدة الإحصاء بوزارة التعليم.

عينة الدراسة: تم اختيار عينة عشوائية ممثلة من معلّمات المرحلة الابتدائية لمدينة الرياض، مكونة من (٣٧٥) معلّمة، بلغ نسبتها (٥ ٪) من مجتمع الدراسة، وقد كانت الاستبانة إلكترونية ولذلك لا يوجد مفقود أو غير مكتمل من الاستبانات.

أداة الدراسة: استخدمت الباحثة أداة الاستبانة للدراسة الحالية؛ لمناسبتها لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها، وتم بناء أداة الدراسة بالرجوع إلى الإطار النظري والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، وتكونت الاستبانة في صورتها الأولية من جزأين، الجزء الأول: يتناول البيانات الأولية (المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، التخصص) واحتوى الجزء الثاني: على (٣٩) عبارة.

صدق أداة الدراسة:

أولاً: الصدق الظاهري لأداة الدراسة: بعد الانتهاء من بناء أداة الدراسة (معوّقات التنمية المهنية الذاتية لمعلّمات المرحلة الابتدائية)، تم عرضها على عدد من المحكمين المتخصصين في أصول التربية والتعليم العالي في الجامعات، وبلغ عددهم (١٠) بين محكّمًا ومحكّمة، وذلك لإبداء الرأي حول:

- مدى وضوح صياغة عبارات الاستبانة ومناسبتها.
- مدى أهمية عبارات الاستبانة.
- علاقة عبارات الاستبانة بالمحاور التي تدرج تحتها.

وبناء على التعديلات والاقتراحات التي أبداه المحكمون، قامت الباحثة بإجراء التعديلات اللازمة التي اتفق عليها غالبية المحكمين تم حذف (٦) عبارات من المحور الأول و(٣) عبارات من المحور الثاني وإضافة (٦) عبارات للمحور الثالث بالإضافة إلى تعديل صياغة بعض العبارات ملحق رقم (٣) وتعديل البيانات الأولية بحذف فقرتين من المؤهل العلمي (الماجستير والدكتوراه).

ثانياً: صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة:

بعد التأكد من الصدق الظاهري لاستبانة معوّقات التنمية المهنية الذاتية الخاصة بهذه الدراسة قامت الباحثة بتطبيقها ميدانياً على عينة استطلاعية قوامها (١٧) معلّمة من معلّمات المرحلة الابتدائية وعلى بيانات العينة، ثم حساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة صدق الاتساق الداخلي للاستبانة، حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة وذلك على النحو الذي توضحه الجداول الآتية:-

المحور الأول: واقع التنمية المهنية الذاتية لمعلمات المرحلة الابتدائية

جدول (١) معاملات الارتباط لكل عبارة من عبارات المحور بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه

م	العبارة	معامل الارتباط
١	أوظف ملف إنجازي المهني كأداة لتشخيص أدائي المهني عبر الزمن.	**٠,٧١٥
٢	أبذل جهدي في تأمل ممارساتي المهنية للوصول إلى تنمية مهنية فعالة.	**٠,٨٢٦
٣	أحرص على قراءة ما ينميني مهنيًا مثل (الكتب/الدوريات/المجلات/المراجع علمية).	**٠,٨٢٣
٤	أنمي مهارة الكتابة لدي في المجال التربوي والعلمي.	**٠,٧٢٥
٥	أبحث عن فرص الالتحاق في برامج الدبلوم والدراسات العليا لاستكمال تنميتي المهنية والعلمية.	**٠,٧١٦
٦	ألتحق ببرامج التعليم والتدريب عن بعد من خلال شبكة الإنترنت.	**٠,٦٧٢
٧	ألتحق بالبرامج التدريبية المتاحة.	**٠,٧٩٤
٨	أشارك في (حلقات النقاش/الحوار المهنية/الشبكات المهنية/مجتمعات التعلم المهنية) لتبادل الخبرات التربوية.	**٠,٧٢٥
٩	أستخدم (الإنترنت/المواقع التربوية/برامج التواصل الاجتماعي) لتطوير ذاتي مهنيًا	**٠,٨٢٩
١٠	أستخدم الحقيبة التدريبية الذاتية لتطوير مهاراتي التدريسية.	**٠,٧٩٠

(**) دالة عند ٠,٠١

يتضح من الجدول رقم (١) أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١)، مما يشير إلى الاتساق الداخلي بين فقرات المحور والدرجة الكلية للمحور.

المحور الثاني: معوقات التنمية المهنية الذاتية لمعلمات المرحلة الابتدائية

جدول (٢) معاملات الارتباط لكل عبارة من عبارات المحور بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه

م	العبارة	معامل الارتباط
١	ارتفاع التكاليف المالية لبعض البرامج التدريبية.	**٠,٢٠٩
٢	ضعف مهارات التعلم الذاتي ومهارات الحاسب الآلي يمنعني من تنمية نفسي ذاتياً.	**٠,٢٥٧
٣	كثرة الأعباء الأسرية تحد من التحاقى ببرامج التنمية المهنية الذاتية.	**٠,٣٦٦
٤	صعوبة تصفح المواقع الأجنبية التربوية بسبب عائق اللغة.	**٠,٤٦٧
٥	زيادة النصاب التدريسي للمعلمة.	**٠,٤١٨
٦	ضعف الإمكانيات الموجودة في غرفة مصادر التعلم بالمدرسة.	**٠,٥١٠
٧	إلزام المعلمة بطريقة في التدريس لا تفضلها.	**٠,٤٨٧
٨	ضعف الحوافز المادية للمعلمات المتميزات.	**٠,٤٤٧
٩	إدارة المدرسة لا تعدل بين المعلمات.	**٠,٥٩٢
١٠	النظرة السلبية لبعض الإدارات للتجديد والإبداع في التدريس يقلل من دافعية المعلمة للتنمية الذاتية.	**٠,٥١٥

(**) دالة عند ٠,٠١

يتضح من الجدول رقم (٢) أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، مما يشير إلى الاتساق الداخلي بين فقرات المحور والدرجة الكلية للمحور.

المحور الثالث: مقترحات تفعيل التنمية المهنية الذاتية لمعلمات المرحلة الابتدائية

جدول (٣) معاملات الارتباط لكل عبارة من عبارات المحور بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه.

م	العبارة	معامل الارتباط
١	وضع رؤية وأهداف واضحة للتنمية المهنية الذاتية والعمل بكل جد على تحقيقها.	**٠,٥٢٥
٢	الالتحاق بأحد برامج الدراسات العليا.	**٠,٥٧٨
٣	المشاركة في الدورات التدريبية في المجال التخصصي والتربوي واقعياً والكترونياً.	**٠,٦٠٤
٤	إجراء البحوث العلمية في المجال التخصصي والتربوي.	**٠,٥٧٧
٥	استخدام أدوات متنوعة لتحديد جوانب القوة والضعف في أدائي	**٠,٦١٦

م	العبارة	معامل الارتباط
	التدريسي.	
٦	تبادل الخبرات والمعلومات المهنية مع زميلات المهنة واقعيًا ولكترونيًا.	**٠,٥٠٦
٧	توظيف الأفكار العلمية الحديثة من نتائج وتوصيات البحوث والدراسات العلمية في تنمية الممارسات المهنية.	**٠,٤٧٠
٨	الكتابة في المجالات والبحوث العلمية المتخصصة.	**٠,٦١٧
٩	التجريب الهادف لأفكار إبداعية ذاتية لدعم الممارسات المهنية.	**٠,٥٤٦
١٠	منح مكافآت تشجيعية مادية ومعنوية للمعلمة المتميزة التي تنمي نفسها مهنيًا.	**٠,٤٥٨
١١	تقليص النصاب الرسمي للمعلمة التي تنمي نفسها مهنيًا.	**٠,٤٢٢
١٢	ربط أنشطة التنمية المهنية الذاتية بالعلو السنوية والتدرج الوظيفي.	**٠,٥٥٤
١٣	منح المعلمات الحرية والاستقلالية لممارسة أنشطتهن وبرامجهن التدريسية وطرق التدريس الحديثة.	**٠,٤٨٤
١٤	العمل على نشر ثقافة التنمية المهنية الذاتية وأساليب التعلم الذاتي بين المعلمات.	**٠,٥٤٩
١٥	توفير مصادر تعلم دائمة ومتطورة مثل الحاسب الآلي والكتب والمجلات العلمية وبرامج تعليمية مناسبة للتنمية المهنية الذاتية.	**٠,٣٦١

(**) دالة عند ٠,٠١

يتضح من الجدول رقم (٣) أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١)، مما يشير إلى الاتساق الداخلي بين فقرات المحور والدرجة الكلية للمحور.

يتضح من السابق: ن جميع العبارات لمحاور الاستبانة دالة عند (٠,٠١) وجميعها موجبة، وهذا يعطي دلالة على ارتفاع معاملات الاتساق الداخلي، كما يشير إلى مؤشرات صدق مرتفعة وكافية يمكن الوثوق فيها في تطبيق الدراسة الحالية.

ثبات أداة الدراسة:

للتأكد من ثبات الاستبانة، تم تطبيقها ميدانيًا على عينة استطلاعية قوامها (١٧) معلمة من معلمات المرحلة الابتدائية، ثم تم حساب ثبات الأداة معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha Coefficient ويوضح الجدول رقم (٤) قيمة معامل الثبات لكل جزء من أجزاء الاستبانة.

جدول (٤) قيم معاملات الثبات لكل محور من محاور الاستبانة

المحور	معامل الثبات
واقع التنمية المهنية الذاتية لمعلمات المرحلة الابتدائية	٠,٩١٧
معوّقات التنمية المهنية الذاتية لمعلمات المرحلة الابتدائية	٠,٨٧٨
مقترحات تفعيل التنمية المهنية الذاتية لمعلمات المرحلة الابتدائية	٠,٨٩٥
كامل الاستبانة	٠,٨١٧

يتضح من الجدول رقم (٤) أن قيم معاملات الثبات مرتفعة مما يدل على أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات ويمكن الاعتماد عليه في التطبيق الميداني للدراسة.

بعد أن قامت الباحثة بالتأكد من ثبات المقياس ومدى الصدق الظاهري والداخلي له وإجراء التعديلات اللازمة وفق ذلك تمت صياغة الاستبانة بصورتها النهائية حيث أصبحت بالشكل التالي:

• **الجزء الأول:** يتناول البيانات الأولية الخاصة بعينة الدراسة، مثل: (المؤهل العلمي، نوع المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة التعليمية، التخصص)

• **الجزء الثاني:** ويتكون من (٣٥) فقرة مقسمة على ثلاثة محاور، كما يلي

- المحور الأول: ويتكون من واقع التنمية المهنية الذاتية لمعلمات المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض ويتكون من (١٠) فقرات..

- المحور الثاني: ويتكون من معوّقات التنمية المهنية الذاتية لمعلمات المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض ويتكون من (١٠) فقرات.

- المحور الثالث: ويتكون من مقترحات تفعيل التنمية المهنية الذاتية لمعلمات المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض ويتكون من (١٥) فقرة.

وقد اعتمدت الباحثة في إعداد المحاور على الشكل المغلق (Closed Questionnaire)،

الذي يحدد الاستجابات المحتملة لكل سؤال، وكانت الإجابة وفق مقياس ليكرت الخماسي (ملحق رقم ٣).

موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	موافق بشدة
------------	-------	-----------------	-----------	------------

نتائج الدراسة ومناقشتها:

تمت الإجابة عن السؤال الفرعي الأول الذي نص على ما يلي: ما الإطار المفاهيمي للتنمية المهنية للمعلمة؟ من خلال الإطار النظري للدراسة.

السؤال الفرعي الثاني: ما واقع التنمية المهنية الذاتية لدى معلمات المرحلة الابتدائية من وجهة نظرهن؟

للإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة بحساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور واقع التنمية المهنية الذاتية، كما تم ترتيب هذه العبارات حسب المتوسط الحسابي لكل منها، وذلك كما يتضح من خلال الجدول الآتي:

جدول (٥) التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور: واقع التنمية المهنية الذاتية

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط	درجة الموافقة					العبرة	م	
			غير موافق بشدة	غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق	موافق بشدة			
١	٠,٧٦٤	٢,٧٠	٧	١٤٨	١٨١	٢٧	١٢	ك	٧	التحق بالبرامج التدريبية المتاحة
			١,٩	٣٩,٥	٤٨,٣	٧,٢	٣,٢			
٢	٠,٨٤٥	٢,٥٨	٨	١٩٩	١٣٢	١٤	٢٢	ك	٣	أحرص على قراءة ما ينميني مهنيًا مثل (الكتب/الدوريات/المجلات/المراجع علمية
			٢,١	٥٣,١	٣٥,٢	٣,٧	٥,٩			
٣	٠,٦٢٤	٣,١٦	٠	٣٠	٢٧٤	٥٣	١٨	ك	٨	أشارك في (حلقات النقاش/الحوار المهنية/الشبكات المهنية/مجتمعات التعلم المهنية) لتبادل الخبرات التربوية.
			٠	٨	٧٣,١	١٤,١	٤,٨			
٤	٠,٧٠٩	٢,٨٦	٠	١١٣	٢١٥	٣٥	١٢	ك	٤	ألمي مهارة الكتابة لدي في المجال التربوي والعلمي.
			٠	٣٠,١	٥٧,٣	٩,٣	٣,٢			
٥	٠,٩٠٠	٢,٨١	١٨	١١٧	١٨٤	٣٢	٢٤	ك	٦	ألتحق ببرامج التعليم والتدريب عن بعد من خلال شبكة الإنترنت
			٤,٨	٣١,٢	٤٩,١	٨,٥	٦,٤			
٦	٠,٧٧٦	٢,٨٣	١٠	١٠٨	٢٠٥	٤٠	١٢	ك	٩	أستخدم (الإنترنت/المواقع التربوية/برامج التواصل الاجتماعي) لتطوير ذاتي مهنيًا.
			٢,٧	٢٨,٨	٥٤,٧	١٠,٧	٣,٢			
٧	٠,٦٩٦	٣,٣٩	٢	١٦	٢١٦	١١٧	٢٤	ك	٥	أبحث عن فرص الالتحاق في برامج الدبلوم والدراسات العليا لاستكمال تنميتي المهنية والعلمية
			٠,٥	٤,٣	٥٧,٦	٣١,٢	٦,٤			
٨	٠,٧٥٢	٣,١٢	٨	٤١	٢٤٥	٦٠	٢١	ك	١	أوظف ملف إنجازي المهني كأداة لتشخيص أدائي المهني عبر الزمن.
			٢,١	١٠,٩	٦٥,٣	١٦	٥,٦			

م	العبارة	درجة الموافقة					المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
		موافق بشدة	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة	موافق بشدة			
١٠	أستخدم الحقيقية التدريبيّة الذاتيّة لتطوير مهاراتي التدريسيّة	١٨	٥٧	١٥٤	١٣١	١٥	٢,٨٢	٠,٩٠٧	٩
		٤,٨%	١٥,٢	٤١,١	٣٤,٩	٤			
٢	أبدل جهدي في تأمل ممارساتي المهنيّة للوصول إلى تنمية مهنيّة فعالة	٩	٢٩	١٤٨	١٨٥	٤	٢,٦١	٠,٧٤٨	١٠
		٢,٤%	٧,٧	٣٩,٥	٤٩,٣	١,١			
المتوسط الحسابي العام = ٢,٨٨، الانحراف المعياري العام = ٠,٥٧٨									

يتضح من الجدول (٥) أن محور واقع التنمية المهنيّة الذاتيّة لمعلّمت المرحلة الابتدائيّة بمدينة الرياض يتضمن (١٠) عبارات، حيث:

١- بلغ المتوسط الحسابي العام (٢,٨٨)، من أصل (٥)، وينتمي هذا المتوسط إلى فئة (موافق إلى حدّ ما)، تراوحت جميع العبارات في هذا المحور بين (٣,٣٩، ٣ إلى ٢,٥٨)، وهي متوسطات تتراوح بين الفئتين الثالثة والثانية من فئات المقياس الخماسي، والتي تشير إلى خيارات (موافق إلى حدّ ما/ غير موافق)، كما بلغ الانحراف المعياري العام (٠,٥٧٨) وهذا يدلّ على أن هناك موافقة محدودة على واقع التنمية المهنيّة الذاتيّة لمعلّمت المرحلة الابتدائيّة، وهذه النتيجة العامة للمحور تتفق مع نتيجة كامل (٢٠٠٤ م) التي أظهرت محدوديّة أنشطة التطوير المهني الفردي من قبل المعلّمين، ونتائج دراسة قسّتي (١٤٢٩هـ)، إذ ترى أن (٦٦%) من المعلّمت يرين أن التطوير المهني الذاتي يمارس (إلى حدّ ما) ودراسة العليان (١٤٣١هـ) التي أظهرت أن ممارسات التطوير المهني الذاتي متوفرة إلى حدّ ما ودراسة الفهيد (١٤٣٥هـ) ودراسة الحامد (١٤٣٦هـ) التي أظهرت أن درجة ممارسة مديرة المدرسة للتنمية المهنيّة الذاتيّة وممارسة القيادات التربويّة للبرامج غير الرسميّة متوسطة، ودراسة الجهيمان (١٤٣٧هـ) التي أظهرت أن ممارسة معلّمت الروضة لأساليب والتطوير المهني الذاتي جاءت بدرجة متوسطة.

٢- جاءت العبارات (١٠، ١، ٥، ٩، ٦، ٤، ٨، ٣، ٧) والتي تم ترتيبها تنازلياً بدرجة (موافق إلى حدّ ما) حيث تتراوح المتوسطات الحسابيّة لهم بين (٢,٦١ إلى ٣,٣٩) وهذه المتوسطات تقع بالفئة الثالثة من فئات المقياس الخماسي والتي تتراوح بين (٢,٦١ إلى ٣,٤٠). وفيما يتعلق بالعبارات الأعلى رتبة في المحور فبيانها كما يلي:

• جاءت العبارة رقم (٧) وهي: "ألتحق بالبرامج التدريبيّة المتاحة" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٣٩) وانحراف معياري (٠,٦٩٦)، وهذا يدلّ على أن هناك موافقة إلى حدّ ما بين معلّمت المرحلة الابتدائيّة على الالتحاق بالدورات التدريبيّة، وتفسر هذه النتيجة بأن المعلّمة تلتحق بالدورات التدريبيّة الإلزاميّة التابعة للجهات الرسميّة المرتبطة بتطوير المناهج وطرائق التدريس، وإستراتيجيات التدريس التي تقام في مراكز التدريب التربوي أو في المدرسة، وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة العليان (١٤٣١هـ) التي أظهرت أن من أساليب التطوير المهني الذاتي الممارسة هي الدورات التدريبيّة في مراكز التدريب التربوي ودراسة شقفة (٢٠١١م) أن درجة مشاركة المعلّمت في الدورات التدريبيّة كانت كبيرة ودراسة تاجامو (٢٠١٦، Taajamo) التي أظهرت أن المعلّمين اعتمدوا على الدورات لتطوير أنفسهم مهنيّاً، وتختلف

مع دراسة الحميضان (١٤٣٤هـ) التي أشارت إلى قلة التحاق معلمات محو الأمية للدورات التدريبية لعدم معرفتهنَّ بها.

• جاءت العبارة رقم (٣) وهي: "أحرص على قراءة ما ينمي مهنيًا مثل (الكتب/الدوريات/المجلات/المراجع علمية)" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣,١٦) وانحراف معياري (٠,٦٢٤)، وهذا يدل على أن هناك موافقة إلى حد ما بين معلمات المرحلة الابتدائية على ممارسة القراءة المهنية، مما يشير إلى أن معلمة المرحلة الابتدائية تهتم بالتنمية المهنية الذاتية، من خلال القراءة والاطلاع على الكتب والدوريات والنشرات والإصدارات التربوية، وتفسير ذلك أن المعلمة تقرأ النشرات التي ترد إليها من الإدارة المدرسية ومراكز الإشراف، ولأن القراءة وسيلة سهلة يسهل اعتماد المعلمات عليها للتعرف على المزيد من الخبرات والتجارب، بالإضافة إلى سهولة تداول الكتب والنشرات، وشيوع القراءة الإلكترونية، وهذه النتيجة تتفق مع نتيجة دراسة كامل (٢٠٠٤م) التي أشارت إلى أن أنشطة النمو المهني الذاتي للمعلمين التي تمارس أحياناً قاصرة على قراءة كتب في التخصص، مع دراسة العليان (١٤٣١هـ) أن من أساليب التطوير الذاتي الإطلاع على دليل المعلم ودراسة الفهيد (١٤٣٥هـ) التي أظهرت أن أكثر الأساليب للتنمية المهنية الذاتية لدى المديرية استخداماً هو الإطلاع على الدوريات الإدارية، وهذه النتيجة تختلف مع دراسة الحميضان (١٤٣٤هـ) التي أشارت إلى ضعف ممارسة معلمات محو الأمية للقراءة المهنية، ولعل السبب في الاختلاف في النتائج يعود إلى أفراد عينة الدراسة.

• جاءت العبارة رقم (٨) وهي: "أشارك في (حلقات النقاش/الحوار المهنية/الشبكات المهنية/مجتمعات التعلم المهنية) لتبادل الخبرات التربوية" في المرتبة الثالثة، بمتوسط حسابي (٣,١٢) وانحراف معياري (٠,٧٥٢)، وهذا يدل على أن هناك موافقة إلى حد ما بين معلمات المرحلة الابتدائية على المشاركة في حلقات النقاش المهنية مع زميلاتها؛ للاستفادة من المقترحات أو الأفكار المتداولة بينهن في تطوير أدائها، والتغلب على العقبات التي تواجهها، وتفسير ذلك بأن معلمات المرحلة الابتدائية يجدن في حلقات النقاش المهني وسيلة مهمة لعرض الأفكار، وتبادل وجهات النظر حول القضايا والمشكلات التربوية والمهنية، بالإضافة إلى سهولة عقد تلك النقاشات والمشاركة فيها، وكونها تمثل وسيلة تعاونية لنقل الخبرات المهنية، وهذه النتيجة تتفق مع نتيجة دراسة الحامد (١٤٣٥هـ) التي أظهرت تواصل القيادات التربوية مع زملاء المهنة للحوار والنقاش ودراسة الدهمش والشمراي (١٤٣٧هـ) التي أشارت إلى أن المعلمين موافقون على أن مجتمعات الممارسة المهنية مرغوبة لديهم، وأن لها تأثيراً إيجابياً في تحسين الممارسات المهنية لديهم، وتختلف مع دراسة العليان (١٤٣١هـ) التي أشارت إلى عدم توافر ممارسة المعلمين للمشاركة وتبادل الخبرات.

