

تقويم أداء الاكاديمية المهنية  
للمعلمين في ضوء أهدافها  
واستراتيجية مقترحة لتطويرها "

إعداد

أ.م. د . معوض حسن ابراهيم مرعى

المركز القومى للامتحانات والتقويم التربوى



## المقدمة :

إن الحاجة إلى النمو المهني حاجة قائمة باستمرار نظرا لان المعلم لا يمكن أن يعيش مدى حياته بمجموعة محددة من المعارف والمهارات ، فتحت ضغط الحاجات الداخلية والتقدم المعرفي الهائل الذي يمتاز به العصر الحالي ، هذا الأمر يتطلب ضرورة أن يحافظ المعلم على مستوى متجدد من المعلومات والمهارات والاتجاهات الحديثة في طرائق التعليم وتقنياته، وبهذا يكون التعليم بالنسبة للمعلم عملية نمو مستمرة ومتواصلة ، فالمعلم المبدع هو طالب علم طوال حياته في مجتمع دائم التعلم والتطور وفي ظل التكنولوجيا والمعلومات ، وليس المعلم الذي يقتصر في حياته على المعارف والمهارات التي اكتسبها في مؤسسات الإعداد .ونظرا لصعوبة إعداد المعلم الصالح لكل زمان ومكان ، في ظل ثورة التكنولوجيا والمعلومات أصبح التخطيط التربوي أكثر ضرورة من اجل توفير الخدمة التربوية اللازمة للمعلم، والتي تتضمن تزويد المعلم بمواد التجدد في مجالات العملية التربوية ، وبالمستجدات 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 كفاياته التعليمية بجانبها المعرفي والسلوكي ( الأدائي )

( الضحاوي ، ١٢٠٠:٢٠٠٩ ) ، وتطلب عملية النمو المهني جهدا كبيرا ووقتا كافيا ومساعدة مستمرة ، في تعلم أي سلوك تعليمي جديد ، يعدل أو يضيف أو يحل محل السلوك التعليمي شبه الثابت ، الموجود عند المعلمين ، وهذا بدوره يتطلب معلمين مقتدرين يعملون لتغيير سلوك المتعلم ، ويختارون الأسلوب الملائم الذي يحقق الأهداف التربوية والتعليمية (مدبولي ، ٢٠١٠: ٢٢)

وتمثل الأكاديمية المهنية للمعلمين بمصر أحد الجهود التي تضطلع بها الحكومة المصرية من أجل الارتفاع بمستوى معلمها، سعيا نحو تحقيق جودة التعليم، والارتفاع

**تقويم أداء الأكاديمية المهنية للمعلمين في ضوء أهدافها أ.م. د. معوض حسن ابراهيم مرعي**

بمستوى الخريجين، إيماناً منها بأن المعلم الجيد لا بد وأن يواصل نموه المعرفي والمهاري بعد تخرجه من كليات التربية، وأن الأكاديمية بما لها من اختصاصات من شأنها أن تسهم بدور فاعل في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين، ويعد تقويم الأداء عبارة عن آلية لتقييم مدى تقدم المنظمة تجاه تحقيق الأهداف التنظيمية. وهذا التقدم يتم تحديده من خلال نظام قياس الأداء، ويعبر عنه في شكل مؤشرات أداء. لتوضيح مدى تحقق الأهداف.

### **مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:**

تمشياً مع التطورات والتوجهات الجديدة في مجال التنمية المهنية، فإنه من الأساسيات أن تتماشى أهداف هذه المرحلة وتتناسب مع كل هذه المستجدات. ولكي تصبح سياسة التنمية المهنية ذات تأثير قوي على المعلمين ومخرجات التعليم أو على الأقل ذات تأثير يذكر، فإنه من الضرورة أن تتفاعل هذه السياسة مع المستجدات التربوية والمتغيرات الحضارية.

وهناك العديد من اساليب التنمية المهنية المستدامة للمعلم، من هذه الاساليب ما هو تقليدي مثل: الدورات التدريبية والحلقات البحثية والندوات والمؤتمرات والدراسات التكميلية، ومنها ما هو غير تقليدي مثل، تبادل الزيارات الصفية بين المعلمين والقراءات الحرة والتعلم عن بعد والبحوث الاجرائية والممارسات التأملية (رشيدة الطاهر، ٢٠١٠، ٦٥ : ٤٧، خالد الاحمد ٢٠٠٥، ٣٢٢، ٣٢٨) بمعنى تمهين عملية التدريس من أجل ذلك بدأت الحكومة المصرية الاهتمام بقضية الترخيص المهني للمعلمين .

ويتمثل ذلك في إنشاء الأكاديمية المهنية للمعلمين (وزارة التربية والتعليم، ٢٠٠٧) والتي تُعد هي الجهة المسؤولة عن الترخيص المهني للمعلمين وتمثلت رسالتها في دعم مهنية المعلمين والقادة التربويين وضمان توفر تنمية مهنية متميزة تعكس أفضل الممارسات العالمية لجميع المعلمين (غنيم، ٢٠١١، ٩٧)

ولقد ركزت الدراسات التي تمت في مجال تقييم أداء المؤسسات على المؤشرات التي تستخدم في عملية القياس؛ وهي مؤشرات تتعلق بفعالية Effectiveness تحقيق الأهداف التي تعمل المؤسسة على تطويرها، وتتوقف تلك المجموعة من المؤشرات على طبيعة نشاط وأهداف كل وحدة. (سفيان محمد، ٢٠١٤: ٢٢)

فقياس الأداء هو منهجية تساعد في فهم وإدارة وتحسين أداء المؤسسة. وقياس الأداء يمكن المؤسسة من معرفة الآتي:

- إلى أي مدى تعمل المؤسسة بطريقة صحيحة.
  - مدى قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها.
  - صياغة الأهداف العامة للمؤسسة والاختيار الاستراتيجي.
  - مدى قدرة المؤسسة على تحقيق الرضاء لعملائها. (سفيان محمد، ٢٠١٤: ٣٠)
- وعلى ضوء ذلك فإن هذه الدراسة للجابية على التساؤل الرئيسي لهذه الدراسة :  
 ما مستوى أداء أداء الاكاديمية المهنية للمعلمين في ضوء أهدافها واستراتيجية  
 مقترحة لتطويرها ؟

ويتفرع من هذا السؤال التساؤلات التالية :-

- ١- ما فلسفة وأهمية وأهداف التنمية المهنية للمعلمين؟
- ٢- ما أهم الخبرات العالمية في مجال التنمية المهنية للمعلمين؟
- ٤- ما أهم أداء الأكاديمية المهنية التي تحقق الأهداف من وجهة نظر عينة الدراسة؟
- ٥- ما مدى أداء الأكاديمية المهنية في ضوء مؤشرات أداء تحقق الأهداف من وجهة نظر عينة الدراسة ؟
- ٦- ما الاستراتيجية المقترحة لتطوير أداء الأكاديمية المهنية للمعلمين؟

## أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى ما يلي:

١. التعرف على مفهوم وفلسفة التنمية المهنية للمعلمين؟
٢. التعرف على أهم الخبرات العالمية في مجال التنمية المهنية للمعلمين.
٣. التعرف على الاكاديمية المهنية للمعلمين وأولياتها من وجهة نظر المختصين والخبراء في مصر.
٤. التعرف على درجة تحقق أهداف الاكاديمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر المختصين والخبراء في مصر.
٥. التوصل إلى إستراتيجية مقترحة لتطوير الأكاديمية المهنية للمعلمين؟

## أهمية الدراسة:

تأتي أهمية هذه الدراسة من أهمية الأكاديمية المهنية للمعلمين ، لكونها تتعامل مع شريحة هامة من المجتمع، ألا وهي المعلم والذي يمثل حجر الزاوية في العملية التعليمية، لذا فإن تحقق أهداف الأكاديمية المهنية ومؤشرات تحقق هذه الاهداف واقتراح استراتيجية لتطويرها تمثل معطيات ضرورية لتحقيق الاكاديمية الأمل المنشود منها ألا وهو معلم متطور مستنير. ويعد ذلك أهم أهداف الدراسة.

## الدراسات السابقة :

سوف يتم عرض الدراسات السابقة في ضوء ثلاث محاور تتضمن:-

## أولاً: دراسات مرتبطة بالأهداف.

تعد منظومة الأهداف وأهميتها ومدى تحققها منطلقا لكثير من الدراسات التربوية ومنها:-

- ١- دراسة ( سامح جميل ، ١٩٨٩م) هدفت الدراسة إلى تحديد الوظائف التي ينبغي أن تفي بها كلية التربية لتحقيق أهدافها المنصوص عليها بلائحتها الداخلية .

التعرف على مدى تحقيق الكلية لوظائفها المختلفة. وقد توصلت الدراسة إلى أن الكلية فشلت في تحقيق العديد من وظائفها وقد قام الباحث بتحليل تلك النتائج لتحديد الأسباب التي حالت دون نجاح الكلية في تحقيق أهدافها.

٢- دراسة (محمد الفقيه، ١٤٢١هـ) ، والتي هدفت إلى تحديد مدى معرفة أهداف التعليم المتوسط، ومدى وضوحها وتحقيقها من وجهة نظر المعلمين في منطقة جازان التعليمية، وذلك وفق إجابة ٤٨٤ معلماً من هذه المرحلة شارك في الإجابة على عبارات أداة الدراسة ، وتوصلت الدراسة إلى أن أهداف التعليم المتوسط معروفة بدرجة متوسطة لدى معلمي هذه المرحلة، وأن هذه الأهداف واضحة ومتحققة بشكل يتراوح بين الدرجة الكبيرة والدرجة المتوسطة.

٣- دراسة (محمد صايل ، بسام مصطفى ٢٠٠٥ ) والتي هدفت إلى الكشف عن درجة تحقق أهداف التعليم العالي في الأردن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم التربوية في الجامعات الأردنية الرسمية وتوصلت إلى أن جميع الأهداف تحققت بدرجة جيدة حيث تحقق ٢٤ هدفاً من ٢٦ إجمالي عدد الأهداف.

٤- دراسة (شبيحة، ٢٠٠٦) والتي هدفت هذه الدراسة التعرف إلى مدى تحقيق جامعة المنوفية لأهداف التعليم العالي من وجهة نظر طلبتها ، وكشفت نتائج الدراسة أن الجامعة تحقق الأهداف المعرفية، والوجدانية، والاجتماعية ولا تحقق الأهداف العملية للتعليم العالي من وجهة نظر طلبتها.

٥- دراسة (مهري أمين ، نجوى يوسف ، ٢٠٠٧) هدفت تلك الدراسة إلى تعرف رؤية هيئة التدريس لأوضاع التعليم الجامعي وأهدافه وتصوراتهم لبعض قضاياها الأساسية المرتبطة بالأهداف وتوصلت الدراسة إلى أن هدف " التدريس للطلاب" جاء في المرتبة الأولى يليه هدف تدريب الباحثين وإعدادهم ، وجاء في المرتبة الأخيرة هدف تنمية شخصية الطالب.

٦- دراسة (محمد عبد الجواد، ٢٠٠٨م) هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى تحقيق الأهداف التعليمية لمن أتموا التعليم الابتدائي بدلالة مدى اكتسابهم للمهارات الحياتية، الوصول إلى صياغة جديدة لمجموعة من الأهداف العامة للتعليم الابتدائي، والتي تمثل مجموعة من المعايير والمؤشرات التي يمكن الانطلاق إلى تحقيقها لتلبي الاحتياجات المجتمعية المعاصرة والمستقبلية.، وتحديد أهم المعوقات التي تحول دون التحقيق الكامل للأهداف العامة للتعليم الابتدائي وكيفية التغلب عليها، وذلك من وجهة نظر عينة الدراسة.وقدمت الدراسة بعض الأهداف المقترحة وسبل التغلب على معوقات تحديد الأهداف.

٧- دراسة (بو عيان، ٢٠١٠) التي حاولت الوقوف على أهمية أهداف برنامج إعداد معلمات التربية الاسلامية بكلية التربية الأساسية من وجهة المعلمات ؛ كما حاول التعرف على مدى تحقق تلك الأهداف وتوصل إلى أهمية بعض الأهداف دون الأخرى وأن نسبة تحقق الأهداف تصل إلى ٦٠% وهي نسبة ضئيلة .

٨- دراسة (منى عبدالوهاب النجار، ٢٠١٠)هدفت هذه الدراسة التعرف إلى مدى تحقيق كلية التربية جامعة الأزهر بغزة لأهدافها من وجهة نظر طلبتها وكان من أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة أنها حددت الوزن النسبي لتقدير عينة الدراسة لمدى تحقيق كلية التربية لأهدافها على مجالات الدراسة، وترتيب أهمية تلك الأهداف.

ويلاحظ أن الدراسات السابقة في مجال الأهداف تناولت أهداف المؤسسات التربوية والتعليمية بوجه عام وذلك من حيث مدى أهمية تلك الأهداف، ومدى تحققها، وكذلك معوقات تحقق تلك الأهداف وتتشابه مع الدراسة الحالية في أهدافها إلا أن الدراسة الحالية تناولت أهداف الأكاديمية المهنية ومدى أهميتها وتحققها من وجهة نظر العاملين المرتبطين بالأكاديمية (المختصين) وخبراء التربية من أساتذة كليات التربية ومراكز البحوث.



## ثانياً: دراسات مرتبطة بالتنمية المهنية.

لأهمية التنمية المهنية للمعلمين تناولتها كثير من الدراسات فعرض بعضها للاستفادة منه في تلك الدراسة:-

١- دراسة كاتشنجز ( Gatchings,2000) والتي هدفت إلى اكتشاف العوامل التي

تساعد في تطبيق التقنية في التدريب المهني في بعض المدارس الابتدائية بولاية لويزيانا الأمريكية وقد ركزت الدراسة على أربعة مدارس ابتدائية فقط من هذه الولاية (كدراسة حالة) وكان من نتائج هذه الدراسة: ضرورة استخدام التقنية والتكنولوجيا الحديثة في تدريب المعلمين داخل المدارس أثناء الخدمة، ضرورة استخدام التقنية والتكنولوجيا الحديثة في تدريب الإدارة المدرسية الحديثة.

٢- دراسة (محمد اقحوان، ٢٠٠١)، حاولت تلك الدراسة الوقوف على أسس ومنطلقات

التصور المقترح للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام في اليمن في ضوء معايير الجودة، وقدمت الدراسة تصوراً مقترحاً منضماً؛ الأهداف، برامج التنمية المهنية، مجالات التنمية المهنية.

٣- دراسة (Henning, Mary,2002) التي أوصت بضرورة عمل مركز تنمية

مهنية للمعلمين لتدريبهم أثناء الخدمة من خلال التعاون بين المدرسة والجامعة .

