

واقع الأكاديمية المهنية للمعلم
* دراسة تحليلية *

المباحثة/أميرة عاطف الصباحي

إشراف

الأستاذة الدكتور

جويجت نعيان جورج

أستاذة ورئيسة قسم أصول التربية

وكلية كلية التربية للدراسات العليا والبحوث

الأستاذة الدكتور

راشد صبري القصبي

أستاذة أصول التربية

نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث

المقدمة

تعد مؤسسات إعداد المعلم هي المسؤولة عن تقديم التنمية المهنية للمعلم ، والتنمية المهنية أثناء الخدمة تصل على إحداهن تكامل بين عمليات الإعداد قبل الخدمة وتوفير فرص التزود بالمستحدثات التربوية تبدأ بعد التحين في الوظيفة ويستمر طوال سنوات عمل المعلم بالمهنة ، وتتضافر فيها الجهود البشرية والإمكانات المادية بهدف تحسين أداء المعلم الممارس (١)

وهذه فقد صدر القانون رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧ ، ونصت المادة (٧٥) منه على إنشاء الأكاديمية المهنية للمعلم والتي تتمتع بالشخصية الاعتبارية العامة ، وتقع وزير التعليم ، ويصدر تنظيمها ويحدد اختصاصاتها قرار من رئيس الجمهورية، على أن يكون مقرها مدينة القاهرة ، ويقوم لها فروع في مختلف أنحاء الجمهورية وتعمل بالتعاون مع كليات التربية على أن تكون هذه الأكاديمية منح شهادة الصلاحية للمنصوص عليها في المادة (٧٤) من هذا القانون.

وقد صدر القرار الجمهوري رقم (١٢٩) لسنة ٢٠٠٨ بشأن تنظيم الأكاديمية المهنية للمعلمين وتحديد اختصاصاتها. (٢)

وتهدف الأكاديمية إلى: (٣)

أ- إعداد ومراجعة معايير التنمية المهنية والترقي للمعلمين والمعلمين والعاملين في مجال التعليم بصورة مستمرة .

ب- إجازة الشهادات للمعلمين ومنح شهادة الصلاحية لشغل الوظيفة .

ج- اعتماد مضمي برامج التنمية المهنية وجميع خدمات التدريب وإجراء الإختبارات.

د- دعم البحوث والدراسات في المجالات التربوية والتنظيمية وتشجيع الاستفادة بنتائجها.

وتختص الأكاديمية باختصاصات عديدة منها: (٤)

١- منح شهادة صلاحية للمعلم.

٢- التعاون مع كليات التربية والمراكز البحثية وبعثات التنمية المهنية في شأن ما يخص تحقيق أغراض إنشاء الأكاديمية .

٣- اعتماد مضمي خدمات للتنمية المهنية ومعالجة الشهادات والبرامج التي اجتازها المعلمون

٤- اقتراح أسس لإشراطات التأهيل التربوي المناسب في شأن الوظائف المدرجة في الجداول والترقي فيها

٥- اقتراح أسس بطاقات وصف الوظائف المدرجة بالجدول ، وإعادة تقييمها وترقيتها .

مشكلة الدراسة

يواجه التعليم المصري العديد من التحديات مثل :-

- تنامي الرضخ الاجتماعي والاقتصادي للمعلمين ، الأمر الذي أدى إلى اتجاه معظمهم لإعطاء دروس خصوصية للتلاميذ أولاً في حصص أوقاتهم للمالية، أو انشغالهم بممارسة مهنة أخرى غير التدريس.
- فضلاً عن قلة دمج التكنولوجيا في التعليم وضعف الاهتمام بأحدث ما توصل إليه العلم في كل مادة دراسية. ويتعدد مستويات المعلم وصيغ من الصعب عليه متابعة أحدث المعلومات بمجال تخصصه، الأمر الذي أدى إلى الحاجة لتخفيف العبء والمشقة عن كاهل المعلمين من خلال إنشاء منظومة الأكاديمية المهنية للمعلم نظراً للتحول الهام الذي تقوم به الأكاديمية من توفير تنمية مهنية متميزة تعكس أفضل الممارسات العالمية لجميع المعلمين.

لذا تسعى الدراسة للإجابة على الأسئلة التالية :

١- ماهية الأكاديمية المهنية للمعلم في مصر؟

٢- ما الواقع الفعلي لاجل الأكاديمية المهنية للمعلم في مصر؟

٣- ما أمثلة البرامج الداعمة للمعلم التي تقدمها الأكاديمية؟

أهداف الدراسة: هدفت الدراسة الحالية إلى ما يلي :

١- توضيح أهداف الأكاديمية المهنية للمعلم في إعداد البرامج التدريبية اللازمة لتحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم.

٢- توضيح دور الأكاديمية المهنية للمعلمين في تنمية وتأهيل أعضاء هيئة التعليم والارتقاء بقدراتهم بصورة مستمرة وعرض لخصائصها واتخاذها للإجراءات العلمية لتطبيق اختبارات على المعلمين.

٣- التعرف على البرامج الداعمة للمعلم التي تقدمها الأكاديمية.

أهمية الدراسة : تبعت أهمية الدراسة فيما يلي :

١- إلقاء الضوء على منظومة "الأكاديمية المهنية للمعلم".

٢- قلة الأبحاث والدراسات التي تناولت أهمية " الأكاديمية المهنية للمعلم" ودورها في مساعدة المعلمين على اجتياز الاختبارات التي تقاس مخزون الثقافة والمعارف المتخصصة تعكس إيجابها على الصلابة للتعليمية لتواكب أفضل الممارسات العالمية .

٣- توفير معلومات وبيانات للإدارات التعليمية والمسئولين المعنية وذلك في مجال التدريب والتعليم.

منهج الدراسة: منهج البحث:

تستخدم الباحثة في هذه الدراسة منهج الوصفي ، وذلك لتناسب طبيعة هذا المنهج مع طبيعة الدراسة الحالية ن حيث يقوم المنهج الوصفي بوصف الوضع الراهن وتحديد الظروف والعلاقات بين الوقائع ،

ولا يقتصر البحث الوصفي على جمع البيانات وتكويرها فقط بل يتضمن قسراً من التفسير لهذه البيانات (٥)

مصطلحات الدراسة : تمثلت مصطلحات الدراسة في

٦- الأكاديمية المهنية للمعلم :

المعنى اللغوي لكلمة أكاديمية : "هي مدرسة أسسها أفلاطون عام ٣٨٧ ق.م في بساطين بأثينا لتدريس الفلسفة والرياضيات وقام على إدارتها تلاميذه من بعده ثم أطلق اسم أكاديمية على بعض الجامعات العلمية والمعاهد الأدبية ، كالأكاديمية الفرنسية ..، وأكاديمية الفنون الجميلة بدمشق. كما تطلق على الجامعة أو الكلية " (٦)

والأكاديمية المهنية للمعلم هي منسأة تعليمية ، لها شخصية اعتبارية عامة ، مهمتها إجازة الشهادات للمعلمين ، ومنح شهادة لصلاحية تفضل الوظيفة ، وإعداد ومراجعة معايير التنمية المهنية والترقي للمعلمين والمدرسين والمعلمين في مجال التعليم (٧)

الدراسات السابقة:

نظراً لحداثة نشأة * الأكاديمية المهنية للمعلمين* وكلة للدراسات والرسائل العلمية التي تتناول أهمية ودور الأكاديمية في تدريب المعلمين وتأهيلهم ليتكفوا من ممارسة عملهم بصورة أفضل ، سوف يتناول البحث فيما يلي بعض الدراسات التي ناقشت قانون كادر المعلم والدراسات التي اهتمت بإعداد المعلم والتنمية المهنية المقدمة له دراسات تناولت أساليب التعليم من بعد ودوره في التنمية المهنية للمعلم

٦-دراسة بطون

* لترخيص لممارسة مهنة التعليم - رؤية مستقبلية لتطوير مستوى المعلم العربي * ٢٠٠١ (٨)

وقد هدفت هذه الدراسة إلىلقاء الضوء على مفهوم الترخيص لمزاولة مهنة التعليم وقد تناولت عرض نموذج لإجراءات وقواعد للترخيص للمعلم به في الولايات المتحدة الأمريكية كتجربة يمكن الاستفادة منها.

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي لعرض قواعد الترخيص .

وقد اتفقت تلك الدراسة مع الدراسة الحالية في ضرورة اصلاح وتطوير التعليم والعمل على ترقية النمو المهني للمعلم ، وتحسين فاعلية العملية التعليمية ، والتأكيد على توفير المعارف والمهارات المطلوبة لتعيين المعلم في وظيفة للتعليم والاستمرار في شغلها والارتقاء به في مادة تخصصه وحسن ادارته للتصل الدراسي مع الاستفادة من بعض التجارب العالمية في هذا الخصوص.

ولختلفت معها في أن الدراسة الحالية - بالإضافة لما تقدم - تقدم تحليلاً لصل منظومة الأكاديمية

وقد أوصت تلك الدراسة بضرورة أن يتم المعلم بمبادئ للتدريب واستراتيجيات ، وطبيعة المتعلم ونموه وتكنولوجيا التنظيم والقياس والتقييم ، وحسن الإدارة للتربوية وإدارة الفصل وكذلك لاد من وجود ايمان وقناعة لصله وحسن اقباله عليه ، وقد استطلعت لدراسة الحالية من تلك الدراسة فى وضع تصور مقترح لتطوير العملية التعليمية وتحسين فاعليتها.

٢-دراسة يفتون

'الإشراف التربوي فى المدرسة الابتدائية فى ضوء إجراءات تطبيق قُتُون كادر المعلم '٢٠١١ (١)

وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مساهمة الإشراف التربوي وإدارته وتنظيمه فى الحلقة الأولى من التعليم الأساسى ، وإلى الكشف عن واقع الإشراف التربوي من حيث أهدافه ومهام المشرف التربوي، وأهم الكبريات والتماذج العملية والاتجاهات الحديثة فى مجال الإشراف التربوي والتصويات التى تواجهه وللصل على تطويره فى ضوء إجراءات كادر المعلم. وقد استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفى التحليلي لأهميته فى دراسة الواقع وتحديد العوامل المؤثرة فيه من حيث طبيعتها والعلاقات القائمة بها - كما قامت الدراسة بعمل استبيان لعينة من المشرفين عن طريق المقابلات الشخصية .

