



مجلة



كلية التربية

مجلة علمية محكمة. ربع سنوية



السنة الحادية عشرة
العدد (٣٦)

أكتوبر ٢٠٢٣
(الجزء الأول)



الرؤية



أن تكون دورية علمية متميزة متخصصة في نشر المقالات والبحوث التربوية والنفسية. نسعى إلى التميز في نشر الفكر التربوي المتجدد والمعاصر، والإنتاج العلمي ذي الجودة العالية للباحثين في مجالي: التربية وعلم النفس، بما يعكس متابعة المستجدات، ويحقق التواصل بين النظرية والتطبيق

الرسالة



نشر وتاصيل الثقافة العلمية بين المتخصصين في المعاهد والمؤسسات العلمية المناظرة والمتخصصين من التربويين في الميدان التربوي من المعلمين والقيادات التربوية والباحثين، والارتقاء بمستوى الأداء في مجال التدريس والبحث العلمي من خلال نشر الأبحاث المبتكرة وعرض الخبرات الإبداعية ذات الصلة بهذا المجال. وإيجاد قنوات للتواصل والتفاعل بين أهل التخصصات المختلفة في الميدان التربوي على المستوى المحلي، والعربي، والدولي. مع تأكيد التنوع والانفتاح والانضباط المنهجي، ومتابعة الاتجاهات العلمية والفكرية الحديثة في المجال التربوي ونقلها للأوساط التربوية في مستوياتها المختلفة بغرض المساهمة في صناعة المعرفة



حقوق الطبع محفوظة

الترقيم الدولي للطباعة: 2314-7423

الترقيم الدولي الإلكتروني: 2735-5691



مجلة كلية التربية علمية محكمة ربع سنوية

(السنة الحادية عشر - العدد السادس والثلاثون - أكتوبر ٢٠٢٣)

<https://foej.journals.ekb.eg>

j_foea@aru.edu.eg





قائمة هيئة تحرير مجلة كلية التربية جامعة العريش

م	الاسم	الدرجة والتخصص	الصفة
أولاً - الهيئة الإدارية للتحرير (مجلس الإدارة)			
١	أ.د. السيد كامل الشربيني	أستاذ الصحة النفسية	عميد الكلية - رئيس مجلس الإدارة
٢	أ.د. محمود علي السيد	أستاذ. علم النفس التربوي	وكيل الكلية للدراسات العليا - نائب رئيس مجلس الإدارة
٣	أ.د. زكريا محمد هبة	أستاذ تربية الطفل بقسم أصول التربية	وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب - عضو مجلس الإدارة
٤	أ.د. كمال عبد الوهاب	أستاذ إدارة التعليمية والتربية المقارنة	وكيل الكلية لشؤون خدمة المجتمع - عضو مجلس الإدارة
٥	أ.د. أحمد عبد العظيم سالم	أستاذ أصول التربية	أستاذ أصول التربية والتخطيط التربوي - عضو مجلس الإدارة
ثانياً- الهيئة الفنية (الفريق التنفيذي) للتحرير			
٦	أ.د. محمد رجب فضل الله	أستاذ المناهج وطرق التدريس	رئيس التحرير (رئيس الفريق التنفيذي)
٧	د. كمال طاهر موسى	أستاذ مساعد (مشارك) - مناهج وطرق التدريس	عضو هيئة تحرير - مسؤول الطباعة والنشر والتدقيق اللغوي
٨	د. محمد علام طلبية	أستاذ مساعد (مشارك) - مناهج وطرق التدريس	عضو هيئة تحرير - مسؤول متابعة أعمال التحكيم والنشر
٩	د. ضياء أبو عاصي فيصل	أستاذ مساعد (مشارك) - بقسم	عضو هيئة تحرير - مسؤول متابعة الأمور المالية



	الصحة النفسية		
١٠	د. نانسي عمر جعفر	مدرس (أستاذ مساعد) - مناهج وطرق التدريس	عضو هيئة تحرير - مسؤول الاتصال والعلاقات الخارجية

ثالثاً- الهيئة الفنية (المعاونة) للفريق التنفيذي للتحرير

١١	م.م. أحمد محمد حسن سالم	مدرس مساعد تكنولوجيا تعليم	عضو هيئة تحرير - إدارة الموقع الالكتروني للمجلة
١٢	م.م. ناصر أحمد عابدين مهران	مدرس مساعد بقسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية	عضو هيئة تحرير - مساعد لمسؤول متابعة أعمال التحكيم والنشر - تجهيز العدد للنشر
١٣	أ. أسماء محمد الشاعر	أخصائي علاقات علمية وثقافية - باحثة دكتوراه	عضو هيئة تحرير - إداري ومسؤول التواصل مع الباحثين
١٤	أ.محمود إبراهيم محمد	مدير إدارة الشؤون المالية	عضو هيئة تحرير - المسؤول المالي

رابعاً - أعضاء هيئة التحرير من الخارج

١٥	أ.د عبد الرازق مختار محمود	أستاذ المناهج وطرق التدريس	كلية التربية - جامعة أسيوط
١٦	أ.د مایسة فاضل أبو مسلم أحمد	أستاذ علم النفس التربوي	المركز القومي للامتحانات والتقويم التربوي



قائمة الهيئة الاستشارية الدولية لـ مجلة كلية التربية جامعة العريش

م	الاسم	التخصص	مكان العمل وأهم المهام الأكاديمية والإدارية
١	أ.د إبراهيم احمد غنيم ضيف	أستاذ المناهج وطرق تدريس التعليم الصناعي	نائب رئيس جامعة قناة السويس، وزير التربية والتعليم الأسبق - المستشار السابق للتخطيط الاستراتيجي وجودة التعليم لجامعة نايف العربية للعلوم الأمنية التابعة لجامعة الدول العربية.
٢	أ.د إمام مصطفى سيد محمد	أستاذ علم النفس التربوي	- رئيس قسم علم النفس التربوي، ووكيل كلية التربية بأسسيوط (سابقاً) - مدير مركز اكتشاف الاطفال الموهوبين بجامعة أسسيوط - - المستشار العلمي للمركز الوطني لأبحاث الموهبة والابداع بجامعة الملك فيصل - المملكة العربية السعودية.
٣	أ.د بيومي محمد ضحاوي	أستاذ الإدارة التعليمية والتربية المقارنة	وكيل شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة " سابقاً" - مقرر اللجنة العلمية الدائمة لترقية الأساتذة والأساتذة المساعدين في الإدارة التعليمية والتربية المقارنة - المجلس الأعلى للجامعات. مراجع معتمد لدى الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
٤	أ.د حسن سيد حسن شحاته	أستاذ المناهج وطرق تدريس اللغة العربية	رئيس قسم المناهج وطرق التدريس سابقاً - مقرر اللجنة العلمية الدائمة لترقية الأساتذة تخصص المناهج وطرق التدريس وتكنولوجيا التعليم
٥	أ.د رضا السيد محمود حجازي	أستاذ باحث في المناهج وطرق تدريس العلوم	نائب مدير الأكاديمية المهنية للمعلمين - وكيل أول وزارة التربية والتعليم- رئيس قطاع التعليم. نائب وزير التربية والتعليم لشؤون المعلمين " حالياً "
٦	أ.د رضا مسعد ابو عصر	أستاذ المناهج وطرق تدريس	وكيل أول وزارة التربية والتعليم " سابقاً " - أمين اللجنة العلمية لترقيات الأساتذة والأساتذة المساعدين للمناهج وطرق

		الرياضيات	التدريس-رئيس الجمعية المصرية لتربويات الرياضيات " حالياً "
٧	أ.د رمضان محمد رمضان	أستاذ علم النفوس التربوي	جامعة بنها مصر
٨	أ.د سعيد عبد الله رفاعي لافي	أستاذ المناهج وطرق تدريس اللغة العربية	جامعة العريش مصر
٩	أ.د سعيد عبده نافع	أستاذ المناهج وطرق تدريس الاجتماعيات	جامعة الإسكندرية - مصر
١٠	أ.د عبد التواب عبد اللاه دسوقي	أستاذ اجتماعيات التربية	جامعة أسيوط مصر
١١	أ.د عبد اللطيف حسين حيدر	أستاذ مناهج وطرق تدريس العلوم	جامعة صنعاء اليمن
١٢	أ.د عنتر صليحي عبد اللاه طليبة	أستاذ مناهج وطرق تدريس اللغة الإنجليزية	جامعة جنوب الوادي - مصر



١٣	أ.د عوشة احمد المهيري	أستاذ التربية الخاصة	جامعة الامارات الإمارات	رئيس قسم التربية الخاصة - مساعد عميد كلية التربية بجامعة الإمارات لشؤون الطلبة.
١٤	أ.د الغريب زاهر إسماعيل	أستاذ تكنولوجيا التعليم	جامعة المنصورة مصر	- مقرر اللجنة العلمية الدائمة لترقية الأساتذة المساعدين في المناهج وطرق التدريس وتكنولوجيا التعليم . - رئيس مجلس إدارة الجمعية الدولية للتعليم والتعلم الالكتروني-مدير أمانة اتحاد جامعات العالم الإسلامي ، ومدير مديرية التربية بمنظمة الإيسيسكو " سابقاً "
١٥	أ.د ماهر اسماعيل صبري	أستاذ مناهج وطرق تدريس العلوم	جامعة بنها مصر	رئيس قسم المناهج وطرق التدريس وتكنولوجيا التعليم " السابق بكلية التربية - جامعة بنها" - رئيس مجلس إدارة رابطة التربويين العرب
١٦	أ.د محمد ابراهيم الدسوقي	أستاذ تكنولوجيا التعليم	جامعة حلوان مصر	نائب مدير الأكاديمية المهنية للمعلمين " سابقاً " - رئيس مجلس إدارة الجمعية المصرية للكمبيوتر التعليمي
١٧	أ.د محمد عبد الظاهر الطيب	أستاذ علم النفس الكلينيكي والعلاج النفسي	جامعة طنطا مصر	العميد الأسبق لكلية التربية بجامعة طنطا- خبير بالهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد بمصر ، وبقطاع كليات التربية بالمجلس الأعلى للجامعات.
١٨	أ.د محمد الشيخ حمود	أستاذ الصحة النفسية	جامعة دمشق - سوريا	خريج جامعة لايبزيغ - ألمانيا -رئيس قسم الصحة النفسية والتربية التجريبية وعميد لكلية التربية جامعة دمشق - سوريا- "سابقاً" - عضو الجمعية الأمريكية للإرشاد النفسي ACA - رئيس التحرير " السابق" لمجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس.
١٩	أ.د مصطفى بن أحمد الحكيم	أستاذ الأصول الدينية للتربية . التربية الأسرية	وزارة التربية الوطنية - المغرب	-خبير تربوي بوزارة التربية الوطنية والتعليم العالي والبحث العلمي بالمغرب - رئيس مجلس إدارة المركز الدولي للاستراتيجيات التربوية والأسرية- بريطانيا



