

## إمكانية الإفادة من خبرة الولايات المتحدة الأمريكية في تطوير برامج النمو المهني لمعلمي التعليم الصناعي بمصر

إعداد

إيمان محمود محمد عثمان \*

مقدمة:

يواجه العالم الكثير من التحديات علي جميع الأصعدة السياسية والاقتصادية والاجتماعية، فرضتها الثورة التكنولوجية وثورة وسائل الاتصال المختلفة ، مما خلق أدواراً جديدة للمعلم في جميع المراحل الدراسية واتجهت المطالب والتوجهات الي الاهتمام بتنمية المعلم مهنيا وتدريبه علي أحدث الطرق التدريسية ليواكب بذلك التطور الهائل في الوسائل والاستراتيجيات التربوية. ، وحيث أن المعلم هو الركيزة الأساسية في المنظومة التعليمية ؛ لأنه العنصر الفعال والمؤثر في مدخلات النظام التعليمي وتحقيق أهدافه علي نحو أفضل وكفاءة عالية وتبرز أهمية المعلم في أنه المحرك والمحفز لكل أجزاء المنظومة التعليمية (وزارة التربية والتعليم ، ٢٠٠٦، ص١٠١) لذلك لم يعد تدريب المعلم مقصوراً على شكله التقليدي المعتاد، بل امتد ليشمل مفهوم النمو المهني للمعلم كأحد الركائز الأساسية الذي قامت الدولة بتطويره بهدف إحداث تطوير شامل لأداء المعلم من خلال الالتحاق بالبرامج المختلفة ( بيومي محمد ضحاوي ، سلامة عبد العظيم ، ٢٠٠٩، ص ٢٤٤ )، وانطلاقاً من الدور الأساسي لمعلم التعليم الفني عامة ومعلم التعليم الصناعي بوجه خاص في مساندة المتعلم لتحقيق مخرجات حقيقية من خلال استراتيجيات تدريس فعالة تؤكد دور المتعلم ونشاطه في بيئة تعلم ذكية (أحمد محمد عاجه وآخرون ، ٢٠٠٥، ص٤٨٣) .

يتطلب إعداد المعلم وتنميته مهنيًا العديد من المتطلبات والتجهيزات لكي تقوم البرامج التدريبية بالهدف المنشود من إعدادها بما يتوافق والاتجاهات العالمية في مجال التنمية المهنية

\* بحث مشتق من رسالة ماجستير في التربية تخصص تربية مقارنة وإدارة تعليمية تحت إشراف:

د. نهى محمد زكريا العاصي أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية المساعد بكلية التربية بالإسماعيلية - جامعة قناة السويس.

د. سيد سالم موسى أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية المساعد بكلية التربية - جامعة الزقازيق.

\* رئيس قسم التدريب بإدارة الوسائل التعليمية.

عناصر كالمناهج والكتب الدراسية والوسائل المعينة والمباني الجاهزة تجهيزاً جيداً والإدارة المدرسية الناجحة، على أهميتها وأثارها المختلفة في العمل التربوي، سوف تظل كما هي ما لم يهيا معلم كفاء ، معد إعداداً جيداً ومجهز علمياً وثقافياً ومهنياً يوجه مساره ويضعها في إطارها الصحيح (<http://kenanaonline.com/files/0028/28476>) من هنا نجد أن برامج النمو المهني لمعلم التعليم الصناعي في حاجة الي التطوير والتحسين المستمر مما يعمل علي رفع كفاءة المعلم ذاته وبالتالي تحسين تحصيل الطلاب

وتأسيساً على ما سبق ، فإن لتفعيل برامج النمو المهني لمعلم التعليم الصناعي تأثيراً بالغاً في نجاح منظومة التعليم الفني باعتبار نسبة معلمي التعليم الصناعي أكثر من ٥٠٪ من جملة التعليم الفني . ويمثل معلمي التعليم الصناعي ثلاث فئات من المعلمين ، معلموا مواد الثقافة العامة مثل اللغة العربية والرياضيات ... الخ من التخصصات الثقافية ، ومعلموا المواد التكنولوجية النظرية وهم معظمهم من خريجي كليات الهندسة والمعاهد العليا الصناعية وبعضهم من الحاصلين علي دراسات تكميلية لمدة سنتين بعد الثانوية الصناعية وانضم إليهم خريجوا الشعبة الصناعية ببعض كليات التربية ، ومعلموا المواد التكنولوجية العملية ( التدريبات المهنية ) وهم جميعاً من خريجي التعليم الصناعي نظام السنوات الخمس أو الثلاث لإعداد الفني أو الفني الأول.

من هنا جاء الاهتمام بضرورة تأهيل المعلمين العاملين حالياً بالتعليم الثانوى من غير خريجي كليات التربية تأهيلاً تربوياً، بالحصول على الدبلوم العامة في التربية كشرط لاستمرارهم بهذه المرحلة، بالإضافة الي تفعيل دور الوحدات التدريبية بالمدارس الثانوية لتأكيد أهمية التدريب على رأس العمل، ووضع استراتيجية للتنمية المهنية للمعلمين التربويين وغير التربويين، تتصف بالشمول والاستمرار والإلزام، تستند على الاحتياجات التدريبية.

#### مشكلة البحث وأسئلته:

تحدد مشكلة البحث في أن برامج النمو المهني لمعلمي التعليم الصناعي لا تحظى بالقدر الكافي من الإهتمام من قبل مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين ، وأن هناك فجوة كبيرة بين احتياجات المعلمين الفعلية وما تقدمه مؤسسات التنمية المهنية من برامج ؛ مما ينتج عن ذلك من إنعكاسات سيئة تؤثر سلباً على أداء المعلمين ، وبالتالي ضعف في تحقيق أهداف العملية التربوية ، وقد أتمدت الدراسة على نتائج دراسة ماجستير ( من إعداد الباحثة ) بعنوان " دور التربية الإعلامية في دعم النمو المهني لمعلمي التعليم الصناعي بمصر في ضوء حبرات بعض الدول المتقدمة " .

وتأسيساً على ما سبق يمكن معالجة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:  
كيف يمكن تفعيل برامج النمو المهني لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي بمصر في ضوء  
الخبرة الأمريكية ؟

ويتفرع عن هذا السؤال الرئيس التساؤلات الفرعية التالية :

- ١- ما الإطار النظري لبرامج النمو المهني للمعلم في التعليم الصناعي ؟
- ٢- ما الخبرة الأمريكية في مجال النمو المهني لمعلم التعليم الصناعي؟
- ٣- ما الرؤية المقترحة لتفعيل برامج النمو المهني لمعلم التعليم الصناعي في ضوء الخبرة  
الأمريكية وبما يتفق وطبيعة المجتمع المصري ؟

#### أهداف البحث:

يسعى البحث إلى تحقيق ما يلي:

- ١-تحديد الإطار النظري لبرامج النمو المهني للمعلم في التعليم الصناعي .
- ٢-التعرف على الخبرة الأمريكية في مجال النمو المهني لمعلم التعليم الصناعي .
- ٣-تقديم رؤية مقترحة يمكن من خلالها تفعيل برامج النمو المهني لمعلم التعليم الصناعي في  
ضوء الخبرة الأمريكية وبما يتفق وطبيعة المجتمع المصري؟

#### أهمية البحث:

تنبع أهمية البحث مما يلي:

- لقاء الضوء على أهمية برامج النمو المهني لمعلم التعليم الصناعي وبأن النمو المهني  
المستمر يساعد المعلم في مواجهة التحديات المتلاحقة والسريعة التي تواجهه في عمله  
المهني.
- يتناول البحث الحالي مرحلة دراسية من أهم المراحل التعليمية وهي المرحلة الثانوية  
الصناعية وذلك باعتبارها مرحلة مواجهة المستقبل والدعم الحقيقي لبناء الصناعة في  
أي دولة.
- الوقوف على أهم جوانب القصور في برامج التنمية المهنية المقدمة لمعلمي التعليم  
الصناعي ومحاولة تقديم بعض التوصيات والمقترحات لتحسينها.

#### منهج البحث :

يسير البحث وفق أسلوب منهجي، يعتبر أحد المداخل المعروفة والملائمة لبحث المشكلات  
التربوية ووصف الظروف الخاصه بها وتقرير حالتها كما توجد عليه في الواقع ، وهو المنهج  
الوصفي الذي يهدف إلى وصف الظواهر أو الأحداث أو الأشياء ، وجمع الحقائق والمعلومات

والملاحظات عنها ووصف الظروف الخاصه بها وتقرير حالتها كما توجد عليه فى الواقع (بيومى ضحاوى، ٢٠١٠، ص ١٤).

تم استخدم في البحث المنهج الوصفي لأنه الأكثر ملاءمة، ويعتمد على وصف برامج النمو المهني لمعلم التعليم الصناعي في الولايات المتحدة الأمريكية وإمكانية الإفادة منها في مصر ؛ كما يعتمد على جمع المعلومات وتحليلها وتفسيرها، بما يؤدي إلى الإحاطة بهذه الظاهرة، وكيفية التعامل معها.

#### حدود البحث:

حدود موضوعية : النمو المهني لمعلم التعليم الصناعي وتم الإستعانة بنتائج دراسة ماجستير بعنوان " دور التربية الإعلامية في دعم النمو المهني لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي بمصر في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة " ( من إعداد الباحثة ).

