

تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين

بمصر في ضوء التجربة الفنلندية

إعداد

د. رضا عبد البديع السيد عطية

استاذ مساعد بكلية التربية - قسم التربية

وزارة التعليم

كلية التربية / جامعة الملك خالد

المملكة العربية السعودية

ملخص الدراسة :

يتناول البحث تطور التنمية المهنية للمعلمين في مصر في ضوء التجربة الفنلندية من خلال تناول الجهات والهيئات المنوط بها تنمية المعلمين مهنيًا ودراسة واقع التنمية المهنية للمعلمين ومدى تطورها في مصر، وأوجه التشابه والاختلاف التي يمكن أستخلاصها من خلال الدراسة التحليلية المقارنة وبالتالي وضع تصور مقترح لتطور التنمية المهنية للمعلمين من خلال نتائج الدراسة المقارنة، وتستخدم الدراسة المنهج المقارن بمدخله الوصفي التحليلي من خلال الوصف الشامل للظاهرة وتحليل المعلومات والبيانات المتصلة بموضوع الدراسة في ضوء القوي والعوامل الثقافية، ويتم ذلك من خلال التحليل الثقافي المقارن للمحاور التي تتناولها الدراسة بجوانبها المختلفة وبناء علي ما تقدم يتم وضع تصور مقترح لتطوير التنمية المهنية للمعلمين.

الكلمات المفتاحية للبحث

- 1- التنمية المهنية
- 2- المعلمين
- 3- التجربة الفنلندية
- 4- الدراسة التحليلية المقارنة
- 5- تصور مقترح

Abstract

The research deals with the development of the professional development of teachers in the light of Experience Finland and the bodies and bodies entrusted with the development of teachers through the study of professional development in the service as well as the study of the reality of the professional development of teachers and its development in Egypt and the similarities and differences that can be derived through the comparative analytical study and thus develop a proposed scenario For the development of the professional development of teachers through the results of the comparative study, the study uses the comparative approach with descriptive descriptive approach through the comprehensive description of the phenomenon and analysis of information and data related to the subject of study in the light of the strong And cultural factors, and this is through the comparative cultural analysis of the themes covered by the study in various aspects and based on the above is a proposed scenario is developed for the development of professional development of teachers.

Keywords :

1. Professional development
2. Teachers
3. Experience Finland
4. Analytical comparative study
- 5- Conceived proposal

مقدمة الدراسة :

تطورت التنمية المهنية للمعلمين بتزايد الثورات المعرفية والتكنولوجية وظهور المزيد من التخصصات التي شكلت انطلاقة جديدة في كافة مجالات المعرفة وصولاً لتأسيس تعليم متكامل ، وبالتالي تغيرت المهام المنوط بها المعلم تأكيداً على أهمية الابتكار وتطوير القدرات البشرية بوصفها مصادراً هاماً للنمو الاقتصادي ، فمن خلال التنمية المهنية للمعلمين وتطوير القدرات البشرية يمكن للأفراد الإسهام في الموروث الثقافي، والمشاركة في الحوار الاجتماعي وتحسين كفاءة الفرد والمجتمع، وتعزيز الأوضاع المهنية لانتفاع الجميع بتعليم عالي الجودة بشكل عادل.

ترتكز التنمية المهنية للمعلمين على عدة محاور أساسية تتضمن البرامج التأهيلية في إطار برامج التجديد لتطوير المعلمين بجانب البرامج التوجيهية المنبثقة عن التوجيه الفني، كما تتنوع التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة فهناك برنامج تدريب المعلمين عن طريق مراكز المعلمين، وهناك برنامج تتخذ مدخل التنمية المهنية القائم على الكفايات التعليمية ، وهذا يتطلب تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين بوسائل أكثر فعالية، ورفع كفاءة القائمين على برامج التدريب خصوصاً مع تزايد توظيف التكنولوجيا والشبكة العنكبوتية في برامج التنمية المهنية للمعلم واعتماد منهج للتدريب والتنمية المهنية متعدد الوسائط (الهنشيري. نجاة 2014)

كما توجد حاجة ملحة لزيادة كفاءة برامج التنمية المهنية للمعلمين خصوصاً فيما يتعلق بالتقنية وتكنولوجيا التعليم على كافة المستويات وتطوير وتحسين أداء المعلمين من خلال برامج التدريب المستمرة والتي تهدف إلى تنمية مهاراتهم والتي سوف تساعدهم على مواكبة التغيرات الحادثة داخل المدرسة وخارجها ، كما تتزايد أهمية تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين لكونها ترتفع بقيمة المخرجات التعليمية من خلال تحديد المعايير التي ينبغي أن يصل إليها المعلمون في ظل التطور العلمي والتقني الكبير وهذا يتطلب دعم المطالب المادية والإدارية للمعلم. (Demonto,Jenny,2013,P.21)

وبدأت تتسابق العديد من الدول على تطوير الاعداد المهني للمعلم بصورة شاملة أحياناً وبصورة جزئية أحياناً أخرى. وحازت قضية التطوير والإصلاح المهني للمعلم علي قدرًا كبيراً من الاهتمام في الدول المختلفة التي تنشُد الارتقاء بنظمها التعليمية ومن ثم تجويد نواتجها في إطار التغيير والتحول المتسارع في القوي الاقتصادية والسياسية للعالم المعاصر بشكل يتطلب أنماطاً مختلفة من التعليم ، مما يتطلب وجود برامج مرنة تستطيع التعامل مع التغييرات المتلاحقة .

فركزت عملية تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين علي الاهتمام بعدة جوانب منها جانب تعزيز وتحسين العلاقات الانسانية والادارة الصفية بجانب الجوانب التدريسية المرتبطة كاختيار طرق وأساليب التدريس وكيفية التخطيط للتدريس واستخدام التكنولوجيا الحديثة (البوشي ، محمد، 2015) وتقوم تلك الفلسفة على أن الارتقاء بمستويات المعرفة والمهارات المهنية بحيث تنبع من المعلمين أنفسهم ومن فصولهم الدراسية وتطبيقاتهم العملية في المدارس فهذه المعرفة مصدر أساسي لتعلم المعلمين الرؤية الصحيحة. وانطلاقهم نحو التغيير والتحسين بشكل إيجابي (بدران، شبل، 2013)

وقد اجريت دراسات حول برامج التنمية المهنية من خلال تحليل ما يقرب من 25 برنامجاً للتنمية المهنية للمعلمين بينت وجود تأثير إيجابي لتلك البرامج علي نواتج التعلم وتحسين ممارسات المعلمين ومعتقداتهم ، كما زادت فاعلية تعلم الطلاب باستخدام العديد من أنماط وأساليب التعلم الحديثة (Lumpe,A,2014)

والمتمثل لبرامج التنمية المهنية في مصر يلحظ أن أغلب البرامج عامة ومشتركة لم تراعي اختلاف التخصصات وطبيعة ومتطلبات التطور المهني للمعلم بجانب غلبة الجانب النظري علي الجانب العملي ، وعدم مراعاتها للتطور التقني والتكنولوجي الهائل (الخرشي، صلاح ، 2010)

مشكلة الدراسة :

تعاني برامج التنمية المهنية للمعلمين من العديد من الجوانب السلبية المتمثلة في ضعف استجابة المعلمين مع تلك البرامج وعدم تفاعلهم معها بشكل يعيق تطبيق

البرامج والخطط المرسومة لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين ، بجانب وجود العديد من المشاكل المادية والإدارية المعرقة لتنمية قدرات المعلمين المهنية خاصة مع تطور التعليم والتقدم العلمي والمعرفي والتقني في عملية تطوير أداء المعلم.

وثمة إشكالية ترتبط بالبرامج المهنية للمعلمين والتي تتمثل في عدم مراعاتها لإحتياجات المعلم الفعلية بجانب عدم مشاركة المعلم في إعدادها والتخطيط والتنفيذ لها فهي برامج فوقية جاهزة لم تضع في إعتبارها العديد من الجوانب المحيطة بالمعلم ، كما لم تبني في ضوء قدرات المعلم وإمكاناته مما أثر بالسلب علي فاعلية برامج التنمية المهنية للمعلمين (قشطة ، هيثم ، 2012).

وأشار تقرير اليونسيف بالتعاون مع جامعة الدول العربية (2010م) للعديد من أوجه القصور في برامج التنمية المهنية للمعلمين في مصر وخصوصا فيما يتعلق بأدور الاكاديمية المهنية للمعلمين والتي تحتاج للعديد من التحسينات بجانب غياب الهيكلية التنظيمية للأكاديمية ، وعدم توافر نظام داخلي للجودة.(الخراسي ، 2010)، وتتنوع مشكلات برامج التنمية المهنية للمعلمين فمنها ما يتعلق بالتخطيط البرامج ومشكلات مرتبطة بالكفايات المطلوبة بجانب مشكلات أخرى تتعلق بالتمويل ونظام الحوافز بالإضافة لمشكلات التقويم والمتابعة (أمين ، جمال الدين ، 2010 ، ص 140)

في الوقت الذي تتزايد فيه أهمية تخريج المعلمين القادرين على الإبداع في ظل المتغيرات العالمية المعاصرة ، وفي إطار من الإيمان بقيمة المهنة ، وبذلك تتعاظم أهمية تطوير وتنمية المعلمين لأنهم يحملون مسؤولية مهنية غاية في الأهمية تتزامن مع ضرورة كفاءة العملية التدريسية واستمرار عملية التقويم واستخدام مصادر التعلم والوسائل التعليمية والتكنولوجية الحديثة وغير ذلك من المسؤوليات التي تؤدي إلى جودة العملية التعليمية في ضوء المتغيرات العالمية المعاصرة.