وقد اتفقت تلك الدراسة مع لدراسة الحالية فى التبرهن لأهمية الإشراف التربوي بالرغم من عدم تعرض هذه الدراسة لعرض كاف لفتاوت كادر المعلمين حيث إن لدراسة الحالية تعرضت بشكل أكثر تفصيلا للأكاديمية المهنية للمعلم والتي تنظم قوتين كادر المعلم.

وقد اختلفت تلك الدراسة عن الدراسة الحالية فى معظم المضمون حيث ستناول الدراسة الحالية الأكاديمية المهنية للمعلمين وأهميتها ، وأهدافها ودورها فى فتح الصلابة للمعلمين المتكربين وذلك لأهمية دور المعلم فى العملية التعليمية - كما تعرضت الدراسة أيضا إلى نص بنود كادر المعلمين بجميع مواءم بالتفصيل وأهمية هذا الكادر ، وعلى من يطبق ، وكيف يتقدم المعلم للتكادر فى مراحلها المختلفة .

وقد أوصت تلك الدراسة بضرورة تبني تعريف محدد وأهداف واضحة معرفة جيدا لمفهوم الإشراف التربوي ، كما أوصت بإطلاق مسمى : 'الإشراف التربوي' بدلا من للتوجيه الفني ' نظراً لما يحكمه المصطلح الأول من مفهوم حديث للصيغة الإشرافية وإستقتها وأهدافها ومسؤوليتها لجميع عناصر العملية التعليمية ، كما أوصت بضرورة الالتزام بتطبيق معايير الجودة الشاملة فى الصلابة الإشرافية بإعاطية وأيضاً ضرورة إنشاء برامج إعداد إشرافية من المستوى الجامعي يدرس فيها مديرو المدارس والمشرفون التربويون والمعلمون الأوائل وذلك فى كليات للتربية يمنح بعدها ترخيص بممارسة الوظيفة كمدير مدرسة أو ضرورة الحصول على شهادات مهنية فى الإدارة التعليمية والإشراف التربوي

وقد استطلعت لدراسة الحالية من تلك الدراسة فى ضرورة تواصل دورات تدريبية للمعلمين والمعلمين الأوائل ومديري المدارس من خلال الأكاديمية المهنية للمعلمين وذلك باستخدام التعليم من بعد .

ثانياً: الدراسات الأجنبية

١-دراسة بختوان * تدريب المعلم لكي يصبح معلماً دولياً- (٢٠٠١)١٠

هدفت هذه الدراسة لوضع المعايير التي يجب الالتزام بها عند إعداد المعلم لكي يصبح معلماً دولياً مستعداً. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لمقاييسه لموضوع البحث ، وقد اطلقت تلك الدراسة مع الدراسة الحالية في ضرورة رفع المستوى المعرفي للمعلم ومعرفة المعلومات التي يقوم بتكريرها بصفة خاصة.

واختلفت معها في أن الدراسة الحالية - إلى جانب ما سبق نلغى الضوء على نظام الأكاديمية المهنية للمعلم وادورها في رفع المستوى المعرفي للمعلمين .

وقد أوصت تلك الدراسة بضرورة أن تقوم المؤسسات الخاصة بإعداد المعلم بتنمية المهارات الخاصة بالاتصال المتبادل لكي تنمو وجهات نظر المعلمين بالفضائل الدولية المتعددة .

وقد استطلعت الدراسة الحالية من تلك الدراسة في ضرورة تقوية الوعي الثقافي لدى المعلمين وضرورة الارتقاء بالمستوى الثقافي للمعلمين لكي يصبحوا على المستوى العالمي

٢-دراسة بختوان * خلق نوعية عالية من القوة التعليمية* (٢٠٠١)١١

وقد هدفت هذه الدراسة إلى بيان الجزء الخامس بالمعيار المتغير للتعليم في الولايات المتحدة

الأمريكية ، ورأت أن اعتماد برامج إعداد المعلم قد أحدثت تميزاً في إعداد المعلم

فقد تطورت معايير إعداد المعلم في المواد الدراسية وذلك على أساس بحثي وعلمي ، وأن الأداء للمعلمين يقيم بشكل شامل قبل أن يمنح المعلم ترخيصاً لمزاولة مهنة التعليم.

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي لوصف ما هو قائم .

وقد اطلقت تلك الدراسة مع الدراسة الحالية في توضيح بعض التجارب العالمية في إعداد وتدريب المعلمين

واختلفت معها في المضمون حيث تناولت الدراسة الحالية الأكاديمية المهنية للمعلمين ودورها في منح الصلاحية للمعلمين.

وقد أوصت تلك الدراسة بضرورة تبنى أنظمة جديدة لتنمية المعلم وضمان الجودة تكون مرتبطة بمعايير متقدمة لمنح الشهادة والترخيص والتنمية المهنية من أجل تحقيق التكامل للتكنولوجي في المدارس.

مصادر الدراسة

سوف نتناول الباحثة الدراسة من خلال محورين أساسيين: الأول / واقع الأكاديمية المهنية للمعلم

الثاني/ أمثلة للبرامج الداعمة للمعلم التي تقدمها الأكاديمية المهنية للمعلم

المصدر الأول / واقع الأكاديمية المعننة للمعلم

فلسفة عمل المنظومة الأكاديمية المهنية للمعلم :- (١٢)

- يستخدم مصطلح المنظومة للتعبير عن كيان مكون من أجزاء متساوية ومتباعدة الاعتماد ، ويقدم كل منها إسهاماً محدداً في تحقيق تعاون المنظومة واستمرارية هذا التوازن . وتتكون المنظومة من:-
- ١-النتائج المطلوبة (المخرجات):- تبحث كل منظومة عن إحداث نتيجة أو نتائج عدة يجرى استعمالها في منظومات أخرى، والمكونات المطلوبة تمثل سبب وجود المنظومة، ودرجة تحقيق تلك النتائج تسمح أيضاً بتقييم وتقييمه ولتأطير المنظومة .
 - ٢-الأنشطة والعمليات: هي مجموعة التصرفات الممنوَجة انجازها من أجل الوصول إلى النتائج المطلوبة.
 - ٣-الموارد (المداخل): ويضم هذا للعنصر عادة الموارد البشرية ، التجهيزات والموارد المالية والمعلومات.
 - ٤-التغذية الراجعة: مسار المعلومات الناتجة من المنظومة، وتسمح بتقييم درجة تحقيق النتائج المطلوبة، وعند الحاجة تمنح بإجراء أية تصحيحات على مستويات تخصيص الموارد أو تاملل الأنشطة ، أو حتى بإعادة صياغة الأهداف.

المنظومة التعليمية

تعتمد نظرية هذه المنظومة على إطار لفكرة معاصرة تتعامل مع المتعلم من خلال رؤية شاملة متكاملة فتساعد على اكتشاف جوانب القوة وتتميتها، والبراعة حتى قدراته في أداء مهام معينة وأنها ذاتها وإتاحة الفرصة لكي ينتج ويبدع، وكذلك يساعد هذا للتحقق على تخصيص جوانب الضعف وتفعيل برنامج علاجها أولاً بأول مع كل خطوة من خطوات عمليات التعليم والتعلم لتحقيق النمو الشامل. ومنظومة التقويم الشامل ليست غاية في ذاتها بقدر ما هي وسيلة لتحقيق غايات عديدة من أهمها تحسين العملية التعليمية وتحقيق جودتها، حيث تفل المتعلم من إطار التطيم التقليدي المعتمد على الحفظ والتلقين إلى التقويم الذي يحقق قدرة كبيرة من التعلم الإيجابي النشط، إذ يشمل المفهوم الحديث للتقويم إلى جانب الامتحانات والاختبارات - فها من جوانب شخصية للمتعلم بما يسهم في تكايد إيماناً متوازناً للمجتمع قادر على التعامل مع متطلبات الحياة بكفاءة عالية متمكناً من مواجهة التحديات والمشكلات ببصيرة نافذة ومن ثم يتطلب الأمر تضافر كل الجهود من المجتمع والأسرة والمدرسة للعمل معاً بروح الفريق لتهيئة المناخ المناسب لنجاح المنظومة وتحقيق أهدافها المنشودة أما الفلسفة هي ترجمة المبادئ الأولى ، وتفسير المعرفة تفسيراً عقلياً ، وقد كانت للفلسفة تشمل العلوم جميعاً ، أما في العصر الحديث فقد استقل كثير من العلوم ، فأصبحت للفلسفة مقصورة على المنطق والأخلاق وعلم الجمال وما وراء الطبيعة(١٣)

وقسفة التهيئة هي خاصة بمعالجة المشكلات وفق منهج فكري منسق، وصنع الحاضر وفق تصميم شامل ، وتشكيل المستقبل وفق رؤية أفضل. (١٤)

لأن فهي عملية فكرية تحليلية تركيبية لمعالجة قضايا التربية وفق منهج فكري منسق وواضح، يصلي ما فيها من تناقض أو تضارب ، ويجعل عملياتها المختلفة تسير نحو اتجاه واضح للمخطط والمعلم والطلاب وعلى الأمر. ومعنى هذا أنها تحليل وتركيب للمفاهيم التي توجه نظام التعليم في مجتمع ما من أجل جعل هذه المفاهيم والتصورات أكثر تساملاً واضطراباً وشمولاً وتكاملاً، وبذلك توضح المعالم أو الخريطة الفكرية التي توجه نظام التعليم وتحكم مساره.

وقسفة للتربية عامة من أجل المعرفة ومن أجل غرس القيم الخلقية ومن أجل العمل والابتعا (١٥) ودراسة لقسفة التربية تحقق للمعلم الوظائف الست التالية :- (١٦)

- ١- تشخيص بعض المفاهيم الخاطئة ٢- فهم النظام التعليمي
- ٣- التدريب على التحليل والتركيب. ٤- ادراك علاقات جديدة
- ٥- مواجهة بعض مشكلات الصراع القيمي
- ٦- تطوير العملية التعليمية :

فالدراسة ليست للفهم والتشخيص ، بل للتطوير والتجديد وفتح باب الاستحداث والتجويد. فالمعلم - كالتطبيب- عليه أن يبحث عن الجديد والمستحدث في عالم التكريس والتكوين . والمبادئ الأولى التي تقوم عليها الأكاديمية المهنية للمعلمين هي ضمان مهنية المعلمين والقوادك التربوية في ضوء المعايير القومية والعالمية وبما يجعل الأكاديمية نموذجاً يحتذى به في المنطقة الإقليمية ، وبما يمكنها من القيام بدورها في تقديم الدعم التقني والاستشاري للكيانات والمؤسسات المحلية والدولية ذات الصلة

نشأة الأكاديمية المهنية للمعلم :

ترجع فكرة انشاء الأكاديمية المهنية للمعلم إلى برنامج تطوير التعليم الذي اعلن فيه عن عدد من المشروعات التطويرية في مجال التعليم كان من بينها الاعلان عن الكادر الخاص للمعلمين وتحسين التنمية الشاملة للمعلمين. (١٧)

وعليه فقد صدر القانون رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧ بتعديل بعض أحكام قانون التعليم رقم ١٢٩ لسنة ١٩٨١ والذي نظم كادر المعلمين بالكامل. وبناء عليه صويت اللاحة التنفيذية بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٨٤٠ لسنة ٢٠٠٧، ونصت المادة ٧٥ من القانون ١٥٥ على لانشاء الأكاديمية وفق للنص التالي: (١٨)

تنشأ كأكاديمية للمعلمين تسمى " الأكاديمية المهنية للمعلمين" تتمتع بالشخصية الاعتبارية العامة وتنتج وزير التربية والتعليم. ويصدر بتظيمها ويتجده اختصاصاتها قدا ، نص ، العمومية . ع . أ .

