

دور الأكاديمية المهنية للمعلمون في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التعليم بمراحل التعليم قبل الجامعي

إعداد

أسامة رعوف على إبراهيم

د/ عبير أحمد محمد

أ.م.د/ سميحة على مخلوف

مدرس بقسم الإدارة التربوية

أستاذ الإدارة التربوية وسياسات التعليم المساعد

كلية التربية – جامعة الفيوم

كلية التربية – جامعة الفيوم

مقدمة :

يتسم العصر الذي نعيش فيه الآن بالاختلاف عن العصور الماضية نتيجة ثورة الإتصالات والتقدم العلمي، فتلاشت الحدود والمسافات وأصبح لكل حدث معاصر إنعكاساته الفورية على العالم بأسره، وأصبحت الدول التي تمتلك تلك الثورة هي الدول ذات معدلات التقدم الكبير والأكثر تأثيراً في الأوضاع العالمية، فسارعت معظم الدول لمواكبة ذلك التقدم حتى تصبح أكثر قدرة على التكيف مع متغيرات العصر ومواجهة تحدياته، والتعليم هو أهم وسيلة تعتمد عليها المجتمعات لمواجهة متغيرات الحاضر وتحديات المستقبل، وأصبح الاهتمام بمهنة التعليم يعد من أهم الخطوات على طريق إصلاح التعليم، لأن تطوير نوعية التعليم لا تتم إلا من خلال المعلم ذو الكفايات المهنية المطلوبة، والاهتمام بمهنة التعليم في أي مجتمع إنما ينطلق من البصمات التي يتركها على سلوكيات وأخلاقيات وعقول أفرادهِ. (1)

ومن ثم فقد احتلت مسألة إعداد المعلم ومساندته في النمو المهني والمادى مكانة متميزة في عمليات التخطيط والإصلاح التربوي، وذلك بتعديل بعض أحكام قانون التعليم الصادر بالقانون رقم 139 لسنة 1981 بالقانون رقم 155 لسنة 2007 بتعديل بعض

أحكام قانون التعليم الخاص بأعضاء هيئة التعليم، وإنشاء الأكاديمية المهنية للمعلمين، بحيث تكون هيئة عامة وتكون لها الشخصية الاعتبارية وتتبع وزير التعليم وتهدف الأكاديمية إلى تنمية المعلم ورعايته مهنياً. (2)

وتهدف الأكاديمية المهنية للمعلمين إلى التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم الخاضعين لأحكام قانون التعليم وقانون إعادة تنظيم الأزهر، والإرتقاء بقدراتهم ومهاراتهم بصورة مستمرة بما يؤدي إلى رفع مستوى العملية التعليمية. (3)

ومن هنا تتحدد مشكلة الدراسة وتتمثل في السؤال الرئيس الآتي:

ما دور الأكاديمية المهنية للمعلمين في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التعليم ومقترحات تفعيل هذا الدور ؟
ويتفرع من هذا السؤال عدد من الأسئلة الفرعية وهي:

- 1- ماهية التنمية المهنية المستدامة .
- 2- ما منظومة الأكاديمية المهنية للمعلمين بجمهورية مصر العربية ؟
- 3- ما مدى تحقيق الأكاديمية المهنية لدورها في تحقيق التنمية المهنية من وجهة نظر المعلمين ومديري المدارس بمراحل التعليم قبل الجامعي ؟
- 4- ما التصور المقترح لتفعيل أداء الأكاديمية لتحقيق التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التعليم ؟

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية لتحقيق الأهداف التالية:

- 1- تقييد هذه الدراسة في تقديم مقترحات يستفاد منها في تحسين الوضع الحالي للدور الذي تقوم به الأكاديمية المهنية للمعلمين في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم الخاضعين لأحكام قانون التعليم .
- 2- تسهم هذه الدراسة في زيادة فاعلية الأكاديمية للقيام بالأدوارها على ضوء أهدافها.

- 3- تسهم هذه الدراسة في تعريف أعضاء هيئة التعليم بالمهام والأدوار التي تقوم بها الأكاديمية وتزويدهم بقائمة تتضمن هذه الأدوار، الواجب على الأكاديمية القيام بها لتحقيق التنمية المهنية المستدامة لهم.
- 4- تسهم هذه الدراسة في أنها توفر للباحثين في مجال التقويم المؤسسى مادة علمية تساعد على صقل معرفتهم العلمية وتنميتها.
- 5- تعدد الدراسة إلى تقديم مقترحات لتطوير أداء الأكاديمية بما يكفل تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم، وتحديد متطلبات هذه التنمية مما يؤثر على جودة مدخلات العملية التعليمية، وكذا كفاءة العمليات مما ينعكس إيجابا على جودة مخرجات العملية التعليمية.
- 6- تساعد هذه الدراسة القائمين على وضع السياسة التعليمية التي تمكن من الاستغلال الأمثل للموارد المادية والبشرية الموجهة إلى التعليم وتقليل الهدر الحادث بها .

أهمية الدراسة:

تأتى هذه الدراسة فى وقت تحتاج فيه الدولة للنهوض بها وتنميتها ، والتعليم كنز كامن داخل المجتمع لا يشعر به أحد، وطوق نجاة للقضاء على البطالة وجلب موارد إقتصادية عظيمة للدولة ، ولانتهاض الدولة إلا بمشاركة كل أبنائها ومؤسساتها خاصة المؤسسات التعليمية التي يقع عليها العبئ الأكبر في إحداث التنمية و التقدم للمجتمع ، وتمثل التنمية المهنية للمعلمون فى الوقت الحاضر ضرورة ملحة، حيث تعاني الأنظمة التربوية من مشكلات إعداد المعلم فى مؤسسات الإعداد المهني للمعلمون، **كما تنبع أهمية الدراسة من الاعتبارات التالية:**

- 1- التعرف على التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التعليم.
- 2- التعرف على منظومة الأكاديمية المهنية للمعلمون بجمهورية مصر، نشأتها، الأسس التشريعية لها، هيكلها التنظيمي، أهدافها واختصاصاتها.

- 3- تحديد مدى تحقيق الأكاديمية المهنية لدورها فى تحقيق التنمية المهنية من وجهة نظر المعلمون ومديرى المدارس بمراحل التعليم قبل الجامعى، وذلك من خلال التعرف على واقع ممارسة الأكاديمية للأدوار التى تحقق أهدافها.
- 4- التوصل إلى مقترحات لتفعيل أداء الأكاديمية المهنية للمعلمون بما يحقق أهدافها.

منهج الدراسة :

اتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفى لملائمته لطبيعة وأهداف البحث، فهو يساعد فى التعرف على منظومة الأكاديمية المهنية للمعلمون من حيث نشأتها، هيكلها التنظيمى، أهدافها، اختصاصتها والتعرف على مدى فعالية الأكاديمية المهنية للمعلمون على ضوء أهدافها، كما يساعد فى التعرف على واقع ممارسة الأكاديمية للأدوار التى تساهم فى تحقيق هذه الأهداف، وإنجازتها من وجهة نظر المعلمون ومديرى المدارس بمراحل التعليم قبل الجامعى فى مصر، والمعوقات التى تحول دون تحقيق هذه الأهداف

حدود الدراسة :

الحد الموضوعى: اقتصرت الدراسة الحالية على قياس مدى تحقيق الأكاديمية المهنية للمعلمون لأهدافها وقدمت تصور مقترح لتفعيل أداء الأكاديمية بما يحقق أهدافها.

الحد البشرى: إقتصرت تطبيق الدراسة الميدانية على عينة من المعلمون والمعلمات فى جميع التخصصات الدراسية ومديرى المدارس فى مراحل التعليم قبل الجامعى .

الحد المكاني: تم تطبيق الدراسة الميدانية فى بعض مدارس التعليم قبل الجامعى بمحافظة الفيوم، الجيزة والأسكندرية

أدوات الدراسة :

تم تطبيق استمارة إستبانة فى الدراسة الميدانية :

استمارة استبانة موجهة لأعضاء هيئة التدريس والإدارة المدرسية (معلمون- مديرون- وكلاء- رؤساء أقسام) بمدارس التعليم العام، ، وقد اقتصرت الدراسة على محافظة الإسكندرية ، ومحافظة الفيوم، ومحافظة الجيزة ، وتم إختيار هذه المحافظات

باعتبار محافظة الإسكندرية كمحافظة ممثلة لشمال مصر والوجه البحرى كما أنها ميناء ومدينة صناعية، محافظة الجيزة ممثلة لمحافظة وسط مصر، محافظة الفيوم باعتبارها ممثلة لمحافظة شمال الصعيد وباعتبارها موطن الباحث وبالتالي تيسر تطبيق الدراسة الميدانية، وأيضا جميع المحافظات السابقة بها فروع للأكاديمية المهنية للمعلمون، وبالتالي يمكن دراسة دلالة الفروق بين المعلمون والمديرون.

الدراسات السابقة :

أولاً: الدراسات العربية:

الدراسة الأولى: "متطلبات تفعيل دور الأكاديمية المهنية للمعلمين لتحقيق الاعتماد المهني للمعلم ومنح التراخيص لمزاولة مهنة التعليم فى ضوء بعض الخبرات الأجنبية " (2015م) (4).

هدفت هذه الدراسة إلى :

1- تقديم خبرات بعض الدول المتقدمة فى وضع آليات علمية تربوية، تهدف إلى تحديد الجهات المتخصصة فى منح التراخيص للعمل بمهنة التعليم، وفق نظم ومعايير موضوعية.

2- دراسة متطلبات تفعيل دور الأكاديمية المهنية للمعلمين فى منح التراخيص للعمل بمهنة التعليم وتجديده على فترات زمنية محددة.

واقترنت الدراسة على عينة من معلمى مدارس التعليم العام فى محافظة الدقهلية

فى خمس إدارات تعليمية (شرق المنصورة - غرب المنصورة - دكرنس - شربين -

الجمالية) ، فى جميع التخصصات الدراسية، وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفى التحليلى

فى تحقيق أهداف الدراسة ، وقامت الباحثة بإعداد أداة الدراسة الميدانية والتي تمثلت فى

استبانة للتعرف على آراء المعلمين فى المتطلبات اللازمة لتفعيل دور الأكاديمية المهنية

للمعلمين لتحقيق التراخيص لمزاولة مهنة التعليم.

وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها :

- 1- الأهمية القصوى لتطبيق نظام الاعتماد المهني للمعلم، لما يمثله من نظام مقنن يخضع الخريجون الجدد لعمليات فرز وانتقاء دقيقة للغاية تؤدي بالتأكيد إلى تجويد العملية التعليمية بأكملها.
- 2- بالرغم من أهمية تطبيق نظام الاعتماد المهني للمعلم إلا أنه حتى الآن يحيطه الكثير من الغموض في المجتمع المصري، مما قد يمثل صعوبات في تطبيقه.
- 3- ضرورة منح المعلم ترخيصاً للعمل بمهنة التعليم وتجديده على فترات زمنية محددة

الدراسة الثانية: "التخطيط لبرامج التدريب لمعلمي التعليم الثانوى العام على ضوء الاحتياجات التربوية بجمهورية مصر العربية" (2012). (5)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مفهوم التدريب أثناء الخدمة، وأهميته، وأهدافه وأنواعه، والكشف عن واقع نظام التدريب لمعلمي التعليم الثانوى كما هو قائم بالفعل من حيث إدارته، وتقويمه، ووضع تصور مقترح لتخطيط البرامج التدريبية لتنمية الاحتياجات التربوية لمعلمي التعليم الثانوى العام بجمهورية مصر العربية، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي في تحقيق أهداف الدراسة .