٢٠	أ.د مهني محمد ابراهيم غنايم	أستاذ التخطيط التربوي واقتصاديات التعليم	جامعة المنصورة - مصر	العميد السابق لكلية الآداب بدمياط - مدير مركز تطوير التعليم الجامعي بجامعة المنصورة - مقرر اللجنة العلمية لترقية الأساتذة والأساتذة المساعدين في أصول التربية والتخطيط التربوي
٢١	أ.د ناصر أحمد الحوالده	أستاذ مناهج وطرق تدريس التربية الاسلامية	الجامعة الأردنية - الأردن	عميد كلية الدراسات الإنسانية التربوية بعمان - نائب ثم رئيس جامعة العلوم الإسلامية العالمية " سابقاً " - خريج جامعة نبراسكا - بريطانيا.
٢٢	أ.د نيف بن رشيد الجابري	أستاذ اقتصاديات التعليم وسياسته	جامعة طيبة - السعودية	عميد كلية التربية بجامعة طيبة بالمدينة المنورة " سابقاً " - المشرف العام على البحوث والبيانات مهيئة تقويم التعليم والتدريب بالملكة - وكيل وزارة التعليم بالسعودية " سابقاً ".
٢٣	أ.د يوسف الحسيني الإمام	أستاذ تربويات الرياضيات	جامعة طنطا مصر	الوكيل السابق للدراسات العليا والبحوث بجامعة طنطا - عضو فريق الاعتماد الأكاديمي لكلية التربية بجامعة الإمارات " سابقاً " -



قواعد النشر بمجلة كلية التربية بالعريش

١. تنشر المجلة البحوث والدراسات التي تتوافر فيها الأصالة والمنهجية السليمة على ألا يكون البحث المقدم للنشر قد سبق وأن نشر، أو تم تقديمه للمراجعة والنشر لدى أي جهة أخرى في نفس وقت تقديمه للمجلة.

٢. تُقبل الأبحاث المقدمة للنشر بإحدى اللغتين: العربية أو الإنجليزية.

٣. تقدم الأبحاث - عبر موقع المجلة بينك المعرفة المصري

<https://foej.journals.ekb.eg>

الالكترونياً مكتوبة بخط (Simplified Arabic)، وحجم الخط ١٤، وهوامش حجم الواحد منها ٢.٥سم، مع مراعاة أن تتسق الفقرة بالتساوي ما بين الهامش الأيسر والأيمن (Justify). وترسل إلكترونياً على شكل ملف (Microsoft Word).

٤. يتم فور وصول البحث مراجعة مدى مطابقته من حيث الشكل لبنط وحجم الخط ، والتنسيق ، والحجم وفقاً لقالب النشر المعتمد للمجلة ، علماً بأنه يتم تقدير الحجم وفقاً لهذا القالب ، ومن ثم تقدير رسوم تحكيمه ونشره.

٥. يجب ألا يزيد عدد صفحات البحث بما في ذلك الأشكال والرسوم والمراجع والجداول والملاحق عن (٢٥) صفحة وفقاً لقالب المجلة. (الزيادة برسوم إضافية). ويتم تقدير عدد الصفحات بمعرفة هيئة التحرير قبل البدء في إجراءات التحكيم

٦. يقدم الباحث ملخصاً لبحثه في صفحة واحدة، تتضمن الفقرة الأولى ملخصاً باللغة العربية، والفقرة الثانية ملخصاً باللغة الإنجليزية، وبما لا يزيد عن ٢٠٠ كلمة لكل منها.

٧. يكتب عنوان البحث واسم المؤلف والمؤسسة التي يعمل بها على صفحة منفصلة ثم يكتب عنوان البحث مرة أخرى على الصفحة الأولى من البحث ، والالتزام في ذلك بضوابط رفع البحث على الموقع.

٨. يجب عدم استخدام اسم الباحث في متن البحث أو قائمة المراجع ويتم استبدال الاسم بكلمة "الباحث"، ويتم أيضاً التخلص من أية إشارات أخرى تدل على هوية المؤلف.

٩. البحوث التي تقدم للنشر لا تعاد لأصحابها سواء قبل البحث للنشر، أو لم يُقبل. وتحفظ هيئة التحرير بحقها في تحديد أولويات نشر البحوث.



١٠. لن ينظر في البحوث التي لا تتفق مع شروط النشر في المجلة، أو تلك التي لا تشتمل على ملخص البحث في أي من اللغتين ، وعلى الكلمات المفتاحية له.
١١. يقوم كل باحث بنسخ وتوقيع وإرفاق إقرار الموافقة على اتفاقية النشر. وإرساله مع إيصال السداد ، أو صورة الحوالة البريدية أو البنكية عبر إيميل المجلة J_foea@Aru.edu.eg قبل البدء في إجراءات التحكيم
١٢. يتم نشر البحوث أو رفض نشرها في المجلة بناءً على تقارير المحكمين، ولا يسترد المبلغ في حالة رفض نشر البحث من قبل المحكمين.
١٣. يُمنح كل باحث إفادة بقبول بحثه للنشر بعد إتمام كافة التصويبات والتعديلات المطلوبة.
١٤. في حالة قبول البحث يتم رفعه على موقع المجلة على بنك المعرفة المصري ضمن العدد المحدد له من قبل هيئة التحرير ، ويُرسل للباحث نسخة بي دي أف من العدد ، وكذلك نسخة بي دي أف من البحث (مسئلة).
١٥. يمكن - في حالة الحاجة - توفير نسخة ورقية من العدد ، ومن المستلات مقابل رسوم تكلفة الطباعة ، ورسوم البريد في حالة إرسالها بريدياً داخل مصر أو خارجها.
١٦. يجدر بالباحثين (بعد إرسال بحوثهم ، وحتى يتم النشر) المتابعة المستمرة لكل من:
-موقع المجلة المربوط ببنك المعرفة المصري

<https://foej.journals.ekb.eg>

-وبريده الالكتروني الشخصي لمتابعة خط سير البحث عبر رسائل تصله تباعاً من إيميل

المجلة الرسمي على موقع الجامعة J_foea@Aru.edu.eg

جميع إجراءات تلقي البحث، وتحكيمه، وتعديله، وقبوله للنشر، ونشره ؛ تتم عبر موقع المجلة ، وإيصالها الرسمي، ولا يُعتمد بأي تواصل بأية وسيلة أخرى غير هاتين الوسيلتين الالكترونييتين.



محتويات العدد (السادس والثلاثون) الجزء الأول

السنة السابعة		هيئة التحرير	
الرقم	عنوان البحث	الباحث	الصفحات
بحوث العدد			
١	بيضة الفيل وبيضة الديك إعداد أ.د. زكريا محمد هيبه أستاذ أصول التربية كلية التربية - جامعة العريش		
٢	استراتيجية قائمة على الوساطة اللغوية لتنمية الاستيعاب القرائي لمتعلمي اللغة العربية بمعهد البحوث بالأزهر إعداد د. مصطفى عرابي عزب محمود مدرس المناهج وطرق تدريس اللغة العربية للناطقين بلغات أخرى كلية الدراسات العليا للتربية - جامعة القاهرة.		
٣	فاعلية برنامج قائم على نظرية العبء المعرفي في تنمية مهارات التفكير المستقبلي في الرياضيات لدى تلاميذ الصف الثاني الإعدادي إعداد د. نبيل صلاح المصيلحي جاد أستاذ مساعد المناهج وطرق تدريس الرياضيات كلية التربية - جامعة العريش		

فاعلية توظيف القصص الرقمية المرتبطة بالثقافة المحلية في تنمية بعض مهارات التعبير الشفوي لدى أطفال الروضة بسيناء إعداد

الباحثة/ إسماء سعيد عبدالله التريانى

مدرس مساعد المناهج وطرق تدريس رياض الأطفال

كلية التربية - جامعة العريش

أ.د/ محمد رجب فضل الله

أستاذ المناهج وطرق تدريس اللغة العربية

كلية التربية - جامعة العريش

أ.م.د/ نجوى الصاوي أحمد بدر

أستاذ مناهج الطفل المساعد

كلية التربية للطفولة المبكرة

جامعة القاهرة

أ.م.د/ منى محمد عبدالله يوسف

أستاذ مناهج الطفل المساعد

كلية التربية للطفولة المبكرة

جامعة القاهرة

٤

تطوير إدارة منظومة الدمج بمدارس التعليم الثانوي العام بشمال سيناء في ضوء معايير الجودة الشاملة إعداد

الباحث/ رمضان أحمد طه محمد

د. أحمد إبراهيم سلمى أرناؤوط

أستاذ ورئيس قسم التربية المقارنة والإدارة التربوية

كلية التربية - جامعة العريش

د. عبد الكريم محمد أحمد

٥



مدرس الإدارة التربوية كلية التربية - جامعة العريش	
تطوير الأداء الإداري بالوحدات المحلية في ضوء الإدارة الذاتية إعداد الباحث/ سامي إبراهيم سالم د. سلوي السعيد فراج أستاذ العلوم السياسية المساعد كلية التجارة- جامعة قناة السويس د. أحمد عبد الرحمن الشطوري أستاذ العلوم الحيوية والصحة الرياضية المساعد كلية التربية الرياضية - جامعة العريش	٦
فاعلية استخدام نموذج بايبي البنائي في تنمية مهارات التعبير الإبداعي لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية إعداد الباحثة/ بسمة إبراهيم حسين يوسف أ.د. محمد رجب فضل الله أستاذ المناهج وطرق تدريس اللغة العربية كلية التربية - جامعة العريش أ.د. عبدالحميد زهري سعد أستاذ المناهج وطرق تدريس اللغة العربية كلية التربية - جامعة السويس	٧

الخصائص السيكومترية لقياس الوظائف التنفيذية لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية إعداد الباحث/ محمود حمدي شكري سلامة أ.د. عبد الحميد محمد على أستاذ الصحة النفسية كلية التربية - جامعة العريش أ.د. تهناني محمد عثمان منيب أستاذ التربية الخاصة كلية التربية - جامعة العريش	٨
متطلبات تدويل التعليم الجامعي بالجامعات المصرية إعداد الباحثة/ مها سمير محمود مدرس مساعد بقسم أصول التربية أ.د. أحمد عبد العظيم سالم أستاذ ورئيس قسم أصول التربية كلية التربية - جامعة العريش د. عصام عطية عبد الفتاح أستاذ أصول التربية المساعد كلية التربية - جامعة العريش	٩
دور مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين في إنجلترا وإمكانية الاستفادة منها في مصر إعداد الباحثة/ نجوى ناجي خضر مدرس مساعد بقسم التربية المقارنة والإدارة التربوية	١٠



أ.د. هنداوي محمد حافظ

أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية

كلية التربية - جامعة حلوان

د. أحمد إبراهيم سلمي أرناؤوط

أستاذ التربية المقارنة والإدارة التربوية المساعد

كلية التربية - جامعة العريش





تقديم احتفالات وتأملات

بقلم: هيئة التحرير

هذا هو العدد (٣٦) من مجلتنا العلمية. هو العدد الأخير من العام (الحادي عشر) للمجلة

نعيش - مع إطلالة هذا العدد الجديد (أكتوبر ٢٠٢٣) احتفالات عدة: دينية، ووطنية، وجامعية.

