

**تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية لعلمي التعليم
العام في ضوء معايير اعتمادها**

A proposed vision for Improving Professional
development Programs for general education teachers in
view of Their Accreditation Criteria

إعداد

أ/ غادة حسين بدري حسين

إشراف

أ.د/ محمود فوزي بدوي

أستاذ أصول التربية
ووكيل كلية التربية لشئون خدمة
المجتمع وتنمية البيئة جامعة المنوفية

أ.د / جمال علي الدهشان

أستاذ أصول التربية
وعميد كلية التربية - جامعة المنوفية سابقا

Blind Reviewed Journal

ملخص البحث

إستهدف البحث تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام في ضوء معايير اعتمادها، وإعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي مستخدمة إحدى أدواته (الإستبانة) لجمع البيانات، حيث قامت بإعداد قائمة بمعايير اعتماد برامج التنمية المهنية التي وضعتها الأكاديمية المهنية والتي في ضوءها تم تطوير برامج التنمية المهنية، وبلغ عدد أفراد عينة الدراسة (٥٠٠) معلم ومعلمة، وكان أهم ما توصل إليه البحث أن درجة توافر معايير الاعتماد التي وضعتها الأكاديمية المهنية لبرامج التنمية المهنية للمعلمين جاءت ضعيفة إلى حد ما، ووجود معوقات بدرجة متوسطة في مجملها تعوق تحقيق معايير اعتماد الأكاديمية المهنية للبرامج، وقد إنتهى البحث إلى وضع تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام في ضوء معايير اعتمادها.

Research Abstract:

The research aimed to develop professional development programs for public education teachers in view of their accreditation criteria. The researcher relied on the descriptive approach using one of its tools (the questionnaire) to collect data. The number of study sample members was (500) teachers, and the most important finding of the research was that the degree of availability of accreditation standards set by the Professional Academy for Teachers' Professional Development Programs was somewhat weak, and the presence of obstacles of a medium degree in total that impede achieving the standards of professional academic accreditation for the programs. The research ended with the development of a proposed vision for the development of professional development programs for general education teachers in view of their accreditation criteria.

المقدمة

يتميز القرن الواحد والعشرون بتغيرات مستمرة وديناميكية فأصبح من أهم سمات هذا العصر الانفجار المعرفي وثورة الاتصالات والمعلومات والبحث العلمي والتقدم التكنولوجي فتلاشت الحدود والمسافات، وتلك التغيرات السريعة التي يشهدها المجتمع تطرح تحديات فكرية وثقافية لها تأثير كبير على السياسة التعليمية، وبالتالي نحن بحاجة لصورة المعلم الفاعل القادر على المنافسة في عصر العولمة وفهم أسس التكنولوجيا الحديثة وسبل التعامل معها بإعداده الإعداد الجيد وتوفير فرص تنميته مهنياً من أجل الارتقاء بمستوى أدائه وإكسابه المهارات والمعارف والإتجاهات الإيجابية.

وفرضت تلك التغيرات العالمية على مؤسساتنا التعليمية تبني رؤية تطويرية تستجيب لثورة المعلومات والاتصالات، ونواتجها المعرفية في تحقيق الجودة المطلوبة في الأداء والوصول إلى مخرجات مؤهلة وقادرة على التنافس في الأسواق العالمية أداءً وإنتاجية،^(١) فسيادة مفاهيم المنافسة وفتح الأسواق وإلغاء الحدود بين الدول وغياب الدولة الوطنية بمفهومها القديم، أدى الى ظهور مفاهيم في الأدبيات التربوية مثل الجودة الشاملة في التعليم، والمعايير الخاصة بالتعليم، وعلى رأس تلك المفاهيم الجديدة مفهوم " التنمية المهنية للمعلم" الذي إستحدث بعد مفهوم التدريب أثناء الخدمة بوصفه مفهوماً أوسع وأشمل ويغطي الفضاء التربوي بأكمله، وذلك في محاولة للتصدي للتحديات والتغييرات الجارية.^(٢)

وتعد التنمية المهنية للمعلم مدخلاً مهماً من مدخلات العملية التعليمية، حيث إنها تعني بتحسين أداء المعلمين مما يجعلهم قادرين على القيام بأدوارهم الوظيفية بكفاءة وفعالية، ويُعتبر ذلك محورياً أساسياً لتطوير التعليم ليكون قادراً على الاستجابة لمتطلبات التطوير في جميع المجالات العلمية، والتكنولوجية، والاقتصادية، والاجتماعية.^(٣)

^١ - صلاح الدين الكوبيسي، ادارة المعرفة، ط٤، المنظمة العربية للتنمية الادارية، القاهرة، ٢٠٠٥، ص: ٢١ : ٢٢.
^٢ - عماد صموئيل وهبة، التنمية المهنية للمعلم (تقديم شبل بدران)، دار المعرفة الجامعية للنشر، مصر، ٢٠١٥، ص ١٣.
^٣ - الأكاديمية المهنية للمعلمين، دليل اعتماد خدمات التنمية المهنية المقدمة لهيئة التعليم، وزارة التربية والتعليم. ج.م.ع، يناير ٢٠١٠، ص ١٢.

ومن هذا المنطلق أصبحت التنمية المهنية أحد أهم المداخل التي تتبناها وزارة التربية والتعليم لتحسين جودة العملية التعليمية، وذلك من خلال الارتقاء بمستوى المعلمين مهنيًا، فصدر القانون رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧ الخاص بتعديل بعض أحكام قانون التعليم والخاص بكادر المعلمين ليرسم محددات الكفاءة والنمو المهني لهيئة التعليم^(١)، وصدر القرار الجمهوري رقم ١٢٩ لسنة ٢٠٠٨^(٢) والذي نص على: إنشاء هيئة عامة تسمى الأكاديمية المهنية للمعلمين، وتكون لها الشخصية الاعتبارية العامة، وتتبع وزير التعليم ويكون مقرها الرئيسي مدينة القاهرة، ولها إنشاء فروع في جميع أنحاء جمهورية مصر العربية.

وتقوم الأكاديمية المهنية للمعلمين بضمان جودة منظومة التنمية المهنية وتطويرها، لتمهين وتمكين أعضاء هيئة التعليم بتطبيق إستراتيجيات وآليات متطورة في ضوء نتائج البحوث الحديثة، وكوادر مؤهلة وشراكة فاعلة مع كليات التربية والمؤسسات المعنية لتحقيق تميز مخرجات العملية التعليمية^(٣)، ولقد وضعت الأكاديمية المهنية للمعلمين بمصر مجموعة من معايير الاعتماد التي تتعلق بالبرامج العامة التي تقدمها، ومن بينها برامج التنمية المهنية للمعلمين لسنة (٢٠١٠)، والتي تناولت كل محاور إعداد وتطبيق هذه البرامج، فهناك معايير تتعلق بأهداف البرنامج وأخرى لمحتوى البرنامج وثالثة للأنشطة والأساليب والوسائل التدريبية، ورابعة تتعلق بالمادة التدريبية، وخامسة لتقويم البرنامج^(٤).

وقد تناولت الدراسات العربية ذات الصلة تطوير وتقييم أداء ودور الأكاديمية المهنية للمعلمين كما في دراسة (أسامة رءوف ٢٠١٦) والتي أشارت لضعف تحقيق الأكاديمية لكثير من أهدافها، وانتهت الدراسة بصياغة تصور مقترح لتفعيل دور الأكاديمية المهنية للمعلمين من خلال ٤ محاور^(٥)، ودراسة (رأفت محمد، ٢٠١٦) وأشارت الى أن معوقات تطوير أداء مديري فروع الأكاديمية

^١- وزارة التربية والتعليم ج.م.ع. قانون رقم (١٥٥) لسنة ٢٠٠٧، بتعديل بعض أحكام قانون التعليم الصادر بالقانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١، الباب السابع، المادة (٧٥)، ص ٨٥.

^٢- وزارة التربية والتعليم ج.م.ع، قرار رئيس الجمهورية رقم ١٢٩ لسنة ٢٠٠٨، بتنظيم الأكاديمية المهنية للمعلمين وتحديد اختصاصاتها، وزارة التربية والتعليم، ج.م.ع-٢٠٠٨.

^٣- الأكاديمية المهنية للمعلمين: دليل اعتماد خدمات التنمية المهنية المقدمة لهيئة التعليم، مرجع سابق، ص ١٤.

^٤- الأكاديمية المهنية للمعلمين: دليل اعتماد خدمات التنمية المهنية المقدمة لهيئة التعليم، مرجع سابق، ص ٢١.
^٥- أسامة رءوف علي ابراهيم. دراسة تقييمية للاكاديمية المهنية للمعلمين بجمهورية مصر العربية في ضوء أهدافها، رسالة ماجستير، كلية التربية جامعة الفيوم. ٢٠١٦.

في ضوء الإدارة الموقفية جاءت مرتفعة، وإن مهارات التمكين الإداري لمديري الفروع بالأكاديمية في ضوء الإدارة الموقفية جاءت ضعيفة، وانتهت الدراسة بتقديم تصور لتطوير الأداء الإداري لمديري إدارات فروع الأكاديمية في ضوء الإدارة الموقفية^(١)، ودراسة (غادة صبري، ٢٠١٥) والتي أشارت للأهمية القصوى لتطبيق نظام الاعتماد المهني للمعلم لما يمثله من نظام مقنن يؤدي لتجويد العملية التعليمية، وضرورة منح المعلم ترخيص للعمل بمهنة التعليم^(٢).

فضلاً عن الدراسات السابقة التي تناولت تقويم وتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين وللقيادات التربوية كما في: دراسة (عماد حامد، ٢٠١٨) والتي أشارت لعدم إرتباط البرامج التدريبية بظروف المدرسة والمجتمع، وأن البرامج التدريبية لا تعدل النواحي السلوكية للمتدرب ولا تشجع على توظيف كتابه البحوث^(٣)، ودراسة (أنوار فتح الله، ٢٠١٢) التي أشارت إلى أن البرنامج التدريبي الناجح يساهم في تنمية المهارات ويساعد المدير على فاعلية وتقوية الإتصال بالعاملين، ويواكب الإتجاهات الحديثة^(٤).

وبالنظر إلى الدراسات الأجنبية يتضح أنها أكدت على التنمية المهنية كدراسة (Deslmone.L, and others, 2002) التي أشارت إلى أهمية التخطيط الإستراتيجي والمنهجي للتنمية المهنية بالمدارس مع توفير برامج تدريبية عالية الجودة، وأن المدارس لا تمتلك نهجاً فعالاً للتنمية المهنية والتعليم^(٥)، دراسة (Collinson V. and others, 2010) أشارت إلى توسيع

^١ - رافت محمد أحمد محمد المشنب، تطوير أداء مديري إدارات فروع الأكاديمية المهنية للمعلمين بمصر في ضوء الإدارة الموقفية، رسالة ماجستير، كلية البنات للأدب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس. ٢٠١٦
^٢ - غادة صبري حامد، متطلبات تفعيل دور الأكاديمية المهنية للمعلمين لتحقيق الاعتماد المهني للمعلم ومنح تراخيص لمزاولة مهنة التعليم في ضوء بعض الخبرات: دراسة ميدانية، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة المنصورة. ٢٠١٥.

^٣ - عماد حامد محمد المرسي، دراسة تقييمية للبرامج التدريبية لقيادات التعليم الثانوي في ضوء المعايير القومية للتعليم. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة بنها، ٢٠١٨.
^٤ - أنوار فتح الله فتح الله نانا. تقويم البرامج التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في مصر باستخدام نموذج كريك باتريك. رسالة ماجستير. كلية التربية. جامعة بنها. ٢٠١٢

^٥ - Laura M., Andrew C., Michael S., Yoom K., & Beatrice F. Effects of Professional Development on Teachers' Instruction: Results from a Three-year Longitudinal Study. *Educational Evaluation and Policy Analysis Summer*. 2002, Vol. 24, No. 2, pp. 81–112.

نطاق تعلم المعلمين وتحسين ممارستهم من خلال التنمية المهنية المستمر خلال ثلاث اتجاهات: التأمل، والتوجيه، وإعادة تقييم المعلمين، ومشاركة المعلمين في صنع سياسة التعليم^(١).

وبالنظر للدراسات السابقة نجد أن بعضها والمتعلق بالأكاديمية المهنية للمعلمين أهتم بتقويم وتطوير الأداء والدور الذي تقوم به الأكاديمية المهنية ودراسة متطلبات تفعيل هذا الدور لتحقيق الإعتماد المهني للمعلم، فضلاً عن دراسة تطوير أداء مديري فروع الأكاديمية، والبعض الآخر الذي يتعلق ببرامج التنمية المهنية للمعلمين قد إهتم بتقويم البرامج التدريبية للمديرين ولقيادات التعليم في ضوء عدة محاور كالمعايير القومية للتعليم ومعايير الجودة.

وفي ضوء ما سبق هناك ضرورة للإهتمام الجاد بدراسة تطوير وتقويم برامج التنمية المهنية التي تقدمها الأكاديمية المهنية للمعلمين باعتبارها المسؤولة عن رفع المستوى الأكاديمي والمهني لجميع العاملين في المؤسسات التعليمية وتلبية حاجاتهم التدريبية الفعلية ومن بينهم المعلمين وهذا ما تحاول الدراسة التصدي له.

مشكلة البحث:

أشارت بعض الدراسات الى وجود قصور في برامج التنمية المهنية للمعلمين مثل ضعف تلك البرامج في إكساب المعلم بعض المهارات وعدم تشجيع البرامج المعلمين على الإبداع^(٢)، وأن تلك البرامج التدريبية بوضعها الحالي لا تلبي الإحتياجات التدريبية الفعلية للمعلمين^(٣)، وأن محتواها لا ينمي القيم المهنية للمعلم بالدرجة المطلوبة^(٤)، كما أشارت الخطة الإستراتيجية للتعليم قبل الجامعي في مصر ٢٠١٤ - ٢٠٣٠ (عن الوضع الراهن للتعليم قبل الجامعي في مصر) الى الأثر السلبي المباشر على مدى جودة العملية التعليمية في ظل برامج تنمية مهنية ضعيفة، فضلاً عن ضعف

^١ - Collinson V., Kozina E., lin Y., Ling L., Matheson I. & Newcombe L., Professional development for teachers: a world of change. **European Journal of teacher education**. 2010. Vol. 32, pp, 3- 19.

^٢ - افراح محمد على محمد ضياء. تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين على ضوء معايير الجودة الشاملة، رسالة ماجستير. كلية التربية، جامعة عين شمس. ٢٠٠٩، ص ٤٣٨.

^٣ - عماد صموئيل وهبه، تطوير أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في مجال التنمية المهنية للمعلم في مصر في ضوء الاتجاهات الحديثة في هذا المجال، **المجلة التربوية لكلية التربية، سوهاج**، ع ٣٣، يناير ٢٠١٣، ص: ٤١٥ - ٤٩٢.

^٤ - أماني محمد شريف عبدالسلام، تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية بالأكاديمية المهنية للمعلم لتلبية متطلبات الترخيص في ضوء خبرات بعض الدول، **مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، كلية التربية، مج ٣٥ - ٢٤**، فبراير ٢٠١٩، ص ٥٧.

إنتقال أثر تدريب المعلمين إلى القاعات الدراسية، وان تطبيق التعلم النشط يتطلب تنمية قدرة المعلمين على دمج تكنولوجيا التعليم في عمليات التعليم والتعلم^(١)، كما أن هناك شعوراً لدى المعلمين بأن الجانب النظري لتلك البرامج لا يرتبط بالواقع، ولا يعدل في بعض سلوكيات المعلم. وهذا ما دعا الباحثة لمحاولة التعرف على واقع برامج التنمية المهنية للمعلمين بالأكاديمية المهنية للمعلمين ومدى وفائها بالمعايير التي تم وضعها لهذه البرامج، باعتبار أن التنمية المهنية للمعلم تمثل ضرورة حيوية للإرتقاء بالمهارات التي تركز عليها عملية التربية، وذلك لتطوير هذه البرامج لتلبي المستهدف منها.

