

وواقع تدريب معلمى التعليم الثانوى الصناعى فى مصر من خلال الدوريات والرسائل العلمية وخطط التدريب ومقارنتها بنظائرها فى بعض الدول المتقدمة مثل ألمانيا بهدف الإفادة منها فى مصر.

أولاً: مشكلة البحث:

بالنظر إلى واقع نظام تدريب المعلمين داخل مصر نجد أنه يعانى من أوجه قصور عبرت عنها الدراسات والبحوث السابقة ومنها عدم الإهتمام بتطوير عملية التخطيط للبرامج التدريبية سواء من حيث صياغة الأهداف التربوية، ومن حيث الأساليب المستخدمة أو من حيث التقويم والمتابعة والتحفيز للمشاركين فى برامج التدريب. فهى محددة وارتجالية باستخدام وتطبيق أساليب ومعينات التدريب نجد غياب الرؤية التخطيطية لمسألة حصر وتجديد وتقدير الاحتياجات التدريبية وقلّة التجهيزات ومستلزمات عملية التدريب. وكذلك قلة الفنيين المتخصصين والانصراف إلى الجانب الفنى والتركيز على نسبة الحضور والانصراف وضعف نوعية البرامج التدريبية واعتمادها على الأساليب التقليدية دون الاستعانة بالوسائل التكنولوجية المتقدمة (محمد السيد حسونة، ٢٠٠٧م، ص ١٨).

مما سبق يتضح ضرورة ان تهتم مصر بعملية تطوير تدريب المعلمين أثناء الخدمة بصفة عامه وبتطوير برامج تدريب معلمى التعليم الثانوى الصناعى بصفة خاصة، وذلك لمواجهة تحديات عصر الثورة المعلوماتية، والتعامل مع مفردات التقنية التى فرضت نفسها على مختلف قطاعات الحياة، والنجاح فى الارتقاء بمستوى المعلم وتنمية قدراته وبرامج إعداده وتدريبه بما يتواءم مع طبيعة التحديث والانفجار المعرفى الذى يشهده العالم من حولنا ولاعتبارات أخرى من بينها تدنى مستوى الخريجين والقصور فى عملية تدريب المعلمين أثناء الخدمة، ومن بينهم معلمى التعليم الثانوى الصناعى، مما أدى إلى تدنى مستوى المعلم.

لذلك تبلورت مشكلة الدراسة فى التساؤل الرئيسى التالى:

- كيف يمكن تطوير برامج التدريب لمعلمي التعليم الثانوى الصناعى بمصر على ضوء خبرة دولة ألمانيا ؟

من السؤال الرئيسى يمكن الإجابة على التساؤلات الفرعية التالية:

- ١- ما ملامح إعداد وتدريب معلمى التعليم الثانوى الصناعى فى دولة ألمانيا ؟
- ٢ - ما ملامح إعداد وتدريب معلمى التعليم الثانوى الصناعى فى دولة مصر؟
- ٣ - ما أوجه التشابه والاختلاف فى نظم إعداد وتدريب معلم التعليم الفنى الصناعى فى ألمانيا ومصر؟
- ٤ - ما التصور المقترح لتطوير برامج تدريب معلمى التعليم الصناعى فى مصر على ضوء خبرة دولة ألمانيا ؟

ثانياً: أهداف البحث:

يهدف البحث إلى:-

- التعرف على ملامح تدريب معلمى التعليم الثانوى الفنى الصناعى فى دولة وألمانيا.
- التعرف على ملامح تدريب معلمى التعليم الثانوى الفنى الصناعى فى مصر.
- التعرف على أوجه الشبه والاختلاف لبعض جوانب نظام تدريب معلمى التعليم الصناعى بين دولة ألمانيا ومصر كيفية الاستقاده من خبرة ألمانيا، فى مجال إعداد وتدريب معلمى التعليم الثانوى الصناعى، والوصول إلى تصور مقترح لتطوير برامج تدريب معلمى التعليم الثانوى الصناعى.

ثالثاً: أهمية الدراسة:

تنبع أهمية البحث من الاعتبارات الآتية:-

- ١- أهمية المرحلة نفسها وأهمية معلم التعليم الصناعى كونه ركيزة أساسية من ركائز العملية التعليمية فى محاوله للإرتقاء بمستواه المهنى بحيث يكون قادراً

على التفاعل مع متطلبات العصر الحديث وذلك من خلال تطوير برامج تدريب معلمى التعليم الثانوى الفنى الصناعى.

٢- يساعد على التعرف على نظام تدريب معلمى التعليم الثانوى الصناعى فى ألمانيا، وذلك للإرتقاء بمستوى المعلم وتنمية قدراته العملية والعلمية حتى يكون مواكباً لمتطلبات العصر الحديث.

٣- يساعد فى التعرف على الاختلاف بين برامج تدريب معلمى التعليم الثانوى الفنى الصناعى فى مصر، وبرامج التدريب بالدول المتقدمة، وأظهار أهم جوانب القصور فى برامج وأساليب وطرق تدريب معلمى التعليم الثانوى الفنى الصناعى فى مصر.

٤- وضع تصور مقترح من خلال خبرة ألمانيا حتى يساعد فى رفع مستوى المعلم علمياً وعملياً وذلك فى ضوء التطورات العالمية المعاصرة وذلك لتحقيق التنمية المطلوبة لتطوير أداء معلمى التعليم الثانوى الصناعى.

رابعاً: حدود البحث:-

١- حدود موضوعيه: إقتصر البحث على برامج الإعداد والتدريب لمعلمى التعليم الثانوى الفنى الصناعى. فى كل ألمانيا مصر.

٢ - حدود جغرافيه:-

يقتصر البحث الحالى على خبرة دولة ألمانيا حيث أنها تمثل خبرة عالمية فى مجال إعداد وتدريب معلمى التعليم الثانوى الفنى الصناعى، وحيث قدمت هذه الدولة خبرة يمكن الإحتزاء بها وتطبيقها فى الواقع المصرى.

خامساً: منهج البحث (مريم محمد الشرقاوى، ٢٠١٢م، ص ١٩، ٢٠):

يستخدم: المنهج العلمى المقارن"ويقصد به المنهج الذى يستخدم وسائل التجريب العلمى الذى يهتم بالملاحظة الدقيقة للظواهر التعليمية وإلى جولة الملاحظات بطريقة تسمح بمقارنتها واستخلاص ما بينها من شبه أو اختلاف، ثم إتمام المقارنة".

سادساً: مصطلحات البحث.**١ - تطوير (Development):**

يعرف بأنه "إضافة التكنولوجيا المعاصرة على مدخلات المنظومة بما يسهم فى زيادة الكفاءة والفاعلية لهذه المدخلات، وصولاً إلى إحداث التغيير الإيجابى الملموس فى جودة المخرجات بعد جهد طويل المدى يستعان فيه بنظريات العلوم السلوكية (حسن شحاته، زينب النجار، ٢٠٠٣م، ص ١٠٧، ١٠٨).

ويعرفه الباحث إجرائياً: بأنه التغيرات التى تحدث فى النظم التعليمية التى تساعد على عملية تحسين للتعليم الثانوى الفنى الصناعى فى مصر، حتى يؤدى الغرض المطلوب منه بكفاءه تامه، ويحقق كل الأهداف المنشوده منه على أتم وجه، وبطريقه اقتصاديه فى الوقت والجهد والتكاليف، وبشكل يمكنه من الوفاء بمتطلبات سوق العمل من عماله مدربه ومؤهلة لتمكن مصر من تحقيق التنمية الشاملة.

٢ - برامج (Programs):

تعرف البرامج على أنها: خليط من السياسات والإجراءات والقواعد مؤيده برأس المال وبالميزانيات التقديرية لتحقيق الأهداف المنشوده لأية منشأة (مريم محمد الشرقاوى، ٢٠١٢م، ص ٨٧).

ويعرف الباحث البرامج إجرائياً بأنها: هى مشروعات فى مجالات معينه مؤيده برأس مال لتحقيق أهداف معينه.

٣ - تدريب (Training):

ويقصد به إعداد الشخص للاستخدام فى أى فرع من فروع النشاط ومساعدته فى الإفادة من قدراته حتى يتحقق لنفسه وللمنشأة التى سيعمل بها وللمجتمع أكثر ما يمكن من مزايا (أحمد زكى بدوى، ١٩٨٤م، ص ٣٩٠، ٣٦٦).

ويعرف الباحث إجرائياً: بأنه الإجراءات المنظمة والتي تهدف إلى تغيير السلوك والإتجاهات والمهارات، وذلك لمقابلة احتياجات محددة حالياً أو مستقبلياً يحتاجها الفرد والعمل الذي يؤديه، بهدف رفع كفاءة الفرد وزيادة الانتاجية بأفراد فى مهنتهم وتحسين أدائهم فى الأعمال التى يؤدونها.

سابعاً: الدراسات السابقة:

أ - الدراسات العربية:

١ - دراسة محمد عزت عبد الموجود (٢٠٠٤م):

هدفت الدراسة إلى: التعرف على واقع مؤسسات تدريب المعلمين أثناء الخدمة فى مصر للتعرف على مدى نجاح هذه المؤسسات التدريبية فى تلبية الاحتياجات للمعلمين والتعرف على آراء القائمين على هذه البرامج والمؤسسات التدريبية، وكذلك المتدربين من خلال عمل إستبانة تضمنت العديد من المحاور التى أعدت لهذا الغرض للحصول على نتائج علمية واقعية حول هذه المراكز والبرامج المقدمة بها.

واستخدمت الدراسة: المنهج الوصفى للتعرف على واقع التدريب بهذه المراكز. وقد توصلت الدراسة: إلى العديد من النتائج منها.

أن نظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة مازال يعانى من مشكلات عديدة أهمها عدم وجود سياسة للتدريب أثناء الخدمة، وإنحصار مهمة التخطيط لبرامج التدريب المقدمة للمعلمين أثناء الخدمة على الإدارة المركزية للتدريب بالقاهرة، تهمش دور المتدربين أثناء عملية التخطيط للبرامج المقدمة لهم، غلبة الطابع التنفيذى للأساليب التدريبية المستخدمة ، عدم الجدية فى تقويم المتدربين أثناء الدورة التدريبية ونهايتها (محمد عزت عبد الموجود، ٢٠٠٤م).

٢ - دراسة: هيثم محمد أحمد قشطة (٢٠١٢م):

هدفت الدراسة إلى: التعرف على فلسفة نشأة الأكاديمية المهنية للمعلمين وتحديد أهدافها ووظائفها، طبيعة البرامج التدريبية للمعلمين والتي تقدمها الأكاديمية المهنية للمعلمين، وضع تصور مقترح لبرنامج تدريبي للمعلمين المرشحين للترقية في درجات كادر المعلمين والحصول على شهادة الصلاحية من الأكاديمية المهنية للمعلمين.

منهج الدراسة: - واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدم الباحث الاستبيان كأداة لتحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين.

نتائج الدراسة: وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج منها:

توضيح فلسفة إنشاء الأكاديمية المهية للمعلمين، وصف الأكاديمية المهنية للمعلمين بمصر من حيث الأسس التشريعية لإنشائها والهيكل الوظيفي واختصاصاتها والأهداف العامة له، توضيح أهمية الترخيص لمهنة التعليم للارتقاء بالمعلم علمياً، عرض مستويات كادر المعلمين الست بدءاً من معلم مساعد، وانتهاءً بكبير معلمين، عرض بعض النماذج التدريبية للأكاديمية المهنية للمعلمين ومعرفة أوجه القوة بها وأوجه الضعف والقصور بها (هيثم محمد أحمد قشطة، ٢٠١٢م).

ب- الدراسات الأجنبية

١ - دراسة: باسو (٢٠٠٧م) Basu بعنوان: تطوير وتدريب معلمى التعليم

الصناعى فى ضوء المتغيرات (Basu B, (2007)", pp 273-282).

هدفت الدراسة إلى: دراسة التحديات والتطورات الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية الحالية والحاجة لتدريب المعلمين والمدربين فى مجال التعليم الفنى والمهنى.

واستخدمت الدراسة: المنهج الوصفي التحليلي من خلال الملاحظة والمناقشة.

أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة.

- ضرورة إصلاح وتطوير مجال تدريب المدرسين الفنيين والمهنيين في دول آسيا.
- حيث تلعب المتغيرات التالية: النمو السكاني ومعدل التمدن السريع، والفقير، وزيادة الطلب على التعليم الثانوى الصناعى، والعولمة، التلوث البيئى، تكنولوجيا التدريب دوراً أساسياً ومهماً فى تطوير إعداد معلمى التعليم الفنى.

٢ - دراسة: سيم جو وين (٢٠١١م) بعنوان: تأثير تدريب المعلمين أثناء الخدمة دراسة حالة من الممارسات الصفية وفرص التغيير (Sim, Ju Youn (2011):

هدفت الدراسة إلى: معرفة وجهة نظر المعلمين فى مدى تأثير تدريب المعلمين أثناء الخدمة فى ممارستهم الصفية واستخدمت الدراسة المنهج الوصفى من خلال الملاحظة والمناقشة.

أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة.

هناك صعوبة فى اكتشاف معارف وأفكار جديدة خاصة بالتدريب، هناك اختلاف ما بين التدريب وما يمارس داخل الفصول، عدم وجود دعم من المدرسة فى التدريب أثناء الخدمة.

