

معوقات التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الثانوية الأزهرية وسبل التغلب عليها:

دراسة ميدانية في محافظة المنيا^١

أ. خالد محمد حسن محمود

المستخلص باللغة العربية: أصبحت الحاجة ملحة إلى إدراج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الأزهرية خاصة ضمن برامج إصلاح التعليم حيث تشير بعض الدراسات الي أن الواقع الفعلي للتنمية المهنية للمعلمين وخصوصا في الأزهر لا يتماشى مع التطور المعرفي الهائل الذي يمر به العالم مما يدعو إلى ضرورة مراجعة واقع التنمية المهنية لمعلمي الثانوية الأزهرية في مصر. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على معوقات التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الثانوية وتتبع أهمية هذه الدراسة من كونها من الدراسات التي تتناول المعلم الأزهرية في المرحلة الثانوية كأساس العملية التعليمية كأحد أهم العناصر بها وبلغ عدد العينة ٤٣٢ من أصل ٩٣٢ هو عدد المعلمين بالمرحلة الثانوية الأزهرية. وتوصلت الدراسة الي أن المحتوى التدريبي المقدم لمعلمي المعاهد الثانوية بمحافظة المنيا غير مفيد سواء من الناحية العملية أو من الناحية النظرية وان التدريبات المقدمة إليهم من الأكاديمية المهنية للمعلمين غالبا لا تضيف لهم إضافات جديدة من ناحية التخصص أو الخبرات وأن تخطيط برامج التدريب يتم على المستوى المركزي دون أي مشاركة من الدارسين، وأيضا قصور عملية التخطيط لإعداد البرامج التدريبية وفق الاحتياجات التدريبية. وأن التدريبات المقدمة إليهم لا تكون عن طريق الأنترنت وإنما تكون من خلال الحضور إلى القاعات المخصصة لذلك وجها لوجه وأن التدريبات المقدمة إليهم لا تضيف لهم أي مهارات جديدة حيث إن القائمين على البرامج التدريبية غير متخصصين وأن التدريبات المقدمة إليهم لا تتسم بالمرونة والوضوح .

الكلمات المفتاحية :

(معوقات - التنمية المهنية للمعلمين - المعاهد الأزهرية - محافظة المنيا)

^١ بحث مستل من رسالة ماجستير تخصص أصول التربية

Obstacles to professional development for teachers of Al-Azhar secondary institutes and ways to overcome them: a field study in Minya Governorate

an urgent need to include the professional development of Al-Azhar teachers, into reform programs, as some studies indicate that the actual reality of professional development for teachers, especially in Al-Azhar, is not in line with the tremendous cognitive development that the world is going through, this study aims to identify the reality of professional development for Al-Azhar secondary school teachers and the obstacles and

develop mechanisms to overcome them. n the following questions:

1-What are the obstacles to the professional development of teacher's secondary institutes in Minya Governorate?

2-What proposals should be available for the professional development of teachers at Al-Azhar secondary institutes? The importance of this study is that it is one of the studies that deals with the Al-Azhari teacher in the secondary stage The sample number was 432 out of 932, which is the number of teachers in the Al-Azhari secondary stage. The study concluded that the training content provided to teachers of secondary institutes in Minya Governorate is not useful either., the training provided to them often does not add new additions to them in terms of specialization or experience, planning of training programs takes place at the central level, and also the shortcomings of training programs according to training needs. The training not via the Internet, but rather through attendance in the halls and the training does not add any new skills to them, as those in charge of the training programs are not specialists, also not characterized by flexibility and clarity.

Keywords :(obstacles- professional development for teachers-Al-Azhar institutes- Minya Governorate)

مقدمة

نظرا لأهمية التعليم الأزهري في المجتمع المصري والإسلامي، فقد قدم التعليم الأزهري لمصر والعالم العربي والإسلامي أجل الخدمات على مر العصور في ضوء رسالته الخاصة به، ومازال يؤدي رسالته على أكمل وجه، باعتباره منظومة تعليمية ذات طابع خاص، لأنه تعليم ديني، أو يمكن أن نطلق عليه تعليما نوعيا بالدرجة الأولى يعمل على تدعيم التنشئة الخلقية والدينية لطلابه، وتزويدهم بالثقافة الإسلامية والعربية، ويتوقف نجاح العملية التعليمية به على مدى كفاية القائمين، والدور القيادي والإشرافي وارتباطه بالمتغيرات والمستحدثات التي تطرأ على منظومة التعليم (أشرف عبدالنواب عبدالمجيد حسن، ٢٠٠٧، ص. ٦) ويعتبر المعلم أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر بشكل كبير في إعداد أفراد المجتمع وتشكيل عقولهم وتكوين شخصياتهم وغرس وتنمية الاتجاهات المرغوبة فيهم لكي يصبحوا أفرادا مؤثرين في تقدم المجتمع وتطوره. وان النهوض بالعملية التربوية لا يتأتى إلا بالقيام بحشد أفضل للطاقات البشرية وتطبيق لأحدث المستجدات التربوية العملية منها والنظرية الأمر الذي جعل من الضروري تطبيق مفهوم التعليم مدى الحياة في تربية المعلم الأزهري، كما أصبح من الاتجاهات التي ينادي بها خبراء التربية (محمود شوق، محمد مالك محمد سعيد ١٩٩٥ ص ٤٧) وتعد التنمية المهنية للمعلم من أساسيات التعلم في القرن الحادي والعشرين وأحد مفاتيح الدخول فيه لمواكبة الثورة المعرفية، والتقدم والتطور العلمي والتكنولوجي، وذلك لما لها من أهمية بالغة في تطور الأداء المهني لمعلم الأزهر، وأثرها على تطوير تعلم جميع التلاميذ للمهارات اللازمة لهم مما يساهم في تحقيق (مجتمع المعرفة) والتنمية المهنية هي المفتاح الأساسي لإكساب المهارات المهنية والأكاديمية، سواء عن طريق الأنشطة المباشرة في برامج التدريب الرسمية أو باستخدام أساليب التعلم الذاتي. وفي مصر أصبحت الحاجة ملحة إلى إدراج التنمية المهنية للمعلمين عامة ولمعلم التعليم الأزهري خاصة ضمن برامج ومخططات إصلاح التعليم حيث تشير بعض الدراسات (آمال الغرابوي، وعبد السلام الشبراوي ٢٠٠٩) إلى أن الواقع الفعلي للتنمية المهنية للمعلمين وخصوصا في الأزهر لا يتماشى مع الاتجاهات الحديثة والتطور المعرفي الهائل الذي يمر به العالم كما أن مستوى التخطيط للتدريب دون المستوى المطلوب. (بهاء الدين حافظ جداوي محمد، ٢٠٠٣-٧٨ص)

- أن التخطيط للتدريب يقتصر على الموجهين وخبراء التدريب في إدارة التدريب.
- أساليب التدريب المتبعة في البرامج تقليدية وغير متنوعة.

- أداء المدرسين في البرامج متوسط

- أساليب التدريب لا تراعي الفروق الفردية.

مشكلة البحث: أشارت اليونيسيف (الأمانة العامة لمنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف ٢٠٠٩، ص ٩) إلى تدهور ظروف عمل المعلمين، وافتقار تدريبهم إلى الحافز والأحوال الاجتماعية والمهنية الجيدة التي من شأنها مساعدتهم على تحقيق قفزة واسعة إلى الأمام، وبدأ النظام التعليمي في التعليم العام والازهري بالاستعانة بمعلمين مبتدئين، لم يحصلوا على أي تدريب تربوي أو شهادة تربوية قبل الخدمة، أو ممن حصلوا على قدر ضئيل من الإعداد المهني بنظام الحصة أو المكافأة الشاملة، باعتبار أنهم يمثلون قوى عاملة رخيصة، ولديهم الاستعداد لقبول العمل في ظروف العمل المتدنية الراهنة. كل ذلك يتطلب من القائمين على العملية التربوية العمل على الارتقاء بالمستوى العلمي، والتربوي، والثقافي لمعلم الازهر، حتى يتمكن من أداء الأدوار المكلف بها، ومن هنا تأتي أهمية التنمية المهنية لمعلم الازهر، والتي تتبع أولاً من ذاته، ومن خلال برامج معدة ومخطط لها بشكل متكامل، ومعلنة، ومعرف الهدف منها، وتمثل أهمية بالنسبة للمعلم، وللمنظومة التي يعمل فيها وتشير الدراسات عن التنمية المهنية إلى وجود قصور في برامج التنمية المهنية لمعلمي الأزهر الشريف كشفت عنه دراسة (صلاح صديق، ١٩٨٦؛ ص ١٠٣-١٢٨). ودراسة (عبد السلام فايد، ١٩٩١؛ ص ١-٤٤) ودراسة (أحمد عبد الحميد، ٢٠٠٠؛ ص ١٥٦-١٨٧) ، ودراسة (معوض مرعي ٢٠١٤ ص ٤٧١-٥٣٤) فمعظم البرامج التدريبية نظرية ولا تتضمن جوانب عملية، كما أن هذه البرامج تعقد في أوقات غير مناسبة للدارسين خلال العام الدراسي الأمر الذي يؤثر على سير العملية التعليمية. وأيضاً ضعف المحتوى التدريبي وقصوره وعدم مناسبة لطبيعة الأزهر (مواد ثقافية ومواد شرعية). والمتفحص لتعريف مجتمع المعرفة يجد انه يتطلب تعلماً مستمراً مدي الحياة وهذا التعلم الدائم يسمى تنمية مهنية وهي إحدى وظائف التربية أن يؤدي التعلم مدي الحياة إلى تنمية مهنية للمعلم ومعلم الأزهر أحوج ما يكون لهذا التنمية بكافة أشكالها التي يبذل فيها الفرد جهداً سواء داخل أو خارج المعهد وأيضاً (محمد يوسف مرسي نصر ٢٠٠٨، ص ١-٥٥) ان سياسة وفلسفة التدريب الحالية غير واضحة وليست محددة، كما أنها لا تراعي التنوع في فئات المعلمين أو تخصصاتهم.

وأن تخطيط برامج تدريب معلمي المعاهد الثانوية الازهرية يتم على المستوى المركزي دون أي مشاركة من الدارسين. وكذلك يؤكد (جمال محمود الخباز ١٩٩٩-ص ١١٢) علي

- قصور عملية التخطيط لإعداد البرامج التدريبية وفق الاحتياجات التدريبية.
- أن المتدربين لم يتعرفوا على أهداف البرنامج التدريبي الذي حضروه.
- قلة اهتمام معظم البرامج التدريبية بتلبية احتياجات المعلمين في مجال التربية وعلم النفس ومجال الثقافة العامة.
- اعتماد معظم البرامج التدريبية على الأساليب ذات الطابع التقليدي وإهمال الأساليب الأخرى.
- قلة استخدام الوسائل والأساليب التكنولوجية الحديثة في عملية التدريب.
- غالبية المتدربين يفضلون أن يتولى مهام تدريبهم خبراء متخصصون في التدريب وأساتذة الجامعات.
- ضعف متابعة المتدربين بعد الانتهاء من عملية التدريب.

