

مقالة بعنوان

الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر بين الواقع والمأمول

إعداد

أ.د /سوزان محمد المهدي

أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية كلية البنات عين شمس

أ.د / محمد جاد حسين

استاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية كلية التربية بالغردقة

إبراهيم محمد حامد

مدير فرع الأكاديمية المهنية للمعلمين بالبحر الاحمر

الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر بين الواقع والمأمول

أ.د/سوزان محمد المهدي أ.د/ محمد جاد حسين أ/إبراهيم محمد حامد

مقدمة:

يعد التحدي الحقيقي الذي يواجه العديد من النظم التعليمية هو كيفية إحداث نقلة نوعية في تعليمها التقليدي إلى التعلم والتنمية المهنية الذاتية، ورغم الجهود المستمرة والمبادرات التي تتبناها الدولة المصرية لإصلاح التعليم والنهوض بمستوى الأداء والجودة في المؤسسات التعليمية إلا أن توفير العنصر البشري الجيد سواء على مستوى العمليات أو على مستوى القيادات التربوية والإدارية ليزال أحد أهم التحديات، ولذا فإن بناء القدرات الإدارية في مجال إدارة الموارد البشرية يعتبر محورا رئيسيا في إصلاح التعليم. وإذا كانت وزارة التربية والتعليم تتبنى خططا لتحسين المدارس بغرض التعليم المتميز، فإن نجاح هذه الخطط يعتمد على مدى توفر القيادات التربوية والإدارية القادرة على إحداث التغيير المطلوب لوضع وتنفيذ برامج متميزة لتحسين التعليم . وحيث أن هناك حاجة ماسة لتدريب المعلمين على مواكبة التغييرات التعليمية والمستحدثات لجعل التعليم سمة حياتية متميزة، كانت هناك ضرورة لإنشاء مؤسسات للتنمية المهنية للمعلمين.

وترى نعمت عبدالمجيد (٢٠١٠ : ٤) أنه "لابد من التعليم والتدريب والتطوير فى قدرات المعلم وفق الاتجاهات الحديثة وتقنياتها المعاصرة. فالمعلم المبدع هو طالب علم طوال حياته فى مجتمع دائم التعلم والتطور، وفى ظل ثورة التكنولوجيا والمعلوماتية، على المعلم أن لا يقتصر فى حياته على المعارف والمهارات التى اكتسبها فى مؤسسات الإعداد فقط" ولكن يعتمد على الاهتمام بالتعلم الذاتى والالتحاق بالبرامج التدريبية لتنميته مهنيا ولعل مفهوم التنمية المهنية والذى برز نتيجة هذه الضرورة قد أصبح من أكثر المفاهيم التربوية انتشارا" ، وهنا بات من الضرورى لقاء الضوء على الأكاديمية المهنية للمعلمين باعتبارها المنوط بها تنمية المعلم وفقاً للتحديات المعاصرة للتعرف على واقعها وانجازاتها والمأمول منها، وذلك على النحو التالى :

أولاً : نشأة الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر .

تعد مصر من الدول التي تأخرت بالنسبة للدول الأخرى في الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلم، حيث تم إنشاء الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر في عام ٢٠٠٧م، وذلك بصدور القانون رقم (١٥٥) لسنة ٢٠٠٧م.

حيث ينتشر بين المهتمين بتعليم الكبار من التربويين اعتقاد مهم وهو أن الكبار يحتفظون بقدرتهم على التعلم طول الحياة، وتستخدم هذه الفكرة كأساس لتنمية العاملين، وهنا يمكن لبرامج التنمية أن تنمي ما يسمى بالذكاء المتألق Crystallized Intelligence وهو يعتمد أساساً على خبرات الحياة وعلى المعلومات المكتسبة من خلال التعليم الرسمي بالإضافة إلى المؤثرات الاجتماعية الأخرى، ويتجه هذا النوع من الذكاء نحو النمو المستمر مع تقدم العمر على خلاف الذكاء المقابل له والمسمى بالذكاء المرن Fluid Intelligence وهذا النوع تحدده العوامل الوراثية وبالتالي يتناقص تدريجياً مع تقدم العمر (ريتا ريتشي، ١٩٩٩، ص ٤٩)؛

لهذا فقد انتشرت العديد من مراكز تعليم الكبار والتي منها مراكز المعلمين Teachers Centers لإمدادهم بالمعلومات حول أساليب التدريس، والوسائل التعليمية، والتقويم في إطار أن وجود مكان محدد للمعلمين يجدون فيه المواد الدراسية المناسبة لهم، ويجمعون فيه عند الضرورة هو انطلاقة جيدة للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم (علي محي الدين، ٢٠٠٤، ص ١) .

وقد أثبتت هذه المراكز فعاليتها وتحديداً لدى المعلمين الذين يجدون به مواد تعليمية إثرائية تُفيدهم في فصولهم الدراسية لجميع مستويات طلابهم، كما تُقدم لهم الدعم الفني المستمر (علي راشد، ٢٠٠٣، ص ١٩٤).

وعلى غرار هذه المراكز صدر قانون رقم (١٥٥) لسنة ٢٠٠٧ (رئيس الجمهورية، ١٩٨١، ص ٤) من واضعي السياسة التعليمية والمسؤولين في مصر بإنشاء أكاديمية

تُسمى "الأكاديمية المهنية للمعلمين" تتمتع بالشخصية الاعتبارية العامة، وتتبع وزير التربية والتعليم، ويصدر بتنظيمها وتحديد 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 تتولى هذه الأكاديمية منح شهادة الصلاحية للمعلمين، وبالفعل صدر قرار رئيس الجمهورية رقم (١٢٩) لسنة ٢٠٠٨ (رئاسة الجمهورية، ٢٠٠٨، ص ص ١ - ٥) بتنظيم الأكاديمية المهنية للمعلمين وتحديد اختصاصاتها، وبموجب هذا القرار تم تحديد مقر رئيسي للأكاديمية بالمدينة التعليمية بالسادس من أكتوبر.

وبدأت الأكاديمية منطلقة من الهدف العام لها وهو دعم وضمان مهنية المعلمين، وتحسين فرص التنمية المهنية المقدمة لهم، والارتقاء المستدام بقدراتهم ومهاراتهم "بما يؤدي إلى رفع مستوى العملية التعليمية (رئاسة الجمهورية، ٢٠٠٨، ص ١)، ثم صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (١٣٢٢) لسنة ٢٠٠٨ (رئيس الجمهورية، ٢٠١٢، ص ١) بشأن تشكيل مجلس إدارة الأكاديمية المهنية للمعلمين، وتكون مدته ثلاث سنوات برئاسة وزير التربية والتعليم وعضوية كلاً من مدير الأكاديمية، ونائب مديرها، ونقيب المعلمين؛ ورئيس إدارة الفتوى لوزارات التربية والتعليم العالي والبحث العلمي بمجلس الدولة، وممثل لمجلس النقابة العامة للمعلمين يرشحه نقيب المعلمين، وممثل الأزهر الشريف يختاره شيخ الأزهر، ومدير المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، ومدير المركز القومي للامتحانات والتقويم التربوي، ورئيس قطاع التعليم العام، ورئيس قطاع التعليم الفني، ورئيس الإدارة المركزية لشئون مكتب الوزير، وثلاثة من أساتذة الجامعات أو الخبراء التربويين المهتمين بشئون التعليم يختارهم وزير التربية والتعليم، ويكون أمين عام الأكاديمية مقرراً لمجلس الإدارة.

ومجلس إدارة الأكاديمية هو السلطة المهيمنة على شئونها وتصريف أمورها، وله أن يتخذ ما يراه مناسباً لتحقيق أهدافها، ومن هذه الأهداف ما يلي (الأكاديمية المهنية للمعلمين، ص ٤):

- أ. رسم الخطة العامة للأكاديمية في إطار السياسة العامة للدولة.
- ب. اعتماد الخطة السنوية والهيكل التنظيمي للأكاديمية،
- ج. وضع لائحة نظام العاملين واللوائح المالية والإدارية والفنية للأكاديمية.
- د. وضع البرامج الكفيلة بتوفير الإمكانيات اللازمة لتحقيق أهداف الأكاديمية.
- هـ. قبول المنح والتبرعات والهبات والوصايا والإعانات التي تُقدم للأكاديمية بما لا يتعارض مع أهدافها.

ويجتمع مجلس إدارة الأكاديمية ست مرات سنوياً بدعوة من رئيسه، وتصدر قراراته بأغلبية أصوات الحاضرين، وللمجلس أن يدعو لحضور اجتماعاته من يرى الاستعانة بهم من ذوي الخبرة في مجال عمل الأكاديمية.