أبرز التوصيات التي توصلت إليها الدراسة، يحتاج المعلمين إلى دعم واستمرار دورات تدريب المعلمين أثناء الخدمة، ابد من استمرار التطوير المهنى للمعلمين، هناك مبادرة لتدريب المعلمين أثناء الخدمة من خلال التعليم عن بعد.

تعليق عام على الدراسات السابقة:

من خلال العرض السابق للدراسات السابقة سواء كانت العربية أو الأجنبية أنها تهتم بقضية تدريب معلمى التعليم الثانوى الصناعى سواء كانت فى الإعداد بكليات التربية أو أثناء الخدمة. كما هدفت بعض الدراسات السابقة فى مجملها إلى النهوض

بمستوى المعلم والتعرف على مايتعرضة من مشكلات تواجه المعلمين أثناء التدريب.

ثامناً: خطوات السير فى البحث:-

يسير البحث وفقاً للخطوات التالية:

- ١- **الخطوه الأولى:** يوضح الإطار العام للبحث، ويتضمن (مقدمة البحث، مشكلة البحث، أهداف البحث، حدود البحث، منهج البحث، مصطلحات البحث، الدراسات السابقة، خطوات السير فى البحث).
- ٢- **الخطوه الثانية:** ملامح إعداد وتدريب معلمى التعليم الثانوى الصناعى فى دولة ألمانيا.
- ٣- **الخطوه الثالثة:** ملامح إعداد وتدريب معلمى التعليم الثانوى الصناعى فى دولة مصر.
- ٤- **الخطوه الرابعة:** التحليل المقارن لبعض جوانب نظام تدريب معلمى التعليم الصناعى بين دولة ألمانيا ومصر.
- ٥- **الخطوه الخامسة:** عرض التصور المقترح لتطوير برامج تدريب معلمى التعليم الثانوى الفنى الصناعى بمصر على ضوء خبرة دولة ألمانيا وكيفية الاستفادة منها.

وفيما يلى توضيح ذلك بالتفصيل

الخطوه الثانية: ملامح إعداد وتدريب معلمى التعليم الثانوى الفنى الصناعى فى دولة ألمانيا.

- ١- إعداد معلم التعليم الثانوى الفنى الصناعى (عادل عبد الفتاح سلامة، ٢٠٠٠م، ص ٣٣٦، ٣٣٧).

ويوجد أربعة أنواع لمعلم المدارس المهنية وخاصة النظام المزدوج وهى.

أولاً: مدرس المواد الأكاديمية.

ثانياً: مدرس المواد النظرية الفنية.

ثالثاً: مدرس المواد النظرية العملية فى الورش المدرسية.

رابعاً: المدرب فى مراكز التدريب المهنى (المصنع أو الشركة).

وفيما يلى شرح لكيفية إعداد كل منها.

- مدرس المواد النظرية الأكاديمية:-

ويتم إعداده بواسطة حصوله على دبلوم فى المواد التى تخصص فيها فى الجامعة، حيث يدرس فى الجامعة مادتين على الأقل (لغتين) إضافة إلى بعض المقررات الدراسية التى تحدها الجامعة وليست الولاية وتستمر الدراسة لمدة ٣-٤ سنوات بعدها يحصل على تصريح العمل فى المدارس المهنية بناء على تخصصه حيث تمثل هذه الدرجة الجامعية الامتحان الأول للولاية First-state Examination بعدها يقضى الفترة التمهيديّة لمدة سنتين خارج الجامعة (فى معهد الولاية) - state teacher training institute بالإضافة إلى المدرسة التى يتم التدريب فيها، بعدها يتقدم لقضاء الامتحان الثانى للولاية state Examinatil-Secnd عندها يتم إعطاؤه التصريح للتدريس فى هذه المدارس المهنية (فاطمة محمد السيد، منى محمود عبد اللطيف، ٢٠٠٤م، ص ٢٠٧).

- مدرس المواد النظرية الفنية:-

وتسير عملية إعداده بنفس الخطوات السابقة الخاصة بمعلم المواد النظرية الأكاديمية، ويجب أن يدرس بالجامعة مادتين على الأقل ليقوم بتدريسها فيما بعد فى المدرسة المهنية، بشرط أن يكون قد حصل عند التحاقه بالجامعة على التدريب المهنى الأول ويتعهد على نفسه سوف يحصل عليه أثناء دراسته الجامعية، ويدرس فى الجامعة

مادتين على الأقل في الجانب الفنى مثل الإلكترونيات والهندسة كهندسة بناء الآلات (فاطمة محمد السيد، منى محمودج عبد اللطيف، ٢٠٠٤م، ص٢٠٩، ٢١٠).

- مدرس المواد الفنية العملية فى الورش المدرسية:-

ويسمى بالمدرس الفنى technischer Lehrer ويتم إعداده من خلال.

١- مدرسة الأسطوات Meister schule.

٢- المدرسة المهنية المتخصصة Fechschule، وتنقسم إلى نظامين هما:

أ - نظام الدراسة ذات نصف اليوم.

ب - نظام الدارسة ذات اليوم الكامل.

١- مدرسة الأسطوات: وفيها يتجه الطالب إلى الدراسة بالمدرسة المهنية التى تسمى Berufsschule والتي تسيير الدراسة بها على النظام المزدوج، وذلك بعد الإنتهاء من الدراسة فى المدارس الثانوية العامة. ويحصل على لقب Gesell أى عامل ماهر بعد الانتهاء من المدرسة المهنية، يليها التقدم للدراسة فى مدرسة الأسطوات (فاطمة محمد السيد، منى محمودج عبد اللطيف، ٢٠٠٤م، ص٢١١).

وتكون الدراسة لمدة ٤ - ٥ سنوات، يقضيها الطالب بين المدرسة مساءً والشركة صباحاً، بعدها يؤدى فترة دراسية أخرى لمدة سنتين لبنائه تربويًا Education Instruction وبعد أداء الإمتحان يحصل على تصريح العمل حيث يحصل على لقب مدرس فنى.

٢- المدرسة المهنية المتخصصة Fachshule:-

وتم الحديث عنها بنظاميها- نصف اليوم، اليوم الكامل وذلك فى النوع الخامس من المدارس المهنية. ويجب الإشارة إلى أن الفنى المتخرج من المدارس

المهنية المتخصصة يقوم بتدريس المواد الفنية والعملية ولكن بصورة أدق وأكثر تفصيلاً عن المتخرج في مدرسة الأسطوات Meister schule، ولكن إذا أراد أن يكون مدرساً فنياً فإنه يجب أن يقضى الفترة التمهيدية لمدة عامين ثم يتقدم لاجتياز الامتحان النهائى (مريم محمد إبراهيم الشرقاوى ، ٢٠٠٥م، ص ١١٦).

٣- المدرب Meister فى مركز التدريب المهنى أو الشركة:-

ويتم إعداده فى مدرسة الأسطوات Meister schule السابق السابق ذكرها، حيث يتجه الطالب لأداء الامتحان وبنجاحه يمارس هذه المهنة بدون أن يقضى الفترة التمهيدية (دراسة المواد التربوية) كما فى المدرس الفنى. وبالرغم من أن إعداد المعلم من الأمور الخاصة بكل ولاية، فلقد بدأت عملية إعداد المعلم فى معظم الولايات وفقاً لنموذج إعداد المعلم فى ولاية فيمار، كان هذا الإعداد يعتمد على الدراسة الجامعية الأكاديمية، إضافة إلى فترة التدريب التى يقضيها الطالب المعلم بعد التخرج من الجامعة وقبل الالتحاق بالمهنة فى معاهد خاصة بالتدريب (Eurydice European unit, 1998, p 2,3)

ويطلب من المعلمين الالتحاق بتلك البرامج ليتعرفوا على آخر التطورات فى العلوم والحصول على مؤهلات إضافية، حيث تقوم برامج التدريب أثناء الخدمة بتقديم برامج تشمل قضايا معينة تخدم أنواعاً من المدارس، ومستويات معينة لكل نوع من المدارس بما فيها البرامج القانونية والإدارة المدرسية، وتقوم معاهد التدريس بنشر قائمة بالبرامج التدريبية المكثفة فى فترات منتظمة لتعطى الفرصة للمعلمين لاختيار ما يتناسب مع ميولهم.

أهداف تدريب معلمى التعليم الثانوى الصناعى أثناء الخدمة فى ألمانيا:-

يهدف التدريب أثناء الخدمة فى ألمانيا إلى الأتى. (Peter Grony , 2002. p.2)

- جعل المعلمين دائماً على إتصال بالمواد الدراسية التي يدرسونها والتعرف على أهم التطورات المتعلقة بها. التقريب بين برامج الإعداد والتدريب الأولى أثناء الخدمة باستخدام مدخل الدراسة أثناء العمل، والتدريب من بعد، والتنمية المهنية المتمركزة فى المدرسة.
- إحداث الدمج بين الدراسة النظرية والعملية تحت مظلة النظام المزدوج وتتولى هذه المهمة الشركات والمصانع الألمانية.
- مساعدة المعلمين على رفع مستواهم الأكاديمى والمهنى.
- الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات ومحاولة تطبيقها داخل المدرسة.
- تشجيع المعلمين على التعليم الذاتى كأحد أنواع التدريب أثناء الخدمة.
- مساعدة المعلمين على تبادل الآراء فيما بينهم فيما يتعلق بالنواحي الأكاديمية والمهنية.
- تنمية مهارات استخدام تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات فى العملية التعليمية.
- مساعدة المعلمين على كيفية استخدام الإنترنت فى إعداد الدروس واعتبارها من وسائل التعليم.

٢- برامج تدريب معلمى التعليم الثانوى الفنى الصناعى أثناء الخدمة فى ألمانيا:-

- برامج الخدمة الأولية (محمد محمدي محمد مخلص، ٢٠٠٧م):

وهى برامج تقدم للمعلمين فى بداية خدمتهم، وتهدف هذه البرامج إلى تحسين مستوى المعلم والتأكد من مدى استعداداته لعملية التدريس، وتختلف مدة هذا التدريب الأولى تبعاً لسياسة كل ولاية ونوع مهنة التدريس، ويركز هذا النوع من

البرامج التدريبية على المحاضرات، وتقديم تدريب موجه أو مستقبل لفنيات التدريس في المدارس.

- برامج التدريب عن بعد DistanceTraning Programs (مهدى فتوح راغب محمد: ٢٠٠٤م، ص ١٩٩).

تعتبر برامج التدريب عن بعد من البرامج الهامة والمنتشرة في ألمانيا، حيث تقوم كليات تدريب المعلمين، والمعاهد الفنية في الولايات الألمانية بإذاعة برامج تدريبية خلال التلفاز، والتي من خلالها يتم تقديم نماذج متميزة لما يجب أن يكون عليه العمل المهني للمعلم. وتطورت برامج التدريب من بعد لتشمل استخدام التكنولوجيا الحديثة:

- برامج التأهيل التكنولوجي: Distance Training Programs .(Gerdi Jonen , Claus Boele. (Eds): 2001 , P.13).

وهي برامج تهدف إلى تدريب المعلم على استخدام الوسائط التكنولوجية داخل الفصل، وتقوم هذه البرامج بالتعاون بين وزارة التربية في ألمانيا والمؤسسات الخاصة حيث تم استخدام الإنترنت في تدريب المعلمين أثناء الخدمة، وذلك بتوفير فريق من المستشارين عبر الإنترنت من أجل مساعدة المعلمين على استخدام التكنولوجيا التعليمية في المدرسة بطريقة عملية، ويتم تقييم المعلم على أساس النجاح في مثل هذه البرامج التدريبية.

- برامج الإعداد المهني للمعلمين Vocational training Programs for teachers

وتتضمن كل أنواع إعداد المعلم المهنية وهي من البرامج الأساسية في ألمانيا والتي تحتوي بداخلها على مجموعة فرعية من البرامج منها.

- برنامج المعلم الموجه نحو الطفل: وفيه يكون التركيز فى عملية التدريب على كيفية فهم المعلم للطفل والجوانب الشخصية له.
- برنامج المعلم الموجه نحو المنهج: وفيه يكون التركيز على إجادة المعلم لمعرفة المنهج الدراسى.
- برنامج المعلم الموجه تكنوقراطياً: وفيه يكون التركيز على إجادة المعلم لمهارات التدريس والتعلم.
- برنامج المعلم الموجه اجتماعياً: وفيه يكون التركيز على إجادة المعلم للحياة الإجتماعية بجوانبها المختلفة.
- برنامج المعلم المتعدد والمتنوع: وفيه يكون التركيز على إجادة المعلم لكل الجوانب السابقة حتى يكون المعلم متكاملًا.

- برنامج التدريب المستمرة للمعلمين Continuous Training Programs -:For Teachers

ويحتل تدريب المعلمين المستمر أهميته الخاصة حيث يتم إدخال وطرق تدريس ومقررات دراسية جديدة، وتمكن دورات التدريب مجموعات المعلمين من المستحدثات الجديدة وإمكانية تطبيقها داخل حجرات الدراسة ومع التلاميذ مثل ذلك، إدخال برامج تدريبية للمعلمين حول تكنولوجيا المعلومات وعلوم الحاسب الآلى والتربية البيئية

- برامج الحصول على مؤهلات عليا: High Qualification Programs

(Federal Ministry Education:,2002,p,53.54)

وهى برامج تقدم بمؤسسات التعليم العالى المختلفة، وذلك لتوفير المعلمين الأكاديميين فى مختلف التخصصات، وتقدم الجامعات ومؤسسات التعليم العالى المعادلة لها مجموعة كبيرة من الفروع والتخصصات الدراسية التى يصعب

حصرها، ومن ذلك البرامج، برامج العلوم الهندسية مثل برامج الهندسة المعمارية، والكهربية، والمدنية، وتكنولوجيا البيئة، والهندسة الكيميائية، وعلوم الكمبيوتر، والإتصالات والمعلومات، وبرامج التصميم والترميم.

