

مجلة كلية التربية

علمية محكمة ربع سنوية

(السنة العاشرة - العدد الواحد والثلاثون - يوليو ٢٠٢٢)

<https://foej.journals.ekb.eg>

j_foea@aru.edu.eg



قائمة هيئة تحرير مجلة كلية التربية جامعة العريش

م	الاسم	الدرجة والتخصص	الصفة
رئيس هيئة التحرير: أ.د. محمد رجب فضل الله			
الهيئة الإدارية للتحرير			
١	أ.د. رفعت عمر عزوز	أستاذ أصول التربية	عميد الكلية - رئيس مجلس الإدارة
٢	أ.د. محمود علي السيد	أستاذ. رئيس قسم علم النفس التربوي	وكيل الكلية للدراسات العليا - نائب رئيس مجلس الإدارة
٣	د. فتحية على حميد	أستاذ مساعد (مشارك) - مناهج وطرق التدريس	وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب - عضو مجلس الإدارة
٤	د. إبراهيم فريج حسين	أستاذ مساعد (مشارك) - أصول تربوية	وكيل الكلية لشؤون خدمة المجتمع - عضو مجلس الإدارة
٥	أ.د. صالح محمد صالح	أستاذ التربية العلمية	رئيس قسم المناهج وطرق التدريس - عضو مجلس الإدارة
٦	أ.د. السيد كامل الشريبي	أستاذ الصحة النفسية	رئيس قسم الصحة النفسية - عضو مجلس الإدارة
٧	أ.م.د. أحمد عفت قريشم	أستاذ مساعد (مشارك) - مناهج وطرق التدريس	المشرف على قسم التربية الخاصة - عضو مجلس الإدارة
٨	أ.د. أحمد عبد العظيم سالم	أستاذ أصول التربية	رئيس قسم أصول التربية - عضو مجلس الإدارة

الهيئة الفنية (الفريق التنفيذي) للتحضير			
٩	أ.د. محمد رجب فضل الله	أستاذ المناهج وطرق التدريس	رئيس التحرير (رئيس الفريق التنفيذي)
١٠	د. كمال طاهر موسى	أستاذ مساعد (مشارك) - مناهج وطرق التدريس	عضو هيئة تحرير - مسؤول الطباعة والنشر والتدقيق اللغوي
١١	د. محمد علام طلبية	مدرس (أستاذ مساعد) - مناهج وطرق التدريس	عضو هيئة تحرير - مسؤول متابعة أعمال التحكيم والنشر
١٢	د. ضياء أبو عاصي فيصل	مدرس (أستاذ مساعد) - الصحة النفسية	عضو هيئة تحرير - مسؤول متابعة الأمر المالية
١٣	د. نانسي عمر جعفر	مدرس (أستاذ مساعد) - مناهج وطرق التدريس	عضو هيئة تحرير - مسؤول الاتصال والعلاقات الخارجية
١٤	أ. أسماء محمد الشاعر	أخصائي علاقات علمية وثقافية - باحثة دكتوراه	عضو هيئة تحرير - إداري ومسؤول التواصل مع الباحثين
١٥	أ. أحمد مسعد العسال	أخصائي تعليم - باحث دكتوراه	عضو هيئة تحرير - إدارة الموقع الإلكتروني للمجلة
١٦	أ. محمد عربي	مدير سفارة المعرفة بالجامعة	عضو هيئة تحرير - المسؤول المالي
أعضاء هيئة التحرير من الخارج			
١٧	أ.د. زكريا محمد هيبية	أستاذ أصول التربية	جامعة طيبة بالمدينة المنورة بالسعودية
١٨	أ.د. عبد الرازق مختار محمود	أستاذ المناهج وطرق التدريس	كلية التربية - جامعة أسيوط
١٩	أ.د. مايسة فاضل أبو مسلم أحمد		المركز القومي للامتحانات والتقويم التربوي

قائمة الهيئة الاستشارية الدولية لـمجلة كلية التربية جامعة العريش

م	الاسم	التخصص	مكان العمل وأهم المهام الأكاديمية والإدارية
١	أ.د إبراهيم احمد غنيم ضيف	أستاذ المناهج وطرق تدريس التعليم الصناعي	نائب رئيس جامعة قناة السويس، وزير التربية والتعليم والأسبق - المستشار السابق للتخطيط الاستراتيجي وجودة التعليم لجامعة نايف العربية للعلوم الأمنية التابعة لجامعة الدول العربية.
٢	أ.د إمام مصطفى سيد محمد	أستاذ علم النفس التربوي	- رئيس قسم علم النفس التربوي، ووكيل كلية التربية بأسسيوط (سابقاً) - مدير مركز اكتشاف الاطفال الموهوبين بجامعة أسسيوط - - المستشار العلمي للمركز الوطني لأبحاث الموهبة والابداع بجامعة الملك فيصل - المملكة العربية السعودية.
٣	أ.د بيومي محمد ضحاوي	أستاذ الإدارة التعليمية والتربية المقارنة	وكيل شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة " سابقاً" - مقرر اللجنة العلمية الدائمة لترقية الأساتذة والأساتذة المساعدين في الإدارة التعليمية والتربية المقارنة - المجلس الأعلى للجامعات. مراجع معتمد لدى الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
٤	أ.د حسن سيد حسن شحاته	أستاذ المناهج وطرق تدريس اللغة العربية	رئيس قسم المناهج وطرق التدريس سابقاً - مقرر اللجنة العلمية الدائمة لترقية الأساتذة تخصص المناهج وطرق التدريس وتكنولوجيا التعليم
٥	أ.د رضا السيد محمود حجازي	أستاذ باحث في المناهج وطرق تدريس العلوم	نائب مدير الأكاديمية المهنية للمعلمين - وكيل أول وزارة التربية والتعليم- رئيس قطاع التعليم. نائب وزير التربية والتعليم لشؤون المعلمين " حالياً "
٦	أ.د رضا مسعد ابو عصر	أستاذ المناهج وطرق تدريس	وكيل أول وزارة التربية والتعليم " سابقاً " - أمين اللجنة العلمية لترقيات الأساتذة والأساتذة المساعدين للمناهج وطرق

التدريس-رئيس الجمعية المصرية لتربويات الرياضيات " حالياً"		الرياضيات		
عميد كلية التربية النوعية ببها-مدير الأكاديمية المهنية للمعلمين " سابقاً " - مدير المركز القومي للامتحانات والتقويم التربوي " حالياً"	جامعة بنها مصر	أستاذ علم النفس التربوي	أ.د رمضان محمد رمضان	٧
العميد الأسبق لكلية التربية بالعريش- نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث - قائم " حالياً" بأعمال رئيس جامعة العريش.	جامعة العريش مصر	أستاذ المناهج وطرق تدريس اللغة العربية	أ.د سعيد عبد الله رفاعي لافي	٨
نائب رئيس جامعة الإسكندرية، ورئيس جامعة دمنهور الأسبق - خبير التخطيط الاستراتيجي وإعداد التقارير السنوية بالجامعات السعودية.	جامعة الإسكندرية - مصر	أستاذ المناهج وطرق تدريس الاجتماعيات	أ.د سعيد عبده نافع	٩
العميد الأسبق لكلية التربية بجامعة أسيوط - مدير مركز تطوير التعليم الجامعي، والمشراف على فرع الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد - أمين لجنة قطاع الدراسات التربوية بالمجلس الأعلى للجامعات.	جامعة أسيوط مصر	أستاذ اجتماعيات التربية	أ.د عبد التواب عبد اللاه دسوقي	١٠
منسق الاعتماد الأكاديمي، وعميد كلية التربية - جامعة الإمارات " سابقاً" - وزير التربية والتعليم باليمن " سابقاً" - خبير الجودة بمكتب التربية العربي لدول الخليج	جامعة صنعاء اليمن	أستاذ مناهج وطرق تدريس العلوم	أ.د عبد اللطيف حسين حيدر	١١
منسق برنامج تطوير كليات التربية FOER التابع لمشروع تطوير التعليم ERP ، واستشاري التنمية المهنية والمؤسسية POD التابع لمشروع تطوير التعليم ERP (سابقاً). أستاذ زائر بكلية الإنسانيات، بجامعة كالرتون بكندا ٢٠٢٠	جامعة جنوب الوادي - مصر	أستاذ مناهج وطرق تدريس اللغة الإنجليزية	أ.د عنتر صلهي عبد اللاه طليبة	١٢

١٣	أ.د عوشة احمد المهيري	أستاذ التربية الخاصة	جامعة الإمارات الإمارات	رئيس قسم التربية الخاصة - مساعد عميد كلية التربية بجامعة الإمارات لشؤون الطلبة.
١٤	أ.د الغريب زاهر إسماعيل	أستاذ تكنولوجيا التعليم	جامعة المنصورة مصر	- مقرر اللجنة العلمية الدائمة لترقية الأساتذة المساعدين في المناهج وطرق التدريس وتكنولوجيا التعليم . - رئيس مجلس إدارة الجمعية الدولية للتعليم والتعلم الالكتروني-مدير أمانة اتحاد جامعات العالم الإسلامي ، ومدير مديرية التربية بمنظمة الإيسيسكو " سابقاً "
١٥	أ.د ماهر اسماعيل صبري	أستاذ مناهج وطرق تدريس العلوم	جامعة بنها مصر	رئيس قسم المناهج وطرق التدريس وتكنولوجيا التعليم " السابق بكلية التربية - جامعة بنها" - رئيس مجلس إدارة رابطة التربويين العرب
١٦	أ.د محمد ابراهيم الدسوقي	أستاذ تكنولوجيا التعليم	جامعة حلوان مصر	نائب مدير الأكاديمية المهنية للمعلمين " سابقاً " - رئيس مجلس إدارة الجمعية المصرية للكمبيوتر التعليمي
١٧	أ.د محمد عبد الظاهر الطيب	أستاذ علم النفس الكلينيكي والعلاج نفسي	جامعة طنطا مصر	العميد الأسبق لكلية التربية بجامعة طنطا- خبير بالهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد بمصر، ويقطاع كليات التربية بالمجلس الأعلى للجامعات.
١٨	أ.د محمد الشيخ حمود	أستاذ الصحة النفسية	جامعة دمشق - سوريا	خريج جامعة لايبزيغ - ألمانيا -رئيس قسم الصحة النفسية والتربية التجريبية وعميد لكلية التربية جامعة دمشق - سوريا- "سابقاً" - عضو الجمعية الأمريكية للإرشاد النفسي ACA - رئيس التحرير " السابق" لمجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس.
١٩	أ.د مصطفى بن أحمد الحكيم	أستاذ الأصول الدينية للتربية . التربية الأسرية	وزارة التربية الوطنية - المغرب	-خبير تربوي بوزارة التربية الوطنية والتعليم العالي والبحث العلمي بالمغرب - رئيس مجلس إدارة المركز الدولي للاستراتيجيات التربوية والأسرية- بريطانيا

٢٠	أ.د مهني محمد ابراهيم غنايم	أستاذ التخطيط التربوي واقصاديات التعليم	جامعة المنصورة - مصر	العميد السابق لكلية الآداب بدمياط - مدير مركز تطوير التعليم الجامعي بجامعة المنصورة - مقرر اللجنة العلمية لترقية الأساتذة والأساتذة المساعدين في أصول التربية والتخطيط التربوي
٢١	أ.د ناصر أحمد الخوالده	أستاذ مناهج وطرق تدريس التربية الاسلامية	الجامعة الأردنية - الأردن	عميد كلية الدراسات الإنسانية التربوية بعمان - نائب ثم رئيس جامعة العلوم الإسلامية العالمية " سابقاً" - خريج جامعة نبراسكا - بريطانيا.
٢٢	أ.د نيفاء بن رشيد الجابري	أستاذ اقتصاديات التعليم وسياسته	جامعة طيبة - السعودية	عميد كلية التربية بجامعة طيبة بالمدينة المنورة " سابقاً" - المشرف العام على البحوث والبيانات مهيئة تقويم التعليم والتدريب بالمملكة - وكيل وزارة التعليم بالسعودية " سابقاً".
٢٣	أ.د يوسف الحسيني الإمام	أستاذ تربويات الرياضيات	جامعة طنطا مصر	الوكيل السابق للدراسات العليا والبحوث بجامعة طنطا - عضو فريق الاعتماد الأكاديمي لكلية التربية بجامعة الإمارات " سابقاً" -

تواعد النشر بمجلة كلية التربية بالعريش

١. تنشر المجلة البحوث والدراسات التي تتوفر فيها الأصالة والمنهجية السليمة على ألا يكون البحث المقدم للنشر قد سبق وأن نشر، أو تم تقديمه للمراجعة والنشر لدى أي جهة أخرى في نفس وقت تقديمه للمجلة.

٢. تُقبل الأبحاث المقدمة للنشر بإحدى اللغتين: العربية أو الإنجليزية.

٣. تقدم الأبحاث - عبر موقع المجلة ببنك المعرفة المصري

<https://foej.journals.ekb.eg>

الالكترونياً مكتوبة بخط (Simplified Arabic)، وحجم الخط ١٤، وهوامش حجم الواحد

منها ٢.٥سم، مع مراعاة أن تنسق الفقرة بالتساوي ما بين الهامش الأيسر والأيمن

(Justify). وترسل إلكترونياً على شكل ملف (Microsoft Word).

٤. يتم فور وصول البحث مراجعة مدى مطابقتها من حيث الشكل لبنط وحجم الخط ، والتنسيق ، والحجم وفقاً لقالب النشر المعتمد للمجلة ، علماً بأنه يتم تقدير الحجم وفقاً لهذا القالب ، ومن ثم تقدير رسوم تحكيمه ونشره.

٥. يجب ألا يزيد عدد صفحات البحث بما في ذلك الأشكال والرسوم والمراجع والجداول والملاحق عن (٢٥) صفحة وفقاً لقالب المجلة. (الزيادة برسوم إضافية). ويتم تقدير عدد الصفحات بمعرفة هيئة التحرير قبل البدء في إجراءات التحكيم

٦. يقدم الباحث ملخصاً لبحثه في صفحة واحدة، تتضمن الفقرة الأولى ملخصاً باللغة العربية، والفقرة الثانية ملخصاً باللغة الإنجليزية، وبما لا يزيد عن ٢٠٠ كلمة لكل منها.

٧. يكتب عنوان البحث واسم المؤلف والمؤسسة التي يعمل بها على صفحة منفصلة ثم يكتب عنوان البحث مرة أخرى على الصفحة الأولى من البحث ، والالتزام في ذلك بضوابط رفع البحث على الموقع.

٨. يجب عدم استخدام اسم الباحث في متن البحث أو قائمة المراجع ويتم استبدال الاسم بكلمة "الباحث"، ويتم أيضاً التلخيص من أية إشارات أخرى تدل على هوية المؤلف.

٩. البحوث التي تقدم للنشر لا تعاد لأصحابها سواء قبل البحث للنشر، أو لم يُقبل. وتحفظ هيئة التحرير بحقها في تحديد أولويات نشر البحوث.

١٠. لن ينظر في البحوث التي لا تتفق مع شروط النشر في المجلة، أو تلك التي لا تشتمل على ملخص البحث في أي من اللغتين ، وعلى الكلمات المفتاحية له.
١١. يقوم كل باحث بنسخ وتوقيع وإرفاق إقرار الموافقة على اتفاقية النشر. وإرساله مع إيصال السداد ، أو صورة الحوالة البريدية أو البنكية عبر إيميل المجلة J_foea@Aru.edu.eg قبل البدء في إجراءات التحكيم
١٢. يتم نشر البحوث أو رفض نشرها في المجلة بناءً على تقارير المحكمين، ولا يسترد المبلغ في حالة رفض نشر البحث من قبل المحكمين.
١٣. يُمنح كل باحث إفادة بقبول بحثه للنشر بعد إتمام كافة التصويبات والتعديلات المطلوبة.
١٤. في حالة قبول البحث يتم رفعه على موقع المجلة على بنك المعرفة المصري ضمن العدد المحدد له من قبل هيئة التحرير ، ويُرسَل للباحث نسخة بي دي أف من العدد ، وكذلك نسخة بي دي أف من البحث (مستلة).
١٥. يمكن - في حالة الحاجة - توفير نسخة ورقية من العدد ، ومن المستلزمات مقابل رسوم تكلفة الطباعة ، ورسوم البريد في حالة إرسالها بريدياً داخل مصر أو خارجها.
١٦. يجدر بالباحثين (بعد إرسال بحوثهم ، وحتى يتم النشر) المتابعة المستمرة لكل من:
- موقع المجلة المربوط ببنك المعرفة المصري

<https://foej.journals.ekb.eg>

-وبريده الإلكتروني الشخصي لمتابعة خط سير البحث عبر رسائل تصله تبعاً من إيميل

المجلة الرسمي على موقع الجامعة J_foea@Aru.edu.eg

١٧. جميع إجراءات تلقي البحث، وتحكيمه، وتعديله، وقبوله للنشر، ونشره ؛ تتم عبر موقع المجلة ، وإيميلها الرسمي، ولا يُعتمد بأي تواصل بأية وسيلة أخرى غير هاتين الوسيلتين الإلكترونيتين.



محتويات العدد (الواحد والثلاثون)

السنة السابعة		هيئة التحرير	
الرقم	عنوان البحث	الباحث	الصفحات
مقال العدد			
١	التعلم العميق ومحيطنا التعليمي الضحل إعداد أ.د. زكريا محمد هيبية خبير التنمية البشرية وتطوير الذات		
بحوث العدد			
١	تطوير برامج التنمية المهنية لعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء: دراسة مستقبلية إعداد د/ عصام عطية عبد الفتاح أستاذ أصول التربية المساعد - كلية التربية بالعريش		
٢	درجة تضمين كتب لغتي بالصفوف الأولية لمهارات التعلم الذاتي إعداد الباحثة/ تغريد بنت عويض بن حمود العصيمي ماجستير المناهج وطرق تدريس الصفوف الأولية بجامعة أم القرى د. هدى بنت محمد بن حسين بابطين أستاذ المناهج وطرق تدريس العلوم المشارك بجامعة أم القرى		
٣	واقع إدارة التدريب الإلكتروني بعمادة التعليم عن بعد بجامعة طيبة إعداد الباحثة/ عائشة بنت سعد التميمي أ.د. زكريا محمد هيبية أستاذ الأصول والإدارة التربوية - جامعة طيبة		

<p>فعالية برنامج قائم على الألعاب التعليمية التفاعلية في تنمية الانتباه الانتقائي لدى التلاميذ المعاقين فكرياً بمدارس الدمج الشامل</p> <p>إعداد</p> <p>أ.د. عادل السيد سرايا أستاذ ورئيس قسم تكنولوجيا التعليم كلية التربية النوعية، جامعة الزقازيق</p> <p>د. عبد الحميد محمد علي استاذ الصحة النفسية المتفرغ كلية التربية - جامعة العريش الباحث/ عبد الله إبراهيم كامل معلم أحياء بالتربية والتعليم</p>	<p>٤</p>
<p>فعالية برنامج باللعب في خفض بعض السلوكيات العدوانية لدى الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد</p> <p>إعداد</p> <p>أ.د. تهناني محمد عثمان منيب أستاذ التربية الخاصة - كلية التربية - جامعة عين شمس</p> <p>د. عبد الحميد محمد علي استاذ الصحة النفسية المتفرغ- كلية التربية - جامعة العريش الباحث/ محمد سليمان محي الدين سليمان</p>	<p>٥</p>
<p>التخطيط الإستراتيجي لجامعة العريش مدخل لتنمية المجتمع المحلي</p> <p>إعداد</p> <p>أ.د. رزق منصور بديوي أستاذ أصول التربية المتفرغ - كلية التربية - جامعة العريش</p> <p>أ.د. محمد عبدالوهاب الصيرفي أستاذ أصول التربية المتفرغ - كلية التربية - جامعة العريش الباحث/ محمود عبد الكريم علي عطية</p>	<p>٦</p>



**أنماط التشارك ببيئة تعلم إلكترونية عبر الويب وأثرها فى تنمية التقبل
التكنولوجي لطلاب الصف الثالث الثانوى الصناعى**

إعداد

أ.د. حلمى أبو الفتوح عمار

أستاذ ورئيس قسم المناهج وطرق التدريس كلية التربية - جامعة المنوفية

أ.م.د. محمد مختار المرادني

أستاذ تكنولوجيا التعليم المساعد

كلية التربية - جامعة العريش

الباحث/ نهى حامد شاكر على إمام

معلم أول أ تبريد وتكييف

٧





تهنئة

يتقدم مجلس إدارة المجلة العلمية لكلية

التربية جامعة العريش، وأ أسرة هيئة

التحرير بالتهنئة

للأستاذ الدكتور/ رفعت عمر عزوز

عميد الكلية

لتوليئه منصب نائب رئيس الجامعة

لشؤون التعليم والطلاب

متمنين له دوام التوفيق

تقديم

ويتجدد اللقاء

بقلم: هيئة التحرير

بعد مرور ثلاثة أشهر من العدد (٣٠) (عدد أبريل ٢٠٢٢م) يُطل علينا مرة أخرى عدد جديد من أعداد مجلتنا العلمية المحكمة: مجلة كلية التربية بجامعة العريش.

ما زالت المجلة في عامها العاشر، والعدد الحالي هو العدد الحادي والثلاثين ... يأتي صدوره مع الأيام الأولى من شهر يولييه ٢٠٢٢م.

