

تحسين الكفاءة المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي على ضوء رؤية مصر 2030

إعداد

ناهد محمد عبد الفتاح مصطفى

إشراف

أ.م.د/سميحة على مخلوف
أستاذة الإدارة التربوية وسياسات التعليم المساعد
كلية التربية - جامعة الفيوم

أ.د/ ابراهيم عباس الزهيري
أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية -
كلية التربية - جامعة حلوان
المستخلص

هدف البحث : إلي بيان كيفية تحسين الكفاءة المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي علي ضوء رؤية مصر 2030 ، حيث أن المعلم من أهم عناصر العملية التعليمية ، ويقع علي عاتقه الجزء الأكبر في العملية التعليمية ، فأصبح تحسين الكفاءة المهنية لديه كترجمة لأهداف رؤية مصر 2030 ، وتتناول هذه الدراسة المقصود بالكفاءة المهنية ، ورؤية مصر 2030 ، معايير الجودة للكفاءة المهنية للمعلم ، مقترحات لتحسين الكفاءة المهنية علي ضوء رؤية مصر 2030 ، تم استخدام البحث المنهج الوصفي ، وأداة البحث استخدام استبانة ، **وتوصل البحث إلي :** قائمة من مقترحات لتحسين الكفاءة المهنية للمعلم خلال أربعة محاور :

أولاً : خصائص الكفاءة المهنية لمعلم الحلقة الأولى من التعليم الأساسي .

ثانياً : معايير الجودة للكفاءة المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي .

ثالثاً : واقع الكفاءة المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي .

رابعاً : مقترحات لتحسين الكفاءة المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي علي ضوء رؤية مصر 2030 .

الكلمات المفتاحية: الكفاءة المهنية , رؤية مصر 2030

Abstract

The aim of the research: to demonstrate how to improve the professional competence of the teachers of the first cycle of basic education in the light of Egypt's vision 2030, as the teacher is one of the most important elements of the educational process, and he bears the largest part in the educational process, so the improvement of his professional competence became a translation of the objectives of Egypt's vision 2030, This study deals with what is meant by professional competence, and Egypt's vision 2030, quality standards for the professional competence of the teacher, proposals to improve professional competence in the light of Egypt's vision 2030, the research used the descriptive method, and the research tool used a questionnaire, and the research reached: a list of proposals to improve the professional competence of the teacher during Four axes:

First: Characteristics of the professional competence of the teacher of the first cycle of basic education.

Second: Quality standards for the professional competence of teachers of the first cycle of basic education.

Third: The reality of the professional competence of the teachers of the first cycle of basic education.

Fourth: Proposals to improve the professional competence of teachers of the first cycle of basic education in the light of Egypt's vision 2030.

المقدمة :

يعد المعلم هو العامل الأساسي في نجاح أى نشاط ، ولكى نستطيع أن نحكم على كفاءة عنصر لابد من وجود نظام فعال وسليم لإدارة أداائه ، وتعد عملية إدارة الأداء من أهم الأدوات فى إدارة الموارد البشرية بشكل عام ، إذ انها لا توفر اساس موضوعى وعادل للقرارات المتعلقة بالمعلم مثل الترقية أو النقل بل للحث على بذل الجهود أكثر والتفاني في العمل وايضاً اكتشاف مواطن القوة والضعف لدى المعلم ، بالتالى اتاحة الاستغلال الأمثل للطاقات البشرية ، وتقدير الاحتياجات للبرامج التدريبية على اسس موضوعية .(عبد المحسن,2019,ص3)

وبناء عليه يمكن أن تكون الكفاءة المهنية للمعلم بالمفهوم الكلاسيكي القديم على أنه قدرة المعلم التي تُمكنه من أداء سلوك معين يرتبط بما يقوم به من مهام تربوية وتعليمية في التدريس بحيث تشمل المعارف والمهارات والاتجاهات المرتبطة بالتدريس ، وتؤدي بمستوى كامل ينعكس أثره على سلوك الطلاب ، بشكل يمكن ملاحظته في سلوك وأداء المعلم (فوزي صالح بنجر 1993،ص29)

يعد تحسين الكفاءات البشرية جهد استثماري ، يركز علي زيادة المعارف والقدرات ، وهذا يدعم العناصر المميزة للكفاءات البشرية لمعلم الحلقة الأولى من التعليم الأساسي ، وإن التغيرات المتلاحقة في المجتمع تجعل من أهم مسؤوليات المعلم القدرة علي مواجهة المعوقات والمشكلات بحلول تتسم بالأبداع .

وتعتبر أهداف رؤية مصر 2030 للكفاءة المهنية من خلال وضع نظم وتطوير ورفع كفاءة للمعلم ومن المتوقع الانتهاء منه بحلول 2025 ، والتركيز علي التأهيل التكنولوجي المسابير لمتطلبات العصر ، ورفع مفاءة وتطوير الأكاديمية المهنية للمعلمين لتعديل لائحة الأجور وهيكله الأكاديمية وتدريب الكوادر ، وتطبيق الآليات للتنفيذ مما يضمن تأكيد جودة عملية رفع الكفاءة المهنية للمعلم .

وإيماناً برؤية مصر 2030 في ظل نظام التعليم الجديد وهي الخطة الطموحة القابلة لتحقيق وتنفيذ خطة تعبر عن أهداف وأمال نظام التعليم مستندة إلي كفاءات فريدة تتميز بها الدولة وهي ترسم تطوراتها نحو مرحلة تنموية جديدة غايتها انشاء مجتمع قادر علي تحقيق أهدافه في جميع المراحل التعليمية بما يتواءم مع المتغيرات العالمية وخاصة الحلقة الأولى من التعليم الأساسي .

مشكلة البحث

فالكفاءة المهنية هي مجموعة من السلوكيات الاجتماعية والوجدانية والمهنية والقدرات والمهارات النفسية والحسية والحركية والمعرفية التي تسمح بممارسة دور أو وظيفة أو نشاط بشكل كفاء وفعال، ونظراً لأهمية الدور الذي يلعبه المعلم في العملية التعليمية؛ فكان لابد من تنمية الكفاءات المهنية اللازمة لعملية التدريس، وقد أولت الدولة اهتماماً بارزاً بالعديد من مؤسسات إعداد المعلم تتمثل في دورات تدريبية على تنمية الكفاءات المهنية ودورات إعداده من خلال الأكاديمية المهنية (بهنساوي، صبري، 2021، ص327)، وأكدت الدراسات على أهمية التدريب لرفع كفاءة المعلم للوصول إلي الأهداف المنشودة ومن خلال استمرارية التدريب لتنمية المهارات المكتسبة والوقوف على مستحدثات العمل بالمجال (عبلة محمد صغير، 2018، ص50)

وقد أكدت رؤية مصر 2030 علي تنمية الكفاءة المهنية والمهارات الفنية للمعلم ولكن وصف البرنامج من المتوقع الانتهاء منه بحلول 2025 وتمثل العناصر الأساسية للبرنامج آليات لتنفيذه في :

- تطوير برامج إعداد المعلم وتأهيله للحصول علي رخصة مزاوله المهنة وضمان تحقيق الكفاءة في الكادر الجديد.

- وضع آلية رقابة وتطوير لمعايير الحصول علي رخصة مزاوله المهنة مع تحديث آليات تحديد الرخصة للمعلمين الحاليين والجدد من خلال امتحانات وأبحاث دورية لضمان مسيرتهم لمتغيرات أساليب ومحتوي التعليم .

- وضع آلية لتطوير إدارة نظم الأداء للمعلمين وتحسين أدوات التقييم ودعمها بالسياسات الإلزامية للربط بين النتائج والحوافز والمرتببات .

