

”جهود الأكاديمية المهنية للمعلمين للتأهيل التربوي لعلمي**التعليم قبل الجامعي : دراسة تقييمية”**

د / فاطمة عبد الغني عبد الله الشوافي

مدرس أصول التربية

كلية التربية – جامعة الزقازيق

الملخص :

يوجد اهتمام متزايد من قبل كافة المجتمعات المتقدمة والنامية بالتعليم ، والحرص الدائم على الارتقاء بأداء المعلم ودوره التربوي لتحقيق أهداف المراحل التعليمية بصفة عامة ، وقيل الجامعية منها بصفة خاصة ، وعليه ظهرت العديد من المنظمات والهيئات التي تهتم بالاعتماد المهني للمعلم ، ومنحه ترخيصاً لممارسة مهنة التعليم ، ومنها الأكاديمية المهنية للمعلمين .

لذا سعى البحث الحالي إلى التعرف على واقع جهود الأكاديمية المهنية للمعلمين للتأهيل التربوي لعلمي التعليم قبل الجامعي ، ولتحقيق ذلك طبقت استبانته على عينة من المعلمين الذين حصلوا على تدريب الأكاديمية بلغت (١٢٨) معلماً ، واستبانته أخرى على عينة من الموجهين المتابعين لأداء المعلمين بلغت (٧٨) موجهاً ، وكشفت نتائج الشق الميداني للبحث عن أن برنامج التأهيل التربوي يساعد المعلمين على التوافق المهني بنسبة (٩٥,٣١) % ، وأنه يتيح لهم فرصة تبادل الخبرات التعليمية بينهم وبين زملائهم بنسبة (٩٠,٦٣) % ، وأشار الموجهون أن برنامج التأهيل التربوي يساعد على تغيير الأداء المهني للمعلمين بنسبة (٨٥,٩) % ، ويساعدهم في تطوير أدائهم التدريسي بنسبة (٨٨,٤٦) % ، ومن أبرز توصيات البحث : تقديم برنامج التأهيل التربوي للمعلمين غير التربويين يكون وفقاً لكل مرحلة تعليمية مع مراعاة التخصص لهم أيضاً ، مع اتباع نظام المتابعة والتقييم في الأداء المهني والتدريسي لهم بعد اجتيازهم لهذا البرنامج ، وضرورة مراجعة المادة العلمية المقدمة في هذا البرنامج من قبل متخصصين في هذا المجال مع مراعاة رأي خبراء من التربية والتعليم متمثلة في الموجهين المتابعين لأداء المعلمين غير التربويين في مدارسهم ، وضرورة تأهيل العاملين بالأكاديمية على فنيات التعامل مع أعداد المعلمين الكبيرة من أجل تحقيق أهدافها .

الكلمات المفتاحية : جهود - الأكاديمية المهنية للمعلمين - التأهيل التربوي - التقييم .

"The professional Academy for teachers efforts to rehabilitate teachers of Pre-university education: " An Evaluation study "

Abstract :

There is a growing interest by all developed and developing societies in education, and a constant concern to improve the performance of the teacher and his educational role to achieve the goals of the educational stages in general and pre-university in particular, and thus emerged many organizations and bodies that are concerned with the professional accreditation of the teacher, giving teaching licence, one of them is Professional Academy of Teachers.

Therefore, the current research is seeking to identify the reality of the efforts of the professional academy for teachers in the educational qualification of pre-university teachers . In order To achieve this, a questionnaire was applied to a sample of the teachers who had the academic training of (128) teachers and another questionnaire on a sample of (78) supervisors supervising the teachers', and the results of the field segment showed that the educational accreditation program helps them with professional adjustment by (95,31%) them with an opportunity to exchange educational experiences between them and their colleagues (90,63%). The mentors pointed out that the rehabilitation program helps to change teachers' professional performance by (85,9%) and helps them develop their teaching performance by (88,46%). The most important recommendations of the research are: Providing the educational rehabilitation program for non-educator teachers should be in accordance with each stage of education, taking into account their specialization also, following a system of follow-up and evaluation of their professional and teaching performance after passing this program, and the need to review the scientific material presented in this program by specialists in this area taking into account the opinion of experts from the Ministry of Education , represented in the supervisors who supervise the non educationally qualified teachers and the need to rehabilitate the staff of the Academy on the techniques of dealing with the large numbers of teachers in order to achieve its objectives, and the issuance of a law that obligates teachers to

continue their professional growth as one of the conditions for their promotion.

Key words : Efforts - Professional Academy for Teachers - Educational Qualification – Evaluation .

مقدمة البحث :

يحتل المعلم في النظام التعليمي مكان الصدارة في إنجاز هذا النظام وتحقيق أهدافه ، لما له من تأثير كبير وفعال في سلوك وتفكير طلابه ، ومن منطلق أهمية دوره يجب توفير جميع الإمكانيات اللازمة لإعداده وتأهيله وتدريبه تربوياً ومهنياً بصفة دائمة ومستمرة .

والمعلم في عصر المعلومات فقد سلطت سلطة احتكار المعرفة ليتغير دوره من كونه مجرد ناقل للمعرفة إلى كونه مشاركاً وموجهاً يقدم لطلابه يد العون ؛ لإرشادهم إلى مصادر المعلومات ، وفرص التعلم المتعددة المتاحة عبر " الإنترنت " ؛ فقد أصبحت مهنة المعلم مزيجاً من مهام المربي ، والقائد ، ومدير المشروع البحثي ، والموجه والمرشد ، والناقد ، والمفكر.. إلى غير ذلك من مهام وأدوار وفقاً لطبيعة هذا العصر^(١).

ونظراً للتقدم المعرفي الهائل الذي يتميز به عصر المعلومات ، أصبح من الضروري أن يحافظ المعلم على مستوى متجدد من المعلومات والمهارات والاتجاهات الحديثة في طرائق التعليم والتقنيات التربوية ، ومن ثم فإن التعليم بالنسبة للمعلم عملية نمو مستمرة ومتواصلة ، وكذلك نظراً لقصور إعداد المعلم لمواكبة التغيرات المتلاحقة في ظل ثورة التكنولوجيا والمعلومات ، أصبحت التنمية المهنية للمعلم ضرورية من أجل توفير الخدمة التربوية اللازمة له ، والتي تضمن تزويده بكل جديد في مجالات العملية التربوية ، واستيعاب كل التطورات التربوية والعلمية ، وبالتالي رفع الأداء المهني للمعلمين وتطوير جميع ممارساتهم التعليمية^(٢).

ولمواكبة هذا التقدم والتطور التكنولوجي لا بد من إعداد المعلم إعداداً يمكنه من التفاعل مع معطياته ، ولأن عملية التعلم تشكل عنصراً أساسياً في إحداث هذا

التطور، ونظراً لما يمثله المعلم من أهمية باعتباره الركن الأساسي من أركان النظام التربوي فإن أهم الدعائم التي تركز عليها فلسفة التربية تكمن في تهيئة المعلمين بصورة مستمرة لتلبية حاجات المجتمع، والارتقاء بالمستوى التعليمي لأفراده، وتزويدهم بالخبرات التي تؤهلهم للاطلاع بالمهام التعليمية، والمسئوليات الجسام التي يتحملونها في حياتهم الوظيفية؛ ولتحقيق هذا الهدف أصبحت التنمية المهنية المستدامة للمعلمين هدفاً ضرورياً وغاية يسعى لتحقيقها^(٣).

وتفيد إحدى الدراسات إلى أن المعلمين الذين يشاركون في دورات التعليم المهني الفعال يصبحون أكثر قدرة على تحمل المسؤولية في تعليم الطلاب، حيث إن معارفهم المهنية المتجددة تجعلهم أكثر استعداداً وكفاءة في ممارسة أنشطة تعليمية جديدة والتي تؤثر تأثيراً إيجابياً في تعليم طلابهم، بالإضافة إلى كونهم على دراية كاملة بالمحتوى التربوي الحديث، وأهم المهارات والمعارف التي تساعدهم لتحقيق أفضل النتائج في تعليم طلابهم، إلى جانب أنهم يمتلكون مهارات تقييم متطورة ومتنوعة لتقييم طلابهم بصورة صحيحة، ولديهم القدرة على تطوير مهاراتهم في ممارسة وتفعيل الأنشطة التي يقومون بها في ممارساتهم التعليمية مع طلابهم^(٤).

هذا ولقد انعكس الاهتمام المتزايد من قبل كافة المجتمعات بالتعليم في حرص هذه المجتمعات على جودة أداء المؤسسات التعليمية بها، والسعي إلى الارتقاء بأداء المعلم، وذلك من خلال تبني مداخل جديدة لتطوير إعداد المعلمين وتنميتهم مهنيًا، ووضع نظم مقننة للترخيص لممارسة مهنة التعليم، ويقوم على ذلك العديد من المنظمات والهيئات التي تختلف اختصاصاتها ما بين اعتماد المؤسسات التعليمية واعتماد البرامج، والاعتماد المهني للمعلم، ومنحه ترخيصاً لممارسة مهنة التعليم^(٥).

ومن هذا المنطلق أنشئت الأكاديميات المهنية للمعلمين في كثير من دول العالم في العقود والسنوات القليلة الماضية، وكانت بداية إنشائها في إنجلترا في فترة

الستينات من القرن العشرين ، ثم انتشرت هذه الأكاديميات في غيرها من الدول ومن بينها : ألمانيا ، وفرنسا ، والنمسا ، وأستراليا ، والولايات المتحدة الأمريكية ، واليابان وماليزيا وغيرها من دول العالم ؛ حتى أصبح لها انتشار واسع ووجود مؤثر يسهم بفاعلية في تطوير أنظمتها التعليمية ، وتولي اهتماماً كبيراً بالتنمية المهنية للمعلم (٦) .

وتجدر الإشارة إلى أنه قد تم إنشاء الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر بصدر القانون رقم (١٥٥) لسنة ٢٠٠٧م ، بتعديل بعض أحكام قانون التعليم رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١م حيث نص هذا القانون في مادته رقم (٧٥) على أن : " تنشأ أكاديمية للمعلمين تسمى " الأكاديمية المهنية للمعلمين " تتمتع بالشخصية الاعتبارية العامة وتتبع وزير التربية والتعليم ، ويصدر بتنظيمها وتحديد اختصاصاتها قرار من رئيس الجمهورية على أن يكون مقرها مدينة القاهرة ، وتكون لها فروع في مختلف أنحاء الجمهورية ، وتعمل بالتعاون مع كليات التربية (٧) .

مشكلة البحث وتساؤلاته :

يلاحظ أن الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر قد أنشئت منذ أكثر من ١٠ سنوات ، وأن من ضمن اختصاصاتها حصول المعلم على ترخيص مزاوله المهنة من الأكاديمية ، إلا أن ذلك لم يتم تفعيله بالشكل المطلوب حتى الآن ، ولا توجد شروط أو ضوابط لکیفیه منح المعلم ترخيص بمزاوله المهنة ، وتختص الأكاديمية أيضاً باقتراح اشتراطات التأهيل التربوي لكل وظيفة من وظائف هيئة التعليم ، ووضع الاختبارات المطلوبة لشغلها ، وكذلك تحديد أنواع التدريبات اللازمة لرفع مستوى التنمية المهنية للمعلمين .

وقد أكدت إحدى الدراسات على أن : هناك قصور من جانب الأكاديمية المهنية للمعلمين فيما يتعلق باختيار نوعية برامج التنمية المهنية وتطويرها وتحديثها

باستمرار ، مع ضعف تركيز هذه البرامج على مشكلات المعلمين واحتياجاتهم المهنية ، بالإضافة إلى أن هناك قصور في أساليب ووسائل تقويم برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمين من خلال الأكاديمية ، مع قلة الاستفادة من نتائج التقويم في تحسين أداء عناصر العملية التدريبية بها ^(٨) .

وأشارت دراسة أخرى إلى أن هناك تقصير من جانب الأكاديمية والعاملين بها سواء بالمقر الرئيسي أو الفروع التابعة لها في التعريف بالأكاديمية وتاريخ إنشائها وأهدافها وأنشطتها وذلك لأعضاء هيئة التعليم الذين يلتحقون بها للحصول على الدورات التأهيلية لهم ^(٩) .

وأضافت دراسة تختص بالأكاديمية ودورها في البرامج التدريبية لها وفقاً لاحتياجات المعلمين إلى وجود نتائج سلبية تتمثل في : ضرورة ربط الاحتياجات التدريبية للمعلم بالتنمية المهنية له ، والاهتمام بالنواحي العلمية والتطبيقية وتنمية الكفايات المهنية المطلوبة في البرامج التدريبية على أن يكون لكل برنامج تدريبي دليل يوضح فلسفته وأهدافه وأهميته ، وأكدت استجابات أفراد العينة بها على أن الأساليب التدريبية تتسم بالجانب النظري وتبتعد عن الجانب العملي ، بالإضافة إلى أنهم أكدوا على أن هناك احتياج تدريبي لهم للتمكن من مهارات الدمج لذوي الاحتياجات الخاصة حيث أوضحوا أن برامج الأكاديمية تعتبر ضعيفة في هذا الجانب ^(١٠) .

وعلى الرغم من ما سبق ذكره فهذا لا ينفي أن للأكاديمية المهنية للمعلمين العديد من الجهود والاختصاصات والأدوار التي تقدمها لأعضاء هيئة التعليم في سبيل الارتقاء بالعملية التعليمية ، بالإضافة إلى دورها في تقديم البرامج التدريبية العديدة التي تساهم في مجال التنمية المهنية للمعلمين ، ومن ضمن تلك البرامج التي تقوم بأدائها برنامج التأهيل التربوي لمعلمي التعليم قبل الجامعي غير المؤهلين تربوياً .

وهناك العديد من التوقعات الإيجابية التي يُرجى أن يكون لهذا البرنامج دور في تحقيقها ، والتي تؤثر على ممارستهم للمهنة ، وهذا يدعو إلى تقييم وتحليل واقع جهود الأكاديمية المهنية للمعلمين بدورها في هذا البرنامج ، وفي ضوء ما يُسفر من نتائج يسعى البحث الحالي لوضع مجموعة من المقترحات لدعم نواحي القوة والتميز في هذا البرنامج ومعالجة نواحي الضعف فيه .

وبناءً على ذلك فإن مشكلة البحث الحالي تتحدد في التساؤلات الآتية :

- ١- ما أهم أهداف برنامج التأهيل التربوي الذي تقدمه الأكاديمية للمعلمين غير التربويين ؟
- ٢- ما أهم الجهود التي تقوم بها الأكاديمية المهنية للمعلمين منذ إنشائها وحتى الوقت الراهن ؟
- ٣- ما واقع برنامج التأهيل التربوي للمعلمين غير التربويين من حيث المكونات وأساليب التدريب والتقييم من وجهة نظر المعلمين والموجهين ؟
- ٤- ما أهم المقترحات والتوصيات لتفعيل دور الأكاديمية المهنية للمعلمين في برنامج التأهيل التربوي للمعلمين غير التربويين ؟

أهداف البحث :

يسعى البحث الحالي إلى تحقيق الأهداف التالية :

- ١- التعرف على الواقع الفعلي لجهود الأكاديمية المهنية للمعلمين في التأهيل التربوي لمعلمي التعليم قبل الجامعي .
- ٢- التعرف على أهم أهداف برنامج التأهيل التربوي للمعلمين غير التربويين الذي تقدمه الأكاديمية بالاشتراك مع كليات التربية .

- ٣- تحليل أهم إنجازات الأكاديمية المهنية للمعلمين في ضوء أهدافها .
- ٤- متابعة المعلمين غير التربويين وتقويم مدى استفادتهم من برنامج التأهيل التربوي المقدم لهم ، ومدى التحسن في أدائهم المهني بعد اجتيازهم له .
- ٥- تحديد نقاط القوة والضعف في برنامج التأهيل التربوي لمعلمي التعليم قبل الجامعي ، والعمل على دعم نقاط القوة ، ومعالجة نواحي الضعف به .
- ٦- تقديم عدد من المقترحات والتوصيات ، والتي تسهم في تفعيل أداء الأكاديمية المهنية للمعلمين ، وقيامها بأدوارها وتحقيق أهدافها ، وخاصة في برنامج التأهيل التربوي .

أهمية البحث :

تتمثل أهمية البحث الحالي فيما يلي :

- ١- أن البحث يتناول قضية هامة وهي مجال التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة ، ودور الأكاديمية المهنية للمعلمين في هذا المجال مع التركيز على برنامج التأهيل التربوي للمعلمين غير التربويين لمراحل التعليم قبل الجامعي .
- ٢- التعرف على واقع برنامج التأهيل التربوي للمعلمين غير التربويين الذي تقدمه الأكاديمية المهنية للمعلمين ، وآراء الموجهين في الأداء المهني لهؤلاء المعلمين غير التربويين بعد اجتيازهم للبرنامج .
- ٣- تبصير المسؤولين عن الأكاديمية المهنية للمعلمين بأدائها وأهم جهودها ؛ باعتبارها الآن ضمن أهم المؤسسات المنوط بها الإشراف على جميع خطط وبرامج التدريب في مجال التنمية المهنية للمعلمين .

- ٤- تعدد عدد المستفيدين من نتائج البحث الحالي مثل :
- ٤- ١- مسئولو إعداد البرامج التدريبية في الأكاديمية ، ومن ضمنها برنامج التأهيل التربوي .
- ٤- ٢- المديرين ببرنامج التأهيل التربوي من أعضاء هيئة التدريس .
- ٤- ٣- الهيكل الإداري بالأكاديمية المهنية للمعلمين .
- ٤- ٤- المعلمين الذين يلتحقون ببرنامج التأهيل التربوي الذي تقدمه الأكاديمية.
- ٤- ٥- مسئولو إدارات وأقسام التدريب والتخطيط بوزارة التربية والتعليم بالمديريات والإدارات التعليمية.
- ٥- يُعد هذا البحث من أوائل البحوث - في حدود علم الباحثة - التي تناولت برنامج التأهيل التربوي للمعلمين غير التربويين المقدم من قبل الأكاديمية المهنية للمعلمين بالاشتراك مع كليات التربية .

منهجية البحث وأدواته :

تقتضي طبيعة البحث استخدام " المنهج الوصفي " والذي يتم بواسطته تحليل واقع دور الأكاديمية المهنية للمعلمين وأهم جهودها في مجال التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة ، وفي برنامج التأهيل التربوي للمعلمين غير التربويين ، واستخدام بعض أدواته والتي منها أداة الاستبانة التي قامت الباحثة بتصميمها وتطبيقها على عينة من المعلمين الذين تم اجتيازهم لهذا البرنامج ، وكذلك استبانة أخرى خاصة بآراء الموجهين حول التغيير في الأداء المهني والتربوي لهؤلاء المعلمين بعد اجتيازهم له .

حدود البحث :

اقتصرت حدود البحث الحالي على ما يلي :

- ١- **الحدود الموضوعية :** تمثلت هذه الحدود في الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر ؛ باعتبارها من أهم المؤسسات المسؤولة بشكل مباشر عن التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم ، والارتقاء بمستواهم المهني ، وبرنامج التأهيل التربوي للمعلمين غير التربويين .
- ٢- **الحدود البشرية :** وهم عينة من المعلمين غير المؤهلين تربوياً ، والذين تم تدريبهم من قبل الأكاديمية في برنامج التأهيل التربوي ، بالإضافة إلى عدد من الموجهين المتابعين للمدارس والملاحظين لأداء هؤلاء المعلمين بعد اجتيازهم برنامج التأهيل التربوي .
- ٣- **الحدود المكانية :** تم التطبيق للاستبانة على عينة عشوائية من المعلمين غير التربويين ، وعدد من الموجهين المتابعين لهم بمحافظة الشرقية .
- ٤- **الحدود الزمانية :** تم التطبيق الميداني في الفصل الدراسي الأول للعام ٢٠١٧/٢٠١٨م وذلك في شهر ديسمبر من ذلك العام الدراسي .

عينة البحث :

بلغ حجم عينة المعلمين غير التربويين المطبق عليهم الاستبانة الأولى (١٢٨) معلماً ، بينما بلغ حجم عينة الموجهين المطبق عليهم الاستبانة الثانية (٧٨) موجهاً .

مصطلحات البحث :

١- الأكاديمية المهنية للمعلمين :

هي المؤسسة المسؤولة عن التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم ، والارتقاء بقدراتهم ومهاراتهم ، والمنشأة في مصر بالقانون رقم (١٥٥) لسنة ٢٠٠٧م ، ولها رؤية

ورسالة وأهداف واختصاصات وجهود وانجازات تقوم بها وسوف يتم توضيح ذلك في الجانب النظري للبحث .

