

متطلبات التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الفني الصناعي

دراسة تحليلية

علاء الدين على عبد اللطيف عبد الواحد

a.ali021@foe.zu.edu.eg

an195036@gmail.com

أ. د / محمد عبد الله محمد عبد الله

أستاذ أصول التربية - كلية التربية - جامعة الزقازيق

وكيل كلية التربية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة

ومدير وحدة تعليم الكبار "جامعة الزقازيق"

أ. د / صفاء محمود عبد العزيز

أستاذ أصول التربية - كلية التربية - جامعة الزقازيق

ونائب رئيس الهيئة القومية لضمان

جودة التعليم والاعتماد السابق

الملخص :

استهدف البحث التعرف على الإطار الفكري لمتطلبات التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الفني الصناعي وأهمية تحديدها وخطوات وأساليب هذا التحديد الذي أصبح يمثل الأساس ونقطة الانطلاق في برامج التنمية المهنية المقدمة لهم ، لتمكين كلاً من المخطط وصانع القرار من الاختيار الرشيد للاحتياجات التدريبية والتي تتطلب أسبقية في التدريب عن غيرها ، وبالتالي تحديد الوسائل والأساليب والطرق الملائمة لتلبية هذه المتطلبات والاحتياجات ، والمفاضلة بين البدائل المتاحة والممكنة واختيار أفضلها ، وفي سبيل ذلك استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لكونه أكثر ملاءمة لطبيعة البحث وهدفه ، وانتهى البحث باقتراح بعض التوصيات لتحديد متطلبات التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الفني الصناعي الذي يعد أكبر أنواع التعليم الفني من حيث عدد المدارس وعدد الطلاب ، بالإضافة إلى كثرة وتنوع تخصصاته ، واختلاف مؤهلات معلميه وتعدد واختلاف الجهات التي يتخرجون منها ، مما يدعو إلى ضرورة الاهتمام بهؤلاء المعلمين والعمل على تنميتهم مهنيًا في

متطلبات التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الفني الصناعي` دراسة تحليلية`
علاء الدين علي عبد اللطيف عبد الواحد / د. / صفاة محمودة عبد العزيز / أ.د. / هكفا عبد الله هكفا عبد الله

ضوء متطلباتهم وما يحتاجون إليه من تلك البرامج المقدمة لهم ، لضمان إقبالهم
على فعاليات وأنشطة هذه البرامج عن رغبة ورضى واقتناع .

الكلمات المفتاحية : متطلبات ، التنمية المهنية ، معلمى التعليم الثانوى الفنى

الصناعى .

Professional Development Requirements for the Technical Secondary Education Teacher " An Analytical Study "

Abstract :

The research aimed to identify the intellectual framework for the professional development requirements for teachers of technical and industrial secondary education, the importance of identifying them, and the steps and methods of this determination, which has become the basis and starting point in the professional development programs offered to them, to enable both the planner and the decision maker to make a rational choice of training needs, which require precedence in training about and thus identifying the appropriate means, methods and methods to meet these requirements and needs, and comparing between the available and possible alternatives and choosing the best one, For this purpose, the researcher used the descriptive analytical approach as it is more appropriate to the nature and objective of the research, and the research ended with suggesting some recommendations to determine the requirements of professional development for teachers of industrial technical secondary education, which is the largest type of technical education in terms of the number of schools and the number of students, in addition to the abundance and diversity of its specializations, and the difference The qualifications of his teachers and the multiplicity and difference

of the parties from which they graduate, which calls for the need to pay attention to these teachers and work on their professional development in light of their requirements and what they need from those programs offered to them, to ensure that they turn to the activities and activities of these programs with desire, satisfaction and conviction.

key words :

- Requirements.
- Professional Development.
- Industrial technical secondary education teachers.

الجزء الأول : الإطار العام للدراسة

مقدمة

يُعتبر التعليم الثانوي الفني الصناعي أحد أهم الدعامات الأساسية في بناء الأمم في العصر الحديث ، حيث يمثل المدخل الطبيعي ، والمصدر الأساسي لإعداد القوي العاملة المطلوبة لسوق العمل في شتي ميادين الإنتاجية أو الخدمية . ويأتي توجه الدولة لتطوير التعليم الفني ، استجابة لنص الدستور (٢٠١٤) الذي ألزم الدولة بالتوسع في هذا النوع من التعليم ، حيث نصت المادة (٢٠) منه على أن : " تلتزم الدولة بتشجيع التعليم الفني والتقني والتدريب المهني وتطويره ، والتوسع في أنواعه كافة ، وفقاً لمعايير الجودة العالمية ، وبما يتناسب مع احتياجات سوق العمل"^(١).

حيث نجد أنه في عام ٢٠١٤ بلغ عدد مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي (١٠٩٠) مدرسة ثانوية صناعية ، وظلت أعداد مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي في التزايد حتى وصلت خلال العام الدراسي ٢٠٢٠/٢٠١٩ إلى (١٢٣٥) مدرسة ، بالإضافة الى إنشاء عدد (٨) مدارس للتعليم الفني الصناعي

متطلبات التنمية المعنوية لمعلمي التعليم الثانوي الفني الصناعي - دراسة تحليلية
علاء الدين علي عبد اللطيف عبد الواحد / د. / صفوة محمود عبد العزيز / د. / هكفا عبد الله هكفا عبد الله

بمحافظة (جنوب سيناء - إسكندرية - مطروح - الشرقية - القليوبية - مطروح - المنوفية - الدقهلية) ، وفيما يلي عرض لتطور أعداد "مدارس ، فصول ، تلاميذ" التعليم الثانوي الفني الصناعي في مصر خلال السنوات الخمسة السابقة ، والتي يوضحها جدول (١).

جدول (١) يوضح تطور "مدارس ، فصول ، تلاميذ" التعليم الثانوي العام والثانوي الفني بأنواعه (صناعي ، زراعي ، تجاري ، فندقي) خلال الفترة من ٢٠١٥ إلى ٢٠٢٠

المرحلة	٢٠١٦/٢٠١٥			٢٠١٧/٢٠١٦			٢٠١٨/٢٠١٧			٢٠١٩/٢٠١٨			٢٠٢٠/٢٠١٩		
	مدارس	فصول	تلاميذ	مدارس	فصول	تلاميذ	مدارس	فصول	تلاميذ	مدارس	فصول	تلاميذ	مدارس	فصول	تلاميذ
جملة الثانوي العام	٢٢٢٥	٢٩٨٥٦	١٥٧٦٣٣٦	٢٢٢٤	٤١٢٩٦	١٦٤١٢١٨	٢٤٦٨	٤٢١٠٤	١٧٠٨٨٤٧	٣٦٥٨	٤٢٢٤٠	١٧٥٢٩١٢	٢٨٦١	٤٤٤٩٩	١٨١٩٤٩٧
جملة الثانوي الصناعي	١٠٩٠	٢٤٦٠٨	٨٤٣٨٠٠	١١٢٢	٢٥٠١٤	٨٧٧٥٦٧	١١٥٧	٢٥١٠٦	٨٩٧٩٣٦	١٢٢٧	٢٥١٢٢	٩٠٢٢٣١	١٢٢٥	٢٥٦١٢	٩٤٢٠٤٦
جملة الثانوي الزراعي	٢٢٢	٤٦٨٧	١٨٧٩٩٧	٢٤١	٥٠٥٠	٢١٠٣٦٩	٢٤٢	٥٠٨٢	٢١٥٦٣٨	٢٥٦	٥٠٢٩	٢٢٥٤٨١	٢٥١	٤٩٧١	٢٤٠٦١٥
جملة الثانوي التجاري	٧٢٠	١٥٦٢٠	٦٢٠٥٢٨	٧٢٩	١٥٩٣٨	٦٤٢٦١١	٧٥٠	١٦١٥١	٦٨٧٠١٨	٧٧٩	١٦٤١٧	٧٢٩٦٨٢	٨٦٢	١٦٨١٠	٧٩٩٤٨٧
جملة الثانوي الفندقي	٩٨	١٦٠٢	٥٨٣٦١	١٠٢	١٧٥٩	٦٢٥٦١	١١٦	١٧٥٢	٦٤٢٥٠	١٢٦	١٨٧٨	٦٦٧٦٤	١٢٢	١٩٨٢	٧٠٣٥٧
الإجمالي	٥٢٨٥	٨٦٢٧٢	٢٢٨٧٠٢٢	٥٥٢٨	٨٩٠٥٧	٢٤٢٤٢٢٦	٥٧٢٤	٩٠١٩٧	٢٥٧٣٦٨٩	٦٠٤٦	٩١٧٨٧	٣٦٧٨١٧٠	٦٢٢٢	٩٢٨٧٦	٣٨٧٢٠٠٢

المصدر : جمهورية مصر العربية ، وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني ، الإدارة العامة لنظم المعلومات ودعم اتخاذ القرار : كتاب الاحصاء السنوي ٢٠١٩ / ٢٠٢٠ .

Available at: http://emis.gov.eg/Site%20Content/book/019-020/main_book2020.html

وبتحليل الجدول السابق نجد أن معدلات الانتقال من الحلقة الثانية من مرحلة التعليم الأساسي - الإعدادية - إلى مرحلة الثانوي الفني ما بين عامي ٢٠١٩/٢٠١٨ - ٢٠٢٠/٢٠١٩ ، بنسبة (٥٣,٠٣ %) بجميع أنواعه : صناعي ، تجاري ، زراعي ، فندقي ، مقابل (٤٦,٩٧ %) للتعليم الثانوي العام ، وجاء أكبر معدل للانتقال من المرحلة الإعدادية إلى مرحلة الثانوي الفني الصناعي بنسبة (٢٠,٢٧ %) من النسبة الكلية لمن التحقوا بالمرحلة الثانوية ، في حين حظى التعليم الثانوي الفني الزراعي

بنسبة (٥,٤٦ ٪) من الطلاب ، كما حظى التعليم التجارى بنسبة (١٧,٨٨ ٪) ، وجاء أقل معدل للانتقال إلى التعليم الثانوى الفندقى بنسبة (١,٤٦ ٪) من نسبة الطلاب ، وهذه الإحصاءات تؤكد على زيادة الإقبال الشديد على التعليم الثانوى الفنى الصناعى في مصر ، والتوسع العظيم الذي حدث في مؤسساته والتطور الذي جد على تنظيماته ، مما يعكس اهتمام الدولة بهذا النوع من التعليم إيماناً بأنها أحد أهم السبل لتحقيق التنمية والمضى قدما على طريق التقدم .

ويُعتبر التعليم الثانوي الفنى الصناعى أكبر أنواع التعليم الفنى من حيث عدد المدارس وعدد الطلاب ، بالإضافة إلى كثرة وتنوع تخصصاته ، وصاحب التوسع والزيادة فى أعداد مدارس وفصول التعليم الثانوى الفنى الصناعى والطلاب الملتحقين به ، إلى ظهور كثير من المشكلات ؛ أهمها مشكلة توفير الأعداد الكافية من المعلمين لمواجهة هذا التوسع ، وتتضح هذه المشكلة من خلال رصد تناقص أعداد معلمى التعليم الثانوى الفنى الصناعى فى السنوات الأخيرة ، وكان لابد من مواجهة هذا الموقف من خلال رفع مستوى كفاءة المعلمين والاهتمام بالكيف قبل الاهتمام بالكم إلى الحد الذي يجعله صالحا للتدريس ، ومن هنا نَبَعَ الاهتمام بتنمية معلميه مهنيًا^(٢) ، وكذلك فإن اختلاف مؤهلات معلمى التعليم الثانوي الصناعى وتعدد واختلاف الجهات التي يتخرجون منها يدعو إلى ضرورة الاهتمام بهؤلاء المعلمين والعمل علي تنميتهم مهنيًا^(٣) . حيث أن التعليم ذو الجودة العالية مرتبط بالمعلم الكفاء^(٤) .

ولما كان معلم التعليم الثانوى الفنى الصناعى يواجه أثناء عمره المهني متغيرات عديدة تتطلب الإلمام بأساليب القدرة علي العمل واستمرار التطوير لكافة عناصر ومقومات المنظومة التعليمية ، وانطلاقاً من الدور الحيوي الفعال الذي يقوم به ، فقد شغلت قضية التنمية المهنية للمعلم جانباً كبيراً من اهتمام المعنيين بالمعلم أثناء مزاويلته للمهنة ، بُغية تحسين أدائه التدريسي ، ورفع كفاءاته المهنية ، وتحديد

**متطلبات التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوى الفنى الصناعى - دراسة تحليلية -
علاء الدين على عبد اللطيف عبد الواحد / د. / صفحة مكموؤ عؤؤ العؤؤؤ / أ. د. / مكمؤ عؤؤ الله مكمؤ عؤؤ الله**

الأدوار الوظيفية لكل معلم كوسيلة تربوية لتحقيق التطوير المنشود وإصلاح التعليم

مشكلة البحث وتساؤلاته

لا يمكن تفعيل أي إصلاح في منظومة التعليم بدون معلمين مؤهلين تأهيلاً جيداً ومعاصراً ولديهم الكفايات اللازمة لإنجاز هذا الإصلاح ، ومن هذا المنطلق سعت مؤسسات التعليم إلى تنمية المعلمين مهنيًا ، وذلك بإلحاقهم بدورات تدريبية ، وتوظيف مهاراتهم في التعليم ، إلا أن الدراسات التربوية السابقة في هذا الشأن قد أشارت في نتائجها إلى أن الواقع الفعلي للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوى الفنى الصناعى يعاني من أوجه قصور في تقديم برامجها في ضوء المتطلبات والاحتياجات الفعلية والحقيقية لهؤلاء المعلمين من تلك البرامج ، حيث توصلت دراسة (أفراح محمد على محمد صياد ، ٢٠٠٩) إلى ضعف مشاركة المعلم في اختيار برامج التدريب المرشح لها^(٥) . ودراسة (أسامة ماهر حسين ، ٢٠١٢) ، التى توصلت إلى ضعف توافر كوادر بشرية كافية ومؤهلة لتحديد متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم قائم على معايير محددة وواضحة^(٦) . ودراسة (عماد صموئيل وهبه ، ٢٠١٣) التى توصلت إلى محدودية وضعف تقدير الاحتياجات المهنية للمعلم ، وقصور في تحديث نوعية برامج التنمية المهنية التى تلبى تلك الاحتياجات^(٧) . ودراسة (نشوة شوقي ، ٢٠١٧) التى توصلت إلى أن هناك قصور في حرص مؤسسات التنمية المهنية على معرفة الاحتياجات التدريبية الحقيقية من القيادات أنفسهم والمعبرة عن الواقع الفعلي ، وقلة توافر برامج تدريبية متنوعة تناسب المتطلبات والاحتياجات الفعلية للمعلمين وتوظف التكنولوجيا في جميع مراحل تنميتهم مهنيًا^(٨) .

وتمثل عملية تحديد متطلبات التنمية المهنية للمعلمين الأساس الذى يجب أن يقوم عليه تصميم البرنامج التدريبى المقدم لهم ، حيث يُساعد هذا التحديد فى التعرف على نقطة الانطلاق فى البرنامج المُقَدَّم ، وذلك على اعتبار أن الاحتياجات

التدريبية تمثل ما لدى المعلم من كفايات ، وما ينبغي أن تكون عليه كفاياتهم من برامج التنمية المهنية ، لذا تتلخص مشكلة البحث في محاولة تحديد متطلبات التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الفني الصناعي ، ويمكن بلورة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس التالي :

"ما متطلبات التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الفني الصناعي " .

ويتفرع من التساؤل الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية :

١. ما الإطار المفاهيمي للتنمية المهنية للمعلمين ؟
٢. ما الإطار الفكري لمتطلبات التنمية المهنية للمعلمين وأهمية تحديدها ؟
٣. ما متطلبات التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الفني الصناعي في مصر ؟

أهداف البحث

١. التعرف على الإطار المفاهيمي للتنمية المهنية للمعلمين وأهميتها ومبررات الحاجة إليها .
٢. التعرف على الإطار الفكري لمتطلبات التنمية المهنية للمعلمين وأهمية تحديدها ، ومدى وضوح مفهومها في ضوء الأدبيات المعاصرة .
٣. التعرف على متطلبات التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الفني الصناعي في مصر .