وقد توصلت الدراسة لعدة نتائج من أهمها :

- التوصل إلى تحديد بعض المفاهيم المتعلقة بالبرامج التدريبية لمعلمي التعليم الثانوى العام، ويشمل مفهوم البرامج التدريبية، أهداف برامج تدريب المعلمين، أهمية البرامج التدريبية، فلسفة البرامج التدريبية للمعلمين، مبررات الاهتمام بالبرامج التدريبية، مجالات البرامج التدريبية، مراحل البرامج التدريبية، أساليب التدريب أثناء الخدمة، تخطيط برامج تدريب المعلمين، أسس البرامج التدريبية لمعلمي التعليم الثانوى العام، سمات مدرب البرامج التدريبية، وأخيراً الاتجاهات الحديثة للبرامج التدريبية.

- وقدمت الدراسة رسدا لواقع البرامج التدريبية لمعلمي التعليم الثانوى العام فى مصر، كما قدمت تصور مقترح لتخطيط البرامج التدريبية لتنمية الاحتياجات التربوية لمعلمي التعليم الثانوى فى مصر.

الدرسة الثالثة: "الأكاديمية المهنية للمعلمين ودورها فى تحقيق كادر المعلمين" (2010)⁽⁶⁾

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد دور الأكاديمية المهنية للمعلمين فى تحقيق متطلبات كادر الخاص للمعلمين، بهدف تحسين نوعية التعليم من خلال تحديث أداء وقدرات المعلمين، وذلك انطلاقا من الخطة الاستراتيجية لإصلاح التعليم قبل الجامعى، وذلك من خلال التعرف على الفلسفة التربوية التى يركز عليها إنشاء الأكاديمية المهنية للمعلمين، لتنفيذ الكادر الخاص للمعلمين، وتحديد الكفايات المهنية التى يتطلبها مستويات الكادر الخاص للمعلمين وآليات تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين، فى ظل تطبيق نظام الكادر، والتعرف على دور الأكاديمية المهنية للمعلمين فى تفعيل متطلبات نظام الكادر الخاص، ووضع التصور التربوى الملائم لتفعيل دور الأكاديمية فى تحقيق متطلبات نظام الكادر الخاص للمعلمين، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي فى تحقيق أهداف الدراسة .

وقد توصلت الدراسة لعدة نتائج من أهمها :

1. الكشف عن محددات ومعايير مهنة التعليم ومتطلباتها المتجددة فى ظل نظم الترخيص لمهنة التعليم، وكذلك التحديات التى تواجه مهنة التعليم نتيجة للتغيرات السياسية والمجتمعية، والتطورات فى تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها التربوية، الأمر الذى يستوجب ضرورة تغيير أدوار المعلم ومسئولياته المهنية ليتمكن من الاستجابة لتلك التحديات .
2. أنه يجب التأكيد على أهمية التدريب المهنى للمعلم، حتى يكون ملما بكل ما هو مستحدث فى مجال التربية وعلم النفس والمجال الأكاديمى، ويتمكن كذلك

من اكتساب الكفايات والمهارات المطلوبة من المعلم تعلمها واكتسابها، وذلك من خلال عرض دواعى التدريب المهنى للمعلم، وأهميته، وأهدافه .

3. أن يتم ربط الاحتياجات التدريبية للمعلم بالتنمية المهنية، حيث أن تحديد الاحتياجات التدريبية يمثل العنصر الرئيسى فى صناعة التدريب، حيث أن أى خلل فى هذا العنصر سيخل بجميع الجهود المبذولة من أجل الارتقاء بالمعلم وبالمهنة ككل .

4. أنه يجب الاهتمام بالنواحى العلمية والتطبيقية، وتنمية الكفايات المهنية المطلوبة فى البرامج التدريبية ،على أن يكون لكل برنامج تدريبى دليل يوضح فلسفته وأهدافه وأهميته والعائد منه ،حيث يشعر المتدرب بالتدريب وأهميته .

الدراسة الرابعة: "دراسة تقييمية لوحدات تدريب المعلمين بمدارس التعليم العام بجمهورية مصر العربية" (2006م) . (7)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع وحدات تدريب المعلمين بمدارس التعليم العام بجمهورية مصر العربية، وكذلك التعرف على الأساليب الحديثة فى تدريبهم أثناء الخدمة، واقتصرت الدراسة على عينة من معلمى المدارس الثانوية، فى جميع التخصصات الدراسية بمحافظة الغربية، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفى التحليلى فى تحقيق أهداف الدراسة.

وقد توصلت الدراسة لعدة نتائج من أهمها :

- غياب أو عدم وضوح أهداف تدريب معلمى المدارس الثانوى العام أثناء الخدمة .
 - اتصاف الأهداف بالعمومية والشمول، واتصاف أساليب التدريب بالنمطية ويتجلى ذلك من خلال اعتماد برامج مشابهة لجميع المتدربين .
 - أصبح التدريب شكلياً، وغير حيوى فى إنجاز العملية الإدارية، وقد يرجع ذلك إلى غياب استراتيجيات تطوير برامج التدريب المقدمة للمعلمين أثناء الخدمة.
- وقد أوصت الدراسة بضرورة إعادة النظر فى سياسة وفلسفة التدريب أثناء الخدمة بشكل عام ولمعلمى المدارس الثانوية بشكل خاص، وضرورة الاستفادة من خبرات الدول

المتقدمة في التخطيط لبرامج التدريب أثناء الخدمة، وضرورة اشتراك الأساتذة من كليات التربية من ذوى الخبرة والتخصص في التخطيط لبرامج التدريب أثناء الخدمة وأن يكون لهم الدور الأساسى أيضاً عند تنفيذ البرامج .

الدراسة الخامسة: دراسة مقارنة لنظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة داخل المدارس في إنجلترا والولايات المتحدة الأمريكية والإفادة منها في الجمهورية العربية السورية. (8). (2005).

هدفت هذه الدراسة إلى الإجابة عن التساؤل التالي:

كيف يمكن الاستفادة من خبرات كل من إنجلترا و الولايات المتحدة الأمريكية في وضع تصور مقترح لتطوير نظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة داخل المدارس في الجمهورية العربية السورية؟

وقد تناول البحث تدريب المعلمين أثناء الخدمة داخل المدارس سواء المعلمين الجدد أو الممارسين للمهنة في التعليم العام بمراحله الثلاث الابتدائية والإعدادية والثانوية. وقد استخدمت الدراسة منهج أسلوب تحليل النظم، واقتصرت على تناول الخبرات العالمية في مجال تدريب المعلمين أثناء الخدمة داخل المدرسة على الدولتين إنجلترا و الولايات المتحدة الأمريكية باعتبارهما من أبرز الدول التي شهدت خبرات ناجحة في مجال تدريب المعلمين أثناء الخدمة داخل المدرسة.

ثانياً: الدراسات الأجنبية :

الدراسة الأولى: "التعلم في مكان العمل دراسة استكشافية ضمن برنامج التطوير المهني للمعلمين (2014). (9).

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الوسائل المنهجية وغير المنهجية التي تهدف إلى مساعدة المعلمين على تعلم مهارات جديدة وتنمية مهاراتهم في الممارسات التربوية وطرق التدريس، بهدف مساعدة المعلمين على بلوغ معايير عالية في جودة الأداء الأكاديمي مع طلابهم، وزيادة قدرة أعضاء المجتمع التعليمي على السعى نحو التعلم مدى الحياة

وأكدت نتائج هذه الدراسة على

1- أهمية توفير فرص عديدة للتعلم فى مكان العمل وتقليل الجهد المبذول من جانب المعلمين للحصول على ما هو جديد فى مجال عملهم .

2- أن التنمية المهنية للمعلمين يجب أن تتواءم مع عمليات تصميم المناهج التعليمية وتطويرها وفق المستجدات المعاصرة فى المعرفة حتى نضمن تكامل العملية التعليمية بكافة جوانبها.

وأوصت هذه الدراسة بضرورة الاستفادة من مجتمعات الواقع الافتراضى والإنترنت فى دعم التنمية المهنية للمعلمين وإيصال الدعم التربوى والمهنى للمعلمين فى أماكن عملهم.

الدراسة الثانية: "تعليم المعلمين وعوامل التدريب وتأثيرها على دافعيتهم فى عمليات التقييم" (2007)⁽¹⁰⁾

هدفت هذه الدراسة إلى:

- التعرف على العوامل التى تؤثر على تعليم المعلمين وتدريبهم والتى يمكن أن تؤثر على دافعيتهم، الأمر الذى ينعكس على حسن أداء الطلاب فى التعليم .
- التعرف على الاحتياجات التربوية والتدريبية اللازمة لهم، والعوامل التى قد تؤثر على أداء المعلمين فى فصولهم، والتى يمكن التعرف عليها من خلال التعرف على السيرة الذاتية التاريخية لكل معلم على حده .
- معرفة التطور المهنى لدى المعلم ومعرفة البرامج التدريبية التى قد اشترك فيها. ولتحقيق ذلك اتبعت الدراسة المنهج الوصفى وقد تم جمع بيانات من ستة وأربعين معلماً عن طريق إجراء عمليات المقابلة والمسح والاطلاع على السجلات، والتى توجد فى المدارس، وقد تم اخضاع هذه البيانات إلى عمليات التحليل لمعرفة البرامج التدريبية اللازم التخطيط لها، والتى لا بد من اشتراك المعلمين فيها.

وقد توصلت الدراسة إلى وضع معايير لبرامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة، والتي يمكن من خلالها تحسين الأداء الفعلي للمعلمين، والذي ينعكس على تحسين أداء الطلاب داخل الفصول ويظهر ذلك في ارتفاع نسبة النجاح في الرياضيات .

الدراسة الثالثة: " تقييم احتياجات المعلمين في المدارس الثانوية في كيماسا في غانا : كأساس لبرامج تدريب المعلمين " (2003). (11)

هدفت هذه الدراسة إلى تحقيق هدفين هما:

- التعرف على الاحتياجات الضرورية الشائعة بين معلمى العلوم فى المدارس الثانوية.
- إيجاد العلاقة بين احتياجات المعلم الأولوية والمتغيرات السكانية المرتبطة بالمعلم والتي منها(نوع المدرسة - مؤهل المعلم - خبرة المعلم - جنس المعلم - التخصص).

وقد استخدم الباحث في جمع البيانات من المعلمين مجموعة من الأسئلة والتي تم تطبيقها على المعلمين في ستة أسابيع و قد توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج والتي منها:

- ضرورة استخدام المعلمين للمكتبة في الحصول على المعلومات الإضافية مثل علم نفس الطفل وطرق التدريس الأكثر فعالية.
- أن 55% من معلمي العلوم شاركوا في برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة.
- أن 65% من معلمي العلوم أبدوا إرضائهم عن وظيفتهم وعن المادة التي يدرسونها.
- أن 60% من معلمي العلوم غير موافقين على الاكتفاء بمصدر واحد للعلم.

وفي ضوء ما أسفرت عنه الدراسة من نتائج أوصت بما يلي :

1. ضرورة وجود حوافز للمعلمين لتشجيعهم على الاشتراك في برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة.
2. ضرورة إصلاح الأجهزة والمعامل اللازمة في برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة.

الدراسة الرابعة: "كيف يدعم برنامج التنمية المهنية عبر الإنترنت تغيير المعلم" (2002) (12)

هدفت الدراسة إلى بحث أثر تقديم برامج التنمية المهنية عبر الإنترنت على تطوير المعارف والأساليب التدريسية لدى المعلمين بالمرحلة الابتدائية .

وقد قدم الباحث برنامجاً للتنمية المهنية لمجموعة من المعلمين عبر الإنترنت يتضمن موضوعات عن خرائط المفاهيم، وخرائط الكلمات، واستراتيجيات خرائط القواعد والنحو، النظرية المعرفية للتعلم، والتنمية المهنية عبر الإنترنت وبعض الاختبارات للتقويم، ولتحقيق ذلك اتبعت الدراسة المنهج الوصفي

وتوصلت الدراسة إلى :

- إثراء معارف المعلمين في المحتوى الدراسي واستراتيجيات التدريس المعرفية .
- أن استخدام تكنولوجيا الإنترنت شجع المعلمين على التعلم عبر الإنترنت .
- ان التعلم عبر الإنترنت أداة ميسورة لتقديم برامج للتنمية المهنية للمعلمين .