وفي ضوء ما سبق فإن مشكلة البحث تتمثل في وجود قصور في برنامج التنمية المهنية للمعلمين مما يؤثر سلبيا علي أدائهم وفعاليتهم في عملية التدريس والتعليم ، بجانب انفصال البرامج التدريبية عن حاجات المعلمين من جهة وعن التطور العالمي المهني والتقني

من جهة أخرى ومعالجة مشكلة البحث تتطلب الإجابة علي السؤال الرئيس التالي: كيف يمكن وضع تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين بمصر في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة؟

ويتفرع من هذا التساؤل الرئيسي التساؤلات الفرعية التاليه :-

- 1- ما الاتجاهات العالمية المعاصرة في مجال التنمية المهنية للمعلمين ؟
- 2- ما واقع التنمية المهنية للمعلمين في مصر ؟
- 3- ما أوجه التشابه والاختلاف بين الاتجاهات العالمية المعاصرة وبرامج التنمية المهنية في مصر ؟
- 4- كيف يمكن وضع تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في مصر في ضوء نتائج الدراسة ؟

أهداف الدراسة :

يهدف البحث إلى :

- 1- التعرف علي الاتجاهات العالمية المعاصرة في مجال التنمية المهنية للمعلمين.
- 2- الاستفادة من التطبيقات العالمية المرتبطة بالتنمية المهنية للمعلمين .
- 3- الوقوف علي واقع التنمية المهنية للمعلمين في مصر.
- 4- إستخلاص أوجه التشابه و الاختلاف في ضوء الدراسة المقارنة بين الاتجاهات العالمية المعاصرة وبرامج التنمية المهنية في مصر.
- 5- وضع تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين بمصر في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة من خلال نتائج الدراسة التحليلية المقارنة.

أهمية الدراسة :

يستمد هذا البحث أهميته في الآتي:

- 1 - إثراء مجال التربية المقارنة ببحث من هذا النوع، بلفت النظر لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين

2 - إحتياج المكتبات العربية للبحوث والدراسات في مجال لتطوير برامج التنمية المهنية من منظور مقارن.

3 - تبصير القائمين على قضية تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في مصر بأبرز الجوانب المرتبطة بتلك البرامج في ضوء التجربة الفنلندية وبالتالي مساعدتهم في التعامل معها.

منهج البحث:

تستخدم الدراسة الحالية المنهج المقارن من خلال دراسة وتحليل الحقائق والمعلومات والبيانات والإحصاءات المتصلة بموضوع الدراسة في ضوء القوي والعوامل الثقافية، وبالتالي التحليل الثقافي المقارن للعناصر موضع البحث بجوانبها المختلفة واستخلاص أوجه التشابه والاختلاف بين دول المقارنة.

حدود الدراسة:

اقتصر البحث على الحدود التالية:

- الحد الموضوعي: برامج التنمية المهنية في ضوء المتغيرات العالمية المعاصرة.
- الحد المكاني: برامج التنمية المهنية للمعلمين التابعة لأكاديمية المعلمين في مصر.
- الحد الزمني: تركز هذه الدراسة علي دراسة الاتجاهات العالمية المرتبطة ببرامج التنمية المهنية من نهاية القرن العشرين وحتى العقد الثاني من القرن الحادي والعشرون.
- ويبرر البحث إختياره لدولة فنلندا لأنها من أكثر الدول التي أحرزت تطوراً في مجال التنمية المهنية للمعلمين في ظل وجود برامج حديثة تستهدف تطوير عملية التنمية المهنية للمعلمين.

مصطلحات الدراسة:

1- التنمية المهنية .

عرفها اليونسكو (2003) بأنها عملية مستمرة طويلة الاجل تستهدف اتاحة فرص منظمة من خلال تجارب مخطط لها بشكل منهجي لتحقيق التنمية والتطوير في المهنة

(UNESCO,2003,P75). كما عرفت التنمية المهنية بأنها تلك الخبرات التعليمية التي تتضمن الكفايات والمهارات التي يكتسبها الفرد و ترتبط بصورة مباشرة أو غير مباشرة بمهنته وتتجلى نتائجه بشكل إيجابي وفعال في إكتساب خبرة جديدة أو تعديل السلوك). (الدريج، محمد . والجمال ، محمد ، 2005 ، ص45)، كما عرفت التنمية المهنية بأنها الاجراءات المخطط لها لتحسين أداء المعلم ولتحقيق النمو المهني المستمر له لتحسين أدائهم وتنمية معارف واتجاهات طلابهم (Christine, A, 2010,P93). وعرفت أيضا بأنها الانشطة والبرامج المستمرة التي يتم التخطيط لها وتنفيذها من أجل بناء و تطوير قدرات ومهارات وخبرات المعلمين وإعدادهم .وهناك من يري التنمية المهنية للمعلمين بأنها نشاط يركز علي المعلم من أجل تحقيق أهداف علمية ومعرفية ومهنية وزيادة في قدراته الفنية بشكل يتطلب التعرف علي الحاجات الانية والمستقبلية لتطوير أداء المعلم بشكل مستمر (عبد الحليم ، طارق ، 2008 ، ص27)، يمكن تعريف التنمية المهنية للمعلمين بأنها عملية مستمرة ومنظمة تعمل علي تطوير أداء المعلم من خلال اكتسابه لمهارات تربوية وإدارية وشخصية جديدة ، بما يكفل تحسين فعالية المعلمين في ضوء المتغيرات والتطورات المهنية والتقنية استرشادا بالتجارب الحديثة المعاصرة وبالتالي زيادة التحصيل الكمي والنوعى للمعلمين.

الدراسات السابقة:

اولا : الدراسات العربية.

1- التنمية المهنية لمعلم التعليم الثانوي تصور مقترح . حسن ، نجاح (2001).

استهدفت الدراسة التعرف على التنمية المهنية لمعلم التعليم الثانوي من خلال البرامج المعتمدة للتنمية المهنية واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لدراسة واقع التنمية المهنية للمعلمين في التعليم الثانوي وتركزت نتائج الدراسة حول وجود قصور في برامج التنمية المهنية لمعلم المرحلة الثانوية ، عدم وجود برامج تتناسب مع احتياجات المعلم التدريبية والعلمية وأوصت الدراسة بأهمية استحداث برامج للتنمية المهنية

للمعلمين تعمل علي تطوير أداء المعلم ، كما وضعت تصورا مقترح لتلك البرامج تراعي احتياجات المعلمين وطبيعة العملية التعليمية.

2- أبعاد التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي بين النظرية والممارسة . سليم ، محمد (2002).

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أبعاد التنمية المهنية للمعلم في التعليم قبل الجامعي من حيث النظرية والممارسة واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي لرصد واقع التنمية المهنية للمعلمين في التعليم قبل الجامعي، كما هدفت الدراسة إلى الكشف عن معوقات تحقيق التنمية المهنية للمعلم وسبل التغلب على تلك المشكلات لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين وتوصلت الدراسة إلى أن هناك فرق كبير جدا بين واقع التنمية المهنية والأسس النظرية التي تقوم عليها وأوصت الدراسة بضرورة العمل على تحقيق التنمية المهنية للمعلمين من خلال التدريب المستمر لمعالجة أوجه القصور في أداء المعلمين لرفع مستوى العملية التعليمية من خلال العمل على تحقيق أسس ومبادئ التنمية المهنية في تلك البرامج والدورات التدريبية.

3- تدريب المعلمين بالخارج دراسة في التخطيط للتنمية المهنية (الطاهر ، رشيدة ، 2003م) قدمت تلك الدراسة رؤية حول عملية تدريب المعلمين في الخارج كمدخل لتحقيق التنمية المهنية للمعلم واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي لدراسة واقع التنمية المهنية للمعلمين بجانب مناقشة المردود العلمي والمهني من خلال تدريب المعلمين في الخارج ، وتوصلت الدراسة إلى وجود العديد من أوجه القصور في أداء المعلمين امكانية تطوير أداء المعلم من خلال تدريبه في الخارج بجانب تطور خبراته واتساع معرفته ، كما بينت ان التدريب المعلمين في الخارج يسهم في التنمية المهنية وأوصت الدراسة بأهمية توفير برامج للمعلمين بالخارج كمدخل لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين لرفع مستوى العملية التعليمية.

4- تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين علي ضوء معايير الجودة الشاملة (صياد ، افراح. 2009)

تناولت الدراسة برامج التنمية المهنية للمعلمين وفقا لمعايير الجودة الشاملة واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لمعرفة مدي تطور برامج التنمية المهنية

للمعلمين ، كما هدفت الدراسة تحليل برامج التنمية المهنية للكشف عن معوقات تحقيق التنمية المهنية للمعلم وفقا لقياسات الجودة الشاملة وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود العديد من المشكلات المعرقله لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين ، ضعف برامج التنمية المهنية للمعلم وتخلفها عن البرامج العالمية وأوصت الدراسة بأهمية إعادة النظر في برامج التنمية المهنية للمعلمين والاسترشاد بمقاييس ومعايير الجودة والنماذج الناجحة في إعداد برامج التنمية المهنية .

5- التنمية المهنية لمعلمي التعليم الابتدائي في مصر في ضوء بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة (الغرباوي ، امال . الشبروي ، عبد السلام (2009)

قدمت تلك الدراسة بعض الاتجاهات العالمية المرتبطة بالتنمية المهنية للمعلم وكزت علي معلم التعليم الابتدائي نظرا لاهمية الدور المنوط به ، واستخدمت الدراسة المنهج المقارن للتعرف علي الاتجاهات العالمية المعاصرة ومقارنتها بواقع التنمية المهنية للمعلمين في التعليم الابتدائي في مصر، وجاءت نتائج الدراسة لتشير إلي العديد من جوانب القصور في برامج التنمية المهنية للمعلم بجانب أوجه القصور المرتبطة بتنفيذ واعداد تلك البرامج ، بجانب وجود فجوة كبيرة جدا بين واقع التنمية المهنية لمعلمي التعليم الابتدائي في مصر وتأخرها عن المستوى العالمي وأوصت الدراسة بضرورة تعديل وتطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الابتدائي من خلال الاسترشاد بالبرامج العالمية المناسبة لطبيعة وامكانات التطوير المهني للمعلم في مصر بجانب معالجة أوجه القصور برامج التنمية المهنية الحالية .

6- التنمية المهنية للمعلمين في دول افريقيا (المهدي ، سوزان . 2011)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على التنمية المهنية للمعلمين في عدد من الدول الافريقية واستخدمت الدراسة المنهج المقارن لرصد واقع التنمية المهنية للمعلمين في بعض الدول الافريقية في مناطق جغرافية متنوعة ، كما هدفت الدراسة إلى الكشف عن معوقات تحقيق التنمية المهنية للمعلم في القارة الافريقية، وتوصلت الدراسة إلى تدني مستوى التنمية المهنية للمعلم الافريقي نتيجة ضعف الامكانات المتاحة واختلاف برامج

الاعداد الذي يؤثر علي عملية التنمية المهنية وأوصت الدراسة بتوفير برامج تدريبية تتناسب مع الامكانيات المتاحة بما يكفل التنمية المهنية للمعلمين من خلال برامج تدريب اقتصادية .

