كلية التربية
المجلة التربوية
***

(بسم الله الرحمن الرحيم)

ملخص بحث

تطوير أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في مجال التنمية المهنية للمعلم في مصر في ضوء الاتجاهات الحديثة في هذا المجال
دراسة ميدانية

إعداد

دكتور/ عماد صموئيل وهبه

أستاذ مساعد بقسم أصول التربية

كلية التربية – جامعة سوهاج

المجلة التربوية ـ العدد الثالث والثلاثون ـ يناير 2013م

مقدمة الدراسة:

لقد بدأت الدول جميعها في مراجعة نظمها التعليمية وإعادة تخطيطها وتنظيمها ومن ثم دفعها للتطور, وحظي موضوع التنمية المهنية للمعلم –باعتباره جزء من هذه النظم

التعليمية- باهتمام خاص, حيث أصبحت هذه الدول تخطط للنهوض حاضراً ومستقبلاً بالتنمية المهنية للمعلم, وتخصص لها ميزانيات كبيرة باعتبارها أرقي أنواع التنمية وأكثرها نفعاً في المستقبل. وبذلك أصبح الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلم مظهراً عالمياً, وتعبيراً عن نظرة الأنظمة التعليمية في كثير من دول ال

عالم إلي المعلم بوصفه أحد العناصر الفاعلة في تحقيق أي إصلاح أو تطوير في العملية التعليمية بأكملها, فمهما بلغت درجة كفاءة العناصر التعليمية الأخري ودرجة تطورها فإنها تبقي محدودة التأثير إذا لم يوجد المعلم الكفء الذي يسعي للتنمية المهنية المستمرة ولديه مهارات وقدرات مهنية متجددة.

كما أن الدرجة الجامعية الأولي ومجموعة المعلومات والخبرات التي يحصل عليها المعلم في مؤسسات وكليات الإعداد الجامعي أصبحت غير كافية لممارسة المعلم للمهنة والأستمرار فيها, ولابد وأن يتبعها تنمية مهنية مستمرة, تجدد من خبراته وتنمي من قدراته, فالعملية التعليمية في حقيقتها عملية متطورة ومتجددة باستمرار في غالبية الدول والمجتمعات في الوقت الراهن, وتحتاج إلي معلم من نوع خاص, معلم متطور ومتجدد في مختلف جوانب عمله وشخصيته.

ومن هذا المنطلق فقد أُنشئت الأكاديميات المهنية للمعلمين في كثير من دول العالم في العقود والسنوات القليلة الماضية, وكانت البداية من إنجلترا في فترة الستينات من القرن العشرين, حيث كان لهذه الدولة السبق في إنشاء مثل هذه الأكاديميات والتوسع فيها, ثم انتشرت هذه الأكاديميات في كثير من دول العالم ومن بينها: ألمانيا, وفرنسا, والنمسا, وأستراليا, والولايات المتحدة الأمريكية, وأيطاليا, وكوريا الجنوبية, واليابان, والصين, وسنغافورة, وماليزيا, وغيرها من دول العالم, حتي أصبح لهذه الأكاديميات انتشار واسع ووجود مؤثر في كثير من الدول, وتسهم بفاعلية في تطوير أنظمتها التعليمية التعليمية.

وبناء علي ذلك فقد شكلت الأكاديميات المهنية للمعلمين أحد المظاهر البارزة للاهتمام بالتنمية المهنية للمعلم في كثير من دول العالم, وأضحت هذه الأكاديميات مسئولة عن التنمية المهنية الشاملة للمعلمين وجميع الأفراد في المنظومة التعليمية من إدارة وإشراف تربوي وغير ذلك, ومقابلة احتياجاتهم المهنية وتمكينهم من متابعة كل جديد في مجال التعليم (American Academy for Teacher Excellence, 2012: 5).

وتقوم فلسفة إنشاء الأكاديمية المهنية للمعلمين علي أساس أن تحسين أداء المعلم وتطوير مستواه المهني, وبالتالي رفع مستوي العملية التعليمية ككل, إنما يعتمد علي ما يتاح

للمعلم من فرص للتنمية المهنية المستمرة, وكذلك تكوين علاقة بين المعلم ومؤسسات التنمية المهنية (كالأكاديمية المهنية للمعلمين) لكي ينمو أكاديمياً ومهنياً باستمرار (The Holmes Group, 2008: 11).

كما أن فلسفة عمل الأكاديمية المهنية للمعلم تجمع عدة اتجاهات تربوية وفلسفية معاصرة في مجال التنمية المهنية للمعلم, كالاتجاه التنموي الذي يستهدف تحقيق النمو المستمر في المستوي المهني للمعلم, والاتجاه العلاجي الذي يستهدف معالجة جوانب القصور والضعف لدي المعلم, والاتجاه التجديدي الذي يعتمد علي استخدام الأساليب الحديثة في التنمية المهنية للمعلم, والاتجاه الإجرائي الذي يعتمد علي نتائج البحوث التجريبية في الاهتمام بالمعلم وتنميته مهنياً (نبيل سعد خليل, 2009م, 445, و The Holmes Group, 2008: 12). وبالتالي تتمثل فلسفة عمل الأكاديمية المهنية للمعلمين في طبيعة الجمع بين الاتجاهات الأربعة: التنموي, والعلاجي, والتجديدي, والإجرائي في التنمية المهنية للمعلم.

كما تمثل فلسفة إنشاء الأكاديمية المهنية للمعلمين أحد جوانب التطور في فلسفة التعليم عامةً, وترتكز في عملها علي 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 للمعلم, ويساعد المعلم علي تحمل مسئولية تنمية نفسه مهنياً.

وقد برزت عديد من النماذج والخبرات الناجحة عالمياً في مجال عمل الأكاديمية المهنية للمعلمين, ومن هذه النماذج (إنجلترا) التي تُعد من أوائل الدول التي أهتمت بتأسيس عدد كبير من الأكاديميات المهنية للمعلمين فيها, ومن أبرز هذه الأكاديميات (وكالة تدريب المعلمين Teacher Training Agency) التي تأسست في عام 1994م لتأخذ علي عاتقها مسئولية التنمية المهنية للمعلم في جميع المراحل الدراسية. وقد حققت الأكاديميات 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, وتمكين المدارس من تطوير كفاءة القوي العاملة بها, والتركيز علي استيفاء المتطلبات الأساسية للجودة والاعتماد في برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلم, والتخطيط الجيد لبرامج التنمية المهنية للمعلم بحيث يتمكن المجتمع من الحصول علي درجة المعلم الكفء المؤهل, وإعداد خطط مستقبلية للتنمية

المهنية للمعلم في المملكة المتحدة (Training and Development Agency for Schools (TDA), 2009: 1, Stella, V., 2012: 7-12).

وفي (اليابان) يعد نموذج التنمية المهنية للمعلم الياباني مثالاً يحتذي به من جميع دول العالم, حيث أهتمت اليابان بوضع نظام متكامل للتنمية المهنية للمعلم, بدأ بإنشاء عدد كبير من الأكاديميات المهنية للمعلم في المدن العشر الرئيسة في اليابان, يأتي في مقدمتها الأكاديمية المهنية للمعلمين في مدينة هيروشيما, والتي يعمل بها ما يقرب من (40) خبيراً متنوعاً وعدة آلاف من المدربين والمحاضرين في مجال التنمية المهنية للمعلم, وتقدم هذه الأكاديمية ما يقرب من (160) برنامج مختلف ومتنوع للتنمية المهنية للمعلمين, هذه البرامج تغطي كافة التخصصات المهنية والتدريسية والإدارة المدرسية وغيرها (Japan Ministry of Education, 2010: 5).

أما في (الولايات المتحدة الأمريكية) فأسلوب عمل الأكاديمية المهنية للمعلمين يقوم علي الشراكة والتعاون مع عدة جهات ومؤسسات تشاركها في القيام بعملية التنمية المهنية للمعلم مثل: كليات ومدارس التربية وأقسام التربية في الجامعات, ومراكز النمو المهني للمعلم (كمركز ديترويت للنمو المهني للمعلمين), واللجنة القومية للتنمية المهنية للمعلمين بفروعها في مختلف الولايات, ومراكز التخطيط والسياسات التربوية, والاتحاد الفيدرالي للمعلمين, ونقابات المعلمين (Stefen, F., A., 2010: 225). وكان من نتاج هذا التعاون والشراكة مع هذا العدد الكبير من المؤسسات هو أن جهود الأكاديميات المهنية للمعلمين في أمريكا في مجال التنمية المهنية تبدأ مع المعلم قبل أن يلتحق بالخدمة, حيث تشارك الأكاديميات المهنية في وضع الخطط والسياسات التي تسير عليها كليات إعداد المعلمين وفق الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية, وكثيراً ما توفر هذه الأكاديميات وسائل الدعم والمتابعة لطلاب كليات إعداد المعلمين ومساعدتهم في التعرف علي الجديد في مجال التدريس والعمل المدرسي, وتقدم لهم الدعم المادي والمعنوي (American Academy of Teachers of Singing: 2012: 1).

وفي (الصين) جاء إنشاء الأكاديميات 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 للمعلم لرفع مستواه العلمي والمهني والثقافي, والتأكيد علي تنمية المعلم القادر علي وضع خططه المستقبلية في مهنته, فلا قيام لعملية التعليم وتحقيق أهدافها المنشودة إلا بوجود المعلم

الذي تتجسد فيه الخبرة والكفاءة وأساليب التفكير والعمل المطلوب (نبيل سعد خليل, 2005م: 119–120). كما تقوم الأكاديمية المهنية للمعلمين في الصين بتقديم مجموعة من البرامج التدريبية المهنية القصيرة للمعلمين في المقاطعات والأقاليم البعيدة والمديريات, وتقديم الدعم والمساعدة لمراكز إعداد وتدريب المعلمين في الأقاليم والمناطق النائية, وإرسال الكوادر التدريبية إلي مدارس الأقاليم البعيدة لتدريب معلمي هذه المدارس وذلك في بداية كل عام دراسي (أسامة محمد سيد علي, 2009م: 302–304, و Morrison, B. J., 2005: 20, و Ptisher R. & Wideen, F., 2006: 232).

وفي (أستراليا) تم التوسع في إنشاء الأكاديميات المهنية للمعلمين في السنوات الأخيرة حتي أصبح لديها ما يقارب (72) فرعاً ومقراً رئيساً موزعة علي جميع الولايات الأسترالية بتمويل من وزارة التربية والتعليم وهيئة المدارس العامة في أستراليا, منها ما يقرب من (20) فرعاً في ولاية فيكتوريا, و(15) فرعاً في ولاية كوينزلاند (Australia, 2011: 2). وفي بعض الولايات الأسترالية تطلب الأكاديمية المهنية للمعلمين من المعلمين أن يقوموا ببناء خطط شخصية للتنمية المهنية كل عام, وتحدد تلك الخطط أنواع الأنشطة المهنية التي يرغب المعلمون في اجتيازها خلال العام, وكذلك تحقيق الأهداف الخاصة بالتنمية المهنية التي قام المعلمون بوضعها لأنفسهم, ويشارك في تنفيذ هذه الخطط ونجاحها مديروا المدارس الذين يتعاونون مع الأكاديمية المهنية للمعلمين (بيومي محمد ضحاوي وسلامة عبد العظيم حسين, 2009م: 304).

وفي (كوريا الجنوبية) تميز أسلوب عمل الأكاديمية المهنية للمعلمين بكثير من السمات, من بينها المشاركة المجتمعية الواسعة مع المؤسسات التعليمية والمدنية في عملية التنمية المهنية للمعلمين, وتنظيم أمور التدرج الوظيفي للمعلم في كوريا, وتطبيق نظام دقيق للتنمية المهنية للمعلم يقوم علي أساس الربط بين مسار التدرج الوظيفي ومسار التنمية المهنية للمعلم, وتنظيم أمور منح المعلم رخصة للتدريس, وتطبيق مجموعة من الاتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلم, وتطبيق نظام الابتعاث الخارجي للتدريب والتنمية المهنية للمعلم, والمشاركة مع المجلس الكوري للاعتماد الأكاديمي (The Korean Council for Accreditation) وذلك لتقييم واعتماد برامج التنمية المهنية للمعلم, والمساعدة في اعتماد كليات ومؤسسات إعداد المعلم, ومن ثم القيام باعتماد المعلم مهنياً قبل التحاقه بالعمل في التدريس. وكذلك تشجيع التنمية المهنية الذاتية لدي المعلم, والربط بين جميع مجتمعات المعلمين من خلال تكنولوجيا المعلومات والاتصال, وتأسيس نظام تقييم شامل

لبرامج التنمية المهنية وتحقيق جودتها (Ministry of Education in Korea, 2011: 2,The Korean Federation of Teachers' Associations(KFTA),2012: 1).

وفي (سنغافورة) يتركز عمل الأكاديمية المهنية للمعلمين علي إعادة النظر في تطوير دور المعلمين إزاء التلاميذ, وكذلك دور المؤسسات التعليمية ككل من خلال الإرتقاء بكفاءة المعلم. كما تبنت الأكاديمية المهنية للمعلمين في سنغافورة شعار "مدرسة تفكر– وطن يتعلم" كشعار لتطوير التعليم في سنغافورة, وكان التركيز علي ضرورة أن ينتقل المعلمون بمفهوم التعليم من التلقين المعتمد على قدرات التذكر والحفظ إلى تعليم الطلاب مهارات التفكير والاتجاه نحو التعلم والتقصي الذاتي, وقد كان لهذا الاتجاه وقعه وصداه، حيث أبدت الأوساط التربوية في سنغافورة اهتماماً كبيراً به، وتولد عن هذا الاهتمام اتجاهاً لتطوير مناهج التعليم وتوجيهها للارتقاء بمهارات التميز والإبداع لدى المعلمين ومن ثم المتعلمين (Hung, C. C., 2012: 127). كما عملت الأكاديمية المهنية للمعلمين في سنغافورة علي الاستفادة من الاتجاهات التربوية الحديثة واهتمت بتوظيفها في مجال التنمية المهنية للمعلم, كما اهتمت بتطبيقها في تعاملها مع المعلم وكيفية تنميته مهنياً.

ويتضح من خلال كل هذه النماذج والخبرات العالمية الرائدة مدي حرص الأكاديميات المهنية للمعلمين في كثير من دول العالم في الوقت الراهن علي تطوير أدوارها تجاه المعلمين, وتحديث برامجها بصورة تسمح للمعلمين بمواكبة التغير في مجال المهنة, ومسايرة التطورات المتلاحقة في العملية التعليمية. فإذا كان هذا هو شأن الأكاديميات المهنية للمعلمين في كثير من دول العالم وخاصة المتقدمة منها, فما أحوج الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر كدولة نامية إلي تطوير أدوارها وبرامجها بالشكل الذي يساعد المعلمين في تحقيق التنمية المهنية, والتطوير في مجال عملهم.

أما عن (مصر) فتعتبر من الدول التي تأخرت في الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلم, حيث تم إنشاء الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر في عام 2007م, وذلك بصدور القانون رقم (155) لسنة 2007م بتعديل بعض أحكام قانون التعليم رقم 139 لسنة 1981م, حيث أشار هذا القانون في مادته رقم (75) علي أن: تنشأ أكاديمية للمعلمين تسمى "الأكاديمية المهنية للمعلمين" تتمتع بالشخصية الاعتبارية العامة وتتبع وزير التربية والتعليم، ويصدر بتنظيمها وبتحديد اختصاصاتها قرار من رئيس الجمهورية، على أن يكون مقرها مدينة القاهرة، وتكون لها فروع في مختلف أنحاء الجمهورية (ج. م. ع, 2007م: 3). وبناء عليه صدرت اللائحة التنفيذية للقانون رقم (155) لسنة 2007م بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (2840) لسنة

2007م (رئاسة مجلس الوزراء بمصر, 2007م), كما صدر القرار الجمهوري رقم (129) لسنة 2008م بتنظيم الأكاديمية المهنية للمعلمين وتحديد اختصاصاتها (ج. م. ع, 2008م).

ومن هذا المنطلق تم إنشاء الأكاديمية المهنية للمعلمين بمقرها الرئيس بالمدينة التعليمية بمدينة السادس من أكتوبر, وإنشاء مجموعة كبيرة من الفروع التي تتبعها بلغ عدد (15) فرعاً في محافظات: القاهرة, والإسكندرية, والشرقية, والغربية, وبورسعيد, ودمياط, والبحيرة, وكفر الشيخ, والإسماعيلية, والفيوم, وبني سويف, وأسيوط, وسوهاج, وقنا, وأسوان (الأكاديمية المهنية للمعلمين, 2012م). وقد اعتبرت الأكاديمية المهنية للمعلمين بمصر منذ إنشائها إحدي الهيئات المعاونة في تنفيذ الخطة الإستراتيجية لإصلاح التعليم قبل الجامعي في مصر, كما أنها تخدم أهداف وزارة التربية والتعليم فى التنمية البشرية للمعلمين والعاملين بها والارتقاء بقدراتهم ومهاراتهم.

وعلي الرغم من إنشاء هذا العدد الكبير من الفروع للأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر, ومحاولة أن يكون لهذا الأكاديمية ظهوراً واضحاً وانتشاراً كبيراً لجهودها في المجتمع المصري, وأن يكون لها دورها المؤثر في التنمية المهنية ليس للمعلم فحسب بل لجميع عناصر العملية التعليمية, إلا أن جهود الأكاديمية المهنية للمعلمين –كما وضح من خلال زيارات الباحث الاستطلاعية المتكررة للمقر الرئيس للأكاديمية المهنية للمعلمين وبعض فروعها وتعامله عن قرب معها– ما زالت محدودة للغاية في مجال التنمية المهنية للمعلم في مصر, كما أنها تفتقد إلي الفلسفة الواضحة والخطط المستقبلية للعمل, ولا تساير في كثير من الأحيان الاتجاهات الحديثة والمعاصرة في مجال التنمية المهنية للمعلم.

وقد ظهرت في السنوات القليلة الماضية مجموعة كبيرة من الاتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية في كثير من دول العالم, حيث تمثلت أهم هذه الاتجاهات في: الاتجاه للتنمية المهنية المخططة والمبرمجة مستقبلاً, والاتجاه نحو التركيز علي الأدوار الجديدة والمتغيرة للمعلم كمدخل للتنمية المهنية للمعلم, والاتجاه نحو الاعتماد الأكاديمي لبرامج ومدربي التنمية المهنية للمعلم, والاتجاه نحو تطبيق نظام الترخيص للمعلم لمزاولة المهنة (الاعتماد المهني للمعلم), والاتجاه إلي التركيز علي المدرسة كوحدة للتنمية المهنية للمعلم, والاتجاه لاستخدام نماذج جديدة وأساليب وطرق حديثة في التنمية المهنية للمعلم, والاتجاه نحو استخدام البحوث الإجرائية والميدانية كمدخل للتنمية المهنية للمعلم, والاتجاه لاستخدام نظم التدريب من بُعد والتدريب الإلكتروني في تلبية الاحتياجات المهنية للمعلم, والاتجاه إلي التركيز علي القدرات الإبداعية وتحقيق التميز كمدخل للتنمية المهنية للمعلم (وسوف تعرض

الدراسة هذه الاتجاهات الحديثة للتنمية المهنية للمعلم بالتفصيل في القسم الثالث من الدراسة الحالية).

وبذلك يتضح أن علي الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر ضرورة إعادة النظر فيما تقوم به من أدوار وما تقدمه من جهود في مجال التنمية المهنية للمعلم, وكذلك تطوير أهدافها وبرامجها وطرق وأساليب عملها, لتساير الاتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلم من ناحية, ولتتواكب مع الأدوار الجديدة لمعلم المستقبل وتطورات العملية التعليمية من ناحية أخري.

ولكل ما سبق تتضح ضرورة ومبررات الدراسة الحالية في التوجه بالتطوير إلي الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر، وتقديم مقترحات لكيفية تطوير أدوارها المختلفة في التنمية المهنية للمعلم, وكذلك تطوير عناصرها المختلفة من: أهداف, وخطط مستقبلية, وإدارة, ونوعية برامج, وكوادر تدريبية, وأساليب وطرائق, ووسائل تقويم, ونظم ضبط الجودة لبرامج التنمية المهنية وغيرها, وذلك في ضوء الاتجاهات المعاصرة في مجال التنمية المهنية للمعلم.

مشكلة الدراسة:

تنطلق مشكلة الدراسة الحالية من أن الأكاديميات المهنية للمعلمين في كثير من دول العالم –كما وضح ذلك في مقدمة الدراسة الحالية– قد أصبح لها دورها المؤثر بالنسبة للمعلمين في جميع المراحل الدراسية في هذه الدول, كما اتجهت هذه الأكاديميات إلي التطوير من جهودها وأدوارها في مجال التنمية المهنية للمعلم, واستخدمت نظم وآليات جديدة تمكنت من خلالها من تحقيق نتائج طيبة في مجال التنمية المهنية للمعلم, واستطاعت توصيل خدماتها المهنية إلي المعلمين بأيسر الطرق وأكثرها فاعلية وأعمقها تأثيراً في المعلم.

وعلي الرغم من ذلك فأن الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر ما تزال تعمل بفكر وأهداف وأساليب وآليات تقليدية تعوقها عن تحقيق المأمول منها بالنسبة للمعلم المصري وتنميته مهنياً, كما أن هذه الأكاديمية ما تزال في مرحلة الترقب والمشاهدة لما يحدث من جوانب تطور من حولها في مجال التنمية المهنية للمعلم, الأمر الذي يعمق الفجوة بين الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر وبين مثيلاتها في الدول الأخري وخاصة المتقدمة منها.

ومن خلال تعامل الباحث عن قرب مع بعض فروع الأكاديمية المهنية للمعلمين (خاصة فروع الوجه القبلي في أسيوط وسوهاج وقنا وأسوان), وقيام الباحث أحياناً بالتدريب في بعض

هذه الفروع, وكذلك من خلال المقابلات الشخصية مع بعض المسئولين في الأكاديمية المهنية للمعلمين وفروعها, وما دار معهم من أحاديث ومناقشات وحوارات حول مشكلات الأكاديمية وفروعها, وحول الآمال المتعلقة بدورها في مجال التنمية المهنية للمعلمين, وكذلك من خلال إطلاع الباحث علي بعض الدراسات والبحوث السابقة في مجال التنمية المهنية للمعلم, أمكن للباحث التوصل إلي أهم معطيات وجوانب مشكلة الدراسة الحالية, والتي تمثلت فيما يلي:

1- لم يحدث أي تطوير ملموس في أهداف وخطط وبرامج وأساليب التنمية المهنية داخل الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر علي الرغم من مرور 6 سنوات منذ إنشاءها في عام 2007م. الأمر الذي يتطلب ضرورة إعادة النظر في كل هذه الجوانب, مما يساعد في تطوير جهود وأدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في مجال التنمية المهنية للمعلم المصري. بالإضافة إلي عدم وضوح الفلسفة والسياسة التي تستند إليها الأكاديمية المهنية للمعلمين في مجال عملها, كما أنها كثيراً ما تفتقد إلي جود الخطط المستقبلية في مجال التنمية المهنية للمعلم.

2- علي الرغم من إعلان المسئولين عن التعليم في مصر, وكذلك التربويين في أكثر من مناسبة عن ضرورة تطوير أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين, وتحديث آلياتها وبرامجها في مجال التنمية المهنية للمعلم, إلا أن ذلك لم يتحقق بالفعل, حيث لا توجد في الوقت الراهن أي خطط أو تصورات لإجراء هذا التطوير أو متي يتم أو كيف يتم ومن المسئول عنه والمشارك فيه.

3- أن موضوعات برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمين من خلال الأكاديمية المهنية لا يتم اختيارها في ضوء دراسة شاملة لاحتياجات المعلمين يتعاون فيها المتخصصين والأجهزة المعنية مع الأكاديمية المهنية للمعلمين, وأنما اختيار موضوعات هذه البرامج كثيراً ما يتم بشكل عشوائي ينتج عنه تكرار كثير من موضوعات هذه البرامج وسطحيتها وعدم الدقة في بناءها.

4- اعتماد أغلب برامج التنمية المهنية المقدمة داخل الأكاديمية المهنية للمعلمين علي الأساليب التقليدية في التدريب (كأسلوب المحاضرة), مع قليل من استخدام الأساليب الحديثة والتطبيقية وورش العمل, وهذا يعد من الأسباب المنفرة للمعلمين من الإقبال على برامج التنمية المهنية.

5- ضعف اهتمام الأكاديمية المهنية للمعلمين بتحقيق استمرارية برامج التنمية المهنية التي تقدمها للمعلمين, وتباعد الفترات الزمنية بين البرنامج والآخر الذي يلتحق به المعلم والتي قد تصل عدة سنوات, مما يضعف ترسيخ مفهوم التنمية المهنية المستدامة لدي المعلمين.

6- رغم إنشاء (15) فرعاً للأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر, إلا أن هذه الفروع لا تكفي لاستيعاب الحاجات المهنية المتزايدة للمعلمين, في مقابل الزيادة الهائلة في أعداد المعلمين وتخصصاتهم, وزيادة طلبهم علي التنمية المهنية.

7- سيادة المركزية الإدارية والمالية والتحكم المركزي من جانب المقر الرئيس للأكاديمية المهنية للمعلمين في كل ما يخص الفروع المختلفة للأكاديمية, وعدم توفر مساحة من الحرية للفروع فيما يخص التمويل وتخطيط برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمين.