أهمية البحث

تكمن أهمية البحث في التأكيد على أهمية التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الفني الصناعي ، وتنامي الصيحات التي تعطي قدراً كبيراً من الاهتمام لضرورة التحديد الدقيق لمتطلبات تنميتهم مهنيّاً ، والاختيار الرشيد للاحتياجات

ينعكس على العملية التعليمية^(١٠)، كما تُعرف بأنها " مجموعة الاحتياجات التعليمية، والاجتماعية، والوجدانية وغيرها، وكذلك كل من المعلومات والمهارات والاتجاهات المنشودة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين، وهي متطلبات متضمنة في مختلف مراحل برامج التنمية المهنية تخطيطاً، إعداداً، تنفيذاً، وتقويماً، والتي من شأنها تحسين مستوى أدائهم والنهوض بعملهم الأمر الذي يساهم في إنجاح تلك البرامج وبلوغها لغاياتها، ورفع مستوى التنمية المهنية للمعلمين بها"^(١١).

- التنمية المهنية للمعلمين (Teacher Professional Development)

هي عملية مخطط لها بشكل مستمر ومعدة بصورة منظمة وقابلة للتنفيذ، تهدف إلى الإرتقاء بالمعلم (معرفياً، مهارياً، سلوكياً، وجدانياً) وذلك من خلال إكسابه المعلومات والمهارات اللازمة لذلك، مع تنمية الاتجاهات الإيجابية لديه لتحسين مستوى التعلم والتعليم وتلبية لحاجات المجتمع وفق المتغيرات الحديثة^(١٢)، كما أنها عملية مقصودة تهئ وسائل التعليم وتعين الأفراد على اكتساب الفاعلية في أعمالهم وتزود الفرد بالخبرات والمهارات والاتجاهات التي تجعله صالحاً لمزاولة عمل ما^(١٣)، وتُعرف أيضاً بأنها عملية نمو مستمرة وشاملة لجميع مقومات مهنة التعليم، من خلال الأنشطة والبرامج المتاحة لتطوير مستوى أدائهم المهني والإداري، بما يؤدي إلى تنمية في الجوانب المعرفية والمهارية والسلوكية للمعلمين، ويزيد طاقاتهم الإنتاجية، بالإضافة إلى إثراء التواصل الفعال بينهم وبين كافة العاملين^(١٤).

وعرفت الدراسة التنمية المهنية بأنها : مجموعة المعلومات والقيم والمهارات التي يكتسبها المعلمون وما يمارسون من أنشطة لرفع كفاءتهم في العملية التعليمية مما يساهم في إنتاجية الطلاب إيجاباً ورفع مستواهم التعليمي كما يساهم في زيادة فعالية المدرسة .

- معلمى التعليم الثانوى الفنى الصناعى (Technical secondary education teachers)

متطلبات التنمية المعنوية لمعلمي التعليم التالى الفنى الصناعى - دراسة تحليلية - علاء الدين على عبد اللطيف عبد الواحد أ د / صفوة محمود عبد العزيز أ د / هكفا عبد الله هكفا عبد الله

يشتمل برنامج الإعداد بالمدارس الثانوية الصناعية علي ثلاث جوانب ، ويحتاج كل جانب من هذه الجوانب الي فئة من المعلمين تقوم بتدريس كل جانب من الجوانب الثلاثة وهي (معلم المواد الثقافية والعلمية ، ومعلم المواد الفنية النظرية " التخصصية " ، ومعلم التدريبات العملية "معلم الورش" ^(١٥) . ويمكن تعريف كل منهم كما يلي :

معلم المواد الثقافية والعلمية : هو المعلم الذي يقوم بتدريس المواد الثقافية العامة والمواد العلمية البحتة ، مثل معلم اللغة العربية ، اللغة الإنجليزية ، الرياضيات الخ ، ويتم إعداد هؤلاء المعلمين في كليات التربية أو الآداب ودار العلوم والتجارة ^(١٦) . أما معلم المواد الفنية النظرية " التخصصية " : فهو المعلم الذى يقوم بتدريس مجموعة المعارف والأسس النظرية والتكنولوجية الخاصة بالمهنة أو الصناعة التي يُعد طلابه لها ، وهو من خريجي كليات الهندسة والفنون التطبيقية والفنون الجميلة والمعاهد العليا الصناعية ومن خريجي كليات التربية " الشعبة الصناعية " ، بالإضافة إلي شعبة إعداد معلم التعليم الصناعي بالمعهد العالي للتكنولوجيا ببنها ^(١٧) . أما معلم التدريبات العملية " معلم الورش " : فهو المعلم المسئول عن التدريب المباشر للطلاب داخل الورش ويتم اعداده في المدارس الصناعية نظام السنوات الخمس لإعداد المعلمين العمليين المؤهلين علمياً وعملياً وتربوياً ^(١٨) .

الدراسات السابقة

تستهدف عملية مراجعة الأدبيات والتراث العلمى بشكل أساسى استجلاء المفاهيم النظرية والمنهجية المتعلقة بالمتغيرات الخاصة بالدراسة والعلاقات القائمة فيما بينها ، بما يساعد ويساهم بشكل إيجابي في عملية البناء النظرى والتصميم المنهجي الدراسة ، وفي هذا الصدد قام الباحث بالاطلاع على بعض الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة وفقاً للترتيب الزمني التصاعدي مع الجمع بين الدراسات العربية والأجنبية ، وفي هذا الإطار تم تقسيم الدراسات السابقة العربية المتصلة بموضوع البحث إلى محورين رئيسين كما يلي :

المحور الأول تناول الدراسات التي تتعلق بمتطلبات التنمية المهنية :

١- دراسة (بيتربريدج ، ٢٠١١)^(١٩) :

هدفت الدراسة إلى توجيه نظر القائمين على السياسة التعليمية فى الاتحاد الأوربى إلى اعتماد استراتيجية التنمية المهنية لمعلمى التعليم العام كمدخل تعليمى جديد لتطوير التعليم فى دول الاتحاد الأوربى بدلاً من استخدامها بشكل فردى من قبل بعض الدول مثل فرنسا والمملكة المتحدة وألمانيا .

ومن أهم النتائج والتوصيات التى توصلت إليها الدراسة ؛ وجود مجموعة من المجالات تتطلب تنمية معلمى الاتحاد الأوربى مهنيًا فيها وتشمل : التطوير والتجديد والتحديث فى المجال الأكاديمى والتخصصى ، العلاقات الإنسانية والإرشاد والتوجيه الطلابى ، الالتزام بأخلاقيات المهنة وتعديل السلوكيات والاتجاهات فى أطار العمل التربوى ، تقويم وتقييم المعلمين وتطبيق الطرق الحديثة فى أساليب التقويم .

٢- دراسة (عماد صموئيل وهبه ، ٢٠١٣)^(٢٠) :

هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة الأكاديمية المهنية للمعلمين وأدوارها تجاه المعلم ، وضرورة تقديم المقترحات لكيفية تطوير أدوارها وكذلك تطوير عناصرها وأساليب تقويم ونظم ضبط الجودة لبرامج التنمية المهنية وذلك فى ضوء الاتجاهات المعاصرة فى مجال التنمية المهنية للمعلم ، وقد تناول الباحث فى دراسته المنهج الوصفى بجوانبه وآلياته .

وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها : محدودية دور إدارة الأكاديمية المهنية للمعلمين فى تطوير عملية إدارة برامج التنمية المهنية للمعلمين واقتصار هذا الدور على الجوانب التقليدية وضعف دور الأكاديمية المهنية للمعلمين وجهودها فيما يختص بوضع خطط مستقبلية للعمل وتقدير الاحتياجات المهنية للمعلم ، والقصور فى تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين ، وقد قدمت الدراسة توصيات بضرورة التأكيد على دور الشراكة المجتمعية

متطلبات التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الفني الصناعي - دراسة تحليلية
علاء الدين علي عبد اللطيف عبد الواحد / د. / صفوة محمود عبد العزيز / أ.د. / هكفا عبد الله هكفا عبد الله

والتنسيق والتعاون مع بعض الهيئات والمؤسسات التي يمكن أن تقدم المساعدة
لأكاديمية المهنية للمعلمين في تطوير أدوارها والتوسع في خدماتها في مجال
التنمية المهنية للمعلم .

٣- دراسة (وفاء حسن مرسى ، ٢٠١٣)^(٢١) :

تمثلت أهداف الدراسة في تحديد أبعاد التنمية المهنية للمعلمين ، تحديد
الدور التربوي الذي يتعين أن تسهم به الأكاديمية المهنية في تنمية المعلمين مهنيًا
والكشف عن أوجه الخلل في الدور الذي تقوم به الأكاديمية المهنية في تنمية
المعلمين مهنيًا ، والتعرف على المعوقات التي تحول دون قيام الأكاديمية المهنية
بالدور المنوط بها في تنمية المعلمين مهنيًا ، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي
وبخاصة أسلوب المسح والتحليل من خلال عرض بعض الدراسات السابقة المرتبطة
بدراساتها وتحليلها وكذلك تحليل مفهوم التنمية المهنية للمعلمين وتوضيح
مبررات التنمية المهنية للمعلمين ، كما قامت بدراسة ميدانية استهدفت عينة
بحثية عددهم (٢٧٤) من المديرين والمعلمين المتدربين لبرامج تدريبية
بالأكاديمية المهنية .

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها : وجود عدد من المعوقات التي
تواجه الأكاديمية المهنية للمعلمين عند قيامها بأدوارها في التنمية المهنية
للمعلمين أهمها ، قصور تنفيذ بعض برامج التنمية المهنية لسوء التخطيط لها
وقلة مراعاتها للاحتياجات التدريبية للمعلمين ، وكذلك ضعف الميزانية
المخصصة للأكاديمية المهنية للمعلمين .

٤- دراسة (رفعت عمر عزوز ، ٢٠١٥)^(٢٢) :

هدفت الدراسة إلى تشخيص واقع دورات التنمية المهنية لمعلمات رياض
الأطفال لرصد إيجابيات الواقع وسلبياته ، وتحديد الاحتياجات التدريبية
للمعلمات بمحافظة شمال سيناء والتي تؤثر على تطوير مهارتهن العملية

بالإضافة إلى وضع تصور مقترح لتفعيل برامج التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال بمحافظة شمال سيناء فى ضوء التحديات المعاصرة . واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي مما يتوافق مع الهدف من الدراسة .

وتوصلت الدراسة إلى حاجة معلمات رياض الأطفال للتدريب أثناء الخدمة فى مجالات عديدة منها المعرفية والوجدانية والفنية ، ولكل منهم أولوياته لدى المعلمة ، ضرورة تخطيط إعداد المعلم كمأ ونوعاً على أسس علمية سليمة ، الانتقال من التعليم التقليدى إلى التعليم الإلكتروني فى إعداد المعلم ، وتطبيق التقنية الحديثة من خلال الاستعانة بالمختصين والبرمجيات ومصممى البرامج لتنفيذ المادة العلمية ونقلها على شبكة الانترنت ، فتح قنوات اتصال مباشر بين مصادر إعداد المعلمين ومراكز عملهم الوظيفى ، وذلك بهدف تعرف حاجاتهم واستعداداتهم لتوجيهها التوجيه السليم .

٥- دراسة (موري ، ٢٠١٧) (٢٣) :

هدفت الدراسة إلى بحث واقع البرامج التدريبية المعتمدة للتنمية المهنية للمعلمين في هولندا في ضوء المعايير القومية ، كما هدفت الدراسة إلى بحث مفاهيم المشاركين حول كفاءة البرامج ، واستخدمت الدراسة مزيج من المنهجين الكمي والنوعي ، وقد تكونت عينة البحث من (٢٦٣) مشاركاً في (٧) برامج رسمية معتمدة للتنمية المهنية لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي في هولندا ، وقد تم تجميع البيانات خلال عام ٢٠١٧ ، مع تطبيق الأدوات والمقاييس على المشاركين والبرامج لقياس فاعليتها في تدريب وإعداد المعلمين في هولندا .

وتوصلت الدراسة إلى وجود ميول قوية من جانب المشاركين في تفضيل المشاركة بالبرامج الرسمية للتنمية المهنية للمعلمين ، وذلك لتوافر عدة عوامل نجاح أهمها : توافر الموارد والإمكانيات التدريبية ، والسياسات التدريبية الثابتة ذات الرؤية بعيدة المدى المطبقة ببرامج التدريب . كما أظهر تحليلات قائمة المعايير

التوافق بنسبة مرتفعه للبرامج الثلاثة مع معايير الجودة القومية للبرامج التدريبية.

٦- دراسة (إيزابيل كوراني ، ٢٠١٧) (٢٤) :

تمثلت أهداف الدراسة في التعرف على تأثير استمرار التطوير المهني للمعلمين على كفاءة العملية التعليمية ، وتحديد مدى فعالية المعلمين في عملية التدريس ، من خلال تقييم الاستراتيجيات والأنشطة التعليمية المستخدمة .

وتوصلت الدراسة إلى أن برامج التطوير المهني المستمر تسهم في تعزيز أداء المعلمين من خلال سد الفجوات الناجمة عن عدم كفاية الإعداد ، حيث أكدت الدراسة على ضرورة تعزيز البرامج والفرص التعليمية المقدمة إلى المعلم الحالي الفعال والطموح ، حيث أن من شأن هذه البرامج التدريبية المثمرة إنتاج تحقيق جودة العملية التعليمية وتحسين أداء المعلمين بما يؤدي إلى زيادة تحصيل الطالب ويعزز إلى حد أكبر ميدان التعليم والعلاقات المهنية بين كل من المعلمين والطلاب على حد سواء ، نظرا لأن الممارسات التعليمية الفعالة لها تأثير إيجابي على نتائج الطلاب ، ومن ثم ينبغي أن ينال هذا البعد أهمية كبيرة عند وضع برامج تطوير الاستراتيجيات التعليمية المفيدة للمدرسين الجدد .

٧- دراسة (لافيم لويس ، ٢٠١٨) (٢٥) .

هدفت الدراسة إلى تحديد وتطوير هياكل التدريب التي تركز على الإنترنت بالكلية الإقليمية ، واستكشاف متطلبات التطوير المهني لمواكبة التطوير المهني بفرص التعليم عبر الإنترنت .

وتوصلت الدراسة إلى ضرورة التطوير المهني إقليمياً بالكلية المختصة للوفاء بالاحتياجات التربوية للمعلمين ، وأكدت الدراسة على وجود مجموعة من العوائق التي تؤثر على تطوير برامج التنمية المهنية من خلال الإنترنت منها ارتفاع التكاليف والقيود الزمنية التي تؤثر على المشاركة مما ينعكس على فرص التطوير

المهني ، بالإضافة إلى ضرورة وضع استراتيجيات حاسمة لتعزيز فرص التطوير المهني خاصة بكليات المجتمع لمواجهة انخفاض التمويل العام والخاص ، وكذلك ضرورة استحداث قسماً ملحقاً بكل كلية يختص ببحث وفهم أثر نجاح مبادرات التنمية المهنية عبر الإنترنت لاسيما تلك التي تعزز الأداء وتدفع النمو في استخدام التكنولوجيا بمجالات التعلم المعقدة .

المحور الثاني تناول الدراسات التي تتعلق بمعلمي التعليم الثانوي الفني الصناعي :
١- دراسة (عادل سيد علي ، ١٩٩٥)^(٢٦) :

هدفت الدراسة إلى التوصل إلى مجموعة من التوصيات والمقترحات تساهم في تطوير دور الإدارة التعليمية في التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي في جمهورية مصر العربية ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي ، وتوصلت الدراسة للعديد من النتائج منها : أن معظم معلمي التعليم الثانوي الصناعي لم يتم تدريبهم أثناء الخدمة ، وأن الإدارة التعليمية نادراً ما تنظم رحلات تعليمية للمعلمين ، وأن الإدارة التعليمية لا تتيح للمعلمين الفرصة لحضور دراسات تكميلية أو عليا ، وأن استفادة المعلم من التوجيه الفني قليلة ولا تتم إلا من خلال الاجتماعات فقط .

وفي ضوء نتائج الدراسة قدم الباحث مجموعة من التوصيات أهمها : أن يتم تنظيم برامج تدريبية لكافة التخصصات بصفة دورية على أن تنفذ في فترات الأجازة ، وأن يتم تنظيم رحلات تعليمية للمعلمين ، وأن يزداد عدد زيارات الموجه لزيادة التوجيهات والإرشادات ومتابعة المعلمين .

٢- دراسة ريتشارد (Richaard ، ٢٠٠٩)^(٢٧) :

هدفت الدراسة إلى إصلاح نظام إعداد والترخيص لمعلمي التعليم الفني والمهني ، وتحديد مستويات يلتزم بها عند تعيين المعلمين ، وربط المدارس الصناعية بالمؤسسات التعليمية ، وتطوير المدارس وإعطاء قدر أكبر للمعلمين من الاستقلال المهني وتشجيعهم على النمو المهني .

