

الفصل الرابع

تطوير الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر باستخدام التعلم من بعد في ضوء خبرة إنجلترا والولايات المتحدة الأمريكية

مقدمة:

يشهد العالم اليوم تطوراً معرفياً وتكنولوجياً متسارعاً. ومواكبة لهذا التطور لا بد من إعداد المعلم إعداداً يمكنه من التفاعل مع معطياته، ولأن عملية التعلم تشكل عنصراً أساسياً في إحداث هذا التطور، ونظراً إلى ما يمثله المعلم من أهمية باعتباره الركن الأساسي من أركان النظام التربوي فإن أهم الدعائم التي تركز عليها فلسفه التربوية تكمن في تهيئه المعلمين بصورة مستمرة لتلبية حاجات المجتمع الضرورية، والارتقاء بالمستوي التعليمي لهم، وتزويدهم بالخبرات التي تؤهلهم للاضطلاع بالمهام الكبيرة، والمسئوليات الجسام التي يتحملونها في حياتهم الوظيفية؛ ولتحقيق هذا الهدف أصبحت التنمية المهنية المستدامة للمعلمين هدفاً ضرورياً.

وتتنوع نماذج وأنماط أكاديميات التنمية المهنية للمعلمين في دول العالم، حيث توجد نماذج تعتمد على الشراكة المؤسسية مثل مدارس التنمية المهنية، والشراكة بين الجامعة والمدرسة، وأكاديميات مهنية افتراضية تقوم على نظام الشبكات والتعليم من بعد⁽¹⁾ ونماذج أخرى تعتمد على الإشراف الفني والتقليدي، وتقويم أداء الطلاب، وورش العمل والسينينارات، ودراسة الحالة، والتنمية المهنية المتمركزة حول الذات (التعلم الذاتي)، وبحوث الأداء. وظهرت مجتمعات التنمية المهنية عبر الإنترنت والشبكات المحلية التي تدعم كثيراً من المعلمين، وتهيئ ظروف التدريس الفعال، وتسمح بتبادل

الخبرات، والممارسات، والمعلومات الجيدة، وترسخ قيم العمل التعاوني، وتساعد أعضائها على حل المشكلات، وتوفر الخبرة والمعرفة بشكل يسهل الاتصال عبر المسافات الطويلة والمناطق الزمنية المختلفة، ويتيح إنشاء المجتمعات المهنية العالمية⁽²⁾.

وقد اتخذت عديد من الدول إستراتيجيات مختلفة للتنمية المهنية للمعلمين، فعلى سبيل المثال ركزت جنوب أفريقيا في إصلاح أحوال المعلمين بها على إرساء مبدأ التنمية المهنية كجزء لا يتجزأ من واجبات المعلم ومسئوليته⁽³⁾. كذلك من ملامح التطوير في النظم القومية للتنمية المهنية أن استجابت الحكومات للتحديات العالمية، فمثلاً أنشأت نيجيريا المؤسسة القومية للمعلم "National Teacher Institute"⁽⁴⁾. وأنشأت إنجلترا هيئة التدريب والتنمية المهنية للمدارس "Training and Development Agency for Schools"، وتقوم هذه الهيئة بوضع إستراتيجية قومية للتنمية المهنية تعتمد على تطوير دليل التنمية المهنية المستمرة الخاص بالمدارس. كما أنشأت أيضاً أكاديمية تعلم المعلم (TLA) "Teacher Learning Academy". وتوفر هذه الأكاديمية نظاماً قومياً للتنمية المهنية للمعلم وهي تقوم على مبدأ الشراكة مع منظمات أخرى في توفير التنمية المهنية المستمرة للمعلم. وتم تأسيس أول مجتمع تنمية مهنية للمعلمين مباشرة على الإنترنت "Head Teachers" بواسطة الكلية الوطنية للقيادة المدرسية (NCSL)، ويهدف ذلك إلى تسهيل الربط الشبكي بين القيادات المدرسية بغرض تسهيل المناقشات والاشتراك معاً في حل المشكلات⁽⁵⁾.

كما أنشأت إنجلترا إدارة خاصة بالتعلم مدى الحياة "Life Long Learning"، وهي جزء من مجلس التعلم والمهارات المسئول عن التطوير المهني لجميع العاملين في مجتمع التعليم، والعاملين في المكتبات، والمحفوظات، وخدمات التعلم على أساس العمل "Work Based Learning"، والتغذية الراجعة.

وفي الولايات المتحدة الأمريكية أنشئت أكاديميات للتنمية المهنية للمعلمين على أساس الشراكة بين المدارس والجامعات، وكذلك بين المعلمين والمديرين من أجل دمج النظرية مع التطبيق. والشراكة بين المدارس والجامعات لها أهداف أساسية منها أنها

تؤسس إطار عمل بين ثقافتين عمل مختلفتين⁽⁶⁾. وتوجد أكاديميات تقوم على أساس الشراكة المحلية "Local Partnership Academies".

وتقوم أكاديميات المعلمين بتطوير برامجها على ضوء الاحتياجات المتغيرة للمعلمين، وتقدم برامج التنمية المهنية على أساس البحث التربوي "Research Based Professional Development" لدعم واستبقاء المعلمين المؤهلين في كل فصل دراسي⁽⁷⁾.

وفي الهند تم إنشاء المجلس القومي لإعداد المعلم⁽⁸⁾ (NCTE) "National Council of Teacher Education" بواسطة الحكومة الهندية عام 1995م لضمان جودة إعداد المعلم. ويقوم المجلس القومي لإعداد المعلم في الهند بوضع القواعد والمعايير لمؤسسات إعداد المعلم، كما أن له السلطة القانونية لاتخاذ كل الخطوات وفقاً لما يراه مناسباً لوضع خطة تطوير إعداد المعلم، ووضع قواعد ومعايير لمؤسسات إعداد المعلم على مستويات مختلفة، وتساعد هذه المعايير مؤسسات إعداد المعلم على تقويم برامجها في ضوء معايير (NCTE).

ويقوم المركز الوطني للبحوث التربوية والتدريب في الهند (NCERT) "National Council of Educational Research and Training" وهيئة ضمان جودة التدريب والتنمية المهنية "Training Quality Assurance for Professional Development"، والمجلس الوطني للاعتماد "National Board of Accreditation" (NBA) باعتماد مؤسسات إعداد المعلم.

وفي باكستان التي تعتبر من أفقر دول العالم وتعاني ضعف الجودة النوعية للمعلمين، ونقص في المدرسين، وقلّة التركيز على ممارسات التدريس، وعدم وجود الدعم الكافي لنظام مراقبة وتوجيه المعلمين، وتدني المؤهلات العلمية المطلوبة، أنشئت أكاديمية تطوير التعليم (AED) "Academy for Educational Development". وتهدف إلى الارتقاء بأداء معلمي الرياضيات والعلوم واللغة الإنجليزية، وزيادة المعلمين المؤهلين في المدارس الباكستانية⁽⁹⁾، وتعزيز المفاهيم الثقافية بين الولايات المتحدة وباكستان، وتطوير برامج التنمية المهنية لتعكس الاحتياجات الضرورية للمعلمين في باكستان،

وتعزيز المشاركة بين الجامعات، وحلقات العمل، وورش العمل الدراسية، والأنشطة المشتركة، وبناء قدرة مؤسسات تدريب المعلم في باكستان، وتيسير الروابط طويلة المدى بين مؤسسات تدريب المعلم في الولايات المتحدة، وتحسين تدريب المعلمين في مجالات الرياضيات، والعلوم، واللغة الإنجليزية على مستوى المدارس الابتدائية في باكستان ولمدة ثلاث سنوات (2003-2006 م) من خلال توفير دورات تدريبية لـ250 معلماً. وتوفير فرص التنمية المهنية للقيادات المهنية، وتنفيذ نشاطات محلية لدعم الولايات المتحدة للتدريب، وتقوم وكالة التنمية الأمريكية بتمويل أكاديمية تطوير التعليم في باكستان.

وفي الصين افتتحت جامعة الإذاعة والتلفزيون المركزية (CRTVU) " Central Radio and TV University" عام 1979 م⁽¹⁰⁾. وفي عام 1986م انطلقت القناة التعليمية التلفزيونية الصينية لتدريب المعلمين أثناء الخدمة باستخدام القمر الصناعي عام 1987م عن طريق كلية المعلمين التلفزيونية التي تقوم "China TV Teacher's College" بتدريب معلمي المدارس الابتدائية والثانوية، وتحقيق التنمية المهنية المستمرة لهم. ويحصلون من خلال هذه البرامج على دبلومات إذا ما نجحوا في اجتياز الاختبارات الموضوعية بواسطة مركز الاختبارات الصيني⁽¹¹⁾، وتقوم الصين بتطوير شبكة التعليم والبحث العلمي الصينية (CERNET) "China Education and Research Network" التي بدأت عام 1994م⁽¹²⁾.

وفي استراليا اتجهت الحكومة الاسترالية إلى إنشاء مؤسسة مهنية لمعلمي التعليم من بعد تسمى هيئة التعليم المفتوح والتعليم من بعد " Open and Distance Learning Association" كهيئة متخصصة مهمتها تنظيم الدورات التدريبية التي تقدمها الجامعات للمعلمين.

وتتهم هذه الدراسة بفكرة إنشاء أكاديمية مهنية افتراضية للمعلمين في مصر من منظور مقارن مع مثيلاتها من أكاديميات التنمية المهنية للمعلمين من بعد في دول العالم. كما تهدف إلى التعرف على الأسس النظرية للتنمية المهنية، وأساليبها، ومبادئها، وأهدافها.

وواقع أكاديميات التنمية المهنية من بعد في كل من إنجلترا والولايات المتحدة الأمريكية، والاستفادة منها في تطوير أكاديمية التنمية المهنية للمعلمين في مصر، ومعرفة أوجه الاتفاق والاختلاف حيث أسلوب الإدارة، والتمويل، والهيكल المؤسسي، ودورها في منظومة التنمية المهنية، ومعايير أداء المعلمين، وعلاقتها بتراخيص مزاولة المهنة.

ويشير مصطلح الأكاديمية وفقاً لما ورد في الموسوعة الدولية للعلوم الاجتماعية إلى هيئة من الأساتذة منظمة تماماً مثل الكلية أو الجامعة، أو أية مؤسسة تعليم عالٍ أخرى⁽¹³⁾.

والأكاديمية - كما جاء في موسوعة كتاب العالم - عادة ما تشير إلى مجموعة من الأفراد أو إلى مجتمع منظم يقدم الآداب، والعلوم، والفنون، أو مجالات أخرى من المعرفة. وفي دول مختلفة يستخدم مصطلح الأكاديمية أيضاً للإشارة - كمسمى - إلى المدارس الثانوية. والأكاديمية - وفقاً لمفهوم علماء الاجتماع - إيجاد المناخ المناسب للمعيارية بقصد الخروج من اللامعيارية، وهي المكان الذي يثار فيه الجدل بقصد استخلاص المنهج.

وقد جاءت كلمة الأكاديمية من مدرسة الفلسفة التي أنشئت عام 300 ق.م على يد الفيلسوف اليوناني "بلاتو Plato"، وكان مقرها قرب أثينا. وأنشئت معظم الأكاديميات الأوروبية فيما بين عامي (1600-1700)، وخصصت للآداب، واللغات، والفنون، والتاريخ، والعلوم، أو الطب. وهي ليست كالجامعات، فليس لديها معلمون أو طلاب أو منح درجات لإكمال مقررات معينة محددة مطلوبة، ومن أشهر الأكاديميات في العالم الأكاديمية الفرنسية في باريس، والأكاديمية الملكية للآداب في لندن⁽¹⁴⁾.

مصطلح التعليم من بعد Distance Education:

نوع من التعليم الذي يكون فيه المعلم بعيداً عن المتعلم في الزمان أو المكان أو كليهما معاً، ويعتمد على استخدام وسائل اتصال متعددة كالمواد المطبوعة، والمسموعة،

والمريئة، وغيرها من الوسائط الميكانيكية والإلكترونية، وذلك للربط بين المعلم والمتعلم، وتوصيل المادة التعليمية، كما أنه يتيح فرص اللقاء المباشر بين المعلم والمتعلمين، بهدف تحقيق نوع من التفاعل الحي المباشر بين طرفي العملية التعليمية⁽¹⁵⁾.

مصطلح التنمية المهنية Professional Development:

يشير مصطلح التنمية المهنية إلى النمو المهني الذي يحققه الفرد نتيجة تراكم وزيادة الخبرات. ويشمل النمو المهني الخبرات الرسمية المرتبطة بالتخصص الأكاديمي، والخبرات غير الرسمية مثل قراءة المطبوعات التربوية. ويعد مفهوم التنمية المهنية أوسع من مفهوم النمو الوظيفي الذي يحدد بأنه "النمو الذي يحدث كلما يتحرك المعلم خلال دائرة مهنته أو وظيفته".

وتعتبر التنمية المهنية عملية طويلة المدى (تعلم مدى الحياة)، تتضمن خبرات منظمة ومخططة من أجل تعزيز النمو والتطور في المهنة، وهذا التطور الجديد لمفهوم التنمية المهنية يعتمد على البنائية أكثر من كونه نموذجاً يتمركز حول توصيل ونقل المعلومات، ومن ثم فالمعلمون في هذا النموذج متعلمون نشطون، لهم مهام مثل التدريس، والتقويم، والملاحظة⁽¹⁶⁾.

ويرى (فيليب إسكاروس، ومصطفى عبد السميع، 2007) أن التنمية المهنية الفعالة عملية قابلة للقياس من خلال التعلم والتدريس الفعال، وإكساب المعلمين القدرة على بناء محتوى أكاديمي وتربوي خاص بهم يمكن اختباره في الواقع أثناء عملية التدريس، وإكساب المعلمين مهارة إجراء بحوث أداء بهدف حل المشكلات التي تواجههم بأسلوب علمي، وإتاحة الفرص للمعلمين للتعامل مع الخبراء والتعاون معهم، مما يساعد على إكسابهم خبرات جديدة، وإكساب المعلمين مهارات قيادية في الأداء داخل حجرة الدراسة⁽¹⁷⁾.

ويرى (عوض توفيق، 2003) أن التنمية المهنية عملية تطوير شاملة ومستمرة

لزيادة القدرات الإبداعية للإنسان؛ بهدف رفع كفايته العملية، والارتقاء بمستوى أدائه، الأمر الذي يساعد على تحقيق أهداف المؤسسة التي يعمل فيها⁽¹⁸⁾.

ويؤكد هذا المفهوم من وجهة نظر (محمد عزت عبد الموجود، 2004) على طبيعة النمو المهني للمعلمين، ويرفض فكرة ضبط سلوك التدريس بعناصر الموقف التعليمي، ويهدف إلى زيادة الدافعية نحو النمو الذاتي، ويستند هذا المفهوم إلى عدة فروض أهمها أن التدريس عملية متعددة الأبعاد والجوانب وليست عملية آلية، ولكنها تحتوي على خبرات يحققها الموقف التدريسي، وأن التأهيل أو إعداد المعلم على أساس معيار المؤهل أو الشهادة لا يقوم على أساس علمي أو منطقي، ولكن يرتبط بهيكل العمالة في المجتمع⁽¹⁹⁾.

أولاً: دواعي إنشاء أكاديميات المعلمين المهنية من بعد:

توجد مجموعة من العوامل التي دعت إلى الاهتمام بإنشاء أكاديمية التنمية المهنية للمعلمين، ومن أهم هذه العوامل:

1- الانفجار المعرفي وثورة المعلومات:

يرتبط إنشاء أكاديمية التنمية المهنية للمعلمين بالمؤثرات العالمية، والظروف المتغيرة، والتميز المحلي، والانفجار المعرفي، وزيادة المنافسة العالمية، والتجديد العالمي، وزيادة الطلب على القوى العاملة، وكثرة التطورات التقنية، وزيادة معدل التطور، والحاجة المتزايدة إلى استثمار التعليم لمواكبة هذه التغيرات، وهي من التحديات الأساسية التي تدعو إلى الاهتمام بالتعلم مدى الحياة⁽²⁰⁾. ويتم التطور المعرفي بمعدلات فائقة السرعة نتيجة النمو المتزايد في المعرفة وفروعها المختلفة، وأصبح حجم المعرفة الإنسانية يتضاعف كل ثمانية عشر شهراً⁽²¹⁾.

2- الثورة التكنولوجية:

فرضت الثورة التكنولوجية، والانفجار المعرفي، والتطور التقني على النظم التعليمية سرعة التغير لمواكبة التقدم التكنولوجي المذهل، الأمر الذي أثر على ظهور مستحدثات

وفرت للمتعلم فرصاً للتعلم الذاتي، والتعلم المستمر، والتعلم من بعد "Distance Learning"، والتعلم عبر الشبكات، والتعلم الإلكتروني "E-Learning"، واستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تدريب المعلمين، وتغير فلسفة ومحتوى وأساليب التعلم⁽²²⁾، واستدعاء أدوار جديدة للمعلمين، وتأهيلهم، وتنميتهم بشكل مستمر، وإكسابهم مهارات التعامل باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال بحيث يواكبون العصر⁽²³⁾. وكذلك استحداث أساليب تربوية جديدة للتعلم⁽²⁴⁾. ومع هذا التطور التكنولوجي واستخدامات الكمبيوتر الحديثة لأغراض العملية التعليمية تحول التعليم من بعد تدريجياً باستخدام الكمبيوتر والإنترنت، مما أثر على بنية، وهيكل، ومقررات، وخبرات التنمية المهنية⁽²⁵⁾. واستحداث مقررات للتنمية مهنية للمعلم عبر الإنترنت "Online Teacher Professional Development"، وكذلك استحداث المجتمعات المهنية الافتراضية "Virtual Professional Communities"⁽²⁶⁾.

لذا وجب على المعلم تنمية نفسه مهنيًا لما تفرضه تكنولوجيا المعلومات من أدوار جديد وعملية داخل الفصل وخارجه⁽²⁷⁾.

3- التغيير المتسارع:

يتصف المجتمع المعاصر بديناميكية هائلة، وتغير متسارع في جميع مكوناته الاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية، والمعرفية، والتكنولوجية. ويظهر هذا التغيير المتسارع في المجتمعات والشعوب في وسائل الاتصال المتنوعة. وهذا التغيير قد يختلف بين مجتمع وآخر من حيث شموله وشدة سرعته. وهذا يتطلب نوعية خاصة ومتميزة من الثروة البشرية، وهي نوعية قادرة بالدرجة الأولى على الاتصال المستمر والمنتظم مع المعرفة ومستجداتها، وفي جميع فروع النشاط والحياة والعمل.

4- تطور النظريات التربوية:

يشهد هذا العصر تطوراً في النظريات التربوية كصدى للتطور العلمي والتكنولوجي الهائل، وكذلك تغير في أدوار المعلمين في ظل ظهور الفلسفات التربوية الجديدة، وظهور

العديد من النظريات⁽²⁸⁾ والإستراتيجيات الجديدة للمعلم⁽²⁹⁾. الأمر الذي يستدعى تحديث المعلم لمعارفه، وتطوير ذاته، واستمرارية نموه مهنيًا من خلال اطلاعه على النظريات والفلسفات والمقاييس الجديدة الخاصة بالتعليم والتعلم من أجل رفع جودة التعليم.

5- تغيير دور المعلم:

تستدعى التكنولوجيا الحديثة أدواراً جديدة للمعلمين، واستحداث أساليب تربوية ونهجاً جديدة للتعلم في قاعة الدرس، الأمر الذي يتطلب بناء بيئة جديدة للتعلم بوسائل غير تقليدية، ودمج التكنولوجيا الجديدة مع الأساليب التربوية والثقافية الجديدة، وتشجيع الأسلوب التفاعلي القائم على التعاون ومسئوليات جديدة للمعلم كقائد ومتخذ قرار في شأن كيفية بلوغ طلابه المستوى التعليمي المرغوب، وفي تهيئة بيئة التعلم الفعال، وتطور إستراتيجيات التدريس وأدوار المعلم.

6- الدواعي الاقتصادية:

ترتبط التنمية الاقتصادية بإصلاح التعليم القائم على تكنولوجيا المعلومات والاتصال، وتدرج كفاءة المعلمين ضمن سياسات إصلاح التعليم، حيث تهدف التنمية المستدامة إلى تعزيز القدرات المهنية للمعلمين، وتحسين مهاراتهم في القيادة والتطوير المدرسي الابتكاري، والارتقاء بكفاءتهم في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال. وأمام زيادة الانفتاح على العالم، وزيادة التنافس الاقتصادي، وتوقيع اتفاقيات الجات أصبحت الفيصل في هذا السباق زيادة القدرة التنافسية للمعلم، وهذا لا يكون إلا باكتساب خبرات وقدرات متميزة تنافس القدرات والخبرات في جميع دول العالم، وزيادة إنتاجية المعلم. وتتطلب التغيرات الاقتصادية أن يتلقى جميع التلاميذ تعليماً عالي الجودة؛ لأن المعلمين هم أكثر الموارد أهمية وقيمة في المدارس.

7- العولمة وتحدياتها:

يمثل العالم اليوم قرية صغيرة في ظل قوتي الاتصال والمعلومات، والزيادة في

المنافسة العالمية، وزيادة الطلب على القوى العاملة المتميزة، مما يحتم التسلح بخبرات وقدرات متميزة⁽³⁰⁾. ويتجه العالم اليوم نحو نظام عالمي جديد، ويعيش حضارة الثورة الثالثة التي فرضت نوعية جديدة من التكنولوجيا المتقدمة تحتاج إلى معلم على مستوى عالٍ من التدريب والقدرة على تنمية ذاته وقدراته.

ثانياً: الأسس النظرية للأكاديمية المهنية للمعلمين من بعد:

تقوم فلسفة أكاديمية التنمية المهنية للمعلمين من بعد على عدة مبادئ، منها:

1- تحقيق جودة التعليم:

ترتكز فلسفة التنمية المهنية للمعلم على مبدأ أساسي ألا وهو تحقيق جودة التعليم، وتحسين نوعية العملية التربوية في المدرسة، وتطوير القدرات المهنية للمعلمين، حيث تستدعي عملية إصلاح التعليم، واستحداث التكنولوجيا الجديدة أدواراً جديدة للمعلمين، واستحداث أساليب تربوية، ومناهج جديدة لإعداد المعلمين⁽³¹⁾. وقد أصبحت عملية التنمية المهنية المستمرة عنصراً رئيساً في نجاح أي إصلاح تعليمي. وتشمل الجودة النوعية للمعلم تحسين الأداء الأكاديمي للطلاب، والخبرات المدرسية، وبناء قدرات المعلمين في الاحتراف من خلال إعداد المعلم قبل الخدمة من حيث محتوى التعليم والتنمية المهنية أثناء الخدمة، كما تتضمن وضع مواصفات ومعايير لتقويم التدريس⁽³²⁾.

وقد توصلت دراسة (فيلبس باولينا، 2005) إلى أن التنمية المهنية عنصر أساسي لتحقيق الجودة النوعية المستمرة للمعلم، وفي الإصلاح المدرسي، ومدى تعزيز برامج تكليف المعلمين الجدد للخبرات المختلفة⁽³³⁾.

ولكي تكون التنمية المهنية للمعلمين فعالة وذات جودة عالية لا بد أن تتسم بالتنوع، والاستمرارية، والشمول بالنسبة إلى أدوار المعلم، وكذلك شمول العوامل المساهمة في رفع كفاية المعلم، والمحاسبية التعليمية للمعلم، والتجديد، والتركيز على المحتوى أو المضمون، والمرونة، وأن تفي عملية التنمية المهنية باحتياجات المتدربين،

والشمول، والتكامل، والقابلية لقياس النتائج عن طريق قياس أداء الطالب، وعن طريق التقويم الذاتي للمعلم، والتعاون ضمن فريق عمل في حل المشكلات التعليمية من خلال تكوين مجموعات وفريق عمل، والاشتراك في الأبحاث والدراسات التي تسهم في حل مشكلات التعليم⁽³⁴⁾.

