



## أثر التدريب المهني في تطوير الأداء التدريسي لدى معلمي اللغة العربية أثناء الخدمة

<sup>1</sup>الإسم أحمد غربا\*

<sup>1</sup> جامعة الفدرالية بكاشيري، ولاية غومي (نيجيريا)

### IMPACT OF CAPACITY BUILDING PROGRAMS ON DEVELOPING TEACHING PERFORMANCE OF IN-SERVICE ARABIC TEACHERS

<sup>1</sup> AHMAD GARBA\*

<sup>1</sup> <https://orcid.org/0000-0001-8757-8056>

<sup>1</sup> Federal University of Kashere, Gombe State (Nigeria), [Ahmadgarba315@gmail.com](mailto:Ahmadgarba315@gmail.com)

تاريخ النشر: 2024 / 12 / 01

تاريخ القبول: 2024 / 11 / 22

تاريخ الاستلام: 2024 / 10 / 18

#### الملخص:

إن مهنة التدريس كغيرها من المهن تحتاج إلى تنمية وتطوير مهارات أفرادها من أجل تحسين فعالية أدائهم والقيام بأدوارهم على أكمل وجه، فالتدريب المهني جزء من تحقيق أهداف العملية التربوية، فعلى سبيل المثال يحتاج المعلمون إلى تجديد معارفهم ومهاراتهم من أجل تنمية قدرات الطلاب، لذلك تعمل برامج التطوير المهني النوعية على توفير المعارف الحديثة والمهارات المتقدمة، وضمان تطبيقها ودمجها في الأنشطة الصفية، وفي هذا السياق فإنه يأخذ بعين الاعتبار الفروق الفردية بين المعلمين في عدة جوانب وفقاً لمرحلة خبرتهم المهنية والتأهيلية، كما يتولى اهتماماً خاصاً للاحتياجات النفسية لبعض أفراد المدرسة، والمتمثل في الرغبة في دعم زملائهم وتزويدهم بالتغذية الراجعة، وحاجة بعض المعلمين إلى المشاركة الفعالة في تطوير مدارسهم، وعلى هذا الأساس تهدف هذه الورقة إلى إلقاء الضوء على أثر التدريب أو التطوير المهني لدى معلمين أثناء الخدمة، ومدى مبرراته في تنمية الموارد البشرية في الوظيفة. نظراً لطبيعة البحث استخدم الباحث المنهج الوصفي وذلك للحصول على المعلومات والمواد العلمية المتعلقة بالموضوع، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن برامج التنمية المهنية وأنواعها لها أثر إيجابي في تنمية أداء المعلمين أثناء الخدمة في الوظيفة. كلمات مفتاحية: معلم، تنمية، مهنة، نمو، مهارات.

#### Abstract:

Teaching profession, like other professions, needs to develop and improve the skills of its members in order to improve the effectiveness of their performance and carry out their roles to the fullest. Professional development is part of achieving the goals of the educational process. For example, teachers need to renew their knowledge and skills in order to develop students' abilities. Therefore, qualitative professional development programs provide modern knowledge and advanced skills, and ensure their application and integration into classroom activities. In this context, they take into account individual differences between teachers in several aspects according to their professional and qualification experiences. They also pay special

\* المؤلف المرسل.

\* Corresponding author.

attention to the psychological needs of some school members, represented by the desire to support their colleagues and provide them with feedback, and to the need of some teachers to actively participate in developing their schools. On this basis, this paper aims to shed light on the impact of professional development and training for teachers during service, and the extent of its justification in developing human resources in the job. The researcher used the descriptive research design in order to obtain information and scientific materials related to the subject, and the result of the study concluded that the professional development program and its types have a positive impact on developing teachers' achievements during service in the job.