- تعديل دور التوجيه الفني بحيث يضمن للأكاديمية وتطبيق الآليات اللازمة للتنفيذ مما يضمن تأكيد جودة عملية رفع الكفاءة . (وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري ، رؤية مصر 2030، 2016، ص 147)

كيف يمكن تحسين الكفاءة المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي على ضوء رؤية مصر 2030؟

ويتفرع من السؤال الرئيس مجموعة من الأسئلة الفرعية وهي كالتالي :

- 1- ما الإطار الفكري للكفاءة المهنية للمعلم ؟
- 2- ما المقصود برؤية مصر 2030 ، وما أهميتها ؟
- 3- ما واقع الكفاءة المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي علي ضوء رؤية مصر 2030 ؟

4- ما أهم المقترحات التي تسهم في تحسين الكفاءة المهنية في ضوء رؤية مصر 2030؟
أهداف البحث : يهدف البحث الحالي توضيح أساليب تحسين الكفاءة المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي علي ضوء رؤية مصر 2030 كهدف رئيسي للبحث وتندرج منه مجموعة من الأهداف الفرعية هي :

- 1- التعرف على الإطار الفكري للكفاءة المهنية لمعلم الحلقة الأولى من التعليم الأساسي من خلال الأدبيات التربوية والإدارية .
- 2- تعريف رؤية مصر 2030 وما أهميتها .
- 3- الكشف عن واقع تحسين الكفاءة المهنية للمعلمين في ضوء مؤشراتها من خلال الدراسة الميدانية .
- 4- التوصل إلى أهم المقترحات التي تسهم في تحسين الكفاءة المهنية للمعلمين على ضوء رؤية مصر 2030

أهمية البحث : تتمثل أهمية البحث الحالي فيما يلي :

- 1- **الأهمية النظرية :** ويأتي البحث الحالي متزامناً مع تأكيد المجتمع الدولي على حتمية دور الكفاءة المهنية للمعلم في هذا المجال مع التركيز على رؤية مصر 2030، وذلك كون المعلمين أهم ما في منظومة التعليم يقدم البحث تأصيل نظري وميداني لعرض مقترحات لتحسين الكفاءة المهنية للمعلمين ، وتقود إلى الاسهام في تحسين الكفاءة المهنية للمعلمين وأدائهم .
- 2- **الأهمية التطبيقية :** تتمثل الأهمية التطبيقية للبحث فيما يلي :

حاجة المجتمع المصري لمثل هذه الدراسة كمحاولة لتطوير أداء وكفاءة المعلم في مرحلة التعليم الاساسي ,وتوفير صيغة جديدة لدور لتحسين الكفاءة المهنية للمعلمين .
-تبصير القادة الإداريين والمهتمين بتطوير التعليم والاصلاح الإداري بآليات تنفيذية لتحسين الكفاءة المهنية للمعلم .

- توضيح مقترحات لتحسين الكفاءة المهنية في ضوء رؤية مصر 2030 .

منهج البحث وأداته : في ضوء أهداف البحث استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الذي يعبر عن الظاهرة المراد دراستها تعبيراً كمياً وكيفياً من خلال تحليل تحسين الكفاءة المهنية للمعلم , وكشف العلاقات بين أبعادها للوصول إلى استنتاجات لتحسين الكفاءة المهنية للمعلم، ولذلك تم اسخدام الاستبانة كأداة من أدوات المنهج الوصفي .

سادساً-حدود البحث : تحددت البحث الحالي بالحدود الآتية :

- 1-**الحد البشري:** يقتصر البحث الحالي على مديري وموجهي ومعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي ولبعض محافظات جمهورية مصر العربية (الإسكندرية - الجيزة - الفيوم) .
- 2-**الحد الموضوعي:** يقتصر البحث على عرض إطار فكري لتحسين الكفاءة المهنية للمعلم من حيث الخصائص ، وانواعها ، ومعاييرها في ضوء رؤية مصر 2030
- 3-**الحد الزمني :** تم التطبيق الميداني في الفترة من مارس 2023م إلي مايو 2033 م .
- 4-**الحد المكاني :** اقتصرت الدراسة علي بعض مدارس وإدارات بمحافظة الفيوم كمحافظة ممثلة لشمال الصعيد ومحافظة الإسكندرية كمحافظة ممثلة للوجة البحري ومحافظة الجيزة كأقرب المحافظات للعاصمة والممثلة لمحافظات مصر الوسطي .

المصطلحات :

الكفاءة المهنية : هو مصطلح يشير إلى التجديد إذ يعتمد على مجموعة من المعارف والمهارات والاتجاهات التي يمتلكها ويمارسها المعلم وتمكنه من أداء عمله وأدواره ومسئولياته ، ويمكن ملاحظتها وتقييمها ومن خلال التلاميذ والقيادات التعليمية ، ويكون لها تأثير واضح ،

على عناصر العملية التعليمية . (جميل عبد الرحيم,سامح , 2005ص 51), (رشاد عبد الفتاح,منال , 2012,ص964)
رؤية مصر 2030: هي أول استراتيجية يتم صياغتها وفقا لمنهجية التخطيط الاستراتيجي بعيد المدى والتخطيط بالمشاركة حيث يتم إعدادها بمشاركة مجتمعية واسعة راعت مرئيات المجتمع المدني والقطاع الخاص والوزارات والهيئات الحكومية ,كما لاقت دعما ومشاركة فعالة. (وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري , 2014-2020, ص12)
الدراسات السابقة :

قد تم تقسيم الدراسات السابقة إلى محورين (دراسات عربية ودراسات أجنبية) وهي مرتبة من الأقدم إلى الأحدث وفيما يلي عرضاً لهذه الدراسات السابقة:
أولاً: الدراسات العربية : وتتمثل هذه الدراسات فيما يلي :

1- دراسة (طارق محمد ، 2018 ، ص 417) هدفت الدراسة إلي رفع الكفاءة المهنية للمعلمين والتي استخدمت استبيانها أهداف الدراسة والعمل علي رفع الكفاءة المهنية لدي المعلمين استخدم الباحث المنهج الوصفي ، وتوصلت الدراسة :أن مستوى الكفاءة المهنية لمعلمي مدارس الغوث بمحافظة غزة بدرجة موافقة كبيرة ، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوي الكفاءة المهنية للمعلمين تعزي لمتغير الجنس لصالح الأناث .

2-دراسة (عبير عبد الرحمن الفايز , 2019,ص468) هدفت الدراسة إلى الكشف عن واقع ومعوقات وسبل الارتقاء بالكفاءة المهنية عند المشرفات التربويات في مدارس التعليم العام بمنطقة الرياض ، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي وتوصلت الدراسة إلي المعوقات التالية : تعقد الروتين علي المستويات الإدارية المختلفة ، تعود المشرفات التربويات علي العمل الفردي والابتعاد عن العمل الجماعي ، التوتر والضغوط النفسية التي تشعر بها المشرفة التربوية بسبب أعباء العمل .

3-دراسة (صبري السيد أحمد , 2021,ص326) هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى اليقظة العقلية لدي المعلمين والكشف عن طبيعة العلاقة بين اليقظة العقلية والكفاءة المهنية لدي المعلمين واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي ، وتوصلت إلى وجود مستوي مرتفع من

اليقظة العقلية لدي المعلمين ، ولاتوجد فروق دالة إحصائياً بين المعلمين والمعلمات في اليقظة العقلية وإمكانية التنبؤ بالكفاءة المهنية من خلال اليقظة العقلية ، وتوصلت النتائج إلي إمكانية التنبؤ بالكفاءة المهنية من خلال اليقظة العقلية .

5-دراسة (نوال دحمان ,2022,ص769) : هدفت الدراسة إلى معرفة الرقابة إحدى العمليات الأساسية في المنظمات المختلفة وعلاقتها بالكفاءة المهنية ,واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي ، وتوصلت الدراسة إلى ممارسة العمليات الإدارية حيث تمثل الرقابة إحدى العمليات الحيوية في تنظيمات العمل ومن جانب وإن هناك علاقة طردية وجود فروق ذات دلالة احصائية عن الكفاءة المهنية للمعلم .

ب: الدراسات الأخرى : وتتمثل فيما يلي:

1-دراسة (p.65Naharuddin , 2013) : " بعنوان بيئة العمل والتي يمكن أن تؤثر في أداء العاملين في شبكة التنمية المستدامة في ماليزيا " هدفت الدراسة معرفة أهم العوامل في هدفت إلى معرفة أثر بيئة العمل المادية في أداء العاملين بالمؤسسة, واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي والتعرف على أثر المساعدات المقدمة للعاملين في أدائهم الوظيفي , وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أهمها يوجد تأثير قوي وإيجابي للكفاءة المهنية للمعلم في ماليزيا .