7- معايير اعتماد برامج التنمية المهنية في مصر رؤية نقدية ونظرة عصرية، (احمد ، احمد.حسين ، سلامة، محمد ، فاطمة ، 2012)

تناولت تلك الدراسة برامج التنمية المهنية للمعلم في مصر من خلال نقد وتحليل تلك البرامج وتقديم الرؤي العصرية لتلك البرامج واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي للتعرف علي اعتماد برامج التنمية المهنية في مصر وتحليل الرؤية المعاصرة لتلك البرامج ، وجاءت نتائج الدراسة لتبرز جوانب القصور في اعتماد برامج التنمية المهنية في مصر وانفصال تلك البرامج عن الواقع وعدم الارتباط بين النظرية والتطبيق ، وصعوبة تنفيذها في ضوء الامكانيات المتاحة والقوي البشرية والتقنية ، بجانب وجود فجوة كبيرة جدا بين اعتماد التنمية المهنية في مصر وتأخرها عن التوجهات المعاصرة وأوصت الدراسة بضرورة اعتماد برامج التنمية المهنية للمعلمين في مصر لتلائم مع التوجهات المعاصرة، ووضعت تصورات للاستفادة من البرامج التربوية المعاصرة.

8- تطوير أدوار الاكاديمية المهنية للمعلمين في مجال التنمية المهنية للمعلم .(وهبة ، عماد ، 2013م)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف علي الادوار المنوط بها الاكاديمية المهنية للمعلمين لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين في مصر واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لدراسة واقع برامج الاكاديمية المهنية للمعلمين ومدى تحقيقها للتنمية المهنية للمعلمين في مصر، وخرجت نتائج الدراسة بعدة نتائج منها ضعف الادوار الاكاديمية وعدم فاعلية برامجها، بجانب التناقض بين النظرية والتطبيق ونمطية البرامج المقدمة للمعلمين وغياب دور المعلم في اعداد البرامج المهنية، بجانب اختلاف التطبيقات والممارسات المعدة لبرامج الاعداد بما يؤثر علي عملية التنمية المهنية للمعلمين وأوصت الدراسة بمشاركة

المعلمين في إعداد تلك البرامج التدريبية، التخطيط للبرامج بما يتناسب مع الامكانيات المتاحة .

ثانيا : الدراسات الاجنبية :-

1- تدريب المعلمين على أدوار عصرية جديدة تجارب من برنامج الإمارات العربية المتحدة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات. (Makrakis, V.2005).

قدمت تلك الدراسة سبل تدريب المعلمين في دولة الإمارات العربية المتحدة في ضوء التجارب العالمية المرتبطة باستخدام برامج تقنية في تطوير أداء المعلم في ظل الثورة المعلوماتية لتنمية المهنية للمعلم ، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي للتعرف علي الادوار المعاصرة في تدريب المعلمين واستعراض الامكانيات المتاحة في برنامج الإمارات العربية المتحدة للمعلومات والاتصالات ، وجاءت نتائج الدراسة لتشير إلي أهمية دعم برامج التنمية المهنية للمعلم بالجانب التقني بجانب وجود تأثير كبير للتقنيات التعليمية في تطوير المعلمين ، بالإضافة إلي تطور أدوار المعلمين عن المستوي العالمي وتطور قدرات المعلمين المهنية والتقنية وفقا لتلك الادوار ، ووأوصت الدراسة بضرورة الاستفادة من الامكانيات التقنية في تدريب المعلمين والاستفادة من الخبرات الدولية في هذا المجال .

2- مقارنة التطور المهني باستخدام برامج التعليم والتدريب المختلط (Gebara,T,2010)
قدمت تلك الدراسة بعض الاتجاهات العالمية المرتبطة بالتنمية المهنية للمعلم وكزت علي معلم التعليم الابتدائي نظرا لاهمية الدور المنوط به ، واستخدمت الدراسة المنهج المقارن للتعرف علي الاتجاهات العالمية المعاصرة ومقارنتها بواقع التنمية المهنية للمعلمين في التعليم الابتدائي في مصر، وجاءت نتائج الدراسة لتشير إلي العديد من جوانب القصور في برامج التنمية المهنية للمعلم بجانب أوجه القصور المرتبطة بتنفيذ واعداد تلك البرامج ، بجانب وجود فجوة كبيرة جدا بين واقع التنمية المهنية لمعلمي التعليم الابتدائي في مصر وتأخرها عن المستوي العالمي ووأوصت الدراسة بضرورة تعديل وتطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الابتدائي من خلال الاسترشاد بالبرامج العالمية المناسبة

لطبيعة وامكانات التطوير المهني للمعلم في مصر بجانب معالجة أوجه القصور برامج التنمية المهنية الحالية .

3- التطوير المهني المستمر والتعليم في فصول العلوم الأساسية، تطوير المعلم. (Christine, A.2010)

اهتمت تلك الدراسة بالتنمية المهنية لمعلم العلوم الأساسية واستعرضت كيفية تطوير أداء المعلم من خلال برامج التنمية المهنية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي للتعرف علي برامج التنمية المهنية وتأثيرها علي أداء معلم العلوم الاساسية وأشارت نتائج الدراسة إلي تطور برامج التنمية المهنية للمعلم العلوم الاساسية بتطور العلوم والتقنيات وما صاحبهما من تقدم علمي يتطلب مواصفات معينة وامكانات وقدرات مختلفة لمعلم العلوم الاساسية علي المستوي العالمي ، ووأوصت الدراسة بأهمية التطور المستمر لبرامج التنمية المهنية لمعلمي العلوم الاساسية لتواكب التقدم الهائل في العلوم ومتطلبات التأهيل لمعلم العلوم الاساسية .

4- التطوير المهني عالي الجودة للمعلم (Demonte , Jenny, 2013)

قدمت الدراسة تصور عن جودة برامج التطوير المهني كوسيلة لإنجاح التنمية المهنية للمعلمين وتحقيق التقدمية من خلال تعليم عالي الجودة المهنية بالولايات المتحدة الامريكية ، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لدراسة العلاقة بين برامج التنمية المهنية بالولايات المتحدة الامريكية وتحقيق الجودة علي مستوي أداء المعلم ، وبرزت نتائج الدراسة تفاوت البرامج التنمية المهنية علي مستوي الولايات الامريكية ، كما قدمت تشخيص بعض جوانب القصور في برامج التنمية المهنية ، وأوصت الدراسة بتعميم البرامج التنموية الناجحة للمعلمين في بعض الولايات الامريكية بما يسهم في تطوير أداء المعلم .

5- التطوير المهني للمعلم في فنلندا: نحو نهج أكثر شمولية (Hannele N, 2015)

استهدفت الدراسة التعرف علي التطوير المهني للمعلمين خلال مراحل متتالية بدءا من مرحلة ما قبل الخدمة مرورا في بالسنوات الأولى من المرحلة التمهيدية للمعلمين

المؤهلين حديثاً حتي الوصول لتطور مهني طوال حياتهم المهنية التعليمية. وبينت نتائج الدراسة أن المدرسون الفنلنديون لديهم الاستقلالية المهنية العالية ، كما بينت نجاح الإخطط التعليمية لتعليم المعلمين قبل الخدمة ، نجاح برامج التدريب أثناء الخدمة القائم علي الدورات القصيرة بجانب اعداد المعلمين كمطورين في المجتمع المدرسي بأكمله مما يجعلهم قادرين على تصميم المشاريع المدرسية وتطويرها ، كما اوصت الدراسة بأهمية دعم التنمية المهنية للمعلمين ببرامج متعددة التخصصات ، تعزيز البرامج التنموية القائمة علي استخدام منهج قائم على التصميم مع العديد من الشركاء .

التعقيب على الدراسات السابقة:

تناولت الدراسات السابقة العديد من الجوانب ذات الصلة بالتنمية المهنية للمعلمين سواء علي الصعيد الدولي أو بعض التجارب الاقليمية بجانب بعض التطبيقات والجوانب التجريبية المرتبطة ببرامج التنمية المهنية ، وتطرق كذلك للعديد من جوانب تطوير أداء المعلم من خلال التنمية المهنية ، ووضح من خلال نتائج تلك الدراسات مدي تطور برامج التنمية المهنية ، وكذلك تفاوت أدوارها حسب الامكانات المادية والبشرية ، بجانب تناولها كيفية الاستفادة من التقنيات والثورة المعلوماتية في تطوير برامج التنمية المهنية وهناك العديد من الجوانب التي استفادت بها الدراسة الحالية من تلك الدراسات السابقة سيتم التطرق اليها من خلال تناول أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة.

التجربة الفنلندية في تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين .

اتسقت التجربة الفنلندية لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين مع رؤية الاتحاد الاوربي ، عملا علي إيجاد سلسلة متصلة في إعداد المعلمين ، وضمان تحقيق الحد المرضي من القدرات المطلوبة للمدرسين من خلال الدعم المهني المبكر ، والعمل علي توفير موارد تضمن تحقيق الجودة، وتشجيع المعلمين على أن يصبحوا ممارسين ومفكرين مستقلين

كوسيلة لتطورهم المهني المستمر . (Commission of the European

Communities, 2007)

تعتبر فنلندا من البلدان ذات الأداء العالي في التنمية المهنية للمعلمين ، فالنظام التعليمي الفنلندي لامركزي، وتضطلع المحيطات بأدورا كبيرة ، فتقوم سلطات التعليم المحلية بتوفير جودة الخدمة التعليمية ، كما يوجد نظام المناهج الوطنية الذي يحدد الأهداف لكل مستوى تعليمي، وتقدم فنلندا برامج التنمية المهنية منذ التعليم الأولي للمعلمين وتنتهي عند التقاعد، من خلال عدة مراحل حيث تركز المرحلة الأولى علي إعداد المعلمين أثناء التعليم الأولي للمعلم، فتقدم المعرفة الأساسية والمهارات لمن لديهم الرغبة في ممارسة مهنة التعليم ، بينما تهتم المرحلة الثانية بالمعلم أثناء الخدمة ، المرحلة الثالثة (مرحلة البحث) مرحلة التطوير المهني المستمر للمدرسين الذين تغلبوا على التحديات الأولية المتمثلة في أن يصبحوا معلمين جيدين . (European Commission, 2010, P.3

بمعني وجود استراتيجية متعددة المراحل تسعى خلالها برامج تنمية المعلمين الفنلندية إلي تحسين قدرات المعلم وكفاءته العلمية والتدريسية بحيث يحقق أهداف التعليم وفقا للسياسات التعليمية المرسومة من قبل صناع القرار بحيث يستمر تحسين أداء المعلم طوال فترة خدمته .

