

التنمية المهنية لمعلم التعليم الابتدائي
في مصر في ضوء بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة

طارق محمد محمود سيد نور

إشراف

أ.م.د/ عبد السلام الشبراوي عباس
أستاذ أصول التربية المساعد
كلية التربية ببورسعيد

أ.د/ آمال العرباوي مهدي
أستاذ أصول التربية
وعميد كلية التربية ببورسعيد

١٤٢٩ هـ / ٢٠٠٨ م

التنمية المهنية لمعلم التعليم الابتدائي

في مصر في ضوء بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة*

مقدمة

لقد أدرك المجتمع المصري منذ أمد بعيد أهمية تطوير نظامه التعليمي لما تلمسه من يقين في أن الاستثمار الأمثل للقوي البشرية يجب أن يكون في مجال التعليم، حيث أصبح مجالاً خصباً لإعداد كوادر قادرة علي تحقيق التقدم والرقي للمجتمع المصري إذ أن التعليم وحده قادراً على إحداث الإصلاح الجذري في كافة مناشط الحياة، ولما كان للتعليم الابتدائي بالغ الأثر في النظام التعليمي لما له من مكانة مرموقة ينفرد بها داخل السلم التعليمي وذلك باعتباره اللبنة الأولى والأساسية في النظام التعليمي وجب علينا أن ينال قدراً كبيراً من الاهتمام يكافئ مكانته.

لذلك من الأولى بنا أن نولي اهتمامنا بعصب وكيان العملية التعليمية في هذه المرحلة ألا وهو معلم التعليم الابتدائي والذي بحق يعد ركيزة تلك المرحلة والمنوط به ترسيخ قيم ومبادئ وثقافة المجتمع داخل الأطفال الصغار وبناء شخصيتهم وإعدادهم كمواطنين قادرين علي التفاعل بإيجابية مع كافة مناشط الحياة، ولكن كيف له أن يوفي بتلك المهام وهو يعاني من العديد من المشكلات والتي من بينها:-

أولاً:- ضعف مستوى خريجي دور المعلمين والمعلمات وعدم قدرتهم على القيام بدورهم في ظل التغيرات والتطورات العالمية المتواكبة، لذلك رأت الوزارة ضرورة توحيد مصادر إعداد معلم المرحلة الابتدائية لارتفاع بمستواه العلمي والتربوي بحيث يتم إعداد (معلم المرحلة الأولى) على المستوى الجامعي مثل نظرائه من معلمي المراحل الأخرى^(١)؛ لهذا تم تصفية الدراسة بدور المعلمين والمعلمات بالقرار الوزاري رقم ٢٤ لسنة ١٩٨٨ على أن تتولى كليات التربية إعداد معلم المرحلة الأولى من التعليم الأساسي (الابتدائي)^(٢).

ولكن لا تزال توجد نسبة كبيرة من خريجي دور المعلمين والمعلمات تقدر بحوالي ٥٢,١٩% من جملة معلمي المرحلة الابتدائية^(٣)؛ وهذا ما يدعونا إلى ضرورة اعتمادهم مهنيًا، حيث أن قيام المعلم

(١) عادل عبد الله إبراهيم الشراوي: "الكفاية الخارجية لشعب التعليم الابتدائي بكليات التربية بجامعة قناة السويس"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية ببورسعيد، جامعة قناة السويس، ٢٠٠٠م، ص ٦٩.

(٢) وزارة التربية والتعليم: "القرار الوزاري رقم (٢٤) بشأن تصفية دور المعلمين والمعلمات"، القاهرة، ١٩٨٨م، ص ١-٢.

(٣) وزارة التربية والتعليم: "إحصاءات التعليم قبل الجامعي - توزيع المدرسين طبقاً للنوع والمؤهل - المرحلة الابتدائية"، الإدارة العامة للمعلومات والحاسب الآلي الكتاب الإلكتروني للإحصاء للعام الدراسي ٢٠٠٦/٢٠٠٧.

بوظيفته أيا كانت مؤهلاته يعتبر بمثابة ترخيص دائم مدي الحياة لمزاولة المهنة، وفي هذا كسل وتراخي وجمود مهني لا بد من الوقوف على أسبابه.

ثانياً: - تزايدت الشكاوي من قبل الموجهين المشرفين على خريج شعبة التعليم الابتدائي بكليات التربية من انخفاض المستوى الأكاديمي والمهني لهم مما أثر سلباً على سير العملية التعليمية بتلك المرحلة؛ دفعت البعض منهم إلى الادعاء بأن خريج دور المعلمين والمعلمات أفضل مستوى وأقدر على القيام بمهامه ومسئولياته من خريجي تلك الشعبة^(١)؛ كذلك شهدت كليات التربية هجوماً شديداً منذ عقد التسعينيات وحتى الآن في محاولة لإلغائها نظراً لضعف نظام الإعداد التكاملي بها وأهميته وتحيز بعض القيادات التعليمية والسياسية والأكاديمية للإعداد التتابعي كتعبير عن عدم الرضا عن مستوى خريج تلك المؤسسات^(٢)؛ وعلى ذلك فتلاميذ المرحلة الابتدائية في مصر هم ضحايا معلمهم سواء كان القصور من جانب المعلم خريج شعبة التعليم الابتدائي أو المعلم خريج دور المعلمين والمعلمات.

ثالثاً: - مهنة التعليم - وفي المرحلة الابتدائية على الأخص - مهنة بلا أسوار يعمل بها المتخصصون وغير المتخصصين^(٣)؛ فقد أدت سياسة توزيع فائض القوى العاملة إلى تعيين مدرسين غير تربويين في وظائف التدريس بالمرحلة الأولى من التعليم مع ضعف مستواهم العلمي والفني وهؤلاء تبلغ نسبتهم ١٤,٥٩% من إجمالي معلمي المرحلة، كما أدى العجز أيضاً في بعض المواد إلى تكليف معلمين غير متخصصين بالتدريس بها وكل هذا أدى إلى هبوط مستوى الأداء^(٤).

لكل هذه الأسباب مجتمعة لا بد من تهيئة معلمي المرحلة الابتدائية وإعادة تأهيلهم للتفاعل مع المتطلبات الجديدة لمجتمع المعرفة؛ ولتحقيق هذا الهدف لا بد من الاهتمام ببرامج التنمية المهنية المستمرة للمعلمين وتجويد العمل وتحسينه؛ وهذا مبدأ تأكده كافة الأديان السماوية ويقره الدين الإسلامي الحنيف فقد حثنا على الإخلاص في العمل وتجويده وحسن أدائه، وخير دليل على ذلك ما جاء في الآيات القرآنية التالية: -

(١) عبد العظيم عبد السلام إبراهيم على: "الفقد في شعبة التعليم الابتدائي بكلية التربية - جامعة الزقازيق - في ضوء بعض معايير الجودة الشاملة"، مجلة التربية والتنمية، العدد ٢٠، السنة الثامنة، مايو ٢٠٠٠ م، ص ١٢٥.

(٢) محمد عبد الحميد محمد، أسامة محمد قرني: "إستراتيجية مقترحة لتطوير منظومة إعداد المعلم بمصر في ضوء معايير الاعتماد لبعض الدول"، المؤتمر السنوي الثالث عشر للجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، الجزء الثاني، كلية التربية بني سويف، جامعة القاهرة، في الفترة من ٢٩ - ٣٠ يناير ٢٠٠٥ م، ص ٣.

(٣) حسين كامل بماء الدين: "التعليم والمستقبل"، دار المعارف، القاهرة، ١٩٩٧ ص ١١٧.

(٤) المجلس القومي للتعليم والبحث العلمي والتكنولوجيا: "سياسة إعداد المعلم في إطار إصلاح التعليم وتطويره"، تقرير عن أعمال المجلس في دورته رقم ١٩، المجلس القومية المتخصصة، القاهرة، ١٩٩٢، ص ١٩.

قال تعالى {إننا لا نضيع أجر من أحسن عملاً} الكهف (٣٠) وقال تعالى {حجج الله الذي أتقن حل هيم... الآية} النمل (٨٨) وقال تعالى {وقل اعملوا صيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون} التوبة (١٠٥) وقال تعالى {ولتسئلن مما كنتم تعملون} النحل (٩٣) وعن الرسول صلى الله عليه وسلم أنه قال " إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه" (رواه مسلم).

مشكلة البحث وتساؤلاته: -

انطلاقاً من أهمية برامج التنمية المهنية لمعلم التعليم الابتدائي وذلك لما يعانيه من مشكلات مهنية وأكاديمية رغب الباحث القيام بهذه البحث للوقوف على بعض المشكلات المهنية التي يعاني منها معلم التعليم الابتدائي مع محاولة تجاوزها من خلال تطوير برامج التنمية المهنية، وذلك لتحقيق التنمية المهنية المستمرة لمعلمي تلك المرحلة في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة في مجال التنمية المهنية، فمعلم التعليم الابتدائي على وجه الخصوص هو أهم واخطر عنصر في منظومة التعليم، وبقدر ما نوليه من اهتمام بقدر ما نحصل على عائد مجز من العملية التعليمية^(١). لذلك تبلورت مشكلة البحث في كيفية الاستفادة من خبرات بعض الدول المتقدمة لتحقيق تنمية مهنية مستمرة لمعلم التعليم الابتدائي في مصر، ويسعى البحث لحل هذه المشكلة من خلال محاولة الإجابة عن التساؤلات التالية:-

١. ما فلسفة برامج التنمية المهنية الموجهة لمعلم التعليم الابتدائي في مصر؟
 ٢. ما المبررات التي تحتم التنمية المهنية لمعلم التعليم الابتدائي؟
 ٣. ما الواقع الحالي لبرامج التنمية المهنية لمعلم التعليم الابتدائي في مصر؟
 ٤. ما أهم الاتجاهات والأساليب لبرامج التنمية المهنية لمعلم التعليم الابتدائي من واقع خبرات بعض الدول المتقدمة؟
 ٥. كيف يمكن تطوير برامج التنمية المهنية لمعلم التعليم الابتدائي في مصر؟
- أهداف البحث:

يسعى هذه البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:-

- ١- رصد الواقع الحالي لبرامج التنمية المهنية التي تقدم لمعلم التعليم الابتدائي في مصر.
- ٢- إلقاء الضوء على الخبرات الدولية في مجال التنمية المهنية لمعلم التعليم الابتدائي.
- ٣- تطوير برامج التنمية المهنية الموجهة لمعلم التعليم الابتدائي في مصر.

أهمية البحث:

تنبع أهمية البحث من:-

(١) محمد إبراهيم عطوة مجاهد: "الاعتماد المهني للمعلم مدخل لتحقيق الجودة في التعليم"، مجلة كلية التربية، ع(٤٨) كلية التربية، جامعة المنصورة، يناير ٢٠٠٢م، ص ٣١٧.

١ - أهمية المرحلة نفسها؛ وأهمية معلم التعليم الابتدائي لما يمثله من ركيزة أساسية من ركائز العملية التعليمية بالمرحلة الابتدائية، في محاولة للارتقاء بمستواه المهني؛ بحث يكون قادراً على التفاعل مع متطلبات العصر الحديث وذلك من خلال تنميته مهنيًا.

٢ - إثراء المكتبة العربية في مجال التنمية المهنية لندرة الدراسات والأبحاث العربية التي تناولت برامج التنمية المهنية لمعلم التعليم الابتدائي.

٣ - قد يستفيد من هذا البحث بعض القيادات المسئولة عن رسم السياسات التعليمية والقائمين على صناعة القرار التربوي والمعلمين أنفسهم للإمام بأهمية برامج التنمية المهنية لمعلم التعليم الابتدائي.

منهج البحث:

يستخدم البحث " المنهج الوصفي " للتعرف على الواقع الحالي لبرامج التنمية المهنية لمعلم التعليم الابتدائي في مصر، وهذا المنهج لا يقف عند حد جمع البيانات وتنظيمها وإنما يتعدى ذلك إلى تحليلها والربط بين مدلولاتها حتى يمكن الوصول إلى استنتاجات^(١) من خلال دراسة خبرات بعض الدول المتقدمة في مجال التنمية المهنية لمعلم التعليم الابتدائي بغرض لتحقيق تنمية مهنية مستمرة لمعلمي التعليم الابتدائي في مصر.

مصطلحات البحث:

تحدد مصطلحات البحث فيما يلي:-

التنمية المهنية للمعلم Professional Development

وهي تعني "إمداد المعلم باستراتيجيات صافية جديدة وخبرات لمساعدة التلاميذ على التحصيل، وتشتق التنمية المهنية من خلال مطالب المعلم والأدبيات التي تحدد الاحتياجات والملاحظات المقننة للمعلم"^(٢).

(١) جابر عبد الحميد، أحمد خيرى كاظم: "مناهج البحث في التربية وعلم النفس"، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٩م، ص ص ١٣٤ - ١٩٠.

(2) Celeste M. Brody, Neil Davidson, "Professional Development for Cooperative Learning Issues and Approaches", state university of New York press, Albany, 1998, p.4.

كما تعرف بأنها "عملية طويلة المدى تبدأ بعد التخرج وتنتهي بنهاية الخدمة وتهدف إلى تحسين أداء المعلمين الممارسين داخل الفصول"^(١).

التعريف الإجرائي للتنمية المهنية لمعلم التعليم الابتدائي:

يعرف الباحث التنمية المهنية لمعلم التعليم الابتدائي بأنها "عملية طويلة المدى تقوم على فكرة التعلم مدى الحياة تستهدف تحسين أداء المعلم في كافة الجوانب المعرفية والمهارية والسلوكية وتمده بكل ما هو جديد في مجال تخصصه وتؤهله لمواجهة ما يستحدث من تطورات تربوية في ظل تخطيط وتنظيم المؤسسات التربوية المعنية بذلك"، حيث يعد هذا التعريف مناسباً لطبيعة البحث الحالية.

الدراسات السابقة:

سوف يراعي عند عرض هذه الدراسات البدء بالأحدث ثم الأقدم وبالدراسات العربية ثم الأجنبية.

أ - الدراسات العربية:

(١) دراسة (عزة ياقوت ياقوت العزب)^(٢)

تهدف هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على بعض التحديات العالمية والمحلية التي أدت إلى وجوب تطوير التنمية المهنية لمعلم الحلقة الأولى من مرحلة التعليم الأساسي في مصر مع التعرض لبعض الاتجاهات العالمية المعاصرة في مجال التنمية المهنية للمعلمين بالإضافة إلى رصد الوضع الحالي لبرامج التنمية المهنية لمعلم الحلقة الأولى من التعليم الأساسي. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي من خلال التعرض لواقع برامج التنمية المهنية لمعلم التعليم الابتدائي والوقوف على أهم المشكلات التي تعاني منها عملية التدريب، كذلك الاستفادة من بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة في مجال التنمية المهنية وتحليل ذلك في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة.

(٣) أحمد محمد غانم: "تصور مقترح لدور كليات التربية في تنمية المعلمين مهنيًا"، مؤتمر كليات التربية في عالم متغير، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، القاهرة، في الفترة من ٢٣ إلى ٢٥ يناير، ١٩٩٣ ص ٢٨٤.

(١) عزة ياقوت ياقوت العزب: "تطوير التنمية المهنية لمعلم الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية البنات، جامعة عين شمس، ٢٠٠٤ م.

وقامت الباحثة بإعداد دراسة ميدانية متمثلة في تطبيق استبانته على أفراد العينة لمعرفة آرائهم حول برامج التنمية المهنية المقدمة لهم وأهم المشكلات التي تواجه عملية التدريب وكيفية التغلب عليها.

وكان من أهم نتائج هذه الدراسة التأكيد على مبدأ التنمية المهنية المستدامة لتحقيق جودة في العملية التعليمية بالمرحلة الابتدائية وكذلك وضع تصور مقترح لتطوير برامج وأساليب التدريب والتأكيد على ارتباط تلك البرامج بحاجات المجتمع ومتطلبات المعلمين وخصائصهم، والانتقال من التعلم والتدريس بالأسلوب الفردي إلى الشكل الجماعي ومن المركزية في التخطيط والتنفيذ إلى اللامركزية لإعطاء سعة من الحرية والمرونة واتساع الأفق في إعداد واختيار ما يناسب المعلمين من برامج تنمية مهنية.

وقد اتفقت تلك الدراسة مع البحث الحالي في المنهج المتبع وكذلك التعرض لواقع برامج التنمية المهنية الموجهة لمعلمي المرحلة الابتدائية مع التعرض لبعض الاتجاهات الحديثة في مجال تدريب المعلمين وما يقدم لهم من برامج تنمية مهنية.

وقد اختلفت هذه الدراسة مع البحث الحالي الذي اهتم بعرض واقع برامج التنمية المهنية لمعلم التعليم الابتدائي مع وضع رؤية لتطوير تلك البرامج لضمان تحقيق تنمية مهنية مستمرة.

