



مجلة العلوم التربوية والتنمية
مجلة علمية دورية محكمة
ربع سنوية
تعالج القضايا التربوية والتنمية
تصدرها
مؤسسة مصر المستقبل للتنمية



العدد (٤) أكتوبر ٢٠٢٥

ملخص رسالة ماجستير مقدمة من
الباحث

محمد رشدي عبد الباسط أحمد

بعنوان

تقويم مراكز التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم في

ضوء معايير الأكاديمية المهنية للمعلمين

بجمهورية مصر العربية "دراسة حالة"

تقويم مراكز التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم في ضوء معايير الأكاديمية المهنية للمعلمين بجمهورية مصر العربية "دراسة حالة"

محمد رشدي عبد الباسط أحمد^(١)

ملخص الدراسة

يعيش العالم تطوراً متسارعاً ومتلاحقاً في مختلف مجالات الحياة، نتيجة لما فجرته الثورات المعلوماتية والمعرفية التي يشهدها العصر الحالي، فقد أصبح التعليم الأداة الفاعلة للمجتمعات الساعية لتحقيق التنمية البشرية المستدامة والمنافسة في ظل اقتصاد عالمي يعتمد على المعرفة، فأصبحت الدول في تسابق وصراع من أجل التنمية، فسخرت إمكانياتها وطاقاتها وثرواتها لمواكبة ذلك التطور؛ وكان على رأس تلك الثورات هي الثروة البشرية المدربة.

ونظراً لأن المعلم هو الركيزة الأهم في العملية التعليمية وأهم عنصر من عناصرها فهو الموجه والمنفذ لها، كما أنه العنصر الفعال في تحقيق الأهداف التربوية المنشودة؛ لذلك يجب الاهتمام بتنميته مهنيًا حتى يستطيع القيام بأدواره علي أكمل وجه، تلك الأدوار التي تتعاضد أهميتها وعلى أساسها أصبحت قضية تنميته مهنيًا من القضايا التي تشغل التربويين في وقتنا الحالي أكثر من أي وقت مضى بسبب التغيرات التي طرأت على المجتمع وكان لها التأثير الأكبر على العملية التعليمية.

ولأن المعلم يُعد أحد المحاور الرئيسة في العملية التعليمية، والركيزة الأساسية في عملية بناء الفرد، فإن جميع الأنظمة التعليمية تتجه نحو تنميته مهنيًا وتأهيله بصورة مستمرة، ليكون قادراً على العطاء، وتنشئة أجيال المستقبل، لذا أصبحت هناك ضرورة ملحة إلى بناء المعلم العصري المتميز الذي يلبي احتياجات المتعلمين، ومتطلبات المجتمع في الرقي والتقدم في عالم التقنية والمعلومات، فكانت الحاجة شديدة إلى تدريبه وتنميته مهنيًا ومعرفيًا ونفسيًا وتقنيًا؛ ليستطيع مواكبة تلك التغيرات العالمية المتزايدة، وامتلاك مهارات القرن الحادي والعشرين، والارتقاء بذاته مدى الحياة من خلال البحث المستمر والاطلاع الدائم.

وتجدر الإشارة إلى أن المؤسسات التعليمية لن تتمكن من تطبيق معايير الجودة إلا من خلال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم بها، والاتجاه نحو ترسيخ لامركزية التنمية المهنية بعيداً عن المركزية الشديدة في تنفيذ البرامج والتي غالباً ما تبتعد عن تلبية احتياجات أعضاء هيئة التعليم الفعلية.

ولدعم هذا الاتجاه نحو لامركزية التنمية المهنية في مصر تم إنشاء مراكز التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم قبل الجامعي بالمديريات والإدارات التعليمية، لتقديم خدمات التنمية المهنية، والنهوض بالأداء المهني لعدد لا يقل عن مليونين من المعلم ومديري المدارس والأخصائيين.

