

Ways and Obstacles to Professional Development of English Language Teachers in International Schools in Jeddah: Perspectives of Teachers and Administrators

Ms. Maysoon Mohammed Eid*¹, Dr. Rabab Saleh Alharbi¹

¹ Dar Al-Hekma University | KSA

Received:

18/01/2024

Revised:

29/01/2024

Accepted:

16/03/2024

Published:

30/09/2024

* Corresponding author:

meso.eid@gmail.com

Citation: Eid, M. M., & Alharbi, R. S. (2024). Ways and Obstacles to Professional Development of English Language Teachers in International Schools in Jeddah: Perspectives of Teachers and Administrators.

Journal of Educational and Psychological Sciences, 8(9), 54 – 82.

<https://doi.org/10.26389/AJSRP.M180124>

2024 © AISRP • Arab Institute of Sciences & Research Publishing (AISRP), Palestine, all rights reserved.

• Open Access



This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) [license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Abstract: The aim of this research is to identify ways to enhance the professional development of English language teachers in international schools in Jeddah, from the perspectives of teachers and administrators. Various academic sources such as books, journals, magazines, and scientific studies were consulted to cover the theoretical aspect of the research. The field aspect was achieved through the use of a qualitative approach, where three English language teachers and three administrators were selected to participate in the study. The study revealed several obstacles that hinder the professional development of English language teachers, such as the difficulty of accessing appropriate training and new educational courses. The study recommends promoting a culture of professional development and self-learning among English language teachers through conducting purposeful and regular educational meetings. Additionally, teachers are encouraged to participate in the preparation and evaluation of professional development plans, and to establish a comprehensive annual development plan that covers all relevant areas of English language teaching. Diversifying the programs offered for teacher development and providing more financial support and training for new teachers is also advised.

Keywords: professional development, obstacles to professional development, English language teachers.

سبل ومعوقات التطوير المهني لمعلمات اللغة الإنجليزية في المدارس العالمية بمدينة جدة من وجهة نظر المعلمات والإداريات

أ. ميسون محمد عيد*¹، د/ رباب صالح الحربي¹

¹ جامعة دار الحكمة | المملكة العربية السعودية

المستخلص: هدف هذا البحث إلى التعرف على سبل تطوير مهنة تدريس اللغة الإنجليزية للمعلمات في المدارس العالمية في مدينة جدة، وذلك من وجهة نظر المعلمات والإداريات، تم الاستعانة بمصادر أكاديمية متنوعة مثل الكتب والدوريات والمجلات والدراسات العلمية لتغطية الجانب النظري للبحث. أما الجانب الميداني، فقد تم تحقيقه من خلال استخدام المنهج النوعي، حيث تم اختيار ثلاث معلمات لغة إنجليزية وثلاثة إداريات للمشاركة في الدراسة. أظهرت نتائج الدراسة وجود عدة عوائق تواجه المعلمات في تطوير مهنتهن كمدرسات للغة الإنجليزية، مثل صعوبة الحصول على التدريب المناسب والدورات التعليمية الجديدة. توصي الدراسة بتعزيز ثقافة التطوير المهني والتعلم الذاتي بين معلمات اللغة الإنجليزية من خلال عقد لقاءات تربوية هادفة ومنظمة. كما يُشجع المعلمات على المشاركة في إعداد وتقييم خطط التطوير المهني، ووضع خطة تطوير سنوية شاملة تغطي جميع المجالات ذات الصلة بتدريس اللغة الإنجليزية. كما يُنصح بتنوع البرامج التي تقدم لتطوير المعلمات وتوفير المزيد من الدعم المادي والتدريب للمعلمات الجدد.

الكلمات المفتاحية: التطوير المهني- معوقات التطوير المهني- معلمات اللغة الإنجليزية.

1- المقدمة.

يشهد عصرنا الحالي تطوراً تكنولوجياً سريعاً في جميع القطاعات بما فيها القطاع التعليمي، وتُعد المدرسة إحدى المؤسسات التعليمية التي لها دور بارز في مواكبة التطور وإحداث التغيير نحو الأفضل. وفي ظل التقدم المعرفي الذي يتميز به عصرنا ومن خلال النظرة التكاملية للعملية التعليمية فإنه يتوجب الاهتمام بالتطوير المهني لمواكبة المستجدات؛ تبعاً للاتجاهات العالمية لتحسين الممارسات التعليمية بما يتناسب مع التطورات الحديثة وبالإضافة إلى وضع خطط وأهداف للارتقاء بالمنظومة التعليمية وفق رؤيتها.

وتُمثّل هذه الرؤية رسالة العملية التعليمية التي تهدف إلى بناء جيل متعلّم قادر على التقدم بالمملكة؛ وذلك بوضع برامج شاملة للتطوير المهني للقادة والمعلّمين للنهوض بمهنة التعليم والاهتمام بالمعايير المهنية. وفي عام 2020 عملت وزارة التعليم على وضع حزمة من المشاريع التطويرية؛ فقد أنشأت المعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي، والذي يركز على التنمية المهنية المستدامة من خلال مسارات مهنية متعددة، ووضعت المملكة خطة لتطوير التعليم 2022 وهي معايير مهنية للتحقق من المهارات والمعارف وتحديد الاحتياجات المهنية وتطويرها من أجل إعداد معلّّات قادرات على مواكبة المستجدات.

وأكدت دراسات على دور الإدارة المدرسية في التطوير المهني للمعلّّات؛ إذ إن عمليات التطوير المهني تتطلب وجود الإدارة والمعلّمة معاً، لأنهما الركيزتان الأساسيتان في المنظومة التعليمية وعليهما تقع مسؤولية إصلاح العملية التعليمية.

وأكدت دراسة جهاد(2023) على تقديم برامج تدريبية وإرشادية متخصصة لمعلّّات اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة؛ لمساعدتهم على تطوير أساليبهم التدريسية، ولاقى التطوير المهني لمعلّّات اللغة الإنجليزية في مختلف المؤسسات التعليمية اهتماماً كبيراً من قبل واضعي السياسات التربوية؛ لأهمية الدور الذي تقوم به المعلّمة في العملية التعليمية، فقد أكدت الرؤية على الاهتمام باللغة الإنجليزية في التعليم، والاعتماد على متخصصين باللغة من أجل وضع مناهج وبرامج تساعد على إتقان تدريس اللغة الإنجليزية، وذلك لأن الاهتمام بالتطوير المهني لمعلّمة اللغة الإنجليزية له تأثير إيجابي على العملية التعليمية، فهو يدعم عمليتي التعلم والتعليم معاً، من خلال قيام الإدارة بوضع خطط التطوير المهني وفق الاحتياجات والتطلعات، مع توفير فرص التدريب والنمو المهني.

بذلك تأتي إدارة العمل بتطبيقها وعلى رأسها الإدارة لثُمّكن المعلّمة من تحقيق أداء مميز، ولا يتحقق ذلك إلا بالاهتمام الجاد بتطويرها المهني بما يتناسب مع متطلبات العصر، واحتياجاتها المهنية، مع توفير الدعم اللازم لذلك، وإزالة الصعوبات التي تقف أمامها، من هنا تأتي هذه الدراسة من رغبتنا في استكشاف وتحليل وسائل وعوامل تطوير المهنية لمعلّّات اللغة الإنجليزية في المدارس العالمية بمدينة جدة من وجهة نظر المعلّّات والإداريات.

1-2- مشكلة الدراسة:

من تجربتي الشخصية كمعلّمة للغة الإنجليزية في إحدى المدارس العالمية ألاحظ وجود تحديات كبيرة تواجه المعلّات في تطويرهن المهني، اشملت هذه التحديات على قلة برامج التطوير المهني المواكبة للمستجدات الحديثة، وتكرار المواضيع التدريبية، وعدم تخصيص دورات لمعلّّات اللغة الإنجليزية، ووجود فجوة بين المواضيع التي تقدم والاحتياجات المهنية الفعلية، وضعف اهتمام بعض المعلّات ببرامج التطوير المهني بسبب ضيق الوقت، وضغوطات العمل، ومن الواضح أيضاً وجود قصور في وضع خطط التنمية المهنية ومتابعتها من قبل الإدارة؛ نظراً لضيق وقت المديرية وكثرة مهامها الإدارية(السرواني، 2021) بالإضافة إلى التحديات التي تواجه المعلّمة في التدريس عن بعد حيث تواجه صعوبات في تقديم الحصص الافتراضية وتحتاج إلى اكتساب مهارات التعليم الرقمي وفقاً للمعايير الحديثة للأداء التدريسي، لتكون قادرة على أداء أدوارها في ضوء اتساع الفجوة المعرفية، وتحقيق معايير الجودة في التعليم. ولاحظت أيضاً تراجع مستوى بعض الطالبات وقلة دافعيتهن لتعلّم ويرجع ذلك إلى الطرق التقليدية في التدريس، وضعف استخدام الأساليب والوسائل الحديثة، وعلى الرغم من انتشار التكنولوجيا إلا أن المعلّات تواجه صعوبات في توظيف التقنية في التدريس بسبب قلة التدريب (Bedford, 2019).

لذلك تبين أهمية التطوير المهني الذي يتماشى مع الأدوار الجديدة للمعلّمة ومتطلبات التطور المهني في مجال التعليم والتقنية، وتؤكد الدراسات على ضرورة وضع التطوير المهني ضمن أولويات الخطط التنفيذية، وجاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على سبل وعوائق التطوير المهني في مؤسسات التعليم، وتهدف الدراسة إلى معالجة الفجوات المعرفية والموضوعية والمكانية الموجودة عن طريق تنفيذ برامج تطوير مهني شاملة تهدف إلى تعزيز مهارات معلّات وتحسين أدائهن في التدريس والتعلم عن بعد.

1-3- أسئلة الدراسة:

1- ما سبل التطوير المهني لمعلّّات اللغة الإنجليزية في المدارس العالمية بمدينة جدة؛ من وجهة نظر المعلّات والإداريات؟

2- ما العوائق التي تواجه معلّمت اللّغة الإنجليزيّة في المدارس العالميّة بمدينة جدّة وتحد من تطويرهن المهني من وجهة نظر المعلّمت والإداريّات؟

4-1-أهداف الدراسة

1. التعرف على سُبُل التطوير المهني لمعلّمت اللّغة الإنجليزيّة في المدارس العالميّة بمدينة جدّة؛ من وجهة نظر المعلّمت والإداريّات.
2. الكشف عن المعوقات التي تواجه معلّمت اللّغة الإنجليزيّة في المدارس العالميّة بمدينة جدّة، وتحد من تطويرهن المهني من وجهة نظر المعلّمت والإداريّات.

5-1-أهمية الدراسة

• الأهمية النظرية:

- تعتبر هذه الدّراسة مرجعاً هاماً في تحليل التطوير المهني لمعلّمت اللّغة الإنجليزيّة في المدارس العالميّة بمدينة جدّة، وقد تثير المكتبات العربيّة بالأدب النظري والدراسات السابقة في هذا المجال.
- كما يمكن أن تشكل مصدر إلهام للباحثين لإجراء دراسات مستقبلية حول سُبُل التطوير المهني بما يتوافق مع احتياجات المعلّمت الحاليّة وفي تخصصات أخرى، مما يُساهم في زيادة الإثراء المعرفي.

• الأهمية التطبيقية:

- تكشف الدّراسة لصانعي القرارات من الإدارات المدرسية على أهمية دورهم في تطوير المعلّمت المهني، وتؤكد على ضرورة وضع ومتابعة الخطط وتوفير برامج تدريبية تلي احتياجات المعلّمت.
- كما تُفيد الدّراسة القيادات التّعليمية في اتخاذ قرارات باعتماد برامج ومشاريع تطويرية لتعزيز التوجه نحو التطوير المهني لمعلّمت اللّغة الإنجليزيّة في المدارس العالميّة.
- قد تُفيد نتائج الدّراسة القائمين على مراكز التدريب في وضع خطط وبرامج تدريبية خاصة لتطوير أداء معلّمت اللّغة الإنجليزيّة بما يتلاءم مع المستجدات التّعليمية والتربويّة الحديثة.

6-1-حدود الدّراسة

- الحدود الموضوعية: التعرف على سُبُل ومُعيقات التطوير المهني لمعلّمت اللّغة الإنجليزيّة.
- الحدود البشرية: معلّمت اللّغة الإنجليزيّة والإداريّات.
- الحدود الزمانية: الفصل الدّراسي الأول لعام 2023.
- الحدود المكانية: المدارس العالميّة بمدينة جدّة.

7-1-مصطلحات الدّراسة والتعريفات الإجرائية

- التطوير المهني (Professional Development): هو كل الجهود المبذولة التي تساهم في تنمية المعارف والقدرات لمنسوبي التّعليم مع توفير ثقافة إيجابية نحو العمل (هيئة تقويم التّعليم والتدريب، 2022).
- وتعرفه الباحثة بأنّه: التغيير الإيجابي في أداء معلّمت اللّغة الإنجليزيّة في المدارس العالميّة الملتحقات ببرامج تدريبية مخطط لها تلي احتياجاتهم المهنية والمعرفية والمهارية لتحسين مستوى أدائهم وتجديد خبراتهم، وتنمية قدراتهم، ورفع كفاءتهم للارتقاء بالعملية التّعليمية.
- الإدارة المدرسية: هي كل الجهود الهادفة والمخططة التي تقوم بها مديرة المدرسة لتوجيه سلوك المعلّمت ليقدموا أفضل ما لديهم من جهود لتحقيق الأهداف التربويّة والتّعليمية (المطيري، 2018).
- وتعرفها الباحثة بأنّها: كل ما تقوم به إدارة المدرسة العالميّة بمدينة جدّة من إجراءات إدارية تبعاً للسياسات التربويّة لوزارة التربية والتّعليم لتطوير معلّمت اللّغة الإنجليزيّة مهنيّاً وتوجيه جهودهم لتحقيق الأهداف التّعليمية والتربويّة المخطط لها، ورفع الكفايات الإنتاجية والارتقاء بمستوى الأداء.

2- الإطار النظري

1-2-تدريس اللُّغة الإنجليزيَّة

1-1-2-أهمية تعلم اللُّغة الإنجليزيَّة

تُعَدُّ اللُّغة الإنجليزيَّة من اللغات الأكثر شيوعاً عالمياً وهي إحدى وسائل تحصيل المعرفة وتكوين الخبرة، فهي لغة المنظمات العلمية والمؤتمرات الدولية المساهمة في نمو المعارف، ولغة التكنولوجيا والتقنية الحديثة المساهمة في تبادل المعلومات واستخدام اللُّغة الإنجليزيَّة في التقنيات أكد على أهمية تعلُّمها، إضافة إلى أنها يترجم إليها وينشر بها الكثير من فروع العلم والمعرفة، وهي وسيلة للتعليم والبحث العلمي في مجالات العلوم الطبية والصناعية؛ ولا غنى لدارس تلك العلوم أو الباحث فيها عن هذه اللُّغة، وقد ساهمت اللُّغة الإنجليزيَّة في التقدم العلمي والتَّعليمي فهي أساس البحث والتَّعليم، وهي لغة الاقتصاد والتجارة والسياسة الدولية ووسيلة لنقل الأفكار وتعلم الثقافات، فهي لغة اتصال وتفاهم بين كثير من شعوب العالم، كما أنها لغة الإدارة فالتوجهات الحديثة والنظريات-سواء في الإدارة أو في التجارة- كلها تكتب باللُّغة الإنجليزيَّة(القوابع، 2019)، وفي عصر العولمة زادت أهمية تعلم اللُّغة فهي تساهم في إكساب الأفراد قدراً كافياً من المعرفة يمكنهم من التعامل مع وسائل الإعلام، وفهم أفكار المتحدثين، والمشاركة في تبادل الخبرات، فتمكَّن المتعلِّمين من اللُّغة يكسبهم العلم والمعرفة، ويعينهم على مواكبة التطورات العالميَّة. وتساهم العولمة في الاندماج الاقتصادي والتبادل المعرفي وتظهر أهمية تعلم اللُّغة الإنجليزيَّة بتقدم المجتمعات علمياً وثقافياً(الشهري، 2019).

2-1-2-أهداف تعليم اللُّغة الإنجليزيَّة

تعزز قدرات الطالبات الفكرية والشخصية والمهنية، وتكسيها الكفايات اللُّغوية اللازمة لاستخدام اللُّغة في مختلف نواحي الحياة مع تنمية الوعي بأهمية اللُّغة الإنجليزيَّة في سوق العمل بوصفها وسيلة اتصال عالمية تمكهنهم من تفهم قضايا المجتمع الثقافي والاقتصادية والاجتماعية، وتعزيز فهم الاختلافات الثقافية بين الشعوب واحترامها، وتنمية التوجهات الإيجابية نحو تعلم اللُّغة الإنجليزيَّة(المقبل، 2018).