**Keywords:** Teacher; Development; Career; Growth; Skills.

#### مقدمة:

يتم تنظيم بناء قدرات المعلمين في نيجيريا في شكل تدريب عنقودي من قبل وزارة التعليم الفيدرالية والولائية، وهيئة التعليم الأساسي الشامل (UBEC)، ومجلس التعليم الأساسي الشامل بالولاية (SUBEB)، ولجنة خدمات التدريس، والهيئات المهنية في قطاع التعليم. كما يشمل التدريب خبراء يتم اختيارهم من المؤسسات التعليمية العليا الاستشارية التي تقدم الخبرة المهنية لبرنامج التدريب في كل من الولايات الـ 36 وأبوجا، إقليم العاصمة الفيدرالية. يتفاعل المشاركون بشكل احترافي من خلال تبادل الأفكار حول النظريات والمبادئ والممارسات المتعلقة بالتخطيط التعليمي، والأساليب التربوية، وعملية التقييم، وإدارة الوقت، وإدارة الفصل، وحفظ السجلات وما إلى ذلك. ومن المتوقع أن يكرر المشاركون التدريب من خلال تبادل المعرفة والمهارات والخبرات المكتسبة مع زملائهم في مدارسهم. وكما يعرفه على أنه العملية التي من خلاله يحصل الأفراد والمنظمات والمجتمعات على القدرات اللازمة لتحديد أهداف التنمية الخاصة بهم وتحقيقها بمرور الوقت، ويعززونها ويحافظون عليها. وقد حدد برنامج الأمم المتحدة الإنمائي خمس خطوات تشارك في عملية تحليل السياسات وبرمجة بناء القدرات على النحو التالي:

- إشراك أصحاب المصلحة في برنامج التدريب.
- تقييم أصول واحتياجات التدريب.
- صياغة استجابة لبرنامج التدريب.
- تنفيذ استجابة لبرنامج التدريب.
- تقييم عملية التدريب لتحسين الإنتاجية.

تجلى للباحث أنه بغض النظر عن تدريب المعلم قبل الخدمة، هناك حاجة إلى تجديد وترقية وتحديث معرفة المعلم ومهاراته وقدراته باستمرار مواكبة المجتمع المتغير بسرعة. كما يعتقد الباحث أنه لا ينبغي للمرء أن يكتفي بكونه معلماً مدرساً؛ من أجل التفوق في مهنة التدريس، يجب على المرء أن يستمر في تحديث معرفته ومهاراته من أجل التعامل مع المشاكل والابتكار في التعليم. ويرى الباحث أيضاً أن تطوير القدرات المعلمين ضروري لأن العديد من المعلمين يبدو أنهم مدرسون مهنيين ولكنهم غير مؤهلين مهنيين. وقد تعتمد النظام التعليمي على جودة هيئة التدريس وحيث يتم إعطاء الأشخاص المؤهلين والأكفاء التدريب المناسب.

**مشكلة البحث:**

إن كثيراً من المعلمين الذين يدرسون اللغة العربية في المراحل التدريسية وخاصة المرحلة التعليمي الأساسي في نيجيريا ليسوا مؤهلين تربوياً أي مهنيًا، كما كان لبعضهم ضعف في مهارات التدريس، وخاصة الذين كان توظيفهم مباشرة من قبل هيئة التعليم المحلية (L.E.A)، حيث ترى المعلم يدرس وهو جالس بلا حركة، أو يستخدم السبورة عند الكتابة عليها من دون اتباع قوانين استخدامها، مثل أن ينقسم السبورة إلى أجزاء لسهولة الكتابة عليها، أو تراه يدرس من دون معرفة أي طريقة يستخدمها، ومتى يحول من هذه الطريقة إلى غيرها، أو متى يقوم باختيار طريقة تناسب أغلبية تلاميذه، أو كيف يدير الفصل حتى يكون التعليم عملاً ذا نشاط لدى التلاميذ؛ فقد لاحظ الباحث هذه المشكلة عند كثير من معلمي اللغة العربية عندما كان مدرساً في إحدى المدارس الأساسية في الحكومة المحلية يولا الشمالية بولاية أدموا-نيجيريا، وعلى هذا الأساس اهتم الباحث باختيار هذه المشكلة وأراد أن يبحث على مدى أثر التدريب أو التطوير المهني لدى معلمين أثناء الخدمة، ومدى مبرراته في تنمية الموارد البشرية في الوظيفة، وخصوصاً نحو تنمية مهارات التدريس لدى معلمي اللغة العربية في مرحلة التعليم الأساسي بالولاية. وقد تتطلب عملية التدريس مهارات فعالة وناجحة لتحقيق أهداف تعليمية، وكما يقدم التدريس دوراً ملموساً في حل مشكلات الطلبة في الفصل وخارجه، وفي عالم التربية يعتقد أن للممارسة والتدريب وظيفة مهمة لفهم العمليات التعليمية وتحسينها من أجل تحقيق المعايير المطلوبة لوضع المعلم المؤهل وبناء الجيل الناجح، حيث أن الشهادة الوطنية للتربية (N.C.E) تعد أدنى معيار للتدريس في مرحلة التعليم الأساسي.

