

البحث: ١

تجربة مدرسة بنها الثانوية للبنات فى نشر وتدعيم ثقافة التنمية
المهنية للمعلمين

إعداد :

أ / هناء جودة اسماعيل
مدير مدرسة بنها الثانوية للبنات

تجربة مدرسة بنها الثانوية للبنات فى نشر وتدعيم ثقافة التنمية المهنية للمعلمين

أ/ هناء جودة اسماعيل

مدير مدرسة بنها الثانوية للبنات

• ملخص:

تحظى التنمية المهنية للمعلمين باهتمام كبير فى الأونة الأخيرة من قبل القيادات السياسية والتعليمية فى مصر وكذلك فى محافظة القليوبية، ولذا استهدفت هذه الورقة أبرز أهمية التنمية المهنية للمعلمين والتحديات التى تواجه المدارس المصرية، ورصد واقع نشر وتدعيم ثقافة التنمية المهنية والتعليم المستمر بمدرسة بنها الثانوية للبنات كنموذج للمدرسة المصرية الحكومية، ولتحقيق ذلك تم استخدام المنهج الوصفى وأسلوب التحليل الرباعي لبيئة المدرسة الداخلية والخارجية (SWOT Analysis)، لتحديد نقاط القوة ونقاط الضعف بالمدرسة، وكذلك التحديات الخارجية والفرص المتاحة للمدرسة والعاملين بها، واستنتاج ما تم استثماره حتى الآن، والمعوقات التى تعوق تحقيق أقصى مستوى من التنمية المهنية المستهدفة، ووضع تصور مستقبلى لما تهدف إليه القيادة المدرسية من استمرارية دعم التنمية المهنية والتعليم المستمر للمعلمين والعاملين بالمدرسة والذى سيعود بالفائدة على مستوى جودة العملية التعليمية بالمدرسة.

• مقدمة:

تحتل مهنة التعليم مكانة عظيمة بين المهن، كما أن التعليم رسالة من . أسمى الرسائل، فالتعليم من أهم الأنظمة الإنسانية فى المجتمعات، حيث يناط به تزويد المجتمع بالموارد البشرية التى تسهم فى تنمية المجتمع فى كافة المجالات.

وتمر البشرية الآن بمجموعة من المتغيرات أهمها الانفجار المعرفى والتقني المتزايد كمأ وكيفا، مما استوجب الحاجة المتزايدة لاستثمار التعليم فى مواكبة هذه المتغيرات، وقيادة المجتمع نحو بيئة علمية وتقنية تهدف رفاهية الانسان وتقدمه، وتكمنه من مواجهة كافة المتغيرات التى يتعرض لها مستقبله.

ومن هذا المنطلق تغيرت نظرة المجتمع للمدرسة، حيث أصبحت وحدة تطوير وتنمية أكثر من كونها وحدة تعليم نمطي وتقليدي للطلاب، فالدور الأساسي الجديد للمدرسة تعدى حدود التعليم إلى التنمية المستدامة لكل المنتسبين لها، متعلمين، ومعلمين، عاملين (فنيين - إداريين)، قيادات مدرسية وتعليمية وتربوية، بل ويمتد دور المدرسة التنموي للمجتمع المحيط بالمدرسة، وهذا هو مفهوم (المدرسة بلا أسوار) أي المندمجة مع المجتمع تؤثر فيه وتتأثر به.

التنمية المهنية للمعلمين: جهود منظمة ومستمرة لإيجاد ثقافة عمل مدرسي بناء وداعم للنمو المهني المستدام، وتحسين قدرات المعلمين والعاملين بالمدرسة

معرفياً، ومهاريًا، وإدارياً، وفنياً، وإحداث تغييرات إيجابية في اتجاهاتهم وسلوكياتهم، من أجل تحقيق الجودة الشاملة في المؤسسة التعليمية.

• مشكلة الدراسة:

أصبح هدف التعليم إكساب وتنمية الجوانب الجسمية والعقلية والخلقية والسلوكية للمتعلم التي يتطلبها اندماجه في المجتمع والبيئة التي يُعد من أجلها، وهذا يفرض على المعلم أن يكون قادراً على أن يفكر بنفسه في الأهداف التربوية، وأن يصبح نموه المهني في أثناء الخدمة مسئولية تقع على عاتق جميع المسؤولين عن العملية التعليمية، وذلك من خلال الارتقاء بمستواه العلمي والمهني من حيث معلوماته واتجاهاته ومهاراته واساليبه، ولا يقتصر أمر النمو المهني على المعلمين فقط وإنما يمتد لكافة العاملين من إداريين وفنيين وقيادات تعليمية وتربوية، بالإضافة إلى إكساب المتعلمين مهارات الانفتاح العقلي من خلال أنشطة متعددة تربطهم بالمجتمع أكثر من ارتباطهم بالمدرسة كمتعلمين فقط منصلين عن المجتمع.

ومن هذا المنطلق تحولت المدرسة إلى (مجتمع متعلم - مجتمع معرفي - مجتمع سلوكي) منفتح على المجتمع، ومسئول عن دمج المعلمين والعاملين والطلاب مع المجتمع ومؤسساته من خلال دورها التنموي والتربوي المستمر.

