



كلية التربية

كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم  
المجلة التربوية لتعليم الكبار - كلية التربية - جامعة أسيوط

=====

## تطوير برامج التدريب بالأكاديمية المهنية للمعلمين فى ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة

إعداد

**مصطفى محمد جاويش نوح**

معلم خبير رياضيات

رئيس قسم الجودة بإدارة الفتح التعليمية

مراجع خارجى بالهيئة القومية لضمان جودة التعليم -

مدرب ومراجع بالأكاديمية المهنية للمعلمين

**أ.د أحمد عبدالله الصغير البنا** / **د ماجدة محمداً أمين السمالوطي**

أستاذ أصول التربية المتفرغ

أستاذ ورئيس قسم أصول التربية

كلية التربية - جامعة أسيوط

كلية التربية - جامعة أسيوط

﴿ المجلد الثانى - العدد الثانى - أبريل ٢٠٢٠ م ﴾

[Adult\\_EducationAUN@aun.edu.eg](mailto:Adult_EducationAUN@aun.edu.eg)

## مقدمة:

تعيش البشرية اليوم في عصر يشهد موجة من التغيرات، والتحديات في شتى مجالات الحياة في ضوء ما تفرضه التغيرات العصرية من مفاهيم المعلوماتية وثورة الاتصالات والحياة الرقمية، ولهذه التغيرات متطلباتها التي يجب على النظام التعليمية أن تلبيها وتفي بها .

ونظراً لأن المعلم يعد أهم عنصر من عناصر النظام التعليمي، لكونه موجهاً للتعليم والتفكير، ومحرك رئيس لأي نشاط تربوي داخل النظام المدرسي، وهذا فضلاً عن كونه المسئول عن إعداد طلابه للمهن المتغيرة في المجتمع.\* (١١ : ٢٠٥) .

ومن ثم يصبح تجديد وإنعاش وصقل معارف ومهارات المعلمين من خلال برامج التنمية المهنية ضرورية حتى يتمكنوا من التواصل مع الطلاب والتعرف على الاتجاهات المعاصرة في التربية والتعليم

ولذا تهتم معظم الدول بالتنمية المهنية للمعلمين بل أصبحت في الدول المتقدمة شرطاً من شروط بقاء المعلم في وظيفته ، والترقى منها إلى الوظائف الأعلى ، لأنها تجعل المعلم مهنيًا منتجاً للمعرفة ، ومطوراً لممارساته المهنية باستمرار. (٢٨ : ٣٢)

ولذلك بادرت وزارة التربية والتعليم المصرية باتخاذ خطوات جادة في مجال التنمية المهنية للمعلمين ، فأصدرت القانون رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧م الخاص بكادر المعلمين ، وصدر القرار الجمهوري رقم ١٢٩ لسنة ٢٠٠٨م الخاص بتنظيم أكاديمية المهنية للمعلمين التي تهدف إلى التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم. (١ : ٢-٥) . ولذلك أصبح الاهتمام بتطوير برامج التدريب بالأكاديمية المهنية للمعلمين يمثل استراتيجية يمكن عن طريقها الانطلاق إلى المستقبل.

## مشكلة الدراسة :

تعد قضية تدريب المعلمين وتنميتهم مهنيًا من القضايا المهمة التي تفرضها تطورات الحياة في مجتمع المعرفة ، ونظراً لعمل الباحث مراجعاً بالهيئة القومية لضمان جودة التعليم ، مراجعاً بالأكاديمية المهنية للمعلمين ، ومشاركته مراجعاً ومدرباً في العديد من البرامج التدريبية التي قامت بها وزارة التربية والتعليم وبعض الجهات المانحة والأكاديمية المهنية للمعلمين ، وكونه معلماً منذ عام ١٩٩٥م حتى الآن ، وقيامه بعمل استطلاع رأى (\*\*\*) استهدف معرفة آراء

(\* ) الرقم الأول يشير لرقم المرجع في قائمة المراجع ، والرقم الثاني يشير لرقم الصفحة في المرجع.  
(\*\* ) استطلاع رأى قام به الباحث بهدف "معرفة وجهة نظر بعض المدرسين والمراجعين وبعض المتدربين اقي برامج التدريب بالأكاديمية المهنية للمعلمين فرع أسيوط ، بتاريخ ١١/٧/٢٠١٥م.

بعض المراجعين والمدرسين بالأكاديمية المهنية للمعلمين ، وبعض المعلمين ممن شاركوا في برامج التدريب التي تمت بالأكاديمية، فقد تبين أن برامج التدريب التي تقدمها الأكاديمية تفتقد للجوانب التطبيقية مما يفدها القدرة على مواجهة مشكلات المعلمين .، هذا بالإضافة إلى قلة الموارد المالية المخصصة للأكاديمية المهنية للمعلمين بوجه عام ، ولبرامج التدريب خاصة، ضعف وضوح نظام وخطة التدريب، وعدم وجود تحديد للإحتياجات التدريبية أو متابعة أو قياس أثر للبرامج التي تتم في مجال التنمية المهنية وغياب الشراكة الحقيقية مع كليات التربية والجهات المانحة وأقسام وإدارات التدريب بالإدارات التعليمية والمدارس ، تركيز محتوى معظم البرامج التدريبية على الجوانب النظرية ، ونقص الجوانب التخصصية والإدارية ، وهذا ما أكدته العديد من الدراسات التي تناولت منظومة التنمية المهنية (٩ : ٣١٧-٣٤٧ )، (٢٤ : ٤٢٠-٤٨٠)، (١٥ : ٢٢٠-٢٠٠) (١٠ : ١-٧٣) (١٦ : ٢٠٠-٢٠٢) (١٩ : ٣٠) والتي أشارت إلى : أن برامج التنمية المهنية بالأكاديمية تفتقد إلى التركيز ، والمتابعة ، والتواصل ، وفي حالات كثيرة تتسم بالجمود والعجز عن معالجة المشكلات التربوية الحقيقية التي يواجهها المعلم ، وغالباً ما تكون منعزلة تماماً عن واقع الفصول الدراسية ، هذا بالإضافة إلى عدم كفاية الموارد المادية والبشرية، ضعف الهيكل التنظيمي والوظيفي بالأكاديمية المهنية للمعلمين ، وغيابه وعدم أكماله بالفروع التابعة للأكاديمية بالمحافظات ، إضافة إلى ما أكدت عليه العديد من هذه الدراسات والبحوث والمؤتمرات إلا أن قضية التأهيل المهني والتنمية المهنية للمعلم ما تزال بحاجة إلى مزيد من البحث والدراسة ، وانطلاقاً من هذا الواقع الغير مرضى لبرامج التنمية المهنية للمعلمين تحددت مشكلة الدراسة في محاولة تقديم توصيات ومقترحات لتطوير برامج التدريب بالأكاديمية المهنية للمعلمين في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة .

**أهمية الدراسة: للدراسة أهميتين :**

(أ) أهمية نظرية : تتمثل في التعرف على الإطار الفكري والفلسفي والتشريعي للأكاديمية المهنية للمعلمين ،هذا بالإضافة إلى التعرف مفهوم التنمية المهنية و الاعتماد المهني للمعلم والترخيص لمزاولة مهنة التدريس واستعراض خبرات بعض الدول في مجال التنمية المهنية للمعلمين .

(ب) أهمية تطبيقية :وتتمثل فيما سوف تقدمه الدراسة من توصيات ومقترحات لتطوير برامج التدريب بالأكاديمية المهنية للمعلمين توكباً واحتياجات المعلم في ضوء منظومة التعليم الجديدة

### أهداف الدراسة :تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق ما يلي :

- تعرف مفهوم التنمية المهنية للمعلم ومبرراتها وأهدافها ومعوقاتا ومعاييرالترخيص المهني للمعلم .
- تعرف الإطار الفكري والفلسفي والتشريعي للأكاديمية المهنية للمعلمين .
- تعرف خبرات وتجارب بعض الدول المتقدمة في مجال التنمية المهنية للمعلم .
- بيان واقع برامج التدريب بالأكاديمية المهنية للمعلمين.
- مقترحات وتوصيات لتطوير برامج التدريب بالأكاديمية المهنية للمعلمين .