نتذكر قبل خمس سنوات دراسية، وتحديدًا مع بداية العام الدراسي ٢٠١٧م / ٢٠١٨م، حيث تم صدور التكليف إلى رئيس التحرير، والذي شرع في تكوين فريق عمل يشكل هيئة التحرير، وبدأ العمل، وفي الطريق التحق زملاء، وغادر زملاء؛ حتى استقرت هيئة التحرير - بصورتها الحالية - منذ العام ٢٠١٩م / ٢٠٢٠م، وحتى الآن، شهدت المجلة خلال السنوات الثلاثة الأخيرة قفزات كبيرة إلى الأمام، والحمد لله.

تدرجت المجلة: من ورقية إلى ورقية والكترونية، وأصبح لها موقع إلكتروني، يرتبط ببنك المعرفة المصري، وانتقلت إدارة المجلة من الصورة التقليدية (مجلس إدارة، وهيئة تحرير داخلية) إلى مستوى أرقى يتمثل إلى جانب مجلس الإدارة في هيئة تحرير موسعة، مدعومة بخبراء من خارج الكلية، إلى جانب الرعاية والدعم من هيئة استشارية دولية تضم وزراء ورؤساء جامعات، ونواب سابقين، وتضم رؤساء جمعيات علمية ومنظمات مهنية، ومقرري لجان علمية للترقية،

وانتقلت المجلة من الاستعانة بعدد محدود من المحكمين إلى قاعدة موسعة من المحكمين بلغت ما يقارب الـ ٢٥٠ أستاذاً محكماً من داخل مصر وخارجها، يمثلون كافة التخصصات التربوية.

هذا التوسع والعمق في الإدارة والتحكيم العلمي أسهم في ارتفاع مستوى المجلة وفق تقييم المجلس الأعلى للجامعات حيث كانت المجلة في ٢٠١٧م / ٢٠١٨م خارج هذا التصنيف، ثم حصلت على أربع نقاط من سبع في ٢٠٢٠، وارتفع تقييمها إلى ٦.٥ من ٧ في ٢٠٢١م، والمتوقع - والعدد في طرقة للإصدار ، بلوغ المجلة الدرجة النهائية وفق تقييم العام الحالي الصادر هذا الشهر (يونيه ٢٠٢٢م) (٧ من ٧) بإذن الله.

نعود إلى العدد الحالي، والذي يتصدره مقال علمي متميز، يستحق القراءة، والتأمل عن التعلُّم العميق ومحيطنا التعليمي الضحل، وهو مقال ندعو الباحثين إلى قراءته، والإفادة منه؛ فإن قد يفتح لهم مجالات لمزيد من البحوث حول هذا المفهوم المعاصر: التعلم العميق.

ويحتوي العدد الحالي من المجلة عدداً من البحوث التربوية المتنوعة، والتي تنتمي للتخصصات التربوية المختلفة، وتجمع بين بحوث لأعضاء هيئة تدريس، وأخرى لباحثين شبان مستقلة من رسائلهم العلمية ضمن متطلبات حصولهم على درجتي الماجستير في التربية، ودكتوراه الفلسفة في التربية.

وتدور موضوعات هذه البحوث حول:

- تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام.
- وتضمين كتب اللغة العربية بالصفوف الأولية لمهارات التعلم الذاتي،
- وواقع إدارة التدريب الإلكتروني عن بعد.

وتتناول بحوث هذا العدد - أيضاً -

- فعالية البرامج الدراسية القائمة على الألعاب التعليمية التفاعلية.



- وتنمية الانتباه الانتقائي لدى التلاميذ المعاقين فكرياً بمدارس الدمج الشامل.
 - وأنماط التشارك ببيئة تعلم إلكترونية عبر الويب.
 - وتنمية التقبل التكنولوجي لطلاب الصف الثالث الثانوي الصناعي.
 - وفعالية برنامج باللعب في خفض بعض السلوكيات العدوانية لدى الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد.
- كما تضم بحوث العدد بحثاً عن :
- التخطيط الاستراتيجي لجامعة العريش بوصفه مدخلاً لتنمية المجتمع المحلي
- والخلاصة.** أن العدد الحالي (السنة العاشرة - العدد الحادي والثلاثون - يوليو ٢٠٢٢م) عدد ثري بمقالاته وأبحاثه التي نرجو أن تفيد الباحث التربوي في شتى أرجاء العالم العربي.

والله الموفق

هيئة التحرير



البحث الأول

**تطوير برامج التنمية المهنية
لعلمي التعليم العام بمحافظة
شمال سيناء: دراسة مستقبلية**

إعداد

**د/ عصام عطية عبد الفتاح
أستاذ أصول التربية المساعد
كلية التربية بالعريش**





تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة

شمال سيناء: دراسة مستقبلية

إعداد

د/ عصام عطية عبد الفتاح

أستاذ أصول التربية المساعد

كلية التربية بالعريش

مستخلص:

استهدفت الدراسة تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء: دراسة مستقبلية، ونظراً لطبيعة الدراسة فقد تم استخدام المنهج الوصفي وكذلك أسلوب دلفي، وشملت العينة التخصصات والاتجاهات والخبرات المتنوعة من مديرية التعليم بشمال سيناء وأساتذة كليات التربية؛ وذلك لمزيد من التنوع الفكري والثقافي، وقد بلغ عدد عينة الخبراء (٢٩) خبيراً. وقد تناول الاطار النظري بالدراسة والتحليل المتغيرات المجتمعية الداعية لتطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام في محافظة شمال سيناء، والإطار المفاهيمي والفلسفي لتنمية المعلمين مهنيًا في ضوء الأدبيات المعاصرة، وكذلك واقع التنمية المهنية للمعلمين في محافظة شمال سيناء. وخلصت الدراسة بعد الجولة الثالثة لدلفاي إلى العديد من النتائج من أهمها مقترحات تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء من وجهة نظر الخبراء والتي شملت: إعادة النظر في أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين ، تفعيل استخدامات بنك المعرفة المصري وموارده المعرفية، إنشاء تطبيق تفاعلي على الهواتف الذكية يسمح للمعلم بحجز الدورة التدريبية بناء على احتياجاته التدريبية، التنافسية بين كلية التربية بالعريش والمتخصصين في تصميم برامج التنمية المهنية وتنفيذها طبقاً لأحدث المعايير، إلزام المعلمين بعدد من الساعات المعتمدة للتدريب سنوياً، منح شهادة الماجستير المهني في التربية للمعلمين في بعض التخصصات التربوية، رفع الوعي لدى المعلمين بأهمية الانخراط في برامج التنمية المهنية. وانتهت الدراسة وفي ضوء ما توصلت له من نتائج إلى وضع التصور



المقترح لتطوير برامج التنمية لمهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء في ضوء اتجاهات التطوير المعاصرة وآراء الخبراء التربويين.

Abstract

The study targeted the development of professional development programs for public education teachers in North Sinai Governorate: a future study, and due to the nature of the study, the descriptive curriculum was used as well as Delphi's method, and the sample included specializations, trends and various experiences from the Education Directorate in North Sinai and professors of colleges of education; This is for more intellectual and cultural diversity, and the number of expert sample has reached (29) experts. The theoretical framework of the study and analysis dealt with societal changes to develop professional development programs for public education teachers in North Sinai, and the conceptual and philosophical framework for teachers professionally in light of contemporary literature, as well as the reality of professional development of teachers in North Sinai Governorate.

The study targeted the development of professional development programs for public education teachers in North Sinai Governorate: a future study, and due to the nature of the study, the descriptive curriculum was used as well as Delphi's method, and the sample included specializations, trends and various experiences from the Education Directorate in North Sinai and professors of colleges of education; This is for more intellectual and cultural diversity, and the number of expert sample has reached (29) experts. The theoretical framework of the study and analysis dealt with societal changes to develop professional development programs for public education teachers in North Sinai, and the conceptual and philosophical framework for teachers professionally in light of contemporary literature, as well as the reality of professional development of teachers in North Sinai Governorate.

مقدمة

يشهد العالم تغيرات جذرية تؤثر بدورها على ثوابت الشعوب وموروثها الحضاري والاجتماعي والقيمي، ولم تعد تملك إزاءها غير أن تتفاعل - تأثراً وتأثيراً كلما أمكن - بدرجات متفاوتة مع قوة التغيير التي أفلتت زمامها في عصر العولمة والمعلومات، وفي هذا الخضم يأتي دور العقول المؤهلة إذا ما أعدت إعداداً جيداً في التصدي للمشكلات القائمة والمتوقعة من أجل وضع الحلول الناجحة لها أو تقليص أضرارها إلى أدنى حد ممكن. (بدران، ٢٠١٥، ١٠)

ومجتمعاتنا العربية لا تستطيع إلا أن تواجه هذا التحدي، فهي لا تستطيع أن تغلق نفسها على نفسها في عصر التطور العلمي والتكنولوجي الذي جعل من العسير على مجتمع ما أن يعيش بعيداً عن التأثير والتأثر بما يحدث في المجتمعات الأخرى، ولا يستطيع أيضاً أن يقبل دور التابع للآخرين.

ويدرك المنتبغ للتطور التربوي أن التربية لم تنعزل عن المجتمع وأحداثه وتغيراته العلمية والتكنولوجية، بل تمتد جذور التفاعل بينهما منذ أن عرف الإنسان العلم وتطبيقاته في الحياة العملية، بل إن التربية هي الأساس فيما يسود عالم اليوم من تقدم علمي وتكنولوجي، وفي الوقت نفسه هي مما انعكست عليه هذه الثورة التكنولوجية التي أحدثت تغيرات كثيرة في عملية التربية بكافة عناصرها، وعليها ملاحقة هذه التغيرات من أجل تحقيق أهداف التنمية المنشودة في مجالاتها المتعددة. (الدهشان، ٢٠٢٠، ٣٤)

ونتيجة التغيرات التي أحدثتها الثورة الصناعية الثالثة، وإرهاصات الثورة الرابعة في اندثار مهن وتخصصات قديمة، وبروز مهن وتخصصات جديدة يومياً؛ فقد وجب تطوير التعليم والتجديد المستمر لجميع عناصر العملية التعليمية؛ باعتباره الأداة القادرة على تطوير إمكانات المواطن المصري بما يمكنه من التعامل مع تكنولوجيا العصر، وعلى الرغم من أن الطالب هو محور هذه العملية، إلا أن نجاحها بشكل أساس يتوقف على المعلم بما له من دور فعال في العملية التعليمية لا يمكن للتكنولوجيا الجديدة أن تلغيه، ومن ثم يأتي على رأس أولويات تطوير التعليم تطوير

مكونات إعداد وتكوين المعلم وتطوير معارفه ومهاراته بما يتفق مع هذه الثورة المعرفية والتكنولوجية، بوصفه الطاقة الهائلة المؤهلة والقادرة على القيام بعمليات التطوير التي هو جزء أصيل وفاعل فيها، ويتم هذا بالتنمية المهنية والتدريب المستمر ليكتسب مهارات التعامل مع معطيات العصر ويكون قادرا على إكسابها للطلاب، وتسخير التكنولوجيا المعاصرة لخدمة العملية التعليمية.

ومن ثم؛ لم تعد قضية إعداد المعلم وتنميته مهنية قضية ثانوية، وإنما هي مصيرية تمليها تطورات الحياة في ظل ما يموج به العالم من تغيرات، والهدف منها الارتقاء بمهنة التعليم ونوعية المعلمين، وأعدت الدول جميعها النظر في نظمها التعليمية بشكل عام، وفي نظم إعداد المعلمين وتدريبهم بشكل خاص، واستحدثت برامج لتزويدهم بالمعارف والاتجاهات والمهارات اللازمة للتعامل مع معطيات العصر التي فرضت على المعلمين أن تتغير أدوارهم التقليدية التي كانت تركز على التلقين، وتعتبرهم المصدر الرئيسي للمعلومات، إلى أدوار جديدة تتناسب مع تغيرات العصر؛ باعتباره أحد المحركات المهمة في العملية التعليمية والمرشد الإيجابي لطالبه في التعامل مع متغيرات التكنولوجيا الحديثة، والمراقب الفعال لسير العملية التعليمية من خلال تلك التقنيات الحديثة.

وتزايد الاهتمام ببرامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء عدم كفاية ما يحصل عليه المعلم من معلومات وخبرات ومهارات في دراسته الجامعية لممارسة المهنة والاستمرار فيها، والحاجة إلى تجارب جديدة، تجدد الخبرات، وتنمي القدرات، وتتفق مع التجدد والتطور الحاصل في العملية التعليمية كغيرها من مكونات المجتمعات المعاصرة.

مشكلة الدراسة

في عصر تتطور فيه الحياة باستمرار، وتجتاح العالم فيه تحولات متسارعة ومعقدة، تحتل قضية إعداد المعلم وتنميته مهنية مكانة مهمة في ظل لجوء كثير من الدول لإعادة النظر في نظمها التعليمية ومكوناتها بصفة عامة وفي القلب منها المعلم، وإذا كانت التنمية المهنية - وفقا للظروف المجتمعية الحالية- مهمة لجميع



المهن والوظائف؛ فإنها أكثر أهمية للعاملين بالتربية والتعليم لتزويدهم بالخبرات التي تؤهلهم لمواجهة المتغيرات المعاصرة التي لم يعد إعدادهم في مؤسسات إعداد المعلم كافياً لإمامهم بها.

ولما كانت الملاحظات الواقعية تشير وتؤكد على وجود قصور في أداء المعلمين؛ فإنهم يصبحون في حاجة شديدة لتنمية مهنية تأخذ بهم إلى الارتقاء والتقدم، والمتواكب مع المتغيرات العلمية والتربوية المعاصرة، وتقع مسئولية هذا الدور على وزارة التربية والتعليم ومديرياتها بالمحافظات. (المهدي، ٢٠١٩، ٣٤٣)

ورغم تعدد المحاولات لتطوير التنمية المهنية للمعلمين في مصر، فإن هذه البرامج لم تحقق ما هو مأمول منها كما أشارت لذلك نتائج العديد من الدراسات، ومن هذه المشكلات ضعف التنسيق بين الجهات المنوط بها تخطيط هذه البرامج وتنفيذها، وموقف المعلمين السلبي منها، واتسامها بالطابع النظري التلقيني. (الإتري، والإتري، ٢٠١٩، ١٢٢)، كما أن برامج التنمية المهنية تعاني من سيطرة مفاهيم تربوية مغايرة للواقع التربوي المعاصر اكتسبها المعلم من مؤسسات الإعداد والتزم بها في أدائه المهني وتشعره بالتشعب بما سبق اكتسابه من خبرات، فيقابل برامج التنمية المهنية إما بالسلبية واللامبالاة أو بالمقاومة لمبدأ التغيير، أو التشكيك في جدوى تلك البرامج يدفعه إلى ذلك ما يلاحظ من وجود عدد من المعوقات التي من شأنها أن تؤثر على جودة هذه البرامج. (الإخناوي، ٢٠١٥، ٤٦٧)

أشارت دراسة عبد السلام (٢٠١٩، ٦) إلى بعض جوانب القصور في برامج التنمية المهنية التي تقدمها الأكاديمية المهنية للمعلمين، مثل افتقادها إلى الجوانب التطبيقية في عمل المعلم، وأنها تتسم بالجمود والعجز عن معالجة العديد من المشكلات التربوية التي يواجهها المعلمون، كما أنها تعاني من العديد من السلبيات وأوجه القصور الأخرى التي تتمثل في ضعف محتوى البرامج التدريبية المقدمة، وعدم اختيارها في ضوء دراسات شاملة لاحتياجات المعلمين، فغالباً ما يتم اختيار موضوعات هذه البرامج بشكل عشوائي؛ مما ينتج عنه تكرار الكثير من الموضوعات وسطحيها وعدم الدقة في بنائها. وكذلك اعتماد برامج التنمية المهنية للمعلمين على

الأساليب التقليدية في التدريب (كأسلوب المحاضرة)، مع قلة استخدام الأساليب الحديثة والتطبيقية وورش العمل، ويعد هذا من أسباب عدم إقبال المعلمين على هذه البرامج. وكذلك ضعف اهتمام الأكاديمية المهنية للمعلمين بتحقيق استمرارية برامج التنمية المهنية التي تقدمها للمعلمين، وضعف تعاون الأكاديمية مع كليات التربية في كل خطتها وأنشطتها وبرامجها وتنفيذها ، وأن كثيرا من برامج التنمية المهنية التي تقدمها الأكاديمية المهنية للمعلمين لا تسير التطورات المتلاحقة في التعليم ومشكلاته محلياً وعالمياً، كما أن تلك البرامج لا تتماشى مع الاتجاهات التربوية المعاصرة في مجال التنمية المهنية للمعلم، الأمر الذي يحد من تحقيق برامج التنمية المهنية للمعلم لبعض أهدافها بالنسبة للمعلمين، ولمنظومة التعليم ككل.

ولذلك، فمن الضروري تفعيل التدريب للمعلمين بصورة جادة؛ لأن منظومة التدريب شكلية ورقية وليست جادة، وتشكيل لجنة لدراسة أسباب فشل الكادر وما تم تنفيذه والنتائج. (زاهر، ٢٠١٧، ٣٤٠)

ومن ثم؛ فإن الأمر يحتاج دراسة علمية تكشف عن معوقات التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء التي ينتج عنها تأثر مستويات الأداء التدريسي لهم، وفي ضوء هذه المعوقات تسعى الدراسة لوضع مجموعة من السبل التي يمكن من خلالها التغلب على هذه المعوقات.

ومن ثم؛ يمكن تحديد مشكلة الدراسة في الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي: **كيف يمكن تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء؟**

ويتفرع منه الأسئلة الآتية:

١. ما الإطار المفاهيمي والفلسفي لتنمية المعلمين مهنيا في ضوء الأدبيات المعاصرة؟

٢. ما المتغيرات المجتمعية الداعية لتطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام في محافظة شمال سيناء؟

٣. ما واقع التنمية المهنية للمعلمين في محافظة شمال سيناء؟



٤. ما وجهة نظر الخبراء التربويين في تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء؟

٥. ما التصور المقترح لتطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء؟

منهج الدراسة

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي لما له من دور في فهم الظواهر التربوية واستنباط علاقات مهمة بين الظواهر المراد دراستها، وكذلك تفسير البيانات التي يتم الحصول عليها. وهو ما يتفق مع طبيعة البحث الحالي واستخدامه في تحليل الدراسات السابقة، وبيان الأدوار التي يؤديها المعلم عموماً، وتوضيح التغيرات في هذه الأدوار على ضوء متطلبات العصر الرقمي، وبيان الحاجة إلى ضرورة التوافق مع هذه المتطلبات، واستعان الباحث بمجموعة من الأدوات التي تساعده كالزيارات الميدانية لعدد من مقار دورات التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام، وكذا استعان الباحث بأسلوب دلفي وهو أحد أساليب الدراسات المستقبلية وطبق عدد من أساتذة كليات التربية وخبراء التربية والتعليم للوقوف على واقع التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء، ومحاولة اقتراح رؤية مستقبلية لتطويرها.

أهداف الدراسة

١. تعرف الإطار المفاهيمي والفلسفي لتنمية المعلمين مهنياً في ضوء الأدبيات المعاصرة.

٢. تحديد المتغيرات المجتمعية الداعية لتطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام في محافظة شمال سيناء.

٣. الكشف عن واقع التنمية المهنية للمعلمين في محافظة شمال سيناء.

٤. الاستفادة من وجهة نظر الخبراء التربويين في تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء.

٥. الوصول إلى تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء.



أهمية الدراسة

تتبع أهمية الدراسة من الاعتبارات التالية:

- أهمية التنمية المهنية للمعلمين عموماً وللمعلمي التعليم العام على وجه الخصوص في ظل متغيرات العصر.
- الإشارة إلى بعض المتغيرات المحلية والإقليمية والعالمية الداعية لزيادة الاهتمام ببرامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام في مصر.
- توجيه نظر المسؤولين عن التعليم في مصر عموماً، وفي محافظة شمال سيناء خصوصاً إلى أبرز معوقات التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء.
- ما يمكن أن تسهم به الدراسة من تقديم مقترحات للتغلب على هذه المعوقات وارتقاء ببرامج التنمية المهنية لتحقيق أهدافها المنوطة بها.

مصطلحات الدراسة

التنمية المهنية

يعرفها الإخناوي (٢٠١٥، ٤٦٩) بأنها "عملية مستمرة تستهدف رفع مستوى كفاءة المعلم وإكسابه المعارف والخبرات والمهارات والاتجاهات اللازمة لتطوير أدائه إلى الأفضل، من خلال مجموعة من البرامج والأنشطة والوسائل والسياسات والممارسات، والتي تقوم بها المؤسسات المعنية أو المعلم نفسه".

وتعرف بأنها "عملية التعلم الناتجة عن التفاعل الجاد بين المعلم والسياق المهني في كل من الزمان والمكان، ويؤدي هذا التفاعل إلى تغييرات في الممارسة المهنية للمعلمين وفي طريقة تفكيرهم في تلك الممارسة (Kelchtermans,2004,217) .

وتعرف إجرائياً بأنها " عملية مستمرة مخطط لها وقابلة للتنفيذ تستهدف الارتقاء بمستوى أداء المعلم من خلال إكسابه المهارات المهنية اللازمة وتزويده بالمعلومات والمعارف وتنمية الاتجاهات الإيجابية لديه بما يسهم في تحسين مستوى التعلم والتعليم استجابة للمتغيرات وحاجات المجتمع.