مما يدعو إلى ضرورة مراجعة واقع ومعوقات التنمية المهنية لمعلمي الثانوية الأزهرية في مصر وذلك لمعرفة الاحتياجات التدريبية لمعلمي المعاهد الثانوية وأساليب التنمية المهنية المختلفة وكيفية تطويرها

اسئلة الدراسة:١- ما هو مفهوم التنمية المهنية وأنواعها وأساليبها من خلال الادبيات التربوية المعاصرة؟

٢- ما معوقات التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الثانوية الأزهرية في محافظة المنيا؟

اهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى:١- التعرف على مفهوم التنمية المهنية ومبرراتها واهدافها وخصائصها ومجالاتها وأنواعها ومعوقاتنا ؟

٢- الاطلاع على معوقات برامج التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الثانوية الأزهرية في محافظة المنيا؟

أهمية الدراسة ومبرراتها:

تأتى أهمية هذه الدراسة من كونها من الدراسات التي تتناول المعلم الأزهرى في المرحلة الثانوية كأساس العملية التعليمية كأحد أهم العناصر بها و أيضا تبحث في التعليم الأزهرى وأثره الكبير في إعداد الطالب خلقيا وثقافيا وتربويا والإعداد للحياة نظرا لاستقطابه شريحة كبيرة من الطلاب والمجتمع تتطلب الالتفات اليها والاهتمام بها، فى محاولة من الدراسة لتطوير أداء معلم الأزهر فى المرحلة الثانوية من خلال تناول موضوع التنمية المهنية كما تأتى هذه الدراسة لتتماشى مع سمات

هذا العصر الذي يتسم بالعديد من التغيرات والتحولات والتحديات التي تتمثل في انتقال المعلومات بسرعة رهيبية والتقدم العلمي والتكنولوجي مما يتطلب معلمين ذوي مهارات متجددة للتوائم مع مجتمع المعرفة، كما يمكن أن تكون هذه الدراسة مفيدة للباحثين في مجال التربية عامة، والمسئولين عن برامج التنمية المهنية بالتعليم الأزهرى، وكذلك مخططي البرامج ومقرري الدورات التدريبية، وما يمكن أن يقوموا به من تخطيط وتنفيذ برامج التنمية المهنية

منهج الدراسة: يستخدم البحث الحالي المنهج الوصفي حيث يقوم بوصف ما هو كائن وتفسيره ويهتم بتحديد الظروف والعلاقات التي توجد بين الوقائع والحقائق ويهتم أيضا بتحديد الممارسات الشائعة أو السائدة والتعرف على المعتقدات والاتجاهات عند الأفراد والجماعات وطرائقها في النمو والتطور (محمد منير مرسي ١٩٩٤، ص ٢٧٠) وهذا يتناسب مع طبيعة الدراسة الحالية.

أدوات الدراسة: استخدم الباحث استبانة طبقها على عينة من معلمي المعاهد الثانوية الازهرية بلغت ٤٣٢ معلم ومعلمة من أصل ٩٣٢ هو عدد المجتمع الاصلي.

حدود الدراسة: اقتصر على ما يلي :

- ١- حدود مكانية: تقتصر الدراسة على عينة من معلمي المعاهد الثانوية الازهرية بالأزهر الشريف بمحافظة المنيا بمختلف مراكزها مما يسهل إدارة وتنظيم البحث وتطبيقه
- ٢- حدود بشرية: تقتصر الدراسة على عينة من معلمي المعاهد الثانوية الازهرية بالمنيا
- ٣- حدود موضوعية: تقتصر الدراسة في حدودها الموضوعية على تحديد معوقات للتنمية المهنية لمعلمي المعاهد الثانوية بالمنيا.

الدراسات السابقة:

١. دراسة كريمة محمود أحمد غنيم (٢٠١٧) بعنوان التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة استخدمت الدراسة المنهج الوصفي؛ لملاءمته لطبيعة الدراسة، واستخدمت الاستبانة كأداة رئيسة. وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الأسس الفكرية والفلسفية لمجتمع المعرفة، وانعكاسات مجتمع المعرفة على أدوار معلم التعليم الثانوي العام. والتعرف على ملامح التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام في محافظة بورسعيد أثناء الخدمة وواقع هذه البرامج على أداء معلم التعليم الثانوي العام في محافظة بورسعيد. ووضع تصور مقترح لتنمية معلمي التعليم الثانوي العام مهنيًا في مصر أثناء الخدمة على ضوء متطلبات مجتمع المعرفة. وتوصلت الدراسة الي:

- نتائج الدراسة:

- ١- لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية بين المعلمين في المحافظات الثلاث (بورسعيد - الدقهلية- سوهاج)
- ٢- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين المعلمين والمعلمات (الذكور والاناث) في المحاور الأربعة للتنمية المهنية.
- ٣- تركز أساليب التنمية المهنية للمعلمين على الجانب النظري بصورة أكبر من الجانب العملي التطبيقي.
- ٤- استخدام أسلوب المحاضرة بصورة أكبر من الأساليب الأخرى.
- ٥- لا يوجد متابعة الأثر التدريبي للمعلمين في مكان العمل.
- ٦- وجود قصور في تفعيل البعثات الخارجية للمعلمين.
- ٧- لا يوجد تحليل استطلاع آراء المتدربين للوقوف على نقاط القوة والضعف في الأداء.

٢. دراسة نشوة شوقي رزق (٢٠١٧) بعنوان البرامج التدريبية التي تقدمها الأكاديمية المهنية للمعلمين للقيادات التربوية: دراسة تقييمية في ضوء معايير الجودة، قام البحث برصد واقع البرامج التدريبية ومدى تحقيق أهدافها وسعي لصياغة بعض التوصيات لتطوير هذه البرامج في ضوء معايير الجودة. بغرض الوقوف على واقع البرامج التدريبية التي تقدمها الأكاديمية المهنية للقيادات التربوية في ضوء معايير الجودة والمشكلات التي تحول دون تحقيق هذا الدور وكيفية تطوير هذه البرامج.

- منهج البحث: استخدم البحث المنهج الوصفي باعتباره المنهج المناسب لدراسة هذا الموضوع
- أداة البحث: استبانة مقدمة للقيادات التربوية والقائمين على البرامج التدريبية بغرض الوقوف على واقع البرامج التدريبية التي تقدمها الأكاديمية المهنية للقيادات التربوية في ضوء معايير الجودة والمشكلات التي تحول دون تحقيق هذا الدور وكيفية تطوير هذه البرامج.
- عينة البحث: طبقت الأداة على عينة من القيادات التربوية والقائمين على التدريب بلغ عددها (٣٢٢) فرداً من إجمالي (٣٠٤٤) الذين يمثلون مجتمع البحث
- نتائج البحث:

١- تساهم البرامج التدريبية في تنمية المعرفة الإدارية والذاتية للمتدرب من خلال الدورات التدريبية التي يلتحق بها والتي تهدف إلى صقل إمكانيته وقدراته، وتزويده بأنماط سلوكية جديدة تتناسب مع متطلبات العمل

٢. إن إجراء البرامج التدريبية على أساس تحليل الاحتياجات التدريبية للقيادات التربوية يحقق نتائج أفضل من التدريب التقليدي غير المبني على أساس تحليل الاحتياجات. وقد انتهى البحث إلى صياغة مجموعة من التوصيات لتطوير البرامج التدريبية التي تقدمها الأكاديمية المهنية للقيادات.

٣ - دراسة هاله المرشدي على أحمد (٢٠١٦) بعنوان دور وحدة التدريب والجودة في التنمية المهنية بمدارس المرحلة الابتدائية : دراسة ميدانية بمحافظة المنوفية. وقد هدفت الدراسة إلى معرفة الأسس النظرية للتنمية المهنية للمعلمين والكشف عن واقع دور وحدات التدريب والجودة بالمدارس الابتدائية بمحافظة المنوفية في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين والكشف عن المعوقات التي تحول هذه الوحدات عن أداء دورها في التنمية المهنية، وتقديم تصور مقترح لتفعيل أدوار وحدة التدريب والجودة بالمدارس الابتدائية ولتحقيق أهداف الدراسة إتمدت الباحثة على المنهج الوصفي واستخدمت استبانة كأداة للدراسة للكشف عن واقع دور وحدات التدريب والجودة وكذلك المعوقات التي تعوقها عن أداء دورها، ولايقف المنهج المستخدم عند حد جمع البيانات وإنما يتعدى ذلك إلى تحليلها والربط بينها للوصول إلى التصور المقترح للدراسة، وكانت حدود الدراسة داخل محافظة المنوفية في العشر إدارات باختيار عينة عشوائية طبقية من مدارس التعليم الابتدائي. وقد توصلت الدراسة إلى ضعف في درجة تحقيق وحدة التدريب والجودة لدورها في تنمية المعلومات والمعارف للمعلمين وكذلك ضعف في إكساب المعلمين مهارات التخطيط والتنفيذ للدرس وكذلك تفعيل الأنشطة الصفية واللاصفية إلا أنها قدمت أدوارا مقبولة ولكنها ليست مرضية في تنمية الاتجاهات والقيم للمعلمين، وتوصلت الدراسة أيضا أن ضعف الإمكانيات المادية والبشرية، وضعف التخطيط للبرامج وعدم وعى المعلمين بأهمية التنمية المهنية وقلة وعى إدارة المدرسة بدور وحدة التدريب والجودة كذلك ضيق الوقت وكثرة الأعباء الملقاة على عاتق المعلمين كانت من أهم الأسباب لعدم قيام وحدة التدريب والجودة بمهامها على خير وجه.

٤. دراسة عبد الله محمد عبد الله عزازي (٢٠١٥) بعنوان تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين المتمركزة على المدرسة في مصر في ضوء بعض الخبرات الأجنبية. واقتضت الدراسة استخدام منهج جورج بيريداي بحكم طبيعته من البحوث التربوية المقارنة. لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين المتمركزة على المدرسة في مصر وتوصلت الدراسة إلى: وضع تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين المتمركزة على المدرسة في مصر في ضوء نتائج الدراسة المقارنة التفسيرية للولايات المتحدة الأمريكية واليابان، والتي تحسن أداء المعلم وبالتالي إنجاز الطلاب،

ومن ثم ينبغي أن تشكل برامج التنمية المهنية المتمركزة على المدرسة بعداً أساسياً من أبعاد أية استراتيجية وتوصلت الدراسة إلى: وضع تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين المتمركزة على المدرسة في مصر في ضوء نتائج الدراسة المقارنة التفسيرية للولايات المتحدة الأمريكية واليابان.

٥. دراسة علاء عاطف عبد المنعم الطباخ (٢٠١٤) بعنوان التنمية المهنية للمعلمين في ضوء المعايير القومية للتعليم، هدفت الدراسة إلى التعرف على كيفية تفعيل وتحسين التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية العامة في مصر في ضوء المعايير القومية للتعليم، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي باعتباره أنسب المناهج البحثية بأدواته لإتمام هذه الدراسة، وتتمثل أداة الدراسة في إعداد استمارة استبيان للمعلمين والمعلمات، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: الحاجة إلى تكثيف زيارات المشرفين للمعلمين وتخفيض عدد الطلاب داخل القاعات الدراسية وتفعيل الزيارات المتبادلة بين المعلمين بهدف الاستفادة من خبرات بعضهم لبعض الآخر وأن يكون اختيار مشرفي صفوف الثانوية العامة قائم على الكفاءة والمهنية وبناء دروس نموذجية للمقررات الدراسية وتعميمها في أوساط معلمي صفوف الثانوية العامة، وإيجاد قنوات علمية ومهنية للتواصل بين معلمي صفوف الثانوية العامة (مواقع إلكترونية/ مجلات خاصة/ ورش عمل/ ملتقيات علمية).

٦. دراسة محمد محمد عاشور أبو العلا (٢٠١٢) بعنوان تصور مقترح لبرامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين وفقاً لمستوياتهم الوظيفية بمصر في ضوء خبرات بعض الدول، هدف البحث إلى التعرف على فلسفة وطبيعة التنمية المهنية المستدامة للمعلمين وأهم مبرراتها وأساليبها من خلال خبرات بعض الدول في برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين وفقاً لمستوياتهم الوظيفية وواقع برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمين في ضوء تطبيق كادر المعلمين بمصر. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وتوصلت نتائج الدراسة كما يلي فيما يتعلق بالبرامج المقترحة في التنمية المهنية للمعلمين بجميع مستوياتهم الوظيفية، فكانت أكثر البرامج موافقة هي أدوار ومسئوليات المعلم طبقاً للمستوى الوظيفي الجديد مهارات إدارة الوقت تطبيق معايير الجودة وأدواتها. مهارات الاتصال الإداري الفعال أما فيما يتعلق بالبرامج المقترحة للمستويات الوظيفية (المعلم المساعد - المعلم - المعلم الأول)، فكانت أكثر البرامج موافقة هي طرق تدريس مادة التخصص. -تهيئة المعلم المساعد. -تخطيط الدروس والمواد التعليمية. - إدارة الصف فيما يتعلق بالبرامج المقترحة

للمستويات الوظيفية (معلم أول (أ) - معلم خبير - كبير معلمين)، فكانت أكثر البرامج موافقة هي أساسيات إعداد البرامج التعليمية التدريبية وتنفيذها وتقويمها. - تقويم أداء المعلم تهيئة الموجهين الجدد. - تقويم المتعلمين والمتدربين عن بعد. وقدمت الدراسة تصور مقترح لبرامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين وفقاً لمستوياتهم الوظيفية.