2- دراسة (Leslip.H,2014p25) :هدفت الدراسة تعرف دور قادة المدارس في تنفيذ ودعم المعلم للتنمية المهنية، حيث بينت الدراسة التي تناولت موضوع التنمية المهنية بأنها غير فعالة ولم تحقق النتائج المرجوة منها على مر الزمان، وكشفت الدراسة عن وجود تحديات تقابل التطوير المهني للمعلمين، استكشاف كيفية إدراك مديري المدارس ودورهم في تحقيق التنمية المهنية وتأثيرهم في عملية التطور المهني للمعلم، واستخدمت المنهج الوصفي ، وأوصت الدراسة بضرورة إنشاء قيادة فعالة وهادفة تركز على التنمية المهنية للمعلم، دعم برامج التنمية المهنية وفق خطة مدروسة لتنمية المعلمين كقادة.

3- دراسة (Fatih, M , 2021, p45) : هدفت الدراسة تعرف مستوى الدعم المقدم من مديري المدارس لبرامج التطوير المهني للمعلمين، العوامل التي تؤثر على برامج التنمية المهنية للمعلمين، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وأظهرت الدراسة قلة قيام مديري المدارس بشكل كافٍ بالأنشطة التي تؤدي إلى دعم التطوير المهني للمعلم ، وأوصت الدراسة بتوفير الفرص اللازمة لمدراء المدارس لدعم التطوير المهني للمعلمين

التعقيب على الدراسات السابقة :

تعددت الدراسات التي هدفت إلى معرفة تحسين الكفاءة المهنية للمعلمين وفق رؤية مصر 2030 ، وأجمعت هذه الدراسات على أن هناك حاجة إلى تحسين الكفاءة المهنية للمعلمين وفق رؤية مصر 2030 ومن خلال العرض السابق للدراسات العربية السابقة يتضح ما يلي :

أوجه التشابه:

- المنهج المستخدم حيث استخدمت أغلب الدراسات المنهج الوصفي .
- الهدف الأساسي لمعظم الدراسات السابقة هو تحسين الكفاءة للمعلمين على أداء العاملين من أجل تحديد المعوقات التي تقف أمام تطبيق هذا المجال وإيجاد الحلول لها.
- واختلف البحث الحالي عن الدراسات السابقة في أن جميع الدراسات السابقة لم تتناول تحسين الكفاءة المهنية للمعلمين في ضوء رؤية مصر 2030, كما اختلفت في عينة الدراسة المعلمين وموجهين ومديري مدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسي لتحسين الكفاءة المهنية للمعلمين لتكون محل الدراسة .
- **أوجه الاستفادة :** من الدراسات السابقة والتي تتصل بالبحث الحالي في بعض جوانبها، وإستفاد منها البحث في كثير من الجوانب والتي تتمثل فيما يلي :
 - التأكيد على أهمية الدراسة ومواكبتها التطورات العالمية ، والتوجهات الحديثة.
 - أن هذه الدراسات السابقة كانت منطلقاً للباحثة للدراسة النظرية لتحديد تحسين الكفاءة المهنية للمعلمين .

- أن هذه الدراسات السابقة أسهمت في إيضاح أهم العوامل المباشرة، والغير مباشرة التي لها أثر على واقع تحسين الكفاءة المهنية وتقديم التدريب اثناء الخدمة الاستفادة من نتائج البحوث السابقة والبناء عليها حتي لا يكون هناك إهدار للطاقات البحثية.

تاسعاً: محاور البحث : تسير إجراءات البحث وفق المحاور التالية :

المحور الأول: الإطار العام للبحث والذي يتضمن عرض كل من (المقدمة، المشكلة، الأهداف، الأهمية، المنهج، حدود البحث، المفاهيم والمصطلحات، الدراسات السابقة)

المحور الثاني : عرض الإطار الفكري للكفاءة المهنية للمعلم ورؤية مصر 2030 في ضوء الأدبيات الإدارية والتربوية .

المحور الثالث : الإطار الميداني .

المحور الرابع: عرض المقترحات اللازمة لتحسين الكفاءة المهنية في ضوء رؤية مصر 2030.

المحور الثاني: الإطار النظري للكفاءة المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي

أن الكفاءة المهنية للمعلم مرتبطة بمتغيرات كثيرة منها مستوى طموح المعلم، حيث أن درجة الطموح تعمل علي أدراك أهداف جديدة، وشعور بالرضا ، والكفاءة المهنية تساعد علي تقدم التلاميذ باعتباره موصل للمعلومات والمهارات ، ومكون للخبرات والمعارف وميسراً للتعلم .

أولاً : مفهوم الكفاءة المهنية : هي إحدى السمات الأساسية الكامنة التي يتميز بها أحد الأفراد والتي لها علاقة سببية بالأداء الفعال أو المتميز في إحد الوظائف، ويساعد التعرف على الاختلافات بين الكفاءات المختلفة في التميز بين أصحاب الأداء المرتفع المستوى وأصحاب الأداء المتوسط المستوى، ويطلق على أولئك الذين يتمتعون بالقدر الكافي من مستوى الأداء الكفاءات المؤهلة أو الأساسية (باري كشوان، 2006، ص 42)

ثانياً : خصائص الكفاءة المهنية للمعلم :

هناك العديد من الخصائص للكفاءة المهنية التي تميز معلم الحلقة الأولى من التعليم الأساسي فيمكن تحديد أهمها كالآتي :

- 1- الكفاءة ذات هدف محدد لانها تهدف غاية وإنجاز لتحقيقه ، وذلك عن طريق استثمار المعارف المختلفة لتحقيق هذه الغاية بشكل كامل .
- 2- الكفاءة خاصية مكتسبة وتكتسب عن طريق التدريب عليها لا يولد الإنسان بها .
- 3- الكفاءة ادركها من قبل لمن يملكها وتساعد على الحفاظ عليها والإستفادة منها وتطويرها ، والكفاءة لا يمكن ادراكها ولا يمكن أن تحقق أى منفعة للمدرسة .
- 4- الكفاءة ديناميكية بمعنى أن تحصيلها يعتمد على التفاعل مع مكوناتها وعناصرها وأبعادها المختلفة ، كالمعارف السلوكية والعملية .
- 5- الكفاءة مفهوم مجرد أى لا يمكن رؤيتها ولا لمسها ، ولكن يمكن ملاحظتها من خلال نتائج وتحليل الأنشطة ، والوسائل المستخدمة لتحقيق النتائج .
- 6- عدم استخدام الكفاءة تودى إلى تقادمها ، فقد تتلاشى فى حال عدم السماح للأشخاص الذين هم مصدر لها بإظهارها . (نبيل محمد مرسي، 2003، ص63)

ثالثاً : معايير الكفاءة المهنية التي يجب توافرها في معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي :

يعتبر المعيار المهني للمعلم هو عبارة عن ما يصف مستوى الأداء المقبول الذي ينبغي الوصول اليه والمحافظة عليه لضمان كفاءة مهنية متميزة ، وإتقان المعلم المهني للمعلم من خلال تطوير أدائه العلمي وتمكنه من تخصصه ومتابعة كل جديد ليتمكن من تنسيق المعرفة في عصر الانفجار المعرفي ، وتطوير أدائه المهني التربوي من خلال تمكنه من بناء الأهداف التعليمية مع العمل علي تحقيقها ، وتشير هذه المعايير علي ما ينبغي علي المعلم أن يعرفه ويكون قادراً علي القيام به ، ليتم الاعتراف بكفاءته المهنية منها : (المهدي، سوزان محمد، 2019، ص3) .

- 1- يخطط المعلم لعمليتي التعليم والتعلم في ضوء نواتج التعلم من خلال تصميم الدروس لتحقيق النمو المتكامل لشخصية التعلم .
- 2- يتمكن المعلم من تنفيذ عمليتي التعليم والتعلم من خلال استخدام المعلم لاستراتيجيات تعلم تحقق نواتج تعلم مستهدفة وربط المادة العلمية لتخصصه بمشكلات المجتمع .

- 3- يستخدم المعلم أساليب تقويم فعالة لنواتج التعلم المعرفية والمهارية والوجدانية .
 - 4- يوفر المعلم مناخًا صفيًا مناسبًا بتشجيع التلاميذ علي المناقشة والحوار ، وتقبل الرأي الآخر ، والتعامل مع التلاميذ بشفافية ومساواة وعدالة .
 - 5- يحرص علي تنمية ذاته مهنيًا بالدورات التدريبية واستخدام مصادر معرفة متعددة وتبادل الخبرات مع زملائه. (الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد، 2011 ، ص 8)
- ومما سبق يتضح أن على الرغم من تعريف الكفاءة المهنية للمعلم من حيث المضمون والأهداف المراد تحقيقها تسعى نحو تحقيق هدف عام ، وهو تطوير أداء عمل المعلم بصفة مستمرة وتحسين تعلم التلميذ، إعداده لوظائف أخرى غير الوظائف التدريسية والمتمثلة في الوظائف الإشرافية والإدارية، وتمكينه من الوقوف على التطورات الحديثة في تقنيات التعليم، وطرائق التدريس والمحتوى الدراسي .

