

التربية و التنمية المهنية المستمرة والتعليم مدى الحياة لهيئات التدريس وقيادات التعليم
**Education, Continuing Professional Development and Lifelong Learning for Teaching
Staff and Education Leaders**

أ.د. ابتهاج محمود طلحة

Prof. Ibthag Mahmoud Tolba

ebthagtolba@hotmail.com

كلية التربية للطفولة المبكرة- جامعة القاهرة

DOI:10.21608/AATM.2022.130650.1012

قبول النشر: ٣٠/٣/٢٠٢٢ م

استلام البحث: ٣٠/٣/٢٠٢٢ م

التربية و التنمية المهني المستمرة والتعليم مدى الحياة لهيئات التدريس وقيادات التعليم

الملخص:

تهدف الورقة الحالية إلى توضيح سمات ومفهوم التربية المستمرة، والتعلم مدى الحياة. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتحليل مفهوم التربية المستمرة، والتعلم مدى الحياة والاطار المشترك بينهم. كما تربط الورقة الحالية هذه المفاهيم بتربية طفل ما قبل المدرسة. أشار المقال إلى الإعلان العالمي عن التربية للمجتمع والتعلم مدى الحياة، القوى والعوامل المحتملة لتبني التربية المستمرة مدى الحياة، وز مهارات القرن الحادي والعشرين ومهارات التنمية المهنية المستمرة في هذا القرن. أهم عوامل عزوف أعضاء هيئة التدريس عن الالتحاق ببرامج التنمية المهنية. اقترحت الورقة البحثية استراتيجيات تهدف إلى النظر إلى التنمية المهنية المستمرة كحلقة من حلقات هدفها تحسين مخرجات التعليم.

اقترحت الورقة البحثية استراتيجيات تهدف إلى النظر إلى التنمية المهنية المستمرة كحلقة من حلقات هدفها تحسين مخرجات التعليم. تتكون هذه الاستراتيجيات من ثلاثة المكونات الرئيسية الآتية: ١- **الجذب والاستقطاب**: ويشمل هذا المكون استراتيجيات جذب أفضل الطلاب للالتحاق بمؤسسات تكوين المعلمين وإتاحة وتقديم برامج متميزة للتكوين تتوفر لها كافة عناصر النجاح والترخيص بزاولة المهنة وفق مستويات معيارية عالمية معتمدة. ٢- **الاحتفاظ**: ويتضمن هذا المكون الثاني استراتيجيات وبرامج للحفاظ على المعلمين الجدد على نرجة عالية من التمكن في الفصول الدراسية والاحتفاظ أيضا بالمعلمين ذوي الخبرة والأداء المتميز. ٣- **التجديد**: ويركز هذا المكون الثالث على استراتيجيات المهنية المستمرة، وتجديد الترخيص بزاولة وجودة المعلم، وجودة نواتج تعلم الطالب وتقييم نواتج التعلم وبرامج التنمية.

الكلمات المفتاحية:

التنمية المهنية- التعليم مدى الحياة

Abstract:

The present paper aims to clarify the features and concept of continuous education and lifelong learning. The descriptive analytical approach was used to describe and analyze the concept of continuous education, lifelong learning and their common framework. The present paper also links these concepts to the education of a pre-school child. The article referred to the Universal Declaration of Education for Society and Lifelong Learning, the imperative forces and factors for the adoption of lifelong education, the skills of the twenty-first century and the skills of continuing professional development in this century. The most important factors of faculty members' reluctance to enroll in professional development programs. The research paper proposed a strategy that aims to view continuous professional development as one of the links aimed at improving educational outcomes.

Key Words:

Continuing Professional Development -Lifelong Learning

التربية المستنورة، والتعلم مدى الحياة يجمعها إطار فكري واحد، يجعلهما، ربما أمرا واحدا متكاملًا للتعليم والتعلم طوال الحياة للمتعلم والمعلم. المعلم يستريد من العلم مدى حياته، والمعلم ينمي نفسه، وينمي نظام التعليم مهنيًا.