وقد أكد ذلك العديد من الدراسات والبحوث التربوية، حيث أكدت جميعها على ضرورة التجديد والتأهيل والتنمية المستدامة للمعلم، وأهمية التدريب التربوي أثناء الخدمة في التنمية الفردية والجماعية للقائمين على العملية التعليمية، كما أوضحت أدوار العديد من المسؤولين في النظام التعليمي عن التنمية المهنية، وارتباط التنمية المهنية للمعلمين وتحقيق معايير الجودة الشاملة والاعتماد في المؤسسات التعليمية، وأهمية دور مديري المدرسة في القيام بهذا الدور التنموي. (١)

وأهمية التنمية المهنية للمعلمين في القرن الحادي والعشرين للتغلب على التحديات التي يحملها مستقبل البشرية. (٢)، والمدارس الذكية والتدريب الإلكتروني واستخدام شبكات الحاسوب والاتصالات ونظم المعلومات في زيادة فعالية المتدربين. (٣)

وإبراز دور المدرسة كمؤسسة تدريبية وتنموية تدعم النمو الذاتي والمهني لجميع العاملين بها، وخاصة المعلمين، وضرورة تعاون المدرسة في ذلك مع مؤسسات المجتمع المحيط بها والمعنية بتحسين وتطوير العملية التعليمية. (٤)

كما أن التطوير المهني الذاتي للمعلمين تجعلهم مرتبطين بشكل واعي ومفهوم بين النظرية والتطبيق، كما أن أنشطة النمو المهني حين تتم بمبادرات

ذاتية من المعلم، فإنها تعكس رغبته في التأمل في أدائه (ممارساته) التدريسية، ووعيه بضرورة توسيع نطاق ذخيرته من الكفايات اللازمة للممارسات التدريسية الفعالة. (٥)

وعلى هذا فإن للمدرسة دور هام في نشر ثقافة التنمية المهنية المستدامة ودعم وتشجيع المعلمين والعاملين بها على مواصلة النمو المهني المستمر، وهذا ما تهدف هذه الورقة للتعرف عليه من خلال دراسة وتحليل تجربة إحدى المدارس الثانوية، وهي مدرسة بنها الثانوية للبنات. ولذا يمكن المشكلة البحثية لهذه الورقة في السؤال الرئيس: ما واقع تجربة مدرسة بنها الثانوية للبنات في نشر وتدعيم ثقافة التنمية المهنية للمعلمين؟

وللإجابة عن هذا السؤال ينبغي الإجابة عن الأسئلة الفرعية الآتية:

- ◀ ما أهمية التنمية المهنية للمعلمين في نظام التعليم المصري؟
 - ◀ ما التحليل البيئي (SWOT Analysis) لمدرسة بنها الثانوية بنات؟
 - ◀ ما شركاء التنمية في مدرسة بنها الثانوية بنات؟
 - ◀ ما مجالات التنمية المهنية بمدرسة بنها الثانوية بنات؟
 - ◀ ما نواحي التقدير الخاصة بالعاملين بالمدرسة للدروس المستفادة؟
- **أهمية الدراسة:**

تنبثق أهمية هذه الورقة من أهمية موضوعها وهو التنمية المهنية المستدامة للمعلمين التي يفرضها العصر الحاضر بما يتصف به من التطور والتغير المتسارع، والذي يفرض النظم التعليمية ومؤسساتها وأفرادها مواكبته حتى تحقق التقدم التعليمي المنشود.

كما تحاول هذه الدراسة من خلال تركيزها على تجربة مدرسة ثانوية حكومية في مجال التنمية المهنية للمعلمين تقديم النموذج للمسؤولين ومتخذي القرار للمساهمة والدعم واتخاذ ما يلزم نحو تحسين وتطوير التجربة وتعميمها على المدارس الأخرى، مما يعود بالتأكيد على تطوير منظومة التعليم المصري ويرتقى بها.

• منهج الدراسة:

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام أسلوب التحليل البيئي الرباعي (SWOT Analysis) في مناقشة الأسئلة المنبثقة عن مشكلتها، وذلك بتوظيف أدبيات التنمية المتعلقة بأسئلة الدراسة والاستفادة منها في الإجابة عن تلك الأسئلة.

اتساقا مع طبيعة المشكلة والهدف من دراستها، يمكن طرحها على النحو التالي:

• أولاً: التنمية المهنية للمعلمين في نظام التعليم المصري:

تعتمد منظومة التعليم بالدرجة الأولى على الكوادر البشرية في تحقيق أهدافها من إنتاج أجيال على درجة رفيعة من الخلق والمهنية، تبنى مجتمعاً يقوم على التعلم، واقتصاداً يقوم على المعرفة، وهذا ما يفرض الحاجة إلى تطوير مستمر لمنظومة الإدارة التعليمية، وتنمية قوة العمل التعليمي بهذا الحجم بدرجة عالية من الكفاية بمعايير الجودة وكفاءة مناسبة كماً وكيفاً تضمن خريج على مستوى عالٍ.

ويؤكد الدستور المصري (٢٠١٤) في نصوصه أن التعليم قضية أمن قومي، وأنه حق كالماء والهواء، وأن التعليم هو قاطرة التقدم والخروج من دائرة التخلف والفقر إلى آفاق التقدم والرفاهية، وهي أمور تستلزم من القائمين على شئون التعليم أن يبذلوا جهودهم لترجمة تلك المواد الجوهرية الحاكمة إلى سياسات وتشريعات، وخطط للتعليم تعزز الأمن القومي، وتحافظ بقوة على الانتماء للوطن، ويتضح هذا الاهتمام المتعاظم من خلال نص المادة رقم (١٩) على أن التعليم حق لكل مواطن، هدفه بناء الشخصية المصرية، والحفاظ على الهوية الوطنية، وتأسيس المنهج العلمي في التفكير، وتنمية المواهب وتشجيع الابتكار، وترسيخ القيم الحضارية والروحية، وإرساء مفاهيم المواطنة والتسامح وعدم التمييز، وتلتزم الدولة بمراعاة أهدافه في مناهج التعليم ووسائله، وتوفيره وفقاً لمعايير الجودة عاماً، حيث العالمية. وتلتزم الدولة بتخصيص نسبة من الإنفاق الحكومي للتعليم لا تقل عن ٤٪ من الناتج القومي الإجمالي، تتصاعد تدريجي حتى تتفق مع المعدلات العالمية (٦).