ويعين مدير الأكاديمية من بين الأساتذة المتخصصين ذوي الخبرة في تنمية الموارد البشرية والتدريب، ويتولى مدير الأكاديمية إدارة الأكاديمية وتصريف شئونها، والإشراف على سير العمل بها بما يكفل تحقيق أهدافها، ويكون للأكاديمية نائب للمدير يعين بقرار من نائب رئيس الوزراء من بين الأساتذة المتخصصين بناء على ترشيح وزير التربية والتعليم بعد أخذ رأي مدير الأكاديمية يعاون مدير الأكاديمية في إدارة الأكاديمية وتصريف شئونها والإشراف على سير العمل بها، ويحل محل مدير الأكاديمية في حالة غيابه أو وجود مانع لديه، ويكون للأكاديمية أمين عام بالدرجة العالية يصدر بتعيينه قرار من وزير التربية والتعليم يعمل تحت إشراف مدير الأكاديمية، ويعاونه في إدارة الأعمال المالية والإدارية بالأكاديمية، ويكون مقرراً لمجلس الإدارة، ويتولى رئيس مجلس الأكاديمية تمثيلها أمام القضاء وفي صلاتها بالغير (رئاسة الجمهورية، ٢٠٠٨، ص ٣-٤).

ومن هذا المنطلق تم إنشاء الأكاديمية المهنية للمعلمين. بمقرها الرئيسي بالمدينة التعليمية بمدينة السادس من أكتوبر، وإنشاء مجموعة كبيرة من الفروع التي

تتبعها بلغ عدد (١٥) فرعاً في محافظات: القاهرة، والإسكندرية، والشرقية، والغربية، وبورسعيد، ودمياط، والبحيرة، وكفر الشيخ، والإسماعيلية، والفيوم، وبني سويف، وأسيوط، وسوهاج، وقنا، وأسوان (الأكاديمية المهنية للمعلمين، ٢٠١٢).

وقد ظهرت في السنوات القليلة الماضية مجموعة كبيرة من الاتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية في كثير من دول العالم.

و تمثلت أهم هذه الاتجاهات فيما لآتى:

أ. الاتجاه للتنمية المهنية المخططة والمبرمجة مستقبلاً.

ب. الاتجاه نحو التركيز على الأدوار الجديدة والمتغيرة للمعلم كمدخل للتنمية المهنية للمعلم.

ج. الاتجاه نحو الاعتماد الأكاديمي لبرامج ومدربي التنمية المهنية للمعلم.

د. الاتجاه نحو تطبيق نظام الترخيص للمعلم لمزاولة المهنة (الاعتماد المهني للمعلم)

هـ. الاتجاه إلى التركيز على المدرسة كوحدة للتنمية المهنية للمعلم

و. الاتجاه لاستخدام نماذج جديدة وأساليب وطرق حديثة في التنمية المهنية للمعلم

ز. الاتجاه نحو استخدام البحوث الإجرائية والميدانية كمدخل للتنمية للمعلم

ح. الاتجاه لاستخدام نظم التدريب من بعد والتدريب الإلكتروني في تلبية الاحتياجات

المهنية للمعلم

ط. الاتجاه إلى التركيز على القدرات الإبداعية وتحقيق التميز كمدخل للتنمية المهنية

للمعلم (عماد وهبة، ٢٠١٣، ص٤٣٠).

تعد الأكاديمية المهنية للمعلمين هيئة أو منشأة أو مركز له رؤية ورسالة

وأهداف واختصاصات محددة، تُقدم من خلالها لأعضاء هيئة التعليم برامج تنموية

مناسبة لاختصاصاتهم واحتياجاتهم التعليمية، كما تشارك في اختيار وتعيين أفضل

المعلمين، ومساعدتهم على مواصلة نموه المهني أثناء الخدمة وقد تم إنشاؤها في

مصر بموجب قرار جمهوري رقم (١٢٩) لسنة ٢٠٠٨ بموازنة مستقلة تعد على نمط

موازنات الهيئات العامة الخدمية (رئاسة الجمهورية، ٢٠٠٨، ص ص ١-٩) متمتعة بشخصية اعتبارية تتبع من خلالها وزير التربية والتعليم، مقرها القاهرة ولها فروع في أنحاء الجمهورية، ومن أدوارها منح ترخيص مزاولة لأعضاء هيئة التعليم، ومنح شهادات اعتماد برامج ومراكز التنمية المهنية (المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، ٢٠٠٨، ص ٥٦)، وتهدف بشكل عام إلى تنمية أعضاء هيئة التعليم الخاضعين لأحكام قانون التعليم، والارتقاء بقدراتهم ومهاراتهم بصورة مستمرة بما يؤدي لرفع مستوى العملية التعليمية (رئاسة الجمهورية، ٢٠٠٨، ص ١).

وعلى الرغم من ذلك فإن الأكاديمية في مصر ما تزال تعمل بفكر وأهداف وأساليب وآليات تقليدية تعوقها عن تحقيق المأمول منها بالنسبة للمعلم المصري وتنمية مهنيًا، كما أن هذه الأكاديمية ما تزال في مرحلة الترقب والمشاهدة لما يحدث من جوانب تطور من حولها في مجال التنمية المهنية للمعلم، الأمر الذي يعمق الفجوة بين الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر وبين مثيلاتها في الدول الأخرى وخاصة المتقدمة منها (عماد وهبة، ٢٠١٣، ص ٤٣٥).

ونظراً لأهمية التنمية المهنية للعاملين بالتعليم قبل الجامعي، صدر القرار الجمهوري رقم ١٢٩ لسنة ٢٠٠٨ الخاص بتنظيم الأكاديمية المهنية للمعلمين (جمهورية مصر العربية، ٢٠٠٨، القرار رقم ١٩٢)، وتوضح مواد القرار الجمهوري أهداف الأكاديمية واختصاصاتها، وهيكلها التنظيمي، وتلي إصدار هذا القرار، قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٣٢٢ لسنة ٢٠٠٨ لتشكيل مجلس إدارة الأكاديمية (رئاسة مجلس الوزراء، ٢٠٠٨، القرار رقم ١٣٢٢).

ثانياً : أهداف الأكاديمية المهنية للمعلمين

في سبيل تحقيقها هدفها العام ورؤيتها ورسالتها القيام بما يلزم من أعمال واتخاذ ما تراه من قرارات لتحقيق الأهداف الآتية (رئاسة الجمهورية، ٢٠٠٨، ص ص ١-٢).

- أي أن الأكاديمية المهنية للمعلمون تهدف إلى التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم الخاضعين لأحكام التعليم وقانون إعادة تنظيم الأزهر، والإرتقاء بقدراتهم ومهاراتهم بصورة مستمرة بما يؤدي إلى رفع مستوى العملية التعليمية، والأكاديمية في سبيل تحقيق ذلك القيام بما يلزم من أعمال واتخاذ ما تراه من قرارات، وعلى وجه الخصوص تعني الأكاديمية؛ بما يلي (جمهورية مصر العربية، ٢٠٠٨):
- أ. المشاركة في وضع معايير جودة أداء أعضاء هيئة التعليم، وتطويرها.
 - ب. اقتراح سياسات، ونظم تقويم الأداء المهني لأعضاء هيئة التعليم، وتطويرها.
 - ج. وضع سياسات جودة برامج التنمية المهنية، وخططها، ومعاييرها.
 - د. إعداد برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم، وإدارتها عبر شراكة فاعلة مع الجامعات، ومراكز البحوث، والتنمية المهنية، والجمعيات الإقليمية ذات الصلة.
 - هـ. دعم وحدات التدريب، والتقويم في المدارس؛ للإرتقاء بالأداء المهني لأعضاء هيئة التعليم.
 - و. توفير استشارات فنية لوزارة التربية والتعليم، والمديريات، والإدارات التعليمية، والمؤسسات المعنية بالتعاون مع كليات التربية، ومراكز البحوث، والتنمية المهنية في كل ما يحقق أهداف الأكاديمية.
- فيما تطورت أهدافها التي تسعى الأكاديمية المهنية للمعلمين إلى تحقيقها لتشمل ما يلي (الأكاديمية المهنية للمعلمين، ٢٠١٢، ص ص ٨-٩):
- أ. وضع الخطط والسياسات، ومعايير الجودة الخاصة بالبرامج التدريبية، بما يكفل تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم، وتحديد متطلبات هذه التنمية.
 - ب. إعداد البرامج اللازمة لتحقيق التنمية المهنية لهيئة التعليم، وفقا للخطط والسياسات، ومتطلبات التنمية المهنية.
 - ج. اقتراح سياسات ونظم تقويم الأداء المهني لأعضاء هيئة التعليم، وتطويرها.