### الدراسات السابقة :

تم التوصل إلى مجموعة من الدراسات السابقة العربية والأجنبية، والتي ترتبط بموضوع الدراسة، وتؤكد مشكلتها ، وأهدافها، وتوضح أهميتها وذلك على النحو التالي :

أولاً- دراسات عربية : أجرت أماني محمد شريف عبد السلام (٢٠١٩ م) (١٠ : ١-٧٣) دراسة هدفت إلى التعرف على الصعوبات التي تعيق تحقيق أهداف برامج التدريب بالأكاديمية المهنية للمعلمين، ومعايير الترخيص لمهنة التعليم بهذه الدول ووضع تصور لتطوير برامج التدريب بالأكاديمية المهنية للمعلمين ،واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ،وتوصلت الدراسة إلى أن برامج التدريب بالأكاديمية المهنية لا تفي باحتياجات المعلمين الفعلية .

- واهتمت دراسة أميرة أحمد أحمد النجدي (٢٠١٨م) (٧ : ٢٥٩-٢٩٠) بالتعرف على التنمية المهنية لمعلم التعليم قبل الجامعي والوقوف على واقعها، واستخدمت الباحثة

المنهج الوصفي ،وقامت بإعداد استبانة اشتملت ١٧ عبارة مكونة من محورين (أهداف التنمية المهنية - معايير التنمية المهنية )،وقدمت الدراسة بعض التوصيات أهمها ضرورة تفعيل التنمية المهنية للمعلم.

- وللتعرف على مقومات الصيغة الملائمة لإعداد المعلم فى الفكر الإسلامى المعاصر أجرى الهادى صالح المزبود (٢٠١٧م) (٦ : ١٢٢-١٥٠) دراسة لتحديد الحاجات التكوينية اللازمة لإعداد المعلم فى الفكر التربوى الإسلامى المعاصر، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفى التحليلى ،وقدمت الدراسة مفاهيم وآجاهات حديثة فى نظم تربية المعلم منها المعلم الرسالى الذى يحمل الفكر الإسلامى كرسالة يريد أن يؤديها.

- وأجرى أحمد عبدالله الصغير البنا (٢٠١٤م) (٨ : ١٨٣-٢٧٥) دراسة هدفت إلى بيان دور كليات التربية فى إعادة تأهيل معلم التعليم العام لمواجهة متطلبات مجتمع المعرفة ، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفى التحليلى ،واعتمدت الدراسة على الاستبانة أداة وتم تطبيقها على عينة بإجمالى (١٠٠) فرداً ،اشتملت على (٤٠)عضوية تدریس بكليات التربية المصرية ،(٣٠) مدرباً بالأكاديمية المهنية للمعلمين ،(٣٠)معلم بمراحل التعليم المختلفة بمحافظة أسيوط ، وقدمت الدراسة تصور أكد على ضرورة تحديد أهداف ومجالات وأساليب تدريب المعلم أثناء الخدمة بكليات التربية.

### ثانياً:دراسات أجنبية :

- جاءت دراسة:كير كوود وكريستى دونالد ( Kirkwood and Christie Donald ) ( 2006م) ( ٤١ : ١٥-٤٠) بعنوان : "أبحاث المعلم ودورها فى التطوير المهنى المستمر للمعلم" هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور الأنشطة والأبحاث التى يقوم بها المعلمون فى التطوير المهنى للمعلمين وأكدت الدراسة على أن ممارسة المعلم وقيامه بإعداد الأبحاث العلمية تسهم بشكل كبير فى تفعيل منظومة التنمية المهنية للمعلم وتكسب المعلمين مهارات عالمية فى مجال التواصل والتفاعل .

- وأجرى كوفمان ( Coffiman ) ( 2004 ) ( ٣٨ : ١٠٠-١٣٠) دراسة بعنوان : "التطور المهنى للمعلم باستخدام الأنترنت والمهارات المكتسبة والمتعلمة وإمكانية تطبيقها داخل الفصل الدراسى " هدفت الدراسة إلى تحديد مدى استفادة المعلمين من برامج التنمية المهنية المقدمة عبر شبكات الأنترنت ،واستخدمت الدراسة المقابلات الشخصية

والملاحظة المباشرة للمعلمين ، وتوصلت الدراسة إلى أن المعلمين الذين استخدموا التكنولوجيا أكثر دعماً لمداخل التعلم المتمركزة حول المتعلمين .

- ركزت دراسة مارشال وآخرون ( Marshal,S and et al 2004 ) ( ٤٢:٤٢-٥٣ ) التي جاءت بعنوان "التغيرات الحادثة والاحتياجات القيادية والأكاديمية والمهنية للمعلمين " هادفة إلى التعرف على التغيرات الحادثة في المجتمع وانعكاساتها على الإحتياجات التدريبية والمهنية للمعلمين ،وتوصلت الدراسة إلى أن تطوير الجوانب المعرفية والمهارات القيادية والإدارية للمعلمين أمر ضرورى وهام فى مجال عمل المعلم .

- كما هدفت دراسة مارى فيلد ( Marry Field ) ( 2001 ) م ( ٤٣ : ٥٠-٧٣ ) بعنوان:"إعداد المعلم فى التعليم الدولى والعالمى المدخل الواضح فى التدريس ومهنة التعليم "إلى وضع معايير يجب الإلتزام بها عند إعداد وتدريب المعلم لكى يصبح معلماً دولياً معتمداً واستخدمت الدراسة المنهج الوصفى التحليلى ، وأكدت نتائج الدراسة على ضرورة تنمية وجهات نظر المعلمين بالقضايا الدولية ،وأوصت بضرورة تقوية الوعى الثقافى للمعلم لكى يصبح معلماً دولياً.

**منهج الدراسة :** استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفى،حيث قام الباحث بوصف وتحليل واقع منظومة التدريب بالأكاديمية المهنية للمعلمين ،وكذلك وصف وتحليل احتياجات المعلمين وخبرات وتجارب بعض الدول فى مجال التنمية المهنية والترخيص لمزاولة مهنة التدريس إضافة إلى جمع البيانات وتفسيرها والتوصل منها إلى نتائج وتوصيات تدفع إلى التحسين والتطوير لبرامج التدريب بالأكاديمية المهنية للمعلمين.

**أداة الدراسة :** استخدمت الدراسة استبانة تضمنت خمسة محاور رئيسية يشتمل كل محور على مجموعة من الأبعاد الفرعية تدور جميعها حول الواقع الحالى لبرامج التدريب بالأكاديمية المهنية للمعلمين فى مصر.

**عينة الدراسة:** قام الباحث بتطبيق أداة الدراسة على عينة من المتدربين ومديرى فروع الأكاديمية المهنية للمعلمين وأساتذة كليات التربية والمراجعين والمدربين المشاركين فى مجال التدريب بالأكاديمية المهنية للمعلمين بجمهورية مصر العربية .

## حدود الدراسة :

**حد الموضوع** : اقتصرت الدراسة على تعرف واقع الأكاديمية المهنية للمعلمين وبخاصة البرامج التدريبية وخبرات بعض الدول في مجال التنمية المهنية للمعلم ومعايير الاعتماد والترخيص لمزاولة مهنة التدريس .

**الحدود المكاتية** : تم تطبيق أداة الدراسة في فروع الأكاديمية المهنية للمعلم بالمحافظات التالية (أسيوط - المنيا - سوهاج - قنا - أسوان - البحر الأحمر - الوادى الجديد - القاهرة ) .