8- رغم أن قانون إنشاء الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر رقم (155) لسنة 2007م ينص علي تعاون الأكاديمية مع كليات التربية في كل خططها وأنشطتها وبرامجها وتنفيذها (ج. م. ع, 2007م: 3), إلا أن هذا التعاون لا يتحقق في كثير من الأحيان نتيجة أن الأكاديمية المهنية للمعلمين تعمل بمعزل عن كليات التربية

9- المعلمون في مصر كثرة تفوق في عددها أصحاب المهن الأخري, وهي كثرة مجردة في غالبيتها من قوة الكيف, وبالتالي فهذه الكثرة تحتاج إلي التنمية المهنية المستمرة, وهذا ما يدعو إلي الاهتمام بدراسة الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر وكيفية تطوير أدوارها تجاه المعلمين.

10- أظهرت الزيارات الاستطلاعية المتكررة التي قام بها الباحث للمقر الرئيس للأكاديمية المهنية للمعلمين وبعض فروعها, أن الأكاديمية المهنية للمعلمين تعاني من قصور في المباني والإمكانيات والتجهيزات المادية والتكنولوجية, الأمر الذي يحد من تحقيق برامج التنمية المهنية للمعلم لبعض أهدافها بالنسبة للمعلمين.

11- أن كثير من برامج التنمية المهنية التي تقدمها الأكاديمية المهنية للمعلمين لا تساير إلي حد كبير التطورات المتلاحقة في التعليم ومشكلاته محلياً وعالمياً, كما أن تلك البرامج لا تتمشي مع الاتجاهات التربوية المعاصرة في مجال التنمية المهنية للمعلم.

12- توجد عديد من الخبرات والنماذج والتجارب الدولية المتميزة والناجحة –كما وضح ذلك في مقدمة الدراسة الحالية– في مجال عمل الأكاديمية المهنية للمعلمين, وهذه التجارب يمكن

الإفادة منها في تطوير الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر, وتحديث أدوارها تجاه المعلمين وتنميتهم مهنياً.

كما تبرز مشكلة الدراسة الحالية من خلال ما أشارت إليه نتائج بعض الدراسات (مثل: دراسة إيمان محمد أبو الفتوح **2006**م, ودراسة أفراح محمد علي **2009**م, ودراسة شيماء محمد ربيع **2010**م) **من أن النظام الحالي للتنمية المهنية للمعلم في مصر ينقصه التركيز علي الأبعاد التجديدية والمستقبلية والتغيرات المتوقعة في التعليم, كما أن برامج التنمية المهنية تفتقد الجوانب التطبيقية في عمل المعلم, وتتسم بالجمود والعجز عن معالجة المشكلات التربوية التي يواجهها المعلمون, والأساليب المستخدمة فيها قليلة وروتينية, والمدربون غير مؤهلين, وعدم كفاية التقويم.**

كما يوجد ضعف في التنسيق والتعاون بين المؤسسات والجهات المعنية بالتنمية المهنية للمعلم في مصر, وفي مقدمتها مراكز وإدارات وأقسام التدريب في وزارة التربية والتعليم وفي المديريات والإدارات التعليمية وغيرها (خالد طه الأحمد 2005م, وطارق حسن عبد الحليم, 2008م). وهذا الأمر يؤدي بدوره إلي ضعف التكامل والأستمرارية في خدمات التنمية المهنية المقدمة للمعلم من خلال الأكاديمية المهنية للمعلمين وغيرها من المؤسسات المسئولة عن ذلك. وهذا ما يزيد من الإحساس بمشكلة الدراسة الحالية ويؤدي إلي ضرورة إجرائها.

كما تتضح مشكلة الدراسة الحالية من خلال ما توصلت إليه "دراسة إيهاب مصطفي محمد **2007**م, ودراسة آمال العرباوي وعبد السلام الشبراوي **2009**م, ودراسة نشوة سعد محمد **2009**م" **من أن الواقع الحالي والفعلي لعملية التنمية المهنية للمعلم في مصر يعاني كثير من جوانب القصور والضعف, بجانب تقليدية وجمود برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلم, وعدم مراعاتها للاتجاهات الحديثة في هذا المجال. وهذا ما يدعو إلي ضرورة مراجعة واقع المؤسسات المسئولة عن التنمية المهنية للمعلم في مصر, وفي مقدمتها الأكاديمية المهنية للمعلمين وإحداث تطوير حقيقي في جهودها وأدوارها تجاه المعلم.**

وكذلك ما توصلت إليه "دراسة ماهر أحمد محمود **2005**م, ودراسة نبيل رمضان السيد وآخرون **2008**م, ودراسة ماهر أحمد حسن **2011**م" **من أن برامج التنمية المهنية التي كانت تقدم للمعلمين في مصر من خلال مراكز وأدارات التدريب التابعة لوزارة التربية لم تحقق الأهداف المرجوة منها, فضلاً عن أنها تفتقد إلي الارتباط بالواقع التعليمي ومشكلاته وتغيراته, ولا تواكب الاتجاهات التجديدية والمعاصرة في التنمية المهنية للمعلم.**

كما تبرز مشكلة الدراسة الحالية من الفجوة الواسعة بين موقف الأكاديميات المهنية للمعلمين في كثير من دول العالم الآن من تطبيق نظام الترخيص للمعلم بمزاولة المهنة (ونظام الاعتماد المهني للمعلم), حيث خطت تلك الأكاديميات خطوات واسعة وجادة ومنظمة في هذا المجال, وبين موقف الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر في هذا الصدد, حيث اقتصر الوضع في مصر علي مجرد صدور القانون (155) لسنة 2007م, والذي ينص في بعض مواده علي ضرورة حصول المعلم علي ترخيص بمزاولة المهنة من الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر, إلا أن هذا القانون لم يتم تفعيله حتي الآن, ولا توجد أي شروط أو ضوابط لكيفية منح المعلم ترخيص بمزاولة المهنة, كما لا توجد لدي الأكاديمية المهنية أي صلاحيات لتفعيل هذا القانون.

ومما سبق يمكن تحديد مشكلة الدراسة الحالية في أن الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر تعاني من جوانب قصور عدة, تبدأ من قصور في الخطط والسياسات والأهداف وتقدير الاحتياجات المهنية للمعلم, وكذلك الإمكانيات المادية والتجهيزات التكنولوجية, ومروراً بقصور في نوعية برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمين والأساليب والوسائل المستخدمة فيها, والكوادر التدريبية وأساليب وأدوات التقويم لبرامج التنمية المهنية للمعلم, وإنتهاء بقصور في النواحي الإدارية والإشرافية. بجانب عن عدم مواكبة أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين المهنية للمعلمين في مصر للاتجاهات الحديثة وللأبعاد التجديدية والمستقبلية في مجال التنمية المهنية للمعلم.

أسئلة الدراسة:

تنطلق الدراسة الحالية من سؤال رئيس تسعي للإجابة عنه وهو:

كيف يمكن تطوير أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر في مجال التنمية المهنية للمعلم في ضوء الاتجاهات الحديثة في هذا المجال؟

وإجابة هذا السؤال تتطلب إجابة مجموعة من الأسئلة الفرعية التي تعتبر بمثابة نقاط الارتكاز الأساسية التي تنطلق منها الدراسة الحالية وهي:

1- ما أهداف الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر؟ وما فلسفتها ومقوماتها ومبررات تطويرها؟.

2- ما أهم الاتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلم؟.

3- ما واقع أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في مجال التنمية المهنية للمعلم في مصر؟ وما أهم المعوقات التي تواجهها؟.

4- ما ملامح التصور المقترح لتطوير أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر في ضوء الاتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلم؟

أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الرئيس للدراسة الحالية في تطوير أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في مجال التنمية المهنية للمعلم في ضوء الاتجاهات الحديثة في هذا المجال, ويتكون هذا الهدف الرئيس من مجموعة أهداف فرعية كما يلي:

1- التعرف علي طبيعة الأكاديمية المهنية للمعلمين محلياً وعالمياً, من حيث فلسفتها وأهدافها ومقوماتها, وإبراز مدي الاهتمام العالمي بتطوير الأكاديمية المهنية للمعلمين وأدوارها تجاه المعلم.

2- التعرف علي أهم الاتجاهات التربوية الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلم, والاسترشاد بها في تطوير أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر.

3- إبراز أهم المبررات التي تدعو إلي تطوير الأكاديمية المهنية للمعلمين في الوقت الراهن, وتجويد أدوارها في التنمية المهنية للمعلم في ضوء الاتجاهات الحديثة في هذا المجال.

4- التعرف علي أهم النماذج والخبرات العالمية الرائدة في مجال عمل الأكاديمية المهنية للمعلمين, وكيفية الإفادة منها في مصر.

5- الكشف عن واقع الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر, وما يوجد بها من جوانب ضعف وقصور تؤثر في أدوارها في مجال التنمية المهنية للمعلم.

6- الكشف عن أهم المعوقات التي تواجه الأكاديمية المهنية للمعلمين, وتحد من أدوارها في مجال التنمية المهنية للمعلم, وكيفية التغلب عليها.

7- وضع تصور مقترح لتطوير أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر في ضوء الاتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلم.

أهمية الدراسة وقيمتها التربوية:

تظهر أهمية الدراسة الحالية وقيمتها التربوية من خلال أهميتها النظرية وكذلك أهميتها التطبيقية وذلك علي النحو التالي:

أولاً: الأهمية النظرية للدراسة:

تكتسب الدراسة الحالية أهميتها النظرية من خلال ما يلي:

1- أهمية الموضوع الذي تتصدي له الدراسة الحالية ألا وهو الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر, فهذه الأكاديمية المهنية تتعامل مع ما يقرب من مليون ونصف المليون معلم وإداري في جميع التخصصات والمراحل التعليمية في المجتمع المصري, ويقع علي عاتقها مسئوليات وأعباء ضخمة تجاه المعلمين وتنميتهم مهنياً. وهذا الأمر يدعو إلي ضرورة دراسة واقع الأكاديمية المهنية للمعلمين, وتطوير أدوارها في مجال التنمية المهنية للمعلم في ضوء الاتجاهات الحديثة.

2- تعد الأكاديميات المهنية للمعلمين من أكثر المؤسسات المهنية نمواً وانتشاراً حول العالم, كما تمثل الآن المصدر الرئيس للتنمية المهنية للمعلم في كثير من دول العالم, وبالتالي تظهر أهمية دراسة واقع تلك الأكاديمية في مصر, وكيفية تطوير أدوارها في ضوء الاتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلم.

3- تأتي الدراسة الحالية مواكبة للتوجهات التربوية المحلية والعالمية الحديثة, والتي تدعو إلي الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلم, وتدعيم جهود المؤسسات والهيئات القائمة عليها وفي مقدمتها الأكاديمية المهنية للمعلمين.

4- تأتي الدراسة الحالية استجابة لتوصيات عديد من المؤتمرات والدراسات التربوية في السنوات الأخيرة, والتي طالبت بضرورة تطوير جهود جميع المؤسسات والهيئات المعنية بالتنمية المهنية للمعلم في مصر.

5- إن تطوير مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين بصفة عامة, وتطوير الأكاديمية المهنية للمعلمين بصفة خاصة, إنما ينعكس إيجاباً علي تطوير العملية التعليمية ككل في المجتمع المصري, وبالتالي تبرز أهمية الدراسة الحالية في أهتمامها بهذه الناحية.

ثانياً: الأهمية التطبيقية للدراسة:

تكتسب الدراسة الحالية أهميتها التطبيقية من خلال ما يلي:

1- تقدم الدراسة الحالية للقائمين علي الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر تصوراً مقترحاً عملياً لكيفية تطوير جهود وأدوار الأكاديمية في مجال التنمية المهنية للمعلم حاضراً ومستقبلاً, وذلك في ضوء الاتجاهات الحديثة في هذا المجال.

2- توجه الدراسة الحالية نظر المسئولين عن الأكاديمية المهنية للمعلمين للإفادة من خبرات الآخرين والاسترشاد بها في التخطيط لبرامج التنمية المهنية للمعلمين, واختيار موضوعاتها, وأساليب تقديمها, واختيار كوادرها التدريبية, ووسائل تقويمها.

3- تساعد الدراسة الحالية مخططي السياسات التعليمية وصانعي القرار في الكشف عن مشكلات التنمية المهنية للمعلم في مصر, وسبل التغلب عليها وحلها.

4- تفيد الدراسة الحالية المسئولين عن إدارات وأقسام التدريب والتخطيط بوزارة التربية والتعليم والمديريات والإدارات التعليمية في كيفية تطوير منظومة التنمية المهنية للمعلم في مصر, والمساعدة في تجديد المؤسسات المعنية بالمعلم.

5- تفيد نتائج الدراسة الحالية فئات مهنية وبحثية عديدة مثل: مسئولي التعليم بجميع مراحله, ومديري المديريات والإدارات التعليمية, ومديري المدارس, والقائمين علي وحدات التدريب والجودة بالمدارس, والباحثين في مجال التربية والتعليم, ومسئولي المجتمع المدني, وغيرهم, بحيث يمكن لهذه الفئات أن تترجم هذه النتائج إلي واقع فعلي يسهم في تطوير عملية التنمية المهنية للمعلم في مصر.

6- يمكن تطبيق التصور المقترح للدراسة الحالية عملياً في أكثر من مؤسسة أو هيئة معنية بتنمية المعلم مهنياً. وهذا ما يبرز الأهمية التطبيقية للدراسة الحالية.

منهج الدراسة:

من المؤكد أن موضوع الدراسة يفرض نوع المنهج المستخدم فيها, وعلي ضوء طبيعة الدراسة الحالية وأسئلتها وأهدافها تم استخدام "المنهج الوصفي" بجوانبه وآلياته التحليلية, وهو منهج لا يقف عند مجرد وصف الظاهرة موضع الدراسة, بل يسعي لتحليلها وتفسيرها لاستنباط دلالات ونتائج ذات مغزي من خلالها, كما أنه يمتد لرصد واقع هذه الظاهرة ونقدها والتنبؤ بمستقبلها.

وقد استخدم المنهج الوصفي في الدراسية الحالية من خلال الإجراءات والخطوات المنهجية التالية:

1- جمع وتحليل الأدبيات التربوية المرتبطة بتطوير مؤسسات التنمية المهنية للمعلم وفي مقدمتها الأكاديميات المهنية للمعلمين, والرجوع إلي الدراسات السابقة العربية والأجنبية والكتابات والمؤتمرات والرسائل العلمية وغيرها في مجال الدراسة الحالية.

2- الرجوع للقوانين والتشريعات التي تناولت إنشاء الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر, وكذلك اللوائح والقرارات الوزارية التي تنظم العمل فيها وتحدد اختصاصاتها وهياكلها الإدارية والتنظيمية.

3- تحليل جوانب الأكاديمية المهنية للمعلمين من حيث: فلسفتها وأهميتها وأهدافها ومقوماته, ومبررات ودواعي تطوير أدوارها تجاه المعلم في المجتمع المصري.

4- تحليل أهم الاتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلم وخاصة في الدول المتقدمة تعليمياً وتربوياً, وتحديد أهم جوانب الاستفادة منها في مجال عمل الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر.

5- استقراء وعرض بعض النماذج والخبرات العالمية الناجحة في مجال عمل الأكاديمية المهنية للمعلمين, وجهودها في التنمية المهنية للمعلم في دول العالم وخاصة المتقدمة منها, وكيفية الاستفادة منها في الدراسة الحالية.

6- الإعداد للدراسة الميدانية وبناء أدواتها (الاستبيان, واستمارة المسح الميداني للإمكانيات والتجهيزات), وتحكيمها والتأكد من مدي صدقها وثباتها وصلاحيتها للتطبيق. وكذلك اختيار عينة الدراسة الميدانية من المعلمين والمسئولين عن الأكاديمية المهنية للمعلمين وفروعها في مصر, وتطبيق أدوات الدراسة واستخلاص النتائج ومعالجتها إحصائياً وتفسيرها. ومن ثم الكشف عن واقع الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر, وأهم المعوقات التي تحد من أدوارها في مجال التنمية المهنية للمعلم.

7- توظيف جميع الإجراءات والخطوات السابقة في بناء التصور المقترح لكيفية تطوير أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر في ضوء الاتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلم.

أدوات الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة الحالية وللإجابة عن بعض أسئلتها, وخاصة تلك الأسئلة المتعلقة بالجانب التطبيقي والميداني للدراسة والمرتبطة بالكشف عن واقع الأكاديمية المهنية للمعلمين وأدوارها في التنمية المهنية للمعلم في مصر, فإن الدراسة الحالية استخدمت الأدوات البحثية التالية:

1-استمارة مسح ميداني للإمكانيات المادية والبشرية بالأكاديمية المهنية للمعلمين وفروعها في مصر, **وهي من إعداد الباحث, وذلك للتعرف علي واقع المباني والتجهيزات والإمكانات المادية والبشرية بالأكاديمية المهنية للمعلمين وفروعها في مصر, حيث ركزت هذه الاستمارة علي الجوانب الخاصة بـ: موقع الأكاديمية المهنية للمعلمين ومكان تواجدها, والمباني ومواصفاتها الهندسية, وقاعات التدريب وورش العمل وتجهيزاتها, وحجرات الإدارة والخدمات, والموارد البشرية (الإداريين والمدربين والعمال وغيرهم), ووحدة ضبط الجودة, والمكتبات وتجهيزاتها, وقاعات الاختبارات, ومعامل الحاسب الآلي, ومتطلبات تحقيق الأمن والسلامة بالأكاديمية المهنية للمعلمين (فضلاً أنظر: ملحق رقم "3" الخاص باستمارة المسح الميداني).**

وقد تم تطبيق استمارة المسح الميداني علي الأكاديمية المهنية للمعلمين في مقرها الرئيس وفي (9) تسعة فروع من فروعها ال (15) خمسة عشرة المنتشرة في مصر, حيث توجد هذه الفروع التسعة في محافظات: القاهرة, والإسكندرية, والبحيرة, والإسماعيلية, والفيوم, وبني سويف, وأسيوط, وسوهاج, وأسوان. وقد تم اختيار هذه الفروع باعتبارها تمثل مناطق ومحافظات مختلفة من الجمهورية وأيضاً لصعوبة إجراء عملية المسح الميداني علي جميع فروع الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر, لأن ذلك يتطلب الكثير من الوقت والجهد والتكاليف.

2-استبيان حول واقع الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر وأدوارها في التنمية المهنية للمعلم: **وهو من إعداد الباحث, وقد أشتمل علي عشرة محاور ركزت علي الجوانب الخاصة بـ: الإمكانيات المادية والتجهيزات, ووضع الخطط المستقبلية للعمل وتقدير الاحتياجات المهنية للمعلم, وإدارة برامج التنمية المهنية, ونوعية برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمين, والكوادر التدريبية والمدربين, والأساليب والوسائل المستخدمة في التنمية المهنية, ونظم تقويم برامج التنمية المهنية, ونظم ضبط الجودة, ودور الأكاديمية المهنية للمعلمين في دعم وحدات التدريب والجودة داخل المدارس والمؤسسات التعليمية, والمعوقات التي تواجه الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر (فضلاً أنظر: ملحق رقم "2" الخاص باستبيان الدراسة).**

وقد تم تطبيق هذا الاستبيان علي عينة اختيرت بطريقة عشوائية من المعلمين أثناء التحاقهم ببرامج التنمية المهنية بالأكاديمية المهنية للمعلمين بمقرها الرئيس وبالفروع التسعة التي سبق الإشارة إليها, وقد بلغ حجم هذه العينة (676) معلماً. كما تم تطبيق هذا الاستبيان علي عينة عشوائية من المسئولين بالأكاديمية المهنية للمعلمين بمقرها الرئيس وفروعها المختلفة بلغ حجمها (106) فرداً, وبالتالي بلغ حجم العينة الكلية التي طبق عليها استبيان الدراسة (782) فرداً (فضلاً راجع: وصف عينة الدراسة الميدانية وتفصيلاتها في القسم الرابع من الدراسة الحالية).

2-المقابلات الشخصية غير المقننة: **مع بعض المسئولين في الأكاديمية المهنية للمعلمين, وذلك للاستفادة من آرائهم، والتعرف عن قرب علي أهم المشكلات والمعوقات التي تواجه الأكاديمية وتحد من أدوارها في مجال التنمية المهنية للمعلمين في مصر.**

حدود الدراسة:

لأي دراسة علمية مجموعة من الحدود التي تساعد في توضح جوانب التركيز الأساسية في الدراسة سواء من ناحية الموضوع أو الفئة المقصودة بالدراسة أو المكان والزمان الذين تجري فيهما الدراسة, وتتمثل أهم حدود الدراسة الحالية فيما يلي:

أولاً: الحدود الموضوعية:

تمثلت هذه الحدود في التركيز على موضوع الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر, باعتبارها من أهم المؤسسات المعنية –بل والمسئولة– بشكل مباشر عن تحقيق التنمية المهنية للمعلمين والنهوض بمستواهم المهني. كما ركزت الدراسة علي الاتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلم, وكيفية الاستفادة منها في تطوير أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في المجتمع المصري.

ثانياً: الحدود البشرية:

تمثلت هذه الحدود في التركيز علي:

1- **المعلمين الملتحقين ببرامج التنمية المهنية بالأكاديمية المهنية للمعلمين, وتم اختيار عينة عشوائية منهم بغرض التعرف من قرب علي واقع الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر وأدوارها في مجال التنمية المهنية للمعلم.**

2- **المسئولين بالأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر, واختيار عينة عشوائية منهم لتعرف عن قرب علي أهم المشكلات والمعوقات التي تواجه الأكاديمية المهنية للمعلمين, وسبل**

مواجهة هذه المشكلات والمعوقات, وكيفية تطوير الأكاديمية المهنية للمعلمين في ضوء الاتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلم.

ثالثاً: الحدود المكانية:

وتمثلت في المجال المكاني الذي إجريت فيه الدراسة وهو المجتمع المصري بصفة عامة, حيث تم اختيار المقر الرئيس للأكاديمية المهنية للمعلمين و(9) تسعة فروع من فروعها ال (15) خمسة عشرة المنتشرة في مصر, حيث توجد هذه الفروع التسعة في محافظات: القاهرة, والإسكندرية, والبحيرة, والإسماعيلية, والفيوم, وبني سويف, وأسيوط, وسوهاج, وأسوان. وقد تم اختيار هذه الفروع –كما ذكر ذلك سلفاً– باعتبارها تمثل مناطق ومحافظات مختلفة من الجمهورية, وأيضاً لصعوبة إجراء عملية التطبيق الميداني علي جميع فروع الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر.

مصطلحات الدراسة:

استخدمت الدراسة الحالية بعض المصطلحات الأساسية مثل: الأكاديمية المهنية للمعلمين, والتنمية المهنية للمعلم, والاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية للمعلم, وتطوير أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين, وهذه المصطلحات يعرضها الباحث هنا بشكل مختصر, علي أن يقدم لها عرضاً مفصلاً وتحليلياً في محتوي الدراسة وأقسامها المختلفة, وهذه المصطلحات كما يلي:

(1) الأكاديمية المهنية للمعلمين:

حدد القانون رقم 155 لسنة 2007م (الصادر بتعديل بعض أحكام قانون التعليم رقم 139 لسنة 1981م) في مادته رقم (75) علي أن: تنشأ أكاديمية للمعلمين تسمى "الأكاديمية المهنية للمعلمين" تتمتع بالشخصية الاعتبارية العامة وتتبع وزير التربية والتعليم، ويصدر بتنظيمها وبتحديد اختصاصاتها قرار من رئيس الجمهورية، على أن يكون مقرها مدينة القاهرة، وتكون لها فروع في مختلف أنحاء الجمهورية، وتعمل بالتعاون مع كليات التربية، على أن تتولي هذه الأكاديمية تحقيق التنمية المهنية المستمرة للمعلمين, ومنح شهادة الصلاحية للتدريس المنصوص عليها في المادة (74) من هذا القانون (ج.م.ع, 2007م, 3).

كما صدرت اللائحة التنفيذية للقانون رقم (155) لسنة 2007م بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (2840) لسنة 2007م (رئاسة مجلس الوزراء بمصر, 2007م), كما صدر القرار الجمهوري رقم (129) لسنة 2008م بتنظيم الأكاديمية المهنية للمعلمين وتحديد اختصاصاتها (ج. م. ع,

2008م). وقد اعُتبرت الأكاديمية المهنية للمعلمين بمصر منذ إنشائها إحدي الهيئات المعاونة في تنفيذ الخطة الإستراتيجية لإصلاح التعليم قبل الجامعي في مصر, كما أنها تخدم أهداف وزارة التربية والتعليم فى التنمية البشرية والمهنية للمعلمين والعاملين بها والارتقاء بقدراتهم ومهاراتهم بصورة مستمرة.

(2)التنمية المهنية للمعلم:

يمكن تحديد مفهوم التنمية المهنية للمعلم بإنها: تلك العمليات والأنشطة المنظمة التي تقدم للمعلمين بمختلف فئاتهم وتخصصاتهم بهدف الارتقاء بمستوي المعارف والمهارات والاتجاهات المهنية لديهم, وتحقيق النمو المهني المستمر لهم, ورفع مستوي أدائهم المهني, وتنمية مهاراتهم العلمية وزيادة قدراتهم علي الإبداع والتجديد في عملهم, وتتم هذه العمليات والأنشطة بوسائل مختلفة من أهمها برامج التدريب والتنمية المهنية المقدمة للمعلم. وبناء علي ذلك يتسع مفهوم التنمية المهنية للمعلم ليشمل كل محاولة تسهم في تحسين وتطوير أداء المعلمين لأدوارهم, ومن بينها برامج التدريب المختلفة.