الإطار النظري للدراسة

تناولت العديد من الأدبيات التربوية المعاصرة والتراثية مفهوم التنمية المهنية وقدمت العديد من التعريفات منها: أنها عملية تزود الأفراد بمجموعة من الخبرات والمهارات أثناء الخدمة لتطوير إنتاجهم وتحسينه، وهي شكل من أشكال التعلم المستمر الذي يتيح الفرصة لاكتساب الخبرات التعليمية بصفة منتظمة وفعالة. وتمثل التنمية المهنية عملية مستمرة وشاملة وطويلة المدى، وتتيح للأفراد قدرًا من الفرص والمواقف ليفكروا بأنفسهم خلال الأنشطة والبرامج المتاحة لهم، ويطوروا من أدائهم بطريقة تأملية، ويتم من خلال تكامل مجموعة من العناصر، أهمها: توافر المعرفة، والثقافة، والمشاركة الإيجابية تربوياً واجتماعياً (أسامة محمد سيد ، ٢٠٠٩م، ص ٢٤٧)

مبررات التنمية المهنية تتمثل فيما يلي:

- 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- تعدد أدوار المعلم وتعدد مسؤولياته في المجال التعليمي.
- ٥- المستجدات المتسارعة في مجال استراتيجيات التدريس والتعليم.
- ٦- التوجه العالمي نحو التقيد بالجودة الشاملة للعملية التعليمية والاعتماد الأكاديمي.
- ٧- تعدد الأنظمة التعليمية وتنوع أساليب التطوير والتعليم الذاتي وفق التقنيات المعاصرة
- ٨- إعداد قاعدة من الكفاءات والكوادر لنقل الخبرات التعليمية.
- ٩- متابعة كل جديد في المجال والمجال الأكاديمي والثقافي للمعلم.
- ١٠- رفع كفاءة المعلمين حديثي التخرج.
- ١١- التدخل السريع والمباشر في حل ما يظهر من مشكلات تعليمية أثناء عملية التعليم في الفصول.

١٢- امتلاك مهارات استخدام الحاسوب في الحياة العملية وفي التعليم كوسيلة تساعد على تطوير طرائق التدريس وتجعلها أكثر تشويقاً وفعالية.

أهداف التنمية المهنية: يمكن تحديد مجموعة من أهداف التنمية المهنية للمعلمين التي أشار إليها (ناجى شنودة نخلة ، (٢٠٠٩). ص ص ٥٣-٥٤)

- تلافي أوجه القصور في إعداد المعلم قبل التحاقه بالمهنة، وإعطاء نوع من التعزيز المؤسسات الإعداد عن نوعية وكفاءة المعلمين الخريجين منها، حتى يتسنى لها مراجعة خطط وبرامج الإعداد.
- إتاحة الفرصة لإقامة حوار بين معلمي المعلمين الذين أشرفوا على إعدادهم والمعلمين في الميدان (بين النظرية والتطبيق).
- تغيير الاتجاهات السلبية لدى بعض المعلمين نحو مهنة التدريس.
- مساعدة المعلمين الجدد في المهنة لتيسير انتظامهم وتعزيز ثقتهم بأنفسهم، مع تبصيرهم بالمشكلات التي قد تواجههم وسبل مواجهتها
- حل المشكلات التي تواجه المعلمين القدامى، وإطلاعهم على أحدث النظريات التربوية والنفسية والطرائق الفعالة في التدريس وتقنيات التعليم الحديثة، واستخدام الأساليب الجديدة.
- تحسين جودة أداء جميع العاملين بالمعهد من خلال تنمية مهارات المعلمين الفردية ومساعدتهم على مواجهة متطلبات العمل المتجددة، وحثهم على نموهم الشخصي والذاتي في المهنة
- رفع معايير الأداء المتوقعة لمهنة التدريس بإزالة وتخفيف بعض المعوقات التي تواجه المعلمين في عملهم.
- بناء برامج تنموية متكاملة وفعالة للمعلمين تسعى إلى تنميتهم داخل المعهد، مع تبصيرهم ببرامج وخطط الدولة لتطوير التعليم ودراسة أهداف المجتمع ومشكلاته
- تدعيم دور الإدارة المدرسية في تنمية المعلمين مهنياً وتوفير الفرص لذلك
- تحقيق الأمان الوظيفي للمعلمين من خلال مساعدتهم في تحقيق الترقى والتقدم الوظيفي وتأهيلهم لتحسين دخلهم وزيادة مرتباتهم.
- تمكين المعلمين من ممارسة التعليم والتعلم المستمرين ومن مسايرة التطور التكنولوجي والثورة المعرفية
- مساعدة المعلمين على تنمية علاقاتهم الإنسانية وتوثيق الصلة بينهم وبين البيئة وعلى زيادة

التعاون بين المعهد والمجتمع والقيام بأنشطة تعاونية خارج الفصل والمعهد بما يجعل المعهد مركز إشعاع للبيئة المحيطة

خصائص التنمية المهنية:

لكي تحقق التنمية المهنية للمعلمين أهدافها المرجوة فيجب أن يتوافر بها مجموعة من السمات والخصائص (طارق عامر ٢٠١١، ص ٥٤) أهمها:

١. تركز على المعلمين باعتبارهم أساس تعلم المتعلمين ولكنها تشمل جميع الأعضاء والآخرين للمجتمع المدرسي.
٢. تركز على تقدم الفرد والمجموعات والمؤسسات التعليمية.
٣. تحترم وترعى القدرات الذهنية والقيادية للمعلمين وغيرهم ممن في المجتمع المدرسي.
٤. تعكس أفضل الأبحاث والممارسة المتاحة في التعليم والتعلم.
٥. تمكن المعلمين من توسيع دائرة اطلاعهم في محتوى المنهج، واستراتيجيات التعليم واستخدام التكنولوجيا وغيرها من العناصر الجوهرية لعملية التعلم.
٦. تقوم على التعاون بين المشاركين في تخطيط وتنفيذ أنشطتها.
٧. تتطلب الكثير من الوقت والموارد.
٨. تقودها خطة متماسكة وطويلة المدى.
٩. يتم تقييمها في النهاية على أساس تأثيرها على فاعلية أداء المعلمين وتعلم المتعلمين وهذا التقييم يقود الجهود اللاحقة للتنمية المهنية الذاتية.
١٠. تضمن التعليم والتعلم والبحث.
١١. التنظيم الجيد للأنشطة والبرامج والخبرات.
١٢. المرونة لتقبل الجديد.
١٣. هادفة لها هدف محدد بدقة وبعناية.
١٤. تجمع بين الجانبين النظري والتطبيقي.

مجالات التنمية المهنية للمعلمين:

تتمثل أهم مجالات التنمية المهنية للمعلم فيما يلي (صديقة محمد عبيد: ٢٠٠٦م، ص ٣١)

١. التطوير والتحديث في المجال الأكاديمي التخصصي.
٢. العلاقات الإنسانية والإرشاد والتوجيه الطلابي، والتفاعل والتواصل في المواقف التعليمية.

٣. التدريس واستخدام كل ما هو معاصر ومتطور في إيصال المعلومة.
٤. البحث العلمي والإشراف الأكاديمي.
٥. التنمية والتطوير الذاتي والتقييم والتقويم الذاتي.
٦. توظيف تقنيات المعلومات والاتصالات في المجال التعليمي.
٧. الالتزام بأخلاقيات المهنة وتعديل السلوكيات والاتجاهات في إطار العمل التربوي.
٨. تقييم وتقويم المتعلمين وتطبيق أساليب التقييم الحديثة والمتطورة.

برامج التنمية المهنية للمعلمين:

تعدد برامج التنمية المهنية بتعدد أهدافها، والتي منها ما يلي (كوثر أبو هجار، مهدي دياب: ٢٠٠٩م، ص ١٨٥)

- ١-برامج تأهيلية: ويتمثل الهدف الرئيس لهذه البرامج في المساعدة في تأهيل المعلم الجديد والمعلمين الذين يحملون مؤهلات غير تربوية للقيام بمهامهم بشكل صحيح، حيث تعقد لهم برامج أو دورات تدريبية تساعدهم على معرفة أساليب وطرق التدريس واستخدام الوسائل التعليمية ومهارات التواصل مع المتعلمين، والتعامل مع الزملاء والهيكل المدرسي.
- ٢-برامج علاجية: وتهدف لعلاج أي قصور في المعلمين سواء من الناحية الشخصية أو الفنية أو الإدارية أو التربوية، ومن ثم فهي تناقش جوانب محددة في أداء المعلم، وتعمل على علاج ما بها من قصور.
- ٣-برامج التجديد: هي برامج تعقد عادة بشكل دوري لتعريف المعلمين بالمعارف والنظريات التربوية الحديثة في مجال تخصصهم، وهي برامج مهمة لأسباب عديدة منها، أن التطور حقيقة لا مفر منها، وأن ما يصلح اليوم من وسائل تعليمية واستراتيجية تدريسية قد لا يصلح للغد، كما أن التميز في الأداء يتطلب منا دائما البحث عن كل ما هو جديد ونافع.
- ٤-برامج الترقى: وتعد للمتوقع ترقيتهم إلى مناصب إدارية بهدف تعريفهم بمتطلبات العمل الجديد، لذا يكون محتواها متعلقا بطبيعة الوظيفة التي سيقى إليها المعلم أو المتدرب، وبالتالي فهي تتناول جوانب معرفية ومهاري ووجدانية تتعلق بطبيعة العمل الجديد.

معوقات التنمية المهنية للمعلمين: رغم أهمية التنمية المهنية، ورغبة المعلمين أحياناً في

الارتفاع بمستوى أدائهم المهني، إلا أن هناك عدد من المعوقات التي تحول دون تحقيق التنمية المهنية

لأهدافها، وتتمثل هذه المعوقات في (سامي فتحي عمارة: ١٩٩٩م، ص ص ٣٣-٣٥)

١- ضعف مستوى برامج التنمية ذاتها.

٢- ارتباط التنمية المهنية بالترقية، وقلة رغبة بعض المعلمين في الترقى لوظائف أعلى أكثر مسئولية وأقل عائد.

٣- غياب الرؤية المستقبلية لبرامج التنمية المهنية.

٤- الخوف من التغيير ومعارضته لما يحمله من تهديدات.

٥- ضعف المعلومات عن برامج التنمية المهنية.

٦- نقص الكفاءات اللازمة للتطوير من موارد مادية وبشرية (كوادر تدريبية)

٧- ضعف الرغبة في العمل الجماعي.

٨- ضعف الحوافز المادية والمعنوية.

ويمكن تصنيف هذه المعوقات إلى:

(أ) معوقات مرتبطة بالمعلم: منها نقص الدافعية نقص الرغبة في التطوير، مقاومة التغيير، سيطرة

الروتين والبيروقراطية على نمط حياته، ضيق وقته ومحدودية مقدراته على التخطيط وإدارة

الوقت، قلة الموارد المالية وانشغاله بأعمال أخرى، قلة الحوافز والتشجيع.

(ب) معوقات مرتبطة بالسياسة التعليمية: ومنه مركزية النظام التعليمي، وتعدد القرارات الوزارية،

بيروقراطية الأنظمة، غياب التخطيط، غياب توافر خطط مستقبلية، قلة قناعة القائمين على

السياسة التعليمية بالتطوير والحاجة للتنمية المهنية.

(ج) معوقات مرتبطة بمؤسسات التنمية المهنية: ومنها ضعف التجهيزات وقلة الموارد المادية والمالية

اللازمة لإتمام البرامج التدريبية، التعامل السطحي مع التقنية، قلة توافر الكوادر التدريبية والإدارية

المؤهلة، تدنى مستوى البرامج التدريبية وبعدها عن الحاجات الفعلية للمعلمين.