تدريب المعلمين:

يعرف تدريب المعلمين بأنه العملية المنظمة والمستمرة التي تهدف إلى تحقيق التنمية الشاملة لجميع جوانب شخصية المعلم، وتتنوع أساليبه بين برامج كل الوقت، وبعض الوقت التي تتولى الجامعات ومؤسسات التعليم العالي تقديمها، كما تتنوع موضوعاته فتتعامل مع الجانب الأكاديمي، والثقافي، والتربوي، والتكنولوجي، مع التركيز على أهم المستجدات في مجال التخصص، وفي مجال التدريس بصفة عامة؛ الأمر الذي يساعد المعلم على القيام بمهامه الحالية والمستقبلية بأكبر قدر ممكن من الكفاءة والفاعلية؛ مما ينعكس على جودة البيئة المدرسية التي يعمل بها، وينعكس على أداء طلابه بشكل إيجابي. (كمال الدين، وصقر، ٢٠٢٠، ١٥٠٥)

ويعرف التدريب أثناء الخدمة بأنه "كل البرامج المنظمة والمخطط لها، والتي تمكن المعلمين من الحصول على المزيد من الخبرات الثقافية والمهنية، وكل ما من شأنه رفع مستوى عملية التعليم وزيادة إنتاجية المعلمين، وهو ما يتم من خلال خطة مسبقة، وإطار جماعي تعاوني، وبموجب فلسفة واضحة وأهداف محددة" (سالم، ٢٠١٩، ٧٩).

الدراسات السابقة

نظرا لأهمية موضوع التنمية المهنية للمعلمين فقد تنوعت الدراسات التي تناولته؛ فقد هدفت دراسة حسيني (٢٠٠٨) إلى تعرف واقع التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية في مصر، وأهم معوقاتها ومشكلاتها، والوقوف على أهم المتغيرات العالمية المؤثرة عليها، واستخدمت المنهج الوصفي، وتوصلت إلى مجموعة من المعوقات، منها عدم وجود رؤية واضحة في برامج التنمية المهنية للمعلمين، وضعف مساهمة برامج التنمية المهنية للمتغيرات العالمية، وتركيز البرامج التدريبية على الجوانب النظرية أكثر من الجوانب الفنية والتقنية، وقلة الاستفادة من خبرات الدول المتقدمة في مجال التنمية المهنية، وتقليدية الوسائل المستخدمة في برامج التنمية المهنية وعدم تناسبها مع متغيرات العصر، وفي ضوء هذه النتائج تم وضع مجموعة من التوصيات.

وانطلقت دراسة وهبة (٢٠١٣) من أن دور الأكاديمية المهنية للمعلمين بمصر محدود للغاية في مجال التنمية المهنية للمعلم، وتفتقد إلى الفلسفة الواضحة والخطط المستقبلية للعمل، ولا تساير في كثير من الأحيان الاتجاهات الحديثة والمعاصرة في مجال التنمية المهنية للمعلم، ولذلك هدفت الدراسة للتوجه بالتطوير إلى الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر لتعيد النظر فيما تقوم به من أدوار وما تقدمه من جهود، وتقديم مقترحات لكيفية تطوير أدوارها المختلفة، وتطوير أهدافها وبرامجها وطرق وأساليب عملها لتساير الاتجاهات الحديثة من ناحية، ولتتواكب مع الأدوار الجديدة لمعلم المستقبل وتطورات العملية التعليمية من ناحية أخرى. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي بجوانبه وآلياته التحليلية، واعتمدت على استمارة مسح ميداني للإمكانات المادية والبشرية بالأكاديمية المهنية للمعلمين في القاهرة وفروعها بالمحافظات، وأيضاً على استبانة حول واقع الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر وأدوارها في التنمية المهنية، وعلى المقابلات الشخصية غير المقننة. وانتهت الدراسة لوضع تصور مقترح لتطوير أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في مجال التنمية المهنية للمعلم في ضوء الاتجاهات الحديثة.

وهدف دراسة السيد (٢٠١٧) إلى معرفة واقع التنمية المهنية لمعلمي التعليم الأزهري في مصر، ورصد أهم الاتجاهات التربوية الحديثة في هذا المجال، والكشف عن أهم معوقات التنمية المهنية ومشكلاتها المتعلقة بعينة الدراسة وبيان كيفية التغلب عليها. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي اعتماداً على استبانة بنيت على أربعة محاور: أهداف التنمية المهنية، والاتجاهات الحديثة فيها، وواقعها في المعاهد الأزهرية، ومعوقاتنا، وطبقت الاستبانة على عينة عشوائية تكونت من ٢٩٤ من معلمي ومعلمات المعاهد الأزهرية. وأوضحت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى إجمالي محاور الاستبانة لصالح المعلمين الذكور، وكذا وجود فروق لصالح المعلمين الحاصلين على مؤهل تربوي في عبارات المحور الرابع المتعلق بالأدوار الجديدة للمعلمين، بينما لم تكن هناك أي فروق ذات دلالة إحصائية لباقي متغيرات الدراسة. ومن أهم توصيات الدراسة ضرورة التطوير المستمر لبرامج التنمية

المهنية للمعلمين الأزهريين، وإجراء مسح شامل لحاجاتهم المهنية، والعمل على إدخال أنماط تدريبية جديدة تصل إلى أماكن عمل المعلمين لتقليل الكلفة وتشجيع المعلمين على الانتظام بها.

وهدفت دراسة الحو (٢٠١٨) إلى تعرف فلسفة وأهداف الأكاديمية المهنية للمعلمين بجمهورية مصر العربية، وتقييم واقع برامجها في ضوء أهدافها واحتياجات المعلمين، والكشف عن التحديات التي تعوقها عن تحقيق الأهداف، واستعراض التجربة اليابانية في برامج التنمية المهنية للمعلمين؛ وصولاً إلى وضع تصور مقترح لتطوير برامج الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر على ضوء التجربة اليابانية.

واعتمدت الدراسة على المنهج المقارن، واستخدمت أسلوب جورج بيريداي بخطواته الأربعة من الوصف والتفسير والموازنة والمقارنة، وكذا اعتمدت على المنهج الوصفي، ورصدت الدراسة الميدانية واقع البرامج المقدمة من الأكاديمية للتنمية المهنية لمعلمي مصر، واستعرضت التجربة اليابانية في هذا المجال، وفي النهاية وضعت تصوراً مقترحاً لكيفية الاستفادة من النموذج الياباني في تحسين التجربة المصرية في مجال التنمية المهنية للمعلمين.

وهدفت دراسة عبد النعيم (٢٠١٨) تعرف مفهوم التعليم المدمج وأهميته واستراتيجية تطبيقه في دعم التنمية المهنية من قبل الأكاديمية، ومعوقات تبني هذا النوع من التدريب في ضوء مجتمع المعرفة، وكذا تعرف واقع تطبيقه في دورات التنمية المهنية التابعة للأكاديمية وصولاً إلى صياغة استراتيجية مقترحة لتطبيقه، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي اعتماداً على استبانة طبقت على ٢٧٠ مدرساً بالهيئة، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ضرورة تغيير الثقافة التنظيمية والإدارية داخل الأكاديمية المهنية للمعلمين بما يشجع على تطبيق التدريب المدمج، وكذا توظيف استراتيجيات التدريب المدمج في أنشطة التدريب المختلفة التي تطبق ببرامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام، واتخاذ كافة الإجراءات الإدارية والمالية والفنية اللازمة من فنيين ومدربين ومهندسي الصيانة وغيرهم

وهدفت دراسة الإتربي والإتربي (٢٠١٩) إلى رصد المتطلبات التربوية لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في مصر؛ حتى يتسنى لها تحقيق أهدافها المنشودة وتعكس آثارها بإيجابية على أداء المعلمين وتحقق فاعليتها وتؤدي ما هو مأمول منها. وذلك من خلال استعراض واقع برامج التنمية المهنية للمعلمين في مصر، والإشارة إلى أهم التجارب الدولية الناجحة في مجال التنمية المهنية للمعلمين وصولاً إلى تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين بمصر في ضوء هذه الخبرات الأجنبية. واعتمد الباحثان على المنهج الوصفي مع الاستعانة بأسلوب التحليل الفلسفي لمناقشة الخبرات الأجنبية في مجال التنمية المهنية، وتوصلت الدراسة لمجموعة من التوصيات.

وهدفت دراسة الشوافي (٢٠١٩) إلى تعرف واقع جهود الأكاديمية المهنية للمعلمين بمصر في التأهيل التربوي لمعلمي التعليم قبل الجامعي، واستخدمت المنهج الوصفي، وطبقت استبانة على ١٢٨ معلماً من الذين حصلوا على تدريب الأكاديمية، و٧٨ موجهاً متابعاً لهؤلاء المعلمين لقياس أثر البرامج التأهيلية التي تقدمها الأكاديمية، وأشارت النتائج إلى نجاح برنامج التأهيل التربوي في مساعدة المعلمين على التوافق المهني، وتبادل الخبرات التعليمية بينهم وبين زملائهم، وكذا تطوير الأداء المهني والأداء التدريسي للمعلمين بنسب متفاوتة، وقدمت مجموعة من التوصيات من أهمها تقديم البرنامج وفقاً لكل مرحلة تعليمية مع مراعاة التخصص، وضرورة مراجعة المادة العلمية المقدمة في هذا البرنامج من قبل متخصصين في هذا المجال.

ويتضح من عرض الدراسات السابقة مدى الاهتمام بمجال التنمية المهنية ودورها في تطوير الأداء المهني للمعلمين، والتأكيد على جوانب القصور فيها، وبضرورة تطوير البرامج المقدمة للتنمية المهنية، وتنوعت مناهج البحث المستخدمة بها ما بين المنهج الوصفي والمنهج المقارن، وكثير منها اعتمد على الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وتوصلت الكثير منها إلى نتائج تشير إلى ضعف برامج التنمية المهنية المقدمة لمعلمي التعليم العام في مصر، ووجود بعض المعوقات التي تحد من تحقيق أهدافها، واستفادت منها الدراسة الحالية منطلقاً من توصياتها، وأفادت منها



الدراسة في عرض إطارها النظري، وكانت الدراسات السابقة من بين مصادر بناء الاستبانة الحالية، بينما تختلف الدراسة الحالية عن سابقتها في تناولها معوقات التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام بمحافظة شمال سيناء بما لهذه المحافظة من خصوصية.

خطوات السير في الدراسة

- سارت الدراسة- بعد إنجاز إطارها العام- على النحو الآتي:
- الإطار النظري للدراسة، وفيه تم استعراض بعض الأسس النظرية للتنمية المهنية في ضوء الأدبيات المعاصرة، ثم تناول بعض المتغيرات المحلية والعالمية المؤثرة على تغيير أدوار المعلم في العصر الحالي.
 - الدراسة الميدانية وفيها يتم رصد واقع برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام في مصر عموماً وفي محافظة شمال سيناء على وجه الخصوص، وتعرف آراء الخبراء التربويين لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في محافظة شمال سيناء، من حيث المبررات المحلية والدولية لتطوير برامج التنمية المهنية، ومتطلبات تطويرها، واتجاهات التطوير، ومشكلات تطويرها وسبل التغلب على هذه المعوقات.
 - الجزء المستقبلي للدراسة يتم فيه استعراض ملامح التصور المقترح لتطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام بمحافظة شمال سيناء في ضوء ما تسفر عنه الدراسة في شقيها: النظري والميداني.

أولاً: الإطار النظري

أجاب الإطار النظري عن الأسئلة الفرعية من الأول إلى الثالث ونصها: ما الإطار المفاهيمي والفلسفي لتنمية المعلمين مهنيًا في ضوء الأدبيات المعاصرة؟ وما المتغيرات المجتمعية الداعية لتطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام في محافظة شمال سيناء؟ وما واقع التنمية المهنية للمعلمين في محافظة شمال سيناء؟ وجاءت الإجابة عنها في ثلاثة محاور رئيسية:

المحور الأول - الإطار المفاهيمي والفلسفي لتنمية المعلمين مهنيًا

١- مفهوم التنمية المهنية

ينتمي مفهوم التنمية المهنية وما يرتبط به من مفاهيم إلى فلسفة التربية المستمرة التي تستند إلى معنى التغيير بسرعة واستمرارية. وتتعدد تعريفات التنمية المهنية في الأدبيات التربوية، ومن هذه التعريفات:

- تعرف بأنها تلك العمليات والأنشطة المنظمة التي تقدم للمعلمين بمختلف فئاتهم وتخصصاتهم بهدف الارتقاء بمستوى المعارف والمهارات والاتجاهات المهنية لديهم، وتحقيق النمو المهني المستمر لهم، ورفع مستوى أدائهم المهني، وتنمية مهاراتهم العلمية، وزيادة قدراتهم على الإبداع والتجديد في عملهم، وتتم هذه العمليات والأنشطة بوسائل مختلفة من أهمها برامج التدريب والتنمية المهنية المقدمة للمعلم (وهبة، ٢٠١٣، ٤٣١ - ٤٣٢).

- كما يقصد بها تطوير كفايات وقدرات الفرد في إطار مهنته بهدف زيادة فاعلية أدائه وتحسين ظروف عمله ورفع مستوى الإنتاجية لديه (مرعي، ٢٠١٤، ٤٨٤).

وباستعراض هذه التعريفات يتضح تركيز معظمها على سمات الاستمرارية والشمول وطول المدى لتزويد المعلمين بالمعارف والمهارات والاتجاهات بما يمكنهم من جودة الأداء، ويساعدهم على أداء أدوارهم بصورة أفضل في المجال التخصصي والتربوي والثقافي بصفة عامة.

٢- أهداف التنمية المهنية

وعلى الرغم من اختلاف برامج التنمية المهنية للمعلمين وتعدد أنماطها من حيث المحتوى والشكل؛ فإنها تشترك فيما بينها في أنها تسعى إلى تحقيق هدف عام مؤداه تعديل الممارسات المهنية للمعلمين والمفاهيم الخاصة بهم للوصول إلى تحسين الأداء ورفع لمستوى العلمي والثقافي والاجتماعي والمهني لديهم لتحقيق أهداف المنظومة التعليمية.

واستخلص المهدي (٢٠١٩، ٣٧٠) من الأدبيات السابقة مجموعة من الأهداف لبرامج التنمية المهنية للمعلمين، ومنها:

- مساعدة المعلم حديث التعيين على ممارسة أدواره بكفاءة وفاعلية، وزيادة ثقته بنفسه، ورفع مستوى أدائه عن طريق اكتسابه المهارات المعرفية والعملية المستحدثة في ميدان عمله.
- تحسين وتحديث المعارف التخصصية للمعلمين، وتبصيرهم بخطط الدولة التعليمية وتوجهاتها الحاكمة لها، وتحديد المطلوب منهم، ومساعدتهم على الترتي والتقدم الوظيفي، وكذلك الأمان الوظيفي.
- تغيير الاتجاهات السلبية للمعلمين نحو مهنة التدريس، وتلافي أوجه القصور والسلبيات التي وجدت في إعداد المعلم قبل التحاقه بالمهنة في كليات الإعداد والتكوين، وتزويد مؤسسات إعداده هذه بتلك الجوانب حتى يتسنى لها مراجعة خطط الإعداد.
- حث المعلم على التعلم الذاتي والاتجاه نحو التعلم مدى الحياة، وإتاحة الفرصة أمامه لتجريب وتطبيق النظريات التربوية داخل حجرة الدراسة، أي مساعدته على ربط النظرية بالتطبيق.
- تنمية الصفات الأخلاقية التي ينشدها المجتمع من المعلم كي يستطيع تنشئة طلابه عليها، وتنمية استعداداته لتحمل المسئوليات والأدوار الجديدة.
- تحديث خبرات المعلم وتطويرها؛ باطلاعه على أحدث النظريات التربوية والنفسية، وطرق التدريس الفعالة وتقنيات التدريس الحديثة.
- مساعدة المعلم على حل المشكلات التربوية التي تواجهه، وعلى التعاون مع زملائه والاستفادة منهم بالصورة التي ترفع مكانته اجتماعيا، وتحقق له الرضا الوظيفي المطلوب.
- تشجيع المعلم على الابتكار والإبداع في عمله بتنمية قدرته على التفكير المبدع بما يمكنه من التكيف مع عمله من ناحية، وفي مواجهة مشكلاته والتغلب عليها من ناحية أخرى.

٣- مجالات التنمية المهنية

لا بد أن تشمل التنمية المهنية للمعلمين جميع الجوانب التي تمكنه من أداء مهامه على الوجه الأكمل بما يتفق مع معطيات العصر ومتطلباتها من المعلم؛ ومن ثم فإن من الجوانب المهمة في إعداد المعلم وتنميته مهنيًا ما يلي:

- مجال الثقافة العامة التي تمد المعلم بالمعرفة العامة التي تجعله قادرًا على فهم المجتمع وكيفية توظيف معرفته في تنمية المجتمع وكذا إقناع المتعلم بأهمية ما يتعلمه وكيفية التعلم.

- مجال المعارف التربوية التي ترتقي بالأداء المهني للمعلم وتطلعه على نظريات التعلم الجديدة.

- مجال توظيف التكنولوجيا في العملية التعليمية: والتي تُعد أحد أهم جوانب التجديد التربوي في المؤسسات التعليمية، وبها يتعلم المعلم استخدام التطبيقات التكنولوجية والاستفادة منها في إدارة العملية التعليمية وتنظيمها، الأمر الذي يتطلب ضرورة تأهيل المعلم وتنميته في مجال تكنولوجيا التعليم، وذلك من خلال إلمامه بما يلي:

- أساليب ومهارات استخدام الحاسب الآلي في عمليتي التعليم والتعلم .
- استثمار الحاسب الآلي كمصدر للتعلم والبحث.

- مجال الإدارة المدرسية التي يمكن الإلمام بها المعلم من إدراك مسؤولياته وحقوقه وواجباته.

ومن الجدير بالذكر أن التنمية المهنية قد تتم بصورة ذاتية ناتجة عن الرغبة الذاتية للمعلم في تنمية قدراته، سواء بالقراءة والاطلاع الذاتي باستخدام المكتبة أو وسائل المعرفة - على أحدث النظريات التربوية لتنمية الجوانب المرتبطة بالأداء المهني، ويمكن أن يتم ذلك من خلال القيام بالبحث العلمي التربوي بالالتحاق ببرامج الدراسات العليا بكليات التربية، وهذا يساعدهم على رؤية شاملة للقضايا والمشكلات والتحديات المطروحة في الساحة التربوية.

المحور الثاني - واقع التنمية المهنية للمعلمين في محافظة شمال سيناء

تعد التنمية المهنية للمعلم في مصر مسؤولية كل من وزارة التربية والتعليم، والأكاديمية المهنية للمعلمين، ووحدات التقويم والجودة بالمدارس والمراكز البحثية،



وتتمثل في برامج بعضها قصير الأمد وبعضها طويل يلتحق بها المعلمون بهدف الترقى للمناصب الأعلى، أو تأهيل المعلم للاضطلاع بوظيفة إدارية، وفي هذه الحالة لا تتم مراعاة اختلاف طبيعة كل مرحلة واحتياجات المتعلمين بها، كما توجد برامج تدريبية تخص معلمي كل مرحلة وفقا للتطور في النظام التعليمي كالتدريب لمعلمي الصفوف الأولى، وتدريب معلمي الثانوي العام.

ويرجع إنشاء الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر إلى صدور القانون رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧ الذي عدل بعض أحكام قانون التعليم الصادر بالقانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١ والذي نظم كادر المعلمين بالكامل، ثم صدرت له اللائحة التنفيذية بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٨٤ لسنة ٢٠٠٧ .

وقد نص قانون التعليم رقم (١٥٥) لسنة ٢٠٠٧م في مادته (٧٥) على قرار إنشاء الأكاديمية المهنية للمعلمين وفق النص التالي: "تتأسد أكاديمية مهنية للمعلمين ، تتمتع بالشخصية الاعتبارية العامة، وتتبع وزير التربية والتعليم، ويصدر بتنظيمها وتحديد اختصاصاتها قرار من رئيس الجمهورية، على أن يكون مقرها مدينة القاهرة، ويكون لها فروع في مختلف أنحاء الجمهورية، وتعمل بالتعاون مع كليات التربية، على أن تتولى هذه الأكاديمية التنمية المهنية المستمرة للمعلمين، ومنح شهادة الصلاحية للتدريس المنصوص عليها في المادة (٧٤) من هذا القانون" (وزارة التربية والتعليم، ٢٠٠٨). وقد اعتبرت الأكاديمية المهنية للمعلمين منذ إنشائها: إحدى الهيئات المعاونة في تنفيذ الخطة الاستراتيجية لإصلاح التعليم قبل الجامعي في مصر، كما أنها تخدم أهداف وزارة التربية والتعليم في التنمية البشرية والمهنية للمعلمين والعاملين بها والارتقاء بقدراتهم ومهاراتهم بصورة مستمرة (وهبة، ٢٠١٣، ٤٣٤).

وتتمثل رؤية الأكاديمية المهنية للمعلمين في "السعي إلى ضمان مهنية هيئة التعليم في ضوء المعايير القومية والعالمية، بما يجعل الأكاديمية نموذجاً يحتذى به إقليمياً، وبما يمكنها من أداء دورها في تقديم الدعم الاستشاري للكيانات، والمؤسسات المحلية، والإقليمية والدولية ذات الصلة" أما بالنسبة لرسالة الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر فهي تتمثل في عدة جوانب، هي (الأكاديمية المهنية، ٢٠١٠) دعم مهنية

المعلمين والقادة التربويين، ووضع وإدارة نظام لتعيين المعلمين ومنحهم الترخيص وترقيتهم في ضوء المعايير القومية وميثاق أخلاقيات المهنة، وتوفير تنمية مهنية مميزة لجميع المعلمين تعكس أفضل الممارسات العالمية، والعمل كبيت خبرة؛ لتقديم الدعم الفني والاستشاري للمؤسسات المتخصصة إقليمياً، وتطوير أداء المعلم وجعله مدخلاً فاعلاً لتطوير منظومة التعليم، ونواتجها.