٢- معلمو التعليم قبل الجامعي غير المؤهلين تربوياً :

ويقصد بهم في هذا البحث كل من يعمل بمهنة التعليم في المراحل التعليمية قبل الجامعية والحاصلين على الشهادات الجامعية غير التربوية ، وتنظم لهم الأكاديمية المهنية للمعلمين برامج استكمال التأهيل التربوي لهم وفقاً للائحتها الخاصة بذلك .

إجراءات البحث :

اتساقاً مع منهجية البحث يسير البحث وفق المحاور التالية :

المحور الأول : الجانب النظري للبحث ويشمل : مفهوم التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة ، وأسسها ، وأهدافها ، وأهم برامجها ، ونشأة الأكاديمية المهنية للمعلمين ، وأهدافها ، والرؤية والرسالة الخاصة بها ، وأهم اختصاصاتها ، والهيكل الإداري لها ، وتمويلها وأهم إنجازاتها منذ نشأتها وحتى الآن ، وبرنامج التأهيل التربوي للمعلمين غير التربويين الذي تقدمه بالاشتراك مع كليات التربية .

المحور الثاني : الجانب الميداني للبحث ويشمل : إجراءات الدراسة الميدانية والتي تتمثل في تصميم أداة الدراسة الميدانية ، وعينتها وخصائصها ، وطريقة التحليل الإحصائي لها ، وتحليل وتفسير نتائجها ، وخلاصة أهم نتائج البحث بشقيه النظري والميداني .

المحور الثالث : وضع أهم المقترحات والتوصيات لتفعيل دور الأكاديمية المهنية للمعلمين في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم بصفة عامة ، وفي برنامج التأهيل التربوي للمعلمين غير التربويين بصفة خاصة .

المحور الأول : الجانب النظري للبحث :

ويبدأ بتحديد مفهوم التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة ، وأسسها ، وأهدافها ، وأهميتها ، وأهم برامجها ، ثم توضيح فلسفة إنشاء الأكاديمية المهنية للمعلمين ، وأهدافها ، والرؤية والرسالة الخاصتين بها ، واختصاصاتها ، وأهم إنجازاتها منذ إنشائها وحتى الوقت الراهن مع التركيز على برنامج التأهيل التربوي للمعلمين غير التربويين ، وأهم الدورات التي تمت في كلية التربية بالزقازيق بهذا الشأن .

أولاً : التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة :

يعتبر مفهوم التنمية المهنية للمعلمين من المفاهيم الحديثة نسبياً في مجتمعاتنا العربية حيث بدأ استخدامه مع بدايات التسعينيات كمرادف للتدريب أثناء الخدمة ، وحيث إن مستوى الإعداد المهنة التدريس لا يصل بالمعلم إلى قمة النضج المهني ، بل يضعه على أول الطريق السليم ؛ فإن الكثير من المعلمين يقل مستواهم المهني بطول ممارسة التعليم تحت ظروف غير ملائمة ، أو بسبب التغييرات التي تطرأ على المجتمع ، أو التقدم العلمي الذي يسير بسرعة متلاحقة ، وهذا يفرض عليهم ضرورة ممارسة أنشطة التنمية المهنية المختلفة وليس التدريب فقط^(١١) .

ولا يزال مفهوم التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة في مصر مرتبطاً في معظم الأحيان بالحراك الوظيفي للمعلمين رأسياً أو أفقياً فالحراك الرأسي يكون من خلال دورات التدريب للترقي إلى وظيفة أعلى في السلم الوظيفي ، ويعد انتظام المرشح لوظيفة أعلى في مثل هذه الدورات واجتيازه لها بنجاح شرطاً أساسياً للترقي إلى جانب شروط أخرى ، مثل قضاء المدة البيئية المحددة قانونياً في الوظيفة الحالية ، وعدم إدانته في أية مخالفات ، أما الحراك الوظيفي الأفقي فيتحقق من خلال برامج

التدريب التحويلي لفائض المعلمين في تخصصات معينة لإكسابهم المعارف والمهارات الأساسية لتدريس تخصصات أو مواد أخرى تعاني عجزاً فيمن يقومون بتدريسها^(١٢).

وسوف يتم توضيح مفهوم التنمية المهنية وما طرأ عليها في الوقت الراهن من ممارسات وبرامج تدريبية يتضح من خلالها تحقيق أهدافها التي تسعى إليها ، والعلاقة التي تربطها بالأكاديمية المهنية للمعلمين ، وخاصة برنامج التأهيل التربوي للمعلمين غير التربويين .

(١) مفهوم التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة :

تعددت تعريفات التنمية المهنية للمعلمين ومفاهيمها بتعدد الآراء والباحثين في موضوعها ، وسوف يتم التركيز على المفاهيم والتعريفات التي تقوم الأكاديمية المهنية للمعلمين بدور فيها بشكل أو بآخر .

وعليه فتُعرف التنمية المهنية للمعلمين بأنها : عملية مؤسسية تهدف إلى تغيير مهارات ومواقف سلوكيات المعلمين ؛ ليكونوا أكثر كفاءة وفعالية لمقابلة احتياجات المتعلمين والمجتمع ، وهي تعمل على تحسين المعارف والمهارات والاتجاهات المرتبطة بمهنة التعليم والتأثير عليها بشكل إيجابي لتمكينهم من تصميم برامج تعليمية متطورة ومواكبة للعصر^(١٣) .

وهي أيضاً تُعد عملية مستمرة على مدى سنوات الخدمة وتُعني بتنوع الخبرات الفردية والجماعية التي تمكن المعلمين من تحسين كفاءتهم المهنية في التدريس للطلاب ، والقيادة ، والعطاء كأعضاء في المهنة ، وأن يضطلعوا بالأدوار المتغيرة المترتبة على التغيير في النظام التعليمي^(١٤) .

وهي تُعتبر هي كل برنامج مخطط ومنظم يهدف لتمكين المعلمين من النمو في المهنة وكل ما من شأنه أن يرفع من مستوى عملية التعلم والتعليم ويزيد من قدراتهم ومهاراتهم في العملية التعليمية^(١٥) .

وهي كذلك مجموعة الأنشطة والأساليب المستمرة ، التي تتم وفق برنامج مخطط منظم ؛ لتزويد المعلمين بخبرات جديدة ؛ لرفع كفاياتهم في الجوانب الأكاديمية والتربوية والثقافية ، من أجل النهوض بالعملية التعليمية ومواجهة تحديات العصر والتغيرات المجتمعية^(١٦) .

وقد أوضحت إحدى الدراسات أن مؤسسات الدولة التعليمية تلعب دوراً هاماً في إعداد المعلم في شتى المجالات بحيث يصبح معلم فعال ومتنوع من خلال شهادات الاعتماد المهني للمعلمين وقد تم ذلك في خمسين ولاية في مقاطعة كولومبيا ، وذلك من أجل فهم خصائص متطلبات الاعتماد في تلك الولايات وكان من أهم نتائجها أن إعداد واعتماد المعلم لا بد وأن يتناسب مع المتطلبات والتغيرات الاجتماعية لكل ولاية حيث إنها تختلف وتتنوع طبقاً لها ، ومن ثم تحتاج مؤسسات الدولة التعليمية إلى أخذ دور فعال لتحقيق مستوى تعليمي اجتماعي وفقاً لكل ولاية^(١٧) .

ومما سبق يتضح أن التنمية المهنية للمعلمين تسعى إلى تحقيق الارتقاء بمستوى المعلمين معرفياً ومهارياً وسلوكياً ، وتزويدهم بالخبرات الجديدة والمتنوعة الفردية والجماعية والتي تمكنهم من تحسين ممارساتهم التدريسية والتعليمية ، وأنها عملية تستمر لسنوات طويلة بحيث تستهدف المعلمين منذ التحاقهم بالمهنة وحتى نهاية الخدمة بها ؛ ليصبحوا أكثر كفاءة وفاعلية وقدرة لتلبية احتياجات المتعلمين والمجتمع الذي يعيشون فيه .

(٢) أسس التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة :

هناك مجموعة من الأسس التي تركز عليها التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة وهي تتفق مع طبيعة المجتمع وفلسفته وأهدافه وقيمه ، وكذلك طبيعة

العصر التكنولوجي الذي فرض على المعلم أدواراً جديدة ومهارات وقدرات لم يكن مطالباً بها من قبل .

وتتمثل أهم هذه الأسس فيما يلي^(١٨) :

أ- أن المعلمين بحاجة إلى دعم قوي ومتنامي من جهات عديدة ، وهم أيضاً عليهم أن يتوقعوا تكليفهم بمسئوليات وأدوار جديدة .

ب- النظرة للمعلمين على اعتبارهم جزءاً من نظام التعليم مدى الحياة ومواطنين يراعون فرص التعليم ، ويتحملون مسئوليتها حيال بقية فئات المجتمع .

ج- يعد عمل المعلم من أكثر الأشياء حياة وتغيراً وتحركاً حركة دينامية مهنية لا مثيل لها ؛ بما يقتضي منه أن يكون في نمو مهني مستمر ، حتى يكون مبدعاً في عمله .

د- إن من الأمور الهامة في حفز المعلمين التعرف على الأداء الجيد والمميز لهم في الفصول ومكافأتهم مع أهمية وجود الثقة والعدالة الموضوعية عند تقويم عملهم ، ومراعاة أن تكون الترقية لهم في السلم الوظيفي قائمة على أساس الكفاءة وليس على أساس الأقدمية .

هـ- إن مهنة التعليم وإن كانت في جوهرها نشاطاً فردياً ، إلا أن العمل الجماعي فيها أمراً لا بد منه من أجل تحسين نوعية التعليم ، وتطويعه بصورة أفضل للخصائص المميزة للصفوف والتلاميذ .

و- إن المعلم لن يستجيب لتوقعات المجتمع إلا عندما تنمو شخصيته وثقافته العامة والمهنية بوتيرة أسرع من نمو شخصية وثقافة طلابه ، وخاصة في عصر التقدم المعرفي المتطور .

ز- إن من السمات المهنية الأساسية للمعلم العصري القدرة على التفكير الذاتي والناقد وعلى اتخاذ قرارات مبتكرة في أوضاع دينامية مركبة فنشاطه الذهني

المتجه دوماً نحو حل مشكلات تربوية وتجديد وتحسين المعارف التي يُعلمها وينقلها لطلابها ؛ بما يمنحه عقلية مميزة وطريقة تفكير مختلفة عن تلك التي توجد في المهن الأخرى .

وقد أوضح الدستور الأندونيسي تحسين جودة التعليم وأهميته ، ويتم ذلك بتمكين وتحسين نوعية المعلمين بشكل مستمر ، وأن جودة المعلمين تحتاج إلى تعزيز التنمية المهنية المستمرة لهم لمواجهة التحديات على المستويين المحلي والعالمي ، وأن التطوير المهني يساعد المعلمين على التعليم مدى الحياة لتحقيق إنجاز أفضل لهم ولطلابهم في العملية التعليمية ، وعليه فقد اتضح أن هناك العديد من المعلمين غير المؤهلين في أندونيسيا في المناطق الريفية ، ونادراً ما يحصلون على التدريب الرسمي وتحديث المناهج ، ويصبح التدريب في تلك المناطق يمثل تحدياً في دعم المعلم في مجال التنمية المهنية ، وجودة التعليم في تلك المناطق^(١٩) .

وتأسيساً على ما سبق فإن التنمية المهنية للمعلمين لها مجموعة من الأسس التي تبنى وترتكز عليها لتحقيق أهدافها ، ولعل من أهمها : أن المعلمين بما أنهم يتحملون نجاح العملية التعليمية على عاتقهم ؛ فلا بد من أنهم بحاجة ضرورية إلى دعم ونمو مهني مستمر ، وتحفيزهم على الأداء المتميز ، بالإضافة إلى نمو شخصيتهم وثقافتهم العامة والمهنية أكثر بكثير من طلابهم ، وتمكنهم من التفكير الناقد والذاتي واتخاذ القرارات التعليمية المبتكرة وفقاً للأوضاع التعليمية ، وقدرتهم على حل المشكلات التي تواجههم في مجال المهنة .

(٣) أهداف التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة :

هناك مجموعة من الأهداف تسعى التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة لتحقيقها يتمثل أهمها في الآتي^(٢٠) :

- أ- وقوف المعلمين على الحديث من طرق التدريس ، والوسائل التعليمية وتكنولوجيا التعليم ، وكيفية تطبيق تلك الطرق وهذه الوسائل بالفعل في مدارسنا .
- ب- معرفة المعلمين بكل ما هو جديد في وسائل التقويم ، والأساليب الحديثة في الاختبارات والامتحانات الشفوية والتحريرية ، وكيفية استخدام بطاقات الملاحظة والاستبيانات... وغيرها .
- ج- تنمية المعلمين في كافة الجوانب : أكاديمياً ، ومهنياً ، وشخصياً ، وثقافياً .
- د- تنمية الجوانب الإبداعية لدى المعلمين وتحفيزهم على أن يشمل تدريسهم لبعض تلك الجوانب الإبداعية وممارستها .
- هـ- ربط المعلم ببيئته ومجتمعه المحلي والعالمي ، وتدريبه على مهارات التخطيط لتوثيق الصلة بين التلاميذ ، وبين بيئتهم المحلية ، ومهارات تنفيذ وتقويم هذا التخطيط .
- وهناك عدة أهداف أخرى يمكن أن يحققها تدريب المعلمين أثناء الخدمة تتمثل في : القيام برفع مستوى المعلمين غير المؤهلين تأهيلاً تاماً ، وتدريبهم على المناهج الجديدة ومتغيراتها والمواد الإضافية في بعض التخصصات مثل الرياضيات والعلوم واللغات والحاسوب وغير ذلك ، وعلى أدوار جديدة لم يتم تأهيلهم لها في الأساس ، ومددهم بأحدث النظريات والممارسات في مجال التعليم^(٢١) .
- وليست الأهداف السابقة فقط هي أهم أهداف التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة ؛ بل هناك إحدى الدراسات التي ذكرت أن من أهدافها : مواكبة المعلمين لكافة المستجدات في مجال التخصص وتطبيقها ، وترسيخ مبدأ التعليم المستمر والتعليم مدى الحياة لديهم ، والتزامهم بأخلاقيات مهنة التعليم والتعلم والتقيد بها ، وضرورة معرفتهم لكيفية الربط بين النظرية والتطبيق في المجالات التعليمية ، وتمكينهم من مهارات استخدام مصادر المعلومات والبحث عن كل ما هو جديد ومتطور في العملية التعليمية ، بالإضافة إلى معرفتهم لدورهم في المساهمة في تكوين مجتمعات

تعلم متطورة تقدم خدمات فاعلة للمجتمع وتعالج القضايا التعليمية بأسلوب علمي ومتطور ، وكذلك تطوير كفاياتهم ومهاراتهم في التقييم بأنواعه وخصوصاً مهارات التقييم الذاتي^(٢٣).

وقد أوضحت إحدى الدراسات إلى أن هناك قصوراً في الواقع الحالي لتدريب المعلمين أثناء الخدمة ، وقد ظهر ذلك من خلال تحليل الخطط السنوية للتدريب ، وأوصت الدراسة بمجموعة توصيات من أبرزها : الاستفادة من خبرات الدول المتقدمة في تدريب المعلمين وجعلها تنمية مهنية مستمرة لهم ، واستخدام أساليب تدريبية حديثة في برامج تدريب المعلمين ، وكذلك إنشاء أكاديمية خاصة بتدريب المعلمين تتولى الإشراف على كل جوانب العملية التدريبية لهم ، بالإضافة إلى إصدار نظام متكامل لتقويم أداء المعلمين ورصد إنجازاتهم البحثية والتطور في مستوياتهم العلمية والمعرفية بالقياس إلى المعايير العالمية^(٢٣).

ونظراً لأهمية المعلم في العملية التعليمية والمجتمع ، وكذلك تحقيق أهداف التنمية المهنية له فإن دولة اليابان بموجب القانون لديها لا يزال المعلمون من أعلى مرتبات موظفي الخدمة المدنية ، وليس ذلك فحسب ؛ بل إنهم في المقام الأول ينالون درجة عالية من الاحترام والتقدير ، وأن مهنة التعليم من الوظائف المرغوبة للغاية ، ويوجد بها جامعات وطنية لتدريب المعلمين الجدد من خلال وجود مدارس نموذجية ملحقة بها ، ويتم التدريب من قبل معلمين ذوي خبرة لمدة عام كامل ، ويفتح باب النقد والتفتيش للمعلمين الجدد ، ويكون بشكل جيد ، وتقديم التحسين المستمر لتلك المهنة ، ويُعد ذلك له تأثير واقعي وعميق على ممارسة مهنة التعليم ، ويمكن للمعلمين اليابانيين التقدم بطلب إجازة مدفوعة الأجر للحصول على درجة الماجستير^(٢٤).

ومن خلال العرض السابق يتضح أن التنمية المهنية للمعلمين تسعى لتحقيق مجموعة من الأهداف ولعل من أبرزها : مواكبة المعلمين للمستجدات التربوية في مجال التخصص والعمل على تطبيقها ، ورفع مستواهم في كافة الجوانب المهنية والأكاديمية والشخصية والثقافية والتربوية... وغيرها ، بالإضافة إلى تنمية القدرات الإبداعية لهم والعمل على ممارستها مع طلابهم ، وكذلك مدهم بأحدث النظريات والممارسات في العملية التعليمية وفقاً لتخصصهم والمرحلة التعليمية التي يقومون بالتدريس فيها ، والتزامهم بأخلاقيات المهنة .

(٤) أهمية التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة :

يعتبر التدريب أثناء الخدمة مدخلاً هاماً أساسياً من مدخلات العملية التعليمية حيث إنه يعني برفع كفاءة المعلمين والقيادات التعليمية وهيئات التوجيه والإشراف الفني والإداري ، وتأتي أهميته من أنه مرحلة مكملة لعملية الإعداد تأتي بعد احتكاك المعلم بالمشكلات الواقعية ، وهي عملية نمو مستمرة للمعلم تجعله مجدد ومطوراً في مهنته وفقاً للمتغيرات العصرية المحيطة به^(٢٥) .

وتدريب المعلمين أثناء الخدمة له أهميته الكبيرة في استمرارية إمداد المعلمين لما يحتاجون إليه في عملهم الأكاديمي والتربوي ، ويستمد أهميته في الآتي^(٢٦) :

- أ- التطور المتسارع في المعرفة الإنسانية بجميع أنواعها .
- ب- ظهور اتجاهات جديدة في مجال التربية ، وتطور في الإعداد المهني والتخصص العلمي للمعلمين وفقاً للتقدم العلمي والتكنولوجي .
- ج- سرعة التغيرات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والتي تؤدي إلى ضرورة إمام المعلم بتلك التغيرات ومتطلبات العملية التعليمية وفقاً لها .
- د- تطوير البرامج التعليمية في مختلف المراحل التعليمية لمواجهة المتغيرات العالمية والمحلية ، وكذلك تطوير تكنولوجيا التعليم بناءً على ذلك .

٥- ظهور أهداف جديدة للتربية والتعليم، بالإضافة إلى مفاهيم جديدة كالتعليم المستمر، والتعليم مدى الحياة... وغيرها؛ بما يؤدي إلى تعزيز برامج التدريب للمعلمين وتوجيه سياستها .

و- أن هناك قصور في فترة إعداد المعلم، فيعد التدريب أساس لمعالجة ذلك القصور في الإعداد .

وبناءً على ما سبق فإن التدريب أثناء الخدمة للمعلمين له أهمية واضحة الملامح والقسمات حيث إنه يوجد تطور مستمر في المعرفة الإنسانية نظراً للتقدم العلمي والتكنولوجي، بالإضافة إلى سرعة التغيرات في كافة الجوانب الحياتية في المجتمع؛ بما يستدعي ضرورة ملاحقة المعلمين لتلك التغيرات ومتطلباتها في التعليم من خلال تدريبهم على ذلك، ومعالجة نواحي القصور في إعدادهم .

(٥) أهم برامج التدريب للمعلمين أثناء الخدمة :

تصنف برامج التدريب أثناء الخدمة للمعلمين (باختصار) على النحو التالي^(٢٧)

٥- ١- برامج تجديدية : ويقصد بها البرامج التدريبية التي تعمل على تجديد وصقل المعلومات وخبرات المعلمين المؤهلين في مجالات التخصص العملية والتربوية .