مفهوم المعاهد الأزهرية وأهدافها: يقصد بالمعاهد الأزهرية كما ورد بالقانون رقم (١٠٣)

لسنة ١٩٦١ م: المؤسسات التعليمية التابعة للأزهر والتي تقوم مقام المدارس الابتدائية والثانوية في

التعليم العام. وقد قسمت اللائحة التنفيذية للقانون المعاهد الأزهرية من حيث الوظيفة التي تقوم بها إلى نوعين (قانون رقم ١٠٣- لسنة 1961)

١- المعاهد الأزهرية العامة: وتشمل المعاهد الابتدائية والإعدادية والثانوية. وتهدف إلى تزويد طلابها بالقدر الكافي من الثقافة الإسلامية العربية وإلى جانبها المعارف والخبرات التي يتزود بها نظراؤهم في مدارس التعليم العام ويبلغ عدد معلمي المرحلة الثانوية في محافظة المنيا ٩٣٢ معلما ومعلمة.

٢- المعاهد الأزهرية الخاصة: وتشمل معهد البحوث الإسلامية، ومعاهد القراءات، ومعاهد المعلمين، معاهد الفتيات، المعاهد النموذجية.

٣- معهد البحوث الإسلامية ويتولى استقبال التلاميذ الوافدين من الأقطار الإسلامية لتلقي العلوم الدينية والعربية بالأزهر الشريف.

٤- معاهد القراءات: وهي تعد حفاظ القرآن الكريم لإجادة أدائه وتعلم أحكامه وأوجه القراءات وتحفيظ القرآن في المعاهد الأزهرية.

٥- معاهد المعلمين: الهدف منها إعداد المدرسين المستقرين للتدريس بالتعليم الابتدائي الأزهرى (لم تعد موجودة).

٦- معاهد الفتيات الأزهرية: تشمل أقسام تمثل مراحل التعليم الابتدائية، الإعدادية والثانوية، وهي تعد طالباتها الناجحات لكل الأغراض التي تعد لها المعاهد الأزهرية طلابها، وخطة الدراسة فيها تتطابق مع خطة الدراسة بمعاهد البنين.

٧- المعاهد النموذجية: تقوم بتدريس اللغة الأجنبية بالمرحلة الابتدائية والدراسة بها بمصروفات. كما حدد القانون ١٠٣ لسنة ١٩٦١ م الغرض من المعاهد الأزهرية كالتالي:

- تزويد تلاميذها بالقدر الكافي من الثقافة الإسلامية وإلى جانبها المعارف والخبرات التي تزود بها نظراؤهم في المدارس الأخرى المماثلة ليخرجوا إلى الحياة مزودين بوسائلها.

- إعدادهم الإعداد الكامل للدخول في كليات جامعة الأزهر.

- تهيئ لهم الفرص المتكافئة للدخول في كليات الجامعات الأخرى في جمهورية مصر وسائر الكليات ومعاهد التعليم العالي.

ثانيا معلمو المعاهد الثانوية الأزهرية يشترط فيمن يشغل وظيفة من وظائف المعلمين بالمعاهد الأزهرية ما يأتي (قانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ م، مرجع سابق)

- أن يكون متمتعا بالجنسية المصرية أو جنسية إحدى الدول التي تعامل المصريين بالمثل في تولي الوظائف العامة. ويجوز لشيخ الأزهر الاستثناء من هذا الشرط عند التعاقد مع المعلمين من غير المصريين وفقا للقواعد التي تبينها اللائحة التنفيذية.
- أن يكون حاصلا على مؤهل عال تربوي مناسب، أو على مؤهل عال مناسب بالإضافة إلى شهادة إجازة تأهيل تربوي وتصدر بقرار من شيخ الأزهر اشتراطات التأهيل التربوي المطلوب. ويستثنى من هذا الشرط معلم القرآن الكريم والشاغلون لوظائف تعليمية في تاريخ العمل بالأحكام المضافة، كما يستثنى المعلم المساعد من شرط المؤهل التربوي.
- أن يجتاز الاختبار المقرر لشغل الوظيفة. وهناك العديد من المعايير الملزمة للأداء التعليمي للمعلمين في العديد من المجالات على النحو التالي (قانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١م، مرجع سابق)

أ- مجال التخطيط:

- تحديد الاحتياجات التعليمية للطلاب.
- تصميم الأنشطة التعليمية الملائمة.
- ب- مجال وأساليب التعليم وإدارة الفصل:
 - استخدام خطط وأساليب تعليمية استجابة لحاجات الطلاب.
 - تيسير خبرات التعلم الفعال.
 - إشراك الطلاب في حل المشكلات والتفكير الناقد والإبداعي.
 - توفير مناخ ميسر لتحقيق العدالة في التعامل مع الطلاب.
 - إدارة الوقت المخصص للتعلم بكفاءة والحد من الوقت الفاقد.

ج- مجال المادة العلمية:

- التمكن من بنية ومضمون المادة العلمية وفهم طبيعتها.
- التمكن من طرق البحث في المادة العلمية.
- تمكن المعلم من تكامل مادته العلمية مع المواد الأخرى.
- القدرة على إنتاج المعرفة.

د- مجال التقويم:

- التقويم الذاتي

- تقويم الطلاب.

هـ - مجال مهنية المعلم:

- أخلاقيات المهنة.

- التنمية المهنية.

البرامج التدريبية لمعلمي الأزهر: تبذل القيادات المعنية بالتعليم الأزهرى جهودا مضنية من أجل تحسين جودة التعليم بها والارتقاء بمستوى معلمها، والاهتمام بتنميتهم مهنية منذ لحظة دخولهم مهنة التعليم وتقدم لهم العديد من البرامج مثل برامج التدريب أثناء الخدمة وبرنامج التأهيل التربوي. وفيما يلي بيان ذلك:

١- برامج التدريب أثناء الخدمة:

فيما تشتمل خطة التدريب التربوي لمعلمي المعاهد الأزهرية على نوعية البرامج الآتية (الأزهر: مكتب الإمام الأكبر شيخ الأزهر قرار رقم ٢٠٤ لسنة ٢٠١١، ماده (٩)، ٢٠١١، ص ٦-٧)

أ. برامج تدريب المعينين الجدد وتشمل:

- مجموعة خريجي الكليات والمعاهد غير التربوية، ويركز المنهج فيها على المواد التربوية، علم النفس وطرق التدريس، والوسائل التعليمية، أكثر من التركيز على التنقيف العلمي في مواد التخصص.

- مجموعة خريجي كليات ومعاهد التربية: ويتم التركيز في مناهجهم على المواد العلمية التخصصية والتربية العملية، أكثر من التركيز على المواد التربوية.

- كما يتضمن المنهج الدراسي لكلا المجموعتين التعريف بالآتي:

- المناهج والكتب الدراسية التي سيقومون بتدريسها بالمراحل التعليمية المعينين بها.

- أهمية التدريب التربوي كعملية مستمرة، ودوره في الارتقاء بمستوى القائمين والمعنيين بالعملية التعليمية على اختلاف مواقعهم بما لا يزيد عن ساعتين في البرنامج الواحد.

- الأزهر الشريف: نشأته ورسالته وأهدافه على المستويين المحلي والعالمي، مع الإشارة إلى تنظيماته الداخلية وما يتصل بها من وحدات متعددة، بما لا يزيد عن ساعتين في البرنامج الواحد.

-التربية الإسلامية في إطار ما ورد بالقرآن الكريم والسنة من أسس ومبادئ أكد عليها الإسلام، مقارنة بالوارد في النظريات المعاصرة، وبما لا يزيد عن ثلاث ساعات في البرنامج الواحد.

-النشاط المدرسي وتأثيره التربوي في العملية التعليمية، بما لا يزيد عن ثلاث ساعات في البرنامج الواحد. -حقوق وواجبات العاملين في إطار ما ورد بقانون العاملين في الدولة من تنظيمات وقواعد، بما لا يزيد عن ساعتين في البرنامج الواحد.

- ب. البرامج التجديدية:

تخصص هذه البرامج للقائمين والمعنيين بالعملية التعليمية غير الجدد على اختلاف مسؤولياتهم التنفيذية والإشرافية من مختلف التخصصات، ويتم التركيز في مناهجهم على الآتي:

- تجديد ثقة المتدربين مهنية وعلمية وتربوية.
- التعريف بأحدث الوسائل التعليمية وما طرأ عليها من مفاهيم جديدة.
- التعريف بما هو مستحدث في مادة التخصص
- مناقشة مشكلات وصعوبات ما قد يكون بمادة التخصص نظرية وتطبيقية وعرض الحلول المناسبة لعلاجها.
- توحيد الفكر بين القائمين والمعنيين بمادة التخصص الواحدة حول أهداف المادة، وأنجح الوسائل والطرق المستحدثة لتدريسها، وكذلك أساليب المتابعة والتوجيه الفني المفضلة.

ج. البرامج التحويلية: ويتم من خلالها إعداد الدارسين الزائدين في تخصصاتهم وتأهيلهم لتدريس مواد عملية أخرى في غير تخصصاتهم التي غبنوا بها لاستكمال النقص في تخصصات مطلوبة أخرى.

د. برامج تدريب المرشحين لشغل الوظائف الفنية والتعليمية بالاتفاق مع الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة: ويجري تنفيذ هذه البرامج للمرشحين للترقية إلى بعض الوظائف الفنية الإدارية وتدريبهم على ممارسة أعمال الوظائف الجديدة المترشحين إليها وفقا لنوعيات كل وظيفة وما تتضمنه من مسؤوليات وواجبات إدارية وفنية وتربوية نظرية وتطبيقية.

أهداف البرامج التدريبية لعلم الأزهر: تهدف البرامج التدريبية لمعلمي المعاهد الأزهرية إلى تحقيق مجموعة من الأهداف من أهمها (الأزهر: قرار شيخ الأزهر رقم ٢٠٤ لسنة ٢٠١١، مادة ٨، ٢٠١١، ص ٦-٧)

- إعداد المعلم المناسب للتدريس وفقا للمرحلة التعليمية التي يعمل بها.
- تزويد القائمين بالعملية التعليمية بالخبرة الفنية والعملية والتربوية.
- الاطلاع المستمر على أحدث الأساليب التربوية، وعلم النفس، وطرق التدريس، والوسائل التعليمية وأساليب الاستفادة منها.
- التدريب على أساليب البحث العلمي والتفكير الابتكاري والتعلم الذاتي.
- إعداد المعلم لتولي القيادات التعليمية والتدريب عليها عملية ونظرية.
- التركيز على الجانب العملي الذي يثري معلومات الدارسين في ميدان تخصصهم بجانب التدريب النظري.
- ربط الترقية بشغل الوظائف الفنية والتعليمية بالتدريب التربوي.

الجهات المسؤولة عن تنمية معلمي المعاهد الثانوية الأزهرية مهنيًا:

- تتعد الجهات المسؤولة عن التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الثانوية الأزهرية ومن أهم هذه الجهات ما يلي: **إدارة التدريب التربوي بقطاع المعاهد الأزهرية:** تختص إدارة التدريب التربوي بالأزهر، والمسؤولة عن التنمية المهنية لمعلمي الأزهر، بالأعمال التالية (الأزهر: إدارة التدريب التربوي، قرار رقم (٢٠) لسنة ٢٠١١، المادة (٤) من اللائحة الداخلية، ٢٠١١، ص ٠٣).
- حصر الاحتياجات التدريبية التربوية بالمناطق الأزهرية.
 - إعداد برامج التدريب التربوي وفق المناهج الدراسية بالاشتراك مع الأساتذة وأصحاب الفضيلة المستشارين في نطاق تخصص كل منهم مع الاستعانة بمديري التوجيه والخطة والمنهج بالإدارات التعليمية بقطاع المعاهد الأزهرية.
 - التحضير لانعقاد الدورات التدريبية المختلفة بالمناطق الأزهرية.
 - الإشراف على مراكز التدريب التربوي التي يحددها قطاع المعاهد الأزهرية ومتابعتها.
 - متابعة تنفيذ البرامج التدريبية وتقييم نتائجها والعمل على تطويرها، وإجراء الاتصالات اللازمة بأجهزة التدريب التربوي المختلفة ومنها كليات التربية.
 - الاشتراك في اختيار المرشحين للتدريب التربوي
 - الاشتراك في اختيار المحاضرين المتخصصين للدورات التدريبية التربوية.
 - متابعة الدارسين في الدورات التدريبية أثناء تدريبهم.
 - الاشتراك في أعمال تقييم الدارسين بالدورات التدريبية تحت إشراف قطاع المعاهد الأزهرية.