يكون مقرها مدينة لقاغرة وتتكون لها فروع في مختلف المحافظات. وتعمل بالتعاون مع كليات التربية . على أن تتولى هذه الأكاديمية منح شهادة الصلاحية المنصوص عليها في المادة ٧٤ من هذا القانون. والتي تنص على أنه يشترط للتعيين في إحدى وظائف التدريس أو التوجيه الفني أو الإدارة المدرسية أو الإخصائيين أو أمناء المكتبات توافر شروط معينة والحصول على شهادة الصلاحية لشغل الوظيفة واجتياز التدريب والاختبارات التي تحقق هذا الغرض.

رسالة الأكاديمية المهنية للمعلم :-

يمكن تحديد رسالة الأكاديمية المهنية للمعلم فيما يلي(١٦)

• دعم مهنة المعلمين والقادة التربويين

• وضع إدارة نظام لتعيين وترخيص وترقية المعلمين مبني على المعايير القومية وميثاق أخلاقيات المهنة

• ضمان توفير تنمية مهنية متميزة تعكس أفضل الممارسات العالمية لجميع المعلمين

• هيبت خبرة لتقديم الدعم الفني والاستشاري للكليات المتفصصة إقليمياً

• اعتبار تطوير أداء المعلم مدخلاً لـ ٧٠٪ لتطوير منظومة التعليم وتواتجها

الدور:

تتخصص رؤية الأكاديمية المهنية للمعلم فيما يلي: (٢٠)

ضمان مهنية المعلمين والقيادات التربوية في ضوء المعايير القومية والعالمية ، وبما يجعل الأكاديمية نموذجاً يحتذى به في المنطقة الإقليمية ، وبما يمكنها من القيام بدورها في تقديم الدعم الفني والاستشاري للكليات والهيئات المعنية وتدوابة ذات الصلة .

أهداف الأكاديمية المهنية للمعلم :-

تهدف الأكاديمية المهنية للمعلم إلى :- (٢١)

- إعداد ومراجعة معايير التنمية المهنية والكرقي للمعلمين والمشرفين والعاملين في مجال التعليم بصفة مستمرة .
- إجازة الشهادات للمعلمين ومنح شهادة الصلاحية لشغل الوظيفة
- اعتماد مقامي برامج التنمية المهنية ، وجميع خدمات التدريب وإجراء الاختبارات
- دعم البحوث والدراسات في المجالات التربوية والتعليمية وتشجيع الاستفادة بنتائجها
- وضع الخطط والسياسات ومعايير الجودة الخاصة بالبرامج التدريبية بما يكفل تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم ، وتحديد متطلبات هذه التنمية
- إعداد البرامج التدريبية اللازمة لتحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم وفقاً للخطط والسياسات ومتطلبات التنمية المهنية المشار إليها في البند السابق

- لقتراح سياسات ونظم تقويم الأداء المهني لأعضاء هيئة التعليم وتطويرها
 - متابعة التقويم الذاتي والمهني والتربوي على المستوى القومي في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم للاستفادة منه
 - توفير الاستشارات الفنية لوزارة التربية والتعليم والمديرية والإدارات التعليمية والأزر الشريف وإدارة المعاهد الأزهرية ، والمؤسسات المعنية وذلك في مجال التعليم والتدريب
 - دعم وحدات التدريب والتقويم في المدارس والمعاهد الأزهرية للارتقاء بالأداء المهني لأعضاء هيئة التعليم
 - إدارة برامج تدريبية متكاملة من خلال شراكة فاعلة مع الجامعات والمراكز البحثية والتدريبية وهيئات التنمية المهنية والجمعيات الأهلية ذات الصلة أو (شراكة مجتمعية)
- حيث أن الرؤية الديمقراطية للتعليم تنظر إلى التعليم باعتباره نطقا عاما ، كما تنظر إلى التعليم باعتباره في حاجة دائمة لإعادة البناء كجزء من عملية واسعة للتغيير الاجتماعي ، الهدف منه تمكين الأفراد من المشاركة في مجتمعهم حيث أن صنع السياسة والقرارات التعليمية يجب أن يتم بمشاركة جميع أطراف العملية التعليمية ، الطلاب والمعلمين والآباء ومؤسسات المجتمع المدني فهذا من شأنه أن يضمن المحافظة على تكامل قيم للتعليم الديمقراطية* (٢٢)
- والمشاركة المجتمعية هي تلك الجهود التي تبذلها المدرسة والذاتيون على إدارتها في التعاون والتلاحم مع قوى المجتمع والبيئة المحيطة بالمدرسة والصحية التعليمية مثل أئباء الأمور والأطراف الخارجية كمنظمات العمل المدني وذلك لأجل بناء جسور من العلاقات والمفاهيم المشتركة والتبادلية والتي تهتم بالارتقاء والتهوض بالتعليم كمؤسسة وإجراءات وعمليات مترابطة يفرض تفعيل الدور الذي تقوم به المؤسسات التعليمية والمجتمع* (٢٣)
- ومما يدل على أهمية الشراكة المجتمعية في القرار التربوي وفي العملية التعليمية .
- إنجازات وزارة التربية والتعليم لتفعيل نور المشاركة المجتمعية :- (٢٤)
- إنشاء إدارة المجتمعات الأهلية في يناير ١٩٩٩ ، واعتمادها إدارة عامة للجمعيات الأهلية داخل الوزارة بعد موافقة وزير التعليم في ١٩٩٩/٥/٣ واعتمادها إدارة عامة بالقرار (١١) لسنة ٢٠٠٠م لتسيير وزير التنمية الإدارية ، وتهدف إلى دعم دور الجمعيات وتوفير قواعد المعلومات اللازمة .
 - تعديل القرار الوزاري رقم (١٥١) بشأن تشكيلات مجالس الآباء والمعلمين بحيث يضم في تشكيلاته ممثلين من الجمعيات الأهلية العاملة في نطاق التعليم وكذلك رجال الأعمال وتوسيع سلطات مجالس الآباء حتى تتمكن هذه المجالس من الرقابة الذاتية والمشاركة في إدارة المدرسة .
 - عقد المؤتمر القومي الأول للجمعيات الأهلية العاملة في نطاق التعليم في ٥ مارس ٢٠٠٠ م ، كما عقد المكتب القومي الثالث في ٦٦ فساد ٢٠٠٣ ، كما عقد المكتب الثالث في ٢٥ أغسطس .

- عقد ورش حول معايير المشاركة المجتمعية بهدف تحديد المفاهيم والمعايير اللازمة لنجاح هذه المشاركة .

- إنشاء مجالس أمناء بالمدارس والتي لها حق المشاركة في اتخاذ القرارات في الأمور المختلفة المتعلقة بإدارة المدرسة . ويتم تشكيل هذه المجالس بالتميين من (رجال الأعمال : الجمعيات غير الحكومية - الأهلية- ، سيدات ناشطات في العمل العام).

وتأكيدا على التكامل في توزيع الأعباء بين الدولة ومؤسسات المجتمع المدني في توصيات المؤتمر العربي الأول للامتحانات والتقييم التربوي بشأن ضرورة تفعيل نور رجال الأعمال والقطاعات وجمعيات الأهلية والمؤسسات الخاصة ، وأولياء الأمور والطلاب أنفسهم في عملية التقييم الشامل لتسمية للتعليمية من يديرتها حتى نهايتها بما يضمن السبل الكفيلة لتحقيق أفضل مستوى ممكن من الأداء .

اختصاصات الأكاديمية المهنية للمعلم: (٢٥)

تم الإشارة فيما سبق إلى أن أهداف الأكاديمية هي النتائج التي تصبو وتعمل على تحقيقها ، وأورد فيما يلي اختصاصاتها أي ما ستقوم به من أعمال وصولاً للهدف المنشود

وقد وضحت المادة (٤) بالقرار الجمهوري الخاص بتنظيم الأكاديمية اختصاصات الأكاديمية وهي :-

١- منح شهادة صلاحية للمعلم ، (وهو ما يسمى بمشحه الرخصة المهنية).
٢- التعاون مع كليات التربية والمراكز البحثية وبيئات التنمية المهنية في شأن ما يخص تحقيق أغراض إنشاء الأكاديمية.

٣- اعتماد مقدمي خدمات التنمية المهنية ومعدنة الشهادات والبرامج التي اجازها المعلمون.

٤- اقتراح أسس لإعداد بطاقات وصف الوظائف المدرجة بالجدول وإعادة تقييمها وترتيبها.

٥- اقتراح أسس لاشتراطات التأهيل التربوي المناسب في شأن الوظائف المدرجة في الجدول والترقي بها.

٦- اقتراح أسس الاختبارات المنطوية تشمل الوظائف المدرجة في الجدول والترقي بها.

٧- اقتراح أسس لقواعد الترتيب والمفاضلة فيما بين المتقدمين لشغل الوظائف المدرجة في الجدول

٨- اقتراح أسس لتسبب وظائف الترتيب إلى وظائف التعليم.

٩- اقتراح أسس وضع نظم حوافز الأداء ، وحوافز الإدارة ، وحوافز التميز العلمي للمحاضرين على معلومات الدراسات العليا ، أو درجتي الماجستير والدكتوراه في مجالات العمل التعليمي أو التربوي ، ونظام منح مقابل أعباء الوظيفة ، ومقابل ساعات العمل الإضافية ، ومقابل التمتع على العمل بوظائف أو مناطق معينة ، وأداء النفقات التي يتحملها شاغلوها الوظائف التعليمية في سبيل تأدية أعمال هذه الوظائف .