1-2-3-طُرُق تدريس اللُّغة الإنجليزيَّة

وأشار الغامدي (2023) لأهم الطرائق المستخدمة في تدريس اللُّغة الإنجليزيَّة:

- طريقة القواعد والترجمة (Grammar translation Method): وتعد من أقدم الطرق والأكثر انتشاراً بين المعلِّمات نظراً لسهولة استخدامها، وتعتمد على الترجمة المباشرة للكلمات وحفظها، ويُؤخذ عليها إهمال مهاري الاستماع والمحادثة، وتركز على الحفظ، وتهدف إلى ترجمة نصوص مختارة من اللُّغة الإنجليزيَّة باستخدام القواميس ثنائية اللُّغة، واهتمت هذه الطريقة بمهارة القراءة، وتدريس القواعد.
- الطريقة المباشرة (Direct Method): وتعد طريقة جيدة في التركيز على المحادثة عن طريق استخدام اللُّغة الإنجليزيَّة في مواقف واقعية، ويتم شرح معاني الكلمات الجديدة بواسطة الإشارة المحسوسة، أو عن طريق التمثيل واستخدام الوسائل التَّعليمية، وتعطي هذه الطريقة الطالبات الفرصة في التحدث، ويؤخذ عليها ضعف الاهتمام بباقي المهارات ومحدودية استخدامها لعدم جدوها.
- الطريقة السمعية الشفوية (The Audio Lingual Method): لكل لغة تراكيبها ونظامها الصوتي الخاص، ويُفضل مقارنة لغة الطالبات باللُّغة الجديدة بهدف التنبؤ مسبقاً بالصعوبات التي تواجههم والتي تكون ناتجة عن الاختلاف بين بعض تراكيب اللُّغة وأصواتها وبين تراكيب وأصوات اللُّغة الأم، وعلى المعلِّمة أن تركز على نطق الأصوات، والاهتمام بالتراكيب اللُّغوية التي تسبب صعوبات في تعلم اللُّغة، وعلى مؤلفي المناهج الإكثار من التمارين التي تتناول التراكيب والأصوات.
- الطريقة الإدراكية المعرفية (The cognitive Method): وتركز على إبراز أوجه الاختلاف بين اللُّغة الإنجليزيَّة واللُّغة الأم عن طريق الشرح والأنشطة اللُّغوية المختلفة، وهذه الاختلافات النحوية والصوتية تضع تحديات أمام تعلم اللُّغة؛ لأن العادات اللُّغوية للُّغة الأم تجعل عملية تعلم اللُّغة الأجنبية أمراً صعباً على الطالبات، وهذا ما أسماه علماء النفس بالتداخل اللُّغوي، لذلك يجب على المعلِّمات الإشارة لهذه الاختلافات وتوضيحها للتغلب عليها.
- طريقة الاتصال اللُّغوي (Communicative Method): وتعد من أفضل الطرق في تعليم اللُّغة الإنجليزيَّة، ومن أكثر الطرق استخداماً وتفضيلاً في الدول المتقدمة، وتتيح الطريقة للطالبات أن يستخدموا اللُّغة بأنفسهم بهدف إكسابهم مهارات الاتصال اللُّغوي، وذلك من خلال ممارسة الأنشطة اللُّغوية في الواقع مع التركيز على مهارات الفهم التي تساعدهم على نقل اللُّغة للآخرين، ويتم شرح قواعد اللُّغة باستخدام الطريقة الاستدلالية، وتؤكد هذه الطريقة على أهمية مهارة الاتصال.

4-1-2- الاستراتيجيات الحديثة في تدريس اللغة الإنجليزية

وذكر المجالي (2023) أبرز استراتيجيات تدريس اللغة الإنجليزية:

- استراتيجية تبادل الأدوار: هدفها تنظيم التفاعل بين الطالبات والمعلمة، وتتبع أسلوب عرض ومراجعة المواد من خلال التعاون المشترك بين أطراف العملية التعليمية، وتهتم هذه الاستراتيجية بوجود مشكلة تُعطي للطالبتين، وتبادل الطالبات أدوارهم بعد كل مشكلة، وتؤكد كل طالبة من صحة إجابات زميلتها.
- استراتيجية الحوار: وتقوم على عدد من القواعد، منها: عدم الإقلال من أهمية أفكار الطالبات أو من مستوى لغتهم، ومراعاة التوازن والتسلسل المنطقي بين مواقف العملية التعليمية، واختيار المعلمة للموضوع المناسب الذي يجذب انتباه الطالبات، وتحفيز الطالبات على المشاركة في الحوار التفاعلي.
- استراتيجية تعلم الأقران: ويتم فيها إشراك الطالبات في تنظيم العملية التعليمية من خلال اتباع الأسلوب التبادلي، فيُساعد بعضهم البعض بإشراف من المعلمة، وتتميز هذه الاستراتيجية بأنها تُمكن الطالبة من اتخاذ القرار والتقييم وتطوير مهاراتها النقدية وتعزيز أفكارها.
- استراتيجية التعلم التعاوني: استراتيجية حديثة في التعليم وتعتمد على تكوين مجموعات صغيرة من الطالبات لإتمام مهمة بتوجيه من المعلمة، وتنتج هذه الاستراتيجية المهارات الاجتماعية، وتراعي الفروق الفردية، وتحفز الطالبات على الحوار وتبني القيم الأخلاقية والقدرات الكتابية والقراءة المتصلة بالمادة.
- استراتيجية العصف الذهني: وتعتمد على التفاعل، وتهدف إلى إثارة تفكير الطالبة وتمكينها من حل المشكلات واتخاذ القرارات، كما تُنبئ لديها التفكير والإبداع، فكلما كانت الطالبة مشاركة في عملية العصف الذهني زادت قدرتها على التفكير النقدي والمحادثة.

5-1-2- أبرز ملامح الأداء التدريسي لدى معلّمات اللغة الإنجليزية:

الأداء التدريسي هو كل ما تقوم به المعلمة من تخطيط للدرس ومن سلوكيات يمكن ملاحظتها أثناء الحصة. ويتضمن الأداء التدريسي ثلاث محاور أساسية: التخطيط، والتنفيذ، والتقويم، ويظهر مستوى الأداء التدريسي بمدى تحقيق الأهداف، ومن الصفات اللازمة للأداء التدريسي لمعلمة اللغة الإنجليزية التركيز أثناء التدريس على تحقيق أفضل المخرجات والنواتج التعليمية لطالبات (سالم، 2023).

وذكر الشهري (2019) عدداً من الصفات، منها: إتقان المعلمة اللغة الإنجليزية قراءةً وكتابةً والتحدث بها بطلاقة، تطبيق أسس علم النفس التعليمي في تدريس اللغة، استخدام تقنيات التعليم وتطبيق المعرفة بالمنهج أثناء الحصة، وإتقان الاستراتيجيات التدريسية وإدارة الصف، وإتقان اللغويات والقواعد والصوتيات واستخدامها في التدريس، وتطبيق النظريات المتعلقة باكتساب اللغة، وفهم لسياسات التعليم للدولة، وأشار سالم (2023) لعدد من مؤشرات السلوك التدريسي لمعلمة اللغة الإنجليزية، منها: أن تستخدم المعلمة الوسائط التعليمية أثناء الحصة، وأن توظف التقنية مثل: مؤتمرات الويب، ومنتديات النقاش؛ لإتاحة الفرصة للطالبات للمساهمة عن بعد والاستعانة بالتقنية لتوضيح الأفكار، والاستفادة من الإنفو جرافيك لعرض القواعد اللغوية وغيرها بطريقة جذابة، ويُعد استخدام التقنيات الحديثة في تدريس اللغة الإنجليزية مطلباً أساسياً، فاعتماد التدريس على التقنية يجعل العملية التعليمية أكثر تفاعلاً وتشويقاً للطالبات ويساعد في تعدد مصادر التعلم وتحسين مخرجات التعليم.

6-1-2- الكفايات التدريسية اللازمة لتعليم اللغة الإنجليزية

وأشار الشمسان والنصيان (2022) للكفايات التدريسية اللازمة لتعليم اللغة الإنجليزية بأنها تتمثل في: دور المعلمة في مهارة الاستماع من خلال تهيئة البيئة الصفية، وتوضيح الهدف من الموضوع، واختيار الموضوعات الجاذبة لاهتمام الطالبات والمناسبة لمستواهم، ومناقشتهم بالفقرات التي سمعت، وتشجيعهم على الاستماع والحديث، والكشف عن مواطن الضعف لدى الطالبات ومعالجتها، وتقوم المعلمة بتفعيل مهارة التحدث داخل الصف، وتدريب الطالبات على التركيز على المعنى أكثر من اللفظ، وتشجيعهم على التحدث والتعبير عن أفكارهم دون مقاطعتهم، ثم التفكير فيما يجب أن يقال ثم الصياغة المناسبة للجمل، وأخيراً تأتي مرحلة النطق فعملية الحديث تأتي على مراحل، ويظهر دور المعلمة في مهارة القراءة بتشجيع الطالبات على القراءة السليمة وبصوت واضح، ومعالجة الكلمات الجديدة والتدريب على نطقها ووضعها في جمل، وتدريبهم على تنظيم الأفكار أثناء القراءة، وعلى المعلمة في مهارة الكتابة أن تختار موضوعات متنوعة ومرتبطة بمواقف الحياة الاجتماعية، وإرشاد الطالبات إلى مصادر المعرفة والمراجع للقراءة منها قبل البدء بالكتابة.

7-1-2-7- معايير تقويم أداء معلّمات اللّغة الإنجليزيّة

تم إعداد معايير التخصص ضمن الإطار العام للمعايير المهنية للمعلّمات حيث تركز على معرفة اللّغة، وأدائها وتشمل المعرفة والمهارات والممارسات التدريسية، ومنها:

معرفة وفهم (استراتيجيات الاستماع والتحدث، واستراتيجيات الفهم القرائي، وطريقة الكتابة واكتساب اللّغة)، ومعرفة كيفية (تخطيط أنشطة التّعلم المرتبطة بأهداف تدريس اللّغة الإنجليزيّة، وتطوير واختيار الأساليب المناسبة لتقييم تعلم الطالبات، والوصول إلى مصادر التّعلم، وتحديد أهداف تعلم اللّغة الإنجليزيّة، وفهم وتحليل النصوص، وربط قدرات واهتمامات وحاجات الطالبات بتجارب تعليمية هادفة، والتنوع في أساليب التدريس التي تعزز مشاركة الطالبات ومعرفة خصائصهم النفسية والمعرفية والاجتماعية) ومعرفة عامة باللّغة كنظام ومعرفة شاملة بهيكل اللّغة الإنجليزيّة وبالتطورات النظرية والمنهجية (هيئة تقويم التّعليم والتدريب، 2022).

8-1-2- الاحتياجات المهنية لمعلّمات اللّغة الإنجليزيّة

أشارت جريان (2019) إلى بعض الاحتياجات المهنية لمعلّمات اللّغة الإنجليزيّة، منها: استخدام استراتيجيات التقويم وأدواته، وإتقان استراتيجيات التّعليم فهم أساس المنهج الدّراسي، واستخدام خامات البيئة لإنتاج وسائل تعليمية، والتعامل مع الطالبات حسب خصائصهم النمائية ومراعاة الفروق الفردية، والتواصل مع المعلّمات في المدارس الأخرى لتبادل الخبرات، وأوصت بتقديم الدعم الفوري لمعلّمات اللّغة الإنجليزيّة وتلبية احتياجاتهم المهنية، وتطوير برامج خاصة لإعدادهم، وتوفير الوقت للمعلّمات لتطويرهم المهني، وتخفيف العبء والتقليل من المسؤوليات الإدارية لمتابعة المعلّمات.

2-2- التطوير المهني

1-2-2- أهداف التطوير المهني

1- يهدف التطوير المهني لمواكبة المستجدات التعليمية والتربويّة للمساهمة في رفع المستوى الثقافي والمهني للمعلّمات، ورفع جودة العمليّة التدريسية، وتعزيز مبدأ التّعلم المستمر والتّعلم الذاتي، وتنمية مهاراتهم، ونشر ثقافة الجودة التّعليمية وتعزيز أخلاقيات مهنة التّعليم، وتقليص الفجوة بين المعرفة النظرية والعمليّة؛ وذلك بترجمة النظريات والأفكار وتطبيقها عملياً (ال عمران والعيبي، 2021). وقسم الأنصاري (2019) أهداف التطوير المهني إلى أهداف عامة، وتشتمل على: تمكن المعلّمات معرفياً وعملياً من الجوانب الأكاديمية والمهنية والشخصية والثقافية. وربط المعلّمة بالمجتمع المحلي والعالمي، وتدريبها على التخطيط والتنفيذ والتقييم. وأهداف خاصة وتهدف إلى إعداد المعلّمات في المجالات التالية: فهم الخصائص النمائية؛ لتوفير فرص التّعلم لكافة الطالبات، فهم الاستراتيجيات التّعليمية؛ لمساعدة الطالبات على تطوير التفكير الإبداعي والنقدي وحل المشكلات، فهم المواد التي تدرسها المعلّمة وأدوات البحث؛ لإعداد الخبرات وجعل التّعلم ذا معنى.

2- وتتميز عمليّة التطوير المهني بعدة صفات أهمها: أنها هادفة ومخطط لها في ضوء احتياجات المعلّمة والمدرسة وما يفرض عليهم من مستجدات، وتتميز بالشمولية فهي تراعي مختلف جوانب التنمية المعرفية والمهارية، كما تراعي حاجات المعلّمة والطالبة والمدرسة والمجتمع، وتتصف بالاستمرارية فهي مستمرة طوال رحلة العمل، وتتسم بالتطور إذ تتجدد باستمرار حسب التوجهات الحديثة، وتتأكد فيها مسؤولية المعلّمة؛ فهي تتطلب منها وجود رغبة في التحسين والتطوير (إبراهيم وسعادة، 2020).

3- مبررات التطوير المهني ذكرت القحطاني (2021) عدداً من المبررات التي تبرز الحاجة للاهتمام بالتطوير المهني للمعلّمات منها: النمو المعرفي السريع، وتطور المناهج التّعليمية، وتجدد البرامج التنموية وتطور النظريات التربويّة، وذكر الغامدي (2018) أبرز المبررات، منها: الالتزام بتطبيق معايير الجودة الشاملة في العمليّة التّعليمية والاعتماد الأكاديمي خصوصاً في المدارس العالميّة، والثورة في مجال التقنيات والتكنولوجيا، وترى الباحثة أن جيل التقنية يتطلب ألا تكون المعلّمة تقليدية؛ لتمتد من إيصال المعارف والمهارات للطالبات، فتطلعات الجيل وحاجاته باتت مختلفة عن الأجيال السّابقة، وفي ظل التغيرات والتحديات التي فرضت على العمليّة التّعليمية عالمياً وعربياً بعد أزمة كورونا، وجب على الإدارات إعادة هيكلة برامج إعداد المعلّمات والاهتمام بتطويرهم لمواكبة المستجدات التّعليمية.

4- سُبّل التطوير المهني للمعلّمات منها: البحث العلمي ويهدف إلى إعداد الدّراسات والبحوث العلمية، والمشاركات البحثية، مما يعزز مشاركة المعلّمة في الأنشطة العلمية، وتشجع شبكة المعلومات والتدريب عن بعد المعلّمات على الاطلاع على تجارب وخبرات جديدة من قبل المختصين، وتسهل عليهم الوصول للمعرفة والتعرف على أحدث الاستراتيجيات والتجارب التّعليمية وتطور مهاراتهم في التعامل مع التقنيات الحديثة (السرحاني، 2018)، القراءة ترفع مكانة المعلّمة العلمية وتوسع من ثقافتها التّعليمية والتربويّة لتكون أكثر وعياً بالمستجدات الحديثة (تركي وآخرون، 2021). وتعد الكتابة المهنية من أساليب التطوير المهني الذاتي؛ لأنها تسمح للمعلّمة بمراجعة أداءها ومراقبة تطورها وتقويمها، ويمكنها مشاركة تجاربها مع المعلّمات (العززي، 2021)، عدا عن الزيارات التبادلية بين

المعلّمت التي تتيح لهم مقارنة أدائهم التدريسي وتقييمه ذاتياً، والعمل على تطوير مهاراتهم، وتكسيهم الخبرات اللازمة بطريقة واقعية وقابلة للتطبيق، وتشجع ذوات الخبرة على الإبداع في العروض والأفكار أثناء تقديمهم الدروس والندوات التربوية والمؤتمرات العلمية والدورات التدريبية فتطلع المعلّمة على آخر المستجدات في قطاع التعليم، وتقلص الفجوة القائمة بين نظم التعليم بأنواعها والمهارات اللازمة للمعلّمة لتحقيق أهداف تلك النظم (المعلّم، 2020).

2-2-2- أنواع برامج التطوير المهني

تختلف برامج التطوير المهني باختلاف الهدف، فاختيار البرنامج المهني لا بد أن يتناسب مع الهدف والاحتياجات الفعلية للمعلّمة، ومنها البرامج التأهيلية للمعلّمت الجدد لتساعدنهم على إيصال المعلومات والتعرف على أساليب وطرق التدريس لتحسين أدائهم، والبرامج العلاجية لمعالجة الضعف أو القصور لدى المعلّمة، والبرامج التجديدية لتزويد المعلّمت بالمعارف والنظريات التربوية الحديثة، وبرامج الترقية للمعلّمت المتوقع ترقيتهن لمناصب إدارية لتعرف على متطلبات العمل الجديد (الرباط، 2016).

2-2-3- معوقات التطوير المهني للمعلّمت

عرفت السرحاني (2018) المعوقات بأنها العقبات التي تمنع المعلّمة من الوصول إلى التنمية المهنية، وأشار الفريح (2020) إلى المعوقات التي تواجه المعلّمت من ناحية ضعف تشخيص واقع العملية التدريبية، فالحقائب التدريبية لا تتناسب مع خبرات المعلّمت واحتياجاتهم المهنية، مع ضعف المادة العلمية لدى المدرسات، نتيجة تعدد الدورات التي تطرحها في المواضيع المختلفة، وعزوف المعلّمت عن الحضور لتعارض وقت التدريب مع وقت العمل، وضيق الوقت، وكثرة المهام، وقلة التحفيز الإداري، وذكر الجعد والشهري (2019) أهم المعوقات، ومنها: كثرة الأعباء المهنية على المعلّمة، وضعف الإمكانيات المادية لبرامج التطوير، وقلة دافعية المعلّمت، وعدم ربط التطوير المهني بالحوافز والترقيات، وتدني الرضى الوظيفي للمعلّمت، وقصور التجهيزات، ومحدودية الأماكن وضعف مواكبة المحتوى للمستجدات.

