



مجلة



كلية التربية

مجلة علمية محكمة. ربع سنوية



السنة الحادية عشرة
العدد (٣٦)

أكتوبر ٢٠٢٣
(الجزء الثاني)



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 - الجزء الثاني - أكتوبر ٢٠٢٢)

<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 الإدارة 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 بأسسوط (سابقاً) - مدير مركز اكتشاف الاطفال الموهوبين بجامعة أسسوط - - 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 المهييري	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. وتحتفظ

هيئة التحرير بحقوقها 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 الثاني

السنة السابعة		هيئة التحرير	
الرقم	عنوان البحث	الباحث	الصفحات
بحوث العدد			
١	المساندة الإجتماعية وعلاقتها بمستوى التفاؤل لدى أطفال ما قبل المدرسة إعداد د. هالة فؤاد سعيد عطية مدرس الصحة النفسية جامعة العريش - كلية التربية		
٢	فاعلية توظيف القصص الرقمية المرتبطة بالثقافة المحلية في تنمية بعض مهارات الفهم الاستماعي لدى أطفال الروضة بسيناء إعداد الباحثة/ إسراء سعيد عبدالله الترياني 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	
القيم التربوية في القصص القرآني علي ضوء مقاصد الشريعة الإسلامية - دراسة تحليلية إعداد الباحث/ حسين السيد حسين البنديري مدير المتابعة بأوقاف شمال سيناء أ.د. محمد عبدالوهاب الصيرفي أستاذ أصول التربية المتفرغ كلية التربية - جامعة السويس أ.د. رزق منصور بديوي أستاذ أصول التربية المتفرغ كلية التربية - جامعة العريش	٣
فاعلية استخدام نموذج بايبي البنائي في تنمية مهارات الفهم القرائي 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	٤



كلية التربية - جامعة السويس	
دور الأفلام الوثائقية البيئية في تنمية الوعي البيئي لدى طلاب المرحلة الإعدادية بشمال سيناء إعداد الباحث/ عبد الله عطيه محمد عوده د. رضوان مصطفى رضوان أستاذ المناهج وطرق التدريس المساعد كلية التربية الرياضية - جامعة العريش د. أحمد عبد الرحمن الشطوري أستاذ العلوم الحيوية والصحة الرياضية المساعد كلية التربية الرياضية - جامعة العريش	٥
الخصائص السيكمومترية لقياس أبراكسيا الكلام 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 مني أستاذ التربية الخاصة كلية التربية - جامعة العريش	٦
تصور مقترح لدور خدمة الفرد في التخفيف من التنمر لدى الشباب الجامعي إعداد	٧



الباحث/ محمود منصور فهمي قناوي أ.د. محمد شحاته مبروك شحاته المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بقنا د. أحمد عبد الرحمن الشطوري أستاذ العلوم الحيوية والصحة الرياضية المساعد كلية التربية الرياضية - جامعة العريش	
متطلبات القدرة التنافسية 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	٨
تصور مقترح لتطوير دور مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين في مصر على ضوء خبرة الولايات المتحدة الأمريكية إعداد 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 الباحثة/ نجوى ناجي خضر	٩



مدرس مساعد بقسم التربية المقارنة والإدارة التربوية	
التنقل في اتجاهات التعليم العالمية في القرن الحادي والعشرين: رؤى من منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية " اتجاهات تشكيل التعليم " إعداد د.محمد بن ابراهيم سعد الدوسري كلية التربية، جامعة طيبة	١٠





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 أعقبت 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



البحث التاسع

تصور مقترح لتطوير دور مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين في مصر على ضوء خبرة الولايات المتحدة الأمريكية إعداد

الباحثة/ نجوى ناجي خضر

مدرس مساعد بقسم التربية

المقارنة والإدارة التربوية

أ.د. هندأوى محمد حافظ

أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية

كلية التربية – جامعة حلوان

د. أحمد إبراهيم سلمى أرناؤوط

أستاذ التربية المقارنة والإدارة التربوية المساعد

كلية التربية – جامعة العريش



تصور مقترح لتطوير دور مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين في مصر على ضوء خبرة الولايات المتحدة الأمريكية
نجوى ناجي خضر أ.د. هندأوي محمد حافظ د. أحمد إبراهيم سلمي أرناؤوط



تصور مقترح لتطوير دور مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين في مصر على ضوء خبرة الولايات المتحدة الأمريكية
نجوى ناجي خضر أ.د. هندأوي محمد حافظ د. أحمد إبراهيم سلمي أرناؤوط

تصور مقترح لتطوير دور مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين

في مصر على ضوء خبرة الولايات المتحدة الأمريكية

إعداد

الباحثة/ نجوى ناجي خضر

مدرس مساعد بقسم التربية المقارنة والإدارة التربوية

د. أحمد إبراهيم سلمي أرناؤوط

أ.د. هندأوي محمد حافظ

أستاذ التربية المقارنة والإدارة التربوية المساعد

أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية

كلية التربية – جامعة العريش

كلية التربية – جامعة حلوان

مستخلص البحث:

هدف البحث الي التعرف على دور مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين في الولايات المتحدة الأمريكية وإمكانية الاستفادة منها في مصر، وذلك من خلال عرضه للأسس النظرية لمؤسسات التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الاتجاهات الإدارية المعاصرة، ومعرفة واقع مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين في الولايات المتحدة الأمريكية، وفي النهاية قدم البحث تصوراً مقترحاً لتطوير دور مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين في مصر على ضوء خبرة الولايات المتحدة الأمريكية.

الكلمات المفتاحية: دور مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين – دور مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين في مصر – دور مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين في الولايات المتحدة الأمريكية.

Abstract:

The aim of the research is to identify the role of professional development institutions for teachers in the United States of America and the possibility of benefiting from them in Egypt, by presenting the theoretical foundations of professional development institutions for teachers in the light of contemporary administrative trends, and knowing the reality of professional development institutions for teachers in the United States of



America. The research proposed a vision to develop the role of professional development institutions for teachers in Egypt in the light of the experience of the United States of America.

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 United States of America.

مقدمة:

أصبحت التنمية المهنية للمعلم ضرورة ملحة لتعزيز قيمة المؤسسة التعليمية وتطوير نظرة المجتمع لها، وذلك بسد الفجوة بين ما تقدمه المدرسة وبين متطلبات المجتمع والعصر الحديث، ومن ثم فإن التنمية المهنية للمعلمين من هذه الزاوية تُعد ضرورة اجتماعية وقومية. كما تقوم التنمية المهنية للمعلم على فكرة التعلم مدى الحياة، وتتكون 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.