١١-مراجعة اللوائح والإجراءات والأسس التي تتبع في وضع التقارير الخاصة لتقويم الأداء ، ونظم المتابعة والتقويم ورُبِّع الكفاءة .

١٢-مراجعة أوضاع هيئة التعليم لتحرى مدى كفايتهم المهنية وتميزهم العلمي والتربوي-

-وبما أن أحد اختصاصات الأكاديمية هو منح لِرخصة المهنية للمعلم لسوف يتم ايضاحها فيما يلي(٢٦)

يقصد بالرخصة المهنية للمعلمين :السماح لشخص ما بممارسة مهنة التدريس من قبل جهة أو هيئة ذات مصداقية تقوم بتقييم أداء المعلمين في ضوء مجموعة من المعايير التي تتفق ومتطلبات تحقيق الأهداف التعليمية والتربوية للنظام التعليمي ،وذلك بالتأكد من أن المعلمين المتقدمين للحصول على الرخصة لديهم المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لمهنة التدريس وفق درجات متباينة تتوزع في ضوئها مستويات المعلمين ومستوى الرخصة الحاصلين عليها ، تبدأ من الحد الأدنى المقبول وإلى أقصى حد ممكن ، بحيث يجوز للمعلم أن يتجاوز الحد الأقصى، في حين لا يسمح له بمزاولة المهنة إذا قل عن الحد الأدنى.

دواعي الرخصة المهنية:

دفعت العديد من العوامل التربوية والمجتمعية بل والاقتصادية العديد من الدول إلى الأخذ بلمسفة الرخصة المهنية ، نظراً لما يعانيه التعليم من مشكلات من ناحية، ولانعكاس المشكلات التعليمية على الجوانب السياسية والاقتصادية والاجتماعية من ناحية أخرى ، لذا فإنه يمكن القول أن هناك مجموعة من الدواعي التي أدت إلى ضرورة استخدام الرخصة المهنية والعمل بها. ومن هذه الدواعي:

أ-الحرص على ألا يلتحق بمهنة التعليم إلا المعلمين الأكفاء القادرين على الممارسة المهنية الفعالة.
ب-تحفيز المعلمين الملتحقين بالمهنة على النمو المهني الذاتي والمستمر.
ج-ترسيخ مكانة مهنة التعليم والتأكيد على أنها ليست مهنة من لا مهنة له ،أر أنها مهنة يسيرة يمكن القيام بها دون دراسة مسبقة ،مما يزيد من الدافعية الفعالة الجيدة للالتحاق بها والحرص على الاستمرار فيها والتمسك بأخلاقياتها.

د-أن للتعليم أصبح مهنة بالمعنى الخامل للكلمة والمهنة تعني الفرد المتخصص والعمل المتخصص بوجه عام ، وتنطوي المهنة على أربعة أبعاد هي : تصويل للمعرف المتخصصة،ومهارات استخدام هذه المعارف في أداء يستند على معايير الجودة ،مسؤولية والتزام خلقى يتسبب به المتخصص وتلقى على عاتقه في شكل تقبله المحاسبة أمام أعضاء المهنة والمجتمع ،وقدما ارتفعت المكانة المهنية لهذه المهنة مما يؤدي إلى ارتكاع المكانة الاجتماعية للأفراد وبالتالي المكانة الاقتصادية لهم.

هـ-التنافس العائلي بين النول فكان الميدان الأول الذي يحقق لنشور التميز هو التعليم،ومن ثم ضرورة أن يكون القائمون عليه علم. دمه عالية من الكفاءة والخدمة.

ي- النمو المعرفي المتسارع مما يتطلب معه مواكبة المعلم لهذا النمو المعرفي وما يرتبط به من مهارات، ومن ثم إن لم يحصلها فإن برخص له بمزاولة المهنة.

الإجازات بالتعاون مع الشركاء: (٢٧)

تدخل الأكاديمية في شراكة فاعلة مع عدد من الشركاء في مقدمتهم:

• وزارة التربية والتعليم

• الأزهر الشريف

• المركز القومي للامتحانات والتقويم التربوي

• مركزى المعلومات في وإثري التربية والتعليم و الأزهر.

• قطيات التربية بجمهورية مصر العربية.

وتعتبر الإجازات التالية بالتعاون معهم جميعا:-

أولا : فيما يتعلق بإعداد اختبارات الكادر الخاص للمعلمين.

ثانياً: فيما يتعلق بمرحلة تطبيق اختبارات الكادر الخاص للمعلمين وتسكينهم .

ثالثاً: وضع واعتماد هيكل تنظيمي وميزانية للأكاديمية وجمع فروعها حتى تتمكن من أداء مهامها على مستوى الجمهورية .

رابعاً: إعداد برامج تدريب داعمة.

خامساً: وضع منظومة للمعلم المعاصر.

سادساً: برنامج تأهيل وإرشاد للمعلم المساعد

سابعاً: لتوجيه الاستراتيجي ما بعد التمتين

مصادر التمويل : (٢٨)

نص القرار الجمهوري على أن تكون للأكاديمية موازنة مستقلة ، يجرى إعدادها وفقاً لقواعد إعداد موازنات الهيئات الاقتصادية وتبدأ السنة المالية للهيئة مع بداية السنة المالية للدولة ، وتنتهي بنهايتها ، ويكون للهيئة حساب خاص لدى البنك المركزي المصري تودع فيه مواردها ويجوز بموافقة وزير المالية فتح حسابات للهيئة في أحد البنوك التجارية ويحل الفاضل من موازنة الهيئة من سنة إلى أخرى.

ويجوز بقرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على عرض من الوزير المختص ، زياد التشاور مع وزير المالية أن يؤول جزء من الفاضل إلى الخزينة العامة للدولة.

مجلس الإدارة :- (٢٩)

يتولى إدارة الأكاديمية مجلس إدارة يشكل بقرار من الوزير المختص برئاسة عضوية كل من

أ- مدير الأكاديمية.

ب- نائب مدير الأكاديمية.

ج- نقيب المعلمين.

د- رئيس لدارة الفتوى لوزارات التربية والتعليم والتعليم العالي والبحث العلمي ومجلس الدولة.

ر- ممثل لمجلس النقابة العامة للمعلمين يرشحه نقيب المعلمين.

س- ممثل الأزهر للشريف يختاره شيخ الأزهر.

ز- مدير المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية.

ح- مدير المركز القومي للاستشارات والتكوين التربوي.

ط- رئيس قطاع التطوير العام

ي- رئيس قطاع للتعليم الفني والتجهيزات.

و- رئيس الإدارة المركزية لشؤون مكتب الوزير

ي- ثلاثة من أساتذة الجامعات أو من الخبراء التربويين المهتمين بشؤون التعليم يختارهم وزير التربية والتعليم ويكون أمين عام الأكاديمية مقررًا لمجلس الإدارة.

وتكون مدة عضوية مجلس الإدارة ثلاث سنوات قابلة للتجديد ، ويصدر بتجديد العضوية قرار من رئيس مجلس الوزراء ومجلس الإدارة أن يشكل من بين أعضائه لجنة أو أكثر يعهد إليها بصفة مؤقتة بعض المهام ، وله أن يفوض رئيس مجلس الإدارة أو للرئيس التنفيذي للهيئة في بعض اختصاصاته.

ومجلس إدارة الأكاديمية هو السلطة المسؤولة عن شمولها وتصريف أموالها ، ويباشرة اختصاصه على الوجه المبين في هذا القانون ، وله أن يتخذ ما يراه لازماً من قرارات لتحقيق الأغراض التي أنشئت الهيئة من أجلها ، وله على الأخص الحق في وضع اللوائح الداخلية المتعلقة بالشؤون الفنية والمالية والإدارية وغيرها من اللوائح المتعلقة بتنظيم نشاط الأكاديمية وذلك دون التقيد بالنظم الحكومية ، إلى جانب اعتماد مشروع الموازنة السنوية للأكاديمية ، ووضع لائحة شؤون العاملين بالهيئة المنظمة لتعيينهم ، وتحديد رواتبهم وبدلاتهم ومكافآتهم وترقيتهم وتدابيرهم ، وإنهاء خدمتهم ومبادئ شروط الوظيفة وذلك مع مراعاة قواعد الكفاية الإنتاجية وتوازن القدرات الأكاديمية ، وتكون التقيد بقواعد ونظم العاملين المدربين بالدولة إلى جانب وضع خطط وبرامج التأهيل التربوي ؛ ويصدر اللوائح والنظم المنصوص عليها في هذه المادة قرار من الرئيس التنفيذي للهيئة ويجمع مجلس الإدارة

بدعوة من رئيسه مرة على الأقل كل شهر وأيضاً كلما اقتضت الضرورة ذلك ويكون اجتماعه صحيحاً بحضور أغلبية أعضائه.

وتصدر قراراته بأغلبية أصوات الحاضرين ، وعند التساوي يرجح الجانب الذي فيه الرئيس.

وللمجلس أن يدعو لحضور جلساته من يرى الاستعانة بخبرتهم دون أن يكون لهم صوت معدود في المداولات.

وللأكاديمية رئيس تنفيذي يصدر تعهده وتحديد معاملاته المالية قرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على اقتراح من الوزير المختص.

ويمثل الرئيس للتنفيذي الأكاديمية أمام القضاء وفي علاقاتها بالخبر ، ويكون مسئولاً أمام مجلس الإدارة عن سير أعمال الهيئة فنياً وإدارياً ومالياً فيما يخص : (٢٠).

أ- تنفيذ قرارات مجلس الإدارة.

ب- إدارة الأكاديمية وتصريف شئونها والإشراف على سير العمل بها.

ج- عرض تقارير دورية على مجلس الإدارة عن نشاط الأكاديمية وسير العمل بها ، وما تم اتخاذه وفقاً للخطة والبرامج الموضوعية ، وتحديد مواعيد الإتمام والحلول المقترحة لتفاديها.

د- القيام بأي أعمال أو مهام يكلفه بها مجلس الإدارة.

هـ- الاختصاصات الأخرى التي تحددها اللوائح الداخلية للهيئة.