قبل أيام قليلة من بداية هذا الشهر احتفلت مصرنا الغالية، وأمتنا الإسلامية بذكرى مولد نبينا " محمد " (صلى الله عليه وسلم)، وهي ذكرى تجدد في نفوسنا السيرة العطرة، والقدوة الصالحة، والخلق الرفيع.

ونحن نستعيد ما عرفناه وتعلمناه عن المصطفى (صلى الله عليه وسلم) منذ مولده ونشأته وتربيته، وجهاده منذ نزول الوحي، وهجرته، وتبليغه للرسالة على أفضل وجه، حتى تركنا على المحبة البيضاء بوجب علينا شكر الله -تعالى-

و أولى مقامات هذا الشكر والمحبة هو مقام الامتثال والانقياد لأمر الله - تعالى- وأمر رسوله، واجتناب نواهيه والحذر من معصيته، لقوله - تعالى: (قُلْ إِنْ كُنْتُمْ تُحِبُّونَ اللَّهَ فَاتَّبِعُونِي يُحْبِبْكُمُ اللَّهُ وَيَغْفِرْ لَكُمْ ذُنُوبَكُمْ وَاللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ).

وتجديد مواسم الفرح بنعم الله -تعالى- وفضله على خلقه يدل على الإقرار بهذا الفضل والنعمة، وهو أمر من الله -تعالى- لعباده بتكرار هذه المواسم وتعاهدتها والأيام العظيمة تستوجب الصبر على الطاعة، وكثرة الذكر والشكر له - سبحانه، ونعمة مولد النبي (صلى الله عليه وسلم) لا تقارنها نعمة.



إنَّ محبة رسول الله (صلى الله عليه وسلم) أصل من أصول الإيمان؛ لأنَّ المحبة القلبية هي أولى علامات الإقرار والاعتراف بفضل المحبوب ودليل على مكانته في قلب المُحب.

ونعيش هذه الأيام الذكرى الـ (٥٠) لنصر أكتوبر المجيد ... اليوبيل الذهبي للانتصار العظيم

هذا النصر الذي حققه جيشنا العظيم، والذي أعاد به الهيبة لمصرنا الحبيبة، والفرحة لشعبنا بعد سنوات صعبة أعقت نكسة العام ١٩٧٦م.

إن تأملاتنا في فترات ما قبل الانتصار، وفي أحداث الحرب، وفي الانتصار، وما بعده توجهنا إلى أهمية الأخذ بالأسباب من حيث حسن التخطيط، والتجهيز المعنوي والمادي، ثم التوكل على الله، والمباغته بجرأة وشجاعة تحت شعار (الله أكبر)، ومن ثم كان النصر، وعودة الكرامة والأرض.

إنها ذكرى نعيشها كل عام في أكتوبر، نستلهم منها في كل مناحي الحياة الحرص على الجاهزية، والتحلي بالقوة، والسعي إلى الريادة، وعدم الرضى إلا بالأفضل دائماً، وعندها سنحصل على الأفضل بإذن الله.

الآن : نقول لشعبنا العظيم ، ولأسرة جامعتنا وكليتنا كل عام ومصرنا بخير، وجامعتنا في تقدم وازدهار.

ويأتي أكتوبر ٢٠٢٣، وقد بدأنا قبل يوم واحد فقط عاماً جامعياً جديداً: ندعو الله أن يكون عام خير وسعادة على جامعاتنا بعامه، وجامعتنا بخاصة، وكليتنا (تربية العريش) على وجه الخصوص

وفي العام الجامعي الجديد ٢٠٢٣-٢٠٢٤ ، العام الثاني عشر للمجلة بدءاً من يناير القادم بإذن الله نتطلع لاستكمال ما حالت ظروف خارجة عن الإرادة دون استكماله، وما ستسعى هيئة التحرير لاستكماله بإذن الله يتحدد في:



- إدراج المجلة ضمن منظومة معامل التأثير العربي؛ فقد تقدمت هيئة التحرير بالملف الخاص بذلك، والمتضمن الوثائق والأدلة المطلوبة، وترى أن هذا التقدم يمكن أن يكون خطوة على طريق الوصول لاعتماد عالمي.
 - إتاحة فرصة لنشر أدوات بحثية من مثل: القوائم، والاختبارات، والمقاييس، وبطاقة الملاحظة، والوحدات التعليمية، وأوراق عمل التلاميذ، وأدلة المعلمين، بحيث لا يقتصر النشر - خاصة الإلكتروني منه - على تقارير البحوث.
 - العمل على إدراج المجلة ضمن سكوبس، وغير من التصنيفات الدولية (ومع نهاية العام الحالي للمجلة تضع هيئة التحرير بين أيدي قرائها عدداً أكبر من البحوث يفوق ما كان يتم نشره في كل عدد من الأعداد السابقة.
- يأتي العدد الحالي (العدد ٣٦) في جزئين ، متضمنا (٢١) بحثاً علمياً في مجالات التربية المختلفة باللغتين : العربية والإنجليزية، منها بحوث في موضوعات:
- ✓ توظيف القصص الرقمية المرتبطة بالثقافة المحلية في رياض الأطفال.
 - ✓ نموذج بابي البنائي وتنمية مهارات التعبير الإبداعي والفهم القرائي.
 - ✓ تنمية مهارات التفكير المستقبلي في الرياضيات.
 - ✓ تطوير إدارة منظومة الدمج بمدارس التعليم الثانوي العام .
 - ✓ تطوير الأداء الإداري بالوحدات المحلية .
 - ✓ الخصائص السيكمترية لمقياس الوظائف التنفيذية
 - ✓ الوساطة اللغوية وتنمية الاستيعاب القرائي لمتعلمي اللغة العربية
 - ✓ متطلبات تدويل التعليم الجامعي بالجامعات المصرية
 - ✓ الاستفادة من مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين في بعض الدول المتقدمة.
 - ✓ القيم التربوية في القصص القرآني.



- ✓ اتجاهات التعليم العالمية في القرن الحادي والعشرين.
 - ✓ المساندة الاجتماعية لدى أطفال ما قبل المدرسة.
 - ✓ الأفلام الوثائقية البيئية وتنمية الوعي البيئي.
 - ✓ الخصائص السيكومترية لمقياس أبراكسيا الكلام.
 - ✓ دور خدمة الفرد في التخفيف من التمر لدى الشباب الجامعي.
 - ✓ متطلبات القدرة التنافسية بالجامعات المصرية.
- نأمل أن يحظى هذا العدد برضا القراء الأعزاء ، ويجدون فيه ما يفيدهم، وما يفتح أمامهم المزيد من مجالات البحث التربوي.

والله الموفق

هيئة التحرير



دور مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين في إنجلترا وإمكانية الاستفادة منها في مصر
نجوى ناجي خضر أ.د. هنداوي محمد حافظ د. أحمد إبراهيم سلمي أرناؤوط

البحث العاشر

**دور مؤسسات التنمية المهنية
للمعلمين في إنجلترا وإمكانية
الاستفادة منها في مصر
إعداد**

الباحثة/ نجوى ناجي خضر

مدرس مساعد بقسم التربية

المقارنة والإدارة التربوية

أ.د. هنداوي محمد حافظ

أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية

كلية التربية – جامعة حلوان

د. أحمد إبراهيم سلمي أرناؤوط

أستاذ التربية المقارنة والإدارة

التربوية المساعد

كلية التربية – جامعة العريش



دور مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين في إنجلترا وإمكانية الاستفادة منها في مصر
نجوى ناجي خضر أ.د. هنداوي محمد حافظ د. أحمد إبراهيم سلمي أرناؤوط



دور مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين في إنجلترا وإمكانية الاستفادة منها في مصر
نجوى ناجي خضر أ.د. هنداوي محمد حافظ د. أحمد إبراهيم سلمي أرناؤوط

دور مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين في إنجلترا وإمكانية الاستفادة منها في مصر إعداد

الباحثة/ نجوى ناجي خضر

مدرس مساعد بقسم التربية المقارنة والإدارة التربوية

د. أحمد إبراهيم سلمي أرناؤوط

أ.د. هنداوي محمد حافظ

أستاذ التربية المقارنة والإدارة التربوية المساعد

أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية

كلية التربية – جامعة العريش

كلية التربية – جامعة حلوان

ملخص البحث:

هدف البحث الي التعرف على دور مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين في إنجلترا وإمكانية الاستفادة منها في مصر، وذلك من خلال عرضه لواقع دور مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين في مصر، وواقع مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين في إنجلترا، وفي النهاية قدم البحث تصوراً مقترحاً لتطوير دور مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين في مصر على ضوء خبرة إنجلترا.

الكلمات المفتاحية: دور مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين – دور مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين في مصر – دور مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين في إنجلترا.

Abstract:

The aim of the research is to identify the role of professional development institutions for teachers in England and the possibility of benefiting from them in Egypt, by presenting the reality of the role of professional development institutions for teachers in Egypt, and the reality of professional development institutions for teachers in England. For teachers in Egypt in light of the experience of England.

Key words: The role of professional development institutions for teachers



- The role of professional development institutions for teachers in the Egypt
- The role of professional development institutions for teachers in the England.