**المبحث الأول****مفهوم التدريب وأهميته وأهدافه ووظيفته****معنى التدريب:**

يعرف التدريب بأنه "إعداد وتأهيل الأفراد فنياً ومهنيًا وإدارياً وتزويدهم بالقدرات والمهارات التي ترفع قدراتهم الإنتاجية في الوحدات الصناعية والخدمية والإدارية لسد نقص كمي يتطلب استكمال خطط التحول أو تلبية احتياجات هذه الوحدات من العناصر البشرية المدربة". (عبد العزيز 1988م، ص 67).

**مفهوم التدريب أثناء الخدمة:**

للتدريب أثناء الخدمة تعريفات عديدة منها:

هو تلك الأنشطة التي يتم تنفيذها وتطبيقها في المدرسة أو مجموعة من المدارس أو تقدمها مؤسسات أخرى بهدف تحسين أداء المعلمين. (عبد المؤمن 1994م، ص 455). ويعرف بأنه "النمو الذي يحدث أثناء العمل، فهو استمرار للتطور المهني الذي بدأ قبل الخدمة أثناء فترة الإعداد" (عبد المؤمن 1994م، ص 565) كما يعرف أيضاً التدريب أثناء الخدمة بأنه "جميع الأنشطة التي يقوم بها الكوادر المدرسية والمهنية أثناء عملهم والتي يتم إعدادها وتصميمها للمساهمة في تطوير العمل" (عبد المؤمن 1994م، ص 469).

كما يعرف بأنه "جزء من برنامج التطوير المهني المصمم لزيادة المهارات الحرفية واليدوية بهدف" لتنمية الاتجاهات المطلوبة للمدرسة" (Clan, hass 1974, pp 89). وكما يعرف بأنه "كل الحلقات الدراسية والأنشطة التي يشارك فيها المعلم بهدف زيادة معلوماته المهنية وميوله ومهاراته الأصلية التي تؤهله لدخول المهنة. (عبد القادر 2000م، ص 13).

كما يعرف التدريب أثناء الخدمة بأنه "عملية تعديل إيجابية ذات توجهات خاصة تعالج سلوك الفرد من منظور مهني أو وظيفي بهدف رفع مستوى كفاءته في الأداء وزيادة إنتاجه". (المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم 1989م، ص 283).

ويظهر للباحث أن التدريب المهني هو أي برنامج منظم ومخطط يمكن المعلمين من النمو في مهنة التعليم من خلال اكتساب المزيد من الخبرات الثقافية وكل ما من شأنه رفع مستوى العملية التعليمية وزيادة الطاقات الإنتاجية للمعلمين. أهمية التدريب أثناء الخدمة:

إن العنصر البشري هو أهم الموارد وأثمنها، خاصة إذا ما تسلح هذا العنصر بالعلم والتأهيل المناسب لتنمية قدراته وإمكانياته وطاقاته، الأمر الذي جعل تقدم الأمم وتطورها مرتبطاً ارتباطاً وثيقاً بكمية الثروة البشرية التي تمتلكها القادرة على العمل والإنتاج، وهذا يدل على أهمية إتقان الإنسان للعمل الذي يقوم به. (عبد الله 1983م، ص 128). وإذا كان التدريب أثناء الخدمة لازماً وضرورياً وواقعاً ملموساً في كل الوظائف والمهن، فإنه ضرورة أشد إلحاحاً لمهنة التدريس، لأن المعلم وهو يواجه متطلبات التغييرات الاقتصادية والثقافية وغيرها من التغييرات المجتمعية أصبح في أمس الحاجة إلى مواصلة إعداده من خلال التدريب المستمر أثناء الخدمة، حتى لا تتسع الفجوة بين جيله وجيل طلابه. (محمد 1976م، ص 90).