تحديد مشكلة البحث:

وتتحدد مشكلة الدراسة الحالية في محاولتها الإجابة على السؤال الرئيسي التالي:
كيف يمكن تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين بالأكاديمية المهنية في ضوء معايير إعتمادها؟
وتتطلب الإجابة على هذا السؤال الإجابة على التساؤلات الفرعية التالية:

- ما الإطار المفاهيمي للتنمية المهنية لمعلمي التعلم العام؟
- ما معايير إعتمادها برامج التنمية المهنية للمعلمين كما حددتها الأكاديمية المهنية؟
- التصور المقترح لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين بالأكاديمية المهنية في ضوء معايير إعتمادها؟

أهداف البحث

يستهدف البحث الحالي تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين بمحافظة المنوفية وفقاً للمعايير الخاصة بإعتمادها من الأكاديمية المهنية من خلال التعرف على هذه المعايير ودرجة توافرها في هذه البرامج، والتعرف على معوقات وفاء هذه البرامج بتلك المعايير، وذلك بغية الإرتقاء بواقع تلك البرامج والتي من شأنها أن تسهم في الإرتقاء بمستوى أداء المعلم وإكسابه المهارات اللازمة وتنمية الإتجاهات الإيجابية لديه لتحسين مستوى التعليم لمواكبة التغيرات وحاجات المجتمع.

^١ - وزارة التربية والتعليم ج.م.ع: الخطة الاستراتيجية للتعليم قبل الجامعي ٢٠١٤ - ٢٠٣٠ (التعليم المشروع القومي لمصر)، القاهرة، ص:ص ٣٨-٤١.

أهمية البحث : يستمد البحث الحالي أهميته مما يلي:

- ١- أهمية التنمية المهنية للمعلم باعتبارها أحد أبعاد تكوين المعلم بعد التحاقه بالمهنة لتنمية قدراته ومهاراته الذاتية وتطويرها وتزداد أهميتها في أنها تنمي الوعي لديه بالتحديات والعولمة ليتمكن المعلم من مهارات وطرق التدريس الحديثة ويعدل المفاهيم والممارسات المهنية الخاصة به.
- ٢- أهمية تطوير برامج التنمية المهنية، نظراً لمتغيرات العصر وإنعكاسها على أدوار المعلم ومسؤولياته، ولأن إحداث تنمية مهنية للمعلم يكون من خلال برامج تعمل على تطوير الثقافة المهنية والأكاديمية للمعلمين بتدريبهم على متطلبات تطبيق النظم الحديثة ومن ثم تطوير قدرة المعلمين على التفكير الإبداعي، وبالتالي بناء قدرة الإدارة المدرسية على إحتواء المشكلات وحلها مما يزيد شعور المعلم بالرضا والانتماء للمؤسسة التربوية.
- ٣- أهمية دور الأكاديمية المهنية للمعلمين في تهميتهم مهنيًا، لكونها مركز تميز محلي وإقليمي ودولي، يسعى لضمان جودة منظومة التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التعليم، بشراكة فاعلة مع كليات التربية والمدارس والمؤسسات الأخرى ذات الصلة.
- ٤- أهمية الفئة التي تتناولها الدراسة وهم المعلمون باعتباره يمثل أحد أركان ودعائم العملية التعليمية، وهو قائد تربوي وإجتماعي مؤتمن على البناء القيمي والأخلاقي والمعرفي بالمجتمع وقوة ونموذج يحتذى به.
- ٥- المساهمة في إثراء الأدب التربوي والمكتبة العربية بمحاولتها وضع رؤية للإرتقاء بواقع برامج التنمية المهنية للمعلمين بالأكاديمية المهنية للمعلمين في ضوء معايير الاعتماد.
- ٦- محاولتها وضع تصور لتطوير هذه البرامج في ضوء المعايير الخاصة باعتمادها.
- ٧- لا توجد دراسة على حد علم الباحثة حاولت تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين بالأكاديمية المهنية للمعلمين في ضوء معايير الاعتماد.

• منهج البحث وأداته:

إعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي لملاءمة لطبيعتها، معتمدة على أحد أدواته وهي الإستبيان في محاولة للتعرف على درجة توافر معايير الاعتماد في برامج التنمية المهنية للمعلمين بالأكاديمية المهنية، والمعوقات التي تحد من اعتماد تلك البرامج، الذي تم إعداده وتقنيته

وتطبيقه على عينة من المعلمين الحاصلين على برامج التنمية المهنية بالأكاديمية المهنية للمعلمين، من خلال إستعانة الباحثة بدليل إعتاماد خدمات التنمية المهنية الصادر عن الأكاديمية المهنية للمعلمين.

مصطلحات البحث تم إستعراض المفاهيم المختلفة لمصطلحات البحث الحالية في إطارها النظري، ونستقر فيما يلي على التعريفات الإجرائية الآتية:

(١) **برامج التنمية المهنية للمعلمين:** هي البرامج التدريبية التي تعمل على إكساب المعلمين مجموعة من المهارات اللازمة لرفع كفايتهم والوصول بهذه الكفايات الى المعايير المعتمدة والمعمول بها^(١).

(٢) **ويقصد بالإعتماد:** انه عملية تقويم وإعتراف بإجازة البرامج التدريبية أو المؤسسات التعليمية يصدر من خلال هيئات علمية متخصصة على المستوى المحلي أو الإقليمي أو الدولي وتسعى هذه العملية للتأكد من أن البرامج والمؤسسات قد استوفت شروط الجودة^(٢).

(٣) **معايير إعتاماد البرامج:** هي عبارات وصفية تحدد مستويات الجودة المنشودة في البرامج بكل مجالاتها وهي مقاييس ذات مستويات محددة و لها مؤشرات بدرجات محددة أيضا^(٣). ويقصد بها في الدراسة الحالية المعايير التي تم وضعها من قبل الأكاديمية المهنية للمعلمين لبرامج تنميتهم مهنيًا.

(٤) **الأكاديمية المهنية للمعلمين:** هي هيئة أنشأتها وزارة التربية والتعليم بهدف تطوير منظومة التعليم في مصر بإعتبارها الجهة المسؤولة عن نشر ثقافة الجودة في مجال التنمية المهنية وضمانها وكذلك الإرتقاء بالممارسات المهنية لهيئة التعليم وتطويرها بصفة مستمرة، وتتولى هذه الأكاديمية منح شهادة الصلاحية، وأنشئت الأكاديمية بالقرار الجمهوري رقم ١٢٩ لسنة ٢٠٠٨ وذلك بعد صدور القانون رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧^(٤).

^١ - محمد عبد الخالق مديولي، التنمية المهنية للمعلمين- الاتجاهات المعاصرة- المداخل الاستراتيجية، دار الكتاب الجامعي. الامارات العربية المتحدة. ٢٠٠٢. ص ٢٧.

^٢ - أحمد حسين عبد العاطي، الإعتماد الاكاديمي والمهني للمؤسسات التعليمية، دار السحاب للنشر والتوزيع، القاهرة. ٢٠٠٨. ص ٣٧.

^٣ - الأكاديمية المهنية للمعلمين، دليل اعتماد خدمات التنمية المهنية المقدمة لهيئة التعليم. مرجع سابق.

^٤ - وزارة التربية والتعليم ب ج. م. ع. قانون رقم (١٥٥) لسنة ٢٠٠٧، مرجع سابق، المادة (٧٥)، ص ٨٥.

(٥) **تطوير برامج التنمية المهنية:** يعد تطوير البرنامج أساساً وخارطة طريق وخطة عمل توفر الإرشادات اللازمة لتطوير وبناء برامج فعالة، من خلال اختيار تقنيات التنمية المهنية الجديدة والمتطورة والتي تساعد على تفعيل عمليات التنمية وتحقيق مستويات عالية من الجودة والإتقان^(١).
الدراسات السابقة: من خلال الإطلاع وإستقراء الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة الحالية فلقد أمكن للباحثة تصنيفها الى محورين كمايلي:

المحور الأول: دراسات تتناول برامج التنمية المهنية للمعلمين:
الدراسات العربية:

١- دراسة دينا فؤاد (٢٠١٠):^(٢)

سعت الدراسة إلى تقييم برامج التنمية المهنية لمعلمي علم النفس بالمرحلة الثانوية، والوقوف على نقاط القوة والضعف في البرامج المقدمة، واعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدمت الإستبيان كأداة للدراسة لتعرف آراء المعلمين المتدربين والمدربين في البرامج المقدمة، وبلغت العينة (٦٠) معلماً لعلم النفس (٢٠) مدرساً، وكانت أبرز نتائجها وجود قصور في برامج التنمية المهنية المقدمة، وقصور في افتتاحها على الإتجاهات العالمية للتنمية المهنية.

٢- دراسة علاء عبد المنعم (٢٠١٤):^(٣)

سعت الدراسة إلى تقييم واقع التنمية المهنية في ضوء المعايير القومية للتعليم، تقديم تصور مقترح لتطوير نظام إعداد المعلم وتنميته مهنيّاً في ضوء المعايير القومية للتعليم، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدم الإستبيان كأداة لجمع البيانات، وبلغت عينة الدراسة (٧٦) معلم بمدرسة منوف الثانوية العسكرية، وكانت أبرز نتائجها رصد مقترحات تفعيل وتحسين التنمية المهنية للمعلمين ومنها، توطين تكنولوجيا التعليم والتقنية الحديثة في تعليم صفوف الثانوي العام، عدم تكليف المعلم بمهام خارج قاعة الدراسة، إيجاد قنوات علمية ومهنية للتواصل بين

^١ - عقيل محمود رفاعي، ادارة التنمية المهنية، دار الجامعة الجديدة، الازريطه، ٢٠٠٨، ص ١٧.

^٢ - دينا محمد فؤاد سالم، تقييم برامج التنمية المهنية لمعلمي علم النفس بالمرحلة الثانوية أثناء الخدمة في مصر في ضوء الاتجاهات العالمية والاحتياجات المحلية، رسالة ماجستير، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، ٢٠١٠.

^٣ - علاء عاطف عبد المنعم، التنميته المهنية للمعلمين في ضوء المعايير القومية للتعليم، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة المنوفية، ٢٠١٤.

المعلمين، التوصل إلى تصور مقترح لتطوير نظام إعداد المعلم وتنميته مهنيا في ضوء المعايير القومية للتعليم.

٣-دراسة ميسر خليل (٢٠١٤):^(١)

سعت الدراسة إلى وضع تصور مقترح يمكن من خلاله تحديد أهم المتطلبات اللازمة لتحقيق جودة منظومة التنمية المهنية لمعلم المرحلة الابتدائية بدولة الكويت في ضوء الإتجاهات العالمية المعاصرة وذلك من خلال التعرف على واقع المرحلة الابتدائية بدولة الكويت في الوقت الحاضر، والواقع الحالي لمنظومة التنمية المهنية لمعلم المرحلة الابتدائية بدولة الكويت، والكشف عن أهم المعوقات التي تحول دون تحقيق جودة منظمة التنمية المهنية المرجوة لمعلم المرحلة الابتدائية بدولة الكويت، والتعرف على أهم الإتجاهات العالمية المعاصرة لمنظومة التنمية المهنية لمعلم المرحلة الابتدائية، ومحاولة الوصول إلى رؤية مستقبلية للتغلب على المعوقات التي تحول دون تحقيق جودة منظومة التنمية المهنية لمعلم المرحلة الابتدائية بدولة الكويت في ضوء الإتجاهات العالمية المعاصرة، واعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت مجموعة من الأدوات تتمثل في الزيارات الميدانية، والمقابلات الشخصية، والإستبيان، وبلغت عينة الدراسة (٥٠٧) معلم ومعلمة تم اختيارها بطريقة مقصودة، وكانت أبرز نتائجها وضع تصور مقترح وورؤية مستقبلية يمكن من خلاله تحديد أهم المتطلبات اللازمة لتحقيق جودة منظومة التنمية المهنية لمعلم المرحلة الابتدائية بدولة الكويت في ضوء الإتجاهات العالمية المعاصرة.

٤- دراسة رفعت، أحمد (٢٠١٤):^(٢)

سعت الدراسة إلى تطوير برامج تدريب معلم التعليم الاساسي بمصر في ضوء المتطلبات التربوية للأمن الفكري، وإعتمد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدمتا الإستبيان كأداة لجمع البيانات، وبلغت عينة الدراسة (٥٠٠) فرد ما بين معلم ومعلم أول ووكيل ومدير وموجه، وكانت أبرز نتائجها أن تطوير برامج إعداد معلم التعليم الاساسي بمصر في ضوء المتطلبات

^١ - ميسر يوسف خليل، دراسة تقييمية لمنظومة التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية بدولة الكويت في ضوء الإتجاهات العالمية المعاصرة، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة بنها، ٢٠١٤.

^٢ - رفعت عمر عزوز، أحمد فاروق علي عليم، تطوير برامج تدريب معلم التعليم الاساسي بمصر في ضوء المتطلبات التربوية للأمن الفكري، مجلة الثقافة والتنمية، مصر، ع ٧٧، فبراير ٢٠١٤، ص: ص ٢٢٧: ٢٩٤.

التربوية للأمن الفكري يتطلب أن يتم التطوير في ضوء أربعة أبعاد بحيث يكون المعلم على دراية كافية بموضوع الأمن الفكري ومتطلبات تحقيقه.

٥-دراسة أنعام أبو زيد (٢٠١٦):^(١)

هدفت الدراسة إلى تنمية الأداء التدريسي لمعلمي العلوم بالمرحلة الإعدادية باستخدام برنامج للتنمية المهنية في ضوء الإتجاهات العالمية المعاصرة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لتحديد الإطار النظري، والمنهج شبه التجريبي لتجريب البرنامج، كما استخدمت الباحثة بطاقة ملاحظة الأداء التدريسي، وبلغت عينة الدراسة (٣٠) معلم من معلمي العلوم بالمرحلة الإعدادية بمحافظة الجيزة، وكانت أبرز نتائجها أنه توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي للإختبار، ووجود فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات مجموعة البحث بين التطبيقين القبلي والبعدي لطاقة ملاحظة الأداء التدريسي لصالح الإختبار البعدي، وقدمت الدراسة تصور مقترح لبرنامج تدريب معلمي العلوم في ضوء الإتجاهات العالمية المعاصرة.

٦- دراسة محمد الدحليش (٢٠١٧):^(٢)

هدفت الدراسة إلى الكشف عن واقع التنمية المهنية في المعاهد الأزهرية، وتعرف أهم الإتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلمين، إلى جانب الكشف عن أهم المعوقات التي تواجه التنمية المهنية للمعلمين بالأزهر الشريف، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي كما استخدم الباحث الإستبيان كأداة لجمع البيانات، وبلغت عينة الدراسة (٢٩٤) معلم ومعلمة، وكانت أبرز نتائجها وجود فروق ذات دلالة احصائية على إجمالي محاور الإستهانة لصالح المعلمين، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة على الإستهانة ككل بالنسبة لمتغيرات الدرجة الوظيفية، والمؤهل العلمي، والخبرة، وإختتمت الدراسة بتقديم أهم التوصيات والإجراءات التي تنهض بالتنمية المهنية بالمعاهد الأزهرية.

^١ - انعام عبد الوكيل أبو زيد، برنامج مقترح للتنمية المهنية لمعلمي العلوم بمصر في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة لتنمية الاداء التدريسي، مجلة العلوم التربوية، ج ٣، ع ٣، يوليو ٢٠١٦، ص: ٧٠: ١٢١.

^٢ - محمد ابراهيم عبده السيد، التنمية المهنية للمعلمي المعاهد الازهرية في ضوء الاتجاهات الحديثة، مجلة العلوم التربوية، ع ٢، ج ٢، ابريل ٢٠١٧، ص: ٢٩١: ٣٦٢.

٧-دراسة رنا السعيد (٢٠١٧):^(١)

سعت الدراسة إلى وضع تصور مقترح لمتطلبات التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في مصر على ضوء معايير الجودة والإعتماد، وتحديد دواعي الإهتمام بالتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في مصر وأهدافها ووسائلها، والتعرف على معايير الجودة والإعتماد لمؤسسات رياض الأطفال في مصر، والكشف عن واقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في مصر وتحديد معوقاتهما، وإعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدمت الإستبيان كأداة لجمع البيانات، وكانت عينة الدراسة من معلمات رياض الأطفال اللاتي تعملن في مؤسسات رياض الأطفال الحكومية، وكانت أبرز نتائجها التأكيد على ربط أهداف برامج التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال بالإحتياجات الفعلية داخل الروضة، ضرورة وضع آليات ومعايير الجودة الخاصة بالبرامج التدريبية من قبل الأكاديمية المهنية للمعلمين، ضرورة الإستفادة من خبرات مبعوثات معلمات رياض الأطفال العائدات من الخارج وإسناد جانب من برامج التدريب لهن، ضرورة جعل رياض الأطفال مرحلة إلزامية ضمن مراحل السلم التعليمي.