٥- ٢- برامج تأهيلية : وتشمل برامج التدريب للتأهيل المهني، وبرامج التدريب لاستكمال التأهيل وبرامج التأهيل النوعي :

٥- ٢- ١- برامج التأهيل المهني : وهي برامج تدريبية تستهدف تأهيل المعلمين غير المؤهلين تأهيلاً تربوياً أو مهنياً ممن التحقوا بمهنة التعليم لسد العجز بين

المعلمين ، ويندرج تحت هذا النمط من البرامج (البرامج التأهيلية للحصول على الدبلوم العام في التربية) لمدة عام أو عامين وتتم الدراسة في هذا البرنامج في العديد من كليات التربية وهي دراسة مسائية لمدة عامين دراسيين (من يعمل بالمهنة) ، ولمدة عام (من يريد العمل بالمهنة) من الكليات أو المعاهد الجامعية غير كليات التربية.

٥- ٢- ٢- برامج استكمال التأهيل : وهي مخصصة لمعلمي المرحلتين الإعدادية والثانوية المؤهلين بالفعل تأهيلاً عالياً لكن تنقصهم بعض القدرات التي تتطلبها طبيعة عملهم فهي تمكنهم من اكتساب المؤهلات الإضافية المهنية المناسبة مثل البرنامج الذي يقدم لبعض فئات معلمي اللغة العربية من خريجي كلية الشريعة وأصول الدين وذلك لرفع كفاءتهم .

٥- ٢- ٣- برامج التأهيل النوعي : وهو برنامج يقدم لبعض فئات المعلمين لمدة عام دراسي في المركز النموذجي لرعاية وتوجيه المكفوفين ، وذلك للتخصص في تربية وتعليم المكفوفين وضعاف البصر ، ويُمنح الناجحون في هذا البرنامج شهادة المدارس التخصصية في تربية المعوقين بصرياً .

٥- ٣- برامج تحويلية : وتشمل برامج التدريب التي تقدم لبعض فئات المعلمين الذين يقومون بتدريس مادة معينة يوجد بها وفر عددي ويرغبون في التحول لتدريس مادة أخرى لا يرقى إعدادهم فيها إلى المستوى المنشود مثل خريجي أقسام التاريخ والجغرافيا لغوياً وتربوياً لتدريس اللغة الإنجليزية أو الفرنسية مثلاً ، وغالباً ما تتخذ هذه البرامج شكل برامج طويلة لمدة عام دراسي كامل وتُعقد في أحد مراكز التدريب أو إحدى الكليات الجامعية .

٥- ٤- برامج توجيهية : وتستهدف هذه البرامج توجيه وإرشاد المعلمين المرشحين إلى وظائف أعلى وظروف تختلف في طبيعتها عن الوظائف والمهام التي كانوا يعملون بها وذلك لإعدادهم لما يكلفون به من أعمال ووظائفية .

وتوجد عدة أنواع أخرى لبرامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة ، وهى تختلف باختلاف أهدافها وخططها وتوقيتاتها ، ومن أهم تلك الأنواع ما يلي (٢٨) :

أ- **برامج التأهيل** : وهى التى تختص بتأهيل المعلمين الجدد تأهيلاً تربوياً وأكاديمياً ، وتكون فى الغالب قبل التحاقهم بالخدمة ، أو باستكمال إعداد المعلمين المؤهلين ، ممن يحتاجون إلى بعض المهارات التى تتطلبها طبيعة التعليم ، بالإضافة إلى المعلمين غير المؤهلين تربوياً لاستكمال بعض المعارف والمهارات التربوية لهم .

ب- **برامج التجديد** : وهى تختص بتجديد المعلومات ، وصقل المهارات والتعديل لبعض اتجاهات المعلمين عن طريق أحدث المفاهيم والاتجاهات التربوية الحديثة والخبرات المتعلقة بميدان عملهم .

ج- **برامج الترقية** : وتعد هذه البرامج خصيصاً لمن ينتقلون إلى الوظائف الأعلى والتي تحتاج إلى أعمال تغاير في طبيعتها طبيعة الأعمال التي كانوا يقومون بها من قبل .

د- **برامج إعداد القيادات التدريبية** : وتهدف هذه البرامج إلى إعداد القيادات التدريبية في بعض المناهج التعليمية لإعدادهم كقادة في ميدان عمله ؛ بحيث يقومون بدورهم بتدريب غيرهم من العاملين منهم للنهوض بمستواهم ، وبذلك يمكن الاستعانة بهؤلاء في نشر مختلف نواحي التطورات الجديدة في الأماكن التي يعملون بها ، ووفقاً لنواحي عملهم وتخصصاتهم .

ومن هذا المنطلق قد أكدت إحدى الدراسات أن التطوير المهني للمعلمين عنصر حيوي في السياسة للحكومة الأسترالية (AGQTP) لتعزيز جودة التعليم والتعلم في مدارسها ، ولذلك فهناك حاجة إلى أساليب أكثر تطوراً لتقييم برامج التنمية المهنية

للمعلمين ، مع القدرة على تلبية أهم احتياجاتها من المعلومات ، وتوفير لهم الوقت اللازم للتدريب عليها ، وقد أكدت أيضاً أن التركيز على جوهر ما يتعلمه المعلمون يمكن من خلال تلك البرامج المهنية لهم الحصول على نتائج تعليمية عالية المستوى لطلابهم ، وبالتالي الارتقاء بالعملية التعليمية لهم وتحسين مستواهم إلى الأفضل^{٢٩} .

وبعد العرض السابق لمفهوم التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة ، وأسسها ، وأهدافها ، وأهميتها ، وأهم برامجها وأنواعها ، وأن تلك التنمية الخاصة بالمعلمين أثناء الخدمة تتم من خلال عدة مؤسسات ومنظمات ، ومن أهم تلك المؤسسات في الوقت الراهن هي مؤسسة الأكاديمية المهنية للمعلمين والتي سوف يتم تناول رؤيتها ورسالتها وأهدافها واختصاصاتها وجهودها بشيء من التفصيل .

ثانياً : الأكاديمية المهنية للمعلمين :

هي مؤسسة من أهم المؤسسات المختصة بالتنمية المهنية والارتقاء بقدرات

ومهارات أعضاء هيئة التعليم بوزارة التربية والتعليم ، وقد أنشئت عام ٢٠٠٧م بقانون رقم (١٥٥) وهي تستند في إنشائها لفلسفة المجتمع وترتكز على أهمية التنمية المهنية للمعلمين وفي هذا الجزء سوف يتم توضيح فلسفة الإنشاء للأكاديمية ، وأهدافها وأهم اختصاصاتها ، بالإضافة إلى الهيكل الإداري لها ، وتمويلها ، وأهم إنجازاتها منذ إنشائها وحتى الوقت الراهن مع التركيز على برنامج التأهيل التربوي للمعلمين غير التربويين .

(١) فلسفة الإنشاء للأكاديمية المهنية للمعلمين :

ظهرت فكرة الأكاديمية المهنية للمعلمين في مشروع وزارة التربية والتعليم ؛ بإعداد معايير قومية للتعليم ، وتضمنت وثائق المشروع التي صدرت عام ٢٠٠٣م معايير المعلم ؛ من بينها المعايير المهنية ، أما على مستوى الفعل فقد جاء إنشاء الأكاديمية

مواكباً لإجازة قانون الكادر الخاص للمعلم الصادر في ٢١ يونيو ٢٠٠٧ م، وهو أمر يبدو منطقياً من أن المبدأ الأساسي الذي يركز عليه هو التنمية المهنية للمعلمين^(٣٠).

وبناءً على تلك الفلسفة تم إنشاء الأكاديمية المهنية للمعلمين في عام ٢٠٠٧ م، وذلك بصدر القانون رقم (١٥٥) لسنة ٢٠٠٧ م بتعديل بعض أحكام قانون التعليم رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١ م حيث نص هذا القانون في مادته رقم (٧٥) على أن: " تنشأ أكاديمية للمعلمين تسمى " الأكاديمية المهنية للمعلمين " تتمتع بالشخصية الاعتبارية العامة وتتبع وزير التربية والتعليم ، ويصدر بتنظيمها وبتحديد اختصاصاتها قرار من رئيس الجمهورية على أن يكون مقرها مدينة القاهرة ، وتكون لها فروع في مختلف أنحاء الجمهورية ، وتعمل بالتعاون مع كليات التربية^(٣١) .

وتتولى هذه الأكاديمية منح شهادة الصلاحية المنصوص عليها في المادة (٧٤) من القانون رقم (١٥٥) لسنة ٢٠٠٧ م، والتي تنص على أنه يشترط للتعين في إحدى وظائف التدريس أو التوجيه الفني أو الإدارة المدرسية أو الأخصائيين أو أمناء المكتبات توافر شروط شغلها والحصول على شهادة الصلاحية لشغل الوظيفة واجتياز التدريب والاختبارات التي تعقد لهذا الغرض^(٣٢) .

(٢) أهداف الأكاديمية المهنية للمعلمين :

قد أوضح القرار الجمهوري (١٢٩) لسنة ٢٠٠٨ م في مادته الأولى تلك الأهداف ، حيث أن الأكاديمية المهنية للمعلمين تهدف إلى تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم الخاضعين لأحكام قانون التعليم وقانون إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التي يشملها ؛ من أجل الارتقاء بقدراتهم ومهاراتهم بصورة مستمرة ؛ بما يؤدي إلى رفع مستوى العملية التعليمية^(٣٣) .

- وحتى تستطيع الأكاديمية تحقيق هذا الهدف فإن عليها القيام بما يلزمها من أعمال واتخاذ ما تراه من قرارات من أجل ذلك وتمثل فيما يلي^(٣٤) :
- ١- وضع الخطط والسياسات ومعايير الجودة الخاصة بالبرامج التدريبية بما يكفل تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم وتحديد متطلبات هذه التنمية .
 - ٢- إعداد البرامج التدريبية اللازمة لتحقيق التنمية المهنية وفقاً للخطط والسياسات .
 - ٣- اقتراح سياسات ونظم تقويم الأداء المهني لأعضاء هيئة التعليم وتطويرها .
 - ٤- المشاركة في وضع المعايير اللازمة لجودة أداء أعضاء هيئة التعليم وتطويرها .
 - ٥- دعم البحوث والدراسات في المجالات التربوية والتعليمية وتشجيع الاستفادة بنتائجها .
 - ٦- متابعة التقدم العلمي والمهني والتربوي على المستوى الدولي في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم للاستفادة منه .
 - ٧- توفير الاستشارات الفنية لوزارة التربية والتعليم والمديريات والإدارات التعليمية والأزهر الشريف وإدارة المعاهد الأزهرية والمناطق الأزهرية ، والمؤسسات المعنية وذلك في مجال التعليم والتدريب .
 - ٨- دعم وحدات التدريب والتقويم في المدارس والمعاهد الأزهرية للارتقاء بالأداء المهني لأعضاء هيئة التعليم .
 - ٩- التعاون مع كليات التربية والمراكز البحثية والتدريبية وهيئات التنمية المهنية في كل ما يُحقق أهداف الأكاديمية .
 - ١٠- إدارة برامج تدريبية متقدمة من خلال شراكة فاعلة مع الجامعات والمراكز البحثية والتدريبية وهيئات التنمية المهنية والجامعات الأهلية ذات الصلة .

ويلاحظ أن أكاديمية المعلمين في (ميريلاند) تهدف إلى توفير وثيقة مرنة لكل معلم يتوفر بها الكفاية له وأيضاً كيفية التكيف مع منهجه ومع احتياجاته التعليمية المحددة التي يحتاج إليها ، ويتم من خلالها تبادل الأفكار للمعلمين بعضهم مع بعض من خلال مواقع الإنترنت المختصة بالأكاديمية ، ويتم تطوير المناهج ، وعمل بنك للأنشطة التعليمية المكتوبة من قبل المعلمين المختصين^(٣٥).

ويمكن أن تستفيد الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر من أكاديمية المعلمين في ميريلاند بتوفير وثيقة لكل معلم تساعد على أداء أدواره المتعددة على أفضل ما يمكن ، وتوفير كافة الاحتياجات التعليمية له والتي يمكن أن يحتاج إليها وفقاً للمرحلة التعليمية التي يُدرس فيها ، وكذلك وفقاً لتخصصه الأكاديمي .

(٣) رؤية الأكاديمية المهنية للمعلمين :

تتمثل رؤية الأكاديمية في : " ضمان مهنية المعلمين والقيادات التربوية في ضوء المعايير القومية والعالمية ، وبما يجعل الأكاديمية نموذجاً يُحتذى به في المنطقة الإقليمية ، وبما يُمكنها من القيام بدورها في تقديم الدعم الفني والاستشاري للكيانات والمؤسسات المحلية والإقليمية والدولية ذات الصلة " ^(٣٦).

(٤) رسالة الأكاديمية المهنية للمعلمين :

يوجد رسالة للأكاديمية تتمثل في : دعم مهنية المعلمين والقادة التربويين ، ووضع نظام لتعيين وترخيص وترقية المعلمين مبني على المعايير القومية وميثاق أخلاقيات المهنة ، وضمان توفر تنمية مهنية متميزة تعكس أفضل الممارسات العالمية لجميع المعلمين ، وأن تكون بيت خبرة لتقديم الدعم الفني والاستشاري للكيانات المتخصصة إقليمياً ، بالإضافة إلى اعتبار تطوير أداء المعلم مدخلاً فاعلاً لتطوير منظومة التعليم ونواتجها^(٣٧).

ويتضح من خلال ذكر الرؤية والرسالة للأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر أنها تسعى إلى تقديم الدعم المهني للمعلمين والقادة التربويين ، ووضع نظام لترخيص وترقية وتعيين المعلمين ويكون ذلك في ضوء المعايير القومية والعالمية ، وميثاق أخلاقيات المهنة ، وتهدف إلى تقديم الدعم الفني والاستشاري للكيانات المتخصصة .

وقد أفادت إحدى الدراسات أن هناك العديد من التحديات التي تواجه الأكاديمية المهنية للمعلمين في أداء دورها من أهمها : عدم النشر الكافي للرؤية والرسالة والأهداف الخاصة ، وعدم وجود كيان استشاري مستقل ؛ يضمن توافر الدعم الفني ، وغياب معايير وإجراءات واضحة لتعيين الكوادر البشرية وتقييم أدائها ، عدم توافر الكوادر البشرية الكافية والمؤهلة لتنفيذ رسالة الأكاديمية ، والمشاركة في تخطيط أنشطة عالية الجودة وتنفيذها وتقويمها ، وغياب التقييم الذاتي الدوري لأداء الأكاديمية^(٣٨) .

(٥) اختصاصات الأكاديمية المهنية للمعلمين :

صدر القرار الجمهوري رقم (١٢٩) لسنة ٢٠٠٨م بتنظيم الأكاديمية المهنية للمعلمين وتحديد اختصاصاتها ، والتي اتضحت من المادة الثانية لهذا القرار وتمثل في الآتي^(٣٩) :

- أ- منح شهادات الصلاحية المنصوص عليها في قانون التعليم .
- ب- اعتماد مقدمي برامج التنمية المهنية وكافة خدمات التدريب .
- ج- توفير نظم وقواعد معلومات عن أعضاء هيئة التعليم ؛ تتضمن بيان مؤهلاتهم ومهاراتهم وخبراتهم وبرامج التدريب التي حصلوا عليها والدورات التدريبية التي يتعين عليهم اجتيازها ، وموافاة المديرية والإدارات التعليمية والمدارس كل فيما يخصه بهذه البيانات للمساعدة في اتخاذ القرار .
- د- إبداء الرأي بشأن أسس إعداد بطاقات وصف وظائف هيئة التعليم ، وإعادة تقييمها وترتيبها .

هـ- اقتراح اشتراطات التأهيل التربوي لكل وظيفة من وظائف هيئة التعليم ووضع الاختبارات المطلوبة لشغلها .

و- تحديد أنواع التدريب اللازم لرفع مستوى أعضاء هيئة التعليم الذين يحصلون على تقارير تقويم أداء بمرتبة دون المتوسط أو ضعيف .

ز- تقديم الدعم الفني والاستشارات والدراسات الفنية في مجال اختصاصها لمن يطلبها من الهيئات والمؤسسات والشركات والجمعيات المحلية والعربية والأجنبية ، وذلك بالمقابل الذي يحدده مجلس إدارة الأكاديمية .

وهناك فروع للأكاديمية المهنية للمعلمين بالمحافظات : وهي تابعة للأكاديمية المهنية للمعلمين بالقاهرة ، وتخدم أهداف وزارة التربية والتعليم في التنمية المهنية للمعلمين والعاملين بها ، وكذلك الارتقاء بقدراتهم ومهاراتهم بصورة مستمرة ، وتتلقى خطط البرامج التدريبية السنوية من الأكاديمية المهنية للمعلمين ، مع تنفيذها وتوفير القاعات والأماكن لتدريب المعلمين ، كما تستعين ببعض الأساتذة من خبراء التعليم والموجهين لتدريب المعلمين بناءً على خطة التدريب^(٤٠) .

وجاء قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٤٢٨) لسنة ٢٠١٣م بإصدار اللائحة التنفيذية للباب السابع من قانون التعليم الصادر بالقانون رقم (١٣٩) لسنة ١٩٨١م المضاف بمقتضى القانون رقم (١٥٥) لسنة ٢٠٠٧م المعدل بالقانون رقم ٩٣ لسنة ٢٠١٢م والمادة (٧) فيه تنص على : "يجوز للسلطة المختصة تسوية حالة من يحصل على مؤهل عال أثناء الخدمة من العاملين بالمدارس والإدارات والمديريات وفقاً للشروط الآتية :

❖ استيفاء المتطلبات التي تحددها الأكاديمية المهنية للمعلمين .

❖ الحصول على مؤهل عال من كليات التربية أو الحصول على مؤهل عال تربوي مناسب ، أو على مؤهل عال مناسب بالإضافة إلى شهادة أو إجازة تأهيل تربوي .

❖ - وجود وظائف خالية بالمديريات التعليمية .

❖ - موافقة وزير المالية^(٤١) .

وجاءت المادة (١٤) من القرار السابق والتي تنص على : أن الأكاديمية المهنية للمعلمين تختص بأنها مسؤولة عن الترقية للمعلمين سنوياً حيث أعلن عن موعد التقدم للترقية سنوياً لكل من يستوفي شروط الترقى ، ويقوم فرع الأكاديمية المهنية بفحص مستندات ووثائق التنمية المهنية وفق معايير التنمية المهنية التي يقرها مجلس إدارة الأكاديمية المهنية للمعلمين ، وإعداد قوائم بأسماء المستحقين للترقي^(٤٢) .

ويلاحظ أن من أهم اختصاصات الأكاديمية المهنية للمعلمين في كثير من الدول الترخيص لمهنة التعليم وهذا ما تم التأكيد عليه في إحدى الدراسات حيث أوضحت أن الترخيص لمهنة التعليم محور اهتمام كبير لتعليم المعلمين وتقديم برامج لها في (الولايات المتحدة) معتمدة لتلبية معايير الجودة ، والحصول عليها يكون من قبل (مجلس الوطنية لاعتماد تعليم المعلمين) ، وتتطلب عملية الترخيص ثلاث مستويات ، وهى مستوي الدخول للترخيص الأولى ، ثم الانتقال إلى ترخيص المهنة ، ثم اكتساب الخبرة وتقديمه للحصول على شهادة الماجستير ، بينما ترخيص مهنة التعليم في (ماليزيا) يتم من خلال إعداد المعلم للممارسة العملية له قبل الخدمة لاكتساب الخبرة ويعتبر ترخيص مبدئي وبمجرد الانتهاء منها يصبح مؤهلاً لممارسة المهنة وتعتبر هذه العملية الأولى والثانية متزامنة مع الحصول على درجة البكالوريوس ، ثم قيامه بدورات التنمية المهنية ، وتُعد فكرة تنفيذ ترخيص المعلمين في ماليزيا هي تعزيز الجودة في نظم التعليم بها^(٤٣) .

وقد أوضحت إحدى الدراسات التي تختص باختبارات الترخيص لمهنة التدريس بأن إنجاز الطلاب في العملية التعليمية يكون دائماً مصحوباً بعدد من الإصلاحات التعليمية ، وأن هذا الإنجاز التعليمي لهم يرتبط بمستوى ونوعية الترخيص للمعلم

لمزاولة المهنة ومن ضمن تلك المعايير الوطنية أنها توجه لجميع المعلمين الجدد لتحديد أي منهم سوف يحصل على الترخيص لممارسة المهنة^(٤٤).