وتقوم إستراتيجية المرحلة الأولى علي استمرارية التطوير المهني بما يسمح للمعلمين بتحديد واستكشاف مواطن القوة وتعزيز خبراتهم الشخصية في التعليم من خلال الحوار مع الزملاء والمعلمين المشاركين حيث قام المعلمون بتقييم تعلمهم الخاص لتمكين المعلمين من تحمل المزيد من المسؤولية عن التقدم في تعلمهم المهني وإعادة تقييم تعلمهم وتعليمهم طوال حياتهم الوظيفية بالإضافة إلى ذلك وضع سياسات وتصميم إعداد المعلم والتطوير المهني المستمر الذي يأخذ في الاعتبار على نحو مثالي نطاق تعلم المعلم بأكمله ، وهو فرص المعلمين للتعلم من بداية تعليمهم الخاص وطوال تدريسيهم. (Livingston, K. & Shiach, L, 2010, PP. 35-45)

كما تقدم الجامعات برامج لتنمية المعلمين مهنيا وفقا للمرحلة التدريسية ويتم الاستعانة بمستشارين وكبار المعلمين لإعداد برامج التنمية المهنية ، كما يمكن للمعلمين اختيار وحدات الدراسة وفقاً لمسارهم الوظيفي في النظام التعليمي، ويجب على كل معلم

الوفاء بالمعايير الأساسية الكمية والنوعية لمعرفة المحتوى الأكاديمي لتلك الدراسات التربوية المسهمة في تنمية القدرات التدريسية بطريقة تسمح للمدرسين بتحسين مؤهلاتهم الرسمية ورفع الكفاءة المهنية والعلمية في التخصص كما يساعد المعلمين المبتدئين علي تمديد مؤهلاتهم وصولاً للكفاءة المطلوبة، بجانب برامج التنمية المهنية لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة. (Hannele N, 2015, P. 283)

يمكن القول أن المرحلة الأولى تبدأ بالتشخيص لمشكلات المعلمين واستخدام عدة استراتيجيات تعمل علي تحقيق العمل التعاوني مع تعزيز التعاون مع مؤسسات التعليم العالي و تكامل البرامج المهنية بما يسهم في تغطية كافة التخصصات المهنية المطلوبة بكفاءة عالية .

أما المرحلة الثانية تهتم بالمعلم أثناء المهنة فتنسجم برامج التنمية المهنية مع ما حدده نظام التعليم لدعم استراتيجيات التعلم، فتمنح سلطات التعليم المحلية استقلالية واسعة للمدارس في تنظيم التعليم وتنفيذ المناهج الدراسية الأساسية، ويتمتع المعلمون بحرية واسعة في المشاركة ببرامج التنمية المهنية ويمكنهم أيضاً اختيار المواد التعليمية، ويحدد المعلمين مع مدرائهم المناهج المدرسية المحلية، ويمثل دعم المتعلمين وسيلة من أجل التغلب على الصعوبات التعليمية من خلال الحصول على دعم خاص وفقاً للقياسات المعيارية لمستوي الطلاب بناءً على تقييم تربوي متعدد وشامل. (Vainikainen, 2014) (PP. 108–110)

كما تتسق خطط وبرامج التنمية المهنية مع الأدوار المنوط بها المعلم، وانعكس ذلك علي نظام التقييم الوطني، فالسياسة التعليمية الفنلندية تشكل حالة استثنائية بالمقارنة مع الدول الأخرى ذات الأداء المرتفع، حيث لا يشمل التعليم الفنلندي الاختبارات المعيارية الوطنية فلا يتم استهلاك المعلمين في عملية ضغط الاختبار الموحد، فلديهم الحرية في استخدام أساليب التعليم والتقييم المختلفة. (Niemi.H, 2014.P.121).

في بداية القرن الحادي والعشرين تزايدت الطلبات لمضاعفة ساعات البرامج التدريبية للمعلمين أثناء الخدمة وفقاً للخطة التي وضعتها وزارة التعليم والثقافة، حيث

يوجد معايير تنافسية بين المعلمين تتضمن برامج التنمية المهنية ووحدات متعددة التخصصات لتعديل المسار التدريسي ، بجانب مسار التعلم النموذجي. (FNBE, 2013)

تمتاز التنمية المهنية للمعلمين في فنلندا في المرحلة الثانية بواقعية التنفيذ ووجود استقلالية كبيرة لدى المعلمين والعمل على التغلب على السلبيات التي تواجه أدائهم بجانب تعزيز جوانب القوة لدى المعلمين بمعرفة الاحتياجات التعليمية للمعلم وفاعلية المدرسة وادارتها في اختيار البرامج.

وبالنسبة للمرحلة الثالثة (مرحلة التحفيز والحث) والذي لم يكن موجوداً عملياً من قبل فأصبح ركنا اساسيا في التطوير المهني للمعلمين ، وجاءت تلك المرحلة لتتسق مع فكرة تتمتع المعلمون بقدر كبير من الحرية التي تقابلها مسؤوليات كبيرة ب مع لاهتمام بكافة الجوانب التربوية والنفسية ، وكذلك التعرف على صعوبات التعلم وتحديد احتياجات الدعم الخاصة في الوقت المناسب، بهدف مساعدة المعلم للتعلم مدى الحياة. وهذا يتطلب درجة عالية من الكفاءة التربوية ودوراً مهنيًا واسعاً يرتبط بمواقفهم وفعاليتهم الذاتية وقيمهم، بجانب تعزيز الالتزام الأخلاقي لمهنة التعليم لتحقيق مبادئ التعليم الفنلندي. (Hannele N, 2015, P. 281)

وترتكز برامج التنمية المهنية للمعلمين على الممارسة المهنية بحيث تتكامل فيها النظرية مع التطبيق، وترتكز الجوانب التطبيقية على ثلاث مراحل (التوجيه ، التدريب العملي المتوسط ، والتدريب العملي المتقدم) ، ويقوم المعلمون ذوي الخبرة في مدارس تدريب المعلمين بالجامعات والمدارس المحلية بالمهام الإشرافية ، فالهدف هو تشجيع المعلمين على أن يكونوا ممارسين على مستوي عالي ويشارك المعلم في ندوات أو مشاريع بحثية ، كما يتعلم أساليب البحث المختلفة التي يمكن استخدامها في مجال التعليم والتدريس ، بجانب تحسين القدرات العلمية والتفكير النقدي للإلمام بأحدث التطورات البحثية المرتبطة بالمواد التي يدرسونها بحيث يكونوا على دراية بأحدث التطورات العلمية وكيفية استغلالها في تطوير عملية التعلم، وهذا يعني أن المعلمين يتبعون نهج تحليلي منفتح في تخصصهم يساعدهم على تطوير بيانات التعليم ، وتعزيز القدرات من خلال البرامج البحثية (Niemi, H & Nevgi, A. 2014.,PP. 131-142).

ولدى المعلمين المتدربين قناعه بأن الدراسات البحثية ذات قيمة لمهنة التدريس، وتمثل ضرورة تنمية لتحسين مفاهيم المعلمين حول الدراسات البحثية ، حيث يؤكد المعلمون الفنلنديون على أهمية الدراسات البحثية لإيجاد طرقاً بديلة تركز على العمل ، والتأمل، والحوار ، والحصول على ملاحظات منطقية حول عملهم، كما يوجد ثلاثة أيام تدريبية إلزامية أثناء الخدمة لكل معلم كل عام يتم استخدام طرق مختلفة لتطوير قدراتهم المهنية .(OECD ,2013)

وتجمع برامج التنمية المهنية للمعلمين الكفاءات النظرية والمهنية لإدارة الأعمال المدرسية، وأقترح المجلس الاستشاري للتطوير المهني للعاملين في مجال التعليم أن يقوم التطوير المهني الذي تموله الدولة بتنفيذ المبادئ التالية :-

- توحيد البرامج التدريبية في جميع أنحاء البلاد ودعم المرحلة الأولية من المهنة من خلال التوجيه والتدريب الموجه وتنفيذ خطط التعليم المستمر للمعلمين الجدد في عملية الانتقال من الدراسات إلى العمل.
- تعزيز العمل الموجه لبحوث للمعلمين بالتعاون مع الفئات المستهدفة من خلال مؤسسات التعليم العالي عملاً على تطوير البرامج طويلة الأجل لتعزيز التطوير المهني للعاملين في مجال التعليم وتحديد دورات تدريبية متخصصة جديدة تبدأ في عام 2015م.
- إنشاء نموذج تعليمي واضح يُواجه الاختلافات المحلية للتدريب الإداري بما يدعم الاحتياجات المهنية المختلفة للمديرين والمدربين.
- تحديد الأهداف التدريبية لضمان الكفاءة المهنية المطلوبة للمعلم، كما تحدد هذه الأهداف التدريب المناسب الذي تموله الدولة والذي يمثل تدريبات تكميلية أثناء الخدمة، فهي تعكس الجهود الرامية لوضع برامج ومشاريع أكثر شمولاً، مع تجديد البرامج التدريبية لتتواءم مع المجتمعات المدرسية التي قد تواجه حالات معقدة للغاية.