وتأكيدًا لضرورة استمرار التنمية المهنية للمعلم حتى يكون على وعي دائم بالتطورات الحديثة في مجال تخصصه وتجديد معلوماته وأساليبه التربوية، وأيضًا لتحقيق التدريب المستمر داخل المدرسة بجانب التدريب الخارجي بأنماطه المختلفة لذاته، تقرر أن تُنشأ وحدة للتدريب بكل مدرسة، وعليه فقد أنشئت وزارة التربية والتعليم بمصر وحدة للتدريب بكل مدرسة بموجب القرار الوزاري رقم (٢٥٤) لسنة ٢٠٠٠م، وأيضًا بصدر القانون رقم (١٥٥) لسنة ٢٠٠٧م بتعديل بعض أحكام قانون التعليم رقم (١٣٩) لسنة ١٩٨١م تم إنشاء الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر في عام ٢٠٠٧م. ويتضمن القانون المشار إليه ملامح الكادر الجديد للمعلم الذي يتأكد من خلاله وجوب الإجراءات التنفيذية لتحقيق التنمية المهنية للمعلم، لذا



قد اعتبرت الأكاديمية المهنية للمعلمين منذ إنشائها إحدى مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين وتساعد في تنفيذ الخطة الاستراتيجية لإصلاح التعليم قبل الجامعي في مصر، كما أنها تخدم أهداف وزارة التربية والتعليم في التنمية المهنية للمعلمين والارتقاء بقدراتهم ومهاراتهم.

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- إغفال بعض الأساليب الحديثة والمهمة في تطبيق التكيف التنظيمي للمعلمين الجدد كالتعلم من خلال الزملاء، والتعلم الذاتي.

٢- أغلب البرامج التدريبية نمطية روتينية لا تراعي الاتجاهات العالمية المعاصرة المطلوب توافرها في البرامج الفعالة، كما ينقصها عمليتي المتابعة والتقييم.

٣- قلة مراعاة واهتمام بعض مؤسسات التنمية المهنية للاتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية.

٤- قلة وجود العدد الكاف من القيادات التربوية والإدارية والكوادر التدريبية المؤهلة والقادرة على قيادة برامج إصلاح التعليم والقيام بعملية التدريب.

٥- التفاوت بين الواقع والمأمول، فمحتوى برامج التنمية المهنية يقوم على تصورات مبدئية طموحة، ولكنها ليست على مستوى المأمول.

وعلى ضوء ما سبق يطرح البحث السؤال الرئيس التالي: كيف يمكن وضع تصور

مقترح لتطوير دور مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين في مصر على ضوء خبرة

الولايات المتحدة الأمريكية؟

وينتفع عنه الأسئلة التالية:

١- ما الأسس النظرية لمؤسسات التنمية المهنية للمعلمين؟

٢- ما واقع دور مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين في الولايات المتحدة الأمريكية؟



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

منهج البحث:

اعتمد البحث على المنهج الوصفي لمناسبته لطبيعة الدراسة؛ حيث يصف الظاهرة المشكلة موضع الدراسة وصفاً دقيقاً من خلال الأدبيات المختلفة، ومن ثم يحاول وضع حلولاً لها.

حدود البحث: وتتمثل الحدود الموضوعية للبحث فيما يلي:

اقتصر موضوع البحث على تطوير دور مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين في مصر على ضوء خبرة الولايات المتحدة الأمريكية.

أهداف البحث:

هدفت البحث الحالي إلى:

- ١- تعرّف الأسس النظرية لمؤسسات التنمية المهنية للمعلمين.
- ٢- تعرّف واقع دور مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين في الولايات المتحدة الأمريكية.
- ٣- وضع التصور المقترح لتطوير دور مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين في مصر على ضوء خبرة الولايات المتحدة الأمريكية.

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 الولايات المتحدة الأمريكية الرائدة في تطوير دور مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين، والتي استفادت منها الباحثة عند وضع التصور المقترح.

أولاً: الأسس النظرية لمؤسسات التنمية المهنية للمعلمين:

(أ) مفهوم التنمية المهنية للمعلمين: تعددت المصطلحات الخاصة بالتنمية المهنية مثل: تدريب المعلمين -الذي يُعد أقدم المصطلحات في هذا المجال والتنمية



المهنية، والنمو المهني، والتطور المهني، وتعلم المعلم حيث يتم استخدام مصطلح التدريب على نطاق واسع؛ إلا أن عدداً من الدراسات تشير إلى أن ثمة فرقاً كبيراً بينهم، ويستخدم البحث مصطلح التنمية المهنية للمعلمين بدلاً من تدريب المعلمين؛ حيث أن النمو المهني للمعلم قد يتحقق عندما يجدد ويطور المعلم في أساليب عمله في ضوء ما يحصل عليه من معلومات ومهارات واتجاهات من خلال التدريب المنظم، وتُعرّف بأنها عملية التعلم الناتجة عن التفاعل الجاد بين المعلم والسياس المهني في كل من الزمان والمكان، ويؤدي هذا التفاعل إلى تغيرات في الممارسة المهنية للمعلمين وفي طريقة تفكيرهم في تلك الممارسة، بالإضافة إلى أنها عبارة عن مصدراً لتحديث معارف ومهارات المعلمين في مختلف المجالات ويتمكن المعلمون من الوصول إلى مستوى التنمية المهنية إذا تم توفير فرص التعلم والمعرفة والمهارات.

ويُستنتج مما سبق أن التنمية المهنية للمعلمين عملية نمو شامل للمعلم أو التعلم مدى الحياة، فهي عملية طويلة المدى تقوم على فكرة التعلم مدى الحياة، وتستهدف أداء المعلم في كافة الجوانب المعرفية والمهارية والسلوكية، وتمده بكل ما هو جديد في تخصصه وتؤهله لمواجهة ما يستحدث من تطورات تربوية في ظل تخطيط وتنظيم مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين المعنية بذلك.

(ب) 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 التنمية المهنية للمعلمين: تشير الأدبيات إلى وجود العديد من الفلسفات التي ينادي بها الكتاب والباحثون كمدخل جديدة يبنى عليها النظام التدريبي للمعلمين، وذلك في ضوء متغيرات العصر بهدف تطوير التنمية المهنية للمعلمين، كما نجد أن الفلسفة العامة للدولة تؤثر في فلسفة النظام التعليمي الذي بدوره يؤثر على فلسفة النظام التدريبي والذي ينعكس بدوره على التنمية المهنية المقدمة للمعلمين، وبالتالي فمن الركائز الأساسية لتحقيق فلسفة التربية وأهدافها رفع مستوى المعلم بشكل مستمر



وتهيبته وتطويره؛ حتى يمكن تحقيق التقدم والارتقاء بالتعليم، وتلبية احتياجات المجتمع في ظل هذه التغيرات.