٤- دراسة (منصوري، ٢٠٠٢) والتي أوضحت أن للأهداف أهمية في تطوير التعليم

الجامعي ولكن وسائل تحقيق الأهداف تُعد من الأهمية حيث أن الأهداف الجيدة بدون وسائل جيدة لا يكون لها أثر.

٥- دراسة (Chong Darakule,Wanna,2003) التي أوصت المؤسسات

التربوية بضرورة إمداد المعلمين بالخبرات التي تسهم بتنمية أدائهم المهني

وتساعدهم على إصلاح النظام التعليمي من خلال مؤسسات معدة لهذا الغرض

،وأوصت بضرورة عمل ورش عمل لتنمية الأداء المهني لمعلمين وتدريبهم على الدروس بمعهد التنمية بالولاية.

٦- دراسة ( عزة ياقوت العزب ،٢٠٠٤ ) التي أوصت بالاستفادة من الاتجاهات الحديثة في تصميم البرامج التدريبية وكذلك تنوع أساليب التدريب ،وأن تشمل هذه البرامج مهارات تدريبية عقلية وأكاديمية ومهنية متنوعة تساعد في تطويرهم المهني وضرورة مشاركة المعلمين في تحديد الحاجات التدريبية للمعلمين قبل عقد البرنامج التدريبي .

٧- دراسة (Hubbard, Janie,2005) التي أوصت بضرورة مشاركة المعلم في وضع الاستراتيجيات التدريبية التي تنمي أدائه المهني ،وتكسبه خبرة عالية في سلوكه وتصرفاته داخل حجرات الدراسة .

٨- دراسة (بدرية المفرج وآخران ، ٢٠٠٧ ) هدفت تلك الدراسة الوقوف على أحدث الاتجاهات المعاصرة والنظم لإعداد المعلم وتنميته مهنيًا وذلك من خلال؛ دراسة الاتجاهات العالمية المعاصرة حول سياسة قبول الطلبة في كليات التربية والاتجاهات المعاصرة حول الاتجاهات المعاصرة حول التكامل بين إعداد المعلمين قبل الخدمة وتنميتهم مهنيًا أثناءها ، الاتجاهات المعاصرة في نظام الدراسة وبرامجها في كليات التربية ،وقد أظهرت الدراسة الاهتمام المتزايد للدول المتقدمة والنامية بالاتجاهات الحديثة في مجال إعداد المعلم وتنميته مهنيًا في مراحل التعليم العام

٩- دراسة (صلاح أحمد ، ايهاب محمد ، ٢٠٠٩ ) هدفت تلك الدراسة إلى التعرف على الاتجاهات المعاصرة في مجال إعداد المعلم وتنميته مهنيًا،وتقديم تصور مقترح لتطوير نظام إعداد المعلم وتنميته مهنيًا بما يتناسب مع الاتجاهات المعاصرة،وقد أوصت الدراسة بإنشاء مركز تدريب المعلمين يتبع كلية التربية.

- ١٠- دراسة (Ackerson ,Valarie& Others,2009) التي أوصت بضرورة تدريب معلمي المرحلة الابتدائية من خلال برامج مهنية لتنمية مهاراتهم التدريسية داخل الفصل والمدرسة .
- ١١- دراسة ( Leighton ، 2009) التي أشارت الى ان هناك طريقة واحدة لادراك التعلم مدى الحياة ، وهي ان يكون الفرد متعلما خبيرا يعرف كيف؟ ولماذا يتعلم ؟ وقدمت تصورا لكيفية مساعدة المتعلم لكي يكون خبيرا .
- ١٢- دراسة (الغانم ، ٢٠١٠) والتي وصفت واقع التنمية المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية وذلك من وجهة نظر القائمين بالتدريب وكذلك المتدربين موضحة واقع التنمية المهنية وما ينبغي ان تكون عليه وذلك للارتقاء بكفايات المعلم المهنية.
- ١٣- دراسة (Mensah, Fellicia Moore,2010) والتي أشارت إلى أن التنمية المهنية للمعلمين تسهم في تحسين ممارساتهم المهنية ، وتنمية قدراتهم على تطبيق الممارسات التدريسية الحديثة داخل حجرات التدريس بالمدارس .
- ١٤- دراسة (Johnson,Wesley,2010) التي أشارت إلى ضرورة تطوير معلمي الرياضيات مهنيًا لإصلاح التعليم ، وتوصلت الدراسة إلى وجود تحسن في ممارسة المعلمين مجموعة البحث في أنشطة التنمية المهنية ، وأوصى الباحث بضرورة تدريب المعلمين على كيفية ممارسة الأنشطة المهنية داخل المدرسة .
- ١٥- دراسة (Rahman,2010) التي أكدت أهمية أن يكون الفرد متعلما خبيراً يعرف كيف يتعلم ولديه المهارات الضرورية لعملية التعلم مثل: إدارة المعلومات والتصال وحل المشكلات وتخطيط ومراقبة وتأمل عملية التعلم لكي يستطيع التعلم بشكل جيد ، وقامت بإعداد يمكن للمعلمين على اختلاف تخصصاتهم استخدامها في تنمية هذه المهارات لدى المتعلم .

١٦- دراسة (محمد غنيم (٢٠١١) التي هدفت إلى تقديم بعض الآليات والرؤى التي يمكن أن صانعي القرار عند اتخاذ الاجراءات اللازمة لتطبيق نظام الترخيص المهني للمعلم في مصر من أجل انتقاء أفضل العناصر للعمل بمهنة التدريس. وقدمت الدراسة رؤية مقترحة للترخيص المهني في مصر.

ويلاحظ. على الدراسات السابقة بالنسبة للتنمية المهنية انها تناولت أهمية التنمية المهنية للمعلمين ،والترخيص المهني للمعلمين ،وأحدث الاتجاهات المعاصرة للتنمية المهنية وقد أفادت تلك الدراسة في تدعيم الجانب النظري للدراسة من حيث مفهوم التنمية المهنية واهميتها واليات تطبيقها .

### ثالثاً: دراسات مرتبطة بالأكاديمية المهنية مباشرة.

تناولت دراسات قليلة الاكاديمية المهنية ومنها :-

١- دراسة ( أسامة ماهر ٢٠١٢م ) والتي هدفت إلى وصف لواقع الأكاديمية المهنية للمعلمين من حيث : رؤيتها، رسالتها، أهدافها، إنجازاتها .وتحليل وتقييم الوضع الراهن لأداء الأكاديمية المهنية للمعلمين في ضوء المعايير المعتمدة لمراكز التميز الدولية ، وقدمت تصور مقترح للارتقاء بأداء الأكاديمية المهنية للمعلمين في ضوء المعايير المعتمدة لمراكز التميز الدولية.

٢- دراسة ( أميرة عاطف ،٢٠١٣) تناولت تلك الدراسة واقع الاكاديمية المهنية للمعلمين من حيث أهدافها وبرامجها وسبل تطويرها.

٣- دراسة (عماد صموئيل ، (٢٠١٣) هدفت هذه الدراسة إلى تطوير الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر، وتقديم مقترحات لكيفية تطوير أدوارها المختلفة في التنمية المهنية للمعلم، حتي يتم تفعيل التصور المقترح للدراسة الحالية وتطبيقه في حيز الواقع، وحتى يحقق ما يسعى إليه من أهداف، فلا بد 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 التوصيات ؛ تحويل التصور المقترح لتطوير أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في مجال التنمية المهنية للمعلم إلى آلية عمل يقوم مسئول وزارة التربية والتعليم وكذلك مسئول 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 أخرى.

ويلاحظ على الدراسات السابقة في هذا المجال ندرة الدراسات التي تناولت الأكاديمية المهنية مباشرة لذا تأتي هذه الدراسة لتتكامل مع الدراسات التي تناولت الأكاديمية المهنية ولكن من حيث أهدافها ومدى تحققها وعوامل تحقق تلك الأهداف.

### خطوات الدراسة:

اتبعت الدراسة الخطوات الآتية:-

- ١- الإطار النظري للدراسة : ويتضمن: المقدمة -المشكلة- الأهداف- المنهج- مصطلحات الدراسة-حدود الدراسة- الدراسات السابقة.
- ٢- الجانب النظري: ويتضمن- التنمية المهنية المفهوم ، الأهداف والأهمية والمتطلبات أهم الخبرات العالمية في التنمية المهنية، الأكاديمية المهنية للمعلم ، الرؤية والفلسفة والأهداف ، جهود الأكاديمية المهنية في التنمية المهنية .
- ٣- الجانب الميداني : ويتضمن :-
- درجة تحقق أهداف "الأكاديمية المهنية للمعلمين " من وجهة نظر عينة الدراسة في ضوء أداءات كل هدف.
- تحليل نتائج الدراسة وتقديم استراتيجية مقترحة لتطوير الأكاديمية المهنية للمعلمين .

## الدراسة النظرية

أولاً: مفهوم التنمية المهنية للمعلمين وأهدافها:

### (١) مفهوم التنمية المهنية:

تعرف التنمية المهنية على أنها العملية التي تتضمن مجموعة من الإجراءات المخططة والمنظمة والتي ينتج عنها النمو المهني للمعلمين متمثلاً في زيادة وتحسين ما لديهم من معارف ومفاهيم ومهارات تتعلق بعملهم ومسئولياتهم المهنية، واتجاهاتهم نحو قبول الوظيفة والافتتاح بأهميتها والقيام بواجباتها.

كما يقصد بها تطوير كفايات وقدرات الفرد في إطار مهنته بهدف زيادة فاعلية أدائه وتحسين ظروف عمله ورفع مستوى الإنتاجية لديه.

ويمكن تعريف التنمية المهنية للمعلم بأنها: عملية نمو مستمرة، شاملة، وطويلة المدى، تهدف إلى تطوير المعلم، وتحسين كفاءاته المهنية وأدائه، من أجل تحسين العملية التعليمية، وذلك من خلال البرامج والأنشطة المتاحة له داخل وخارج المدرسة، على أن تُتاح له الفرصة لتنمية نفسه بنفسه وذلك من خلال تقويمه لذاته وتأمل أعماله. (بيومي الضحاوي، ٢٠١٠: ١٥)

ولما كان الارتفاع بمستوى أداء المعلم من شأنه أن ينعكس إيجابياً على الأداء الكلي للمدرسة؛ هناك أربعة شروط لازمة من أجل تحسين المدرسة وإحداث التغيير الإيجابي بها، تكاد جميعها تتطابق مع مفهوم التنمية المهنية وهي:

١. أن يعتاد المعلمون ويواصلوا الحديث مع بعضهم البعض حول ممارساتهم المهنية من أجل إيجاد لغة مشتركة خاصة بهم.
٢. أن يعتاد المعلمون ملاحظة بعضهم البعض أثناء ممارساتهم، وأن يوفروا لبعضهم البعض لونا من ألوان التغذية الراجعة.
٣. أن يُعد المعلمون موادهم التدريسية ويخططوها ويقوموها مع بعضهم البعض.

٤. أن يقوم المعلمون بتعليم بعضهم البعض كيفية التدريس.

كما يشير مفهوم التنمية المهنية للمعلمين بأنها تلك العملية التي تستهدف تحقيق أربعة أهداف هي (طارق عامر، ٢٠١٢: ٢٢):

- ١- إضافة معارف مهنية جديدة للمعلمين.
- ٢- تنمية المهارات المهنية للمعلمين.
- ٣- تنمية وتأكيد القيم المهنية الداعمة لسلوك المعلمين.
- ٤- تمكين المعلمين من تحقيق تربية ناجحة لتلاميذهم.

## (٢) أهداف التنمية المهنية للمعلم :

يعد المعلم عنصراً فعالاً ورئيسياً في العملية التعليمية؛ فإذا كان هدفها الأساسي هو رفع إنجاز الطلاب، فإن المسئول الأول عن تحقيق هذا الهدف هو المعلم، ولا شك أن ذلك يتوقف على التنمية المهنية للمعلم، فالعلاقة بين تنميته وإنجاز طلابه علاقة طردية؛ حيث تؤثر تنمية المعلم في توجيه المدرسة نحو التجديد والتحسين في العملية التعليمية من أجل رفع إنجاز الطلاب.

مما سبق يمكن القول أن الهدف الأساسي لتنمية المعلم مهنيًا هو تغيير ممارسات المعلم داخل المدرسة وحجرة الدراسة، إلا أن هذا الهدف الكبير والعام يندرج تحته العديد من الأهداف الفرعية الأخرى والمتمثلة في (وجيه الفرح، ٢٠٠٦: ٢٣)، (محمود شوق، محمد مالك سعيد، ١٩٩٥: ١٢٠):

١. مساعدة المعلمين حديثي التعيين على ممارسة أدوارهم بكفاءة وزيادة ثقتهم بأنفسهم.
٢. تلافى أوجه القصور في إعداد المعلم قبل التحاقه بالمهنة، وتزويد مؤسسات إعدادهم بتلك الجوانب حتى يتسنى لها مراجعة خطط الإعداد.
٣. تحديث خبرات المعلم وتطويرها؛ وذلك من خلال إطلاعه على أحدث النظريات التربوية والنفسية، وطرق التدريس الفعالة وتقنيات التدريس الحديثة.

٤. تحسين وتحديث المعارف التخصصية للمعلمين.
٥. تبصير المعلمين بخطط الدولة وتوجهاتها، ومشكلات المجتمع، والمطلوب منهم.
٦. مساعدة المعلم على الترقى والتقدم الوظيفي، وكذلك الأمان الوظيفي.
٧. تغيير الاتجاهات السلبية للمعلمين نحو مهنة التدريس .
- ٨.حث المعلم على التعلم الذاتي والاتجاه نحو التعلم مدى الحياة .
٩. إتاحة الفرصة أمام المعلم لتجريب وتطبيق النظريات التربوية داخل حجرة الدراسة أي ربط النظرية بالتطبيق .
١٠. تنمية الصفات الأخلاقية التي ينشدها المجتمع من المعلم كي يستطيع تنشئة طلابه عليها.
١١. تنمية استعداد المعلم لتحمل المسؤوليات والأدوار الجديدة .
١٢. رفع مكانة المعلم اجتماعياً، وتحقيق الرضا الوظيفي له .
١٣. مساعدة المعلم على حل المشكلات التربوية التي تواجهه .
١٤. تشجيع المعلم على التعاون والاستفادة من زملائه .
١٥. تشجيع المعلم على الابتكار والإبداع في عمله .