- إنشاء السجلات الخاصة بالتدريب التربوي.
- عرض كل ما يتصل بأعمال ومشروعات الإدارة على ريس قطاع المعاهد الأزهرية.
- إعداد التقييم السنوي بنشاط وإنجازات التدريب التربوي وعرضه على الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بعد اعتماد ريس قطاع المعاهد الأزهرية.

. قسم التدريب التربوي بالمنطقة الأزهرية:

تستحدث وظيفة مدير إدارة التدريب التربوي بالمنطقة الأزهرية بالدرجة الأولى من المجموعة النوعية الوظائف التعليم.

- يختص شاغل هذه الوظيفة بالمسئوليات والواجبات التالية:
- حصر احتياجات التدريب التربوي بالمنطقة الأزهرية، وموافاة إدارة التدريب التربوي بالقطاع بها.
- حصر من يلزم تدريبهم وفقاً لتخصصاتهم ومستوياتهم الوظيفية، وموافاة إدارة التدريب التربوي بالقطاع بها.

- إعداد ما يلزم من بيانات وإحصائيات عن الدارسين بالبرامج التدريبية المنفذة بالمنطقة.

- المشاركة في الأعمال التنفيذية للبرامج التدريبية التربوية المنفذة بالمنطقة.

- معاونة إدارة التدريب التربوي بالقطاع في إنجاز كل ما يتصل بالتحضير والإعداد لتنفيذ البرامج التدريبية التربوية بالمنطقة.

- إنشاء السجلات اللازمة لأعمال التدريب التربوي بالمنطقة وفقاً للنماذج المرسلة من إدارة التدريب التربوي بالقطاع.

- يتبع شاغل هذه الوظيفة المنطقة إدارياً، وإدارة التدريب التربوي بالقطاع فنياً ارتباطاً بالاتجاهات العامة المقررة للتدريب التربوي، وكذلك الخطة السنوية المعتمدة من الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة.

. **الأكاديمية المهنية للمعلمين:** الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر هي كيان قائم بالفعل له من الاختصاصات والإنجازات ما يؤهله للاستفادة منه كجهة متخصصة ومستقلة للقيام بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم الخاضعين الأحكام قانون التعليم وقانون إعادة تنظيم الأزهر. هذا وقد تم إنشاء الأكاديمية المهنية للمعلمين طبقاً لقانون رقم (١٥٥) لسنة (٢٠٠٧)، حيث نصت المادة

(٧٠) على: "تنشأ أكاديمية تسمى" الأكاديمية المهنية للمعلمين" تتمتع بالشخصية الاعتبارية العامة وتتبع وزير التربية والتعليم ويصدر بتنظيمها وبتحديد اختصاصاتها قرار من رئيس الجمهورية على أن يكون مقرها مدينة القاهرة وتكون لها فروع في مختلف انحاء الجمهورية وتعمل بالتعاون مع كليات التربية، على أن تتولى هذه الأكاديمية منح شهادة الصلاحية المنصوص عليها في المادة (٧٤) من هذا القانون. (جمهورية مصر العربية قانون رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧ ، ٢٠٠٧، مادة (٧٥).

(وهناك بعض الدراسات التي أشارت إلى ضعف تحقيق الأكاديمية المهنية للمعلمين لأهدافها التي أنشئت من أجلها، وربما يرجع ذلك إلى الخط الواضح بين دور الأكاديمية كجهة مسؤولة عن التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم وبين التدريب كأحد آليات تحقيق هذه التنمية، كما أشارت إلى وجود معوقات كثيرة تقف عائقا أمام تحقيق الأكاديمية لأهدافها، بعضها خاص بهيكل الأكاديمية المؤسسي والبعض الآخر خاص بضعف توفير التمويل الكافي لتحقيق الأكاديمية لأهدافها: (الأزهر الشريف: قرار شيخ الأزهر رقم ٣٥٩ لسنة ٢٠١٠، مادة ٧) وحدة ضمان الجودة والتدريب بالمعاهد الأزهرية .

أنشأت هذه الوحدة بقرار شيخ الأزهر رقم ٣٥٩ لسنة ٢٠١٠، وتتبع تتبع المكتب الفرعي لضمان الجودة والتدريب بالمنطقة، وتكون مهمتها وضع خطة استراتيجية لضمان جودة التعليم بالمعاهد الأزهرية وخطط التحسين والتنمية المهنية المستدامة للمعلمين وللعاملين والإشراف على تنفيذها وصولاً لتحقيق الممارسات الداعمة لضمان جودة التعليم بالمعاهد الأزهرية. وتختص الوحدة بما يلي:

- إعداد مقترح برؤية المعهد ورسالته.
- تنفيذ دراسات التقييم الذاتي في ضوء المعايير القياسية.
- وضع خطط التحسين وخطط ضمان الجودة بالمعهد.
- وضع آليات الاستفادة من عمليات التقييم، وتقديم التغذية الراجعة للفئات المعنية في ضوءها.
- تنمية كفايات المعلمين والعاملين بالمعهد لتطبيق المعايير القياسية.
- تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين والمعلمين بالمعهد ووضع خطة سنوية لها.
- تنفيذ برامج التدريب الداخلي لرفع الكفاءة المهنية للمعلمين والعاملين بالمعهد.
- إعداد وتقييم المادة التدريبية اللازمة للتدريب الداخلي للوحدة.

- إعداد تقرير دوري بالإجراءات التي تم اتخاذها في مجالات ضمان الجودة والتدريب بالمعهد.
- إعداد ملف التقدم للاعتماد.
- ما يسند للوحدة من أعمال أخرى مماثلة.

كلية التربية جامعة الأزهر:

الكليات التربوية دور في تنمية المعلم المهنية، وهذا الدور يبدأ مبكرة في مرحلة الإعداد للمعلم قبل التحاقه بالمهنة، حيث تقدم له برامج الإعداد بصورة تمكنه من تكوين قاعدة من المعارف والمهارات يعتمد عليها عند التحاقه بالمهنة، كما تقدم للمعلم عند التحاقه بالمهنة مجموعة من البرامج تساعد في تطوير نفسه تربوية وثقافية وعلمية، مثل الدبلومات العامة والخاصة وبرامج الماجستير والدكتوراه، والتي تساعد في تكوين شخصية المعلم الباحث الذي يملك القدرة على دراسة المشكلات التي تواجهه في عمله بأسلوب علمي ومنهجي.

معوقات التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الازهرية

أشارت اليونيسيف، (مرجع سابق ص ٩) إلى تدهور ظروف عمل المعلمين، وافتقار تدريبهم إلى الحافز والأحوال الاجتماعية والمهنية الجيدة التي من شأنها مساعدتهم على تحقيق قفزة واسعة إلى الأمام، وبدأ النظام التعليمي في التعليم العام والازهري بالاستعانة بمعلمين مبتدئين، لم يحصلوا على أي تدريب تربوي أو شهادة تربوية قبل الخدمة، أو ممن حصلوا على قدر ضئيل من الإعداد المهني بنظام الحصة أو المكافأة الشاملة، باعتبار أنهم يمثلون قوى عاملة رخيصة، ولديهم الاستعداد لقبول العمل في ظروف العمل المتدنية الراهنة. كل ذلك يتطلب من القائمين على العملية التربوية العمل على الارتقاء بالمستوى العلمي، والتربوي، والثقافي لمعلم الازهر، حتى يتمكن من أداء الأدوار المكلف بها، ومن هنا تأتي أهمية التنمية المهنية لمعلم الازهر، والتي تتبع أولاً من ذاته، ومن خلال برامج معدة ومخطط لها بشكل متكامل، ومعلنة، ومعرف الهدف منها، وتمثل أهمية بالنسبة للمعلم، وللمنظومة التي يعمل فيها وتشير الدراسات عن التنمية المهنية إلي وجود قصور في برامج التنمية المهنية لمعلمي الأزهر الشريف كشفت عنه دراسة (صلاح صديق، ١٩٨٦) ودراسة (عبد السلام فايد، ١٩٩١) ودراسة (أحمد عبدالحميد، ٢٠٠٠)، ودراسة (معوض مرعي، ٢٠١٤) فمعظم البرامج التدريبية نظرية ولا تتضمن جوانب عملية، كما أن هذه البرامج تعقد في أوقات غير مناسبة للدارسين خلال العام الدراسي الأمر الذي يؤثر على سير العملية التعليمية. وأيضا ضعف المحتوى التدريبي وقصوره وعدم مناسبته لطبيعة الأزهر (مواد ثقافية ومواد شرعية).

الدراسة الميدانية وإجراءاتها

أولاً: هدف الدراسة الميدانية:

تهدف الدراسة الميدانية إلى التعرف على معوقات برامج التنمية المهنية المقدمة لمعلمي المعاهد الثانوية الازهرية بمحافظة المنيا.

ثانياً: أدوات الدراسة الميدانية وخطوات إعدادها:

تتعدد الأدوات التي يستخدمها الباحثون في جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بموضوع معين، وتعد الاستبانة من أكثر هذه الأدوات شيوعاً واستخداماً، وخاصة لدى الباحثين في مجال التربية للحصول على حقائق أكثر صلة بالواقع (سامي محمد ملحم: ٢٠٠٦م، ص ٣٤٧)، وقد استخدم الباحث الاستبانة باعتبارها أحد أهم أدوات البحث الوصفي، والتي تم إعدادها وفقاً للخطوات الآتية:

أ- **تحديد الهدف من الاستبانة** التعرف على معوقات برامج التنمية المهنية المقدمة لمعلمي المعاهد الثانوية الازهرية بمحافظة المنيا.

ب- **صياغة الصورة المبدئية للاستبانة:** من خلال اطلاع الباحث على الدراسات السابقة والأدبيات التربوية المتعلقة بمجال الدراسة؛ تم تكوين الصورة الأولية للاستبانة، وقد تكون المحور من مجموعة عبارات روعي فيها دقة الصياغة وانتمائها للمحور التابعة لها، ويمكن توضيحها على النحو التالي

(١) معوقات برامج التنمية المهنية المقدمة لمعلمي المعاهد الثانوية الازهرية بمحافظة المنيا.

بالإضافة إلى سؤال مفتوح في نهاية كل محور لإعطاء المحكمين حرية التعبير عن ذكر بعض المعايير الأخرى التي لم تذكر في الاستبانة.

كما اختار الباحث مقياساً خماسياً؛ وذلك لمناسبته لموضوع الاستبانة، وقد كانت البدائل التي تحدد استجابة عينة البحث من حيث درجة التحقق على النحو التالي: (أوافق بشدة، موافق، غير متأكد، لا اوافق، لا اوافق بشدة).

ج- تحديد صدق الاستبانة: اعتمد الباحث على صدق المحكمين للتحقق من صدق الاستبانة، وذلك بعرضها في صورتها المبدئية على مجموعة من خبراء التربية وذلك بغرض إبداء الرأي والتأكد من الآتي:

- ١- مدى انتماء العبارة للمحور الرئيس.
 - ٢- دقة الصياغة والوضوح اللغوي.
 - ٣- إضافة أو حذف أو استبدال ما يروونه مناسباً من عبارات.
- وقد جاءت معظم آراء السادة المحكمين بالإجماع على صلاحية الاستبانة وصدقها في قياس ما أعدت من أجله بعد إجراء مجموعة تعديلات اندرجت تحت الآتي:

- إعادة صياغة بعض المفردات إما لعدم وضوحها أو لطولها، أو لأن بعض المفردات مركبة.
 - نقل أو استبدال بعض المفردات من مكانها وذلك لعدم أهميتها في مواضعها.
- وبعد أن تم إجراء تعديلات السادة المحكمين على مفردات الاستبانة أصبحت الاستبانة جاهزة في صورتها النهائية وقابلة للتطبيق بعد التحقق من ثباتها.
- وبعد أن تم إجراء تعديلات السادة المحكمين والأخذ بآرائهم وتوجيهاتهم التي أشاروا إليها، تكونت الاستبانة في صورتها النهائية بعد التأكد من صدقها تكونت في مجملها من (34) عبارة/مفردة

د- تحديد ثبات الاستبانة: يشير ثبات الأداة إلى اتساق درجات الأداة وعدم تغير نتائجها على نفس العينة في مرات الإجراء المختلفة (رمزية الغريب: التقويم والقياس النفسي والتربوي، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية، ١٩٨٥م، ص ٦٥٣) وقد تم حساب ثبات الاستبانة عن طريق معادلة "ألفا كرو نباخ"

جدول (١) يوضح معامل ثبات ألفا كرو نباخ لاستبانة المعلمين

المحور	عدد العبارات	مجموع تباين العبارات (مج ^٢ ع ^٢ ك)	التباين الكلي ^٢ ع	معامل ألفا
الأول	٢٨	١٦.٢٢	٢٤١.١٦	٠.٩٦٧
الثاني	٣٤	١٠.٩	٦٥.٤٥	٠.٨٥٩
المجموع	٦٢	٢٧.١٢	٣٤١.٧١	٠.٩٣٦

يتضح من الجدول السابق أن معاملات ألفا فيما يخص محوري الاستبانة جاءت عالية حيث بلغت قيمة ألفا للمحور الأول (٠.٩٦٧)، وللمحور الثاني بلغت (٠.٨٥٩)، بينما بلغت قيمة ألفا للاستبانة ككل (٠.٩٣٦) وهي معاملات دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥)، مما يؤكد ثبات الاستبانة وصلاحياتها للتطبيق على العينة الأساسية.