إن التجديد والتأهيل ضروريان للمعلمين حتى يتمكنوا من مواجهة التحديات ومتابعة المستجدات، والتدريب التربوي أثناء الخدمة مهم في عملية التنمية الفردية والمجتمعية والوطنية. وبشكل عام يمكن تلخيص أهم العوامل والمتغيرات التي جعلت من التدريب التربوي أثناء الخدمة مطلباً مهماً وعاجلاً في النقاط الهامة التالية (جبرائيل 2002م، ص 23):

- الانفجار المعرفي الذي أصبح من السمات المميزة للعصر.

- سهولة تدفق المعلومات.

- تطور مفهوم التعليم.

- تغير دور المعلم في العملية التربوية.

ويعتقد كثير من التربويين والمهتمين بشؤون تدريب المعلمين أن برامج التدريب أثناء الخدمة مهمة لأسباب عديدة لعل من أهمها: (محمد 1983م، ص 12).

- نادراً ما يكون الإعداد قبل الخدمة مثالياً بل قد يكون مقدمة للإعداد.

- التغيير الاجتماعي يجعل الممارسات المهنية غير فعالة نسبياً بعد التخرج بفترة وجيزة. وهذا ينطبق على الأساليب والوسائل والمعدات والمعرفة نفسها.

- هناك عوامل أخرى متنوعة تشجع أنشطة التدريب التربوي مثل الروح المعنوية والحوافز المشجعة التي يمكن إثارتها والحفاظ عليها من خلالها.

- التنسيق والتسلسل في الممارسات التربوية يتطلبان تغييرات مهنية وشخصية في الأفراد الذين يقومون بالعملية التعليمية.

ولهذه الأسباب كلها لا بد من الاهتمام بتأهيل وتدريب المعلمين أثناء الخدمة لتمكينهم من مواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية التي يشهدها عالمنا المعاصر. (خالد 1993م، ص 10).

أهداف التدريب أثناء الخدمة:

إن أي عمل له أهداف محددة، والتدريب أثناء الخدمة له أهداف عديدة تتبلور في رفع مستوى أداء المعلم من خلال اكتساب المهارات المعرفية والمعارف الجديدة في مجاله العلمي وزيادة قدرة المعلم على التفكير الإبداعي والابتكاري، مما يمكنه من التكيف مع عمله من جهة ومواجهة الصعوبات التي تواجهه من جهة أخرى. وتنمية وتحسين الميول الطبيعية السليمة لدى المعلم نحو تقدير مهنته وقيمه وعمله والآثار الاجتماعية المرتبطة به. كما أن من أهداف التدريب أثناء الخدمة متابعة التقدم العلمي والتكنولوجي في كافة مراحل المعرفة، مما يتطلب المتابعة المستمرة للعلوم الجديدة وعلاقتها بالتخصص

التربوي. (مصطفى 1993م، ص 56). ويجب أن تكون هذه الأهداف واضحة ومحددة ومعروفة وقابلة للتحقيق وتؤدي إلى النتائج المرجوة.

ومن أهداف التدريب أثناء الخدمة أيضاً تحسين الإنتاجية التربوية للمعلمين، وهو ما يسمى في التربية "التربية المهنية". (محمد 1977م، ص 103). ويهدف تدريب المعلمين أثناء الخدمة إلى التدريب على أساس تحليلي مباشر أشبه بتدريب الأطباء المقيمين في المستشفيات والوعي الكامل والمسؤول بأخلاقيات وعقيدة ممارسة التعليم. (نخلة 1993م، ص 40). كما أنه يشجع العاملين ويرفع من معنوياتهم ويربهم روحياً ودينياً ويعطي المسؤولين مجالاً أوسع لتقييم أداء رؤوسهم من خلال حرصهم على النمو المهني.

#### وظائف التدريب أثناء الخدمة:

للتدريب أثناء الخدمة وظائف وأدوار عديدة، والبرامج والأنشطة التي يقدمها التدريب تساعد المعلم والمهتمين بالعملية التعليمية على تحقيق التنمية الشاملة في كافة الجوانب الشخصية والمهنية والمعرفية.

وقد تم تحديد وظيفة التدريب وتعدد أدوارها وتنوعها في العناصر التالية: (جورج 1980م، ص 34).

- الانتقال من مرحلة الإعداد قبل الخدمة إلى مرحلة الخدمة.