(3)تطوير الأكاديمية المهنية للمعلمين:

يقصد بالتطوير النمو والتغيير في البنية والوظيفة والتنظيم, كما أنه استخدام القدرات المختلفة للوصول بالمؤسسة لأقصي مستوي في الأداء (فاتن محمد عزازي, 2008م: 15). وهذا المفهوم يشير إلي أن التطوير يجب أن ينشأ من داخل المؤسسة ذاتها بالمشاركة مع المؤسسات المجتمعية الأخري, عن طريق استخدام القدرات الكامنة فيها, وحسن التخطيط لها واستثمارها.

أما عن تطوير الأكاديمية المهنية للمعلمين والإرتقاء بأدوارها في التنمية المهنية للمعلم, فيعني جميع الجهود التي تبذل بهدف إحداث تغييرات جوهرية في منظومة العمل داخل الأكاديمية المهنية للمعلمين, وهذه التغييرات تشمل جميع العناصر المشاركة في العمل من: إدارة وتخطيط وبرامج وكوادر تدريبية وأساليب ونظم تقويم وضبط جودة وغيرها, وغالباً ما تتجاوز نتائج هذه التغييرات وإيجابياتها حدود منظومة العمل داخل الأكاديمية إلي المعلمين بجميع فئاتهم, ثم إلي النظام التعليمي ثم إلي المجتمع ككل وتسهم في تنميته وتقدمه. وبالتالي ينصرف التطوير في النهاية إلي تحقيق الكفاية والكفاءة للمعلم وللعملية التعليمية داخل المجتمع.

(4)الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية للمعلم:

هي تلك التوجهات التربوية المعاصرة التي تسود دول العالم الآن وخاصة الدول المتقدمة منها، وتهتم بتطبيقها في مجال التنمية المهنية للمعلمين بغرض الإرتقاء بمستوء أدائهم في المهنة, ومن أهم هذه الاتجاهات: الاتجاه للتنمية المهنية المخططة والمبرمجة مستقبلاً, والاتجاه نحو الاعتماد الأكاديمي لبرامج ومدربي التنمية المهنية للمعلم, والاتجاه نحو تطبيق نظام الترخيص للمعلم لمزاولة المهنة (الاعتماد المهني للمعلم), والاتجاه إلي التركيز علي المدرسة كوحدة للتنمية المهنية للمعلم, والاتجاه لاستخدام نماذج جديدة في مجال التنمية المهنية للمعلم, والاتجاه لاستخدام أساليب وطرق حديثة, واستخدام البحوث الإجرائية والميدانية كمدخل للتنمية المهنية للمعلم, والاتجاه إلي التركيز علي القدرات الإبداعية وتحقيق التميز لدي المعلم.

خطة السير في الدراسة:

للإجابة عن أسئلة الدراسة ولتحقيق أهدافها المختلفة, جاءت خطة السير في الدراسة وفقاً للخطوات التالية:

القسم الأول من الدراسة: **وجاء بعنوان: (الإطار العام للدراسة), وتركز في إبراز مشكلة الدراسة وأهميتها وقيمتها التربوية, وتضمن: مقدمة الدراسة, وصياغة مشكلتها, وأسئلتها, وأهدافها, وأهميتها, والمنهج البحثي المستخدم فيها, وأهم مصطلحاتها, وخطة السير في الدراسة.**

القسم الثاني من الدراسة: **وهو يجيب عن السؤال الأول من أسئلة الدراسة, وجاء بعنوان: (الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر: أهدافها وفلسفتها ومقوماتها ومبررات تطويرها), حيث تضمن هذا القسم عرضاً مفصلاً لنشأة الأكاديمية المهنية للمعلمين وأهدافها وفلسفتها, واختصاصاتها وهيكلها التنظيمي, ومقوماتها ومبررات تطويرها, وبعض النماذج العالمية الرائدة للأكاديميات المهنية للمعلمين.**

القسم الثالث من الدراسة: **وهو يجيب عن السؤال الثاني من أسئلة الدراسة, وجاء بعنوان: (الاتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلم), حيث تضمن هذا القسم عرضاً مفصلاً لأهم الاتجاهات الحديثة السائدة عالمياً في مجال التنمية المهنية للمعلم, وتقديم نظرة تحليلية لهذه الاتجاهات وكيفية الاستفادة منها والاسترشاد بها في تطوير أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر.**

القسم الرابع من الدراسة: **وهو يجيب عن السؤال الثالث من أسئلة الدراسة, وجاء بعنوان: (الدراسة الميدانية وأهم نتائجها), وتناول إجراءات الدراسة الميدانية وإظهار نتائجها**

وتفسيرها, والوقوف علي واقع الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر وأدوارها في مجال التنمية المهنية للمعلم في ضوء الاتجاهات الحديثة في هذا المجال, وتحديد جوانب القصور في هذه الأدوار, وأهم المعوقات التي تواجه الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر وتحد من أدوارها تجاه المعلمين.

القسم الخامس من الدراسة: **وهو يجيب عن السؤال الرابع من أسئلة الدراسة, وجاء بعنوان: (تصور مقترح لتطوير أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر في ضوء الاتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلم).**

وتختتم الدراسة خطواتها بقائمة المراجع المستخدمة, والملاحق الخاصة بها. وبذلك تأتي الدراسة الحالية متضمنه خمسة أقسام (فصول) مختلفة بالإضافة إلى قائمة المراجع وكذلك الملاحق الخاصة بها.

ملخص القسم الثاني من الدراسة
الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر
(أهدافها وفلسفتها ومقوماتها ومبررات تطويرها)

إنطلاقاً من تحقيق أحد الأهداف الرئيسة للدراسة الحالية والإجابة عن أحد أسئلتها الأساسية, وهو السؤال الأول (ما أهداف الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر؟ وما فلسفتها ومقوماتها ومبررات تطويرها؟), وحتي تتضح الصورة حول الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر قدم الباحث في القسم الحالي من الدراسة تفصيلاً للجوانب الخاصة بنشأة الأكاديمية المهنية للمعلمين عالمياً ومحلياً, وأهدافها وأهم اختصاصاتها في مصر, والهيكل التنظيمي لها, ومقوماتها, ومبررات تطويرها. كما عرض هذا الجزء من الدراسة لبعض النماذج العالمية الرائدة للأكاديميات المهنية للمعلمين وأدوارها في عدة دول مثل: إنجلترا, واليابان, وأستراليا, وكوريا الجنوبية, والولايات المتحدة الأمريكية, والصين, وسنغافورة, وماليزيا.

حيث بدأت فكرة إنشاء الأكاديميات المهنية للمعلمين في بريطانيا في فترة الستينات من القرن العشرين، ثم انتشرت هذه الأكاديميات في كثير من دول العالم ومن بينها: ألمانيا, وفرنسا, والنمسا, وأستراليا, والولايات المتحدة الأمريكية, وأيطاليا, وكوريا الجنوبية, واليابان, والصين, وسنغافورة, وماليزيا, وغيرها من دول العالم, حتي أصبح لهذه الأكاديميات انتشار واسع ووجود مؤثر في كثير من الدول وتسهم بفاعلية في تطوير أنظمتها التعليمية.

وفي مصر تم إنشاء الأكاديمية المهنية للمعلمين في عام 2007م, وذلك بصدور القانون رقم 155 لسنة 2007م بتعديل بعض أحكام قانون التعليم رقم 139 لسنة 1981م, حيث نص هذا القانون في مادته رقم (75) علي أن: تنشأ أكاديمية للمعلمين تسمى "الأكاديمية المهنية للمعلمين" تتمتع بالشخصية الاعتبارية العامة وتتبع وزير التربية والتعليم، ويصدر بتنظيمها وبتحديد اختصاصاتها قرار من رئيس الجمهورية، على أن يكون مقرها مدينة القاهرة، وتكون لها فروع في مختلف أنحاء الجمهورية، وتعمل بالتعاون مع كليات التربية، على أن تتولي هذه الأكاديمية تحقيق التنمية المهنية المستمرة للمعلمين, ومنح شهادة الصلاحية المنصوص عليها في المادة (74) من هذا القانون، والتي تنص على أنه يشترط للتعيين في إحدى وظائف التدريس أو التوجيه الفني أو الإدارة المدرسية أو الأخصائيين أو أمناء المكتبات توافر شروط شغلها والحصول على شهادة الصلاحية لشغل الوظيفة واجتياز التدريب والاختبارات التي تُعقد لهذا الغرض (ج. م. ع, 2007م: 3).

وبناء عليه صدرت اللائحة التنفيذية للقانون رقم (155) لسنة 2007م بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (2840) لسنة 2007م (رئاسة مجلس الوزراء بمصر, 2007م), كما

صدر القرار الجمهوري رقم (129) لسنة 2008م بتنظيم الأكاديمية المهنية للمعلمين وتحديد اختصاصاتها (ج. م. ع, 2008م). وقد اعُتبرت الأكاديمية المهنية للمعلمين بمصر منذ إنشائها إحدي الهيئات المعاونة في تنفيذ الخطة الإستراتيجية لإصلاح التعليم قبل الجامعي في مصر, كما أنها تخدم أهداف وزارة التربية والتعليم فى التنمية البشرية للمعلمين والعاملين بها والارتقاء بقدراتهم ومهاراتهم.

وبناء علي ذلك تم إنشاء عدد كبير من الفروع للإكاديمية المهنية للمعلمين بالمحافظات المختلفة من الجمهورية, بلغ عدد (15) خمسة عشر فرعاً, وجاري الآن إنشاء (7) سبعة فروع أخري, وذلك حتي يتمكن المعلمون في جميع المحافظات والمناطق من الاستفادة من الخدمات التي تقدمها الأكاديمية المهنية للمعلمين.

وقد قدمت الدراسة في هذا القسم عرض نظري تحليلي للجوانب المرتبطة بالأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر وفي بعض دول العالم, وذلك من خلال العناوين التي تضمنها هذا القسم من الدراسة وهي:

أولاً: نشأة الأكاديمية المهنية للمعلمين عالمياً ومحلياً.
ثانياً: أهداف الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر.
ثالثاً: اختصاصات الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر.
رابعاً: فلسفة عمل الأكاديمية المهنية للمعلمين في مجال التنمية المهنية.
خامساً: الهيكل التنظيمي للأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر.
سادساً: مقومات الأكاديمية المهنية للمعلمين وأهم عناصر منظومة العمل فيها.
سابعاً: مبررات تطوير الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر.
ثامناً: بعض النماذج العالمية الرائدة للأكاديميات المهنية للمعلمين وأسلوب عملها في كل من: إنجلترا, واليابان, وأستراليا, والولايات المتحدة الأمريكية, وكوريا الجنوبية, والصين, وسنغافورة, وماليزيا. واستخلاص جوانب الاستفادة من هذه النماذج في تطوير أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر في مجال التنمية المهنية للمعلم.

ملخص القسم الثالث من الدراسة
الاتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلم

لقد ظهرت في السنوات القليلة الماضية كثير من الاتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلم, ويأتي ظهور هذه الاتجاهات نتيجة تفاعل المؤسسات القائمة علي إعداد المعلم وتنميته مهنياً مع متغيرات العصر ومتطلباته من المعلم, وكذلك نتيجة السعي لتوفير المعلم المواكب لكل زمان ومكان، في ظل ثورة التكنولوجيا والمعلومات, وتوفير الخدمة التربوية اللازمة للمعلم، وتزويد المعلم بالمستجدات في أساليب وتقنيات التعليم والتعلم وتدريبه عليها، واستيعاب كل ما هو جديد في النمو المهني من تطورات تربوية وعلمية، وبالتالي رفع أداء المعلمين وإنتاجيتهم من خلال تطوير كفاياتهم المهنية بجانبيها المعرفي والسلوكي.

وإنطلاقاً من تحقيق أحد الأهداف الرئيسة للدراسة الحالية والإجابة عن أحد أسئلتها الأساسية وهو السؤال الثاني من أسئلة الدراسة (ما أهم الاتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلم؟), تناول الباحث من خلال القسم الحالي من الدراسة الاتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلم, حيث تمثلت أهم هذه الاتجاهات فيما يلي (رجع الباحث في تحديد هذه الاتجاهات وتحليلها إلي مجموعة كبيرة من المراجع العربية والأجنبية التي يمكن الرجوع إليها في القسم الثالث في أصل الدراسة):

أولاً: **الاتجاه للتنمية المهنية المخططة والمبرمجة مستقبلاً, وبناء خطط للتنمية المهنية للمعلم تراعي متغيرات المستقبل, وتساعد المعلم في التعامل بنجاح معها.**

ثانياً: **الاتجاه نحو التركيز علي الأدوار الجديدة والمتغيرة للمعلم كمدخل للتنمية المهنية للمعلم, ومساعدة المعلم في تفهم تلك الأدوار والقيام بها مستقبلاً بفاعلية.**

ثالثاً: **الاتجاه نحو الاعتماد الأكاديمي لبرامج ومدربي التنمية المهنية للمعلم, وتحقيق نظم ومعايير الجودة والاعتماد من خلال هذين العنصرين.**

رابعاً: **الاتجاه نحو تطبيق نظام الترخيص للمعلم لمزاولة المهنة (الاعتماد المهني للمعلم), وربط التجديد لهذا الترخيص بكفاءة المعلم واستمراره في التنمية المهنية.**

خامساً: **الاتجاه إلي التركيز علي المدرسة كوحدة للتنمية المهنية للمعلم, وإنشاء وحدات للتدريب والتقويم والجودة داخل المدارس والمؤسسات التعليمية.**

سادساً: **الاتجاه لاستخدام نماذج جديدة في مجال التنمية المهنية للمعلم مثل: النموذج المتمركز حول المعلم, والنموذج الموجه ذاتياً, ونموذج القيادة للمعلمين, ونموذج التنافس, ونموذج الخطوات المتعاقبة, والنموذج الجماعي المشترك.**

سابعاً: **الاتجاه لاستخدام أساليب وطرق حديثة في التنمية المهنية للمعلم مثل: أسلوب فرق الحوار, وأسلوب التفاعل مع الزملاء, وأسلوب التناوب الوظيفي, وأسلوب القوافل التدريبية, وأسلوب التدريس النموذجي, وأسلوب مؤتمرات العمل.**

ثامناً: **الاتجاه نحو استخدام البحوث الإجرائية والميدانية كمدخل للتنمية المهنية للمعلم, وتدريب المعلمين علي كيفية المشاركة الإيجابية في إجراء هذه البحوث, والاستفادة منها في مجال المهنة والتدريس ومواجهة المشكلات التعليمية.**

تاسعاً: **الاتجاه لاستخدام نظم التدريب من بُعد والتدريب الإلكتروني في تلبية الاحتياجات المهنية للمعلم, فهذه النظم تساعد في تقديم خيارات تدريبية متنوعة للمعلمين, وتساعد في تخطي حاجز المكان والزمان, والوصول إلي أكبر عدد ممكن من المعلمين.**

عاشراً: **الاتجاه إلي التركيز علي القدرات الإبداعية وتحقيق التميز كمدخل للتنمية المهنية للمعلم: ومساعدة العلم في الإبداع في ترتيب وتنظيم الأنشطة الدراسية, والإبداع في تخطيط الدروس وتحديد آليات تنفيذها, والإبداع في السلوك التدريسي الصفي, والإبداع في التقويم وتقديم البرامج العلاجية والتعزيزية لتلاميذه.**

كما قدمت الدراسة في نهاية هذا القسم من الدراسة نظرة تحليلية للاتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلم, **واستخلاص أهم الجوانب والمبادئ التي ركزت عليها هذه الاتجاهات في مجال التنمية المهنية للمعلم, وجوانب الاستفادة منها في تطوير أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في مجال التنمية المهنية للمعلم في مصر.**

ملخص القسم الرابع من الدراسة
الدراسة الميدانية وأهم نتائجها
(حول واقع الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر وأدوارها في التنمية المهنية للمعلم في ضوء الاتجاهات الحديثة في هذا المجال)

تأتي أهمية الدراسة الميدانية وإبراز إجراءاتها وأهم نتائجها في الدراسة الحالية من منطلق أن أي عملية تطوير حقيقية للنظم أو المؤسسات التعليمية لابد وأن تستند علي معرفة الواقع الفعلي والوضع الحالي لهذه النظم وتلك المؤسسات، ومن ثم التوجه نحو تطويرها ومعالجة ما يوجد بها من جوانب قصور، وهذا الأمر ينطبق تماماً علي الأكاديمية المهنية للمعلمين بفروعها العديدة والمنتشرة في جميع مناطق الجمهورية, والاهتمام بتطوير أدوارها في مجال التنمية المهنية للمعلم في ضوء الاتجاهات التربوية الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلم.

وقد جاءت الدراسة الميدانية استكمالاً لخطة السير في الدراسة وإجابة عن أحد أسئلتها الأساسية وهو السؤال الثالث الذي ينص علي (ما واقع أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في مجال التنمية المهنية للمعلم في مصر؟ وما أهم المعوقات التي تواجهها؟, كما تأتي هذه الدراسة الميدانية تحقيقاً لأحد أهدافها الأساسية وهو الكشف عن واقع الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر وتحديد جوانب القصور في أدوارها في مجال التنمية المهنية للمعلم.

ولذلك تضمن القسم الحالي من الدراسة: أهداف الدراسة الميدانية, ووصفاً موجزاً لمجتمع الدراسة المتمثل في الأكاديمية المهنية للمعلمين بفروعها المختلفة في مصر, وأدوات الدراسة وطريقة بناءها وحساب صدقها وثباتها, وعينة الدراسة ومواصفاتها, والمعالجة الإحصائية المستخدمة, وصولاً إلى النتائج النهائية للدراسة الميدانية وتفسيرها.

وقد اشتملت أدوات الدراسة علي أداتين أولهما هي: استمارة مسح ميداني للإمكانيات المادية والبشرية بالأكاديمية المهنية للمعلمين وفروعها في مصر, **وهي من إعداد الباحث بهدف التعرف علي واقع المباني والتجهيزات والإمكانات المادية والبشرية بالأكاديمية المهنية للمعلمين وفروعها في مصر, حيث ركزت هذه الاستمارة علي الجوانب التالية: مواقع الأكاديمية المهنية للمعلمين وأماكن تواجدها, ومباني الأكاديمية المهنية للمعلمين ومواصفاتها الهندسية, وقاعات التدريب وورش العمل وتجهيزاتها بالأكاديمية المهنية للمعلمين, وحجرات الإدارة والخدمات بالأكاديمية المهنية للمعلمين, والموارد البشرية (الإداريين والمدربين والعمال وغيرهم) بالأكاديمية المهنية للمعلمين, ووحدة ضبط الجودة بالأكاديمية**

المهنيـة للمعلمـين, ومكتبـة الأكاديميـة المهنيـة للمعلمـين وتجهيزاتهـا, وقاعـة الاختبـارات بالأكاديميـة المهنيـة للمعلمين, ومعامـل الحاسـب الآلـي بالأكاديميـة المهنيـة للمعلمين, وتـوفر الشروط الصحية بالأكاديمية المهنية للمعلمين, ومتطلبات تحقيق الأمن والسلامة بالأكاديمية المهنية للمعلمين.

أما الأداة الثانية التي استخدمتها الدراسة فتمثلت في: استبيان حول واقع الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر وأدوارها في التنمية المهنية للمعلم, **وهو من إعداد الباحث, وقد أشتمل هذا الاستبيان علي عشرة محاور ركزت علي جوانب: الإمكانيات المادية والتجهيـزات داخـل الأكاديميـة المهنيـة للمعلمـين, ووضـع الخطـط المسـتقبلية للعمـل وتقـدير الاحتياجات المهنية للمعلم, وإدارة برامج التنمية المهنية, ونوعية برامج التنمية المهنية التي تقدمها الأكاديمية المهنية للمعلمين, والكوادر التدريبية والمدربين, وفاعلية الأساليب والوسائل المستخدمة في تقديم برامج التنمية المهنية, وفاعلية تقويم برامج التنمية المهنية, وفاعلية نظم ضبط الجودة لبرامج التنميـة المهنيـة, ودور الأكاديميـة المهنيـة للمعلمـين فـي دعـم وحـدات التـدريب والجـودة داخـل المـدارس والمؤسسـات التعليميـة, والمعوقـات التـي تواجـه الأكاديميـة المهنية للمعلمين في مصر وتحد من دورها في مجال التنمية المهنية للمعلم. وقد اشتمل كل محور من المحاور العشرة علي عدد يتراوح ما بين (12 إلي 14) عبارة مختلفة، وقد تضمن الاستبيان في صورته النهائية عدد (123) عبارة.**

وقد تم التأكد من صدق أداتي الدراسة (الاستبيان واستمارة المسح الميداني) من خلال تحقيق أنواع الصدق المختلفة وهي: الصدق الظاهري, وصدق المحتوي "صدق المحكمين, حيث عُرضت أدوات الدراسة في صورتها الأولى على مجموعة من الأساتذة بكليات التربية, وكذلك بعض المسئولين في الأكاديمية المهنية للمعلمين وذلك للحكم علي صلاحية أدوات الدراسة (أنظر الملحق رقم "1" في أصل الدراسة الخاص بأسماء السادة المحكمين لأدوات الدراسة), وعلي ضوء ملاحظات واقتراحات السادة المحكمين تم إجراء التعديلات اللازمة علي أدوات الدراسة.

كما تم حساب ثبات استبيان الدراسة بطريقة إعادة التطبيق علي عينة من المعلمين الذين حصلوا علي برامج للتنمية المهنية بفرع الأكاديمية المهنية للمعلمين بسوهاج, حيث تم الإلتقاء بهؤلاء المعلمين في مدارسهم التي يعملون بها, وقد بلغ حجم هذه العينة (50) معلماً ممن تنطبق عليهم خصائص العينة الأصلية للدراسة، وقد بلغ معامل الثبات باستخدام "معادلة سبيرمان- براون للثبات" (0,94) وهو معامل ثبات مرتفع يشير إلي صلاحية الاستبيان

للتطبيق ولتحقيق أغراض الدراسة. ومن ثم أصبحت أدوات الدراسة صالحة للتطبيق في صورتها النهائية (أنظر الملحقين "2, 3" في أصل الدراسة الخاصين بكل من صحيفة الاستبيان واستمارة المسح الميداني في صورتهما النهائية).

وقد تم تطبيق استمارة المسح الميداني في المقر الرئيس للأكاديمية المهنية للمعلمين, و(9) تسعة فروع من فروعها ال (15) خمسة عشرة القائمة في مصر حالياً, حيث توجد هذه الفروع التسعة في محافظات: القاهرة, والإسكندرية, والبحيرة, والإسماعيلية, والفيوم, وبني سويف, وأسيوط, وسوهاج, وأسوان. وقد تم اختيار هذه الفروع باعتبارها تمثل مناطق ومحافظات مختلفة من الجمهورية, وأيضاً لصعوبة إجراء عملية التطبيق والمسح الميداني علي جميع فروع الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر.

كما طُبق استبيان الدراسة علي عينة اختيرت عشوائياً من المعلمين أثناء التحاقهم وتدريبهم ببرامج التنمية المهنية بالأكاديمية المهنية للمعلمين بمقرها الرئيس وبالفروع التسعة التي سبق الإشارة إليها, وقد بلغ حجم هذه العينة (676) معلماً. بالإضافة إلي ذلك فقد تم اختيار عينة عشوائية من المسئولين بالأكاديمية المهنية للمعلمين بمقرها الرئيس وفروعها المختلفة بلغ حجمها (106) فرداً, وبالتالي بلغ حجم العينة الكلية التي طبق عليها استبيان الدراسة (782) فرداً.

وبعد الانتهاء من عملية التطبيق تم إجراء المعالجة الإحصائية لنتائج تطبيق الاستبيان من خلال استخدام طريقة حساب نسبة متوسط الاستجابة للعبارات وتقدير حدود الثقة, حيث بلغ الحد الأعلي للثقة (0,70), في حين بلغ الحد الأدني للثقة (0,64). وبذلك فالعبارات التي تحصل علي نسبة متوسط استجابات أكثر من أو يساوي (0,70) فإنها تتحقق. والعبارات التي تحصل علي نسبة متوسط استجابة أقل من أو يساوي (0,64) فإنها لا تتحقق. والعبارات إلي تحصل علي نسبة متوسط استجابة تنحصر بين (0,70) و(0,64) فإنها تتحقق بدرجة متوسطة.