١ -باحث ماجستير بقسم أصول بكلية الدراسات العليا للتربية-جامعة القاهرة

ولأن هناك اهتمام كبير على كافة المستويات بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم فقد أصبحت الحاجة شديدة للتوسع في إنشاء مراكز تنمية مهنية تستوفي كافة متطلبات ومعايير الجودة وتستطيع إعداد كوادر من المدربين الذين يمتلكون المهارات التدريبية المتنوعة وفق النظم الحديثة في هذا المجال، وتتمكن من إعداد برامج تدريبية تلبي احتياجات فعليّة لأعضاء هيئة التعليم، وتكون قادرة على تقويم أدائها بصفة دورية لتحقيق أهدافها، وبالرغم من هذا الاهتمام، وتوافر معايير لاعتماد هذه المراكز وضعتها الأكاديمية المهنية للمعلمين، إلا أن هناك أوجه قصور وفجوة كبيرة بين الواقع والمأمول.

فالتنمية المهنية عملية تحسين مستمرة تستهدف إثراء معارف المعلمين، وتنمية مهاراتهم، وغرس القيم والاتجاهات الإيجابية لديهم، مما يساهم في تنشئة أجيال سوية ومبدعة، تمتلك معارف ومهارات القرن الحادي والعشرين، وتصبح أكثر انتماءً للوطن وتمسكاً بقيم العدالة والمحبة والسلام، ومن ثم تحقيق نواتج التعلم المُستهدفة.

وتحاول هذه الدراسة الكشف عن واقع الخدمات التي تقدمها مراكز التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم، والوصول إلى تصوّر مُقترح يساهم بدوره في تطوير أداء هذه المراكز بما يتوافق ومعايير اعتماد مراكز التنمية المهنية التي تتبناها الأكاديمية المهنية للمعلمين بجمهورية مصر العربية.

مشكلة الدراسة:

في ضوء المتغيرات المعاصرة التي يشهدها العالم من تراكم معرفي وثورات معلوماتية وتكنولوجية هائلة متسارعة ومتلاحقة وتحديات انعكست على كافة ميادين الحياة ومؤسساتها خاصة المؤسسات التعليمية التي يقع على عاتقها مسؤولية إعداد الكوادر البشرية المدربة لمواجهة تلك التحديات، وفي ضوء اهتمام جمهورية مصر العربية بالعملية التعليمية من خلال ما أعلنته في رؤيتها للتنمية المستدامة ٢٠٣٠ من إتاحة التعليم والتدريب للجميع وبجودة عالية، في إطار نظام مؤسسي، كفء وعادل، ومستدام ومرن. وكذلك التأكيد على التنمية الاقتصادية والاجتماعية وحماية البيئة وتوفير فرص عمل، ورفع جودة العمالة جنباً إلى جنب، والالتزام بالعدالة والمساواة والتوازن الشامل لتعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية لمصر وتزامن بذلك تطوير بناء الكثير من الابتكارات، والاهتمام البالغ بعميشة الشعب، مما يؤدي بتنمية مستدامة لمصر الجديدة.

تناولت بعض الدراسات وجود قصور في أداء أعضاء هيئة التعليم، وكذلك تناولت بعض المؤتمرات المحلية والعالمية ضعف أداء المعلم، والكفايات التي ينبغي أن يمتلكها، ومعايير الجودة التي يجب أن يطبقها، ولعل السبب في ذلك يرجع إلى عدم قيام مراكز التنمية المهنية بدورها على الوجه الأكمل.

وفي ضوء التوجّه نحو الارتقاء بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم، تم إنشاء مراكز للتنمية المهنية تتبع الإدارات والمديريات التعليمية بالمحافظات المصرية؛ لتنهض بدورها في تقديم خدمات التنمية المهنية وتنمية المهارات والمعارف والقيم المهنية لأعضاء هيئة التعليم، ومن ثمّ فهناك قرارات منظمة لعمل هذه المراكز منذ بداية إنشائها، وربما كانت أعدادها محدودة في البداية

خاصة أنها اتجاه جديد نحو لامركزية التنمية المهنية إلا أن أعدادها الآن في ازدياد، كما أن الأكاديمية المهنية للمعلمين قامت باعتماد عدد من هذه المراكز وفق معايير مقننة، وبالرغم من ذلك أيضاً إلا أنه ما زال دور هذه المراكز محدوداً للغاية، ولم تحقق الهدف المنشود منها، كما يتضح من خلال المتابعات الميدانية، وبعض الدراسات الاستطلاعية التي أكدت أن هناك معوقات تحول دون تفعيل مراكز التنمية المهنية لأدوارها، وهذا ما تحاول الدراسة الحالية استكشافه في ضوء المعايير الموضوعة.