- النمو الشخصي والذاتي.

- استمرارية التعليم.

- التنمية المهنية المستدامة.

- التقييم أثناء العمل.

#### أنواع التدريب أثناء الخدمة:

يلخص بعض الباحثين أنواع برامج التدريب التربوي أثناء الخدمة في النقاط التالية: (رياض 1998م، ص 23).

- برامج التدريب الأولية للمعلمين الجدد.

- برامج التدريب بغرض تجديد وتطوير وتحسين العمل وزيادة المعرفة.

- برامج التدريب والتوجيه للمهام الجديدة الموكلة إليهم قبل الانتقال من مستوى وظيفي إلى آخر.

- برامج التأهيل والحصول على مؤهلات أعلى.

- برامج التدريب بغرض تجديد وتطوير وتحسين العمل وزيادة المعرفة.

- برامج التدريب والتوجيه للمهام الجديدة الموكلة إليهم قبل الانتقال من مستوى وظيفي إلى آخر.

### المبحث الثاني

#### من أنواع التدريب لدى معلمي اللغة العربية أثناء الخدمة

#### بعض برامج للتطوير المهني لدى المعلمين أثناء الخدمة:

فيما يلي بعض الأمثلة على أشكال مختلفة من التطوير المهني.

أولاً- التعلم عبر الإنترنت: يوفر التعلم عبر الإنترنت المرونة وإمكانية الوصول، مما يسمح للمعلمين بالتطور مهنيًا بالسرعة التي تناسبهم وراحتهم. وغالبًا ما يتضمن ندوات عبر الإنترنت أو دورات افتراضية أو وحدات تفاعلية. قد يختار المعلمون هذا النوع من التطوير المهني لراحته وقدرته على تلبية الاحتياجات الفردية وفرص التعلم الذاتي.

ثانيا- الإرشاد بين الأقران: يتضمن الإرشاد بين الأقران توجيه ودعم المعلمين ذوي الخبرة لزملائهم. وهو يعزز التعاون والتأمل ومشاركة أفضل الممارسات. قد يختار المعلمون الإرشاد بين الأقران لتلقي الدعم الشخصي والاستفادة من خبرة الأقران ذوي الخبرة وتطوير شبكة مهنية قوية. (أماني 2019م، ص 78).

ثالثا- مراقبة الصفوف الدراسي: تتيح مراقبة الفصول للمعلمين التعلم من مراقبة ممارسات أقرانهم التعليمية. تتضمن مراقبة الفصل الدراسي زيارة الفصول الدراسية لمعلمين آخرين ومراقبة استراتيجيات التدريس وخطط الدروس والتفكير في فعاليتها. تقدم رؤى مباشرة وأمثلة عملية يمكن للمعلمين تنفيذها في فصولهم الدراسية.

رابعا- الندوات: الندوات هي جلسات تطوير مهني تتميز بعروض رسمية أو محاضرات أو مناقشات جماعية يقودها خبراء في مجال معين. إنها توفر للمعلمين الفرصة لاكتساب المعرفة العميقة والرؤى والتحديات حول الموضوعات ذات الصلة بالتعليم. إن حضور الندوات يوفر للمعلمين المعرفة المتخصصة من الخبراء وفرص التواصل مع الزملاء من مدارس مختلفة والإلهام لاستكشاف الأساليب المبتكرة في فصولهم الدراسية. والندوات فعالة توفر الوقت، وتقدم تجارب تطوير مهني مستهدفة دون التزامات زمنية مكثفة. (أسامة وآخرون 2016م، ص 234).