ملخص نتائج الدراسة الميدانية:

من خلال تحليل نتائج الدراسة الميدانية حول واقع الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر وأدوارها في مجال التنمية المهنية للمعلم في ضوء الاتجاهات الحديثة في هذا المجال, تم التوصل إلي مجموعة من النتائج النهائية كما يلي:

1- **يوجد قصور واضح في الإمكانيات المادية والتجهيزات والأجهزة والتقنيات ومصادر التمويل المتاحة للأكاديمية المهنية للمعلمين وفروعها المختلفة, وهذا القصور والضعف يتفاوت من حيث الشدة وقوة التأثير ما بين المقر الرئيس للأكاديمية وبين الفروع التابعة لها في المحافظات. وهذا الأمر يؤثر سلبياً علي دور الأكاديمية المهنية للمعلمين في مجال التنمية المهنية للمعلم في مصر.**

2- **ضعف دور الأكاديمية المهنية للمعلمين وجهودها فيما يختص بوضع خطط مستقبلية للعمل وتقدير الاحتياجات المهنية للمعلم, علي الرغم من أن هذا الأمر يعد من أهم الأدوار والمهام التي تقع علي عاتق الأكاديمية المهنية للمعلمين في مجال التنمية المهنية للمعلم في مصر.**

3- **محدودية دور إدارة الأكاديمية المهنية للمعلمين في تطوير عملية إدارة برامج التنمية المهنية للمعلمين, واقتصار هذا الدور علي الجوانب التقليدية –والتي تحققت بدرجة متوسطة من وجهة نظر أفراد العينة– كتوفير المتطلبات المادية للتدريب, وتطبيق التعليمات واللوائح الخاصة بالعمل, وبحث مشكلات المدربين والمتدربين أثناء التدريب وغيرها. في حين أنه يوجد جوانب قصور عدة في اهتمام إدارة الأكاديمية المهنية للمعلمين بتوظيف التقنيات الإدارية الحديثة في تنظيم وإدارة العمل, ومحدودية الإفادة من الخبرات العالمية الرائدة في مجال تطوير العمل الإداري داخل الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر, وضعف الاهتمام بتطوير الهيكل التنظيمي والإداري داخل الأكاديمية بصفة دورية.**

4- **قصور رؤية الأكاديمية المهنية للمعلمين فيما يتعلق باختيار نوعية برامج التنمية المهنية وقصور تطويرها وتحديثها باستمرار, مع ضعف تركيز هذه البرامج علي مشكلات المعلمين واحتياجاتهم المهنية والتطورات في مجال التدريس والتعليم.**

5- **قصور رؤية وجهود الأكاديمية المهنية للمعلمين ودورها فيما يتعلق باختيار المدربون والكوادر التدريبية, وفي وضع معايير وآليات محددة لإنتقائهم وإعدادهم, وكذلك وضع معايير وضوابط أخلاقية لعملهم داخل الأكاديمية, ووضع خطط للتطوير المهني المستمر**

لهذه الكوادر, وإجراء عمليات تقييم دورية ومستمرة لهذه الكوادر داخل الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر.

6- قصور أساليب التدريب ووسائله المستخدمة في برامج التنمية المهنية للمعلم المقدمة من خلال الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر, وضعف فاعليتها ومحدودية تأثيرها في تنمية مهارات المعلمين في جوانب عدة خاصة بالتعلم التعاوني, والتعلم الذاتي, والبحث والاستقصاء, وحل المشكلات, والعصف الذهني, وإجراء البحوث الجماعية والتطبيقية, وغيرها من المهارات التي يحتاجها المعلم في مجال عمله, وبما يساعده في تحقيق التنمية المهنية المستمرة.

7- قصور أساليب ووسائل تقويم برامج التنمية المهنية المقدمة من خلال الأكاديمية المهنية للمعلمين, مع ضعف الاستفادة من نتائج التقويم في تحسين أداء عناصر العملية التدريبية من مدرب ومتدرب وإداري وغيرهم, وكذلك في تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين.

8- ضعف اهتمام الأكاديمية المهنية للمعلمين بتطبيق نظم ضبط الجودة لبرامج التنمية المهنية التي تقدمها للمعلمين, واقتصار هذا الأمر علي مجرد وضع رؤية ورسالة لم تدخل حيز التنفيذ في كثير من جوانبها, وكذلك وضع نظام داخلي لضبط الجودة لم يدخل حيز التطبيق الفعلي داخل الأكاديمية. وذلك علي الرغم من أهمية هذا الأمر في الوقت الراهن في ظل توجه العملية التعليمية برمتها إلي تطبيق نظم الجودة والاعتماد في المجتمع المصري, وكذلك علي الرغم من أن أحد الأهداف الأساسية لإنشاء الأكاديمية المهنية للمعلمين هو المشاركة في تحقيق الجودة والاعتماد للمعلم في مصر.

9- ضعف دور الأكاديمية المهنية للمعلمين في دعم وحدات التدريب والجودة داخل المدارس والمؤسسات التعليمية, وفي دعم جهودها في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين داخل هذه المدارس, واقتصار هذا الدور علي مجرد التواصل مع إدارات التدريب بالمديريات والإدارات التعليمية وتنسيق العمل الروتيني فيما بينها ومنع التداخل في الاختصاصات, وكذلك المشاركة الشكلية في الإشراف علي وحدات التدريب والجودة داخل المدارس ودعمها. وياتي هذا الدور الضعيف من جانب الأكاديمية المهنية للمعلمين علي الرغم التوجه العام الآن للاهتمام بوحدات التدريب والجودة داخل المدارس, وتدعيم دورها في مجال التنمية المهنية للمعلمين داخل المدارس.

10- وجود عديد من المعوقات التي تواجه الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر وتحد من دورها في مجال التنمية المهنية للمعلم, ومن أهم هذه المعوقات: ضعف الموارد المالية وقصور

المباني والإمكانات والتجهيزات, وابتعاد مقار الأكاديمية المهنية عن أماكن إقامة المعلمين أو مقار عملهم, وضعف الوعي بفلسفة التنمية المهنية واتجاهاتها العالمية الحديثة لدي المسئولين في الأكاديمية المهنية للمعلمين, وضعف الحوافز التشجيعية للمعلمين للإقبال علي برامج التنمية المهنية, وسوء اختيار مواعيد تقديم برامج التنمية المهنية للمعلمين وخاصة خلال العام الدراسي, وضعف استخدام الوسائط والتقنيات التدريبية الحديثة "كالتدريب الإلكتروني والتدريب من بُعد للمعلمين", وغيرها من المعوقات الأخري التي أظهرتها نتائج الدراسة الميدانية.

ويستخلص من النتائج السابقة وجود عدة جوانب قصور في أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في مجال التنمية المهنية للمعلم, وقد ظهر هذا القصور بوضوح في عديد من الجوانب والعناصر الأساسية داخل الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر وهي: الإمكانيات المادية والتجهيزات, ووضع الخطط المستقبلية للعمل وتقدير الاحتياجات المهنية للمعلم, وإدارة برامج التنمية المهنية, واختيار نوعية برامج التنمية المهنية التي يتم تقديمها للمعلمين, والكوادر التدريبية والمدربين المشاركين في تقديم برامج التنمية المهنية, والأساليب والوسائل المستخدمة في تقديم برامج التنمية المهنية, وأساليب تقويم برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلم, وفاعلية نظم ضبط الجودة لبرامج التنمية المهنية داخل الأكاديمية المهنية.

وهذا الأمر يدعو إلي تطوير منظومة العمل داخل الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر بما يساعد في الإرتقاء بأدوارها في مجال التنمية المهنية للمعلمين, ويساعد في علاج جوانب القصور الحالية في هذه الأدوار, ويسهم في مواكبة التوجهات الحديثة والمعاصرة في مجال التنمية المهنية للمعلم, ويساعد في مواجهة المعوقات ويقلل من آثارها السلبية علي الأكاديمية المهنية للمعلمين وجهودها في مجال التنمية المهنية للمعلم في المجتمع المصري.

ملخص القسم الخامس من الدراسة
تصور مقترح لتطوير أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر في ضوء الاتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلم

مدخل:

من منطلق أن الهدف الرئيس للدراسة الحالية يتمثل في بناء تصور مقترح يمكن من خلاله تطوير أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في مجال التنمية المهنية للمعلم في ضوء الاتجاهات الحديثة في هذا المجال, سوف يركز القسم الحالي من الدراسة علي تحقيق هذا الهدف وكذلك الإجابة عن ذلك السؤال الرئيس للدراسة من خلال تقديم تصور مقترح يتخذ من الاتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلم مدخلاً لتطوير أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في الاهتمام بالمعلم وتنميته مهنياً.

وقد كشفت الدراسة النظرية في الدراسة الحالية أن الأكاديمية المهنية للمعلمين أصبحت تمثل منظومة تعليمية ومهنية متكاملة بالنسبة للمعلم, وأن هذه الأكاديمية تتمتع باهتمام خاص داخل كثير من دول العالم خاصة المتقدمة منها, وذلك لما تقوم به الأكاديميات المهنية للمعلمين من أدوار فعالة في خدمة المعلم ورعايته مهنياً وتربوياً, كما أصبح لهذه الأكاديميات فلسفتها وأهدافها وأهميتها كمؤسسات مهنية وتعليمية بدأت تأخذ انتشاراً واسعاً في عدد كبير من دول العالم المتقدمة والنامية. كما كشفت التحليلات النظرية في الدراسة الحالية أنه يوجد عديد من الاتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلم, وأن الأكاديميات المهنية للمعلمين في كثير من دول العالم أصبحت تأخذ بهذه الاتجاهات وتعمل جاهدة علي تطبيق مبادئها فيما تقدمه من خدمات وبرامج تنمية مهنية للمعلم.

في حين أظهرت نتائج الدراسة الميدانية أن أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في مجال التنمية المهنية للمعلم في مصر تعاني من جوانب ضعف وقصور عدة بداية من الأهداف والخطط المستقبلية لهذه الأكاديمية, ومروراً بالإمكانيات المادية والتجهيزات, ووضع الخطط المستقبلية للعمل وتقدير الاحتياجات المهنية للمعلم, وإدارة برامج التنمية المهنية, واختيار نوعية برامج التنمية المهنية التي تقدم للمعلم, والكوادر التدريبية والمدربين, والأساليب والوسائل المستخدمة في تقديم برامج التنمية المهنية, وأدوات تقويم برامج التنمية المهنية, ونظم ضبط الجودة لبرامج التنمية المهنية, ووسائل دعم وحدات التدريب والجودة داخل المدارس والمؤسسات التعليمية. كما أن الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر تواجه العديد من المعوقات التي تحد من دورها في مجال التنمية المهنية للمعلم.

وبذلك فإن الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر غير قادرة حالياً علي تلبية الحاجات المهنية للمعلمين بتخصصاتهم المختلفة وبأعدادهم الضخمة التي قاربت المليون ونصف المليون معلم في مصر "حسب الإحصاءات الرسمية", وذلك في الوقت الذي أصبح ينظر إلي التنمية المهنية علي أنه عملية لاغني عنها لأي ممتهن لمهنة معينة وخاصة المعلم, فضلاً عن أن الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر لا تساير إلي حد كبير الاتجاهات التربوية الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلم.

ومن هذا المنطلق تقدم الدراسة في هذا القسم تصوراً مقترحاً لتطوير أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في ضوء الاتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلم, حيث تضمن هذا التصور: فلسفة ومنطلقات التصور المقترح, وأهدافه, والفترة الزمنية المقترحة لتنفيذه, والمشاركون في التنفيذ, ومحاور التصور المقترح وآليات تنفيذها, وأخيراً الضوابط والتوصيات التي ينبغي مراعاتها لنجاح تطبيق التصور المقترح.

أولاً: فلسفة التصور المقترح وأهم منطلقاته:

تقوم فلسفة التصور المقترح علي أساس أن الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر هي إحدي المؤسسات –بل وأهمها في الوقت الراهن– المسئولة عن تدريب المعلم وتنميته مهنياً, ومساعدته في أن يكون متابع جيد لكل جديد في مجال مهنته, وتطوير مهاراته المهنية وطريقة عمله مع طلابه. وهذا يتطلب بدوره تطوير منظومة العمل داخل الأكاديمية المهنية للمعلمين وتجويد أدوارها في مجال التنمية المهنية للمعلم, ومساعدتها في تقديم برامج للتنمية المهنية تستوعب الأعداد الضخمة والمتزايدة من المعلمين الذين يرغبون في التنمية المهنية المستمرة والتدريب وقد لا يجدونه.

كما تأتي فلسفة التصور المقترح من منطلق أن تطوير الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر وتحسين إمكاناتها المادية والبشرية ليست هدفاً في حد ذاته, وإنما هو أداة ووسيلة لتحقيق هدف أعمق وهو مساعدة المعلم في تحقيق التنمية المهنية المستمرة في ظل التطورات المتلاحقة في العملية التعليمية داخلياً وخارجياً. كما أن قوة الأكاديمية المهنية للمعلمين وتطورها الحقيقي ليس في مجرد امتلاكها للإمكانيات المادية والبشرية بل في القدرة علي إدارتها وتوظيفها لخدمة المعلم وتلبية احتياجاته المهنية المتجددة.

كما تقوم فلسفة التصور المقترح علي مجموعة من المعطيات والمنطلقات توضح أهمية وضرورة تطوير أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في ضوء الاتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلم, وتتمثل أهم هذه المنطلقات فيما يلي:

1- تزايد الحاجات المهنية للمعلم وتطور نوعياتها وتغيرها في الوقت الراهن وفي المستقبل, مما يمثل دافعاً قوياً لتطوير أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر, حتي تتمكن من دراسة وتحليل هذه الاحتياجات بدقة وموضوعية وبالتالي العمل علي تلبيتها لدي المعلمين.

2- أن الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر تواجه حالياً أشكالية مزدوجة تتمثل في المعوقات المختلفة التي تواجهها وتحد من دورها في مجال التنمية المهنية للمعلم من ناحية, وتزايد أعداد المعلمين وتنوع تخصصاتهم ومراحلهم الدراسية من ناحية أخري, وبالتالي فعليها أن تتعامل مع هذه الأشكالية بعقلية وفكر وتخطيط مختلف, يستطيع تجاوز هذه الأمر والاستفادة منه في تطوير منظومة العمل بأكملها داخل الأكاديمية المهنية للمعلمين.

3- إن تطوير الأكاديمية المهنية للمعلمين وعياً وفكراً وممارسةً, والإفادة من الاتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلم, وتأكيد النظرة المستقبلية في تحديد الحاجات المهنية للمعلم وتلبيتها, تعد متطلبات مهمة في تطوير منظومة العمل داخل الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر.

4- أن الاهتمام العالمي بإنشاء الأكاديميات المهنية للمعلمين وتطوير نظم العمل فيها, إنما يدعو إلي تطوير نظيرتها في مصر والارتقاء بأدوارها تجاه المعلم وتنميته مهنياً.

5- أن عملية تطوير أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر, وتجديد منظومة العمل بداخلها لا يمكن تنفيذها من جانب طرف واحد, بل تتطلب تعاون وتكاتف عديد من الجهات مثل: وزارة التربية والتعليم ونقابة المعلمين وكليات التربية وغيرها.

6- أن تطوير منظومة العمل داخل الأكاديمية المهنية للمعلمين والإرتقاء بأدوارها المختلفة إنما يحتاج إلي إعادة النظر في جميع العناصر الفاعلة في برامج التنمية المهنية للمعلم من: خطط وبرامج وإدارة وأساليب تدريب ومدربين وإشراف وغيرها.

7- لا يمكن إحداث أي تغيير أو تطوير في منظومة التعليم إلا من خلال تنمية قدرات المعلم ومهاراته, وهذا لن يتحقق إلا بتطوير الأكاديمية المهنية للمعلمين, وبالتالي تطوير ما تقدمه من برامج تنمية مهنية للمعلم.

ثانياً: أهداف التصور المقترح:

في ضوء فلسفة التصور المقترح وأهم المنطلقات والمعطيات التي يقوم عليها, فأنه يمكن تحديد أهداف التصور المقترح في النقاط التالية:

1- تحسين أداء الأكاديمية المهنية للمعلمين وتشجيع المسئولين فيها علي متابعة الجديد في مجال التنمية المهنية, ومن ثم التطوير في مجال عملهم مع المعلمين وتنميتهم مهنياً.

2- مساعدة الأكاديمية المهنية للمعلمين في التغلب علي نقاط الضعف وأوجه القصور فيما تقدمه للمعلمين من خدمات وبرامج للتنمية المهنية, وذلك في ضوء الاتجاهات الحديثة في هذا المجال. وكذلك مساعدة الأكاديمية المهنية للمعلمين في التغلب علي المعوقات التي تواجهها وتحد من أدوارها تجاه المعلمين وتنميتهم مهنياً.

3- وضع خطوط عريضة وملامح لتطوير أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في مجال التنمية المهنية للمعلم, وتحديد الجهات المشاركة في هذا التطوير والمدعمة له.

4- تقديم بعض الآليات والطرق التي يمكن أن تستخدمها الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر في تطوير أدوارها في مجال التنمية المهنية للمعلم في ضوء الاتجاهات الحديثة في هذا المجال.

5- مساعدة متخذي القرار لرسم خطط مستقبلية لما يجب أن تكون عليه الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر في المستقبل. وكذلك مساعدة الأكاديمية المهنية للمعلمين في كيفية تسويق خدماتها في مجال التنمية المهنية للمعلم, والبحث عن مصادر تمويل جديدة.

6- تقديم مجموعة من التوصيات والضوابط التي ينبغي علي الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر مراعاتها للإرتقاء بجهودها في مجال التنمية المهنية للمعلم.

7- الإفادة من الاتجاهات الحديثة للتنمية المهنية للمعلم, وكذلك من الخبرات العالمية وخاصة الناجح منها, وذلك في تطوير جهود وأدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في مجال التنمية المهنية للمعلم في مصر.

ثالثاً: الفترة الزمنية لتنفيذ التصور المقترح:

يمكن تحديد الفترة الزمنية من 5 إلي 6 سنوات كفترة مقترحة لتنفيذ التصور المقترح لتطوير أدوار وجهود الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر في مجال التنمية المهنية للمعلم في ضوء الاتجاهات الحديثة في هذا المجال, ويرجع اختيار هذه الفترة الزمنية إلي سرعة التطورات والتحولات داخلياً وخارجياً في مجال التعليم عامةً وفي مجال التنمية المهنية للمعلم خاصةً, بالإضافة إلي تزايد الاحتياجات المهنية للمعلمين وتغيرها من مرحلة دراسية لأخري كل فترة زمنية قريبة مع تطور العلم والتكنولوجيا وطرق التعليم والتعلم. كما أن الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر في حاجة مستمرة إلي تطوير سياساتها وأهدافها وخططها من فترة زمنية لأخري لا تتعدي خمس سنوات في المتوسط, حتي تستطيع مواكبة التطورات العالمية المتلاحقة والاتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلم.

رابعاً: المشاركون في تنفيذ التصور المقترح:

تقوم عملية تنفيذ التصور المقترح علي المشاركة الجماعية من جانب كافة الأطراف والجهات المعنية بالتنمية المهنية للمعلم بالمشاركة مع الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر, ومن أهم هذه الجهات: وزارة التربية والتعليم, والمديريات والإدارات التعليمية, والمدارس بجميع مراحلها, والجامعات وكليات التربية, وإدارات ومراكز التدريب, والجمعيات الأهلية, ومؤسسات المجتمع المدني وغيرها من الجهات المهتمة بالتنمية المهنية للمعلم.

خامساً: محاور التصور المقترح وآليات تنفيذها:

يتضمن التصور المقترح عدداً من المحاور الأساسية التي يختص كل محور منها بعنصر من عناصر منظومة العمل داخل الأكاديمية المهنية للمعلمين وأهم آليات تطوير هذا العنصر, وتتمثل هذه المحاور فيما يلي:

المحور الأول: تطوير أهداف الأكاديمية المهنية للمعلمين:

تمثل الأهداف بصفة عامة عنصراً هاماً في كل مجتمع ومؤسسة ومدرسة ومنزل بل أيضاً في كل برنامج وخطة عمل وسياسة، ولذلك فإن أُحسن صياغة هذه الأهداف ووضوحها فإن ذلك يسهم بشدة في تحقيقها في الواقع. وهذا الأمر ينطبق تماماً علي الأكاديمية المهنية للمعلمين، فكلما كانت أهدافها مصاغة بشكل دقيق وموضوعي وكلما كانت واضحة في أذهان العاملين بها والمسئولين عنها, كلما ساعد ذلك علي وصول هذه الأكاديمية إلي ما تصبو

إليه في المجتمع, وكلما ساهم أيضاً في تحفيز العاملين بها علي القيام بأدوارهم في تحقيق هذه الأهداف.

ومن أهم الآليات والجوانب المقترحة لتطوير أهداف الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر ما يلي:

- إعادة صياغة الأهداف العامة للأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر بما يساير التطورات في مجال التربية والتعليم بصفة عامة, وفي مجال التنمية المهنية للمعلم وأهم اتجاهاتها الحديثة بصفة خاصة.
- ربط أهداف الأكاديمية المهنية للمعلمين بالحاجات المهنية الفعلية للمعلمين بمختلف تخصصاتهم وخبراتهم ومراحلهم الدراسية, مع مراعاة هذه الأهداف لطبيعة التخصصات المختلفة للمعلمين.
- اشتقاق أهداف الأكاديمية المهنية للمعلمين من الفلسفة التربوية للمجتمع المصري ومبادئها العامة, مع التركيز علي سمات العصر وتطوراته العلمية واتجاهاته التربوية الحديثة, وتأثيراته في عمل المعلم وأدواره.
- صياغة الأهداف في صورة إجرائية, بحيث يسهل تخطيطها وتطبيقها وتقويم مدي تحققها, وبحيث تنعكس هذه الأهداف- نظرياً وعملياً- علي برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمين.
- تركيز الأهداف علي ما يقوم به المعلم من أدوار متغيرة في الحاضر والمستقبل, وكذلك ما يحتاجه المعلم من جوانب مهنية في ظل التطورات المجتمعية المعاصرة مثل: التعلم الذاتي والتعليم المستمر، والتعامل مع تكنولوجيا المعلومات، والاستفادة من الأجهزة والوسائل التكنولوجية الحديثة في التعليم، بجانب التركيز علي القيم الدينية والالتزام الخلقي لدي المعلم.
- التركيز علي وضوح أهداف الأكاديمية المهنية للمعلمين في أذهان العاملين بها، وتحقيق ذلك من خلال عقد ندوات ولقاءات مع المسئولين والعاملين بالأكاديمية المهنية للمعلمين, وتعريفهم بدورهم في تحقيق هذه الأهداف في ظل التطورات والاتجاهات التربوية المعاصرة في مجال التنمية المهنية للمعلم.

ويقترح الباحث مجموعة من الأهداف التي يمكن أن تضاف للأهداف الحالية الخاصة بالأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر وذلك علي النحو التالي:

1- تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم، ورفع المستوي المهني للمعلمين تربوياً وعلمياً وثقافياً, وزيادة قدراتهم علي الإبداع والابتكار في العمل, وتنمية مهاراتهم بصورة مستمرة بما يؤدي إلي رفع مستوي العملية التعليمية.

2- وضع الخطط والسياسات ومعايير الجودة الخاصة ببرامج التنمية المهنية بما يكفل تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم، وتحديد متطلبات هذه التنمية.

3- ربط خطط التنمية المهنية للمعلم بخطط وسياسات تطوير التعليم والبحث العلمي, وكذلك خطط التنمية البشرية علي مستوي المجتمع المصري ككل. وإعداد برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم وفقاً للخطط والسياسات التعليمية ومتطلبات التنمية المهنية للمعلم في مصر.

4- التعاون مع الهيئات والمؤسسات التربوية والتعليمية في تطوير منظومة التعليم في مصر, والنهوض بها من خلال الاهتمام بالمعلم.

5- تنويع مجالات التنمية المهنية للمعلم وعدم اقتصارها علي برامج التدريب, وإدخال أساليب ووسائل حديثة في برامج التنمية المهنية للمعلم, وتوظيف تكنولوجيا المعلومات في برامج التنمية المهنية.

6- متابعة الاتجاهات الحديثة والمعاصرة في مجال التنمية المهنية للمعلم, والإفادة منها في تطوير برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلم.

7- الإفادة من الخبرات العالمية الناجحة في مجال التنمية المهنية للمعلم في تطوير منظومة العمل داخل الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر, وزيادة التواصل والتعاون وتبادل الخبرات مع الأكاديميات المهنية للمعلمين في دول العالم وخاصة في الدول المتقدمة علمياً وتربوياً.

8- استثمار الامكانيات المتاحة لمراكز التدريب التابعة لوزارة التربية والتعليم, ومراكز البحوث, ومراكز المعلومات, والجامعات وغيرها في تقديم وتطوير برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمين.

9- اقتراح سياسات ونظم تقويم الأداء المهني لأعضاء هيئة التعليم وتطويرها, واقتراح معايير الترقى للعاملين فى مجال التدريس والإشراف. ومتابعة نمو ملفات إنجازات المعلمين, ووضع خطط التدريب والتنمية المهنية للارتقاء بها, وتقديم التقارير إلى المسئولين والمعلمين أنفسهم.

10- تقويم الأجهزة والإدارات المسئولة عن إدارة برامج التنمية المهنية للمعلم سواء علي مستوي الدولة أو مستوي المديريات والإدارات التعليمية.

11- التعاون مع كليات التربية والمراكز البحثية والتدريبية وهيئات التنمية المهنية في كل ما يحقق أهداف الأكاديمية. ودعم البحوث والدراسات في مجالات التنمية المهنية للمعلم وتشجيع الاستفادة بنتائجها.

12- توفير الاستشارات الفنية والمهنية لجميع المؤسسات التعليمية وفي مقدمتها: وزارة التربية والتعليم والمديريات والإدارات التعليمية والمناطق والمعاهد الأزهرية، والمؤسسات المعنية وذلك في مجال التعليم والتنمية المهنية.

13- دعم ومتابعة وحدات التدريب والجودة بالمدارس والمعاهد الأزهرية, ومساعدتها في تخطيط أنشطتها وبرامجها, والإشراف عليها وتقويم جهودها بصورة دورية مستمرة وليكن كل فصل دراسي.

14- تنمية الزمالة المهنية, ومنح شهادات الصلاحية للمعلم بمزاولة المهنة, وتعميق الإحساس بالانتماء المهني لدي المعلمين والعاملين في قطاع التعليم.

المحور الثاني: وضع الخطط المستقبلية للعمل وتقدير الاحتياجات المهنية للمعلم داخل الأكاديمية المهنية للمعلمين:

التخطيط هو البداية الحقيقية لأي عمل ناجح وفعال, وأي مؤسسة تعليمية أو مجتمعية تقوم علي التخطيط الدقيق لأنشطتها المختلفة, فإنها حتماً سوف تحقق ما تسعي إليه من أهداف وغايات, والأكاديمية المهنية للمعلمين -كمؤسسة تعليمية ذات فاعلية وأهمية بالنسبة للمعلم وتنميته مهنياً- إنما تحتاج إلي التخطيط الدقيق والمنظم لجميع أنشطتها وبرامجها حتي تستطيع النجاح في عملها والاستمرار فيه.