ولتحقيق هذه الرؤية والرسالة وضعت الأكاديمية لنفسها هدفاً بتحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم الخاضعين لأحكام قانون التعليم وقانون إعادة تنظيم الأزهر، والارتقاء بقدراتهم ومهاراتهم بصورة مستمرة بما يؤدي إلى رفع مستوى العملية التعليمية، ولتحقيق ذلك تقوم الأكاديمية بما يلي (قرار جمهوري رقم ١٢٩، ٢٠٠٨) المشاركة في وضع معايير جودة أعضاء هيئة التعليم وتطويرها، واقتراح سياسات ونظم تقويم الأداء المهني للمعلمين وتطويرها، وكذا وضع سياسات جودة برامج التنمية وخططها ومعاييرها، وإعداد برامج التنمية المهنية للمعلمين وإدارتها من خلال شراكة فاعلة مع الجامعات ومراكز البحوث ذات الصلة، ودعم وحدات التدريب والتقييم في المدارس؛ للارتقاء بالأداء المهني للمعلمين، وتوفير الاستشارات الفنية لوزارة التربية والتعليم، والمديريات، والإدارات التعليمية، والمؤسسات التعليمية والتعاون مع كليات التربية في كل ما يحقق أهداف الأكاديمية، ووضع الخطط والسياسات ومعايير الجودة الخاصة ببرامج التنمية المهنية للمعلمين مع تحديد متطلبات هذه التنمية، ودعم البحوث والدراسات في المجالات التربوية والتعليمية والاستفادة بنتائجها، وأخيراً متابعة التقدم العلمي والمهني على المستوى الدولي في مجال التنمية المهنية للمعلمين والاستفادة منه .

وقد سادت اختبارات كادر المعلمين لفترة من الفترات كنموذج للتنمية المهنية لهم، ولكن التجربة لم يكتب لها النجاح والفاعلية بسبب كثير من العوامل، منها أنها تمت دون سابق إعداد أو دورات تدريبية للمعلمين لما سوف يتم اختبارهم فيه؛ ولذا تم التحول إلى نظام الدورات التدريبية التي يعقبها اختبارات تؤهل من يجتازها للترقي للوظيفة الأعلى. (الحو، ٢٠١٨، ٦٩)

ورغم ما تقدمه الأكاديمية المهنية للمعلمين من جهود لتحقيق أهدافها المنوطة بها؛ فإن هناك العديد من أوجه القصور أشارت إليها بعض الدراسات التي هدفت تقييم الوضع الحالي لبرامج الأكاديمية ودورها في التنمية المهنية للمعلمين، ومنها دراسة عبد السلام (٢٠١٩، ٥٥) التي أشارت إلى أن البرامج التدريبية التي تقدمها الأكاديمية المهنية للمعلم بوضعها الحالي لا تلبى الاحتياجات التدريبية الفعلية للمعلمين، وأن محتوى البرامج التدريبية لا ينمي القيم المهنية للمعلم بالدرجة المطلوبة، وأن محتوى البرامج التدريبية لا ينمي العديد من المعارف والمهارات المهنية اللازمة لممارسة مهنة التعليم، كما أن هناك نقصا وقصورا واضحا في الإمكانيات المادية والبشرية اللازمة لتنفيذ البرامج التدريبية، ويتمثل هذا القصور في جوانب إدارة برامج التنمية المهنية، والكوادر التدريبية والمدربين، والأساليب والوسائل المستخدمة في التدريب والتنمية المهنية، ومنها أن هناك قصورا في نوعية برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمين، وضعفا في نظم تقييم برامج التنمية المهنية، ورصدت العديد من المعوقات التي تواجه تنفيذ الأكاديمية المهنية للمعلمين للبرامج التدريبية.

كما أشار (الحو، ٢٠١٨، ٨٤) إلى بعض سلبيات برامج التنمية المهنية وأنشطتها منها عدم التعمق، ووضع بعضها بعيدا عن الاحتياجات الحقيقية للمعلمين، كما أن كثيرا منها يتصف بالنمطية والتقليد دون التجديد، وعدم استخدام الوسائل الحديثة في التدريب؛ ما يؤدي إلى ضعف الاستفادة من عملية التدريب.

وأشارت دراسة المهدي (٢٠١٩، ٣٤٦) إلى أن إسناد التنمية المهنية للمعلمين إلى الأكاديمية المهنية قد سحب البساط من تحت أقدام كليات التربية التي تعد التنمية المهنية من أهم أدوارها، كما أن الأكاديمية المهنية للمعلمين غير مؤهلة لذلك؛ فلا يوجد بها العدد الكافي من المدربين المؤهلين المعتمدين الذي يمكنها من أداء ما حدد لها؛ وهذا يجعلها تستفيد بالحاصلين على درجتي الماجستير والدكتوراه من كليات التربية من غير أعضاء هيئات التدريس، رغم ضعف خبراتهم في مجال التنمية المهنية.

وهذا يعني أن البرامج التدريبية التي تقدمها الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر غير قادرة حالياً على تلبية الحاجات المهنية للمعلمين بتخصصاتهم المختلفة وبأعدادهم الضخمة التي قاربت المليون ونصف المليون معلم في مصر "حسب الإحصاءات الرسمية"، وذلك في الوقت الذي أصبح ينظر إلى التنمية المهنية على أنها عملية لا غنى عنها لأي ممتحن لمهنة معينة وخاصة المعلم.

وقد سيطرت الاستخدامات الإلكترونية على مختلف جوانب الحياة، وعندما تضاف كلمة إلكتروني لأي مصطلح فإن ذلك يعني تحوله من المفهوم التقليدي المتعارف عليه له إلى معنى جديد تضيف له التكنولوجيا الإلكترونية أبعاداً أخرى، ومن هذه المصطلحات مصطلح التدريب الإلكتروني.

وليس من المقبول في ظل العصر الرقمي وتداعياته أن تظل برامج التنمية المهنية بمنأى عن تلك التأثيرات، خاصة بعد الإتاحة الكبيرة لمضمونها وأساليب تقديمها، تتيح التنمية المهنية الإلكترونية التعلم والتدريب باستخدام أنظمة إلكترونية مع تخطي قيود الزمان والمكان، وتستخدم في ذلك الأساليب التدريبية والتدريسية التي تتيح للمتدرب الاعتماد على نفسه وفقاً لقدراته مع إتاحة كافة المصادر التعليمية التي يختار من بينها ما يناسبه، وينتقي منها ما يتوافق مع احتياجاته، وملاحقة التطورات المتسارعة، وتخفيض التكلفة، وبث روح الدافعية بين المتدربين للالتحاق ببرامج التدريب عن بعد رغم البعد المكاني والزمني، وإمكانية التحاق معظم العاملين في الميدان التربوي بالدورات التدريبية في وقت واحد دون حاجة إلى تعطيل أعمالهم، والوصول إلى أحدث المعلومات التربوية والتعليمية بتكلفة وجهد أقل. (خليل، ٢٠١٧، ١٣٤)

وعلى الرغم من تنامي الاتجاه نحو التدريب الإلكتروني وخصوصاً في الفترة الماضية مع تداعيات جائحة كورونا، فإن هناك من يرصد عيوباً لهذا التدريب يتمثل في أن غياب الاتصال الاجتماعي المباشر بين المدرب والمتدرب قد أثر بصورة سلبية على مهارات التنمية المهنية؛ فهو يركز على حاستي السمع والبصر فقط دون باقي الحواس، ويهمل الجانب الوجداني لحساب الجانب المعرفي، كما أنه يتطلب

تكلفة عالية لحاجته إلى بنية تحتية من أجهزة ومعدات، وكذلك صعوبة تطبيق أساليب التقويم والشك في مصداقيتها، ويحتاج نوعية معينة من المدربين يتمتعون بمهارات فنية وتقنية؛ مما يتطلب البحث عن صيغ تدريبية بديلة تجمع بين مزايا التدريب التقليدي والإلكتروني وتتلافى عيوبهما وسلبياتهما، ومن هنا ظهر مصطلح التدريب المدمج. (عبد النبي، ٢٠١٨، ٨٥٧) الذي هو تدريب يجمع بين مزايا التدريب الإلكتروني والتدريب التقليدي، وتتكامل فيه أدوات التفاعل الإلكتروني مع طرق التدريب التقليدية؛ مما يؤدي إلى تحسين النتائج.

وتشير الأدبيات إلى وجود نقاط قوة لبرامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام في مصر عموماً تمثلت في الاهتمام بزيادة كفاءة المعلمين والقيادات التربوية في مرحلة التعليم قبل الجامعي بوضع إطار شامل للتطوير المهني المستمر للمعلمين، وإعداد وتنفيذ برامج للتطوير المهني لمديري المدارس والمشرفين التعليميين، وكذا إعداد وتعميم برنامج جديد للمعلمين الجدد، وتغيير فلسفة المشرفين لتنسج مع التوجهات الجديدة لاتباع نظام النصح والتوجيه بدلاً من التفتيش والإشراف، وإعداد واستخدام مواد تدريس وتعلم للصفوف المختلفة من أجل تعزيز قدرات المعلمين على تقدير خلفيات الطلاب واحتياجاتهم، بالإضافة إلى توفير البنية التحتية الرقمية التي تمكن المدارس من الاستغلال الأمثل لموارد بنك المعرفة المصري وتطبيق وبناء قدرات المعلمين على استخدام أدوات التكنولوجيا الحديثة واستراتيجيات نشطة للتعليم والتعلم. (البنك الدولي، ٢٠١٧، ١٢)

بينما أشارت إلى بعض نقاط الضعف، ومنها غياب الجانب التطبيقي للبرامج لتدريبية المقدمة للمعلمين رغم أهميته البالغة، وتركيزها - حال انعقادها - على الناحية النظرية. (كمال الدين، وصقر، ٢٠٢٠، ١٥٦١)

وهو نفس ما أكد عليه دراسة الإترني والإترني (٢٠١٩، ١٢٣) بالإضافة إلى عدم مراعاة الاحتياجات التربوية للمعلمين بحكم تنوع تخصصاتهم واختلاف مراحل التعليم التي يعملون بها، وكذلك عدم حصول المدربين على الإعداد والتدريب الكافيين



لتولي تلك المهام مما يفقد تلك البرامج مصداقيتها، واتساع الفجوة بين التخصصات الفعلية للمدربين ومحتوى البرامج التي يقومون بالتدريب عليها.

وفي محافظة شمال سيناء تشير الاحصاءات بمديرية التربية والتعليم بها إلى وجود عدد كبير من المعلمين والمعلمات موزعين على إدارات المحافظة المختلفة، وهي إدارات متباعدة جغرافياً وفقاً لطبيعة المحافظة، وهذا ما استدعى إنشاء فرع للأكاديمية المهنية للمعلمين لخدمة جميع معلمي شمال سيناء؛ وذلك لتخفيف العبء الذي كان يتكبده معلمو المحافظة في التوجه إلى أقرب فرع للأكاديمية.

إحصاء هيئات التدريس والعاملين بالمدارس طبقاً للمديرية - اجمالى عام / 2021
2020

إدارة مدرسية			معلمون + معلمون متعاقدون			المحافظة
جملة	إناث	ذكور	جملة	إناث	ذكور	شمال سيناء
٢٦٥	١١١	١٥٤	٩٧٥٨	٤٩٣٥	٤٨٢٣	

نسبة المدرسين التربويين لإجمالى هيئات التدريس - جميع مراحل التعليم للعام
الدراسى ٢٠٢٢/٢٠٢١ م

المصدر: وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني: المؤشرات التعليمية، الكتاب السنوي، الباب الخامس، الإدارة العامة لتنظيم المعلومات ودعم اتخاذ القرار،
<http://emis.gov.eg/Site%20Content/book/020-021/pdf/ch5.pdf>

المحافظة	ما قبل الابتدائي	الابتدائي	التعليم المجتمعي	الاعدادي	ثانوي عام	ثانوي صناعي	ثانوي زراعي	ثانوي تجاري	ثانوي فندقي
شمال سيناء	% 97.74	93.04 %	82.20 %	92.58 % 8	90.71 %	91.68 %	80.34 %	82.90 %	87.27 %

المصدر: وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني: المؤشرات التعليمية، الكتاب السنوي، الباب الرابع، الإدارة العامة لتنظيم المعلومات ودعم اتخاذ القرار
<http://emis.gov.eg/Site%20Content/book/020-021/pdf/ch4.pdf>

وتتضمن جهود وزارة التربية والتعليم، تطبيق المنظومة التعليمية الجديدة بالمدارس بمختلف الإدارات التعليمية، بدءًا من مرحلة رياض الأطفال وحتى الصف الرابع الابتدائي، وبلغ عدد المعلمين المستهدفين بالتدريب ١٤٦٢ معلمًا، كما تم إدخال كل متطلبات المنظومة التكنولوجية الحديثة لمعظم المدارس بسيناء، كما نجحت مديرية التربية والتعليم خلال الفترات الماضية في عقد امتحانات الشهادات العامة على أكمل وجه، من خلال تضافر الجهود وبدعم من الجهات المعنية بالوزارة، دون أي عوائق؛ سواء في امتحانات الشهادات الإعدادية، أو الثانوية، أو الدبلومات الفنية. وأكد الدكتور طارق شوقي وزير التربية والتعليم والتعليم الفني أن جهود الوزارة تضمنت أيضًا إنشاء مجمع خدمي لامتحانات بالعريش ليضم جميع مراكز الأسئلة لجميع المراحل والنوعيات والكنتروليات، فضلًا عن إنشاء فرع للأكاديمية المهنية للمعلمين لخدمة جميع معلمي شمال سيناء؛ وذلك لتخفيف العبء الذي كان يتكبده معلمو المحافظة في التوجه إلى أقرب فرع للأكاديمية، كما تم العمل على حل مشكلة الاستراحات بوسط سيناء، التي كانت تواجه معلمي وسط سيناء والاضطرار للإقامة في مدن أخرى. كما تطرق وزير التربية والتعليم والتعليم الفني إلى الحديث عن الخطة الطموحة للتنمية المهنية للمعلمين لتطوير منظومة التعليم بمحافظة شمال وجنوب سيناء، التي تضم عددًا من البرامج، منها برنامج ترقى وظائف المعلمين ضمن السلم الوظيفي، والذي من أهدافه الاستراتيجية أن يكون الترقى إلى وظائف المعلمين متاحًا لكل من استوفى الحد الأدنى من المدة البيئية اللازمة للترقي، حيث يتم التدريب على تحديد الاحتياجات التعليمية للطلاب، وتصميم الأنشطة التعليمية الملائمة، بجانب التدريب على حل المشكلات والتفكير الناقد والإبداعي، وإدارة الوقت المخصص للتعليم بكفاءة، إلى جانب التمكن من طرق البحث في المادة العلمية والقدرة على إنتاج المعرفة، وهناك أيضًا برنامج التنمية المهنية اللازم لمنح شهادة الصلاحية، وغيرها من البرامج الأخرى الهادفة (هند مختار، ٢٠٢٢).

<https://www.youm7.com/story/2022/3/13>

المحور الثالث- المتغيرات المجتمعية الدعية لتطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام في محافظة شمال سيناء

يشير البحث إلى ما تشهده البشرية من تطورات هائلة بفعل الثورة الصناعية الرابعة التي تختلف عن الثورات الثلاثة السابقة في السرعة وفي النطاق وفي التأثير والتعقيد، وتتميز بدمج التكنولوجيا في كل جوانب الحياة بما يوفر العديد من الفرص ويحمل المزيد من التهديدات، وتتطلب ضرورة الاستعداد لإعادة تصميم أنفسنا بالكامل وفقا لمتطلباتها، من خلال نظام تعليمي يتواءم مع تلك المتطلبات، خاصة بعد أن أسقطت القوة الهائلة للتكنولوجيا الرقمية الحواجز الصماء التي كانت تفصل بين البشر، كالبعد الجغرافي واختلاف اللغات والافتقار المزمع للمعلومات. وفيما يلي تفصيل ذلك:

١- الثورة العلمية والتكنولوجية

يشير الواقع المحيط إلى تطور المستحدثات في مجالات العلم وتطبيقاته التكنولوجية، ومنها مجال تكنولوجيا التعليم الذي زادت أهمية توظيفها في تحسين عمليتي التعليم والتعلم، خاصة مع ازدياد الاعتماد على هذه الأجهزة في حياة الناس بصفة عامة، وفرض هذا على المؤسسات التربوية ضرورة استخدام أجهزة الكمبيوتر وشبكات الإنترنت وما تتميز به من سرعة وسهولة في توصيل البيانات والمعلومات لتحقيق أهداف عملية التربية.

وتزامنا مع دخول تلك التوجهات الرقمية في مجال التعليم، أصبح من الضروري تمكين المعلم منها؛ باعتباره مسئولاً عن استخدامها وتوظيفها في العملية التعليمية، وكذا نقل مهارات التمكن منها لطلابه ليستخدموها في الحصول على المعرفة وإنتاج المزيد منها والتمكن من تبادلها مع الآخرين. (كمال الدين، وصقر، ٢٠٢٠، ١٥١٥).

وهذا يعني ضرورة توفير برامج للتوعية بطبيعة الثورة الصناعية وتقنياتها وكيفية الاستفادة منها في المجال التعليمي؛ نظرا لقلّة الوعي بمخرجات الثورة الصناعية الرابعة المتمثل في الذكاء الاصطناعي والروبوتات وإنترنت الأشياء وتعلم الآلة، وهذا يستلزم أن تتسم طريقة تكوين وإعداد المعلم بالشمول، عن طريق تضمينها عددا من



المهارات والخبرات والأفكار التي تتطلبها المجتمعات الرقمية مثل الذكاء الاصطناعي والتعلم العميق ونظم المعلومات الحاسب الآلي والتكنولوجيا، على أن يقوم بتدريس هذه المقررات أساتذة وخبراء من كليات الحاسبات والمعلومات والهندسة. (الدهشان، ٢٠٢٠، ٦٤-٦٥)

ومن ثم؛ ظهر مصطلح جديد يطلق عليه التعليم الرقمي الذي يشير إلى التعليم الذي يحدث في بيئة رقمية تعتمد على استخدام التكنولوجيا الرقمية بمختلف أنواعها في إحداث التعلم المطلوب وتقديم المحتوى التعليمي وما يتضمنه من أنشطة ومهارات واختبارات وغيرها بشكل إلكتروني، وتحقيق الأهداف التعليمية المنشودة مع وجود الاتصال المتزامن وغير المتزامن بين عناصر العملية التعليمية. (علي، ٢٠١٩، ٣١٠٩)، وفي ظل العصر الرقمي تحول دور المعلم من مقدم للمعلومات إلى موجه ومدرّب وميسر، ومن المعلم الملقن إلى المرشد الأكاديمي لطلابه، وتحول المعلم من العمل الفردي إلى عضو في فريق تعاوني، ومن مصدر للمعلومات إلى مستشار معلوماتي، ويمكن تلخيص أدوار المعلم فيما يلي: (علي، ٢٠١٩، ٣١١٠)

- دور الشارح باستخدام الوسائل التقنية بحيث يستخدم شبكة الإنترنت والتقنيات المختلفة لعرض الدرس، من ثم يعتمد الطالب على هذه التكنولوجيا لحل الواجبات وعمل الأبحاث.
- دور المشجع على التفاعل في العملية التعليمية عن طريق تشجيع طرح الأسئلة واتصال المتعلمين بغيرهم من الطلبة والمعلمين في مختلف الدول.
- دور المحفز على توليد المعرفة والإبداع فهو يحث الطالب على استخدام الوسائل التقنية وابتكار البرامج التعليمية التي يحتاجونها، ويتيح لهم التحكم بالمادة الدراسية بطرح آرائهم ووجهات نظرهم.
- دور الوسيط التعليمي المنظم للتواصل، ويقتصر على الأعمال التي لا يمكن لغيره من الوسائط أدائها بنفس الكفاءة، ومن ذلك سعيه لتنظيم التواصل الفعال بينه وبين تلاميذه.

- دور الموجه لتنمية المهارات العليا للتفكير لدى المتعلمين، وإكسابهم المهارات الحياتية، ودعم الاقتصاد المعرفي، واستخدام وإدارة تكنولوجيا التعليم، والقدرة على التفكير الناقد.