مما سبق يتضح أن التنمية المهنية للمعلمين تؤدي إلى زيادة قدراتهم وكفاياتهم، وتحسين جودة العملية التعليمية، فهي تعتبر أحد أهم المقومات الرئيسة للمؤسسات الفعالة، بما تمثله من تحسين مستمر للمعلمين لتلبية احتياجات محددة ومتجددة.

### ثانياً: دواعي التنمية المهنية للمعلمين ومعوقاتها

مما لا شك فيه أن المعلم يعد أهم مدخلات العملية التعليمية؛ إذ تشير إحدى الدراسات إلى أن ٦٠% من نجاح العملية التعليمية ترجع إلى المعلم وحده، وأن النسبة الباقية ترجع إلى العوامل الأخرى، فمن خلال المعلم وخبرته، واكتمال إعداده، وسلامة أدائه،



واستمرار تنميته مهنياً، تصل العملية التعليمية إلى أهدافها في ضوء ما هو متاح. وعليه فإن التنمية المهنية للمعلمين ضرورية، هذا وتتجلى دواعي التنمية المهنية للمعلمين في النقاط التالية (طارق حسن، ٢٠٠٨: ٢٤):

- ١- الحاجة إلى تمكين المعلمين من تحقيق غايات وأهداف التعليم.
- ٢- التوجه نحو تمهين الهيئة التدريسية.
- ٣- الثورة في مجال تقنيات المعلومات والاتصالات ومتطلبات اللحاق بها.
- ٤- المستجدات في مجال استراتيجيات التدريس والتعلم، وحاجاتها إلى معلمين أكفاء.
- ٥- المستجدات في مجال التقييم.
- ٦- التوجه نحو تطبيق معايير الجودة الشاملة.
- ٧- تعددية الأدوار والمسئوليات الملقاة على عاتق المعلم.
- ٨- الثورة المعرفية.

### المعوقات التي تحول دون تحقيق التنمية المهنية لأهدافها

على الرغم مما للتنمية المهنية من أهمية ورغبة المعلمين أحياناً في الارتقاء بمستوى أدائهم المهني، إلا أن هناك عدد من المعوقات التي تحول دون تحقيق التنمية المهنية لأهدافها، ويتمثل تلك المعوقات في:

١. ضعف مستوى برامج التنمية ذاتها.
٢. ارتباط التطوير المهني بالترقية. وعدم رغبة بعض المعلمين في الترقى لوظائف أعلى أكثر مسؤولية وأقل عائداً.
٣. الافتقار إلى قيادة قوية.
٤. غياب الرؤية المستقبلية.
٥. الخوف من التغيير ومعارضته لما يحمله من تهديدات.
٦. ضعف المعلومات عن برامج التنمية المهنية.

٧. نقص الكفاءات اللازمة للتطوير من موارد مادية وبشرية (كوادر تدريبية).

٨. ضعف الرغبة في العمل الجماعي.

٩. ضعف الحوافز المادية والمعنوية.

### ثالثاً: أبعاد التنمية المهنية:

إن المحلل لمفهوم التنمية المهنية للمعلمين لا بد وأن يصل معنا إلى أبعاد محددة لا بد وأن تشملها التنمية المهنية لأي معلم ليكون قادراً حقاً على أداء مهامه كمعلم على الوجه الأكمل، لذا يمكننا القول أن مفهوم التنمية المهنية يتسع ليشمل العديد من الأبعاد الهامة التي لا غنى عنها لمعلم القرن الحادي والعشرين، ولعل أهمها ما يلي :- ( جاسم الكندي ، هاني عبد الستار فرج ، ٢٠٠١: ٢٥ )

### (١) المعرفة العامة والتربوية :

ليس كل من يدخل الفصل ويلقي على التلاميذ ما في الكتاب من معلومات معلم، كما أنه ليس كل من باستطاعته حل المسائل الرياضية وتطبيق التجارب المعملية معلم، وإنما المعلم هو الذي الفرد القادر على إقناع الطالب بأهمية ما يتعلمه وكيف يتعلمه بل وكيف يطبقه في حياته العملية، لذا فإن المعلم في هذا العصر في حاجة ماسة إلى المعرفة العامة التي تجعله قادراً على فهم المجتمع وكيفية توظيف ما يقدمه إلى الطلاب في تنمية هذا المجتمع، فالمعلم المثقف خير من المعلم الجاهل أو المعلم المقتصر على مجاله فقط.

فعلى سبيل المثال المعلم الذي يعرف بعض الشيء عن المواد الأخرى من الممكن أن يوظفها في شرح مابته للطلاب، وفي المراحل العمرية الكبيرة غالباً ما يناقش الطلاب موضوعات خارج المقرر مع معلمهم، لذا إن لم يكن المعلم على علم بها عزف عنه طلابه.

كما يحتاج المعلم إلى المعرفة التربوية المتخصصة التي ترقى بمستوى أدائه والمتمثلة فيما يلي:

- اكتساب المعلم لبعض المعارف حول نظريات التعلم الجديدة.
- فهم العلاقة بين التدريس والتنوع الثقافي للتلاميذ في حجرات الدراسة.
- الإلمام بمهارة تحليل الكتاب المدرسي للتفريق بين الخبرات ذات المعنى والخبرات غير ذات المعنى.
- الخصائص النفسية والنمائية للمتعلمين بالمراحل المختلفة.
- الذكاءات المتعددة وكيفية توظيفها لخدمة عملية التعلم.

## ٢) استراتيجيات التعليم والتعلم :

يُقصد بإستراتيجيات التعليم والتعلم مجموعة الإجراءات والممارسات التي يتبعها المعلم داخل الفصل للوصول إلى مخرجات متوقعة في ضوء الأهداف التي وضعها، وهي تتضمن مجموعة من الأساليب والوسائل والأنشطة وأساليب التقويم التي تساعد على تحقيق الأهداف.

كما تُعرف أيضا بأنها مجموعة من إجراءات التدريس المختارة سلفا من قبل المعلم أو مصمم التدريس والتي يُخطط لاستخدامها أثناء تنفيذ التدريس بما يُحقق الأهداف المرجوة بأقصى فاعلية ممكنة في ضوء الإمكانيات المتاحة.

ويلاحظ من التعريفين السابقين أن استراتيجيات التدريس تتعلق بما يُخطط له المعلم من أجل تحقيق أهداف تعليمية وتربوية محددة في ضوء ما لديه من إمكانيات، ومن ثم فإنه على المعلم أن يكون متقنا لبناء الاستراتيجيات التدريسية التي سيتبعها في تعليم طلابه، وهي استراتيجيات تتسم بالتنوع والتجدد في ذات الوقت، الأمر الذي يتطلب منه أن يكون على اطلاع دائم على تلك الاستراتيجيات، فبناء استراتيجيات التدريس ليس

**تقويم أداء الأكاديمية المهنية للمعلمين في ضوء أهدافها أ.م. د . معوض حسن إبراهيم مرعي**

بالأمر الهين؛ خاصة وأنها فن استخدام الإمكانيات والوسائل المتاحة بطريقة مثلى من أجل تحقيق الأهداف المرجوة على أفضل وجه ممكن.

ومن ثم فإن هذا البعد من أبعاد التنمية المهنية يتناول ضرورة إلمام المعلم باستراتيجيات التعليم والتعلم المتنوعة والمتجددة والمتضمنة فيما يلي (محمد مدبولي ، ٢٠١٠ : ١٢٥):

- إلمام المعلم بمهارات التفكير الناقد .
- اكتساب معارف ومهارات حول التعلم النشط وتحديد الأدوار وشرح المهام طبقاً لنمط التعلم المستخدم.
- إلمام المعلم بمعارف ومهارات حول كيفية تنظيم حجرة الدراسة وتنظيم جلوس الطلاب بما يدعم فاعلية التعلم.
- التعرف على كيفية تصميم مواقف خبرة ذات معنى في حجرات الدراسة.
- الوقوف على الأهداف الإجرائية والسلوكية للتعلم بأنواعها ومستوياتها المختلفة وكيفية تطبيقها.

### (٣) البحث الإجرائي :

إن الخطوة الأولى لمراجعة أداء المؤسسات التربوية والتعليمية وجهود الأفراد والجماعات في التربية والتعليم، هي القيام ببحوث مترابطة حول ما يحدث في الميدان، وتعد البحوث الإجرائية التي يشارك فيها المعلمون من أفضل وأهم البحوث التربوية لأنها ترتبط مباشرة بالميدان، وتتعلق من مشكلات واقعية، ولها دور أساسي في الإصلاح والعلاج.

### (٤) المسئوليات المهنية :

تتعلق المسئوليات المهنية للمعلم بما ينبغي عليه القيام به كمعلم تجاه عمله المكلف به، وتكمن مشكلة المعلم من وجهة نظري في أن عمله يجعله يتعامل بدرجة كبيرة مع البشر أكثر من تعامله مع الأدوات والمعدات؛ فالمعلم يتعامل بحكم مهنته مع طلابه

وزملائه ورؤسائه ومرؤوسيه والعاملين بالمدرسة وأولياء الأمور، الأمر الذي يتطلب منه أن يتقن فن التعامل مع فئة منهم، هذا على الجانب الإنساني من عمله، فإذا ما انتقلنا إلى الجانب الأدائي منه سنجد أن هناك الكثير من المسؤوليات المهنية الواجب على المعلم الإلمام بها ومراعاتها والمتعلقة بـ:

- معارف حول مفهوم مجتمعات التعلم وأخلاقيات مهنة التعليم .
- مهارات تفعيل الشراكة بين المدرسة والمجتمع من حولها .
- مهارات تصميم مواقف تدريسية تقوم على عمليتي التفكير والتأمل.
- كيفية إعداد واستخدام ملفات الإنجاز بفاعلية. (إبراهيم الأسطل، ٢٠٠٥: ٢٤٠)

#### ٥) توظيف التكنولوجيا في العملية التعليمية :

تُعد أحد أهم جوانب التجديد التربوي في مؤسسات التعليم، يقوم على الاستفادة من إمكانيات الثورة التكنولوجية المتمثلة في العملية التعليمية وعلى رأسها الحاسوب، لما يملكه من إمكانات متطورة تسهم في تحسين وجودة الأداء المدرسي.

الأمر الذي يتطلب ضرورة وتأهيل المعلم وتنميته مهنيا وبشكل مستمر في مجال التكنولوجيا التعليمية وذلك من خلال إلمامه بما يلي:

- أساليب ومهارات استخدام الحاسوب في عمليتي التعليم والتعلم.
- استثمار الحاسوب كمصدر للتعلم والبحث .
- مهارات اختيار وتقويم وتطوير البرمجيات التعليمية.
- معارف ومهارات، حول إعداد برمجيات تعليمية في مادة التخصص.

#### رابعا: برامج التنمية المهنية للمعلمين:

يختلف برنامج التنمية المهنية للمعلمين باختلاف الهدف منه، ومع تعدد الأهداف تتعدد أنواع وبرامج التنمية المهنية والتي منها (كوثر ابو هجار، ١٩٩٩):

### (١) برامج التأهيل :

يمثل الهدف الرئيس لمثل هذه البرامج في المساعدة في تأهيل المعلم المستجد والمعلمين الذين يحملون مؤهلات غير تربوية على القيام بمهامهم بشكل صحيح؛ إذ تعقد لهم برامج أو دورات تساعدهم على الإطلاع على أساليب الأداء وطرق التدريس والإبداع في استخدام الوسائل وفن توصيل المعلومة، وطرق التواصل مع الطلاب، والتعامل مع الزملاء والهيكل المدرسي، ٠٠٠٠ الخ

### (٢) برامج العلاج :

وتكون لوجود أي قصور في المعلمين سواء من الناحية الشخصية أو الفنية أو الإدارية أو التربوية، ومن ثم فهي تناقش جوانب محددة في أداء المعلم وتعمل على علاج ما بها قصور، وهي برامج شديدة الحساسية؛ خاصة وأنها إن لم تخاطب الفئات الشخصية للمعلمين المتدربين فلن تكون ذات جدوى، الأمر الذي يضع على كاهل من يقومون بها مسئولية إقناع المعلمين أولاً بأهمية البرنامج ومردوده الإيجابي عليهم، ثم الانتقال لتغيير فئات أو أداءات سلبية يرجى تعديلها.

### (٣) برامج التجديد :

هي برامج تعقد عادة بشكل دوري لتعريف المعلمين بالنظريات التربوية الحديثة والمعارف الجديدة في مجال تخصصهم في التربية والتعليم، وهي برامج شديدة الأهمية لأسباب عديدة منها، أن التطور حقيقة لا مفر منها، وأن ما يصلح اليوم من وسائل تعليمية واستراتيجيات تدريسية قد لا يصلح للغد، أو على الأقل قد يتطلب التعديل فيه ليواكب متطلبات الغد، كما أن التميز في الداء يتطلب منا دائماً البحث عن كل ما هو جديد ونافع.

## (٤) برامج الترقّي :

تعدّ للمتوقّع ترقّيهم إلى مناصب إدارية بهدف تعريفهم بمتطلبات العمل الجديد، لذا يكون محتواها متعلقاً بطبيعة الوظيفة التي سيرقى إليها المعلم / المتدرب، وبالتالي فهي تتناول جوانب معرفية ومهارية ووجدانية تتعلق بطبيعة العمل الجديد ( جاسم الكندي ، هاني عبد الستار فرج ، ٢٠٠١ : ٣٠).

## دواعي نجاح التنمية المهنية :

مهما اختلفت اشكال وأنشطة التنمية المهنية لا يكتب لها النجاح ولا تحقق الهداف المرجوة إلا إذا تحققت عدة شروط وصفات لدى المعلم منها :

- ١- إيمان المعلم بأنه قابل للتطوير .
  - ٢- قابلية المعلم للنقد الذاتي .
  - ٣- قدرة المعلم على التعليم الذاتي .
  - ٤- قابلية المعلم لتوجيهات ونقد الآخرين ( إبراهيم الأسطل، ٢٠٠٥ : ٢٤٦ )
- وتتطلب بتلك المهام والوظائف التي تؤدي إلى التنمية المهنية الفعالة في مصر الأكاديمية المهنية للمعلم .

