

فاعلية التنمية المهنية للمعلم الثانوي الفني في محافظة بورسعيد

أميمة موريد اقلاديوس سرور
باحثة ماجستير – كلية التربية
جامعة بورسعيد

إشراف

د/ رانيا قدري مرجان
مدرس بقسم أصول التربية بكلية التربية
جامعة بورسعيد

أ.د / جورجيت دميان جورج
أستاذ ورئيس قسم أصول التربية بكلية التربية
جامعة بورسعيد

٢٥ / ٧ / ٢٠١٦ م

تاريخ استلام البحث :

٨ / ٩ / ٢٠١٦ م

تاريخ قبول البحث :

الملخص

التنمية المهنية للمعلم الثانوي الفني أثناء الخدمة تعد من الاستراتيجيات المطلوبة لخروج النظم التعليمية من أزمتها المعاصرة والاستجابة لمتطلبات ثورة المعلومات ومتابعة الجديد في مجال التكنولوجيا والمعرفة ، وبذلك يمكن تحديث معارف المعلمين وصقل خبراتهم وتنمية مهاراتهم المهنية وبخاصة المعلم الثانوي الفني الذي التحق بالمهنة دون إعداد كاف لتحسين مستوي أدائهم ، هذا بالإضافة إلي منع الأفراد غير المتخصصين وأدعياء المهنة من الالتحاق بها .

ويمكن النهوض بفاعلية التنمية المهنية للمعلم الثانوي الفني وبالمشكلات التي تواجه المعلم الثانوي الفني من خلال التخطيط الجيد لبرامج التنمية المهنية وتوفير الدعم المادي والمعنوي وتطوير التعليم والارتقاء به ويعتمد ذلك بشكل أساسي علي تنمية المعلم المصري القادر علي التعامل بمهارة مع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ، والملم بعلم المستقبل ، والقادر علي التكيف مع التغيرات العصرية وتشجيع الطلاب وتوفير وسائل تكنولوجيا حديثة متطورة بمدارس التعليم الثانوي الفني .

نتائج الدراسة والتوصيات

نتائج الدراسة : تتلخص نتائج الدراسة فيما يلي:

١ - ضعف الحالة الاقتصادية للمعلم الثانوي الفني وذلك برفع راتبه الشهري مقارنة بزملائه في المهن الأخرى.

٢ - الافتقار إلي تطوير البرامج المقدمة للمعلم الثانوي الفني من الأكاديمية المهنية للمعلمين.

٣- قلة اهتمام المعلم الثانوي الفني في التعامل مع الحاسب الآلي والتكنولوجيا الحديثة والبحث عن كل ما هو جديد في مواد تخصصه من خلال الانترنت .

توصيات الدراسة

توصيات الدراسة تتلخص توصيات الدراسة فيما يلي :

١- إصدار قوانين وتشريعات مناسبة تلزم المعلمين بمواصلة النمو المهني طوال حياتهم المهنية لتمكينهم من مواجهة الظروف المتغيرة للبيئة التعليمية والتكيف مع المستجدات .

٢- وضع سياسة واضحة للتنمية المهنية بوزارة التربية والتعليم تقوم علي أسس علمية سليمة واضحة، وأن تكون عملية التدريب عملية مستمرة لرفع المستوي العلمي والتعرف علي المستجدات والتدريب عليها أول بأول.

٣- إنشاء مراكز للتنمية المهنية تكون تابعة لكليات التربية بحيث تختص بتدريب المعلمين وتنميتهم مهنيا ، وتمكين المعلمين من تطوير ممارستهم التدريسية ، وصقل خبراتهم وتبادلها ، وتنمية مهاراتهم، ونقد ومراجعة استراتيجياتهم ونظرياتهم .

Abstract

Professional development for secondary teachers of technical-service is one of the strategies required to exit the educational systems of the contemporary crisis and respond to the requirements of the information revolution and the new follow-up in the field of technology and knowledge, and thus can update the knowledge of teachers and refine their expertise and develop their professional skills and in particular the secondary art teacher who joined the profession without adequate preparation to improve the level their performance.

And can be promoted effectively professional development for secondary teachers and technical problems facing secondary technical teacher through good planning programs, professional development and to provide financial and moral support and development of education and elevate it so depends mainly on the Egyptian teacher is capable to develop dealt skillfully with the information and communication technology, and Milam science of the future, Able to adapt to modern changes and encourage students and provide the means of modern technology advanced technical schools.

Results of the study and recommendations

Study Results: Results of the study are summarized as follows:

- 1 - The weakness of the economic situation of secondary art teacher by raising his monthly salary compared to his colleagues in other professions.
- 2 - Lack of development programs offered secondary teacher of professional technical and academic teachers.
- 3 - Lack of interest in technical secondary teacher in dealing with the computer and modern technology and the search for all that is new in the specialty materials through the Internet.

Study Recommendations

Recommendations of the study are summarized recommendations of the study are as follows:

1. Make laws and appropriate legislation obliges teachers to continue professional growth throughout their careers to enable them to meet the changing conditions of the educational environment and adapt to new developments.
2. Develop a clear policy for professional development at the Ministry of Education is based on sound scientific principles are clear, and that the training process will be an ongoing process to raise the scientific level and become acquainted with the latest developments and training firsthand
3. Establishment of centers for professional development are manufactured by colleges of education so that specializes in teacher training and professional development .

مقدمة

يشهد العصر الذي نعيش فيه العديد من التحديات والتغيرات التي أثرت في شتى مجالات الحياة فكل يوم تظهر معطيات علمية وتكنولوجية جديدة تحتاج إلي خبرات متميزة ، وأفكار ومهارات متطورة للتعامل معها بنجاح ، ومن أبرز هذه التغيرات المعلوماتية والانفجار المعرفي والانتقال إلي عصر الإنتاج الكثيف المعرفة ؛ وأصبحت المعارف والمعلومات التي عرفها البشر خلال القرن الماضي يمكن تحصيلها خلال أسابيع أو أيام معدودة في تناميها وتضاعفها ، ولهذه التغيرات متطلباتها التي يجب علي النظم التعليمية أن تلبّيها وتفي بها ، وذلك بما تفرضه من بناء جديد للمعرفة ، وظهور فروع علمية حديثة ، وسرعة تداول المعلومات عبر وسائل الاتصال المتقدمة ، فهذه التغيرات تحتاج إلي عقلية متطورة ومرنة تستطيع التعامل معها ، ومن ثم فهي تحتاج إلي تربية جديدة بفكر جديد ، وإلي تعليم لعصر المعلومات بدلاً من تعليم عصر الصناعة ، وإلي المعلم القادر علي إنتاج المعرفة وتطويرها، وتطبيقها بشكل مرن ومتواصل للسيطرة علي تلك التغيرات وتطويعها وفقاً لأهدافه المرجوة .

(سلوي مصطفى ، ٢٠١٠ م: ص ٢٣)

ولقد شغلت قضية التنمية المهنية للمعلم وتدريبه مساحة واسعة من الاهتمام من قبل المعنيين في التربية علي مر العصور وذلك انطلاقاً علي أنه يقوم بدوره الحيوي في تنفيذ العملية التعليمية ونجاحها ولذلك فإن إصلاح التربية ترتبط مباشرة بجودة المعلم ، فالتنمية المهنية للمعلمين من القضايا الحيوية والهامة في ميدان التربية حيث أنها تكتسب حيويتها المتجددة علي كفايات قدرات المعلمين ذا أهميه متزايدة لواقعي السياسة التدريبيّة علي المستوي القومي والمحلي .

(محمد رمضان ، ٢٠١٣ م: ص ٥٤١)

ولذا فإن التنمية المهنية للمعلم الثانوي الفني أثناء الخدمة يعد من الاستراتيجيات المطلوبة لخروج النظم التعليمية من أزمتها المعاصرة والاستجابة لمتطلبات ثورة المعلومات ومتابعة الجديد في مجال التكنولوجيا والمعرفة ، وبذلك يمكن تحديث معارف المعلمين وصقل خبراتهم وتنمية مهاراتهم المهنية ، وبخاصة معلمين مرحلة التعليم الثانوي الفني الذين التحقوا بالمهنة دون إعداد كاف لتحسين مستوي أدائهم ، هذا بالإضافة إلي منع الأفراد غير المتخصصين وأدعياء المهنة من الالتحاق بها .