ولكي يقوم المعلم بهذه الأدوار يلزم له أن يتحلى بعدة مهارات تتناسب التعليم في العصر الرقمي وتوجهات مصر ٢٠٣٠ منها: إعداد وتصميم مواقع إلكترونية، وإرشاد وتوجيه المتعلمين للتعلم الرقمي ذاتيا، وتوظيف التكنولوجيا في التعليم، واستخدام المقررات الإلكترونية. (علي، ٢٠١٩، ٣١١٣)

٢- الثورة المعرفية

لكل عصر سمات تميزه، ومن الحقائق المقررة التي لا ينقصها الدليل أن الانفجار المعرفي وثورة المعرفة هي أبرز ما يميز هذا العصر، حتى تحول الاقتصاد من اقتصاد مبني على الآلة والموارد الطبيعية التقليدية إلى اقتصاد مبني على المعرفة، ونتيجة لذلك سمي هذا العصر بعصر "اقتصاد المعرفة" Economy Knowledge. (عودة، ٢٠١٩، ٢٩)

وقد أكدت التحولات الكونية العميقة وما صاحبها من ثورات معرفية وتكنولوجية وفي فكر التنمية البشرية المتجدد، وبالأخص منذ نهايات القرن الماضي وحتى الآن أن المعرفة قد أصبحت المحور الأساسي للتنمية الإنسانية باعتبارها أهم أدوات توسيع خيارات البشر وتنمية قدراتهم وتمكينهم في كافة القطاعات المعرفية والثقافية والاجتماعية والاقتصادية، وأيقنت دول العالم أن إنجاز المهام التنموية التي تطمح إليها يرتبط بمدى قدرتها على تصميم السياسات والبرامج التي من شأنها تعظيم قدراتها المجتمعية على اكتساب المعرفة وإنتاجها وتوطينها وتوظيفها، وإعادة تنظيم مجتمعاتها في سياق التقدم نحو إقامة مجتمع المعرفة. (نجيب، ٢٠١٢، ٣١٤)

ولأن المعرفة في العصر الراهن صارت العنصر الأهم في التنمية المستدامة للمجتمعات؛ فإن الدول لا تتردد في إنفاق ثلث دخلها القومي في استيعاب المعرفة واكتسابها ونشرها، بل أصبح إنتاج المعرفة ونشرها بين الناس هو المعيار المحدد لقدرة دول العالم على المنافسة الحضارية، وهنا يأتي دور التعليم الجيد ليكون المفتاح

السحري الذي يمكن الدول من الولوج لمجتمع المعرفة عن طريق إعداد الشعوب الإعداد المناسب لمتطلبات مجتمع المعرفة. (الرافعي، ٢٠١٨، ٣٥٨)

وقد نشأ مجتمع المعرفة نتيجة ثورات تاريخية متعددة ومتعاقبة في العلوم وتقانة المعلومات والاتصال، أعلنت من قيمة العقل والتفكير العلمي، ومن قيم الحرية والعدل الاجتماعي والمساواة والديمقراطية. وأصبح الإنسان ومهاراته وقيمه وإبداعاته هو المحور والمرتكز في تكوين مجتمع المعرفة. ويشير مصطلح "مجتمع المعرفة" إلى مفهوم أوسع يشمل المجتمع ككل والاقتصاد والثقافة والسياسة. (نجيب، ٢٠١٦، ١٠)

لا عجب، والحال هذه، أن يتصدر مجال تنمية رأس المال البشري المعرفي الذي يمثل أساس إنتاج العلم والمعرفة في المجتمع الإنساني أولويات المهام التنموية في كثير من البلدان المتقدمة باعتبار أنه الركيزة الأساسية للمضي قدماً لإقامة مجتمع المعرفة، وتعزيز قدراتها التنافسية، ومن ثم، أصبح التعليم يؤدي دوراً جوهرياً في عمليات بناء المعرفة، وأخذ زمام المبادرة للارتقاء بالعمل والأداء الإنساني والارتقاء بالإنتاجية، وبما يقود إليه من تحولات في الشكل ينقله من الروتينية إلى الإبداعية. (زاهر، ٢٠١٨، ٢٤٩)

ومع الثورة المعرفية تتزايد الميول إلى زيادة المحتوى العلمي في المقررات الدراسية، بينما يرى المهدي (٢٠١٩، ٣٤٨) أن الحل الحقيقي يكمن في تزويد الطالب بمهارات المعرفة والمعلومات، فأمام هذا الانفجار المعرفي الهائل، والاقتران التقني الكبير بدأت متطلبات الحياة العصرية تشكل عبئاً ثقيلاً على المعلم، وأصبح من الضروري لمؤسسات إعداداته وتمميته مهنيًا أن تعيد النظر في وسائلها وتقنياتها بهدف تحسين المردود التعليمي ورفع كفاءته من خلال مصطلحات جديدة متطورة.

وهذا يعني أن تعليمنا المصري في حاجة شديدة إلى استبدال المناهج التقليدية بأخرى تتناسب مع متغيرات عصر العولمة، في ظل الحاجة إلى مهارات ذهنية قادرة على التعامل مع نظم الإنتاج الكثيفة المعرفة، وفي ظل الحاجة إلى مساعدة الطلاب على مواجهة التغيير بكافة أشكاله وصوره ومداه وعمقه، فإنه يصبح من المحتم التركيز

على التعلم بدلا من التعليم؛ حتى يكتسب الطالب المهارات اللازمة للتعامل مع ثقافة الاستدامة المتغيرة دائما. (زاهر، ٢٠١٧، ٣٣٦)

وقد استنتج ذلك أن المعلم لم يعد المصدر الوحيد للمعرفة، وإنما أصبح وسيطا ميسرا بين الطلاب ومصادر المعرفة، وأصبح موجها ومرشدا للطلاب أكثر من كونه ملقنا لهم، ومنسقا لعمليات التعلم ومرشدا لمصادر المعرفة ومقوما لنواتج التعلم، ومدربا للطلاب على طرق الحصول على المعرفة بالاعتماد على جهودهم الذاتي الذي يمكنهم من متابعة تعلمهم وتجديد معارفهم باستمرار. (الرافعي، ٢٠١٨، ٣٦٠)

كما يجب أن ينعكس ذلك على برامج تكوين وإعداد الطلاب المعلمين بكليات التربية وغيرها من الكليات المناظرة، بحيث تعدل اللوائح لتتضمن مقررات تتماشى مع مستجدات الثورة المعرفية والثورة الصناعية الرابعة الخاصة بمجالات الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته، وجعلها إجبارية على جميع الطلاب بدلا من المقررات الاختيارية الموجودة حاليا والتي قد تتشابه موضوعاتها مع المقررات التربوية الأساسية، وكذا استحداث برامج جديدة بكليات التربية تقدم للطلاب في صورة دبلومات مهنية أو تخصصية في المجالات الجديدة لتهيئ الخريجين لسوق العمل استجابة لمقتضيات الثورة الصناعية الرابعة وما فيها من تجليات معرفية (الدهشان، ٢٠٢٠، ٦٢ - ٦٣)

٣- جائحة كورونا

كانت بداية ظهور المرض وانتشاره من مدينة ووهان الصينية، ومنها انتقل إلى جميع دول العالم تقريبا، وتتنوع البؤرة الرئيسة لانتشاره ولعدد الإصابات والوفيات به من الصين إلى أوروبا ثم الولايات المتحدة الأمريكية، ووفقا لتوصيات منظمة الصحة العالمية لجأت معظم دول العالم إلى العزلة والتباعد الاجتماعي من أجل العمل على منع العدوى وتقليل انتشار الفيروس، وتبع ذلك إغلاق كثير من المؤسسات والأماكن الترفيهية وأماكن تجمع البشر، ووصل الأمر لإغلاق دور العبادة لفترة طويلة.

وكان التعليم من المجالات التي تأثرت بالأزمة - كغيرها من المجالات - نظرا لانتشار المرض وزيادة أعداد الإصابات والوفيات، وأدى إغلاق المؤسسات التعليمية

تأثرا بالكارثة إلى الشعور بالقلق إزاء مستقبل التعليم، وإعادة التفكير في الممارسات التعليمية، وتطبيق نماذج تعليم وتعلم لم تكن معهودة قبل ذلك.

ورغم وجود صيغ التعليم عن بعد ضمن الاستراتيجيات التعليمية المقترحة منذ عقود، فإنها لم تكن منتشرة نظرا للعديد من العوامل البشرية والتكنولوجية والإدارية وغيرها، ومع الحاجة للعودة إلى الدراسة بعد إغلاق المدارس والجامعات كان لا بد من تبني هذا الاتجاه من قبل المسؤولين في وزارات التربية والتعليم والتعليم العالي - ولو بصورة جزئية - رغم وجود الملايين من الدارسين الذين لا يمكنهم الوصول إلى كمبيوتر، والملايين الذين يفتقرون إلى الاتصال بالإنترنت وشبكات المحمول، وبالتالي معارضة هؤلاء الطلاب لهذا النوع من التعليم، وكذا معارضة بعض المعلمين وأعضاء هيئة التدريس بسبب ضعف المعارف والخبرات المرتبطة بأساليبه وطرق استخداماته، ومن ثم برزت إعلانات الدورات التدريبية لمنصات التعليم عن بعد تغرق مواقع التواصل الاجتماعي داعية تلك الأطراف للمشاركة وتعلم هذه التكنولوجيا الجديدة. (الدهشان، ٢٠١٩، ١٦٠)

ورغم الدعوات المتزايدة لضرورة زيادة الاعتماد على التعليم الإلكتروني وإحلاله محل التعليم التقليدي، وهو ما يفرض على المعلمين كثيرا من المتطلبات قد لا يكون سبق إعدادهم لها بالقدر الكافي؛ فإن هناك بعض الأصوات التي رأت أن نقل التعليم الصفي أو الجامعي إلى تعليم إلكتروني أو تعليم عن بعد أو تعليم هجين لا يكون بضغط زر متى نشاء، وإنما يجب الاستعداد المسبق لمثل هذه النقلة النوعية التي لا يمكن أن تتم بين عشية وضحاها.

إن التعليم الإلكتروني لا يعني وضع المادة العلمية بصيغة نص أو بي دي إف) في روابط ولصقها على المواقع الإلكترونية، وإتاحتها لقراءة من قبل الطلاب فحسب، وإنما يحتاج الأمر لإطلاق العنان للطلاب في التفكير والتفاعل والمشاركة الإيجابية في عملية التعلم، وهو ما يستدعي ضرورة تهيئة المعلمين لمثل هذه النوعية من التعليم؛ فلا وجود للتعليم الإلكتروني بدون المعلم الواعي الخبير في موضوع المادة التدريسية

وكذا في طريقة تدريسها على الأنترنت والتي تختلف جذريا عن طرق التدريس التقليدية. (الدeshان، ٢٠١٩، ١٦١)

ثانياً: الإطار الميداني

أجاب الإطار الميداني للدراسة عن السؤال الفرعي الرابع ونصه: ما وجهة نظر الخبراء التربويين في تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء؟ وللاجابة عنه استدعى هذا الجزء من الدراسة القيام بالإجراءات الآتية:

١- تحديد محاور الدراسة:

تمثلت محاور الدراسة فيما يأتي:

- مبررات تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء.
- متطلبات تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء.
- اتجاهات تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء.
- مشكلات تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء.
- مقترحات تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء.

٢- تحديد العينة

فرضت طبيعة استخدام أسلوب دلفي أن تكون العينة متنوعة التخصصات والاتجاهات والخبرات من مديرية التعليم بشمال سيناء وأساتذة كليات التربية؛ وذلك لمزيد من التنوع الفكري والثقافي، وقد بلغ عدد عينة الخبراء (٣٠) خبيراً.

٣- تطبيق استبانة الدراسة

تم تطبيق الدراسة الميدانية تبعاً لأسلوب دلفي، ويوضح جدول رقم (١) جولات دلفي، ونوعية الاستبانة، وعدد الخبراء المشاركين، ونسبتهم:

جدول رقم (١) تطبيق استبانة الدراسة حسب جولات دلفي

الجولة	الاستبانة	فترة التطبيق	الخبراء			الإجمالي
			نكور	%	إناث	
الأولى	مفتوحة	نوفمبر وديسمبر ٢٠٢١	٢٣	٦٥,٧	١٢	٣٥
الثانية	مغلقة	يناير ٢٠٢٢	٢٠	٦٨,٩	٩	٢٩
الثالثة	مغلقة	فبراير ٢٠٢٢	٢٠	٦٨,٩	٩	٢٩

وبالنظر إلى الجدول السابق يتضح أن عدد جولات استخدام أسلوب دلفي ثلاث جولات، ووصلت فترة تطبيق الجولات الثلاث أربعة شهور، كما بلغ عدد الخبراء المشاركين (٣٥) خبيراً في الجولة الأولى، تناقص العدد إلى (٢٩) خبيراً في الجولتين الثانية والثالثة.

٤- التحليل الإحصائي:

- بالنسبة للأسئلة المفتوحة بالجولة الأولى:
 - جمع الاستجابات الواردة والمرتبطة بكل محور في مجموعة من العبارات وحساب التكرارات لكل عبارة من العبارات والنسبة المئوية.
- بالنسبة للأسئلة المغلقة بالجولتين الثانية والثالثة: باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) تم حساب كل من:
 - التكرارات والنسب المئوية لاستجابات الخبراء.
 - المتوسط الحسابي لاستجابات الخبراء.
 - الانحراف المعياري لمعرفة مدى تشتت الاستجابات عن المتوسط الحسابي.
 - تحديد درجة موافقة الخبراء على كل عبارة، بحسب المحكات الإحصائية الآتية:
 - درجة موافق تتراوح ما بين (2.34-3.00) ودرجة محايد تتراوح ما بين (1.67-2.33) ودرجة غير موافق تتراوح ما بين (1.00-1.66)
 - ترتيب درجة الموافقة على العبارات تنازلياً بحسب المتوسط الحسابي.

خامساً- نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها:

أ- تحليل نتائج الجولة الأولى: تناول الباحث نتائج الجولة الأولى، من خلال محاور الاستبانة على النحو التالي:

١- المبررات المحلية والدولية لتطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء

يوضح جدول رقم (٢، ٣) المبررات المحلية والدولية لتطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء من وجهة نظر الخبراء في الجولة الأولى.



جدول رقم (٢) المبررات المحلية لتطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء في الجولة الأولى

م	العبارة	خبراء الجولة الأولى (35)	
		ت	%
1	العمليات الإرهابية التي وقعت في محافظة شمال سيناء وما ترتب على ذلك من توابع سلبية على الاستقرار والتنمية المحلية في محافظة شمال سيناء	21	60.0
2	إنشاء الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر وفروعها في عواصم المحافظات	21	60.0
3	تعثر مشروعات التنمية المستدامة في سيناء ومحاولات استئنافها من جديد	19	54.2
4	موقع محافظة شمال سيناء باعتبارها محافظة حدودية ذات أبعاد أمنية واستراتيجية وقومية	17	48.5
5	إطلاق منصات تعليمية مثل بنك المعرفة المصري وبناء قدرات المعلمين على استخدام أدوات التكنولوجيا الحديثة واستراتيجيات نشطة للتعليم والتعلم	10	28.5

وواضح من الجدول السابق أن الخبراء أشاروا إلى مجموعة من المبررات المحلية تدعو إلى تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين بالتعليم العام بمحافظة شمال سيناء، وهي:

- وقوع عمليات إرهابية في محافظة شمال سيناء وما ترتب على ذلك من توابع سلبية على الاستقرار والتنمية المحلية في محافظة شمال سيناء.
- إنشاء الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر وفرعها في مدينة العريش حاضرة محافظة شمال سيناء.
- تعثر مشروعات التنمية المستدامة في سيناء؛ بسبب العمليات الإرهابية ومحاولات الدولة المصرية استئناف بعض المشروعات التنموية من جديد.
- موقع محافظة شمال سيناء باعتبارها محافظة حدودية ذات أبعاد أمنية واستراتيجية وقومية ذات طابع خاص.
- إطلاق منصات تعليمية مثل بنك المعرفة المصري، الذي يمكن أن يساعد في بناء قدرات المعلمين على استخدام أدوات التكنولوجيا الحديثة واستراتيجيات نشطة للتعليم والتعلم.



جدول رقم (٣) مبررات تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء من وجهة نظر الخبراء في الجولة الأولى

م	العبارة	خبراء الجولة الأولى (35)	
		ت	%
1	عصر التطور العلمي والتكنولوجي الذي جعل من العسير على أي نظام تعليمي أن يتواجد بعيداً عن التأثير والتأثر بما يحدث في النظم التعليمية الأخرى	21	60.0
2	انعكاسات الثورة التكنولوجية على العملية التعليمية بكافة عناصرها، بما في ذلك التنمية المهنية للمعلمين	15	42.8
3	إرهاصات الثورة الرابعة في اندثار مهن وتخصصات قديمة و بروز مهن وتخصصات جديدة يومياً مثل المهن المرتبطة بالتحول الرقمي وعصر المعلومات والأمن السيبراني	15	42.8
4	أولويات إعداد المعلم وتكوينه وتطوير معارفه ومهاراته بما يتفق مع الثورة المعرفية والتكنولوجية الجديدة	15	42.8
5	ضرورة تمكين المعلم من التوجهات الرقمية؛ باعتباره مسئولاً عن استخدامها وتوظيفها في العملية التعليمية	15	42.8
6	الحاجة الماسة إلى الوعي بمخرجات الثورة الصناعية الرابعة المتمثل في الذكاء الاصطناعي والروبوتات وإنترنت الأشياء	12	34.3
7	التحول من اقتصاد مبني على الموارد الطبيعية التقليدية إلى اقتصاد مبني على المعرفة	11	31.4
8	جائحة كورونا (كوفيد ١٩) وتداعياتها على منظومة التعليم والمخرجات التعليمية في ظل الإمكانيات التعليمية المتواضعة	9	25.7
9	تنامي الاتجاه نحو التدريب الإلكتروني في ظل تداعيات جائحة كورونا (كوفيد ١٩)	9	25.7

كما يتضح من الجدول السابق أن الخبراء أشاروا إلى بعض المبررات الدولية التي تؤثر في برامج التنمية للمعلمين في التعليم العام بمحافظة شمال سيناء على النحو الآتي:

- عصر التطور العلمي والتكنولوجي ومتطلباته؛ إذ جعل من العسير على أي نظام تعليمي أن يتواجد بكفاءة بعيداً عن التأثير والتأثر بما يحدث في الأنظمة التعليمية الأخرى.



- انعكاسات الثورة التكنولوجية على العملية التعليمية بكافة عناصرها، بما في ذلك التنمية المهنية للمعلمين.
- إرهاصات الثورة الرابعة في اندثار مهن وتخصصات قديمة وبرز مهن وتخصصات جديدة مثل المهن المرتبطة بالتحول الرقمي وعصر المعلومات والأمن السبراني.
- أولويات إعداد المعلم وتكوينه وتطوير معارفه ومهاراته بما يتفق مع الثورة المعرفية والتكنولوجية الجديدة.
- تمكين المعلم من التوجهات الرقمية؛ باعتباره مسئولاً عن استخدامها وتوظيفها في العملية التعليمية.
- الحاجة الماسة إلى الوعي بمخرجات الثورة الصناعية الرابعة المتمثل في الذكاء الاصطناعي والروبوتات وإنترنت الأشياء.
- التحول من اقتصاديات مبنية على الموارد الطبيعية التقليدية إلى اقتصاديات مبنية على المعرفة وإنتاجها.
- جائحة كورونا (كوفيد 19) وتداعياتها على منظومة التعليم والمخرجات التعليمية في ظل الإمكانيات التعليمية المتواضعة للدولة المصرية.
- تنامي الاتجاه نحو التدريب الإلكتروني في ظل تداعيات جائحة كورونا (كوفيد 19).

٢- متطلبات تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال

سيناء

يوضح جدول رقم (٤) متطلبات تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء من وجهة نظر الخبراء في الجولة الأولى.



جدول رقم (٤) متطلبات تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء من وجهة نظر الخبراء في الجولة الأولى

م	العبارة	خبراء الجولة الأولى (35)	
		ت	%
1	اعتبار إعداد المعلم وتنميته مهنيا قضية مصيرية تملحها تطورات الحياة في ظل ما يموج به العالم من تغيرات وتحديات	25	71.4
2	تنامي الاهتمام ببرامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء قلة كفاية ما يحصلون عليه من خبرات ومهارات في أثناء دراستهم الجامعية	24	68.5
3	الحاجة الشديدة لتنمية المعلمين مهنيا من أجل الارتقاء والتقدم، والمتواكب مع المتغيرات العلمية والتربوية المعاصرة	21	60.0
4	الاستغلال الأمثل لموارد بنك المعرفة المصري، واعتباره وسيطا لتدريب المعلمين وصقل معارفهم وخبراتهم	19	54.2
5	وضوح السياسة التعليمية واعتبارها مرتكزا أساسيا تنبني عليها التنمية المهنية للمعلمين وفلسفتها وأهدافها	15	42.8
6	تطلعات عصر تقنية المعلومات واقتصاد المعرفة الذي يساعد على تعزيز الإمكانيات المعرفية، وإمكانية الاستفادة منها في تطوير مجتمعات التعلم المدرسية	15	42.8
7	يعتبر تحديد الاحتياجات التدريبية بشكل مسبق أهم المتطلبات لإحداث تنمية مهنية حقيقية للمعلمين	15	42.8

- يظهر من مطالعة الجدول السابق؛ أن الخبراء أشاروا إلى مجموعة من متطلبات تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين بمحافظة شمال سيناء، وذلك على النحو الآتي:
- اعتبار إعداد المعلم وتنميته مهنيا قضية وطنية مصيرية تملحها تطورات الحياة في ظل ما يموج به العالم من تغيرات وتحديات.
 - تنامي الاهتمام ببرامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء قلة كفاية ما يحصلون عليه من خبرات ومهارات في أثناء دراستهم الجامعية.
 - الحاجة الشديدة لتنمية المعلمين مهنيا من أجل الارتقاء والتقدم التعليمي، والمتواكب مع المتغيرات العلمية والتربوية المعاصرة.

- الاستغلال الأمثل لموارد بنك المعرفة المصري، واعتباره وسيطا عصريا لتدريب المعلمين وصقل معارفهم وخبراتهم.
- تبني سياسة تعليمية واضحة المعالم، واعتبارها مرتكزا أساسيا تتبني عليها التنمية المهنية للمعلمين وفلسفتها وأهدافها.
- تطلعات عصر تقنية المعلومات واقتصاد المعرفة الذي يساعد على تعزيز الإمكانيات المعرفية، وإمكانية الاستفادة منها في تطوير مجتمعات التعلم المدرسية
- تحديد الاحتياجات التدريبية بشكل مسبق واعتبارها أهم المتطلبات لإحداث تنمية مهنية حقيقية للمعلمين في شمال سيناء.

٣- اتجاهات تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال

سيناء

يوضح جدول رقم (٥) اتجاهات تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء من وجهة نظر الخبراء في الجولة الأولى.