تعني التربية المستنورة مدى الحياة - إذا دمجتنا المصطلحين معا- أن المدرسة بمعلميها لا تكون وحدها مصورا وحيدا للمعرفة والعلم، أو مصورا وحيدا للتعليم والتعلم. إنما ينبغي أن تكون كافة مؤسسات المجتمع مؤسسات معلمة، بدءاً من البيت، وانتقالاً إلى المدرسة، وأجهزة الإعلام والثقافة، وأماكن العمل، ورعاية الشباب وغيرها. نجاح هذا المفهوم التربوي، وفلسفته أيضاً هن يتكامل جهود هذه الوسائط جميعاً لتوفير فرص التعليم والتعلم، قبل التعليم الرسمي، ومعه تساربه وتوليه، ثم بعده تنميته وتكمله، وتضيف إليه وتثريه.

التربية المستنورة مدى الحياة أيضاً، توجه القائمين على أمر التعليم على ألا يجعلوا المناهج التعليمية زاخرة بكل شيء انطلاقاً من أن هناك مصادر أخرى للتعليم والتعلم قبلها ومعها وبعدها، وهي بذلك تطمئنهم على ألا يخافوا على المتعلمين من أمور قد تفوتهم، وأن المجتمع بكافة مؤسساته يقدم لأبنائه يوماً الخوات التي تتميهم وتوجب هذه الفلسفة التربوية، فلسفة التربية المستنورة مدى الحياة على المسؤولين من سياسات التربية والتعليم والإعلام والثقافة والتنمية أن يعوا أن هناك حتمية لتوفير مؤسسات التعليم الرسمي للجميع، ذات جودة عالية، وتوفير مؤسسات للتعليم غير النظامي أيضاً وفق سياسات تربوية أساسها الشمول والتكامل، بحيث يكون التعليم والتعلم مظلة مجتمعية تشمل جميع مجالات الحياة في المجتمع.

التكامل بين التربية المقصودة وغير المقصودة أمر حتمي لنجاح التربية وتقدم المجتمع والحفاظ عليه وتماسكه، ومن ثم ينبغي أن يتحقق الانسجام بين هاتين التربيّتين والأجهزة القائمة بها، في الشكل والمضمون أي في الرسالة التربوية لهما وأجهزتهما. وما تقوم به الأسرة ينبغي أن يتفق على ما تقدمه المدرسة ويدعم كل منهما الآخر كما تؤكد الوسائط الأخرى من إعلام وثقافة وأندية وغيرها.

يؤكد (جاك ديور) أن القرن القادم سوف يفرض على التربية مطلبين، الأول أنه ينبغي على التربية أن تنتقل إلى المتعلمين قروا مترايدا من المعرفة المتطورة، على نحو مستمر، وطائفة من طرق العمل والمهارات والخوات بشكل يتمشى مع عصر المعرفة، ويشكل أساس المهارات المطلوبة في المستقبل.

الثاني أن تجد التربية النقاط الموجعية وإولها، بحيث لا يفوق الناس في المعلومات وكثير منها متغير، متمركز من ناحية أخرى على تنمية الأفراد والمجتمعات المحلية باعتبار ذلك هدفاً أساسياً.

إذا ريد للتربية أن تنجح في الاضطلاع بما فيها، فينبغي أن ينظم حول أربعة أنماط أساسية من التعليم، تكون على نحو ما خلال حياة الشخص دعومات المعرفة، وهي أن يتعلم ليعرف، أي أن يكتسب أدوات الفهم، وأن يتعلم أن يعمل بحيث يصبح قادراً على الفعل والتأثير في بيئته على نحو ابتكاري.

أن يتعلم العيش مع الآخرين بحيث يشركهم ويتعاون معهم في جميع الأنشطة الإنسانية. وأن يتعلم ليكون، وهذا النوع من التعلم يمثل تقدماً أساسياً يعتمد على الأعمدة الثلاثة السابقة وينطلق منها. وبطبيعة الحال فإن هذه المسلمات الأربعة للمعرفة كلها تشكل كلا، لأن ثمة نقاط كثرة للاحتكاك والتقاطع والتبادل بينها.