ويمكن للبحث الحالي الاستفادة من تلك الدراسة في التعرف على الوضع الراهن للتنمية المهنية لمعلم التعليم الابتدائي في مصر، وكذلك مفهوم التنمية المهنية وأهدافها.

(٢) دراسة (رشيدة السيد أحمد الطاهر)^(١)

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح الفروق بين التنمية المهنية وبين المفاهيم الأخرى مثل النمو المهني والتدريب أثناء الخدمة، وكذلك هدفت لدراسة نظام البعثات التدريبية كأحدى الوسائل التي تحقق التنمية المهنية للمعلم مع تحديد أهم السلبيات التي تواجه نظام البعثات ومحاولة تجاوزها.

وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي من خلال عرض لأهم الفروق بين مفهوم التنمية المهنية وغيرها من المفاهيم التي قد تبدو مرادفة لها وكذلك رصد لواقع نظام البعثات التدريبية ومدى جدواها لتحقيق تنمية مهنية للمعلمين.

وقد قامت الباحثة بدراسة ميدانية متمثلة في استبانته موجهة لبعض المعلمين المبعوثين للخارج لمعرفة آرائهم حول مدى فاعلية البعثات في تحقيق تنمية مهنية لهم بشكل إيجابي وبناء.

(١) رشيدة السيد أحمد الطاهر: "تدريب المعلمين بالخارج دراسة في التخطيط للتنمية المهنية"، رسالة ماجستير

غير منشورة، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة، ٢٠٠٣م.

وكانت من أهم نتائج تلك الدراسة ضرورة الاهتمام بتدريب المعلمين بالخارج وتطوير نظام البعثات التدريبية كأحد الأساليب الهامة للتنمية المهنية. وقد اتفقت هذه الدراسة مع البحث الحالية في ضرورة الاهتمام ببرامج التنمية المهنية للمعلمين، والتعرض لمفهوم التنمية المهنية للمعلمين وأهميتها والفلسفة التي تستند عليها وكذلك الأساليب المختلفة لبرامج التنمية المهنية وكذلك اتفقت في المنهج المتبع. وقد اختلفت تلك الدراسة مع البحث الحالي في أنها ركزت على نظام البعثات التدريبية للخارج كأحد الأساليب المتبعة لرفع مستوى المعلمين من خلال نقل خبرات بعض الدوال المتقدمة في مجال برامج التنمية المهنية، من خلال التدريب عن قرب داخل واقع ملموس، بينما اهتمت البحث الحالي ببرامج التنمية المهنية لمعلم التعليم الابتدائي . ويمكن للبحث الحالي الاستفادة من تلك الدراسة في التعرف على مفهوم التنمية المهنية وأهدافها وأنواعها وأساليبها.

٣) دراسة (أحمد ربيع عبد الحميد)^(١)

تهدف الدراسة إلى التعرف على الواقع الحالي لتنمية المعلم مهنيًا، وكذلك التعرف على أهم الاتجاهات العالمية الحديثة في هذا المجال وأهم العوامل المؤثرة فيه، وكذلك مدي الاستفادة من خبرات بعض الدول المتقدمة في مجال برامج التنمية المهنية للمعلمين بما يتناسب مع أهداف وفلسفة وطبيعة مناخ التعليم في مصر. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي وذلك لرصد واقع برامج التنمية المهنية للمعلمين في مصر، ووصف تلك البرامج التدريبية مع بيان تأثير العوامل الداخلية والعالمية عليها وتحليل تلك البيانات وتفسيرها في ضوء ما تسفر عنه نتائج الدراسة. وكان من أبرز نتائج هذه الدراسة أن مفهوم التنمية المهنية للمعلم يستخدم بديلاً لمفهوم التدريب أثناء الخدمة في السياق التربوي المصري على الرغم من الاختلاف بينهما، وأن هناك مبررات توجب ضرورة التنمية المهنية للمعلم. وقد خلصت الدراسة بأن هناك فروق واضحة بين التنمية المهنية والتدريب أثناء الخدمة: فالتنمية المهنية حق مكتسب للجميع، تأتي بدافعية ذاتية ووظيفية، وهي عملية مستمرة مبنية على الاحتياجات التدريبية للمعلم، والمدرسة تنظمها بطريقة تعاونية والخبرة تنتقل للجميع.

(٢) أحمد ربيع عبد الحميد: "التنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة"، مجلة كلية التربية، ع(٨٨) جامعة الأزهر، فبراير ٢٠٠٠م، ص ١٥٧-١٨١.

أما التدريب أثناء الخدمة يستخدم كمكافأة أو عقاب في بعض الأحيان ويأتي بدافعية وظيفية خاص لفئة معينة والتدريب عملية متقطعة يركز على احتياجات صاحب العلاقة فقط وينظم بطريقة فردية الخبرة ويكون حكر على الأفراد ويقيم للرضا الوظيفي. وأوصت تلك الدراسة بضرورة تغير مفهوم التنمية المهنية بحيث يتحول من مجرد مفهوم مرادف للتدريب أثناء الخدمة إلى مفهوم التنمية المهنية الشاملة المستمرة. وقد اتفقت هذه الدراسة مع البحث الحالية في المنهج المتبع، وكذلك تحديد واقع برامج التنمية المهنية للمعلمين في مصر ومدى فاعلية تلك البرامج في تحقيق تنمية مهنية مستمرة للمعلمين. وقد اختلفت تلك الدراسة مع البحث الحالي في أن البحث الحالي اهتم بالتركيز على معلم التعليم الابتدائي ومشكلاته مع محاولة تجاوز تلك المشكلات ، أما دراسة أحمد ربيع عبد الرحمن فقد ركزت على أهم الاتجاهات العالمية الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلم بشكل عام وأهم العوامل المؤثرة في هذا المجال.

ويمكن للبحث الحالي الاستفادة من هذه الدراسة في التعرف على الوضع الراهن للتنمية المهنية للمعلم في مصر وأهم العوامل المؤثرة فيها.

(٤) دراسة (كوثر محمد عبد الله أبو هجار، مهري أمين دياب)^(١)

تهدف هذه الدراسة إلى مناقشة الوضع الراهن للتنمية المهنية للمعلم في مصر من خلال العرض للمتغيرات المحلية والعالمية وأثرها على النمو المهني وتحديد الاتجاهات الجديدة في مجال النمو المهني للمعلم، ودراسة واقع تدريب المعلم أثناء الخدمة في مصر. وقد استخدمت تلك الدراسة المنهج الوصفي لرصد الوضع الراهن لبرامج التنمية المهنية للمعلم في مصر وتحليل هذا الواقع في ضوء المتغيرات المحلية والعالمية. وقد أوصت هذه الدراسة بضرورة وجود خطط واضحة للتدريب، وإستراتيجية بعيدة المدى، وتوفير الدعم المالي المناسب واللازم لتدريب المعلمين، وقد وضعت الدراسة برنامج مقترح لتدريب المعلمين.

وقد اتفقت هذه الدراسة مع البحث الحالي في ضرورة الاهتمام ببرامج التنمية المهنية للمعلمين، ودراسة واقع برامج التنمية المهنية للمعلمين في مصر والأساليب المستخدمة في التدريب.

(١) كوثر محمد عبد الله أبو هجار، مهري أمين دياب: " التنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة في مصر الواقع والمأمول"، مستقبل التربية العربية، العددان ١٩، ١٨، ابريل - يوليو ١٩٩٩، دار الأمين للنشر والتوزيع، القاهرة ٢٠٠٠م، ص ص ١٤٤ - ١٧٩.

وقد اختلفت تلك الدراسة مع البحث الحالي في التركيز على معلم التعليم الابتدائي وبرامج التنمية المهنية الخاصة بتلك المرحلة مع التعرض لبعض مشكلاته مع محاولة تجاوز هذه المشكلات من خلال تطوير برامج التنمية المهنية المستمرة، وهذا ما لم تهتم به دراسة كوثر أبو هجار. ويمكن للبحث الحالي الاستفادة من هذه الدراسة في التعرف على الوضع الراهن للتنمية المهنية للمعلم في مصر، ومعرفة بعض الاتجاهات العالمية الجديدة في مجال النمو المهني للمعلمين.

ب - الدراسات الأجنبية:

(1) دراسة (أوستن سندي لين) Sandra Lynn،Austin⁽¹⁾

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن التميز في أداء المعلمين من خلال الاشتراك في برامج التنمية المهنية، ظهر ذلك في تحسن أداء الطلاب بشكل ملحوظ في احدي المدارس بمنطقة نوك ساك بالولايات المتحدة الأمريكية وذلك من خلال ارتفاع معدلات نجاح الطلاب في مدارس تلك المنطقة. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي من خلال التعرض لرصد واقع مستوي الطلاب ومتوسطات درجاتهم في المواد المختلفة قبل وبعد حصول المعلمين على برامج التنمية المهنية وقد استعان الباحث أيضا بالمنهج شبه التجريبي في الدراسة للقيام بالاختبارات القبليّة والبعدية للطلاب. ومن أهم نتائج هذه الدراسة أن نجاح الطلاب في هذه المدارس يرجع إلى التدريب الذي حصل عليه المعلمين وبرامج التنمية المهنية المقدمة لهم والتي أدت في النهاية إلى رفع مستوي الطلاب في مجال الإلمام بمعارف القراءة والكتابة.

وتوصلت تلك الدراسة إلى ضرورة الاهتمام ببرامج التنمية المهنية للمعلمين للحصول على جودة في مخرجات العملية التعليمية، وكذلك ضرورة اتساق القرارات بواقع العملية التعليمية والتعاون بين القيادة والمعلمين في اتخاذ القرار.

وقد اتفقت هذه الدراسة مع البحث الحالية في استخدامها للمنهج الوصفي، والتأكيد على ضرورة الاهتمام ببرامج التنمية المهنية للمعلمين بشكل مستمر وذلك للنهوض بالعملية التعليمية ومستوي التلاميذ.

وقد اختلفت هذه الدراسة مع البحث الحالي في أنه عرض لواقع برامج التنمية المهنية لمعلم التعليم الابتدائي ومحاولة تجاوز هذه المشكلات من خلال تطوير منظومة التأهيل لمعلم التعليم الابتدائي لتحقيق التنمية المهنية المستمرة وهذا ما لم تتعرض له دراسة أوستن سندي لين.

(1) Austin, Sandra Lynn, " Differentiating Professional Development for Teacher Success: A Study of Effective Teachers", EdD, University of Washington, 2006.available at www.OPMFILE\OMARPI1\ENQA\Julkaisut\Rome\Germany.doc, November 2003. accessed 12/7/2006.

ويمكن للدراسة الحالية الاستفادة من البحث السابقة في تعريف مفهوم التنمية المهنية وأهدافها وبعض الاتجاهات العالمية الجديدة في مجال التنمية المهنية للمعلمين.

(٢) دراسة (جودي مكارذي) Jody McCarthy: (١)

هدفت هذه الدراسة إلى تقديم رؤية جديدة في التنمية المهنية للمعلمين من خلال عرض برنامج تدعيم المعلم المبتدئ الذي صمم في ولاية كاليفورنيا بأمريكا من أجل دعم وتقييم المعلم المبتدئ باعتبار أن التنمية المهنية للمعلمين عملية مستمرة تبدأ منذ التحاق المعلم بالمهنة وقبل مزاولته لها. وقد استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي للتعرف على برنامج تدعيم المعلم المبتدئ وقامت الباحثة بإجراء بعض المقابلات مع عينة من المعلمين المبتدئين والمشاركين في البرنامج لمعرفة آرائهم فيما يقدم لهم.

وتوصلت تلك الدراسة إلى عدة نتائج أهمها التأكيد على أهمية دعم برنامج التنمية المهنية للمعلمين المبتدئين كأحد مراحل التنمية المهنية لهم، وأن التنمية المهنية للمعلمين عملية مهمة في أي مرحلة من مراحل حياتهم الوظيفية بل وقبل مزاولتهم للمهنة. وأوصت هذه الدراسة بضرورة أن تكون برامج التنمية المهنية منبثقة من خطط تنمية المدرسة ككل ومعتمدة على احتياجات فعلية للمعلمين، وهادفة لتحسين مستوى الطلاب كمنتج نهائي لها، وقائمة على أساس العمل الجماعي بحيث تحترم المعلمين كمتعلمين كبار طوال حياتهم المهنية. وقد اتفقت هذه الدراسة مع البحث الحالي في المنهج وكذلك في ضرورة الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلمين بشكل مستمر، وأن التنمية المهنية للمعلمين عملية مستمرة تبدأ منذ التحاق المعلم بالمهنة وقبل مزاولته لها.

وقد اختلفت هذه الدراسة مع البحث الحالي في أن البحث الحالي تمايزت في عرض لواقع برامج التنمية المهنية لمعلم التعليم الابتدائي والمبررات التي تحتم ضرورة الاهتمام ببرامج التنمية المهنية الموجهة لمعلم التعليم الابتدائي في مصر.

ويمكن للبحث الحالي الاستفادة من الدراسة السابقة في التعرف على بعض الأنماط والأساليب الجديدة في مجال التنمية المهنية للمعلمين والتي صممت في ولاية كاليفورنيا بالولايات المتحدة الأمريكية؛ من تدريب وتنمية وتقييم المعلم المبتدئ.

(٣) دراسة (دلورث وآخرون) Dilworth and Others: (١)

(1) McCarthy Jody: " A New Vision for Teacher Professional Development", Journal of Educational leadership, Vol.30.Issue 2, Nov/Dec2000, pp: 95-120.

استهدفت هذه الدراسة الإسهام في تكوين معلم يمتلك مهارات مهنية جيدة، ولديه القدرة على الإصلاح التربوي واكتساب المعارف والمهارات ومسايرة التحسين المستمر بهدف إعداد كل الطلاب الأمريكيين للقرن القادم.

وقد استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي من خلال معرفة آراء بعض المعلمين في برامج التنمية المهنية المقدمة لهم وكذلك العلاقات المتبادلة بين المعلم والطالب والإدارة، كذلك الاستفادة من بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة في مجال التنمية المهنية وتحليل ذلك في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة.

وقد توصلت تلك الدراسة إلى العديد من النتائج منها أن إعداد المعلم المحترف يتطلب علاج التحديات التي يواجهها المعلمون مثل تحقيق العدالة بين الطلاب في كافة تعاملاتهم، الاهتمام بالمدارس وتدعيم العلاقة بينها لتبادل المنفعة، اعتماد المعلم والترخيص له وهذا يتطلب تطوير معايير الاعتماد.

وقد اتفقت هذه الدراسة مع البحث الحالية في ضرورة الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلمين بشكل مستمر، واعتماد المعلم والترخيص له لمزاولة المهنة.

وقد اختلفت تلك الدراسة مع البحث الحالي في أن البحث الحالي عرض لواقع برامج التنمية المهنية لمعلم التعليم الابتدائي.

ويمكن للبحث الحالي الاستفادة من تلك الدراسة في تعريف مفهوم الاعتماد المهني وفلسفته وأهدافه، والاستفادة من برامج التنمية المهنية المقترحة.

وسيتناول البحث في النقاط التالية:

أولاً:- التنمية المهنية Professional Development

تتناول البحث توضيح التنمية المهنية من خلال تناول النقاط التالية:-

أ) فلسفة التنمية المهنية:-

تشير الأدبيات التربوية إلى وجود العديد من الفلسفات التي ينادى بها الكتاب والباحثون كمدخل جديدة يبنى عليها النظام التدريبي للمعلمين في ضوء متغيرات العصر بهدف تطوير التنمية المهنية المقدمة لهم بحيث تتلاءم مع هذه المتغيرات بصفة مستمرة؛ لأن التدريب أكثر نماذج التنمية فعالية للمشاركة في الأفكار والمعلومات مع عدد كبير من المعلمين، كما نجد أن الفلسفة العامة للدولة تؤثر في فلسفة النظام التعليمي الذي يؤثر بدوره على فلسفة النظام التدريبي والذي ينعكس بدوره على التنمية المهنية المقدمة للمعلمين.

(1) Dilworth et.al:" Professional Teacher Development and the Reform Agnda", Washington, 1995, ERIC(ED): No 383694.

ومن هذا المنطلق اتجهت الدول في نهاية القرن العشرين إلى إجراء إصلاحات وتعديلات في سياساتها وأنظمتها التعليمية والتدريبية، وفي ضوء الفلسفات المختلفة التي تتبناها كل دولة نتيجة للمتغيرات والتحديات المعاصرة، والتي وضعت التدريب التربوي في تحد يعمل على إيجاد قوة عمل منتجة ومرنة لسد احتياجات مجتمع المعلوماتية، الأمر الذي يجعل تنمية المعلمين مهنيًا أثناء الخدمة تتميز بالشمول والتكامل والتجديد، كما تتسم بالعمق والتركيز، وتوجهاتها بأهدافها ووسائلها وطرقها إلى تربية المعلم تربية متكاملة تدفع به إلى تمثل المعارف العلمية والتكنولوجية، والإفادة منها في التجديد والتطور^(١).

