

ملخص البحث

يواجه المجتمع المصرى تحديات عدة نجمت عن التطورات والتحولات فى جميع المجالات العلمية والتكنولوجية والاقتصادية والسياسية والاجتماعية المتسارعة، كما يشهد العالم انشطراً هائلاً فى المعرفة الإنسانية فى كل المجالات، لذا أصبحت تكمن قوة المجتمعات فى قدرتها على إنتاج المعرفة وتوظيفها ، واستغلال الثروة البشرية التى تمتلكها.

ومن ثم فإن المعرفة باتت أهم عامل فى التنمية الاقتصادية، حيث تغير نمط الاقتصاد وأصبح قائم على المعرفة من خلال معالجتها وزيادة قيمتها ، وقدره منتجات المعرفة على اختراق حدود المسافات الجغرافية ، وزيادة الميزات التنافسية للمعرفة حيث تمثلت فى زيادة الابتكارات التقنية ، مما أدى لزيادة الاهتمام برأس المال الفكرى ، والذى يتمثل فيما يمتلكه من أفكار وتقنيات، ورصيد معرفى، ويمثل استثماره أهم تحدى يواجه المجتمعات. ١

ونظراً لأن المنظومة التعليمية فى أنواع التعليم المختلفة تعد منظومة متكاملة العناصر ، فإن المعلم هو محور العملية التعليمية ، ومن ثم فإن أداء المعلم سواء أكان إيجابياً أو سلبياً ينعكس بدوره على المنظومة التعليمية بوجه عام، والتلميذ بوجه خاص. ولكي يكون المعلم ذا كفاءة تدريسية، وإدارية جيدة يجب أن تكون لديه المواصفات العقلية والمهارية والوجدانية الملائمة، وذلك من خلال عملية إعداده قبل الخدمة وتدريبه أثناء الخدمة وتمميته طوال حياته المهنية ، فكل اتجاهات المتعلم إيذاء التعلم وكيفية تصوره

^١ Mel 'A primer on the Knowledge Economy ", John Houghton & Peter Sheehan (2000), born ,Center for strategic studies, Victoria University,P2

-The world bank (2002), "Constructing Knowledge Societies: new Challenges for Tertiary Education ",Washington, The International Bank for Reconstruction and Development/The world Bank,PP8,9

تصور مقترح للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي أ.دعاء محمد فتحي

لذاته ، إنما تتكون في أول مراحل تعليمه ويؤدي المعلم في تلك المرحلة دوراً حاسماً لبناء التلاميذ ، حيث يمكنهم من استكمال تعليمهم(١).

ويعد التجديد وإعادة التأهيل أمرين ضروريين ، لكي يواجه المعلمون التحديات، ويتابعوا التطورات الجديدة، فهم في حاجة أساسية للتدريب المستمر لرفع مستواهم إلى أبعد مدى ممكن ولسد النقص والقصور في عملية إعداد المعلمين ، وتأهيل المعلمين الجدد لرفع إنتاجيتهم وزيادة عائد رأس المال البشري(٢). ومن ثم يظل المعلم من أهم الركائز التي يجب أن تدعم بكل جديد في مجالات النمو المهني المختلفة (٣).

ومن ثم فقد تناولت الدراسة الحالية المستوى المهني لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي وكيفية تنميتهم مهنيًا، وذلك من خلال وضع تصور مقترح للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي في ضوء الاتجاهات التربوية المعاصرة.

أولاً - مشكلة الدراسة وأهدافها:

يعانى التعليم الثانوي الصناعي عدداً من المشكلات، التي يعد المعلم أحد المؤشرات الرئيسية لظهورها ، وذلك لأن نسبة كبيرة من هؤلاء المعلمين غير مؤهلين تربوياً، وقلة برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي وضعفها، مما أدى إلى منتج ضعيف من الطلاب ، وتواصل ضعيف بين المعلم وطلابه، كما سبقت الإشارة لذلك ومن ثم تتجلى ضرورة التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي.

(١) جاك ديلور (١٩٩٩)، التعليم ذلك الكنز المكنون، تقرير اللجنة الدولية المعنية بالتربية للقرن الحادي والعشرين ، القاهرة ،مركز مطبوعات اليونسكو ، ص ١٢٤ ، ١٢٧.

(٢) أمال سيد مسعود وآخرون (٢٠٠١) ، معايير جودة الأداء التدريسي لمعلمي التعليم في مصر، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، شعبة بحوث السياسات التربوية، القاهرة ، ص ٢٣٠.

(٣) رياض يوسف حسن سمور (٢٠٠٣) ، برنامج مقترح لتطوير الأداء المهني لدى معلمي التعليم الثانوي بمحافظة غزة، رسالة دكتوراه ، كلية التربية، جامعة عين شمس، ص ٥٧.

ومن هنا حاولت الدراسة الحالية وضع تصور مقترح للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي في ضوء الاتجاهات التربوية المعاصرة، والكشف عن واقع البرامج التدريبية ، وبرامج التنمية المهنية المقدمة حالياً، لإحداث النمو المهني لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي، بما يتوافق مع متطلبات العملية التعليمية، بمعنى آخر تحاول هذه الدراسة الإجابة عن الأسئلة البحثية التالية:

١. ما الأسس الفكرية والفلسفية للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي ؟
٢. ما الاتجاهات والتجارب العالمية في مجال التنمية المهنية للمعلم؟
٣. ما التصور المقترح للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي في ضوء الاتجاهات التربوية المعاصرة؟
٤. ما آليات ومتطلبات تفعيل التصور المقترح للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي في ضوء الاتجاهات التربوية المعاصرة؟

ثانياً - أهمية الدراسة:

- ترجع أهمية الدراسة الحالية وما توصلت إليه من نتائج وتوصيات فيما يلي:
- تمثل الدراسة الحالية إثراءً لمجال تدريب معلمي التعليم الثانوي الصناعي، وتنميتهم مهنيًا ، والذي أصبح ضرورة حتمية لرفع كفاءات المعلم وتطوير التعليم في الوقت الحالي.
 - قد تساعد الدراسة الحالية القائمين على تطوير التعليم الثانوي الصناعي ، في إعادة النظر نحو برامج التنمية المهنية التي تقدم للمعلمين.
 - إن التدريب والتنمية المهنية ، وكذلك التعليم الثانوي الصناعي من أهم المجالات البحثية ، التي تحتاج إلى مزيد من الاهتمام من قبل الباحثين الجدد .

ثالثاً - منهج الدراسة:

نظراً لطبيعة الدراسة الحالية وأهدافها التحليلية ، فقد اعتمدت على المنهجية البحثية الآتية:

١- المنهج الوصفي :

الذي يصف الظاهرة ويحللها ويفسرها(١). ويصف ما هو كائن ويهتم بتحديد الظروف والعلاقات التي توجد في الواقع ، كما يهتم أيضاً بتحديد الممارسات الشائعة أو السائدة وتعرف المعتقدات والاتجاهات عند الأفراد، والجماعات وطرائقها في النمو والتطور(٢)، ويعتمد المنهج الوصفي على دراسة الواقع أو الظاهرة كما هي في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ، والتعبير عنها تعبيراً كيفياً وكماً(٣) ، ومن هنا كان الوصف ركناً أساسياً من أركان البحث العلمي ، وكانت الطريقة الوصفية من أهم الطرائق المتبعة فيه(٤) ، وتستخدمه الدراسة الحالية لأنه من أنسب المناهج التي تتلاءم مع طبيعة هذه الدراسة، وذلك لتعرف واقع التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي ، بالإضافة إلى تعرف الاتجاهات العالمية المعاصرة في مجال التنمية المهنية للمعلم. كما استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة من أدوات المنهج الوصفي لتعرف واقع احتياجات معلمي التعليم الثانوي الصناعي من برامج التنمية المهنية.

(١) ديو بولد فان دالين(١٩٨٥) ، مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ترجمة محمد نبيل نوفل وآخرون، الأنجلو المصرية، القاهرة، ص ٣٣٤، ص ٣٣٥.

(٢) جابر عبد الحميد جابر، أحمد خيرى كاظم (٢٠٠٢)، مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ط ٢ ، دار النهضة العربية، القاهرة، ص ١٣٦

(٣) ل.ر.جاي(١٩٩٣)، مهارات البحث التربوي، ترجمة جابر عبد الحميد جابر ، القاهرة، دار النهضة العربية، ص ٢١٥ .

(٤) فاخرعقل (١٩٨٢) ، أسس البحث العلمي في العلوم السلوكية، ط ٢، بيروت، دار العلم للملايين، ص ١١٤.

رابعاً - مصطلحات الدراسة:

١- التنمية المهنية:

تعرف التنمية المهنية بأنها: مجموعة من الخبرات التعليمية ، التي يكتسبها الفرد والتي ترتبط بصورة مباشرة أو غير مباشرة بمهنته، وأنها كل نشاط يزاوله الفرد أو يتلقاه أو يشارك فيه وتتجلى نتائجه بشكل إيجابي، في اكتسابه لخبرة جديدة أو تعديل سلوك وتحديث خبرة سابقة لديه وتطوير معارفه. (١)

وتبنى الدراسة الحالية التعريف التالى للتنمية المهنية للمعلم:

أنها عملية تعلم مدى الحياة ، تبدأ من مرحلة ما قبل الخدمة للمعلمين ، وتستمر حتى نهاية حياتهم المهنية.

٢ - مفهوم التعليم الثانوي الصناعي (Industrial Secondary Education)

يتحدد مفهوم التعليم الثانوي الصناعي الذي يتبناه البحث كما ورد ضمناً في المادة رقم (٣٠) من قانون التعليم رقم (١٣٩) لسنة ١٩٨١م بأنه " التعليم الذي يهدف إلى إعداد فئة الفنيين بدلاً من فئة العمال المهرة، وإن لم يترتب على ذلك تعديل في المناهج أو مدة الدراسة ، وبالتالي لم يتغير مستوى خريجي هذا التعليم في هيكل العمالة عن مستوى العمال المهرة ، ومدة الدراسة في هذا النوع من التعليم ثلاث سنوات بعد الحصول على شهادة إتمام مرحلة التعليم الأساسي".

خلاصة نتائج الدراسة:

هدفت الدراسة إلى وضع تصور مقترح للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي فى ضوء احتياجاتهم والاتجاهات التربوية المعاصرة ، وذلك استناداً على

(١) محمد الدريج، محمد جهاد جمل (٢٠٠٥)، التدريس المصغر (التكوين والتنمية المهنية للمعلمين) ،

دار الكتاب الجامعي، الإمارات، ص١٠٥.

تصور مقترح للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي أ.دعاء محمد فتحي

بعض الدراسات السابقة ، والاتجاهات والتجارب التربوية المعاصرة ، وفيما يلي عرض لأهم ما توصلت إليه الدراسة من نتائج :

توصلت الدراسة إلى عدداً من النتائج ، لعل أبرزها كما يلي:

١. يعاني واقع التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي من بعض القصور في الإمكانيات المادية مثل (تمويل برامج التنمية المهنية ، وقلة الوسائل التدريبية الحديثة ، وقلة الحوافز المشجعة للمعلمين للإلتحاق ببرامج التنمية المهنية) ، وأيضاً القصور في الإمكانيات البشرية حيث يشير الواقع إلى قلة المدربين المؤهلين الذين يستعان بهم في برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي .

٢. ندرة التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي في كثير من المدارس.

٣. الافتقار إلى فلسفة واضحة تعبر عن رؤية النظام التعليمي للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي ، وتشجيعها وتوضيح رؤيتها ورسالتها وأهدافها والمعايير التي تحكم عملياتها.

٤. اعتماد أغلب برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي على الإشراف التربوي ، وعدم التوسع في برامج الدراسات العليا التربوية ، والتدريب على رأس العمل والتدريب من بعد .

وانتهى البحث بوضع تصور مقترح للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي في ضوء الاتجاهات التربوية المعاصرة وآليات ومتطلبات تفعيله .