وتأتي برامج التنمية المهنية متسقة مع عملية تطوير المدارس على نحو مستدام وتعاوني فالمجلس الوطني للتعليم قدم رؤية تجريبية شملت 15 مدرسة محلية في عام

2010 وحتى عام 2013. وركز المشروع علي التطوير المدرسي والتطوير المهني للمدرس، عملا علي مواكبة المدارس لتستجيب للتغيرات والمتطلبات الجديدة خاصة قوانين الدمج لذوي الاحتياجات الخاصة والذي يتضمن قانون جديد ينظم تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة في فنلندا، يهدف المشروع إلى تعزيز ثقافة عمل شاملة كجزء من الحياة اليومية في المدارس من خلال تعزيز التعاون متعدد الاختصاصات في المدارس، فالفكرة الأساسية للمشروع هي أن المدارس تمثل مجتمعات متعددة المهن تقدم العديد من الخبرات التي يمكن مشاركتها. لتحقيق أكثر استفادة من مشاركة الأفكار والكفاءات (Rajakaltio, 2014)

ويرتبط هذا المشروع بالتطوير المدرسي للوقوف علي مدي تطور المعلمون ، بحيث يستطيع المعلم معرفة تطوره كجزء من التطوير المدرسي و من ثم يصبح التدريب أثناء الخدمة مصدراً لتحقيق الأهداف المشتركة في المجتمع المدرسي، ويتم تبادل المعارف بين المعلمون بعضهم البعض ، ومناقشة الممارسات الجديدة مع زملائهم، وفي بعض الأحيان يتم الاستعانة بالخبراء من الخارج ، وتم تقديم عدة برامج مثل دمج البحث القائم على التصميم (DBR) وتطوير مجتمع المدرسة باستخدام تقنيات الاتصالات والمعلومات الجديدة (ICT)، ويتم تنفيذ المشروع في بعض المدارس بالعاصمة هلسنكي في 2012-2014 م، لدعم وتعلم وتعليم مهارات القرن الحادي والعشرين في المدارس المحلية من خلال تطبيق تكنولوجيا جديدة للتعاون، بجانب تعزيز التعلم المخصص . (Korhonen, T., Lavonen, J., Kukkonen, M., Sormunen, K, 2014) يتضح مما سبق أن التجربة الفنلندية في تطوير التنمية المهنية للمعلمين ركزت علي العديد من الجوانب التي تعمل علي رفع المستوى العلمي وتطوير القدرات المختلفة للمعلمين بجانب تعزيز القدرات البحثية وزيادة الدوافع للتطور المهني والعلمي بجانب مراعاتها للجوانب النفسية ، كما لم تغفل الجانب الاداري والبيئة المحيطة للمعلم من خلال وضع خطط متوازنة تجمع بين تحقيق أهداف طويلة وأخري قصيرة وسريعة لرفع مستوى المعلم وتنميته من كافة الجوانب .

واقع تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في مصر

تطورت التنمية المهنية للمعلمين بمصر من خلال رؤية تقوم على التقويم الذاتي للأداء المهني للمعلم والالتزام باخلاقيات المهنة والعمل علي استثمار فرص النمو المهني

للمعلم ونتيجة لذلك ظهرت بعض الكيانات المسؤولة عن التنمية المهنية للمعلمين، كما ركزت الخطة الاستراتيجية لإصلاح التعليم علي بعض جوانب التنمية المهنية مثل الإصلاح الإداري للمعلم والعمل علي تدريب المعلمين علي تحسين وسائل التدريس والربط بين الكادر التعليمي الخاص للمعلم وبين التنمية المهنية بجانب الاهتمام ببناء بيئة اجتماعية داعمة للمعلمين ورفع مستواهم اقتصاديا واجتماعيا .

بالرغم من اختلاف إجراءات الحصول على رخصة التدريس من دولة إلى أخرى، إلا أنها في كل الأحوال تتطلب الحصول على مستويات معينة من المهارات والمعارف والخبرات واقتانها. وأن تكون هذه المعارف والمهارات متاحة وواضحة أمام المعلمين وتصنف حسب (مادة التخصص- طرق التدريس واستراتيجياته- طبيعة المتعلم ونموه- تكنولوجيا التعليم- القياس والتقويم- الإدارة التربوية وإدارة الفصل). (الهنشيرى، 2014، ص 445-447)

شهد العقد الاخير من القرن العشرين تطورا كبيرا في برامج التنمية المهنية للمعلمين في مصر واكب ذلك زيادة كبيرة في عدد البرامج التدريبية التي تقدمها وزارة التربية والتعليم من خلال مراكز التدريب الإقليمية حتي وصلت إلي ٢٣٨ برنامجا شارك فيها / ١٢٢٩٨ معلم ومعلمة، في مجالات الرياضيات والعلوم والاقتصاد المنزلي والتربية الفنية والموسيقية واللغة العربية واللغات الأجنبية والتربية الدينية، بجانب إيضاد بعثات لتدريب المعلمين في الخارج في مجالات الرياضيات والعلوم واللغة الإنجليزية واللغة الفرنسية، ويكون الايضاد غالبا لفرنسا وبريطانيا والولايات المتحدة الامريكية . وفي العام الأخير من القرن العشرين وصلت جملة المبعوثين ما يقارب (٣٢٦٦) معلماً ومعلمة. (عبود وآخرون، ٢٠٠٠).

قامت وزارة التربية والتعليم بوضع خطة لإيضاد المدرسين إلى الخارج للتدريب على الجديد حيث تم إيضاد 400 مدرس مع بداية العام الدراسي 93-94 للتدريب في جامعات المملكة المتحدة وفرنسا والولايات المتحدة الأمريكية، واستمرت الأعداد في الزيادة حتى بلغت 2588 معلماً في عام 98-99، وتهدف بعثات تدريب المعلمين في الخارج إلى إتاحة

الفرصة للمعلمين للإطلاع على الجديد في الدول المتقدمة ، بجانب إعادة بناء المعلم وإكسابه القدرة على التعلم المستمر والتثقيف الذاتي ، واكتساب العديد من الخبرات في مختلف المجالات ونقل ما يفيد المجتمع المصري منها ، بالإضافة إلي الارتضاع بمستوى تدريب المعلم حيث يكون دوره في العملية التعليمية مؤثر بدرجة كبيرة جدا. (عبد السميع وآخرون.2005، ص266)

ويلاحظ أن برامج التنمية المهنية للمعلمين في نهاية القرن العشرين كانت تركز علي التدريب في الخارج كجانب مهم في التطور المهني والأكاديمي خصوصا بالنسبة لمعلمي المواد العلمية للإطلاع علي التطور العلمي والتقني الكبير مما يحقق الاستفادة للمعلم ويساعد في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين ، بالإضافة الي ذلك هناك العديد من البرامج التدريبية الداخلية التي تعمل علي تطوير أداء المعلم من خلال برامج تدريبية داخل مصر.

تعددت الجهات المسؤولة عن تنفيذ برامج التنمية المهنية مثل الادارة المركزية للتدريب وكليات التربية وكذلك مراكز الامتحانات والتقويم التربوي ومراكز تطوير المناهج والامتحانات ، كما تقدم وزارة التربية والتعليم دورات قصيرة الأمد للمعلمين بهدف الترقى لمناصب أعلى في المقام الأول، أو إجراء تدريب لمجرد التدريب، أو لتأهيلهم للأضطلاع بوظائف إدارية. (إبراهيم ، احمد . عبد العظيم ، سلامة . صادق ، فاطمة .2012، ص37)

تتنوع برامج التنمية المهنية للمعلمين ما بين برامج تأهيلية لتأهيل المعلمين الجدد والمعلمين غير التربويين وبرامج علاجية لمعالجة القصور وجوانب الضعف في أداء المعلمين تربويا وفنيا وإداريا ، بالإضافة لبرامج الترقية التي تستهدف ترقية المعلمين إلي درجات إدارية أعلى، والبرامج التحويلية التي تعني التحول من تخصص لأخر بهدف سد العجز في تخصص ما ، والبرامج التجديدية التي تعمل علي إحداث تجديد في معارف المعلمين للتعرف علي الجديد في مجال التخصص،(إبراهيم ، احمد . عبد العظيم ، سلامة . صادق ، فاطمة .2012، ص37)

وتتعدد مؤسسات تدريب المعلم أثناء الخدمة في مصر تبعا لتعدد أساليب التدريب حيث يُقدم عدة أساليب من التدريب منها التدريب المباشر وفي هذا النوع من التدريب يتم اللقاء المباشر بين المتدربين من المعلمين والمدربين من الكوادر المتخصصة في المجالات المختلفة، ووفقا لذلك يتم التنمية المهنية للمعلمين في مصر أثناء الخدمة على مستويين : (الحوالة وآخرون.2005، 266)

- 1- المستوى المركزي يتضمن البرامج الرسمية التي تقوم الإدارة العامة للتدريب بالوزارة بوضع خططها على مختلف مستوياتها.
- 2- المستوى المحلي: يوجد بكل مديرية من مديريات التربية والتعليم بالمحافظات إدارة تدريب تقوم بتنفيذ البرامج المحلية والتي تركز على برامج الترقية إلى وظائف أعلى، وتتنوع برامج التدريب المقدمة لمعلمي التعليم الإعدادي إلى ثلاثة برامج وهي:
 - أ- برنامج المعينين الجدد (مادة اللغة العربية) : ومدته خمسة أيام بواقع أربع ساعات يوميا (للمعينين حديثا)
 - ب- برنامج تنمية مهارات المدرسين الأوائل: ومدته خمسة أيام أربع ساعات يوميا ويقدم مدرس أول المرحلة الإعدادية.
 - ج- برنامج المطور في كتب اللغة الانجليزية إعدادي: ومدته ثلاثة أيام بواقع أربع ساعات يوميا ويقدم هذا البرنامج لمدرس أول لغة انجليزية ومدرس أول إعدادي لغة. بجانب التدريب المباشر يوجد أيضا التدريب عن بعد الذي يقوم على استخدام التكنولوجيا والتوسع والاعتماد على التقنيات الحديثة في مجال التعليم ممثلة في مراكز تطوير تكنولوجيا للمديريات التعليمية ويتم تدريب المعلمين في هذه المراكز باستخدام شبكة الفيديو كونفرانس وتستخدم الألياف الضوئية الأقمار الصناعية للمناطق النائية هذا بالإضافة إلى القاعة الرئيسية بديوان عام الوزارة ويتم عقد دورات تدريبية متوالية ومتنوعة لتدريب المعلمين عن بعد باستخدام الشبكة في التدريب على المناهج المختلفة والجديد فيها.