- برامج التربية البيئية: Environmental Education Programs.

وهي برامج يتم إعدادها من قبل المؤسسة الألمانية للتربية البيئية (DGU) وتهدف هذه البرامج إلى تنمية وتطوير التربية البيئية داخل المدرسة، والربط بين المدرسة والبيئة وذلك لتحسين السلوك البيئي داخل المدرسة، ويتم تدريب المعلمين عن طريق عقد إجتماعات بين المعلمين والمجالس المحلية والآباء وذلك لتبادل الرؤى وحل المشكلات البيئية وكيفية مواجهة هذه المشكلات.

- برامج التدريب بالخارج: Out – Training Programs.

وهي برامج تنظمها الأكاديمية الألمانية لتبادل الخدمات، وهذه البرامج على صورتين، إما برامج تدريبية خارج الولاية، حيث يشترك المعلمون معاً في برامج تدريبية تضم معلمين من مختلف الولايات الألمانية لتبادل الخبرات والآراء والمقترحات التي من شأنها تنمية المعلمين مهنيًا وعلميًا وتكنولوجياً.

- برامج التدريب بالمراسلة (محمد محمدى محمد مخلص، ٢٠٠٧م، ص١٣٥، ١٣٦).

وهي برامج تتيح للدارسين فيها الاتصال بكل ما هو جديد في مجال المهنة عن طريق شبكات الاتصال مع الحاسوب، ووسائل الاتصال المتعدد، وتساعد المعلمين في الحصول على الدرجات الجامعية.

- برامج التعليم المفتوح.

وتتيح هذه البرامج أيضاً إمكانية الحصول على درجات علمية عليا (الدبلوم العالى، الماجستير، الدكتوراه) حيث تتبع الجامعة فى تنفيذ برنامج التعليم المفتوح نظام

الدراسة السنوية أو النظام الفصلى إذا اقتضى الحال ولغة التدريس المتبعة هي (الألمانية، الفرنسية، العربية)، وتتراوح الدراسة ما بين سنتين إلى أربع سنوات لمرحلة البكالوريوس، وما بين سنة إلى خمس سنوات للدراسات العليا، ويجوز للجامعة حسب نظام قوانينها ولوائحها الأكاديمية أن تعقد إمتحان بحثى إن رأت ذلك ضرورياً لخدمة برامجها.

٣- أساليب تدريب معلمى التعليم الثانوى الصناعى أثناء الخدمة فى ألمانيا.

- المحاضرات: Lectures (أميمة حلمى مصطفى، ٢٠٠٣م، ص ١٤٢).

تعتبر المحاضرة من أهم الأساليب التدريبية فى ألمانيا، حيث تهدف إلى إكساب المعلمين المعرفة حول مجال دراسى محدد، وتضم المحاضرات أعداداً كبيرة من المعلمين حيث يقوم المحاضر بتقديم المحتوى التعليمى للمعلمين خلال المحاضرة دون الدخول فى مناقشات معهم وفى نهاية المحاضرة تعقد امتحانات تحريرية فى المحتوى التدريبي الذى تم مناقشة خلال المحاضرة.

- الدروس العلمية: Practical Courses (أميمة حلمى مصطفى، ٢٠٠٣م، ص ١٤٣).

ونقيد الدروس العلمية فى تعضيد المادة العلمية المقدمة فى المحاضرة، ومن ذلك التطبيق العلمى للمعرفة النظرية، وقد يتدرب المعلمون خلال هذه الدروس العلمية- على الآليات والمهارات المطلوب لمهنة التدريس مثل التدريب على الأساليب الإحصائية بالنسبة للأخصائيين النفسيين، ويحصل المعلم بعد الإتمام الناجح لهذه الدروس على شهادة تدل على مشاركته الفعالة بها.

- الكمبيوتر: Computer Based Training (Lang. M.; 2000,p.3).

ويعتبر الكمبيوتر من أهم الأساليب فى ألمانيا، ويظهر ذلك فى اهتمام معظم الولايات الألمانية باستخدام الكمبيوتر داخل المدرسة، وفى ذات الوقت أصبح المعلم

مهتماً بتلقى الكثير من التدريب فى هذا المجال، وعن طريق الكمبيوتر يتم عرض المهارات التدريبية المطلوبة على المعلمين ومن خلال هذه المهارات يمكن للمعلم أن يكتسب منها ما يناسبه فى مجال عمله.

- الإنترنت: **Entrant. Based Training**

(Schwarze – Monika: (Feb.28-Mar.4) san Antonio.1999.)p 5.)

ويعتبر الإنترنت من الأساليب الأكثر شيوعاً فى تدريب المعلمين أثناء الخدمة فى ألمانيا فى عام ١٩٩٦م بدأ التعاون بين وزارة التربية والشئون الثقافية والمؤسسات الخاصة، حيث تم استخدام الإنترنت لتقديم برامج تدريب المعلمين، وخصص لهذا البرنامج فريق من المستشارين عبر الإنترنت من أجل مساعدة المعلمين على استخدام هذه التكنولوجيا التعليمية فى المدارس بطريقة علمية، بالإضافة إلى مساهمة شركات تكنولوجيا المعلومات فى عملية التدريب.

- الراديو والتلفزيون **T. V. Based Training**

ويعتبر الراديو والتلفزيون من أساليب التدريب الذاتية فى ألمانيا، وذلك عن طريق البرامج التدريبية خلال التلفزيون، ومن أكثر المؤسسات استخداماً لهذا الأسلوب من التدريب الجامعات المفتوحة، ومن مزايا هذا الأسلوب من التدريب هو ضمان وصول التدريب أثناء الخدمة إلى جميع المعلمين المستهدفين فى أى وقت وفى أى مكان مما أدى إلى التغلب على بعدى المكان والزمان وتحقيق الأهداف التدريبية المنشودة بصورة فعالة.

- الزيارات (الرحلات الميدانية) **Field Trips**. (محمد محمدى محمد

مخلص ٢٠٠٧م، ٢٠٠٧م، ص ١٣٩)

أما الرحلات والتي قد تستمر يوماً أو بضع أسابيع، فهى تشكل عنصراً مهماً فى تدريب المعلمين أثناء الخدمة، وكذلك بداية استخدام هذا الأسلوب عام ١٩٩٦م كنوع من التعاون بين وزارة التعليم وبين مركز الفضاء الألمانى German Aerospace

Center ويهدف هذا التعاون إلى توفير شبكة معلومات تربط المدارس ببعضها، وتوفير المعلومات اللازمة لتنمية المعلم في مجال تخصصه- وزيادة التفاعل بين المدارس من خلال تبادل الآراء التعليمية، هذا بالإضافة إلى ربط المدارس الألمانية ببعض المدارس الموجودة بالدول المجاورة من خلال شبكة فضائية عبر الإنترنت وذلك بهدف اتصال المعلمين معاً لتبادل الخبرات المهنية.

- مجموعات العمل والإجتماعات Meetings.

ويتم تدريب المعلمين أثناء الخدمة داخل المدرسة عن طريق الاجتماعات، أو حلقات البحث، وذلك لمواجهة المشكلات التي تواجه المعلم داخل حجرة الدراسة وتبادل الآراء بين المعلمين والموجهين من نوى الخبرة، حيث يتم عرض الموضوع من زوايا مختلفة ويبدأ المتدربون في المناقشة والاستفادة من خبرات المتخصصين، هذا بالإضافة إلى مناقشة البرامج التدريبية المقدمة من خلال برامج التعليم عن بعد ومحاولة تطبيقها داخل المدرسة.

٤-المدرّبون. In – Service .net / http://www.Euro Education. (Teacher Training In The Eu/ htm.7/2/2018)

إن كثرة أنواع المدارس الفنية في ألمانيا الاتحادية دعت إلى وجود نوعين من مدرسيها النوع الأول فقد درّبوا أربع سنوات في الجامعة أو في بعض معاهد التعليم العالي، مثل الكليات الفنية والتطبيقية والمعاهد العليا وطلاب هذا النوع يتخصصون في مجال واحد مثل الاقتصاد المنزلي، والزراعة، والتجارة، وهم يدرسون مقررات مثل اللغة الألمانية والإنجليزية بالإضافة إلى الموضوعات المهنية المقررة عليهم، أما النوع الثاني من معلمى المدارس المهنية فهم أولئك الذين لديهم سنوات عديدة من الخبرة العملية في مجال إحدى الحرف أو المهن، وفي العادة فإن هؤلاء المعلمون لديهم مهارات تدريسية خاصة، ويتلقون تدريباً إضافياً من خلال حلقات البحث أو السيمينار، وهؤلاء المعلمين يدرسون الموضوعات العلمية ذات الصلة

بحرفتهم أو مهنتهم لذلك يتولى القيام بعملية تدريب المعلمين أثناء الخدمة مجموعة من المدربين المؤهلين فعادة ما يكون المدرب من بين المدرسين أو الموجهين أو هيئة التدريس بالجامعات أو رؤساء مراكز التدريب، ويكون المعلم القائم بعملية التدريب إما متفرغاً لعملية التدريب أو موظفاً دائماً في مراكز التدريب، وإما يكون منتدباً لعملية التدريب بجوار عمله الأساسى كمعلم، هذا بالإضافة إلى مشاركة المعلمين فى عملية التخطيط والتنفيذ للبرامج التدريبية فى ولاية ساكسونى أنهالت Saxony Anhalt يقوم المعلمون بالتخطيط والتنفيذ والتقويم لعملية التدريب بالإضافة إلى عملهم الأساسى كمعلمين لذلك يتم تخفيف جدولهم الأسبوعى وتقليل عدد الحصص لتفرغهم لمتابعة عمليات التدريب، ولا بد وأن يكون المدرب حاصلاً على مؤهلات تساعده على عملية التدريب فى مجالات الصناعة المختلفة، ويكون من المشهود لهم بالكفاءة والسمة الطيبة فى مجال التخصص والأعمال الحرفية المختلفة.

٥ - تقويم البرامج التدريبية:

تخدم عملية تقويم أداء المعلمين هدفين يتمثلان فى ترقيتهم داخل مهنة التدريس من جهة، وفى الحفاظ على مستويات الأداء داخل النظام المدرسى من جهة أخرى. وتختلف معايير أداء المعلم من ولاية إلى أخرى، ولكنها فى نهاية الأمر تعطى للمعلمين الفرصة للتمتع بمكانة العاملين المدنيين كأسلوب مطلوب من حيث (إنهاء الفترة التى يقضيها تحت الاختبار- والترقية- والنقل) وتتولى كل من السلطات الإشرافية والمعلمين الأوائل مسئولية صياغة بنود تقويم أداء المعلم، وتستند معايير تقويم أداء المعلم كفراد إلى ملاحظة أدائه لدروسه داخل الفصل(سواء بإخطاره مسبقاً أو بدون علمه)، وعن طريق المعلم الأول ومن خلال ممثلى سلطات الإشراف، وتقارير المعلم الأول عن أداء المعلم المطلوب تقويمه، والتحدث مباشرة مع المعلم

وفحص أعمال ووجبات تلاميذه وتصحيح المعلم لها، وعليه، غطى عملية تقويم أداء المعلم مختلف إمكاناته، ومعارفه وإلمامه المهني بمادته الدراسية. وتتم أيضاً عملية التقويم على مستويات مختلفة داخل كل ولاية" حيث يتم تقويم برامج تدريب أثناء الخدمة عن طريق السلطات الإشرافية ومعهد الولاية Land Institue، وتركز عملية التقويم على التقارير الخاصة بالبرامج التدريبية، وخاصة تقارير المدربين والمشاركين في حلقات البحث ومن ناحية أخرى تقوم المدارس بتقويم برامج التدريب من خلال الاستبانات Questionnaires والتي تطبق على المشاركين في البرامج التدريبية، وتضم عملية التقويم مدخل التدريس، تنظيم البرامج التدريبية نتائج البرامج التدريبية، ويتم إضافة شهادات التدريب إلى مؤهلات المعلمين ويعتد بها عند تقدم المعلم لوظائف إدارية أعلى" (المركز القومي للبحوث التربوية:، ٢٠٠٢م، ص، ١٥٢).

الخطوة الثالثة: ملامح إعداد وتدريب معلمى التعليم الثانوى الفنى الصناعى فى دولة مصر.

١- إعداد معلم التعليم الثانوى الفنى الصناعى.

وفيما يلى توضيح للوضع الحالى لإعداد معلم التعليم الثانوى الصناعى:

- معلم المواد العلمية: (محمد سمير حسانين، ٢٠٠٣م، ص ١١١).