خامسا- ورشات العمل: تُعد ورش العمل جلسات تفاعلية توفر تجارب تعليمية عملية للمعلمين. وتؤكد على المهارات العملية والاستراتيجيات والتقنيات التي يمكن للمعلمين تطبيقها بشكل مباشر في فصولهم الدراسية. غالبًا ما تكون ورشات العمل مستهدفة وذات صلة، وتتناول احتياجات تعليمية محددة أو مواضيع تتوافق مع اهتمامات المعلمين أو مجالات التحسين. سادسا- برامج الحصول على الدرجات العلمية العليا: يوفر الحصول على درجة الماجستير أو الدكتوراه في التعليم معرفة شاملة ومتعمقة في النظرية التربوية والبحث والممارسة. تتضمن هذه البرامج منهجًا أكاديميًا صارمًا ومشاريع بحثية وأطروحة. من خلال التسجيل في برنامج درجة علمية، يكتسب المعلمون المعرفة والخبرة المتقدمة، ويصبحون خبراء في مجالهم. بالإضافة إلى ذلك، تفتح الدرجات العلمية المتقدمة فرصًا للتقدم الوظيفي وأدوار القيادة التعليمية. يتيح الحصول على برنامج درجة علمية للمعلمين الخوض بعمق في الموضوعات التعليمية والتخصص في مجالات اهتمام محددة والمساهمة في مجموعة أوسع من البحوث والمعرفة الأكاديمية

سابعًا- البحث الفردي: التعاوني: يجري المعلمون البحوث إما بمفردهم أو مع الآخرين. يختارون موضوعًا محددًا في التعليم ويستكشفونه من خلال التحقيقات وجمع البيانات والتحليل. يتميز هذا النوع من التطوير المهني بحرية المعلمين في اختيار مواضيع وأساليب البحث الخاصة بهم، مما يسمح بالتعلم الشخصي. يعزز البحث التعاوني العمل الجماعي وتبادل الأفكار بين المعلمين. يجب على المعلمين اختيار البحث الفردي أو التعاوني لأنه يسمح لهم بفهم القضايا التعليمية المحددة التي تؤثر بشكل مباشر على تدريسهم بشكل عميق. (أحمد وآخر 2015م، ص 214).

يعمل البحث على تمكين المعلمين من المساهمة بمعرفة جديدة وتحسين جودة التدريس ونتائج الطلاب. كما يشجع التعلم المستمر والابتكار والممارسة التأملية بين المعلمين. وفي النهاية، يساعد المعلمين على النمو ويفيد المجتمع التعليمي بأكمله.

#### خاتمة:

تناولت الدراسة المعلومات حول تطوير مستوى قدرات المعلمين وأثره على الإنتاجية استنادًا إلى مؤشرات التدريب أثناء الخدمة، والدعم المالي، والإعفاء من عبء العمل التدريسي أثناء التدريب أثناء الخدمة، والمكافأة الكاملة للراتب أثناء التدريب أثناء الخدمة، والتدريب المبتكر أثناء الخدمة، والتدريب الأقل إجهادًا أثناء الخدمة. ومع ذلك، لم يتمتع عدد كبير من المعلمين في نيجيريا بفرصة بناء القدرات. وهذا يعني أن مستوى تطوير قدرات المعلمين أقل من المتوسط المرغوب في نيجيريا. ومن العوامل التي ساهمت في ذلك عدم رعاية المعلمين لحضور المؤتمرات في مجالات تخصصهم، مما أدى إلى

إضعاف معنوياتهم وإعاقة إنتاجيتهم في أنشطة التدريس والتعلم. ووجد البحث أنه على الرغم من برامج بناء القدرات غير الكافية، فقد حافظ بعض المعلمين لحسن الحظ على مستوى عالٍ من الإنتاجية في أداء المهام التعليمية، وهو ما قد يُعزى على الأرجح إلى شغفهم والتزامهم بالأخلاقيات والواجبات المهنية. ومع ذلك، لا يزال المعلمون يواجهون تحديات تتمثل في أعباء العمل الثقيلة، وحجم الفصول الدراسية الكبير، ونقص المواد التعليمية، والتغطية غير الكافية للمناهج الدراسية. مما يميل إلى إعاقة إنتاجية المعلمين في عمليات التدريس والتعلم. ويتضمن برنامج بناء القدرات وتعزيز معرفة الفرد أو المنظمة أو النظام ومهاراته وقدراته على أداء مهامه بكفاءة. وفي مجال التعليم، يتحول ذلك إلى استراتيجيات مدروسة لزيادة قدرات المعلمين، وتمكينهم من التكيف مع التحولات، وإدخال مناهج تربوية جديدة، ورفع كفاءتهم المهنية باستمرار. لذلك، مع تطور علم التربية والتكنولوجيا وتصميم المناهج باستمرار، أصبح التعليم مجالاً ديناميكياً. وللبقاء على اطلاع دائم، يجب على المعلمين متابعة التطوير المهني المستمر. وعلى ضوء هذه النتيجة استخلص الباحث النقاط التالية:

- التقدم التكنولوجي: لا يمكن للتعليم أن يعمل بدون التكنولوجيا الرقمية، ولخلق بيئة تعليمية أكثر جاذبية وإنتاجية، يحتاج المعلمون إلى أن يكونوا قادرين على استخدام الموارد التكنولوجية في خطط دروسهم بشكل فعال.
- الابتكار التربوي: يتم تطوير دراسات ومناهج جديدة في التعليم باستمرار، يسمح بناء القدرات للمعلمين بالتجربة وتبني استراتيجيات متطورة تلبى متطلبات وأساليب مجموعة واسعة من الطلاب.
- تنوع احتياجات الطلاب: أصبحت الفصول الدراسية أكثر تنوعاً من أي وقت مضى، ويجب أن يكون المعلمون على دراية جيدة بالممارسات الشاملة والتعليم المتميز والتدريس الحساس ثقافياً.
- التعليم الفعال: المعلمون أكثر استعداداً لاستخدام الممارسات التعليمية التي تعمل على تحسين نتائج التعلم لدى الطلاب.
- النمو المهني: يعزز التعلم المستمر النمو، مما يسمح للمعلمين بالبقاء متحفزين ومنخرطين ومتحمسين لأدوارهم.
- الرضا الوظيفي: المعلمون الذين يشعرون بالتمكين هم أكثر كفاءة ويطورون الثقة اللازمة لمعالجة متطلبات التعليم المعاصر، مما يؤدي إلى رضا وظيفي أفضل.

وبالتالي فإن تطوير القدرات أمر ضروري لتجهيز المعلمين للتعامل مع تحديات البيئة التعليمية الحديثة. يجب على المؤسسات التعليمية توفير برامج مخصصة تناسب المتطلبات المتغيرة وتعزيز ثقافة التحسين المستمر في التعليم.

#### التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة، أوصى الباحث بالنقاط الآتية:

- 1- ضرورة الاهتمام باستخدام مهارات التدريس واستراتيجياتها الحديثة لدى جميع المعلمين في المرحلة الأساسية بوجه عام بولاية أدموا، ومدرسي اللغة العربية بوجه خاص، وذلك لجذب انتباه المتعلمين نحو الدرس الجديد، كما أنها تساعد في تحسين أداء التلاميذ وقدراتهم بشكل جيد في الفصل.
- 2- ضرورة الاهتمام الحكومة وأصحاب المصلحة في قطاع التربوي عقد التدريبات المهنية لمعلمي اللغة العربية أثناء الخدمة، وإرسالهم إلى الندوات والدورات وورش عمل حول الأساليب الجديدة التعليم.