وقد جاءت المادة رقم (٢٢) لتؤكد أن المعلمين، وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، الركيزة الأساسية للتعليم، تكفل الدولة تنمية كفاءاتهم العلمية، ومهاراتهم المهنية، ورعاية حقوقهم المادية والأدبية، وبما يضمن جودة التعليم وتحقيق أهدافه (٧).

وتحقيق أهداف استراتيجية التنمية المستدامة (رؤية مصر ٢٠٣٠) والتي على رأسها جعل مصر الجديدة ذات اقتصاد تنافسي ومتوازن ومتنوع، يعتمد على الابتكار والمعرفة، قائمة على العدالة والاندماج الاجتماعي والمشاركة، وتستثمر عبقرية المكان والانسان لتحقيق التنمية المستدامة بجودة حياة المصريين (٨).

وتتلخص رؤية وزارة التربية والتعليم في خطتها الاستراتيجية للتعليم قبل الجامعي (٢٠١٤ - ٢٠٣٠) (التعليم المشروع القومي لمصر)، في توفير موارد بشرية متنامية القدرة والكفاءة، وعلى أعلى درجة من الجودة والأخلاقيات المهنية، من أجل بناء مجتمع يقوم على التعلم واقتصاد يقوم على المعرفة. ولتحقيق هذه الرؤية تضطلع الوزارة برسالة قيادة وإدارة وتنمية قطاع التعليم قبل الجامعي

ليستجيب للاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية للمجتمع المصري بهوية وطنية لا تنفصل عن الاتجاهات العالمية. وبذلك أصبح الهدف البعيد للتعليم هو التنمية الشاملة للنشء، مع غرس روح المواطنة والتسامح، ونبذ العنف، وتفهم أسس الحرية والعدالة من حقوق وواجبات وشعور بالمسؤولية تجاه الوطن والمواطنين. ويتحقق ذلك من خلال: (٩)

« إكساب المتعلم الكفايات الأساسية لمجتمع المعرفة والقائمة على القدرة على التعلم المستمر واكتساب قيم المواطنة الرقمية.

« بنية محدثة للمؤسسات التعليمية تتماشى مع الاتجاهات المعاصرة وتتوافق مع متطلبات سوق العمل من خلال منهج مطور لجميع التخصصات يستند على تكنولوجيا المعلومات والاتصال في عمليات التعليم والتعلم وتقويم الطالب على أساس معايير الجودة في إطار من الحوكمة واللامركزية والتنمية البشرية المستدامة.

« إعادة الاعتبار للأنشطة الرياضية والثقافية والاجتماعية والفنية في مختلف مراحل التعليم، واعتبار وجود الملاعب والمسارح والمكتبات والقاعات المجهزة لتنمية المهارات في مختلف المجالات مسألة تتساوى في أهميتها مع بناء الفصول والمعامل البحثية.

« توفير بيئة مدرسية جاذبة ومنضبطة وأمنة وخالية من العنف والسلوكيات غير المرغوب فيها، وتعمل كل الوقت على احتواء الطالب وإشباع احتياجاتهم التربوية والتعليمية، وتوفير الخدمات والرعاية المتكاملة للطالب.

« التنمية المهنية الشاملة والمستدامة المخططة للمعلمين، وبما يحقق التجديد المعرفي والمهني للمعلمين كل خمس سنوات وصولاً إلى المعلم المتجدد والمرشد والميسر للتعلم. والتركيز على المعالجات الشاملة لقضايا المعلمين وإيجاد الحلول المتوازنة لاحتياجاتهم، وبما يحقق تحسين الأداء التعليمي.

« إعادة هندسة النظام التعليمي لتحقيق الفاعلية والانسيابية بين عناصره وحلقاته وإعداد وتنمية قيادات العمل التربوي والإداري، والتركيز على الإعداد المتميز لمدير المدرسة والقيادات في المستوى الأعلى، قائد متمكن من القدرات الإدارية والمالية والفنية والتكنولوجية المتقدمة من خلال نظام يدعم التمكين.

« التوجه نحو نظام تعليمي متوازن بين المركزية واللامركزية من خلال تطوير البنية التنظيمية للوزارة والمديريات والإدارات والمدارس؛ إعمالاً لتفعيل دور المدرسة كوحدة أساسية في التنظيم قادرة على إدارة ذاتها؛ بما يحقق تحسين حالة التعليم المقدم للطالب في مدرسته وفصله وتمركز العمليات التعليمية ومخرجاتها في النظام حول الطالب.

« بناء نظام متكامل ومتطور للمحاسبية قائم على الشفافية يعتمد على المتابعة الحقيقية للأداء وتقويمه المبني على مؤشرات ومحددات الأداء على

المستويات التعليمية كافة للتأكيد على الجودة النوعية والكمية لمخرجات التعليم.

« التأكيد على المشاركة الفعالة للأسرة والدعم المجتمعي من خلال مجالس الأمناء لعمليات التعليم والتعلم بما يحقق المحاسبية الأفقية.
« دعم وتعزيز قدرة نظام التعليم على مواصلة التحسن، من خلال الاستخدام الأفضل واسع النطاق للبيانات، والأبحاث، والتقويم، والشفافية، والتحديث، والتكنولوجيا.