متطلبات التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الفني الصناعي - دراسة تحليلية -
علاء الدين علي عبد اللطيف عبد الواحد / د. / صفحة مكموؤ عؤؤ العؤؤؤ / أ. د. / مكمؤ عؤؤ الله مكمؤ عؤؤ الله

وتوصلت الدراسة إلى حتمية تغيير الكثير من طبيعة الدراسات التربوية وتعديلها على النحو الذي يضمن تماسك الخلية التعليمية لمعلمي الدراسات العملية ، وأهمية تعميم نظام الدراسات الحرة أثناء الإعداد ، كما توصلت الدراسة إلى اقتراح تخصيص جامعة للأبحاث لكل (٧٢) ألف معلم تطبق عليهم برامج إصلاح تربية المعلمين وتنميتهم مهنيًا أثناء الخدمة .

٣ - دراسة (كامل السيد عبد الرشيد ، ٢٠١١)^(٢٨) :

استهدفت الدراسة وضع رؤية مستقبلية لتطوير برامج التعليم الفني الصناعي في ضوء المتطلبات المتجددة للتأهيل لسوق العمل ، إنطلاقاً من تشخيص الواقع الحالي لبرامج الإعداد بالتعليم الفني الصناعي ، والتعرف على أزمة سوق العمل المصري وأبعاده والتحديات التي تواجهه وانعكاساتها عليها وعلى التعليم الفني الصناعي ، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي ومنهج التحليل المستقبلي .

وتوصلت الدراسة إلى وجود فجوة كبيرة بين برامج الإعداد بالتعليم الفني الصناعي ومتطلبات التأهيل لسوق العمل ، وأهمية فتح أقسام جديدة بكليات التربية لإعداد هؤلاء المعلمين ، ورصد الميزانيات اللازمة لإعدادهم ، وكذلك تنميتهم مهنيًا بعد الخدمة على المستوى المطلوب حتى يستطيعوا مواكبة متطلبات العصر وسوق العمل .

٤ - دراسة (عيشة عبد السلام المنشاوي ، ٢٠١١)^(٢٩) :

هدفت الدراسة إلى طرح الجديد في التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة ، وذلك من خلال التعرف على منطلقات وأساليب التنمية المهنية ، واتجاهات تطوير التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي في مصر ، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي وذلك للتعرف على الاتجاهات المعاصرة في التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي .

وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج والتوصيات من أهمها: ضرورة إنشاء جهاز جديد للتنمية المهنية مقترح لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي في مصر مع إنشاء وحدة تدريب داخل الأكاديمية المهنية للمعلم .

٥ - دراسة (جميل السيد أحمد فرغلي ، ٢٠١١)^(٣٠) :

هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة البحوث الموقفية ودورها في عملية التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي في مصر ، وتقديم تصور مقترح لمتطلبات استخدام البحوث الموقفية كمدخل للتنمية المهنية للمعلم . واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي بما يتوافق مع الهدف منها .

وتوصلت الدراسة إلى أنه ينبغي التركيز على المتطلبات التالية لاستخدام البحوث الموقفية للتنمية المهنية للمعلمين : استخدام المنهج البحثي المناسب لطبيعة الدراسة ، والإلمام بأخلاقيات البحث العلمي ، ودعم الإدارة المدرسية للمعلمين وتشجيعهم على إجراء مثل هذه البحوث ، وتدريب المعلمين على كيفية التفكير في الممارسات ، وجعل البحوث الموقفية جزءاً من تقييم المعلمين .

٦ - دراسة (ابتهاج عبد المحسن محمد ، ٢٠١٢)^(٣١) :

هدفت الدراسة إلى وضع تصور مقترح لتنمية وعي معلم التعليم الثانوي الصناعي بمفهوم التنمية المهنية ، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي وقامت بتطبيق اختبار مواقف على عينة من معلمي التعليم الصناعي نظام الثلاث سنوات يهدف إلى التعرف على مدى وعيهم بمفهوم التنمية المهنية.

وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق في مدى وعي معلم التعليم الصناعي حسب متغير التخصص (معلم مواد نظرية ، معلم مواد علمية) والمؤهل الدراسي (تربوي ، غير تربوي) ومن ثم تم تقديم تصور مقترح لتنمية وعي معلم التعليم الصناعي بمفهوم التنمية المهنية .

٧ - دراسة (محمد السيد الإخواني ، ٢٠١٥)^(٣٢) :

متطلبات التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الفني الصناعي - دراسة تحليلية - علاء الدين علي عبد اللطيف عبد الواحد / د. / صفاة محمود عبد العزيز / أ. د. / هكفا عبد الله هكفا عبد الله

هدفت الدراسة إلى محاولة وضع تصور مقترح لمجموعة من السبل التي يمكن من خلالها التغلب على معوقات التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي في مصر ، وذلك من خلال تناول مفهوم التنمية المهنية ، ومداخلها ، وواقعها بالنسبة لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي ، ولتحقيق ذلك اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي لأنه الأكثر ملاءمة لموضوعها ، مستخدمة في ذلك الاستبانة كأداة بحثية ، مقدمة إلى عينة من معلمي المواد الفنية النظرية ، وعينة أخرى من معلمي التدريبات العملية العاملين ببعض المدارس الثانوية الصناعية نظام الثلاث سنوات بمحافظة الغربية والدقهلية .

وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها : وجود معوقات شخصية وتنظيمية ومادية تحول دون تحقيق التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي في مصر ، وعرضت الدراسة لبعض سبل مواجهة هذه المعوقات وكان من أهمها : نشر ثقافة التنمية المهنية داخل المدرسة الثانوية الصناعية عن طريق تبني المدرسة لمجتمعات التعلم المهنية ، باعتباره أحد المداخل الحديثة لإصلاح المدارس ومواجهة مشكلات التعليم .

ومن خلال العرض السابق لما تناولته الدراسات السابقة في مجال التنمية المهنية للمعلمين يتضح تأثيرها على أداء المعلمين ورفع كفاءتهم المهنية والتنوع في استخدام الاستراتيجيات المتوافقة مع المحتوى التدريسي ومتطلبات عصر التكنولوجيا ، والتعرف كذلك على أساليب التنمية المهنية والمعوقات التي تواجه تحقيق التنمية المهنية وكيفية التغلب عليها من خلال ما تناولته نتائج الدراسات والتوصيات ، وقد اتفق البحث الحالي مع بعض الدراسات السابقة في استخدامها للمنهج الوصفي الذي يتوافق مع الهدف التنظيري للبحث من استقراء لبعض خبرات الدول في مجال التنمية المهنية ، وكيفية الاستفادة منها وعرض فلسفة وأهداف التنمية المهنية والأساليب والمعوقات ، واتفقت أيضاً مع ما أوصت به بعض الدراسات في ضرورة تفعيل هيئة لتدريب المعلمين ، والعمل على نشر الوعي بأهمية

التنمية المهنية للمعلمين ، كما ركزت بعض الدراسات على الاتجاهات العالمية الحديثة في التنمية المهنية للمعلمين ، ومن خلال الاطلاع على الدراسات السابقة لاحظ الباحث مدى الاهتمام بوضع تصورات مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين وتقديم التوصيات لتحقيق التطور المنشود ، كما اتضح قلة الدراسات العربية والاجنبية التي عنت بمعلمي التعليم الثانوى الفنى الصناعى وتحديد متطلباتهم التي بناء عليها يتم تطوير برامج التنمية المهنية المقدمة لهم ، مما دعا إلى ضرورة إجراء هذا البحث .

الجزء الثاني : الإطار النظري للدراسة

المحور الأول : الإطار المفاهيمي للتنمية المهنية للمعلمين

للتنمية المهنية دور كبير فى تحسين كفاءة المعلمين ورفعها ، حيث تساعد على تحسين معارفهم الأكاديمية ومهاراتهم التدريسية وتحديثها^(٣٣) . كما تسهم فى تطوير مهارات المعلمين فى التعامل مع مصادر المعرفة المتعددة من خلال الاعتماد على التكنولوجيا المتقدمة فى عمليات النمو الذاتى ، والتعامل مع الشبكة المحلية والشبكة الدولية للمعلومات لمعرفة كل جديد فى المجال الأكاديمى والمجال المهني^(٣٤) .

وسوف يتناول البحث بهذا المحور مفهوم التنمية المهنية وأهدافها وأهميتها ومبررات الحاجة إليها والمبادئ والأسس التى تقوم عليها ، والمعوقات التى تحول دون تحقيق أهدافها .

أولا : مفهوم التنمية المهنية للمعلمين (Professional development for teachers)

عُرفت التنمية المهنية للمعلمين بأنها : عملية تطوير كفاءة ومهارة المعلمين والارتقاء بمستواهم الوظيفى فى جميع ما يقومون به من مهام ومسؤوليات تدريسية وبحثية وإدارية وخدمة المجتمع عن طريق توفير كل الفرص

متطلبات التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوى الفنى الصناعى - دراسة تحليلية -
علاء الدين على عبد اللطيف عبد الواحد / د. / صفة محمودة عبد العزيز / أ. د. / هكفا عبد الله هكفا عبد الله

أمامهم لتحسين أدائهم ، وتزويدهم بمجموعة من البرامج التأهيلية وثيقة الصلة بتطوير معارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم وقدراتهم فى المجالات المختلفة^(٣٥) . وهى عملية معقدة يشترك فيها المعلمين بشكل فردي وجماعي ولديهم الرغبة فى التطوير المهني تسعى إلى تحويل معارف المعلمين إلى واقع ملموس لصالح نمو الطالب ، ويحدث ذلك فى بيئات معينة مناسبة للتعليم أكثر من غيرها ، وتستخدم أدوات لتحريك التنمية المهنية لتحقيق احتياجات المعلمين منها الدورات وورش العمل بحيث تخدم الأغراض التعليمية^(٣٦) . والتنمية المهنية أيضا تشير إلى أهم العناصر التى تُقوى المعلمين للقيام بمسئولياتهم ومساعدتهم فى إحراز تقدم ، ويتم ذلك عن طريق مجموعة من الأنشطة التى تُنمى مهاراتهم ومعارفهم اللازمة من أجل أداء أفضل^(٣٧) .

وكذلك تُعرف التنمية المهنية للمعلمين بأنها : أي نشاط مصمم لمساعدة المعلمين لتطوير وتعزيز المهارات والمعارف ؛ أو لزيادة اتساع وتعميق الفهم الذي يمكن أن يؤدي إلى تحسين ممارستهم، وهذا بدوره يؤدي إلى تحسين تعلم الطلاب^(٣٨) . وهى عبارة عن مصطلح يشير إلى تلك العمليات والاجراءات والأنشطة الرامية إلى تعزيز المعرفة المهنية والمهارات والمواقف من المعلمين بحيث تؤدي إلى تحسين التعليم لدي الطلاب^(٣٩) . وتعرف بأنها تحسين منهجي لتوسيع معرفة المعلمين ومهاراتهم وتنمية صفاتهم الشخصية اللازمة لتنفيذ الواجبات المهنية والواجبات الفنية خلال الحياة العملية لهم^(٤٠) .

ويمكن تعريف متطلبات التنمية المهنية تعريفاً إجرائياً بأنها : مجموعة التغيرات المطلوب إحداثها (معرفياً ومهارياً ووجدانياً) كماً ونوعاً فى برامج التنمية المهنية التى تقدم لمعلمي التعليم الثانوى الصناعى ؛ من أجل بلوغ مستويات الأداء المطلوب وتحقيق بيئة العمل الفعالة التى ترغب تلك البرامج فى الوصول إليها .

ووفق ما تقدم نجد أن التنمية المهنية للمعلمين هي عملية تستهدف تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية ، ورفع مستوى أداء المعلم من خلال تزويده بالمعارف والمهارات والخبرات والكفايات اللازمة ، وهي بذلك أيضا عملية منظمة تتم من خلال خطوات منهجية محددة ومدرسة ، وتتم عن طريق عدة أساليب بما يتلائم ومتطلبات واحتياجات المعلمين المهنية .

ثانياً : أهداف التنمية المهنية للمعلمين

تستهدف التنمية المهنية للمعلم أهداف متعددة تركز جميعها على تنمية المعلم شخصياً وتطوير قدراته وكفاياته الأكاديمية والسلوكية والعلمية ، والتي ترتبط بأدواره ومهامه ومسئولياته التعليمية والإدارية المساندة لعمليات التعلم^(٤١) ، وتتنوع أهداف التنمية المهنية للمعلم كما يلي :

١. مساعدة المعلمين على تقويم أدائهم بشكل مستمر، فالمعلم الناجح هو الذي يستطيع معرفة نقاط القوة والضعف في أدائه ، وهذا يتطلب منه توافر مهارات معينة بحيث يستطيع الكشف عن نقاط الضعف للعمل على تلافيها مستقبلاً^(٤٢).
٢. زيادة إلمام المعلمين بالطرق والأساليب الحديثة في التعليم وتعزيز خبراتهم في مجالات التخصص العلمية ، وتبصير المعلمين بمشكلات النظام التعليمي القائم ووسائل حلها وتعرفهم بدورهم ومسئوليتهم في ذلك^(٤٣).
٣. ربط المعلم ببيئته ومجتمعه المحلي ، وأيضاً مجتمعه العالمي ، وتدريبه على مهارات التخطيط لتوثيق الصلة بين التلاميذ ، وبين بيئتهم المحلية ، ومهارات تنفيذ وتقويم هذا التخطيط^(٤٤).
٤. مساعدة المعلم على بلوغ درجة عالية من الجودة في الأداء ، مما يزيد من قدرته على الوصول إلى تحقيق ومراعاة المعايير القومية في العمل التعليمي^(٤٥).

لأن ذلك سيتمكن من وضع آليات وإجراءات مناسبة تساعد على تحقيق الأهداف المنشودة^(٤٨).

(٣) تمكين المعلم من مسايرة روح العصر ، حيث تتأكد أهمية التنمية المهنية للمعلم حتى يستطيع أن يساير روح العصر ، فمعلم القرن الحادى والعشرين لابد أن يكون قادراً على ممارسة الأدوار والمهام الملقاة على عاتقه ، وهذه الأدوار تحتم وجود استراتيجية حديثة لإعداد المعلم وتنميته مهنيًا كى يستطيع القيام بهذه الأدوار المتجددة^(٤٩) ، فإذا كان المعلمون الجدد بحاجة إلى تأهيل لدخول الحياة التعليمية ، فلا شك أن المعلمين من ذوي الخبرات الطويلة بحاجة إلى تنمية مهنية بتدريبهم أثناء الخدمة ليسايروا كل ما هو جديد في مجال تخصصاتهم وأيضاً في المجالات التربوية^(٥٠).

(٤) التنمية المهنية مدخل للإصلاح التعليمي والتحسين المدرسي ، حيث تحظى التنمية المهنية بأهمية كبرى في تاريخ التربية ، فكل اقتراح للإصلاح التعليمي وكل خطة للتحسين المدرسي تؤكد على الحاجة إلى تنمية مهنية ذات مستوى رفيع ، وأسباب هذا التأكيد ترجع إلى نمو قاعدة المعرفة واتساعها ، وكلما اتسعت هذه القاعدة أصبح هناك حاجة إلى أنواع جديدة من الخبرات على كافة المستويات^(٥١).

(٥) الاستجابة للتغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي يشهدها المجتمع ، حيث يجب أن يكون المعلم مستعد لكل ما يتعلق بالاحتياجات والمطالب التي تنشأ في سياق المدرسة ، وعلى هذا النحو فإنه يحتاج إلى استجابة أوسع للتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي يشهدها المجتمع ، فقضية التنمية المهنية للمعلم وفقاً لذلك فهي أوسع بكثير استجابةً لتغيرات السياق التعليمي ومتطلبات التعليم المدرسي^(٥٢).

متطلبات التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الفني الصناعي - دراسة تحليلية -
علاء الدين علي عبد اللطيف عبد الواحد / د. / صفحة مكملة العدد ١ / د. / مكملة العدد ١ / د. / مكملة العدد ١

(٦) تمكين المعلمين من اكتساب المهارات التي تجعلهم قادرين على الإفادة

من المستحدثات العلمية والتقنية والنظريات والمعارف الإدارية وتوظيفها في ممارساتهم التدريسية^(٥٣)، لذلك يجب تطوير معارف ومهارات وممارسات المعلمين طوال حياتهم المهنية^(٥٤).