## أهم الخبرات العالمية في مجال التنمية المهنية للمعلمين

في ضوء التجارب العالمية في الدول المتقدمة يمكن استعراض أهم مؤسسات التنمية المهنية للمعلم وأهم أداءات تلك المؤسسات وفيما يلي عرض لبعض تلك الخبرات

## أولاً : الولايات المتحدة الأمريكية

تشير الأدبيات إلى أن فكرة الترخيص المهني للمعلمين لم تكن حديثة ولكن منذ فترة الحقبة الاستعمارية إهتم أولياء الأمور منذ البداية بضرورة أن يتحلى الأشخاص الذين يعهدون إليهم بتعليم أبنائهم بالأخلاق الحسنة والتأهيل المناسب يحصل من يرغب في العمل بالتدريس على الاعتراف من واحد أو أكثر من رجال الدين المحليين، ولم

يعطى الاهتمام في البداية لحجم المعلومات والمهارات والخبرات التي يمتلكها الفرد للنجاح في التدريس ، وإنما انصب التركيز على كونه شخصية سوية مستقيمة ، وعندما انتقلت سلطات الترخيص المهني من الكنيسة إلى السلطات المدنية في القرن التاسع عشر، توسعت معايير الترخيص لتشمل المعرفة الأكاديمية في المقام الأول والمعرفة التربوية في المقام الثاني (محمد غنيم ، ٢٠١١ : ٨٤)، وكان نظام الترخيص المهني للمعلمين هو توافر أسس ومعايير لضمان جودة أداء المعلم، ومن مؤسسات التنمية المهنية:-

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

The National Council for Accreditation of Teacher Education  
((NCATE

بدأ المجلس القومي لاعتماد تربية في عام ١٩٥٤م لتقويم واعتماد برامج الإعداد المهني للمعلمين. وفي عام ١٩٦٩م أصدر المجلس أول معايير موحدة يقاس عليها تصنيف الجامعات والمؤسسات التعليمية الأخرى التي تقدم برامج إعداد المعلمين وفقاً لمطابقة برامج الكليات والجامعات لتلك المعايير. وفي منتصف عام ١٩٨٠ كانت هناك جيود ومحاولات لوضع معايير وعمليات لإتمام ضبط الجودة مع تحقيق الكفايات المطلوبة للمعلم والتأكيد على تحقيق الجودة القومية مع المتابعة المستمرة للمعايير. وتكمن أهمية هذه المعايير في تأثيرها في إعداد المعلم.

وفي أواخر التسعينيات بدأت العديد من كليات التربية بالجامعات الأمريكية بإصلاح نظم وبرامج إعداد المعلمين، وقام المجلس القومي لاعتماد تربية المعلمين NCATE بوضع معايير لتحديد المعارف والمهارات التي ينبغي أن تتوافر في المعلمين. وتم تعديل المعايير عام ٢٠٠١ وقد تم اعتماد ٥٠٠ مؤسسة (NCATE, 2002). كما قام المجلس بتطوير شراكة مع كل ولاية ووضع «برنامج اعتراف الولاية State



المشترك بين الولاية والمجلس. وتنتسب للمجلس مؤسسات واتحادات مهنية.

## ٢- المجلس القومي لمعايير التدريس المهني (NBPTS)

تطوير المعايير المهنية عن طريق مشاركة المعلمين: Professional Standards Development: Teacher Involvement. حيث تؤدي الحكومة الفيدرالية دورًا في وضع المعايير. ولتحقيق مشروع «أهداف ٢٠٠٠»، تم تشكيل المجلس القومي لمعايير التدريس المهني (NBPTS) لكي يوضح معايير التميز وما ينبغي للمعلمين معرفته. وشارك المعلمون في تأليف المعايير واعتبر المعلمون وسائل لترجمة معايير المحتوى Content standards. وبناء معايير داخل الفصول، والعمل داخل المدرسة يؤدي بالمعلمين إلى بناء معايير المحتوى التي تتحول إلى إطار منهجي، وخطة لتوزيع الدروس كي تكون جاهزة للعمل على أساس هذه المعايير، ويشارك المعلمون كأعضاء في اللجان المسؤولة عن تطوير المعايير ومراجعتها.

وهناك جهات اعتماد أخرى في أمريكا مثل لائحة اعتماد المعلم من قبل اتحاد التنمية التربوية (SEDA)، واللجنة القومية للمعايير المهنية National Board for Professional Standards (NRPTS)، واتفاقية أوكلاهوما لاعتماد المعلم (OCTA). وإذا كان هدف النموذج الأمريكي الأساسي من الاعتماد هو ضمان الحد الأدنى للجودة التعليمية، فهناك نماذج أخرى عالمية لاعتماد المعلم تهدف للتميز.

## ثانياً: أستراليا

اعتمدت أستراليا على أن الإبداع المستدام (Sustained innovation) مفتاح التطور المستقبلي والازدهار في الاقتصاد العالمي التنافسي. فبناء ثقافة الإبداع المستمرة من خلال التعليم يعتبر مطلب أساسي وموازي وداعم للبحث والتطوير. وعليه يجب إتباع الإستراتيجيات اللازمة للتعليم وفي جميع الحقول للمناهج، مع التأكيد على

خصوصية تحسين التعليم في مجالي العلوم والرياضيات والقدرة التكنولوجية. فالمدرسين هم المفتاح الرئيس لتحريك المدارس نحو الإبداع. وعليه وبمراجعة النظام التعليمي القائم والتأكيد على هذه المتطلبات لفتت الانتباه إلى طرق تحسين اجتذاب من يعلم وتطوير المهنة. فقدرة أستراليا على الازدهار في هذه البيئة تعتمد على البحث والتطوير (R&D)، والذي يتطلب حصول الشباب على مؤهلات تقنية وخلفية صلبة في العلوم الفيزيائية والإحيائية والرياضيات. فبعد هذه المراجعة تبين أنه بحاجة إلى تقوية المحتوى المعرفي والتربوي في العلوم والتكنولوجيا والرياضيات في برامج إعداد المدرسين وفي تطويرهم المهني ومن أهم هذه المؤسسات:-

١- المعهد الوطني لجودة التدريس والإدارة المدرسية National Institute for Quality Teaching and School Leadership (NIQTSL)

فإن أبرز الجهود التي يمكن رصدها في هذا المجال هي البدء باعتماد معاهد المعلمين، واعتماد البرامج التعليمية والتدريبية التي تقدم لهم، والتي تعد جميعها خطوة أولى وأساسية للاعتماد المدرسي. وفي هذا السياق قرر المعهد الوطني لجودة التدريس والإدارة المدرسية National Institute for Quality Teaching and School Leadership (NIQTSL)، ويمارس المعهد نشاطه في أربعة مجالات:

١) الارتقاء بالمعايير المهنية والاعتماد.

٢) التعليم المهني واعتماد البرامج الدراسية.

٣) البحث والاتصالات.

٤) الارتقاء بالمهنة.

ثالثاً : أوروبا:

في رد على التحديات التي وضعها التقرير الداخلي للإتحاد الأوروبي للتعليم والتدريب حتى عام ٢٠١٠ ومن أجل تحسين تعليم الأساتذة والمدرسين، تم تحديد المبادئ

الأساسية لقدرات ومؤهلات المعلمين. تشمل هذه المبادئ: مهنة ذات تأهيل عالي ( A Well-Qualified Profession)، والتي تتطلب المعرفة في موضوع التخصص وعلوم التربية (Pedagogy) والمهارات والقدرات اللازمة لإرشاد ودعم الطلاب وفهم البعد الاجتماعي والثقافي للتعليم؛ التطور المهني في سياق التعلم مدى الحياة ( a profession placed within the context of lifelong learning)، والتي تشمل التطور المهني للمعلم في جميع المجالات من خلال التعليم والتدريب وإعادة التدريب بشكل رسمي وغير رسمي؛ ومهنة متحركة (Mobile Profession)، فتعتبر الحركية (Mobility) مكوناً مركزياً في برامج إعداد المعلمين الأولية والمتواصلة؛ والمهنة المعتمدة على الشراكات (A Profession based on Partnerships)، فمعاهد وكليات إعداد المعلمين عليهم تنظيم عملهم بالتعاون في الشراكة مع المدارس والبيئة المحلية ومراكز / معاهد التدريب والمشاركين الآخرين وذلك للتأكد من إستفادة التعليم من المعرفة في الممارسات الحالية. وعليه وفي سياق البعد الاجتماعي، فإن القدرات / الكفاءات الأساسية للمدرسين تشمل العمل مع الآخرين، العمل بالمعرفة والتكنولوجيا والمعلومة، العمل في ومع المجتمع. ففي بريطانيا: توجد هيئة التدريب والتطوير للمدارس The Training & Development Agency For Schools (TDA).

#### رابعاً :- في العالم العربي :-

تمثل الأردن الدول العربية التي اهتمت بالتنمية المهنية للمعلمين من خلال أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين

#### ١- أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين

إن أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين تعمل على الإرتقاء بمستوى التعليم وسياسة الحوار في الأردن والمنطقة. وتتبنى الأكاديمية و بالشراكة مع كلية المعلمين/ جامعة كولومبيا و مركز جامعة كولومبيا الشرق أوسطي للأبحاث التي انطلقت في

تقويم أداء الأكاديمية المهنية للمعلمين في ضوء أهدافها أ.م. د. معوض حسن ابراهيم مرعى

حزيران عام ٢٠٠٩ برعاية جلالة الملكة رانيا العبد الله رؤية جلالته لتطوير التعليم في الأردن ودعم التطور في التعليم في الشرق الأوسط. تعمل الأكاديمية حالياً على توسيع نشاطها وبالتعاون مع شركائها ليمتد إلى دول المنطقة في السنوات القليلة القادمة. ولدعم وتعزيز التميز المتكامل للمعلم، تركز أنشطة الأكاديمية على خمسة محاور أساسية هي:

- اعداد المعلمين الجدد.
- تعزيز التعلم المستمر.
- تكوين مجتمعات التعلم.
- تطوير سياسة الحوار والبحث.
- نشر الوعي و التواصل الخارجي.
- أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين.

**الأكاديمية المهنية للمعلمين:** تمثل الأكاديمية المهنية للمعلمين بمصر أحد الجهود التي تضطلع بها الحكومة المصرية من أجل الارتقاء بمستوى معلميها، سعياً نحو تحقيق جودة التعليم، والارتقاء بمستوى الخريجين، إيماناً منها بأن المعلم الجيد لا بد وأن يواصل نموه المعرفي والمهاري بعد تخرجه من كليات التربية، وأن الأكاديمية بما لها من اختصاصات من شأنها أن تسهم بدور فاعل في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين، لذا نعرض فيما يلي لنشأة الأكاديمية ورؤيتها التي انطلقت منها ورسالتها التي قامت من أجلها، وأهدافها التي تسعى لتحقيقها، والاختصاصات المنوطة بها.

### **نشأة الأكاديمية:**

صدر القانون رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧ بتعديل بعض أحكام قانون التعليم رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١، والذي نظم كادر المعلمين بالكامل، وبناء عليه صدرت اللائحة التنفيذية بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٨٤٠ لسنة ٢٠٠٧.

ونصت المادة ٧٥ من القانون ١٥٥ على إنشاء الأكاديمية وفق النص التالي:  
 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 منح شهادة الصلاحية المنصوص عليها في المادة (٧٤) 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.  
**رؤية الأكاديمية:**

تتمثل رؤية الأكاديمية في "ضمان مهنية المعلمين والقيادات التربوية في ضوء  
 المعايير القومية والعالمية وبما يجعل الأكاديمية نموذجا يحتذى به في المنطقة الإقليمية،  
 وبما يمكنها من القيام بدورها في تقديم الدعم الفني والاستشاري للكيانات والمؤسسات  
 المحلية والإقليمية والدولية ذات الصلة".

وبتحليل تلك الرؤية يتضح لنا أن الأكاديمية أنشئت من أجل التأكيد على مهنية  
 من يعمل بالمؤسسات التعليمية على اختلاف مسمياتهم الوظيفية، بحيث لا يعمل داخل  
 المدارس المصرية من لا وظيفية لهم في أي مجال آخر، وأنه إن كانت الظروف القاهرة  
 قد دفعتنا في يوم ما إلى اللجوء لغير المتخصصين لسد العجز في الوظائف المختلفة  
 داخل مؤسساتنا التعليمية، فإنه ولا بد من تصحيح تلك الأوضاع، بتأهيل هؤلاء الأفراد  
 لكي يضطلعوا بأدوارهم على الوجه الأكمل. إننا نعتقد أن الأكاديمية تسعى أيضا إلى  
 تكون كيانا يُعتمد عليه ويُعتد به كهيئة فنية واستشارية  
 في مجال التعليم على المستوى المحلي والإقليمي والدولي.

## رسالة الأكاديمية:

تتمثل رسالة الأكاديمية في النقاط التالية:

- ١- دعم مهنية المعلمين والقادة التربويين.
- ٢- وضع وإدارة نظام لتعيين وترخيص وترقية المعلمين مبني على المعايير القومية وميثاق أخلاقيات المهنة.
- ٣- ضمان توفر تنمية مهنية متميزة تعكس أفضل الممارسات العالمية لجميع المعلمين.
- ٤- بيت خبرة لتقديم الدعم الفني والاستشاري للكيانات المتخصصة إقليمياً.
- ٥- اعتبار تطوير أداء المعلم مدخلاً فاعلاً لتطوير منظومة التعليم ونواتجها.

ويلاحظ من استعراض تلك النقاط أن رسالة الأكاديمية تمثل ترجمة عملية لرؤيتها؛ فضمن الأكاديمية لمهنية المعلمين والقيادات التربوية، يتأتى من خلال النقاط الثلاث الأولى والمتمثلة في دعم مهنية المعلمين والقادة التربويين، ووضع وإدارة نظام لتعيين وترخيص وترقية المعلمين، وضمان توفر تنمية مهنية متميزة تعكس أفضل الممارسات العالمية لجميع المعلمين، أما سعيها لأن تكون كياناً يُعتمد عليه ويُعتد به كهيئة فنية واستشارية في مجال التعليم على المستوى المحلي والإقليمي والدولي، فذلك يتحقق من خلال النقطتين الأخيرتين. (الأكاديمية المهنية ٢٠١٠،

## أهداف الأكاديمية المهنية للمعلم:

تهدف الأكاديمية إلى تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم الخاضعين لأحكام قانون التعليم وقانون إعادة تنظيم الأزهر، والارتقاء بقدراتهم ومهاراتهم بصورة مستمرة بما يؤدي إلى رفع مستوى العملية التعليمية.