ومما سبق تتضح الاختصاصات والمهام التي تقوم بها الأكاديمية المهنية للمعلمين بصفة عامة ، وفي مصر بصفة خاصة منذ أنشأتها وحتى الآن ، وعليه فإن عليها مسئولية أساسية في الارتقاء بأداء المعلم وتأهيله تربوياً وإعداد البرامج التي تختص بتنميته مهنيًا وتدريبه أثناء الخدمة ؛ لرفع مستواه والارتقاء بالعملية التعليمية ككل ومنحه شهادة الصلاحية ، بالإضافة إلى تسوية حالة من يحصل على مؤهل عال أثناء الخدمة من العاملين بالمدارس والإدارات والمديريات ، وكذلك مسئوليتها عن الترقية السنوية للمعلمين .

(٦) الهيكل الإداري للأكاديمية المهنية للمعلمين :

يكون للأكاديمية هيكل تنظيمي يضم إدارات تساعدها على تحقيق أهدافها واختصاصاتها كما جاء في القرار (١٢٩) لسنة ٢٠٠٨م في مادة (١٣) ، وكذلك في مادة (٣) على أن يتولى إدارة الأكاديمية مجلس إدارة برئاسة وزير التربية والتعليم يصدر بتشكيله قرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير التربية والتعليم يضم ممثلاً من الأزهر الشريف ؛ على أن يتضمن هذا القرار تحديد المكافآت والبدلات التي يستحقها أعضاء المجلس وتكون مدة العضوية لمجلس الإدارة ثلاث سنوات قابلة للتجديد^(٤٥).

وجاءت مادة (٥) من القرار السابق تشير بأن مجلس إدارة الأكاديمية يجتمع ست مرات سنوياً بدعوة من رئيسه ، ويجوز له إذا دعت الضرورة إلى ذلك أن يعقد اجتماعاً آخر أو أكثر، ولا يكون انعقاده صحيحاً إلا بحضور أغلبية الأعضاء على أن

يكون من بينهم رئيس المجلس ، وتصدر قراراته بأغلبية أصوات الحاضرين وعند التساوي يرجح الجانب الذي منه رئيس المجلس^(٤٦) .

وهناك قرار وزاري رقم (٢٦٣) بتاريخ ٢٠١٣/٨/٣م بشأن : إعادة تشكيل مجلس إدارة الأكاديمية المهنية للمعلمين^(٤٧) : **والمادة الأولى** من هذا القرار تنص على : يُشكل مجلس إدارة الأكاديمية المهنية للمعلمين لمدة ثلاث سنوات برئاسة وزير التربية والتعليم وعضوية كل من السادة

- ١- رئيس الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد .
- ٢- ممثل الأزهر الشريف .
- ٣- نقيب المعلمين .
- ٤- مدير الأكاديمية المهنية للمعلمين .
- ٥- مساعد الوزير للتطوير الإداري .
- ٦- رئيس قطاع التعليم العام .
- ٧- رئيس قطاع التعليم الفني .
- ٨- مدير المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية .
- ٩- مدير المركز القومي للامتحانات والتقويم التربوي .

ويتضح مما سبق أن مجلس إدارة الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر يكون برئاسة وزير التربية والتعليم ، وعضوية السادة المذكورين السابقين وأنه يستمر لمدة ثلاث سنوات وقابلة للتجديد ، واجتماع سنوي ست مرات أو أكثر إذا دعت الحاجة إلى ذلك .

ويلاحظ أن أكاديمية المعلم في (الاتحاد الأوروبي) تقوم بدعم المعلمين من قبل بوابة التعليم المدرسي للوصول إلى فرص التعليم والتدريب لهم ، ويكون البرنامج

الأوروبي للتعليم والتدريب بشراكة دولية تضم (٣١) وزارة تعليم أوروبية تقوم بتطوير التعليم في المدارس والمعلمين والتلاميذ في جميع أنحاء أوروبا ، ويقدم هذا البرنامج للمعلمين فرصة لتدريبهم على أهمية التنوع الثقافي للمجتمعات الأوروبية المختلفة ، ومن ثم فإنهم يعلمون طلابهم هذا التنوع الثقافي ، بالإضافة إلى أنه يحدد للمعلمين الطرق الصحيحة لكيفية بناء الشعور بالانتماء والهوية لطلابهم^(٤٨).

وعليه فإن الأكاديمية المهنية في الاتحاد الأوروبي تقوم بمشاركة (٣١) وزارة لتطوير التعليم ، ويمكن الاستفادة من ذلك في إعادة الهيكل الإداري للأكاديمية في مصر باشتراك العديد من الوزارات والهيئات لتفعيل أدوارها ، بالإضافة إلى ضرورة احتواء برامج التنمية المهنية للمعلمين على ثقافة المجتمع المصري والتأكيد على قيم الانتماء والهوية وكيفية اكسابها لطلابهم .

(٧) تمويل الأكاديمية المهنية للمعلمين :

أما بالنسبة لتمويل الأكاديمية المهنية للمعلمين فقد تم توضيح مصادر تمويلها في القرار (١٢٩) لسنة ٢٠٠٨م في المواد (١٠ ، ١١ ، ١٢) على أن يكون للأكاديمية موازنة مستقلة تُعد على نمط موازنات الهيئات العامة الخدمية وتبدأ السنة المالية للأكاديمية مع بداية السنة المالية للدولة وتنتهي بانتهائها ، وتودع أموال الأكاديمية في حساب خاص بالبنك المركزي المصري ، ويُرحل فائض هذا الحساب من سنة إلى أخرى^(٤٩) ، وتتمثل موارد الأكاديمية فيما يلي :

أ- ما تخصصه الدولة لها من اعتمادات مالية .

ب- المنح والتبرعات والهبات والوصايا والإعانات التي يوافق مجلس الإدارة على قبولها بما لا يتعارض مع أهداف الأكاديمية .

ج- مقابل الخدمات التي تؤديها الأكاديمية .

د- عائد استثمار أموال الأكاديمية^(٥٠)، وتعتبر أموال الأكاديمية أموال عامة^(٥١).

ويعتبر التمويل هو أساس لتحقيق أهداف الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر، ولكن قد أشارت إحدى الدراسات إلى وجود عديد من المعوقات التي تواجهها، وتحد من دورها في مجال التنمية المهنية للمعلم، ومن أهم تلك المعوقات : ضعف الموارد المالية وقصور المباني والإمكانات والتجهيزات، وابتعاد مقار الأكاديمية المهنية عن أماكن إقامة المعلمين أو مقار عملهم، وضعف الوعي بفلسفة التنمية المهنية واتجاهاتها العالمية الحديثة لدى المسؤولين في الأكاديمية المهنية للمعلمين، وضعف الحوافز التشجيعية للمعلمين للإقبال على برامج التنمية المهنية، وسوء اختيار مواعيد تقديم برامجها، وضعف استخدام الوسائط والتقنيات التدريبية الحديثة^(٥٢).

(٨) أهم إنجازات الأكاديمية منذ إنشائها من ٢٠٠٧م حتى الوقت الراهن :

بعد أن أصبحت الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر تسعى ملبية لهدفها الرئيسي وهو التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم، وجاء القرار الوزاري رقم (١٦٠) لسنة ٢٠٠٨م وجاء في مادته الأولى بأن فرع مركز التدريب التابع للإدارة المركزية للتدريب بكل محافظة يعتبر مقراً لفرع الأكاديمية المهنية للمعلمين بالمحافظة^(٥٣).

وجاء في مادته الثانية بأنه يُكلف مدير فرع مركز التدريب بالمحافظة بعمل

رئيس فرع الأكاديمية، ويكلف العاملون بفرع المركز بالعمل بفرع الأكاديمية بالمحافظات، وذلك بالإضافة إلى عمل كل منهم^(٥٤).

وبدأت الأكاديمية أعمالها ولم تجد برامج تدريبية معتمدة، فبدأت في استهداف اعتماد كل البرامج المقدمة لأعضاء هيئة التعليم، وقد بدأت بتحديد احتياجات المتدربين من البرامج من خلال ثلاث طرق وأساليب وهي كالتالي^(٥٥) :

- ١- بطاقات الوصف الوظيفي : والتي تحتوي على احتياجات شاغل الوظيفة سواء معلم أو مدير أو غيره ؛ فإذا كان شاغل الوظيفة يحتاج التعرف على فنون التوجيه تُعد الأكاديمية برنامج عن فنون التوجيه ... وهكذا .
 - ٢- أدوات رصد الاحتياج : مثل الاستبيانات والمقابلات ؛ لتحديد رغبة المتدربين في موضوعات تهمهم وتعالج نواحي القصور لديهم .
 - ٣- الاحتياج القومي : وهي برامج تحددتها الرغبة القومية أو السياسة العامة للدولة ووفقاً لظروفها السياسية والاقتصادية والاجتماعية وغيرها .
- وقد اتضح مما سبق أن الأكاديمية المهنية للمعلمين أنشئت بقانون رقم (١٥٥) لسنة ٢٠٠٧م ، أي أنها تعتبر حديثة النشأة ، إلا أنّ لها إنجازات في تنظيم العمل بمهنة التعليم للمؤسسات التعليمية قبل الجامعية ، ويتم ذلك من خلال تعاونها الفعال مع العديد من شركائها ، وفي مقدمتهم وزارة التربية والتعليم ، والأزهر الشريف ، والمركز القومي للاختبارات والتقويم التربوي ، ومركز المعلومات في وزارة التربية والتعليم ، ومركز المعلومات في الأزهر الشريف ، والمركز القومي للبحوث التربوية ، وكليات التربية ، وهذا التعاون قد أثمر الانجازات التالية^(٥٦) :
- أ- إعداد اختبارات كادر المعلمين .
 - ب- مرحلة تطبيق اختبارات كادر المعلمين .
 - ج- مستويات كادر المعلمين .
 - د- إعداد برامج تدريبية داعمة .
 - هـ- وضع منظومة الترخيص للمعلم المساعد .

وقد تم تطبيق اختبارات كادر المعلمين من شهر أغسطس ٢٠٠٨م بعد إنشاء الأكاديمية مباشرة بعدة شهور وكان ذلك على مدار (٥) أيام متتالية وتم تطبيقها على حوالي (٨٣٠) ألف معلم ، وتمت تلك الاختبارات من خلال الكنترولات الخاصة بوزارة التربية والتعليم والإدارة العامة للامتحانات ، وكذلك بالتنسيق مع وزارة التعليم العالي ، وتطبيق الاختبارات في كليات التربية ، وغيرها من الكليات^(٥٧) .

وقد عقدت الأكاديمية خمس اختبارات تختص بكادر المعلمين في المراحل التعليمية المتعددة ، وكان آخرها في ٣٠ أغسطس ٢٠٠٩م ، وتم تسكين الناجحين من المعلمين في تلك الاختبارات^(٥٨) ، وبهذا تكون الأكاديمية المهنية للمعلمين قد أنجزت عملية تسكين المعلمين على مستويات الكادر الوظيفي الذي حدده القانون وفقاً لنظام الامتحانات باعتبارها معياراً موضوعياً في الحكم على مستوى كفاءة المعلمين .

ويتضح من قانون رقم (١٥٥) لسنة ٢٠٠٧م في مادته (٧١) أن هناك ست مستويات لكادر المعلمين يتم بمقتضاها ترقية المعلمين وزيادة الدخل المناظر لكل مستوى وتمثل تلك الوظائف للمعلمين فيما يلي^(٥٩) :

- ١- معلم مساعد .
- ٢- معلم .
- ٣- معلم أول .
- ٤- معلم أول (أ) .
- ٥- معلم خبير .
- ٦- كبير معلمين .

وقد قامت الأكاديمية المهنية للمعلمين بإعداد وتصميم مجموعة من البرامج الداعمة لمساعدة المعلمين الذين لم يصلوا إلى حد التمكن في اختبارات أغسطس على اجتياز الاختبار ، والذي تضمن قياس الكفاءة التربوية واللغوية ، وقد تم تقديم تلك

البرامج التدريبية في ذلك الحين من خلال عدة قنوات تتمثل في الموقع الإلكتروني للأكاديمية المهنية للمعلمين <http://academy.moe.gov.eg> أو من خلال قاعات الاجتماع عن بعد " الفيديوكونفرانس" والتي تتواجد في مراكز محددة يتم تجميع المعلمين فيها حسب موقعهم الجغرافي، وذلك لمدة يوم واحد^(٦٠).

بالإضافة إلى ما سبق وضعت الأكاديمية المهنية للمعلمين منظومة الإعداد والتنمية للمعلم المساعد، وهذه المنظومة تعتبر أولى المراحل التمهيدية لكادر المعلمين في ضوء المعايير التي حددتها المادة الثانية من اللائحة التنفيذية للباب السابع من قانون التعليم الصادر بالقانون رقم (١٣٩) لسنة ١٩٨١م المضاف بمقتضى القانون رقم (١٥٥) لسنة ٢٠٠٧م^(٦١).

وأنة تم تدريب المرشحين للترقي للعام ٢٠١٦/٢٠١٧م في كافة محافظات مصر داخل فروع الأكاديمية وقاعات التدريب بالمديريات والإدارات التعليمية من المعلمين الذين استوفوا كافة الشروط اللازمة لترشيحات الترقى وخلال الإجازة الصيفية وتنتهي في ٨ سبتمبر ٢٠١٦م، وقد تم ولأول مرة قياس أثر التدريب من خلال الزيارات الميدانية للمعلمين في المدارس، والتي قام بها خبراء المركز القومي للامتحانات والتقييم التربوي^(٦٢).

وكذلك تم تدريب عدد (٣٥٣٢٢) معلم دمج في مدارس التعليم العام والفني تطبيقاً للبروتوكول الموقع بين وزارتي التربية والتعليم والتعليم الفني والاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، والأكاديمية المهنية للمعلمين وتم ذلك في ١٦/٧/٢٠١٧م واستمرت لمدة شهر ونصف^(٦٣).

وقد أشارت إحدى الدراسات إلى أن هناك العديد من الإنجازات التي قامت بها الأكاديمية المهنية للمعلمين تتمثل في: اعتماد المدرسين والمراجعين الخارجيين، واعتماد المواد التدريبية، وكذلك اعتماد مراكز التنمية المهنية لهيئة التعليم،

وتسكين أعضاء هيئة التعليم ، وإعداد دليل لإعداد وتقويم المعلم المساعد ، بالإضافة إلى
معاونة المعلمين غير التربويين على استيفاء شرط الإجازة أو التأهيل التربوي^(٦٤) .

وتأسيساً على ما سبق فقد قامت الأكاديمية المهنية للمعلمين بالعديد من
الإنجازات منذ إنشائها وحتى الوقت الراهن وكان من أهمها : تطبيق الكادر للمعلمين
، وتحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين ، واعتماد البرامج التدريبية المقدمة ،
وكذلك اعتماد المدربين والمراجعين الخارجيين ، وإنشاء موقع الكتروني للأكاديمية
والتواصل من خلاله ، وتدريب المعلمين المستوفين شروط الترقية ومتابعة أثر التدريب
لهم ، بالإضافة إلى تدريب معلمي الدمج في مدارس التعليم العام والفني ، وبرنامج
التأهيل التربوي للمعلمين غير التربويين وسوف يتم إلقاء الضوء على هذا البرنامج
بشيء من التفصيل.

١-٨- برنامج التأهيل التربوي للمعلمين غير التربويين :

هو عبارة عن البرنامج الذي تقدمه الأكاديمية للمعلمين غير التربويين ؛ فقد
عقدت الأكاديمية بروتوكول مع كلية التربية جامعة عين شمس لإعداد برنامج
التأهيل التربوي لمدة ثلاثة شهور تكون الدراسة فيه يومي الجمعة والسبت من كل
أسبوع ، وهذا البرنامج يستوفي شرط الإجازة فقط ولا يصبح صاحبه حاصل على
الدبلوم العام في التربية ، ولا يستطيع من خلاله استكمال الدراسات العليا بالجامعة ؛
فهو لغرض معين ومحدد وهو شغل وظيفة من بين وظائف أعضاء هيئة التعليم أو
التقدم فيها .

ويعتبر هذا البرنامج من ضمن أدوار الأكاديمية في ظل تنفيذها مواد قانون
رقم (١٥٥) لسنة ٢٠٠٧م مادة (٧٢) والتي تنص على : أن هناك عدة شروط فيمن يشغل
وظيفة من وظائف هيئة التعليم تتمثل فيما يلي^(٦٥) :

١- أن يكون متمتعاً بالجنسية المصرية أو جنسية إحدى الدول التي تعامل المصريين
بالمثل في تولي الوظائف العامة ، ويجوز لوزير التربية والتعليم الاستثناء من هذا

الشرط عند التعاقد مع المعلمين الأجانب وفقاً للقواعد التي تبينها اللائحة التنفيذية .

٢- أن يكون حاصلاً على مؤهل عال تربوي مناسب ، أو على مؤهل عال مناسب بالإضافة إلى شهادة (إجازة) تأهيل تربوي ، وتصدر بقرار من وزير التربية والتعليم اشتراطات التأهيل التربوي المطلوب ، ويستثنى من هذا الشرط المعلم المساعد والشاغول لوظائف تعليمية .

٣- أن يجتاز المعلم الاختبار المقرر لشغل الوظيفة .

وبناء على ما جاء في المادة (٧٢) السابقة ؛ فقد قامت الأكاديمية المهنية للمعلمين بهذا البرنامج بالاشتراك مع كليات التربية .

٨-١-١- أهداف برنامج التأهيل التربوي للمعلمين غير التربويين :

برنامج التأهيل التربوي له أهداف تنبثق بالضرورة من أهداف الأكاديمية حيث أنها جزء من كل؛ وبذلك فإنه يهدف بشكل عام إلى الإعداد التربوي للمعلمين ، والعاملين بوزارة التربية والتعليم الحاصلين على مؤهلات غير تربوية بمراحل التعليم المختلفة ، ويتضمن هذا البرنامج الأهداف الفرعية الآتية^(٦٦) :

١- تطوير مستوى كوادر الدارسين والعاملين بوزارة التربية والتعليم تربوياً لتطوير وتحسين كفاءتهم المهنية

٢- تنمية مهارات التعامل الفعال مع الدارسين ، وكذلك تحسين علاقاتهم وتعاملاتهم مع إدارة المدرسة والمجتمع المحلي .

٣- إكساب الدارس المعارف النظرية والتطبيقية الخاصة بمجال التخطيط الاستراتيجي في المجال التعليمي .

- ٤- إتقان الدارس المعارف النظرية والتطبيقية في علوم المناهج وطرق التدريس ووسائل تكنولوجيا التعليم .
- ٥- تطوير استخدام الدارس لأساليب التقويم المناسبة .
- ٦- استخدام وسائل وتكنولوجيا التعليم في التدريس وتدريبهم على كيفية توظيف مصادر البيئة المحلية في إنتاج واستخدام الوسائل التعليمية .
- ٧- إكساب الدارس القدرة على التدريس كمهنة لها رسالة والتحلي بقيمها وأخلاقياتها والإيمان بدور المعلم الجوهرى في إصلاح وتطوير التعليم .