هكذا تفرض التحديات ضرورة الاهتمام بالتربية المستمرة طوال الحياة، وإعطاء أهمية كبيرة للتربية غير النظامية. تعد التربية المستمرة المتناغمة المنسجمة حقيقة مع حاجات المجتمعات الحديثة لم يعد في الإمكان تحديدها زمنياً، أي قصرها على زمن معين أو فترة معينة من الحياة، وأصبح زمن التعلم الآن هو زمن الحياة كلها.

أصبحت التربية مع مقدم القرن الحادي والعشرين من التنوع في مهامها وأشكالها بحيث تناول جميع الأنشطة التي تمكن الناس من الطفولة إلى الشيخوخة، من اكتساب معرفة أنفسهم وبالآخرين وبالعلم معرفة حيه وموجوده.

بذلك فإن هذا المتصل التربوي والتعليمي المستمر الذي يمثل بامتداد الحياة، والذي يتسع ليشمل المجتمع كله، هو الذي اختلته اللجنة على أنه (التعلم مدى الحياة) وهو مفتاح القرن الحادي والعشرون.

بالتالي إذا كانت نظم التعليم تولى اهتماماً بالتعليم الرسمي بدءاً من سن الالتحاق بالمرسة - سواء أكان الخامسة أو بعدها - فإن المجتمعات المتقدمة، وكثراً من المجتمعات النامية بدأت تولي عناية بتعليم الطفل قبل المدرسة.

ومن هذا المنطلق للتربية المستمرة Continuing Education، التربية مدى الحياة Life-long Education وأهمية تهيئة الطفل للحياة تربوياً ونفسياً للالتحاق بالمرسة الابتدائية، تهتم دول العالم المتقدم بتربية الطفل قبل سنوات التعليم المرسي ومن هذه الدول واهتمامها انتقل الاهتمام بتربية الطفل إلى عدد من الدول النامية.

تربية طفل ما قبل المدرسة:

لقد أكد الإعلان العالمي لحقوق الطفل الصادر عام ١٩٥٩ على ضرورة إتاحة الفرص الملائمة لينشأ في نمو روحي واجتماعي وجسمي و صحي طبيعي، وفي ظروف ملائمة من الحرية والكرامة والأمن الاجتماعي في الغذاء والمسكن والترفيه والخدمات الصحية كما أكد الإعلان على ضرورة توفير الخدمات التربوية للأطفال. لذلك حظيت تربية طفل هذه المرحلة باهتمام كبير من علماء النفس التربويين كما تحظى بعناية كبيرة في ميدان التطبيق التربوي، يمكن أن نلخص الأسس التي تستند إليها أهداف هذه المرحلة وأهميتها في:

١. دوره في رعاية الطفل.

٢. دورها في تربية الطفل.

مفهوم مؤسسات الطفولة بدورها إذا هيأت لأطفالها المناخ المناسب للرعاية. مناخ قريب من المناخ الذي يجب أن يعيش فيه الطفل في بيئته، انطلاقاً من أن هذه الدور هي بيوت للتربية وليست مدارس. وأكدت الدراسات النفسية أن الطفل يحتاج لإشباع حاجته إلى الأمن، ولا يتأتى ذلك إلا إذا عاش في وسط اجتماعي مترابط هو الأسرة بالدرجة الأولى.

ينبغي أن تقرر ابتداء أن مؤسسات تربية الطفل قبل المدرسة هي مؤسسات تربوية، وليست مدرس يتعلم فيها الأطفال مقررات دراسية، ومن ناحية ثانية فإن لهذه المرحلة ولهذه المؤسسات أهمية في تكوين الميول والاتجاهات والقيم ومن ناحية ثالثة يحتاج طفل هذه المرحلة إلى إتاحة فرص النمو الجسمي عن طريق اللعب والحركة والنشاط والرعاية الصحية.