(٧) تمكين المعلمين من مواجهة التحديات المستقبلية، حيث تفرض

التحديات المستقبلية ضغوط لا يمكن تجاهلها، وتحتم الأخذ بسياسة التحديث المرن وذلك فيما يتعلق بمجالات تربوية ثلاث هي: النظم التربوية، المداخل التربوية، والإعداد المهني للمعلم، وصولاً إلى مفهوم جديد للتعليم، واتصالاً بإعداد وتنمية المعلم، وتقاسم مؤسسات التربية مع المجتمعات التي تتواجد فيها، إزاء مواجهة التحديات المستقبلية^(٥٥).

(٨) التنمية المهنية للمعلمين ضرورة لا غنى عنها من أجل تطوير

منظومة التعليم، فمن الأسس التي يركز عليها تطوير التعليم، الإيمان القوي بأن التنمية المهنية للمعلم وإكسابه القدرات الأساسية، بالإضافة إلى إصلاح أحواله الاقتصادية، والتي تنعكس على تحسين أوضاعه الاجتماعية، ضرورة لا غنى عنها من أجل تطوير منظومة التعليم^(٥٦).

(٩) زيادة دافعية المعلم وحل مشكلاته، حيث تزداد الدافعية لدى

المعلم عندما يشعر بالحاجة والميل إلى التدريب، وهذه النقطة يجب الالتفات إليها، فلا يتدرب المعلم إذا كان لا يشعر بأهمية تدريبيه، بل يجب أن يتبنى الهدف ليصبح تحدياً شخصياً وينظر إليه كهدف يحتاج إليه للوصول إلى حلول لمشكلاته^(٥٧).

كما تعددت الدراسات التي كتبت عن مبررات الحاجة لتنمية المعلم مهنيًا ، وسوف تعرض الدراسة الحالية لبعض من تلك الرؤي ، فقد ذهبت دراسة (ميسر يوسف خليل ، ٢٠١٧) إلي أن تنمية المعلمين مهنيًا أصبحت ضرورة ملحة لا يمكن إغفالها وذلك للمبررات التالية^(٥٨) :

- سرعة التغيرات الحادثة في مجال العلم والتكنولوجيا مما يؤدي إلي سرعة تقادم المعارف والمهارات المستخدمة .
- لتبادل الخبرات وتجريب المستحدثات وتعميم أنجح الأساليب التعليمية .
- إنشاء وظيفة جديدة أو الرغبة في الترقى والحصول علي حوافز مادية .
- إعادة النظر في النظام الإداري .
- كذلك من مبررات الحاجة لتنمية المعلم مهنيًا ، ما أقرته النشرة الدورية للمركز القومي للبحوث والتنمية ، وهي كالاتي^(٥٩) :
- النقلة النوعية التي حدثت في عملية التعليم وهي جعل المتعلم هو مركز العملية التعليمية .
- قيام المدرسة بقياس وتحديد مستوي أداء المعلمين وتحديد الدورات التدريبية اللازمة لتنميتهم مهنيًا .
- حرص وزارة التربية والتعليم علي تكليف المدرسة بتحديد المشكلات التربوية والتعليمية التي تواجه المعلمين أثناء تنفيذ المناهج .
- الحاجة إلي تلبية متطلبات المتعلمين وأولياء أمورهم ومتطلبات المجتمع المتغيرة والمتطورة باستمرار .

ومن خلال العرض السابق يتضح تنوع وتعدد أهمية التنمية المهنية للمعلم ومنها أنها أصبحت ينظر إليها على أنها استثماراً أكاديمياً يساعد على تحسين أداء المعلم وتمكينه من القيام بالأدوار المتوقعة منه ، واكسابه المهارات التي تجعله

قادراً على الاستفادة من المستجدات العلمية والتقنية والنظريات والمعارف الإدارية وتوظيفها فى حياته المهنية ، كما تعددت مبررات الحاجة للتنمية المهنية مثل التطور التكنولوجي المتسارع الذى حدث فى القرن الحادي والعشرين ، والانفجار المعرفى الذى حدث فى شتى مجالات الحياة ، وتحديات العولمة وتأثيراتها على التربية وبرامج التعليم ، وتعدد أدوار المعلم وتنوع مسؤولياته فى المجال التعليمي، بالإضافة إلى تزايد الاحتياجات التدريبية للمعلمين وتجديدها وتغييرها ، مما يجعل من المعارف والمهارات التي يستخدمها معلمي اليوم لا تصلح للغد ، فجعلتهم بحاجة مستمرة إلى تطوير وتحديث معارفهم ومهاراتهم المهنية من خلال الخضوع لتدريبات التنمية المهنية والتي من شأنها أن تعمل على معالجة أوجه القصور في برامج إعدادهم ، وكل ذلك يعكس أهمية التنمية المهنية للمعلمين ومبررات الحاجة لها فى رفع كفاءتهم وإنتاجيتهم ووصول جميع المعلمين إلى جودة عالية .

المحور الثانى : الإطار الفكرى لمتطلبات التنمية المهنية للمعلمين وأهمية
تحديثها

لما كان افتقاد التدريب القائم للمعلمين للمتطلبات التى يحتاجها المعلمون أحد أهم المشكلات التى تعوق برامج التنمية المهنية وعملياتها عن تحقيق أهدافها ، كان لابد من الوقوف على هذا المصطلح وإعطائه مزيداً من الاهتمام البحثى لكون متطلبات التنمية المهنية من أهم الأمور التى تدفع النشاط التدريبى إلى تحقيق أهدافه ، فكلما أمكن التعرف عليها وتحديدتها كلما أمكن تلبيتها ورفع كفاءة العاملين فيها عن طريق التدريب . فنجاح أى برنامج تدريبى لا يؤسس على قياس علمى للمتطلبات التدريبية لا يؤدي دوره بشكل مناسب ، فكل إدارة تربوية مطالبة بأن تسعى للبحث عن متطلبات التنمية المهنية التى يحتاجها المعلمون ، فتسعى لتحقيقها من خلال مجموعة البرامج التربوية المختلفة التى تقدمها للمعلمين^(٦٠) .

أولاً : مفهوم متطلبات التنمية المهنية للمعلمين

يمكن تعريف المتطلبات بأنها " الشعور بنقص شيء معين ، إذا ما وجد تحقق إشباع ، وتقترن بنوع من التوتر الضعيف " ^(٦١) . وذكر (رضا السيد ، ٢٠٠٧) أن المتطلب يعنى " أن هناك نقصاً ما لا بد أن يُسد ، وهذا النقص يعبر عن حدوث فجوة بين الأداء الحالى ، والأداء المستهدف ، نتيجة قصور فى المعارف والمهارات والاتجاهات وغير ذلك " ^(٦٢) .

وتعرف المتطلبات المهنية بأنها " مجموعة من العمليات المستمرة يقوم بها المعلم لتحديث معلوماته وإثرائها وتطويرها بكل ما هو جديد ومبتكر ، ويتدرب للوصول إليها ، وحسن الانتفاع بها ، حتى يتم له الاحتكاك بالآخرين والتفاعل معهم " ^(٦٣) . أما متطلبات التنمية المهنية فتعرف بأنها " مجموعة القدرات وما يرتبط بها من مهارات ومعارف يُفترض أن يمتلكها المعلم ليتمكن من أداء مهامه وممارسة مسؤولياته وبما ينعكس على العملية التعليمية " ^(٦٤) .

كما يُقصد بمتطلبات التنمية المهنية للمعلمين " مجموعة الاحتياجات التعليمية ، والاجتماعية ، والوجدانية وغيرها ، وكذلك كل من المعلومات والمهارات والاتجاهات المنشودة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين ، وهي متطلبات متضمنة في مختلف مراحل برامج التنمية المهنية تخطيطاً ، إعداداً ، تنفيذاً ، وتقويماً ، والتي من شأنها تحسين مستوي أدائهم والنهوض بعملهم الأمر الذي يساهم في إنجاح تلك البرامج وبلوغها لغاياتها ، ورفع مستوي التنمية المهنية للمعلمين بها " ^(٦٥) .

وفى ضوء ما سبق يمكن تعريف متطلبات التنمية المهنية تعريفاً إجرائياً بأنها : مجموعة التغيرات المطلوب إحداثها (معرفياً ومهارياً ووجدانياً) كماً ونوعاً فى برامج التنمية المهنية التى تقدم لمعلمى التعليم الثانوى الصناعى ؛ من أجل بلوغ مستويات الأداء المطلوب وتحقيق بيئة العمل الفعالة التى ترغب تلك البرامج فى الوصول إليها .

ثانيا : أهمية تحديد متطلبات التنمية المهنية للمعلمين

التنمية المهنية للمعلمين أساس أى نشاط يمارسه المعلمون بقصد تحسين مستوى الأداء المهني ورفع الكفاءة فى العمل سواء أكان الأداء نظريا أم علميا ثم تحديده فى ضوء متطلبات واحتياجات تدريبية يحتاج إليها المعلم لمساعدته على اكتساب المهارات الجديدة . والمقصود بتحديد الاحتياجات التدريبية تحليل مجالات عدم التوازن بين الأداء المستهدف والأداء الحالى من ناحية وبرامج التنمية المهنية والفرص التدريبية المتاحة من ناحية أخرى ^(٦٦) .

فمتطلبات التنمية المهنية للمعلمين واحتياجاتهم التدريبية تمثل أمرا مهما فى تحديد ما يلزم المعلمين من برامج وقضايا تدريبية ، فهى تؤدى دورا هاما فى العملية التدريبية لأنها ^(٦٧) :

١ - تمثل الأساس التى يقوم عليه تصميم البرنامج التدريبى ، إذ أنها تُحدد بدقة الأساس الذى تقوم عليه برامج التنمية المهنية ، وإعطائه الأولوية فى التفعيل .

٢ - تُساعد فى توجيه الإمكانيات والإجراءات التنفيذية للعملية التدريبية وذلك نحو تحقيق الأهداف المتوخاه ، فتعدل من مسار البرنامج كلما حاد عنها .

٣ - تحدد ما تحقق من أهداف فتساعد على إعادة النظر فيما قدم فى العملية التدريبية ، وتمكن من تحسينه فى مرات قادمة .

وقد أشارت (حنان عبدالحليم ، ٢٠٠١) إلى أن هناك عدة اعتبارات يمكن سياقها عند تحديد الأهمية الكامنة وراء تحديد متطلبات التنمية المهنية للمعلمين واحتياجاتهم التدريبية ، وهذه الاعتبارات هى ^(٦٨) :

١ - يُساعد التحديد لمتطلبات التنمية المهنية والاحتياجات التدريبية للمعلمين فى التعرف على نقطة البدء فى التدريس أو ما يمكن تسميته بنقطة

الانطلاق ، وذلك على اعتبار أن الاحتياجات التدريبية تمثل ما لدى المعلم من كفايات ، وما ينبغى أن تكون عليه كفاياتهم من برامج التنمية المهنية .

٢ - تخطيط برامج التنمية المهنية من منطلق التحديد الدقيق للمتطلبات والاحتياجات التدريبية يمكن كلاً من المخطط وصانع القرار من الاختيار الرشيد للاحتياجات التدريبية والتي تتطلب أسبقية فى التدريب عن غيرها ، وبالتالي تحديد الوسائل والأساليب والطرق الملائمة لتلبية المتطلبات والاحتياجات ، والمفاضلة بين البدائل المتاحة والممكنة واختيار أفضلها .

٣ - إن التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية وما يتضمنه من قياسات قبلية سوف يساعد فى الكشف عن المستويات الحقيقية للمعلمين المستهدفين ، الأمر الذى يسهل عملية تصنيفهم فى مجموعات متجانسة فى ضوء نتائج القياسات .

٤ - تحديد الاحتياجات التدريبية من برامج التنمية المهنية للمعلمين ، وإتاحة الفرص الحقيقية لهم للتعبير عن متطلباتهم والمشاركة فى تحديدها يمثل أحد الضمانات الهامة لإقبال المعلمين على فعاليات برامج التنمية المهنية وأنشطتها واستمرارهم فى تلك البرامج عن رغبة ورضى .

كما أكد كل من (طارق عامر ، إيهاب المصري ، ٢٠١٩) على أهمية تحديد متطلبات المعلمين واحتياجاتهم التدريبية من برامج التنمية المهنية، حيث أن هذا التحديد من شأنه أن^(٦٩) :

(١) يساعد على اختيار المدرب والمادة التدريبية والأسلوب التدريبي .

(٢) أسلوب علمي لقياس المسافة بين المستوى الذى عليه الفرد قبل بدء التدريب والمستوى الذى يأمل الوصول إليه عند النهاية.

**متطلبات التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الفني الصناعي - دراسة تحليلية -
علاء الدين علي عبد اللطيف عبد الواحد / د. / صفوة محمود عبد العزيز / أ. د. / هكفا عبد الله هكفا عبد الله**

(٣) يوفر استمرارية التقويم الذاتي بحيث يسمح بالمراجعة المستمرة للواقع ودوره في الوصول إلى وضع أفضل .

(٤) يسهل مهمة إعداد الحقائب التدريبية بما يلبي المتطلبات والاحتياجات التدريبية.

(٥) إذا حُددت المتطلبات والاحتياجات التدريبية بدقة ، فيؤدي هذا إلى عدم ضياع الوقت والجهد والمال المبذول في التدريب.

(٦) تساعد تحديد المتطلبات والاحتياجات المحددة والمحللة بدقة في إعداد وتصميم خطة للتدريب.

ومن خلال عرض هذه الرؤى لأهمية تحديد متطلبات التنمية المهنية للمعلمين ، يمكن التأكيد على أن تحديد تلك المتطلبات يعد الأساس في أية عمليات تخطيط تستهدف تنمية المعلمين مهنيًا ، فالتحديد الدقيق لمتطلبات التنمية المهنية للمعلمين يعد المؤشر الذي يوجه برامج التدريب للاتجاه الصحيح ، وهو العامل الأساسي في توجيه الإمكانيات المتاحة توجيهًا سليماً ، فهو يحدد متطلبات الموقف التدريبي والفئة المستهدفة للتدريب ومكان وزمان التدريب وبذلك يتفادى القائمون على برامج التنمية المهنية مجالات الفقد والهدر في عمليات التدريب ، ويعمل تحديد تلك المتطلبات أيضاً على توفير الموارد والمعدات والمكافآت والحوافز ومثل هذه العناصر التي من شأنها أن تعمل على فعالية التدريب في تلك البرامج ، كما أن صعوبة التعرف على متطلبات التنمية المهنية للمعلمين مسبقاً يؤدي إلى ضياع الوقت والجهد والمال المبذول في برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمين .

ثالثا : تصنيف متطلبات التنمية المهنية للمعلمين

هناك عدة طرق لتصنيف متطلبات التنمية المهنية للمعلمين ، منها ما ذهبت إليه دراسة (طارق عامر ، إيهاب المصري ، ٢٠١٩) حيث صنفت متطلبات التنمية المهنية للمعلمين إلى ما يلي ^(٧٠) :

أ- تصنيفها على حسب الأهداف أي تصنيفها إلى:

(١) متطلبات واحتياجات تشغيلية لرفع كفاءة العمل.

(٢) متطلبات واحتياجات تطويرية لزيادة فعالية النظام.

ب- تصنيفها حسب الفترة الزمنية أي تصنيفها الى:

(١) متطلبات واحتياجات عاجلة (غير مخططة).

(٢) متطلبات واحتياجات قريبة المدى (مخططة).

(٣) متطلبات واحتياجات مستقبلية (تطويرية- خطة بعيدة المدى).

ج- تصنيفها حسب حجم التدريب أو كثافته أي تصنيفها الى:

(١) متطلبات واحتياجات فردية.

(٢) متطلبات واحتياجات جماعية.

د- تصنيفها حسب طريقة التدريب أي تصنيفها الى:

(١) متطلبات واحتياجات لتدريب عملي تطبيقي.

(٢) متطلبات واحتياجات لتدريب عملي معرفي (نظري).

هـ - تصنيفها حسب مكان التدريب أو جهته أي تصنيفها الى:

(١) متطلبات واحتياجات تدريبية أثناء العمل اعتماداً على الخبرات الداخلية.

**متطلبات التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الفني الصناعي - دراسة تحليلية -
علاء الدين علي عبد اللطيف عبد الواحد / د. / صفاة محمود عبد العزيز / أ. د. / هكفا عبد الله هكفا عبد الله**

(٢) متطلبات واحتياجات تدريبية خارج العمل اعتماداً على هيئات ومؤسسات تدريبية.