٨-دراسة كريمة غنيم (٢٠١٧):^(٢)

سعت الدراسة إلى التعرف على ملامح التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام في محافظة بورسعيد أثناء الخدمة وواقع هذه البرامج على أداء معلم التعليم الثانوي العام في محافظة بورسعيد، ثم وضع تصور مقترح لتنمية معلمي التعليم الثانوي العام مهنيًا في مصر أثناء الخدمة على ضوء متطلبات مجتمع المعرفة، وإعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدمت الإستبيان كأداة لجمع البيانات، وتتناول الدراسة لمعلمي التعليم الثانوي العام أثناء الخدمة بمحافظات بورسعيد، والدقهلية، وسوهاج، وكانت أبرز نتائجها أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في المحافظات الثلاث (بورسعيد - الدقهلية - سوهاج)، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات (الذكور والاناث) في المحاور الأربعة للتنمية

^١ - رنا محمد السعيد عبد الفتاح جواتر، متطلبات التنمية المهنية لمعلمات رياض الاطفال في مصر على ضوء معايير الجودة والاعتماد، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة دمياط، ٢٠١٧.

^٢ - كريمة محمود أحمد غنيم، التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة، رسالة ماجستير، كلية البنات للاداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس، ٢٠١٧.

المهنية، تركز أساليب التنمية المهنية للمعلمين على الجانب النظري بصورة أكبر من الجانب العملي التطبيقي، استخدام أسلوب المحاضرة بصورة أكبر من الأساليب الأخرى، لا يوجد متابعة الأثر التدريبي للمعلمين في مكان العمل، وجود قصور في تفعيل البعثات الخارجية للمعلمين، لا يوجد تحليل إستطلاع آراء المتدربين للوقوف على نقاط القوة والضعف في الأداء.

٩-دراسة سماح مصطفى (٢٠١٧):^(١)

سعت الدراسة إلى دراسة واقع برامج التنمية في مدارس التعليم العام بجمهورية مصر العربية، وتطوير برامج التنمية المهنية في مدارس التعليم العام بالجمهورية، واعتمدت الباحثة على المنهج المقارن بشقيه الوصفي التحليلي والمقارن التفسيري، وكانت أبرز نتائجها أن وجود نقص في الإمكانيات المادية بمدارس التعليم العام ، بخلاف المدارس الدولية مما يتسبب في عدم إمكانية تحقيق الأهداف والخطط الاستراتيجية الموضوعية، أن هناك عدة عوامل تؤثر في التنمية المهنية للمعلم منها عوامل تتعلق بالمعلم وعوامل تتعلق بالتدريب أثناء الخدمة وعوامل تتعلق بطبيعة المدرسة، العلمية التعليمية في شراكة بين المعلم والمتعلم وأن من أهم الأمور التي تحافظ على هذه الشراكة التعليمية هي التمسك بالهوية القومية بالنسبة لطلاب المدارس الدولية، أن التعليم الدولي بجمهورية مصر العربية لعب دوراً كبيراً في العلمية التعليمية.

١٠ - دراسة عماد المرسي (٢٠١٨):^(٢)

سعت الدراسة الى إلقاء الضوء علي واقع البرامج التدريبية المقدمة لقيادات التعليم الثانوي وبرامجها المختلفة، وأهم الأسباب والعوامل التي تعوق البرامج التدريبية لقيادات التعليم الثانوي العام، والتعرف على جوانب القوة والضعف في البرامج التدريبية لقيادات التعليم الثانوي، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدم المقابلات الشخصية، والزيارة الميدانية، والاستبيان كأدوات لجمع البيانات، وكانت أبرز نتائجها عدم ارتباط البرامج التدريبية بظروف المدرسة والمجتمع، وان البرامج التدريبية لا تشجع على توظيف كتابة البحوث، ولا تعدل النواحي السلوكية

^١ - سماح عمر مصطفى، تطوير برامج التنمية المهنية في مدارس التعليم العام بجمهورية مصر العربية في ضوء خبرات بعض المدارس الدولية، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الفيوم، ٢٠١٧.

^٢ - عماد حامد محمد المرسي، دراسة تقييمية للبرامج التدريبية لقيادات التعليم الثانوي في ضوء المعايير القومية للتعليم، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة بنها، ٢٠١٨.

لدى المتدرب، ولا تساعد على ربط الاطر النظرية بالواقع. وفي ضوء ما سبق من نتائج توصل
البحث الى مجموعة من التوصيات للتغلب على نواحي القصور فى هذه البرامج.

الدراسات الأجنبية:

١- دراسة Elliot (2014):^(١)

سعت دراسة بعنوان " التنمية المهنية عبر الإنترنت: معايير للإختيار من قبل المعلمين
والتقييم من قبل الإداريين "، إلى إستكشاف المعايير التي يديرها المسؤولون في منطقة المدارس
العامة متوسطة الحجم في ولاية كونيتيكت عند تقييم ما إذا كان برنامج التنمية المهنية عبر الإنترنت
يلبي احتياجات كل من المقاطعة والمعلمين. كما إستكشفت الدراسة المعايير التي يستخدمها
المعلمون عند إختيارهم لبرنامج تنمية مهنية على الإنترنت، واعتمد الباحث على منهج البحث
النوعي لدراسة الحالة، كما إستخدم المقابلات لجمع البيانات، وكانت أبرز نتائجها التوصل إلى أن
الموضوعات الأساسية المشتركة بين كل من المعلمين والإداريين الذين شاركوا في الدراسة هي
الهيكل والراحة، وكانت المظاهر غير المتداخلة متوافقة مع بعضها البعض على الرغم من عدم
تداخلها، ودراسة حالة الدراسة ليست قابلة للتعميم، ويتمثل الإقتراح الرئيسي للبحث المستقبلي في
إجراء تحقيق في أسباب إدراك المعلمين والإداريين فيما يتعلق بالتناقض المدرك بين كيفية قيام
المجموعتين بتحديد التنمية المهنية الفعالة.

٢- دراسة Sherrod (2014):^(٢)

سعت دراسة بعنوان " تصورات معلمي المدارس الثانوية ومدرائها حول برامج التنمية المهنية
الفعالة "، إلى تحديد ما إذا كان لدى المعلمين والمدراء الكثير من القواسم المشتركة فيما يتعلق
بالمفاهيم العامة لخصائص برامج التنمية المهنية الفعالة، المساهمة في مجموعة المعارف اللازمة
لمعالجة المشكلة من خلال التركيز على ضمان تلبية إحتياجات التعلم المهنية للمعلمين وتطبيق

¹ - Elliott J. C., **online professional development: criteria for selection by teachers and evaluation by administrators**, the Degree Doctor of Education, University of Phoenix, 2014.

² - Sherrod G., **Perceptions of Secondary School Teachers and Administrators on Effective Professional Development Programs**, the Degree of Doctor of Education, Walden University, April 2014.

برامج التنمية المهنية على فصولهم الدراسية الخاصة، واعتمد الباحث على منهج الوصفي التحليلي، كما استخدم الاستبيان لجمع البيانات، وبلغت عينة الدراسة (١١٧) معلم و(٨٨) مدير، وكانت أبرز نتائجها التوصل إلى أن المعلمين سجلوا أقل بكثير من المدراء على استخدام المعلمين للمعرفة والمهارات، مما يتطلب من المعلمين إكمال مقابلاتهم مع المشرفين، ولكنهم لا يختلفون عن الـ ٤ نقاط الفرعية المتبقية، تؤثر هذه الدراسة على التغيير الاجتماعي من خلال الإشارة إلى الحاجة لفحص برامج التنمية المهنية الفردية، وإعطاء توقعات من كلا المجموعتين، وتوفير معلومات لصانعي السياسة المحليين حول تصورات المعلمين حول برامج التنمية المهنية الفعالة.

٣-دراسة Lou (2014):^(١)

سعت دراسة بعنوان " إستكشاف برامج التنمية المهنية لمعلمي التعلم التعاوني للغة الإنجليزية كلغة أجنبية في تايوان: دراسة حالة"، إلى استكشاف تصورات المعلمين لبرنامج التطوير المهني الذي نظمته الباحثة، وتحديد أبعاد البرنامج التي تحتاج إلى تحسين، وتحديد العناصر الضرورية في نموذج التنمية المهنية الممكنة للتعليم التعاوني للغة الإنجليزية كلغة أجنبية من قبل NESTs والمعلمين المحليين، واستخدمت الباحثة المقابلات الفردية وإستمارات الإستبيان لجمع البيانات، وبلغت العينة (٤٥٠) معلم، وكانت أبرز نتائجها التوصل إلى أن برنامج التنمية المهنية الذي تتم دراسته كان ينظر إليه من قبل المعلمين كسياق يمكنهم من تبادل الخبرات والتعلم من زملائهم المعلمين، كما يشير إلى أن المعلمين يفضلون برامج التنمية المهنية التي تركز على مهارات التدريس، وأن المعلمين لديهم احتياجات مختلفة للتنمية المهنية.

٤-دراسة Malik (2015):^(٢)

١١- سعت دراسة بعنوان " إدراك فاعلية برامج التنمية المهنية للمعلمين في مستوى التعليم العالي"، إلى تقييم رأي المعلمين على مستوى الجامعة حول فعالية التدريب على التنمية المهنية مع

¹ - Luo W., An Exploration of Professional Development Programs for Teachers of Collaborative Teaching of EFL in Taiwan: A Case Study, **Springer International Publisher Science Technology**, Asia-Pacific Edu, Res, Vol. 23, No. (3), (2014), PP 403–412.

² - Malik S. Kh., Perceived Effectiveness of Professional Development Programs of Teachers at Higher Education Level, **Journal of Education and Practice**, Vol.6, No.13, 2015, pp 169: 182.

الإشارة إلى الجودة في التدريس، وقياس رأي المعلمين على مستوى الجامعة حول فعالية إنطباق المحتوى في إعدادات الفصول الدراسية في برامج التنمية المهنية للمعلم، ومعرفة مدى فعالية برامج التنمية المهنية التعامل مع المشكلات ذات الصلة بالطلاب في الفصل الدراسي ، وتقييم فعالية التنمية المهنية في إدخال استراتيجيات التعليم المبتكرة، وإعتمد الباحث على منهج الوصفي التحليلي، كما إستخدم الإستبيان لجمع البيانات، وكانت أبرز نتائجها التوصل إلى أن المعلمين الجامعيين لم يكونوا راضين عن فعالية محتوى برامج التنمية المهنية، ولم يكن المستجيبون راضين عن برامج التنمية المهنية فيما يتعلق بمشاكل الطلاب المتعلقة بالفصول الدراسية، ومتابعة التدريب وإستراتيجيات التدريس المبتكرة وجوانب الممارسة الإنعكاسية لبرامج التنمية المهنية، أوصى الباحث بأن يتم تصميم محتوى برامج التنمية المهنية لمعالجة مشكلات الصف الدراسي اليومي للطلاب ، وتوفير التدريب العملي في استراتيجيات التدريس المبتكرة، وإستخدام إستراتيجيات التدريس المبتكرة التي تساعد في التدريس الفعال والمتابعة السليمة.

١٢ - دراسة Williams (2016):^(١)

سعت دراسة بعنوان " دراسة برنامج التنمية المهنية لمرحلة ما قبل التخرج: اكتشاف الطريق إلى ممارسات تعليمية إستثنائية"، إلى إكتشاف وتفسير تجارب معلمي مرحلة ما قبل التخرج في منطقة مدارس حضرية تقع في منطقة شمال شرق الولايات المتحدة، إكتشاف كيف يستخدم معلمون مرحلة ما قبل الروضة المعرفة التي تم الحصول عليها في برامج التنمية المهنية وتطبيقها في الفصول الدراسية بمرحلة ما قبل رياض الأطفال، إعتمد الباحث على منهجية البحث النوعي، كما استخدم المقابلة شبه المهيكلة المفتوحة، والملاحظة لجمع البيانات، وكانت أبرز نتائجها التوصل إلى ضرورة أن يكون المدرسون لمرحلة ما قبل الروضة قادرين على التعبير عن الحاجة إلى الموارد المناسبة والدعم من الأقران التي ستساعدهم في تعلم وتنفيذ الإستراتيجيات في الفصل الدراسي بنجاح، حاجة المعلمين إلى للتشاور مع زملائهم في العمل لفهم الإستراتيجيات المقدمة في دورات

¹ - Williams Sh. D., **Examining pre-k professional development program: discovering the road to exceptional instructional practices**, the Degree Doctor of Philosophy Capella University, January, 2016

التنمية المهنية. كما أعبوا عن الحاجة إلى التخطيط مع زملائهم في العمل بشأن كيفية تحقيق أهداف الإستراتيجية من خلال تعليمهم للإستراتيجية.

المحور الثاني: دراسات تتناول الأكاديمية المهنية للمعلمين:

١- دراسة عماد وهبة (٢٠١٣):^(١)

سعت الدراسة إلى الكشف عن واقع الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر وما بها من جوانب قصور وضعف تؤثر في دورها، وعن أهم المعوقات التي تواجه الأكاديمية المهنية للمعلمين، ثم وضع تصور مقترح لتطوير أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر في ضوء الإتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدم إستمارات الإستبيان حول واقع الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر، وإستمارة مسح ميداني للإمكانيات المادية والبشرية بالأكاديمية وفروعها، ومقابلات شخصية غير مقننة، وبلغت عينة الدراسة (٦٧٦) معلم ومعلمه، (١٠٦) من المسؤولين بالأكاديمية، وكانت أبرز نتائجها وجود عديد من جوانب القصور في أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في مجال التنمية المهنية للمعلم وخاصة فيما يتعلق بالإمكانيات المادية والتجهيزات، والخطط المستقبلية للعمل، وتقدير الإحتياجات المهنية للمعلم، وإدارة برامج التنمية المهنية وأساليب تقويمها، تقديم تصور مقترح لتطوير أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر في ضوء الإتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلم.

٢- دراسة وفاء مرسي (٢٠١٣):^(٢)

سعت الدراسة إلى تحديد الدور التربوي الذي يتعين أن تسهم به الأكاديمية المهنية في تنمية المعلمين، والكشف عن أوجه الخلل في الدور الذي تقوم به الأكاديمية المهنية في تنمية المعلمين، والتعرف على المعوقات التي تحول دون قيام الأكاديمية المهنية بالدور المنوط بها، ثم تقديم تصور مقترح لتفعيل الدور التربوي للأكاديمية المهنية في مجال التنمية المهنية، وإعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدم إستمارات الإستبيان، والمقابلة الشخصية غير مقننة مع مجموعة من المديرين والمعلمين المتدربين بالأكاديمية، وبلغت عينة الدراسة (٢٧٤) من المعلمين والمديرين،

^١ - عماد صمونيل وهبه، مرجع سابق، ص: ٤١٥ : ٤٩٢.

^٢ - وفاء حسن مرسي أحمد، تصور مقترح لتفعيل الدور التربوي للأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر: دراسة حالة، مجلة مستقبل التربية العربية، مصر، مج ٢٠، ع ٨٢، يناير ٢٠١٣، ص: ١٣١ : ٢٣٢.

وكانت أبرز نتائجها تمارس الأكاديمية المهنية للمعلمين بعض الممارسات من خلال أدوارها بدرجة متوسطة وهناك ممارسات لا تمارس، وجود مجموعة من المعوقات التي تواجه الأكاديمية المهنية للمعلمين عند قيامها بأدوارها في التنمية المهنية للمعلمين، تقديم تصور مقترح لتفعيل الدور التربوي للأكاديمية المهنية للمعلمين.

٣- دراسة معوض مرعي (٢٠١٤):^(١)

سعت الدراسة إلى التعرف على مفهوم وفلسفة التنمية المهنية للمعلم، التعرف على أهم الخبرات العالمية في مجال التنمية المهنية للمعلمين، والتعرف على الأكاديمية المهنية للمعلمين وأولوياتها من وجهة نظر المختصين والخبراء في مصر، والتعرف على درجة تحقق أهداف الأكاديمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر المختصين والخبراء في مصر، ثم التوصل إلى إستراتيجية مقترحة لتطوير الأكاديمية المهنية للمعلمين، وإعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، إستخدم الباحث إستمارات إستبيان كاداة لجمع البيانات والآراء عن بعض معوقات دور الأكاديمية المهنية للمعلمين في تطوير التنمية المهنية لمعلم التعليم الثانوي العام في ضوء (٢١٤) فرد، وكانت أبرز نتائجها تقديم إستراتيجية مقترحة لتطوير الأكاديمية المهنية للمعلمين، كما قدم الباحث مجموعة من التوصيات في ضوء نتائج الدراسة.