لقد أترك العربون والفلاسفة المسلمون أن من طبيعة الطفل أنه ميال إلى الحركة والنشاط كما أركوا أن في هذا النشاط يقظة العقل وصفاء الذهن. من ثم فإنه من غير الطبيعي أن يكون الطفل هادئاً ساكناً.

يشعر طفل ما قبل المدرسة يشعر بالرغبة الجرفة إلى معرفة العالم العادي وإيراكه، لذلك فإنه يقوم بلمس الأشياء وحملها وقذفها. واللعب يعد مرادفاً للشعور باللذة والسعادة، وهو الذي يكسب الطفل خوة واسعة الذي يبرك بها خواص العالم المادي.

تستمر هذه التربية بعد ذلك من خلال مؤسسات التربية، الأسرة ثم المدرسة في شكل تعليم رسمي، إلى أن ينهي الفرد تعليمه هذا، ويدخل ميدان العمل.

تقدم له مؤسسات التربية غير النظامية وامج تربوية تعليمية متنوعة وفقاً لاحتياجاته ومتطلبات العصر، ويظل تحت مظلة التربية في شيخوخة أيضاً. تتوع الواجح وتتضمن خوات مختلفة، وتتكاتف في تقديمها مؤسسات تربوية اجتماعية عديدة.

سمات التعلم مدى الحياة:

يمكن التأكيد على:

١. أن التعلم مدى الحياة يركز على التعلم وحاجات المتعلمين واحتياجاتهم.
٢. أن التعلم مدى الحياة تدريجي منظومي أكثر، إنها فلسفة اقتصادية واجتماعية وثقافية وتربوية أيضاً.
٣. أن التعلم مدى الحياة يؤكد على الامتحانات وطرق القياس تستخدم للتأكيد على التقدم وتشجيع التعلم أكثر لكل فرد، أكثر من التركيز على نجاح أو فشل البعض.
٤. إن التعلم مدى الحياة يشجع لتنمية عادة التعلم عند كل فرد أكثر من الاستجابة القائمة على رد الفعل لحاجات محددة في وقت محدد.
٥. أن التعلم مدى الحياة استراتيجية طويلة المدى.

مفهوم التعلم مدى الحياة:

يقول جيم سميث Jim Smith وأندريا Andrea أن مفهوم التعلم مدى الحياة يقوم على أساسيين:
الأول: أساس طبيعي قصدي وغير قصدي ذلك أن التعلم مدى الحياة تعلم مقصود يتم التخطيط له وتنفيذه في مؤسسات التعليم الرسمي، وهو أيضاً تعلم غير مقصود يتم من خلال وامج تعليم الراشدين كما يتم من خلال وسائط متنوعة تخطط له، ويخطط الفرد لتعلمه أيضاً، تطوير لذاته

الثاني: أساس أخلاقي ويتوع إلى أربعة أسس فعية هي:

١. الالتزام الشخصي بالتعلم.
٢. الالتزام الاجتماعي بالتعلم.
٣. احترام تعلم الآخرين.
٤. احترام الحقيقة.

الإعلان العالمي عن التربية للمجتمع والتعلم مدى الحياة:

صدر عن المؤتمر العالمي عن التربية للجميع في مارس ١٩٩٠م قد أكد على التربية المستمرة مدى الحياة. فقد جاء تأكيد على تلبية حاجات التعلم الأساسي المتعرف والمهارات والقيم والاتجاهات التي يتطلبها الإنسان ليكون قادر على الحياة وتنمية قدراته تنمية كاملة.

أن التربية (أو التعليم) الأساسية ينبغي أن تقدم مع الأطفال والشباب والكبار. ولتحقيق هذه الغاية فإن هناك ضرورة للتوسع في الخدمات التربوية ذات الجودة.

إن التعليم يبدأ من ميلاد الإنسان وهذا يتطلب رعاية الطفولة المبكرة والتعليم الرسمي. يتم هذا الأمر من خلال ترتيبات في الأسرة والمجتمع المحلي والوامج المؤسسية.