كما أن تحقيق معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد في التعليم الثانوي يتطلب الاهتمام بالموارد البشرية وتنميتها المهنية قيادياً وتعليمياً وتكنولوجياً واجتماعياً وكذلك توفير بيئة آمنة وداعمة للتعليم والتعلم الذاتى والتعاونى المستمر، وجاذبة للطلاب والمعلمين، ومحفزة للمشاركة الداخلية والخارجية للأسر وأفراد ومؤسسات المجتمع والمهتمين بالعملية التعليمية وجودتها. (١٠)

وتهدف الأكاديمية المهنية للمعلمين إلى التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم الخاضعين لأحكام قانون التعليم وقانون إعادة تنظيم الأزهر، والارتقاء بقدراتهم ومهاراتهم بصورة مستمرة بما يؤدي إلى رفع مستوي العملية التعليمية، وذلك من خلال: (١١)

« وضع الخطط والسياسات ومعايير الجودة الخاصة بالبرامج التدريبية بما يكفل تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم، وتحديد متطلبات هذه التنمية.

« اقتراح سياسات ونظم تقويم الأداء المهني لأعضاء هيئة التعليم وتطويرها.
« المشاركة في وضع المعايير اللازمة لجودة أداء أعضاء هيئة التعليم، وتطويرها
« توفير الاستشارات الفنية لوزارة التربية والتعليم والمديريات والإدارات التعليمية والأزهر الشريف وإدارة المعاهد الأزهرية والمناطق الأزهرية، والمؤسسات المعنية وذلك في مجال التعليم والتدريب.
« دعم وحدات التدريب والتقويم في المدارس والمعاهد الأزهرية للارتقاء بالأداء المهني لأعضاء هيئة التعليم.
« التعاون مع كليات التربية والمراكز البحثية والتدريبية وهيئات التنمية المهنية في كل ما يحقق أهداف الأكاديمية.

وفى ضوء ما سبق تسعى مدرسة بنها الثانوية بنات إلى الارتقاء بالكفاءة المهنية لمعلميها وقياداتها التربوية بما يحقق جودة الأداء فى العملية التعليمية ومخرجاتها، وبما يجعلها نموذجا يحتذى به فى مجال التدريب والتنمية المهنية والتعليم المستمر، من خلال:

« توفير فرص متكافئة وعادلة لجميع المعلمين والعاملين بها للحصول على تدريبات عالية الجودة تمكنهم من تحسين عمليتي التعليم والتعلم وفقا لاحتياجاتهم التدريبية.

« متابعة كل جديد ومتغير فى العملية التعليمية من قوانين واستراتيجيات تعليمية وتنموية.

« تعزيزالمشاركة المجتمعية فى مجال التعليم المستمر والتدريب والتنمية المهنية.

« بناء علاقات تفاعلية وتبادلية مع مؤسسات المجتمع تسهم فى الارتقاء بالعملية التعليمية.

• **ثانياً: التحليل البيئي (SWOT Analysis) لدرسة بنها الثانوية بنات:**

من خلال تحليل البيانات والمعلومات الخاصة بمدرسة بنها الثانوية للبنات الخاصة بإدارتها والمعلمين والطلاب، وكذلك الأنشطة المدرسية والبيئة المحيطة بالمدرسة، أمكن استخلاص مجموعة الخصائص التي مكنت من التحليل البيئي الرباعي (SWOT) للمدرسة، على النحو التالي:

• **نقاط القوة Strengths**

تتسم مدرسة بنها الثانوية للبنات طبقاً للتحليل البيئي بمجموعة من نقاط القوة التي يمكن أن تدعم التنمية المهنية للمعلمين والعاملين بها بما يعود بالأثر الإيجابي على المستوى التعليمي لطالبات المدرسة، أداء معلميه ومستقبلهم المهني، ومن اهم تلك النقاط ما يلي:

« كثافة الصول مطابقة لمعايير الجودة التي حددتها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

« توافر أدوات وأجهزة تكنولوجية حديثة تسمح بدمج التكنولوجيا في العملية التعليمية.

« تميز بعض المعلمين في مجالات الشعر، والرسم والنحت، الحاسب الآلى، وغيرها.

« وجود عدد غير قليل من المعلمين والعاملين الشباب، مازال امامهم الفرص الكثيرة للتنمية المهنية.

« حرص بعض المعلمين على استكمال الدراسات العليا، دبلوم مهني ودبلوم خاص، ماجستير، ودكتوراه.

« دعم مجلس الإباء والامناء لأنشطة التنمية المهنية بالمدرسة.

« أغلب الطالبات من ساكنى المدينة ولديهم عقلية متفتحة مقبلية على الأنشطة المدرسية.

« وعي الكثير من أولياء الأمور بأهمية تنمية المواهب لدي الطالبات.

• **نقط الضعف Weaknesses**

- ◀ وجود عدد كبير من كبار المعلمين في المدرسة رفضوا الترقى ليس لديهم الدافعية للتنمية المهنية ومواكبة متغيرات العصر.
- ◀ نقص الإمكانيات المادية، وضعف التمويل للأنشطة التنموية حيث ان المدرسة حكومية.
- ◀ قلة عدد العمال والإداريين العاملين بالمدرسة.
- ◀ وجود بعض مراكز القوة بالمدرسة (بعض العاملين لديهم علاقات قوية ببعض المناصب، ويستغلون هذه العلاقات لتعويق العمل بالمدرسة).
- ◀ كثرة المتابعات تأثر سلبا على التركيز في التخطيط وتنظيم الأنشطة التنموية بالمدرسة، لتركيز أغلب المتابعات على النواحي الإدارية.