**الحدود البشرية** : تمثلت في عينة ممثلة من المعلمين والموجهين ومديرى المدارس والمراجعين والمدرسين وبعض الخبراء والمتخصصين في مجال التدريب والتنمية المهنية بالأكاديمية المهنية للمعلمين .

## المصطلحات الإجرائية للدراسة:

**برامج التدريب**: برامج مخططة يتم تقديمها للمعلم للإرتقاء بالجوانب الشخصية والأكاديمية والمهنية له، بهدف بلوغ معدلات الجودة المطلوبة فى الأداء والقيام بالأدوار المطلوبة من المعلم ( ٤٥ : ٦٦ )

**يعرفها الباحث إجرائياً بأنها**: برامج تهدف إلى إكساب المعلم الخبرات والمهارات الأكاديمية والمهنية والشخصية بما يضمن تحقيق معدلات جودة الأداء المطلوبة ، ويتم تنفيذها واعتمادها من قبل الأكاديمية المهنية للمعلمين داخل أو خارج المدرسة .

**الأكاديمية المهنية للمعلمين** : هي هيئة ذات شخصية إعتبارية عامة ليس لها صفة المحاسبية ، تتبع وزير التربية والتعليم ويصدر بتنظيمها وبتحديد اختصاصاتها قرار من رئيس الجمهورية ، يكون مقرها مدينة القاهرة ، ويكون لها فروع فى مختلف أنحاء الجمهورية ، وتعمل بالتعاون مع كليات التربية ، على أن تتولى منح شهادات الصلاحية المنصوص عليها فى القانون (١٥٥) المنظم لكادر المعلم . ( ١ : ٢- ٥ )

**يعرفها الباحث إجرائياً**: بأنها مؤسسة منوطة بأعمال التدريب والتنمية المهنية للمعلمين ووضع شروط ترقى المعلمين وتسكينهم على كادر المعلمين .

**خطة السير فى الدراسة** : سارت الدراسة بعد عرض الإطار العام وفقاً لمحورين أساسيين وهما :

**المحور الأول** : الإطار النظرى للدراسة وتناول ثلاثة عناصر رئيسة ، وهى :



- التنمية المهنية للمعلمين وعلاقتها بالاعتماد المهني والترخيص المهني لمزاولة مهنة التدريس .
- الإطار الفكري والفلسفي والتشريعي للأكاديمية المهنية للمعلمين .
- خبرات بعض الدول في مجال التنمية المهنية للمعلمين والمؤسسات القائمة عليها وانعكاساته على برامج التدريب بالأكاديمية المهنية للمعلمين .

### المحور الثاني: الإطار الميداني للدراسة وتناول ثلاثة عناصر رئيسية ،وهي :

- تحليل نتائج الدراسة وتفسيرها للتعرف على واقع برامج التدريب بالأكاديمية المهنية للمعلمين ، استثمار ما تم التوصل إليه من خلال نتائج الدراسات النظرية والميدانية وتوظيفه في تقديم التوصيات والإجراءات المقترحة لتطوير برامج التدريب بالأكاديمية المهنية للمعلمين.

### الإطار النظري: أولاً: التنمية المهنية من حيث مفهومها وأهدافها والمبادئ التي تقوم عليها:

أ- مفهوم التنمية المهنية للمعلم: هناك تعريفات عديدة للتنمية المهنية أهمها :

تعريف التنمية المهنية بأنها عملية تزود الأفراد بمجموعة من الخبرات والمهارات أثناء الخدمة لتطوير إنتاجهم وتحسينه (١٤ : ٢٤٧)، كما تعرف بأنها عملية مخططة وهادفة تزود المعلمين بالمعارف والمعلومات الحديثة والمهارات التي تساعدهم على الانجاز، وتحقيق جودة الأداء والمنتج (٥٥: ٢٢-١٤٣)، ومن ثم تعد التنمية المهنية عملية ضرورية لتجديد مهارات العاملين وخبراتهم أكاديمياً ومهنياً، وهي عملية تتصف بالشمول والاستمرارية، وتتضمن التنمية الذاتية ، والتفاعلية والتكاملية لتحقيق نواتج تعلم إيجابية.

(ب) مبررات التنمية المهنية للمعلم: من أهم مبررات التنمية المهنية للمعلم ما يلي :  
(١٧ : ١١٩)

١- الانفجار المعرفي في جميع مجالات العلم ، والثورة في مجال تقنيات المعلومات والاتصالات.



- ٢- تعدد أدوار المعلم، وتعدد مسؤولياته في العملية التعليمية، والمستجدات المتسارعة في مجال استراتيجيات التدريس والتعلم.
- ٣- التوجه العالمي نحو الجودة الشاملة للعملية التعليمية والاعتماد الأكاديمي في عملية التعلم.
- (ج) - أهداف التنمية المهنية للمعلم (٢٥ : ٢٦١): تسعى التنمية المهنية للمعلم لتحقيق الأهداف التالية: ١- مساعدة المعلمين حديثي العمل بالمهنة على ممارسة أدوارهم بكفاءة، وتلافي أوجه القصور في إعداد المعلم قبل التحاقه بالمهنة، وتزويد مؤسسات إعداده بذلك؛ حتى يتسنى لها مراجعة خطط الإعداد.
- ٣- تبصير المعلمين بخطط الدولة وتوجهاتها، وتوعيتهم بمشكلات المجتمع، وكيفية التعامل معها، وتطوير وتحديث المعارف التخصصية للمعلمين.
- ٤- تعديل الاتجاهات السلبية للمعلمين نحو مهنة التدريس، وتعميق الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم والتعلم والتقدير بها، وتمكين المعلم من مهارات استخدام مصادر المعلومات والبحث عن كل ما هو جديد ومتطور.
- (د) - أبعاد التنمية المهنية (٣٦ : ٢٥): يتسع مفهوم التنمية المهنية ليشمل العديد من الأبعاد المهمة التي لا غنى عنها لأي معلم، وتتمثل هذه الأبعاد فيما يلي : المعرفة العامة والتربوية، القدرة على استخدام استراتيجيات التعليم والتعلم ، امتلاك مهارات البحث الإجرائي ، الإلمام بالمسئوليات المهنية، توظيف التكنولوجيا في العملية التعليمية.
- (هـ) برامج التنمية المهنية للمعلمين (٢٦ : ١٨٥) : تتعدد برامج التنمية المهنية بتعدد أهدافها، والتي منها ما يلي:
- (١) برامج التأهيل: وتهدف هذه البرامج في المساعدة في تأهيل المعلم الجديد والمعلمين الذين يحملون مؤهلات غير تربوية للقيام بمهامهم بشكل صحيح.
- (٢) برامج العلاج: وتهدف لعلاج أي قصور في المعلمين سواء من الناحية الشخصية أو الفنية أو الإدارية أو التربوية.
- (٣) برامج التجديد: هي برامج تعقد عادة بشكل دوري لتعريف المعلمين بالمعارف والنظريات التربوية الحديثة في مجال تخصصهم .
- (٤) برامج الترقى: وتعد للمتوقع ترقيتهم إلى مناصب إدارية بهدف تعريفهم بمتطلبات العمل الجديد.

(و) - المعوقات التي تحول دون تحقيق التنمية المهنية لأهدافها: (٣١: ٤٧٠-٥٣٣) ومن هذه المعوقات ما يلي : ضعف مستوى برامج التنمية ذاتها، وارتباط التنمية المهنية بالترقية، مع قلة العائد وزيادة الأعباء من الترقى ، غياب الرؤية المستقبلية لبرامج التنمية المهنية، الخوف من التغيير ومعارضته لما يحمله من تهديدات، نقص الكفاءات اللازمة للتطوير من موارد مادية وبشرية (كوادر تدريبية)، وقلة الحوافز المادية والمعنوية .