الدراسة الخامسة : " تدريب المعلم أثناء الخدمة في مدارس نيوزيلاند " (2001) (13)

هدفت الدراسة إلى التعرف على الكيفية التي يتم من خلالها إدارة التدريب الجيد للمعلمين أثناء الخدمة داخل المدارس في نيوزيلاند، وأيضاً التوصل للإجراءات اللازمة للمدرسة لاستخدام التدريب أثناء الخدمة بفعالية، ولتحقيق ذلك اتبعت الدراسة المنهج الوصفي وتضمنت ما يلي :

- واقع التدريب أثناء الخدمة في المدرسة .
 - التدريب الفعال للمعلمين داخل المدرسة .
- وقد توصلت الدراسة إلى أن توفير التدريب الجيد للمعلمين أثناء الخدمة يتطلب ما يلي :
- التحديد الجيد للاحتياجات التدريبية للمعلمين داخل المدرسة .
 - مشاركة المعلمين في التدريب .
 - التقويم المستمر لمخرجات التدريب مقارنة بالمستوى المعيارى المطلوب .
 - تدريب المعلمين على توليد المعلومات والمعارف المتصلة بالطلاب وبطرق تدريسهم

- الحاجة إلى تدريب المديرين داخل المدرسة.

خطوات السير في الدراسة :

سوف تسير الدراسة الحالية وفقاً للمحاور التالية:

المحور الأول : ما هي التنمية المهنية المستدامة للمعلمون.

المحور الثاني : ما منظومة الأكاديمية المهنية للمعلمون بجمهورية مصر العربية.

المحور الثالث : الدراسة الميدانية.

المحور الرابع : المقترحات المقدمة لتفعيل أداء الأكاديمية لتحقيق التنمية المهنية

المستدامة لأعضاء هيئة التعليم .

المحور الأول : ماهية التنمية المهنية المستدامة للمعلمون.

يشهد العالم اليوم تطوراً معرفياً وتكنولوجياً متسارعاً؛ ومواكبة لهذا التطور لابد من إعداد الفرد إعداداً يمكنه من التفاعل مع معطياته. ولأن عملية التعلم والتعليم 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 تهيئه المعلمون وإعدادهم وتطويرهم بصورة مستمرة لتلبية حاجات المجتمع الضرورية والارتقاء بالمستوي التعليمي وتزويدهم بالخبرات التي تؤهلهم للعمل التربوي المتميز. (14)

كما أن كل الأنظمة التعليمية تركز على أن المعلم أحد العناصر الأساسية للعملية التعليمية والتعلمية، فبدون معلم مؤهل أكاديمياً ومعد مهنيّاً يعي دوره الكبير والشامل لا يستطيع أي نظام تعليمي الوصول إلى تحقيق أهدافه المنشودة . ومع الانفجار المعرفي الهائل ودخول العالم عصر المعلوماتية والاتصالات والتقنية العالية، أصبحت هناك ضرورة ملحة إلى معلم متطور بشكل مستمر ليواكب روح العصر؛ معلم يلبى حاجات المتعلم في التعلم ويلبي إحتياجات المجتمع ومتطلباته نحو التقدم والرقى، فالمعلم المبدع، هو طالب علم طوال حياته في مجتمع دائم التعلم والتطور، وفي ظل ثورة التكنولوجيا والمعلوماتية، وليس المعلم الذي يقتصر في حياته على المعارف والمهارات التي اكتسبها

في مؤسسات الإعداد فقط. (15)

أ- مفهوم التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التعليم :

التنمية المهنية هي الوسائل المنهجية وغير المنهجية الهادفة إلى مساعدة المعلمون علي تعلم مهارات جديدة، وتنمية قدراتهم في الممارسات المهنية، وطرق التدريس، واستكشاف مفاهيم متقدمة تتصل بالمحتوى والمصادر والطرق لكفاءة العمل التدريسي. كما عرفت بأنها: عملية تحسين مستمرة لمساعدة المعلم علي بلوغ معايير عالية الجودة للإنجاز الأكاديمي وتؤدي إلي زيادة قدرة جميع أعضاء مجتمع التعلم علي السعي نحو التعلم مدى الحياة. (16)

أي أنها :عملية تستهدف إضافة معارف، وتنمية مهارات، وقيم مهنية لدى المعلم لتحقيق تربية فاعلة لطلابه وتحقيق نواتج تعلم ايجابية .

ب- مبررات التنمية المهنية للمعلم:

إن من أهم مبررات التنمية المهنية للمعلم ما يلي : (17)

- 1- الثورة المعرفية والتفجر المعرفي في جميع مجالات العلم والمعرفة وقد ساهمت ثورة الإتصالات في انتشارها واتساع نطاقها.
- 2- الثورة في مجال تقنيات المعلومات والإتصالات ادت الي ان يكون العالم مدينة صغيرة تنتقل فيها المعارف المستجدة بسرعة هائلة
- 3- تعددية ادوار المعلم وتعدد مسؤولياته في المجال التعليمي فبعد ان كان ملقنا للمعلومة ومصدرها اصبح مساعدا للمتعلم علي استكشافها من خلال طرق تدريسية متطورة ومعاصرة.

4- المستجدات المتسارعة في مجال استراتيجيات التدريس والتعلم مما يتطلب من المعلم مواكبتها.

5- التوجه العالمي نحو التقيد بالجودة الشاملة للعملية التعليمية والإعتماد الأكاديمي في عملية التعلم

6- مواكبة كل ما هو جديد ومتطور في العملية التعليمية وتطبيقه وفق المعايير الدولية

7- تعدد الأنظمة التعليمية وتنوع اساليب التطوير والتعلم الذاتي وفق التطور والتنوع في التقنيات المعاصرة ويجب علي المعلم مواكبة ذلك.

ج- أهداف التنمية المهنية للمعلم

تحقق التنمية المهنية للمعلم مجموعة من الأهداف أهمها (18)

1- مواكبة المستجدات في مجال نظريات التعليم والتعلم والعمل علي تطبيقها لتحقيق الفعالية في التعلم.

2- مواكبة المستجدات في مجال التخصص وتطبيق كل ما هو جديد ومستجد.

3- ترسيخ مبدأ التعلم المستمر والتعلم مدي الحياة والإعتماد علي اساليب التعلم الذاتي .

4- تعميق الإلتزام بأخلاقيات مهنة التعليم والتعلم والتقيد بها .

5- الربط بين النظرية والتطبيق في المجالات التعليمية .

6- تنمية مهارات توظيف تقنيات التعليم المعاصرة واستخدامها في إيصال المعلومة للمتعلم بشكل فاعل.

7- تمكين المعلم من مهارات استخدام مصادر المعلومات والبحث عن كل ما هو جديد ومتطور .

8- المساهمة في تكوين مجتمعات تعلم متطورة تقدم خدمات فاعلة للمجتمع .

9- المساهمة بشكل فاعل في معالجة القضايا التعليمية بإسلوب علمي ومتطور .

10- تطوير كفايات ومهارات التقييم بأنواعها وخصوصا مهارات التقييم الذاتي.

د- مجالات التنمية المهنية للمعلم :

تتمثل أهم مجالات التنمية المهنية للمعلم في: (19)

1- التطوير والتجديد والتحديث في المجال الأكاديمي التخصصي .

2- مجال العلاقات الإنسانية والإرشاد والتوجيه الطلابي والتفاعل والتواصل في المواقف التعليمية .

3- مجال الأداء التدريسي واستخدام كل ما هو معاصر ومتطور في إيصال المعلومة .

4- مجال البحث العلمي والإشراف الأكاديمي .

5- مجال التنمية والتطوير الذاتي والتقييم والتقويم الذاتي .

6- مجال توظيف تقنيات المعلومات والاتصالات في المجال التعليمي .

7- مجال الإلتزام بأخلاقيات المهنة وتعديل السلوكيات والإتجاهات في إطار العمل التربوي .

8- مجالات تقييم وتقويم المتعلمين وتطبيق الحديث والمتطور في اساليب التقييم .

هـ- آليات التنمية المهنية للمعلم :

- وتتمثل أهم آليات التنمية المهنية في: (20)

اولا : التنمية المهنية للمعلم من خلال برامج التدريب والتطوير أثناء الخدمة

ثانياً : التنمية المهنية للمعلم من خلال آليات التطوير الذاتي

- التطوير الذاتي من خلال الحقايب التعليمية والتدريبية

- التطوير الذاتي من خلال التعليم المبرمج

ثالثاً : التتمة المهنية للمعلم من خلال التقنيات المعاصرة

- التطوير الذاتي من خلال برمجيات الحاسوب
- التطوير الذاتي من خلال التعليم الإلكتروني
- التطوير الذاتي من خلال التعليم عن بعد

المحور الثاني : منظومة الأكاديمية المهنية للمعلمون بجمهورية مصر العربية

تعد التنمية المهنية من أساسيات تحسين التعليم، وذلك لما لها من أهمية عظيمة في توجيه أداء القيادات وتطوير الأداء التدريسي للمعلمون، واكساب جميع التلاميذ المهارات اللازمة لهم بما يؤدي إلى تحقيق فاعلية التعلم، ويتوقف نجاح خطوات الإصلاح والتجديد التربوي والتعليمي على مدى كفاءة مستوى اختيار وإعداد وتدريب أعضاء هيئة التعليم نظراً لمسؤوليتهم نحو تحقيق الأهداف التعليمية التي يسعى النظام التعليمي إلى تحقيقها . ومن هنا اهتمت الدول المتقدمة بتدعيم وتنمية كفايات أعضاء مؤسسات التعليم من المعلمون والأخصائيين والقادة؛ ليكونوا قادرين على التعامل مع التحديات التي تواجه المؤسسات التعليمية، ولمساعدتهم على التقدم في مساهمهم الوظيفي والمهني، وخاصة أن المستقبل يحمل في طياته متطلبات جديدة منهم.

أولاً : نشأة الأكاديمية المهنية للمعلمون:

يرجع إنشاء الأكاديمية المهنية للمعلمون إلى صدور القانون رقم 155 لسنة 2007 وذلك بتعديل بعض أحكام قانون التعليم الصادر بالقانون رقم 139 لسنة 1981 والذي نظم كادر المعلمون بالكامل، وصدرت له اللائحة التنفيذية بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم 284 لسنة 2007. وقد نص قانون التعليم المعدل بالقانون رقم 155 لسنة 2007 على إنشاء الأكاديمية المهنية للمعلمون وفق النص التالي: (21)

"تنشأ أكاديمية تسمى "الأكاديمية المهنية للمعلمون" تتمتع بالشخصية الاعتبارية العامة وتتبع وزير التربية والتعليم ويصدر بتنظيمها ويحدد اختصاصاتها قرار من رئيس الجمهورية على أن يكون مقرها مدينة القاهرة ويكون لها فروع في مختلف أنحاء الجمهورية وتعمل بالتعاون مع كليات التربية، على أن تتولى هذه الأكاديمية منح شهادة الصلاحية المنصوص عليها في المادة (74) من هذا القانون".

وتنص المادة رقم (74) من هذا القانون على أنه: "يشترط للتعين ابتداء في أحد وظائف التعليم المشار إليها في هذا القانون، أو للترقية للوظائف الأعلى أو ما يعادلها ،

توافر شروط شغلها والحصول على شهادة الصلاحية لشغل الوظيفة، واجتياز التدريب والاختبارات التي تعقد لهذا الغرض"

ثم تبع ذلك صدور القرار الجمهورى رقم 129 لسنة 2008 بتنظيم الأكاديمية المهنية للمعلمون وتحديد اختصاصاتها وذلك باعتبار الأكاديمية هي الجهاز المسئول عن تصميم وتنسيق وتقييم جميع الأنشطة التنظيمية المهنية للمعلمون والقادة التربويين لضمان تطبيق كادر المعلمون بأفضل درجة.

