

القيمة المضافة لبرامج الأكاديمية المهنية للمعلمين فى تحسين أداء المعلم أثناء الخدمة

إعداد

الطالب/ مصطفى حسين سليمان غزالي

باحث ماجستير

معلم خبير بمركز التدريب الرئيسى بأسوان

إشراف

د/محمد جاد الرب عبدالله
أستاذ مساعد بقسم أصول التربية
وكيل كلية التربية النوعية لشئون
الطلاب والتعليم - جامعة أسوان

أ.د / راضى عبد المجيد طه
أستاذ أصول التربية وعميد كلية التربية
النوعية - جامعة أسوان

(* بحث مستل من أطروحة رسالة ماجستير لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير فى التربية تخصص أصول تربية

القيمة المضافة لبرامج الأكاديمية المهنية للمعلمين فى تحسين أداء المعلم أثناء الخدمة

أ.د/ راضى عبد المجيد طه د/ محمد جاد الرب عبدالله أ/ مصطفى حسين سليمان غزالي

مستخلص الرسالة

هدفت الدراسة الحالية :الوقوف على القيمة المضافة لبرامج الأكاديمية المهنية للمعلمين فى تحسين أداء المعلم أثناء الخدمة , ومدى إستفادة المعلمين من برامج الترقى وماذا أضافت لهم لتحسين أدائهم أثناء الخدمة .

وإعتمدت الدراسة على المنهج الوصفى , وتم تطبيق أداة الدراسة (الاستبانة) على معلمى المراحل الدراسية(ابتدائى - إعدادى - ثانوى عام), والوقوف على القيمة المضافة لبرامج الترقى, وكانت عينة الدراسة مكونة من (٥٠٠) معلم ومعلمة على مستوى محافظة أسوان . وقد مرت الدراسة بمجموعة من الإجراءات , بدأت بالإطار النظرى حيث إشتمل على أربعة فصول , ثم عرضت نتائج الدراسة الميدانية , ونتائج تطبيق الاستبانة , وانتهت الدراسة بوضع توصيات ومقترحات لتفعيل القيمة المضافة لدور الأكاديمية المهنية للمعلمين .

نتائج الدراسة : أسفرت الدراسة الحالية على النتائج التالية :

- ١- إتفق المعلمون فى المراحل التعليمية الثلاث (ابتدائى - إعدادى - ثانوى عام) على أن تدريبات الترقى قيمة مضافة لهم انعكست على أدائهم المهنى فى المدارس .
- ٢- أظهرت النتائج ان للأكاديمية المهنية للمعلمين دور واضح وقيمة مضافة فى تحسين أداء المعلم أثناء الخدمة حيث أجمعت عينة الدراسة على القيمة المضافة لدور الأكاديمية المهنية للمعلمين فى تحسين أداء المعلم أثناء الخدمة فى جميع عبارات محاور الاستبيان وحصلت على أوزان نسبية مرتفعة ودالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠٠٠١) , مما يؤكد القيمة المضافة لدور الأكاديمية المهنية للمعلمين فى تحسين أداء المعلم أثناء الخدمة .
- ٣- أوضحت الدراسة أن للأكاديمية المهنية للمعلمين دور , وأضافت قيمة للمعلمين إنعكست على أدائهم فى الحقل الميدانى داخل المدرسة , وفى نفس الوقت عند تصنيف المعلمين وفقاً لدرجات الكادر وإيجاد دلالة الفروق بينهم , وجد أن جميع العبارات الخاصة بالمحاور الخمس غير دالة قيمة انعكست على ممارستهم الفعلية سواء داخل الصفوف الدراسية أو خارجها .

Thesis abstract

The Added Value to the Role of Professional Academy for Teachers to Improve Teacher Performance during Service

(A field study)

The present study aimed to identify the value added of the role of the professional academy for teachers in improving teacher performance during service, and the extent to which teachers benefited from the programs of promotion and what added to them to improve their performance during service.

The study was based on the descriptive approach, and the study tool (questionnaire) was applied to the teachers of the educational stages (primary - preparatory - general secondary) In improving classroom performance in classroom management, teaching and learning processes, technical and administrative supervision, sustainable development, community participation, and evaluation of breeding programs. The study sample consisted of (500) teachers and teachers at the level of Aswan Governorate.

The study went through a series of procedures, which began with the theoretical framework, which included four chapters. Then the results of the field study were presented and the results of implementation of the questionnaire. The study ended with recommendations and suggestions for activating the added value

Results of the study: The current study resulted in the following results:

1-Teachers agreed in the three stages of education (primary - preparatory - secondary) that the exercises for promotion value added to them reflected on their professional performance in schools.

2- The results showed that the professional academy for teachers has a clear role and added value in improving teacher performance during service. The sample of the research on the added value of the role of the professional academy for teachers in improving the performance of the teacher during the service in all the terms of the questionnaire axes obtained high relative weights and statistical function at a significant level 0.001), which confirms the added value of the role of the Professional Academy of Teachers .

3-The study showed that the professional academy for teachers has a role, adding value to the teachers reflected on their performance (except for the first phrase: Some lesson planning skills), indicating that the training programs provided by the Professional Academy for Teachers have added real value to them reflected on their actual practice, both within and outside the classroom.

مقدمة:

تثبت بما لا يدع مجالاً للشك أن بداية التقدم الحقيقية بل الوحيدة هي التعليم وأن الدول المتقدمة تضع التعليم فى أولوية برامجها وسياستها. ويمثل التعليم الاستراتيجيات القومية الكبرى لدول العالم المتقدم نظراً لما لمستته تلك الدول من أدوار ملموسة للتعليم فى العمليات التنموية وإسهاماتها الحقيقية فى أمن الشعوب واستقرارها ورفاهيتها وتقدمها^(١).

ومن ثم فإن النهوض بالتعليم لن يتم إلا من خلال المعلم , حيث أن أهمية دور المعلم فى إصلاح التعليم حيث أنه لا إصلاح للتعليم بدون التنمية المهنية للمعلم, لأن المعلم هو أساس العملية التعليمية, وأن كل ما يمكن أن يؤدى إلى تحسين أحوال المعلمين مادياً وأدبياً ومهنياً, إنما هي خطوة فى سبيل إصلاح التعليم^(٢).

وحيث أن لكل مهنة من المهن مشكلاتها التى تتفاوت من البساطة إلى التعقيد إذ يواجه المعلمون فى الميدان مشكلات يومية متنوعة , فهو يتعامل مع إناس مختلفين فى ثقافتهم وبيئاتهم وطباعهم وأعمارهم. لذا ينبغى تعديل سياسة إعداد المعلم وتدريبه ولذا فإنه يجب تدريب المعلمين بما يلبي الاحتياجات التدريبية لهم^(٣).