### ثانياً: الترخيص المهني للمعلم: مفهومه ومبرراته وأهدافه ومعايير

(أ) - مفهوم الترخيص المهني للمعلم: يشير مفهوم الترخيص المهني إلى الآلية التي يضمن من خلالها امتلاك المعلم للحد الأدنى من المهارات والمعارف والصفات اللازمة للعمل بمهنة التعليم ، إضافة لكونه سند قانوني للمعلم في ممارسته للمهنة ، وهو يفسح المجال لرفع كفاءته، ويزود المؤسسات التعليمية بمعلمين قادرين على توفير مستويات جيدة للمتعلمين بما يلبي متطلبات المجتمع والعصر " (٣٢: ٦٣-١١٦).

كما يعد الترخيص المهني بمثابة وسيلة حماية للمجتمع من الأذى والضرر، إذ يفرض على كل من يرغب في العمل بمهنة ما الوفاء بالحد الأدنى من معايير الكفاءة الموضوعية، وهنا يُمنح المتقدم ترخيصاً يسمح له بممارسة المهنة (٥: ١١٧).

(ب) مراحل تطور مفهوم الترخيص للعمل بمهنة التعليم (٢٧: ١٢٣-١٥٤) : إن الترخيص للعمل بمهنة التعليم قد تطور وفقاً لثلاثة مراحل: المرحلة الأولى: استخدام الاختبارات لمنح تراخيص مزاوله مهنة التعليم. وفي المرحلة الثانية: بدأ التحول إلى تقييم أداء المعلم من خلال تصميم أدوات لتقييم أدائه وتحديد الكفايات اللازمة لممارسته المهنة، وتضمنت هذه الأدوات اختبار منح شهادة التدريس، وفي المرحلة الثالثة برزت حركة تقييم الأداء القائم على المعايير لمنح الترخيص للمعلم بمزاوله المهنة.

(ج) - مبررات الترخيص المهني للمعلم (٣: ٣-٤): هناك مجموعة من الدواعي التي أدت إلى ضرورة استخدام الرخصة المهنية والعمل بها، ومن هذه الدواعي ما يلي: الحرص على أن يقتصر العمل بمهنة التعليم على المعلمين الأكفاء القادرين على الممارسة المهنية الفعالة، تحفيز العاملين بمهنة التعليم على النمو المهني ، ترسيخ مكانة مهنة التعليم والتأكيد على أنها ليست مهنة من لا مهنة له، التنافس العالمي بين الدول حيث أصبح التعليم هو الميدان الأول الذي يحقق التميز للدول، ومن ثم ضرورة أن يكون القائمون عليه على

درجة عالية من الكفاءة والجودة، النمو المعرفي المتسارع، مما يتطلب مواكبة المعلم لهذا النمو المعرفي وما يرتبط به من مهارات ضرورية لمزاولة المهنة.

(د) - أهداف الاعتماد المهني للمعلم (١٨: ٢٣-٢٤): يهدف الاعتماد المهني للمعلم إلى :

- ١- الاعتراف بالكفاءة الأكاديمية لبرامج إعداد المعلم والتأكد من أنها حققت المتطلبات الضرورية للاعتماد وتقييم المعلمين الجدد وضمان تحقيقهم للمعايير المهنية .
  - ٢- المساعدة في تحديد معايير الترخيص لمزاولة مهنة التدريس.
  - ٣- المساهمة في تكوين المعلم المعتمد محلياً ودولياً.
- (د) - معايير الترخيص المهني للمعلم: (١٠:١-٧٣) حددت إحدى الدراسات مجموعة من المعايير المهنية والأكاديمية لاعتماد المعلم على النحو الآتي:

١- معايير مهنية منها: تخطيط وتصميم المواقف التعليمية ، توفير المناخ التعليمي المناسب والحفاظ عليه، تطبيق وإدارة الموقف التعليمي،تقييم ومتابعة نتائج التعلم، تأمل وتقييم الموقف التعليمي،التعامل مع الزملاء والوالدين والآخرين،المشاركة في التنمية المهنية،معرفة المحتوى، تطبيق التكنولوجيا.

٢- معايير أكاديمية وهي :ملائمة أنشطة التدريس والتعليم لأهداف موضوع الدرس،تناسب الممارسة مع المادة الدراسية،إعطاء الفرص للطلبة لملاحظة التدريس الجيد،رد الفعل السريع على أدائهم، ومساعدة في تقويم الطلبة،التنمية المهنية المستمرة.

كما أشارت المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم إلى أن هناك بعض المعايير المهمة والضرورية التي لا بد من توافرها في مهنة التدريس تتمثل فيما يلي(٢: ٢٠-٢١):أساس معرفي وقاعدة علمية متشكلة من ثقافة عامة ومتخصصة ومهنية تشمل معارف نظرية وتطبيقية،تكوين مهني قبل الخدمة، وأثناءها يتماشى مع المستجدات العصرية،الاحتراف في المهنة بحيث تصبح مجال دائم للعمل والنمو،سلوكيات مهنية يلتزم بها الممارسون لها وفقاً لما تتطلبه المهنة من أخلاقيات،التمتع بقدر من الاستقلالية،التوجه نحو المجتمع، والبعد عن الاستغلال واستعمال المهنة للكسب الشخصي فقط.

ثالثاً: الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر

(أ) :نشأة الأكاديمية المهنية للمعلمين محلياً(٣٣ : ٧٥٤-٧٧٨)

انطلاقاً من المعايير القومية للتعليم ، وتحقيقاً لرؤية وزارة التربية والتعليم من الإتحاق إلى الجودة،صدرت في السنوات الأخيرة ثلاثة تشريعات تهدف جميعها إلى تطوير منظومة التعليم، وهذه التشريعات هي:

## تطوير برامج التدريب بالأكاديمية المهنية للمعلمين

أ.د. أحمد عبدالله الصغير البنا

د/ ماجدة محمد أمين السمالوطي

أ/ مصطفى محمد جاويش نوح

٢٣٧

أ- القانون رقم ٨٢ لسنة ٢٠٠٦م بإنشاء الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد .

ب- القانون رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧م الخاص بإنشاء كادر خاص للمعلمين .

ج- قرار رئيس جمهورية مصر العربية رقم ١٢٩ لسنة ٢٠٠٨ بتنظيم الأكاديمية المهنية للمعلمين وتحديد اختصاصاتها، حيث أشار هذا القانون في مادته رقم (٧٥) على أن: تنشأ أكاديمية للمعلمين تسمى "الأكاديمية المهنية للمعلمين" تتمتع بالشخصية الاعتبارية العامة وتتبع وزير التربية والتعليم، ويصدر بتنظيمها وتحديد اختصاصاتها قرار من رئيس الجمهورية، على أن يكون مقرها مدينة القاهرة، وتكون لها فروع في مختلف أنحاء الجمهورية.

(ب) مفهوم الأكاديمية المهنية للمعلمين (٢٣: ٦١): هي منشأة ومركز تميز له رؤية ورسالة وأهداف واختصاصات محددة، تقدم من خلالها برامج تنمية مناسبة لاختصاصات واحتياجات المعلمين التعليمية، كما تشارك في اختيار وتعيين أفضل المعلمين، ومساعدتهم على مواصلة نموهم المهني أثناء الخدمة، متمتعة بشخصية اعتبارية (ليس لها صفة المحاسبية) تتبع من خلالها وزير التربية والتعليم مقرها القاهرة ولها فروع في أنحاء الجمهورية.

(ج) رؤية ورسالة الأكاديمية (١٢: ٣٥٦-٤٠٠): نجاءت رؤية الأكاديمية كالتالي: ضمان مهنية هيئة التعليم في ضوء المعايير القومية والعالمية وبما يجعل الأكاديمية نموذجاً يُحتذى به إقليمياً وعالمياً.

