
متطلبات تطوير برامج التنمية المهنية لعلمي مدارس التعليم الثانوى بالكويت

إعداد

سارة محمد ناصر فايز السهلى

دولة الكويت

مجلة بحوث التربية النوعية - جامعة المنصورة

عدد (٧٦) - يوليو ٢٠٢٣

متطلبات تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي مدارس التعليم الثانوى بالكويت

اعداد

سارة محمد ناصر فايز السهلي*

ملخص البحث

هدف البحث الحالي الى وضع تحديد متطلبات تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمى المرحلة الثانوية بمحافظة الفروانية فى دولة الكويت، واستخدم البحث المنهج الوصفى التحليلي، وقد تم اختيار العينة وقد بلغ عددهم (١٢٠) معلم ومعلمة بمدارس الثانوية بمحافظة الفروانية فى دولة الكويت، وقد قامت الباحثة بتوزيع الاستبانة على أفراد العينة وجمعها من افراد العينة بمدارس المرحلة الثانوية وتوصلت الى أن ضرورة الواقعية فى بناء برامج التنمية المهنية للمعلمين لذا يجب ان تبنى البرامج على الاحتياجات الفعلية للمعلمين،التقويم المستمر لبرامج التنمية المهنية، والوقوف على مدى نجاحها فى تحقيق أهدافها، مما يساعد على الاستفادة من التغذية الراجعة فى التطوير المستمر لبرامج التنمية المهنية، واوصت ضرورة أن تسعى برامج تدريب وتنمية المعلم مهنيًا الى ترسيخ مبدأ التعلم المستمر والتعلم مدى الحياة لدى المعلمين، والاعتماد على أساليب التعلم الذاتي، وتمكينهم من مهارات استخدام مصادر المعلومات والبحث عن كل ما هو جديد، ومواكبة المستجدات في مجال تخصصه وتطبيق كل ما هو جديد فيه.

الكلمات المفتاحية: التنمية المهنية - مدارس التعليم الثانوى

المقدمة والدراسات السابقة:

تعتبر التنمية المهنية للمعلمين مطلباً ملحاً في ظل المسؤوليات والأدوار الجديدة الملقاة على المعلمين، بسبب التطور في العلوم والتقنيات التعليمية، مما دعا للحاجة إلى وجود أساليب تتصف بالكفاءة والجودة لتنمية مهارات المعلمين وتلبي حاجاتهم في الميدان التربوي، ولعل مؤسساتنا التعليمية وخاصة مؤسسات تعليم الطلاب بالمرحلة الثانوية بحاجة الى تحسين أدائها والارتقاء بمستوى خدماتها، الذي لا يتم الا من خلال الاخذ بمبدأ التطوير التنظيمي والمستمرة للعملية التعليمية، ولا يتم ذلك الا من خلال تنميه معلميه مهنيًا لا سيما ونحن نعيش فى عصر التطور والسرعة، حيث لم يعد للمؤسسات سبيل إلا أن تتكيف وتتواءم مع هذه التطورات إذا أرادت لنفسها الاستمرار والتميز.

فمسئولية المعلم اليوم ليست نقل معارف أو معلومات، بل أصبحت تتجاوز دوره التقليدي التلقيني؛ لبناء أجيال تواكب متطلبات تلك الثورة، فيجب على المعلم أن يعمل كباحث، وأن يكون ذا صلة مستمرة بكل ما هو جديد حتي يستطيع مساعدة طلابه على مواجهة تلك التغيرات

♦ دولة الكويت

والمستجدات، وأن يصبح نموذجاً لطلابه في تطوير نفسه باستمرار، أي أن مهمه المعلم أصبحت مزيجاً من مهام المربي والقائد والناقد والمستشار والمصمم للبرامج التربوية، والضابط لبيئة التعلم، والباحث المجدد، والمقوم للمخرجات التعليمية، والمساعد على الابداع والابتكار، والتمكن من التعامل مع معطيات التكنولوجيا المعاصرة وتسخيرها لخدمة العملية التعليمية؛ حتى يمكن طلابه من متطلبات الثورة الصناعية الرابعة

فقد شهدت دولة الكويت في ظل توجهات قيادتها الحكيمة، منظومه من الفعاليات التي ترمي الى تطوير المرحلة الثانوية للمساهمة في مسيرة التعمير والبناء الاقتصادي والاجتماعي، كما شهدت توسعاً كمياً فائقاً ارتبط بتزايد اعداد الطلاب وتساعد درجة الوعي والانفتاح على مظاهر العولمة.

ويعد الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلم وتطوير أشكالها وطرق تقديمها من الاتجاهات التربوية الحديثة التي تسود مختلف دول العالم؛ وذلك لأن التنمية المهنية للمعلم تمثل في حالي حد ذاتها أحد جوانب تطوير المنظومة التعليمية ككل وليس المعلم فحسب، فضلاً عن أنها ضرورة، لمواكبة تطورات العملية التعليمية وتغييراتها. (حسن، ٢٠١٩) لذلك هدف هذا البحث إلى تحديد متطلبات تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين بالمدارس الثانوية بالكويت

وهناك العديد من الدراسات العربية والاجنبية التي تناولت أهمية التنمية المهنية للمعلمين ومنها هذه الدراسات؛ دراسة (عزه صادق اخرون، ٢٠٢٢) هدفت الدراسة إلى التعرف علي واقع التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية بدولة الكويت في ضوء متطلبات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وذلك من خلال التعرف على مفهوم التنمية المهنية للمعلمين، وأهم أساليبها وأهميتها لمعلمي المرحلة الثانوية بدولة الكويت بالإضافة إلى التعرف على أهم متطلبات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، واستخدم الباحث المنهج الوصفي وذلك لمناسبته لطبيعة وأهداف الدراسة وتم تطبيق أداة الدراسة علي عينة بلغت (٢١٩) معلماً ومعلمة، وقد توصلت الدراسة أن واقع التنمية المهنية للمعلمين في المرحلة الثانوية حظي بدرجة تقدير متوسطة في جميع محاور الاستبانة.

ودراسة (الديجاني، ٢٠١٦) استهدفت الدراسة تعرف التوجهات العالمية المعاصرة للتنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة كما وردت في الأدبيات التربوية المعاصرة من جانب وما هو سائد في هذا الشأن من خبرات بعض الدول المتقدمة في هذا الصدد من جانب آخر، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي للأدبيات التربوية والتوجهات العالمية المعاصرة للتنمية وخبرات بعض الدول المتقدمة في هذا الصدد، وتوصلت الدراسة إلى أن التنمية المهنية في مجال التربية والتعليم في سياقها المعاصر لا تقتصر على تحسين أداء المعلم فحسب، وتنميته مهنيًا ومعرفيًا وسلوكيًا، بل يشمل أيضاً باقي أعضاء المنظومة التعليمية من قيادات وإداريين وعاملين مسؤولين عن المساهمة بشكل أو بآخر في رفع كفاءة وتسيير العملية التعليمية سواء على مستوى المدرسة أو خارجها في الوظائف الإشرافية التربوية والإدارية، وضرورة مواكبة تلك الرؤى والتوجهات في التفكير

التربوي المعاصر في مجال التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة لتساعد في تحسين مردود العملية التعليمية بأقصى كفاءة ممكنة في النظام التعليمي بدولة الكويت.