الإطار العام للبحث

مقدمة:

يواجه المجتمع المصري تحديات عدة نجمت عن التطورات والتحولت فى جميع المجالات العلمية والتكنولوجية والاقتصادية والسياسية والاجتماعية المتسارعة، كما يشهد العالم انشطاراً هائلاً فى المعرفة الإنسانية فى كل المجالات، لذا أصبحت تكمن قوة المجتمعات فى قدرتها على إنتاج المعرفة وتوظيفها ، واستغلال الثروة البشرية التى تمتلكها.

ومن ثم فإن المعرفة باتت أهم عامل فى التنمية الاقتصادية، حيث تغير نمط الاقتصاد وأصبح قائم على المعرفة من خلال معالجتها وزيادة قيمتها ، وقدرة منتجات المعرفة على اختراق حدود المسافات الجغرافية ، وزيادة الميزات التنافسية للمعرفة حيث تمثلت فى زيادة الابتكارات التقنية ، مما أدى لزيادة الاهتمام برأس المال الفكرى والذى يتمثل فيما يمتلكه من أفكار وتقنيات، ورصيد معرفى، ويمثل استثماره أهم تحدى يواجه المجتمعات.^١

ونظراً لأن المنظومة التعليمية فى أنواع التعليم المختلفة تعد منظومة متكاملة العناصر ، فإن المعلم هو محور العملية التعليمية ، ومن ثم فإن أداء المعلم سواء أكان إيجابياً أو سلبياً ينعكس بدوره على المنظومة التعليمية بوجه عام، والتلميذ بوجه خاص. ولكي يكون المعلم ذا كفاءة تدريسية، وإدارية جيدة يجب أن تكون لديه المواصفات العقلية والمهارية والوجدانية الملائمة، وذلك من خلال عملية إعداده قبل الخدمة وتدريبه أثناء الخدمة وتميمته طوال حياته المهنية ، فكل اتجاهات المتعلم إيذاء

^١ John Houghton & Peter Sheehan (2000), 'A primer on the Knowledge Economy ', Mel born ,Center for strategic studies, Victoria University,P2

-The world bank (2002), "Constructing Knowledge Societies: new Challenges for Tertiary Education ",Washington, The International Bank for Reconstruction and Development/The world Bank,PP8,9

تصور مقترح للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي أ.دعاء محمد فتحي

التعلم وكيفية تصوره لذاته ، إنما تتكون في أول مراحل تعليمه ويؤدي المعلم في تلك المرحلة دوراً حاسماً لبناء التلاميذ ، حيث يمكنهم من استكمال تعليمهم^(١).
ويعد التجديد وإعادة التأهيل أمرين ضروريين ، لكي يواجه المعلمون التحديات، ويتابعوا التطورات الجديدة، فهم في حاجة أساسية للتدريب المستمر لرفع مستواهم إلى أبعد مدى ممكن ولسد النقص والقصور في عملية إعداد المعلمين ، وتأهيل المعلمين الجدد لرفع إنتاجيتهم وزيادة عائد رأس المال البشري^(٢). ومن ثم يظل المعلم من أهم الركائز التي يجب أن تدعم بكل جديد في مجالات النمو المهني المختلفة^(٣).
ومن ثم فقد تناولت الدراسة الحالية المستوى المهني لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي ، وكيفية تنميتهم مهنيًا، وذلك من خلال وضع تصور مقترح للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي في ضوء الاتجاهات التربوية المعاصرة.

أولاً - مشكلة الدراسة وأهدافها:

يعانى التعليم الثانوي الصناعي عدداً من المشكلات، التي يعد المعلم أحد المؤشرات الرئيسية لظهورها ، وذلك لأن نسبة كبيرة من هؤلاء المعلمين غير مؤهلين تربوياً، وقلة برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي وضعفها، مما أدى إلى منتج ضعيف من الطلاب ، وتواصل ضعيف بين المعلم وطلابه، كما سبقت الإشارة لذلك ومن ثم تتجلى ضرورة التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي.

(١) جاك ديلور (١٩٩٩)، التعليم ذلك الكنز المكنون، تقرير اللجنة الدولية المعنية بالتربية للقرن الحادي والعشرين ، القاهرة ،مركز مطبوعات اليونسكو ، ص ١٢٤، ١٢٧.

(٢) أمال سيد مسعود وآخرون (٢٠٠١) ، معايير جودة الأداء التدريسي لمعلمي التعليم في مصر، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، شعبة بحوث السياسات التربوية، القاهرة ، ص ٢٣٠.

(٣) رياض يوسف حسن سمور (٢٠٠٣) ، برنامج مقترح لتطوير الأداء المهني لدى معلمي التعليم الثانوي بمحافظة غزة، رسالة دكتوراه ، كلية التربية، جامعة عين شمس، ص ٥٧.

ومن هنا حاولت الدراسة الحالية وضع تصور مقترح للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي في ضوء الاتجاهات التربوية المعاصرة، والكشف عن واقع البرامج التدريبية ، وبرامج التنمية المهنية المقدمة حالياً، لإحداث النمو المهني لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي، بما يتوافق مع متطلبات العملية التعليمية، بمعنى آخر تحاول هذه الدراسة الإجابة عن الأسئلة البحثية التالية:

٥. ما الأسس الفكرية والفلسفية للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي ؟

٦. ما الاتجاهات والتجارب العالمية في مجال التنمية المهنية للمعلم؟

٧. ما التصور المقترح للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي في ضوء

الاتجاهات التربوية المعاصرة؟

٨. ما آليات ومتطلبات تفعيل التصور المقترح للتنمية المهنية لمعلمي التعليم

الثانوي الصناعي في ضوء الاتجاهات التربوية المعاصرة؟

ثانياً - أهمية الدراسة:

ترجع أهمية الدراسة الحالية وما توصلت إليه من نتائج وتوصيات فيما يلى:

- تمثل الدراسة الحالية إثراءً لمجال تدريب معلمي التعليم الثانوي الصناعي، وتمييزهم مهنيًا ، والذي أصبح ضرورة حتمية لرفع كفاءات المعلم وتطوير التعليم في الوقت الحالي.

- قد تساعد الدراسة الحالية القائمين على تطوير التعليم الثانوي الصناعي ، في إعادة النظر نحو برامج التنمية المهنية التي تقدم للمعلمين.

- إن التدريب والتنمية المهنية ، وكذلك التعليم الثانوي الصناعي من أهم المجالات البحثية ، التي تحتاج إلى مزيد من الاهتمام من قبل الباحثين الجدد .

رابعاً - منهج الدراسة:

نظراً لطبيعة الدراسة الحالية وأهدافها التحليلية ، فقد اعتمدت على المنهجية البحثية الآتية:

١- المنهج الوصفي :

الذي يصف الظاهرة ويحللها ويفسرهما^(١). ويصف ما هو كائن ويهتم بتحديد الظروف والعلاقات التي توجد في الواقع ، كما يهتم أيضاً بتحديد الممارسات الشائعة أو السائدة وتعرف المعتقدات والاتجاهات عند الأفراد، والجماعات وطرائقها في النمو والتطور^(٢)، ويعتمد المنهج الوصفي على دراسة الواقع أو الظاهرة كما هي في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ، والتعبير عنها تعبيراً كفيلاً وكمياً^(٣) ، ومن هنا كان الوصف ركناً أساسياً من أركان البحث العلمي ، وكانت الطريقة الوصفية من أهم الطرائق المتبعة فيه^(٤) ، وتستخدمه الدراسة الحالية لأنه من أنسب المناهج التي تتلاءم مع طبيعة هذه الدراسة، وذلك لتعرف واقع التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي ، بالإضافة إلى تعرف الاتجاهات العالمية المعاصرة في مجال التنمية المهنية للمعلم. كما استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة من أدوات المنهج الوصفي لتعرف واقع احتياجات معلمي التعليم الثانوي الصناعي من برامج التنمية المهنية.

خامساً - مصطلحات الدراسة:

(١) ديو بولد فان دالين (١٩٨٥) ، مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ترجمة محمد نبيل نوفل وآخرون، الأنجلو المصرية، القاهرة، ص ٣٣٤، ص ٣٣٥.

(٢) جابر عبد الحميد جابر، أحمد خيرى كاظم (٢٠٠٢)، مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ط ٢ ، دار النهضة العربية، القاهرة، ص ١٣٦

(٣) ل.ر.جاي (١٩٩٣)، مهارات البحث التربوي، ترجمة جابر عبد الحميد جابر ، القاهرة، دار النهضة العربية، ص ٢١٥ .

(٤) فاخرعقل (١٩٨٢) ، أسس البحث العلمي في العلوم السلوكية، ط ٢، بيروت، دار العلم للملايين، ص ١١٤.

٢- التنمية المهنية:

تعرف التنمية المهنية بأنها: مجموعة من الخبرات التعليمية ، التي يكتسبها الفرد والتي ترتبط بصورة مباشرة أو غير مباشرة بمهنته، وأنها كل نشاط يزاوله الفرد أو يتلقاه أو يشارك فيه وتتجلى نتائجه بشكل إيجابي، في اكتسابه لخبرة جديدة أو تعديل سلوك وتحديث خبرة سابقة لديه وتطوير معارفه. (١)

وتبنى الدراسة الحالية التعريف التالى للتنمية المهنية للمعلم:

أنها عملية تعلم مدى الحياة ، تبدأ من مرحلة ما قبل الخدمة للمعلمين ، وتستمر حتى نهاية حياتهم المهنية.

٢- مفهوم التعليم الثانوي الصناعي (Industrial Secondary ducation)

يتحدد مفهوم التعليم الثانوي الصناعي كما ورد ضمنا في المادة رقم (٣٠) من قانون التعليم رقم (١٣٩) لسنة ١٩٨١م بأنه " التعليم الذي يهدف إلى إعداد فئة الفنيين بدلاً من فئة العمال المهرة، وإن لم يترتب على ذلك تعديل في المناهج أو مدة الدراسة ، وبالتالي لم يتغير مستوى خريجي هذا التعليم في هيكل العمالة عن مستوى العمال المهرة ، ومدة الدراسة في هذا النوع من التعليم ثلاث سنوات بعد الحصول على شهادة إتمام مرحلة التعليم الأساسي". (٢)

أولاً : الأسس الفكرية والفلسفية للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي:

١- مفهوم التنمية المهنية المستمرة للمعلم : " يتضمن كل خبرات التعلم، التي يزود بها المعلم بصفة مستمرة ومستحدثة، في إطار مجموعة البرامج والدورات الطويلة

(١) محمد الدريج، محمد جهاد جمل (٢٠٠٥)، التدريس المصغر (التكوين والتنمية المهنية للمعلمين) ، دار الكتاب الجامعي، الإمارات، ص١٠٥.

(٢) وزارة التربية والتعليم (١٩٩٨). قانون التعليم رقم (١٣٩) لسنة ١٩٨١م، المعدل بقانون (٢٣٣) لسنة ١٩٨٨م، المادة (٣٩ ، ٣٨) ، مطبعة وزارة التربية والتعليم، القاهرة، ص١٦-١٩.

تصور مقترح للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي أ.دعاء محمد فتحي

أو القصيرة، والأبحاث الداخلية والخارجية، التي تهدف إلى رفع كفايات المعلم وتحسينها وتجديدها ، من خلال تزويده بالمعارف والمفاهيم والمهارات والاتجاهات الإيجابية، ومساعدته على التقدم والنمو المهني، وإحداث تغيير في سلوكه، يؤدي إلى تحقيق أغراض المؤسسة التعليمية وأهدافها".^(١)

٢- أهمية التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي، ومبررات الحاجة

إليها:

يعيش العالم حالياً ثورة علمية، وتكنولوجية ، وتطوراً سريعاً في المعارف والمعلومات نتج عنها تأثيرات بعيدة المدى على كافة المجالات ، ومنها التربية، فالتربية كانت أكثر تأثراً واستجابة لتلك المتغيرات التي بدت واضحة في اتساع أبعاد التربية وتطور مفاهيمها

وتنوع أساليبها استجابة للاكتشافات العملية المتقدمة والسريعة، لذا أصبح من الضروري أن يلم المعلم بكل حديث من المعارف والعلوم ، ووسائل التعليم ، والمناهج، والكتب الدراسية ، وطرق التدريس، وأساليب التقويم ، وأن يطلع على كل جديد في مجال تخصصه ، لتحقيق النمو المتزن للتنشئة في ضوء الأهداف المتفق عليها، بما يسائر التقدم العملي والمعرفي والتكنولوجي ، ويتم ذلك عن طريق التنمية المهنية للمعلم.^(٢)

عملية التنمية المهنية للمعلم أمر في غاية الأهمية، ذلك لأن إعداد المعلم لا يكسبه سوى الأسس التي تساعد على البدء في ممارسته المهنية، ومهما كانت جودة

(١) كمال الخطيب (١٩٩١) ، تدريب المعلمين أثناء الخدمة وإستراتيجية التطوير، القاهرة، وزارة التربية والتعليم ، ص ٧.