ومن خلال ما سبق يمكن القول بأن الكفاءة المهنية ضرورة لازمة تقضيها طبيعة العمل المتجدد والمتغير في أهدافه ، من أجل تحسين العمل التربوي وتطويره ،لصقل المهارات ،وتنمية القدرات ،وزيادة المعارف لدي المعلمين باستمرار للتوصل إلى أفكار جديدة وأساليب مبتكرة.

5-رؤية مصر 2030، وكيفية تنمية الكفاءة المهنية للمعلمين :

تعريف رؤية مصر 2030 : وإن رؤية مصر هي أول استراتيجية يتم صياغتها وفقا لمنهجية التخطيط الاستراتيجي بعيدالمدى والتخطيط بالمشاركة حيث يتم إعدادها بمشاركة مجتمعية واسعة راعت مرئيات المجتمع المدني والقطاع الخاص والوزارات والهيئات الحكومية ،كما لاقت دعما ومشاركة فعالة ، ويشير الجانب المجتمعي إلى العدالة الاجتماعية ،التعليم والتدريب ،والصحة والثقافة (وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري، 2015 ، ص 12)

ولتنمية الكفاءة المهنية كما ودت في رؤية مصر 2030 :

- سن تشريع يلزم المعلمين بالحصول علي رخصة مزاوله المهنة .
- تطوير آلية تأهيل الاكاديمية المهنية للمعلمين ماديا وبشريًا لتوفير الرخص .

- وضع آلية لتطوير نظم الأداء وتحسين أدوات التقييم ودعمها بالسياسات المطلوبة .
 - وضع سياسات إلزامية للمدارس تربط بين النتائج والحوافز /المرتبات .
 - توفير برامج إعداد المعلمين من أجل تأهيلهم للحصول علي رخص مزاوله المهنة وضمان تحقيق الكفاءة في الكادر الجديد .
 - تبني دراسة لتفعيل دور التوجيه الفني والموجهين وتطبيق الآليات اللازمة للتنفيذ.
 - وضع برامج تأهيل المعلمين لاستخدام التكنولوجيا في العملية التعليمية .(وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري، 2015 ، ص 222) .
- تعد الكفاءة المهنية للمعلم مرتبطة بعددٍ من المجالات هي : التطور المعرفي الذاتي ، وتطوير الممارسات المهنية في البيئة التعليمية، والعمل التفاعلي الجماعي، مما يسهم في حدوث تحسين الكفاءة المهنية للمعلم. (simon & Campbell,2012p25)
- ويمكن القول بأنّ هذا المجال يركز على إجراءات التدريس والتعليم وتنظيم وإدارة الوقت والتفاعل الإنساني، والتوجيه والقيادة التربوية للمتعلمين، وتحفيز وتعزيز التعليم وتخطيط الدروس، وتعديل السلوك الصفي، والإدارة الصفية واللاصفية، وتقييم التحصيل التعليمي وقد اشتملت جهود تطوير نظام التعليم في مصر عدداً من الأبعاد منها إعداد منهج متكامل يدعم الوعي السياسي والمشاركة الثقافية والسياسية في إطار السياق المنطقي المتتابع في جميع المراحل التعليمية (دهشان ,محسن دهشان ,2017,ص207)
- ومما سبق يتضح بأن أكثر الممارسات المهنية فعالية لزيادة الكفاءة المهنية للمعلمين تمثلت في المؤتمرات وورش العمل، إذ تهدف لدعم التطوير المهني المستمر خاصةً إذا كان مزود بالتقنية التكنولوجية، حيث ركزت جلسات التدريب على مراجعة المحتوى المقدم خلال ورش العمل، وإعداد الأهداف الأسبوعية لتوفير التغذية الراجعة (State, M, Simonsen, B. (Hirn, R & Wills, H.2019,p107
- ومن خلال ما سبق يمكن القول بأن المعلم يمثل محور الارتكاز في تحقيق الأهداف التربوية، وتحويل الأفكار والرؤى التجديدية إلى نواتج تعليمية تظهر في سلوك المتعلمين،

وترسيخ مقومات تربوية جديدة تتناسب مع النمط الحضاري، من خلال إتاحة الفرص وتنظيم أبعاد الكفاءة المهنية.

المحور الرابع : واقع الكفاءة المهنية للمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في

ضوء أهداف رؤية مصر 2030:

إجراءات الدراسة الميدانية : هدفت الدراسة الميدانية : إلي مقترحات لتحسين الكفاءة المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمصر علي ضوء أهداف رؤية مصر 2030 من وجهة نظر عينة البحث .

أداة الدراسة : قامت الباحثة بإعداد استبانة من خلال الاطلاع علي الأدبيات والدراسات السابقة ، والأهداف العامة والفرعية لرؤية مصر 2030 ، وقد شملت الاستبانة في صورتها النهائية بالمحور الثاني (24) عبارة وذلك للكشف عن مقترحات لتحسين الكفاءة المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي علي ضوء أهداف رؤية مصر 2030 ، وتم التحكيم علي الاستبانة بواسطة مجموعة من أساتذة الجامعات المختلفة ، وتدرجت الإجابة علي عبارات الاستبانة من خلال تدرج ثلاثي : (نعم - إلي حد ما - لا) ، وكانت الدرجات علي النحو التالي : نعم درجة واحدة ، إلي حد ما درجتان ، لا ثلاث درجات ، وتم تقنين الاستبانة والتأكد من صدقها وثباتها ، وفيما يلي توضيح ذلك :

صدق الاستبانة : صدق المحتوي :

تم عرض الاستبانة علي مجموعة من المتخصصين في الإدارة التعليمية وسياسات التعليم للتحقق من صدق عباراتها وللاسترشاد بأرائهم حول البيانات الأولية ، وانتماء عبارات الاستبانة إلي محاورها ، ووضوح صياغتها ، وتم تحليل آراء المحكمين وأشارت الآراء إلي إجراء بعض التعديلات بالحذف أو الإضافة ، وتعديل صياغة بعض العبارات ، وتم التوصل للصورة النهائية للاستبانة والجدول التالي يوضح محاور الاستبانة وعبارات كل محور : جدول (1) محاور الاستبانة

جدول رقم (1)

عدد العبارات	المحور
48	واقع مراحل إدارة أداء معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي
24	مقترحات لزيادة الكفاءة المهنية لتطوير إدارة أداء معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي على ضوء أهداف رؤية مصر 2030

عينة الدراسة : تمثل (413) مفردة من موجهين ومديرين ومعلمين من بعض محافظات جمهورية مصر العربية (الإسكندرية _ الجيزة _ الفيوم) .
جدول (2) توزيع عينة الدراسة تبعاً للمحافظة .