وفيما يتعلق بالعبارات الأقل رتبة في المحور فبيانها كما يلي:

• جاءت العبارة رقم (١) وهي: "أوظف ملف إنجازي المهني كأداة لتشخيص أدائي المهني عبر الزمن" في المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي (٢,٧٠) وانحراف معياري (٠,٧٦٤)، وهذا يدل على أن هناك موافقة إلى حد ما بين معلمات المرحلة الابتدائية على توظيف معلمة المرحلة الابتدائية لملف الإنجاز المهني لحفظ أعمالها وإنجازاتها، والوثائق الخاصة بها، وشهادات الدورات، ومعرفة نواحي القوة والضعف لديها، وتفسير هذه النتيجة أن معلمة المرحلة الابتدائية تعدُّ ملفاً إنجازاً مهنياً خاصاً بها تحت طلب الإدارة أو المشرفة التربوية، وتضع فيه كل ما يخص الجانب المهني، ذلك يساعدها عند الترشيح لوظيفة إدارية، أو إكمال دراستها، ويحفظ أعمالها عند الحاجة

إليها، وتعتبره وسيلة تقويم ذاتي لها، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة أبو مطلق (٢٠١٢م) حول أهمية استخدام المعلمات ملف الإنجاز المهني الإلكتروني ودوره في النمو المهني، حيث يجمع بين عمليتي التعلم والتقويم، ودراسة الحامد (١٤٣٥هـ) التي أكدت أن استخدام القيادات التربوية لملف الإنجاز المهني جاء بدرجة متوسطة، وتختلف مع نتائج دراسة العليان (١٤٣١هـ) التي أظهرت ضعف استخدام المعلم لملف الإنجاز المهني.

• جاءت العبارة رقم (١٠) وهي: "أستخدم الحقيبة التدريبية الذاتية لتطوير مهاراتي التدريسية" في المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي (٢,٦١) وانحراف معياري (٠,٧٤٨)، وهذا يدل على أن هناك موافقة إلى حد ما بين معلمات المرحلة الابتدائية على استخدام الحقيبة التدريبية الذاتية، وتوظيف معلمة المرحلة الابتدائية للتدريب الذاتي من خلال الحقيبة التدريبية التي تحتوي على مجموعة من الأنشطة والوسائل، وتفسير هذه النتيجة هو أن معلمات المرحلة الابتدائية يستخدمن الحقائب التدريبية المعدة مسبقاً، وهي متوفرة في المواقع التي تخص المعلمين والمواقع الرسمية الحكومية ومواقع الجامعات التي تهتم بإستراتيجيات التدريس، أو ملف الإنجاز، ودمج التقنية بالتعليم وغيرها، أو تكون من إعداد مراكز التدريب التربوي، أو تعدها المعلمة بنفسها، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة القحطاني (١٤٣٦هـ) في أثر استخدام المدربات بمراكز التدريب التربوي للحقائب التدريبية في فاعلية التعلم الذاتي.

• جاءت العبارة (٢) "أبذل جهدي في تأمل ممارساتي المهنية للوصول إلى تنمية مهنية فعالة" في المرتبة العاشرة بمتوسط الحسابي (٢,٥٨) وانحراف معياري (٠,٨٤٥) وهذا المتوسط يقع بالفئة الثانية من فئات المقياس الخماسي والتي تتراوح بين (٢,٨١ إلى ٢,٦٠) ويشير إلى خيار غير موافق، وهذا يدل على أن معلمات المرحلة الابتدائية غير موافقات على ممارسة معلمة الابتدائي للتأمل المهني، من خلال ملاحظة أدائها، والتفكير في ممارساتها التربوية، وتحليل سلوكياتها المهنية، ورصد جوانب القصور لديها وتلافيها، وتحديد المشكلات التي تواجهها، ورصد جوانب القوة في أدائها وتعزيزها، وتفسير هذه النتيجة بضعف ممارسة معلمات المرحلة الابتدائية للتأمل المهني في أدائهن التدريسي، وكشف جوانب القوة والقصور فيه، واعتمادهن بشكل كبير على التقويم الخارجي من المديرية أو المشرفة، قد يعود ذلك لأنهن لا يمتلكن معلومات كافية عن التأمل المهني وأدواته وكيفية توظيفه، أو قد يعود إلى جدة المصطلح كمفهوم متداول في المجتمعات المدرسية، وعدم اهتمام الجهات المسؤولة بنشر ثقافة التأمل المهني إلا على نطاق محدود في بعض المناطق، كالمدينة المنورة، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة كامل (٢٠٠٤م) التي أظهرت اقتصار أنشطة النمو المهني الذاتي على القراءة وحضور الدورات، ودراسة الأستاذ (٢٠٠٩) التي أظهرت أن مستوى القدرة على التفكير التأملي لدى معلمي العلوم الذي ظهر من خلال التأمل في المشكلات التربوية للمهمات التعليمية يقل عن المعدل الافتراضي، وتتفق ومع نتائج دراسة العليان (١٤٣١هـ) التي أظهرت عدم ممارسة المعلم للتأمل الذاتي، مع دراسة الزائدي والزهراني (١٤٣٧هـ) التي أشارت إلى انخفاض مستوى الممارسات التأملية لدى معلمي المدارس الثانوية، ومع دراسة الجهيمان (١٤٣٧هـ) التي أظهرت أن معلمات الروضة لا يمارسن التأمل المهني إلا نادراً.

السؤال الفرعي الثالث: ما معوقات التنمية المهنية الذاتية لمعلمات المرحلة الابتدائية من وجهة نظرهن؟

للإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة بحساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور معوقات التنمية

المهنية الذاتية، كما تمّ ترتيب هذه العبارات حسب المتوسط الحسابي لكلّ منها، وذلك كما يتضح من خلال الجدول الآتي:

جدول (٦) التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور: معوقات التنمية المهنية الذاتية لمعلمات المرحلة الابتدائية.

م	العبارة	درجة الموافقة					المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
		موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة			
٤	صعوبة تصفح المواقع الأجنبية التربوية بسبب عائق اللغة.	٢٦	٣١٦	٢٧	٣	٣	٣,٩٦	٠,٤٩٤	١
		٦,٩ %	٨٤,٣	٧,٢	٠,٨	٠,٨			
٨	ضعف الحوافز المادية للمعلمات المتميزات.	٣٤	٢٨٤	٢٧	٢١	٩	٣,٨٣	٠,٧٦٠	٢
		٩,١ %	٧٥,٧	٧,٢	٥,٦	٢,٤			
٥	زيادة النصاب التدريسي للمعلمة.	١١	٢٥٦	١٠٣	٥	٠	٣,٧٣	٠,٥٣٣	٣
		٢,٩ %	٦٨,٣	٢٧,٥	١,٣	٠			
٦	ضعف الإمكانيات الموجودة في غرفة مصادر التعلم بالمدرسة.	١٢٣	٢٣٧	١١	٤	٠	٤,٢٨	٠,٥٦٩	٤
		٣٢,٨ %	٦٣,٢	٢,٩	١,١	٠			
١	ارتفاع التكاليف المالية لبعض البرامج لتدريبية	٨٢	٢٧٢	٢١	٠	٠	٤,١٦	٠,٤٩٩	٥
		٢١,٩ %	٧٢,٥	٥,٦	٠	٠			
٧	إلزام المعلمة بطريقة في التدريس لا تفضلها.	٤٢	٣٠٢	٢٥	٦	٠	٤,٠١	٠,٤٩٣	٦
		١١,٢ %	٨٠,٥	٦,٧	١,٦	٠			
٩	إدارة المدرسة لا تعدل بين المعلمات.	٢٨	٢٩٦	٤٠	٨	٣	٣,٩٠	٠,٥٧٤	٧
		٧,٥ %	٧٨,٩	١٠,٧	٢,١	٠,٨			
٢	ضعف مهارات التعلم الذاتي ومهارات الحاسب الآلي يمنعي من تنمية نفسي ذاتياً..	٨٥	٢٨٧	٠	٣	٠	٤,٢١	٠,٤٦٤	٨
		٢٢,٧ %	٧٦,٥	٠	٠,٨	٠			
١٠	النظرة السلبية لبعض الإدارات للتجديد والإبداع في التدريس يقلل من دافعية المعلمة للتنمية الذاتية.	٢٠	٢٩١	٥١	١٣	٠	٣,٨٥	٠,٥٥٣	٩
		٥,٣ %	٧٧,٦	١٣,٦	٣,٥	٠			
٣	كثرة الأعباء الأسرية تحد من التحاق ببرامج التنمية المهنية الذاتية	١٨	٢٨٦	٥٨	٧	٦	٣,٨١	٠,٦٢١	١٠
		٤,٨ %	٧٦,٣	١٥,٥	١,٩	١,٦			

المتوسط الحسابي العام = ٣,٩٧، الانحراف المعياري العام = ٠,٢٣٥

من الجدول (٦) يتضح لنا أن محور معوقات التنمية المهنية الذاتية لمعلمات المرحلة الابتدائية لدى معلمات المرحلة الابتدائية يتضمن (١٠) عبارات، حيث:-

١- بلغ المتوسط الحسابي العام (٩٧، ٣)، من أصل (٥)، وينتمي هذا المتوسط (موافق/ موافق بشدة) وتراوحت جميع العبارات في هذا المحور بين (٢٨، ٤ إلى ٨١، ٣)، وهي متوسطات تتراوح بين الفئتين الرابعة والخامسة من فئات المقياس الخماسي، والتي تشير إلى خيارات (موافق/ موافق بشدة)، كما بلغ الانحراف المعياري العام (٢٣٥، ٠) وهذا يدل على أن هناك موافقة بدرجة مرتفعة بين أفراد الدراسة على معوقات التنمية المهنية الذاتية لمعلمات المرحلة الابتدائية، ويدل ذلك على أن هناك صعوبات تواجهها معلمات المرحلة الابتدائية، تحد من تميتهن لأنفسهن مهنيًا، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة الحميضان (١٤٣٤هـ) حيث تحققت معوقات النمو المهني الذاتي بدرجة دائمة بلغ المتوسط الحسابي العام (٩٦، ٣) ومع دراسة الحربي (١٤٣٧هـ) على أن معوقات التنمية المهنية الخاصة بالمعلم كانت درجة عالية، وتخلق مع دراسة الحامد (١٤٣٥هـ) أن درجة موافقة القيادات التربوية على معوقات التنمية المهنية الذاتية جاءت بدرجة متوسطة.

٢- جاءت العبارات (٨، ٤) بدرجة (أوافق بشدة) حيث تتراوح المتوسطات الحسابية لهم بين (٢١، ٤ إلى ٢٨، ٤) وهذه المتوسطات تقع بالفئة الخامسة من فئات المقياس الخماسي والتي تتراوح بين (٤، ٢١ إلى ٥).