٤- دراسة محمد عبد الله (٢٠١٥):^(٢)

سعت الدراسة للتعرف على معوقات دور الأكاديمية المهنية للمعلمين في تطوير التنمية المهنية للمعلم في ضوء الإتجاهات العالمية المعاصرة، وإعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، كما إستخدم إستمارات الإستبيان كاداة لجمع البيانات والآراء عن بعض معوقات دور الأكاديمية المهنية للمعلمين في تطوير التنمية المهنية لمعلم التعليم الثانوي العام في ضوء الإتجاهات المعاصرة، وإقتصرت عينة الدراسة على بعض المعلمين في المرحلة الثانوية العامه الذين تم دخولهم في برامج التنمية المهنية بالأكاديمية، وكانت أبرز نتائجها التوصل لبعض معوقات دور الأكاديمية المهنية للمعلمين في تطوير التنمية المهنية للمعلم في ضوء الإتجاهات العالمية المعاصرة.

^١ معوض حسن ابراهيم مرعي، تقويم أداء الأكاديمية المهنية للمعلمين في ضوء أهدافها واستراتيجية مقترحة لتطويرها، مجلة دراسات في التعليم الجامع، مصر، ٢٨٤، ٢٠١٤، ص: ٤٧١ : ٥٣٤.

^٢ محمد عبد الفتاح محمد عبد الله، بعض معوقات دور الأكاديمية المهنية للمعلمين في تطوير التنمية المهنية للمعلم في ضوء الإتجاهات العالمية المعاصرة: دراسة ميدانية، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة جنوب الوادي، ٢٠١٥.

٥- دراسة غادة حامد (٢٠١٥):^(١)

سعت الدراسة إلى دراسة متطلبات تفعيل دور الأكاديمية المهنية للمعلمين في منح الترخيص للعمل بمهنة التعليم وتجديده على فترات زمنية، ومعرفة طبيعة الواقع الحالي لإسهامات الأكاديمية المهنية للمعلمين في تحقيق الإعتدال المهني من حيث برامج التدريب والقائمين عليها ومدى فاعليتها، ووضع تصور مقترح للدور الفعال المأمول من الأكاديمية المهنية للمعلمين في تلبية متطلبات الإعتدال المهني للمعلم ومنح تراخيص مزاولة مهنة التعليم في مصر، وإعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، كما إستخدمت الباحثة إستمارات الإستبيان للتعرف على آراء المعلمين في المتطلبات اللازمة لتفعيل دور الأكاديمية المهنية للمعلمين لتحقيق الترخيص لمزاولة مهنة التعليم، وكانت أبرز نتائجها الأهمية القصوى لتطبيق نظام الإعتدال المهني للمعلم لما يمثله من نظام مقنن، خضوع الخريجين الجدد لعمليات فرز وإنتقاء دقيقة للغاية تؤدي بالتأكيد إلى تجويد العملية التعليمية بأكملها، وبالرغم من أهمية تطبيق نظام الإعتدال المهني للمعلم إلا أنه حتى الآن يحيطه الكثير من الغموض في المجتمع المصري، مما قد يمثّل صعوبات في تطبيقه، ضرورة منح المعلم ترخيصاً للعمل بمهنة التعليم.

٦- دراسة تامر عبد الحافظ (٢٠١٥):^(٢)

سعت الدراسة إلى تقديم تصور مقترح يساهم في إنشاء أكاديمية للتنمية المهنية للمعلمين تكون مبنية على أدوات ونظم التعلم المعتمد على الإنترنت ووفقاً للمدخل الشامل للجودة، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدم الباحث إستمارات الإستبيان لجمع البيانات، وبلغ عدد أفراد العينة (٢٥٠) عضواً من أعضاء هيئة التعليم، وكانت أبرز نتائجها أهمية استخدام التعلم المعتمد على الإنترنت في التنمية المهنية للمعلمين، وقام الباحث بوضع تصور مقترح للأكاديمية بناء على إجراءات ونتائج الدراسة.

^١ - غادة صبري حامد، متطلبات تفعيل دور الأكاديمية المهنية للمعلمين لتحقيق الإعتدال المهني للمعلم ومنح الترخيص لمزاولة مهنة التعليم في ضوء بعض الخبرات الأجنبية، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة المنصورة، ٢٠١٥.

^٢ - تامر أحمد محمود عبد الحافظ، تصور مقترح لأكاديمية للتنمية المهنية للمعلمين مبنية على التعلم المعتمد على الإنترنت وفقاً لمعايير الجودة، رسالة دكتوراة، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة، ٢٠١٥.

٧- دراسة أسامه إبراهيم (٢٠١٦):^(١)

سعت الدراسة إلى التعرف التعرف على مدى تحقيق الأكاديمية المهنية للمعلمين لأهدافها من وجهة نظر المعلمين ومديري المدارس بمراحل التعليم قبل الجامعي من خلال التعرف على واقع الممارسة الأكاديمية للأدوار التي تحقق أهدافها، ثم التوصل إلى مقترحات لتفعيل أداء الأكاديمية المهنية للمعلمين بما يحقق أهدافها، وإعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، كما إستخدم الباحث إستمارات الإستبيان إستمارة الإستبانة موجهة لفئتين الفئة الأولى المعلمين والفئة الثانية (المديرين-وكلاء-معلم أول مشرف)، وبلغت عينة الدراسة (٣٣٠) معلم ومعلمه، (٦٠) من المديرين واشتملت العينة على المعلمين والمعلمات في جميع التخصصات الدراسية وأعضاء إدارة المدرسة، وكانت أبرز نتائجها عدم تحقيق الأكاديمية المهنية للمعلمين للكثير من الأهداف التي أنشئت من أجلها، وجود معوقات كثيرة تقف عائقا أمام تحقيق الأكاديمية للأهداف التي أنشئت من أجلها، بعضها خاص بهيكل الأكاديمية المؤسسي والبعض الآخر خاص بعدم توفر التمويل الكافي لتحقيق الأكاديمية لأهدافها وبالنظام التعليمي ككل، كما توصل الباحث أيضا إلى وضع تصور مقترح لتفعيل دور الأكاديمية المهنية للمعلمين من خلال أربعة محاور.

٨- دراسة رأفت المشنب (٢٠١٦):^(٢)

سعت الدراسة إلى إلقاء الضوء على دور الأكاديمية المهنية للمعلمين وأهدافها، التعرف على الأطر النظرية للإدارة الموقفية باعتبارها أحد المداخل الإدارة الحديثة، التعرف على الأطر النظرية للأداء الإداري وأهدافه، التعرف على الممارسات الإدارية والفنية لمديري فروع الأكاديمية المهنية للمعلمين في ضوء الإدارة الموقفية، تقديم تصور مقترح لتطوير أداء مديري فروع الأكاديمية المهنية للمعلمين بمصر في ضوء الإدارة الموقفية، وإعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدم الباحث إستمارات الإستبيان لجمع البيانات، وإشتملت العينة مديري فروع الأكاديمية المهنية للمعلمين ومديري الإدارات بها والمستفيدين من خدماتها، وكانت أبرز نتائجها أن معوقات تطوير

^١ - أسامه رؤوف علي إبراهيم، دراسة تقييمية للأكاديمية المهنية للمعلمين بجمهورية مصر العربية في ضوء أهدافها، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الفيوم، ٢٠١٦.

^٢ - رأفت محمد أحمد محمد المشنب، تطوير أداء مديري إدارات فروع الأكاديمية المهنية للمعلمين بمصر في ضوء الإدارة الموقفية، رسالة ماجستير، كلية البنات للاداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس، ٢٠١٦.

أداء وعمل مديري فروع الأكاديمية المهنية للمعلمين في ضوء الإدارة الموقفية جاءت إستجابات عينة الدراسة بمستوي مرتفع، وأن متطلبات تطوير عمل مديري فروع الأكاديمية المهنية للمعلمين في ضوء الإدارة الموقفية جاءت إستجابات عينة الدراسة بمستوي متوسط، وأن مهارات التمكين الإداري لمديري فروع الأكاديمية المهنية للمعلمين في ضوء الإدارة الموقفية جاءت إستجابات عينة الدراسة بمستوي ضعيف، كما توصل الباحث أيضا إلى تقديم تصور مقترح لتطوير الأداء الإداري لمديري إدارات فروع الأكاديمية المهنية للمعلمين بمصر في ضوء الإدارة الموقفية.

٩- دراسة أنعام درويش (٢٠١٦):^(١)

سعت الدراسة إلى تطوير برنامج تدريب معلمي العلوم بالأكاديمية المهنية بمصر في ضوء الإتجاهات العالمية المعاصرة وقياس فاعليته في تنمية أدائهم التدريسي وأثره في تحصيل تلاميذهم، قامت الباحثة بتحديد قائمة بالإتجاهات العالمية المعاصرة والتي في ضوءها تم تطوير برنامج تدريب معلمي العلوم بالأكاديمية المهنية بمصر في صورة جلسات تدريبية، وكانت أبرز نتائجها وجود أثر كبير وفاعلية للبرنامج المطور في تنمية الأداء التدريسي، والتحصيل لدي معلمي العلوم بالمرحلة الإعدادية وتلاميذهم مما يشير إلي كفاءة وفعالية برنامج التدريب المطور.

١٠- دراسة نشوة رزق (٢٠١٧):^(٢)

سعت الدراسة إلى التعرف على واقع البرامج التدريبية التي تقدمها الأكاديمية المهنية للقيادات التربوية ومدى تحقيقها للأهداف، وتطوير هذه البرامج في ضوء معايير الجودة، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، كما إستخدم الباحث إستمارات الإستهبان لجمع البيانات، وبلغ عدد أفراد العينة (٣٢٢) من القيادات التربوية والقائمين على البرامج التدريبية، وكانت أبرز نتائجها أن تساهم البرامج التدريبية في تنمية المعرفة الإدارية والذاتية للمتدرب من خلال الدورات التدريبية التي يلتحق بها والتي تهدف إلى صقل إمكانيته وقدراته، وتزويده بأنماط سلوكية جديدة تتناسب مع متطلبات العمل، وإن إجراء البرامج التدريبية على أساس تحليل الإحتياجات التدريبية للقيادات التربوية يحقق

^١ - انعام عبد الوكيل أبو زيد درويش، تطوير برنامج تدريب معلمي العلوم بالأكاديمية المهنية بمصر في ضوء الإتجاهات العالمية المعاصرة وفاعليته في تنمية أدائهم التدريسي وأثره في تحصيل تلاميذهم، رسالة الدكتوراه، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة، ٢٠١٦.

^٢ - نشوة شوقي رزق، البرامج التدريبية التي تقدمها الأكاديمية المهنية للمعلمين للقيادات التربوية: دراسة تقويمية في ضوء معايير الجودة، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة المنصورة، ٢٠١٧.

نتائج أفضل من التدريب التقليدي غير المبني على أساس تحليل الإحتياجات. وقد انتهى البحث إلى صياغة مجموعة من التوصيات لتطوير البرامج التدريبية التي تقدمها الأكاديمية المهنية للقيادات.

من خلال استعراض الدراسات السابقة يمكن استخلاص ما يلي:

أولاً: تبين أهمية موضوع الدراسة الحالية والتأكيد بالدراسات: بأن هناك قصور في برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمين وكذا قصور في إفتتاحها على الإتجاهات العالمية للتنمية، وإلى الإفتقار لتطوير البرامج المقدمة للمعلم في الأكاديمية المهنية للمعلمين مع قلة إهتمام المعلم بالتعامل مع الحاسب الآلي والتكنولوجيا الحديثة، وأن أساليب التنمية المهنية للمعلمين تركز على الجانب النظري أكثر من الجانب التطبيقي، حيث يستخدم أسلوب المحاضرة أكثر من الأساليب الأخرى، وأن البرامج التدريبية في مصر تهتم بالكم على حساب الكيف، وأن التخطيط لبرامج التدريب لا يراعي إحتياجات المعلمين كما ان المعلم لا يشارك في هذا التخطيط.

ثانياً: تناولت الدراسات السابقة أبعاد مختلفة في التنمية المهنية مثل الكشف عن وتعرف ورصد الواقع الحالي لبرامج التنمية المهنية التي تقدمها مراكز التنمية للمعلمين بصفة عامة، وكذلك تعرف واقع برامج التنمية المهنية للمديرين، وللقيادات التربوية، ولمعلمي التعليم الإبتدائي، ومعلمي التعليم الثانوي، معلمي الثانوي الفني بصفة خاصة، ومن ثم قدمت تلك الدراسات تصور مقترح لتطوير نظم برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء عدة متغيرات مثل: خبرات بعض الدول، أو الإتجاهات العالمية المعاصرة، أو المعايير القومية للتعليم، أو معايير الجودة والإعتماد. بينما تتناول الدراسة الحالية تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين بمحاظفة المنوفية وفقاً للمعايير الخاصة بإعتمادها من الأكاديمية المهنية من خلال التعرف على المعايير ودرجة توافرها في هذه البرامج، والتعرف على معوقات وفاء هذه البرامج بتلك المعايير .

ثالثاً: استخدمت معظم الدراسات السابقة المنهج الوصفي التحليلي، أما منهجية البحث النوعي.

رابعاً: استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في الآتي:

- الوقوف على أهداف التنمية المهنية للمعلمين وأساليبها واتجاهاتها.
- التأكيد على أهمية الدراسة الحالية، وتحديد المنهج المستخدم.
- تقويم برامج التنمية المهنية للمعلمين والوقوف على نقاط القوة والضعف بها.

- تحديد مشكلة الدراسة الحالية من خلال تحديد إحتياجات التنمية المهنية للمعلمين والمشكلات المتعلقة بها.
- تصميم وتنفيذ برامج للتنمية المهنية للمعلمين في ضوء أبعاد نموذج المعرفة.
- تناول واقع دور الأكاديمية ومدى تحقيقها لأهدافها.
- تقديم تصور مقترح لتطوير دورها الفعال في تلبية الإعتاماد المهني.
- تقديم تصور ورؤية مستقبلية لتجديد أهم متطلبات تحقيق الجودة بمنظومة التنمية المهنية للمعلم
- في ضوء الإتجاهات العالمية المعاصرة.

مباحث البحث

المحور الأول: الإطار المفاهيمي للتنمية المهنية لمعلمي التعليم العام

١- مفهوم التنمية المهنية للمعلمين:

تعد التنمية المهنية ضرورة ملحة حيث تساهم في رفع إنتاجية المعلم والإرتقاء بمهاراته، وذلك عن طريق ربط المعارف السابقة بالمعلومات الحديثة بالتالي فهي تساعد في نجاح العملية التعليمية، وقد تعددت تعريفات التنمية المهنية للمعلمين كما يلي:

أ- حيث تعرف على أنها " مجموعة من الكفايات والخبرات والمهارات التي يكتسبها المعلم وترتبط بمهنته، والنشاط الذي يتلقاه ويشارك فيه ويكسبه خبرات جديدة وتعديل سلوكه ويطور معارفه".^(١)

ب- وتعرف كذلك بأنها "عملية منهجية تهدف لرفع المستوى المهني للمعلم، وإكسابه معارف ومهارات وقيم لازمة لتطوير أدائه، من خلال القيام بأداء مجموعة سياسات وبرامج وممارسات".^(٢)

ج- وتعرف على أنها " عمل مطور يهدف لتزويد المعلم بقدر كبير من المعرفة والإبداع من خلال تعليم وتدريب ودعم فني مستمر يمكنهم من إكتساب رؤى وأساليب جديدة في العمل لأداء العمل بكفاءة مما ينعكس على المستوى الأكاديمي المرغوب".^(٣)

١ - محمد الدريج، محمد جاد جمل- التدريس المصغر: التكوين والتنمية المهنية للمعلمين- دار الكتاب الجامعي العين- الامارات المتحدة- ٢٠٠٥- ص ٧١.

٢ - أسامة محمد السيد- عباس حلمي الجمل- التدريب والتنمية المهنية المستدامة- دار العلم والايمان للنشر والتوزيع، دسوق، ٢٠١٦، ص ١٩٩.

٣ - عزة جلال مصطفى، آليات التنمية المهنية لمديري مدارس التعليم قبل الجامعي، تقديم، سعاد بسيوني عيد الغني، المجموعة العربية للتدريب والنشر- القاهرة، ٢٠١٢، ص ٥٠.