ومما سبق يتضح أن أهداف برنامج التأهيل التربوي يحقق جزء هام من التنمية المهنية للمعلم الحاصل على مؤهل غير تربوي ، ويضم هذا البرنامج عدد من المواد التربوية المكثفة ، وهذا البرنامج يفي بشرط الإجازة فقط ولا يصبح صاحبه حاصل على الدبلوم العام في التربية ، ولا يستطيع من خلاله استكمال الدراسات العليا بالجامعة ، وقد بدأ هذا البرنامج في شهر ٣/٢٠١٤م ، وسوف يتم إلقاء الضوء على المقررات التربوية في هذا البرنامج بشيء من التفصيل . ٨- ١- ٢- مقررات برنامج التأهيل التربوي للمعلمين غير التربويين :

يمكن الإشارة إلى محتوى تلك المقررات التربوية التي يتم تدريب هؤلاء المعلمين غير التربويين عليها لحصولهم على شهادة الإجازة أو التأهيل التربوي لهم ، وبالاطلاع على تلك المقررات وجد أنها تحتوي على المقررات التربوية الآتية^(٦٧) :

الإدارة والقيادة التربوية ، وتكنولوجيا التعليم ، والمناهج وطرق التدريس ، ورعاية ذوي الاحتياجات الخاصة ، وسيكولوجية التعلم الفعال ، والصحة النفسية للمتعلمين ، والذكاءات المتعددة (النظرية - القياس - التطبيق) ، والتخطيط الإستراتيجي ويمكن عرض أربع مقررات منها على سبيل المثال لمعرفة مضمونها ؛ فكان مقرر التخطيط الإستراتيجي يحتوي على الموضوعات التالية^(٦٨) :

- ١- **الموضوع الأول :** المدخل المنظومي ونظام التعليم ويتضمن : (مقدمة - مفهوم المدخل المنظومي - مفهوم النظام ومقوماته - خصائص النظام - أنواع النظم - مكونات النظام - نظام التعليم - المدرسة كنظام - نظام التعليم وأسلوب تحليل النظم) .
 - ٢- **الموضوع الثاني :** التخطيط التربوي ويتضمن : (مقدمة - مفهوم التخطيط التربوي - أهداف التخطيط التربوي - مبررات التخطيط التربوي - العوامل المؤثرة على التخطيط التربوي - مجالات التخطيط التربوي - مراحل التخطيط التربوي - التخطيط التربوي والتخطيط التعليمي والتخطيط المدرسي) .
 - ٣- **الموضوع الثالث :** مدخل إلى التخطيط الإستراتيجي ويتضمن : (مقدمة - نشأة التخطيط الإستراتيجي وتطوره - مفهوم الإستراتيجية - مفهوم التخطيط الإستراتيجي - أهداف التخطيط الإستراتيجي وأهميته - مبادئ التخطيط الإستراتيجي - مفاهيم ذات علاقة بالتخطيط الإستراتيجي - أنواع التخطيط - أساليب التخطيط الإستراتيجي - متطلبات التطبيق الفعال للتخطيط الإستراتيجي - مشكلات التخطيط الإستراتيجي ومعوقاته)
 - ٤- **الموضوع الرابع :** التخطيط الاستراتيجي المدرسي ويتضمن : (مقدمة - مفهوم التخطيط الاستراتيجي المدرسي - وأهمية التخطيط الاستراتيجي المدرسي ومميزاته - مراحل تطبيق التخطيط الاستراتيجي المدرسي) .
- والمقرر الثاني :** الإدارة والقيادة التربوية ويحتوي على الموضوعات التالية^(٦٩) :
- ١- **الموضوع الأول :** طبيعة علم الإدارة التربوية .
 - ٢- **الموضوع الثاني :** بعض المفاهيم الأساسية في علم الإدارة التربوية .

- ٣- الموضوع الثالث : التخطيط التربوي .
- ٤- الموضوع الرابع : التنظيم المدرسي .
- ٥- الموضوع الخامس : الاتصال الإداري التربوي .
- ٦- الموضوع السادس : الأشراف التربوي .
- ٧- الموضوع السابع : القيادة التربوية .
- ٨- الموضوع الثامن : إدارة الوقت .
- ٩- الموضوع التاسع : إدارة الأزمات .
- ١٠- الموضوع العاشر : إدارة التفاوض .
- ١١- الموضوع الحادي عشر : إدارة الجودة الشاملة واعتماد المؤسسات التعليمية .

والمقرر الثالث : تكنولوجيا التعليم ويحتوي على الموضوعات التالية^(٧٠) :

- ١- الموضوع الأول : تكنولوجيا التعليم والاتصال ويشمل ما يلي :
 - ما هية تكنولوجيا التعليم وتطور مفهوم تكنولوجيا التعليم .
 - أهمية تكنولوجيا التعليم في العملية التعليمية .
 - تكنولوجيا التعليم في مواجهة المشكلات التربوية المعاصرة .
 - دور عملية الاتصال في فاعلية الموقف التعليمي .
 - معايير اختيار الوسائل التعليمية .
 - التخطيط لإعداد وإنتاج الوسائل التعليمية .
- ٢- الموضوع الثاني : الكمبيوتر الآلي التعليمي ويشمل ما يلي :
 - الكمبيوتر والتعليم .

- مهارات التدريس بالبرمجيات التعليمية ودور كل من المعلم والمتعلم فيها .
- الوسائط المتعددة التفاعلية .
- ٣- **الموضوع الثالث : التعليم الالكتروني ويشمل ما يلي :**
 - مفهومة ، أهداف ، أنواعه .
 - توظيف التعليم الالكتروني في التدريس .
 - أدوار المعلم في ضوء تكنولوجيا المدرسة الالكترونية .
 - استخدام تقنيات ويب ٢ في التعليم .
- ٤- **الموضوع الرابع : التقويم الالكتروني ويشمل ما يلي :**
 - أشكال التقويم الالكتروني .
 - مزايا التقويم الالكتروني .
 - أساليب وأدوات التقويم الالكتروني .
 - مستحدثات التقويم الالكتروني .
- والمقرر الرابع : سيكولوجية التعلم الفعال ويشمل ما يلي^(٧) :**
 - ١- **الموضوع الأول : التعلم : الأسس والأهمية .**
 - ٢- **الموضوع الثاني : النظرية المعرفية في التعلم متعدد الوسائط .**
 - ٣- **الموضوع الثالث : نظرية المخطط Schema theory .**
 - ٤- **الموضوع الرابع : أساليب التعلم Learning styles .**
 - ٥- **الموضوع الخامس : التعلم النشط Active learning .**

٦- الموضوع السادس : تعلم التفكير .

٧- الموضوع السابع : تكوين الاتجاهات وتغييرها .

وتعد تلك المقررات التربوية عبارة عن كتيبات صغيرة في معظمها وتركز على المفاهيم النظرية وباختصار شديد في الغالب ، وأن الممارسات والتطبيقات العملية لتلك المقررات التربوية تعد ضعيفة للغاية ، وهذا ما أشارت إليه بعض الدراسات والبحوث السابقة ، وأن هناك ضرورة لدراسات أخرى تختص بتحليل محتوى ومضمون تلك المقررات التربوية ومدى أهميتها في ترقية وتطوير أداء المعلمين بعد اجتيازها من أجل العمل على تطويرها باستمرار وبناءً على الاتجاهات الحديثة في هذا المجال ، وكذلك لمعرفة ما إذا كان هذا المحتوى يلبي احتياجات المعلمين وتحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها الأكاديمية .

٨-١-٣- تطبيق برنامج التأهيل التربوي في كلية التربية بجامعة الزقازيق :

قد تم عقد عدة دورات تختص بالتأهيل التربوي للمعلمين غير التربويين في المراحل التعليمية قبل الجامعية في كليات التربية في مصر ، وكانت كلية التربية بجامعة الزقازيق أحد تلك الكليات التي شاركت وساهمت بفعالية في تطبيق هذا البرنامج منذ بدايته من شهر مارس ٢٠١٤م ، وحتى شهر أغسطس ٢٠١٧م ، ووصلت إلى الدورة السابعة في التطبيق وبمشاركة أعضاء هيئة التدريس بها وفق المقررات التربوية فيه ، والتخصص الأكاديمي لكل عضو من أعضاء هيئة التدريس ، وكذلك بمشاركة إدارة الكلية وفق اللائحة التنفيذية للأكاديمية ، وكانت أعداد المعلمين غير التربويين الذين تم تدريبهم في هذا البرنامج من بداية البرنامج حتى أغسطس ٢٠١٧م كما يوضحها الجدول التالي^(٧٢) :

جدول رقم (١) يوضح أعداد المعلمين غير التربويين الذين تم تدريبهم في كلية التربية بالزقازيق

العدد	أعداد المتدربين من المعلمين
الدورة الأولى	١٠٠١ معلماً .

الدورة الثانية	٩٢٠ معلماً .
الدورة الثالثة	٦٠٠ معلماً .
الدورة الرابعة	٤٢١ معلماً .
الدورة الخامسة	٣٢٤ معلماً .
الدورة السادسة	١٢٠ معلماً ، وتمت في أكاديمية المعلمين بالزقازيق بإشراف الكلية .
الدورة السابعة	٢١٧ معلماً .

ويتم تقسيم أعداد المعلمين غير التربويين في كل دورة إلى عدة مجموعات وفقاً لتلك الأعداد التي يتم تدريبها ، وفي الدورة الأولى تم تدريب عدداً منهم في الأكاديمية المهنية للمعلمين بالزقازيق نظراً لزيادة إعدادهم ، وقد شاركت الباحثة في هذا البرنامج ، أما باقي الدورات حتى الدورة السابعة تتم داخل الكلية ، ما عدا الدورة السادسة نظراً لانشغال الكلية أثناء العام الدراسي تم تدريبهم في فرع الأكاديمية المهنية للمعلمين بالزقازيق وتحت إشراف كامل من إدارة الكلية ، والمدرسين من أعضاء هيئة التدريس بالكلية كلاً وفق تخصصه الأكاديمي .

وتقوم الكلية متمثلة في إدارتها بتأجير القاعات الدراسية التي يتم فيها التدريب بقيمة ١٢٥ جنية لكل قاعة يومياً^(٧٣) ، وبناءً على البرتوكول المبرم بين المركز ووزارة التربية والتعليم والأكاديمية المهنية للمعلمين يتم تحديد اللائحة المالية لتنفيذ هذا البرنامج بالنسبة لمكافآت أعضاء هيئة التدريس ، وتتمثل مكافآت أعضاء هيئة التدريس فيما يلي^(٧٤) :

- ١- أستاذ دكتور ١٥٠ جنيهاً
- ٢- أستاذ مساعد ١٢٥ جنيهاً
- ٣- مدرس ١٠٠ جنيهاً

وتتحمل الأكاديمية المهنية للمعلمين مكافأة ممثل واحد عنها للإشراف الإداري ، ويتم وضع المصروفات الخاصة للالتحاق بالبرنامج في البنك الأهلي في رقم الحساب (٧/٥٩٥١٦/٩/١٩٠) حساب البنك المركزي الموحد ، وكذلك هناك إجراءات للامتحان تتمثل فيما يلي ^(٧٥) :

- ١- الامتحان المخصص لهذا البرنامج هو مجرد اجتياز فقط ، وتمنح الشهادة بدون تقديرات .
- ٢- يخصص اللقاء الأخير للامتحان النهائي في (الأسبوع الثاني عشر) حيث يكون زمن الامتحان (ساعة واحدة فقط) ويخصص له (٤٠ درجة) على أن يضع الفرع أو الكلية جدولاً للامتحان لا يتعدى أربعة أيام .
- ٣- يراعى في وضع الامتحان صياغة الأسئلة بشكل مبسط ومتناسب مع زمن الامتحان .
- ٤- يقوم كل أستاذ على حدة بوضع الامتحان الخاص بمجموعته التدريبية في مدة مناسبة سابقة عن موعد الامتحان حتى يتسنى له تغليفه وتسليمه للإدارة ، على أن تتولى الكلية أو فرع الأكاديمية تصويره .
- ٥- يقوم كل أستاذ بتصحيح ورقة الامتحان من (٤٠ درجة) ورصد الدرجات وجمعها مع درجة التكاليفات (٥٥ درجة) ، و(٥ درجات) للحضور ، ورصد المجموع الكلي من (١٠٠ درجة) في كشف واحد وتسليمه لإرساله إلى المركز مع تسليم كافة التكاليفات لجميع المتدربين والأوراق الامتحانية ، وأقصى نسبة غياب مسموح بها للمعلم (المتدرب) ٢٥% من عدد مرات الحضور بمعدل (٣ مرات) .
- ٦- في حالة عدم حضور أحد المتدربين إحدى الامتحانات بناء على ظروف خارجة عن إرادته ؛ فيمكن تحديد إجراء امتحان آخر له خلال أسبوعين .

٧- يُرسل أسماء الناجحين للمركز في كشف لاستخراج الشهادات المعتمدة من جامعة عين شمس ووزارة التربية والتعليم والأكاديمية المهنية للمعلمين .

ويتم إعطاء المعلم (المتدرب) إفادة تصدر من مكان التدريب بعد نهاية التدريب لكافة المتدربين وهي إفادات معترف بها من الوزارة ، واحتساب فترة التدريب بهذا البرنامج المنعقد في الفترة الصباحية من الساعة الثامنة صباحاً وحتى الساعة الثانية والنصف ظهراً طوال فترة انعقاد البرنامج أيام عمل رسمية^(٧٦) .

ومن خلال العرض السابق للتنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة ، وأهميتها وأهم برامجها ، ومشاركة الأكاديمية المهنية للمعلمين في تحقيقها من خلال تقديم العديد من برامجها التدريبية مثل ما سبق الإشارة إليه من تطبيق كادر المعلمين ، وكذلك اعتماد البرامج التدريبية والمتدربين والمراجعين الخارجيين ، بالإضافة إلى تطبيق شروط الترقية على المعلمين المتقدمين لها واجتيازهم لامتحاناتها ، وأيضاً منح المعلمين غير التربويين شهادة الترخيص (إجازة) مزاوله المهنة من خلال تطبيق برنامجها للتأهيل التربوي ، يتضح أن إعداد المعلمين في مصر يتبع النظام التكاملي والتتابعي في المراحل التعليمية قبل الجامعية .

ومن الملاحظ أيضاً أن نظام إعداد المعلم في الولايات المتحدة يسير وفقاً للنظامين التكاملي والتتابعي بسبب اللامركزية في إدارة التعليم وتنظيمه ، واستقلالية مؤسسات التعليم العالي ، ولا يعني انتهاء الطالب من دراسته بأحد معاهد إعداد المعلمين أنه يستطيع التدريس مباشرة ؛ بل ينبغي عليه أن يحصل على ترخيص بالتدريس في ولاية معينة ، وفي مرحلة تعليمية معينة ، وكل ولاية تطلب من معلمها أن يستوفوا الوصول إلى مستويات معينة في الإعداد العلمي والمهني ، وعليه فالتنمية المهنية للمعلمين بها إجبارية وترتبط بالحصول على ترخيص مزاوله المهنة ، وتجديده أثناء العمل للحصول على درجة الماجستير في التربية^(٧٧) .

وقد تختلف أكاديمية التنمية المهنية للمعلم في إنجلترا عنها في مصر؛ فهي تتبع المجلس العام للتدريس ، وتعمل على توفير فرص حقيقية لتنمية قدرات المعلم المهنية ، وتوفير المعلومات لجميع العاملين بمهنة التدريس ، وتشجيع الإنجازات الأكاديمية للمعلمين ، وتشجيعهم على أن يشتركوا في المعرفة والابتكار ، وتدريبهم على أفضل الممارسات التعليمية^(٧٨) ، ومن أهم مبادئ تلك الأكاديمية: أن التنمية المهنية للمعلمين عملية مستمرة مدى الحياة ، وكذلك التدريب بها متمركز على المدرسة وخاصة المعلمين المبتدئين ويقوم به المعلمون ذوو الخبرة من المدارس المجاورة والكليات ولمدة عام أكاديمي كامل ، بالإضافة إلى ربط التنمية المهنية للمعلمين بالحصول على شهادة الاعتماد والحصول على ترخيص بمزاولة المهنة وشهادة المعلم المؤهل لممارسة مهنة التدريس^(٧٩) .

ونظراً لأن القرارات الوزارية والقوانين واللوائح الداخلية للأكاديمية المهنية للمعلمين والصادرة منذ عام ٢٠٠٧م وحتى الآن لم تعطنا صورة واضحة ودقيقة عن هذه الأكاديمية ، وحيث أن الواقع الفعلي والممارسات التطبيقية ومعايير الأداء تعد من الأسس المتعارف عليها في أدبيات التقويم ؛ فإنه من الضروري النزول إلى الميدان للتعرف على بعض معالم السياسة التعليمية التي تسير عليها هذه الأكاديمية في برنامج التأهيل التربوي للمعلمين غير التربويين ، وواقعها الحالي لتحليله وتقويمه تقويماً موضوعياً وهذا ما سوف يتم توضيحه في المحور الثاني .

المحور الثاني : الجانب الميداني للبحث :

نظراً لأن الأكاديمية المهنية للمعلمين تم إنشاؤها لتحقيق أهداف محددة قد تم ذكرها فيما سبق من خلال الجانب النظري للبحث ، إلا أنها تقوم على أساس تنفيذ العديد من البرامج لتحقيق تلك الأهداف ، والتي من ضمنها برنامج التأهيل التربوي للمعلمين غير التربويين في المراحل التعليمية قبل الجامعية ، والذين يعملون بمهنة التعليم منذ عدة سنوات ، ومن ثم فكان من الضروري الرجوع إلى هؤلاء المعلمين

للتعرف على دور الأكاديمية في هذا الشأن ومن جهة نظرهم ، وكذلك معرفة آراء الموجهين المتابعين لهؤلاء المعلمين ، وذلك من خلال استبانته طبقت على عينة من المعلمين الذين تدربوا من خلال الأكاديمية ، واستبانته أخرى طبقت على الموجهين ؛ لتوضيح الواقع التطبيقي والفعلي لدور الأكاديمية في هذا الشأن والمتمثل في تدريب المعلمين غير التربويين من خلال برنامج التأهيل التربوي لهم .

أهداف الجانب الميداني :

يهدف الجانب الميداني في هذا البحث إلى ما يلي :

- ١- الكشف عن جهود الأكاديمية المهنية للمعلمين في برنامج التأهيل التربوي للمعلمين غير التربويين للمراحل التعليمية قبل الجامعية .
- ٢- التعرف على واقع الدور الذي تمارسه الأكاديمية في هذا البرنامج من خلال التعرف على آراء الموجهين ومتابعة الأداء المهني لهؤلاء المعلمين .
- ٣- التوصل إلى مجموعة من النتائج مبنية على الواقع التطبيقي والفعلي من خلال آراء كلاً من المعلمين غير التربويين ، والموجهين المتابعين لهم ، والتي يمكن أن تساهم بدورها في تقديم توصيات ومقترحات مستقبلية للأكاديمية المهنية للمعلمين لتفعيل دورها في برنامج التأهيل التربوي للمعلمين غير التربويين لمراحل التعليم قبل الجامعية .

إجراءات الجانب الميداني :

تمت إجراءات الجانب الميداني على النحو التالي :

أولاً - تصميم أداة الجانب الميداني :

يستخدم البحث الحالي (الاستبانة) كأداة لجمع بعض المعلومات والحقائق التي تساعد في التعرف على واقع الدور الذي تؤديه الأكاديمية المهنية للمعلمين في برنامج التأهيل التربوي للمعلمين غير التربويين والذي قد يمتد إلى (ثلاثة شهور) متمثلة في يومي الجمعة والسبت ، أو (شهر متواصل) في الإجازة الصيفية ، وذلك من خلال التعرف على آرائهم وآراء الموجهين المتابعين لهم في ذلك ، ومن ثم تتمكن الباحثة من الوصول إلى وضع بعض الحلول التي تخفف من وطأة المعوقات التي تقف عقبة في سبيل تحقيق هذا الدور بصورة كاملة ، وكذلك وضع مقترحات مستقبلية تساعد في أداء دورها على أفضل وجه ممكن ، وقد مرت الاستبانة الأولى بعدة خطوات أساسية هي :

١- بناء الاستبانة الأولى :

والتي اعتمدت الباحثة فيها على عدة مصادر رئيسية أهمها : الإطار النظري للبحث ، والدراسات والبحوث السابقة المرتبطة بموضوع البحث ، ورأي الخبراء والمختصين ، وكذلك المدرسين في هذا البرنامج من أعضاء هيئة التدريس بالكلية وقد قامت الباحثة بالاشتراك في الدورة الأولى من هذا البرنامج كمدرّب ، وقد اشتملت الاستبانة على ثمان عشر عبارة .

٢- صدق الأداة :

قامت الباحثة بعد تصميم الاستبانة الأولى في صورتها الأولى بعرضها على مجموعة من المحكمين ذوي الاختصاص ، وهم بعض الأساتذة من قسم أصول التربية ، وكذلك بعض الأساتذة من قسم علم النفس التربوي بكلية التربية بجامعة الزقازيق ، بالإضافة إلى بعض معلمي المرحلة الإعدادية الذين تم اجتيازهم لبرنامج التأهيل التربوي الذي تقدمه الأكاديمية لإبداء آرائهم حول مدى ملائمة الأداة لأهداف البحث ، ومدى شمولية ووضوح عباراتها ، وقد أخذت اقتراحاتهم وتعديلاتهم بعين الاعتبار .

٣- ثبات الأداة :

تم تطبيق الاستبانة الأولى على عينة من المعلمين غير المؤهلين تربوياً والحاصلين على برنامج التأهيل التربوي للتأكد من ثباتها حيث تم اختيار عدد (١٥) من هؤلاء المعلمين ، ثم تطبيقها عليهم مرة أخرى بعد (أسبوعين) ؛ فاتضح أنها أعطت نفس النتائج السابقة للتطبيق في المرة الأولى .

♦ - بالنسبة للاستبانة الثانية : المقدمة للموجهين بمدارس التطبيق لأخذ آرائهم حول الأداء المهني للمعلمين الحاصلين على برنامج التأهيل التربوي ، والحاصلين على الدبلوم العام في التربية فقد مرت بعدة خطوات أساسية هي :

أ- بناء الاستبانة الثانية :

والتي اعتمدت الباحثة فيها على عدة مصادر رئيسة أهمها : الإطار النظري للبحث ، والدراسات والبحوث السابقة المرتبطة بموضوع البحث ، ورأي الخبراء والمختصين ، وكذلك المدرسين في هذا البرنامج من أعضاء هيئة التدريس بالكلية .