ويمكن اقتراح بعض الآليات التي تساعد الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر في النجاح في وضع الخطط المستقبلية للعمل وتقدير الاحتياجات المهنية للمعلم, وذلك كما يلي:

1- تحديد الأكاديمية المهنية للمعلمين مدد زمنية معينة -ولتكن كل ثلاث سنوات بحد أقصي- لوضع وتجديد خطط العمل المستقبلية بها, وكذلك رسم سياسات التنمية المهنية للمعلم في المجتمع المصري.

2- ارتباط الخطط المستقبلية للأكاديمية المهنية للمعلمين مع الخطة العامة للدولة بصفة عامة, ومع خطة وزارة التربية والتعليم بصفة خاصة, وتحديد الخطط البديلة في حالة حدوث تغيرات أو تطورات تربوية مفاجئة عالمياً أو محلياً.

3- إشراك الأكاديمية المهنية للمعلمين جميع المسئولين والمختصين وجميع العاملين داخل قطاع التعليم وفي مقدمتهم المعلمين في التخطيط لسياسات وبرامج التنمية المهنية للمعلمين بالأكاديمية المهنية. وكذلك تواصل الأكاديمية المهنية للمعلمين مع المدارس, وإشراكها في التخطيط المستقبلي للاحتياجات المهنية للمعلمين بها.

4- دخول الأكاديمية المهنية للمعلمين في شراكة حقيقية مع الجامعات وكليات التربية ومراكز البحوث التربوية وغيرها في وضع خطط مستقبلية للتنمية المهنية للمعلمين في مصر, وذلك لمدد تتراوح ما بين ثلاث وخمس سنوات.

5- تحقيق التكامل بين ما تضعه الأكاديمية المهنية للمعلمين من خطط مستقبلية, وبين ما تضعه المؤسسات والهيئات والإدارات والمراكز المشاركة في التنمية المهنية للمعلم في مصر من خطط مستقبلية للتنمية المهنية للمعلم.

6- استخدام الأكاديمية المهنية للمعلمين للأساليب الحديثة للتخطيط "كأسلوب النظم وأسلوب تقدير الاحتياجات المهنية" في تخطيط برامج التنمية المهنية للمعلمين, وفي تحديد الاحتياجات المهنية للمعلم حاضراً ومستقبلاً.

7- تحقيق الأكاديمية المهنية للمعلمين اللامركزية في التخطيط ووضع سياسات العمل, وكذلك تحقيق اللامركزية في صنع واتخاذ القرار, وإعطاء بعض السلطات والصلاحيات لفروع الأكاديمية المهنية للمعلمين, مع ترسيخ مبادي المحاسبية والمساءلة وتقييم النتائج بشكل دوري لهذه الفروع.

8- مشاركة الأكاديمية المهنية للمعلمين في إجراء دراسات مستقبلية بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم حول تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين, واعتماد التخطيط المستقبلي داخل الأكاديمية المهنية للمعلمين علي تحليل المعلومات والبيانات الإستراتيجية والمهمة داخل قطاع التعليم في مصر.

9- قيام الأكاديمية المهنية للمعلمين بإجراء دراسات للوضع الراهن وتحليل بيئتها الداخلية والخارجية, والكشف عن جوانب القوة والضعف والتحديات والفرص فيها, بما يفيد في وضع الخطط المستقبلية الدقيقة للتنمية المهنية للمعلمين وتقدير احتياجاتهم المهنية.

10- وضع الأكاديمية المهنية للمعلمين خطط مستقبلية للتوسع في استخدام التقنيات التدريبية الحديثة "كالتدريب من بُعد والتدريب الإلكتروني للمعلمين وغيرها", بما يساعد في التوسع في تقديم برامج التنمية المهنية للمعلم.

11- قيام الأكاديمية المهنية للمعلمين بوضع خطط بديلة أو احتياطية للاستعداد لمواجهة متطلبات إجراء أو تطبيق أي سياسات للتطوير في المناهج أو أساليب الإدارة في أي مرحلة تعليمية, وما يحتاجه ذلك من برامج ضخمة للتنمية المهنية للمعلمين.

12- وضع الأكاديمية المهنية للمعلمين لخطط مستقبلية لتسويق خدماتها التدريبية والاستشارية, وخاصة مع التوسع في إنشاء المدارس الخاصة وزيادة عددها, وما تحتاجه هذه المدارس من برامج للتدريب والتنمية المهنية لمعلميها.

13- قيام الأكاديمية المهنية للمعلمين بتخطيط وإعداد قواعد بيانات متكاملة للمعلمين والمدربين والبرامج التدريبية والاحتياجات المهنية للمعلمين وغيرها.

14- وضع الأكاديمية المهنية للمعلمين خطط مستقبلية لسد احتياجاتها من المباني والمرافق, ومواجهة القصور في التجهيزات والإمكانيات المادية والبشرية.

15- إفادة الأكاديمية المهنية للمعلمين من الخبرات العالمية وتجارب الدول الأخري –وخاصة تلك الدول التي تتشابه في ظروفها ومقوماته الاقتصادية مع مصر- وذلك في وضع الخطط المستقبلية للعمل وتنمية مصادر التمويل, والدخول في تنسيق وتعاون جدي مع تلك الدول.

16- قيام الأكاديمية المهنية للمعلمين بدراسة ووضع تخطيط دقيق للاحتياجات المهنية للمعلمين بناء علي: التقارير الفنية لمراقبة العمل وأداء المعلمين مع طلابهم, ومؤشرات الرضا الوظيفي لدي المعلمين وشكاويهم في العمل, ودراسة مشكلات المعلمين, ودراسة التطورات التربوية والتعليمية الحاضرة والمستقبلية داخلياً وخارجياً, وتطبيق استطلاعات رأي علي المعلمين وتوصياتهم.

المحور الثالث: توفير الإمكانيات المادية والتجهيزات ومصادر التمويل داخل الأكاديمية المهنية للمعلمين:

أن توفير الإمكانيات المادية والتجهيزات ومصادر التمويل يعد أحد الجوانب الأساسية بل والضرورية لضمان نجاح الأكاديمية المهنية للمعلمين في تحقيق أهدافها في مجال التنمية المهنية للمعلم, فإذا كانت الإمكانيات المادية والمباني والتجهيزات التكنولوجية متوفرة وتطابق المواصفات الموضوعة لها, فإنها حتماً تسهم في إيجاد المناخ الملائم لنجاح برامج التنمية المهنية للمعلمين, وتهيئة الظروف الملائمة لممارسة الأنشطة التدريبية بفاعلية, أما إذا كان هناك قصور في المباني والتجهيزات المادية ومصادر التمويل داخل الأكاديمية المهنية للمعلمين وفروعها فإن ذلك يؤدي حتماً إلي قصور في أدوارها في مجال التنمية المهنية للمعلم.

ويمكن اقتراح بعض الآليات وجوانب التطوير المقترحة للمباني والتجهيزات ومصادر التمويل بالأكاديمية المهنية للمعلمين من خلال النقاط التالية:

1- خضوع مباني الأكاديمية المهنية للمعلمين لمواصفات قياسية عند إنشائها لضمان نجاحها في أداء مهامها, مع توفير الاعتمادات المالية اللازمة لتطوير المباني الحالية للأكاديمية المهنية للمعلمين وفروعها.

2- إنشاء قاعات للتدريب ورش العمل ذات سعات مناسبة ومجهزة بكافة وسائل التدريب ومتطلباته, وتزويدها بالأجهزة والمعدات اللازمة كالسبورات الإلكترونية وأجهزة العرض الرقمية, وأجهزة الحاسب المتطورة, وبرمجيات التشغيل والمعالجة, والبرمجيات التي تساعد في التعامل بسهولة مع المواد التدريبية.

3- مراعاة تناسب عدد قاعات التدريب والمعامل وسعاتها والأثاث الموجود بها مع الأنشطة التدريبية واحتياجات المعلمين الملتحقين ببرامج التنمية المهنية.

4- توفير المرافق الكافية لحاجة المتدربين (دورات مياه, وأماكن للصلاة, وأماكن ومقاعد للأستراحة, وغيرها), والتأكيد علي توفر الشروط الصحية بالأكاديمية المهنية للمعلمين من إضاءة وتهوية ونظافة وابتعاد عن الضوضاء، وتحقيق متطلبات الأمن والسلامة داخل الأكاديمية وفي قاعات التدريب.

5- دراسة البدائل والخيارات المستقبلية لتوفير الاحتياجات من المباني والمرافق التي تتطلبها عملية التطوير المستمرة للأكاديمية المهنية للمعلمين من ناحية, والتي تتطلبها تطورات العملية التعليمية والتنمية المهنية للمعلم من ناحية أخري.

6- تبني الأكاديمية المهنية للمعلمين لعملية تقديم بعض الخدمات والأنشطة الخاصة بالتدريب (مثل: تدريب العاملين بالجمعيات الأهلية التي تمارس أنشطة ترتبط بالتعليم), والحصول علي مقابل مالي لهذه الخدمات والأنشطة, وبالتالي دعم موارد الأكاديمية.

7- دخول الأكاديمية المهنية للمعلمين في شراكات وعقد اتفاقات مع بعض المؤسسات الخدمية لتصميم برامج تدريبية للعاملين بها, والحصول علي مقابل تلك الخدمة. وذلك وفق القوانين واللوائح التي تعمل بها الأكاديمية المهنية للمعلمين وبما لا يخالف نصوصها.

8- إمكانية إنشاء الأكاديمية المهنية للمعلمين نظام إليكتروني حديث (تحت مسمي مراكز أو شبكات التدريب الإلكتروني للمعلمين) يتولي تقديم خدمات وبرامج التنمية مهنية الإلكترونية للمعلمين في مقار إقامتهم, سواء لمعلمي المدارس الحكومية أو المدارس الخاصة أو لطلاب كليات التربية أو غيرهم, وذلك في مقابل حصول الأكاديمية علي رسوم معينة تساعدها في دعم مواردها المالية في المستقبل.

9- تجهيز مطبعة بالأكاديمية المهنية وفروعها بأحدث تقنيات الطباعة, لتوفير الاحتياجات اللازمة لعقد برامج التنمية المهنية للمعلمين من مطبوعات وكتيبات وأدلة ومواد مطبوعة.

10- إمكانية إنشاء شبكة موحدة لخدمات التدريب والتنمية المهنية للمعلمين تشارك فيها جميع فروع الأكاديمية المهنية للمعلمين مع الجامعات وكليات التربية والجهات المعنية, ويتم ربطها بمراكز التدريب والتعليم الإلكتروني داخل الجامعات, وتوفير التجهيزات والأدوات المساعدة لزيادة التواصل مع المعلمين.

11- وضع وتنفيذ خطط لتسويق خدمات الأكاديمية المهنية للمعلمين وفروعها بين المدارس الخاصة والمؤسسات التعليمية والجمعيات الخيرية, بما يساعد في زيادة موارد الأكاديمية, ويزيد قدراتها علي تقديم مزيد من برامج التنمية المهنية للمعلمين.

12- إمكانية إنشاء صندوق لدعم وتمويل الأكاديمية المهنية للمعلمين, ويكون هذا الصندوق ذا شخصية اعتبارية يتبع الأكاديمية, ويكون هدفه الصرف علي أوجه التنمية الهنية للمعلمين,

ويمكن أن يقبل هذا الصنوق ما يقدمه المواطنون من إعانات وتبرعات وهبات ووصايا ومساهمات عينية أو مادية.

13- الإفادة من الخبرات الدولية الناجحة في مجال تمويل أنشطة وخدمات الأكاديمية المهنية للمعلمين. مع تنفيذ عمليات الإنفاق في الأكاديمية المهنية للمعلمين وفروعها وفق أولويات محددة, وبما يتناسب مع الموارد المتاحة.

14- زيادة المخصصات المالية لفروع الأكاديمية المهنية للمعلمين, وإعادة تخصيص الميزانيات بشكل يتناسب مع كفاءة أداء كل فرع, تمهيداً لجعلها وحدات مالية وإدارية مستقلة ليس فقط في الإنفاق ولكن أيضاً في التمويل وتدبير الموارد المالية.

15- تشكيل مجالس أمناء استشارية للأكاديمية المهنية للمعلمين وفروعها, تضم في عضويتها ممثلين للمعلمين والإدارات التعليمية ومنظمات المجتمع المدني وغيرهم, وتكون من ضمن مهامها دعم الأكاديمية مادياً وتنظيمياً ومعنوياً.

16- إجراء صيانة فنية دورية ومستمرة –علي الأقل سنوياً- للمباني والتجهيزات والأجهزة المستخدمة داخل الأكاديمية المهنية للمعلمين وفروعها. والاهتمام بتحسين المظهر العام لمقار وفروع الأكاديمية المهنية للمعلمين, ورقي المباني والمنشآت بما يليق بالمكانة العلمية والمهنية للأكاديمية.

17- تحقيق عديد من الجوانب في المكتبات المتوفرة بالأكاديمية المهنية للمعلمين وفروعها ومن أهمها: تجهيز المكتبات بالأجهزة والتقنيات وأحدث مصادر ومراجع التنمية المهنية للمعلمين, وربط مكتبات فروع الأكاديمية المهنية للمعلمين بعضها البعض, وكذلك ربطها بالمقر الرئيس بما يساعد في زيادة التنسيق فيما بينها. مع ربط هذه المكتبات بشبكات المعلومات والمكتبات الرقمية (E-Library) والاستعانة بخدماتها في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين, وتوفير أمناء مكتبات مؤهلين لتقديم الخدمات المكتبية المتطورة والتعامل مع تكنولوجيا المعلومات الحديثة داخل مكتبات الأكاديمية المهنية للمعلمين.

وبصفة عامة فإنه كلما كانت الإمكانيات المادية والتجهيزات ومصادر التمويل والبنية الأساسية والتكنولوجية متوفرة للأكاديمية المهنية للمعلمين وفروعها بمستوي مناسب, كلما توفرت ضمانات أكبر لنجاح جهود الأكاديمية المهنية وتمكينها من تحقيق ما تسعي إليه من أهداف فيما يخص التنمية المهنية للمعلمين في مصر.

ويجب الإشارة إلي أن الوصول للمستوي المطلوب والقياسي في البنية التحتية والإمكانيات المادية والتجهيزات ومصادر التمويل داخل الأكاديمية المهنية للمعلمين قد لا يتم دفعة واحدة وفي مرحلة ووقت قصير, وإنما يتطلب جهوداً متتابعة بشكل مرحلي.

المحور الرابع: تطوير إدارة برامج التنمية المهنية داخل الأكاديمية المهنية للمعلمين:

تشكل الإدارة المحور الرئيس للعمل في أي مؤسسة تعليمية أو مجتمعية, ولا يمكن أن ينجح أي عمل متكامل بدون إدارة تخطط وتوجه وتشارك في هذا العمل، ولذلك فإن إدارة الأكاديمية المهنية للمعلمين وفروعها يقع عليها عبء كبير في تخطيط وتنظيم وتوجيه العمل, وهي في مقابل ذلك تحتاج إلي عملية تطوير مستمرة في فلسفتها وأسلوب عملها, وأن تكون قيادة إدارية متحمسة وذات رؤية واضحة, وقادرة علي تحقيق التفاعل بين جميع العاملين, وتملك مهارات متنوعة في التواصل وبناء فرق العمل وصناعة القرار بشكل جماعي داخل الأكاديمية المهنية للمعلمين.

ويمكن اقتراح مجموعة من الآليات والجوانب التي يمكن من خلالها تطوير إدارة الأكاديمية المهنية للمعلمين وفروعها في مصر فيما يلي:

1- **عقد دورات تدريبية دورية لمسئولي الأكاديمية المهنية للمعلمين وفروعها في المحافظات المختلفة, ويمكن عقد هذه الدورات بالمقر الرئيس للأكاديمية, علي أن تركز هذه الدورات علي جوانب: تطبيق نظم المعلومات في العمليات الإدارية, والأساليب المتطورة في الإدارة, وصنع القرار واتخاذه.**

2- **وضع معايير علمية ومهنية دقيقة لاختيار القيادات الإدارية داخل الأكاديمية المهنية للمعلمين وفروعها المختلفة, مع التدقيق الشديد في اختيار أعضاء فريق العمل الإداري والفني داخل الأكاديمية المهنية للمعلمين وفروعها.**

3- **تكوين هيكل إداري عالي الكفاءة لديه الوعي بالاحتياجات المهنية الحالية والمستقبلية للمعلمين, ولديه القدرة علي تيسير الإجراءات الإدارية بالشكل الذي يساعد الأكاديمية المهنية للمعلمين علي تحقيق أهدافها.**

4- **تجنب مخاطر التضخم الإداري داخل الأكاديمية المهنية للمعلمين وفروعها, نتيجة زيادة عدد الإداريين والعاملين داخلها عن حاجة العمل والتنظيم الإداري بها.**

5- توظيف التقنيات الإدارية والمعلوماتية الحديثة في تنظيم وإدارة العمل داخل الأكاديمية المهنية للمعلمين وفروعها, وتوثيق العلاقات الإدارية بينها وبين الأكاديميات المهنية في دول أخري من خلال استخدام تلك التقنيات.

6- وضع خطة زمنية لتأهيل الكوادر الإدارية الشابة داخل الأكاديمية المهنية للمعلمين, بما يضمن استمرارية عملية التطوير والتحسين في العمل.

7- وضع توصيفات دقيقة للوظائف الإدارية والإشرافية داخل الأكاديمية المهنية للمعلمين, يتم من خلالها تحديد اختصاصات كل فرد في الجهاز الإداري والإشرافي علي برامج التنمية المهنية التي تقدم للمعلمين.

8- تفعيل أساليب المساءلة والمحاسبية في تنظيم العمل وإدارته داخل الأكاديمية المهنية للمعلمين, وتطبيق نظاماً فعالاً لتلقي الشكاوي والمقترحات من المعلمين وبحثها من خلال إدارة الأكاديمية.

9- توفير قدر واسع من الحرية الإدارية لمديري ومسئولي فروع الأكاديمية المهنية للمعلمين, بما يساعد في مرونة العمل الإداري ويبتعد عن التعقيدات الإدارية, وبالتالي تحقيق متطلبات تطوير العمل وبرامجه داخل الأكاديمية وفروعها.

10- تشكيل مجالس أمناء استشارية داخل الأكاديمية المهنية للمعلمين وفروعها, تضم في عضويتها المهتمين بنشاط الأكاديمية وممثلين للمعلمين والمسئولين والإدارات التعليمية ومنظمات المجتمع المدني وغيرهم, وتكون من ضمن مهامها المساعدة في إدارة العمل داخل الأكاديمية, ودعمها مادياً وتنظيمياً ومعنوياً.

11- التخلي -ولو جزئياً- عن اختيار القيادات الإدارية داخل الأكاديمية المهنية للمعلمين وفروعها وفقاً للأقدمية والهرمية البيروقراطية قليلة الإبداع والمبادرات, والالتفات للقدرات الشبابية المبدعة التي تستطيع التطوير والإبداع في العمل.

12- يمكن الاستعانة ببعض رجال التربية والتعليم البارزين, وأساتذة كليات التربية, ومنسقو البرامج, ومتخصصي أمن المعلومات والشبكات, والمستشارين القانونيين وغيرهم ممن تري إدارة الأكاديمية المهنية للمعلمين الاستعانة بهم مستقبلاً للمساعدة في القيام بالأعمال الإدارية والفنية حسب مقتضيات العمل.

13- بناء قنوات اتصال وتواصل بين إدارات الأكاديمية المهنية للمعلمين وبين المسئولين والإدارات التعليمية وإدارات المدارس وغيرها, لبحث مشكلات المعلمين في برامج التنمية المهنية وسبل حلها.

14- الإستفادة من التجارب والخبرات العالمية الناجحة في مجال إدارة العمل داخل الأكاديمية المهنية للمعلمين والإشراف عليه, فهذا الأمر يؤدي إلي تجنب الوقوع في أخطاء تعوق العمل أو تبعده عن مساره الصحيح.

وبصفة عامة فعنصر الإدارة والإشراف بمثابة العمود الفقري في أي منظومة تعليمية وسبب أساسي من أسباب نجاحها, فلا يمكن إجراء أو تنفيذ أي تطوير في أي مؤسسة تعليمية إلا من خلال جهاز إداري متفهم لعمله ومتحمس لنجاح عمل المجموعة ككل. ولذلك يجب أن يكون فريق الإدارة والإشراف داخل الأكاديمية المهنية للمعلمين وفروعها علي درجة عالية من الكفاءة في مجال عمله, لأنهم أكثر من مجرد إناس يقدمون الأفكار, أنهم يقومون مجتمعين بعملية التنمية المهنية للمعلمين, ويقومون بالتأكيد بكم هائل من التفصيلات المطلوبة لنجاح هذا الهدف.

المحور الخامس: تطوير نوعية برامج التنمية المهنية التي تقدمها الأكاديمية المهنية للمعلمين:

تمثل برامج التنمية المهنية ركناً أساسياً من أركان العمل داخل الأكاديمية المهنية للمعلمين بجانب الإدارة والتمويل والمدربين والمتدربين وغيرهم, فمن خلال هذه البرامج تترجم الأكاديمية المهنية للمعلمين أهدافها, وعن طريقها تحقق الأكاديمية المهنية ما تصبو إليه من غايات تجاه المعلمين وتنميتهم مهنياً. ولذلك فكلما كانت برامج التنمية المهنية للمعلم متطورة وتواكب التغيرات والاتجاهات التربوية المعاصرة كلما ساهمت في تطوير قدرات المعلم ومهاراته داخل الفصل.

وتتبني الدراسة الحالية بعض الآليات والجوانب المقترحة التي يمكن أن تسهم في تطوير برامج التنمية المهنية للمعلم التي تقدمها الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر, ومن أهمها ما يلي:

1- وضع مواصفات لبرامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمين, بحيث تتسم هذه البرامج بالتجديد والبعد عن النمطية, مع وضع المتغيرات والاتجاهات العالمية والنظرة المستقبلية في مجال التنمية المهنية للمعلم في الاعتبار.

2- تركيز الأكاديمية المهنية للمعلمين في بناء برامجها للتنمية المهنية علي علوم المستقبل والانفتاح علي مصادر المعرفة والخبرات المتطورة في مجال عمل المعلم.

3- الاسترشاد بالتجارب والخبرات العالمية عند اختيار وبناء برامج التنمية المهنية للمعلم, وزيادة المخصصات المالية لبناء برامج تنمية مهنية جديدة للمعلم تستند إلي مواصفات ذات صبغة عالمية.

4- الاستعانة بالمراكز التربوية المتخصصة, ومراكز التخطيط التربوي وغيرها من الجهات ذات الصلة, وذلك للمشاركة الجادة في اختيار ووضع برامج التنمية المهنية للمعلمين, بما يسهم في رفع مستوي الأداء لدي المعلمين مهنياً وأكاديمياً.

5- وضع الأكاديمية المهنية للمعلمين خطط دورية لتحديث برامجها المقدمة للمعلمين, والتقليل من التكرار والنمطية فيها, مع الالتزام بالتطوير المستمر لهذه البرامج لضمان تحقيق الجودة والتقدم المستمر في التنمية المهنية للمعلم المصري.

6- تصميم نوعية جديدة من برامج التنمية المهنية للمعلم تعتمد في تنفيذها علي نظام القنوات العلمية المشتركة مع الجامعات والمراكز المهنية الدولية للمعلمين ذات المكانة المتميزة علمياً ومهنياً, وبحيث تساير تلك البرامج تطورات العملية التعليمية ومشكلاتها في مصر.

7- تركيز الأكاديمية المهنية للمعلمين في عملية تطوير برامجها للتنمية المهنية للمعلمين علي عدة اعتبارات مهمة في مقدمتها: التوجهات المعاصرة في التنمية المهنية للمعلم, والأدوار المتغيرة للمعلم, والجودة المطلوبة في العملية التعليمية وفي مستوي أداء المعلم داخل الفصل, والاحتياجات المهنية المتجددة للمعلم.

8- استناد الأكاديمية المهنية للمعلمين إلي رؤية مستقبلية واضحة وفلسفة محددة عند اختيار برامجها للتنمية المهنية للمعلم, والتركيز علي تحقيق مجموعة خصائص في هذه البرامج مثل: المرونة وقابلية التعديل وفقاً لظروف المعلمين والعمل, والتواكب مع تغيرات العملية التعليمية, والاستمرارية والتكامل, والأهداف الواضحة, والتركيز علي الجوانب التطبيقية, والاستخدام الواسع لمزايا تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

9- بناء قواعد بيانات لبرامج التنمية المهنية التي تم إنجازها وتقديمها للمعلمين, وكذلك البرامج المستقبلية التي يحتاجها المعلم في المستقبل, وذلك إستناداً إلي بحوث ومسوح واقعية للاحتياجات المهنية للمعلم.

10- مراعاة الأكاديمية المهنية للمعلمين لأبعاد الثقافة القومية والبعد الوطني في تطويرها لبرامج التنمية المهنية للمعلم, والتركيز في هذه البرامج القضايا التي تهم المعلم في المجتمع المصري.

11- إتاحة فرص الاختيار أمام المعلم بين برامج التنمية المهنية التي يرغب الالتحاق بها وفقاً لاحتياجاته المهنية, وبناء برامج للتنمية المهنية تعالج المشكلات التربوية التي تواجه المعلمين داخل الفصول وفي تنظيم المجتمع المدرسي ومجالات الأنشطة.