هناك أيضا حاجات أخرى مثل التدريب على المهارات المختلفة والتلمذة الصناعية و برامج التعليم النظامي وغير النظامي، و برامج الصحة والتغذية والسكان والتقنيات الزراعية، وعلوم البيئة والتكنولوجيا، و حياة الأسرة.

هكذا فإن التربية المستمرة مدى الحياة، تربية من المهد إلى اللحد، تبدأ منذ الطفولة المبكرة وتستمر طوال حياة الإنسان دون انقطاع. وتتلاحم وتتفاعل كما تتعاون لنجاحها مؤسسات ووسائل التعليم النظامي وغير النظامي معا.

القوى والعوامل المحتممة لتبني التربية المستمرة مدى الحياة:

قد يكون مجديا أن تعرض لبعض أهم العوامل التي تحتم تبني التربية المستمرة مدى الحياة في بلادنا العربية وهي:

(أ) العولمة وتجلياتها.

- العولمة السياسية.

- العولمة الاقتصادية.

- العولمة الثقافية.

(ب) الثورة التكنولوجية.

(ج) ثورة المعرفة والمعلومات.

(د) الصراع العربي الإسرائيلي.

(هـ) تحدي التنمية.

(و) تعلم القرن الحادي والعشرين.

تعليم بغير هذا يعني الأمية إذ لن تقف الأمية عند حدود الأمية الأبجدية أو الأمية الوظيفية، كما أن مثل هذا التعليم يحتاج إلى تكوين مستمر مدى الحياة، ويصعب الاكتفاء بالتعليم المدرسي الرسمي لتقدمه مع تعقد المهارات وتطورها.

التنمية المهنية:

كذلك التنمية المهنية المستمرة عملية تعلم مستمر مدى الحياة. والتعلم رحلة ممتعة لها منهاجها يملس فيها من تتعلم السفر متمتعاً، إنها (التنمية المهنية المستمرة)، وإنه (التعلم) تقدم مستمر أكثر فيه كمال بعيد المنال.

وَأولاً: المفهوم والأصول:

التنمية المهنية المستمرة هي كل فرص التعلم الرسمية وغير الرسمية، التي تمكن المهنيين في مؤسسات التعليم من تحسين ممارساتهم التعليمية، وإحداث نقلة نوعية من التعليم إلى التعلم الفعال. إنها جميع الأنشطة التي يقوم بها أعضاء المجتمع التعليمي فإدي أو في مجموعات، تسهم في تنمية معرفهم الفورية ووعيهم ومكثاتهم، بما يجعلهم قادرين على تقديم النصح والاستشارة وتحقيق مخرجات تعليمية ذات جودة.

التنمية المهنية هنا عملية تستمر طوال حياة الفرد، عملية تعلم مستمر مدى الحياة، لتطوير الجدرات المهنية والإبداعية، وتمكين المهنيين التعليميين في المدارس والجامعات من الابتكارات والإبداع في تعليمهم وبحثهم، تطويراً للمخرجات التعليمية. يرتبط نجاح نظام التنمية المهنية بخلق بيئة وثقافة تمكن الفرد من الحفاظ على قراته المهنية تنافسية طوال حياته العملية عن طريق رامج تقدم المعرفة والمهارة والتوجيه والإرشاد، الذي ينمي خوة الفرد في تحديد الاحتياجات التعليمية والتعلمية.

لماذا الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء هيئات التدريس؟

وَأولاً: موجات التحدي للتعليم والتعلم المستمر (التنمية المهنية المستمرة):

١. موجة الضغط.
٢. موجة التعلم الرقمي.
٣. موجة الجامعات الافتراضية.
٤. موجة العولمة.
٥. موجة التوجرة في - و ب - التعليم.
٦. موجة التنافسية والمساءلة.
٧. موجة الثورة العلمية.
٨. موجة الجودة والاعتماد.
٩. موجة التعلم المستمر مدى الحياة.