ب- تحديد عبارات الاستبانة الثانية :

وقد اشتملت هذه الاستبانة على عدة أسئلة تمثلت في سبع أسئلة ويتفرع من بعضها بعض العبارات التي يتم وضع علامة (√) أو علامة (x) أمام ما يروونه وفقاً لما يتطلب من إجابة عن كل سؤال ، وفي بعضها الآخر الإجابة إما (بنعم) أو (لا) ، ثم سؤال مفتوح لتوضيح آرائهم حول الأداء المهني للمعلم الذي حصل على برنامج التأهيل التربوي المقدم من خلال الأكاديمية ، والمعلم الذي حصل على الدبلوم العام في التربية .

ج- صدق الأداة :

قامت الباحثة بعد تصميم الاستبانة الثانية في صورتها الأولى بعرضها مع الاستبانة الأولى على مجموعة من المحكمين من أساتذة قسم أصول التربية وعلم النفس التربوي ، وبعض الموجهين بمدارس التطبيق ، لإبداء آرائهم حول أسئلتها وعباراتها ، وقد تم تغيير الصياغة لبعض الأسئلة .

د- ثبات الأداة :

تم تطبيق الاستبانة الثانية على عينة من الموجهين للتأكد من ثباتها ، حيث تم اختيار عدد (١٠) من هؤلاء الموجهين ، ثم تطبيقها عليهم مرة أخرى بعد (أسبوعين) ؛ فأتضح أنها أعطت نفس النتائج السابقة للتطبيق في المرة الأولى .

ثانياً - عينة الجانب الميداني وخصائصها :

١- تم اختيار عينة من المعلمين غير المؤهلين تربوياً والذين تم تدريبهم من قبل الأكاديمية المهنية للمعلمين في برنامج التأهيل التربوي التابعين لمحافظة الشرقية .

٢- وكذلك تم اختيار عينة من الموجهين التابعين للمدارس والملاحظين للأداء المهني للمعلمين غير التربويين الذين تم اجتيازهم لبرنامج التأهيل التربوي ، أو الحاصلين على الدبلوم العام في التربية ، وكان من أهم مبررات الاختيار لعينة البحث من وجهة نظر الباحثة على النحو التالي :

أ- أن المعلمين المقدم لهم برنامج التأهيل التربوي هم أفضل المعبرين - من وجهة نظر الباحثة - عن أهم جوانب استفادتهم من هذا البرنامج ، وأهم إيجابياته وسلبياته .

ب- أن آراء الموجهين تكون وفقاً لخبرتهم في العملية التعليمية وملاحظتهم لأداء هؤلاء المعلمين غير التربويين ، ويغلب على آرائهم التعبير الحقيقي دون خوف أو تردد ، والجدول رقم (٢) يوضح توزيع تلك العينة وفقاً للتطبيق الميداني .

جدول رقم (٢)

يوضح توزيع العينة حسب الإدارة التعليمية التابعة لها

الإجمالي	فاقوس	بليبس	غرب الزقازيق	دير ب نجم	عينة المعلمين غير التربويين
١٢٨	٢٧	٢٨	٢٣	٥٠	
٧٨	١٦	١٥	١٧	٣٠	عينة الموجهين

ثالثاً – طريقة التحليل الإحصائي :

هناك استبانة أولى مقدمة للمعلمين غير التربويين الذين اجتازوا برنامج التأهيل التربوي ، وكذلك استبانة ثانية مقدمة للموجهين وقد قامت الباحثة بإجراء عمليات التحليل الإحصائي لتلك الاستبانتين على النحو التالي :

١- بالنسبة للاستبانة الأولى فتمت على النحو التالي :

١-١ حساب التكرارات الخاصة بكل عبارة .

١-٢ حساب النسبة المئوية لكل عبارة وردت في تلك الاستبانة .

١-٣ تحليل وتفسير النتائج الخاصة باستجابات المعلمين الطبقه عليهم تلك الاستبانة .

٢- بالنسبة للاستبانة الثانية فتمت على النحو التالي :

٢-١ حساب التكرارات الخاصة بأراء الموجهين عن كل سؤال على حدة .

٢-٢ حساب النسبة المئوية لكل عنصر ورد في كل سؤال .

٢- ٣- تحليل وتفسير النتائج الخاصة بأراء الموجهين ، وقد حددت الباحثة نسبة (٧٠%) كحد أدنى للموافقة، وجاءت استجابات المعلمين كما يوضحها الجدول رقم (٣) التالي :

جدول رقم (٣) يوضح استجابات المعلمين غير التربويين

حول برنامج التاهيل التربوي المقدم لهم التابع للاكاديمية المهنية للمعلمين

العبارة	موافق ت	النسبة المئوية %	غير موافق ت	النسبة المئوية %
١ ساعدني هذا التدريب على التوافق المهني .	١٢٢	%٩٥,٣١	٦	%٤,٦٩
٢ تدربت على الاتجاهات الحديثة في تدريس مادة تخصصي .	١٠٠	%٧٨,١٣	٢٨	%٢١,٨٧
٣ جعلني متمكناً من استخدام التكنولوجيا .	٦٦	%٥١,٥٦	٦٢	%٤٨,٤٤
٤ ساعدني في مواجهة الصعوبات التي تقابلني في العملية التعليمية .	٩٨	%٧٦,٥٦	٣٠	%٢٣,٤٤
٥ جعلني أكثر قدرة على إتقان مهارات وطرق التدريس وخاصة الحديثة منها .	١٠٦	%٨٢,٨١	٢٢	%١٧,١٩
٦ مكنتني من توظيف الوسائل التكنولوجية الحديثة التي تم تعريفي عليها في التدريب .	٧٢	%٥٦,٢٥	٥٦	%٤٣,٧٥
٧ مكنتني التدريب من تطبيق مهارات إدارة الفصل بطريقة جيدة وأفضل مما قبل .	١٠٢	%٧٩,٦٩	٢٦	%٢٠,٣١
٨ ساعدني على توضيح مشكلات النظام التعليمي وخاصة المرحلة التي أقوم	٨٢	%٦٤,٠٦	٤٦	%٣٥,٩٤

				بالتدريس فيها .	
٩	ساعدي على رفع مستوى أدائي المهني في المادة الدراسية التي أقوم بتدريسها .	١١٢	%٨٧,٥٠	١٦	%١٢,٥٠
١٠	ساعدي التدريب على استكمال تأهيلي التربوي .	٩٢	%٧١,٨٨	٣٦	%٢٨,١٢
١١	يغلب على التدريب الجانب النظري أكثر من الجانب العملي ، حيث لا يتم تفعيل ورش العمل والحلقات النقاشية .	٩٠	%٧٠,٣١	٣٨	%٢٩,٦٩
١٢	حصلت على معلومات ومعارف جديدة .	٩٢	%٧١,٨٨	٣٦	%٢٨,١٢

تابع جدول رقم (٣) يوضح استجابات المعلمين غير التربويين

حول برنامج التأهيل التربوي المقدم لهم التابع للأكاديمية المهنية للمعلمين

م	العـبارة	موافق ت	النسبة المئوية %	غير موافق ت	النسبة المئوية %
١٣	توزيع درجات برنامج التأهيل التربوي يجب إعادة النظر فيها .	٩٢	%٧١,٨٨	٣٦	%٢٨,١٢
١٤	ساعدي التدريب على الاطلاع ومعرفة الجديد في مجال التخصص وتكنولوجيا التعليم .	٨٨	%٦٨,٧٥	٤٠	%٣١,٢٥

١٥	أكسبني كثير من المهارات المهنية ، والتي أستفيد منها في القيام بمهنتي .	٨٨	%٦٨,٧٥	٤٠	%٣١,٢٥
١٦	ساعدني في اكتساب مهارات التفكير العلمي والناقد في العملية التعليمية .	٨٦	%٦٧,١٩	٤٢	%٣٢,٨١
١٧	أتاح التدريب لي فرصة تبادل الخبرات بيني وبين زملائي من إدارات تعليمية أخرى .	١١٦	%٩٠,٦٣	١٢	%٩,٣٧
١٨	أتيح لي فرصة مناقشة أساتذة متخصصين –أعضاء هيئة التدريس – كلاً وفق تخصصه في بعض المشكلات التي تواجهني وطرق حلها .	١٠٠	%٧٨,١٣	٢٨	%٢١,٨٧

ويتضح من الجدول السابق رقم (٣) ما يلي :

١- أن أعلى العبارات وفقاً لاستجابات المعلمين (أفراد العينة) هي رقم (١، ١٧، ٩، ٥) وكانت نسبة الموافقة لهم على تلك العبارات (٩٥,٣١%، ٩٠,٦٣%، ٨٧,٥٠%، ٨٢,٨١%) على الترتيب ، والتي تؤكد على حقيقة مفادها أن برنامج التأهيل التربوي الذي تقدمه الأكاديمية للمعلمين غير التربويين يساعدهم على التوافق المهني ، وذلك من خلال المقررات التربوية التي يتم تقديمها فيه مثل التخطيط الاستراتيجي ، والإدارة والقيادة التربوية ، وتكنولوجيا التعليم ... وغيرها ، وأن هذا البرنامج أيضاً أناح لهؤلاء المعلمين فرصة تبادل الخبرات التعليمية بينهم وبين زملائهم من الإدارات التعليمية الأخرى ، بالإضافة إلى مساعدتهم على رفع أدائهم المهني في المادة الدراسية التي يقومون بتدريسها ، وكذلك ساعدهم هذا البرنامج على جعلهم أكثر قدرة على إتقان مهارات وطرق التدريس وخاصة الحديثة منها ، وقد اختلفت هذه النتيجة مع دراسة (علاء محمد ربيع ، ٢٠١٣م) والتي أكدت من خلال أفراد

عينتها على أن المعلمين يمتلكون من الخبرات التعليمية أفضل بكثير من البرامج التي تقدمها لهم الأكاديمية ، مع ملاحظة أنه لم يتم تطبيق هذا البرنامج في أثناء تلك الدراسة ؛ بل كانت البرامج الخاصة بالأكاديمية في ذلك الوقت تطبيق الكادر والترقيات للمعلمين فقط .

٢- ثم كان الترتيب للعبارات رقم (٥، ٧، ٢، ١٨، ٤، ١٠، ١٢، ١٣، ١١) وفقاً لاستجابات المعلمين بنسب (٨٢,٨١% ، ٧٩,٦٩% ، ٣١ ، ٧٨% ، ١٣، ٧٨% ، ٥٦، ٧٦% ، ٧١,٨٨% ، ٧١,٨٨% ، ٧٠,٣١%) على الترتيب وقد أخذت العبارتان رقم (٢ ، ١٨) نفس النسبة المئوية ، وكذلك العبارات رقم (١٠ ، ١٢ ، ١٣) نفس النسبة المئوية ، وزادت نسبة الموافقة عن (٧٠%) والتي ارتضتها الباحثة كحد أدنى للموافقة ، وقد أكد هؤلاء المعلمون الذين تم اجتيازهم لبرنامج التأهيل التربوي أنه يجعلهم أكثر قدرة على إتقان مهارات وطرق التدريس وخاصة الحديثة منها ، وتمكينهم من تطبيق مهارات إدارة الفصل بطريقة جيدة ، وكذلك تدريبهم على الاتجاهات الحديثة في تدريس مادة تخصصهم .

وعلى الرغم من أن جميع المقررات التي يتم تدريسها في برنامج التأهيل التربوي كلها موحدة لجميع المراحل التعليمية قبل الجامعية ولجميع المعلمين غير التربويين دون تمييز لمواد التخصص التي يقومون بتدريسها ، وهذا ما أكدت عليه العديد من الدراسات السابقة لدور الأكاديمية بأنه لا بد من مراعاة المرحلة التعليمية والتخصص للمعلم في البرامج التدريبية التي تقدمها مثل دراسة (عماد صموئيل وهبه ، ٢٠١٣م) ، ودراسة (عوض حسن إبراهيم ، ٢٠١٤م) ، وهذا ما فسر تقارب النسب المئوية للعبارات سائلة الذكر ، وتكرار النسب المئوية لبعضها ، ولم تصل إلا عبارة واحدة إلى نسبة تزيد عن (٨٠%) وباقي العبارات سائلة الذكر أقل من تلك النسبة .

وهذا يشير إلى ضرورة التأكيد على تدريب هؤلاء المعلمين على الاتجاهات الحديثة والتركيز على مادة التخصص لهم ، بالإضافة إلى التأكيد على تفعيل ورش العمل والحلقات النقاشية أكثر من طغيان الجانب النظري على الجانب العملي لهذا البرنامج التأهيلي ، والعمل على زيادة المعارف والمعلومات وفقاً للاحتياجات التدريبية لكل مرحلة تعليمية ومادة التخصص كما أشارت بذلك دراسة (علاء محمد ربيع ، ٢٠١٣م) ، ودراسة (هيثم محمد أحمد قشطة ، ٢٠١٢م) .

٣- ويلاحظ أن باقي العبارات حصلت على نسبة موافقة أقل من (٧٠%) وكانت هذه العبارات هي أرقام (١٥ ، ١٦ ، ٨ ، ٦ ، ٣) وفقاً لاستجابات المعلمين بنسب (٦٨,٧٥% ، ٦٧,١٩% ، ٦٤,٠٦% ، ٥٦,٢٥% ، ٥١,٥٦%) على الترتيب ، ومن ثم فإن دور الأكاديمية المهنية للمعلمين في هذه العبارات يحتاج إلى مزيد من التفعيل ، وعليه فيجب تفعيل برنامج التأهيل التربوي في ثقل هؤلاء المعلمين غير التربويين بمزيد من المهارات المهنية ، والعمل على ضرورة إكسابهم مهارات التفكير العلمي في العملية التعليمية بالمرحلة التعليمية التي يقومون بالتدريس فيها ، ووفقاً لمادة التخصص لهم ، بالإضافة إلى توضيح أهم المشكلات التعليمية التي تواجههم ، وكذلك إكسابهم طرق توظيف الوسائل التكنولوجية الحديثة والتمكن من استخدامها في القيام بدورهم المهني .

وهذا يتفق مع ما أوصت به دراسة (عماد صموئيل وهبة ، ٢٠١٣م) بضرورة مراعاة المرحلة التعليمية التي يقوم المعلمون بالتدريس فيها من أجل تطوير منظومة العمل داخل الأكاديمية المهنية للمعلمين وأدوارها في مجال التنمية المهنية للمعلم - وخاصة برنامج التأهيل التربوي - ، مع وجود نظام صحيح للمتابعة والتقييم المستمرين لمراحل التطوير وخاصة في بدايتها ، وضرورة إجراء الأكاديمية المهنية للمعلمين دراسات ميدانية لرصد الاحتياجات المهنية للمعلمين - وخاصة المعلمين غير التربويين - ؛ فهذه الاحتياجات في حالة تغير مستمر وفقاً للتغيرات المجتمعية والعالمية كما تم توضيح ذلك في الجانب النظري للبحث .

ومما سبق يتضح أن برنامج التأهيل التربوي للمعلمين غير التربويين قد ساعدهم على الارتقاء في أدائهم المهني في بعض الجوانب مثل : التوافق المهني ، وتبادل الخبرات التعليمية بينهم وبين زملائهم من الإدارات التعليمية الأخرى ، ورفع أدائهم المهني في المادة الدراسية التي يقومون بالتدريس فيها... وغيرها كما تم توضيحه في السابق ، إلا أن الأكاديمية المهنية في برنامج التأهيل التربوي تحتاج إلى تفعيل لدورها أكثر ، ويتم ذلك من خلال ضرورة ثقل قدرات ومهارات هؤلاء المعلمين المهنية ، والعمل على إكسابهم مهارات التفكير العلمي والناقد لممارستهم تلك المهارات والقدرات مع طلابهم ، مع مراعاة تغير بعض المقررات التربوية في هذا البرنامج وفقاً للمرحلة التعليمية والتخصص للمعلمين المستهدفين من تطبيقه ، وضرورة تدريبهم على توظيف الوسائل التكنولوجية الحديثة والتمكن من استخدامها في ممارساتهم التعليمية وجعل ذلك من ضمن درجات اجتيازهم للبرنامج .

٢- بالنسبة للاستبانة الثانية المقدمة لموجهي المراحل التعليمية قبل الجامعية والتي بلغت عينتها (٧٨) موجهاً ، وكانت الإجابة لهم على أسئلة تلك الاستبانة على النحو التالي :

٢-١- الإجابة عن السؤال الأول ، والذي ينص على :

١- ما الذي تغير في الأداء المهني للمعلم بعد الحصول على برنامج التأهيل التربوي من خلال الأكاديمية ؟ وذلك بوضع علامة (√) أو علامة (×) أمام ما يعبر عن آرائكم :

أ- متمكن من مادة تخصصه بنسبة (٧٧,٨٠٪) .

ب- يكثر من الأمثلة لتوضيح شرحه وأفكاره التي يريد تعليمها بنسبة (١٠٠٪) .

ج- يغير من نغمات صوته ، ويتحدث بوضوح بنسبة (٧٦,٩٢٪) .

- عبارات أخرى تذكر :

وكان التعبير عن آرائهم عن رقم (أ) بأنها صحيحة بنسبة (٨٠,٧٧%) ثم جاء التعبير عن آرائهم عن رقم (ب) بنسبة (١٠٠%) بأنها صحيحة ، وكانت آرائهم عن رقم (ج) بنسبة (٧٦,٩٢%) بأنها صحيحة ، ووفقاً لآراء هؤلاء الموجهين فإن ذلك يشير إلى أن المعلم يكثر من الأمثلة لتوضيح شرحه وأفكاره ، ويُعد ذلك أمر طبيعي لدور المعلم المهني بغض النظر عن حصوله على البرنامج التأهيلي من خلال الأكاديمية أو لم يحصل عليه ، أما أنه متمكن من مادته في التخصص فلم تكن آرائهم بنسبة (١٠٠%) ، وكذلك أنه يغير من نغمات صوته ، ويتحدث بوضوح ويمكن حساب متوسط النسب المئوية لتلك العبارات الثلاث فيكون بنسبة (٨٥,٩٠%) وفقاً لآراء الموجهين .

وقد أضاف بعض الموجهين بعض العبارات وهي كالتالي :

١- يصبح المعلم أكثر اتصالاً بالناس بنسبة (٤٣%) .

٢- يجعل المعلم يهتم أكثر بضعاف المستوى التعليمي داخل فصله ، ويشجع المتفوقين منهم بنسبة (٣٤%) .

٣- يستخدم المعلم الوسائل التكنولوجية في التعليم أكثر بنسبة (٢٣%) .

وقد تم تسجيل ملاحظة في غاية الأهمية وهي : لابد من ضبط حضور الطلاب داخل المدارس حتى يتم متابعة المعلمين جميعاً ومنهم المعلمين غير التربويين ، فكيف يتابع معلم في المرحلة بدون طلاب ، وخاصة طلاب الشهادة الثانوية العامة ، والشهادة الإعدادية فلا يحضر هؤلاء الطلاب لمدارسهم سوى أسبوع استلام الكتب ، وكتابة الاستمارة .

وبناءً على آراء الموجهين المتابعين لأداء المعلمين غير التربويين بعد اجتيازهم البرنامج التأهيلي فقد أكدوا على بعض الممارسات التعليمية التي يقومون بها مثل الإكثار من الأمثلة لتوضيح شرحهم وأفكارهم ، وأنهم يغيرون من نغمات أصواتهم

وفقاً للمواقف التعليمية لهم مع طلابهم ، بالإضافة إلى التحدث بوضوح ويُعد ذلك من صفات المعلم الجيد ، وكذلك قد أضاف الموجهون بعض العبارات السابقة والتي توضح أهمية التدريب بصفة عامة للمعلمين ، وبرنامج التأهيل التربوي للمعلمين غير التربويين بصفة خاصة ، مع تأكيدهم على حضور الطلاب وخاصة طلاب الشهادة الإعدادية والثانوية العامة لتتم الاستفادة الكاملة من العملية التعليمية ومتابعة وتقويم الأداء المهني للمعلمين غير التربويين الذين يقومون بالتدريس لطلاب تلك الشهادات

٢-٢- الإجابة عن السؤال الثاني ، والذي ينص على :

س٢- هل استطاع المعلم الحاصل على التدريب أن يطور الأداء التدريسي له وعلاقته بطلابه ؟

نعم () لا ()

فكانت إجابة الموجهين عن ذلك موضحة بأن (٦٩) موجهاً أجاب (بنعم) بنسبة (٨٨,٤٦%) ، وأجاب (٩) من الموجهين (بلا) بنسبة (١١,٥٤%) ، وقد تم التعبير عن آرائهم مقترناً بعبارات توضح تأثير التدريب على مهاراتهم في الأداء التدريسي عند الإجابة (بنعم) وتمثلت في الآتي :

أ- يجعل من مادته مادة شيقة بنسبة مئوية (٨٨,٤٦%) .