12- تركيز الأكاديمية المهنية للمعلمين علي اختيار وبناء برامج التنمية المهنية التي يمكن تسويقها في أكثر من جهة (كالمدارس الخاصة, والمراكز التعليمية, والجمعيات الأهلية التي لها نشاطات تعليمية وغيرها), مما يساعد في التوسع في خدمات وجهود الأكاديمية المهنية للمعلمين من ناحية, ويوفر لها مصدر إضافي للتمويل من ناحية أخري.

13- تضمين برامج التنمية المهنية للمعلم مواقف تدريبية نموذجية يمارس من خلالها المعلم: التطبيقات العملية, وورش العمل, والدروس والتجارب المعملية, والجلسات النقاشية, والمشروعات البحثية, وأنشطة العصف الذهني, وغيرها بطريقة تصقل مهارات المعلم العملية وتفيدة في مجال التدريس.

14- التركيز علي جودة البناء والإخراج الفني والطباعة والتسلسل المنطقي والتكامل لبرامج التنمية المهنية سواء في صورتها الإلكترونية أو صورتها المطبوعة, مع وضوح أهدافها والغرض منها.

15- التركيز في برامج التنمية المهنية علي الموضوعات التي تهم المعلم ويحتاجها في مجال عمله مثل موضوعات: التدريس الفعال, والقيادة الفعالة, ونظم التقويم الحديثة, وإدارة الوقت, وأساليب التواصل الفعال, واللوائح والقوانين المنظمة للتعليم, ومشكلات تعامل المعلم مع الطلاب, والمهارات الإدارية, ومهارات البحث العلمي, ومهارات التعلم الذاتي, والإبداع في التدريس.

وبصفة عامة فاهتمام الأكاديمية المهنية للمعلمين بالاختيار الجيد لبرامج التنمية المهنية المقدمة للمعلم, والإعداد والتصميم والإخراج الفعال لها يساعد الأكاديمية في تحقيق أهدافها من ناحية, ويشجع المعلمين علي الإقبال علي هذه البرامج من ناحية أخري, ويسهم في حل كثير من مشكلات التنمية المهنية للمعلم من ناحية ثالثة.

المحور السادس: تطوير الكوادر التدريبية والمدربين داخل الأكاديمية المهنية للمعلمين:

يمثل الكوادر التدريبية والمدربون (أو مدربي المعلمين كما يطلق عليهم) عنصراً رئيساً من عناصر العمل داخل الأكاديمية المهنية للمعلمين, بل هم عصب عملية تدريب المعلمين وأداة نجاحها، ولذلك مهماً حدث من تطور علمي وفكري، ومهماً استجد من تكنولوجيا متطورة، يظل المدرب عنصراً فاعلاً وأساسياً في هذه العملية لا يمكن الاستغناء عنه أو استبعاد دوره. ولهذا فتطوير آلية عمل لاختيار المدربين وتأهيلهم لتشكيل كادر وطني مدرب داخل الأكاديمية المهنية للمعلمين سينعكس إيجاباً على أداء المعلم من خلال تفاعله ببرامج التنمية المهنية والإقبال عليها والاستفادة من محتويات هذه البرامج ومحاولة نقل أثرها إلى داخل الفصل.

وتتبني الدراسة الحالية بعض الآليات والجوانب المقترحة لتطوير أدوار المدرب وأسلوب عمله داخل الأكاديمية المهنية للمعلمين, ومن أهمها ما يلي:

1- قيام الأكاديمية المهنية للمعلمين بوضع مجموعة معايير وآليات علمية ومهنية دقيقة لاختيار الكوادر التدريبية لديها, وتأهيلهم وفق الخبرات العالمية في هذا المجال.

2- تكوين هيئة دائمة من ذوي الخبرة ومسئولي وزارة التربية والتعليم ومسئولي مراكز التدريب الرئيسية والفرعية, تكون مهمتها اختيار واعتماد الكوادر التدريبية ومدربي المعلمين الذين سيقومون بتنفيذ برامج التنمية المهنية داخل الأكاديمية المهنية للمعلمين وفروعها المختلفة.

3- استقطاب أساتذة وأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية وخاصة المتخصصين منهم في طرق التدريس, وتوظيف خبراتهم في إعداد وتأهيل المدربين داخل الأكاديمية المهنية للمعلمين.

4- الإفادة من المعلمين الذين سافروا في بعثات تعليمية خارجية, واختيار الماهرين منهم وتشجيعهم للحصول علي دورات إعداد المدربين للعمل بالأكاديمية.

5- وضع وتنفيذ خطة دورية لتحقيق التطوير المهني والأكاديمي المستمر للكوادر التدريبية بالأكاديمية المهنية للمعلمين, وتشجيعهم علي المشاركات الفعالة في الندوات والمؤتمرات وخاصة ما ارتبط منها بالتنمية المهنية للمعلم.

6- رصد جوائز سنوية للمتميزين من المدربين, ووضع إجراءات لتنشيط ورفع مستوي أداء المدربين الذين لم يصلوا إلي مستوي الكفاية المهنية المطلوبة أثناء العمل مع المعلمين في برامج التنمية المهنية.

7- بناء قاعدة بيانات متكاملة للكوادر التدريبية داخل الأكاديمية المهنية للمعلمين وفروعها, يدرج بها جميع البيانات والخبرات والمؤهلات والأبحاث الخاصة بالمدربين, ونوعية التدريبات التي شاركوا فيها سواء كمتدربين أو مدربين, بما يفيد في اختيار المدرب المناسب للبرنامج المناسب.

8- صياغة وتطوير مجموعة من المؤشرات بشكل مقنن لتقييم أداء المدربين والكوادر التدريبية في برامج التنمية المهنية للمعلمين, بما يساعد في رفع مستوي أداء المدربين والمتدربين في هذه البرامج.

9- تبادل الخبرات التدريبية مع الدول المتقدمة في مجال التنمية المهنية للمعلم, وتوفير بعض المنح للمدربين للدراسة والتدريب بهذه الدول, والإفادة من خبراتها في مجال تأهيل الكوادر التدريبية.

10- إجراء تقييماً سنوياً للمدربين والكوادر التدريبية بالأكاديمية المهنية للمعلمين, علي أن يركز هذا التقييم علي بعض الجوانب مثل: الإلمام بموضوعات برامج التنمية المهنية للمعلمين, واستخدام إستراتيجيات تدريب متنوعة أثناء تنفيذ البرامج, وتوظيف الوسائل والأدوات المتاحة أثناء تنفيذ البرامج, وربط المادة العلمية بواقع عمل المعلم ومشكلات العملية التعليمية, والكفاءة في إدارة وقت البرامج والجلسات وورش العمل, والخبرة بطرق التقويم الحديثة للمتدربين وكيفية متابعة مستوي تقدمهم, والقدرة علي تقديم التغذية الراجعة المستمرة للمتدربين.

11- وضع الأكاديمية المهنية للمعلمين مجموعة ضوابط ومعايير أخلاقية (دستور أخلاقي) تحكم طريقة عمل وتعامل المدربين مع المتدربين أثناء تنفيذ برامج التنمية المهنية للمعلمين.

بالإضافة إلي ما سبق فإن عملية اختيار المدربين داخل الأكاديمية المهنية للمعلمين من العمليات التي تحتاج إلى مراجعة مستمرة بحسب التطور في صناعة التدريب وبرامج التنمية المهنية للمعلم, فكثير من برامج التدريب والتنمية المهنية يعزى النجاح فيها أو الفشل إلى سلوك المدرب داخل قاعة التدريب وقدراته وتفاعله مع المتدربين.

المحور السابع: تطوير أساليب وطرائق التنمية المهنية ووسائلها داخل الأكاديمية المهنية للمعلمين:

أن الأساليب المستخدمة في تقديم برامج التنمية المهنية للمعلمين لها أهميتها ومغزاها في نتائج هذه البرامج, كما أن له تأثيرها علي المعلمين أنفسهم وإقبالهم علي التدريب, فمن

بين الأسباب التي كانت لا تشجع المعلمين للإقبال على التدريب في الماضي هو اعتماد غالبية برامج التنمية المهنية على الأسلوب التقليدي في التدريب وبخاصة المحاضرة كأسلوب وحيد.

وقد أظهرت نتائج الدراسة الميدانية في الدراسة الحالية أن نمط التدريب التقليدي التلقيني هو النمط السائد في معظم برامج التنمية المهنية التي تقدمها الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر, الأمر الذي يتطلب التحول إلي أساليب حديثة للتدريب تقوم علي التعلم النشط والتعلم البنائي والتعلم التعاوني والتعلم عن طريق المهام وباستخدام الوسائط التدريبية المتطورة.

وتتحدد أهم الآليات والجوانب المقترحة لتطوير أساليب وطرائق تقديم برامج التنمية المهنية للمعلم ووسائلها داخل الأكاديمية المهنية للمعلمين فيما يلي:

1- تنويع طرق وأساليب التدريب بحيث لا تقتصر علي طريقة المحاضرة, وإنما تشمل بجانبها: طريقة الحوار والمناقشة, والمحاضرة المعدلة والمدعومة, وأسلوب التدريب التعاوني ومجموعات العمل, وأسلوب حل المشكلات, وأسلوب الدرس النموذج, وأسلوب دراسة الحالة, وأسلوب المحاكاة, وأسلوب مؤتمرات العمل, وأسلوب المشاهدة التطبيقية, وأسلوب المشروعات البحثية, والتدريب بالاكتشاف, والعروض العملية, والحقيبة التدريبية, والعصف الذهني. مع عدم المبالغة أو الإفراط في استخدام أساليب التدريب حتى لا تأتي بنتائج عكسية, وأن يكون أسلوب التدريب المستخدم ملائماً لموضوع التدريب ولطبيعة المتدربين.

2- استخدام أساليب عملية مستحدثة ومتطورة في مجال التنمية المهنية للمعلم, تتناسب مع التطوير التربوي والتعليمي كأسلوب التدريب الإلكتروني للمعلم, والتدريب الافتراضي. وكذلك التوسع في استخدام أساليب التنمية المهنية من بُعد, وخاصة في المحافظات البعيدة والمناطق النائية التي يصعب توصيل برامج التنمية المهنية لمعلميها بالأساليب والطرق العادية.

3- الاستفادة من الاتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلم وخاصة ما أرتبط منها بالأساليب والوسائل العلمية الحديثة في التنمية المهنية للمعلم. والإفادة من خبرات وتجارب الدول المتقدمة في استخدام الأساليب والوسائل الحديثة في التنمية المهنية للمعلم, وتبادل الزيارات مع الأكاديميات المهنية المناظرة في هذه الدول للتعرف علي أحدث الطرق والوسائل التي تستخدمها في تقديم خدمات وبرامج.

4- تطوير طريقة استخدام أسلوب المحاضرة في برامج التنمية المهنية للمعلم, من خلال: استخدام أسلوب الأنشطة داخل المحاضرة سواء بصورة فردية أو مع مجموعات صغيرة, والاعتماد علي أسلوب المناقشة من طرفين أثناء المحاضرة, وطرح قضايا ومشكلات تعليمية ومهنية خلال المحاضرة بشكل يتيح أستخدام أسلوب حل المشكلات مع المتدربين.

5- المزج بين الأساليب النظرية والأساليب العملية في برامج التنمية المهنية للمعلم, وتشجيع المعلمين المشاركين في هذه البرامج علي الاستكشاف والتطبيق للأفكار والموضوعات الجديدة, وإتاحة الفرصة لهم لتطبيق ما يتعلمونه.

6- تركيز أساليب التنمية المهنية المستخدمة علي تنمية مهارات التعلم الذاتي والتعليم المستمر لدي المعلم, وتنمية مهاراته في استخدام تقنيات المعلومات الحديثة والتعامل مع محركات البحث والمواقع الإلكترونية, بالشكل الذي يساعده في القيام بالبحوث الإجرائية وثيقة الصلة بالتدريس.

7- تدعيم أساليب التدريب المستخدمة في برامج التنمية المهنية للمعلمين بأسلوب التدريب الميداني, وذلك من خلال تكليف المعلمين بتطبيق المعلومات النظرية بشكل عملي في الميدان كالمدارس والفصول والمعامل وغيرها وتوضيح نتائج هذا التطبيق.

بالإضافة إلي ما سبق يمكن الاستعانة بالعديد من الوسائل الحديثة المعينة داخل البرامج التنمية المهنية للمعلمين, ومن بينها: الحاسب الآلي, وشبكات المعلومات "الإنترنت", والمؤتمرات الإلكترونية والصوتية ومؤتمرات الفيديو, والأقراص المدمجة، والبرمجيات التدريبية, وبعض الأشكال المطبوعة التي يمكن توفيرها للمتدربين.

كما يمكن للقائمين علي الأكاديمية المهنية للمعلمين التوسع في استخدام التقنيات التدريبية الحديثة, وتدريب المعلمين علي الاستخدام المفيد لتقنية التدريب الإلكتروني والتعامل معها بكفاءة. ونقل الخبرات التمهينية المتميزة للمعلمين من خلال الإنترنت ومواقع اليكترونية تشارك فيها الأكاديمية المهنية للمعلمين مع الجامعات والمراكز التربوية المتخصصة في بحوث التربية والتعليم وإعداد المعلم وتنميته مهنياً.

كما يمكن للأكاديمية المهنية للمعلمين إنشاء قناة تليفزيونية بمعاونة وزارة الإعلام أو بمعاونة إحدي المحطات الفضائية, لنقل برامج التنمية المهنية للمعلمين في كل مكان في مصر, فهذا النظام مطبق الآن في عديد من الدول "كالهند وكوريا الجنوبية" وحقق فيهما نتائج ملموسة, كما ساهم في الحد من مشكلات التنمية المهنية للمعلمين.

المحور الثامن: تطوير أساليب تقويم برامج التنمية المهنية داخل الأكاديمية المهنية للمعلمين:

علي الرغم من أهمية التقويم في برامج التنمية المهنية للمعلم, إلا أن نتائج الدراسة الميدانية أظهرت أن هناك قصور واضح في نظم التقويم وأساليبه المتبعة في تقويم برامج التنمية المهنية بالأكاديمية المهنية للمعلمين.

وتتحدد أهم الآليات وجوانب التطوير المقترحة في نظام التقويم وأساليبه ووسائله لبرامج التنمية المهنية داخل الأكاديمية المهنية للمعلمين فيما يلي:

1- تركيز نظام التقويم لبرامج التنمية المهنية داخل الأكاديمية المهنية للمعلمين علي الإجابة عن عدد من التساؤلات وهي: ما الأهداف التي تسعي الأكاديمية المهنية للمعلمين لتحقيقها؟, وما أهداف برامج التنمية المهنية للمعلمين؟, وما المحتوي العلمي فيها؟, وما الأساليب والوسائل المستخدمة فيها؟, وما هي العقبات التي ظهرت أثناء تنفيذ برامج التنمية المهنية؟, وغيرها من التساؤلات الأخري.

2- بناء نظم تقويم قوية وفاعلة, تتنوع أساليبها ووسائلها وفقاً لطبيعة برامج التنمية المهنية, وتشمل تقويم مرحلي قبل وأثناء تنفيذ البرنامج وتقويم نهائي بعد انتهاء البرنامج.

3- اتباع نظام لمتابعة المعلمين في مدارسهم بعد حصولهم علي برامج التنمية المهنية, لمعرفة مدي التغير الحادث في أدائهم كنوع من التغذية الراجعة, وبما يحقق التقويم الموضوعي لبرامج التنمية المهنية للمعلمين, وإجراء التعديلات اللازمة عليها.

4- توزيع درجات التقويم للمتدربين علي عدد من البنود والمحاور مثل: الأداء العملي, والمشاركات, والانتظام في المواعيد, والمهارة في تنفيذ المهام, والمشاركة في إجراء البحوث الجماعية والفردية. مع مراعاة عدم الإفراط في الاهتمام بالشكل أو الوسيلة علي حساب المضمون في عملية التقويم لبرامج التنمية المهنية للمعلمين.

5- تحقيق شمولية التقويم بالمعني الحقيقي وليس مجرد مسمي داخل برامج التنمية المهنية للمعلم, بحيث يشمل التقويم جميع جوانب البرنامج مثل: المادة التدريبية, والمدربين, والإدارة والإشراف, وأساليب التدريب, والوسائل التقنية المستخدمة, والمكان والزمان, والتسهيلات المادية وغيرها.

6- التقليل من الاعتماد علي وسائل التقويم التقليدية كالاختبارات التحريرية التي تركز فقط علي ما استوعبه المتدربون من معلومات نظرية من خلال برامج التنمية المهنية,

والتوسع في وسائل التقويم لتشمل: القيام بالمشروعات البحثية, والأداء العملي, والاختبارات الميدانية, والتقويم الذاتي للمتدرب, وبطاقات الملاحظة والتقارير, والنماذج التطبيقية, وغيرها.

7- إنشاء وحدة تقويم بكل فرع من فروع الأكاديمية المهنية للمعلمين, تتولي تقويم برامج التنمية المهنية التي تقدمها الأكاديمية, وتقويم أداء المدربين والإدارة, وكذلك تقويم أداء المعلمين ومتابعتهم بعد الانتهاء من التدريب, وذلك في ضوء معايير واضحة وموضوعية.

8- اهتمام الأكاديمية المهنية للمعلمين بإشراك المسئولين في المديريات والإدارات التعليمية وإدارات التدريب في متابعة نتائج تقويم برامج التنمية المهنية, وتأثيرها علي مستوي أداء المعلمين داخل مدارسهم, وتقديم مقترحات تطويرها في المستقبل.

9- بناء مجموعة معايير دقيقة يتم في ضوئها تقويم جميع العناصر المشاركة في تقديم برامج التنمية المهنية للمعلمين, وتحديد مدي جودة هذا البرامج ونقاط القوة والضعف فيه, ويمكن الاسترشاد في ذلك بما وضعته الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد في مصر من معايير خاصة بالتنمية المهنية للمعلم.

10- تدريب العاملين داخل الأكاديمية المهنية للمعلمين علي نظم التقويم المتطورة لبرامج التنمية المهنية وخاصة تلك المطبقة في الدول المتقدمة تعليمياً، مع ضرورة أن تكون هناك خطط زمنية لتطبيق هذه النظم المتطورة التي تم التدريب عليها.

11- الإفادة من الخبرات العالمية الناجحة في مجال تقويم برامج التنمية المهنية للمعلم, وكذلك الاسترشاد بالاتجاهات الحديثة والمعاصرة فيما يخص تقويم برامج التنمية المهنية للمعلم.

12- استخدام نتائج التقويم في تحسين الأداء في برامج التنمية المهنية التي تقدمها الأكاديمية المهنية للمعلمين, وفي تقديم تغذية راجعة مستمرة للمسئولين عنها, بما يسهم في تطوير تلك البرامج, مع تركيز التقويم علي قياس نواتج التدريب والتنمية المهنية للمعلم أكثر من التركيز علي عملية التدريب ذاتها.

المحور التاسع: فاعلية نظم ضبط الجودة لبرامج التنمية المهنية داخل الأكاديمية المهنية للمعلمين:

إن تحقيق نظم الجودة والاعتماد أصبحت من الأمور الضرورية في أي مؤسسة أو منظومة تعليمية في الوقت الراهن, وهذا ينطبق تماماً علي الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر, والتي يجب أن يسعي مسئوليها إلي وضع نظام دقيق لتحقيق الجودة فيما تقدمه من

برامج للتنمية المهنية للمعلمين, وذلك من منطلق أن تحقيق الجودة في تلك البرامج إنما يسهم في تحقيق الجودة لدي عنصر مهم من عناصر العملية التعليمية بأكملها وهو المعلم.

ويمكن للأكاديمية المهنية للمعلمين أن تحقق الجودة وتصل للاعتماد الأكاديمي لبرامجها في التنمية المهنية للمعلم في مصر من خلال المرور بمجموعة من المراحل كما يلي:

1- مرحلة الإعداد والتحضير لتطبيق نظم الجودة والاعتماد: **ويتم في هذه المرحلة تشكيل فرق عمل للإعداد لعملية التقييم الذاتي وفق معايير قياسية محلية وعالمية تعتمد عليها وتأخذها كأساس للعمل. كما يتم في هذه المرحلة إعداد خطة التطبيق والجدول الزمني لكل مرحلة من مراحل التطبيق.**

2- مرحلة تطوير الرؤية والرسالة الخاصة بالأكاديمية المهنية للمعلمين: **بحيث تتضمن هذه الرؤية وتلك الرسالة ما تسعي الأكاديمية المهنية للمعلمين إلي تحقيقه لدي المعلم في ضوء التطورات المتلاحقة محلياً وعالمياً في العملية التعليمية بصفة عامة وفي مجال التنمية المهنية للمعلم بصفة خاصة, وبحيث ترتبط بالواقع وتستشرف المستقبل. ويمكن لكل فرع من فروع الأكاديمية اقتراح الرؤية والرسالة الخاصة بها, والتخطيط لتحقيقها ووضعها موضع التطبيق والممارسة.**

3- مرحلة التقييم الذاتي داخل الأكاديمية المهنية للمعلمين: **ويتم في هذه المرحلة تحليل نظام الجودة الحالي داخل الأكاديمية, وتحديد مدي تطابقه مع المعايير القياسية للجودة, وإجراء عملية التقييم الذاتي وتحديد نقاط القوة والضعف في منظومة العمل, ووضع خطة التحسين المستمر وإقرارها والتصديق عليها.**

4- مرحلة التوثيق لأعمال الجودة: **وفيها يتم توثيق جميع الأعمال والإجراءات التي تتخذ لتحقيق الجودة داخل الأكاديمية المهنية للمعلمين, وإعداد سجلات العمليات والأنشطة, وتجميع المستندات وتوثيقها الدالة علي تنفيذ إدارة الأكاديمية ومسئوليها سياسات وإجراءات الجودة.**

5- مرحلة التطبيق لمعايير الجودة من خلال جميع أنشطة الأكاديمية المهنية للمعلمين: **وفي هذه المرحلة يتم تطبيق إجراءات وخطط الجودة لاكتشاف مجالات القصور وتحسينها, ويشرف علي هذه المرحلة فريق تم إعداده للقيام بمهمة مراجعة نظام الجودة وتطويره.**

6- مرحلة التدقيق والمراجعة: **وفي هذه المرحلة يتم فحص وتوثيق والتأكد من أن عناصر وإجراءات وخطط الجودة قد تم تنفيذها وفقاً لمتطلبات المعايير والمواصفات التي تم الرجوع إليها, كما يتم مراجعة مدي كفاية إجراءات وسجلات الجودة المطبقة, ومدي التزام العاملين بالأكاديمية المهنية بتطبيق إجراءات الجودة, وفحص خطط المراجعات والتقييمات الداخلية من قبل الأكاديمية المهنية نفسها.**

7- مرحلة تسجيل الأكاديمية المهنية للمعلمين للحصول علي شهادة الاعتماد: **وفي هذه المرحلة يتم اختيار الجهة المانحة لشهادة الاعتماد (مثلاً: الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد في مصر), ومخاطبتها واستيفاء جميع المتطلبات اللازمة, واستقبال فريق المراجعة, وتصحيح حالات عدم المطابقة للمعايير والتي ترد بتقارير المراجعة, ثم الحصول علي شهادة الاعتماد.**

8- مرحلة الاستمرار في تطبيق معايير الجودة: **وفي هذه المرحلة يتم عمل مراجعات داخلية مستمرة للتحقق من مدي الاستمرارية في الالتزام بالمعايير والمواصفات العالمية للجودة, واتخاذ الإجراءات التصحيحية والوقائية, والمتابعة أثناء المراجعات الدورية من قبل الجهة المانحة.**

هذا ويجب علي الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر الاعتماد علي معايير وطنية, مع الاسترشاد بالمعايير القياسية العالمية لتحقيق جودة برامج التنمية المهنية التي تقدمها, وبحيث تمثل تلك المعايير الحد الأدني الواجب تحقيقه, وبعد الوصول إليه تحدد الأكاديمية لنفسها مستويات أعلي تسعي لتحقيقها في المستقبل من المعايير التي سبق اعتمادها.