وكذلك دراسة (عيد الهيم، ٢٠١٦) استهدفت الدراسة تعرف التوجهات العالمية المعاصرة للتنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة كما وردت في الأدبيات التربوية المعاصرة من جانب وما هو سائد في هذا الشأن من خبرات بعض الدول المتقدمة في هذا الصدد من جانب آخر، وبالتالي تقدم هذه الدراسة نماذج متعددة وممارسات متباينة لاتجاهات ونظم وفلسفات عالمية مختلفة، ودولة الكويت على وجه الخصوص بما تقدمه من رؤى وتوجهات مستحدثة ومعاصرة للمعنيين بأمر التربية والتعليم بدولة الكويت، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي للأدبيات التربوية والتوجهات العالمية المعاصرة للتنمية وخبرات بعض الدول المتقدمة في هذا الصدد، وتوصلت الدراسة إلى أن مفهوم التنمية المهنية يتسم بالشمول والاتساع والاستمرارية، ويرتبط بكل ما هو مستحدث من مصطلحات ومضامين في الفكر التربوي مثل (التربية المستدامة، التعليم مدى الحياة) كما توصلت إلى أن التنمية المهنية في مجال التربية والتعليم في سياقها المعاصر لا تقتصر على تحسين أداء المعلم فحسب، وتنميته مهنيًا ومعرفيًا وسلوكيًا، بل يشمل أيضاً باقي أعضاء المنظومة التعليمية من قيادات وإداريين وعاملين مسؤولين عن المساهمة بشكل أو بآخر في رفع كفاءة وتسيير العملية التعليمية سواء على مستوى المدرسة أو خارجها في الوظائف الإشرافية التربوية والإدارية، وضرورة مواكبة تلك الرؤى والتوجهات في التفكير التربوي المعاصر في مجال التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة لتساعد في تحسين مردود العملية التعليمية بأقصى كفاءة ممكنة في النظام التعليمي بدولة الكويت، وتوصلت الدراسة كذلك إلى أن هناك ثمة آليات تجعل من الاستفادة من كل ما سبق عرضه من مضامين فكرية نظيرية ومن ممارسات واقعية فعلية واقعا ملموسا في النظم والسياسات التعليمية السائدة في الكويت.

مشكلة البحث وتساؤلاته:

إن قضية التنمية المهنية للمعلمين تعتبر إحدى القضايا الهامة التي ينبغي أن تشغل فكر الباحثين في مجال التربية والتعليم، باعتبار أن المعلمين هم العامل الرئيسي في نجاح العملية التعليمية، ويتوقف عليهم نجاح التعليم في تحقيق غاياته التي ينشدها في المجتمع، علاوة على ذلك فقد أثبتت نتائج الدراسات قصورا شديدا في نوعية برامج التنمية المهنية المقدمة لمعلمي المرحلة الثانوية بالكويت والاساليب والوسائل المستخدمة فيها، والكوادر التدريبية اساليب وادوات التقويم لبرامج التنمية المهنية للمعلم ومنها دراسة (ناصر العمار، ٢٠١٦)، ودراسة (عبدالله العازمي، ٢٠٢١)، ومن ثم فالمعلمون في حاجة دائمة لبرامج التنمية المهنية كركيزة رئيسة لنجاح أدوارهم في العملية التعليمية من جهة ولتحقيق التميز المؤسسي من جهة أخرى، فقد جاءت هذه الدراسة والتي انحصرت مشكلتها في التساؤل الرئيس التالي: ما واقع التنمية المهنية للمعلمين في المدارس الثانوية بمحافظة الفروانية في دولة الكويت؟ ويتفرع من التساؤل الرئيس مجموعة من التساؤلات الفرعية وهي:

- ١- ما أساليب التنمية المهنية للمعلمين؟
- ٢- ما أهداف التنمية المهنية للمعلمين؟
- ٣- ما واقع التنمية المهنية للمعلمين بالمدارس الثانوية في محافظة الفروانية بالكويت؟
- ٤- ما متطلبات التنمية المهنية لمعلمي مدارس التعليم الثانوي بالكويت؟

أهداف البحث:

هدف البحث الحالي الى

١. التعرف على اساليب التنمية المهنية لمعلمين.
٢. التعرف على اهداف التنمية المهنية للمعلمين؟
٣. تحديد المتطلبات اللازمة للتنمية المهنية للمعلمين؟

أهمية البحث:

- ١ - يمكن يستفاد من نتائج هذا البحث المهتمون بتطوير التعليم الثانوي بالكويت.
- ٢- المعلمون الحرصون على تطوير ادائهم.
- ٣- مواكبة التعليم الثانوي للتطور في المنظمات التعليمية الدولية.

مصطلحات البحث:

التنمية المهنية

يعرفها (العازمي، ٢٠٢١) بأنها عبارة عن البرامج التي يتم توفيرها بغرض الارتقاء بالمستوى الفردي والإداري والأكاديمي والشخصي، والوقوف على الإجراءات الواجب اتباعها لبلوغ معدلات الجودة المرتفعة في الأداء الإداري، بالصورة التي يصبحون عندها أكثر فاعلية في الوفاء بالأدوار المطلوبة منهم على اختلافها وتعددتها.

وتعرفها الباحثة إجرائياً بأنها: مجموعة الأنشطة والعمليات المنظمة التي تهدف إلى تطوير معارف ومهارات واتجاهات المعلم التدريسية، بما يضمن مواكبة المعلم للمتغيرات العصرية والمستحدثات المهنية التي تطرأ على المنظومة التربوية بما يحقق الأهداف التربوية للنظام التعليمي.

حدود البحث:

البحث الحالي تحيط به مجموعة من الحدود الجغرافية والزمانية والبشرية التي يتم اجراء البحث في نطاقها وتشمل هذه الحدود ما يلي:

- **الحدود الجغرافية:** تقتصر الدراسة على مدارس المرحلة الثانوية بمحافظة الفروانية بدولة الكويت.
- **الحدود الزمانية:** تسعى الباحثة الى اجراء الدراسة الميدانية لجمع بيانات هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ٢٠٢١/٢٠٢٢.

• الحدود البشرية: يقتصر البحث على معلمى المدارس الثانوية بمحافظة الفروانية فى دولة الكويت.

منهجية البحث واجراءاته:

منهج البحث:

نتيجة لطبيعة هذا البحث الذى يبحث فى متطلبات التنمية المهنية للمعلمين بالمدارس الثانوية فقد اعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي، كونه المنهج المناسب لطبيعة هذا البحث والذي لايقف عند حد وصف الظاهرة، وانما يتعدى إلى التحليل والتفسير، من اجل وضع مقترحات لتطبيقه.

اجراءات البحث:

تحقيقاً لأهداف البحث الحالي، وطبقاً للمنهجية المتبعه، فقد تمت معالجته من خلال ثلاث محاور وهما:

- المحور الاول: الاطار الفكرى للبحث متمثلاً فى مفهوم التنمية المهنية، ومبرراتها، اهدافها، مجالاتها.
- المحور الثانى: الاطار الميداني لمعرفة واقع التنمية المهنية لمعلمى المرحلة الثانوية بمحافظة الفروانية بالكويت.
- المحور الثالث: متطلبات تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمى المدارس الثانوى بالكويت ويمكن عرض المحاور بالشكل التفصيلي على هذا النحو:

المحور الأول: الاطار النظرى للبحث

أولاً: الاطار الفكرى للتنمية المهنية

• مفهوم التنمية المهنية للمعلم

تعد التنمية المهنية للمعلم من أساسيات تحسين التعليم، وذلك لما لها من أهمية بالغة فى تطوير الأداء التدريسي للمعلم، وتطوير تعلم جميع التلاميذ للمهارات اللازمة لهم مما يؤدي إلى تحقيق مجتمع التعلم، والتنمية المهنية هي المفتاح الأساسي لاكتساب المهارات المهنية والأكاديمية، سواء عن طريق الأنشطة المباشرة فى برامج التدريب الرسمي، أو باستخدام أساليب التعلم الذاتي.