مهلات القرن الحادي والعشرين ومهلات التنمية المهنية المستمرة في هذا القرن

ونظرة إلى منظمات اليوم - تعليمية أو غير تعليمية - نجد:

- المشاركة في المعلومات.
- المشاركة في القرارات.
- التعاون والعمل الجمعي.
- التجديد والابتكار.
- السرعة في الأداء بجودة فائقة.
- وطبيعي أن يتغير تعلم الطلاب، وأن توضع مستويات معيارية للتعليم والتعلم، وأن تحدد جدارات للمخرجات التعليمية.

ومن ثم يظهر اتفاق عالمي على التعلم المستمر مدى الحياة للجميع، وإجماع على إتاحة فرص التنمية المهنية المستمرة للمعلمين والقيادات من الروضة إلى الجامعة.

هل يمكن تبني الوأي المناهض للتنمية المهنية بألا حاجة إليها؟

إن ثمة حاجة ملحة للتعلم المستمر إضافة إلى ما سبق تتلخص في أنه قد حدثت نقلة نوعية كوى في أنوار المعلم من كونه مجرد ناقل للثقافة إلى:

١. المعلم الباحث.
٢. المعلم ممارس متأمل ومفكر ناقد.
٣. المعلم وكيل للتغيير.
٤. المعلم بطل وفارس.
٥. المعلم صاحب دور نموذجي.
٦. المعلم قائد.
٧. المعلم تكنولوجي.
٨. المعلم يبني المعرفة.

ما أهم عوامل عزوف أعضاء هيئة التدريس عن الالتحاق بوامج التنمية المهنية؟

اخقرت التنمية المهنية للمعلم العربي- وغره من المهنيين- في تقديم وامج تدريبية لهم، وأخذ على هذه الوامج أنها تركز غالباً على المحاضرات، دون اعتبار لحاجات المتدربين، وتنتهي الوامج التدريبية دون استطلاع حقيقي لآراء المعلمين في تخطيطها ومحاورها وجواها. بينت دراسات ميدانية عديدة أوجه الضعف في وامج تدريب هيئات التدريس والقيادات في:

- ضعف مشاركة المعلمين عند التخطيط للدورات التدريبية.
- تقليدية الدورات التدريبية وضعف تلبيتها تطوعات واحتياجات المعلمين المتدربين.
- لا تشمل أساليب التقويم جميع عناصر البرامج التدريبي.
- لا يتولى تقديم الموضوعات التدريبية - غالباً- خبراء متخصصون في هذه المجالات.
- لا يعتبر التدريب الجاد أساساً للترقية إلى وظيفة أعلى.
- قلة توفر الحوافز المادية والأدبية للمتدربين.
- قلة الوقت المتاح للمعلمين من أجل التدريب.
- قصور الأسس الفكرية والتشريعية التي يقوم عليها نظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة.
- ضعف وضوح الأهداف بالنسبة لكثير من المعلمين.
- ضعف قدرة القائمين على البرامج التدريبية في مساعدة المعلمين أثناء التدريب.
- ندرة وجود مركز لمصادر المعلومات ملحق بالمراكز التدريبية.

قد شهدت التنمية المهنية العربية تطوراً ملحوظاً تمثل في التوجه على استحياء نحو الاستورية، ربما لغياب ثقافة التعلم، وبخاصة التعلم المستمر، وربما لضعف الإمكانيات المادية في أو البشرية.

شهدت هذه التنمية المهنية لهيئات التدريس والقيادات بالتعليم العالي والتعليم قبل الجامعي إنشاء مراكز للتميز نذكر منها:

١. الأكاديميات المهنية للمعلمين.
٢. مركز التميز في التعليم والتعلم (جامعة الإمارات العربية المتحدة).
٣. مركز التعليم المستمر (جامعة الإمارات العربية المتحدة).
٤. برنامج تمكين المعلمين (أبو ظبي).
٥. مشروعات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات (مصر وغيرها).