وبذلك تشير الفلسفة الجديدة للتنمية المهنية بمعناها الكامل والمتكامل إلى القدرة المتجددة على بناء وتطوير المفاهيم والاتجاهات والنظم والقدرات والأساليب للإيفاء بالاحتياجات الحالية والمتطلبات المستقبلية لمواجهة مقتضيات عمليات التنمية السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية^(٢).

(ب) أهداف التنمية المهنية:-

تنبثق الأهداف عادة من الفلسفة التي يتبناها النظام التربوي في ضوء الفلسفة العامة للدولة، كما أنها تشتق من عدة مصادر مختلفة، لأن الأهداف في عصر ومجتمع متغير تستند على أساس الواقع والتصورات المتصلة بعدة مصادر وهي طبيعة المعرفة وطرق اكتسابها وطبيعة الفرد المتغيرة وطبيعة المجتمع والقيم السائدة فيه^(٣).

وتستهدف التنمية المهنية للمعلم أهداف متعددة تركز جميعها على تنمية المعلم شخصياً وتطوير قدراته وكفايته الأكاديمية والسلوكية والعلمية، والتي ترتبط بأدواره ومهامه ومسئولياته التعليمية والإدارية المساندة لعمليات التعلم.

وليس الهدف من التنمية المهنية للمعلمين توفير الخبرات والمهارات للأفراد فحسب بل غرس الشعور في أنفسهم بالرغبة في تحسين قدراتهم ومهاراتهم تبعاً لمتغيرات العصر، وفي ضوء الأدبيات التي تناولت بالتحليل والدراسة مسألة تطوير التنمية المهنية للمعلمين من خلال التدريب والبرامج المختلفة يمكن تحديد أهداف التنمية المهنية كما يلي^(٤):-

(١) نجم الدين نصر أحمد: "واقع إعداد الطالب بين النظرية والممارسة العملية - دراسة ميدانية"، مجلة التربية والتنمية، العدد (١٧)، يوليو ١٩٩٩، ص ١٦١.

(٢) حسن أبشر الطيب: "الآفاق المستقبلية لفلسفة وأدوار معاهد ومدارس التنمية الإدارية العربية في ضوء التحديات والتحديات المتسارعة"، مجلة الإدارة العامة، المجلد ٣٥، العدد (٤)، وزارة المعارف، السعودية، مارس ١٩٩٦، ص ٥٣٢.

(٣) إدارة برامج التربية: "مدرسة المستقبل، المعالم الأساسية لمدرسة المستقبل"، المجلة العربية للتربية، المجلد (٢٠)، ع (٢)، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس، ديسمبر ٢٠٠٠، ص ٥٣ - ٥٤.

(٤) سناء سيد مسعود: "أوضاع تدريب المعلم أثناء الخدمة في مصر"، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، بحث ميداني، القاهرة، ١٩٩٩، ص ٩.

٧ رفع مستوى أداء المعلمين وزيادة خبراتهم ومهاراتهم التعليمية بما يمكن أن يعود بالفائدة عليهم ،أيضا مساعدتهم في الارتقاء بممارستهم المهنية، وتشجيعهم على القراءات الحرة، بالإضافة إلى تعليم إستراتيجيات وطرق تدريسية فعالة، وتدريب المعلمين على استخدام أساليب جيدة في تقديم مستوى طلابهم.

٧ نمو المعلمين مهنيا ومواجهة المتغيرات المهنية والقدرة على التكيف معها، فمهنة التعليم وفن إدارته يتعرضان لكثير من المتغيرات نتيجة لتقدم العلوم والفنون ونتيجة أيضا لمفهوم المدرسة والتغيير في وظائفهم في مجتمع متغير وهناك هدف آخر لعملية النمو المهني وهو الرغبة في الترقى إلى درجة أو وظيفة أخرى أعلى وتقوم الإدارات التعليمية المشرفة على التعليم بوضع البرامج الخاصة للمعلمين المؤهلين لشغل هذه الوظائف.

٧ زيادة الإنتاجية الفكرية والعلمية في ميدان التخصص بحيث يمكن للمعلم مواكبة احداث الأفكار والأساليب والطرائق التي لها علاقة بمستوى ومضمون المهنة والأخذ بمبدأ التنمية المستمرة أو التعلم مدى الحياة.

٧ صياغة القرارات وإبداء الرأي بصورة فيها العقلانية والتفكير السليم، لان عندما ينمو المعلم مهنيا وتزداد خبراته وممارساته يتضح تفكيره ويكون قادرا على اتخاذ قرارات تتصف بالعقلانية والحكم السليم.

٧ القدرة على الابتكار والإبداع إلى جانب القدرة على إعطاء وتقبل التغذية الراجعة، ونشر الطرق والأساليب المختلفة التي تشجع على استخدام أسلوب حل المشكلات في التدريس، وفي هذه الحالة يقوم المعلم بعمل برنامج للمساعدة في حل هذه المشكلة، وهذه المساعدة تأخذ أشكالا عديدة بدءا من المناقشات غير الرسمية مع معلم آخر إلى الانضمام لبرنامج رسمي للدراسة.

٧ تنمية القدرة على التفكير العلمي السليم والوصول إلى الحقائق، وتطبيق المعلم لها عند ممارسته لمسئوليته.

انظر في ذلك:

- E, D, Berhns: "Teacher perceptions of a consulting Teacher Model for professional Development", Journal of school Leadership, Vol (5), Sept 1995, pp 482 – 502. (Eric Database, No. ED466456).
- Paul Jay Edelson: "collaboration at Rich. Land School District Two Teachers and Administrations design and implement a Teacher Evaluation system that suppous professional growin ", paper presented at the Annual Meeting of the American Education Association, New Rears, 4 – 8 April 1994, P 19.

٧ تأهيل المعلمين غير المؤهلين علمياً وتربوياً خاصة لمن لم يعدوا أصلاً لمهنة التدريس، وهناك البعض دون المستوى الملائم للمرحلة التعليمية التي يعمل بها، مما يجعل من تنميتهم أثناء الخدمة أمراً هاماً وضرورياً للارتفاع بمستواهم.

٧ إتاحة الفرصة وتهيئة الظروف والمواقف التي تمكن من إشراك في العملية التربوية من الحصول على مزيد من الخبرات الثقافية والسلوكية لأن المشاركة بين المعلمين تؤدي إلى تزايد القدرة على إقامة علاقات تعاونية بينهم تقوم على الرؤى الفكرية والتأملية في فن التدريس، ومن ثم نجد أن التنمية المهنية تهتم بجوانب المعلمين الشخصية وقدراتهم الأكاديمية والتطبيقية التي ترتبط بأدوارهم ومسئولياتهم التربوية والتعليمية.

ج) أهمية التنمية المهنية للمعلم:

يواجه المعلم تحديات متعددة تجعل من التنمية المهنية أمراً ملحاً بالنسبة له " حيث أن المعرفة التي اكتسبها في بداية حياته العملية، تصبح بالية في نهايتها، إن لم يكن قبل ذلك"^(١).

فالتقدم التكنولوجي وسرعة نمو العلوم والعولمة وغيرها، أثر على دور المعلم في العملية التعليمية، وجعل من الأهمية بمكان ضرورة أن يقف المعلم على التجديدات التربوية في مجال عمله.

فالتربية ليست بمعزل عن المتغيرات والتطورات العلمية والثورة التكنولوجية، بل هي الوعاء الذي تصب فيه قنوات التطور وتبلورها في خبرات متكاملة ومتجانسة في نسق تعليمي، تزكيه الأساليب التربوية الحديثة وتطوعه لمدركات المتعلم واستعداداته.

وهذا يضع أمام المعلم تحدياً يجب أن يواجهه من خلال مهارات متجددة يتم اكتسابها بدراسة سلسلة شاملة ومتكاملة من برامج التنمية المهنية التي تعتمد على التخطيط العلمي والتناسق المنهجي وترتبط بالمشكلات اليومية التي تواجهه في عمله.

ولكي يستمر المعلم في مهامه وأدواره لا يمكن أن يعتمد على معرفته الأكاديمية والمهنية المبدئية وخاصة في ضوء توسيع مجالات المعرفة والابتكارات التكنولوجية، في عالم العمل سريع التغيير حتى يفقد صلته بالمعرفة الجديدة في مجال خبراته أو بالتكنولوجيا الجديدة^(٢).

(١) بيير ليفي: "التعليم والتدريب"، مجلة مستقبلات، العدد ١٠٢، المجلد ٢٧، مركز مطبوعات اليونسكو، القاهرة، يونيو ١٩٩٧، ص ٢٨٨.

(٢) فاني بريثوريس: "التحول في إعداد المعلم في جنوب إفريقيا من أجل عهد ديمقراطي"، مجلة مستقبلات، العدد ١٠٧، المجلد ٢٨، مركز مطبوعات اليونسكو، القاهرة، ١٩٩٨، ص ٤٩٩.

(د) المبررات التي تحتم التنمية المهنية للمعلم التعليم الابتدائي:

توجد العديد من المبررات التي تحتم التنمية المهنية للمعلم التعليم الابتدائي والتي من بينها:-

(١) سيادة فلسفة التعلم المستمر:

مارس الإنسان في عديد من جوانب حياته - منذ أقدم العصور - سلوكاً يتسم بالاستعداد للغد، حتى قبل أن ينطق لسانه بكلمة المستقبل، ويعود ذلك إلى أن الاهتمام بالمستقبل ليس مسألة طارئة، بل مغروسة في الطبيعة الإنسانية؛ فقد لازم الإنسان منذ نشأته الأولى، وطوال حياته، وتاريخه ذلك الاهتمام بما سيكون عليه الغد، وهو اهتمام نابع من قلق الإنسان على حياته ومصيره، لذا أخذ الإنسان منذ البداية يفكر في غده، ومستقبله، وإن اختلفت في ذلك أشكال تفكيره وأنماطه ومجالاته.

فقد شهد العصر الذي نعيشه تطوراً علمياً في شتى مجالات الحياة، ويتم هذا التطور بمعدلات فائقة السرعة نتيجة للنمو المتزايد في المعرفة بفروعها المختلفة، وأصبح حجم المعرفة الإنسانية يتضاعف كل ثمانية عشر شهراً، ونتيجة لهذه السرعة في التطور المعرفي أصبح من المستحيل أن يبقى المعلم منعزل عما يستجد من معلومات ومعارف حوله^(١).

وهذا يفرض على التربية ضرورة البحث عن كوادر تربوية جديدة لمواجهة هذه التغييرات التي تتطلب التأكيد على عدد من المهارات، مثل المرونة والقدرة على التكيف، والقدرة على التعامل السريع مع التطور واستشراف الغد والتهيؤ له، وهذا يؤكد ضرورة تنمية المعلم مهنيًا أثناء الخدمة.

(٢) تطور مفهوم تكنولوجيا التعليم:

عرفت تكنولوجيا التعليم بأنها وسائل تعليمية مجهزة منفصلة عن المنهج تعين المعلم في تدريسه، ولكن هذا المفهوم تغير في ظل التطورات والمستحدثات العلمية المتلاحقة إلى مفهوم أوسع وأشمل وهو تكنولوجيا تصميم المصادر والمواقف التعليمية لتجويد العملية التعليمية وحل مشكلاتها^(٢).

(١) وزارة التربية والتعليم: "مبارك والتعليم: نحو تعليم متميز للجميع"، قطاع الكتب، القاهرة، ٢٠٠٠، ص ١٣.

(٢) إبراهيم عباس الزهيري: "دور ثورة المعلومات في التنمية المهنية لعلم التعليم الثانوي الصناعي في مصر في ضوء بعض التجارب الأجنبية"، المؤتمر العلمي السنوي الثالث للتعليم وتحديات القرن الحادي والعشرين، المجلد الثالث، كلية التربية، جامعة حلوان، في الفترة من ٢٩ إلى ٣٠ أبريل، ١٩٩٥، ص ٨١٥.

ولم يعد التطور التكنولوجي بعيداً عن مجال التعليم والمجال التربوي بل اتسع استخدامه في العملية التعليمية، مثل استخدام أجهزة العرض والحاسبات الآلية الحديثة والكاميرات الرقمية و MP7 و MP3 وهذا يقتضي من المعلم أن يكون واعياً باستخدام هذه المستحدثات وتوظيفها في التعليم من أجل تحسينه وزيادة فاعليته، وبالرغم من أن تكنولوجيا التعليم أصبحت جزءاً من حياة المعلمين المهنية والشخصية أيضاً، إلا أنه لا يزال العديد من المعلمين يجهل استخدام الحاسب الآلي إما لنقص التدريب عليه أو انعدامه تماماً^(١).

ومن هنا "فإن التنمية المهنية للمعلمين تعد عاملاً أساسياً يتم من خلاله تدريبهم على كيفية استخدام تكنولوجيا التعليم حتى تتحقق الجودة التعليمية داخل الفصل"، وهذا يفرض على المعلم ضرورة تنمية نفسه في هذا المجال بطرق مختلفة^(٢).

(٣) العولمة وتحدياتها:

أصبح العالم اليوم يشكل قرية كونية صغيرة في ظل ثورتي الاتصال والمعلومات وتحرير التجارة التي أصبحت تخضع لقانون العرض والطلب، مما يحتم على أي نظام تعليمي التسلح بخبرات وقدرات متميزة، حتى يستطيع التعامل مع آليات العصر والتفاعل مع ظروفه، والانتفاع بالجديد فيه وفي نفس الوقت عليها أن تحافظ على الكيان الوطني والقيم التاريخية والأخلاقية، وهو الدور الذي يجب أن يضطلع به مهنة التدريس، حيث أن التدريس مهنة تتميز بأنها المهنة الأساسية المسؤولة عن إكساب المهارات والقدرات الإنسانية التي تمكن المجتمعات من البقاء والنجاح في عصر العولمة بما فيه من معلوماتية.

ونظراً لأن رياح العولمة تهب على جميع دول العالم - ومنها مصر - فإن هذا يجعل المعلم يقع تحت تأثير تيارين، أحدهما القومية التي يؤمن بها ويرتبط بمبادئها وأصالتها وإطارها القيمي، والآخر هو العولمة بما تحمله من أفكار ومبادئ مادية وتنافسية وتكنولوجية وتعليمية، وأمام كل ذلك تبدو الحاجة ملحة لضرورة تنمية المعلم مهنيًا للتعامل مع العولمة بإيجابية^(٣).

(٤) قصور كليات التربية في إعداد المعلم:

(3) Stephen Paul, Time Crawley: "Becoming an Effective Teacher", Redwood Books, Tow Bridge, England, 1994, P. 81.

(4) North Central Regional Educational Laboratory: " Providing Professional Development for Effective Technology Use", 2000, available at website://www.ncrel.org/sdrs/areas/issues/methods/technology/te1000, accessed 15/9/2006

(١) محمد علي نصر : " إعداد المعلم وتدريبه بين العولمة والهوية القومية " ، المؤتمر العلمي السنوي الحادي عشر، العولمة ومناهج التعليم ، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، القاهرة، ديسمبر ١٩٩٩ ، ص ٦٣ .

توجد بعض جوانب القصور في إعداد المعلم داخل كليات التربية، ويرجع السبب في ذلك لعدة عوامل يمكن تحديد أهمها كالاتي^(١):

- ضعف الصلة بين الطالب /المعلم والأستاذ (الأستاذ الجامعي).
- تدني فاعلية طرق التدريس.
- قلة التبادل الفكري بين الأساتذة.
- ضعف روح التجديد لدى أعضاء هيئة التدريس.
- نقص المراجع والكتب الحديثة والدوريات في المكتبة.
- تدني محتوى ونوعية المقررات الدراسية مع كثرة عددها.
- كثرة عيوب أساليب الامتحانات والتقويم التربوي.
- ضعف برامج التربية العملية.
- نقص الأنشطة الطلابية الثقافية والاجتماعية والترفيهية.

فهذه الأسباب وغيرها تؤدي إلى قصور في جوانب إعداد المعلم سواء الأكاديمية أو الثقافية أو العملية، وحتى إذا تحققت جودة الإعداد فإنها لا تغني المعلم عن الحاجة للمزيد من المعرفة لطرق حل المشكلات، حيث أن مهاراته وكفاءته لا تبقى لفترة طويلة، نتيجة للتطورات السريعة في مادة تخصصه، وفي أساليب تدريسها، وفي تكنولوجيا التعليم، وهو ما تسعى إليه التنمية المهنية.

(٥) قصور برامج التدريب الحالية:

يحتل التدريب أثناء الخدمة مكانة مهمة في التنمية المهنية حيث تتزايد أهميته مع تسارع إيقاع المعرفة العلمية وانعكاساتها التطبيقية في جميع المجالات، فهو وسيلة من وسائل تحقيق التنمية المهنية للمعلمين^(٢).