ويواجه المعلم فى السلم الوظيفي متغيرات شتى لا يمكنه مواكبتها إلا بالتزويد بالخبرات التى تؤهله لذلك, فالعلوم تتغير والأبحاث تضيف إليها كل يوم جديد. ولذلك أصبح التحدي الأكبر فى تدريب المعلم أن يواكب هذه المتغيرات التى تشمل جميع عناصر عملية التعليم والتعلم ويحتاج المعلم إلى مهارات متجددة لملاحقتها^(٤).

ومن هذا المنطلق يظهر بوضوح أهمية التدريب أثناء الخدمة , وسوف يتناول الباحث فى هذه الدراسة" القيمة المضافة لبرامج الترقى التى تقدمها الأكاديمية المهنية للمعلمين فى تحسين أداء المعلم أثناء الخدمة "والوقوف على مواطن القوة والضعف فى هذا الدور وقياس أثر التدريب.

(١) عمرو حسن : فن التعليم , القاهرة , المنصورة , مكتبة جزيرة الورد , ٢٠٠٤ , ص ٩.

(٢) حسين كامل بهاء الدين: التعليم والمستقبل , القاهرة , دار المعارف , ١٩٩٩ , ص ص ١١٥ , ١١٦ .

(٣) هانى السيد : جودة التعليم , القاهرة , مؤسسة الفريسان, ٢٠١٠ , ص ص ١١٥ , ١١٦ .

(٤) محمود شوق, محمد مالك : معلم القرن الحادي والعشرين, القاهرة, دار الفكر العربي, ٢٠٠١ ص ص ٤٨ , ٤٩

مشكلة الدراسة

نظراً لحاجة العملية التعليمية لصقل مهارات القائمين عليها من معلمين وبصفة مستمرة من خلال برامج التدريب أثناء الخدمة التى تقدمها الأكاديمية المهنية للمعلمين على مستوى الجمهورية والتي تعتبر الجهة الرسمية للتدريب لجميع المعلمين الخاضعين لقانون ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧ (الخاص بكادر المعلمين) حيث تعتبر المظلة التدريبية للجميع المعلمين^(١).

وتكمن مشكلة الدراسة فى شكوى بعض المعلمين بأن هذه البرامج لا تلبى احتياجاتهم المهنية ولا تلبى متطلبات الوظيفة التى سينتقلون إليها وهل تضيف برامج الترقى التى تقدمها الأكاديمية المهنية للمعلمين قيمة مضافة تحسب لها وتتبعكس بالفعل على تحسين أداء المعلم المهنى سواء داخل الفصل وخارجه . لذا هناك جهود تبذل لوضع برامج تدريبية تربية ومتخصصة وبما يحقق الهدف منها والأداء المطلوب^(٢).

ومن منطلق الحاجة الماسة لمعرفة المردود الفعلي والأثر الناتج والمتوقع فى تحسين الأداء فى العملية التعليمية من خلال جودة البرامج المقدمة من الأكاديمية المهنية. وقد توصلت بعض الدراسات إلى وجود بعض السلبيات ومشكلات وأوجه القصور أدت إلى ضعف فى برامج تدريب المعلمين وعلى سبيل المثال دراسة - مصطفى عبد الجليل التى هدفت دراسته التعرف معوقات التدريب أثناء الخدمة وسبل التغلب عليها^(٣). ودراسة محمد عزت عبد الموجود التى هدفت إلى التعرف على الأسس النظرية والفكرية للتدريب والتعرف على المفاهيم والعمليات والأساليب والوظائف ثم على واقع التدريب فى مصر وما يعانیه من مشكلات واختناقات^(٤).

ar.wikipedia.org/wiki أكاديمية_المعلم، الجمعة الموافق ١٧/١٠/٢٠١٤

(٢) عبد الرحمن توفيق أحمد: تقييم التدريب، القاهرة مركز الخبرات المهنية للإدارة - بميك، ٢٠١١، ص ٣٠.

(٣) مصطفى عبد الجليل مصطفى : معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة، رسالة ماجستير، كلية التربية الجامعة الإسلامية، عزه، ٢٠٠٨. ملخص الدراسة ص " ل "

(٤) محمد عزت عبد الموجود: تقييم مراكز تدريب المعلمين أثناء الخدمة، القاهرة، مكتبة أبحاث المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، ٢٠٠٤ - ملخص للبحث منشور على موقع المكتبة على الانترنت.

حيث أشار تقرير اليونسكو ٢٠١٣/٢٠١٤ التعليم والتعلم : تحقيق الجودة للجميع – أنه في كثير من البلدان زادت أعداد المعلمين بسرعة من خلال الاستعانة بأشخاص للقيام بالتدريس دون الحصول على أى تدريب. إلا أنه يقوض نوعية التعليم. (١).

رصد الباحث بالتعاون العديد من المشكلات التربوية التى يواجهها المعلم والتي تتعكس بدورها على أدائه وأيضاً حاجة المعلم للتدريب أثناء الخدمة كمتطلب من متطلبات التنمية المهنية . وفى حدود علم الباحث , أنه لا توجد دراسة تناولت القيمة المضافة لبرامج ترقى الأكاديمية فى تحسين أداء المعلم أثناء الخدمة .

تساؤلات الدراسة :

تبلورت مشكلة الدراسة فى التساؤلات التالية :

- ١- ما طبيعة التدريب أثناء الخدمة ؟
- ٢- ما القيمة المضافة لبرامج الترقى فى تحسين أداء المعلم أثناء الخدمة؟
- ٣- ما التوصيات والمقترحات التى من شأنها تفعيل برامج الترقى ؟

أهداف الدراسة :

- ١- التعرف على البرامج التى تقدمها الأكاديمية المهنية للمعلمين.
 - ٢- التعرف على القيمة المضافة لبرامج ترقى المعلمين.
 - ٣- تقديم توصيات ومقترحات من شأنها تفعيل برامج الترقى .
- أهمية الدراسة :** تكمن أهمية الدراسة فى عدة محاور : -
- أولاً :** بالنسبة للأكاديمية المهنية للمعلم تقديم بعض التوصيات والمقترحات وذلك لتحسين وتطوير برامج الترقى التى تقدم للمعلم أثناء الخدمة .
- ثانياً :** بالنسبة للمعلم الكشف عن القيمة المضافة من هذه البرامج والتي تحسن أدائه.
- ثالثاً :** بالنسبة للمتعلم تحسين أداء المعلم من خلال التدريب فى الأكاديمية المهنية للمعلمين وبما ينعكس بالإيجاب على المتعلم .