هـ- إجراءات الحصول على الموافقة بتطبيق أداة البحث:

بعد التأكد من أن الاستبانة تتمتع بدرجة ثبات عالية أصبحت الاستبانة جاهزة في صورتها النهائية^(١)، ومن ثم حصل الباحث على موافقة السادة المشرفين، والأستاذ الدكتور رئيس قسم أصول التربية، وكذلك الأستاذ الدكتور عميد كلية التربية؛ للسماح للباحث بالتطبيق النهائي على عينة من معلمي ومديري المعاهد الثانوية الازهرية بمحافظة المنيا، وقد تمت الموافقة على التطبيق بتاريخ ٢٣/٣/٢٠٢١ م.

ثالثاً: عينة الدراسة الميدانية: تم اختيار عينة الدراسة الميدانية بشكل عشوائي، وقد جاءت على النحو التالي:

جدول (٢) توزيع عينة البحث من المعلمين بمحافظة المنيا

العينة الفعلية		الاستبانات الموزعة		المجتمع الأصلي لعينة البحث
النسبة (%)	العدد	النسبة (%)	العدد	
٤٦.٣٥٢%	٤٣٢	٥٧.٠٨٢%	٥٣٢	٩٣٢

يتضح من الجدول السابق أنه قد تم توزيع عدد (٥٣٢) استبانة على. معلمي المعاهد الثانوية بمحافظة المنيا أي بنسبة (٥٧.٠٨٢%) من المجتمع الأصلي، وقد تم استبعاد عدد (١٠٠) استبانة لعدم استيفاء الإجابة على جميع بنودها أو عدم إرجاعها، ومن ثم أصبح العدد النهائي لعينة البحث من (٤٣٢) عضو هيئة تدريس، بنسبة (٤٦.٣٥٢%) من المجتمع الأصلي.

رابعاً: المعالجة الإحصائية

بعد القيام بتفريغ استجابات عينة البحث على الاستبانة، تمت المعالجة الإحصائية للنتائج

كما يلي:

- تم حساب تكرارات استجابات عينة البحث تحت درجات (أوافق بشدة، موافق، غير متأكد، لا اوافق، لا اوافق بشدة).
- أعطيت درجات اعتبارية لكل بديل من البدائل الخمسة السابقة على النحو الآتي: جدول رقم (٣)

البديل	أوافق بشدة	موافق	غير متأكد	لا اوافق	لا اوافق بشدة
الدرجة	٥	٤	٣	٢	١

- تم ضرب مجموع تكرارات الاستجابات في الدرجة الاعتبارية لبدائل الاستجابات لكل مؤشر على حدة.
- تم حساب الوزن النسبي لكل مؤشر من مؤشرات الاستبانة على حدة عن طريق جمع حاصل ضرب التكرارات في الدرجة الوزنية .

ج- تم حساب نسبة متوسط الاستجابة من خلال قسمة الوزن النسبي على عدد أفراد العينة مضروباً في عدد البدائل المتاحة كالتالي: جدول رقم (٤)

$$\frac{\text{مجم ك ١} \times ١ + \text{مجم ك ٢} \times ٢ + \text{مجم ك ٣} \times ٣ + \text{مجم ك ٤}}{\text{مجم ك ٥} \times ٥} = \text{عدد أفراد العينة (٤٥٨)} \times ٥$$

ومن أجل وضع تقديرات لفظية لوصف درجة التحقق؛ تم حساب طول خلايا المقياس الخماسي أو ما يطلق عليه المدى؛ بقسمة عدد الفترات (٤) على عدد البدائل المتاحة أمام المستجيب (٥)، ليصبح طول المدى ٠.٨٠؛ من ثم تم إضافة هذه القيمة إلى أقل وزن أعطي لاستجابات العينة وهو الواحد الصحيح، فتكون الفئة الأولى لقيم المتوسط الحسابي هي: من ١-١.٨٠، وهكذا بالنسبة لبقية قيم المتوسطات الحسابية، وهكذا أصبح طول المدى كما هو موضح بالجدول التالي؛ الذي يوضح متوسط الاستجابات، ونسبة متوسط الاستجابة للعينة نحو مفردات الاستبانة وأبعادها؛ وذلك من خلال مقارنة نسبة متوسط الاستجابة لكل عبارة أو محور بالتصنيف المشار إليه بالجدول.

جدول (٤) معايير الحكم على متوسط استجابات العينة ونسبة متوسط الاستجابة نحو مفردات الاستبانة وأبعادها

المدى لمتوسط الوزن النسبي من ١ : ٥	المدى لنسبة متوسط الاستجابة من ٠ : ١	
من ٥ إلى أكبر من أو يساوي ٤.٢	من ١ إلى أكبر من أو يساوي ٠.٨٤	أوافق بشدة
من أقل من ٤.٢ إلى أكبر من أو يساوي ٣.٤	من أقل من ٠.٨٤ إلى أكبر من أو يساوي ٠.٦٨	موافق
من أقل من ٣.٤ إلى أكبر من أو يساوي ٢.٦	من أقل من ٠.٦٨ إلى أكبر من أو يساوي ٠.٥٢	غير متأكد
من أقل من ٢.٦ إلى أكبر من أو يساوي ١.٨	من أقل من ٠.٥٢ إلى أكبر من أو يساوي ٠.٣٦	لا اوافق

معوقات التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الثانوية الأزهرية وسبل التغلب عليها...

لاوافق بشدة | من أقل من ١.٨ إلى أكبر من أو يساوي ١ | من أقل من ٠.٣٦ إلى أكبر من أو يساوي ٠.٢

يتضح من الجدول السابق أن:

عرض وتحليل نتائج البحث وتفسيرها

يوضح الجدول التالي نسب متوسط الاستجابة وكذلك الترتيب الخاص بعبارات المحور والمتعلق

بمعوقات التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الثانوية الأزهرية بمحافظة المنيا.

جدول (٥) نسب متوسط الاستجابة وترتيب عبارات معوقات التنمية المهنية

م	العبرة	نسبة متوسط الاستجابة	درجة التحقق	ترتيب
١	تؤثر عليها مركزية القرار في الأزهر.	٠.٩٢٠	أوافق بشدة	١
٢	تقتصر على تدريبات الترقى.	٠.٨٥٢	أوافق بشدة	٢٢
٣	يندر استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة فيها.	٠.٨٩٧	أوافق بشدة	٢
٤	تهتم بالجوانب التربوية فقط.	٠.٨٤٢	أوافق بشدة	٢٦
٥	ضالة مناسبة التدريبات المقدمة لمتطلبات مجتمع المعرفة.	٠.٨٥٩	أوافق بشدة	١٤
٦	ضعف التوازن بين الجوانب التربوية والجوانب التخصصية.	٠.٨٣٨	موافق	٢٩
٧	ضعف متابعة الإدارة لها.	٠.٨٨٨	أوافق بشدة	٤
٨	تعقد في أوقات غير مناسبة.	٠.٨٧١	أوافق بشدة	٦
٩	تقام في أماكن غير مناسبة وبعيدة عن معلم.	٠.٨٥٩	أوافق بشدة	١٣
١٠	قلة تقدير الإدارة لحصولي عليها.	٠.٨٥٢	أوافق بشدة	٢٣
١١	تساعد على التغلب على المشكلات التربوية بشكل محدود.	٠.٨٧٦	أوافق بشدة	٥
١٢	يتم تبادل الخبرات المكتسبة منها بطريقة غير منتظمة.	٠.٨٥٩	أوافق بشدة	١٥
١٣	انخفاض مهارات التعاون بين المتدربين خلالها.	٠.٨٩٠	أوافق بشدة	٣

٣١	موافق	٠.٨٢٧	ضعف اهتمامها بتوجيه المعلمين نحو القراءة الحرة والتعلم الذاتي.	١٤
١١	أوافق بشدة	٠.٨٦٢	محدودية تطوير طرق التدريس بما يتناسب مع متطلبات مجتمع المعرفة.	١٥
٢٨	أوافق بشدة	٠.٨٤١	نقص التدريب على ممارسة التفكير العلمي وأسلوب حل المشكلات.	١٦
٢٤	أوافق بشدة	٠.٨٥٠	تناقص الاهتمام بتكوين بيئة تعليمية تشجع على الابتكار والأبداع.	١٧
٣٠	موافق	٠.٨٣٤	ندرة النشاطات الاثرانية التي تنمي المهارات العقلية العليا أثناء التدريب.	١٨
٢٥	أوافق بشدة	٠.٨٤٨	محدودية التدريب على أنماط جديدة مثل التعلم عن بعد والتعلم الإلكتروني.	١٩
٢٧	أوافق بشدة	٠.٨٤٢	تركز على الجوانب التخصصية فقط.	٢٠
٢١	أوافق بشدة	٠.٨٥٤	بعض المدربين من غير المتخصصين تربويا وتخصصيا	٢١
٣٤	موافق	٠.٨٠٥	مقاومة بعض المعلمين لكل ما هو جديد	٢٢
٣٣	موافق	٠.٨٠٦	ضعف المعرفة المهنية لدى بعض المعلمين	٢٣
٣٢	موافق	٠.٨١٧	قلة التعاون فيما بين المعلمين أثناء التدريب	٢٤
١٦	أوافق بشدة	٠.٨٥٨	قلة الحوافز المادية والمعنوية للمعلم المتميز	٢٥
٧	أوافق بشدة	٠.٨٧١	زيادة الأعباء التدريسية على المعلمين.	٢٦
٨	أوافق بشدة	٠.٨٧١	ضعف خدمة الإنترنت في المعاهد	٢٧
٩	أوافق بشدة	٠.٨٦٧	صعوبة توفر المكان المناسب لها بالمعاهد.	٢٨
١٩	أوافق بشدة	٠.٨٥٥	قلة المعلومات لدى المعلمين عنها	٢٩
٢٠	أوافق بشدة	٠.٨٥٥	ضعف امتلاك بعض مهارات الحاسب الآلي لدى بعض المعلمين	٣٠
١٨	أوافق بشدة	٠.٨٥٧	غياب القناعة الشخصية بأهمية التنمية المهنية	٣١

معوقات التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الثانوية الأزهرية وسبل التغلب عليها...