(٢) عوض توفيق عوض (٢٠٠٣)، التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام، بحث تربوي، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية ، القاهرة، ص ٩٨.

نظم إعدادها فإنها لن تكفل له النجاح في عمله طوال حياته ، دون مساعدة ، وتوجيه فعال واستمرارية في التعلم تزامنا مع تلك التغيرات العلمية المتسارعة.^(١)

ومن ثم تتضح أهمية التنمية المهنية للمعلمين ، لمواجهة الأدوار الجديدة والمتجددة للمعلمين، وتنمية استعداداتهم للقيام بهذه الأدوار، وتحمل مسؤوليات إضافية، مثل المشاركة الإيجابية في عملية تطوير التعليم ، والقدرة على المبادرة واتخاذ القرار، والمسئولية عن جودة التعليم المدرسي^(٢)، من ثم تتبين أهمية التنمية المهنية للمعلم عامة ومعلم التعليم الثانوي الصناعي على وجه التحديد .

٣- أساليب التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي:

تعددت تصنيفات وأساليب التنمية المهنية للمعلم ، فهناك بعض الدراسات التي صنفتها إلى أساليب ذات طابع نظري مثل (المحاضرات والاجتماعات - والبحوث والقراءات)، وأساليب ذات طابع ميداني عملي (مثل الورش الدراسية والحلقات النقاشية، والزيارات، والرحلات، وتمثيل الأدوار، والتدريب الميداني، والمؤتمرات، وغيرها) وأساليب التدريب الذاتي مثل (التدريب عن بعد ، التليفزيون ، التعليم المبرمج، المراسلة)^(٣).

(١) المرجع السابق ، ص ١٠٢.

(٢) عزة باقوت باقوت (٢٠٠٤) ، مرجع سابق ، ص ٧٨.

(٣) عبد الرحمن توفيق (١٩٩٥) ، موسوعة التدريب والتنمية البشرية : التدريب الأصول والمبادئ العامة ، وزارة التربية والتعليم، إدارة التدريب، القاهرة ، ص ١٨٣.

- لمزيد من التفاصيل انظر:

- عيشة عبد السلام عبد العزيز المنشاوي (٢٠٠٣) ، مرجع سابق، ص ٥٠.

- فليب أسكاورس (٢٠٠٣) ، تقويم تجربة تدريب المعلمين بالخارج، مرجع سابق، ص ٣٧.

ثانياً: أهم الاتجاهات والتجارب العالمية المعاصرة في مجال التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي:

تتمثل الاتجاهات العالمية المعاصرة في طرق وأساليب التنمية المهنية لمعلم التعليم الثانوي الصناعي والتي يتم تطبيقها في أكثر من دولة من الدول المتقدمة وتختلف عن التجارب التي قد تختص بدولة دون الأخرى ، ومن أهم الاتجاهات العالمية المعاصرة في لتنمية المهنية لمعلم التعليم الثانوي الصناعي ، ما يلي:

1. التنمية المهنية داخل المدرسة: حيث التدريب على رأس العمل داخل المدرسة مما يوفر الوقت والجهد والمال ويسهم بعائد كبير في تنمية المعلم مهنيًا
2. التنمية المهنية الذاتية للمعلمين: وذلك من خلال توفير المكتبات والمراجع العلمية الحديثة في المجالات الأكاديمية والتربوية والثقافية.
3. التنمية المهنية وفق استخدام النماذج: وذلك من خلال إعداد نماذج للتنمية المهنية لمعلم التعليم الثانوي الصناعي جاهزة للتطبيق.
4. البحث الإجرائي مدخلاً للتنمية المهنية للمعلمين: تتمثل البحوث الإجرائية في البحوث التي يقوم بها المعلم لعلاج وحل مشكلات واقعية تواجهه أثناء أداء عمله.
5. إنشاء مراكز المعلمين: تعد مراكز التنمية المهنية لمعلم التعليم الثانوي الصناعي من أهم الوسائل التي تسهم في تنميته مهنيًا حيث تكون مجهزة بالوسائل والأساليب الحديثة والمدرّبين الأكفاء
6. المدخل الكلي في التنمية المهنية للمعلمين: والذي يشتمل على تنمية جميع جوانب شخصية المعلم.
7. التنمية المهنية للمعلمين المبتدئين: وتتمثل في برامج التنمية المهنية قبل ممارسة المعلمين المبتدئين لعملهم.

٨. إنشاء هيئة لتدريب المعلمين : والتي تختص بالتنمية المهنية لمعلم التعليم الثانوي الصناعي ومساعدته في أداء عمله
٩. الدراسات العليا التربوية مدخلاً للتنمية المهنية للمعلمين : من خلال تشجيع المعلمين وتحفيزهم على قيامهم بالدراسات العليا التربوية والأكاديمية.

ثالثاً: تجارب بعض الدول المتقدمة في مجال التنمية المهنية للمعلم:

تعد مهنة التعليم من أهم المهن ، إن لم تكن أهمها على الإطلاق ، لذا فهي تتطلب فيمن يمارسها كثيراً من الإمكانيات والصلاحيات، لأن من يقوم بها لا يؤديها لفترة معينة، ولكنه يمارس ذلك العمل لسنوات عديدة، ومن ثم اهتمت الدول المتقدمة بالتنمية المهنية المستمرة للمعلم وتولى اهتمامها للارتقاء بمهنة التعليم والمعلم حيث تستهدف تحسين عملية التعليم وتطويرها من خلال تحسين نوعية المعلم ورفع مستوى أدائه المهني وتطوير اتجاهاته وصل مهاراته التعليمية ، وزيادة قدراته الإبداعية والتجديدية^(١).

التجربة اليابانية :

تعد مرحلة إعداد المعلمين في الكليات والمعاهد العليا مرحلة مبكرة من مراحل التدريب كما ينظر إليها في اليابان ، حيث يتدرب معظم معلمى المرحلة الابتدائية في الجامعات القومية من خلال مقررات دراسية تستمر لمدة أربع سنوات، كما يتدرب معلمو المرحلة الإعدادية بصفة أساسية في الجامعات القومية سواء المحلية الحكومية أو الخاصة، ولكي يصبح الشخص معلماً للمرحلة الابتدائية أو الثانوية ، فإنه يجب عليه الحصول على شهادة تدريس تمنحها له مجالس إدارات التعليم بالولايات اليابانية تحت شروط معينة^(٢) وتتخذ اليابان نظاماً قومياً للتدريب الإلزامي لجميع المعلمين

(١) فيليب أسكاورس (٢٠٠٣) ، تقويم تجربة تدريب المعلمين بالخارج ، مرجع سابق ، ص ٤٥

(٢) محمد توفيق سلام ، عبد الخالق يوسف سعد (٢٠٠٢) ، الاتجاهات الحديثة في تدريب المعلمين أثناء

الخدمة ، مرجع سابق ، ص ٥٦

تصور مقترح للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي أ.دعاء محمد فتحى

حديثى التعيين على اختلاف أنواعهم وتخصصاتهم لمدة عام كامل، وهو العام الأول من الخدمة بمدارس الوزارة ويعتبر التعيين مؤقتاً حتى تثبت صلاحية المعلم فى ممارسة المهنة ، وتثبيته فى العمل ، هذا بالإضافة إلى حصول المتقدم لشغل الوظيفة على شهادات إجادة التدريس من بعض الأماكن المخصصة لذلك^(١).

وتتخذ التنمية المهنية المستمرة للمعلم فى اليابان خمسة أشكال، كما يلى :^(٢)

(١) انظر:

- ماهر أحمد محمود (٢٠٠٥) ، تطوير سياسة وبرامج تدريب معلم التعليم الأساسى أثناء الخدمة فى مصر فى ضوء اتجاهات تطوير المرحلة ، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة عين شمس ، ص ١٣٤
- منال محمد كامل (٢٠٠٥) ، مرجع سابق ، ص ٣٥، ص ٣٦
- أيمن عبد المحسن محجوب (٢٠٠٥) ، ملامح لبعض جوانب النظام التعليمى باليابان ، مجلة التربية والتعليم ، المجلد الخامس ، العدد الخامس عشر، القاهرة ، ص ١١٠

(٢) انظر:

- السيد عبد العزيز البهواشى (٢٠٠٤)، تصور مقترح لتطوير النمو المهني فى ضوء التغيرات المستقبلية فى وظائف وأدوار المعلم وتجارب بعض الدول ،فى المؤتمر العلمى السادس عشر (تكوين المعلم) فى الفترة ٢١-٢٢ يوليو ٢٠٠٤م ، المجلد الأول ، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس ، القاهرة ، ص ٢٤٥.

- Ralph Japperer (2006), School Based Training Improves Quality Retention & Motivation of Teachers. <http://www.fedcuhri.edu.hk.15/4/2006>
- Derek Sankey (1998), Beyond The Ideology Of School Based Teacher Training, Vol,6. No 182, 1998. p.68. <http://www.fed.cuhk.15/4/2006>
- West Virginia (2006), Department of Education, Fulbright Teacher Program Offers Professional Development In Japan. <http://www.de.state.wv.us.21/7/2006>
- The National Academies Press (2002), Studying Classroom Teaching As A medium for Professional Development: Proceeding pfa U.S Japan workshop. <http://www.nationalacadmies.org.20/7/2006>
- =
- Professional Development Perspectives of Principals In Australia & Japan. <http://www.findarticales.com.20/7/2006>
- Spencer Gates, 2006, Upper School, Multi-Cultural Japan, Professional Development. <http://www.westtown.edu.20/7/2006>

١- التدريب داخل المدرسة :

حيث تقدم تدريبات دورية فى المدارس على أيدي خبراء ومتخصصي المناهج والموجهين ، وتقدم هذه التدريبات للمعلمين الجدد والمبتدئين داخل المدرسة ، فيحضر المعلم الجديد اجتماعات مدرسي الصفوف المختلفة ، ويشترك معهم فى مناقشة مشكلات المادة ويأخذ رأيهم فيما قابله من عقبات وما يدور فى ذهنه من تساؤلات حول المادة التى يدرسها وطرق تدريسها أو حول السلوكيات المطلوبة منه.

ويضم التدريب داخل المدرسة فى اليابان جميع فئات المعلمين ويتخلل هذه البرامج لقاءات ثنائية وجماعية لمناقشة خطة الدراسة الأسبوعية وبحث كافة المشكلات والقضايا والعمل على حلها ، ويلتقى المعلمون يومياً فى حجرة المعلمين ؛ حيث يعرض خبراته مما يساهم فى إثراء خبراتهم وتبادل الخبرات وتقديم التغذية الراجعة.

وتتنوع أساليب التدريب داخل المدارس فى اليابان ومن أهمها أسلوب مشاهدة التدريس ، حيث يصطحب المعلمُ المُدرَّبُ المعلمَ حديثَ التعيين إلى أحد الفصول لمشاهدة نموذج حى لطريقة تدريس أحد الدروس على الطبيعة.

وهناك أسلوب ممارسة التدريس ؛ حيث يعطى المدرب الفرصة بالتدرج للمعلم حديث التعيين لممارسة التدريس داخل الفصل ويصطحبه معه لمشاهدته وهو يقوم بالتدريس بعد أن يكون قد قام بالإشراف على إعداده للدرس قبل قيامه بالتدريس، ويستخدم استمارة ملاحظة لتسجيل الملاحظات ومناقشتها مع المعلم، وعندما يتمكن المعلم المبتدئ من ممارسة التدريس يقوم بالتدريس حتى نهاية العام الدراسى تحت إشراف مدرسه ، وغالباً ما يتم تثبيت المعلم على ضوء نجاحه فى ممارسة التدريس.