مقدمة:

يشهد عالمنا اليوم العديد من التغيرات والتحولات في جميع الميادين، لذا بات من الضرورة أن يواكب هذه التغيرات إحداث التطوير والإصلاح التعليمي في كافة جوانبه، إلا أن الاهتمام الأكبر يصب على المعلم من حيث كونه حجر الزاوية والركيزة الأساسية في عملية التطوير والتحسين كما أنه الموجه الأساسي للعملية التعليمية، وعلى كاهله تقع مسئولية تحقيق أهداف النظام التعليمي. ومن هنا يصير التعليم مهنة لا وظيفة روتينية لها متطلباتها من المعرفة والمهارات والاتجاهات والقيم، بما يؤهل المعلم للحصول على شهادة الصلاحية لمزاولة المهنة والتقدم فيها. وتقوم التنمية المهنية للمعلم على فكرة التعلم مدى الحياة، وأن المعلم لا يستطيع أن يعيش مدى حياته بمجموعة محددة من المعارف والمهارات في عصر يتميز بسرعة التطور والتغير، كما تتكون التنمية المهنية للمعلمين من ثلاثة عناصر رئيسة وهي: التدريب المهني ويشتمل على دورات قصيرة وحلقات عمل تركز بشكل موسع على الممارسة والمهارات، والتعليم المهني ويشتمل على دورات طويلة تركز على المعرفة النظرية القائمة على البحث، والدعم المهني ويشتمل على إجراءات وترتيبات لتدعيم الوظيفة.

كما تعتبر التنمية المهنية للمعلمين في إنجلترا مسئولية كبيرة يسهم فيها أقسام التربية والعلوم والجامعات ومعاهد وكليات التربية ومراكز المعلمين، كما أن حوالي ٦٠% من المعلمين والمعلمات في إنجلترا من النساء، وخاصة في مرحلتي الحضنة ورياض الأطفال والتعليم الابتدائي، وذلك بالإضافة إلى أن كل المعلمين والمعلمات بإنجلترا مؤهلين بشكل مناسب وحاصلين على المقررات الدراسية الخاصة بالإعداد الأولي للمعلم.



ومن خلال هذا البحث حاولت الباحثة تحديد أهم النقاط التي يركز عليها دور مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين في إنجلترا وإمكانية الاستفادة منها في مصر. مشكلة البحث وأسئلته: بالنظر إلى واقع دور مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين في مصر نجد أن هناك العديد من المشكلات التي تقف عقبة في طريق تطوير دور تلك المؤسسات، وقد بينت مجموعة من الدراسات هذه المشكلات ومنها:

- ١-شكالية وحدات التدريب بالعديد من المدارس، خاصة فيما يتعلق بدورها للمعلمين الجدد، وإخفاقها في إشباع احتياجات المعلمين للنمو والتطوير المهني.
- ٢-ضعف تمويل مؤسسات التنمية المهنية بمصر حيث تُعاني من ضعف الميزانية المخصصة لتجهيز مراكز التدريب ومسايرة التقدم التكنولوجي.
- ٣-ضعف التنسيق بين الإدارات التعليمية والإدارة المدرسية في وضع خطط التنمية المهنية.
- ٤-القصور في تدريب المعلمين الجدد، فلا يوجد برنامج تدريب خاص بهم، كما أن التدريب يتم أثناء الدراسة وأحياناً لا يوجد متخصصون في مجال التدريب أو التوجيه.
- ٥-ضعف دعم زملاء العمل للمعلمين الجدد بالمدارس المصرية؛ وذلك لابتعاد الإدارة المدرسية في مصر عن الأنماط الحديثة للإدارة، كالإدارة التشاركية، والإدارة من خلال الفريق، والإدارة الديمقراطية، والحرص على العمل بالأنماط التقليدية التي تعمل على حجب المعلومات عن العاملين ومنع تداولها فيما بينهم.

وعلى ضوء ما سبق يطرح البحث السؤال الرئيس التالي: كيف يمكن تطوير دور مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين في مصر على ضوء خبرة إنجلترا؟ ويتفرع عنه الأسئلة التالية:

- ١-ما واقع دور مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين في إنجلترا ؟
- ٢-ما واقع دور مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين في مصر؟



٣- ما التصور المقترح لتطوير دور مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين في مصر على ضوء خبرة إنجلترا؟

منهج البحث: نظراً لطبيعة الدراسة الحالية؛ فإن المدخل العالمي المقارن لمنهج جورج بيريداي Gorge Bereday .

حدود البحث: وتتمثل الحدود الموضوعية للبحث فيما يلي:
اقتصر موضوع البحث على تطوير دور مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين في مصر على ضوء خبرة إنجلترا.

أهداف البحث: هدفت البحث الحالي إلى:

- ١- تعرّف واقع دور مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين في إنجلترا.
 - ٢- تعرّف واقع دور مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين في مصر.
 - ٣- وضع التصور المقترح لتطوير دور مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين في مصر على ضوء خبرة إنجلترا.
- أهمية البحث** نبعت أهمية البحث مما يلي:

- ١- تناوله لموضوع حيوي وهو تطوير دور مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين؛ حيث يؤدي تطوير ذلك إلى تحقيق أهدافها المنوطة بها وتحقيق ميزة تنافسية لها.
- ٢- عرض لخبرة إنجلترا الرائدة في تطوير دور مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين، والتي استفادت منها الباحثة عند وضع التصور المقترح.

أولاً: واقع دور مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين في إنجلترا:

(أ) فلسفة وأهداف مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين: تتحدد فلسفة التنمية المهنية لأي مؤسسة تربوية من الفلسفة السائدة لتلك المؤسسة، وكذا أهداف التنمية المهنية للمؤسسة التربوية تتبلور في ضوء الأهداف العامة لتلك المؤسسة، ويمكن تناول عنصري هذا المحور على النحو التالي:



١- فلسفة مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين: يتأثر النظام التعليمي بالفلسفة الاجتماعية السائدة في إنجلترا، والنمط المتسارع لحركة الحياة والذي فرضته ظروف ومقتضيات العصر، وينعكس هذا العامل على سياسات التعليم واللوائح والقوانين المنظمة لعمل مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين والبرامج التدريبية التي تقدمها لهم، بالإضافة إلى أن للعوامل السياسية دور مهم في تشكيل واقع النظام التعليمي بإنجلترا والأهداف التي يسعى إلى تحقيقها، وقد أدى وضوح السياسة التعليمية إلى الجمع بين المركزية واللامركزية في إدارة النظام التعليمي. كما اتبعت السياسة التعليمية في إنجلترا منذ التسعينيات عدة برامج للتنمية المهنية للمعلمين والتي يتمثل بعضها في برنامج تدريب المعلمين الأول المتمركز حول المدارس School Centered Initial Teacher Training والذي يسمح للمدارس بتقديم تراخيص لطلابها كمعلمين مؤهلين، ولكن هذا البرنامج رغم جاذبيته للسياسيين لم تلق اهتماماً كبيراً، وأيضاً برنامج التفاعل بين المعلمين بحيث يحدث العديد من التفاعلات بين المعلمين في المدارس ويمتلكون فرصاً متنوعة لزيارة مؤسسات أخرى ومشاهدة معلمين آخرين أثناء عملهم، ويعمل هذا البرنامج بحالة جيدة عندما يتواجد بالمدرسة مخطط واع يشعر بمسؤوليته نحو ضرورة التطوير ، ويقوم بهذا العمل الناظر أو الوكيل أو أحد المعلمين القدامى.

كما تذهب فلسفة مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين بإنجلترا إلى ضرورة الشراكة بين المؤسسات التعليمية وذلك بهدف أن ينشأ جيل من المعلمين مزودين بالخبرات التي يأتي منها التلاميذ الذين ينتمون إلى بيئات ثقافية متنوعة بحيث يوظفون هذه الخبرات من أجل إنجاح الممارسة التعليمية داخل مدارسهم ويتحدد دور الدولة في إنجلترا بالنسبة للتعليم في وضع السياسات العامة للدولة حيث تقوم السلطات التعليمية المحلية في إنجلترا بدورها فاعلية في تنفيذ تلك السياسة القومية للتعليم، كما تقدم مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين في كل منطقة في إنجلترا الخدمات التعليمية



والبرامج التدريبية للمعلمين وفقاً للظروف المحلية وتحت رقابة وإشراف السلطات التعليمية المحلية في إنجلترا.

ومما سبق يُلاحظ أن، تنمية المعلمين مهنيًا في إنجلترا يأخذ طابعًا إجباريًا قوميًا، وأن للمدارس الحق في تخطيط برامجها في ضوء احتياجات معلمها بما يحقق أهداف المنهج القومي، أي بما يتناسب مع ظروف المدرسة وأعبائها الوظيفية والفلسفة السائدة في إنجلترا.

٢- أهداف مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين: تُدعم إنجلترا ثقافة التعلم مدى الحياة ويلتزم بها جميع المعلمين، ويستمر التعلم للمعلمين أثناء الخدمة من أجل مواكبة كل جديد، وفي ضوء ذلك أنشأت إنجلترا نظام من مجلس المهارات للتعلم أثناء الخدمة عام ٢٠٠٥م وتقع عليه مسئولية التنمية المهنية للمعلمين حيث يقوم بالمشاركة ونشر المعلومات المتعلقة بمؤهلات المعلمين وأيضًا دعم التنمية المهنية لهم.

ومن الجدير بالذكر، يتمثل الهدف الأساسي لمؤسسات التنمية المهنية للمعلمين في إنجلترا في تنمية معارف ومهارات المعلمين وتحسين مستواهم المهني بما يعود بالإيجاب على الطلاب وتحقيق الأهداف المنشودة. وذلك بالإضافة إلى تحسين مستوى المعلمين مهنيًا بإكسابهم مهارات استخدام الكمبيوتر والإنترنت. وأيضًا تهدف إلى تدريب المعلمين على الاستراتيجيات الحديثة والفعالة للبدء بالتدريس، وكذا توظيف الأنشطة الجماعية، وأيضًا كيفية استخدام الوسائل والمصادر المتنوعة للتعلم.

وتهدف مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين بإنجلترا إلى تحقيق العديد من الأهداف، والتي أهمها التالي:

- توفير التدريب المتنوع والراقي الذي يتيح للمعلمين الجدد قدرًا كبيرًا من المعرفة والتفاهم والكفاءة، ما يعينهم على التفاعل مع طلابهم.

- تقديم المشورة لوزير الدولة لشؤون التعليم وغيره من المسؤولين فيما يتعلق بتدريب المعلمين عبر قنوات اتصال مع الإدارات والهيئات المعنية.