وتباين الدراسات فى عرضها لمفهوم التنمية المهنية؛ فهناك من يذهب إلى أن التنمية المهنية هي "مجموعة من الأنشطة والعمليات المصممة خصيصاً لتعزيز المعرفة، والمهارات، والاتجاهات المهنية للمعلم، بحيث يمكن له على المدى الطويل تطوير آليات تعليم الأطفال، لذلك تعمل الخطط المطبقة للتنمية المهنية، على تزويد المعلم بأهداف دقيقة للتعلم. ومن هذا المنطلق فالرؤية التي تحكم سير

عمل خطط التنمية المهنية تعمل إلى حد بعيد على تمكين المعلم من القيام بجهود دءوبة ومستمرة لتحسين مهاراته على نحو يؤدي إلى الارتقاء بمستويات تعليم الطلاب. (رضا سلامة ، ٢٠١١ : ٥٠)

وعلى الجانب الآخر هناك من يذهب إلى أن التنمية المهنية: عبارة عن الأنشطة والخبرات التي تمكن المعلم من تحسين كفاءته المهنية في تدريسه للطلاب، وفي القيادة، وفي تأهيله لمواجهة ما يستحدث من تطورات تربوية وعلمية من خلال التخطيط العلمي السليم والتقويم المستمر. (أحمد ربيع، ٢٠١٠ : ٨٨)

ويعرفها المسح الدولي للتدريس والتعليم Teaching and Learning International Survey (TALIS) أن التنمية المهنية مجموعة الأنشطة المنظمة لإعداد المعلمين لوظائفهم، والتي تشمل التدريب المبني، والتدريب أثناء الخدمة وذلك لتنمية مهاراتهم، ومعارفهم، وخبراتهم، وتنمية خصائص أخرى لديهم يحتاجونها كمعلمين. (Education and Culture DG, (OECD, 2013: 19)

ويتضح مما سبق أن كافة الآراء التي تناولت مفهوم التنمية المهنية تؤكد على ضرورة استمراريتهما وتجدها طوال فترة الخدمة وذلك لمواجهة التحديات المتسارعة التي يتعرض لها المعلم. ومما لا شك فيه أن هذه التحديات تتفاقم في حال عمل المعلم مع طالب المرحلة الثانوية في فترة المراهقة.

تأسيساً على ذلك: ترى الباحثة أن مفهوم التنمية المهنية يشير إلى مجموعة الخبرات والبرامج والأنشطة المهنية التي يزود بها طوال فترة خدمته بهدف رفع وتحسين أدائه نظرياً وعملياً؛ بحيث يصبح أكثر فاعلية وقدرة على تحقيق الأهداف المرجوة منه.

• مبررات التنمية المهنية (Richard B., & Rviling Lu., 2018)

- ١- مواكبة الجديد ولتطوير العملية التعليمية وفق المعايير الدولية.
- ٢- الثورة المعرفية والتفجر المعرفي في جميع مجالات العلم والمعرفة.
- ٣- الثورة في مجال تقنيات المعلومات والاتصالات أدت إلى أن يكون العالم مدينة صغيرة تنتقل فيها المعارف المستجدة بسرعة هائلة.
- ٤- تعددية أدوار المعلم وتعدد مسؤولياته في المجال التعليمي .
- ٥- المستجدات المتسارعة في مجال استراتيجيات التدريس والتعليم.
- ٦- التوجه العالمي نحو التقيد بالجودة الشاملة للعلمية التعليمية والاعتماد الأكاديمي.
- ٧- تعدد الأنظمة التعليمية وتنوع أساليب التطوير والتعليم الذاتي وفق التقنيات المعاصرة

• أهداف التنمية المهنية للمعلم

ترمي التنمية المهنية للمعلم إلى تحقيق أهداف متعددة تركز جميعها على رفع وتحسين وتطوير المعلم بصفة مستمرة ومستحدثة بحيث تضمن له مواكبة أحدث الأفكار والأساليب والطرق

ذات العلاقة بمحتوى ومضمون المهنة ليكون موقفه متسارعا فيتأثر ويؤثر ويأخذ ويعطى ويطبق المستحدثات ويلم بنتائج البحوث لزيادة الكفاية ورفع مستواه العلمي والارتقاء بأدائه التربوي من الناحيتين النظرية والعملية. (فيليب اسكاروس، ٢٠١٣: ٢٨)، (العازمي، ٢٠٢١) (مها، ٢٠١٤)

- رفع مستوى أداء المعلم عن طريق اكتسابه المهارات المعرفية، والعملية المستحدثة في ميدان عمله.
- زيادة قدرة المعلم على التفكير المبدع بما يمكنه من التكيف مع عمله من ناحية، ومواجهة مشكلاته والتغلب عليها من ناحية أخرى.
- تعميق الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم وتقديره لقيمة عمله، وأهميته.
- تقليل الحاجة للإشراف، والمتابعة، ورقابة الأداء من السلطة العليا.
- تنمية الاتجاهات السلمية نحو المهنة، وفهم أهميتها الاجتماعية.
- تجديد المعلومات، ومواكبة التطورات، والتقنيات الحديثة، وصقل مهاراتهم.
- ترسيخ مبدأ التعلم المستمر والاعتماد على أساليب التعلم الذاتي.
- الربط بين النظرية والتطبيق في المجالات التعليمية.
- تنمية مهارات توظيف تقنيات التعليم المعاصرة واستخدامها في إيصال المعلومة للمتعلم بشكل فاعل.
- تمكين المعلم من مهارات استخدام مصادر المعلومات والبحث عن كل ما هو جديد ومتطور.
- المساهمة في تكوين مجتمعات تعلم متطورة تقدم خدمات فاعلة للمجتمع.
- المساهمة بشكل فاعل في معالجة القضايا التعليمية بأسلوب علمي.
- تطوير كفايات ومهارات التقدير

• الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية للمعلمين :

لقد ظهرت في السنوات القليلة الماضية كثير من الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية للمعلم، ويأتي ظهور مع هذه الاتجاهات نتيجة تفاعل المؤسسات القائمة على تنمية المعلم مهنيًا مع متغيرات العصر ومتطلباته من المعلم، وكذلك نتيجة السعي لتوفير المعلم المواكب لكل زمان ومكان في ظل ثورة التكنولوجيا والمعلومات، وتوفير الخدمة التربوية اللازمة للمعلم، وتزويده بالمستجدات وكل ما هو جديد في النمو المهني، ويمكن توضيح بعض من هذه الاتجاهات ومنها ما يلي: (شعبان، ٢٠١٨)، (وهبه، ٢٠١٥)، (السيد، ٢٠١٧)

- الاتجاه نحو استخدام نظم التدريب من بعد والتدريب الإلكتروني: ويقوم هذا الاتجاه على أساس توفير التنمية المهنية لكل معلم راغب فيه، والاهتمام بتوظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في توفير فرص التنمية المهنية لجميع المعلمين بغض النظر عن العمر أو مكان الإقامة أو الظروف الاقتصادية.