ما أنماط ومداخل التنمية المهنية؟

نعرض فيما يلي لبعض النماذج التطبيقية من دول مختلفة:

١. مبادرة معلم إلى معلم.
٢. مدارس التنمية المهنية في سياق الشراكة الجامعية المدرسية.
٣. أندية المعلمين، الخبرة الهندية في التنمية المهنية المستمرة.
٤. الشبكات التعليمية.
٥. مراكز التنمية المهنية بالجامعات.
٦. شبكة المؤتمرات.
٧. نموذج بيئات التعلم المهني.
٨. الشراكات العربية الأوربية: تطوير قدرات كليات التربية في المداخل الدولية لتعليم المعلمين.

ما أبرز طرق ووسائل تحفيز أعضاء هيئة التدريس للتنمية المهنية؟

١. المشاركة الكاملة.
٢. قياس الاحتياجات التدريبية وبناء برامج التنمية المهنية في ضوءها، بما يعني تحديد المعارف والمهارات المناسبة التي تراعي التخصص والخبرة والمرحلة التعليمية وغير ذلك.
٣. الترخيص بمزاولة المهنة وتجديده في ضوء التنمية المهنية.
٤. التحفيز المادي والأدبي.
٥. خلق ثقافة داعمة للتعلم المستمر مدى الحياة.

الحرص على الاستدامة والاستمرارية، وتنويع المداخل والمقربات، والنظرة للتنمية المهنية على أنها وسيلة للفعالية التعليمية، وبالتالي التنمية المجتمعية، والاهتمام بحاجات البشر الذين نسعى إلى تنميتهم باعتبارهم كبار ارشدين، وأن التنمية المهنية المستمرة كمنظومة صغرى وعملية هي في الواقع نشاط علمي، بل صارت اليوم علما متداخل التخصصات لا ينجح تطبيقه دون سياق داعم وثقافة منظمة تقدمية.

في ضوء ما تقدم نقترح ما يلي:

تبنى استراتيجيات تهدف إلى النظر إلى التنمية المهنية المستمرة كحلقة من حلقات هدفها تحسين مخرجات التعليم. تتكون هذه الاستراتيجيات من ثلاثة المكونات الرئيسية الآتية:

١. **الجذب والاستقطاب:** ويشمل هذا المكون استراتيجيات جذب أفضل الطلاب للالتحاق بمؤسسات تكوين المعلمين وإتاحة وتقديم برامج متميزة للتكوين تتوفر لها كافة عناصر النجاح والترخيص بمزاولة المهنة وفق مستويات معيارية عالمية معتمدة.

٢. **الاحتفاظ:** ويتضمن هذا المكون الثاني استراتيجيات وبرامج للحفاظ على المعلمين الجدد على درجة عالية من التمكن في الفصول الدراسية والاحتفاظ أيضا بالمعلمين ذوي الخبرة والأداء المتميز.

٣. **التجديد:** ويركز هذا المكون الثالث على استراتيجيات المهنية المستمرة، وتجديد الترخيص بمزاولة وجوده المعلم، وجودة نواتج تعلم الطالب وتقييم نواتج التعلم وبرامج التنمية.

لكن كيف يمكن نجاح التنمية المهنية المستمرة؟

١. إيمان القيادات بأهمية التعليم والمعلمين كبنية للنهضة.

٢. نشر ثقافة التعلم المستمر مدى الحياة بين المهنيين التعليميين وأفراد المجتمع.

٣. توفير مدربي المدربين المتمكنين.

٤. توفير كافة اللوجستيات والتمويل اللازم.

٥. تمكين المعلمين من الإبداع وبناء استراتيجياتهم لضمان فعالية التعلم.

٦. إشراك كافة المهنيين في تخطيط وتنفيذ وتقييم نظام التنمية المهنية.

٧. تشجيع المؤسسات التعليمية على التحسين الذاتي.

٨. نشر شبكات دعم تنمية المدارس والإبداع.

٩. تنمية استراتيجيات دعم المعلمين للقيام بكافة أدوارهم المتعددة.

١٠. الاستفادة من الخبرات الأجنبية المتقدمة في تطوير التعليم والتعلم المستمر مدى الحياة، وبخاص في مجالات التنمية المهنية مدى الحياة.