ومن هذا المنطلق اتجهت الدول إلى إجراء تصليحات وتعديلات في سياساتها وأنظمتها التعليمية والتدريبية، وفي ضوء الفلسفات المختلفة التي تتبناها كل دولة نتيجة للتغيرات والتحولات المعاصرة التي وضعت التدريب التربوي يعمل على إيجاد قوة عمل منتجة ومرنة لسد احتياجات مجتمع المعلوماتية، الأمر الذي يجعل تنمية المعلمين مهنيًا أثناء الخدمة. فتشير أهم ملامح التنمية المهنية للمعلمين في اليابان إلى تبني أسلوب التدريب داخل المدرسة، والتدريب المستمر للمعلم من خلال حياته الوظيفية، مع توظيف التكنولوجيا الحديثة في التدريب وإقامة وحدات تدريب متنقلة لمختلف المناطق. كما طورت أستراليا اتجاهات حديثة في هذا المجال وهو التنمية المهنية للمعلمين من بُعد باستخدام تكنولوجيا المعلومات لتحقيق التنمية المهنية لأكبر عدد من المعلمين في المناطق المختلفة، مع مراعاة التخطيط الجيد للبرامج وتنوعها بصفة مستمرة في شتى المجالات. وقد دعم العامل السياسي بفرنسا تطوير التنمية المهنية للمعلمين، فمع سبعينيات القرن العشرين تأثرت الحكومة الفرنسية بجهود المنظمات الدولية في مجال التعليم، واتجهت إلى تعزيز حركة هذا المجال وإرسال العديد من المعلمين إلى دول أخرى متقدمة لاكتساب وتبادل الخبرات والمشاركة في البرامج الدراسية التي تهدف إلى تفعيل هذا المجال. وفي إسبانيا تتسق سياسات التنمية المهنية للمعلمين مع سياسات عالمية إضافية تهدف إلى تحسين جودة التعليم.

٢-أهداف التنمية المهنية للمعلمين: يُعد المعلم عنصراً فعالاً ورئيساً في العملية التعليمية، فإذا كان هدف العملية التعليمية الأساسي هو رفع إنجاز الطلاب، فإن المسئول الأول عن تحقيق هذا الهدف هو المعلم، ولا شك أن ذلك يتوقف على التنمية المهنية للمعلم، فالعلاقة بين تنميته وإنجاز الطلاب علاقة طردية؛ حيث تؤثر تنمية المعلم في توجيه المدرسة نحو التجديد والتحسين في العملية التعليمية من أجل رفع إنجاز الطلاب. وبناء وتطوير قدرة المعلم على التفكير الإبداعي وليس التقليدي في التعامل مع الأمور وقدرته على احتواء المشكلات وحلها وجعلها نقطة انطلاق لتطوير



وتحديث آليات العمل داخل المدرسة، وأيضًا تدريب كافة العاملين داخل المدرسة على القيام بالأدوار القيادية في ظل عملية الإصلاح المدرسي بمختلف أشكالها ومداخله، وأيضًا تزويد المعلم بالمهارات والمعارف والمستحدثات التكنولوجية التي تجعلهم أكثر قدرة على مواكبة التغيرات، كما تستهدف التنمية المهنية للمعلم أهداف متعددة تركز جميعها على تنمية المعلم شخصيًا وتطوير قدراته وكفاياته الأكاديمية والسلوكية والعلمية، والتي ترتبط بأدواره ومهامه ومسئوليته التعليمية والإدارية المساندة لعمليات التعلم.

ومن هذا المنطلق فإن التنمية المهنية للمعلمين عملية تستهدف تحقيق أربعة أهداف تتمثل في: إضافة مهارات مهنية جديدة للمعلمين، وتنمية المهارات المهنية لديهم، وتنمية وتأكيد القيم المهنية الداعمة لسلوكهم، وتمكينهم من تحقيق تدريب فعال لطلابهم، وبالتالي فهي تشمل جميع جوانب التنمية المهنية للمعلم، ولتحقيق تلك الأهداف تسعى عملية التنمية المهنية للمعلمين إلى بناء القدرات والكفاءات الشخصية للمعلمين. كما أن وضوح الأهداف وتحديدًا منذ البداية ينفي عن العمل العشوائي، ويضمن له الفاعلية والاستمرارية، ولذلك فإن تحديد أهداف واضحة وإجرائية للتنمية المهنية للمعلمين هي نقطة الانطلاق في التخطيط لتنمية مهنية حقيقية، وهي أمر هام وحيوي لنجاح هذه العملية.

ومما سبق يتضح، أن التنمية المهنية للمعلمين تؤدي إلى زيادة قدرات المعلمين وكفاياتهم أثناء عملهم بصفة خاصة، وتحسين جودة العملية التعليمية بصفة عامة، كما تعمل على التحسين المستمر للمعلمين وذلك لتلبية احتياجاتهم المتجددة، كما أنه يُقترح على مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين السعي في تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين لتحقيق الأهداف السابق ذكرها وتسخير كافة الإمكانيات المادية والبشرية لتحقيقها.

(ج) دواعي إنشاء مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين: مع الانفجار المعرفي الهائل والتقنية العالية، أصبحت هناك ضرورة ملحة إلى معلم متطور بشكل مستمر ليواكب روح العصر، كما أن الحاجة ماسة لتدريب المعلمين على مواكبة التغيرات



والمستجدات المتلاحقة، وهذا يعد متطلباً مدي الحياة، وبذلك يصبح منتجاً مهنيًا فاعلاً للمعرفة، ومطوراً لقدراته التعليمية والتدريبية وفق الاتجاهات الحديثة وتقنياتها المعاصرة، مما يستدعي ضرورة الاستفادة والاستثمار من العلوم والتقنيات الحديثة في برامج تدريبية للتنمية المهنية للمعلمين. ومن هذا الإطار تؤكد دراسة **جوسكي Guskey** على ضرورة تأسيس مشاريع ومراكز متخصصة؛ لتوفير برامج تنمية مهنية عبر جهود منظمة ومخططة لإحداث تغيرات في الممارسات والاتجاهات الخاصة لتحسين ثقافة العمل وتحسين ثقافة الجودة الشاملة في المؤسسات التعليمية.

ومن هنا فهناك العديد من المبررات والدواعي التي تؤكد على أن تحقيق التنمية المهنية للمعلمين يُعد أمر ملزم. وقد أشارت بعض الدراسات والأدبيات التربوية إلى مجموعة من المبررات تتأكد واقعتها باستمرار لقيام مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين، وتم تقسيمها على النحو التالي:

١- **مبررات معرفية:** حيث التقدم العلمي الكبير في جميع الميادين وتقدم وسائل وتطور مفهوم العمل حيث يستلزم تعليم المعلم تعليمًا مستمرًا لتدعيم العمل بالمعرفة المتطورة والمهارات المتجددة التي تجعل منه قوة فعالة في إحداث تغيير أفضل وأرقى.

