



كلية التربية

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

=====

متطلبات تطوير التنمية المهنية المستدامة لعلمي الصفوف الأولى بالمرحلة الابتدائية في ضوء منظومة التعليم الجديد ”٢٠٠“ في مصر

إعداد

د/ أسماء صلاح محمد

مدرس أصول تربية

بكلية التربية جامعة أسيوط

أ.د/ أحمد عبدالله الصغير البنا

أستاذ ورئيس قسم أصول التربية

كلية التربية جامعة أسيوط

منال محمد رمضان محمد

معلم كبير (رئيس قسم التعليم الابتدائي بمديرية التربية والتعليم باسيوط)

مدرب عام تربوي معتمد بالأكاديمية المهنية للمعلمين

كادر تدريبي معتمد لمنظومة التعليم الجديد ٢٠٠

تخصص (اصول تربية)

﴿ المجلد الرابع - العدد الثاني - أبريل ٢٠٢٢ م ﴾

Adult_EducationAUN@aun.edu.eg

متطلبات تطوير التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الصفوف الأولى بالمرحلة الابتدائية

في ضوء منظومة التعليم الجديد " ٢٠٠ " في مصر

أ.د/ أحمد عبدالله الصغير البنا د/ أسماء صلاح محمد أ/ منال محمد رمضان محمد

• مستخلص البحث:

استهدف البحث بيان أهم متطلبات تطوير برامج التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الصفوف الثلاثة الأولى بالمرحلة الابتدائية في ضوء منظومة التعليم الجديد " ٢٠٠ " في مصر، من خلال التعرف على فلسفة التنمية المهنية المستدامة، وخصائص معلم المرحلة الابتدائية وأدواره الجديدة، وفلسفة ورؤية منظومة التعليم الجديد ٢٠٠ في مصر، ولتحقيق ذلك استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، حيث توصل البحث إلى عدة متطلبات، من أهمها:

• إضفاء صفة الاستدامة على برامج التنمية المهنية الموجهة لمعلمي الصفوف الثلاثة الأولى بالمرحلة الابتدائية في المجالات المعرفية والمهارية والتكنولوجية لتحقيق أهداف التعليم الجديد " ٢٠٠ " في مصر.

• ضرورة إشراك معلمي منظومة التعليم الجديد ٢٠٠ بالمرحلة الابتدائية، في تحديد احتياجاته التدريسية وتطبيق نظام يسمح له بالاختيار بين برامج التنمية المهنية التي يرغب ويشعر بالاحتياج لها، وتطوير النظام الحالي القائم على فرض عدد قليل من البرامج، والتي يحصل عليها المعلم بشكل إجباري.

• اتباع نظم ومداخل حديثة للتنمية المهنية المستدامة مثل بحوث الفعل.

• أن تشمل برامج التنمية المهنية المستدامة لمعلمي منظومة التعليم الجديد ٢٠٠ بالمرحلة الابتدائية، على نظم جيدة للتقييم للحكم على مدى نجاحها في تحقيق أهدافها وكذلك مدى استفادة المعلمين منها.

الكلمات المفتاحية: التنمية المهنية المستدامة - معلمي الصفوف الثلاثة الأولى - المرحلة الابتدائية - منظومة التعليم الجديد ٢٠٠ في مصر.

Abstract:

The research aimed to clarify the most important requirements for developing sustainable professional development programs for teachers of the first three grades in the primary stage in the light of the new education system "2.0" in Egypt, by identifying the philosophy of sustainable professional development, the characteristics of the primary school teacher and his new roles, and the philosophy and vision of the new education system 2.0 in Egypt, and to achieve this, the researcher used the descriptive analytical method, where the research reached several requirements, the most important of which are:

Adding sustainability to professional development programs directed to teachers of the first three grades at the primary stage in the fields of knowledge, skills and technology to achieve the goals of the new education "2.0" in Egypt.

The necessity of involving teachers of the new education system 2.0 in the primary stage, in determining their training needs, applying a system that allows them to choose between professional development programs that they want and feel the need for, and developing the current system based on the imposition of a small number of programs, which the teacher obtains compulsorily.

Adopting modern systems and approaches to sustainable professional development, such as action research.

That the sustainable professional development programs for teachers of the new education system 2.0 at the primary level include good evaluation systems to judge the extent of their success in achieving their goals, as well as the extent to which teachers benefit from them.

Keywords: sustainable professional development – teachers of the first three grades – the primary stage – the new education system 2.0 in Egypt.

متطلبات تطوير التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الصفوف الأولى بالمرحلة الابتدائية

في ضوء منظومة التعليم الجديد " ٢٠٠ " في مصر

أ.د/ أحمد عبدالله الصغير البنا د/ أسماء صلاح محمد أ/ منال محمد رمضان محمد

أولاً : مقدمة الدراسة :

يعد التعليم أساس النمو ، وما من أمة ناجحة إلا وكان العلم هادياً ، ولكن العلم وحده لن يكون مفيداً ما لم يكن متطوراً ومتواكباً مع حركة وديناميكية الحياة الجديدة والتكنولوجيا الآخذة في التنامي ، ومن هذا المنطلق كان لزاماً على الدولة المصرية أن تسير في ركاب هذا التطور إن أرادت بلوغ هدفها .

وفي هذا الإطار اتخذت الدولة المصرية خطوات جادة نحو تطوير التعليم قبل الجامعي ليواكب التطور المعرفي والعلمي و التكنولوجي ويصبح تطوير التعليم مشروع قومي تتكاتف جميع مؤسسات الدولة لإنجاحه حيث احتل التعليم والتدريب قبل الجامعي المحور السابع من خطة التنمية المستدامة ٢٠٣٠؛ كما نصت المادة رقم (١٩) من دستور (٢٠١٤) ، على أن التعليم حق لكل مواطن، هدفه بناء الشخصية المصرية، والحفاظ على الهوية الوطنية، وتأسيس المنهج العلمي في التفكير، وتنمية المواهب وتشجيع الابتكار، وترسيخ القيم الحضارية والروحية، وإرساء مفاهيم المواطنة والتسامح وعدم التمييز، وتلتزم الدولة بمراعاة أهدافه في مناهج التعليم ووسائله، وتوفيره وفقاً لمعايير الجودة العالمية. ^(١) (وزارة التربية والتعليم المصرية، ٢٠١٤، ص١٣)

وفي عام (٢٠١٤) أطلق رئيس الجمهورية مبادرة " نحو مجتمع مصري يتعلم ويفكر ويبتكر " ، وكان من ثمار هذه المبادرة إطلاق مشروع " بنك المعرفة المصري عام (٢٠١٥ م) Egyptian knowledge Bank ، وبدأ العمل به مطلع (٢٠١٦ م) باعتباره خطوة نحو بناء المجتمع الحديث عن طريق إتاحة العلوم والمعارف الإنسانية بشكل ميسر لكل مواطن . وقد نجحت الوزارة في تصميم وتنفيذ وإطلاق نظام التعليم المصري الجديد " Education 2.0 " وبناء محتوى رقمي لدعم التعليم قبل الجامعي على منصة إدارة التعليم بينك المعرفة المصري ، وبالتوازي مع إطلاق بنك المعرفة المصري عملت وزارة التربية والتعليم على إعادة النظر في منظومة التعليم التقليدية لرفع مستوى مصر في التصنيفات العالمية ، والعمل على بناء تعليم مصري لإستبدال النظام القديم . ومن هنا كانت ولادة فكرة منظومة التعليم الجديد " ٢٠٠ " التي بدأت بمرحلة رياض الأطفال والصف الأول الابتدائي في سبتمبر (٢٠١٨ م) والصف الأول الثانوي مع الاعتماد على التحول الرقمي والبنية التكنولوجية في منظومة التعليم باعتبارها عاملان مهمان لاستمرار العملية التعليمية .

حيث شمل هذا النظام بناء مناهج جديدة تختلف اختلافاً تاماً عن المناهج في النظام القديم حيث وضعت وفق رؤية مصر للتنمية المستدامة ٢٠٣٠ م بالإضافة إلى اختلاف طرق التدريس على مستوى المدارس بجميع محافظات مصر ، وبما أن المعلم هو العنصر الأساسي في عملية التطوير ، فقد نظمت وزارة التربية و التعليم دورات تدريبية لمعلمي رياض الأطفال والصف الأول الابتدائي على مدار العام ، وبالرغم من حصول معلمي منظومة التعليم الجديد (الروضة ، والصف الاول الابتدائي ، والصف الثاني الابتدائي) على دورات تدريبية بهدف التعرف على رؤية وأهداف مناهج منظومة التعليم الجديد " ٢٠٠ " (١) (الهيئة العامة للاستعلامات، بوابتك لمصر)

لكنها لم تكن بالقدر الكاف للتأكد من جاهزيتهم لتحقيق أهداف المنظومة الجديدة؛ إلا أن الوزارة قررت أن تبدأ في تطبيق النظام، وأن تستمر في إعداد المناهج الجديدة بشكل متسارع، بحيث تنتهي من مرحلة إعداد المناهج الجديدة لكل المراحل الدراسية خلال ٣ سنوات بدلاً من ٥ سنوات كما كان مقرراً قبل ذلك، لضمان امتلاك مصر مناهج جديدة تتسق مع رؤية مصر للتنمية المستدامة ٢٠٣٠. الأمر الذي يؤكد وجود فجوة بين التطور في المناهج من ناحية ، وإعداد المعلمين للتعامل مع هذا التطور من ناحية أخرى .

ولذلك تولى الدول على اختلاف نُظمها التنمية المهنية للمعلم اهتماماً كبيراً حيث تهدف التنمية المهنية إلى تنمية الكفاءات التعليمية والتدريسية والتكنولوجية والتربوية للمعلمين ، ورفع طاقتهم الإنتاجية الحالية إلى حدها الأقصى ثم تأهيلهم لمواجهة ما يحدث من تطورات تربوية وعلمية في تخصصاتهم المختلفة، ويتم ذلك من خلال التخطيط العلمي، والتقييم المستمر (٢) . (المركز المصري للفكر والدراسات الاستراتيجية)

وفى هذا الصدد أكدت الكثير من الدراسات على تأثير التنمية المهنية على تحسين أداء معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي (١) - (Felicia Moore Mensah, 2010,pp977-983)، كما نوهت الكثير من المؤتمرات في هذا الإطار إلى ضرورة الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلم من خلال استخدام أسلوب التدريب أثناء الخدمة الذي من شأنه أن يسهم في رفع ثقافة المعلمين التخصصية والعامة وإثراء معلوماتهم العلمية والتربوية من خلال خطة واضحة المعالم بصورة دورية وجادة (٣) (سمية حامد، ٢٠١٢، ص 4)

وبناءً على ما سبق، نجد أن التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بصفة عامة ومعلمي التعليم الابتدائي بصفة خاصة تعتبر مدخل أساسي لتحقيق أهداف منظومة التعليم الجديدة ٢٠٠ والاستراتيجية المثلى لتطوير فكر المعلم لينتاسب مع لغة العصر، وتفتح قنوات اتصال فعالة مع جيل اليوم ، فيدون تطوير فكر المعلم وتجديده لن يوجد إصلاح أو تحسين لأى منظومة تعليمية ، لأنه يمثل العمود الفقري لنجاح المنظومة ، فالتنمية المهنية تمكن المعلم من تحسين كفاءته المهنية في عملية التدريس لتلاميذه ، وفي تأهيله لمواجهة ما يستحدث من تطورات

متطلبات تطوير التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الصفوف الأولى بالمرحلة الابتدائية

في ضوء منظومة التعليم الجديد " ٢٠٠ " في مصر

أ.د/ أحمد عبدالله الصغير البنا د/ أسماء صلاح محمد / منال محمد رمضان محمد

وتجديدات تربوية في مجال عمله ؛ ومن ثم ينبغي أن يتبنى القائمين على إعداد برامج التنمية المهنية لمعلم المرحلة الابتدائية فلسفة التنمية المهنية المستدامة والانتقال بها من المفهوم التقليدي - مجرد عقد تدريبات- إلى برامج تهتم بتعديل سلوكيات المعلم وتنمية مهاراته وخلق قنوات لديه نحو الاستمرارية في التعلم ، والتعلم الذاتي ، والتعلم مدى الحياة، لما يقع عليه من مسئولية في تأسيس ووضع اللبنة الأولى في بناء شخصية المتعلم، ففوة البناء تكون نتيجة لقوة الأساس وعمقه، فإذا أردنا لمجتمعنا الرفعة والرقي والسبق بين المجتمعات فسيبيلنا إلى ذلك بناء أفراد واعية قادرة على مواجهة التحديات والقضايا والتعامل معها، ومواطن يعتز ببلاده ويفتخر بهويته، حيث تعد الأهداف التي تسعى الدولة لتحقيقها من خلال المشروع القومي لتطوير التعليم المصري، ولكي يتمكن من تحقيق أهداف منظومة التعليم الجديد ٢٠٠. وفي متطلباتها .