يوجد نظامان لإعداد هذا المعلم وهما

أ - النظام التكاملى (شعب التعليم الصناعى فى كليات التربية):

وهذه الشعب تدخل ضمن خطة كلية التربية لتوفير مختلف أنواع المدرسين، فقد أنشئت شعب خاصة بالتعليم الصناعى فى بعض كليات التربية، إذ يقبل بها الطلاب الحاصلون على شهادة دبلوم المدارس الثانوية الصناعية ويتلقى الطلاب تعليماً أكاديمياً فى كلية التربية، فى حين يدرسون المواد التكنولوجية فى كليات الهندسة

المجاورة، وقد أبدت بعض كليات الهندسة فى تقاريرها عدم رضاها عن مستوى طلاب هذه الشعب وبالتالى عدم تشجيعها لاستمرار مثل هذه الدراسات بها، ولقد تم العمل فعلاً بهذا النظام فى عام ١٩٨٠م / ١٩٨١م حيث تم فتح شعب صناعية فى ست كليات تربية بناء على موافقة وزير الدولة للتعليم والبحث العلمى وذلك نتيجة للعجز الشديد فى معلمى المواد الفنية العلمية (النظرية) بمدارس التعليم الثانوى الصناعى فى تلك الفترة. ومن سلبيات هذا الإعداد أنه لا توجد مناهج لهذه الشعب فى كثير من الكليات ولكن يتم الإكتفاء بخطة الدراسة مع ترك المواد للأستاذ المحاضر لتحديد محتواها وطرق تدريسها وتقييمها (حسنية حسين عبد الرحمن، ٢٠٠٨م، ص ٢١٠).

ب - النظام التتابعى:

تنتشر هذه الشعب فى كثير من كليات التربية فى مصر حيث فتحت كليات التربية المجال أمام المهندسين لدراسة الدبلوم العامة فى التربية والتعليم كى تؤهلهم تربوياً للإضمام إلى سلك التدريس فى مجال التعليم الصناعى ومراكز التدريب المهنية التابعة لوزارة التربية أو الوزارات والمؤسسات الصناعية أو التدريبية الأخرى وهذا النظام له مميزاته وعيوبه، ومن ضمن مميزاته أنه يسهم فى سد عجز معلمى المواد العلمية، وكذلك التعمق فى المواد التخصصية العلمية، ويساعد هذا النظام فى رفع المستوى العلمى للطلاب ويهتم بالتطورات العلمية والتكنولوجية، أما عن نواحي قصورة فهى أن المعلم يدرس للطلاب ليس عن رغبة ورضا نفس ولكنه مجبر على العمل فى التدريس لأن القوى العاملة هى التى عينته إجبارياً فى العمل فى المدارس الثانوية الصناعية، لذا نجد أن المعلمين فى هذا النظام غير مؤهلين تربوياً والكثيرين منهم لا يلتحق بالدبلوم العام فى التربية نظراً لأن طبيعة الدراسة فى الدبلوم العام تربوية بحتة.

(١) إعداد معلم المواد الفنية العملية (معلم الورش) (حسنية حسين عبد الرحمن: ٢٠٠٨م، ص ٢١١):

ويتم من خلال دبلوم الدراسات التكميلية لمدة عامين بعد الحصول على دبلوم المدارس الثانوية الصناعية (نظام السنوات الثلاثة)، وأحياناً يتم تعيين خريجي المدارس الثانوية الصناعية نظام الخمس سنوات لتدريس المواد العلمية بالمدارس الثانوية الصناعية، ومن سلبيات هذا الإعداد، إنخفاض المستوى العلمى وعدم وجود خبرة عملية فى مجال التخصص فى الصناعة فضلاً عن تقارب شريحتهم السنوية مع الشريحة السنوية للطلاب وعدم الرغبة فى التدريس.

أهداف نظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة فى مصر (إتهال عبد المحسن محمد محمد، ٢٠١٢م، ص ٣٨).

- إكساب معلم التعليم الصناعى مهارات التعلم الذاتية.
- التعريف بمفهوم التعليم المستمر والتعلم مدى الحياة وجعله مبدأ أساسى لدى معلم التعليم الصناعى.
- مساعدة معلم التعليم الصناعى فى مواجهة متطلبات العمل الجديدة.
- تنمية مهارات معلم التعليم الصناعى فى استخدام تكنولوجيا التعليم والاتصال.
- إعادة تأهيل معلم التعليم الصناعى أثناء الخدمة فى مجال التخصص وغيره من المجالات.
- مساعدة المعلمين الجدد فى التعليم الصناعى على تعزيز الثقة بأنفسهم.
- تلافى أوجه القصور فى إعداد معلم التعليم الصناعى قبل التحاقه بالمهنة.
- تحديث خبرات معلم التعليم الصناعى وتطويرها.

○ تنمية استعداد معلم التعليم الصناعى للقيام بأدوار جديدة وتحمل مسئوليات إضافية.

٢- برامج تدريب معلمى التعليم الثانوى الفنى الصناعى فى مصر:-

ومن أنواع هذه البرامج وأهمها:

- برامج الأكاديمية المهنية للمعلمين (مجلس الشعب، مادة ٧٥، قانون رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧م):

الأكاديمية المهنية للمعلمين هي مؤسسة حكومية تتمتع بالشخصية الاعتبارية العامة وتتبع وزير التربية والتعليم وقد تم إنشاؤها بالقانون رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧م، وتعتبر الأكاديمية إحدى الهيئات المعاونة فى تنفيذ الخطة الاستراتيجية القومية للتعليم ٢٠١٢/٢٠٠٧م لأصلاح التعليم قبل الجامعى فى مصر، ويصدر بتنظيمها وبتحديد اختصاصاتها قرار من رئيس الجمهورية أن يكون مقرها مدينة القاهرة وتكون لها فروع فى مختلف أنحاء الجمهورية وتعمل بالتعاون مع كليات التربية. وتهدف الأكاديمية المهنية للمعلمين إلى التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم الخاضعين لأحكام قانون التعليم وقانون إعادة تنظيم الأزهر، والإرتقاء بقدراتهم ومهاراتهم بصورة مستمرة بما يؤدى إلى رفع مستوى العملية التعليمية.

- برامج تدريب المعلمين الجدد (المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية، ٢٠٠٢م، ص ٣٧).

وهى برامج تعد بغرض تأهيل المعلمين الجدد للدور الذى يشغلونه، وتعريفهم بواجباتهم المهنية فى المحيط المدرسى وتقاليد المهنة فنياً ومهنياً، فضلاً عن إعلامهم بحقوقهم المهنية والتشريعات الضابطة للعمل، وذلك لجعلهم أكثر تكيفاً وتقبلاً لمهنتهم الجديدة، فضلاً عن تعريفهم بالسلسلة الوظيفى وعلاقات المدرسة بالإدارة التعليمية ونقابة المعلمين.

ج- برامج التأهيل التربوي: وهذه البرامج التدريبية تسعى نحو استكمال ثقافة غير المؤهلين علمياً ومهنياً هذه البرامج بطبيعتها إلى الأنواع التالية:

- برامج التأهيل التربوي للمستوى الجامعي:

وهي برامج قدمتها وزارة التربية والتعليم بالتعاون مع المركز القومي للبحوث التربوية وكليات التربية، لرفع المستوى العلمي لمعلمي الحلقة الابتدائية من حملة شهادات دبلوم المعلمين والشهادات المتوسطة إلى المستوى الجامعي، وهي برامج تتم فقط داخل كليات التربية

- برامج التدريب التحويلي. وتقدم هذه البرامج إلى بعض فئات المعلمين الذين يضطلعون بتدريس مادة تعليمية بها وفر في معلمها ويرغبون في التحويل إلى مادة تدريس مادة أخرى لا يرقى إعدادهم السابق إلى المستوى المؤهل لتدريس تلك المادة الجديدة فتتظم كليات التربية برامج لتأهيل هؤلاء المعلمين لتدريس المادة التعليمية التي يرغبون في تدريسها بكفاءة عالية (المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، ٢٠٠٢م، ص ٤١، ٤٠).

- البرامج التجديدية (جابر عبد الحميد جابر، ٢٠٠٠م، ص ٤٠٧). وتشكل هذه البرامج النشاط الأكبر لجهاز التدريب نظراً لطبيعة المعرفة وثورة المعلومات وإنعكاساتها على المناهج الدراسية سريعة التغيير. وتهدف هذه البرامج إلى:

- تمكين المعلمين من ملاحقة التطور العلمي المتزايد في العلوم والفنون وأساليب التربية الحديثة وطرق التدريس والتطور التكنولوجي في الاتصال والتوجيه الفني والإدارة التعليمية.

- التعرف على موارد ومصادر المنهج العلمي وتكنولوجياته، وتنمية القدرة لدى المعلمين على إكساب تلاميذهم مهارات التعليم الذاتي بغرض التعامل مع مصادر المعلومات والمعرفة التي تتسع وتتعدى الكتب الدراسية.

- برامج إعداد القادة (محمد على نصر، ٢٠٠٣م، ص ١١٧).

وتستهدف هذه البرامج إعداد الكوادر الفنية والإدارية فى الوظائف الإشرافية والتوجيه والإدارية، لتسيير دفة العمل فى مختلف المواقع ، بما يضمن عملية الإدارة فى وقت تتجه فيه الجهود نحو نظم الإدارة الحديثة، كالإدارة (بالأهداف)، والجودة الشاملة، ومن ثم يكون التدريب على الجديد فى اللوائح والقوانين المنظمة للتعليم لإعدادهم لتولى الإدارة بكفاءة وفاعلية، وهى عادة برامج تقدم للمرشحين للترقى إلى الوظائف الإدارية والفنية الأعلى.

- إيفاد بعثات لتدريب المعلمين فى الخارج (محمد محمدى محمد مخلص، ٢٠٠٧م، ص ٥٣).

وتتم فى مجالات الرياضيات والعلوم واللغات ولقد بدأت منذ عام ١٩٩٠م وحتى الآن، ويتم الإيفاد على أفواج ثلاثة سنوياً، فى يناير وإبريل وسبتمبر للتدريب فى جامعات مختارة عن طريق المكاتب الثقافية بالخارج، فى المملكة المتحدة، أمريكا، وفرنسا، وبالتالي نجد أن معلمى التعليم الثانوى الفنى بأنواعه الثلاثة لم يحظ بهذا النوع من التدريب.

- التدريب عن بعد باستخدام شبكة الفيديو كونفرانس (آمال فارس حنا ٢٠٠٠م، ص ٤٣:٤٥). ويتم باستخدام التكنولوجيا والاعتماد على التقنيات الحديثة، فيتم تجهيز كوادر التطوير التكنولوجى الرئيسى بوزارة التربية والتعليم بجميع المعدات والتجهيزات التى تحقق تنفيذ الخطط التدريبية بكفاءة وبالرغم من أنه يتم إخطار المسؤولين عن وحدة التدريب عن بعد باستمرار عن خطة التدريب شهرياً وأحياناً أسبوعياً، إلا أن المتدربين لا يلتزمون بالبرنامج وبالتالي عدم فعالية هذه البرامج فى تحقيق النمو المهني للقائمين على العملية التعليمية.

٣- أساليب تدريب معلمى التعليم الثانوى الفنى الصناعى فى مصر:-

- أسلوب المحاضرة:-

وهو الأسلوب الأكثر شيوعاً وفيه يتم إستدعاء المتخصصين لإلقاء المحاضرات على المتدربين، وهى عملية إتصال بين المحاضر ومجموعة من الأفراد يقوم فيها المحاضر بتقديم بعض الأفكار والمعلومات التى تدور حول موضوع معين سبق إعداده أو هى عرض شفوى أو كتابى حول موضوع يعده ويقدمه بعناية فرد ذو كفاءة واضطلاع، وهو أسلوب واسع الاستخدام ببرامج التدريب حيث يتيح التدريب لأكبر عدد من المتدربين عن طريق المعلومات والحقائق، وغالباً باستخدام وسيلة تكنولوجية كعرض بور بوينت Power Point كما أنها قليلة التكاليف إلا أن عيبها الواضح أنها تختص بعرض وجهة نظر وفكر شخص واحد (ممدوح عبد الرحيم الجعفرى، ٢٠٠٦م، ص ٣٥).

- أسلوب المناقشات:-

وهى عبارة عن لقاء حوارى يتم من خلاله طرح المناقشات والأسئلة والاستفسارات حول المشكلات التى تواجههم داخل الفصل، فالمناقشة عبارة عن بحث مسألة تختلف بشأنه الآراء بين عدد من المعلمين المتدربين حول موضوع معين، ويستخدم هذا الأسلوب لتحسين الفهم وتعميقه بموضوع معين (المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية:، ٢٠٠٢م، ص ٢٢).

- أسلوب الاجتماعات والحلقات البحثية (رشيدة السيد أحمد الطاهر، ٢٠١٠م، ص ٣٦، ٣٧):

وهى تمثل كل من الاجتماعات والحلقات البحثية أسلوباً مهماً للتنمية المهنية تتبعه المدارس بقصد أو بدون قصد، وهى عبارة عن لقاءات فكرية بين المعلمين بعضهم البعض أو بين المعلمين والموجه أو بين المعلمين ومدير المدرسة ويتم فيها مناقشة

كل ما يتعلق بسير الدراسة والخطة والمناهج الدراسية وأساليب التدريس وغيرها من الأمور التي تتعلق بالأداء التعليمي في المواد الدراسية المتخصصة.

- أسلوب المؤتمرات:

وهي لقاءات علمية ومحددة منظمة ومحددة، لها هدف موضوعي محدد، يسمح للمشاركين بعرض آرائهم وأفكارهم العلمية، ويرتبط بإمكانات الجهة المشرفة على إقامة المؤتمر، سواء كانت الوزارة، أو جهة أخرى (ممدوح عبد الرحيم الجعفرى، ٢٠٠٦م، ص ٣٦)

- أسلوب تمثيل الأدوار:-

ويطلق عليه اسم "السيكودراما" وفي هذا الأسلوب يتم عادة بناء موقف اصطناعي يمثل نوعاً معيناً من الصراع ويقوم بتمثيل الدور على أساس عدد من المواقف الفعلية لحياة المتدرب تأخذ كمصدر للتساؤل والحوار وإثارة الانتباه ويهدف هذا الأسلوب عادة لزيادة مهارة المتدرب في التعامل مع أفراد آخرين، ويعتبر أسلوب التدريب على العلاقات الإنسانية أحد مجالات تمثيل الدور والذي يهدف إلى مساعدة الأفراد على فهم أنفسهم بطريقة جيدة وفهم علاقتهم مع الآخرين والبحث عن معلومات المتعلقة بعمليات تغيير الإتجاهات والاستفادة منها بجانب معلومات اكتساب المعرفة (رشيدة السيد أحمد الطاهر، ٢٠١٠م، ص ٥٦).

