



كلية التربية

مجلة شباب الباحثين



جامعة سوهاج

سياسات التنمية المهنية ومداخل تطويرها لدي معلمي التعليم قبل الجامعي في مصر

إعداد

أ. د. عبد المعين سعد الدين هندي
أستاذ أصول التربية المتفرغ
كلية التربية - جامعة سوهاج

أ. د. محمد الأصمعي محروس سليم
أستاذ أصول التربية المتفرغ
كلية التربية - جامعة سوهاج

أ/ منال فؤاد نجيب يوسف

دكتوراه في التربية (تخصص أصول التربية)

تاريخ الاستلام: ٧ نوفمبر ٢٠٢٣ م - تاريخ القبول: ١٩ نوفمبر ٢٠٢٣ م

DOI: 10.21608/JYSE.2024.343437



ملخص البحث :

هدف البحث إلى تحديد مداخل تطوير سياسات التنمية المهنية لدي معلمي التعليم قبل الجامعي، والتوصل إلى مقترحات تطوير هذه السياسات لدي معلمي التعليم قبل الجامعي في مصر، وقد استخدم البحث المنهج الوصفي، وأجاب البحث عن عدة أسئلة بحثية من خلال المحاور المختلفة للبحث، حيث قدم البحث في المحور الأول الإطار العام للبحث ومشكلته البحثية، وتطرق البحث في المحور الثاني إلى المقصود بسياسات التنمية المهنية لدي معلمي التعليم قبل الجامعي، ومبررات تطويرها، وركز المحور الثالث للبحث علي مداخل تطوير سياسات التنمية المهنية لدي معلمي التعليم قبل الجامعي والتي تم تحديدها في: مدخل التنافسية الدولية في مجال التعليم كسياسات معاصرة للتنمية المهنية للمعلم، ومدخل تنمية الهوية المهنية للمعلم، ومدخل تطبيق نظم التدريب الافتراضي والتدريب من بُعد، ومدخل تطبيق نظام الترخيص للمعلم لمزاولة المهنة (الاعتماد المهني للمعلم)، ومدخل التركيز علي البحوث الإجرائية والميدانية، ومدخل التركيز علي تنمية القدرات الإبداعية للمعلم. وقدم البحث في محوره الأخير عدة مقترحات لتطوير سياسات التنمية المهنية لدي معلمي التعليم قبل الجامعي في مصر.

الكلمات المفتاحية: سياسات - التنمية المهنية - مداخل التطوير.

Professional development policies and approaches to their development among pre-university teachers in Egypt

Summary:

The research aimed to identify the approaches to developing professional development policies for pre-university education teachers, and to come up with proposals for developing these policies for pre-university education teachers in Egypt. The research used the descriptive approach, and the research answered several research questions through the various axes of the research. The research presented In the first axis, the general framework of the research and its research problem, and in the second axis, the research addressed what is meant by professional development policies for pre-university education teachers, and the justifications for developing them, and the third axis of the research focused on the approaches to developing professional development policies for pre-university education teachers, which were identified in: The competitiveness approach. International education in the field of education as contemporary policies for teacher professional development, the introduction to developing the teacher's professional identity, the introduction to applying virtual and distance training systems, the introduction to applying the licensing system for teachers to practice the profession (teacher professional accreditation), the introduction to focusing on procedural and field research, and the introduction to focusing on capacity development. Creative for the teacher. In its final axis, the research presented several proposals for developing professional development policies for pre-university teachers in Egypt.

Keywords: policies - professional development - development approaches.

المحور الأول: الإطار العام للبحث

مقدمة:

لقد تطورت الأنظمة التعليمية في كثير من دول العالم ومجتمعاته، كما تطور أسلوب عمل المعلم ودوره داخل المدرسة وخارجها، ولم يعد المعلم يعتمد علي مجرد مجموعة من الأدوار التقليدية التي كانت يؤديها بشكل تلقائي مع طلابه، وإنما اتسعت أدوار المعلم وتنوعت مهامه مع طلابه ومجتمعه التعليمي، وتبعاً لذلك فقد ظهرت في السنوات القليلة الماضية كثير من المداخل الحديثة في مجال سياسات التنمية المهنية للمعلم، ويأتي ظهور هذه المداخل لسياسات التنمية المهنية للمعلم نتيجة تفاعل المؤسسات القائمة علي إعداد المعلم وتنميته مهنيًا مع متغيرات العصر ومتطلباته من المعلم، وكذلك نتيجة السعي لتوفير المعلم المواكب لكل زمان ومكان، في ظل ثورة التكنولوجيا والمعلومات، وتوفير الخدمة التربوية اللازمة للمعلم، وتزويد المعلم بالمستجدات في أساليب وتقنيات التعليم والتعلم وتدريبه عليها، واستيعاب كل ما هو جديد في النمو المهني من تطورات تربوية وعلمية، وبالتالي رفع أداء المعلمين وإنتاجيتهم من خلال تطوير كفاياتهم المهنية بجانبها المعرفي والسلوكي.

وقد جاء الإحساس بمشكلة البحث الحالي من أن سياسات التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي في مصر تفتقد وجود عديد من المداخل والأهداف المهمة التي ترتبط بالمجتمع التعليمي الذي يوجد فيه المعلم ويتعامل مع أطرافه المختلفة، وبحيث تتناسب هذه المداخل والأهداف مع طبيعة العملية التعليمية، وتسهم في معالجة قضاياها ومشكلاتها. ولذلك يركز البحث الحالي علي مجموعة من المداخل كسياسات معاصرة للتنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي، ومن أهمها: مدخل التنافسية الدولية في مجال التعليم كسياسات معاصرة للتنمية المهنية للمعلم، ومدخل تنمية الهوية المهنية للمعلم، ومدخل تطبيق نظم التدريب الافتراضي والتدريب من بُعد، ومدخل تطبيق نظام الترخيص للمعلم لمزاولة المهنة (الاعتماد المهني للمعلم)، ومدخل التركيز علي البحوث الإجرائية والميدانية، ومدخل التركيز علي تنمية القدرات الإبداعية للمعلم.

مشكلة البحث:

لقد افتقدت سياسات التنمية المهنية للمعلمين في مصر لكثير من المداخل الأساسية المعاصرة التي تعتمد عليها كثير من دول العالم ومجتمعاته في الوقت الحاضر في رسم سياساتها للتنمية المهنية للمعلمين، كما تفتقد سياسات التنمية المهنية للمعلم في مصر للتخطيط المستقبلي، وأحياناً تكون برامجها كردود الأفعال أو استجابة لتغيرات أو تحولات في المنظومة التعليمية، أو استجابة لمطالبات هيئات دولية أو لتغطية منحة أو قرض خارجي من هذه الهيئة أو تلك.

كما تشير الكثير من الكتابات إلي أن الاهتمام باعتماد برامج التنمية المهنية للمعلم يعد أحد المداخل البارزة الآن في سياسات التنمية المهنية المعاصرة للمعلم في كثير من دول العالم، ففي (الولايات المتحدة الأمريكية) طبقت مختلف الولايات نظام الاعتماد المهني لبرامج ومدربي التنمية المهنية للمعلم، وقد أحدث ذلك تميزاً واضحاً في الارتقاء المهني والأكاديمي للمعلم الأمريكي وفي مستوي أدائه في العمل، وأصبحت هذه البرامج تخضع لمراجعة خارجية دقيقة علي فترات دورية (1, P. 2011: NACTE, 2011).

كما أن مؤسسات وبرامج التنمية المهنية للمعلم في مصر، مازالت تقليدية في طريقة الأداء، وتحتاج إلي الخضوع لمجموعة من المعايير والمؤشرات التي تساعد في تحقيق جودتها واعتمادها، سواء في بناء محتوى البرامج التنموية للمعلم، أو في الإدارة والإشراف علي برامج التنمية المهنية، أو في تقييم ومتابعة برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلم وشمول التقييم لجميع عناصر البرنامج.

وعلي الرغم من أن أحد المداخل السائدة حالياً لسياسات التنمية المهنية للمعلمين في معظم دول العالم هو تطبيق نظم الجودة والاعتماد في مؤسسات وبرامج التنمية المهنية للمعلم، وهذا المدخل يمثل أحد دواعي ومتطلبات تطوير التنمية المهنية المستدامة للمعلم في الوقت الراهن، نظراً لأن دور المعلم أصبح يختلف باختلاف مهمة التعليم وتحوله من تحصيل المعرفة إلي تنمية المهارات الأساسية وإكساب المتعلم القدرة علي أن يتعلم ذاتياً (محمد أحمد إسماعيل، ٢٠٠٨م، ص ١-٨). إلا أن الوضع في مصر يشير إلي غياب نظم الجودة والاعتماد لبرامج التنمية المهنية للمعلمين.