2. التعلم مدى الحياة:

تعتبر التنمية المهنية عملية طويلة المدى (تعلم مدى الحياة) تتضمن خبرات منظمة ومخططة من أجل تعزيز النمو والتطور في المهنة، وهذا التطور الجديد لمفهوم التنمية المهنية يتمركز حول المعلم كمتعلم نشط، ومن ثم فالمعلمون في هذا النموذج لهم مهام مثل التدريس، والتقويم، والملاحظة، وتوصف بأنها عملية تتم من خلال مضمون محدد⁽³⁵⁾. حيث تهدف إلى حصول الفرد على الخبرات التي يحتاجها في الوقت الملائم له، والتعليم بعض الوقت، والتعليم الذاتي، ويتميز هذا النوع من التعليم بالآتي:

- أ- أنه يجعل المعلمين مسافرين للاتجاهات والمهارات الجديدة في مجال عملهم.
- ب- يعد المعلمين للتغيرات التي تحدث في مستقبلهم المهني.
- ج- يمكن المعلمين من استيعاب المفاهيم الحديثة.
- د- يعمل على تجديد وتحديث مهاراتهم في مختلف النواحي المتعلقة بمجال عملهم، وتدريبهم على استخدام أنماط التقنية الحديثة لإمدادهم بفرص التعليم المستمر، وتشمل مجموعة من الخبرات الرسمية وغير الرسمية والتي يلعب فيها المعلم دور المتعلم النشط⁽³⁶⁾.

3- تحقيق مبدأي تكافؤ الفرص وديمقراطية التعليم من خلال أسلوب التعلم من بعد:

تحقق أكاديمية التنمية المهنية للمعلمين مبدأ تكافؤ الفرص، حيث تزود الآلاف من المعلمين الذين تحول ظروفهم دون التنمية المهنية نتيجة بعد المكان أو عدم ملاءمة

الزمان، أو لسوء ظروف العمل، أو لظروف بيئية أو صحية، حيث إنه من الممكن لأي شخص أن يتقدم إلى الدراسة - كل حسب قدراته - وتستخدم أكاديميات التنمية المهنية للمعلمين في العالم نظام التعلم من بعد، وهو نظام مفتوح فيما يتعلق بالمكان، فليست لديه أماكن مغلقة إنما هو نظام محمول على الهواء يعمل على توفير الوقت، والتكلفة، ومراعاة الفروق الفردية.

والتنمية المهنية للمعلم باستخدام التعلم من بعد أسلوب تعليمي يعمل على توفير الخدمة التعليمية للراغب فيها في أماكن تواجده، وفي الوقت الذي يرغب فيه الدارس، كما أنه يتيح فرص اللقاء المباشر بين المعلم والمتعلمين؛ بهدف تحقيق نوع من التفاعل الحي المباشر بين طرفي العملية التعليمية عن طريق مجتمعات التنمية المهنية للمعلم عبر الإنترنت "Online Teacher Professional Development"، وتوصيل محتوى المقرر التدريبي بواسطة الإنترنت، الأمر الذي أصبح أكثر شيوعاً، وله تأثير متزايد في جميع أنحاء العالم. وهذا النمط يحل محل استخدام التلفزيون والراديو كأكثر أشكال التعلم من بعد شيوعاً، وتسمى المجتمعات المهنية المرئية "Virtual Professional Communities"⁽³⁷⁾.

وقد اتسع استخدام برامج التعلم من بعد، ويقوم هذا النوع من التعليم على استخدام عدة أوساط تعليمية متكاملة معاً تكاملاً جيداً كالمهارات المطبوعة، وأشرطة التسجيل السمعية، والنظم العصرية، والاتصال عبر الأقمار الصناعية، ويستخدم التلفزيون التعليمي كأحد الأوساط التعليمية في التدريس، وتوفر بعض الجامعات شبكات بث تلفزيوني مغلق، في حين أن بعضها الآخر قد يرتبط بشبكات من خارج الجامعة، ويعتبر التلفزيون التعليمي وسيطاً تعليمياً فعالاً إذا أحسن إعداد برامجه، حيث يمكن أن يقدم التلفزيون التعليمي خبرات ناجحة.

كما أن التعلم من بعد يركز على توفير فرص التنمية المهنية للمعلمين عن طريق التغلب على المعوقات التي تنتج عن بعد الموقع الجغرافي، والالتزامات الشخصية والمهنية التي تشكل عائقاً للأفراد في الحصول على المعارف، والتدريب، والتعليم

الكافي. فالتعلم من بعد أسلوب مهم جداً في إتاحة فرص النمو الذاتي والمستمر للمعلمين من أجل تطوير معارفهم ومهاراتهم الأدائية.

ويقوم أسلوب التعلم من بعد على استخدام وسائط تكنولوجية، هي:

المراسلة:

يعتبر أسلوب المراسلة أسلوباً مجدياً لتطوير المعلمين ذاتياً، وهو أسلوب تقوم فيه المدارس والجامعات وغيرها من المؤسسات التعليمية بتقديم برامجها التعليمية معتمدة على الكلمة المطبوعة المرسله بالبريد إلى - الدارسين حيثما وجدوا - المبتدئين أو على مستوى الدراسات العليا أو لمن يريدون تعميق تخصصاتهم العلمية والتقنية.

التعلم المبرمج:

طريقة للتعلم الذاتي، وهو أسلوب يعتمد فيه المتدرب على ذاته في تعلم مهارات أو معلومات أعدت بعناية فائقة لتحقيق الأهداف التدريسية من خلال سلسلة خطوات مرتبة، كما أن للتعليم المبرمج خصائصه التي تميزه عن غيره من أنواع التعليم الأخرى.

الإنترنت:

عبارة عن دائرة معارف عملاقة تمكن مستخدميه من الحصول على المعلومات بأشكال مختلفة الأفكار والمعلومات وتطويرها ومناقشتها بشكل يتخطى بعدي المكان والزمان، ويهدف الإنترنت في مجال التنمية المهنية إلى مساعدة المعلمين في الحصول على المعلومات بأسرع وقت وبأقل جهد وتكلفة، وكذلك توسيع علاقاتهم ومعارفهم مع العالم الخارجي، مما يساعد على صقل معارفهم وأفكارهم ومهاراتهم. كما أنه وسيلة لإجراء الأبحاث العلمية والتربوية التي تسهم في تنميته وتطويره في مختلف مجالات مهنته على الرغم من أن دراسة (ماركس سكلاجر، 2003) أثبتت أن مجتمعات التنمية المهنية عبر الإنترنت قد خلقت نوعاً من العزلة بين المعلمين ومجتمعات التنمية المهنية

المحلية، وأن التركيز على تكنولوجيا الإنترنت كآلية أو لتلقى التدريب أو لإنشاء مواقع لشبكات الإنترنت يتجاهل الفوائد الكامنة في الإنترنت لدعم وتقوية المجتمعات المحلية للتنمية المهنية، ومن هنا أصبح من الضروري تصميم بنية تحتية تعليمية تقنية اجتماعية عبر الإنترنت تدعم النمو المهني للعاملين في مجال التعليم⁽³⁸⁾.

الشبكات:

يتم تدعيم أكاديميات التنمية المهنية من خلال الشبكات التي تساعد على توفير كافة المعلومات التي تسهم في تنمية المعلمين أكاديميا ومهنيا⁽³⁹⁾ في الحصول على المصادر التعليمية على الإنترنت، الإدارة، مساعدة المعلمين على إجراء بحوثهم التربوية، وإحاطتهم بأحدث التطورات في مجال التعليم⁽⁴⁰⁾. كما تتم تنمية المعلمين المبتدئين مهنيًا عن طريق الشبكات، وتوفر هذه الشبكات مصادر تعليمية للمعلمين حديثي التعيين. كما توفر للمعلمين فرص الاطلاع بشكل مستمر على القضايا المدرسية أولاً بأول وكافة المعلومات عن المجتمع المدرسي. وتسهم في تعديل أساليب التدريس، وخلق نمط جديد من العلاقة بين مؤسسات التدريب والمدارس⁽⁴¹⁾. ويفرض استخدام الشبكات الإلكترونية في عمليتي التعليم والتعلم على المعلم سلوكيات جديدة، ويغير من أدواره ومسئوليته، خاصة في تفاعله مع الطلاب، وفي تناوله للمادة الدراسية، حيث إنها تغير دور المعلم من ملقن مادة دراسية في فصل تقليدي إلى موجه وميسر⁽⁴²⁾.

البريد الإلكتروني:

يستخدم في التنمية المهنية للمعلمين بشكل غير متزامن، حيث يعتمد على مجموعات النقاش كطريقة لجذب المعلمين من أجل دعم إنشاء مجتمعات للمعلمين على الإنترنت. وقد أسهم هذا الأسلوب في دعم المعلمين بطريقة غير رسمية⁽⁴³⁾. وقد توصلت دراسة (ريدنج فيل، 2001) والتي أجريت في المملكة المتحدة إلى أن مناقشات البريد الإلكتروني وقوائم ومجتمعات الإنترنت قد زادت من فرص الدعم المهني للمعلمين⁽⁴⁴⁾.

تطبيقات الكمبيوتر:

يسهم استخدام الكمبيوتر من جانب كل من المعلم والتلميذ في الوصول إلى المعلومات ذات الصلة بالمقرر الدراسي من مصادرها الإلكترونية، وتحليلها، وتوظيفها، وكتابة تقارير حول نتائج بحثهم، وعمل عروض لها، ويحول المعرفة من صورتها التقريرية إلى معرفة إجرائية ومهارات. ويعمل على مساعدة المعلم في إعداد سيناريوهات الدروس، ووضع آليات لتنفيذ المقررات الدراسية باستخدام إمكانيات الجمع بين المعلومة، والصوت، والصورة، والحركة. ومن ثم يؤهلهم لمواصلة الدراسة، ولحياة أفضل بعد الانتهاء من دراستهم. وتدريب المعلمين على التعلم الإلكتروني، وتقديم مواد تعليمية للتنمية المهنية المستمرة والفعالة.

الراديو:

يعد الراديو التعليمي من أقدم أساليب توصيل مقررات التعليم من بعد، حيث إن محطات الراديو تقدم مساعدات يومية للمعلمين الذين يعيشون على بعد عشرات الآلاف من الكيلومترات، وتعد إنجلترا من أوائل الدول التي استخدمت الراديو في التنمية المهنية للمعلمين من خلال هيئة الإذاعة البريطانية التي قامت بدور مهم في تقديم التعليم من خلال الجامعة المفتوحة، حيث اشتركتا معاً في تأسيس نظام يقوم على البث الإذاعي. وفي تقرير لعام 1990م أثبتت الدراسة أنه تم توفير 20 برنامج راديو تدريب أثناء الخدمة لمعلمين غير مؤهلين في تسعة عشر دولة نامية، ويوجد نوعان من التعليم باستخدام الراديو؛ الأول نموذج الراديو التفاعلي، والثاني التعليم بالمحاضرة وأسلوب إلقاء المحاضرات، وفيه يتم عرض شفهي أو كتابي حول موضوع معين من خلال أسلوب إلقاء المحاضرات.

التليفزيون التعليمي:

يهدف التليفزيون التعليمي إلى بث البرامج التعليمية عبر التليفزيون، ويتم ذلك بمساعدة الشبكات⁽⁴⁵⁾. ولقد أثبتت عديد من الدراسات أن التليفزيون التعليمي حتى يتسنى له أن يكون أداة تعليمية ناجحة ينبغي ألا تقتصر وظيفته على العرض فقط،

ويحظى التليفزيون التعليمي بعدد من التطورات التي تزيد فاعليته، حيث لم تعد مهمته قاصرة على عرض المادة العلمية فقط، ولكن بمساعدته صار من الممكن تقديم صورة مقلدة للفصل الدراسي، يشعر الطلاب من خلالها أنهم في فصل دراسي حقيقي، ومن هنا ظهرت فكرة التليفزيون التفاعلي.

تليفزيون المعلمين:

يمثل التليفزيون أحد أهم الوسائط الفعالة في توصيل برامج التعليم من بعد، يهدف إلى توصيل برامج التعليم إلى المناطق البعيدة، ويمكن تصنيف التليفزيون كأسلوب اتصال إلى التليفزيون التعليمي، والتليفزيون التفاعلي.

الفيديو:

يلعب الفيديو دوراً كبيراً في مساعدة المعلمين على الاتصال بعضهم البعض، وذلك من خلال المؤتمرات التي تعتمد على التفاعل السمعي البصري باستخدام أنظمة البث التليفزيوني.

التليفزيون التفاعلي:

يعد التليفزيون التفاعلي شكلاً آخر من أشكال التليفزيون التعليمي، حيث إنه مصمم لمقابلة الاحتياجات المختلفة للمتعلمين، ويسهم التليفزيون التفاعلي في زيادة مستوى المخرجات التعليمية، وفي توفير بيئة تعلم فعالة لتوصيل برامج التعليم من بعد، حيث يقوم المعلم بعرض الدرس، وطرح الأسئلة، وتلقي إجابات واستفسارات الطلاب الذين يشاهدونه عبر شاشات التليفزيون، ويقوم هو بالرد عليها، وكأنهم جميعاً في فصل دراسي حقيقي.

الفيديو التفاعلي:

يمتاز الفيديو التفاعلي بعرض المادة التدريبية بطريقة مشوقة، وتحليلها بشكل جيد يساعد على تفاعل المتدرب في الموقف التدريبي، كما أن البرامج التي يقدمها الفيديو أو

الكمبيوتر تقوم باستقبال استجابة المتدرب، وتسجيلها، وبيان صحتها أو حفظها عن طريق التغذية الراجعة، وقد أثبتت الدراسات فعالية تصميم التعليم بالفيديو التفاعلي على تحصيل الطالبات المعلمات⁽⁴⁶⁾.

التسجيلات الصوتية:

تفيد التسجيلات الصوتية في عملية التنمية الذاتية من خلال استخدام معلومات البرامج التدريبية على أشرطة يستخدمها الفرد وبمساعدة بعض الإرشادات المكتوبة في أوراق مصاحبة للأشرطة⁽⁴⁷⁾.

4- إسهام أكاديمية المعلمين المهنية في تحقيق مبدأ التعلم الذاتي:

تسهم الأكاديمية المهنية للمعلمين في تنمية استعدادات المعلم وإمكانياته المستمدة من رغبته الذاتية، واقتناعه الداخلي؛ بهدف تنمية قدراته، وميوله، واهتماماته من خلال أسلوب التعلم الذاتي. والتعليم الذاتي هو النشاط التعليمي الذي يقوم به الفرد بما يحقق تنمية شخصيته وتكاملها، والتفاعل الناجح مع مجتمعه عن طريق الاعتماد على نفسه، والثقة بقدراته في عملية التعليم والتعلم مدى الحياة.

ويعتبر أسلوب التعلم الذاتي أحد الأساليب التي توظف الإستراتيجيات التربوية الواعية ذات القدرة العالية على تفريد التعليم، وهو أسلوب يراعي الفروق الفردية بين الأفراد، ويكون أكثر وفاءً باحتياجات المعلمين، ومراعاةً لخصائصهم.

وللتعلم الذاتي أهمية كبيرة في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين، حيث يتميز هذا الأسلوب باستقلالية المعلم، وتوفير جو من الديمقراطية والحرية أثناء نموه المهني، وهذا الأسلوب يساعد المعلم على ابتكار الأساليب التي تحقق له النمو المهني الذاتي، وحيث إن عملية التنمية المهنية للمعلمين عملية مستمرة، فيجب أن تكون في إحدى جوانبها موجهة ذاتياً، فالمعلمون قادرون على تحديد احتياجاتهم المهنية، كما أنهم يستطيعون مقابلة هذه الحاجات المهنية⁽⁴⁸⁾.

ويضيف (صلاح الدين قطب) أن التعليم الذاتي أسلوب تعليمي مهم للمعلمين في عصر المعلوماتية الذي تتضاعف المعلومات فيه، فأسلوب التعلم الذاتي يساعد المعلم على أن يتعلم المهارات اللازمة لتوليد المعلومات الجديدة في مجال عمله عن طريق الملاحظة، والتحصيل، والتركيب، والاستنتاج حتى لا يتوقف نموه المهني، بل لكي يزداد نموه المهني ويتقدم⁽⁴⁹⁾.

ويعد التعلم الذاتي - خاصة عند النشء - من أهم الأنماط التي تلجأ إليها فلسفة التربية المستمرة؛ لأنه يضمن تحقيق استمرارية النمو المهني والثقافي.

وحيث إن عملية التنمية المهنية للمعلمين عملية مستمرة فيجب أن تكون موجهة توجيهاً ذاتياً للمعلم لكي يجدد ويطور أساليب عمله، وتقوم بمساعدته على التعلم من خلال العمل. ويتطلب ذلك تدريب المعلمين على مهارات استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في التنمية المهنية، حيث يحقق استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في عملية التعليم تحسين عملية الاتصال بين المعلمين والطلاب، وبين الطلاب بعضهم البعض باستخدام البريد الإلكتروني، ويعمل على تنمية مهارات أساسية لدى كل من المعلمين والطلاب لاستخدام البرمجيات والوسائط المتعددة، وكذلك إكساب كل من المعلمين وطلابهم ثقافة التكنولوجيا من خلال تكنولوجيا المعلومات والاتصال عبر الإنترنت، ويساعد على إلمام كل من المعلمين وطلابهم بالمستحدثات المعرفية ذات العلاقة بالمقررات الدراسية وتأثيراتها المجتمعية. ومن أساليب التعلم الذاتي التي تراعي الفروق الفردية بين الأفراد التعلم بالمراسلة، والتعليم المبرمج⁽⁵⁰⁾.

5- استناد أكاديمية التنمية المهنية للمعلمين إلى نظرية تعليم الكبار:

من أهم النظريات في هذا المجال نظرية "مالكوم نولز Malcolm Knowles" التي أشارت إلى أن تعليم الأطفال والصغار يختلف عن تعليم الكبار، وهذا ما يجب أن يؤخذ في الاعتبار بواسطة أولئك الذين يساعدون الكبار على التعلم.

وتستند عملية التعلم مدى الحياة بالنسبة إلى إعداد المعلم إلى نظرية تعليم الكبار،

حيث تتم التنمية المهنية من خلال التعليم العالي المعتمد على برامج إعداد المعلم، والماجستير، والدكتوراه. ومن هنا بدأ التنظير حول كيفية تعليم الكبار والمهنيين الذين يعيشون في سياقات مهنية معقدة، بالإضافة إلى مفهوم كيفية تعلم الفرد من خلال المؤسسات، ومن خلال التفاعل مع الآخرين⁽⁵¹⁾. وهي عملية تتأثر بعدد من العوامل منها العوامل الشخصية التي تتعلق بمرحلة التطور النفسي ومرحلة التطور المهني للمعلمين، وعوامل سياقية مثل السياق الثقافي، والاجتماعي، وخصائص الطلاب، والنظام المدرسي، وعلاقة ذلك بالمدرس، ومدى توافر الجهد والمال بالنسبة إلى المعلمين⁽⁵²⁾. ومن ثم فإن عملية التنمية المهنية لا بد أن يكون توجيهها ذاتياً؛ لكي تساعد المعلم على تجديد وتطوير إستراتيجيات التدريس.

وقد أشار (بروك فيليد "Brookfield"، 1986) إلى أن تعليم الكبار متمركز حول الخبرة (وقائم على المشكلات)، ويعتمد على عملية التغذية الراجعة، ولديه أهداف واضحة بالنسبة إلى المتعلم. أما (كيد "Kidd"، 1973) فقد ركز على أهمية الخبرات الحياتية، وتغير الأدوار والعلاقات بين المعلم والطالب، والتوجيه الذاتي للكبار، وقيمة الوقت. بينما رأى "كنوكس Knox" أن الكبار يتعلمون أكثر، وبشكل مستمر، وبطريقة غير رسمية، وأن الأداء يتم تعديله بواسطة سمات الأفراد، وأن التعلم يتأثر بالسمات الطبيعية والاجتماعية، وبواسطة المحتوي.

ويحدد (Mackeracher, 1980) 36 مبدأً للتعلم يشمل تعليم الكبار من خلال الأوقات الحياتية. ويرى (سميث "Smith"، 1982) أن الكبار لديهم صفات أساسية، وأدوار ومسئوليات متعددة، وخبرات حياتية متراكمة، وخبرة بأوجه النمو المختلفة. أما نظرية "Brookfield" فتدرك الضغوط ذات الدلالة الداخلية والخارجية التي تؤثر في قدرة الكبار على التعلم.

وقد أجريت دراسة في كندا عام 1971م بواسطة (Allentough, 1971) كانت مؤثرة في تحديد الطرق التي يختلف فيها الكبار في التخطيط وتنظيم عملية تعلمهم، وكيف يكتسبون المعرفة ويفهمونها، واعتمدت على فروض أهمها أن الكبار يتم توجيههم ذاتياً في عملية تعلمهم⁽⁵³⁾.

6- تحقيق مبدأ التعلم من خلال العمل:

تتيح أكاديمية التنمية المهنية فرصة النمو المهني للمعلمين داخل المدرسة، وهي من الاتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلمين، وتعتمد بالدرجة الأولى على التدريب داخل الموقع، ويعرف التدريب داخل المدرسة بأنه الأنشطة المعدة مسبقاً من قبل إدارة للأفراد العاملين داخل المؤسسة. وبذلك فهو يختلف عن التدريب الخارجي الذي يعده وينظمه أفراد من خارج المنظمة مثل المستشارين والجهات المتخصصة، ويتم خارج المؤسسة⁽⁵⁴⁾.

وترجع أهمية التنمية المهنية المتمركزة على المدرسة إلى أنها تجعل من المدرسة مجتمع تعلم على كافة المستويات عن طريق التدريب والتنمية لجميع أعضاء المؤسسة من طلاب ومعلمين وإداريين. فالمعلم ينمي نفسه مهنيًا وفقاً لاحتياجاته المهنية واحتياجات المدرسة، ومن ثم فهو ينتج فرصة للعمل الجماعي التعاوني.

ويوصف نموذج التنمية المهنية للمعلمين في سيريلانكا بأنه "تعلم أثناء التطبيق والممارسة" من خلال التعليم من بعد؛ بهدف الارتقاء بمهارات التدريس للمعلمين والعاملين بالتعليم أثناء الخدمة، حيث يجمع بين الدراسة والعمل.

7- تحقيق العمل التعاوني:

تتيح أكاديمية التنمية المهنية من بعد فرص العمل الجماعي التعاوني والتفاعلي والتشاركي مع الزملاء، وقد أكدت الدراسات أن التعاون والشراكة بين أعضاء الهيئة التدريسية أثناء الخدمة يؤدي بمرور الوقت إلى رفع كفاياتهم التدريسية، كما أكدت الدراسات على المشاركة المتبادلة بين المعلمين والقادة في المسؤوليات واتخاذ القرارات في الإدارة والتخطيط⁽⁵⁵⁾. ومن هنا فإن فرص تنمية المعلم لا بد أن تكون جماعية تتضمن مشاركة الأفراد في تشخيص احتياجاتهم، واتخاذ القرارات، والتخطيط، والتنفيذ، وتقييم فريق العمل، وتصميم بيئة التعلم⁽⁵⁶⁾.

8- الشراكة المؤسسية مع مؤسسات التربية في المجتمع:

تلعب الجامعات والمؤسسات التربوية والمجتمعية الأخرى دوراً كبيراً في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين بداية من مساعدة المعلمين الجدد لتيسير انضمامهم للمهنة، وتعويض بعض نواحي القصور أثناء إعدادهم، ومساعدتهم على حل مشكلاتهم. ويسهم أسلوب الشراكة مع الجامعات والمؤسسات التربوية في إشباع حاجات النمو المهني خاصة للمعلمين الجدد، كما يعمل على إثراء النمو المهني للمعلمين. وقد عرضت دراسة لليونسكو بعنوان (التنمية المهنية للمعلم مراجعة للأدبيات العالمية) نماذج للتنمية المهنية بما فيها نموذج الشراكة المؤسسية والعوامل التي تؤخذ في الاعتبار عند التخطيط، وتقويم، وتنفيذ التنمية المهنية للمعلمين⁽⁵⁷⁾.

وتوصلت دراسة (ويل مورني، 2005) إلى أن للمؤسسات المهنية دور مهم في زيادة كفاءة المعلمين، وتنمية مهاراتهم ومعارفهم، باعتبار أن هذه المؤسسات تشكل الضلع الثالث في مثلث التنمية المهنية للمعلم. في حين يشكل إعداد المعلم والسلطات التعليمية المحلية الضلعين الآخرين، وتستخدم هذه المؤسسات أساليب في التنمية المهنية مثل الإنترنت، والمؤتمرات الافتراضية، والبريد الإلكتروني، ومشاريع التنمية المهنية⁽⁵⁸⁾.

9- استخدام أسلوب بحوث الأداء:

أثبتت الدراسات أن البحث التربوي يعد أحد أهم أساليب التنمية المهنية للمعلمين، حيث يزود البحث التربوي المعلمين برؤية شاملة للقضايا، والمشكلات، والتحديات المطروحة على الساحة التربوية⁽⁵⁹⁾. وأسلوب بحوث الأداء من الأساليب الحديثة المتبعة في تدريب المعلمين من أجل تنمية معارفهم، وكذلك تطوير تحسين أدائهم في إيجاد الحلول المناسبة للمشكلات التي تواجههم في بيئة التعلم.