رابعا : خطوات تحديد متطلبات التنمية المهنية للمعلمين
تحدد متطلبات التنمية المهنية والاحتياجات التدريبية للمعلمين بعدة خطوات وهي
كالآتي^(٧١) :

الخطوة الأولى : جمع المعلومات الخاصة بالمعلمين وذلك عن طريق :

(١) تحديد الأطراف المشتركة في تحديد المتطلبات والاحتياجات التدريبية للمعلمين .

(٢) تحديد الفئة المستهدفة من المعلمين وحجمها .

(٣) جمع المعلومات عن المعلمين .

الخطوة الثانية : تنظيم المعلومات وتبويبها وذلك عن طريق :

(١) تحديد فئات للمعلومات .

(٢) مراجعة إجابات المعلمين المستجيبين للأسئلة التي طرحت.

(٣) تبويب نماذج حصر.

الخطوة الثالثة: تحليل المعلومات وذلك عن طريق:

(١) معرفة الاختلاف بين ما يقوم به المعلم وما يفترض أن يقوم به.

(٢) تحديد إمكانيات انتشار المشكّلة في أجزاء أخرى من المدرسة .

الخطوة الرابعة: إعداد التقارير الخاصة بمتطلبات التنمية المهنية للمعلمين وذلك عن طريق:

(١) تحديد المعلومات التي سيتضمنها التقرير.

(٢) كيفية عرض المعلومات .

(٣) تحديد الجهة التي سوف تتسلم التقرير.

خامسا : أساليب تحديد متطلبات التنمية المهنية للمعلمين

لما كان تخطيط برامج التنمية المهنية يتم على أساس تحديد أساليب التعرف على المتطلبات والاحتياجات التدريبية الفعلية ، يتيح الفرص العادلة لتقدم المعلمين المتدربين ، وزيادة كفاءتهم وتحسين أدائهم ، ويعطي ضوءاً كاشفاً عن مستوى أداء العملية التدريبية فى البرنامج ، ويساعد في تحديد مجالات التدريب المطلوبة ، فإنه توجد عدة أساليب يمكن من خلالها المساهمة في تحديد متطلبات التنمية المهنية للمعلمين ، ومنها :

(أ) - الاستبانة : تُعد الاستبانة أكثر أساليب تحديد متطلبات التنمية المهنية للمعلمين شيوعاً ، وهي استمارة تتضمن مجموعة من الأسئلة تركز على جانب أو أكثر من الموضوعات ، وتُصمم للحصول على قياس اتجاه ، أو اتجاهات مجموعة من الأفراد تجاه موضوع ما (٧٢) :

(ب) - آراء الرؤساء: تعتبر دراسة آراء المشرفين والموجهين من أهم مصادر التعرف على تحديد المتطلبات والاحتياجات التدريبية للمعلمين ، وذلك بحكم الصلة المباشرة بينهم ، والتي تمكنهم من معرفة نقاط القوة والضعف ومواطن القصور التي يمكن علاجها ، مما يساعد في التغلب على العديد من السلبيات التي قد تحدث داخل العملية للتدريبية فى برامج التنمية المهنية (٧٣) .

(ج) - دراسة تقويمية للتقارير والسجلات : ويُعتبر هذا الأسلوب عملية تحليلية توجيهية تقويمية تعاونية بين المشرف على العمليات التدريبية والمعلم المتدرب ، ويشكل هذا الأسلوب جانباً هاماً من أساليب تحديد متطلبات التنمية المهنية للمعلمين ، لأنه أسلوب تدريبي يهدف في المقام الأول إلى مساعدة المعلمين على تحسين ممارساتهم التدريبية ومحاولة رفع مستواهم ، فهي تهدف إلى تقويم عمل

والظروف المناسبة لاستخدامه ، ومن ناحية ثانية بالابتعاد عن الفصل بين هذه الأساليب ، ذلك أن تحديد هذه المتطلبات والاحتياجات قد يتطلب الاعتماد على أكثر من أسلوب ، ومن ثم فإن الفصل بينها قد لا يساعد على تحقيق ما تستهدفه برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمين ، حيث يبدأ بعد جمع هذه المتطلبات والاحتياجات في عمليات تصنيف هذه المتطلبات والاحتياجات التدريبية .

المحور الثالث : متطلبات التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الفني الصناعي

وسوف يتناول البحث بهذا المحور معلمى التعليم الثانوي الفني الصناعي ومبررات الحاجة إلى تنميتهم مهنيًا وأهم الحقائق التدريبية التي قُدمت لهم ، ثم يتناول أهم متطلبات التنمية المهنية لمعلمي الثانوي الفني الصناعي في مصر.

أولاً : معلمو التعليم الثانوي الفني الصناعي

يشتمل برنامج الإعداد بالمدارس الثانوية الصناعية علي ثلاث جوانب ، ويحتاج كل جانب من هذه الجوانب الي فئة من المعلمين تقوم بتدريس كل جانب من الجوانب الثلاثة وهي^(٧٨) :

أ- معلمو المواد الثقافية والعلمية :

هو المعلم الذي يقوم بتدريس المواد الثقافية العامة والمواد العلمية البحتة . وهو يتفق مع زميله معلم هذه المواد في المدارس الاعدادية والثانوية العامة في نوع الإعداد الذي حصل عليه ونوع الكلية التي تخرج منها ، وغالباً ما يُنتدب هذا المعلم من التعليم العام للتدريس في مدارس التعليم الفني ، لذلك فهو يتبع إدارياً وإشرافياً جهته الأصلية التي انتدب منها ، ومعلمي المواد الثقافية مثل معلم اللغة العربية ، اللغة الإنجليزية ، الرياضيات الخ .

ونلاحظ أن إعداد هؤلاء المعلمين في كليات التربية أو الآداب ودارالعلوم والتجارة ، ومن هنا يبدو عدم التجانس بين هؤلاء المعلمين حيث لا يوجد لديهم دراية كافية بأهداف التعليم الثانوي الصناعي ولا مقرراته . والي حد كبير فإنه

يمكن القول بأن أساليب تدريسهم لتلك المواد الثقافية ليست موجهة توجيهاً وظيفياً فيما يتعلق بالتعليم الفني الصناعي بالإضافة إلى عدم تقبلهم للعمل في التعليم الصناعي لاعتقادهم بعدم وجود قابلية لدى طلاب لدراسة المواد الثقافية ، ويسعى هؤلاء المعلمين بكل السبل للنقل منه الى مدارس التعليم العام^(٧٩) .

ب- معلمو المواد الفنية النظرية (التخصصية):

هم المعلمون الذين يقومون بتدريس مجموعة المعارف والأسس النظرية والتكنولوجية الخاصة بالمهنة أو الصناعة التي يعدون طلابهم لها . فمثلاً المعلم الذي يدرس هذه المواد في التعليم الصناعي هو المسئول عن تدريس المواد العلمية للصناعة أو المهنة التي يتعلمها طلاب التعليم الصناعي ونجد معلمي هذه المواد من تخصصات مختلفة فهم من خريجي كليات الهندسة والفنون التطبيقية والفنون الجميلة والمعاهد العليا الصناعية ومن خريجي كليات التربية (الشعبة الصناعية) بالإضافة إلى شعبة إعداد معلم التعليم الصناعي بالمعهد العالي للتكنولوجيا بنها (٨٠).

ج- معلمو التدريبات العملية (معلم الورش) :

هم المعلمون المسئولون عن التدريب المباشر للطلاب داخل الورش
ويتم اعدادهم عن طريق^(٨١) :

- تنظيم دراسات تكميلية للمعلمين العمليين (خريجي المدارس الثانوية الصناعية) مدة الدراسة بها عامان بتفرغ كامل بهدف رفع المستوي العملي والعلمي وتأهيلهم تربوياً .
- تنظيم دراسات تكميلية لخريجي المدارس الثانوية الصناعية في التخصصات التي تعاني عجزاً في معلميها العمليين.
- إنشاء مدارس نظام السنوات الخمس لإعداد المعلمين العمليين المؤهلين علمياً وعملياً وتربوياً .

تأسيساً على ما سبق ، فقد صاحب التوسع والزيادة فى أعداد مدارس وفصول التعليم الثانوى الفنى الصناعى والطلاب الملتحقين به ، إلى ظهور كثير من المشكلات والمتطلبات التي كان لابد من مواجهتها حتي يتمكن النظام التعليمي من المساهمة في عملية التغيير والتحديث المنشودة ، وكانت من أهم المشكلات التي واجهت النظام التعليمي مشكلة توفير المعلمين الأكفاء لمواجهة هذا التوسع ، وجدول (٢) يوضح أعداد " مدرسين " التعليم الثانوى الفنى الصناعى فى مصر خلال الفترة من ٢٠١٥ إلى ٢٠٢٠ .

جدول (٢) يوضح " أعداد المدرسين " في مرحلة التعليم الثانوى الفنى الصناعى خلال الفترة من ٢٠١٥

إلى ٢٠٢٠

٢٠٢٠/٢٠١٩			٢٠١٩/٢٠١٨			٢٠١٨/٢٠١٧			٢٠١٧/٢٠١٦			٢٠١٦/٢٠١٥		
جملة	تربوي	غير تربوي	جملة	تربوي	غير تربوي	جملة	تربوي	غير تربوي	جملة	تربوي	غير تربوي	جملة	تربوي	غير تربوي
٩٢٢٤	٧٢٧١٣	١٩٥٢٧	٩٢٩٤٤	٧٩٠٠٠	١٣٩٤٤	٩٤١٢٩	٧٩٦٣٤	١٤٤٩٥	٩٥٠٦٦	٧٩٦١٤	١٥٤٥٢	٩٥٥٧٥	١٥٨٨٩	٧٩٦٨٦

المصدر : جمهورية مصر العربية ، وزارة التربية والتعليم والتعليم الفنى ، الإدارة العامة لنظم المعلومات ودعم اتخاذ القرار : كتاب الاحصاء

السنوى ٢٠١٩ / ٢٠٢٠ .

Available at: http://emis.gov.eg/Site%20Content/book/019-020/main_book2020.html

وبتحليل الجدول السابق نجد أن نسبة المعلمين التربويين لإجمالى هيئة التدريس فى مرحلة الثانوى الفنى الصناعى تبلغ (٧٨,٩٣ ٪) ، وكذلك بتحليل نسبة ونصيب المعلم من التلاميذ فى التعليم الثانوى الفنى الصناعى فى مصر نجد أنها تبلغ (١٠ تلاميذ / لكل معلم) ، فى حين تصل إلى (١٨ تلميذ / لكل معلم فى التعليم الثانوى العام ، وتبلغ (١٩ تلميذ / لكل معلم فى التعليم الثانوى الفنى الزراعى ، وتبلغ (٢١ تلميذ / لكل معلم فى التعليم الثانوى الفنى التجارى ، وتبلغ (٢٤ تلميذ / لكل معلم فى التعليم الثانوى الفنى الفندقى ، وجدير بالذكر أن دولة (سان مارينو) تعتبر أفضل دول العالم فى نسبة المعلمين إلى التلاميذ حيث تبلغ (٦ تلاميذ / لكل معلم) ، أما المتوسط العالمى فى هذا الشأن

متطلبات التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الفني الصناعي " دراسة تحليلية "

فيبلغ بين (٩ طلاب / لكل معلم) ، وكما يتضح من الجدول السابق أنه وعلى الرغم من تناقص أعداد معلمي التعليم الثانوي الصناعي من ناحية ، وتزايد عدد مدارس وفصول وطلاب نفس النوع من التعليم من ناحية أخرى كما ظهر فى الجدول رقم (٣) ، إلا أن نصيب المعلم من التلاميذ فى التعليم الثانوى الصناعى يعتبر النسبة الأفضل والأمثل إذا ما تم مقارنتها بباقى أنواع التعليم الثانوى العام والفنى (زراعى ، تجارى ، فندقى) مما يعطى الفرصة الأكبر لتطوير هذا النوع من التعليم ، ومن هنا نبع الاهتمام بتنمية المعلمين مهنيّاً أثناء الخدمة ، وانبعثت فكرة إنشاء إدارة للتدريب لتتولى مهمة تصحيح الأوضاع أولاً ، ثم رفع مستوى معلمى التعليم الفنى الصناعى ، والقيام بعملية تجديد لمعلومات القدامى المؤهلين وتوجيه المنقولين إلى وظائف تعليمية غير تلك التي كانوا يمارسونها ، إذ أنه من المسلم به أن المعلم تنتهي صلته بالكلية التى تخرج منها لتتولى أجهزة التدريب بعد ذلك استمرار تعليمه للتفاعل مع كل ما يستجد من مستحدثات مهنية وتربوية وفنية فى حقل التعليم ، ويوضح جدول (٣) ما وصلت إليه أعداد المدرسين طبقاً للنوع والوظيفة للعام الدراسي ٢٠٢٠/٢٠١٩ فى مرحلة التعليم الثانوى الفنى الصناعى :

جدول (٣) يوضح " أعداد المدرسين طبقاً للنوع والوظيفة " للعام الدراسي ٢٠٢٠/٢٠١٩ - مرحلة التعليم

الثانوی الصناعی

وكيل يَدْرُس		كبير + خبير مُشرف		معلم خبير		معلم أول (١) مُشرف		معلم أول (١)		معلم أول مُشرف		معلم أول غير مُشرف		معلم		جملة	
دكتور	إناث	دكتور	إناث	دكتور	إناث	دكتور	إناث	دكتور	إناث	دكتور	إناث	دكتور	إناث	دكتور	إناث	دكتور	جملة
١٥٦	٩٧	٤٧١٠	٦٧٩٥	٩٧٧٥	٦٨٩٨	٣٦	١٣	٣٧٠١٩	١٨٦٨٩	٣	٠	٤٦١٦	٤٣٠٧	٤٠٨٨	٥٠٤٨	٥٠٣٩٣	٩٢٢٤٠

المصدر : جمهورية مصر العربية ، وزارة التربية والتعليم والتعليم الفنى ، الإدارة العامة لنظم المعلومات ودعم اتخاذ القرار : كتاب الاحصاء

السنوى ٢٠٢٠ / ٢٠١٩ .

Available at: http://emis.gov.eg/Site%20Content/book/019-020/main_book2020.html

من الجدول السابق يتضح أن مواصفات نوع ووظيفة معلم التعليم الصناعي تنبع من طبيعة أهداف واحتياجات مناهجه ونوعية الكفايات التي يتطلع

الي إكسابها لطلابه وخاصة أن التعليم الصناعي تعليم تطبيقي يهدف الي ربط النظرية بالتطبيق .

ثانياً : دواعي الاهتمام بالتنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الفني الصناعي

يمكن توضيح أهم دواعي وأسباب الحاجة الى التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي أثناء الخدمة فيما يلي :

١. تعدد واختلاف الجهات التي يتخرج منها معلمو التعليم الصناعي مما يتسبب في عدم تجانسهم وهو ما أدى بالتالي إلى عدم وحدة الهدف فيما بينهم.
٢. القصور في إعداد معلم التعليم الثانوي الصناعي.
٣. أن يدرك موقع الصناعة كقوة كبرى مؤثرة في حاضر المجتمع ومستقبله وما تتضمنه الصناعة من علاقات أو تفرضه علي المجتمع من تحويلات وتغيرات.
٤. أن يعي طبيعة الصناعة القائمة في المجتمع ومستويات تكنولوجيتها وما يفرضه ذلك علي نوعية المعارف أو المهارات أو مستوياتها المطلوبة.
٥. أن يمتلك مجموعة من المهارات النظرية والعملية المتصلة بنوع تخصصه لا باعتباره معلماً ولكن باعتباره أخصائياً أو خبيراً أو عاملاً ماهراً.
٦. أن يضع في حسابه تحقيق بعض التجارب التربوية ذات الصلة بتخصصه ويمكن أن تشمل هذه التجارب علي أفكار جديدة في طرق التدريس أو تصميم أو تطوير آلة في مجال تخصصه.
٧. وأخيراً فإن معلم التعليم الثانوي الصناعي علاوة علي الجو الخانق الذي يعيش فيه يعمل في ظروف صعبة مرهقة ، فهو يعاني من كثرة طلابه وضعف مستواهم وازدحامهم في الفصول وانخفاض مستواهم الاجتماعي والاقتصادي والاخلاقي^(٨٢).