وتتمثل رؤية الأكاديمية المهنية للمعلمون في "إنشاء أكاديمية مهنية للمعلمون تسعى إلى ضمان مهنية هيئة التعليم فى ضوء المعايير القومية والعالمية؛ بما يجعل الأكاديمية نموذجًا يحتذى به إقليمياً، وبما يمكنها من أداء دورها فى تقديم الدعم الإستشارى للكيانات، والمؤسسات المحلية، والإقليمية والدولية ذات الصلة " .

أما بالنسبة لرسالة الأكاديمية المهنية للمعلمون فى مصر فهى تتمثل فى عدة جوانب، والتي يمكن من خلالها تحقيق رؤيتها، وهى:

- دعم مهنية المعلمون، والقادة التربويون.
- وضع، وإدارة نظام لتعيين المعلمون وترقيتهم مبنى على المعايير القومية وميثاق أخلاقيات المهنة.
- ضمان توفير تنمية مهنية مميزة تعكس أفضل الممارسات العالمية لجميع المعلمون.
- العمل كبيت خبرة ؛ لتقديم الدعم الفنى ، والإستشارى للكيانات المتخصصة إقليمياً.
- جعل تطوير أداء المعلم مدخلا فاعلا لتطوير منظومة التعليم، ونواتجها.

ثانياً: أهداف الأكاديمية المهنية للمعلمون:

تهدف الأكاديمية المهنية للمعلمون إلى التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم الخاضعين لأحكام التعليم وقانون إعادة تنظيم الأزهر، والإرتقاء بقدراتهم ومهاراتهم بصورة مستمرة بما يؤدى إلى رفع مستوى العملية التعليمية، والأكاديمية فى سبيل تحقيق ذلك

القيام بما يلزم من أعمال واتخاذ ما تراه من قرارات، وعلى وجه الخصوص تعنى الأكاديمية ؛ بما يلي : (22)

- المشاركة فى وضع معايير جودة أداء أعضاء هيئة التعليم ، وتطويرها.
- اقتراح سياسات ، ونظم تقويم الأداء المهني لأعضاء هيئة التعليم ، وتطويرها.
- وضع سياسات جودة برامج التنمية المهنية ، وخططها ، ومعاييرها.
- إعداد برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم، وإدارتها عبر شراكة فاعلة مع الجامعات، ومراكز البحوث، والتنمية المهنية، والجمعيات الإقليمية ذات الصلة.
- دعم وحدات التدريب، والتقويم فى المدارس؛ للإرتقاء بالأداء المهني لأعضاء هيئة التعليم .
- توفير استشارات فنية لوزارة التربية والتعليم، والمديريات، والإدارات التعليمية، والمؤسسات المعنية بالتعاون مع كليات التربية، ومراكز البحوث، والتنمية المهنية فى كل ما يحقق أهداف الأكاديمية.

ويشير الواقع الفعلى الممارس أن الأكاديمية المهنية للمعلمون قد حققت إنجازات ملحوظة بالنسبة للأهداف المتعلقة ببرامج تدريب المعلمون وترقيتهم، أما بالنسبة للأهداف المتعلقة بوضع معايير جودة أداء أعضاء هيئة التعليم، واقتراح سياسات ونظم تقويم الأداء المهني لأعضاء هيئة التعليم، دعم وحدات التدريب، والتقويم فى المدارس؛ للإتقاء بالأداء المهني لأعضاء هيئة التعليم، فلم يتم ترجمتها إلى خطط من أجل تفعيلها علي أرض الواقع. وبالرغم من أملاك الأكاديمية لإدارة عامة للتسويق (كما سيتم عرضة لاحقاً) ، إلا أن جهود هذه الإدارة تبدو غير ملموسة فى نشر هذه الأهداف والتعريف بخطط تنفيذها، وما تم إنجازه منها فعلياً.

ثالثاً: اختصاصات الأكاديمية المهنية للمعلمون:

تباشر الأكاديمية المهنية للمعلمون بجمهورية مصر العربية اختصاصاتها بناء على الأهداف السابقة؛ ومن أهم هذه الأختصاصات: (23)

- منح شهادة الصلاحية المنصوص عليها في قانون التعليم وقانون إعادة تنظيم الأزهر الشريف والهيئات التي يشملها بالنسبة للمعلمون في كلا القطاعين.
- اعتماد مقدمي برامج التنمية المهنية وكافة خدمات التدريب وإجراء الاختبارات اللازمة في هذا الشأن بالمقابل الذي يحدده مجلس إدارة الأكاديمية المهنية للمعلمون.
- توفير نظم وقواعد معلومات من أعضاء هيئة التعليم تتضمن بيان مؤهلاتهم ومهاراتهم وخبراتهم التي حصلوا عليها وكذلك الدورات التدريبية التي يتعين عليهم اجتيازها وموافاة المديرية والإدارات التعليمية والمدارس وإدارة المعاهد الأزهرية والمناطق والمعاهد الأزهرية كل فيما يخصه بهذه البيانات للمساعدة في اتخاذ القرارات الخاصة.
- إبداء الرأي بشأن أسس إعداد بطاقات وصف وظائف هيئة التعليم وإعادة تقييمها وترتيبها.
- اقتراح اشتراطات التأهيل التربوي لكل وظيفة من وظائف هيئة التعليم ووضع الاختبارات المطلوبة لشغلها.
- تحديد أنواع التدريب اللازم لرفع مستوى أعضاء هيئة التعليم الذي يحصلون على تقارير أداء بمرتبة دون المتوسط أو ضعيف.
- تقديم الدعم الفني والاستشارات والدراسات الفنية لمن يطلبها من الهيئات والمؤسسات والشركات الجمعيات المحلية والعربية والأجنبية المهتمة بشئون التعليم عامة وذلك بالمقابل الذي يحدده مجلس إدارة الأكاديمية المهنية للمعلمون.
- وينبثق من تلك الاختصاصات العامة للأكاديمية مجموعة من الاختصاصات لكل من (مدير الأكاديمية - نائب مدير الأكاديمية - مجلس الإدارة - الخ) وهو ما سوف يعرض تفصيلاً فيما يلي.

أ - مجلس إدارة الأكاديمية المهنية للمعلمون:

تشكيل مجلس إدارة الأكاديمية المهنية للمعلمون والذي نص على أن يتكون مجلس إدارة الأكاديمية المهنية للمعلمون من: (24)

- 1- رئيس الهيئة القومية لضمان جودة التعليم.
- 2- ممثل الأزهر الشريف .
- 3- نقيب المعلمون.
- 4- مدير الأكاديمية المهنية للمعلمون.
- 5- مساعد الوزير للتطوير الإداري.
- 6- رئيس قطاع التعليم العام.
- 7- رئيس قطاع التعليم الفنى.
- 8- مدير المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية.
- 9- مدير المركز القومى لامتحانات والتقويم التربوى.
- 10- ثلاثة من أساتذة الجامعات أو من الخبراء التربويين المهتمين بشئون التعليم يختارهم

اختصاصات مجلس إدارة الأكاديمية المهنية للمعلمون :-

- يُعد مجلس إدارة الأكاديمية المهنية للمعلمون هو السلطة المهيمنة على شئونها و أمورها وله أن يتخذ ما يراه مناسباً لتحقيق أهدافها حيث تتحدد اختصاصاته بما يلى (25)
- رسم الخطة العامة للأكاديمية فى إطار السياسة العامة للدولة.
 - اعتماد الخطة السنوية للأكاديمية.
 - اعتماد الهيكل التنظيمى للأكاديمية.
 - وضع لائحة نظام العاملين واللوائح المالية والإدارية والفنية للأكاديمية.
 - وضع البرامج الكفيلة بتوفير الإمكانيات اللازمة لتحقيق أهداف الأكاديمية.
 - الموافقة على مشروع الموازنة السنوية واعتماد الحساب الختامي للأكاديمية.
 - قبول المنح والتبرعات والإعانات والهبات والوصايا التي تقدم للأكاديمية بما لا يتعارض مع أهدافها.

- اعتماد التقارير السنوية عن نتائج أعمال الأكاديمية.
- النظر في كل ما يرى رئيس مجلس الإدارة أو مدير الأكاديمية عرضه من موضوعات .

ب - مدير الأكاديمية :

من بين الأساتذة المتخصصين ذوي الخبرة في تنمية الموارد البشرية والتدريب، تتوفر فيه القدرة القائقة على التوجيه والقيادة وتخطيط ووضع السياسات والأهداف، ويصدر بتعيينه قرار من رئيس مجلس الوزراء بناءً على ترشيح من وزير التربية والتعليم، ويعامل نفس المعاملة المالية المقررة لنائب رئيس الجامعة، ويكون التعيين لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد. (26)

وتكون اختصاصاته ومسئوليته كالتالي : (27)

الوصف العام والإختصاصات :

نقع هذه الوظيفة في قمة الوظائف الرئيسية بالأكاديمية ويعين بقرار من رئيس الوزراء بناء على ترشيح من السيد وزير التربية والتعليم ورئيس مجلس إدارة الأكاديمية. يختص شاعل هذه الوظيفة بالإشراف على وضع الخطة الإستراتيجية للأكاديمية وإدارة شئونها فيما يتعلق بتحقيق التنمية المهنية للمعلمون، بجانب الإشراف على السياسة العامة للأكاديمية وفروعها في كافة المجالات التخصصية والمالية والإدارية .

ج - نائب مدير الأكاديمية المهنية للمعلمون:

من بين الأساتذة المتخصصين ذوي الخبرة في تنمية الموارد البشرية والتدريب، تتوفر فيه القدرة القائقة على التوجيه والقيادة وتخطيط ووضع السياسات والأهداف، يعين بناء على ترشيح وزير التربية والتعليم بعد أخذ رأى الأكاديمية متمثلة في مجلس إدارتها. (28)

وفيما يلي الوصف العام للوظيفة وأهم اختصاصاتها ومسئولياتها. (29)

الوصف العام والاختصاصات :

- تقع هذه الوظيفة فى وظائف الإدارة العليا بالأكاديمية ويعين بناءً على ترشيح من وزير التربية والتعليم بعد أخذ رأى الأكاديمية متمثلة فى مجلس إدارتها، ويكون التعين لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد.
- يختص شاعل هذه الوظيفة بالإشراف على الإدارة العامة لمركز المعلومات ودعم إتخاذ القرار، الإدارة المركزية للترخيص وصلاحيه الترقى، الإدارة المركزية لتصميم وتطوير المعايير واعتماد جودة منظومة التدريب، الإدارة العامة لشئون الفروع.

د - أمين عام الأكاديمية المهنية للمعلمون :-

- من بين المتخصصين ذوى الخبرة فى الشئون المالية والإدارية، تتوفر فيه القدرة القائقة على التوجيه والقيادة وتخطيط ووضع السياسات والأهداف، ويصدر بتعيينه قرار من وزير التربية والتعليم، ويكون التعيين لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد⁽³⁰⁾، وفيما يلى الوصف العام لهذه الوظيفة وأهم اختصاصاتها ومسئولياتها. (31)

الوصف العام والاختصاصات :

- تقع هذه الوظيفة فى وظائف الإدارة العليا بالأكاديمية ويعين بناءً على ترشيح وزير التربية والتعليم بعد أخذ رأى الأكاديمية متمثلة فى مجلس إدارتها
- يختص شاعل هذه الوظيفة بالإشراف على الإدارة العامة الشئون المالية، الإدارة العامة الشئون الإدارية، الإدارة العامة الموارد البشرية

رابعاً : البرامج التدريبية المقدمة من الأكاديمية :

بعد تجربة اختبارات كادر المعلمون، أكدت التقارير الفنية للخبراء أن أختبارات الكادر التي قام بها المعلمون لم تضيف جديداً بالنسبة إلى التنمية المهنية للمعلمون حيث أنهم يخوضون تلك الاختبارات دون أي دورات تدريبية لما يتم امتحانهم فيه. ومن هنا كان

تكليف وزير التربية والتعليم في ذلك الوقت لوضع بدائل لهذه الاختبارات يتم من خلالها ترقية المعلمون.