جدول رقم (٥) اتجاهات تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء من وجهة نظر الخبراء في الجولة الأولى

م	العبارة	خبراء الجولة الأولى (35)	
		ت	%
1	النظرة التكاملية لمنظومة إعداد المعلمين وتنميتهم مهنيا، وعدم الفصل بين إعداد المعلم وتكوينه بكليات التربية وبين برامج التنمية المهنية المعلم والتابعة للأكاديمية المهنية للمعلمين	24	68.5
2	التركيز على زيادة مهارات المعلمين وصقل خبراتهم، بدلا من الحشو المعرفي الذي تنن منه برامج التنمية المهنية	24	68.5
3	تطبيق الأسلوب العلمي في تحديد الاحتياجات التدريبية وتغطيتها وتقويمها	21	60.0
4	استعادة المكانة الاجتماعية للمعلمين، والتخلي عن الإساءات الممنهجة لمهنة التعليم بصفة عامة	19	54.2
5	ضمان جودة البيئة المدرسية التي يعمل بها المعلمون، لتصبح المدارس مؤسسات جذب واستقطاب للمعلمين الأكفاء والمحافظة عليهم واستبقائهم بدلا من الهجرة للعمل خارج البلاد	17	48.5

م	العبارة	خبراء الجولة الأولى (35)	
		ت	%
6	اعتماد برامج الدراسات العليا ودمجها ضمن برامج تنمية المعلمين مهنياً، وليس مجرد حصول المعلمين على علاوة مادية فقط	15	42.8
7	تفعيل أساليب الإفادة من التجارب العالمية الرائدة في مجال التنمية المهنية للمعلمين، من خلال الدراسات المقارنة التي تجريها مؤسسات صنع القرار وبيوت الخبرة التربوية	15	42.8
8	التخطيط الاستراتيجي للتنمية المهنية للمعلمين من خلال صياغة استراتيجية وطنية مقترحة، كما أن الأمر في حاجة إلى إحياء التفكير الاستراتيجي، الذي يعد بعداً غائباً في الخطط الاستراتيجية	12	34.3
9	الاستفادة من الفرص التي تتيحها نظم التدريب من بعد وتوظيف التكنولوجيا في التدريب	9	25.7
10	الأخذ بصيغ تدريبية بديلة كالتدريب المدمج؛ كونه يجمع بين مزايا التدريب التقليدي والإلكتروني ويتلافى عيوبهما وسلباتهما	9	25.7

- يظهر من مطالعة الجدول السابق؛ أن الخبراء أشاروا إلى بعض اتجاهات تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء على النحو الآتي:
- النظرة التكاملية لمنظومة إعداد المعلمين وتنميتهم مهنياً، وعدم الفصل بين إعداد المعلم وتكوينه بكليات التربية وبين برامج التنمية المهنية المعلم والتابعة للأكاديمية المهنية للمعلمين.
 - التركيز على زيادة مهارات المعلمين وصقل خبراتهم، بدلاً من الحشو المعرفي الذي تئن منه برامج التنمية المهنية.
 - تطبيق الأسلوب العلمي في تحديد الاحتياجات التدريبية وتصميم البرامج التدريبية وتنفيذها وتقويمها.
 - استعادة المكانة الاجتماعية للمعلمين، والتخلي عن الإساءات الممنهجة إعلامياً لمهنة التعليم بصفة عامة.
 - ضمان جودة البيئة المدرسية التي يعمل بها المعلمون، لتصبح المدارس مؤسسات تعليمية جاذبة ومستقطبة للمعلمين الأكفاء والمحافظة عليهم واستبقائهم بدلاً من الهجرة للعمل خارج البلاد.



- اعتماد برامج الدراسات العليا ودمجها ضمن حزمة برامج تنمية المعلمين مهنيًا، وليس مجرد حصول المعلمين على علاوة مادية فقط.
- تفعيل أساليب الإفادة من التجارب العالمية الرائدة في مجال التنمية المهنية للمعلمين، من خلال الدراسات المقارنة التي تجريبها مؤسسان صنع القرار وبيوت الخبرة التربوية.
- التخطيط الاستراتيجي للتنمية المهنية للمعلمين من خلال صياغة استراتيجية وطنية مقترحة، كما أن الأمر في حاجة إلى إحياء التفكير الاستراتيجي، الذي يعد بعدًا غائبًا في بناء الخطط الاستراتيجية للتعليم.
- الاستفادة من الفرص التي تتيحها نظم التدريب من بعد وتوظيف التكنولوجيا في التدريب.
- الأخذ بصيغ تدريبية بديلة كالتدريب المدمج؛ كونه يجمع بين مزايا التدريب التقليدي والإلكتروني وتتلافى عيوبهما وسلبياتهما.

٤- مشكلات تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال

سيناء

يوضح جدول رقم (٦) مشكلات تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء من وجهة نظر الخبراء في الجولة الأولى.

جدول رقم (٦) مشكلات تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام

بمحافظة شمال سيناء من وجهة نظر الخبراء في الجولة الأولى

م	العبارة	خبراء الجولة الأولى (35)	
		ت	%
1	ضعف التنسيق بين الجهات المنوط بها تخطيط برامج التنمية المهنية وتنفيذها	25	71.4
2	موقف المعلمين السلبي من برامج التنمية المهنية	25	71.4
3	اتسام برامج التنمية المهنية بالطابع النظري التلقيني	24	68.5
4	شعور المعلمين بالتشبع بما سبق اكتسابه من خبرات	21	60.0



م	العبارة	خبراء الجولة الأولى (35)	
		ت	%
5	اللامبالاة من جانب المعلمين تجاه برامج التنمية المهنية واعتبارها قليلة الجدوى	19	54.2
6	تتسم برامج التنمية المهنية بالجمود والعجز عن معالجة العديد من المشكلات التربوية التي يواجهها المعلمون	17	48.5
7	غلبة النطاق الصحراوي علي المحافظة ومراكزها الإدارية وتوابعها، وصعوبة التنقل فيما بينها	17	48.5
8	تباعد المسافات بين مدن المحافظة ما بين مدن الداخل ومدن الساحل ومدن الحدود الدولية	17	48.5
9	حاجة برامج التنمية المهنية التي تقدمها الأكاديمية المهنية للمعلمين لمسايرة التطورات المتلاحقة في التعليم ومشكلاته محلياً وعالمياً	11	31.4
10	لا تتماشى برامج التنمية المهنية مع الاتجاهات التربوية المعاصرة في المجال التربوي	11	31.4
11	نقص الكفاءات اللازمة لتطوير برامج التنمية المهنية من موارد مادية وبشرية	9	25.7

يظهر من مطالعة الجدول السابق؛ أن الخبراء أشاروا إلى بعض مشكلات تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء وذلك على النحو الآتي:

- ضعف التنسيق بين الجهات المنوط بها تخطيط برامج التنمية المهنية وتنفيذها.
- موقف المعلمين السلبي من برامج التنمية المهنية.
- اتسام برامج التنمية المهنية بالطابع النظري التقني.
- شعور المعلمين بالتشبع بما سبق اكتسابه من خبرات.
- اللامبالاة من جانب المعلمين تجاه برامج التنمية المهنية واعتبارها قليلة الجدوى.
- تتسم برامج التنمية المهنية بالجمود والعجز عن معالجة العديد من المشكلات التربوية التي يواجهها المعلمون



- غلبة ملامح النطاق الصحراوي علي المحافظة ومراكزها الإدارية وتوابعها؛ مما أوجد صعوبة في التنقل فيما بينها.
- تباعد المسافات الجغرافية بين مدن المحافظة سواء ما بين مدن الداخل السيناوي أو ومدن الساحل والمدن الحدود الدولية.
- حاجة برامج التنمية المهنية التي تقدمها الأكاديمية المهنية للمعلمين لمسايرة التطورات المتلاحقة في التعليم ومشكلاته محلياً وعالمياً.
- لا تتماشى برامج التنمية المهنية مع الاتجاهات التربوية المعاصرة في المجال التربوي.
- نقص الكفاءات اللازمة لتطوير برامج التنمية المهنية من موارد مادية وبشرية.

٥- مقترحات تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال

سيناء

يبين جدول (٧) مقترحات تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء من وجهة نظر الخبراء في الجولة الأولى.

جدول (٧) مقترحات تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء من وجهة نظر الخبراء في الجولة الأولى

م	العبارة	خبراء الجولة الأولى (35)	
		ت	%
1	إعادة النظر فيما تقوم به الأكاديمية المهنية للمعلمين من أدوار وما تقدمه من جهود في التنمية المهنية للمعلمين	15	42.8
2	تطوير أهداف الأكاديمية المهنية للمعلمين وبرامجها وطرق وأساليب عملها لتساير الاتجاهات الحديثة من ناحية، ولتتواءم مع الأدوار الجديدة لمعلم المستقبل وتطورات العملية التعليمية من ناحية أخرى	15	42.8
3	تفعيل استخدامات بنك المعرفة المصري وموارده المعرفية، وتطبيق وبناء قدرات المعلمين على استخدام أدوات التكنولوجيا الحديثة واستراتيجيات نشطة للتعليم والتعلم	12	34.3



34.3	12	ضرورة الاهتمام بالتنمية المهنية المستمرة للمعلمين، حتى يستطيعوا التواصل بصورة فاعلة مع طلابهم من ناحية والاطلاع على المستجدات المعرفية المتعلقة بمهنة التدريس من ناحية أخرى	4
31.4	11	إنشاء تطبيق تفاعلي على الهواتف الذكية يسمح يربط صفحة الوزارة ويسمح للمعلم بحجز الدورة التدريبية التي يرغب فيها، وبناء على احتياجاته التدريبية	5
31.4	11	إقامة مسابقة بين كليات التربية وأعضاء هيئة التدريس المهتمين ببرامج التنمية المهنية في ضوء معايير تضعها الأكاديمية المهنية للمعلمين لتنفيذ بعض البرامج التدريبية، من أجل الإثارة للتنافسية بين الكليات وأعضاء هيئة التدريس	6
31.4	11	إلزام المعلمين بعدد من الساعات المعتمدة للتدريب سنوياً، على أن يتم ربط إكمال هذه الساعات التدريبية بالزيادة السنوية لمرتبات المعلمين	7
25.7	9	يمكن أن تمنح الأكاديمية المهنية للمعلمين شهادة الماجستير المهني في التربية للمعلمين في تخصصات المناهج وطرق التدريس والإدارة المدرسية بنظام الساعات المعتمدة، على أن يتم الاستعانة بأفضل الكفاءات الأكاديمية بكليات التربية	8
25.7	9	رفع الوعي لدى المعلمين بأهمية الانخراط في برامج التنمية المهنية من خلال عقد الإعلام المسموع والمرئي وأساليب التواصل الاجتماعي عبر الشبكة الدولية للإنترنت، ومن خلال المؤتمرات العلمية المتخصصة للمعلمين لرفع وعي المعلمين بأهمية التدريب كعملية تطوير مستمرة للمعلم	9

يتضح من الجدول السابق أن مقترحات تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء من منظور الخبراء تمثلت في:

- إعادة النظر فيما تقوم به الأكاديمية المهنية للمعلمين من أدوار وما تقدمه من جهود في التنمية المهنية للمعلمين.
- تطوير أهداف الأكاديمية المهنية للمعلمين وبرامجها وطرق وأساليب عملها لتساير الاتجاهات الحديثة من ناحية، ولتتواءم مع الأدوار الجديدة لمعلم المستقبل وتطورات العملية التعليمية من ناحية أخرى.



- تفعيل استخدامات بنك المعرفة المصري وموارده المعرفية، وتطبيق وبناء قدرات المعلمين على استخدام أدوات التكنولوجيا الحديثة واستراتيجيات نشطة للتعليم والتعلم.
- ضرورة الاهتمام بالتنمية المهنية المستمرة للمعلمين، حتى يستطيعوا التواصل بصورة فاعلة مع طلابهم من ناحية والاطلاع على المستجدات المعرفية المتعلقة بمهنة التدريس من ناحية أخرى.
- إنشاء تطبيق تفاعلي على الهواتف الذكية يسمح يربط صفحة الوزارة ويسمح للمعلم بحجز الدورة التدريبية التي يرغب فيها، وبناء على احتياجاته التدريبية.
- إقامة مسابقة بين كليات التربية وأعضاء هيئة التدريس المهتمين ببرامج التنمية المهنية في ضوء معايير تضعها الأكاديمية المهنية للمعلمين لتنفيذ بعض البرامج التدريبية، من أجل الإتاحة للتنافسية بين الكليات وأعضاء هيئة التدريس.
- إلزام المعلمين بعدد من الساعات المعتمدة للتدريب سنويًا، على أن يتم ربط إكمال هذه الساعات التدريبية بالزيادة السنوية لمرتبات المعلمين.
- يمكن أن تمنح الأكاديمية المهنية للمعلمين شهادة الماجستير المهني في التربية للمعلمين في تخصصات المناهج وطرق التدريس والإدارة المدرسية بنظام الساعات المعتمدة، على أن يتم الاستعانة بأفضل الكفاءات الأكاديمية بكليات التربية.
- رفع الوعي لدى المعلمين بأهمية الانخراط في برامج التنمية المهنية من خلال عقد الإعلام المسموع والمرئي وأساليب التواصل الاجتماعي عبر الشبكة الدولية للإنترنت، ومن خلال المؤتمرات العلمية المتخصصة للمعلمين لرفع وعي المعلمين بأهمية التدريب كعملية تطوير مستمرة للمعلم.

ب- تحليل نتائج الجولة الثانية: تناول الباحث نتائج الجولة الثانية، من خلال محاور الاستبانة على النحو التالي:



١- المبررات المحلية والدولية لتطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء

يوضح كل من جدول رقم (٨-٩) المبررات المحلية والدولية لتطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء من وجهة نظر الخبراء في الجولة الثانية.

جدول (٨) المبررات المحلية لتطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء من وجهة نظر الخبراء في الجولة الثانية

م	العبارة	خبراء الجولة الثانية (29)								
		الحكم على العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		محايد		موافق		
				%	ن	%	ن	%	ن	
1	تداعيات العمليات الإرهابية على الاستقرار والتنمية في محافظة شمال سيناء	موافقة	.73779	2.4828	13.8	4	24.1	7	61.1	18
2	افتتاح فرع الأكاديمية المهنية للمعلمين في العريش	محايد	.81851	2.2069	24.1	7	31.0	9	44.8	13
3	استئناف المشروعات التنموية في سيناء	محايد	.78940	2.1379	24.1	7	37.9	11	37.9	11
4	موقع محافظة شمال سيناء الحدودي والأمني	موافقة	.76885	2.3448	17.2	5	31.0	9	51.7	15
5	بعد محافظة شمال سيناء مكانيا عن مناطق صنع القرار والخدمات التربوية	عدم الموافقة	.73612	1.5517	58.6	17	27.6	8	13.8	4
6	إطلاق منصات تعليمية مثل بنك المعرفة المصري	محايد	.86531	2.0345	34.5	10	27.6	8	37.9	11

يتضح من الجدول أن درجة الحكم على العبارات جاءت بالموافقة على عبارتين بمتوسط حسابي مرتفع بلغ (2.4828) للعبارة رقم (1)، وبمتوسط حسابي (2.3448)



للعبارة رقم (4) بينما جاءت درجة الحكم بعدم الموافقة على العبارة رقم (5) بمتوسط حسابي (1.5517)، ومحايد على ثلاث عبارات بمتوسطات حسابية تراوحت ما بين (2.0345 - 2.2069).

جدول (9) مبررات تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء من وجهة نظر الخبراء في الجولة الثانية

م	العبارة	خبراء الجولة الثانية (29)								
		الحكم على العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		غير موافق		موافق		
				%	ن	%	ن	%	ن	
1	انعكاسات الثورة التكنولوجية على التنمية المهنية للمعلمين في محافظة شمال سيناء	موافقة	.78471	2.4828	17.2	5	17.2	5	65.5	19
2	بروز مهن وتخصصات جديدة نتيجة للتحويل الرقمي	محايد	.87522	2.1379	31.0	9	24.1	7	44.8	13
3	أولويات إعداد المعلم السيناوي وتكوينه وتطوير معارفه ومهاراته بما يتفق مع الثورة المعرفية والتكنولوجية الجديدة	موافقة	.78471	2.4828	17.2	5	17.2	5	65.5	19
4	التوجه نحو تمكين المعلم السيناوي رقمياً؛ باعتباره مسئولاً عن استخدام الثورة الرقمية وتوظيفها في العملية التعليمية	موافقة	.78471	2.4828	17.2	5	17.2	5	65.5	19
5	زيادة الوعي بمخرجات الثورة الصناعية الرابعة المتمثل في الذكاء الاصطناعي والروبوتات وإنترنت الأشياء	موافقة	.78471	2.4828	17.2	5	17.2	5	65.5	19

6	التحول نحو اقتصاديات المعرفة وإنتاجها	17	58.6	6	20.7	6	20.7	20.7	2.3793	.82001	موافقة	2
7	تداعياتها جائحة كورونا (كوفيد 19) على منظومة التنمية المهنية في محافظة شمال سيناء	10	34.5	10	34.5	9	34.5	31.0	2.0345	.82301	محايد	4

يتضح من الجدول أن درجة الحكم على العبارات جاءت بالموافقة على (5) متغيرات من المبررات الدولية لتطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء؛ حيث حصلت هذه المبررات على متوسط حسابي مرتفع تراوح ما بين (2.4828 - 2.3793)، كما جاءت درجة الحكم على (متغيرين) محايدة بمتوسط حسابي تراوح ما بين (2.1379 - 2.0345).

٢- متطلبات تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال

سيناء

يوضح جدول (١٠) متطلبات تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء من وجهة نظر الخبراء في الجولة الثانية.

جدول (١٠) متطلبات تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة

شمال سيناء من وجهة نظر الخبراء في الجولة الثانية

م	العبارة	خبراء الجولة الثانية (29)							
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير موافق		محايد		موافق	
				ن	%	ن	%	ن	%
1	اعتبار إعداد المعلم وتنميته مهنيًا قضية مصيرية تملئها تطورات الحياة وتحدياتها	.73277	2.4138	4	13.8	9	31.0	16	55.2



3	محايد	.75103	2.2759	17.2	5	37.9	11	44.8	13	تنامي الاهتمام ببرامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء قلة كفاية ما يحصلون عليه من خبرات ومهارات في أثناء دراستهم الجامعية
4	محايد	.77364	2.2069	20.7	6	37.9	11	41.4	12	الحاجة لتنمية المعلمين مهنيًا من أجل الارتقاء والتقدم، والمتواكب مع المتغيرات العلمية والتربوية المعاصرة
2	موافقة	76885	2.3448	17.2	5	31.0	9	51.7	15	اعتبار بنك المعرفة المصري مورداً ووسيطاً لتدريب المعلمين في محافظة شمال سيناء وصقل معارفهم وخبراتهم
1	موافقة	.73277	2.4138	13.8	4	31.0	9	55.2	16	وضوح السياسة التعليمية واعتبارها مرتكزا أساسيا لتنظيم برامج تنمية مهنية للمعلمين تلبي الاحتياجات التدريبية الفعلية في محافظة شمال سيناء
2	موافقة	.76885	2.3448	17.2	5	31.0	9	51.7	15	إمكانية الاستفادة من تقنية المعلومات واقتصاد المعرفة في تعزيز مجتمعات التعلم المدرسية وتطويرها
1	موافقة	.73277	2.4138	13.8	4	31.0	9	55.2	16	تحديد الاحتياجات التدريبية بشكل مسبق من أجل إحداث تنمية مهنية حقيقية للمعلمين



يتضح من الجدول أن درجة الحكم على العبارات جاءت بالموافقة على (5) متطلبات لتطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء؛ حيث نالت هذه المتطلبات متوسط حسابي مرتفع تراوح ما بين (2.4138- 2.3448)، كما جاءت الحكم على (مطلبين) محايد بمتوسط حسابي تراوح ما بين (2.2069- 2.2759)، مما يظهر أهمية متطلبات تطوير البرامج من وجهة نظر الخبراء.

٣- اتجاهات تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء

يبين جدول (١١) اتجاهات تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء من وجهة نظر الخبراء في الجولة الثانية.