حدود مكانية : الولايات المتحدة الأمريكية

#### مصطلحات البحث:

### ١. النمو المهني للمعلمين Professional Development

هناك عدة تعريفات للنمو المهني للمعلمين حيث تعرف بأنها "عملية مستمرة مخطط لها بصورة منظمة قابلة للتنفيذ من أجل الارتقاء بمستوي أداء المعلم من خلال إكسابه المهارات اللازمة وتزويده بالمعلومات وتنمية الاتجاهات الايجابية لديه لتحسين مستوي التعلم والتعليم استجابة للمتغيرات وحاجات المعرفة " (مشروع تطوير الكفاءة المؤسسية لإدارة الخدمات التربوية ، ٢٠٠٩، ص ٢ ) ، وتعرف ايضاً بأنها " تطوير كفاءة ومهارة المعلمين والارتقاء بمستواهم الوظيفي في جميع ما يقومون به من مهام ومسئوليات تدريسية وبحثية وإدارية وخدمة المجتمع عن طريق توفير كل الفرص أمامهم لتحسين أدائهم وتزويدهم بمجموعة من البرامج التأهيلية وثيقة الصلة بتطوير معارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم وقدراتهم في المجالات المختلفة (نادية حسن السيد ، ٢٠١٣ ، ص ١ )

وهناك تعريف آخر للنمو المهني بأنه "أنشطة تطور مهارات الفرد ومعرفته وخبرته وخصائصه الأخرى كمعلم (أميمة موريد اقلاديوس ، ٢٠١٦ ، ص ٦١٨) كما أنه " عملية تحسين مهارات وكفاءات العاملين بالمجتمع المدرسي ، لتحقيق نتائج تعليمية متميزة للطلاب ، و النمو المهني بمفهومه الدقيق يعني عملية تعلم مستمرة ومترابطة ، يشترك فيها المعلمون طوعا لكي يتعلموا كيف يقومون بتوجيه تدريسيهم علي أفضل وجه لاحتياجات تعلم متعلميهم(مجدي عبد الوهاب قاسم ، ٢٠١٠ ، ص ١٣-١٤).

ونجد أن التعريفات السابقة أتفقت على أن النمو المهني للمعلمين يقوم برفع كفاءة المعلمين واتساع خبراتهم ومعارفهم مما يحقق نهضة للعملية التعليمية بأكملها، وفي سياق ما سبق؛ يمكن تعريف مفهوم النمو المهني لمعلمي التعليم الصناعي اجرائياً بأنه : جميع البرامج والأنشطة والدورات التدريبية المقدمة لمعلم التعليم الفني الصناعي من أجل رفع كفاءته وتنمية قدراته بما يتلائم مع مستجدات العصر وبما يتفق مع خدمة المؤسسات التعليمية .

الدراسات السابقة:

يتم استعراض الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع النمو المهني للمعلمين، وفقاً للترتيب الزمني تصاعدياً مع الجمع بين الدراسات العربية والأجنبية، وذلك كما يلي:

- ١- أحمد ربيع عبد الحميد (٢٠٠٠)، بعنوان: التنمية المهنية للمعلم اثناء الخدمة. استهدفت الدراسة التعرف علي الاتجاهات العالمية الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلم ، و التعرف علي الواقع الحالي للتنمية المهنية للمعلم في مصر، بالإضافة إلي معرفة العوامل المؤثرة في التنمية المهنية للمعلم .واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود اتجاهات عالمية حديثة في مجال التنمية المهنية للمعلم اثناء الخدمة منها ( تدريب المعلمين في المدرسة وتدريب المعلمين الجدد، والاعتماد علي مدخل الكفايات والاعتماد بنظام التدريب عن بعد ) ، و هناك عدة عوامل تؤثر في التنمية المهنية للمعلم منها عوامل تتعلق بالمعلم وعوامل تتعلق بنظام التدريب اثناء الخدمة وعوامل تتعلق بنظام المدرسة.
- ٢- هيلدا بوركو ( ٢٠٠٤ )، بعنوان : النمو المهني وتعلم المعلمين . استهدفت الدراسة إلى إلقاء نظرة عامة حول برامج النمو المهني الفعالة للمعلمين وأثرها علي تعلم المعلمين وطرق تدريسهم ، وتقديم المقترحات والاستراتيجيات الهامة لارتقاء ببرامج النمو المهني للمعلمين ، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي ، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن برامج النمو المهني التي تم مناقشتها تركز علي عدد محدود من المجالات الدراسية ، مع قلة الموارد المتوفرة لتنفيذ برامج النمو المهني للمعلمين بشكل فعال .
- ٣- نشوة سعد محمد بسطويسي (٢٠٠٩) ، بعنوان : التدريب عن بعد لمعلمي المرحلة الابتدائية اثناء الخدمة بمحافظة الإسماعيلية استهدفت الدراسة التعرف علي مفهوم التعليم عن بعد واهدافه وادواته وفلسفته واهميته ومشكلاته في مجال تدريب المعلمين ، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي ، وقد أظهرت نتائج الدراسة انه لا يتم تدريب المعلمين بالشكل الجيد علي استخدام برامج الحاسب

الالي الحديثة ، بالإضافة إلي أنه لا يوجد مشاركة فعالة من جانب المعلمين المتدربين داخل المدرسة للعمل علي خلق المناخ الملائم للعمل لتحقيق اقصي استفادة ممكنة من الامكانيات المتاحة داخل المدرسة.

٤- فاطمة عبد الرحمن عبد الهادي ( ٢٠٠٩ ) ، بعنوان : دراسة مقارنة لنظام تدريب

المعلمين في مصر والولايات المتحدة الأمريكية.

استهدفت الدراسة التعرف علي الأسس النظرية لتدريب المعلمين باستخدام تكنولوجيا المعلومات ، وتشخيص واقع تدريب المعلمين باستخدام تكنولوجيا المعلومات في جمهورية مصر العربية والولايات المتحدة واستخدمت الدراسة المنهج المقارن وقد أظهرت نتائج الدراسة أن تكنولوجيا المعلومات تلعب دوراً هاماً في مجال تدريب المعلمين من خلال وسائلها المتقدمة وأساليبها المتنوعة ، واهتمت الولايات المتحدة الأمريكية باستخدام وسائل وأساليب تكنولوجيا المعلومات في كافة المجالات اهتماماً كبيراً وقدمت برامج ومشروعات ودورات تدريبية لتدريب المعلمين باستخدام تكنولوجيا المعلومات ، كما أوضحت الدراسة أن مصر أصبحت في حاجة إلي مراكز وهيئات متخصصة لتدريب المعلمين باستخدام تكنولوجيا المعلومات ؛ حيث أنها ما زالت تستخدم الوسائل التكنولوجية البسيطة والتقليدية في مجال تدريب المعلمين .

٥- جيني ديمونت ( ٢٠١٣ ) ، بعنوان : النمو المهني للمعلمين عالي الجودة : دعم

تدريب المعلمين لتحسين تعلم الطلاب .

استهدفت الدراسة عرض برامج النمو المهني قصيرة المدى والتي تؤثر بشكل ايجابي علي التدريس وتحسين تحصيل الطلاب والتعرف علي أهمية النمو المهني للمعلمين وتقييم فعالية اداء المعلمين بناء علي درجات اختبار الطلاب ومن خلال ملاحظة الفصول الدراسية ، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي ، وقد أظهرت نتائج الدراسة أنه علي الرغم من استثمار الكثير من المال علي برامج النمو المهني للمعلمين الا انها لا تؤتي بثمارها علي الوجه المأمول ، و عدم وجود مجموعة واحدة ومتفق عليها من الموارد والأنشطة والأنظمة المتاحة لجميع المعلمين في برامج النمو المهني للمعلمين .

٦-يسري طه ينور ( ٢٠١٥ ) ، بعنوان : تقويم البرامج التدريبية لمعلم التعليم الفني في

مصر علي ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة .

استهدفت الدراسة تقديم تصور مقترح لبرنامج تدريبي لمعلمي التعليم الفني علي ضوء الإتجاهات العالمية المعاصرة من خلال التعرف علي الواقع الفعلي لبرامج تدريب معلمي التعليم الفني في مصر وتحديد أهم الاتجاهات العالمية المعاصرة في برامج تدريب معلمي

التعليم الفني أثناء الخدمة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لوصف واقع البرامج التدريبية ، واستخدمت الدراسة استبانة لتعرف واقع تدريب معلمي التعليم الفني كما يراه مجموعة منها .وقد أظهرت نتائج الدراسة أن أقل استفادة للمعلمين عينة الدراسة من أهداف البرنامج التدريبي صياغة الأهداف في مستويات تعليمية مختلفة ثم تغطية متطلبات وأنشطة البرنامج ، ثم اكساب المتدربين المهارات التكنولوجية ، و أن أكبر استفادة للمعلمين عينة الدراسة من محتوى البرنامج التدريبي تمثلت في أنه يحث المتدربين علي التفكير العلمي وحل المشكلات ، يليها بمستوي استفادة متوسطة أنه يتضمن جوانب التعلم المهارية والمعرفية والوجدانية

٥- أميمة موريد اقلاديوس ( ٢٠١٦ ) ، بعنوان : فاعلية التنمية المهنية للمعلم الثانوي الفني في محافظة بورسعيد .

استهدفت الدراسة إلقاء الضوء علي بعض المشكلات التي تواجه المعلم الثانوي الفني ورصد الواقع الحالي لبرامج التنمية المهنية التي تقدم لمعلم التعليم الفني ووضع بعض التوصيات المقترحة للنهوض بفاعلية التنمية المهنية للمعلم الثانوي الفني واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي لرصد الظاهرة وتمثلت أداة الدراسة في استبيان موجه الي مجموعة من مديري ومعلمي وموجهي مدارس التعليم الثانوي الفني(الصناعية - التجارية - الزراعية ) ، وقد أظهرت نتائج الدراسة ضعف تشجيع المعلم الثانوي الفني علي الاشتراك في برامج لتنميته أثناء الخدمة بتقصير المدة للترقية والعلاوات ، بجانب الإقتتار الي تطوير البرامج المقدمة للمعلم الثانوي الفني من الأكاديمية المهنية للمعلمين .وقلة اهتمام المعلم الثانوي الفني في التعامل مع الحاسب الآلي والتكنولوجيا الحديثة .