حدود الدراسة:

- حدود موضوعية: يهتم موضوع الدراسة بتقويم مراكز التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم في ضوء معايير اعتماد المراكز للأكاديمية المهنية للمعلمين، مع وضع تصور مقترح لتطوير أدائها.
- حدود زمنية: وقت تطبيق الدراسة الميدانية.
- حدود مكانية: مراكز تنمية مهنية لأعضاء هيئة التعليم بمحافظة الجيزة.
- حدود بشرية: المدربين، مراجعو جودة التدريب، مديرو مراكز التنمية المهنية، خبراء التنمية المهنية من الأكاديمية المهنية للمعلمين وإدارات وأقسام التدريب بالمديريات والإدارات التعليمية

أهداف الدراسة:

- يتمثل الهدف الرئيس للدراسة في وضع تصور مقترح لتطوير دور مراكز التنمية المهنية والتغلب على المعوقات التي تواجهها، وتحقيقاً لهذا الهدف يلزم تحقيق الأهداف الفرعية الآتية:
١. عرض التنمية المهنية والارتقاء بمهنة التعليم.
 ٢. عرض دور مراكز التنمية المهنية في الارتقاء بمهنة التعليم.
 ٣. عرض معايير الأكاديمية المهنية للمعلمين بجمهورية مصر العربية لاعتماد مراكز التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم.
 ٤. الوقوف على واقع الخدمات التي تقدمها مراكز التنمية المهنية.
 ٥. الوقوف على المعوقات التي تواجه مراكز التنمية المهنية المستدامة.
 ٦. صياغة التصور المقترح لتطوير دور مراكز التنمية المهنية والتغلب على المعوقات.

أهمية الدراسة:

وتكمن أهمية هذه الدراسة في أنها تُعدّ من الدراسات التي تهتم بمراكز التنمية المهنية لهيئة التعليم قبل الجامعي، فضلاً عن أنها إضافة للمكتبة البحثية نظراً لندرة البحوث التي تتطرق لمراكز التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم، كما أن هذه الدراسة سوف تضع تصوراً للارتقاء بمراكز التنمية المهنية لتقديم خدمات مهنية ذات جودة عالية لأعضاء هيئة التعليم، كما تؤكد على ضرورة التركيز على المعايير الملزمة للأداء التعليمي لهيئة التعليم الواردة باللائحة التنفيذية للقانون رقم ٩٣ لسنة ٢٠١٢م عند تقديم خدمات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم، وهذا بدوره ينعكس بالإيجاب على

مستوى الأداء العام لهيئة التعليم من أجل رفع جودة المنتج التعليمي، وتمكين الأجيال المقبلة من المنافسة في سوق العمل المحلي والإقليمي والدولي، فضلاً عن أن مراكز التنمية المهنية تخدم قطاعاً كبيراً من أعضاء هيئة التعليم، بالإضافة لانتشارها على مستوى الجمهورية وفي كافة القطاعات.

ولأن التنمية المهنية تحظى بأهمية كبرى نظراً للتطور السريع والمتلاحق في المعارف والتقنيات، فإن المعلم سيكون أمام حاجات، وخبرات، ومهام جديدة لا بد من الالتزام بها لمواكبة تلك التغيرات العلمية والتقنية، من خلال التنمية المستمرة للمهارات الفنية والإدارية للتمكن من تلبية حاجات العصر المتزايدة.

لذا فإن التنمية المهنية تُعد مدخلاً مهماً من مدخلات العملية التعليمية، بما تتضمنه من سياسات، وبرامج، وأنشطة، وممارسات مخططة، ومعينات تهدف إلى تنمية وتطوير التعليم قبل الجامعي، ومن ثم تحقيق جودة المنتج التعليمي.

منهج الدراسة:

استخدمت الدراسة الحالية منهج البحث المختلط ذي التصميم التفسيري المتتابع؛ حيث يعد هذا المنهج أحد مناهج البحث التي تجمع بين كلٍّ من البيانات الكمية والنوعية، ومزج بياناتها في دراسة واحدة؛ بغية تفسير أعمق وأدق للبيانات، ولأثرء البحث العلمي، وقد انتهجت الدراسة الحالية منهجين بحثيين، هما:

المنهج الوصفي:

اتبعت هذا المنهج تقويم مراكز التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم في ضوء معايير الأكاديمية المهنية للمعلمين بجمهورية مصر العربية.