2-3- دور الإدارة في التطوير المهني لمعلّمت اللغة الإنجليزية في المدارس العالمية

2-3-1- أهمية دور الإدارة في المدارس العالمية بالتطوير المهني للمعلّمت

تعد الإدارة المدرسية أساس نجاح المدرسة لما لها من أهمية كبيرة في تطوير العملية التعليمية ومتابعة المعلّمت وتنمية مهاراتهم، وتزويدهم بالتغذية الراجعة لتقويم وتحسين أدائهم، لأنهم العنصر الرئيسي المؤثر في تقدم المدرسة، وأوضح القحطاني (2021) أهمية دور الإدارة، فهي أحد أركان العملية التربوية والتعليمية، والمسؤولة عن إدارة جميع الموارد في المدرسة، وتحقيق النمو المهني للمعلّمت بما يتناسب مع متغيرات العصر ومتطلباته، ومساعدتهم في خلق البيئة التعليمية الإيجابية المحفزة لرفع الإنتاجية، وفي هذا الإطار فإن أهمية الإدارة المدرسية تكمن في مدى تطوير المعلّمت مهنيًا ومعرفيًا مواكبة المستجدات والاتجاهات الحديثة في التعليم، ويتحدد دورها في التخطيط الهادف والمتابعة الدورية، والتوجيه والتنظيم، ويتعدى ذلك إلى تطوير المهارات الأدائية للمعلّمت ولتحقيق ذلك فهناك عدد من الخصائص على المديرية أن تمتلكها: أن تكون المديرية قادرة على التواصل والتأثير في سلوك المعلّمت وتوجيه جهودهم لتحقيق الأهداف، مدركة لمهامها وأدوارها، وصاحبة رؤية مستقبلية قادرة على اتخاذ القرارات، ووضع الخطط التربوية ومتابعتها وتقديم ما يساعد على تنفيذها، ولنجاح الإدارة المدرسية عليها أن تكون إدارة هادفة، إيجابية، موضوعية، اجتماعية، مدركة للمصالح العامة. فامتلاك مديرة المدرسة لهذه الخصائص أمر في غاية الأهمية، وذلك لتعدد أدوارها؛ وتنوع مهامها؛ ودورها الكبير بالتأثير في منسوبات المدرسة، وخلق بيئة تعليمية هادفة وداعمة للتطوير المهني؛ لإثراء الخبرات والمعارف والارتقاء بالعملية التعليمية (المقبل، 2018).

2-3-2- مهام الإدارة المدرسية

أشار الشمري (2018) لأهم وظائف الإدارة المدرسية فالمديرة أساس المنهج الفكري والواضحة للخطط والأهداف والمتابعة لتنفيذ المعلّمت، وهي نموذج وقدوة بتمثل السلوك النموذجي القيادي في علاقتها مع المعلّمت، وإشرافها على العلاقات الداخلية بينهم، وتزويدهم بالتغذية الراجعة والسعي لتطويرهم، وذكر آل سليمان (2017) أن من أدوار الإدارة بناء رؤية ورسالة مدرسية، وتحديد أهدافها، وتنمية إمكانيات المعلّمت وتطويرهم مهنيًا، وتوفير بيئة فاعلة، مع تقييم وتقويم العملية التعليمية.

2-3-3- معايير فاعلية الإدارة المدرسية

حددت هيئة تقويم التعليم والتدريب (2020) معايير فاعلية الإدارة المدرسية، منها:

- امتلاك المعرفة التامة بالإدارة وتطوير الخطط المدرسية وتفعيل التقييم والتقويم للأداء المهني.
- أداء المهام الإدارية من تخطيط وتنظيم وتنفيذ ومتابعة لتحقيق الأهداف التعليمية والتربوية.

- التغلب على الصعوبات الإدارية والتَّعليمية، ودعم الأنظمة الرقمية في البيئة المدرسية.
- نشر ثقافة التقويم الذاتي، واعتماد تقويم الأداء المدرسي والتَّعليمي على المعايير المهنية.
- تفعيل التطوير المهني المستمر لمنسوبات المدرسة واستخدام التقنيات المتطورة لتسهيل العمل.
- تحديد مهام منسوبات المدرسة، وتوفير الشروط اللازمة والداعمة للعملية التَّعليمية ككل.
- تجسيد أخلاقيات مهنة التَّعليم في الممارسات المهنية، وبناء قيم واتجاهات إيجابية داخل المدرسة.

2-3-4- أنماط الإدارة المدرسية

النمط القيادي هو الأسلوب الذي تسلكه القائدة التربوية مع منسوبات المدرسة، وأجمعت معظم الدِّراسات في مجال الإدارة على تصنيف القيادة إلى ثلاثة أنماط: الفوضوي، والأوتوقراطي، والديموقراطي، إلا أن القيادة بمفهومها الحديث صنفت أنماطها كما ذكرها الرفاعي(2016) إلى:

- القيادة الموقفية: مرنة وتعتمد على قدرة المديرية على تغيير أسلوبها وفق الموقف الذي يصادفها.
- القيادة التحولية: وهي الأكثر ممارسة وتقوم على القيادة بفاعلية لإحداث التغيير، وضمان الاستمرارية، وذلك بدعم النماذج الجديدة والإبداعية للأداء، والحرص على الإنجازات وتقديرها بما يحقق الجودة.
- القيادة التشاركية: قائمة على المشاركة، وتقوم على الشراكة الفعلية والتشاور في اتخاذ القرارات بين المديرية والموارد البشرية، بما يحقق أهداف المؤسسة التَّعليمية.
- القيادة الإبداعية: وتعتمد على قدرة المديرية على التغيير أو استحداث نهج جديد، واستخدام أساليب حديثة، لتحقيق أعلى معايير الجودة والأداء المهني، بما يحقق تطورات المجتمع والعصر الحديث.

2-3-5- مجالات التطوير المهني الإدارية لمتابعة معلِّمات اللُّغة الإنجليزيَّة

- 1- مجال التخطيط والمتابعة: وبعد مهمة أساسية لبلوغ الأهداف التَّعليمية والتربوية، ويبني أساساً على رؤية واضحة للأهداف، ويظهر دور الإدارة في تطوير معلِّمات اللُّغة الإنجليزيَّة وفقاً للخطة الإشرافية والتدريبية، ووضع آلية لتنفيذ الزيارات التبادلية بين المعلِّمات ومشاركتهن في وضع الخطط العلاجية للمشكلات التَّعليمية والتربوية والتغلب على نواحي القصور في الأداء(السالم، 2018).
- 2- مجال التدريب والنمو المهني: أشارت القحطاني (2021) لدور الإدارة في نشر ثقافة التطوير المهني بين المعلِّمات؛ وتشجيعهم على الالتحاق ببرامج التدريب التي تلي احتياجاتهم المهنية، وتحفيزهم للتعليم المستمر، ومتابعة الأداء وقياس أثر البرامج التدريبية بعد التدريب، وأوصت الإدارة بالتطوير المهني للمعلِّمات وتنشيط اللقاءات التربوية، وإنشاء معهد لتدريب المعلِّمات لتجويد وتطوير العمليات التَّعليمية.
- 3- مجال تقنية المعلومات: في ظل التطور المعرفي أصبحت المعلِّمة بحاجة إلى امتلاك المهارات التقنية، وأشارت لغبي(2021) لدور الإدارة في عقد دورات تناسب مع التطورات العلمية والتكنولوجية، وحث المعلِّمات وتوجيههم لاستخدام التقنية في التَّعليم، مع توفير بيئة تعليمية تقنية تراعي الاحتياجات المهنية.

3-الدراسات السابقة

3-1-دراسات سابقة بالعربيَّة:

- هدفت دراسة البعاج(2019) للتعرف على مُعوقات التنمية المهنية لمعلِّمات رياض الأطفال بالعراق وفق المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة والمقابلة والملاحظة لجمع البيانات، وتم تطبيقها على (231) معلِّمة، وأظهرت النتائج أن لبرامج التنمية المهنية أهمية كبيرة للتربويين والعاملين بالتَّعليم، وعن وجود مُعوقات واقعية من وجهة نظر المعلِّمات وبدرجة كبيرة تحد من تطويرهم المهني.
- اهتمت دراسة الحجاجي(2019) بالكشف عن سُبل ومُعوقات التطوير المهني للمعلِّمين في ظل العصر الرقمي، واستخدم المنهج الوصفي، والاستبانة لجمع البيانات من(325) معلم ومعلمة، وأظهرت النتائج مدى مساهمة المصادر في التطور المهني للعينة وتراوحت ما بين العالية والمنخفضة جداً، ومن العقبات التي تؤثر على التطوير المهني للمعلِّمين كثرة الأعباء ومحدودية البرامج وتعارضها مع وقت الدوام.
- وسعت دراسة السرواني(2021) للتعرف على دور القيادة المدرسية في تطوير معلِّمات الرياضيات مهنيّاً، وكشفت عن معوقات التطوير المهني وقدمت حلولاً للتغلب عليها، واعتمدت المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة على عينة من(154) معلِّمة رياضيات. وأظهرت النتائج دور القيادة المدرسية في تطوير معلِّمات الرياضيات بمكة بتقدير عالٍ وعلى مستوى المحاور الرئيسية: (السُّبل، وطرق التدريس، والإدارة الصفية، والمعوقات) وأوصت بإجراء دراسات علمية في مجال التطوير المهني للمعلِّمات.

- وبحثت دراسة العززي (2021) في واقع التطوير المهني الذاتي ومعوقاته، واعتمدت المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات من 260 معلّمة للمرحلة الثانوية بالرياض، وتوصلت أن محور واقع التطوير المهني الذاتي حصل على درجة مرتفعة، ومحور المعوقات حصل على درجة كبيرة، وأوصت بوضع ميزانية لبرامج التطوير المهني، وتخفيف نصاب المعلمات.
- وتطرقت دراسة حمادة (2022) للكشف عن معوقات التنمية المهنية لمعلّمي المرحلة الابتدائية بالكويت وبيان السبل المقترحة للحد منها، فاستخدم الباحث المنهج الوصفي، واعتمد على الاستبانة وطبقت على (182) معلّم ومعلّمة، وأظهرت النتائج أن مستوى المعوقات المادية والإدارية للتنمية المهنية لمعلّمي المرحلة الابتدائية جاء بدرجة مرتفعة، وأن مستوى المعوقات الخاصة ببرامج التنمية المهنية جاء بدرجة مرتفعة، وأن موافقة أفراد عينة الدّراسة على السبل المقترحة للحد من معوقات التنمية المهنية جاء بدرجة مرتفعة.

2-3-دراسات سابقة بالإنجليزية:

- وهدف Aziz et al (2019) إلى إيجاد العلاقة بين التطوير المهني وكفاءة معلّمي اللّغة الإنجليزيّة في منطقة كوبر بيدي في أستراليا، دراسة ارتباطية على عينة من 30 معلّم لغة انجليزية بالمدارس الثانوية، وتم استخدام الاستبانة لجمع البيانات، وأظهرت النتائج أن هناك علاقة قوية بين المهنية وتطوير التدريب وكفاءة معلّمي اللّغة الإنجليزيّة، وأوصى المعلّمين بالاهتمام بالتطوير المهني لتحسين قدراتهم في التدريس ورفع مستوى معارفهم ومهاراتهم.
- وكشف Douglas et al (2019) عن واقع الدورات التدريبية التربويّة المقدمة للمعلّمين في السويد، وأثرها في تطويرهم مهنيًا، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، والاستبيان، وتكونت العينة من (183) معلّم شاركوا في ست دورات تدريبية، وتوصلت النتائج إلى أن ثقة المعلّمين زادت بعد اشتراكهم في الدورات التدريبية، وزادت مهاراتهم التربويّة وأساليبهم التدريسية والتي تم تقييمها ذاتياً بعد الانتهاء من الدورات، وكان رضى المشاركين حول الدورات التدريبية ظاهر بدرجة كبيرة وأشاروا لفائدتها وأهميتها.
- وهدف Sadeghi&Richards (2021) إلى الكشف عن نوع برامج التطوير المهني التي يشارك فيها معلّمو اللّغة الإنجليزيّة، والتعرف على تحديات وسبل التطوير المهني لمعلّمي اللّغة الإنجليزيّة في إيران، واستخدمت الدّراسة المنهج النوعي، والمقابلة مع 24 معلّم للّغة الإنجليزيّة يعملون في المدارس الثانوية، وأظهرت النتائج أن مشاركة معلّمي اللّغة الإنجليزيّة في المدارس العامة ببرامج التطوير المهني محدود جداً، وكشفت عن التحديات التي تواجه المعلّمين من ضعف البرامج ونوعيتها وقلة فائدتها وعدم مناسبتها للاحتياجات المهنية، وضعف اهتمام الإدارة بالتخطيط لبرامج التطوير المهني، وعدم تحفيز المعلّمين.

3-3-التعقيب على الدّراسات السّابقة:

- أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدّراسات: من حيث موضوع الدّراسة فقد سعت الباحثة للتعرف على سبل ومعوقات التطوير المهني للمعلّمتات واتفقت مع الحجاجي (2019)؛ Richards Sadeghi (2021).
- وتطرق Aziz et al (2019) للعلاقة بين التطوير المهني وكفاءة معلّمي اللّغة الإنجليزيّة، والدّراسة الحالية امتداد للدّراسات السّابقة.
- المجتمع وعينة الدّراسة تميزت الدّراسة بمجتمع الدّراسة من المعلّمتات والإداريّات، بينما جميع الدّراسات السّابقة كانت العينة من المعلّمتات أو المعلّمين.
- المنهج اتفقت الدّراسة مع Sadeghi&Richards (2021) في المنهج النوعي، واختلفت عن باقي الدّراسات باختيارهم المنهج الوصفي التحليلي، ومن حيث الأداة فاتفقت مع Sadeghi&Richards (2021) باستخدام المقابلة، بينما باقي الدّراسات تناولت الاستبانة كأداة لجمع البيانات
- ما يميز الدّراسة الحالية عن الدّراسات السّابقة: تميزت الدّراسة بحداثة موضوعها في ظل أهمية البحث وندرة الدّراسات التي تناولت هذا المجال، ولم تقتصر الدّراسة على عينة واحدة بل تضمنت المعلّمتات والإداريّات لضمان تشخيص الواقع بدقة.
- طبقت الدّراسة في المدارس العاميّة بينما باقي الدّراسات طبقت في المدارس الحكومية.
- جوانب استفادة الدّراسة الحالية من الدّراسات السّابقة:
- إثراء الإطار النظري لهذه الدّراسة.
- الاستفادة من المراجع والدّراسات ذات الصلة مما ساعد الباحثة في الرجوع إلى المصادر المذكورة مسبقاً في تلك الدّراسات.
- الاستفادة من توصيات بعض الدّراسات السّابقة في امتداد الدّراسة الحالية ودعم مشكلة الدّراسة وأهميتها.
- الاطلاع على ما توصلت إليه الدّراسات السّابقة من نتائج والتعرف على طريقة مناقشة النتائج وتفسيرها للاستفادة منها فيما بعد.

4-منهجية البحث وإجراءاته.

1-4-منهج الدِّراسة

لتحقيق هدف الدِّراسة تم استخدام المنهج النوعي لأنه يحقق أهداف الدِّراسة، ويجب على أسئلتها، وعرفها القحطاني(2019) بأنها من أساليب البحث النوعي التي تتعلق بدراسة ظاهرة اجتماعية يقوم الباحث بتحليل شامل لحالة واحدة، فيجمع البيانات من خلال أدوات متنوعة خلال فترة زمنية كافية.

2-4-مجتمع وعينة الدِّراسة

تألف مجتمع الدراسة من ثلاثة معلّّات لُغة الإنجليزِيَّة و ثلاثة إدارِيَّات عاملات في المدارس العالميَّة بمدينة جدَّة. تم اختيار عينة الدِّراسة بشكل متعمد لتعمق في مشكلة البحث والتحقق منها، والوصول إلى استنتاجات مفيدة وتوصيات مستندة إلى النتائج، وتم اختيار الحالات التي تتميز بأعلى درجات التنوع في العينة بهدف عرض وجهات النظر وشمولية تتعلق بموضوع الدِّراسة وللمحافظة على موضوعية البحث وتجنب التحيز تم وضع معايير محددة حيث يجب أن تكون المعلِّمة أو الإداريَّة تعمل في إحدى المدارس العالميَّة بمدينة جدَّة، وأن تمتلك خبرة لا تقل عن 5 سنوات في المجال، كما يجب أن تكون معلِّمة للُّغة الإنجليزِيَّة قد انضمت إلى برامج تطوير مهني مقدم لها، وتم التواصل مع العينة المكونة من: (ثلاث معلِّمات لُغة الإنجليزِيَّة، وثلاث إداريَّات) حيث تم شرح هدف الدِّراسة وتحديد مواعيد فردية للمشاركة وأبدت العينة رغبتها في المشاركة وأظهرت استجابة إيجابية للباحثة بهدف تحقيق نتائج فعالة تساهم في تحقيق هدف البحث.

3-4-أداة الدِّراسة

تم استخدام أداة المقابلة الفردية في هذه الدراسة نظراً لملاءمتها لهدف البحث للحصول على معلومات دقيقة وشاملة، تم تصميم الأسئلة مفتوحة بعناية والتي تمكن المشاركين في التعبير وتقديم أفكارهم واقتراحاتهم بشأن سبل وعوائق التطوير المهني لمعلمات اللغة الإنجليزِيَّة وتم توجيه 11 سؤالاً للمعلمة و9 أسئلة للإدارة.

4-4-إجراءات المقابلة

تم اتباع إجراءات علمية وأخلاقية في إجراء المقابلات للبحث، تم تنسيق أداة البحث وعرضها على مشرفة البحث وتنفيذ التعديلات الموصى بها، وتم تعبئة النماذج المطلوبة والحصول على الموافقة من الجهات المختصة لتنفيذ البحث، وتم التواصل مع المشاركات هاتفياً، وإرسال استمارة الموافقة الخطية عبر البريد الإلكتروني، وتم استخدام المعلومات لأغراض البحث والحفاظ على سرية المعلومات المسجلة، وتم تحديد موعد لكل مقابلة عبر تطبيق زوم ولن تزيد مدتها عن ساعة لضمان راحة المشاركة بالحريَّة في التعبير والحصول على فهم عميق للموضوع، وتم تقديم الشكر والامتنان للمشاركات على مشاركتهن في الدراسة.