## المراجع والمصادر:

- أحمد بن محمد الزائدي، وأشرف السعيد أحمد (2015م) التنمية المهنية المستدامة لمعلمي المدارس الثانوية بمحافظة جدة في ضوء متطلبات معايير الاعتماد المهني: تصور مقترح. مستقبل التربية العربية: المركز العربي للتعليم والتنمية، 22، (94).
- أسامة رؤوف إبراهيم، سمحية على مخلوف، وعبير أحمد محمد (2016م) دور الأكاديمية المهنية للمعلمين في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التعليم بمراحل التعليم قبل الجامعي. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، 2 (6).
- أشرف خلف السريحين (2017م) دور المشرفين التربويين في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي المدارس الحكومية في لواء الرمثا من وجهة نظر مديري المدارس. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة آل البيت، المفرق.
- المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (1989م) تقرير إستراتيجية التطوير العربية..
- أماني عبدالسلام (2019م) تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية بالأكاديمية المهنية للمعلم لتلبية متطلبات الترخيص في ضوء خبرات بعض الدول، مجلة كلية التربية: جامعة أسيوط - كلية التربية، 35 (2).
- تنصيب بن عوادة الفايدي (1422هـ) تطوير نظام التدريب التربوي لمديري المدارس المتوسطة والثانوية في المملكة العربية السعودية في ضوء بعض الاتجاهات الحديثة، رسالة دكتوراه غير منشورة، الرياض جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، كلية العلوم الاجتماعية.
- جبرائيل بشارة (2002م) تدريب المعلمين أثناء الخدمة، مفهومه، أهدافه، اتجاهاته المستقبلية، المؤتمر الأول حول التدريب المهني للمعلمين، بنغازي، ليبيا.
- جمال جمعة عبد المنعم إبراهيم (2001م) تدريب المعلمين أثناء الخدمة في ليبيا بين الواقع والطموح - دراسة تحليلية، مجلة التربية والتنمية، القاهرة، العدد 22.
- جورج يتودوس (1970م) التربية نحو المهنة في الشرق الأوسط، مجلة التربية الجديدة، ع 19.
- خالد الشيخ (1993م) تجربة المملكة الأردنية الهاشمية في تدريب المعلمين، المجلة العربية للتربية، م 13، ع 1.
- دراسة بدرية العنزي وريما آل جابر (2019م) مدى تحقيق تدريب معلمات المرحلة الابتدائية أثناء الخدمة على تكنولوجيا التعليم الحديثة لأهدافه من وجهة نظرهن: دراسة ميدانية على مدينة الرياض. دراسات عربية في التربية وعلم النفس: رابطة التربويين العرب، 106.
- رانيا عبد المعز الجمال (2010م) تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في مجال التربية البيئية بمصر في ضوء بعض الخبرات العالمية المعاصرة: دراسة مقارنة: الجمعية المصرية للتربية المقارنة والادارة التعليمية، 13، (28).
- رضا عطية (2004م) تصور مقترح لمعايير تقويم برامج محو الأمية في مصر، عالم التربية: المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية.
- رياض منقريوس (1997م) الإدارة المدرسية، ج 2، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.
- عبد العزيز عبد الله السنبل (1988م) تدريب معلمي الكبار أثناء الخدمة، دراسات تربوية، مجلة كلية التربية جامعة الملك سعود، المجلد الخامس.
- عبد القادر يوسف (2000م) تنمية الكفاءة التربوية أو تدريب المعلمين أثناء الخدمة، دار الكتاب العربي.
- عبد الله السيد عبد الجواد (1983م) المؤشرات التربوية واستخدام الرياضيات في العلوم الإنسانية، مصر، أسيوط، مكتبة-فنجرز.
- عبد المؤمن فرج ألفقي (1994م) الإدارة المدرسية المعاصرة، بنغازي، ليبيا-جامعة قار يونس.

- محمد المقرحي (1983م) المعلم إعداده وتدريبه، جريدة العلم..
- محمد عزت عبد الموجود (1976م) تدريب المعلمين أثناء الخدمة دراسة في المفهوم والوظيفة حلقة المسئولين عن تدريب المعلمين أثناء الخدمة، البحرين.
- محمد منير موسى (1977م) الإدارة التعليمية، أصولها وتطبيقاتها، ط2، القاهرة، عالم الكتب..
- محمد هاشم فالوقي (1991م) التدريب في أثناء العمل – دراسة لبعض جوانب مراحل التنمية، سرت، ليبيا، الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع والإعلان..
- مصطفى خليل الشرقاوي (1984م) الدراسات التدريبية للمعلمين أثناء الخدمة تخطيطها وإدارتها: المؤتمر الأول حول التدريب المهني للمعلمين، بنغازي، ليبيا.
- مصطفى متولي (1993م) القوى المؤثرة في النظم التعليمية – دراسة مقارنة – مصر، الإسكندرية، دار المطبوعات الجديدة.
- نخله وهبه (1993م) تكوين المعلمين في البحرين، المنامة-البحرين، مركز البحوث التربوية والتطوير..
- Andersson, C., Vingsle, C., & Palm, T. (2013). The impact of a teacher professional development program in formative assessment on teachers' practice. In CERME 8, 5th-10th February 2013, Antalya, Turkey.
- Clan Hass, (1974) " In-service education today " in fifty-sixth year look at the National society for the study of Education part I Chicyo.
- Loyalka, P., Popova, A., Li, G., & Shi, Z. (2019). Does teacher training actually work? Evidence from a large-scale randomized evaluation of a national teacher training program. American Economic Journal: Applied Economics, 11(3).
- Pink, W. (1989). Effective development of rural school improvement. Paper presented at the AERA annual meeting, San Francisco.