(ح) بينما تتمثل رسالة الأكاديمية المهنية للمعلمين في:

• دعم مهنية المعلمين والقادة التربويين، وضع وإدارة نظام لتعيين وترخيص وترقية المعلمين على أساس المعايير القومية وميثاق أخلاقيات المهنة، ضمان توفر تنمية مهنية متميزة تعكس أفضل الممارسات العالمية لجميع المعلمين، العمل كبيت خبرة يقدم الدعم الفني والاستشاري للكيانات المتخصصة إقليمياً، اعتبار تطوير أداء المعلم مدخلاً فاعلاً لتطوير منظومة التعليم ونواتجها.

(د) أهداف الأكاديمية (١٥: ٢٠٠): تهدف الأكاديمية المهنية للمعلمين لتحقيق الأهداف الآتية:

وضع الخطط والسياسات ومعايير الجودة الخاصة بالبرامج التدريبية، إعداد البرامج التدريبية اللازمة، اقتراح سياسات ونظم تقويم الأداء المهني لأعضاء هيئة التعليم وتطويرها، المشاركة في وضع المعايير اللازمة لجودة أداء أعضاء هيئة التعليم وتطويرها. دعم البحوث

والدراسات في المجالات التربوية والتعليمية وتشجيع الاستفادة بنتائجها، توفير الاستشارات الفنية لوزارة التربية والتعليم والمديريات والإدارات التعليمية والأزهر الشريف في مجال التعليم والتدريب، دعم وحدات التدريب والتقويم في المدارس والمعاهد الأزهرية، التعاون مع كليات التربية و المراكز البحثية والتدريبية وهيئات التنمية المهنية في كل ما يحقق أهداف الأكاديمية.

(د) اختصاصات الأكاديمية (٣٣: ٧٥٤-٧٧٨): تتمثل أبرز اختصاصات الأكاديمية المهنية للمعلمين فيما يلي : منح شهادات الصلاحية المنصوص عليها في قانون التعليم ،اعتماد خدمات التدريب ، توفير نظم وقواعد معلومات عن أعضاء هيئة التعليم، إبداء الرأي بشأن أسس إعداد بطاقات وصف وظائف هيئة التعليم وإعادة تقويمها وترتيبها، اقتراح اشتراطات التأهيل التربوي لكل وظيفة من وظائف هيئة التعليم، وضع الاختبارات المتطلبة لشغلها، تحديد أنواع التدريب اللازم لرفع مستوي أعضاء هيئة التعليم الذين يحصلون علي تقارير تقويم أداء بمرتبة دون المتوسط أو ضعيف، تقديم الدعم الفني والاستشارات والدراسات الفنية لمن يطلبها من الهيئات والمؤسسات والجمعيات الأهلية والعربية والأجنبية، وذلك بالمقابل الذي يحدده مجلس إدارة الأكاديمية.

(و) الهيكل التنظيمي للأكاديمية المهنية للمعلمين (٣٣: ٧٥٤-٧٧٨): يكون للأكاديمية هيكل تنظيمي يضم إدارات تساعدها على تحقيق أهدافها والقيام باختصاصاتها على النحو التالي :

- دارات ذات طابع إداري بحت وتضم : الإدارة العامة لشئون الفرع ، إدارة مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار
- إدارات ذات طابع فني وتشمل :إدارة التراخيص ،إدارة المعايير ،إدارة الترقى ،إدارة التدريب .

ويكون للأكاديمية من المرونة لإدخال تعديلات أو استحداث إدارات إذا دعت الحاجة لذلك .

(س) موازنة الأكاديمية ومواردها المالية (١: ٢-٥): يكون للأكاديمية المهنية للمعلمين موازنة مستقلة تعد على نمط موازنات الهيئات العامة الخدمية ،وتبدأ السنة المالية للأكاديمية مع بداية السنة المالية للدولة وتنتهي بإنتهائها، وتودع أموال الأكاديمية فى حساب خاص بالبنك المركزى المصرى ،ويرحل فائض هذا الحساب من سنة إلى أخرى ،تكون موارد الأكاديمية مما يأتى :

## تطوير برامج التدريب بالأكاديمية المهنية للمعلمين

أ.د. أحمد عبدالله الصغير البنا

د/ ماجدة محمد أمين السمالوطي

أ/ مصطفى محمد جاويش نوح

٢٣٩

- ما تخصصه الدولة لهامن اعتمادات تأتي من وزارة المالية، المنح والتبرعات والهيئات والوصايا والإعانات التي يوافق مجلس الإدارة على قبولها بما لا يتعارض مع أهداف الأكاديمية .

- مقابل الخدمات التي تؤديها، تقدم خدمات خاصة لمن يريد شغل بعض الوظائف والتي منها الإعداد للمدرسين الراغبين من أعضاء هيئة التعليم بالمدارس أو أعضاء هيئة التدريس بالجامعات واعتمادهم، كذلك تقديم بعض المشورات لمن يحتاجها من مؤسسات مجتمعية أو مراكز تدريب .

(ح) انعكاس إنشاء الأكاديمية المهنية للمعلمين على وظائف المعلمين (٤: ١-٢): نتيجة لإنشاء الأكاديمية المهنية للمعلمين وصدر قانون رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧م تم تعديل جدول وظائف المعلمين ليشمل الوظائف التالية : معلم مساعد، معلم، معلم أول، معلم أول (أ)، معلم خبير، كبير معلمين.

رابعاً: خبرات بعض الدول المتقدمة : لقد أنشئت الأكاديميات المهنية للمعلمين في كثير من دول العالم ، و كانت البداية من إنجلترا في فترة الستينات من القرن العشرين ، ثم انتشرت هذه الأكاديميات في كثير من دول العالم ،من بينها ألمانيا ،فرنسا ،والنمسا ،واستراليا ،والولايات المتحدة الأمريكية ، وإيطاليا ، وكوريا الجنوبية ، واليابان ، والصين ، وسنغافورة ، وماليزيا ، ومصر ، والأردن وغيرها من دول العالم ،حتى أصبح لهذه الأكاديميات انتشاراً واسعاً ، ووجود مؤثر ، وتسهم بفاعلية في تطوير أنظمتها التعليمية ومن هذه النماذج :

١- إنجلترا (٧-١٢): تعد من أوائل الدول التي اهتمت بتأسيس الأكاديميات المهنية للمعلمين فيها ،ومن أبرز هذه الأكاديميات (وكالة تدريب المعلمين Teacher Training Agency) والتي تأسست في عام ١٩٩٤م ،لتأخذ على عاتقها مسؤولية التنمية المهنية للمعلم في جميع المراحل الدراسية ،وقد حققت الأكاديميات المهنية للمعلمين في إنجلترا التوازن بين الأولويات القومية في تطوير التعليم .

٢. اليابان (٤٠: ١-٥) : ويمثل نموذج التنمية المهنية للمعلم الياباني مثالاً يحتذى به من جميع دول العالم ،حيث اهتمت اليابان بوضع نموذج متكامل للتنمية المهنية للمعلم ،بدأ بإنشاء عدد كبير من الأكاديميات المهنية للمعلم في المدن العشر الرئيسية في اليابان ،يأتي في مقدمتها الأكاديمية المهنية للمعلمين في مدينة هيروشيما ،والتي يعمل بها ما يقرب من

(٤٠) خبيراً متنوعاً، وعدة آلاف من المدربين والمحاضرين في مجال التنمية المهنية للمعلمين، وتقدم هذه الأكاديمية ما يقرب من (١٦٠) برنامج مختلف ومتنوع من للتنمية المهنية للمعلمين، وهذه البرامج تغطي كافة التخصصات المهنية والتدريسية والإدارة المدرسية وغيرها.