ويحل الرئيس التنفيذي محل رئيس مجلس إدارة الأكاديمية في حال غيابيه

عما لا شك فيه أن للتعليم مهنة سامية ورسالة مقدسة قبل أن تكون مهنة ، وكذلك تعتبر مهنة التعليم مهنة أساسية في تقدم الأمم ، فالتجارب الدولية المعاصرة أثبتت بما لا يدع مجالاً للشك أن بداية التقدم الحقيقية للأمم - بل للوحد - هو التعليم ، فالدول المتقدمة تضع النظم في أولوية برامجها وسياساتها ، ويمثل التعليم الاستراتيجيات القومية الكبرى لدول العالم المتقدم ونظراً لما لمستته تلك الدول من أدوار مرموقة للتعليم في الصلوات التنموية والسياسية والاقتصادية

وتتميز مهنة التعليم بأنها تسبق المهن الأخرى في تكوين شخصية الأفراد قبل أن يصلوا إلى من التخصص في أي مهنة . ولعل هذا ما دفع الباحثين إلى أن يصلوا للتعليم بأنها المهنة الأم التي تسبق جميع المهن ، وتعدها بالعناصر المؤهلة علمياً واجتماعياً وأخلاقياً.

وتعد مكانة المعلم في المجتمع ، واحترامه لذاته ، وطريقة أدائه لعمله بدرجة كبيرة على وضع التعليم كمهنة سامية ورسالة مقدسة ، لأنها تتطلب من المعلم عملاً متواصلًا ، ومهارات خاصة ، وخلقاً قوياً ينبثق من الشعور العميق بالمسئولية نحو الفرد المتعلم ، وأهداف المجتمع (٢١)

فالمعلم فتوة حسنة لتلاميذه في الأخلاق والتحصيل العلمي ، ولا يقتصر أثر المعلم في تلاميذه على مادته العلمية وإنما بقيمه واتجاهاته وسلوكه بحيث ينحصر ذلك كله على أفعاله وتصرفاته التي سرعان ما تنتقل إلى تلاميذه باعتبار القدوة والمؤدج الذي يحذى به .

إن مهنة التعليم لها ديمورها الأخلاقي الذي ينبع من الإطار الأخلاقي العام في المجتمع ؛ ويتضمن المسئوليات الأخلاقية التي تقوم عليها ممارسة المهنة ، مما يوجب على جميع المعلمين أن يتسكروا به ويعتقدون قيمه ومبادئه على جميع أنواع سلوكهم .

من ذلك يتضح أن التعليم مهنة لها قدسيتها ، كذلك هي مهنة سامية لأنها تتطلب من المعلم عملاً مؤثراً ، ومهارات خاصة ، وخلقاً قوياً ينبثق من الشعور الصحيح بالمسؤولية نحو الفرد المتعلم ، وأهداف المجتمع فالمعلم فتوة حسنة لتلاميذه في الأخلاق والتحصيل العلمي ، لذلك لابد من أن يكون الشخص الذي يمارسها متصفاً بأفضل الصفات والسمات ، ويكون ذا أفق واسع ، وخلق قويم ، وهي مهنة تتطلب من أصحابها علماً ومهارة وشعوراً

بالمسؤولية تجاه الفرد المتعلم ، ذلك لتحقيق أهداف المجتمع وطموحاته* (٣٢)

والإطلاع من الإيمان الراسخ بأهمية مهنة التعليم ، وأن المعلم صاحب مهنة متميزة ، وإمكانة المعلم الذي يقوم بتوجيه الصبية التعليمية نحو تحقيق أهدافها ، فإن هذا الإيمان يقود إلى السعي العلمي الجاد لتصحيح مهنة التعليم وتطويرها لصالح المعلم ، ولصالح المهنة ذاتها برغم ثم لصالح تطلبا ذلك ولصالح المجتمع عموماً.

إن تميم المهنة وتطويرها في العمل التطبيقي تستدعي الحوار الجاد حول تكوين المعلم وإعداده إعداداً جيداً من النواحي الأكاديمية والمهنية والثقافية داخل مؤسسات الإعداد في الخدمة ، وتدريبه وتنميته أثناء الخدمة بحيث تعكس برامج الإعداد قبل الخدمة وأثناءها خبرات تربوية تضمن مستوى رفيع من الأداء.

ومن هذا المنطلق تأتي أهمية الاتجاهات المعاصرة للتوعية المهنية للمعلم لكي يكتب قدرات تمكنه من تحقيق أهداف التعليم داخل حجرات الدراسة وخارجها كما تمكنه من التفاعل لاجاد والخلاق مع مختلف معطيات عصر تقنية للمعلومات ، وتطوير أواره بما يؤدي إلى توليف هذه المعطيات.

ومن هنا جاءت أهمية الأكاديمية المهنية للمعلمين لأعضاء هيئة التعليم في رفع مستواهم العلمي والثقافي ومنحهم تراخيص مزولة هذه المهنة لسامية .

أهمية الأكاديمية المهنية للمعلمين:--- (٣٣)

نص قانون للتعليم رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧ والخاص بتعديل بعض أحكام قانون التعليم رقم ١٢٩ لسنة ١٩٨١ بأن أحكامه تسرى على جميع المعلمين الذين يقومون بالتدريس أو بالتوجيه الفني أو بالإدارة

المدرسية ، وعلى الأخصائين الاجتماعيين والتفسيين وأخصائي التكنولوجيا ، وأخصائي الصحافة ، وأمناء المكتبات .

ويتكون جدول وظائف المعلمين من الوظائف الآتية (٢٤)

معلم مساعد (تحت الاختيار)

معلم أو أخصائي.

معلم أول أو أخصائي أول

معلم أول (أ) (معلم متميز أو موجه)

معلم خبير أو موجه أول أو أخصائي خبير

مكبر معلمين أو موجه عام أو كبير أخصائين

ويصدر باعتماد جدول هذه الوظائف وبنطاقات وصفها وإعادة تقييمها وترتيبها قرار من وزير التربية والتعليم يتضمن ما يقابلها من وظائف الأخصائين الاجتماعيين والتفسيين وأخصائي التكنولوجيا وأخصائي الصحافة والإعلام وأمناء المكتبات (٢٥)

ويشترط لتعيين في إحدى وظائف التعليم المشار إليها أو لترقية للوظائف الأعلى أو ما يعادلها توفر شروط شغلها والحصول على شهادة الصلاحية لشغل الوظيفة ، واجتياز التدريب والاختبارات التي تعقد لهذا الغرض (٢٦)

ولهذا الغرض أنشأت الأكاديمية المهنية للمعلمين والتي تعمل بالتعاون مع كليات التربية ، على أن تتولى هذه الأكاديمية منح شهادة الصلاحية المنصوص عنها في المادة (٧٤) من قانون التعليم عاليه

وقد نصت المادة (٧٧) من قانون التعليم المشار إليه أيضا بأنه لا يجوز نقل شاغلي وظائف المعلمين من مرحلة إلى مرحلة تالية إلا بعد استيفاء الشروط الخاصة بالمهارات والمعارف والمطالب الفنية التي يتم تحديدها قرار من وزير التربية والتعليم ، وبعد الحصول على شهادة الصلاحية المعفزة للمرحلة التي يتم الانتقال إليها.

ومن هنا يتضح أهمية الأكاديمية المهنية للمعلمين في منح شهادة الصلاحية اللازمة لشغل الوظائف الخاصة بالمعلمين والترقية للوظائف الأعلى .

والحقيقة فإن جمهورية مصر العربية قد خطت خطوة واسعة نحو رفع مستوى المهنية التعليمية وجسدت إعداد المعلمين تخصصيا ومهنيا وثقافيا وتدريبيا وذلك بصنوبر القرار الجمهوري الخاص بإنشاء الأكاديمية المهنية للمعلمين والتي أشرنا إليها (٣٧)

حيث أن انتشار التعليم ورفع مستوى العملية التعليمية يساعد على تشكيل المجتمع والتشكل به ، فلا يفر من العلاقات التفاهطية بين التعليم والمجتمع .

نص قانون كادر المعلمين الجديد (٣٨)

أورد فيما يلي نص قانون كادر المعلمين الجديد والذي يوضح في بعض مواد دور الأكاديمية المهنية للمعلمين في عمل الاختبارات والمهارات والمعارف والمتطلبات الفنية المقررة لنقل المعلم من مرحلة إلى مرحلة أعلى يتم ترقيته إليها.

يضاف إلى قانون للتعليم للصالر بالقانون ١٣٩ لسنة ١٩٨١ باب السابع بعنوان " أعضاء التعليم وتمثالت أهم نصوصه كالتالي:

- يشترط فيما يعين في وظيفة معلم تحت الاختبار اعتباراً من تاريخ العمل بأحكام هذا الباب بالإضافة إلى الشروط المقررة لنقل الوظائف المدنية بالدولة ، ما يلي :

- أ- أن يكون حاصلًا على مؤهل علمي تربوي مناسب، أو مؤهل عال مناسب وتأهيل تربوي
- ب- أن يكون حسن المظهر متمتعاً بصفات شخصية وفكرات ثقافية تهيئه لشغل الوظيفة.
- ج- أن يكون من ذوي المهارة في اللغة العربية، وفي لغة أجنبية، وفي الكمبيوتر.

وتكون فترة الاختبار بالنسبة إلى المعينين بوظيفة " معلم تحت الاختبار" عامين، يجب على المعين خلالها الحصول على تأهيل تربوي ، وشهادة صلاحية لمزاولة مهنة التدريس بالمرحلة التعليمية المعين بها، ويعين من يحصل على هذه الشهادة في وظيفة معلم، فإذا لم يتم الحصول على الشهادة خلال هذه المدة تعتبر خدمته منتهية بقوة القانون.

- يكون منح شاطلي الوظائف المنصوص عليها في هذا الباب شهادة الصلاحية لمزاولة المهنة، وتدريبهم بمعرفة أكاديمية تنشأ بقرار من رئيس الجمهورية تسمى " الأكاديمية المهنية للمعلمين" تتمتع بالشخصية الاعتبارية وتتبع وزير التربية والشظيم ، ويجب أن يتضمن قرار إنشاء الأكاديمية تحديد اختصاصاتها وتنظيم العمل بها.

- لا يجوز نقل شاطلي وظائف المعلمين من مرحلة إلى مرحلة أخرى إلا بعد استيفاء الشروط بالمهارات والمعارف والمتطلبات الفنية المقررة للمرحلة التي يتم النقل إليها، والتي يحددها قرار من وزير التربية والتعليم ، والحصول على شهادة من الأكاديمية المهنية للمعلمين بذلك.