وكثيرا ما يتردد في الأوساط التربوية عدة انتقادات لفشل كثير من برامج التدريب في تزويد المعلم بما يفي من مهارات متجددة، ويرجع البعض السبب في هذا الفشل إلى سوء الإعداد للبرامج نفسها، كما تشير بعض الأدلة البحثية إلى قلة المنظمات التي تقوم بتقدير الاحتياجات التدريبية

(٢) أنور عبود حميدوش: "دراسة تقويمية لبرامج إعداد معلم التعليم الابتدائي في كليات التربية في ج.م.ع في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة"، رسالة دكتوراه غير منشورة، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، ١٩٩٩م، ص ١٠٧.

(٣) صفاء الأعصر: "برامج التدريب: محكات بنائها، تقويمها"، المؤتمر العلمي السنوي التاسع، نحو إدارة جديدة، وايد سيرفس للاستشارات والتطوير الإداري، القاهرة، ١٩٩٩، ص ٣٩٣.

للأفراد المراد تدريبهم بشكل منظم، ووجود العديد من المشكلات في برامج تدريب المعلم أثناء الخدمة مما يؤدي إلى ظهور بعض جوانب القصور بها^(١).

إن فكرة تدريب المعلم أثناء الخدمة يجب ألا تقوم على مجرد إتاحة فرصة لأي نوع من التدريب بغض النظر عن محتوى المادة التدريبية واتساقها بحاجات ومتطلبات المعلم والمرحلة التي يدرس فيها إنما يجب أن توضع ضوابط حتى تحقق البرامج التدريبية أهدافها، بدءاً من التخطيط الجيد للدورات التدريبية والتدقيق في اختيار المحتوى بناء على احتياجات المعلم التدريبية وكذلك تقويم مدى الاستفادة من الدورات المقدمة ومتابعتها بعد انتهائها^(٢).

ونجاح سياسة التدريب وتحقيق أهدافه يجب أن يتسم بالاستمرارية مع محاولة تلافى وعلاج هذه السلبيات، وهذا ما تهدف إليه التنمية المهنية للمعلم ومن ثم تصبح ضرورة ملحة له.

٦) التطور في مجال أساليب التقويم:

ظل المعلم لفترة طويلة هو المسئول عن تقويم التلاميذ في نهاية العام الدراسي أو في نهاية فترة معينة من العام الدراسي وفي الحالتين يتم تقويم الطالب في الجانب المعرفي وقياس ملكة الحفظ والتذكر فقط، ولكن مع التطور التربوي أصبحت هناك جوانب أخرى يجب أن تخضع للتقويم وأصبح هناك وسائل عديدة يمكن استخدامها في هذا المجال وهي أمور تحتاج إلى دراسة وتدريب أيضاً إذا كان لنا أن نطالب المعلم بالقيام بهذه العمليات^(٣).

٧) الترقية إلى وظائف أخرى:

عند ترقية المعلم إلى وظائف جديدة مثل معلم أول أو موجه أو غيرها سيكون عليه أن يتقن معارف ومهارات جديدة حتى يستطيع أداء دوره الجديد بكفاءة واقتدار ولذلك فإن تعيينه في إحدى هذه الوظائف دون إعداد أو تدريب يعنى أننا نعرضه لاحتمالات كثيرة للفشل خاصة إذا كان مفتقداً ثقته في نفسه نتيجة لشعوره بالضعف أو العجز عن أداء الأعمال والمهام المطلوبة والمتوقعة منه

(١) رشدي أحمد طعيمة: "المعلم، كفايته، إعداد، تدريبه"، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٩٩، ص ١٣.

(٢) أيمن عبد المحسن عبد الرحمن: "أساليب تدريب معلمي الحلقة الثانية من التعليم الأساسي - دراسة ميدانية علي محافظات وسط الدلتا"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الزقازيق، فرع بنها، ١٩٩٥، ص ٩٥.

(٣) حسن درويش مطر الشمري: "تصور مقترح لتطوير برنامج الإعداد المهني لمعلم العلوم بالمرحلة الابتدائية بدولة الكويت في ضوء الكفايات التعليمية اللازمة له"، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة، ٢٠٠٥، ص ١١٢.

لذلك فان ترقية المعلم أو حتى نقله إلى مكان آخر يختلف عن عمله الأصلي يعني الحاجة إلى التنمية المهنية^(١).

٨) تعدد أدوار المعلم:

قديمًا كان دور المعلم ينحصر في نقل المعلومات من مصادر محدودة للطلاب باعتباره مصدرًا وحيدًا للمعرفة، وكان يوجه طلابه للمحافظة على القيم وأنماط السلوك بسلبياتها وإيجابياتها، كما كان يكسبهم مهارات محددة مما يرد في المنهج الدراسي، وكانت طرائقه في التدريس محدودة وقائمة على حشو الذهن والانضباط الشديد مع فرض حفظ المعلومات المقدمة كنصوص لا تقبل الجدل أو المناقشة.

ولكن في ضوء التحديات والعوامل السابق ذكرها أصبح المعلم في عصر دائم التطور، يتعامل مع طالب متغير في ظروف من الأخلاقيات غير المؤكدة، حيث أن هناك مداخل عديدة وجماعات اجتماعية كثيرة لها تأثيرها المسموع، فيجب على المعلم أن يتعلم كيف يعمل بفاعلية مع هؤلاء المشاركين في حركة اجتماعية واسعة المجال وبطريقة تحافظ على المهنة وتقدمها.

وبذلك أصبحت مسؤوليات المعلم وأدواره نحو مهنة التدريس متعددة تتمثل في قدراته على الاتزان في شخصيته ومهاراته التدريسية وفهمه للدور الذي يقوم به، والإلمام بقضايا مجتمعة والنظريات والأهداف، وقدرته العلمية على التخطيط للتدريس من حيث صياغة الأهداف السلوكية وإعداد الوسائل التعليمية واختيار أساليب التقويم الناجحة، كما أن طريقة تنفيذ الدرس تحتاج إلى مهارات متعددة مثل مهارة إدارة الفصل وتوزيع زمن الحصة واستخدام الوسائل التعليمية بفاعلية، كما أن المعلم يعد قدوة طيبة ومثالاً أعلى لطلابيه، كل ذلك يحتم عليه أن يكون نموذجًا ممتازًا في جميع المواقف داخل وخارج المدرسة^(٢).

وعليه يجب أن يعمل بروح الفريق مع زملائه لتحسين وتطوير مدرسته، فهو كقائد داخل الفصل يستطيع التعرف على أهم السلبيات والمشكلات التي تعوق التدريس، ثم مناقشتها مع زملائه وإشراك المدير معه ووضع حلول مناسبة لها^(٣).

كما يتعين على معلم القرن الحادي والعشرين أن يتوافر في شخصيته عدة صفات حتى يتم إصلاح التعليم وإنجاحه منها^(٤):-

(٤) برنارد فافر: "المدارس الابتدائية في جنيف"، مجلة مستقبلات، العدد ٤، المجلد ٣١، مركز مطبوعات اليونسكو، القاهرة، ديسمبر ٢٠٠١، ص ص ٦٤٧ - ٦٥٧.

(١) عامر عبد الله الشهراني: "مسئوليات المعلم وواقع هذه المسئوليات"، مجلة المعلومات التربوية، العدد ٣٠، البحرين، أغسطس ١٩٩٩، ص ٣١.

(2) Helen M. Gunter: "Leaders and Leadership in Education", London, Paul Chapman publishing, 2001, p. 143.

(٣) حسين كامل بماء الدين: مرجع سابق، ص ١٣٦.

أن يكون المعلم العصري ملم بعلم المستقبل وتحدياته والمطلع على التطورات العلمية في مجال تخصصه والذي يستطيع أن يتعامل بمهارة مع تكنولوجيا العصر وخاصة تلك المستخدمة في مجال التعليم ليتمكن من تدريب طلابه على استخدامها في الأغراض المختلفة، والمعلم التربوي الذي يحسن معاملة طلابه والتعرف عليهم بطرق تربوية سليمة تقوم على الأسلوب العلمي الصحيح وليس على الصدفة والأهواء الشخصية، والمعلم النشط الإيجابي الذي يستطيع أن يشارك باستمرار في تطوير العملية التعليمية باقتراحاته وملاحظاته العلمية البناءة باعتباره احد محاورها الأساسية.

ثانياً : واقع برامج التنمية المهنية لمعلم التعليم الابتدائي في مصر:

ما يزال الاتجاه السائد في مصر هو استخدام التدريب أثناء الخدمة كمرادف للتنمية المهنية، ومن ثم فإن المتردد في مجال التخصص، وعبر السطور التالية هو الاستخدام الشائع. ويعد التعدد والتنوع في جهات التدريب - كما في مناطق متعددة من العالم - هو السمة البارزة في تدريب المعلم أثناء الخدمة في مصر، حيث تعمل هذه الجهات بشكل مستقل عن بعضها البعض، وتخدم فئات متنوعة، وتقوم على أهداف ومحتويات متباينة^(١).

ويعتبر التدريب المستمر ورفع كفاءة العاملين من أهم التحديات التي تواجه الجهاز الإداري في مصر وهي المشكلة التي يتضاعف أثرها السلبي في وزارة التربية والتعليم نظراً لدورها ووظيفتها التربوية، والتحديات التي يواجهها المجتمع في الفجوة الواضحة التي يعاني منها نظام التعليم المصري مقارنة بالدول المتقدمة، وتواجه الوزارة تحدياً هائلاً في رفع كفاءة العاملين بها في مجال تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات وأساليب التعليم والتربية الحديثة^(٢).

أ) الجهات القائمة علي تدريب المعلمين في مصر وتنميتهم مهنيًا أثناء الخدمة تتمثل في:-

الجهة الأولى:- وزارة التربية والتعليم:

(١) الإدارة المركزية للتدريب:

هي من ابرز الجهات التي تقوم بالتدريب وتتبع وزارة التربية والتعليم بأجهزتها وأدارتها المتعددة وتقدم التدريب على المستوى المركزي بالقاهرة، ولها تاريخها الطويل حيث أنشئت بموجب القرار الوزاري رقم ٣٦ في ١٧/٢/١٩٥٥م، وتشمل أربع إدارات هي :

الإدارة الإشرافية، والإدارة العلمية، وإدارة التعليم الفني، وإدارة تعليم اللغات.

(١) كوثر محمد عبد الله أبو هجار، مهري أمين دياب: مرجع سابق، ص ١٦٤.

(٢) عبد السلام الشبراوي عباس: " إشكاليات وقضايا مجتمعية، سياسية - سكانية - تنموية - تكنولوجية - إدارية - مستقبلية، ورؤى تحليلية نقدية لأبعادها التربوية والتعليمية"، سلسلة بحوث ودراسات م (١) (١-١٢)، كلية التربية ببورسعيد، جامعة قناة السويس، ٢٠٠٦، ص ٧٠.

وتعمل الإدارة المركزية للتدريب على تلبية احتياجات وزارة التربية والتعليم من البرامج التدريبية التي تغطي مجالات متنوعة وفئات متعددة منها^(١):-

- برامج للتدريب على المناهج المطورة ويتم ذلك بالتنسيق مع مركز تطوير المناهج والمواد التعليمية.
- إعداد برامج إثراء اللغة الإنجليزية للمدرسين في مراحل تعليمية مختلفة.
- تخطيط وتقديم برامج العلوم والرياضيات، ورياض الأطفال والتربية الخاصة.
- إعداد مديري وموجهي المدارس المختارين للسفر للخارج في دورات تدريبية.
- التعاون مع جهات أجنبية في تنفيذ برامج متخصصة في اللغات.

أما الفئات المستهدفة والتي توجه لها الإدارة العامة للتدريب برامجهما فهم موجهي المواد الدراسية في مراحل التعليم المختلفة، وتقدم لهذه الفئة برامج تجديدية في مادة التخصص، وبرامج للتدريب على التعديلات الجديدة في المنهج والأداء المهني للموجه، وكذلك تحليل بعض الأوراق الامتحانية، وإعداد بعض الموجهين للقيام بدور المدرب في المستقبل، ويلاحظ هنا التركيز على الموجه، ويرجع ذلك للتصور التقليدي السائد في الدورات التدريبية، بان تدريب فرد واحد كموجه مثلا يكفي حيث يقوم بنقل وترجمة ما تلقاه نظريا وتحويله إلى تطبيق عملي مع المدرسين الذين يشرف عليهم.

٢) مراكز التدريب الرئيسية التابعة للإدارة المركزية للتدريب:

تتولى مراكز التدريب الرئيسية (١٤ مركز) تنفيذ البرامج المخططة مركزيا من خلال الإدارة المركزية للتدريب، وعلى المستوى المحلي، ويقوم المركز الرئيسي للتدريب بالتعاون مع المحليات في تنفيذ الخطة المحلية، والإدارة العامة للتدريب والمراكز تتبع وزارة التربية والتعليم، وتم إنشاء مراكز التدريب الرئيسية لتلأفي صعوبات تنفيذ الدورات التدريبية لقللة الأماكن، وتحقيقا لعدد من الأهداف كان من أهمها^(٢):

- U تزويد هذه المراكز بالمكتبات الشاملة والمعامل والأجهزة وكافة وسائل ومعينات التدريب.
- U معاونة الإدارات التعليمية في إعداد وتنفيذ خطط التدريب المحلية ومتابعتها.

(٣) وزارة التربية والتعليم: "الإدارة المركزية للتدريب"، خطة التدريب السنوية لبرامج التدريب بالمحليات، ٢٠٠٦/٢٠٠٧.

(١) المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية: " تطوير سياسات وخطط تدريب المعلمين أثناء الخدمة في ضوء خبرات كل من الولايات المتحدة الأمريكية والمجلترا - دراسة مقارنة"، القاهرة، ١٩٩٠، ص ٣١ - ٣٢.

U التعرف على الاحتياجات التدريبية المحلية من الخطط المركزية.

U قياس اثر التدريب على المتدربين ميدانيا بعد انتهاء تدريبهم.

(3) إدارات التدريب بالمديريات التعليمية:

يتبع كل مديرية تعليمية إدارة للتدريب تقوم على إعداد وتخطيط البرامج التدريبية المحلية بالتعاون مع مختلف مسؤولي الإدارات المحلية والموجهين الأوائل للمواد الدراسية، وتهدف خطة التدريب السنوية للمحليات لعام ٢٠٠٦/٢٠٠٧ إلى ما يلي^(١):

○ تلبية الاحتياجات التدريبية الواقعية للمديريات لكي يستطيع المعلم أن يؤدي دوره بكفاءة واقتدار دائمين.

○ الارتقاء بتدريب المعلمين ورفع مستواهم المهني.

○ نوعيات البرامج التدريبية تتفق مع الأهداف العامة لسياسات الوزارة.

○ التوزيع العادل للبرامج التدريبية لكافة التخصصات؛ بحيث تتحقق التنمية لجميع العاملين، وبما يخدم تطوير المناهج الدراسية والنهوض بالعملية التعليمية وعناصرها.

الجهة الثانية: - المراكز البحثية التربوية وبعض الهيئات المعاونة:

هناك بعض الهيئات الأجنبية، مثل المراكز الثقافية البريطانية والفرنسية والأمريكية والأسبانية والألمانية، خاصة في تدريس اللغات الأجنبية؛ كما تسهم الجامعة الأمريكية وهيئة فولبرات، وبعض دور النشر العالمية في برامج التدريب في مجال تدريس اللغات الأجنبية، وخاصة التدريب على استخدام المواد التعليمية الجديدة التي تضطلع هذه الدور بنشرها وكذلك مركز الإعداد اللغوي بسرس الليان وهو ممول بمنحة من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية.

وتقدم بعض الهيئات الدولية مثل (اليونسكو / اليونيسف/ هيئة المعاونة الأمريكية / وكالة التنمية الكندية) العديد من الأنشطة التدريبية، وخاصة في مجال تعليم الفتيات، وبوجه خاص مدارس الفصل الواحد، وهذه الأنشطة التدريبية يتم تنفيذها بالتعاون والتنسيق مع وزارة التربية والتعليم^(٢).

(٢) وزارة التربية والتعليم: "الإدارة المركزية للتدريب"، خطة التدريب اخلية لعام ٢٠٠٦ / ٢٠٠٧.

(١) رئاسة الجمهورية، المجالس القومية المتخصصة، موسوعة المجالس القومية المتخصصة (١٩٧٤ - ٢٠٠١)، المجلد (٢٧)، أكاديمية البحث العلمي، القاهرة، ٢٠٠١، ص ٥٠١ - ٥٠٢.

كذلك تقوم الجمعيات الخيرية بتدريب المعلمين على المناهج المطورة بالتعاون مع مركز المناهج والمواد التعليمية مثل الجمعية الإنجليزية بالمنيا حيث قامت بتدريب معلمي المرحلة الابتدائية على المناهج ودليل المعلم بدءاً من عام ١٩٩٧م.