وكان بديل اختبارات الكادر عقد دورات تدريبية على مستوى الإدارة أو المديرية التعليمية بحيث تنتهي باختبارات يشرط اجتيازها للترقي إلى الدرجات الأعلى بعيداً عن اختبارات الكادر المهنية التي أكد جميع الخبراء والمتابعين أنها لم تضيف جديد بالنسبة للتنمية المهنية للمعلم، ويعتبر اجتياز الدورة التدريبية والإختبار هو شرط الترقى للوظيفة الأعلى حيث يتم تسكين المعلمون بعدها للوظائف الأعلى.

وتتنوع البرامج التدريبية وتختلف باختلاف المرحلة التعليمية سواء كانت رياض أطفال ابتدائي أو إعدادي أو ثانوي عام أو ثانوي فني، وكذلك حسب الدرجة الوظيفية المرشح لها، وفيما يلي عرض لبعض نماذج المحتوى التدريبي الذي تقدمه الأكاديمية المهنية للمعلمون.⁽³²⁾

1. البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي المرحلة الابتدائية:

تناول البرنامج التدريبي المقدم لمعلمي المرحلة الابتدائية مجموعة من الموضوعات تم تقسيمها إلى أربع وحدات تدريبية وهي:

- الوحدة الأولى: تنمية المهارات الإدارية (الذكاء الانفعالي) والتي تناولت في البداية اختبار لقياس الذكاء الانفعالي وكذلك المهارات العامة والدقيقة للذكاء الانفعالي، وعرض لمواقف حقيقية يحكم من خلالها المعلمون على درجة الذكاء الانفعالي للأفراد، وفي النهاية كيفية الاستفادة من مهارات الذكاء الانفعالي في التعامل مع المواقف التعليمية المختلفة.
- الوحدة الثانية: استراتيجيات التعليم والتعلم: والتي تناولت مفهوم النوع الاجتماعي، وكيفية مراعاة النوع الاجتماعي داخل الفصل وذلك من خلال استخدام استراتيجيات تعليم وتعلم متنوعة لتلائم مع الفروق الفردية للتلاميذ، وتم عرض مجموعة من الاستراتيجيات المختلفة ومزايا وعيوب كل استراتيجية، وكيفية الاستفادة منها داخل الفصل.

- الوحدة الثالثة: مهارة إدارة الوقت: وتناولت الوحدة مضيعات الوقت وكذلك الطرق الأكثر فاعلية للحفاظ على الوقت, كذلك كيفية تحليل وتخطيط الوقت, كذلك تحديد وتخطيط أولويات العمل.
- الوحدة الرابعة: الطفل هو المحور.

2. البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي المرحلة الإعدادية:

- وقد تم تقديم البرنامج التدريبي من خلال ثلاث وحدات تدريبية، هي:
- الوحدة الأولى: المهارات الإدارية والقيادة الفعالة، وقد تناولت الوحدة مفهوم الإدارة, ومهام الإدارة المدرسية, كما تناولت سمات القيادة الفعالة ودورها فى القيام بالمهام الإدارية بطريقة فعالة.
 - الوحدة الثانية: القيادة والتغيير، وتناولت أنماط القيادة المختلفة, وكذلك كيفية إدارة التغيير, والعوامل الميسرة والمعيقة لعملية التغيير, ودور القيادة الفعالة فى تحقيق التغيير داخل المؤسسة التعليمية.
 - الوحدة الثالثة: الأسئلة الفعالة، فتناولت الوحدة فى هذا الجزء الأغراض المختلفة للأسئلة, أى لماذا ومتى نطرح الأسئلة داخل الحصة, والتعرف على أنواع الأسئلة, وكذلك أهمية استخدام الأسئلة الفعالة والتي تنمي مهارات الذكاء العليا, وأدراك العلاقة بين مهارات التفكير العليا والتعلم النشط, وتوضيح استراتيجيات طرح الأسئلة.

3. البرامج التدريبية لمعلمي الثانوى العام:

- وكان البرنامج التدريبي بعنوان المجتمع المدرسى, ومكافأة التغيير والذي تم تقديمه من خلال خمس وحدات تدريبية، هي:
- الوحدة الأولى: المهارات الإدارية الفعالة.
 - الوحدة الثانية: بناء الفرق المدرسية.
 - الوحدة الثالثة: قيادة التغيير.

▪ الوحدة الرابعة: تشجيع ومكافأة التغيير.

4. الوحدة الخامسة: المجتمعات المهنية للتعليم البرامج التدريبية لمعلمي الثانوى

الفنى:

تم تقسيم البرنامج التدريبي المقدم لمعلمي الثانوى الفنى إلى قسمين:

الأول: مواد تدريبية خاصة بمعلمي المواد الثقافية.

الثانى: مواد تدريبية خاصة بمعلمي المواد النظرى / العملى.

أ. المواد التدريبية الخاصة بمعلمي المواد الثقافية:

كان محتوى البرنامج التدريبي الخاص بمعلمي المواد الثقافية بعنوان المجتمعات المهنية للتعليم، حيث كان هدف هذا البرنامج التدريبي هو تعريف المعلمون بكيفية تكوين بفرق عمل وكيفية إعداد رؤية ورسالة للمؤسسة وأن فرق العمل لا بد أن تحمل مجموعة من القيم والأهداف تكون الأساس لها فى بناء الفريق وأداء الأعمال وهو نفس المحتوى الذى تم تقديمه لمعلمي الثانوى العام.

ب. المواد التدريبية الخاصة بمعلمي المواد النظرى/ العملى:

وكانت عبارة عن ورش عمل تتنوع موضوعاتها بين:

- طرق التدريس الفعال للمناهج المطورة.

- مواصفات الورقة الامتحانية (إطار نظرى).

- ورشة عمل لمواصفات الورقة الامتحانية.

يتضح مما سبق أن البرامج التدريبية التى تقدمها الأكاديمية قد راعت صقل جميع جوانب أداء المعلم المعرفية والمهارية، ولكن التطبيق الفعلى لهذه الحزمة التدريبية لم يهتم بقياس مدى أثر هذه البرامج على المعلمون بعد الخضوع لها، ولم يتم الاهتمام بقياس مايتوفر لكل معلم من الجوانب المعرفية والمهارية قبل التدريب للتحقق من التغيير الحادث فى هذه الجوانب بعد الخضوع لهذه البرامج السابق عرضها، كما لم يتم الاهتمام بتحديد مستويات المعلمون والفروق فى المهارات بينهم بعد الخضوع لهذه البرامج وتميز البعض

على الآخر وفقاً لمدى الاستجابة لما تم التدريب عليه ليكون ذلك بمثابة الحافز الذى يخلق الدافع للاهتمام برفع المعلمون لمستواهم المهني باستمرار كي تحقق هذه البرامج الغرض الأساسى منها.

المحور الثالث : الدراسة الميدانية

تناولت الدراسة فى المحاور السابقة الإطار النظرى المتعلق بكل من الإطار المفاهيمى للتنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التعليم ، كما تناولت الدراسة نشأة الأكاديمية المهنية للمعلمون، والأهداف العامة للأكاديمية، أختصاصات الأكاديمية، الهيكل التنظيمى للأكاديمية المهنية للمعلم، البرامج التدريبية المقدمة من الأكاديمية، وسيتناول الفصل الحالى إجراءات الدراسة الميدانية ونتائجها من حيث أهداف الدراسة الميدانية ، وتحديد الأساليب الإحصائية المستخدمة لمعالجة النتائج ثم تحليل النتائج وتفسيرها .

أولاً : إجراءات الدراسة الميدانية :**أ- أهداف الدراسة الميدانية :**

يهدف هذا الجانب الميدانى من الدراسة إلى:

- 1- التعرف على مدى تحقيق الأكاديمية المهنية للمعلمون لأهدافها من وجهة نظر المعلمون ومديرى المدارس بمراحل التعليم قبل الجامعى .
- 2- التوصل إلى بعض المقترحات التى يمكن من خلالها تفعيل أداء الأكاديمية المهنية للمعلمون بما يحقق أهدافها .
- 3- التعرف على دلالة الفروق الإحصائية بين استجابات المعلمون ومديرى المدارس بمراحل التعليم قبل الجامعى ، وهو ماتم حسابه من خلال الوزن النسبى كا² حول محاور الاستبانة.
- 4- التعرف على دلالة الفروق الإحصائية من خلال إختبار (T.test) بين استجابات المعلمون ومديرى المدارس بمراحل التعليم قبل الجامعى حول محاور الاستبانة.

5- التعرف على دلالة الفروق الإحصائية من خلال إختبار (One ANOVA Way) بين استجابات المعلمون ومديري المدارس بمحافظة الفيوم - الجيزة - (الأسكندرية) حول محاور الاستبانة.

ب- عينة الدراسة :

تتطلب دراسة أى ظاهرة فى مجتمع ما تحديد عينة الدراسة والتي يتم اختيارها من المجتمع الأصلي، ويجب اختيار العينة بحيث تكون ممثلة للمجتمع الأصلي تمثيلا جيدا حتى يتم تعميم النتائج التي يتم الحصول عليها من هذه العينة على باقى أفراد المجتمع الأصلي الذى اختيرت منه العينة ، وقد تم إختيار عينة الدراسة باستخدام طريقة العينة العشوائية متعددة المراحل - Multiple Stage Sample كما يلى :

- تم إختيار ثلاث محافظات هى محافظة الإسكندرية كمحافظة ممثلة لشمال مصر والوجه البحرى كما أنها ميناء ومدينة صناعية، محافظة الجيزة ممثلة لمحافظات وسط مصر، محافظة الفيوم باعتبارها ممثلة لمحافظات شمال الصعيد وباعتبارها موطن الباحث وبالتالي تيسر تطبيق الدراسة الميدانية، وأيضاً جميع المحافظات السابقة بها فروع للأكاديمية المهنية للمعلمون، وبالتالي يمكن دراسة دلالة الفروق بين المعلمون والمديرون.
- داخل كل محافظة من المحافظات الثلاث تم اختيار بعض الإدارات التعليمية، ففي محافظة الإسكندرية تم اختيار ثلاث إدارات تعليمية هى (وسط الإسكندرية - شرق الإسكندرية - الجمرک). وفى محافظة الجيزة تم اختيار ثلاث إدارات تعليمية هى (الدقى- الهرم- وسط الجيزة). وفى محافظة الفيوم تم اختيار أربع إدارات تعليمية هى (شرق الفيوم- غرب الفيوم- يوسف الصديق- أبشواى).
- وداخل كل إدارة تم اختيار بعض المدارس بحيث تكون ممثلة لجميع المراحل التعليمية.