- **الاتجاه نحو التنمية المهنية الذاتية:** وهو ما يقوم به المعلم من تطوير لقدراته ومهاراته ومعارفه عن طواعية واختيار شخصي، ويجب أن تعتمد برامج التنمية المهنية للمعلم على مبدأ التعلم الذاتي، وهذا الاتجاه في نمو مطرد بسبب التطور التكنولوجي والتقني.
 - **الاتجاه نحو التنمية المهنية المخططة والمبرمجة مستقبلاً:** إن الاتجاه للتنمية المهنية المخططة والمبرمجة مستقبلاً هو توجه عالمي جديد أثبت جدواه في بعض الدول الأوروبية وانتقل تطبيقه مؤخراً إلى بعض دول شرق آسيا مثل (الصين واليابان وماليزيا وكوريا وتايلاند) كاستراتيجية أساسية لمواجهة تحدي العولمة وعولمة الاقتصاد، واستمرار تقدم العموم والتكنولوجيا والتغيرات في المجتمع، ومن الضرورة أن تكون التنمية المهنية للمعلم مبرمجة ومخططة مستقبلاً، ولا تكون عشوائية، أو بحدود الأفعال وان تركز على نقاط القوي ونقاط الضعف في المنظومة التعليمية وكذلك أوجو القصور في جوانب إعداد المعلم، وذلك بغرض تحقيق أكبر قدر من فرص النمو المهني للمعلمين مع التغلب على المعوقات التي تعترض تنميته مهنياً.
 - **الاتجاه نحو التركيز على الأدوار الجديدة والمتغيرة للمعلم كمدخل للتنمية المهنية للمعلم:** إن الاتجاه نحو التركيز على الأدوار الجديدة والمتغيرة للمعلم يعتبر من أحدث الاتجاهات في مجال التنمية المهنية للمعلم في كثير من دول العالم حالياً، ويشير هذا الاتجاه إلى التطوير في مجال التنمية المهنية للمعلم فيجب ان يكون مرتبطاً بالأدوار التي يقوم بها المعلم حاضراً وفي المستقبل. ولذلك فمضمون الاتجاه نحو التركيز على الأدوار الجديدة والمتغيرة للمعلم كمدخل للتنمية المهنية للمعلم يشير إلى ضرورة التركيز على عدة جوانب عند بناء برامج التنمية المهنية وتخطيطها في المستقبل، وهذه الجوانب تتمثل فيما يلي:
 - تركيز برامج التنمية المهنية على تحويل دور المعلم من التدريس التقليدي إلى معلم مبدع يمارس التفكير الإبداعي مع طلابه، معلم مقبل على التعليم الدائم والمتجدد.
 - تركيز برامج التنمية المهنية على تحويل دور المعلم من كونه ناقل للتراث الثقافي إلى معلم مقترن بثقافة مجتمعه معتز بها، يحترم ثقافة الآخرين ويستفيد منها في مجال عمله
 - **الاتجاه نحو التركيز على المدرسة كوحدة للتنمية المهنية للمعلم:** تعتبر المدرسة وحدة أساسية للتنمية المهنية للمعلمين، ويتم تدريب المعلمين داخلها، فالمدرسة بوصفها مجتمعاً معلماً ومتعلماً في آن واحد قادرة على تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين، بحيث تفي برامج التدريب بتلك الاحتياجات.
 - **الاتجاه إلى التركيز على القدرات الإبداعية وتحقيق التميز:** فالتركيز على القدرات الإبداعية وتحقيق التميز لدى المعلم أحد الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية للمعلم يساعد على الإبداع في ترتيب وتنظيم الأنشطة الصفية والإبداع في السلوك والتدريب الصفي والإبداع في التقويم وتقديم البرامج العلاجية والتعزيرية.
- في ضوء كل هذه الاتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلم ترى الباحثة مدى الحاجة إلى ضرورة إعادة النظر في برامج التنمية المهنية الحالية لمعلم المرحلة الثانوية بدولة الكويت،

والعمل على وضع خطط وسياسات متطورة بما يساعد في تنمية قدرات المعلم الذي يستطيع التعامل مع متغيرات العصر.

• واقع برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي بالكويت

توجد اربعة برامج للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي بالكويت ، حددتها وزارة التربية بالكويت ومن هذه البرامج ما يلي:

- **برامج التأهيل:** وتقدم هذه البرامج للمعلمين الخريجين الجدد، وكذلك المعلمين غير المؤهلين تربويين، فتعد لهم وزارة التربية والتعليم مجموعة من البرامج تساعد على معرفة اساليب الاداء وطرق التدريس، وطرق استخدام الوسائل التعليمية في العملية التعليمية، وتوصيل المعرفة للطلاب.
- **البرامج العلاجية:** وتقدم للمعلمين الذين لديهم قصور في النواحي العلمية والأدائية في الشرح وطرق التدريس.
- **برامج التجديد:** تهدف الى اطلاع المعلمين على الطرق الحديثة والنظريات والمعارف الجديدة في مجال تخصصهم.
- **برامج الترقى:** تقدم لمن يرغبون في الترقية لوظائف ادارية اعلى وتقدم لهم المعلومات والمهارات التي يجب ان تتوفر في الوظائف المتقدمين لها.
- **مبررات الاهتمام بالتنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي بالكويت**

لعل أهم مبررات الاهتمام بتنمية مهارات المعلمين المهنية بالمرحلة الثانوية بدولة الكويت وجود العديد من مشكلات التعليمية والتي تحتاج تنمية مهنية في ضوء الاتجاهات الحديثة ولعل من أبرزها:

- ضعف مستوى المعلمين، إذ أن أصحاب النسب الضعيفة من حملة الثانوية العامة، هم الذين يوجهون نحو كليات التربية وكليات إعداد المعلمين، وهؤلاء من نتاج النظام التعليمي السائد القائم على التلقين للاستظهار بدلاً من التعليم للتفكير والإبداع، وهم يمارسون بعد التخرج تطبيق هذا النظام، حين يلتحقون بمؤسسات التعليم المختلفة ويحتاجون الى تنمية المهارات المهنية بصفة دورية وهذا ما اكدته دراسة (ناصر العمار، 2016)
- تدنى نوعية التعليم اذ تشير معظم الدراسات الميدانية التي اجريت بالكويت الى تدنى مستوى المعلمين مما يؤثر سلبا على مستوى الطلاب بالمرحلة الثانوية وعلى العملية التعليمية.
- ضرورة الاهتمام بتنمية أداء المعلم المهني أهمها التطور التكنولوجي العالمي والتغيرات المعاصرة وانعكاساتها على التعليم.

كما يتضح من العرض السابق للاطار النظري أن التنمية المهنية للمعلم مفهوم واسع وشامل ويتسم بالاستمرارية، وأن عملية التنمية المهنية لمعلم المرحلة الثانوية بدولة الكويت ضرورة حتمية فرضتها متطلبات العصر، ومطلب أوجدته الرغبة في تقديم الأفضل من أجل تحسين الأداء التعليمي؛ لبناء جيل قادر على النجاح والتفاعل مع معطيات الثورة الصناعية الرابعة، وأن التنمية

المهنية للمعلم أخطر بكثير من إعداده، وذلك لأن الإعداد قبل الخدمة ما هو إلا البداية لسلسلة مستمرة من التنمية، وما دامت هناك تطورات وتقنيات جديدة فإن التنمية المهنية من أجل معلم متجدد ومتطور؛ كي يواكب التطورات التقنية المتزايدة التي ولدت فجوة بينه وبين طلابه.

المحور الثاني: الأطار الميداني للبحث:

تضمن الأطار الميداني للبحث مجموعة من الاجراءات تضمنت فيما يلي:

١- تحديد الهدف من الدراسة الميدانية

يأتى الأطار الميداني من أجل تحديد متطلبات التنمية المهنية لمعلمي المدارس الثانوية بمحافظة الفروانية في دولة الكويت

٢- مجتمع الدراسة وعينتها

تمثل مجتمع الدراسة من اعضاء هيئة التدريس (المعلمين - المعلمات) بمدارس المرحلة الثانوية بمحافظة الفروانية بدولة الكويت، والبالغ عددهم (٣٢٤٥) معلم ومعلمة بمدارس المرحلة الثانوية بمحافظة الفروانية والبالغ عددها (٢٩) مدرسة طبقا للإحصاء الصادر من الإدارة العامة بمدارس المرحلة الثانوية بمحافظة الفروانية عام (٢٠٢١/٢٠٢٢).