جدول (١١) اتجاهات تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء من وجهة نظر الخبراء في الجولة الثانية

ترتيب العبارات	الحكم على العبارة	خبراء الجولة الثانية (29)								العبارة	م
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير موافق		محايد		موافق			
				%	ن	%	ن	%	ن		
3	موافقة	.72091	2.3448	13.8	4	37.9	11	48.3	14	الأخذ بالنظرة التكاملية لمنظومة إعداد المعلمين وتنميتهم مهنيًا في محافظة شمال سيناء	1
2	موافقة	.73277	2.4138	13.8	4	31.0	9	55.2	16	التركيز على زيادة مهارات المعلمين في سيناء وصقل خبراتهم، بدلا من الحشو المعرفي	2



3	تطبيق الأسلوب العلمي في تحديد الاحتياجات التدريبية وتصميم البرامج التدريبية في محافظة شمال سيناء	18	62.1	7	24.1	4	13.8	2.4828	.73779	موافقة	1
4	استعادة المكانة الاجتماعية للمعلمين	16	55.2	9	31.0	4	13.8	2.4138	.73277	موافقة	2
5	ضمان جودة البيئة المدرسية التي يعمل بها المعلمون في محافظة شمال سيناء	14	48.3	11	37.9	4	13.8	2.3448	.72091	موافقة	3
6	اعتماد برامج الدراسات العليا ودمجها ضمن برامج تنمية المعلمين مهنيًا في محافظة شمال سيناء	13	44.8	10	34.5	6	20.7	2.2414	.78627	محايد	٤
7	تفعيل أساليب الإفادة من التجارب العالمية الرائدة في مجال التنمية المهنية للمعلمين	11	37.9	11	37.9	7	24.1	2.1379	.78940	محايد	5
8	صياغة استراتيجية وطنية لتنمية المعلمين مهنيًا	18	62.1	7	24.1	4	13.8	2.4828	.73779	موافقة	1
9	الاستفادة من الفرص والمزايا التي تتيحها نظم التدريب من بعد في محافظة شمال سيناء	11	37.9	11	37.9	7	24.1	2.1379	.78940	محايد	5
١٠	الأخذ بصيغ تدريبية بديلة كالتدريب المدمج في محافظة شمال سيناء	14	48.3	11	37.9	4	13.8	2.3448	.72091	موافقة	٣

يتضح من الجدول أن درجة الحكم على اتجاهات التطوير من وجهة نظر الخبراء جاءت بالموافقة على (٧) اتجاهات لتطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء؛ حيث حصلت هذه الاتجاهات على متوسط حسابي مرتفع



تراوح ما بين (2.4828 - 2.3448)، كما جاءت درجة الحكم محايدة على (3) اتجاهات بمتوسط حسابي تراوح ما بين (2.2414 - 2.1379).

٤ - مشكلات تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال

سيناء

م	العبارة	خبراء الجولة الثانية (29)								
		الحكم على العبارة	الانحراف المعياري	غير موافق		محايد		موافق		
				المتوسط الحسابي	%	ن	%	ن	%	ن
1	ضعف التنسيق بين الجهات المنوط بها تخطيط برامج التنمية المهنية وتنفيذها	موافقة	68768	2.4828	10.3	3	31.0	9	58.6	17
2	موقف المعلمين السلبي من برامج التنمية المهنية في محافظة شمال سيناء	محايد	.78627	2.2414	20.7	6	34.5	10	44.8	13
3	اتسام برامج التنمية المهنية بالطابع النظري التلقيني	موافقة	.68768	2.4828	10.3	3	31.0	9	58.6	17
4	شعور المعلمين بالتشبع بما سبق اكتسابه من خبرات	محايد	.78627	2.2414	20.7	6	34.5	10	44.8	13
5	قلة مواكبة برامج التنمية المهنية مع الاتجاهات التربوية المعاصرة	موافقة	.72771	2.3793	13.8	4	34.5	10	51.7	15
6	غياب الرؤية المستقبلية للتنمية المهنية للمعلمين	موافقة	.68768	2.4828	10.3	3	31.0	9	58.6	17

2	موافقة	.72771	2.3793	13.8	4	34.5	10	51.7	15	نقص الكفاءات اللازمة لتطوير برامج التنمية المهنية في محافظة شمال سيناء	7
2	موافقة	.72771	2.3793	13.8	4	34.5	10	51.7	15	صعوبة التنقل بين مدن محافظة شمال سيناء	8
2	موافقة	.72771	2.3793	13.8	4	34.5	10	51.7	15	تباعد المسافات بين مدن المحافظة	9

يوضح جدول (١٢) مشكلات تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء من وجهة نظر الخبراء في الجولة الثانية.

جدول (١٢) مشكلات تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء من وجهة نظر الخبراء في الجولة الثانية

يتضح من الجدول أن درجة الحكم على مشكلات التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء من وجهة نظر الخبراء في الجولة الثانية جاءت بالموافقة على (٧) مشكلات؛ حيث حصلت هذه المشكلات على متوسط حسابي مرتفع تراوح ما بين (2.4828 - 2.3793)، كما جاءت درجة الحكم محايدة على (2) من المشكلات بمتوسط حسابي بلغ (2.2414) لكليهما.

٥- مقترحات تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال

سيناء

يوضح جدول (١٣) مقترحات تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء من وجهة نظر الخبراء في الجولة الثانية.



جدول (١٣) مقترحات تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء من وجهة نظر الخبراء في الجولة الثانية

م	العبارة	خبراء الجولة الثانية (29)								
		الحكم على العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير موافق		محايد		موافق	
					%	ن	%	ن	%	ن
1	إعادة النظر في أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين	موافقة	.77998	2.4138	17.2	5	24.1	7	58.6	17
2	تفعيل استخدامات بنك المعرفة المصري وموارده المعرفية	موافقة	.68229	2.4138	10.3	3	37.9	11	51.7	15
3	إنشاء تطبيق تفاعلي على الهواتف الذكية يسمح للمعلم بحجز الدورة التدريبية بناء على احتياجاته التدريبية	موافقة	.68589	2.5517	10.3	3	24.1	7	65.5	19
4	التنافسية بين كلية التربية بالعريش والمتخصصين في تصميم برامج التنمية المهنية وتنفيذها طبقاً لأحدث المعايير	موافقة	.77998	2.4138	17.2	5	24.1	7	58.6	17
5	إلزام المعلمين بعدد من الساعات المعتمدة للتدريب سنوياً	موافقة	.68589	2.5517	10.3	3	24.1	7	65.5	19



2	موافقة	.77998	2.4138	17.2	5	24.1	7	58.6	17	منح شهادة الماجستير المهني في التربية للمعلمين في بعض التخصصات التربوية	6
1	موافقة	.68589	2.5517	10.3	3	24.1	7	65.5	19	رفع الوعي لدى المعلمين بأهمية الانخراط في برامج التنمية المهنية	7

يتضح من الجدول أن درجة الحكم على مقترحات تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء من وجهة نظر الخبراء في الجولة الثانية جاءت بالموافقة على (جميع) المقترحات؛ حيث حصلت هذه المقترحات على متوسط حسابي مرتفع تراوح ما بين (2.4138 - 2.5517).

ج- تحليل نتائج الجولة الثالثة: تناول الباحث نتائج الجولة الثالثة، من خلال محاور الاستبانة على النحو التالي:

١- مبررات تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء

يوضح كل من جدول (١٤-١٥) المبررات المحلية والدولية لتطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء من وجهة نظر الخبراء.



جدول (١٤) المبررات المحلية لتطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء من وجهة نظر الخبراء في الجولة الثالثة

م	العبارة	خبراء الجولة الثالثة (29)								
		الحكم على العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		محايد		موافق		
				%	ن	%	ن	%	ن	
1	تداعيات العمليات الإرهابية على الاستقرار والتنمية في محافظة شمال سيناء	موافقة	.73779	2.4828	13.8	4	24.1	7	61.1	18
2	افتتاح فرع الأكاديمية المهنية للمعلمين في العريش	موافقة	.82001	2.3793	20.7	6	20.7	6	58.6	17
3	استئناف المشروعات التنموية في سيناء	محايد	.78940	2.1379	24.1	7	37.9	11	37.9	11
4	موقع محافظة شمال سيناء الحدودي والأمني	موافقة	.76885	2.3448	17.2	5	31.0	9	51.7	15
5	بعد محافظة شمال سيناء مكانيا عن مناطق صنع القرار والخدمات التربوية	عدم الموافقة	.73612	1.5517	61.1	18	27.6	8	10.3	3
6	إطلاق منصات تعليمية مثل بنك المعرفة المصري	محايد	.86531	2.0345	34.5	10	27.6	8	37.9	11

يتضح من الجدول السابق أن درجة الحكم على العبارات جاءت بالموافقة على ثلاث عبارات من أصل ست عبارات بينما جاءت بعدم الموافقة على عبارة واحدة، ومحايد على عبارتين، بما يشير إلى تأكيد الخبراء بشكل كبير على استجاباتهم في الجولة الثانية فيما يتعلق بالمبررات المحلية لتطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء.



وتشير هذه النتائج إلى أنه ينبغي مراجعة برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء مراجعة دقيقة وشاملة، على ضوء بعض المبررات المحلية والتي تتمثل في: تداعيات العمليات الإرهابية على الاستقرار والتنمية في محافظة شمال سيناء، وافتتاح فرع الأكاديمية المهنية للمعلمين في العريش، واستئناف المشروعات التنموية في سيناء، وموقع محافظة شمال سيناء الحدودي والأمني، بالإضافة إلى إطلاق منصات تعليمية مثل بنك المعرفة المصري.

جدول (١٥) المبررات الدولية تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء من وجهة نظر الخبراء في الجولة الثالثة

م	العبارة	خبراء الجولة الثالثة (29)									
		الحكم على العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		غير موافق		محايد		موافق	
				%	ن	%	ن	%	ن	%	ن
1	انعكاسات الثورة التكنولوجية على التنمية المهنية للمعلمين في محافظة شمال سيناء	موافقة	.78471	2.4828	17.2	5	17.2	5	65.5	19	
2	بروز مهن وتخصصات جديدة نتيجة للتحول الرقمي	موافقة	.78471	2.4828	17.2	5	17.2	5	65.5	19	
3	أولويات إعداد المعلم السيناوي وتكوينه وتطوير معارفه ومهاراته بما يتفق مع الثورة المعرفية والتكنولوجية الجديدة	موافقة	.78471	2.4828	17.2	5	17.2	5	65.5	19	



1	موافقة	.78471	2.4828	17.2	5	17.2	5	65.5	19	التوجه نحو تمكين المعلم السيناوي رقمياً؛ باعتباره مسئولاً عن استخدام الثورة الرقمية وتوظيفها في العملية التعليمية
1	موافقة	.78471	2.4828	17.2	5	17.2	5	65.5	19	زيادة الوعي بمخرجات الثورة الصناعية الرابعة المتمثل في الذكاء الاصطناعي والروبوتات وإنترنت الأشياء
2	موافقة	.82001	2.3793	20.7	6	20.7	6	58.6	17	التحول نحو اقتصاديات المعرفة وإنتاجها
3	محايد	.82301	2.0345	31.0	9	34.5	10	34.5	10	تداعيات جائحة كورونا (كوفيد ١٩) على منظومة التنمية المهنية في محافظة شمال سيناء

يتضح من الجدول السابق أن درجة الحكم على العبارات جاءت بالموافقة باستثناء العبارة رقم (٧) جاء درجتها محايدة، كما يتضح من الجدول تأكيد عينة الدراسة على مبررات تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء كما وردت بالجولة الثانية وبشكل كبير.

وتؤكد هذه النتائج على أهمية تلك المبررات الدولية، وأنه على القائمين على إدارة برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بشمال سيناء الأخذ في الاعتبار هذه المبررات الدولية وتأثيراتها المتعددة على العملية التدريبية وعناصرها.

٢- متطلبات تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال

سيناء



يوضح جدول (١٦) متطلبات تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء من وجهة نظر الخبراء في الجولة الثالثة.

جدول (١٦) متطلبات تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء من وجهة نظر الخبراء في الجولة الثالثة

ترتيب العبارات	الحكم على العبارة	خبراء الجولة الثالثة (29)								العبارة	م
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير موافق		محايد		موافق			
				%	ن	%	ن	%	ن		
1	موافقة	.73277	2.4138	13.8	4	31.0	9	55.2	16	اعتبار إعداد المعلم وتنميته مهنيا قضية مصيرية تملئها تطورات الحياة وتحدياتها	1
2	موافقة	76885	2.3448	17.2	5	31.0	9	51.7	15	تنامي الاهتمام ببرامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء قلة كفاية ما يحصلون عليه من خبرات ومهارات في أثناء دراستهم الجامعية	2
3	محايد	.77364	2.2069	20.7	6	37.9	11	41.4	12	الحاجة لتنمية المعلمين مهنيا من أجل الارتقاء والتقدم، والمتواكب مع المتغيرات العلمية والتربوية المعاصرة	3
2	موافقة	76885	2.3448	17.2	5	31.0	9	51.7	15	اعتبار بنك المعرفة المصري موردا ووسيطا لتدريب المعلمين في محافظة شمال سيناء وصقل معارفهم وخبراتهم	4



1	موافقة	.73277	2.4138	13.8	4	31.0	9	55.2	16	وضوح السياسة التعليمية واعتبارها مرتكزا أساسيا لتبني برامج تنمية مهنية للمعلمين تلبي الاحتياجات التدريبية الفعلية في محافظة شمال سيناء
2	موافقة	.76885	2.3448	17.2	5	31.0	9	51.7	15	إمكانية الاستفادة من تقنية المعلومات واقتصاد المعرفة في تعزيز مجتمعات التعلم المدرسية وتطويرها
1	موافقة	.73277	2.4138	13.8	4	31.0	9	55.2	16	تحديد الاحتياجات التدريبية بشكل مسبق من أجل إحداث تنمية مهنية حقيقية للمعلمين

يتضح من الجدول أن درجة الحكم على العبارات جاءت بالموافقة على (جميع) متطلبات تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء؛ حيث نالت هذه المتطلبات متوسط حسابي كبير تراوح ما بين (2.4138 - 2.3448)، باستثناء (مطلب واحد) جاءت درجة الحكم عليه محايد بمتوسط حسابي (2.2069)، مما يظهر أهمية متطلبات تطوير البرامج من وجهة نظر الخبراء، وتأكيد عينة الدراسة على متطلبات تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء كما وردت بالجدولة الثانية وبشكل كبير.

٣- اتجاهات تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال

سيناء

يبين جدول (١٧) اتجاهات تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء من وجهة نظر الخبراء في الجولة الثالثة.



جدول (١٧) اتجاهات تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء من وجهة نظر الخبراء في الجولة الثالثة

ترتيب العبارات	الحكم على العبارة	خبراء الجولة الثالثة (29)								العبارة	م
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير موافق		محايد		موافق			
				%	ن	%	ن	%	ن		
3	موافقة	.72091	2.3448	13.8	4	37.9	11	48.3	14	الأخذ بالنظرة التكاملية لمنظومة إعداد المعلمين وتنميتهم مهنيا في محافظة شمال سيناء	1
2	موافقة	.73277	2.4138	13.8	4	31.0	9	55.2	16	التركيز على زيادة مهارات المعلمين في سيناء وصقل خبراتهم، بدلا من الحشو المعرفي	2
1	موافقة	.73779	2.4828	13.8	4	24.1	7	62.1	18	تطبيق الأسلوب العلمي في تحديد الاحتياجات التدريبية وتصميم البرامج التدريبية في محافظة شمال سيناء	3
2	موافقة	.73277	2.4138	13.8	4	31.0	9	55.2	16	استعادة المكانة الاجتماعية للمعلمين	4
3	موافقة	.72091	2.3448	13.8	4	37.9	11	48.3	14	ضمان جودة البيئة المدرسية التي يعمل بها المعلمون في محافظة شمال سيناء	5
4	محايد	.78627	2.2414	20.7	6	34.5	10	44.8	13	اعتماد برامج الدراسات العليا ودمجها ضمن برامج تنمية المعلمين مهنيا في محافظة شمال سيناء	6



7	تفعيل أساليب الإفادة من التجارب العالمية الرائدة في مجال التنمية المهنية للمعلمين	14	48.3	11	37.9	4	13.8	2.3448	.72091	موافقة	3
8	صياغة استراتيجية وطنية لتنمية المعلمين مهنيا	18	62.1	7	24.1	4	13.8	2.4828	.73779	موافقة	1
9	الاستفادة من الفرص والمزايا التي تتيحها نظم التدريب من بعد في محافظة شمال سيناء	4	13.8	7	24.1	18	61.1	1.5517	.73612	عدم الموافقة	5
10	الأخذ بصيغ تدريبية بديلة كالتدريب المدمج في محافظة شمال سيناء	3	10.3	8	27.6	18	61.1	1.5517	.73612	عدم الموافقة	5

يتضح من الجدول أن درجة الحكم على اتجاهات التطوير من وجهة نظر الخبراء جاءت بالموافقة على (٧) اتجاهات لتطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء؛ حيث حصلت هذه الاتجاهات على متوسط حسابي مرتفع تراوح ما بين (2.3448 - 2.4828)، كما جاءت درجة الحكم محايدة على (اتجاه واحد) اتجاهات بمتوسط حسابي تراوح ما بين (2.2414)، بينما جاءت درجة الحكم بعدم الموافقة على (2) من الاتجاهات؛ مما يظهر نوعا من التباين في نتائج الجولتين الثانية والثالثة فيما يتعلق باتجاهات تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء.

٤ - مشكلات تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال

سيناء

يوضح جدول (١٨) مشكلات تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء من وجهة نظر الخبراء في الجولة الثالثة.



جدول (١٨) مشكلات تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء من وجهة نظر الخبراء في الجولة الثالثة

م	العبارة	خبراء الجولة الثالثة (29)								الحكم على العبارة	ترتيب العبارات
		موافق		محايد		غير موافق		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		
		%	ن	%	ن	%	ن				
1	ضعف التنسيق بين الجهات المنوط بها تخطيط برامج التنمية المهنية وتنفيذها	58.6	9	31.0	3	10.3	68768	2.4828	موافقة	1	
2	موقف المعلمين السلبي من برامج التنمية المهنية في محافظة شمال سيناء	44.8	10	34.5	6	20.7	.78627	2.2414	محايد	3	
3	اتسام برامج التنمية المهنية بالطابع النظري التلقيني	58.6	9	31.0	3	10.3	.68768	2.4828	موافقة	1	
4	شعور المعلمين بالتشبع بما سبق اكتسابه من خبرات	44.8	10	34.5	6	20.7	.78627	2.2414	محايد	3	
5	قلة مواكبة برامج التنمية المهنية مع الاتجاهات التربوية المعاصرة	51.7	10	34.5	4	13.8	.72771	2.3793	موافقة	2	
6	غياب الرؤية المستقبلية للتنمية المهنية للمعلمين	58.6	9	31.0	3	10.3	.68768	2.4828	موافقة	1	
7	نقص الكفاءات اللازمة لتطوير برامج التنمية المهنية في محافظة شمال سيناء	51.7	10	34.5	4	13.8	.72771	2.3793	موافقة	2	



2	موافقة	.72771	2.3793	13.8	4	34.5	10	51.7	15	صعوبة التنقل بين مدن محافظة شمال سيناء	8
2	موافقة	.72771	2.3793	13.8	4	34.5	10	51.7	15	تباعد المسافات بين مدن المحافظة	9

يتضح من الجدول أن درجة الحكم على مشكلات التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء من وجهة نظر الخبراء في الجولة الثانية جاءت بالموافقة على (٧) مشكلات؛ حيث حصلت هذه المشكلات على متوسط حسابي مرتفع تراوح ما بين (2.4828 - 2.3793)، كما جاءت درجة الحكم محايدة على (2) من المشكلات بمتوسط حسابي بلغ (2.2414) لكليهما، وتشير هذه النتائج إلى تطابق وجهة نظر الخبراء في الجولتين الثانية والثالثة حول مشكلات تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء، مما يدل على بروز هذه المشكلات في الواقع.

٥- مقترحات تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال

سيناء

يوضح جدول (١٩) مقترحات تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء من وجهة نظر الخبراء في الجولة الثالثة.

جدول (١٩) مقترحات تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة

شمال سيناء من وجهة نظر الخبراء في الجولة الثالثة

ترتيب العبارات	الحكم على العبارة	خبراء الجولة الثالثة (29)								العبارة	م
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير موافق		محايد		موافق			
				%	ن	%	ن	%	ن		
2	موافقة	.77998	2.4138	17.2	5	24.1	7	58.6	17	إعادة النظر في أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين	1

3	موافقة	.68229	2.4138	10.3	3	37.9	11	51.7	15	تفعيل استخدامات بنك المعرفة المصري وموارده المعرفية
1	موافقة	.68589	2.5517	10.3	3	24.1	7	65.5	19	إنشاء تطبيق تفاعلي على الهواتف الذكية يسمح للمعلم بحجز الدورة التدريبية بناء على احتياجاته التدريبية
2	موافقة	.77998	2.4138	17.2	5	24.1	7	58.6	17	التنافسية بين كلية التربية بالعريش والمتخصصين في تصميم برامج التنمية المهنية وتنفيذها طبقا لأحدث المعايير
1	موافقة	.68589	2.5517	10.3	3	24.1	7	65.5	19	إلزام المعلمين بعدد من الساعات المعتمدة للتدريب سنوياً
2	موافقة	.77998	2.4138	17.2	5	24.1	7	58.6	17	منح شهادة الماجستير المهني في التربية للمعلمين في بعض التخصصات التربوية
1	موافقة	.68589	2.5517	10.3	3	24.1	7	65.5	19	رفع الوعي لدى المعلمين بأهمية الانخراط في برامج التنمية المهنية

يتضح من الجدول أن درجة الحكم على مقترحات تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء من وجهة نظر الخبراء في الجولة الثالثة جاءت بالموافقة على (جميع) المقترحات؛ حيث حصلت هذه المقترحات على متوسط حسابي مرتفع تراوح ما بين (2.5517 - 2.4138)، وتشير هذه النتائج إلى تطابق وجهة نظر الخبراء في الجولتين الثانية والثالثة حول مقترحات تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء، مما يدل على أهمية هذه المقترحات من أجل تحقيق تطوير تلك البرامج.