ب- يشجع طلابه على المناقشة والحوار بنسبة مئوية (٨٨,٤٦%) .

ج- ديمقراطي في تعامله مع جميع طلابه بنسبة مئوية (٨٠,٧٦%) .

د- ماهر في تدريسه لتخصصه بنسبة مئوية (٨٤,٦١%) .

هـ- يراعي الفروق الفردية بين طلابه بنسبة مئوية (٧٦,٩٢%) ويمكن حساب متوسط النسب المئوية لتلك العبارات الخمس السابقة فيكون بنسبة (٨٣,٨٤%) وفقاً لآراء الموجهين المتابعين للمعلمين .

وقد أضاف بعض الموجهين بعض العبارات وهي كما يلي :

❖ قدرة المعلم على تصميم بعض الوسائل التعليمية بنسبة مئوية (٤٤%) .

❖ تنمية المعلم لمواهب طلابه بنسبة مئوية (٣١%) .

❖ اكتشاف المعلم للطلاب الموهوبين والمبدعين بنسبة مئوية (٢٥%) .

وعن آراء من أجابوا (بلا) فترجع الأسباب لحدوث ذلك من وجهة نظرهم إلى

الآتي :

❖ ❖ أن مهارة المعلم في الأداء التدريسي تقتصر على المادة العلمية لتخصصه قبل كل شيء بنسبة مئوية (٥٤%) .

❖ ❖ أن التدريب من خلال الأكاديمية عبارة عن روتين يومي فقط بنسبة مئوية (٤٦%) .

٢-٣- الإجابة عن السؤال الثالث ، والذي ينص على :

س٣- هل تغير أسلوب المعلم في إدارة الفصل بعد حصوله على البرنامج التأهيلي الذي تقدمه الأكاديمية ؟ نعم () لا ()

فقد أجاب (٦٣) موجهاً (بنعم) بنسبة مئوية (٨٠,٧٧%) ، في حين أجاب (١٥) موجهاً (بلا) بنسبة مئوية (١٩,٢٣%) ؛ بما يؤكد على أن هناك تغير في أسلوب المعلم في إدارة الفصل ، وخاصة بعد حصوله على البرنامج التأهيلي ، وهذا يتفق مع نتائج الاستبانة الأولى المطبقة على المعلمين الذين اجتازوا هذا البرنامج ، وكذلك مع

الجانب النظري للبحث ، وبعض الدراسات والبحوث السابقة التي تم الإشارة إليها في هذا الجزء وتفسير نتائج الاستبانة الأولى .

٢-٤- الإجابة عن السؤال الرابع والذي ينص على :

س٤- هل أصبح المعلم أكثر ممارسة للتفكير العلمي والناقد في العملية التعليمية بصفة عامة ، ومع طلابه بصفة خاصة ؟ نعم () لا () .

فقد أجاب (٦٠) موجهاً (بنعم) بنسبة مئوية (٧٦,٩٢)٪ ، ، في حين أجاب (١٨) موجهاً (بلا) بنسبة (٢٣,٠٧)٪ ؛ بما يدل على أن المعلم أصبح أكثر ممارسة للتفكير العلمي والناقد في العملية التعليمية بصفة عامة ، ومع طلابه بصفة خاصة ، مع ملاحظة أن النسبة هنا للموجهين أعلى من النسبة للمعلمين في الاستبانة الأولى حيث كانت النسبة لهؤلاء المعلمين وفق استجاباتهم بنسبة (٦٧,١٩)٪ عن عبارة رقم (١٦) ، وقد يرجع الاختلاف في هذه النسبة للموجهين عن المعلمين إلى أن المعلمين يتطلعون إلى زيادة مهاراتهم وقدراتهم من خلال هذا البرنامج التدريبي في ممارسة التفكير العلمي والناقد ، بينما كانت النسبة للموجهين من خلال متابعتهم للأداء التدريسي لممارسة ذلك التفكير في العملية التعليمية ومع طلابهم .

٢-٥- الإجابة عن السؤال الخامس ، والذي ينص على :

س٥- هل استطاع المعلم توظيف الوسائل التكنولوجية الحديثة أكثر بعد حصوله على برنامج التأهيل التربوي ؟

نعم () بلا () .

فقد أجاب (٦٠) موجهاً (بنعم) بنسبة مئوية (٧٦,٩٢)٪ ، في حين أجاب (١٨) موجهاً (بلا) بنسبة مئوية (٢٣,٠٧)٪ ؛ بما يدل على أن المعلم بعد حصوله على البرنامج يكون أكثر قدرة على لتوظيف الوسائل التكنولوجية الحديثة ، وتعتبر

من ضمن العبارات التي تم إضافتها من قبل الموجهين في الإجابة عن السؤال الأول بما يؤكد أن هناك توافق ملحوظ في آراء الموجهين .

٢-٦- الإجابة عن السؤال السادس ، والذي ينص على :

س٦- هل تغير أسلوب المعلم في حل المشكلات والصعوبات التي تواجهه في العملية التعليمية بعد حصوله على برنامج التأهيل التربوي ؟

نعم () لا () .

فقد أجاب (٣٩) موجهاً (بنعم) بنسبة مئوية (٥٠٪) ، في حين أجاب (٣٩) موجهاً (بلا) بنسبة مئوية (٥٠٪) ؛ وتعد هذه النسبة ضعيفة بما يؤكد على ضرورة أن التدريب في هذا البرنامج يحتاج إلى تفعيل دوره في إمداد المعلمين بطرق حل المشكلات والصعوبات التي تواجههم في العملية التعليمية ، وتتقارب آراء الموجهين مع آراء المعلمين في ذلك حيث كانت آراء المعلمين للعبارة رقم (٨) بنسبة (٦٤,٠٦٪) ، ومن ثم فيجب على الأكاديمية أن تفعّل دورها في هذا الجانب بحيث تعطي أولوية في برنامج التأهيل التربوي بتوضيح أهم المشكلات والصعوبات التعليمية وطرق حلها وفقاً للمرحلة التعليمية والتخصص لهؤلاء المعلمين غير التربويين لمراحل التعليم قبل الجامعي .

وبناءً على آراء الموجهين فكانت الإجابة على أهم الخطوات التي يتبعها المعلم في حل المشكلات والصعوبات التي تواجهه تتمثل فيما يلي :

- ❖❖❖ اتباع أسلوب المناقشة والحوار مع طلابه .
- ❖❖❖ التعامل بديمقراطية مع طلابه .
- ❖❖❖ ترتيب الأولويات في حل المشكلات أو الصعوبات التعليمية بناءً على أهميتها .
- ❖❖❖ اتباع الأسلوب العلمي لحل المشكلات .
- ❖❖❖ اتباع أسلوب دراسة الحالة والتشخيص الصحيح للمشكلة حتى يسهل حلها .

❖❖ - تخصيص حصص من قبل المعلم وبموافقة إدارة المدرسة للطلاب ضعاف التحصيل الدراسي والعمل على إكسابهم الثقة بالنفس .

٢-٧- الإجابة عن السؤال السابع ، والذي ينص على :

س٧- ما الفرق في الأداء المهني للمعلم الذي حصل على برنامج التأهيل التربوي المقدم من الأكاديمية المهنية للمعلمين ، والمعلم الذي حصل على الدبلوم العام في التربية من كليات التربية ؟ من وجهة نظركم؟

وجاءت الإجابة عن هذا السؤال من وجهة نظر الموجهين متمثلة في : أن المعلم الذي حصل على الدبلوم العام في التربية يحصل على مادة علمية أكثر من برنامج التأهيل التربوي الذي تقدمه الأكاديمية ، وأنه يقضي عدد ساعات أكثر بكثير من حيث الكم والكيف ، ويتم تدريبه على تكنولوجيا التعليم والتدريس المصغر ، وأن المعلم الحاصل على الدبلوم العام في التربية أفضل في أداء دوره المهني ، ويمكن أكثر من تدريس مادته ؛ فهو أكثر دقة وانتظاماً وخبرة ، وقد أشار بعضهم إلى أن الهدف التربوي من برنامج التأهيل التربوي المقدم من خلال الأكاديمية مادي فقط ، أما الهدف من الدبلوم العام في التربية معنوي أكثر ، ويتاح للمعلم بعد حصوله عليه من استكمال الدراسات العليا حتى الحصول على الماجستير والدكتوراه ، أما برنامج الأكاديمية فهو مرحلة منتهية - اجتياز لاستكمال التأهيل التربوي - ولا يحق للمعلم استكمال الدراسات العليا في الجامعة كما تم الإشارة إلى ذلك في الجانب النظري للبحث ، وعليه فإن المعلم الحاصل على الدبلوم العام في التربية يتاح له فرصة النمو المهني مرة أخرى مع التواصل المستمر للتطور المهني له أثناء الخدمة .

أهم نتائج البحث بشقيه النظري والميداني :

بناءً على ما أسفرت عنه نتائج تحليل الجانب النظري والميداني للبحث والاطلاع على الدراسات والأدبيات والبحوث المتعلقة به فإن هناك عدة نتائج يمكن عرضها فيما يلي :

- ١- أن الأكاديمية المهنية للمعلمين لها اختصاصات وأدوار من أهمها : منح شهادة الصلاحية المنصوص عليها في قانون التعليم ، واعتماد مقدمي برامج التنمية المهنية ، وتحديد أنواع التدريب اللازم لرفع مستوى أعضاء هيئة التعليم ، والعديد من البرامج التدريبية لترقية أعضاء هيئة التعليم .
- ٢- تسعى الأكاديمية المهنية للمعلمين إلى تحقيق عدة أهداف أهمها : إعداد البرامج التدريبية اللازمة لتحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم ، ووضع الخطط والسياسات ومعايير الجودة بالبرامج التدريبية التي تقدمها ، واقتراح سياسات ونظم تقويم الأداء المهني لأعضاء هيئة التعليم وتطويرها ، والتعاون مع كليات التربية والمراكز البحثية والتدريبية وهيئات التنمية المهنية بما يحقق أهداف الأكاديمية .
- ٣- قامت الأكاديمية المهنية للمعلمين بعدة إنجازات أهمها : إعداد اختبارات كادر المعلمين ، ومرحلة تطبيق هذه الاختبارات ، وإعداد برامج تدريبية داعمة ، ووضع منظومة الترخيص للمعلم المساعد .
- ٤- قد عقدت الأكاديمية المهنية للمعلمين بروتوكول مع كلية التربية جامعة عين شمس لإعداد برنامج إجازة تربوية لمدة ثلاث شهور متمثلة في يومي السبت والجمعة من كل أسبوع ، وقد شاركت كلية التربية بجامعة الزقازيق في تنفيذ هذا البرنامج من بدايته في شهر مارس ٢٠١٤م ، وحتى الدورة السابعة في شهر أغسطس ٢٠١٧م ؛ مثلها في ذلك مثل باقي كليات التربية بالجامعات الأخرى .

- ٥- وبالنسبة لدرجات البرنامج التأهيلي الذي تقدمه الأكاديمية للمعلمين غير المؤهلين تربوياً فتوزيعها يكون : (٤٠ درجة) للورقة الامتحانية ، و(٥٥ درجة للتكليفات) ، و(٥ درجات) لحضور المعلمين في هذا البرنامج ، ويكون المجموع الكلي (١٠٠ درجة) ، وهي درجة اجتياز ولا يعطى تقدير لكل مقرر في البرنامج .
- ٦- أن برنامج التأهيل التربوي الذي تقدمه الأكاديمية للمعلمين غير التربويين يساعدهم على التوافق المهني بنسبة (٩٥,٣١) % ، ومن خلال هذا البرنامج التدريبي يتاح لهؤلاء المعلمين فرصة تبادل الخبرات التعليمية بينهم وبين زملائهم في الإدارات التعليمية الأخرى بنسبة (٩٠,٦٣) % ، ومساعدتهم في رفع مستوى أدائهم المهني في المادة الدراسية التي يقومون بتدريسها بنسبة (٨٧,٥٠) % ، وكذلك أنها تجعلهم أكثر قدرة على إتقان مهارات وطرق التدريس وخاصة الحديثة منها بنسبة (٨٢,٨١) % وفقاً لأراء أفراد العينة من المعلمين غير التربويين .
- ٧- أن هذا البرنامج التدريبي يجعل هؤلاء المعلمين أكثر قدرة على إتقان مهارات وطرق التدريس وخاصة الحديثة منها بنسبة (٨٢,٨١) % ، وتمكينهم من تطبيق مهارات إدارة الفصل بطريقة جيدة بنسبة (٧٩,٦٩) % ، وتدريبهم على الاتجاهات الحديثة في تدريسهم لمادة التخصص ، ومناقشة أعضاء هيئة التدريس في بعض المشكلات التي تواجههم وطرق حلها بنسبة (٧٨,١٣) % لكل منهما وفقاً لأراء أفراد العينة من المعلمين غير التربويين .
- ٨- مساعدة المعلمين غير التربويين من خلال برنامج التأهيل التربوي في مواجهة الصعوبات التي تقابلهم في العملية التعليمية بنسبة (٧٦,٥٦) % ، وحصولهم على معارف ومعلومات جديدة ، وأنه يجب إعادة النظر في توزيع درجاته ، وأنه ساعدهم على استكمال تأهيلهم التربوي وكل ذلك بنسبة (٧١,٨٨) % ، وأنه يغلب على هذا

- البرنامج الجانب النظري أكثر من الجانب العملي والمتمثل في ورش العمل والحلقات النقاشية بنسبة (٧٠,٣١%) وفقاً لآراء أفراد العينة من المعلمين .
- ٩- أن برنامج التأهيل التربوي يساعد على تغيير الأداء المهني للمعلم فيكثر من الأمثلة لتوضيح شرحه ، ويجعله متمكناً من مادة تخصصه ، وكذلك يتحدث بوضوح ويغير من نغمات صوته وكل ذلك بنسبة (٨٥,٩٠%) ، وذلك وفقاً لآراء الموجهين المتابعين للمعلمين غير التربويين .
- ١٠- أن المعلمين الحاصلين على برنامج الأكاديمية استطاعوا تطوير أدائهم التدريسي وعلاقتهم بطلابهم بنسبة (٨٨,٤٦%) وفقاً لآراء الموجهين ، وأن أسلوبهم تغير في إدارة الفصل بنسبة (٨٠,٧٧%) وفقاً لآراء الموجهين .
- ١١- أن المعلمين الحاصلين على برنامج الأكاديمية أكثر ممارسة للتفكير العلمي والناقد بصفة عامة ، ومع طلابهم بصفة خاصة ، واستطاعوا توظيف الوسائل التكنولوجية الحديثة بنسبة (٧٦,٩٢%) لكل منهما وفقاً لآراء الموجهين .
- ١٢- أسلوب حل المشكلات والصعوبات التي تواجه المعلم في العملية التعليمية بعد حصوله على البرنامج قد تغير بنسبة (٥٠%) وفقاً لآراء الموجهين ، وتعد هذه النسبة ضعيفة .
- ١٣- وقد أكد كثير من الموجهين - عينة البحث - على أن الأداء المهني للمعلم الذي حصل على البرنامج ، والذي حصل على الدبلوم العام في التربية يوجد فرق بينهما ، حيث إن الحاصل على الدبلوم العام في التربية يكون أفضل في الانتظام والدقة ، ولديه الخبرة والتمكن في تدريس مادته .
- ١٤- وقد أكد بعض من الموجهين - عينة البحث - على ضرورة تفعيل نسبة الحضور المدرسي ، وخاصة تلاميذ الشهادة الإعدادية العامة ، وطلاب الشهادة الثانوية العامة ، حتى يتسنى تحقيق المتابعة الحقيقية للمعلمين بصفة عامة ، وغير التربويين

منهم بصفة خاصة ؛ فهناك العديد من المدارس خالية من طلاب تلك الشهادات بها سواء كانت المدارس الإعدادية أو المدارس الثانوية ، وحتى يتم تحقيق الاستفادة الكاملة من العملية التعليمية ، وتحقيق أهداف الأكاديمية .

المحور الثالث : أهم التوصيات والمقترحات لتفعيل دور الأكاديمية المهنية للمعلمين :

هناك بعض التوصيات والمقترحات والتي تركز بشكل أساسي على نتائج البحث بشقيه النظري والميداني ، ومن أهم تلك التوصيات والمقترحات ما يلي :

١- العمل على تطبيق نظام لمتابعة المعلمين في مدارسهم بعد حصولهم على برامج التنمية المهنية بصفة عامة ، وبرنامج التأهيل التربوي للمعلمين غير التربويين بصفة خاصة من أجل التعرف على التغيير في أدائهم المهني بما يحقق التقويم لتلك البرامج ، وإجراء التغييرات والتعديلات اللازمة لها بناءً على تلك المتابعة .

٢- إعادة توزيع درجات التقويم لبرنامج التأهيل التربوي للمعلمين غير التربويين على عدة بنود مثل : المشاركة في المحاضرات ، والالتزام بالحضور ، والمهارة في تنفيذ المهام التعليمية المطلوبة ، والمشاركة حل المشكلات التعليمية من خلال إجراء البحوث الجماعية والفردية ، مع مراعاة الاهتمام بالمضمون في عملية التقويم ، وليس كما هو معمول به في بنود الحضور ، والتكليفات ، والامتحان التحريري .

٣- ضرورة مراجعة المادة العلمية المقدمة في برنامج التأهيل التربوي ، وجميع برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمين ، وذلك يتم من قبل متخصصين مدققين كل وفق مجال تخصصه ، وتكون وفقاً لأحدث المناهج الدراسية المحلية ، والعالمية إن أمكن ذلك ، وملبية بشكل حقيقي لاحتياجاتهم التدريبية في ذلك ، مع ضرورة احتواء برنامج التأهيل التربوي على ثقافة المجتمع المصري وقيمه ، والتمسك

- بالمهوية الثقافية له، وتدريبهم على كيفية بناء الشعور بالانتماء والاعتزاز بالوطن لدى طلابهم ، كما هو معمول به في أكاديمية المعلم للاتحاد الأوروبي .
- ٤- الموافقة على إنشاء المجلس القومي لمعايير التدريس المهنية كما يحدث في الولايات المتحدة الأمريكية ، ليتولى دوره في تطوير الأكاديمية المهنية للمعلمين بمصر .
- ٥- إنشاء مجلس عام لمهنة التدريس يتولى وضع وإقرار معايير التدريس المهنية داخل المؤسسات التعليمية بمصر كما يحدث في إنجلترا .
- ٦- ضرورة ربط أهداف الأكاديمية المهنية للمعلمين بالاحتياجات الفعلية والمهنية للمعلمين وفقاً لتخصصاتهم وخبراتهم والمراحل التعليمية التي يقومون بالتدريس فيها .
- ٧- العمل على الموافقة لتسويق الأكاديمية المهنية للمعلمين لخدماتها التدريبية لجميع معلمي المدارس الخاصة وقيامها بالتنمية المهنية لهم ؛ بما يساعد في زيادة مواردها ودعم أدوارها ، والمساهمة في تحقيق أهدافها .
- ٨- ضرورة تجهيز قاعات التدريب وورش العمل بكافة الوسائل وتزويدها بالأجهزة اللازمة كالسبورات الإلكترونية ، وأجهزة الكمبيوتر المتطورة ، وأجهزة العرض الرقمية ، والعمل على استخدامها بشكل فعال من المدربين ، والعمل على مشاركة المتدربين من المعلمين على استخدامها كنوع من التعلم الفعال ، والممارسة الفعلية لتلك الوسائل على كافة البرامج التدريبية المقدمة بصفة عامة ، وبرنامج التأهيل التربوي بصفة خاصة .
- ٩- العمل على زيادة الوعي للعاملين بالهيكل الإداري والتنظيمي بالأكاديمية بأهم الاحتياجات المهنية للمعلمين الحالية والمستقبلية ، وأن يكون لديهم القدرة على تيسير الإجراءات الإدارية بها ، وضرورة تأهيلهم على فنيات التعامل مع أعداد المعلمين من أجل تحقيق أهداف الأكاديمية .

