



كلية التربية

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

=====

دراسة مقارنة لبرامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الأساسي في فنلندا وماليزيا وإمكانية الإفادة منها

الإستاذ الدكتور/

نعمات عبد الناصر أحمد

أستاذ التربية المقارنة والإدارة
التعليمية المساعد المتفرغ -
كلية التربية - جامعة أسيوط

الأستاذ الدكتور/

حنان صلاح الدين الحلواني

أستاذ التربية المقارنة والإدارة
التعليمية المساعد ورئيس قسم
التربية المقارنة والإدارة التعليمية
كلية التربية - جامعة أسيوط

إعداد الباحثة

هدير صلاح مصطفى شعبان

للحصول علي درجة الماجستير في التربية
تخصص (تربية مقارنة وإدارة تعليمية)

﴿ المجلد الخامس - العدد الرابع - أكتوبر ٢٠٢٣ ﴾

Adult_EducationAUN@aun.edu.eg

مستخلص البحث :

تهتم معظم الدول بالتنمية المهنية للمعلمين بل أصبحت في الدول المتقدمة شرطاً من شروط بقاء المعلم في وظيفته ، والترقي منها إلي الوظائف الأعلى ، لأنها تجعل المعلم مهنيًا منتجًا للمعرفة ، ومطورًا لممارساته المهنية باستمرار .

لذا يهدف البحث الحالي إلي تحليل خبرة كلاً من فنلندا وماليزيا في مجال التنمية المهنية للمعلمين علي ضوء القوي والعوامل الثقافية المؤثرة بهم بهدف إستخلاص بعض الدروس التي يمكن من خلالها تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في مصر ؛ ولتحقيق هدف الدراسة تم إستخدام المنهج المقارن لمناسبة لطبيعة الدراسة.

وقد توصلت الدراسة إلي ضرورة التطوير الدئوب لبرامج التنمية المهنية بمصر وذلك من خلال بعضاً من الإجراءات المقترحة منها :

- أصبحت الدرجة العلمية أو الخبرة السابقة التي يحصل عليها المعلم في مؤسسات إعداد المعلم لم تعد كافية للممارسة المهنة ولا بد من أن يتبعها تنمية مهنية لتجديد الخبرة وزيادة الدافعية.
 - أننا بحاجة إلى استحداث أو تبنى رؤي وصيغ جديدة للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم في مصر؛ تُبنى بطريقة علمية وترتكز على مجموعة من الأسس المستمدة من الدراسات والبحوث متضمنة تحليل مفهوم التنمية المهنية والترخيص والاعتماد المهني للمعلم ودراسة خبرات الدول المتقدمة ، مع تحري منها الملائم لمجتمعنا المحلي .
 - تبنى إستراتيجيات حديثة مثل التعلم مدي الحياه ، وبناء ثقافة تُشجع علي الإبداع والإبتكار وإدخال برامج تنمية المواطنة الرقمية والذكاء الرقمي .
- وهذه المتغيرات لاتستطيع أن تقوم بها جهة واحدة بعينها ، ولكن تحتاج لتضافر جهود الدولة من تشريعات وخطط إستراتيجية طويلة المدى ودعم مالي ، حتي تصبح برامج التنمية بمصر أكثر جودة وفاعلية وإسهاماً في إعداد الكوادر للمجتمع المحلي والدولي .
- الكلمات المفتاحية :**

برامج التنمية المهنية _ معلم التعليم الأساسي _ خبرة فنلندا وماليزيا.

Abstract:

Most countries are interested in the professional development of teachers. In developed countries, it has become a condition for a teacher to remain in his job and be promoted to higher positions, because it makes the teacher a professional who produces knowledge and constantly develops his professional practices.

This initiative aims for the current research to analyze the experience of both Finland and Malaysia in the field of professional development for teachers in light of the cultural factors affecting them in order to obtain some threads through which it is possible to seek to develop professional development programs for teachers in Egypt. To achieve the aim of the study, comparative applications were used to suit the nature of the study.

The study concluded that there is no development of professional development programs in Egypt through some preventive measures, including:

- The academic degree or previous experience that the teacher developed in preparation is no longer sufficient to practice the profession and must be followed by its development to renew the experience and motivation.
- We need to develop or adopt new visions and formulas for the professional development of members of the educational staff in Egypt. It is built in a scientific manner and is based on a set of foundations derived from studies and research, including an analysis of the concept of professional development, licensing and professional accreditation for teachers, and a study of the experiences of developed countries, while investigating what is appropriate for our local society.
- Adopting modern strategies such as lifelong learning, building a culture that encourages creativity and innovation, and introducing programs for developing digital citizenship and digital intelligence.

These changes cannot be undertaken by one specific party, but require the concerted efforts of the state in terms of legislation, long-term strategic plans, and financial support, so that development programs in Egypt become more quality, effective, and contribute to preparing cadres for the local and international community.

key words:

Professional development programs – basic education teacher – Finland and Malaysia experience.

مقدمة الدراسة:

يمتاز العصر الحالي بالعديد من التطورات والتغيرات التي غيرت طريقة الحياة التي نعيشها كالتحديات السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية الناتجة عن الثورة المعلوماتية والتكنولوجيا المتطورة والعولمة وما نتج عنها من ظهور التكتلات الاقتصادية التي تجاوز مداها كل ما شاهده العالم فتضاعفت المعرفة ، وتتابعت الاكتشافات، وتزايدت الابتكارات التقنية في شتى المجالات الحياتية. ليس هذا فحسب بل البشر في نمو مستمر والمؤسسات في تطور دائم بل والمعلومات في زياده لا تواكبها الطباعة ، وعلى الرغم من ان جميع البشر يشعرون ويحسون بهذه الموجة وتغيراتها التي اصبح الانسان فيها عاجزاً عن ملاحظاتها بها إلا انه قد وقف متاملاً لكل هذه التغيرات التي اصبحت لحظيه بعد ان كانت يومية وسنوية محاولاً المؤامعة والتكيف معها ومجاراتها ، وتتبأ التربية مركزاً هاماً في بناء المجتمعات وتطويرها، لإنها تهدف لإحداث تغيرات في سلوك الانسان وتنمية شخصيته ، فهي العملية التي تؤدي الى إحداث تغيير شامل في السلوك الفكري والوجداني والأدائي للفرد .

ونظراً لإن المعلم اساس اي نهضة تعليمية ، لكونه موجهاً للتعلم والتفكير ومحرك رئيس لاي نشاط تربوي داخل النظام التعليمي ، فضلاً عن كونه المسؤول عن إعداد طلبة للمهن المتغيره في المجتمع ويعمل على مساعدتهم على النمو الشامل وإكسابهم المهارات والقدرات التي تمكنهم من التفاعل الإيجابي مع عصر المعلومات فهو لم يعد ملقن للمعرفة بل أصبح ناقلاً للمعرفة ، ومن ثم وجب على المعلمين ان يكونوا قادرين على استحداث طرق جديدة للتدريس وتطوير استراتيجيات الفصل الدراسي التي تحسن الاهداف الجديده للتعلم.(عقيل ، ٢٠٠٨ ، ٣١)

ومن هنا تعد التنمية المهنية للمعلم وسيلة مهمة تهدف الى تحسين أداء المعلمين وتنمية معارفهم وقدراتهم ومهاراتهم المهنية، فالتنمية المهنية تمكن المعلم من تحسين كفاءته المهنية في عملية التدريس للطلاب وفي القيادة وفي تأهيلة لمواجهة ما يستحدث من تطورات وتجديدات تربوية في مجال عمله. (الدخيل ، ٢٠١٥ ، ٧٩).

ويعد التعليم الأساسي مسؤولاً عن التعرف على القدرات والإتجاهات الفردية وتعزيزها و إكساب المتعلم المعارف والمهارات اللازمة وتنمية التفكير العلمي والقيم المرتبطة بهم ، وكذلك تعزيز ثقة المتعلم بنفسه بإعتبره فرداً مستقلاً في تفكيره (القاسم وآخرون، ٢٠١٩ ، ٩٠)

وعلى الصعيد العالمي إهتمت معظم الدول المتقدمة ببرامج التنمية المهنية للمعلم بل أصبحت شرطاً للترقي إلي الوظائف الأعلى ، لأنها تجعل المعلم مهنياً منتجاً للمعرفة ، ومطوراً لممارساته المهنية باستمرار، وتدعم جهد المعلمين ليكونوا هم أنفسهم متعلمين مدي الحياة (النجدي وآخرون، ٢٠١٨ ، ١٠٩).

ولقد إهتمت الدراسة الحالية بدراسة برامج بعض الدول المتقدمة لتمييزها وتألقها في التنمية المهنية للمعلم مثل فنلندا وماليزيا وعملت على إحداث التطوير والإصلاح في الممارسات التعليمية بمؤسسات التعليم من خلال تبني تطبيق صيغ وأنماط جديدة في برامج التنمية المهنية للمعلم، تهدف إلى تحسين مخرجات التعليم وتحقيق التنمية الاقتصادية وإعداد رأس مال بشري علي درجة عالية من المهارة والمعرفة والقدرة علي الإبداع (Stephen Byers، 2011).

مشكلة الدراسة وأسئلتها :

إن مهنة التعليم من المهن الفنية التي تحتاج إلى إعداد جيد يتوافر في من يقوم بها مجموعة من المهارات والمعارف والإتجاهات والقيم ومهارات التفكير؛ ومهارات إستخدام الحاسوب والشبكة العنكبوتية عبر برامج إعداد المعلم وتأهيلة، وكذلك الحاجة المستمرة لرسم الأدوار والمهام المتجددة للمعلم والمتعلقة بالإبداع من خلال الاستشراق المعتمد على البحوث والدراسات والتقارير للتواصل للصورة الأمثل لدور المعلم الجديد في العملية التعليمية، وبناء الأجيال المتعاقبة.

ومن ثم تعد قضية تدريب المعلم من القضايا المهمة التي تفرضها تطورات الحياة في مجتمع المعرفة فقد أكدت العديد من الدراسات السابقة مثل دراسة (مصطفى محمد جاويش ، ٢٠٢٠) بعنوان "تطوير منظومة التدريب بالأكاديمية المهنية للمعلمين في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة"، ان برامج التنمية المهنية يوجد بها جوانب قصور بصفة عامة ومعلمي المرحلة الابتدائية بصفة خاصة، مما أدى إلى ضعف وضوح رؤية وفلسفة وأهداف منظومة التعليم الجديد "٢٠٠" في مصر لمعلمي الصفوف الأولى من التعليم الأساسي وكذلك قلة الكوادر المؤهلة من الخبراء للقيام بمهام التنمية المهنية وضعف المدربين وغياب عنصر الشراكة بين برامج التنمية المهنية، وكليات التربية، ومراكز البحوث، واقسام التدريب ووحدات التدريب بالمدارس.