10- قياس التعلم والتدريس الفعال:

التنمية المهنية الفعالة عملية قابلة للقياس من خلال التعلم، والتدريس الفعال، وإكساب المعلمين القدرة على بناء محتوى أكاديمي وتربوي خاص بهم، ويمكن اختباره

أثناء عملية التدريس. ويمكن قياس عملية التنمية المهنية للمعلم من خلال اختبارات تقيس المهارات الأساسية التي يحتاج المعلمون إلى إنجازها لاتساع دورهم المهني في المدرسة، ويحتاج المعلم للحصول على ترخيص بمزاولة المهنة إلى استيفاء معايير محددة. ويحدد إطار عمل المعايير المهنية للمعلمين السمات الخاصة بالمعلم كمرحلة مهنية. وتكشف مؤشرات أداء الطلاب عن المعلم الضعيف، بحيث يكون موضع مساءلة في حالة فشل المدرسة في تحقيق أهدافها⁽⁶⁰⁾. وتعتبر جداول الأداء المدرسي "National League Table" التي تنشر سنوياً وتعرض مستوى إنجاز الطلاب وأدائهم وتحسين الأداء مؤشراً لمدى تقدم المعلم فيما أحرزه من برامج التنمية المهنية.

11- ربط الجوانب النظرية والمعرفية بالتطبيق والأداء والممارسة العملية واكساب المعلمين مهارة استخدام بعض الأساليب المبتكرة:

يتم ذلك من خلال استخدام الدروس التوضيحية مما يساعد على تطوير وتحسين أداء المعلمين، ويشير مفهوم الدرس التوضيحي إلى ذلك الموقف التدريبي المخطط والمنظم والهادف الذي تتاح فيه الفرص أمام المعلم لمشاهدة عرض أداء عملي لمهارات تعليمية محده ليتعلم أداءها بما يساعده على تحسين غاياته التدريبية، وأساليب تعليم تلاميذه، والأهداف التي يسعى الدرس التوضيحي إلى تحقيقها.

مما سبق يمكن استخلاص أن فلسفة استخدام أكاديمية التنمية المهنية للمعلم من بعد تركيز على المحاور التالية:

أولاً: أنها وسيلة لتوفير تكافؤ الفرص للمعلمين الذين لا يستطيعون الانتظام في الدورات التدريبية التقليدية، كرد فعل لبعض الحواجز الزمنية، أو المكانية، أو الظروف الاجتماعية أو الاقتصادية أو المرضية. حيث يصل التعليم إلى جمهور عريض من المعلمين، ويقابل الحاجات المختلفة لهم، ويعمل على زيادة فرص الالتحاق بالتعليم، وتوفير فرص تعليمية متكافئة لجميع الراغبين فيه.

ثانياً: تعتبر أفضل وسيلة لتحقيق ديمقراطية التعليم، حيث إنها تسمح

بتوصيل التعليم إلى كل مواطن حيثما أراد وأينما شاء، كما أنها تجعل التعليم عملية مستمرة تمتد طوال الحياة.

ثالثا: تسهم أكاديمية التنمية المهنية للمعلم من بعد في تحقيق جودة التعليم بما توفره من مساواة وتكافؤ في الفرص التعليمية، حيث أشارت الدراسات إلى أن هناك علاقة طردية بين المساواة في التعليم وجودته، فكلما زادت قدرة النظام التعليمي على تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص التعليمية كلما زادت جودته التعليمية⁽⁶¹⁾.

رابعا: تسهم أكاديمية التنمية المهنية للمعلم باستخدام تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات في خفض التكلفة بالمقارنة بنمط التدريب التقليدي، حيث لا يتطلب توافر الأبنية المتعددة والمعامل والتجهيزات، بالإضافة إلى الهيئات التدريسية والإدارية، وهي بنية مكلفة، كما أنه لا يتطلب دوام التحاق المعلم بالمؤسسة التدريسية وما يترتب على ذلك من نفقات. حيث تعتمد الأكاديمية على استخدام عديد من وسائل الاتصال التقليدية والحديثة، والتي تتمثل في المواد التعليمية المطبوعة، والراديو، والأشرطة السمعية، والمؤتمرات السمعية، والتلفزيون، والفيديو، وأشرطة الفيديو، ومؤتمرات الفيديو، والفيديو التفاعلي، والتليفون، والكمبيوتر، ومؤتمرات الكمبيوتر، والبريد الإلكتروني، والبريد الصوتي، وشبكات الأقمار الصناعية.

خامسا: يتيح استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات إمكانية تقديم برامج تدريبية للمعلمين لتجديد معارفهم، وبذلك يمكن القول بأنه يسهم في توفير العمالة المؤهلة والمدرّبة التي يتطلبها سوق العمل، والتي تقع على عاتقها مسئولية تنفيذ خطط وبرامج التنمية. وتساعد على تقديم برامج تدريب أثناء الخدمة لأعداد كبيرة من المعلمين، وفي أقصر وقت ممكن، ويعد التعليم والتدريب من بعد أفضل الأساليب لتحقيق ذلك.

سادسا: من أهم ما تقوم به أكاديمية التنمية المهنية للمعلم أنها توفر المرونة في بيئة التعلم، حيث تتيح للدارسين الحرية في اختيار المواد التعليمية الملائمة لرغباتهم، وأسلوب التعلم الذاتي المناسب لهم.

سابعاً: تراعي العوامل الجغرافية والاعتبارات المهنية وارتباطها بسلم الأجور، وأطر عمل المؤهلات، ودعم البنى التحتية، وتطوير مراكز الدعم المحلي، والدخول إلى عالم الاتصالات الإلكترونية، وتطوير المناهج الدراسية في سياق التعليم المفتوح، واستخدام الوسائط الجديدة⁽⁶²⁾.

ثالثاً: أكاديمية التنمية المهنية للمعلمين في مصر:

أ- دواعي إنشاء أكاديمية التنمية المهنية للمعلم في مصر:

1- الدواعي الاجتماعية: تتسم قضية إعداد المعلم في مصر بخصائص، وظروف، ومشكلات سياسية، واجتماعية، وثقافية تنعكس بوجه عام على علاقة التعليم بالطلب الاجتماعي، ويعد متغير الزيادة السكانية بشكل لا يتوازن مع تزايد استغلال الموارد المتاحة من الدواعي الاجتماعية ذات التأثير القوي على النظم التعليمية خاصة نظام إعداد المعلم، حيث أدى هذا المتغير إلى زيادة الطلب على المعلمين اللازمين، وظهور مشكلة العجز الدائم في بعض التخصصات، وعلى المستوى الكلي للمعلمين، ثم كانت مجانية التعليم والتوسع فيها مطلب سياسي نتيجة للضغط الشعبي للمجتمع، وانعكاس هذه المشكلة الكمية على تلبية الاحتياجات المتزايدة من المعلمين، فتوسعت الدولة في إنشاء كليات التربية الإقليمية التي وصل عددها إلى 26 كلية تعليمية. وقد أدى هذا الاندفاع في إنشاء كليات التربية في الأقاليم - بخطط مسبقة وموافقة المجلس الأعلى للجامعات - إلى ظهور الكثير من المشكلات التي كانت أبرزها مشكلة العجز في أعضاء هيئة التدريس⁽⁶³⁾.

2- الدواعي الاقتصادية: يتأثر التعليم وجودته بالتقدم الاقتصادي، وقد اتسم الأداء الاقتصادي في التسعينيات بتبني الدولة لسياسات اقتصادية لها آثار سلبية على الاقتصاد القومي، وشهدت مصر مجموعة هائلة من التغيرات الاقتصادية شملت تطبيق سياسات الخصخصة. الأمر الذي ترتبت عليه قلة المخصصات المالية لميزانية التعليم، وانخفاض رواتب وأجور المعلمين. وقد انعكست هذه التغيرات الاقتصادية

على الأحوال المادية للمعلم بالرغم من الجهود التي بذلتها الدولة مثل (زيادة الاعتمادات المالية المخصصة لإصلاح أحوال المعلم، ومعالجة مشكلة الرسوب الوظيفي، وتدعيم الحوافز المالية له). وبالرغم من زيادة الحوافز للمعلمين، ورفع مكافأة الامتحانات، إلا أن الوضع المادي للمعلمين لا يزال منخفضاً، الأمر الذي شكل سبباً رئيساً في تفشى ظاهرة الدروس الخصوصية.

3- **الدواعي السياسية:** من أبرز الدواعي السياسية لإنشاء الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر اهتمام القيادة السياسية بضرورة إصلاح أحوال المعلم، ومن ثم قامت الدولة بعدد من الجهود، ومنها عقد المؤتمرات، وصدور وثيقة مبارك، والاهتمام بإعداد ما قبل الالتحاق بمهنة التدريس، وأكد الرئيس مبارك في خطابه أمام مجلسي الشعب والشورى يوم 15 من إبريل "إن مجتمع الغد لن ينهض به سوى إنسان الغد الذي يعتبر التعليم والتدريب ضرورة حياة".

4- **الثورة التكنولوجية:** تعد الثورة التكنولوجية، والانفجار المعرفي، والتطور التقني من أهم دواعي إنشاء الأكاديمية المهنية لتدريب المعلمين، وقد استجابت سياسة التنمية المهنية للمعلمين في مصر للثورة التكنولوجية، فتم إنشاء مركز التطوير التكنولوجي الذي يضم الشبكة القومية للتعليم والتدريب، وتشمل سبعة وثلاثين مركزاً، والتوسع في إنشاء برمجيات التعليم المتطورة، وتوظيف الكمبيوتر التعليمي، وزيادة قدرة القنوات التعليمية، وإنشاء مشروع التعليم الإلكتروني. وأمام هذا التطور أصبح لزاماً على المعلم تنمية مهاراته بشكل مستمر.

بـ معوقات ومشكلات التنمية المهنية للمعلمين في مصر:

من تحليل الأدبيات التربوية تتبلور مشكلات التنمية المهنية للمعلمين في مصر في تعدد الجهات التي تقوم بعملية التنمية المهنية للمعلمين، وغياب التنسيق بين هذه الجهات، وقصر مدة الدورات التدريبية وعدم استمراريتها، بالإضافة إلى عدم وجود نظام لاعتماد برامج التنمية المهنية للمعلمين. وبالرغم من إنشاء أكاديمية المعلمين

المهنية إلا أن واقع عملها في مراكز التدريب الرئيسة بالمحافظات لن يضيف جديداً إلى أساليب التنمية المهنية ما لم تُتَّح هذه الفروع التدريب لكل معلم في كل مكان وفي أي زمان وفقاً لما يتناسب مع احتياجاته ووقته.

وقد أظهرت إحدى الدراسات (محمود السيد عباس، 1998) أن ثمة مشكلات تواجه برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة في مصر، وتتركز بصفة عامة في تحديد الاحتياجات التدريبية بصورة واقعية⁽⁶⁴⁾. وأظهرت دراسة (محمد الأصمعي محروس، 2002) ضعف الاعتمادات المالية المخصصة للإنفاق على هذه البرامج التدريبية، وقصور الإعداد الجيد لهذه الدورات، وعدم ملاءمة بعض برامج التدريب لمهام المعلمين، وعدم إتاحة الفرصة أمام المعلمين للحصول على دورات تدريبية داخل منازلهم⁽⁶⁵⁾. وأثبتت دراسة (أيمن عبد المحسن، 1995) ضرورة أن يتم تخطيط البرامج التدريبية للمعلمين وفق أساليب تحليل النظم، وتحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لإنهاء المعلمين مهنيًا⁽⁶⁶⁾. وبالرغم من أهمية دور كليات التربية في عمليات النمو المهني للمعلم إلا أنها لا تعمل على متابعة خريجائها وربطهم مرة ثانية بمؤسسات إعدادهم لاستمرارهم في التزود بالمعرفة والمهارات. وقد أظهرت نتائج الدراسات غياب الأنشطة الجادة والمهادفة التي تساعد المعلمين من خلال أسلوب التعلم الذاتي على زيادة كفاءتهم المهنية، كما أن المعلم لا يطور في أفكاره التربوية من خلال اطلاعه على الكتب الإضافية بسبب كثرة الأعباء التدريسية والإدارية المفروضة عليه، وعدم تشجيع البيئة المدرسية على انتشار مبادئ التعلم الذاتي بين المعلمين. وبتحليل الإحصاءات الخاصة بتدريب المعلمين عن بعد باستخدام مراكز التطور التكنولوجي بمدريات التربية والتعليم نجد أن إجمالي نسبة إعداد المعلمين الذين استفادوا من هذه المراكز في التنمية المهنية للمعلمين 27.3٪ من إجمالي أعداد المعلمين هناك.

وبالرغم من دخول شبكات الإنترنت في أغلب الجامعات الإقليمية، فإنها لم تستخدم بعد في عمليات التنمية المهنية لمعلمي التعليم الجامعي، ولا تسعى الإدارات المدرسية إلى إيجاد شراكة علمية بينها وبين هذه الجامعات. كما أظهرت نتائج الدراسات

أن أساليب التنمية المهنية للمعلمين تركزت حول الاجتماعات المدرسية بين المعلمين والموجهين والفنيين، والنشرات التوجيهية التي تصل إلى المدارس من إدارات التدريب، وزيارات الموجهين الفنيين للمعلمين في فصولهم الدراسية، وتبادل المعلومات بين المعلمين، وتعاون المعلمين فيما بينهم ومع الإدارة المدرسية، والبرامج التدريبية تحت إشراف إدارات التدريب، وإيفاد بعض المعلمين في بعثات تدريبية لبعض الدول المتقدمة، والبرامج التدريبية التي تقدم من خلال مراكز التطوير التكنولوجي، والدورات التدريبية التي يتم تنظيمها من خلال مراكز التدريب من بعد.

كما توجد معوقات كثيرة للتنمية المهنية المستمرة للمعلمين مثل المعوقات المادية، وارتفاع رسوم الدراسات العليا، وكذلك ارتفاع أسعار الكتب والمراجع، ومشكلة توفير الوقت المتاح للتنمية المهنية نتيجة عدم تمكن المعلمين من التوفيق بين مواعيد العمل ومواعيد الدراسة، كما أن إدارة المدرسة لا ترحب بالتحاق المعلم بالدراسات العليا نتيجة انشغال المعلم وغيابه عن عمله بشكل يعرقل الانتهاء من المادة الدراسية في الوقت المحدد، وتدني الجهد المبذول من المعلمين، ويرجع ذلك إلى انشغال المعلمين بالدروس الخصوصية، ومعوقات خاصة بنظم التقويم ومنها عدم وجود معايير واضحة لتقويم أداء الدارسين، وعدم وجود نظام للترخيص بمزاولة مهنة التدريس يرتبط تجديده بشكل مباشر بالتنمية المهنية المستمرة للمعلم⁽⁶⁷⁾، وعدم مشاركة المعلم في أنشطة التنمية المهنية. كل هذه المعوقات تواجهها التنمية المهنية المستمرة للمعلمين في الوقت الذي يواجه فيه المعلمون مبررات ضرورية للتنمية المهنية المستمرة⁽⁶⁸⁾.

أكدت الأدبيات التربوية ومنها دراسة (كامل جاد، 1999) على ضرورة وضع إطار مرجعي لسياسة التنمية المهنية وما تقوم عليه من أسس ومبادئ، وما يجب أن تحققه من أهداف، وضرورة إعادة النظر في سياسات تدريب المعلمين أثناء الخدمة في ضوء ما أقرته توصيات مؤتمر إعداد المعلم وتدريبه ورعايته في القاهرة، نوفمبر 1996م، ووضع تصور مقترح لسياسة التنمية المهنية⁽⁶⁹⁾.

بينما اهتمت دراسة (أمل عثمان، 2003) بالتركيز على دور المدير القائد في تحقيق

التنمية المهنية داخل المدرسة، وعلى العلاقة بين الأسلوب القيادي الممارس من قبل مديري التعليم، وعلاقته بالتنمية المهنية لمعلميهم، وأن الأساليب القيادية الفعالة تساعد في تحسين وتطوير مستوى الأداء المهني للمعلمين في مجالاتهم لرفع الجودة العلمية التعليمية بكافة جوانبها، ومنها العمل على إيجاد الجو الآمن والمناسب لتشجيع المبادرات الفردية، وتجديد المستحدثات من الأساليب التدريسية، وإقامة دورات تدريبية للمديرين تتضمن مواضيع من أحدث الأساليب التي تسهم في تنمية المعلمين مهنيًا، والاتصال بالمؤسسات الأخرى من أجل تنمية المعلمين مهنيًا، وتنشيط الاطلاع الذاتي، وتطوير المكتبات المدرسية، وتفعيل دور الاجتماعات الدورية⁽⁷⁰⁾.

وبحثت دراسة أخرى (رشيدة السيد طاهر، 2003) في كيفية تحقيق التنمية المهنية للمعلمين من خلال التخطيط السليم لنظام البعثات التدريسية بالخارج، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن برنامج البعثة يحقق بعض جوانب التنمية المهنية للمعلمين المبعوثين مثل إكسابهم مهارة الحصول على المعرفة من خلال الإنترنت، وتدريبهم على أسلوب حل المشكلات، ومهارة إدارة الوقت وحسن تنظيمه، وتنمية خصائص القيادة الفعالة، وتنمية مهارات العمل الجماعي والتعامل بروح الفريق مع الزملاء الطلاب، والإلمام بالعلاقات الإنسانية والتعامل مع الآخرين، وسعت الدراسة إلى وضع تصور لما ينبغي أن يكون عليه نظام البعثات التدريسية بحيث يحقق تنميتهم المهنية بجوانبها المتعددة⁽⁷¹⁾.

وأشارت دراسة (عوض توفيق، 2003) إلى عدم وضوح فلسفة وأهداف التنمية المهنية التي تقوم بها جهات عديدة، سواء كانت تابعة لوزارة التربية والتعليم أو لكليات التربية أو لجهات وهيئات أخرى، وعدم اعتماد برامج التنمية المهنية، وضعف العلاقة والتنسيق بين مؤسسات التنمية المهنية، وعدم استمرارية الدورات التدريبية، وعدم وفائها باحتياجات المعلمين⁽⁷²⁾.

وكشفت دراسة (شعبان هلال، 2006) عن قصور في دور البحث التربوي في تنمية المعلمين مهنيًا، بالرغم من أهمية دور البحث التربوي في تنمية المعلمين مهنيًا في ضوء

التحديات والمبررات التي تدعو إلى الاهتمام بإطلاع المعلمين على الأبحاث التربوية، وبمشاركتهم في بعضها إلا أنه توجد بعض المؤشرات التي تشكك في أهمية دور البحث التربوي في التنمية المهنية للمعلمين، الأمر الذي يدعو إلى التعرف على جوانب الخلل التي يعانها البحث التربوي واقتراح بعض السبل التي تسهم في تفعيل دوره في تنمية المعلمين مهنيًا⁽⁷³⁾، وضرورة إزالة الفجوة بين البحث التربوي والتنمية المهنية.

على الجانب الآخر، أشارت عديد من الدراسات إلى أهمية استخدام أسلوب التعليم من بعد في برامج تأهيل المعلمين ومنها دراسة (طارق عبد المنعم أبو النجا، 1990)⁽⁷⁴⁾، ودراسة (عبد العزيز الطويل، 1993) التي بحثت في واقع التعليم من بعد في مجال تعليم الكبار في مصر، وإبراز أهم الاتجاهات العالمية المعاصرة لاستخدام ذلك التعليم في بعض الدول المتقدمة والنامية، والاستفادة من هذه الاتجاهات في وضع تصور مقترح للتعليم من بعد في مجال تعليم الكبار، خاصة فيما يتعلق بالتنظيم والتمويل والبرامج وطرائق التدريس⁽⁷⁵⁾. وأكدت دراسة (المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، 1995) على ضرورة وضع إستراتيجية للتعليم من بعد في مصر لتحقيق التربية للجميع في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، والتعرف على إمكانية استخدام تكنولوجيا التعليم من بعد في إطار التربية للجميع بجمهورية مصر العربية على ضوء خبرات بعض الدول الأجنبية في هذا المجال، والمتمثلة في استراليا، وباكستان، والصين، والمكسيك، والهند⁽⁷⁶⁾.

وقد أشارت أيضاً دراسة (لمياء المسلماني، 2004) إلى ضرورة البحث عن أنماط تعليمية جديدة تساعد في التغلب على مشكلات التعليم، وتسهم في تحقيق أهدافه، وكذلك أهداف المجتمع، ويعد التعليم من بعد بكل إمكاناته العلمية، والاتصالية، والتقنية الحديثة من أفضل السبل التي تساعد في تحقيق ذلك، خاصة أنه قد أثبت نجاحه في أكثر من دولة من دول العالم⁽⁷⁷⁾.

ج- الأساليب التقليدية في التنمية المهنية للمعلمين في مصر:

1- أسلوب الإشراف والتوجيه التربوي:

يعد الإشراف والتوجيه التربوي من أهم أساليب التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة، كما أن له مردوداً إيجابياً على المعلمين من خلال تحسين البيئة المدرسية، ويهتم الإشراف التربوي بالموقف التعليمي بجميع عناصره من مناهج، ومعلم، وطالب، وتنظيمها من أجل تحقيق أهداف العملية التعليمية، ويتم الإشراف التربوي من خلال زيارة المعلمين في فصولهم وملاحظتهم. وتهدف الزيارات الصفية إلى تحسين عمليات التدريس من خلال الارتقاء بأداء المعلم، حيث تؤدي ملاحظة المعلمين في الفصول أثناء عملهم، وتحليل البيانات الخاصة بهذه الملاحظات ومناقشتهم إلى تطويرهم مهنيًا، وتعتبر الزيارات الصفية أسلوباً من أساليب التنمية المهنية التي تقيم أداء المعلمين، وتساعد على اكتشاف حاجاتهم، وتزويدهم بالمعلومات من أجل تطوير أدائهم بأفضل السبل. كما يعتبر تبادل الزيارات أحد الأساليب التي يقوم فيها المدرسون بالمساعدة في تعليم بعضهم البعض كيفية ممارسة مهنة التدريس على الوجه الأمثل، وطرح بعض الخطط العملية والاقتراحات من خلال اجتماعاتهم، ومناقشتهم بشكل إيجابي، والتعليق على أساليبهم في التدريس. كما تعد المناقشات والتخطيط المشترك بين المعلمين سواء داخل المدرسة أو فيما بين المدارس المجاورة مهمة للغاية⁽⁷⁸⁾.

2- أسلوب التدريب أثناء الخدمة:

تهدف برامج التدريب أثناء الخدمة إلى إحداث التنمية المهنية للمعلمين. وتعمل برامج التدريب أثناء الخدمة على تحسين المعارف، والمهارات، والاتجاهات، وتطويرها، وإنائها أثناء الخدمة حتى يتسنى للمعلمين مواكبة التطورات التربوية من خلال استخدام الأساليب التقليدية التالية:

- المحاضرات: تعتبر المحاضرة من أكثر الأساليب التدريبية شيوعاً في البرامج التدريبية باعتبارها أسهل الأساليب الجماعية تنفيذاً أو إدارة، فضلاً عن تنظيمها في أعداد

كبيرة بصورة اقتصادية، وهي عملية اتصال بين محاضر ومجموعة من الأفراد، يقوم فيها المحاضر بتقديم بعض الأفكار والمعلومات التي تدور حول موضوع معين سبق إعداده وتنظيمه، وهي عرض شفهي أو كتابي حول موضوع معين يقدمه بعناية فرد ذو كفاءة واطلاع.