- لا يجوز النظر في الترقية بين الوظائف المنصوص عليها في المادة (٧١) من هذا القانون إلا بعد قضاء ست سنوات على الأقل في ممارسة العمل الفعلي في الوظيفة الأدنى ويشترط للترقية :

- اجتياز الاختبارات التي تقيم مكون الثقافة والمهارات العامة ، ومكون المعارف المتخصصة ، مهما كان تخصص المعلم، واجتياز الاختبارات التي تقيس تمكن المعلم في مجال تخصصه الأكاديمي ، وذلك طبقاً

- يتم اختيار شاغلي وظيفة وكيل المدرسة من بين شاغلي وظيفة معلم متميز ، واختيار شاغلي وظيفة مدير المدرسة من بين شاغلي وظيفة معلم خبير وكبير معلمين لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد، ويتحدد عدد الركلات بكل مدرسة وفق احتياجات الإدارة المدرسية ، بحسب عدد الفصول بها ، طبقاً لما يصدر بتعيينه قرار وزير التربية والتعليم
- يكون منح العلاوة الدورية لشاغلي وظائف المعلمين وفقاً لتضوابط والأحكام المقررة بالتنسيق لتعاملين المدنيين بالثبوتة .

- يمنح شاغلو وظائف المعلمين ، والتوجيه الفني والقائمين بالإدارة المدرسية البدلات الآتية:
- بدل هيئة تنظيم - بدل العمل في مناطق نائية - بدل تخصصات نادرة
- بدل توجيه - بدل إدارة بالإضافة إلى البدل المتخصص عليه في البند (1) من هذه المادة.
ويصدر بتحديد هذه البدلات نسبة من الأجر الأساسي المستحق في نهاية السنة المالية السابقة بشرط استيفائها، أقر من رئيس مجلس الوزراء على عرض وزير التربية والتعليم.
ولا يجوز الجمع بين أي من هذه البدلات وأي بدل آخر مماثل ، ويتم تحديد المناطق النائية بقرار من وزير التربية والتعليم بالتنسيق مع المحافظ المتكتمن، ويكون تحديد التخصصات النادرة بقرار من وزير التربية والتعليم .

- يمنح شاغلو وظائف المعلمين والتوجيه الفني والقائمين بالإدارة المدرسية حافز أداء متميز، يحدد بنسبة 10% من الأجر الأساسي لساغلي الوظيفة، ويشترط لمنح هذا الحافز ما يلي:-
أ- للحصول على تقرير تقييم أداء متالين بمرتبة كفاء طبقاً لأحكام هذا القانون.

ب- الحصول على شهادات من الأكاديمية المهنية للمعلمين أو من جهة معترف بها في لغة كجينية أو الحساب الآلي أو غير ذلك من التخصصات المرتبطة بمجال البنية التعليمية ولا يجوز أن يزيد عدد من يمنحون هذا الحافز كل عام على 10% من شاغلي الوظائف المشار إليها في كل إدارة.

- يخضع شاغلو وظائف المعلمين ، والتوجيه الفني، والقائمين بالإدارة المدرسية بمراحل التعليم المختلفة لذات المعاملة المالية أيا كانت المرحلة التعليمية التي يعمل بها كل منهم أوقال-
التعليم الأساسي بحلقته الابتدائية والإعدادية- التعليم الثانوي

- يكون تقرير أداء شاغلي وظائف المعلمين والتوجيه الفني، والقائمين بالإدارة المدرسية بمرتبة كفاء ، وفوق المتوسط، ومتوسط، ودون المتوسط، ويعد في وضع هذا التقرير يحتاج نظم المتابعة والتقييم المستندة على معايير الأداء للمعلم المتميز والتي تشترك فيها الإدارة والتوجيه الفني بالتنسيق إلى شاغلي وظائف المعلمين ، وأقرن المعلم ونتائج تقييم أداء تلاميذ المعلم ودرجة مشاركته في تحسين مستوى أداء العمل بالمدرسة ، والشهادات والدرجات الصافية التي يحصل عليها المعلم

- تحدد القواعد والإجراءات التي تتبع في وضع تقرير تقويم الأداء بقرار من وزير التعليم، ويقترب على حصول أي من شاغلي الوظائف المشار إليها على تقريرى تقويم نهائيين متتاليين بمرتبنة دون المتوسط على "إتمام خدمته".
- مع عدم الإخلال بالواجبات والمسؤوليات المقررة بالنسبة إلى العاملين المندنيين بالدولة، يجب على شاغلي وظائف المعلمين، والتوجيه الفني، والتوجيه والإرشاد والقائمين بالإدارة المدرسية حسن معاملة لطلاب، ويحظر عليهم إعطاء دروس خصوصية بمقابل أو بغير مقابل، ويجازى كل من ثبت في حقه مخالفة هذا الحظر بالإحالة إلى المعاش، أو الفصل من الخدمة.
- تسرى أحكام المواد السابقة على شاغلي وظائف الإخصائين الاجتماعيين والتفسيين، وأخصائي التكنولوجيا والمكتبات.
- أما من ناحية الشئ المالي فإنه يتم منح جميع المعلمين بدل تدريس ٥٠% من الراتب الأساسي، كما يتم إعطائهم حوافز بدل اعتماد بنسبة ٧٠% إلى ١٥٠% من الراتب الأساسي وذلك في المرحلة الثانية لتطبيق الكادر.
- شروط من يطبق عليهم كادر المعلم
- نص المادة ٧٠ من القانون المشار إليه على أن يطبق الكادر على جميع المعلمين الذين يؤتمن بالتدريس بالتوجيه الفني أو بالإدارة المدرسية، وعلى الإخصائين الاجتماعيين والتفسيين، وأخصائي الصحافة والإعلام وأتمام المكتبات على أن يكون الشخص:
- أ- ممتنحاً بالجنسية المصرية
- ب- حاصل على مؤهل عالٍ تروى مناسب، أو على مؤهل عالٍ مناسب بالإضافة إلى شهادة (إجازة تأهيل تروى. ويستثنى من هذا لشرط الشاغرون لوظائف تعليمية وقت العمل بأحكام القانون رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧.
- ج- أن يجازى الاختبار المقرر لشغل الوظيفة.
- وذلك فضلاً عن الشروط المقررة لشغل الوظائف المنفحة المنصوص عليها في القانون نظام العاملين المندنيين بالدولة.
- البرامج الداعمة للأكاديمية المهنية للمعلمين (٣٩)
- المحور الثاني/البرامج الداعمة للأكاديمية المهنية للمعلمين تم وضعها لجميع مراحل
- التعليم:

تم عمل برامج داعمة للمعلمين بمختلف المراحل التعليمية ومنها مرحلة رياض الأطفال- مرحلة التعليم الابتدائي والإعدادي والثانوي العام والفنى بأنواعه والتعليم الأخرى-وإل مراحل تم وضع برنامج دعم

لمدرسين كل مادة (برنامج داعم لمدرسين اللغة العربية - وآخر لمدرسين اللغة الانجليزية - وثالث لمدرسين الرياضيات وهكذا) (١٠٠)

* ولتوضيح ذلك أورد فيما يلي مثال لبرنامج داعم تقدمه الأكاديمية لمعلمات رياض الأطفال (وذلك على سبيل المثال وليس الحصر)

الخصائص الأكاديمية بالنسبة لمعلم مرحلة رياض الأطفال:-

حيث أن مرحلة رياض الأطفال هي مرحلة تكوين شخصية الفرد بصورة تترك طابعها في الطفل طيلة حياته وهذا يجعل من تربية الطفل في هذه السنوات أمراً يستحق العناية البالغة ومن هنا قدمت الأكاديمية كفايات معلمة الروضة:

من أهم المشكلات التي تواجه الحياة الاقتصادية في حضارتنا الحديثة المعقدة هي مشكلة توجيه الأفراد نحو المهنة التي تصلح لهم ويصلحون لها. وهذه المشكلة لا تقتصر آثارها على الحياة الاقتصادية وإنما تترك آثارها على الأفراد من حيث سعادتهم ورضاهم الشخصي عن العمل الذي يقومون به وبالتالي يتأثر كم إنتاجهم ونوعيته.

حيث أن مهنة معلمة رياض الأطفال هي مهنة غاية في الحساسية وتحتاج إلى خصائص شخصية وعربية وتأهيل معين ودقيق ، حيث إن معلمة الروضة تشارك مع الأميرة بشكل رئيسي في بناء القاعدة النفسية والمعرفية الأساسية للإنسان ولا يستطيع أي من إنكار أهمية الخبرات التي يمر بها الإنسان في مرحلة الطفولة المبكرة وأثرها على حياته المستقبلية فهو في هذه المرحلة يكون سريع التأثر بما يحيط به ، لذلك فإن إرعايته في هذه المرحلة أهمية كبيرة ومن هنا تتبع أهمية هذه المهنة.

فمعلمة رياض الأطفال هي التي تقوم بتربية الطفل في مرحلة الروضة ويسعى إلى تحقيق الأهداف التربوية التي يكتتبها المنهج مراعاة الخصائص العمرية لتلك المرحلة ، وهي التي تقوم بإدارة النشاط وتنظيمه في غرفة النشاط وخارجها إضافة إلى تمتعها بمجموعة من الخصائص الشخصية والاجتماعية والتربوية التي تميزها عن غيرها من معلمات المراحل العمرية الأخرى . (٤٠)

ولما لهذه المرحلة من أهمية بالغة في بناء شخصية الطفل لابد من توفر المعلمة المتخصصة ذات الكفايات الشخصية والمعرفية والوجدانية والاجتماعية والمهنية التي تؤهلها للعمل مع هذه الفئة الهامة من أبنائنا لذا سنعرض فريق العمل للكفايات المناسبة لهذه المعلمة كالآتي:

الكفايات الشخصية (٤١)

- أن تتمتع بصحة جيدة وبنية جسمية قوية
- أن تكن سليمة الجسم والحواس، وأن تكون خالية من العيوب الجسمية التي يمكن أن تحول دون تحريكها بشكل طبيعي وبحيوية مع الأطفال