وأكدت (دراسة الأتري ، ٢٠١٩) بعنوان " المتطلبات التربوية لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين بمصر في ضوء خبرات بعض الدول الاجنبية " ، ضعف وضوح نظام برامج التنمية المهنية، وخطة التدريب: حيث لا توجد خطة واضحة للتدريب ويتم بطريقة غير مقننه؛ كما يشكو العديد من المتدربين من قلة وضعف البرامج المقدمة لهم وكذلك قلة توظيف وسائل التكنولوجيا الحديثة في العملية التعليمية ، وقصور في تحديد الإحتياجات التدريبية او قياس او متابعة أثر البرامج التي تتم في مجال التنمية المهنية.

وأشارت دراسة (رضا عبد البديع السيد عطية ، ٢٠٢٢م ، ٣٦٧-٤٠١) بعنوان " تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين بمصر في ضوء التجربة الفنلندية": علي الرغم من تنوع برامج التنمية المهنية في مصر إلا أنها واجهت عدة انتقادات نظرا لفشل كثير من برامج تدريب المعلمين في تزويد المعلم بما يفي من مهارات متجددة، ويرجع البعض السبب في هذا الفشل إلى سوء الإعداد للبرامج نفسها، وقلة المنظمات التي تقوم بتقدير الإحتياجات التدريبية للأفراد المراد تدريبهم بشكل منظم ، فضلا عن وجود العديد من المشكلات في برامج تدريب المعلم أثناء الخدمة مما يؤدي إلى وجود بعض جوانب القصور بها.

وعليه تتبلور مشكلة الدراسة الحالية في إفتقار برامج التنمية المهنية بمصر، مما ترتب عليه أيضاً تأخر ترتيبها في التصنيفات العالمية. لذا سعت الدراسة لتحليل خبرتي فنلندا وماليزيا للإستفادة منهما في تطوير برامج التنمية المهنية بمصر وعلاج المشكلات التي سبق الإشارة إليها. ومما سبق تتضح مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي :

ما إمكانية الإفادة من تجربتي فنلندا وماليزيا لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلم الأساسي في مصر ؟

- ويتفرع من هذا السؤال عدة أسئلة فرعية ، هي:

- ١- ما الإطار المفاهيمي لبرامج التنمية المهنية؟
 - ٢- ما أهم ملامح برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الأساسي في مصر و فنلندا وماليزيا في ضوء القوي والعوامل المؤثرة عليها ؟
 - ٣- ما التحليل الثقافي لكل من مصر وفنلندا وماليزيا في برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الأساسي؟
 - ٤- ما الإجراءات المقترحة التي تساعد في تطوير برامج التنمية المهنية للمعلم الأساسي ؟
- أهداف الدراسة:**

تهدف الدراسة الحالية للإستفادة من خبرة ماليزيا وفنلندا في إمكانية الإفادة منهما لتطوير برامج التنمية المهنية بمصر. وفي ضوء هذا الهدف الرئيس يمكن تحديد الأهداف الفرعية التالية:

- ١- تحليل الأطار المفاهيمي لبرامج التنمية المهنية .
- ٢- تحليل القوي والعوامل الثقافية التي ساهمت في تطوير برامج التنمية المهنية في فنلندا وماليزيا.
- ٣- إستخلاص عدد من المقترحات التي تساعد في تطوير برامج التنمية المهنية للمعلم.

أهمية الدراسة :

- الأهمية النظرية :

تُعدّ هذه الدراسة إضافة إلي الأدبيات التي تناولت برامج التنمية المهنية للمعلم الأساسي ، وفعاليتها في تطوير وتحسين التعليم كما تزود هذه الدراسة العاملين بالميدان التربوي وصانعي السياسات التعليمية بصورة مفصلة عن خبرتي فنلندا وماليزيا والنتائج الإيجابية التي حققتها هذه الدول لإصلاح وتطوير التعليم.

- الأهمية التطبيقية : من الناحية العملية سوف تسهم هذه الدراسة في:

- ١- إستخلاص عدد من المقترحات الإجرائية لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلم الأساسي بالإستفادة من نتائج الدراسة المقارنة .

٢- تطوير برامج التنمية المهنية للمعلم الأساسي بالإستفادة من خبرتي فنلندا وماليزيا

منهج الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج المقارن للتعرف ببرامج التنمية المهنية للمعلم بفنلندا وماليزيا ومتطلباتها التربوية لتنميتها، وتسير الدراسة باستخدام المنهج المقارن وفق الخطوات الآتية: (عبود ، عبد الغني ، ٢٠٠٠ ، ٩٦-٩٨)

(١) موضوع الدراسة: والذي يشمل (مشكلة الدراسة، والغرض منها)، على أن يكون هذان الأمران محددين منذ البداية وواضحين، لأنهما سوف يقودان الدراسة فيما بعد. وتتمثل مشكلة الدراسة الحالية في تدني مستوى برامج التنمية المهنية للمعلم المصري وعدم فاعلية بعض البرامج لتتناسب مع إحتياجات المعلم .

(٢) الإطار الأيديولوجي: الذي يحيط بالمشكلة، والذي أظهرها على ما بدت عليه، ويتمثل الإطار الأيديولوجي للدراسة الحالية في محاولة وصف وتحليل فكر برامج التنمية المهنية في مصر وفنلندا وماليزيا، وأهم القوى والعوامل الثقافية المؤثرة فيه.

(٣) تفسير الظواهر: وذلك بالربط بين فكر وممارسات برامج التنمية المهنية في دولتي المقارنة والقوي والعوامل الثقافية المؤثرة عليهما والتي أثرت في تشكيلهما وظهورهما بالوضع الحالي .

(٤) المقارنة: حيث تتم المقارنة بين المشكلة أو المشكلات موضوع الدراسة، في الدول التي تم وصف الظاهرة فيها من قبل ، ففي الدراسة الحالية تمت عملية المقارنة بين برامج التنمية المهنية للمعلم في مصر و فنلندا وماليزيا .

(٥) التعميم: حيث يتم الخروج من أوجه الشبه والاختلاف، وتفسيرها بالقواعد العامة التي تحكم الظاهرة، أو المشكلة موضوع الدراسة، مما يقودنا إلى مجموعة من القواعد التي يمكن تعميمها، واتخاذها إطاراً مرجعياً يفيدنا فيما نقدمه بعد ذلك من توصيات ورؤى مستقبلية.

(٦) التنبؤ : تمثل هذه الخطوة الثمرة الحقيقية للتربية المقارنة، حيث يمكن الإستفادة من المقارنة التفسيرية في التنبؤ بالصورة المستقبلية للمشكلة موضوع الدراسة ؛ فعند تفعيل الإجراءات المقترحة قد يمكن الوصول ببرامج التنمية المهنية للمعلم المصري الي مستوي أفضل .

حدود الدراسة:

سوف تسير الدراسة وفق الحدود الآتية:

حد الموضوع: تقتصر الدراسة الحالية علي التحليل المقارنة لبرامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الأساسي بفنلندا وماليزيا وإمكانية الإفادة من خبراتهم في تطوير برامج التنمية المهنية بمصر .

ومن مبررات إختيار تلك الدول :

- تصدرت فنلندا قائمة مؤشر التعليم العالمي لعام ٢٠٢٢، الذي يقيم أداء النظام التعليمي في أكثر من ١٩٠ دولة. وقد تفوقت فنلندا على دول أخرى مثل سنغافورة واليابان وكوريا الجنوبية ، وساعد في ذلك الترتيب مستوى أدائها العالمي الأعلى بالصحة العامة والتعليم الابتدائي، بينما ماليزيا تميزت بإرتفاع. نسبة المتعلمين بها والمستخدمين للذكاء الإلكتروني (World Economic Form, 2022) %٧٦

مصطلحات الدراسة:

التنمية المهنية :

يعرفها الشمري (٢٠١٩، ص ٢٨) التنمية المهنية للمعلمين بأنها الحلقات الدراسية والنشاطات التدريبية التي يشترك فيها المعلم بهدف زيادة معلوماته وتطوير قدراته لتحقيق تقدمه المهني، ورفع كفاءته، وحل مشكلاته التي تمكنه من المساهمة في تحسين العملية التعليمية.

وتُعرّف إجرائياً بأنها "عملية مستمرة تهدف إلى إحداث تغيير وتزويد المعلمين بأحدث الطرق والوسائل التعليمية لتطوير ادائهم وتنمية قدراتهم لمسايرة التطورات الحديثة في العملية التعليمية.

المحور الأول : الإطار المفاهيمي لبرامج التنمية المهنية:

(أ) التنمية المهنية : المفهوم والأهداف: مثل أي مفهوم في العلوم الإنسانية، تتعدد التعريفات وتكثر، تختلف مرة وتتنق مرات، ويبقى الإتفاق حول الأطر العامة والمبادئ الرئيسية هو الأساس، ومفهوم "التنمية المهنية" كانت له تعريفات كثيرة ومتعددة، ومن أهمها ما يأتي:

التنمية المهنية هي: جهود منظمة ومستمرة لتحسين قدرات الأفراد المعرفية والمهارية والإدارية والفنية، وإحداث تغييرات إيجابية في اتجاهاتهم وسلوكياتهم، وتحسين ثقافة العمل؛ من أجل تحقيق الجودة في المؤسسة التعليمية (النجدي وآخرون ، ٢٠١٨ ، ٥٠)

ويعرفها (السويد ، محمد ، ٢٠١٥ ، ٨٠) التنمية المهنية للمعلمين : "على أنها جميع أنواع الانشاطة التي يشارك بها العاملون بهدف تحسين قدراتهم الجسمية والعقلية والروحية والإبداعية والإجتماعية والتي تؤهلهم لتحقيق كفاياتهم العلمية ، لذا فإنها عملية شاملة ومستمره طالما كان الانسان مستمراً في عمله ،وهي ترتقي بالعاملين في جميع النواحي وفي مقدمتها الناحية المهنية بهدف تحسين وإرتقاء مستوى الأداء "

(ب) **فلسفة التنمية المهنية** : تشير الفلسفة الجديدة للتنمية المهنية لإعاده تأهيل وتمكين المعلمين في ميدان التعليم على كيفية التعامل مع المستجدات و الوسائل التكنولوجية الحديثة وإحداث نقلة نوعية في أدوار المعلم بدلا من التركيز على زيادة المعلومات والخبرات وتلقي المعرفة الى موجه ومرشد ومنظم لبيئة التعلم واستخدام وسائل تعليمية تناسب المواقف ومستويات المتعلمين واستخدام وسائل التعلم الحديثة كالتعليم عن بعد وشبكات المعلومات ومنصات التعلم (المخلافي، ٢٠١٤، ٧٠).