- **اجتماعات مع المعلمين:** تعتبر اجتماعات المعلمين من أساليب التنمية المهنية المجدية التي تؤدي إلى تحسين الأداء والتطوير المهني، وتشكل أحد الأساليب الإشرافية الفاعلة التي تبرز العمل التعاوني إذا أحسن تنظيمها، والتخطيط لها، والإشراف على تنفيذها، وتقويمها، ومتابعة نتائجها⁽⁷⁹⁾.
- **عقد المؤتمرات:** تعمل التنمية المهنية للمعلمين باستخدام أسلوب عقد المؤتمرات على دعم وتأكيد المعلومات والمهارات العملية التي تساعد على النمو المهني، فالمؤتمر عبارة عن اجتماع منظم وهادف لبحث موضوع معين أو الوصول إلى قرار معين إزاء مشكلة معينة من مشكلات العمل الجديرة بالنظر.
- **الدروس التوضيحية:** تمثل الدروس التوضيحية مواقف تدريبية حقيقية للمعلمين، وتعمل الدروس التوضيحية على ربط الجوانب النظرية والمعرفية بالتطبيق، والأداء، والممارسة العملية.
- **ورش العمل:** نموذج من المناقشات الهادفة، ويتميز العمل فيها بشكل تعاوني وجاد لإنجاز مشروع معين وفق جدول عمل منظم، ويتم العمل فيه بأسلوب ديمقراطي، ويسفر هذا العمل عن إنتاج تعليمي معين، فهي مجموعة عمل إنتاجي مما أدى إلى تسميتها "الورش"، وتؤدي ورش العمل إلى نتائج تعليمية يستفيد منها المعلمون في العملية التعليمية التي تؤدي إلى تطورهم.
- **أسلوب التعلم الذاتي:** النشاط التعليمي الذي يقوم به الفرد مستمداً وجهته من رغبته الذاتية، واقتناعه الداخلي؛ بهدف تنمية استعداداته، وإمكانياته، وقدراته مستجيباً لميوله واهتماماته، بما يحقق تنمية شخصيته وتكاملها، والتفاعل الناجح مع

مجتمعه عن طريق الاعتماد على نفسه، والثقة بقدراته في عملية التعليم والتعلم مدى الحياة. والتعلم الذاتي له أهميه كبيرة في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين، حيث يتميز هذا الأسلوب باستقلالية المعلم، وتوفير جو من الديمقراطية والحرية أثناء نموه المهني، ويساعد هذا الأسلوب المعلم على ابتكار الأساليب التي تحقق له النمو المهني الذاتي. وأسلوب التعلم الذاتي يساعد على أن يتعلم المعلم المهارات اللازمة لتوليد المعلومات الجديدة في مجال عمله عن طريق الملاحظة، والتحصيل، والتركيب، والاستنتاج حتى لا يتوقف نموه المهني ويتخلف، بل لكي يزداد نموه المهني ويتقدم⁽⁸⁰⁾. ويتم التعلم الذاتي من خلال الاطلاع والقراءة الحرة، والمقصود بها التثقيف الذاتي، ويتفق معظم المؤلفين على ضرورة الاستمرار في النمو المهني في المجال التربوي من خلال كثرة القراءة والاطلاع على المجالات المهنية، والكتب، والدوريات المتخصصة خلال ممارسة مهنة التدريس، والتي تطرح خبرات مئات المعلمين، والمعلومات التربوية التي تساعد على حل المشكلات المهنية، فيساعد على تنمية ذاته مهنيًا، ويساعد كذلك في الإلمام بالاتجاهات التربوية الحديثة.

- **أسلوب بحوث الأداء:** بحوث الأداء منهجية متكاملة من البحث تربط المعلم بالتدريس ومشكلات الطلاب، وكذلك بمشكلات بيئة التعلم بشكل عام، حيث يقوم المعلم في بحوث الأداء ببحث وتشخيص وعلاج مشكلات واقعية تعترضه من خلال أسلوبين هما البحوث الفردية، والبحوث الجماعية.
- **البعثات التدريبية:** تسهم البعثات التدريبية في النمو المهني للمعلمين، حيث يوفد بها بعض الممتازين من المعلمين سواء أكانت تدريبية قصيرة المدى للوقوف على بعض الممارسات التعليمية المتقدمة، أو طويلة المدى للحصول على مؤهلات تخصصية في مجالات التعليم والعمل التربوي، فلا شك أن مثل هذه البعثات والزيارات إذا أحسن تخطيطها واختيار المرشحين لها سوف تكون رافداً لتجديد فكر المعلمين، وحثهم على تحديد ممارساتهم في بيئاتهم الخاصة، مما سوف ينعكس أثره على تطوير وتنمية المعلم.

د- واقع مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين في مصر:

تعدد هيئات ومؤسسات التنمية المهنية للمعلمين في مصر، وتتنوع، وتختلف في أساليب، ومحتويات، وبرامج التنمية المهنية، ومواعيدها، ومدة استمراريتها.

ويمكن تحديد هذه الجهات فيما يلي:

1- وزارة التربية والتعليم:

تضع وزارة التربية والتعليم مبادئ التخطيط لبرامج التنمية المهنية منها الواقعية، والاستمرارية، والشمول، بمعنى أن تخاطب عمليات التنمية المهنية جميع الممارسين التربويين على كافة المستويات، وفي جميع المراحل والتخصصات، وتنوع أساليب، وإجراءات، وأنشطة التدريب من ناحية، وتنوع البرامج لتلائم احتياجات الفئات المستهدفة، ومراعاة التكامل في بناء البرامج الموجهة لكل فئة من المستهدفين على حدة.

وتبلورت أهداف خطة الوزارة في التنمية المهنية حول عناصر أساسية منها إدارة عمليات التغيير، والتعامل مع ثقافة المقاومة، والتبصير بالرؤية المستقبلية للتعليم في مصر. والإشراف التنموي كمفهوم بديل للتوجيه التربوي، وتكديس الجهود التربوية التي يتطلبها تحقيق هدف التعليم للتميز والتميز للجميع، التخطيط الاستراتيجي، بناء الخطة الإجرائية وتحديد متطلبات تنفيذها وتقويمها، وبناء معايير تقويم الأداء الشامل في جميع جوانب العملية التعليمية، إجراء البحوث بجانبها الكمي والكيفي، وتفعيل وحدات التدريب والتقويم المدرسي بهدف الوصول إلى التنمية المهنية القائمة على المدرسة، والتعامل مع مصادر المعرفة المتعددة والمتنوعة من خلال الاعتماد على التكنولوجيا الحديثة في العملية التعليمية، وتحقيق شراكة فاعلة بين المدرسة ومجتمعها المحلي، والتعامل مع الشبكة الدولية للمعلومات في التعرف على الجديد في مجال التخصص، وتحويل المدارس إلى وحدات إنتاجية من خلال مشروع المدرسة المنتجة. وفي سبيل تحقيق هذه الأهداف وضعت الوزارة إستراتيجيات لخطة الوزارة في التنمية المهنية تمثلت في بناء العمود الفقري وتأسيس الكتلة الحرجة. وتدريب أعضاء المكتب الفني

للووزير، وتدريب المعلمين على الخبرات الأساسية والمهارات، والتدريب عن بعد، والبعثات الخارجية والداخلية⁽⁸¹⁾. وتعتبر التنمية المهنية للمعلمين أحد الأهداف الإستراتيجية للتعليم؛ لذا تولي وزارة التربية والتعليم اهتماماً بالغاً لتحقيقها من خلال:

1- الفيديوكونفرانس (مركز التطوير التكنولوجي):

تشرف وزارة التربية والتعليم على استخدام شبكة الألياف الضوئية التي يتم بواسطتها استخدام الفيديو كونفرانس في المجالات التربوية المتعددة من خلال 27 مركزاً فرعياً للتطوير التكنولوجي في المحافظات، وتضم الشبكة القومية للتدريب من بعد عدداً من مراكز التدريب الثابتة والمتحركة التي تعمل باستخدام قنوات الاتصال عالية السرعة، بحيث توفر تدريباً تفاعلياً وتشاركياً رغم بعد المسافة، وذلك باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

2- الإدارة العامة المركزية للتدريب ومراكز التدريب التابعة لها:

تقوم الإدارة العامة للتدريب ومراكز التدريب التابعة لها وهي القاهرة - الإسكندرية - الزقازيق - أسيوط - بورسعيد - طنطا - الفيوم - دمياط - أسوان، حيث تقوم هذه الإدارات بدور كبير في التنمية المهنية للمعلمين عن طريق قيامها بتدريب المعلمين في البرامج التجديدية، والتحويلية، والتأهيلية. وتقوم هذه المراكز بتنفيذ برامج وخطط التدريب المركزية وخاصة تلك البرامج ذات الصبغة القطاعية التي تعد لخدمة المديرية والإدارات التعليمية التي تقع في نطاق عمل المركز.

3- كليات التربية:

تقوم كليات التربية بدور مؤثر في النمو العلمي والمهني للمعلمين أثناء الخدمة بما تمتلكه من إمكانيات مادية وبشرية من خلال الدبلومات التي يلتحق بها الطلاب بعد حصولهم على المؤهل الجامعي الأول، وتضم الدبلوم العامة في التربية، والدبلوم المهنية في التربية، والدبلوم العامة لإعداد المعلم في الآداب أو العلوم، والدبلوم الخاصة في

التربية، والدبلوم الخاصة لإعداد المعلم في الآداب أو العلوم، ودرجة الماجستير في التربية أو في إعداد المعلم في الآداب أو العلوم، ودرجة الدكتوراه في التربية أو في إعداد المعلم في الآداب أو العلوم.

4- المراكز البحثية:

تقوم المراكز البحثية ببرامج وأنشطة تدريبية متنوعة في مجال تخصص كل مركز بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم والمؤسسات المعنية بما يساير احتياجات المعلمين والعاملين في الحقل التربوي.

يقوم المركز القومي للبحوث التربوية بتنظيم عديد من برامج التدريب من بعد للمعلمين في جميع المحافظات من خلال محاضرات الفيديو كونفرانس. ويسهم المركز القومي للبحوث في ترجمة عديد من الكتب الأجنبية والتعليق عليها. كما يقوم المركز القومي للبحوث التربوية بجهود بحثية في مجال تنمية المعلمين مهنيًا. بينما يتولى مركز تطوير المناهج تدريب المعلمين على المناهج المطورة وأدلة المعلم من خلال دورات تدريبية يشرف عليها أساتذة كليات التربية ومستشارو المواد. أما المركز القومي للامتحانات فله دور كبير في تدريب الموجهين والمدرسين على الجوانب التعليمية المختلفة خاصة في مجال تقويم الأداء والامتحانات. كما يشارك المركز في إعداد برامج تهيئة المعلمين المبعوثين للخارج قبل سفرهم والتي كانت تقدم في المركز الإقليمي في سرس الليان.

5- الجمعيات الأهلية:

نشطت الجمعيات الأهلية بمختلف توجهاتها في تقديم تدريبات مهنية على أعلى مستوى في الجانب التخصصي للمعلمين، كل تخصص على حدة، واستعانت في ذلك بأساتذة الجامعة المتخصصين كل في مجاله، وكان يتم تحديد البرامج التدريسية من حاجات المدرسين، وآراء الموجهين، والمناهج المطورة. ومن أبرز الجمعيات التي قامت بمشاريع تدريبية للمعلمين جمعية المرأة والمجتمع، جمعية الصعيد للتربية والتنمية، جمعية

التنمية والتعليم، الجزويت والفرير، منظمة آكت، مؤسسة كير، هيئة التعليم العالي، الهيئة الإنجيلية، هيئة إنقاذ الطفولة، جمعية حواء المستقبل، ونقابة المهن التعليمية.

6- نقابة المهن التعليمية:

تقوم النقابة بدور محدود جداً في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين، وحددت هذا الدور في إصدار مجلة الرائد التي تعرض أحدث النظريات في التربية بالتعاون مع الوزارة في شئون تدريب المعلمين من خلال تنظيم الندوات والمؤتمرات العلمية، والجدير بالذكر أن النقابة يمكن أن تقوم بعدة أدوار في التنمية المهنية للمعلمين، إلا أنها لا تقوم إلا بدور بسيط عما هو متوقع منها.

7- الإدارات التعليمية:

تقوم الإدارات التعليمية بدور مهم في عملية التنمية المهنية للمعلمين بها، وذلك من خلال توفير العوامل التي تساعد على نجاح البرامج التدريبية.

تهدف التنمية المهنية للمعلم "التدريب" إلى إتاحة فرص التنمية المهنية المستدامة والمتكافئة لجميع المعلمين، وتوسيع مجالاتها، وتنويع مصادرها، ومساراتها، وأساليبها، وتطوير مراكز التدريب، وزيادة طاقتها الاستيعابية، حيث سعت الوزارة إلى تطوير مراكز التدريب المختلفة التابعة لها، وزيادة طاقتها الاستيعابية لتصل إلى 18500 متدرّباً في وقت واحد.

8- المجمع التعليمي بالإسماعيلية:

يقوم المجمع التعليمي بالإسماعيلية بدور كبير في تدريب المعلمين به، والذي يشمل قاعة مؤتمرات تتسع لخمسمائة واثنين من الأفراد، وإحدى عشرة قاعة حاسب إلى، ومكتبة مركزية، ومركز للتطوير التكنولوجي ويقع على مساحة 140 فداناً.

9- البعثات التدريبية:

في إطار حرص الوزارة علي الاستفادة من معطيات الخبرة العالمية في تطوير التعليم اهتمت بالبعثات الخارجية لما لها من مردود كبير يتمثل في إتاحة فرص كفاءة الأداء؛ لذا حرصت الوزارة على زيادة فرص البعثات لبلدان متعددة شملت فرنسا، وأيرلندا، واليابان عام 2002م، وتنوع التخصصات التي يبعث فيها المعلمون حتى وصل عدد البعثات من عام 1993/1994 إلى عام 2002م إلى 8819 مدرساً (ثمانية آلاف وثمانمائة وتسعة عشر معلماً).

10- الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر:

تضع وزارة التربية والتعليم قضية تدريب المعلمين على رأس أولوياتها؛ لذا أنشأت الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر في يوليو عام 2007م وفقاً للمادة (75) من القانون رقم 155 لسنة 2007 بتعديل بعض أحكام قانون التعليم الصادر بالقانون رقم 139 لسنة 1981. وهي هيئة تتمتع بالشخصية الاعتبارية العامة، وتتبع وزير التربية والتعليم، ومقرها مدينة مبارك للتعليم بمدينة السادس من أكتوبر، ولها فروع بالمحافظات.

تهدف الأكاديمية المهنية للمعلمين المنشأة بمقتضى قانون التعليم إلى التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم الخاضعين لأحكام قانون التعليم وقانون إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التي يشملها، والارتقاء بقدراتهم ومهاراتهم بصورة مستمرة، بما يؤدي إلى رفع مستوى العملية التعليمية، وللأكاديمية في سبيل تحقيق ذلك الحق في القيام بما يلزم من أعمال، واتخاذ ما تراه من قرارات، وعلى الأخص:

- أ- وضع الخطط والسياسات ومعايير الجودة الخاصة بالبرامج التدريبية بما يكفل تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم، وتحديد متطلبات هذه التنمية.
- ب- إعداد البرامج التدريبية اللازمة لتحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم وفقاً للخطط والسياسات ومتطلبات التنمية المشار إليها في البند السابق.
- ج- اقتراح سياسات ونظم تقويم الأداء المهني لأعضاء هيئة التعليم وتطويرها.

- د- المشاركة في وضع المعايير اللازمة لجودة أداء أعضاء هيئة التعليم، وتطويرها.
- هـ- دعم البحوث والدراسات في المجالات التربوية والتعليمية، وتشجيع الاستفادة بنتائجها.
- و- متابعة التقدم العلمي، والمهني، والتربوي على المستوى الدولي في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم للاستفادة منه.
- ز- توفير الاستشارات الفنية لوزارة التربية والتعليم، والمديريات، والإدارات التعليمية، والأزهر الشريف، وإدارة المعاهد الأزهرية، والمناطق الأزهرية، والمؤسسات المعنية، وذلك في مجال التعليم والتدريب.
- ح- دعم وحدات التدريب والتقويم في المدارس والمعاهد الأزهرية للارتقاء بالأداء المهني لأعضاء هيئة التعليم.
- ط- التعاون مع كليات التربية، والمراكز البحثية والتدريبية، وهيئات التنمية المهنية في كل ما يحقق أهداف الأكاديمية.
- ى- إدارة برامج تدريبية متقدمة من خلال شراكة فاعلة مع الجامعات والمراكز البحثية والتدريبية، وهيئات التنمية المهنية، والجمعيات الأهلية ذات الصلة.

تباشر الأكاديمية المهنية للمعلمين الاختصاصات الآتية:

- أ- منح شهادات الصلاحية المنصوص عليها في قانون التعليم، وقانون إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التي يشملها القرار المشار إليه.
- ب- اعتماد مقدمي برامج التنمية المهنية، وكافة خدمات التدريب، وإجراء الاختبارات اللازمة في هذا الشأن، وذلك بالمقابل الذي يحدده مجلس إدارة الأكاديمية.
- ج- 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 المديريات، والإدارات التعليمية، والمدارس، وإدارة المعاهد الأزهرية، والمناطق والمعاهد الأزهرية كل فيما يخصه بهذه البيانات للمساعدة في اتخاذ القرار.

- د- إبداء الرأي بشأن أسس إعداد بطاقات وصف وظائف هيئة التعليم، وإعادة تقييمها، وترتيبها.
- هـ- اقتراح اشتراطات التأهيل التربوي لكل وظيفة من وظائف هيئة التعليم، ووضع الاختبارات المطلوبة لشغلها.
- و- تحديد أنواع التدريب اللازم لرفع مستوى أعضاء هيئة التعليم الذين يحصلون على تقارير تقويم أداء بمرتبة دون متوسط أو ضعيف.
- ز- تقديم الدعم الفني، والاستشارات، والدراسات الفنية في مجال اختصاصها لمن يطلبها من الهيئات، والمؤسسات، والشركات، والجمعيات المحلية والعربية والأجنبية، وذلك بالمقابل الذي يحدده مجلس إدارة الأكاديمية.
- يتولى إدارة الأكاديمية مجلس إدارة برئاسة وزير التربية والتعليم يصدر بتشكيله قرار من رئيس مجلس الوزراء بناءً على اقتراح وزير التربية والتعليم، يضم ممثلاً للأزهر الشريف، على أن يتضمن هذا القرار تحديد المكافآت والبدلات التي يستحقها أعضاء المجلس، وتكون مدة عضوية مجلس الإدارة ثلاث سنوات قابلة للتجديد.
- مجلس إدارة الأكاديمية هو السلطة المهيمنة على شئونها وتصريف أمورها، وله أن يتخذ ما يراه مناسباً لتحقيق أهدافها، وعلى الأخص ما يأتي:
- أ- رسم الخطة العامة للأكاديمية في إطار السياسة العامة للدولة.
- ب- اعتماد الخطة السنوية للأكاديمية.
- ج- اعتماد الهيكل التنظيمي للأكاديمية.
- د- وضع لائحة نظام العاملين واللوائح المالية والإدارية والفنية للأكاديمية.
- هـ- وضع البرامج الكفيلة بتوفير الإمكانيات اللازمة لتحقيق أهداف الأكاديمية.
- و- الموافقة على مشروع الموازنة السنوية واعتماد الحساب الختامي للأكاديمية.
- ز- قبول المنح والتبرعات والهبات والوصايا والإعانات التي تقدم للأكاديمية بما لا يتعارض مع أهدافها.

ح - اعتماد التقارير السنوية عن نتائج أعمال الأكاديمية.
ط - النظر في كل ما يرى رئيس مجلس الإدارة أو مدير الأكاديمية عرضه من مواضيع لتحقيق أهداف الأكاديمية.

يجتمع مجلس إدارة الأكاديمية ست مرات سنوياً بدعوة من رئيسه، ويجوز له - إذا دعت الضرورة إلى ذلك - أن يعقد اجتماعاً آخر أو أكثر، ولا يكون انعقاد المجلس صحيحاً إلا بحضور أغلبية الأعضاء، على أن يكون من بينهم الرئيس، وتصدر قراراته بأغلبية أصوات الحاضرين. ويجوز لمجلس الإدارة أن يشكل من أعضائه لجنة أو أكثر يعهد إليها بصفة مؤقتة ببعض اختصاصاته أو بأداء مهمة محددة. وللمجلس أن يدعو إلى حضور اجتماعاته من يرى الاستعانة بهم من ذوى الخبرة في مجال عمل الأكاديمية دون أن يكون لهم صوت محدود.

يعين مدير للأكاديمية من بين الأساتذة المتخصصين ذوى الخبرة في تنمية الموارد البشرية والتدريب، ويصدر بتعيينه قرار من رئيس مجلس الوزراء بناءً على ترشيح من وزير التربية والتعليم، ويعامل ذات المعاملة المالية المقررة لنائب رئيس الجامعة، ويكون التعيين لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد.

يتولى مدير الأكاديمية إدارة الأكاديمية وتصريف شئونها والإشراف على سير العمل بها بما يكفل تحقيق أهدافها، وعلى الأخص ما يأتي:

- أ- تنفيذ قرارات مجلس الإدارة.
- ب- اقتراح السياسة العامة للأكاديمية وخطط عملها.
- ج- تنسيق العمل مع الجهات المتعاملة مع الأكاديمية وفروعها بالمحافظات.
- د- إعداد تقارير دورية عن نشاط الأكاديمية ونتائج أعمالها، وعرضها على مجلس الإدارة.
- هـ- الإشراف على إعداد مشروع الموازنة السنوية للأكاديمية وحسابها الختامي، وعرضها على مجلس الإدارة.

يكون للأكاديمية نائب للمدير يعين بقرار من رئيس مجلس الوزراء من بين الأساتذة المتخصصين بناءً 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، ويعامل نائب مدير الأكاديمية المعاملة المالية المقررة لأساتذة الجامعات ذاتها.

يكون 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.

للأكاديمية موازنة مستقلة تعد على نمط موازنات الهيئات العامة الخدمية، وتبدأ السنة المالية للأكاديمية مع بداية السنة المالية وتنتهي بانتهائها، وتودع أموال الأكاديمية في حساب خاص بالبنك المركزي المصري، ويرحل فائض هذا الحساب من سنة إلى أخرى.

تتكون موارد الأكاديمية مما تخصصه الدولة لها من الاعتمادات، والمنح، والتبرعات، والهبات، والوصايا، والإعانات التي يوافق مجلس الإدارة على قبولها بما لا يتعارض مع أهداف الأكاديمية، ومقابل الخدمات التي تؤديها الأكاديمية، وعائد استثمار أموال الأكاديمية، وأموال الأكاديمية أموال عامة.

إنجازات الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر:

إنجازات الأكاديمية المهنية للمعلمين:

- إنشاء بنوك للأسئلة تشمل اختبارات مقننة لعدد 64 تخصصاً، وقد مرت بكل الخطوات العلمية، وبما لا يقل عن المستوى العالمي.
- اتخاذ الإجراءات العلمية لتطبيق اختبارات الكادر على المعلمين.
- تطبيق الاختبار على حوالي 830000 معلماً، وكانت نسبة اجتياز الاختبارات حوالي 93٪.

- إعداد اختبارات تسكين معلمي الأزهر الشريف المسجلين على قاعدة الأكاديمية من معلمي الأزهر حوالي 117657 معلماً.
- إدارة الاختبار لعدد 112860 بنسبة (95.9%)، والذي تم يوم الثلاثاء 2/10/2009م، ووضع توصيف وظيفي مبني على المعايير للمعلمين، ومديري المدارس، والأخصائيين، والموجهين، وهيكل تنظيمي، وميزانية للأكاديمية، وبرامج تدريب داعمة لمساعدة المعلمين على اجتياز الاختبار شملت مواد التخصص، والكفاءة التربوية، ومهارات الاتصال باللغة العربية بإجمالي أربعة وستون برنامجاً تدريبياً، تقدم هذه البرامج التدريبية من خلال القنوات التالية: موقع الأكاديمية المهنية للمعلمين <http://pat.moe.gov.eg>، قاعات الفيديو كونفرانس في جميع أنحاء مصر، القنوات التعليمية، برنامج تأهيل وإرشاد المعلم المساعد.

البرامج التدريبية التي تقدمها الأكاديمية:

برامج التدريب الداعم لمرحلة رياض الأطفال، والتواصل اللغوي والتعليم، والمراجع، والمواقع، ومواد للتخصصات التالية:

المرحلة الابتدائية:

معلم فصل ابتدائي - معلم لغة عربية ابتدائي - معلم لغة إنجليزية ابتدائي - معلم لغة فرنسية ابتدائي - معلم تربية فنية ابتدائي - معلم رياضيات ابتدائي - معلم حاسب إلى ابتدائي - أخصائي تكنولوجيا ابتدائي - معلم علوم ابتدائي - معلم تربية رياضية ابتدائي - معلم اقتصاد منزلي ابتدائي - معلم مجال زراعي ابتدائي - معلم صيانة وترميمات مجال صناعي - معلم خط عربي ابتدائي وإعدادي.

وغيرها من البرامج التدريبية لمختلف المراحل الدراسية، كما تبث الأكاديمية حلقات البرنامج الداعم للمعلمين للكفاءة التربوية إعدادي وثنائي ومهارات التواصل باللغة العربية لجميع المعلمين على قناة التعليم الفني Edu4.