الجزء الرابع- الإطار المستقبلي

اختصَّ الإطار المستقبلي بالإجابة عن السؤال الفرعي الرابع والأخير ونصُّه: ما التصور المقترح لتطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء في ضوء اتجاهات التطوير المعاصرة وآراء الخبراء التربويين؟ وللإجابة عنه تناول الباحث الرؤية المستقبلية من حيث: مبرراتها، وفلسفة التصور المقترح ومنطلقاته، وأهدافه، ومكوناته، والمشكلات المتوقعة، وطرق التغلب عليها، ويمكن تفصيل ذلك فيما يلي:

أولاً- مبررات التصور المقترح

بحسب نتائج الدراسة الميدانية يمكن صياغة مبررات التصور المقترح على النحو

الآتي:

- تداعيات العمليات الإرهابية على الاستقرار والتنمية في محافظة شمال سيناء.
- افتتاح فرع الأكاديمية المهنية للمعلمين في العريش.
- موقع محافظة شمال سيناء الحدودي والأمني.
- انعكاسات الثورة التكنولوجية على التنمية المهنية للمعلمين في محافظة شمال سيناء.
- بروز مهن وتخصصات جديدة نتيجة للتحول الرقمي.
- أولويات إعداد المعلم السيناوي وتكوينه وتطوير معارفه ومهاراته بما يتفق مع الثورة المعرفية والتكنولوجية الجديدة.
- التوجه نحو تمكين المعلم السيناوي رقمياً؛ باعتباره مسئولاً عن استخدام الثورة الرقمية وتوظيفها في العملية التعليمية.
- زيادة الوعي بمخرجات الثورة الصناعية الرابعة المتمثل في الذكاء الاصطناعي والروبوتات وإنترنت الأشياء.
- التحول نحو اقتصاديات المعرفة وإنتاجها.

ثانياً - فلسفة التصور المقترح ومنطلقاته

تقوم فلسفة التصور المقترح على أن عملية إعداد المعلم وتنميته مهنية هي عملية مستمرة لا تقتصر على المعارف والمعلومات التي اكتسبها في مؤسسات الإعداد فقط، بل تمتد طوال حياته المهنية، فالمعلم لا يستطيع مواكبة العصر ومتغيراته إلا بتجديد معلوماته وتطوير مهاراته وخبراته المختلفة بشكل مستمر، وبذلك يكون التعليم بالنسبة للمعلم عملية نمو مستمرة ومتواصلة، فالمعلم المبدع هو طالب علم طوال حياته، وينطلق التصور المقترح من عدة أسس أهمها:

- ما يشير إليه واقع التنمية المهنية للمعلمين بمصر عامة وشمال سيناء خاصة من النمطية في برامج التدريب والاعتماد على الكم دون مراعاة الكيف.
- نتائج الأدبيات السابقة التي تشير إلى الانخفاض النسبي في أداء المعلمين، وقصور برامج التنمية المهنية عن تحقيق أهدافها المنوطة بها.
- الموقف السلبي للمعلمين من برامج التنمية المهنية والاعتذار عن حضورها، أو عدم الاستفادة منها.
- الانطلاق من فلسفة التعليم المستمر والتعلم مدى الحياة والتعلم الذاتي كعناصر أساسية للتنمية المهنية المستدامة للمعلمين لمواجهة تحديات عصر المعرفة.
- استمرارية برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين من حيث شمولها وتكاملها ومرونتها بحيث تلبي احتياجات المعلمين ومتطلباتهم من ناحية، ومتطلبات التغيير المجتمعي والمهني المستمر من ناحية أخرى.
- توفير نظم جيدة للرقابة والإشراف على برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، مع ضرورة العمل على تطوير قدرات ومعارف المشرفين والمنفذين لهذه البرامج.
- الاتجاه المتسارع نحو المجتمع الرقمي في كافة المجالات بشكل عام، وفي المجال التعليمي بشكل خاص، مع الدخول في عصر السماوات المفتوحة.

- انتشار جائحة كورونا بمتحوراتها على الصعيد العالمي؛ الأمر الذي وجه أنظار العالم لضرورة التوجه نحو بدائل للتعليم التقليدي الذي صار يمثل مشكلة في الآونة الأخيرة.
- زيادة طلب السوق العالمية للمهارات الرقمية؛ مما تطلب من نظم التعليم إفراز مخرجات تعليمية بمواصفات رقمية ومهارات تكنولوجية عالية تستطيع الوفاء بمتطلبات السوق والمنافسة في عالم سوق العمل المعتمد على هذه المهارات.
- تركز عملية النهوض بسياسة التنمية المهنية للمعلم على مقومات لا غنى عنها مثل: بناء منظومة شاملة للتنمية المهنية المستدامة، وتطوير أداء المعلم لا يمكن أن يتم بصورة فاعلة إلا في سياق استراتيجية وطنية متكاملة للتنمية المهنية للمعلم، وأن التنمية المهنية للمعلم تتم بتكامل عدة عناصر كتوافر المعرفة الملائمة، والمستوى الاقتصادي المناسب، والمشاركة الإيجابية، والبيئة الصحية السليمة، بالإضافة إلى إن المعلم هو أساس العملية التعليمية، وإن أي تطوير لا بد وأن ينبع من خلاله.

ثالثاً- أهداف التصور المقترح

يهدف التصور المقترح إلى تحقيق الأهداف التالية:

- تطوير برامج التنمية المهنية لتلبية احتياجات المعلمين لمواكبة التطورات والمستجدات التربوية.
- تطوير أداء المعلمين وتشجيعهم على متابعة كل ما هو جديد في مجال تخصصهم، وحضور الدورات والبرامج التدريبية المختلفة لرفع كفاءتهم وتحسين أدائهم في مجال العمل.
- تحسين الأداء الحالي للمعلمين والتغلب على نقاط الضعف الموجودة في برامج الإعداد بكلية التربية بالعريش باعتبارها الكلية التي تخدم مجتمع محافظة شمال سيناء.
- تطوير الأداء المهني للمعلمين وفقاً للمستجدات التربوية ومتطلبات العصر الرقمي.



- تحقيق النظرة الشمولية للمعلم من خلال متطلبات النمو المهني في المجال الأكاديمي والمهني والثقافي.

تطوير الأداء المهني للمعلم بما يتفق ومتطلبات عصر المعرفة والتحول الرقمي.

رابعاً- مكونات التصور المقترح

١- متطلبات تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال

سيناء

في ضوء ما سفرت عنه نتائج الدراسة واستطلاع آراء الخبراء، يمكن صياغة المتطلبات الآتية:

- يعتبر إعداد المعلم وتنميته مهنيا قضية مصيرية تملحها تطورات الحياة وتحدياتها.
- تنامي الاهتمام ببرامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء قلة كفاية ما يحصلون عليه من خبرات ومهارات في أثناء دراستهم الجامعية.
- يعد بنك المعرفة المصري مورداً ووسيطاً لتدريب المعلمين في محافظة شمال سيناء وصقل معارفهم وخبراتهم
- تبني سياسة تعليمية واضحة واعتبارها مرتكزا أساسيا لتصميم برامج تنمية مهنية للمعلمين تلبي الاحتياجات التدريبية الفعلية في محافظة شمال سيناء.
- إمكانية الاستفادة من تقنية المعلومات واقتصاد المعرفة في تعزيز مجتمعات التعلم المدرسية وتطويرها.
- تحديد الاحتياجات التدريبية بشكل مسبق من أجل إحداث تنمية مهنية حقيقية للمعلمين.

٢- توجهات تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال

سيناء

- في ضوء نتائج الدراسة واستطلاع آراء الخبراء، ينبغي الأخذ بالتوجهات الآتية:
- الأخذ بالنظرة التكاملية لمنظومة إعداد المعلمين وتنميتهم مهنيا في محافظة شمال سيناء.



- التركيز على زيادة مهارات المعلمين في سيناء وصقل خبراتهم، بدلا من الحشو المعرفي.
- تطبيق الأسلوب العلمي في تحديد الاحتياجات التدريبية وتصميم البرامج التدريبية في محافظة شمال سيناء.
- استعادة المكانة الاجتماعية للمعلمين.
- ضمان جودة البيئة المدرسية التي يعمل بها المعلمون في محافظة شمال سيناء.
- اعتماد برامج الدراسات العليا ودمجها ضمن برامج تنمية المعلمين مهنيا في محافظة شمال سيناء.
- تفعيل أساليب الإفادة من التجارب العالمية الرائدة في مجال التنمية المهنية للمعلمين.
- صياغة استراتيجية وطنية لتنمية المعلمين مهنيا.

خامسا- المشكلات المتوقعة لتطبيق التصور المقترح

أشارت نتائج الدراسة واستطلاع آراء الخبراء وجود بعض المشكلات التي تواجه تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء؛ تمثلت في المشكلات الآتية:

- ضعف التنسيق بين الجهات المنوط بها تخطيط برامج التنمية المهنية وتنفيذها.
- اتسام برامج التنمية المهنية بالطابع النظري التقني.
- قلة مواكبة برامج التنمية المهنية مع الاتجاهات التربوية المعاصرة.
- غياب الرؤية المستقبلية للتنمية المهنية للمعلمين.
- نقص الكفاءات اللازمة لتطوير برامج التنمية المهنية في محافظة شمال سيناء.
- صعوبة التنقل بين مدن محافظة شمال سيناء.
- تباعد المسافات بين مدن المحافظة.

سادسا- مقترحات للتغلب على المشكلات المتوقعة



- كما أشارت نتائج الدراسة واستطلاع آراء الخبراء إلى عدد من المقترحات المفيدة للتغلب على المشكلات التي تواجه تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء؛ تمثلت في المقترحات الآتية:
- إعادة النظر في أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين.
 - تفعيل استخدامات بنك المعرفة المصري وموارده المعرفية.
 - إنشاء تطبيق تفاعلي على الهواتف الذكية يسمح للمعلم بحجز الدورة التدريبية بناء على احتياجاته التدريبية
 - التنافسية بين كلية التربية بالعريش والمتخصصين في تصميم برامج التنمية المهنية وتنفيذها طبقاً لأحدث المعايير.
 - إلزام المعلمين بعدد من الساعات المعتمدة للتدريب سنوياً.
 - منح شهادة الماجستير المهني في التربية للمعلمين في بعض التخصصات التربوية.
 - رفع الوعي لدى المعلمين بأهمية الانخراط في برامج التنمية المهنية.

قائمة المراجع

- أبو عطوان، مصطفى عبد الجليل (٢٠٠٨). معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة وسبل التغلب عليها بمحافظة غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية - الجامعة الإسلامية بغزة.
- الإترى، هويدا محمود، والإترى، محمد محمود. (٢٠١٩، أبريل). المتطلبات التربوية لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين بمصر في ضوء خبرات بعض الدول الأجنبية. مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، مج ٧٤، ع (٢)، ص ص ١١٦ - ١٨٠.
- الإخناوي، محمد السيد محمد (٢٠١٥، أكتوبر). معوقات التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي وسبل التغلب عليها. مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، ع (٦٠)، ص ص ٤٦٠ - ٥٢٠.
- بدران، شبل (٢٠١٥، أغسطس). تنمية قدرات المعلمين وتكوينهم المهني في ضوء التحديات المعاصرة، مجلة التربية المعاصرة، القاهرة، رابطة التربية الحديثة، س ٣٢، ع (١٠٠)، ص ص ٧ - ٤٢.
- البنك الدولي. (٢٠١٧). مشروع مساندة إصلاح التعليم في مصر: وثيقة معلومات المشروع، القاهرة، البنك الدولي.
- حسيني، صلاح الدين محمد (٢٠٠٨). التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي، مجلة مستقبل التربية العربية، مج ١٤، ع (٥٠)، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، ص ص
- الحو، إيهاب إبراهيم منجي (٢٠١٨، مايو). تصور مقترح لتطوير برامج الأكاديمية المهنية للمعلمين بجمهورية مصر العربية في ضوء الخبرة اليابانية، مجلة كلية التربية بالإسماعيلية، ع (٤١)، ٥٤ - ١٣٣.
- خليل، محمد إبراهيم طه (٢٠١٧، مارس). رؤية مقترحة لتطوير برامج تدريب المعلمين في أثناء الخدمة في ضوء مفهومي الجودة والتدريب عن بعد، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، القاهرة، رابطة التربويين العرب، عدد خاص، ص ص ١٢٣ - ١٤٤.

- الدهشان، جمال علي خليل (٢٠١٩، يناير). جائحة كورونا بين المحنة والمنحة، مجلة التربية المعاصرة، القاهرة، رابطة التربية الحديثة، س ٣٦، ع (١١١)، ص ص ١٥٥ - ١٨٤.
- الدهشان، جمال علي خليل (٢٠٢٠، مايو). برنامج إعداد المعلم لمواكبة متطلبات الثورة الصناعية الرابعة، مجلة التربية المعاصرة، القاهرة، رابطة التربية الحديثة، س ٣٧، ع (١١٥)، ص ص ٣٢ - ٨١.
- الرفاعي، محب محمود كمال (٢٠١٨، يناير). رؤية نقدية لدور المعلم في مجتمع ما قبل المعرفة وصولاً لمجتمع المعرفة، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر العلمي السنوي الخامس والعشرين للجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية بعنوان نظم التعليم ومجتمع المعرفة، القاهرة، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية بالتعاون مع الأكاديمية المهنية للمعلمين، ص ص ٣٥٧ - ٣٦٠.
- رئاسة الجمهورية (٢٠٠٨). قرار رئيس الجمهورية رقم ١٢٩ لسنة ٢٠٠٨ بشأن تنظيم الأكاديمية المهنية للمعلمين وتحديد اختصاصاتها، القاهرة.
- زاهر، محمد ضياء الدين. (٢٠١٧، أكتوبر). ملامح مستقبلية لأجندة تشريعية للتعليم المصري. مستقبل التربية العربية، القاهرة، المركز العربي للتعليم والتنمية، مج ٢٤، ع (١٠٩)، ص ص ٣١١ - ٣٤٤.
- زاهر، محمد ضياء الدين. (٢٠١٨، يناير). الجامعة في عصر العولمة، مستقبل التربية العربية، القاهرة، المركز العربي للتعليم والتنمية، مج ٢٥، ع (١١٠)، ص ص ٢٣٩ - ٣٠٨.
- الزهراني، رائد مشني عبد الله (٢٠١٩). تطوير برنامج التنمية المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية في ضوء خبرة سنغافورة. مجلة كلية التربية بالمنصورة، ع (١٠٧)، ج ٤، ص ص ٣٦ - ٦٤.
- الزايدي، أحمد بن محمد، و أحمد، أشرف السعيد (٢٠١٥): التنمية المهنية المستدامة لمعلمي المدارس الثانوية بمحافظة جدة في ضوء متطلبات معايير



- الاعتماد المهني "تصور مقترح"، مجلة مستقبل التربية العربية، مج ٢٢، ع ٩٤٤، المركز العربي للتعليم والتنمية، ٣٣١ - ٤٥٨ .
- سالم، أحمد عبد العظيم (٢٠١٩): برنامج تدريبي مقترح للتنمية المهنية للمعلمين على ضوء "نموذج التميز الأوربي"، مجلة كلية التربية، ج ٢، ع أكتوبر، كلية التربية، جامعة بني سويف. ٥٩ - ١٠٤ .
- السيد، محمد إبراهيم عبده. (٢٠١٧، أبريل). التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية في ضوء الاتجاهات الحديثة، مجلة العلوم التربوية، كلية الدراسات العليا للتربية بجامعة القاهرة، مج ٢٥، ع (٢)، ص ص ٢٩٢ - ٣٦٢ .
- الشوافي، فاطمة عبد الغني عبد الله (٢٠١٩، يوليو). جهود الأكاديمية المهنية للمعلمين للتأهيل التربوي لمعلمي التعليم قبل الجامعي - دراسة تقييمية، دراسات تربوية ونفسية، كلية التربية جامعة الزقازيق، ع (١٠٤)، ص ص ٢٠٥ - ٢٨٥ .
- عبد السلام، أماني محمد شريف (٢٠١٩، فبراير). تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية بالأكاديمية المهنية للمعلم لتلبية متطلبات الترخيص في ضوء خبرات بعض الدول. مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، مج ٣٥، ع (٢)، ص ص ٧٢-١ .
- عبد النبي، محمد جاد أحمد. (٢٠١٨، أكتوبر). استراتيجية مقترحة لتطبيق التدريب المدمج بالأكاديمية المهنية للمعلمين في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة - دراسة ميدانية، المجلة التربوية، كلية التربية جامعة سوهاج، ج ٥٤، ص ص ٨٥٣ - ٩٣٢ .
- عبد النعيم، محمد جاد أحمد (٢٠١٨، أكتوبر). استراتيجية مقترحة لتطبيق التدريب المدمج بالأكاديمية المهنية للمعلمين في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة - دراسة ميدانية، المجلة التربوية، كلية التربية جامعة سوهاج، ج ٥٤، ص ص ٨٥٣ - ٩٣٢ .

- علي، زينب محمود أحمد (٢٠١٩، ديسمبر). معلم العصر الرقمي: الطموحات والتحديات، المجلة التربوية، كلية التربية جامعة سوهاج، ج ٦٨، ص ص ٣١٠٥ - ٣١١٤.
- العمار، ناصر أحمد ناصر عبد العزيز. (٢٠١٦، أكتوبر). التنمية المهنية للمعلم بالكويت في ضوء الاتجاهات المعاصرة: دراسة تحليلية. مجلة التربية، كلية التربية جامعة الأزهر، ع(١٧٠)، ج ٣، ص ص ٧٥٦ - ٧٩٥.
- عودة، ثناء مليجي السيد. (٢٠١٩، أبريل). المستحدثات التكنولوجية المعاصرة وعلاقتها بتنمية معلم القرن الحادي والعشرين مهنيا. مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، مج ٧٤، ع (٢)، ص ص ٢٨ - ٦٣.
- فهميم، فتوح محمود محمد، وحمزة، محمد علي. (٢٠١٧، مايو). التنمية المهنية المستقبلية لخريجي كليات التربية بالجامعات الليبية: رؤية تربوية جديدة في عالم متغير، مجلة العلوم والدراسات الإنسانية، كلية الآداب والعلوم جامعة بنغازي، ع (٣٣)، ص ص ١ - ٢٨.
- كمال الدين، يحيى مصطفى، وصقر، ولاء السيد عبد الله. (٢٠٢٠، ديسمبر). سيناريوهات مقترحة لتدريب معلمي المرحلة الثانوية العامة بجمهورية مصر العربية في ضوء الاتجاهات الرقمية بكندا وأستراليا، المجلة التربوية، كلية التربية جامعة سوهاج، ج ٨٠، ص ص ١٤٨٩ - ١٦١٨.
- مرعي، معوض حسن إبراهيم (٢٠١٤). تقويم أداء الأكاديمية المهنية للمعلمين في ضوء أهدافها واستراتيجية مقترحة لتطويرها، دراسات في التعليم الجامعي، مركز تطوير التعليم الجامعي بكلية التربية جامعة عين شمس، ع (٢٨)، ص ص ٤٧١ - ٥٣٤.
- المهدي، مجدي صلاح طه. (٢٠١٩، أبريل). كليات التربية ووهم التنمية المهنية للمعلمين في عصر المعرفة دراسة تحليلية. مجلة كلية التربية جامعة طنطا، مج ٧٤، ع(٢)، ص ص ٣٣٢ - ٣٨٠.



- نجيب، كمال. (٢٠١٢، سبتمبر). نظم التربية والتعليم ودورها في إعداد النشء لمجتمع المعرفة في المنطقة العربية، المؤتمر العلمي الثاني والعشرون للجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس بالتعاون مع كلية التربية بالسويس، بعنوان (مناهج التعليم في مجتمع المعرفة)، مج ٢، ص ص ٣١٢ - ٣٨٧.
- نجيب، كمال (٢٠١٦، ديسمبر). البحث التربوي وبناء مجتمعات المعرفة في الدول العربية - التحديات وطموحات المستقبل، التربية المعاصرة، القاهرة، رابطة التربية الحديثة، س ٣٣، ع (١٠٣ - ١٠٤)، ص ص ٥ - ٨٠.
- هند مختار (محرر) (٢٠٢٢): رئيس الوزراء يستعرض جهود وزارة التربية والتعليم لدعم العملية التعليمية بسيناء، صحيفة اليوم السابع، الأحد، ١٣ مارس ٢٠٢٢ م، ١٢:٥١ م، <https://www.youm7.com/story/2022/3/13>
- وزارة التربية والتعليم (٢٠٠٩). مشروع تحسين التعليم الثانوي، وحدة التخطيط والمتابعة، البنك الدولي.
- وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني: المؤشرات التعليمية، الكتاب السنوي، الباب الرابع، الإدارة العامة لنظم المعلومات ودعم اتخاذ القرار <http://emis.gov.eg/Site%20Content/book/020-021/pdf/ch4.pdf>
- وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني: المؤشرات التعليمية، الكتاب السنوي، الباب الرابع، الإدارة العامة لنظم المعلومات ودعم اتخاذ القرار <http://emis.gov.eg/Site%20Content/book/020-021/pdf/ch4.pdf>
- وهبة، عماد صموئيل. (٢٠١٣، يناير). تطوير أدوار الأكاديمية المهنية - للمعلمين في مجال التنمية المهنية للمعلم في مصر في ضوء الاتجاهات الحديثة في هذا المجال - دراسة ميدانية، المجلة التربوية، كلية التربية جامعة سوهاج، ج ٣٣، ص ص ٤١٥ - ٤٩٢.



– Bush, T.(2012, Jan). A Preparation for School Leadership International Perspectives, Educational Management & Leadership, Vol.40, No.(1), p.6

–
Brundrett, M. .(2012, Jan). The Development of School Leadership Preparation Programs in England and the USA; A Comparative Analysis, Educational Management & Leadership, Vol.40, No.1, p.53.

Kelchtermans,G.,(2004), CPD for professional renewal: Moving beyond knowledge for practice. In C. Day & Sachs, J. (Eds.), International handbook on the continuing professional development of teachers, Maidenhead: Open University Press.