5-4-إجراءات التحقق من متطلبات جودة البحث النوعي

أشار عبد الكريم (2019) إلى معايير موثوقية البحث النوعي:

1. المصدقية: يمكن استخدام المصدقية لقياس مدى توافق الأداة المستخدمة مع أهداف البحث ووضوح صياغة الأسئلة وسلامتها اللُّغوية، ويمكن تحقيق المصدقية من خلال طرق متعددة مثل (التثليث، والتعايش، والملاحظات المستمرة، ومراجعة الاقران، وتحليل البيانات) وقد استخدمت الباحثة التثليث في اختيار العينة وعدد المشاركات وتنوع الخبرات والمراحل الدراسية للمشاركات.
2. الاعتمادية: يتطلب الاعتمادية من ثبات الدراسة وإمكانية تكرارها في ظروف مختلفة في هذه الدراسة قامت الباحثة بتوثيق تصميم البحث وإجراءات التطبيق وجمع المعلومات بتفصيل كبير واستخدمت المقابلات الفردية للحصول على معلومات دقيقة من كل مشاركة بشكل منفصل، تم تبرغ المقابلات وعرضها على العينة للتحقق من موافقتها واستجابتهن، كما تم التحقق عن طريق المشرفة الأكاديمية وتحليل البيانات التي قدمتها الباحثة.
3. الانتقالية: يتطلب التحقق من نتائج الدِّراسة ومدى إمكانية تطبيقها على مجموعة أخرى، أو مجتمع أكبر.
4. التطابقية (التأكديَّة): قامت الباحثة بتفسير إجابات المشاركات بدقة تامة وتصنيفها وترميزها، وتم استخدام لهجة المشاركات كما هي في التسجيلات، وكما تم استخدام اقتباسات من إجابات العينة في البحث.

5. تحليل البيانات: قامت الباحثة بتحليل البيانات من بداية جمع المعلومات وحتى وصولها إلى مرحلة التشبع حيث تم تكرار البيانات والرموز، واتفق المشاركون على السُّبل والمعوقات، والتي أعطت إجابات مُرضية عن أسئلة البحث.

5- نتائج الدراسة ومناقشتها.

1-5- نتائج الإجابة عن السؤال الأول: "ما سُبُل التطوير المهني لمُعَلِّمات اللُّغة الإنجليزيَّة في المدارس العالميَّة بمدينة جدَّة؛ من وجهة نظر المُعَلِّمات والإداريَّات؟"

جدول رقم (1) سُبُل التطوير المهني لمُعَلِّمات اللُّغة الإنجليزيَّة في المدارس العالميَّة من وجهة نظر المُعَلِّمات

المشاركة المعلمة 1م	المرحلة 2 الترميز المحوري تجميع الأفكار المتشابهة بمحاور رئيسية	المرحلة 3: الترميز الانتقائي دمج الفئات الرئيسية التي تكون معا الموضوع العام	المرحلة 2 الترميز المحوري تجميع الأفكار المتشابهة بمحاور رئيسية	المرحلة 3: الترميز الانتقائي دمج الفئات الرئيسية التي تكون معا الموضوع العام
سبل	قراءة الكتب الخاصة بتدريس اللغة الإنجليزية	قراءة الكتب الخاصة بتدريس اللغة	شخصية/ ذاتية	سُبُل التطوير المهني
	حضور المؤتمرات	حضور المؤتمرات	شخصية/ ذاتية	سُبُل التطوير المهني
	إدارة المدرسة تقدم دورات تدريبية داخلية وخارجية	الدورات المقدمة من إدارة المدرسة	إدارية	سُبُل التطوير المهني
	البحث المستمر عن أحدث أساليب التدريس وعن كل شي متعلق بالتخصص	البحث المستمر عن أحدث أساليب التدريس	شخصية/ ذاتية	سُبُل التطوير المهني
	التركيز على التطوير الشخصي لتحقيق التميز في العمل	التطوير الشخصي الذاتي	التطوير الذاتي	اتجاهات التطوير المهني
	توفير قائمة بالدورات الإلزامية والاختيارية ومتابعة المعلمات بعد الدورة لتقديم التغذية الراجعة.	توفير قائمة بالدورات الإلزامية والاختيارية	التطوير المهني الذاتي	اتجاهات التطوير المهني

تتضح من الدراسة أهمية التعلم الذاتي والاعتماد على الذات في عملية التطوير المهني للمعلمات، يسمح التعلم الذاتي للمعلمات بمواكبة التطورات والابتكارات في مجال التعليم وتحسين أدائهن الوظيفي، كما يتطلب التطوير المهني الفعال استخدام التقنية وموارد الإنترنت للبحث والتواصل والتعلم من خلال الموارد التعليمية المتاحة عبر الإنترنت بالإضافة إلى ذلك دور المعلمات في التطوير المهني ويجب على المعلمات الحرص على الالتحاق بالبرامج التطويرية ومتابعة كل جديد في تخصصهن لتحسين العملية التعليمية، وتشير الباحثة إلى أهمية دور المعلمات في توجيه الجهات المختصة وتشجيعهن على الاستفادة من البرامج التطويرية.

جدول رقم (2) سُبُل التطوير المهني لمُعَلِّمات اللُّغة الإنجليزيَّة في المدارس العالميَّة من وجهة نظر المُعَلِّمات

المشاركة المعلمة 2م	المرحلة 2 الترميز المحوري تجميع الأفكار المتشابهة بمحاور رئيسية	المرحلة 3: الترميز الانتقائي دمج الفئات الرئيسية التي تكون معا الموضوع العام	المرحلة 2 الترميز المحوري تجميع الأفكار المتشابهة بمحاور رئيسية	المرحلة 3: الترميز الانتقائي دمج الفئات الرئيسية التي تكون معا الموضوع العام
سبل	البحث في اليوتيوب والانترنت ك معلمة لغة انجليزية	البحث في اليوتيوب والانترنت	شبكة المعلومات	مصادر التطوير المهني
	فضول كبير أتعلم أشياء جديدة لتحسين الأداء	فضول لتعلم أشياء جديدة	دوافع ذاتية	دوافع التطوير المهني
	في حال كنت معلمة جديدة يفضل أن تكون الدورات في بداية السنة وتدريب المعلمة الجديدة قبل بدء الدراسة	المعلمة المستجدة لديها كفاءة في اللغة وتحتاج تطوير مهني أفضل	موعد الدورة التدريبية	عناصر تشجع على حضور الدورة التدريبية

المشاركة المعلمة 2م	المرحلة 2 الترميز المحوري تجميع الأفكار المتشابهة بمعايير رئيسية	المرحلة 3: الترميز الانتقائي دمج الفئات الرئيسية التي تكون معا الموضوع العام	الترميز المفتوح	الاقْتِباس
	عناصر تشجع على حضور الدورة التدريبية	عناصر تشجع على حضور الدورة التدريبية	جدولة الدورات التدريبية مسبقاً والتخطيط لها	جدولة الدورات التدريبية مسبقاً والتخطيط لها في الوقت المناسب
	عناصر تشجع على حضور الدورة التدريبية	عناصر تشجع على حضور الدورة التدريبية	الوقت ليس عائقاً للمهم موضوع الدورة والحضور	الوقت ليس عائقاً خصوصاً إذا انت مهمته بالحضور أو بالموضوع
	عناصر تشجع على حضور الدورة التدريبية	عناصر تشجع على حضور الدورة التدريبية	موضوع الدورة مهم جداً	إذا كان موضوع الدورة جديداً وأنت بحاجة إليه سيدفعك لحضورها بغض النظر عن الصعوبات.

السبل الذاتية: تشمل الأنشطة التي تقوم بها المعلمة بنفسها بدافع ذاتي لتلبية احتياجاتها وتحسين مستواها الأكاديمي والمهني، يعتبر التعلم الذاتي أحد السبل الرئيسية للتطوير المهني، ويركز على اكتساب المعلمة المعرفة والمهارات من خلال الاستفادة من الإنترنت ومواقع الويب ومقاطع الفيديو التعليمية، ويتضح أن المعلمات يعتمدن بشكل كبير على التطوير المهني الذاتي ويستثمرن فيه بشكل فردي من خلال البحث والاستكشاف والقراءة ومشاركة الموارد التعليمية، ويُنصح بتحديد الوقت المناسب لحضور الدورات مع بداية العام الدراسي للاطلاع على المنهج وتدريب الطالبات عليه بالإضافة إلى الاهتمام بمواضيع الدورات التدريبية وتشير الباحثة إلى أهمية تنوع مواضيع الدورات التدريبية وتوفير مصادر تطويرية متنوعة، تشمل مواضيع المادة العلمية ومواكبة التكنولوجيا واستخدام استراتيجيات تعليمية حديثة.

جدول رقم (3) سبل التطوير المهني لمعلمات اللُّغة الإنجليزية في المدارس العالمية من وجهة نظر المعلمات

المشاركة المعلمة 3م	المرحلة 2 الترميز المحوري	المرحلة 3: الترميز الانتقائي	الترميز المفتوح	الاقْتِباس
	مصادر التطوير المهني	مصادر التطوير المهني	ومشاركة المعرفة مع الجميع، البحث، إقامة ورش عمل ودورات تدريبية	قراءة الكتب، حضور الدورات، تبادل الخبرات، استخدام أحدث الاستراتيجيات ومشاركة المعرفة مع الجميع
	نقاط تشجع على الالتحاق ببرامج ودورات التدريب المهني	نقاط تشجع على الالتحاق ببرامج ودورات التدريب المهني	التعاقد مع شركات مختصة وأن تكون البرامج مخصصة لمعلمات الإنجليزي	يجب التعاقد مع شركات مختصة وتوفير برامج ودورات تدريبية تلي احتياجات معلمات اللغة الإنجليزية وتناسب مواعيدهم
	حلول لمشكلة التكلفة العالية	حلول لمشكلة التكلفة العالية	المدرسة تتحمل جزء من التكلفة والمعلمة الجزء الثاني.	المدرسة تتحمل جزء من التكاليف والمعلمة تتحمل الجزء الآخر
	خطوات التطوير المهني	خطوات التطوير المهني	توفير الدورات وفقاً لاحتياجاتهن المهنية	توفير الدورات والتدريب المهني المطلوبة للمعلمات وفقاً لاحتياجاتهن المهنية
	خطوات التطوير المهني	خطوات التطوير المهني	تحديد المدربين المختصين لتقديم الدورات والتدريبات	تحديد المدربين المختصين لتقديم الدورات والتدريبات واستخدام خبرة المشرفة التعليمية في تنمية مهارات المعلمات

المشاركة المعلمة م3	الاقتباس	الترميز المفتوح	المرحلة 2 الترميز المحوري	المرحلة 3: الترميز الانتقائي
	توفير التحفيز المعنوي مثل شهادات شكر وهدايا بسيطة وترشيح المعلمات المتميزات لمناصب قيادية داخل المدرسة ليكونوا مسؤوليات عن تطوير المعلمات	التحفيز المعنوي بشهادات شكر وترشيح المعلمات المتميزات	التحفيز المعنوي والترقية	تعزز التطوير المهني

دور الإدارة في التطوير المهني تشير الباحثة إلى أهمية دور الإدارة في وضع خطط التطوير المهني وتحديد برامج التدريب المهني، يجب أن تهتم الإدارة بنوعية البرامج التعليمية والتربوية التي تلبى احتياجات المعلمات وتطلعاتهن المستقبلية، وعلى أن تقدم الإدارة العديد من السبل لتحفيز المعلمات، مثل تقديم مكافآت مادية وشهادات شكر، وتخفيف الأعباء العملية مثل ساعات الدوام والمناوبة، يمكن أيضاً توفير بيئة تعليمية محفزة وتخفيف الحصاص الزائدة للمعلمة، بالإضافة إلى ذلك يوصى بتوفير برامج تدريبية متاحة ومدفوعة لتعزيز التطوير المهني، بعض الاقتراحات تشمل التعاقد مع شركات مختصة لتقديم الدورات التدريبية، حيث تتحمل المدرسة جزءاً من التكاليف والمعلمة تتحمل الجزء الآخر، كما يمكن التعاقد مع جهات تطويرية لتنظيم دورات تدريبية لمعلمات في مجال التطوير المهني.

جدول رقم (4) سبل التطوير المهني لمعلمات اللغة الإنجليزية في المدارس العالمية من وجهة نظر المعلمات

المشاركة المعلمة م2	الاقتباس	الترميز المفتوح	المرحلة 2 الترميز المحوري	المرحلة 3: الترميز الانتقائي
	يساعد التطوير المهني في التعامل مع المشكلات والصعوبات التي قد تواجه المعلمة في الصف يمكن لها أن تستخدمه في التنبؤ بالمشكلات المحتملة وتوفير حلول مسبقة	التطوير المهني يساعدني على التنبؤ بالمشكلات قبل وقوعها ووضع حلول لها	أهمية التطوير المهني	مبررات التطوير المهني
	بالنسبة للكورس الذي تلقته بشأن لايف كوتشينغ فقد كان مفيداً جداً في تعاملها مع الطلاب	كورس لايف كوتشينغ ساعدني أتعامل مع الطالبات وحل مشاكلهم	مبررات معرفية مبررات تربوية مبررات سلوكية	مبررات التطوير المهني
سبل	من بين الأنماط التي تساهم في التطوير المهني مراجعة النفس وتقييمها وكتابة اليوميات حيث يمكن للمعلمة أن تستفيد من التحليل الذاتي لأدائها	من بين الأنماط التي تساهم في التطوير المهني مراجعة النفس وتقييمها وكتابة اليوميات	مراجعة النفس التأملات والكتابة المهنية من مصادر التطوير المهني	أساليب/أنماط التطوير المهني
	يمكن للمعلمة استخدام المصادر المختلفة للتطوير المهني مثل القراءة وتحميل تطبيق أوديل للكتب المسموعة لاكتساب المعرفة أو حضور ورشات العمل التي تعقد في المدرسة	حضور ورشات العمل التي تعقد في المدرسة	مصادر التطوير المهني	مصادر التطوير المهني
	في مدرستي نحن نشجع على التطوير والإدارة مهمة بذلك، ولدينا فريق مخصص للتطوير يستمتع للاحتياجات	المدرسة تشجع على التطوير والإدارة مهمة يوجد فريق لتطوير	الدعم الإداري	دور الإدارة في التطوير المهني للمعلمات

توصيات البحوث تشجع على دمج استراتيجيات التدريس التأملية في برامج تأهيل معلمات اللغة الإنجليزية وفي مقررات طرق تدريس اللغة الإنجليزية. يساعد ذلك على تعرف المعلمة على أساليب التأمل واستخدام الأدوات التي تدعم التفكير التأملية، وتعزز العلاقة بين الممارسات التأملية والكفاءة المهنية، بالإضافة إلى الاهتمام بالجوانب التربوية والتعليمية، تلعب السبل الإدارية دوراً هاماً في تحسين أداء المعلمات وتلبية احتياجاتهن المهنية والأكاديمية، تشير الدراسات إلى أن دعم الإدارة وتشجيعها للمعلمات على التطوير المهني يؤثر بشكل إيجابي على أدائهن، ويشمل ذلك التحفيز المادي والمعنوي.

جدول رقم (5) سُبُل التطوير المهني لمعلمات اللغة الإنجليزية في المدارس العالمية من وجهة نظر المعلمات

المشاركة المعلمة 3م	الاقتباس	الترميز المفتوح	المرحلة 2 الترميز المحوري	المرحلة 3: الترميز الانتقائي
سبل	لتكون عملية التطوير ممنهجة وهادفة وليست عشوائية يجب أن يتم التخطيط لها بشكل جيد	ان يكون التطوير ممنهج، وبخطة هادفة، وموجه لمعلمات الإنجليزي حسب احتياجاتهم	خصائص التطوير المهني الناجح: هادفة، مخططة، ممنهجة	لنجاح عملية التطوير المهني
	التطوير المهني أمراً هاماً للحفاظ على استمرارية التطوير وليس مجرد الحصول على شهادة	الاستمرارية في التطوير المهني هي الأساس بحسب الاحتياجات	الاستمرارية وتلبية الاحتياجات	أساس التطوير المهني
	تقيم الذات وتحديد احتياجاتك أمر مهم يجب أن تسعى المعلمة لإيجاد فرص لتطوير نفسها ومهاراتها المهنية	تقيمي لنفسك واحتياجاتي وتوفير فرص لتطوير الأداء	التقييم الذاتي معرفة المعلمة احتياجاتها المهنية معرفة الجهة المسؤولة عن التطوير المهني	خطوات التطوير المهني
	أبحث عن مكان أشارك فيه ويفضل الدورات تكون اونلاين	البحث عن مكان أشارك فيه أونلاين	التدريب أونلاين	أنواع الدورات التدريبية
	في مدرستنا لا توجد تحديات إدارية لأن الإدارة تدعم التطوير	الإدارة تدعم	الإدارة داعمة لتطوير المهني	دور الإدارة في التطوير المهني
	المدرسة تسعى للحصول على الاعتماد الأكاديمي وبالتالي هناك معايير وشروط يجب تحقيقها	سعي المدرسة لأخذ الاعتماد الأكاديمي كان من الضروري تحقيق المعايير	الاعتماد الأكاديمي سبب لتطوير المهني	دوافع التطوير المهني

لتحقيق الأكاديمية في المدارس العالمية يجب وضع خطة محددة لتطوير مهارات معلمات اللغة الإنجليزية وتكون الخطة مستندة إلى تقييم الاحتياجات والأهداف المحددة، وينبغي على المعلمات تقييم مهارتهن باستمرار مثل الملاحظات الذاتية، وتسمح للمعلمات بالوصول إلى المحتوى التعليمي عن بعد ويجب أن تشمل دورات التطوير المهني على المناهج واستخدام التكنولوجيا في التعليم لتحقق المدارس العالمية أهدافها.