٢. التدريب غير الرسمي:

يقوم به المعلمون أنفسهم فى مجموعات دراسية على نطاق الإقليم والحي ، وفى هذا التدريب يعمل المعلمون مع بعضهم لتحسين مهاراتهم وزيادة خبراتهم ، ويحدث

تصور مقترح للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي أ.دعاء محمد فتحي

هذا من خلال المقابلات الأسبوعية ، حيث يجتمع معلمو كل مستوى تعليمي لمناقشة خطة الدراسة للأسبوع القادم ، وبحث الحلول للمشكلات والقضايا التي واجهتهم الأسبوع الماضي ، كما أن المعلمين على اتصال مستمر ببعضهم في حجرة المعلمين.

٣. تدريب يقدم في مركز التعليم المحلي :

حيث تقدم برامج تدريبية متنوعة تغطي مختلف التخصصات والاحتياجات ، مثل إدارة الصف ، وإرشاد الطلاب ، وتكنولوجيا التعليم ، وإدارة المدرسة وأصول التربية ..إلخ

٤. تدريب تقدمه وزارة التعليم في مركز التدريب القومي إلى معلمى المدارس:

ويدعى للتدريب فيه أساتذة الجامعات والقضاة ، وكبار رجال المجتمع ، ورجال الصناعة كمدرسين.

٥. تدريب مدته سنتان :

يقدم سنوياً لبعض مئات من المعلمين المتميزين على مستوى اليابان ككل في ثلاثة معاهد متخصصة لهذا الغرض، بالإضافة إلى ماسبق نجد أن المؤسسات الجامعية وغير الجامعية تتنافس على تقديم برامج التدريب والمساعدات المالية والمنح الدراسية للرقى بمستوى المعلمين الأكاديمي والثقافي والمهني ، قبل الخدمة وفي أثنائها كما أن المنظمات السياسية والاجتماعية لها دور ملحوظ في توجيه سياسات التدريب وبرامجه ، بالإضافة إلى ماسبق ذكره من تنمية المعلمين أنفسهم ذاتياً.

نستخلص مما سبق أن اليابان قامت بجهود فائقة للارتقاء بمستوى المعلم المهني والاجتماعي، فجعلت التدريب أمراً إجبارياً على كل معلم أن يلتزم به ، ووفرت الدعم المادى والمعنوى وبرامج التدريب المختلفة كي تنهض بالمعلم ومن ثم بالعملية التعليمية ككل ، فاليابان تعد خير مثال تحتذى به الدول الأخرى فى تنمية المعلم مهنيًا والارتقاء بالمنظومة التعليمية ككل.

رابعاً: تصور مقترح للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي في ضوء الاتجاهات التربوية المعاصرة

تمهيد:

١. أهداف التصور المقترح
٢. أسس بناء التصور المقترح
٣. التصور المقترح
٤. آليات تفعيل التصور المقترح
٥. متطلبات تفعيل التصور المقترح

تمهيد :

يعرض الفصل الحالى تصوراً مقترحاً للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي في ضوء كل من الاتجاهات والتجارب التربوية المعاصرة ، باعتباره مطلباً أساسياً لدعم معلمي التعليم الثانوي الصناعي، وفي نهاية هذا الفصل يتم توضيح بعض المتطلبات التي من شأنها أن ترفع فاعلية وكفاءة برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي، مما يؤدي إلى الارتقاء بمستوى جودة الخدمات التدريبية التي تقدمها، ويسير التصور الحالى وفقاً للخطوات التالية:

١ - أهداف التصور المقترح:

- أ- تجديد معارف معلمي التعليم الثانوي الصناعي وتمييزها فى ضوء الاتجاهات والتجارب العالمية المعاصرة في مجال التنمية المهنية للمعلم (قبل الخدمة وأثناء الخدمة) ، بما يتناسب مع ثقافة المجتمع المصري.
- ب- التنمية المهنية المستمرة من أجل التأهيل ، واستكمال التأهيل ، والإعداد التربوي للمعلمين غير المؤهلين تربوياً.

تصور مقترح للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي أ.دعاء محمد فتحي

- ج- التخطيط الجيد لبرامج التنمية المهنية المستمرة لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي وتنفيذها ومتابعتها.
- د- تغيير أو إكساب المعلمين اتجاهات إيجابية نحو المهنة ، مما يجعل المعلم لائقاً للقيام بمهامه التربوية بكفاءة عالية.
- هـ- التركيز على تحقيق النمو المهني ، والأكاديمي ، والثقافي ، والوجداني لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي.
- و- وضع خطط طويلة المدى ، ومعايير محددة للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي ، متفق عليها بشكل علني من قبل وزارة التربية والتعليم والقطاع الخاص وذلك (قبل وأثناء الخدمة).
- ز- تحقيق التنمية المهنية المستمرة للمعلمين ، لرفع مستوى أدائهم المهني ، وتحسين اتجاهاتهم ، وصقل معارفهم وقدراتهم على الإبداع والتجديد .
- ح- تقوية مهارات التواصل والعمل بروح الفريق لدى معلمي التعليم الثانوي الصناعي.
- ط- العمل على ترسيخ مفهوم التنمية المهنية المستمرة لدى معلمي اللغة العربية، والقائمة على تبادل الخبرات التربوية.
- ي- العمل على تكامل أساليب وبرامج التنمية المهنية وشمولها وتنوعها لتحقيق أكبر فائدة في تنمية المعلم مهنيًا.
- ك- المتابعة والتقييم ، وتقديم التغذية المرتدة لبرامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي.

٢ - أسس بناء التصور المقترح :

1. الاستفادة من الاتجاهات التربوية المعاصرة في تصميم برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي مثل: الاتجاه القائم على التدريب داخل المدرسة، والاتجاه القائم على التعلم الذاتي.. وغيرها.

٢. تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي قبل الشروع في تصميم برامج التنمية المهنية لهم.
٣. وضوح أهداف برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي بدقة وتحديدها.
٤. تصميم البرامج التدريبية في ضوء التغيرات والتحديات المعاصرة، مثل ثورة المعلومات والاتصالات، والتكنولوجيا الحديثة، والتعليم من بعد... وغيرها.
٥. الاستفادة من تجارب بعض الدول المتقدمة في مجال تصميم برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي، حيث تقدم هذه الدول برامج ومستجدات حديثة وفعالة.
٦. الأخذ في الاعتبار عند تصميم أي برنامج تدريبي أن يغلب عليه الطابع العملي أو يتبع العملي التطبيقي النظري له ، حتى يتمكن المعلم من الممارسة العملية بصورة أفضل.
٧. الاستعانة بالمعايير القومية ، ومعايير الجودة الشاملة في التنمية المهنية للمعلم، للارتقاء بمستوى ونوعية المعلمين، وبناء قدراتهم ومهاراتهم ، بشكل مستمر وفعال.
٨. تناسب برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي مع الاحتياجات الفعلية للنظام المدرسى ، وحاجات المجتمع ، والثقافة العامة.
٩. ضرورة مراعاة التغيرات المتلاحقة في دور المعلم ، والأدوار الجديدة للمعلم عند تصميم برامج التنمية المهنية ، حتى يتمكن من القيام بمهامه بفاعلية.
١٠. تدعيم التكامل والتناسق بين وزارة التربية والتعليم ، ووزارة التعليم العالي ، والقطاع الخاص في تصميم ، وتنفيذ برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي

تصور مقترح للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي أ.دعاء محمد فتحي

١١. الاهتمام بتنوع أشكال التنمية المهنية كالابتعاث ، والزيارات الدولية ، وإجراء البحوث الميدانية ، والتدريب الإلكتروني..)
١٢. مشاركة كل من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية ، والمدرسين الأكفاء ، والمتخصصين ، والمعلمين أنفسهم في تصميم وتنفيذ برامج التنمية المهنية، وإعطاء الحرية للمعلمين في اختيار البرنامج التدريبي المناسب لحاجاتهم.
١٣. استمرارية التنمية المهنية للمعلم (قبل الخدمة ، وأثناء الخدمة ، وحتى نهاية الخدمة) ، وارتباطها بالمؤسسة التعليمية وخطتها المستقبلية.

ثالثاً - التصور المقترح :

يعتمد التصور المقترح للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي على ما تم في الإطار النظري من عرض وأهم الاتجاهات التربوية المعاصرة وتجارب بعض الدول المتقدمة في مجال التنمية المهنية للمعلم ، ونظراً للأهمية البالغة لإعداد المعلم وتدريبه وتمييزه ينظر إلى التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي على أنها عملية ذات وجهين، وجه يتعلق بالإعداد قبل الخدمة، ووجه يتعلق بالتدريب أثناء الخدمة وطوال حياة المعلم المهنية ويعني ذلك أن الوجهين متكاملان ، وأن الإعداد الجيد هو بداية طريق النمو المهني للمعلمين، وأن التدريب أثناء الخدمة هو الضمان الوحيد لاستمرار النمو المهني للمعلم ، ورفع كفاءته في أداء عمله وبناء على ذلك سيأتي التصور المقترح الحالي ليضع رؤية مقترحة في مجال التنمية المهنية للمعلم قبل الخدمة (أثناء الإعداد التربوي) ، ثم رؤية مقترحة في مجال التنمية المهنية للمعلم (أثناء الخدمة) وطوال حياته المهنية لكي تتحقق التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي بوجهيها المتكاملين.

التصور المقترح للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي قبل الخدمة في (مجال الإعداد التربوي للمعلم).

يتعين النظر إلى برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي باعتبارها عملية طويلة المدى ، تبدأ بالإعداد قبل الخدمة ، وتستمر طوال حياتهم المهنية ، ويمكن إعداد خطة للتنمية المهنية للمعلم على المستوى القومي ، ذات أهداف محددة مرتبطة بالخطة العامة لتحسين التعليم ، وتستند إلى احتياجات المعلمين التدريسية، والاتجاهات التربوية المعاصرة والاستفادة من خبرات وتجارب الدول المتقدمة في هذا المجال ويتضمن التصور المقترح في وجهه الأول (مرحلة الإعداد التربوي للمعلم قبل الخدمة) ما يلي:

١ - مؤسسات الإعداد:

نظراً لأنه لا توجد مؤسسات إعداد خاصة بمعلم التعليم الثانوي الصناعي، وأن معلم التعليم الثانوي الصناعي يتم إعداده في كليات التربية أو الآداب أو العلوم أو مدارس التعليم الصناعي نظام خمس سنوات أو معاهد التعليم الصناعي وغيرها ، وأن المؤسسات الأكاديمية لا تقدم لخريجها الإعداد التربوي ، بل إن مؤسسات الإعداد التربوي يشوبها العديد من أوجه الضعف كما اتضح في الإطار النظري ، لذا يقترح البحث ما يلي:

- أهمية اعتماد نموذج أساسي في إعداد المعلم يأخذ من مميزات التكامل والتتابع وتفعيله ميدانياً، وتوفير متطلبات ذلك.
- إمكانية تمهين كليات إعداد المعلم ، وامتداد سنوات الدراسة بها إلى خمس سنوات، مع تحديد محتوى وشكل التعامل مع تلك السنة المضافة.

- الأخذ بسياسة الترخيص لمزاولة المهنة ، باعتبارها مهنة أصلية محددة المعالم والمهام والمهارات على أن تتخذ آلية متكاملة من الاختصاصيين لذلك ، تضمن التفاعل المستمر بين الجهات المنتجة للمعلم ، والجهات المستخدمة للمعلم.
- ضرورة التكامل بين التدريب ما قبل الخدمة ، وأثناء الخدمة عن طريق المشاركة بين مؤسسات الإعداد ، ومؤسسات تدريب المعلمين ، والمدارس الصناعية
- تفعيل المشاركة في مجال إعداد المعلم ، وتدريبه للقضاء على التوازي واحتمالات التنافر فيه ، وذلك بين المؤسسات المعنية ، والمتخصصين ، والمهنيين.
- إن المرونة والجدية ليستا متضادتين ، وإنما بعدان أساسيان لتحقيق الجودة في إعداد المعلم وتدريبه.
- إعادة النظر في محتوى البرامج الدراسية في مؤسسات إعداد المعلم ، لتأكيد الجانب المهاري.
- أهمية مراعاة عناصر الجودة في المدخلات ، والعمليات ، والمخرجات في مؤسسات إعداد المعلم وتدريبه.