#### التعليق على الدراسات السابقة:

ويتمثل التعليق على الدراسات السابقة في العناصر التالية:

أ- أهداف الدراسات السابقة:

تسير أهداف الدراسات في اتجاهين:

٥- الاتجاه الأول: دراسات استهدفت التعرف على برامج النمو المهني للمعلمين ودورها في تطوير أداء المعلم وتحسين تعلم الطلاب مثل: دراسة (أحمد ربيع عبد الحميد , ٢٠٠٠) ، ( هيلدا بوركو, ٢٠٠٤ )، ( جيني ديمونت , ٢٠١٣ ) .

▪ الاتجاه الثاني: دراسات استهدفت التعرف على الاتجاهات نحو تدريب المعلمين والبرامج التدريبية المقدمة للمعلمين وتقويم هذه البرامج مثل دراسة : ( نشوة سعد محمد بسطويسي , ٢٠٠٩ ) ،

(فاطمة عبد الرحمن عبد الهادي، ٢٠٠٩)، (يسري طه ينور، ٢٠١٥)، (أميمة موريد اقلاديوس، ٢٠١٦)

ب- منهجيات الدراسات السابقة: اتبعت الدراسات المنهج الوصفي، بينما اتبعت دراسة كل من: ((أحمد ربيع عبد الحميد، ٢٠٠٠)، (يسري طه ينور، ٢٠١٥) المنهج الوصفي التحليلي، وأخذت دراسة (فاطمة عبد الرحمن عبد الهادي، ٢٠٠٩) المنهج المقارن .

ج- نتائج الدراسات السابقة: أكدت نتائج تلك الدراسات على أن برامج النمو المهني للمعلمين تحتاج الي تحسين وتقويم مستمر ؛ حيث تفتقر هذه البرامج إلى خطة استراتيجية محددة تحتوي علي نوعية التدريبات وفقاً لاحتياجات المعلمين الفعلية . كما أكدت تلك الدراسات على أن مصر ما زالت تستخدم الوسائل التكنولوجية البسيطة والتقليدية في مجال تدريب المعلمين مع عدم وجود مجموعة واحدة ومتفق عليها من الموارد والأنشطة والأنظمة المتاحة لجميع المعلمين في برامج النمو المهني للمعلمين.

### المحور الأول: الإطار النظري للنمو المهني للمعلم في التعليم الصناعي.

يشتمل الإطار النظري للبحث على الأسس النظرية للنمو المهني للمعلم ، أهدافه وأهميته وأساليبه ، برامج النمو المهني للمعلم في مصر ( مؤسسات ومراكز النمو المهني للمعلم - الجهود المبذولة في مجال النمو المهني للمعلم).

أولاً: الأسس النظرية للنمو المهني للمعلم .

يواجه العالم الكثير من التحديات علي جميع الأصعدة السياسية والاقتصادية والاجتماعية ، فرضتها الثورة التكنولوجية وثورة وسائل الاتصال المختلفة ، مما خلق أدواراً جديدة للمعلم في جميع المراحل الدراسية واتجهت المطالب والتوجهات الي الاهتمام بتنمية المعلم مهنياً وتدريبه علي أحدث الطرق التدريسية ليواكب بذلك التطور الهائل في الوسائل والاستراتيجيات التربوية؛ لذا تتناول الدراسة الحالية في هذا المحور النمو المهني من حيث المفهوم ، الأهمية ، الأهداف ، أساليب النمو المهني للمعلم .

#### ١- مفهوم النمو المهني للمعلم.

تعددت المفاهيم الخاصة بالنمو المهني للمعلم ، فيعرف البعض النمو المهني بأنه " عملية مستمرة ومقصودة تتضمن مناقشة وتحديد الحاجات الحالية والمستقبلية للمعلمين وذلك لتحقيق الرضا والازدهار المهني بالإضافة الي تحديد حاجات المؤسسة التعليمية ذاتها من أجل دعم خططها وعملها الأكاديمي بحيث يتحقق انسجام بين برامج تنمية المعلمين وبرامج نمو وتطوير المؤسسة ذاتها( كوثر محمد عبد الله ، ١٩٩٩، ص ٧). كما ينظر لها بأنها " عملية مستمرة مخطط لها بصورة منظمة ، قابلة للتنفيذ من أجل الإرتقاء بمستوي أداء المعلم ، من

خلال إكسابه المهارات اللازمة وتزويده بالمعلومات وتنمية الإتجاهات الإيجابية لديه ، لتحسين مستوى التعلم والتعليم استجابة للمتغيرات وحاجات المجتمع ( أحمد عباصرة ، ٢٠٠٥ ، ص ٢٠ ) . والنمو المهني هو " مجموعة متنوعة من الأنشطة - الرسمية وغير الرسمية - مصصمة لدعم الكفايات المهنية والأكاديمية للمعلمين واللازمة لمواجهة التحديات التي يواجهها التدريس والتعلم ( مصطفى محمد كامل ، ٢٠٠٤ ، ٨٣٣ ) . ويمكن تعريف مفهوم النمو المهني لمعلمي التعليم الصناعي اجرائيا بأنه : جميع البرامج والأنشطة والدورات التدريبية المقدمة لمعلم التعليم الفني الصناعي من أجل رفع كفاءته وتنمية قدراته بما يتلائم مع مستجدات العصر وبما يتفق مع خدمة المؤسسات التعليمية

## ٢- أهداف النمو المهني للمعلم وأهميته .

من خلال النظر الي مفهوم النمو المهني للمعلمين والتمعن في اهمية برامج النمو المهني للمعلم

يتضح انها تسعى لتحقيق الأهداف التالية :-

- تطوير القدرات الإدارية والشخصية للمعلمين وذلك للمساهمة في تطوير القدرات الإدارية والأكاديمية للمدرسة ككل؛ مما يمكن من خلالها النجاح في تحقيق مستويات راقية من الأداء الأكاديمي اعتماداً علي العديد من المعايير الحديثة التي تسهم في بلوغ المدرسة للمستويات العالمية والمثالية للعمل الأكاديمي.
- تطوير الثقافة المهنية والأكاديمية لكل الأفراد داخل المدرسة من خلال تدريبهم علي متطلبات تطبيق النظم الحديثة للإصلاح المدرسي، وتدريبهم علي أدوارهم الجديدة التي تفرضها عمليات الإصلاح، وبالتالي تنمية الإحساس بالمسئولية عن المدرسة مما يزيد الشعور بالرضا والانتماء الوظيفي للمدرسة.
- بناء وتشجيع العمل الجماعي والتعاوني الذي يتم السعي إلي تعميمه علي كافة قطاعات العمل الأكاديمي، وتطوير العمل المدرسي من خلال تدريب الأفراد داخل المدرسة على أن العمل الأكاديمي والإداري لم يعد قاصراً علي مجموعة دون أخرى، الأمر الذي يؤكد على أن العمل الجماعي أصبح من أهم متطلبات العصر الحديث للمساهمة في بلوغ المدرسة لأعلي مستويات التميز والأداء الأكاديمي( بيومي محمد ضحاوي ، ٢٠٠٩ ، ص ٥٠ ) .

و النمو المهني عنصر بالغ الأهمية في تنفيذ كل برامج الإصلاح والتطوير التعليمي .، كما تأتي أهمية عملية النمو المهني للمعلم باعتبار أن " التربية " تركز علي قيم أخلاقية قويمة

وأسس علمية سليمة ومهارات فنية متخصصة ، تتآزر معاً وتشترك جميعاً لتقدم تربية مثمرة في نشئة الجيل الذي يحقق التطلعات المنشودة ( شادية عبد الحليم تمام ، ٢٠١٣ ، ص ١ ، بيومي محمد ضحاوي ، ٢٠٠٩ ، ص ٥٥ ) .

### ٣-أساليب النمو المهني للمعلم .

تتنوع وتختلف أساليب النمو المهني للمعلم و منها: الزيارات الصفية وتبادل الزيارات والدروس النموذجية والحلقات

النقاشية وورش العمل والاجتماعات الفنية والإدارية والدورات التدريبية والتنمية الذاتية والإنترنت وأساليب التدريس

المصغر ومحاضرات تربوية وندوة تربوية والتدريس الفعال والتدريب أثناء الخدمة والتعليم بالمراسلة وملف الإنجاز المهني للمعلم وغيرها من الأساليب وفيما يلي عرض لبعض هذه الأساليب ( أساليب التنمية المهنية للمعلمين ، عبر الموقع الإلكتروني ، ٢٠١٨ )

#### أ- الزيارات الصفية

تهدف إلى مساعدة المعلم على تنمية قدراته وإكسابه مهارات جديدة وتلافي أوجه القصور، ومن خلال الزيارة يتم توجيه المعلم للتغلب على أوجه القصور أو المشكلات الفنية على أن يكون هناك تعاوناً حتى يستفيد المعلم من خبرة كل من رئيس القسم والموجه الفني في تطوير العملية التعليمية والإطلاع على الجديد في مجال التربية .