كما تسعى فلسفة التنمية المهنية للمعلمين إلى القدرة على بناء وتطوير المفاهيم والاتجاهات والإساليب لتلبية الاحتياجات الحالية والمستقبلية للمعلمين والتنبؤ بالمتطلبات المستقبلية لمواجهة مقتضيات عملية التنمية السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية (علي ، ٢٠١٤، ٩٠)

(ج) مبررات التنمية المهنية للمعلم:

إن المعلم كونه ميسراً وفاعلاً في العملية التعليمية ، لذا كان لا بد من عملية تنمية مهنية متكاملة للمعلم وسنذكر عدة أسباب ومبررات أدت الى ضرورة التنمية المهنية ومنها : (شريف ، أماني محمد ، ٢٠١٩، ١٢٠)

- أن المعلم هو أكثر العناصر في العملية التعليمية التي تؤثر علي المتعلمين من خلال نموه الشخصي والمهني .
 - مهما كانت جودة الإعداد الذي يتلقاه المعلم قبل الخدمة غير كافٍ لتمكينه من الاستمرار في أداء أدواره المتغيره طبقاً للأحداث التي تطرأ على العملية التعليمية .
 - الثورة المعرفية التي ادت الى تغييرات في مجالات العلم والمعرفة .
 - الثورة التكنولوجية في مجال الاتصالات والمعلومات التي ادت الى تغييرات في مجال التقنية.
 - مواكبة كل ما هو مستحدث في العملية التعليمية ، وتطبيقه وفق المعايير الدولية .
- (د) **أهداف التنمية المهنية للمعلم** (أسامة محمد ، عباس حلمي ، ٢٠١٦، ٧٨):

- تحديث خبرات المعلمين وتجديدها من خلال إطلاعها على أحدث تقنيات التدريس الحديثة وطرق التدريس الفعالة .
- الإرتقاء بالممارسات التدريسية للمعلم حيث ينعكس أثارها المباشر على إنجاز المتعلمين ؛ مما يستوجب أن تكون المدرسة على يقين بأهمية التنمية المهنية للمعلمين لترتقى بأدائهم والوصول إلى الابداع والتميز في التعليم .
- تهيئة المعلمين بالأدوار الجديدة والتي منها المشاركة الإيجابية والفعالة في عملية تطوير التعليم ، والقدرة على اتخاذ القرارات ، والمبادرة في حل المشكلات على المستوى الشخصي والتعليمي والإداري.
- تنمية الصفات الأخلاقية التي ينشدها المجتمع من المعلم .

- تتيح الفرصة أمام المعلم للتجريب ، اي ربط النظرية بالتطبيق ، وذلك من خلال إتاحة الفرصة لتطبيق النظريات التربوية داخل قاعات الدراسة .
 - تنمية القدرات الشخصية والإدارية للمعلمين والتي تسهم في تحقيق الإرتقاء بالمستوى الأداء المهني والأكاديمي .
 - حث المعلم على التعلم الذاتي ،وسلك طريق التعلم مدى الحياه .
- وبشكل عام يمكن أن نلخص الهدف من عملية التنمية المهنية هو إكساب المعلم مجموعة من المهارات وذلك من خلال الأنشطة والبرامج المخططة والمنظمة لتحسين أداء المعلم وكذلك تحسين مخرجات العملية التربوية .

(هـ) مبادئ التنمية المهنية :

هناك اختلاف حول المبادئ الأساسية للتنمية المهنية ولكن يوجد اتفاق حول الهدف النهائي لأنشطة التنمية المهنية وهو تغيير ثقافة التعليم بالنسبة لكل العاملين داخل المدرسة لكي تصبح المشاركة والإصلاح هما أسلوب الحياة في المدارس (الفتاح ، ٨٩، ٢٠٠٥) ، ولكي تتم عملية الإصلاح وضع الباحثون وصُناع السياسات التعليمية فرص كبيرة للتنمية وتدريبات تعليمية جديدة لتنمية وتطوير المعلم ، والتي من شأنها أن تساعدهم في تعزيز معارفهم ومهاراتهم ، وتنطبق هذه البرامج من خلال مجموعة مبادي منها :

الشمولية : تتباين أدوار المعلم كمستخدم لتكنولوجيا التعليم المتطورة ومنسق للأنشطة المختلفة ، كقائد تربوي يعمل علي إرشاد وتوجيه المعلمين ، وقُدوة كنموذج لطلابه ، كحافز علي التعلم ، كعضو في المجتمع المحلي

التنوع في: أنماط التدريب :تدريب عن بعد ، تدريب مباشر، مؤتمرات فيديو VC ، داخل المدرسة .

وكذلك التنوع في برامج التنمية المهنية : من تأهيلية ، تجديدية ، إثرائية ، بعثات داخلية وخارجية ويتمضن التنوع أيضاً في اساليب التقييم من تقارير وملاحظات وامتحانات وتقييم ذاتي .

التكامل بين : الجهات والأجهزة المسؤلة عن التنمية المهنية للمعلم :وزارة التربية والتعليم ، كليات التربية ، نقابة المهن التعليمية ، وكذلك التكامل بين مدخلات التنمية المهنية ومخرجتها .

المرونة :لتطبيق اللوائح والقوانين وبعض الإجراءات . وكذلك الجداول الدراسية ، والتكليفات الإدارية للمعلمين .

التطوير المستمر : ويرجع ذلك الي المعارف المتجدده والتقنيات الحديثة ، مما يؤثر علي حاجات الطلاب والمجتمع ويجعلها في تغيير دائم ؛ لذا لا بد أن تكون سياسات التنمية المهنية للمعلمين مستمرة ومتجددة .

ولا بد من إعداد برامج تنمية مهنية تتصف بالمصداقية ومعترف بها لجميع العاملين في المؤسسة التعليمية . (عبد الحليم ، طه ، ٢٠١٣ ، ١٥٠)

(و) أساليب التنمية المهنية للمعلم:

- تتعدد أساليب التنمية المهنية للمعلم بين تدريبات داخل العمل أو خارج العمل وهذا التنوع لكي تتناسب مع احتياجات المتدربين المختلفة ، فيمكن تلخيصها بعضها في النقاط التالية:
- المؤتمرات: تعد المؤتمرات من أهم أساليب التنمية المهنية لأنها تهدف الي تنمية القدرات وإكساب مهارات جديدة وتنمية الأداء، حيث يتم توجيه المعلم للتغلب علي القصور والمشكلات التي تواجهه ، وذلك من خلال المناقشة والإستفادة بالخبرات وتبادل الافكار .
 - ورش العمل: تنفيذ بشكل كبير في تنمية المعلم ،لإنها تساهم باننتاج مواد وادوات تعليمية يُستفاد منها في العملية التعليمية، كما يكتسب المعلمون أثناء عملهم معلومات ومهارات متعددة ويشرف عليها مجموعة من المتخصصون يتوفر لديهم الوعي بنظام الورش التعليمية والتخطيط الجيد لها لتحقيق الاهداف المرجوة .
 - التعليم عن بعد : يعد التعليم عن بعد أحد النماذج التعليمية الجذابة التي تهتم بتوفير المعرفة والعلم والتدريب الذي يحتاجه المعلم ، فهي أسلوب جيد لنقل المعرفة للمتعلمين وتطوير مهاراتهم في مختلف التخصصات . (الهيم ، ٢٠١١ ، ٩٠)
 - التعليم المصغر : يتم تكليف كل متدرب بأن يؤدي مهارة معينة أمام زملائه المتدربين ومدة لا تقل عن خمس دقائق مع استخدام كاميرات الفيديو التي تسجل العملية التعليمية ثم يتم عملية التغذية الراجعة لتطوير أداء المتدرب . (الأحمد ، ٢٠٠٥ ، ٩٩)
 - الزيارات (الرحلات الميدانية): قد تستمر هذه الرحلات يوماً أو بضع أسابيع ، فهي تشكل عنصراً مهماً في تدريب المعلمين أثناء الخدمة ، وكذلك يهدف هذا النوع من التعاون إلى توفير شبكة معلومات تربط المدارس ببعضها ، وتوفير المعلومات اللازمة لتنمية المعلم في مجال تخصصه - وزيادة التفاعل بين المدارس من خلال تبادل الآراء التعليمية ، هذا بالإضافة إلى ربط المدارس ببعض المدارس الموجودة بالدول المجاورة من خلال شبكة فضائية عبر الإنترنت وذلك بهدف اتصال المعلمين معاً لتبادل الخبرات المهنية. (مخلص ، ٢٠٠٧ ، ٨٨)
 - أسلوب العصف الذهني : يهدف هذا النوع من التدريب على تشجيع المعلمين المتدربين على إنتاج عدد كبير من الأفكار بهدف تنمية قدراتهم العملية من خلال التدريب على توليد الأفكار المختلفة والمتنوعة في نفس الوقت حول قضية ما أو مشكلة تطرح عليهم في أثناء الجلسة. (إسكاروس ، ٢٠٠٣ ، ١٧٠)
- ويتبين من العرض السابق أن أساليب التنمية تتنوع بين أساليب ذاتية تتعلق بالمعلمين أنفسهم ومدى استعدادهم وتقبلهم لتنمية أنفسهم ، وأساليب مهنية تتعلق بالمؤسسات التعليمية وما تقدمه من جهود ومبادرات من أجل تنمية وتطوير مهارات وقدرات المعلمين المهنية سعياً للإرتقاء بجودة العملية التعليمية ، وتحقيق مستوي أفضل لإنتاجهم العلمي وكفاءة أدائهم الإداري. (حسونة ، ٢٠٠٨ ، ١٦٠)
- (ح) أشكال التنمية المهنية: فالتنمية المهنية تعتمد على أشكال وطرق تساعد على إكساب المعلمين مهارات العمل الذي يتدبرون عليه ولقد أظهرت كتابات عديدة أهمية التنمية المهنية للمعلمين حيث أنها تعمل على زيادة كفايات المعلمين مهنيًا وتساعد في تطوير عملهم وتحسين المهارات والقدرات فالأشكال المستخدمة في التنمية المهنية (Moon , Jenn.2001.38) تتحد وتنوع ومنها:

١. التنمية المهنية للمعلم من خلال برامج التدريب والتطوير أثناء الخدمة.
 ٢. التنمية المهنية للمعلم من خلال التقنيات الحديثة .
 ٣. التنمية المهنية للمعلم من خلال أساليب التطوير الذاتي :التطوير الذاتي من خلال تطبيقات الحاسب.
 - ٤- التطوير الذاتي من خلال التعليم الإلكتروني.
 - ٥- التطوير الذاتي من خلال الحقايب التعليمية والتدريبية.
 - ٦- التطوير الذاتي من خلال التعليم المبرمج.
- (ط) مجالات التنمية المهنية للمعلم: (عبيد ، ٢٠٠٦ ، ٥٠)
تتمثل أهم المجالات التنمية المهنية للمعلم فيما يلي :
- ١- توظيف التقنيات الحديثة ووسائل الاتصالات في المجال التعليمي ويقصد به معرفة المعلم بتخصصة والعمل علي تطويره .
 - ٢- مجال الإلتزام بأخلاقيات المهنة وتعديل السلوكيات والاتجاهات في إطار العمل التربوي .
 - ٣- مجال البحث العلمي وهو من المجالات الهامة التي يجب الإطلاع عليها للاستفادة منها في المجال التربوي والتشجيع علي اجراء بحوث الفعل حول المشكلات داخل المدرسة .
 - ٤- مجال التنمية والتطوير المستمر والتقييم الذاتي.
 - ٥- مجال الأداء التدريسي وإستخدام كل ما هو معاصر ومتطور في توضيح المعلومة .
 - ٦- مجال توظيف خدمة الاتصالات والمعلومات في المجال التعليمي .
 - ٧- مجالات تصميم المناهج التعليمية وتطويرها طبقاً للمستجدات المعاصرة في المعرفة .
- (ل) متطلبات تفعيل برامج التنمية المهنية للمعلمين :

لكي تكون برامج التنمية المهنية ذات تأثير فعال يجب أن تحاط بمجموعة من المتطلبات لكي تيسر عملية نجاح تلك البرامج ، وهذه المتطلبات يجب أخذها في الإعتبار عند تخطيط وتنفيذ و تقويم برامج برامج التنمية المهنية ومن أهم هذه المتطلبات:

- استقطاب الخبراء والكفاءات التربوية والكوادر العلمية للقيام بمهام التنمية المهنية فان البرامج لا تتم بطريقة جيدة إلا في وجود الخبراء المتخصصين .

- توفير الوقت اللازم للتنمية المهنية والعدالة في توزيع المهام والمسؤوليات بين المعلمين حتي يجدوا الوقت الكافي للإشتراك في برامج التنمية المهنية فاختيار الوقت المناسب لتنفيذ البرامج التدريبية يجعل المعلم أكثر إقبالا على حضور برامج التنمية المهنية، والمنظمات العالمية والدول المتقدمة تدعو إلى تخصيص ربع وقت عمل المعلم على الأقل للدراسات المهنية.

(المخلافي ، ٢٠١٤ ، ٧٢٠)

- توافر الموارد المالية بعد توفير التمويل والمصادر المالية اللازمة لتنفيذ البرامج التدريبية من أهم متطلبات نجاح منظومة التنمية المهنية، فتوفير الموارد المالية والتي تعد تحدياً كبيراً يقف في مواجهة عملية التنمية المهنية ويقلل من نتائج نجاحها، وتلجأ الدول المتقدمة إلى منظمات المجتمع المحلي والجهات المانحة لتوفير التمويل اللازم لتنفيذ برامج التنمية المهنية وتوفير متطلبات التنمية المهنية. (عامر ، ٢٠١٢ ، ٦٣)

وعلى الرغم من الجهود المبذولة من قبل القائمين على منظومة التنمية المهنية في مصر لمحاولة توفير متطلبات التنمية المهنية إلا أن الواقع غير مرضي وهناك حاجة ماسة لإعادة النظر وبخاصة في توفير الموارد المادية والمالية والتجهيزات اللازمة لإتمام عملية التنمية المهنية (نصر ، ٢٠١٨)

(م) معوقات تفعيل برامج التنمية المهنية للمعلمين:

رغم أهمية التنمية المهنية، ورغبة المعلمين أحيانا في الارتفاع بمستوى أدائهم المهني، إلا أن هناك عدد من المعوقات التي تحول دون تحقيق التنمية المهنية لأهدافها، وتتمثل هذه المعوقات في: (القاسم ، حسن و آخرون ، ٢٠١٩)

- قلة الكوادر المؤهلة على المستجدات التعليمية.
 - نقص الدافعية لدي المعلم ، وعدم الرغبة في التطوير ومقاومة التغيير وسيطرت الروتين علي نمط حياة
 - غياب الرؤية المستقبلية وأهداف برامج التنمية المهنية
 - تغلب الجانب النظري علي الجانب العملي في برامج التنمية المهنية .
 - ضعف نظام متابعة أثر برامج التنمية المهنية وتعدد القرارات الوزارية ، غياب التخطيط وعدم قناعة القائمين علي السياسة التعليمية بالتطوير والحاجة الي التنمية .
 - ندرة وجود معايير محددة يتم في ضوءها اختيار مدربين.
 - قلة فرص المشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية العربية والأجنبية المتعلقة ببرامج التنمية المهنية.
 - جمود البرامج وعجزها في معالجة المشكلات التربوية المستجدة.
 - ضعف التجهيزات وقلة الموارد المادية والمالية .
 - القصور في المتابعة الميدانية للمعلم للتأكد من انتقال أثر التدريب.
 - كل هذا ادي الي تدني في مستوى البرامج التدريبية وبعدها عن الحاجة الفعلية للمعلمين .
- المحور الثاني : أهم ملامح برامج التنمية المهنية لمعلم التعليم الأساسي في مصر و فنلندا وماليزيا:

اولاً : ملامح برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الأساسي في مصر:

تهدف برامج التنمية المهنية للمعلم المصري الي تعديل الممارسات المهنية للمعلمين والمفاهيم الخاصة بهم نحو غاية مقصودة ، بقصد تحسين وتنمية تعليمهم ورفع مستواهم العملي والثقافي والإجتماعي وهو الهدف الأساسي للمنظومة التعليمية الجديد ٢٠٠ ،

١- بعض برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الأساسي بمصر :

- برنامج (TEA) 2022 – 2025 (Teach. Engage. Aspire. (TEA) :

هو برنامج التميز في التدريس والإنجاز ، يهدف الي تطوير القدرات بالشراكة مع وزارة التربية والتعليم والأزهر للتعليم قبل الجامعي الذي يتم تنفيذه في جميع أنحاء مصر . يهدف البرنامج إلى تحقيق تطورات إيجابية ومستدامة في تدريس وتعلم اللغة الإنجليزية باستخدام أساليب شاملة وتقنيات تعليمية مناسبة للسياق، وذلك باستخدام أدلة علمية موثوقة. يتحقق هذا من خلال تطوير مجموعة من مدربي المعلمين الذين يتم تدريبهم ودعمهم من قبل المجلس الثقافي البريطاني لتمكينهم من قيادة أنشطة التطوير المهني للمعلمين العاملين في المدارس الحكومية في جميع أنحاء البلاد. سيساعد مدربي المعلمين على إنشاء وتيسير مجموعات النشاط للمعلمين (TAGS) في مناطقهم المحلية. تتمثل هذه المجموعات في جلسات التطوير المهني التي يحضرها المعلمون من نفس المنطقة مرة واحدة في الشهر. سيحضر حوالي ٣٠ معلمًا في كل مجموعة وسيتم تيسيرها من قبل مدربي المعلمين. سيستخدم المعلمون في مجموعات النشاط مواد المجلس الثقافي البريطاني لمساعدتهم على ممارسة اللغة الإنجليزية وتعلم أفكار وتقنيات تعليمية جديدة يمكنهم تجربتها في دروسهم كما يهدف البرنامج إلى تطوير مهارات اللغة الإنجليزية للمعلمين ومدربي المعلمين، ورفع وعيهم بالقضايا العالمية والبيئية، وبناء قدرات تدريب وتطوير معلمي اللغة الإنجليزية ، وتحسين إمكانية وصول المعلمين إلى مصادر تعليمية معتمدة على الأدلة، وذات جودة سواء كانت للتعليم الحضوري أو الرقمي . وكذلك دعم المعلمين في تشكيل مجتمعات الممارسة من خلال مجموعات النشاط للمعلمين حيث يمكن للمعلمين ممارسة وتطوير مهاراتهم في اللغة الإنجليزية وتعلم ومشاركة أفكار وتقنيات التدريس المرتكزة على المتعلم لتجربتها في دروسهم (2023, <http://www.britishcouncil.org.eg>)

- برنامج (NTTP) National Teacher Training Programme :

تم تصميم البرنامج الوطني لتدريب المعلمين (NTTP) لمعلمي المرحلة الابتدائية بوزارة التربية والتعليم (الصفوف ١-٦) ومعلمي المعلمين ومشرفي وزارة التربية والتعليم بهدف تحسين ممارسات التدريس والتدريب لديهم والقدرة التربوية لمعلمي اللغة الإنجليزية في المدارس الحكومية والرسمية . كما يهدف إلى رفع مستوى مهارات اللغة الإنجليزية لدى معلمي الرياضيات والعلوم الذين يستخدمون اللغة الإنجليزية كوسيلة للتعليم في كل من مدارس اللغات الحكومية والرسمية و تم إطلاق البرنامج في عام ٢٠١٧ بالشراكة مع وزارة التربية والتعليم المصرية ، كما ركز البرنامج على تطوير التعليم الشامل من خلال دمج التكنولوجيا في التعلم والتعليم ؛ ويعمل البرنامج على تحقيق أهداف الخطة التعليمية لوزارة التعليم ٢٠٠٠ ، وتضع أهداف التنمية المستدامة في الاعتبار ، مثل "التعليم الجيد والشراكات لتحقيق الأهداف" التابع للأمم المتحدة و"تطوير المهارات المهنية والتقنية للمعلمين" في مصر ضمن خطة الدولة لعام ٢٠٣٠ (<http://www.britishcouncil.org.eg>,2023).