٢-سياسة القبول:

يقترح للالتحاق بكليات التربية ما يلي:

- أ- الحصول على شهادة الثانوية العامة أوالثانوية الصناعية بجموع يفوق الثانوية العامة.
- ب- اجتياز الاختبارات التي تضعها الكلية لطلاب هذه الشعبة بنجاح ، والممثلة في المقابلة الشخصية، مقاييس الميول نحو المهنة، ومقاييس الاستعداد النفسي.
- ج- الاهتمام بالبطاقة المدرسية للطلاب ، بحيث يكون مدوناً بها كل ما يتصل بالطالب في المراحل التعليمية السابقة.
- د- التركيزية من آخر مدرسة تخرج منها الطالب.
- هـ- أن يكون الطالب لائقاً طبياً.

و- التفرغ التام للدراسة.

ز- أن يكون مجموع الدرجات في الثانوية العامة معياراً من ضمن معايير القبول ، وليس الشرط الوحيد.

٣- نظم الإعداد:

يقترح للإلتحاق بشعبة التعليم الصناعي، ما يلي:

(أ) بالنسبة للنظام التكاملي يراعي ما يأتي:

• أن يتم تطبيق النظام التكاملي (المطبق حالياً) في كليات التربية على شعب التعليم الصناعي بجوانبها الثلاث الإعداد الأكاديمي ، والإعداد الثقافي ، والإعداد المهني .

• أن يتم زيادة سنوات الدراسة إلى خمس سنوات ، على أن يكون العام الخامس والأخير للتدريب الميداني وتحت مسؤولية أعضاء هيئة التدريس بالكلية والمسؤولين عن الإدارة التعليمية التي تقع في نطاقها المدرسة، كما يتم ذلك في الولايات المتحدة الأمريكية.

(ب) بالنسبة للنظام التتابعي:

إتاحة الفرصة للحاصلين على المؤهلات العليا غير التربوية الحصول على الدبلوم العام في التربية ، بشرط أن يكونوا حاصلين على تقدير جيد على الأقل في التخصص الأصلي.

٤- جوانب الإعداد:

يقترح لتطوير جوانب الإعداد ما يلي:

أ- بالنسبة للإعداد المهني والتربوي:

• مواكبة الاتجاهات العالمية المعاصرة ، والمتمثلة في تكثيف المقررات التربوية (مواد نظرية - تربية عملية) ، بحيث تحتل المرتبة الأولى في الخطة الدراسية وهو ما يظهر جلياً في الدول المتقدمة.

تصور مقترح للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي أ.دعاء محمد فتحي

- الاهتمام بالتدريب الميداني بحيث ألا يقتصر على الطابع الشكلي ، وأن يركز على الممارسة العملية الدقيقة والمتأنية.
 - ضرورة الأخذ بالاتجاه التكنولوجي في التعليم ، والتدريب بمعاونة الكمبيوتر والاهتمام بنظم تشغيل الحاسب وبخاصة ما يتصل بالشبكات.
 - تنمية مهارات المعلم في التدريس التعاوني والتعلم النشط.
 - إضافة مواد دراسية ذات دلالة تتضمن نظريات التعلم الذهنية ، والبنائية ، ونظريات معالجة المعلومات.
 - توظيف التعلم والتدريس والتقويم القائم على نظرية الذكاءات المتعددة ، وكفايات الذكاء الانفعالي.
 - إضافة مواد دراسية تغير في التقويم الصفي القائم على الأداء مثل التقويم التكويني (التشخيصي) ، وتصميم الاختبارات.
 - متابعة الخريجين في مواقعهم الميدانية ، لإعادة النظر في برامج الإعداد المهني وتطويرها.
- ب- بالنسبة لجوانب الإعداد الأكاديمي، يُقترح:
- مواكبة الاتجاهات العالمية المتبعة في نظم الإعداد ، بحيث تأتي نسبة المواد الأكاديمية في المرتبة الثانية بعد المقررات التربوية.
 - إعادة النظر في الخطط الدراسية التي تدرس في مؤسسات الإعداد المختلفة بحيث تتناسب مع شعبة التعليم الأساسي.
 - أن يتم توحيد الخطط الدراسية (المناهج) لهذا الجانب ، على مستوى مؤسسات الإعداد المختلفة.
 - تمكين المعلمين (الطلاب) من محتوى المواد الدراسية المقررة عليهم.
- ج- الإعداد الثقافي ، يُقترح:

- الاهتمام بزيادة مواد الثقافة العامة من خلال إضافة بعض المقررات الثقافية مثل: (اللغة الإنجليزية ، والتعليم الصناعي، والدراسات الدينية ، والحاسب الآلي ، التاريخ ، الجغرافيا ، والعلوم العامة).
- أن يأتي الإعداد الثقافي في المرتبة الثالثة ، بعد كل من الجانب التربوي والأكاديمي ، ومكماً لهما في عملية الإعداد.
- الاهتمام بالأنشطة الطلابية الثقافية ، وتنويعها ، والإشراف عليها من قبل أعضاء هيئة التدريس.
- أن يشتمل الإعداد الثقافي الاطلاع على أهم المجالات ، والدوريات التربوية وقراءة أهم الأبحاث التربوية.
- وبعد التخرج والحصول على درجة البكالوريوس ، يعقد امتحان للخريجين تحت إشراف وزارة التربية والتعليم ، وكليات التربية ، بحيث ينقسم الامتحان إلى قسمين:
- الأول: امتحان عام في مهنة التعليم.**
- الثاني: امتحان ينقسم إلى قسمين:**
- القسم الأول: تحريري في مادة التخصص.
- القسم الثاني: شفوي ، ومن خلال نتائج الامتحان يتقرر مدى قبول المتقدمين لمهنة التدريس أو عدم قبولهم ، بحيث تتاح لهم الفرصة مرة ثانية ، وإذا لم يجتازوا الامتحان للمرة الثانية يتم توجيههم للعمل الإداري أو لأي وظيفة أخرى غير مهنة التدريس.

التصور المقترح للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي، في مجال التدريب والتنمية المهنية المستدامة للمعلمين (أثناء الخدمة) :

تعد عملية التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي عملية شاملة ومتكاملة ومتعددة الجوانب ، وسوف يقوم التصور المقترح على عدة مكونات للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي، يمكن إيضاحها على النحو التالي:

التخطيط لبرامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي.

وتتضمن عملية التخطيط لبرامج التنمية المهنية عدداً من الإجراءات، كما يلي:

- تحديد الاحتياجات التدريبية:
تقترح الدراسة الحالية مجموعة أساليب لتحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي، وهي:
- تحديد الاحتياجات التدريبية في ضوء التحديات العالمية المعاصرة الاقتصادية والمعلوماتية ، والتكنولوجية.
- مشاركة المعلمين في تحديد احتياجاتهم التدريبية ، قبل البدء في تصميم البرنامج التدريبي.
- تحديد الاحتياجات التدريبية في ضوء خبرات الدول المتقدمة في مجال التنمية المهنية للمعلم.
- تحديد الاحتياجات التدريبية في ضوء متطلبات معلمي هذه المرحلة ، والمرتبطة بمهاراتهم التدريسية ، وخبراتهم ، وإشباع دوافعهم.
- تحديد الاحتياجات التدريبية بصورة شاملة تشترك فيها مؤسسات القطاع الخاص التعليمية ، والمستويات القومية والمحلية والإجرائية ، مما يعطي تصوراً دقيقاً وواضحاً عن هذه الاحتياجات عند التخطيط لبرامج التدريب.

- استخدام الاستبانات المعدة مسبقاً من قبل المؤسسات التدريبية ، والمركز القومي للامتحانات والتقويم التربوي ، والموجهة لمستشاري المواد بالوزارة والخبراء بمركز تطوير المناهج ، لكي يستطيعوا تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية لكل تخصص.
- الرجوع إلى البحوث العلمية ، والتربوية في تحديد الاحتياجات التدريبية ، وما تسفر عنه من نتائج تكشف عن أبعاد أكاديمية أو مهنية أو ثقافية جديدة ، على المتدربين اكتسابها.
- القيام بالمقابلات ، والزيارات الميدانية لبعض القيادات التربوية على المستوى المحلي ، للوقوف على حاجات البيئة المحلية لتدريب المعلمين عليها.
- مشاركة مدراء المدارس ، والموجهين في تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي.
- الاستعانة بمعايير الجودة الشاملة في تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي

تصميم برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي:

وفي هذه المرحلة يجب أن يتم تصميم برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي باستخدام نتائج تحليل الاحتياجات التدريبية للمعلمين ، وأن يتم صياغة هذه الاحتياجات إلى أهداف عامة وكل هدف عام يندرج تحته عدة أهداف فرعية يتم تحقيقها من خلال برنامج تدريبي أو أكثر، ولذلك لابد من تحديد أهداف البرنامج التدريبي بدقة ووضوح حتى يتسنى تصميم البرنامج التدريبي وإكمال المراحل التالية له، ويجب أن يتضمن تصميم برامج التنمية المهنية النقاط التالية:

- أ- الأهداف العامة والفرعية.
- ب- محتوى برامج التنمية المهنية.
- ج- اختيار المدربين والمتدربين.

- د- تحديد زمان ومكان برامج التنمية المهنية.
- هـ- تحديد أساليب التنمية المهنية.
- و- تحديد المواد التدريبية.
- ز- تحديد وسائل التنمية المهنية.
- ح- تحديد الميزانية اللازمة لبرامج التنمية المهنية.
- ط- تحديد أساليب التقويم والمتابعة لكل من (البرامج - المدرب - المتدرب).
- أ- أهداف برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي.

ثمة أمور مقترحة يجب الأخذ بها عند تحديد أهداف برامج التنمية المهنية، وهي

كما يلي:

- أن تشتق الأهداف من الحاجات المهنية الفعلية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي وأن تتفق مع ميولهم ليلتزموا بها.
- أن يتم وضع أهداف واضحة ومتكاملة تواكب العصر الحالي وما فيه من متغيرات حديثة وثورة اتصالات ومعلومات.
- أن تكون الأهداف شاملة وقابلة للتطبيق الميداني.
- أن تراعي الأهداف جوانب القصور لدى معلمي التعليم الثانوي الصناعي فتعمل على استكمالها وتحديد جوانب القوة ، وتعمل على تعزيزها وتنميتها.
- أن تكون الأهداف مرنة ومتغيرة باستمرار لتتماشى مع الاحتياجات الجديدة والتطورات المستجدة.
- ومن الضروري مراعاة التوازن بين أهداف ومكونات برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة، بحيث تتناسب مع ما يتوقع منهم القيام به من مسؤوليات وأدوار جديدة.
- أن تهدف برامج التدريب أثناء الخدمة لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي إلى رفع مستوى أداء المعلمين المهني والثقافي والأكاديمي، وتزويدهم بالاتجاهات التربوية الحديثة في التعليم وطرق التدريس، والتكيف مع المستجدات التربوية ، وتبادل الخبرة مع الغير.

- إشراك المتدربين مع المسؤولين عن الدورات التدريبية فى مراجعة أهداف التدريب بصفة مستمرة ، لتطويرها فى ضوء متغيرات العصر .
- أن يتم صياغة الأهداف بصورة إجرائية ويمكن قياسها وتحقيقها ، وأن تكون موجهة نحو النتائج ، ومرتبطة بوقت محدد .

ب- تحديد محتوى برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي:

يقترح عند تحديد مجال برامج التنمية المهنية وبناء المحتوى التدريبي مراعاة ما

يلي:

- أن يسد المحتوى الفجوة بين ما هو كائن (الواقع) ، وما يجب أن يكون (المستهدف).
- أن يتضمن المحتوى كلاً من المعارف ، والاتجاهات ، والقيم ، والمهارات التي يحتاجها الفرد لأداء وظيفته بكفاءة عالية.
- أن يتم بناء المحتوى على أساس نتائج تقييم الاحتياجات التدريبية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي وفي ضوء خبرات الدول المتقدمة.
- أن يحدد محتوى برامج التنمية المهنية تحت إشراف المتخصصين من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية ووزارة التربية والتعليم، ومؤسسات التعليم الخاص.