د . دعم البحوث والدراسات في المجالات التربوية والتعليمية، وتشجيع الاستفادة بنتائجها ومتابعة التقدم العلمي والمهني والتربوي على المستوى الدولي في مجال التنمية المهنية للمعلمين للاستفادة منها .

ز . التعاون مع كليات التربية، والمراكز البحثية، والتدريبية، وهيئات التنمية المهنية في كل ما يحقق أهداف الأكاديمية.

ويشير الواقع الفعلي الممارس أن الأكاديمية المهنية للمعلمون (حامد الثقاف، ٢٠٠٧) قد حققت إنجازات ملحوظة بالنسبة للأهداف المتعلقة ببرامج تدريب المعلمين وترقيتهم، أما بالنسبة للأهداف المتعلقة بوضع معايير جودة أداء أعضاء هيئة التعليم، واقتراح سياسات ونظم تقويم الأداء المهني لأعضاء هيئة التعليم، فلم يتم ترجمتها إلى خطط من أجل تفعيلها على أرض الواقع، وبالرغم من امتلاك الأكاديمية عامة للتسويق، إلا أن جهود هذه الإدارة تبدو غير ملموسة في نشر هذه الأهداف والتعريف بخطط تنفيذها، وما تم إنجازه منها فعلياً.

وعلى ضوء مما سبق تتضح أهداف الأكاديمية المهنية للمعلمين، التي تتمثل في وضع الخطط والسياسات، وإعداد البرامج اللازمة لتحقيق التنمية المهنية لهيئة التعليم، وتوفير الاستشارات الفنية، وتقديم الدعم لوحدة التدريب والتقويم بالمدارس لمساعدتها على القيام بدورها في تحقيق التنمية المهنية للعاملين بالتعليم، ورفع كفاءاتهم، من خلال تنمية معارفهم، وتعديل سلوكياتهم، وتنمية مهاراتهم الوظيفية.

ثالثاً: إنجازات الأكاديمية المهنية للمعلمين

قد استطاعت الأكاديمية المهنية للمعلمين تحقيق بعض الإنجازات منذ إنشائها من خلال شراكة فاعلة مع عديد من الشركاء في مقدمتهم وزارة التربية والتعليم، والأزهر الشريف، وكليات التربية، والمراكز البحثية وغيرهم، وقد بدأت هذه الإنجازات بمحاولة تحديد فروع للأكاديمية بالمحافظات واستحداث فروع جديدة لها فقبل عام ٢٠٠٨ وقبل

إنشاء الأكاديمية كانت هناك مراكز تدريب للمعلمين تابعة لديوان عام وزارة التربية والتعليم، وعندما أنشئت الأكاديمية ، وأوكل لها القيام بهذه المهام، ونتيجة قلة تمويلهم تم الاعتماد في البداية على هذه المراكز كفروع للأكاديمية بالمحافظات بقرار وزاري (١٦٠) لسنة ٢٠٠٨ (وزارة التربية والتعليم، ٢٠٠٨، ص ١) نص على اعتبار فرع مركز التدريب التابع للإدارة المركزية للتدريب بكل محافظة مقراً لفرع الأكاديمية بالمحافظة .

ويكلف مدير فرع مركز التدريب بالمحافظة بعمل رئيس فرع الأكاديمية، ويكلف العاملون بفرع المركز بالعمل بفرع الأكاديمية بالمحافظات وذلك بالإضافة إلى عمل كلاً منهما، وقد جاء القرار لسببين: الأول عدم استطاعة الأكاديمية في البداية افتتاح فروع لها بالمحافظات ذات مواصفات معينة تتناسب مع مهام الأكاديمية، والثاني أن من يعمل بفرع مراكز التدريب السابقة تابعين لديوان عام الوزارة بالقاهرة، وتركهم لأماكنهم بالمحافظات والعودة للديوان سوف يحدث إرباك لسير العمل بالديوان، علاوة على أن الكثير منهم لديه خبرة كبيرة بأمور التدريب وبعض اختصاصات الأكاديمية، وقد كانت هذه الفروع (١٤) فرعاً بالمحافظات المختلفة، وقد تم استحداث فروع جديدة تم إنشائها خصيصاً كفروع للأكاديمية منذ البداية، وبمواصفات معينة وهي خمسة فروع آخرهم فرع مرسى مطروح لتصبح فروع الأكاديمية بالمحافظات (١٩) فرعاً، أما عن المحافظات التي ليس بها فرع للأكاديمية فيكون فرعها ملحق بأقرب فرع لها مثل (محافظة المنيا) فهي ملحقة بفرع الأكاديمية (ببني سويف).

والأكاديمية تسعى لإنشاء فروع لها بكل المحافظات، وهناك إشارة لكل مديريات التربية والتعليم والمحافظات لتحديد أماكن ملائمة، وبمواصفات تساعد على تحقيق أهداف الأكاديمية، وسوف تتكفل الأكاديمية بتجهيز الفرع بالكامل، وتعيين العاملين المؤهلين لذلك وهم أربعة موظفين مهنيين ومتخصصين بالإضافة لعامل بكل فرع.

قامت الأكاديمية خلال المدة من ٢٠٠٨ / ٢٠١٤ بالعديد من الإنجازات التي تتفق مع أهدافها والاختصاصات والمهام التي تمارسها، ومنها ما يلي (الأكاديمية المهنية للمعلمين ، ٢٠١٤):

١- منح شهادة الصلاحية لممارسة مهنة التعليم:

في إطار منح شهادة الصلاحية لمزاولة مهنة التعليم، قامت الأكاديمية بتدريب عدد ١٧٥٥٥ معلماً مساعداً، وأخصائياً مساعداً بوزارة التربية والتعليم، ومنحهم شهادة الصلاحية، والتعيين في وظيفة معلم خلال عام ٢٠١٤، وكذلك تدريب عدد ٢٥٣٩٠ معلماً مساعداً وأخصائياً مساعداً بالأزهر الشريف، ومنحهم شهادة الصلاحية والتعيين في وظيفة معلم بالأزهر الشريف، وجدول (٣) يوضح ذلك (الأكاديمية المهنية للمعلمين، ٢٠١٣):

جدول (٣)

عدد المعلمين المساعدين والاختصاصيين الذين تم منح شهادة الصلاحية لهم من الأكاديمية المهنية للمعلمين خلال ٢٠١٤

التاريخ	الوظيفة بعد الصلاحية	الوظيفة	العدد	الجهة
٢٠١٤/٨/١٤	معلم/أخصائي	معلم مساعد/أخصائي مساعد	١٧٥٥٥	وزارة التربية والتعليم
٢٠١٤/٨/١٤	معلم/أخصائي	معلم مساعد/أخصائي مساعد	٢٥٣٩٠	الأزهر الشريف

يتضح من جدول (٣) أن الأكاديمية قامت بتدريب حوالي ٤٢٩٤٥ معلماً مساعداً، وأخصائياً مساعداً من وزارة التربية والتعليم والأزهر الشريف خلال عام ٢٠١٤، ومنحهم شهادة الصلاحية لممارسة مهنة التعليم، وقد تم تعيينهم في وظيفة معلم بالمؤسستين، وهي إحدى المهام المنوط بالأكاديمية القيام بها.

ب. تدريب المعلمين وترقيتهم:

قامت الأكاديمية بالإشراف على تدريب ٩٥٠٠٠٠ معلم من خلال كليات التربية. على مستوى الجمهورية، ومراكز التدريب التابعة للوزارة، وفروع الأكاديمية

بالمحافظات، والمركز القومي للامتحانات والتقويم التربوي خلال المد من ٢٠١٢ - ٢٠١٤، وتمت ترقيتهم في ست مراحل، (الأكاديمية المهنية للمعلمين ، ٢٠١٤):

ج . الشراكة مع البرامج والهيئات الدولية والمحلية في مجال التنمية المهنية للمعلمين.
قامت الأكاديمية المهنية للمعلمين بتقديم عدد من برامج التنمية المهنية للمعلمين بالشراكة مع بعض الهيئات والبرامج الدولية والمحلية ،منها مشروع تحسين التعليم (Education Spotlight Program) الذي نفذ تدريباً لعدد ٧٥٠٠٠ معلم مساعد في برنامج القرائية، والذي قام بتدريب جميع معلمي الصفوف الثلاثة الأولى من التعليم الابتدائي، وكذلك معهد جوته الألماني الذي قام بتدريب عدد ١٠٠ معلم على اللغة الألمانية، وهيئة الإمدست والسفارتين: الأمريكية والبريطانية، وقاموا بتدريب عدد ٣٠٠ معلم في اللغة الإنجليزية والرياضيات والعلوم، وكلية التربية جامعة عين شمس التي قامت بتدريب حوالي ٢٠٠٠٠ من المعلمين من غير التربويين، (الأكاديمية المهنية للمعلمين ، ٢٠١٤):

د . اعتماد المدرسين والبرامج التدريبية

في إطار اختصاصات الأكاديمية المهنية للمعلمين، تم اعتماد عدد من المعلمين للقيام ببعض المهام في مجال التنمية المهنية، فقد تم اعتماد حوالي ١٨٠ معلماً للقيام بالمراجعة الخارجية لبرامج التنمية المهنية في التربية والتعليم، وكذلك اعتماد ٥٠٠٠ معلم للعمل كمدرسين (TOT)، كما تم اعتماد عدد ١٣٥ برنامجاً لتدريب فئات المعلمين بجميع المراحل للتعليم قبل الجامعي(الأكاديمية المهنية للمعلمين ، ٢٠١٤).