• **الفرص Opportunities**

- ◀ وجود عدد غير محدود من أولياء الأمور لديهم الوعي بالدور التنموي للمدرسة، وأهمية دعم المدرسة للقيام بدورها.
- ◀ الموقع الجغرافي المتميز للمدرسة وقربها من الإدارة التعليمية ومديرية التربية والتعليم مما يسهل التواصل معهما والاستفادة منهما في دعم المدرسة.
- ◀ وجود المدرسة في مدينة بنها، حيث توجد جامعة بنها وكلياتها وخاصة كلية التربية. مما يساعد علي تبادل الزيارات ودعم التنمية المهنية للمعلمين والأنشطة التعليمية للطالبات.
- ◀ وجود فرع الأكاديمية المهنية للمعلمين في بنها يساهم في التواصل الجيد معها والاستفادة القصوى من أنشطتها التنموية للمعلمين.
- ◀ وجود ديوان محافظة القليوبية، ومجلس مدينة بنها، ومديرية أمن القليوبية، ومديرية الأوقاف، المنطقة الازهرية بالقليوبية، قصر ثقافة القليوبية، مركز النيل للأعلام، ... وغيرها من المؤسسات التي أمكن الاستفادة من خدماتها في دعم الأنشطة المدرسية الهادفة إلى دعم التنمية المهنية للمعلمين والعاملين، وكذلك التنمية التعليمية للطالبات.

• **التحديات Threats**

- ◀ التغيرات السياسية والاقتصادية الحادثة في المجتمع المصري والمنطقة المحيطة به، والتي لها تأثير كبير على النظام التعليمي في مصر وبالتالي العملية التعليمية وإدارتها بالمدرسة.
- ◀ التطور التكنولوجي المتلاحق، والذي يصعب المدرسة مجارته واللاحاق به.
- ◀ عزوف بعض المعلمين عن استخدام التكنولوجيا في العمية التعليمية والتدريب علي ذلك.

« تعديلات المناهج المتلاحقة التي تقوم بها الوزارة استجابة لاحتياجات المجتمع ورغبات الطلاب وأولياء الأمور ومقترحات الخبراء التربويين.

• **ثالثاً: شركاء التنمية في مدرسة بنها الثانوية بنات.**

تبين من خلال التحليل البيئي للمدرسة وجود عدد من المؤسسات المجتمعية التي يمكن استثمار وجودها في محيط المدرسة وأهتماها بالعملية التعليمية وحرصها على دعم المؤسسات التعليمية، ومن أهم هذه المؤسسات:

« وزارة التربية والتعليم، لما لها من دور كبير في وضع فلسفة وأهداف التعليم الثانوي، والقرارات التي من شأنها تحسين وتطوير العمل التعليمي، وتقديم الدعم التكنولوجي والمعرفي والتدريبي.

« الأكاديمية المهنية للمعلمين، لما لها من دور حيوي في عمل تنمية مهنية للمعلم سواء عن طريق دورات الترقى أو الدورات التدريبية مدفوعة الأجر مثل: القيادة المدرسية والتوجيه الفني واعداد كوادر المدرسين المعتمدين والتواصل الجيد بين المدرسة والأكاديمية حيث أن مديرة المدرسة مدرب بالأكاديمية مما ساعد عدد كبير من المعلمين للحصول على دورات تدريبية متنوعة وبالفعل أدى ذلك الى ترقى ثلاثة من معلمين المدرسة لوظيفة وكيل ادارة تعليمية – مدير إدارة الموهبين ومدير مدرسه ثانوي عدد (١٠) من المعلمين تقدموا الى وظيفة وكيل مدرسه وحصلوا على الدورات التدريبية التي تؤهلهم لذلك.

« جامعة بنها، هناك تواصل بين المدرسة وعدد من الكليات التابعة للجامعة، ومنها كلية الحاسبات والمعلومات وكلية الهندسة والطب عن طريق تبادل الزيارات بين المدرسة والكليات سألقة الذكر، وعن طريق عمل عدد من الندوات والبرامج الداعمة لأنشطة التنمية المهنية بالمدرسة.

« كلية التربية، باعتبارها (مصنع المعلمين)، حيث هي المؤسسة المنوط بها إعداد وتأهيل المعلمين، ويتم التواصل معها في مجالات عديدة للتنمية المهنية للمعلمين والأنشطة التعليمية، وتطبيق كل ما هو جديد في العملية التعليمية وإدارتها، والتدريب الميداني للطلاب المعلمين.

« مجلس مدينة بنها، يتم التواصل بين المدرسة ومجلس مدينة بنها عن طريق عمل معسكرات للطالبات بالتعاون مع مجلس المدينة لنظافة وتجميل محيط المدرسة وإزالة الاشغالات والباعة الجائلين.

« مكتبة مصر العامة، من المؤسسات التي تستقبل طالبات المدرسة للمشاركة في أنشطة المكتبة والفعليات التي تقيمها المكتبة.

« إستاذ بنها الرياضي، حيث يتم تدريب الطالبات في معظم مسابقات التربية الرياضية في استاد بنها الرياضي مما ساهم في حصول المدرسة على عدد

كبير من المراكز على مستوى المحافظة والجمهورية في ألعاب القوى وتنس الطاولة والألعاب الجماعية.

◀ مركز النيل للإعلام بالقلوبية، من أهم المؤسسات التي تشارك المدرسة في كل فاعلياتها وانشطتها عن طريق تبادل الزيارات بين المدرسة والمركز أو عقد عدد من الدورات التدريبية للمعلمين.

◀ سفارة الهند شاركت طالبات المدرسة في مسابقة للتربية الفنية أقيمت في السفارة تحت رعاية سفير الهند، وحصلت طالبات المدرسة على مراكز متقدمة.

• رابعاً: مجالات التنمية المهنية بمدرسة بنها الثانوية بنات.

تبين من خلال التحليل البيئي للمدرسة والوثائق والسجلات الخاصة بالأنشطة التعليمية والفعاليات التنموية، اهتمام إدارة المدرسة باستثمار أغلب نقاط القوة والفرص المتاحة في نشر ودعم ثقافة التنمية المهنية لمعلميها والعاملين بها، وتمثل ذلك في المجالات التالية:

• مجال التدريس:

قامت وحدة التدريب بالمدرسة بعمل عدد كبير من الأنشطة التي تنمي مهارات التدريس لدى المعلمين ومنها:

◀ في إطار برتوكول التعاون بين كلية التربية ومديرية التربية والتعليم والمدرسة تم تنفيذ عديد من البرامج التدريبية والندوات، منها: صعوبات التعليم، أساليب تطبيق التعلم النشط، خرائط المنهج ونواتج التعليم، الموهبة وتنمية العقل.