كما تبرز مشكلة غياب التخطيط المستقبلي لسياسات التنمية المهنية للمعلمين، كما أن موضوعات برامج التنمية المهنية لا يتم اختيارها في ضوء دراسة شاملة لاحتياجات المعلمين يتعاون فيها المتخصصين مع الأجهزة المسؤولة، بجانب وجود سلبيات تتعلق بنظم التدريب والتنمية المهنية القائمة حالياً في مصر.

كما إن الوضع الراهن لسياسات التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي يشير إلى وجود أوجه قصور قد يرجع معظمها إلى عدم ملائمة آليات التنفيذ المستخدمة لتحقيق التنمية المهنية التي تتفق مع متغيرات العصر، حيث تقتصر برامج التنمية المهنية للمعلمين على بعض الجوانب المهنية، وتهمل الجانب الثقافي والإداري، ولا يوجد تنسيق بين مؤسسات ومراكز وإدارات التنمية المهنية للمعلمين. كما لا يوجد اتصال بين هذه المؤسسات والمراكز المسؤولة والمؤسسات المماثلة لها في الدول الأخرى (يوسف عبد المعطي مصطفى، ٢٠١٥م، ص ٩٢).

وبذلك تبرز مشكلة الدراسة الحالية في أن سياسات التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي تفتقد وجود عديد من المداخل المعاصرة، ومن بين هذه المداخل المعاصرة: مدخل التنافسية الدولية في مجال التعليم كسياسات معاصرة للتنمية المهنية للمعلم، ومدخل تنمية الهوية المهنية للمعلم، ومدخل تطبيق نظم التدريب الافتراضي والتدريب من بُعد، ومدخل تطبيق نظام الترخيص للمعلم لمزاولة المهنة (الاعتماد المهني للمعلم)، ومدخل التركيز علي البحوث الإجرائية والميدانية، ومدخل التركيز علي تنمية القدرات الإبداعية للمعلم. وبذلك تحددت مشكلة الدراسة الحالية في الحاجة إلي الكشف عن أهم مداخل تطوير سياسات التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي، وتحديد مقترحات تطوير سياسات التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي في مصر.

أسئلة البحث:

تحددت أسئلة البحث التي يسعى للإجابة عنها فيما يلي:

١- ما المقصود بسياسات التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي؟ وما مبررات تطويرها؟

٢- ما أهم مداخل تطوير سياسات التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي؟

٣- ما مقترحات تطوير سياسات التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي في مصر؟

أهداف البحث:

تمثلت أهداف البحث في:

- ١- الوقوف على المقصود بسياسات التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي، وتوضيح مبررات تطويرها.
- ٢- تحديد مداخل تطوير سياسات التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي.
- ٣- التوصل إلي مقترحات تطوير سياسات التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي في مصر.

أهمية البحث وقيمه لتربوية:

تبرز أهمية البحث الحالي وقيمه التربوية من خلال ما يلي:

- ١- يفتح البحث مجال جديد للباحثين في سياسات التنمية المهنية للمعلمين، والاستفادة من هذه السياسات في تطوير أدوار مؤسسات التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي، وفي تصميم سياسات جديدة للتنمية المهنية للمعلمين في مختلف مراحل التعليم.
- ٢- يفيد البحث الحالي مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين في مصر (مثل: الأكاديمية المهنية للمعلمين، ومراكز وإدارات التدريب بوزارة التربية والتعليم والمراكز والإدارات التابعة لها بالمديريات والإدارات التعليمية، وغيرها من المؤسسات المعنية بالتنمية المهنية للمعلمين) في تطوير سياسات التنمية المهنية للمعلمين.
- ٣- يفيد البحث الحالي فئات مهنية وبحثية عديدة مثل: مسؤولي التعليم بجميع مراحل، ومديري المديرية والإدارات التعليمية، ومديري المدارس، والقائمين علي وحدات التدريب والجودة بالمدارس وموجهو التخصصات الدراسية المختلفة، والباحثين في مجال التربية والتعليم، ومسؤولي المجتمع المدني، وغيرهم، من خلال توجيههم إلي كيفية تطوير أساليبهم في التنمية المهنية المطلوبة للمعلمين.

منهج الدراسة:

اتساقاً مع موضوع البحث وأسئلته وأهدافه تم استخدام "المنهج الوصفي"، فهذا المنهج يقوم على وصف دقيق للظاهرة ويعتمد على وصف ما هو قائم وتفسيره، ويهتم بتحديد الظروف والعلاقات التي توجد بين الوقائع، كما يتضمن قدراً من التفسير والتحليل لبعض العبارات، ويستخرج منها الاستنتاجات ذات الدلالة والمعزى بالنسبة للمشكلة المطروحة للبحث (حافظ فرج أحمد، ٢٠٠٩م، ص ٥٥). كما أن المنهج الوصفي وهو أسلوب من أساليب التحليل المرتكز على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهره أو موضوع معين أو فترة أو فترات زمنية معلومة وذلك من أجل الحصول على نتائج علمية ثم تفسيرها بطريقة تتوافق مع المعطيات الفعلية الظاهرة (حسام الدين محمد مازن، ٢٠١٢م، ص ٢٦١).

وقد استخدم المنهج الوصفي في البحث الحالي من خلال:

- ١- جمع وتحليل الكتابات والمواد العلمية والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة.
- ٢- إعداد الإطار النظري للدراسة.
- ٣- الإعداد للدراسة الميدانية وبناء الاستبانة.
- ٤- إجراء الدراسة الميدانية وتطبيق أدواتها واستخراج النتائج ومعالجتها إحصائياً وتفسيرها.
- ٥- بناء الاستراتيجية المقترحة لتطوير سياسات التنمية المهنية لدى معلمي التعليم قبل الجامعي في ضوء فلسفة التعليم الافتراضي.

خطة السير في البحث:

للإجابة عن أسئلة البحث ولتحقيق أهدافه، سار البحث وفقاً للخطوات التالية:

- الإجابة عن السؤال الأول من أسئلة الدراسة وهو: ما المقصود بسياسات التنمية المهنية لدى معلمي التعليم قبل الجامعي في مصر؟ وما مبررات تطويرها؟، من خلال تقديم المحور الثاني للبحث بعنوان: المقصود بسياسات التنمية المهنية لدى معلمي التعليم قبل الجامعي، ومبررات تطويرها.
- الإجابة عن السؤال الثاني من أسئلة البحث وهو: ما أهم مداخل تطوير سياسات التنمية المهنية لدى معلمي التعليم قبل الجامعي؟، من خلال تقديم المحور الثالث

للبحث بعنوان: مداخل تطوير سياسات التنمية المهنية لدي معلمي التعليم قبل الجامعي.

- الإجابة عن السؤال الثالث من أسئلة البحث وهو: ما مقترحات تطوير سياسات التنمية المهنية لدي معلمي التعليم قبل الجامعي؟، من خلال تقديم المحور الرابع للبحث بعنوان: مقترحات تطوير سياسات التنمية المهنية لدي معلمي التعليم قبل الجامعي في مصر.

المحور الثاني: المقصود بسياسات التنمية المهنية لدي معلمي التعليم قبل الجامعي، ومبررات تطويرها:

بداية تعرف التنمية المهنية للمعلم بأنها تلك الأنشطة التي يتم التخطيط لها من أجل تنمية قدرات وإمكانيات المعلمين داخل المدرسة وخارجها، والمصممة لمساعدتهم علي تحقيق أهداف تعليمية محددة بطريقة أكثر كفاءة وأكثر فاعلية، ويتطلب ذلك توفير العوامل البيئية الملائمة التي تساعدهم علي بذل جهودهم الذاتية في هذا السياق ولضمان الاستمرار (ميخائيل فولان وأندي هارجريفز، ٢٠٠٠م، ص ص ٥٨-٥٩).

كما ينظر إلي التنمية المهنية علي أنها هي الركيزة الأساسية للنمو المستمر للمعلمين في أعمالهم، وإذا ما تمت بشكل جيد وفعال فأنها تشكل جوهر النمو والتطوير للعمل المدرسي ككل (Levine, S. L., 2013, P. 53).