التعليق على دور الأكاديمية:

بالرغم من الجهود التي تبذلها أكاديمية المعلمين بمصر في تسكين المعلمين، وفي اختبارات الكادر، وفي وضع المحتوى التدريبي على موقع الأكاديمية على الإنترنت، إلا أن الأكاديمية تعتمد فقط على مهارة التعلم الذاتي في قراءة المحتوى التدريبي، ولا تستخدم الوسائط المتعددة الأخرى مثل الفيديو والراديو التفاعلي، والتلفزيون التفاعلي، والشبكات، والبريد الإلكتروني، والمراكز الافتراضية المتخصصة. كما أن عملية تسكين المعلمين بها عديد من السلبيات والأخطاء، وكذلك امتحانات الكادر كثرت الشكوى من صعوبتها وعدم ملاءمتها. وبذلك لم توفر الأكاديمية التنمية المهنية اللازمة للمعلم، واقتصر دورها على تسكين المعلمين، وتطبيق سياسة الكادر.

مما سبق نلاحظ أنه بالرغم مما تبذله وزارة التربية والتعليم من جهود في سبيل الارتقاء بالجودة النوعية للمعلم، إلا أن التنمية المهنية للمعلمين في مصر مازال يشوبها كثير من المعوقات منها تعدد مؤسسات التنمية المهنية في مصر، وعدم تنسيق بين هذه المؤسسات، بالإضافة إلى المعوقات المادية مثل ارتفاع التكلفة، وعدم قدرة المعلمين على توفير الوقت اللازم لاستمرار التنمية المهنية، واختلاف المحتوى التدريبي، مع عدم ملاءمته لاحتياجات المعلمين. كما أن مراكز التدريب بالمحافظات والتابعة للإدارة المركزية للتدريب، والتي تحولت إلى فروع للأكاديمية المهنية للمعلمين إذا ما استمرت في استخدام الأساليب التقليدية في التنمية المهنية فلن تحمل في مضمونها أي جديد ما لم تسهم في تحقيق التنمية المهنية المستمرة لكل المعلمين مهما اختلفت ظروفهم الزمانية والمكانية، وباستخدام كافة الوسائط التكنولوجية المتعددة.

رابعاً: أكاديمية تعلم المعلم في إنجلترا (TIA) Teacher Learning Academy:

توجد في إنجلترا أكاديمية التنمية المهنية للمعلم من بعد Teacher Learning Academy (TIA) ” كما توجد هيئة للتنمية المهنية والتدريب Training and Development Agency (TDA) for Schools، وقد أصدرت المملكة المتحدة قرارات سياسية

جعلت من برامج التنمية المهنية سياسة قومية، وكان تنظيمها في المملكة المتحدة يتم من خلال هيئات التعليم المحلية عن طريق تقديم منح خاصة للمدارس. والتنمية المهنية للمعلم في إنجلترا مستمرة وفعالة، وتتم على المستوى المدرسي، وهي جزء لا يتجزأ من العمل المدرسي، وتعاونية تسمح للمعلمين بالتفاعل مع الأقران، ومتأصلة، ولها جذور في أصول التدريس، ومتاحة ومكثفة. فالتنمية المهنية في إنجلترا لم يعد ينظر إليها على أنها زيارة مدرسية⁽⁸²⁾، ولكنها تعكس أنشطة مصممة لتحسين اتجاهات الأفراد، ومعارفهم، ومفاهيمهم، ومهاراتهم، وتدعم احتياجات الأفراد، وتحسن الممارسة المهنية⁽⁸³⁾.

أولاً: دواعي إنشاء أكاديمية للتنمية المهنية من بعد للمعلم في إنجلترا:

1- الدواعي الجغرافية:

تضم المملكة المتحدة إنجلترا وويلز واسكتلندا وشمال أيرلندا، وهؤلاء جميعاً يكونون دولة واحدة هي ما يعرف باسم الجزر البريطانية التي يفصلها عن أوروبا بحر الشمال الذي أوجد عزله كبيرة بين إنجلترا وأوروبا حتى إن أهل المملكة المتحدة يشعرون بأنهم يختلفون بشكل ما عن مجتمعات القارة الأوروبية، وقد ساعدت عزلة بريطانيا على ظهور التعليم المفتوح، ونمط الجامعة المفتوحة، واعتمادها على هيئة الإذاعة البريطانية في معظم برامجها الدراسية، وأصبحت الجامعات البريطانية محمولة على الهواء، وانتشر التعليم من خلالها في كل أرجاء المملكة، وأصبح التعليم يصل إلى كل فرد في مكان تواجد، متحدياً الظروف الجغرافية للجزر البريطانية.

2- الدواعي الاقتصادية:

تلعب العوامل الاقتصادية دوراً مهماً في الارتقاء بجودة التعليم، فكلما زاد الإنفاق على التعليم زادت جودته، وقد ساعد النظام الاقتصادي الذي تتمتع به المملكة المتحدة على توفير القوى البشرية العالية والمدرية، وتوفير الهيئات التدريسية المدربة والمؤهلة للعمل في الجامعات، وتوفير سلم وظيفي يتناسب وطبيعة العمل فيها. كما ساعد العامل الاقتصادي على تقديم حوافز تشجيعية لاجتذاب العناصر ذات الكفاءة العالية من الكوادر البشرية في

المملكة المتحدة، وساعد التطور الاقتصادي على دعم ميزانية الجامعة المفتوحة إلى جانب التبرعات المادية. وقد شهدت التسعينيات تحسناً ملحوظاً في الظروف الاقتصادية في إنجلترا، واستحداث تخصصات جديدة تتناسب مع سوق العمل انطلاقاً من أن التقدم في التعليم أساس للنمو الاقتصادي. وقد ساعد النمو الاقتصادي في سد الفجوة الرقمية من خلال توظيف إستراتيجيات ملائمة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات بحيث استطاعت معظم المدارس في إنجلترا الاستفادة من استخدامات الإنترنت الذي يسهم في تدريس المواد الدراسية، واستخدام اختبارات متركزة على الكمبيوتر، كما استفاد كل الأفراد من الطبقات الاقتصادية المختلفة من إبداعات صناعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات⁽⁸⁴⁾.

3- الدواعي الاجتماعية:

ارتبط التعليم في إنجلترا بالطبقة الاجتماعية. وإنجلترا مجتمع ديمقراطي يقوم على أن الفرد غاية في ذاته له قيمته وشخصيته، وقد ظل المجتمع الإنجليزي حتى السبعينيات وأثناء حكم حزب المحافظين مجتمعاً أرستقراطياً، وبوصول حزب العمال إلى الحكم حدثت تغيرات كبيرة في البنية الاجتماعية، وقلت سيطرة التمايز الطبقي، ونادى حزب العمال بإعادة تنظيم التعليم بهدف تحقيق تكافؤ الفرص بين كل الطبقات المختلفة للحصول على تعليم متساوٍ وموحد من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية بين كل الطبقات الفقيرة والمتوسطة، والمحرومين، والمعوقين، وأثر هذا التغير في فلسفة استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ونمو قيم العدالة والديمقراطية⁽⁸⁵⁾. وإتاحة فرص جديدة للطبقات المحرومة للتعلم.

4- الدواعي السياسية:

تعد بريطانيا من أوائل دول العالم التي أخذت بنظام الحزبين؛ نظراً إلى وجود حزبين كبيرين يتناوبان السلطة هما حزب العمال وحزب المحافظين، ولكل من الحزبين كتلة برلمانية مكونة من أعضائه في البرلمان، ويتبنى كل حزب اتجاهًا خاصاً به نحو القضايا التعليمية. فبينما كانت سياسة التعليم لحزب المحافظين تتمثل في تقديم التعليم

الأكاديمي لفئة مختارة من الشعب، وتحرم منه الطبقات الفقيرة نجد أن البرنامج التعليمي لحزب العمال استهدف دائماً إعطاء كل فرد فرصة الحصول على تعليم متكافئ، ومن ثم وفرت إنجلترا تعليماً ديمقراطياً مجانياً يحقق تكافؤ الفرص التعليمية للجميع، ويحقق توازناً بين المركزية واللامركزية، ومرن، ومتنوع، وشامل، ويراعى الفروق الفردية بين أبناء الطبقة المتوسطة والفقيرة، ومن لم تساعده ظروفه على استكمال دراسته⁽⁸⁶⁾.

5- الثورة التكنولوجية:

تعد الثورة التكنولوجية وثورة المعلومات نتاج تضافر بين العلم والتكنولوجيا، وكانت من أهم نتائج هذه الموجة ثورة تكنولوجيا المعلومات، وتعد المملكة المتحدة من أوائل الدول التي استفادت من تكنولوجيا المعلومات في المدارس البريطانية والاتصالات، وأصبحت جزءاً من المنهج، وزادت نسبة أجهزة الكمبيوتر في المدارس، وأعلنت الحكومة عن إنشاء شبكة قومية للتعليم للاستفادة من تكنولوجيات الطريق السريع للمعلومات، وفرص التعليم مدى الحياة، وتقوم هذه الشبكة على عناصر رئيسة هي:

بناء محتوى تعليمي جيد على شبكة الإنترنت، وإيجاد برنامج متطور للاتصال بين المدارس، والمكتبات، والكليات، والجامعات، وأماكن العمل، والمنازل، وأية أماكن أخرى، وتدريب المعلمين، وأمناء المكتبات على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتهدف الشبكة إلى ربط مجتمع التعلم بعصر المعلومات، وتقديم الخدمة التعليمية لكافة فئات المجتمع، وطريقة استخدام المواد التعليمية والتعلم المباشر.

ويستفيد من الشبكة كل فرد يرغب في التعلم بغض النظر عن عمره، وتم الانتهاء منها عام 2002م، ورصد لها ما يقرب من 700 مليون جنيه إسترليني⁽⁸⁷⁾.

كما تم إنشاء المجلس القومي لتكنولوجيا التعليم " British Educational Communications and Technology Agency" الذي يهتم باستخدام التكنولوجيا في التعليم، وغيرها من الهيئات التي أخذت على عاتقها نشر الأجهزة في المدارس، وتدريب المعلمين أثناء الخدمة.

تتبع أكاديمية التنمية المهنية للمعلم في إنجلترا المجلس العام للتدريس، وتعمل على توفير فرص حقيقة لتنمية قدرات المعلم المهنية، وتوفير المعلومات لجميع العاملين بمهنة التدريس، وتشجيع الإنجازات الأكاديمية للمعلمين، وتشجيع المعلمين على أن يشتركوا في المعرفة والابتكار، وتعليم أفضل الممارسات، وقد طورت بنجاح 75 منطقة محلية ومؤسسة للتعليم العالي.

وتعمل أكاديمية التنمية المهنية للمعلمين في إنجلترا في شراكة مع عدة مؤسسات منها الجامعات، الاتحاد القومي للمعلمين، الكلية الوطنية للقيادات، المركز القومي لتعليم العلوم، هيئة التدريب والتنمية بالمدارس، تليفزيون المعلمين، الجمعية الملكية لتشجيع الفنون والصناعات والتجارة، هيئة التدريب والتنمية للمدارس في إنجلترا، القيادة الوسطى، المؤسسة الجغرافية، وغيرها. وتوفر أكاديمية المعلم نظاماً قومياً للتنمية المهنية للمعلم من بعد في إنجلترا، وتعزز ثقافة التعلم مدى الحياة⁽⁸⁸⁾.

وتعتبر إنجلترا من أقدم الدول التي قدمت لمعلميها تنمية مهنية من بعد من خلال الجامعة المفتوحة منذ عام 1963م، وكانت هيئة مستقلة لها الحق في منح الدرجات العلمية الخاصة بها. وهدفت الجامعة المفتوحة آنذاك إلى إتاحة فرص التعليم والتنمية المهنية لكل فرد حسب قدراته، وتحقيق مبدأ ديمقراطية التعليم، وتوفير فرص التعليم لآلاف الناس الذين تحول ظروفهم دون ذلك نتيجة ظروف بيئية أو اجتماعية أو صحية. كما تهدف أيضاً إلى تكامل نظام التعليم القائم، ولكنها مكتملة له، كما أنها مفتوحة فيما يتعلق بالمكان وليس لها حرم جامعي. وتقدم أكثر من نصف الجامعات في المملكة المتحدة برامج تنمية مهنية للمعلم من بعد عن طريق تقديم برامج ومقررات لما بعد التخرج. وتؤكد الدراسات أن إتاحة المكتبات كانت العامل الأساسي في نجاح هذه البرامج، وقد أدى إعداد المعلم بأسلوب التعليم من بعد إلى تحسين وتطوير الممارسات داخل الفصل الدراسي. حيث تقوم وزارة التعليم والمهارات Department of Education and Skill بالتعاون مع الجامعة البريطانية المفتوحة بتوفير تدريب لمعلمي المدارس الثانوية. وتدير إنجلترا وغيرها من الدول برامج تعليم من بعد لتنمية

المعلم مهنيًا باستخدام وسائل تكنولوجية متعددة مثل الراديو، والتليفزيون، التليفون والشرائط المسجلة، والمواد المكتوبة، والاتصالات الإليكترونية. ومع تطور التكنولوجيا الحديثة تحول التعليم من بعد فأصبحت الكمبيوترات والإنترنت لها تأثير على بنية وهيكل التنمية المهنية للمعلم، فأصبح المقرر يصل إلى المعلم عبر الإنترنت، أو يستخدم على CD (قرص مدمج) أصبح أمراً أكثر شيوعاً، كما سنحت الفرصة لإتمام المناقشات عبر الإنترنت Online، وإتاحة التقويم، ومجموعات (افتراضية) للتنمية المهنية... الخ⁽⁸⁹⁾.

وتستخدم أكاديمية المعلم في إنجلترا الوسائط التكنولوجية المتعددة للتنمية المهنية للمعلم مثل:

1- الراديو Radio:

في يونيو عام 2007م قامت هيئة الإذاعة البريطانية بإعداد برامج للتنمية المهنية للمعلم أدت إلى استجابة هائلة، وأصبحت هذه التجربة التفاعلية في الإذاعة أحدث اتجاه في ثورة الاتصالات في التعليم المفتوح⁽⁹⁰⁾. ويستخدم الراديو كمصدر تعليمي لكل البرامج التعليمية أكثر من تدريس مقررات معينة. ويخدم الراديو الأغراض التعليمية والتوثيقية، ويتميز بمرونة الاستخدام كوسيلة تعليمية متطورة تلائم نمط حياة كثير من الناس بما فيهم المعلمين.

2- الراديو التفاعلي Interactive Radio:

تم تطويره في عدد من الدول، وقد قدمت هيئة التنمية الدولية مشاريع دعم لآسيا وأمريكا اللاتينية على الرغم من النجاحات المتعددة.

3- تليفزيون المعلمين Teachers TV:

بدأ تليفزيون المعلمين في إنجلترا Teachers TV في 8 من فبراير عام 2005م بتقديم مجموعة كبيرة من البرامج والمصادر التعليمية المساعدة للمعلمين والمديرين، وتسجيل هذه البرامج، وأيضاً البرامج الوثائقية، ومناقشة قضايا أساسية في التعليم منها على

سبيل المثال خطة المعاشات للمعلمين المتقاعدين، والتعليم من سن 14-19 سنة، وتمويل المدرسة والتوظيف والترقي... الخ.

4. الإنترنت:

يقوم الإنترنت في إنجلترا بدور ملموس في عملية التنمية المهنية للمعلمين من خلال توفيره مواقع معينة على شبكة الإنترنت توفر للمعلمين المعلومات عن إستراتيجيات التدريس والتعلم، ومعلومات عن علم النفس، وتخطيط الدروس، وتوصيل معلم كل مادة دراسية إلى مجموعة من المتاحف والمؤسسات تدعم تدريس المواضيع الدراسية، بالإضافة إلى مجموعة من دراسات الحالة التي تعزز القضايا التعليمية، وتربط شبكة الإنترنت المدارس بالمتاحف، والكنايس، ومصادر المجتمع المحلي.

5- البريد الإلكتروني:

يستخدم البريد الإلكتروني في التنمية المهنية بشكل غير متزامن، حيث يعتمد على مجموعات النقاش كطريقة لجذب المعلمين من أجل دعم إنشاء مجتمعات المعلمين على الإنترنت. وقد أسهم هذا الأسلوب في دعم المعلمين بطريقة غير رسمية⁽⁹¹⁾. وتسهم مناقشات البريد الإلكتروني للمعلمين في تقديم الدعم، وتسهيل الاتصالات، واشتراك مجموعة غير متزامنة، بمعنى أنها لا تحتاج من المشتركين إلى الدخول على الإنترنت في الوقت ذاته، ويمكنهم قراءة وسائل اجتماعاتهم في أوقات الفراغ، وهذا يسهل الاتصال عبر المسافات الطويلة والمناطق الزمنية المختلفة، ويتيح إنشاء المجتمعات الدولية.

6- شبكات المعلمين:

استجابت إنجلترا للتغير التكنولوجي السريع من خلال إنشاء مجموعة من الشبكات المحلية التي تدعم كثيراً من المجتمعات، وتهيئ ظروف التدريس الفعال، وتسمح بتبادل الخبرات، والممارسات الجيدة، والمعلومات، وترسخ قيم العمل التعاوني، وتساعد أعضائها على حل المشكلات، وتوفر الخبرة والمعرفة⁽⁹²⁾.

يقوم هذا النمط من التنمية المهنية المعتمدة على الشبكات بتدعيم التنمية المهنية والإصلاح التعليمي، حيث تقوم الشبكات بتوفير كافة المعلومات التي تسهم في تنمية المعلمين أكاديمياً، ومهنياً، وشخصياً. كما تقوم بعرض المؤتمرات، ونشر المجلات العلمية، وتوجد في إنجلترا شبكة قومية للتنمية المهنية للمعلمين (NGFL) "National Grid for Learning Teacher Development" وهي جزء من الشبكة القومية للتعليم، وتعمل على توفير كافة المعلومات، والمصادر التعليمية، وأساليب التنمية المهنية، وورش التدريب التي تتطلبها التنمية المهنية المستمرة للمعلمين في الوقت والمكان الملائمين للمعلم.

وترتبط هذه الشبكة بهيئة خاصة بالتنمية المهنية للمعلمين في إنجلترا هي هيئة التنمية المهنية والتدريب "Training and Development Agency (TDA) for Schools"⁽⁹³⁾. ومن أشهر شبكات التنمية المهنية للمعلمين⁽⁹⁴⁾ (Teacher Net)، وهي جزء من الشبكة القومية للتعليم "National Grid for Learning".

كما يتم تدريب المعلمين عن طريق شبكة (Network Support)، وتوفر هذه الشبكة مصادر تعليمية للمعلمين حديثي التعيين. كما توفر هذه الشبكات فرص الاطلاع بشكل مستمر للمعلمين على القضايا المدرسية أولاً بأول، وكافة المعلومات عن المجتمع المدرسي.

ومن أهم المبادرات في مجال إنشاء الشبكات، إنشاء الشبكة القومية لمراكز تعلم العلوم "National Network for Science Learning Centers" والتي تهدف إلى تعلم العلوم، ومساعدة الطلاب على اكتساب وفهم احتياجاتهم، وكذلك دعم المعلمين لتوصيل وتعليم العلوم.

وتقوم شبكة تعليم ودعم المعلمين باستخدام "Learning and Teaching" باستخدام تكنولوجيا المعلومات في التخطيط للدروس، ودراسة الحالة عبر الفيديو، كما يستخدم الإنترنت في تعليم المعلم والتنمية المهنية للمعلم من خلال موقع (Bcta)، ويتم تدريب المعلمين المبتدئين عن طريق "It Network". ويوجد أيضاً دليل لاستخدام المعلمين

لتكنولوجيا الاتصال والمعلومات في كل المراحل التعليمية، ودمجها مع المواد الدراسية داخل الفصل الدراسي.

7- مراكز المعلمين الافتراضية Virtual Teachers Centers:

أولت الحكومة البريطانية اهتماماً بتطوير مراكز المعلمين الافتراضية داخل الشبكة القومية للتعليم، وتم الاتفاق مع شركات الاتصالات على توصيل جميع المدارس والاتصالات الهاتفية. وتقوم المراكز الافتراضية للمعلمين بدور مهم في التنمية المهنية للمعلمين من خلال المنتديات المفتوحة للمناقشة، والتخطيط للدروس، وتدريب الكوادر البشرية، والبحوث وغيرها⁽⁹⁵⁾.

كيفية الالتحاق بالأكاديمية:

جميع المعلمين المدربين والحاصلين على شهادة المعلم المؤهل (QTS) "Qualified Teacher Status"، والمسجلين لدى المجلس العام للتدريس هم مؤهلون للالتحاق بالأكاديمية من خلال القنوات الآتية⁽⁹⁶⁾:

- 1- المدرسة أو المدارس محور الشراكة مع السلطات التعليمية المختلفة.
 - 2- الفرص التي يتيحها المجلس العام للتدريس والتي تقدم معرفة مهنية.
 - 3- برامج الشراكة الوطنية التي تقدمها الأكاديمية.
- ويستطيع المعلم أن يسجل نفسه عن طريق استمارة التسجيل عبر الإنترنت وبرقمه المرجعي.

4- تلتزم الأكاديمية بقواعد المعرفة والأساس المعرفي، وما تؤكد الأدبيات والدراسات ونتائج الأبحاث التي لها قيمة عالية، وتعزيز التوجيه الفعال والإرشاد من خلال المعايير المهنية والوطنية، والتخطيط الفردي للتعلم بمعنى أن يقوم كل فرد بالتخطيط لفرص التعلم، وهذا من شأنه تدعيم النمو المهني، وتنفيذ الخطط الفردية المشاركة في التعلم وتأثيرها على الممارسة والتقييم الذاتي للمعلم من خلال الملاحظة المهنية،

والتأمل، والتحليل الذي يؤدي إلى تغيير في الممارسة المهنية، مما يؤثر إيجابياً على مستقبل التعليم⁽⁹⁷⁾.

المبادئ التي تركز عليها أكاديمية التنمية المهنية للمعلمين في إنجلترا:

أولاً: التنمية المهنية للمعلمين عملية مستمرة مدى الحياة:

تعزز أكاديمية التنمية المهنية في إنجلترا ثقافة التعلم مدى الحياة، ويلتزم جميع الموظفين بتعزيزها⁽⁹⁸⁾. وتكون مستمرة قبل وأثناء الخدمة من أجل متابعة كل جديد. وعملية التنمية المهنية عملية طويلة المدى مستمرة مدى الحياة⁽⁹⁹⁾، وتهدف إلى حصول الفرد على الخبرات التي يحتاجها في الوقت الملائم له، ويشمل هذا النوع من التعليم أنماطاً مختلفة منها التعليم طوال الوقت، والتعليم بعض الوقت، والتعليم الذاتي، وتجعل المعلمين مسافرين للاتجاهات والمهارات الجديدة في مجال عملهم، وتعددهم للتغيرات التي تحدث في مستقبلهم المهني، وتمكنهم من استيعاب المفاهيم الحديثة، وتجديد وتحديث مهاراتهم في مختلف النواحي المتعلقة بمجال عملهم، وتدريبهم على استخدام أنماط التقنية الحديثة لإمدادهم بغرض التعليم المستمر.

وفي هذا السياق، قامت إنجلترا بإنشاء نظام من مجلس المهارات للتعلم مدى الحياة عام 2005م، وهو مسئول عن التنمية المهنية لجميع العاملين في مجتمع التعليم والتنمية المهنية على أساس التعلم في مكان العمل، ويقوم بالمشاركة ونشر المعلومات المتعلقة بإطار مؤهلات المعلمين، ودعم التنمية المهنية للمعلمين⁽¹⁰⁰⁾.

كما يتم حالياً وضع إطار عمل للتنمية المهنية من أجل التعلم الإلكتروني بالتعاون مع هيئة التعلم وتنمية المهارات "Learning and Skills Development Agency" (LSDA) ومركز التميز في القيادة (CEL) "Center for Excellence in Leadership" وشبكة التعلم والمهارات (LSN)، وقد وضعت هذه الهيئة نموذجاً للتنمية المهنية في إطار التعلم الإلكتروني يتكون من 6 مراحل تبدأ بمقاييس المعايير، يليها تحليل احتياجات المعلم، ثم التقييم الذاتي، يليه التخطيط، ثم التنفيذ، والتقييم، والتغذية الراجعة⁽¹⁰¹⁾.