ج - اختيار المدربين والمتدربين:

- المدربون:

- يجب أن يكون المدرب هو المسئول عن إعداد واختيار المادة العلمية المناسبة لأهداف البرنامج وحتى يقوم المدرب بهذا الدور لا بد من توافر مجموعة شروط فيه ، وهي:

- توفر المؤهل العلمي اللازم للقيام بهذا الدور .
- وضع معايير خاصة تحدد المدرب الذي يقوم بتدريب معلمي اللغة العربية.

تصور مقترح للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي أ.دعاء محمد فتحي

- أن يقوم المدرب بدور المرشد والملاحظ والناقد القادر على استخدام أساليب التنمية المهنية ، بما يتفق مع مستوى المتدربين ، وطبيعة البرنامج التدريبي وأهدافه.
- أن يجمع المدرب بين الخبرة السابقة في مجال التنمية المهنية ، وكذلك الخبرة السابقة في مجال تعليم التعليم الصناعي حتى يكون على دراية بطبيعة هذا النوع من التعليم ومكوناته المادية والبشرية والأهداف والمسئوليات المنوط بها.
- منح المدربين الأكفاء والمتميزين الحوافز المادية حتى يبذلوا أقصى مجهود من أجل نجاح برنامج التنمية المهنية الذي يقومون به.

• المتدريون:

- يقترح أن يتم اختيار المتدربين المشاركين في برامج التنمية المهنية على أساس نتائج تقييم الاحتياجات التدريبية ، التي توضح من بحاجة إلى أي نوع من البرامج بدلاً من ضياع الوقت والجهد في تقديم برامج لفئات ليست في حاجة إليها.
- يجب وضع معايير محددة توضح المستوى الأول للمتدرب على أساس الخبرة والتخصص، والمؤهل والاستعداد للمشاركة.

- أن يتم ربط برامج التنمية المهنية بحوافز مادية ومعنوية حتى يتم الإقبال على برامج التنمية المهنية من جانب المعلمين المتدربين.

د- تحديد مكان وزمان برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي:

- اختيار مكان برامج التنمية المهنية:

يقترح عند اختيار المكان الذي يتم فيه تنفيذ برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي، ما يلي:

- لا بد أن يكون المكان مناسباً لهدف التدريب وطبيعته.
- يجب أن يكون المكان متسعاً وملائماً من الناحية الصحية وما تشتمل عليه من (التهوية الجيدة، والإضاءة والمقاعد المريحة، والنظافة العامة).

- أن يكون مزوداً بقاعات مناسبة بها وسائل سمعية وبصرية وأجهزة تكنولوجية حديثة مثل (الكمبيوتر - جهاز العرض الضوئى - الميكرفون - وغيرها من وسائل تعليمية حديثة).
- أن يسهل الوصول إلى مكان التدريب ومراعاة قربه من المدربين والمتدربين وتوفير وسائل المواصلات اللازمة إن أمكن.
- تحديد المدة الزمنية لبرامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي: يقترح مراعاة عدة أمور عند تحديد مدة برامج التنمية المهنية:
- لابد من مراعاة رغبة معلمي التعليم الثانوي الصناعي في تحديد الموعد الزمني لبرنامج التنمية المهنية.
- يفضل أن يتم تنفيذ برنامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي خلال فترة الإجازة الصيفية حتى يتفرغ المعلمون تماماً للبرنامج التدريبي.
- أن يتم إبلاغ المعلمين المتدربين بموعد البرنامج التدريبي بمدة كافية قبل البدء في التنفيذ.
- يجب أن يقسم وقت البرنامج حيث يشمل المناقشات والتفاعل والراحة وطبيعة الموضوعات التي يتم مناقشتها وأعدادها.
- هـ- تحديد أساليب التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي: يقترح تعدد الأساليب وتنوعها بحيث تشمل أساليب مبتكرة وحديثة تواكب العصر الحالي وتتناسب مع محتوى البرنامج التدريبي، ويجب عند تحديد أساليب التنمية المهنية مراعاة ما يلي:
- الأخذ بالاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية، وهي التدريب في مكان العمل، وذلك من خلال إنشاء وحدات للتنمية المهنية داخل المدرسة.

- استخدام الأساليب المتقدمة مثل أسلوب المحاكاة والواقع الافتراضي، والتدريب المباشر من خلال الكمبيوتر، وأسلوب التدريب المصغر والعصف الذهني وتبادل الأدوار، حتى تتحقق أكبر فائدة من التدريب.
- استخدام أساليب التنمية المهنية الذاتية مثل المراسلة، والتليفزيون، التسجيلات الصوتية، والقراءة الحرة.

و- تحديد المواد التدريسية:

يقترح إعداد المواد التدريسية قبل البدء في تنفيذ البرنامج التدريبي، وهي عبارة عن مطبوعات تحتوي على المعلومات، والبيانات، والمهارات، والأفكار الأساسية التي يتناولها البرنامج التدريبي والتي ينبغي على معلمي التعليم الثانوي الصناعيا لإلمام بها في نهاية البرنامج التدريبي، ويجب إعدادها بمهارة عالية حتى تقوم بدورها في إثارة اهتمام المتدربين وزيادة رغبتهم في التعلم.

ز- تحديد وسائل التنمية المهنية:

يجب أن تتعدد وتتنوع الوسائل التعليمية التي تستخدم في التدريب والتي لها دور هام في إكساب المتدربين مفاهيم واضحة ومن ثم تتحقق جودة التدريب وفاعليته ومن أمثلة الوسائل التي يمكن استخدامها في برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعيا (الشفافيات، والرسوم التوضيحية، والصور، وبرامج الكمبيوتر، والأقراص المدمجة، والفيديو كونفرانس)

وتقترح الدراسة الحالية أن يتم اختيار الوسيلة التدريبية وفق مدى ارتباطها بأهداف البرنامج ومحتواه التدريبي، وأن تتفق الوسيلة ومستوى المتدربين وقدرة المدرب على استخدامها، وتوافر الظروف الملائمة لاستخدامها، حتى يحقق البرنامج التدريبي الهدف المرجو منه.

ح- تحديد الميزانية المالية اللازمة لبرنامج التنمية المهنية:

لابد أن تكون الإمكانيات المادية كافية ومتوفرة لتغطية برامج التنمية المهنية، بحيث تكون مقسمة لتغطية جميع النفقات مثل (تجهيز القاعات المناسبة، ووسائل التدريب الحديثة، واعتماد الحوافز التشجيعية، ونفقات النقل والمواصلات... وغيرها).

ط- تحديد أساليب التقويم الملائمة لكل من (البرنامج - المدرب - المتدرب):

يجب الاهتمام بتنوع أساليب التقويم والمتابعة سواء أثناء تنفيذ برامج التنمية المهنية أو بعد انتهاء برامج التنمية المهنية بحيث تكون أساليب متعددة تتابع وتقوم برامج التنمية المهنية والقائمين عليها والملتحقين بها وتشخص واقعها وتكتشف جوانب القصور لديها وتضع الحلول المناسبة.

وتقترح الدراسة مجموعة توصيات يجب الأخذ بها في مجال التخطيط لتقويم برامج التنمية المهنية وذلك لكل من (البرامج - المدرب - المتدرب) وهي :

- البرامج:
- تدريب معلمي التعليم الثانوي الصناعي تدريباً يشتمل على خبرات ومعارف ومهارات متنوعة (أكاديمية، ومهنية، وثقافية)، حيث تساعدهم على تحسين أدائهم المهني.
- تدريب معلمي التعليم الثانوي الصناعي على البرامج التي تركز على التعامل مع المتغيرات والتحديات المعاصرة.
- يجب أن تراعي البرامج التدريبية ميول واتجاهات المتدربين مما يدعم العملية التدريبية ويزيد من فاعليتها.
- مراعاة المدة الزمنية المحددة للبرنامج التدريبي.
- اهتمام البرنامج التدريبي بالجانب العملي (التطبيقي) بالإضافة إلى الجانب النظري.
- عمل استبيان في نهاية البرنامج التدريبي بهدف معرفة رأي المتدربين حول محتوى وأنشطة ووسائل تنفيذها.
- المدرب:

تصور مقترح للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي أ.دعاء محمد فتحي

- اختيار المدربين الأكفاء والمتميزين والمؤهلين بما يتناسب مع البرنامج التدريبي.
- أن يعبر المدرب عن أفكاره بوضوح، وينمي التفكير البناء لدى المتدرب.
- الاهتمام بمتابعة المدربين وتوجيههم وتزويدهم بالثقافة العامة.
- تدريب المدربين على أساليب ووسائل التنمية المهنية الحديثة مما ينعكس على المتدربين.
- تدريب المدربين على كيفية مواجهة التحديات العالمية المعاصرة من خلال اندماجهم في دورات خاصة بهم.
- المتدرب:
- تكليف المتدربين بعمل بحوث وكتابة التقارير عن البرامج التي شاركوا فيها، لقياس الجانب المهاري والوجداني في أدائهم.
- الاهتمام بتنوع أساليب التقويم والاستعانة بالأساليب التكنولوجية الحديثة في تقويم المتدربين ولا تقتصر على الاختبارات أو نسبة الحضور فقط بل تشمل على (إجراء اختبار قبلي وبعدي للمتدربين - إجراء المناقشات خلال البرنامج - المقابلات الشخصية أثناء وبعد البرنامج - تقارير الكفاءة السنوية - آراء الرؤساء في أداء المتدربين بعد البرنامج).

رابعاً - آليات تفعيل التصور المقترح :

في ضوء نتائج الإطار النظري ، والاتجاهات التربوية الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلم والتي أكدت على التكامل بين سياسات إعداد المعلم قبل الخدمة، وسياسات التنمية المهنية المستمرة أثناء الخدمة، فمن الضروري الاهتمام بوضع آليات لتنفيذ التصور المقترح للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي قبل الخدمة وأثناء الخدمة، كما يلي:

- ضرورة الاهتمام بمؤسسات إعداد المعلم وتطويرها، وتزويدها بما يستحدث من الأجهزة التكنولوجية والوسائل التعليمية اللازمة لإعداد المعلم.

- أن تكون برامج إعداد المعلمين قبل وأثناء الخدمة مبنية على مسح شامل لحاجات المعلمين الأكاديمية والمهنية والثقافية وأن تستجيب للتساؤلات، والمشكلات التي يواجهونها أو سوف يواجهونها في البيئة التعليمية المتغيرة.
- إضافة قسم تربوي في مؤسسات الإعداد الأكاديمي لمن يرغب في العمل بمهنة التعليم.
- إلزام المدارس بألا يعمل لديها معلمون غير مؤهلين تربوياً وأكاديمياً وتنمية معلمها مهنياً.
- أن تتضمن برامج إعداد المعلم أهدافاً جديدة تتعلق بأدوار المعلم المتجددة والمتغيرة مثل (دور المعلم كمصمم تعليم، وموجه، ومرشد، وباحث، وخبير معلومات، وصانع قرار.. وغيرها) والعمل على التأكد من تحقيق هذه الأهداف.
- أن تركز برامج إعداد المعلم في مناهجها على مادة التخصص والجانب الثقافي والتكنولوجي والتربية العملية على حد سواء.
- أن تتضمن برامج إعداد المعلم تدريباً مكثفاً على استخدام الأنواع المختلفة من تكنولوجيا المعلومات مثل (شبكات الحاسوب، والبريد الإلكتروني، وتصميم ونشر الصفحات التعليمية على الإنترنت، استخدام الوسائط المتعددة ومعرفة مصادر أدائها) وذلك في التعامل مع المادة العلمية المقروءة والمسموعة والمرئية لكل من الطالب المعلم ومعلم المعلم على حد سواء.
- إعادة بناء برامج إعداد المعلم في ضوء التطورات الحادثة في مجال إعداد المعلم بحيث يمكن الاستفادة من مدخل إعداد المعلم القائم على الكفايات بمفهومه الواسع.
- ضرورة التنسيق والتعاون بين مختلف الأقسام المسؤولة عن الإعداد المهني من أجل تحقيق التكامل والترابط والتوازن بين جميع مكونات الإعداد.
- التأكيد على الممارسات التطبيقية والاهتمام بالتربية العملية وتوفير مشرفين مؤهلين وأكفاء للمتدربين من الطلاب في التربية العملية بالمدارس.