كما يقصد بالتنمية المهنية للمعلم بأنها ذلك النوع من التنمية التي توجه للمعلمين بجميع فئاتهم وتخصصاتهم، بحيث توفر لهم متطلباتهم الوظيفية الأساسية، وتستهدف تنمية قدراتهم وتلبي احتياجاتهم المهنية الحاضرة والمستقبلية (Cutter, A., 2012, P. 21).

ومن ثم يقصد بالتنمية المهنية للمعلم في البحث الحالي بأنها تلك العمليات والأنشطة المنظمة التي تقدم للمعلمين بمختلف فئاتهم وتخصصاتهم بهدف الارتقاء بمستوي المعارف والمهارات والاتجاهات المهنية لديهم، وتحقيق النمو المهني المستمر لهم، ورفع مستوى أدائهم المهني، وصقل مهاراتهم العلمية وزيادة قدراتهم علي الإبداع والتجديد في عملهم، وتتم هذه العمليات والأنشطة بوسائل مختلفة إحداها وأهمها التدريب المقدم للمعلم.

وتحدد سياسات التنمية المهنية التوجه العام لمنظومة التنمية المهنية للمعلم بكافة عناصرها، وينبثق منها التوجهات الاستراتيجية العامة التي تسعى مؤسسات التنمية المهنية إلى تحقيقها فيما يختص بتنمية قدرات وإمكانيات المعلم حاضراً ومستقبلاً.

ويمكن تعريف سياسات التنمية المهنية للمعلم إجرائياً بأنها هي مجموعة المبادئ والاتجاهات العامة التي تضعها السلطات التعليمية لتوجيه العمل ببرامج التنمية المهنية للمعلمين في المستويات المختلفة عند اتخاذ القرار، وهي الإطار العام لمنظومة التنمية المهنية للمعلمين ومؤسساتها المختلفة والذي يوضح العلاقة بين ما يحتاجه المعلم من تنمية مهنية مستمرة، وما ينبغي أن تقوم به مؤسسات التنمية من جهود، ومن خلاله يمكن تقويم عمل تلك المؤسسات، ويصاغ ذلك الإطار بواسطة إدارات ومؤسسات مهنية مختصة، وبمشاركة بعض أفراد المجتمع التعليمي.

ولقد تزايد الاهتمام بتطوير سياسات التنمية المهنية للمعلم في السنوات القليلة الماضية في العديد من دول العالم وخاصة المتقدمة منها، مع التطور في تقنيات المعلومات والاتصال، والتوسع في توظيف هذه التقنيات في مجالات التعليم والتدريب، مما أعطي للتنمية المهنية للمعلمين أفضلية واضحة في هذه الدول.

كما أن أهمية وضرورة تطوير سياسات التنمية المهنية للمعلم تأتي من منطلق تعددية الأدوار والمسئوليات للمعلم حاضراً، وأيضاً إسهامها بدور فاعل في تحقيق غايات وأهداف التعليم، كما تساعد المعلم ليس فقط في متابعة المستجدين في مجال تقنيات المعلومات والاتصالات وفي مجال استراتيجيات التدريس والوسائل التعليمية بل وتوظيفها أيضاً في العملية التعليمية (سكينة علي، ٢٠٠٨م، ص ٨).

وتشير عديد من الأبحاث والدراسات التربوية والمؤلفات إلى أهمية تطوير سياسات التنمية المهنية للمعلم وضرورة ربط هذا التطوير من ناحية بما يوضع من خطط لتطوير التعليم قبل الجامعي من ناحية أخرى، وذلك من منطلق أن النظرة المستقبلية لتطوير سياسات التنمية المهنية للمعلم يجب أن ترتبط بالنظرة المستقبلية البعيدة للعملية التعليمية برمتها. وقد أشارت هذه الدراسات إلى أنه يجب الاهتمام بتطوير سياسات التنمية المهنية للمعلم لعدة أسباب من بينها:

- إن تطوير سياسات التنمية المهنية للمعلم وتطوير العملية التعليمية في مراحل التعليم قبل الجامعي في مصر يجب أن يسيرا في اتجاه واحد وفي خطين متوازيين ومتراپطين ومتكاملين.
 - إن الحاجة إلي تطوير التعليم بجميع مراحلہ بنظرة علمية واعية، إنما تبني في حقيقتها علي معالجة مشكلاته الراهنة بأساليب غير تقليدية، وأحد هذه الأساليب وأهمها هو تطوير سياسات التنمية المهنية للمعلم والتخطيط الجيد لبرامج التنمية المهنية للمعلم في مصر (ماهر أحمد حسن محمد، ٢٠١١م).
 - إن الاهتمام بتطوير سياسات التنمية المهنية للمعلم ليست هدفاً في حد ذاته، وإنما هو أداة ووسيلة لتحقيق هدف أعمق وهو مساعدة المعلم في تحقيق التنمية المستدامة في ظل التوسع الهائل في استخدام تكنولوجيا المعلومات في مجالي التعليم والتدريب (Stefen, F., A., 2015, P. 25).
 - إن النظم التعليمية الجارية في تطور مستمر، وبالتالي فإن سياسات التنمية المهنية للمعلم يجب أن تتطور لتلائم الأوضاع الجديدة، إذ أن التطوير يعني تغييرات في الاهتمام بالتطبيق والممارسة العملية للعلم، وفي أساليب التعامل بين المعلم والتلميذ، وبالتالي يعني تطويراً وتغييراً للأفضل في برامج إعداد المعلم بالكامل وتنميته مهنيًا في المجتمع المصري (Howley, H., 2016, P. 63).
 - أصبحت عملية تطوير سياسات التنمية المهنية للمعلم في كثير من دول العالم الآن ملازمة لعملية التطوير والإصلاح في مراحل التعليم الجامعي وقبل الجامعي، وتسهم في تحقيق التطوير المتكامل بين هذه المراحل التعليمية، نظراً لما تتضمنه هذه السياسات والخطط من تحليل شامل للبيئة التعليمية ومتغيراتها المختلفة (Chizuko, M., A., 2020).
- كما أن الدعوة الآن لتطوير سياسات التنمية المهنية للمعلم والوصول بها إلي المستوى المطلوب، لم تأتي لمجرد الرغبة في التطوير في حد ذاته، وإنما استجابة لعوامل وأسباب مختلفة من بينها إن تقديم صيغ جديدة للتعليم كالتعليم الافتراضي والتعليم الإلكتروني تحتاج إلي نوعية من المعلمين مرتبطين بطبيعة العصر وبالتغيرات التكنولوجية واستخدام التقنيات الحديثة في مجال التربية والتعليم، ونوعية من المعلمين تستطيع التوافق مع التوجه الحالي

لوضع التكنولوجيا في خدمة كل من المعلم والمتعلم في آن واحد، بمعنى توظيف التكنولوجيا للارتقاء بمستوي المعلم والمتعلم معاً.

المحور الثالث: مداخل تطوير سياسات التنمية المهنية لدي معلمي التعليم قبل الجامعي:

ويركز هذا المحور علي مجموعة من المداخل كسياسات معاصرة للتنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي، حيث وقع الاختيار علي هذه المداخل نتيجة عدة أسباب ومبررات من بينها: كثرة تطبيق هذه المداخل المعاصرة في مؤسسات التنمية المهنية في كثير من دول العالم ومجتمعاته، وكثرة تداول هذه المداخل في عدد كبير من المراجع العلمية العربية والأجنبية، بالإضافة إلي ورود بعض هذه المداخل المعاصرة في خطط وسياسات تطوير التعليم في مصر في السنوات القليلة الماضية.

أولاً: مدخل التنافسية الدولية في مجال التعليم كسياسات معاصرة للتنمية المهنية للمعلم:

يتميز العصر الحالي بعدة سمات، لعل أبرزها أن المنافسة صارت لغة هذا العصر، ومحل اهتمام غالبية مؤسسات المجتمع البشري في جميع دول العالم، وفرضت هذه البيئة التنافسية الجديدة على مؤسسات التعليم ضرورة بناء قدراتها التنافسية للتفوق والتميز عن المؤسسات الأخرى؛ وذلك بإضافة قيمة جديدة للمستفيدين، وتصدير خدماتها وأنشطتها التعليمية، وتحقيق التميز، وهذا يتطلب ضرورة تدويل مؤسسات التعليم، والبحث عن أفضل الممارسات في الأداء للمؤسسات الأكاديمية والبحثية الدولية.