(محمد عبد الخالق ، ٢٠٠٢ م: ص ١٩)

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها :

تعد قضية تنمية المعلم الثانوي الفني مهنيًا من القضايا المصرية التي تفرضها تطورات الحياة والتغيرات والتحديات المعلوماتية والثورة المعرفية التي اجتاحت العالم خلال السنوات الأخيرة ، والتي فرضت علي الدول المختلفة ضرورة إعادة النظر في أنظمتها التعليمية بوجه عام ، ونظم تنمية المعلم بوجه خاص للارتقاء بمهنة التعليم ونوعية المعلمين وتزويدهم بالمعارف التربوية ، وإكسابهم المهارات المهنية والإدارية التي تمكنهم من مواكبة العصر ومتغيراته .

وفي ظل هذه التغيرات أصبحت الدرجة العلمية أو الخبرة السابقة التي يحصل عليها المعلمون في مؤسسات التدريب غير كافية لممارسة المهنة ، ولا بد أن يتبعها تدريب مستمر أثناء الخدمة لتجديد خبراتهم وزيادة فعاليتهم ، فالعملية التعليمية تتطور وتتجدد باستمرار ، ويلزم لها معلماً متطوراً ومتجدداً ، لذلك اتجهت معظم الدول خلال السنوات القليلة الماضية وضع معايير لانتقاء المعلمين الراغبين في العمل في مهنة التدريس .

ومن خلال استقراء الواقع الحالي نلاحظ أن هناك انخفاض في كفاءة بعض معلمي مرحلة التعليم الثانوي الفني مما يقلل من قدرتهم علي التفاعل والتكيف مع التغيرات العلمية والتكنولوجية والمعرفية التي تحدث في مجال التربية وذلك لعدة أسباب منها:

(حسن شحاته ، ٢٠١٢م : ص ٣٠٦)

- ضعف التنسيق بين كليات التربية وجهات التدريب بوزارة التربية والتعليم .
- عدم وجود سياسية مقننه لتنمية وتدريب المعلم الثانوي الفني يتحدد من خلالها معايير اختياره وانتقائه للتدريس .
- نمطية برامج التدريب أثناء الخدمة وعدم تركيزها علي الجوانب التطبيقية وتكنولوجيا التعليم ، وعجزها عن تزويد المعلم بمهارة التعلم الذاتي والتعلم المستمر .
- عزوف المعلمين عن حضور الدورات التدريبية وإحساسهم بعدم أهميتها في تنمية مهاراتهم الفنية.
- الغياب النسبي لدور المدرسة في عملية التنمية المهنية للمعلمين بسبب قلة الإمكانيات المادية والمتوفرة بالمدارس ، وعدم وجود الخبرة الكافية لمشرفي وحدات التدريب .
- قلة برامج التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة واقتصار معظمها علي الترقية لوظائف أعلى.
- وعلي الرغم من الجهود التي تبذلها الدولة للارتقاء بالمعلمين ورفع كفاءتهم حيث أنشئت الأكاديمية المهنية للمعلمين ، والاهتمام بتطبيق كادر المعلمين ، إلا أن الجهود جاءت متأخرة بالمقارنة بالجهود العالمية في هذا المجال ولا ترتقي إلي المستوي الجودة المطلوبة ، حيث لا توجد أي امتحانات يتحدد بموجبها منح الترخيص أو شهادة الصلاحية للعمل في المهنة ، كما لا توجد شروط أو قوانين تلزم المعلمين الملتحقين بالمهنة بمواصلة نموهم المهني أثناء الخدمة ، ومن هنا تتحدد مشكلة الدراسة الحالية في كيفية الاهتمام بفاعلية التنمية المهنية للمعلم الثانوي الفني أثناء الخدمة ، ووضع بعض التوصيات لتفعيل وتنمية المعلم الثانوي الفني أثناء الخدمة لمواجهة متطلبات عصر التدفق المعرفي .

وفي ضوء ما سبق تتحدد مشكلة الدراسة في الآتي :

١- ما الإطار المفاهيمي والفكري لفاعلية التنمية المهنية للمعلم الثانوي الفني في محافظة

بورسعيد ؟

٢- ما الواقع الحالي لبرامج التنمية المهنية للمعلم الثانوي الفني ؟

٣- ما أوجه الاستفادة من السياسات التعليمية في تفعيل التنمية المهنية للمعلم الثانوي الفني ؟

أهداف الدراسة :

تسعى هذه الدراسة إلي تحقيق الأهداف التالية :-

- ١- إلقاء الضوء علي بعض مشكلات التي تواجه المعلم الثانوي الفني .
- ٢- رصد الواقع الحالي لبرامج التنمية المهنية التي تقدم للمعلم الثانوي الفني .
- ٣- التعرف علي أثار وانعكاسات عصر التدفق المعرفي علي التنمية المهنية للمعلم الثانوي الفني .
- ٤- وضع بعض التوصيات المقترحة للنهوض بفاعلية التنمية المهنية للمعلم الثانوي الفني أثناء الخدمة.

أهمية الدراسة

- ١- النهوض بالتنمية المهنية لمعلم التعليم الثانوي الفني لرفع مستوي أداء مهامه يتطلب وعيه بكيفية ممارساته في مجالات التخطيط والتدريس والتعلم وإدارة الفصل والتقويم وغيرها .
- ٢- إلقاء الضوء علي واقع التنمية المهنية لمعلم التعليم الثانوي الفني ، ومدى وفاءه بمتطلبات جودة أداء المعلم ، من حيث الأهداف والمحتوي وطرق التدريس والوسائل التعليمية .
- ٣- توجيه نظر المسؤولين عن برامج التنمية المهنية في وزارة التربية والتعليم بالأساليب الحديثة التي يمكن استخدامها في تقديم برامج التنمية المهنية للمعلم الثانوي الفني ومدى شموليتها وتكاملها .
- ٤- إفادتها لبعض القيادات التربوية المسؤولة عن رسم السياسات التعليمية والقائمين علي صناعة القرار التربوي والمعلمين أنفسهم لأهمية فاعلية التنمية المهنية المستدامة للمعلم الثانوي الفني ودورها في تجويد الأداء بالمؤسسات التعليمية .

منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة علي المنهج الوصفي حيث يتناسب مع طبيعة الدراسة حيث يتضمن دراسة الحقائق الراهنة المتعلقة بطبيعة ظاهرة أو موقف معين أو مجموعة من الأحداث أو الأوضاع أو البشر يرغب الباحث في دراستها والتعرف علي أبعادها ، ولا يتوقف المنهج الوصفي عند حدود وصف الظاهرة موضوع الدراسة وإنما يتعدى ذلك إلي التفسير والمقارنة والتقويم للوصول إلي تعميمات ذات معنى تزداد بها المعلومات عن تلك الظاهرة ، واستخدمت الباحثة هذا المنهج في عرض واقع التنمية المهنية.

أداة الدراسة

تتمثل أداة الدراسة في استبيان موجه إلى مجموعة من مديري ومعلمي وموجهي مدارس التعليم الثانوي الفني (الصناعية - التجارية - الزراعية) ، باعتباره الوسيلة التي يمكن من خلالها الحصول علي البيانات الخاصة للتعرف علي بعض المشكلات التي تعوق التنمية المهنية للمعلم الثانوي الفني ، وقد تم تطبيقها علي عينة عشوائية بلغت (٤٠٠) عضوا من معلمي مدارس التعليم الثانوي الفني في محافظة بورسعيد .

حدود الدراسة

اقتصرت حدود الدراسة علي عينة من مديري ومعلمي وموجهي مدارس مرحلة التعليم الثانوي الفني (الصناعية - التجارية - الزراعية) في محافظة بورسعيد .
مصطلحات الدراسة :

التنمية المهنية professional development

وهي تعني " إمداد المعلم باستراتيجيات صافية جديدة وخبرات لمساعدة الطلاب علي التحصيل ، وتشتق التنمية المهنية من خلال مطالب المعلم والأدبيات التي تحدد الاحتياجات والملاحظات المقننة للمعلم . (ناجي شنودة ، ٢٠٠١م : ص ١٠)

التعريف الإجرائي للتنمية المهنية :

تعرف الباحثة التنمية المهنية بأنها : هي عملية طويلة المدى تقوم علي فكرة التعلم مدي الحياة تستهدف أداء المعلم في كافة الجوانب المعرفية والمهارية والسلوكية وتمده بكل ما هو جديد في تخصصه وتؤهله لمواجهه ما يستحدث من تطورات تربوية في ظل تخطيط وتنظيم المؤسسة التربوية المعنية بذلك." حيث يعد هذا التعريف مناسباً لطبيعة الدراسة الحالية .
الدراسات السابقة

١ - دراسة : (أحمد ربيع عبد الحميد ٢٠٠٠م) بعنوان : "التنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة".