جدول رقم (6) سُبُل التطوير المهني لمعلمات اللغة الإنجليزية في المدارس العالمية من وجهة نظر المعلمات

المشاركة المعلمة 3م	الاقتباس	الترميز المفتوح	المرحلة 2 الترميز المحوري	المرحلة 3: الترميز الانتقائي
سبل	أفضل الدورات أن تكون المواضيع جديدة وتركز على التطبيق العملي	أفضل أن تكون الدورات المواضيع جديدة حتى أحضرها عدة مرات	الدورات التدريبية	عناصر نجاح الدورة التدريبية
	أفضل أن تكون الدورات بداية الدراسة او نهاية العام مفيدة جداً	أن تكون الدورات بداية السنة أو نهاية السنة لعدة أسباب	موعد الدورات التدريبية	عناصر نجاح الدورة التدريبية
	يمكنك تخصيص جزء وقتك الشخصي للتدريب والتطوير مع الفترة التي تكون أكثر تركيزاً مثل العطلات الصيفية	تنظيم للوقت مهم يكون لدي قدرة على العطاء والحضور لدورات التدريبية	تنظيم الوقت سُبُل خاصة بالمعلمة	سُبُل المساهمة في الالتحاق
	كنت التحق بدورات او ورش اجتهاد شخصي	التحقت بالدورات وورش عمل باجتهاد شخصي	شخصية/ ذاتية	سُبُل التطوير المهني

المشاركة المعلمة م3	الاقتباس	الترميز المفتوح	المرحلة 2 الترميز المحوري	المرحلة 3: الترميز الانتقائي
	توفير ميزانية سنوية من قبل المدرسة ووقت محدد خلال ساعات العمل للتطوير والاهتمام بنوعية الدورات	توفير ميزانية سنوية من قبل المدرسة ووقت محدد خلال ساعات العمل للتطوير	سُبل لتطوير المهني متعلقة بالبيئة الصفية والمدرسية	سُبل تساعد المعلمة على رفع الإنتاجية والتطور
	أنا حريصة على التطوير الذاتي كنت اخذ الدورات في الإجازة الصيفية	كنت حريصة على التطوير الذاتي وأخذ دورات بشكل شخصي	التطوير المهني الذاتي	اتجاهات التطوير المهني

تشمل الإجراءات الإدارية للتقييم والمتابعة زيارات الإدارة الميدانية لمتابعة المعلمات وتقييمهن، وتلبية احتياجاتهن وتزويدهن بالتغذية الراجعة التي تساعد على التحسين والتطوير، يتم تقييم أداء المعلمات بواسطة الإدارة ومتابعة عملهن بشكل دوري، عند ملاحظة نقص في الأداء، يتم مناقشة نقاط القوة والضعف وتطوير خطة مناسبة لتلبية احتياجاتهن ومتابعتهم.

جدول رقم (7) سُبل التطوير المهني لمعلمات اللغة الإنجليزية في المدارس العالمية من وجهة نظر المعلمات

المشاركة المعلمة م4	الاقتباس	الترميز المفتوح	المرحلة 2 الترميز المحوري	المرحلة 3: الترميز الانتقائي
سبل	الانترنت عالم مفتوح لا حصر له	الانترنت عالم مفتوح	شبكة المعلومات	مصادر التطوير المهني
	التحفيز معنوي وأن يكون هناك نظام لتقديم شهادات الشكر للمعلمات	التحفيز المعنوي	التحفيز	تعزز التطوير المهني
	دور الإدارة حصر احتياجات المعلمات وتلبيتها، وكل معلمة تقيم نفسها وتحدد نقاط ضعفها.	دور الإدارة حصر احتياجات المعلمات المهنية وتلبيتها	خطوات التطوير المهني	خطوات التطوير المهني
	أن توفر الإدارة دورات متخصصة لمعلمات اللغة الإنجليزية تناسب احتياجاتهم المهنية	أن توفر الإدارة دورات متخصصة ومعترف بها دولياً وعلى مستوى عالي	دور الإدارة في توفير الدورات المتخصصة المعترف فيها	دور الإدارة في توفير الدورات المتخصصة المعترف فيها
	تبادل خبرات بين المعلمات ولكن ليس من ناحية تطوير المعلمة في التخصص بل كيفية إيصال المعلومات للطالب في اللغة الإنجليزية	حصر الإدارة مواضيع الدورات وتشجع الإدارة على تبادل الخبرات بين المعلمات في كيفية إيصال المعلومات للطالب	واقع الإدارة	واقع التطوير المهني

يتاح الوصول إلى العالم المفتوح عبر الإنترنت، ويمكن استخدامه كمصدر للتعليم والتطوير المهني، كما يمكن تحفيز المعلمات عن طريق تقديم شهادات تقدير لإنجازاتهن وتقدير جهودهن. ويقع على الإدارة مسؤولية تحديد احتياجات المعلمات وتلبيتها، كما يجب أن تكون المعلمة قادرة على تقييم نفسها وتحديد النقاط التي تحتاج إلى تطوير. تقوم الإدارة بتوفير دورات تدريبية، بما في ذلك تدريب اللغة الإنجليزية، وتشجيع تبادل الخبرات بين المعلمات حول كيفية نقل المعرفة والمعلومات للطلاب.

2-5- نتائج الإجابة عن السؤال الثاني: "ما العوائق التي تواجه معلّمات اللّغة الإنجليزيّة في المدارس العالميّة بمدينة جدّة وتحد من تطويرهن المهني من وجهة نظر المعلّمات والإداريّات؟"

جدول رقم (8) العوائق التي تواجه معلّمت اللّغة الإنجليزيّة

المشاركة المعلمة م4	الاقتباس	الترميز المفتوح	المرحلة 2 الترميز المحوري	المرحلة 3: الترميز الانتقائي
معوقات	إلزام الإدارة المعلمة بطرق التدريس التقليدية للأسف	إلزام الإدارة المعلمة بالطرق التقليدية	معوقات تتعلق بالإدارة	المعوقات التي تحد المعلمة لسعي وراء التطوير المهني
	التكلفة المادية الباهظة الدورات جدا مكلفة	التكلفة المالية الباهظة	المعوقات المالية	معوقات التطوير المهني
	في بعض الأحيان قد لا أحتاج كمعلمة إلى دورة واحدة بل قد أحتاج إلى عدة دورات مختلفة مما يزيد تكلفتها	أحتاج عدة دورات، تكلفتها عالية	صعوبات خاصة بالمعلمة	الصعوبات التي تواجه المعلمة بالنسبة لدورات
	المكان بعيد ولا يوجد مواصلات	بعد المسافة وصعوبة المواصلات	صعوبات ذاتية تتعلق بالمعلمة	الصعوبات التي تواجه المعلمة لحضور دورات
	لا تخصص المدرسة ميزانية سنوية لتطوير المعلمات وهذا يختلف من مدرسة لأخرى	لا تخصص المدرسة ميزانية لتطوير المعلمات	صعوبات تتعلق بالمدرسة	الصعوبات التي تواجه المعلمة المتعلقة بالمدرسة
كان هناك مستشار تعليمي واحد يعطي دورات تدريبية ولكن كنت أشعر أن هذا غير كاف	تعيين مستشار تعليمي واحد لإعطاء الدورات التدريبية غير كاف، غير مختص بكل المواضيع	معوقات تتعلق بالجهة المختصة عن تقديم الدورات التدريبية	الصعوبات التي تواجه المعلمة المتعلقة بالمدرسة	

ومن الناحية المادية، تعاني المعلمات والإداريات من عدة عوامل تتعلق بالتكاليف المرتفعة للدورات والبرامج المتخصصة في اللغة الإنجليزية، قد لا تخصص المدارس ميزانية سنوية لتطوير المعلمات، وتكون التكاليف العالية تحد كبير للمعلمات في التسجيل في هذه الدورات، قد يكون التحفيز المادي ضعيفا، مما يؤثر على رغبة المعلمات في المشاركة في تلك الدورات، بالإضافة إلى ذلك تواجه المعلمات صعوبة في العثور على خبراء تعليميين متخصصين يقدمون تدريبات متنوعة ومتخصصة في جميع المجالات. ففي بعض الأحيان، يكون المدرب المتخصص محدوداً في اختصاصه ولا يستطيع تلبية جميع احتياجات التطوير المهني للمعلمات.

جدول رقم (9) العوائق التي تواجه معلّمت اللّغة الإنجليزيّة

المعلمة م1	الاقتباس	الترميز المفتوح	المرحلة 2 الترميز المحوري	المرحلة 3: الترميز الانتقائي
معوقات	من الصعب على المعلمة أن ترهق نفسها أكثر خلال ساعات الدوام حيث يكون لديها العديد من الفصول والمهام والحرص والمتابعة لطلاب والتصحيح.	يصعب تفريغ المعلمة خلال الدوام لأخذ الدورات لعدة أسباب. تعدد الفصول، تعدد المهام، وضيق الوقت، الاختبارات	معوقات خاصة بالمعلمة بالبيئة الصفية والمدرسية	معوقات تواجه المعلمة
	وعادة الدورات تعطى بعد الدوام العصر أو نهاية الدوام وكان يصعب على المعلمة التركيز والتفاعل بسبب التعب والإرهاق اخر الدوام	تعطى الدورات بعد العصر أو نهاية الدوام وكان يصعب على المعلمة التركيز والتفاعل بسبب التعب والإرهاق اخر الدوام	معوقات خاصة (بمواعيد) إعطاء الدورات	معوقات تواجه المعلمة
	تتغير الكتب والمناهج في المدارس العالمية بشكل مستمر وبالتالي تحتاج المعلمات إلى حضور دورات تدريبية للتعرف على الكتب والموقع الإلكتروني الخاص فيها والتفاصيل المتعلقة بها	احتياج المعلمة لأخذ دورات تتعلق بالمناهج بسبب تغيير الكتب في المدارس العالمية تعدد المناهج يشكل ضغط على المعلمة	معوقات خاصة تتعلق بالكتب والمناهج، وتعدد المناهج على المعلمة	معوقات تواجه المعلمة وتدفعها لمواصلة التطوير المهني لمعلمات اللغة الإنجليزية

المعلمة 1م	الاقتباس	الترميز المفتوح	المرحلة 2 الترميز المحوري	المرحلة 3: الترميز الانتقائي
	عندما يصبح حضور دورة مكرر وروتيني قد تشعر المعلمة بعدم الاهتمام بالتطوير المهني الشخصي	موضوع الدورة المكرر ولا جديد فيه	معوقات متعلقة (بموضوع) الدورات التدريبية	معوقات تتعلق بالدورة التدريبية
	عدم التحفيز من قبل الإدارة المدرسية لحضور الدورات التطويرية وتشجيع المعلمات	عدم تحفيز وتشجيع الإدارة المعلمات لحضور الدورات	معوقات تتعلق بالإدارة	المعوقات التي تحد المعلمة لسعي وراء التطوير المهني
	الدورات نفسها تعطى لجميع المعلمات سواء عربي أو انجليزي ما في شي مخصص لنا	الدورات نفسها تعطى لجميع معلمات المدرسة الاهتمام ضعيف بمعلمة اللغة الإنجليزية	معوقات متعلقة بالدورات التدريبية	معوقات تتعلق بالدورة التدريبية

من المعوقات التي تحد من دور التدريب الإلكتروني للمعلمات نجد قصور البرامج الإلكترونية في تلبية احتياجاتهن المهنية وضعف الكفاءة في التخطيط واختيار المواضيع والمواعيد، ولذا يجب مراجعة وتقييم برامج التطوير المهني المقدمة للمعلمات وتحديثها بما يتناسب مع المناهج الحديثة، وتشير الدراسة إلى ضرورة مراعاة احتياجات المعلمات واختيار مواضيع الدورات التدريبية بعناية، يجب أن تتوافق مواضيع الدورات مع احتياجات المعلمات وتوفرها بشكل فعال. ويجب أيضاً أن يتم تنظيم المواعيد بطريقة تناسب مع جداول العمل للمعلمات وأن تكون الأماكن التدريبية متاحة ومناسبة، وتشير المعلمات أيضاً إلى عدم فاعلية الدورات وقلة اهتمامهن بالدورات التدريبية الإلكترونية، حيث تعتبر العديد منهن أنها روتينية وغير تفاعلية ولا تلي احتياجاتهن المهنية.

جدول رقم (10) العوائق التي تواجه معلّمت اللغة الإنجليزية

المعلمة 2م	الاقتباس	الترميز المفتوح	المرحلة 2 الترميز المحوري	المرحلة 3: الترميز الانتقائي
معوقات	التحدي الأكبر هو توفير الوقت والموارد المالية هناك الكثير من الأشياء التي أرغب في القيام بها	الوقت والماديات من أكبر التحديات التي تواجه المعلمة	معوقات مادية الوقت	معوقات تواجه المعلمة
	أحتاج إلى التفكير بجميع الاحتمالات وتحديد ما هو هام وضروري	التفكير وأخذ القرار	لاختيار البرنامج	معوقات تواجه المعلمة في اختيار البرنامج

تظهر المشاكل الأخرى مثل صعوبة تفرغ المعلمات لأخذ الدورات خلال الدوام الرسمي وتعارض برامج التطوير المهني مع الوقت المخصص للدروس، كما يؤثر التزام المعلمات بالمتطلبات المدرسية والحاجة إلى تعويضهن في حال غيابهن عن الحصص على قدرتهن على المشاركة في الدورات التدريبية.

جدول رقم (11) العوائق التي تواجه معلّمت اللغة الإنجليزية

المعلمة 2م	الاقتباس	الترميز المفتوح	المرحلة 2 الترميز المحوري	المرحلة 3: الترميز الانتقائي
معوقات	ضغط العمل ومسؤوليات شخصية على المعلمة إضافية خلال السنة الدراسية يؤثر على أدائها	ضغط العمل ومسؤوليات إضافية غير التعليم تصعب المعلمة مهكة	معوقات تواجه المعلمة والعمل	معوقات تواجه المعلمة
	لا يوجد تخصيص من الإدارة لدورات لمعلمات اللغة الإنجليزية	ولا يوجد دورات مخصصة من الإدارة لمعلمات الإنجليزي	صعوبات متعلقة بالدورات التدريبية المخصصة لمعلمات اللغة الإنجليزية	معوقات متعلقة بنوع الدورات التدريبية

المعلمة 2م	الاقتباس	الترميز المفتوح	المرحلة 2 الترميز المحوري	المرحلة 3: الترميز الانتقائي
	ضغط كمنهج	ضغط كمنهج	معوقات تتعلق بالمنهج	معوقات تواجه المعلمة
	الاعتماد على المعلمة ماديا في تطوير نفسها	الاعتماد على المعلمة ماديا في تطوير نفسها	معوقات تواجه المعلمة	معوقات تواجه المعلمة

معوقات تواجه المعلمة تشمل ما يلي: ضغط العمل الزائد، المسؤوليات الشخصية الإضافية، الاعتماد على المعلمة لتطوير نفسها، نقص الدورات التدريبية المتاحة، والضغط الناجم عن الكم الكبير من المناهج والمتطلبات.

جدول رقم (12) سبل التطوير المهني لمعلمات اللغة الإنجليزية في المدارس العالمية من وجهة نظر الإداريات

إدارية 1!	الاقتباس	الترميز المفتوح	المرحلة 2 الترميز المحوري	المرحلة 3: الترميز الانتقائي
سبل	الشركات التي تعمل معها تقدم برامج تدريبية كمحاضرات مسجلة وتطرح أساليب حديثة في التدريس	البرامج التدريبية كمحاضرات مسجلة حول الأساليب الحديثة في التدريس	البرامج التدريبية والمحاضرات المسجلة	سبل التطوير المهني
	يمكن للمدارس التعاون بعضها مع بعض حيث تقدم المعلمة الخبرة درس تطبيقي نموذجيا.	تعاون المدارس مع بعض وعمل درس تطبيقي نموذجي ودعوة المدارس للاستفادة وتبادل الخبرات الواقعية	سبل خارجية التعاون بين المدارس	سبل التطوير المهني
	إذا كان لديك شخص في الإدارة ذو كفاءة وخبرة يمكن تنظيم برامج التطوير المهني وتدريب مجموعة من المعلمات تحت إشراف مديرة المدرسة	وجود أحد من الإدارة على كفاءة وخبرة يدير برامج التطوير المهني	المديرة ذات الكفاءة	سبل التطوير المهني
	في الفترة الأخيرة تظهر أشياء جديدة وبشكل مستمر ويرغبون في تعلمها مثل شات جي بي تي لذا نحاول مواكبة المستجدات والمواضيع الحديثة	ضروري مواكبة المستجدات والمواضيع الحديثة	مواكبة المعرفة والتطور التكنولوجي	مواضيع الدورات التدريبية
	الأفضل أن تحضر المعلمة دورة واحدة ثرية ومفيدة لها	الدورات في نوعيتها وليس في عددها والأهم أن تلي فعلا احتياجات المعلمات	نوعية الدورات والبرامج وتلبيتها للاحتياجات المهنية	نوعية لدورات التدريبية
	العمل على جدولة الدورات على مدار العام وهذه نقطة مهمة لضمان ترتيب المواعيد وحضور الجميع	جدولة الدورات على مدار العام لترتيب المواعيد وحضور الجميع	جدولة الدورات والمواعيد	عناصر نجاح الدورة التدريبية

تُقدم الشركات التي نتعاون معها برامج تدريبية مسجلة تغطي أحدث طرق التدريس، يتاح للمدارس التعاون مع المعلمات لتنفيذ دروس نموذجية ومواكبة التطورات الحديثة، بحيث يتم تنظيم برنامج التطوير المهني من قبل مختصين ويتم جدولة الدورات التدريبية بمواعيد محددة واختيار دورة تدريبية واحدة لكل أسبوع.