وقد أكدت عديد من الدراسات والتقارير الدولية علي انخفاض القدرة التنافسية لمؤسسات التعليم المصري، حيث أشار (تقرير التنافسية العالمية لعام ٢٠١٨م / ٢٠١٩م World Economic Forum,) (The Global Competitiveness Report 2020, P. 24) إلى تراجع أداء مؤسسات التعليم والتدريب في مصر، وضعف الاتصال بين المؤسسات التعليمية ومنشآت المجتمع المدني، وضعف امكانيات وقدرات التعليم المصري على الوفاء بمعايير القدرة التنافسية العالمية، للوصول بمؤسساته إلى مكانة مناسبة في التصنيفات العالمية (محمود فوزي أحمد وعماد نجم عبدالحكيم، ٢٠١٨م).

وقد ترتب على ذلك الحاجة الشديدة من المؤسسات التعليمية إلي تحسين قدرتها التنافسية وتعزيز أداءها العام في المنافسة المحلية والعالمية، والسعي لتدويل خدماتها التعليمية، وزيادة أهمية تنمية المهارات الأساسية لدى أفرادها وفي مقدمتهم المعلمين، على

نحو يزيد من قدرتهم على الوفاء بمتطلبات التعليم الحديث المرتبط بنظام السوق العالمي، إضافة إلى الالتحاق بسوق العمل.

كما تدفع فكرة التنافسية المؤسسات التعليمية إلى تطوير وتدريب المعلمين والعاملين وتمييزهم مهنيًا لمواكبة التطورات التكنولوجية، وتطوير نظم التعليم وبرامجه وأساليبه لتلبية احتياجات المستفيدين وأصحاب المصالح، وتشجع التنافسية بين المؤسسات التعليمية من أجل تحقيق أهداف المجتمع وتحقيق التنمية الشاملة والمستدامة، وتسهم التنافسية في إلزام المؤسسات التعليمية بتطوير وبناء نظم للمعلومات، ومعلومات عن المؤسسات التعليمية كمنظومة، ومعلومات عن البيئة الخارجية ومتطلباتها، ومعلومات عن المؤسسات التعليمية المنافسة لها، لمعرفة نقاط القوة والضعف لديهم، إذ أن امتلاك المعلومة يعد قوة فاعلة في التنافس (مروان جمعة درويش، ٢٠٠٦م، ص ٦٤٠).

كما يوفر مناخ التنافس بين المؤسسات التعليمية إمكانية رفع روح المنافسة بينهم بما يؤدي إلى تجويد الأداء وتحسين المستويات الأكاديمية والإدارية للمؤسسات التعليمية، وكذلك نقل التكنولوجيا واستخدامها في المؤسسات التعليمية، وتشجيع المؤسسات التعليمية لتحسين وتطوير قدراتها التنافسية للحفاظ على كواردها البشرية.

وبذلك فالتنافسية تقوم في بعض جوانبها على تنمية الموارد البشرية كمصدر قوة أية مؤسسة وبالأخص مؤسسات التعليم، باعتبارها مؤسسات معرفية؛ والمعرفة تقوم على رأس المال الفكري، التي يمكن أن تساهم بدرجة عالية في اكتساب المؤسسات التعليمية للميزة التنافسية إذا توفر فيها شرطان أو مرتكزان أولهما: أن تكون الموارد البشرية ذات جودة عالية في هذه المؤسسات التعليمية وخاصة المعلمين، وثانيهما: أن تتميز إدارة تلك الموارد البشرية وخاصة المعلمين بالطابع الاستراتيجي. وبالتالي فيمكن للموارد البشرية المتمثلة في المعلمين والعاملين أن تعزز تنافسية مؤسسات التعليم من خلال توفر مجموعة من المهارات الضرورية لدي هؤلاء المعلمين والعاملين بالمؤسسات التعليمية ومن بينها: مهارات التفكير الناقد والقدرة على حل المشكلات، والتعامل مع تقنية المعلومات وتطبيقاتها، والقدرة على التعاون والعمل الجماعي، وامتلاك مهارات القيادة، والالتزام بأخلاقيات العمل واحترافية الأداء، والالتزام بالمسؤولية الاجتماعية والأخلاقيات العامة.

ثانياً: مدخل تنمية الهوية المهنية للمعلم كسياسات معاصرة للتنمية المهنية للمعلم:

لقد تعددت أدوار المعلم وأصبح معلماً يحتاج لتنمية هويته المهنية حتى يتسنى له تحقيق رسالة وأهداف مهنته، كما أن الاهتمام بتنمية الهوية المهنية بأنواعها المختلفة لمعلمي التعليم قبل الجامعي ينتج عنه كثير من الثمار التربوية والتعليمية والمهنية للمعلمين والتي تعود فحواها عليهم، وعلي المتعلمين. كما أن الهوية المهنية للمعلمين تُسهم في تبصير المعلمين بأهمية مهنتهم، وتوضح لهم طبيعة مساهم المهني الذي يجب أن يكونوا عليه ويجب تأديته علي أتم وجه، وتتيح لهم التعرف علي المستجدات المهنية التي تمدهم بكل ما هو جديد وتزودهم بالمعارف والمعلومات والمهارات المهنية المعاصرة والمستقبلية؛ لتلبية احتياجات مهنتهم ومؤسستهم، وتوفر لهم كثير من الوقت والجهد، وتُسهم في تكوين الاتجاهات الإيجابية نحو مهنتهم، وتحثهم علي التعلم والتطوير، وتنمية قدراتهم ومهاراتهم المهنية باستمرار؛ للتكيف مع سرعة التطورات الناتجة عن الثورة المعرفية والمعلوماتية والتكنولوجية.

وتعرف الهوية المهنية للمعلمين بأنها الطريقة التي يرى بها المعلم نفسه، والطريقة التي يراها بها الآخرون، وكيف تتفاعل هذه التصورات مع عالم دائم التغير والتحول التعليمي الذي ينتج عنه تحول في الهوية المهنية للمعلم (Delamarter, J., 2019, P. 158). كما أنها ما يفكر فيه الآخرون وتصوراتهم عن المعلمين، وكيف يرى المعلم نفسه؟ ومدى قدرته للتفكير في التجارب المهنية، وقدرته على التصرف لإيجاد طرق مهنية حديثة (Marilyn E. S. et al., 2017, P. 25). كما أنها رؤية المعلمين لأنفسهم ومدى تأثيرها على نجاحهم المهني (Altun, S., 2019, P. 163).

وبذلك فالهوية المهنية للمعلم تعبر عن كينونة المعلم ومجموعة الصفات والخصائص والقيم والمعارف والمعتقدات الإيجابية، ومزيج من اهتماماته وتطلعاته المهنية، وتنمية الممارسات المهنية لديه، والمؤثرات الداخلية والخارجية لشخصيته ونهجه العلمي والتربوي، وتصوراته للأهداف والمعتقدات المهنية، وهي وسيلة لكيفية تعبير المعلم عن ما يمتلكه نحو علاقته بنفسه وبمخصصه الأكاديمي، ومهنته ورضاه الوظيفي وما يتم ايصاله للمتعلمين، وعلاقته بمؤسسته التعليمية، والتابعين لها وتفاعلاته مع الآخرين ورؤيته لزيادة كفاءته

المهنية، وهي تتضمن أن يجيب المعلمون عن الأسئلة التالية: (لماذا تدرس؟ وماذا تدرس؟ وكيف تدرس؟).

والالتزام بالهوية المهنية للمعلمين له دور مهم في توجيه المسار المهني للمعلمين، ويشكل معتقداتهم ومساهمهم المهني، ويُمكنهم من مواجهة التغيرات التعليمية؛ لما لها من تأثيرات إيجابية عليهم، وتشجيعهم على الإصلاحات المهنية وعلى مشاركتهم المستمرة في تطويرها (Tao, J. & Xuesong, G., 2018, P. 348). كما تُحدد الهوية المهنية شخصيات المعلمين بقوة وتبرزها، وتنمي وعيهم بكيانهم المهني، وتحثهم على الالتزام بقوانين وقرارات السياسة التعليمية لمهنتهم، وتجعلهم مطبقين لها، ولديهم معرفة بطبيعة مهنتهم وأدوارهم المختلفة بها، وتزيد من دافعهم ورضاهم وضميرهم الذاتي والمهني مما يترتب على ذلك ارتفاع مؤشرات هذه الهوية لديهم.