ثانيا: التدريب المتمركز على المدرسة:

توفير برامج تدريب متمركز على المدرسة للمعلمين المبتدئين يقوم بتقديمها المعلمون ذوو الخبرة من المدارس المجاورة والكليات، وهذه البرامج تكون موجهة لتلبية احتياجات المعلمين، وتستمر مقررات التدريب المتمركز حول المدرسة لمدة عام أكاديمي كامل. ويشترط للالتحاق ببرنامج التدريب في المدرسة للمعلم المبتدئ في إنجلترا الحصول على الدرجة C كحد أدنى في امتحان GCSE في مادة اللغة الإنجليزية. ويشترط للتدريس في الصفين الثاني والثالث من (7-14) سنة الحصول على الدرجة C في شهادة GCSE في مادة العلوم. وتؤدي دراسة مقررات التدريب المتمركز على المدرسة إلى حصول المعلم على رخصة المعلم المؤهل (QTS)، والتي تؤهله فيما بعد للحصول على شهادة في التربية لما بعد التخرج.

ثالثا: ربط التنمية المهنية للمعلمين بالحصول على شهادة الاعتماد والحصول على ترخيص بمزاولة المهنة وشهادة المعلم المؤهل (QTS) لممارسة مهنة التدريس في إنجلترا:

يشترط حصول المعلم على شهادة المعلم المؤهل (QTS) ومروره بفترة التدريب المبدئي لمدة عام كامل، وأن يستوفي المعايير الضرورية من خلال برامج تدريب المعلمين المبتدئين، وتشمل هذه الاختبارات الرياضيات، والقراءة، والمعلومات، وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات. ويوجد في إنجلترا مجلس لاعتماد إعداد المعلم (CATE) "Council Accreditation of Teacher Education" يقوم هذا المجلس بتحديد متطلبات مقررات إعداد المعلم المؤهل ومعايير منح شهادة المعلم المؤهل، ويتم التفتيش على مقررات تدريب المعلمين المبتدئين بواسطة هيئة التفتيش على المعايير التي تقدم تقاريرها إلى هيئة تدريب المعلم "Teacher Training Agency"،⁽¹⁰²⁾.

رابعا: المعايير المهنية للمعلمين Professional Standards for Teachers:

يحدد إطار عمل المعايير المهنية للمعلمين السمات الخاصة بمعلم كل مرحلة مهنية،

ويتدرج السلم الوطني في إنجلترا في ستة مراحل رئيسة، ولكي ينتقل المعلم من مرحلة وظيفية لأخرى لابد أن يستوفي المعايير المهنية المرتبطة بالمرحلة الأولى.

أولاً: المعلم المؤهل (QTS) Qualified teacher status.

ثانياً: المعلمون في الشريحة الأساسية الذين أكملوا برامج تدريبهم (COR).

ثالثاً: المعلمون على عتبة جدول الأجور On the Per School.

رابعاً: المعلمون في شريحة الأجور العليا (p) There hold teacher.

خامساً: المعلمون الممتازون (E) Excellent Teacher.

سادساً: المعلمون ذوو المهارات المتقدمة (asts) Advanced skill teacher.

وتعتبر المعايير المهنية تقيماً لاتجاهات المعلمين، ومعارفهم المهنية، كما تساعد المعلمين على معرفة احتياجاتهم من التنمية المهنية، ومن ثم يظلوا على صلة وثيقة بعملية التنمية المهنية. ويمكن تصنيف إطار العمل في ثلاث مجالات هي: الإسهامات والمعرفة المهنية، والفهم، والمهارات المهنية. بينما يقوم المجلس العام لمهنة التدريس "General Teaching Council" (GTC) بتطوير معايير مهنة التدريس ونوعية التعلم. ويقوم المجلس بتسجيل المعلمين الذين يقومون بالعمل في المدارس، ويتبع في ذلك شروط التسجيل المتبعة في قانوني التدريس والتعليم العالي الصادر عام 1998م، ومنحهم رقماً مرجعياً يستطيعون به الالتحاق بأكاديمية تعليم المعلم (TLA) "Teacher learning Academy". هذه الاختبارات تغطي المهارات الأساسية التي يحتاج المعلمون إلى إنجازها لاتساع دورهم المهني في المدرسة، وتتركز أسئلة الاختبارات في ثلاث مجالات أساسية. وتوجد الاختبارات على الكمبيوتر، ويوجد في إنجلترا حوالي خمسون مركزاً للاختبارات في أنحاء المملكة المتحدة، ويحتاج الفرد إلى 60٪ فأكثر في كل اختبار مهاري. ويشترط للحصول على (QTS) (شهادة المعلم المؤهل) استيفاء معايير محددة، ويستطيع المعلم أن يسجل نفسه لامتحان (QTS) عبر الإنترنت، ويختار أقرب مركز ليؤدي فيه الامتحان.

خامساً: مبدأ التقويم الذاتي للمدرسة:

تدعم الأكاديمية المهنية للمعلمين في إنجلترا مبدأ التقويم الذاتي للمدرسة كعملية ضرورية لكي تصبح المدرسة منظمة للتعلم والتقويم الذاتي وهو ليس بجديد، ولكن تختلف المدارس في الظروف التي يجري فيها التقويم، ويعتمد التقويم الذاتي للمدرسة على بيانات أداء الطلاب المسجلة على قواعد بيانات الكمبيوتر، بالإضافة إلى البيانات النوعية لمتابعة ملاحظات الفصل الدراسي. أما الملامح الخارجية للتقويم المدرسي فتعتمد على التقويمات التي يجريها جهاز التفتيش على المعايير⁽¹⁰³⁾.

ثانياً: هيئة التدريب والتنمية المهنية للمدارس

"Training and Development Agency for Schools" (TDA)

هيئة عامة تنفيذية غير وزارية، لديها علاقة وثيقة مع جهازين رئيسيين؛ الأول وزارة التعليم، والثاني وزارة التجديد، والجامعات، والمهارات.

إدارة الهيئة:

يعين مجلس إدارة الهيئة من قبل وزير التعليم ويرأسها رئيس تنفيذي⁽¹⁰⁴⁾. ويتكون مجلس إدارة الهيئة من ستة عشر عضواً هم رئيسها التنفيذي، ومدير تنفيذ خاص بشئون المعلمين، ومدير تنفيذي للتطوير ومدير للتسويق والاتصالات، ومدير لخدمات الشركات ومدير للنقل، ومدير إدارة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ومدير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لمجال التنمية، ومدير برنامج المعلمين، ومدير توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ومدير برنامج القوى العاملة، ومدير إعادة النمذجة، ومدير العمليات، ومدير الإستراتيجيات، والمدير المالي.

وظائف الهيئة:

1- تقوم الهيئة بوضع الإستراتيجية القومية للتنمية المهنية، وتقوم بتطوير دليل التنمية المهنية المستمرة للمدارس. وفي هذا السياق تلزم جميع الإدارات والأجهزة الحكومية

بوضع خطة عمل للتنمية المستدامة للعاملين بها بحيث تكون هذه الخطة جزءاً أساسياً من عملية تشكيل وصياغة ووضع آليات لسياسات التنمية المهنية في سياسات الحكومة.

وتركز إستراتيجية التنمية المهنية للمعلمين في المملكة المتحدة على التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، وربطها بأجندة أكبر للتنمية المهنية للعمل المدرسي كجزء من خدمات الطلاب المتكاملة، وتوفر هذه الإستراتيجية ترتيبات لإدارة الأداء، وبرنامج وثيق الصلة بالتنمية المهنية للمعلمين، وإطار جديد للمعايير المهنية للمعلمين، وتهدف إستراتيجية التنمية المهنية للمعلمين في إنجلترا إلى:

- تقوية الهيكل الوظيفي للمعلمين.
- تحقيق التنمية المهنية المستندة للمعلمين من خلال مراقبة الأداء.
- التنسيق بين مختلف الجهات المهنية لتحقيق الاتساق في التنمية المهنية المستمرة لتوفير القيادة للسلطات التعليمية المحلية، وتوفير التوجيه والإرشاد في المدارس، وتلبية احتياجات المعلمين والمدارس، وتوفير الجودة النوعية للتنمية المهنية للمعلمين⁽¹⁰⁵⁾.

ومن أجل تحقيق أهداف هذه الإستراتيجية، قامت الحكومة بعقد اتفاق وطني عام 2003 م "The National Agreement" بعنوان: "رفع المعايير ومعالجة أعباء العمل". وقد أدى هذا الاتفاق إلى إعادة تشكيل المدارس لتعزيز دورها، وأصبحت المدارس مسؤولة عن تمويل التنمية المهنية للمعلمين بها من خلال "تفويض السلطة"، وأصبحت المدارس القوى الرئيسة المحركة للتنمية المهنية المستمرة للمعلمين بها. ويعد تطوير دليل التنمية المهنية للمدارس "Continuing Professional development" جزءاً من الإستراتيجية القومية للمعلمين في إنجلترا، والذي يهدف إلى زيادة مهارات المعلمين، ومعارفهم، وفهمهم للمعايير المهنية لمهنة التدريس.

2- تقوم هذه الهيئة بدور تشريعي من خلال اعتماد تمويل الجهات التي توفر برامج تدريب للمعلمين المبتدئين.

3- تقوم الهيئة بمراجعة ومراقبة المعايير القومية لمهنة التدريس بالتشاور مع أصحاب المصلحة، وشركاء المجتمع، وكذلك مراجعة معايير القيادات المهنية التي يتم وضعها وإقرارها في ضوء الأدوار والمسؤوليات الموكلة للمعلمين والنظار.

4- تعمل الهيئة مع مقدمي خدمات التعليم من أجل تحسين الجودة النوعية للمعلمين، وللهيئة مستشارون إقليميون يعملون مع مختلف جهات تدريب المعلمين المبتدئين في مجالات التوظيف، والتمويل، والتنمية.

5- تعمل الهيئة بالتعاون مع المستشارين الإقليميين على توفير العدد الكافي من المعلمين للمواد الدراسية المختلفة، ودعم المدارس التي تعاني صعوبة في توفير أماكن التدريب بالمدارس، والعمل مع أصحاب المصالح المحليين لتطوير إستراتيجيات تضمن توفير المدارس لفرص تدريب المعلمين المبتدئين، وجمع البيانات الإقليمية والمحلية، والإبلاغ بها للاستفادة منها في تشكيل سياسات التنمية.

6- تضع هذه الهيئة إطاراً عاماً للأهداف وخطط التنفيذ لتمكين المدرسة من توصيل الدعم الضروري للمعلمين بناءً على احتياجاتهم، كما تقدم مواد تعليمية مبسطة للمواد الدراسية للمنهج القومي، وتعد وثائق حول المعايير المطلوبة للتوظيف⁽¹⁰⁶⁾. وتضع هيئة التنمية والتدريب للمدارس في إنجلترا إستراتيجية قومية للتنمية المهنية في إنجلترا والتي تركز على المحاور التالية:

أولاً: تطوير دليل التنمية المهنية المستمرة الخاص بالمدارس، وفي هذا السياق تلتزم جميع الإدارات والأجهزة الحكومية بوضع خطة عمل للتنمية المستدامة بحيث تشكل هذه الخطة جزءاً أساسياً من عملية رصد ووضع آليات لضمان وضع سياسات للتنمية المهنية عبر سياسات الحكومة. وفي مارس عام 2005م تم نشر خطة مؤقتة لدعم التدريب والتنمية المهنية عن طريق إنشاء مجلس لتطوير هيئة العمل المدرسي، وقد ارتكزت هذه الخطة على ثلاث أولويات لدعم هيئة التدريس بالمدرسة هي:

- 1- مساعدة المدارس على توفير التمويل اللازم لخلق أفضل الفرص للحصول على التدريب.
- 2- توفير الأعداد الكافية من المعلمين عن طريق دعم التنمية المهنية، وتوفير التدريب الذي يحتاجون إليه وفي الوقت المناسب.
- 3- تطوير إطار عمل للمهارات والكفاءات لكل وظيفة مدرسية من أجل تحقيق الجودة النوعية⁽¹⁰⁷⁾.

تمويل هيئة التدريب والتنمية للمدارس (TDA) Training and Development Agency for School

تقوم السلطات التعليمية المحلية بتمويل التدريب قبل وأثناء الخدمة عن طريق تقديم منح مالية ودعم مالي للطلاب، كما يحق للطلاب الإعفاء من الضرائب الخاصة بالتدريب، بعد أن تقيّم السلطات التعليمية المحلية مدى استحقاق الطالب للتمويل⁽¹⁰⁸⁾.

يضع الحزب الوطني الديمقراطي برنامجاً لتطوير البرامج الأكاديمية للتنمية المهنية للمعلمين، وهي البرامج الأكاديمية لما بعد التخرج، حيث يقوم الحزب الوطني الديمقراطي بتقديم منح مالية للحاصلين على (QTS) (شهادة المعلم المؤهل Qualified Teacher "Statue")، كما يقوم بتقييم برامج التنمية المهنية وتأثيرها، ويعرضها في تقرير. وقد كان عام 2005-2006م عام تحدي بالنسبة إلى الهيئة نظراً إلى عمل الهيئة على إيجاد تمويل لتنفيذ الورقة البيضاء للحكومة "Higher Standards Better School for All"، ومقاييس أكثر ارتفاعاً، ومدارس أفضل للجميع.

مما سبق نلاحظ أن التنمية المهنية للمعلمين في إنجلترا سياسة قومية تتم على مستوى المدرسة، وهي جزء من العمل المدرسي، وأنه توجد بعض الدواعي التي ساعدت على إنشاء أكاديمية المعلمين المهنية، منها العوامل الجغرافية، حيث ساعدت عزلة بريطانيا على ظهور نمط التعليم من بعد، كما ساعد النمو الاقتصادي في إنجلترا على سد الفجوة الرقمية عن طريق توظيف إستراتيجيات ملائمة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في التنمية المهنية. أيضاً أسهمت العوامل السياسية من خلال وجود حزب

العمال على رأس السلطة في تحقيق تكافؤ الفرص التعليمية، ومراعاة الفروق الفردية، وتحقيق ديمقراطية التعليم، والتوازن بين المركزية واللامركزية من خلال توفير برامج التنمية المهنية للمعلمين من بعد في كل مكان، وفي أي وقت. من ناحية أخرى، استجابت إنجلترا المتغير الثورة التكنولوجية استجابة عظيمة من خلال إنشاء الشبكة القومية للتعليم، والتي تمثل شبكة المعلمين القومية جزءاً منها، وإنشاء المجلس القومي لتكنولوجيا التعليم الذي يقوم باستخدام التكنولوجيا في التعليم، وركزت إستراتيجية التنمية المهنية للمعلمين في إنجلترا على التنمية المهنية المستدامة. وتسهم في التنمية المهنية، المدارس، أجهزة الإعلام، نقابات واتحادات المعلمين، الجمعيات الأهلية، وغيرها.

وتعتمد التنمية المهنية للمعلمين في إنجلترا على استخدام الوسائط التكنولوجية المتعددة مثل الراديو، الراديو التفاعلي، التلفزيون، المعلمين، الإنترنت، البريد الإلكتروني، شبكات المعلمين، مراكز المعلمين الافتراضية، هيئة التدريب والتنمية المهنية، وأكاديمية المعلمين التي تقوم بوضع الإستراتيجية القومية للتنمية المهنية وتطوير دليل التنمية المهنية المستمر الخاص بالمدارس، وتوفر نظاماً قومياً للتنمية المهنية في إنجلترا. ويشترط للالتحاق بالأكاديمية الحصول على شهادة المعلم المؤهل "Qualified Teacher Statue"، وترتبط التنمية المهنية للمعلمين في إنجلترا بالحصول على شهادة الاعتماد أو الترخيص بمزاولة المهنة.

وتوجد في إنجلترا هيئة التدريب والتنمية المهنية، والتي تقوم بدور تشريعي من خلال اعتماد تمويل الجهات التي توفر برامج تدريب للمعلمين المبتدئين. أما أكاديمية تعليم المعلم فهي تتبع المجلس العام للتدريس، وتعمل في شراكة مع منظمات أخرى مثل الاتحاد القومي للمعلمين، والكلية الوطنية للقيادات، وهيئة التدريب والتنمية بالمدارس، وغيرها من المؤسسات، وتوفر برامج تدريب متمركزة على المدرسة لمدة عام أكاديمي كامل، وتعزز ثقافة التنمية المهنية مدى الحياة.

خامساً: الأكاديميات الافتراضية للتنمية المهنية للمعلمين من بعد في الولايات المتحدة الأمريكية:

يعد الارتقاء بالجودة النوعية للمعلم عاملاً رئيساً في تحسين عملية التعلم حتى إن الولايات المتحدة الأمريكية قد وضعت الحصول على معلمين مؤهلين تأهيلاً عالياً كأحد أهداف قانون "No child left behind"⁽¹⁰⁹⁾.

دواعي إنشاء أكاديميات التنمية المهنية للمعلمين من بعد في الولايات المتحدة الأمريكية:

1- الدواعي الجغرافية: تبلغ مساحة الولايات المتحدة الأمريكية حوالي 9.629.091 كيلومتر مربع (مساحة اليابس 9.158.960 كيلومتر مربع، ومساحة المياه 470.131 كيلومتر مربع)، وتنقسم الولايات المتحدة الأمريكية إلى خمسين ولاية، بالإضافة إلى بعض المقاطعات⁽¹¹⁰⁾.

2- الدواعي الاجتماعية: وصل عدد السكان في يوليو عام 2000م إلى 275.562.673 نسمة⁽¹¹¹⁾. وجدير بالذكر أن الولايات المتحدة الأمريكية تعد ثالث أكبر دولة على مستوى العالم من حيث عدد السكان، ورابع أكبر دولة من حيث المساحة. ويسكن أكثر من 75٪ من السكان بالمناطق الحضرية⁽¹¹²⁾. وهو مجتمع متنوع الخلفيات الإثنية والعرقية للمواطنين، حيث يسكن بها البيض والسود، والآسيويون، هذا بالإضافة إلى الأمريكيين الأصليين. وتتعدد الديانات نتيجة وجود الحرية الدينية، ولذلك يتواجد بها العديد من الديانات، كالديانة المسيحية، والديانة اليهودية، والديانة الإسلامية. وفيما يتعلق باللغات التي يتحدث بها السكان، نجد أن اللغة الإنجليزية هي اللغة الرسمية.

3- إدارة التعليم: تقع مسؤولية التعليم بالدرجة الأولى على عاتق الولايات، ولكل ولاية نظام تعليمي مستقل، كما أن بها سلطة تشريعية ينتخبها أفراد الشعب تكون مسؤولة عن شؤون التعليم والإنفاق عليه.

4- الثورة التكنولوجية: استجابت الولايات المتحدة للثورة التكنولوجية وأثرها في عملية التنمية المهنية للمعلم، فلجأت بعض الولايات مثل ولاية فيرجينيا إلى إنشاء

مؤسسة للتكنولوجيا التعليمية "Virginia Educational Technology Alliance" هدفها الأساسي تنظيم وتنفيذ النماذج التكنولوجية التي تساعد المعلمين على إدراج التكنولوجيا ضمن المحتوى الذي يقومون بتدريسه، كما تسعى بعض الولايات إلى إنشاء مؤسسات تقدم برامج لتدريب المعلم على كيفية استخدام التكنولوجيا في التدريس⁽¹¹³⁾، هذا بالإضافة إلى اتجاه بعض الجمعيات مثل جمعية تعزيز استخدام الكمبيوتر في التعليم "The Association for the Advancement of Computing in Education" إلى إصدار مجلة عن التكنولوجيا وإعداد المعلم، مؤلفو هذه المجلة معلمون ينصب اهتمامهم حول تعليم أنفسهم وطلابهم مهارات استخدام التكنولوجيا.

الأكاديميات الافتراضية للتنمية المهنية للمعلمين من بعد:

توجد في الولايات المتحدة الأمريكية أكاديميات افتراضية للتنمية المهنية للمعلمين مثل أكاديمية المعلمين المبتدئين "Early Career Teacher Academy" التي قامت على أساس الشراكة المؤسسية بين كلية جامعة كولومبيا للمعلمين Teachers College Columbia "University" ومركز البحث والتجديد التربوي "The Center for Educational and Research" ومركز (UFT) للمعلمين⁽¹¹⁴⁾.

وتقدم هذه الأكاديمية تعليماً إلكترونياً من بعد للمعلمين، وتمثل مقررات تنمية مهنية مهمة لدعم المعلمين معلمي الصفوف K.12 والمعلمين الملتحقين بها، كما تقدم الأكاديمية دورات للتعلم الإلكتروني مدى الحياة في أكثر من ثلاثمائة مقرر، وتمنح شهادات في التعليم العالي والتخطيط عبر الإنترنت، ومنها علي سبيل المثال⁽¹¹⁵⁾:

- 1- شهادة عبر الإنترنت في التعليم والتعلم والتكنولوجيا.
- 2- شهادة عبر الإنترنت في تصميم الوسائط المتعددة التفاعلية.
- 3- شهادة عبر الإنترنت في المفاهيم والتكنولوجيا.

كما تقدم الأكاديمية دورات تدريبية لمعلمي المرحلة الثانوية لإدارة الفصول عبر الإنترنت.

وتقدم الأكاديمية للمعلمين الملتحقين بدورات (NTA) الجزء الأول عدداً من المواضيع مثل بناء الفصول الدراسية للمجتمع، والتخطيط للدروس، ومشاركة أولياء الأمور في حوالي سبع دورات وجهاً لوجه لمدة 18 ساعة، و12 ساعة إضافية على الإنترنت، وغيرها.

كما توجد أكاديميات مهنية افتراضية تتبع المدارس العليا "Virtual High Schools"، وهي عبارة عن مدارس عليا تعتمد في توصيل مناهجها على أسلوب التعليم من بعد، وتهدف هذه المدارس إلى توفير التعليم من بعد لطلاب المناطق البعيدة والنائية⁽¹¹⁶⁾.

وتستخدم الأكاديميات المهنية للمعلمين من بعد وسائط تكنولوجية مثل:

تعتمد مؤسسات التنمية من بعد بالولايات المتحدة الأمريكية في توصيل برامجها على عديد من وسائط التعلم التقليدية والتكنولوجية، والتي يمكن حصرها فيما يلي:

(أ) المواد المطبوعة: لكل مقرر دراسي مجموعة من المواد المطبوعة يتسلمها المعلم بعد أن يتم قبوله بالمؤسسة، وتمثل المواد المطبوعة أهم وسائط التعلم في الأكاديميات الافتراضية⁽¹¹⁷⁾.

(ب) البريد الإلكتروني E.-Mail: يلعب البريد الإلكتروني E.-Mail دوراً كبيراً في عملية الاتصال، حتى إنه أصبح يمثل جزءاً أساسياً من أعمال المنهج كأداة تعليمية؛ لسرعته وفعاليته في التغلب على حواجز الزمان والمكان⁽¹¹⁸⁾.

(ج) التليفون: يعد التليفون من أشكال الاتصال المزدوج الذي يلعب دوراً كبيراً في مساعدة المعلمين على الاتصال.

(د) التليفزيون: يعد التليفزيون من أهم أساليب الاتصال في مجال التنمية المهنية

للمعلمين، ولقد شهد البث التلفزيوني للبرامج التعليمية تطوراً كبيراً في السنوات الأخيرة، حتى إنه أصبح يمثل خطوة مهمة في تطور ونمو تكنولوجيا التعليم من بعد، خاصة مع دمج التكنولوجيا الحديثة مثل: التلفزيون، شبكات المعلومات فائقة السرعة، والمناقشات الفورية من خلال شبكات الكمبيوتر، واسطوانات تسجيل الأفلام ... الخ⁽¹¹⁹⁾.

(هـ) الفيديو: يمثل أحد الوسائط التي تسمح باتصال المعلمين بعضهم ببعض، ويتم ذلك بما يوفره من مؤتمرات يطلق عليها مؤتمرات الفيديو "Video Conferences"، والتي تسمح لشخصين أو أكثر في مواقع مختلفة أن يروا أو يسمعوا بعضهم البعض في الوقت نفسه.

(و) الراديو التعليمي: بدأ استخدام الراديو في مجال التعليم في الثلاثينيات، وكان الغرض منه نشر التعليم في المناطق الريفية والمنعزلة جغرافياً، ولقد طرأت على الراديو التعليمي عدة تطورات من أبرزها الراديو التفاعلي "Interactive Radio" الذي يتيح فرص التفاعل المتبادل بين معلم الإذاعة والمعلمين في المواقف التعليمية المختلفة.