١. اعتماد المدرسين والمراجعين الخارجيين:

الهدف العام من هذا التدريب هو الوصول لتقديم خدمة اعلى جودة ممكنة وأقل تكلفة ،والوصول إلى مهنة ذو كفاءة عالية يصلح للعمل في أماكن متعددة، وتحت

ظروف متنوعة لذلك كان لا بد من الاعتماد على مدربين محترفين ،وكذلك مراجعين خارجيين متمكنين وأمناء، فالمراجع بمثابة مراقب وملاحظ دقيق على كل شيء في تقديم الخدمة فإذا كانت الخدمة تدريب، فهو مراقب وملاحظ للمدرب، والمندوب، والبرنامج المقدم، والمكان، والميعاد، والأدوات المستخدمة، وكل ما يخص الخدمة المقدمة من خلال استمارات وبطاقات معدة لذلك، وفي إطار هذا أعدت الأكاديمية المهنية للمعلمين بالاشتراك مع برنامج تطوير التعليم Education Reform Program دليل اعتماد خدمات التنمية المهنية المقدمة لهيئة التعليم عام ٢٠١٠ (الأكاديمية المهنية للمعلمين، ٢٠١٠، ص٤)، احتوى الدليل على تعريف بالمراجع الخارجي، والمدرب، وشروط اختيارهم، والترخيص لهم باعتمادهم كما يلي:

ولا اعتماد المدرب أو المراجع لا بد له من توافر عدة شروط منها ما يلي.

١- في البداية التقدم للأكاديمية بمقرها الرئيسي للاعتماد كمدرب أو مراجع خارجي لا يقل السن عن أربعين عاماً للمتقدم، ويُسْتثنى من هذا الشرط أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية والمعلمون حملة الماجستير والدكتوراه باعتبارهم نالوا من العلم والخبرة والقدرة على البحث والإطلاع والتنظيم أكبر مما دونهم في الدرجة العلمية .

٢- بعد اجتياز هذا الشرط يُقدم الراغب ملف إنجاز عن نفسه به سيرته الذاتية وكل خبراته مراعيًا فيه تقديم صورة المؤهل وما يُثبت إتقانه لمهارة الحاسب الآلي.

٣- ثم تفحص هذه الملفات من خلال لجان معدة من قبل الأكاديمية لهاذ الغرض، ويُضع لها أوزان نسبية.

٤- ثم ينضم كل راغب إلى دورة تدريبية لتدريب المدربين (TOT) لمدة أربعة أيام بمقابل بسيط، بها العديد من المهارات والخبرات، وبها إجراءات تسمح بتقييم هؤلاء الراغبين .

٥- ثم تُعد لهم مقابلة أمام لجنة ثلاثية من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ممن لهم خبرة في التدريب، وبعض الخبراء في ذلك المجال.

٦- وبعد المقابلة يتحدد المقبولين منهم مع تحديد، نوع المدرب؛ لأن الأكاديمية تعتمد في أعمالها على أربعة أنواع من المدربين هم:

النوع الأول مدرب عام تربوي: وهو مدرب لديه القدرة على الاشتراك في أي برنامج تدريبي يتبع الأكاديمية، وفي أي وقت؛ لما لديه من حضور وخبرة واستعداد دائم، وهذا هو أعلى أنواع المدربين.

النوع الثاني مدرب متخصص: وهذا المدرب لديه خبرة في جزئية محددة أو مشروع أو برنامج محدد إذ انتهى هذا المشروع وذلك البرنامج تنتهي صفة كونه مدرباً.

النوع الثالث مدرب تعليم فني ومواد علمية فقط: وهو مدرب لديه مهارة وخبرة في أعمال مثل النجارة أو الحدادة على سبيل المثال.

النوع الرابع مدرب تعليم مواد علمية فقط: وهو مدرب لديه مهارة في تعليم الرياضيات والفيزياء وغيرها من المواد العلمية.

ولأساتذة الجامعات إمكانية الحصول على الترخيص للعمل كمدربين لدى الأكاديمية من خلال تقديم سيرة ذاتية عن خبراتهم في هذا المجال، بالإضافة إلى مقابلة شخصية مع بعض الخبراء، وفي عام ٢٠١٣ أصبح لدى الأكاديمية (٣٠٠) مدرباً معتمداً من أعضاء هيئة التعليم، وأكثر من (١٣٠) مدرباً معتمداً من أساتذة الجامعات، مع الإشارة إلى أن شهادة الاعتماد أو الرخصة تكون سارية لمدة ثلاث سنوات فقط، فهي ليست مطلقة بل تحتاج مراجعة وإعادة تأهيل .

٢. اعتماد المواد التدريسية:

بدأت الأكاديمية أعمالها ولم تجد برامج تدريبية معتمدة، فبدأت في استهداف اعتماد كل البرامج المقدمة لأعضاء هيئة التعليم، وقد بدأت بتحديد احتياجات المتدربين من البرامج من خلال ثلاث طرق أو أساليب وهي:

الطريقة الأولى بطاقات الوصف الوظيفي: والتي تحتوي على احتياجات شاغل الوظيفة سواء معلم أو مدير أو غيره، فإذا كان شاغل الوظيفة يحتاج التعرف على فنون التوجيه تُعد الأكاديمية برنامج عن فنون التوجيه وهكذا.

الطريقة الثانية أدوات رصد الاحتياج: مثل الاستبانات والمقابلات؛ بتحديد رغبة المتدربين في موضوعات تهتمهم وتعالج نواحي قصور لديهم.

الطريقة الثالثة الاحتياج القومي: وهذه برامج تحدد الرغبة القومية أو السياسية العامة او ظروف البلاد السياسية والاقتصادية وغيرها.

ومنذ إنشاء الأكاديمية حتى ٢٦ / ٥ / ٢٠١٣ ثم اعتماد (١١٩) برنامجاً منها ١- (٣٠) برنامجاً للتنمية المهنية لرياض الأطفال، منها: تفعيل معايير القيادة لمرحلة رياض الأطفال، والفروق الفردية بين تعليم البنات والأولاد، وتقنيات التعليم والتعلم والتخطيط لطفل الروضة.

٢- (٦١) برنامجاً للتنمية المهنية للمعلمين بمدارس التعليم العام منها: تطبيقات تربوية داخل الفصل للمعلم المساعد، والتعليم المتمركز على الطالب، وتعليم الرياضيات لتنمية مهارات التفكير الناقد وحل المشكلات.

٣- (٩) برامج التنمية المهنية للقيادات التعليمية والمدرسية منها: الذكاء الانفعالي طريق القيادة الناجحة، ومهارات التكنولوجيا للإداريين، والمجتمعات المهنية للتعليم.

٤- (١٩) برنامجاً للتنمية المهنية للأخصائيين منها: تفعيل دور مجلس الأمناء لدعم العملية التعليمية، وتطبيقات تربوية للأخصائيين الاجتماعيين، ودمج الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة في التعليم العام للأخصائيين (الأكاديمية المهنية للمعلمين، ٢٠١٣، ص ص ١- ١٣).

والأكاديمية لديها من المرونة الكثير في إجراء تغييرات على محتوى هذه البرامج إذا تطلبت الظروف والمستجدات المحلية والعالمية.