(أحمد ربيع ، ٢٠٠٠م : ص ٢٠-٢٥)

وقد هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الواقع الفعلي لتنمية المعلم مهنيًا والتعرف على أهم الاتجاهات العالمية الحديثة في هذا المجال وأهم العوامل التي تؤثر في هذا المجال والاستفادة من خبرات بعض الدول المتقدمة في مجال التنمية المهنية بما يتوافق مع واقع ظروف التعليم في مصر .
واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي وذلك لرصد واقع برامج التنمية المهنية في مصر ووصف تلك البرامج التدريبية مع بيان تأثير العوامل الداخلية والعالمية عليها وتحليل تلك البيانات في ضوء ما تفسر عنه نتائج تلك الدراسة.

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها :

- الاهتمام بالمعلم الثانوي الفني والعمل علي تطويره وتنميته مهنيًا .
- الاستفادة من خبرات بعض الدول المتقدمة في مجال التنمية المهنية للمعلم الثانوي الفني
- وقد اتفقت تلك الدراسة مع الدراسة الحالية في أنها تدور حول التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة.
- توفير الظروف الطبيعية والاجتماعية في تنمية المعلم الثانوي الفني وتزويده بالمهارات التي تمكنه من مواكبة العصر الذي يعيش فيه .
- أن يكون إهتمام بمرحلة التعليم الثانوي الفني وارتباط تخريج الطلاب حسب احتياجات سوق العمل .

وقد أوصت تلك الدراسة بالتوصيات الآتية:

- ضرورة التنمية المهنية والتدريب أثناء الخدمة فالتنمية المهنية حق مكتسب للجميع وهي عملية مستمرة مبنية علي الاحتياجات التدريبية للمعلم .
- العمل علي أن تكون برامج التنمية المهنية للمعلم من خلال الحوافز المادية والترقي الوظيفي وتخفيف الأعباء .

٢- دراسة: عببد صقر الهيم ، نافع نافع الحربي ، منال حمدي الديحاني ٢٠١٦م ، بعنوان : "التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة بدولة الكويت في ضوء التوجهات المعاصرة".

(عبير، نافع ، منال ، ٢٠١٦م : ٣٢٦ - ٢٥٥)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف علي التوجهات العالمية المعاصرة للتنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة كما هو سائد في الأدبيات التربوية من خبرات بعض الدول المتقدمة وتقدم الدراسة نماذج متعددة وممارسات متباينة لاتجاهات ونظم وفلسفات عالمية مختلفة وقدمت أيضاً نموذجاً نظرياً وفكرياً لمفهوم ومضمون التنمية المهنية أثناء الخدمة ، كما اهتمت بأهمية دور المعلم واعتباره متغيراً واحداً من بين عدة متغيرات في العملية التعليمية إلا أن هذا المتغير هو الأكثر فاعلية في التأثير علي تفكير وسلوك التلاميذ ولقد أصبح الاهتمام بالتعليم من أولويات الدول المتقدمة والنامية علي حد سواء، كحرفة أو مهنة مرخصة تتطلب ممارستها اكتساب المهارات اللازمة والضرورة لها ونحن في بدايات القرن الحادي والعشرين نتوقع تغيرات جديدة للمعلم بأوضاع ومهام المعلم حيث أن الألفية تفرض علي الإنسان تحديات كبيرة من حيث الثورة المعلوماتية والتكنولوجية الضخمة ، وهذا يتطلب الاستعداد للتعلم الدائم والتدريب والتأهيل المستمرين .

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي تحقيقاً للهدف التنظيري للبحث الحالي من استقراء الاتجاهات العالمية المعاصرة للتنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة في الفكر التربوي المعاصر ، وما هو سائد منها في بعض الدول المتقدمة تعليمياً وأكاديمياً .

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها :

- أن التنمية المهنية في مجال التربية والتعليم في سياقها المعاصر لا تقتصر علي تحسين أداء المعلم فحسب ، وتنميته مهنيًا في مجال التربية والتعليم في سياقها المعاصر ، بل يشمل أيضاً باقي أعضاء المنظومة التعليمية من قيادات وإداريين وعاملين مسئولين عن المساهمة بشكل أو بآخر في رفع كفاءة وتيسير العملية التعليمية سواء علي مستوي المدرسة أو خارجها في الوظائف الإشرافية التربوية والإدارية .
- إنشاء هيئة لتدريب المعلمين Teaching training Agency قد تكون بمثابة أكاديمية للتنمية المهنية علي المستوي القومي ، أو مراكز (معاهد) للتنمية المهنية علي المستوي المحلي ، أو وحدات للتنمية المهنية علي مستوي المدرسة .
- أن تتعدد وتنوع وسائل وأساليب ومضمون أنشطة وبرامج التنمية المهنية لتناسب مع كافة الاحتياجات التدريبية التنموية لجميع الفئات العاملة في مجال التربية والتعليم ، والتي تختلف بالفعل في احتياجاتها للتنمية المهنية وفقاً لتخصصاتها التعليمية ومستوياتها الوظيفية .
- استخدام أساليب ووسائل وطرق تعليمية تدريبية تنموية مستحدثة فعالة ومتنوعة لمسيرة التطور والاستخدام التكنولوجي في العملية التعليمية أو الأعمال الإدارية والتنظيمية .
- العمل عل نشر ثقافة الوعي بأهمية وضرورة التنمية المهنية بين كافة العاملين في المنظومة التربوية التعليمية ، دون النظر للمكانة والمستوي الوظيفي ، أو المرحلة المتقدمة في العمر والاقتراب من سن الإحالة للمعاش ، وذلك تأكيداً وتطبيقاً للمفاهيم التربوية المعاصرة والمستحدثة في الفكر التربوي المعاصر مثل (التعليم مدي الحياة / تعليم الكبار / التعليم المستمر / التنمية المهنية المستدامة / التعلم الذاتي) .

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها :

- إشراك المعلمين والقيادات المدرسية الإدارية والفنية في تخطيط برامج التنمية المهنية وتنفيذها ومتابعتها وتقييمها .
- تطور برامج التنمية المهنية للمعلم الثانوي الفني بما يتلاءم مع وسائل التكنولوجيا الحديثة .
- الاهتمام بالفكر التربوي المعاصر وأيضاً إشراك المعلمين والقيادات المدرسية الإدارية والفنية في تخطيط برامج التنمية المهنية وتنفيذها ومتابعتها وتقييمها ، والاستفادة بأهم خبرات الدول المتقدمة في مجال التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة .

الإطار المفاهيمي والفكري لفاعلية التنمية المهنية للمعلم الثانوي الفني

تعد التنمية في حد ذاتها هي مجموعة من الخبرات والمهارات يتم تقديمها وإكسابها للأفراد في شتى القطاعات والمجالات الحياتية بهدف تنمية قدراتهم وإمكاناتهم الوظيفية لإمكانية الوظيفية لإمكانية التعامل بفاعلية وإيجابية مع المستجدات الناتجة عن الثورة العلمية والتكنولوجية في كافة المجالات بصفة عامة ، ومع ما يتصل بتلك المستجدات بطبيعة عملهم ووظائفهم بصفة خاصة ، وذلك من خلال مجموعة من البرامج المتدرجة أكاديمياً ووظيفياً وفقاً للمستوى الوظيفي التي تقدم إليه هذه البرامج ، حيث أن التنمية المهنية لا تقتصر على مستوى وظيفي معين ، بل تمتد لتشمل كافة المستويات الوظيفية أيا كانت موقعها في السلم أو الهرم الوظيفي للمؤسسة . وسوف تتناول الباحثة في هذه الدراسة الآتي :

أولاً: فلسفة التنمية المهنية للمعلم .