وحتى يتسنى للأكاديمية تحقيق ذلك الهدف فلا بد من تحقيق الأهداف التالية (الأكاديمية المهنية ٢٠١٠،):

- ١- وضع الخطط والسياسات ومعايير الجودة الخاصة بالبرامج التدريبية بما يكفل تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم وتحديد متطلبات هذه التنمية.
  - ٢- إعداد البرامج التدريبية اللازمة لتحقيق التنمية المهنية وفقا للخطط والسياسات المشار إليها آنفا.
  - ٣- اقتراح سياسات ونظم تقويم الأداء المهني لأعضاء هيئة التعليم وتطويرها.
  - ٤- المشاركة في وضع المعايير اللازمة لجودة أداء أعضاء هيئة التعليم وتطويرها.
  - ٥- دعم البحوث والدراسات في المجالات التربوية والتعليمية وتشجيع الاستفادة بنتائجها.
  - ٦- متابعة التقدم العلمي والمهني والتربوي على المستوى الدولي في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم وذلك للاستفادة منه.
  - ٧- توفير الاستشارات الفنية لوزارة التربية والتعليم والمديريات والإدارات التعليمية والأزهر الشريف وإدارة العاهد الأزهرية والمناطق الأزهرية والمؤسسات المعنية، وذلك في مجال التدريب والتعليم.
  - ٨- دعم وحدات التدريب والتقويم في المدارس والمعاهد الأزهرية للارتقاء بالأداء المهني لأعضاء هيئة التعليم.
  - ٩- التعاون مع كليات التربية والمراكز البحثية والتدريبية وهيئات التنمية المهنية في كل ما يُحقق أهداف الأكاديمية.
  - ١٠- إدارة برامج تدريبية متقدمة من خلال شراكة فاعلة مع الجامعات والمراكز البحثية والتدريبية وهيئات التنمية المهنية والجامعات الأهلية ذات الصلة.
- اختصاصات الأكاديمية:**

تباشر الأكاديمية المهنية للمعلمين الاختصاصات الآتية وفقا لنص المادة الثانية من القانون رقم ١٢٩ لسنة ٢٠٠٨ والخاص بتنظيم الأكاديمية وتحديد اختصاصاتها والتي تتمثل في (قانون الأكاديمية، ٢٠٠٧):

## تقويم أداء الأكاديمية المهنية للمعلمين في ضوء أهدافها أ.م. د. معوض حسن إبراهيم مرعى

١- منح شهادات الصلاحية المنصوص عليها في قانون التعليم وقانون إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التي يشملها.

٢- اعتماد مقدمي برامج التنمية المهنية وكافة خدمات التدريب وإجراء الاختبارات اللازمة في هذا الشأن، وذلك بالمقابل الذي يُحدده مجلس إدارة الأكاديمية.

٣- توفير نظم وقواعد معلومات عن أعضاء هيئة التعليم، تتضمن بيان مؤهلاتهم ومهاراتهم وخبراتهم وبرامج التدريب التي حصلوا عليها، والدورات التدريبية التي يتعين عليهم اجتيازها، وموافاة المديرات والإدارات التعليمية والمدارس وإدارة المعاهد الأزهرية والمناطق الأزهرية كل فيما يخصه بهذه البيانات للمساعدة في اتخاذ القرار.

٤- إبداء الرأي بشأن أسس إعداد بطاقات وصف وظائف هيئة التعليم وإعادة تقييمها وترتيبها.

٥- اقتراح اشتراطات التأهيل التربوي لكل وظيفة من وظائف هيئة التعليم ووضع الاختبارات المتطلبة لشغلها.

٦- تحديد أنواع التدريب اللازم لرفع مستوى أعضاء هيئة التعليم الذين يحصلون على تقارير تقويم أداء بمرتبة دون المتوسط أو ضعيف.

٧- تقديم الدعم الفني والاستشارات والدراسات الفنية في مجال اختصاصها لمن يطلبها من الهيئات والمؤسسات والشركات والجمعيات المحلية والعربية والأجنبية، وذلك بالمقابل الذي يُحدده مجلس إدارة الأكاديمية.

### مؤشرات الأداء المتوقع لتحقيق أهداف الأكاديمية المهنية للمعلمين

الهدف من تطبيق المنظمات لنظم قياس الأداء هو إنجاز رؤيتها وتحقيق الأهداف

الإستراتيجية لها، وبالتالي يجب مراعاة الاعتبارات التالية في نظم قياس الأداء :-

١- الاعتبار الأول: تحقيق الرؤية الإستراتيجية المحددة للمنظمة.



يجب أن تكون أهداف ومقاييس الأداء محددة بدقة. هذا بالإضافة إلى إمكانية تحقيقها وفي

نفس الوقت ، ويجب أن يكون هناك ارتباط بين نظم قياس الأداء في المنظمة والخطة الاستراتيجية للمنظمة .ويجب على المنظمة قبل تحديد المقاييس أن تقوم بتحديد الأدوات التي سيتم قياسها. لذا ستحاول تلك الدراسة وضع أدوات لكل هدف:-

تهدف الأكاديمية إلى تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم الخاضعين لأحكام قانون التعليم وقانون إعادة تنظيم الأزهر، والارتقاء بقدراتهم ومهاراتهم بصورة مستمرة بما يؤدي إلى رفع مستوى العملية التعليمية.

**الهدف الأول:** وضع الخطط والسياسات ومعايير الجودة الخاصة بالبرامج التدريبية بما يكفل تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم وتحديد متطلبات هذه التنمية.

#### الأداء المتوقع لتحقيق الهدف:-

- ١- تضع الأكاديمية خطط البرامج التدريبية للتنمية المهنية للمعلمين.
- ٢- تضع الأكاديمية سياسات البرامج التدريبية للتنمية المهنية للمعلمين.
- ٣- تضع الأكاديمية معايير جودة البرامج التدريبية للتنمية المهنية للمعلمين.
- ٤- تحدد الأكاديمية متطلبات التنمية المهنية للمعلمين .

**الهدف الثاني:** إعداد البرامج التدريبية اللازمة لتحقيق التنمية المهنية وفقا للخطط والسياسات المشار إليها آنفا.

#### الأداء المتوقع لتحقيق الهدف:-

- ١١- تعد الأكاديمية البرامج التدريبية لتحقيق التنمية المهنية .
- ١٢- تتوافق البرامج التدريبية مع خطط الأكاديمية.
- ١٣- تتناسب تلك البرامج مع مع سياسات الأكاديمية .

تقويم أداء الأكاديمية المهنية للمعلمين في ضوء أهدافها أ.م. د. معوض حسن إبراهيم مرعي  
الهدف الثالث: اقتراح سياسات ونظم تقويم الأداء المهني لأعضاء هيئة التعليم  
وتطويرها.

#### الأداء المتوقع لتحقيق الهدف:-

- ١- تقترح الأكاديمية سياسات لتقويم الأداء المهني لأعضاء هيئة التعليم.
  - ٢- تقترح الأكاديمية نظم لتقويم الأداء المهني لأعضاء هيئة التعليم.
  - ٣- تطبق الأكاديمية نظم لتقويم الأداء المهني لأعضاء هيئة التعليم.
  - ٤- تطور الأكاديمية نظم لتقويم الأداء المهني لأعضاء هيئة التعليم.
- الهدف الرابع: المشاركة في وضع المعايير اللازمة لجودة أداء أعضاء هيئة التعليم  
وتطويرها.

#### الأداء المتوقع لتحقيق الهدف:-

- ١- تشارك الأكاديمية في وضع المعايير اللازمة لجودة أداء أعضاء هيئة التعليم.
  - ٢- تشارك الأكاديمية في تطبيق المعايير اللازمة لجودة أداء أعضاء هيئة التعليم.
  - ٣- تشارك الأكاديمية في تطوير المعايير اللازمة لجودة أداء أعضاء هيئة التعليم.
- الهدف الخامس: دعم البحوث والدراسات في المجالات التربوية والتعليمية وتشجيع  
الاستفادة بنتائجها.

#### الأداء المتوقع لتحقيق الهدف:-

- ١- توفر الأكاديمية ميزانية للبحوث والدراسات في المجالات التربوية والتعليمية.
- ٢- تشارك الأكاديمية في المؤتمرات التربوية ببحوث ودراسات تربوية.
- ٣- تعقد الأكاديمية حلقات نقاشية عن البحوث والدراسات في مجال التنمية المهنية.
- ٤- تستفيد الأكاديمية من نتائج البحوث والدراسات في المجالات التربوية والتعليمية.

**الهدف السادس:** متابعة التقدم العلمي والمهني والتربوي على المستوى الدولي في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم وذلك للاستفادة منه.

### الأداء المتوقع لتحقيق الهدف:-

١- توفر الأكاديمية امكانية متابعة التقدم العلمي والمهني والتربوي على المستوى الدولي.

٢- توفر الأكاديمية فرصاً لابتعاث اعضائها لمتابعة التقدم العلمي والمهني والتربوي على المستوى الدولي.

٣- تطور الأكاديمية خططها وسياستها في ضوء الخبرات العالمية في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم.

**الهدف السابع:** توفير الاستشارات الفنية لوزارة التربية والتعليم والمديريات والإدارات التعليمية والأزهر الشريف وإدارة العاهد الأزهرية والمناطق الأزهرية والمؤسسات المعنية، وذلك في مجال التدريب والتعليم.

### الأداء المتوقع لتحقيق الهدف:-

١- يوجد بالأكاديمية هيئة استشارية لمجال التدريب والتعليم.

٢- توفر الأكاديمية الاستشارات الفنية لوزارة التربية والتعليم في مجال التدريب والتعليم.

٣- تقدم الأكاديمية للمديريات والإدارات التعليمية الاستشارة الفنية في مجال التدريب والتعليم.

٤- تقدم الأكاديمية والأزهر الشريف وإدارة العاهد الأزهرية والمناطق الأزهرية الاستشارة الفنية في مجال التدريب والتعليم.

**الهدف الثامن:** دعم وحدات التدريب والتقويم في المدارس والمعاهد الأزهرية للارتقاء بالأداء المهني لأعضاء هيئة التعليم.

### الأداء المتوقع لتحقيق الهدف:-

١- تتوفر بالأكاديمية قواعد بيانات لوحدات وحدات التدريب والتقويم في المدارس.

٢- تتوفر بالأكاديمية قواعد بيانات لوحدات وحدات التدريب والتقويم في المعاهد الأزهرية.

٣- تقدم الأكاديمية الدعم المالي والفني لوحدات التدريب والتقويم في المدارس والمعاهد الأزهرية.

٤- تتابع الأكاديمية أداء وحدات التدريب والتقويم في المدارس والمعاهد الأزهرية.

الهدف التاسع:التعاون مع كليات التربية والمراكز البحثية والتدريبية وهيئات التنمية المهنية في كل ما يُحقق أهداف الأكاديمية.

### الأداء المتوقع لتحقيق الهدف:-

١- توفر الأكاديمية شراكة فعالة مع كليات التربية في مجال التنمية المهنية.

٢- توفر الأكاديمية شراكة فعالة مع المراكز البحثية في مجال التنمية المهنية.

٣- تتعاون الأكاديمية مع هيئات التنمية المهنية لتحقيق أهدافها.

الهدف العاشر:إدارة برامج تدريبية متقدمة من خلال شراكة فاعلة مع الجامعات والمراكز البحثية والتدريبية وهيئات التنمية المهنية والجامعات الأهلية ذات الصلة.

### الأداء المتوقع لتحقيق الهدف:-

١- تشرف الأكاديمية على البرامج التدريبية التي تقدمها الجامعات والمراكز البحثية والتدريبية وهيئات التنمية المهنية والجامعات الأهلية.

٢- تصمم الأكاديمية أدوات لتقويم ومتابعة البرامج التدريبية التي تقدمها الجامعات والمراكز البحثية والتدريبية وهيئات التنمية المهنية والجامعات الأهلية.

٣- توفر الأكاديمية الجانب البشري لإدارة البرامج التدريبية التي تقدمها الجامعات والمراكز البحثية والتدريبية وهيئات التنمية المهنية والجامعات الأهلية.

## الدراسة الميدانية

### أولاً: عينة الدراسة

المجتمع الأصلي للدراسة هو العاملين بفروع الاكاديمية بمحافظة مصر والمدرسين المعتمدين بالأكاديمية ١٩ (٢١ فرعاً (٤ من العاملين بكل فرع) ، ١٠ من المقر الرئيسي ، ١٢٠ مدرب معتمد بالهيئة ، وبذلك يكون عدد أفراد العينة ٢١٤ فرداً.

### ثانياً: أداة الدراسة:

استخدمت الدراسة استبانة تم إعدادها وتصميمها لتضم أهداف الأكاديمية المهنية : عبارة عن عشر أهداف وامام كل هدف الأداءات التي تحقق الهدف -وفقاً لثلاثة اختيارات (عالية ، متوسطة ، ضعيفة) . ولتقدير درجات هذا تم إعطاء (عالية -٣ درجات، متوسطة -درجتان ، ضعيفة-درجة واحدة) .

### ثالثاً: صدق وثبات أداة الدراسة:

تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين (\*) من السادة الأساتذة أعضاء هيئة التدريس ومديرى أفرع الأكاديمية، ولقد تم إعداد الاستبانة فى صورتها النهائية بعد تنفيذ جميع ملاحظات السادة المحكمين . وبالنسبة لثبات كما تم الاستبانة تطبيقها على مجموعة من أفراد العينة (٢٠) مرتين متباعدتين وكان معامل الارتباط ٠,٨٣، مما يدل على ثبات أداة الدراسة. ولتطبيق الاستبانة تم نشر الاستبانة على موقع رابطة المدرسين بالأكاديمية ، وتم تجميع الاستبانات الكاملة وعددها ٢٠٠ استبانة.

### رابعاً: المعالجة الإحصائية:

عولجت البيانات التي تم الحصول عليها بتحديد التكرارات والنسب المئوية والأوزان النسبية لاستجابات أفراد العينة.

## نتائج الدراسة ومناقشتها :-

للإجابة على السؤال من أسئلة الدراسة تم تحليل نتائج الاستبانة الأكاديمية المهنية للمعلمين بعد تطبيقها على عينة الدراسة ، حيث تم بحساب المتوسطات والتكرارات والأوزان النسبية لكل هدف من أهداف الأكاديمية المهنية في ضوء مؤشرات الأداء .

### ١- تحقق أهداف الأكاديمية المهنية من وجهة نظر عينة الدراسة:-

الهدف الأول: وضع الخطط والسياسات ومعايير الجودة الخاصة بالبرامج التدريبية بما يكفل تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم وتحديد متطلبات هذه التنمية.