جدول (2)

توزيع عينة الدراسة تبعاً للمحافظة

النسبة المئوية	العدد	المحافظة
36.80 %	152	الجيزة
38.01 %	157	الإسكندرية
25.18 %	104	الفيوم
100 %	413	الإجمالي

إجراءات تطبيق أداة الدراسة :

تضمنت الاستبانة العبارات ذات الاستجابات المحدودة (ضعيفة - متوسطة - كبيرة) وقد تمت معالجة استجابات أفراد العينة باستخدام بعض أساليب التحليل الإحصائي المناسبة لطبيعة الدراسة ، تم حساب تقدير تكرارات استجابات أفراد العينة لكل عبارة عن عبارات الاستبانة وتحويلها إلي الدرجات ونسب مئوية المقابلة ، وقد افترضت الباحثة الدرجات المقابلة لكل بديل من البدائل كما يلي (مرتفع = 2 ، متوسط = 2 ، منخفض = 1) ونم استخدام برنامج Excel لحساب النسبة المئوية لمفردات العينة ، والحصول علي نسبة متوسط الإجابات لكل عبارة من العبارات (الوزن النسبي) مستخدماً العلاقة الآتية :

تم حساب تكرارات استجابات أفراد العينة لكل عبارة من عبارات الاستبانة، وتحويلها إلى الدرجات المقابلة (أوافق جدا = 3)، (إلى حد ما = 2)، (لا أوافق = 1).
حساب الوزن النسبي للعبارات = $\frac{ك \times 1 + 2 \times 2 + 3 \times 3}{ن \times 3}$

$$ن \times 3$$

نتائج المحور الثالث :

مقترحات لزيادة الكفاءة المهنية لتطوير إدارة أداء معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي على ضوء أهداف رؤية مصر 2030 :

تم دراسة آراء عينة الدراسة حول مقترحات لزيادة الكفاءة المهنية لتطوير إدارة أداء معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي على ضوء أهداف رؤية مصر 2030 ، وذلك من خلال استجابات عينة الدراسة ، حيث تم استخراج التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية للمحور الثاني (مقترحات لزيادة الكفاءة المهنية لتطوير إدارة أداء معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي على ضوء أهداف رؤية مصر 2030) ، والجدول التالي توضح ذلك:

جدول (3)

التكرارات والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية و ك²

للمحور الثاني (مقترحات لزيادة الكفاءة المهنية لتطوير إدارة أداء معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي على ضوء أهداف رؤية مصر 2030)

م	البيود	نعم		إلى حد ما		لا		المتوسط الحسابي = ي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية (%)	اتجاه البيود	مستوى الدلالة	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%						
1	تفعيل دور الأكاديمية المهنية للمعلم للمعلم للحصول على الرخصة المهنية للمعلم	185	44.79	173	41.89	55	13.32	2.31	0.70	77.16	متوسط	0.01	13

م	البنود	نعم		إلى حد ما		لا		المتوسط الحسابي = ي	الأحرف المعيارية	النسبة المئوية السنوية (%)	التجاه البندي	مستوى الدلالة	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك						
2	تحديث البنيات لتطويع المعايير القومية للتعليم قبل الجامعي لضمان جودة التعليم في ضوء رؤية مصر 2030	49.8	206	38.5	159	11.6	48	2.38	0.69	79.4	مرئع	0.01	4
3	تكوين المعلمين من مهارات ومطالب الأداء الحديثة	44.0	182	42.3	175	13.5	56	2.31	0.70	76.8	متوسط	0.01	14
4	توسيع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في ممارسات التدريس	53.5	221	35.5	147	10.9	45	2.43	0.68	80.8	مرئع	0.01	1
5	تنويع منظومة التقييم والتقويم للمعلم علي ضوء مقررات 0.2	49.3	204	38.2	158	12.3	51	2.37	0.69	79.0	مرتفع	0.01	6
6	تكوين الأداء المهني للمعلم من خلال تنمية معارفه ومهاراته لتحسين حالته التنافسية	47.4	196	40.6	168	11.8	49	2.36	0.68	78.5	مرتفع	0.01	9
7	تنويع الإدارة المدرسية مصادر للإطلاع والمعرفة لدعم التعليم الذاتي بهدف تحسين أداء المعلم	43.8	181	42.8	177	13.3	55	2.31	0.69	76.8	متوسط	0.01	14
8	تغير ثقافة مفاهيم التغيير لدى المعلمين	48.4	200	39.7	164	11.8	49	2.37	0.69	78.8	مرتفع	0.01	7

م	البنود	نعم		إلى حد ما		لا		المتوسط الحسابي = ي	الأحرار ف المعيار ي	النسبة المئوية (%)	التجاه البنود	مستوى الدلالة	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك						
	لمواكبة التطورات الحديثة في الأداء												
9	تأريسي الفروق الفردية بين المعلمين في تحديد الأنشطة الموجبه لتحسين أداء المعلم .	48.4 3	200	40.1 9	166	11.3 8	47	2.37	0.68	79.0 2	مرتفع	0.01	6
10	يساعد تحليل السلوك الصادر من المعلم خلال العام قيادات فرق العمل لتدعيم أداءه .	51.5 7	213	37.7 7	156	10.6 5	44	2.41	0.68	80.3 1	مرتفع	0.01	2
12	يسن تشريع يلزم المعلمين الحصول على رخصة مزاولنة المهنة .	50.1 2	207	38.7 4	160	11.1 4	46	2.39	0.68	79.6 6	مرتفع	0.01	3
13	تتوافر البرامج التدريبية لتأهيل المعلمين للحصول على رخصة مزاولنة المهنة .	46.9 7	194	42.3 7	175	10.6 5	44	2.36	0.67	78.7 7	مرتفع	0.01	8
14	وتنوع برامج تأهيل المعلمين لاستخدام التكنولوجيا في العملية التعليمية	46.0 0	190	39.7 1	164	14.2 9	59	2.32	0.71	77.2 4	متوسط	0.01	12

م	البنود	نعم		إلى حد ما		لا		المتوسط الحسابي = ي	الأخرى المعيار ي	النسبة المئوية (%)	التجاه البنود	مستوى الدلالة	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك						
15	توضيح ألية لتطوير نظم الأداء وتحسين أدوات التقييم لأداء المعلم	46.7 3	193	38.2 6	158	15.0 1	62	2.32	0.72	77.2 4	متوسط	0.01	12
16	توضيح خطط تدريب عامّة وفردية لرؤس الكفاءة المهنية لأداء المعلم .	30.9 9	128	26.8 8	111	42.1 3	174	1.89	0.85	62.9 5	متوسط	0.01	16
17	توضيح الخطّة السفوية للتدريب المعلم ولسق الاحتياجا ت الشخصية لأداءه	25.4 2	105	29.7 8	123	44.7 9	185	1.81	0.82	60.2 1	متوسط	0.01	18
18	توضيح الخطط للتدريب المعلمين بناء علمي نموذج الكفاءات المهنية لأداءه	23.7 3	98	26.6 3	110	49.6 4	205	1.74	0.82	58.0 3	متوسط	0.01	19
19	تطوير وتحديث البرامج التدريبية والوسائل آليات التدريب عن بُعد والتعليم الإلكتروني ي	29.5 4	122	26.8 8	111	43.5 8	180	1.86	0.84	61.9 9	متوسط	0.01	17
20	توضيح الخطط للتنمية المهنية المستدامة والمخططة للمعلمين	56.1 7	232	24.9 4	103	18.8 9	78	2.37	0.78	79.1 0	مرتفع	0.01	5

م	البنود	نعم		إلى حد ما		لا		المتوسط الحسابي = ي	الأخرى المعيار ي	النسبة المئوية (%)	اتجاه البنود	مستوى الدلالة	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك						
21	تشارك المعلمين مع موجهي مقررات 2.0 لتحسين وتعزيز ممارسات التدريس	52.78	218	28.81	119	18.40	76	2.34	0.77	78.13	مرتفع	0.01	10
22	يوسع بروتكول لتخيل أعمال التلاميذ بالمشاركة مع المعلمين	45.76	189	36.56	151	17.68	73	2.28	0.75	76.03	متوسط	0.01	15
23	تشارك الأبناء بالمعلومات عن بنك المعرفة وديسكفري أو بوكيشن	47.70	197	36.56	151	15.74	65	2.32	0.73	77.32	متوسط	0.01	11
24	تقام فعاليات محاسبية لشبكة المعلمين العالمية	50.12	207	31.72	131	18.16	75	2.32	0.76	77.32	متوسط	0.01	11
25	يتسم المعلم بالمشاركة والتندرة على مواجهة العقبات التي تواجهه استراتيجيا	51.82	214	31.96	132	16.22	67	2.36	0.75	78.53	مرتفع	0.01	9
	المجموع الكلي	45.22	448	35.73	354	19.05	188	2.26	0.73	75.33	متوسط	0.01	

يتضح من الجداول السابقة أن عينة الدراسة يوافقوا علي بعض العبارات بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي يقع ما بين (2.34-3) وتم ترتيب العبارات تنازليًا حسب موافقة أفراد العينة كما يلي :

1- جاءت العبارة رقم (4) وهي " دمج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في ممارسة التدريس . " بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها ويساعد ذلك علي زيادة قدرة المعلم بالوسائل التكنولوجية ، وقد أكدت الدراسات علي أن دمج التكنولوجيا يوفر الوقت والجهد للمعلم .