٣- جاءت العبارات (٣، ١٠، ٢، ٩، ٧، ١، ٦، ٥) والتي تم ترتيبها تنازليًا بدرجة (موافق) حيث تتراوح المتوسطات الحسابية لهم بين (٣، ٧٣ إلى ١٦، ٤) وهذه المتوسطات تقع بالفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي والتي تتراوح بين (٣، ٤١ إلى ٤، ٢٠). وفيما يتعلق بالعبارات الأعلى رتبة في المحور فبيانها كما يلي:

- جاءت العبارة رقم (٤) وهي: "صعوبة تصفح المواقع الأجنبية التربوية بسبب عائق اللغة" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤، ٢٨) وانحراف معياري (٠، ٥٦٩)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين معلمات المرحلة الابتدائية على أن صعوبة تصفح المواقع التربوية بسبب عائق اللغة من معوقات التنمية المهنية الذاتية لديهن، وتفسير ذلك ضعف معلمات الابتدائي في اللغات الأجنبية وقلة التحاقهن بالدبلوم والدورات الخاصة بتنمية اللغة الأجنبية واقعيًا وإلكترونيًا وقلة المواقع التربوية العربية أو المترجمة التي تطرح آخر المستجدات التربوية، وتساعد على التنمية المهنية الذاتية، وصعوبة الترجمة إلى العربية، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة الفهيد (١٤٣٥هـ) ودراسة الحامد (١٤٣٦هـ) ودراسة الحميضان (١٤٣٥هـ) في أن ضعف مستوى المعلم في اللغة الأجنبية يعوق تصفح المواقع الأجنبية.

- جاءت العبارة رقم (٨) وهي: "ضعف الحوافز المادية للمعلمات المتميزات" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٤، ٢١) وانحراف معياري (٠، ٤٦٤)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين معلمات المرحلة الابتدائية على أن قلة الحوافز المادية للمعلمات من معوقات التنمية المهنية الذاتية، وقد يكون ناتج عن عدم تحديث الأنظمة المتعلقة بتحفيز المعلمة لتلافي هذا الأمر، وعدم اهتمام المديرية والمشرفة التربوية بالمعلمة المتميزة التي تسعى لتطوير أدائها المهني، وتأخر تحسين المستوى الوظيفي، مما يقلل من الدافعية لدى المعلمة بممارسة التنمية المهنية الذاتية، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة كامل (٢٠٠٤م) حيث يرى المعلمون أن ضعف ممارساتهم أنشطة ذاتية للنمو المهني ترجع إلى أنه ليس له عائد مادي أو وظيفي، ودراسة الفهيد (١٤٣٥هـ) ودراسة الحامد (١٤٣٦هـ) إن قلة الحوافز يعوق مشاركة المديرية والقائد التنمية المهنية الذاتية ودراسة القحطاني (١٤٣٦هـ) التي أظهرت أن من الصعوبات التي تواجه المدربات قلة الحوافز المادية.

- جاءت العبارة (٥) "زيادة النصاب التدريسي للمعلمة" في المرتبة (الثالثة)، بمتوسط حسابي (٤، ١٦) وانحراف معياري (٠، ٤٩٩)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين معلمات المرحلة

الابتدائية على أن زيادة النصاب التدريسي للمعلمة من معوقات التنمية المهنية الذاتية لديهن، وتفسير ذلك أن معلمة المرحلة الابتدائية مطالبة باستكمال نصابها التدريسي بعيداً عن تخصصها أحياناً، بسبب طبيعة هذه المرحلة التي قد لا تتطلب تخصصاً دقيقاً من المعلمة، مما يزيد من عدد الحصص، وتزيد الواجبات والمسؤوليات عليها داخل المدرسة، بالإضافة إلى مسؤولياتها الشخصية، مما يقلل الوقت المتاح لتطوير ذاتها مهنيًا، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة الحميضان (١٤٣٤هـ) أن كثرة الأعباء التدريسية من أهم معوقات النمو المهني الذاتي للمعلمات، ودراسة الفهيد (١٤٣٥هـ) ودراسة الحامد (١٤٣٦هـ) التي أظهرت أن من الصعوبات التي تعيق المديرية والقيادات التربوية من التنمية المهنية الذاتية كثرة الأعمال الإدارية، ومسؤوليات القيادة، ودراسة القحطاني (١٤٣٦هـ) التي أظهرت أن من معوقات التدريب على استخدام أساليب التعلم الذاتي زيادة النصاب التدريبي للمدرسة.

• جاءت العبارة (٦) وهي "ضعف الإمكانيات الموجودة في غرفة مصادر التعلم بالمدرسة" في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٤,٠١) وانحراف معياري (٠,٤٩٣)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين معلمات المرحلة الابتدائية على أن ضعف الإمكانيات الموجودة في غرفة مصادر التعلم بالمدرسة من معوقات التنمية المهنية الذاتية لديهن، يعود إلى قلة أجهزة الحاسب الآلي، وانخفاض جودة البرمجيات المستخدمة، والمشكلات التقنية، وضعف البنية التحتية للإنترنت في المدرسة، وإن وجدت هذه الأجهزة التقنية لا يتم توظيفها بشكل فعال في العملية التعليمية؛ لعدم وجود برامج داعمة لها، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة الحامد (١٤٣٥هـ) التي أشارت إلى أن ضعف الاستفادة من سائل الاتصالات الحديثة تعيق التنمية المهنية للقيادات التربوية، ودراسة القحطاني (١٤٣٦هـ) التي أشارت إلى أن من الصعوبات التي تواجهها المدربات في تطبيق أساليب التعلم الذاتي قلة مصادر المعلوماتية والأجهزة التقنية ودراسة الحربي (١٤٣٧هـ) التي أشارت إلى أن من معوقات التنمية المهنية ضعف التجهيزات التقنية.

وفيما يتعلق بالعبارات الأقل رتبة في المحور فبيانها كما يلي:

• جاءت الفقرة (٣) "كثرة الأعباء الأسرية تحد من التحاق ببرامج التنمية المهنية الذاتية" في المرتبة العاشرة بمتوسط حسابي (٣,٧٣) وانحراف معياري (٠,٥٣٣)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين معلمات المرحلة الابتدائية على أن كثرة الأعباء الأسرية من معوقات التنمية المهنية الذاتية لديهن، وتفسر هذه النتيجة بأنه ليس لدى معلمة المرحلة الابتدائية وعي بثقافة إدارة الوقت، بسبب ما لديهن من أعباء كثيرة، سواء كانت متطلبات أسرية، أو اجتماعية، أو رعاية أطفال، ينعكس على الوقت المتاح لها في تنمية نفسها ذاتياً، وإلزام المعلمة بنظام الساعات دون الحضور في الحصص المقررة، مما يهدر وقت المعلمة، خاصة إذا لم يكن لديها الوعي باستغلال الوقت في تنمية نفسها مهنيًا، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة الفهيد (١٤٣٥هـ) ودراسة الحميضان (١٤٣٤هـ) التي أشارت إلى أن كثرة الأعباء الأسرية تعيق التنمية المهنية.

السؤال الفرعي الرابع: ما المقترحات التي تسهم في تفعيل التنمية المهنية الذاتية لمعلمات المرحلة الابتدائية من وجهة نظرهن؟

للإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة بحساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور مقترحات التي تسهم في التغلب على معوقات التنمية المهنية الذاتية، كما تم ترتيب هذه العبارات حسب المتوسط الحسابي لكل منها، وذلك كما يتضح من خلال الجدول الآتي:

جدول (٧) التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور: المقترحات التي تسهم في تفعيل التنمية المهنية الذاتية لمعلمات المرحلة الابتدائية

م	العبارة	درجة الموافقة					المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
		موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة			
١١	تقليل النصاب الرسمي للمعلمة التي تنمي نفسها مهنيًا.	٣٧	٣٣٥	٣	٠	٠	٤,٠٩	٠,٣١٤	١
		٩,٩%	٨٩,٣	٠,٨	٠	٠			
١٠	منح مكافآت تشجيعية مادية ومعنوية للمعلمة المتميزة التي تنمي نفسها مهنيًا.	٢٦	٣١٥	١٩	٩	٦	٣,٩٢	٠,٥٩٦	٢
		٦,٩%	٨٤	٥,١	٢,٤	١,٦			
١٣	منح المعلمات الحرية والاستقلالية لممارسة أنشطتهن وبرامجهن التدريبية وطرق التدريس الحديثة.	٣١	٣٣٢	١٢	٠	٠	٤,٠٥	٠,٣٣٥	٣
		٨,٣%	٨٨,٥	٣,٢	٠	٠			
١٢	ربط أنشطة التنمية المهنية الذاتية بالعبوة السنوية والتدرج الوظيفي	١٦	٢٩٦	٤٨	١٢	٣	٣,٨٣	٠,٥٨٤	٤
		٤,٣%	٧٨,٩	١٢,٨	٣,٢	٠,٨			
١٤	العمل على نشر ثقافة التنمية المهنية الذاتية وأساليب التعلم الذاتي بين المعلمات.	٢٥	٣٢٥	٢٢	٣	٠	٣,٩٩	٠,٣٩٧	٥
		٦,٧%	٨٦,٧	٥,٩	٠,٨	٠			
١٥	توفير مصادر تعلم دائمة ومتطورة مثل الحاسب الآلي والكتب والمجلات العلمية وبرامج تعليمية مناسبة للتنمية المهنية الذاتية.	٤٣	٣٢٤	٨	٠	٠	٤,٠٩	٠,٣٥٧	٦
		١١,٥%	٨٦,٤	٢,١	٠	٠			
١	وضع رؤية وأهداف واضحة للتنمية المهنية الذاتية والعمل بكل جد على تحقيقها.	٢٢	٣١٣	٤٠	٠	٠	٣,٩٥	٠,٤٠٤	٧
		٥,٩%	٨٣,٥	١٠,٧	٠	٠			
٦	تبادل الخبرات والمعلومات المهنية مع زميلات المهنة واقعيًا وإلكترونيًا	١٣	٣٠٤	٤٣	١٢	٣	٣,٨٣	٠,٥٦٧	٨
		٣,٥%	٨١,١	١١,٥	٣,٢	٠,٨			
٣	المشاركة في الدورات التدريبية في المجال التخصصي والتربوي واقعيًا وإلكترونيًا	٢٢	٣٠٨	٣٩	٦	٠	٣,٩٢	٠,٤٧٠	٩
		٥,٩%	٨٢,١	١٠,٤	١,٦	٠			
٥	استخدام أدوات متنوعة لتحديد جوانب القوة والضعف في أدائي التدريسي.	١٥٦	٢١٣	٣	٣	٠	٤,٣٩	٠,٥٥١	١٠
		٤١,٦%	٥٦,٨	٠,٨	٠,٨	٠			