٣- اعتماد مراكز التنمية المهنية لهيئة التعليم:

في إطار اهتمام الأكاديمية المهنية للمعلمين باعتماد خدمات التنمية المهنية المقدمة لهيئة التعليم لتطوير منظومة التعليم قبل الجامعي في مصر حرصت الأكاديمية على اعتماد المراكز التي تقدم خدمات التنمية المهنية مثلما حرصت على اعتماد المدرسين والبرامج التدريبية، ويُقصد بمراكز التنمية المهنية هنا " هي تلك الجهات أو الهيئات أو المراكز أو الإدارات أو الأقسام أو الوحدات التي تُقدم برامج تنمية مهنية لهيئة التعليم قبل الجامعي بمستوياتها المختلفة، ويشمل ذلك مراكز التدريب الرئيسة للمعلمين بالمحافظات، وهي فروع للأكاديمية وإدارات التدريب بالمديريات التعليمية، وأقسام التدريب بالإدارات التعليمية، ومراكز مصادر التعلم بالمديريات التعليمية، ومراكز خدمة المجتمع بالكليات والجامعات، ومراكز التنمية المهنية التابعة لمؤسسات المجتمع المدني، وأي جهات أخرى تُقدم برامج تنمية مهنية لهيئة التعليم قبل الجامعي ترى الأكاديمية أن بها شروط وإجراءات يمكن اعتماده" (الأكاديمية المهنية للمعلمين، ٢٠١٣، ص ٦).

ويهدف اعتماد مراكز التنمية المهنية بوجه عام إلى تحسين الجودة الشاملة لعمليات التنمية المهنية ونواتجها، وذلك من خلال حصول هذه المراكز على شهادة الاعتماد فيثق أصحاب المصلحة فيها، وتتميز المراكز الجيدة عن غيرها من المراكز، ومن هذا المنطلق شجع نظام الاعتماد على التحسين المستمر للارتقاء بمراكز التنمية المهنية من حيث تخطيطها وإدارتها والترويج لبرامجها وتوثيق أفضل السياسات والممارسات مما يُتيح لها المشاركة على المستوى الوطني والإقليمي في تخطيط أنشطة التنمية المهنية وتصميمها وتنفيذها من خلال تعزيز المصادقية والمهنية فيها (الأكاديمية المهنية للمعلمين، ٢٠١٣، ص ص ٦ - ٧).

ولوصول الأكاديمية المهنية للمعلمين لاعتماد مراكز التنمية المهنية أعدت دليل اعتماد مراكز التنمية المهنية لهيئة التعليم بالتعاون مع برنامج دعم التعليم Education Support Program والغرض منه تعريف المراكز التي ترغب في التقدم للاعتماد -

وخاصة مراكز التدريب الرئيسة للمعلمين بالمحافظات، وهي فروع للأكاديمية والمراكز الأخرى سابقة الذكر - بطبيعة الأكاديمية، والتشريعات التي تحكم عملها، وإجراءات التقدم للاعتماد ومعاييره، ومؤشرات وأدوات التقويم المختلفة، والشواهد والأدلة في تقويم المراكز، وملف التقدم للاعتماد، والمراسلات وتقارير المراجعة الخارجية، وبعض المصطلحات، وكذلك شرح لطريقة تقدير التقويم النهائي للمركز، وذلك تطبيقاً لقيم الشفافية والتشاركية التي تعتنقها الأكاديمية؛ لذلك آلت على نفسها الإعلان عن تلك المعايير والإجراءات ونشرها وإتاحتها لمن يرغب في التقدم من بين المراكز؛ حتى يتسنى لها التقويم الذاتي استعداداً لعمليات الاعتماد، كما تستخدم الأكاديمية هذا الدليل لإعداد المراجعين الخارجيين الذين تكلفهم بالتقويم الخارجي لأداء المراكز، ومن ثم تمنحها الأكاديمية الاعتماد أو تحجبه عنها (الأكاديمية المهنية للمعلمين، ٢٠١٣، ص ٧ - ١١).

وقد وضع الدليل شروط أساسية لتقدم المركز للاعتماد وأهمها مواصلة العمل بالمركز لمدة لا تقل عن عامين بوجود مقر تدريبي ثابت، وقائمة بالمدرسين المعتمدين، وموارد مالية كافية لتقديم برامج تنموية، وإذا استوفى المركز الشروط تتم إجراءات الاعتماد بدءاً من الحصول على دليل الاعتماد، والبدء في إجراء دراسة تقويم ذاتي للوضع الراهن، ثم ملء استمارات التقدم للاعتماد، وطلب الاعتماد رسمياً من الأكاديمية مع التعهد باستكمال متطلبات الاعتماد، والاستعداد لاستقبال المراجعين الخارجيين، ثم تحدد الأكاديمية موعداً لزيارة المراجعين المعتمدين من الأكاديمية من خلال زيارات تنسيقية، وزيارات فحص وتقويم، ثم يُقدم تقريراً وافياً عن المركز على أثره تُصدر الأكاديمية شهادة الاعتماد عند استيفاء شروطه، والحصول على الحد الأدنى للاعتماد وهو (٧٥%). وهنا للأكاديمية الحق في إلغاء الاعتماد في حالة وجود دليل موثق على إخلال المركز بشروط الاعتماد ومعاييره الأكاديمية، ولها الحق أيضاً في القيام بزيارات متعددة لمتابعة الالتزام بمعايير الاعتماد التي وضعتها الأكاديمية، ووضعت لها مجموعة من المؤشرات،

وهذه المعايير قسمت إلى مجالين هما: المجال الأول هو الكفاءة المؤسسية وتضم معايير ثلاثة هي:

- ١- الهيكل التنظيمي للمركز، وله مؤشرات منها: وجود توصيفات وظيفية واضحة.
- ٢- معيار أمن المركز وسلامته ومن مؤشرات: استطاعة العاملون استخدام أجهزة الأمن والسلامة، وإدارة الأزمات والكوارث بكفاءة.
- ٣- معيار الإعلام بالمركز وتسويق خدماته: ومن مؤشرات وجود آلية واضحة للإعلام بالمركز وتسويق خدماته.

أما المجال الثاني وهو إدارة التدريب وله معيارين هما:

- ١- تلبية الاحتياجات التدريبية لهيئة التعليم، ومن مؤشرات: الالتزام بتقديم برامج وفقاً لاحتياجات المتدربين.
- ٢- والمعيار الثاني إدارة البرامج التدريبية، ومن مؤشرات توافر قاعات ومصادر التدريب المناسبة، وتتخذ إجراءات تجديد الاعتماد كل ثلاث سنوات بناء على تقدير تقويم المركز (الأكاديمية المهنية للمعلمين، ٢٠١٣، ص ص ١٤ - ١٣).

٤- تسكين أعضاء هيئة التعليم:

من الملاحظ الآن سواء مع الوضع الراهن أو المأمول أنه لا يمكن الاعتماد على الشهادة الجامعية فقط لمزاولة المهنة بل هناك حاجة ماسة إلى وجود هيئة أو لجنة تمنح الترخيص لمزاولة مهنة التعليم، كما يحدث في معظم دول العالم بحيث لا يُسمح للمعلم العمل بالمهنة إلا إذا كان حاصلاً على شهادة أو تصريح للعمل (محمد مرسي، ١٩٩٩، ص ٢٦٩)، وهذا الأمر من الأمور التي اختلفت بمهام الأكاديمية المهنية للمعلمين بنص القانون رقم (١٢٩) لسنة ٢٠٠٨ في مادته الثانية (رئاسة الجمهورية، ٢٠٠٨، ص ٢)، وهذا الأمر لم يقتصر على المعلمين الجدد بل طال كل المعلمين فيما عُرف باختبارات كفاءة المعلم في المادة التي يقوم بتدريسها أو اختبارات ترخيص لمزاولة المهنة أو اختبارات الكادر وكانت تحت إشراف الأكاديمية التي عمدت إلى تكوين عدد كبير من

بنوك الأسئلة لاختبارات مقننه ل(٦٤) تخصص، وهذه التي بدأت باختبارات ورقية، وكان بها العديد من الأخطاء، ثم تحولت إلى اختبارات إلكترونية خفضت فيها كمية كبيرة من التكاليف؛ تلبية لتوصيت ومقترحات عديدة تخص ضرورة إنشاء موقع إلكتروني على الإنترنت خاص بهذه الاختبارات والتعريف بها وبأهدافها ومواعيدها مع ضرورة توفير بعض المراكز المجهزة تكنولوجياً لمعاونة أعضاء هيئة التعليم على إجراء الاختبارات بها (أحلام الباز، و الفرحاني محمود، ٢٠٠٨، ص ص ١٩٤ - ١٩٥)، ثم تحول الأمر إلى مجموعة من برامج التنمية المهنية تُعقد لهذا الغرض وذلك بنص القانون (٩٣) لسنة ٢٠١٢ في مادته ٧٤ (رئيس الجمهورية، ٢٠١٢، ص ٢)، ومن خلال ذلك أصبح للأكاديمية دور كبير في تسكين المعلمين في أماكنهم وفي درجاتهم وتخصصاتهم المختلفة.