٢- أثر القوي والعوامل علي برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الأساسي بمصر: هناك العديد من العوامل التي أثرت علي برامج التنمية المهنية سنذكر منها العامل الجغرافي و الاجتماعي والسياسي والإقتصادي :

- **العامل الجغرافي** : تبلغ مساحة جمهورية مصر العربية مليون كيلومتر مربع ، وتغطي أجزاء كبيرة من البلاد المناطق الصحراوية ذات الكثافة السكانية المنخفضة في الصحراء الشرقية. يتركز السكان الرئيسيون للبلاد في السهول الغربية في وادي النيل ودلتا النيل وسواحل البحر الأبيض المتوسط والمناطق الساحلية الشمالية للبحر الأحمر. ويقدر أن ما يقدر بـ ٦ إلى ٧٪ فقط من أراضي مصر مأهولة بالسكان.

ويبلغ عدد السكان بها حوالي ١٠٢.٢ مليون نسمة (<http://www.nationsonline.org>, 2023) ، تعد مصر الدولة الأكثر اكتظاظاً بالسكان في العالم العربي ، مما أثر ذلك علي التنمية المهنية للمعلم المصري فليس لدية وقت للمشاركة في برامج التنمية المهنية وكذلك التطوير من مهاراته وإكتساب المزيد من الخبرات مما يعرقل نمو العملية التعليمية .

- **العامل السياسي**: هناك العديد من التغيرات في النظام السياسي أثرت على التطورات التي لحقت بنظام التنمية المهنية للمعلم منها إستراتيجية التنمية المستدامة ٢٠٣٠ ، حيث تهدف الحكومة من خلالها أن تكون مصر ضمن أفضل ٣٠ دولة علي مستوي العالم من حيث مؤشرات التنمية الإقتصادية ، ولتحقيق ذلك فهي تشير الي أهمية تحسين جودة التعليم وأهمية التنمية المهنية للمعلم لمواكبة عصر العولمة لما له تأثير كبير في العملية التعليمية فإذا إرتقي المعلم إرتقي النظام التعليمي .(إستراتيجية التنمية المستدامة ٢٠٣٠ ، ٩).

-**العامل الاقتصادي** : هناك علاقة تبادلية بين النظام الاقتصادي والنظام التعليمي فتتظيم التعليم ومحتواة وانتشاره وتطورة يتأثر بالعوامل الاقتصادية السائدة في المجتمع ، ف نجد أن التمويل الحكومي للتدريب والتطوير المهني للمعلم المصري محدود، فنجد ميزانية برامج التنمية المهنية للمعلمين في مصر بنحو ٢ مليار جنيه مصري سنوياً، وذلك وفقاً للبيانات الصادرة عن وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني. وتشمل هذه الميزانية تكلفة البرامج التدريبية التي تقدمها الوزارة والمدارس والجامعات والجهات الأخرى، بالإضافة إلى تكلفة تجهيز مراكز التنمية المهنية وتوفير المستلزمات اللازمة لتنفيذ البرامج (<https://moe.gov.eg>,2023) فتعد هذه النسبة ضئيلة مقارنة بدول المقارنة .

-**العامل الاجتماعي** : يعد العامل الاجتماعي دور هام في تعزيز التنمية المهنية للمعلمين في مصر، من خلال توفير الدعم والتدريب وتشجيع التعاون وتوفير الوعي بحقوقهم. هذا بدوره يسهم في رفع جودة التعليم وتطوير مهارات المعلمين ، و علي الرغم من توافر العديد من التدريبات المهنية للمعلم والمصادر الإلكترونية العديدة، إلا أننا نجد تراجع في ثقافة التعلم مدى الحياة والتعلم الذاتي للمعلم المصري مقارنة بفنلندا وماليزيا .

ثانياً: ملامح برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الأساسي بفنلندا: تهدف برامج التنمية المهنية للمعلم الفنلندي إلى تمكين المعلمين من الاستفادة الكاملة من التكنولوجيا في تعلم الطلاب وتعزيز التفاعل والمشاركة و تحسين طرق التدريس التقليدية وتعزيز الابتكار والإبداع في الفصول الدراسية .

١ - بعض البرامج لمعلمي التعليم الأساسي بفنلندا:

"Coding and Robotics in Education" (البرمجة والروبوتات في التعليم): يهدف هذا البرنامج إلى تعليم المعلمين كيفية تدريس البرمجة والروبوتات في الفصول الدراسية. تتضمن المهارات المكتسبة في هذا التدريب تعلم لغات البرمجة وتطبيقها في تصميم وبرمجة الروبوتات التعليمية ، كما تعتمد فنلندا تدريس البرمجة في مدارسها الابتدائية إلا أن هذه الفصول قد تكون اختيارية أو إلزامية، لأن الهدف وراء الفكرة جعل الأطفال أكثر معرفة بالقواعد الأساسية للبرمجة و كتابة الأكواد و تشجيعهم على تعلمها في سن مبكرة ، ولاتعنى تطوير التطبيقات المعقدة. كما تتبنى فنلندا تعليم البرمجة على المستوى الجامعي عبر مشروع "آب كامبوس" في جامعة آلتو خارج العاصمة هلسنكي، الذي يتم تمويله بالتعاون مع شركتي نوكيا ومايكروسوفت، بهدف تطوير برامج وتطبيقات مناسبة للأجهزة العاملة بنظام ويندوز. (وزارة التعليم والثقافة الفنلندية ، ٢٠٢٢)

- "Digital Assessment and Feedback" (التقييم الرقمي والملاحظات): يتعلم المعلمون خلال هذا البرنامج كيفية استخدام أدوات التقييم الرقمي وإعطاء ردود فعل فورية للطلاب. يتضمن التدريب أيضاً استخدام أدوات الخطط الدراسية الرقمية وتتبع تقدم الطلاب. (وزارة التعليم والثقافة الفنلندية ، ٢٠٢٢)

- "Digital Storytelling and Multimedia" (الرواية الرقمية والوسائط المتعددة): يعلم المعلمون كيفية استخدام تقنيات الرواية الرقمية والوسائط المتعددة لتحفيز التعلم الإبداعي. يستكشف التدريب المختلفة أدوات السرد الرقمية والتطبيقات التي يمكن استخدامها في الفصول الدراسية.(وزارة التعليم والثقافة الفنلندية ، ٢٠٢٢)

- "The Teacher Development Program" (برنامج تطوير المعلمين): هذا البرنامج يقدم تدريباً متخصصاً للمعلمين لتحسين ممارساتهم التعليمية وتعزيز فهمهم لنظام التعليم في فنلندا. يتضمن البرنامج ورش عمل ودروس تعليمية تركز على التنمية المهنية للمعلمين .

- "Digital Pedagogy Training" (تدريب التعليم الرقمي): يوفر هذا البرنامج التدريب على كيفية تكامل التكنولوجيا في التعليم واستخدامها بشكل فعال في الفصول الدراسية. يهدف التدريب إلى تعزيز مهارات المعلمين في استخدام الوسائل الرقمية والتكنولوجيا لدعم العملية التعليمية.

- "Language Teaching Programs" (برامج تدريس اللغة): تتضمن هذه البرامج تدريباً متخصصاً في تعليم اللغة الإنجليزية واللغات الأخرى. يركز التدريب على تطوير مهارات تدريس اللغة واستخدام أساليب التدريس الحديثة وتكنولوجيا التعليم في تعليم اللغة (Kawaseki, S., & Harniss, M., 2018).

تهدف برامج تدريب المعلمين المهنية في فنلندا إلى تحسين الجودة التعليمية وتمكين المعلمين من توفير بيئة تعليمية فعالة وفعالة التعلم للطلاب. تُعتبر هذه البرامج أحد العوامل المهمة في نجاح نظام التعليم الفنلندي المرموق.

٢- أثر القوي والعوامل الثقافية علي برامج التنمية المهنية بفنلندا :

هناك العديد من العوامل التي أثرت علي برامج التنمية المهنية سنذكر منها العامل الجغرافي و الاجتماعي والسياسي والإقتصادي:

العامل الجغرافي: تُعتبر فنلندا من الدول الإسكندنافية وتقع في شمال القارة الأوروبية، ويحدها من الغرب السويد، ومن الشمال النرويج، ومن الشرق روسيا، ومن الجنوب أستونيا. وعاصمتها مدينة هلسنكي. تمتد فنلندا على مساحة 338,145 كم مربع ويبلغ تعداد سكانها حوالي ٥.٥ مليون نسمة (http://www.nationsonline.org,2023) وهي من أقل الدول في العالم من حيث الكثافة السكانية . ونظراً لإنخفاض عدد سكانها وصغر مساحتها ساعد ذلك علي قلة عدد الطلاب في مؤسسات إعداد المعلمين وإمكانية التركيز علي معايير الجودة بالنسبة لمخرجاتها.

فبسبب وفرة الوقت وقلة عدد الطلاب إنعكس ذلك علي أداء المعلم في تحسين مهاراته وتقديم تعليم ذو جودة عالية وإعطائه فرصة للمشاركة في برامج التنمية المهنية والتطور المستمر وذلك علي عكس مصر فإن عدد الطلاب والزيادة السكانية أثرت علي أداء المعلم للمشاركة في برامج التنمية المهنية والتطوير المستمر وذلك لضيق الوقت .

-**العامل السياسي:** تمكن العامل السياسي من تشجيع الاستثمار في البنية التحتية التعليمية والموارد المخصصة لتطوير المعلمين. ففي فنلندا، يتم توجيه الاستثمارات السياسية لتحسين برامج تدريب المعلمين وتطويرهم على مر الحياة. كما تهدف السياسات التعليمية في فنلندا إلى تعزيز ثقافة التعلم المستمر بين المعلمين، وذلك عبر توفير فرص تعليمية مستمرة ومتنوعة لهم. تتضمن هذه الفرص ورش العمل، والدورات التدريبية، والتعاون المهني مع المعلمين الآخرين. وتعمل فنلندا على ضمان استثمارات كافية في التعليم وتطوير المهارات المهنية للمعلمين. فقد كشف تقرير من صندوق اليونسكو للتنمية والتعليم (UNDEF) عام ٢٠٢٠ أن فنلندا تخصص نسبة عالية من إجمالي الناتج المحلي للتعليم بنسبة ٧.٠ (OECD, 2020,103).