م	العبارة	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي العام = ٤,٠٩	الانحراف المعياري العام = ٠,٢٥٢
		موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة		
٧	توظيف الأفكار العلمية الحديثة من نتائج وتوصيات البحوث والدراسات العلمية في تنمية الممارسات المهنية.	١٦٤	٢٠٦	٥	٠	٠	٤,٤٢	٠,٥٢١
		٤٣,٧%	٥٤,٩	١,٣	٠	٠		
٩	التجريب الهادف لأفكار إبداعية ذاتية لدعم الممارسات المهنية.	١٤٥	١٩٩	٧	١٨	٦	٤,٢٢	٠,٨٣٢
		٣٨,٧%	٥٣,١	١,٩	٤,٨	١,٦		
٢	الالتحاق بأحد برامج الدراسات العليا	٩٨	٢٧١	٦	٠	٠	٤,٢٥	٠,٤٦٧
		٢٦,١%	٧٢,٣	١,٦	٠	٠		
٤	إجراء البحوث العلمية في المجال التخصصي والتربوي.	٨٠	٢٩٥	٠	٠	٠	٤,٢١	٠,٤١٠
		٢١,٣%	٧٨,٧	٠	٠	٠		
٨	الكتابة في المجالات والبحوث العلمية المتخصصة.	٦٦	٣٠٩	٠	٠	٠	٤,١٨	٠,٣٨١
		١٧,٦%	٨٢,٤	٠	٠	٠		

من الجدول (٧) يتضح لنا أن محور مقترحات التنمية المهنية الذاتية لمعلمات المرحلة الابتدائية يتضمن (١٥) عبارة حيث:

١- بلغ المتوسط الحسابي العام (٤,٠٩)، من أصل (٥)، وينتمي هذا المتوسط (موافق/ موافق بشدة)، حيث تراوحت جميع العبارات في هذا المحور بين (٤,٤٢ إلى ٤,٨٣)، وهي متوسطات تتراوح بين الفئتين الرابعة والخامسة من فئات المقياس الخماسي والتي تشير إلى خيارات (موافق/ موافق بشدة)، كما بلغ الانحراف المعياري العام (٠,٢٥٢) وهذا يدل على أن هناك موافقة كبيرة بين أفراد الدراسة على مقترحات تفعيل التنمية المهنية الذاتية لمعلمات المرحلة الابتدائية لاتفاق معظم عينة الدراسة على أهمية التنمية المهنية الذاتية التي يمكن أن تسهم في رفع مستوى المعلمة والعملية التعليمية بأكملها، خاصة إذا توفرت هذه المقترحات في بيئة العمل، حيث يتضح من المقترحات أن هناك رغبة كبيرة من المعلمة في التنمية المهنية وإدراك دورها الإيجابي في رفع مستواها المهني، وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة الفهيد (١٤٣٥هـ) التي أظهرت أن درجة موافقة مديرات المدارس على محور المقترحات للتنمية المهنية الذاتية كانت عالية، ومع دراسة القحطاني (١٤٣٦هـ) التي أظهرت أن درجة موافقة المدربات على محور المقترحات لاستخدام أساليب التعلم الذاتي كانت بدرجة مرتفعة.

٢- جاءت العبارات (١٣، ١٠، ١١، ١٤، ١٢) تم ترتيبها تنازلياً بدرجة (أوافق بشدة) حيث تتراوح المتوسطات الحسابية لهم بين (٤,٤٢ إلى ٤,٢١) وهذه المتوسطات تقع بالفئة الخامسة من فئات المقياس الخماسي والتي تتراوح بين (٤,٢١ إلى ٥).

٣- جاءت العبارات (٨، ٤، ٢، ٩، ٧، ٥، ٣، ٦، ١، ١٥) تم ترتيبها تنازلياً بدرجة (أوافق) حيث تتراوح المتوسطات الحسابية لهم بين (٤,١٨ إلى ٣,٨٣) وهذه المتوسطات تقع بالفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي والتي تتراوح بين (٣,٤١ إلى ٤,٢٠).

وفيما يتعلق بالعبارات الأعلى رتبة في المحور، فبيانها كما يلي:

- جاءت العبارة (١١) وهي: "تقليص النصاب الرسمي للمعلمة التي تنمي نفسها مهنيًا" في المرتبة الأولى حيث بمتوسط حسابي (٤,٤٢) وانحراف معياري (٠,٥٢١)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين معلمات المرحلة الابتدائية على أن تقليص النصاب الرسمي للمعلمة التي تنمي نفسها مهنيًا يسهم في تفعيل التنمية المهنية الذاتية لمعلمات المرحلة الابتدائية، مما يتيح لها مزيدًا من الوقت تستفيد منه في تنمية نفسها مهنيًا، ورفع مستوى الأداء، وزيادة الدافعية للعمل والإبداع، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة قستي (١٤٢٩هـ) التي أظهرت أن من المقترحات التي تسهم في التطوير المهني الذاتي للمعلمة تقليص نصاب المعلمات والانتدابات.
- جاءت العبارة رقم (١٠) وهي: "منح مكافآت تشجيعية مادية ومعنوية للمعلمة المتميزة التي تنمي نفسها مهنيًا" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٤,٣٩) وانحراف معياري (٠,٥٥١)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين معلمات المرحلة الابتدائية على أن منح مكافآت تشجيعية مادية ومعنوية للمعلمة المتميزة يسهم في تفعيل التنمية المهنية الذاتية لمعلمات المرحلة الابتدائية، وينشئ الدافعية لديها في تنمية نفسها مهنيًا، فالتعزيز الخارجي يسهم في إشباع حاجات المعلمات ورفع روحهن المعنوية، وينعكس ذلك على استخدامهن لطاقتهن وقدراتهن في الممارسات المهنية المختلفة، مما يزيد من تفعيل التنمية المهنية الذاتية على الوجه الأفضل، وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة القحطاني (١٤٣٦هـ) ودراسة الفهيد (١٤٣٥هـ) التي أوصت بالمطالبة بالحوافز المعنوية والمادية للمدربات اللاتي التحقن ببرامج التنمية المهنية، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن الحوافز المادية والمعنوية تسهم في دفع التنمية المهنية للمعلم.
- جاءت العبارة رقم (١٢) وهي: "ربط أنشطة التنمية المهنية الذاتية بالعلوة السنوية والتدرج الوظيفي" في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٤,٢٢) وانحراف معياري (٠,٨٣٢)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين معلمات المرحلة الابتدائية على ربط أنشطة التنمية المهنية الذاتية بالعلوة السنوية والتدرج الوظيفي، يسهم في تفعيل التنمية المهنية الذاتية لمعلمات المرحلة الابتدائية، فعند معرفة المعلمة لأثر ممارساتها لأساليب التنمية المهنية الذاتية وتطوير ذاتها، وانعكاسه لدى الجهات الرسمية، من خلال تحسين مستواها الوظيفي، وإعطائها الدرجات المستحقة، وتدرجها في التسلسل النمائي للمعلم، في ضوء المعايير المهنية للمعلم، وانعكاس ذلك على العائد المادي يزيد في سعي المعلمة على تطوير معارفها ومهاراتها بشكل مستمر، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة قستي (١٤٢٩هـ) إخضاع المعلمات لمقاييس النمو المهني وربطه بالعلوة السنوية ودراسة القحطاني (١٤٣٦هـ) التي أوصت بتطبيق نظام ترقية المدربات بناء على كفاءتهن المهنية.
- جاءت العبارة رقم (١٤) وهي: "العمل على نشر ثقافة التنمية المهنية الذاتية وأساليب التعلم الذاتي بين المعلمات" في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (٤,٢١) وانحراف معياري (٠,٤١٠)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين معلمات المرحلة الابتدائية في العمل على نشر ثقافة التنمية المهنية الذاتية وأساليب التعلم الذاتي بين المعلمات، يسهم في تفعيل التنمية المهنية الذاتية لمعلمات المرحلة الابتدائية، حيث يحتاج الكثير من معلمات المرحلة الابتدائية إلى التوعية الكافية بثقافة التنمية المهنية الذاتية وممارسات التطوير المهني الذاتي من قبل المديرية والمشرفة التربوية والجهات المسؤولة، وأن يتم تفعيل ذلك بالمنشورات والدورات التدريبية والمواقع التربوية التي تخص المعلمين، وإشعار المعلمة بأن ذلك من واجباتها ومسؤولياتها لرفع مستوى وعيها ومهاراتها المهنية في التنمية الذاتية، ولا سيما في الأساليب التقويمية والتطويرية التي لا تمارس، أو تمارس بدرجة متوسطة، وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة العليان (١٤٣١هـ) التي أشارت بضرورة توعية المعلم بأهمية التطوير المهني الذاتي مع دراسة القحطاني (١٤٣٦هـ) التي

أشارت بتوعية المدرجات بأهمية الاستفادة من أساليب التعلم الذاتي في حياتهن العملية، وتغزو الباحثة ذلك إلى أثر نشر الثقافة التنموية المهنية الذاتية والتعلم الذاتي في معرفة المعلمة بالطرق التي تعمل على رفع مستوى أدائها، وتحسين عملها وإنتاجيتها، ومواكبة المستجدات والمستجدات العلمية والتقنية والنظريات التربوية التي فرضتها طبيعة العصر.

• جاءت العبارة (١) وهي: "وضع رؤية وأهداف واضحة للتنمية المهنية الذاتية والعمل بكل جد على تحقيقها" في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي (٤,٠٩) وانحراف معياري (٠,٣١٤)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين معلمات المرحلة الابتدائية بوضع رؤية وأهداف واضحة للتنمية المهنية الذاتية، والعمل بكل جد على تحقيقها، تُسهم في تفعيل التنمية المهنية الذاتية لمعلمات المرحلة الابتدائية، ويشير ذلك إلى وعي معلمة المرحلة الابتدائية بأهمية التخطيط ودوره في نجاح جهود المعلمة في التنمية المهنية الذاتية، والإفادة من توجيهات المديرية والمشرفة التربوية، فسير المعلمة في تنمية نفسها مهنيًا على منهج محدد في ضوء احتياجاتها المهنية يجنبها العشوائية والتلقائية في الممارسات المهنية، وهذه النتيجة تتفق نتائج دراسة الجهيمان (١٤٣٧هـ) بأهمية وضع خطة تطويرية ذاتية لمعلمة رياض الأطفال.

• وفيما يتعلق بالعبارات الأقل رتبة في المحور فيبانيها كما يلي:

• جاءت العبارة (٢) وهي "الالتحاق بأحد برامج الدراسات العليا" في المرتبة الثالثة عشرة بمتوسط حسابي (٣,٩٢) وانحراف معياري (٠,٥٩٦)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين معلمات المرحلة الابتدائية بالالتحاق بأحد برامج الدراسات العليا تُسهم في تفعيل التنمية المهنية الذاتية لمعلمات المرحلة الابتدائية، فمعلمة المرحلة الابتدائية تمتلك وعيًا بأهمية مواصلة الدراسات العليا وأثره في نموها المهني ودوره في الترقى المهني، حيث الالتحاق بالبرامج المتاحة يتطلب مهارات عالية من المعلمات تمكنهن من النهوض بأعبائها ومتطلباتها، ويعمل على تنميتها مهنيًا.

• جاءت العبارة (٤) وهي "إجراء البحوث العلمية في المجال التخصصي والتربوي" في المرتبة الرابعة عشرة بمتوسط حسابي (٣,٨٣) وانحراف معياري (٠,٥٨٤)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين معلمات المرحلة الابتدائية على إجراء البحوث العلمية في المجال التخصصي والتربوي تُسهم في تفعيل التنمية المهنية الذاتية لمعلمات المرحلة الابتدائية، حيث تُسهم إجراء البحوث الإجرائية في معالجة المشكلات المهنية، وتطوير المهارات البحثية لمعلمة المرحلة الابتدائية، وتحسين قدراتها في إجراء تلك البحوث، وتوظيف نتائجها لتحسين ممارسات التعليم والتعلم، وسير الواقع التربوي، وحل مشكلاته، والحرص على نشرها وتتفق هذه النتيجة مع دراسة هيلة الفهيد (١٤٣٥هـ) التي أظهرت من مقترحات تنمية المديرية مهنيًا قيامها ببحث علمي سنوي على الأقل ودراسة تولى فيكيد (Tuli feked)، (2015) أشارت بتعزيز الممارسات القائمة على البحوث العلمية ودورها في النمو المهني ودراسة الزائدي والزهراني (١٤٣٧هـ) التي أوصت بتوطين ممارسات بحوث الفعل في المدارس، وتشجيع المعلمين على الإبداع والابتكار.