جدول (١)

الدراسة بالنسبة للمجتمع الأصلي

الاجمالي	المعلمين (إناث)	المعلمين (ذكور)	المدارس
٣٢٤٥	١٩٣٩	١٣٠٦	الإجمالي

المصدر: الإحصاء الصادر من الإدارة العامة للتعليم الثانوي المنصورة بمحافظة الفروانية عام (٢٠٢١/٢٠٢٢)

وصف عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات الشخصية والديمغرافية للدراسة:

تمثلت المتغيرات التي صنفت الدراسة علي أساسها العينة في (النوع، سنوات الخبرة في التعليم) كما يوضحها جدول (٢) التالي:

جدول (٢)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات الشخصية والتنظيمية المحددة بالدراسة

م	المتغير	الفئات	التكرار	النسبة (%)
١	النوع	ذكر	٢٩٧	٤٨,١
		أنثى	٣٢٠	٥١,٩
		الإجمالي	٦١٧	١٠٠
٢	سنوات الخبرة في التعليم	أقل من ٥ سنوات	١٧٨	٢٨,٨
		من ٥- أقل من ١٠ سنوات	١٥٦	٢٥,٣
		١٠ سنوات فأكثر	٢٨٣	٤٥,٩
	الإجمالي		٦١٧	١٠٠

يتضح من جدول السابق أن أفراد عينة الدراسة من الإناث قد شغلوا النصيب الأكبر حيث بلغت نسبتهم (٥١,٩%) مقارنة بنظائرهم من الذكور حيث بلغت نسبتهم (٤٨,١%)، وفيما يتعلق بمتغير (سنوات الخبرة) فقد كان العدد الأكبر من أفراد العينة من أصحاب الخبرة (١٠ سنوات فأكثر) حيث بلغت نسبتهم (٤٥,٩%)، وتبعهم في الترتيب أصحاب الدرجة العلمية (أقل من ٥ سنوات) حيث بلغت نسبتهم (٢٨,٨%) وأصحاب الدرجة العلمية (من ٥ - أقل من ١٠ سنوات) حيث بلغت نسبتهم (٢٥,٣%).

٣- اعداد اداة الدراسة الميدانية

سعيًا الى تحقيق هدف الدراسة الميدانية، اعتمد على الاستبانة من اجل جمع البيانات والمعلومات التي تغطي جوانب موضوع البحث كاملة، ووجهت الى المعلمين والمعلمات بالمدارس الثانوية بمحافظة الفيوانية في دولة الكويت وتم اعدادها بصورتها الميدانية في ضوء ما تم تناوله في الاطار النظري للبحث، والاطلاع على الدراسات السابقة ذي الصلة بمتغيرات البحث، وذلك بهدف صياغة ابعاد الاستبانة، وتكونت من اربع ثلاث محاور ممثلة في واقع التنمية المهنية للمعلمين، متطلبات التنمية المهنية للمعلمين، معوقات التنمية المهنية للمعلمين بالكويت ويتضمن كل محور مجموعه من العبارات روعي فيها التسلسل والانتماء الى المحور بما يحقق هدف البحث.

تم عرضها على مجموعه من المحكمين بهدف تحكيمها، وذلك للتحقق من مدى ملائمة الاستبانة للغرض الذي وضعت من اجله وتحديد مدى اتساق بنودها وعبارتها للمحور الذي تنتمي اليه، ومدى سلامتها اللغوية، وبعد استيفاء ملاحظات المحكمين ومقترحاتهم تم تعديل الاستبانة واعدادها لتكون في صورتها النهائية، ويوضح الجدول التالي محاور الاستبانة وعباراتها.

جدول (٣)

المحور	عدد المفردات
المحور الاول	٧
المحور الثاني	٨
المحور الثالث	٩
الاجمالي	٢٤

٤- صدق الاستبانة:

اعتمدت الباحثة للتأكد من صدق الاستبانة المستخدمة الطرق الاتية:

أ- الصدق الظاهري:

اعتمدت طريقة الصدق الظاهري (صدق المحكمين) للتحقق من صدق الاستبانة، من خلال عرضها على مجموعه من المحكمين، لابداء ارائهم وملاحظاتهم حول مدى مناسبة الاستبانة لتحقيق اهداف البحث، ومدى ارتباط كل عبارة من عباراتها بالبعد الذي تنتمي اليه، ومدى سلامة صياغة العبارات وتم اجراء التعديلات التي اسفر عنها التحكيم.

ب- صدق الاتساق الداخلي:

بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة قامت الباحثة بتطبيقها ميدانياً وعلى ضوء بيانات العينة قامت الباحثة بحساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة الصدق الداخلي للاستبانة بعد تطبيقها على عينة عشوائية عددها (٣٠) من غير عينة الدراسة وقد تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة ويتضح ذلك من خلال الجداول التالية والتي توضح ارتباط كل محور مع عباراته:

جدول (٤)

المحور الأول: واقع التنمية المهنية للمعلمين بالكويت					
معامل الارتباط		رقم المفردة	معامل الارتباط		رقم المفردة
الاهمية	التوافر		الاهمية	التوافر	
٠٠,٧٤	٠٠,٦٣	٦	٠٠,٦٢	٠٠,٦١	١
٠٠,٧٤٤	٠٠,٦٥٢	٧	٠٠,٥٨	٠٠,٦٤	٢
			٠٠,٨٦	٠٠,٨٤	٣
			٠٠,٨٢١	٠٠,٦٢٢	٤
			٠٠,٨٢٢	٠٠,٦٥١	٥
المحور الثاني: معوقات التنمية المهنية للمعلمين بالكويت					
٠٠,٨٢	٠٠,٦٦	٥	٠٠,٨١	٠٠,٦٢	١
٠٠,٦٨	٠٠,٦٦	٦	٠٠,٨٥	٠٠,٦٩	٢
٠٠,٥٢٥	٠٠,٦٢٢	٧	٠٠,٨٧	٠٠,٨٤	٣
٠٠,٥٦٩	٠٠,٧٤٦	٨	٠٠,٦٦	٠٠,٧٢	٤
المحور الثالث: متطلبات التنمية المهنية للمعلمين بالكويت					
٠٠,٧٥٤	٠٠,٨٢١	٦	٠٠,٨٥	٠٠,٦٩	١
٠٠,٧٤	٠٠,٦٣	٧	٠٠,٨٢	٠٠,٦٦	٢
٠٠,٨٥	٠٠,٦٨	٨	٠٠,٦٨	٠٠,٥٨	٣
٠٠,٨٦	٠٠,٦٢٢	٩	٠٠,٨٦	٠٠,٨٤	٤
			٠٠,٥٢٥	٠٠,٦٢٢	٥

قيمة معامل الارتباط دالة عند مستوى ٠,٠٥

يتضح من الجدول السابق (٢) ان جميع قيم معاملات الارتباط دالة عند مستوى دلالة ٠,٠٥ ، ومستوى دلالة ٠,٠١ مما يدل على قوة العلاقة بين درجة مفردات الاستبانة بالنسبة للبعد الذي تنتمي إليه.

٥- حساب ثبات الاستبانة

تم التأكد من ثبات الاستبانة من خلال تطبيقها على عينة قوامها (٣٠) فرداً من المعلمين بمدارس المرحلة الثانوية بمحافظة الضروانية من عينة من خارج البحث، وتم حساب ثبات الاستبانة باستخدام (ألفا كرونباخ) وذلك باستخدام برنامج الرزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية V.21

جدول (٥)

معاملات ثبات ألفا كرونباخ للمحور الأول والثاني والثالث إجمالاً

م	المحور	عدد العبارات	معامل الثبات
١	المحور الأول	٧	٠,٨٥٧
٢	المحور الثاني	٨	٠,٨٥٣
٣	المحور الثالث	٩	٠,٨٥٨

من خلال (٥) السابق يتضح أن قيمة معامل الثبات لعبارات البعد الأول كانت قيم عالية حيث بلغ معامل الثبات الإجمالي لعبارات المحور الأول (٠,٨٥٧) ،ويتضح أيضاً أن قيمة معامل الثبات لعبارات المحور الثاني كانت قيم عالية حيث بلغ معامل الثبات الإجمالي لعبارات المحور الثاني (٠,٨٥٣)، وقيمة معامل الثبات لعبارات المحور الثالث كانت قيم عالية حيث بلغ معامل الثبات الإجمالي لعبارات المحور الثالث (٠,٨٥٨) ، مما يدل على صلاحية الاستبانة للتطبيق وإمكانية الاعتماد على نتائجها والوثوق فيها .