متطلبات التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوى الفنى الصناعى - دراسة تحليلية -
علاء الدين على عبد اللطيف عبد الواحد / د. / صفوة مكمود عبد الغنى / أ. د. / هكفا عبد الله هكفا عبد الله

٨. التوجه العالمى نحو الجودة الشاملة للعملية التعليمية والاعتماد الأكاديمى فى عملية التعلم ، ومواكبة كل ما هو جديد ومتطور فى العملية التعليمية وتطبيقه وفق المعايير الدولية^(٨٣) .

٩. التطور التكنولوجى وانعكاساته على العملية التعليمية من حيث توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتقنيات التعليم والتعلم .

١٠. عدم توافر الأعداد الكافية من المعلمين المؤهلين فى مختلف التخصصات مقابل ارتفاع نسبة المدرسين من حديثي العهد فى التدريس وهذه الفئة تفتقر إلى الخبرات اللازمة لممارسة أدوارها بصورة فعالة.

١١. تحدى جودة النوعية فى التعليم قبل الجامعى ، فتحقيق الجودة فى التعليم أصبح يشكل تحدياً يواجه مسئولى مؤسسات التعليم قبل الجامعى^(٨٤) .

ومما سبق يتضح أن مبررات التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوى الفنى الصناعى تستند إلى توفير منظومة تعليمية متميزة يتمكن فيها المعلم من معارف ومهارت وقيم مواكبة للتقدم العلمى والتكنولوجى الذى ينعكس على أساليب التدريس وتقنياته وكيفية توظيف التكنولوجيا فى مجال التعليم من أجل تحسين العملية التعليمية ، وعلاج أوجه القصور التى يعاني منها معلم التعليم الثانوى الفنى الصناعى فى نواحي الإعداد وعدم تحديث طرائق التدريس ومواكبة التطور فى المناهج الدراسية والاستراتيجيات الحديثة ، وبالنظر للأسباب السابقة نجد أنها فى مجملها تدعو إلى ضرورة التنمية المهنية لمعلم التعليم الثانوى الفنى الصناعى أثناء الخدمة .

ثالثاً : الحقائق التدريسية التي تقدمها مؤسسات التنمية المهنية لمعلمي التعليم الفني الصناعي

خلال العام الدراسي (٢٠١٨ / ٢٠١٩) وحتى العام الدراسي (٢٠١٩ / ٢٠٢٠) قامت الأكاديمية المهنية للمعلمين بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني ، بتقديم عدد من برامج التنمية المهنية ، وإعداد مجموعات من الحقائق التدريبية لمعلمي التعليم الفني الصناعي يمكن حصرها فيما يلي^(٨٥) :

(١) تدريب (٢١٥٧٣) من معلمي التعليم الثانوي الفني الصناعي علي المهارات الفنية المتخصصة والمواد النظرية والثقافة العامة .

(٢) تدريب (٤٧٥) مدرب من معلمي التعليم الثانوي الفني الصناعي ضمن برنامج "TOT" علي المراجعة الداخلية والخارجية والتقييم الذاتي.

(٣) تدريب (٨٦٤٥) من معلمي التعليم الثانوي الفني الصناعي علي تطبيق المناهج المطورة باستخدام منظومة الجدارات .

(٤) تدريب (١٤٥٠) من معلمي التعليم الثانوي الفني الصناعي كمنسرين للتوجيه والإرشاد المهني حتي عام ٢٠١٨ .

(٥) تدريب (٢٩٢٥) من معلمي التعليم الثانوي الفني الصناعي للعمل كمنسرين للتوجيه والإرشاد المهني بالمدارس من ٢٠١٩ وحتى تاريخه .

(٦) تدريب (١٨٠٠٠) من معلمي التعليم الثانوي الفني الصناعي علي الأمن والسلامة .

(٧) تدريب (١٧٣٧) من معلمي التعليم الثانوي الفني الصناعي علي استخدام مهارات القرن الـ (٢١) في التدريس .

**متطلبات التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوى الفنى الصناعى - دراسة تحليلية -
علاء الدين على عبد اللطيف عبد الواحد / د. / صفحة مكرم محمد العنبر / أ. د. / مكرم محمد الله مكرم محمد الله**

(٨) تدريب (٦٧١٣) من معلمى التعليم الثانوى الفنى الصناعى على برنامج للتعامل مع بنك المعرفة المصرى كأحد مصادر المعرفة التى أقرها وزير التربية والتعليم من خلال مشروعات المجلس التخصصى بعنوان " تنمية مهارات المعلم للتعامل مع مصادر بنك المعرفة المصرى " .

وبتحليل ما سبق عرضه من حقائق تدريبية تم تقديمها لمعلمي التعليم الثانوى الفنى الصناعى خلال العام الدراسى (٢٠١٨ / ٢٠١٩) وحتى العام الدراسى (٢٠١٩ / ٢٠٢٠) يرى الباحث أن الأكاديمية المهنية للمعلمين في تدريباتها الأخيرة اهتمت بتقديم دعماً لتنمية معلمى التعليم الثانوى الفنى الصناعى مهنيًا عبر منصاتها الإلكترونية بعد جائحة كورونا المستجد (كوفيد ١٩) وتوفير المادة العلمية عبر منصاتها الإلكترونية وفق برنامج تدريبي رقمي تمكيني للتدريب والتمكن من استخدام مهارات القرن الـ (٢١) في التدريس ، ومهارات التعامل الناجح مع بنك المعرفة المصرى كأحد مصادر المعرفة ، وتأهيل وتدريب معلمي التعليم الفنى الصناعى وفقاً لمنظومة الجدارات " ، لتحسين ورفع كفاءة معلمي التعليم الفنى فى المهارات الفنية المتخصصة والمواد النظرية والثقافة العامة وصولاً إلى جودة التعليم بمؤسسات التعليم الفنى ، واتخاذ كافة التدابير التي تساهم في تيسير حصولهم على هذه البرامج ، مما يدل على التوجه القوي لوزارة التربية والتعليم والتعليم الفنى والأكاديمية المهنية للمعلمين نحو التحول الرقمي في تدريب معلمي التعليم الثانوى الفنى الصناعى وتنميتهم مهنيًا .

كذلك يتضح مما سبق أن عدد معلمي التعليم الثانوى الفنى الصناعى الذين تلقوا التدريب من خلال تلك الحقائق الثمانية السالف ذكرها بلغ (٦١٥١٨) معلم ، من إجمالى (٩٢٢٤٠) معلم ، لتصل نسبة المعلمين المتدربين خلال العام الدراسى (٢٠١٨ / ٢٠١٩) وحتى العام الدراسى (٢٠١٩ / ٢٠٢٠) إلى (٦٦,٦ %)

من إجمالي عدد معلمى التعليم الثانوى الصناعى ، ويرى الباحث أنها نسبة كافية من حيث الكم ، ولكن من حيث الكيف فنظراً لتنوع المؤسسات التي تقدم برامج للتنمية المهنية لمعلمى التعليم الثانوى الفنى الصناعى واختلاف ايدولوجياتها وبرامجها وطرق اختيار المدربين والمتدربين أنفسهم ، وكذلك طرق تحديد الاحتياجات التدريبية ووضع الحقائق التدريبية وتقييم ومتابعة أثر التدريب ، ويرى الباحث أن الحقائق التدريبية المقدمة تفتقد إلى السير وفق خطة محددة ومنظمة واستراتيجية كاملة الأركان ، لذلك سيرصد البحث فيما يلى أبرز متطلبات التنمية المهنية للمعلمين والتي تعتبر الأساس الذى يجب أن يقوم عليه تصميم البرامج التدريبية التى سيتم تقديمها لمعلمى التعليم الثانوى الفنى الصناعى لاحقاً .

ثالثاً : متطلبات التنمية المهنية لمعلمى التعليم الثانوى الفنى الصناعى فى مصر

إن تحديد متطلبات التنمية المهنية للمعلمين ، يتيح الفرص العادلة لتقدم المعلمين المتدربين ، وزيادة كفاءتهم وتحسين أدائهم ، ويعطى ضوءاً كاشفاً عن مستوى برامج التنمية المهنية التى تُقدم لمعلمى الثانوى الفنى الصناعى ، ويساعد في تحديد مجالات التنمية المهنية المطلوبة ، وعملية التحديد هذه تعد عملية مستمرة ودائمة ، وتؤثر تأثيراً مباشراً فى كفاءة التخطيط لبرامج التنمية المهنية وتنفيذها وصولاً لبلوغ الأهداف المنشودة منها ، وفيما يلى عرض لهذه المتطلبات :

(أ) – المتطلبات الإدارية اللازمة لبرامج التنمية المهنية :

تتمثل أهم المتطلبات الإدارية اللازمة لبرامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمين فيما يلى :

- ضرورة التنسيق من خلال لجان مشتركة بين كافة الشركاء المعنيين بالتنمية المهنية لمعلمى التعليم الثانوى الفنى الصناعى فى مصر^(٨٦) .
- ضرورة ارتباط برامج تنمية المعلم مهنيّاً وتنظيمياً وتنفيذياً بتوجهات القرار

متطلبات التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الفني الصناعي - دراسة تحليلية -
علاء الدين علي عبد اللطيف عبد الواحد / د. / صفحة مكملة العدد العنبر / أ. د. / مكملة العدد اله مكملة العدد اله

السياسي التربوي وفق حاجات وسياسات لا تنبع دوماً من القاعدة التربوية ، ولا من تصور هذه الأخيرة لحاجتها الفعلية^(٨٧) .

- ضرورة وضوح أهداف وفلسفة برامج التنمية المهنية ، والتنسيق بين الجهات المنوط بها تخطيطها وتنفيذها^(٨٨) .

- مساعدة المعلم على تنمية نفسه مهنياً والتقليل من ضغوط الإدارة المدرسية من خلال توفير البديل وتعديل جدول الحصص الأسبوعي بما يسمح بإمكانية التوفيق بين المعلم والإدارة^(٨٩) .

- التنسيق ما بين إدارة التدريب التي تتولى إعداد وإجراء البرنامج والإدارة التعليمية المنوطة باختيار المتدرب وتوفير البديل من جهة ، وبين الإدارة المدرسية التي تضع الجدول الأسبوعي والمتدرب الساعي إلى التنمية المهنية من جهة أخرى .

- إتاحة المعلومات المتعلقة ببرامج التنمية المهنية التي تُقدم للمعلمين ، وتوفير قاعدة بياناتية للبحوث والدراسات المتعلقة بتلك البرامج^(٩٠) .

(ب) - المتطلبات الخاصة بتخطيط وإعداد وتنفيذ برامج التنمية المهنية :

(١) - المتطلبات الخاصة بالتخطيط لبرامج التنمية المهنية

تمر عملية تنفيذ برامج التنمية المهنية للمعلمين بمراحل عدة يأتي في مقدمتها مرحلة التخطيط كمرحلة تمهيدية يليها مراحل أخرى تتمثل في تنفيذ وتقويم البرامج لمواجهة مشكلات الأداء الحالية والمتوقعة ، من خلال وضع سياسة عملية للبرامج وصياغة خطواتها التي تسير عليها^(٩١) . ولذا فإن تحديد المتطلبات التربوية لفئات المعلمين تمثل أولى خطوات تحقيق تلك البرامج لأهدافها ، وهي متطلبات متضمنة في مختلف مراحل تنفيذ برامج التنمية المهنية التي تُقدم للمعلمين ، وهي على النحو التالي:

إن من المسلمات الرئيسة عند تصميم برامج التنمية المهنية أن يتم ذلك وفقاً للاحتياجات الفعلية للمعلمين ، حيث أن هذه الاحتياجات تمثل المدخلات الأساسية للمؤسسة ، كما أن تحديد هذه الاحتياجات وحصرها تمثل محور الارتكاز لبناء الخطط ، ولكي تكتسب البرامج الفاعلية المطلوبة ، يتحتم أن تسبق بنشاط علمي هادف يعتمد علي الدراسة العلمية والعملية من أجل الكشف الدقيق عن الاحتياجات الفعلية بغرض تصميم البرامج الحالية ، والبرامج اللاحقة ^(٩٢) .

(٢) المتطلبات الخاصة بإعداد برامج التنمية المهنية

وتقوم هذه المرحلة علي العديد من الخطوات ، تتمثل في تحديد مجموعة من العوامل ذات الصلة بطبيعة متطلبات المعلمين واحتياجاتهم ويشمل ذلك تحديد أهداف برامج التنمية المهنية ، ومحتواها ، وأساليبها ، ومكانها ، وتوقيتها ومدتها الزمنية ، وتوفير التمويل اللازم لها ^(٩٣) .

(٣) المتطلبات الخاصة بتنفيذ برامج التنمية المهنية

حيث ينبغي أن يتم التنسيق بين الجهات المنوط بها تحقيق التنمية المهنية للمعلمين والتي تتولي وضع الإطار العام للإجراءات التنفيذية لبرامج التنمية المهنية وغيرها من الجهات المختصة بالتنفيذ ^(٩٤) . وتتمثل أهم هذه الجوانب التنفيذية في توقيت برامج التنمية المهنية ، وتجهيز مواد برامج التنمية المهنية ^(٩٥) .

(ج) - المتطلبات البشرية اللازمة لنجاح برامج التنمية المهنية :

تتضمن المتطلبات البشرية اللازمة لعمليات التدريب في برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمين ، ما يلي :

- ١- الاختيار الجيد للمدربين ، يعد الاختيار الجيد للمدربين مطلباً أساسياً وضرورياً من متطلبات عملية التدريب الناجح في برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمين ، فمن أهم ما يجب أن يتوفر في المدرب مدى إتباعه لطرق التدريب العملي ، وتخلصه من طرق العرض التقليدية للمادة التدريبية المقدمة في البرنامج ،

متطلبات التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الفني الصناعي - دراسة تحليلية -
علاء الدين علي عبد اللطيف عبد الواحد / د. / صفوة محمود عبد العزيز / أ. د. / هكفا عبد الله هكفا عبد الله

ومدى تجاوبه مع الأسئلة المطروحة ، والتي يجب أن تأخذ شكل الموضوعية ، ورغبة المدرب في وضع بدائل أو حلول للمشكلات التدريبية التي يعاني منها المعلمون في الميدان^(٩٦) .

٢- اختيار المتدربين ، يتم اختيار المتدربين من بين المعلمين في ضوء توافر مجموعة من البيانات الشخصية عنهم كالسن أو النوع ، وبيانات الحالة التعليمية ، والخبرة ، ومستوى الأداء ، وسلوك المعلمين في حياتهم الوظيفية اليومية ، وطرق وأساليب التعليم التي يتبعونها أثناء الخدمة ، ولتفعيل دور المتدربين ، يجب أن يتم تنظيم العملية التدريبية في برامج التنمية المهنية بالشكل الذي يناسب المعلمين ، بالنظر إلى درجة مركزية أو لا مركزية التدريب ، وعلاقة المدربين بالمتدربين ، والتنظيم الداخلي لإدارات التدريب المختلفة المسؤولة عن تقديم تلك البرامج^(٩٧) .

٣- تحديد العاملين في العملية التدريبية للبرنامج ، يعتمد نجاح العملية التدريبية للمعلمين في برامج التنمية المهنية أيضاً على توفير العدد الكافي من المتخصصين في التدريب بما لديهم من خبرات إدارية ومهنية وفنية ، ومعارف مختلفة بالقدر اللازم لتخطيط وتصميم وتنفيذ أنظمة التدريب ، وبناءً عليه فإن المجالات التي يغطيها التدريب داخل المنظمة ، تعتمد على مدى توافر المتخصصين الجيدين لإمداد المدربين والمتدربين بالمعلومات اللازمة ، ومتابعتهم باستمرار^(٩٨) .

٤- تحديد احتياجات ومتطلبات المعلمين ، وهي الخطوة الأولى في تصميم نظام التدريب ، لتحديد احتياجات المتدربين ومتطلباتهم يضمن التخطيط المنظم لبرنامج التنمية المهنية وعملياته التدريبية^(٩٩) .

(د) - المتطلبات المادية اللازمة لنجاح برامج التنمية المهنية :

تتمثل هذه المتطلبات في أربعة متطلبات رئيسية ، هي :

١- المتطلب المالى ، فتحديد التكاليف المادية لأي برنامج تدريبي من برامج التنمية المهنية يساعد على تحديد نصيب المعلم من التكلفة التدريبية ، وكذلك التنبؤ بالتكاليف المستقبلية ، وتخطيط الميزانية العامة للعمليات التدريبية ، وتقوم المؤسسات التدريبية بتوفير كافة التسهيلات المادية من أجل نجاح العملية التدريبية فى برنامج التنمية المهنية^(١٠٠).