د- وتعرف بأنها " نهج شامل ومتواصل ومكثف لتحسين أداء المعلمين، فيصبحون أكثر فاعلية في رفع مستوى التحصيل العلمي للطلاب ".^(١)

ه- وكذلك تعرف بأنها " العمليات والأنشطة المنظمة التي تقدم للمعلمين بهدف الإرتقاء بمستوى المعارف والمهارات والإتجاهات المهنية لديهم، وتحقيق النمو المهني لرفع مستوى أدائهم وصل مهارتهم وزيادة قدراتهم على الإبداع والتجديد، وذلك بوسائل مختلفة أهمها التدريب المقدم للمعلم ".^(٢)

و- وأنها " عملية تنموية بنائية تشاركية مستمرة تستهدف المعلمين وسائر العاملين في الحقل التربوي لتغيير وتطوير أدائهم، وممارستهم، ومهارتهم، وكفاياتهم المعرفية والتربوية والتقنية والإدارية والأخلاقية ".^(٣)

ز- وتعرف بأنها " عملية مخططة ومنظمة، تسعى لإكساب المعلم مجموعة من المعارف، والمهارات، والإتجاهات، التي تنطلق من برامج تم إعدادها في ضوء الكفايات التعليمية، وذلك لتطوير أدائه المهني، وتأهيله لمواجهة متطلبات المهنة، وما يستجد في المجال التربوي، طوال فترة عمله ".^(٤)

ويتضح من التعريفات سالفة الذكر أن التنمية المهنية هي عملية مستمرة تهدف للإرتقاء بمستوى أداء، وممارسات، ومهارت، وكفايات المعلمين المعرفية والتربوية الإدارية، وذلك من خلال عدة وسائل أهمها التدريب.

٢- أهداف التنمية المهنية للمعلمين: وتهدف التنمية المهنية للمعلم الإرتقاء بمستوى أداء المعلم وفق الإحتياجات الفعلية لمراحل النمو المهني المعلم، وتتعدد أهداف التنمية المهنية فيما يلي:

■ تنمية مهارات المعلمين في إستخدام تكنولوجيا التعليم والإتصال وتحديث معارفهم الأكاديمية في إثراء بيئة التعلم داخل الفصل وخارجه.

^١ - ياسر خضير الحميدوي، التدريب الإلكتروني لتنمية المعلمين المهنية، دار السحاب للنشر والتوزيع- القاهرة، ٢٠١٧، ص ٢٩.

^٢ - عماد صموئيل وهبة، إتجاهات معاصرة في التنمية المهنية للمعلم، تقديم، شبل بدران، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، ٢٠١٥، ص ٢٩.

^٣ - بيومي محمد ضحاوي، سلامة عبد العظيم جسين، التنمية المهنية للمعلمين: مدخل جديد نحو اصلاح التعليم، دار الفكر العربي للنشر، القاهرة، ٢٠٠٩، ص ٣٧.

^٤ - هاني محمد يونس موسى، مشكلات التنمية المهنية المستدامة لمعلم المرحلة المتوسطة في منطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية " دراسة ميدانية"، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، مج ٢٥، ع ١٠٠، أكتوبر ٢٠١٤، ص ٣٦٠

- تنمية الصفات الأخلاقية والفكرية والوجدانية التي ينشدها المجتمع مما ينعكس على تنشئة طلابهم على الأخلاق الحميدة.^(١)
 - توافي أوجه القصور في إعداد المعلم، مساعدة المعلمين الجدد وتعزيز ثقتهم بأنفسهم وتبصيرهم بالمشكلات التي قد تواجههم وسبل حلها.
 - بناء برامج تنموية متكاملة للمعلمين لتنميتهم وتبصيرهم ببرامج وخطط الدولة لتطوير التعليم ودراسة أهداف المجتمع ومشكلاته.
 - تحقيق الأمان الوظيفي لمعلمين من خلال مساعدتهم في تحقيق الترقى الوظيفي، وتأهيلهم لتحسين وزيادة دخلهم.^(٢)
 - زيادة الإنتاجية الفكرية والعلمية في مجال التخصص، حتى يمكن للمعلم من مواكبة الأفكار والأساليب الحديثة، والأخذ بمبدأ التنمية المستمرة أو التعلم مدى الحياة.
 - ربط المعلم ببيئته ومجتمعه وتدريبه على مهارات التخطيط، ومهارات تنفيذ وتقييم هذه الخطط.^(٣)
 - مساعدة المعلم على تطوير نفسه، وترسيخ مبدأ التعلم الذاتي، بإتاحة الفرصة للاطلاع على أحدث النظريات التربوية، وتعريفه بالتطورات الحديثة في مجال المهنة وتقنيات التعليم.^(٤)
 - تقوم بتحليل الوظائف وما تتطلبه كل وظيفة من مهارات وأداءات جديدة تساعد المعلمين على القيام بمهام وظائفهم، وتحقق معدلات أداء عالية.^(٥)
- ويتضح من ذلك أن تلك الأهداف تسعى إلى تنمية جميع جوانب المعلم أكاديمياً ومهنياً وشخصياً وثقافياً ومعرفياً وإبداعياً، حتى يستطيع الوقوف على كل جديد من تكنولوجيا وطرق وأساليب تدريس وتقييم حديثة، وحفز المعلم على تنمية نفسه ذاتياً، والإرتباط بمجتمعه، والمساهمة في حل مشكلاته.

١ - طارق عبد الرؤوف عامر، النمو والتنمية المهنية للمعلم " التدريب أثناء الخدمة"، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠١١، ص: ٤٨ : ٤٩.

٢ - رشيدة السيد أحمد طاهر، التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الاتجاهات العالمية " تحديات وطموحات"، دار الجامعة الجديدة للنشر، الأزريطة، ٢٠١٠، ص: ٢٨ : ٣٠.

٣ - هاني مجد يونس موسى، مرجع سابق، ص: ٣٦٨ : ٣٦٩.

٤ - عماد صمونيل وهبة، مرجع سابق، ص: ٣٥ : ٣٦.

٥ - عقيل محمود رفاعي، ادارة التنمية المهنية، دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع، الأزريطة، ٢٠٠٩ - ص ٢٠.

٣- أهمية التنمية المهنية:

تزداد أهمية التنمية المهنية نظراً لأهمية العملية التي تقوم بها من تحسين أداء العاملين في المؤسسات التعليمية، وما تتطلبه من مهارات جديدة،^(١) وتتعدد الجهات النظر حول أهمية التنمية المهنية للمعلمين ومنها:

- أ- تعدد وظائف المدرسة فلم تعد تقتصر على وظيفة التدريس والمحافظة على التراث الثقافي للمجتمع، بل تغيرت طبيعة عملها بتغير استراتيجيات العمل بها.
- ب- الحاجة للتواصل الفعال بين المعلم والطالب وفق المتغيرات المعاصرة والتي تتطلب دراسات متخصصة تساعد المعلم على صياغة الأهداف وتجديد طرق التدريس والتقييم.^(٢)
- ت- التحديات التي تفرضها العولمة والإنفجار المعرفي وما ينتج عنه من ثورة معلوماتية وتغير مفهوم تكنولوجيا التعليم بالتالي أصبح على المعلم مسايرة مجتمع المعرفة والمعلومات.
- ث- قصور برامج التدريب الحالية بسبب سوء إعدادها، وقلة المؤسسات التي تحدد الإحتياجات التدريبية للمعلم، المشكلات التي تتعلق بالمادة التدريبية للبرامج وأهدافها وطرق تقييمها.^(٣)
- ج- تبني فلسفة التعليم المستمر حيث أنها أكثر مناسبة في عمليات التنمية المهنية المستدامة للمعلم، لأنها توحد عملية التكوين للمعلم بدلاً من الفصل بين الإعداد والتدريب.
- ح- المستجدات التربوية مثل ظهور نظريات تربوية وإستراتيجيات جديدة للتعليم والتعلم، بالإضافة لظهور المستحدثات في مجال تكنولوجيا التعليم، وتطور مفاهيم التربية، وتنوع أساليب التعليم.
- خ- تعدد أدوار المعلم فللمعلم أدوار تعليمية وتربوية إدارية، وتجديد معارفهم وإتجاهتهم وقيمهم وتكوين بيئة تربوية جذابة، كما يقوم بدور المرشد التربوي، ويشارك في إتخاذ القرارات.^(٤)
- د- الكشف عن قدرات وإمكانات القائمين على برامج التنمية المهنية وتنميتها وحفزهم على تحقيق نتائج أفضل.

^١ - عقيل محمود رفاعي، مرجع سابق، ص ١٩.

^٢ - بيومي محمد ضحاوي، سلامة عبد العظيم جسين، مرجع سابق، ص: ٤٩ : ٥٣.

^٣ - رشيدة السيد أحمد طاهر، مرجع سابق، ص: ٢٠ : ٢٨.

^٤ - هاني محمد يونس موسى، مرجع سابق، ص: ٣٦١ : ٣٦٨.

ذ- إعداد معلم المستقبل في ضوء الإحتياجات المطلوبة، وتحديد المشكلات التي تواجهه على جميع المستويات.^(١)

من هنا نجد أن التنمية المهنية الفعالة تمكن من إعداد المعلم وتحسين معارفه ومهارته حتى يتمكن من التعامل مع تحديات تعلم الطلاب، وينتج تعليم أفضل وقيادة مدرسية أفضل وأداء طلابي أعلى.

٤- أساليب التنمية المهنية للمعلمين:^(٢)

وللتنمية المهنية عدة أساليب تختلف باختلاف طبيعة المعلمين ومستواهم العلمي والهدف من النمو المهني، ونظام السياسة التعليمية المتبع، وسيتم عرض أهم أساليب التنمية المهنية كما يلي:

أ- **التدريب أثناء الخدمة:** وهو الوسيلة الأساسية لتحقيق التنمية المهنية حيث يحقق العديد من أهدافها، ويهدف إلى وقوف المعلمين على كل جديد في طرق التدريس ووسائل التقويم وتكنولوجيا التعليم، وتنمية الجوانب الإبداعية والمهارات بكافة الجوانب، وربط المعلم ببيئته المحلية ومجتمعه العالمي.

ب- **التنمية المهنية للمعلمين داخل المدرسة:** وتهدف إلى إكساب المعلمين الخبرات وتنمية المهارات وإمدادهم بالمعارف، وتدريبهم على التكنولوجيا الحديثة التي تساعدهم على مواجهة التحديات المستقبلية للمهنة.

ج- **أساليب التعلم والتنمية الذاتية:** وتهدف إلى تحسين مهارات المعلم وتطويرها، وإكسابه القدرة على البحث والإستقصاء، وتنمية مهارات التأمل والتحليل ومهارات المناقشة والتعبير، ويمكن للمعلم أن ينمي ذاتياً بوسائل متعددة منها: القراءة الحرة- كتابة البحوث والتقارير- الدراسات العليا والدراسات التكميلية- وسائل الاعلام الجماهيرية- أسلوب التعلم عن بعد.

د- **الإشراف التربوي والتوجيه الفني:** يعتبر من أهم روافد التنمية المهنية للمعلمين، وهناك إختلاف بين التوجيه الفني والإشراف التربوي، فالتوجيه الفني يركز على المعلم وتحسين أدائه وتعديل سلوكه، بينما الإشراف التربوي يركز على الموقف التعليمي والتغيير المرغوب في مختلف عناصره، للإشراف التربوي أنماط تتمثل في الإشراف التصحيحي، الوقائي، البنائي الإبداعي.

^١ - ياسر خضير الحميداوي، مرجع سابق، ص: ٣١: ٣٥.

^٢ - رشيدة السيد أحمد طاهر، مرجع سابق، ص: ٤٧: ٦٢.

هـ- الزيارات والرحلات والبعثات

الأهم من تنوع تلك الأساليب هو تكاملها لتغطي الإحتياجات المهنية للمعلم فلا بد أن يكون لدى المعلم رغبة في تنمية نفسه ذاتياً، ثم إستكمال تلك التنمية بالندوات والمناقشات وتبادل الآراء.

٥- واقع برامج التنمية المهنية للمعلمين

تعتبر الأكاديمية المهنية للمعلمين مركزاً للتميز المحلي والإقليمي والدولي يضمن جودة منظومة التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التعليم، بشراكة فاعلة مع كليات التربية والمدارس والمؤسسات الأخرى ذات الصلة.

١- برامج التنمية المهنية للمعلمين كمنظومة:

ويقصد بها مجموع العناصر الضرورية للبرامج بغرض تحقيق أهدافها وغاياتها، و تشمل منظومة البرامج العناصر الآتية: (١)

أ- المدخلات البشرية:

المعلم (المتدرب): عملية تنمية المعلم عملية مستمرة في جميع الجوانب المهنية.

المدرّب: يقوم بدور المرشد والموجه والناقد والملاحظ، بالتالي لا بد من إختيار المدرّب المؤهل.

ب- المدخلات المادية:

وتشمل البيانات التي تحدد الإحتياجات الفعلية للمعلمين، والبحوث والنظريات التي يستند إليها تنفيذ البرنامج، مركز التدريب وتجهيزاته من قاعات ووسائل، بالإضافة للمخصصات المالية للتمويل.

ج- العمليات:

وهي عمليات التشغيل والتحويل التي تجرى على المدخلات لإضافة خصائص جديدة لها من خلال ثلاث مراحل مرحلة التجهيز، ومرحلة التنفيذ، ومرحلة المتابعة والتقييم.

د- المخرجات:

أي المنتج النهائي، وتنقسم مخرجات برامج التنمية المهنية إلى مخرجات بشرية بمواصفات جديدة، ومخرجات مادية (معدل الأداء)، ومخرجات معنوية (تكوين إتجاهات إيجابية).

هـ- بيئة البرنامج وتنقسم الى: بيئة داخلية- بيئة خارجية.

^١ - بيومي محمد ضحاوي، سلامة عبد العظيم حسين، مرجع سابق، ص: ١٧١ : ١٧٧.

و- **التغذية الراجعة:** بإجراء مقارنة بين مخرجات البرنامج وبين الأهداف الموضوعية مسبقاً، وذلك لتحديد مدى مطابقة النتائج الفعلية للنتائج المستهدفة، ثم تحديد الإنحرافات وعلاجها. وهذا يعني أنها تتكون من عدة عناصر كالمدخلات البشرية والمادية والتي بدورها تتفاعل فيما بينها في بيئة معينة وحسب إجراءات وقواعد محددة من خلال العمليات، لتنتج المخرجات المطلوبة من تلك البرامج، ليتم في النهاية عمل تقويم شامل للبرنامج ومدى تحقيقه للأهداف وتحقيق التوازن بين المدخلات والمخرجات من خلال عملية التغذية الراجعة.

٢- **أسس برامج التنمية المهنية للمعلمين:** يمكن صياغة الأسس والمبادئ التي تقوم عليها برامج التدريب أثناء الخدمة بأن تكون الأهداف واضحة ومحددة كما يلي: (١)

أ- تحديد الأهداف النهائية لكل برنامج وتحديد أهدافه التفصيلية إجرائياً.

ب- التوجه نحو تحديد الأهداف ومكوناتها وأشتطتها وأساليب تقييمها.

ت- توصيف المتدرب بدقة وتحليل مهامه، ومتطلبات تحقيقها من كفاءات ومهارات كأساس لتخطيط البرنامج.

ث- العمل على التكامل بين برامج الإعداد قبل الخدمة وبرامج التدريب أثناء الخدمة.

ج- تشجيع مشاركة المتدرب بفاعلية في تخطيط البرنامج التدريبي وتنفيذه وتقييمه.

ح- توظيف التغذية الراجعة لأغراض التنفيذ المرن لبرامج التدريب.

بالإضافة إلى ضرورة أن تتضمن برامج التدريب العديد من الأنشطة التي تستهدف بناء الفرد وتطوير أدائه، وأن تستفيد من كافة الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة.

٣- **تصميم برامج التنمية المهنية للمعلمين:** ويكون تصميم برامج التنمية المهنية للمعلمين كما يلي: (٢)

أ- **تحديد أهداف البرامج:** وفي ضوء الإحتياجات الفعلية وفي ضوء دراسة الإمكانيات والظروف المؤثرة على البرنامج يتم وضع الأهداف.

١ - أسامه محمد السيد، عباس حلمي الجمل، مرجع سابق، ص: ١٤٨ : ١٤٩.