- الاستمرار في إجراء دراسات التطوير المهني.
- السعي لتحقيق براعة وانتقائية وكفاءة للمعلمين مع الشعور بالمسؤولية.
- رفع مستوى المعلمين من خلال تدريبهم ومن مهامها تحسين نوعية التعليم وتطويره.
- تعميق الأصول المهنية للمعلمين عن طريق زيادة فاعلية ورفع كفاية الإنتاجية إلى حدها الأقصى.
- تجديد معلومات المعلمين وتنميتها وإيقافهم على التطورات الحديثة في تقنيات التعليم وطرق التدريس والمحتوى الدراسي وغير ذلك من مكونات المنهج الدراسي.
- مساعدة المعلمين في الارتقاء بمهاراتهم الفنية وإيجاد روح التعاون بينهم وتشجيعهم على بذل الجهد وتنمية قدراتهم الذاتية وتحقيق الرضا والاستقرار النفسي والوظيفي.
- أن يتحلى المعلم بروح الدعابة والفكاهة، وذلك لجذب انتباه الطلبة وتسهيل وصول المعرفة؛ مما يغرس في أذهانهم صورة عن حقيقة المعلم الإنسان.
- ومما سبق يُستنتج أن، اهتمام إنجلترا المتزايد بتنمية المعلمين مهنيًا وأكاديميًا، وأيضًا إنشاء نظام متكامل طويل المدى للتنمية المهنية المستمرة للمعلمين، يهدف ذلك لمساعدة المعلمين على التكيف مع التغيرات الحديثة في مجال التعليم، وكذا تحسين مستوى أدائهم.
- (ب) أساليب تحقيق التنمية المهنية للمعلمين بمؤسسات التنمية المهنية للمعلمين: يتم التخطيط لبرامج التنمية المهنية للمعلمين في إنجلترا بمساعدة كل من وزارة التربية والتعليم ووكالة تدريب المعلمين، حيث يتم تحديد الأهداف والمعايير العامة ووضع الخطوط العريضة للمحتوى، وأيضًا وضع المعايير والأسس التي يجب أن يجتازها المعلم كشرط لحصوله على الترقية. وقد قامت الحكومة المركزية في إنجلترا بإنتاج العديد من الآليات والأساليب للتنمية المهنية للمعلمين والتي تميزت بالتنوع والتعدد، كما اتخذ بعضها الطابع الرسمي بأساليب محددة تحت إشراف التعليم العام وغير رسمي وهو ما يتم خلال مهام العمل اليومي، والتي يتمثل بعضها في التالي:



-الدورات التدريبية: هي سلسلة من الدورات التدريبية (القصيرة أو الطويلة) لتمكين المتدرب من الحصول على مؤهلات إضافية من أجل التطور.

-التأهيل بالدراسات العليا: يكون التأهيل بمساعدة من الجامعات وهي من الطرق الحديثة للتنمية الشخصية ويمكن أن تكون متمثلة في برامج الدبلومات أو الماجستير أو الدكتوراه.

-التعلم عن بُعد: تسهل عملية التنمية المهنية للمعلمين لمن لم يستطع حضور الدورات التدريبية أو الاجتماعات أو المؤتمرات في مؤسسات التعليم العام أو الجامعات الرسمية، ويخدم هذا النوع من التعلم المعلمين الذين ليس لديهم الوقت الكافي أو يسكنون في أماكن بعيدة عن المدن.

-برنامج تأهيلي كترخيص لممارسة المهنة: ويُقدم هذا البرنامج من خلال هيئة تدريب المعلمين بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم في إنجلترا وذلك من خلال تقديم العديد من المقررات المختلفة كتقديم مواد أكاديمية تخصصية، وعلوم التربية، وبعض العلوم مثل علم الاجتماع والنفس والفلسفة، كما تشجع الحكومة المعلمين على اجتياز البرنامج كشرط لإعطائهم ترخيص لمزاولة المهنة.

- البحث العلمي: أبدت الحكومة في إنجلترا اهتمامها بتنمية المعلمين مهنيًا من خلال طلب الاستثمار في الأبحاث التي تتعلق بمجالات التطوير والتنمية.

-برنامج الماجستير: حيث تُقدم الكلية الوطنية برنامج للدراسات العليا كمؤهل جديد واعتراف وطني بالتنمية المهنية للمعلمين والإنجاز المهني لفئة القيادات الوسطى في التعليم، ويتمتع هذا البرنامج بالمرونة حيث يهدف الى الجمع بين بناء وحدات المفاهيم الأساسية للمعلم مع إعطاء الحرية بالتخصص أو تطوير مجالات التعليم من خلال اختيار الوحدات المهنية الخاصة به، أيضًا العمل على استكشاف دور المعلم بمزيد من العمق وقدرته على الاستجابة للتغيرات الكبيرة التي حدثت في المدارس منذ بدء عام ٢٠٠٩م، ويتمثل البرنامج في نظام يسمى "نظام تراكم النقاط" حيث يمكن



احتساب النقاط المكتسبة لهذه المؤهلات وتحتسب لدرجة الماجستير. وعلاوة على ذلك، أن ذلك البرنامج معتمد ومرخص من بعض الجامعات والمؤسسات التعليمية التي ترتبط معها الكلية الوطنية، وتمتد مدته البرنامج الى ١٨ شهرًا تُوزع بمرونة حسب وقت المعلم القائد للمشاركة في هذا البرنامج.

ومن الجدير بالذكر أنه، قدمت وزارة التعليم في إنجلترا العديد من برامج الكمبيوتر التدريبية للمعلمين في جميع مجالات التعليم وهي مجانية freeware، ومنها ما هو قابل للاستخدام والتعديل المجاني المعروف ب open source programs، وعلاوة على ذلك تتميز تلك البرامج بأنها أقل في التكلفة، وأيضًا تساعد المعلمين المتدربين في تخفيض كلفة الانتقال والسفر والإقامة، بحيث يستطيع المعلم المتدرب أن يحصل على التدريب غير التزامني في حالة ارتباطه بعمل ما يساعد على عدم الإضرار من الناحية الاقتصادية للمعلم المتدرب.

ومما سبق يتضح، اهتمام وزارة التعليم في إنجلترا بمراقبة وتنفيذ برامج التنمية المهنية للمعلمين وذلك من خلال وضع المعايير التي من خلالها يمكن تفعيل أداء هذه البرامج.

(ج) أدوار مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين: تُعتبر التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة في إنجلترا أمر هام ذات أولوية في تحسين جودة التعليم بالمدارس، ومواجهة أخطار التغير الثقافي والتحديات البيئية المختلفة، وفي هذا الصدد تلعب مراكز المعلمين Teacher Centers دوراً بارزاً في تقديم المساعدات الفنية للمعلمين في مجال التعليم. وعلاوة على ذلك من الجهود المبذولة من قبل الحكومة لمساندة تنمية المعلمين مهنيًا ما تم عام ١٩٨٩م حيث استحدثت الوزارة درجة المعلم المتقدم للقيام بوظيفة مرشد للمعلم المؤهل حديثاً على أن يخصص ٢٠% من وقته للقيام بهذه المهمة، ويخصص له مقابل ذلك أجر إضافي وفي ذات الوقت اشترطت الوزارة على المعلمين الجدد الخضوع لبرنامج تدريبي لمدة عام للحصول على رخصة مزاولة



المهنة. ومن هذا المنطلق تتنوع مؤسسات التنمية المهنية في إنجلترا والتي أهمها الآتي:

١- وكالة تدريب المعلمين Teacher Training Agency

تأسست عام ١٩٩٤م؛ لتأخذ على عاتقها مسئولية التنمية المهنية للمعلمين في إنجلترا التوازن بين الأولويات القومية في تطوير التعليم وبين تلبية احتياجات ومطالب المعلمين المهنية، والاستفادة من الخبرات العالمية والمحلية والأبحاث والدراسات المتقدمة في مجال التنمية المهنية للمعلم، وكذا تمكين المدارس من القوى العاملة بها، وأيضاً التركيز على استيفاء المتطلبات الأساسية للجودة والاعتماد في برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلم، بالإضافة إلى التخطيط الجيد لبرامج التنمية المهنية للمعلم بحيث يتمكن المجتمع من الحصول على درجة المعلم الكفاء المؤهل، وإعداد خطط مستقبلية للتنمية المهنية للمعلمين.

وعلاوة على ذلك، ترصد وكالة تدريب المعلمين ما لا يقل عن ثلاثين منحة سنوية لمساعدة المعلمين في القيام بمشروعات بحثية، وتعمل على مراقبة تنفيذ برامج التنمية المهنية للمعلمين داخل المدارس، وأيضاً تقويم تلك البرامج ومدى فاعليتها في تحقيق الأهداف المنشودة، كما تعمل على تشجيع المعلمين على إعداد البحوث العلمية وتبادل الخبرات مع بعضهم البعض، وأيضاً التوظيف الأمثل لتكنولوجيا المعلومات في البرامج التدريبية وتقديم التيسيرات اللازمة لتطبيقها. وبالتالي تم الاستثمار من قبل وكالة التدريب والتطوير

للمدارس في سياسة جديدة لتحسين التطوير المهني للمعلمين. ومن الجدير بالذكر، تعقد مجموعة التعليم التابعة لمعهد الفيزياء في إنجلترا اجتماعاً ليوم كامل مع المعلمين المسؤولين عن تدريب المعلمين على تدريس الفيزياء مرة واحدة في السنة، ويتمثل الغرض من هذا الاجتماع في مناقشة القضايا التي من المحتمل أن تؤثر على الطريقة



التي يتم بها تدريب المعلمين، والذين بدورهم سيكون لهم تأثير على تدريس الفيزياء في المدارس.

٢- الجامعات: حيث تعتبر الجامعات في إنجلترا من أقدم وأعرق الجامعات في العالم، وتقدم معظم تلك الجامعات برامج تنمية للمعلمين كالب برامج التدريبية والبرامج التأهيلية، ومن أهم تلك الجامعات التالية: ٩٨

أ- جامعة أكسفورد (Oxford university)

تُعد أكسفورد أكثر جامعة في العالم الناطق باللغة ولديها العديد من الخبرات الواسعة في التنمية المهنية للمعلمين لأكثر من ٨٠٠ عام من خلال استخدام الأساليب المميزة والحديثة للتنمية المهنية للمعلمين. كما تعمل جامعة أكسفورد على تطوير التعليم وذلك من خلال تقديمها للعديد من البرامج التدريبية التي تُقدم من خلال كلية سعيد لإدارة الأعمال said business school والتي تقوم بتدريس إدارة الأعمال للمنتسبين فيها وتعتبر من أقوى الكليات في بريطانيا. وعلاوة على ذلك، تعتبر تلك البرامج مميزة بتصميمها المرن بحيث تتيح للمعلمين المشاركين التركيز على التنمية المهنية وذلك وفقاً لجدول الأعمال الخاص بهم، وتعقد تلك البرامج في خمسة أيام كما تحتوي على بيانات تعليمية مشجعة؛ مما يدفع المعلمين المشاركين إلى التفكير بطريقة مختلفة.