٢- **مبررات تكنولوجية:** حيث إن المعلم في حاجة إلى معرفة استخدام الآليات الحديثة كالحاسب الآلي وشبكات الوسائل المتعددة من صوت وصورة ورسومات وآليات البحث والمكتبات الإلكترونية وكل ذلك في حاجة إلى تنمية مهنية للمعلمين لسهولة توصيل المعلومات للمتعلمين.

٣- **مبررات تربوية:** حيث إن ما يستحدث في مجال العلوم التربوية والمواد التي يتخصص المعلم التربوي في تدريسها من حقائق ونظريات جديدة، والاختراعات العديدة، والتقنيات المتقدمة يثير العديد من التساؤلات حول دور المعلم وموقعه من هذا التقدم الهائل في مجال عمله، مما يلزم تهيئته للمشاركة الإيجابية في تجديد معلوماته وتحسين مهاراته بلا توقف ولا انقطاع.

وكما هو مؤكد أن المعلم يمثل أهم مدخلات النظام التعليمي، ويُعد من أهم العوامل التي يرجع إليها نجاح العملية التعليمية، وبالتالي فإن خبرة المعلم، وإعداده



الجيد، وأدائه المتميز، وتحقيق التنمية المهنية له بشكل مستمر، إنما تمثل أسباب كامنة وراء تحقيق أهداف التعليم، ومن ثم فإن من دواعيها بشكل عام تتمثل في التالي:

- الحاجة لتفعيل دور المعلم لتحقيق أهداف التعليم، وما ينشده من غايات.
- التوجه نحو تمهين الهيئة التدريسية.
- الثورة في مجال الاتصالات، وتقنية المعلومات وضرورة مواكبتها وانعكاساتها على العملية التعليمية.
- المستحدثات في مجال استراتيجيات التدريس والتعلم، والحاجة إلى معلمين على مستوى عال من الكفاءة للتعامل معها.
- الانفجار المعرفي وثورة المعلومات، وتنوع أساليب التطوير والتعلم الذاتي، وتنوع وحداثة الأساليب في مجال التقويم.
- تعدد المهام والمسؤوليات الملقاة على عاتق المعلم.
- القصور في برامج إعداد المعلمين.
- مواكبة كل ما هو جديد في العملية التعليمية وتطبيقه وفقاً للمعايير الدولية.
- تبصير المعلمين بمشكلات النظام التعليمي ووسائل حلها وتعريفهم بدورهم ومسؤولياتهم.
- حاجة المؤسسات التعليمية لتعزيز مخرجاتها عن طريق معلمين أكثر فاعلية وكفاءة.
- زيادة مهارات الاتصال والتواصل والتعاون والعلاقات الإنسانية بين المعلمين.
- قلة توافر الأعداد الكافية من المعلمين المؤهلين بشكل حديث وفق اعتبارات الجودة التعليمية في جميع التخصصات.
- تحدي جودة النوعية في التعليم حيث أصبحت تشكل تحدياً يواجه مسؤولي مؤسسات التعليم في كافة انحاء العالم.
- ومما سبق يُلاحظ أن، المعلم في حاجة للتنمية المهنية باستمرار كي يواكب التغيرات التربوية والتكنولوجية الحديثة واستخدامه للآليات الحديثة والتقدم العلمي والمعرفي العميق؛ وبالتالي يمكن تحقيق الأهداف المنوطة من العملية التعليمية عن



طريق إنشاء مؤسسات تعمل على تقديم برامج للتنمية المهنية للمعلمين لتحقيق تلك الأهداف.

(د) أدوار مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين عالمياً: أدت التغيرات واتجاهات التطوير التي سادت الفكر التربوي المعاصر خلال العقد الأخير من القرن العشرين وأوائل القرن الحادي والعشرين، إلى إحداث نقلة نوعية في الفكر التربوي الحديث في مفاهيم التربية، مما أدى إلى إعادة النظر في أدوار مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين في مختلف الدول، ومقوماتها المادية والبشرية. وتلقى مؤسسات التنمية المهنية في كثير من دول العالم اهتماماً كبيراً، انطلاقاً من دورها في تقديم برامج التنمية المهنية للمعلمين، خاصة بعد انتشار مفاهيم التعلم المستمر، والتعلم مدى الحياة، ولقد بدأت دول العالم جميعها في مراجعة نظمها التعليمية وإعادة تخطيطها وتنظيمها ومن ثم دفعها للتطور، وحظى موضوع التنمية المهنية للمعلم - باعتباره جزء من هذه النظم - باهتمام خاص، حيث أصبحت هذه الدول تُخطط للنهوض حاضراً ومستقبلاً بالتنمية المهنية للمعلم.

وبذلك أصبح الاهتمام بالتنمية المهنية مظهراً عالمياً، وتعبيراً عن نظرة الأنظمة التعليمية في كثير من دول العالم إلى المعلم بوصفه أحد العناصر الفعالة في تحقيق أي إصلاح أو تطوير في العملية التعليمية، فمهما بلغت درجة كفاءة العناصر التعليمية الأخرى فإنها تبقى محدودة التأثير إذا لم يوجد المعلم الكفاء الذي يسعى للتنمية المهنية المستمرة.

ومن الجدير بالذكر، تمثل فلسفة إنشاء مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين أحد جوانب التطور في فلسفة التعليم، وترتكز في عملها على المعلم نفسه واحتياجاته المهنية الحاضرة والمستقبلية، وإعطاء المعلم دور أكبر في تقرير ما يريده من تدريب وتنمية مهنية، مما يزيد من واقعية عملية التنمية المهنية للمعلمين، ويساعدهم على تحمل مسؤولية تنمية أنفسهم مهنيًا.

وقد برزت العديد من النماذج والخبرات الناجحة عالمياً في مجال عمل مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين ودورها في تنمية المعلمين مهنيًا، ومن هذه النماذج



إنجلترا التي تُعد من أوائل الدول التي اهتمت بتأسيس عدد كبير من مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين فيها، ومن أبرز هذه المؤسسات (وكالة تدريب المعلمين **Teacher Training Agency**) التي تأسست عام ١٩٩٤م لتأخذ على عاتقها مسئولية التنمية المهنية للمعلمين في جميع المراحل الدراسية. وقد حققت مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين في إنجلترا التوازن بين الأولويات القومية في تطوير التعليم وبين تلبية احتياجات ومطالب المعلمين المهنية، وتمكين المدارس من تطوير كفاءة القوى العاملة بها، والتركيز على استيفاء المتطلبات الأساسية للجودة والاعتماد في برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلم، والتخطيط الجيد لتلك البرامج حيث يتمكن المجتمع من الحصول على درجة المعلم المؤهل وإعداد خطط مستقبلية للتنمية المهنية للمعلم في المملكة المتحدة.