٣- الولايات المتحدة الأمريكية (٢٢٥:٤٦-٢٤٠) : أسلوب عمل الأكاديمية المهنية للمعلمين بها يقوم على الشراكة والتعاون مع عدة جهات ومؤسسات تشاركها في القيام بعملية التنمية المهنية للمعلم مثل كليات ومدارس التربية وأقسام التربية في الجامعات، ومراكز النمو المهني للمعلم كمركز (ديترويت للنمو المهني للمعلمين ) ، واللجنة القومية للتنمية المهنية للمعلمين بفروعها في مختلف الولايات ، ومراكز التخطيط والسياسات التربوية ، والاتحاد الفيدرالي للمعلمين ، ونقابات المعلمين . ونتيجة لهذا التعاون والشراكة بين هذا العدد الكبير من المؤسسات هو أن جهود الأكاديميات المهنية للمعلمين في أمريكا في مجال التنمية المهنية تبدأ مع المعلم قبل أن يلتحق بالخدمة . حيث تشارك الأكاديميات المهنية في وضع الخطط والسياسات التي تدير عليها كليات إعداد المعلمين وفقاً للاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية ، وكثيراً ما توفر هذه الأكاديميات وسائل الدعم والمتابعة لطلاب كليات إعداد المعلمين ومساعدتهم في التعرف على الجديد في مجال التدريس وعمل المعلم ، كما تساهم في تقديم الدعم المادي والمعنوي .

٤. الصين (٣٥ : ١١٩-١٢٥) : جاء إنشاء الأكاديميات المهنية للمعلمين لتعالج كثير من المشكلات التعليمية ، ومشكلة نقص أعداد المعلمين في كثير من المدن الصينية وخاصة الصناعية منها ، والاهتمام بعنصر التطوير والتحسين المستمر في برامج التنمية المهنية للمعلم لرفع مستواه العلمي والمهني والثقافي ، والتأكد على تنمية المعلم القادر على وضع خطته المستقبلية في مهنته ، كما تقوم الأكاديمية المهنية للمعلمين في الصين بتقديم مجموعة من البرامج التدريبية المهنية القصيرة للمعلمين في المقاطعات والأقاليم البعيدة والمديرية ، كما تقوم بتقديم الدعم والمساعدة لمراكز إعداد وتدريب المعلمين في الأقاليم والمناطق النائية ، وإرسال الكوادر التدريبية إلى مدارس الأقاليم البعيدة لتدريب معلمى هذه المدارس وذلك في بداية كل عام . (١٣ : ٣٠٢-٣٠٤)

٥- استراليا (٣٧ : ١-١٠) : تم التوسع في إنشاء الأكاديميات المهنية للمعلمين حتى أصبح ما يقارب (٧٢) فرعاً ومقرراً رئيسياً موزعة على جميع الولايات الاسترالية بتمويل من وزارة التربية والتعليم وهيئة المدارس العامة في استراليا ، منها ما يقرب من (٢٠) فرعاً في ولاية فيكتوريا ، (١٥) فرعاً في ولاية كوينزلاند ، وفي بعض الولايات الاسترالية تطلب

الأكاديمية المهنية للمعلمين من المعلمين أن يقومو ببناء خطط شخصية للتنمية المهنية كل عام، وتحدد تلك الخطط أنواع الأنشطة المهنية التي يقوم المعلمون باجتيازها خلال العام، وكذلك تحقيق الأهداف الخاصة بالتنمية المهنية التي قام المعلمون بوضعها لأنفسهم، ويشارك في تنفيذ هذه الخطط ونجاحها مديروا المدارس الذين يتعاونون مع الأكاديمية المهنية للمعلمين .

٦- كوريا الجنوبية(٤٤: ١-٧) : تميز أسلوب عمل الأكاديمية المهنية للمعلمين بكوريا بكثير من السمات، من بينها المشاركة المجتمعية الواسعة مع المؤسسات التعليمية والمدنية في عملية التنمية المهنية للمعلمين، وتنظيم أمور التدرج الوظيفي للمعلم في كوريا، وتطبيق نظام دقيق للتنمية المهنية للمعلم يقوم على أساس الربط بين مسار التدرج الوظيفي ومسار التنمية المهنية للمعلم، وتنظيم أمور منح المعلم رخصة مزاوله مهنة التدريس، وتطبيق مجموعة من الاتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلم، وتطبيق نظام الابتعاث الخارجي للتدريب والتنمية المهنية للمعلم، والمشاركة مع المجلس الكورى للاعتماد الأكاديمي (The Korean for Accreditation) وذلك لتقييم واعتماد برامج التنمية المهنية للمعلم، والمساعدة في اعتماد كليات ومؤسسات إعداد المعلم، ومن ثم القيام باعتماد المعلم مهنيًا قبل التحاقه بالعمل في التدريس، وكذلك تشجيع التنمية المهنية الذاتية لدى المعلم، والربط بين جميع مجتمعات المعلمين من خلال تكنولوجيا المعلومات والاتصال، وتأسيس نظام تقييم شامل لبرامج التنمية المهنية وتحقيق جودتها .

٧- سنغافورة(٣٩: ١٢٧-١٤٠) : يتركز عمل الأكاديمية المهنية للمعلمين على إعادة النظر في تطوير دور المعلمين إزاء التلاميذ، وكذلك دور المؤسسات التعليمية ككل من خلال الارتقاء بكفاءة المعلم، كما تبنت الأكاديمية المهنية للمعلمين في سنغافورة شعار (مدرسة تفكر - وطن يتعلم) كشعار لتطوير التعليم في سنغافورة، وكان التركيز على ضرورة أن ينتقل المعلمون بمفهوم التعليم من التلقين المعتمد على قدرات التذكر والحفظ إلى تعليم الطلاب مهارات التفكير والاتجاه نحو التعلم والتقصي الذاتي، وقد كان لهذا الاتجاه وقعه وصداه، حيث أبدت الأوساط الأوساط التربوية في سنغافورة اهتماما كبيراً به، وتولد عن هذا الاهتمام اتجاهاً لتطوير مناهج التعليم وتوجيهها للإرتقاء بمهارات التميز والإبداع لدى المعلمين ومن ثم المتعلمين .



## المحور الثانى الإطار الميدانى للدراسة:-

**أولاً: أداة الدراسة :** استخدمت الدراسة استبانة تضمنت خمسة محاور رئيسية يشتمل كل محور على مجموعة من الأبعاد الفرعية تدور جميعها حول واقع منظومة التدريب بالأكاديمية المهنية للمعلمين فى مصر ،ورصد معوقات التدريب بالأكاديمية المهنية للمعلمين، ومقترحات التطوير، وتم تطبيق الاستبانة على عينة من المتدربين ،ومديرى فروع الأكاديمية المهنية للمعلمين، وبعض المراجعين والمدربين المشاركين فى مجال التدريب بالأكاديمية المهنية للمعلمين بجمهورية مصر العربية وذلك فى المحافظات التالية (أسيوط - المنيا - سوهاج - قنا -أسوان - البحر الأحمر - الوادى الجديد - القاهرة )، وتم معالجة الاستبانة إحصائياً وتم تحليل النتائج وتفسيرها فى ضوء الإطار النظرى والدراسات السابقة .

## وتوصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها:

- برامج التنمية المهنية بالأكاديمية تفتقد إلى التركيز، والمتابعة، والتواصل، وفى حالات كثيرة تنسم بالجمود والعجز عن معالجة المشكلات التربوية الحقيقية التى يواجهها المعلم ، وغالباً ما تكون منعزلة تماماً عن واقع الفصول الدراسية.
- تقليدية البرامج التدريبية وتكرارها، وبعدها عن احتياجات المعلمين الحقيقية، واعتمادها على الجوانب النظرية وإغفال الجوانب التخصصية والأكاديمية .
- قلة وندرة آليات تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التعليم .
- غياب آليات قياس أثر التدريب ونظم المتابعة والتقويم للبرامج التدريبية داخل المدارس .
- غياب تفعيل الهيكل التنظيمى والإدارى للأكاديمية المهنية للمعلمين وبخاصة بفروعها بالمحافظات .
- تداخل فى الإختصاصات، وضعف محاسبية المسؤولين وغياب خطط تطوير أداء الكوادر الإدارية والفنية بالأكاديمية وفروعها، لأن معظم العاملين منتدبين ومكلفين .
- تدنى المعرفة باللوائح الفنية والقانونية والإدارية والمالية المنظمة للعمل بالأكاديمية المهنية للمعلمين لدى العاملين بالفروع والمستفيدين من البرامج التدريبية لضعف آليات التعريف و التسويق للخدمات بالأكاديمية .