2- جاءت العبارة رقم (10) وهي " يساعد تحليل السلوك الصادر من المعلم خلال العام قيادات فرق العمل لتدعيم أداءه . " بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها يساعد تحليل السلوك علي تطوير ومهارات المعلم.

3- جاءت العبارة رقم (11) وهي " سن تشريع يلزم المعلمين الحصول علي رخصة مزاوله المهنة . " بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها يساعد ذلك في حل مشكلات المعلم وخصوصًا في ظل العجز الموجود وبسن القانون سيرفع الروح المعنوية للمعلم .

4- جاءت العبارة رقم (2) وهي " تحديد آليات لتطوير المعايير القومية للتعليم قبل الجامعي لضمان جودة التعليم في ضوء رؤية مصر 2030 " بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها وذلك لتحقيق جودة عناصر التعليم المتمركزة لتحقيق منظومة التعليم الجديدة 2.0 .

5- جاءت العبارة رقم (19) وهي " توضع الخطط للتنمية المهنية الشاملة المستدامة والمخططة للمعلمين " بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها وذلك لإهمية التنمية المهنية وللحفاظ علي رفع مستوي للمعلم .

6- جاءت العبارة رقم (9) وهي " تُراعي الفروق الفردية بين المعلمين في تحديد الأنشطة الموجه لتحسين أداء المعلم . " بالمرتبة السادسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها عليها الأهمية تطوير المعلم علي أسس فمراعاة الفروق الفردية مع التطور الجديد في المناهج وتنفيذ المهام الأدائية الملقاه علي المعلم أصبحت ضرورة.

7- كما جاءت العبارة رقم (5) وهي " تنوع منظومة التقييم والتقويم للمعلم علي ضوء مقررات 0.2 . " بالمرتبة السادسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها وذلك يعزي إلي قصور إداء المعلم الواضح وخاصة معلم الحلقة الأولى من التعليم الأساسي فيجب تنوعها للوصول إلي أهداف رؤية مصر 2030 .

8- جاءت العبارة رقم (8) وهي " تغير ثقافة مقاومة التغيير لدي المعلمين لمواكبة التطورات الحديثة في الأداء " بالمرتبة السابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها لتطوير أوضاع المعلم بما يواكب التطورات الحديثة فلا بد من تغيير ثقافة مقاومة التغيير وعدم الركون إلي الأوضاع القديمة .

9- جاءت العبارة رقم (12) وهي " تتوافر البرامج التدريبية لتأهيل المعلمين للحصول علي رخصة مزاوله المهنة . " بالمرتبة الثامنة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها لأهمية تطوير المعلم علي أسس سليمة ومع التطور الجديد في المناهج وتنفيذ المهام الأدائية الملقاه علي المعلم في المنظومة الجديدة فالبرامج التدريبية هي السبيل الوحيد لتأهيل المعلم علي حصوله علي الرخصة .

10- جاءت العبارة رقم (6) وهي " تمكين الأداء المهني للمعلم من خلال تنمية معارفه ومهاراته لتحسين الحالة التنافسية " بالمرتبة التاسعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها وذلك أن تقارير التنافسية العالمية من مؤشرات جودة أداء المعلم من كل الجوانب التدريسية والإدارية .

11- كما جاءت العبارة رقم (24) وهي " يتسم المعلم بالمتابعة والندرة علي مواجهة العقبات التي تواجه استراتيجيات تدريس مقررات 2.0 " بالمرتبة التاسعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها ، وذلك من مميزات المعلم الجيد ومواجهة العقبات والمشاكل لحلها بأسلوب مبتكر ليواجه كل صعوبات كل مقرر جديد من 2.0 .

12- جاءت العبارة رقم (20) وهي " تشارك المعلمين مع موجهي مقررات 2.0 لتحسين وتعزيز ممارسات التدريس " بالمرتبة العاشرة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها فالمشاركة هنا تعبير لتحسين قدرة المعلم علي تطوير أدائه .

- ويتضح من الجداول السابقة أن عينة الدراسة يوافقوا علي بعض العبارات بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي يقع ما بين (1.67-2.33) :
- 13- جاءت العبارة رقم (22) وهي " تشارك الآباء بالمعلومات عن بنك المعرفة وديسكفري أو يوكيشن " بالمرتبة الحادية عشر من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها.
- 14- كما جاءت العبارة رقم (23) وهي " تُقام فعاليات محلية لشبكة المعلمين العالمية " بالمرتبة الحادية عشر من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها .
- 15- جاءت العبارة رقم (13) وهي " وضع برامج تأهيل المعلمين لاستخدام التكنولوجيا في العملية التعليمية " بالمرتبة الثانية عشر من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها.
- 16- كما جاءت العبارة رقم (14) وهي " توضع آلية لتطوير نظم الأداء وتحسين أدوات التقييم لأداء المعلم " بالمرتبة الثانية عشر من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها جاءت العبارة رقم (1) وهي " تفعيل دور الأكاديمية المهنية للمعلم المهنية للمعلم للحصول علي الرخصة المهنية للمعلم " بالمرتبة الثالثة عشر من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها .
- 17- جاءت العبارة رقم (7) وهي " تتيح الإدارة المدرسية مصادر للاطلاع والمعرفة لدعم التعليم الذاتي بهدف تحسين أداء المعلم . " بالمرتبة الرابعة عشر من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها.
- 18- كما جاءت العبارة رقم (3) وهي " تمكين المعلم من مهارات ومتطلبات الأداء الحديثة " بالمرتبة الرابعة عشر من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها .
- 19- جاءت العبارة رقم (21) وهي " يوضع بروتوكول لتحليل أعمال التلاميذ بالمشاركة مع المعلمين . " بالمرتبة الخامسة عشر من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها .
- 20- جاءت العبارة رقم (15) وهي " توضع خطط تدريب عامة وفردية لرفع الكفاءة المهنية لأداء المعلم . " بالمرتبة السادسة عشر من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها
- 21- جاءت العبارة رقم (66) وهي " تطوير وتحديث البرامج التدريبية وإدخال آليات التدريب عن بُعد والتعليم الإلكتروني " بالمرتبة السابعة عشر من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها.

22- جاءت العبارة رقم (16) وهي " توضع الخطة السنوية لتدريب المعلم وفق الاحتياجات الشخصية لأدائه " بالمرتبة الثامنة عشر من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها .

24-جاءت العبارة رقم (17) وهي " توضع الخطط لتدريب المعلمين بناء علي نموذج الكفاءات المهنية لأدائه " بالمرتبة التاسعة عشر من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها .

المحور الرابع : المقترحات والتوصيات:

تقسم المقترحات حسب أهداف ومجالات رؤية مصر 2030 في تنمية الكفاءة المهنية للمعلم

1-التطور المعرفي الذاتي لتحقيق هذا الهدف يقترح الآتي :

- تفعيل البريد الإلكتروني لجميع المعلمين بالحلقة الاولى واستخدامه في المراسلات الإلكترونية والتعليمات الإدارية والفنية الخاصة بالمدارس .
- إعطاء مجال إكساب المعلمين المهارات في معالجة المشكلات التي تعترضهم جانب أكبر من الاهتمام.

- تطوير دور الموجهين في التنمية المهنية للمعلمين بما يتلاءم مع طبيعة عمله وحسب الظروف والإمكانيت المتوافرة لديه.

-التوسع في استخدام تقنية المعلومات والاتصال ببناء أسس العلوم والتكنولوجيا وإدخالها في العملية التربوية لتطوير عملية التواصل والاتصال والتعلم عن بعد، وتهيئة المعلمين والمتعلمين لاستفادة من هذه الإمكانيات.

-التغلب على تطوير ادارة اداء المعلم التي قد تعرقل التحول نحو تحسين الكفاءة المهنية كالمعوقات المادية والبشرية.

- العمل علي دمج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في ممارسة التدريس وسن تشريع يلزم المعلمين الحصول علي رخصة مزاوله المهنة
- اتاحة الفرص للمعلمين للحصول علي مهارات جديدة وتوسيع وتعميق معرفة المعلمين لأموهم الإدارية والتربوية

2- تطوير الممارسات المهنية في البيئة التعليمية ولتحقيق هذا الهدف يقترح الآتي:

. لتفعيل دور المعلم ورفع كفاءته المهنية يتطلب تخفيف الأعباء وتنمية الكفاءة الذاتية ، وتنمية الجوانب الشخصية والمعرفية الايجابية للحد من الضغوط التي تتقل كاهل المعلم وتحد من كفاءته المهنية .