(١) تقرير اليونسكو ٢٠١٣/٢٠١٤ م , التعليم والتعلم : تحقيق الجودة للجميع , ص ٣ , ١٢ .

منهج الدراسة:

استعاننت هذه الدراسة بالمنهج الوصفي الذي يهتم بتحليل الواقع تشخيصاً واستخلاصاً للنتائج وقد يصل إلى حد التنبؤ^(١). واعتمد الباحث على الملاحظة والتأمل للحكم على محاور الدراسة , واختيار من تلقوا تدريبات الترقى من خلال الأدوات كالملاحظة, الاستبانة, ومن خلال النتائج نتوصل إلى مواطن القوة والضعف وتقديم التوصيات والمقترحات .

حدود الدراسة:

التزمت الدراسة الحالية بالحدود الآتية :

- ١- الحدود الموضوعية: برامج الترقى من المرحلة الأولى خلال العام الدراسي ٢٠١٢/٢٠١٣ وحتى المرحلة التاسعة ٢٠١٦/٢٠١٧
- ٢- الحدود المكانية : حيث تم تطبيق هذه الدراسة بمحافظة أسوان .
- ٣- الحدود الزمانية : تم تطبيق هذه الدراسة أثناء الفترة ما بين (٢٠١٤ / ٢٠١٧ م) .
- ٤- الحدود البشرية : عينة من معلمى من المراحل (ابتدائى - إعدادى - ثانوى عام) .

مصطلحات الدراسة :

مفهوم الأداء: عما يضطلع به الفرد أو الجماعة من مهام و ما تنطوى عليه هذه المهام من ممارسات و أفعال و أنشطة للقيام العمل بكفاءة و من ثم تحقيق الأهداف المطلوبة^(٢) .

الأكاديمية المهنية للمعلمين : professional Academy for Teachers

" هى هيئة عامة لها الشخصية الاعتبارية , تابعة لوزارة التربية والتعليم تم تنظيمها بقرار رئيس جمهورية مصر العربية رقم ١٢٩ لسنة ٢٠٠٨ , ومقرها الرئيس مدينة مبارك , ولها فروع المحافظات , وهى تخدم أهداف وزارة التربية والتعليم فى تحقيق التنمية المهنية للمعلمين والعاملين والارتقاء بمهارتهم وقدراتهم بصورة مستمرة^(٣) .

(١) جابر عبد الحميد وأحمد خيرى كاظم : مناهج البحث فى التربية وعلم النفس , القاهرة , دار النهضة المصرية, ١٩٩٨ , ص ١٦ .

(٢) مرزوق ابن حمود خلف الجيلانى : اثر برنامج تدريبي مقترح فى ضوء بعض المعايير الجودة على أداء معلمى العلوم , رسالة دكتوراه . كلية التربية جامعة ام القرى المملكة العربية السعودية ص٨ .

. website:knowledge.Moe.gov.eg/Arabic/department/edist/novice teachers (٣)

التنمية المهنية للمعلم : Teacher Professional Development

ويقصد بها " التأهيل المستمر للمعلم , وتحسين معارفه ومهاراته واتجاهاته وأدائه ,
لمقابلة احتياجات التطوير المستمرة للعملية التعليمية " (١) .
ويرى الباحث : أن التعريف الإجرائى للتنمية المهنية للمعلم: هو كل ما يضاف للمعلم بغرض
تطويره وتحسين أدائه لمواجهة ما يستجد من تحديات أثناء الخدمة .
القيمة المضافة :

يعرف (Harvey & Green, 1993) القيمة المضافة بأنها : " مقياس " للجودة ,
من حيث مدى إسهام الخبرات التربوية فى إثراء معرفة وقدرات ومهارات المتعلمين .
كما عرف Bennett , 2001 القيمة المضافة بأنها :تحديد ما تحسن من إمكانات
المتعلمين أو معارفهم نتيجة لتعلمهم فى مؤسسة تربوية معينة .ويرى Bennett وغيره
من الخبراء أن جودة مؤسسة تعليمية معينة يتم الحكم عليها فى ضوء " القيمة " التى
تضيفها فى التعلم (٢)

يعرف Harvey & Green ,1993 القيمة المضافة بأنها (٣): مقياس للجودة من حيث
مدى إسهام الخبرات التربوية فى إثراء معرفة وقدرات ومهارات المتعلمين فالجودة المرتفعة
لمؤسسة تعليمية هى تلك التى تثرى ذلك بدرجة عالية لديهم كما عرف Bennett ,2001
القيمة المضافة بأنها تحديد ما تحسن من إمكانيات المتعلمين أو معارفهم نتيجة لتعلمهم فى
مؤسسة

تربوية معينة ويتطلب قياس القيمة Value تقييم نمو المعلمين أو مكتسباتهم.
ويرى الباحث : أن القيمة المضافة: هو كل ما يضاف للشئ بغرض تحسينه ورفع قيمته.

(١) إيمان عبد النبى أحمد هلال : تطوير اختيار وتدريب القيادات التعليمية العليا بالتعليم الجامعى فى ج.م.ع فى ضوء
اتجاهات الإدارة التربوية الحديثة (رسالة دكتوراه غير منشورة , جامعة عين شمس , ١٩٩٨) , ص ٩ .

(٢) مجدى عبد الوهاب وآخرون : جودة التعليم فى ضوء القيمة المضافة , القاهرة دار الفكر العربى , ٢٠١١ ص
ص ٢٣ , ٢٤ .

(٣) مجدى عبد الوهاب قاسم وآخرون : جودة التعليم فى ضوء تقييم القيمة المضافة , القاهرة, دار الفكر العربى
٢٠١١ , ص ص ٢٤ , ٢٥ .

الدراسات السابقة

على الرغم من ان الدراسات العربية والأجنبية السابقة قد تناولت التدريب أثناء الخدمة ومعرفة معوقات التدريب وتقييم التدريب، إلا أنها لم تتطرق إلى قياس أثر التدريب والقيمة المضافة للبرامج الترقى ولقد استفاد الباحث من كل هذه الدراسات السابقة ومن أمثلتها:

أولاً : الدراسات العربية :

١ - دراسة محمد توفيق سلام (٢٠٠٣) : عنوان الدراسة "الاتجاهات الحديثة فى تدريب المعلمين أثناء الخدمة" ^(١) , هدفت الدراسة للتعرف على الاتجاهات الحديثة فى تدريب المعلمين والمشكلات التي تواجه المعلمين فى التدريب و أوجه الإفادة من التدريب بالخارج للمعلمين ومقترحات لمواجهة مشكلات التدريب فى مصر، تصور مقترح لتحديث تدريب المعلمين فى مصر (تحقق هذا المقترح بإنشاء الأكاديمية المهنية للمعلم وفقاً للمادة ٧٥ من قانون ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧ - الباحث).