- وداخل كل مدرسة تم اختيار عينة عشوائية من المعلمون والمديرون لتطبيق الاستبانة
- يوضح الجدول التالي عدد مدارس التعليم العام بالإدارات التعليمية بالمحافظات الثلاثة وعدد المدارس التي تم التطبيق فيها ونسبتها المئوية بالنسبة للمجتمع الأصلي (33)

جدول (1)

عدد مدارس المجتمع الأصلي وعدد المدارس التي تم اختيارها من كل إدارة ونسبتها المئوية بالنسبة للمجتمع الأصلي

المحافظة	عدد مدارس المجتمع الأصلي	عدد المدارس التي تم التطبيق فيها	النسبة المئوية لأجمالى المحافظة
الفيوم	302	6	0.19%
الجيزة	428	6	0.14%
الأسكندرية	327	6	0.18%

جدول (2)

عدد أفراد المجتمع الأصلي وعدد أفراد العينة ونسبتهم المئوية بالنسبة لكل مدرسة من المدارس التي تم التطبيق فيها

م	المحافظة	المدارس	عدد أفراد المجتمع الأصلي (المعلمون)	عدد أفراد العينة (المعلمون)	النسبة المئوية	عدد أفراد المجتمع الأصلي (المديرون)	عدد أفراد العينة (المديرون)	النسبة المئوية
1	الأسكندرية	باحثة البادية تعليم أساسى	68	15	22.0 %	8	3	37.5 %
2		محرم بك الإعدادية بنات	53	15	28.3 %	7	3	42.8 %
3		الأسكندر الأكبر الإعدادية بنين	174	28	16.0 %	14	5	35.7 %
4		قاسم أمين الإعدادية بنات	49	12	24.4 %	6	2	33.3 %
5		البحر المتوسط الثانوية بنات	58	14	24.1 %	6	3	50 %
6		طارق بن زياد الثانوية بنين	93	26	27.9 %	8	4	50 %
7	الجزيرة	أم المؤمنین الثانوية بنات	76	17	22.3 %	7	4	57 %
8		أم الابطال الثانوية بنات	124	23	18.5 %	12	4	33.3 %
9		مدرسة نصارتعليم اساسى	97	20	20.6 %	8	3	37 %
10		المعرفة الرسمية للغات	121	25	20.6 %	9	4	44.4 %
11		القدس للتعليم الاساسى	84	14	16.6 %	6	3	50 %
12		الشهيد بكير الإعدادية بنات	79	11	13.9 %	7	2	28.5 %
13	الفيوم	عمر كحك الإعدادية	79	23	29 %	8	4	50 %
13		كحك الثانوية	38	12	32.5 %	4	2	25 %
15		عبد الرؤوف	54	19	35.1 %	6	4	66.6 %

%			%			القاضى تعليم أساسى		
42.8 %	3	7	19.6 %	11	56	الزاوية الأعدادية		16
37.5 %	3	8	28%	16	57	فارس الأعدادية بنات		17
36.3 %	4	11	17%	29	169	كيما فارس تعليم أساسى		18
42.2 %	60	142	21.5 %9	330	1529	18		19

يتضح من الجدول السابق أن إجمالي عدد أفراد العينة (390) مفردة، منهم (330) معلم بنسبة مئوية 21.59% من إجمالي عدد أعضاء المجتمع الأصلي، و(60) مفردة تمثل أعضاء الإدارة المدرسية (مدير - وكيل - رئيس قسم) بنسبة مئوية 42.25% من إجمالي عدد أعضاء المجتمع الأصلي

ج- المجال الزمنى لتطبيق الدراسة :

تم تطبيق الدراسة الميدانية فى الفترة من شهر مايو ويونيو من العام الدراسى (2014-2015)، وذلك بعد استخراج التصاريح الأمنية اللازمة من الجهات المعنية .
صدق وثبات الاستبانة :

1- ثبات الإستبانة:

تم حساب معامل الثبات، باستخدام طريقة إعادة التطبيق على (15) فرد (3 مدير - 2 وكيل - 10 معلمون) وباستخدام معادلة بيرسون Pearson تم حساب معامل الثبات للإستبانة وذلك وفقاً للمعادلة التالية:

$$r = \frac{\text{مج س ص} - \text{ن س} - \text{ص} - \text{ص}}{\text{ن ع س ع ص}}$$

وقد تبين أن معامل الثبات $r = 0.74$ وهو معامل ثبات عالي .

2- صدق الإستبانة :

تم حساب صدق الإستبانة باستخدام طريقتين هما الصدق الذاتي وصدق المحكمين

الصدق الذاتي :

تم حسابة من خلال حساب الجذر التربيعي لمعامل ثبات الإستبانة كما يلي:

$$\text{الصدق الذاتي} = \sqrt{\text{معامل الثبات}} = \sqrt{0.74} = 0.86$$

يلاحظ إرتفاع الصدق الذاتي للأداة مما يؤكد ارتفاع ثبات الإستبانة كما ذكر من قبل .

ثانياً : نتائج الدراسة الميدانية :

أ- التحليل باستخدام التكرارات والنسب المئوية كما² :

نتائج المحور الأول : مدى تحقيق الأكاديمية المهنية للمعلمون لأهدافها المتعلقة بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم، وجودة برامج التدريب .

تضمن هذا المحور (24) عبارة متعلقة بأهداف الأكاديمية المهنية للمعلمون المتعلقة بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم، وجودة برامج التدريب .

أفراد العينة (390) فرد على هذا المحور ، حيث $n = (330)$ للمعلمون، $n = (60)$ للمديرون

جدول (3)

استجابات أفراد العينة (المعلمون والمديرون) حول مدى تحقيق الأكاديمية المهنية للمعلمون لأهدافها المتعلقة بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم، وجودة برامج التدريب

م	عبارات (مدى تحقيق الأكاديمية المهنية للمعلمون لأهدافها)	الفئة الأولى (المعلمون)				الفئة الثانية (المديرون)		
		ك2	الدالة	النسبة المئوية الوزنية	الترتيب	ك2	الدالة	النسبة المئوية الوزنية
1	تقدم نظاما لرفع كفاءة المعلمون والقادة التربويين مهنيًا	51.8	دالة (0.01)	%57	35	13.9	دالة (0.01)	%57
2	تشارك في تطوير منظومة التعليم من خلال تطوير أداء المعلم	68.01	دالة (0.01)	%57	36	25.7	دالة (0.01)	%56
3	تضع خطط برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم	69.56	دالة (0.01)	%62	10	12.1	دالة (0.01)	%63
4	تتابع بشكل مستمر الأداء المهني لأعضاء هيئة التعليم	90.29	دالة (0.01)	%52	45	20.1	دالة (0.01)	%45
5	تعد برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم	38.65	دالة (0.01)	%58	32	2.9	غير دالة	%62
6	تضع معايير لبرامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم	27.87	دالة (0.01)	%60	23	16.5	دالة (0.01)	%53
7	تعلن عن معايير برامج التنمية المهنية التي وضعتها	31.96	دالة (0.01)	%61	17	11.95	دالة (0.01)	%56
8	تضع سياسات جودة برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم	98.07	دالة (0.01)	%59	26	10.5	دالة (0.01)	%53
9	تعتمد مقدمي البرامج وفق الاختبارات اللازمة في هذا الشأن	33.20	دالة (0.01)	%59	27	85.	غير دالة	%66.7
10	تعد برامج التنمية المهنية لهيئة إدارة التعليم	1.85	غير دالة	%63	6	1.75	غير دالة	%66.6
11	تناسب البرامج التدريبية التي تتيحها الأكاديمية لإحتياجات المعلمون	48.40	دالة (0.01)	%82	1	10.6	دالة (0.01)	%55
12	توفر أنواع التدريب اللازمة لرفع مستوى أعضاء هيئة	22.94	دالة (0.01)	%63	7	36.1	دالة (0.01)	%44

		(التعليم الذي يحصلون على تقارير أداء دون المتوسط أو ضعيف	
37	%49	دالة (0.01)	14.5	28	%59	دالة (0.01)	57.03	تبادر بتبني الأفكار والاتجاهات الحديثة في تنمية قدرات اعضاء هيئة التعليم	13
19	%56	دالة (0.01)	20.9	29	%59	دالة (0.01)	44.96	تكتسب المعلمون المهارات اللازمة لاستخدام أحدث التقنيات التكنولوجية	14
49	%36	دالة (0.01)	21.4	37	%57	دالة (0.01)	50.56	تقدم برامج تدريبية لأعضاء هيئة التعليم في مهارات و طرق البحث العلمي	15
10	%61	دالة (0.05)	9.15	11	%62	دالة (0.01)	31.96	تدرب المعلمون على استخدام أساليب وطرق التدريس المطورة	16
2	%68	غير دالة	0.9	8	%63	غير دالة	1.51	توفر قواعد بيانات خاصة بالمعلمون ومؤهلاتهم وخبراتهم	17
21	%54	دالة (0.01)	20.1	12	%62	دالة (0.01)	73.70	يتم استخدام استراتيجيات تدريبية متطورة في برامجها التدريبية	18
38	%49	دالة (0.01)	24.9	30	%59	دالة (0.01)	63.31	تشجع أعضاء هيئة التعليم على المشاركة والتفاعل والابتكار	19
26	%52	دالة (0.01)	15.95	24	%60	دالة (0.01)	77.85	ما تقدمه من تدريبات وطرق تدريس قابلة للتطبيق عملياً	20
48	%39	دالة (0.01)	40.75	46	%52	دالة (0.01)	99.94	تهتم بمتابعة أثر البرامج التدريبية على المتدربين بعد انتهائها	21
27	%52	دالة (0.01)	28.4	43	%54	دالة (0.01)	88.54	توفر الأماكن التدريبية التي تساعد على تقديم خدمة تدريبية متميزة	22
34	%46	غير دالة	3.5	40	%56	دالة (0.01)	55.23	تعد برامج تدريبية تتعلق بالجوانب السلوكية وأخلاقيات المهنة	23
1	%79	دالة (0.01)	18.25	2	%73	غير دالة	1.63	تقوم الأكاديمية بتسكين المعلمون على مستويات الكادر المختلفة	24

نتائج المحور الثاني: المعوقات التي تحول دون تحقيق الأكاديمية المهنية للمعلمون لأهدافها.

تضمن هذا المحور (25) عبارة متعلقة المعوقات التي تحول دون تحقيق الأكاديمية المهنية للمعلمون لأهدافها وعدد أفراد العينة (390) فرد على هذا المحور، حيث ن = (330) للمعلمون، ن = (60) للمديرون

جدول (4)

استجابات أفراد العينة (المعلمون والمديرون) حول محور المعوقات التي تحول دون تحقيق الأكاديمية المهنية للمعلمون لأهدافها .

م	عبارات (المعوقات تحول دون تحقيق الأكاديمية لأهدافها)	الفئة الأولى (المعلمون)				الفئة الثانية (المديرين)			
		2كا	الدالة	النسبة المئوية الوزنية	الترتيب	2كا	الدالة	النسبة المئوية الوزنية	الترتيب
1	النشر غير الكاف للرؤية ، والرسالة ، والأهداف	64.6	دالة (0.1)	%78	9	14.7	دالة (0.1)	%80	20
2	غياب هيكلية مستقلة لفروع الأكاديمية	120.65	دالة (0.1)	%78	10	54.3	دالة (0.1)	%91.6	1
3	ضعف تفعيل جدول الوظائف المعتمد، ومن ثم ضعف تفعيل الهيكل التنظيمي للأكاديمية	220.7	دالة (0.1)	%91	1	46.8	دالة (0.1)	%90	2
4	قلة توافر الكوادر البشرية الكافية ، والمؤهلة لتنفيذ رسالة الأكاديمية	61.1	دالة (0.1)	%78	11	30.7	دالة (0.1)	%86	7
5	محدودية فرص التنمية المهنية للعاملين بالأكاديمية	69.8	دالة (0.1)	%76	18	24.4	دالة (0.1)	%82	18
6	غياب تطبيق نظام داخلي للجودة بالأكاديمية	49.9	دالة (0.1)	%74	24	27.7	دالة (0.1)	%84	14
7	ندرة وجود تقييم دوري ذاتي، وخارجي؛ للأداء بالأكاديمية	76.8	دالة (0.1)	%77	13	42.7	دالة (0.1)	%89	5
8	قصور قواعد البيانات؛ وبخاصة ما يتعلق بالحالة التربوية واحتياجات التنمية المهنية	43.8	دالة (0.1)	%76	19	5.7	غير دالة	%75	26