وجدير بالذكر أن هذه الأنشطة التدريبية يتم تنفيذها بالتعاون والتنسيق مع وزارة التربية والتعليم، ونظراً لأهمية التنسيق بين كافة الأجهزة التي تضطلع بالتدريب، تم تشكيل اللجنة العليا للتدريب عام ١٩٨٨م، ولكن لم يكن لها تأثير وفاعلية من حيث اتخاذ أي دعم مادي وبشري، ولم ينتشر التدريب داخل المدرسة بالقدر الكافي، ولم تأخذ برامج التدريب صفة الاستمرارية، ومن ثم صدر عام ١٩٩٨ قرار وزاري آخر بإعادة تشكيل اللجنة العليا للتدريب، وحددت اختصاصاتها فيما يلي^(١):

أولاً: - وضع السياسة العامة للتدريب بما يتفق مع السياسة التعليمية.

ثانياً: وضع أسس تخطيط البرامج التدريبية بما يكفل التنسيق بين الأجهزة والإدارات المختلفة.

ثالثاً: متابعة تنفيذ السياسة العامة للتدريب.

رابعاً: الإشراف علي تنفيذ البرامج التدريبية، والتأكد من أن جميع العاملين بوزارة التربية والتعليم أياً كانت تخصصاتهم أو مواقعهم قادرون علي استيعاب المناهج الجديدة وتطوير التعليم والاستفادة من التكنولوجيا الحديثة في مجال عملهم.

(ب) الأساليب المتبعة في تقديم التدريب: -

من الأساليب المتبعة في تقديم التدريب لمعلمي المرحلة الابتدائية:

(١) المحاضرة:

وهي الأسلوب السائد في معظم برامج التدريب ، سواء كانت وجها لوجه أو تلك التي تنفذ باستخدام تقنية الاجتماع عن بعد بالفيديو كونفرانس، ورغم أنها تقنية حديثة إلا أن الطريقة التي تستخدم بها في برامج التدريب تؤدي إلى سلبية المتدربين وتسرب الملل إلى نفوسهم، مما وجه نظر الإدارة العامة للتدريب إلى إدخال ورش العمل والمناقشة أثناء التدريب حسب ما تتطلبه طبيعة البرنامج^(٢).

(٢) عبد السلام الشيراوي عباس: مرجع سابق، ص ٧١٢.

(١) محمد أحمد الحمامي: "التدريب أثناء الخدمة في المجال التربوي"، القاهرة ، مركز الكتاب للنشر ، ١٩٩٩، ص ٤٣ - ٥١.

(٢) التدريب في تسلسل تتابعي:

يقوم هذا التدريب على إعداد مدرّبين في الإدارة العامة للتدريب بالقاهرة، يقومون بالتدريب فيما بعد لمجموعة من الموجهين في مراكز التدريب المحلية، حيث يتولى هؤلاء تدريب المعلمين في المحافظات، ومثال ذلك المشروع الأمريكي الذي تم تنفيذه لتدريب معلمي اللغة الإنجليزية في أوائل الثمانينات^(١).

ولهذا الأسلوب بعض أوجه القصور التي تمثل في النوعية المنخفضة للمنتج النهائي كما أن انتقال الرسالة التدريبية من فرد إلى آخر، وعبر هذه السلسلة المتتابعة من الأفراد يؤدي إلى ضعف الرسالة والمحتوى التدريبي الأصلي، وربما اختلافه بشكل واضح، وقد يكون هذا النظام جيد لنقل المعرفة ولكنه أقل فاعلية في تغيير سلوك المدرس داخل الفصل، وبالتالي لا يؤثر إيجابياً على تعلم التلاميذ، وعلى الرغم من سهولة تنظيم هذه البرامج، إلا أن احتمال تشوه المحتوى ورسالة التدريب وارتفاع تكاليفه وبعده عن واقع التدريس يجعله أسلوباً غير فعال للتدريب^(٢).

(٣) التدريب من بعد:

وهو النمط السائد في التدريب عن بعد في مصر في الوقت الحاضر يتم باستخدام تقنية الاجتماع عن بعد بالفيديو، حيث يوجد المركز الرئيسي في القاهرة في مقر مركز التطوير التكنولوجي، بالإضافة إلى ٦٣ موقعاً في محافظات الجمهورية المختلفة، ويقوم هذا النظام على أساس وجود المحاضر في المركز الرئيسي، حيث يبث للمراكز المحلية ومقارنة بمفاهيم وتقنيات التعليم عن بعد، فإن استخدام تقنية الاجتماع بالفيديو لا يعد تعليماً عن بعد بمفهومه الشامل وإنما ما يتم في مصر هو مجرد طريقة لتدريب عدد كبير من المعلمين والتربويين في تخصصات مختلفة لأعداد كبيرة في أماكن تواجدهم في المحافظات ويتم ذلك بأسلوب المحاضرة وجها لوجه والتي تبث من المركز الرئيسي^(٣).

§ مراكز التدريب عن بعد:

بلغ إجمالي عدد مراكز التدريب عن بعد في مصر (٦٣) حتى نوفمبر ٢٠٠٧ منهم:

٤٤ مركز تدريب عن بعد ثابت بالمحافظات تعمل باستخدام قنوات اتصال عالية السرعة.

٧ مراكز تدريب عن بعد ثابت بالمحافظات تعمل باستخدام القمر الصناعي.

(٢) علي أحمد مقرب: "النمو المهني وحاجات الإشراف التربوي لمعلمي التعليم الابتدائي"، مجلة البحث في التربية

وعلم النفس، العدد ٢، المجلد ١٤، كلية التربية، جامعة المنيا، أكتوبر ٢٠٠٠، ص ص: ٣٥ - ٣٠.

(٣) عبد السلام مصطفى عبد السلام: "أساسيات التدريس والتطوير المهني للمعلم"، دار الفكر العربي، القاهرة

، ٢٠٠٠، ص ص ٣٢٢ - ٣٣٣.

(١) المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية: "تجارب رائدة في مجال التعليم"، القاهرة، ٢٠٠٢، ص ١٣٨

٦ مركز متحرك تعمل بنظام الأقمار الصناعية.

٦ مراكز تدريب ثابتة بالهيئات.

٤) البعثات الخارجية:

ومن الأساليب التي تستخدمها الوزارة لأحداث التنمية المهنية للمعلم التعليم الابتدائي إرسال بعثات من المعلمين من مختلف التخصصات إلى بلاد العالم المتقدمة للوقوف على أحدث المناهج والأساليب والتقنيات التي بلغتها تلك البلدان في مجالات التدريس المختلفة مما يهيئ للمعلم فرصة ثمينة للاحتكاك المباشر بتلك التجارب والخبرات^(١).

وقد بدأت وزارة التربية والتعليم البعثات للخارج منذ عام ١٩٩٣ ومازالت مستمرة، كما يقوم المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية بترجمة بعض الكتب في مجالات التربية والعلوم وقد تم تزويد المديرية التعليمية بها لاطلاع المعلمين والعاملين في مجال التعليم عليها^(٢).

ج) مشكلات تتعلق بتدريب معلم المرحلة الابتدائية وتنميته أثناء الخدمة: -

هناك العديد من المشكلات التي تواجه تدريب معلمي المرحلة الابتدائية أثناء الخدمة منها^(٣):

١ - عدم وجود خطة واضحة لتنفيذ البرامج التعليمية بصورة متكاملة مما أدى إلى انخفاض المستوى التدريبي للمعلمين في أثناء الخدمة.

٢ - اقتصار دور مراكز التدريب على تنفيذ البرامج التدريبية التي تضعها الإدارة المركزية دون مشاركة المراكز في التخطيط والإعداد لها.

٣ - الافتقار إلى التكامل بين مراكز التدريب الرئيسية والمحلية.

٤ - ضعف قناعة المعلمين ببرامج التدريب وجدواها مما يؤدي إلى عزوفهم عن الالتحاق بها لانشغالهم بعملهم الأصلي الذي يتقاضون عليه مرتبا لا يكفيهم في الغالب أو عملهم الإضافي الذي يمكنهم من مواجهة متطلبات الحياة.

٥ - غلبة الطابع النظري على الجانب التطبيقي والعملية في برامج التدريب.

٦ - إغفال متابعة المتدربين بعد تدريبهم.

٧ - الانفصال بين برامج التدريب وبرامج الإعداد.

(٢) سناء سيد مسعود: "تقويم البعثات التدريبية للمعلمين بالخارج"، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، ٢٠٠٠، ص ٢٠.

(٣) بغدادي إمام إبراهيم: "تقويم بعثات الإشراف المشترك في مصر"، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة، ١٩٩٧، ص ١٩.

(٤) أحمد عبد الفتاح الزكي: "نظام مقترح لإعداد معلم المرحلة الابتدائية - دراسة مقارنة" رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية بدمياط، جامعة المنصورة، ١٩٩٩م، ص ٢٠٦-٢٠٧.

٨ - غلبة استخدام الأساليب التقليدية في التدريس والتدريب واقتصارها على المحاضرات دون أي تطوير أو تجديد لهذه الأساليب.

٩ - المسئول عن تنظيمها والإشراف عليها قاصر على أجهزة التدريب بوزارة التربية والتعليم.

١٠ - عدم قدرة تلك البرامج على إكساب المعلم المهارات الجديدة المطلوبة لعمله المتغير، ولا تساعده على تنمية نفسه وتعليم ذاته.

١١ - غالباً ما تكون برامج التدريب قصيرة تمتد لمدة أسبوع أو أكثر قليلاً.

وتوجد بعض المشكلات الأخرى التي تواجه تدريب المعلمين أثناء الخدمة: (١)

- ١ - إرباك اليوم الدراسي من جهة المعلم والطلاب والإدارة.
- ٢ - إرهاق المعلم نفسه بسبب خروجه بعد إعطاء الحصص متصلة.
- ٣ - الوقت المختار للتدريب لا يناسب المعلم ، كما أنه غير كافي.
- ٤ - إضافة أعباء جديدة علي المعلم من خلال ما يطلبه المدرب من تدريبات وما شابه.
- ٥ - المكان المختار للتدريب غير مناسب ولا مجهز في أغلب الأحيان.
- ٦ - موضوع التدريب قد لا يشجع المعلم على الالتحاق به.
- ٧ - الطريقة المستخدمة أثناء عملية التدريب (عرض المادة التدريسية) مملة ولا يشعر المعلم بالرغبة في إكمال التدريب.

٨ - اللامبالاة عند بعض المعلمين.

٩ - رفض بعض المعلمين لفكر التدريب نفسه.

ثالثاً:- خبرات بعض الدول المتقدمة في مجال التنمية المهنية لمعلم التعليم الابتدائي:

١ - اتجاهات وأساليب التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية أثناء الخدمة في ألمانيا:

يطلق على تدريب وتأهيل المعلم أثناء الخدمة بألمانيا (بمرحلة الاعداد الثالثة) بما يوحي بأن إعداد المعلم سلسلة من الحلقات المتتابعة التي لا تنتهي، وبذلك فإن التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة في ألمانيا شأنه شأن التدريب الأولي يخضع لتشريع الدولة، فوزارة التعليم والشئون الثقافية في كل مقاطعة مسؤولة عن تدريب المعلمين أثناء الخدمة، وهي أيضا مسؤولة عن تحديد أهدافه التدريب و سياساته وكل ما ينظم تدريب المعلمين من خلال ثلاث مراحل هي (٢) :-

أ - تدريب المعلمين أثناء فترة الإعداد.

ب - تدريب المعلمين الجدد.

ج - تدريب المعلمين أثناء الخدمة.

(١) مصطفى عبد السميع محمد و سهر محمد حوالة : "إعداد المعلم - تنميته وتدريبه"، دار الفكر، عمان، الأردن، ٢٠٠٥، ص ٢٠١.

(2) Werner Wraeter, Werner Schrom M .A: "Teacher Training in Germany", National Conference on Teacher Education. Preparation – Training – Welfare, International Experience Round Table, Cairo: 6-8 Nov Egyptian Society for Development and Child Hood with Ministry of Education, 1996, pp, 141- 144.

وبذلك فإن تدريب المعلم أثناء الخدمة في ألمانيا هو محاولة لتحقيق تنمية متكاملة في الشخصية من الناحية الثقافية والعلمية والاجتماعية المرتبطة بحياته المدرسية، ومن ثم يتضح أن تدريب المعلمين في ألمانيا يهدف إلى تأهيل معلمي المرحلة الابتدائية لأداء مهنتهم وتطويرهم لملائمة التطورات المهنية والعلمية الجديدة.

وتتعدد الهيئات والمؤسسات التي تقوم بتدريب المعلمين أثناء الخدمة حيث يعتبر التدريب أثناء الخدمة جزءاً من عملية التربية المستمرة وقد أنشئت الأكاديميات التي من خلالها يتم تخطيط وتنظيم وتنسيق أنشطة تدريب المعلمين أثناء الخدمة بشكل مركزي على مستوى كل مقاطعة، بالإضافة إلى أنه يمكن التدريب على المستوى الإقليمي، حيث تنظمه الهيئات الوزارية المنتدبة في المناطق والحكومات المحلية، ويتم التدريب على المستوى المحلي بالمدارس وذلك بدعم من قبل معاهد التدريب، ويكون المدربون من قبل أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ومديري مراكز التدريب والإختصاصيين.

أيضا تتوفر في ألمانيا إمكانات متعددة لتدريب معلمي المرحلة الابتدائية حيث يلتزم المعلم بالإشتراك بدورات تدريبية وحلقات عمل دراسية تنظمها السلطات التعليمية في المقاطعات، ويكون المتدرب ملزماً باجتيازه للامتحان بعد اشتراكه في هذه الدورات ولا يتم تعيينه نهائياً إلا بعد اجتياز هذا الامتحان.

وتنقسم البرامج التدريبية لمعلمي المرحلة الابتدائية أثناء الخدمة في ألمانيا إلى ثلاثة أنواع هي^(١) :-

(أ) برامج تنمية المعلمين الشخصية والمهنية: وتهدف هذه البرامج إلى تحسين المهارات والقدرات المهنية عن طريق تحديث المعرفة الأساسية، ومهارات التدريس، وإكتساب مهارات جديدة، وطرق التدريس في نواح خاصة متعلقة بالمادة الدراسية ومقدمة للطرق الجديدة والمواد والخامات الحديثة.

(ب) تحسين جودة نظم التربية والتعليم وأساليب التدريس التي يستخدمها المعلمون: وتهدف هذه البرامج إلى تشجيع التفاعل بين النظم التعليمية وتنمية العمل في فريق، وتدريب المعلمين على إدارة الفصل وحل المشكلات ودعم الابتكار والتجديد وتنفيذ الأولويات التعليمية والتربوية وتنمية المهارات في إدارة العلاقات البشرية وها يؤدي إلى تعديل المكونات التربوية والاجتماعية والنفسية لمهارات المعلمين من خلال ما سبق.

(١) عايذة عباس أبو غريب: "قضايا تطوير إعداد معلم التعليم العام - معلم الدراسات الاجتماعية -"، المؤتمر القومي لتطوير إعداد المعلم وتدريبه ورعايته، في الفترة من ١٩-٢٤ أكتوبر، مجلد (١)، الجمعية المصرية للتنمية والطفولة بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم، القاهرة، ١٩٩٦ ص ٢٩-٣٠.

ج) برامج المعرفة بالأوجه الإجتماعية والبيئية : وتهدف هذه البرامج إلى تحسين التفاعل بين عالم التربية والمجتمع ككل من خلال تشجيع العلاقات مع مؤسسات العمل المختلفة، والتقريب بين النظم التربوية والاقتصادية، وتشجيع دراسة العوامل الاقتصادية والاجتماعية التي تؤثر في سلوك الصغار، وتيسير تكيف المعلمين مع التغيرات الاجتماعية والثقافية والبيئية.

ويوجد معهد مركزي للإشراف على تدريب المعلمين ومن أهم وظائفه :-

n تحليل وتطوير المناهج وطرق التدريس.

n تحليل ومعالجة المشكلات التربوية والنفسية للطلاب.

n التعرف المستمر على النواحي المختلفة للتطور السياسي والإقتصادي في ألمانيا.

وأما عن التدريب في المعهد فلا يقدم بطريقة مباشرة ولكن يعد المادة المناسبة لهذه البرامج

على أن تتولى أقسام التدريب بالجهات التعليمية تقديم هذه البرامج؛ كما يقوم المعهد بتدريب الموجهين الذين يتولون أمر المحاضرات والمنافشات في الجهات المحلية.

وعلى كل معلم أن يحضر دورة تدريبية كل أربع سنوات في العطلات الرسمية ولمدة ١٢٠ ساعة في أربعة أسابيع؛ ويكلف المعلمون قبل الحضور قراءة بعض الكتب والمجلات العلمية والتربوية والإعداد لمناقشة المشكلات ويعلن عن البرنامج في الصحف التربوية مما يسمح للمعلمين بالإعداد التام له.