بالنسبة للفقرة المفتوحة المتعلقة بمقترحات التنمية المهنية الذاتية لمعلمات المرحلة الابتدائية، لم تذكر المعلمات أي أسلوب غير تكرار لما ورد، ولكن بصياغة مختلفة.

توصيات الدراسة:

- توصيات خاصة بالمسؤولين في وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية لتعزيز دورهم في دعم التنمية المهنية الذاتية لمعلمات المرحلة الابتدائية، وذلك من خلال:
 - تقديم الحوافز المعنوية والمكافآت المادية للمعلمات المتميزات في ممارسة التنمية المهنية الذاتية، وإقرار علاوات تشجيعية مقترنة بجودة الأداء الوظيفي للمعلمة، ومدى اهتمامها بممارسة أنشطة وأساليب التنمية المهنية الذاتية.
 - تأسيس شبكة تعلم مهنية على الإنترنت خاصة بمعلمات المرحلة الابتدائية، تهتم بتنميتها مهنيًا لتطوير مهاراتهن وكفايتهن المهنية تحت إشراف خبيرات تربويات.
 - تيسير الإجراءات الإدارية لمنح التفرغ العلمي للمعلمات الراغبات في الالتحاق ببرامج الدبلوم والدراسات العليا وبرنامج التدريب الدولي (خبرات)، وتقديم الحوافز المناسبة للمعلمات الحاصلات على شهادات عليا أثناء الخدمة والمسارعة في تعديل مستواهن الوظيفي.
 - إعداد دليل إرشادي لمعلمات المرحلة الابتدائية يتضمن نشر ثقافة التنمية المهنية الذاتية والمفاهيم المرتبطة بها، والتي تساعد على تبني ممارسات مهنية جديدة تزيد من رصيدهن المعرفي والمهاري.
 - تنظيم دورات تدريبية مكثفة ومتنوعة عن بُعد في جميع المجالات المهنية، في مراكز التدريب التربوي تتيح لعدد كبير من المعلمات المشاركة فيها.
 - توفير الإجراءات والأنظمة التي تضمن تمثع معلمات المرحلة الابتدائية بقدر كافٍ من الاستقلالية، والمشاركة بصنع القرارات المرتبطة بأدوارهن داخل المدرسة.
 - توفير الأجهزة التقنية والوسائط التعليمية، ودعمها بالبرامج التي تساعد على تفعيل العملية التعليمية
 - إصدار تشريعات وأنظمة خاصة بتحديد نصاب معين لمعلمات المرحلة الابتدائية.
 - التعاون بين وزارة التعليم والجامعات، بإقامة بيوت خبرة في الجامعات، لالتحاق المعلمات الراغبات في التنمية المهنية ببرامجها.
 - إنشاء جهة غير رسمية تحت إشراف وزارة التعليم تقيم دورات تدريبية للمعلمات بأسعار رمزية.
 - احتساب الدورات التعليمية والتربوية التي لا تعتمد على وزاره التعليم، لأن فيها إنماءً معرفيًا يزيد من وعي وثقافة الحاصل عليها.
- توصيات خاصة بإدارات المدارس الابتدائية في مدينة الرياض لتعزيز دورها في دعم التنمية المهنية الذاتية لمعلمات المرحلة الابتدائية، وذلك من خلال:
 - التعاون المهني مع الخبراء التربويين والأكاديميين في الجامعات السعودية، وفي وزارة التعليم لتقديم الاستشارات التربوية والمهنية، وفتح قنوات مباشرة مع الأكاديميين التربويين، للاطلاع على آخر المستجدات التربوية، مما يحقق النمو المهني للمعلمات.
 - تزويد معلمات المرحلة الابتدائية بالمعايير المهنية للمعلمين، ومعايير المعلم المتميز، وتدريبهن على كيفية الاستفادة منها في تشخيص واقعهن المهني، وتطوير ممارستهن التعليمية.
 - تكوين لجان للتنمية المهنية الذاتية في كل مدرسة يوكل إليها مهمة تفعيل أنشطة التنمية المهنية تحت إشراف المعلمات الخبيرات.

- تشجيع معلمات المرحلة الابتدائية على حضور الندوات والمؤتمرات التربوية، وتوفير المواصلات، والمساهمة في نقل الندوات والمؤتمرات الخارجية عبر شبكة الإنترنت إلى المدارس، وتزويد المعلمات بنتائج المؤتمرات وأوراق العمل.
- توفير مناخ مدرسي إيجابي وآمن يساعد المعلمات على الإبداع والابتكار، وتجريب الأفكار الإبداعية الذاتية.
- تخفيض نصاب المعلمة التي تنمي نفسها مهنيًا، واحتساب باقي النصاب للتنمية المهنية الذاتية، مما يولد الحماس والمنافسة بين المعلمات.
- تقديم الدعم اللازم لمعلمات المرحلة الابتدائية في وضع خطة للتنمية المهنية الذاتية، في ضوء إمكاناتها واحتياجاتها المهنية، وتزويدها بالمعايير المهنية للمعلمين، ومعايير جائزة التميز العلمي ومساندتها.
- تفعيل مجتمعات التعلم المهني وحلقات النقاش المهنية، وضم المعلمات ذات التخصص الواحد في مجموعات داخل المدرسة.
- التوعية بأهمية التأمل المهني وأدوات التقويم الأخرى، وتفعيل ملف الإنجاز المهني لدى معلمات المرحلة الابتدائية، وعقد دورات تعريفية داخل المدرسة بها.
- **توصيات خاصة بمعلمات المرحلة الابتدائية في مدينة الرياض لتحسين ممارساتهن للتنمية المهنية الذاتية وذلك من خلال:-**
- تحديد خطة شخصية للتنمية المهنية الذاتية في ضوء الاحتياجات المهنية والإمكانات المتاحة والإفادة من توجيهات المديرية والمشرفة التربوية في إثراء الخطة تقويمها.
- الرجوع للأدبيات والمصادر التربوية لدراسة الدور التربوي والمهني لمعلمة المرحلة الابتدائية والإحاطة بالمهام التعليمية والتربوية والاجتماعية المتصلة بذلك الدور وربطه بممارسات التنمية المهنية الذاتية.
- تطوير مهارات التدوين والكتابة المهنية ونشرها عبر المقالات والمدونات المهنية ومشاركتها مع الزميلات والحصول على تغذية راجعة من التربويين والخبراء.
- المشاركة في الدورات التدريبية المتاحة والندوات التربوية والمؤتمرات العلمية والاستفادة من أوراق العمل.
- الاهتمام بتطوير مهارات اللغة الإنجليزية إلى حدٍّ ما من خلال الالتحاق بالدورات التدريبية الواقعية والافتراضية.
- التأمل الذاتي في الممارسات المهنية؛ لأنه المفتاح الأساسي لتحسين التدريس، وتجاوز كثير من المشكلات التدريسية، وتوفير قدر كبير من الإحساس بالإنجاز.
- العمل على مواصلة النمو العلمي والمهني، واستكمال جوانب القصور في برامج إعداد معلمات المرحلة الابتدائية، عبر التحاق المعلمة بما يناسبها من الدبلوم وبرامج الدراسات العليا.
- المشاركة بإجراء البحوث الإجرائية، والتعرف على دورها في معالجة المشكلات المهنية، وتطوير المهارات البحثية، وتوظيف نتائجها لتحسين ممارسات التعليم والتعلم.

- توظيف دليل المعلمة والنشرات والتقارير الرسمية الصادرة من وزارة التعليم والإصدارات المنشورة في موقع الوزارة، كمصدر مهم للتعلم الذاتي، وتطوير الكفايات الأدائية لمعلمة المرحلة الابتدائية، والاستفادة من مضامينها في تشخيص جودة الأداء المهني للمعلمة.
- المشاركة الجماعية بين المعلمات، وعقد حلقات النقاش المهنية تحت إشراف المعلمة الخبيرة، أو المشرفة التربوية، أو مديرة المدرسة، مما يعين المعلمات على تطوير مهارتهن، وتحسين ممارساتهن التربوية، واكتشاف أخطائهن في التدريس.
- العمل على تطوير المهارات التقنية، وتوظيف شبكة الإنترنت في تحقيق النمو المهني المستمر عبر الالتحاق بالدورات التدريبية، وبرامج التعليم عن بعد ومتابعة المكتبات الرقمية.
- المشاركة في الشبكات المهنية لمعلمات المرحلة الابتدائية، مما يسهم في تعميق خبرات معلمة المرحلة الابتدائية، وصلف تجربتها التربوية.
- تنظيم معلمات المرحلة الابتدائية لأوقاتهن والعمل على تحقيق التوازن بين الأعباء والمتطلبات الأسرية والأعباء المهنية، مما يتيح لها مزيداً من الوقت تستفيد منه في نموها المهني.

مقترحات لدراسات مستقبلية:

- إجراء دراسة تكشف عن أثر التنمية المهنية الذاتية لمعلمات المرحلة الابتدائية في نتائج تعلم الطالبات، وتطوير مهارتهن المختلفة.
- القيام بدراسة تستقصي الأصول الفكرية للتنمية المهنية الذاتية للمعلمة، في ضوء التربية الإسلامية
- إجراء دراسة تكشف أثر تفعيل مجتمعات التعلم المهنية في المدارس على التنمية المهنية الذاتية لمعلمة المرحلة الابتدائية.
- إجراء دراسة تستهدف أثر تفعيل البحوث الإجرائية في تحسين الممارسات التدريسية لمعلمة المرحلة الابتدائية.