٢- دراسة محمد عزت عبد الموجود (٢٠٠٤):

عنوان الدراسة " تقويم مراكز تدريب المعلمين فى أثناء الخدمة " ^(١) , هدفت هذه الدراسة التعرف على الأسس النظرية والفكرية للتدريب والتعرف على المفاهيم و العمليات والأساليب والوظائف, ثم على واقع التدريب فى مصر و ما يعانيه من مشكلات واختناقات وواقع العملية التدريبية فى مراكز تدريب المعلمين أثناء الخدمة .

٣ - دراسة مصطفى عبد الجليل (٢٠٠٨):

بعنوان "معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة وسبل التغلب عليها" ^(٣) , هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة وسبل التغلب عليها

(١) دراسة محمد توفيق سلام :الاتجاهات الحديثة فى تدريب المعلمين أثناء الخدمة , ٢٠١٤/١٠/٢٠ .
http://ncerd.org/php/myBooks_v2/show.php?L=57.

(٢) محمد عزت عبد الموجود : تقويم مراكز تدريب المعلمين فى أثناء الخدمة, ٢٠١٤/١٠/٢٠ م .
http://ncerd.org/php/myBooks_v2/show.php?L=90

(٣) مصطفى عبد الجليل مصطفى : معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة وسبل التغلب عليها بمحافظة غزة, مرجع سابق , ص ص ل , م .

بمحافظة غزة واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي .

٤- دراسة هيثم محمد أحمد قشظة (٢٠١٢) :

بعنوان " دراسة تحليلية للبرامج التدريبية المهنية للمعلمين بمصر فى ضوء الاحتياجات التدريبية للمعلمين"^(١)

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والذي يستند إلى الدراسة الميدانية , كما يتضمن المنهج وصف وتحليل ما هو قائم فعلاً من برامج تدريبية للمعلمين والمعلمين المساعدين وتحديد الاحتياجات التدريبية لهم أثناء الخدمة .
ثانياً : الدراسات الأجنبية :

هناك العديد من الدراسات الأجنبية التي ركزت على التدريب أثناء الخدمة وجودة التدريب وجودة أداء المعلم فى ضوء القيمة المضافة نذكر منها :

١- دراسة (Linda Darling&Others ٢٠٠٢)

بعنوان: " التعليم المهني فى مهنة التعليم"^(٢)

هدفت الدراسة إلى التعرف على نماذج التنمية المهنية للمعلمين وتقدم هذه النماذج الدعم للمعلم حيث يستند إلى أدلة مبنية على تجارب تظهر بناء القدرات وتحفز المعلم على تحسين أدائه المدرسي وبما ينعكس على نتائج التلاميذ. ويسمح هذا البحث المربى وواضعي السياسات تقييم مراكز التطوير المهني فى الولايات المتحدة الأمريكية وخارجها , هذا بالإضافة إلى فحص سياسات واتجاهات التنمية المهنية فى عدد من الدول المتميزة فى هذا المجال (ذكر منها اليابان وسنغافورة) وبما يشجع قادة التعليم والسياسة فى الولايات المتحدة الأمريكية لإنشاء نظم تقييم وتبين وضع التنمية المهنية فيها وبالمعايير الدولية .

(١)هيثم محمد أحمد قشظة :دراسة تحليلية للبرامج التدريبية المهنية للمعلمين بمصر فى ضوء الاحتياجات التدريبية للمعلمين ,رسالة ماجستير غير منشورة , كلية التربية , جامعة طنطا , ٢٠١٢ .

(2)Linda Darling, et al. : Professional Learning in the Learning Profession, Network at Stanford University, 2002.

٢- دراسة : (John Hattiel ٢٠٠٣) :

بعنوان : " المعلمون يصنعون فرقاً " (١)

هدفت الدراسة إلى التعرف على القوة الكامنة وراء تميز أداء المعلمين فى دراسته التى أجريت فى الفصول الدراسية فى أمريكا وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها :

- أن من أهم أسباب هذا التميز ناتج عن تطوير التنمية المهنية المناسبة التى هى أساس برامج إعداد المعلم .

- تطوير مواصفات المناهج والكتب الدراسية والمباني المدرسية.

- أوراق العمل والاختبارات الموضوعية التى تقيس تحسن أداء المتعلمين .

٣ - دراسة (Douglas Harris , Tim R . Sass ٢٠٠٦)

بعنوان : " أثر تدريب المعلمين على مدرس القيمة المضافة " (٢)

هدفت تلك الدراسة إلى التعرف على التأثيرات المتنوعة من التربية والتدريب على إنتاجية المعلم وأوضححت الدراسة أن الدراسات السابقة فى هذا الموضوع قد تعرقلت بسبب الصعوبات الناتجة عن عدم اتخاذ التدابير اللازمة لتدريب المعلمين وأيضاً معالجة الاختيار الغير عشوائى من المعلمين والطلاب للتدريب . وتعالج كل هذه المعوقات من خلال تقرير نماذج ثابتة وقاعدة بيانات واسعة للطلاب والمعلمين والمدرسة وتشير النتائج بشكل عام إلى أن تدريب المعلمين له تأثير إيجابى على تحصيل التلاميذ . , ورصدت هذه الدراسة العلاقة بين إنتاجية المعلم والتدريب .

(1)John Hattiel: Teachers make a Difference, University of Auckland, Australian council for educational research, 2003.

(2) Douglas Harris , Tim R . Sass: The Effects of Teacher Training on Teacher Value – added, 2006. harris @coe.fsu.edu , tsass@coss.fsu.edu.

التعليق العام على الدراسات السابقة :

من خلال استعراض الدراسات السابقة سواء الدراسات العربية أو الاجنبية يتبين ما يلى :

أولاً : اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة فى عدة أوجه :

١-التأكيد على القيمة المضافة لدور الأكاديمية المهنية للمعلمين فى تحسين أداء المعلم .
٢-قياس القيمة المضافة لبرامج ترقى المعلمين أثناء الخدمة وقياس انتقال أثر التدريب للمعلمين.

٣-عينة الدراسة شملت المعلمين فى المراحل التعليمية الثلاث (ابتدائى - إعدادى - ثانوى عام)

٤- - يوصى مزيد من الدراسات لتشمل رياض الأطفال , وذوى الإحتياجات الخاصة , والتعليم الفنى والأزهر الشريف .

٥-قدمت الدراسة الحالية مجموعة من التوصيات والمقترحات لتفعيل القيمة المضافة لبرامج الأكاديمية المهنية للمعلمين فى تحسين أداء المعلم أثناء الخدمة .