تصور مقترح للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي أ.دعاء محمد فتحي

- التواصل مع الدول المتقدمة ذات الخبرة في مجال إعداد المعلم وتنميته مهنيًا، لإحداث التطوير اللازم والمستمر في نظم إعداد المعلم وفقاً للاتجاهات الرائدة في مختلف دول العالم.
- تنمية الاتجاهات الإيجابية نحو مهنة التعليم وتكنولوجيا المعلومات وأهمية دورها في العملية التعليمية.
- إضافة مواد دراسية تقيّد في التقويم الصفي القائم على الأداء مثل التقويم التكويني (التشخيصي)، وتصميم الاختبارات المرتبطة بالمعايير المطبقة... وغيرها.
- متابعة الخريجين في مواقع عملهم لإعادة النظر في برامج الإعداد الأكاديمي والتربوي ومعرفة احتياجاتهم المهنية.
- آليات تفعيل التصور المقترح للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي (أثناء الخدمة):

في ضوء ما أسفرت عنه الدراسة الحالية من نتائج للواقع الحالي للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي وعلى ضوء خبرات بعض الدول يمكن التوصل إلى آليات تنفيذ التصور المقترح للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي (أثناء الخدمة) على النحو التالي:

١- آليات تفعيل التصور المقترح في مجال التشريع واللوائح:

- عقد ورش عمل واجتماعات لمناقشة مفهوم التنمية المهنية والمفاهيم المرتبطة بها في الفكر التربوي المعاصر مع المفكرين والمسؤولين، بوزارة التربية والتعليم والجامعات ومراكز البحث العلمي ومؤسسات القطاع الخاص والعاملين في مجال التنمية المهنية ، وتحديد الأطر القانونية واللائحية لتنظيم التنمية المهنية وشروط الالتحاق ونظم ممارسة التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي.

٢- آليات تفعيل التصور المقترح فى مجال تحديد الاحتياجات التدريبية:

- دراسة الاتجاهات التربوية الحديثة وتجارب الدول المتقدمة فى مجال التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي وانعكاساتها على تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلم.
- متابعة المؤتمرات والندوات للحصول على نتائج البحوث وأوراق العمل المختلفة التي تسهم في تعرف احتياجات تدريبية جديدة.
- الاستعانة بأراء الخبراء وأعضاء هيئة التدريس والمتخصصين التربويين في تحديد أساليب الاحتياجات التدريبية، وتطبيقها على مجموعة من المتدربين من خلال التدريب المصغر قبل تنفيذها في الواقع الفعلي.
- عمل استبيانات لمعرفة الاحتياجات الفعلية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي ومعرفة آراء المديرين والرؤساء العاملين بالمدارس.

٣- آليات تفعيل التصور المقترح فى مجال تحديد أهداف التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي:

- العمل على بلورة الاحتياجات التدريبية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي إلى أهداف إجرائية يمكن تنفيذها وتحقيقها من خلال برامج التنمية المهنية المقدمة لهم.
- مشاركة جهات القطاع الخاص، والمعلمين والعاملين في مجال التربية في مراجعة أهداف التدريب دورياً، وتعديلها بصفة مستمرة في ضوء متطلبات العصر كلما دعت الحاجة إلى ذلك.
- ربط أهداف التدريب قبل الخدمة مع أهداف تدريب المعلمين أثناء الخدمة وأن يتم تحديد هذه الأهداف في ضوء احتياجات المعلمين وأن تتم مراجعتها من خلال فريق عمل تربوي متخصص.

٤- آليات تفعيل التصور المقترح في مجال تصميم البرامج التدريبية:

- استخدام نتائج تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي وتصميم البرامج التدريبية في ضوءها.
- اختيار مجموعة من (خبراء التربية والتعليم، وأعضاء هيئة التدريس والعاملين بالتدريب والمسؤولين في مدارس التعليم الأساسي الخاص) وفق ضوابط وشروط معينة، ويتم تدريبهم على كيفية ترجمة الأهداف الموضوعية إلى أنشطة ومهارات ومحتويات لبرامج تدريبية فعالة.
- تعدد وتنوع أشكال برامج التنمية المهنية في تصميمها ووسائلها وأساليبها بما يتفق مع الاحتياجات التدريبية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي والأهداف المرجو تحقيقها.
- عرض البرامج التدريبية التي تم تصميمها على محكمين من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات كل حسب تخصصه للتأكد من صحة المادة العلمية التي تقدم للمعلمين قبل بدء التنفيذ الفعلي للبرنامج التدريبي.
- توفير قاعدة بيانات ومعلومات دقيقة وكاملة يتم تحديثها باستمرار وفقاً لأهداف البرنامج التدريبي يوضح فيها (أعداد المدرسين - أعداد المتدربين - مؤهلاتهم - الخبرة - البرامج المنفذة - الإمكانيات المتاحة - نقاط القوة والضعف - وغيرها من البيانات).
- يجب حصر الإمكانيات المادية والبشرية وتحديد المدة الزمنية اللازمة لتنفيذ برامج التنمية المهنية واختيار المواد التدريبية في ضوء احتياجات معلمي التعليم الثانوي الصناعي أثناء تصميم برامج التنمية المهنية لهم وقبل التنفيذ.

٥- آليات تفعيل التصور المقترح في مجال الإمكانيات المادية والبشرية:

- من الضروري توفير الإمكانيات المادية والبشرية الكافية للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي ويمكن تنفيذ ذلك عن طريق:-

- إيجاد تعاون مشترك بين وزارة التربية والتعليم والمؤسسات الحكومية ومؤسسات القطاع الخاص لتخصيص ميزانية منفصلة للصرف على مشروعات وبرامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي والاستفادة من الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة مثل (الخبراء والمتخصصون - المكتبات - قاعات التدريب .. وغيرها).
- تشجيع المعلمين على القيام بالبحوث الإجرائية والقراءة الحرة والدراسات العليا التربوية والتدريب الذاتي.
- الاستفادة من نتائج البحوث التربوية في مجال التنمية المهنية للمعلم والاستعانة بها في تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي.
- إنشاء وحدات للتنمية المهنية داخل المدارس بالجهود الذاتية، ويشرف عليها المتخصصون في هذا المجال من المديرين والمشرفين والمعلمين ذوي الخبرة وغيرهم.
- إنشاء أكاديمية متخصصة للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي، لصقل وتكوين مهارات ومعارف وخبرات المعلمين بالخبرات الدولية والاتجاهات التربوية الحديثة في مجال عملهم.
- تطبيق الجودة الشاملة في كافة برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي، واستخدام التكنولوجيا الحديثة كالتدريب من بعد والتدريب عن طريق الإنترنت والتي توفر الوقت والجهد والمال.
- استخدام الفضائيات التعليمية وإنشاء قناة خاصة بتدريب معلمي التعليم الثانوي الصناعي وتنميتهم مهنيًا، تهتم بعرض وتقديم برامج التنمية المهنية المنفذة مسبقاً وتنقل الندوات والمؤتمرات المتعلقة بالمجال، وتطرح الحوار والنقاش وتستضيف الخبراء والمتخصصين في المجالات التربوية المختلفة.

٦- آليات تفعيل التصور المقترح في مجال الأساليب والوسائل المستخدمة وهي كما يلي:

- مراعاة التعدد والتنوع في وضع أساليب التنمية المهنية بما يتفق مع طبيعة البرنامج التدريبي بحيث تكون متجددة وفعالة.
- تحقيق التوازن بين أساليب التدريب الذاتي وأساليب التدريب الموجه من المدربين وذلك لتحقيق إستراتيجية التدريب الإبداعي وتفريد التدريب.
- توعية المتدربين بأهمية كل وسيلة وكيفية استخدامها والاستفادة منها في تنميتهم مهنيًا.
- اعتماد ميزانية مخصصة لوسائل التدريب المتقدمة من ميزانية المدارس الخاصة أو مؤسسات وشركات القطاع الخاص، ورجال الأعمال.
- إحلال الأساليب التدريبية الحديثة والفعالة محل الأساليب التقليدية، ومن أمثلة الأساليب الحديثة (التدريب في مكان العمل، والتدريب الإلكتروني، التدريب المباشر والتدريب الذاتي، والحقيبة التدريبية... وغيرها).
- الاهتمام بالنواحي التطبيقية (كورس العمل، وتمثيل الأدوار، ودراسة الحالة، وكتابة التقارير، وحلقات النقاش... وغيرها).

٧- آليات تفعيل التصور المقترح في مجال المتابعة والتقييم:

- مراعاة حصر جوانب القوة وتعزيزها، وجوانب الضعف والعمل على إيجاد الحلول المناسبة لها في برامج التنمية المهنية.
- التنوع في أساليب المتابعة والتقييم لبرامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي، من خلال (متابعة الأداء في موقع العمل، متابعة تقارير الأداء، إجراء البحوث، الاختبارات التحريرية، الاختبارات الشفوية، الاختبارات القصيرة المستمرة).
- إعداد دليل ميداني للمتابعة يوضح فيه (البرامج المقدمة، أماكن التنفيذ، الإمكانيات المتوفرة، أعداد المدربين، أعداد المتدربين، مؤهلاتهم، تخصصاتهم، الخطة الزمنية، التسرب من البرنامج، التقييم... وغيرها من البيانات).

- توفير الكفاءة التدريبية التربوية التي تقوم بعملية المتابعة.
- الاستعانة بالأساليب التكنولوجية الحديثة في تقويم المتدربين ، وألا تقتصر على الأساليب التقليدية.

خامساً - متطلبات تفعيل التصور المقترح:

يستلزم لتطبيق التصور المقترح للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي

مجموعة من المتطلبات الواجب توافرها ، وهى كما يلي:

١. تطوير كليات التربية بما يتفق والاتجاهات العالمية الحديثة ، من حيث المناهج، والمبانى ، والمعامل ، والأجهزة التكنولوجية الحديثة ، والوسائل التعليمية المتنوعة ، والمكتبات.
٢. إعداد اختبارات قبول للطلاب قبل التحاقهم بكليات التربية ، تقيس قدراتهم العقلية ، والمهارية ، وتقيس ميولهم تجاه مهنة التدريس ، واختيار الطلاب بناءً على نتائج هذه الامتحانات.
٣. التنمية المهنية المستمرة لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية.
٤. يعقد امتحان بعد تخرج الطالب المعلم تحت إشراف وزارة التربية والتعليم وكليات التربية ، ومن خلال نتائج الامتحان يتقرر مدى قبول المتقدمين لمهنة التدريس أو عدم قبولهم.
٥. تدريس مواد تربوية يدرسها الطلاب بكليات الإعداد الأكاديمى مثل كلية (الأداب ، والعلوم ، والتجارة ، والحقوق، ومؤسسات اعداد معلم التعليم الثانوي الصناعي... وغيرها).
٦. إعداد اختبارات لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي قبل التحاقهم بالخدمة ، تشتمل على الجوانب المهنية والأكاديمية والوجدانية(الثقافية ، والخلقية ، والاجتماعية).
٧. التحاق معلم التعليم الثانوي الصناعي بمجموعة من البرامج التدريبية قبل العمل بمهنة التدريس ، والتي تشتمل على كل جديد من المعارف والمهارات... وغيرها.