-**العامل الإقتصادي :** تندمج فنلندا بدرجة عالية في الاقتصاد العالمي، وتشكل التجارة الدولية ثلث الناتج المحلي الإجمالي. مما يجعلها من أغني الدول في المنطقة الأوربية ، ويتمتع اقتصاد فنلندا بالاستقرار والنمو المستدام، مما يؤدي إلى توافر موارد مالية كافية لتمويل

برامج التنمية المهنية للمعلمين. و يوفر الاقتصاد القوي أيضًا فرص توظيف مستقرة ورواتب جيدة للمعلمين، وهذا يعزز الرغبة في المشاركة في برامج التنمية المهنية. حيث تمول الحكومة الفنلندية برامج التنمية المهنية للمعلمين بالكامل، مما يضمن أن جميع المعلمين لديهم الفرصة للتعليم والتطوير المستمر. ويبلغ متوسط تكلفة برنامج التنمية المهنية للمعلم في فنلندا حوالي ١٠٠٠ يورو سنويًا. (World Economic Forum: 2022)

- العامل الاجتماعي : يؤثر العامل الاجتماعي بشكل كبير على برامج التنمية المهنية للمعلمين في فنلندا، وذلك من خلال عدد من العوامل، منها: (Rintala, H., & Kivirauma, J. 2017, 375-383)

- النظام التعليمي: يتميز النظام التعليمي الفنلندي بتركيزه على التعلم الذاتي والمشاركة المجتمعية، مما يخلق بيئة داعمة للتنمية المهنية للمعلمين.
- الثقافة المجتمعية: تتميز الثقافة المجتمعية الفنلندية بتقديرها للعلم والتعليم، مما يساهم في خلق بيئة تشجيع المعلمين على التعلم والتطوير المستمر.
- السياسة التعليمية: تدعم السياسة التعليمية الفنلندية التنمية المهنية للمعلمين، وتضعها كأحد أولوياتها.

حيث تُعد برامج التنمية المهنية في فنلندا من أفضل برامج التنمية المهنية في العالم. ويرجع ذلك إلى الدعم الحكومي القوي للتنمية المهنية للمعلمين، وإلى البيئة الداعمة للتنمية المهنية التي يتمتع بها المعلمون في فنلندا..

ثانياً: أهم ملامح برامج التنمية المهنية لمعلم التعليم الأساسي في ماليزيا: تهدف برامج التنمية المهنية للمعلم الماليزي إلى تقديم اساليب وطرق تدريب عالية وتنمية المهارات التربوية والكفايات المهنية لمعلمي التعليم الأساسي. وبالإضافة إلى هذا، تساهم هذه البرامج في زيادة قدرات المعلمين علي مواكبة احدث التطورات وأفضل الممارسات في تخصصاتهم المختلفة.

١- بعض برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الأساسي بماليزيا:

- برنامج لمدة ٣ شهور ونصف لتنمية مهارات المعلمين في الحاسب الآلي وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات

يهتم هذا البرنامج بتدريب المعلمين على مهارات الحاسب الآلي، والشبكات الإلكترونية، وبرامج الحاسوب، والوسائط المتعددة، والإنترنت، ودمج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التدريس والتعلم. وينتهي هذا التدريب الذي يستغرق ١٤ أسبوعاً يستطيع المعلمون إدارة واستخدام معامل الحاسب الآلي بنجاح (Kamarul,2019,103)

- برنامج المقررات الدراسية المتخصصة لمدة عام لمعلمي المرحلة الابتدائية الذين لا تتجاوز سنوات خبراتهم ثلاث سنوات :

تقدم كليات التربية "برنامجًا للدورات المتخصصة لمدة عام واحد لمعلمي المدارس الابتدائية الذين لا تتجاوز سنوات خبرتهم ثلاث سنوات". يهدف هذا البرنامج إلى تزويد المعلمين بالمهارات والمعرفة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لمدة عام ميلادي كامل. تُمنح الأولوية للقبول في هذا البرنامج للمعلمين الذين اجتازوا بنجاح "برنامج ٣ أشهر ونصف لتطوير مهارات المعلمين في أجهزة الكمبيوتر وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات". يعمل هذا البرنامج التدريبي لمدة ١٢ شهرًا على تحسين كفاءات ومهارات ومعارف المعلمين في مجال الكمبيوتر والاتصالات ، ويزودهم بتطبيقات تربوية عملية للمعرفة النظرية التي درسوها. (Elaine,2017,112)

- برنامج لمعلمي اللغة الإنجليزية : يهدف إلى تعزيز الأنشطة التعاونية ومن ثم تعزيز التطوير المهني لدى المعلمين، ويتضمن دورة تدريبية لمدة ستة أسابيع ويشترط على المعلمين المتدربين قبل التحاقهم بالبرنامج التدريبي تصميم ملف انجاز الكتروني ويطلب منهم تسجيل ارائهم وردود افعالهم حول كل مرحلة من مراحل تصميمها من اجل الإجابة على جميع الاسئلة المقدمة لهم، ملف الانجاز يحتوي على بيانات اساسية عن المتدرب السيرة الذاتية، هوايات واهتمامات، إنجازات ويشمل المحتوى) أساليب وأنشطة تعليمية ومهارات نحوية، و مواقع لتدريس وتعلم اللغة، مصادر تعلم). (Idris,2017,101)

٢- أثر القوي والعوامل الثقافية علي برامج التنمية المهنية بماليزيا : هناك العديد من العوامل التي أثرت علي برامج التنمية المهنية سنذكر منها العامل الجغرافي و السياسي والاقتصادي و الإجتماعي .

- العامل الجغرافي : تبلغ المساحة الاجمالية لماليزيا ٣٢٩٧٥٨ كم² (https://data.oecd.org)، تقع ماليزيا في جنوب شرق آسيا، ويبلغ عدد سكان ماليزيا حوالي ٣٣ مليون نسمة (http://www.nationsonline.org) ، مما يؤثر ذلك علي عدد الطلاب في المدارس فليس هناك تكديس في المدارس فمما يساعد علي توفير الوقت للمعلم والمشاركة في برامج التنمية المهنية والتطوير من الأداء التعليمي الأكاديمي للمعلم. وهذا التوازن بين عدد السكان يسهم في توفير فرص متميزة للمعلمين لتحقيق النجاح المهني والتطور المستمر.

- العامل السياسي : قامت الحكومة الماليزية بإجراء العديد من الإصلاحات في المناهج مع العمل على زيادة استخدام تكنولوجيا التعليم كما اتخذت العديد من الإجراءات من أجل إحداث الفعالية والكفاءة في النظام الإداري للتعليم ، مثل خطتها الإستراتيجية الإصلاحية ٢٠٢٠ والتي تهدف إلي تكوين نظام تعليمي علي المستوي العالمي يفي بمتطلبات وتطلعات الشعب الماليزي ، وجعل التعليم قطاعاً إنتاجياً . (Sikoki, B., Panjaitan, R. L., others,2020,,105-118).

- **العامل الإقتصادي:** يلعب العامل الإقتصادي دورًا مهمًا في دعم التنمية المهنية للمعلمين في ماليزيا. ويتمثل ذلك في توفير الموارد المالية اللازمة لتمويل برامج التنمية المهنية، وجذب المعلمين الموهوبين إلى المهنة، وتوفير فرص التطوير المهني المستمرة. كما تلتزم الحكومة الماليزية بزيادة الميزانية المخصصة للتنمية المهنية للمعلمين. فعلى سبيل المثال، تم زيادة الميزانية المخصصة للتنمية المهنية للمعلمين في عام ٢٠٢٣ بنسبة ٢٠٪ مقارنة بالعام السابق. وبلغ إجمالي الميزانية المخصصة للتنمية المهنية للمعلمين في عام ٢٠٢٣ حوالي ٥٠٠ مليون دولار أمريكي ، (https://www.moe.gov.my/en/education,2023) وقد تم تخصيص هذه الميزانية لتمويل مجموعة متنوعة من برامج التنمية المهنية، بما في ذلك الدورات التدريبية، والندوات والمؤتمرات، والمشروعات البحثية. وقد ساهم هذا النمو الإقتصادي في زيادة الأجور والمزايا المالية للمعلمين، مما جعله مهنة أكثر جاذبية. ووفقًا لبيانات وزارة التربية والتعليم الماليزية، بلغ متوسط راتب المعلم في ماليزيا حوالي ٢٥٠٠ دولار أمريكي شهريًا في عام ٢٠٢٣.

- **العامل الاجتماعي :** تمثل الثقافة الاجتماعية دورًا مهمًا في تحفيز المعلمين على المشاركة في التنمية المهنية. وفي ماليزيا، تتمتع الثقافة الاجتماعية بدرجة عالية من الدعم للتنمية المهنية للمعلمين. ويرجع ذلك إلى عدة عوامل، منها: الإيمان بأهمية التنمية المهنية للمعلمين في تحسين جودة التعليم. و الوعي بفوائد التنمية المهنية للمعلمين، مثل زيادة الكفاءة المهنية، وتحسين التدريس، وتعزيز التعلم لدى الطلاب.

هناك بعض الإحصائيات التي تدعم أثر العامل الاجتماعي على التنمية المهنية للمعلمين في ماليزيا: يعتقد ٨٠٪ من المعلمين في ماليزيا أن التنمية المهنية مهمة لتحسين التدريس. (Jalil,N.A.,&Abdullah,N.A.,2021,1-20) ، كما شارك ٨٠٪ من المعلمين في ماليزيا في برامج التنمية المهنية في عام ٢٠٢٣. (وفقا لبيانات وزارة التربية والتعليم الماليزية ، ٢٠٢٣)

فيعد العامل الاجتماعي له دورًا مهمًا في دعم التنمية المهنية للمعلمين في ماليزيا. وتتمثل ذلك في توفير الثقافة والدعم الاجتماعي اللازمين للمعلمين للمشاركة في التنمية المهنية، وتعزيز الوعي بأهمية التنمية المهنية للمعلمين.

المحور الثالث : أوجه الشبة والأختلاف بين دول المقارنة في برامج التنمية المهنية لمعلم التعليم الأساسي:

أوجه التشابه: تتشابه البرامج في دول المقارنة في إنها تركز علي تطوير المهارات المختلفة تعلم التعلم وهو مهاره أساسية في برامج إعداد المعلمين بهدف تطوير معارف الطلاب وصقل مهاراتهم، وتطوير مهاراتهم وقدراتهم الخاصة ، حتى يتمكنوا من التعلم بشكل مستقل وتنمية قدراتهم وتقويم أدائهم والتركيز على العلم والمعرفة المطلوبة للتطوير والابتكار .