- أسلوب الورشة الدراسية:- وفي هذا الأسلوب يعمل المعلم على حل مشكلة أتى بها من مدرسته، وقد يستعين في ذلك بخبرات العاملين في مراكز التدريب وتستمر الورشة التربوية عادة لمدة ستة أسابيع وتضم أعضاء مختلف ميادين العمل وتقوم بتنفيذها الإدارة التعليمية (عادل سيد على، ٢٠١٢م، ص ٢٥).

- أسلوب العصف الذهني:- وفيه يقوم هذا الأسلوب على تشجيع المعلمين المتدربين على إنتاج عدد كبير من الأفكار بهدف تنمية قدراتهم العملية من خلال

التدريب على توليد الأفكار المتتابعة والمتنوعة في نفس الوقت حول قضية ما أو مشكلة تطرح عليهم في أثناء الجلسة (فيليب إسكاروس، ٢٠٠٣م، ص ٣٩).

- **أسلوب التدريب المصغر:** - وهو أحد الأساليب التي تعتمد على وجود عدد من المعلمين لتدريبهم على مهارة محددة بكل تفاصيلها، مثل مهارة الإدارة والتخطيط والإشراف والتقويم، ويعد كذلك أسلوباً متطوراً في تدريب المعلم أثناء الخدمة لتدريبه على مهارات التدريس في برامج تدريب المعلم فيحاول أن يبسط عملية التدريب عن طريق تدريب المعلم على المهارات اللازمة للموقف التعليمي (محمد عبد الرازق إبراهيم، ٢٠٠٧، ص ٧٠).

- **أسلوب التدريب باستخدام شبكة الفيديو كونفرانس:** -

يعد أسلوب التدريب باستخدام شبكة الفيديو كونفرانس من أهم الأساليب التدريبية الحديثة والتي تستخدم بشكل واسع المدى في مصر ويعتبر أسلوب التدريب باستخدام الشبكات علاجاً ناجحاً لمشكلات الأداء في حالة افتقار المتدربين إلى المهارات والمعارف اللازمة لتحقيق المستويات التي يتفق عليها للأداء، ويتم غالباً بين الوزارة وشبكات الفيديو كونفرانس الموجودة بالمديريات التعليمية (عبد الرحمن توفيق، ٢٠٠٩م، ص ٤١).

- **الزيارات الميدانية والرحلات:** -

تعتبر الرحلات التعليمية للمعلمين سواء الداخلية منها أو الخارجية إحدى الأساليب الجيدة التي تساعد المعلمين على الارتفاع بمستواهم الثقافي والمهني، وعندما تتم هذه الرحلات تحت إشراف مشرفين أكفاء تعتبر من الأساليب الهامة للتدريب، إذ يقف فيها المتدربون على موضوع التدريب في مكانه الطبيعي، وما يترتب على ذلك من اكتساب الخبرة اكتساباً مباشراً، حيث يقود المشرف دفعة الرحلة نحو تحقيق الأهداف (رشدي طعيمة، ٢٠٠٦م، ص ٣٠٧).

٤- المدربون:

يعد اختيار المدربين أمراً هاماً لنجاح البرنامج وقد تحد الميزانية من الإمكانيات فمثلاً تقتصر بعض المنشآت التدريب على العاملين الموجودين بها بما في ذلك مدير التدريب ومدير الموارد البشرية وكبار المديرين ومديري الأفراد حيث لا يوجد تمويل مادي لتعيين مدرس من الخارج وعليه فلا بد من ربط محتويات البرنامج المدربين المتاحين أو أن يكون المدربون قادرين على تلقى تدريباً إذا ما سمحت الميزانية بتعيين مدربين من الخارج في حالة عدم توفر الخبرة الداخلية فإن اختيار هؤلاء المدربين يتطلب أيضاً نوعاً من الحرص والعناية إن أسلوب المدرب وطريقته في نقل المعرفة واكتساب المهارة والتعامل مع المتدربين كلها عوامل تؤثر في تحقيق أهداف التدريب فالتعليم يساعد المدرب على أن يهجر ما يفعله من قبل ويساعده كذلك على تبني قيم التغيير ويدفع به دائماً إلى احترام الآخر وقبوله فالرأى عنده صواباً يحتمل الخطأ أو خطأ يحتمل الصواب وفوق كل ذي علم عليم. والمدرب هو الشخص القائم بتنفيذ البرنامج ونقل خبرة التدريبيّة إلى المتدرب، وعليه يتوقف نجاح البرنامج التدريبي وبالتالي نجاح المعلم والطالب داخل حجرة الدراسة يتم الاستعانة على المستوى المركزي بمدربين من المختصين المؤهلين علمياً وتربوياً والذين عادة ما يكونوا من أساتذة الجامعات ومراكز البحوث أو المتخصصين والمشتغلين بشئون التعليم بالوزارة وينبغي أن يتوفر فيه (عبد الرحمن توفيق، ٢٠٠٩م، ص ١٠٣).

- الإحاطة الكاملة بمادة التخصص التي يقوم بتدريب الآخرين عليها.
- أن يكون مزود بالثقافة العامة التي يجب أن يحصل عليها من مصادرها المتعددة كالدراسات النظرية والقراءة والزيارات، وذلك للمساعدة على التجاوب مع المتدربين عندما يتطرق المناقش إلى المجالات المتلفة.

- أن يكون المدرب مزوداً بالثقافة التربوية والنفسية حتى يفهم نفسه ويفهم المتدربين، وحتى يتيسر له نقل المعلومات الخاصة بمجال تخصصه إليهم.
- وبعد إنشاء الأكاديمية المهنية للمعلمين أضيفت الشروط التالية:

- الحصول على شهادة (TOT) أى برنامج تدريب المدربين، والحصول على مؤهل تربوى ويفضل الحاصلين على الماجستير والدكتوراه، وكذلك أن يكون من العاملين بالحقل التعليمى، واجتياز التدريبات التى تعدها الأكاديمية بصفة دورية للمدربين المعلمين من خلالها (ولاء عبد العزيز عبد السميع شعبان، ٢٠١٦م، ص٢٦٧).

٥ - تقويم البرامج التدريبية:

التقويم: عملية شاملة تستهدف تشخيص الواقع المراد تقويمه للتعرف على نقاط الضعف والتخطيط لعلاجها، ونقاط القوة لتعزيزها والتأكيد عليها كما أن التقويم هو إصدار حكم على قيمة الأشياء أو الأشخاص أو الموضوعات لذا فهو يتضمن استخدام المعايير أو المستويات أو المحكات لتقدير هذه القيمة، والهدف الرئيسى لبرامج التقويم هو جمع البيانات التى تستخدم أساساً لتحسين نظام التدريب أو التطوير والرقابة على جودة مكوناته، وليس الهدف هو تقدير المدربين بشكل منفصل عن بقية مكونات النظام، وإنما تقويم المدربين كأحد مكونات النظام فقط والتى تتفاعل مع بقية المكونات الأخرى.

وهناك ثلاث أهداف يمكن أن يخدمها التقويم وهى (وزارة التربية والتعليم، ٢٠٠٤م، ص٢٥٢):

- التأكد من أن التدريب يتم بشكل متنسق مع النظام كما هو مخطط ومصمم.
- توفير الأساس لتحديد احتياجات المدربين للتدريب ورفع الكفاءة أثناء الخدمة.

- توفير البيانات التي يمكن استخدامها في تعديل برنامج تدريب المعلمين، والكشف عن أوجه القصور في هذه البرامج وإدخال التغييرات اللازمة لتطويرها. يتولى عملية التقويم الإدارة العامة للتدريب والمراكز الرئيسية التابعة لها وإدارات وأقسام التدريب التابعة للمديريات والإدارات التعليمية بالمحافظات. وتقوم الإدارة العامة للتدريب بالتعرف على فاعلية وجدوى برامج التدريب المقدمة من خلال استمارات استطلاع الرأى بعد عودة المتدرب من برنامج التدريب، للوقوف على مدى تمكن المتدرب من تطبيق المعارف والمهارات التي اكتسبها أثناء الخدمة برنامج التدريب ومدى تغيير أسلوب أدائه الوظيفي نتيجة التحاقه ببرامج التدريب.

الخطوة الرابعة: التحليل المقارن لبعض جوانب نظام تدريب معلمى التعليم الصناعى بين دولة ألمانيا ومصر.

وجه المقارنة	ألمانيا	مصر
أهداف تدريب معلمى التعليم الثانوى	١-الإهتمام بتزويد معلمى التعليم الثانوى الصناعى بالمهارات النظرية والعملية المرتبطة بمجال التخصص.	١- التعريف بمفهوم التعليم المستمر والتعلم مدى الحياة وجعله مبدأ أساسى لدى معلم التعليم الصناعى.
الثانوى الفنى الصناعى.	٢-مشاركة الشركات والمصانع فى إعداد وتدريب المعلمين أثناء الخدمة.	٢-تلافى أوجه القصور فى إعداد معلم التعليم الصناعى قبل التحاقه بالمهنة.
	٣-تشجيع المعلمين على التعلم الذاتى وذلك بتوفير وسائل التدريب الحديثة والتي تساعدهم	٣-تعريف معلم التعليم الصناعى بأهداف المجتمع ومشكلاته وخطط الدولة لتطوير التعليم.

مصر	ألمانيا	وجه المقارنة
	<p>على تنمية مهاراتهم، وتنمية مهارات إستخدام تكنولوجيا المعلومات ومحاولة تطبيقها داخل المدرسة.</p>	
<p>١- إن برامج التدريب تركز على الترقية للمناصب القيادية العليا دون الإهتمام بزيادة خبرة المعلم المهنية والأكاديمية، هذا بالإضافة إلى تكليف المعلم ما لا يطيق من جهد مادي وعضلي.</p> <p>٢- إجراءات التدريب روتينية ولا تتسم بالجدية.</p> <p>٣- تسيير برامج إعداد معلمى التعليم الصناعى وفقاً للنظامين التكاملي والتتابعى، ودون تطبيق نظم الساعات المعتمدة.</p> <p>٤- افتقار التعليم الثانوى الصناعى للمعلمين المؤهلين تأهيلاً مهنيًا وتربويًا ، بالإضافة إلى عدم التجانس فيما بين مؤهلاتهم.</p>	<p>١- مشاركة المعلمين فى وضع خطط وبرامج التدريب التى يحتاجون إليها، والتى يتم فيها التدريب ببعض المراكز التابعة لإدارة العامة للتدريب والتى تضع خطط التدريب بعد الرجوع إلى المعلم وإلى احتياجات النظام التعليمى.</p> <p>٢- تحديد نوعية البرامج التدريبية المطلوبة من خلال المعلمين أنفسهم.</p> <p>٣- اهتمام المعلمين المتدربين بالبرامج التى تتصل بعملهم اليومي، والتى تدفعهم للتفكير فى كيفية تطوير أدائهم، والتى يشاركون فى تخطيطها وتنفيذها.</p>	<p>برامج تدريب معلم التعليم الثانوى الفنى الصناعى.</p>

مصر	ألمانيا	وجه المقارنة
<p>١- أما مصر تختلف عن الدول محل المقارنة فى أن برامجها التدريبية للمعلمين أثناء الخدمة تعتمد على الأساليب النظرية، وتبتعد كل البعد عن الجانب العملى التطبيقى.</p> <p>٢- أن أسلوب المحاضرة هو الأسلوب الشائع فى تدريب المعلمين أثناء الخدمة مما لا يسمح بمشاركة كثير من المتدربين فى التفاعل مع البرنامج التدريبى، وبالتالي عدم تحقيق البرنامج لأهدافه</p>	<p>١- تتميز ألمانيا فى تدريب معلمى التعليم الصناعى باستخدام الوسائل وأساليب التدريب. حيث يتم استخدام وسائل تدريبية متطورة عن طريق استخدام الوسائل التى تنتجها الشركات التكنولوجية بالتعاون مع وزارة التربية والشئون الثقافية.</p> <p>٢- استخدام أساليب تدريب علمية ساعدت على تطوير النظام التعليمى الألمانى منها التدريب عن بعد، والأترنت، والدروس العلمية.</p>	<p>أساليب تدريب معلمى التعليم الثانوى الصناعى أثناء الخدمة.</p>
<p>١- أما فى مصر فإن الأوضاع الاقتصادية التى مرت بها من حروب مدمرة ومشكلة سكانية لها آثارها على الناحية التعليمية، كما كان لها آثار كبيرة فى قلة الإمكانيات المادية وضعف الميزانية المخصصة لعملية التدريب وعدم رغبة المعلمين فى حضور البرامج</p>	<p>١- تميزت ألمانيا فى عملية اختيار المدربين، وفى ألمانيا يتم اختيار المدرب من بين المعلمين وليس من بين القدامى منهم فقط ، هذا بالإضافة إلى أن المعلمين أنفسهم هم الذين يحددون نوعية البرامج التدريبية المطلوبة.</p>	<p>القائمون على التدريب.</p>