ثالثاً: مدخل تطبيق نظم التدريب الافتراضي والتدريب من بُعد كسياسات معاصرة للتنمية المهنية للمعلم:

تعتمد التنمية المهنية للمعلم في نجاحها وتحقيقها لأهدافها في الوقت الراهن على توظيف الوسائط والأدوات التكنولوجية الحديثة، واستخدام أنماط تدريبية جديدة (مثل التدريب الإلكتروني والتدريب من بُعد) باعتبار أن هذه الأنماط وتلك الأدوات والوسائط تساعد في التحديث المستمر لكيفية تصميم وتنفيذ وتقييم وتطوير برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلم في ضوء أهداف محددة وبناء علي أسس تطوير واضحة، كما أن هذه الأدوات تساعد في توظيف جميع الإمكانيات البشرية وغير البشرية للحصول علي تنمية مهنية أكثر كفاءة وفاعلية للمعلم (Brown, J. W. et. al., 2012).

بالإضافة إلى إمكانية استثمار مختلف المواقع الإلكترونية الموجهة للتدريب وتحديث المعلومات، وتطوير الكفايات الحاسوبية للمعلمين من خلال التدريب الإلكتروني، وبناء رؤى إيجابية لديهم نحو هذه التقنيات التكنولوجية التدريبية الحديثة.

وقد أصبح استخدام التدريب الإلكتروني والتدريب من بُعد مدخلاً عالمياً بارزاً في مجال سياسات التنمية المهنية للمعلم، وأصبحت هذه الأنواع من التدريب تحتل مكاناً مميزاً في مجال تدريب المعلم في كثير من دول العالم، ففي "أستراليا" أصبحت عملية التنمية المهنية للمعلم تعتمد بشكل أساسي علي أسلوب التدريب الإلكتروني والتدريب من بُعد، وتم

تنفيذ مشروع قومي علي مستوي جميع الولايات الأسترالية لتدريب المعلمين من خلال التدريب الإلكتروني وخاصة في المناطق البعيدة عن العاصمة، وقد ساهم هذا المشروع في تدريب ما لا يقل عن مليون معلم في أستراليا في السنوات القليلة الماضية (Helman, L. R. et. al., 2012, P. 55).

وتظهر تجارب دول العالم بأنه نتيجة لاستعانة القائمين علي التنمية المهنية للمعلم بالتقنيات التدريبية الحديثة وبأنواع جديدة من التدريب (كالتدريب الإلكتروني للمعلمين)، فقد اتسمت سياسات التنمية المهنية للمعلم في كثير من دول العالم ومجتمعاته في الفترة الأخيرة بعدة سمات وخصائص من بينها:

- ١- انتقال عملية التدريب والتنمية المهنية للمعلم من شكلها التقليدي الذي يركز علي مجرد الاهتمام بالتدريب في حد ذاته، إلي التركيز علي الاحتياجات الفعلية للمعلم من التدريب والتنمية المهنية، والاهتمام بعمليات التقييم والمتابعة والتشخيص والعلاج وحل المشكلات التي تواجه المعلم في مجال عمله.
- ٢- مواجهة الاختلافات في التخصصات الأكاديمية للمعلمين، وكذلك الفروق الفردية فيما بينهم، ومتابعة التقدم الفردي، وتنمية القدرات والمهارات الخاصة لديهم.
- ٣- التغلب علي الفجوة بين النظرية والتطبيق في برامج التدريب والتنمية المهنية للمعلم. وتقديم برامج تنمية مهنية تواكب العصر وتتوافق مع التطورات المتلاحقة في العملية التعليمية عالمياً.
- ٤- الانفتاح علي الأساليب الجديدة للتنمية المهنية للمعلم وتقبلها، والاهتمام بالتغذية المرتدة من المعلمين وجعلها أساس التطوير.
- ٥- الاستعانة بالمتخصصين في التكنولوجيا والبرمجيات ومصممي البرامج لتنفيذ المادة التدريبية بصورة جذابة وأكاديمية، ونقلها على مواقع خاصة في الشبكة العالمية للمعلومات.
- ٦- تنمية مهارات استخدام التكنولوجيا والبرمجيات المستخدمة في التعامل مع المادة التدريبية لدي المعلمين وغيرهم ممن توجه لهم برامج التنمية المهنية.

وهذه السمات تظهر الفجوة الكبيرة بين سياسات ونظم التنمية المهنية للمعلمين في دول العالم وبين مثلتها في مصر، وتبرز ما تعاني منه منظومة التنمية المهنية في مصر من

تقليدية وشكلية، والحاجة الشديدة إلي تطوير نظم وآليات التنمية المهنية للمعلم، وإدراك المسؤولين عن التنمية المهنية للمعلم أنه لم يقتصر تأثير الثورة التكنولوجية وثورة الاتصالات والمعلومات علي استخدام الحاسب الآلي كأداة مساعدة للتدريب والتنمية المهنية للمعلم، بل تعداه إلي استخدام أنظمة حديثة كالتدريب الإلكتروني والافتراضي، والاعتماد عليها بديلاً للتدريب بشكله التقليدي.

رابعاً: مدخل تطبيق نظام الترخيص للمعلم لمزاولة المهنة (الاعتماد المهني للمعلم) كسياسات معاصرة للتنمية المهنية للمعلم:

لم يُعد يكفي المعلم للعمل في مهنة التدريس في الوقت الحالي الحصول علي الدرجة الجامعية ودراسة بعض المقررات التربوية والتدريب العملي من خلال كليات التربية، وإنما أصبح لابد من التأكيد علي جودة الخريج والاطمئنان إلي أهليته لممارسة المهنة وقدرته علي الاستمرار فيها والتوافق مع تغيراتها (ماهر أحمد حسن محمد، ٢٠١١م، ص ٣) (١). وذلك من خلال تطبيق نظام الترخيص للمعلم بمزاولة المهنة (أو ما يطلق عليه الاعتماد المهني للمعلم)، ثم السعي لتجديد هذا الترخيص كل فترة زمنية محددة من خلال التدريب المستمر وتنمية المعلم مهنيًا خلال سنوات العمل.

ويُقصد بالترخيص لمزاولة المهنة بصفة عامة "الاعتراف بكفاية الشخص وقدرته علي ممارسة مهنة معينة، وذلك في ضوء مجموعة من المعايير والمواصفات الفنية التي تضعها أو تحددها هيئات ومنظمات مهنية متخصصة محلية أو عالمية، وبعد ذلك يمنح هذا الشخص ترخيص (شهادة) بممارسة المهنة علي أن يجدد هذا الترخيص كل فترة" (Harrison, M. E., 2016, P. 17). كما يقصد بالرخصة المهنية للمعلمين: السماح لشخص ما بممارسة مهنة التدريس من قبل جهة أو هيئة ذات مصداقية، تقوم بتقييم أداء المعلمين في ضوء مجموعة من المعايير التي تتفق ومتطلبات تحقيق الأهداف التعليمية والتربوية للنظام التعليمي، وذلك بالتأكد من أن المعلمين المتقدمين للحصول علي الرخصة لديهم المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لمهنة التدريس وفق درجات متباينة تتوزع في

(١) ماهر أحمد حسن محمد، "الاعتماد المهني وعلاقته بالتنمية المهنية المستدامة للمعلم في عصر التدفق المعرفي"، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، المجلد (٢٧)، العدد (٢)، الجزء (٢)، أكتوبر ٢٠١١ م ص ٣.

ضوئها مستويات المعلمين ومستوى الرخصة الحاصلين عليها (يحيى مصطفى كمال الدين، ٢٠١٢م، ص ١٩).

ويقوم مدخل تطبيق نظام الترخيص للمعلم لمزاولة المهنة والاعتماد المهني للمعلم علي فكرة الحرص على ألا يلتحق بمهنة التعليم إلا المعلمين الأكفاء القادرين على الممارسة المهنية الفعالة. وكذلك تحفيز المعلمين الملتحقين بالمهنة على النمو المهني الذاتي والمستمر، وأيضاً ترسيخ مكانة مهنة التعليم والتأكيد على أنها ليست مهنة من لا مهنة له، أو أنها مهنة يسيرة يمكن القيام بها دون دراسة مسبقة، مما يزيد من دافعية العناصر الجيدة للالتحاق بها والحرص على الاستمرار فيها والتمسك بأخلاقياتها.

وقد تبنت في السنوات الأخيرة عدد كبير من الدول المتقدمة مدخل تطبيق نظام الترخيص لمزاولة المهنة (الاعتماد المهني للمعلم)، واشترطت الحصول على رخصة صلاحية التدريس قبل الموافقة على تعيين المعلم في وظيفة دائمة وبمقتضاها يسمح له بممارسة التعليم والاستمرار فيه (حسين يحيى وعبد الحميد الخطابي، ٢٠٠٣م، ص م). ومن بين هذه الدول (الولايات المتحدة الأمريكية) التي تأخذ بنظام الترخيص للمعلم بمزاولة المهنة، فلا يتم تعيين أي معلم إلا بعد حصوله علي ترخيص بالتدريس، ويعتبر هذا شرطاً أساسياً، وهناك نوعين من أنواع الترخيص بالتدريس يمنح للمعلمين في أمريكا حسب الحالة وهما: ترخيص مؤقت، وترخيص دائم، كما يوجد أنواع من الترخيص بالتدريس حسب المراحل الدراسية المختلفة (Marten, B. K., 2015, P. 67).