9	قلة توافر المعلومات المنشورة عن المستوى التعليمي	39.9 2	دالة (0.1)	%75	21	29.1	دالة (0.1)	%85	12
10	تمركز البرامج ، والأنشطة حول خدمة بعض الأهداف دون غيرها	92.8 5	دالة (0.1)	%79	7	26.8	دالة (0.1)	%84	15
11	الموقع الإلكتروني الخاص بالأكاديمية لا يوفر المعلومات الكافية ، وغير سهل الاستخدام	5.30	غير دالة	%68	27	0.7	غير دالة	%67	27
12	غياب الآلية التي تتابع بها الأكاديمية الأداء المهني للمعلمون أثناء العمل	79.2	دالة (0.1)	%80	4	35.1	دالة (0.1)	%86	8
13	ضعف الرغبة من قبل بعض أعضاء هيئة التعليم للخضوع لبرامج التنمية المهنية بالأكاديمية	59.4 1	دالة (0.1)	%77	14	27.9	دالة (0.1)	%85	13
14	قناعة بعض أعضاء هيئة التعليم بفعالية طرق التدريس التقليدية	61.6	دالة (0.1)	%75	22	1.75	غير دالة	%80	21
15	ندرة توفر التمويل الكافي لإنجاز برامج التنمية المهنية	87.0 5	دالة (0.1)	%80	5	28.9	دالة (0.1)	%76	25
16	ضعف المشاركة المجتمعية في دعم الأكاديمية مالياً	79.9 2	دالة (0.1)	%79	8	48.1	دالة (0.1)	%89	6
17	عدم مشاركة الأكاديمية في تقييم أداء المعلمون	74.8 3	دالة (0.1)	%77	15	24.4	دالة (0.1)	%82	19
18	البرامج التدريبية التي توفرها الأكاديمية لا تراعى المرحلة التعليمية التي ينتمى لها المعلم	59.6 9	دالة (0.1)	%74	25	1.29	غير دالة	%78	22
19	البرامج التدريبية التي توفرها الأكاديمية للمعلمون لا تراعى	2.08	غير دالة	%71	26	25.9	دالة (0.1)	%84	16

								اختلاف التخصص	
9	%86	دالة (0.1)	30.7	23	%75	دالة (0.1)	72.0 7	ضعف موضوعية نظام التقييم لأداء المعلمون	20
17	%83	دالة (0.1)	27.7	16	%77	دالة (0.1)	55.0 3	الخلط بين دور الأكاديمية في التنمية المهنية ودورها في التدريب	21
23	%77	دالة (0.1)	24.7	3	%81	دالة (0.1)	94.4 7	ضعف قدرة نظام تقييم البرامج التدريبية	22
10	%86	دالة (0.1)	31.3	2	%82	دالة (0.1)	116. 5	غياب الآلية التي تتلقى بها الأكاديمية مقترحات المعلمون حول الخدمات التي تقدمها	23
11	%86	دالة (0.1)	32.4	17	%77	دالة (0.1)	86.0 3	ضعف الامكانيات المادية اللازمة للبرامج التدريبية	24
24	%77	غير دالة	1.81	20	%76	دالة (0.1)	49.4 3	غرف التدريب بالأكاديمية غير مجهزة بطريقة مناسبة للتدريب	25

نتائج المحور الثالث : المقترحات المقدمة للتغلب على المعوقات التي تحول دون تحقيق الأكاديمية المهنية للمعلمون لأهدافها.

تضمن هذا المحور (25) عبارة متعلقة بالمعوقات التي تحول دون تحقيق الأكاديمية المهنية للمعلمون لأهدافها وعدد أفراد العينة (390) فرد على هذا المحور ، حيث ن = (330) للمعلمون، ن = (60) للمديرون

جدول (5)

استجابات أفراد العينة (المعلمون والمديرون) حول محور المقترحات المقدمة للتغلب على هذه المعوقات.

م	عبارات(مقترحات للتغلب على المعوقات التي تحول دون تحقيق الأكاديمية لأهدافها)	الفئة الأولى (المعلمون)				الفئة الثانية (المديرون)				
		2كا	الدالة	الوزن النسبي	النسبة المئوية للحدوث	الترتيب	2كا	الدالة	الوزن النسبي	النسبة المئوية للحدوث
1	إقامة جسور للتواصل بين الأكاديمية والمجتمع	227.5	دالة (0.1)	0.95	95	6	48.6	دالة (0.1)	0.97	97
2	إعداد خطة استراتيجية جديدة، وخطط تنفيذية للأكاديمية ، تستند إلى رؤيتها ورسالتها	189.3	دالة (0.1)	0.93	93	15	56.0	دالة (0.1)	0.99	99
3	أبراز الأكاديمية للرؤيا ، ورسالتها ، وأهدافها	214.4	دالة (0.1)	0.95	95	7	56.0	دالة (0.1)	0.99	99
4	إعتبار قيمة التدريب كنشاط مهني مستمر مدى الحياة، وليس نشاط مرحلي هدفه الترقى	201.7	دالة (0.1)	0.94	94	11	48.6	دالة (0.1)	0.97	97
5	الانتهاء من هيكلة فروع الأكاديمية بالمحافظات	287.4	دالة (0.1)	0.98	98	1	56.0	دالة (0.1)	0.99	99
6	تحديد الأدوار والمسئوليات بصورة واضحة لفروع الأكاديمية بالمحافظات	201.7	دالة (0.1)	0.94	94	12	56.0	دالة (0.1)	0.99	99
7	اهتمام فروع الأكاديمية بالتنمية المهنية وعدم أقتصرها على التدريب فقط	204.8	دالة (0.1)	0.94	94	13	56.0	دالة (0.1)	0.99	99
8	انشاء جهاز يختص بمتابعة الأداء المهني للمعلمون أثناء العمل	189.3	دالة (0.1)	0.93	93	16	38.4	دالة (0.1)	0.95	95
9	تفعيل دور الأكاديمية كمرکز للتنمية المهنية ، وليس كمرکز للتدريب	189.3	دالة (0.1)	0.93	93	17	48.6	دالة (0.1)	0.97.5	97.5
10	تفعيل التعاون بين الأكاديمية والجامعات في مجال التدريب	177.4	دالة (0.1)	0.93	93	18	29.4	دالة (0.1)	0.92.5	92.5
11	التركيز على البرامج ، والأنشطة ذات التأثير واسع المدى	177.4	دالة (0.1)	0.93	93	19	48.6	دالة (0.1)	0.97.5	97.5
12	الاهتمام ببرامج التنمية المهنية المصممة استنادا إلى المفهوم الكلي للتربية	214.4	دالة (0.1)	0.95	95	8	56.0	دالة (0.1)	0.99	99

م	عبارات (مقترحات للتغلب على المعوقات التي تعترض استخدام طرق مناسبة ومبتكرة؛ للتعرف على الاحتياجات التدريبية المتعددة	الفئة الأولى (المعلمون)	الفئة الثانية (المديرين)
13	214.4 دالة (0.1)	95 0.95 دالة (0.1)	99 0.9 9 دالة (0.1)
14	192.4 دالة (0.1)	94 0.94 دالة (0.1)	94 0.9 4 دالة (0.1)
15	172.8 دالة (0.1)	97 0.97 دالة (0.1)	92 0.9 2 دالة (0.1)
16	149.3 دالة (0.1)	91 0.91 دالة (0.1)	99 0.9 9 دالة (0.1)
17	189.3 دالة (0.1)	93 0.93 دالة (0.1)	99 0.9 9 دالة (0.1)
18	189.3 دالة (0.1)	93 0.93 دالة (0.1)	99 0.9 9 دالة (0.1)
19	220.9 دالة (0.1)	95 0.95 دالة (0.1)	95 0.9 5 دالة (0.1)
20	133.6 دالة (0.1)	90 0.90 دالة (0.1)	81 0.8 1 دالة (0.1)
21	189.3 دالة (0.1)	93 0.93 دالة (0.1)	90 0.9 دالة (0.1)
22	165.5 دالة (0.1)	92 0.92 دالة (0.1)	97 0.9 7 دالة (0.1)
23	269.1 دالة (0.1)	97 0.97 دالة (0.1)	99 0.9 9 دالة (0.1)
24	283.7 دالة (0.1)	98 0.98 دالة (0.1)	99 0.9 9 دالة (0.1)
25	269.1 دالة (0.1)	97 0.97 دالة (0.1)	91 0.9 1 دالة (0.1)

ملخص نتائج الدراسة الميدانية :

يمكن عرض نتائج الدراسة بصورة إجمالية كما يلي
 فيما يتعلق بال محور الأول : مدى تحقيق الأكاديمية المهنية للمعلمون لأهدافها أسفرت نتائج الدراسة عن عدم تحقيق الأكاديمية المهنية للمعلمون للكثير من الأهداف التي أنشئت من أجلها والمتعلقة بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم، وجودة برامج التدريب، واتضح أن نسبة موافقة أفراد العينة على مدى تحقيق الأكاديمية لهذه الأهداف جاءت ضعيفة ولم تتجاوز (60%) في الكثير من العبارات، ويرجع ذلك في المقام الأول إلى الخط الواضح بين دور الأكاديمية كجهة مسئولة عن التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم وبين التدريب كأحد آليات تحقيق هذه التنمية.
 فيما يتعلق بال محور الثاني: المعوقات التي تحول دون تحقيق الأكاديمية المهنية للمعلمون لأهدافها .

أسفرت النتائج عن وجود معوقات كثيرة تقف عائقاً أمام تحقيق الأكاديمية للأهداف التي أنشئت من أجلها ، بعضها خاص بهيكل الأكاديمية المؤسسى والبعض الآخر خاص بعدم توفر التمويل الكافى لتحقيق الأكاديمية لأهدافها وبالنظام التعليمى ككل. وأتفق أفراد الفئة الأولى (المعلمون) والفئة الثانية (المديريرين - الوكلاء - رؤساء الأقسام)

بالنسبة لجميع عبارات المحور (ماعدا العبارات 11،19) دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (0.01) مما يعنى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الفئتين حول المعوقات تحول دون تحقيق الأكاديمية لأهدافها.

- وقد تم تقسيم استجابات أفراد الفئتين حول هذا المحور إلى ثلاث مجموعات وجاءت جميع العبارات ضمن المجموعة كثيرة الحدوث وتضم العبارات التي نسبة حدوثها من 66.66% فما فوق .

فيما يتعلق بال محور الثالث : المقترحات المقدمة للتغلب على المعوقات التي تحول دون تحقيق الأكاديمية لأهدافها

- أسفرت النتائج عن اتفاق أفراد العينة من الفئة الأولى (المعلمون) والفئة الثانية (المديريرين - الوكلاء - رؤساء الأقسام)، على أن المقترحات التالية تساهم في التغلب على المعوقات التي تحول دون تحقيق الأكاديمية لأهدافها ، وكانت نسبة الموافقة عليها مرتفعة وجاءت جميع العبارات ضمن المجموعة كثيرة الحدوث وتضم العبارات التي نسبة حدوثها من 66.66% فما فوق .

المحور الرابع : تصور مقترح لتفعيل دور الأكاديمية المهنية للمعلمون في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم باعتبارها الجهة المسؤولة عن ذلك، من خلال:

يتضح من خلال التحليل الميدانى حول مدى تحقيق الأكاديمية المهنية للمعلمون لدورها في التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التعليم وجود عدة معوقات تحول دون تحقيق الأكاديمية المهنية للمعلمون دون تحقيق هذه الأهداف، ومن ثم يتضمن هذا المحور من التصور المقترح وضع مجموعة من الإجراءات والمتطلبات اللازمة لتفعيل دور الأكاديمية المهنية للمعلمون في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم كما يلي :

- رفع الكفاءة المهنية للمعلم عن طريق صقل مهاراته التدريسية ومساعدته على التأقلم مع العمل المدرسى، إطلاع المعلم على الجديد والمستحدث في مجال طرق التعليم وتقنياته، أو في محتوى المنهاج.
- معالجة القصور في إعداد المعلمون قبل الخدمة بالمعاهد والكلديات من خلال تقديم تغذية راجعة مناسبة لتذليل الصعوبات التي يواجهونها في الميدان.
- الاستفادة من خبرات المعلمون الأقدم من خلال العمل التعاونى فى ورش العمل والمناقشات ومختلف أشكال التدريب.
- إكساب المعلمون كفايات الإنجاز إلى جانب الكفايات المعرفية حتى لا تكون الأولوية لوجود المعلومة عند المعلم بل تكون لجودة توصيلها إلى الطالب.
- إكساب المعلمون أساليب التعلم المستمر من خلال تنمية مفهوم التربية المستمرة لهم التي تمكنهم من مهارات التعلم الذاتى المستمر، وإيجاد اتجاهات إيجابية نحو التدريب لتنمية قدراتهم وإمكاناتهم.