جدول رقم (13) سبل التطوير المهني لمعلمات اللغة الإنجليزية في المدارس العالمية من وجهة نظر الإداريات

إدارية 2!	الاقتباس	الترميز المفتوح	المرحلة 2 الترميز المحوري	المرحلة 3: الترميز الانتقائي
سبل	زيارة المدارس وحضور عروض تطبيقية للمعلمات بعد ذلك يأتي الزيارات التبادلية في المدرسة، والدورات	حضور عملي تطبيقي	زيارة المدارس الزيارات التبادلية داخل المدرسة	ترتيب السبل حسب الأفضل من وجهة نظر الإدارية

إدارية 2	الاقتباس	الترميز المفتوح	المرحلة 2 الترميز المحوري	المرحلة 3: الترميز الانتقائي
	التدريبية عن بعد		الدورات عن بعد	
	بعد انتهاء الزيارات التبادلية يعقد اجتماع لمناقشة نقاط القوة والضعف وتحسينها فتستفيد منها المعلمة الزائرة والمستضيفة	الزيارات التبادلية والتغذية الراجعة	أساليب التطوير المهني للمعلمات	أساليب التطوير المهني للمعلمات
	نشجع المعلمات بتقديم مكافأة مالية معقولة	تشجيع وتحفيز الإدارة مادي ومعنوي	التحفيز المادي والمعنوي	تعزيز التطوير المهني
	من مسؤولية المعلمة أن تهتم بتطوير نفسها وزيادة كفاءتها	على المعلمة أن تهتم بتطوير نفسها ومعرفة احتياجاتها	التطوير المنهني الذاتي	اتجاهات التطوير المنهني
	كل عام نوزع استبيانات الاحتياجات التدريبية على المعلمات وفي حال توفر الدورات داخل المدرسة نقدمها مجاناً	نوزع استبيان حصر الاحتياجات المهنية إذا الدورات متاحة نقدمها مجانية	حصر الاحتياجات المهنية	خطوات التطوير المهني دور الإدارة في حصر الاحتياجات المهنية
	تستفيد المدرسة من الدورات الداخلية التي تمتلكها المعلمات ذوات الخبرة والكفاءة	الدورات الداخلية تقدم من معلمات ذوات خبرة وكفاءة	الدورات الداخلية	مصادر التطوير المهني

تجرى زيارات تبادلية في المدارس، وعند الانتهاء يتم مناقشة نقاط القوة والضعف لكل معلمة، ويتم العمل على تحسينها، و تشجيع المعلمة على التطوير من خلال تقديم المكافآت المالية وتوزيع الاستبيانات في حال توفر الدورات التدريبية داخل المدرسة.

جدول رقم (14) سبل التطوير المهني لمعلمات اللغة الإنجليزية في المدارس العالمية من وجهة نظر الإداريات

المشاركة إدارية 3	الاقتباس	الترميز المفتوح	المرحلة 2 الترميز المحوري	المرحلة 3: الترميز الانتقائي
	تدريب المعلمات الجدد بواسطة المعلمات الخبيرات	المعلمات الجدد يمكنها أخذ دورات لأساسيات التدريس وبرامج المدرسة وأنظمتها	المعلمات الجدد واحتياجاتهم المهنية	الاهتمام بالمعلمات الجدد
	عقدنا دورة خاصة للغة الإنجليزية في الماضي وللأسف كانت مكلفة على المدرسة.	عمل دورة خاصة للغة الإنجليزية كانت مكلفة	دور الإدارة في تقديم الدورات المتخصصة بمعلمات اللغة الإنجليزية	دور الإدارة
سبل	المؤتمرات غالباً تكون للإداريات وليس المعلمات	الإدارة والمالكة يحضروا المؤتمرات وليس المعلمات	المؤتمرات حضور الإدارة والمالكة	المؤتمرات في التطوير المهني
	التدريب الداخلي هو الحل الأمثل بدلاً من الدورات الخارجية والمدفوعة.	التدريب الداخلي حل أمثل بدل الدورات الخارجية والمدفوعة	التدريب الداخلي	مصادر داخلية لتطوير المهني
	تقديم دورات تدريبية من خلال شركات الكتب تكون ذات قيمة وفائدة وليس بهدف الترويج لكنها مكلفة	تقديم دورات تدريبية ذات قيمة وفائدة من قبل شركات الكتب وليس بهدف الترويج لكنها مكلفة	الدورات التدريبية من شركات الكتب	مصدر خارجي لتطوير المهني

يتم تدريب المعلمات الجدد بواسطة معلمات ماهرات، وتقام دورة خاصة لتعليم اللغة الإنجليزية بتكلفة معينة، بالنسبة لحضور المؤتمرات، يتم توجيهها للإداريات بدلاً من المعلمات ويعتبر التدريب المهني الداخلي أفضل من التدريب المدفوع والخارجي. بالإضافة إلى ذلك تقوم شركة الكتب بتنظيم دورات تدريبية بهدف الترويج.

جدول رقم (15) العوائق التي تواجه معلّمت اللغة الإنجليزية

المشاركة إدارية 4	الاقتباس	الترميز المفتوح	المرحلة 2 الترميز المحوري	المرحلة 3: الترميز الانتقائي
معوقات	عدم قدرة أغلب المدارس من الإنفاق على التطوير المهني صعب جداً	الإنفاق على التطوير المهني صعب على ميزانية المدرسة	البرامج ذات تكلفة عالية معوقات مالية	معوقات التطوير المهني
	لا يوجد إدارة تابعة من الوزارة تنظم لتبادل الزيارات بين المدارس العالمية.	لا يوجد موجهة من الوزارة لترتيب تبادل الزيارات مع المدارس العالمية ومتابعة معلمات اللغة الإنجليزية	محدودية المصادر الخارجية	محدودية المصادر الخارجية
	مدة الدروس التطبيقية عدد ساعاته طويلة	مدة الدرس التطبيقي وعدد ساعاته الطويلة	معوقات متعلقة بعدد ساعات الدورة التدريبية والطلاب	معوقات بالدورة التدريبية
	هناك احتياجات مهنية للمعلمات لكنها غير متوفرة في المدرسة	لا تستطيع المدرسة تلبية جميع الاحتياجات المهنية لعدم وجود شخص قادر خبرة ومتخصص لتقديمها	معوقات متعلقة بالمدرسة بتوفير شخص متخصص وخبرة لتلبية الاحتياجات المهنية	معوقات تتعلق بالمدرسة
	هناك دورات مخصصة لمعلمات الإنجليزي عادة تكون متعلقة بالمنهج ونادراً ما يتم تقديمها من قبل الإدارة	الشيء المخصص من الدورات يكون متعلق بالمنهج الإدارة لا تقدم إلا القليل من الدورات	ضعف الدور الإداري بتقديم البرامج التدريبية	معوقات تتعلق بالدور الإداري
	المشكلة في الجامعات النقص كبير في المهارات الأساسية للمادة وضعف بالمستوى المعرفي	نقص كبير في مهارات المعلمة من الجامعة وضعف المستوى المعرفي	ضعف دور الجامعات في متابعة الخريجين أثناء الخدمة وبعدها	ضعف دور الجامعات في متابعة الخريجين أثناء الخدمة وبعدها
	المؤتمرات التي يتم فيها دعوة المدارس قليلة جداً ومواضيعها عامة وأغلبها لترويج	المؤتمرات قليلة جداً من حيث العدد، مواضيعها عامة وأغلبها لترويج	معوقات تتعلق بالمؤتمرات	معوقات تتعلق بالمؤتمرات

تواجهنا عدة معوقات في التطوير المهني، حيث لا يتوفر لدينا القدرة على الإنفاق في هذا المجال، ولا يوجد إدارة مخصصة لتنظيم الزيارات، وهناك احتياجات مهنية للمعلمات غير متوفرة، ومدة الدروس التطبيقية تكون طويلة جداً، وغالباً ما تكون الدورات التدريبية المتاحة ترتبط بالمنهج فقط، والمشكلة الأساسية تكمن في نقص المهارات المعرفية لدى المعلمات الناشئات في الجامعات.

جدول رقم (16) سبل التطوير المهني لمعلمات اللغة الإنجليزية في المدارس العالمية من وجهة نظر الإداريات

المشاركة إدارية 4	الاقتباس	الترميز المفتوح	المرحلة 2 الترميز المحوري	المرحلة 3: الترميز الانتقائي
سبل	التعاقد مع جهات تطويرية بمبلغ مالي جيد	التعاقد مع جهات تطويرية بمبلغ معقول	سبل التطوير المهني الخارجية	سبل التطوير المهني

المشاركة إدارية 4	الاقتباس	الترميز المفتوح	المرحلة 2 الترميز المحوري	المرحلة 3: الترميز الانتقائي
	اقترح منافسة بين المعلمات لتشجيعهم على الحضور	منافسة بين المعلمات لتشجيعهم على الحضور	فكرة تشجع المعلمات على الالتحاق بالدورات التدريبية	سُبل لتشجيع المعلمات على التطوير المهني
	برنامج جي بي تي ليس عرض لدرس بل هو تحليل لدرس وكيف طريقة نقله	تحضير جي بي تي يساعد الإدارية على تحليل الدرس	استخدام التقنية	من سُبل المساعدة الإدارية على تحليل الدرس
	الزيارات الميدانية من الإدارة للمعلمات مهمة لمتابعتهم لتأكد من سير العمل بشكل صحيح	الزيارات الميدانية من الإدارة	الزيارات الميدانية	من أساليب التطوير المهني للمعلمات
	التطوير المهني مهم لمواكبة الطرق الحديثة	اختفاء الأساليب التقليدية واستبدالها بالأساليب الحديثة في التدريس	تطور الأساليب التعليمية ومواكبة التطورات	دوافع/ أهمية التطوير المهني
	المحاضرة المسجلة ممكن الرجوع إليها وقت الحاجة والاستفادة منها	المحاضرة المسجلة ممكن الرجوع إليها وقت الحاجة والاستفادة منها	الزيارات الخارجية للمدارس النموذجية مهمة جداً	مصادر التطوير المهني الداخلية والخارجية

يتم توقيع اتفاقيات مع جهات تطويرية مقابل مبالغ مالية مجزية، واقترح إقامة منافسة بين المعلمات لتشجيعهم على الحضور والمشاركة في الزيارات الميدانية ومواكبة التطورات الحديثة وتشجيع المعلمات على استخدام التقنية والتعلم الذاتي من خلال توفير ورش عمل ودورات تدريبية في هذا المجال.

جدول رقم (17) سُبل التطوير المهني لمعلمات اللغة الإنجليزية في المدارس العالمية من وجهة نظر الإداريات

المشاركة إدارية 3	الاقتباس	الترميز المفتوح	المرحلة 2 الترميز المحوري	المرحلة 3: الترميز الانتقائي
	أنا أعطي دورات للمعلمات وأشجعهم على الحضور	المديرة تقدم دورات أساسية للمعلمات وتشجعهم على الحضور وتدعمهم	دور الإدارة في التطوير المهني	دور الإدارة في التطوير المهني
سبل	خلال فترة كورونا كان قسم تكنولوجيا المعلومات يتولى حل المشاكل التقنية وتوفير البرامج التي تساعد على الشرح	خلال فترة كورونا كان قسم أي تي مسؤولين عن المشاكل التقنية لدعم المعلمات ومتابعتهم وحل المشاكل التقنية	تعيين قسم أي تي للتقنية مساعد في حل المشكلات التقنية وقت كورونا	واقع
	التطوير المهني يلعب دوراً مهماً في رفع جودة المدرسة وتحسين أداء المعلمات	أهمية التطوير المهني يرفع الجودة للمدرسة ويرفع جودة أداء المعلمة	رفع مستوى المدرسة ورفع جودة أداء المعلمة	أهمية التطوير المهني
	أن بناء جسر التطوير المهني قد يستغرق وقتاً طويلاً ولكن سيكون مجدداً في المستقبل	ثقة المعلمة تكون أقوى	ثقة المعلمة تكون أقوى	أهمية التطوير المهني

تقوم المديرية بتقديم دورات تدريبية وتشجيع المعلمات على الحضور، في فترة جائحة كورونا، تم إنشاء قسم متخصص في التقنية لدعم المعلمات، تساهم هذه الجهود في بناء الثقة بين المعلمات والإدارة وتعزز التطوير المهني، مما يساهم في رفع جودة المدرسة وتصنيفها.

جدول رقم (18) العوائق التي تواجه معلّمت اللغة الإنجليزية

المشاركة إدارية 2	الاقْتِباس	الترميز المفتوح	المرحلة 2 الترميز المحوري	المرحلة 3: الترميز الانتقائي
معوقات	المعلّمت قد يكون لديهن صعوبة في تحديد مكان الحصول على الدورات التدريبية	لا تعلم المعلّمة مصدر أخذ الدورات	عدم معرفة المعلّمت للجهة المسؤولة عن التطوير المهني	معوقات تواجه المعلّمة بمعرفة الجهة المختصة
	تنتظر المعلّمة منا كإدارة توجيهها للمكان ونحن كإدارة لا يوجد مكان معين نتعاقد معه لتطوير المهني للمعلّمت لأخذ الدورات التدريبية	كإدارة لا يوجد مكان نتعاقد معه لتطوير المهني للمعلّمت لأخذ الدورات التدريبية	معوقات تواجه الإدارة وذلك بعدم معرفة للجهة المسؤولة عن التطوير المهني	معوقات تواجه الإدارة
	انشاء عقود مع جهات مختصة لتدريب المهني يفرض علينا التزامات مالية على المدرسة	انشاء عقود مع جهات مختصة لتدريب المهني، وعبأ مالي كبير على المدرسة	التزامات مالية	معوقات التطوير المهني المالية
	أغلب المؤتمرات والندوات تكون مواضعها لأغراض دعائية وليست لأغراض أكاديمية أو تطويرية	المؤتمرات والندوات أغلب مواضعها لأغراض دعائية وليست أغراض أكاديمية	المؤتمرات والندوات أغلب مواضعها لأغراض دعائية وليست أغراض أكاديمية	صعوبات تتعلق بمواضيع المؤتمرات
	النظر الى النجاح على انه فردي هذا سبب يعيق نجاح المدرسة ككل.	الصفات الشخصية للمعلّمة صعب تغييرها	معوقات تتعلق بالمعلّمت بالصفات الشخصية للمعلّمت	معوقات تتعلق بالصفات الشخصية للمعلّمت
	الأثانية عند بعض المعلّمت حول خبرتهم ومعرفتهم تكون من باب المنافسة	الأثانية عند بعض المعلّمت بنشر خبرتهم ومعرفتهم لديهم مخاوف تمنعهم من التعاون	معوقات تتعلق بالمعلّمت عدم تعاون المعلّمت مع بعضهم الصفات الشخصية للمعلّمت	معوقات تتعلق بالمعلّمت

المعلّمت يواجهن عدة معوقات في الحصول على الدورات التدريبية، وذلك بسبب بُعد المكان وصعوبة الوصول إليها، كما أن العديد من المؤتمرات والدورات التدريبية تركز على الجوانب الترويجية بدلاً من التركيز على تلبية احتياجات المعلّمت، وتشعر المعلّمت بوجود نمط من النجاح الفردي بسبب المنافسة السلبية بينهم، مما يؤدي إلى غرس الأثانية.

جدول رقم (19) سبل التطوير المهني لمعلّمت اللغة الإنجليزية في المدارس العالمية من وجهة نظر الإداريات

المشاركة إدارية 1	الاقْتِباس	الترميز المفتوح	المرحلة 2 الترميز المحوري	المرحلة 3: الترميز الانتقائي
سبل	أغلب التطوير المهني يكون بدافع شخصي	التطوير المهني بدافع شخصي	التطوير المهني الذاتي	سبل التطوير المهني
	التطوير داخلي أو خارجي سواء ورش عمل أو دورات تدريبية على فترات متباعدة كل أسبوعين	التطوير داخلي أو خارجي سواء ورش عمل أو دورات تدريبية على فترات متباعدة كل أسبوعين	التطوير داخلي أو خارجي وأشكال التطوير المهني المتنوعة	سبل التطوير المهني
	الزيارات الميدانية الداخلية في المدرسة أصبحت حالياً أقل	الزيارات الميدانية داخلياً وخارجياً والأغلب الداخلية ولكنها أقل من السابق	الزيارات الميدانية الداخلية والخارجية	سبل التطوير المهني
	التركيز على المعلّمت الجدد حتى يتمكنوا من التدريس وتزويدهن	التركيز عادة على المعلّمت الجدد لتأكد من قدرتهم على	التركيز على حديثات التخرج	أهمية التطوير المهني للمعلّمت الجدد

المشاركة إدارية 1	الاقتباس	الترميز المفتوح	المرحلة 2 الترميز المحوري	المرحلة 3: الترميز الانتقائي
	المهارات المطلوبة	التقديم بالشكل المناسب لنظام المدرسة معرفياً وتكنولوجياً		
	التركيز على المعلمات الجدد حتى يتمكنوا من التكيف مع نظام المدرسة	تأخذ دورة وتنقطع عن التدريب ولو كان هناك استمرارية لكان أداءها أفضل	الاستمرارية	من أهم عناصر نجاح التطوير المهني

يميل معظم التطوير المهني إلى أن يكون دافعاً شخصياً من قبل المعلمات، وقد أصبحت الزيارات الميدانية أقل شيوعاً في الوقت الحالي، ويعتبر التدريب المهني الداخلي الأكثر فاعلية وفائدة للمعلمات، كما يمكن العمل على تنظيم دورات تدريبية للمعلمات الجدد بشكل منتظم ومتباعد في الزمن وذلك لمساعدتهم على التكيف مع نظام المدرسة وتعلم المهارات اللازمة.