- تتميز ببساطة الوجه والقول لدى الأطفال
- أن تلتصق جو من الطمأنينة والمرح والمتعة في بيئة التعلم
- أن تتواصل بفاعلية مع الأطفال لفظيا وغير لفظيا
- أن تعبر بالقول والفعل عن المشاعر التي تجدها الأطفال
- أن تتمتع بالانترن الإنفعالي
- أن تكون على خلق بوعدها لأن تكون مثلا يحتذى به وقوة بالنسبة للأطفال في كل تصرفاتها
- أن تمتلك القدرة على الإفادة من كل فرص التعقيم، بما يعود بالفائدة عليها وعلى الأطفال
- أن تتمتع بالمرونة الفكرية ، التي تساعد على الابتكار وأخذ المبادرة في المواقف التي تواجهها
- أن تكون صبورة هادئة متميزة بالضبط الإنفعالي
- أن تبني علاقتها بالأطفال على أسس من التفاهم والمودة والتراحم والتسامح والبهجة والسرور
- أن تستطيع أن تفتح الغير بسرعة وبسهولة
- كما توضح أهم السمات الشخصية للمعلمة في:
- تكامل الشخصية: ذلك لأن المعلمة تساعد الأطفال في بناء شخصياتهم عن طريق تأثرهم بأسلوب الحياة الذي يميل شخصياتها عن طريق مماثلتها للمبادئة في بناء واحترام شخصياتهم .
- تضج الشخصية: يعد أساس نجاحها في مهنتها ودليل إبداعها لما يحدث في أفعالهم حيث يضمن قدرتها على الحياة مستجيبة ومسئولة .
- الإيجابية : بحيث تهتم بمجريات الأمور ونواحي النشاط في الحياة وهو الذي يعمل على الإسهام فيها بدور فعال يناسب استعداداتها
- التمتع برف العلاقات الإنسانية: متمشية بذلك مع الفلسفة التي يتقنها المجتمع الذي تعيش فيه وأن يكون سلوكها قائما على تقدير كل فرد وتقدير مواهبه وامكانياته وخدماته، ويتضمن هذا الفن الاحترام المتبادل بين المعلمة والأطفال وأسرهم للمدرسة وحسن التنية نحو الآخرين وحسن القصد في العمل.
- تمثل المعلمة لقيم المواطنة السليمة كالتسامح والأمانة والتعاون والتعاون بالمسؤولية وتقدير الآخرين ويمكن أن تنقل المعلمة كل هذه الصفات إلى شخصية الطفل بالطرق التعليمية التي يتبعها.
- أن يكون مظهرها مرتباً ومنظماً وجذاباً لأن الأطفال يتأثرون بالشكل الخارجي للكفايات العقلية :
- أن تلم بالمهادي العامة لنمو الأطفال
- أن تدرك أنواع السلوك الخاص بكل مرحلة من مراحل حياة الطفل
- أن تكون على دراية بحاجات الأطفال في مرحلة الرياض
- أن تلم بالمشكلات الصعبة والنفسية التي تواجهها

- أن تدرك الأسس الاجتماعية والنفسية لمنهج الروضة
 - أن تتم بالمبادئ والقوانين التي تنظم العمل في رياض الأطفال
 - أن تكون قادرة على وضع النظريات موضع التنفيذ وتطبيق ما تتعلمه خلال موقفيها من الفصول
 - أن تكون محبة للأطلاع والمعرفة والقدرة على الاستمرار في الدراسة وتطوير نموها المهني طول بقائها في المهنة وأيامها بأبحاث بسيطة في الفصل ، بحيث تونكب ما يستجد من معومات في المجال
 - أن تكون على دراية تامة بالفروق الفردية بين الأطفال
 - أن تتسم أيضا بسعة الأفق والقدرة على الابتكار وحفة الملاحظة حتى تتمكن من تقييم تقدم أطفالها اليومي واستقلال كل فرصة لمساهماتهم على النمو بشكل شامل متكامل
 - أن تكون على قدر كبير من الثقافة العامة واتساع الأفق والقدرة على دراسة المشاكل والتصعب التي تواجه الأطفال.
 - أن تكون قادرة على تفيل معرفة مصادر المعرفة الحديثة والتعامل معها بإيجابية
 - أن تكون على دراية بحقوق الطفل وطرق تعهله قانون الطفل
 - أن تعلم قاموس الطفل اللغوي واللغة التي يفهمها لتستخدمها في أنشطة الطفل.
- الكفايات الوجدانية :
- معلمة الروضة تصل كعضو في منظومة اجتماعية متكاملة فهي لا بد أن تتعامل إدارة الروضة كما تتضمن استراتيجيات التربية الحديثة إلى ضرورة بناء علاقة طيبة مع أهل الطفل مبنية على التفاهم والاحترام والتعاون وتنتمي بذورها من خلال الثقة المتبادلة والتفهم بين المعلمة والأهل هذا بالإضافة إلى انغماسها في عالم الأطفال ببوائه وحيوته ونشاطه ويميله للاكتشاف وحب الاستطلاع لذا لا بد من تحلى المعلمة بعدة كفايات وجدانية واجتماعية تؤهلها لهذه المهام منها:
 - أن تكون قادرة على فهم القوى الاجتماعية التي تدير عالم اليوم ودائما على علم بما يدور في العالم من أحداث وتغيرات على أوسع مدى.
 - أن تفهم البناء الاجتماعي للمجتمع الذي تعيش فيه ، كما تظهر احترامها لكل الجماعات في المجتمع وأستعدادها التام للتعاون والعمل.
 - أن تستطيع أن تعمل جيدا مع الآخرين وتضمن برغبتهم من أجل صالح الآخرين
 - أن تكون منقبلة لقيم المجتمع وعاداته حتى يمتنها ربط الطفل بثرائه وحضارته الانسانية
 - أن تعمل على تقوية الروح النجوية في نفوس الأطفال وتسعى إلى تثقيبتهم في ظل تعاليم الدين ومبادئه وتجعل من تعلمها قوة حصنة تكفيرا منها للدور الذي تلعبه في بناء شخصية طفل الروضة وتوجيه سلوكه.

- أن تكون لديها القدرة على العمل الجماعي مع إدارة الروضة والزملاء
 - أن تكون صبورة ومتزنة وقادرة على تحمل المسئولية ومواجهة الصعوبات متقبلة للنقد ذات شخصية مرحة وتتسم بالمرورة فيما يتعلق ببرنامج العمل اليومي للأطفال.
 - أن يكون لديها القدرة على إقامة علاقات إنسانية سوية مع الأطفال والزميلات وأولياء الأمور.
 - أن تتعامل مع الأطفال وتظهر اهتماما شديدا بهم
 - أن تتميز بقوة الشخصية تجعل الأطفال يتقنون بها دون قتل روح الاستقلال لديهم
 - تحث الأطفال على تقليد الأحسن
 - أن تكون ناشطة عاطفيا صبورة قادرة على فهم الآخرين وتعث الطفل على أن يكون سليم الجسم وإن يحترم نفسه
 - أن تكون لديها الرغبة والاستعداد في معاملة الأطفال بصبر رحيب وبالشعاطف والتفاهم معهم وبالإهتمام بما يواجههم من مشكلات
 - أن تتسم بالعدالة عدم التحيز والمحاباة في تعاملها مع الأطفال.
 - أن تتسم بالانزاه وضبط النفس وحضور لأبديتها وسرعة الحاضر
 - أن تتسم بالاخلاص في العمل والشعور بالمسئولية
 - أن يكون لديها القدرة على الاستماع للأطفال فترة طويلة
 - أن تتفاعل مع مشكلات الأطفال وتعمل على مساعدتهم ومشاركتهم وجدانها
 - أن تتمتع بمستوى عالي من الصحة النفسية
 - أن تتمتع بقدر مناسب من الثقة بالنفس
 - أن تكون لديها القدرة على ضبط الانفعالي أثناء التعامل مع الأطفال
 - أن تسعى للتغذية المستدامة القدرة على التوفيق الذاتي.
- الكفايات المهنية لمعلمة الروضة:
- تتعدد مهام المعلمة المهنية سواء كانت معلمة مساعدة أم معلمة أم معلمة أولى أم ثم ترقيتها لوظيفة معلم أول (أ) أو معلم خبير أم كبير معلمين فكل مرحلة كفاياتها المهنية التي لابد ان تكتسبها المعلمة فكل مرحلة متطلباتها ومسؤوليات منوط بها لابد أن تتوافر في المعلمة لتقوم بواجبات مهنتها ومنها
- قدرة على استكمال الشروط الخاصة لالتحاق بالمهنة
 - تتقن اللغة العربية قراءة وكتابة واستخداما سليما
 - تتقن لغة أجنبية تساعدها على الاطلاع على المستجدات في المجال
 - تتقن استخدام تكنولوجيا التعليم والوسائط المتعددة

- تتقن أساليب البحث العلمي
- تدرب على برامج ثرى لاحتياجات الخاصة
- تطلع على المعايير القومية لرياض الأطفال
- على دراية بالمفاهيم الأساسية للجودة في التعليم
- تعرف على المستويات الوظيفية للمعلمة في كل المراحل التعليمية
- تتطلع على الأدوار والمهام لكل درجة وظيفية
- تشترك في برامج التربية المستدامة
- تحدد الأهداف وترسم الخطط وتنظم وتدير التعليم ليعقق الأهداف. ويتضمن ذلك تحديد الأهداف ووسائل تحقيقها في ضوء الإمكانيات والبرامج وحاجات وقدرات الأطفال وتشجيع أطفالها على الابتكار والإبداع والتجديد المتواصل إلى مستوى عالي وغرس الاتجاهات والمعادن السليمة .
- معاً الاطلاع على البرامج والتجارب الحديثة والمتطورة في مجال الطفولة المبكرة
- أن تكون مطلعة جيدة وماهرة في استخدام المصادر الحديثة في البحث والاطلاع
- أن تكون مقيمة جيدة لكل ما تطلع عليه لتستفيد من الجديد وتنفى ما يناسب مجتمعنا وثقافتنا ونظريتنا الاجتماعية وقيمتنا الدينية.
- تخطط وتنظم وتتابع الخطط مع أطفالها وتثبت أن لديها مستوى عالياً من الفهم والتفاهة كما تتقبل مسؤوليات كاملة في تنفيذ سياسة الروضة
- تحدد جيداً حاجات الأطفال واحتياجاتهم التعليمية
- تستخدم أدوات مناسبة (ملاحظة، مقابلة، مقاييس) في تحديد السمات الشخصية للأطفال.
- تتقبل الدور المتوط لها برضا واجتهاد وإيجابية للاتجاه.
- تهدي مواهبها وإمكانياتها وقدراتها من أجل رفاهية المهنة من خلال ما تسهم به في تحسين المهنة وتعليمها الجيد لقيمة هذه المهنة ودورها في الحياة الكريمة .
- على أن تكون دراية باستراتيجيات التعليم الحديث
- تدع في تقديم الأنشطة التعليمية تنظم بيئة التعلم والتعليم
- تربط محتوى التعليم بحياة أفضل
- تحترم أخلاقيات المهنة
- تلتزم كتابة التقارير والمذكرات
- تتعرف على القوانين واللوائح المنظمة للعمل
- تدرب على الوظائف الإشرافية ومهامها داخل الروضة