ثانياً: أهمية التنمية المهنية للمعلم.

ثالثاً: أساليب التنمية المهنية للمعلم.

رابعاً: المبادئ العامة التي توجه سياسة تدريب المعلمين وتنميتهم مهنيًا أثناء الخدمة .

خامساً: واقع برامج التنمية المهنية لمعلم التعليم الثانوي الفني في مصر .

أولاً: فلسفة التنمية المهنية للمعلم

تشير الأدبيات التربوية إلى وجود العديد من الفلسفات التي ينادي بها الكتاب والباحثون كمدخل جديدة يبني عليها النظام التدريبي للمعلمين وذلك في ضوء متغيرات العصر بهدف تطوير التنمية المهنية المقدمة لهم بحيث تتلاءم مع هذه المتغيرات بصفة مستمرة ويعتبر التدريب أكثر النماذج فاعلية للتنمية المهنية ويعبر عن المشاركة في الأفكار والمعلومات مع عدد كبير من المعلمين ، كما نجد إن الفلسفة العامة للدولة تؤثر في فلسفة النظام التعليمي الذي يؤثر بدوره على فلسفة النظام التدريبي والذي ينعكس بدوره على التنمية المهنية المقدمة للمعلمين .

(cutter ,2002:p22.)

ومن هذا المنطلق اتجهت الدول في نهاية القرن العشرين إلى إجراء إصلاحات وتعديلات في سياستها وأنظمتها التعليمية والتدريبية ، وفي ضوء الفلسفات المختلفة التي تتبناها كل دولة نتيجة للمتغيرات والتحولات المعاصرة التي وضعت التدريب التربوي يعمل على إيجاد قوة عمل منتجة ومرنة لسد احتياجات مجتمع المعلوماتية ، الأمر الذي يجعل تنمية المعلمين مهنيًا أثناء الخدمة.

(سميحة علي ، ٢٠٠٧م: ص ٣٠٩)

ثانياً: أهمية التنمية المهنية للمعلم

يواجه المعلم تحديات متعددة تجعل من التنمية المهنية أمراً ملحاً بالنسبة له حيث إن المعرفة التي أكتسبها في بداية حياته العملية تصبح غير متطورة في نهايتها، فالتقدم التكنولوجي وسرعة نمو العلوم والعولمة وغيرها لها أثر على دور المعلم في العملية التعليمية، وتجعل من الأهمية ضرورة أن يقف المعلم على التجديدات التربوية في مجال عمله.

(محمود شوق، ٢٠٠١م، ص ٤١).

فالتربية لا تكون بمعزل عن المتغيرات والتطورات العلمية والثورة التكنولوجية، بل هي الوعاء الذي تصب فيه قنوات التطور وتبلورها في خبرات متكاملة ومتجانسة في نسق تعليمي، تزكيه الأساليب التربوية الحديثة وتطوعه لمدرجات المتعلم واستعداداته.

وهذا يضع أمام المعلم تحدياً يجب أن يواجهه من خلال مهارات متجددة يتم اكتسابها بدراسة سلسلة شاملة ومتكاملة من برامج التنمية المهنية التي تعتمد على التخطيط العلمي والتناسق المنهجي وترتبط بالمشكلات اليومية التي تواجهه في عمله، ولكي يستمر المعلم في مهامه وأدواره لا يمكن أن يعتمد على معرفته الأكاديمية والمهنية المبدئية فقط بل تشتمل على توسيع مجالات المعرفة والابتكارات التكنولوجية في عالم العمل سريع التغيير، حيث إن تنمية المعلم أصبح عملية تمتد طوال الحياة المهنية للمعلم احتياجات محددة ومتجددة. كما أن مهنة التدريس من المهن التي تبني القيم وتوجه السلوك واكتساب المعارف والخبرات ولما كان المعلم قدوة في كل أموره فإن أدائه يمكنه من القيام بواجباته وفي سبيل تحقيق ذلك يجب على المعلم أن يطور وينمي نفسه من خلال الآتي:

(السيد سلامة، ٢٠٠٠م، ص ٥٢)

- الاطلاع على الإصدارات العلمية من كتب ومنشورات في مجال تخصصه العلمي والمجال التربوي والثقافي والإفادة منها.
- حضور الندوات والمحاضرات وورش العمل التي ترتبط بعمله.
- التعاون مع مدير المدرسة ومع المشرف وتلقي توجيهاتهم وإرشاداتهم بما يطور أدائه.
- المشاركة في الأبحاث والدراسات التربوية المرتبطة بعمله.
- تقديم نفسه ذاتياً بتحليل أدائه في التدريس والتعرف على نقاط القوة والضعف وتخطيط وتنفيذ الحلول المناسبة لذلك وهذا يتم من خلال جهده الخاص تجاه نفسه.

(عطية العمري، ٢٠٠٧م، ص ٦٢)

مما سبق يتضح أن التنمية المهنية للمعلمين تعتبر "عملية استثمار فعال للموارد البشرية" فيجب الاهتمام بتنمية المعلم طوال فترة خدمته في حياته المهنية؛ وتجعل من تنميته مهنيًا أمراً ضرورياً وليس ترفاً أو عملاً شكلياً.

ثالثاً: أساليب التنمية المهنية للمعلمين

يرى البعض أن أساليب التنمية المهنية يمكن إجمالها في الآتي :

أ - المؤتمرات

تعد المؤتمرات من أهم أساليب التنمية المهنية لأنها فرصة طيبة وإيجابية لتلاقي الخبرات والأفكار في شكل جمعي ، ويعد هذا التجمع فرصة طيبة للتدريب والمناقشة والاستفادة من الآراء والأفكار الجديدة إلى أنها فرصة لاكتساب المزيد من المعلومات والخبرات والمهارات .

ب - الورش التعليمية

تعد الورشة التعليمية من أفضل أساليب التنمية المهنية التي تحظى بقدر كبير من النجاح والانتشار لأنها تسير وفق نظام تعاوني في ضوء أسس من أهمها وجود خبراء متخصصون يتوافر لديهم الوعي بنظام العمل بالورش ، والتخطيط الجيد للورشة بما يضمن نجاحها وتحقيق أهدافها .
(ماهر أحمد ، ٢٠١١م : ص ٢٠)

ج- التعليم من بعد

يعد التعليم من بعد أحد النماذج التعليمية التي تهتم بالحصول على المعرفة والعلم والتدريب الذي يحتاجه فهو نموذج يعمل على توفير التعلم ونقل المعرفة للمتعلمين وتطور مهاراتهم في مختلف التخصصات .
(General ,2000:p37)

ويرى آخرون أن وسائل التنمية المهنية هي :

▪ المحاضرات

تلقى عادة سلسلة من المحاضرات التي تغطي موضوعات تربوية مختلفة .

▪ مجموعات المناقشة

في هذا الأسلوب ينقسم المتدربون إلى مجموعات صغيرة (لا تتجاوز عادة ٢٠ متدرباً وفي هذه المجموعات تتم مناقشة المفاهيم الأساسية التي طرحت في المحاضرات النظرية .

(رشيدة ، ٢٠٠٣ م : ص ٣٨)

▪ الندوة

وفيها يشترك أكثر من زميل في التحدث في موضوع معين لتبادل الخبرات مع زملائهم

▪ التعليم المصغر

وفي هذا الأسلوب يكلف كل متدرب بأن يؤدي مهارة معينة أمام زملائه المتدربين ويتم تصويره بالفيديو ثم تغذية عكسية له .

▪ مختبر اللغة

وفي هذا الأسلوب يتدرب المتدربون على استخدام مهارات اللغة العربية واللغة الانجليزية .

▪ المواقف التعليمية

وفي هذا الأسلوب يقوم كل متدرب في مجموعته بطرح عملية تحدث معه في عمله كما يقوم هو نفسه ببعض أشكال الأداء كنموذج يمكن الاقتداء به لتحقيق أهدافه ومحتواه وأنشطته .
(حنان عبد الحليم ، ٢٠٠١م ، ص ٢٣)

▪ الجلسات الإرشادية

وفي هذا الأسلوب يتم طرح قضايا ومشكلات يواجهها وتتم مناقشتها ، وتبين من العرض السابق أن أساليب التنمية المهنية يمكن تقسيمها إلى أساليب ذاتية تتعلق بالمعلمين أنفسهم ومدى تقبلهم واستعدادهم لتنمية أنفسهم وأساليب مهنية تتعلق بالمؤسسات التعليمية ، وما تقدمه من مبادرات وجهود في سبيل تنمية وتطوير مهارات وقدرات المعلمين المهنية التي يعملون بها .