كما تقوم الأكاديمية المهنية للمعلمين بدور حيوي تجاه المعلم المساعد من خلال إعدادها وتنفيذها لبرنامج تأهيل وإرشاد المعلم المساعد، وهذا المعلم يُقصد به المعلم المعين حديثاً على مسمى معلم مساعد وفقاً للشروط المحددة بقانون كادر المعلمين، أما تأهيلهم وإرشادهم يُقصد به تقديم دعم ثابت منظم لتمكينهم من تحقيق معايير الأداء المطلوبة في لتعليم والتعلم، ولتحديد موقع المعلم المساعد، وموقع تأهيله من باقي أعضاء هيئة التعليم يمكن تتبع الشكل التخطيطي التالي:



وقد أعدت الأكاديمية دليل لإعداد وتقييم المعلم المساعد يحتوي على العديد من المعلومات عن الوصف الوظيفي للمعلم المساعد، وعن مهارات التدريس وطرقه، وأساليب التقييم والتوجيه، وتقديم التغذية الراجعة، وعقدت عدة دورات عن مهارات تقييم أداء المعلم المساعد بواسطة الموجه (الأكاديمية المهنية للمعلمين، ٢٠٠٩، ص ٧) حتى

تستطيع الأكاديمية الحصول على معلم مناسب للعمل بهذه المهنة، لديه القدرة على التنافس مع الآخرين من منطلق أن هذا المعلم الجديد إن تم إعداده والاهتمام به منذ البداية سيكون في المستقبل معلماً متمكناً بإمكانه النهوض بالعملية التعليمية.

وأيضاً من الأدوار التي تقوم بها الأكاديمية في ظل تنفيذها لمواد القانون - قانون رقم (١٥٥) لسنة ٢٠٠٧ مادة ٧٢، أثناء منح شهادات الترخيص لأعضاء هيئة التعليم هو معونة المعلمين على استيفاء شرط الإجازة أو التأهيل التربوي، فقد عقدت الأكاديمية بروتوكول مع كلية التربية جامعة عين شمس لإعداد برنامج إجازة تربوية لمدة ثلاثة شهور تكون الدراسة فيه يومي السبت والجمعة من كل أسبوع، يضم هذا البرنامج حزمة من المواد التربوية المكثفة، والتي تقترب في طبيعتها من المواد التي تُدرس بالدبلوم التربوي الذي يستغرق عام أو عامين، وهذا البرنامج سيفي بشرط الإجازة فقط ولا يصبح صاحبه حاصل على الدبلوم العام في التربية، ولا يستطيع من خلاله استكمال الدراسات العليا بالجامعة، فهو لغرض محدد وهو التقدم لشغل وظيفة من بين وظائف هيئة التعليم أو الترقى فيها والبروتوكول يشير إلى أن البداية ستكون مع بداية عام ٢٠١٤ وسوف يخدم البروتوكول حوالي (١٧٤٠٠) معلم.

ومن خلال تناول بعض جهود وإنجازات الأكاديمية يُلاحظ أنها لم تغلق على نفسها، بل حاولت التعرف على خبرات بعض الدول الأجنبية والعربية في هذا المجال من خلال تبادل للزيارات، ومن ذلك زيارة هيئة المهتمين بهيئة التعليم باسكوتلاندا والتي لوحظ عليها الحسم الشديد في تطبيق قواعد الترخيص لمزاولة المهنة، وكذلك زيارة أكاديمية DEALING لإعداد وتنمية القيادة بألمانيا، وهناك برنامج مشترك بين الأكاديمية المصرية والألمانية في إعداد مدرء المستقبل، وهناك زيارات أخرى لمركز تنمية للمعلمين بإنجلترا، وأيضاً هناك تبادل زيارات وخبرات مع بعض الدول العربية مثل الأردن ممثلة في أكاديمية الملكة رانيا، وأثناء كل هذه الزيارات لم تكن الأكاديمية المهنية

للمعلمين بمصر في وضع اكتساب المعلومات والخبرات والدعم بل أيضاً كانت تُكسب تلك الهيئات مزيداً من الدعم والخبرة، وهذا دليل على أن الأكاديمية تسعى على التطوير المستمر والنمو والارتقاء (الأكاديمية المهنية للمعلمين، ٢٠١٣، ص ٣).

رابعاً: العوامل المؤثرة في تحقيق الأكاديمية المهنية للمعلمين لأهدافها

تتأثر الأكاديمية المهنية للمعلمين بمصر في سبيل قيامها بأدوارها بالعديد من العوامل التي إن أحسن استغلالها أو تنفيذها أو تحقيقها تمثل معين وحافز ومقوم لنجاح عمل الأكاديمية، وإن تم إغفالها أو تم الاستهانة بها أو لم تنفذ أو تتحقق تمثل صعوبة أمام قيام الأكاديمية بتحقيق أهدافها وأدوارها ومن هذه العوامل ما يلي:

١. إيمان المعلم بأنه قابل للتطوير وتقبل النقد والتفاعل مع الآخرين والتعلم الذاتي، وهذه من أكبر صعوبات تحقيق أهداف تقديمها كالأكاديمية حينما يتصور هذا المعلم أن هذه البرامج لا تُقدم جديداً بالمقارنة بخبراته في مجال التنمية والتعليم حيث تقع في حوزته ما هو أفضل من هذه البرامج، وأن ما هو مألوف لديه أفضل مما هو غير معروف بالنسبة له (أحلام حسن، و الفرحاني محمود، ٢٠٠٨، ص ٢٥٢)، واقتناعه بأن إعداده قبل الخدمة لا يكسبه إلا الأسس التي تساعده على البدء في ممارسة المهنة، ومهما كانت جودة نظم إعداده فإنها لن تكفل النجاح في عمله طوال حياته دون مساعدة وتوجيه فعال - في ظل الانفجار المعرفي والتطوير التكنولوجي المذهل والاتجاهات التربوية الجديدة - من هيئات ومؤسسات منشغلة بتنميته مهنيًا كالأكاديمية المهنية للمعلمين.

٢. إيمان وزارة التربية والتعليم والقائمين على رسم السياسة التعليمية ومتخذي القرار بمصر وأهمية وضرورة برامج التنمية المهنية؛ للنهوض بمستويات أعضاء هيئة التعليم والمؤسسات القائمة على تلك البرامج، فعلى سبيل المثال فإن تأخير اعتماد الهيكل التنظيمي المقترح للأكاديمية المهنية للمعلمين قد يترتب عليه نوع من غياب الاستقرار للعاملين بالأكاديمية لكونهم منتدبين من جهات أخرى، وهذا قد يؤثر على تسيير بعض

أعمال الأكاديمية والتي هي في النهاية تهدف صالح المعلم، وكذلك سماح الوزارة ومتخذي القرار لنوع من الشراكة وتفعيلها مع كليات التربية والمراكز البحثية المتخصصة في تقديم خدمة التنمية المهنية سيكون له عظيم الأثر في توصيف برامج التنمية المهنية والتخطيط لها بل وتنفيذها وتقويمها (محمد قاسم، ٢٠٠٧، ص ٧٤)، أما إذا حدث عكس ذلك من ضعف هذا الإيمان وتلك الشراكة لن تستطيع مؤسسات التنمية المهنية تقديم خدمة فعالة ولها مردود سريع وواضح لأعضاء هيئة التعليم.

٣. وجود الكوادر التدريبية – المدربون ومسؤولو التدريب – المحترفة والمشهود لها بالكفاءة في عملية التنمية المهنية، والحفاظ على استمرار حيويتها ونشاطها من خلال إشراكها بشكل دائم في برامج تنموية لهم سواء داخل مصر أو خارجها، وكذلك مناسبة الحوافز المقدمة لهم لطبيعة مجهوداتهم لضمان الجدية وبعث الرغبة في العمل بتلك البرامج (محمد قاسم، ٢٠٠٩، ص ٧٤)؛ لأن الندرة في وجود هذه الكوادر المحترفة قد يؤثر سلباً في إتمام برامج التنمية المهنية، ويفرغها من مضمونها، ويجعل المتدربين أو أعضاء هيئة التعليم يشعرون أن بحوزتهم ما هو أفضل مما يقوم به هذا الشخص – المدرب – خاصة حينما لا يمتلك هذا المدرب مهارات التعامل مع الكبار، فالتدريب الكبير كأعضاء هيئة التعليم يختلف في التعامل معه عن الصغير في أساليب التدريب ومواعيده وطرق تقويمه وغيرها.