وعملا علي تنمية مهارات المعلم أنشئت الأكاديمية المهنية للمعلمين بالقرار الجمهوري رقم ١٢٩ لسنة ٢٠٠٨، وذلك بعد صدور القانون رقم 155 لسنة 2007 والخاص بتعديل بعض أحكام قانون التعليم، والذي نص علي : إنشاء هيئة عامة تسمى الأكاديمية المهنية للمعلمين، تكون لها الشخصية الاعتبارية العامة، وتتبع وزير التعليم ويكون مقرها الرئيسي مدينة القاهرة، ولها فروع في جميع أنحاء جمهورية مصر العربية ، وتضمن القانون رقم 155 لسنة 2007 تنظيم العديد من برامج التنمية المهنية للمعلمين في مصر وقد جاء في الباب السابع ما يخص أعضاء هيئة التعليم سواء المعلمين الذين يقومون بالتدريس أو بالتوجيه الفني أو بالإدارة المدرسية ، وكذلك الأخصائيين الاجتماعيين والنفسيين وأخصائيي التكنولوجيا والصحافة وأمناء المكتبات، ويتناول جدول وظائف المعلمين برامج تشمل (المعلم المساعد والمعلم ومعلم أول ومعلم خبير، وكبير معلمين) (وزارة التربية والتعليم ، 2007)، وبلغ عدد فروع الأكاديمية المهنية للمعلمين (22 فرع) يغطي 27 محافظة بجمهورية مصر العربية والجدول التالي يوضح فروع الاكاديمية المهنية للمعلمين في مصر (الأكاديمية المهنية للمعلمين ، 2019)

جدول 1: يشير الي توزيع الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر

الفرع	محيط التغطية
القاهرة	يغطي (القاهرة ، الجيزة)
الشرقية	يغطي نفس المحافظة
البحيرة	يغطي نفس المحافظة
المنيا	يغطي نفس المحافظة
القليوبية	يغطي نفس المحافظة
الإسكندرية	يغطي نفس المحافظة
الغربية	يغطي (الغربية ، المنوفية)
سوهاج	يغطي نفس المحافظة
أسيوط	يغطي نفس المحافظة
كفر الشيخ	يغطي نفس المحافظة
الفيوم	يغطي نفس المحافظة
قنا	يغطي نفس المحافظة
بنى سويف	يغطي نفس المحافظة

أسوان	يغطي نفس المحافظة
دمياط	يغطي (دمياط ، الدقهلية)
الإسماعيلية	يغطي نفس المحافظة
الأقصر	يغطي نفس المحافظة
بورسعيد	يغطي (بورسعيد ، السويس ، شمال سيناء)
مطروح	يغطي (القاهرة ، الجيزة)
البحر الأحمر	يغطي نفس المحافظة
الوادي الجديد	يغطي نفس المحافظة
جنوب سيناء	يغطي نفس المحافظة

وتستهدف رسالة الأكاديمية المهنية للمعلمين ضمان جودة منظومة التنمية المهنية وتطويرها ، لتمكين أعضاء هيئة التعليم بتطبيق استراتيجيات وآليات متطورة في ضوء نتائج البحوث الحديثة .

مسئوليات الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر.

تتنوع مسئوليات الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر فتشمل إعداد ومراجعة معايير التنمية المهنية والترقي للمعلمين والمشرفين والعاملين في مجال التعليم ، بجانب إجازة الشهادات للمعلمين ومنح شهادة الصلاحية لشغل الوظيفة، وكذلك اعتماد مقدمي برامج التنمية المهنية وجميع خدمات التدريب وإجراء الاختبارات، ودعم البحوث والدراسات في المجالات التربوية والتعليمية وتشجيع الاستفادة بنتائجها.

تسعى الأكاديمية المهنية للمعلمين لتحقيق أهداف التعليم والتربية المستمرة والتعليم مدي الحياة، ولكنها يجب أن تتم وفق برنامج علمي مخطط ومنظم لتزويد العاملين في المؤسسات التعليمية بالجوانب المعرفية والأكاديمية المتطورة لاستكمال الإعداد العلمي والمهني الذي يؤدي إلي تحسين الاداء التدريسي . (رفاعي ، عقيل محمود محمود، 2015)

الأهداف الاستراتيجية للأكاديمية:

تركز الأهداف الاستراتيجية للأكاديمية المهنية للمعلمين علي مجالي التنمية المهنية والبحث العلمي.

أولا : مجال التنمية المهنية

تتضمن وضع الخطط والسياسات ومعايير الجودة الخاصة بالبرامج التدريبية، إعداد البرامج التدريبية اللازمة لتحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم، بجانب اقتراح سياسات ونظم تقويم الأداء المهني لأعضاء هيئة التعليم وتطويرها، والمشاركة في وضع المعايير اللازمة لجودة أداء أعضاء هيئة التعليم وتطويرها، ودعم وحدات التدريب والتقويم في المدارس والمعاهد الأزهرية. (الأكاديمية المهنية، 2019)

ثانيا : مجال البحث العلمي

تختص بدعم البحوث والدراسات في المجالات التربوية والتعليمية والإستفادة بنتائجها، ومتابعة التقدم العلمي والمهني والتربوي على المستوى الدولي في مجال التنمية المهنية للإستفادة منه، بالإضافة إلي التعاون مع كليات التربية والمراكز البحثية والتدريبية وهيئات التنمية المهنية في كل ما يحقق أهداف الأكاديمية. (الأكاديمية المهنية، 2019)

وبالرغم من تعدد فروع الأكاديمية وانتشارها وصياغتها لعدد من الأهداف الاستراتيجية في عدة محاور إلا أن هناك بعض جوانب القصور المتمثلة في إفتقارها للفلسفة الواضحة والخطط المستقبلية وعدم قدرتها علي مساندة الاتجاهات العالمية المعاصرة والحديثة بشكل يجعلها محدودة في مجال التنمية المهني في مصر. (وهبة ، عماد 2013م، 420)

ويشكل القصور في الامكانيات المادية والتجهيزات ومصادر التمويل مشكلة كبيرة ترتبط بأدور الأكاديمية المهنية للمعلمين مما يؤثر في عملية تطوير التنمية المهنية للمعلمين في مصر ، بجانب محدودية إدارة الأكاديمية المهنية للمعلمين في تطوير إدارة برامج التنمية المهنية للمعلمين وإقتصار هذا الدور علي الجوانب التقليدية بالإضافة إلي القصور في توظيف التقنيات الحديثة في تنظيم وإدارة العمل داخل الأكاديمية. (وهبة ، عماد 2013م، 440)

ويوجد نوعين من البرامج التدريبية التي أعدتها الاكاديمية المهنية برنامج الترقية

للمعلمين : وتضمن خمس برامج تبعا للفئة المستهدفة وهي كما في الجدول التالي :-

جدول 2 يشير إلى الفئات المستهدفة في التدريب وفقا للمرحلة التعليمية

المرحلة	الفئة المستهدفة	الفئة المستهدفة	الفئة المستهدفة	الفئة المستهدفة
الابتدائية	معلم	معلم أ	معلم أول أ	معلم خبير
الاعدادية	معلم	معلم أ	معلم أول أ	معلم خبير

ويوضح الجدول السابق فئات المعلمين المعنيين بالتدريب عملا علي تحقيق التنمية

المهنية وهي الفئات العاملة في مجال التدريس بالمدارس والمؤسسات التعليمية .

كما يوجد برامج الترقية للوظائف القيادية وتتضمن التوجيه الفني ، ترقية

المديرين ، مديري الادارات التعليمية وهي برامج معتمدة المحتوي من حيث تصميم

محتواها من قبل الاكاديمية المهنية للمعلمين ومدة تعميمه على كافة فروعها بالجمهورية

وتنتهي جميع البرامج باختبار في نهاية اليوم الاخير من التدريب مدته ساعة واحدة

باستثناء تدريب معلمي الأزهر فلا يوجد اختبار، كما حدث تحول في نظام التدريب

بالأكاديمية المهنية حيث بدأت بنظام الاختبارات والتي اعتبرها المعلمين أهانه لكرامتهم

لذلك تم تنظيم عدد من البرامج التدريبية بدأ من عام 2011 بدلا من تلك الاختبارات ،

وبالتالي زادت ثقافة التدريب واقبل الكثير من المعلمين علي التدريب ووصل الأمر إلى

إقبال متزايد على بعض الدورات مدفوعة الأجر رغبة منهم في الحصول على رخصة تولي

المناصب القيادية. (الطاهر، رشيدة، 2016، 1026-1027)

وبالرغم من تنوع برامج التنمية المهنية في مصر إلا أنها واجهت عدة انتقادات نظرا

لفشل كثير من برامج تدريب المعلمين في تزويد المعلم بما يفي من مهارات متجددة، ويرجع

البعض السبب في هذا الفشل إلى: سوء الإعداد للبرامج نفسها، وقلة المنظمات التي تقوم

بتقدير الاحتياجات التدريبية للأفراد المراد تدريبهم بشكل منظم ، فضلا عن وجود

العديد من المشكلات في برامج تدريب المعلم أثناء الخدمة مما يؤدي إلى وجود بعض

جوانب القصور بها.

الدراسة التحليلية المقارنة :

يتبين من الطرح السابق لبرامج التنمية المهنية في كل من مصر وفنلندا ارتباطها بالعديد من القوى والعوامل الثقافية، وفيما يلي عرضا لبعض المحاور المرتبطة بالدراسة .

1- أوجه التشابه والاختلاف المرتبطة باستراتيجية التنمية المهنية للمعلمين.

تتشابه مصر وفنلندا من حيث الاهتمام بايجاد برامج متنوعة للتنمية المهنية للمعلمين والعمل علي اشراك المعلم والمؤسسات التعليمية في صياغة تلك البرامج والعمل علي التقويم الذاتي للأداء المهني للمعلم ، بينما تختلف برامج التنمية المهنية في فنلندا في القدرة علي توفير موارد متنوعة ، وواقعية المراحل التنموية التي حددتها الاستراتيجية الفنلندية، بجانب أدوار المعلمين في برامج التنمية المهنية، كما ركزت برامج التنمية المهنية في مصر علي استراتيجية التدريب في الخارج كمدخل للتطوير المهني والتي قد تختلف مع متطلبات التنمية المهنية للمعلم المصري.

تفسير أوجه التشابه والاختلاف المرتبطة باستراتيجية التنمية المهنية للمعلمين. يمكن تفسير أوجه التشابه من خلال القوى والعوامل الثقافية كالعامل السياسي والمتمثل في اهتمام الدولة بتطوير وتنمي أداء المعلمين ، كما يمكن تفسير أوجه الاختلاف في ضوء العامل الاقتصادي والمتمثل في الدعم المادي الكبير لبرامج التنمية المهنية للمعلمين أيضا العامل السياسي والمتمثل في النظام التعليمي الفنلندي اللامركزي، واضطلاع المحليات بأدورا كبيرة ، بجانب العامل الاجتماعي والمرتبط بتلقي المعلم برامج محلية تتناسب مع ظروفه ومشكلاته واحتياجاته.