٦- أساليب المعالجة الإحصائية للدراسة:

بناء على طبيعة الدراسة الحالية، والأهداف التي سعت إلى تحقيقها، تم تحليل البيانات باستخدام برنامج الجزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية "SPSS" V.21 (Statistical Package for the Social Sciences)، واستخراج النتائج وفقاً للإجراءات التالية:

١. التكرارات والنسب المئوية؛ للتعرف على خصائص أفراد عينة البحث وفقاً للبيانات الأولية.
٢. معامل ارتباط بيرسون؛ للتحقق من صدق الاتساق الداخلي لأداة البحث.
٣. معامل ألفا كرونباخ؛ للتحقق من ثبات أداة البحث.
٤. حساب المتوسط الوزني لكل مفردة؛ للتعرف على درجة الموافقة على كل عبارة من عبارات الاستبانة وذلك على النحو التالي:

التقدير الرقمي

التقدير الرقمي = $1 \times 3 + 2 \times 2 + 1 \times 1$ ، حيث 1 و 2 و 3 ، تعني تكرارات الاستجابات (متحقق بدرجة كبيرة، متحقق بدرجة متوسطة، متحقق بدرجة صغيرة)، أما " ن " فهي تعني حجم العينة، ثم ترتيب العبارات وفق المتوسط الوزني لكل عبارة.

٥. اختبار (ت): للكشف عن دلالة ما قد يوجد من فروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة طبقاً للمتغيرات الثنائية والتي تتمثل في (النوع).

٦. اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه؛ للتعرف علي دلالة ما قد يوجد من فروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة طبقاً لمتغير (الخبرة).

٧. حساب قيمة (كا) لحسن المطابقة لكل مفردة؛ للكشف عن الفروق في اختيارات أفراد العينة لبدائل الاستجابات الثلاثة (متحقق بدرجة كبيرة، متحقق بدرجة متوسطة، متحقق بدرجة صغيرة)

٨. نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها:

تمثلت نتائج الدراسة الميدانية فيما يلي:

المحور الأول: واقع التنمية المهنية لمعلمي المدارس الثانوية بمحافظة الفروانية بالكويت

تم ترتيب عبارات المحور الاول "واقع تطبيق برامج التنمية المهنية لمعلمي المدارس الثانوية بمحافظة الفروانية بدولة الكويت" من حيث أهميتها علي ضوء المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة، وذلك كما يوضح نتائجها جدول (٦) التالي:

جدول (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول واقع تطبيق برامج

التنمية المهنية لمعلمي المدارس الثانوية بمحافظة الفروانية بدولة الكويت مرتبة تنازلياً

الترتيب	العبارة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري
١	التدريبات المقدمة حالياً لا تفي بمتطلبات المعلم للتعامل مع طلاب المرحلة الثانوية	٤,٢١	٨١,٨	٠,٥٢٧
٢	البرامج التدريبية التي تقدم للمعلم قليلة جداً.	٣,٦٥	٧٣	٠,٤٢٧
٣	معظم الدورات التدريبية يحصل عليها مجموعة معينة من المعلمين دون غيرهم خاصة عندما يكون هناك عائد مادي.	٣,٨٥	٧٧	٠,٥١١
٤	يقوم المدير غالباً باختيار معلمين مواد غير أساسية للتدريب حتى لا تتعطل حصص المواد الأساسية.	٤,١٧	٨٣,٤	٠,٦٤٢
٥	معظم البرامج التدريبية التي تقدم لمعلم المرحلة الثانوية محصور في شكل مؤتمرات الفيديوكونفرنس لله V.C. والله وتخلو من الورش التدريبية.	٤,٢٣	٨٤,٢	٠,٥٣٨
٦	وحدات التدريب بالمدارس هي وحدات شكلية ليس لها دور في تنمية المعلمين مهنيًا.	٤,١٧	٨٣,٤	٠,٥٢٢
٧	تسهم البرامج التدريبية في معرفة وفهم المعلم للبرامج الالكترونية الحديثة	٣,٩٩	٧٩,٨	٠,٥٤١

يتبين من الجدول السابق رقم (٦) توجد فروق دالة إحصائية عند مستوي (٠,٠١) بين استجابات معلمي المرحلة الثانوية بمدارس التعليم الثانوي بمحافظة الفروانية بالكويت للمعلمين الذين أجابوا بموافق علي واقع التنمية المهنية المقدمة لهم، وذلك وفقاً لما يلي: كانت نسبة استجابة أفراد العينة للعبارة (٥) اعلى نسبة وهي "معظم البرامج التدريبية التي تقدم لمعلم المرحلة الثانوية محصور في شكل مؤتمرات الفيديوكونفرنس "V.C" وتخلو من الورش التدريبية بمتوسط حسابي (٤٤,٢٣)٪، وانحراف معياري (٠,٥٣٨) مما يدل أن معظم أفراد العينة يحتاجون إلى ورش عمل في رفع الكفاءة المهنية للتعامل مع طلاب المرحلة الثانوية، وحصلت العبارة (١) الترتيب الثاني كانت نسبة استجابة أفراد العينة للعبارة وهي "التدريبات المقدمة حالياً لا تفي بمتطلبات المعلم للتعامل مع طلاب المرحلة الثانوية بمتوسط حسابي (٤,٢١)٪، وانحراف معياري (٠,٥٢٧) مما يدل على إهمال الاحتياجات التدريبية للمعلم وعدم وضعها في الاعتبار عند التخطيط للبرامج التدريبية، وحصلت العبارة رقم (٢) على الترتيب الأخير وكانت نسبة استجابة افراد العينة للعبارة " البرامج التدريبية التي تقدم للمعلم قليلة جداً" بمتوسط حسابي (٣,٦٥) وانحراف معياري (٠,٤٢٧) مما يدل على ضرورة زيادة عدد البرامج التدريبية المتخصصة المقدمة لمعلمي المرحلة الثانوية.

المحور الثاني: معوقات التنمية المهنية لمعلمي المدارس الثانوية بمحافظة الفروانية بالكويت

تم ترتيب عبارات المحور الثاني " معوقات التنمية المهنية للمعلمي المدارس الثانوية بمحافظة الفروانية بالكويت، من حيث أهميتها علي ضوء المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة، وذلك كما يوضح نتائجها جدول (٧) التالي:

جدول رقم (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بين متوسطات استجابات أفراد العينة على المحور الثاني معوقات

التنمية المهنية لمعلمي المدارس الثانوية بمحافظة الفروانية بالكويت

الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	العبارة	الترتيب
٠,٦٥٧	٧٠,١	٣,٥١	ضعف العلاقة بين مؤسسات التدريب والاعداد وكليات التربية	١
٠,٥٤٣	٧١,٤	٣,٥٧	شكالية تقويم البرامج وضعف المتابعة ما بعد التدريب	٢
٠,٦٨٤	٧٣	٣,٩١	عدم وجود قاعدة بيانات توضح الاحتياجات التدريبية للمعلمين	٣
٠,٦٥٢	٧٤,٣	٣,٧١	ضعف برامج التدريب من حيث الاداء وعدم وجود ورش عمل فعلية	٤
٠,٦٠٢	٧٠,٥	٣,٨٩	ضعف مهارات التجديد والابتكار لدى المعلمين	٥
٠,٥٨٧	٧٠,٣	٣,٦١	عزوف المعلمين عن حضور الدورات والبرامج التدريبية	٦
٠,٥٣٤	٧١,٩	٣,٥٩	تضاعف الاعباء التدريسية التي يقوم بها المعلم	٧
٠,٤٩٩	٧٢	٣,٦١	قلة توافر التقنيات التربوية الحديثة المهنية على تحقيق التنمية المهنية للمعلم	٨