المنهج النوعي - أسلوب دراسة الحالة

هدفت دراسة الحالة إلى إثراء الدراسة بالمعلومات النوعية، التي يتم الحصول عليها من المشاركات في الإجابة عن أدوات الدراسة النوعية والتي تسهم في تفسير النتائج الكمية؛ حيث تم استخدام أسئلة المقابلة شبه المقننة، بهدف دراسة المعوقات التي تواجه مراكز التنمية المهنية لتطوير الأداء، وتم اختيار جميع مراجعي جودة التدريب بالأكاديمية المهنية بمحافظة الجيزة وعددهم (٨) مراجعين.

مصطلحات الدراسة:

تستخدم الدراسة بعض المصطلحات مثل:

• التنمية المهنية Professional Development:

ويعرفها الباحث إجرائياً بأنها: الجهود المخططة التي تبذلها مراكز التنمية المهنية لتطوير معارف ومهارات واتجاهات المعلمين الأكاديمية لتلبية احتياجات العملية التعليمية وتطوير بيئة التعلم بشكل عام.

• مراكز التنمية المهنية Professional Development Centers :

ويعرفها الباحث إجرائيًا بأنها: مؤسسات تدريبية تقدم برامج وفرصًا متنوعة للتنمية المهنية للمعلمين والإداريين بمراحل التعليم قبل الجامعي الحكومي والخاص لتعزيز سلوكياتهم المهنية وتطوير مهاراتهم وتوسيع معارفهم.

• معايير اعتماد المراكز Centers Accreditation Standards :

معايير تصف أداء مراكز التنمية المهنية أعدتها الأكاديمية المهنية للمعلمين لاعتماد هذه المراكز، وتتكون من مجالين: الكفاءة المؤسسية وإدارة التدريب، وهذا التعريف تتبناه الدراسة.

توصيات الدراسة:

تم وضع التصور المقترح بناء على توصيات الدراسة والتي من أهمها:

- ضرورة قيام الأكاديمية المهنية للمعلمين بمراجعة وتحديث معايير اعتماد مراكز التنمية المهنية للمعلمين.
- اعداد مراكز التنمية المهنية وفق معايير الأكاديمية المهنية للمعلمين مع ضمان تقديم الدعم الفني المستمر من الأكاديمية في ضوء هذه المعايير.
- بحث آليات التطوير المستمر لمراكز التنمية المهنية للمعلمين.
- وضع خريطة بمواقع مراكز التنمية المهنية المعتمدة على موقع الأكاديمية المهنية للمعلمين ومعلومات عنها.
- نشر أسماء المدربين ومراجعي جودة التدريب المعتمدين على موقع الأكاديمية المهنية للمعلمين للاستعانة بهم في مراكز التنمية المهنية للمعلمين الحكومية والخاصة.
- وضع خطة للاستفادة من مراكز التنمية المهنية الخاصة في تقديم وتنفيذ برامج الأكاديمية المهنية للمعلمين.
- المتابعة الدورية من قبل مراجعي جودة التدريب بالأكاديمية المهنية للمعلمين للمراكز المعتمدة لضمان جودة منظومة التنمية المهنية.
- تنظيم الأكاديمية لمؤتمر سنوي / مسابقة لمراكز التنمية المهنية للمعلمين لبحث المعوقات التي تواجهها ووضع الحلول وتشجيع الممارسات المتميزة وتكريم المتميزين.
- ضمان الاستقلالية لمراكز التنمية المهنية للمعلمين.
- اختيار قيادات لمراكز التنمية المهنية مقتنعة بأهمية رسالة التنمية المهنية.
- توافر هيكل تنظيمي متكامل ومدربين متفرغين للتدريب.
- اختيار كوادر العمل بشفافية من خلال وضع معايير مناسبة للاختيار ومعدلات للعاملين بالمركز.
- ضرورة وجود مختص ضمن الهيكل التنظيمي لحصر الاحتياجات التدريبية وكذلك تقويم البرامج التدريبية ليتم حصر الاحتياجات وتقويم البرامج التدريبية بطرق منهجية.
- تجهيز القاعات التدريبية وتوفير الأدوات والتجهيزات اللازمة لتقديم خدمات التنمية المهنية.