جدول رقم (20) سبل التطوير المهني لمعلمات اللغة الإنجليزية في المدارس العالمية من وجهة نظر الإداريات

المشاركة إدارية 2	الاقتباس	الترميز المفتوح	المرحلة 2 الترميز المحوري	المرحلة 3: الترميز الانتقائي
	التطوير الذي يتم عموماً لصالح المدرسة يكون بتدريب بعض المعلمات ببرامج المدرسة بحاجة لها والتكلفة تختلف حسب الحالة	التطوير الذي يتم عموماً لصالح المدرسة يكون بتدريب بعض المعلمات والتكلفة تختلف حسب الحالة	دوافع التطوير المهني لمصلحة المدرسة بالتطوير	دوافع التطوير المهني
	يتم إجراء استبيان مبدئي لتحديد احتياجات المعلمات	عمل استبيان لتحديد احتياجات المعلمات ثم عمل خطة تطوير وتنفيذها ومتابعتها	حصر الاحتياجات المهنية	من خطوات التطوير المهني
	يوجد خطة في المدرسة للتطوير المهني تعتمد على احتياجات المعلمات وتكون منظمة ومجدولة على طول السنة	وضع خطة لتطوير المهني بناء على الاحتياجات المهنية للمعلمات وتنفيذها بدقة	خطوات وضع خطة التطوير المهني	لنجاح التطوير المهني
	بعض المدرسات يستخدموا الطريقة التقليدية في التدريس وليس لديهن رغبة في الاطلاع على طرق التدريس الحديثة	استخدام بعض المعلمات الطرق التقليدية في التدريس بل يجب التعرف على طرق التدريس الحديثة وتطبيقها	أهمية التطوير المهني	دوافع التطوير المهني/ أهمية التطوير المهني ودور الإدارة
	التطوير المهني يكون في عدة اتجاهات ومنها تطوير المادة العلمية ومواكبة العصر الحالي والتعامل مع الطالبات	التطوير المهني يكون في عدة اتجاهات ومنها تطوير المادة العلمية ومواكبة العصر الحالي والتعامل مع الطالبات	اتجاهات التطوير المهني	اتجاهات التطوير المهني
	توفير البرامج من قبل الإدارة أو المدرسة يبقى دافعاً للتحفيز	توفير البرامج من قبل الإدارة أو المدرسة يبقى دافعاً للتحفيز	التحفيز على التطوير المهني	دور الإدارة في التطوير المهني

يتم تنفيذ عمليات التطوير لصالح المدرسة، وتتمثل هذه العمليات في توفير برنامج شامل من قبل الإدارة، يتضمن هذا البرنامج إلغاء الطرق التقليدية واعتماد أساليب جديدة ومبتكرة في التعليم. ويتم تحفيز المعلمات وتشجيعهن على المشاركة في التطوير المهني، ووضع خطة محكمة في المدرسة تهدف إلى تعزيز التطوير المهني وتحقيق الأهداف المحددة.

جدول رقم (21) العوائق التي تواجه معلّمت اللّغة الإنجليزيّة

المشاركة إدارية 3	الاقتباس	الترميز المفتوح	المرحلة 2 الترميز المحوري	المرحلة 3: الترميز الانتقائي
معوقات	بتوفير الوقت المناسب خاصة لمعلمة اللغة الإنجليزية وتفرغها	توفير الوقت المناسب	ضيق الوقت	معوقات تتعلق بالمعلمة
	العوامل المادية مرتفعة جداً	العوامل المادية مرتفعة جداً	التكلفة المالية	معوقات مالية
	لم يتم توجيه المعلمات من قبل الإدارة لهذه الدورات والبرامج المتخصصة من قبل المدرسة	لا يوجد توجيه من الإدارة للمعلمات حول الدورات لأسباب مادية	عدم توجيه من الإدارة للمعلمات حول الدورات لأسباب مادية	معوقات تتعلق بالإدارة
	المعلمات لا يرغبن في التغيير والتطوير	رفض المعلمات التغيير والتطور المهني	رفض التغيير	صعوبات تتعلق بالمعلمة
	مشكلة المواصلات غير مؤمنة وبعيدة لحضور الدورات التدريبية	مشكلة المواصلات وبعيد المسافة	صعوبات ذاتية تتعلق بالمعلمة	صعوبات تتعلق بالمعلمة لحضور الدورات

تواجه المعلمات العديد من المعوقات التي تتعلق بضيق الوقت ومشكلة المواصلات، حيث يكون الوقت محدوداً للمشاركة في دورات التطوير المهني والزيارات الميدانية، قد تكون الأماكن البعيدة عبء إضافي يصعب على المعلمات التغلب عليه للوصول إلى المواقع التدريبية المناسبة، قد تعارض بعض المعلمات التغيير ويفضّلن الاحتفاظ بالأساليب والممارسات التقليدية. بالإضافة إلى ذلك يمكن أن تكون العوامل المادية المرتفعة عقبة تحول دون إمكانية المشاركة في بعض البرامج التطويرية التكلفة.

6- مناقشة النتائج والتوصيات

6-1 مناقشة نتائج الدراسة:

- للإجابة عن السؤال الأول ما سُبّل التطوير المهني من وجهة نظر المعلمات والإداريات في المدارس العالمية بمدينة جدة، هناك ثلاثة محاور رئيسية للتطوير المهني لمعلمات اللغة الإنجليزية:
- 1- السبل الذاتية: تشمل الأنشطة التي تقوم بها المعلمة بنفسها بدافع ذاتي لتلبية احتياجاتها وتحسين مستواها الأكاديمي والمهني، ويعتبر التعلم الذاتي أحد السبل الرئيسية للتطوير المهني، ويركز على اكتساب المعلمة المعرفة والمهارات من خلال الاستفادة من الإنترنت ومواقع الويب ومقاطع الفيديو التعليمية، ويتضح أن المعلمات يعتمدن بشكل كبير على التطوير المهني الذاتي ويستثمرن فيه بشكل فردي من خلال البحث والاستكشاف والقراءة ومشاركة الموارد التعليمية.
 - 2- السبل الإدارية: تشمل الأنشطة والدعم الذي يتم تقديمه من قبل الإدارة المدرسية والمشرفين التربويين، يمكن أن تشمل هذه السبل الإرشاد والتوجيه المهني، وتنظيم ورش العمل والدورات التدريبية، وتقديم الملاحظات والتقييمات الفورية للمعلمات، يعتبر الدعم الإداري من العوامل المهمة لتعزيز تطوير المهارات والمعرفة لدى المعلمات وتحفيزهن على النمو المهني.
 - 3- السبل التدريبية: تشمل الأنشطة والبرامج التدريبية المختلفة التي تقدمها المدارس والمؤسسات التعليمية، يمكن أن تشمل هذه السبل ورش العمل والدورات التدريبية المتخصصة في تدريس اللغة الإنجليزية وتطوير المهارات التعليمية والتقنيات الحديثة في التدريس، ويعتبر التدريب المهني المنظم فرصة هامة للمعلمات لتحسين مهارتهن والتعرف على أفضل الممارسات في مجال تدريس اللغة الإنجليزية.
- يتضح من الدراسة أهمية التعلم الذاتي والاعتماد على الذات في عملية التطوير المهني للمعلمات، حيث يسمح التعلم الذاتي للمعلمات بمواكبة التطورات والابتكارات في مجال التعليم وتحسين أدائهن الوظيفي، كما يتطلب التطوير المهني الفعال استخدام التقنية وموارد الإنترنت للبحث والتواصل والتعلم من خلال الموارد التعليمية المتاحة عبر الإنترنت، بالإضافة إلى ذلك يجب أن تلعب الإدارة المدرسية دوراً فعالاً في توفير الدعم والتوجيه وتنظيم الفرص التدريبية المناسبة للمعلمات، ويمكن للإدارة توفير الإرشاد والملاحظات البناءة وتعزيز روح التعلم المستمر بين المعلمات.

- بالنسبة للسبل التدريبية، يجب أن تهتم المدارس العالمية في جدة بتوفير برامج تدريبية متنوعة ومتخصصة في تدريس اللغة الإنجليزية وتطوير المهارات التعليمية، يمكن تنظيم ورش العمل والدورات التدريبية التي تغطي المواضيع الجديدة مثل تقنيات التدريس الحديثة، التقويم التفاعلي، تصميم المناهج، وتنمية مهارات الاتصال والتفاعل مع الطالبات. ومن المهم أن تكون البرامج التدريبية مبنية على أسس علمية قوية وتعتمد على أفضل الممارسات في مجال تدريس اللغة الإنجليزية.
- وأشارت إحدى المعلمات على دمج استراتيجيات التدريس التأملية في برامج تأهيل معلمات اللغة الإنجليزية وفي مقررات طرق تدريس اللغة الإنجليزية حيث يساعد ذلك على تعرف المعلمة على أساليب التأمل واستخدام الأدوات التي تدعم التفكير التأملية، وتعزز العلاقة بين الممارسات التأملية والكفاءة المهنية.
- بالإضافة إلى الاهتمام بالجوانب التربوية والتعليمية، وتلعب السبل الإدارية دوراً هاماً في تحسين أداء المعلمات وتلبية احتياجاتهن المهنية والأكاديمية، وأظهرت الدراسة دور الإدارة ودعمها وتشجيعها للمعلمات على التطوير المهني يؤثر بشكل إيجابي على أداهن.
- تقدم الإدارة العديد من السبل لتحفيز المعلمات، مثل تقديم مكافآت مادية وشهادات شكر، وتخفيف الأعباء العملية مثل ساعات الدوام والمناوبة، ويمكن توفير بيئة تعليمية محفزة وتخفيف الحصاص الزائدة للمعلمة، بالإضافة إلى ذلك يوصى بتوفير برامج تدريبية متاحة ومدفوعة لتعزيز التطوير المهني.
- يمكن للإدارة أيضاً تنظيم دورات وورش عمل للمعلمات وتشجيعهن على وضع الخطط والبرامج التي تلي احتياجاتهن المهنية، كما يمكن تنسيق التعاون بين المدارس وتبادل الخبرات بينها، ومن الاقتراحات التعاقد مع شركات مختصة لتقديم الدورات التدريبية، حيث تتحمل المدرسة جزءاً من التكاليف والمعلمة تتحمل الجزء الآخر، كما يمكن التعاقد مع جهات تطويرية لتنظيم دورات تدريبية لمعلمات في مجال التطوير المهني.
- اتفقت الإداريات على أن الإدارة تلعب دوراً مهماً في تقييم ومتابعة أداء المعلمات، يتضمن التقييم تغيير المراحل والمهام للمعلمة كجزء من التطور المهني، ويتم توفير الدورات المطلوبة من المعلمات سواء من داخل أو خارج المدرسة، وعادةً ما تتم من خلال خبراء داخل المدرسة.
- تشمل الإجراءات الإدارية للتقييم والمتابعة زيارات الإدارة الميدانية لمتابعة المعلمات وتقييمهن، وتلبية احتياجاتهن وتزويدهن بالتغذية الراجعة التي تساعد على التحسين والتطوير، ويتم تقييم أداء المعلمات بواسطة الإدارة ومتابعة عملهن بشكل دوري، وعند ملاحظة نقص في الأداء، يتم مناقشة نقاط القوة والضعف وإعداد خطة مناسبة لتلبية احتياجاتهن ومتابعتهن.
- من السبل المساعدة على التطوير نقل المعلمة من مرحلة لأخرى وإتاحة الفرص لتغيير المراحل خلال سنوات العمل، وتعدد وتنوع مهام المعلمة من الجانب التعليمي إلى الجانب الإداري يعتبر أيضاً تطويراً مهنياً.
- تفعيل التقييم الدوري الإداري للمعلمات يعزز نقاط القوة ويحسن نقاط الضعف ويساعد في تلبية احتياجاتهن المهنية وتقديم الخدمات اللازمة لهن، يشدد أبوليلة وشلدان (2017) على أهمية التقويم المستمر في تطوير المعلمات وربطه بمزاو لهن مهنة التدريس لتحفيزهن على التطور المهني.
- من السبل الإدارية المتعلقة بالتطوير المهني تفعيل مجتمعات التعلم المهني، وتشجيع المعلمات على العمل في مشاريع تعاونية جماعية ضمن مجتمع التعلم المهني، ويكون ذلك مفيداً جداً للتطوير المهني داخل المدرسة من خلال حضور الأقران وتبادل الأفكار والمناقشات والخبرات، ويمكن تشجيعهن أيضاً عبر تنظيم تنافس إيجابي بين المعلمات ومكافأة المعلمات الفائزات بدورات تدريبية مدفوعة.
- يمكن تحسين التعليم من خلال مجتمعات التعلم المهني، والتي تشمل مشاركة المعرفة والخبرات وتبادل الأفكار والتحفيز على التطوير المستمر، بالإضافة إلى ذلك، يمكن للإدارة توفير فرص التدريب وورش العمل والدورات التعليمية للمعلمات، وذلك لتعزيز مهارتهن وتحسين أداهن.
- يعد التواصل الفعال بين الإدارة والمعلمات أحد عوامل النجاح في تقييم ومتابعة أداء المعلمات، يجب أن تكون هناك قنوات اتصال مفتوحة ومستمرة بين الإدارة والمعلمات، حيث يتم مناقشة التحديات والاحتياجات والتوجهات وتقديم الدعم اللازم. يمكن استخدام الاجتماعات الفردية والاجتماعات الجماعية والبريد الإلكتروني والتطبيقات الرقمية الأخرى لتسهيل هذا التواصل.
- التنظيم الزمني وجدولة المواعيد واتفقت الإداريات والمعلمات على أهمية تنظيم الوقت وجدولة المواعيد لحضور الدورات التدريبية.
- ينصح بتحديد الوقت المناسب لحضور الدورات مع بداية العام الدراسي للاطلاع على المنهج وتدريب المعلمات عليه.
- يجب تحديد أماكن التدريب وتوفيرها في وقت مبكر لتسهيل حضور المعلمات.

- مواضيع الدورات التدريبية: أكدت الدراسة على أهمية تنوع مواضيع الدورات التدريبية وتوفير مصادر تطويرية متنوعة، تشمل المواضيع العلمية ومواكبة التكنولوجيا واستخدام استراتيجيات تعليمية حديثة.
- يجب أن تلي البرامج التدريبية احتياجات المعلمين المهنية وتتناسب مع مستجدات التخصص.
- دور الإدارة في التطوير المهني لمعلمي اللغة الإنجليزية: وتشير الدراسة إلى أهمية دور الإدارة في وضع خطط التطوير المهني وتحديد برامج التدريب المهني، فيجب أن تهتم الإدارة بنوعية البرامج التعليمية والتربوية التي تلي احتياجات المعلمين وتطلعاتهم المستقبلية.
- التعليم عن بُعد والدورات الإلكترونية: أجمعت الإداريات والمعلمات على أهمية الدورات التدريبية عن بُعد والتعليم عن بُعد في التطوير المهني، فالدورات عن بُعد توفر سهولة الوصول ومرونة في الحضور وتوفير مصادر تعليمية مسجلة.
- دور المعلمات في التطوير المهني: يجب على المعلمات الحرص على الالتحاق بالبرامج التطويرية ومتابعة كل جديد في تخصصهن لتحسين العملية التعليمية، وتشير الباحثة إلى أهمية دور المعلمات في توجيه الجهات المختصة وتشجيعهن على الاستفادة من البرامج التطويرية.

للإجابة على السؤال الثاني: العوائق التي تواجه معلّمت اللّغة الإنجليزيّة في المدارس العالميّة بمدينة جدّة وتحد من تطويرهن المهني من وجهة نظر المعلّمت والإداريّات:

- يتضح أن هناك تحديات عديدة تواجه معلّمت اللغة الإنجليزية فيما يتعلق بالتطوير المهني، تشير الاقتباسات من المعلمات والإداريات إلى عدم وجود معرفة كافية للإدارة بالاحتياجات المهنية الفعلية للمعلمات والبرامج التطويرية المتاحة لهن.
- كما اتضح أنه لا توجد دورات مخصصة لمعلمات اللغة الإنجليزية وأن الإدارة لا توجهن للدورات المتخصصة بسبب أسباب متعددة بما في ذلك القلة المالية وعدم وجود تعاقد مع مراكز تدريبية مناسبة.
- تظهر المشاكل الأخرى مثل صعوبة تفرغ المعلمات لأخذ الدورات خلال الدوام الرسمي وتعارض برامج التطوير المهني مع الوقت المخصص للحصص، والزام المعلمات بالمتطلبات المدرسية والمناهج والحاجة إلى تعويضها في حال غيابها يمنعها من المشاركة في الدورات التدريبية.
- يعد تغيير الكتب والمناهج في المدارس عاملاً آخر يتطلب تدريب المعلمات على التكنولوجيا والمناهج الجديدة، ومن الواضح أن المعلمات واجهن صعوبات في الحصول على دورات تدريبية متعلقة بالكتب والمواقع الإلكترونية المستخدمة للمنهج الجديد.
- من بين المعوقات التي ذكرتها المعلمات هو صعوبة الحصول على دورات تدريبية متعلقة بالكتب والمصادر الإلكترونية الجديدة، قد يكون عدد الكتب المتاحة قليلاً في بعض المدارس، وبالتالي تكون الشركات غير مستعدة لتوفير الدورات التدريبية بدون مقابل مادي، وقد يكون تكلفة هذه الدورات مرتفعة، مما يجعلها غير متاحة للمعلمات.
- وأشارت الإداريات إلى قلة التعاون والتواصل بين المدارس العالمية، مما يعيق تطوير المعلمات وقلة المدارس التي تستضيف عروصاً تطبيقية أو تنظم دورات لتبادل الخبرات، وقد يكون التنافس بين المدارس كبيراً مما يعيق التعاون والتواصل بينها.
- من الناحية المادية، تعاني المعلمات والإداريات من عدة عوامل تتعلق بالتكاليف المرتفعة للدورات والبرامج المتخصصة في اللغة الإنجليزية، وقد لا تخصص المدارس ميزانية سنوية لتطوير المعلمات، وتكون التكاليف العالية تحدٍ كبير للمعلمات في التسجيل في هذه الدورات، وقد يكون التحفيز المادي ضعيفاً، مما يؤثر على رغبة المعلمات في المشاركة في تلك الدورات.
- تواجه المعلمات صعوبة في العثور على خبراء تعليميين متخصصين يقدمون تدريبات متنوعة ومتخصصة في جميع المجالات. ففي بعض الأحيان، يكون المدرب المتخصص محدوداً في اختصاصه ولا يستطيع تلبية جميع احتياجات التطوير المهني للمعلمات.
- بالنسبة للدورات التدريبية نفسها، وتشير الدراسة إلى وجود عدة عوائق منها قلة الدورات المتاحة وتكرار المواضيع المدرسة، وعدم تلبية حاجات المعلمات، وصعوبة تحديد الأماكن التدريبية المتخصصة، وأن الدورات المتاحة لا تغطي احتياجاتهن. وصعوبة العثور على جهات تدريب متخصصة وعدم معرفة المصدر المناسب للحصول على الدورات.
- وتشير الدراسة لضرورة مراعاة احتياجات المعلمات واختيار مواضيع الدورات التدريبية بعناية، ويجب أن تتوافق مواضيع الدورات مع احتياجات المعلمات الفعلية. وأن يتم تنظيم المواعيد بطريقة تتناسب مع جداول العمل للمعلمات وأن تكون الأماكن التدريبية متاحة ومناسبة، وتشير المعلمات أيضاً إلى عدم فاعلية الدورات التدريبية الإلكترونية كونها غير تفاعلية ولا تلي احتياجاتهن المهنية.
- من المعوقات التي تحد من دور التدريب الإلكتروني للمعلمات نجد قصور البرامج الإلكترونية في تلبية احتياجاتهن المهنية وضعف الكفاءة في التخطيط واختيار المواضيع والمواعيد، لذا يجب مراجعة وتقييم برامج التطوير المهني المقدمة للمعلمات وتحديثها بما يتناسب مع المناهج الحديثة.