مراجع الدراسة:

١. إبراهيم، مجدي (٢٠٠٩م). دور تكنولوجيا المعلومات في تنمية معلمي الرياضيات مهنيًا وإدارة سلوكهم التدريسي، المؤتمر العلمي التاسع بعنوان (المستحدثات التكنولوجية وتطوير تدريس الرياضيات)، (٤-٥) أغسطس، عين شمس.
٢. الأحزم، لطف الله على لطف الله (٢٠١١م). أثر برنامج للتنمية المهنية قائم على التعليم الذاتي وأثره في التفكير الناقد وتقدير الذات لدى معلمي التعليم الأساسي الجمهوريّة اليمنيّة رسالة دكتوراه منشورة . مصر: جامعة القاهرة.
٣. الأحمد، خالد طه (١٤٢٥هـ). تكوين المعلم من الإعداد إلى التدريب. العين: دار الكتاب الجامعي.
٤. إدارة الإشراف التربوي (٢٠٠٨م). دليل التنمية المهنية للمعلمين تم الاسترجاع في ١٤٣٨/١/١٥هـ
<http://www.bahaedu.gov.sa/portal/index.php?action=search&s>
٥. أسود، محمد عبدالرزاق (١٤٣٧هـ). إعداد المعلم الاتجاهات والأساليب والمؤسسات المعاصرة ورقة عمل مقدمة لمؤتمر (إعداد وتدريب المعلم في ضوء مطالب التنمية ومستجدات العصر) بجامعة أم القرى كلية التربية (٢٣ - ٢٥) ربيع ثاني.
٦. بن سعود، نعمت (٢٠٠٨م). التنمية المهنية للمعلم والاتجاهات المعاصرة فاعلية وتفعيل. ورقة بحثية مقدمة للمؤتمر العلمي حول المعلم وتحديات العصر، جامعة الفاتح، طرابلس، تم الاسترجاع في ١٤٣٧/١١/٦هـ
http://www.edutrapedia.illaf.net/arabic/show_article.html?id=710
٧. البهواشي، السيد (٢٠٠٤م). تصور مقترح لتطوير النمو المهني في ضوء التغيرات المستقبلية في وظائف وأدوار المعلم وتجارب بعض الدول، بحث مقدم إلى مؤتمر تكوين المعلم، القاهرة: الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارية التعليمية ومركز تطوير التعليم الجامعي.
٨. توصيات مؤتمر المعلم الخامس (١٤٣٧هـ). (إعداد وتدريب المعلم في ضوء مطالب التنمية ومستجدات العصر) جامعة أم القرى - كلية التربية (٢٣-٢٥) ربيع ثاني. تم استرجاعه في ١٤٣٧/٨/٢١هـ
www.moaaalem5.com
٩. توصيات مؤتمر معلم المستقبل إعداده وتطويره (١٤٣٦هـ). المنعقد بكلية التربية بجامعة الملك سعود خلال الفترة من ٢٢-٢٤ ذو الحجة. تم استرجاعه في ١٤٣٧/٨/٢٥هـ
<https://education.ksu.edu.sa/ar>
١٠. جرجس، جرجس ميشال (٢٠٠٥م). معجم مصطلحات التربية والتعليم. بيروت: دار النهضة العربية.
١١. الجعيد، عبد الرحمن عويض (١٤٣٧هـ). واقع استخدام معلمي العلوم بمحافظة الطائف لبرامج التواصل الاجتماعي عبر الانترنت في التنمية المهنية، ورقة عمل مقدمة لمؤتمر (إعداد وتدريب المعلم في ضوء مطالب التنمية ومستجدات العصر) جامعة أم القرى - كلية التربية (٢٣-٢٥) ربيع ثاني.

١٢. الجهيمان، شذا محمد (١٤٣٧هـ). تصور مقترح للتطوير المهني الذاتي لمعلمات رياض الأطفال في المملكة العربية السعودية في ضوء التجارب العالمية: دراسة ميدانية على منطقة الرياض، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.
١٣. الحازمي، بندر عبد الله (١٤٣٧هـ). تجربة التدريب عن بعد في مدارس الإدارة العامة للتعليم بمنطقة مكة المكرمة والمدارس والأكاديميات السعودية بالخارج، ورقة عمل مقدمة لمؤتمر (إعداد وتدريب المعلم في ضوء مطالب التنمية ومستجدات العصر) بجامعة أم القرى، كلية التربية، (٢٣-٢٥) ربيع ثاني.
١٤. حافظ، أفنان محمد زكريا (١٤٣٧هـ). معوقات تدريب معلمات العلوم أثناء الخدمة وسبل التغلب عليها، ورقة عمل مقدمة لمؤتمر (إعداد وتدريب المعلم في ضوء مطالب التنمية ومستجدات العصر) جامعة أم القرى، كلية التربية، (٢٣-٢٥) ربيع ثاني.
١٥. الحامد، ناصر بن سعد (١٤٣٦هـ). التنمية المهنية الذاتية لدى القيادات التربوية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الشوق العربي للدراسات العليا، الرياض.
١٦. الحر، عبد العزيز (١٤٣١هـ). أدوات مدرسة المستقبل التنمية المهنية. ط٢. الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج.
١٧. الحر، عبد العزيز (٢٠٠١م). مدرسة المستقبل. الدوحة: مكتب التربية العربي لدول الخليج.
١٨. الحربي، نورة جازي (١٤٣٧هـ). تصور مقترح للتنمية المهنية لمعلمات المرحلة الابتدائية بالمملكة العربية السعودية في ضوء التجارب العالمية. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
١٩. الحميضان، البندري بدر ناصر (١٤٣٤هـ). واقع النمو المهني الذاتي لمعلمات مراكز محو الأمية بمدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض.
٢٠. حيدر، عبد اللطيف (٢٠٠٤م). البحث الإجرائي بين التفكير في الممارسة المهنية وتحسينها. دبي: دار القلم.
٢١. الخضري، سلطان عبد الصمد (١٤٣٧هـ). تصور قائمة للتنمية المهنية لمعلمي التربية البدنية للمرحلة الابتدائية في ضوء مستجدات العصر، ورقة عمل مقدمة لمؤتمر (إعداد وتدريب المعلم في ضوء مطالب التنمية ومستجدات العصر) جامعة أم القرى، كلية التربية (٢٣ - ٢٥) ربيع ثاني.
٢٢. خليل، شيماء محمد ربيع (٢٠١٠م). واقع التنمية المهنية عن بعد لمعلمي الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة المنيا، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة المنيا.
٢٣. خليل، محمد الحاج (٢٠٠٦م). التقويم الذاتي في التربية. عمان: المؤسسة العربية للدراسات والنشر.
٢٤. خوج، فخرية محمد إسماعيل (١٤٣٧هـ). أساليب ومجالات مراكز التدريب التربوي وتحقيق التنمية المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية، ورقة عمل مقدمة لمؤتمر (إعداد وتدريب المعلم في ضوء مطالب التنمية ومستجدات العصر) جامعة أم القرى، كلية التربية (٢٣ - ٢٥) ربيع ثاني.

٢٥. الخولي، صلاح زهران (٢٠١٥م). الاتجاهات المعاصرة في نظم تدريب المعلمين. دسوق مصر: دار العلم والإيمان.
٢٦. الخولي، صلاح زهران (٢٠١٥م). الاتجاهات المعاصرة في نظم تدريب المعلمين. دسوق مصر: دار العلم والإيمان.
٢٧. الدهمش، عبد الولي حسين والشمراني، سعيد محمد (١٤٣٧هـ). اتجاهات معلمي العلوم بالمرحلة الثانوية في المملكة العربية السعودية نحو مجتمعات التعلم المهنية، ورقة عمل مقدمة لمؤتمر (إعداد وتدريب المعلم في ضوء مطالب التنمية ومستجدات العصر) جامعة أم القرى، كلية التربية (٢٣ - ٢٥) ربيع ثاني.
٢٨. رؤية الملكة العربية السعودية (١٤٣٨هـ)، تم الاسترجاع ١٤٣٨/٢/٤هـ <http://vision2030.gov.sa>
٢٩. ربيع، هادي مشعان، الدليمي، طارق (٢٠٠٩م). معلم القرن الحادي والعشرين، أسس اعداده وتأهيله. عمان: مكتبة المجتمع الأولى.
٣٠. الزائدي أحمد بن محمد، الزهراني، مرضي غرم الله (١٤٣٧هـ). ثقافة بحوث الفعل السائدة لدى معلمي المدارس الثانوية بمحاظة جدة، ورقة عمل مقدمة لمؤتمر (إعداد وتدريب المعلم في ضوء مطالب التنمية ومستجدات العصر) جامعة أم القرى، كلية التربية (٢٣ إلى ٢٥) ربيع ثاني.
٣١. زيتون، حسن (١٤٢٦هـ). رؤية جديدة في التعليم الإلكتروني. الرياض: الدار الصولتية.
٣٢. السبيعي، فيصل بجاد (١٤٣٧هـ). مرتكزات وأساليب تنمية لجانب العقلي للمعلم في ضوء التربية الإسلامية)، ورقة عمل مقدمة لمؤتمر (إعداد وتدريب المعلم في ضوء مطالب التنمية ومستجدات العصر) جامعة أم القرى، كلية التربية (٢٣ - ٢٥) ربيع ثاني.
٣٣. السعدوي، عبد الله (١٤٣٢هـ). دليل المعلم للتقويم المعتمد على الأداء من النظرية إلى التطبيق. الرياض: مكتبة التربية العربي لدول الخليج.
٣٤. السعيد، رضا (٢٠٠٥م). تقويم أداء معلم الرياضيات، تم الاسترجاع في ١١/٧/١٤٣٧هـ <https://kenanaonline.com/files/0039/39505>
٣٥. الشتيحي، إيناس سعيد (٢٠١٠م). التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال عبر الانترنت رؤية مقترحة، (ورقة عمل مقدمة للندوة الأولى في تطبيقات تقنية المعلومات في التعليم والتدريب)، كلية التربية، جامعة الملك سعود (١٢ - ١٤) ابريل.
٣٦. شرف، عليّة محمد إسماعيل (١٤٣٧هـ). الجودة الشاملة ودورها في تحقيق إدارة التنمية المهنية المستدامة للمعلم في المملكة العربية السعودية، ورقة عمل مقدمة لمؤتمر (إعداد وتدريب المعلم في ضوء مطالب التنمية ومستجدات العصر) جامعة أم القرى، كلية التربية (٢٣ إلى ٢٥) ربيع ثاني.
٣٧. شفقة، عبد الرؤوف شاكر (٢٠١٠م). دور الدورات التدريبية في تطوير النمو المهني لمعلمي العلوم في مدارس وكالة الغوث بغزة وسبل تفعيله. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم أصول التربية، كلية التربية، الجامعة الإسلامية. غزة

٣٨. الشهراني، علي بن معجب (٢٠١١م). تصور مقترح لإنشاء مركز وطني للتنمية المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية في ضوء فلسفة التعليم المستمر. مجلة كلية التربية، عين شمس، مصر، العدد (٣٥)، مجلد (٣)، ص ص ١٨٩-١٤٧.
٣٩. الصاعدي، عبد الهادي براك (١٤٣٥هـ). معوقات التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر المشرفين التربويين بمنطقة المدينة المنورة التعليمية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدعوة وأصول الدين، قسم التربية، الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة.
٤٠. صلاح، سمير يونس (٢٠٠٦م). التعلم الذاتي والقراءة، الكويت: دار اقرأ للنشر والتوزيع.
٤١. صنيع، أحمد بن حسين (٢٠٠٢م). فاعلية المشرف التربوي في تحديد المجالات المعرفية والمهارية للقراءات الموجهة لنمو المعلمين مهنيًا: الواقع والمأمول. رسالة ماجستير، مكة المكرمة، جامعة أم القرى.
٤٢. ضحاوي، بيومي محمود حسين، سلامة عبد العظيم (٢٠٠٩م). التنمية المهنية للمعلمين. القاهرة: دار الفكر العربي.
٤٣. طاهر، رشيدة السيد (٢٠١٠م). التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الاتجاهات العالمية، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة.
٤٤. العاجز، فؤاد واللوح، عصام والأشقر، ياسر (٢٠١٠م). واقع تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية أثناء الخدمة بمحافظة غزة. مجلة الجامعة الإسلامية، العدد ١٨، العدد ٢، ص ص ٥٩-١.
٤٥. عامر، طارق عبد الرؤوف (٢٠١٢م). النمو والتنمية المهنية للمعلم للتدريب أثناء الخدمة. القاهرة: مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع.
٤٦. عبد الحافظ، حسني (٢٠١٦م). المنتدى العالمي الرابع للتعليم والمهارات مجلة المعرفة، العدد ٢٤٧، ٢٠١٦-٠٥-١٨.
٤٧. عبد الحليم، طارق (١٤٢٩هـ). التنمية المهنية للمعلمين في مصر على ضوء الخبرة اليابانية والأمريكية والإنجليزية. القاهرة: دار العلوم النشر والتوزيع.
٤٨. عبد الحميد، أحمد ربيع (٢٠٠٠م). التنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة، مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد (٨٨).
٤٩. عبيدات، ذوقان، وعبد الحق، كايد، وعدس، عبد الرحمن (١٤٢٢هـ). البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه. ط٧، عمان: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
٥٠. العتيبي، خالد (٢٠١٥م). نمذجة العلاقة السببية بين مهارات التعلم الموجه ذاتيًا وأساليب التعلم والتحصيل الأكاديمي لدى طلاب كلية المجتمع بجامعة الملك سعود، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مجلد (١١)، عدد (٣)، ص ص ٢٥٥-٢٦٨.
٥١. العتيبي، منصور نايف (١٤٣٨هـ). مقومات التنمية المهنية للمعلمين في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ وعلاقتها بقيم الانتماء والهوية الوطنية، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الدولي المعلم وعصر المعرفة الفرص والتحديات، كلية التربية جامعة الملك خالد، أبها، ٢٩-٢٠-٢٠١٨/٣ صفر - ربيع أول.