- تحديد أهداف كل نشاط
 - استخدام أركان التحم بقاءة وفعالية في تعليم الأطفال
 - لديها وعي بأهماط تفكير الأطفال وأساليب تنميتها
 - تهتم بالأنشطة الداعمة للقيم السلوكية
 - تتقن الأنشطة الاثريية والمعالجة
 - تتمكن من إدارة الأنشطة أثناء العمل مع الأطفال
 - الإلمام بمهارات توظيف تكنولوجيا في تعليم طفل الروضة
 - تم بطرق وأساليب ومهارات التواصل مع الأطفال
 - لديها القدرة على الاتصال الجيد مع أسر الأطفال
 - إتاحة فرص تعلم للأطفال كل حسب قدراته وميوله واهتماماته والاهتمام بذوي الاحتياجات الخاصة
 - امتلاك أساليب التقويم المناسبة للأطفال وإتقان عمل المجالات التراكمية - القدرة على التشخيص والعلاج لمشكلات التربوية لدى الأطفال
 - تعال نتائج تقويم أداء الأطفال في المجالات المختلفة وتفسيرها
 - توظيف أساليب البحث العلمي في تفسير سلوك الطفل
 - تستخدم وسائل مناسبة لمعالجة جوانب الضعف في السلوك المعرفي والاجتماعي للأطفال
 - لديها القدرة على التعامل مع مشكلات الأطفال وطرق التغلب عليها .
- التطور الحادث بنظام الأكاديمية
- وقد حدثت في الآونة الأخيرة تطور بسيط في نظام العمل بالأكاديمية الذي عرضناه فيما سبق، وذلك نتيجة الاحتياجات المستمرة للمعلمين من جراء نظام الاختبارات المعمول به،
- ولذلك فقد أصدر رئيس الجمهورية القانون رقم ٩٣ لسنة ٢٠١٢، والخاص بتعديل أحكام القانون رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧ بشأن بعض المواد حيث تم استبدال البندين (٢)، (٣) من المادة (٧٢) ، والمواد (٧٣)، (٧٤)، (٧٥)، (٧٦)، (٧٧)، (٧٨)، (٧٩)، (٨١) ، والفقرة الثانية من المادة (٨٣) والمادة (٨٧)، (٨٨)، (٨٩) من القانون ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧ .
- وعليه فقد كلف السيد وزير التربية والتعليم لجنة فنية من خبراء للتعليم لوضع البدائل الجديدة لاختبارات الكادر الخاص لمعلمين واختبار إحداها للأخذ به كآلية بديلة للاختبارات لترقية المدرسين على المعلم الوظيفي لقانون الكادر
- وعليه فإن السيد وزير التربية والتعليم قد كلف اللجنة بوضع بدائل الاختبارات بحيث يتم ترقية المدرسين تلقائياً من خلال ألوات يتم تنفيذها من خلال الإمارات التعليمية مباشرة وأعلنت وزارة التربية والتعليم بأن البدائل المطروحة تتضمن الأخذ بنظام النقاط المصول به في معظم دول العالم المتقدم والتي تتراوح فيه عدد النقاط بين ١٠،٢٠ نقطة يحصل عليها المدرس من خلال نتائج الطلاب والأنشطة التي

بعضها والأساليب التدريسية المعتادة التي يمكن أن يلجأ إليها في الشرح داخل الفصل بالإضافة إلى تقييم رؤسائه من النظار ومدبري المدارس والموجهين كما أعلنت بأن هناك بديلا آخر يمكن الأخذ به وهو الخضوع لتجارب تدريبية على مستوى الإدارة أو المديرية التعليمية بحيث تنتهي هذه التجارب باختبارات يفترض اجتيازها للترقي إلى الدرجات الأعلى بعيدا عن اختبارات الكادر المهنية والتي أكد جميع الخبراء والمتابعين أنها لا تصبف جيدا للمعلم (١٢)

مراجع الدراسة

- (1)وزارة التربية والتعليم : المعايير القومية للتعليم المصري ، مشروع إعداد المعايير القومية ، القاهرة ، ٢٠٠٣م .
- 2)Available at HTF//WWW.Moalemon a.com/hom.last visit27/5/2011
- (٣) جمهورية مصر العربية ، قرار جمهوري رقم ١٢٩ لسنة ٢٠٠٨ بشأن تنظيم الأكاديمية المهنية للمعلم ، المادة الثالثة..
- (٤) جمهورية مصر العربية ، قرار جمهوري رقم ١٢٩ لسنة ٢٠٠٨ ، بشأن تنظيم الأكاديمية المهنية للمعلم ، المادة الرابعة.
- (٥) -جابر عبد الحميدجابر وأحمد خيرى كالم،مناهج البحث فى التربية وعلم النفس،دار النهضة العربية، القاهرة،١٩٨٩ص١٢٤.
- (٦) محمد التتويجى ، المعجم المفصل فى الألفب، ١/٢٢٢، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، ١٩٩٣.
- 7)Available at HTF//WWW.Moalemon.bela.neaba com./HOME. LAST VISIT 27/5/2010
- (٨) جاسم وهائى فرج: الترخيص لممارسة مهنة التعليم * رؤية مستقبلية لتطوير مستوى المعلم العربى، المجلة التربوية، جامعة الكويت، العدد ٢٠٠١، ص٥٨.
- (٩) - حنان عبد الله مصطفى سالم : الإشراف التربوى فى المدرسة الابتدائية فى ضوء إجراءات تطبيق قانون كادر المعلم ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة بومبيد، ٢٠١١م .
- 10)-Marry field:Teacher education in global and International education,ERIC:clearinghouse on teaching and teacher educational U.S.A. washinton.2001.)
- 11)Arther E.Wise:'creating a high-quality teaching porce' Journal of Educational leadership.p.2001.
- 12)Avalable at www.Arab-api-Drg/Course20/pdf.last visit 28/11/2010
- (13) المعجم الوجيز، ط خاص بوزارة التربية والتعليم ، ٢٠٠٦، ص ٤٨٠.
- (14)عبد السميع سيد احمد وآخرون ، دراسات فى فتمعة للتربية كلية التربية - جامعة عين شمس - ٢٠٠٠، ص ٩-٢١.
- (١٥)سعيد اسماعيل على : الأصول الفلسفية للتربية ، دار الفكر العربى، القاهرة ، ٢٠٠٠، ص ٢١.

1٦) Available at [Http://Academy.MOE.GOV.EG/directors.Aspx](http://Academy.MOE.GOV.EG/directors.Aspx). Last visit 27/5/2010

(١٧) Available at <HTTP://Academy.MoE.Gov.EG/directors.Aspx>. last visit 27/5/2010

(١٨) ج.م.ع.، قانون التنظيم رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧، مادة ٧٥، وزارة التربية والتعليم، القاهرة، ٢٠٠٧.

(١٩) يحيى مصطفى كمال الدين، نظم اعتماد برامج التنمية المهنية للمعلم

Eleanshams.eju.eg last visit 5/11/2012

(٢٠) المرجع السابق.

(٢١) يحيى مصطفى كمال الدين، نظم اعتماد برامج التنمية المهنية للمعلم، مرجع سابق.

Eleanshams.eju.eg last visit 5/11/2012

(٢٢) نادية يوسف كمال : اتجاهات حديثة في صلب الممارسة التعليمية ، مجلة مستقبل التربية العربية ، المجلد السابع عدد ٢٠، يناير ٢٠٠٦

(٢٣) مجدى عبد النبي هلال وآخرون : المشاركة المجتمعية والأنشطة التربوية بالمدرسة المصرية بين الواقع والمأمول ، المؤتمر العلمي السنوى السادس للمشاركة وتطوير التعليم الثانوى فى مجتمع المعرفة ، رؤى مستقبلية ، يوليو ٢٠٠٥، الجزء الثالث ، المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية ، القاهرة ٢٠٠٥ / ص ٢٨٨

(٢٤) وزارة التربية والتعليم ، 'مراكز والتعليم نحو تنظيم متميز للجميع'، قطاع الكتب، القاهرة ٢٠٠٠، ص ١٣.

(25) ج.م.ع. : القرار الجمهورى رقم (١٢٩) بشأن تنظيم الأكاديمية المهنية للمعلمين وتحديد اختصاصاتها، المادة (٤) مرجع سابق.

Available at <http://academy.moe.gov.eg/academy>- last visit ٢٦26/7/2011.

(27) ج.م.ع. ، القرار الجمهورى رقم (١٢٩) بشأن تنظيم الأكاديمية المهنية للمعلمين وتحديد اختصاصاتها، المادة (٤) ، ٢٠٠٨ (مرجع سابق).

28- المرجع السابق

29- المرجع السابق

30 ج.م.ع. ، القرار الجمهورى رقم (١٢٩)، (مرجع سابق).

31 - نوره خليفة عيسى : برامج اعداد وتأهيل المعلمين ونحوها فى تهيؤى التعليم ، رسالة دكتوراه، كلية للتربية ، جامعة الأزهر ١٩٩٨م، ص ٦٣.

- 32- دينا على أحمد : الاعتماد المهني للمعلم في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، ٢٠٠٧ ، ص ١١٩ .
- 33- مادة ٧٠ من قانون التعليم رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧
- 34- مادة ٧١ من قانون التعليم رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧
- 35- الجريدة الرسمية العدد (٤٤) مكرر في (٦) نوفمبر ٢٠١٢
- 36- مادة ٧٤ من قانون التعليم رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧
- 37- القرار الجمهوري رقم ١٦٩ لسنة ٢٠٠٨ بتنظيم الأكاديمية المهنية للمعلمين وتحديد اختصاصاتها مرجع سابق.

٣٨- Available at www.moe.gov.eg , last visit 5/6/2010.

٣٩) visit9/2/2010.www.mrzareef.arabblogs.com/.lastAvailable at

(٤٠) نلى كرم الدين، خصائص النمو في مرحلة الطفولة المبكرة وآثارها على شخصية الطفل، جامعة عين شمس ، القاهرة ، ٢٠٠٢ ، ص ٦٩ .

٤١- Available at www.mrzareef.arabblogs.com/2009.last1-visit9/2/2010

(٤٢) ج.م.ع : قرار السيد رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٩٣ لسنة ٢٠١٢ والخاص بتعديل بعض أحكام القانون ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧ ، الجريدة الرسمية ، العدد (٤٤) مكرر ، ٦ نوفمبر ٢٠١٢ م .