يتبين من الجدول السابق رقم (٧) توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوي (٠,٠١) بين استجابات معلمي المرحلة الثانوية بمدارس التعليم الثانوي بمحافظة الفروانية بالكويت لصالح المعلمين الذين أجابوا بموافق علي معوقات التنمية المهنية المقدمة لهم، وذلك وفقاً لما يلي: كانت نسبة استجابة أفراد العينة للعبارة (٣) اعلى نسبة وهي "عدم وجود قاعدة بيانات توضح الاحتياجات التدريبية للمعلمين" بمتوسط حسابي (٣,٩١٪)، وانحراف معياري (٠,٦٨٤) فلا بد ان تتوافر قاعدة بيانات يتم من خلالها تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين مما يسهم في سد ثغرات العجز في مهاراتهم وبدوره رفع الكفاءة المهنية للتعامل مع طلاب المرحلة الثانوية، وحصلت العبارة (٥) الترتيب الثاني كانت نسبة استجابة أفراد العينة للعبارة وهي "ضعف مهارات التجديد والابتكار لدى المعلمين بمتوسط حسابي (٣,٨٩)، وانحراف معياري (٠,٦٠٢) مما يدل على غياب الوعي لدى المعلمين بأهمية التدريب فنظام التدريب لديهم هو نظام روتيني لعدم التعرض للمساءلة أو توقيع الجزاء عليهم، وهذا يؤكد ضرورة الاهتمام بتنمية مهارات التجديد والابتكار لدى المعلمين عند التخطيط للبرامج التدريبية المقدمة للمعلمين، وحصلت العبارة رقم (١) على الترتيب الأخير وكانت نسبة استجابة افراد العينة للعبارة "ضعف العلاقة بين مؤسسات التدريب والاعداد وكليات التربية بمتوسط حسابي (٣,٥١) وانحراف معياري (٠,٦٥٧) مما يدل على عدم وجود خطط استراتيجية واضحة للتدريب لدى هذه المؤسسات وان ضعف العلاقة بين مؤسسات الاعداد والتدريب وكليات التربية تضعف من قدرات معلم المهنية اذا كانت العلاقة قوية يتبين لمؤسسات التدريب ثغرات الاعداد وتستطيع الدورات التدريبية استكمال ما بدءته مؤسسات الاعداد لثقل مهارات المعلم وتنميه قدراته .

المحور الثالث: متطلبات التنمية المهنية لمعلمي المدارس الثانوية بمحافظة الفروانية بالكويت

تم ترتيب عبارات المحور الثالث "متطلبات التنمية المهنية لمعلمي المدارس الثانوية بمحافظة الفروانية بالكويت" حيث أهميتها علي ضوء المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة، وذلك كما يوضح نتائجها جدول (٨) التالي:

جدول رقم (٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بين متوسطات استجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثالث:

متطلبات التنمية المهنية لمعلمي المدارس الثانوية بمحافظة الفروانية بالكويت

الترتيب	العبرة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري
١	من المفضل استخدام برامج الحاسوب في التدريس لأنها تحسن أدائي وتكسبني مهارات التعامل مع هذه التقنية الحديثة واستخدامها.	٤,٢١	٨٤,٢	٠,٥٢٨
٢	تفعيل وحدات التدريب بالمدارس عن طريق تحقيق التكامل بينها وبين إدارات التدريب بالوزارة التربوية بالكويت	٤,١٧	٨٣,٤	٠,٦٤٢
٣	يعد حضور الدورات التدريبية أساساً للترقية إلى وظيفة أعلى.	٣,٩٩	٠,٧٩,٨	٠,٥٦١
٤	يجب أن تراعي التنمية المهنية الفروق واختلاف مستويات المعلمين العلمية والمهنية.	٣,٤٧	٧٠,٣	٠,٥٨٧
٥	إتاحة الفرصة أمام المعلم للتعبير عن رأيه بحرية في عمليات التدريب.	٣,٧١	٧٤,٣	٠,٦٥٢
٦	أن يتولى مسؤولية التدريب مدرسين أكفاء لهم دراية بمشكلات المرحلة ومعلم التعليم الثانوي واحتياجاته.	٤,٦٧	٧٠,٥	٠,٦٠٢
٧	ضرورة مشاركة معلمين المرحلة الثانوية عند التخطيط للبرامج التدريبية.	٣,٦١	٧٠,٣	٠,٥٨٧
٨	عمل مواقع خاصة على الانترنت في مجال تدريب معلمي التعليم الثانوي تحت إشراف وزارة التربية والتعليم	٤,٥٩	٧١,٩	٠,٥٦٤
٩	تعريف المعلم بأدواره ومسئوليته تجاه مشكلات النظام التعليمي لطلاب المرحلة الثانوية	٣,٧١	٧٤,٣	٠,٦٥٢

يتبين من الجدول السابق رقم (٨) توجد فروق دالة إحصائية عند مستوي (٠,٠١) بين استجابات معلمي المرحلة الثانوية بمدارس التعليم الثانوي بمحافظة الفروانية بالكويت لصالح المعلمين الذين أجابوا بموافق علي متطلبات التنمية المهنية المقدمة لهم، وذلك وفقاً لما يلي: كانت نسبة استجابة أفراد العينة للعبارة (٦) اعلى نسبة وهي " أن يتولى مسؤولية التدريب مدرسين أكفاء لهم دراية بمشكلات المرحلة ومعلم التعليم الثانوي واحتياجاته بمتوسط حسابي (٤,٦٧)٪، وانحراف معياري (٠,٦٠٢) مما يدل أن معظم أفراد العينة يحتاجون إلى من هم على دراية بمتطلبات المرحلة الثانوية والمهارات المطلوبة لدى معلمي طلاب المرحلة الثانوية، وحصلت العبارة (٨) الترتيب الثاني كانت نسبة استجابة أفراد العينة للعبارة وهي " عمل مواقع خاصة على الانترنت في مجال تدريب معلمي التعليم الثانوي تحت إشراف وزارة التربية والتعليم بمتوسط حسابي (٤,٥٩)٪، وانحراف معياري (٠,٥٦٤) مما يدل على ضرورة وجود مواقع تهتم بتدريب وتنمية المعلم مهنيًا وتكون تحت إشراف وزارة التربية والتعليم الكويتية، وتركيز برامج التنمية للمعلمين بمتطلبات المعلم الرقمي، الذي يكون قادر على استخدام التقنيات والبرمجيات الحديثة وتوظيفها في العملية التعليمية، القادر على متابعة

طالبه، والميسر والمسهل لعمليات التعلم، وكذلك إدارة المناقشات الالكترونية، والا يستطيع المعلم اكتساب تلك المهارات إلا من خلال برامج التنمية المهنية للمعلمين، وحصلت العبارة رقم (٧) على الترتيب الأخير وكانت نسبة استجابة افراد العينة للعبارة " ضرورة مشاركة معلمين المرحلة الثانوية عند التخطيط للبرامج التدريبية " بمتوسط حسابي (٣.٦١) وانحراف معياري (٠.٥٨٧) مما يدل على ضرورة مشاركة معلمي المرحلة الثانوية عند التخطيط للبرامج التدريبية المتخصصة المقدمة لهم للتأكد من احتياجاتهم التدريبية.