(شادية ، أماني ، ٢٠١٣ : ص ١٣)

رابعاً : المبادئ العامة التي توجه سياسة تدريب المعلمين وتنميتهم مهنيًا أثناء الخدمة:

- ١- الواقعية : بمعنى الانطلاق من الاحتياجات التدريبية الفعلية للممارسين التربويين كمدخل لتخطيط برامج التنمية المهنية، الأمر الذي يضمن واقعية هذه البرامج ويحقق فعاليتها.
 - ٢- الاستمرارية : تعني استمرارية عمليات التدريب، لتستجيب للمستجدات التربوية والمكتشفات العلمية
 - ٣ - الشمول: إن تتوجه عمليات التنمية المهنية لتخاطب جميع الممارسين التربويين ، على كافة المستويات وفي جميع المراحل والتخصصات.
 - ٤ - التنوع: بمعنى تنوع أساليب وإجراءات وأنشطة التدريب من ناحية وتنوع البرامج لتلائم وتنوع الفئات المستهدفة وحاجاتها التدريبية من ناحية أخرى.
 - ٥ - التكامل: هو مراعاة التتابع في بناء البرامج الموجهة لكل فئة من المستهدفين على حدة من ناحية، وترابط البرامج المختلفة الموجهة للمستهدفين من الفئات من ناحية أخرى.
 - ٦- المتابعة : هي متابعة أداء المتدربين لضمان التغذية الراجعة والتطوير المستمر لبرامج التدريب، في ضوء نتائجها متابعة الأداء الفعلي للمتدرب، وكذلك الاستفادة بالمتميزين من المتدربين لتولي أدوار القيادة والتدريب في مواقع العمل المختلفة.
 - ٧- الدمج : دمج التكنولوجيا المتقدمة في عمليات التدريب، وهكذا وبالإستناد إلى هذه المبادئ سعت الوزارة إلى تخطيط وتنفيذ وتقييم العديد من البرامج التدريبية في إطار إستراتيجية متكاملة للتنمية المهنية تتناغم مع متطلبات النقلة النوعية للتعليم، وما ترمى إليه من تحقيق هدف التعليم للتميز والتميز للجميع . (انتصار محمد ، ٢٠٠٠م : ص ١٣٠)
- ونظام التدريب الحالي في وزارة التربية والتعليم يمكن تصنيفه كما يلي :
- أ- من حيث مركزية / لامركزية التدريب :
 - تدريب مركزي يتولاه الديوان العام للوزارة (الإدارة العامة للتدريب) ويتم تنفيذه من خلال ١٤ مركزاً للتدريب الرئيسي منتشرة على مستوى الجمهورية.

- تدريب محلي ويجري تنفيذه على مستوى المحافظات وينقسم إلى تدريب مركزي ويتولى تخطيطه وتنفيذه المديرية ويكون إما على مستوى المحافظة وإما على مستوى المحافظة وإما على مستوى الإدارة التعليمية.

- تدريب على مستوى الأقسام.

ب- من حيث نوعية التدريب ينقسم إلى :

• تدريب فني : ويوجه لأعضاء هيئة التدريس ويقصد به تطوير مهارات وقدرات هذه الفئة في مجال التدريس.

• تدريب إداري : ويوجه للقائمين بالأنشطة الإدارية في مختلف المستويات كما يوجه لشاغلي وظائف الإدارة العليا والمرشحون لها. (علي راشد، ٢٠٠٢ م: ص ٨٠)

ج- الوضع الراهن إنشاء الخدمة :

يشغل التدريب إنشاء الخدمة في الوقت الحالي حيزاً رئيسياً من اهتمامات وزارة التربية والتعليم من خلال إدارتها المعنية بالتدريب باعتباره الركيزة الأساسية لضمان استمرارية نمو المعلمين وكافة العاملين في الحقل التربوي في مختلف المجالات التخصصية والمهنية والثقافية. وتتضح ملامح استراتيجيات الوزارة في التنمية المهنية للمعلم على النحو التالي:

(نوال نصر ، ٢٠٠١ م : ص ٢١٩)

- تدريب المعلمين على الخبرات الأساسية ومهارات التعليم.

- التدريب عن بعد.

- البعثات الخارجية والداخلية.

وفي النهاية توجد خطوات واسعة من قبل الدولة نحو رفع مستوى العملية التعليمية وحسن تنمية المعلمين ورفع مستواهم أكاديمياً ومهنياً وعملياً بحيث يصبح المعلم مخطط ومنسق ومدير ومنظم وقدوة وقائد من خلال تزويده بالمهارات والاتجاهات التي تساعد في تشخيص المشاكل التي تعترض عمله ، وإيجاد حلول لها وتقييم تلك الحلول.

(عادل عبد الله ، ٢٠٠٠ م : ص ٦٩)

خامساً: واقع برامج التنمية المهنية لعلم التعليم الثانوي الفني في مصر .

ظهرت في الآونة الأخيرة نداءات متعددة من بعض التربويين لإصلاح التعليم العام، والرقى بمستواه، ومعالجة عيوبه ، وتطوير مبانيه وإمكاناته البشرية والمادية. ومع أن الإصلاح المطلوب يشمل كل مظاهر وآليات التعليم مثل المناهج الدراسية ، وطرق التدريس والوسائل التعليمية ، والبيئة المدرسية؛ إلا أنه يجب أن يتوجه بدرجة أكبر إلى المعلم بوصفه الحلقة الأولى في عملية التربية والتعليم ، وهو المحرك أو المتوج لأية جهود تصب في إصلاح أو تطوير التعليم ، ومن هنا بدأت الأصوات تتعالى لإعادة النظر في مؤسسات تنمية المعلمين ومحاولة إصلاحها ، والرقى بمناهجها

وتقوية آليات التدريس والتدريب فيها لتحقيق أهدافها في تنمية المعلمين الأكفاء القادرين علي مواجهة التغيرات السريعة والمتلاحقة في ميدان التربية والتعليم ، ويعد التعدد والتنوع في جهات التدريب - كما في مناطق متعددة من العالم - هو السمة البارزة في تدريب المعلم أثناء الخدمة في مصر، حيث تعمل هذه الجهات بشكل مستقل عن بعضها البعض، وتخدم فئات متنوعة ، وتقوم على أهداف ومحتويات متباينة.

ويعتبر التدريب المستمر ورفع كفاءة المعلمين أهم التحديات التي تواجه الجهاز الإداري في مصر وهي المشكلة التي يتضاعف أثرها السلبي في وزارة التربية والتعليم نظراً لدورها ووظيفتها التربوية والتحديات التي يواجهها المجتمع في الفجوة الواضحة التي يعاني منها نظام التعليم المصري مقارنة بالدول المتقدمة، وتواجه الوزارة تحدياً هائلاً في رفع كفاءة العاملين بها في مجال تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات وأساليب التعليم والتربية الحديثة. (أحمد سيد ، ٢٠٠١م : ص ٢٣)

١ - الجهات القائمة على تدريب المعلمين في مصر وتنميتهم مهنيًا أثناء الخدمة تتمثل في :-
- (الجهة الأولى .. وزارة التربية والتعليم):

أ - إدارة المركزية للتدريب :

هي من أبرز الجهات التي تقوم بالتدريب وتتبع وزارة التربية والتعليم بأجهزتها وأدارتها المتعددة وتقدم التدريب على المستوى المركزي بالقاهرة، ولها تاريخها الطويل حيث أنشئت بموجب القرار الوزاري رقم ٣٦ في ١٧/٢/١٩٥٥م، وتشمل أربع إدارات هي: الإدارة الإشرافية، والإدارة العلمية، وإدارة التعليم الفني، وإدارة تعليم اللغات.

وتعمل الإدارة المركزية للتدريب (٢٠٠٦ / ٢٠٠٧ ولا يوجد خطط حديثة) وهي على تلبية احتياجات وزارة التربية والتعليم من البرامج التدريبية التي تغطي مجالات متنوعة وفئات متعددة منها:

(وزارة التربية والتعليم ، ٢٠٠٦م/٢٠٠٧م)

برامج للتدريب علي المناهج المطورة ويتم ذلك بالتنسيق مع مركز تطوير المناهج والمواد التعليمية. إعداد برامج إثراء اللغة الانجليزية للمدرسين في مراحل تعليمية مختلفة.