ثانياً : استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة فى عدة أوجه أهمها :

١- التعرف أهمية تدريب المعلمين أثناء الخدمة .

٢-التعرف على مفاهيم التنمية المهنية وأهدافها وسبل تحقيقها لتحسين أداء المعلم.

٣-التعرف على كيفية تقويم أداء المراكز المنوط بها تدريب المعلمين أثناء الخدمة .

٤-التعرف على المعوقات التى تواجه تدريب المعلمين أثناء الخدمة وسبل التغلب عليها .

٥-التعرف على كيفية تحديد الإحتياجات التدريبية للمعلمين .

٦-التعرف على مفهوم القيمة المضافة.

٧- التعرف على كيفية تطوير الأداء فى ضوء مؤشرات القيمة المضافة .

مفهوم التدريب :

ويعرف التدريب بأنه عملية تحسين للأداء الحالى من خلال ممارسة مجموعة من الأنشطة المصاحبة من أجل الوصول بالأداء إلى مستوى أفضل يمكن الفرد من أن يكون جزءاً فعالاً فى عمليات التنمية المستدامة داخل المجتمع . لهذا تصف Monica Velasco

التدريب بأنه اندماج للمرء فى الحياة الاجتماعية والدور الاجتماعي ليكون شريكاً فى عمليات التنمية داخل المجتمع^(١).

وعرفه **عبد الرحمن توفيق** : أنه تلك الأنشطة المصممة لأجل تطوير أداء العمل الذى يقوم به الموظف فى الوقت الحالى .أوالذى تم تعينه لأجله أو تم ترقيته إليه^(٢). ويعرف الباحث التدريب أنه : **حزمة من الأنشطة التى تحتوى على مجموعة من المعارف والمهارات والاتجاهات بقصد تحسين الأداء الفعلي للمعلم أو تطويره بما يواكب التغيرات السريعة فى العملية التعليمية .**

الاحتياجات التدريبية أهميتها , وطرق تحديدها :

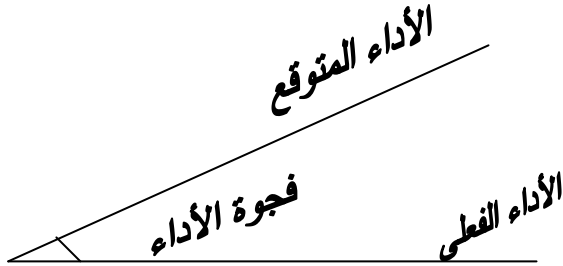
يمكن تعريف **الاحتياج التدريبي** بأنه التفاوت بين ما هو كائن وبين ما يجب أن يكون وعند تحديد الاحتياجات التدريبية يجب أن يتم ترتيبها حسب الأولوية وهناك من يعرف الاحتياجات التدريبية بأنها مجموع التغييرات المطلوب إحداثها فى الفرد والمتعلقة بمعلوماته وخبراته وسلوكه واتجاهاته لجعله لائقاً لشغل وظيفة أعلى أو أداء اختصاصات وواجبات وظيفته الحالية بكفاءة عالية^(٣).

وتعد الاحتياجات التدريبية القاعدة الأساسية التى تنطلق منها عملية التخطيط وتصميم البرامج التدريبية المختلفة , سواء كانت برامج تربوية أو غير تربوية. وتمثل الاحتياجات التدريبية الفجوة ما بين الأداء الفعلي للمعلم والأداء المطلوب منه والذي يمكن التعبير عنه بالمعادلة التالية : **القصور أو العجز فى الأداء = الأداء المطلوب - الأداء الفعلي** ومن خلال الشكل التالي يمكن توضيح درجة الانحراف ما بين الأداء المطلوب والأداء

(١)فاطمة الزهراء سالم محمود : منظومة التدريب لتحسين جودة التعليم , القاهرة, دار العالم العربي, ٢٠١٤م , ص ٩.
(٢)عبد الرحمن توفيق أحمد : تقييم التدريب , القاهرة , مركز الخبرات المهنية للإدارة (بيمك) الطبعة الثانية , ٢٠١٠م, ص ٨٩ .

(٣) أحمد الطيب ورداح الخطيب : الحقائق التدريبية , عمان,عالم الكتب الحديث , ٢٠٠٦م , ص ٤٤ .

الفعلي: الانحراف ما بين الأداء المطلوب والأداء الفعلي كما فى الشكل التالى (١) :-



شكل رقم (١)

من الشكل السابق يتضح مستوى الأداء الفعلي ومستوى الأداء المتوقع والفرق بينهما يتمثل فى فجوة الأداء وكلما كانت الفجوة كبيرة كلما كان دور التدريب كذلك ، أى ان دور التدريب هو تقليص الفجوة بين الأداء الفعلي والأداء المتوقع أو الوصول بالمعلم إلى الأداء المتوقع من خلال برامج تدريبية معدة إعداد جيد على أساس تلبية الاحتياجات التدريبية . من هنا يتجلى بوضوح أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية .

التنمية المهنية للمعلمين (Teachers professional Development) :

وتعرف بأنها عملية تنموية بنائية تشاركية مستمرة تستهدف المعلمين وسائر العاملين فى الحقل التربوي لتغيير وتطوير أدائهم ؛ وممارستهم ؛ ومهارتهم ؛ وكفائتهم المعرفية والتربوية التقنية والإدارية والأخلاقية . وهى كل برنامج مخطط يمكن المعلمين من النمو فى المهنة وكل ما من شأنه أن يرفع من مستوى التعلم والتعليم المعلمين الإنتاجية .^(١) والتنمية المهنية عملية تنموية تهدف فى المقام الأول معالجة القصور وتعويضه لدى المعلم حتى يتمكن من القيام بدوره على أكمل وجه وتساعده فى تحسين أدائه .

(١) رشيدة أحمد الظاهر : تدريب المعلمين بالخارج ،دراسة فى التخطيط للتنمية المهنية ، رسالة ماجستير،معهد الدراسات والبحوث التربوية ، جامعة القاهرة ، ٢٠٠٣م ، ص ص ٤٦ : ٤٨ .

(٢) بيومى محمد ضحأوى ،سلامة عبد العظيم حسين : التنمية المهنية للمعلمين مدخل جديد نحو إصلاح التعليم ،القاهرة ، دار الفكر العربى ، ٢٠٠٩م ، ص ٣٨ .