٢ - اتجاهات وأساليب التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية أثناء الخدمة في اليابان:

يومن اليابانيون إيماناً راسخاً أن المدرسة اليابانية هي المسئولة الأولى عن تزويد أبنائها بتعليم جيد، وأن النظام التعليمي بأجهزته كافة مسئول عن اختيار المعلمين لأبنائهم، وأصبح عليه أن يعمل جاهداً لمنع تلاميذ اليابان من تلقي تعليم سيئ بسبب معلم سيئ، لذلك وضعت قوانين عديدة من أهمها قانون "القواعد الخاصة" بشأن أفراد الخدمة التربوية العاملة من المعلمين؛ والذي ينص على ضرورة تتبع تدريب المعلمين أثناء الخدمة بشكل مستمر ودائم، ويتم تدريب المعلمين أثناء الخدمة في اليابان أما مركزياً من خلال وزارة التربية، وإما محلياً من خلال مجالس التعليم المنتشرة باليابان أو عن طريق المدرسة التي يعمل بها المعلمين الجدد^(١).

(1) Reza Sarkar Mohammad Arani: "School – Based In – Service Teacher Training In Japan", Perspectives on Teachers' Professional Development, Paper Presented at The 11 Th World Congress Of Comparative Education Societies, 2-6 July 2001, Korea.Korean National University of Education, 2001, p.4.

وتدار العديد من البرامج المنسقة على المستوى القومي والمحلي والمدرسي، ويتم تنسيق هذه البرامج والتي تقوم بتنفيذها لجان التربية بالوزارة على المستوى القومي والمحلي كآلاتي:-
أ- تنسيق رأسي:- ويشير إلى تزويد المعلمين الجدد وذوى الخبرة بفرص للتدريب الملائم لكل مرحلة تعليمية طوال فترة ممارسة المهنة، وكذلك المعلمين الذين يشغلون مناصب إدارية.
ب- تنسيق أفقي:- وهو يشير إلى تنسيق برامج التدريب أثناء الخدمة التي تنظمها الوزارة والمجالس القومية والمجالس المحلية، مثل دورات التدريب على المنهج، وعلى كل مادة وعلى المشكلات التربوية القائمة^(١).

وفي ضوء التغيرات التي يشهدها المجتمع الياباني، والمشكلات التي يقابلها المعلمون الجدد عندما يتخرجون مثل قلة خبرتهم في كيفية التعامل مع الطلاب، وضعف فهم خصائصهم المختلفة سواء في النمو أو السلوك، بما ينعكس سلبيا على مستوى أداء المعلم، مما يترتب عليه تدنى مستوى الطلاب؛ وعلى ذلك تم إصدار قانون يتعلق بالتدريب لمدة عام مرتبط بالمدرسة في عام ١٩٨٨ وأصبح إجباريا في كل المدارس الابتدائية والثانوية، وتم تطبيقه في المدارس الخاصة منذ ١٩٩٢ للمعلمين الجدد والذين يعملون لأول مرة بالتدريس، وتتضمن برامج تدريب المعلمين الجدد اجتماعات يتم فيها مناقشة أساليب التدريب ومخططات الدروس بين المعلمين ذوى الخبرة وزملائهم حديثي التعيين^(٢).

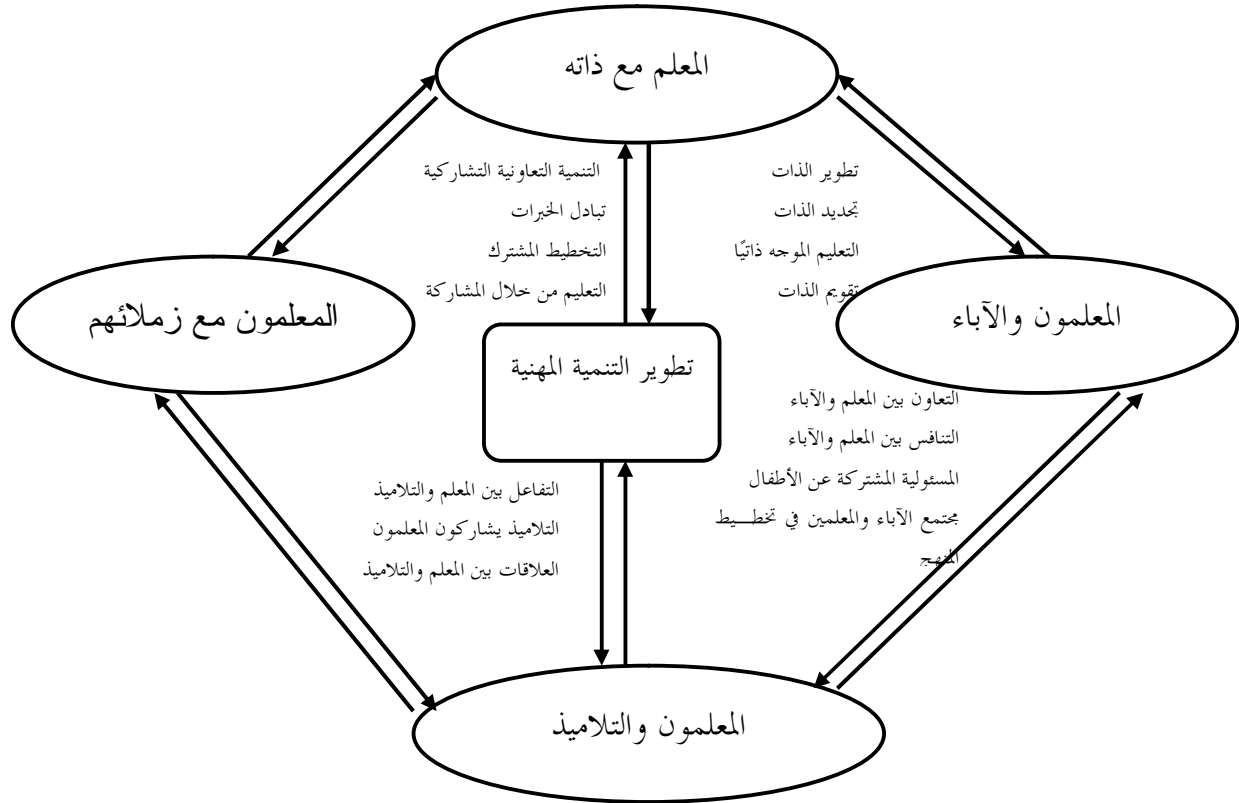
وأيا عمل الحكومة اليابانية من خلال وزارة التربية والتعليم على توفير كافة الوسائل التكنولوجية لتلبية الاحتياجات المختلفة والمتنوعة التي تترقى بقدرات المعلمين، واستخدام أجهزة الحاسب الآلي في برامج التعليم والتدريب لتأهيل المعلمين على التعامل مع عصر المعلومات. مما يؤدي إلى تنمية ممارستهم اليومية بالمدارس واكتشاف احتياجات تدريبية جديدة.

وهناك نموذج جديد يقدمه النظام الياباني لتحسين كفاءة المعلمين يتكون من أربعة مشروعات متشابهة العلاقة للتنمية المهنية للمعلمين، ويعرض في هذا النموذج أن المدرسة الابتدائية ليست مجرد مكان للعمل فقط، ولكن أيضا مصدر للتنمية المهنية، ويكون فيها للمعلمين مهام مشتركة لصنع

(1) Yoshitaka Kojima: "Teacher Education in Japan", National Conference on Teacher Education, Preparation – Training- Welfare, International Experience Round Table. Egyptian Society for Development, Childhood, and Ministry of Education Cairo: 6-9 Nov. 1996, p.204.

(٢) أبراهام يوجيف : "تدريب المعلمين أثناء الخدمة في الدول النامية و الدول الصناعية من منظور مقارن"، مجلة مستقبلات ، مجلد (٢٧) ، عدد (١) ، اليونسكو، القاهرة، مارس ١٩٩٧ ، ص ١٥٣.

عملية التعليم الأكثر فاعلية والمشاركة في القيادة لأنشطة المدرسة ويوضح الشكل التالي نموذجاً لإثراء الممارسة بالحجرة الدراسية والتنمية المهنية للمعلمين⁽¹⁾:



شكل (١)

يوضح نموذج لإثراء الممارسة بالحجرة الدراسية والتنمية المهنية للمعلمين

ويتضح من الشكل السابق تكوين العلاقات على النحو التالي :-

- ١ - المعلم مع ذاته : وهذا مشروع لتحسن الذاتي حيث يشمل تطوير الذات والتجديد الذاتي والتعلم الموجه ذاتياً، والتقويم الذاتي والمعرفة عن تحقيق الذات.
- ٢ - المعلمون مع الآباء : يتضمن مشروع التعاون بين المعلمين والآباء وخلق فرص للمناقشة بينهما في أمور تتعلق بتخطيط المنهج ومسئولية الاطفال المشتركة بينهما.
- ٣ - المعلمون والتلاميذ : إن التفاعل بين المعلم والتلميذ يعنى أنشطة مثل التفاعلات بين المعلم والتلميذ والتشارك بينهما في عملية التدريس والتعلم.

(3) Mohammad Reza Sarkar Arani: "School – Based In – Service Teacher Training In Japan", Perspectives on Teachers' Professional Development, Paper Presented at The 11 Th World Congress Of Comparative Education Societies, 2-6 July 2001, Korea. Korean National University of Education, 2001, pp.11-17.

٤ - المعلمون مع زملائهم : ويمكن اعتبار هذه الطريقة مشروعاً تنموياً تشاركياً فهو يتضمن تلك الأوجه الموضحة بالشكل السابق.

ومن ثم يتضح ان هذا النموذج يمنح فرص تمثل تحدياً كبيراً أمام المعلمين لتحسين جودة ادائهم التدريسي، والبحث في مجال التدريس، ولتبادل الخبرات مع المعلمين والاباء؛ ولفهم توقعات الآباء وللتزويد بالتعلم الجماعي التشاركي ولفهم حاجات وخصائص المتعلمين، ولتحديث الأفكار ذاتياً، وللتغير المستمر ولبناء علاقات تشاركية مع المديرين القائمين على التنمية المهنية التشاركية ذاتياً.

وعلى ضوء ما سبق نجد ان مهنة التعلم في المجتمع الياباني تحظى باهتمام كبير حيث تمثل مكانة اجتماعية متميزة، فضلاً على أن مهنة التعليم تعتبر ذاتها ممارسة بالغة القيمة لكامل الخلق، فإن من يقومون بتعليم الخلق أي المعلمين أكثر احتراماً في المجتمع الياباني إذا ما قورنت مكانتهم بمكانة نظرائهم في الدول المتقدمة الأخرى^(١).

وقد اجريت بعض الدراسات للطبقية في اليابان تضمنت معلومات على الأهمية الاجتماعية والإحترام الاجتماعي الممنوح لمعلمي المدارس الابتدائية، فتبين من نتائج هذه الدراسات أن مكانة معلمي المدارس الابتدائية - والتي تمثل الحلقة الأولى من التعليم الاساسي في مصر - تسبق مكانة المهندسين والموظفين ورؤساء الاقسام في المؤسسات الكبيرة^(٢).

ونستخلص مما سبق انه اتجاهات تدريب المعلم اثناء الخدمة والقائمة على المدرسة في اليابان هي اتجاهات متطورة وفعالة وتستهدف إثراء جانب الكفاءات والمهارات التدريسية، وتأتي مصاحبة وملازمة للعملية التعليمية.

٣ - اتجاهات وأساليب التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية أثناء الخدمة في أندونيسيا:

لقد حققت حكومة أندونيسيا على امتداد العقدين الماضيين نجاحاً كبيراً وتزايداً لمعدلات أعلى في الالتحاق بالتعليم الابتدائي، ويرجع ذلك إلى تزايد إنتاج البترول في منتصف السبعينيات، فتمكنت الحكومة من إستيعاب من ٥٩% إلى ٩٨% من الاطفال في سن التعليم حتي نهاية الثمانينيات، مما أدى إلى عجز كبير في هيئات التدريس، مما جعلها تستعين بمعلمين غير مؤهلين، وقد أدى سوء

(١) كارو أوكاموتو : "تربية الشمس المشرقة"، ترجمة: جابر عبد الحميد جابر ، وزارة التربية والتعليم بالتعاون مع المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة ، ١٩٩٩ ، ص ٨٦.

(٢) مكتب البحوث التربوية ، وزارة التربية والتعليم الأمريكية : "التعليم في اليابان" ، ترجمة سعد عبد الرحمن ، وحسين الطوبجي ، الجمعية الكويتية لتقديم الطفولة العربية ، الكويت ، ١٩٨٧ ، ص ص ٤٠ - ٤٩.

التخطيط إلى وجود أعداد كبيرة من المعلمين في حاجة للتدريب وإعادة تأهيل واحداث تنمية مهنية لهم؛ الامر الذي جعل الحكومة تسعى إلى تنبى الخطة الخمسية (٨٩-١٩٩٤م) لتحسين جودة أداء المعلمين أكثر من إهتمامها بزيادة أعداد المعلمين، وذلك من خلال مراكز التدريب لرفع الكفاءة والجودة أثناء الخدمة.

ومن جهودات الحكومة الأندونيسية لتنمية معلم المدرسة الابتدائية أنها قامت بتشكيل جهتين مسئوليتين عن تربية وتدريب المعلمين وهى "الرابطة الدولية والمشروع الأندونيسي"، وسوف يتم استعراض للرابطة الدولية لتربية المعلم، والمشروع الأندونيسي لتنمية معلمى المدرسة الابتدائية مهنياً، وذلك على النحو :-

أ- الرابطة الدولية لتربية المعلم والتي تضم المعاهد والجامعات في أندونيسيا والولايات المتحدة واستراليا والمملكة المتحدة.

ب- المشروع الاندونيسى لتنمية معلم المدرسة الابتدائية ففي عام ١٩٩٣ بدأ التعاون بين ست جامعات في الولايات المتحدة واستراليا والمملكة المتحدة وبين المعاهد الأندونيسية لتدريب المعلم وتعريفه بالعلوم التربوية، وتتعلق برامج هذه الرابطة الدولية بشكل مباشر بتحسين مناهج وبرامج تربية وتدريب معلم الابتدائي قبل وأثناء الخدمة في أندونيسيا^(١).

الأهداف الرئيسية للمشروع الأندونيسى لتنمية معلم المدرسة الابتدائية:

- ١- بناء قدرة نظامية أهلية لإعداد معلمى المرحلة الابتدائية ومدربين تدريباً جيداً من خلال برنامج دبلومة ما قبل الخدمة مدته خمسة فصول دراسية.
- ٢- تقويم مناهج وبرامج تربية وتدريب معلم التعليم الابتدائي قبل وأثناء الخدمة في أندونيسيا من خلال برامج تنمية الفريق التى تدار في داخل وخارج اندونيسيا.
- ٣- تنمية وتنفيذ مناهج وبرامج جديدة للحصول على درجة الماجستير لاعداد القائمين على تربية معلم الابتدائي وتدريبه في معاهد تدريب المعلم والعلوم التربوية ومدارس الخريجين.
- ٤- التكفل بدراسات السياسة في تربية معلم الابتدائي وتعزيز القدرة على إدارة بحث النشاط في التعليم الابتدائي.

ويتضح أن المشروع الاندونيسى لتنمية معلم المدرسة الابتدائية هو شراكة دولية متفردة في تنمية التربية القومية لمعلم الابتدائي.

(١) كمال حسنى بيومي : "سياسات إعداد وتدريب المعلمين من بعد سريلانكا وإندونيسيا وإمكانية التطبيق في مصر" ، دراسة مقدمة لورشة العمل التحضيرية للمؤتمر القومي لتطوير إعداد المعلم وتدريبه ورعايته ، في الفترة من ١٩-٢٤ أكتوبر، المجلد (٣) ، الجمعية المصرية للتنمية والطفولة بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم، القاهرة، ١٩٩٦، ص ص ٦٦٢ - ٧٠١.

ايضا اتجهت سياسات تدريب المعلمين في أندونيسيا إلى البحث عن بدائل عملية للارتقاء بمستويات أداء المعلمين المؤهلين وغير المؤهلين، ومن هذه البدائل " برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة من خلال تقديم مشروع التعليم النشط عن طريق الدعم المهني، والمعروف بمشروع "البد Active Alp والذى يتكون من⁽¹⁾:-

- برنامج تدريبي كل سنة ومدته ثلاثة أشهر في معهد التربية التابع للجامعة؛ لتدريب المعلمين الأوائل حول أنشطة التعليم الضرورية، فضلاً عن مشاركة هؤلاء المعلمين في تصميم وتنفيذ برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة باندونيسيا.
- برنامج تدريبي كل سنة لمدة أربعة أشهر حول القيادة المهنية للمعلمين والعاملين في الإدارات والمقاطعات، حيث يوجه هذا البرنامج خصيصاً للمسؤولين عن تنظيم وإدارة عمليات التعلم القائمة على النشاط.
- برنامج تدريبي سنوي للدروس العملية يعمل لمدة اسبوعين في انحاء أندونيسيا المختلفة يضم المعلمين وأوائل المعلمين.