- الاهتمام بتحديد وتلبية الاحتياجات التدريبية للمعلمين.
- التنوع في موضوعات البرامج التدريبية.
- تطبيق اللامركزية في اتخاذ القرارات داخل مراكز التنمية المهنية.
- التأكيد على أهمية المتابعة المستمرة وقياس أثر البرامج التدريبية.
- نشر الهدف من التنمية المهنية المستدامة وأهمية التغيير وتطوير الأداء.
- الاهتمام باستخدام التكنولوجيا في كافة المهام الإدارية والتدريبية.
- تبادل الخبرات عن طريق خطة الزيارات لمراكز تنمية مهنية مناظرة.
- التصريح لمراكز التنمية المهنية بمنح شهادات معتمدة.
- نشر أنشطة وبرامج وإنجازات المراكز عبر صفحات التواصل الاجتماعي والمواقع الإلكترونية.
- الاستفادة من البرامج والمنح الدولية في تعظيم دور مراكز التنمية المهنية.
- تحفيز العاملين بمراكز التنمية المهنية بما يناسب جهودهم.
- تطوير أداء العاملين بما يخدم التوجه نحو التحول الرقمي.
- تطوير البرامج التدريبية وتحويلها إلى برامج إلكترونية تفاعلية.
- توفير منح تدريبية مجانية للأعضاء هيئة التعليم المتميزين.
- توفير بيئة تدريبية تحقق معايير جودة التدريب.
- الإهتمام بمحتوى المادة التدريبية ، ومستوى المدربين.
- مواكبة كل ما هو حديث ومهم لجذب المعلمين لضمان جودة الأداء ومتابعته باستمرار.
- الاطلاع على أفضل الممارسات العالمية في مجال التنمية المهنية للمعلمين.
- ضرورة تناسب البرامج التدريبية مع الفئات المستهدفة.
- تعرف متطلبات تطبيق التنمية المهنية الإلكترونية للمعلم وتوفيرها، والعمل على التغلب على معوقات تطبيقها وتدريب المعلمين على التعامل مع التعلم الرقمي.
- توفير برامج إعداد وتأهيل المعلم أثناء الخدمة وتدريبه على المستجدات من التقنيات التربوية الحديثة واعتماد التدريب الرقمي.
- تسهيل إجراءات التسجيل في برامج التنمية المهنية الإلكترونية.
- توظيف الأسس العلمية في تنظيم المحتوى التدريبي الإلكتروني.
- تطوير نوعية برامج التنمية المهنية الإلكترونية المقدمة للمعلمين لتواكب متغيرات العصر الرقمي.
- وضع منظومة لاختيار كوادر بشرية متخصصة للإشراف على عملية تدريب المعلمين إلكترونياً.
- توفير العناصر البشرية المتخصصة من مبرمجين ومدربين وتفعيل نظام التدريب عن بعد للتدريب على استخدام التكنولوجيا.
- تحديد جيد للرؤية والمهام والتوصيف للعاملين وقياس الرضا مما يمكن من إشباع الاحتياجات للمدربين.

- تحفيز المدربين مادياً ومعنوياً؛ لزيادة الإنتاجية في مجال التدريب.
- الاهتمام بتحقيق أهداف البرامج التدريبية المقدمة.
- توفير الصيانة اللازمة للأجهزة بشكل دوري.
- إعداد خطة للطوارئ ووضعها في مكان واضح مثل الهيكل التنظيمي.
- تدريب العاملين على إجراءات الأمن والسلامة والإسعافات الأولية.
- تفعيل التواصل مع المتدربين لدعم عملية نقل وتبادل الخبرات.
- توفير مكتبة ورقية وإلكترونية داخل مراكز التنمية المهنية للمعلمين.
- تطوير البرامج التدريبية للتوافق مع متطلبات العصر من التحول الرقمي والحكومة والتفكير الاستراتيجي والتعلم عن بُعد.
- التأكيد على أهمية تحليل تقارير مراجعي جودة التدريب لمراكز التنمية المهنية ثم اتخاذ إجراءات تصحيحية من شأنها الارتقاء بالأداء العام للمراكز.
- إعداد نظام إلكتروني للمراجعة الخارجية يستخدمه المراجعون عند إجراء عمليات المراجعة والتدقيق لمراكز التنمية المهنية أو الحقائب التدريبية