أهداف تقويم البرامج التدريبية^(١) :

- إن الهدف الرئيسى لتقويم البرنامج التدريبي هو جمع البيانات والمعلومات التي تستخدم لتحسين وتطوير وكذا الرقابة على جودة مكونات البرنامج جميعاً .
- ١- التأكد من أن البرنامج التدريبي يتم بشكل منسق
 - ٢- تذكير واضعى ومخططى البرامج بالمعلومات الدقيقة التي تساعد فى اتخاذ القرارات
 - ٣- تسهيل تخطيط برامج مستقبلية أو تعديل البرامج بناء على تحديد الإحتياجات التدريبية
 - ٤- إدخال تعديلات وتغييرات على البرامج التدريبية على أسس عملية وموضوعية.
- معايير الجوده المتوقعه من المدرب^(٢):**

المدرب هو الحلقة الأهم فى العملية التدريبية فإذا إفترضنا فشل كل الحلقات الأخرى ونجاح حلقة المدرب فإن هذا النجاح سوف ينسحب على كل العملية التدريبية وسوف يغطى على كامل الفشل فى الحلقات الأخرى.

- ٢-المدرب المحترف، الناجح ، المتمرس ،الخبير هو عملة نادرة الوجود أو معدن ثمين أصيل
 - ٣-المدرب الناجح يستطيع أن يخلق ويصنع ،ويكون متدربين ناجحين من الفعالية ، والكفاءة
 - ٤-المدرب هو المدرب فى كافة المجالات فالمدرب هو المدرب أينما كان وحيثما حل .
 - ٥-المدرب الناجح ممكن أن يساهم من خلال تدريبيه فى نهضة الأمة التى ينتمى إليها.
- وينبغى ان يتحلى المدرب ببعض العادات كما يلى^(٣):-**

- ١- الإعداد المسبق ٢- الأناقة الجذابة ٣- الوفاء بالعهده ٤- التوثيق والتسجيل
- ٥- القراءة والاطلاع ٦- احترام الوقت ٧- فورية الإستجابة .

(١)وزارة التربية والتعليم والبنك الدولى ،تفعيل دور وحدات التدريب والتقويم المدرسية ، القاهرة ٢٠٠٦ ، ص ص ٨٤ ، ٨٥ .

(٢) صلاح صالح درويش: مدى تطبيق معايير إدارة الجوده الشاملة فى التدريب التربوى ، مرجع سابق، ص ص ٨٣ : ٨٦ .

(٣) عبدالرحمن توفيق أحمد : أسرار المدرب المحترف ، القاهرة ،مركز الخبرات المهنية ، ٢٠٠٩ ، ص ٨٤ .

معايير الجودة المتوقعة من المادة التدريبية^(١):-

من معايير الجودة :-

- ١- أن تكون معتمده من لجنة خبراء فى المجال الذى سوف تقدم فيه .
- ٢- أن يكون إعدادها قد تم وفقاً لأساليب وطرق البحث العلمى (التهميش ،المراجع،الأمانة العلمية،الإقتباس) .
- ٣- أن تكون معرزة بالتمارين ،الأمثلة ، الإستبانات ، الحالات الواقعية ، الأفلام التدريبية).
- ٤- أن تكون مكتوبه بلغة سليمة سهلة خالية من الأخطاء - أن تكون مكتوبه بلغة المتلقين .
- ٥- أن يتم إلقائها بلغة جمهور المتلقين.- أن تراعى فيها حقوق المؤلفين الآخرين .

معايير الجودة المتوقعة من المركز التدريبي^(٢)

من المعايير :

- ١- أن لا تقل مساحة المركز التدريبي عن ١٥٠ م^٢ .
- ٢- أن توجد فى المركز التدريبي قاعة مكتبة مزودة بالكتب و المراجع الحديثة .
- ٣- أن توجد فى المركز التدريبي قاعة تدريب حاسوب (معمل حاسب آلى) .
- ٤- أن لا يقل عدد قاعات التدريب الموجودة فى المركز عن قاعتين إضافة إلى قاعة التدريب الحاسوبى .
- ٥- أن يكون موقع المركز فى منطقة هادئة بعيدة عن الضوضاء .
- ٦- أن تكون وسائل المواصلات المؤدية إلى المركز متاحة وسهلة ورخيصة الثمن .
- ٧- أن يتضمن المركز التدريبي مساحة كافية لإستراحة الشاى والقهوه ونشاطات الطعام والشراب
- ٨- أن يتضمن المركز التدريبي دورة مياه عدد(٢) واحدة للرجال وأخرى للسيدات وأن تكون هذه الدورات نظيفة معقمة ذات رائحة طيبة .

(١) صلاح صالح درويش : مدى تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة فى التدريب التربوى ، مرجع سابق ، ص ص ٨٦ ، ٨٧ .

(2) <http://www.stoptrainingnow.com/vb/t586>

الجمعة الموافق ٢٩/١٢/٢٠١٧ م .

عينة الدراسة وخصائصها:

تم اختيار مجموعة الدراسة من المعلمين الذين تم ترقيتهم من خلال برامج الترقى بالأكاديمية المهنية للمعلمين بفرع أسوان بكافة مستوياتهم على الكادر (معلم - معلم أول - معلم أول أ - معلم خبير - كبير معلمين) , كذلك من حيث التخصص (علمى - ادبى - تخصصات اخرى) , من حيث النوع (ذكر - انثى) وقد بلغ حجم العينة (٥٠٠) معلم ومعلمة والجدول التالى يوضح توزيع مجموعة الدراسة على الإدارات التعليمية الخمس (ادفو - أسوان - كون أمبو - نصر - دراو) بمحافظة أسوان .

جدول (١)

بيان بأفراد مجموعة الدراسة من المعلمين موزعين على الإدارات التعليمية بمحافظة أسوان

الاجمالي	ثانوى		إعدادى		ابتدائى		الإدارة	م
	اناث	ذكور	اناث	ذكور	اناث	ذكور		
١٥٠	١٥	١٥	٢٠	٢٠	٣٦	٤٤	ادفو	1
١٢٥	١٠	١٥	٢٠	٢٠	٣٠	٣٠	أسوان	2
١٠٠	١٠	١٠	١٥	١٥	٢٥	٢٥	كوم أمبو	3
٧٥	١٠	١٠	١٠	١٥	١٥	١٥	نصر النوبة	4
٥٠	٨	٨	٦	٨	١٢	٨	دراو	5
٥٠٠	٥٣	٥٨	٧١	٧٨	١١٨	١٢٢	الاجمالي	

وقد تم التطبيق الميدانى فى / التاريخ قرين كل إدارة تعليمية كما يلى :-

إدارة كوم أمبو من ١٣ / ٧ / ٢٠١٧ م إلى ١٧ / ٧ / ٢٠١٧ م .

إدارة نصر يومى ١٨ , ١٩ / ٧ / ٢٠١٧ م .