وهناك ثلاث مراحل لازمة لكي تحقق الزيارة أهدافها في النمو المهني للمعلم:

- مرحلة ما قبل الزيارة
- مرحلة الزيارة نفسها
- مرحلة ما بعد الزيارة
- تحديد نوع الزيارة ( استطلاعية -توجيهية -تقويمية)
- تحديد هدف الزيارة

تحديد طريقة التدريس - دراسة وعلاج مشكلة ما- حسن استخدام الوسائل والتقنيات التربوية- التنوع في أساليب التقويم- ملاحظة علاقة المعلم بالمتعلم - التعرف على نتائج التعلم لدى المتعلمين - ملاحظة أسلوب أداء المعلم- تسجيل الزيارة الإيجابية والملاحظات- مناقشة المعلم -وضع التقرير يتضمن نقاط القوة والضعف- عقد اجتماع للمعلمين ذوي المشكلات المشتركة لتبادل الرأي بشأنها

## ب-الحلقات النقاشية وورش العمل

تفيد الحلقات النقاشية بشكل كبير في برامج النمو المهني للمعلمين ، حيث تتيح الفرص للمشاركين لتبادل الآراء والأفكار للوصول إلى تحقيق الأهداف المرجوة منها كما توفر الفرصة للابتكار والإبداع عن طريق الأسئلة المتميزة التي يطرحها المشاركون . أما ورش العمل فقد سميت بهذا الاسم ؛ لأنها تمثل عملاً يؤدي إلى إنتاج مواد وأدوات تعليمية يستفاد منها في العملية التعليمية كما يكتسب المشاركون أثناء عملهم بالورش معلومات و مهارات متعددة

المحور الثاني : خبرة الولايات المتحدة الأمريكية في مجال النمو المهني لمعلم التعليم الصناعي .

سوف يتم في هذا المحور إلقاء الضوء علي النمو المهني لمعلم التعليم الصناعي في الولايات المتحدة الأمريكية من حيث المفهوم والأهمية والأهداف وصولاً إلي أساليبه وبرامجه .

## ١- سياسات النمو المهني لمعلم التعليم الصناعي في الولايات المتحدة الأمريكية.

تعتمد سياسات التنمية المهنية المنشودة وبرامجها، وهيكلها في الولايات المتحدة على عدد من المقومات، من أهمها ما يلي: (Martha Zaslow&et,2010,pp160-169)

- بناء منظومة شاملة للتنمية المهنية المستدامة مدى الحياة في ضوء معايير أداء مهني يركز على المعرفة الواسعة، ويسعى إلى بناء معارف جديدة.
- أن تطوير أداء المعلم لا يمكن أن يتم بصورة فاعلة ومثمرة إلا في سياق رؤية واستراتيجية متكاملة وشاملة للتنمية المهنية للمعلم، تبدأ بتحديد أولويات الأهداف ومعايير جودة الأداء المرجوة، وأساليب جمع البيانات حول المعلمين، والعمل علي ربط هذا كله بأساليب تصميم برامج التنمية المهنية وترقية المعلمين ومكافأتهم، ومن ثم تقوم كل ولاية بالتعاون مع كليات التربية بتطوير استراتيجية التنمية المهنية لمعلميها، في إطار تكامل خطوات وإجراءات تحقيق جودة الأداء كجزء من الاستراتيجية العامة للتعليم القومي.
- أن التنمية المهنية للمعلم تتم بتكامل عناصر عدة، أهمها توافر المعرفة والثقافة والقيادة، والمشاركة الإيجابية للمؤسسات التربوية وعلى رأسها كليات التربية، من أجل الانتقال بالمعلمين والقيادات التربوية من الانغلاق الفكري إلي النهل من المصادر والثقافات المختلفة، ومن الفردية إلي العمل الجماعي.

• التأكيد على أهمية وجود نقابات وروابط واتحادات قوية للمعلمين تسهم في تطوير ووضع ميثاق للمهنة.

• التأكيد على دور الإعلام في توثيق الجهود المبذولة من قبل كليات التربية في تطوير أداء المعلم ونشرها بأساليب متنوعة.

ومن هنا يتضح مدى ضرورة النمو المهني للمعلم ، وأهمية توفير فرص النمو المهني

الفعالة

٢- أهداف النمو المهني لمعلم التعليم الصناعي في الولايات المتحدة الأمريكية وأهميته:

يعتبر تحديد الأهداف عملية طويلة تتطلب الكثير من التفكير والاعداد والتخطيط من أجل التطوير

كما تتطلب إعادة النظر فيما بعد مع مرور الوقت وإعادة تنظيمها وترتيبها إذا لزم الأمر وتمثل أهداف النمو المهني للمعلمين في الولايات فيما يلي :

- تطوير السياسات التعليمية التي تؤثر بشكل مباشر في تطوير أداء المعلمين بشكل تعاوني وتحت قيادة أعضاء هيئة التدريس.

- مشاركة جميع الجهات المسؤولة عن تطوير المعلمين من أجل تنفيذ برامجها التدريبية .

- مشاركة المدارس العامة في برنامج التدريب وفق خطط موضوعة وتطويرها بشكل مستمر

- توفير المدارس للخدمات التعليمية من خلال توفير التدريب أثناء الخدمة وتطوير المناهج الدراسية .

- المرونة في وضع برامج النمو المهني للمعلمين حتي تلائم احتياجات المعلمين المستمرة والمتغيرة .

- المرونة الادارية التي تشجع تنفيذ برامج النمو والتطوير وفقاً للاحتياجات المحددة لتمكين المعلمين من مواجهة المشكلات التربوية .

- توفير التقييم المستمر لبرامج النمو المهني للمعلمين في جميع انحاء الولايات.

- تنفيذ المعارض والمؤتمرات والندوات التي تعمل علي تطوير أداء المعلمين من

خلال الملاحظة والتجريب (<http://journals.sagepub.com/>)

و تكمن أهمية النمو المهني في الولايات في مدي اهتمام حركات اصلاح التعليم في الولايات بوضع أهدافاً

طموحة لتعلم الطلاب والنهوض بالتعليم ويتوقف ذلك علي المعلمين وما يتطلبه النمو المهني لهم من دعم وتوجيه ولذلك طالب علماء التعليم وصناع السياسات بتوفير فرص النمو المهني لجميع المعلمين والتي تساعدهم علي تعزيز معرفتهم وتطوير ممارسات تعليمية جديدة ، كما أن هناك دلائل علي أهمية النمو المهني في الولايات متمثلة في قانون NCLB (No Child Left behind) لعام ٢٠٠١ والذي يدعو إلي عدم ترك أي طفل بدون أن يدرس له من قبل معلم ذو نمو مهني عالي الجودة التدريسية، بالإضافة إلي التقرير الذي أصدر عن هيئة التدريس عام ٢٠٠٤ بعنوان (التعليم في خطر : دعوة إلي العمل) الذي يذكر أهمية مهنة التعلم وأن نجاح المعلمين وتمكين الطلاب هو الامر الضروري لضمان ازدهار التعليم في الولايات، ومع ذلك فقد حققت الولايات المتحدة تقدماً كبيراً في السنوات العشرين الاخيرة ولديها معايير النمو المهني المستخدمة التي تؤدي الي تحسين الممارسات التعليمية ورفع كفاءة المعلمين (Hilda Borko,2004,p3)

كل ماسبق يؤكد علي أهمية النمو المهني للمعلمين في الولايات المتحدة الأمريكية وتضافر الجهود من قبل وزارة التعليم بالولايات لتوفير النمو المهني الفعال للمعلمين ومدي تأثير ذلك علي النهوض بالتعليم في الولايات.

٣-أساليب النمو المهني لمعلم التعليم الصناعي في الولايات المتحدة الأمريكية:  
يرتكز النمو المهني للمعلمين في الولايات المتحدة علي مجموعة من الاساليب التي تعمل علي رفع كفاءة المعلمين وتحسين ادائهم، وتتمثل هذه الاساليب فيما يلي, Melissa Kelly, (2018):

- كتب عن مهنة التدريس **Books on the Teaching Profession**  
تعتبر الكتب اسلوب من اساليب النمو المهني حيث يمكن للمعلمين العثور في الكتب على طريقة سهلة لتعلم طرق جديدة لإعداد الدروس والتنظيم وإنشاء أنظمة صفية فعالة .على سبيل المثال، يوفر كتاب "كل شيء جديد للمدرسين" عديد من الموارد الرائعة للمدرسين الجدد .يمكن أيضاً قراءة الكتب التي تقدم قصصاً ملهمة ومؤثرة للمساعدة في تحفيز المعلمين أثناء التدريس
- دورات التطوير المهني **Professional Development Courses**

تعد دورات التطوير المهني طريقة رائعة لمعرفة أحدث الأبحاث في مجال التعليم. وتتم دورات التطوير

المهني في جميع المجالات التدريسية في الولايات، كما تزداد دورات التطوير المهني عبر الإنترنت وتوفر للمعلمين المزيد من المرونة من حيث الوقت الذي تقوم فيه بالعمل.

#### - دورات كلية إضافية Additional College Courses

توفر دورات الكلية للمدرسين معلومات أكثر تفصيلاً حول الموضوع المختار. تقدم العديد من الولايات للمعلمين حوافز لاستكمال دورات إضافية في الكلية. على سبيل المثال، في ولاية فلوريدا، توفر دورات الكلية للمدرسين وسيلة لإعادة الاعتماد.

#### - قراءة المواقع الإلكترونية والمجلات Reading Well Established Websites and Journals

توفر المواقع الإلكترونية المبتكرة أفكارًا رائعة وإلهامًا للمعلمين. علاوة على ذلك، يمكن أن تساعد المجلات المتخصصة في تعزيز الدروس في جميع المناهج الدراسية.