وفي (ألمانيا) يلتحق من يرغب في العمل بالتدريس بعد تخرجه من كليات إعداد المعلم بنظام للتنمية المهنية مدته عامان داخل المدرسة التي يعمل بها وتحت إشراف المسؤولين فيها وكذلك إشراف السلطة التربوية المحلية، ثم يتقدم المعلم بعد ذلك لاختبار يمنح بعد اجتيازه الترخيص لمزاولة مهنة التدريس (ماهر أحمد حسن محمد، ٢٠١١م، ص ٣).

ويتضح مما سبق اهتمام كثير من دول العالم بتطبيق نظام الترخيص للمعلم بمزاولة المهنة والاعتماد المهني للمعلم، إلا أن قواعد وإجراءات عملية الترخيص للمعلم لممارسة المهنة والاعتماد المهني للمعلم قد اختلفت من دولة إلى أخرى، ولكنها في كل الأحوال تتطلب

تحديد مستويات من المعارف والمهارات التي يجب على المعلمين اكتسابها وإتقانها، وأن تكون كافة المعلومات المتعلقة بمتطلبات الترخيص متاحة وواضحة لكل المتقدمين.

وقد وضعت (مصر) في السنوات الأخيرة القوانين واللوائح التي تنظم الأخذ بالمدخل نحو تطبيق نظام الترخيص للمعلم لمزاولة المهنة (الاعتماد المهني للمعلم)، وذلك من خلال القانون رقم (١٥٥) لسنة ٢٠٠٧م، والذي نص في مادته رقم (٧٤) علي أنه يتعين علي من يرغب في الحصول علي الترخيص بمزاولة مهنة التعليم أو تجديد هذا الترخيص أن يخضع لمجموعة من الاختبارات وأنشطة النمو المهني التي تحددها وزارة التربية والتعليم، بالتعاون والتنسيق مع الجهات العلمية ذات الصلة كالجامعات وكليات التربية. كما نص هذا القانون في مادته رقم (٧٥) علي أن تنشأ الأكاديمية المهنية للمعلمين والتي تتولي منح الترخيص (شهادة الصلاحية) للمعلم بمزاولة المهنة (ج. م. ع، القانون رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧م).

وقد كان هذا الأمر أحد أهم أهداف إنشاء الأكاديمية المهنية للمعلم في مصر، والتي يتم من خلالها منح المعلم رخصة مزاولة مهنة التدريس، وذلك بهدف الارتقاء بمستوى المعلم المصري وتنميته مهنيًا باستمرار.

إلا أن كل ما سبق لم يتحقق في مصر علي أرض الواقع منذ إصدار هذا القانون في عام (٢٠٠٧م) وحتى الآن، كما لم يتم اتخاذ خطوة إجرائية واحدة في سبيل تطبيق ما نص عليه هذا القانون في مادته رقم (٧٤) الخاصة بمنح شهادة الصلاحية للمعلم بمزاولة المهنة، وذلك علي الرغم من أن أحد أهم أهداف إنشاء الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر هو منح المعلم شهادة الصلاحية (الترخيص) لمزاولة المهنة. مما يدل علي تأخر مصر فيما يخص تطبيق نظام الترخيص للمعلم بمزاولة المهنة ومنحه شهادات متجددة أثناء الخدمة.

خامساً: مدخل التركيز علي البحوث الإجرائية والميدانية كسياسات معاصرة للتنمية المهنية للمعلم:
تعد البحوث الإجرائية من أبرز المداخل الحديثة في مجال سياسات التنمية المهنية للمعلمين، حيث يعد المعلم البحث لكي يتغلب علي ما يواجهه في عمله من مشكلات وعوائق أثناء التدريس لطلابه، ويحاول جاهداً من خلال هذه البحوث إلي التعرف علي أسباب القصور التي تعترى أدائه مما يساعد علي تحسين ممارساته، ومن ثم العمل علي التقدم والنمو المهني باستمرار وهو الهدف الرئيس لإجراء البحوث.

والبحث الإجرائي مصطلح يتكون من مفهومين، مفهوم البحث بمعنى التأمل والاستقراء، ومفهوم الإجراء ويعني الفعل والتدخل، وبالتالي يعرف البحث علي أنه عملية تقصي منهجية يقوم بها فرد أو مجموعة لدراسة مشكلة تربوية تتعلق بعملياتي التعليم والتعلم، وذلك بهدف فهمها والتعرف إلي العوامل المسببة لحدوثها، وتحديد أساليب علاجها (هادي أحمد الفراجي، ٢٠٠٨م، ص ص ٢٨-٣١).

كما أن البحث الإجرائي هو بحث تطبيقي يكون فيه المعلم باحثاً وممارساً أيضاً، يحاول استخدام البحث لتطوير ممارساته والمتابعة للجديد في مجال المهنة واتخاذ القرارات المناسبة في المشكلات التي تواجه المعلم (ريشارد برسون وكمبرلي براون، ٢٠١٢م، ص ٥). كذلك فالبحوث الإجرائية هي بحوث تحليلية تجري في شكل حلقات متتابعة لتحديد المشكلات وتجميع منظم للمعلومات، وبعدها التأمل والتحليل واتخاذ الإجراء طبقاً للنتائج، والاستفادة منها في المشكلات التي تظهر بعد إجراء البحوث ومعاودة الممارسة من جديد (Johnson, B., 2015, P. 2).

وتقوم فكرة البحوث الإجرائية علي تجريب الأفكار من خلال الممارسة، وربط هذه البحوث بمشكلات العمل اليومية للمعلم، فبحث هذه المشكلات من جانب المعلم أفضل وأجدي نفعاً من بحث المشكلات النظرية التي تتم بواسطة الباحثين التربويين خارج المؤسسات التعليمية.

وللبحوث الإجرائية عديد من جوانب الأهمية والفائدة كمدخل فعال اتجهت إليه كثير من دول العالم في الوقت الراهن لإحداث التنمية المهنية للمعلم، وهذه الأهمية للبحوث الإجرائية تتمثل فيما يلي:

- ١- تساعد البحوث الإجرائية المعلمين لكي يصبحوا ممارسين وباحثين متأملين في مجال عملهم، ولديهم قدرة أكبر علي اتخاذ القرارات الفعالة في المواقف المختلفة، ورؤية شاملة لحل المشكلات التربوية التي تواجههم.
- ٢- يساعد أسلوب البحوث الإجرائية في تنمية مهارات استخدام المنهج العلمي لدي المعلمين، ويساعدهم في زيادة النمو المهني والعلمي والثقافي من خلال مواصلة القراءة والبحث والاطلاع، وبالتالي تحسين ممارستهم في مجال المهنة.

- ٣- تساعد البحوث الإجرائية في تحقيق التنمية المهنية الذاتية للمعلم، فأسلوب البحوث الإجرائية من الأساليب ذاتية التوجيه، ومعظم الفاعليات التي تتم داخله تعتمد علي المعلم ذاته مع قليل من التوجيه والمتابعة من الآخرين سواء كانوا مشرفين أو متابعين لمدي تقدم المعلمين في برامج التنمية المهنية.
- ٤- تساعد البحوث الإجرائية في تكوين الشخصية المهنية المتفكرة لدي المعلمين، وتوجيه المعلمين إلي تبني الاعتقادات والاتجاهات الصحيحة، واتخاذ القرارات الصائبة بالطرق المستندة علي البحث والدراسة والتقصي، وتزويدهم بالتنمية المهنية المتواصلة والتعليم المستمر (Creyner, N. T., 2014, P. 31).
- ٥- تفيد البحوث الإجرائية في اكتشاف طرق جديدة لتحسين الممارسات التدريسية للمعلمين، وكذلك الربط بين النظرية والتطبيق العملي في العملية التعليمية، وبالتالي تساعد المعلمين علي أن يصبحوا أكثر عناية بطرقهم وأساليبهم في التعامل مع بقية العناصر الأخرى في العملية التعليمية (عطا أبو جبين، ٢٠٠٨م، ص ٣٨).
- وتعتمد طريقة البحوث الإجرائية كمدخل للتنمية المهنية للمعلم علي تكليف المعلمون المتدربون بالقراءة والبحث حول مشكلة من المشكلات التي تواجههم يقومون باختيارها بأنفسهم، أو يتم اختيارها من خلال فريق التدريب والإشراف علي برامج التنمية المهنية، ويقومون بجمع المعلومات عنها، وتحليل أبعاد المشكلة وتحديد أسبابها، وتطبيق الاستفتاءات والدراسة الإجرائية اللازمة، والوصول إلي مقترحات حل هذه المشكلة، ثم كتابة التقرير حول هذه المشكلة وأهم التوصيات والمقترحات لحلها.