٢- توافر الوسائل التدريبية ، تلعب الوسائل التعليمية دوراً أساسياً في تدريب المعلمين وتنميتهم مهنيًا وذلك لتنمية وإثراء الحجرة التدريبية ، وهي تساعد المعلم على الحصول على الخدمة التدريبية التي يحتاجها في أبسط صورة لها ، وتوفر فرصاً أوسع للتدريب ، ونقل المعرفة للمتدربين ، وتطوير مهاراتهم في مختلف التخصصات عن طريق وسائل حديثة مثل التدريب عن بعد ، التدريب باستخدام الانترنت ، التدريب الذاتي^(١٠١).

٣- إعداد المحتوى العلمي للبرنامج التدريبي ، من المهم تحديد المحتوى التدريبي المقدم في أي عمليات تجرى للتدريب والذي يضمن مجموعة من الحقائق والقيم والمهارات والأنشطة التي سوف يتم تقديمها للمعلمين المتدربين ، لإحداث التغيرات المطلوبة في ضوء الأهداف المحددة ، وكذلك في توافر مجموعة من العناصر منها المستوى العلمي والخبرات السابقة للمعلمين المتدربين ، ومتطلباتهم واحتياجاتهم التدريبية ، والتتابع والتدرج في عرض المادة التدريبية ، وتعدد أساليب التدريب من ورش عمل ، واجتماعات ، وندوات ، وحوار وغيرها من الأساليب المختلفة للتدريب في برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمين^(١٠٢).

(ه) - المتطلبات الخاصة بالتقويم والمتابعة لبرامج التنمية المهنية :

فينبغي علي الجهات المسئولة عن إعداد وتخطيط برامج التنمية المهنية للمعلم أن تأخذ في اعتبارها عند تصميم البرامج أن ينطوي التقويم بها علي جمع المعلومات الخاصة برضا كل المعلمين عنها ، ومدي استفادتهم من هذه البرامج في تحقيق أهداف العملية التعليمية ، ومدي قدرتهم علي تطبيق المهارات التي

متطلبات التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الفني الصناعي - دراسة تحليلية -
علاء الدين علي عبد اللطيف عبد الواحد / د. / صفحة مَكْمُود عَهْد الغريب / أ. د. / مَكْمُود عَهْد الله مَكْمُود عَهْد الله

اكتسبوا من هذه البرامج في وظائفهم على أرض الواقع ، ومدي قدرتهم على ذلك ، ومستوي التغير الناتج في سلوكياتهم^(١٠٣) .

ولا تقتصر عملية التقويم على المعلمين المتدربين فقط ، ولكنها تتضمن جميع مكونات البرنامج التدريبي بحيث تشمل المدرب ، والمتدرب ، والبرنامج ، ومدي تنفيذ المحتوى والأهداف التدريبية لبرنامج التنمية المهنية المقدم ، ومعرفة أهم السلبيات والايجابيات التي طرأت على سلوك المعلمين^(١٠٤) .

المحور الرابع : نتائج البحث وتوصياته

أولا : نتائج البحث

(١) تهدف التنمية المهنية إلى تعميق الأصول المهنية للمعلم وبناء برامج تنموية متكاملة وفعالة للمعلم لتحسين جودة أدائه وتحسين كفاءة المعلم وتطويرها بما يضمن مواكبة أحدث الأفكار والأساليب والطرق ذات العلاقة بالمهنة ومضمونها ، ورفع مستوى أدائه مهنيًا وفنيًا .

(٢) يُعتبر التعليم الثانوي الفني الصناعي أكبر أنواع التعليم الفني من حيث عدد المدارس وعدد الطلاب ، بالإضافة إلى كثرة وتنوع تخصصاته ، واختلاف مؤهلات معلميه وتعدد واختلاف الجهات التي يتخرجون منها ، مما يدعو إلي ضرورة الاهتمام بهؤلاء المعلمين والعمل على تنميتهم مهنيًا في ضوء متطلباتهم وما يحتاجون إليه من تلك البرامج المقدمة لهم .

(٣) للتنمية المهنية متطلبات تحقيق مثل الاهتمام بالتنمية المهنية كبعد أساسي لاستراتيجيات التطوير والإصلاح ، كما تتطلب وجود مؤسسات مهنية متخصصة تهتم بتقديم برامج معتمدة وتراعى نموهم المهني وتحدد احتياجات المعلمين للوفاء بها ، وكذلك التخطيط الجيد لبرامج التنمية المهنية واتباع الاتجاهات الحديثة التي فرضت تحولاً رقمياً على النظام

التعليمى يقتضى توفير المتطلبات المادية من معدات وأجهزة تكنولوجية وانترنت فائق السرعة بالإضافة لضرورة توافر مدربين مؤهلين وماهرين فى استخدام الأساليب التدريبية التكنولوجية الحديثة .

(٤) إن التحديد الدقيق لمتطلبات التنمية المهنية للمعلمين يعطى ضوءاً كاشفاً عن مستوى برامج التنمية المهنية التى تُقدم لمعلمى الثانوى الفنى الصناعى ، ويساعد في تحديد مجالات التنمية المهنية المطلوبة ، ويعد المؤشر الذى يوجه برامج التدريب للاتجاه الصحيح ، وهو العامل الأساسى فى توجيه الإمكانيات المتاحة توجيهها سليماً يتفادى مجالات الفقد والهدر فى هذه البرامج .

(٥) تُسهم التنمية المهنية فى تأهيل معلمى التعليم الثانوى الفنى الصناعى غير المؤهلين تربوياً وتُدرِك أوجه القصور فى مرحلة الإعداد قبل الخدمة وتحقيق مبدأ التعلم مدى الحياة ، كما تُسهم فى الارتقاء بالجانب المهارى والمهنى لديهم بما يضمن تمكينهم من القيام بالأدوار المتوقعة منهم حتى يستطيعوا أن يسايروا روح العصر ويستجيبوا لتغيرات السياق التعليمى .

ثانياً : توصيات البحث

نظراً لأهمية تحديد متطلبات التنمية المهنية لمعلمى التعليم الثانوى الفنى الصناعى ، يقدم البحث بعض التوصيات الواجب تحقيقها لضمان نجاح البرامج المقدمة لهم فى تحقيق أهدافها ، مثل :

(١) تعزيز التنسيق وتوحيد الجهود والعمل داخل إطار واحد لكافة الشركاء والمعنيين بالتعليم الثانوى الفنى الصناعى ، وضرورة اشتراك جميع الجهات والمسؤولين والمستفيدين والمشاركين فى برامج التنمية المهنية التى تقدم لمعلميه عند إعداد هذه البرامج ، ووضع أهدافها ، والتخطيط لها ، وتحديد محتواها لإشباع احتياجاتهم التربوية على تنوعها .

(٢) بناء برامج التنمية المهنية وتصميمها فى ضوء الاحتياجات الفعلية للمعلمين حتى تتمكن من بلوغ غاياتها ، وكذلك تفعيل صفحة المعلم على موقع الأكاديمية

متطلبات التنمية المهنية لمعلمي التعليم التالى الفنى الصناعى - دراسة تحليلية - علاء الدين على عبد اللطيف عبد الواحد / د. / صفحة مكملة العدد ١ / د. / مكملة العدد ١ / د. / مكملة العدد ١

- المهنية للمعلمين لتحديد احتياجات المعلمين الفعلية ، وتقديم مدخلا لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين يعتمد على متطلباتهم واحتياجاتهم الفعلية ، بما يُمكن من تطبيق المحاسبية والمساءلة والعدالة فى عرض نتائج مؤسسات التدريب .
- (٣) مرونة البرنامج التدريبي بحيث يتيح الفرصة أمام جميع الأفراد لإشباع حاجاتهم بطرق مختلفة ، كما يجب أن يكون التدريب ديناميكياً ، وحيوياً ، مفتوحاً للإضافة ، والحذف ، والتعديل ، إن لزم الأمر .
- (٤) تعظيم الاستفادة من التكنولوجيا الحديثة في إطار تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين ، وتزويد هذه البرامج بجميع المتطلبات اللازمة لتطبيقها إلكترونياً بتقنية التدريب عن بُعد والعمل على تحديثها فى ضوء المستجدات ، وتوفير محتوى برامج التنمية المهنية والحقائب التدريبية الإلكترونية على رابط الإدارة العامة للتعليم الفنى بوزارة التربية والتعليم قبل التدريب بوقت كاف .
- (٥) إعادة تأهيل معلمى التعليم الفنى الصناعى وتنميته مهنيًا وفق التكنولوجيا الحديثة ، والاستفادة من التطور الملحوظ فى مجال تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات فى عمليات التدريب ، والاستعانة بمرشد تكنولوجيا يساعد على تذليل العقبات التى تواجه المعلمين فى نظام التدريب عن بُعد ، وتهيئة بيئة تدريبية مناسبة لتنفيذ برامج التنمية المهنية ، وتوفير سبل دعمها من وسائل وأدوات وتقنيات ومواد معينة تمكن تلك البرامج من تحقيق أهدافها .
- (٦) قيام مركز البحوث التربوية والتنمية وغيره من المراكز البحثية المتخصصة بقياس جودة برامج التنمية المهنية ومدى تحقيقها لأهدافها فى ضوء احتياجات المعلمين الفعلية ومتطلبات الواقع الفعلي ، ورفعها إلى المسؤولين بوزارة التربية والتعليم والأكاديمية المهنية للمعلمين لتطوير الأداء .
- (٧) إجراء متابعة دورية من الإدارة العامة للتعليم الفنى للوقوف على جودة برامج التنمية المهنية المقدمة والعمل على تحديثها وتطويرها بما يتماشى مع متطلبات سوق العمل ، وكذلك متابعة وحدات التقويم والجودة بالمدارس لمستوى أداء المعلم بعد عودته ،

من برامج التنمية المهنية التي شارك فيها ، لتحديد ما اكتسبه من معارف ومهارات في ضوء متطلبات الواقع .

(٨) إعداد قاعدة بيانات شاملة تضم البيانات والمؤشرات التي يحتاجها القائمون على برامج التنمية المهنية لمتابعة أداء المعلمين ، وكذلك تقديم دوريات إحصائية تتضمن بيانات حديثة عن برامج التنمية المهنية للمعلم ، وأهدافها ، ومحتواها ، والتحديات التي تواجهها ، بحيث تتيح مجالاً خصباً للبحث والدراسة وتقديم الرؤى العلمية لتطويرها وتلبية احتياجاتها في ضوء الواقع .

وختاماً فإن الحاجة إلى تحديد متطلبات التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الفني الصناعي أصبح يُمثل الأساس التي يقوم عليه تصميم البرنامج التدريبي المقدم ، ويُساعد في توجيه الإمكانيات والإجراءات التنفيذية للعملية التدريبية وذلك نحو تحقيق الأهداف المتوخاه ، فتعدل من مسار البرنامج كلما حاد عنها ، كما يُساعد هذا التحديد في التعرف على نقطة الانطلاق في البرنامج المُقدم ، وذلك على اعتبار أن الاحتياجات التدريبية تمثل ما لدى المعلم من كفايات ، وما ينبغي أن تكون عليه كفاياتهم من برامج التنمية المهنية ، وكذلك يمكن هذا التحديد كلاً من المخطط وصانع القرار من الاختيار الرشيد للاحتياجات التدريبية والتي تتطلب أسبقية في التدريب عن غيرها ، وبالتالي تحديد الوسائل والأساليب والطرق الملائمة لتلبية المتطلبات والاحتياجات ، والمفاضلة بين البدائل المتاحة والممكنة واختيار أفضلها . وجاءت هذه التوصيات لتركز على متطلبات التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الفني الصناعي ، لإتاحة الفرص الحقيقية لهم للتعبير عن متطلباتهم والمشاركة في تحديدها ، ويمثل ذلك أحد الضمانات الهامة لإقبال المعلمين على فعاليات برامج التنمية المهنية وأنشطتها واستمرارهم في تلك البرامج عن رغبة ورضى .

قائمة المراجع

١. جمهورية مصر العربية : دستور جمهورية مصر العربية ٢٠١٤ ، المادة (٢٠) ،
الصادر فى ١٧ ربيع أول ١٤٣٥ هـ / ١٨ يناير ٢٠١٤ م .
٢. جمهورية مصر العربية ، وزارة التربية والتعليم والتعليم الفنى ، الإدارة العامة
لنظم المعلومات ودعم اتخاذ القرار : كتاب الاحصاء السنوى ٢٠١٩ / ٢٠٢٠ .
٣. الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد: ملخص أنشطة الهيئة
القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد ، أغسطس ٢٠١٨ ، ص ص ١٥ - ١٨ .
٤. سالم عبد الله سعيد الفاخري : " معايير جودة أداء المعلم في التعليم العام " ،
دراسة مقدمة إلى المؤتمر العلمي الدولي الثاني العربي الخامس بعنوان
التعليم والأزمات المعاصرة - الفرص والتحديات ، المجلس الأعلى للثقافة ،
القاهرة ، أبريل ٢٠١٠ ، ص ٩٣ .
٥. أفراح محمد على محمد صياد : تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين
على ضوء معايير الجردة الشاملة ، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة
عين شمس ، ٢٠٠٩ ، ص ص ١ - ٢٣٣ .
٦. أسامة ماهر حسين : " تصور مقترح لتطوير أداء الأكاديمية المهنية للمعلمين
في ضوء المعايير المعتمدة لمراكز التميز الدولية " ، مج (١٨) ، أكتوبر ٢٠١٢
، ص ص ٤٣ - ١٠٦ .
٧. عماد صموئيل وهبه : " تطوير أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في مجال
التنمية المهنية للمعلم في مصر في ضوء الاتجاهات الحديثة في هذا المجال
دراسة ميدانية " ، المجلة التربوية ، العدد (٣٣) ، كلية التربية ، جامعة سوهاج
، ٢٠١٣ ، ص ص ٤١٥ - ٤٩٢ .

٨. نشوة شوقي رزق : دور الأكاديمية المهنية للمعلمين في التطوير المهني للقيادات التربوية (الواقع - التصور) ، مجلة تطوير الأداء الجامعي ، ٢٠١٧ ، ص ص ٤- ١٩ .

٩. https://www.Journal of University Available at: _
[performance Development \(JUPD\). Vols. No2, August,](https://www.Journal of University Available at: _)
[\(accessed 7-1-2021\)2017 ISSN: 2000-5890](https://www.Journal of University Available at: _)

١٠. أحمد محمد عبد الحميد الشاهد : المتطلبات المهنية لمعلمات رياض الأطفال لتوظيف تكنولوجيا الواقع المعزز ، مجلة بحوث ودراسات الطفولة ، جامعة بنى سويف ، مج (٢) ، ع (٣) ، ٢٠٢٠ ، ص ٢٨١ .

١١. أحمد معيض على الزهراني : مدى تحقيق ممارسات قادة المدارس الثانوية بمحافظة جدة لمتطلبات التنمية المهنية المرتكزة على المدرسة ، مجلة القراءة والمعرفة ، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة ، كلية التربية ، جامعة عين شمس ، ع (٢٠٩) ، مارس ٢٠١٩ ، ص ٤١ .

١٢. هويدا محمود الإتربي ، محمد محمود الإتربي : المتطلبات التربوية لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين بمصر في ضوء خبرات بعض الدول الأجنبية ، مجلة كلية التربية ، جامعة طنطا ، مج (٧٤) ، ع (٢) ، الجزء الأول ، أبريل ٢٠١٩ ، ص ١٣٢ .

١٣. محمد إبراهيم عبده : التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية في ضوء الاتجاهات الحديثة ، مجلة العلوم التربوية ، مج (٢٥) ، ع (٢) ، إبريل ٢٠١٧ ، ص ٢٩٨ .