❖ تخطيط وتقديم برامج العلوم والرياضيات، ورياض الأطفال والتربية الخاصة.

❖ إعداد مديري وموجهي المدارس المختارين للسفر للخارج في دورات تدريبية.

❖ التعاون مع جهات أجنبية في تنفيذ برامج متخصصة في اللغات.

أما الفئات المستهدفة والتي توجه لها الإدارة العامة للتدريب برامجها فهم موجهي المواد الدراسية في مراحل التعليم المختلفة ، وتقدم لهذه الفئة برامج تجديدية في مادة التخصص وبرامج للتدريب على التعديلات الجديدة في المنهج والأداء المهني للموجه ، وكذلك تحليل بعض الأوراق الإمتحانية ، وإعداد بعض الموجهين للقيام بدور المدرب في المستقبل ، ويلاحظ هنا التركيز على الموجه ، ويرجع ذلك

للتصور التقليدي السائد في الدورات التدريبية ، بأن تدريب فرد واحد كموجه مثلاً يكفي حيث يقوم بنقل وترجمة ما تلقاه نظرياً وتحويله إلى تطبيق عملي مع المدرسين الذين يشرف عليهم.

ب - مراكز التدريب الرئيسية التابعة للإدارة المركزية للتدريب :

تتولى مراكز التدريب الرئيسية (١٤ مركز) تنفيذ البرامج المخططة مركزياً من خلال الإدارة المركزية للتدريب ، وعلى المستوى المحلى ، ويقوم المركز الرئيسي للتدريب بالتعاون مع المحليات في تنفيذ الخطة المحلية، والإدارة العامة للتدريب والمراكز تتبع وزارة التربية والتعليم ، وهذا المراكز هي:

- مركز التدريب الرئيسي بالقاهرة أنشئ عام ١٩٥٥ م .
- مركز التدريب الرئيسي بمحافظة الإسكندرية أنشئ عام ١٩٥٨ م .
- مركز التدريب الرئيسي بمحافظة أسيوط أنشئ عام ١٩٦٠ م .
- مركز التدريب الرئيسي بمحافظة الغربية أنشئ عام ١٩٧٦ م .
- مركز التدريب الرئيسي بمحافظة بورسعيد أنشئ عام ١٩٨٠ م .
- مركز التدريب الرئيسي بمحافظة الشرقية أنشئ عام ١٩٨٠ م .
- مركز التدريب الرئيسي بمحافظة أسوان أنشئ عام ١٩٩٧ م .
- مركز التدريب الرئيسي بمحافظة دمياط أنشئ عام ١٩٩٨ م .
- مركز التدريب الرئيسي بمحافظة الفيوم أنشئ عام ١٩٩٨ م .
- مركز التدريب الرئيسي بمحافظة البحيرة أنشئ عام ٢٠٠١ م .
- مركز التدريب الرئيسي بمحافظة سوهاج أنشئ عام ٢٠٠٢ م .
- مركز التدريب الرئيسي بمحافظة قنا أنشئ عام ٢٠٠٢ م .
- مركز التدريب الرئيسي بمحافظة بني سويف أنشئ عام ٢٠٠٥ م .
- مركز التدريب الرئيسي بمحافظة كفر الشيخ أنشئ عام ٢٠٠٦ م .

وتم إنشاء مراكز التدريب الرئيسية لتلافى صعوبات تنفيذ الدورات التدريبية لقلّة الأماكن ، وتحقيقاً

لعدد من الأهداف كان من أهمها :

(وزارة التربية والتعليم ، ٢٠٠٠ م ، ص ١٣)

- ✓ تزويد هذه المراكز بالمكتبات الشاملة والمعامل والأجهزة وكافة وسائل ومعينات التدريب .
- ✓ معاونة الإدارات التعليمية فى إعداد وتنفيذ خطط التدريب المحلية ومتابعتها .
- ✓ التعرف على الاحتياجات التدريبية المحلية من الخطط المركزية .
- ✓ قياس أثر التدريب على المتدربين ميدانياً بعد انتهاء تدريبهم .

ج - إدارات التدريب بالمديريات التعليمية :

يتبع كل مديرية تعليمية إدارة للتدريب تقوم على إعداد وتخطيط البرامج التدريبية المحلية بالتعاون مع مختلف مسؤولي الإدارات المحلية والموجهين الأوائل للمواد الدراسية ، وتهدف خطة التدريب السنوية للمحليات لعام ٢٠٠٦ م / ٢٠٠٧ م إلى ما يلي.

- تلبية الاحتياجات التدريبية الواقعية للمدريبات لكي يستطيع المعلم أن يؤدي دوره بكفاءة واقتدار دائمين .
- الارتقاء بتدريب المعلمين ورفع مستواهم المهني .
- نوعيات البرامج التدريبية تتفق مع الأهداف العامة لسياسات الوزارة .
- التوزيع العادل للبرامج التدريبية لكافة التخصصات ؛ بحيث تتحقق التنمية لجميع العاملين وبما يخدم تطوير المناهج الدراسية والنهوض بالعملية التعليمية وعناصرها .
- وتتخلص مهام الإدارات المختلفة التي تتعاون مع إدارة التدريب فيما يلي :
(درية البنا ، ٢٠٠٣ م ، ص ١٣)
- قسم تطوير المناهج والكتب الدراسية : وهو يعمل على وضع المقترحات اللازمة لتدريب المدرسين على استخدام الكتب والمناهج الدراسية الجديدة .
- إدارة الوسائل التعليمية : جزء من جهاز الخدمات بالوزارة وتسهم في تدريب المعلمين على استخدام الوسائل التعليمية .
- إدارة التنسيق : ومهمتها إحصاء المعلمين المطلوب تدريبهم لشغل الوظائف الأعلى ، وتقوم المديرية التعليمية بدراسة القرارات التي تضعها الإدارة العامة للتدريب ، وتحديد الأعداد التي تتطلبها البرامج التدريبية في جميع مراحل التعليم ، بالإضافة إلى برامج التجديد وتحديد الميزانية التي تلزم التنفيذ البرامج ، وكذلك تحديد الأماكن التي يتم فيها التدريب وفئات الدارسين وهيئات التدريس ، كما توجد علاقة بين الإدارة العامة للتدريب والمديرية التعليمية عن طريق تنسيق العمل بينهم .
- متحف التعليم ومكتبة الوثائق : تسهم في تدريب المعلمين عن طريق ما تصدره من نشرات وكتيبات في شئون التعليم . (عبد المنعم ، ٢٠٠٥ م : ص ٢٠٢)
- الجهة الثانية : المراكز البحثية التربوية وبعض الهيئات المعاونة):
هناك بعض الهيئات الأجنبية ، مثل المراكز الثقافية البريطانية والفرنسية والأمريكية والأسبانية والألمانية ، خاصة في تدريس اللغات الأجنبية ؛ كما تسهم الجامعة الأمريكية وهيئة فولبرات ، وبعض دور النشر العالمية في برامج التدريب في مجال تدريس اللغات الأجنبية وخاصة التدريب على استخدام المواد التعليمية الجديدة التي تتطلع هذه الدور بنشرها وكذلك مركز الإعداد وهو ممول بمنحة الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية .
(عزة ياقوت ، ٢٠٠٤ م ، ص ١٦٢)

وتقدم بعض الهيئات الدولية مثل (اليونسكو / اليونيسيف / هيئة المعونة الأمريكية / وكالة التنمية الكندية) العديد من الأنشطة التدريبية يتم تنفيذها بالتعاون والتنسيق مع وزارة التربية والتعليم، وكذلك تقوم الجمعيات الخيرية بتدريب المعلمين على المناهج المطورة بالتعاون مع مركز المناهج والمواد التعليمية مثل الجمعية الانجليزية بالمانيا حيث قامت بتدريب معلمي المرحلة الثانوية الغنية على المناهج ودليل المعلم بدءاً من عام ١٩٩٧م كما أن هناك العديد من الهيئات التي لها دور فعال في قيادة التدريب وتقديم الخدمات والبرامج اللازمة له وتوفير المناخ الملائم لتحقيقه، ومن هذه الهيئات:

(١) كلية التربية بالجامعات المختلفة وتسهم في برامج التأهيل التربوي للحصول على الدبلومة العامة في التربية وتأهيل معلمي المرحلة الثانوية الفنية للتعليم الجامعي، كما أنها تشارك في وضع وتنفيذ خطط وبرامج التدريب لكافة المستويات والمراحل بالمحافظات.