كما تتشابه دول المقارنة في برامج التنمية المهنية في تدريب المعلم علي المهارات التكنولوجية الحديثة وتوظيفها في العملية التعليمية و التعرف علي كل ما هو جديد بما يساعد العملية التعليمية و توظيف التكنولوجيا في برامج التنمية المهنية للمعلم. ويمكن تفسير ذلك في ضوء تعريف "التنمية المهنية تعليم مستمر ، يتمثل في مجموعة من المبادرات التعليمية والتدريبية الرسمية وغير الرسمية التي يتم توفيرها لبعض الظروف والتحديات التي تواجه العمل"(المهدي،٣٧٠،٢٠١١)

أوجه الاختلاف: : هناك ما يميز فنلندا في مزاوله مهنة المعلم وهو يتطلب بمن يرغب في مزاوله مهنة التدريس في المدرسة الشاملة والتعليم الأساسي والمرحلة الثانوية، أن يحصل على شهاده الماجستير .

أما بالنسبة لبرامج إعداد المعلم في فنلندا يترك هذا الأمر لسلطات التعليم في المقاطعات وعلى المستوى المحلي حيث تحدد السلطات التعليمية المحلية الاحتياجات التدريبية وتنفيذ البرامج التدريبية للفئات المستهدفة في النطاق المحلي ويرجع ذلك الى اللامركزية التي تميز نظام التعليم في فنلندا، ويمكن تفسير ذلك علي ضوء تعريف "اللامركزية" وهو نظام للإدارة تترك فيه السلطات للوحدات المحلية فرصة توجيه البرامج والأنشطة بما يتفق مع ظروفها ويحقق متطلباتها (شحاته، ٢٠٠٣، ٣٢) ، بينما في ماليزيا تعد برامج إعداد المعلم سياسة قومية تلتزم بها جميع المدن والولايات لأنها تأثرت بالعامل السياسي والإحتلال من عناصر مختلفه تسببت في ظهور التعددية العرقية، فحاولت ماليزيا الحفاظ على الوحدة القومية فجعلت برامج المعلمين برامج مركزية وتُعرف " المركزية" بأنها نظام الإدارة تتركز فيه سلطة التوجيه والضبط والتسيير في هيئه عليا.(شحاته،٢٠٠٣، ٢٢) .

كما نلاحظ تميز برامج فنلندا بإنها توسعت في إستخدام التكنولوجيا وبدأت بتدريس البرمجة في مدارسها الابتدائية ، و نجد ماليزيا حولت مدارسها من مدارس حكومية الي مدارس ذكية ، وذلك لتوافر البنية التحتية التكنولوجية لكل من فنلندا وماليزيا ؛ فإرتقوا في نظامهم التعليمي وإستخدام التكنولوجيا في التعليم ، وهذا بعكس مصر فإنها تواجه العديد من المشكلات في تطبيق التكنولوجيا في برامجها التدريبية لقله الموارد والإمكانيات التكنولوجية التي تساعد علي التطور والتنمية في العملية التعليمية .

كما تتميز برامج التنمية المهنية في فنلندا بكثير من السمات ، من بينها المشاركة المجتمعية الواسعة مع المؤسسات التعليمية والمدنية في عملية التنمية المهنية للمعلمين وتنظيم أمور التدرج الوظيفي للمعلم وتطبيق نظام دقيق للتنمية المهنية للمعلم يقوم علي أساس الربط بين التدرج الوظيفي ومسار التنمية المهنية للمعلم ، وتطبيق مجموعة من الاتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلم ، كما يتم تقييم برامج التنمية المهنية في فنلندا من وقت لآخر للتأكد من مدي فاعلية تلك البرامج وتحقيق جودتها وكفاءة المعلم

. (Rintala, H., & Kivirauma, J,2017,375-383)

بينما نجد ماليزيا تعمل علي إعادة تدريب المعلمين بعد قضائهم خمس سنوات في مهنة التدريس لتلبية المتطلبات الجديدة من أساليب التدريس والمعارف الجديدة (صبري، توفيق ، ٢٠١٧، ٩٩-١٠٣).

فعلي الرغم من الجهود الكبيرة والمتلاحقة التي بذلتها الحكومة المصرية لتحسين مستوي التعلم بشكل عام وبرامج التطوير المهني للمعلم بشكل خاص ، إلا إنه يلاحظ مدي معاناة التعليم المصري من العديد من المشكلات ووجود العديد من التحديات التي تعوق تطوير برامج التنمية المهنية لدي المعلم الأساسي وغياب المرونة في تصميم برامجها بما يسمح لها بالإستجابة للتغير ومستحدثات العصر.

المحور الرابع : الإجراءات المقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية لمعلم التعليم الأساسي بمصر في ضوء خبرتي فنلندا وماليزيا : في ضوء ما أسفرت عنه الدراسة من نتائج، ان عملية تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين هي مسؤولية مشتركة بين كل من كليات التربية ووزارة التربية والتعليم والأكاديمية المهنية للمعلمين والمدارس والمعلمين انفسهم ويمكن توضيح من خلال مجموعة من الاجراءات ، وتتمثل هذه الاجراءات فيما يلي:

- أولاً: إجراءات مرتبطة بتطوير وتحديد أهداف برامج التنمية المهنية للمعلم في مصر .
- ثانياً إجراءات مرتبطة بالتخطيط لبرامج التنمية المهنية للمعلم الأساسي في مصر .
- ثالثاً: إجراءات مرتبطة بتحديد محتوى برامج التنمية المهنية للمعلم الأساسي في مصر .
- رابعاً: إجراءات مرتبطة بمعايير برامج التنمية المهنية للمعلم الأساسي في مصر .
- خامساً: إجراءات مرتبطة بوضع سياسة وتقويم الأداء المهني للمعلم الأساسي في مصر .

أولاً: إجراءات مرتبطة بتطوير وتحديد أهداف برامج التنمية المهنية للمعلم الأساسي في

مصر :

- أ- صياغة الأهداف بحيث تساير أحدث التطورات في مجال التربية بصفه عامه والتنمية المهنية للمعلم بصفة خاصة.
- ب- صياغة الأهداف بحيث تلبى متطلبات الترخيص لمهنة التعليم في ضوء تجارب الدول المتقدمة في هذا المجال .
- ت- ربط الأهداف بالحاجة التدريبية الفعلية للمعلمين والتي أظهرتها نتائج الدراسة الميدانية.
- ث- صياغة الأهداف في صورة إجرائية محددة، بحيث يمكن قياسها والتأكد من مدى تحقيقها .
- ج- صياغة الأهداف في صوره إجرائية يسهل تخطيطها وتنفيذها وتحقيقها وتقويم مدى تحقيقها بحيث تنعكس هذه الاهداف على برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمين.

ثانياً: إجراءات مرتبطة بالتخطيط لبرامج التنمية المهنية للمعلم الأساسي في مصر: يتم التخطيط لبرامج التنمية المهنية للمعلمين ؛ لتلبية احتياجاتهم التدريبية بما يؤهلهم لتحقيق الشروط اللازمة للعمل بمهنة التعليم والاستمرار فيها والترقي للمناصب الاعلى بها ولتحقيق ذلك يتم التخطيط لهذه البرامج وفقاً للإعبارات التالية:

- أ- إجراء دراسات ميدانية ، وتطبيق أدوات دقيقة مقننة لتحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين والاستفادة من نتائجها في تخطيط البرامج التدريبية .
- ب- الاستفادة من تقارير تقييم المعلمين بإدارات المدارس والتوجيه الفني والتربوي لتحديد نقاط القوة والضعف في أداء المعلمين وتحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين ، واقتراح البرامج التي تلبي هذه الاحتياجات .
- ت- إنشاء قاعدة بيانات، تتضمن معلومات عن المعلمين ومؤهلاتهم، والبرامج التدريبية التي تلقوها، واحتياجاتهم التدريبية .
- ث- السماح للمعلم بالاختيار بين مجموعة من البرامج التدريبية في حالة الرغبة في الترقى للوظيفة الأعلى، وعدم فرض برامج تدريبية محددة على جميع المتدربين .

ثالثاً : إجراءات مرتبطة بتحديد محتوى برامج التنمية المهنية للمعلم الأساسي في مصر:

- أ- تقترح الدراسة الحالية مجموعة من الموضوعات يمكن أن تمثل أساساً لمحتوى هذه البرامج مثل البرامج المرتبطة بطبيعة تعلم الطلاب ونموهم .
- ب-محتوى البرامج المرتبط بماده التخصص أساليب تدريسها .
- ج-محتوى البرامج المرتبط بالقياس والتقييم .

رابعاً :إجراءات مرتبطة بمعايير برامج التنمية المهنية للمعلم الأساسي في مصر .

للتغلب على أوجه القصور فى نوعية البرامج التدريبية التى توصلت إليها نتائج الدراسة الميدانية، تقترح الدراسة الحالية أن تراعى برامج التنمية المهنية للمعلمين المعايير التالية :

- أ- تساير الاتجاهات العالمية الحديثة في مجال التدريب والتنمية المهنية للمعلم.
 - ب- تركز على أدوار المعلم في المستقبل-.
 - ت- تتسم بالابتكار والتجديد والبعد عن النمطية .
- تتضمن البرامج مواقف تدريبية نموذجية ، ليمارس المتدرب المهارات المهنية المراد اكتسابها

خامساً :إجراءات مرتبطة بوضع سياسة وتقييم الأداء المهني المعلم الأساسي في مصر .

تقويم الأداء المهني للمعلمين بالتعاون بين أساتذة التقويم التربوي والمراكز البحثية المتخصصة وأساتذة تنمية الموارد البشرية بوضع منظومة واضحة المكونات والعناصر لتقويم أداء المعلمين ويتم ذلك وفق المحددات التالية :

دراسة مقارنة لبرامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الأساسي في فنلندا وماليزيا وإمكانية
الإفادة منها

أ.د/حنان صلاح الدين الحلواني أ.د/نعمات عبد الناصر أحمد أ/هدير صلاح مصطفى شعبان

- أ- أن تكون أهداف التقييم واضحة ومعلنة .
ب- أن يرتبط بنتيجة تقييم أداء المعلمين مجموعة من المميزات المادية والاجتماعية التي تشجع المعلمين علي الانخراط فيها .