المحور العاشر: نظام مقترح لمنح الترخيص بمزاولة المهنة للمعلم من خلال الأكاديمية المهنية للمعلمين:

تقترح الدراسة بعض الخطوات والآليات التي يمكن الاسترشاد بها من قبل المسئولين عن التعليم وكذلك المسئولين عن الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر لتطبيق نظام منح المعلم ترخيص بمزاولة المهنة, وهذه الخطوات هي:

(1) تحديد الجهة المسئولة عن منح الترخيص بمزاولة المهنة: **يقترح الباحث أن تتولي الأكاديمية المهنية للمعلمين منح التراخيص بمزاولة المهنة للمعلمين, وذلك من خلال لجان إقليمية يتم تشكيلها داخل كل محافظة علي حدة, وتتكون من ممثلين لكل من: الأكاديمية المهنية للمعلمين, وكليات التربية بالمحافظة, والمراكز البحثية التربوية ذات الاختصاص, ونقابة المهن التعليمية, والمديرية والإدارة التعليمية والتوجيه الفني بها, ومن ترى اللجنة الاستعانة بهم من ذوي التخصص, وبحيث تعطي لهذه اللجنة جميع الصلاحيات لمنح التراخيص بمزاولة مهنة التدريس أو تجديدها أو إلغائها وذلك بالنطاق الجغرافي التابع لها.**

(2) تحديد الشروط والمواصفات والمعايير المطلوبة لمنح الترخيص بمزاولة المهنة: **بعد تشكيل اللجان الإقليمية داخل كل محافظة وتحديد اختصاصاتها, تقوم هذه اللجان بوضع مجموعة من المعايير والشروط التي يتم في ضوئها منح المعلم الترخيص بمزاولة المهنة, ويمكن لهذه اللجان الاستعانة بمن تحتاج إليهم من ذوي الاختصاص لمساعدتها في وضع هذه الشروط والمواصفات, ويمكن أن تركز تلك الشروط والمواصفات علي: أن يكون المتقدم للحصول علي الترخيص حاصل علي كلية التربية أو حاصل علي إعداد تربوي من كلية التربية, وأن يجتاز عدد معين من برامج التنمية المهنية, وأن يجتاز امتحان في الكفاءات التربوية والتخصصية المطلوبة للتدريس, وغيرها من الشروط الأخري التي تراها اللجنة مناسبة.**

(3) منح الترخيص بمزاولة المهنة للمعلمين: **بعد اجتياز المتقدم للحصول علي الترخيص لجميع الشروط والمتطلبات يمنح ترخيص بمزاولة المهنة لمدة أربع سنوات, يتعين علي صاحبة تجديده خلال الستة شهور الأخيرة من فترة الترخيص, ويكون الترخيص مخصصاً لمرحلة تعليمية معينة (رياض أطفال, أو ابتدائي, أو إعدادي, أو ثانوي), علي أن يجوز للمعلم تغيير المرحلة التعليمية التي رخص له بالتدريس فيها, وإذا تقدم بطلب ذلك وتوفرت فيه من جديد شروط التدريس في المرحلة التعليمية التي يرغب التدريس فيها.**

وبعد منح المعلم الترخيص بمزاولة المهنية يؤدي القسم للمهنة, الذي يتعهد فيه بمراعاة الله وضميره المهني, والولاء للوطن وعدم الإخلال بأخلاقيات المهنة ومبادئها.

(4) تجديد الترخيص للمعلم بمزاولة المهنة: يقترح أن يتم التجديد للمعلم بمزاولة المهنة خلال الستة شهور الأخيرة من مدة الترخيص (الأربع سنوات), ويمنح المعلم ترخيص جديد لمدة أربع سنوات, وذلك بناء علي الشروط والمعايير التي تم وضعها من قبل كاجتياز المعلم لعدد معين من برامج التنمية المهنية المتقدمة, أو حصول المعلم علي درجات علمية عليا (كالدبلومات أو الماجستير أو الدكتوراه), وذلك بما يضمن تحقيق النمو المهني المستمر للمعلم. علي أن يرافق عملية تجديد الترخيص للمعلم حصوله علي زيادة في الراتب وترقية للوظيفة الأعلي.

(5) سحب الترخيص من المعلم: يقترح الباحث أن يتم سحب الترخيص من المعلم في الحالات التي نصت عليها القوانين والقرارات المنظمة للتعليم في مصر, والتي كانت تؤدي سابقاً إلي فصله من العمل كارتكاب جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة, والخروج عن ميثاق المهنة, يضاف إلي ذلك بعض الحالات الأخري مثل: التوقف عن مزاولة مهنة التدريس لعدة سنوات, أو ثبوت إعطائه للدروس الخصوصية.

ويمكن في حالة إلغاء الترخيص لعدم الصلاحية المهنية أن يحول المعلم إلي العمل الإداري أو أي أعمال أخري في مجال التعليم, ويعطي المعلم مهلة لمدة عام تقريباً يسمح له فيها باستكمال متطلبات تجديد الترخيص, فإذا استطاع استكمال هذه المتطلبات يجدد له الترخيص بمزاولة المهنة لمدة أربع سنوات جديدة, أما إذا لم يستطيع استكمال هذه المتطلبات للمرة الثانية يستمر في عمله الذي حُول له.

وهناك مجموعة من العوامل والضوابط التي يجب مراعاتها لضمان نجاح هذا النظام المقترح للترخيص بمزاولة المهنة للمعلم, لعل من أهمها الآتي:

1- تهيئة المجتمع بصفة عامة والمجتمع التعليمي بصفة خاصة لتقبل تطبيق نظام الترخيص بمزاولة المهنة للمعلم, وتوضيح مزايا تطبيق هذا النظام علي كل من المعلمين والمتعلمين والعملية التعليمية برمتها, ويمكن أن تتم هذه التهيئة والتوعية من خلال وسائل الإعلام المتخصصة.

2- صدور تشريعات ولوائح تنفيذية توضح كافة تفصيلات نظام منح الترخيص بمزاولة المهنة للمعلم, وكافة الاحتمالات المستقبلية لتطبيقه.

3- البدء في تنفيذ نظام منح الترخيص بمزاولة المهنة للمعلم منذ التحاق الطلاب بكليات التربية, وتهيئتهم لتطبيق هذا النظام عليهم, حتي يكون لديهم الدافع لزيادة خبراتهم المهنية والتمكن من مهارات التدريس.

4- أن تكون جميع الشروط والمعايير المرتبطة بالحصول علي الترخيص بمزاولة المهنة معلومة وواضحة لجميع المتقدمين من المعلمين.

5- تجنب الإجراءات الإدارية الطويلة والخطوات الروتينية المعقدة, والابتعاد عن السلوكيات التي تشوبها المجاملات والمحسوبيات.

6- المتابعة الجيدة والمستمرة أثناء تطبيق نظام الترخيص بمزاولة المهنة من جانب المسئولين عن العملية التعليمية, وذلك للتغلب علي أي مشكلات أو معوقات تظهر خاصة في بداية تطبيقه علي المعلمين في مصر.

المحور الحادي عشر: دور الأكاديمية المهنية للمعلمين في دعم وحدات التدريب والجودة داخل المدارس والمؤسسات التعليمية:

يقع علي عاتق الأكاديمية المهنية للمعلمين الآن دور بارز في مجال التنمية المهنية للمعلم, يتمثل في تقديم جميع أوجه الدعم والمساندة لوحدات التدريب والجودة بالمدارس, والتي تم إنشائها في جميع المدارس لتتولي تنمية كفايات المعلمين والعاملين بالمدرسة ومساعدتهم في أداء أدوارهم بفاعلية, وذلك من منطلق أن تصبح المدرسة هي المركز الأساسي لتحقيق التنمية المهنية لجميع العاملين بها.

وتقترح الدراسة الحالية بعض الآليات والجوانب التي يمكن من خلالها قيام الأكاديمية المهنية للمعلمين بدور فعال في دعم وحدات التدريب والجودة بالمدارس, وذلك كما يلي:

1- مشاركة الأكاديمية المهنية للمعلمين في تقديم الدعم المادي والمعنوي لوحدات التدريب والجودة بالمدارس للارتقاء بالأداء المهنى للمعلمين.

2- تعاون الأكاديمية المهنية للمعلمين مع وحدات التدريب والجودة بالمدارس في إجراء تقييم دوري ومستمر للمعلمين (شهري, ونصف سنوي, وسنوي), وذلك للتأكيد علي نقاط القوة لدي المعلمين وتدعيمها, ومعالجة نقاط الضعف والسلبيات لدي المعلمين من خلال برامج التنمية المهنية.

3- تعاون الأكاديمية المهنية للمعلمين مع وحدات التدريب والجودة بالمدارس في إنشاء ملف إنجاز (بورتفيليو) لكل معلم بالمدرسة, علي أن يتم تقييم المعلم من خلال هذا الملف كل

فترة زمنية محددة (ولتكن ثلاث سنوات), للتعرف علي ما تم تنفيذه من إنجازات, واقتراح برامج التنمية المهنية اللازمة.

4- مشاركة الأكاديمية المهنية للمعلمين مع إدارات المدارس ومسئولي وحدات التدريب والجودة في وضع خطط وسياسات برامج التدريب والتنمية المهنية للمعلمين بالمدارس, وتعاون الأكاديمية في تصميم برامج متميزة للتنمية المهنية للمعلمين.

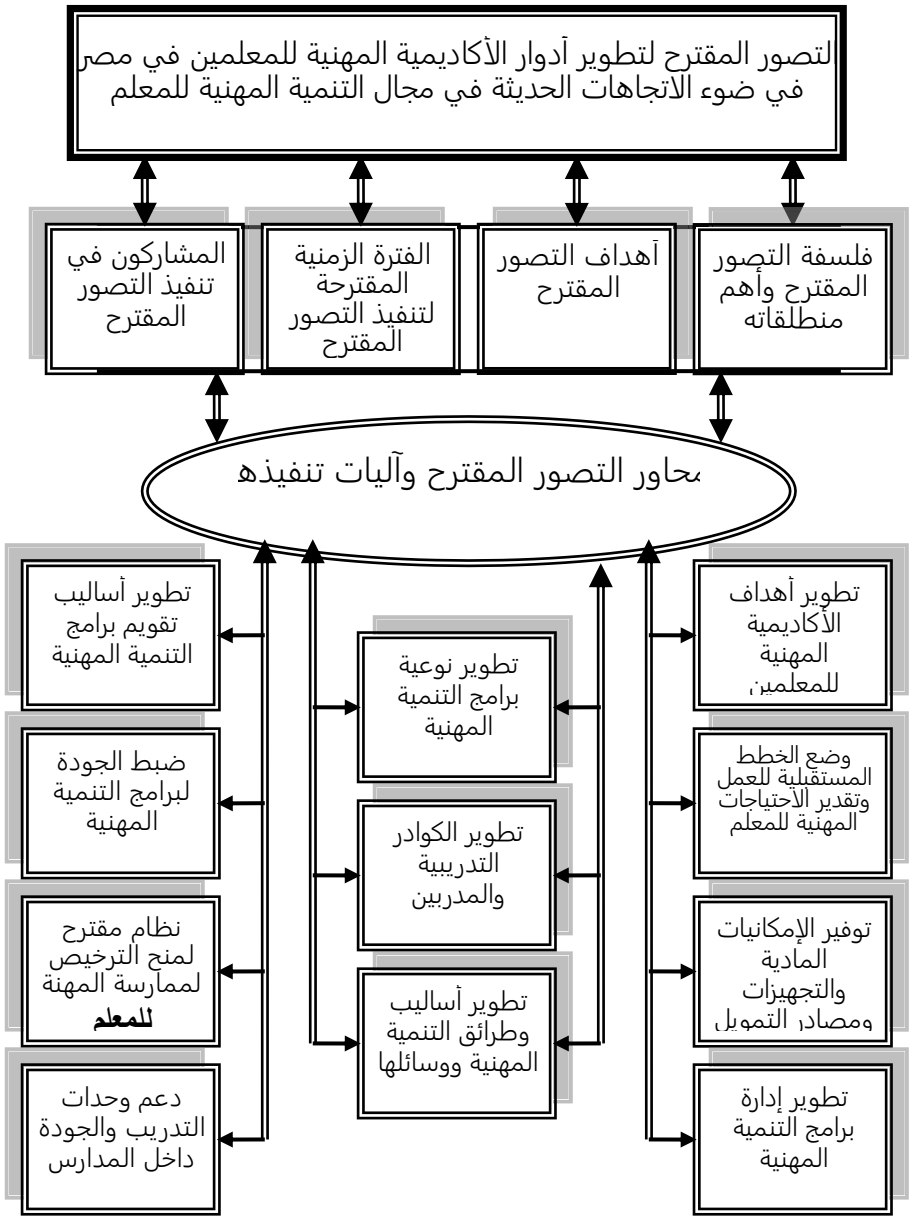
5- دخول الأكاديمية المهنية للمعلمين في شراكة فاعلة مع المؤسسات والجمعيات الأهلية ذات الصلة من أجل تقديم برامج تنمية مهنية متميزة للمعلمين داخل المدارس, وذلك بالتعاون مع وحدات التدريب والجودة بالمدارس.

6- مشاركة الأكاديمية المهنية للمعلمين مع هيئة ضمان جودة التعليم والاعتماد في متابعة وحدات التدريب والجودة بالمدارس, ومراجعة جهودها في التنمية المهنية للمعلمين داخل المدارس.

7- عقد الأكاديمية المهنية للمعلمين اجتماعات متواصلة مع إدارات التدريب بالمديريات والإدارات التعليمية للتنسيق معها وتقليل تداخل الاختصاصات, والتعاون معها في دعم وحدات التدريب والجودة بالمدارس وتفعيل دورها في التنمية المهنية للمعلمين. وكذلك تبادل مسئولي الأكاديمية المهنية للمعلمين الزيارات والمشاورات مع المدارس, والتعاون معها في وضع خطط التحسين والتطوير للمدرسة والعاملين بها.

8- مشاركة الأكاديمية المهنية للمعلمين مع المسئولين في المديريات والإدارات التعليمية في عملية تقويم جهود وحدات التدريب والجودة بصفة دورية وليكن سنوياً, ومنح حوافز مادية ومعنوية للوحدات المتميزة منها في مجال التنمية المهنية للمعلم.

وبصفة عامة يمكن تلخيص جميع محاور التصور المقترح لتطوير أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في مجال التنمية المهنية للمعلم في مصر في ضوء الاتجاهات الحديثة في هذا المجال من خلال الشكل التوضيحي التالي:



شكل رقم (3)

رسم تخطيطي للتصور المقترح لتطوير أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر في ضوء الاتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلم

الضوابط والتوصيات اللازمة لنجاح تطبيق التصور المقترح:

حتي يتم تفعيل التصور المقترح للدراسة الحالية وتطبيقه في حيز الواقع, وحتي يحقق ما يسعي إليه من أهداف, فلابد من مراعاة مجموعة من الضوابط والتوصيات عند بداية العمل لتطوير أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في مجال التنمية المهنية للمعلم في مصر في ضوء الاتجاهات الحديثة في هذا المجال, ومن أبرز هذه الضوابط والتوصيات ما يلي:

1- تحويل التصور المقترح لتطوير أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في مجال التنمية المهنية للمعلم إلي آلية عمل يقوم مسئولي وزارة التربية والتعليم وكذلك مسئولي الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر بتنفيذها, وفقاً للاتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلم من ناحية, ووفقاً للإمكانيات المجتمعية والاحتياجات المهنية الحالية للمعلمين من ناحية أخري.

2- اقتناع جميع العاملين بالأكاديمية المهنية للمعلمين, وكذلك الجهات التعليمية والتربوية المختلفة والمسئولين فيها, بأهمية تطوير منظومة العمل الحالية داخل الأكاديمية المهنية للمعلمين.

3- وجود خطة إستراتيجية مستقبلية للاستمرار في تطوير البنية التحتية والتكنولوجية, وتوفير الموارد المالية الكافية للأكاديمية المهنية للمعلمين وفروعها المختلفة, والتوسع في تقديم برامج التنمية المهنية للمعلم, وتوفير الدعم اللازم للمعلم الراغب في التدريب. فكل ذلك يساعد في التغلب علي العوائق التي تظهر أثناء تطوير نظام العمل داخل الأكاديمية المهنية للمعلمين.

4- مراعاة المرحلية في تطوير منظومة العمل داخل الأكاديمية المهنية للمعلمين وأدوارها في مجال التنمية المهنية للمعلم في مصر, مع وجود نظام سليم للمتابعة والتقويم المستمرين لمراحل التطوير وخاصة في بدايتها.

5- التوسع في ربط نظام ترقية المعلمين باستمرارهم في الدراسة والبحث والتنمية المهنية, مما يزيد من كفاءتهم المهنية, ويوفر لهم مزيداً من فرص الاتصال بالأكاديمية المهنية للمعلمين, والاستفادة مما تقدمه من برامج للتنمية المهنية للمعلم. مع إمكانية إصدار قوانين وتشريعات تلزم المعلمين بمواصلة النمو المهني.

6- إعطاء إدارة الأكاديمية المهنية للمعلمين وفروعها المختلفة مزيداً من الاستقلالية الإدارية والمالية التي تمكنهم من حسن استخدام الموارد والإمكانيات المتاحة.

7- مراجعة النظم والتجارب الدولية الناجحة في مجال تطوير أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في لتنمية المهنية للمعلم, وتبادل الخبرات والتجارب مع الأكاديميات المهنية للمعلمين

بالدول المتقدمة وكذلك بالدول التي تتشابه ظروفها ومقوماتها مع الظروف والمقومات المحلية, والاستفادة منها في مصر.

8- إجراء الأكاديمية المهنية للمعلمين دراسات ميدانية حديثة وتطبيق أدوات دقيقة لرصد الاحتياجات المهنية للمعلمين, فهذه الاحتياجات في حالة تغير مستمر, وتظهر باستمرار احتياجات مهنية جديدة للمعلم أكثر عمقاً وتطوراً عما سبق.

9- التأكيد علي دور الشراكة المجتمعية والتنسيق والتعاون مع بعض الهيئات والمؤسسات مثل: وزارة الاتصالات والمعلومات, ووزارة التربية والتعليم, ومراكز البحث العلمي, ومراكز البحوث التربوية, والجامعات, والمدارس, والمؤسسات التدريبية المحلية والخارجية, وغيرها من المؤسسات التي يمكن أن تقدم المساعدة للأكاديمية المهنية للمعلمين في تطوير أدوارها والتوسع في خدماتها في مجال التنمية المهنية للمعلم.

10- دعوة نقابة المهن التعليمية والنقابات الفرعية التابعة لها لتدعيم جهود الأكاديمية المهنية للمعلمين فيما يتصل بالارتقاء بمستوى المعلمين المهنى والعلمى من خلال عقد ندوات ولقاءات عامة بالاشتراك مع الأكاديمية المهنية للمعلمين.

11- توجه الأكاديمية المهنية للمعلمين إلي استخدام نظم وآليات جديدة في التنمية المهنية للمعلم (كنظام التدريب الإلكتروني, ونظام التدريب الافتراضي للمعلمين), ولتطبيق هذه النظم التدريبية الحديثة يمكن الاستعانة بخبرات وإمكانيات مراكز التعليم الإلكتروني في الجامعات والمراكز العلمية.

12- تطبيق نظام يسمح للمعلمين بالاختيار بين برامج التنمية المهنية التي يرغبون في الحصول عليها من خلال الأكاديمية المهنية للمعلمين, وتغيير النظام الحالي الذي يعتمد علي فرض الأكاديمية المهنية للمعلمين عدد قليل من برامج التنمية المهنية علي المعلمين, حيث يحصل المعلم علي إحداها إجبارياً للترقي للدرجة الأعلي.

13- توحيد الجهود في مجال التنمية المهنية للمعلم بين كل من الأكاديمية المهنية للمعلمين والإدارات والمراكز المسئولة عن تدريب المعلم وتنميته مهنياً, ومنع التداخل في الاختصاصات والمهام فيما بينها.

14- وضع خطة مستقبلية (لمدة خمس سنوات علي الأكثر) تقوم من خلالها الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر بتقديم برامج تنمية مهنية لجميع المعلمين والمشرفين والإداريين والعاملين في مختلف المراحل التعليمية, وفقاً للاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية للمعلمين عالمياً.

15- اتخاذ خطوات جادة في تطبيق نظام منح المعلم ترخيص بمزاولة المهنة, ووضع آليات تفعيل القوانين والقرارات التي صدرت في هذا الشأن ولم تنفذ, وذلك بالتعاون مع جميع الجهات المسئولة عن إعداد المعلم وتنميته مهنياً (ككليات التربية والأكاديمية المهنية للمعلمين), فذلك هو الضمانة الحقيقية لامتلاك المعلمين للحد الأدني من المتطلبات اللازمة للعمل بمهنة التعليم والإرتقاء بمستوي الأداء التدريسي.

16- تحقيق معايير وآليات الجودة في منظومة العمل داخل الأكاديمية المهنية للمعلمين, والاعتماد على معايير قياسية عالمية فيما تقدمه من برامج تنموية للمعلمين, فذلك له تأثيره الإيجابي في تطوير أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في مجال التنمية المهنية للمعلم.

17- إدراك المسئولين بالأكاديمية المهنية للمعلمين أنه ليس بالتجهيزات المادية والتقنية وحدها يحدث التحول والتطوير الحقيقي في أدوار الأكاديمية في خدمة المعلمين, وإنما يتطلب ذلك حدوث تغيير جوهري في الكيفية التي يتم بها تقديم برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الاتجاهات الحديثة في هذا المجال.

18- إجراء المزيد من الدراسات حول الأكاديمية المهنية للمعلمين والمؤسسات المعنية بالتنمية المهنية للمعلم. وتناولها في جوانب أخري لم تتناولها الدراسة الحالية.

وفي النهاية وبعد عرض التأصيل النظري في الدراسة الحالية, وما تبعه من دراسة ميدانية للوقوف علي واقع أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في التنمية المهنية للمعلم في مصر, وما انتهت إليه الدراسة من نتائج, وما قدمته من تصور مقترح وتوصيات وضوابط للتطبيق, تأمل الدراسة أن يكون ذلك التصور وتلك التوصيات والضوابط بمثابة حافز وموجه للمسئولين عن الأكاديمية المهنية للمعلمين, للعمل علي تطوير أدوار تلك الأكاديمية في مجال التنمية للمعلم, واعتبار ذلك توجهاً مستقبلياً في ضوء الاتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلم.

مراجع الدراسة

أولاً: المراجع العربية:

1- أسامة محمد سيد علي (2009م), **التخطيط الإستراتيجي وجودة التعليم واعتماده**, كفر الشيخ: دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع.

2- أفراح محمد علي (2009م), "تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين علي ضوء معايير الجودة الشاملة", **رسالة ماجستير**, كلية التربية, جامعة عين شمس.

3- الأكاديمية المهنية للمعلمين (2012م), **أهداف الأكاديمية المهنية للمعلمين, ورؤيتها ورسالتها**, القاهرة: الأكاديمية المهنية للمعلمين. http://academy.moe.gov.eg/start.aspx.

4- الأكاديمية المهنية للمعلمين (2012م), **اختصاصات الأكاديمية المهنية للمعلمين**, القاهرة: الأكاديمية المهنية للمعلمين. http://academy.moe.gov.eg/start.aspx.

5- الأكاديمية المهنية للمعلمين (2012م), **عناوين فروع الأكاديمية المهنية للمعلمين بالمحافظات**, القاهرة: الأكاديمية المهنية للمعلمين. http://academy.moe.gov.eg/start.aspx.

6- المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية (2009م), "التنمية المهنية للمعلم في ضوء ثورة المعلومات", **النشرة الدورية للمركز القومي للبحوث التربوية والتنمية**, العدد (16), أكتوبر 2009م.

7- الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد (2008م), **وثيقة معايير ضمان الجودة والاعتماد لمؤسسات التعليم قبل الجامعي**, القاهرة: الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد, أبريل 2008م.

8- آمال العرباوي وعبد السلام الشبراوي (2009م), "التنمية المهنية لمعلم التعليم الابتدائي في مصر في ضوء بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة", **مجلة كلية التربية ببورسعيد**, جامعة قناة السويس, العدد (15), يناير 2009م.

9- إيمان محمد أبو الفتوح (2006م) "مستحدثات مؤتمرات الفيديو التفاعلية وتخطيط الإفادة منها في تدريب المعلمين أثناء الخدمة", **رسالة ماجستير**, كلية التربية, جامعة حلوان.

10- إيناس إبراهيم حويل (2009م), "الإدارة الإلكترونية وجودة أداء الجامعة لوظائفها: دراسة ميدانية", **مجلة كلية التربية, جامعة أسيوط**, المجلد (25), العدد (2), يوليو.

11- إيهاب مصطفي محمد (2007م), "إستراتيجية مقترحة لتطوير برامج التدريب بمراكز التطوير التكنولوجي بمديريات التربية والتعليم", **رسالة دكتوراه**, معهد الدراسات والبحوث التربوية, جامعة القاهرة.

12- بيومي محمد ضحاوي وسلامة عبد العظيم حسين (2009م), **التنمية المهنية للمعلمين**, القاهرة: دار الفكر العربي.

13- ج. م. ع (2007م), **القانون رقم (155) لسنة 2007م بتعديل بعض أحكام قانون التعليم الصادر بالقانون رقم (139) لسنة 1981م,** القاهرة: الجريدة الرسمية, العدد (25), يونية 2007م.

14- ج. م. ع (2008م), **القرار الجمهوري رقم (129) لسنة 2008م بتنظيم الأكاديمية المهنية للمعلمين وتحديد اختصاصاتها**, القاهرة: وزارة التربية والتعليم.

15- ج. ملتون سميث، **الدليل إلي الإحصاء في التربية وعلم النفس**، ترجمة: إبراهيم بسيوني عميرة، ط2، القاهرة: دار المعارف، 1985م.

16- حسين يحيي وعبد الحميد الخطابي (2003م), "الاتجاهات الحديثة في إعداد المعلم في مراحل التعليم العام في ضوء التحولات العالمية", **مجلة البحوث النفسية والتربوية**, كلية التربية, جامعة المنوفية, العدد (2), السنة (18).

17- خالد بن محمد العصيمي (2006), المتغيرات العالمية المعاصرة وأثرها في تكوين المعلم, **اللقاء السنوي الثالث عشر للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية في الفترة من 21-22 فبراير**, كلية التربية, جامعة الملك سعود.

18- خالد طه الأحمد (2005م), **تكوين المعلمين من الإعداد إلي التدريب**, الأمارات, العين: دار الكتاب الجامعي.

19- خالد محمد الزواوي (2008م), **الجودة الشاملة في التعليم وأسواق العمل في الوطن العربي**, القاهرة: مجموعة النيل العربية.

20- دافني بان (2000م), **نظام التعليم في سنغافورة: نموذج للجودة النوعية في التعليم وتحديات الألفية الثالثة**, الإمارات: مركز الدراسات والبحوث الإستراتيجية.

21- دوجلاس ماكنتوش، **الإحصاء للمعلمين**، ترجمة: إبراهيم بسيوني عميرة، ط4، القاهرة: دار المعارف، 1986م.