مصر	ألمانيا	وجه المقارنة
<p>التدريبية المختلفة وأيضاً عدم توافر الوسائل التكنولوجية اللازمة لتنفيذ البرامج التدريبية.</p> <p>٢- زيادة عدد السكان فى الآونة الأخيرة، حيث أدى ذلك إلى، قلة الإمكانيات المادية التى تنفق على التعليم وعلى البرامج التدريبية بصفة خاصة، وبالتالي عدم منح المدربين الحوافز والمكافآت التى تشجعهم على تنفيذ البرامج التدريبية بدرجة عالية من الكفاءة.</p>	<p>٢- استخدام أفضل الأساليب التكنولوجية فى تدريب المعلمين أثناء الخدمة.</p> <p>٣- توفير الاحتياجات الأساسية للمعلمين، من حوافز مادية ومراجع علمية، ووسائل تكنولوجية متقدمة، مما أدى إقبالهم على عملية التدريب وإعتباره جزءاً لا يتجزء من التنمية المهنية.</p>	
<p>١- التعرف على فاعلية البرنامج التدريبى من خلال استمارات استطلاع رأى المعلمين والموجهين بعد نهاية البرنامج التدريبى.</p> <p>٢- تقييم البرامج التدريبية يكون بشكل روتينى وفيه شئ من المجاملة، ولا يعطى الصورة بشفاافية كاملة.</p>	<p>١- تميزت ألمانيا فى عملية تقويم البرامج التدريبية أثناء الخدمة، حيث يتم تقويم المعلمين عن طريق الملاحظة داخل حجرة الدراسة ومدى تطبيقهم للبرنامج التدريبى، بهدف تحسين مستوى إداء المعلمين داخل فصولهم، وعمل التقارير عن أداء المعلم.</p>	<p>تقويم برامج تدريب معلمى التعليم الثانوى الفنى الصناعى.</p>

وجه المقارنة	ألمانيا	مصر
	<p>٢- عمل الاختبارات التي تقوم بها معاهد الولايات، وإصدار شهادات التدريب التي تضاف إلى سجل المعلمين للمطابقة بها عند تولى المناصب الإدارية العليا.</p>	<p>٣- عدم الربط بين الاحتياجات التدريبية وبرامج التدريب المنفذة.</p> <p>٤- تقييم البرامج التدريبية يتم للتحقق من النواحي المعرفية فقط دون الأهتمام بالنواحي الأخرى.</p>

الخطوه الخامسة: عرض التصور المقترح لتطوير برامج تدريب معلمى التعليم الثانوى الفنى الصناعى بمصر على ضوء خبرة دولة ألمانيا وكيفية الاستفادة منها.

أولاً: نتائج البحث: تتمثل نتائج البحث فيما يلى:

١- نتائج تتعلق بجمهورية مصر العربية:

- نقص الآلات والمعدات المناسبة لتدريب الطلاب على التخصصات الجديدة بالمدارس الثانوية الصناعية بمصر. وقصور وضعف برامج التدريب العملى التى تتم داخل الورش التعليمية فى المدرسة الثانوية الفنية الصناعية، نظراً لضعف وتدهور مقوماتها من الورش والتجهيزات والمعدات التدريبية، وضعف ارتباط برامج وأساليب وطرائق التدريب باحتياجات سوق العمل، وأساليب التشغيل والإنتاج فى المصانع.
- قصور فى تأهيل المعلمين مهنيًا وتربويًا بما يتناسب مع التعليم الثانوى الفنى الصناعى، وزيادة أعداد المعلمين غير التربويين فى المواد النظرية.

- ضعف قدرات معظم المعلمين فى التعامل مع الأجهزة الحديثة وتطبيقاتها فى مجال التدريبات العملية.
- زيادة أعداد المعلمين من حملة دبلوم المدارس الثانوية الصناعية نظامى السنوات الثلاث والخمس، بالإضافة إلى الدراسات التكميلية.
- انخفاض فى مستوى إعداد المعلمين فى مؤسسات إعداد المعلم قبل الخدمة، مما يؤثر على الجودة العالية للمعلم أثناء الخدمة.
- ضعف البرامج التدريبية لمعلمى التعليم الثانوى الفنى الصناعى، وارتباط التدريب بالترقى للوظائف الأعلى.
- ضعف مكانة معلمى التعليم الثانوى الفنى الصناعى فى المجتمع، ومحدودية الحوافز لهم، مما يؤدى إلى عدم رضاهم الوظيفى، ودافعيتهم لتطوير وتحسين أداءهم.
- قلة عدد المعلمين الأكفاء الذين تتوفر لديهم المؤهلات التربوية والمقدرة الفنية، إلى جانب ارتفاع عدد المعلمين الذين يمارسون عملهم فى ظل الأساليب التكنولوجية القديمة.
- ضعف إهتمام وزارة التربية والتعليم بمصر بتطوير مهارة المعلم وذلك بالتدريب المستمر لرفع مستواه.
- لا تجرى الوزارة بمصر أى اختبارات تحدد مستوى المعلمين، ولكن يقتصر التقييم على حضور المعلم دورات تدريبية للترقية دون معايير مقننة للتقييم.

٢- نتائج تتعلق بدولة ألمانيا:

- يميز التعليم والتدريب المهنى فى ألمانيا الولاء بين المؤسسات التعليمية والتدريبية وسوق العمل، حيث يجسد عمق الشراكة بينهما فى هذا المجال.

- يتم التبادل فى التدريب بين الورش فى المدارس والمصانع الكبرى أو الورش الحرفية التى تعمل على تدريب الطلاب على مهارات المهن المختلفة وهو ما يسمى بالتدريب المهنى المزدوج.
- يشترك فى التدريب المهنى المزدوج كلاً من المدارس ومؤسسات الإنتاج الصناعى.
- تشجيع المعلمين على التعلم الذاتى وذلك بتوفير وسائل التدريب الحديثة والتى تساعد على تنمية مهاراتهم.
- الإهتمام بتزويد معلمى التعليم الصناعى بالمهارات النظرية والعملية المرتبطة بمجال التخصص
- مشاركة الشركات والمصانع فى إعداد برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة.
- استخدام وسائل تدريبية متطورة عن طريق استخدام الوسائل التى تنتجها الشركات التكنولوجية بالتعاون مع وزارة التربية والشئون الثقافية.
- استخدام أفضل الأساليب التكنولوجية فى تدريب المعلمين أثناء الخدمة وإشراك المعلمين فى عملية التخطيط والتنفيذ والتقييم لعملية التدريب.

ثانياً: التصور المقترح:

١- تخطيط التصور:

يتناول تخطيط التصور (فلسفة التصور المقترح، أهداف التصور المقترح، أهمية التصور المقترح).

أ - فلسفة التصور المقترح: تنبع فلسفة التصور المقترح من الاتى.

١- الإيمان بأن العنصر البشرى (المعلم) هو الأساس الأقوى والأهم فى إنجاح العملية التعليمية، إبراز دور التربية والتعليم لأنها مفتاح التنمية البشرية التى تعد طاقة محرّكة للتنمية الشاملة.

٢- تطوير الجانب الثقافى والمهنى لدى المعلم وهو ثمرة من ثمرات التطوير المعرفى لمعلمى التعليم الثانوى الفنى الصناعى الأمر الذى يجعله فى حاجة مستمرة إلى تحديث معلوماته وتطوير أساليبه.

٣- تطور حياة المجتمعات وسرعتها وتجدها وتغير مطالبها، وهذا يتطلب من القيادات النظر إلى الإهتمام بتطوير تدريب المعلمين بشكل مستمر ويواكب تطورات عصر المعلومات والتقدم حتى يؤدى دوره بشكل فعال.

٤- الإهتمام بالاحتياجات التدريبية لمعلمى التعليم الثانوى الفنى الصناعى، وإمدادهم بالمهارات والكفايات للإيفاء بالاحتياجات الواقعية والمستقبلية لمواجهة متغيرات المجتمع الاقتصادى.

٥- ترسيخ مفهوم التعلم الذاتى لدى معلمى التعليم الثانوى الفنى الصناعى، والإيمان بفلسفة التعلم المستمر مدى الحياة

٦- الإهتمام ببرامج التدريب لمعلمى التعليم الثانوى الفنى الصناعى لما له من دور فعال فى تكوين المعلم المتكامل والذى يتناسب والتطورات العالمية مما يسهم فى تطوير التعليم الثانوى الفنى الصناعى.

ب - أهداف التصور المقترح

▪ يهدف التصور المقترح لتطوير برامج تدريب معلمى التعليم الثانوى الفنى الصناعى بمصر إلى:

▪ التركيز على التنمية المهنية للمعلمين وعدم اختصارها فى الترقية فقط.

- العمل على مشاركة المصانع والشركات فى إعداد برامج تدريب معلمى التعليم الثانوى الفنى الصناعى أثناء الخدمة.
- استخدام أحدث الأساليب التكنولوجية الحديثة فى تدريب معلمى التعليم الثانوى الفنى الصناعى.
- نشر ثقافة التنمية المهنية الإلكترونية بين معلمى التعليم الثانوى الفنى الصناعى.
- وجود نظام فعال لتحفيز معلمى التعليم الثانوى الفنى الصناعى للإهتمام بالتدريب أثناء الخدمة وذلك ضماناً للإستمرارية.
- التركيز على الاحتياجات التدريبية بهدف تحسين الأداء المهنى لمعلمى التعليم الثانوى الفنى الصناعى بما يمكنه من اللحاق بالتطورات فى العلم والمعرفة.
- الإهتمام بالبعثات الخارجية للدول المتقدمة والاستفادة من هذه البعثات بشكل موسع فى تدريب باقى المعلمين.
- المتابعة والتقويم المستمر لمستوى المعلمين بعد إجراء التدريب من أجل تحسين مهاراتهم العملية والعلمية.
- التقييم المستمر لبرامج التدريب المقدمة لمعلمى التعليم الثانوى الفنى الصناعى بما يتماشى مع الخبرات العالمية وسوق العمل.

ج - أهمية التصور المقترح

- يعد أداة فعالة يمكن الارتكاز عليها فى توضيح الإجراءات والخطوات لتطوير برامج تدريب معلمى التعليم الثانوى الفنى الصناعى.
- يعد وسيلة فعالة لبروز تيارات التغيير لبرامج تدريب معلمى التعليم الثانوى الفنى الصناعى فى ظل عصر العولمة.

- يسهم فى إعادة رسم برامج تدريب معلمى التعليم الثانوى الفنى الصناعى وفق منحنى تتابعى وتكاملى لدى القيادات بمصر.
- يعد مدخلاً عملياً لتأكيد الجودة فى برامج تدريب معلمى التعليم الثانوى الفنى الصناعى.
- تعد التنمية المهنية الإليكترونية أداة ضرورية وتقتضيها طبيعة العمل فى ظل ظهور التقنيات الحديثة.
- تعد أداة تطويرية للقضاء على نقاط الضعف وتقوى بالاحتياجات التدريبية لمعلمى التعليم الثانوى الفنى الصناعى وذلك لتحسين الأداء المهنى بما يمكنه من اللحاق بالتطورات العالمية.

د - الأسس والمنطلقات

يستند التصور على مجموعه من المنطلقات التالية:

- الرجوع إلى الأدب النظرى، بالإضافة إلى الأدبيات البحثية السابقة التى تم الاعتماد عليها فى الدراسة.
- الإحتياجات التدريبية لمعلمى التعليم الثانوى الفنى الصناعى والتى تظهر من خلال التحليل المقارن.
- ملامح برامج تدريب معلمى التعليم الثانوى الفنى الصناعى بدولة ألمانيا.
- التحديات والمشكلات التى تواجه تدريب معلمى التعليم الثانوى الفنى الصناعى بمصر.
- ما تم التوصل إليه من أوجه الاستفادة من دولة ألمانيا فى الدراسة النظرية وكيفية الاستفادة منها.

٢ - تنظيم التصور

يتناول تنظيم التصور (الارتقاء بمستوى معلم التعليم الثانوى الفنى الصناعى، نشر ثقافة للتنمية المهنية الإلكترونية)

أ - الارتقاء بمستوى معلم التعليم الثانوى الفنى الصناعى (الإستثمار فى رأس المال البشرى)

إن الارتقاء بمستوى معلمى التعليم الثانوى الفنى الصناعى بالمدارس الصناعية هو أمر ضرورى يمتلك نظرة أوسع مفادها أن التغيير أمر حتمى فلا بد من الاستثمار فى العنصر البشرى ويمكن عن طريق رفع مستوى معلمى التعليم الثانوى الفنى الصناعى وتنميتهم إلكترونياً وتحسين أدائهم وذلك استثماراً يحقق عوائد ومزايا تنافسية، لأن أثنى ضروب رأس المال هو ما يستثمر فى البشر وأن التنمية البشرية صارت ضرورة من ضرورات التنمية الاقتصادية نتيجة لما تنمى من قدرات ولما توفره من كفاءات بشرية ولا بد من اهتمام القيادات العليا بوزارة التربية والتعليم بمعلمى التعليم الثانوى الفنى الصناعى، فالتربية والتنمية متشابھتان من حيث أن كلاهما فعل تحويل، فالتربية عملية تحويل عامة مقصودها الإنسان وعقله، والتنمية عملية تحويل أوسع وأكبر من التربية لأنها لا تركز على فرد معين فى مؤسسة محددة وإنما تشمل كل إنسان فى المجتمع وتشمل بذلك التراث والأنظمة والأنشطة الإنسانية. فالأولوية التى تعطى للجانب البشرى فى التنمية ينبغى أن تكون أولوية مكلفة حتى يمكن صناعة التنمية وليس شراء مظاهرها، لتحقيق تنمية عميقة وحقيقية تبدأ بالإنسان وتنتهى إليه، وتنمية الموارد البشرية هى التعليم والتأهيل والتدريب.