٤ - اتجاهات واساليب التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية أثناء الخدمة في ماليزيا:

من بين أهداف قطاع تربية المعلم في ماليزيا أن تكون التنمية المهنية للمعلم قادرة على تحديث ورفع مستوى معرفة وقدرات وكفاءة المعلمين المتدربين في كل من النواحي الأكاديمية والمهنية ومن ثم فإن قطاع تربية المعلم قد قام بتخطيط وتنفيذ استراتيجية لزيادة التدريب ورفع مستوى المهارات في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال لكل فرد يشترك في تدريب المعلم في ماليزيا ويأمل هذا القطاع ايضا علي أن يكون المعلمون قادرين على أداء مهامهم بقدرة وكفاءة وامتياز في عصر العولمة.⁽²⁾

وينقسم تدريب المعلمين أثناء الخدمة إلى برامج مختلفة لتنميتهم مهنيا وهي⁽³⁾:-

n برنامج الدرجة الخاصة: وهو عبارة عن دبلوم خاصة لغير خريجي معاهد وكليات إعداد المعلمين غير المؤهلين تربوياً ومدته فصلين دراسيين في (عام واحد) ويستهدف هذا البرنامج تطوير المعرفة

(2) Johi Raka: " An Overview of International Teacher Education Collaboration", The Indonesia Primary School Teacher Development Project, U.S.A, Ohio State University, College of Education, 1996, pp.1- 3.

(1) Bin Hassan Mohamed: "Information and communication technology", let the role of teacher education division a paper presented at the Asia and the pacific Seminar/Workshop on educational technology, -2001 Tokyo Seminar Workshop 4-11 septemper 2001, Tokyo Gakugei University, Tapan co-Operation With Ministry of Educational Malaysia, 2001, pp.1- 7.

(2) Haddad W.D, et.al: "Education and Development", Evidence For New Priorities, The World Bank Washington .D.C., 1990, p164.

الأكاديمية والمهنية وتحديدها من خلال المنهج الذي يشمل ديناميات التدريس ولمعرفة المهنية والإثراء الذاتي والتوجيه والإرشاد وتكنولوجيا المعلومات والتعليم وغيرها.

n برامج شهادة التدريس الخاصة: ومدتها فصلين دراسيين (عام واحد) ويهدف هذا البرنامج إلى تدريب المعلمين على ديناميات التدريس والمعرفة المهنية والمادة الأساسية، والممارسة التدريبية وأنشطة متعلقة بالمنهج.

n برنامج التنمية المهنية: ومدته ١٤ أسبوع، ويشمل المنهج على ديناميات التدريس والمادة الأساسية ومشروعات خاصة مثل الإثراء الذاتي، دراسات الحاسب الإلي، اللغة الانجليزية، كما كان قطاع تربية المعلم في ماليزيا يقدم بجانب برامج التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة برامج قصيرة الأمد تعمل على زيادة مهارات المعلمين في تكنولوجيا الاتصال والمعلومات، ومدتها من ٣ - ٤ أيام.

ويتضح مما سبق أن تدريب المعلمين أثناء الخدمة على البرامج السابق ذكرها يعمل على تزويدهم بالمهارات في مجال تكنولوجيا التعليم والمعلومات والاتصال من خلال التدريب على الكمبيوتر وامتلاك المهارات الأساسية في استخدام الانترنت.

كما كانت وزارة التربية في ماليزيا تتبنى مدخل التدريب أثناء العمل والتدريب من بعد، والتنمية المهنية المتمركزة في المدرسة لتصبح المدارس في جميع أرجاء ماليزيا بيئات عمل أكثر فعالية للنمو في مهنة التدريس، وتمنح حرية للمعلمين في تحديد احتياجاتهم في ضوء ما يجدونه ملائما لحاجات تلاميذهم.^(١)

ومن ثم نجد أن برامج التنمية المهنية في ماليزيا تركز على: "الاستخدام الأفضل لتكنولوجيا التعليم والاتصالات والمعلومات على نحو يثرى التدريس والتعلم داخل المدرسة وخارجها، كما تعمل على تنمية التفكير الابداعي وغرس القيم المتنوعة.

تعقيب

- إن استثمار تكنولوجيا العصر في عمليات التنمية المهنية للمعلم، كانت القاسم المشترك الاعظم بين الدول التي تم التعرض لها، لما لهذه التكنولوجيا من مميزات في تقليل النفقات، واختصار اوقات التدريب، والقدرة على التغلب على عامل الزمن والمكان في عمليات التدريس.
- لجأت معظم الدول إلى استخدام المدرسة كبيئة تعليمية وتدريبية جيدة، لتصبح بيئات أكثر فاعلية في مهنة التدريس.

(1) Government of Malaysia. Ministry of Education: "Smart School Flagship Application", Malaysia, July 1997, p.157.

- اهتمت برامج التدريب بانشطة التعلم الضرورية وركزت على مشاركة المعلمين في تصميم وتنفيذ برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة بل وتنوعت برامج التدريب بشكل يكفل تنمية مهنية متكاملة للمعلم، حيث اهتمت ببرامج تدريبية للقيادة المهنية وبرامج الدروس العلمية.

- حرصت الدول المتقدمة على البعثات الخارجية للمعلمين ليتعرفوا على الانظمة المختلفة، والمتنوعة في تدريب المعلمين، بما يفتح آفاقهم ويولد عندهم الحلول العبقريّة لمشكلات التعليم لديهم، بالإضافة إلى اعتماد هذه الدول على الجامعات المفتوحة والتي تقوم على التعليم من بعد في تدريب المعلمين ورفع مستوى تاهليهم المهني.

من خلال العرض السابق يتضح أن الاتجاهات العالمية الحديثة تؤكد على أن يكون التدريب أثناء الخدمة وفق خطة شاملة وبرنامج متكامل يضم أغراض التدريب المختلفة خلال فترة أو فترات زمنية معينة وتستخدم فيها شتى طرائق التدريب المختلفة ولاسيما التدريب المتعدد الوسائل عن طريق المراسلة أو الوسائل السمعية والبصرية فضلا عن الدورات والحلقات الدراسية.

رابعاً: - تطوير برامج التنمية المهنية:-

من خلال التعرض لتجارب بعض الدول المتقدمة في مجال التنمية المهنية للمعلم يضع البحث أربع نقاط لتطوير منظومة التنمية المهنية لمعلم التعليم الابتدائي بما يتناسب مع البيئة التعليمية والواقع التربوي بمصر وذلك على النحو التالي:

١- إنشاء أكاديمية المعلمين:

- (أ) كون لها مركزاً رئيسياً بمدينة مبارك التعليمية، ومراكز فرعية بكل محافظة يكون مقرها بكليات التربية بالمحافظات.
- (ب) يشكل مجلس إدارة الأكاديمية من مجموعة منتقاة من خيرة علماء مصر التربويين والأكاديميين ممن مشهود لهم بالكفاءة، على أن يكون وزير التربية والتعليم رئيساً لمجلس الإدارة وعضوية كلاً من نقيب المعلمين ووزراء التربية والتعليم السابقين، ووكيل أول وزارة التربية والتعليم وبعض رجال القضاء المهتمين بقضايا التعليم وكذلك نخبة من أساتذة الجامعة المتخصصين في المجال التربوي ، وبعض رجال الأعمال ممن لهم اهتمامات بقضايا التعليم في مصر؛ ويتم اختيار أعضاء مجلس إدارة أكاديمية المعلمين بعيداً عن التحيز أو المجاملة وبشكل موضوعي ومعلن.
- (ج) تختص أكاديمية المعلمين بالمهام التالية:

- رسم السياسة العامة المتعلقة بنظام الاعتماد المهني للمعلم من حيث إعطاء الترخيص وتجديد الترخيص، وإصدار نشرات وكتيبات توضح متطلبات الحصول على الترخيص وكذلك كافة المعلومات التي يحتاج إليها المعلم المتقدم للحصول على الترخيص.
- وضع القواعد والإجراءات القانونية اللازمة لمنح الترخيص وتجديده وذلك في ضوء متطلبات وظروف النظام التعليمي في مصر وفي حدود الإطار العام لفلسفة نظام الاعتماد المهني.
- الإشراف على المراكز الفرعية للأكاديمية بالمحافظات ومتابعة عملية التأهيل بها والتأكد من جودة البرامج المقدمة وكفاءتها وجدية عملية التنمية المهنية للمعلمين وإعادة تأهيلهم بما يضمن رفع كفاءة معلمي المرحلة الابتدائية.
- الاتصال والتنسيق بالمؤسسات المماثلة في كافة دول العالم للاستفادة من خبراتها في هذا المجال؛ وكذلك لتحقيق الاعتراف المتبادل للشهادات التي تصدرها الجامعات المصرية وأكاديمية المعلمين وباقي جامعات العالم المختلفة.

٢- تحديد معايير اعتماد المعلمين:

تضع أكاديمية المعلمين المعايير الخاصة لاعتماد المعلمين وإعطائهم ترخيص لمزاولة مهنة التدريس وذلك من خلال تقسيم المعلمين إلى خمسة شرائح بالإضافة إلى المعلم المتعاقد وذلك على النحو التالي:

معلم تحت الاختبار (المعلم المتعاقد) - معلم - معلم أول - معلم قدير - معلم خبير - كبير معلمين، حيث يعتبر المعلم المتعاقد مع وزارة التربية والتعليم معلم تحت الاختبار لمدة عامين تجدد لعامين آخرين وفي خلال تلك الفترة يجتاز ذلك المعلم المتعاقد بعض الاختبارات والمعايير التي تحددها الأكاديمية لينتقل إلى درجة معلم؛ وكل فئة من الفئات التالية يقضي بها المعلم مدة لا تقل عن ست سنوات لينتقل للفئة التي تليها، حتى يصبح كبير معلمين وهو مازال يعمل بمهنة التدريس - وهي درجة وظيفية تكافئ درجة وكيل الوزارة - وذلك حتى يتم الاستفادة من هذه الخبرات والكفاءات في عملية التدريس وفي الحقل التربوي والعمل المدرسي.

وعلى الجانب الآخر فلا بد أن يكون للإدارة المدرسية كوادرها الخاصة بالنسبة لعملية الإعداد والتأهيل وذلك منذ بداية التعيين والتدرج في السلك الوظيفي لذلك من الأولى بنا أن يتم إعداد بعض المعلمين لتولي مهام الإدارة المدرسية وفقاً لمعايير محددة وضوابط محكمة بما يتناسب مع احتياجات الإدارات التعليمية بكل محافظة ويتم اختيار هؤلاء المعلمين عن طريق مسابقة عامة من بين المعلمين، يراعى فيها التخصص الأكاديمي والإلمام بمهارات الاتصال والحاسب الآلي واللغة الأجنبية وسمات الشخصية القيادية وتحمل المسؤولية.

٣ - التقدم للحصول على الترخيص:

في ضوء المعايير التي تحددها أكاديمية المعلمين لكل فئة من فئات المعلمين يتم تسكين كل معلم بالفئة التي تناسب مؤهلاته وعدد سنوات خبرته، وذلك من خلال إدخال بيانات المعلمين بكل مدرسة على شبكة الحكومة الالكترونية لتتمكن الإدارة من معرفة كافة البيانات والمعلومات عن كل معلم لذلك يجب أن تتضمن استمارة بيانات المعلم الالكترونية على البيانات التالية:

الرقم القومي - الاسم - الوظيفة الحالية - جهة العمل - الديانة - الجنسية - تاريخ وجها الميلاد - تاريخ التعيين - استلام العمل - سنوات الخبرة - المادة التي يقوم بتدريسها - المؤهل الدراسي - تاريخه والتقدير العام - المؤهلات الأخرى - الخبرات في الحاسب الآلي - الجزاءات والعقوبات السابقة - عدد مرات الابتعاث - الأجازات الخاصة - تقارير الكفاءة للسنوات السابقة.

وهذه البيانات لتوضيح وليست للحصر فممكن الممكن الإضافة إليها والحذف منها؛ وقد تم بالفعل إعداد قاعدة بيانات للمعلمين بكل مدرسة ولكنها في حاجة إلى مزيد من المعلومات الدقيقة والصادقة عن المعلمين.

وفي ضوء مؤهلات المعلم وخبرته والمعايير والاختبارات الموضوعية من قبل أكاديمية المعلمين يتم تسكين المعلمين بالفئات المناسبة لهم وذلك بعد توافر هذه المتطلبات واجتياز تلك الشروط.

٤- تجديد الترخيص والتنمية المهنية:

بعد تسكين المعلمين كلاً في فئته ، وكما ذكرنا أن يكون المعلم المتعاقد معلماً تحت الاختبار لمدة عامين قابلة لتجديد بعامين آخرين وكذلك كل فئة من الفئات الأخرى للمعلمين يتم تجديد الترخيص لها كل ثلاثة أعوام؛ وذلك في ضوء المعايير والشروط المطلوب توافرها لكل فئة على حدا حتى يتم لها تجديد الترخيص والانتقال إلى الفئة التي تليها، ويتم ذلك من خلال تأهيل المعلمين بفروع الأكاديمية على النحو التالي:-

(أ) كليات التربية:-

يتم فيها إعداد حزم من البرامج الخاصة بتأهيل وإعادة تأهيل معلمي المرحلة الابتدائية للحصول على الترخيص وتجديده وذلك من خلال مجموعة من البرامج المتنوعة والتي من بينها:-

١. برامج التأهيل للمستوى الجامعي.
٢. برامج رفع كفاءة المعلمين في مواد تخصصهم الأكاديمية.
٣. برامج خاصة بعلم النفس التربوي لكيفية تحقيق التواصل الجيد مع الأطفال والمجتمع المحيط بالمدرسة.
٤. برامج طرق التدريس والاستراتيجيات المختلفة.
٥. برامج لكيفية التعامل مع الوسائل التعليمية وكيفية إعدادها.

٦. برامج اللغات الأجنبية.

٧. برامج إعادة التخصص.

(ب) مراكز التطوير التكنولوجي:-

يوجد بكل محافظة مركزاً للتطوير التكنولوجي ومن مرتكزات بناء التصور المقترح ارتباط هذه المراكز بأكاديمية المعلمين وذلك من أجل الإعداد للحصول على الرخصة الدولية لقيادة الحاسب الآلي ICDL وتعلم مهارات التعامل مع برامج الحاسب الآلي وإعداد الدروس النموذجية باستخدام تكنولوجيا المعلومات واستثمار هذه التكنولوجيا لخدمة العملية التعليمية بالمرحلة الابتدائية.

(ت) المدرسة وورش العمل:-

عن طريق تفعيل دور المدرسة في مجال التنمية المهنية للمعلمين من خلال التعاون المشترك والمتبادل بين معلمي المدرسة عن طريق وحدة التدريب الخاصة بكل مدرسة.

(ث) التوجيه والمكاتب الفنية:-

الاهتمام بدور التوجيه الفني والمكاتب الفنية وذلك بعقد ورش عمل للمعلمين وبشكل دوري ومنتظم لكافة المعلمين بالمرحلة الابتدائية؛ كلاً في مجال تخصصه وذلك لمناقشة الصعوبات التي قد تعرق عملية التدريس ولتبادل الآراء والخبرات حول محتويات مناهج المرحلة الابتدائية ومعرفة آراء المعلمين في نقاط الضعف والقوة بالمناهج ونقل هذه الآراء إلى مستشاري المادة لمراعاتها في الطبقات اللاحقة.

(ج) البعثات الخارجية:-

يعد اشتراك المعلم في نظام البعثات الخارجية من أهم ملامح تحقيق تنمية مهنية مستمرة له وذلك بالاطلاع عن قرب على واقع العملية التعليمية بتلك الدول المتقدمة للاستفادة منها بما يناسب المجتمع المصري وفلسفته، وتوجد مبادرات عديدة وبرتوكولات تعقدتها وزارة التربية والتعليم مع أعرق جامعات أوروبا والولايات المتحدة لإيفاد المعلمين لهذه الجامعات وقد امتدت هذه البعثات لتصل فترة الإعداد بالخارج إلى تسعة أشهر.

(ح) التعلم الذاتي:-

عملية التعلم الذاتي مسألة تعتمد في الأساس على مقومات المتعلم العلمية والشخصية والنفسية والسلوكية والاجتماعية ، كما أنها تتطلب دافعاً وقدرة ووسيلة وطريقة ، وأسلوباً وبيئة تتوافر فيها حوافز التعلم ، ويستطيع المعلم أن يعمل على تطوير ذاته وذلك من خلال مشاركاته في الدورات التدريبية الرسمية العامة والخاصة وقراءاته من خلال مكتبته الخاصة أو المكتبات العامة أو الاطلاع

على المواقع العلمية والتربوية المتخصصة على الإنترنت أو مراسلة الجامعات والمراكز العلمية وكذلك عمل أبحاث وأوراق عمل في مجال تخصصه.