٢ - بيومي محمد ضحاوي، سلامة عبد العظيم حسين، المرجع السابق، ص: ١٨٦ : ١٩٤.

ب- **تحديد المحتوى التدريبي للبرنامج:** ويقصد به المعلومات أو المفاهيم أو الحقائق التي تشرح موضوعاً معيناً، ولكي تكون موضوعات البرامج محققة للأهداف المحددة لها لا بد من تنوع وواقعية المحتوى، ومراعاة عدة اعتبارات كالتوازن بين المادة النظرية والتدريبات العملية.

ت- **تحديد أساليب البرنامج التدريبي:** وإسلوب البرنامج التدريبي هو الطريق الذي يستخدم لنقل محتوى البرنامج من المدرب للمعلمين بصورة تنتج الأثر المطلوب، وتختلف أساليب التدريب بين تقليدية وغير تقليدية.

ث- **تحديد مكان برنامج التنمية المهنية:** ويتحدد مكان البرنامج وفق عدة عوامل منها: متطلبات البرنامج، وتوفير الأدوات والتجهيزات وقاعات المحاضرات الضرورية للبرنامج.

ج- **تحديد زمن برنامج التنمية المهنية:** عند تحديد وقت البرنامج لا بد من مراعاة: أن تتلائم مدة البرنامج مع الهدف، وإرتباط معاد البرنامج بالوقت المتاح للمعلمين، وأن تنتهي موضوعات البرنامج التدريبي في نهاية اليوم.

ح- **تمويل البرنامج التدريبي:** ويشمل جميع النفقات التي يحتاجها البرنامج.

خ- **إختيار المتدربين والمدربين:** من خلال الإختبار والمقابلات الشخصية وتحديد شروط القبول.

٤- تنفيذ برامج التنمية المهنية^(١)

يتم التخطيط للبرنامج بوضع إطار عام للإجراءات التنفيذية لبرنامج التنمية المهنية وتتمثل أهم جوانب التنفيذ في توقيت البرنامج الذي يشمل موعد بدء وإنتهاء البرنامج وتوزيع العمل خلال فترة البرنامج، وإعداد مكان البرنامج بإختيار حجم المكان وطريقة الجلوس، وتجهيز المطبوعات ويشمل إعدادها وإجراءات الطباعة والتجليد والتوزيع على المعلمين.

٥- تقويم برامج التنمية المهنية للمعلمين

- ويقصد بها أنها عملية شاملة تستهدف قياس فاعلية وكفاءة خطة البرنامج وتشخيص الواقع المراد تقويمه لمعرفة نقاط الضعف والتخطيط لعلاجها ونقاط القوة وتعزيزها.^(٢)

^١ - بيومي محمد ضحاوي، سلامة عبد العظيم حسين، مرجع سابق، ص: ٢١٢: ٢١٣
^٢ - بيومي محمد ضحاوي، سلامة عبد العظيم حسين- مرجع سابق- ص: ٢١٣: ٢٢٢.

أساليب تقويم برامج التنمية المهنية: تتنوع صور وأساليب تقويم البرامج نتيجة تنوع مجالات برامج التنمية المهنية وهي الإمتحانات، والإختبارات، وإستطلاع الرأي، والمقابلات، الإجتماعات، وتحليل المشكلات، والبحوث، والاطلاع على والتقارير، وتقويم مستوى الأداء، وورش العمل.^(١)

- أبعاد تقويم برامج التنمية المهنية: وتتكون عملية التقويم الجيد من أربعة أبعاد رئيسية هي تقويم ردود فعل المتعلمين بإستطلاع رأيهم، تقويم المتعلم من حيث المعلومات والإتجاهات التي تعلمها، تقويم السلوك، تقويم النتائج بجمع معلومات عن التسرب أو الغياب أو الرسوب.^(٢)

- معايير تقويم برامج التنمية المهنية: وتشمل معايير ردود الفعل وهي تقديرات المتدربين تجاه العائد من البرنامج، معايير التعلم وهي الدرجات التي حصل عليها المتدرب، المعايير السلوكية وهي تقديرات المشرفين وتقارير المتدربين، معايير النتائج وهي تقويم المشرف لأداء المتدرب.^(٣)

- مراحل تقويم برامج التنمية المهنية: ويتم التقويم على أربع مراحل زمنية وهي:^(٤)

- تقويم قبل التنفيذ، تقويم أثناء التنفيذ، تقويم بعد التنفيذ، متابعة البرامج التدريبية بعد تنفيذها وهي أهم حلقات الخطة التدريبية، فهي عملية مراقبة لتنفيذ الخطة التدريبية حتى يتحقق الهدف النهائي.

هنا نجد أن عملية تقويم برامج التنمية المهنية هي عملية قياس لمدى فاعلية تلك البرامج ومدى تحقيقها للأهداف، وذلك باستخدام أساليب تقويم متنوعة تتناسب مع المجالات المختلفة للبرامج التدريبية، وتتناول عملية التقويم قياس ردة فعل المتدربين وقياس مستوى المعارف والمهارات والإتجاهات التي تعلموها وتقويم سلوكهم ثم تقويم النتائج النهائية للبرنامج، ويتم ذلك عبر مراحل زمنية تبدأ بالتقويم قبل تنفيذ البرنامج وأثناء التنفيذ وبعد التنفيذ ثم متابعة تلك البرامج بعد التنفيذ لتقويم وقياس أثر التدريب

٦- مداخل تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين سيتم إلقاء الضوء على بعض الإتجاهات الحديثة في التنمية المهنية كما يلي:^(٥)

^١ - المرجع السابق، ص: ص ٢١٣ : ٢٢٢.

^٢ - أسامه محمد سيد، مرجع سابق، ص: ص ١٨٧ : ١٨٩.

^٣ - أسامه محمد سيد، المرجع السابق، ص: ص ١٨٧ : ١٨٩.

^٤ - المرجع السابق، ص: ص ١٨٨ : ١٨٩.

^٥ - رشيدة السيد أحمد طاهر، مرجع سابق، ص: ص ٨٣ : ١١٧.

أ- التنمية المهنية للمعلمين المبتدئين: بتقديم برامج لتأهيل المعلمين الجدد لتهيئتهم للحياة المهنية، بمساعدة المعلمين القدامى كموجهين لهم.

ب- التنمية المهنية داخل المدرسة: وترجع أهمية التنمية المهنية داخل المدارس أنها تجعل منها مجتمعات متعلمة على كافة المستويات.

ج- التنمية المهنية عن بعد والتي تهدف إلى:

- تحرر المتدرب من قيود الزمان والمكان، الجمع بين العمل والتعلم معاً، توفير تعلم أكثر فاعلية.
- زيادة فرص التدريب، وتعزيز التجديد وفرص التعلم المستمر والجودة الملائمة للبنى التعليمية.
- أنها تقدم لأكثر عدد من المعلمين بأقل عدد من المدربين حيث تقدم بأماكن العمل أو أماكن قريبة.

د- التنمية المهنية باستخدام بحوث الأداء: تصمم برامج التنمية المهنية في الغالب بناء على مصدرين التحديث والتجديد، وتعتمد على فكرة التعلم الذاتي وإسلوب حل المشكلات حيث يشعر المعلم بمشكلة ويجري حولها بحث ويضع لها حلول.

هـ- تنمية القيادات التعليمية: تهتم كثيراً من الدول بحسن إختيار الكوادر الإدارية من منطلق أن الإدارة هي المسؤولة عن تصريف شؤون التعليم وتنفيذ خطته وسياساته وأهدافه.

المحور الثاني: معايير اعتماد برامج التنمية المهنية كما حددتها الأكاديمية

١. مفهوم المعايير (Standards)

وهي التي تعمل على التأكد من جدية البرامج التي تقدم للمعلمين، ومدى قدرتها على الوفاء بإحتياجات المعلمين التدريسية، كما توفر أساساً دقيقاً لتقييم أداء المعلم في مختلف المراحل.^(١) بينما دليل اعتماد خدمات التنمية المهنية يحدد المعايير بأنها عبارات وصفية تحدد مستويات الجودة المنشودة في منظومة التعليم والتعلم بكل عناصرها وهي مقاييس ذات مستويات محددة و لها مؤشرات بدرجات محددة أيضاً.^(٢)

^١ - فاطمة السيد صادق مجد، تصور مقترح لنظم اعتماد برامج التنمية المهنية للمعلمين في مصر في ضوء خبرات بعض الدول، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة بنها، ٢٠١٢، ص ١١٣.

^٢ - الأكاديمية المهنية للمعلمين، دليل اعتماد خدمات التنمية المهنية المقدمة لهيئة التعليم، مرجع سابق، ص ١٠.

ويؤكد (أحمد) أن المعايير هي الأسس التي تحكم على نوعية الفرص اللازمة لتحقيق التطوير والتنمية المهنية للمعلمين.^(١)

وتعرف (الهيئة القومية لضمان جودة التعليم) والإعتماد المعايير بأنها الحد الأدنى من المعارف والمهارات المطلوب تحقيقها من خلال البرنامج التعليمي من أجل إعتماها من الهيئة.^(٢) ويعرف (Vlascenu & etal.) المعيار بأنه يمكن على أساسه قياس جودة شيء ما والحكم عليه وتقييمه، أو قياس نتائج نشاط معين مقابله، كما يعني مقياساً لأداء أفضل الممارسات، بينما أكد أن المعايير تشير إلى خطوات محددة وإجراءات منظمة إعتماها على ما تتم مقارنته أو نوع المعلومات التي تجمعها المؤسسة^(٣)

وفي ضوء ما تقدم من تعريفات يمكن تعريفها بأنها عبارات وصفية وإجراءات منظمة تمثل الأساس والاتجاه الذي يحدد ويحكم على مستويات جودة برامج التنمية المهنية ومدى فاعليتها لتحقيق التطوير والتنمية المهنية للمعلمين حتى يتم إعتماها.

٢. أهمية معايير برامج التنمية المهنية: وتتبع أهمية معايير الإعتما من أهمية ما تقوم بتقييمه من برامج التنمية المهنية للمعلمين ويتم عرضها فيما يلي:

أ- دعم التوافق بين أهداف المؤسسة التربوية وأهداف التنمية المهنية للمعلمين، بالإضافة للتوافق مع الأولويات والسياسات القومية والمحلية.

ب- تعرف المصادر المحلية المختلفة التي تسهم في التنمية المهنية للمعلم.^(٤)

ت- تقديم رؤية واضحة للتنمية المهنية عالية الجودة التي تعترف بالإحتياجات والموارد المحلية.

ث- توجيه وتخطيط وتصميم وتنفيذ وتقييم التنمية المهنية عالية الجودة ، بما في ذلك برامج التنمية المهنية وجدول أعمال التطوير المهني بأكمله.

١ - أحمد عياصرة، التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، مجلة رسالة المعلم، وزارة التربية والتعليم، الاردن، ٢٠٠٥ - مج ٤٣، ع ٣، ٤، ص ٣٨.

٢ - يوهانسن عيد وآخرون، الكتاب السنوي ٢٠١٦/٢٠١٧، رئاسة مجلس الوزراء، الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتما، الكتاب السنوي ٢٠١٦/٢٠١٧، ص ٤٦.

٣ - Vlascenu L., Grunberg L. & Parlea D., **Quality Assurance and Accreditation: A Glossary of Basic Terms and Definitions**, Revised and updated edition, UNESCO, Bucharest, 2007, p. 36.

٤ - بيومي محمد ضحاوي، سلامة عبد العظيم، مرجع سابق، ص ١١٨.

ج- تحديد المساءلة لضمان أعلى مستويات الجودة التي يمكن الوصول إليها بسهولة لجميع المعلمين.^(١)

ووفقاً لما تقدم تعد المعايير المهنية للتدريس جزءاً لا يتجزأ من ضمان جودة التعليم والتدريس في المدارس، وتطويرها وتنفيذها، وتستند هذه المعايير إلى العمل المهم والمساءلة لضمان تنمية مهنية عالية الجودة.

٣. **المبادئ التي تقوم عليها المعايير** ولكي تكون معايير اعتماد البرامج نماذج قابلة للفهم والتطبيق لا بد من أسس تقوم عليها تلك المعايير يتم توضيحها فيما يلي:^(٢)

- أن تتبنى برامج التنمية المهنية والتعليم المستمر أساليب مختلفة لتنمية إتجاهات المعلمين وتزويدهم بالمعلومات وتدريبهم على المهارات الجديدة.
 - أن يتم التخطيط للبرامج في ضوء الإحتياجات التدريبية للمعلمين سواء الحالية أو المستقبلية، مع ضرورة رصدها بالطرق العلمية.
 - إعتبار التدريب أثناء الخدمة ضرورة وشرط رئيسي ضمن شروط الترقى، وشروط إستمرار المعلم في العمل.
 - أن تتوافر فرص التنمية المهنية للمعلم بما يضمن تجديد خبراته العلمية والتعليمية معاً.
- ويتضح هنا أن المعايير لا بد أن تتضمن خطاب إصلاح التعليم ودعم جودة التدريس والتعلم من خلال إشراك المعلمين في عملية التنمية المهنية، وتحديد إحتياجاتهم، وذلك من أجل الحصول على سلسلة متصلة من الكفاءة من البداية وحتى الوصول إلى المعلم المتميز للغاية.
- أسس ومراحل إعداد المعايير:** فهناك مراحل وأسس يجب أن تتبنى عليها تلك المعايير وهي:^(٣)
- ١- تكوين فرق عمل خاصة بالتنمية المهنية تكون مسؤولة عن وضع المعايير وخطط تطبيقها، على أن تشمل مجموعة العمل جميع المشاركين في برامج التنمية المهنية، وتستند هذه العملية للمدارس.

^١ - Maryland Teacher Professional Development Standards- 21/ 6/ 2019, available on: http://mdk12.msde.maryland.gov/instruction/professional_development/teachers_standards.html

^٢ - دينا علي حامد أحمد، الإعتدال المهني للمعلم في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة " دراسة تطبيقية"، دار الجامعة الجديدة للنشر، اسكندرية، ٢٠٠٧، ص ١٧٥.

^٣ - بيومي محمد ضحاوي، سلامة عبد العظيم، مرجع سابق، ص: ص ١١٦: ١١٧.

- ب- تحديد وظائف برامج تنمية المعلم حيث تقوم فرق العمل بالموافقة على الوظائف التي تلعبها معايير تنمية المعلم مهنيًا بالمدارس، لأن تطبيق تلك المعايير يتطلب تغييرات جوهرية.
- ت- مراجعة معايير تنمية المعلم كمحتوى التنمية المهنية وإجراءات تنظيمها ونتائجها وطرق تقييمها
- ث- وضع مخطط بالمعايير وذلك بالإتفاق على الكلمات الصحيحة، وتحديد دور الوظائف التي ستقوم بها تلك المعايير، ثم الإتفاق على المبادئ التي سترفع من كفاءة التنمية المهنية للمعلم.
- ج- إستخلاص النتائج من جميع المشاركين في برامج التنمية المهنية تعتبر من أهم الخطوات في معرفة مدى كفاءة المعايير الموضوعية، بالإضافة لمناقشة العديد من القضايا كمعايير للتنمية.
- ح- التعبير عن الصيغة النهائية لمعايير تنمية المعلم عن طريق فرق العمل وقدرة إستيعاب أعضائها لما سبق، من هنا يكون وضع المعايير هو بداية إيجاد نظام عالي الكفاءة لتنمية المعلم مهنيًا.

ويظهر هنا أن إطار المعايير تدريجي يعكس التقدم المتوقع للمعلمين حيث تتطور سماتهم المهنية ومعرفتهم وفهمهم ومهاراتهم ويظهرون فعالية متزايدة في أدوارهم، ويكون لهم دور رائد في رفع المعايير من خلال دعم التحسينات في ممارسة التدريس ومساعدة زملائهم على تحسين فعاليتهم وتلبية إحتياجاتهم الإنمائية من خلال التدريب والتوجيه الفعال.