٥٢. العساف، جمال وأبو لطيفة، رائد (٢٠٠٨م). مناهج رياض الأطفال رؤية معاصرة. عمان: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.
٥٣. عساف، عالية صلاح مصطفى (٢٠١٤م). دور إشراف الزملاء في تنمية التطوير المهني في مدارس وكالة الغوث من وجهة نظر المعلمين والمعلمات. رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، نابلس.
٥٤. العليان، فهد (١٤٣١هـ). تصور مقترح للتطوير المهني الذاتي لمعلمي الرياضيات بالمرحلة المتوسطة من وجهة نظر المختصين والممارسين. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى.
٥٥. الغسانية، هناء (٢٠١٢م). التنمية المهنية الذاتية للمعلمين، مجلة رسالة التربية، سلطنة عُمان، العدد (٣٦)، ص ص ١٧٦-١٨١.
٥٦. فتح الرحمن، عازة (٢٠٠٩م). اثر استخدام حقيبة تعليمية على التحصيل الدراسي في مقرر الالكترونيات لدى طلاب كلية بور تسودان التقنية. تم الاسترجاع ١٤٣٨/٢/٢٩ هـ <http://www.abahe.co.uk/>
٥٧. الفهيد، هيلة بنت عبد الله (٢٠١٣م). التنمية المهنية الذاتية لمديرات المرحلة الابتدائية الأهلية في مدينة الرياض (نموذج مقترح)، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الشرق العربي للدراسات العليا، الرياض.
٥٨. القحطاني، عفاف عبد الله (١٤٣٦هـ). واقع استخدام المدربات بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض لأساليب التعلم الذاتي في ضوء فلسفة تعليم الكبار، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.
٥٩. قحوان، محمد قاسم (٢٠١٢م). التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام في اليمن في ضوء معايير الجودة الشاملة، الأردن: دار غيداء للنشر والتوزيع.
٦٠. قسني، ليلي بنت حسين (١٤٢٩هـ). تصور مقترح للتطوير المهني الذاتي لمعلمات اللغة الانجليزية بمراحل التعليم العام في ضوء الواقع والاتجاهات المعاصرة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى.
٦١. كامل، مصطفى محمد (٢٠٠٤م). التنظيم الذاتي للتعلم والنمو المهني للمعلم، ورقم عمل مقدمة للمؤتمر العلمي السادس عشر (تكوين المعلم). المجلد (٢)، القاهرة، جامعة عين شمس.
٦٢. الكيلاني، تيسير توفيق (٢٠١٣م). التعلم الذاتي، صنعاء: دار الكتاب الجامعي.
٦٣. اللحياني، هدى هليل (٢٠١٤م). متطلبات معلمات الثانويات المطورة بمدينة مكة المكرمة لتفعيل معايير جائزة التربية والتعليم للتميز، رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم الأصول الإسلامية للتربية، كلية التربية، جامعة أم القرى.
٦٤. محامده، ندى عبد الرحيم (٢٠٠٥م). التعليم المستمر والتثقيف الذاتي. عمان: دار صفاء للنشر.
٦٥. محمد، السيد نبيل (٢٠١٣م) تصميم حقيبة إلكترونية وفق التعلم القائم على المشروعات لتنمية مهارات حل المشكلات لدى طلاب تكنولوجيا التعليم تم الاسترجاع في ١٤٣٨/٢/٢٩ هـ <http://www.bu.edu.eg/portal/uploads/Specific%20Education/Educational%20Technology/2.pdf>

٦٦. مشروع الملك عبد الله بن عبد العزيز لتطوير التعليم (١٤٣١هـ). دليل المعلم الفعال، الإصدار الأول تم استرجاعه ١٢/١١/١٤٣٧هـ
٦٧. مكتب التربية العربي لدول الخليج (١٤٣٢هـ ب). التكوين المهني للمعلم. الإطار النظري. الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج.
٦٨. مكتب التربية العربي لدول الخليج (١٤٣٢هـ أ). نموذج التكوين المهني للمعلم. الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج.
٦٩. مكي، حنان، صعيدي، رجاء (١٤٢٨هـ). التأمل والنمو المهني. جدة: دار الفنون للطباعة والنشر.
٧٠. هدية، سعيد علي (١٤٣٨هـ). بناء وقيادة مجتمعات التعلم كمدخل للتنمية المهنية المستدامة للمعلم في المملكة العربية السعودية (تصور مقترح). ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الدولي المعلم وعصر المعرفة (الفرص والتحديات)، جامعة الملك خالد أبها، ٢٩/٢-٣/١.
٧١. هيئة تقويم التعليم (١٤٣٧هـ). المعايير المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية، تم الاسترجاع في ١٢/٢/١٤٣٨هـ <http://ts2015.peec.gov.sa/wp-content/uploads/>
٧٢. وزارة الاقتصاد والتخطيط المملكة العربية السعودية (١٤٣٦هـ). الأهداف والسياسات لخطة التنمية العاشرة .
٧٣. وزارة التربية والتعليم (١٤٢٧هـ). برنامج التدريب على الإشراف المتنوع المبني على الكفايات (التدريب التعاوني) تم الاسترجاع في ٥/١١/١٤٣٧هـ <https://edu.moe.gov.sa/jeddah/Pages/default.aspx>
٧٤. وزارة التربية والتعليم (٢٠١١م). دليل مشروع الملك عبد الله بن عبد العزيز لتطوير التعليم العام، الرياض: إصدارات، وزارة التعليم المملكة العربية السعودية.
٧٥. وزارة التعليم (١٤٣٦هـ). جائزة التعليم للتميز للمعلمين، تم الاسترجاع في ٢٨/٢/١٤٣٨هـ <http://egate.tamayaz.org.sa/Default-ar.aspx>
٧٦. وزارة التعليم (١٤٣٧هـ). برنامج التطوير النوعي للمعلمين تم الاسترجاع في ١٢/١١/١٤٣٧هـ <https://khebrat.t4edu.com>
٧٧. وزارة المعارف (١٤١٦هـ). اللجنة العليا لسياسة التعليم بالمملكة العربية السعودية، ط٤، الرياض: مطابع وزارة المعارف.
٧٨. وهبه، عماد صموئيل (٢٠١٥م). اتجاهات معاصرة في التنمية المهنية للمعلم. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.

79. Albuquerque public schools(201٦) PAR(peer Assistance and Review) Retrieved November, 1٠, 201٦ from: <http://www.aps.edu/humanresources/par-peer-assistance-and-review>

80. British Council (2015) E Twinning. Retrieved , May 27 , 2015 from: <http://www.britishcouncil.org/etwinning>

81. Brunkowski , carol A. (2004) , the effects of self-selected professional development on instructional practices , thesis PHD , unpublished desertion , Illinois state University ,US.
82. Carboni , L.W. (2003). "I take comfort in the fact that I'm not alone": Online discussion as a context for teachers' professional development in elementary mathematics. Unpublished doctoral dissertation the University of North Carolina at Chapel Hill
83. Deyampport , W.H. , Iii , (2013) An Implementation of a Twitter-supported Personal Learning Network to Individualize Teacher Professional Development , D.Ed. , CApella University , 136 pages;3559871.
84. Fenwick , tara (2002). Fostering teachers lifelong learning through professional growth plans , A Cautious recommendation for policy. Univer of Alberta.
85. Framingham State Univerity (2015) Online professional Development for Education Retrieved November , 11 , 2016 from: <http://www.framingham.edu/continuing/online-pressional-development-for-educators/course-schedule.html>
86. Institute of Education University of London (IOE) (2014) Teacher training and professional development. Retrieved November , 11 , 2016 from: <http://www.ioe.ac.uk/index.html>
87. Matti Taajamo (2016) Teachers' Professional Development in Nordic Countries Paper presented of European Educational Research Association. University of Jyväskylä.
88. Matti Taajamo (2016) Teachers' Professional Development in Nordic Countries Paper presented of European Educational Research Association. University of Jyväskylä.
89. Overbaugh , R & Lu , R. (2008). The Impact of a NCLB-EETT Funded Professional Development Program on Teacher Self-Efficacy and Resultant Implementation. Journal of Research on Technology in Education. Eugene , Vol. 41 , Iss. 1; pg. 43-61.
90. Overbaugh , R & Lu , R. (2008). The Impact of a NCLB-EETT Funded Professional Development Program on Teacher Self-Efficacy and Resultant Implementation. Journal of Research on Technology in Education. Eugene , Vol. 41 , Iss. 1; pg. 43-61.

- 91.Sorebo (2009) The role of self-determination theory in explaining teachers' motivation to continue to use e-learning technology ، Buskerud University College Department of Business Administration ، vol(53) ، Issue 4 ، pp 1177–1187.
- 92.Sorebo (2009) The role of self-determination theory in explaining teachers' motivation to continue to use e-learning technology ، Buskerud University College Department of Business Administration ، vol(53) ، Issue 4 ، pp 1177–1187.
- 93.The National Teacher Research panel(NTRP) (2010).What We Do. Retrieved May 12 ، 2016 from: <http://www.ntrp.org.uk/node/2>
- 94.Tuli ، Fekede ؛ Tynjälä ، Päivi (2015) Professional Learning of Teachers in Ethiopia: Challenges and Implications for Reform Australian Journal of Teacher Education ، v40 ، n5
- 95.Zandia ، P. ، Thang S.M. ، & Krish ، P. (2014).Teacher.professional development through blogging: Some preliminary findings. Procedia - Social and Behavioral Sciences 118 ، 530 – 536.
- 96.Zhang &Others (2010). "Science Talks" in Kindergartrn Classrooms: Improving Classroom Practice Through Collaborative Action Research. Journal of Teacher Education ، 21 ، 161/179