2- أوجه التشابه والاختلاف المرتبطة بفعالية ببرامج التنمية المهنية للمعلمين.

تتشابه كل من مصر وفنلندا من حيث اهتمام برامج التنمية المهنية بتطوير المهارات والمعارف اللازمة لتطوير الأداء التدريسي للمعلم بينما تختلف فنلندا عن مصر كونها اهتمت كثيرا بتشخيص المشكلات التعليمية وتأثيرها علي أداء المعلم وقامت بمضاعفة ساعات البرامج التدريبية للمعلمين أثناء الخدمة ، كما تتسق خطط وبرامج التنمية المهنية مع الادوار المنوط بها المعلم، وانعكس ذلك علي نظام التقييم الوطني، بينما اهتمت

برامج التنمية المهنية في مصر باصلاح الجانب الاداري بشكل أكبر فهناك وظائف بهدف الترقية الوظيفية دون أي تطوير ملموس في القدرات والمعارف .

تفسير أوجه التشابه والاختلاف المرتبطة بفعالية ببرامج التنمية المهنية للمعلمين .

يمكن تفسير أوجه التشابه من خلال القوى والعوامل الثقافية كالعامل الاجتماعي والمتمثل في ثقافة المجتمع وطبيعة كشف السلبيات ومدى تقبلها في المجتمع الفنلندي بشكل أوسع، كما يمكن تفسير أوجه الاختلاف في ضوء العامل الاقتصادي والمتمثل في القدرة الاقتصادية علي توفير برامج نوعية تحقق الأهداف الفردية للمعلم بجانب الاهداف العامة وهذا ما تحققه البرامج الفنلندية ، بجانب العامل التاريخي والمتمثل في التغيير في سياسات التعليم في فنلندا في مرحلة ما بعد الحرب العالمية الثانية والرغبة في تحقيق التقدم ومواكبة الدول الاوربية عن طريق الاعتماد علي سياسات تعليمية لامركزية عملت علي تطوير برامج التنمية المهنية .

3- أوجه التشابه والاختلاف المرتبطة بتعددية ببرامج التنمية المهنية للمعلمين.

تشابه مصر وفنلندا في تعدد الجهات المنوط بها التنمية المهنية سواء إدارات التدريب أو من خلال الشراكة مع مؤسسات التعليم العالي ، بينما تختلف فنلندا عن مصر من حيث وجود برامج طويلة الأجل لتعزيز التطوير المهني للعاملين في مجال التعليم بجانب البرامج المتخصصة المعنية بتنفيذ خطط التعليم المستمر والية نقل المعلمين الجدد في عملية الانتقال من الدراسات إلى العمل.

تفسير أوجه التشابه والاختلاف المرتبطة بتعددية ببرامج التنمية المهنية للمعلمين.

يمكن تفسير أوجه التشابه بتعددية ببرامج التنمية المهنية للمعلمين من خلال العامل السياسي من خلال الاهتمام بتعددية روافد التنمية المهنية ، كما يمكن تفسير أوجه الاختلاف من خلال العامل الاقتصادي والمتمثل في تكلفة البرامج ذات الطابع التخصصي ، بجانب العامل الجغرافي والمتمثل في وجود فنلندا بجوار مجموعة دول متقدمة ولديها الخبرات الكبيرة في مجال برامج التنمية المهنية.

4- أوجه التشابه والاختلاف المرتبطة ببرامج التنمية المهنية للمعلمين ذات الطابع التخصصي.

تتشابه دولتي المقارنة من حيث وجود برامج ذات طابع تخصصي ففي مصر يوجد البرامج التحويلية لتخصص لآخر ، بجانب مسار التعلم النموذجي، كما يوجد في فنلندا البرامج التجديدية التي تعمل علي إحداث تجديد في معارف المعلمين للتعرف علي الجديد في مجال التخصص بينما تختلف فنلندا في تطوير التعامل مع التخصص من خلال التطور التقني والمعرفي ومناقشة الممارسات الجديدة وتعزيز التعلم المخصص، ووجود معايير تنافسية بين المعلمين لتعديل المسار التدريسي ، بجانب فعاليتها في تغطية الاحتياجات التعليمية من المعلمين المؤهلين.

تفسير أوجه التشابه والاختلاف المرتبطة ببرامج التنمية المهنية للمعلمين ذات الطابع التخصصي.

يمكن تفسير أوجه التشابه من خلال العوامل الاجتماعية والمتمثلة في وجود رغبة من المعلمين في تعديل تخصصاتهم أو رفع كفاءتهم فيها ، كما يمكن تفسير أوجه الاختلاف من خلال العامل الاقتصادي والذي صاحب تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في فنلندا، بجانب العامل التاريخي والمتمثل في لحاق فنلندا بركب الدول المتقدمة خلال الثلاث عقود الاخيرة ومن ثم إمكانية تحسين برامجها المرتبطة بالتنمية المهنية للمعلمين ، بجانب العوامل السكانية والمرتبطة بقلة عدد سكان فنلندا مما انعكس علي مستوي برامج التنمية المهنية للمعلمين.

5- أوجه التشابه والاختلاف المرتبطة بالبنية الادارية لبرامج التنمية المهنية للمعلمين .

تتشابه كل من مصر وفنلندا من حيث وجود بنيه إدارية فالتطوير المهني تموله الدولة، وبرامج التنمية المهنية تقدمها مؤسسات رسمية تابعة للدولة ، ويوجد توحيد البرامج التدريبية في جميع أنحاء البلاد بينما تختلف فنلندا من حيث أدوار المؤسسات المعنية بتلك البرامج والتي تراعي اختلاف التخصصات وطبيعة المتعلم ، كما تمنح سلطات التعليم الفنلندية المحليات استقلالية واسعة لتنظيم برامج التنمية المهنية ، بينما

أنحصرت في مصر برامج التنمية المهنية بتلك البرامج التي تقدمها الاكاديمية المهنية للمعلمين مع برامج الايضااد للخارج، بجانب وضع الخطط علي المستوى المركزي ، وتنفيذها علي المستوي المحلي من خلال المديریات التعليمية .

تفسير أوجه التشابه والاختلاف المرتبطة بالبنية الادارية لبرامج التنمية المهنية للمعلمين .

يمكن تفسير أوجه التشابه من خلال العوامل التاريخية والمتمثلة في التطور التاريخي للبنية الإدارية لتنمية المعلمين مهنيا ، كما يمكن تفسير أوجه الاختلاف في ضوء العوامل السياسية حيث تميزت فنلندا بالاستقرار السياسي مما ساهم في تنظيم البنية الادارية المرتبطة ببرامج التنمية المهنية للمعلمين ، بجانب العوامل الجغرافية فالطبيعة الجغرافية ووجود فنلندا في مجاورة الدول المتقدمة ساهم في وجود بنية إدارية متكاملة وفاعلة، بجانب العوامل الاقتصادية التي ساهمت في تطوير البنية الادارية لتنمية المعلمين في فنلندا.

تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين بمصر في ضوء التجربة الفنلندية من خلال نتائج الدراسة التحليلية المقارنة وفقا للمحاور التاليه :

أولا: استراتيجية التنمية المهنية للمعلمين في مصر.

يقترح أن تعمل استراتيجية التنمية المهنية للمعلمين على تعزيز اشراك المعلم والمؤسسات التعليمية في صياغة برامج التنمية المهنية وفقا لظروف المعلم وبما يتلاءم مع واقع مؤسسات التعليم في مصر ، وتوفير موارد متنوعة تتناسب مع متطلبات التنمية المهنية للمعلم المصري ، وبالتالي إعادة صياغة أدوار المعلمين في برامج التنمية المهنية، كما يقترح تقنين استراتيجية التدريب في الخارج والتي قد تختلف مع طبيعة المعلم المصري وثقافة مجتمعه بحيث يكون الايضااد بما يخدم المنهج الدراسي ومؤسسات التعليم بكافة مستوياتها.

ثانيا : تعزيز فعالية ببرامج التنمية المهنية للمعلمين في مصر .

لتحقيق فعالية برامج التنمية المهنية في مصر لابد أولا من تشخيص المشكلات التعليمية وكشف السلبيات في النظام التعليم بشكل عام واعداد المعلم وتنمية المهنية بشكل

خاص والتعرف علي مدى تأثيرها علي أداء المعلم ومن ثم مضاعفة ساعات البرامج التدريبية للمعلمين أثناء الخدمة ، ويجب أن تنسجم تلك البرامج مع الادوار المنوط بها المعلم، وتحديد الأهداف الفرديه والعامه .
ثالثا: تعددية برامج التنمية المهنية للمعلمين .

يقترح أن تقدم برامج التنمية المهنية للمعلمين في إطار برامج طويلة الأجل لتعزيز التطوير المهني للعاملين في مجال التعليم بجانب أن تتضمن تلك برامج متخصصة لتنفيذ خطط التعليم المستمر لتتلائم مع تعدديه الكادر التدريسي، والعمل على الاهتمام بتعددية روافد التنمية المهنية ، والاستفادة من الخبرات التربوية الكبيرة المتمثلة في كليات التربية ومؤسسات التعليم الاخرى في مجال برامج التنمية المهنية.

رابعا: تنمية برامج التنمية المهنية للمعلمين ذات الطابع التخصصي.
يوجد في مصر قواعد ومرتكزات تسمح بتنمية البرامج ذات طابع تخصصي ، فالبرامج التحويلية لتخصص لأخر تحتاج لصقل قدرات المعلم بما يضمن النجاح المستقبلي للمعلمين بحيث يكون هناك مواءمة بين سد العجز في التخصص وكفاءة المعلم ، ويقترح الاستفادة من تجربة فنلندا في مجال البرامج التجديدية لتعزيز معارف وقدرات المعلمين المعلمين للتعرف علي الجديد في مجال تخصصه وواقعية الممارسات الجديدة لهذه البرامج التخصصية لدعم التعلم المخصص، الاستفادة من دوافع المعلمين في تعديل تخصصاتهم ورفع كفاءتهم فيها بتقديم برامج نوعيه تطور من أدائهم .