المحور الثالث: التصور المقترح لتطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام في ضوء

معايير إعتماها

التنمية المهنية عملية تحسين مستمرة حيث تمثل المدخل الفعلي لتطوير المعلم و تطوير العملية التعليمية في ظل التحديات العالمية والتغيرات المتسارعة، حيث تُعتبر الأكاديمية المهنية للمعلمين أهم ركائز تطوير منظومة التعليم في مصر بإعتبارها الجهة المسؤولة عن نشر ثقافة الجودة في مجال التنمية المهنية ووضع معايير إعتماها البرامج من أجل الإرتقاء بالممارسات المهنية لهيئة التعليم وتطويرها بصفة مستمرة، ومن هذا المنطلق صدر القانون رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧ الخاص بكادر المعلمين ليرسم محددات الكفاءة والنمو المهني لهيئة التعليم، وصدر القرار الجمهوري رقم ١٢٩ لسنة ٢٠٠٨ الخاص بتنظيم الأكاديمية المهنية للمعلمين، لتحقيق إتجاهات تطوير التنمية المهنية للمعلمين من خلال ما يلي:-

- وضع الخطط والسياسات ومعايير الجودة الخاصة بالبرامج التدريبية بما يكفل تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم.
- إعداد البرامج التدريبية اللازمة ونظم تقييم الأداء المهني لأعضاء هيئة التعليم وتطويرها، مع دعم وحدات التدريب والتقييم بالمدارس.
- المشاركة في وضع المعايير اللازمة لجودة أداء أعضاء هيئة التعليم وتطويرها.
- التعاون مع كليات التربية والمراكز البحثية من خلال دعم البحوث والدراسات في المجالات التربوية والإستفادة بنتائجها، وتقديم برامج تدريبية متقدمة.
- متابعة التقدم العلمي والمهني والتربوي علي المستوي الدولي في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم للإستفادة منه.
- توفير الإستشارات الفنية لوزارة التربية والتعليم والمديريات والإدارت التعليمية ولتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء ما تم عرضه تم وضع تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء المعايير الخاصة بإعتماد هذه البرامج كما يلي:

أولاً: أهداف التصور المقترح:

تتحدد أهداف التصور المقترح فيما يلي:

- ١- تحديث وتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين التي تقدمها الأكاديمية المهنية.
- ٢- توفير البيئة الملائمة مادياً وأدبياً لتطبيق برامج التنمية المهنية للمعلمين التابعة للأكاديمية المهنية.
- ٣- محاولة التغلب على أوجه القصور والصعوبات المتعلقة بالجوانب الادارية والمالية والمادية والإعلامية والبشرية والتكنولوجية التي تحول دون وفاء برامج التنمية المهنية بمعايير إعتماها.
- ٤- زيادة مستوى وعي المعلمين بأهمية برامج التنمية المهنية التي تقدمها الأكاديمية المهنية.
- ٥- إستخدام الأساليب والتقنيات التكنولوجية الحديثة في تحديث برامج التنمية المهنية للمعلمين التي تقدمها الأكاديمية المهنية حتى تتسم بالمرونة والقابلية للتعديل والتطوير.
- ٦- تقديم التوصيات والإجراءات التي يجب مراعاتها عند تقديم برامج التنمية المهنية للمعلمين بالأكاديمية المهنية لتحقيق معايير الإعتماد.

٧- مراعاة معايير الاعتماد الخاصة ببرامج التنمية المهنية للمعلمين من حيث (الأهداف- المحتوى- أساليب التدريب- المتدربون- المادة التدريبية- التقويم).

ثانياً: أهمية التصور المقترح

يستمد التصور المقترح أهميته مما يلي:

- تحقيق الأهداف المرجوة من برامج التنمية المهنية للمعلمين بالإستعانة بأكثر من طريقة وباستخدام أحدث الطرق.
- تعظيم دور معايير اعتماد برامج التنمية المهنية نظراً لتقنياتها وتوافر عوامل نجاح البرامج من خلالها.
- ضرورة تقديم برامج تدريبية للمعلمين تتناسب وإحتياجات المعلمين الفعلية بحيث يكون للمعلم دور الكبير وأساسي في المشاركة في العملية التدريبية.
- الإهتمام بتطوير محتوى المادة التدريبية المقدمة في برامج التنمية المهنية لتشمل أحدث الوسائل والأساليب، بحيث تكون موضوعات البرنامج أكثر عمق وتناسب مستوى المعلمين.
- الإستعانة بأفضل الكوادر المدربة من المدربين والتي تم إختيارها على درجة عالية من الكفاءة من خلال معايير دقيقة ومحددة،
- توفير أفضل الأماكن كاملة التجهيز ومتوافر بها كافة الإمكانيات لتنفيذ برامج التنمية المهنية فيها، والتي تتلاءم ومكانة وأعداد المعلمين.
- إختيار الوقت المناسب لتدريب المعلمين على برامج التنمية المهنية وذلك بالرجوع لأراء المعلمين.
- تحديد معوقات تطبيق برامج التنمية المهنية وآلية التغلب على هذه المعوقات.

ثالثاً: منطلقات التصور المقترح: وتتحدد منطلقات التصور المقترح فيما يلي:

- ١- أن التنمية المهنية للمعلمين تعمل على رفع المستوى المعرفي للمعلم وإكتساب المهارات المهنية الجديدة وتحسين وصقل كفاياته المهنية وتنمية القيم والإتجاهات الإيجابية مما يزيد من درجة الوعي ويعمل على تحسين العملية التعليمية.

- ٢- أن برامج التنمية المهنية للمعلمين بحاجة للتطوير والتحديث حتى تتفق مع معايير اعتمادها التي وضعتها الأكاديمية المهنية.
- ٣- إن تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين تساهم في الإرتقاء بالمخرجات التربوية وتنوعها.
- ٤- وجود معوقات تحول دون وفاء برامج التنمية للمعلمين بمعايير اعتمادها من الأكاديمية المهنية.
- ٥- أهمية رفع درجة الوعي لدى المعلمين بالدور المهم لعملية التنمية المهنية وخصائصها والإلتحاق ببرامجها.
- ٦- أن التنمية المهنية تعمل على تحفيز التفكير الإيجابي وبناء القدرات الإبداعية لدى المعلمين.
- ٧- ضرورة تلبية الإحتياجات الفعلية للمعلمين من حيث مستوياتها مصادرها المختلفة التي تعكس مستوى أداء واتجاهات المعلم، فهي خطوة أساسية ورئيسة في التخطيط الجيد للبرنامج، مع ضرورة مراعاة قدرات المعلمين ومستوياتهم عند إعداد وتصميم برامج التنمية المهنية لهم.
- ٨- ضرورة مراعاة إعادة النظر في أساليب تخطيط وتصميم وتنفيذ برامج التنمية المهنية للمعلمين.
- ٩- أن التنمية المهنية عملية تعلم مستمرة تتسم بالمرونة والشمولية والتكامل والواقعية والوضوح والتجديد والتنوع مما يساهم في مواجهة تحديات عصر المعرفة.

رابعاً: متطلبات تنفيذ التصور المقترح

توجد عدة متطلبات ينبغي توافرها عند صياغة وتطوير برامج التنمية المهنية لمعلمين وهي:
أولاً: متطلبات إدارية وتنظيمية:-

- عمل الدراسات الميدانية اللازمة لتحديد الإحتياجات التدريبية الفعلية والمستقبلية للمعلمين في خريطة واضحة مع العمل على تحديثها وتطويرها بشكل مستمر من حين لآخر.
- التنسيق بين ما يقدم من قبل الأكاديمية المهنية من برامج للتنمية المهنية للمعلمين وبين ما يقدم من قبل مراكز التدريب بحيث يكون بينهم تكامل دون تعارض أو تكرار

ثانياً: متطلبات تخطيطية:-

- التخطيط الجيد ذو الشكل المنهجي بنوعيه بعيد المدى وقريب المدى، وذلك بوضع برامج تنمية مهنية للمعلمين تعتمد على إستراتيجيات التطوير بما يحقق جودة هذه البرامج.

- بروتوكول تعاون بين الأكاديمية المهنية وكليات التربية لتوفير فرص للتدريب وتقديم البرامج المطلوبة والتي تتناسب مع مستويات المعلمين العلمية وتحقق معايير اعتماد الأكاديمية.

ثالثاً: متطلبات فنية:-

- إختيار الأساليب المناسبة للتدريب، بحيث تتفق مع أهداف وموضوع البرنامج، ونوعية المتدربين، ونوعية المدربين، ومكان ووقت التطبيق، وتساعد المعلمين على إكتساب المهارات.
- ضرورة تحديث المحتوى التدريبي للبرامج، ومراعاة التوازن بين المادة النظرية والتدريب العملي فيه بما يحقق التنوع والواقعية، بحيث يدعم عمليات الإبداع والتطوير المستمر، مع تطبيق إستراتيجيات حديثة لتحسين الأداء، وأن يتضمن أيضاً عروض تقديمية وأوراق وورش عمل.
- تطوير المادة التدريبية لبرامج التنمية المهنية للمعلمين بحيث تتسم بالجودة سواء في إنتاجها وإخراجها، مما يسهل التعديل، لتصبح متوافقة مع تم وضعة من خطط تحسين البرامج.

رابعاً: متطلبات بشرية:-

- استخدام طرق عدة لنشر الوعي لدى المعلمين بقيمة وأهمية برامج التنمية المهنية وزيادة دافعيتهم.
- الاستعانة بذوي الخبرة والكفاءة في تدريب المعلمين سواء من كبار المعلمين، أو من الحاصلين على درجة الماجستير و الدكتوراة. أو من الكوادر المدربة من المدربين.
- التركيز على الإهتمام بتنمية المعلم مهنيأ من كافة جوانبه من خلال التوسع في استخدام تقنيات التعلم الحديثة، ودمج التكنولوجيا الحديثة في أنشطة وأساليب البرنامج التدريبي.

خامساً: متطلبات مادية وتقنية:-

- تحقيق التوازن بين متطلبات برامج التنمية المهنية للمعلمين وبين ما يتم تخصيصه من الإعتمادات المالية والمادية والحوافز والمكافآت.
- توفير القاعات المناسبة واللائقة لتنفيذ البرامج التدريبية فيها، وأن تكون تلك القاعات مزودة بالأجهزة والمعدات الإلكترونية الحديثة، بما يساهم في تحقيق الجودة عند تطبيق.

سادساً: متطلبات تقييمية:-

- الإهتمام بعملية التقويم وأساليبه المختلفة بإعتبارها من أهم عناصر عملية التدريب، وذلك بأن يكون التقويم مستمر مع كل مراحل تنفيذ البرنامج الأربعة (قبل تنفيذ البرنامج- أثناء تنفيذ البرنامج- بعد تنفيذ البرنامج- متابعة بعد التنفيذ)، وتوفير جهات متخصصة لمتابعة التدريب والمتدربين بعد إنتهاء البرنامج التدريبي، لقياس أثر التدريب ومدى فاعليته.
- الربط بين وحدات التدريب الموجودة بداخل المدارس والأكاديمية المهنية في تطبيق برامج التنمية المهنية التي تعدها الأكاديمية، ومتابعة أثر التدريب.

سابعاً: متطلبات إعلامية (تحضيرية):-

- ضرورة التواصل الفعال والمستمر بين الأكاديمية المهنية والمعلمين سواء بالإتصال المباشر أو الإتصال الإلكتروني (عن بعد).
- عمل خطة مناسبة للتداول الإعلامي لخريطة برامج التنمية المهنية للمعلمين المقترح تقديمها من خلال صفحة موقع الأكاديمية المهنية، واستخدام أساليب دعاية توضح أهم خصائص وجوانب البرنامج ، والمستفيدين من خلال آليات محددة تتيح للمعلم فرصة إختيار البرنامج المناسب.
- تنسيق الجهود والتكامل بين العناصر السابق ذكرها لتحقيق جودة برامج التنمية المهنية والنهوض بالعملية التعليمية.

خامساً: آليات وإجراءات تطبيق التصور المقترح

تحديد آليات وإجراءات تطبيق التصور المقترح لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين بالأكاديمية المهنية يستوجب أن يكون التطوير في ضوء معايير إعتقاد هذه البرامج كما يلي:
أولاً: إجراءات التطوير المتعلقة ببعد أهداف برامج التنمية المهنية للمعلمين:
 ينبغي عند وضع أهداف برامج التنمية المهنية أن يتم مراعاة ما يلي:

- ١- إعادة صياغة أهداف برامج التنمية المهنية للمعلمين بحيث تكون محددة وقابلة للتحقيق والقياس ومحددة بإطار زمني، من خلال وضع مؤشرات أداء لتحديد نسبة إنجاز الهدف.
- ٢- وأن تتماشى الأهداف مع التغيير الرقمي، وأهم التطورات بمجال التنمية المهنية للمعلم.
- ٣- ضرورة وضع تلك الأهداف في ضوء الإحتياجات الفعلية للمعلمين.

ثانياً: إجراءات التطوير المتعلقة ببعد محتوى برامج التنمية المهنية للمعلمين: ينبغي عند صياغة

محتوى برامج التنمية المهنية أن يراعى ما يلي:

١- وضع محتوى تدريبي لبرامج التنمية المهنية للمعلمين يتناسب مع إستعداداتهم ومستوياتهم العلمية ومهارتهم التقنية، بحيث أن يعكس هذا المحتوى نواتج التعلم المطلوبة، ويحقق الهدف منها.

٢- أن تقدم الموضوعات المختلفة من المحتوى التدريبي في ترتيب منطقي من الإختصارات إلى التفاصيل ومن النظرية إلى التطبيق.

٣- تقسيم المحتوى التدريبي إلى عدة موضوعات، مع تحديد أهمية كل موضوع والوقت اللازم له. ثالثاً: إجراءات التطوير المتعلقة ببعد الأنشطة والأساليب والوسائل التدريبية لبرامج التنمية المهنية للمعلمين: ينبغي عند تحديد الأنشطة والأساليب والوسائل أن يراعى ما يلي:

١- استخدام أحدث الأنشطة والأساليب والوسائل التدريبية مع ضرورة التنوع في سبل تنفيذ تلك الأساليب بما يتناسب مع أهداف برامج التنمية المهنية للمعلمين.

٢- أن تعتمد الأنشطة على ما لدى المعلمين من مهارات ومعارف، مع وضع في الإعتبار إحتياجاتهم المستقبلية، ومراعاة ضرورة توظيف التكنولوجيا بحيث تمكن المعلم من مواجهة التطورات التربوية والتغيرات الرقمية.

٣- أن يتم تنفيذ الأنشطة التدريبية الخاصة ببرامج التنمية المهنية للمعلمين في البيئة الملائمة والداعمة لها، بما يوفر إستخدام أكثر من وسيلة للموضوع الواحد مثل ورش العمل وفرص العمل في فريق وتطبيقات الحاسب الآلي.

رابعاً: إجراءات التطوير المتعلقة ببعد المادة التدريبية لبرامج التنمية المهنية للمعلمين: ينبغي عند تحديد المادة التدريبية أن يراعى ما يلي:

١- وضع نظام لإخراج المادة التدريبية لبرامج التنمية المهنية وتصميمها بحيث تساهم في تنمية قدرات المعلمين وتمكنهم من حل المشكلات واكتساب المهارات بما يحقق الجودة في انتاجها واخراجها.

٢- ربط المادة التدريبية بالمشكلات التي يواجهها المعلمين في حياتهم العملية، بما يتيح مشاركة المعلمين لخبراتهم بصورة إيجابية، أن تكون المادة التدريبية مرنة وقابلة للتغيير والتطوير لتلبي حاجات العصر.

خامساً: إجراءات التطوير المتعلقة ببعث التقويم لبرامج التنمية المهنية للمعلمين: ينبغي عند التقويم أن يراعى ما يلي:

١- وضع نظام للتقويم الشامل لبرامج التنمية المهنية للمعلمين بحيث تكون فيه عملية التقويم مستمرة خلال كل مراحل تنفيذ البرنامج، والعمل على تنوع مصادر التقويم بما يتناسب مع جهود التحسين والتطوير.

٢- توفير جهات متخصصة لمتابعة برامج التنمية المهنية للمعلمين التي تم الانتهاء من التدريب عليها لمتابعة وقياس أثر تلك البرامج التدريبية وتحديد مدى فاعليتها ومدى الاستفادة منها.

سادساً: معوقات التصور المقترح وآليات مواجهتها:

يمكن أن تتوافر بعض المعوقات التي تحول دون نجاح التصور المقترح ومنها:

أولاً: معوقات إدارية:

١- غياب التخطيط الجيد لبرامج التنمية المهنية للمعلمين سواء كان التخطيط على المدى القريب أو على المدى البعيد.

٢- عدم مناسبة توقيت تقديم برامج التنمية المهنية للمعلمين، أو عدم توفر الوقت اللازم للتدريب.

٣- ضعف التنسيق بين الجهات المتعددة المسؤولة عن التدريب.

٤- غياب الرؤية المستقبلية اللازمة لإعداد برامج التنمية المهنية للمعلمين.