أما في الصين فجاء إنشاء مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين لتعالج كثير من المشكلات التعليمية، ومشكلة نقص أعداد المعلمين في كثير من المدن الصينية وخاصة الصناعية منها، والاهتمام بعنصر التطوير والتحسين المستمر في برامج التنمية المهنية للمعلمين للمعلم لرفع مستواه العلمي والمهني والثقافي، والتأكيد على تنمية المعلم القادر على وضع خطته المستقبلية في مهنته، وفي كوريا الجنوبية تميز أسلوب مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين بكثير من السمات والتي من بينها المشاركة المجتمعية الواسعة مع المؤسسات التعليمية والمدنية في عملية التنمية المهنية للمعلمين، وفي سنغافورة يتركز عمل مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين على إعادة النظر في تطوير دور المعلمين إزاء التلاميذ، وكذلك دور المؤسسات التعليمية ككل من خلال الارتقاء بكفاءة المعلم، وكان التركيز على ضرورة أن ينتقل المعلمون بمفهوم التعليم من التلقين المعتمد على قدرات التذكر والحفظ إلى التعليم بمهارات التفكير والاتجاه نحو التعلم والتقصي الذاتي، كما عملت الأكاديمية على الاستفادة من الاتجاهات التربوية الحديثة واهتمت بتوظيفها في مجال التنمية المهنية للمعلم، كما اهتمت بتطبيقها في تعاملها مع المعلم وكيفية تنميته مهنيًا.

ويتضح من خلال كل هذه النماذج والخبرات العالمية السابقة مدى حرص



الأكاديميات المهنية للمعلمين في كثير من دول العالم على تطوير أدوارها تجاه المعلمين، وتحديث برامجها بصورة تسمح للمعلمين بمواكبة التغير في مجال المهنة، وأيضًا مساهمة التطورات المتلاحقة في العملية التعليمية.

ثانيًا: واقع دور مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين في الولايات المتحدة الأمريكية:

قد سعت الولايات المتحدة الأمريكية إلى المحافظة على قيادتها العالمية وقوتها الاقتصادية، بالمحافظة على قدرتها على إنتاج وتطوير المعرفة العلمية والمبتكرات التقنية، والاستفادة من تطبيقاتها في الرقي بالمستوى المعيشي والتقنية الاقتصادية. كما تسعى مؤسسات التنمية المهنية الأمريكية جاهدة إلى نشر ثقافة التحسين المستمر للمعلمين ودعم تعلمهم أثناء الخدمة، ومن الجدير بالذكر أنه، تحظى مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين في الولايات المتحدة الأمريكية باهتمام السلطات المركزية والولايات والمحليات، وذلك نظراً لما تقوم به من دور مهم في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين، ومنح تراخيص ممارسة مهنة التدريس أو التجديد لها، ولذلك يحرص المعلمون على حضور برامج التنمية المهنية بها.

وعلاوة على ذلك، تضع مؤسسات التنمية المهنية بالولايات المتحدة الأمريكية قواعد بيانات متقدمة متطابقة مع الاستراتيجيات المتفق عليها لمتابعة التطور المهني للمعلمين، ويحرص المعلمون على التطوير المهني وتحسين أدائهم؛ وذلك للحصول على حوافز متنوعة كالحوافز المادية والتكريم في المناسبات المختلفة وتحسين المستوى المهني. كما قدمت ولاية متشيجان نموذجًا للتنمية المهنية للمعلمين يركز على منهج مدته خمس سنوات لإعداد وتدريب المعلمين، بحيث يدرس المعلمين مناهج أكاديمية بجانب مناهج التربية المهنية لمدة عامين، وبعد التخرج يتلقوا تدريبًا عمليًا في المدارس لمدة عام واحد، وخلالهم يستمرون في مناهج أكاديمية تحت إشراف الجامعة، وتعتمد هذه الشهادة التي يحصلون عليها من خلال إجابات الطلاب وفق مجموعة من معايير الفهم والمهارات المهنية. بالإضافة إلى ذلك أنه، قد سعت بعض الولايات الأمريكية إلى بناء مجتمعات تدريبية تسمى بمجتمعات الممارسة لإتاحة فرص التنمية المهنية للمعلمين، كمجتمع الممارسة لمعلمي المرحلة المتوسطة في



مدرستي بايسايد وكريك هولؤ Bayside & Creek Hollow والتي تقع في جنوب الولايات المتحدة الأمريكية، وذلك بهدف دعم النمو المهني للمعلمين بالمرحلة المتوسطة، وتدريبهم على دمج التكنولوجيا في ممارساتهم التدريسية، وكيفية تطبيق المنهج الشامل، ويلتقي المعلمون مع بعضهم البعض بغرض التنمية المهنية مرتين أسبوعياً لمدة أربعة أسابيع وجهاً لوجه، وعقب ذلك يكون هناك لقاءات تدريبية عبر الإنترنت للتواصل والتنمية المهنية.

ومما سبق يتضح، أن برامج التنمية المهنية للمعلمين التي تقدمها مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين بالولايات المتحدة الأمريكية أنها تتسم بالحرية والمرونة وأنها نابعة من رغبة المعلمين تحسين أدائهم، كما أنها ليست إجبارية من الجهات العليا، وهذا يسمح لتلك المؤسسات بتصميم وتخطيط برامجها وفقاً لاحتياجات فعلية لديها، وإدارتها بما لا يتعارض احتياجات المعلمين، علاوة على ذلك يمكن لتلك المؤسسات أن تستعين بالعديد من الجهات الأؤرى مثل الجامعات والاستفادة بكل ما لديها من خبرات وكل ما هو جديد في المجال التربوي في عمليات تخطيط وتقويم البرامج التدريبية المقدمة للمعلمين.

وتتعدد الجهات المسؤؤلة عن التنمية المهنية للمعلمين في الولايات المتحدة الأمريكية، ومن أهم تلك المؤسسات التؤالي:

١- المجلس القومي لاعتماد تربية المعلمين في الولايات المتحدة الأمريكية:

The National Council for Accreditation of Teacher Education (NCATE)

والذي بدأ عمله عام ١٩٥٤ م، ويؤعد من مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين المعترف بها من قبل وزارة التعليم الأمريكية، وهو مؤسسة غير هادفة للربؤ، وغير حكومية، وتضم تحالفاً من (٣٠) جمعية وطنية تعمل في مهنة التعليم، ويضم ممثلين عن مجال السياسات والمعلمين، وؤاضعي السياسات التعليمية الحكومية والمحلية، وخبراء متخصصين، كما تم إنشاء مجلس مهني في كل ولاية يختص بوضع السياسات لإعداد المعلم وتأهيله وتقييمه، ومنحه رخصة متجددة لممارسة التدريس،



صالحة لمدة خمس سنوات، تؤكد صلاحيته لمهنة التدريس وفقاً لثلاثة معايير تتمثل في (المعرفة الأكاديمية، والاستعدادات والقدرات، ومهارات الأداء المهني).