ب - نشر ثقافة التنمية المهنية الإلكترونية:

تعد التنمية المهنية الإلكترونية مطلباً ملحاً فى ظل المسؤوليات والأدوار الجديدة الملقاه على عاتق معلمى التعليم الثانوى الفنى الصناعى بمصر بسبب التطور فى العلوم والتقنيات التعليمية الحديثة، مما دعا للحاجة إلى وجود أساليب تتصف

بالكفاءة والجودة لتنمية مهارات معلمى التعليم الثانوى الفنى الصناعى وتلبى حاجاتهم فى الميدان التربوى، ولذلك فيجب دعم نشر هذه الثقافة عن طريق:

■ القيام بعمل ندوات توعية وتعريفية بأهمية وأهداف التنمية المهنية الإلكترونية لمعلمى التعليم الثانوى الصناعى.

■ اشتراك المجتمع المحلى وتحميله مسئولياته من اجل نشر ثقافة التنمية المهنية الإلكترونية لمعلمى التعليم الثانوى الصناعى نظراً لكونه المستفيد الأول من فوائد التنمية المهنية الإلكترونية.

■ مساندة التطوير والتغيير وإزالة الخوف من تطبيق التنمية المهنية الإلكترونية لدى معلمى التعليم الثانوى الصناعى.

■ عقد التدريبات والمحاضرات والندوات وورش العمل وتوفير الخبراء المختصين بالتدريب فى هذا المجال لنشر وترويج هذه الثقافة لما لها من أثر إيجابى وأهمية لتطوير أداء معلمى التعليم الثانوى الصناعى.

٣-تطبيق التصور المقترح

يتناول التطبيق (متطلبات التطبيق، نظام فعال لتحفيز المعلمين أثناء فترة التدريب). متطلبات تطوير برامج تدريب معلمى التعليم الثانوى الفنى الصناعى، يوجد بعض المتطلبات الواجب توافرها لضمان نجاح التصور، ويمكن تصنيف تلك المتطلبات كالتالى:

أ- متطلبات التطبيق

١- التخطيط للبرامج التدريبية.

التخطيط بصفة عامة عبارة عن محاولة فكرية علمية لتحقيق أهداف معينة فى مدة زمنية معينة على أسس من الإمكانيات والوسائل المتاحة. فالتخطيط منهج علمى له أثره الواضح فى شتى مجالات الحياة التى تلتزم به فى إدارة شؤونها،

وعلى ذلك فينبغى أن تكون أى خطة تدريبية محددة ومرنة حتى يمكنها استيعاب ظروف الحاضر وتدبير المستقبل. وحيث أن كل الدراسات التي تناولت عملية إعداد وتدريب معلمى التعليم الثانوى الفنى الصناعى تؤكد على أن هناك قصور واضح فى عملية التخطيط للبرامج التدريبية التي تعقد لهم قبل أو أثناء الخدمة.

ولذلك يجب أن لا تخطط لهذه البرامج التدريبية للمعلمين مركزياً بل يجب أن تساهم وتشارك فيه مختلف الآراء المعنية بالأمر كالمعلمين وموجهى ومديرى المدارس الثانوية الصناعية والمسؤولين والقائمين على التدريب بديوان مديرية التربية والتعليم بكل محافظة وكذلك أساتذة كليات العلوم والآداب والهندسة والتربية بالمحافظة وكذلك نقابة المعلمين بالمحافظة. وهذه البرامج التدريبية ينبغى أن تكون مخططة ومجدولة حسب خطة تدريبية معينة، ويجب على مخطط هذه البرامج التدريبية أن يراعى عند التخطيط للبرامج التدريبية ما يلى:

(١) **تحديد وتجهيز أماكن التدريب:** ينبغى عند اختيار أماكن التدريب التي تقام بها البرامج التدريبية لمعلمى التعليم الثانوى الفنى الصناعى مراعاة أن تكون معدة خصيصاً لهذا الغرض، وأن تكون أماكن التدريب فى مراكز مستديمة ومخصصة لبرامج التدريب أو فى إدارة التدريب التابعة لها مديرية التربية والتعليم أو فى الإدارة العامة للتدريب بوزارة التربية والتعليم كما يجب أن تخصص أبنية للتدريب بكل محافظة على أن تزود بما يلزم من مكاتب ومعدات ووسائل تعليمية وكافة الإمكانيات المختلفة اللازمة لتدريب معلمى التعليم الثانوى الفنى الصناعى وذلك توفيراً لراحتهم أثناء الفترة المقررة للبرامج التدريبية لإمكان الاستفادة منها على خير وجه.

(٢) **اشتراك المعلمين فى التخطيط للبرامج التدريبية وتنظيمها:** من الضرورى اشتراك المعلمين المتدربين وجميع المعنيين بالعملية التدريبية فى التخطيط للبرامج التدريبية وتحديد جوانبها الإدارية والفنية، حيث يوضع البرامج

التدريبية على أساس احتياجات المعلمين الفعلية وعلى أساس الأولويات، حيث يؤدي ذلك إقبال المعلمين على التدريب بجد ونشاط وتكون استفادتهم منها أكبر.

(٣) **ترشيح المعلمين للتدريب:** ينبغي أن يكون البرامج التدريبية قائمة على مبدأ الخيار المتروك لرغبة المعلم وإحساسه بالحاجة إليه، وبهذا يتوافر الدافع الذاتي لحضوره والإفادة منه، ومع الوضع في الاعتبار المعلمين الذين يحصلون على هذه التدريبات والحرص عليها أن يكون لهم الأولوية في أى مميزات تعود على المعلمين، وينبغي أن يكون الترشيح من خلال موجهى المواد لأنهم الأقرب من المعلمين والحقل التعليمي ولمعرفتهم برغبات المعلمين وظروفهم واستعدادهم للتدريب حتى يؤدي التدريب ما يرجى منه ويكون هذا التدريب خلال فترة زمنية تسمح لجميع المعلمين بالتدريب.

(٤) **المدة المقترحة للبرامج التدريبية وعدد الساعات لكل برنامج:** يجب أن تكون مدة البرامج التدريبية التي تعقد لمعلمى التعليم الثانوى الصناعى كافية لإشباع حاجاتهم العلمية والمهنية والمهارية ومتطلباتهم، وضرورة تناسب مدة البرامج مع الخطة الموضوعية والمقررة للبرامج على أن يتناسب الزمن المخصص لكل موضوع مع طبيعة دراسته وحجمه، ويراعى مبدأ الشمول والتكامل لجميع عناصر برامج التدريب خلال الفترة المقررة له.

(٥) **موعد انعقاد التدريب:** عند تحديد موعد انعقاد البرنامج التدريبي لمعلمى التعليم الثانوى الفنى الصناعى يجب إعلام هؤلاء المعلمين فى وقت مناسب وتحديد موعد البرنامج ومكانه بحيث يناسب أحوالهم وأوقاتهم واستطلاع آرائهم فى الأوقات التي يفضلون التدريب فيها، ويجب أن يعقد البرنامج التدريبي فى أثناء الإجازة الصيفية أو منتصف العام الدراسى.

٢- **أهداف البرامج التدريبية:** يتم تحديد الأهداف التدريبية وفقاً للاحتياجات التدريبية التي يهدف البرنامج التدريبي إلى إشباعها ويجب مراعاتها عند

التخطيط، وفي ضوء هذا تتسم الأهداف التدريبية بالوضوح وتقوم على أساس الاحتياجات التدريبية الفعلية، ولكي يحقق البرنامج التدريبي أهدافه يجب أن تكون هذه الأهداف من الممكن ترجمتها إلى خبرات ومهارات، ولذلك فإن قياس فاعلية العملية التدريبية إنما يتم بدلالة الأهداف نفسها، وما لم توجه الخبرات التدريبية والمرافقة للبرامج التدريبية وتتضافر جهود المدربين والمشرفين والمعلمين المتدربين في سبيل تحقيق الأهداف التدريبية.

٣- المدربون:

ينبغي اختيار أفضل العناصر الصالحة والمشهود لها بالكفاءة من القيادات التعليمية مثل الموجهين العموم والموجهين الأوائل وموجهي المواد ورؤساء الأقسام ومديري المدارس الصناعية على أن يمروا بمرحلة التدريب الهرمي بطريقة علمية سليمة، وتعد لهم برامج تدريبية يشرف عليها أساتذة الجامعة في المجال التربوي وخبراء في التدريب في التخصصات اللازمة للتدريب، وذلك قبل الاستعانة بهم في تنفيذ البرامج التي تطبق على معلمى التعليم الصناعى، كما يرى الباحث أنه من الضروري إرسال بعثات للخارج من هذه القيادات التعليمية للتعرف على أحدث التطورات في مجال تدريب المعلمين وذلك بصفة دورية.

٤- أساليب ووسائل التدريب:

يجب أن تتميز الأساليب والوسائل التدريبية المتبعة بالمرونة والتنوع حتى يمكنها أن تثرى الأفكار لدى المعلمين المتدربين وتزيدها عمقاً وفهماً ولمواجهة ما يطرأ أو يستجد من مشكلات لم تكن في الحسبان عند وضع خطة البرامج التدريبية، مما يساعد على تلافيتها بأقصى سرعة وبالتالي تتحقق أكبر فائدة من البرامج التدريبية.

وينبغي أن تقوم الإدارة العامة للتدريب بالوزارة بتنظيم إرسال بعثات للخارج للمسؤولين عن التدريب للوقوف على أحدث الأساليب والوسائل المستخدمة في التدريب وذلك للإستفادة منها بقدر الإمكان بما يتناسب مع ظروف البيئة المصرية

وإمكانياتها، وأيضاً ضرورة توفير الاعتمادات المالية اللازمة لتجهيز إدارة التدريب بكل محافظة بكافة الوسائل التعليمية الحديثة المتطورة فى مجال التعليم الصناعى المتقدم حتى تسهم بدور فعال فى البرامج التدريبية والتي تعقد لمعلمى التعليم الثانوى الفنى الصناعى.

٥- التقويم والمتابعة:

ينبغى تعدد وتنوع وسائل التقويم بحيث تكون غير شكلية أو تقليدية، وأن تتفد بطريقة موضوعية وشاملة لجميع عناصر البرامج التدريبية على أن يكون التقويم مستمراً منذ بداية كل برنامج تدريبي وحتى نهايته، ولا يكون قاصراً على اليوم الأخير من البرنامج كما هو متبع الآن. بل يجب أن يكون التقويم فى نهاية تدريس كل موضوع، ونهاية كل يوم تدريبي. كما ينبغى أن يشترك فى تقويم البرامج التدريبية كل من يهمله أمر تدريب معلمى التعليم الثانوى الفنى الصناعى على أن تؤخذ نتائج التقويم بجدية لتلافى ما يحدث من سلبيات فى أثناء تنفيذ البرامج وتدعيم ما يوجد بالبرامج من إيجابيات فى البرامج التدريبية المستقبلية.

ب- نظام فعال لتحفيز المعلمين أثناء فترة التدريب.

لنشجيع معلمى التعليم الثانوى الفنى الصناعى على مستوى الإدارات والمديريات التعليمية على حضور برامج التدريب أثناء الخدمة أن يكون هناك حوافز إيجابية لاجتياز برامج التدريب المهنية التى تجعلهم بمستوى أعلى من زملائهم، ويحقق لديهم الشعور بالفخر والسعادة، لأن عدم توافر الحوافز الإيجابية لدى معلمى التعليم الثانوى الفنى الصناعى يؤثر سلباً على أدائهم ويسهم فى ضعف إنتاجهم وبالتالي لا تتحقق الأهداف المرجوة من التدريب، ولا يكون ذلك قاصراً على برامج الترقى فقط، فمعلم التعليم الفنى الصناعى بحاجة إلى تلك الحوافز التى تقوم على أساس الترغيب والتحفيز لهم حتى يكون ذلك دافعاً لهم، مثل مكافئات مالية، وشهادات معتمدة موثقة تضاف إلى ملفاتهم وسجلاتهم الوظيفية يستفاد منها فى مجال الترقية،

وذلك لرفع مستوى الأداء ولتحفيزهم لبذل أقصى جهد من أجل اجتاز التدريب والتعرف على كل ما هو جديد.

٤- تقويم التصور المقترح

يتناول تقويم التصور (إجراءات تقييم وتقويم برامج تدريب معلمى التعليم الثانوى الفنى الصناعى، معوقات التطبيق، التغلب على معوقات التطبيق).

أ- إجراءات تقييم وتقويم برامج تدريب معلمى التعليم الثانوى الفنى الصناعى

وتسير هذه الإجراءات وفقا للخطوات الآتية:

(١) **منهجية التقييم:** ويشمل هذا الجزء وصفاً للخطوات الإجرائية التي تتبعها الإدارة العامة للتدريب والمديريات التعليمية والإدارات التعليمية فى إجراء عملية تقييم الاداء لمعلمى التعليم الثانوى الفنى الصناعى، وتحليل الوضع الراهن بالنسبة لمعلمى التعليم الثانوى الفنى الصناعى، وتحديد الاحتياجات التدريبية لهم وخطة الدراسة الاولية والادوات اللازمة لجمع البيانات ونوعية تلك البيانات عن طريق فريق الدراسة.