#### - زيارة الفصول الدراسية الأخرى والمدارس Visiting Other Classrooms and Schools

زيارة الفصول الدراسية أسلوب من أساليب النمو المهني الفعالة والميسرة حيث يقوم المعلمين الجدد بزيارة الفصول الدراسية وتعلم الكثير من خلال ملاحظة المعلمين القدامى في أثناء التدريس ومتابعة المواقف مع الطلاب إلى جانب زيارة المدارس الأخرى ومعرفة كيفية قيام المعلمين الآخرين بتقديم دروسهم والتعامل مع الطلاب مما يعزز المعرفة والممارسة لدى المعلمين.

#### - الانضمام إلى المنظمات المهنية Joining Professional Organizations

تقدم المنظمات المهنية مثل الجمعية الوطنية للتعليم أو الاتحاد الأمريكي للمعلمين للأعضاء موارد لمساعدتهم داخل الفصل الدراسي وخارجه. علاوة على ذلك، يجد العديد من المعلمين أن الجمعيات الخاصة المهتمة بالنمو المهني توفر لهم ثروة من المواد للمساعدة في بناء وتعزيز الدروس. مثل اللغة الإنجليزية والرياضيات والعلوم والدراسات الاجتماعية وغيرها، ومن هذه المنظمات.

المجلس الوطني لمدرسي اللغة الإنجليزية.

المجلس الوطني للدراسات الاجتماعية.

الرابطة الوطنية لمعلمي العلوم.

المجلس الوطني لمدرسي الرياضيات.

### - حضور مؤتمرات التدريس Attending Teaching Conferences

تحدث المؤتمرات التعليمية المحلية والوطنية على مدار السنة. والتي تعرض أهم الابحاث الخاصة بالمعلمين واحتياجات المعلمين في ظل التطورات التكنولوجية واثراء المعرفة بين المعلمين من جميع انحاء الولايات.

### ٥-برامج النمو المهني لمعلم التعليم الصناعي في الولايات المتحدة الأمريكية:

تمتاز برامج النمو المهني للمعلمين في الولايات المتحدة بأن لها تاريخ طويل يرجع الي القرن التاسع عشر وازداد

الاهتمام بهذه البرامج من كونها ركيزة من ركائز الإصلاح التربوي وقد تم بلورة برامج النمو المهني للمعلم في ثلاث خصائص اساسية هي:

- التركيز على المحتوي التدريسي.
- توفير فرص التعلم النشط.
- الربط بين أنشطة التعلم المهنية المختلفة ويتم ذلك من خلال تحديد شكل النشاط ( ورشة عمل دورة تدريبية وغيرها ) ، مدة النشاط ، المشاركة الجماعية للمدرسين في النشاط : (Professional Development Programs,Online Accessed On : (.18/5/2018.)

وتختلف برامج النمو المهني للمعلمين في الولايات وفقاً لاختلاف الهدف منها وفيما يلي سرد لبعض النماذج لبرامج النمو المهني الأكثر فعالية في الولايات المتحدة :

١- برنامج المنح الدراسية للغة الإنجليزية الأمريكية

### The American English (AE) E-Teacher Scholarship Program

يقدم برنامج المنح الدراسية للغة الإنجليزية الأمريكية فرصة النمو المهني للمدرسين الأجانب(غير الامريكين) لأخذ دورات تطوير مهنية على مستوى الجامعة من خلال شركاء جامعيين مختلفين في الولايات المتحدة .يتم تمويل برنامج AE للمعلمين الإلكتروني من قبل وزارة الخارجية الأمريكية وتستخدم جميع دورات AE-Teacher للمعلم الإلكتروني أحدث التقنيات التعليمية لتزويد المشاركين بتجربة تفاعلية للتعلم عن بعد ، وهي مصممة لتعريف المعلمين المشاركين الأساليب والقضايا الحالية في مجال اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية .كما يعمل برنامج AE للمعلمين الإلكتروني على ربط المشاركين بخبراء تدريس اللغة الإنجليزية في الولايات المتحدة وإنشاء شبكة مهنية من الزملاء الدوليين، ويتم ذلك من خلال:

تعليم القواعد اللغوية بشكل تعاوني بواسطة **World Learning**  
دمج التفكير الناقد بواسطة استخدام التكنولوجيا التعليمية في الفصول لتعلم اللغة الإنجليزية  
(<https://exchanges.state.gov/non-us/program/AE-E-Teacher-Program>).

٢- برنامج التميز في التدريس والإنجاز

### (TEA) Teaching Excellence and Achievement Program

يوفر برنامج التميز في التدريس والإنجاز (TEA) للمدرسين الدوليين فرصة لتعزيز مهاراتهم في التدريس وزيادة معرفتهم عن الولايات المتحدة. برنامج TEA هو برنامج أكاديمي مخصص لمدة ستة أسابيع يتضمن ندوات حول تطوير المناهج الدراسية ، وتخطيط الدروس ، والتكنولوجيا التعليمية ، ومنهجيات التدريس الجديدة. يشارك الزملاء من خلاله في تدريب عملي في مدرسة ثانوية بالولايات المتحدة ، و يعملون بشكل وثيق مع المعلمين والطلاب الأمريكيين. يوفر البرنامج الإثراء الثقافي والتوجيه والدعم  
(<https://www.irex.org/project/teaching-excellence-and-achievement-program-tea>).

### ٣- برنامج تبادل المعلم Teacher Exchange Program

وهو برنامج يقوم علي تبادل المعلمين داخل المدارس والفصول الدراسية وتبادل المعلمين بين الولايات ويقوم فيه المعلم بتقديم وجهات النظر المختلفة ومنهجيات تدريس جديدة وهو بمثابة تجربة مفيدة للمعلمين والطلاب تعرضهم للأفكار والثقافات الجديدة ويقدم فيه المعلمون أيضاً ممارسات تعليمية تفاعلية للطلاب مثال علي ذلك (بناء مهارات الفكر النقدي) والاستفسار والنهج التحليلي للقضايا والموضوعات التعليمية ، ويتطلع المشاركون في البرنامج إلي اثبات فعالية النمو المهني للمعلم في الولايات وتعزيز قيمة التعليم لدي الطلاب . وقد ساعدت برامج تبادل المعلمين النظم المدرسية علي ايجاد معلمين وذوي خبرة وذوي كفاءة مهنية عالية مما يساعد علي النهوض بالتعليم في جميع انحاء الولايات ).

(<http://www.allianceabroad.com/teaching-programs>)

المحور الثالث :تصور مقترح لتطوير برامج النمو المهني لمعلمي التعليم الصناعي في مصر في ضوء خبرة الولايات المتحدة الأمريكية.

يتمثل الإطار المستقبلي في رؤية مقترحة نحو تفعيل برامج النمو المهني لمعلمي التعليم الصناعي في مصر ؛ حيث يقوم اصلاح المنظومة التعليمية برفع كفاءة وأداء المعلم من خلال فلسفة واضحة تركز علي بناء خطة استراتيجية محددة وفق احتياجات معلمي التعليم الصناعي المستقبلية وتطبيق هذه الخطة في الفترة الزمنية المحددة . ويتضمن

التصور المقترح ما يلي: منطلقات التصور المقترح ، أهداف التصور المقترح ، خطوات تفعيل برامج النمو المهني لمعلم التعليم الثانوي الصناعي ( التصور المقترح ) ، متطلبات تطبيق التصور المقترح ، الاعتبارات الواجب مراعاتها في التصور المقترح ، المعوقات المتوقعة عند تطبيق التصور المقترح وكيفية التغلب عليها .

#### أولاً: منطلقات التصور المقترح.

من منطلق مواكبة التغيرات العالمية والتغلب على التحديات والسعي نحو تحقيق الطموحات، والحاجة للتطوير والتقدم في برامج النمو المهني لمعلم التعليم الثانوي الصناعي يمكن الانطلاق للتصور المقترح من خلال عرض:

أ- مشكلات الواقع.

ب- توقعات المستقبل.

#### أ- مشكلات الواقع:

من خلال الدراسة النظرية توصل البحث من خلال عدة دراسات وتقارير مثل ( التقرير السنوي عن متابعة وتقييم أداء الخدمة التعليمية بالتعليم الفني، دراسة بعنوان فاعلية التنمية المهنية للمعلم الثانوي الفني في محافظة بورسعيد ) وغيرهما إلى أن هناك مجموعة من المشكلات التي تواجه برامج النمو المهني لمعلم التعليم الثانوي الصناعي يتمثل أهمها فيما يلي:

١. أن برامج النمو المهني لمعلم التعليم الثانوي الصناعي ما زالت تتسم بالتقليدية وقلة

استخدام العديد من الوسائل التكنولوجية الحديثة والافتقار إلى تطوير هذه البرامج.

٢. ضعف المحتويات التدريبية في برامج النمو المهني لمعلم التعليم الثانوي الصناعي؛ حيث أنها غير قادرة على مواكبة وملاحقة التطورات العالمية.

٣. قلة البرامج التدريبية الخاصة بمعلم التعليم الثانوي الصناعي واقتصارها على برامج كادر المعلم والتي تهدف في الأساس الي الترقى ولا تسهم في نمو المعلم مهنيًا في مجال تخصصه.

٤. افتقار برامج النمو المهني لمعلم التعليم الثانوي الصناعي لمجابهة التحديات الحديثة وابتعاد هذه البرامج عن مواكبة التقدم في وسائل الإعلام.

٥. اقتصار برامج النمو المهني لمعلم التعليم الثانوي الصناعي على نظام المحاضرة والذي يضع المعلم محل الطالب يتلقن المعلومات الحديثة دون المشاركة الفعالة التي تثرى آفاقه وتجعل من المعلم أرضاً خصبة لنقل أسس هذا التطور.