٨. التنمية المهنية المستمرة لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي.
٩. إنشاء وحدات للتنمية المهنية بجميع المدارس تشتمل على الوسائل التدريبية الحديثة ، لتنمية معلمها مهنيًا.
١٠. إنشاء قسم خاص بالتنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي فى وزارة التربية والتعليم ، يقوم بالإشراف عليه مجموعة من (أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية ، ومديري بعض المدارس الخاصة بمصروفات (عربى) ، والموجهين ، ومعلمي التعليم الأساسى الخاص بمصروفات (عربى) من المؤهلين تربويًا وأكاديميًا وذوى الخبرة).
١١. أن يتم التعاون بين المدارس ، ومراكز تدريب المعلمين، والمؤسسات التدريبية الأخرى فى تدريب معلمي التعليم الثانوي الصناعي.
١٢. توفير الوقت المناسب للتدريب ، على أن يتم تدريب معلمي التعليم الثانوي الصناعي طوال العام الدراسى وخلال فترة الإجازة الصيفية.
١٣. أن يتم إنشاء المكتبات ، داخل المدارس ، وإمدادها بالكتب العلمية والثقافية الحديثة والمتنوعة التى تساعد فى التنمية الذاتية للمعلم.
١٤. تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعىقبل الشروع فى تصميم البرامج التدريبية.
١٥. تبادل الزيارات التدريبية بين معلمي التعليم الثانوي الصناعي، والمدارس الحكومية للاستفادة من الخبرات المختلفة .
١٦. استخدام الوسائل التدريبية الفعالة ، والأساليب التدريبية الحديثة فى برامج التنمية المهنية المستمرة لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي.
١٧. أن تتبع برامج التنمية المهنية التى يلتحق بها معلمي التعليم الثانوي الصناعي، التقويم والمتابعة والتغذية المرتدة.

قائمة المراجع

١. أحمد ربيع عبد الحميد (٢٠٠٠)، التنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة، مجلة التربية للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية ، جامعة الأزهر .
٢. أحمد محمد غانم (١٩٩٣)، تصور مقترح لدور كليات التربية فى تنمية المعلمين مهنيًا ، مؤتمر كليات التربية فى عالم متغير من ٢٣-٢٥ يناير ، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، القاهرة.
٣. أمال سيد مسعود وآخرون(٢٠٠١) ، معايير جودة الأداء التدريسي لمعلمي التعليم في مصر، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، شعبة بحوث السياسات التربوية، القاهرة.
٤. أيمن عبد المحسن محجوب (٢٠٠٥) ، ملامح لبعض جوانب النظام التعليمى باليابان ، مجلة التربية والتعليم ، المجلد الخامس ، العدد الخامس عشر، القاهرة.
٥. الباحث العربى (٢٠٠٩)، لسان العرب ، راجع الموقع الإلكتروني، www.3ashmawy.com
٦. جابر عبدالحميد جابر، أحمد خيرى كاظم (٢٠٠٢)، مناهج البحث فى التربية وعلم النفس، ط٢ ، دار النهضة العربية، القاهرة.
٧. جاك ديلور (١٩٩٩)، التعليم ذلك الكنز المكنون، تقرير اللجنة الدولية المعنية بالتربية للقرن الحادى والعشرين ، القاهرة ،مركز مطبوعات اليونسكو.
٨. جواهر بنت أحمد قنديل (٧- ٨ مارس ٢٠٠٤)، التدريب والتعليم عن بعد باستخدام الإدارة التكنولوجية، الملتقى الإداري الثانى " الإدارة والمتغيرات العالمية الجديدة".
٩. ديو بولد فان دالين(١٩٨٥) ، مناهج البحث فى التربية وعلم النفس، ترجمة محمد نبيل نوفل وآخرون، الأنجلو المصرية، القاهرة.

تصور مقترح للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي أ.دعاء محمد فتحي

١٠. رشيدة السيد أحمد الطاهر (٢٠١٠)، التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الاتجاهات العالمية " تحديات وطموحات"، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية.
١١. رشيدة السيد أحمد الطاهر (٢٠٠٣)، تدريب المعلمين بالخارج دراسة للتخطيط للتنمية المهنية، ماجستير ، معهد الدراسات والبحوث التربوية ، جامعة القاهرة.
١٢. رياض يوسف حسن سمور (٢٠٠٣) ، برنامج مقترح لتطوير الأداء المهني لدى معلمي التعليم الثانوي بمحافظة غزة، رسالة دكتوراه ، كلية التربية، جامعة عين شمس.
١٣. زينب النجار، وحسن شحاتة(٢٠٠٣)، قاموس المصطلحات التربوية، المصرية اللبنانية، القاهرة.
١٤. سعيد إسماعيل على (١٩٩٧)، التربية التحليلية، عالم الكتب، القاهرة.
١٥. السيد عبد العزيز البهواشي (٢٠٠٤)، تصور مقترح لتطوير النمو المهني في ضوء التغيرات المستقبلية في وظائف وأدوار المعلم وتجارب بعض الدول ،في المؤتمر العلمى السادس عشر (تكوين المعلم) فى الفترة ٢١-٢٢ يوليو ٢٠٠٤م، المجلد الأول، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، القاهرة.
١٦. سيف الإسلام مطر (١٩٨٨)، مدخل النظم والتخطيط التربوى، دراسات تربوية، رابطة التربية الحديثة، المجلد الثالث، الجزء (١٢)، القاهرة، عالم الكتب.
١٧. عبد الرحمن توفيق (١٩٩٥)، موسوعة التدريب والتنمية البشرية: التدريب الأصول والمبادئ العامة، وزارة التربية والتعليم، إدارة التدريب، القاهرة.
١٨. عبد الغفار رشاد القسبي (٢٠٠٤)، مناهج البحث في علم السياسة، ط١، مكتبة الآداب، القاهرة.
١٩. عزة ياقوت ياقوت العزب (٢٠٠٤)، تطوير التنمية المهنية لمعلم الحلقة الأولى من مرحلة التعليم الأساسى في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة ، رسالة دكتوراه، كلية البنات، جامعة عين شمس.

٢٠. على راشد (٢٠٠٢)، خصائص المعلم العصري وأدواره - الإشراف عليه - تدريبه، دار الفكر العربي، القاهرة.
٢١. عوض توفيق عوض (٢٠٠٣)، التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة.
٢٢. فؤاد على العاجز، نبيل داود جبر (٢١-٢٢ يوليو ٢٠٠٤) ، تقويم دورات تدريب معلمى المرحلة الثانوية أثناء الخدمة من وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين بمحافظات غزة ، فى المؤتمر العلمى السادس عشر، المجلد الثانى، دار الضيافة جامعة عين شمس.
٢٣. فاخر عاقل (١٩٨٢)، أسس البحث العلمى فى العلوم السلوكية، ط٢، بيروت، دار العلم للملايين.
٢٤. فوزي رزق شحاتة (٢٠٠٧) ، تطوير نظام التنمية المهنية لمعلمي التعليم الأساسى فى ضوء المعايير القومية، المركز القومي للبحوث التربوية للتنمية، القاهرة.
٢٥. كمال الخطيب (١٩٩١)، تدريب المعلمين أثناء الخدمة وإستراتيجية التطوير، القاهرة، وزارة التربية والتعليم.
٢٦. ل.ر.جاي(١٩٩٣)، مهارات البحث التربوي، ترجمة جابر عبدالحميد جابر ، القاهرة، دار النهضة العربية.
٢٧. المؤتمر العالمى السنوي الثالث(١٩٩٥) ، التعليم وتحديات القرن الحادى والعشرين، كلية التربية، جامعة حلوان.
٢٨. ماهر أحمد محمود (٢٠٠٥)، تطوير سياسة تدريب معلمي التعليم الأساسى أثناء الخدمة فى مصر فى ضوء اتجاهات تطوير المرحلة، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة عين شمس.

تصور مقترح للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي أ.دعاء محمد فتحى

٢٩. ماهر أحمد محمود (٢٠٠٥)، تطوير سياسة وبرامج تدريب معلم التعليم الأساسى أثناء الخدمة فى مصر فى ضوء اتجاهات تطوير المرحلة ، رسالة ماجستير، كلية التربية ، جامعة عين شمس.
٣٠. المجالس القومية المتخصصة (٢٠٠٠)، تقرير المجلس القومي للتعليم والبحث العلمي والتكنولوجي، الدورة السابعة والعشرون.
٣١. محسن السيد العريني (١٩٩٤)، التنمية المهنية للعاملين فى المكتبات ومراكز المعلومات، القاهرة، الدار المصرية اللبنانية.
٣٢. محمد أحمد سرفان ، سعيد طه محمود (٢٠٠٢)، المعلم إعداده ومكانته - وأدواره " فى التربية العامة، القاهرة، دار الكتاب.
٣٣. محمد الدريج، محمد جهاد جمل (٢٠٠٥)، التدريس المصغر (التكوين والتنمية المهنية للمعلمين) ، دار الكتاب الجامعي، الإمارات.
٣٤. محمد توفيق سلام، عبد الخالق يوسف سعد(٢٠٠٢)، الاتجاهات الحديثة فى تدريب المعلمين أثناء الخدمة، جمهورية مصر العربية، المركز القومي للبحوث التربوية، شعبة بحوث المعلومات التربوية، القاهرة.
٣٥. محمد عبد الغني حسن(٢٠٠٣)، دراسة الاحتياجات والتخطيط للتدريب، القاهرة، مركز تطوير الأداء.
٣٦. محمد عزت عبد الموجود (١٩٧٥)، تدريب المعلمين أثناء الخدمة (دراسة فى المفهوم والوظيفة)، جامعة الدول العربية، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (إدارة التربية)، المنامة.
٣٧. محي الدين راشد (٢٠٠٤)، تطوير أساليب تدريب المعلم فى ضوء الاتجاهات التربوية الحديثة، بحث مقدم إلى المؤتمر الدولي الثالث لكلية التربية، جامعة السلطان قابوس " نحو إعداد أفضل لمعلم المستقبل".

٣٨. ناجي شنودة نخلة(يناير ٢٠٠١)، المناخ المدرسي وعلاقته بالنمو المهني لمعلم المرحلة الابتدائية، دراسة تحليلية، مجلة التربية والتعليم، العددان (٢١، ٢٢)، القاهرة، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية.

٣٩. نبيل محمد مرسى، أحمد عبد السلام سليم(٢٠٠٧)، الإدارة الاستراتيجية، المكتب الجامعى الحديث، القاهرة.

٤٠. نجاح رحومة (٢٠١٠)، التنمية المهنية لمعلم التعليم الثانوي الفني في مصر، تصور مقترح ، رسالة دكتوراه ، كلية البنات، جامعة عين شمس.

41. Derek Sankey (1998), Beyond The Ideology Of School Based Teacher Training, Vol,6. No 182, 1998. p.68.
<http://www.fed.cuhk.15/4/2006>

42. Hirst P.H.and Peters, R.S. (1970), The Logic of Education, London, Rout ledge&Kogan Paul.

43. John Houghton &Peter Sheehan (2000),'A primer on the Knowledge Economy ',Mel born ,Center for strategic studies, Victoria University,P2

44. Marsha Speck & Knipe (2001), Why Cant We Get It Right, Professional Development In Our Schools, California, Corium Press.

45. Own Joslyn (1992), Managing Education, London, Long Man Group U k.

46. Professional Development Perspectives of Principals In Australia & Japan. <http://www.findarticales.com.20/7/2006>

47. Ralph Japperer (2006), School Based Training Improves Quality Retention & Motivation of Teachers. <http://www.fedcuhi.edu.hk>. 15/4/2006
48. Ronald Woods. And Robin Barw, R.C. (1975), An Introduction to Philosophy of Education, London, Methuen and Co Ltd.
49. Spencer Gates, 2006, Upper School, Multi-Cultural Japan, Professional development. <http://www.westtown.edu>. 20/7/2006
50. The National Academies Press (2002), Studying Classroom Teaching As A medium for Professional Development: Proceeding pfa U.S Japan workshop. <http://www.nationalacademies.org>. 20/7/2006
51. The world bank (2002), "Constructing Knowledge Societies: new Challenges for Tertiary Education ",Washington, The International Bank for Reconstruction and Development/The world Bank, PP8,9
52. West Virginia (2006), Department of Education, Fulbright Teacher Program Offers Professional Development In Japan. <http://www.de.state.wv.us>. 21/7/2006
53. Wikipedia (2011), Wikipedia Foundation, Philosophical Analysis, Inc., <http://en.Wikipedia.org/wiki>
54. Eleonora Villegas Reimers (July2000),The Professional Development of Teachers as Lifelong Learning, Modes, Practices and Factors That Influence .www.nationalacademies.org/bicse/villagasreimers.pdf