٣٢	ضعف التجهيزات التي تدعم هذه البرامج.	٠.٨٦٢	أوافق بشدة	١٠
٣٣	قلة الموارد المالية التي تدعم هذه البرامج.	٠.٨٦٠	أوافق بشدة	١٢
٣٤	ضيق الوقت لاستيعاب ما يقدم لي من برامج	٠.٨٥٨	أوافق بشدة	١٧
	إجمالي المحور	٠.٨٥٦	أوافق بشدة	

في ضوء النتائج التي أوضحها جدول (٥) والذي يعرض المتوسطات الحسابية لعبارات البعد الخاص بمعوقات التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الثانوية الأزهرية بمحافظة المنيا مرتبة ترتيبا تنازليا من وجهه نظر عينة البحث تبين ما يلي:

- إن العبارة التي تشير إلى (تؤثر عليها مركزية القرار في الأزهر) تحتل المرتبة الأولى كأعلى متطلب متعلق بمعوقات التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الثانوية الأزهرية بمحافظة المنيا حيث حصلت على أعلى متوسط الاستجابة بنسبة (٠.٩٢٠) في الموافقة بشدة من وجهة نظر عينة الدراسة وهذا يعني أن أفراد العينة متفقين علي أن مركزية القرار في الأزهر تعد من أهم معوقات التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الثانوية الأزهرية وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (عبدالرحمن عطيه متولي، ٢٠١٧) والتي توصلت إلى عدة نتائج من أهمها أنه لم يتم وضع معايير للتدريب بالأزهر حتى الآن وأن الميزانية المخصصة للتدريب غير كافية وأن نسبة من تم تدريبهم من المعلمين بالمعاهد الأزهرية لا تتجاوز ١% من عددهم حتى الان وذلك بسبب مركزية القرار في المعاهد الأزهرية.
- حصول العبارة التي تشير إلى (يندر استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة فيها) على المرتبة الثانية حيث حصلت على ثاني أعلى متوسط الاستجابة بنسبة (٠.٨٩٧) في الموافقة بشدة من وجهة نظر عينة الدراسة وهذا يعني أن أفراد العينة متفقين علي أن ندرة استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة في تدريبات التنمية المهنية تعد من أهم معوقات التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الثانوية الأزهرية وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (حماده محمد عبد الموجود، ٢٠١٨) والتي أكدت على ضعف برامج التنمية المهنية المقدمة لمعلمي المعاهد الأزهرية استخدام الأساليب التقليدية النظرية في البرامج التدريبية قلة الاهتمام باستخدام التكنولوجيا في التنمية المهنية.
- حصول العبارة التي تشير إلى (انخفاض مهارات التعاون بين المتدربين خلالها) على المرتبة الثالثة حيث حصلت على ثالث أعلى متوسط الاستجابة بنسبة (٠.٨٩٠) في الموافقة بشدة من وجهة نظر عينة الدراسة وهذا يعني أن أفراد العينة متفقين علي أن انخفاض مهارات التعاون

- بين المتدربين في تدريبات التنمية المهنية تعد من أهم معوقات التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الثانوية الأزهرية وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (أيمن عبد العظيم عبد الحليم، 2017) وتوصلت الدراسة إلى عدم وضوح مفهوم التدريب والتقييم والجودة لدى العاملين بالمدرسة.
- حصول العبارة التي تشير إلى (ضعف متابعة الإدارة لها) على المرتبة الرابعة حيث حصلت على رابع أعلى متوسط الاستجابة بنسبة (٠.٨٨٨) في الموافقة بشدة من وجهة نظر عينة الدراسة وهذا يعني أن أفراد العينة متفقين علي أن ضعف متابعة الإدارة لتدريبات التنمية المهنية تعد من أهم معوقات التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الثانوية الأزهرية وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (دراسة عبد الرحمن علام، ٢٠١٧) والتي أشارت إلى أنه يغلب على البرامج التدريبية الطابع النظري ونقل ورش العمل والأساليب العملية، وأيضاً ضعف الرقابة على تنفيذ البرامج التدريبية المهنية في كثير من الأحيان.
 - حصول العبارة التي تشير إلى (تساعد على التغلب على المشكلات التربوية بشكل محدود) على المرتبة الخامسة حيث حصلت على خامس أعلى متوسط الاستجابة بنسبة (٠.٨٧٦) في الموافقة بشدة من وجهة نظر عينة الدراسة وهذا يعني أن أفراد العينة متفقين علي أن تدريبات التنمية المهنية تساعد على التغلب على المشكلات التربوية بشكل محدود يعد من أهم معوقات التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الثانوية الأزهرية وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (دراسة هاله المرشدي علي، 2016) وقد هدفت الدراسة إلى معرفة الأسس النظرية للتنمية المهنية للمعلمين والكشف عن واقع دور وحدات التدريب والجودة بالمدارس الابتدائية بمحافظة المنوفية في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين والكشف عن المعوقات التي تحول هذه الوحدات عن أداء دورها في التنمية المهنية والتي كان من بينها عدم ملائمة برامج التدريب للاحتياجات التربوية للمعلمين.
 - حصول العبارة التي تشير إلى (تعقد في أوقات غير مناسبة) على المرتبة السادسة حيث حصلت على سادس أعلى متوسط الاستجابة بنسبة (٠.٨٧١) في الموافقة بشدة من وجهة نظر عينة الدراسة وهذا يعني أن أفراد العينة متفقين علي أن تدريبات التنمية المهنية تعقد في أوقات غير مناسبة للمعلمين وهذا يعد أحد معوقات التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الثانوية الأزهرية وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (محمد قاسم علي، ٢٠٠٨) والتي أوصت ينبغي الأخذ بمعايير الجودة الشاملة فيما يتعلق بالتنمية المهنية لمعلمي المعاهد الثانوية الأزهرية لتحقيق تنمية مهنية

- مستدامة ويراعى عند اختيار المدربين أن يكونوا من ذوي الخبرات من الموجهين أو من أساتذة الجامعات ويفضل أن تعقد الدورات التدريبية في بداية العام الدراسي.
- حصول العبارة التي تشير إلى (زيادة الأعباء التدريسية على المعلمين) على المرتبة السابعة حيث حصلت على سبع أعلى متوسط الاستجابة بنسبة (٠.٨٧١) في الموافقة بشدة من وجهة نظر عينة الدراسة وهذا يعني أن أفراد العينة متفقين على أن تدريبات التنمية المهنية تساعد في زيادة الأعباء التدريسية على المعلمين وهذا يعد أحد معوقات التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الثانوية الأزهرية وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (حسام محمد عبد الحميد، ٢٠١٠) والتي توصلت إلى عدة نتائج من أهمها ضعف الاهتمام ببرامج تدريب معلمي المعاهد الأزهرية وأهمية تطوير نظام تدريب معلمي المعاهد الأزهرية في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة وتخفيف الأعباء التدريسية على معلمي المعاهد الأزهرية.
 - حصول العبارة التي تشير إلى (ضعف خدمة الإنترنت في المعاهد) على المرتبة الثامنة حيث حصلت على ثامن أعلى متوسط الاستجابة بنسبة (٠.٨٧١) في الموافقة بشدة من وجهة نظر عينة الدراسة وهذا يعني أن أفراد العينة متفقين على أن ضعف خدمة الإنترنت في المعاهد تعد أحد معوقات التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الثانوية الأزهرية وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (أحمد إبراهيم أحمد، ٢٠١٢) وهدفت الدراسة إلى التعرف على ماهية اعتماد برامج التنمية المهنية والتعرف على واقع ومعايير اعتماد برامج التنمية المهنية للمعلمين في مصر وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها أن اعتماد برامج التنمية المهنية لا بد أن يتم في ضوء المعايير الخاصة بذلك وأن معظم معايير اعتماد برامج التنمية المهنية للمعلمين في مصر غير مفعلة وعلى سبيل المثال عدم وجود أماكن مخصصة مناسبة للتدريب، ضعف شبكات الإنترنت في مصر، عدم توفر المادة التدريبية الموكبة للاحتياجات التربوية للمعلمين.
 - حصول العبارة التي تشير إلى (صعوبة توفر المكان المناسب لها بالمعاهد) على المرتبة التاسعة حيث حصلت على تاسع أعلى متوسط الاستجابة بنسبة (٠.٨٦٧) في الموافقة بشدة من وجهة نظر عينة الدراسة وهذا يعني أن أفراد العينة متفقين على أن صعوبة توفر المكان المناسب لتدريبات التنمية المهنية بالمعاهد يعد أحد معوقات التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الثانوية الأزهرية وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (أحمد إبراهيم أحمد، ٢٠١٢) وهدفت الدراسة إلى التعرف على ماهية اعتماد برامج التنمية المهنية والتعرف على واقع ومعايير اعتماد برامج التنمية

المهنية للمعلمين في مصر وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها أن اعتماد برامج التنمية المهنية لابد أن يتم في ضوء المعايير الخاصة بذلك وأن معظم معايير اعتماد برامج التنمية المهنية للمعلمين في مصر غير مفعلة وعلى سبيل المثال عدم وجود أماكن مخصصة مناسبة للتدريب، عدم توفر المادة التدريبية المواكبة للاحتياجات التربوية للمعلمين.

- حصول العبارة التي تشير إلى (ضعف التجهيزات التي تدعم هذه البرامج) على المرتبة العاشرة حيث حصلت على عاشر أعلى متوسط الاستجابة بنسبة (٠.٨٦٢) في الموافقة بشدة من وجهة نظر عينة الدراسة وهذا يعني أن أفراد العينة منفقين علي أن ضعف التجهيزات التي تدعم برامج التنمية المهنية بالمعاهد يعد أحد معوقات التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الثانوية الأزهرية وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (نجم الدين نصر، ٢٠٠٤) والتي أشارت إلى أن تطوير التعليم وتحديثه باستخدام أحدث الابتكارات التكنولوجية في مجال تقنيات التعليم أمراً ضروريا لمواجهة الانفجار المعرفي وعصر المعلوماتية والتقليل من الطرق التقليدية التي تعتمد على الحفظ والاستظهار ويبقى المعلم كموجه وكمُرشد للطلاب واستخدام الوسائل التكنولوجية مما يؤدي إلى إعادة النظر في تخطيط برامج التنمية المهنية للمعلمين كي يستجيب لمتطلبات التعلم الذاتي.

- حصول العبارة التي تشير إلى (محدودية تطوير طرق التدريس بما يتناسب مع متطلبات مجتمع المعرفة) على المرتبة الحادية عشر حيث حصلت على المركز الحادية عشر في متوسط الاستجابة بنسبة (٠.٨٦٢) في الموافقة بشدة من وجهة نظر عينة الدراسة وهذا يعني أن أفراد العينة منفقين علي أن محدودية تطوير طرق التدريس بما يتناسب مع متطلبات مجتمع المعرفة يعد أحد معوقات التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الثانوية الأزهرية وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (عماد وهبه، ٢٠١٣) والتي توصلت إلى ضرورة تطوير طرق التدريس تبعا لتغير المنهج لمواكبة عصر المعرفة وانفجار المعلومات أما فيما يتعلق بالبرامج المقترحة في التنمية المهنية للمعلمين بجميع مستوياتهم الوظيفية، فكانت أكثر البرامج موافقة هي أدوار ومسؤوليات المعلم طبقاً للمستوى الوظيفي الجديد: مهارات إدارة الوقت، تطبيق معايير الجودة وأدواتها، مهارات الاتصال الإداري الفعال.