٦. قلة استخدام تكنولوجيا المعلومات في برامج النمو المهني لمعلم التعليم الثانوي الصناعي واقتصارها على استخدام السبورات التفاعلية، وقاعات التعليم من بعد، والداتا شو، وغيرها تدريب المعلمين على بناء رؤية نقدية تجاه ما تقدمه وسائل الإعلام.

#### ب- توقعات المستقبل

إن برامج النمو المهني المأمولة لمعلم التعليم الثانوي الصناعي لا بد وأن تكون مهيأة ومعدة للقيام بدورها بكفاءة وفاعلية، وذلك يستدعى ضرورة تغيير نمط البرامج التدريبية من الإطار التقليدي إلى الإطار الحديث في ضوء رؤية علمية مستقبلية واضحة وملائمة للاحتياجات التدريبية للمعلم؛ من أجل تحقيق الأهداف المنشودة ويتم ذلك من خلال:

١- توفير برامج تدريبية للمعلمين لرفع الكفاءة العلمية والمهنية لهم وربط هذه البرامج بالمستحدثات التربوية والتكنولوجية لتعبر عن روح العصر ومطالبه المتغيرة.

٢- توفير القيادات العلمية والمهنية المؤهلة للقيام ببرامج التدريب، والعمل على تحديث برامج التدريب بصورة مستمرة بما يتلاءم مع الظروف المتغيرة والاحتياجات المستحدثة.

٣- إتاحة النمو الهني الفعال لجميع المعلمين؛ لاستيعاب هذا التقدم حتى يمكن النهوض بالمدارس وتطويرها وقيامها برسالتها.

٤- إعادة النظر في البرامج التي تسعى المؤسسات التدريبية لتقديمها، لا سيما المحتوي التدريبي الذي أصبح من الضروري أن يقدم العديد من الأدوار والمهام المتجددة للمعلم.

٥- توفير برامج تدريبية حول كيفية تطبيق الاتجاهات العالمية المعاصرة في النمو المهني لمعلم التعليم الثانوي الصناعي لمعلم التعليم الثانوي الصناعي والعمل على كيفية الاستفادة منها في تطوير برامج النمو المهني لمعلم التعليم الثانوي الصناعي للمعلم.

٦- ضرورة أن يكون هناك مؤسسات تعليمية قادرة على قيادة التغيير المنشود بحيث يكون هذا التغيير ملبياً لطبيعة المجتمع، دون إهمال للعوامل الخارجية والتغيرات الاجتماعية التي تحدث في العالم.

#### ثانياً: أهداف التصور المقترح

يهدف التصور المقترح الحالي إلي:

أ- المساهمة في تطوير برامج النمو المهني لمعلم التعليم الثانوي الصناعي في مصر ورفع مستوى كفاءة المعلمين، عن طريق تحديث هذه البرامج ومواكبة الاتجاهات العالمية،

والتي يمكن من خلالها تطوير المحتويات التدريبية للمعلمين بحيث تتضمن التدريب على بناء الفكر الناقد.

ب- تقديم أنشطة متنوعة في برامج النمو المهني لمعلم التعليم الثانوي الصناعي تحفزهم على استخدام التكنولوجيا الحديثة والمتمثلة في وسائل الاعلام المتقدمة والتي تلبي احتياجاتهم الحالية والمستقبلية.

ج- التوصل الي حلول اجرائية لتطوير اداء معلمي التعليم الثانوي الصناعي ومواجهة مشكلاتهم التي تحول دون وصولهم للمستوي المأمول عن طريق بناء معرفة حقيقية من خلال برامج النمو المهني المتجددة والتي تراعي اهتماماتهم وتنمي مهاراتهم وقدراتهم.

د- التجديد والتحديث في برامج النمو المهني لمعلم التعليم الثانوي الصناعي والارتقاء بمكانته ورفع مستوي ادائه.

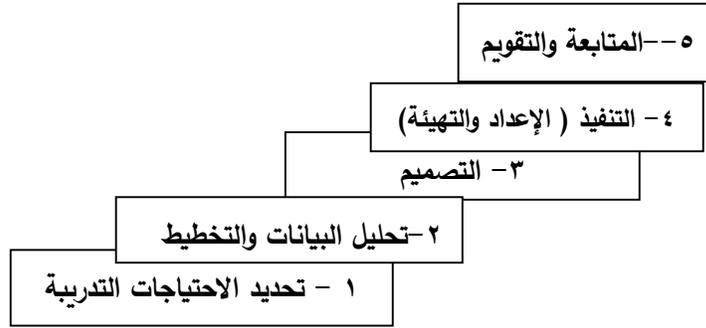
هـ- إتاحة الفرصة؛ لرفع مستوي المشاركة الفعالة للمعلم في برامج النمو المهني.

و- إبراز دور الإعلام في النمو المهني لمعلم التعليم الثانوي الصناعي عن طريق توضيح استخدام الوسائل التعليمية المختلفة في الدورات التدريبية وتوضيح خصائصها وأهدافها وأهميتها للمعلمين.

ثالثاً: خطوات التصور المقترح لتفعيل برامج النمو المهني لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي في مصر.

التصور المقترح هو عبارة عن خطوات تفعيل برامج النمو المهني لمعلمي التعليم الصناعي في مصر في ضوء خبرة الولايات المتحدة الأمريكية وتقتصر الدراسة أن تقوم مؤسسات التدريب وعلى رأسها الأكاديمية المهنية للمعلمين بجميع خطوات البرنامج بداية من عملية التخطيط والإعداد وحتى عملية التنفيذ؛ وذلك لأن الأكاديمية المهنية للمعلمين أكثر دراية باحتياجات ومتطلبات المعلمين ، كما يظهر في الشكل التالي (\*):

\* شكل (٤) يوضح خطوات تطبيق التصور المقترح من إعداد الباحثة.



شكل (٤) يوضح خطوات تطبيق التصور المقترح

وفيما يلي شرح مفصل لخطوات التصور المقترح :

**الخطوة الأولى: تحديد الاحتياجات التدريبية**

وفي هذه المرحلة يتم تجهيز مجموعة من المدربين المعتمدين بالاشتراك مع قيادات الأكاديمية والإدارة المركزية للتدريب لعمل مسح شامل على مستوى المدارس الصناعية للتعرف على أوجه القصور والمشكلات التي تواجه معلمي التعليم الصناعي، كما سيتم في هذه المرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين من خلال الاستبيانات والتي ينبغي إعدادها بحيث توضح احتياجات هؤلاء المعلمين ، وأيضاً يجب أن يكون هناك مجال في الاستبيان للتعرف على آراء المعلمين ورؤيتهم حول تطوير برامج النمو المهني للمعلم والموضوعات التي ينبغي أن تشملها ، وبناء عليه يتم تحديد البرامج التدريبية التي تعالج أوجه القصور والمشكلات في البرامج التدريبية الحالية .

**الخطوة الثانية: تحليل البيانات والتخطيط**

وفي هذه المرحلة يتم تحليل المعلومات الواردة؛ للتعرف على النتائج مع مراعاة حداثة هذه المعلومات ومطابقتها للواقع الفعلي كما يتم في هذه المرحلة تحديد المشكلات التي تواجه برامج النمو المهني وفقاً للإحصاءات والمؤشرات ويتولى القائمين على وضع برامج النمو المهني للمعلم في هذه المرحلة التخطيط الدقيق لإدخال التربية الإعلامية لبرامج النمو المهني للمعلم على أن يتضمن التخطيط (خطوات الإنجاز-الجدول الزمني-توزيع المهام-توزيع الوسائل والأدوات-صياغة وثيقة عمل).

**الخطوة الثالثة: التصميم**

ينبغي عند التصميم مراعاة ما يلي:

- حداثة المحتويات التدريبية وتغييرها مع التغيرات والتطورات الحادثة في الإعلام.

- استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة مثل الإنترنت، والفيديوهات، وأجهزة الداتا شو، والقنوات التعليمية.
- أن تكون برامج النمو المهني الجديدة إلزامية على جميع معلمي التعليم الصناعي، واکساب المعلمين خبرات متعددة تساعدهم على مواجهة المشكلات والعقبات التي قد يتعرضون لها داخل الفصول الدراسية.
- أن تكون الفترة الزمنية لبرامج النمو المهني للمعلم ملائمة للموضوعات والأنشطة المقترحة.
- انتقاء القائمين بمسئوليات التدريب بعناية ومراعاة أن يتناسب أعداد المدربين مع أعداد المشاركين فيه.

وبناء عليه تقترح الدراسة أن تشتمل برامج النمو المهني للمعلم على ما يلي:

- الاتجاهات والأساليب الحديثة في مجال النمو المهني للمعلمين.
- التغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية وانعكاساتها على احتياجات المعلمين.
- النمو المهني للمعلمين (من حيث مبادئه وأساليبه وأنماطه) وسبل تحقيق ذلك في البرامج التدريبية.
- وعي إعلامي بمجال الاعلام ووسائله ونظرياته وكافة جوانبه.
- أهمية الوسائل الاعلامية وضرورتها للمعلمين في ذلك العصر.
- التفكير النقدي ومهاراته وأساليب تنميته لدي المعلمين.
- طرق تفعيل استخدام الوسائل الاعلامية داخل برامج النمو المهني للمعلمين.
- الأدوار والمسئوليات الخاصة بالمعلمين المستهدفين (معلمي التعليم الصناعي النظريين والعمليين).
- استخدام وسائل الاعلام كافة في برامج النمو المهني.