مراجعة خطط وبرامج إعداد معلم الحلقة الأولي من التعليم الأساسي ، وتوحيد الخطط الدراسية ، وإضافة مقررات تكسب المعلمين الكفاءة المهنية التي تتماشى مع تطورات العصر ورؤية مصر للتعليم 2030 بهدف تطوير الكفاءات المهنية للمعلم .

• توفير مناخ مفعم بالثقة والتعاون بين جميع الفئات المعنية بمشاركة المعلمين مع موجهي مقررات 2.0 لتحسين وتعزيز ممارسات التدريس .

• المتابعة المستمرة من الاساتذة والمشرفين والتربويين في كليات التربية للمعلمين في المدارس من خلال عقد ورشات عمل وندوات تضع حلول لضعف الكفاءة المهنية التي يواجهها المعلمين في اثناء عملهم .

• تمكين الأداء المهني للمعلم من خلال تنمية معارفه ومهاراته لتحسين الحالة التنافسية ، والعمل علي توفير كافة الظروف والامكانيات المادية والمعنوية لمعلم الحلقة الأولي من التعليم الأساسي .

• إن البحث في مجال تفعيل إدارة أداء المعلم ورفع كفاءته المهنية يحتاج إلي توجيه الجهد ، وتكامل الجهود في مجال دراسة المعتقدات التربوية لدي المعلمين وترسيخها وتعديل غير المناسب منها ، وتحويلها إلي استراتيجيات مثمرة .

3- ولتطوير المعلم في العمل الجماعي التفاعلي ولتحقيق هذا الهدف يقترح :

• فهم أهداف فريق العمل والإلتزام بتحقيقها ، وتوفير جو من التوافق من خلال توفير بيئة عمل داعمة .

• الشعور بانتماء قوي لفريق العمل ، وذلك بالشعور المتزايد بالالتزام بمبادئ الكفاءة المهنية وممارستها لفترة طويلة .

• الإنتفاع من مهارات وخبرات كل عضو ، للوصول للهدف الأساسي من العمل الجماعي

• مساعدة المعلمين علي الابتكار والإبداع في مجال التنمية المهنية ، وتحسين وتطوير العمل

في ظل تفاعل كل الأعضاء .

- تحليل وتشخيص لحل أي معوقات أو نزاعات قد تظهر للحفاظ علي روح العمل الجماعي وروح الفريق .
- اتخاذ قرارات ذات جودة عالية والإلتزام بتنفيذها والتركيز علي الهدف الأساسي من العمل الجماعي مع التفاؤل لأنه من المبادئ الداعمة لاستمرار العمل لحين الوصول للنتائج المرجوه .
- 4 - تطوير وتحديث البرامج التدريبية للتعليم الإلكتروني ولتحقيق هذا الهدف يقترح :
 - تمكين المعلم من الحصول علي الخبرات المختلفة بوسائل غير تقليدية لدعم التعليم الصفي .
 - تمكين المعلم من الاطلاع علي الخبرات والمعارف والمعلومات من مصادر تعليمية غنية محلية وخارجية .
 - تسهيل وتسريع التواصل بين الإدارات والمؤسسات التعليمية للاطلاع علي المستجدات أول بأول .
 - اعطاء حافز قوي لدي المعلم لتطوير مهاراته التدريسية والإدارية سعياً للمنافسة التي يتطلبها الكفاءة المهنية .
 - توفير مصادر تعليمية بأشكال متعددة ووسائل مختلفة من خلال دعم المؤسسات التعليمية بوسائل وتقنيات تعليم متنوعة وتفاعلية .
 - إتاحة الفرصة أمام المعلمين للدخول إلي منصة التعليم الإلكتروني من داخل المؤسسات التعليمية وخارجها .
 - معرفة أساسيات التحكم في الملفات الإلكترونية مثل إنشاء وحفظ وتسمية واستدعاء الملفات المختلفة وتحميل وتنشيط البرامج والبحث علي الإنترنت بكفاءة
- 5-آليات لتطوير المعايير القومية للتعليم لضمان جودة التعليم ولتحقيق هذا الهدف يقترح يستهدف القطاع من اعتماد مؤسسات ما قبل الجامعي عامة والحلقة الأولى من التعليم الأساسي خاصة استيفاء لمعايير الجودة والتحقق من توافر نظم الجودة الداخلية بالمدارس بتشخيص نواحي الضعف والقوة للأداء ، مع توافر تغذية راجعة ، وتطوير الأداء في جميع مجالاته ، لزيادة فرص التعلم وتحسين مخرجاته .

المراجع

- 1-الخطة الاستراتيجية للتعليم 2030, ص23
- 2-المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية 2008, ص56
- 3-المعجم الوسيط : مرجع سابق ، ص 187
- 4-أحمد حسين اللقاني ، على أحمد الحجل (2003) : **معجم المصطلحات التربوية والمعرفية في المناهج وطرق التدريس** ، عالم الكتب ، القاهرة ، ص 34
- 5-ابراهيم محمد حامد : الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر بين الواقع والمأمول ،مجلة العلوم التربوية 2019, ع3 , ص2
- 6-جمهورية مصر العربية : قانون التعليم رقم 155 لسنة 2007بتعديل نص احكام قانون التعليم الصادر برقم 139لسنة 1981(القاهرة , مطبعة ,وزارة التربية والتعليم , 2007 مادة 70
- 7-جمهورية مصر العربية (2014): وزارة التربية والتعليم دليل المدرس ، التدريب الصيفي ، ص3 .
- 8-إيمان حسن محمد حسن عبد الله (2020) : دور التدريب التخصصي في رفع كفاءة وفاعلية مدرسي محو الأمية بالتطبيق على هيئة محو الأمية بالفيوم ، رسالة دكتوراة ، غير منشورة ، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية ، كلية العلوم الإدارية ، قسم الإدارة العامة والمحلية ، ص 27 .
- 9-أسامة محمد السيد ، عباس حلمي حلمي الجمل (2016): **التدريب والتنمية المهنية المستدامة** ، دار العلم والايمان للنشر والتوزيع ،القاهرة ،ص 7 .
- 10-أحمد يوسف دودين (2012): **إدارة التغيير والتطوير التنظيمي** ، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، عمان ، ص 3
- 11-إبراهيم بن سعود البراهيم (2017) . **الكفاءة المهنية للمعلم** ، مفاهيم وتحديات معاصرة ، دار الرائدة للنشر والتوزيع ، المملكة العربية السعودية ، ص 123 .
- 12-بن جدو محمد الأمين (2013): **دور إدارة الكفاءات في تحقيق استراتيجية التميز** ، جامعة سطيف ، الجزائر ، ص ص 2-4 .
- 13-باري كشوان (2006)إدارة الموارد البشرية ,قسم الترجمة ,دار الفاروق للنشر والتوزيع ,ط2
- 14-جلال إبراهيم العبد (2003)إدارة الأعمال مدخل اتخاذ القرار وبناء المهارات لإدارة والمديرين