سادساً: مدخل التركيز علي تنمية القدرات الإبداعية كسياسات معاصرة للتنمية المهنية للمعلم:

يمثل المدخل إلي التركيز علي تنمية القدرات الإبداعية وتحقيق التميز لدي المعلم أحد المداخل الحديثة في مجال سياسات التنمية المهنية للمعلم علي المستوي العالمي، وذلك إدراكاً لما يواجه المجتمعات بصفة عامة من تغيرات اقتصادية واجتماعية وتكنولوجية وغيرها، وما يواجه الأنظمة التعليمية بصفة خاصة من تجديدات وتطورات متلاحقة. وهذا يحتاج بدوره إلي إعادة بناء نموذج جديد للتنمية المهنية للمعلم يركز علي تنمية قدرات الإبداع والابتكار لدي المعلم وتحقيق التميز لديه ومن ثم تحقيق الإبداع والتميز لدي التلاميذ بالتبعية.

ويركز البعض فيما يرتبط بدور المعلم في تنمية الإبداع ومهارات التفكير الإبداعي لدى التلاميذ علي قدرة المعلم علي قيادة العمل داخل الفصل الدراسي وخارجه، والتأثير في المتعلمين لتحسين الأداء التعليمي، ومهارة المعلم في إدارة وقت التعلم بكفاءة والحد من الوقت الفاقد، وإدراك طبيعة المتعلم وعقليته وكيفية التعامل معه، والقدرة علي تحجيم القضايا والمشكلات بحيث يبقى المتعلم محور التركيز في العملية التعليمية (Phelps, P. H., 2018, P. 119).

ويشير الواقع إلي افتقاد كثير من المدارس للعوامل المساعدة في تنمية التفكير الإبداعي لدي تلاميذها سواء من جانب: المعلم أو الإدارة المدرسية أو المناهج الدراسية أو الأنشطة التربوية أو طرق التدريس. وهذا لا يتفق بأي حال من الأحوال مع ما تسعى إليه وزارة التربية والتعليم من جهة، وما تؤكد التوجهات التربوية العالمية المعاصرة من جهة أخرى، من اهتمام كبير بتنمية التفكير الإبداعي لدي التلاميذ في مختلف المراحل التعليمية وخاصة المرحلة الابتدائية.

كما يشير واقع كثير من المدارس في مصر -وفقاً لما أشارت إليه دراسات عديدة- إلي أن المعلم لا يستطيع القيام بدوره في تنمية التفكير الإبداعي لدي تلاميذه، وذلك يرجع للعديد من المعوقات من بينها:

- اقتناع بعض المعلمين بضرورة أن تكون لهم السلطة في القرار، وأن الكتاب المدرسي هو مرجعهم الأساسي ولا رأي للتلاميذ. مع توجيه المعلم اللوم أحياناً لمن يصدر من التلاميذ رأياً غير ما يعتقد، مع استبعاد المعلم أحياناً للأسئلة التي لا تدور حول موضوع الدرس (محمد جهاد جمل، ٢٠١٥م، ص ٦٨).
- إعطاء المعلم حلولاً جاهزة لبعض المشكلات التي يثيرها التلاميذ، دون التعود علي تدريب التلاميذ علي روح الإبداع والابتكار في حل هذه المشكلات.
- افتقار معظم المعلمين إلي فهم طبيعة التلاميذ المبدعين والموهوبين وسماتهم الشخصية، وفهم طبيعة عملية الإبداع ومعرفة العوامل التي تؤدي إلي تنمية التفكير الإبداعي لدي التلاميذ (رمضان رفعت محمد سليمان، ٢٠٠٦م، ص ١٣٧).
- قصور فهم بعض المعلمين لخصائص التلميذ المبدع أو الموهوب وأسلوب التعامل معه ورعايته.

• النقص الواضح في الإمكانات المادية وعدم كفاية تجهيزات الأبنية المدرسية اللازمة لتحقيق الأهداف المنشودة من المدرسة الابتدائية في ضوء الاتجاه للجودة والاعتماد الأكاديمي، مع ارتفاع كثافة الفصول وضعف التفاعل بين المعلم والتلميذ (محمود حمدان علي، المدرسة وتنمية الإبداع لدي التلاميذ، القاهرة، دار الإسراء للطباعة والنشر، ٢٠١٧م، ص ٣٨).

وبذلك فالمدخل نحو التركيز علي تنمية القدرات الإبداعية كسياسة معاصرة للتنمية المهنية للمعلم يعتبر من أحدث المداخل في مجال التنمية المهنية للمعلم في كثير من دول العالم حالياً، ويشير هذا المدخل إلي أن أي تطوير في مجال التنمية المهنية للمعلم يجب أن يكون مرتبطاً بدور المعلم في تنمية الإبداع لدي المتعلم، وهذا الأمر يحتاج النظر في الأدوار التي يقوم بها هذا المعلم حاضراً وفي المستقبل، فإذا كانت أدوار المعلم في الماضي تنحصر في مجرد تلقين المعلومات للمتعلمين من خلال الكتب الدراسية وبالوسائل التقليدية لكي يحفظونها ثم يمتحنون فيها، فإن هذه الأدوار قد تغيرت تماماً في ظل التطورات العلمية والتكنولوجية وكذلك التجديدات التربوية، وهذه التطورات والتجديدات تتطلب بدورها تنمية قدرات ومهارات المعلمين الإبداعية بشكل يساعدهم في تنمية التفكير الإبداعي لدي المتعلمين.

المحور الرابع: مقترحات تطوير سياسات التنمية المهنية لدي معلمي التعليم قبل الجامعي في مصر:

توجد حاجة مستمرة إلي إعادة النظر في سياسات التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي من فترة لأخرى بما يواكب التغيرات العلمية والمجتمعية من ناحية، وبما يتوافق مع التحديات والاتجاهات التعليمية والتربوية المعاصرة والخطط المستقبلية للتعليم من ناحية أخرى، ويمكن تحديد مقترحات تطوير سياسات التنمية المهنية لدي معلمي التعليم قبل الجامعي في مصر فيما يلي:

١- تركيز سياسات التنمية المهنية للمعلم علي علوم المستقبل والانفتاح علي مصادر المعرفة والخبرات المتطورة كمجال للتنافسية، وبناء سياسات وخطط التدريب والتنمية المهنية للمعلمين علي معايير قياسية عالمية، وإلزام المؤسسات التعليمية بتطوير وبناء نظم للمعلومات، معلومات عن المؤسسات التعليمية كمنظومة.