١١. تبادل الخبرات بين البلاد العربية في مجالات التميز التعليمي.

١٢. تبني شراكات بين المدارس والجامعات بأشكال وصيغ متنوعة، منها مدارس التنمية المهنية.

١٣. الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التنمية المهنية المستمرة، وبخاصة مؤتمرات الفيديو ومؤتمرات الويب.

١٤ . تدعيم حاجة المعلمين وتلاميذهم إلى التفكير والتأمل.

التعليم بناء للبشر، والبشر بدورهم أساس بناء نهضة الأمة

قد ادي تحول المجتمع والعالم الي مجتمع مؤسس الي المعرفة، كمجتمع تجديد و ابداع و تعلم مدي الحياه الي تحول تعليمي كبير عميق و جنوي. صلت مهارات المعرفة في عصر الاقتصاد الكوكبي اساسا هاما للإنتاج بشكل متنام و مزايد، و صار التعلم اساسا لتكوين قوي بشوية لمجتمع المعرفة و اقتصاد المعرفة.

لذلك فإن النظام التعليمي مطالب بأن يطور نماذج للتعليم و التعلم يأخذ في اعتبارها المشهد المتنامي و التربوي، فهو الذي يمكن تطوير المهارات و القدرات اللازمة لبناء مجتمع المعرفة ولا يمكن تحقيق هذا النور إلا إذا تغير أداء المعلم بتوجيهه نحو احدث البيداجوجيات، و تمكينه من الكفايات و القدرات التي يلزم تعلم النشاء لها، بهدف تقديم تعليم ذي جودة للجميع، و هذا كله يبدأ في مرحلة تكوينه و إعدادة قبل الخدمة و تنميته مهنيا في اثناءها.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

أحمد إسماعيل حجي.(٢٠٠٣). *التعليم الجامعي المفقوح عن بعد، عالم الكتب*

_____.(٢٠٠٣). *التربية المستمرة والتعلم مدى الحياة ، دلة الفكر العربي*

_____.(٢٠١١). *نظم تربية المعلم وتنميته المهنية في النول الأوروبية والأمريكية، عالم الكتب*

جاك ديبلور وآخرون(١٩٩٨). *التعلم ذلك الكنز المكنونة، تقرير اللجنة الدولية للتربية للقون الحادي والعشرين، تعريب جابر*

عبد الحميد جابر، دار النهضة العربية

ثانياً: المراجع الأجنبية:

American Association of State Colleges and Universities,(1999). *Call for Teacher Education Reform – AASCU- Washington, DC-*

Antoine Bodin- Irem and Viviane Durand – Guerrier.(2002). *Teacher Education in France – International Seminar on Mathematics Education Around the world, Bridging Policy and Practice – Parkcity, Utah, USA- July 14, 2002.*

Arthur Levine.(2002). *Educating School Leaders – The Education Schools Project – Washington, DC-2002.*

Bob Moon Lazar Valsceanuand Leland and Conley Barrows (eds).(2003). *Institutional Approaches to teacher Education Within Higher Education in Europe, Current Models and New Developments- UNESCO, CAPES- Bucharest*

Brandusa Prepelita – Raileanu.(2009). *The Decentralization Strategy of Romanian Higher Education and the Implementation of Quality Management System – Bucharest Romania*

National educational association.(2011). *Preparing 21st century students for a global society, an educators' Guide to the four "Cs"- USA*

Wermke, Wieland.(2011). *Continuing Professional Development in Context: Teachers' Continuing Professional Development Culture in Germany and Sweden – Professional Development in Education, v37 n5-2011.*

David Weston.(2016). *CPD: Creating the right culture- London*

Rowely D. J. et al.,(1999). *Strategic Choices for the Academy, How demand for lifelong learning will re- create higher education – Jossey Bass Publishers San Francisco*

M Grace.(2001). *Continuing professional development: A culture for learning ,British Dental Journal 190, 469 – 472 Published online: 12 May 2001 | doi:10.1038/sj.bdj.4801008*