◀ في إطار الاستفادة من الخبرات الموجودة بالمدرسة والإدارة التعليمية والمديرية عقدت العديد من البرامج التدريبية، منها: التعلم النشط، الدافعية وأساليب التعزيز، التغذية الراجعة ودورها في تحسين الأداء في العملية التعليمية، عمل دروس نموذجية للمقررات المختلفة، صفات المعلم الناجح

• مجال الأنشطة المدرسية:

سعت إدارة المدرسة إلى تنفيذ العديد من الأنشطة المدرسية الداخلية التي من شأنها رفع الوعي لدى المعلمين والطالبات بأهمية التنمية المهنية والتعليمية، وكذلك تمت المشاركة في العديد من الأنشطة التربوية والتعليمية الخارجية، ومن أهم هذه الأنشطة:

• الأنشطة الداخلية، التي تمت داخل المدرسة، ومنها:

◀ التربية الفنية، حيث يتم اكتشاف المواهب في التربية الفنية وتوجيههم من قبل معلمي التربية الفنية مما حفز الطالبات للاشتراك في مسابقات عديدة

- ومنها ماكيت مستقبل مصر ومصر في عيون أبنائها حيث فازت إحدى الطالبات بالمركز العاشر جمهوري.
- ◀ التربية الرياضية، حيث تقبل الطالبات على ممارسة الرياضة ويتم تدريبهن على ألعاب مختلفة ومنها الكرة الطائرة واليد والسلة وألعاب القوى والاشتراك في نشاط المرشدات والعروض الرياضية.
- ◀ الاقتصاد المنزلي، وهو من الأنشطة المفعلة في المدرسة من خلال تدريب الطالبات على عمل المأكولات والمشغولات اليدوية والمفارش ويتم الاشتراك في معرض الإدارة التعليمية والمديرية بالمشغولات المتميزة.
- ◀ المسرح المدرسي، حيث تقبل الطالبات الموهوبات في الشعر واللقاء المسرحي على الاشتراك في نشاط المسرح حيث تشارك المدرسة سنويا في حفل ختام الأنشطة في الإدارة والمحاضرة بالعروض المسرحية واللقاء الشعر، وفازت ٣ طالبات على مستوى الوزارة في لقاء الشعر.
- ◀ التربية الموسيقية، يشارك عدد كبير من طالبات المدرسة في نشاط الموسيقى ويتم الاشتراك سنويا في كورال الإدارة حيث حصل الكورال على المركز الأول على مستوى الجمهورية للعام الدراسي ٢٠١٥ - ٢٠١٦.
- ◀ الندوات والتوجيه الجمعي لأنشطة التربية الاجتماعية والنفسية ومنها:
- ✓ ندوة بعنوان: تنمية روح الولاء والانتماء لدي طالبات المدرسة ومحاربة التطرف الفكري والإرهاب بالتعاون مع مركز النيل للأعلام.
 - ✓ ندوة بعنوان: مزايا ومخاطر استخدام الانترنت.
 - ✓ التدريب على برنامج كورت لتوسيع مجال الإدراك والتفكير لدي الطالبات تحت إشراف التربية النفسية.
 - ✓ عدد من الندوات الصحية مناسبة للمرحلة السنية للطالبات، ومنها: الصحة الإيجابية، والتغذية السليمة، وكيف تحمي نفسك من امراض الشتاء، وغيرها.

• الأنشطة الخارجية: التي شاركت فيها المدرسة من خلال الطالبات أو المعلمين،

ومنها:

- ◀ اشتركت المدرسة في مسابقات التربية الرياضية، وفازت بالمركز الخامس محافظة في مجال الكاراتيه، والخامس جمهوري ألعاب قوي، والمركز الأول محافظة في كرة اليد والسلة والطائرة، والمركز الثاني محافظة تنس الطاولة.
- ◀ الفوز في مسابقة "الفن والحضارة" على مستوى الإدارة، والعاشر جمهوري في مسابقة "مصر في عيون أبنائها".
- ◀ تم عمل معسكرات للخدمة العامة لتنظافة المدرسة من الداخل والخارج بالتعاون مع مجلس مدينة بنها.

« الاشتراك في المؤتمر الوطني بمركز النيل للإعلام بعنوان "لا للتطرف ونبتد العنف".

« زيارة كلية التربية الفنية بجامعة الفيوم من قبل مشرف التربية الفنية وعدد من طالبات المدرسة للاطلاع علي طبيعة الدراسة بالكلية، والمشاركة في بعض أنشطتها الفنية.

١) مجال القيادة التربوية والمدرسية والصفية:

تم عمل عدة برامج تدريبية لتمية مهارات القيادة لدي معلمي المدرسة وتكوين صف قيادي ثاني للمدرسة، وتقديم كوادر قيادية مدربة لمستوى الإدارة التعليمية والمديرية، ومنها:

« بالتعاون مع كلية التربية، وبعض الخبرات بالمدرسة، عقدت عديد من البرامج التدريبية، منها: فن إدارة الوقت، التخطيط الاستراتيجي، القيادة الفعالة، وغيرها.

« برنامج تدريبي بعنوان "مهارات القيادة" بالتعاون مع إدارة التدريب بإدارة بنها التعليمية.

« برنامج "مهارات الشخصية الناجحة" من خلال مسئول وحدة التدريب بالمدرسة.