(٢) مركز تطوير العلوم التابع لجامعة عين شمس ويسهم في برامج التجديد في تدريس العلوم.

(٣) مركز تدريس اللغة الانجليزية التابع لجامعة عين شمس ويسهم في برامج تدريس اللغة الانجليزية واللغة الفرنسية.

(٤) المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية ويشارك في التدريب من خلال شبكة الإنترنت باستخدام أسلوب التعلم عن بعد لرفع الكفاءات التدريسية لمعلمي التعليم الأساسيين وتدريب معلمي الفئات الخاصة، بالإضافة إلى تدريب الموجهين على الاتجاهات الحديثة في التوجيه والإشراف.

(٥) مركز التطوير التكنولوجي وهو يشارك في نوعية محددة من التدريب ترتبط بالعلوم والتكنولوجيا والحاسب الآلي مثل الإعداد لاختبارات ICDL (الرخصة الدولية لقيادة الحاسب الآلي) وبرنامج INTEL (التعلم من اجل المستقبل) وغيرها من البرامج والدورات، وقد انقسمت قاعات التطوير التكنولوجي إلى الأوساط المتعددة ومناهل المعرفة وحجرات استماع واستقبال القنوات التعليمية الفضائية إلى جانب معامل العلوم المطورة، وتأمل وزارة التربية والتعليم من خلال إدخال التكنولوجيا في عملية التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الفني إلى إيجاد بيئة تعليمية يبني المعلم من خلالها خبراته المهنية عن طريق تعلمه كيفية الوصول إلى جميع مصادر المعرفة والتكنولوجية المساعدة في عملية تعليمه لطلابه والوصول بهم إلى مستوى متقدم من اعتماد الطالب على نفسه للوصول إلى مصادر المعرفة المتعددة.

(٦) الروابط المهنية للمعلمين وهي تساهم بدور بارز في مجال تدريب المعلمين أثناء الخدمة ومن أمثلتها: رابطة التربية الحديثة، ورابطة معاهد وكليات التربية، ومجلة صحيفة التربية التي تتولى إصدار البحوث والقضايا التي تمس التربية والتعليم وتساعد على نشر الآراء العلمية والتربوية التي تتصدى لمعالجة مختلف المشاكل والصعوبات التي يعاني منها المعلمون والأجهزة التعليمية المختلفة مما يساعد على زيادة كفاءتهم وكفاءة المؤسسات التي يعملون بها .

٧) أجهزة الإشراف والتوجيه الفني والتربوي ولها دور بارز في تنمية المعلم علمياً ومهنياً وتربوياً فهي تهدف إلى تحسين أداء المعلمين وتطوير وسائل عملهم وتنميتهم مهنيًا، كما يتهم الإشراف التربوي بالموقف التعليمي بجميع عناصر له من مناهج ومعلم وطالب وتنظيمها من أجل تحقيق أهداف العملية التعليمية، كما يناقش الموجه الفني مع المعلمين العقبات والمشاكل التي تواجههم أثناء الخدمة بعرض جمع المعلومات ذات الصلة بالموضوع لتبصير المعلم بها في مناخ يسوده الاحترام والثقة.

(عبد السلام ، ٢٠٠٠ م ، ص ٣٣٣)

وقد اتخذ الإشراف والتوجيه الفني في التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة أشكالاً متنوعة من حيث مفهومه وأهدافه وأساليبه ومجالاته، فبعد أن كان يهتم بمراقبة المعلمين وتقويم أدائهم وتصيد أخطائهم ظهرت اتجاهات إشرافية متعددة مثل نموذج الإشراف العلمي، ونموذج الإشراف والتوجيه الديمقراطي الذي يركز على احترام مشاعر المعلم، ونموذج الإشراف والتوجيه الواقعي الذي يهتم بإثارة دوافع المعلمين، ونموذج الإشراف التشخيصي الذي يهتم بتحليل الموقف التعليمي للتغذية الراجعة للمعلم ونموذج الإشراف التدريبي الذي يهتم بتوجيه سلوك المعلم، وتطوير المناهج الدراسية.

٨) مركز التقويم التربوي والامتحانات حيث يشارك في تدريب الموجهين والمدرسين من التخصصات المختلفة على الجوانب التي تخص التقويم والامتحانات مثل المواصفات الورقية الامتحانية وطريقة وضع الأسئلة.

(حافظ فرج ، ٢٠٠٤ م : ص ٦٤)

وجدير بالذكر أن هذه الأنشطة التدريبية يتم تنفيذها بالتعاون والتنسيق مع وزارة التربية والتعليم ونظراً لأهمية التنسيق بين كافة الأجهزة التي تضطلع بالتدريب، تم تشكيل اللجنة العليا للتدريب عام ١٩٨٨م، ولكن لم يكن لها تأثير وفاعلية من حيث اتخاذ أي دعم مادي وبشري ولم ينشر التدريب داخل المدرسة بالقدر الكافي، ولم تأخذ برامج التدريب صفة الاستمرارية، ومن ثم صدر عام ١٩٩٨ قرار وزاري آخر بإعادة تشكيل اللجنة العليا للتدريب، وحددت اختصاصاتها فيما يلي :

- وضع السياسة العامة للتدريب بما يتفق مع السياسة التعليمية
- وضع أسس تخطيط البرامج التدريبية بما يكفل التنسيق بين الأجهزة والإدارات المختلفة.
- متابعة تنفيذ السياسة العامة للتدريب.
- الإشراف على تنفيذ البرامج التدريبية، والتأكد من أن جميع العاملين بوزارة التربية والتعليم أياً كانت تخصصاتهم أو مواقعهم قادرين على استيعاب المناهج الجديدة وتطوير التعليم والاستفادة من التكنولوجيا في مجال عملهم .

نتائج الدراسة والتوصيات

نتائج الدراسة : تتلخص نتائج الدراسة فيما يلي

- ١ - ضعف الحالة الاقتصادية للمعلم الثانوي الفني وذلك برفع راتبه الشهري مقارنة بزملائه في المهن الأخرى.
- ٢ - ضعف تشجيع المعلم الثانوي الفني علي الاشتراك في برامج لتنميته أثناء الخدمة بتقصير المدة للترقية والعلاوات.
- ٣ - الافتقار إلي تطوير البرامج المقدمة للمعلم الثانوي الفني من الأكاديمية المهنية للمعلمين.
- ٤ - القصور في الاهتمام بالمعلم الثانوي الفني برسالة بعثات خارجية لتنميته مهنيًا ،وعادة تقتصر علي بعض معلمين المواد الثقافية .
- ٥ - قلة اهتمام المعلم الثانوي الفني في التعامل مع الحاسب الآلي والتكنولوجيا الحديثة ولا يهتم بالبحث عن كل ما هو جديد في مواد تخصصه من خلال الانترنت .

توصيات الدراسة

توصيات الدراسة تتلخص توصيات الدراسة فيما يلي :

- ١- إصدار قوانين وتشريعات مناسبة تلزم المعلمين بمواصلة فاعلية النمو المهني طوال حياتهم المهنية لتمكينهم من مواجهة الظروف المتغيرة للبيئة التعليمية والتكيف مع المستجدات .
- ٢ - مشاركة الوزارة في تطوير القوانين واللوائح المتعلقة بالمعلم الثانوي الفني وتحديد مدي العلاقة بينه وبين الطالب ، وهذا يتطلب ضرورة أن يكون للتعليم الفني وزارة متخصصة .
- ٣ - تفعيل البرامج والتدريبات التي تقدمها الأكاديمية المهنية لمعلم التعليم الثانوي الفني ويجب أن تكون متطورة ومتجددة.
- ٤ - وضع سياسة واضحة للتنمية المهنية بوزارة التربية والتعليم تقوم علي أسس علمية سليمة واضحة ، وأن تكون عملية التدريب مستمرة لرفع المستوي العلمي والتعرف علي المستجدات والتدريب عليها أول بأول .
- ٥ - إنشاء مراكز للتنمية المهنية تكون تابعة لكليات التربية بحيث تختص مراكز فيها بتدريب المعلم الثانوي الفني وتنميته مهنيًا وأن يتم التنسيق والتعاون في تنفيذ هذه البرامج مع إدارات التطوير والتدريب التابعة لمديريات التربية والتعليم .