ثانيا : مشكلة الدراسة :

من خلال عمل الباحثة كمدرّب لمعلمي الصفوف الأولى بالمرحلة الابتدائية على منظومة التعليم الجديد " ٢٠٠"، ومتابع لمدارس التعليم الابتدائي بمحافظة أسيوط فقد ظهر واضداً - من تحليل تقارير لجان المتابعات وتقارير التوجيه الفني للصفوف الأولى على مدار العام الدراسي ٢٠١٩ / ٢٠٢٠ ، ٢٠٢٠ / ٢٠٢١ - ارتباك معلم الصفوف الأولى والصف الرابع الابتدائي بسبب ضعف وضوح رؤية وأهداف منظومة التعليم الجديد " ٢٠٠ " وتغيير دوره في التعليم التقليدي فأصبح دور المعلم موجهاً ومرشداً ومحفزاً لا قذاً ومحفظاً للمعارف والمعلومات.

وقد يرجع ذلك إلى عوامل متعددة ؛ أهمها قلة وعى بعض معلمي الصفوف الأولى برؤية وأهداف المنظومة وقد يكون سبب ذلك ضعف البرامج التدريبية التي تلقاها معلم الصفوف الأولى ومعلم الصف الرابع الابتدائي، نظراً لقصور هذه البرامج، وقلة عدد الساعات التدريبية ، وضعف أداء المدرسين غير المؤهلين لذلك .

وقد أكدت نتائج إحدى الدراسات على هذه المشكلة - قصور البرامج التدريبية المقدمة للمعلمين- (مصطفى جاويش، ٢٠٢٠، ص)، بصفة عامة ومعلمي المرحلة الابتدائية بصفة خاصة مما أدى إلى ضعف وضوح رؤية وفلسفة وأهداف منظومة التعليم الجديد " ٢٠٠ " في مصر لمعلمي الصفوف الثلاثة الأولى والصف الرابع الابتدائي .

وانطلاقاً من هذا الواقع غير المرضي دفع الباحثة إلى القيام بدراسة واقع التنمية المهنية المستدامة لمعلمي المرحلة الابتدائية حيث تبلورت مشكلة الدراسة في كيفية وضع تصور مقترح لمتطلبات تطوير التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الصفوف الأولى بالمرحلة الابتدائية في ضوء منظومة التعليم الجديد " ٢٠٠ " في مصر.

ثالثا : أهداف الدراسة:

- تهدف الدراسة الحالية إلى بيان أهم متطلبات تطوير التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الصفوف الأولى بالمرحلة الابتدائية في ضوء منظومة التعليم الجديد " ٢٠٠ " في مصر كهدف رئيسي للدراسة ويندرج منه مجموعة من الأهداف الفرعية هي .
- ١- تعرف الأسس الفكرية والفلسفية للتنمية المهنية المستدامة .
 - ٢- تعرف خصائص معلم الصفوف الأولى بالمرحلة الابتدائية.
 - ٣- تعرف منظومة التعليم الجديد (٢٠٠) وأهدافه.
 - ٤- وضع تصور مقترح لمتطلبات التنمية المهنية مستدامة لمعلم الصفوف الأولى بالمرحلة الابتدائية في ضوء منظومة التعليم الجديد " ٢٠٠ " في مصر .

رابعا : أهمية الدراسة :

أهمية نظرية: تتمثل الأهمية النظرية للدراسة الحالية فيما سوف تقدمه الدراسة من بيانات ومعلومات عن متغيرات الدراسة (التنمية المهنية المستدامة ، معلم الصفوف الأولى بالمرحلة الابتدائية ، منظومة التعليم الجديد " ٢٠٠ " في مصر) .

خامسا: دراسات سابقة

أ (دراسات عربية

- ١- دراسة (أميرة أحمد النجدي ، ٢٠١٨ م)^(١)
هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على التنمية المهنية لمعلم التعليم قبل الجامعي والوقوف على واقعها ، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي ، وقامت بإعداد استبانة والتي نتج عن تحليل محاورها أن التنمية المهنية المقدمة لمعلم التعليم قبل الجامعي لا تلبى احتياجات المعلم واحتياجات المجتمع المحلي ، كما أنها تفتقد جودة الأداء ، وقدمت الدراسة بعض التوصيات أهمها ضرورة تفعيل التنمية المهنية للمعلم بما يلبي حاجات المعلم وحاجات المجتمع المحلي وجودة الأداء .
- ٢-دراسة (إيمان رأفت نصر عبدالله ، ٢٠١٨ م)^(١)
هدفت الدراسة الى أن هناك مجموعة من المعوقات تحول دون تحقيق أهداف البرامج التدريبية ، ورصد المعايير التي يمكن استخدامها في تقييم البرامج التدريبية ، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي مستخدمة استبيان موجه لعينة من المعلمين والمدربين المعتمدين ، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها ضعف ارتباط أهداف البرامج التدريبية باحتياجات المعلمين ، ضعف جاهزية فرع الأكاديمية المهنية للمعلمين بمحافظة المنيا وعدم توافر خدمات الإنترنت ، ضعف تنوع الأنشطة التدريبية ، وأن معظم البرامج التدريبية تنظيرية دون التطبيق الفعلي في الميدان ، وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات والبحوث المقترحة لتطوير الأكاديمية المهنية .

متطلبات تطوير التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الصفوف الأولى بالمرحلة الابتدائية

في ضوء منظومة التعليم الجديد " ٢٠٠٠ " في مصر

أ.د/ أحمد عبدالله الصغير البنا د/ أسماء صلاح محمد أ/ منال محمد رمضان محمد

٣-دراسة (دعاء محمد فتحي محمد سعدون ، ٢٠١٢) (٢)

هدفت الدراسة إلى : وضع تصور مقترح للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الأساسي الخاص في ضوء الاتجاهات التربوية المعاصرة، وذلك بالكشف عن واقع البرامج التدريبية ، وبرامج التنمية المهنية المقدمة حالياً، لإحداث النمو المهني لمعلمي التعليم الأساسي الخاص ، بما يتوافق مع متطلبات العملية التعليمية ، حيث اتبعت الدراسة المنهج الوصفي واستخدمت أداة الاستبانة التي تم تطبيقها على عينة الدراسة (معلم التعليم الأساسي الخاص) وقد توصلت النتائج إلى أن هناك مجالات تدريبية يريد المعلم التدريب عليها و مجالات تدريبية أخرى لا يريد المعلم التدريب عليها ، وأوصت الدراسة بضرورة التركيز على البرامج التي تستهدف المجالات التدريبية الأكثر احتياجاً لمعلم التعليم الأساسي الخاص وهي (الجوانب المهنية ، الأكاديمية ، الوجدانية ، الاحتياجات التدريبية) .

٤-دراسة (طارق محمد محمود سيد نور، ٢٠٠٩) م (٣) :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الواقع الحالي لبرامج التنمية المهنية التي تقدم لمعلم التعليم الابتدائي في مصر و الخبرات الدولية في مجال التنمية المهنية لمعلمي التعليم الابتدائي ، واستخدمت الدراسة " المنهج الوصفي " ،ومن خلال جمع المعلومات وتنظيمها وتحليلها توصلت نتائج الدراسة إلى أن معظم الاتجاهات العالمية تؤكد على ضرورة كون التدريب أثناء الخدمة عملية مخططة تتم وفق خطط شاملة وبرامج متكاملة تضم أغراض وأهداف التدريب المختلفة خلال فترات زمنية محددة وقدمت الدراسة تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الابتدائي .

٥-دراسة (نجم الدين نصر أحمد نصر، ٢٠٠٤) م (١).

هدفت الدراسة إلى التعرف على أبعاد العولمة وأثرها على التنمية المهنية المستدامة والاتجاهات العالمية في مجال التنمية المهنية المستدامة للمعلمين واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي حيث تمكن الباحث من استخراج النتائج والحقائق ترتيبها وتنسيقها وتصنيفها وتفسيرها مبيناً أوجه التشابه والاختلاف في الحقائق والمفاهيم وتوصلت الدراسة إلى ان استراتيجيات التنمية المهنية المستدامة تعد من الاستراتيجيات المطلوبة لخروج نظم التدريب من أزمتها والاستجابة لمتطلبات ثورة المعلومات وأوصت الدراسة بضرورة الأخذ باستراتيجيات التنمية المهنية المستدامة مدى الحياة حتى يتمكن المعلم من متابعة كل جديد ،كما قدمت الدراسة تصور مستقبلي لتحسين التنمية المهنية للمعلمين لمواجهة تحديات العولمة .

(أ) : دراسات أجنبية :

١- دراسة (كير كوود وكريستي دونالد، 2006)^(٢) Kirkwood and Christie Donald:

بعنوان: "أبحاث المعلم ودورها في التطوير المهني المستمر للمعلم" هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور الأنشطة والأبحاث التي يقوم بها المعلمون في التطوير المهني للمعلمين وأكدت الدراسة على أن ممارسة المعلم وقيامه بإعداد الأبحاث العلمية تسهم بشكل كبير في تفعيل منظومة التنمية المهنية للمعلم وتزيد من معارفه وتنمي مهاراته وتدعم الارتقاء بقدراته وبخاصة في مجال تحسين الأداء وتكسب المعلمين مهارات عالمية في مجال التواصل والتفاعل، وجاءت نتائج الدراسة مؤكدة على ضرورة تشجيع المعلمين على إجراء الأبحاث التي ترتبط بمجال عملهم .

٢- دراسة (أوستن سندي لين، 2006)^(٣) Austin, Sandra Lynn:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن التميز في أداء المعلمين من خلال الاشتراك في برامج التنمية المهنية، ظهر ذلك في تحسن أداء الطلاب بشكل ملحوظ في إحدى المدارس بمنطقة نوك ساك بالولايات المتحدة الأمريكية وذلك من خلال ارتفاع معدلات نجاح الطلاب في مدارس تلك المنطقة. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي من خلال التعرض لرصد واقع مستوى الطلاب ومتوسطات درجاتهم في المواد المختلفة قبل وبعد حصول المعلمين على برامج التنمية المهنية وقد استعان الباحث أيضا بالمنهج شبه التجريبي في الدراسة للقيام بالاختبارات القبلي والبعدي للطلاب. ومن أهم نتائج هذه الدراسة أن نجاح الطلاب في هذه المدارس يرجع إلى التدريب الذي حصل عليه المعلمون وبرامج التنمية المهنية المقدمة لهم والتي أدت في النهاية إلى رفع مستوى الطلاب في مجال الإلمام بمعارف القراءة والكتابة. وتوصلت تلك الدراسة إلى ضرورة الاهتمام ببرامج التنمية المهنية للمعلمين للحصول على جودة في مخرجات العملية التعليمية، وكذلك ضرورة اتساق القرارات بواقع العملية التعليمية والتعاون بين القيادة والمعلمين في اتخاذ القرار .

٣- دراسة (جودي مكارذي ، ٢٠٠٠)^(١) Dilworth and Others:

هدفت هذه الدراسة إلى تقديم رؤية جديدة في التنمية المهنية للمعلمين من خلال عرض برنامج تدعيم المعلم المبتدئ الذي صمم في ولاية كاليفورنيا بأمريكا من أجل دعم وتقييم المعلم المبتدئ باعتبار أن التنمية المهنية للمعلمين عملية مستمرة تبدأ منذ التحاق المعلم بالمهنة وقبل مزاولته لها. وقد استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي للتعرف على برنامج تدعيم المعلم المبتدئ وقامت الباحثة بإجراء بعض المقابلات مع عينة من المعلمين المبتدئين والمشاركين في البرنامج لمعرفة آراءهم فيما يقدم لهم. وتوصلت تلك الدراسة إلى عدة نتائج أهمها التأكيد على أهمية دعم برنامج التنمية المهنية للمعلمين المبتدئين كأحد مراحل التنمية المهنية لهم، وأن التنمية المهنية للمعلمين عملية مهمة في أي مرحلة من مراحل حياتهم الوظيفية بل وقبل

متطلبات تطوير التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الصفوف الأولى بالمرحلة الابتدائية

في ضوء منظومة التعليم الجديد " ٢٠٠ " في مصر

أ.د/ أحمد عبدالله الصغير البنا د/ أسماء صلاح محمد /أ/ منال محمد رمضان محمد

مزاولتهم للمهنة. وأوصت هذه الدراسة بضرورة أن تكون برامج التنمية المهنية منبثقة من خطط تنمية المدرسة ككل ومعتمدة على احتياجات فعلية للمعلمين، وهادفة لتحسين مستوى الطلاب كمنتج نهائي لها، وقائمة على أساس العمل الجماعي بحيث تحترم المعلمين كمتعلمين كبار طوال حياتهم المهنية.

التعليق على الدراسات السابقة :

في ضوء الدراسات العربية والاجنبية التي سبق عرضها تستخلص الباحثة بعض الدلالات المهمة التي ترتبط بموضوع الدراسة الحالية منها :

- ١- أكدت جميع الدراسات السابقة على أهمية التنمية المهنية للمعلمين .
- ٢- استخدمت معظم الدراسات السابقة المنهج الوصفي كأنسب منهج لدراسة المشكلة كدراسة (إيمان رأفت نصر عبد الله، ٢٠١٨م)
- ٣- أشارت نتائج بعض الدراسات إلى جوانب قصور في برامج تدريب المعلمين الحالية تحول دون تلبية الاحتياجات التدريبية المختلفة للمعلم (المعرفية والمهارية والوجدانية) والتي تهدف إلى تحسين أداء المتعلم كمنتج نهائي لها .

موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة :

على الرغم من تشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تناولها موضوع التنمية المهنية للمعلمين ، إلا أن هذه الدراسة تختلف في أنها سوف تتناول واقع التنمية المهنية لمعلمي الصفوف الأولى بالمرحلة الابتدائية لتحقيق أهداف منظومة التعليم الجديد " ٢٠٠ " .

أوجه الاستفادة:

- مساعدة الباحثة في بلورة مشكلة الدراسة وكتابة الإطار النظري للبحث.
- مساعدة الباحثة في اختيار المنهج المناسب للدراسة والممثل في المنهج الوصفي .

سادسا: تساؤلات الدراسة :

- ١- ما التصور المقترح لمتطلبات التنمية المهنية المستدامة لمعلم الصفوف الأولى بالمرحلة الابتدائية على ضوء منظومة التعليم الجديد " ٢٠٠ " في مصر؟

سابعا: منهج الدراسة :

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي وذلك لرصد وتحليل الأسس الفكرية والفلسفية للتنمية المهنية المستدامة ومعلمي الصفوف الأولى بالمرحلة الابتدائية ومنظومة التعليم الجديد ٢٠٠ في مصر؛ والخروج من كل ذلك بمجموعة من المقترحات يمكن تضمينها في التصور المقترح.

ثامنا: حدود الدراسة :

- **حد الموضوع :** اقتصرت الدراسة على بيان أهم متطلبات تطوير التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الصفف الأولى في ضوء منظومة التعليم الجديد ٢٠٠ في مصر .

تاسعا: مصطلحات الدراسة الإجرائية

١ - مفهوم التنمية المهنية المستدامة لمعلم بالمرحلة الابتدائية

تعرفها الباحثة إجرائياً بأنها عملية تعليم وتعلم مستمرة على مدار سنوات الخدمة للمعلم ، حيث يتم فيها إمداده بكل ما هو جديد في مجال تخصصه ، تلبية لاحتياجاته بهدف تحسين أدائه في كافة الجوانب المعرفية و المهارية والقيمية ، كى تمكنه من تحقيق أهداف مناهج منظومة التعليم الجديد " ٢٠٠ للصفوف الاولى من المرحلة الابتدائية ، في ظل تخطيط وتنظيم المؤسسات التربوية المعنية بذلك .

• منظومة التعليم المصري الجديد ٢٠٠ .

وتعرفها الباحثة إجرائياً بأنها نظام تعليمي جديد جاء ليعالج قصور النظام التقليدي ، قائم على فلسفة تعزيز المهارات الحياتية والقيم الإيجابية ، والتركيز على مهارات التفكير الناقد ، وإتقان مهارات التعلم الذاتي والمستمر ، والتوازن بين تقييم المعارف ، وإدماج التكنولوجيا وذلك من خلال بناء مناهج جديدة مرتكزة على أبعاد التعلم الأربعة ، تعلم لتعرف ، تعلم لتعمل ، تعلم لتكون ، تعلم لتعيش ، حيث تحولت المواد الدراسية المنفصلة في النظام التقليدي إلى سلسلة مترابطة من وحدات متعددة التخصصات تعتمد على محاور رئيسية هي (من أكون - العالم من حولي - كيف يعمل العالم - التواصل)؛ لربط مجالات المعرفة لينتقل بالمتعلم من التعليم النظري إلي التعليم الممتع المرتبط بحياة المتعلم ، حيث بدأ تطبيقه من العام الدراسي ٢٠١٨ / ٢٠١٩ على مرحلة رياض الأطفال والصف الأول الابتدائي ووصل هذا العام ٢٠٢١ / ٢٠٢٢ لتلاميذ الصف الرابع الابتدائي حتى يحل تدريجيا محل النظام القائم ، بحيث تصل أول دفعة تعليمية من النظام الجديد بحلول عام (٢٠٣٠) المرحلة الثانوية (انتهاء مرحلة التعليم العام قبل الجامعي) .

٢ - معلم الصفوف الأولى بالمرحلة الابتدائي بمصر :

تعرفه الباحثة إجرائياً بأنه هو المعلم المكلف بتدريس تلاميذ الصفوف الثلاثة الأولى بالمرحلة الابتدائية، هو معلم حاصل على مؤهل عال تربوى أو مؤهل عال في مجال تخصصه بالإضافة إلى شهادة (إجازة) التأهيل التربوى ويستثنى من هذا الشرط الشاغلون لوظائف تعليمية في تاريخ العمل بالقانون رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧ ،ويمكن أن يشغل هذه الوظيفة بالتعاقد لمدة عامين قابلة للتجديد سنة أخرى بعد موافقة السيد وزير التربية والتعليم، وأن يكون مستوفى لبرامج التنمية المقررة لشغل الوظيفة . (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٦) كما وافق المجلس الأعلى للتعليم قبل الجامعي على توفير معلم فصل شامل للصفوف الثلاث الأولى للتعليم الابتدائي يتولى القيام بتدريس اللغة العربية والرياضيات والأنشطة المختلفة بالصفوف

متطلبات تطوير التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الصفوف الأولى بالمرحلة الابتدائية

في ضوء منظومة التعليم الجديد " ٢٠٠ " في مصر

أ.د/ أحمد عبدالله الصغير البنا د/ أسماء صلاح محمد أ/ منال محمد رمضان محمد

الثلاث الأولى بمرحلة التعليم الابتدائي ويسمى معلم الصفوف الأولى ، كما نصت المادة الثالثة من القرار الوزاري رقم (٣٤٣) لسنة ٢٠١٨ أن يشارك في تدريس المناهج الدراسية المشار إليها (متعدد التخصصات ، اللغة العربية ، اللغة الانجليزية ، التربية الدينية ، التربية البدنية الصحية) اثنان من المعلمين معاً داخل حجرة الدراسة. (١) (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٨)

عاشرا: إجراءات السير في الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها سارت الدراسة وفقاً للمحاور الآتية :

- المحور الأول: الأسس الفكرية والفلسفية للتنمية المهنية المستدامة.
- المحور الثاني: ماخصائص معلم الصفوف الأولى بالمرحلة الابتدائية.
- المحور الثالث: الأسس النظرية لمنظمة التعليم الجديد ٢٠٠ في مصر.
- المحور الرابع: التصور المقترح لمتطلبات التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الصفوف الأولى في ضوء منظومة التعليم الجديد ٢٠٠ في مصر.

المحور الأول : الأسس الفكرية الفلسفية للتنمية المهنية المستدامة .

أ (مفهوم التنمية المهنية المستدامة .

ذكرت الدراسات والأدبيات عديد من التعريفات لمصطلح التنمية المهنية المستدامة منها تعريف (سكران، ٢٠٠٥، ص٦٦) بان التنمية المهنية المستمرة تعني التجديد والتجديد المستمرين للمعارف والمعلومات والمهارات والاتجاهات تحقيقاً لمبدأ التعلم مدى الحياة.

بينما عرفها(اسامة رؤوف،٢٠١٦، ص٣٥٥) أن التنمية المهنية المستدامة هي "الوسائل المنهجية وغير المنهجية الهادفة إلى مساعدة المعلمون على تعلم مهارات جديدة، وتنمية قدراتهم في الممارسات المهنية، وطرق التدريس، واستكشاف مفاهيم متقدمة تتصل بالمحتوى والمصادر والطرق لكفاءة العمل التدريسي. كما عرفت بأنها عملية تحسين مستمرة لمساعدة المعلم على بلوغ معايير عالية الجودة للإنجاز الأكاديمي تؤدي إلى زيادة قدرة جميع أعضاء مجتمع التعلم على السعي نحو التعلم مدى الحياة. أي أنها عملية تستهدف إضافة معارف، وتنمية مهارات، وقيم مهنية لدى المعلم لتحقيق تربية فاعلة لطلبته وتحقيق نواتج تعلم إيجابية".

كما تبنت(هنية محمود، ٢٠٢٠، ص٣٠)-في دراستها- مفهوم التنمية المهنية المستدامة بأنها "تلك البرامج والأنشطة المستمرة التي يتم التخطيط لها وتنفيذها من أجل بناء وتطوير القدرات والمهارات والخبرات المختلفة للمعلمين وإعدادهم للأدوار المتغيرة بطريقة أكثر كفاءة وفاعلية".

ب) فلسفة التنمية المهنية المستدامة للمعلم

تشير الأدبيات التربوية إلي وجود العديد من الفلسفات التي ينادي بها الكتاب والباحثون كمدخل جديدة يبني عليها النظام التدريبي للمعلمين وذلك في ضوء متغيرات العصر بهدف تطوير التنمية المهنية المقدمة لهم بحيث تتلاءم مع هذه المتغيرات بصفة مستمرة ويعتبر التدريب أكثر النماذج فاعلية للتنمية المهنية ويعبر عن المشاركة في الأفكار والمعلومات مع عدد كبير من المعلمين ، كما نجد إن الفلسفة العامة للدولة تؤثر في فلسفة النظام التعليمي الذي يؤثر بدوره علي فلسفة النظام التدريبي والذي ينعكس بدوره علي التنمية المهنية المقدمة للمعلمين ، ومن هذا المنطلق اتجهت الدول في نهاية القرن العشرين إلي إجراء إصلاحات وتعديلات في سياستها وأنظمتها التعليمية والتدريبية ، وفي ضوء الفلسفات المختلفة التي تتبناها كل دولة نتيجة للمتغيرات والتحولت المعاصرة التي وضعت التدريب التربوي يعمل علي إيجاد قوة عمل منتجة ومرنة لسد احتياجات مجتمع المعلوماتية ، الأمر الذي يجعل تنمية المعلمين مهنيًا أثناء الخدمة أمرًا حتميًا وضروريًا. (أميمة موريد، رانيا مرجان، ٢٠١٧، ص ٦٢١).

كما تعد التنمية المهنية المستدامة للمعلم بفهومها الشامل سمة العصر، وهي ذات معان واسعة الاستخدام في مجالات التنمية المهنية للمعلمين ، فبعد أن انحصر مفهوم التنمية في الإطار التعليمي، ظهرت مفاهيم أكثر شمولية ، فقد أصبحت التنمية التي تعني النمو والزيادة فيما تتم تنميته من ناحية تنمية المهارات والخبرات للمعلم، فهي أيضا تشمل بناء المعلم وتحريرقله وتطويره للعمل البناء والتنمية وكذلك اكتشاف موارد المجتمع وتنميتها والاستخدام الأمثل من أجل بناء الطاقة الإنتاجية على العطاء المستمر . وتتطلب النظرة الفلسفية للتنمية المهنية من مسلمة أساسية تؤكد على أن التغيير عملية مستمرة مدى الحياة مما يستدعي ضرورة مواكبة هذا التغيير المستمر في الحقل التعليمي والتربوي بالنسبة للمعلم من خلال برامج وأنشطة التنمية المهنية المستدامة المخطط لها بطريقة منظمة بما يحقق للتربية والتعليم التكامل والمرونة.

وتأتي النظرة الفلسفية للتنمية المهنية من فرضية أساسية مؤداها: (أن التغيير عملية مستمرة ومتلاحقة، ويقوم التعليم على مبدأ التعليم المستمر مدى الحياة للوقوف على الجديد في المعرفة على شكل يحقق لعملية التربية والتعليم التي تقدم الفاعلية والتكامل الوظيفي) ، ومتابعة التطور الثقافي والعلمي، حيث تمكن برامج التنمية المهنية من خلق فرص أكبر لتجديد معارف وثقافات المعلم، والتعرف على الاتجاهات المعاصرة في مجال التربية، ورفع الكفاءات العلمية لدى المعلمين الذين التحقوا بالتعليم دون اعداد كاف. ففي الآونة الأخيرة ، ظهرت استدامة التغيير التربوي ، سواء على المستوى المؤسسي أو المعلم ، في الخطاب المهني والبحث حول التطوير المهني (PD) بشكل عام. حيث تشير الاستدامة إلى تطوير القدرة طويلة الأجل للتحسين سواء على المستوى النظامي أو الفردي (Fullan, 2003) (Hargreaves & Fink, 2006) ، وقد أظهرت الأبحاث أنه في حين أن معظم برامج التطوير المهني تهدف

إلى إحداث تغييرات دائمة في معرفة المعلم ومهاراته وتصرفاته ، فقد تم إجراء القليل من الأبحاث من منظور الاستدامة (Avalos,2016) ، (Datnow,2011) ، (Kennedy,2006) ، وتتجلى ندرة الأبحاث حول طول عمر تأثير التطوير المهني PD وتغيير المعلم أيضاً في مجال التطوير المهني . (جاويش، ٢٠٢٠، ص٣٩) (اشرف فتحي، ٢٠١٧، ص٧٠)

ج) أهمية التنمية المهنية المستدامة .