- أما بالنسبة للمعوقات المتعلقة بالمعلمة نفسها، فتشمل ضيق الوقت وكثرة الأعباء الوظيفية وتعدد المسؤوليات التي تحد من تطويرها المهني، وتشير المعلمات إلى أن لديهن العديد من الفصول والمهام والحصص بالإضافة إلى المسؤوليات العائلية، وتؤكد الدراسة على وجود معوقات شخصية لدى المعلمات من ارتفاع أنصبتهم وكثرة مهامهن وتعدد مناهجهن، مما يؤثر على إمكانية الالتحاق بالبرامج المهنية، بالإضافة إلى ذلك، تظهر بعض المعلمات عدم الرغبة في الالتحاق بالتدريب وعدم حاجتهن لدورات تدريبية، وقد يكون ذلك ناتجاً عن غرور بعض المعلمات بعدد سنوات الخبرة التي لديهن.
- تشير الدراسة إلى دور الإدارة المدرسية مهم في نشر ثقافة التطوير المهني وتشجيع المعلمات على المشاركة في برامج التدريب المستمر، يجب أن تعمل الإدارة على إعداد خطط تهدف إلى تنمية قدرات المعلمات وتشجيعهن على المشاركة في برامج التطوير المهني أثناء فترة الدراسة.
- تشير الإداريات إلى بعض الصفات الشخصية للمعلمة التي قد تعيق التطوير المهني، مثل النظرة الفردية للنجاح والغيرة والتنافس السلبي، هذه الصفات يمكن أن تكون عوائق للتعاون ومشاركة الخبرات مع المعلمات الأخريات.
- بالنسبة للطالبات يجب أن تأخذ المعلمة بعين الاعتبار اهتماماتهن واحتياجاتهن، وتستخدم الأساليب والتقنيات الحديثة في التدريس، فالتقنية أصبحت جزءاً لا يتجزأ من حياة الطالبات، واستخدام التقنيات والأجهزة الذكية يمكن أن يحسن التفاعل بين المعلمة والطالبة، وينصح بتدريب المعلمات على استخدام التقنيات والأساليب الحديثة في التدريس لتحقيق تفاعل وتحصيل أفضل للطالبات.
- التطوير المهني المستمر للمعلمة يساعدها على مواكبة التغيرات في مجال التعليم، ويمكن أن يؤثر بشكل إيجابي على تجربة التعلم للطالبات ونجاحهن بالتالي يجب أن تكون المعلمة والإدارة المدرسية ملتزمتين بثقافة التطوير المهني والتعلم المستمر لتعزيز التعليم والتحسين المستمر للبيئة التعليمية.

2-6- التوصيات والمقترحات.

- بناء على ما توصلت إليه الدراسة من نتائج نوصي بالآتي:
- 1- تقوية ثقافة التطوير المهني والتعلم الذاتي بين معلمات اللغة الإنجليزية من خلال عقد لقاءات تربوية هادفة ودورية، وتشجيع المعلمات على المشاركة في بناء وتقييم خطط التطوير المهني.
 - 2- وضع خطة تطويرية سنوية متكاملة وممنهجة تشمل جميع المجالات التخصصية والتربوية ذات العلاقة بتعليم اللغة الإنجليزية، والتنوع في برامج التطوير المهني المقدمة.
 - 3- تقديم تحفيز مادي ومعنوي لتشجيع المعلمات على الاهتمام بالتطوير المهني، مع مراعاة تذليل المعوقات التي قد تحد من الممارسة الفعالة لأنشطة التطوير المهني.
 - 4- إنشاء سجل للتطوير المهني وتحديد الاحتياجات التدريبية استناداً إلى واقع الممارسات التدريسية لمعلمات اللغة الإنجليزية، مع متابعتهم ودعمهم لرفع كفاءتهم العلمية والمهنية والتربوية.
 - 5- قياس أثر التطوير المهني على المعلمات من خلال وضع مؤشرات ومعايير تقيس تقدم أداء المعلمات وجودة البرامج التدريبية المقدمة.
 - 6- إنشاء مجتمعات تعلم مهني داخل المدرسة من خلال الرؤية المشتركة والقيادة التشاركية، لتبادل الخبرات المهنية وبناء علاقات عمل إيجابية مبنية على الثقة والاهتمام والتعاون.
 - 7- اختيار مواعيد مناسبة للمعلمات لإجراء الدورات التدريبية وتفضيل المعلمات للمواعيد خلال أوقات الدوام، واستشارتهن بشأن جدوى هذه الفكرة ومدى تأثيرها على جوانب أخرى.
 - 8- تنوع مصادر التدريب وزيادة عدد البرامج المقدمة لتسهم في التطوير المهني لمعلمات اللغة الإنجليزية على الصعيدين العلمي والتربوي، النظري والعملي.
 - 9- الاطلاع على الدراسات والأبحاث العلمية في مجال التعليم والتعلم عند وضع البرامج التدريبية، واستخدام النتائج البحثية كأساس لتصميم البرامج، وتجنب العشوائية في اختيار البرامج.
 - 10- دعم التطوير المهني من خلال إنشاء شبكات تواصل وتعاون مع جهات خارجية مثل المعاهد التعليمية والجامعات والمنظمات ذات الصلة للاستفادة من خبراتهم وتوفير فرص التدريب وورش العمل.
 - 11- توفير موارد ومواد تعليمية محدثة ومتخصصة للمعلمات مثل الكتب والمقالات والمواقع الإلكترونية، لتمكينهن من متابعة أحدث التطورات في مجال تعليم اللغة الإنجليزية.

- 12- تشجيع المعلمات على المشاركة في المؤتمرات وورش العمل والمسابقات والمشاريع البحثية في مجال تعليم اللغة الإنجليزية، لتوسيع معرفتهن وتطوير مهارتهن.
- 13- توفير فرص التدريب التكنولوجي للمعلمات لاستخدام التكنولوجيا في تعزيز عملية التعليم وتعلم اللغة الإنجليزية مثل استخدام الأجهزة اللوحية والتطبيقات التعليمية والوسائط المتعددة.
- 14- تشجيع المعلمات على الاستفادة من التقنيات الحديثة في تواصلهن مع بعضهن البعض ومع المتعلمين مثل البريد الإلكتروني والمنتديات الإلكترونية والشبكات الاجتماعية.
- 15- توفير فرص التوجيه والإرشاد الفردي للمعلمات، لمساعدتهن في تحديد أهداف التطوير المهني الشخصية وتصميم خططهن الشخصية للتطوير.

قائمة المراجع.

أولاً-المراجع بالعربية:

- إبراهيم، عبد الله محمد؛ سعادة، جودت أحمد. (2020). المنهج المدرسي المعاصر(ط. 10). دار الفكر.
- أبو ليلة، حسين عبد الكريم؛ شلدان، فايزكمال. (2017). واقع برامج إعداد معلمي اللغة الإنجليزية في الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة في ضوء معايير NCATE وسُبل تحسينها. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، 10(31)، 45-75.
- آل سليمان، زيد بن ناصر محمد. (2017). متطلبات تطوير أداء القيادات المدرسية في ضوء معايير جودة القيادة المدرسية لهيئة تقويم التعليم بالمملكة العربية السعودية. مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، 35(35)، 183-199.
- الأنصاري، سامر. (2019). إعداد المعلم وتطوره مهنيًا في ضوء بعض الخبرات العالمية. المجلة العربية للنشر العلمي، 1(14)، 233-255.
- البعاج، هديل صالح. (2019). مُعيقات التنمية المهنية لمُعلمات رياض الأطفال. مجلة لأرك للفلسفة والانسانيات والعلوم الاجتماعية، 12(34)، 87-97.
- تركي، بيداء بنت عبد الكريم؛ العثيم، نورة بنت عبد الله؛ العربي، حنان بنت عبد الرحمن؛ العساف، لطيفة بنت صالح. (2021). برنامج تدريبي مقترح لتطوير مهارات التعليم الرقمي لمعلمي اللغة الإنجليزية وفق رؤية المملكة 2030. المجلة الأكاديمية العالمية في العلوم التربوية والنفسية، 2(2)، 262-281.
- جريبان، تهاني فواز. (2019). الحاجات المهنية اللازمة لمعلمي اللغة الإنجليزية الأردنيين الجدد في الأردن من وجهة نظرهم الخاصة. مجلة الجامعات الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 28(5)، 159-162.
- الجعد، نوال حمد؛ الشهري، نورة فارس. (2018). معوقات التنمية المهنية لمُعلمات المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية بالرياض. مجلة العلمية للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية، 37(179)، 207-261.
- جهاد، محمد. (2023، مايو12). أهداف السعودية رؤية 2030 في التعليم. المنهاج. <https://wiki.almenhaj.net/post/81027>
- الحجاجي، ربيع بن طالع. (2019). سُبل مواجهة تحديات التطوير المهني للمُعلمين في ظل العصر الرقمي بمدارس تطوير في محافظة الليث. المجلة التربوية، 68(68)، 3372-3419.
- حمادة، سلمان سعد. (2022). معوقات التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية بالكويت وسُبل الحد منها من وجهة نظرهم في ضوء بعض المتغيرات. مجلة العلوم التربوية، 30(2)، 267-311.
- الرباط، بهيرة شفيق. (2016). الإشراف المهني التربوي. دار الزهراء للنشر والتوزيع.
- الرفاعي، نيلي عاشور. (2016). الاعتماد التربوي للتعليم العام في مصر في ضوء المعايير العالمية للجودة بالمدارس الدولية. [أطروحة دكتوراة غير منشورة]. جامعة دمياط.
- سالم، أسامة محمد. (2023). فاعلية برنامج تدريبي إلكتروني قائم على نموذج تيباك في تنمية مهارات الأداء التدريسي الرقمي لدى معلمي اللغة الإنجليزية بالمرحلة الابتدائية. مجلة كلية التربية، 91(3)، 270-315.
- السالم، هديل بنت محمد. (2018). دور قائدة المدرسة كمشرف تربوي مقيم في التنمية المهنية للمُعلمات في مدينة الرياض. مجلة كلية التربية، 178(178)، 556-607.
- السرحاني، فائزة. (2018). معوقات التنمية المهنية الذاتية لدى معلمات المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض من وجهة نظرهن. مجلة البحث العلمي في التربية، 19(4)، 497-571.
- السرواني، سهام مشعل. (2021). دور القيادة المدرسية بمنطقة مكة في تطوير معلمات الرياضيات مهنيًا ومعوقاته ومقترحات المعلمات للتطوير. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 5(16)، 1-20.

- الشمسان، مشاعل إبراهيم؛ النسيان، عبد الرحمن محمد. (2022). الكفايات المهنية لمعلّيات اللّغة الإنجليزيّة في الفصول الافتراضية دراسة حالة. مجلة العلوم التربويّة والنفسية، 6(50)، 17-45.
- الشهري، راجح. (2019). تقييم دورات المركز الوطني للتطوير المهني والتّعليمي ومدى فاعليتها في تطوير أداء المعلّمين والمعلّيات. مجلة العلوم التربويّة والنفسية، 11(1)، 1-13.
- عبد الكريم، راشد بن حسين. (2019). البحث النوعي في التربية. مكتبة الرشد.
- العمران، أفنان؛ العيسى، غزيل. (2021). التدريب الإلكتروني مبرراته ومتطلباته ومعوقاته من وجهة نظر المدرّبات والمتدربات. المجلة العربيّة للإدارة، 41(2)، 374-355.
- العززي، عبيد موسى. (2021). واقع التطوير الذاتي ومعوقاته لدى معلّيات المرحلة الثانوية في مدينة الرياض من وجهة نظرهن. مجلة العلوم التربويّة والنفسية، 5(18)، 50-28.
- الغامدي، راشد زنانز. (2023). أسباب تدني مستوى تحصيل تلاميذ المرحلة المتوسطة في تعلم اللّغة الإنجليزيّة من وجهة نظر الأكاديميين والمعلّمين والمشرفين. مجلة المناهج المعاصرة وتكنولوجيا التّعليم، 2(40)، 114-40.
- الغامدي، منى. (2018). الاحتياجات التدريبية والتحديات التي تواجه معلّيات الرياضيات في ضوء مهارات معلّمة القرن الحادي والعشرين. مجلة كلية التربية بجامعة طنطا، 70(2)، 529-468.
- الفرح، سعاد عبد العزيز. (2020). تطوير أنظمة التدريب والتطوير المهني للمعلّم بدولة الإمارات العربيّة المتحدة. المجلة الدولية للبحوث النوعية المتخصصة، 31(3)، 87-95.
- القحطاني، سالم سعيد. (2021). القيادة الإدارية التحول نحو نموذج القيادي العالمي(ط.3). مكتبة المتنبّي.
- القحطاني، علي بن سعيد. (2019). معيار مقترح لتحكيم البحوث النوعية في المناهج وطرق التدريس. مجلة العلوم والتربية، 44(4)، 17-41.
- القوابية، وفاء عبد الرحيم. (2019). أسباب تدني تحصيل طلبة الثانوية العامة في محث اللّغة الإنجليزيّة في محافظة الطفيلة بالأردن من وجهة نظر المعلّمين. مجلة العلوم التربويّة والنفسية، 3(22)، 48-103.
- لغبي، مفرح حسين. (2021، أكتوبر 3-1). دور قادة المدارس في تطوير مهارات القرن الحادي والعشرين لدى معلّمي ومعلّيات محافظة العارضة، المؤتمر الدولي لتأهيل وتمكين القيادات التربويّة لتحقيق التميز المؤسسي، عبد الرحمن الزهراني(الرئيس)، المؤتمر الدولي لتأهيل وتمكين القيادات التربويّة لتحقيق التميز المؤسسي، المملكة العربيّة السّعوديّة.
- المجالي، سارة. (2023، مايو 29). أفضل إستراتيجيات تدريس اللّغة الإنجليزيّة. المعلّم <https://almo3allem.com/m/%D8%A3%D9%81%D8%B6%D9%84-%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D8%B1%D8%A7%D8%AA%D9%8A%D8%AC%D9%8A%D8%A7%D8%AA-%D8%AA%D8%AF%D8%B1%D9%8A%D8%B3-%D8%A7%D9%84%D9%84%D8%BA%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%A5%D9%86%D8%AC%D9%84%D9%8A%D8%B2%D9%8A%D8%A9>
- المطيري، حسين العوني. (2018). واقع توظيف المستحدثات في برامج التنمية المهنية لمعلّمي البّراسات الاجتماعية بالمملكة العربيّة السّعوديّة. مجلة القراءة والمعرفة، 158(1)، 141-168.
- المعلّم، بسام صلاح. (2020). واقع التطوير المهني للمشرفين التربويين بمنطقة جازان. مجلة بحوث التربية النوعية، 23(23)، 980-1016.
- المقبل، عالية محمد. (2018). سمات القائد التربوي وكيفية اختياره. المجلة العربيّة للنشر العلمي، 1(1)، 1-12.
- هيئة تقويم التّعليم والتدريب. (2022). المعايير والمسارات المهنية للمعلّمين في المملكة العربيّة السّعوديّة. مكتبة الملك فهد الوطنية. وزارة التّعليم. (2020). وثيقة الدليل التنظيبي لمدارس التّعليم العام (4). مكتبة الإحساء التّعليمية.

ثانياً-المراجع بالإنجليزية

- Aziz, Zulfadi; Putri, Zaiyana; Yoestara Marisa. (2019). The Correlation between Professional Development Training and English Teachers' Competence. Journal of Physics, (1232),1-6
- Bedford, L. (2019). Using social media as a platform for a virtual professional learning community, online learning,23(3),120-136.
- Douglas, Brommessonb; Gissur Ó, Erlingssonc; Johan, Karlsson; Odalena, Jorgen; Schafferdand, Mattias Fogelgren. (2019). Teaching university teachers to become better teachers: the effects of pedagogical training courses at six Swedish universities. Taylor and Francis group. 38(2)339-353.
- Sadeghi, Karim; Richards, Jack. (2021). Professional development among English language teachers: challenges and recommendations for practice. Heliyon Journal of education, (7)1-7.