ب- جامعة كامبردج: (Cambridge university)

حيث تُقدم خبرات تعلم فريدة من نوعها تغطي مجالات واسعة من التعليم، وقد شكلت الجامعة حافظة من البرامج التدريبية التي تُبرز الأولوية المتزايدة لأهمية تدريب المعلمين وجعلت من منظماتهم منظمات مبتكرة، كما تم تزويدها حديثاً بأفضل القدرات من خلال توفير مدربين للبرامج من المفكرين المبتكرين من الخلفيات التعليمية والمهنية والمشاركين الدوليين، وجذب أعلى جودة مشاركة من جميع أنحاء العالم الذين يبحثون عن البرامج التدريبية للتنمية المهنية. وقد صُممت البرامج التدريبية في كليه



التربية بجامعة كامبردج بهدف تعزيز المعارف والمهارات لدى المعلمين وإتاحة الفرصة لهم للبحث عن أفاق جديدة ورؤى حول القضايا الرئيسة للتعليم.

ثانياً: واقع دور مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين في مصر:

(أ) فلسفة وأهداف مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين: تتحدد فلسفة التنمية المهنية لأي مؤسسة تربوية من الفلسفة السائدة لتلك المؤسسة، وكذا أهداف التنمية المهنية للمؤسسة التربوية تتبلور في ضوء الأهداف العامة لتلك المؤسسة، ويمكن تناول عنصري هذا المحور على النحو التالي:

١- فلسفة مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين: تتبنى مؤسسات التنمية المهنية بمصر مُدخل التفاعل البناء مع أعضاء المؤسسة التربوية، حيث يقوم هذا المدخل على تنمية المعلم لمهاراته الفنية والإدارية وزيادة المعرفة عن العمل والوظيفة ومسئوليته من خلال المرشد والمدرّب. ومن ثم فإنها تتطلب توافر العناصر الأساسية التي تؤدي إلى نجاحها، وذلك لأن التوجه الحديث للتدريب والتنمية المهنية يهدف إلى سد الفجوة بين معرفة المتدرب وخبرته من جهة، وبين المعارف والمهارات والكفايات المطلوبة لأداء عمله من جهة أخرى. وتشير فلسفة مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين في مصر إلى القدرة المتجددة على بناء وتطوير المفاهيم والاتجاهات والنظم والقدرات والأساليب للإيفاء بالاحتياجات الحالية للمعلمين والمتطلبات المستقبلية لهم لمواجهة مقتضيات عمليات التنمية السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية. وعلى صعيد آخر، تطبق مصر نظام التعدد الحزبي وتعكس الأوضاع السياسية الحالية اتجاهاً نحو اشتراك الأحزاب المتعددة في الحياة السياسية المصرية.

٢- أهداف مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين بمصر: تسعى مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين بجمهورية مصر العربية إلى الاهتمام والتطوير بأحوال المعلمين وباقي أعضاء القطاع التعليمي، ومن الجدير بالذكر أنه، تعتمد وزارة التربية والتعليم على التدريب أثناء الخدمة في تحقيق أهداف التنمية المهنية للمعلمين باعتباره أحد العناصر



الرئيسة في تنمية المعلمين مهنيًا. ومن أهم ما تهدف إليه مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين في مصر التالي:

-تنمية وتطوير المعارف والمهارات اللازمة للمعلمين لأداء أعمالهم بشكل متقن وبوأكب التقدم العلمي.

-مساعدة المعلمين على تقويم أدائهم بشكل مستمر، حيث أن المعلم الناجح هو الذي يستطيع معرفة نقاط القوة والضعف في أدائه من خلال تطوير كفايات ومهارات التقييم بأنواعه.

-التعريف بمفهوم التعليم المستمر والتعلم مدى الحياة، وجعله مبدأً أساسياً لدى المعلمين.

-إعادة تأهيل المعلمين أثناء الخدمة كل في مجال تخصصه، وتعزيز الثقة بأنفسهم.
(ب) أساليب تحقيق التنمية المهنية للمعلمين بمؤسسات التنمية المهنية للمعلمين:
تتعدد أساليب تحقيق التنمية المهنية للمعلمين، والتي من أهمها التالي:

١-التعليم والتفاعل عن بُعد: منذ ستينيات القرن الماضي بدأت الدول في النظر إلى حلول غير تقليدية لعلاج مشكلاتها التربوية باستخدام التعليم عن بُعد، الذي يوظف الوسائط الإعلامية المتعددة كالتلفزيون، والراديو، والتليفون، والحاسب الآلي، والأقمار الصناعية، وغيرها. وهي طريقة لنشر المعرفة واكتساب المهارات والاتجاهات من خلال وسائل تقنية متعددة، تمكن المعلمين والطلاب في أماكن تواجدهم من تحصيل المعرفة. ومن الجدير بالذكر أنه، قد أسست مصر شبكة قومية تتبع وزارة التربية والتعليم بقرار وزاري رقم (١٠٨) لسنة ١٩٩٧م بشأن إنشاء وحدات التدريب عن بُعد في المحافظات المختلفة، والتي أطلق عليها تقنية الفيديوكونفرانس Video Conference، وهو نظام متكامل لنقل الصوت والصورة والمعلومات بين عدة مواقع على مسافات متباعدة -محافظات أو دول- في وقت واحد، ويمكن من خلالها إجراء



الحوار بين تلك المواقع، وتبادل الرأي كما يحدث في أي مؤتمر تجميعي في مكان واحد".

٢_ البعثات الداخلية والخارجية: تُعتبر البعثات أسلوب من أساليب التنمية المهنية للمعلمين بجمهورية مصر العربية، والغرض منه الاطلاع على الخبرات والتجارب الحديثة، وتكون البعثات الداخلية من خلال المشاركة في المؤتمرات العلمية الداخلية والبرامج طويلة المدى على مدار العام الدراسي مثل بعثات الإدارة المدرسية والإشراف الفني بكلية التربية جامعة عين شمس، وكذا بعثات إعداد المعلم بكليات التربية، أما البعثات الخارجية فهو اتجاه من الوزارة لإيفاد المعلمين من معظم التخصصات سنوياً للتدريب بالخارج؛ وذلك للإسهام في التطوير والاحتكاك بالخبرات المتقدمة.

(ج) أدوار مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين: تتعدد المؤسسات المسؤولة عن التنمية المهنية للمعلمين في مصر والتي لها العديد من الأدوار البارزة في تنمية المعلمين مهنيًا، ومن أهم تلك المؤسسات التالي:

١- كليات التربية ومعاهد إعداد المعلمين: تلعب كل من كليات التربية ومعاهد إعداد المعلمين دوراً بارزاً تجاه تنمية المعلمين مهنيًا، وذلك من خلال برامجها كبرامج الدراسات العليا التي تُقدّم الدبلومات المختلفة التي يمكن للمعلمين الالتحاق بها بعد الحصول على المؤهل الجامعي الأول، وكذا الدراسات العليا التي تأتي بعد الحصول على تلك الدبلومات كالحصول على درجتي الماجستير والدكتوراه كما في كليات التربية، بالإضافة إلى استحداث وحدات بكليات التربية لمتابعة الخريجين، والعمل على استمرارية العلاقة بين بين مؤسسات إعداد المعلمين وميدان العمل؛ وذلك لمساعدة المعلمين على تلبية احتياجاتهم من الخبرات والمهارات المطلوبة أثناء عملهم وهذا من ناحية، ومن ناحية أخرى تقديم المزيد من الدعم للمعلمين الجدد الذين يمارسون المهنة لأول مرة، حتى لا يفشل في تطبيق الكثير مما تعلمه في مؤسسات إعدادهم قبل الخدمة.



٢- بعض الهيئات والمراكز والأجهزة المعاونة المصرية والأجنبية: هناك العديد من الهيئات والمراكز والجامعات المهمة بتقديم برامج التنمية المهنية للمعلمين في مصر، ومن الجدير بالذكر أن كل هذه البرامج لا تتم بعيداً عن أعين وزارة التربية والتعليم وبالتنسيق معها، فهناك تعاون مع وحدة التخطيط والمتابعة بالبنك الدولي وذلك لتقديم برامج تدريبية للمعلمين بمدارس التعليم الأساسي في مشروع تحسين التعليم الأساسي والذي ركز على تدريب القيادات المدرسية وعلى تفعيل دورها في تقديم التنمية المهنية للمعلمين داخل المدرسة، وأيضاً برامج لتدريب الإدارة الوسطى كالوكلاء والمعلمين الأوائل على إدارة التغيير وتنمية الموارد البشرية، وهناك أيضاً معهد إعداد القادة والذي يُقدم العديد من البرامج التدريبية للتزقي لشغل وظائف قيادية عُليا، وكذلك يُقدم برامج لتطوير الأداء المؤسسي، وتقييم أداء الأفراد والتخطيط الاستراتيجي.

ومن الجدير بالذكر أن، هناك تعاون آخر بين وزارة التربية والتعليم وبعض الهيئات الأجنبية كالمراكز الثقافية (البريطانية، والفرنسية، والإسبانية، والألمانية، والأمريكية)، وذلك لتدريب المعلمين على مهارات جديدة، وكذلك تدريبهم على مواد تعليمية جديدة، وكذا تعليم اللغات للعديد من المعلمين التابعين لوزارة التربية والتعليم، كما أن هناك أيضاً برامج تدريبية تقدمها الجامعة الأمريكية، وذلك لتدريب القادة بالمدارس والإدارات التعليمية، والتي غلب عليها تدريبهم على التكنولوجيا الحديثة في التعامل مع المعلومات.