-نتائج الدراسة الميدانية-

أن المحتوى التدريبي المقدم لمعلمي المعاهد الثانوية بمحافظة المنيا غير مفيد سواء من الناحية العملية أو من الناحية النظرية وان التدريبات المقدمة إليهم من الأكاديمية المهنية للمعلمين غالبا لا

تضيف لهم إضافات جديدة من ناحية التخصص أو الخبرات وأن تخطيط برامج تدريب معلمي المعاهد الثانوية الأزهرية يتم على المستوى المركزي دون أي مشاركة من الدارسين، وأيضا قصور عملية التخطيط لإعداد البرامج التدريبية وفق الاحتياجات التدريبية. وأن التدريبات المقدمة إليهم من الأكاديمية المهنية للمعلمين لا تكون عن طريق الأنترنت وإنما تكون من خلال الحضور إلي القاعات المخصصة لذلك وجها لوجه وأن التدريبات المقدمة إليهم من الأكاديمية المهنية للمعلمين لا تضيف لهم أي مهارات جديدة حيث أن القائمين علي البرامج التدريبية غير متخصصين والتدريبات المقدمة إليهم من الأكاديمية المهنية للمعلمين لا تقوم بإجراء أي بحوث بينية بين معلمي المواد الثقافية والمواد الشرعية في التعليم الأزهرى و أن التدريبات المقدمة إليهم من الأكاديمية المهنية للمعلمين لا تتسم بالمرونة والوضوح والتدريب المقدمة إليهم من الأكاديمية المهنية للمعلمين لا تتساوي مع التدريبات المقدمة لمعلمي التعليم العام وذلك لأن الميزانية المخصصة للتعليم العام أكبر بكثير من الميزانية المخصصة للتعليم الأزهرى وذلك أيضا لأن التعليم العام يمثل القطاع الأكبر من التعليم في الدولة. التدريبات المقدمة إليهم من الأكاديمية المهنية للمعلمين لا تراعي الفروق الفردية بين المعلمين مركزية القرار في الأزهر تعد من أهم معوقات التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الثانوية الأزهرية أن ندرة استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة في تدريبات التنمية المهنية تعد من أهم معوقات التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الثانوية الأزهرية انخفاض مهارات التعاون بين المتدربين في تدريبات التنمية المهنية تعد من أهم معوقات التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الثانوية الأزهرية وضعف متابعة الإدارة لتدريبات التنمية المهنية تعد من أهم معوقات التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الثانوية الأزهرية أن تدريبات التنمية المهنية تعقد في أوقات غير مناسبة للمعلمين وهذا يعد أحد معوقات التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الثانوية الأزهرية أن تدريبات التنمية المهنية تساعد في زيادة الأعباء التدريسية على المعلمين وهذا يعد أحد معوقات التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الثانوية الأزهرية

التوصيات: تطوير المحتوى التدريبي المقدم لمعلمي المعاهد الثانوية بمحافظة المنيا سواء من الناحية العملية أو من الناحية النظرية تحديث التدريبات المقدمة إليهم من الأكاديمية المهنية للمعلمين من ناحية التخصص أو الخبرات وأن تخطيط برامج تدريب معلمي المعاهد الثانوية

الأزهرية يتم على المستوى لامركزي بمشاركة من الدارسين، وأيضا ربط عملية التخطيط لإعداد البرامج التدريبية وفق الاحتياجات التدريبية. وأن التدريبات المقدمة إليهم من الأكاديمية المهنية للمعلمين تكون عن طريق الأنترنت وأن التدريبات المقدمة إليهم من الأكاديمية المهنية للمعلمين يجب ان تضيف لهم المهارات الجديدة الحرص علي كون القائمين علي البرامج التدريبية من المتخصصين والتدريبات المقدمة إليهم من الأكاديمية المهنية للمعلمين تقوم بإجراء أي بحث بينية بين معلمي المواد الثقافية والمواد الشرعية في التعليم الأزهرى و أن التدريبات المقدمة إليهم من الأكاديمية المهنية للمعلمين يجب ان تتسم بالمرونة والوضوح والتدريب المقدمة إليهم من الأكاديمية المهنية للمعلمين يجب ان تتساوي مع التدريبات المقدمة لمعلمي التعليم. التدريبات المقدمة إليهم من الأكاديمية المهنية للمعلمين يجب ان تراعي الفروق الفردية بين المعلمين ويجب تفعيل لامركزية القرار في الأزهر لكونها من أهم معوقات التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الثانوية الأزهرية أن التوسع في استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة في تدريبات التنمية المهنية زيادة مهارات التعاون بين المتدربين في تدريبات التنمية الحرص علي متابعة الإدارة لتدريبات التنمية المهنية أن تدريبات التنمية المهنية تعقد في أوقات مناسبة للمعلمين أن تتصف تدريبات التنمية المهنية بان لا تساعد في زيادة الأعباء التدريسية على المعلمين

المراجع

١. أشرف عبد التواب عبد المجيد حسن: تصور مقترح لنظام الإشراف التربوي بالتعليم قبل الجامعي بالأزهر في ضوء الفكر الإداري المعاصر. رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة الأزهر بالقاهرة، ٢٠٠٧، ص ٦.
٢. محمود شوق، محمد مالك محمد سعيد: تربية المعلم للقرن الحادي والعشرين. الرياض: مكتبة العبيكان، ١٩٩٥ ص ٤٧.
٣. الأمانة العامة لمنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف): إدارة التربية والتعليم والبحث العلمي المكتب الإقليمي بالأردن الإطار الاسترشادي لمعايير أداء المعلم العربي (سياسات وبرامج)، القاهرة، ٢٠٠٩، ص ٩.
٤. صلاح صادق صديق: مشكلات الدورات التدريبية لمعلمي المعاهد الأزهرية أثناء الخدمة واحتياجاتهم من هذه الدورات، مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، ٦ع، ١٩٨٦، ص ١٠٣-١٢٨.
٥. عبد السلام إبراهيم فايد: دراسة لواقع تدريب المعلمين أثناء الخدمة بالمعاهد الأزهرية ومقترحات لتطويره، مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، ١٩ع، ١٩٩١، ص ١-٤٤.
٦. أحمد ربيع عبدالحميد: التنمية المهنية أثناء الخدمة، مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر ٨٨ع، ٢٠٠٠، ص ١٥٦-١٨٧.
٧. معوض حسن إبراهيم مرعي: تقييم أداء الأكاديمية المهنية للمعلمين في ضوء أهدافها واستراتيجية مقترحة لتطويرها، دراسات في التعليم الجامعي، مصر، ٢٨ع، ٢٠١٤، ص ٤٧١-٥٣٤.
٨. أمال الغرابوي، وعبد السلام الشبراوي: التنمية المهنية لمعلمي التعليم الابتدائي في مصر في ضوء بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة مجلة كلية التربية، بورسعيد، جامعة قناة السويس، ٢٠٠٩، ع ١٥.
٩. بهاء الدين حافظ جداوي محمد: تقييم برامج تدريب معلمي الثانوية الأزهرية أثناء الخدمة من منظور التربية المستمرة للكبار، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة الأزهر كلية التربية، ٢٠٠٣ ص ٧٨.
١٠. محمد يوسف مرسي نصر: التنمية المهنية لمعلمي التعليم الأزهر قبل الجامعي في ضوء معايير ضمان الجودة والاعتماد، مجلة التربية، مج(٢)، ع ١٣٤، جامعة الأزهر: كلية التربية، ٢٠٠٨، ص ١-٥٥.
١١. جمال محمود الخباز: الاحتياجات التدريبية لمعلمي المعاهد الثانوية الأزهرية أثناء الخدمة، رسالة دكتوراه غير منشورة جامعة عين شمس كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، ١٩٩٩ ص ١١٢.
١٢. محمد منير مرسي: البحث التربوي وكيف نفهمه القاهرة: عالم الكتب؛ ١٩٩٤، ص ٢٧٠.
١٣. كريمة محمود أحمد غنيم: "التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة. رسالة ماجستير. كلية البنات للآداب والعلوم والتربية. جامعة عين شمس، ٢٠١٧، ص ١٩.
١٤. نشوة شوقي رزق: بعنوان البرامج التدريبية التي تقدمها الأكاديمية المهنية للمعلمين للقيادات التربوية: دراسة تقييمية في ضوء معايير الجودة رسالة ماجستير. كلية التربية - جامعة المنصورة، ٢٠١٧.
١٥. هاله المرشدي على أحمد: دور وحدة التدريب والجودة في التنمية المهنية بمدارس المرحلة الابتدائية: دراسة ميدانية بمحافظة المنوفية. رسالة ماجستير كلية التربية - جامعة مدينة السادات، ٢٠١٦.

١٦. عبد الله محمد عبد الله عزازي: تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين المتمركزة على المدرسة في مصر في ضوء بعض الخبرات الأجنبية رسالة ماجستير كلية التربية - جامعة الزقازيق، ٢٠١٥.
١٧. علاء عاطف عبد المنعم الطباخ: التنمية المهنية للمعلمين في ضوء المعايير القومية للتعليم رسالة ماجستير - كلية التربية. جامعة المنوفية، ٢٠١٤.
١٨. محمد محمد عاشور أبو العلا: تصور مقترح لبرامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين وفقاً لمستوياتهم الوظيفية بمصر في ضوء خبرات بعض الدول رسالة ماجستير - كلية التربية. جامعة بنى سويف، ٢٠١٢.
١٩. أسامة محمد سيد: الإدارة التعليمية بين المركزية واللامركزية، القاهرة، دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع، ٢٠٠٩م، ص ٢٤٧.
٢٠. ناجي شنودة نخلة، (٢٠٠٩م). كادر أعضاء هيئة التعليم ودوره في التنمية المهنية (دراسة ميدانية) القاهرة: المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية ص ٥٣-٥٤.
٢١. طارق عامر: النمو والتنمية المهنية للمعلم التدريب أثناء الخدمة. القاهرة. مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، ٢٠١١، ص ٥٤.
٢٢. صديقة محمد عبيد: رخصة المعلم في مسيرة التمهين بوزارة التربية والتعليم. ورقة عمل مقدمة في ورشة عمل حول إعداد وتدريب المعلم، مكتب اليونسكو في كل من الدوحة والقاهرة، المنامة، وزارة التربية والتعليم، ٢٠٠٦م، ص ٣١.
٢٣. كوثر أبو هجار، مهدي دياب: "التنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة في مصر: الواقع والمأمول". مجلة مستقبل التربية العربية، مركز ابن خلدون للدراسات الاجتماعية بالتعاون مع جامعة حلوان، ٢٠٠٩م، ص ١٨٥.
٢٤. سامي فتحي عمارة: "معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة الإسكندرية من وجهة نظرهم"، المؤتمر القومي السنوي السادس، بعنوان: التنمية المهنية لأستاذ الجامعة في عصر المعلوماتية القاهرة، في الفترة من ١٥-١٨ أبريل ١٩٩٩م، ص ٣٣-٣٥.
٢٥. جمهورية مصر العربية: قانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١م بشأن تنظيم الأزهر والهيئات التي يشملها ولائحته التنفيذية بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٥٠ لسنة ١٩٧٥ م، ط ٥، الجيزة: الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية، ٢٠١٠، مواد ٤٤-٤٥-٦١.
٢٦. جمهورية مصر العربية: قانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١م، مرجع سابق، مادة ٩٣ مكرر، ٢٠١٠، ص ٣٣.
٢٧. جمهورية مصر العربية: قانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١م مرجع سابق، مادة ٩، ٢٠١٠، ص ٢٢٠-٢٢١.
٢٨. الأزهر: مكتب الإمام الأكبر شيخ الأزهر قرار رقم ٢٠٤ لسنة ٢٠١١، مادة (٩)، ٢٠١١، ص ٦-٧ -
٢٩. الأزهر: قرار شيخ الأزهر رقم ٢٠٤ لسنة ٢٠١١، مادة ٨، ٢٠١١، ص ٦-٧.
٣٠. الأزهر: إدارة التدريب التربوي، قرار رقم (٢٠) لسنة ٢٠١١، المادة (٤) من اللائحة الداخلية، ٢٠١١، ص ٣.
٣١. جمهورية مصر العربية قانون رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧ بتعديل بعض أحكام قانون التعليم الصادر بالقانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١، ٢٠٠٧، مادة (٧٥).

معوقات التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الثانوية الأزهرية وسبل التغلب عليها...

٣٢. الأزهر الشريف : قرار شيخ الأزهر رقم ٣٥٩ لسنة ٢٠١٠، مادة ٧، الخاص بإنشاء وحدات ضمان الجودة والتدريب بالمعاهد الأزهرية.
٣٣. الأمانة العامة لمنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف): إدارة التربية والتعليم والبحث العلمي المكتب الإقليمي بالأردن الإطار الاسترشادي لمعايير أداء المعلم العربي (سياسات وبرامج)، القاهرة، ٢٠٠٩، ص ٩ .
٣٤. صلاح صادق صديق: مشكلات الدورات التدريبية لمعلمي المعاهد الأزهرية أثناء الخدمة واحتياجاتهم من هذه الدورات، مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، ع٦، ١٩٨٦، ص١٠٣-١٢٨.
٣٥. عبد السلام إبراهيم فايد: دراسة لواقع تدريب المعلمين أثناء الخدمة بالمعاهد الأزهرية ومقترحات لتطويره، مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، ع١٩، ١٩٩١، ص١-٤٤.
٣٦. أحمد ربيع عبدالحميد: التنمية المهنية أثناء الخدمة، مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر ع٨٨، ٢٠٠٠، ص١٥٦-١٨٧.
٣٧. سامي محمد ملحم: مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ط٤، عمان، دار الميسرة، ٢٠٠٦م، ص٣٤
- رمزية الغريب: التقويم والقياس النفسي والتربوي، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية، ١٩٨٥م، ص٦٥٣.
٣٨. رجاء محمود أبو علام: تقويم التعلم: عمان، دار الميسرة، ٢٠٠٥م، ص٣٨٢