22- دينا علي أحمد (2007م), **الاعتماد المهني للمعلم في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة,** الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة.

23- ديوبولد. ب. فان دالين، **مناهج البحث في التربية وعلم النفس**، ترجمة: محمد نبيل نوفل وآخرون، ط2، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية، 1977م.

24- رجب علي عبيد العويسي (2007م), "القراءة عنصر أساسي في التنمية المهنية للمعلمين", **مجلة التطوير التربوي**, سلطنة عمان: وزارة التربية والتعليم, العدد (10). http://www.moe.gov.com/moe/edif/.

25- رضا أحمد حافظ الأدغم (2003م), **تطوير برنامج إعداد معلمي اللغة العربية في ضوء متطلبات العصر ومتغيراته**, كلية التربية بدمياط, جامعة المنصورة.

26- رفعت عمر عزوز (2007م), "تصور مقترح لتطوير كلية التربية بالعريش في ضوء ضمان الجودة والاعتماد", **المؤتمر العلمي العربي الثاني: التعليم الجامعي الخاص في البلاد العربية, 27-28 مارس 2007م**, أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا بالمشاركة مع جمعية الثقافة من أجل التنمية.

27- روث. ج. كين (2002م), معلموا القرن الحادي والعشرين, **مجلة مستقبليات**, العدد (123), جنيف: مكتب التربية الدولي, سبتمبر.

28- رئاسة مجلس الوزراء بمصر (2007م), **اللائحة التنفيذية للقانون رقم (155) لسنة 2007م بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (2840) لسنة 2007م**, القاهرة: رئاسة مجلس الوزراء .http://academy.moe.gov.eg/directors.aspx

29- رئاسة مجلس الوزراء بمصر (2008م), **قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (1322) لسنة 2008م بتشكيل مجلس إدارة الأكاديمية المهنية للمعلمين**, القاهرة: رئاسة مجلس الوزراء. .http://academy.moe.gov.eg/directors.aspx

30- ريشارد برسون وكمبرلي براون (2005م), **المعلم: ممارس متأمل وباحث إجرائي**, ترجمة: علي رشيد الحناوي, فلسطين: دار الكتاب الجامعي.

31- سكينة علي (2008م), **أساليب التنمية المهنية للمعلم**, الكويت: وزارة التربية.

32- سميحة مخلوف (2007م), "الإرشاد الأكاديمي كمدخل من مداخل التنمية المهنية للمعلم المبتدئ", **المؤتمر العلمي الثامن: جودة وإعتماد مؤسسات التعليم العام فى الوطن العربى, 23-24 مايو 2007م** , كلية التربية, جامعة الفيوم.

33- سوزان ك. سكلافاني (2011م), **ثقافات للأداء المتميز في مدارس سنغافورة وفنلندا.** .http://www.al-khut.com/forum/showthread.php?t=722

34- شيماء محمد ربيع (2010م) "واقع برامج التنمية المهنية عن بُعد لمعلمي الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة المنيا", **رسالة ماجستير**, كلية التربية, جامعة المنيا.

35- صلاح عبد السميع عبد الرازق (2002م), "تصور مقترح لتطوير برامج إعداد معلم التاريخ بكليات التربية في ضوء متطلبات الجودة الشاملة", **مجلة الثقافة والتنمية**, العدد (5), يوليو 2002م.

36- طارق حسن عبد الحليم (2008م), **التنمية المهنية للمعلمين في مصر علي ضوء الخبرة اليابانية والأمريكية والإنجليزية**, القاهرة: دار العلوم للنشر والتوزيع.

37- طارق عبد الرؤوف عامر (2008م), **إعداد معلم المستقبل**, القاهرة: الدار العالمية للنشر والتوزيع.

38- عصام أحمد فودة (2007م), "توظيف تقنيات الحاسب الآلي والاتصال في التعليم", **المؤتمر الدولي الأول لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال لتطوير التعليم الجامعي**, أبريل 2007م, القاهرة: أكاديمية البحث العلمي بمشاركة وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات.

39- عطا أبو جبين (2008م), "دور البحث الإجرائي في تنمية مهارات التدريس", **مجلة التطوير التربوي**, سلطنة عمان: وزارة التربية والتعليم, العدد (40). http://www.moe.gov.com/moe/edif/.

40- عقيل محمود عقيل (2003م), "متطلبات المدرسة الفعالة كمدخل لتطوير التعليم العام في مصر", **مجلة الثقافة والتنمية**, العدد (7), المجلد (2), يوليو 2003م.

41- علي بن صالح الخبتي (2010م), **نظرة تطويرية للتنمية الذاتية للمعلمين: نموذج التعلم مدى الحياة للمعلمين**. www.abhatoo.net.ma, http://www.google.com.eg/search?hl=ar&site=&source

42- علي راشد (2002م), **خصائص المعلم العصري وأدواره والإشراف عليه وتدريبه**, القاهرة: دار الفكر العربي.

43- عماد محمد عطية (2006م), "تطوير منظومة تكوين المعلم في ضوء أدواره المستقبلية", **مجلة كلية التربية بأسوان, جامعة جنوب الوادي**, العدد (20), ديسمبر 2006م.

44- غازي أحمد الشكر وآخرون (2007م), "التنمية المهنية لمعلم المرحلة الإعدادية: معلم الضوء نموذجاً", **المؤتمر التربوي الحادي والعشرون: التعليم الإعدادي تطوير وطموح من أجل المستقبل 24-25 يناير 2007م**, مملكة البحرين: وزارة التربية والتعليم.

45- فاتن محمد عزازي (2008م), **تطوير التعليم الثانوي بين الواقع وتحديات المستقبل: رؤي وتوجهات إستراتيجية**, القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

46- فؤاد البهي السيد، **علم النفس الإحصائي وقياس العقل البشري**، ط3، القاهرة: دار الفكر العربي، 1979م.

47- فوزي الشربيني وعزت الطناوي (2001م), **مداخل عالمية في تطوير المناهج التعليمية في ضوء تحديات القرن الحادي والعشرون**, القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

48- ماهر أحمد حسن محمد (2011م), "الاعتماد المهني وعلاقته بالتنمية المهنية المستدامة للمعلم في عصر التدفق المعرفي", **مجلة كلية التربية, جامعة أسيوط**, المجلد (27), العدد (2), الجزء (2), أكتوبر 2011م.

49- ماهر أحمد محمود (2005م), "تطوير سياسة وبرامج تدريب معلمي التعليم الأساسي أثناء الخدمة في مصر في ضوء اتجاهات تطوير المرحلة", **رسالة ماجستير**, كلية التربية, جامعة عين شمس.

50- ماهر إسماعيل صبري (2004م), **التدريس: مبادئه ومهاراته**, الرياض: مكتبة الرشد.

51- مايكل مور وآخرون (2009م), **التعليم عن بُعد**, ترجمة: أحمد المغربي, القاهرة: الدار الأكاديمية للعلوم.

52- محمد أحمد إسماعيل (2008م), "برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي في ضوء مفاهيم الجودة ومعايير الاعتماد", **المؤتمر القومي لتطوير التعليم الثانوي وسياسات القبول بالتعليم العالي**, القاهرة من 10-12 مايو 2008م.

53- محمد الأصمعي محروس (2005م), **الإصلاح التربوي والشراكة المجتمعية المعاصرة من المفاهيم إلي التطبيق**, القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع.

54- محمد توفيق سلام وآخرون (2007م), **دراسة تحليلية لجوانب إصلاح المدرسة المصرية لتحقيق الجودة والاعتماد**, القاهرة: المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية.

55- محمد شحات الخطيب (2004م), "الاعتماد الأكاديمي وعلاقته بالتنمية العلمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي", **ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي: التحديات والتطوير**, 14-15 ديسمبر 2004م, السعودية: جامعة الملك سعود.

56- محمد صادق الموسوي (د. ت), "السياسات التربوية لما بعد الحروب", **مجلة التربية**, السنة (2), العدد (6), وزارة التربية الكويت.

57- محمد عبد الخالق مدبولي (2002م), **التنمية المهنية للمعلمين: الاتجاهات المعاصرة, المداخل, الإستراتيجيات**, العين: دار الكتاب الجامعي.

58- محمد عبد الرازق إبراهيم (2003م), **منظومة تكوين المعلم في ضوء معايير الجودة الشاملة**, الأردن: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.

59- محمد كتش (2001م), **فلسفة إعداد المعلم في ضوء التحديات المعاصرة**, القاهرة: مركز الكتاب للنشر.

60- محمود عبد السميع أحمد وآخرون (2011م), "سيناريوهات تلبية الاحتياجات المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية العامة", **مجلة كلية التربية بالإسماعيلية**, جامعة قناة السويس, العدد (19), يناير 2011م.

61- محمود قمبر وآخرون (2004م), **التعليم الابتدائي: نظمه وتطوره ومشكلاته وتجديداته**, الكويت: الجامعة العربية المفتوحة.

62- مكتب التربية العربي لدول الخليج (2004م), **الاتجاهات العامة للإصلاح التربوي في العالم**, الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج.

63- نبيل جاد عزمي (2002م), "تقييم فاعلية وكفاءة استخدام شبكة الإنترنت في التعليم عن بُعد واتجاهات التربويين نحوها", **المؤتمر السنوي التاسع (العربي الأول): التعليم الجامعي العربي عن بُعد: رؤية مستقبلية**, القاهرة: مركز تطوير التعليم الجامعي, 17-18 ديسمبر.

64- نبيل رمضان السيد وآخرون (2008م), **تطوير البرامج التدريبية لمعلمي التعليم الثانوي الفني في ضوء معايير الجودة**, القاهرة: المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية.

65- نبيل سعد خليل (2005م), **التعليم والتنمية: دراسة في النموذج الصيني**, القاهرة: دار ومكتبة الإسراء للطبع والنشر والتوزيع.

66- نبيل سعد خليل (2009م), **الإدارة المدرسية الحديثة في ضوء الفكر الإداري المعاصر**, القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع.

67- نبيل سعد خليل, (2008م), **المنظومة التعليمية بين التقليدية والافتراضية,** كلية التربية, جامعة سوهاج.

68- نجم الدين نصر أحمد (2004م), "التنمية المهنية المستدامة للمعلمين أثناء الخدمة في مواجهة تحديات العولمة", **مجلة كلية التربية, جامعة الزقازيق**, العدد 46, يناير 2004م.

69- نشوة سعد محمد (2009م), "التدريب عن بعد لمعلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة الإسماعيلية: دراسة تقويمية", **رسالة ماجستير**, كلية التربية, جامعة الزقازيق.

70- نهلة عبد القادر سلامة (2005م), "الشراكة بين المدارس والجامعات في التنمية المهنية للمعلمين في مصر", **دراسات في التعليم الجامعي**, العدد (8), أبريل 2005م.

71- هادي أحمد الفراجي (2008م), "البحث التربوي", **مجلة التطوير التربوي**, سلطنة عمان: وزارة التربية والتعليم, العدد (40). http://www.moe.gov.com/moe/edif/

72- وزارة التربية بدولة الكويت (2007م), **المؤتمر الوطني لتطوير التعليم: التنمية المهنية والتدريب أثناء الخدمة**, نوفمبر 2007م, الكويت: وزارة التربية.

73- وزارة التربية بدولة الكويت (2008م), **أساليب التنمية المهنية للمعلمين**, الكويت: وزارة التربية, إدارة التوجيه الفني العام.

74- وزارة التربية والتعليم (2000م), **القرار الوزاري رقم (254) لسنة 2000م بإنشاء وحدات التدريب بالمدارس**, القاهرة: وزارة التربية والتعليم.

75- وزارة التربية والتعليم (2002م), **القرار الوزاري رقم (48) لسنة 2002م الخاص بتعديل اسم وحدة التدريب بالمدرسة**, القاهرة: وزارة التربية والتعليم.

76- وزارة التربية والتعليم (2003م), "ورشة عمل حول المستويات التعليمية المعيارية القومية", **مجلة التربية والتعليم**, العدد (28), القاهرة: المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية.

77- وزارة التربية والتعليم (2012م), **القرار الوزاري رقم (137) لسنة 2012م بإنشاء وحدة للتدريب والجودة**, القاهرة: وزارة التربية والتعليم.

78- وزارة المعارف السعودية (قبل تغيير المسمي إلي وزارة التربية والتعليم) (2000م), "التعليم في ماليزيا: خلطة النجاح السرية", **مجلة المعرفة**، العدد (60)، يونيو 2000م.

79- وزارة التربية والتعليم السعودية (2007م), **تقرير عن التعليم في جمهورية كوريا الجنوبية**, المملكة العربية السعودية: وزارة التربية والتعليم. http://www.moe.gov.sa/Pages/Default.aspx.

80- يحيى مصطفى كمال الدين (2012م), **نظم اعتماد برامج التنمية المهنية للمعلمين**. http://elearn.shams.edu.eg/edu/elec-c/D-mehani/chapter1.htm.

81- يوسف سيد محمود (2003م), "المواجهات الفكرية لنظام إعداد المعلم ومدي توافقها مع بعض أدواره المستجدة: دراسة ميدانية", **مجلة التربية والتنمية**, العدد (27), مايو 2003م.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

82- Academy for Teaching and Learning Leadership (2012), **Activities of Professional Development of Teachers**. Indianapolis: Marian University. (http://www.marian.edu/academy/Pages/default.aspx).

83- Alan, M. V. (2009), **A Changing Concept of Professional Development of Teachers**, London: Rutledge.

84- American Academy of Teachers of Singing "AATS" (2012), **Programmers of Training in Education**. U.S.A.: American Academy of Teachers of Singing. (http://www.americanacademyofteachersofsinging.org/).

85- American Academy for Teacher Excellence (2012), **Programmers of Professional Development.** U. S. A.: The University of Texas at San Antonio. (https://ate.utsa.edu/about-us).

86- Anderson, K. and Others (2007), **Reviewing and Refining: A Professional Education Units Journey Toward Accreditation**, Teacher Education and Special Education, Vol. 30, No. 2, Spring. (http://www. Eric.ae.net.)

87- Antone, P. E. (2011), **Professional Accreditation for Teachers**. (www.eric.digest).

88- Australia Ministry of Education (2012), **Academics of Teacher in Australia.** Australia: Ministry of Education. (http://australia.gov.au/).

89- Australia, National Institute for Quality Teaching and School Leadership (NIQTSL) (2004), **Implementation Strategy Report**, March 2004. (http://www.allenconsult.com.au/NIQTSL).

90- Barry, B. and Others (2004), **Professional Development and Leisure Time**, U.S.A.: Indiana University.

91- Barth, R. S., & Guest, L. S. (2000). Improving Schools from Within: Teachers, Parents, and Principals Can Make, How to Use Action, Research in: **The Self-Renewing School**, Virginia: Association for Supervision and Curriculum Development.

92- Bing, L. (2008), **Current Innovation in Teacher Education in the Asia Pacific Region**, China: Institute for Educational Research, Beijing Normal University.

93- Bridges, D. (2003), Schools Based Teacher Education, In: Bridges, D., and Kerry, T. (eds), **Developing Teachers Professionally**, London: Rutledge.

94- Brown, J. W. and Others (2002), **Administration Education Media: Instructional Technology and Library Services**, 3 rd. ed., New York: McGraw- Hill Book Co.

95- Caplan, D. (2004), The Development of Online Courses, In: Anderson, T. & Elloumi, F. (Editors), **Theory and Practice of Online Learning**, Canada: Athabasca University.

96- Carin, A. (2009), **Teaching Modern Science**, 8th ed., New Jersey: Merrill Prentice Hall, Inc.

97- Chan, F. (2006), **ICT in Malaysia Schools Policy and Strategies, Educational Technology Division**, Malaysia: Ministry of Education. (htm://H:/New/folder/ ICT in Malaysian Schools Policy and Strategy).

98- Chizuko, M. (2010), **A comparative Study of Teacher Education in Japan, Korea and Australia, Australia**: The University of Queensland. (http://www.paaljapan.org/resources/proceeding/ PAAL8/pdf/pdf024.pdf).

99- Chuing, M. (2011), **Teacher Professional Development in Japan**, Tokyo: MPNS Press. (http://www.schooler.google.com).

100- Creyner, N. T. (2010), **Action Research for Teachers**, 3rd. ed., U.S.A.: Indiana University.

101- Daun, H. (2002), **Education Restructuring in The Context of Globalization and National Policy**, New York: Rutledge Flamer.

102- Deana, H. N. (2011), **Accreditation Vacating in South Africa**, International Development in Assuring Quality in Higher Education, Edited by: Alma Craft, London: The Flamer Press.

103- Department of Education (2010), **Excellence and Accountability in Teaching**, U.S.A., Washington: Department of Education.

104- Garrison, B. and Others (2004), Student Role Adjustment in Online Communities of Inquiry: Model and Instrument Validation, **Journal of Asynchronous Learning Network**, Vol. 8, No. 2.

105- Grevile, R. (2002), **The Management of Distance Learning Systems**, Paris: International Institute for Educational Planning, UNESCO.

106- Haqq, I. A. (2008), The Nature of Professional Development Schools, **Eric Clearing House on Teacher Education**, Washington, 2008. (http//www.eric.ed.gov).

107- Harrison, M. E. (2010), **Professional Accreditation in Education**, New York: MGH Book Company.

108- Helman, L. R. and Others (2012), **Professional Development of Teachers in Australian**, Australian: Department of Employment and Training in Ministry of Education. (www.googleschooler).

109- Henery, N. J. and Others (2010), **Professional Development and Teachers**, New York: Harvard University.

110- Hung, C. C. (2012), **Professional Development Programmers and Courses**, Singapore: The National Institute of Education (NIE). (http://www.nie.edu.sg/studynie/professional-development-programmes-and-courses).

111- Idris, N. and Others (2007), The Professional Preparation of Malaysian Teachers, **Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education**, Vol. 3, No. 2. (http://www.ejmest.com/v3n2/).

112- James, H. D. (2008)), **Maryland Teacher Professional Development Planning Guide**, U.S.A.: The Maryland State Department of Education. www.marylandpublicschools.org.

113- Jamil, H. and Others (2010), **Teacher Professional Development in Malaysian, Issues and Challenges**, Malaysia: Universities Sains. (http//:home.hiroshima-u.ac.jp/cice/publications/sosho4_2-08.pdf).

114- Janet, K. & Grik, F. (2004), **Philosophy and Purposes of Distance Education**, U.S.A: American Distance Education Consortium (ADEC). (http://www.google.com.eg/#hl=ar&source= hp&q=Janet).

115- Japan Ministry of Education (2010), **Professional Development of Teachers**, Tokyo: Japan Ministry of Education. (http://www.mext.go.jp/english/).

116- Johnson, B. (2002), Teacher as Researcher, **Eric Digest**, Washington: Eric Clearing House on Teacher Education, ED 355203. (http://www.eric.ed.gov/).

117- Jose, S. (2001), **Building a Typology for the Comparing Analysis of Virtual Universities Worldwide**, Paris: UNESCO.

118- Kalolema, M. R. (2010), **Professional Development and Teachers of Secondary Schools**, New York: Clark Press, Inc.

119- The Korean Federation of Teachers' Associations (KFTA) (2012), **Good Education Good Teachers**, Korea: The Korean Federation of Teachers' Associations. (http://eng.kfta.or.kr/).

120- Loucks, S. and Others (2001), **Choose Effective Approaches to Staff Development**, Washington: The Association for Supervision and Curriculum Development.

121- Maikel, S., L. (2011), **E-Learning and Professional Development of Teachers**, U.S.A.: Center of ETRC. (http//:www.eulc.edu.org)

122- Malaysian Qualification Agency "MQA" (2011), **Teachers and professional Development**, Malaysia: Malaysian Qualification Agency. (http://www.mqa.gov.my/).

123- Mandes, G. N. (2011), A Professional Development Context, **Paper Presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association**. (http://oro.open.ac.uk/view/research.html).

124- Marke, H. K. (2010), **Professional Development Schools**, New York: McGraw- Hill Book Co.

125- Marten, B. K. (2010), **Professional Teachers Development and the Accreditation**, Washington: Brookings Institution Press.

126- Middleton, A. (2009), **Good Practice in School Based Training for Governing Bodies,** London: George's R.C. (http://www.docstoc.com/docs/26293225/Good-Practice-in-School-Based-Training-for-Governing-Bodies).

127- Ministry of Education in Korea, Science and Technology (2011), **Educational Development of Teachers**, Korea: Ministry of Education, Science and Technology. (http://english.mest.go.kr/enMain.do).

128- Ministry of Education in Malaysia (2011), **Aims of Professional Development of Teachers**, Malaysia: Ministry of Education. (http://www.moe.gov.my/?lang=en).

129- Minnick, C. (2009), **Professional Development Schools**, New York: Florida Office of Clinical Partnerships. (http//www.coe.fsu.edu/student_teaching/pds.htm).

130- Morrison, B. J. (2005), **Teacher Training in China and the Role of Teaching Practice**, China: Beijing, Tsing Hua University.

131- NACTE, Nevada Association for Career and Technical Education (2011), **Professional Development of Teachers**. http://www.nacteonline.org.

132- Palmer, S. (2003), **Professional Development Schools**. (http//www.wsap.uwyo.edu/PDS/).

133- Peterman, T. (2000), "Elements of Success at Traditional- Virtual University", **Journal of Academic Librarianship**, Vol. 26, Jan.

134- Prean, L. D. (2010), **The Impact of Professional Development Actives on Teachers**, Detroit: DCPGU.

135- Ptisher R. & Wideen, F. (2006), **Research in Teacher Education International Perspectives,** U.S.A: The Flamer press.

136- Republic of Singapore (2009)**, Annual Survey On Infocomm Industry For 2008**, Infocomm Development Authority of Singapore, June. (http://www.ida.gov.sg/doc/Publications/ Publications_Level2.pdf).

137- Richard, I. and Others (2007), Comparative Study of Teacher Preparation and Qualifications in Six Nations. **Graduate School of Education Publications**, University of Pennsylvania. (http://www.cpre.org/images/stories/cpre_pdfs/RB47.pdf).

138- Sebba, J. (2008), **What Work in Innovation in Education: Case Study**, Australia, Queensland. (http//: www.oecd.org.dataoecd).

139- Sentea, D. Y. (2007), **Teachers Professional Development in Schools**, New Jersey: Department of Education.

140- Shane, A. & Docherty, P. (2003), **Learning By Design Building Sustainable Organization**, Oxford: Blackwell Publishing Ltd.

141- Smith, R. A. (2011), **Patterns and Models of Professional Development of Teachers**, Illinois: Skylight Publishing Inc.

142- Stefen, F., A. (2010), **Collaboration in Professional Development of Teacher in America**, U.S.A.: Michigan University.

143- Stella, V. (2012), **Accreditation of Professional Development Programs,** London: George Allen and Lin Win in Service.

144- Sullivan, P. & Mosley, J. (2001), **Promoting Professional Qualities of Teachers**. (http://www.accrediting.com).

145- Suzuke, N. (2008), **Professional Development and Teaching**, Construction Education in Japan. (http://www.schooler.google.com).

146- Teacher Training Agency (2005), **The Use of Information and Communication Technology**, London: Teacher Training Agency. (http://www.legislation.gov.uk/uksi/2003/2564/contents/made).

147- Teacher Training Agency (2012), **Types of Professional Development Programs**, London: Teacher Training Agency. (http://www.legislation.gov.uk/uksi/2003/2564/contents/made).

148- Tebbano, R. S. (2011), **The Effect of Online and Distance Professional Development of Teachers**, European Center for the Development of Vocational Training. (http//:www.eulc.edu.org).

149- The Academy of Singapore Teachers "AST" (2012), **Professional Development programmers**, Singapore: The Academy of Singapore Teachers. (http://www.academyofsingaporeteachers.moe.gov.?).

150- The American Federation of Teachers (2010), **American Teacher**. U. S. A.: The American Federation of Teachers. (http://www.aft.org/newspubs/periodicals/at/index.cfm).

151- The Holmes Group (2008), **Tomorrow's Teachers, A Report of the Holmes Group**, U.S.A.: The Holmes Group Inc.

152- The Holmes Partnership (2008), **History and Work**, Penn State's: College of Education. (http//www.holmespartnership.org.history.html).

153- The National Center for Teachers Development "NCTD" (2012), **Functions and Training Data**, Japan: NCTD. (http://www.nctd.go.jp/X_sosiki/index).

154- Timperley, H. (2008), **Teacher Professional Learning and Development**, U.S.A.: The International Academy of Education.

155- Training and Development Agency for Schools "TDA" (2009), **Timescale and Process**, England: Training and Development Agency for Schools, June. (http://tda.gov.uk/partners/funding).

156- Vasumathi, T. (2009), "Challengers for Professional Development of Mother Teacher Educators in Information Communication Technologies, Online Submission", **Paper Presented at the Annual Meeting of the Indian Association of Teacher Educators (IATE)**, Dec 2009. (www.Eric, Ed508358.)

157- Walachia, T. F. (2010), **Knowledge Base for Professional Development of Teacher Educator**, New York: Plenum Press.

158- Wen, D. & Hiltz, S. (2004), Predicting from Asynchronous Online Discussions, **Journal of Asynchronous Learning Network**, Vol. 4, No. 2.

159- Wendy, S. (2002), **The Impact of Professional Development on the Education of Urban Student**, New York: U.S. Development of Education. (http/www.ericfacility.net/databases/eric_digest/ed).

160- Zheng, L. & Smaldino, S. (2003), "Key Instructional Design Elements For Distance Education", **Quarterly Review of Distance Education**, An Official Journal of the Association for Educational Communications and Technology, Nova South-Eastern University, Vol. 4, No. 2.