أكدت دراسة جريترس وآخرين (Geeraerts, 2015,pp358-377) على أهمية التنمية المهنية باعتبارها آلية في التنشيط المعرفي للمعلمين أثناء الخدمة. حيث انها تعمل على :

١. التطور المستمر للحياة الاجتماعية وتجديد وظائفها الذي يقتضي من كافة العاملين تطوير معلوماتهم ومعارفهم، حتى يتمكن من القيام بأدوارهم ومسئولياتهم بطريقة إيجابية وفعالة.^(١)
٢. القصور في برنامج إعداد المعلمين، الأمر الذي يقتضي بضرورة معالجة القصور من خلال توفير فرص كافية للنمو المهني اثناء الخدمة بشكل مستدام.
٣. أن العملية التعليمية ديناميكية ومتعددة، تظهر من خلال ممارسة مواقف ومشكلات متنوعة بتنوع مكوناتها وعناصرها مما يتطلب معه تنمية مهنية مستدامة لكافة العاملين في الحقل التربوي.^(٢) (الصالحية، ٢٠١٠، ص٣٧)
٤. طريقة للتأكد من نجاح المعلمين في ربط أهداف التدريس الذي يقدمونه مع احتياجات المتعلمين .
٥. تركز على كيفية بناء المعلمين لهويتهم المهنية في تفاعل متزايد مع المتعلمين وانعكاسها على أدائهم في الفصول حيث أن الغرض الأساسي للتنمية المهنية هو الرقي بجودة التدريس الذي ينتج عنه جودة غي تعلم جميع المتعلمين.^(٤) (أسامة السيد، عباس حلمي، ٢٠١٧، ص٢٠٨)
٦. تخلق الدافع لدى المعلم لزيادة كفاياته من خلال المشاركة في أنشطة التنمية المهنية وبرامجا حيث ان أمن المعلم لم يعد في المؤسسة التعليمية أو الوظيفة التي يعمل بها، ولكن يكمن في المعارف ، والمهارات ، والخبرات التي يمتلكها.^(٥) (خالد حنفي، ٢٠١٩، ص١٧٣)
٧. سهولة تدفق المعلومات بفضل تعدد وتقدم طرائقها وتنوع أساليبها ووسائلها.
٨. تطور مفهوم التربية واتساع محتوياتها وتعدد طرائقها وتنوع أساليبها ووسائلها وتعدد تقنياتها ومعيناتها، حيث أصبحت علماً قائماً بذاته له نظرياته وأصوله ومنطلقاته العلمية ومناهجه البحثية ومعالجاته الإحصائية.

٩. تغير دور المعلم في العملية التعليمية، حيث أصبح الأداة المنظمة للبيئة التعليمية بما فيها من موارد وعناصر وقرارات.^(١) (أشرف فتحي، ٢٠١٧، ص ٨٢)
د (أهداف التنمية المهنية المستدامة .

على الرغم من ان مصطلح التنمية المهنية للمعلم ظهر في مصر منذ فترة ليست بالقصير وتناولته الكثير من الكتابات والابحاث والدراسات التربوية، إلا ان أهداف التنمية المهنية للمعلم لم تتضح من الناحية الرسمية إلا مع قيام وزارة التربية والتعليم في مصر بتحديد أهداف خطة التنمية المهنية المستقبلية للمعلم في عام ٢٠٠٢م، ومن أهمها :

- ١- التبصير بالرؤية المستقبلية للتعليم في مصر والدور المتوقع من المعلمين في تحقيقها.
- ٢- تكريس الجهود التربوية التي يتطلبها تحقيق هدف التعليم للتميز والتميز للجميع . والتخطيط الاستراتيجي وبناء الخطط الإجرائية وتحديد متطلبات تنفيذها وتقويمها.
- ٣- بناء معايير تقويم الأداء الشامل في جميع جوانب العملية التعليمية.
- ٤- التعامل مع مصادر المعرفة المتعددة والمتنوعة من خلال الاعتماد على التكنولوجيا الحديثة في عمليات النمو الآتي :
- ٥- دمج التكنولوجيا في العملية التعليمية، والتعامل مع الشبكة الدولية للمعلومات في التعرف على الجديد في مجال التخصص.
- ٦- تحقيق الشراكة الفاعلة بين المدرسة ومجتمعها المحلي.
- ٧- تفعيل وحدات التدريب المدرسية بهدف الوصول إلى المدرسة القائمة على التنمية المهنية للمعلم.

ويتضح مما سبق أن الاهداف التي وضعتها وزارة التربية والتعليم أنها تتعد في كثير من جوانبها عن جوهر التنمية المهنية المستدامة وهو المعلم والارتقاء بقدراته ومهاراته المهنية بما يعود على المتعلمين والعملية التعليمية بالفائدة.^(١) (عماد صموئيل، ٢٠١٥، ص ٣٣-٣٤)
هـ (العوامل المؤثرة على التنمية المهنية المستدامة .

- يوجد هناك عدد من العوامل المؤثرة على سياسات التنمية المهنية للمعلمين والتي من أهمها
- سلبيات النظام التعليمي وقبوه (مناهج، امتحانات ، توجيه فني ، متابعة) .
 - نقص بعض المهارات الأساسية اللازمة لعمل المعلم مثل (القدرة على التعليم الذاتي ، التحليل الناقد ، وإعداد التقارير ، ملاحظة المواقف التدريسية) .
 - عدم تمتع المعلم بقدر كافٍ من الاستقلالية ؛فهو مقيد بالعديد من اللوائح والتعليميات سواء من جانب الموجهين أو من جانب إدارة المدرسة والمسولين .
 - اختلاف معايير الحكم بالنسبة للمعلم الجديد وفقاً لعوامل ومتغيرات متباينة.
 - عدم تجانس نوعية المعلمين من حيث إعدادهم الأساس ، وبخاصة من يعملون بمدارس التعليم الفني واللغات.

متطلبات تطوير التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الصفوف الأولى بالمرحلة الابتدائية

في ضوء منظومة التعليم الجديد "٢٠٠" في مصر

أ.د/ أحمد عبدالله الصغير البنا د/ أسماء صلاح محمد /أ/ منال محمد رمضان محمد

- يعطي النظام التعليمي بوضعه الحالي وزناً مبالغاً فيه للنجاح في الامتحانات وكأنها الهدف النهائي للتعليم؛ مما يؤدي إلى ان يشغل المعلم عدة بإعداد تلاميذه لتحقيق أعلى الدرجات في الامتحانات التي تقدم في التدريب .
- غياب الدور الفاعل لنقابة المهن التعليمية تماماً؛ سواء في قواعد تعيين المعلمين أم رسم سياسات تمينهم مهنيًا أثناء الخدمة ، ولعل أبرز دليل على عدم فاعلية النقابة في هذا المجال ، غياب تأثيرها في صنع القرارات المتعلقة به وأنه من بين اثنين وعشرين توجيهًا صدرت عن المؤتمر القومي لتطوير إعداد المعلم وتدريبه ورعايته .
- عدم الالتزام بما يصنع من توجيهات وما يتم إقراره من سياسات وبخاصة فيما يتعلق بمكانة المعلم وأهميته في إنجاز أهداف تطوير التعليم فالارتقاء بنوعيته (٢) . (ياسر خضير، ٢٠١٧، ص ص ٤١-٤٢)
- ونجد أن (ولاء شعبان، ٢٠١٨) تناولت مشكلات نظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة والتي تعتبر ضمن العوامل المؤثرة على التنمية المهنية للمعلم ونذكر منها
- غلبة استراتيجية الكم على استراتيجية الكيف، مما جعل المؤسسات لا تهتم باستيعاب النوعيات المختارة للمهنة ، فغلب عليها الطابع الأكاديمي ولم تراعي الاحتياجات الفعلية للمعلمين والتغير السريع في عالمنا.
- نقص الوسائل التعليمية الحديثة والمختبرات وورش العمل.
- انعدام الجدوة في البحث التربوي وبخاصة ما له علاقة بالمشكلات التربوية.
- افتقار التدريب إلى الأسس الفكرية والتوجيهية السليمة ، مع وجود فوارق كبيرة في مستويات التدريب بين المعلمين.
- ضعف مستوى التأهيل الفني للمعلمين.
- وجود أعداد كبيرة من غير المؤهلين بين المعلمين في مهنة التدريس.
- ضعف الاجهزة التي تشرف على تدريب المعلمين.
- نقص التخطيط لعملية الإنفاق على البرامج التدريبية للمعلمين.
- افتقار التدريب أثناء الخدمة إلى التوثيق والبيانات والبرامج الحديثة بهدف تبادل وتوزيع المستحدثات التربوية الحديثة بين المؤسسات المتخصصة داخل لدولة وأخارجها.
- عدم حصول البرامج التدريبية على قدر كاف من التقويم الواسع الشامل ، لا على المتابعة المستمرة والتوجيه والإشراف الجدي من قبل المشرفين والمدرسين في مجال تدريب المعلمين.
- نقص أجهزة الربط والتنسيق والتعاون في الشؤون الثقافية التربوية المتخصصة في الدولة الواحدة . (ولاء شعبان، ٢٠١٨، ص ص ١٣٩-١٤٠)

و) عوامل نجاح التنمية المهنية المستدامة ١ - مناخ المؤسسات التعليمية

يعتبر مناخ المؤسسة التعليمية عاملاً مهماً لنجاح التنمية المهنية ؛ لكون المؤسسة في أساسها قائمة على العلاقات الانسانية، وتفاعل الزملاء فيما بينهم ، ولان درجة التغيير ترتبط بشدة بالحد الذي يتفاعل به المعلمون مع بعضهم البعض ، فغياب العلاقات الانسانية يؤثر لمبداً على تحقيقي الاهداف المرجوة من التنمية المهنية ، وذلك لأنها قائمة على الاشتراك والمشاركة والتفاعل بين المعلمين اثناء الورش لتدريبية ، وهذا لا يتم ما لم يكن هناك مناخ مؤسسي منظم قائم على تبادل الاحترام ، والتقدير ، وحب الإنجاز والتطوير .

٢ - القيادة والدعم

لدعم الفعال الذي يقدمه المشرف على عملية التنمية المهنية يعد أمراً حيوياً لنجاح أي جهود نحو التغيير والتطوير فالمعلمون يثبتون تحسناً أفضل في برامج التنمية المهنية التي يدعمهم فيها المشرف من خلال التحفيز المعنوي والخبرات التي توجههم ترشدتهم إلى تحسين أدائهم .

٣ - توفير الوقت اللازم للتنمية المهنية للمعلمين

تدعو بعض المنظمات التعليمية العالمية على تخصيص ربع وقت عمل المعلم على الأقل للدراسات المهنية ، والعمل التعاوني، ولا يجب أن تكون أيام منفصلة أثناء ساعات العمل ، ولكن يجب ان يصبح جزءاً لا يتجزأ من عمل المعلم اليومي، ليدرك أهمية التنمية المهنية، ودورها في صقل قدراته ، وأدائه.^(١) (راتب سلامة، ابراهيم علي، ٢٠١٦، ص ص ١٣١-١٣٢) **المحور الثاني : الخصائص الواجب توافرها في معلم الصفوف الأولى للمرحلة الابتدائية.**

اتفقت جميع الدراسات والأدبيات على أن معلم المرحلة الابتدائية يحتل المكانة الأكبر أهمية - إذا أردنا اعداد جيل مبدع مبتكر - وذلك لما تنسم به هذه المرحلة من سمات تجعل المعلم قادر على تشكيل عقول التلاميذ واكسابهم المعارف والمهارات وغرس القيم والسلوكيات الايجابية من خلال المناهج الدراسية ، لذا وجب على جميع المؤسسات أن تتعاون في الأهتمام بهذه المرحلة لأن طفل اليوم هو قائد الغد، ولكي نستطيع أن نحصل على قائد الغد، لابد من اعداد معلم المرحلة الابتدائية وتأهيله للقيام بالدور المطلوب منه.^(٢) (يحي اسماعيل ، ٢٠٢٠، ص ٦٤) (فاطمة اسماعيل الجدي، ٢٠١٨، ص ص ٢٧٦-٢٧٩)

من هذا المنطلق وجب على الباحثة ان تتناول في هذا الفصل ماهية معلم المرحلة الابتدائية بمصر، وتوضيح مفهوم المرحلة الابتدائية وأهدافه وأهميتها، والتعرف على معلم الصفوف الأولى بالمرحلة الابتدائية و خصائصه ومعايير اختياره ، ثم قدمت الباحثة عرضاً يتضمن تطور نظم تكوين معلم المرحلة الابتدائية، والاتجاهات العالمية في اعداد المعلم كما تعرضت الباحثة لأدوار معلم المرحلة الابتدائية الجديدة والمتجددة، والمشكلات التي يواجهها وكيفية التغلب عليها ، وعوامل نجاح معلم المرحلة الابتدائية .

أ) مفهوم المرحلة الابتدائية

فقد عرفتھا (نوه زرابرية، ٢٠١٨، ص ٦١) بانھا تشكل المرحلة الأولى من التعليم الاساسي التي تمكن التلميذ من الحصول على تربية ملائمة وتوسيع مداركھ، ويتم فيها اكتساب التلاميذ للمعارف التي تضمن متابعة مساره الدراسي بنجاح تنمية الكفاءات القاعدية لهمفي جميع المناهج التربوية.

كما ذكرت (حكيمة آيت، طاوس وازي، ٢٠١٦) هي مرحلة تعليمية نظامية تاخذ مكانها بصفة أصلية في اول السلم التعليمي، ومدتها ست سنوات دراسية تبدأ من سن السادسة إلى الثانية عشرة وهي عامة إلزامية على كل طفل بلغ سن التمدرس ومجانية للجميع.