« ندوة بعنوان "اسرار النجاح" بالتعاون مع العلاقات العامة بمحافظة القليوبية.

٢) مجال شئون مالية وإدارية:

بالتعاون مع التوجيه المالي والإداري بإدارة بنها التعليمية تم تنفيذ برامج تدريبية في مجال شئون الطلاب، وشئون العاملين، الماليات والتوريدات والعهد والمخازن.

٣) مجال الشؤون القانونية:

بالتعاون مع إدارة الشؤون القانونية بإدارة بنها التعليمية تم تنفيذ لقاءات تعريفية وندوات حول قانون كادر المعلمين ولائحته التنفيذية، قانون الخدمة المدنية وتطبيقه بالمؤسسات التعليمية، الأخطاء القانونية الشائعة في المدارس والمؤسسات التعليمية.

٤) مجال التكنولوجيا:

واستخدامها في العملية التعليمية والإدارة المدرسية والصفية، ومنها:
« تم تنفيذ سلسلة متنوعة من ورش العمل لتدريب المعلمين علي السبورة التفاعلية بالتعاون مع إدارة التطوير بالإدارة التعليمية، وكذلك نفذت وحدة التدريب برنامج زمني لتدريب معلمي كل اسرة مادة دراسية علي حدا، لكي

- يتمكن المعلمين من تفعيل السبورات التفاعلية والاستفادة منها في فعالية العملية التعليمية، ورفع مستوى التحصيل لدى طالبات المدرسة.
- ◀ برنامج تدريبي للمعلمين عن كيفية عمل درس باستخدام power point.
- ◀ تدريب المعلمين والإداريين على تسجيل حضور وغياب الطالبات إلكترونياً.
- ◀ زيارة عدد من طالبات المدرسة لكلية الحاسبات والمعلومات للتعرف على طبيعة الدراسة وخدمات الكلية وأنشطتها.
- ◀ اشتراك عدد من طالبات المدرسة في فعاليات معسكر أكاديمية ميكروسوفت (المبرمج الصغير) في مدينة مبارك التعليمية على مستوى الجمهورية.

٥) مجال النمو الذاتي للمعلمين:

- ساعد المناخ التربوي السائد في المدرسة والتركيز على عمل برامج تدريبية تلبى احتياجات المعلمين على تحفيز بعضهم للحصول على:
- ◀ برامج تدريبية خارج المدرسة تساهم في تنميتهم مهنيًا ومعرفيًا أو مساعدتهم للتقدم من خلال الأكاديمية المهنية للمعلم، ومن أمثلة ذلك:
- ✓ حصول عدد (٢٠) معلم على برنامج القيادة المدرسية من الأكاديمية المهنية للمعلم وتقديمهم لوظيفة وكيل مدرسة ثانوي.
- ✓ حصول عدد (٥) معلمين على برنامج الإدارة العليا (مدير إدارة تعليمية ووكيل إدارة تعليمية)
- ✓ ترقى معلمة الي وظيفة وكيل إدارة تعليمية.
- ✓ ترقى اخصائي اجتماعية الي وظيفة مدير إدارة الموهوبين.
- ✓ ترقى اخصائية اجتماعية الي وظيفة مدير مدرسة ثانوي.
- ◀ استكمال الدراسات العليا للارتقاء بمستواهم المهني والعلمي، ومن أمثلة ذلك:

- ✓ حصول بعض المعلمين على الدبلوم المهني والدبلوم الخاص في التربية في تخصصات مختلفة.
- ✓ حصول عدد (٥) معلمين علي درجة الماجستير.
- ✓ حصول عدد (٣) معلمين علي درجة الدكتوراه.

خامساً: نواحي التقدير الخاصة بالعاملين بالمدرسة، والدروس المستفادة:

- وكان نتيجة دعم المدرسة وحرصها على التنمية المهنية المستدامة للمعلمين والعاملين بها حصول المدرسة وإدارتها والمعلمين والعاملين بها على التقدير من مؤسسات تعليمية ومجتمعية متعددة، منها:
- ◀ تكريم نقابة المعلمين لمديرة المدرسة تقديراً لجهودها في إدارة المدرسة.
- ◀ تكريم مدير عام إدارة بنها التعليمية لمديرة المدرسة تقديراً لجهودها في الارتقاء بالعملية التعليمية.

- ◀ تكريم مكتبة مصر العامة لإدارة المدرسة وعدد من الطالبات لاشتراكهم المتميز في أنشطة المكتبة.
- ◀ تكريم كبير معلمي الفيزياء بالمدرسة كمعلم مثالي من نقابة المعلمين بالقليوبية.
- ◀ تكريم معلم التربية الفنية من قبل نادي الطيران بالقليوبية.
- ◀ تكريم كبير معلمي اللغة العربية من قبل قصر ثقافة بنها لأصدرها ديوان شعري بعنوان "ميعاد وطيف".
- ◀ اختيار المدرسة لإقامة المعرض السنوي للأنشطة المدرسية لإدارة بنها التعليمية.
- ◀ اختيار المدرسة لإقامة الضعاليات الأساسية والعامة للتوجيهات المختلفة بإدارة بنها التعليمية أو بالمديرية.
- ومما سبق القول بأهمية دعم ونشر ثقافة التنمية المهنية للمعلمين لما لها من دور كبير في تطوير أداء كل المشاركين في العملية التعليمية، وبالتالي تحسين وتطوير المنتج التعليمي وملائمته لاحتياجات المجتمع وتغييراته المتسارعة.