(ز) الكمبيوتر والإنترنت: الإنترنت عبارة عن تكنولوجيا قائمة على استخدام الكمبيوتر، أو نظام من الأنظمة التي تسمح بتدفق المعلومات من خلال الكمبيوتر وأنظمة الاتصالات من بعد⁽¹²⁰⁾. ويلعب الإنترنت دوراً كبيراً في توصيل مقررات التنمية المهنية من بعد، حيث إنه من خلال الإنترنت يمكن توفير بعض البرامج الإرشادية للمعلمين، وذلك لمساعدتهم في مواصلة الدراسة من بعد، ومن خلال الإنترنت أيضاً يمكن عقد المؤتمرات التي تسمح للمعلمين بالاتصال بعضهم البعض، وكذلك الاتصال بمعلميهم، والتحاور في الأمور المتعلقة بمواضيع الدراسة، هذا بالإضافة إلى إمكانية استخدامه في إعطاء مجموعة من التدريبات والاختبارات⁽¹²¹⁾.

(ح) الشبكات: تم إدخال تكنولوجيا الاتصالات من بعد في التعليم باستخدام الشبكات الفضائية في التعليم، حيث تم إطلاق القمر الصناعي "ATS" وتم تجريبه عامي 1974-1975م، كما أقيمت 68 محطة أرضية، منها 56 محطة بمدارس المناطق

الريفية، ووزع الباقي على محطات التليفزيون العام، واحدة في كل منها، بحيث يمكن تسجيل البرامج التي يبثها القمر الصناعي، ثم إذاعتها من خلال الشبكة التقليدية ليستقبلها الطلاب في كل مكان، خاصة الطلاب الذين لا تصلهم خدمات القمر الصناعي⁽¹²²⁾. ومنذ ذلك الوقت والاتجاه نحو تأسيس الشبكات يتزايد يوماً بعد يوم.

نماذج أخرى لأكاديميات التنمية المهنية في الولايات المتحدة الأمريكية:

تتنوع الأكاديميات التي تقدم برامج التنمية المهنية في الولايات المتحدة الأمريكية نظراً إلى اللامركزية الشديدة، وتتمثل أنماط هذه الأكاديميات فيما يلي:

(أ) أكاديميات مهنية قائمة على الشراكة المؤسسية:

تؤسسها بعض الجامعات الكبرى مثل أكاديمية (CUNY) للمعلمين City” University & New York City، وقد أنشئت هذه الأكاديمية على أساس الشراكة بين جامعة سيتي في مدينة نيويورك ووزارة التعليم بولاية نيويورك، وتهدف هذه الشراكة إلى ضمان وصول خبرة طلاب ولاية نيويورك إلى أعلى مستوى من الجودة⁽¹²³⁾.

وتهدف أكاديمية (CUNY) إلى إعداد جيل جديد من المعلمين الذين يقدمون مستويات مرتفعة من أداء الطلاب. أكاديمية المعلم في جامعة سيتي بنيويورك لها برنامج تجديدي ابتكاري في تسع كليات جامعية بالأقاليم.

كيفية الالتحاق: يتم اختيار المرشحين لهذا البرنامج انتقائياً ويشترط أن يستوفي طلاب الأكاديمية المعايير التالية:

- 1- ارتفاع متوسط الدرجات في المدرسة الثانوية الشاملة.
- 2- ارتفاع درجات العلوم والرياضيات.
- 3- ارتفاع درجات اختبارات ACT, SAT.

4- توصية من معلم واحد على الأقل للرياضيات والعلوم.

5- إبداء الاهتمام بالتدريس.

الإدارة:

هذه الأكاديمية نموذج مبتكر لإعداد المعلم قبل التخرج، وتتم إدارة هذه الأكاديمية بواسطة مجلس الأمناء.

بد أكاديميات قائمة على الشراكة المحلية:

مثل أكاديمية نورث كارولينا للمعلمين (NCTA) في الولايات المتحدة الأمريكية⁽¹²⁴⁾:

إنشائها: تم تأسيس الأكاديمية بشراكة محلية، كما توجد أكاديميات " Residential Academies"، وأكاديميات مؤسسة بشراكة محلية "Local Partnership Academies"، وتهدف الأكاديمية إلى توفير الدعم اللازم للتعليم المستمر، والنمو المهني للمعلمين من خلال توفير الجودة النوعية للمعلم في مجالات القيادة المدرسية، وطرق التدريس، والمحتوي، واستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة من أجل إثراء عملية التدريس، وتعزيز أداء الطلاب، وتقدم هذه الأكاديمية خدماتها لمعلمي ولاية نورث كارولينا فقط. وتقوم بعقد السيمينارات للمعلمين، وتدريبهم ليصبحوا بعد ذلك هم أنفسهم مدرسين، وتختار مواضيع المعلمين بالاعتماد على خبرات المعلمين واحتياجاتهم⁽¹²⁵⁾.

التمويل: يتم تمويل الأكاديمية بواسطة المجلس البلدي العام بشمال كارولينا.

البرامج التي تقدمها الأكاديمية:

1- تقوم أكاديمية شمال كارولينا بتطوير برامجها في ضوء الاحتياجات المتغيرة للمعلمين، وتقدم برامج التنمية المهنية على أساس البحث التربوي " Research Based Professional Development" لدعم واستبقاء المعلمين المؤهلين في كل فصل دراسي.

2- تقدم أكاديمية نورث كارولينا التنمية المهنية للمدارس ولنظم التعليم من خلال

دورات تعليمية تشمل مجالات تكنولوجيا التعليم، نحو الأمية، والتطوير المستمر للمدارس، وتخصص الأكاديمية حلقات عمل في هذه المجالات لتلبية احتياجات المدارس، ومن الجدير بالذكر أن جميع مستشاري الأكاديمية من المعلمين الخبراء، وجميع مدرسي الأكاديمية تتوافر لديهم الخبرة.

3- تقدم الأكاديمية كافة المعلومات، والمصادر التعليمية، والموارد العامة على شبكة الإنترنت.

إدارة أكاديمية شمال كارولينا بالولايات المتحدة:

تم إدارة الأكاديمية عن طريق مجلس الأمناء الذي يواصل التزامه بالحفاظ على أكاديمية التدريب القائم على البحث والتعلم، والمؤسسة مسؤولة عن توفير المعلمين المؤهلين تأهيلاً عالياً لشمال كارولينا، وتتماشى سياسة الأكاديمية مع المعايير القومية لتنمية قدرات المعلمين، ومعايير المجلس لتنمية وتطوير المعلمين لمساعدة المدارس على تحقيق أهداف تطوير المدرسة.

أكاديمية PAGE للمعلمين بولاية جورجيا:

تقوم أكاديمية (PAGE) للمعلمين أو التي تم تطويرها مؤخراً بتوفير المعلمين الجدد ذوي القدرات العالمية بالمعلومات والتكنولوجيا، وتقنيات التدريس والمهارات، ومساعدتهم على أن يصبحوا أكثر فاعلية في مواجهة متطلبات التدريس في فصولهم، ولها موقع على الإنترنت يهدف إلى تعزيز الدعم للمعلمين من خلال التجارب الإيجابية التي تظهر أن مهنة التدريس عملية طويلة المدى.

(ج) أكاديميات قائمة على الشراكة مع شركات القطاع الخاص:

مثل أكاديمية أوراكل للتنمية المهنية للمعلمين والتدريب التكنولوجي، وقد هدفت أكاديمية أوراكل إلى توفير التنمية المهنية للمعلمين، وإعدادهم لتدريس مناهج أوراكل الأكاديمية. كما تهدف إلى تحقيق الجودة النوعية لتدريب المعلمين، ومساعدتهم

على دمج التكنولوجيا الحديثة في مجال المناهج. وتقوم أكاديمية أوراكل على أساس الشراكة بين شركة أوراكل والمدارس الثانوية. وتهدف إلى تزويد الطلبة بقواعد البيانات والبرمجة، والمهارات التجارية العامة. وتعد أوراكل من أكبر شركات البرمجيات في العالم، كما تعد جامعة كاليفورنيا في لوس أنجلوس جزءاً من برنامج أكاديمية أوراكل لإعداد الطلاب للأعمال التجارية والتكنولوجيا والمعلومات⁽¹²⁶⁾.

مصادر تمويل التنمية المهنية:

تتنوع مصادر تمويل برامج التنمية المهنية حسب نوع المؤسسة التي تقدمها، كما يلي:

يتم تمويلها من خلال الرسوم التي يدفعها الطلاب، والمنح التي تقدمها أقسام التعليم بالولايات لتمويل التدريب، والمنح التي تقدمها بعض الجمعيات.

ويختلف نظام وبرامج التنمية المهنية للمعلمين في الولايات المتحدة الأمريكية بسبب اللامركزية في إدارة التعليم والإشراف عليه⁽¹²⁷⁾، فالبرامج متعددة، وأهدافها متنوعة بحيث يصعب تحديد سياسة فيدرالية واضحة للتنمية المهنية.

ويسير نظام إعداد المعلم في الولايات المتحدة وفقاً للنظامين التكاملي والتتابعي بسبب اللامركزية في إدارة التعليم وتنظيمه، واستقلالية مؤسسات التعليم العالي، ولا يعني انتهاء الطالب من دراسته بأحد معاهد إعداد المعلمين أنه يستطيع التدريس مباشرة، بل ينبغي عليه أن يحصل على ترخيص بالتدريس في ولاية معينة، وفي مرحلة تعليمية معينة، وكل ولاية تطلب من معلمها أن يستوفوا الوصول إلى مستويات معينة في الإعداد العلمي والمهني. فالتنمية المهنية إجبارية في الولايات المتحدة الأمريكية، وترتبط بالحصول على ترخيص مزاولة المهنة، وتجديده أثناء العمل للحصول على درجة الماجستير في التربية. ويدعم المجلس التعليمي بالولاية سياسة التنمية المهنية للمعلمين، وتوفر للمعلمين والإداريين وأعضاء المجالس التعليمية أنشطة التطوير المهني. ويمنح ترخيص مؤقت للأفراد الذين حصلوا على درجة البكالوريوس لمدة عام واحد. ويطلب من الأفراد الذين أكملوا ست ساعات في برنامج لإعداد المعلم تجديد الترخيص.

وتختلف الهيئة التي تصدر تراخيص المعلمين بالعمل من ولاية لأخرى، ولكنها في الغالب إما أن تكون مجلس التعليم في الولايات أو إدارة التعليم في الولاية، وتقوم الهيئة التشريعية بحكومة كل ولاية بوضع مقاييس الترخيص بالولاية. فالولايات الأمريكية الخمسون تضع مستويات لمن يرغبون في العمل في مهنة التعليم، كما وسعت كثير من الولايات حديثاً متطلبات الترخيص للعمل بالتعليم، وفي ولاية أوكلاهوما يتطلب الحصول على هذا الترخيص نجاح المعلم في اختبارات لقياس كفاءته التدريسية، وقيام المعلم بالتدريس لمدة عام -تحت الاختبار- تحت إشراف لجنة تضم ثلاثة أعضاء؛ أحدهم مدرس له خبرة طويلة، والثاني من العاملين بالإدارة التعليمية، والثالث أستاذ بكلية التربية، وحتى يُمنح الترخيص لا بد أن تقرر اللجنة أن المعلم قد أظهر خلال فترة عمله تحت الاختبار معرفة، ومهارات، وقدرات تدريسية.

وتطلب كل ولاية من المعلم أن يتقدم لامتحان يتوقف على نجاحه فيه منحه الترخيص للعمل في مدارسها، وعادة يبدأ المعلمون بترخيص تجريبي أو مؤقت، وهو صالح للفترة من ثلاث إلى ست سنوات. وخلال تلك المدة يجب أن يكمل المعلمون تعليمهم، وفي نهاية الفترة التجريبية تطلب معظم الولايات من المعلم دراسة من 30-36 ساعة تخرج معتمدة، أو الحصول على درجة الماجستير، أو شهادة خبرة في مجال التدريس لمدة ثلاث سنوات. وعند اكتمال هذه المتطلبات يمنح المعلم ترخيصاً مدى الحياة. وإن كانت بعض الولايات اشترطت تجديد الترخيص كل خمس سنوات على أساس ما يدرسه المعلم من مقررات في كلية أو جامعة مصدق عليها، أو ممارسة أنشطة تعليمية أثناء الخدمة، ويجب التأكيد على أن عملية التدريب مستمرة، حيث يتلقى المعلمون دورات تدريبية أثناء عملهم، وذلك من خلال ورش العمل التي يلتقون خلالها مع المدربين، بعدها يقوم المعلم بتطبيق ما تم التدريب عليه، ويقوم المدرب بمتابعته من خلال عمل زيارات معلنة له للوقوف على مدى استفادته من البرنامج التدريبي، ثم يلتقي المعلم بالمدرّب، ويتناقشان في نواحي الضعف والقوة في عمله، وفي النهاية يكتب المدرّب تقريراً عن المعلم ويضعه في ملفه الخاص⁽¹²⁸⁾.

ويضع الأمريكيون عملية تدريب المعلم قبل وأثناء الخدمة في مقدمة الأولويات؛ وذلك رغبة منهم في إكساب المعلم مجموعة من السمات التي تمكنه من إعداد الطلاب للنجاح في مجتمع يتزايد فيه الاعتماد على التكنولوجيا يوماً بعد يوم، وتتمثل هذه السمات في أن يكون المعلم ذا معرفة عميقة بمجال تخصصه، وأن يكون متفهماً لطرائق التدريس المختلفة، والإلمام بمراحل نمو الطلاب، والحرص على التعلم المستمر، والتمكن من استخدام التكنولوجيا الحديثة في مجال التدريس. ويتم إعداد المعلم بكليات التربية، واستناداً إلى ما سبقت الإشارة إليه من ضرورة إلمام المعلم بتكنولوجيا الاتصال واستخداماتها - والتي تعد أساس التعليم من بعد - لجأت الولايات المتحدة الأمريكية إلى إدراج هذه التكنولوجيا ضمن برامج إعداد المعلم، وذلك بتحديد مستويات معينة من التكنولوجيا يتعلمها الطلاب المعلمون، هذا بالإضافة إلى بث بعض المقررات التي يدرسها هؤلاء الطلاب ليتعلموها من خلال الإنترنت.

الهيئات المسؤولة عن اعتماد وجودة مؤسسات التنمية المهنية للمعلم:

من أجل ضمان الجودة النوعية للمعلم أنشأت الولايات المتحدة الأمريكية أجهزة رئيسة منها المجلس القومي لمقاييس التدريس المهنية " National Board for Professional Teaching Standards " (NBPTS)، أسست هذه المنظمة المستقلة سنة 1987م لكي تطور تقويم المعلمين المعتمد على الأداء، وملاحظة كفاءة المعلمين، ولوضع وإقرار المقاييس القومية للمعلمين. وقد تم وضع نموذج لمستويات الترخيص القومية لمستويات الإجازة، والتي طُورت بواسطة الاتحاد المالي لأكثر من ولاية.

والمجلس القومي لاعتماد مؤسسات إعداد المعلم " National Council of Teacher Education Accreditation"، وقد أنشئ المجلس القومي لاعتماد معاهد إعداد المعلمين عام 1954م، ويقوم هذا المجلس بتقويم أعمال كليات، وجامعات، وبرامج إعداد المعلم، ثم تعتمد الدرجة التي تمنحها الكلية إذا ما كانت تستوفي المقاييس المطلوبة التي يتم على أساسها منح الاعتماد أو عدم ضمانه، ووضع الوسائل التي تضمن تقويم برامج إعداد المعلمين في ضوء هذه المستويات، ولكي يحصل خريجو معاهد إعداد المعلمين في

الولايات المتحدة على تصريح بالتدريس في المدارس العامة، ينبغي على هذه المعاهد أن تحصل على موافقة الولايات التي تتبعها على تقديم برامج في إعداد المعلمين، فإذا ما حصلت على هذه الموافقة أصبحت معروفة بأنها معاهد معتمدة لإعداد المعلمين.

التعليق:

مما سبق نلاحظ أنه يوجد تنوع كبير واختلاف في نظم وبرامج التنمية المهنية في الولايات المتحدة الأمريكية، ويرجع ذلك إلى اللامركزية في إدارة التعليم والإشراف عليه، بحيث يصعب تحديد سياسة فيدرالية واضحة للتنمية المهنية. والتنمية المهنية إجبارية في الولايات المتحدة، وترتبط بالحصول على ترخيص مزاولة المهنة وتجديده، وقد أسهمت العوامل الجغرافية للولايات المتحدة الأمريكية وانقسامها إلى خمسين ولاية بالإضافة إلى المقاطعات في التنوع الهائل في أنواع، وأنماط، ونماذج التنمية المهنية من حيث برامجها، وتبعيتها، ونظمها. وقد استجابت الولايات المتحدة الأمريكية للثورة التكنولوجية وتأثيرها في عملية التنمية المهنية، فأنشأت بعض الولايات مؤسسات للتكنولوجيا التعليمية هدفها تنظيم وتنفيذ النماذج التكنولوجية التي تساعد المعلمين على إدراج التكنولوجيا ضمن المحتوى الذي يقومون بتدريسه، كما ساعدت اللامركزية في إدارة التعليم على تنوع نماذج وأنماط أكاديمية التنمية المهنية. فظهرت أكاديميات مهنية تتبع المدارس العليا الافتراضية، وأكاديميات مهنية تابعة للجامعات تقوم على أساس الشراكة بين الجامعة ووزارة التعليم، كما توجد أكاديميات تقوم على أساس الشراكة المحلية، ويتم تمويلها بواسطة مجلس الولاية التعليمي، وتقدم برامجها في ضوء الاحتياجات المتغيرة للمعلمين. كما توجد أكاديميات افتراضية تقدم تنمية مهنية من بعد، وتتم إدارة هذه الأكاديميات عن طريق مجلس الأمناء، وتقدم كافة المعلومات المتاحة على شبكة الإنترنت، وتستخدم في ذلك وسائط متعددة للتعليم من بعد مثل المواد المطبوعة، والبريد الإلكتروني، والتليفون، والتليفزيون، والكمبيوتر، والإنترنت، والشبكات .

سادساً: التحليل المقارن:

أولاً: بالنسبة إلى دواعي إنشاء أكاديميات التنمية المهنية للمعلمين:

تشابهت كل من مصر وإنجلترا والولايات المتحدة الأمريكية في الاستجابة لمتغيرات الثورة التكنولوجية، وذلك من خلال دمج تكنولوجيا التعليم والاتصالات في العملية التعليمية، وتدريب المعلمين على مهارات استخدامها، والاهتمام بالبنية التحتية.

1- اختلفت هذه الدول في إنشائها لأكاديميات التنمية المهنية، فنجد في إنجلترا واحدة للتنمية المهنية للمعلمين لها ما يماثلها من فروع في المحليات، ويرجع ذلك إلى أن نظام التعليم في إنجلترا قومي يدار محلياً، وهو نظام يحدث نوعاً من التوازن بين المركزية واللامركزية، ونجد في الولايات المتحدة الأمريكية تنوعاً شديداً في نماذج وأنماط أكاديميات التنمية المهنية، ويرجع ذلك إلى اللامركزية في إدارة التعليم.

2- تشابهت كل من إنجلترا والولايات المتحدة الأمريكية في وجود هيئة مسؤولة عن اعتماد معايير برامج إعداد المعلم والتنمية المهنية له، وكذلك تشابهت في وجود هيئة مستقلة مسؤولة عن وضع وإقرار المعايير القومية لمهنة التدريس، والعمل بتراخيص مزاولة المهنة.

3- اختلفت مصادر تمويل الأكاديميات في إنجلترا والولايات المتحدة الأمريكية، فبينما نجد تمويل الأكاديمية في إنجلترا يتم من خلال وزارة التربية والتعليم والمنح التي يقدمها حزب العمال والجمعيات الأهلية نجد أن عملية التنمية المهنية نفسها تم تفويض السلطة بالمدارس في إنجلترا لإيجاد التمويل اللازم لها. وفي الولايات المتحدة الأمريكية اختلفت مصادر تمويل الأكاديميات كل بحسب تبعيته، ويشترك في تمويلها المجلس المحلي للولاية، والجامعات، والشركات الخاصة، وجزء من التمويل من الرسوم التي يدفعها الطلاب.

4- تشابهت الأكاديميات في تلك الدول في استخدامها أسلوب التعليم من بعد في

التنمية المهنية للمعلم، والاعتماد على الوسائط التكنولوجية المتعددة ليشمل ذلك وضع المحتوى التدريبي على شبكة الإنترنت، واستخدام تليفزيون المعلمين، والشبكات، والراديو، والبريد الإلكتروني، وغيرها.

ثانياً: تبعية الأكاديمية:

تتبع الأكاديمية المهنية للمعلم في مصر وزير التربية والتعليم، بينما أكاديمية التنمية المهنية للمعلم في إنجلترا تتبع المجلس العام للتدريس، ولكنها تعمل في شراكة مع نقابات المعلمين والكلية الوطنية للقيادات وهيئة التدريب والتنمية المهنية للمدارس، وفي الولايات المتحدة الأمريكية تختلف تبعية الأكاديمية، فبعضها يتبع المدارس العليا الافتراضية، والبعض الآخر يتبع الجامعات، وتوجد أيضاً أكاديميات تقوم على الشراكة المحلية بين المدارس والجامعات، وتوجد أكاديميات تقوم على الشراكة بين الجامعات ومراكز البحث التربوي.

ثالثاً: الإدارة:

تتم إدارة الأكاديميات في الولايات المتحدة الأمريكية عن طريق مجلس الأمراء، بينما تتم إدارة هيئة التدريب والتنمية المهنية في إنجلترا من قبل مجلس إدارة الهيئة المعين من قبل وزير التعليم، ويرأسها رئيس تنفيذي، ويتكون مجلس إدارة الهيئة من ستة عشر عضواً.

رابعاً: دور الأكاديمية:

توفر الأكاديمية المهنية للمعلم في إنجلترا نظاماً قومياً لتعليم المعلم وتنميته مهنيًا، وتعزيز ثقافة التعلم مدى الحياة من منطلق أن التنمية المهنية عملية مستمرة مدى الحياة تبدأ من التحاق المعلم بالمهنة، وتعزز التوجيه والإرشاد من خلال المعايير المهنية القومية، والخطط الفردية، والتقييم الذاتي، وتوفر برامج تدريب متمركزة على المدرسة للمعلمين المبتدئين يقوم بتقديمها المعلمون ذوو الخبرة بمنح شهادة (QTS) بعد مروره

بفترة التدريب المبدئي لمدة عام. وتقوم باختبارات المعلمين التي تغطي المهارات الأساسية التي يحتاج المعلمون إلى إنجازها لاتساع دورهم المهني.

أما بالنسبة إلى دور أكاديميات التنمية المهنية للمعلم في الولايات المتحدة الأمريكية فهو توفير الدعم اللازم للمعلم، والنمو المهني المستمر للمعلم من خلال توفير البرامج وتكنولوجيا المعلومات والاتصال الحديث من أجل إثراء عملية التدريس، وتعزيز أداء الطلاب.

تقديم دورات علمية تشمل مجالات تكنولوجيا التعليم، ومحو الأمية، والتنمية المستمرة للمدارس، وتقديم تعليم إلكتروني للمعلمين من بعد، وبرامج ومقررات تنمية مهنية مهمة لدعم معلمي الصفوف من رياض الأطفال إلى الصف الثاني عشر. كما تقدم الأكاديمية دورات للتعلم الإلكتروني مدى الحياة باستخدام وسائط التنمية المهنية للمعلم من بعد، وتعتمد مؤسسات توفير المعلمين الجدد ذوي القدرات العالية.

دور أكاديمية التنمية المهنية للمعلمين في مصر:

وضع الإستراتيجيات والسياسات الخاصة بالبرامج التدريبية، ومدى قدرتها على تحقيق التنمية المهنية المستمرة، والتأكيد عليها، وتطبيق نظام المنح وتراخيص مزاولة المهنة للمعلمين.

ويلاحظ أن دور أكاديمية التنمية المهنية للمعلمين في مصر يجب أن يشمل اعتماد معايير الترقى للعاملين في مجال التعليم، وكذلك وضع معايير التدريس، والإشراف التربوي، واعتماد البرامج بالمعايير المعتمدة. في حين أنه في إنجلترا يقوم المجلس العام للتدريس (GTC) "General Teaching Council" بوضع وتطوير معايير مهنة التدريس، بينما تقوم هيئة أخرى منفصلة باعتماد البرامج وفق المعايير المعتمدة وهي مجلس اعتماد المعلم (CATE) "Council of Teacher Education Accreditation". وفي الولايات المتحدة الأمريكية يقوم المجلس القومي لمقاييس التدريس المهنية "National Board for Professional Teaching Standards" (NBPTS) بتطوير، وتقويم، وإقرار المعايير

القومية للمعلمين، بينما تقوم هيئة أخرى هي المجلس القومي لاعتماد معاهد إعداد المعلمين "National Council of Teacher Education Accreditation" باعتماد برامج إعداد المعلم في الكليات.