٢- المجلس القومي لمعايير التدريس المهني:

National Board for Professional Teaching Standards (NBPT)

تم تشكيل المجلس القومي لمعايير التدريس المهني (NBPTS) لكي يضع معايير التميز وما ينبغي على المعلمين معرفته، وشارك المعلمون في وضع هذه المعايير، واعتبر المعلمون وسائل لترجمة معايير المحتوى داخل الفصول والعمل داخل المدرسة وأيضاً يشارك المعلمون كأعضاء في اللجان المسؤولة عن تطوير المعايير ومراجعتها.

٣- مدارس التنمية المهنية: Professional Development Schools

حيث تشكلت تلك المدارس استجابة للنداء الوطني لإصلاح برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة وذلك لإعداد المعلمين المؤهلين تأهيلاً عالياً، كما تعود نشأة تلك المدارس لبرنامج الشراكة التفاعلي بين جامعة أوتا الأمريكية Utah University والمدارس الابتدائية التابعة لها إقليمياً والتي تهدف إلى تدريب المعلمين وتحقيق التنمية المهنية لهم من خلال مدارس التنمية المهنية حيث يتم تدريب مديري المدارس والمعلمين لتطوير آدابهم بصفة مستمرة. كما يُعد نظام مدارس التنمية المهنية مكوناً لا يتجزأ في إضفاء الطابع المهني على التدريس، حيث يأخذ المعلمون فيه أدواراً جديدة ومسؤوليات مختلفة والتي تتضمن تحديد الأهداف وحل المشكلات واتخاذ القرارات وتدريب المعلمين.

ومما سبق يلاحظ أن، مدارس التنمية المهنية بالولايات المتحدة الأمريكية نشأت من خلال مبدأ الشراكة بين الجامعات والمدارس وذلك لتدريب المعلمين أثناء الخدمة وأيضاً لتحقيق التنمية المهنية لهم.

٤- كليات المعلمين والنقابات: Teachers and Trade Union Colleges



حيث تُقدم كليات المعلمين برامج تدريبية للمعلمين تستغرق ما بين ستة وثمانية أسابيع، كما تلعب نقابات المعلمين دوراً كبيراً في هذا مجال التعليم، حيث تقدم دراسات في التنمية المهنية للمعلمين، وتعقد هذه النقابات ورش عمل صيفية لمدة أسبوع على الأقل، ويتمتع المعلمون بقسط وافر من المشاركة في هذه البرامج التي تنظمها النقابات، لذلك يقبلون عليها أكثر من نظيرتها التي تقدمها كليات المعلمين، وقسم الولاية التعليمي والمناطق المحلية.

٥- مراكز المعلمين Teacher Centers

رغم كثرة عدد مراكز المعلمين في الولايات المتحدة الأمريكية ومجهوداتها من أجل الارتقاء بمستوى معلميها من جميع النواحي، إلا أنها لا تُقدم برامج تدريبية كثيرة حيث تقتصر على البرامج التجديدية القصيرة، وتقوم هذه المراكز بتدعيم كافة المجهودات التي تُبذل لرفع مستوى المعلم المهني، كما توفر الفرصة للمعلمين لتوليهم زمام الأمور في اتخاذ القرارات وتنفيذ برامج تطوير الكوادر التعليمية وفقاً لحاجات ومتطلبات المعلمين، وأيضاً توفر للمعلمين الصيغة المناسبة التي تجعلهم يتحملون مسؤولية تطوير قدراتهم المهنية.

ومما سبق يُلاحظ أن، مراكز المعلمين تعمل على تحفيز وتشجيع المعلمين، وذلك لأنها توفر لهم العديد من الفرص للتفاعل الأكاديمي البناء، بالإضافة إلى يكون لدى المعلمين الرغبة في مناقشة نقاط الضعف في أدائهم علناً والاستفادة الفورية من خلال تلك المناقشة.

ثالثاً: التصور المقترح لتطوير دور مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين في مصر على ضوء خبرة الولايات المتحدة الأمريكية:

تم بناء التصور المقترح في ضوء ما كشفت عنه الدراسة النظرية، من ضرورة تطوير دور مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين في مصر، ووجود بعض المعوقات التي تحول دون ذلك؛ من هنا قامت الباحثة بوضع عناصر التصور المقترح التي تتمثل في أربعة عناصر رئيسة والواجب توافرها لتطوير دور مؤسسات التنمية



المهنية للمعلمين في مصر، وذلك في ضوء خبرة الولايات المتحدة الأمريكية، وتتمثل تلك العناصر في الآتي:

(أ) فلسفة التنمية المهنية بمؤسسات التنمية المهنية للمعلمين: وتتمثل في التالي:

- وجود العديد من الفلسفات التي ينادي بها الكتاب والباحثون كمدخل جديدة يبني عليها البرامج التدريبية للمعلمين، وذلك في ضوء متغيرات العصر بهدف تطوير التنمية المهنية للمعلمين.

- تؤثر الفلسفة العامة للدولة في فلسفة النظام التعليمي الذي بدوره يؤثر على فلسفة النظام التدريبي والذي ينعكس بدوره على التنمية المهنية المقدمة للمعلمين.

- تأتي النظرة الفلسفية للتنمية المهنية للمعلمين من فرضية أساسية مؤداها أن التغيير عملية مستمرة ومتلاحقة، وتقوم على أساس أن التعليم عملية مستمرة تمتد مدى الحياة.

- يرتبط تدريب المعلمين بالسياسة القومية للدولة والسياسات المحلية لكل إقليم.

- يُعتبر رفع مستوى المعلم بشكل مستمر وتهيئته وتطويره من أهم الركائز الأساسية لتحقيق فلسفة التربية؛ وذلك حتى يمكن تحقيق التقدم والارتقاء بالتعليم، وتلبية احتياجات المجتمع في ظل المتغيرات الحديثة.

- تُشير التنمية المهنية للمعلمين في أغلب الدول للقدرة المتجددة على بناء المفاهيم والمعارف وتجديدها لسد احتياجات المعلمين ومتطلباتهم لمواجهة مقتضيات عمليات التنمية السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

- قلة مراعاة واهتمام بعض مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين في مصر للاتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلمين، وأيضاً ضعف تطوير المفاهيم والاتجاهات والنظم والقدرات والأساليب للإيفاء بالاحتياجات الحالية للمعلمين والمتطلبات المستقبلية لهم.

(ب) أهداف التنمية المهنية بمؤسسات التنمية المهنية للمعلمين: وتتمثل في الآتي:

- تتبثق الأهداف عادة من الفلسفة التي يتبناها النظام التدريبي للمعلمين في ضوء الفلسفة العامة للدولة.