### جدول ( ١ )

يوضح تكرارات استجابات عينة الدراسة لدرجة تحقق أداء الهدف الأول (ن=٢٠٠)

م	الأداء المتوقع لتحقيق الهدف	درجة تحقق الأداء						
		كبيرة		متوسطة		ضعيفة		
		ك	%	ك	%	ك	%	
١-	تضع الأكاديمية خطط البرامج التدريبية للتنمية المهنية للمعلمين.	١٢٠	٦٠%	٧٠	٣٥%	١٠	٥%	٠,٨٥
٢-	تضع الأكاديمية سياسات البرامج التدريبية للتنمية	١١٠	٥٥%	٥٠	٢٥%	٤٠	٢٠%	٠,٧٨

المهنية للمعلمين.								
٣-	تضع الأكاديمية معايير جودة البرامج التدريبية للتنمية المهنية للمعلمين.	٥٠	٢٥%	٩٠	٤٥%	٦٠	٣٠%	٠,٦٥
٤-	تحدد الأكاديمية متطلبات التنمية المهنية للمعلمين	٥٠	٢٥%	١٢٠	٦٠%	٣٠	١٥%	٠,٧
المتوسط الكلي								٠,٥٥

يلاحظ من الجدول السابق أن متوسط الأداءات التي تحقق الهدف الأول أقل من (١) مما يعني أن مستوى تحقق الاداءات ضعيف، وبالنسبة للمتوسط الكلي لتحقيق الهدف الأول هو (٠,٥٥) مما يعني أن درجة تحقق الهدف الأول ضعيفة. رغم أن الأكاديمية تضع البرامج التدريبية إلا أن أداء معايير الجودة وتحديد متطلبات التنمية المهنية للمعلمين جعل درجة تحقيق هذا الهدف ضعيفة.

الهدف الثاني: إعداد البرامج التدريبية اللازمة لتحقيق التنمية المهنية وفقاً للمخطط والسياسات المشار إليها آنفاً.

جدول ( ٢ )

يوضح تكرارات استجابات عينة الدراسة لدرجة تحقق أداء الهدف الثاني(ن=٢٠٠)

م	الأداء المتوقع لتحقيق الهدف	درجة تحقق الأداء						
		كبيرة		متوسطة		ضعيفة		
		ك	%	ك	%	ك	%	
١-	تعد الأكاديمية البرامج التدريبية لتحقيق التنمية المهنية .	١٠٠	٥٠%	٨٠	٤٠%	٢٠	١٠%	٠,٨
٢-	تتوافق البرامج التدريبية مع خطط الاكاديمية.	٧٠	٣٥%	٩٠	٤٥%	٤٠	٢٠%	٠,٦٨
٣-	تناسب تلك البرامج سياسات الأكاديمية .	٩٠	٤٥%	٩٠	٤٥%	٢٠	١٠%	٠,٧٨
	المتوسط الكلي							٠,٧٥

يلاحظ من الجدول السابق أن متوسط الأداءات التي تحقق الهدف الثاني أقل من (١) مما يعني أن مستوى تحقق الاداءات ضعيف، وبالنسبة للمتوسط الكلي لتحقيق الهدف الثاني هو (٠,٧٥) مما يعني أن درجة تحقق الهدف الثاني ضعيفة. وقد يرجع ذلك إلى



اقتصار الأكاديمية على برامج الترقى فقط ، وعدم الاهتمام ببرامج التنمية المهنية بكافة مكوناتها ؛ كما ان برامج الترقى فقط ليست هي كل سياسات الاكاديمية البرامج التي توجد بها فقط .

الهدف الثالث: اقتراح سياسات ونظم تقويم الأداء المهني لأعضاء هيئة التعليم وتطويرها.

## جدول ( ٣ )

يوضح تكرارات استجابات عينة الدراسة لدرجة تحقق أداء الهدف الثالث (ن=٢٠٠)

م	الأداء المتوقع لتحقيق الهدف	درجة تحقق الأداء						
		كبيرة		متوسطة		ضعيفة		
		ك	%	ك	%	ك	%	
١-	تقترح الأكاديمية سياسات لتقويم الأداء المهني لأعضاء هيئة التعليم.	٤٠	٢٠%	٤٠	٢٠%	١٢٠	٦٠%	٠,٥٣
٢-	تقترح الأكاديمية نظم لتقويم الأداء المهني لأعضاء هيئة التعليم.	٥٠	٢٥%	٥٠	٢٥%	١٠٠	٥٠%	٠,٥٨
٣-	تطبق الأكاديمية نظم لتقويم الأداء	٢٠	١٠%	٤٠	٢٠%	١٤٠	٧٠%	٠,٤٦

تقويم أداء الاكاديمية المهنية للمعلمين في ضوء أهدافها أ.م. د . معوض حسن ابراهيم مرعي

							المهني لأعضاء هيئة التعليم.
٠,٥٥	%٦٠	١٢٠	%١٥	٣٠	%٢٥	٥٠	٤- تطور الأكاديمية نظم لتقويم الأداء المهني لأعضاء هيئة التعليم.
٠,٥٣	المتوسط الكلي						

يلاحظ من الجدول السابق أن متوسط الأداءات التي تحقق الهدف الثالث أقل من (١) مما يعني أن مستوى تحقق الاداءات ضعيف، وبالنسبة للمتوسط الكلي لتحقيق الهدف الثالث هو (٠,٥٣) مما يعني أن درجة تحقق الهدف الثالث ضعيفة. وقد يرجع ذلك إلى عدم توافر الكوادر البشرية للقيام باقتراح وتطبيق وتطوير نظم تقويم الأداء المهني اللهم إذا اعتبرت الامتحانات الشكلية للمعلمين نهاية التدريب نظام تقويم ، كما ان وجود مؤسسة أخرى منوط بها نظم تقويم الاداء - المركز القومي للامتحانات والتقويم التربوي- جعل اهتمام الاكاديمية بنظم تقويم الاداء ضعيفاً.

الهدف الرابع: المشاركة في وضع المعايير اللازمة لجودة أداء أعضاء هيئة التعليم وتطويرها.

جدول ( ٤ )

يوضح تكرارات استجابات عينة الدراسة لدرجة تحقق أداء الهدف الرابع (ن=٢٠٠)

المتوسط	درجة تحقق الأداء						م الأداء المتوقع لتحقيق الهدف
	كبيرة		متوسطة		ضعيفة		
	ك	%	ك	%	ك	%	

٠,٥٥	%٦٠	١٢٠	%١٥	٣٠	%٢٥	٥٠	تشارك الأكاديمية في وضع المعايير اللازمة لجودة أداء أعضاء هيئة التعليم.	١-
٠,٤٨	%٧٠	١٤٠	%١٥	٣٠	%١٥	٣٠	تشارك الأكاديمية في تطبيق المعايير اللازمة لجودة أداء أعضاء هيئة التعليم.	٢-
٠,٤٨	%٦٥	١٣٠	%٢٥	٥٠	%١٠	٢٠	تشارك الأكاديمية في تطوير المعايير اللازمة لجودة أداء أعضاء هيئة التعليم.	٣-
٠,٥	المتوسط الكلي							

يلاحظ من الجدول السابق أن متوسط الأداءات التي تحقق الهدف الرابع أقل من (١) مما يعني أن مستوى تحقق الاداءات ضعيف، وبالنسبة للمتوسط الكلي لتحقق الهدف الرابع هو (٠,٥٠) مما يعني أن درجة تحقق الهدف الرابع ضعيفة. وقد يرجع ذلك إلى

تقويم أداء الاكاديمية المهنية للمعلمين في ضوء أهدافها أ.م. د. معوض حسن ابراهيم مرعى  
قيام الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد باعداد وتطبيق معايير الجودة مما أدى إلى  
قصور في تحقيق هذا الهدف فضلاً على اقتناع العاملين المنتدبين للأكاديمية بان دورها  
مقتصر على تدريبات الترقى فقط.  
الهدف الخامس: دعم البحوث والدراسات في المجالات التربوية والتعليمية وتشجيع  
لاستفادة بنتائجها.

جدول ( ٥ )

وضع تكرارات استجابات عينة الدراسة لدرجة تحقق أداء الهدف الخامس (ن=٢٠٠)

المتوسط	درجة تحقق الأداء						الهدف المتوقع لتحقيق الهدف	م
	ضعيفة		متوسطة		كبيرة			
	%	ك	%	ادك	%	ك		
٠,٤٣	%٣٢	١٦٠	%١٠	٢٠	%١٠	٢٠	توفر الاكاديمية ميزانية للبحوث والدراسات في المجالات التربوية والتعليمية.	-١
٠,٤٥	%٧٠	١٤٠	%٢٥	٥٠	%٥	١٠	تشارك الأكاديمية في المؤتمرات التربوية ببحوث ودراسات تربوية.	-٢
٠,٤	%٨٥	١٧٠	%١٠	٢٠	%٥	١٠	تعقد الأكاديمية حلقات نقاشية	-٣

							عن البحوث والدراسات في مجال التنمية المهنية	
							تستفيد الأكاديمية من نتائج البحوث والدراسات في المجالات التربوية والتعليمية.	٤-
	٠,٥٨	%٥٠	١٠٠	%٢٥	٥٠	%٢٥		
	المتوسط الكلي							٠,٤٦

يلاحظ من الجدول السابق أن متوسط الأداءات التي تحقق الهدف الخامس أقل من (١) مما يعني أن مستوى تحقق الاداءات ضعيف، وبالنسبة للمتوسط الكلي لتحقيق الهدف الخامس هو (٠,٤٦) مما يعني أن درجة تحقق الهدف الخامس ضعيفة. وقد يرجع ذلك إلى قصور في فلسفة الاكاديمية واقتصار ميزانيتها على التدريب فقط مما لا تتوافر معه ميزانية للمؤتمرات والبحوث كما لا تتوافر آلية للتطوير بناءً على نتائج البحوث التربوية والتعليمية.

الهدف السادس: متابعة التقدم العلمي والمهني والتربوي على المستوى الدولي في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم وذلك للاستفادة منه.

#### جدول ( ٦ )

يوضح تكرارات استجابات عينة الدراسة لدرجة تحقق أداء الهدف السادس (ن=٢٠٠)

م	الأداء المتوقع لتحقيق الهدف	درجة تحقق الأداء		
		كبيرة	متوسطة	ضعيفة
				المتوسط

تقويم أداء الاكاديمية المهنية للمعلمين في ضوء أهدافها أ.م.د. معوض حسن ابراهيم مرعي

	ك	%	ك	%	ك	%		
١-	توفر الأكاديمية امكانية متابعة التقدم العلمي والمهني والتربوي على المستوى الدولي.	٥٠	%٢٥	٥٠	%٢٥	١٠٠	%٥٠	٠,٥٨
٢-	توفر الأكاديمية فرصاً لابتعاث اعضاءها لمتابعة التقدم العلمي والمهني والتربوي على المستوى الدولي.	٥٠	%٢٥	٦٠	%٣٠	٩٠	%٤٥	٠,٦
٣-	تطور الأكاديمية خطتها وسياستها في ضوء الخبرات العالمية في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم.	٣٠	%١٥	٤٠	%٢٠	١٣٠	%٦٥	٠,٦

يلاحظ من الجدول السابق أن متوسط الأداءات التي تحقق الهدف السادس أقل من (١) مما يعني أن مستوى تحقق الاداءات ضعيف، وبالنسبة للمتوسط الكلي لتحقيق الهدف السادس هو (٠,٥٩) مما يعني أن درجة تحقق الهدف السادس ضعيفة. وقد يرجع ذلك إلى اقتصار الاكاديمية خططها القديمة دون تطور تلك الخطط في ضوء متابعة البحوث التربوية في مجال التدريب والتنمية المهنية نظراً لعدم توافر الكادر البشرى الملائم لتلك المهمة.

الهدف السابع: توفير الاستشارات الفنية لوزارة التربية والتعليم والمديريات والإدارات التعليمية والأزهر الشريف وإدارة العاهد الأزهرية والمناطق الأزهرية والمؤسسات المعنية، وذلك في مجال التدريب والتعليم.

## جدول ( ٧ )

يوضح تكرارات استجابات عينة الدراسة لدرجة تحقق أداء الهدف السابع (ن=٢٠٠)

م	الأداء المتوقع لتحقيق الهدف	درجة تحقق الأداء						
		كبيرة		متوسطة		ضعيفة		
		ك	%	ك	%	ك	%	
١-	يوجد هيئة استشارية لتدريب والتعليم.	١٠	٥%	١٠	٥%	١٦٠	٩٠%	٠,٣٥
٢-	توفر الاستشارات الفنية لوزارة التربية	٥٠	٢٥%	٥٠	٢٥%	١٠٠	٥٠%	٠,٥٨

تقويم أداء الاكاديمية المهنية للمعلمين في ضوء أهدافها أ.م. د. معوض حسن ابراهيم مرعي

التدريب والتعليم.							
٥٠	%٢٥	٥٠	%٢٥	١٠٠	%٥٠	٠,٥٨	٣- تقدم الأكاديمية للمديريات والإدارات التعليمية الاستشارة الفنية في مجال التدريب والتعليم.
٤٠	%٢٠	٥٠	%٢٥	١١٠	%٥٥	٠,٥٥	٤- تقدم الأكاديمية للأزهر الشريف وإدارة العاهد الأزهرية والمناطق الأزهرية الاستشارة الفنية في مجال التدريب والتعليم.
المتوسط الكلي							٠,٥١

يلاحظ من الجدول السابق أن متوسط الأداءات التي تحقق الهدف السابع أقل من (١) مما يعني أن مستوى تحقق الاداءات ضعيف، وبالنسبة للمتوسط الكلي لتحقيق الهدف السابع هو (٠,٥١) مما يعني أن درجة تحقق الهدف السابع ضعيفة. وقد يرجع ذلك إلى اقتصار الاكاديمية على الاداريين فقط بينما يتم نذب مدير الاكاديمية ونائبه من الجامعات ومراكز البحوث مما يصعب توفير لجان استشارية تمد المعنيين بالتنمية المهنية بالاستشارات الفنية مما يؤدي إلى ضعف تحقق هذا الهدف.

الهدف الثامن: دعم وحدات التدريب والتقويم في المدارس والمعاهد الأزهرية للارتقاء بالأداء المهني لأعضاء هيئة التعليم.