المراجع

أولاً : المراجع العربية

- ١- السيد سلامة الخميسى : التربية والمدرسة والمعلم ، قراءة اجتماعية ثقافية ، الإسكندرية ، دار الوفاء لندنيا الطباعة والنشر ، ٢٠٠٠ م .
- ٢ - أحمد ربيع عبد الحميد : " التنمية المهنية للمعلم إنشاء الخدمة " ، مجلة كلية التربية ، العدد (٨٨) ، دار الفكر العربي ، جامعة الأزهر ، فبراير ٢٠٠٠ م .
- ٣- انتصار محمد علين ، كمال حسنى بيومي : " الاتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية للأستاذ الجامعي" ، عالم التربية ، رابطة التربية الحديثة ، ع ١٤ ، القاهرة ، مايو ٢٠٠٠ م .
- ٤- أحمد سيد مصطفى : " المدير وتحديات العولمة ، أدوار جديدة لعالم جديد" ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة ٢٠٠١ م .
- ٥- حافظ فرج أحمد : التنمية المهنية المستدامة للأستاذ الجامعي في ضوء مميزات العصر ، المؤتمر القومي السنوي الحادي عشر ، (العربي الثالث) بعنوان التعليم الجامعي العربي أفاق الإصلاح والتطوير ، الفترة ١٨-١٩ ديسمبر ، جامعة عين شمس ، القاهرة ، ٢٠٠٤ م .
- ٦- حسن شحاتة : نحو ثقافة جديدة للمعلمين للتنمية المهنية والتأهيل التربوي ، القاهرة ، دار العالم العربي ، يناير ٢٠١٢ .
- ٧- حنان عبد الحليم رزق : تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي التعليم الابتدائي أثناء الخدمة في ضوء كفايتهم المهنية "دراسة ميدانية" مجلة كلية التربية - جامعة المنصورة - الجزء الأول - العدد (٤٧) ، سبتمبر ، ٢٠٠١ م .
- ٨- درية البنا : تطوير التعليم الثانوي الفني بمصر في ضوء إدارة الجودة الشاملة -دراسة حالة في محافظة دمياط ، مجلة دراسات تربوية واجتماعية ، جامعة حلوان ، مصر ، المجلد التاسع ، العدد (٩) ، ٢٠٠٣ م .
- ٩- رشيدة السيد أحمد طاهر: التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الاتجاهات العالمية " تحديات وطموحات" ، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الدراسات والبحوث التربوية ، جامعة القاهرة ، ٢٠٠٣ م .
- ١٠- سلوي مصطفى أحمد رجب : "تفعيل الدور المهني للمعلم كما يدركه معلموا الحلقة الأولى من التعليم الأساسي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة قناة السويس ، ٢٠١٠ م .
- ١١- سميحة علي محمد مخلوف : " تقويم الإدارة المدرسية في ضوء المعايير القومية للتعليم المصري " مجلة كلية التربية بالفيوم ، العدد (٧) ، دار العلم ، كلية التربية ، جامعة الفيوم ، نوفمبر ٢٠٠٧ م .
- ١٢- شادية عبد الحليم ، أماني محمد طه : التنمية المهنية للمعلم ، القاهرة ، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع ، ٢٠١٣ م .

- ١٣ - عادل عبد الله إبراهيم الشرقاوي : " الكفاية الخارجية لشعب التعليم الابتدائي بكليات التربية بجامعة قناة السويس" رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية ببورسعيد ، جامعة قناة السويس ، ٢٠٠٠ م .
- ١٤ - عبد السلام مصطفى عبد السلام : " أساسيات التدريس والتطوير المهني للمعلم" ، القاهرة ، دار الفكر العربي ، ٢٠٠٠ م .
- ١٥ - عبد المنعم عبد المنعم نافع : مراكز تدريب المعلمين أثناء الخدمة ودورها في التنمية المهنية للمعلم (دراسة حالة)، مجلة كلية التربية ، جامعة الإسكندرية ، المجلد (١٥) ، العدد الأول ، ٢٠٠٥ م .
- ١٦ - عبيد صقر الهيم ، نافع نافع الحربي ، منال حمدي الديحاني : التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة بدولة الكويت في ضوء التوجهات المعاصرة ، مجلة الثقافة والتنمية ، دار الكتب القومية ، العدد (١٠٠) يناير ٢٠١٦ م .
- ١٧ - عطية العمري : إستراتيجية جديدة في التطوير المهني للمعلم ، المؤتمر التربوي الحادي عشر ، بعنوان تطوير وطموح من أجل المستقبل من الفترة من ٢٤ - ٢٥ يناير ، مملكة البحرين ، وزارة التربية والتعليم ، ٢٠٠٧ م .
- ١٨ - عزة ياقوت العزب : " تطوير التنمية المهنية لمعلم الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة" ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية البنات ، جامعة عين شمس ، ٢٠٠٤ م .
- ١٩ - علي راشد : خصائص المعلم العصري وأدواره والإشراف عليه وتدريبه ، القاهرة ، دار الفكر العربي .
- ٢٠ - ماهر أحمد حسن محمد : الاعتماد المهني وعلاقته بالتنمية المهنية المستدامة للمعلم في عصر التدفق المعرفي ، مجلة كلية التربية ، جامعة أسيوط ، المجلد (٢٧) ، العدد الثاني ، الجزء الثاني ، أكتوبر ٢٠١١ م .
- ٢١ - محمد أحمد سرفان ، سعيد طه محمود : المعلم (إعداده ومكانته وأدواره في التربية العامة - التربية الخاصة - الإرشاد النفسي) ، مكتبة مبارك ، دار الكتاب الحديث ، القاهرة ، ٢٠٠٠ م .
- ٢٢ - محمد رمضان عبد الحميد : اتجاهات البحث التربوي في مجال جودة برامج إعداد المعلم في مصر والعالم العربي ، مجلة كلية التربية ببورسعيد ، العدد (١٤) ، الجزء الثاني ، يونيو ٢٠١٣ م .
- ٢٣ - محمد عبد الخالق مدبولي : التنمية المهنية للمعلمين "الاتجاهات المعاصرة- المداخل - الإستراتيجية ، العين ، الإمارات العربية المتحدة ، ٢٠٠٢ م ، دار الكتاب الجامعي .
- ٢٤ - محمود شوق محمد مالك سعيد : معلم القرن الحادي والعشرين (اختياره - إعداده - تنميته) ، القاهرة ، دار الفكر العربي ، ٢٠٠١ م .

٢٥- وزارة التربية والتعليم : " الإدارة المركزية للتدريب " خطة التدريب السنوية لبرامج التدريب بالمحليات ، ٢٠٠٦م / ٢٠٠٧م.

٢٦- وزارة التربية والتعليم : " مبارك والتعليم: نحو تعليم متميز للجميع " قطاع الكتب ، القاهرة، ٢٠٠٠ م .

٢٧- ناجي شنودة نخلة: " المناخ المدرسي وعلاقته بالنمو المهني لمعلم المرحلة الابتدائية- دراسة تحليلية" مجلة التربية والتعليم، العدد(٢٢) المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، يناير ٢٠٠١م

٢٨- نجم الدين نصر أحمد : " واقع إعداد الطالب بين النظرية والممارسة العملية- دراسة ميدانية"، مجلة التربية والتنمية، العدد(١٧)، يوليو ١٩٩٩م

٢٩- نوال نصر : ملامح إستراتيجية للتنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة ،مستقبل التربية العربية ، المجلد السابع ، العدد (٢١) أبريل ٢٠٠١م.
ثانياً: المراجع الأجنبية :

30-Cutter, A:" The Value of Teacher, sKnowledge", Environmental Education as A case study, (Eric Database, No.ED466456), 2002.

31- General Teaching Council, ,Cotinuing Professional development neral Teaching Council London ,2000.