خامسا: تطوير البنية الادارية لبرامج التنمية المهنية للمعلمين .
يقترح أن تقوم عملية تطوير البنية الادارية علي الاستفادة من برامج التنمية المهنية التي تقدمها مؤسسات رسمية تابعة للدولة مع تحديد أدوار المؤسسات في تقديم تلك البرامج بما يتناسب مع اختلاف التخصصات وطبيعة المتعلم، ولا بد وأن تتمتع تلك المؤسسات باستقلالية واسعة في تنفيذ برامج التنمية المهنية بما يتلائم مع طبيعة المستفيدين من تلك البرامج، كما يقترح تقنين برامج التنمية المهنية القائمة على الايضاد بالخارج لتتجه نحو الدول التي لديها برامج جديدة تطوره علميا وتربويا وتتناسب مع طبيعة المؤسسات التربوية المصرية. الجوا

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- (1) إبراهيم، احمد. حسين، سلامة ، محمد ،فاطمة (2012). معايير اعتماد برامج التنمية المهنية في مصر رؤية نقدية ونظرة عصرية ، مجلة كلية التربية، جامعة بنها ، مجلد 23 عدد 91.
- (2) الاكاديمية المهنية للمعلمين (2019) ، فروع الاكاديمية للمعلمين في مصر ، ، القاهرة ،
/http://academy.emis.gov.eg/academy
- (3) الاكاديمية المهنية للمعلمين (2019) أهداف الاكاديمية المهنية رؤيتها ورسالتها ، القاهرة ،
/http://academy.emis.gov.eg/academy
- (4) البوشي ، محمد (2015م) واقع التنمية المهنية لعلم المرحلة الابتدائية من وجهة نظر المعلمين بمحافظة العلاء في ضوء توجهات مشروع المعلم الجديد ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الرياض :كلية التربية ، جامعة الملك سعود ، ، ص 67.
- (5) الدريج، محمد . والجمال ،محمد (2005). التدريس المصغر التكوين والتنمية المهنية للمعلمين ، العين : دار الكتاب الجامعي ، ص 45
- (6) الحراشة. محمد عبود (2010). إعداد المعلم في ضوء التحديات العالمية المعاصرة. المؤتمر العلمي السادس عشر مستقبل إعداد المعلم في كليات التربية وجهود الجمعيات العلمية في عمليات التطوير بالعالم العربي .القاهرة. مج (2). ص ص 480-483.
- (7) الخراشي ، صلاح (2010) . مراكز التميز العربية للتنمية المهنية للمعلمين ، ورقة عمل مقدمة في اللقاء الثالث عن المعلم العربي وضع معايير لمراكز التميز للمعلمين ودراسة سبل تطورها، الاكاديمية المهنية للمعلمين ، القاهرة .
- (8) الطاهر، رشيدة، 2003م. تدريب المعلمين بالخارج دراسة في التخطيط للتنمية المهنية، رسالة ماجستير غير منشورة، القاهرة: معهد الدراسات والبحوث التربوية ، جامعة القاهرة.
- (9) الطاهر، رشيدة السيد أحمد (2016) أبعاد المناخ الثقافي في تدريب المعلمين للترقي على وظائف الكادر في مصر دراسة اثنوجرافية، دراسات تربوية واجتماعية، مجلد 22 ، عدد 1، ص 1024.
- (10) الغرباوي، امال. الشبرواي ، عبد السلام (2009). التنمية المهنية لعلمي التعليم الابتدائي في مصر في ضوء بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة ،بورسعيد: مجلة كلية التربية، جامعة بورسعيد، عدد 15.

- (11) المنشاوي ، عيشة عبد السلام (2009) أساليب التنمية المستدامة للمعلمين ، المؤتمر الدولي السابع التعليم في مطلع الالفية الثالثة - الجودة - الاتاحة - التعلم مدي الحياة ، جامعة القاهرة ، معهد الدراسات التربوية ، ص 1751-1698
- (12) المهدي ، سوزان . (2011) التنمية المهنية للمعلمين في دول افريقيا، المؤتمر العلمي التاسع عشر للجمعية المصرية للتربية المقارنة والادارة التعليمية ، ص 367-390.
- (13) الناقية، صلاح .أبوورد . ايهاب (2009) إعداد المعلم وتنميته مهنيًا في ضوء التحديات المستقبلية، المؤتمر التربوي المعلم الفلسطيني - الواقع والمأمول، فلسطين .
- (14) الهنشيرى. نجات (2014). رؤية مستقبلية لتطوير المعلم مهنيًا في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة دراسة نظرية. مجلة عالم التربية، القاهرة. س(15). ع(45). ص ص 447-445.
- (15) أمين ، جمال الدين . (2010) . دراسة تقييمية لبرامج تدريب المعلمين علي توظيف تكنولوجيا التعليم في ضوء معايير الجودة ، رسالة دكتوراة غير منشورة ، معهد الدراسات والبحوث التربوية ، جامعة القاهرة، ص140.
- (16) بدران .شبل (2013). واقع تكوين المعلم وتمكينه المهني في البلاد العربية .مجلة الطفولة والتربية ،كلية رياض الأطفال. جامعة الإسكندرية. مصر. مج (5). ع (16)، ص45.
- (17) حسن ، نجاح (2001). التنمية المهنية لمعلم التعليم الثانوي تصور مقترح ، رسالة دكتوراة غير منشورة، القاهرة: كلية البنات، جامعة عين شمس.
- (18) رفاعي، عقيل محمود محمود (2015) متطلبات تطبيق الإدارة الالكترونية في الأكاديمية المهنية للمعلمين في جمهورية مصر العربية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والادارة التعليمية ، س2 ، ع4، القاهرة
- (19) سليم ، محمد (2002). أبعاد التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي بين النظرية والممارسة، القاهرة: مجلة البحث التربوي، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، مج (1) عدد (4).
- (20) صياد ، افراح.(2009). تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين علي ضوء معايير الجودة الشاملة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، القاهرة : كلية التربية ، جامعة عين شمس.
- (21) قشطة ، هيثم (2012) دراسة تحليلية للبرامج التدريبية للأكاديمية المهنية للمعلمين بمصر في ضوء الاحتياجات التدريسية للمعلمين، ص3. http://srv3.eulc.edu.eg/eulc_v5/libraries/start.aspx?fn.3
- (22) عبد الحليم ، طارق (2008). التنمية المهنية للمعلمين في مصر في ضوء الخبرة اليابانية والامريكية والانجليزية ، القاهرة : العلوم للنشر والتوزيع ، ص 27.

- (23) عبود، عبد الغفني وآخرون. (٢٠٠٠م).
التربية المقارنة والألفية الثالثة: الايدولوجيا والتربية والنظام
العالمي الجديد ، سلسلة المراجع في التربية وعلم النفس. (١٣) . القاهرة: دار الفكر العربي
(24) وهبة ، عماد (2013م) تطوير أدوار الاكاديمية المهنية للمعلمين في مجال التنمية المهنية
للمعلم ، مجلة كلية التربية ، جامعة سوهاج ، ع33. ص ص 417-491.
(25) وزارة التربية والتعليم (2007) القانون رقم 155 لسنة 2007. وزارة التربية والتعليم
، الباب السابع ، المادة 75. القاهرة <http://academy.emis.gov.eg>

ثانيا المراجع الاجنبية

- (1) Christine, A(2010). **Continuing Professional Development and Learning in Primary Science Classrooms ,Teacher Development**,14(1),P93.
- (2) Demonte , Jenny,(2013) . **High Quality Professional Development for Teacher**, center for American Progress.,P 21
- (3) European Commission (2010). Developing coherent and system-wide induction programmes for beginning teachers.. **a handbook for policymakers. Staff Working Document SEC (2010) 538 final**, Directorate-General for Education and Culture. Brussels.
- (4) Gebara,T. (2010) Comparing a Blended Learning Environment to a Distance Learning Environment for Teaching a Learning and Motivation Strategies Course .**ph. D. dissertation** ,The Ohio State University, United States ,Ohio.
- (5) FNBE (Finnish National Board of Education) ,(2013) Teacher in Finland
[.http://www.oph.fi/download/156282_opettajat_suomessa_16/11/12020](http://www.oph.fi/download/156282_opettajat_suomessa_16/11/12020).
- (6) Hannele N,(2015). **Teacher Professional Development in Finland: Towards a More Holistic Approach** University of Helsinki, Institute of Behavioral Sciences Finland : Received on February 3, 2015; Accepted on June 29, 2015.
- (7) Korhonen, T., Lavonen, J., Kukkonen, M., Sormunen, K., & Juuti, K. (2014). **The Innovative School as an Environment for the Design of Educational Innovations**, Rotterdam, NL: Sense Publishers.
- (8) Livingston, K. & Shiach, L. (2010). **A new model of teacher education**. In A. Campbell & S. Groundwater-Smith, S. (Eds.), Connecting Inquiry and Professional Learning London: Routledge, (pp. 35-45).
- (9) Lumpe ,A.(2014) . **Teacher Professional Development and Self-Efficacy**, Rotterdam : sense Publishers,P52.
- (10) OECD (2013), A Teachers' Guide to TALIS 2013: Teaching and Learning International. Survey, available at Rajakaltio, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264216075-en>.24 /11 /2021,

- (11) Makrakis, V. (2005). Training teachers for new roles in the new era: Experiences from the United Arab Emirates ICT program. Proceedings of the 3rd Pan-Hellenic Conference on Didactics of Informatics, Korinthos, Greece.
- (12) Niemi, H. (2014). **Purposeful policy and practice for equity and quality - a Finnish case**. In S. K. Lee, W. O. Lee., & E. L. Low (Eds.), Education Policy Innovations: Levelling Up and Sustaining Educational Achievement Singapore : Springer Singapore ,PP. 103–121.
- (13) Niemi, H., & Nevgi, A. (2014). Research studies and active learning promoting professional competences in Finnish teacher education, **Teaching and Teacher Education**, No 43, PP.131-142.
- (14) Up and Sustaining Educational Achievement (pp. 103–121). Singapore: Springer
- (15) Vainikainen. M. (2014). **Finnish primary school pupils' performance in learning to learn assessments**, A longitudinal perspective on educational equity. Faculty of Behavioural Sciences. Department of Teacher of Education Research Report 360. University of Helsinki. V
- (16) UNICCO,(2003) **Teacher Professional Development an International review of the literature** , International institute planning, Paris : UNICCO, P75