- غياب الشراكة الحقيقية بين الأكاديمية وكليات التربية والمراكز البحثية التابعة للوزارة، وضعف تسويق الخدمات التدريبية بالأكاديمية المهنية للمعلمين .
- ندرة تفعيل نتائج البحوث والدراسات التي تدعم منظومة التدريب بالأكاديمية والاستفادة منها فى بناء خطط تطوير الأداء داخل الأكاديمية المهنية بجميع فروعها .
- ضعف وعدم وضوح معايير اختيار الكوادر التدريبية والعاملين مما تسبب فى ضعف الكفاءة والفاعلية للبرامج التدريبية .
- قلة الموارد والإمكانات المادية المخصصة للأكاديمية مثل قصور المباني والتجهيزات وعدم مناسبتها لعملية التدريب بفروع الأكاديمية المهنية للمعلمين .
- بعد الموقع الجغرافى لفروع الأكاديمية بالنسبة للعاملين والمتدربين وقصر الخدمات الرئيسية مثل إجراءات الاعتماد واستخراج الشهادات على الفرع الرئيس بمدينة السادس من أكتوبر بالقاهرة.
- ارتفاع رسوم بعض الدورات التدريبية بسبب تعدد الإجراءات والسفر للفرع الرئيس أكثر من مرة.

**ثانياً: أهم التوصيات والمقترحات :** باستثمار معلومات الجانب النظرى للدراسة والنتائج المستخلصة من الجانب الميدانى قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات والمقترحات لتطوير أداء الأكاديمية وتفعيل البرامج التدريبية بها وتمثلت أهمها فيما يلى :-

- ضرورة إصدار قرار بتبعية جميع الفروع للأكاديمية تبعية كاملة وإنشاء فروع بمقرات مستقلة بالمحافظات المختلفة ومراعاة الموقع الجغرافى لهذه الفروع .
- تفعيل واكمال الهيكل التنظيمى الوظيفى للأكاديمية المهنية للمعلمين وفروعها بالمحافظات

- إعداد دليل باللوائح الفنية والقانونية والإدارية والمالية المنظمة لسير العمل في منظومة التنمية المهنية واعتماد خدمات التدريب بالأكاديمية المهنية للمعلمين ، يتم التدريب عليه ونشره على موقع وصفحة الأكاديمية المهنية للمعلمين بالفروع المختلفة .
- تفعيل الشراكة الحقيقية بين الأكاديمية المهنية وكليات التربية والمراكز البحثية التابعة للوزارة .
- تنفيذ برامج تدريبية نابعة من حصر للاحتياجات التدريبية الفعلية لهيئة التعليم .
- توفير خطط حقيقية للمتابعة والتقييم وقياس أثر البرامج التدريبية داخل الميدان بالمدارس .
- مراجعة وتطوير معايير اختيار الكوادر التدريبية والعاملين بفروع الأكاديمية .
- تنسيق الجهود بين الأكاديمية المهنية للمعلمين ومراكز التدريب والجهات المانحة وأقسام التدريب بالمديريات والإدارات التعليمية ووحدات التدريب بالمدارس واستثمار ذلك لقليل فرص الهدر بكل صورته عند تنفيذ خطط وبرامج التدريب .
- استثمار الموارد المتاحة بفروع الأكاديمية وخدمات التدريب والعلاقات بالجهات المانحة في توفير الدعم المالى المناسب لفروع الأكاديمية ، ضرورة إجراء دراسة تقييمية لخدمات التنمية المهنية التى قدمتها الأكاديمية المهنية للمعلمين لأعضاء التعليم للاستفادة من نتائجها فيما سياتى .

## قائمة المراجع

### أولاً: المراجع العربية :

- (١) الأكاديمية المهنية للمعلمين جمهورية مصر العربية : دليل اعتماد خدمات التنمية المهنية المقدمة لهيئة التعليم ،وزارة التربية والتعليم ،٢٠١٢م .
- (٢) المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم : دستور مهنة التعليم. مسقط، ٧ مايو. (٢٠٠٥).
- (٣) جمهورية مصر العربية : القرار الجمهوري رقم ١٢٩ بشأن تنظيم الأكاديمية المهنية للمعلمين وتحديد اختصاصاتها، المطابع الأميرية ،القاهرة ،٢٠٠٨م المادة ٤.
- (٤) جمهورية مصر العربية ،وزارة التربية والتعليم :قانون التعليم رقم (١٥٥) لسنة ٢٠٠٧م بتعديل أحكام قانون التعليم الصادر بالقانون ٣٩ لسنة ١٩٨١م،الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية ،القاهرة ،٢٠٠٨م،مادة (٧١)
- (٥) مكتب التربية العربي لدول الخليج: التكوين المهني للمعلم: الإطار النظري. الرياض(٢٠١١).
- (٦) الهادي صالح المزبود: " التنمية المهنية للمعلم في الفكر الإسلامي" ، مجلة العلوم الشرعية الجامعة الأسمرية الإسلامية ، كلية العلوم الشرعية بمسلاتة ، عدد ٣ ، مايو ٢٠١٧م.
- (٧) أميرة أحمدأحمد النجدي وآخرون:التنمية المهنية للمعلم في جمهورية مصر العربية ،مجلة كلية التربية،جامعة كفر الشيخ ، مجلد ١٨، عدد٢٠١٨م .
- (٨) أحمد عبدالله الصغير البنا : "تصور مقترح لدور كليات التربية في إعادة تأهيل معلم التعليم العام في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة" دراسة ميدانية"،المؤتمر العلمي الدولي بعنوان كليات التربية وإعادة بناء التعليم ،بكلية التربية جامعة أسيوط ،في الفترة من ١٠-١١مايو ٢٠١٤م.
- (٩) أميرة عاطف الصباحي : "واقع الأكاديمية المهنية للمعلم دراسة تحليلية" ،مجلة كلية التربية رياض الأطفال جامعة بورسعيد ،العدد الثاني يناير ،٢٠١٣م.

- (١٠) أماني محمد شريف عبد السلام: تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية بالأكاديمية المهنية للمعلم لتلبية متطلبات الترخيص في ضوء خبرات بعض الدول، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط مجلد ٣٥، عدد ٢، فبراير ٢٠١٩م.
- (١١) آندى هارجريفز وليزلى: "مهنة تتصف بالمفارقات: التدريس في نهاية القرن"، ترجمة أحمد عطية أحمد، مجلة مستقبلات، مركز مطبوعات اليونسكو، بالقاهرة، مجلد ٣٠، عدد ٢، يونية ٢٠٠٠م.
- (١٢) أسامة رعوف على إبراهيم وآخرون: "دور الأكاديمية المهنية للمعلمون في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التعليم بمراحل التعليم قبل الجامعي"، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، عدد ٦، جزء ٢، ٢٠١٦م.
- (١٣) أسامة محمد سيد على: التخطيط الاستراتيجي وجودة التعليم واعتماده، كفر الشيخ، دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع، ٢٠٠٩م.
- (١٤) ----- الإدارة التعليمية بين المركزية واللامركزية، القاهرة: دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع، ٢٠٠٩م.
- (١٥) إيمان رأفت نصر عبدالله: "تقويم برامج الأكاديمية المهنية للمعلمين كما يراها المدربون والمتدربون في ضوء معايير إدارة الجودة الشاملة بمحافظة المنيا"، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة المنيا، قسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية، ٢٠١٨م.
- (١٦) جميل السيد أحمد فرغلى: "تصور مقترح لمتطلبات استخدام البحوث الموقفية كمدخل للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي في مصر"، رسالة دكتوراة، قسم أصول التربية، كلية التربية، جامعة أسيوط، ٢٠١١م.
- (١٧) حسن شحاته حسن: أساسيات التدريب الفعال في العالم العربي، القاهرة، دار المصرية اللبنانية، ١٩٩٩م.
- (١٨) حسن حسين البلاوى وآخرون: الجودة الشاملة في التعليم بين مؤشرات التميز ومعايير الاعتماد، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط(١)، ٢٠٠٦م.
- (١٩) خالد محمد العصيمي: "تكوين المعلم في عالم متغير: هل تحل التكنولوجيا محل المعلمين"، مجلة المعرفة، وزارة التعليم السعودية عدد ١٣٧، سبتمبر ٢٠٠٦م.