إدارة ادفو من ٢٠ / ٧ / ٢٠١٧ م إلى ٢٦ / ٧ / ٢٠١٧ م .

إدارة دراو يوم ٢٧ / ٧ / ٢٠١٧ م ويوم ٣ / ٨ / ٢٠١٧ م .

إدارة أسوان ٢٩ / ٧ / ٢٠١٧ م إلى ٢ / ٨ / ٢٠١٧ م .

جدول (٢)

يوضح ترتيب المحاور الخمس: -

م	المحور	الترتيب	الوزن النسبي
١	المحتوى التدريبي	المرتبة الثانية	0.77
٢	المتدرب (المعلم)	المرتبة الثالثة	0.76
٣	المدرّب	المرتبة الأولى	0.79
٤	المكان (قاعات التدريب)	المرتبة الخامسة	0.70
٥	إدارة البرنامج	المرتبة الرابعة	0.72

يتضح من الجدول السابق ما يلي :

جاء الترتيب على النحو التالي :

المحور الأول : **المحتوى التدريبي** فى المرتبة الثانية، حيث حصل على الوزن النسبى (٠,٧٧)

حيث يرى أفراد العينة أن المحتوى التدريبي لبي معظم الاحتياجات التدريبية لهم. المحور الثانى : **المتدرب (المعلم)** , فى المرتبة الثالثة، حيث حصل على الوزن النسبى (٠,٧٦) حيث يرى أفراد العينة أن تدريبات الترقى يبلى حققت الى حد كبير الغرض منها. المحور الثالث **المدرّب** فى المرتبة الأولى، حيث حصل على الوزن النسبى (٠,٧٩) حيث يرى أفراد العينة أن المدرّب هو أساس العملية التدريبية وأن نجاح التدريب يعود فى المقام الأول إلى المدرّب.

المحور الرابع **المكان (قاعات التدريب)** فى المرتبة الخامسة، حيث حصل على الوزن النسبى (٠,٧٠) حيث يرى أفراد العينة أن قاعات التريب حققت الحد الأدنى من المواصفات لذا جاء ترتيب هذا المحور فى المرتبة الخامسة والأخيرة .

المحور الخامس **إدارة البرنامج** فى المرتبة الرابعة، حيث حصل على الوزن النسبى (٠,٧٢) حيث يرى أفراد العينة أن إدارة البرنامج قدمت بعض التسهيلات والدعم .

خلاصة النتائج والتوصيات والمقترحات

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج مستمدة من الإطار النظرى للدراسة ومن

الدراسة الميدانية وهى :

أ- الدراسة النظرية :

١-أوضحت الدراسة النظرية فى الدراسة الحالية أن الأكاديمية المهنية للمعلمين أصبحت تمثل

منظومة تنموية تربوية لها صلاحيات تدريبية وفقاً لقانون كادر المعلمين لجميع الفئات التعليمية

٢- أظهرت نتائج الدراسة النظرية فلسفة برامج ترقى الأكاديمية للمعلمين بجمهورية مصر

العربية بعرض وأساليب التنمية المهنية التى تتبعها ورؤيتها والأسس التشريعية لها .

٣- عرض البرامج المقدمة من المرحلة الأولى وحتى التاسعة لمعلمى التربية والتعليم.

٤-التأكيد على القيمة المضافة لدور الأكاديمية المهنية للمعلمين فى تحسين أداء المعلم أثناء

الخدمة،من خلال البرامج التدريبية والخدمات المقدمة للمعلم وتحقيق التنمية المستدامة للمعلم .

ب - نتائج الدراسة الميدانية :

-أظهرت النتائج ان للأكاديمية المهنية للمعلمين دور واضح وقيمة مضافة فى تحسين أداء

المعلم أثناء الخدمة حيث اجمعت عينة الدراسة على القيمة المضافة لدور الأكاديمية المهنية

للمعلمين فى تحسين أداء المعلم أثناء الخدمة فى جميع محاور الاستبيان الخمس :

المحور الأول : المحتوى التدريبى .

المحور الثانى : المتدرب (المعلم) .

المحور الثالث : المدرب .

المحور الرابع : المكان (قاعات التدريب) .

المحور الخامس : إدارة البرنامج .

٣- الدراسة الميدانية أوضحت ان للأكاديمية المهنية للمعلمين دور وازادت قيمة للمعلمين

انعكست على أدائهم فى الحقل الميدانى داخل المدرسة , وفى نفس الوقت عند تصنيف

المعلمين وفقاً لدرجات الكادر وايجاد دلالة الفروق بينهم وجد ان جميع العبارات الخاصة

بالمحاور الخمس غير دالة تقريباً .

ثانياً : التوصيات

توصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات , مصدرها الدراسة النظرية وأفراد عينة الدراسة الميدانية , وتم تصنيف التوصيات وفقاً لما يلي :

أ : توصيات خاصة بالأكاديمية المهنية للمعلمين

- ١-التطوير والتعديل المستمر للبرامج التدريبية المقدمة للمعلمين وفقاً لإحتياجاتهم الفعلية.
- ٢-ضرورة متابعة انتقال أثر التدريب لمعرفة مدى استفادة المعلمين من تلك البرامج.
- ٣-توفير كافة الأدوات والوسائل المعينة للتدريب داخل القاعات وخارجها .
- ٤-أن تكون القاعات التدريبية مجهزة تجهيزاً كاملاً ومعتمدة .
- ٥-عمل حزمة برامج تدريبية تتناسب مع احتياجات المعلمين وفقاً لطبيعة المرحلة .

ب: توصيات خاصة بالمعلم (المتدرب)

- ١- مشاركة المعلم فى المؤتمرات والندوات والدورات التدريبية , وجعلها شرطاً من شروط الترقى وتوثق فى ملف انجاز المعلم .
- ٢- ينبغى للبرامج التدريبية ان تلبى الاحتياجات التدريبية للمعلم وتعالج أوجه القصور فى
- ٣- الأداء (إدارة الصف , إدارة الوقت , استراتيجيات التدريس ,تكنولوجيا التعليم , مهارات الحاسب والانترنت , الشؤون المالية , الفنية , الإدارية والاشرفية الخ) .
- ٤- ينبغى ان تراعى التدريبات الواقع التعليمى , وتقدم للمعلم حزمة من البرامج تضيف له ما يمكنه من التعامل مع المتغيرات وتقدم له حولاً عملية قابلة للتنفيذ .