- يتمثل الهدف الأساسي لتنمية المعلم مهنيًا في تغيير ممارسات المعلم داخل المدرسة وحجرة الدراسة، وبناء وتطوير قدرته على التفكير الإبداعي في التعامل مع الأمور.
- تستهدف التنمية المهنية للمعلم أهداف متعددة تركز جميعها على تنمية المعلم شخصيًا وتطوير قدراته وكفاياته الأكاديمية والسلوكية والعلمية، والتي ترتبط بأدواره ومهامه ومسئولياته التعليمية والإدارية المساندة لعمليات التعلم.
- رغم تعدد أنماط وبرامج التنمية المهنية إلا أنها تشترك في هدف عام يتمثل في تعديل الممارسات المهنية للمعلم.
- يأتي تطوير الثقافة المهنية والأكاديمية للمعلم داخل المدرسة من خلال تدريبه على متطلبات تطبيق النظم الحديثة للإصلاح المدرسي، وتدريبه على الأدوار الجديدة التي تفرضها عمليات الإصلاح.
- اعتماد مؤسسات التنمية المهنية في مصر بدرجة كبيرة على تحقيق الأهداف التقليدية للتنمية المهنية للمعلمين، وندرة أجهزة الشبكات والاتصالات الحديثة مع نقص كفاءتها في قاعات التدريب.
- لا يُسمح للمعلم في مصر اختيار البرنامج التدريبي الذي يناسبه وفقًا لاحتياجاته، ولكنه يُجبر على الدخول في برنامج تدريبي تحدده مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين وفقًا لمستوى الترقى.
- (ج) دواعي إنشاء مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين: وتتمثل في الآتي:
 - ضرورة الاستفادة والاستثمار من العلوم والتقنيات الحديثة في البرامج التدريبية للتنمية المهنية للمعلمين.
 - أن المعلم في حاجة إلى معرفة استخدام الآليات الحديثة كالحاسب الآلي وشبكات الوسائل المتعددة من صوت وصورة ورسومات وآليات البحث والمكتبات الإلكترونية.
 - جعلت الثورة في مجال تكنولوجيا المعلومات، والسرعة المذهلة في نقل المعلومات العالم قرية كونية تنتقل منها المعارف، والمفاهيم المستجدة بسرعة هائلة.



- أدى اختلاف الأنظمة التعليمية، وتعدد أساليب التجديد والتعلم الذاتي في ضوء التقدم والتطور في التقنيات المعاصرة، وضرورة مواكبة العلم لها، إلى الحاجة الملحة لإنشاء مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين.
- هناك حاجة المؤسسات التعليمية لتعزيز مخرجاتها عن طريق معلمين أكثر فاعلية وكفاءة.
- قلة توافر الأعداد الكافية من المعلمين المؤهلين في مصر بشكل حديث وفق اعتبارات الجودة التعليمية في جميع التخصصات.
- (د) أدوار مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين: وتتمثل في الآتي:
 - قد بدأت دول العالم جميعها في مراجعة نظمها التعليمية وإعادة تخطيطها وتنظيمها ومن ثم دفعها للتطور.
 - قد شكلت مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين أحد المظاهر البارزة للاهتمام بالتنمية المهنية للمعلم، وأضحت هذه المؤسسات مسئولة عن التنمية المهنية الشاملة للمعلمين وجميع الافراد في المنظومة التعليمية ومقابلة احتياجاتهم وتمكينهم من متابعة كل جديد في مجال التعليم.
 - يقوم أسلوب عمل مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين في الولايات المتحدة الأمريكية على الشراكة والتعاون مع عدة جهات ومؤسسات تشاركها في القيام بعملية التنمية المهنية للمعلم ككليات التربية وأقسام التربية في الجامعات، ومراكز النمو المهني للمعلم.
 - ضعف جودة التدريبات المقدمة لمسؤولي الوحدات التدريبية في مصر والمدرسين وأحياناً انعدامها نهائياً.
 - الافتقار لأدلة الدعم على مستوى المدرسة في مصر، وندرة وجود مخصصات مالية، وندرة وجود مقر خاص لوحدة التدريب في بعض المدارس.



المراجع

أولاً المراجع العربية:

- ١- أميرة أحمد أحمد النجدي، التنمية المهنية للمعلم في جمهورية مصر العربية، مجلة كلية التربية، كلية التربية، جامعة كفر الشيخ، المجلد الأول، العدد (٩١)، ٢٠١٨م.
- ٢- إيناس سعيد عبد الحميد الشتيحي، التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال عبر الإنترنت رؤية مقترحة، مشاركة مقدمة إلى الندوة الأولى في تطبيقات تقنية المعلومات والاتصال في التعليم والتدريب، كلية التربية، جامعة الملك سعود، ٢٧-٢٩ ربيع الثاني ١٤٣١هـ.
- ٣- بيومي محمد ضحاوي وآخرون، التنمية المهنية للمعلمين "مدخل جديد نحو إصلاح التعليم"، القاهرة، دار الفكر العربي، ٢٠٠٩م.
- ٤- التنمية المهنية للمعلمين قراءة في المفهوم. في ٢٠٢١/١/٢م Available at: <https://www.new-educ.com>
- ٥- جمهورية مصر العربية، القانون رقم (١٥٥) لسنة ٢٠٠٧م بتعديل بعض أحكام قانون التعليم الصادر بالقانون رقم (١٣٩) لسنة ١٩٨١م، بشأن وظائف المعلمين وما يعادلها والمشاركين في العملية التعليمية، المادة (٧٥)، الجريدة الرسمية، العدد (٢٥)، ٢١ يونيو ٢٠٠٧م.
- ٦- جمهورية مصر العربية، وزارة التربية والتعليم، الخطة الاستراتيجية القومية لإصلاح التعليم قبل الجامعي (٢٠٠٧م/٢٠٠٨م - ٢٠١١م/٢٠١٢م)، القاهرة، ٢٠٠٧م.
- ٧- رئاسة مجلس الوزراء، اللائحة التنفيذية للقانون رقم (١٥٥) لسنة ٢٠٠٧م بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٢٨٤٠) لسنة ٢٠٠٧م، القاهرة، ٢٠٠٧م.
- ٨- سميحة علي محمد مخلوف، تقويم الإدارة المدرسية في ضوء المعايير القومية للتعليم المصري، مجلة كلية التربية بالفيوم، العدد ٧، دار العلم، كلية التربية، جامعة الفيوم، نوفمبر ٢٠٠٧م.
- ٩- سوزان محمد المهدي، التنمية المهنية للمعلمين في دول أفريقيا، المؤتمر العلمي التاسع عشر للجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية والتعليم والتنمية البشرية في دول أفريقيا، ٢٠١١م.
- ١٠- صلاح الدين محمد حسيني، التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام، مجلة مستقبل التربية العربية، المجلد ١٤، العدد ٥٠، المركز العربي للتعليم والتنمية، المكتب الجامعي الحديث، أبريل ٢٠٠٨م.
- ١١- 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.
- ١٢- عقيل محمود محمود رفاعي، متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في الأكاديمية المهنية للمعلمين في جمهورية مصر العربية، مجلة الإدارة التربوية، السنة الثانية، العدد ٤، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، مارس ٢٠١٥م.