• المراجع:

- (١) راجع في ذلك:
- فرج هويدي محمد: دور مدير المدرسة تجاه النمو المهني للمعلم في المدارس الأساسية والثانوية، جامعة عمر المختار، الدار البيضاء، المغرب، ٢٠١٢، www.omu.edu.ly/articles/OMU%20Articles/pdf/Issue14/14-5.pdf
- محمد أحمد محمد إسماعيل (٢٠٠٨): برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي في ضوء مفاهيم الجودة ومعايير الاعتماد، المؤتمر القومي لتطوير التعليم الثانوي وسياسات القبول بالتعليم العالي في الفترة من (١٠ - ١٢) مايو ٢٠٠٨، القاهرة.
- سميحة حسين نصر (٢٠٠٧): دور برنامج المدرسة كوحدة تطوير في التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الأساسية بمدارس الغوث في محافظات غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.
- نجم الدين نصر أحمد (٢٠٠١): دور مديري المدارس في النمو المهني للمعلمين "دراسة ميدانية في محافظة الشرقية"، مجلة كلية التربية، العدد (٣٧)، جامعة الزقازيق، ص ٤٩ - ١٠١.
- (٢) راجع في ذلك:
- محمود عظام محمد علي (٢٠٠٩): خبرة المدارس الذكية في ماليزيا وامكانية الاستفادة منها في مصر، مجلة كلية التربية، العدد (٦٣)، الجزء (٢)، جامعة الزقازيق، ابريل ٢٠٠٩، ص ٢٤٩ - ٤٠٧.

- عصام أحمد على فودة (٢٠٠٧): توظيف تقنيات الحاسب الآلي والاتصالات في التعليم، المؤتمر الدولي الأول لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال لتطوير التعليم قبل الجامعي، وزارة التربية والتعليم بالتعاون مع وزارة الاتصالات وأكاديمية البحث العلمي، ابريل ٢٠٠٧.
- عماد صموئيل وهبة (٢٠١١): فلسفة التدريب الإلكتروني ومتطلباته كمدخل للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم الثانوي العام : دراسة تحليلية ميدانية ، مجلة كلية التربية، المجلد (٢٧)، العدد (١)، الجزء (١)، جامعة أسيوط.
- أحمد حسين عبد المعطي، أحمد زارع أحمد زارع (٢٠١٢): التدريب الإلكتروني ودوره في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية "دراسة تقويمية"، المجلة الدولية للأبحاث التربوية / جامعة الإمارات العربية المتحدة العدد (٣١)، ص ص ٢٨٥ - ٣٢٣.
- Robert, S. & James k. (2006): "Cost-benefit analysis of training using computer networks", Journal of Deaf Studies and Deaf Education, Vol. 10, Issue 1.
- Mantyla, K. & Gividen, R. (2006): "Effectiveness Design of Training courses via computer networks", Computer & Education, Vol. 46, Issue 2.
- (٣) راجع في ذلك:
- محمود السيد عباس، أحمد حسين الصغير (٢٠٠٣): أبعاد التنمية المهنية لمعلم القرن الحادي والعشرين في مجتمع الإمارات، مؤتمر إعداد المعلم للألفية الثالثة بكلية التربية بجامعة الإمارات العربية المتحدة بالعين في الفترة من (٩ - ١١) مارس ٢٠٠٣، الامارات
- San, Myint (1999): "Japanese beginning teachers' perceptions of their preparation and professional development", Journal of Education for teaching, Vol 25, No 1, P. P: 255- 289.
- Bergeson, T.: Heuschel, M., Billings, A., and Anderson, S. (2003): "Washington state professional development planning teacher profession development, office superintend of public instruction, Washington.
- (٤) راجع في ذلك:
- زياد ثابت (٢٠٠٧): أثر المجمع التدريبي الخاص بالعلاقة مع المجتمع المحلي على دعم المجتمع المحلي للمدرسة، مركز التطوير التربوي، وكالة الغوث الدولية، وزارة التربية والتعليم، غزة.
- رياض سمور (٢٠٠٦): دور برنامج المدرسة وحدة تدريب في النمو المهني للمعلمين، مجلة الجامعة الإسلامية، المجلد (١٤)، العدد (٢)، غزة.
- محمد مقبل (٢٠٠٤): مشروع المدرسة كمركز للتطوير ودوره في تحسين أداء مديري المدارس، دائرة التربية والتعليم، مركز التطوير التربوي، وكالة الغوث الدولية، غزة.
- (٥) راجع في ذلك:
- مصطفى كامل (٢٠٠٤): التنظيم الذاتي للتعلم والنمو المهني للمعلم، المؤتمر العلمي السادس عشر (تكوين المعلم)، المجلد (٢)، جامعة عين شمس.

- محمد مديولى (٢٠٠٢): إدراك المعلمين للعلاقة بين البحوث الإجرائية والنمو المهني، مجلة دراسات تربوية واجتماعية، المجلد (٨)، العدد الأول، كلية التربية، جامعة حلوان، القاهرة.
- Campbell, Vlaciazaharis (2003): The Perceived Impact of Strategic Planning on Professional Development in Berks County and Chester County Public Schools, Widener University.
- (٦) جمهورية مصر العربية (٢٠١٦): دستور جمهورية مصر العربية، ط (٤)، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية، القاهرة، ص ٩.
- (٧) المرجع السابق، ص ١٠.
- (٨) جمهورية مصر العربية (٢٠١٦): استراتيجية التنمية المستدامة: رؤية مصر ٢٠٣٠، المحور السابع: التعليم والتدريب، ص ص ١٤٧ - ١٤٨.
- (٩) وزارة التربية والتعليم (٢٠١٤): الخطة الاستراتيجية للتعليم قبل الجامعي ٢٠١٤ - ٢٠٣٠، التعليم المشروع القومى لمصر، وزارة التربية والتعليم، القاهرة، ص ٧٥.
- (١٠) موقع الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، <http://naqaae.eg>.
- (١١) موقع الاكاديمية المهنية للمعلمين، <http://academy.moe.gov.eg>.