(٢) **فريق الدراسة:** يتم اختيار فريق الدراسة من الفئات التالية (موجهين عموم، وموجهين أوائل، مديرين مدارس، رؤساء اقسام، معلمين أوائل، اخصائيين تكنولوجيا، اعضاء مجتمع محلى، خبرات فنية وتكنولوجيه)، وتكون مهمة الفريق الاساسية هى وضع خطة للدراسة الاولية وإجراء عملية جمع البيانات وتحليل واقع الاداء لمعلمى التعليم الفنى الصناعى وتحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين، وتحديد عوامل نجاح تطوير برامج التدريب لمعلمى التعليم الثانوى الفنى الصناعى، وتحديد معوقات تطوير برامج التدريب، ووضع تصور لخطط مستقبلية للتغلب على هذه المعوقات.

(٣) **توضع خطة زمنية:** محددة الأهداف والتكليفات والخطوات والمهام لكل شخص، وتتضمن زمن التنفيذ واستراتيجيات التنفيذ والمصادر المستخدمة، وتشمل فرق العمل والبيانات المطلوب جمعها وتحليلها، والتدريبات المطلوبه لفرق العمل ومسئولية متابعي خطوات التنفيذ.

(٤) **تقييم الاداء:** يشمل هذا الجزء عرضاً مختصراً لمدى وجود عوامل النجاح والمعوقات لتطوير برامج تدريب معلمى التعليم الثانوى الفنى الصناعى من وجهة نظر فريق الدراسة الأولية ويشمل(عوامل النجاح / المعوقات، الخطط المستقبلية)

(٥) **تنفيذ خطة التقييم:** المعدة بناءً على جمع المعلومات وعوامل النجاح والمعوقات، ثم تأتى مرحلة المتابعة والتقويم.

(٦) **مرحلة المتابعة والتقويم:** تتضمن هذه المرحلة متابعة التنفيذ وتقييمه، لضمان تطوير برامج تدريب معلمى التعليم الثانوى الفنى الصناعى باستمرار، وتحديد نقاط القوة والضعف، وتحقيق الأهداف أولاً بأول، وتقديم التغذية الراجعة اللازمة التى يتم فى ضوءها علاج نقاط الضعف، والحفاظ على نقاط القوة ودعمها، ويتم استخدام أساليب التقييم بكل أشكاله.

ب- معوقات التطبيق:

تتنوع المعوقات التى يمكن أن تواجه تطبيق هذا التصور، وفيما يلى بعض هذه المعوقات:

(١) ضعف الموارد البشرية اللازمة لتطوير برامج تدريب معلمى التعليم الفنى الصناعى.

(٢) ضعف الموارد المادية المخصصة لعملية تدريب المعلمين.

- ٣) ضعف الربط بين برامج تدريب معلمى التعليم الثانوى الفنى الصناعى والاحتياجات التدريبية للمعلمين.
- ٤) ضعف الربط بين برامج تدريب معلمى التعليم الصناعى والسياسة التمويلية والتخطيط للتنمية الاقتصادية.
- ٥) ضعف المشاركة المجتمعية فى تمويل التعليم الثانوى الفنى الصناعى وإعداد برامج التدريب للمعلمين.
- ٦) ضعف المشاركة بين الشركات والمؤسسات الصناعية والمدارس الثانوية الصناعية.
- ٧) لا يوجد ربط بين الحصول على تدريب لمعلمى التعليم الصناعى فى مجال التخصص بالترقيات والحوافز.
- ٨) قصور فى المهارات الفنية والإدارية لدى القائمين على برامج تدريب معلمى التعليم الثانوى الصناعى.
- ٩) ضعف توافر قواعد البيانات بالمدرسين المتخصصين فى مجال التدريبات المختلفة سواء كانت المجال المعرفى أو المهنى، والمتدربين فى نفس المجال.

ج- التغلب على معوقات التطبيق:

- ١) توفير الموارد البشرية اللازمة لتطوير برامج تدريب معلمى التعليم الثانوى الصناعى.
- ٢) زيادة المخصصات المالية لعملية تدريب المعلمين وذلك من خلال مشاركة المجتمع المحلى بكل طوائفه فى الانفاق على التعليم الفنى.
- ٣) الربط الوثيق بين برامج تدريب معلمى التعليم الثانوى الفنى الصناعى والاحتياجات التدريبية للمعلمين.

- ٤) الربط الوثيق بين برامج تدريب معلمى التعليم الثانوى الفنى الصناعى والسياسة التنموية والتخطيط للتنمية الاقتصادية.
- ٥) زيادة المشاركة المجتمعية فى تمويل التعليم الثانوى الفنى الصناعى وإعداد برامج تدريب معلمى التعليم الثانوى الفنى الصناعى.
- ٦) زيادة المشاركة بين الشركات والمؤسسات الصناعية والمدارس الثانوية الصناعية.
- ٧) الربط الوثيق بين الحصول على تدريب فى مجال التخصص بالترقيات والحوافز.
- ٨) اكساب القائمين على برامج تدريب معلمى التعليم الصناعى المهارات الفنية والإدارية.
- ٩) توافر قواعد بيانات خاصة بالمدرسين فى مجال التخصص وكذلك المتدربين.

المراجع:

- محمد توفيق سلام، وعبد الخالق يوسف سعد: الإتجاهات الحديثة فى تدريب المعلمين أثناء الخدمة فى مصر، القاهرة، المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية، ٢٠٠٢م.
- محمد السيد حسونة: جهود وزارة التربية والتعليم من أجل التنمية المهنية للمعلمين، مجلة التربية، القاهرة، العدد الثالث، مارس ٢٠٠٧م.
- مريم محمد الشرقاوى: الإدارة التعليمية المقارنة فى كل من جمهورية مصر العربية والولايات المتحدة الأمريكية، القاهرة، مكتبة النهضة المصرية ودار النهضة العربية، ٢٠١٢م.
- حسن شحاته، زينب النجار: معجم المصطلحات التربوية والنفسية، القاهرة، الدار المصرية اللبنانية، ٢٠٠٣م.
- أحمد زكى بدوى: معجم مصطلحات العلوم الإدارية، القاهرة، دار الكتاب المصرى، ١٩٨٤م.
- محمد عزت عبد الموجود: تقويم مراكز تدريب المعلمين فى أثناء الخدمة، القاهرة، المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية، ٢٠٠٤م.
- هيثم محمد أحمد قشطة: دراسة تحليلية للبرامج التدريبية للأكاديمية المهنية للمعلمين بمصر فى ضوء الإحتياجات التدريبية للمعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة طنطا، كلية التربية، ٢٠١٢م.
- Basu B, (2007) " Developing and Trining Industrial Education Teachers in Light of some Variables", The Electronic Journal of Knowledge Management Volume 5 Lssue 3, pp 273-282, available online at www.ejkm.com.

- Sim, Ju Youn (2011):**The impact of in – service teacher training: a case study of teachers classroom practice and perception change** ,Universty of Warwick.
- عادل عبد الفتاح سلامة: التزية المقارنة والألفية الثالثة الأيدولوجيا والتربية والنظام العالى الجديد،(القاهرة: دار الفكر العربى، ٢٠٠٠م.
- فاطمة محمد السيد، منى محمودج عبد اللطيف،" بعض مشكلات التعليم الثانوى الصناعى المزدوج مشروع مبارك – كول فى ج.م.ع.والتغلب عليها فى ضوء الخبرة الألمانية، المؤتمر العلمى الخامس التربية العربية وتحديات المستقبل، ٩- ١٠مارس ٢٠٠٤م.
- مريم محمد إبراهيم الشرفاوى، إدارة التعليم الفنى وفقا لمشروع مبارك كوك،(القاهرة: النهضة المصرية، ٢٠٠٥م.
- Eurydice European unit: In – **Service Teacher Training in the Eu and the EFTA / EEA Countries Germany** , Brussels ,1998.
- Peter Grony: How to teachers. **To teach with Now media (Berlin , Carlvond Dssietzky Uniersitat , Oldenburg , 2002.**
- محمد محمدى محمد مخلص: دراسة مقارنة لنظام تدريب معلمى التعليم الثانوى الصناعى أثناء الخدمة فى مصر وأمريكا وألمانيا، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة طنطا، كلية التربية، ٢٠٠٧م.
- مهدى فتوح راغب محمد: تدريب معلمى التعليم الثانوى العام أثناء الخدمة فى مصر وألمانيا، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة طنطا، كلية التربية، ٢٠٠٤م.

- Gerdi Jonen , Claus Boele. (Eds): Summary Sheets on Educatin Systems in Europe , Germany , (Bonn: Secretrait of the Standing Confirmed of the Ministers of Education and Cultural Affairs F.R.G).2001.
- Federal Ministry Education:Report of The Federal(Government.on Education for Asustainable Development (Bonn: Societal Verlage Press,2002,p,53.54.
- أميمة حلمى مصطفى: نظام التعليم فى ألمانيا، مجلة البحوث النفسية والتربوية، العدد الأول، السنة الثانية عشر، جامعة المنوفية، كلية التربية، ٢٠٠٣م.
- Lang. M: Teacher Development of Computer Use in Education in Germany , Education and Information Teacnology , Vol. 5 , March , 2000.
- Schwarze – Monika: Line and the Corresponding project For In teacher Training Servise Education International Conference((Feb.28-Mar.4) san Antonio.1999.
- <http://www.Euro Education. net / In – Service Teacher Training In The Eu/ htm.7/2/2018 .>
- المركز القومى للبحوث التربوية: الإتجاهات الحديثة فى تدريب أثناء الخدمة، القاهرة، ٢٠٠٢م.
- محمد سمير حسنين، مهنة التعليم، القاهرة، مكتبة النهضة المصرية، الطبعة الثانية، ٢٠٠٣م.
- حسنية حسين عبد الرحمن: تطوير التعليم الثانوى الفنى الصناعى وربطة بسوق العمل فى جمهورية مصر العربية (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الفيوم، كلية التربية، ٢٠٠٠م.

- إبتهاال عبد المحسن محمد محمد: تصور مقترح لتنمية وعى معلم التعليم الصناعى بمفهوم التنمية المهنية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات الإنسانية بالقاهرة، جامعة الأزهر، ٢٠١٢م.
- مجلس الشعب ، مادة ٧٥، قانون رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧م.
- المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية: الإتجاهات الحديثة فى تدريب أثناء الخدمة، القاهرة ، ٢٠٠٢م.
- المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية: تدريب المعلمين أثناء الخدمة، ٢٠٠٤م.
- جابر عبد الحميد جابر: " مدرس القرن الحادى والعشرين"، المهارات والتنمية المهنية، القاهرة، دار الفكر العربى، ط٢، ٢٠٠٠م.
- محمد على نصر: " تطوير برامج إعداد المعلم وتدريبه فى ضوء إحتياجات الإعداد للحياة المعاصرة، المؤتمر العلمى الخامس عشر(مناهج التعليم والإعداد للحياة المعاصرة) المجلد الأول، القاهرة، دار الضيافة، جامعة عين شمس ٢١ يوليو، ٢٠٠٣م.
- آمال فارس حنا،" الاحتياجات التدريبيه لمعلمى المواد التكنولوجية بالتعليم الفنى الصناعى المتقدم فى مصر"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة حلوان، كلية التربية، ٢٠٠٠م.
- ممدوح عبد الرحيم الجعفرى: تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال فى ضوء الواقع والمأمول، مجلة كلية التربية، تصدر عن رابطة التربية الحديثة، سلسلة أبحاث علمية محكمة تصدرها المؤسسة العربية للإستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية بالتعاون مع رابطة التربية الحديثة، العدد (٢٠)، السنة(٧)، أكتوبر، (٢٠٠٦م).

- رشيدة السيد أحمد الطاهر: التنمية المهنية للمعلمين فى ضوء الإتجاهات العالمية تحديات وطموحات، الإسكندرية، دارالجامعة الحديثة، ٢٠١٠م.
- عادل سيد على: التنمية المهنية لمعلمى التعليم الصناعى، المجموعة العربية للتدريب والنشر، ٢٠١٢م.
- فيليب إسكاروس: تقويم تجربة تدريب المعلمين بالخارج، القاهرة، المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية، ٢٠٠٣م.
- محمد عبد الرازق إبراهيم: منظومة تكوين المعلم فى ضوء معايير الجودة الشاملة، القاهرة، دار الفكر العربى، ط٢، ٢٠٠٧م.
- عبد الرحمن توفيق: التدريب عن بعد تنمية الموارد البشرية بأستخدام الكمبيوتر والإنترنت، موسوعة التدريب والتنمية ، العدد الخامس، مركز الخبرات المهنية للإدارة بيمك ، القاهرة، ٢٠٠٩م.
- رشدى طعيمة: المعلم- كفايته- إعداده- تدريبيه، دار الفكر العربى، ٢٠٠٦م.
- عبد الرحمن توفيق: أسرار المدرب المحترف فى الصعود إلى القمة والبقاء عليها، موسوعة التدريب والتنمية البشرية، الجزء التاسع، مركز الخبرات المهنية للإدارة بيمك، ٢٠٠٩م.
- ولاء عبد العزيز عبد السميع شعبان: دراسة مقارنة لنظام تدريب المعلمين فى تركيا واليابان وكيفية الإفادة منها فى مصر، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة طنطا، كلية التربية، ٢٠١٦م.
- وزارة التربية والتعليم: الإدارة العامة للتدريب، مركز التدريب الرئيسى، خطة التدريب المركزى والمحلى، ٢٠٠٤م.