- عقد ورش عمل تركز على تفادى الأخطاء في أداء المعلمون عملهم والتقليل منها على قدر الإمكان.
- استخدام طرق مناسبة ومبتكرة؛ للتعرف على الاحتياجات التدريبية المتعددة للمعلمون.
- توفير برامج تدريبية تحقق التطابق بين النظريات والممارسات العملية لتحقيق الأهداف من هذه البرامج بفعالية عالية.
- اعطاء الفرصة للمتدربين في اتخاذ القرارات المتعلقة بتدريبهم، حتى يكون البرنامج مستجيبا لحاجات المتدربين، وانعكاسا للواقع ومتطلبات المجتمع.
- استثمار معطيات تكنولوجيا التعليم في التدريب واستخدام استراتيجيات التدريس الحديث تدريبياً لتحقيق الأهداف.
- تقديم البرامج التدريبية حوافز مادية ومعنوية لتحسين أداء المعلمون، كأن تقدم لهم شهادات تقدير عند اجتيازها بنفوق أو تقديم حوافز مادية.
- تطبيق البرامج التدريبية بأساليب تقويم متطورة للتأكد من مدى تحقيق أهدافها، سواء لتقويم المتدربين حيث يظهر مدى تأثير البرنامج في سلوك المعلمون واتجاهاتهم ومهاراتهم، أو في تقويم البرنامج من حيث مدى توفر الإمكانيات المادية والمعنوية المختلفة، ومدى مناسبة البرنامج مع حاجات المتدربين النظرية والعملية.
- توفير الخبرات التربوية والأكاديمية المتخصصة لتدريب المعلمون على البرامج المختلفة.
- إعتبار قيمة التدريب كنشاط مهني مستمر مدى الحياة، وليس نشاط مرحلي هدفه الترقى وشرط أساسى لذلك.
- تفعيل دور الأكاديمية كمركز للتنمية المهنية بمفهومها الأشمل والأعم، وليست كمركز للتدريب.
- توفير قواعد البيانات المختلفة؛ وبخاصة ما يتعلق بالحالة التربوية واحتياجات التنمية المهنية لجميع أعضاء هيئة التعليم.

- وضع برامج للتنمية المهنية توازن بين القيم، والأفكار، وأخلاقيات المهنة وبين المهارات اللازمة لمزاولة مهنة التعليم .
- تمكين وحدات التدريب، والتقويم في المدارس، وتطوير أدائها؛ استجابة لمتطلبات تحقيق الجودة واعتماد المدارس، وتأهيلها لأداء دور المنسق بين المدارس، والأكاديمية المهنية للمعلمون، لدعم جهودها في إعداد المعلم، وتنميته.
- استخدام طرق مناسبة ومبتكرة؛ للتعرف على الاحتياجات التدريبية المتعددة، وعدم وضع البرامج التدريبية في صورة جامده غير مرنة.
- تنظم ورش عمل تدريبية وتعقد ندوات وحلقات نقاشية خاصة بالتطوير المهني للمعلمون وتوفير مجموعة من البرامج والحزم التدريبية لمساندة المعلمون الجدد وتقديم الدعم فني والأكاديمي لهم.
- توفير حزم تدريبية للمعلمون لاجتياز المستويات المختلفة على كادر المعلمون، تراعى هذه البرامج الاحتياجات مهارية المطلوبة من فئات المعلمون المختلفة لعلاج جوانب القصور في مستوى أدائهم، كما تنمى الجوانب السلوكية والأخلاقية لديهم بما يتوافق مع مهنة التعليم السامية.
- توفير برامج تدريبية منتقاة بعناية لتأهيل المعلمون لشغل الوظائف الإدارية المختلفة للوصول إلى قمة الأداء في كافة المجالات الإدارية والمالية والفنية وفقاً لأحدث الطرق والمناهج العلمية العالمية.
- أن تراعى البرامج التدريبية التي توفرها الأكاديمية المرحلة التعليمية التي ينتمى لها المعلم.
- أن تراعى البرامج التدريبية التي توفرها الأكاديمية للمعلمون الاختلاف في تخصصات المعلمون.
- مراعاة البرامج التدريبية الفروق الفردية والتفاوت في مستويات أداء المعلمون
- إيجاد الحافز والتشجيع للتغلب على ضعف الرغبة من قبل بعض أعضاء هيئة التعليم للخضوع لبرامج التنمية المهنية بالأكاديمية

- عقد البرامج التدريبية التي تنظمها الأكاديمية المهنية للمعلمون فى أوقات مناسبة للمعلمون ولا تهدر وقت العمل .
- توفير مصادر تمويل متنوعة لإنجاز برامج التنمية المهنية التي تقدمها الأكاديمية ، وذلك عن طريق مساندة المجتمع لأنشطة الأكاديمية المختلفة.
- تنوع طرق إعلان الأكاديمية المهنية عن الخدمات التي تقدمها وعدم أقتصارها على طريقة واحدة.
- تجهيز قاعات التدريب بالأكاديمية بأحدث الوسائل التكنولوجية ووسائل العرض والتقديم وكذلك الأجهزة السمعية والبصرية مثل أجهزة الحاسب الآلى ذات الوسائط المتعددة وأجهزة العرض وأجهزة البروجكتور، وتوفير تلك التجهيزات فى جميع فروع الأكاديمية بالمحافظات دون تمييز.

المراجع :

1. عبداللطيف بن حسين فرج: طرق التدريس فى القرن الواحد والعشرين، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2009م، ص2
2. جمهورية مصر العربية : قانون التعليم رقم 155 لسنة 2007 بتعديل نص أحكام قانون التعليم الصادر برقم 139 لسنة 1981م (القاهرة، مطبعة وزارة التربية والتعليم، 2007م) مادة 70
3. جمهورية مصر العربية : الأكاديمية المهنية للمعلمون، <http://academy.moe.gov.eg/goal.aspx> 2014/3/11
4. غادة صبرى حامد صيام: متطلبات تفعيل دور الأكاديمية المهنية للمعلمين لتحقيق الاعتماد المهني للمعلم ومنح التراخيص لمزاولة مهنة التعليم فى ضوء بعض الخبرات الأجنبية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة المنصورة، 2015م.
5. ايمان رجب زهران :"التخطيط لبرامج التدريب لمعلمى التعليم الثانوى العام على ضوء الاحتياجات التربوية بجمهورية مصر العربية"، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية التربية ، جامعة الفيوم، 2012م.
6. رندا سماحة محمد الشربيني : الأكاديمية المهنية للمعلمين ودورها فى تحقيق كادر المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية ، جامعة المنصورة، 2010م
7. أحمد الششتاوى السيد فارس: دراسة تقويمية لوحدات تدريب المعلمين بمدارس التعليم العام بجمهورية مصر العربية ، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة المنوفية، 2006.
8. سمية حيدر منصور: "دراسة مقارنة لنظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة داخل المدارس فى إنجلترا و الولايات المتحدة الأمريكية و إمكانية الأفادة منها فى

الجمهورية العربية السورية"، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة، 2005.

9. Christopher Gamrat, Heather Toomey Zimmerman, Jaclyn Dudek and Kyle Peck : workplace learning" An exploratory study on digital badging within a teacher professional development program", British Journal of Educational Technology, Vol 45, No 6, 2014,1148–1136. pp.
10. William Clark: "Teachers education and training factors and their influence on formative assessment processes" PhD, United States, Virginia, old dominion university, 2007.
11. Gyamfi, Alexander: "Needs Assessment of Science Teachers in Secondary Schools in Kumasi, Ghana: A Basis For in-service Education Training Programs at the Science Resource Centers", PhD, University of New York at Albany, 2003.
12. Boling charlotte jones: How does an online professional development program support teacher change ,PHD, the university of southern Mississippi ,2002.
13. Education Review Office: "Inservice training for teacher in New Zealand school" No 1. Wellington, 2001
14. حسن شحاته : أساسيات التدريب الفعال في العالم العربي، القاهرة، الدار المصرية اللبنانية، 1999م، ص119.
15. منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة - اليونسكو: ترجمة حنان عبدالله عنقادي ، التربية من أجل التنمية المستدامة في الميدان، 2012، ص7

16. أسامة محمد سيد، عباس حلمي الجمل: التدريب والتنمية المهنية المستدامة، القاهرة، دار العلم والإيمان، 2012، ص195
17. حسن شحاته : أساسيات التدريب الفعال في العالم العربي ،مرجع سابق، ص123.
18. فؤاد العاجز، جميل نشوان : تطوير أداء المعلمون في ضوء برنامج المدرسة لمركز تطوير التابع لوكالة الغوث الولية بغزة، بحث مقدم الى المؤتمر العلمي السادس لكلية التربية بالفيوم، بعنوان اعداد المعلم في ضوء مفهوم التربية المستدامة في الفترة(23-24 أبريل 2005م)، ص261
19. صديقة محمد عبيد : رخصة المعلم في مسيرة التمنه بوزارة التربية والتعليم، ورقة مقدمة في ورشة عمل حول اعداد وتدريب المعلم بتنظيم من مكتب اليونسكو في كل من الدوحة والقاهرة-المنامة، وزارة التربية والتعليم، 2006م. ، ص31
20. أحمد ابراهيم أحمد : الجودة الشاملة في الادارة التعليمية والمدرسية، الاسكندرية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، 2003م، ص129.
21. جمهورية مصر العربية، وزارة التربية والتعليم: قانون التعليم رقم (155) لسنة 2007 بتعديل أحكام قانون التعليم الصادر بالقانون 139 لسنة 1981 ، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية، القاهرة، 2008، مادة (1).
22. جمهورية مصر العربية: قرار جمهورى رقم (129) لسنة 2008 بشأن تنظيم الأكاديمية المهنية للمعلمون وتحديد اختصاصاتها، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية، القاهرة، 2008.
23. رئاسة الجمهورية : قرار جمهورى رقم (129) بشأن تنظيم الأكاديمية المهنية للمعلمون وتحديد اختصاصاتها، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية، القاهرة ، 2008، مادة رقم (4).
24. وزير التربية والتعليم : قرار وزارى رقم (362) لسنة 2013 بشأن إعادة تشكيل مجلس إدارة الاكاديمية المهنية للمعلمون، مادة (1).

25. رئاسة الجمهورية: قرار جمهورى (129) لسنة 2008 بشأن تنظيم الأكاديمية المهنية للمعلمون وتحديد اختصاصاتها، مرجع سابق، مادة (3).
26. رئاسة مجلس الوزراء: قرار رقم (2128) بشأن تحديد الهيكل الوظيفى للأكاديمية وتعيين مدير عام لها، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية، القاهرة، 2008، مادة رقم (1).
27. وزارة التربية والتعليم : الأكاديمية المهنية للمعلمون، بطاقة الوصف الوظيفى لمدير عام الأكاديمية، القاهرة، 2015.
28. رئاسة مجلس الوزراء: قرار رقم (2129) بشأن تحديد الهيكل الوظيفى للأكاديمية وتعيين نائب مدير عام لها، مادة (1).
29. وزارة التربية والتعليم : الأكاديمية المهنية للمعلمون، بطاقة الوصف الوظيفى لنائب مدير عام الأكاديمية، القاهرة، 2015.
30. وزارة التربية والتعليم: قرار رقم (139) بشأن تعيين أمين عام الأكاديمية ، القاهرة، 2008.
31. وزارة التربية والتعليم : الأكاديمية المهنية للمعلمون، بطاقة الوصف الوظيفى لأمين عام الأكاديمية، القاهرة، 2015.
32. وزارة التربية والتعليم : الأكاديمية المهنية للمعلمون، "برنامج التأهيل والإرشاد"، القاهرة، 2012، ص ص 12-19 .
33. جمهورية مصر العربية ، وزارة التربية والتعليم : الإدارة العامة للمعلومات والحاسب الآلى، كتاب الإحصاء السنوى للعام الدراسى 2014-2015 ، متاح فى <http://emis.gov.eg/Site%20Content/book/014015/ebook2015/c2015/7/1، h2/ch2.html>