(٢٠) رشيدة السيد أحمد الطاهر: "تدريب المعلمين بالخارج دراسة في التخطيط والتنمية المهنية"، رسالة ماجستير، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة ٢٠٠٣م.

(٢١) طارق محمد محمود سيد نور: "التنمية المهنية لمعلم التعليم الإبتدائي في مصر في ضوء بعض الإتجاهات العالمية المعاصرة"، مجلة كلية التربية بورسعيد، السنة ١٣، العدد ٥، يناير ٢٠٠٩م .

(٢٢) عقيل محمود رفاعي: متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في الأكاديمية المهنية للمعلمين في جمهورية مصر العربية. مجلة الإدارة التربوية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، عدد (٤)، ٢٠١٥م .

(٢٣) علاء محمد ربيع محمد: "تقييم واقع الأكاديمية المهنية للمعلمين بدورها في ضمان تحقيق مهنية أعضاء هيئة التعليم"، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، السعودية، مجلد ٣، عدد ٣٩، يوليو ٢٠١٣م.

(٢٤) عماد صموئيل وهبة: "تطوير أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في مجال التنمية المهنية للمعلم في مصر في ضوء الاتجاهات الحديثة في هذا المجال راسة ميدانية"، المجلة التربوية، كلية التربية سوهاج، العدد ٣٣، يناير ٢٠١٣م .

(٢٥) فؤاد العاجز، جميل نشوان: "تطوير أداء المعلمون في ضوء برامج المدرسة" مركز التطوير التابع لوكالة الغوث الدولية بغزة، المؤتمر العلمي السادس لكلية التربية بالفيوم، بعنوان إعداد المعلم في ضوء مفهوم التربية المستدامة، في الفترة ٢٣-٢٤ أبريل، ٢٠٠٥م .

(٢٦) كوثر أبو هجار، مهدي دياب: "التنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة في مصر: الواقع والمأمول" مجلة مستقبل التربية العربية، مركز ابن خلدون للدراسات الاجتماعية بالتعاون مع جامعة حلوان ٢٠٠٩م .

(٢٧) كمال عبد الحميد زيتون: تحليل نقدي لمعايير إعداد المعلم المتضمنة في المعايير القومية للتعليم بمصر، المؤتمر العلمي السادس عشر: تكوين المعلم، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس: المجلد الأول، ٢١-٢٢ يوليو ٢٠٠٤م.

(٢٨) محمد عزت عبد الموجود: تقويم مراكز تدريب المعلمين في أثناء الخدمة، القاهرة، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، ٢٠٠٤م .

(٢٩) محمد عبده خالد المخلافي: "رؤية مقترحة لتطوير برنامج إعداد المعلم بكلية التربية جامعة إب في ضوء معايير الإعتداد الأكاديمي لبعض الدول": المؤتمر العلمي الدولي بعنوان كليات التربية وإعادة بناء التعليم، بكلية التربية جامعة أسيوط، في الفترة من ١٠-١١ مايو ٢٠١٤ م .

(٣٠) ماهر أحمد حسن محمد: "الاعتماد المهني وعلاقته بالتنمية المهنية المستدامة للمعلم في عصر التدفق المعرفي"، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، مجلة محكمة، ربع سنوية، المجلد ٢٧، العدد الثاني، جزء ثان، أكتوبر ٢٠١١ م.

(٣١) معوض حسن إبراهيم مرعي: "تقويم أداء الأكاديمية المهنية للمعلمين في ضوء أهدافها واستراتيجية مقترحة لتطويرها" مجلة دراسات في التعليم الجامعي - المركز القومي للامتحانات والتقويم التربوي، العدد ١٨، ٢٠١٤ م.

(٣٢) محمد غنيم سويلم: "الترخيص المهني للمعلم في مصر: رؤية مقترحة في ضوء بعض الخبرات العالمية"، مجلة التربية، عدد ٣٤، مجلد ١٤، القاهرة، ٢٠١١ م

(٣٣) محمد يسين صديق على دسوقي علام: "آليات اعتماد خدمات التنمية المهنية المقدمة لأعضاء هيئة التعليم (الأكاديمية المهنية للمعلمين نموذجاً)"، المؤتمر الدولي الثامن للمركز العربي للتعليم والتنمية، بعنوان "الاتجاهات الحديثة لجودة واعتماد مؤسسات التعليم الجامعي والعام" المعايير والآليات" المجلد الأول، ٥-٧ ديسمبر ٢٠١٥ م .

(٣٤) نجم الدين نصر أحمد نصر: "التنمية المهنية المستدامة للمعلمين أثناء الخدمة في مواجهة تحديات العولمة"، مجلة كلية التربية الزقازيق، عدد ٤٦، يناير ٢٠٠٤ م .

(٣٥) نبيل سعد خليل: التعليم والتنمية: دراسة في النموذج الصيني، القاهرة: دار مكتبة الإسراء للطبع والنشر. ٢٠٠٥ م

(٣٦) هاني فرج جاسم: "الترخيص لممارسة مهنة التعليم" رؤية مستقبلية لتطوير مستوى المعلم العربي. المجلة التربوية، جامعة الكويت. ٢٠٠١ م .

#### ثانياً: المراجع الأجنبية :

- (37) Australia ,National Institute for Quality Teaching and School Leadership (NIQTSL)  
Implementation Strategy Report, March 2004 available at:  
(http://www.allenconsult.au/NIQTSL)

- (38) Coffiman ,Tresa ,online Professional Development :Transferring skills Learned to the classroom ,Capella university,Dec2004.
- (39) Hung ,C .C .Professional Development Programmers and Courses. Singapore :The National Institute of Education ,(NIE)2012p127 .available at: [http://www.nie.edu.sg/stud\\_vnie/](http://www.nie.edu.sg/stud_vnie/) n rofessional development- Programmes and courses
- (40)Japan Ministry of Education .Professional Development of Teachers .Tokyo 2010 available at [http ://www.mext.go.jp/english](http://www.mext.go.jp/english)
- (41) Kirkwood Margaret ,and Christie Donald :,The Role Of Teacher Research in Continuing Professional Development ,British journal of Educational Stuides ,Vol 54,No4,Dec 2006 , Available at Eric Ej 747126
- (42)Marshal,s.and et ,alm Leading Academics ,Learning about Their Professional Needs, International journal For Academic Develop ment ,Vol (5) No(1) ,2004 , pp:42-53.
- (43)Marry Field: Teacher Education in Global and International Education ,Eric :Clearing House on teaching and teacher al education U.S.A.washinton.2001
- (44)Ministry of Education in Malaysia , Aims Of Professional Development Of Teachers .2011 available at (<http://www.moe.gov.my/?lang=en>)
- (45)scott ,shelleyann ,professional Development : A study of Secondary techers Experiences and perespectives ,PHD ,Curtin University of Technology ,faculty of Education ,2002 ,p66



- (46)Stefen, F., A., Collaboration in Professional Development of Teacher in America, U.S.A .: Michigan University .2010.p225
- (47)Training and Development Agency for School s (TDA ) ,setlla ,V1 , 2012 , pp7-12