٤. القدرة على تحديد احتياجات أعضاء هيئة التعليم من برامج التنمية المهنية، وترتيب أولوياتها بشكل دقيق، سواء الاحتياجات الآلية أو المستقبلية والالتزام بها من أكبر عوامل نجاح برامج التنمية المهنية، وهذا لن يتحقق إلا إذا تمت هذه العملية بموضوعية وواقعية، وبقدر من السرعة تتناسب مع تلك الاحتياجات الضرورية للمستهدفين، أما إذا تم تحديد الاحتياجات دون أخذ رأي المستهدفين فإن هذه البرامج في أغلب الأحيان لن تكون ذات جدوى، بل قد تؤثر سلباً على مصداقية مقدمي هذه البرامج كالأكاديمية المهنية للمعلمين على سبيل المثال (الأكاديمية المهنية للمعلمين، ٢٠١٣، ص ١٠).

٥. وجود التمويل الكافي لإتمام أنشطة التنمية المهنية المتنوعة وغيابه يعني قصوراً في بعض الخدمات المقدمة، فعلى سبيل المثال المركز الرئيسي للأكاديمية المهنية للمعلمين ما زال تابع وملحق للمدينة التعليمية بالسادس من أكتوبر، مما لا يسمح للعاملين فيه بحرية إقامة الأنشطة داخل المبنى، أو استغلاله بشكل يتناسب مع إعداد الوافدين إليه، والمتريدين عليه، والخدمات المقدمة لهم، وكذلك رغم كون القانون يسمح بإنشاء فروع للأكاديمية بالمحافظات إلا أن الإمكانيات المادية غير الكافية تقف أمام تحقيق ذلك، وأيضاً مراكز وقاعات التدريب إلى الآن غير كافية وغير مناسبة لتقديم هذه الخدمات. (الأكاديمية المهنية للمعلمين، ٢٠١٣، ص ٣).

٦. وجود الثقافة المهنية الداعمة لعمليات التنمية المهنية لدى الأطراف التي لها صلة بأعضاء هيئة التعليم، فعلى سبيل المثال عندما تعتمد الأكاديمية المهنية للمعلمين لوضع خطة للتنمية المهنية تواجه بمجموعة من الصعوبات للحصول على موافقات من جهات عديدة مثل التنظيم والإدارة وهي جهات بها العديد من العاملين فاقد الثقافة المهنية الداعمة لتلك البرامج وليسوا على دراية كبيرة باحتياجات أعضاء المهنة لبعض البرامج مما يجعلهم يرفضونها أو يغيروا في بعض إجراءاتها، وكذلك إذا توافرت الثقافة المهنية الداعمة لدى أعضاء هيئة التعليم المناسبة لاستقبال خدمات التنمية المهنية، وكذلك توفير قواعد بيانات عن المعلمين، وأيضاً إرشاد المعلمين إلى ضرورة التواصل مع الأكاديمية من خلال موقعها على الإنترنت (الأكاديمية المهنية للمعلمين، ٢٠١٣، ص ٧).

وأيضاً إذا توافرت هذه الثقافة لدى المسؤولين عن تقويم برامج التنمية المهنية ومتابعة المعلمين فسوف نتخلص من العديد من الإجراءات الروتينية في التقويم والتي منها: أن يتم التقويم بأساليب ارتجالية كأن يُحكم على نجاح أو فشل البرنامج من خلال انتظام المتدربين، ومواظبتهم على الحضور، والبيانات الإحصائية التي يُعدها المشرفون على

تنفيذ البرامج فهذه الإجراءات غير كافية للحكم على البرنامج وإظهار مدى نجاحه دون متابعة لهؤلاء المعلمين بمراكز عملهم ومدى استفادتهم من هذه البرامج المقدمة.

٧. توافر قاعدة بيانات حقيقية ودقيقة ومنظمة لكل من له صلة ببرامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم سواء مدرّبين ومتدربين ومراكز تنمية مهنية وبرامج مقدمة، فبدون وجود هذه القواعد البيانية التي توضح أعداد المدرّبين المعتمدين والمراكز والبرامج وغيرها لن تستطيع أية جهة يُوكل إليها تقديم تنمية مهنية مثل الأكاديمية من تقديم خدماتها بشكل مفيد وسريع وغير مكرر، فمازالت إلى الآن بعض الإدارات التعليمية ليس لديها قواعد بيانات عن معلمها، وعن بياناتهم الشخصية والوظيفية واحتياجاتهم، وفي هذه الحالة تعجز الجهات الراغبة في تقديم التنمية المهنية كالأكاديمية من تحقيق أهدافها، وقد يحدث تكرار لتقديم بعض البرامج لنفس الفئة، مما يؤثر على مدى الاستفادة، وكذلك على مصداقية الأكاديمية في تقديم خدماتها (الأكاديمية المهنية للمعلمين، ٢٠١٣، ص ٧).

خامسا: مقترحات تطوير أداء الأكاديمية المهنية للمعلمين

يقصد بالتطوير الإصلاح والتحديث والتحسين والتغيير في البنية والوظيفة والتنظيم، كما أنه استخدام القدرات المختلفة للوصول بالمؤسسة لأقصى مستوى في الأداء (فاتن عزازي، ٢٠٠٨، ص ١٥). وهذا المفهوم يشير على أن التطوير يجب أن ينشأ من داخل المؤسسة ذاتها بالمشاركة مع المؤسسات المجتمعية الأخرى، عن طريق استخدام القدرات الكامنة فيها، وحسن التخطيط لها واستثمارها.

١. مؤشرات الأداء المتوقع لتحقيق أهداف الأكاديمية المهنية للمعلمين

أوضحت الأكاديمية المهنية للمعلمين بأن الهدف من تطبيق المنظمات لنظم قياس الأداء هو إنجاز رؤيتها وتحقيق الأهداف الإستراتيجية لها، وبالتالي يجب مراعاة الاعتبارات التالية في نظم قياس الأداء:-

أ. 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 الإستراتيجية للمنظمة. ويجب على المنظمة قبل تحديد المقاييس أن تقوم بتحديد الأدوات التي سيتم قياسها. لذا ستحاول 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. ومن أهم هذه الأهداف ما يلي:

- ❖ الهدف الأول: وضع الخطط والسياسات ومعايير الجودة الخاصة بالبرامج التدريبية بما يكفل تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم وتحديد متطلبات هذه التنمية.
- ❖ الهدف الثاني: إعداد البرامج التدريبية اللازمة لتحقيق التنمية المهنية وفقاً للخطط والسياسات المشار إليها آنفاً .
- ❖ الهدف الثالث: اقتراح سياسات ونظم تقويم الأداء المهني لأعضاء هيئة التعليم وتطويرها
- ❖ الهدف الرابع: المشاركة في وضع المعايير اللازمة لجودة أداء
- ❖ الهدف الخامس: دعم البحوث والدراسات في المجالات التربوية والتعليمية وتشجيع الاستفادة بنتائجها.
- ❖ الهدف السادس: دعم وحدات التدريب والتقويم في المدارس والمعاهد الأزهرية للارتقاء بالأداء المهني لأعضاء هيئة التعليم.
- ❖ الهدف السابع: التعاون مع كليات التربية والمراكز البحثية والتدريبية وهيئات التنمية المهنية في كل ما يحقق أهداف الأكاديمية.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

- (المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، ٢٠٠٨، ص٥٦)
- (ريتا ريتشي، ١٩٩٩، ص٤٩) العوامل الوراثية
- (عقيل رفاعي، ٢٠١٥، ص٩٨): منح شهادة الصلاحية لممارسة مهنة التعليم
- (فاتن عزازي، ٢٠٠٨، ص ١٥).التطوير الإصلاح والتحديث والتحسين والتغيير في البنية والوظيفة والتنظيم.
- إبراهيم مخيمر المتولي (٢٠١١) . تصور مقترح لتدريب مديري المدارس الابتدائية بمصر لتطوير كفاياتهم الإدارية في ضوء الجودة والاعتماد التربوي. رسالة ماجستير ، كلية التربية جامعة طنطا
- أحلام الباز حسن، الفرحاني السيد محمود (٢٠٠٨). الاعتماد المهني للمعلم مدخل تطوير التعليم. الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة.
- أحمد جميل ومحمد سفير (٢٠١١). التميز في الأداء: ماهيته وكيف يمكن تحقيقه في المنظمات. الملتقى الدولي الثاني حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، جامعة ورقلة، الجزائر
- أحمد محمد الخطيب، (٢٠٠٨). اتجاهات حديثة في التقويم التربوي وانعكاساتها على تقويم طلبة التعليم العام، المجلة العربية للتربية من أجل تربية عربية موحدة الإتجاه والهدف، مجلد ٨
- أفراح محمد على الصياد (٢٠٠٩). تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين على ضوء معايير الجودة الشاملة. رسالة ماجستير، كلية التربية ، جامعة عين شمس
- الأكاديمية العربية البريطانية (٢٠١٥). عملية التطوير، متاح على الإنترنت :
- www.abahc.co.uk

الأكاديمية المهنية للمعلمين (٢٠١٥). أهداف الأكاديمية المهنية للمعلمين. متاح على الانترنت: <http://academy.emis.gov.eg/goal.aspx> . تاريخ آخر زيارة (٢٠-٢٠١٥).