## جدول ( ٨ )

يوضح تكرارات استجابات عينة الدراسة لدرجة تحقق أداء الهدف الثامن (ن=٢٠٠)

المتوسط	درجة تحقق الأداء						الأداء المتوقع لتحقيق الهدف	
	ضعيفة		متوسطة		كبيرة			
	%	ك	%	ك	%	ك		
٠,٤٥	%٧٥	١٥٠	%١٥	٣٠	%١٠	٢٠	١- تتوفر بالأكاديمية قواعد لوائح وحدات التدريب والتقويم في المدارس.	
٠,٤٨	%٧٠	١٤٠	%١٥	٣٠	%١٥	٣٠	٢- تتوفر بالأكاديمية قواعد لوائح وحدات التدريب والتقويم في المعاهد الأزهرية.	
٠,٤٥	%٧٥	١٥٠	%١٥	٣٠	%١٠	٢٠	٣- تقدم الأكاديمية الدعم المالي والفني لوحدة التدريب والتقويم	

تقويم أداء الأكاديمية المهنية للمعلمين في ضوء أهدافها أ.م. د. معوض حسن إبراهيم مرعى

							في المدارس والمعاهد الأزهرية.
٠,٤٦	%٧٥	١٥٠	%١٠	٢٠	%١٥	٣٠	تتابع الأكاديمية أداء وحدات التدريب والتقويم في المدارس والمعاهد الأزهرية.
٠,٤٦	المتوسط الكلي						

يلاحظ من الجدول السابق أن متوسط الأداءات التي تحقق الهدف الثامن أقل من (١) مما يعني أن مستوى تحقق الأداءات ضعيف، وبالنسبة للمتوسط الكلي لتحقق الهدف الثامن هو (٠,٤٦) مما يعني أن درجة تحقق الهدف الثامن ضعيفة. وقد يرجع ذلك إلى ضعف ميزانية الأكاديمية واهتمامها ببرامج الترقى فقط مما يقطع الصلة بينها وبين دعم وحدات التدريب والتقويم بالمدارس فنياً ومالياً مما يصعب تحقيق ذلك الهدف. الهدف التاسع: التعاون مع كليات التربية والمراكز البحثية والتدريبية وهيئات التنمية المهنية في كل ما يُحقق أهداف الأكاديمية.

جدول ( ٩ )

يوضح تكرارات استجابات عينة الدراسة لدرجة تحقق أداء الهدف التاسع (ن=٢٠٠)

المتوسط	درجة تحقق الأداء						الأداء المتوقع لتحقيق الهدف	م
	ضعيفة		متوسطة		كبيرة			
	%	ك	%	ك	%	ك		

٠,٦٣	%٤٠	٨٠	%٣٠	٦٠	%٣٠	٦٠	توفر الأكاديمية شراكة فعالة مع كليات التربية في مجال التنمية المهنية.	١-
٠,٥٨	%٥٠	١٠٠	%٢٥	٥٠	%٢٥	٥٠	توفر الأكاديمية شراكة فعالة مع المراكز البحثية في مجال التنمية المهنية.	٢-
٠,٥٣	%٦٠	١٢٠	%٢٠	٤٠	%٢٠	٤٠	تتعاون الأكاديمية مع هيئات التنمية المهنية لتحقيق أهدافها.	٣-
٠,٥٨	المتوسط الكلي							

يلاحظ من الجدول السابق أن متوسط الأداءات التي تحقق الهدف التاسع أقل من (١) مما يعني أن مستوى تحقق الاداءات ضعيف، وبالنسبة للمتوسط الكلي لتحقيق الهدف التاسع هو (٠,٥٨) مما يعني أن درجة تحقق الهدف التاسع ضعيفة. وقد يرجع ذلك إلى عدم توافر آلية فعالة للتواصل المهني بين الأكاديمية وهيئات التنمية المهنية.

**الهدف العاشر:** إدارة برامج تدريبية متقدمة من خلال شراكة فاعلة مع الجامعات والمراكز البحثية والتدريبية وهيئات التنمية المهنية والجامعات الأهلية ذات الصلة.

جدول ( ١٠ )

تقويم أداء الأكاديمية المهنية للمعلمين في ضوء أهدافها أ.م. د. معوض حسن إبراهيم مرعي

يوضح تكرارات استجابات عينة الدراسة لدرجة تحقق أداء الهدف العاشر (ن=٢٠٠)

المتوسط	درجة تحقق الأداء						الأداء المتوقع لتحقيق الهدف	م
	ضعيفة		متوسطة		كبيرة			
	ك	%	ك	%	ك	%		
٠,٦٨	٦٠	٣٠%	٧٠	٣٥%	٧٠	٣٥%	١- تشرف الأكاديمية على التدريسية التي تقدمها الجامعات والمراكز البحثية والتدريبية وهيئات التنمية المهنية والجامعات الأهلية.	
٠,٤٣	١٦٠	٨٠%	٢٠	١٠%	٢٠	١٠%	٢- تصمم الأكاديمية أدوات لتقويم ومتابعة البرامج التدريبية التي تقدمها الجامعات والمراكز البحثية والتدريبية وهيئات التنمية المهنية والجامعات الأهلية.	

٠,٤٥	%٧٥	١٥٠	%١٥	٣٠	%١٠	٢٠	توفر الأكاديمية الجانب البشري لإدارة البرامج التدريبية التي تقدمها الجامعات والمراكز البحثية والتدريبية وهيئات التنمية المهنية والجامعات الأهلية.	٣-
٠,٥٢	المتوسط الكلي							

يلاحظ من الجدول السابق أن متوسط الأداءات التي تحقق الهدف العاشر أقل من (١) مما يعني أن مستوى تحقق الاداءات ضعيف، وبالنسبة للمتوسط الكلي لتحقيق الهدف العاشر هو (٠,٥٢) مما يعني أن درجة تحقق الهدف العاشر ضعيفة. وقد يرجع ذلك إلى اقتصار الأكاديمية على البرامج التي توجد بها فقط، وترك الحرية لكل مؤسسة لتقوم بتدريب المعلمين دون الرقابة الفعلية من الأكاديمية.

مما سبق يتضح أن الأكاديمية تنحوي بعيداً عن تحقيق أهدافها حيث أن درجة جميع الأهداف لم تتعدى (٠,٧٥) وهي درجة تحقق ضعيفة، ويرجع ذلك إلى عوامل كثيرة منها بشرية ومادية ونظم الاداء ونظم الاتصال بين فروع الأكاديمية مما يؤدي إلى إقتراح إستراتيجية لتطوير الأكاديمية المهنية للمعلمين.

### إستراتيجية مقترحة لتطوير الأكاديمية المهنية للمعلمين

تقترح الدراسة في ضوء الأدبيات التربوية والدراسات السابقة ونتائج تلك الدراسة الاستراتيجية التالية لتطوير الأكاديمية المهنية للمعلمين .

## الرؤية :

إعداد معلم عصري يمتلك الكفايات التربوية والمهنية والتخصصية وتمييزه مهنيًا في ضوء التطورات التربوية الحديثة مع تقويمه تقويماً مستمراً.

## الرسالة:

تتضمن رسالة الأكاديمية في ضوء الرؤية المقترحة مايلي:-

- ١- تحسين مدخلات منظومة إعداد المعلم في مصر .
- ٢- وضع آليات جذب واختيار معلمي الغد في ضوء المتطلبات الحديثة.
- ٣- وضع محتوى وطرق وأساليب تكوين المعلم العصري .
- ٤- وضع آليات ومواصفات مخرجات مؤسسات إعداد المعلم بما يتوافق مع المواصفات القومية والعالمية.
- ٥- إعداد البرامج التدريبية للتنمية المهنية للمعلم في ضوء المستجدات التربوية الحديثة.
- ٦- وضع آليات لمنظومة التدريب على المستوى القومي.
- ٧- وضع قاعدة بيانات للمعلمين والمدربين مع توافر طرق تواصل حديثة بينهم.
- ٨- توفير آلية تقويم أداء المؤسسات التربوية من حيث المدخلات والمخرجات والوسائل والأساليب.
- ٩- التواصل مع المؤسسات البحثية القومية والعالمية لتوفير منظومة للبحث التربوي للاستفادة منها في تحقيق رؤية الأكاديمية.

## القيم

تعمل الأكاديمية في ضوء قيم تقدير العلم والعلماء ، الاحترام المتبادل بين جميع الاطراف ، جودة المنتج ، الصدق في القول والفعل، الاعتراف بالسلبيات وتجنبها في المستقبل .

## الأهداف الإستراتيجية

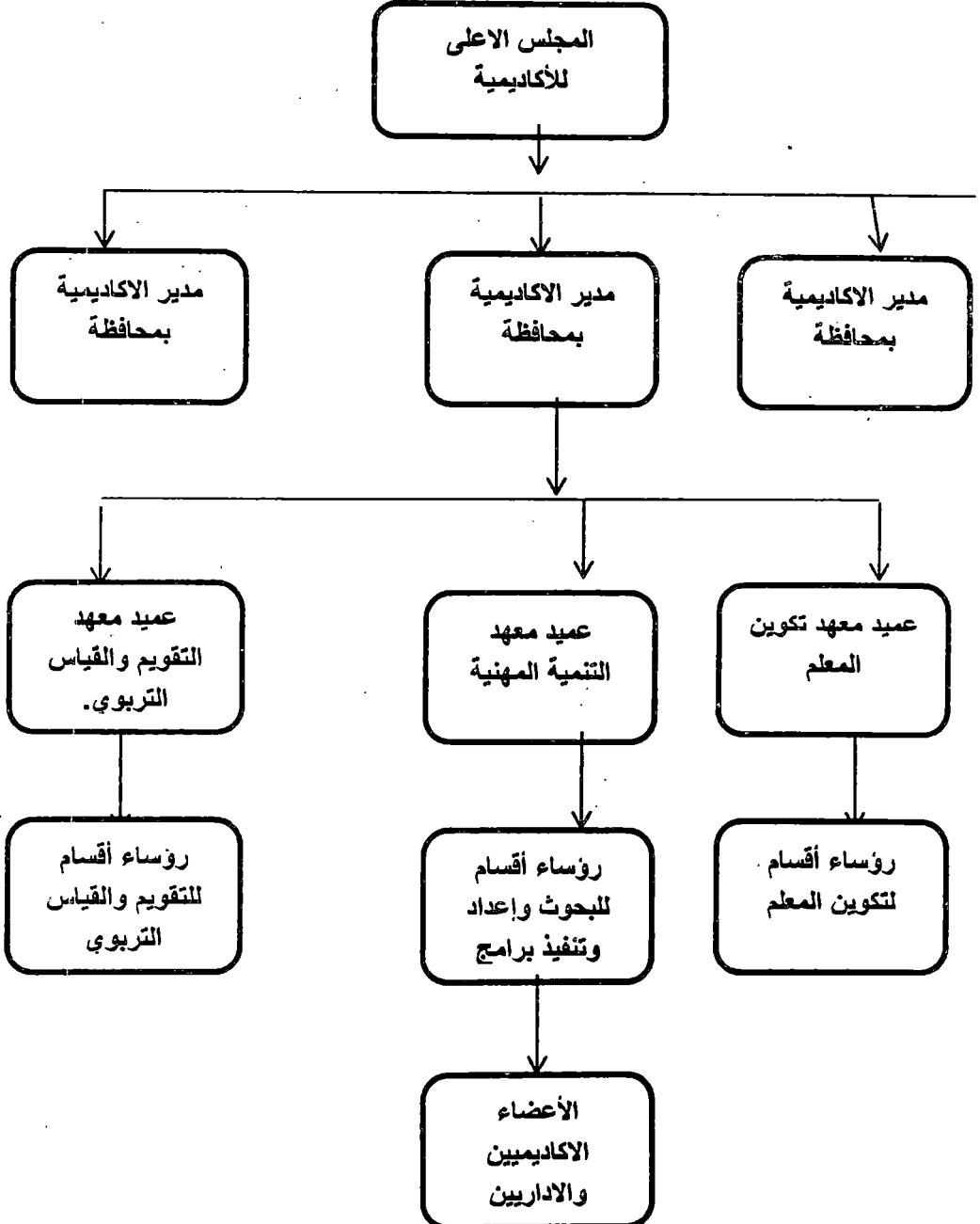
- ١- وضع الخطط والسياسات ومعايير الجودة الخاصة بتكوين معلم المستقبل .
- ٢- وضع الخطط والسياسات ومعايير الجودة الخاصة بالبرامج التدريبية بما يكفل تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم وتحديد متطلبات هذه التنمية.
- ٣- التعاون مع كليات التربية والمراكز البحثية والتدريبية وهيئات التنمية المهنية في كل ما يُحقق أهداف الأكاديمية.
- ٤- اقتراح سياسات ونظم تقويم الأداء المهني لأعضاء هيئة التعليم وتطويرها.
- ٥- دعم البحوث والدراسات في المجالات التربوية والتعليمية وتشجيع الاستفادة بنتائجها.
- ٦- متابعة التقدم العلمي والمهني والتربوي على المستوى الدولي في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم وذلك للاستفادة منه.

### المبادرات

- ١- التواصل مع الجهات التنفيذية لتوفير المصادر المادية لإنشاء فروع للأكاديمية بكل محافظة.
- ٢- توافر فرع متكامل للأكاديمية في كل محافظة من محافظات مصر .
- ٣- توافر اتصال فعال بين الأكاديمية ومؤسسات إعداد المعلم في كل محافظة.
- ٤- توفير العنصر البشري القادر على العمل في تلك المنظومة .
- ٥- العمل على اصدار التشريعات القانونية لعمل الأكاديمية وانشاء فروعها وتعيين أعضائها.

## الهيكل التنظيمي :-

يوضح الرسم التخطيطي التالي الهيكل التنظيمي المقترح:-





تقوم فلسفة هذا التخطيط على تكامل المؤسسات الخاصة باعداد المعلم وتنميته وتقويمه تحت مسمى واحد الاكاديمية المهنية للمعلمين وتتضمن :-

١- المجلس الاعلى للاكاديمية المهنية للمعلمين ويتكون من مديري الفروع

بالأكاديمية وهم جميعاً بدرجة أستاذ يرأسهم الأكبر سناً رئاسة تنظيمية.

٢- مدراء الفروع :في كل فرع من فروع الأكاديمية مدير بدرجة أستاذ على أن

يكون من أبناء المحافظة ومقيم بها.

٣- يتضمن كل فرع ثلاثة معاهد :-

أ- معهد تكوين المعلم : ويديره عميد ويهدف المعهد بأقسامه إلى معلم

حديث متطور شامل جوانب الاعداد المختلفة.

ب- معهد التنمية البشرية: ويديره عميد وهو المنوط بجميع عمليات

التنمية المهنية بعد الخدمة.

ج- معهد التقويم والقياس: ويديره عميد وهو المنوط بعمليات التقويم والقياس

لجميع الأدوات التي ترغب الأكاديمية في تحقيقها.

الموارد : تتضمن الموارد نوعين من الموارد:-

١. الموارد البشرية: ويجب توفير الجانب البشري باليات علمية لتوافر كفايات

ومواصفات كل وظيفة حيث تحتاج الاكاديمية إلى ( مديري فروع بدرجة،

وعمداء معاهد ،ورؤساء أقسام ،وأكاديمين وإداريين.

الموازنة والماليات:

١. تحصل الاكاديمية على نسبة من موازنة التعليم .

٢. تحصل الأكاديمية على نسبة من ميزانية المحافظة.

٣. تقبل الأكاديمية التبرعات والهيئات والمنح التي تهدف إلى تطوير العملية التعليمية.

٤. توفر مصادر تمويل ذاتية من البرامج والمقاييس التي تعدها الأكاديمية.