وجاء تعريف التعليم الابتدائي في دراسة (يحيى اسماعيل ، عيبر العساسي ، ٢٠١٨، ص ٢٣٧) بانھ ذلك النوع من التعليم النظامي والذي يأخذ مكانة متميزة في بداية السلم التعليمي، كما أنه يمثل مرحلة التعليم الإلزامي والتي تتحدد مدتها تبعاً للنظام في كل دولة ، وتأتي أسبقيته من اعتماد كافة المراحل التعليمية على ما يقدم فيه من معارف ومهارات للطلاب تساعدهم على بناء شخصياتهم كمواطنين قادرين على الاطلاع بكافة مسؤوليتهم نحو المجتمع.

ب) معلم المرحلة الابتدائية:

اذا كان التعليم سبيلنا لإعداد مواطن مبدع ومبتكر فخور بتاريخ بلاده، يقبل التعددية وتمتكن تقنيا، قادر على التنافسية محليا وإقليميا، فإن المعلم يعد المدخل الأساسي لتحقيق ذلك، فالمعلم بصفة عامة ومعلم المرحلة الابتدائية بصفة خاصة، هو العامل الأكثر تأثيرا في شخصية تلاميذه نظراً لحساسية هذه المرحلة وما تتسم به من خصائص، فهي المرحلة التي يحفر في ذاكرته ووجدانه المواقف والسلوكيات سواء ايجابية أو سلبية، ولذلك فإن معلم المرحلة الابتدائية دوره الأساسي التربوية قبل إكسابه المعلومات والمعارف، فسائر العوامل من مناهج وأدوات وإمكانات تأتي بعد المعلم وأهميته ، فالمعلم هو القادر على استثمار هذه الإمكانيات، من هذا المنطلق، جاء نص المادة (٢٢) من الدستور المصري لسنة ٢٠١٤ أن "المعلمون، وأعضاء هيئة التدريس ومعاونهم، هم الركيزة الأساسية للتعليم، حيث تكفل الدولة تنمية كفاءاتهم العلمية، ومهاراتهم المهنية، ورعاية حقوقهم المادية والأدبية، بما يضمن جودة التعليم وتحقيق أهدافه " فمن هو معلم المرحلة الابتدائية؟

عرفته (قارة سياسة، منى لعمور، ٢٠١٥، ص ١٢٨) أنه الشخص الذي يستطيع أن يسمو بتلاميذه ويبث احسن المبادئ الخلقية والاجتماعية والوطنية والصحية في نفوسهم ، وهو المنبع الذي يستمدوا منه النور والمعرفة والهادي الذي يهدي الجيل لخير الطرق وأقومها، وهو القدرة الفاعلة التي تصنع اسس المستقبل وتعمل على النهوض بالمجتمع والوصول إلى أسمى درجات الرقي والحضارة.

- وبالنظر لقانون التعليم رقم (١٣٩) لسنة ١٩٨١ وتعديلاته، وقانون كادر المعلم رقم (١٥٥) لسنة ٢٠٠٧ وتعديلاته لسنة ٢٠١٢، وبطاقة الوصف الوظيفي للمعلم ، يكون المعلم هو الحاصل على مؤهل عال تربوي أو مؤهل عال بالإضافة إلى دبلومة تربوية ، تم تعيينه بعد استيفاء شروط التعيين وهي: (المؤهل العال التربوي، اجتاز الاختبار المقرر لشغل الوظيفة، اجتياز البرامج التدريبية اللازمة لشغل الوظيفة)، وقد تم وضع مسميات طبقاً لعدد سنوات الخبرة وهي (معلم مساعد، معلم، معلم أول، معلم أول أ، معلم خبير، معلم كبير) .
- نستدل مما سبق عرضه، أن معلم المرحلة الابتدائية خريج كلية التربية (شعبة تعليم ابتدائي) وتربية رياضية - وتربية فنية - وتربية نوعية، حاصل على مؤهل عال تربوي، بالإضافة الى خريج كليات أخرى مثل (التجارة الاداب والزراعة والعلوم وغيرها...) بشرط دراسته عام بكلية تربية للحصول على دبلومة تربوية، تم تعيينه طبقا لشروط محددة ليقوم بالتدريس لتلاميذ المرحلة الابتدائية طبقا للتخصص الحاصل عليه، حيث إنهم مسؤولون عن النمو التعليمي والعاطفي للطلاب في الفصول الدراسية، بالإضافة إلى إدارة المواد والموارد المستخدمة في تعليمهم، وتتطلب هذه المهنة التواصل والصبر والإبداع والطاقة. إعداد الشباب من أجل تعليمهم المستقبلي يعني أكثر من تعليمهم المواد الدراسية العادية من المكونات الأساسية وعلى المعلم الابتدائي تكريس جهوده للنمو العقلي والعاطفي للطلاب فضلا عن قدرتهم على التواصل مع الآخرين.

كما يمكن توضيح فئات معلم المرحلة الابتدائية طبقا للمؤهل ومادة التدريس كما هو موضح بالجدول .

وجه المقارنة	معلم فصل (معلم الصفوف الأولى)	معلم مادة متخصص (معلم الصفوف العليا)	معلم (فصل ، ومادة) (يدرس للصفوف الأولى ، الصفوف العليا)
المؤهل الحاصل عليه	دبلوم معلمين / ات	خريج تربية	خريج جامعة + مؤهل تربوي
الدرجة المعين عليها	النوعية	التخصصية	التخصصية
العمل المكلف به	تدريس جميع المواد الدراسية ما عدا اللغة الانجليزية للصفوف الثلاثة الأولى من المرحلة	تدريس مادة التخصص للصفوف الثلاثة العليا من المرحلة	يقوم بتدريس إما كمعلم فصل أو معلم مادة طبقا لحاجة المؤسسة التعليمية وما نص عليه قرار تعيينه

متطلبات تطوير التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الصفوف الأولى بالمرحلة الابتدائية

في ضوء منظومة التعليم الجديد " ٢٠٠ " في مصر

أ.د/ أحمد عبدالله الصغير البنا د/ أسماء صلاح محمد أ/ منال محمد رمضان محمد

- كما يمكن تصنيف معلم المرحلة الابتدائية إلى فئتين من حيث دوره في منظومة التعليم المصري الجديد ٢٠٠ كالتالي:

معلم التعليم الابتدائي التقليدي	معلم منظومة التعليم الابتدائي الجديد ٢٠٠		وجه المقارنة
	معلم الصف الرابع الابتدائي	معلم الصفوف الثلاثة الأولى	
الصفين الخامس والسادس	لصف الرابع الابتدائي	الصفوف الثلاثة الأولى	الفصول المسند العمل بها
يوم كل معلم بتدريس مادة التخصص	معلم الصف الرابع يقوم بتدريس مادة التخصص، ما عدا مادة (التوكاتسو + القيم واحترام الآخر) تسند لمعلم اللغة العربية .	معلم الصفوف الثلاثة الأولى يقوم بتدريس جميع المواد، ما عدا اللغة الانجليزية وتشمل (اللغة العربية - الرياضيات - متعدد التخصصات - التربية الدينية - التربية البدنية - التوكاتسو - لقيم واحترام الآخر) .	المادة التي يقوم بتدريسها
لا يصرف أى حافز استثنائي	يتم صرف حافز استثنائي	يتم صرف حافز استثنائي	الحوافز
يشرف عليه موجه مادة متخصص .	يشرف عليه موجه مادة متخصص حصل على تدريب (عن بعد) لمنظومة التعليم الجديد ٢٠٠ .	يشرف عليه موجه فني (موجه الصفوف الأولى) خضع لمجموعة تدريبات عن منظومة التعليم الجديد ٢٠٠ لمتابعته فنيا واداريا وتقديم الدعم اللازم له .	تشرف والمتابعة

ج (تطور إعداد معلم المرحلة الابتدائية مصر .

منذ قيام ثورة يوليو ١٩٥٢، فقد أطلق عليها مرحلة توحيد مصادر الإعداد، وذلك لما تميزت به من استقرار في سياسة إعداد معلم المرحلة الابتدائية وفقا لما يلي :

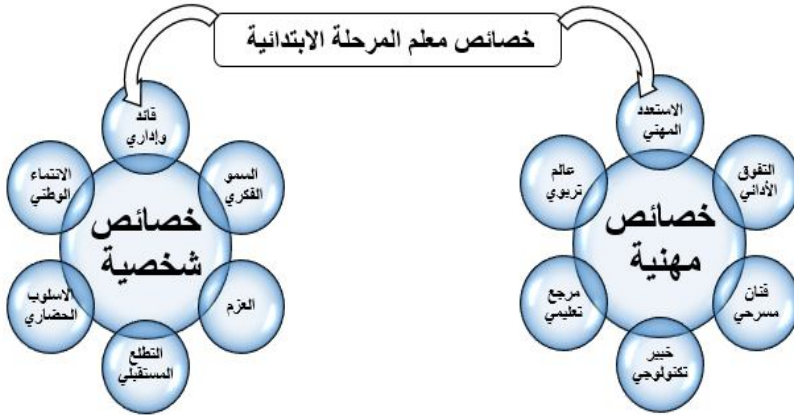
تطور مسمى " معلم المدرسة الابتدائية " الذي كان يطلق عليه قبل صدور قانون التعليم رقم (١٣٩) لسنة ١٩٨١ على المعلم الذي يقوم بالتدريس في المرحلة الابتدائية الالزامية. ومع قيام ثورة ١٩٥٢ ادركت الثورة أهمية التعليم للنهوض بالأمة، وبالتالي كان لابد من الاهتمام بمعلم المرحلة الابتدائية، لأنها تمثل القاعدة الأكو في عدد التلاميذ والمدارس وسنوات التعليم عن باقي مراحل التعليم كما أنها المرحلة الأكثر ثباتا في أذهان ووجدان التلاميذ، فكانت بداية هذا الاهتمام بإنشاء دور المعلمين والمعلمات العامة عام ١٩٥٣، فالسياسة التعليمية آنذاك وتوجهات الدولة كان هدفها هو إعداد طلابها ليكونوا معلمين بالمرحلة الابتدائية والتأكيد على إعدادهم كمربين صالحين ورواد اجتماعيين مؤمنين بالقوموية العربية قادرين على غرسها في نفوس تلاميذهم تتعكس على فكرهم وسلوكهم ظلت وزارة التربية والتعليم المصرية تعتبر الحاصلين على مؤهل دبلوم المعلمين والمعلمات في مستوى الكفاءة المطلوبة للتدريس بالحلقة الابتدائية إلى

أن تمت دراسة علمية بكلية التربية جامعة عين شمس بالاتفاق مع وزارة التربية والتعليم بينت أن نسبة كبيرة من المعلمين الحاصلين على دبلوم المعلمين والمعلمات دون مستوى الكفاءة المطلوبة لتحقيق الأهداف التي أعد من أجل تحقيقها^(١) (أحمد الصغير، ٢٠٠٤، ص ص ٧١-٧٤)، وتفسير ذلك فأندائية قبول طلاب دور المعلمين والمعلمات كان اقبال الطلاب باقتناع وإيمان منهم برسالة المعلم ودوره في المجتمع، ناهيك عن ذلك، المكانة الاجتماعية التي كان يتمتع بها المعلم آنذاك، ومع مرور السنوات وتغير الأحوال الاجتماعية والاقتصادية للدولة، أصبح اقبال الطلاب على مهنة المعلم ليس شرط القناعة والإيمان بدورها بقدر أنها توفر فرصة عمل مؤكدة بعد الحصول على المؤهل. ومع ظهور العديد من المشكلات في التعليم ناجمة عن قبول أعداد كبيرة من المعلمين غير مؤهلة تربوياً، والحاجة إلى إتاحة التنمية المهنية للعاملين بالفعل في مهنة التدريس اقحمت وزارة التربية والتعليم لتوحيد مصادر إعداد معلم التعليم الابتدائي وتنميته مهنيًا.

د) خصائص معلم الصفوف الأولى للمرحلة الابتدائية.

التلاميذ هم أكثر فئة قدرة على مراقبة ونقد معلمهم في كل شئ يقوم به، في حركته وسكونه، وكلامه وسكوته، وغضبه وفرحه وحزنه، وهذا الأمر يستوجب منا دائماً تسليط الضوء على خصائص وسمات معلم المرحلة الابتدائية لأنه الأكثر عرضة للتقليد والنقد من ناحية، والأكثر تأثيراً وثباتاً في ذاكرة التلميذ من الناحية الأخرى، ولذلك يجب علينا ان نبرز صورته المثالية لأن سلامة المجتمع من سلامة المعلم من كل خطأ أو تجاوز في جوانبه المختلفة، لذلك نتعرف على خصائص معلم المرحلة الابتدائية الناجح وما يتصف به من صفات تؤهله لهذا النجاح، وقد تم تصنيف هذه الخصائص تبعاً لوجهات نظر الأدياء والباحثين وقناعاتهم المختلفة فالبعض صنف هذه الخصائص إلى (خصائص مهنية وشخصية)^(٢) (مهند عبد الكريم، ٢٠١٩، ص ص ٨-١٠)، والبعض الآخر صنفها إلى (خصائص شخصية واجتماعية ونفسية)^(٣) (عبد الحميد الهاشمي، ١٩٨٠، ص ص ٦٤-٦٦)، وسوف نتناول بشئ من التفصيل لهذه الأدبيات والدراسات الخاصة بهذا الشأن.