١٣- عماد صموئيل وهبة، تطوير أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في مجال التنمية المهنية للمعلمين في مصر في ضوء الاتجاهات الحديثة في هذا المجال-دراسة ميدانية، المجلة التربوية، العدد ٣٣، كلية التربية، جامعة سوهاج، يناير ٢٠١٤م.

١٤- ماهر أحمد حسن محمد، الاعتماد المهني وعلاقته بالتنمية المهنية المستدامة للمعلم في عصر التدفق العلمي، المجلة العلمية، كلية التربية، جامعة أسيوط، مجلد ٢٧، عدد ٢، جزء ٢، أكتوبر ٢٠١١م.

١٥- محمد عيد عتريس، تفعيل دور مدير المدرسة في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين بالتعليم قبل الجامعي في ضوء مدخل المدرسة كمجتمع تعلم، مجلة التربية، المجلد (١٢)، العدد (٣٥)، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، القاهرة، أغسطس ٢٠١٣م.

١٦- محمود كامل حسن الناقة، معايير جودة الأصالة والمعاصرة للتدريس، مجلة العربية للناطقين بغيرها، العدد الرابع، معهد اللغة العربية، جامعة إفريقيا العالمية، السودان، يناير ٢٠٠٧م.

١٧- معوض حسن إبراهيم مرعي، تقويم أداء الأكاديمية المهنية للمعلمين في ضوء أهدافها واستراتيجية مقترحة لتطويرها، دراسات في التعليم الجامعي، العدد ٢٨، مركز تطوير التعليم الجامعي، كلية التربية، جامعة عين شمس، ٢٠١٤م.

١٨- نادية أمال شرقي، التنمية المهنية للمعلم والاتجاهات المعاصرة، المعلم وتحديات العصر، كلية إعداد المعلمين، طرابلس، ليبيا، ٢٠١٠م، ص ٢٥. في ١١/١١/٢٠٢٠

Available at: <https://www.edutrapedia.com>

١٩- وزارة التربية والتعليم، مشروع تحسين التعليم الثانوي، وحدة التخطيط والمتابعة، البنك الدولي، ٢٠٠٩م.

ثانياً المراجع الأجنبية:

1-A. Cutter: "The Value of Teacher, Knowledge", Environmental Education as A Case Study, Eric Database, No. ED466456, 2002.

2-B. Christopher: "Teacher Education Reform in Malta: Establishing Partnerships with School", Paper Presented at the European Conference on Educational Research, Lahti, Finland, 2009, In 22/2/2022. Available at: <http://www.leeds.ac.uk/educol/documents/00001256.HTML>.

3-B. V. Cynthia, : "How Principal Participation in an on line Community of Practice Impacts the Professional Development Experience of Middles School Teachers", PH-D, Louisiana, State University, 2006.

4-Blandford, Sonai And Welton, John, : "Managing Professional Development In School", London Routledge, 2000.

5-Bristow, Sara Franks Patrick, Susan: "An International Study in Competency Education", Postcards from Abroad, 2014, P.7. In 29/12/2020 Available at: <http://www.competencyworks.org>.



- 6-C. C. Hung, :**" Professional Development Programmers and Courses"**, Singapore, The National Institute of Education (N1E), 2012 In 4/12/2020 Available at <http://www.nie.edu.sg/studvni> .
- 7-Fatemah Ayyoobi & others:**"Codification and Validation of Professional Development Questionnaire of Teachers"**, International Education Studies, Vol. 9, No. 4, 2016.
- 8-G. Kelctermans: **"CPD for Professional Renewal (Moving Beyond Knowledge for Practice)"**, In C. Day & Sachs, J. Professional Development of Teachers, Maidenhead, Open University Press, 2004.
- 9-J. Kuenzi, : **"Science, Technology, Engineering and Mathematics (STEM) Education – Background, Federal Policy and Legislative Action"**, Congressional Research Service Reports, 2008, In 5/8/2021. Available at: [http:// www.digitalcommons.unl.edu/crsdocs/35](http://www.digitalcommons.unl.edu/crsdocs/35) .
- 10-J. Pieters, :**"Supporting Teachers and Learners to Design Powerful Learning Environment"**, Information Technology in Transition, Edited by Collis, B, et al, Paris Unisco press, 1995.
- 11-M. Bayrakci, :**"In-Service Teacher Raining in Japan and Turkey: a Comparative Analysis of Institutions and Practices"**, Australian Journal of Teacher Education, Vol 34, No. 1, 2009, P. 11, In 22/12/2020 Available at <http://dx.doi.org/10.14221/ajte> .
- 12-Ministry of Education in Korea,:**" Educational Development of Teachers"**, Science and Technology, Korea, Ministry of Education, 2011. In 2/12/2020 Available at <http://www.english.mest.go.kr/enMain.do>.
- 13-NCATE-National Council of Accreditation of Teacher Education, 2010, In 25/7/2021. Available at: [http:// www.ncate.org/public](http://www.ncate.org/public).
- New York Stat Teachers Centers, In 12/4/2022 Available at: <http://www.Moe.gov.ps/Publications infoedu pou> .
- 14-R. Ingersol, : **"A Comparative Study of Teacher Preparation and Qualifications in Six Nations"**, The Consortium for Policy Research in Education, 2007, In 2/7/2021. Available at: <http:// www.cpre.org>
- 15-R. Ptisher & F. Wideen, :**" Research in Teacher Education International Perspectives"**, U.S.A, The Flamer press, 2006.
- 16-R. Thomas :**"Professional Development and Teacher Chang"**, Journal of Teachers and 17-Teaching, Theory and practice, London, Vol. 8, No. 3-4, 2002, P.P. 380-381.
- 18-Sluart, S. Janet, & M. Tatto,: **"Designs for Initial Teacher Preparation Programes – International View"**, International Journal of Educational Research, Vol. 33, Issue 5, 2002.
- 19-The Southeast Center for Teaching Quality: **"Teaching Quality in the Southeast"**, Meeting the Challenge, 2002, In 1/8/2021. Available at <http://www.searchnu.com/406>



20-V. Robert, J. Bullough, K. Don, A. Nedra, H. Sharon, & S. David, :
"Professional Development Schools: Catalysts for Teacher and School
Change", Teaching and Teacher Education, Vol. 13, No. 2, 1997.

21-W. Brozo, & D. Fisher, : "Literacy Starts with Teachers", Educational
Leadership, 2010, In 29/7/2021. Available at: [http:// www.ASCD.ORG](http://www.ASCD.ORG) .