ج : توصيات خاصة بالمدرّب

- ١- يتم اعتماد المدرّب بعد إعداده الإعداد المناسب من خلال برامج تدريبية تؤهله للقيام بدوره التدريبى على أكمل وجه من الأكاديمية المهنية للمعلمين .
- ٢- ينبغى تدريب المعلم على التقنيات والمعينات التدريبية حتى يتمكن من القيام بدوره.
- ٣- تدريب المعلم على استخدام الحاسب والانترنت لمواكبة كل ما هو جديد .
- ٤-إشراك المدرّب فى برامج تدريبية بصفة دورية وتوثيق تلك التدريبات فى ملف الانجاز .
- ٥-متابعة أداء المدرّب وتفعيلها للتوصية بتجديد اعتماده عن طريق فرع الأكاديمية أو المراجعين يرفع تقارير بالتجديد أو عدم التجديد .

المراجع

أولاً المراجع العربية :

- ١- احمد الطيب ورداح الخطيب : الحقائق التدريبية , عالم الكتب الحديث , عمان , ٢٠٠٦م.
- ٢- الأكاديمية المهنية للمعلمين بالتعاون مع برنامج دعم التعليم , ٢٠١٣م
- ٣- ايمان عبد النبي أحمد هلال : تطوير اختيار وتدريب القيادات التعليمية العليا بالتعليم الجامعى فى ج.م.ع فى ضوء اتجاهات الإدارة التربوية الحديثة (رسالة دكتوراه غير منشورة , جامعة عين شمس , ١٩٩٨) , ص ٩.
- ٤- بيومى محمد ضحاوى ,سلامة عبد العظيم حسين : التنمية المهنية للمعلمين مدخل جديد نحو إصلاح التعليم ,دار الفكر العربى , القاهرة , ٢٠٠٩ م.
- ٥- تقرير اليونسكو ٢٠١٣/٢٠١٤ م , التعليم والتعلم : تحقيق الجودة للجميع .
- ٦- جابر عبد الحميد وأحمد خيرى كاظم : مناهج البحث فى التربية وعلم النفس , دار النهضة المصرية, القاهرة , ١٩٩٨ م .
- ٧- جيهان كمال محمد وآخرون : النشرة الدورية للمركز القومى للبحوث التربوية والتنمية , العدد ١٦ , القاهرة , ٢٠١٠ م .
- ٨- حسين كامل بهاء الدين: التعليم والمستقبل , القاهرة , دار المعارف , ١٩٩٩ م .
- ٩- خلاصات كتب المدير ورجال الأعمال (نشره دورية) : الإدارة بالقيمة الإقتصادية المضافة القاهرة ، العدد الخامس ، ٢٠٠٢ م.

- ١٠- رشيدة أحمد الطاهر : تدريب المعلمين بالخارج ,دراسة فى التخطيط للتنمية المهنية , (رسالة ماجستير , معهد الدراسات والبحوث التربوية , جامعة القاهرة), ٢٠٠٣م.
- ١١- صلاح صالح درويش: مدى تطبيق معايير إدارة الجوده الشامله فى التدريب التربوى , رسالة دكتوراه , كلية إدارة الأعمال . جامعة كولمبوس الأمريكيه , ٢٠٠٩م.
- ١٢- عبد الرحمن توفيق : تقييم التدريب , مركز الخبرات المهنية للإدارة (بميك) القاهرة , الطبعة الثانية, ٢٠١٠ م .
- ١٣- عبدالرحمن توفيق : أسرار المدرب المحترف ,مركز الخبرات المهنية ,القاهرة ,, ٢٠٠٩ م
- ١٤- عمرو حسن : فن التعليم , القاهرة , المنصورة , مكتبة جزيرة الورد , ٢٠٠٤ م .
- ١٥- فاطمة الزهراء سالم محمود : منظومة التدريب لتحسين جودة التعليم , دار العالم العربي , القاهرة , ٢٠١٤م .
- ١٦- مجدى عبد الوهاب الوهاب قاسم وآخرون : جودة التعليم فى ضوء تقييم القيمة المضافة , دار الفكر العربى , القاهرة , ٢٠١١م .
- ١٧- محمود أحمد شوق ,محمد مالك سعيد : معلم القرن الحادى والعشرين (اختيار-إعداده -تتميته فى ضوء التوجهات الإسلامية) ,القاهرة ,دار الفكر العربى , ٢٠٠١ م .
- ١٨- محمد عزت عبد الموجود: تقويم مراكز تدريب المعلمين أثناء الخدمة, المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية , القاهرة , ٢٠٠٤ م.
- ١٩- مرزوق ابن حمود خلف الجبلانى : اثر برنامج تدريبي مقترح فى ضوء بعض المعايير الجودة على أداء معلمى العلوم , رسالة دكتوراه . كلية التربية جامعة ام القرى المملكة العربية السعودية , ٢٠١٣م .

٢٠- مصطفى عبد الجليل: معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة, رسالة ماجستير, كلية التربية, الجامعة الإسلامية, غزة, ٢٠٠٨ م.

٢١- هانى محمد السيد : جودة التعليم ، مؤسسة دار الفرسان ، القاهرة ٢٠١٠ م.

٢٢- هيثم محمد أحمد قشطة : دراسة تحليلية للبرامج التدريبية المهنية للمعلمين بمصر فى ضوء الاحتياجات التدريبية للمعلمين ,رسالة ماجستير غير منشورة , كلية التربية , جامعة طنطا ٢٠١٢ م .

٢٣- وزارة التربية والتعليم : المعايير القومية للتعليم فى مصر ,الأمل للطباعة , القاهرة , 2001 م.

٢٤- وزارة التربية والتعليم والبنك الدولى, تفعيل دور وحدات التدريب والتقييم بالمدرسة ,القاهرة , ٢٠٠٦ م.

٢٥- وزارة التربية والتعليم , الوكالة الكندية للتنمية الدولية : مشروع دعم التعليم الابتدائي (٢) , المجتمعات المهنية للتعلم , دليل المشارك , ٢٠١٠ م

ثانياً المراجع الأجنبية :

29- Douglas Harris , Tim R . Sass: The Effects of Teacher Training on Teacher Value – added, 2006.

30- Douglas Bernnett (2001) EARLHAM: Assessing Quality in Higher Education, Liberal Education, Vol .87, No 2 pnb .

31--John Hattiel: Teachers make a Difference, University of Auckland, Australian council for educational research, 2003.

32- Linda Darling, et al. : Professional Learning in the Learning Profession, Network at Stanford University, 2002.

ثالثاً المواقع الإلكترونية :

33-<http://academy.moe.gov.eg>

34 - <http://knowledge.Moe.gov.eg/Arabic/department/edist/novice>
teachers

35-http://ncerd.org/php/myBooks_v2/show.php?L=57

36-http://ncerd.org/php/myBooks_v2/show.php?L=90

37- <http://www.stoptrainingnow.com/vb/t586>