خصائص المعلم الناجح يمكن صيغاتها من خلال الرسم التوضيحي كالتالي



متطلبات تطوير التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الصفوف الأولى بالمرحلة الابتدائية

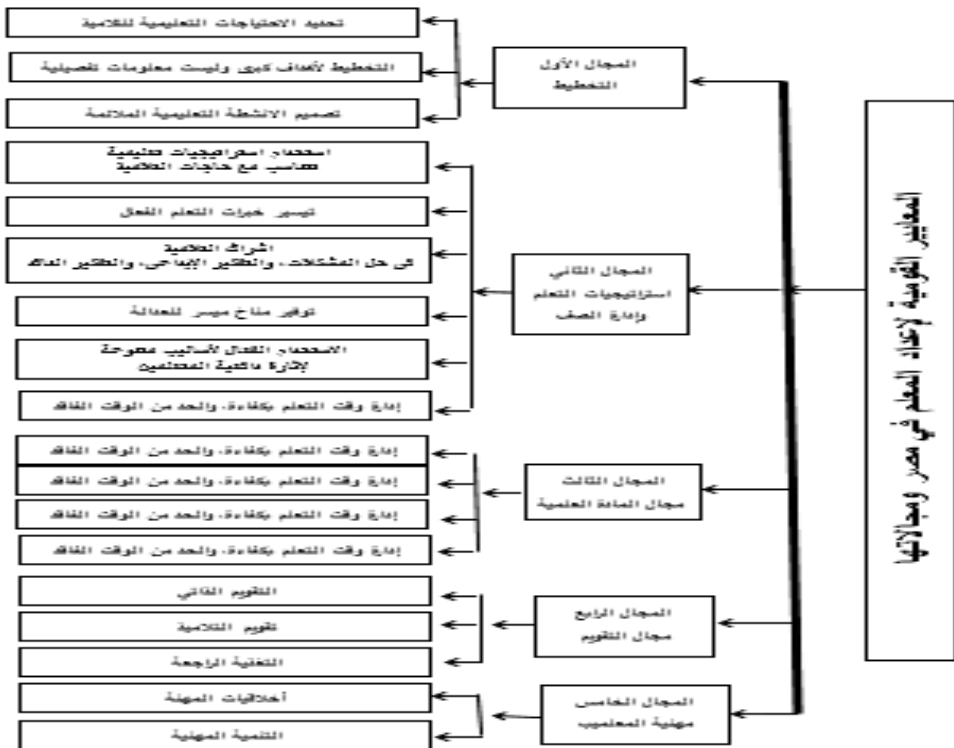
في ضوء منظومة التعليم الجديد "٢٠٠" في مصر

أ.د/ أحمد عبدالله الصغير البنا د/ أسماء صلاح محمد أ/ منال محمد رمضان محمد

128

هـ) معايير أداء معلم المرحلة الابتدائية الجيد

المعايير standards مجموعة شاملة ومتناسكة من الغايات والأغراض تقدم خطوطاً إرشادية ومبادئ مرجعية لوضع السياسات وأدوات القياس^(١) (وضحى العتيبي، ٢٠١٦، ص ٤٢)، تتمثل في نصوص تصف أعلى مستويات الأداء التي يسعى الفرد للوصول إليها، فالمعايير بمثابة المحك الذي يقاس في ضوءه مستوى أداء المعلم مع ضمان البعد عن الذاتية في إصدار الحكم على هذا الأداء، وبذلك تساعد هذه الأحكام الموضوعية الجهات المسؤولة والقائمين على إعداد برامج التنمية المهنية للاستعانة بها في رصد جوانب المعلم التي تحتاج إلى تحسين وتطوير، كما تعد معايير أداء المعلم الجيد وسيلة لتحفيز المعلم للوصول إلى الصورة المثالية لأدائه، وفيما يتعلق بمعايير جودة أداء المعلم فتعرف بأنها "تلك المستويات المقننة التي اصطلح عليها عالمياً، والتي ينبغي توفيرها لقياس أداء المعلم كـ" وكيفية إجرائها فهي" وصف تفصيلي لما ينبغي أن يقوم به المعلم أثناء التدريس داخل الصف الدراسي، وأيضا هي إطار من التوقعات لمعارف واتجاهات ومهارات وأداءات المعلم.^(٢) (شيماء عبد الموجود، ٢٠١٨، ص ١٧)



يتميز العصر الذي نعيش فيه بالتغير السريع والمستمر في جميع جوانبه، وصحب هذا التغير تغيرات معايير قوة المجتمعات، وياتت القوة الآن ليست لمن يملك الثروات المالية أو الطبيعية، وإنما القوة لمن يملك المعلومة والمعرفة والتقنية التكنولوجية، في ضوء هذا التطور والتغيير فإن الأدوار التقليدية التي يقوم بها معلم المرحلة الابتدائية لم تعد تواكب متطلبات العصر، ولهذا فإن هناك العديد من الأدوار الجديدة والمتجددة التي يجب أن يجيدها المعلم بالإضافة للأدوار التقليدية ونذكر منها :

- ١- المعلم مديرا لعملية التعليم.
 - ٢-المعلم مستشاراً تربوياً.
 - ٣-مؤجهاً أكاديمياً ومرشداً مهنياً للتلاميذ.
 - ٤-مأهراً تقنياً ومنتجاً للتكنولوجيا التعليم.
 - ٥- معلماً غارساً للقيم والاتجاهات الايجابية.
 - ٦-معلماً واعياً يسمح للخلاف ويؤمن به، ويقبل الرأي الآخر.
 - ٧-مدرِّباً على الطريقة العلمية وحل المشكلات، وفنون المناقشة العلمية والحوار الموضوعي.^(١) (بيومي ضحاوي، ٢٠١٤، ص ص ٢٣٦-٢٥٢)
- اضافة للأدوار السابق ذكرها، نجد أنه من الضروري ان يكون معلم الصفوف الأولى بالمرحلة الابتدائية والمسند إليه تدريس منهج منظومة التعليم الجديد ٢٠٠٠ متمكناً من أساليب ومهارات البحث، قادراً على التحليل والتقد والاستنباط، مبدعاً ومبتكراً للمعارف الجديدة، مهراً في التنقل بين مصادر المعلومات والمعارف والتكنولوجيا.
- وكل ما سبق من أدوار جديدة للمعلم فرضها التطور المعرفي والتكنولوجي؛ تستوجب تدريباً مهنياً مستديماً للمعلم وخاصة في المرحلة الابتدائية، كي يستطيع تحقيق أهداف منظومة التعليم المصري الجديد ٢٠٠٠ وهذا ما حاولت الباحثة تقديمه في التصور المقترح التالي لأهم متطلبات تطوير التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الصفوف الأولى بالمرحلة الابتدائية في ضوء منظومة التعليم الجديد ٢٠٠٠ في مصر.

المحور الثالث : ملامح منظومة التعليم الجديد ٢٠٠٠ في المرحلة الابتدائية. أ) ماهية منظومة التعليم المصري الجديد ٢٠٠٠.

ذكرت (سارة أحمد مصطفى، ٢٠٢١) في دراسة لها : أن المنهج الجديد ٢٠٠٠ هو مجموعه منظمه من الخبرات التربوية المتميزة بالمرونة، والتي تراعي عقيدة المجتمع، وثقافته، وخصائص النمو الانساني للطفل، وتراعي اهتمامات وميول الاطفال، وما ترتبط بينهم وامور حياتهم وتلبي احتياجاتهم الجسمية والنفسية والاجتماعية؛ بما يحقق الاهداف التعليمية بأبعادها: المعرفية، والوجدانية، والمهارية.^(١) (سارة أحمد مصطفى، ٢٠٢١، ص ص ٣٣٧-٣٣٨)

متطلبات تطوير التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الصفوف الأولى بالمرحلة الابتدائية

في ضوء منظومة التعليم الجديد "٢٠٠" في مصر

أ.د/ أحمد عبدالله الصغير البنا د/ أسماء صلاح محمد /أ/ منال محمد رمضان محمد

وذكرت (لمياء أحمد محمود كدواني، ٢٠١٩) أن المنهج الجديد ٢٠٠ مصمم لكشف المواهب الحقيقية للأطفال وتنمية مهاراتهم الحياتية لتأهيلهم للمنافسة عالميا وتخريج طالب ذو قيم ومهارات تتيح له بناء شخصية قوية وتنمية الأبداع والابتكار من خلال تعلم المهارات وهي:

- تعلم لتكون مهارات حياتية.
 - تعلم لتعرف مهارات علمية.
 - تعلم لتعمل مهارات مهنية.
 - تعلم لتعيش مهارات التعايش. (١) (لمياء أحمد محمود كدواني، ٢٠١٩:ص٤٧٩)
- ب) رؤية منظومة التعليم المصري الجديد ٢٠٠ .**

استهدفت الرؤية الاستراتيجية للتعليم حتى عام ٢٠٣٠ إتاحة التعليم والتدريب للجميع بجودة عالية دون تمييز، وفي إطار نظام مؤسسي، وكفاء وعادل، ومستدام، ومرن. وأن يكون مرتكزا على المتعلم والمتدرب القادر على التفكير والمتمكن فنيا وتقنيا وتكنولوجيا، وأن يساهم أيضا في بناء الشخصية المتكاملة وإطلاق إمكانياتها إلى أقصى مدى لمواطن معتز بذاته، ومستتير، ومبدع، ومسئول، وقابل للتعددية، يحترم الاختلاف، وفخور بتاريخ بلاده، وشغوف ببناء مستقبلها وقادر على التعامل تنافسيا مع الكيانات الإقليمية والعالمية (٣) (وزارة التخطيط والإصلاح الإداري، خطة التنمية المستدامة مصر ٢٠٣٠، ٢٠١٥، ص٣٨)، وقد انبثقت رؤية منظومة التعليم الجديدة ٢٠٠ من الرؤية الاستراتيجية للتعليم حيث نصت علي بلورة شخصية "مواطن" مبدع ومبتكر يواصل التعليم والتعلم، و يتعايش مع الآخرين بانسجام، ويكون قائدا فعالا وتابعا إيجابيا فخورا بوطنه وتراثه، ويتمسك بقيمه، ويملك روحا تنافسية و إيمانا راسخا بقيم العمل، بالإضافة إلى كونه داعما لمبادئ ريادة الأعمال" (٤). (ج .م.ع، وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني، مركز تطوير المناهج والمواد التعليمية، ٢٠١٨)

ج) أهداف منظومة التعليم المصري الجديد ٢٠٠ .

١. ترسيخ الاعتزاز بالمبادئ والقيم، واحترام عقائد الآخرين ومقدساتهم وشعائرهم، وغرس روح الوطنية والانتماء، وتنمية العاطفة نحو العائلة والمدرسة والبيئة والوطن.
٢. التواصل الفعال باللغة العربية، وإحدى اللغات الأجنبية، وتنمية المهارات اللغوية (استماع تحدث قراءة كتابية)، والتعبير عن متطلبات الحياة اليومية والمشاعر باستخدام لغة صحيحة.
٣. بناء المعرفة واكتشاف القدرات وتنميتها، وتطوير المفاهيم العلمية، وتوظيف البنى المعرفية المكتسبة في إدارة الحياة بشكل متكامل، (١) (تفيدة غانم، ٢٠١٨، ص٣١)
٤. بناء الشخصية المتوازنة والمتكاملة لدى الطفل، وكذلك تحقيق النمو النفسي المتكامل واستثمار قدراته.