ملخص نتائج البحث

جاءت أبرز نتائج البحث تبعاً لمحاورها كالأتي:

- أن التقدم التكنولوجي الهائل والسرعة المذهلة التي يشهدها العالم اليوم، زادت من معدلات الحاجة إلى أجيال قادرة على مواكبة المستقبل، ومن هنا جاء الدور على نوعية المعلم ومستوى ما يقدمه لصناعة مثل هذه الأجيال.
- غياب فلسفة واهداف التدريب ، فالدورات التدريبية تتم بصورة شكلية وغير قائمة على الاحتياجات التدريبية للمعلمين
- إن برامج التنمية المهنية بوضعها الحالي لم تعد تتناسب مع مقتضيات التطور التكنولوجي لما تعانیه من جوانب قصور.
- أن وجود مدرّبين على درجة عالية من الكفاءة المعرفية والمهارية والتكنولوجية؛ للاشتراك في برامج التنمية المهنية للمعلمين؛ سيكونوا بمثابة عوامل جذب للمعلمين للالتحاق بهذه البرامج.

المحور الثالث: متطلبات تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية بمحافظة الفروانية في دولة الكويت

من خلال النتائج التي تم التوصل اليها فإن الباحثة ترى ما يلي:

- ضرورة التركيز علي الأدوار الجديدة والمتغيرة للمعلم كمدخل للتنمية المهنية للمعلم، فإن الاتجاه نحو التركيز علي الأدوار الجديدة والمتغيرة للمعلم يعتبر من أحدث الاتجاهات في مجال التعليم في كثير من دول العالم حالياً، ويشير هذا الاتجاه إلي التطوير في مجال التنمية المهنية المهنية يجب ان يكون مرتبطاً بالأدوار التي يقوم بها هذا المعلم حاضراً ومستقبلاً.
- ضرورة الواقعية في بناء برامج التنمية المهنية للمعلمين لذا يجب ان تبنى البرامج على الاحتياجات الفعلية للمعلمين.
- التقويم المستمر لبرامج التنمية المهنية، والوقوف على مدى نجاحها في تحقيق أهدافها، مما يساعد على الاستفادة من التغذية الراجعة في التطوير المستمر لبرامج التنمية المهنية.

- ضرورة الاستمرارية فى تطبيق برامج التنمية المهنية، حتى يستطيع المعلم أن يتلائم مع المتغيرات الحادثة من حوله، ويكون لديه القدرة على مسايرة المستجدات التربوية على مستوى دولة الكويت والمستوى العالمى من حوله.
- ضرورة أن تسعى برامج تدريب وتنمية المعلم مهنيًا الى ترسيخ مبدأ التعلم المستمر والتعلم مدى الحياة لدى المعلمين، والاعتماد على أساليب التعلم الذاتي، وتمكينهم من مهارات استخدام مصادر المعلومات والبحث عن كل ما هو جديد، ومواكبة المستجدات في مجال تخصصه وتطبيق كل ما هو جديد فيه.
- الاهتمام بتدريب المعلمين على تقنيات التعليم الالكتروني، حيث ستقدم تطبيقات المستقبل الذكية في قطاع التعليم خيارات واسعة في تناول كل متعلم تتيح لنا اختيار المواد التعليمية والمعارف والمهارات التي تناسب احتياجاتنا وميولنا واهتماماتنا، خصوصاً بعد تعميم تجربة التعليم الالكتروني في الجامعات والمدارس بعد احداث كوفيد ١٩.

مقترحات البحث

- تقترح الباحثة اجراء دراسات مستقبلية تساهم فى تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين فى جميع المؤسسات التعليمية بدولة الكويت منها:
- اجراء دراسة حول معوقات تنفيذ متطلبات تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء خبرات بعض الدول.
 - اجراء دراسة حول تنمية المعلمين مهنيًا ودوره فى تحقيق التميز المؤسسي.

المراجع

- أحمد ربيع عبد الحميد (٢٠٠٠): التنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد (٨٨)، فبراير ٢٠٠٠.
- ايناس موسى خليل أبو لبن (2017) التطوير المهني للمعلمين الفلسطينيين نحو استخدام المستجدات التكنولوجية في ضوء خبرات بعض الدول". مجلة جامعة الاستقلال للأبحاث. جامعة الاستقلال، عمادة البحث العلمي والدراسات العليا. مجلد 2، عدد 1، ص ص 137 - 164
- حسن، أسماء أحمد خلف(2019) السيناريوهات المقترحة لمتطلبات التنمية المهنية الإلكترونية للمعلم في ضوء الثورة الصناعية الرابعة". مجلة كلية التربية . جامعة سوهاج. عدد 68، ديسمبر 2019، ص ص 2903 - 2974.
- رضا سلامة المواضية (٢٠١١): التنمية المهنية لمربيات رياض الأطفال بالأردن في ضوء معايير الجودة تصور مقترح، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة.
- عبد القادر، مها محمد أحمد محمد (2014) إعادة توجيه التنمية المهنية للمعلم في ضوء مهارات القرن الحادي والعشرين". مجلة كلية التربية. جامعة الأزهر. عدد 159، جزء 4، يوليو 2014، ص ص 671-794.

- عزه صادق واخرون (٢٠٢٢) التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية بدولة الكويت في ضوء متطلبات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، مجلة تطوير الاداء الجامعي ، مج١٨، ع٣١، جامعة جنوب الوادي، ٢٢٩-٢٤٣.
- عماد صموئيل وهبه(2015) اتجاهات معاصرة في التنمية المهنية للمعلم. تقديم: شبل بدران. الإسكندرية. دار المعرفة الجامعية.
- ناصر احمد العمار(٢٠١٦) التنمية المهنية للمعلم بالكويت في ضوء الاتجاهات المعاصرة، دراسة تحليلية، مجلة كلية التربية – جامعة الأزهر، ع١٧٠، ج٣، ٧٥٦ – ٧٩٥.
- نسرين صالح محمد (2017) تطوير برامج الإنماء المهني للمعلمين بسلطنة عمان في ضوء متطلبات التنمية المستدامة". مجلة كلية التربية . جامعة الأزهر. عدد 174. جزء 1. ص ص 558 – 634.
- الهويش، يوسف بن محمد بن محمد بن ابراهيم(2018) التنمية المهنية لمعلمي المملكة العربية السعودية في ضوء مهارات القرن الحادي والعشرين". مجلة كلية التربية في العلوم التربوية. جامعة عين شمس. كلية التربية. مجلد42. عدد 1. ص ص 246 – 28
- Education and Culture DG, &OECD, (2013), Teachers’ Professional Development, An Analysis of Teachers’ Professional Development, Retrived from [http:// www.ec.europa.eu/education/report-en.pdf](http://www.ec.europa.eu/education/report-en.pdf), (At 21/4/2022)
- Richard B., &Rviling Lu., (2018), The Impact of a Federally Funded Grant on a Professional Development – Program: Teachers’ Stages of Concern Toward. Technology Intirgration, Journal of Computing in Teacher Education, Vol. 25, No. 2,.
- Sertich, (2012). The effect of participation in professional development on Perceived change in teaching practice by Minnesota K-12 Physical education teachers PH.D. The University of North, Dakota

Abstract

The objective of the current research is to define the requirements for the development of professional development programs for secondary school teachers in Farwaniya Governorate in the State of Kuwait. The research used the descriptive analytical method. The questionnaire was conducted on the sample and collected from the sample in the secondary schools, and it concluded that there is a need for realism in building professional development programs for teachers, so the programs must be based on the actual needs of teachers, continuous evaluation of professional development programs, And standing on the extent of its success in achieving its goals, which helps to benefit from feedback in the continuous development of professional development programs, and recommended the need for professional teacher training and development programs to seek to establish the principle of continuous learning and lifelong learning among teachers, and rely on self-learning methods, and enable them to Skills in using information sources, researching everything new, keeping abreast of developments in his field of specialization, and applying everything new in it.

Key words: Professional development - secondary schools