وينبغي في البرامج التدريبية التي تتعرض لأدوار ومسئوليات معلمي التعليم الصناعي أن يكون هناك تجانس في الفئات، بمعنى أن تكون هناك دورات خاصة لفئة المعلمين النظريين (الذين يقومون بتدريس المواد النظرية كاللغة العربية والانجليزية وغيرها) لتعريفهم بمسئولياتهم وأدوارهم، وكذلك دورات خاصة المعلمين العمليين (الذين يقومون بالتدريس داخل الورش بالمدارس).

#### الخطوة الرابعة: التنفيذ ( الإعداد والتهيئة )

وتتكون هذه الخطوة من مرحلتين أساسيين تتمثل فيما يلي :

أ- التهيئة:

وتبدأ هذه المرحلة من خلال حملة توعية وتوضيح شاملة لمعلمي التعليم الصناعي بجميع المدارس الصناعية؛ لتوضيح الإسهامات التي يمكن أن تسهم بها برامج النمو المهني في تحسين أداء المعلمين ورفع كفاءتهم ويمكن أن يتم ذلك من خلال ندوات أو محاضرات تشرف عليها الأكاديمية المهنية للمعلمين .

ب- الإعداد

وفى هذه المرحلة يتم إعداد التجهيزات اللازمة لإدخال الطرق التدريبية الحديثة ضمن برامج النمو المهني لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي، مع توفير الاعتمادات المالية ويقترح تكاتف مؤسسات التدريب وعلي رأسها الأكاديمية المهنية للمعلمين في تحقيق ذلك.

الخطوة الخامسة: المتابعة والتقييم

التقويم كعملية من العمليات الإدارية داخل الحقل التربوي لها أهمية كبيرة فهي وسيلة لتحقيق أهداف، وليست غاية في حد ذاتها، وهي تعد آخر خطوات العملية التخطيطية، وهي مرحلة يتم من خلالها مراجعة الأداء وقياس النتائج وقد يؤدي تحليل النتائج وتقييمها إلى تعديل جوهري في كل ما تم التوصل إليه ثم مقارنتها بالمعايير المحددة للتحقق من بلوغ الأهداف المخططة والمتفق عليها، واكتشاف المشكلات في وقتها، واتخاذ الإجراءات التصحيحية في الوقت المناسب.

وتقترح الدراسة الحالية أن يقوم تقويم برامج النمو المهني لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي على مجموعه من الركائز المهمة التالية :-

١. ضرورة استخدام أحدث الأساليب التكنولوجية في عملية التقويم كعمل موقع للتقويم على شبكة الإنترنت لمساعدة المدربين للتعرف على أحدث الأساليب في تقويم أداء المعلمين ومدى الاستجابة للبرنامج.
٢. ضرورة أن تتم عملية التقويم في ضوء أهداف النمو المهني للمعلمين.
٣. تشجيع التقويم الذاتي للمعلمين، والتركيز على عمليات التحسين المستمر، وجعل الفرد يتحسن مواطن القوة والضعف لديه، وبالتالي يكون أكثر سرعة لمعالجتها.
٤. تطوير برامج النمو المهني لمعلمي التعليم الصناعي باستخدام الطرق التدريبية الحديثة .
٥. تحديد الطرق الملائمة لتلبية أهداف النمو المهني للمعلمين.
٦. إدراج الأهداف ضمن مخططات العمل والتوجهات العامة لمؤسسات التدريب.

٧. العمل على تحسين استخدام وسائل الاعلام في الحقل التربوي.
٨. تنمية المعارف والسلوكيات والمهارات المهنية للمعلمين.
٩. تمكين المعلمين من توظيف التكنولوجيا في داخل الفصول.
١٠. الاهتمام بالمشاركة الفعالة وتنمية روح العمل الجماعي.
١١. تحفيز المعلمين على الإبداع والابتكار.
١٢. ضرورة ألا تقتصر عملية التقويم على الجوانب المعرفية والمهارية فقط، بل يجب أن تتعدى ذلك لتقيس النواحي والتطبيقية والعملية، فمن الضروري أن يكون التقويم شاملاً لمختلف جوانب العمل التربوي للبرنامج.
١٣. ضرورة العمل على تطوير نظم وأدوات التقويم، وأن تتعدد
١٤. وسائله وأساليبه ومداخله حتى تلائم الفروق الفردية للمعلمين.
١٥. ضرورة وجود جهات وهيئات أخرى تشرف على عملية التقويم من خارج النظام التعليمي بشرط تمتعها بالنواحي الموضوعية والحيادية، وأن يكون لها حق المشاركة في عملية التقويم.
١٦. ضرورة تحديد مستويات معيارية للأداء الذي ينبغي للمعلم الوصول إليه في نهاية البرنامج، بما يؤدي إلى التعرف على مقدار ما يتحقق من أهداف تربوية من خلال قياس نواتج التعلم في ضوء المعايير التربوية للمعلم وفقاً للخطة الاستراتيجية للتعليم وتوفير الموارد المالية والبشرية الخاصة بعملية التقويم.
١٧. إتاحة أدوات التقويم المطلوبة لقياس العمليات العقلية العليا ومدى تقدم الاداء أثناء وبعد التدريب على البرنامج.

#### رابعاً: متطلبات تطبيق التصور المقترح.

توجد مجموعة من المتطلبات التي يجب توافرها لتنفيذ التصور المقترح وهذه المتطلبات قد تكون متطلبات إدارية أو اقتصادية أو فنية أو اجتماعية أو شخصية ويتضح ذلك كما يلي:

#### ( أ ) المتطلبات الإدارية

- نشر أهمية برامج النمو المهني للمعلم وأهدافها على نطاق واسع بين المتعلمين من قبل الأجهزة الرسمية بالدولة.
- تحقيق التعاون والمشاركة بين المؤسسات المختلفة من أجل توفير التدريبات اللازمة واعتبار قضية تدريب المعلم مطلب أساسي وملح -.

- إعادة النظر في المحتويات التدريبية ببرامج النمو المهني لمعلم التعليم الثانوي الصناعي بحيث تتوافق مع الاتجاهات العالمية وتلبي احتياجات المعلمين .

#### (ب) المتطلبات المالية

- توفير الأدوات التعليمية اللازمة لتنفيذ برامج النمو المهني لمعلم التعليم الثانوي الصناعي.

- وجود حوافز مادية للمعلمين للحث على مواصلة التعلم وحضور التدريبات.
- توفير التمويل الكافي لتدريب المعلمين بمدارس التعليم الثانوي الصناعي سواء التدريب في الداخل وتفعيله أو التدريب في الخارج على شكل بعثات وتفعيله والاستفادة من الخبرات العالمية.

- قاعات التدريب: من أهم متطلبات تنفيذ التصور المقترح وجود قاعات تدريبية مجهزة ومعدة لتنفيذ البرامج التدريبية للمعلمين.

#### (ج) المتطلبات الفنية

- توافر الكفاءات الفنية من المدربين؛ لزيادة فعالية التدريب والوصول الي النتيجة المرجوة من برامج النمو المهني للمعلمين.
- المحتوى التدريبي الملائم لطبيعة المتدربين ونوعية البرامج.
- توافر المعلومات والبيانات والقرارات واللوائح المنظمة للعمل.

#### خامساً: الاعتبارات الواجب مراعاتها في التصور المقترح

ولنجاح التصور المقترح السابق يجب وضع ما يلي في الاعتبار:

أ- الرؤية الواضحة: ويتم ذلك من خلال:

تحديد الرؤية الواضحة والمفهومة لبرامج النمو المهني للمعلمين والتي توضح الهدف العام الذي يود القائمين على تنمية المعلم الوصول إليه، وتصبح هذه الرؤية هي الإطار الذي يرشد الجميع لتحقيق أهداف النمو المهني المستمر.

ب- التعليم والتدريب المستمر: ويتم ذلك من خلال:

- توفير برامج تدريبية وخطط للتعليم المستمر لرفع الكفاية العلمية والمهنية للمعلمين وربط هذه البرامج والخطط بالمستحدثات التربوية والتكنولوجية لتعبر عن روح العصر ومطالبه المتغيرة.

- توفير برامج تدريبية حول كيفية تطبيق الإتجاهات المعاصرة في النمو المهني للمعلمين، والعمل على كيفية الاستفادة منها في تطوير أدائهم المهني.

- ربط برامج التدريب داخل المؤسسات التعليمية ببرامج التدريب المركزية، وتوفير الكفاءات المهنية المؤهلة للقيام ببرامج التدريب، والعمل على تحديث برامج التدريب باستمرار لمواكبة مستجدات ومتغيرات العصر.

ج- تفعيل دور الجهات الداعمة المشاركة:

ويتم ذلك من خلال:

١-التنسيق بين الجهات القائمة على تنمية المعلم سواء كانت جهات حكومية أو جهات

مانحة وداعمة لذلك؛ من أجل استثمار كافة الجهود للنهوض بالأداء المهني للمعلمين

٢-قيام مؤسسات النمو المهني المختلفة للمعلمين بمجموعة من المؤتمرات والندوات التي يتم من خلالها عرض للإحتياجات التدريبية للمعلمين، ومناقشتهم فيما يرونه من إقتراحات تهدف في النهاية لرفع مكانة المعلم العلمية والمهنية، ومن ثم إتاحة الفرصة الفعلية للجهات المختلفة للمشاركة في كافة البرامج التدريبية.

٣- التدريب على انتاج الوسائل الاعلامية كالفديو وغيرها داخل المدارس.

٤- المشاركة الفعالة من قبل المعلمين في التخطيط لبرامج النمو المهني.