٣- الأكاديمية المهنية للمعلمين: حيث تعتمد عليها وزارة التربية والتعليم بصورة أساسية لرفع كفاءة المديرين والمعلمين بالتعليم العام، وتحسين فرص التنمية المهنية المقدمة لهم، كما تُعد الدعامة الحقيقية للتغيير العلمي والتربوي والإصلاح المنشود لمنظومة التعليم في مصر. وقد أشار حسين بأنها تلك المؤسسة المعنية بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم والارتقاء بقدراتهم ومهاراتهم بصورة دائمة بما يؤدي إلى رفع مستوى عملية التعليم، من خلال المشاركة في وضع معايير جودة أعضاء هيئة



التعليم وتطويرها، ووضع سياسات جودة برامج التنمية المهنية وخططها، ومعاييرها، ودعم وحدات التدريب والتقويم بالمدارس. بينما ذكرت الشؤادفي أنها المؤسسة المسؤؤلة عن التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم، والارتقاء بقدراتهم ومهاراتهم.

هـ-المراكز البحثية والتربؤية والإدارات التابعة لوزارة التربية والتعليم: تنقسم المراكز البحثية والتربؤية والإدارات التابعة لوزارة التربية والتعليم بجمهورية مصر العربية إلى عدة مراكز وإدارات، والتي يمكن تناول بعضها كالتالي:

١-الإدارة العامة أو المركزية للتدريب: وهي من أبرز الجهات التي تقوم بالتدريب وتتبع وزارة التربية والتعليم، وقد صدر القرار الوزاري رقم (٦٣) لسنة ١٩٥٥م بإنشاء هذه الإدارة على أن تقوم بتنظيم البرامج التدريبية على مستوى جمهورية مصر العربية وتشمل أربع إدارات تتمثل في (الإدارة الإشرافية، والإدارة العلمية، وإدارة التعليم الفني، وإدارة تعليم اللغات)، كما تُعاون أقسام التدريب المختلفة في إنجاز مهامها، كما أنها تسعى لإنشاء مراكز للتدريب في كل إدارة تعليمية؛ حتى تصبح هذه المراكز مسؤؤلة عن تخطيط وتنظيم البرامج التدريبية وتنفيذها. وتعمل الإدارة المركزية للتدريب على تلبية احتياجات وزارة التربية والتعليم من البرامج التدريبية التي تُغطي مجالات متنوعة وفئات متعددة، والتي منها التالي:

-إعداد برامج إثراء اللغة الإنجليزية للمدرسين في مراحل تعليمية مختلفة.

-تخطيط وتقديم برامج العلوم والرياضيات ورياض الأطفال والتربية الخاصة.

-إعداد مديري وموجهي المدارس المختارين للسفر للخارج في دورات تدريبية.

التعاون مع جهات أجنبية في تنفيذ برامج متخصصة في اللغات.

كما تقوم الإدارة العامة بنشر الوعي التربوي من خلال الندوات والنشرات المختلفة، ومن الجدير بالذكر أن الإدارة العامة تُقدم عدة برامج تدريبية للمعلمين والتي منها: برامج تجديدية دورية في التقنيات الحديثة في التدريس أو المرقبين حديثاً، وبرامج أرى تحويلية تُقدم للمعلمين في تخصص غير تخصصهم الأساسي؛ وذلك



لتساعدتهم على تدريس التخصصات الأخرى أثناء العجز، وأيضًا برامج أخرى لإعداد المعينين الجدد، وبرامج المناهج الجديدة والمطورة، كما تُقدّم برامج خاصة للمرشحين لوظيفة أعلى، وقد تتم هذه البرامج بالتعاون مع هيئات أخرى ككليات التربية ومركز تطوير المناهج والمراكز الثقافية المختلفة كالمركز الثقافي البريطاني.

ومما سبق يُلاحظ أن، الإدارة العامة للتدريب بجمهورية مصر العربية تقوم بعدة أدوار كتنظيم البرامج التدريبية للمعلمين كالبرامج التجديدية والبرامج التحويلية وبرامج المناهج الجديدة وغيرها، ونشر الوعي التدريبي بين المعلمين وذلك لمساعدتهم للارتقاء بالمستوى المهني لديهم.

ومن الجدير بالذكر أنه، تقوم المراكز الإقليمية للتدريب بتنفيذ البرامج التي تخططها الإدارة المركزية للتدريب في مجالات متعددة، وبناءً على الهيكل التنظيمي لوزارة التربية والتعليم تحولت الإدارة المركزية للتدريب إلى إدارة مركزية تتبع الوزير مباشرة؛ وبالتالي فإنه يقع على كل مديرية تعليمية قسمًا للتدريب يقوم بإعداد وتخطيط برامج التدريب للمعلمين بالتعاون مع مسؤولي الإدارات والموجهين الأوائل. وعلى صعيد آخر أنه، تقوم بعض الإدارات والوحدات بجمهورية مصر العربية بتقديم بعض المعدات والأجهزة والبرامج التدريبية التي تساعد في التنمية المهنية للمعلمين، ومن تلك الإدارات التالي:

• معهد تكنولوجيا المعلومات التابع لمركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بمجلس الوزراء: والذي يقوم بالتنسيق مع الإدارة العامة للتدريب بوزارة التربية والتعليم من خلال تخصيص أماكن التدريب للمعلمين.

وعلى الرغم من كل هذه الأدوار التي تقوم بها تلك الإدارة لكن انفصال ملحوظ بين المدارس وبينها فقد أوضحت عبد العليم أنه يُلاحظ غياب دور المدارس وانفصالها عن الإدارة العامة في التخطيط للبرامج التدريبية المقدمة للمعلمين، رغم أن محتوى هذه البرامج يمكن تداوله داخل المدارس والنقابات الفرعية للمعلمين.



ومما سبق يُلاحظ أن، الإدارة العامة للتدريب بجمهورية مصر العربية تعتبر إدارة مركزية تتبع وزير التربية والتعليم مباشرة، كما يوجد بكل مديرية تعليمية قسمًا للتدريب يقوم بإعداد وتخطيط برامج التدريب للمعلمين بالتعاون مع مسؤولي الإدارات والموجهين الأوائل، ولكن يواجهها على أرض الواقع التي تمنعها من تنفيذ البرامج التدريبية بشكل فعال.

٢-مركز التطوير التكنولوجي ودعم اتخاذ القرار: هو أحد مراكز وزارة التربية والتعليم وقد تم إنشائه بقرار وزاري رقم (٨) لسنة ١٩٩٧م، حيث يهدف إلى تخطيط وتنفيذ ومتابعة مشروعات التطور التكنولوجي بوزارة التربية والتعليم، ونشر مفاهيم المعلوماتية في التعليم، وأيضًا تخطيط البرامج التدريبية بإدارة التدريب من خلال وسائله التكنولوجية المتعددة والتي على رأسها شبكة الألياف الصوتية والشبكة القومية للتدريب عن بُعد (الفديوكونفرانس)، والتي تُستخدم في المؤتمرات واللقاءات وبعض البرامج التدريبية، وعن طريق هذه الشبكة تمكن وزارة التربية والتعليم من الوصول إلى العديد من المناطق النائية؛ وذلك لتدريب أعداد كبيرة من المتدربين من خلال المراكز الفرعية لهذا المركز، كما يُقدم المركز أيضًا العديد من برامج التعلم الإلكتروني وذلك من خلال البوابة الإلكترونية للمركز، والتي تم افتتاحها عام ٢٠٠٧م.

ومما سبق يُلاحظ أن، مركز التطوير التكنولوجي ودعم اتخاذ القرار من أهم المراكز المصرية التي تهتم بتخطيط البرامج التدريبية للمعلمين وذلك باستخدام العديد من الوسائل التكنولوجية الحديثة، كما أنها تقوم بتدريب العديد من المعلمين وتحقيق التنمية المهنية لهم.

ثالثاً: التصور المقترح لتطوير دور مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين في مصر على ضوء خبرة إنجلترا:

جاء بناء التصور المقترح في ضوء ما كشفت عنه الدراسة المقارنة من تحليل واقع دور مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين في كل من مصر وإنجلترا، حيث تم



الوقوف علي العديد من النقاط بعضها يمثل نقاط قوة يمكن الاستفادة منها، والبعض الآخر يمثل نقاط ضعف لابد من معالجتها والتغلب عليها، في بعض نقاط التصور المقترح ، وتتمثل عناصر التصور المقترح في وضع أهداف للتطوير في كل محور للتغلب علي نقاط الضعف ومتطلبات واليات تنفيذها:

١-فلسفة التنمية المهنية بمؤسسات التنمية المهنية للمعلمين:

الهدف: اهتمام مؤسسات التنمية المهنية للاتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلمين.

المقترح: وضع الاتجاهات الحديثة كأحد الأهداف الاستراتيجية المهمة لتحقيق التنمية المهنية المنشودة للمعلمين.

متطلبات وآليات التنفيذ: إشراك المعلمين المتدربين في البحث عن كل ما هو جديد في مجال التخصص.

٢-أساليب تحقيق التنمية المهنية للمعلمين بمؤسسات التنمية المهنية للمعلمين:

الهدف: استخدام الأساليب التكنولوجية الحديثة في البرامج التدريبية المقدمة للمعلمين.

المقترح: الاستفادة من خبرات الدول المتقدمة في مجال التنمية المهنية في كيفية استخدام أساليب التدريب الحديثة.

متطلبات وآليات التنفيذ: تنظيم لجنة تضم بعض المدرسين الكفاء والمعلمين المتدربين والقيادات الإدارية العليا للبحث في كل ما هو جديد في أساليب التدريب الحديثة وكيفية استخدامها وتطبيقها في مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين.

٣-أدوار مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين:

الهدف: جودة التدريبات المقدمة لمسؤولي الوحدات أنفسهم والمدرسين.

المقترح: توفير البرامج التدريبية المناسبة لاحتياجات المعلمين المتدربين الفعلية.

متطلبات وآليات التنفيذ: توفير المعدات والوسائل والبرامج الحديثة اللازمة للتدريب.