- 15- خليل محمد حسن الشماع (2000) نظرية المنظمة ,دار المسيرة للنشر والتوزيع
- 16- رشيدة السيد أحمد الطاهر , خريطة مقترحة لبحوث السياسات التعليمية في ضوء استراتيجية التنمية المستدامة لرؤية مصر 2030, العلوم التربوية ,مج 26,ع1,ص109
- 17- طارق محمد عبد الرحيم (2018) : توظيف استراتيجية التعليم الجامع لدي مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة وعلاقته برفع مستوي الكفاءة المهنية للمعلم ، رسالة ماجستير ، غير منشورة ، الجامعة الإسلامية ، غزة ، ص 39 .
- 19- سهيلة محسن كاظم الفتلاوى (2003) : كفاءات التدريس ، المفهوم والتدريس والأداء ، دار الشرق للنشر والتوزيع ، عمان ، ص 28 .
- 20- سامح عبد الرحيم جميل : المعلم ومهنة التعليم دراسة تحليلية لأوضاعها ,الطبعة 2005,ص51
- 21- صبري السيد أحمد (2021) اليقظة العقلية وعلاقتها بالكفاءة المهنية لدي المعلمين ,دراسات تربوية ونفسية ,مجلة دراسات تربوية ونفسية,ع112
- 22- دعاء حمدي محمود الشريف : معالم إستراتيجية مقترحة لتميز التعليم العالي في ضوء أهداف التنمية المستدامة: رؤية مصر 2030, مج 26,ع 117 , 2019,ص205
- 23- عبد المحسن نعساني (2019): إدارة الأداء الوظيفي مدخل لتحسين الفاعلية التنظيمية ، مرجع سابق ، ص 3 .
- 24- مراد صالح زيدان(2001) : الضغوط المهنية لمعلمي مدارس التعليم قبل الجامعي دراسة حالة لمعلمي محافظة الفيوم ، مجلة كلية التربية ، جامعة الزقازيق ، ، ص : 12 .
- 25- نبيل بشرى جرجس(2014) : دور الرقابة الاستراتيجية في زيادة كفاءة وفعالية البنوك بالتطبيق مه القطاع المصرفي ، رسالة دكتوراة ، غير منشورة ، اكااديمية السادات للعلوم الإدارية ، ص 141 ،
- 26- نوال دحمان (2022) دور الرقابة في رفع مستوي الكفاءة المهنية ,مجلة الحقوق والعلوم الانسانية ُمج 15, ع3

- 27- هدى محمد ابل الكندري ، فاطمة عثمان عبد الكريم الشيخ (2017) : بناء مقياس الكفاءة المهنية لمعلمي التربية البدنية بدولة الكويت ، مجلة علوم الرياضة وتطبيقات التربية البدنية ، ع 5 ، ص 49 .
- 28- فوزي صالح بنجر (1993): الإشراف التربوي ودوره في تنمية الكفايات لدى معلمى المرحلة الابتدائية ، المؤتمر الثاني لإعداد معلم التعليم العام بالمملكة العربية السعودية ، الكتاب العلمي ، الجزء الرابع ، جامعة ام القرى ، ص 29
- 29- صبري السيد أحمد بهنساوي (2021) اليقظة العقلية وعلاقتها بالكفاءة المهنية لدى المعلمين ,دراسات تربوية ونفسية ,جامعة الزقايق ,كلية التربية ,ع11
- 30- سوزان محمد المهدي " الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر بين الواقع والمأمول ,مجلة العلوم التربوية ,2019,ص3
- 31- فاطمة عبد الغني الشوافي: جهود الأكاديمية المهنية للمعلمين للتأهيل التربوي للمعلمي التعليم قبل الجامعي ,ع104, 2019, ص209
- 32- علاء محمد ربيع عمر : (2013)تقييم واقع قيام الأكاديمية المهنية للمعلمين بدورها في ضمان تحقيق مهنية أعضاء هيئة التعليم ,دراسات عربية في التربية وعلم النفس,دراسات عربية في التربية وعلم النفس ,السعودية ع 39,ج3 , ص100
- 33-علي راشد "(2003) خصائص المعلم العصري وأدواره الاشراف عليه -تدريبه القاهرة ,دار الفكر العربي ,سلسلة (المعلم الناجح مهاراته الاساسية ص179
- 34- عمر حسين رافت (2014)الاكاديمية المهنية للمعلمين , ص14
- عبد المطلب سامح (2018) استراتيجيات إدارة الموارد البشرية ,دار الفكر للنشر , ص23
- 35- محمد در: (2017)أهم مناهج وعينات وأدوات البحث العلمي ,مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية ,مؤسسة كنوز الحكمة للنشر والتوزيع ,ع9
- 36- محسن دهشان دهشان, التعليم ورؤية مصر 2030, 2017, ص208
- 37- منال عبد الفتاح رشاد: (2012)إدارة المؤسسات التربوية الاولويات والمستجدات ,الجامعة كنموذج ,القاهرة ,دار النهضة ,ص964
- 38-محسن إبراهيم الدسوقي ، مركز البحوث، معهد الإدارة العامة ، الرياض ، ص 411

- 39- عاطف الصيفي (2008): المعلم واستراتيجيات التعليم الحديثة ، دار أسامة للنشر والتوزيع ، القاهرة ، ص 103 .
- 40-مايك ويلز (2005) .إدارة عملية التدريب وضع المبادئ موضع التنفيذ ، ترجمة إدارة الترجمة بمركز البحوث ا. محسن إبراهيم الدسوقي .
- 41-محمد أمين اسماعيل (2022) الكفاءة المهنية للأجير كسب مبرر للفصل ,مجلة قانونك ,ع11,
- 42-نبيل محمد مرسي (2003)الإدارة الاستراتيجية تكوين وتنفيذ استراتيجيات التنافس ,دار الجامعة الجديدة ,للنشر الاسكندرية
- 43-رئاسة الجمهورية : قرار جمهوري رقم 129 بشأن تنظيم الأكاديمية المهنية ,للمعلمون وتحديد اختصاصاتها , الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية ,القاهرة ,2008, مادة رقم 4
- 44- وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري (2016) استراتيجية التنمية المستدامة : رؤية مصر 2030.
- 45- وزارة التربية والتعليم , الخطة الاستراتيجية للتعليم قبل الجامعي 2014- 2030,ص1
- 46- وزارة التربية والتعليم : قرار رقم (139)بشأن تعيين أمين عام الأكاديمية , القاهرة 2008,ص1
- 47- عماد صموئيل وهبه (2013) تطوير أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في مجال التنمية المهنية للمعلم في مصرفي ضوء الاتجاهات الحديثة في هذا المجال ,دراسة ميدانية , المجلة التربوية ,كلية التربية ,العدد , (33),يناير, 435
- 48-عبلة محمد صغير (2008) : الكفاءة المهنية للمعلم وعلاقتها بالذكاء الوجداني في ضوء بعض التغيرات الديموجرافية ، رسالة دكتوراة ، غير منشورة ، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية ، جامعة عين شمس ، ص 66 .
- 49-يوسف عبد المعطى مصطفى(2010) : الإدارة التربوية معالم جديدة لعالم جديد ، ص 134 .

50 - عبير عبد الرحمن الفايز (2019) : معوقات رفع الكفاءة المهنية للمشرفات التربويات وسبل الإرتقاء بها في مدارس التعليم العام بمنطقة الرياض ، كلية البنات للأداب والعلوم والتربية ، جامعة عين شمس .

51-Aborampah Amoah-Mensah Patrick Darkwa: TRAINING AND DEVELOPMENT PROCESS AND EMPLOYEES' PERFORMANCE IN THE "CHOP BAR" INDUSTRY, Journal of Research and Development (JRnD), Vol. 3, No. 1, 2016

-52 Brain Ballou&Norhan H.GodWin(2007)"Quality of Work Life Have you Invested in your Oragaization ,Future,Strategic Finance

53-Naharuddin Nina Munira and Sadegi ,(2013) Mohammad , Factors of workplace Environment that Affect Employees performance :A case Study of Miyazu Malaysia .International Journal of Independent Research and studies , 2(2) ,

54-saleem , Irfan and Khurshid , Aitzaz ,(2014) Do Human Resource Practices Affect Employee performance ? (Pakistan business review , vol . 152 , Isse 4 ,

55-State, M., Simonsen, B., Hirn, R., & Wills, H. (2019). "Bridging the Research-to-Practice Gap Through Effective Professional Development for Teachers Working with Students with Emotional and Behavioral Disorders".Behavioral Disorder

56-Legal Status, , (2020) Role and Features of Electronic Document Management Estado legal, función y características de la gestión de documentos electronic. Utopía y Praxis Latinoamericana, vol. 25, no. Esp.12, pp. 178-186

57-H Tonon ,Graciela:(2020)The Importance of Teaching Quality of life Theory and Methodolgy in Social Sciences Programs ,in : Graciela H.Tono (ED) Teaching Quality of Life in Different Domains ,Socail Indicators Research Series, Volume,79,Springer.Nature SWitZerland AG2-

58-Damien Brochier (2020): La notion De Competence professionnelle : Etat de la recherché Et perspectives,S'eminare organis'e par l'Observatoire des métiers,des qualifications et de l'egalite professionnelle , Paris- , pp1- 17 .

59-Miska Gewasari, et al.: The Determinant Factors That Effect Teacher Performance of Public Senior High School in Deli Serdang District, Journal of Research & Method in Education, Volume 7, Issue 1, 2017