وكلاً من هذه النقاط السابقة لها دورها الملموس في تحقيق تنمية مهنية مستمرة لمعلم التعليم الابتدائي لرفع كفاءته وتجويد أداءه، ومن خلا مشاركة المعلم في أيا من هذه الأساليب يحصل على إفادة أو شهادة موثقة من الجهة أو المؤسسة المانحة له هذا التأهيل أو إحضار ما يثبت نتاجه العلمي المتعلق بمجال التدريس وكل هذا بدوره يوضع في الاعتبار عند التقدم للأكاديمية للحصول على الترخيص أو تجديده بعد اجتياز الاختبارات والمعايير المطلوبة.

قائمة المراجع

القرآن الكريم

أولاً : مراجع باللغة العربية:

- (١) أبراهام يوجيف : "تدريب المعلمين أثناء الخدمة في الدول النامية و الدول الصناعية من منظور مقارن"، مجلة مستقبلات ، مجلد (٢٧) ، عدد (١) ، اليونسكو، القاهرة، مارس ١٩٩٧م.
- (٢) إبراهيم عباس الزهيري : "دور ثورة المعلومات في التنمية المهنية لمعلم التعليم الثانوي الصناعي في مصر في ضوء بعض التجارب الأجنبية " ، المؤتمر العلمي السنوي الثالث التعليم وتحديات القرن الحادي والعشرين، المجلد الثالث ، كلية التربية، جامعة حلوان، في الفترة من ٢٩ إلى ٣٠ ابريل، ١٩٩٥م.
- (٣) أحمد عبد الفتاح الزكي : "نظام مقترح لإعداد معلم المرحلة الابتدائية - دراسة مقارنة" رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية بدمياط، جامعة المنصورة، ١٩٩٩م، أحمد محمد غانم: "تصور مقترح لدور كليات التربية في تنمية المعلمين مهنيًا"، مؤتمر كليات التربية في عالم متغير، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، القاهرة، في الفترة من ٢٣ إلى ٢٥ يناير، ١٩٩٣م.
- (٤) أحمد ربيع عبد الحميد: "التنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة" ، مجلة كلية التربية، ع(٨٨) جامعة الأزهر، فبراير ٢٠٠٠م.
- (٥) إدارة برامج التربية: "مدرسة المستقبل، المعالم الأساسية لمدرسة المستقبل"، المجلة العربية للتربية، المجلد (٢٠)، ع (٢)، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس، ديسمبر ٢٠٠٠م.
- (٦) أنور عبود حميدوش: "دراسة تقييمية لبرامج إعداد معلم التعليم الابتدائي في كليات التربية في ج.م.ع في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة" ، رسالة دكتوراه غير منشورة، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، ١٩٩٩م، أيمن عبد المحسن عبد الرحمن : "أساليب تدريب معلمي الحلقة الثانية من التعليم الأساسي - دراسة ميدانية علي محافظات وسط الدلتا" ، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الزقازيق، فرع بنها، ١٩٩٥م.
- (٧) برنارد فافر: "المدارس الابتدائية في جنيف"، مجلة مستقبلات، العدد ٤ ، المجلد ٣١ ، مركز مطبوعات اليونسكو، القاهرة، ديسمبر ٢٠٠١م.
- (٨) بغدادي إمام إبراهيم: "تقويم بعثات الإشراف المشترك في مصر"، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة، ١٩٩٧م.
- (٩) بيير ليفي : "التعليم والتدريب" ، مجلة مستقبلات ، العدد ١٠٢ ، المجلد ٢٧ ، مركز مطبوعات اليونسكو ، القاهرة ، يونيو ١٩٩٧م.
- (١٠) جابر عبد الحميد، أحمد خيري كاظم: "مناهج البحث في التربية وعلم النفس"، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٩م.

- (١١) حسن أبشر الطيب: " الآفاق المستقبلية لفلسفة وأدوار معاهد ومدارس التنمية الإدارية العربية في ضوء التحديات والتحول المتسارعة"، مجلة الإدارة العامة، المجلد ٣٥، العدد (٤)، وزارة المعارف، السعودية، مارس ١٩٩٦م.
- (١٢) حسن درويش مطر الشمري: "تصور مقترح لتطوير برنامج الإعداد المهني لمعلم العلوم بالمرحلة الابتدائية بدولة الكويت في ضوء الكفايات التعليمية اللازمة له"، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة، ٢٠٠٥م.
- (١٣) حسين كامل بهاء الدين: " التعلم والمستقبل"، دار المعارف، القاهرة، ١٩٩٧م.
- (١٤) رئاسة الجمهورية، المجالس القومية المتخصصة، موسوعة المجالس القومية المتخصصة (١٩٧٤ - ٢٠٠١)، المجلد (٢٧)، أكاديمية البحث العلمي، القاهرة، ٢٠٠١م.
- (١٥) رشدي أحمد طعيمة: " المعلم، كفايته، إعداده، تدريبه"، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٩٩م.
- (١٦) رشيدة السيد أحمد الطاهر: "تدريب المعلمين بالخارج دراسة في التخطيط للتنمية المهنية"، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة، ٢٠٠٣م.
- (١٧) سناء سيد مسعود: "أوضاع تدريب المعلم أثناء الخدمة في مصر"، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، بحث ميداني، القاهرة، ١٩٩٩م.
- (١٨) سناء سيد مسعود: "تقويم البعثات التدريبية للمعلمين بالخارج"، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، ٢٠٠٠م.
- (١٩) صفاء الأعصر: "برامج التدريب: محكات بنائها، تقويمها"، المؤتمر العلمي السنوي التاسع، نحو إدارة جديدة، وايد سيرفس للاستشارات والتطوير الإداري، القاهرة، ١٩٩٩م.
- (٢٠) عادل عبد الله إبراهيم الشرقاوي: "الكفاية الخارجية لشعب التعليم الابتدائي بكليات التربية بجامعة قناة السويس"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية ببورسعيد، جامعة قناة السويس، ٢٠٠٠م.
- (٢١) عامر عبد الله الشهراني: "مسئوليات المعلم وواقع هذه المسئوليات"، مجلة المعلومات التربوية، العدد ٣٠، البحرين، أغسطس ١٩٩٩م.
- (٢٢) عايدة عباس أبو غريب: "قضايا تطوير إعداد معلم التعليم العام - معلم الدراسات الاجتماعية -"، المؤتمر القومي لتطوير إعداد المعلم وتدريبه ورعايته، في الفترة من ١٩-٢٤ أكتوبر، مجلد، الجمعية المصرية للتنمية والطفولة بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم، القاهرة، ١٩٩٦م.
- (٢٣) عبد السلام الشبراوي عباس: "إشكاليات وقضايا مجتمعية، سياسية - سكانية - تنموية - تكنولوجية - إدارية - مستقبلية، ورؤى تحليلية نقدية لأبعادها التربوية والتعليمية"، سلسلة بحوث ودراسات م(١) (١-١٢)، كلية التربية ببورسعيد، جامعة قناة السويس، ٢٠٠٦م.
- (٢٤) عبد السلام مصطفى عبد السلام: "أساسيات التدريس والتطوير المهني للمعلم"، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠٠٠م.

- (٢٥) عبد العظيم عبد السلام إبراهيم على: "الفقد في شعبة التعليم الابتدائي بكلية التربية - جامعة الزقازيق - في ضوء بعض معايير الجودة الشاملة"، مجلة التربية والتنمية، العدد ٢٠، السنة الثامنة، مايو ٢٠٠٠ م.
- (٢٦) عزة ياقوت ياقوت العزب: "تطوير التنمية المهنية لمعلم الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية البنات، جامعة عين شمس، ٢٠٠٤ م.
- (٢٧) علي أحمد مقرب: "النمو المهني وحاجات الإشراف التربوي لمعلمي التعليم الابتدائي"، مجلة البحث في التربية وعلم النفس، العدد ٢، المجلد ١٤، كلية التربية، جامعة المنيا، أكتوبر ٢٠٠٠ م.
- (٢٨) فاني بريتوريس: "التحول في إعداد المعلم في جنوب إفريقيا من أجل عهد ديمقراطي"، مجلة مستقبلات، العدد ١٠٧، المجلد ٢٨، مركز مطبوعات اليونسكو، القاهرة، ١٩٩٨ م.
- (٢٩) كارو أوكاموتو: "تربية الشمس المشرقة"، ترجمة: جابر عبد الحميد جابر، وزارة التربية والتعليم بالتعاون مع المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، ١٩٩٩ م.
- (٣٠) كمال حسنى بيومي: "سياسات إعداد وتدريب المعلمين من بعد سريلانكا وإندونيسيا وإمكانية التطبيق في مصر"، دراسة مقدمة لورشة العمل التحضيرية للمؤتمر القومي لتطوير إعداد المعلم وتدريبه ورعايته، في الفترة من ١٩ - ٢٤ أكتوبر، المجلد (٣)، الجمعية المصرية للتنمية والطفولة بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم، القاهرة، ١٩٩٦ م.
- (٣١) كوثر محمد عبد الله أبو هجار، مهري أمين دياب: "التنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة في مصر الواقع والمأمول"، مستقبل التربية العربية، العددان ١٩، ١٨، إبريل - يوليو ١٩٩٩، دار الأمين للنشر والتوزيع، القاهرة ٢٠٠٠ م.
- (٣٢) المجلس القومي للتعليم والبحث العلمي والتكنولوجيا: "سياسة إعداد المعلم في إطار إصلاح التعليم وتطويره"، تقرير عن أعمال المجلس في دورته رقم ١٩، المجالس القومية المتخصصة، القاهرة، ١٩٩٢ م.
- (٣٣) محمد إبراهيم عطوة مجاهد: "الاعتماد المهني للمعلم مدخل لتحقيق الجودة في التعليم"، مجلة كلية التربية، ع(٤٨) كلية التربية، جامعة المنصورة، يناير ٢٠٠٢ م.
- (٣٤) محمد أحمد الحمادي: "التدريب أثناء الخدمة في المجال التربوي"، القاهرة، مركز الكتاب للنشر، ١٩٩٩ م.
- (٣٥) محمد عبد الحميد محمد، أسامة محمد قرني: "إستراتيجية مقترحة لتطوير منظومة إعداد المعلم بمصر في ضوء معايير الاعتماد لبعض الدول"، المؤتمر السنوي الثالث عشر للجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، الجزء الثاني، كلية التربية ببني سويف، جامعة القاهرة، في الفترة من ٢٩ - ٣٠ يناير ٢٠٠٥ م.

(٣٦) محمد عطية خميس : " واقع تدريب معلمي المرحلة الابتدائية بالسعودية أثناء الخدمة في مجال تكنولوجيا التعليم من وجهة نظر المعلمين " ، المؤتمر العلمي الخامس " مستحدثات تكنولوجيا التعليم وتحديات المستقبل " ، الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم ، القاهرة ، ١٩٩٧م.

(٣٧) محمد علي نصر : " إعداد المعلم وتدريبه بين العولمة والهوية القومية " ، المؤتمر العلمي السنوي الحادي عشر، العولمة ومناهج التعليم ، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس ، القاهرة، ديسمبر ١٩٩٩م.

(٣٨) المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية: " تطوير سياسات وخطط تدريب المعلمين أثناء الخدمة في ضوء خبرات كل من الولايات المتحدة الأمريكية وانجلترا- دراسة مقارنة" ، القاهرة، ١٩٩٠م.

(٣٩) المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية: "تجارب رائدة في مجال التعليم" ، القاهرة، ٢٠٠٢م.
(٤٠) مصطفى عبد السميع محمد و سهير محمد حوالة : "إعداد المعلم - تنميته وتدريبه" ، دار الفكر، عمان، الأردن، ٢٠٠٥م.

(٤١) مكتب البحوث التربوية ، وزارة التربية والتعليم الأمريكية : "التعليم في اليابان" ، ترجمة سعد عبد الرحمن ، وحسين الطوبجى ، الجمعية الكويتية لتقدم الطفولة العربية ، الكويت ، ١٩٨٧م.

(٤٢) نجم الدين نصر أحمد: "واقع إعداد الطالب بين النظرية والممارسة العملية - دراسة ميدانية"، مجلة التربية والتنمية، العدد (١٧)، يوليو ١٩٩٩م.

(٤٣) وزارة التربية والتعليم: " إحصاءات التعليم قبل الجامعي - توزيع المدرسين طبقاً للنوع والمؤهل - المرحلة الابتدائية" ، الإدارة العامة للمعلومات والحاسب الآلي الكتاب الإلكتروني للإحصاء للعام الدراسي ٢٠٠٦/٢٠٠٧.

(٤٤) وزارة التربية والتعليم: "القرار الوزاري رقم (٢٤) بشأن تصفية دور المعلمين والمعلمات" ، القاهرة، ١٩٨٨م.

(٤٥) وزارة التربية والتعليم: "مبارك والتعليم: نحو تعليم متميز للجميع" ، قطاع الكتب، القاهرة، ٢٠٠٠م.

(٤٦) وزارة التربية والتعليم: " الإدارة المركزية للتدريب" ، خطة التدريب المحلية لعام ٢٠٠٦ / ٢٠٠٧.

(٤٧) وزارة التربية والتعليم: " الإدارة المركزية للتدريب" ، خطة التدريب السنوية لبرامج التدريب بالمحليات، ٢٠٠٦/٢٠٠٧.

ثانياً: مراجع باللغة الانجليزية:

(48) Arani Mohammad Reza Sarkar: "School – Based In – Service Teacher Training In Japan", Perspectives on Teachers' Professional Development, Paper Presented at The 11 Th World Congress Of Comparative Education Societies, 2-6 July 2001, Korea. Korean National University of Education, 2001.

(49) Berhns, E, D: "Teacher perceptions of a consulting Teacher Model for professional Development", Journal of school Leadership, Vol (5), Sept 1995. (Eric Database, No. ED466456)

- (50) Dilworth et.al:" Professional Teacher Development and the Reform Agnda", Washington, 1995, ERIC(ED): No 383694.
- (51) Edelson Paul Jay: "collaboration at Rich. Land School District Two Teachers and Administrations design and implement a Teacher Evaluation sytem that suppous professional growin ", paper presented at the Annual Meeting of the American Education Association, New Rears, 4 – 8 April 1994.
- (52) Government of Malaysia. Ministry of Education: "Smart School Flagship Application", Malaysia, July 1997.
- (53) Jody McCarthy:" a New Vision for Teacher Professional Development ", Journal of Educational leadership, Vol.30.Issue 2, Nov/Dec2000.
- (54) Kojima Yoshitaka: "Teacher Education in Japan", National Conference on Teacher Education, Preparation – Training- Welfare, International Experience Round Table. Egyptian Society for Development, Childhood, and Ministry of Education Cairo: 6-9 Nov. 1996.
- (55) Lynn Sandra, Austin, " Differentiating Professional Development for Teacher Success: a Study of Effective Teachers ", EdD, University of Washington, 2006.available at www.OPMFILE\OMARPI1\ENQA\Julkaisut\Rome\Germany.doc, November 2003. Accessed 12/7/2006.
- (56) M. Brody Celeste, Neil Davidson, "Professional Development for Cooperative Learning Issues and Approaches", state university of New York press, Albany, 1998.
- (57) M. Gunter Helen: "Leaders and Leadership in Education", London, Paul Chapman publishing, 2001.
- (58) Mohamed Bin Hassan : "Information and communication technology", let the role of teacher education division a paper presented at the Asia and the pacific Seminar/Workshop on educational technology,-2001 Tokyo Seminar Worshop4-11 septemper2001, Tokyo Gakugei University, Tapan co-Operation With Ministry of Educational Malaysia,2001.
- (59) North Central Regional Educational Laboratory:" Providing Professional Development for Effective Technology Use", 2000, available at website://www.ncrel.org/sdrs/areas/issues/methods/technology/te1000, accessed 15/9/2006.
- (60) Paul Stephen, Time Crawley: "Becoming an Effective Teacher", Redwood Books, Tow Bridge, England, 1994.
- (61) Raka Johi:" An Overview of International Teacher Education Collaboration", The Indonesia Primary School Teacher Development Project, U.S.A, Ohio State University, College of Education, 1996.
- (62) W.D Haddad et.al: "Education and Development", Evidence For New Priorities, The World Bank Washington .D.C., 1990.
- (63) Wrater Werner, Werner Schrom M .A: "Teacher Training in Germany", National Conference on Teacher Education. Preparation – Training – Welfare, International Experience Round Table, Cairo: 6-8 Nov Egyptian Society for Development and Child Hood with Ministry of Education, 1996.