المراجع

أولاً المراجع العربية:

- ١- أحمد إمام حشيش، فاعلية برامج التدريب عن بُعد على أداء معلمي الدراسات الاجتماعية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنوفية، ٢٠٠٠م.
- ٢- أسامة ماهر حسين، تصور مقترح لتطوير أداء الأكاديمية المهنية للمعلمين في ضوء المعايير المعتمدة لمراكز التميز الدولية، دراسات تربوية واجتماعية، المجلد ١٨، العدد ٤، مصر، أكتوبر ٢٠١٢م.
- ٣- أماني محمد شريف عبد السلام، تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية بالأكاديمية المهنية للمعلم لتلبية متطلبات الترخيص في ضوء خبرات بعض الدول، المجلة العلمية لكلية التربية، جامعة أسيوط، المجلد (٣٥)، العدد (٢)، ٢٠١٩م.
- ٤- أميرة أحمد أحمد النجدي، التنمية المهنية للمعلم في جمهورية مصر العربية، مجلة كلية التربية، كلية التربية، جامعة كفر الشيخ، المجلد الأول، العدد (٩١)، ٢٠١٨م.
- ٥- إيهاب إبراهيم منجي، تصور مقترح لتطوير برامج الأكاديمية المهنية للمعلمين بجمهورية مصر العربية في ضوء الخبرة اليابانية، مجلة كلية التربية، كلية التربية، جامعة الإسماعيلية، العدد ٤١، ٢٠١٨م.
- ٦- بيومي محمد ضحاوي وسلامة عبد العظيم حسين، التنمية المهنية للمعلمين، القاهرة، دار الفكر العربي، ٢٠٠٩م.
- ٧- حسناء عبد النبي محمد عبد العليم، دور نقابة المهن التعليمية تجاه برامج التنمية المهنية للمعلم في ضوء الاتجاهات العالمية (دراسة ميدانية)، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنيا، ٢٠١٠م.
- ٨- سامح جميل عبد الرحيم، نموذج مقترح لمتابعة وتنمية المعلمين الجدد ومساعدتهم على حل مشكلات الابتداء، مجلة البحث في التربية وعلم النفس، المجلد (١٨)، العدد (٤)، كلية التربية، جامعة المنيا، ٢٠٠٥م.



٩-سميحة مخلوف، الإرشاد الأكاديمي كمدخل من مداخل التنمية المهنية للمعلم المبتدئ، المؤتمر العلمي الثامن للتربية (جودة واعتماد مؤسسات التعليم العام في الوطن العربي)، كلية التربية وكلية التربية النوعية وكلية رياض الأطفال، جامعة الفيوم، ٢٠٠٧م.

١٠-طارق محمد محمود سيد نور، التنمية المهنية لمعلم التعليم الابتدائي في مصر في ضوء بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة، المجلد ٣، العدد ٥، مجلة التربية، كلية التربية، جامعة بورسعيد، ٢٠١١م.

١١-عبد الجواد بكر، قراءات في التعليم من بُعد، الإسكندرية، دار الوفاء، ٢٠٠١م، ص ٢٩.

١٢-عبد العزيز أحمد محمد داوود وعزة محمد عبد الواحد السيد، التنمية المهنية لمديري مدارس التعليم الأساسي بمصر، مجلة كلية التربية، المجلد (٢)، العدد (٣)، كلية التربية، جامعة كفر الشيخ، ٢٠٢٠م.

١٣-عزة أحمد الحسيني وإيمان زغلول راغب، الثقة التنظيمية وفعالية الأداء المدرسي بجمهورية مصر العربية، مجلة التربية، العدد ١٢، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، ديسمبر ٢٠٠٥م.

١٤-فاتن عبد المجيد السعودي فودة، تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي العلوم التجارية في ضوء أبعاد نموذج المعرفة بالمحتوى والتكنولوجيا وأصول التدريس، مجلة بحوث عربية في مجالات التربية النوعية، العدد (٥)، مصر، يناير ٢٠١٧م.

فاطمة عبد الغني عبد الله الشوافي، جهود الأكاديمية المهنية للمعلمين للتأهيل التربوي لمعلمي التعليم قبل الجامعي (دراسة تقييمية)، مجلة دراسات تربوية ونفسية، العدد (١٠٤)، كلية التربية، جامعة الزقازيق، يوليو ٢٠١٩م.



١٥- محمد توفيق سلام وعبد الخالق يوسف سعد، الاتجاهات الحديثة في تدريب المعلمين أثناء الخدمة، بحث منشور، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، ٢٠٠٣م.

١٦- محمد جاد أحمد عبد النعيم، استراتيجية مقترحة لتطبيق التدريب المدمج بالأكاديمية المهنية للمعلمين في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة (دراسة ميدانية)، بحث منشور، المجلة التربوية، المجلد (٥٤)، كلية التربية، جامعة سوهاج، أكتوبر ٢٠١٨م.

١٧- محمد فتحي محمود قاسم، تطوير أداء القيادات التعليمية في مصر من خلال اعتماد برامج التنمية المهنية لهم في ضوء الفكر الإداري التربوي المعاصر، مجلة كلية التربية، العدد (١٥)، الجزء الثاني، كلية التربية، جامعة بني سويف، يناير ٢٠٠٩م.

١٨- مروة ماهر قوطة، متطلبات تفعيل التنمية المهنية لمديرات رياض الأطفال بمصر، مجلة كلية التربية، العدد (٣٥)، كلية التربية، جامعة بورسعيد، يوليو ٢٠٢١م.

١٩- نسرین صالح محمد صلاح الدين، آليات تكيف المعلمين الجدد والثقافة التنظيمية بالمدارس المصرية، مجلة التربية، المجلد (١٦)، العدد (٤٦)، ٢٠١٣م.

٢٠- هويدا محمود محمد الإتربي ومحمد محمود محمد الإتربي، المتطلبات التربوية لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين بمصر في ضوء خبرات بعض الدول الأجنبية، مجلة كلية التربية، المجلد (٧٤)، العدد (٢)، كلية التربية، جامعة طنطا، أبريل ٢٠١٩م.

٢١- وزارة التربية والتعليم واليونسكو، التقرير الوطني حول وضع معايير المعلمين في الأردن (السياسات والمعايير والحوافز المقدمة للمعلمين المتميزين)، عمان، ٢٠٠٧م.



- ٢٢-وزارة التربية والتعليم، إدارة الحاسب الآلي، كتاب الإحصاء السنوي للعام الدراسي ٢٠١٢م/٢٠١٣م، الإدارة العامة للإحصاء، القاهرة، ٢٠١٣م.
- ٢٣-وزارة التربية والتعليم، الخطة الاستراتيجية للتعليم قبل الجامعي ٢٠١٤م/٢٠٣٠م، التعليم المشروع القومي لمصر معًا نستطيع تقديم تعليم جيد لكل طفل ٢٠١٤م، ص ١٢، في ٢٠/١/٢٠٢٢م.
- Available at: http://www.moe.gov.eg/ccimdl/pdf/strategic_plan.pdf
- ٢٤-وزارة التربية والتعليم، القرار الوزاري رقم (١٠٨) بتاريخ ١٩٩٧/٤/١م بشأن إنشاء وحدات التدريب عن بُعد في المحافظات المختلفة.
- ٢٥-وزارة التربية والتعليم، مبارك والتعليم (النقلة النوعية في المشروع القومي للتعليم - تطبيق مبادئ الجودة الشاملة)، قطاع الكتب، القاهرة.

ثانيا المراجع الأجنبية:

- 26- A meeting with the TTA, In 20/2/2022. Available at: <https://08122b9up-1103-y-https-doi-org.mplbci.ekb.eg/10.1088/0031-9120/31/5/012>
- 27- A. G. Nisreen: "Contemporary Initial Teacher Training Reforms in Egypt Comparative and Historical Perspective", PhD thesis, University of Sheffield, 2003.
- 28- Blandford, Sonai And Welton, John, : "Managing Professional Development In School", London Routledge, 2000.
- 29-D. F. Sonia, : "Managing Professional Development in School", Routledge, London, 2000.
- 30-D. Kavanagh, : "British Politics - Continuities and Change", Oxford University Press, Oxford, 2000.
- 31-Department for Education: National College for Teaching and leadership, The National Professional Qualification for Middle Leadership (NPQML), In



20/1/2022 Available at: <http://www.education.gov.uk/nationalcollege/npqql.htm>

32-E. Linda, : "What Research Administrators Need to Know about Researcher Development", Towards a New Conceptual Model, Society of Research Administrators, In 22/1/2022 Available at: <http://www.infotrac.thomsonlearning.com>

33-G. Helsby, : "Changing in Teachers", Professional Development, Philadelphia, Open University Press, 1999.

34-H. G. Gerald, : "Developing Leadership Skills in Academia", Reports on leadership, , Boasted on 13 Feb 2007, Vol. 2, Issue 1.

35-Higher Education Staff Development Agency, In 22/4/2022 Available at: <http://www.npc.org.uk/thenpc>

36-J. C. Richards, & Th. S. Farrell: "Professional Development for Language Teachers- Strategies for Teachers Learning", New York, Cambridge, University Press, 2005.

37-J. Dean, : "Inspecting and Advising: A Handbook for Inspectors", London, Taylor & Francis Group, 1992.

38-L. Chao, : "Utilizing Open Source Tools for Online Teaching and Learning: Applying Linux Technologies", Information Science reference, Hershey, 2009.

39-Les Dossiers de la VST: "Education à l' Enivemnement et au Développement Durable", 2004. In 5/10/2020 Available at: <http://www.Dosslevs-VST.ht>

40-M. Kingdo & G. Stabart: "GCSE Examined, Taylor and Francis (printers) Ltd", London, 2000.

41-Oxford University: "Management Studies", In 28/4/2022 Available at: <http://www.ox.ac.uk/admissions/postgraduate-courses/course-guide/management studies.HTML>

42-Oxford University: "Said Business School", In 2/5/2022 Available at: <http://www.sbs.ox.ac.uk>

43-Teacher preparation experience in England, In 20/4/2022 Available at: <http://gawdateam.ahlamontada.net/t309-topic>

44-Tim Brig house: "How to Improve Your School", London, Routledge, 1999, P. 95.



- 45- Training and Development Agency for Schools "TDA", Timescale and Process, England, In 29/4/2022 available at <http://www.tda.gov.uk/pannCT8/fim>
- 46- Training and Development Agency for Schools (TDA), Timescale and Process, England: Training and Development Agency for Schools, June 2009, In 22/12/2021. Available at: <http://tda.gov.uk/partners/funding>
- 47- University of Cambridge: "Judge Business School: Leadership Advance Program", In 20/4/2022 Available at: <http://www.jbs.cam.ac.uk/execed/open/alp.HTML>
- 48- V. Stella, : "Accreditation of Professional Development Programs", London, George Allen and Lin Win in Service, 2012.
- 49- Y. Michelle, : "Rethinking Teacher Education for a Global Future", lessons from the English, Journal of education for teaching, Vol.24, No.1, 1998.



دور مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين في إنجلترا وإمكانية الاستفادة منها في مصر
نجوى ناجي خضر أ.د. هنداوي محمد حافظ د. أحمد إبراهيم سلمي أرناؤوط