دراسات وبحوث مقترحة:

- دور برامج التنمية المهنية في تفعيل تطبيق منظومة التعليم الجديد.
-متطلبات تطبيق منصات التدريب عن بعد لتنمية مهارات المعلمين في مصر .
- إستراتيجية مقترحة لتمويل برامج التنمية المهنية في ضوء خبرات الدول المتقدمة.
- تصور مقترح للهيكلية الإدارية والمالية لبرامج التنمية المهنية في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة.
-دور برامج التنمية المهنية للمعلمين في تفعيل كادر المعلمين (دراسة تقييمية)

المراجع العربية:

- أسامة محمد ، عباس حلمي (٢٠١٦).التدريب والتنمية المهنية المستدامة ، دسوق ،: دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع .
- إسكاروس ، فيليب (٢٠٠٣) . تقويم تجربة تدريب المعلمين بالخارج ، القاهرة ، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية.
- الأتري ، هويدا محمود ، الأتري ، محمد محمود (٢٠١٩). المتطلبات التربوية لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين بمصر في ضوء خبرات بعض الدول الاجنبية ، مجلة كلية التربية ، جامعة طنطا ، مج (٧٤) ، ع (٢).
- الدخيل ،عزام محمد (٢٠١٥) . تعلمهم: نظرة في تعليم الدول العشر الأوائل في مجال التعليم عبر تعليمهم الأساسي، ط٤ ، مطبعة الدار العربية للعلوم.
- السيد ، رضا عبد البديع (٢٠٢٢) . تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين بمصر في ضوء التجربة الفنلندية ، مجلة رماح للبحوث والدراسات ، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية ، العدد ٧٤.
- السويد ، محمد بن ناصر الشهيل (٢٠١٥) . بناء مصفوفة الخيارات الإستراتيجية للتنمية المهنية للمعلمين بالمملكة العربية السعودية ،المجلة العربية للدراسات التربوية والإجتماعية ،السعودية ،٦٤.
- الشمري ، ثاني حسين خرجي. (٢٠١٩) . دور التعلم الرقمي في التنمية المهنية للمعلمين . المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية ، ع ٧ ، فبراير .
- الشريف ، سهير (٢٠١٤) . "التمكين المهني: أحد متطلبات دعم السياسة الاستثمارية في التعليم." مجلة البحوث التربوية، العدد ٤٢.
- القاسم ، حسن و أخرون (٢٠١٩). تطوير إعدادا المعلم بكليات التربية جمهورية مصر العربية علي ضوء خبرات بعض الجامعات الأجنبية ، مجلة كلية التربية بني سويف ، عدد أكتوبر ، مج ٢ .
- الأحمد ، خالد طه (٢٠٠٥) . تكوين المعلم من الإعداد الي التدريب ،دار الكتاب الجامعي ، العين ، الإمارات العربية المتحدة .
- النجدي ، أميرة أحمد وأخرون (٢٠١٨). التنمية المهنية للمعلم في جمهورية مصر العربية . مجلة كلية التربية . جامعة كفر الشيخ ، مج ١٨ ، ع ٢٤.

دراسة مقارنة لبرامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الأساسي في فنلندا وماليزيا وإمكانيات

الإفادة منها

أ.د/حنان صلاح الدين الحلواني أ.د/نعمات عبد الناصر أحمد أ/هدير صلاح مصطفى شعبان

- المهدي ، سوزان محمد(٢٠١١). التنمية المهنية في دول أفريقية ، المؤتمر السنوي التاسع عشر للجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية بعنوان " التعليم والتنمية البشرية في قارة أفريقيا ، المعقد في دار الضيافة ، جامعة عين شمس ، ٩ يوليو ، القاهرة ، دار الفكر العربي .
- المخلافي ، محمد عبده خالد.(٢٠١٤) رؤية مقترحة لتطوير برنامج إعداد المعلم بكلية التربية جامعة إب في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي لبعض الدول " المؤتمر العلمي الدولي بعنوان كليات التربية وإعادة بناء التعليم، بكلية التربية جامعة أسيوط .
- الهيم ، عيد صقر (٢٠١١) .التوجهات المعاصرة للتنمية المهنية في مجال التربية والتعليم رؤي أكاديمية تحليلية ، مجلة القراءة والمعرفة ، العدد ١١٢ .
- الهلباوي ، مؤمن (٢٠١٧) . "تنمية المعلمين من خلال التدريب والتطوير عقب استحداث مجلس القوى العاملة المصري." مؤتمر القوى العاملة والاقتصاد ، جامعة القاهرة.
- علي ، عادل سيد (٢٠١٤) .التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثاني الصناعي، المجموعة العربية للتدريب والنشر، ط١، القاهرة .
- عبد الحليم ، شادية ، طه ، أماني محمد (٢٠١٣) . التنمية المهنية للمعلم ، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع ، القاهرة .
- جاويش ، مصطفى محمد (٢٠٢٠). تطوير منظومة التدريب بالأكاديمية المهنية للمعلمين في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة .رساله دكتوراه كلية التربية، جامعة أسيوط، مج (٣٣٤) .
- حسونة ، فيصل (٢٠٠٨) . إدارة الموارد البشرية ، دار أسامة للنشر والتوزيع ، الأردن .
- شريف ، أماني محمد (٢٠١٩) . تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية بالأكاديمية المهنية للمعلم لتلبية متطلبات الترخيص في ضوء خبرات بعض الدول، مجلة كلية التربية ، جامعة أسيوط ، مجلد ٣٥ ، عدد ٢ .
- شحاته ، حسن ، واخرون(٢٠٠٣) . معجم المصطلحات التربوية والنفسية، القاهرة ،الدوري المصرية اللبنانية .

- صبري ، عبد العظيم ورضا توفيق (٢٠١٧) .إعداد المعلم في ضوء خبرات بعض الدول القاهرة ، المجموعة العربية للتدريب والنشر .
- عبید ، صديقة محمد (٢٠٠٦) . رخصة المعلم في مسيرة التمهين بوزارة التربية والتعليم ، ورقة عمل مقدمة حول إعداد وتدريب المعلم بتنظيم من مكتب اليونسكو في الدوحة القاهرة -المنامة، وزارة التربية والتعليم .
- عامر ، طارق عبد الرؤف (٢٠١٢) . النمو والتنمية المهنية للمعلم -التدريب أثناء الخدمة، القاهرة، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع .
- عبود ، عبد الغني وآخرون (٢٠٠٠). التربية المقارنة والألفية الثالثة : الأيدولوجيا والتربية والنظام العالمي الجديد ، القاهرة : دار الفكر العربي .
- عقيل ، محمد محمود رفاعي(٢٠٠٨) . تطوير التعليم العام وتمويله دراسة مقارنة، دار المعرفة، الجامعة الجديدة ، الإسكندرية .
- مخلص ، محمد محمدي محمد (٢٠٠٧) . دراسة مقارنه لنظام تدريب معلمي التعليم الثانوي الصناعي اثناء الخدمة في مصر وامريكا والمانيا ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة طنطا، كلية التربية.
- نصر ، إيمان رأفت (٢٠١٨) . تقييم 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.

دراسة مقارنة لبرامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الأساسي في فنلندا وماليزيا وإمكانيات
الإفادة منها

أ.د/حنان صلاح الدين الحلواني أ.د/نعمات عبد الناصر أحمد أ/هدير صلاح مصطفى شعبان



المراجع الأجنبية:

- Elaine Ling, David Wray,(2017).A Framwork on Exploring Primary school English Language Teacher`s perceptions of their Continuing Professional Development in Malaysia, Athens Journal of Education, February.
- Idris N.,Cheng L., (2017). The Professional Development Preparation of Malaysian Teachers in the Implementation of Teaching and Learning of Mathematics and English ,Eursasia & technology Journal of Mathematics Science Education Vol (3),No (2).
- Jalil, N. A., & Abdullah, N. A. (2021). The Influence of Social Support on Teachers' Professional Development in Malaysian Schools. Malaysian Journal of Learning & Instruction, 18(2).
- Kamarul, M,(2019) .Online professional Development of Teachers Journal of Computing in Teacher Education.
- Kawaseki, S., & Harniss, M. (2018). Teacher Professional Development in Finland: Current Practices and Future Directions. The SAGE Handbook of Research on Teacher Education.
- Ministry of Education and Culture, Finland. (2017). Teacher Education in Finland – Training Teachers for the Future. Retrieved from http://minedu.fi/documents/1410845/5253496/Koulutus_s_s4_web_2017_luku_4.pdf/ce7e2f5e-8187-4648-9f32

- OECD.(2020). Teachers' professional development: Europe. PISA in Focus, No. 103, OECD Publishing, Paris.
- Rintala, H., & Kivirauma, J. (2017). Social support and professional development among Finnish teachers. Teaching and Teacher Education.
- Stephen Byers, **The Future of Corporate Learning** (online further education development agency, 2011)p.11.available at <http://dera.ioe.ac.uk/4280>
- Sikoki, B., Panjaitan, R. L., Ryula, Y. D., & Abdulmalek, A (2020). Assessing the impact of political factors on the professional development of Indonesian and Malaysian teachers. The Southeast Asian Journal of English Language Studies, 26(1).
- Teacher Professional Development Index: World Economic Forum. 2022.-
- Moon , Jenni (2001): reflection in learning & professional development, theory & practice kogan page, London.

المواقع الإلكترونية :

- موقع وزارة التعليم والثقافة الفنلندية متاح علي الرابط
- <https://okm.fi/en/new-literacies-programme> بتاريخ ٢٠٢٣ /١١/٢٠
- موقع وزارة التعليم والثقافة الفنلندية متاح علي الرابط
<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164179/TeacherEducationDevelopmentProgramme.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
بتاريخ ٢٠٢٣/١١/١٩.
- وزارة التخطيط والتنمية المصرية متاح علي الرابط التالي
- <https://mped.gov.eg/DynamicPage?id=79> بتاريخ ٢٠٢٣/١١/١
- : <https://www.britishcouncil.org/en/programmes/education/national-teacher-training-programme>
بتاريخ: ٢٠٢٣/١٠/١١

دراسة مقارنة لبرامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الأساسي في فنلندا وماليزيا وإمكانيات
الإفادة منها

أ.د/حنان صلاح الدين الحلواني أ.د/نعمات عبد الناصر أحمد أ/هدير صلاح مصطفى شعبان



بتاريخ: ٢٠٢٣/١١/١٠ [-https://www.moe.gov.my/en/education](https://www.moe.gov.my/en/education)

<http://www.nationsonline.org/oneworld/map/usa-map.htm>

بتاريخ: ٢٠٢٣/١٢/١٢

-جمهورية مصر العربية : الاكاديمية المهنية للمعلمون ، متاح علي الرابط

<http://Academy.moe.gov.eg/goal.aspx> بتاريخ ٢٠٢٣/١٠/٢٠ .

- <https://www.usnews.com/education> بتاريخ ٢٠ / ٢٠٢٣/١١ .