- ٢- تركيز سياسات التنمية المهنية للمعلمين علي تنمية المعايير والضوابط الأخلاقية والمهنية وآداب وأخلاقيات المهنة لدي المعلمين، واهتمام برامج التنمية المهنية بتنمية السمات الشخصية للمعلم وتحقيق النمو المتكامل لهويته الشخصية المهنية.
- ٣- تضمين سياسات التنمية المهنية للمعلمين علي استخدام مؤسسات التنمية المهنية وسائط تدريبية حديثة "كالتدريب الإلكتروني والتدريب الافتراضي وغيرها"، وتركيز برامج التنمية المهنية علي تنمية مهارات المعلمين في استخدام التعليم الافتراضي والتدريب الإلكتروني.
- ٤- تضمين سياسات التنمية المهنية تطبيق الاتجاه للبحوث الإجرائية من خلال إعادة تقرير نظام بعثات التفرغ الداخلية للمعلمين المنتسبين والباحثين بالجامعات، وأيضاً من خلال إعادة تطبيق نظام البعثات الخارجية للمعلمين خاصة للدول المتقدمة في مجال التعليم، والتركيز علي تنمية مهارات المعلمين في إجراء البحوث الإجرائية وبحوث الفعل في مادة التخصص، وتخصيص وزارة التربية والتعليم جوائز دورية للتميز البحثي والعلمي وجوائز لأفضل الأبحاث العلمية لدي المعلمين.
- ٥- تضمين سياسات التنمية المهنية للمعلمين معايير واضحة ومحددة لتطبيق نظام الترخيص للمعلم لمزاولة المهنة والاعتماد المهني للمعلم، وتطبيق خطة زمنية لنظام الترخيص للمعلم لمزاولة المهنة والاعتماد المهني للمعلم، ووجود مجموعة ضمانات لمصداقية وموضوعية تطبيق الاعتماد المهني للمعلم.
- ٦- تركيز سياسات التنمية المهنية للمعلمين علي تطبيق خطط سنوية لتدريب المعلمين علي مهارات التفكير الإبداعي في مجال التدريس، وتركيز برامج التنمية المهنية للمعلمين علي علوم المستقبل التي تعتمد علي القدرات الابداعية والخبرات المتطورة في مجال عمل المعلم.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- ١- ج. م. ع، القانون رقم (١٥٥) لسنة ٢٠٠٧م بتعديل بعض أحكام قانون التعليم الصادر بالقانون رقم (١٣٩) لسنة ١٩٨١م، القاهرة: هيئة المطابع الأميرية، ٢٠٠٨م.
- ٢- حافظ فرج أحمد، مهارات البحث العلمي في الدراسات التربوية والاجتماعية، القاهرة: عالم الكتب، ٢٠٠٩م.
- ٣- حسام الدين محمد مازن، أصول مناهج البحث في التربية وعلم النفس، القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع، ٢٠١٢م.
- ٤- حسين يحيى وعبد الحميد الخطابي، "الاتجاهات الحديثة في إعداد المعلم في مراحل التعليم العام في ضوء التحولات العالمية"، مجلة البحوث النفسية والتربوية، كلية التربية، جامعة المنوفية، العدد (٢)، السنة (١٨)، ٢٠٠٣م.
- ٥- رمضان رفعت محمد سليمان، فاعلية استراتيجية مقترحة قائمة علي المعلم الباحث لتنمية التفكير الناقد لتلاميذ المرحلة الابتدائية في الرياضيات، مجلة البحوث النفسية والتربوية، كلية التربية، جامعة المنوفية، العدد (٣)، السنة (٢١)، ٢٠٠٦م.
- ٦- ريشارد برسون وكمبرلي براون، المعلم: ممارس متأمل وباحث إجرائي، ترجمة: علي رشيد الحناوي، القاهرة، دار الكتاب الجامعي، ٢٠١٢م.
- ٧- سكينه علي، أساليب التنمية المهنية للمعلم، الكويت: وزارة التربية، ٢٠٠٨م.
- ٨- عطا أبو جبين، "دور البحث الإجرائي في تنمية مهارات التدريس"، مجلة التطوير التربوي، سلطنة عمان، وزارة التربية والتعليم، العدد (٤٠)، ٢٠٠٨م.
- ٩- ماهر أحمد حسن محمد، "الاعتماد المهني وعلاقته بالتنمية المهنية المستدامة للمعلم في عصر التدفق المعرفي"، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، المجلد (٢٧)، العدد (٢)، الجزء (٢)، أكتوبر ٢٠١١م.
- ١٠- محمد أحمد إسماعيل، "برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي في ضوء مفاهيم الجودة ومعايير الاعتماد"، المؤتمر القومي لتطوير التعليم الثانوي وسياسات القبول بالتعليم العالي، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة من ١٠-١٢ مايو ٢٠٠٨م.
- ١١- محمد جهاد جمل، تنمية مهارات التفكير الإبداعي، العين، دار الكتاب الجامعي، ٢٠١٥م.
- ١٢- محمود حمدان علي، المدرسة وتنمية الإبداع لدي التلاميذ، القاهرة، دار الإسراء للطباعة والنشر، ٢٠١٧م.

- ١٣- محمود فوزي أحمد وعماذ نجم عبدالحكيم، تعزيز تنافسية التعليم العالي المصري مديلاً لتطوير واقع مؤسساته في تصنيفات نخبة الجامعات العالمية، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، العدد (٥٣)، يوليو ٢٠١٨م.
- ١٤- مروان جمعة درويش، "دور التعليم المفتوح والتعليم عن بعد في زيادة القدرة التنافسية للجامعات: تجربة جامعة القدس المفتوح"، مؤتمر القدرة التنافسية للجامعات ومؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي المصرية والعربية في إطار اتفاقيات تحرير التجارة الدولية في الخدمات، في الفترة ٧-٩ مايو ٢٠٠٦، جامعة حلوان.
- ١٥- ميخائيل فولان وأندي هارجريفز، النمو المهني للمعلم والتغيير التربوي، ترجمة: وزارة التربية والتعليم بالتعاون مع المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة: وزارة التربية والتعليم، ٢٠٠٠م.
- ١٦- هادي أحمد الفراجي، "البحث التربوي"، مجلة التطوير التربوي، سلطنة عمان، وزارة التربية والتعليم، العدد (٤٠)، ٢٠٠٨م.
- ١٧- يحيى مصطفى كمال الدين، نظم اعتماد برامج التنمية المهنية للمعلمين، القاهرة، دار التنوير للطباعة والنشر، ٢٠١٢م.
- ١٨- يوسف عبد المعطي مصطفى، "إدارة التنمية المهنية المستدامة"، المؤتمر العلمي السادس (التنمية المهنية المستدامة للعالم العربي)، ٢٣-٢٤ أبريل ٢٠٠٥م، كلية التربية بالفيوم، جامعة القاهرة.
- 19- Altun, S., The Interaction of Code-switching and EFL Teachers Perceptions on their Teacher Identity Development, Advances in Language and Literary Studies, Published by Australian International Academic Centre PTY.LTD, ALLS. 2019, Vol. 10, No. 1, PP. 163-176.
- 20- Brown, J. W. et. al., Administration Education Media: Instructional Technology and Library Services, 3 rd. ed., New York: McGraw- Hill Book Co. 2012.
- 21- Chizuko, M., A Comparative Study of Teacher Education in Japan, Korea and Australia, Australia: The University of Queensland, 2020. Available Online at: <http://www.paaljapan.org/resources/proceeding/PAAL8/pdf/pdf024.pdf>. Retrieved on 23/9/2021.
- 22- Creyner, N. T., Action Research for Teachers, 4rd. ed., U.S.A.: Indiana University, 2014.
- 23- Cutter, A., The Value Of Teachers Knowledge: Environmental Education As Case Study, Eric Database, No. 466456, 2012.

- 24- Delamarter, J., Proactive Images for Pre-Service Teachers Identity-Expectations, and Avoiding Practice Shock, Springer Nature, Switzerland AG, 2019.
- 25- Harrison, M. E., Professional Accreditation in Education, New York: MGH Book Company, 2016.
- 26- Helman, L. R. and Others, Professional Development of Teachers in Australian, Australian: Department of Employment and Training in Ministry of Education, 2012. Available Online at: www.googleusercontent.com. Retrieved on 24/9/2021.
- 27- Howley, H., Principals Approach, Ohio University: Planning Educational Studies Department, 2016. Available Online at: <http://oak.cats.ohiou.edu>. Retrieved on 19/8/2021
- 28- Johnson, B., Teacher as Researcher, Washington: Eric Clearing House on Teacher Education, 2015. ED 355203. <http://www.eric.ed.gov/>.
- 29- Levine, S. L., Translating Adult Development Research Into Staff Development Practices, Journal of Staff Development, Vol. 6, No. 1, 2013.
- 30- Marilyn E. S. et al. (eds), The Mathematics Education of Prospective Secondary Teachers Around the World. Losano, L. & Márcia Cristina, M. Current Research on Prospective Secondary Mathematics Teachers' Professional Identity,. Springer, Cham, 2017.
- 31- Marten, B. K., Professional Teachers Development and the Accreditation, Washington: Brookings Institution Press, 2015.
- 32- NACTE, Nevada Association for Career and Technical Education, Professional Development of Teachers, 2011. Available Online at: <http://www.nacteonline.org>. Retrieved on: 4/7/2021.
- 33- Phelps, P. H., Helping Teachers Become Leader, U.S.A: University of Central Arkansas, 2018.
- 34- Stefen, F., A., Collaboration in Professional Development of Teacher in America, U.S.A.: Michigan University, 2015.
- 35- Tao, J. & Xuesong, G., "Teacher Agency and Identity Commitment in Curricular Reform", Teaching and Teacher Education, Vol. 63, PP. 346 - 355.
- 36- World Economic Forum, The Global Competitiveness Report 2018–2019, The World Economic Forum Within the Framework of The Global Benchmarking Network, Geneva, World Economic Forum, 2020.