- ١٠- الاستفادة من الخبرات العالمية عند اختيار وإعداد برامج التنمية المهنية للمعلمين والتطلع إلى أفضل تلك البرامج لترقية مهنة التعليم والتي تتوافق مع أيديولوجية المجتمع المصري وقيمه ، وتوفير المخصصات المالية اللازمة لذلك .
- ١١- العمل على استقطاب أساتذة وأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية وخاصة المتخصصين في طرق التدريس ، وتكنولوجيا التعليم ، والتعليم الفعال والتخطيط ، والإدارة وغيرها ، ولا ينصب الاختيار وفقاً للدرجة العلمية أو المناصب الإدارية فقط ؛ بل أيضاً المهتمين بإنجازات الأكاديمية لتوظيف خبراتهم في إعداد وتأهيل المدرسين والهيكل الإداري للأكاديمية ، والقيام بأهم دوراتها التدريبية في مجال التنمية المهنية للمعلمين ، المعلمين غير التربويين .
- ١٢- إنشاء مجلس قومي لتكنولوجيا التعليم يهدف إلى تولي مهام دمج تكنولوجيا التعليم في العملية التعليمية ، وتدريب كافة أعضاء هيئة التعليم على ذلك ، وتولي الأكاديمية المهنية للمعلمين الإشراف على تدريبهم .
- ١٣- أن تقوم الأكاديمية المهنية للمعلمين بإعداد دليل للتنمية المهنية المستمرة خاص بكل المراحل التعليمية قبل الجامعية ، ووفقاً لتخصصات كل المعلمين بتلك المراحل ، ومتابعة الاستفادة الكاملة منه من خلال الموجهين والمسؤولين عن تطوير العملية التعليمية بكل مرحلة .
- ١٤- يقترح أن تكون هناك أكاديمية افتراضية بحيث تقدم تنمية مهنية للمعلمين من بعد كما يحدث في معظم الدول المتقدمة ، وتستخدم هذه الأكاديمية الافتراضية وسائط للتنمية المهنية من بعد مثل المواد المطبوعة ، والبريد الإلكتروني ، والتليفون (المحمول) الخاص بكل معلم ، وموقع الأكاديمية الإلكتروني وغيرها ؛ من أجل تسهيل وصول برامج التنمية المهنية لهؤلاء المعلمين في أماكن تواجدهم وفي أسرع وقت ممكن .

١٥- لابد من أن تقوم الأكاديمية بالاشتراك مع العديد من الوزارات والهيئات في الهيكل الإداري لها ، والعمل على زيادة أعضائها كما يحدث في أكاديمية المعلم في الاتحاد الأوروبي ، مع تفعيل الشراكة مع هيئات أخرى مثل هيئة الاعتماد وجودة التعليم ، ونقابات المعلمين بجميع فروعها في كل المحافظات ، وكليات التربية ، وبعض شركات القطاع الخاص التي يمكن أن تسهم في توفير وسائل تكنولوجيا التعليم والاتصال اللازمة لتحقيق أهدافها .

١٦- الموافقة على إنشاء شبكه قومية للتنمية المهنية للمعلمين تابعة للأكاديمية المهنية للمعلمين تعمل على ربط مؤسسات التنمية المهنية المختلفة ومنها نقابة المعلمين ، ووزارة التربية والتعليم ، وكذلك شبكات التنمية المهنية المدرسية ، وذلك من أجل معرفة كل ما هو جديد في هذا المجال ، وفي أسرع وقت ممكن ، والعمل على متابعة التنفيذ لتلك التنمية من قبل متخصصين .

١٧- أن تقوم الأكاديمية بعمل دورات تدريبية للمعلمين الجدد ، وكذلك في حالة الترقيات للمعلمين من مستوى إلى مستوى آخر ؛ بينما يسند لكليات التربية القيام بإعداد جميع خريجي الجامعة ما عدا خريجي كليات التربية من خلال الدبلوم العام في التربية لمدة عام دراسي كامل للمتفرغين ، ولمدة عامين للمعلمين العاملين في المدارس .

المراجع

- ١- هادي مشعان ربيع وطارق عبد أحمد الدليمي : " معلم القرن الحادي والعشرين : أسس إعداداه وتأهيله " ، عمان – الأردن ، مكتبة المجتمع العربي ، ٢٠٠٩م ، ص ١٨٥ .
- ٢- عبد الله عادل : "التنمية المهنية للمعلمين" .

educationalinnovationblog.wordpress.com -

Available at:

بتاريخ ٢٠١٧/١١/٢م

- ٣- منار محمد إسماعيل بغداددي : "تطوير التعليم في ضوء تجارب بعض الدول" ، القاهرة ، المجموعة العربية للتدريب والنشر ، ٢٠١٢م ، ص ١٠٣ .

4- Helen Timperley : "Teacher professional learning and development" International Academy of Educational International Bureau of Education , Educational Practices Series-18, International Academy of Education .

-Available at : www.educationcounts.govt.nz/themes/BES

- ٥- غادة صبري حامد : "متطلبات تفعيل دور الأكاديمية المهنية للمعلمين لتحقيق الاعتماد المهني للمعلم ومنح الترخيص لمزاولة مهنة التعليم في ضوء بعض الخبرات الأجنبية" ، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة المنصورة ، ٢٠١٤م ، ص ٧٥ .

- ٦- عماد صموئيل وهبه : " تطوير أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في مجال التنمية المهنية للمعلم في مصر في ضوء الاتجاهات الحديثة في هذا المجال : دراسة ميدانية " ، المجلة التربوية ، كلية التربية ، العدد (٣٣) ، يناير ٢٠١٣م ، ص ٤١٦ .

- ٧- جمهورية مصر العربية ، القانون رقم (١٥٥) لسنة ٢٠٠٧م بتعديل بعض أحكام قانون التعليم الصادر بالقانون رقم (١٣٩) لسنة ١٩٨١م ، القاهرة ، الجريدة الرسمية ، العدد (٢٥) تابع (م) في ٢١ يونية ٢٠٠٧ م .
- ٨- عماد صموئيل وهبه : "تطوير أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في مجال التنمية المهنية للمعلم في مصر في ضوء الاتجاهات الحديثة في هذا المجال : دراسة ميدانية" ، مرجع سابق ، ص ٤٤١ .
- ٩- علاء محمد ربيع محمد عمر : " تقييم واقع قيام الأكاديمية المهنية للمعلمين بدورها في ضمان تحقيق مهنية أعضاء هيئة التعليم " ، دراسات عربية في التربية وعلم النفس ، السعودية ، العدد (٣٩) ، الجزء الثالث ، يوليو ٢٠١٣م ، ص ١٠٠ .
- ١٠- هيثم محمد أحمد قشطه : "دراسة تحليلية للبرامج التدريبية للأكاديمية المهنية للمعلمين بمصر في ضوء الاحتياجات التدريبية للمعلمين" ، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة طنطا ، ٢٠١٢م .
- ١١- رشيدة السيد أحمد طاهر : "التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الاتجاهات العالمية : تحديات وطموحات" ، الإسكندرية ، دار الجامعة الجديدة ، ٢٠١٠م ، ص ١٥ .
- ١٢- طارق عبد الرؤوف عامر : " النمو والتنمية المهنية للمعلم : التدريب أثناء الخدمة " ، القاهرة ، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع ، ٢٠١١م ، ص ٧٤ .
- ١٣- المرجع السابق : ص ٤٧ .
- ١٤- بيومي محمد ضحاوي وسلامة عبد العظيم حسين : "التنمية المهنية للمعلمين : مدخل جديد نحو إصلاح التعليم " القاهرة ، دار الفكر العربي ، ٢٠٠٩م ، ص ٤٠ .
- ١٥- المرجع السابق : ص ٣٨ .

١٦- فاطمة أحمد عبد القوي قنديل : " تفعيل التعاون بين مؤسسات التنمية المهنية للمعلم في ضوء بعض التجارب العالمية المعاصرة " ، رسالة دكتوراه ، كلية التربية ، جامعة الفيوم ، ٢٠١٤م ، ص ٢٧ .

17- Akiba , Motoko , and others : “ preparing Teachers for Diversity ” Examination of Teacher certification program Accreditation standards in the 50 States and Washigton ” Dc Equity , Excellence in Education , Vol (43) , No (4) , 2010 .

١٨- طارق عبد الرؤف عامر : " النمو والتنمية المهنية للمعلم : التدريب أثناء الخدمة " ، مرجع سابق ، ص ص ٥١ - ٥٢ .

19- Hasan Tanang , Baharin Abu : “ Teacher professionalism and professional Development practices in Couth Sulawesi, Indonesia ” , Journal of Curriculum and Teaching , Vol (3) , No (2) , 2014 , pp 24 – 27.

- Available at:www.sciedu.ca/jct

٢٠- على راشد : " خصائص المعلم العصري وأدواره : الإشراف عليه - تدريبيه " ، القاهرة ، دار الفكر العربي ، سلسلة (المعلم الناجح مهاراته الأساسية : الكتاب الثالث) ، ٢٠٠٢م ، ص ص ١٧٩ - ١٨٠ .

٢١- هادي مشعان ربيع وطارق عيد أحمد الدليمي : " معلم القرن الحادي والعشرين : أسس إعدادة وتأهيله " ، مرجع سابق ، ص ص ١٧٦ - ١٧٧ .

٢٢- ناصر عبد القادر نصر: "توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصال في التنمية المهنية للمعلمين : منظور اقتصادي" ، مجلة كلية التربية ، جامعة عين شمس ، العدد (٣٥) ، الجزء الثالث ، ٢٠١١م ، ص ص ٢٠٢ - ٢٠٣ .

٢٣- مروة ماهر خالد قوطة : " تدريب المعلمين أثناء الخدمة بمحافظة دمياط في ضوء متطلبات عصر العولمة : دراسة تقويمية " ، رسالة ماجستير ، كلية التربية بدمياط ، جامعة المنصورة ، ٢٠٠٨ م .

24- Japan Astory of Sutained Excellence , Strong performers and Successful reformers in education : lessons from Pisa for the United States , OECD 2010, p . 145.

٢٥- طارق عبد الرؤوف عامر : " النمو والتنمية المهنية للمعلم : التدريب أثناء الخدمة " ، مرجع سابق ، ص ١٤٠ .

٢٦- محمود فوزي : " التربية وإعداد المعلم العربي : إرهاصات العولمة والتحديات المعاصرة ، الإسكندرية ، دار التعليم الجامعي ، ٢٠١٢ م ، ص ٢٢٩ .

٢٧- طارق عبد الرؤوف عامر : " النمو والتنمية المهنية للمعلم " ، مرجع سابق ، ص ١٤١ - ١٤٥ .

٢٨- محمود فوزي : " التربية وإعداد المعلم العربي : إرهاصات العولمة والتحديات المعاصرة " ، مرجع سابق ، ص ٢٣١ - ٢٣٣ .

29- Lawrence Ingvarson , and others : " Factors Affecting the Impact of professional Development programs on Teachers, knowledge, practice, student outcomes, Efficacy" ,Australian Council for Educational Research, Education Policy Analysis Archives, Editor : Sherman Dorn, College of Education, University of South Florida, Vol (13), No (10) , January 29, 2005, P.8 .

٣٠- أسامة ماهر حسين : " تصور مقترح لتطوير أداء الأكاديمية المهنية للمعلمين في ضوء المعايير المعتمدة لمراكز التميز الدولية " ، مجلة دراسات تربوية واجتماعية ، المجلد الثامن عشر ، العدد الرابع ، أكتوبر ٢٠١٢ م ، ص ٦٩ .

٣١- جمهورية مصر العربية ، القانون رقم (١٥٥) لسنة ٢٠٠٧م بتعديل بعض أحكام قانون التعليم الصادر بالقانون رقم (١٣٩) لسنة ١٩٨١م ، القاهرة ، الجريدة الرسمية ، العدد (٢٥) تابع (م) في ٢١ يونية ٢٠٠٧م .

٣٢- رئاسة مجلس الوزراء بمصر : اللائحة التنفيذية للقانون رقم (١٥٥) لسنة ٢٠٠٧م بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (١٨٤) لسنة ٢٠٠٧م ، القاهرة ، رئاسة مجلس الوزراء ، الوقائع المصرية ، العدد ٢٩١ ديسمبر ٢٠٠٧م .

٣٣- قرار رئيس جمهورية مصر العربية رقم (١٢٩) لسنة ٢٠٠٨م ، مرجع سابق ، مادة (١) ، ص ١ .

٣٤- المرجع السابق ، مادة (١) ، ص ١ - ٢ .

35- Cythia Hartzler, and others: “ Teacher Academy of Maryland, Implementation Guide , TAM, Developed by Towson university college of Education , with support from the university system of Maryland E= mc2 Grant, University system of Maryland summer, 2009 , p.25

٣٦- الأكاديمية المهنية للمعلمين : الرؤية والرسالة

- Available at : <http://academy.moe.gov.eg>

٣٧- المرجع السابق .

٣٨- أسامة ماهر حسين : "تصور مقترح لتطوير أداء الأكاديمية المهنية للمعلمين في

ضوء المعايير المعتمدة لمراكز التميز الدولية" ، مرجع سابق ، ص ٨٣ - ٨٥ .

٣٩- قرار رئيس جمهورية مصر العربية رقم (١٢٩) لسنة ٢٠٠٨م بتنظيم الأكاديمية المهنية للمعلمين وتحديد اختصاصاتها ، مادة (٢) ، ص ص ٢ - ٣ .

٤٠- فاطمة أحمد عبد القوي : " تفعيل التعاون بين مؤسسات التنمية المهنية للمعلم في ضوء بعض التجارب العالمية المعاصرة " مرجع سابق ، ص ٩٦ .

٤١- قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٢٨ لسنة ٢٠١٣م : المادة (٧) .

- Available at: Kenanaonline.com/users/lawing/posts/539834

٤٢- المرجع السابق : المادة (١٤) .

43- Kahirol Mohd Sallh , and others : “ comparison of teacher licensing between the united states of America and Malaysia : Implementation and practical implication” , Education Journal , Vol (3) , No (3) , 2014 , pp . 190 – 194 .

44- Libman , Zipora : “ Teacher Licensing Examinations – True progress or an Illusion ? ” , Studies in Educational Evaluation , Vol (35) , No (1) , March 2009 .

٤٥- قرار رئيس جمهورية مصر العربية (١٢٩) لسنة ٢٠٠٨م بتنظيم الأكاديمية المهنية للمعلمين وتحديد اختصاصاتها ، مادة (١٣) ، ومادة (٣) .

٤٦- المرجع السابق : مادة (٥) .

٤٧- جمهورية مصر العربية : وزارة التربية والتعليم ، مكتب الوزير ، قرار وزاري رقم (٢٦٣) بتاريخ ٢٠١٣/٨/٣م ، المادة الأولى .

48- EVNAandSEGTAacademies : “ Teacher Academy, professional development opportunities for teachers !” , february 2017.

- Available at : [https : // www openeducation europa . eu/eh/artide](https://www.openeducation.europa.eu/eh/artide)

- ٤٩- قرار رئيس جمهورية مصر العربية (١٢٩) لسنة ٢٠٠٨م ، مرجع سابق ، مادة (١٠) .
- ٥٠- المرجع السابق : مادة (١١) .
- ٥١- المرجع السابق : مادة (١٢) .
- ٥٢- عماد صموئيل وهبه : "تطوير أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في مجال التنمية المهنية للمعلم في مصر في ضوء الاتجاهات الحديثة في هذا المجال : دراسة ميدانية" ، مرجع سابق .
- ٥٣- قرار وزاري رقم (١٦٠) لسنة ٢٠٠٨م ، المادة الأولى .
- ٥٤- المرجع السابق : المادة الثانية .
- ٥٥- علاء محمد ربيع محمد عمر : "تقييم واقع الأكاديمية المهنية للمعلمين بدورها في ضمان تحقيق مهنية أعضاء هيئة التعليم " ، مرجع سابق ، ص ٨٩ .
- 56- <http://academy.emis.gov.eg/achievements.aspx> بتاريخ ٢٠١٧/٩/٣٠م
- 57- <http://academy.moe.gov.eg/academy>
- ٥٨- المرجع السابق .
- ٥٩- رئاسة الجمهورية : قانون ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧م ، مادة (٧١) .
- ٦٠- غادة صبري حامد : "متطلبات تفعيل دور الأكاديمية المهنية للمعلمين لتحقيق الاعتماد المهني للمعلم ومنح الترخيص لمزاولة مهنة التعليم في ضوء بعض الخبرات الأجنبية" ، مرجع سابق ، ص ١٣٦ .
- ٦١- رئاسة الجمهورية : قانون ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧م ، قرار ٢٨٤٠ ، مادة (٢) .

٦٢- المصري اليوم : الأكاديمية المهنية للمعلمين تعلن بدء تدريبات الترقى للمدرسين غداً ، بتاريخ ٢٩/٧/٢٠١٦ م .

- Available at: details <news <www.almasryaloum.com

٦٣- جريدة الوطن : بدء تدريب ٢٥ ألف معلم دمج في مدارس التعليم العام والفني ، بتاريخ ١٤/٧/٢٠١٧ م .

- Available at: details <news <m-elwatannews.com

٦٤- علاء محمد ربيع محمد عمر : "تقييم واقع قيام الأكاديمية المهنية للمعلمين بدورها في ضمان تحقيق مهنية أعضاء هيئة التعليم" ، مرجع سابق ، ص ص ٨٨ - ٩٢ .

٦٥- رئاسة الجمهورية : قانون رقم (١٥٥) لسنة ٢٠٠٧ م ، مادة (٧٢) .

٦٦- مركز التميز التربوي : "برنامج والتأهيل التربوي للمعلمين غير المؤهلين تربوياً" ، كلية التربية ، جامعة عين شمس .

- Available at: <https://cee-asu-com/product/>

٦٧- مركز التميز التربوي : مقررات برنامج التأهيل التربوي للمعلمين غير الحاصلين على مؤهل تربوي ، كلية التربية ، جامعة عين شمس ٢٠١٧م/٢٠١٨ م .

٦٨- مركز التميز التربوي : " التخطيط الاستراتيجي : كتيب المتدرب " ، برنامج التأهيل التربوي للمعلمين غير الحاصلين على مؤهل تربوي ، كلية التربية ، جامعة عين شمس ٢٠١٧م/٢٠١٨ م .

٦٩- مركز التميز التربوي : " الإدارة والقيادة التربوية : كتيب المتدرب " ، برنامج التأهيل التربوي للمعلمين غير الحاصلين على مؤهل تربوي ، كلية التربية ، جامعة عين شمس ٢٠١٧م/٢٠١٨ م .

- ٧٠- مركز التميز التربوي : " تكنولوجيا التعليم : كتيب المتدرب " ، برنامج التأهيل التربوي للمعلمين غير الحاصلين على مؤهل تربوي ، كلية التربية ، جامعة عين شمس ٢٠١٧م/٢٠١٨م .
- ٧١- مركز التميز التربوي : " سيكولوجية التعلم الفعال : كتيب المتدرب " ، برنامج التأهيل التربوي للمعلمين غير الحاصلين على مؤهل تربوي ، كلية التربية ، جامعة عين شمس ٢٠١٧م/٢٠١٨م .
- ٧٢- بيان إحصائي بأعداد المعلمين الذين تم تدريبهم في برنامج التأهيل التربوي ، وكيل الكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة ، كلية التربية ، جامعة الزقازيق .
- ٧٣- خطاب مرسل لمدير مركز التميز التربوي بكلية التربية جامعة عين شمس مقدم من كلية التربية متمثلة في إدارتها من خلال وكيل الكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة .
- ٧٤- خطاب بشأن اللائحة المالية لبرنامج التأهيل التربوي للمعلمين غير المؤهلين تربوياً : مركز التميز التربوي - كلية التربية - جامعة عين شمس .
- ٧٥- خطاب لمدير الأكاديمية المهنية للمعلمين يختص بالإجراءات التي تتبع في تنفيذ البرنامج ، مركز التميز التربوي - كلية التربية - جامعة عين شمس - المؤرخ بتاريخ ٢٠١٤/٢/١٨م .
- ٧٦- وزارة التربية والتعليم ، مكتب رئيس قطاع التعليم العام ، خطاب موجه لمدير مديرية التربية والتعليم بكل محافظة لإخطار المدارس والإدارات التعليمية التابعة .
- ٧٧- منار محمد إسماعيل بغدادي : " تطوير التعليم في ضوء تجارب بعض الدول " ، مرجع سابق ، ص ١٦٩ .

-٧٨ - المرجع السابق : ص ١٤٨ .

-٧٩ - المرجع السابق : ص ص ١٥٣ - ١٥٥ .