٥. تنمية التفكير العلمي لدى الطفل من خلال استخدامه للوسائط التكنولوجية المعاصرة بهدف تنمية مهارة التعلم الذاتي لديه تحقيقاً لنظرية التعليم المستمر.
٦. تحسين مستوى فهم الطفل واستيعابه للحقائق والمعلومات المرتبطة بالمناهج الدراسية.
٧. الارتقاء بالمستوى العلمي والثقافي لدى الطفل ، والتركيز على الخبرات التي تكسبه مهارات البحث والترتيب والتطبيق العملي.^(٢) (هبة حسن إبراهيم، ٢٠١٩، ص ٢٨٤)

د) استراتيجيات والأساليب التدريسية في النظام التعليمي الجديد ٢٠٠

تتميز مناهج نظام التعليم الجديد ٢٠٠ بتحويلات في استراتيجيات وطرق التدريس؛ لتناسب مع تطورات العصر وتغييراته المتعددة وذلك من خلال دمج مهارات القرن الحادي والعشرين في المناهج، حيث تتبنى المناهج استراتيجيات التعلم المتمركزة حول المتعلم بدلاً من التعلم القائم على المعلم، والتعلم القائم على المشروعات وحل المشكلات بدلاً من التعلم القائم على التلقين، والتعلم متداخل التخصصات بدلاً من التعلم القائم على المواد المنفصلة. كما اعتمدت مناهج نمومة التعليم الجديد ٢٠٠ على تطبيق بعض استراتيجيات التدريس لتطبيق أبعاد التعلم الأربعة في إطار مهارات القرن الحادي والعشرين منها: المشروعات، وخرائط التفكير، والألعاب التعليمية، قراءة الصور، والعصف الذهني البصري، والتعليم التعاوني، وخرائط المفاهيم، والمتناقضات، والمنتشبهات، والتعلم بالاكتشاف، والرحلات المعرفية عبر الويب؛ وتتضمن أنشطة متعددة تعمق ثقافة المواطنة والانتماء، والثقة بالنفس وقبول الآخر.^(٣) (تفيده غانم، ٢٠١٨، ص ٣٣)

هذا وتشير تجربة الإصلاحات الناجحة في مجال التعليم إلى أن تأهيل المعلمين ودعمهم لتطبيق أساليب التعلم النشط يمكن أن يحدث تغييراً كبيراً في مخرجات التعليم ويدعم على نحو أفضل تعليم المهارات الحياتية والمواطنة، ذلك لأنها تنطوي على أسلوب محوره المتعلم لم تعطى من خلاله أهمية كبيرة لهيئة التعليم والتعلم لدرجة أنه يمكن اعتبارها أكثر تركيزاً على العملية من المنتج، وتعد أساليب التعليم والتعلم التشاركية مسألة غاية في الأهمية في كافة جوانب التعليم والمهارات الحياتية والمواطنة حيث يكون الأساس اشراك الأطفال والشباب في عملية التعلم وتمكينهم من اطفاء الطابع الذاتي على المعرفة و تطبيقها على حياتهم الخاصة، فهم بحاجة إلى أن يصبحوا متعلمين مدركين لذاتهم ولنقاط قوتهم وضعفهم، وقادرين على وضع أهدافهم التعليمية الخاصة.^(٤) (اليونسيف، ٢٠١٥، ص ٩)

هـ) التوكاتسو في النظام التعليمي المصري الجديد (٢٠٠) بالمرحلة الابتدائية

من أهم ملامح مناهج التعليم المصري الجديد ٢٠٠ إضافة منهج التوكاتسو، حيث ترجمت وزارة التربية والتعليم الفني بمصر رؤيتها من خلال إضافة أنشطة التوكاتسو وهي نوع من الأنشطة التربوية تقوم على تنمية الشعور بالجماعة، والمسؤولية لدى التلاميذ والطلاب تجاه المجتمع والبيئة المدرسية المحيطة وتحقيق التنمية المتوازنة بين الجوانب الاجتماعية والعاطفية للطفل والجوانب الأكاديمية، بالإضافة إلى تنمية روح التعاون، ومهارات التعامل مع الآخرين من أجل إعداد شخصية إنسانية متزنة ومتكاملة.^(٥) (شيماء بخيت، ٢٠١٩، ص ١٤)

لذا تجد الباحثة أن هذا النوع من الأنشطة يتيح للتلميذ المشاركة في وضع نظام الفصل، استعدادا لممارسة دوره في المجتمع ، وإبداء رأئه في من يمثلوه في المستقبل ، وتصميم الأنشطة وتحديد الأدوار لتنفيذها في الارتقاء بمفاهيم وتنمية الشخصية وكذلك مساعدتهم في التحصيل كما تخصص انشطه لتعليم غسل الأيدي وتنظيف الفصل والمدرسة بطريقة صحيحة، والتربية الغذائية وحماية النفس والغير من المخاطر وكيفية الاستفادة من المكتبة... إلخ، كما يتم عقد اجتماع يديره التلاميذ في الصباح واجتماع اخر نهاية اليوم الدراسي بصفه يومية بالإضافة إلى اجتماعات مجلس طلاب الفصل ، حيث يقود التلاميذ المناقشات بأنفسهم فيضعون خطة العمل ويحددون القواعد من أجل تحقيق المزيد من الاستمتاع بالتعلم و بالمدرسة في آن واحد. ^(١) (وزارة التربية والتعليم، دليل أنشطة التوكاتسو، ٢٠٢٠).

التعليق على الإطار النظري

بناءً على ما سبق ذكره، تري الباحثة أن العملية التعليمية تقوم على ثلاثة أركان أساسية، تتمثل في (منهج، معلم، متعلم) فقد نجحت وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني المصرية في إعداد مناهج جديدة لم تعد منذ تتوافق مع رؤية وفلسفة منظومة التعليم الجديد ٢٠٠ والتي تهدف من خلالها إعداد جيل جديد قادر على التناقص محلياً وعالمياً يتعايش مع تطورات العصر وتقنياته الحديثة، مع التأكيد على القيم الإيجابية لخلق مواطن صالح، مما يترتب عليه النهوض بالمجتمع، ولكن يظل المنهج مهما بلغت امكانياته وجودة إعداده، وسمو أهدافه، لا قيمة له إذا لم يتوفر له المعلم المدرك لفلسفة هذه المناهج، والأهداف التي ينبغي أن تتحقق، فالمعلم هو الركن الأهم في العملية التعليمية وتطويرها، فالمعلم هو القادر على بث روح الحياة في المنهج ليتحول من مجرد كتب دراسية جامدة، وقوالب لحفظ المعلومات ، إلى ممارسات وسلوكيات عملية وملموسة على أرض الواقع، تظهر في فكر وسلوكيات وقيم المتعلم الذي يمثل الركن الثالث للعملية التعليمية، ودور المعلم هنا ليس مصدر للمعرفة ولا ناقل للمعلومات، حيث أصبح في عصرنا الحالي مصدر المعرفة للمتعلم أسهل وأسرع وأكثر من ذلك ، فمن خلال ضغطة على شبكة الإنترنت يستطيع المتعلم الوصول لأي معلومة في أي مكان وأي زمان وبأكثر من طريقة وأسلوب، فنحن بحاجة إلى المعلم الميسر والمرشد للمعرفة، معلم يمتلك القدرة والمهارة على تنشيط هرمون حب المعرفة في نفوس المتعلمين، وإيجاد الدافعية للمتعلم للبحث والنقصي والتفكير والإبداع، من أجل ذلك اتفقت الدراسات والأدبيات؛ على أهمية التنمية المهنية المستدامة للمعلم بصفة عامة، وعلى أهمية التنمية المهنية لمعلم الصفوف الأولى للمرحلة الابتدائية بصفة خاصة، بمفهومها الحديث القائم على تقديم الدعم المستمر والمستدام للمعلم و صقل مهاراته وتأكيد قيمه بناءً على احتياجاتهم الفعلية ، فالتنمية المهنية المستدامة ترتبط أكثر بالجانب

التربوي الذي يركز على القيم الأخلاقية الإيجابية ، والأسس العلمية السليمة، والمهارات الحياتية، فالاستدامة هنا تشير إلى تطوير القدرة طويلة الأجل للتحسين سواء على المستوى النظامي أو الفردي، كما التنمية المهنية المستدامة تشير إلى مراعاة المبادئ الأساسية للتربية الفعالة والاستخدام المستمر للممارسات المكتسبة حيث تتداخل وتشترك لتقدم تربية مثمرة وتنشئة الأجيال التي تحقق التطلعات المنشودة لمواكبة التغيرات العالمية المعاصرة. فقد أن الآوان على القائمين على تنمية المعلم وتطويره الانتقال من المفهوم الضيق للتنمية المهنية لمعلم الصفوف الأولى من المرحلة الابتدائية المتمثل في التدريبات التي تعتمد على الجانب النظري والمعرفي إلى مفهوم التنمية المهنية المستدامة للمعلم الأوسع والأعمق.

المحور الرابع: التصور المقترح لمتطلبات التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الصفوف الأولى في ضوء منظومة التعليم الجديد ٢٠٠ في مصر .

تقترح الباحثة فيما يلي مجموعة مقترحات وتوصيات لتطوير برامج التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الصفوف الأولى من المرحلة الابتدائية لتحقيق أهداف منظومة التعليم الجديدة ٢٠٠

١- ضرورة اضافة صفة الاستدامة على برامج التنمية المهنية الموجهة لمعلمي المرحلة الابتدائية، والتي اقتضتها المتغيرات المتسارعة في المجال المعرفي والتقني في العملية التربوية والتعليمية، والتي أوجبت حتمية الانتقال من التعليم التقليدي إلى التعليم الجديد .٢٠٠

٢- وضع خطة التنمية المهنية بشكل واقعي بناءً على تحديد احتياجات معلمي منظومة التعليم الجديدة ٢٠٠٢ بالمرحلة الابتدائية.

٣- تكثيف برامج التنمية المهنية لمعلمي منظومة التعليم الابتدائي ٢٠٠ بصفة عامة وبرامج التنمية المهنية الذاتية بصفة خاصة .

٤- تشجيع وتحفيز معلمي المرحلة الابتدائية لحضور التدريبات معنويًا وماديًا .

٥- الاهتمام بتوفير التقنيات التكنولوجية والحديثة أثناء تنفيذ البرامج التدريبية .

٦- اختيار كوادر تدريبية طبقا لمعايير حاکمة وتمتلك القناعة اللازمة لفسفة منظومة التعليم الجديد ٢٠٠ .

٧- الاهتمام بالجانب التطبيقي وتفعيله أثناء تنفيذ البرامج التدريبية .

٨- استهداف جميع القيادات والمتابعين لمنظومة التعليم الجديد ٢٠٠ للبرامج التدريبية .

٩- توفير الامكانات المادية من خامات وأدوات وبدلات وقاعات مجهزة لعقد البرامج التدريبية.

١٠- تشجيع الهيئات والجهات المانحة والمجتمع المحلي للمشاركة في تقديم برامج تدريبية لمعلمي منظومة التعليم الجديد ٢٠٠ بالمرحلة الابتدائية .

متطلبات تطوير التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الصفوف الأولى بالمرحلة الابتدائية

في ضوء منظومة التعليم الجديد "٢٠٠" في مصر

أ.د/ أحمد عبدالله الصغير البنا د/ أسماء صلاح محمد أ/ منال محمد رمضان محمد

- ١١- التركيز في البرامج التدريبية على إحداث تغيير ايجابي في سلوكيات واتجاهات وقيم معلم المنظومة.
- ١٢- صقل موجهي منظومة التعليم الجديد ٢٠٠ بتدريبات أكثر لتأهيلهم للقيام بالمهام المطلوبة ودعم المعلمين.
- ١٣- التأكيد على البرامج التدريبية الواقعية التفاعلية وعدم اللجوء للتدريب عن بعد إلا في حالة الطوارئ والأزمات .
- ١٤- استهداف البرامج التدريبية بالأكاديمية المهنية للمعلمين لمعلمي منظمة التعليم الجديد ٢٠٠ بالمرحلة الابتدائية .
- ١٥- قيام نقابة المعلمين بدعم وتحفيز المعلمين على التنمية المهنية المستدامة .
- ١٦- اهتمام المسؤولين عن تقييم البرامج التنمية المهنية بتقييم أثر التدريب واعداد التقارير وتحليل النتائج للاستفادة بها في التغذية الراجعة واعداد الخطط المستقبلية.
- ١٧- تبني القائمين علي التنمية المهنية للاتجاهات المعاصرة للتنمية المهنية المستدامة والتي تركز على توفير بيئة تعليمية ومحبة ومفتوحة، ومناسبة للتعلم ، وتحث المعلمين على التغيير والمشاركة والتعاون ، والعمل بروح الفريق، وتنمي ثقافة الحوار الهادف من خلال خلق ثقافة مدرسية قوية وإيجابية تقوم على قيمة الزمالة المهنية كأساس لتحقيق أهداف العملية التعليمية .
- ١٨- تحويل أساليب التنمية المهنية للمعلمين من اسلوب الدورات التدريبية ، إلى نظام متكامل يوفر تنمية مهنية مستدامة، تمكنه من تحقيق الأهداف التعليمية المرجوة.
- ١٩- ضرورة أن تتضمن البرامج التدريبية لمعلمي المرحلة الابتدائية الموضوعات الآتية:
 - تعريف المعلمين بفلسفة وأهداف منظومة التعليم المصري الجديد ٢٠٠.
 - تعريف المعلمين بالمقررات الدراسية لمنظومة التعليم المصري الجديد ٢٠٠.
 - تعريف المعلمين بطرق تدريس المقررات الدراسية في منظومة التعليم الجديدة ٢٠٠.
 - تعريف المعلمين بأساليب وطرقالتقويم الحديثة في منظومة التعليم الجديدة ٢٠٠.
 - تعريف المعلمين بالأنشطة الطلابية المصاحبة في منظمة التعليم الجديدة ٢٠٠.
 - تعريف المعلمين على المصادر التكنولوجية المستخدمة في شرح مقررات منظومة التعليم الجديدة ٢٠٠.
 - تعريف المعلمين بالأساليب البحثية ومصادر المعلومات.