التطوير المقترح للأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر:

أولاً: بالنسبة إلى الهيكل المؤسسي:

- أ- يقترح أن تكون أكاديمية افتراضية تقدم تنمية مهنية للمعلمين من بعد، وتقدم تعليماً إلكترونياً، وتستخدم في ذلك وسائط للتنمية المهنية من بعد مثل المواد المطبوعة، البريد الإلكتروني، التليفون، التليفزيون، الفيديو، الراديو، الكمبيوتر، الإنترنت والشبكات.
 - ب- يقترح أن تقوم هذه الأكاديمية على أساس الشراكة مع هيئات أخرى مثل هيئة الاعتماد، وجودة التعليم، ونقابات المعلمين المهنية وفروعها في المحافظات، والجامعات، وشركات القطاع الخاص التي يمكن أن تسهم في توفير وسائط تكنولوجيا التعليم والاتصال، ويسهم تعزيز أسلوب الشراكة مع بعض مؤسسات التنمية المهنية في المجتمع خاصة مع الجامعات والمؤسسات التربوية في إشباع حاجات النمو المهني للمعلمين، كما يعمل على إثراء النمو المهني لهم.
 - ج- بالنسبة إلى إدارتها يقترح أن تتم إدارتها بواسطة مجلس إدارة يرأسه وزير التعليم ويتكون أعضاء مجلس الإدارة من ممثلين عن هيئة الاعتماد، وجودة التعليم، ونقابات المعلمين المهنية، والجامعات، ومديريات التعليم، ومراكز البحوث التربوية.
- ثانياً: التوسع في إنشاء مراكز التنمية المهنية الافتراضية للمعلمين "Virtual Teachers Centers"، والتي تركز على تعزيز التدريس والتعلم "Teaching and Learning" باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات داخل كل جامعة.**
- ثالثاً: يقترح إنشاء شبكة قومية للتنمية المهنية للمعلمين تربط مؤسسات التنمية**

المهنية المختلفة ومنها نقابة المعلمين، ووزارة التربية والتعليم، وكذلك تعزيز شبكات التنمية المهنية المحلية المدرسية.

رابعاً: يقترح استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في توفير المؤتمرات والمناقشات للمعلمين.

خامساً: تدريب المعلمين على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تصميم مصادر تعليمية تفاعلية "Inter Active Resources" للمواد الدراسية.

سادساً: يقترح إنشاء مجلس قومي لتكنولوجيا التعليم يهدف إلى تولى مهام دمج تكنولوجيا التعليم في العملية التعليمية.

سابعاً: تحديد معايير كفاءة المعلمين في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

ثامناً: إعداد دليل للتنمية المهنية المستمرة خاص بالمدارس والمعلمين.

تاسعاً: إنشاء مجلس عام لمهنة التدريس يتولى وضع وإقرار معايير التدريس المهنية على غرار المجلس العام للتدريس (GTC) "General Teaching Council" في إنجلترا، وكذلك (NBPTS) "National Board for Professional Teaching Standards" المجلس القومي لمعايير التدريس المهنية في الولايات المتحدة الأمريكية.

المراجع:

- (1) محمد الأصمعي محروس: "أبعاد التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي بين النظرية والممارسة". القاهرة، مجلة البحث التربوي، مج(1)، ع(1)، يناير 2002، ص 69.
- (2) Riding Phil: "On line Teacher Communities and Continuing profession Development". **Journal of Teacher Development**, Vol. 5 Number 3, 2001, P. 2, available on line at: <http://www.cambridgeassessment.org.uk/ca>.
- (3) مورين روبنسون، ترجمة محمد كمال لطفي: "إصلاح أحوال المعلمين في جنوب أفريقيا، تحديات وإستراتيجيات وحوارات"، مستقبلات، مجلة فصلية للتربية المقارنة، العدد 123، مج3، يونسكو 2002، ص 373.
- (4) Felix Kayode OLakulehin: "Information and Communication Technologies In Teacher Training and Professional Development In Nigeria: "**Turkish Online Journal of Distance Education-TOJDE** January 2007, ISSN 1302-6488, Volume 8, Number 1, Article 11.
- (5) Learning and Skills Network: **A professional Development framework for E- Learning**, www.learningtechnologies/ac.uk/files/0627. 2007, P. 161.
- (6) UNICCO: **Teacher Professional Development, an International review of the literature**, international institute for educational planning, 2003, P. 75.
- (7) North Carolina Teacher Academy Professional Development for Teachers available at: teacheracademy.org/17k.
- (8) <http://www.ncert.nic.in/sites/valueeducation/valueeducation.htm>.
- (9) Academy for Educational Development: <http://www.letkidslead.org/projects/ptepdp.cfm>.
- (10) عفاف على محمود المصري: "دراسة مقارنة لأنماط الجامعة المفتوحة في كل من إنجلترا وألمانيا الغربية والصين الشعبية ومدى إمكانية الإفادة منها في جمهورية مصر العربية"، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة عين شمس، 1995، ص 118-131.
- (11) Xie Yun Jin: **Recent Development of Satellite TV Normal Education in China**, Paper presented to National Conference on Teacher Education,

- Preparation, Training, Welfare” Cairo, Ministry of Education, 6-8 November, 1996, P. 97.
- (12) State Education Commission: “**Developing The Distance Education Network To Promote Education in Poverty Stricken Counties**“ In: “**Hard Climbing**. selected cases in promotion of basic education in china western Disadvantaged counties, Sino Unicef Project, State Education Commission, 1998, P. 122.
- (13) Sillis. David L.: "International Encyclopedia of the social sciences". New York, Macmillan Company, Vol. 1, 1968, P. 5.
- (14) Field Enterprises Educational Corporation: "The world book encyclopedia" Vol. 1, USA. Field enterprises educational corporation, 1963, P. 16.
- (15) نجوى جمال الدين: "التعليم من بعد - التجربة المصرية"، مجلة التربية والتعليم، العدد الخامس عشر، مارس 1999، ص 51.
- (16) محمد عزت عبد الموجود: "الاتجاهات الحديثة في تدريب المعلم". القاهرة. المركز القومي للبحوث التربوية، 2004، ص
- (17) فيليب إسكاروس، مصطفى عبد السميع: "الجديد في التربية في الأدبيات الأجنبية"، القاهرة، مركز الكتاب للنشر، 2007، ص 299.
- (18) عوض توفيق، ناجي شنودة: "التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام". القاهرة، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، 2003، ص
- (19) محمد عزت عبد الموجود: "الاتجاهات الحديثة في تدريب المعلم". مرجع سابق، ص.
- (20) Goljia Tanja & Schaverien Lynetele: "**Theorizing Institute for media, learning and faculty of Education** respectively, university of Technology Sadney, 2007.
- (21) محمود أحمد شوق، محمد مالك محمد سعيد محمود: تربية المعلم للقرن الواحد والعشرين، القاهرة، الطبعة الأولى، 1995، ص 227.
- (22) شعبان حامد علي إبراهيم: "برنامج تدريبي مقترح للتنمية المهنية للمعلمين على

استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في العملية التعليمية"، القاهرة. المركز القومي للبحوث التربوية، 2006، ص 5.

- (23) Holmes, Elizabeth: "**The newly qualified Teachers handbook a life saver in your first year, The Times Educational supplement**". Kogan page, London, AV, 2003, pp. 294-300.
- (24) Unesco: "**ICT competency standards for teachers policy framework**". United by the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, 2008. I
- (25) **Information Technology in Teacher Education 2007 No 55**
<http://www.itte.org.uk>
- (26) unesco: "**teacher professional development an international review of the literature**", United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, 2003, P.86
- (27) Altun Taner: "Information And Communications Technology (ICT) In Initial Teacher Education: What Can Turkey Learn From Range Of International Perspective". **Journal of Turkish Scince Education, Vol. 4, Issue 2, Sep. 2007**
- (28) Latham Gloria: "Collaborative Theory–Building Pre-service Teacher Education", Australian Journal of Teacher Education, Vol. 21, No. 2, 1996.
- (29) Huddleston Prue & Lorna Unmin: "**Teaching and learning in further education diversity and change**", Routledge, London, 1997, P. 88.
- (30) 21st Century Skills Professional Development A Partnership for 21st Century Skills e-paper available at: www.21stcenturyskills.org/route21/images/stories/epapers/r21pdepap, 2007.
- (31) Makrakis, V.: "**Training teachers for new roles in the new era: Experiences from the United Arab Emirates ICT program**". Proceedings of the 3rd Pan-Hellenic Conference on Didactics of Informatics", Korinthos, Greece (2005).
- (32) Ingvarson Lawrence & Rowe Ken: "**Conceptualizing and Evaluating Teacher quality substantive and methodological issues**". Paper presented at teacher quality conference, Australia, National University, 5 Feb. 2007, P.
- (33) Phillips Paulina: "Professional development as a critical component of continuing

- teacher quality", **Australian journal of teacher education** available at: <http://www>
- (34) Continuing professional development for teachers in schools. A report from the office of her Majesty chief inspector schools inspected. Sep. 2000 to April 2001. <http://www.ofsted.gov.uk>
- (35) محمد عزت عبد الموجود: "الاتجاهات الحديثة في تدريب المعلم". القاهرة. المركز القومي للبحوث التربوية، 2004، ص 10.
- (36) Unesco: Villegas Eleonora, Reimers: Op.cit, P. 12.
- (37) Villegas Eleonora. Reimers: Op.cit, P. 11.
- (38) Schlager Mark S.: "**Teacher professional development teaching and communities of practice: Are we putting the caret before the horse**" in S. Barab, R. Kling and J. Grary (eds) Designing for virtual communities in the service of learning. Cambridge University Press, also the information society 203-220, 2003.
- (39) Villegas Eleonora, Reimers: **Teacher Professional development an international review of the literature development**, Unesco, 2003.
- (40) Holmes, Elizabeth: "**The newly qualified teachers hand book**", London, Kogan page limited, 2003, P. 295, Op.cit, pp. 229-303.
- (41) ماريا بيلاراوندا: "معلمو القرن الواحد والعشرين تجربة بعثات التدريس وشبكات المعلمين وأنماط جديدة في التدريب". ترجمة: أحمد عطية أحمد، مجلة مستقبلات، 2003، ص 426.
- (42) عايدة عباس أبو غريب: "تطوير عمليات التعليم والتعلم باستخدام الشبكات الالكترونية في التعليم العام". القاهرة، المركز القومي للبحوث التربوية، 2004، ص 31.
- (43) Matthew Parrot & Riding Phil: "**Building an international and online Teacher Community to Support Continuing profession Development**". <http://www.cambridgeassessment.org>.

- (44) Phil Riding: "Online Teacher Communities and Continuing Professional Development". **Journal of teacher development, Vol. 5, No., 2001.**
- (45) اللجنة الوطنية المصرية لليونسكو: "التعليم من بعد"، مرجع سابق، ص 265.
- (46) سوسن محمود أحمد: "فعالية تصميم التعليم بالفيديو التفاعلي على تحصيل الطالبات المعلمات في مقرر تكنولوجيا التعليم وميولهن نحوه". رسالة ماجستير، كلية البنات، جامعة عين شمس، 2001.
- (47) محمد أمين حسن علي: تقويم برنامج تدريب معلمي العلوم بالمرحلة الإعدادية باستخدام تكنولوجيا التعليم عن بعد، مؤتمر الفيديو، المركز القومي للبحوث التربوية، القاهرة: 1997، ص 15.
- (48) محمد الأصمعي، محروس سليم: أبعاد التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي بين النظرية والممارسة، مرجع سابق، ص 102.
- (49) يوسف صلاح الدين قطب: أهمية التعليم الذاتي والتعلم المستمر في إعداد المعلم وأثناء مزاولته مهنة التعليم، صحيفة التربية، السنة الخمسون، العدد الثاني، يناير 1999.
- (50) أحمد إسماعيل حجي: التربية المقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1998، ص 273.
- (51) Smith Christine, Gillespie Marilyn: **Research on Professional Development and Teacher change implications for adult basic education.** Available at: http://www.ncsall.net/fileadmin/resources/ann_rev/smith-gillespie-07.pdf
- (52) **The professional Developmental Teachers as life long Models. Parches and factors that influence it**", Paper prepared for the Board on international compare studies/ Research council available at: <http://www.nationalacademies.org>.
- (53) Huddleston Prue and unwin Lorna: "**teaching and learning in further education diversity and change**". London, Routledge, 1997.
- (54) أبراهام يوجيف: تدريب المعلمين داخل المدارس، مجلة مستقبلات، العدد 103، المجلد 27، القاهرة، مركز مطبوعات اليونسكو، 1997، ص 159.
- (55) رشيدة السيد أحمد الطاهر: تدريب المعلمين بالخارج دراسة في التخطيط للتنمية

المهنية. رسالة ماجستير، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة، 2003، ص 133.

- (56) Joan Dean: "**Improving the primary schools**". **Op.cit**, P. 113.
- (57) Unesco: "Teacher professional development. an **international review of the literature**", Unesco international institute for education planning, Unesco, 2003.
- (58) Morny Will: "**Teacher Professional association as a key contributor to the effectiveness of teachers work**". Paper presented to the fifth learning. Unesco ACEID international conference reforming learning curriculum and pedagogy innovative vision for the new century, 2005.
- (59) شعبان محمد هلال: "البحث التربوي بوصفه أحد أساليب التنمية المهنية للمعلمين دراسة تحليلية"، كلية التربية، جامعة الإسكندرية، 2006، ص.
- (60) فيليب إسكاروس، مصطفى عبد السميع: "الجديد في التربية في الأدبيات الأجنبية"، القاهرة، مركز الكتاب للنشر، 2007، ص 299.
- (61) Cooper, David E.: "Quality and Equality in Education", In: Hirst, Paul H. & White Patricia (eds.), **Philosophy of Education-Major Themes in the Analytic Tradition**, Vol. 111, Society and Education, London and New York, Routledge, 2000, pp. 179-181.
- (62) Moon Bob: "**Open and Distance learning and the Development of Teacher Education New Global perspective**". Paper presented at the first National conference on Teacher Education, Preparentiar Training.
- (63) مى محمود شهاب: "نظم إعداد معلم التعليم العام في مصر دراسة مقارنة مع بعض الدول (فرنسا - سويسرا)", رسالة دكتوراه، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة، 1997، ص 6.
- (64) محمود السيد عباس: "الاحتياجات التدريسية لمعلمي الكمبيوتر - دراسة ميدانية بمحافظة سوهاج"، المجلة التربوية بكلية التربية بسوهاج، جامعة جنوب الوادي، العدد الثالث عشر، يناير 1998، ص 89.

- (65) محمد الأصمعي محروس سليم: "أبعاد التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي بين النظرية والممارسة"، القاهرة، مجلة البحث التربوي، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، مج(1)، ع(1)، يناير 2002، ص 161.
- (66) أيمن عبد المحسن عبد الرحمن: "أساليب تدريب معلمي الحلقة الثانية من التعليم الأساسي - دراسة ميدانية على محافظات وسط الدلتا"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الزقازيق، 1995.
- (67) منار محمد إسماعيل بغداددي: "سياسات اختيار وتوظيف معلمي التعليم قبل الجامعي دراسة مقارنة بين مصر والولايات المتحدة الأمريكية". رسالة ماجستير، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، 1999، ص 199.
- (68) صلاح الدين عبد العزيز: "متطلبات ونظم مزاولة مهنة التدريس في مرحلة التعليم الأساسي في مصر". القاهرة، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، 2002، ص 152.
- (69) كامل جاد: "التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية في مصر (معالم سياسة مقترحة)". القاهرة، المركز القومي للبحوث التربوية، 1999.
- (70) أمل عثمان الكحيل: "القيادة المدرسية وعلاقتها بالتنمية المهنية للمعلمين دراسة ميدانية"، رسالة ماجستير، جامعة القاهرة، معهد البحوث والدراسات التربوية، 2003.
- (71) رشيدة السيد أحمد الطاهر: تدريب المعلمين بالخارج: دراسة في التخطيط للتنمية المهنية، رسالة ماجستير، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة، 2003.
- (72) عوض توفيق عوض: التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام، القاهرة، المركز القومي للبحوث والتنمية، 2003.
- (73) دراسة شعبان أحمد محمد هلال: "البحث التربوي بوصفه أحد أساليب التنمية المهنية للمعلمين دراسة تحليلية"، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الإسكندرية، 2006.
- (74) طارق عبد المنعم أبو النجا: التعليم من بعد في جمهورية مصر العربية - دراسة حالة

- لبرنامج تأهيل معلمي الحلقة الأولى من مرحلة التعليم الأساسي للمستوى الجامعي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنصورة، 1990.
- (75) عبد العزيز عبد الهادي الطويل: التعليم من بعد في مجال محو الأمية وتعليم الكبار في جمهورية مصر العربية - دراسة تقويمية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنصورة، 1993.
- (76) المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية: إمكانية استخدام تكنولوجيا التعليم من بعد في إطار التربية للجميع بجمهورية مصر العربية، المرحلة الثانية من الدراسة، القاهرة، يونيو 1995.
- (77) لمياء إبراهيم الدسوقي المسلماني: "التعليم الثانوي من بعد على ضوء خبرات بعض الدول الأجنبية". رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة، 2004.
- (78) وزارة التربية والتعليم: البنك الدولي، وحدة التخطيط والمتابعة، مشروع تحسين التعليم الثانوي، القاهرة، 2001، ص 31.
- (79) Derek Bell & Ron Ritchie (1999): Towards Effective subject Leadership in the Primary School - Open University press, Buckingham. pp. 110-111.
- (80) يوسف صلاح الدين قطب: أهمية التعليم الذاتي والتعلم المستمر في إعداد المعلم وأثناء مزاولته لمهنة التعليم، صحيفة التربية، السنة الخمسون، العدد الثاني، يناير 1999.
- (81) وزارة التربية والتعليم: مبارك والتعليم النقلة النوعية في المشروع القومي للتعليم، تطبيق مبادئ الجودة الشاملة، 2002.
- (82) Moon Bob: "Open and Distance learning and the development of teacher Education NEW global perspective." Paper presented at the first national conference on teacher education, preparation, training welfare, Cairo, Egypt. Nov. 1996. P. 241.
- (83) Training and development agency fir schools.
- (84) **White paper Intel information technology Wireless Technologies and bridging the digital divide**", available at <http://intelworld.com/whitepaper/resources/wireless-and-elearning>. 2006.

- (85) منار محمد إسماعيل بغدادى: "صنع السياسة التعليمية، دراسة مقارنة بين كل من مصر وإنجلترا والصين". رسالة دكتوراه، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة، 2005.
- (86) عفاف المصري: مرجع سابق.
- (87) British Educational Communications and Technology Agency: **The National Grid for Learning**, Op.cit, pp. 1-2.
- (88) Hugh Busher & Rone Saran: "**Managing teacher as professionals in schools**", Kogan page, London, 1995, P. 200.
- (89) Unesco: Teacher professional development. On international review of the literature international institute far educational planning, 2003, P. 4.
- (90) Moon Bob: "**The Global Teacher Crisis- meeting the challenge through New Technologies and New Models of Teaching and learning**". Paper presented to The 12th Cambridge International Conference on open Distance learning". New Hall Cambridge Friday 28th Sep. 2007, P. 7.
- (91) Matthew Parralt, Riding Phil: "**Building an internet and on line Teacher Community to Support Continuing professional Development**".
<http://www.cambridgeassessment.org>.
- (92) Riding Phil: Online Teacher Communities and Continuing profession Development". **Journal of Teacher Development, Vol. 5, No. 3, 2001, P. 2.** available online at: <http://www.cambridgeassessment.org.uk/ca>.
- (93) Training and Development Agency (TDA) for schools: available at: <http://www.Tda.gov.uk>
- (94) <http://www.teacher.net.uk>.
- (95) Preston Christina: "A virtual teachers centers for virtual teacher".
www.worldcitizens.net/ftp/grid.pdf.
- (96) Teacher learning Academy
- (97) Ralph Tabberer: Training and development agency for schools: funding for the training and development agency funding for training in England. available at: www.tda.gov.uk.recriuf

- (98) Training and development agency for schools: Continuing Professional development: a strategy for continuing professional development.
- (99) Continuing professional Development for teachers in schools". Report from the office of her majesty's chief inspector schools, inspected Sep. 2000 to April 2001, available at: www.ofsted.gov.uk.
- (100) Life long learning uk. <http://www>.
- (101) Learning and skills network: "**A professional development framework for e. learning** published by learning"
www.learningtechnologies.ac.uk/files/2007. P. 17. 0627/16.
- (102) Abdul Ghany, Nisreen: "Contemporary Initial Teacher Training Reforms in Egypt: A comparative and Historical perspective Thesis in Egypt. Submitted to universities. 2003, pp. 102-109.
- (103) Pollard Andrew & Others: "**Reflective Teaching**". London, continuum, 2002, pp. 398-400
- (104) Training and development agency for schools:
- (105) Training and Development Agency for Schools: "**Continuing Professional development: Strategy for Teachers**" available at: <http://www.tda.gov.uk/upload/resources/odf/c/cpd-lettertoadministrators.pdf>. 2007.
- (106) Holmes, Elizabeth: Op.cit, P. 39.
- (107) Training and Development Agency for schools (Tda): Building the school team in term plan, 2005. 6.
- (108) Training and Development Agency: "**Funding for training in England**" available at: www.tda.gov.uk/recriuel.
- (109) Douglas N. H. Aarris: "**Teacher Quality and student achievement**". National center for Analysis of longitudinal data in Education Research Tracking Every student learning every year, March 2007, available at: <http://>
- (110) Valverde, G.A.: "United States", In: Postlethwaite, T. Neville (ed.), International Encyclopedia of National Systems of Education, Second Edition, New York, Pergamon, 1995, P. 1033.

- (111) Washington D.C., Central Intelligence Agency: Yahoo! Reference Fact book: United States Population, Online, Available at: <http://education.yahoo.com/reference/factbook/us/popula.html>, 2003, P. 1.
- (112) United States, In: The Columbia Electronic Encyclopedia Copyright © 1994, 2000, Columbia University Press, Online, Available at: <http://infoplease.com/ce6/us/A0861708.html>, 26 Jan. 2003, P. 1.
- (113) Smith, Sean: "Teacher Education", Op.cit., P. 61.
- (114) <http://www.continuingeducation.tc.columbia.edu/default.aspx?pageid=143>.
- (115) New Teacher Academy (Pdf) www.ufttc.org/ftp/pub.
- (116) Fulton, Kathleen & Kober, Nancy: Preserving Principles of Public Education in an Online World, Washington, Center on Education Policy, Nov. 2002, pp. 9-10.
- (117) Fulton, Kathleen & Kober, Nancy: Preserving Principles of Public Education in an Online World, Op. Cit., P. 10.
- (118) Shelton, Sue: "Breathing New Life into a Dead Language: Teaching Latin Online", Op.cit., P. 65.
- (119) Carnevale, Dan & Young, Jeffrey R.: "Telecourses Change Channels", Chronicle of Higher Education, Vol. 47, Issue 44, July 2001, P. 29.
- (120) Collins, John: "Using the Internet as a Distance Learning Tool in Selected Secondary School Areas", Journal of Research on Computing in Education, Vol. 33, Issue 4, 2001, pp. 432-435.
- (121) Keystone National High School: Programs of Study-e School Internet-Based Delivery, Op.cit. P. 1.
- (122) سعاد بسيوني عبد النبي: بحوث ودراسات في نظم التعليم، مرجع سابق، ص 183.
- (123) <http://www.cunyedu/academics/academic/programsofnote/theteacheracademy.html>.
- (124) North Carolina Teacher Academy. <http://www.teacheracademy.org/trustees.htm>.

- (125) Unesco: "Teacher Professional development, an International review of the literature, Op.cit., P. 94.
- (126) Oracle academy available at: www.academy.oracle.com.
- (127) منار محمد إسماعيل بغداددي: "سياسات اختيار وتوظيف معلمي التعليم قبل الجامعي دراسة مقارنة بين كل من مصر والولايات المتحدة الأمريكية". رسالة ماجستير، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة، 2000.
- (128) Brandl Klaus. K: "Foreign Language TAS, Perceptions of Training Components: Do We Know How They Like to be Trained?", The Modern Language Journal, Vol. 84, No. 3, Fall 2000, pp. 355-356.