امة الله دحان حسين المسهلي (٢٠٠٨). تطوير نظام التنمية المهنية لمعلم مرحلة التعليم الاساسى فى اليمن. دراسة ماجستير، القاهرة، معهد البحوث والدراسات العربية الأمم المتحدة (٢٠٠٣). عملية التطوير الإدارى، متاح على الإنترنت : www.unpah1.un.org

انطلاقة جيدة للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم (علي محي الدين، ٢٠٠٤، ص ١) . تاريخ آخر زيارة (٦-١٢-٢٠١٥)

(١) جمهورية مصر العربية: قانون التعليم رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧ بتعديل نص أحكام قانون التعليم الصادر برقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١م (القاهره مطبعة وزارة التربية والتعليم، ٢٠٠٧) مادة ٧٠

حياة بنت محمد الحربي (٢٠٠٧): ورشة عمل لتدريب المشاركين في اللجان الدائمة الفرعية للتقويم والاعتماد علي تنفيذ التقويم الذاتي المؤسسي، وحدة التطوير الجامعي والجودة النوعية ، جامعة أم القرى، السعودية

(١) رئاسة الجمهورية: قرار جمهوري رقم (١٢٩) بشأن تنظيم الأكاديمية المهنية للمعلمين وتحديد اختصاصاتها، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية، القاهرة، ٢٠٠٨، مادة رقم (٤).

رئاسة مجلس الوزراء (٢٠٠٧). اللائحة التنفيذية للقانون رقم (١٥٥) لسنة ٢٠٠٧ بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٢٨٤٠) لسنة ٢٠٠٧. القاهرة ، رئاسة مجلس الوزراء، متاح

على الإنترنت : www.academy.moe.gov.eg/directors.aspx ، تاريخ آخر زيارة (٢٠-١١-٢٠١٨)

زين العابدين درويش (٢٠٠٨). الإبداع في العمل المؤسسي: المعوقات آليات المواجهة. ورقة بحثية للمؤتمر السنوي التاسع نحو منظومة للتميز الإداري العربي. الجيزة : الهرم ١٠ - ١١

سمية الرحيلي ، (٢٠٠٩). الإدارة بالأهداف بجامعة أم القرى بمكة المكرمة فاعلية التطبيق والمعوقات من وجهة نظر القائمات بالعمل الإداري بالجامعة. رسالة ماجستير . كلية التربية، جامعة أم القرى ، المملكة العربية السعودية

شيماء محمد ربيع (٢٠١٠). واقع برامج التنمية المهنية عن بعد لمعلمى الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة المنيا. رسالة ماجستير، كلية التربية . جامعة المنيا
علاء رمضان صبرة (٢٠٠٣). التنمية المهنية لمدير المدرسة في ضوء متطلبات عولمة الإدارة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية ببها.

علي أحمد راشد: خصائص المعلم العصري وأدواره (الإشراف عليه - تدريبه)، القاهرة دار الفكر العربي، ٢٠٠٣.

علي السلمي (٢٠١٢). إدارة التميز نماذج وتقنيات الإدارة في عصر المعرفة. القاهرة : دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع

عماد صموئيل وهبة (٢٠١٣). تطوير أدوار الاكاديمية المهنية للمعلمين فى مجال التنمية المهنية للمعلم فى مصر فى ضوء الاتجاهات الحديثة فى هذا المجال : دراسة ميدانية. المجلة التربوية العدد الثالث والثلاثون، كلية التربية ، جامعة سوهاج

عماد صموئيل وهبة (٢٠١٣). تطوير أدوار الاكاديمية المهنية للمعلمين فى مجال التنمية المهنية للمعلم فى مصر فى ضوء الاتجاهات الحديثة فى هذا المجال : دراسة ميدانية. المجلة التربوية العدد الثالث والثلاثون، كلية التربية ، جامعة سوهاج

محمد الأصمعي محروس (٢٠٠٢). أبعاد التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي بين النظرية والممارسة، مجلة البحث التربوي، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، المجلد الأول، العدد الأول، القاهرة.

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

محمد كمال ابوعمشة (٢٠١١). إدارة التميز في المنظمات الخليجية . مجلة الإقتصادى . مقال متاح على الإنترنت ((

http://www.alarabiya.net/views/2011/07/16/157856.html ، تاريخ آخر زيارة (٢٠١٨-١١-٢٠)

محمد منير مرسي (١٩٩٩). المرجع في التربية المقارنة. القاهرة: عالم الكتب.
محمد هاشم فالوقى (٢٠٠٨). بناء المناهج التربوية: سياسة التخطيط واستراتيجية التنفيذ. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث

مرفت صالح ناصف، نهلة عبدالقادر هاشم (٢٠١٠) . رؤية مقترحة لتحقيق التميز بالمدارس المصرية في ضوء جوائز التميز الدولية. مجلة كلية التربية ، جامعة عين شمس (٣) ١٦

منح شهادات اعتماد برامج ومراكز التنمية المهنية
نعمت عبدالمجيد بن سعود (٢٠١٠). التنمية المهنية للمعلم والاتجاهات المعاصرة : فاعلية وتفعيل. المؤتمر العلمى الاول حول المعلم وتحديات العصر. جامعة الفاتح، الجماهيرية الليبية

نعمت عبدالمجيد بن سعود (٢٠١٠). التنمية المهنية للمعلم والاتجاهات المعاصرة : فاعلية وتفعيل. المؤتمر العلمى الاول حول المعلم وتحديات العصر. جامعة الفاتح، الجماهيرية الليبية

نهى الرويشد (٢٠٠٢). برامج التطوير والتدريب المهني للمعلمين، رؤية تقييمية، المؤتمر التربوي الحادي والثلاثون جمعية المعلمون الكويتية، الكويت، ٦- ١٢ مارس.
الهلالى الشربيني (٢٠١٥). مدخل إدارة التميز ومتطلبات تطبيقه فى جامعة المنصورة. مجلة مستقبل التربية العربية، (٢٠) ٨٣

(٣) وزارة التربية والتعليم: قرار رقم (١٣٩) بشأن تعيين أمين عام الأكاديمية ،القاهرة، ٢٠٠٨.

وزارة التعليم السعودية (٢٠١٥). الدليل التفسيري لمعايير التميز الإدارى . المملكة العربية السعودية. وزارة التعليم . متاح على الإنترنت (<http://egate.tamayaz.org.sa/pdf/dir07.pdf>)، تاريخ آخر زيارة (٢٠١٨-١١-٢٠)

وفاء حسن موسى (٢٠١٢). تصور مقترح لتفعيل الدور التربوى للأكاديمية المهنية للمعلمين فى مصر. مجلة مستقبل التربية العربية، المركز العربى للتعليم والتنمية، ٢٠- ٨٢

ياسر محمد خليل (٢٠١٥). تصور مقترح لتطوير الكفايات الإدارية لمديرى مدارس التعليم الفنى فى ضوء إدارة التميز .رسالة ماجستير، كلية التربية بالغرندقة . جامعة جنوب الوادي .

ثانياً:" المراجع الأجنبية

European Foundation for Quality Management ،Assessing for Excellence (1999). A Practical Guide Assessment, EFQM, Brussels

Freeman, J. (2011). Improving Teacher Performance. Sabbatical Report of Jeff Freeman, Knighton Normal School, Hamilton

Kettunen, J. (2010). Evaluation of the Centers of Excellence in Higher Education. Paper presented in Track 3at the 32nd Annual forum in Valencia, Spain, 1- 4 / 9

Natalya, V., Tatiana, S., & Ludmila, B.(2008). Self-Assessment as a tool for Achieving Excellence in Higher Education. Paper presented in Quality Management and Organizational Development Attaining Sustainability from Organizational Excellence to Sustainable Excellence. Sweden: Helsingborg, 20-22

Worthen, B. & Fitzpatrick, J. (2007). *Practical guidelines*. New York: Longman