### توصيات الدراسة :

في ضوء نتائج تلك الدراسة توصي بالآتي :-

١- تحويل التصور المقترح لتطوير أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في مجال

التنمية المهنية للمعلم إلى آلية عمل يقوم مسئول 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 أخرى.

٢- اقتناع جميع الجهات التعليمية والتربوية المختلفة والمسؤولين فيها، بأهمية

تطوير منظومة العمل الحالية داخل الأكاديمية المهنية للمعلمين.

٣- 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.

٤- التوسع في نشر فروع للأكاديمية في جميع محافظات مصر ، ليطم الاستفادة

مما تقدمه من برامج للتنمية المهنية للمعلم.

٥- إمكانية إصدار قوانين وتشريعات تلزم المعلمين بمواصلة النمو المهني.

٦- إعداد دراسة عن معايير العنصر البشري للعمل في الأكاديمية المهنية للمعلمين.

## مراجع الدراسة

- (١) إبراهيم السيد عويلي (٢٠٠٩) ، التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس والجودة والاعتماد المؤسسي والمهني بكليات التربية ، مجلة كلية التربية - جامعة المنصورة ، ع ٦٩ ، ص ص ٥٣٩ - ٥٧٨ .
- (٢) إبراهيم حامد الأسطل ، فريال يونس الخالدي (٢٠٠٥) ، مهنة التعليم ، ادوار المعلم في مدرسة المستقبل ، دار الكتاب ، العين ، الامارات .
- (٣) أحمد إسماعيل حجي (٢٠١١) ، نظم تربية المعلم وتنميته مهنيًا في الدول الأوروبية والأمريكية ، عالم الكتب ، القاهرة .
- (٤) أسامة ماهر (٢٠١٢) ، تصور مقترح لتطوير أداء الأكاديمية المهنية للمعلمين في ضوء المعايير والمؤشرات المعتمدة لمراكز التميز مجلة كلية التربية ، جامعة حلوان ، مجلد ٤ ع ٢ .
- (٥) أميرة عاطف الصباحي (٢٠١٣) ، واقع الكاديمية المهنية للمعلم - دراسة تحليلية ، مجلة كلية رياض الأطفال ، ع ٢٠ ، ص ص ٣١٩ - ٣٤٧ .
- (٦) بدرية المفرج ، محمد حمادة (٢٠٠٧) " الاتجاهات المعاصرة في إعداد المعلم وتنميته مهنيًا " وحدة بحوث التجديد التربوي ، كلية التربية ، جامعة الكويت .
- (٧) بيومي الضحاوي ، سلامة عبد العظيم (٢٠٩) ، التنمية المهنية للمعلمين ، مدخل جديد نحو إصلاح التعليم ، دار الفكر العربي ، القاهرة .
- (٨) جابر عبد الحميد جابر ، (٢٠٠٠) ، مدرس القرن الحادي والعشرين الفعال - المهارات والتنمية المهنية ، القاهرة ، دار الفكر العربي .
- (٩) جاسم يوسف الكندي ، هاني عبد الستار فرج (٢٠٠١) ، الترخيص لممارسة مهنة التعليم ، المجلة التربوية ، جامعة الكويت ، العدد ٥٨ .

(١٠) جمهورية مصر العربية ، رئاسة الجمهورية، (٢٠٠٨) ، قرار رئيس الجمهورية رقم ١٢٩ لسنة ٢٠٠٨ بشأن تنظيم الأكاديمية المهنية للمعلمين وتحديد اختصاصاتها ، القاهرة.

(١١) جمهورية مصر العربية ، رئاسة مجلس الوزراء، (٢٠٠٧) ، قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٨٤٠ لسنة ٢٠٠٧ بشأن إصدار اللائحة التنفيذية لقانون الكادر الخاص للمعلم ، القاهرة.

(١٢) حسن حسين البيلاوي، (٢٠٠٩)، أسس ومقومات سياسة النهوض بالتنمية المهنية للمعلم، ورقة عمل مقدمة إلى اللقاء الثاني عن المعلم العربي - وضع سياسات وبرامج لتفعيل الإطار الاسترشادي لمعايير أداء المعلم العربي، جامعة الدول العربية، إدارة التربية والتعليم والبحث العلمي، القاهرة، ٢٢-٢٤ يونيو.

(١٣) خالد طه الاحمد(٢٠٠٥) تكوين المعلمين . من الاعدادالى التدريب ، العين ، دار الكتاب الجامعى .

(١٤) رشيدة السيد احمد الطاهر ( ٢٠١٠ )، التنمية المهنية للمعلمين فى ضوء الاتجاهات العالمية ، الاسكندرية ، دار الجامعة الجديدة.

(١٥) سالم مهنا بوعيان (٢٠١٠) ، مدى أهمية وتحقيق أهداف برنامج إعداد معلمات التربية الاسلامية بكلية التربية الأساسية من وجهة نظرهن ، مجلة العلوم التربوية ،معهد الدراسات التربوية ، جامعة القاهرة ، مج ١٨، ع ٢ ، ص ص ٣ - ٢٧

(١٦) سامح جميل عبد الرحيم (يناير ١٩٨٩) ، مدى تحقيق كلية التربية بالمنيا لأهدافها، مجلة البحث فى التربية وعلم النفس، مج. ٢، ع. ٣ ص. ٢٢٧ - ٢٦٨.

- (١٧) سفيان محمد صالح (٢٠١٤) ، تقويم الأداء المؤسسي وطرق تقييم أداء العاملين / جامعة النهدين - كلية الهندسة - كلية الهندسة - التعليم المستمر - ٢٠١٤ .
- (١٨) شيحة، عبدالمجيد عبدالقواب ( ٢٠٠٦ ) . كفاءة جامعة المنوفية "دراسة لمدى تحقيق الجامعة لأهداف التعليم العالي"، في الأصول الفلسفية والاجتماعية للتربية، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع،
- (١٩) صلاح احمد الناقه ، إيهاب محمد أبو ورد(٢٠٠٩) ، إعداد المعلم وتنميته مهنيا في ضوء التحديات المستقبلية، بحث مقدم للمؤتمر التربوي " المعلم الفلسطيني - الواقع والمأمول، غزة ،فلسطين .
- (٢٠) صلاح الخراشي، (٢٠١٠)، مراكز التميز للمعلمين وكيفية الاستفادة منها في الدول العربية، ورقة عمل مقدمة للقاء الثالث عن تطوير أداء المعلم العربي، جامعة الدول العربية، إدارة التربية والبحث العلمي، ص ٤١-٤
- (٢١) صلاح حسن خضر (٢٠٠٨)، دور المدرسة في التنمية المهنية للمعلم في عصر المعلوماتية، مجلة كلية التربية، جامعة بني سويف، ع ١٠، ج ١، ص ص ١١٤ - ١٨٢ .
- (٢٢) طارق حسن (٢٠٠٨) ، التنمية المهنية للمعلمين في مصر، دار العلوم مصر .
- (٢٣) طارق عبد الرؤوف عامر ( ٢٠١٢ ) ، النمو المهني والتنمية المهنية للمعلم ، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع ، القاهرة .
- (٢٤) عماد صموئيل وهبة جرجس (٢٠١٣) تطوير أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في مجال التنمية المهنية للمعلم في مصر - دراسة ميدانية - المجلة التربوية لكلية التربية بسوهاج، ع ٣٣ .

(٢٥) كوثر أبو هجار ،مهدي دياب ( ١٩٩٩ )، التنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة في مصر ( الواقع والمأمول )، مستقبل التربية العربية ، مركز ابن خلدون للدراسات الاجتماعية بالتعاون مع جامعة حلوان ، مجلد ٥ ، ع ١٨-١٩

(٢٦) ماهر أحمد حسن (٢٠١١) ، الاعتماد المهني وعلاقته بالتنمية المهنية المستدامة للمعلم في عصر التدفق المعرفي ، مجلة كلية التربية ، جامعة أسيوط ، ص ٢٧ ، ع ٢ ، ج ٢ ، ص ص ٢-٨٥.

(٢٧) ماهر محمد الغانم (٢٠١٠)،التنمية المهنية في م . ع . س بين الواقع والمأمول من وجهة نظر القائمين بالتدريب والمتدربين ،مجلة كلية التربية - جامعة بني سويف ، ع ١٩، ص ص ٦٧ - ٨٦.

(٢٨) محمد شمس الدين ( ٢٠٠٩ ) ،قضية كادر المعلم -الماهية ،الاشكاليات وتوجهات تطويره ، مجلة مستقبل التربية العربية ، المركز العربي للتعليم والتنمية ، مج ١٦ ، ع ٦٠ ، ص ص ٢٨٣ - ٣٥٠.

(٢٩) محمد عبد الجواد محمود(٢٠٠٨)، مدى تحقيق الأهداف العامة لمرحلة التعليم الابتدائي دراسة ميدانية"رسالة دكتوراة غير منشورة معهد الدراسات العليا للطفولة،جامعة عين شمس قسم الدراسات النفسية والاجتماعية ، ٢٠٠٨

(٣٠) محمد عبد الخالق مدبولي (٢٠١٠)،التنمية المهنية للمعلمين ،دار الكتاب الجامعي ، الامارات .

(٣١) محمد غنيم سويلم (٢٠١١) ، الترخيص المهني في مصر : رؤية مقترحة في ضوء بعض الخبرات العالمية ،مجلة التربية ،الجمعية المصرية لتربية المقارنة والادارة التعليمية ،العدد ٣٤ ، ص ٦٣ - ١١٣.

(٣٢) محمد قاسم اقحوان (٢٠٠١) ، التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام في ضوء معايير الجودة الشاملة ، رسالة دكتوراه ، كلية التربية ، جامعة عين سمس .

(٣٣) محمد صايل نصر ، بسام مصطفى العمري (٢٠٠٧) ، درجة تحقق أهداف التعليم العالي في الأردن من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في كليات العلوم التربوية في الجامعات الأردنية ، مجلة العلوم التربوية ، معهد الدراسات التربوية ، القاهرة ، العدد ١ يناير ٢٠٠٥ ، ص ص ٢٨-١ .

(٣٤) محمود شوق ، محمد مالك سعيد ( ١٩٩٥ ) ، تربية المعلم للقرن الحادي والعشرين ، مكتبة العبيكان ، الرياض .

(٣٥) منصور عبد الحق (٢٠٠٢) ، أزمة التعليم الجامعي في الأهداف والغايات أم في الوسائل والأهداف ، مجلة التربية ، اللجنة الوطنية القطرية للتربية والثقافة والعلوم ، العدد ١٤١ ، قطر . صص ١٦٢-١٧٤ .

(٣٦) منى عبدالوهاب النجار (٢٠١٠) ، دراسة لمدى تحقيق كلية التربية - جامعة الأزهر بغزة لأهدافها من وجهة نظر طلبتها ، مجلة جامعة الأزهر بغزة ، سلسلة العلوم الإنسانية ، المجلد ١٢ ، العدد ١ ، ص ٦٨٥-٧٢٢ .

(٣٧) مهري أمين دياب ، نجوى يوسف جمال الدين (٢٠٠٧) ، أهداف الجامعات في مصر وقضاياها في مجتمع المعرفة ، رؤية ميدانية من منظور أعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة وبنها ، مجلة العلوم التربوية ، معهد الدراسات التربوية ، القاهرة ، العدد ٤ ، أبريل ٢٠٠٧ ، ص ص ١-١٠٤ .

- (٣٨) نجلاء بنت عيسى بن عبدالرحمن البيز ( ١٤٢٩هـ / ٢٠٠٨ ) ، تقويم أهداف مرحلة رياض الأطفال في المملكة العربية السعودية، استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة ماجستير الآداب في الإدارة التربوية - كلية التربية - جامعة الملك سعود.
- (٣٩) وجيه الفرخ ، نيشال ربابته (٢٠٠٦) ، أساسيات التنمية المهنية للمعلمين ، دار الوراق للخدمات الحديثة ،
- (٤٠) وزارة التربية والتعليم - الأكاديمية المهنية للمعلمين ، (٢٠١٠) ، إطار عام مقترح للتنمية المهنية المطلوبة لشغل وظائف القيادة المدرسية ، القاهرة.
- (٤١) وزارة التربية والتعليم - الأكاديمية المهنية للمعلمين ، (٢٠١٠) ، التوصيفات الوظيفية لأعضاء هيئة التعليم ، القاهرة.
- (٤٢) وزارة التربية والتعليم - الأكاديمية المهنية للمعلمين ، (٢٠١٠) ، الخطة الإستراتيجية للأكاديمية المهنية للمعلمين ، القاهرة.



## المراجع الأجنبية

- (43) Academy of Singapore Teachers,( 2010) , pp 1- 4)  
Available from [http:// www.nie.edu.sg/.../professional-development-progra...](http://www.nie.edu.sg/.../professional-development-progra...)
- (44) Ackerson ,Valarie L ,;& Others(2009),Fostering a Community of Practice through a professional Development to improve Elementary teachers Views of Nature of Science and Teaching Practice (EJ 867487), Journal of Research in Science Teaching,V46,N10.
- (45) Catchings,Marilyn(2000):The models of professional Development for teacher : Factors Influencing Technology Implementation in Elementary Schools , The Louisiana stale university , Publication AAT9979252 Number Dissertation , Fal citation & Abstract
- (46) Chong Darakule , Wanina,(2003), A Model for Thai in-Service professional Development ,EdD, Portland-State-University, Diss-Abs.int,Vol.56-01A.
- (47) Hubbard, Janie-Daniel . (2005) , The Implications of Using Lesson Study as a Professional Development Model for Second Grad Social Studies Teachers ,EdD,The University of Alabma Diss, Abs , int , Vol ,67-01A.

- (48) Johnson, Wesley (2010), Teacher Collaboration In Professional Development : Building the Social Capital of Elementary Mathematics Teachers(ED 517146) ,proQuest LLc,Ed.D. Dissertation ,University Of Massachusetts Lowell.
- (49) Leighton j (2009) "can you learn how to learn for life? components from expert learning research" jOurnal of applied research on learning vol 2 special Issue artikal4 april.
- (50) Mensah, Felecia Moore,(2010), Toward the Mark of Empowering Policies in Elementary school science Programs and Teacher professional Development (EJ905260),Cultural Studies of Science Education .Methods : analytical meta-study of research series .Boston :SIRS publishers ,V5,No4.
- (51) Rahman s .(2010) "helping students become expert learners " the8th wseas International conference on educational technology faculty of education university kebangsaan Malaysia .

مواقع على الشبكة الالكترونية:-

- (52) <https://www.facebook.com/groups/1384938645067422/>
- (53) <http://www.qrta.edu.jo/ar/node/168>
- (54) <http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=305672>