سادساً: المعوقات المتوقعة عند تطبيق التصور المقترح وسبل التغلب عليها:

بعد عرض خطوات تطبيق التصور المقترح والمتطلبات اللازمة لتطبيق هذا التصور وجدت الدراسة أنه من المحتمل عند تنفيذ المقترحات السابقة أن تواجه بعدد من المعوقات والصعوبات، وفيما يلي عرض لأهم تلك المعوقات مع اقتراح سبل التغلب عليها:

أ- الاقتصار : ويعني اقتصار البرامج التدريبية علي الأساليب التقليدية والموضوعات المألوفة للمعلمين ، وينعكس ذلك على عملية التخطيط للبرنامج وسيؤدي إلى وجود صعوبة في تغيير مفهوم المعلمين نحو البرامج الحديثة والتي تحتاج الي وقت كبير للتدريب عليها واتقانها . ومن هنا تقترح الدراسة ما يلي:

زيادة الوعي بالموضوعات التدريبية الحديثة وأهميتها في مجال التعليم داخل المدارس عن طريق الندوات والمحاضرات من القائمين على برامج النمو المهني.

ب- المركزية: سياسة المركزية السائدة في التعليم والمتحكمة في تنفيذ البرامج التدريبية والاعتبارات السياسية والإدارية الحاكمة، وسيؤدي ذلك إلى وجود كثير من العقبات التي تعترض تنفيذ البرامج. ومن هنا تقترح الدراسة ما يلي :

- تعاون بعض الجهات والمنظمات الدولية المهمة بالتعليم والمدركة لأهمية تحديث برامج النمو المهني للمعلم كمنظمة اليونسكو وغيرها وذلك من أجل الحصول على دعمها لما لها من خبرات في هذا المجال
- ج- الموارد المالية: ضعف الموارد المالية للمؤسسات التدريبية والتي يمكن أن تؤثر على إعداد البرامج من حيث التجهيزات واختيار المدربين، وأنشطة وأساليب البرامج وأن تدريب المعلمين يحتاج إلى وقت وتمويل كبير حتى يتلقاه جميع معلمي التعليم الصناعي وسوف يؤدي ذلك في النهاية إلى ضعف البرامج وعدم قدرتها على تحقيق أهدافها. ومن هنا تقترح الدراسة ما يلي:
- تخصيص بعض الموارد المالية للاكاديمية المهنية للاستعانة بها في تدريب المعلمين علي البرامج.
- هـ- البيروقراطية: سيادة البيروقراطية وصعوبة إحداث التغييرات المنشودة، ومن هنا تقترح الدراسة ما يلي:
- تيسير الامور الادارية من قبل وزارة التربية والتعليم من أجل الانتهاء من الاجراءات والبدء في تنفيذ البرامج وتيسير الأمور الإدارية الخاصة بتنفيذ البرامج التدريبية.
- و- التجهيزات: ضعف التجهيزات الخاصة بالعرض الاعلامي والانتاج حيث يتطلب ذلك وجود جهاز كمبيوتر لكل معلم متصل بشبكة الإنترنت. ومن هنا تقترح الدراسة ما يلي:
- تعاون من بعض الجهات والمنظمات بالتعليم والمدركة لأهمية الإعلام في التعليم من أجل الحصول على دعمها في توفير الأجهزة.

## المراجع وهوامش البحث

### أ- المراجع العربية:

- ١- أحمد إبراهيم أحمد. (٢٠٠١)، دراسات في التربية ونظم التعليم : منظور إداري ، ط١، مكتبة المعارف الحديثة
- ٢- أحمد أحمد إبراهيم، وآخرون. (٢٠١٢) "معايير اعتماد برامج التنمية المهنية للمعلمين في مصر : رؤية نقدية ونظرة عصرية." بحوث ومقالات ، مجلة كلية التربية ، المجلد ٢٣ ، العدد ٩١، بنها.
- ٣- أحمد عباصرة (٢٠٠٥)، التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، مجلة رسالة المعلم، الأردن، المجلد ٤٣، العدد ٢.
- ٤- أحمد محمد عاجه وآخرون(٢٠٠٥)، " تطوير التعليم الفني الصناعي والتدريب المهني في اطار المنهج القومي " المؤتمر العلمي العاشر بعنوان التعليم الفني والتدريب .. الواقع والمستقبل ، جامعة طنطا .
- ٥- أساليب التنمية المهنية للمعلمين، متاح عبر الموقع الالكتروني:
- ٦- أميمة موريد اقلديوس (٢٠١٦) ، فاعلية التنمية المهنية للمعلم الثانوي الفني في محافظة بورسعيد ، مجلة كلية التربية ، العدد ٢١، بورسعيد .
- ٧- البنك الدولي . (٢٠٠٠) مؤشرات التنمية في العالم ، القاهرة : مركز معلومات قراء الشرق الأوسط .
- ٨- بيومي محمد ضحاوي . (٢٠١٢) ، نظم التعليم والاتجاهات العالمية المعاصرة ، دار الفكر العربي ، القاهرة .
- ٩- بيومي محمد ضحاوي (٢٠١٠) ، مقدمة في مناهج البحث، دار الفكر العربي ، القاهرة .
- ١٠- بيومي محمد ضحاوي وسلامة عبد العظيم (٢٠٠٩) ، التنمية المهنية للمعلمين "مدخل جديد نحو إصلاح التعليم ، دار الفكر العربي ، القاهرة .
- ١١- جيهان كمال محمد. (٢٠١٢) "برنامج تدريبي في التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الفني في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة ، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية.
- ١٢- خالد مطهر العدوانى، إعداد المعلمين قبل وأثناء الخدمة ، متاح عبر الموقع الالكتروني: <http://kenanaonline.com/files/0028/28476> .
- ١٣- عبد العزيز عبد الهادى الطويل(٢٠١٢)، التنمية المهنية المستمرة لمعلم المتفوقين في ضوء الاتجاهات المعاصرة الحديثة ، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية .
- ١٤- كوثر محمد عبد الله. (١٩٩٩) التنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة والواقع والمأمول. بحوث ومقالات. مصر: مجلة مستقبل التربية العربية، المجلد ٥ ، العدد ١٩٩٩.
- ١٥- مجدي عبد الوهاب قاسم (٢٠١٠)، التنمية المهنية : الطريق إلي جودة التعليم ، الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
- ١٦- محمد المزمّل البشير. "تمهين مهنة المعلم: الدواعي والمبررات، متاح عبر الموقع الالكتروني: <http://khartoumspace.uofk.edu/handle/123456789/9673> .
- ١٧- محمد منير مرسي (١٩٩٨) التربية المقارنة بين الأصول النظرية والتجارب العالمية، ط١، عالم الكتب، القاهرة.
- ١٨- محمد منير مرسي (١٩٩٩) ، المرجع في التربية المقارنة ، القاهرة ، عالم الكتب .

١٩- مصطفى محمد كامل (٢٠٠٤)، التنظيم الذاتي للتعلم والنمو المهني للمعلم، المؤتمر العلمي السادس عشر بعنوان: تكوين المعلم، القاهرة.

٢٠- نادية حسن السيد. (٢٠١٣) "التنمية المهنية للمعلم". مجلة كلية التربية، المجلد ٢٤، العدد ٩٤، بنها.

٢١- وزارة التربية والتعليم (٢٠٠٦)، التنمية المهنية للمعلم ورعايته، مبارك والتعليم: السياسة المستقبلية

٢٢- وزارة التربية والتعليم (٢٠٠٩)، مشروع تطوير الكفاءة المؤسسية لإدارة الخدمات التربوية، الإطار العام لسياسة التنمية المهنية المستدامة للمعلمين.

ب- المراجع الأجنبية:

- 23- U.S. Department of Education(2006), The Educational System in the United States: Case Study Findings Institute on Student Achievement, Curriculum, and Assessment Office of Educational Research and Improvement U.S. Department of Education, National Institute on Student Achievement, Curriculum, and Assessment Office of Educational Research and Improvement, pp80-81
- 24- Stephanie .H .Macula(2015) , Measuring the Economy A Primer on GDP and the National Income and Product Accounts, Bureau of Economic Analysis, U.S. Department Of Commerce, .pp.4-6.
- 25- Gerald L. Zahorchak(2006), Pennsylvania Department of Education Revised Plan To Reach The No Child Left Act Highly Qualified Teacher Goal in 2006-2007 And Beyond.
- 26- Hilda Bork (2004), Professional Development and Teacher Learning, Mapping the Terrain, journals .sagepub, Vol. 33, Iss. 8,.
- 27- Petra Volsci (2013), Teacher Professional Development and Teacher Training Program in the USA: A Case Study, Dissertation Diploma.
- 28- Carol Campbell (2017), Developing Teachers' Professional Learning, Canadian Evidence and Experiences in a World of Educational Improvement, Canadian Journal of Education Revue comedian de education.
- 29- Kathryn Broad (2006), Mark Evans, a Review of Literature on Professional Development Content and Delivery Modes for Experienced Teachers, Initial Teacher Education Program.
- 30- Hoerrner, L., & Hardener, K. Steering toward Skepticism: The New Mexico Media Literacy Project. New Mexico: Available at:[http://www.connectforkids.org/resources\\_3139\\_/resources\\_show.htm](http://www.connectforkids.org/resources_3139_/resources_show.htm)
- 31- Professional Development that Makes a Difference, Available at [http://www.ontariodirectors.ca/CODE\\_Advisories/Downloads/CODE\\_Advisory%20No%2013%20Web.pdf](http://www.ontariodirectors.ca/CODE_Advisories/Downloads/CODE_Advisory%20No%2013%20Web.pdf)