ويمكن مواجهة تلك المعوقات بوضع نظام لتخطيط وتصميم وتنفيذ برامج التنمية المهنية للمعلمين معتمداً على الإستراتيجيات الحديثة للتدريب، ووضع خطة متكاملة وفق معايير علمية ومبادئ محددة لإعداد برامج التنمية المهنية للمعلمين بحيث تتناسب وإحتياجات المعلمين وتحقق التكامل بين البرامج وبعضها، الإستعانة بالمدرسين ذوي الكفاءة والخبرة في مجال التدريب لإستخدام أحدث الوسائل والأساليب في التدريب، وتدريب غيرهم من المدرسين

ثانياً: معوقات بشرية:

- ١- قلة وعي العديد من المعلمين بأهمية التدريب على برامج التنمية المهنية وضعف دافعيتهم،
 - ٢- ضعف الدافعية لدى بعض المتدربين لحضور برنامج التدريب.
 - ٣- غياب معايير إختيار وترشيح المتدربين.
- ويمكن مواجهة تلك المعوقات من خلال نشر الوعي بين جميع المعلمين بأهمية وقيمة برامج التنمية المهنية التي تقدمها الأكاديمية المهنية، والعمل على تحفيز المعلمين وزيادة دافعيتهم للتدريب، ووضع المعايير العلمية المناسبة لإختيار وترشيح كل من المدربين والمتدربين، المشاركة الفعلية للمعلمين في إعداد برامج التنمية المهنية وفق ما لديهم من خبرات وإحتياجات ومهارت، لأبد من مراعاة الفروق الفردية بين المعلمين سواء في مؤهلاتهم الدراسية أو تخصصاتهم التدريسية أو المرحلة التعليمية التي يدرسون بها أو مهاراتهم الذاتية.

ثالثاً: معوقات مادية تكنولوجية:

- ١- عدم توفر البنية التحتية التكنولوجية التي يحتاجها برامج التنمية المهنية لمعلمين.
 - ٢- إستخدام الطرق التقليدية في التدريب على برامج التنمية المهنية.
 - ٣- ضعف توافر الأماكن الملائمة للتدريب
 - ٤- عدم توافر الأساليب والوسائل المناسبة للتدريب.
- ويمكن مواجهة تلك المعوقات عن طريق إستخدام الأساليب المتطورة في أثناء التدريب على البرامج لجذب المعلمين لحضور تلك البرامج، والإستعانة بالتدريب الإلكتروني والتدريب عن بعد لتوفير الكثير من الوقت والجهد والمكان لتسهيل العملية التدريبية، ثم وضع خطة لسد القصور في الإمكانيات والتجهيزات لتوفير الأماكن الملائمة للتدريب للنق ومكانة وقيمة المعلم وأهمية دوره في تعليم وتربية النشء.

رابعاً: معوقات تقويمية تنبعية:

- ١- قصور في عملية التقويم والمتابعة المستمرة، وصعوبة قياس أثر البرامج التدريبية.
- ٢- صعوبة متابعة المتدربين بعد انتهاء التدريب، وضعف توافر جهات متخصصة لمتابعة ذلك.

ويمكن التغلب على تلك المعوقات عن طريق تطوير وحدات التدريب بالمدارس وتأهيلها للمساهمة في نقل أثر التدريب، وقياس أثر التدريب، إستغلال الموارد البشرية والمادية المتاحة قدر المستطاع من خلال الإستفادة من خبرات المعلمين التكنولوجية لنقل أثر التدريب.

خامساً: معوقات مالية:

- ١- ضعف الحوافز والإعتمادات المالية الخاصة بالبعثات.
 - ٢- عدم التوازن بين المتطلبات وما يتم تخصيصه من إعتمادات.
- ويمكن التغلب على تلك المعوقات من خلال زيادة بند إعتمادات التدريب والبعثات بما يحقق التوازن بين متطلبات برامج التنمية المهنية للمعلمين وما يتم تخصيصه من إعتمادات مالية للمدرسين والمتدربين، وتقديم الحوافز لتحفيز المعلمين على حضور البرامج التدريبية، مع تفضيل الحاصلين على قدر أكبر من التدريبات عند الترقية وإختيار القيادات.

سادساً: معوقات إعلامية:

- ١- ضعف التناول الإعلامي لمختلف البرامج التربوية.
 - ٢- نقص وسائل وأساليب الدعاية وآليات التواصل بين الأكاديمية والمعلمين.
- ويمكنك التغلب على تلك المعوقات من خلال عمل خطة للتناول الإعلامي الجيد للتواصل بين جميع المعلمين سواء في التعليم العام أو التعليم الخاص وبين الأكاديمية المهنية، وإستخدام أفضل أساليب ووسائل الدعاية لتسويق برامج التنمية المهنية للمعلمين وإبراز أهم خصائص ومتطلبات تلك البرامج.
- وأخيراً:** الإستفادة من خبرات الدول المتقدمة في مجال تقديم وتطبيق برامج التنمية المهنية للمعلمين وإجراءات التخطيط لها وتنفيذها وأوجه تطويرها.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

- أحمد عياصرة، التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، مجلة رسالة المعلم، وزارة التربية والتعليم، الاردن، ٢٠٠٥- مج ٤٣، ع ٣، ٤.
- أحمد حسين عبد العاطي، الاعتماد الأكاديمي والمهني للمؤسسات التعليمية، دار السحاب للنشر والتوزيع، القاهرة. ٢٠٠٨. ص ٣٧.
- أسامه روف علي ابراهيم. دراسة تقييمية للأكاديمية المهنية للمعلمين بجمهورية مصر العربية في ضوء أهدافها، رسالة ماجستير، كلية التربية جامعة الفيوم، ٢٠١٦.
- أسامه محمد السيد، عباس حلمي الجمل، التدريب والتنمية المهنية المستدامة، دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠١٦، ص:ص ٢٦٧ : ٢٦٨.
- أفراح محمد علي محمد ضياء، تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين على ضوء معايير الجودة الشاملة، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة عين شمس، ٢٠٠٩.
- الأكاديمية المهنية للمعلمين: دليل اعتماد خدمات التنمية المهنية المقدمة لهيئة التعليم، وزارة التربية والتعليم ، ج.م.ع، يناير ٢٠١٠.
- أنعام عبد الوكيل أبو زيد درويش- تطوير برنامج تدريب معلمي العلوم بالأكاديمية المهنية بمصر في ضوء الإتجاهات العالمية المعاصرة وفاعليته في تنمية أدائهم التدريسي وأثره في تحصيل تلاميذهم، رسالة الدكتوراة، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة، ٢٠١٦
- أنوار فتح الله فتح الله نانا، تقويم البرامج التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في مصر بإستخدام نموذج كريك باتريك، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة بنها، ٢٠١٢
- بيومي محمد ضحاوي، سلامة عبد العظيم جسين، التنمية المهنية للمعلمين: مدخل جديد نحو إصلاح التعليم، دار الفكر العربي للنشر، القاهرة، ٢٠٠٩.
- تامر أحمد محمود عبد الحافظ، تصور مقترح لأكاديمية للتنمية المهنية للمعلمين مبنية على التعلم المعتمد على الإنترنت وفقاً لمعايير الجودة، رسالة دكتوراة، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة، ٢٠١٥.

- جمهورية مصر العربية: الخطة الاستراتيجية للتعليم قبل الجامعي ٢٠١٤ - ٢٠٣٠ (التعليم المشروع القومي لمصر)، وزارة التربية والتعليم، القاهرة، ٢٠١٤.
- دينا علي حامد أحمد، الإعتماد المهني للمعلم في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة " دراسة تطبيقية"، دار الجامعة الجديدة للنشر، اسكندرية، ٢٠٠٧.
- دينا محمد فؤاد سالم، تقويم برامج التنمية المهنية لمعلمي علم النفس بالمرحلة الثانوية أثناء الخدمة في مصر في ضوء الإتجاهات العالمية والإحتياجات المحلية، رسالة ماجستير، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، ٢٠١٠.
- رأفت محمد أحمد محمد المشنب، تطوير أداء مديري ادارات فروع الأكاديمية المهنية للمعلمين بمصر في ضوء الإدارة الموقفية، رسالة ماجستير، كلية البنات للأدب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس، ٢٠١٠.
- رشيدة السيد أحمد طاهر، التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الاتجاهات العالمية " تحديات وطموحات"، دار الجامعة الجديدة للنشر، الأزريطة، ٢٠١٠.
- رفعت عمر عزوز، أحمد فاروق علي عليم، تطوير برامج تدريب معلم التعليم الأساسي بمصر في ضوء المتطلبات التربوية للأمن الفكري، مجلة الثقافة والتنمية، مصر، ع ٧٧، فبراير ٢٠١٤، ص: ٢٢٧ : ٢٩٤.
- رنا محمد السعيد عبد الفتاح جواتر، متطلبات التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في مصر على ضوء معايير الجودة والإعتماد، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة دمياط، ٢٠١٧.
- سماح عمر مصطفى، تطوير برامج التنمية المهنية في مدارس التعليم العام بجمهورية مصر العربية في ضوء خبرات بعض المدارس الدولية، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الفيوم، ٢٠١٧.
- صلاح الدين الكوبيسي، إدارة المعرفة، ط٤، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة. ٢٠٠٥.
- طارق عبد الرؤوف عامر، النمو والتنمية المهنية للمعلم " التدريب أثناء الخدمة"، مؤسسة طبية للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠١١.

- عزة جلال مصطفى، آليات التنمية المهنية لمديري مدارس التعليم قبل الجامعي، تقديم، سعاد بسيوني عبد الغني، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، ٢٠١٢.
- عقيل محمود رفاعي، إدارة التنمية المهنية، دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع، الأزريطة، ٢٠٠٩.
- علاء عاطف عبد المنعم، التنميته المهنية للمعلمين في ضوء المعايير القومية للتعليم، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة المنوفية، ٢٠١٤.
- عماد حامد محمد المرسي، دراسة تقويمية للبرامج التدريبية لقيادات التعليم الثانوي في ضوء المعايير القومية للتعليم، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة بنها، ٢٠١٨.
- عماد صموئيل وهبة، إتجاهات معاصرة في التنمية المهنية للمعلم، تقديم، شبل بدران - دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، ٢٠١٥.
- عماد صموئيل وهبه، تطوير أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في مجال التنمية المهنية للمعلم في مصر في ضوء الإتجاهات الحديثة في هذا المجال، المجلة التربوية لكلية التربية، سوهاج، ع ٣٣، يناير ٢٠١٣، ص:ص ٤١٥ : ٤٩٢
- غادة صبري حامد، متطلبات تفعيل دور الأكاديمية المهنية للمعلمين لتحقيق الإعتدال المهني للمعلم ومنح الترخيص لمزاولة مهنة التعليم في ضوء بعض الخبرات الأجنبية، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة المنصورة، ٢٠١٥.
- فاطمة السيد صادق محمد، تصور مقترح لنظم إعتدال برامج التنمية المهنية للمعلمين في مصر في ضوء خبرات بعض الدول، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة بنها، ٢٠١٢.
- كريمة محمود أحمد غنيم، التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة، رسالة ماجستير، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس، ٢٠١٧.
- محمد إبراهيم عبده السيد، التنمية المهنية للمعلمي المعاهد الأزهرية في ضوء الإتجاهات الحديثة، مجلة العلوم التربوية، ع ٢، ج ٢، إبريل ٢٠١٧، ص: ص ٢٩١ : ٣٦٢.

- محمد الدريج، محمد جاد جمل، التدريس المصغر: التكوين والتنمية المهنية للمعلمين، دار الكتاب الجامعي العين، الإمارات المتحدة، ٢٠٠٥.
- محمد عبد الخالق مدبولي، التنمية المهنية للمعلمين- الاتجاهات المعاصرة- المداخل الاستراتيجية، دار الكتاب الجامعي. الإمارات العربية المتحدة. ٢٠٠٢. ص ٢٧.
- محمد عبد الفتاح محمد عبد الله، بعض معوقات دور الأكاديميه المهنية للمعلمين في تطوير التنميه المهنية للمعلم في ضوء الإتجاهات العالميه المعاصره: دراسة ميدانية، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة جنوب الوادي، ٢٠١٥.
- معوض حسن إبراهيم مرعي، تقويم أداء الأكاديمية المهنية للمعلمين في ضوء أهدافها وإستراتيجية مقترحة لتطورها، مجلة دراسات في التعليم الجامعي، مصر، ٢٨٤، ٢٠١٤.
- ميسر يوسف خليل، دراسة تقويمية لمنظومة التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الإبتدائية بدولة الكويت في ضوء الإتجاهات العالمية المعاصرة، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة بنها، ٢٠١٤.
- نشوة شوقي رزق، البرامج التدريبية التي تقدمها الأكاديمية المهنية للمعلمين للقيادات التربوية: دراسة تقويمية في ضوء معايير الجودة، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة المنصورة، ٢٠١٧.
- هاني محمد يونس موسى، مشكلات التنمية المهنية المستدامة لمعلم المرحلة المتوسطة في منطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية " دراسة ميدانية"، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، مج ٢٥، ع ١٠٠، اكتوبر ٢٠١٤.
- وزارة التربية والتعليم ب ج. م. ع، قانون رقم (١٥٥) لسنة ٢٠٠٧، بتعديل بعض أحكام قانون التعليم الصادر بالقانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١، الباب السابع، المادة (٧٥).
- وزارة التربية والتعليم ب ج.م.ع، قرار رئيس الجمهورية رقم ١٢٩ لسنة ٢٠٠٨، بتنظيم الأكاديمية المهنية للمعلمين وتحديد إختصاصتها، وزارة التربية والتعليم، ج.م.ع- ٢٠٠٨.

- وفاء حسن مرسي أحمد- تصور مقترح لتفعيل الدور التربوي للأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر: دراسة حالة، مجلة مستقبل التربية العربية، مصر، مج ٢٠، ع ٨٢، يناير ٢٠١٣، ص: ص ١٣١ : ٢٣٢.
- ياسر خضير الحمداوي، التدريب الإلكتروني لتنمية المعلمين المهنية، دار السحاب للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠١٧، ص: ص ٦٦ : ٦٧.
- يوهانسن عيد وآخرون، الكتاب السنوي ٢٠١٦/٢٠١٧، رئاسة مجلس الوزراء، الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتما، الكتاب السنوي ٢٠١٦/٢٠١٧.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Collinson V., Kozina E., lin Y. K., Ling L., Matheson I. & Newcombe L., Professional development for teachers: a world of change, **European Journal of teacher education**, 2010, Vol. 32, pp, 3- 19.
- Elliott J. C., **online professional development: criteria for selection by teachers and evaluation by administrators**, the Degree Doctor of Education, University of Phoenix, 2014.
- Grunberg L. V. L. and Parlea D., **Quality Assurance and Accreditation: A Glossary of Basic Terms and Definitions**, Revised and updated edition- UNESCO, Bucharest, 2007, p. 36.
- laura M., Andrew c., Michael S., yoom K., & Beatrice F. Effects of Professional Development on Teachers' Instruction: Results from a Three-year Longitudinal Study. **Educational Evaluation and Policy Analysis Summer**. 2002, Vol. 24, No. 2, pp. 81–112.
- Luo W., An Exploration of Professional Development Programs for Teachers of Collaborative Teaching of EFL in Taiwan: A Case Study, **Springer International Publisher Science Technology**, Asia Pacific Edu, Res., Vol. 23, No. (3). (2014), PP 403–412.
- Malik S. Kh., Perceived Effectiveness of Professional Development Programs of Teachers at Higher Education Level, **Journal of Education and Practice**, Vol.6, No.13, 2015, pp 169: 182.
- **Maryland Teacher Professional Development Standards-** 21/ 6/ 2019, available in: http://mdk12.msde.maryland.gov/instruction/professional_development/teachers_standards.html
- Sherrod G., **Perceptions of Secondary School Teachers and Administrators on Effective Professional Development Programs**, the Degree of Doctor of Education, Walden University, April 2014.
- Vlasceanu L. and Barrows L. C., **Indicators for Institutional and Programme Accreditation in Higher/Tertiary Education**, Studies on Higher Education, Bucharest, ISBN 92, 9069, 177-2 , UNESCO, 2004, p: p 149: 152.
- Williams Sh. D., **Examining pre-k professional development program: discovering the road to exceptional instructional practices-** the Degree Doctor of Philosophy Capella University- January- 2016.