المراجع

أولا : مراجع عربية

١. أحمد عبد الله الصغير: " دراسة تقويمية لنظام تكوين المعلم بكليات التربية في مصر في ضوء بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة " رسالة دكتوراة، كلية التربية، جامعة أسيوط، مصر، ٢٠٠٤.
٢. أسامة رؤوف علي إبراهيم، عبير أحمد محمد، سميحة علي محمد مخلوف: "دور الأكاديمية المهنية للمعلمون في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التعليم بمراحل التعليم قبل الجامعي" مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، كلية التربية، جامعة الفيوم، ج(٦)، ع(٢)، ٢٠١٦.
٣. أسامة محمد ، عباس حلمي " التدريب والتنمية المستدامة" القاهرة ، دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع ، ٢٠١٢.
٤. أسامة محمد السيد، عباس حلمي الجمل: " التدريب والتنمية المهنية المستدامة"، دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠١٧.
٥. أشرف فتحي محمد" فاعلية برنامج تدريبي لتنمية مهارات معلمي المدرسة الثانوية الصناعية في إعداد منتج صناعي وفقا لمعايير الجودة في ضوء متطلبات التنمية المهنية المستدامة" مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، ع(١٧٤)، مج(٣)، ٢٠١٧.
٦. أميرة أحمد النجدي وآخرون: " التنمية المهنية للمعلم في جمهورية مصر العربية " مجلة كلية التربية، جامعة كفر الشيخ ، مصر، ع(١٨)، ج(٢)، ٢٠١٨.
٧. أميمة موريد أكلاديوس سرور، رانيا قدرى أحمد مرجان، جورجيت دميان جورج " فاعلية التنمية المهنية للمعلم الثانوي الفني في محافظة بورسعيد" مجلة كلية التربية، كلية التربية، جامعة بورسعيد، ع(٢١)، ٢٠١٧.
٨. 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 ، ٢٠١٨ م.
٩. بيومي محمد ضحاوي، محمد إبراهيم خاطر: " نظام التعليم المصري في مقدمة الألفية الثالثة"، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، ٢٠١٤.
١٠. تقيدة سيد أحمد غانم: " ملامح مناهج المرحلة الابتدائية في نظام التعليم الجديد ٢٠٠٠" المركز القومي للبحوث، صحيفة التربية، رابطة خريجي معاهد وكليات التربية التربوية والتنمية، جمهورية مصر العربية، السنة (٧١)، العدد (١ ، ٢) أكتوبر ٢٠١٨ - يناير ٢٠١٩.

متطلبات تطوير التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الصفوف الأولى بالمرحلة الابتدائية

في ضوء منظومة التعليم الجديد "٢٠٠" في مصر

أ.د/ أحمد عبدالله الصغير البنا د/ أسماء صلاح محمد أ/ منال محمد رمضان محمد

١١. ج.م.ع، وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني، مركز تطوير المناهج والمواد التعليمية، القاهرة، ٢٠١٨ .
١٢. ج.م.ع، وزارة التخطيط والاصلاح الاداري " استراتيجية التنمية المستدامة مصر ٢٠٣٠"، ٢٠١٥.
١٣. ج.م.ع، وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني" الخطة الاستراتيجية للتعليم قبل الجامعي بمصر" (٢٠١٤ - ٢٠٣٠)، القاهرة، طبعة الوزارة، ٢٠١٥.
١٤. حكيمة آيت، طاوس وازي: " مصادر الضغوط المهنية لدى معلم التعليم الابتدائي ، دراسة ميدانية " الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناه في العمل بين التناول السيكولوجي والسوسيولوجي، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرياح ورقلة، الجزائر، ٢٠١٦.
١٥. خالد صلاح حنفي: " مهنة التعليم في عصر المعرفة"، دار الوفاء للطباعة والنشر، الاسكندرية، ٢٠١٩.
١٦. دعاء محمد فتحي محمد سعدون: " تصور مقترح للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الاساسي الخاص في ضوء الاتجاهات التربوية المعاصرة "ماجستير، جامعة عين شمس، كلية التربية، ٢٠١٢ .
١٧. راتب سلامة، ابراهيم علي: "التنمية المهنية للقيادات الإدارية التربوية اتجاهات معاصرة"، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ٢٠١٦.
١٨. زرايري نوه: " دور المعلم في حل مشكلات الطفل الموهوب في المدرسة الابتدائية " المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية، دكتوراه، الجزائر، ج(١)، ع(٦٢)، ٢٠١٨.
١٩. سارة أحمد مصطفى: "برنامج تدريبي لمعلمي مدارس الدمج قائم على المنهج الجديد ٢٠٠ وأثره في تنمية بعض مهارات القرن الحادي والعشرين لديهم"، مجلة الطفولة والتربية، جامعة الإسكندرية، كلية رياض الأطفال، مج١٣، ع٤٤، ٢٠٢١.
٢٠. ساسية قارة، منى لعمور: " ثقافة البرامج التعليمية وأثرها على أداء معلم الابتدائي: دراسة ميدانية على عينة من المعلمين على بعض المدارس الابتدائية بولاية قسطينية"، مجلة البحوث التربوية التعليمية، المدرسة العليا للأساتذة بوزريعة، جامعة قسطينية، الجزائر، ٢٠١٥.
٢١. سمية حامد الحسين: " برنامج تدريبي مقترح لتنمية الأداء المهني لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في الجمهورية العربية السورية في ضوء متطلبات المناهج المطورة " رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، معهد الدراسات التربوية ٢٠١٢ .

٢٢. سميه يوسف حسنين: "التتمية المهنية لمعلم التعليم الثانوي العام في مصر في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة" مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة القصيم، المملكة العربية السعودية، مج ٧، ع ٢٠١٤.
٢٣. شيماء بخيت هاشم بخيت: "أنشطة المدارس المصرية اليابانية ودورها في تنمية شخصية الطفل المصري وفق رؤية التعليم ٢٠٣٠" المؤتمر الدولي الثاني: بناء طفل الجيل الرابع في ضوء رؤية التعليم ٢٠٣٠، كلية رياض الأطفال، جامعة أسيوط، مصر، ٢٠١٩.
٢٤. شيماء سيد عبد الموجود محمود، وآخرون: "تطوير أداء معلمي الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمصر على ضوء معايير جودة أداء المعلم"، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، كلية التربية، جامعة الفيوم، مصر، ٢٠١٨.
٢٥. طارق محمد محمود سيد نور: "التتمية المهنية لمعلم التعليم الابتدائي في مصر في ضوء بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة"، مجلة كلية التربية بورسعيد، جامعة بورسعيد، مصر، السنة ١٣، العدد ٥، يناير ٢٠٠٩م.
٢٦. عبدالحميد الهاشمي: "الصفات الرئيسية في شخصية معلم المرحلة الابتدائية" مجلة كلية التربية، كلية التربية، جامعة الملك عبدالعزيز، المملكة العربية السعودية، ع ٦، ١٩٨٠.
٢٧. عماد صموئيل وهبة: "اتجاهات معاصرة في التتمية المهنية للمعلم"، دار المعرفة الجامعية للطبع النشر والتوزيع، الاسكندرية، ٢٠١٥.
٢٨. فاطمة اسماعيل الجدي: "تطوير نظام إعداد معلم المرحلة الابتدائية في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي بدولة الكويت" مجلة كلية الآداب بقنا، كلية الآداب، جامعة جنوب الوادي، مصر، ع ٤٨، ٢٠١٨.
٢٩. فاطمة بنت محمد بن سالم الصالحية، حسين رحيم مصطفى "واقع تطبيق برامج التتمية المهني المستدامة في ضوء معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر مديري مدارس ومساعدتهم بسلطنة عمان" رسالة ماجستير، عمادة الدراسات العليا، جامعة مؤتة، الأردن، ٢٠١٠.
٣٠. فؤاد اسماعيل سلمان عياد: "تقويم الجانبين التخصصي والتربوي لبرامج إعداد معلم التكنولوجيا في الجامعات والكليات الفلسطينية في ضوء معايير الأداء" المجلة المصرية للتربية العلمية، الجمعية المصرية للتربية العلمية، مجلد (١٣)، عدد (٦)، ٢٠١٠.
٣١. لمياء أحمد كدواني: "الكفايات الحاكمة لمعلمات رياض الأطفال في ضوء المنهج الجديد ٠.٢"، المؤتمر الدولي الثاني: بناء طفل الجيل الرابع في ضوء رؤية التعليم ٢٠٣٠، كلية رياض الأطفال، جامعة أسيوط، مصر، ٢٠١٩.

متطلبات تطوير التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الصفوف الأولى بالمرحلة الابتدائية

في ضوء منظومة التعليم الجديد "٢٠٠" في مصر

أ.د/ أحمد عبدالله الصغير البنا د/ أسماء صلاح محمد /أ/ منال محمد رمضان محمد

٣٢. محمد محمد سكران: " على طريق التنمية المهنية المستدامة للمعلم العربي " المؤتمر العلمي السادس : التنمية المهنية المستدامة للمعلم العربي، كلية التربية، جامعة الفيوم، ٢٠٠٥.
٣٣. مصطفى محمد جاويش: " تطوير منظومة التدريب بالأكاديمية المهنية للمعلمين في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة " رسالة دكتوراه ، كلية التربية، جامعة أسيوط ، مصر، ٢٠٢٠ .
٣٤. مكتب اليونيسف الشرق الاوسط وشمال أفريقيا: " إعادة النظر في تعليم المهارات الحياتية والمواطنة في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا مقارنة الأنظمة والأبعاد الأربعة نحو تحقيق مهارات القرن الحادي والعشرين"، صندوق الأمم المتحدة للطفولة، عمان، الأردن، ٢٠١٥.
٣٥. مهند عبد الكريم خلف، وآخرون: " سمات المعلم والمعلمة وعلاقته بالمهارات التعليمية لدي معلمي المرحلة الابتدائية "، مجلة الدراسات المستدامة، مؤسسة الدراسات المستدامة، مجلد(١)، عدد خاص، ٢٠١٩.
٣٦. نجم الدين نصر أحمد نصر: "التنمية المهنية المستدامة للمعلمين أثناء الخدمة في مواجهة تحديات العولمة"، مجلة كلية التربية الزقازيق، مصر، عدد٤٦، يناير، ٢٠٠٤م، ص ص: ٢٧٣-٣٢٤ .
٣٧. هنية محمود علي، أسماء محمد عيد: " برنامج قائم على التنمية المهنية المستدامة لخفض المخططات المعرفية اللاتكيفية لدى معلمة الروضة"، مجلة الطفولة والتربية، كلية رياض الأطفال، جامعة الإسكندرية، مصر ، مج(١٢)، ع(٤١)، ٢٠٢٠.
٣٨. وضى بنت حباب بن عبدالله العتيبي: " عداد معلم العلوم في ضوء معايير الجودة الشاملة: تصور مقترح "، المؤتمر العربي الدولي السادس: لضمان جودة التعليم العالي LACQA 2016 ، الخرطوم، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا وجامعة الزرقاء الأردنية، ٢٠١٦.
٣٩. ولاء عبد العزيز عبد السميع شعبان: " تدريب المعلمين دراسة مقارنة "، دار الوفاء للطباعة والنشر ، الاسكندرية ، مصر ، ٢٠١٨.
٤٠. ياسر خضير الحميدوي: "التدريب الإلكتروني لتنمية المعلمين المهنية"، دارالسحاب للنشر والتوزيع ، القاهرة ، ٢٠١٧.
٤١. يحيى اسماعيل يوسف، إيمان جمال: " تطور إعداد معلم التعليم الابتدائي بمصر في ضوء خبرة سنغافورة " مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، مج (٧٧) ، ع (١) ، ٢٠٢٠ .

ثانيا : مراجع أجنبية

- 1- Austin, Sandra Lynn: Differentiating Professional Development for Teacher Success: A study of Effective Teachers, Ed, University of Washington, 2006.
- 2- Geeraerts, K., Tynjälä, P., Heikkinen, T., Markkanen, I., Pennanen, M, Gijbels, "Peer-group mentoring as a tool for teacher development". **European Journal of Teacher Education**, 2015.
- 3- Kirkwood Margaret, and Christie Donald: The Role of Teacher Research in Continuing Professional Development, **British journal of Educational Studies**, Vol 54, No4, Dec, 2006.
- 4- linguistically responsive instructional Practices:" **Teaching and Teacher Education**, (86), University of Arkansas, USA, 2019.
- 5- McCarthy Jody:" A New Vision for Teacher Professional Development ",**Journal of educational leadership**, Vol.30.Issue 2, Nov/Dec2000, pp: 95-120.
- 6- Janet Penner-Williams:" Sustainability Of teacher growth from Professional development in culturally and linguistically responsive instructional Practices " **Teaching and Teacher Education** ,(86), **University of Arkansas, USA**, 2019.
- 7- Felicia Moore Mensah, Toward:" the Mark of Empowering Policies in Elementary School Science Programs and Teacher Professional Development ",(EJ905260), **Cultural Studies of Science Education**, Vol. 5, No. 4, 2010.

ثالثا: مواقع الكترونية

- ١- المركز المصرى للفكر والدراسات الاستراتيجية "تظام التعليم الجديد يتطلب إعداداً جديداً للمعلمين " الأحد: الموافق ٢٧ / ١٢ / ٢٠٢٠ الساعة (١٢.٠٠) مساءً <https://www.ecsstudies.com/8036>
- ٢- الهيئة العامة للاستعلامات . بوابتك إلى مصر " الرئيس السيسي و تطوير المنظومة التعليمية" الاثنين : ١٧ / ١ / ٢٠٢١ الساعة (١٠.٠) مساءً <https://www.sis.gov.eg/Story/204551>