**متطلبات التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الفني الصناعي - دراسة تحليلية -
علاء الدين علي عبد اللطيف عبد الواحد / د. / صفحة مكيومد عبد العزيز أ. د. / مكيومد الله مكيومد عبد الله**

١٤. صلاح الدين عرفه : التدريب التربوي والتنمية المستدامة خبرات عالمية ، المجلة العربية لبحوث التدريب والتطوير ، مج (١) ، ع (٢) ، ٢٠١٨ ، ص ٨٣ .
١٥. هيثم محمد قشطة ، نهلة عاصم : تطوير استراتيجيات التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام في مصر في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ ، بحث مقدم للمؤتمر العلمي الثالث عشر والدولي الأول لكلية التربية ، جامعة طنطا من ٤ - ٥ مارس ٢٠١٩ ، مصر ، ٢٠١٩ ، ص ٥ .
١٦. جمهورية مصر العربية ، وزارة التربية والتعليم : القانون رقم ٧٥ لسنة ١٩٧١م بشأن التعليم الفني ، الجريدة الرسمية ، العدد ٣٧ ، القاهرة ، المادة (١٢) ، ١٠ / ٩ / ١٩٧٠ .
١٧. المجلس القومي للتعليم والبحث العلمي والتكنولوجيا : معلم التعليم الفني ، تقرير مُقدم إلى السيد رئيس الجمهورية عن أعمال المجلس في دورته الخامسة عشر ، القاهرة ، المجالس القومية المتخصصة ، ١٩٨٨ ، ص ٤٠٦ .
١٨. المجلس القومي للتعليم والبحث العلمي والتكنولوجيا : إعداد المعلم المتكامل للتعليم الفني الصناعي، تقرير مُقدم إلى السيد رئيس الجمهورية عن أعمال المجلس في دورته الثلاثين ، القاهرة ، المجالس القومية المتخصصة ، ٢٠٠٣/٢٠٠٢ ، ص ٩٥ .
١٩. دسوقي حسين عبدالجليل: المواءمة المهنية لخريجي التعليم الفني الصناعي في مصر(دراسة ميدانية) ، سلسلة قضايا التخطيط والتنمية ، رقم ٢٢٩ ، معهد التخطيط القومي ، القاهرة ، يوليو ٢٠١٥ ، ص ٩١ .

20.Petherbridge, L,(2011). Profissional Development for Teachers, The Entrance of A New Education in The European Union, Eric Digest. No. 45, Ed: 185121, 2011.□

٢١. عماد صموئيل وهبه : " تطوير أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في

مجال التنمية المهنية للمعلم في مصر في ضوء الاتجاهات الحديثة في هذا

المجال دراسة ميدانية " مرجع سابق ، ص ص ١٥ - ٤٩٢ .

٢٢. وفاء حسن مرسى : تصور مقترح لتفعيل الدور التربوي للأكاديمية

المهنية للمعلمين في مصر دراسة حالة ، مستقبل التربية العربية ، مج (٢٠) ، ع

(٨٢) ، مصر ، ٢٠١٣ ص ص ١٣١ - ٢٣٢ .

٢٣. رفعت عمر عزوز : تفعيل برامج التنمية المهنية لمعلمات رياض

الأطفال في ضوء الاتجاهات التربوية المعاصرة (دراسة ميدانية) ، مجلة

البحث العلمي في التربية ، كلية التربية للآداب والعلوم والتربية ، ع (١١) ،

٢٠١٥ ، ص ص ١٩٣ - ٢٤١ .

24.Mori, Y.(2017) . Toward Future Teachers Build-Up: An Evaluation of Official Professional Development Programs to Develop Educational Leaders in Netherlands According to Quality Standards, MA thesis, Amsterdam University.

٢٥. Available at: https://commons.wmu.se/all_dissertations

[dissertations, Part of the Educational Leadership](https://commons.wmu.se/all_dissertations)

[Commons](https://commons.wmu.se/all_dissertations) (accesseed 13-5-2021)

26.Isabel Kourany,(2017). The Influence of Sustained Professional Development on Panamanian Teachers: Student Engagement and Perceptions, Ph.D. Theses. the Faculty of the Graduate School, Missouri-Columbia University.□

27.La Veme Lewis, (2018) . Exploring Professional Development Needs and Barriers of Community College Online Adjuncts: A Case Study. Ph.D. Theses, North

**متطلبات التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الفني الصناعي - دراسة تحليلية -
علاء الدين علي عبد اللطيف عبد الواحد / د. / صفحة مكملة عبد العزيز / أ. د. / مكملة عبد الله مكملة عبد الله**

central University School of Education, San Diego,
California.

٢٨. عادل سيد علي : دور الإدارة التعليمية في التنمية المهنية لمعلمي

التعليم الثانوي الصناعي في جمهورية مصر العربية ، رسالة ماجستير غير

منشورة ، كلية التربية ، جامعة عين شمس ، ، ١٩٩٥ ، ، ص ص ١ - ٢٣٢ .

29.Richaard, Gray, Kemeth G. & A waiter, (2009).
Reforming Career and Technical Education Teacher
Licensure. Office of vocational and Adult Education,
Washington .Dc. V33, No.3, Nov,pp 229 – 233.

٣٠. كامل السيد الرشيد عبد ربه : تطوير برامج التعليم الفني

الصناعي في ضوء المتطلبات المتجددة للتأهيل لسوق العمل : رؤية مستقبلية ،

رسالة دكتوراه ، معهد الدراسات التربوية ، جامعة القاهرة ، ٢٠١١ ، ص ص ١

- ٢٧٢ .

٣١. عيشة عبد السلام المنشاوي : اتجاهات التجديد في التنمية المهنية

لمعلم التعليم الثانوي الصناعي في مصر ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، معهد

الدراسات والبحوث التربوية ، جامعة القاهرة ، ٢٠١١ ، ص ص ١ - ٢٥٢ .

٣٢. جميل السيد أحمد فرغلي : تصور مقترح لمتطلبات استخدام البحوث

الموقفية كمدخل للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي في مصر ،

رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة أسيوط ، ٢٠١١ ، ص ص

١ - ٢٥٣ .

٣٣. ابتهاج عبد المحسن محمد : تصور مقترح لتنمية وعي معلمي

التعليم الصناعي بمفهوم التنمية المهنية ، رسالة ماجستير غير منشورة ،

كلية الدراسات الإنسانية بالقاهرة ، شعبة التربية ، جامعة الأزهر ، ٢٠١٢ ،

ص ص ١ - ٢٤٩ .

٣٤. محمد السيد الإخناوي : معوقات التنمية المهنية لمعلمي التعليم

الثانوي الصناعي وسبل التغلب عليها ، مجلة كلية التربية ، جامعة طنطا ،

ع (٤) ، ج (٢) ، أكتوبر، ٢٠١٥ ، ص ص ١١٩ - ١٩٨ .

٣٥. بيومي محمد ضحاوي ، سلامة عبد العظيم حسين : التنمية المهنية

للمعلمين (مدخل جديد نحو إصلاح التعليم) ، دار الفكر العربي ، القاهرة ،

٢٠٠٩ ، ص ٤٥ .

٣٦. حسن شحاتة : نحو ثقافة جديدة للمعلمين للتنمية المهنية وللتأهيل

التربوي ، دار العالم العربي ، القاهرة ، ٢٠١٢ ، ص ٣١٦ .

٣٧. شادية عبدالحليم تمام ، أماني محمد طه : التنمية المهنية للمعلم ،

المجلة العربية لبحوث التدريب والتطوير ، كلية التربية ، جامعة بنها ، ع (٩٤)

، الجزء الأول ، ٢٠١٣ ، ص ٢١٧ .

38.Avalosa, Beatrice (2010). Teacher Professional Development in Teaching And Teacher (Education Over Ten Years) , A center For Advanced Research In Education , University Of Chile, Las Condes, Santiago , P1.□

39.Sangster,C (2017). Planning and organizing personal and Professional Development. London: Taylor & Francis, p3.□

40.Collins, j. W., & O'Brien, N.P (Eds.) (2011). The Greenwood dictionary of education, 2nd., Ed., California: ABC-CLIO, P372.

41.Creemers, B., kyriakides, L., &Antoniou, p: Teacher professional development for improving quality of teaching. Springer Sciences & Business Media, 2012. p3.

- 42.Friedman, A.L.(2013). Continuing professional development: lifelong learning of millions, London: Routledge, p.2.
- 43.Huberman , Michael (2001). Networks That Alter Teaching (Conceptualisations, Experiments in Teacher Development) (ed,) by Janet Solar et. al., Falmer press, London, p 142.
٤٤. طارق حسن عبد العليم: التنمية المهنية للمعلمين في مصر على ضوء الخبرة اليابانية والأمريكية والانجليزية ، مرجع سابق ، ص ٢٩ .
٤٥. فاروق البوهي ، عنتر لطفي: مهنة التعليم وأدوار المعلم ، دار المعرفة الجامعية ، القاهرة ، ٢٠٠٠ ، ص ٢١٠ .
٤٦. علي راشد: خصائص المعلم العصري وأدواره ، مرجع سابق ، ص ١٨٠ .
٤٧. إيناس سعيد عبد الحميد الشتيحي: التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال عبر الانترنت ، الندوة الأولى في تطبيقات تقنية المعلومات والاتصال في التعليم والتدريب ، كلية التربية قسم تقنيات التعليم ، جامعة الملك سعود ، المملكة العربية السعودية ، ١٤٢١هـ - ٢٠١٠م ، ص ١٠ .
٤٨. الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد: نظم ضبط الجودة الداخلية لمؤسسات التعليم قبل الجامعي ، مرجع سابق ، ص ٤٣ .
٤٩. منيرة عبد العزيز الحريشي ، سهام محمد كعكي : تصور مقترح لوحدة التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التعليمية في كليات البنات التربوية بالمملكة العربية السعودية في ضوء مفهوم الجودة ، مجلة العلوم التربوية والنفسية ، كلية التربية ، جامعة البحرين ، مج (٨) ، ع (٢) ، يونيو ٢٠٠٧ ، ص ١٢٠ .

٥٠. أحمد على كنعان : الاعتماد الأكاديمي لمؤسسات التعليم فى

الجمهورية العربية السورية بين الواقع والمأمول دراسة ميدانية فى كلية التربية فى جامعة دمشق " برنامج إعداد المعلم أنموذجاً ، مؤتمر" جودة التعليم الجامعي " ، كلية التربية ، جامعة البحرين ، فى الفترة من ١١ - ١٣ إبريل ٢٠٠٥ ، ص ٦٦ .

٥١. عبد الله بن على الحصين : تطوير استراتيجية لإعداد المعلم فى دول مجلس التعاون الخليجى فى القرن الحادى والعشرين ، الندوة التربوية الأولى لقسم أصول التربية ، كلية التربية ، جامعة القصيم ، المملكة العربية السعودية ، فى الفترة من ٢٧ - ٢٩ أبريل ٢٠٠٢ ، ص ٥٠ .

٥٢. عيسى بن حسن الانصاري : تدريب المعلمين أثناء الخدمة فى المملكة العربية السعودية الواقع والمستقبل ، مجلة البحوث النفسية والتربوية ، كلية التربية ، جامعة المنوفية ، ع (٥٨) ، السنة التاسعة عشر ، ٢٠٠٤ ، ص ص ١٨٢ - ١٨٣ .

٥٣. بيومي محمد ضحاوي ، سلامة عبد العظيم حسين: التنمية المهنية للمعلمين (مدخل جديد نحو إصلاح التعليم) ، مرجع سابق ، ص ٤٢ .

54.Siddiqui , Mohd , Akhtar (2009) . National Curriculum Framework for Teacher Education , National Council For Teacher Education , New Delhi , 31st August 2009 , p5.

٥٥. Available at : www.ncte-india.org (acceseed 10-9-2019)

٥٦. إبراهيم رمضان إبراهيم الديب : استراتيجيات تحديث وتفعيل التدريب فى المؤسسات التعليمية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية الإدارة والاقتصاد ، الأكاديمية العربية المفتوحة فى الدانمرك ، ١٤٣٠ هـ - ٢٠٠٩ م ، ص ٤٩ .

57. Ministerial Council On Education, Employment Training and Youth Affairs (2003). Teacher Quality And Educational Leadership Taskforce, A National Framework For Professional Standards For Teaching Australia, November 2003 , p 9.□

٥٨. منال عبد الخالق جاب الله: أخلاقيات مهنة المعلم في ضوء التحديات

المستقبلية، اللقاء السنوي الثالث عشر، (إعداد المعلم وتطويره في ضوء المتغيرات المعاصرة للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية)، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض، ٢٠٠٦، ص ٤٤٠.

٥٩. وزارة التربية والتعليم: مبارك والتعليم، انجازات وطموحات على

مشارف ألفية جديدة، وزارة التربية والتعليم، قطاع الكتب، القاهرة، ٢٠٠٠، ص ١٥.

٦٠. هيا المزروع : تدريب الزملاء: رؤية في النمو المهني للمعلم، اللقاء

السنوي الثالث عشر، (إعداد المعلم وتطويره في ضوء المتغيرات المعاصرة للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية)، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض، ٢٠٠٦، ص ١٤١.

٦١. ميسريوسف خليل : محددات التنمية المهنية للمعلمين في ظل

الألفية الثالثة (دراسة تحليلية ورؤية عصرية)، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، مج (١)، ع (١١٠)، أبريل ٢٠١٧، ص ٢٣١.

٦٢. المركز القومي للبحوث والتنمية : النشرة الدورية للمركز القومي

للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، ع (١٦)، أكتوبر ٢٠٠٩، ص ٨.

٦٣. حسن شحاتة : التعليم دعوة إلى حوار في الوطن العربي، الدار

المصرية اللبنانية، القاهرة، ٢٠٠٦، ص ٢٢٧.

٦٤. أحمد محمد عبد الحميد الشاهد : المتطلبات المهنية لمعلمات رياض الأطفال لتوظيف تكنولوجيا الواقع المعزز، مرجع سابق، ص ٢٨١.
٦٥. رضا السيد : الاحتياجات التدريبية بين النظرية والتطبيق وأساليب إعداد الخطة التدريبية، الشركة العربية المتحدة، القاهرة، ٢٠٠٧، ص ٦٢.
٦٦. ذوقان عبيدات وآخرون : البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه، دار الفكر، الأردن، ٢٠٠٧، ص ٥٨.
٦٧. أحمد معيض على الزهراني : مدى تحقيق ممارسات قادة المدارس الثانوية بمحافظة جدة لمتطلبات التنمية المهنية المرتكزة على المدرسة، مجلة القراءة والمعرفة، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، كلية التربية، جامعة عين شمس، ع (٢٠٩)، مارس ٢٠١٩، ص ٤١.
٦٨. هويدا محمود الإتربي، محمد محمود الإتربي : المتطلبات التربوية لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين بمصر في ضوء خبرات بعض الدول الأجنبية، مرجع سابق، ص ١٣٢.
٦٩. عبدالرحمن توفيق : تخطيط التدريب وتحديد الاحتياجات التدريبية، مركز الخبرات المهنية، القاهرة، ٢٠٠٤، ص ٤٤.
٧٠. رشدي أحمد طعيمة، محمد البنداري : التعليم الجامعي بين رصد الواقع ورؤى التطوير، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠٠٤، ص ٢٥١.
٧١. حنان عبد الحليم رزق : تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي التعليم الابتدائي أثناء الخدمة في ضوء كفاياتهم المهنية دراسة ميدانية، مجلة كلية التربية بالمنصورة، جامعة المنصورة، ع (٤٧)، ج (١)، سبتمبر ٢٠٠١، ص ١١.
٧٢. طارق عبدالرؤوف عامر، إيهاب عيسى المصري : التدريب والاحتياجات التدريبية، الم كتب العربي للمعارف، القاهرة، ٢٠١٩، ص ٦٧.

**متطلبات التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الفني الصناعي - دراسة تحليلية -
علاء الدين علي عبد اللطيف عبد الواحد / د. / صفاء محمود عبد العزيز / د. / هكفا عبد الله هكفا عبد الله**

٧٣. المرجع السابق ، ص ٧٩.
٧٤. محسن العزیز: الدليل الوافي للتدريب الاحترافي ، دار إقرأ للنشر والتوزيع ، ال كويت ، ٢٠١٧ ، ص ١٠٨.
٧٥. حسن شحاتة ، زينب النجار : معجم المصطلحات التربوية والنفسية ، الدار المصرية اللبنانية ، القاهرة ، ٢٠٠٣ ، ص ١٢١.
٧٦. منال محمود السيد أبو شادي : تطوير برامج تدريب معلمي الجغرافيا في المرحلة الثانوية في أثناء الخدمة في ضوء بعض الاحتياجات المهنية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة عين شمس ، ٢٠٠١ ، ص ١١٠ .
٧٧. حسن محمد حسان وآخرون : الاتجاهات الحديثة في إدارة التعليم وتجويده ، المكتبة العصرية ، المنصورة ، ٢٠٠٥ ، ص ٣٣٢ .
٧٨. حسن أحمد الطعاني : التدريب مفهومه وفعالياته وبناء البرامج التدريبية وتقويمها ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، عمان ، ٢٠٠٩ ، ص ٣٧.
٧٩. عبد الرحمن توفيق : مهارات أخصائي التدريب ، مرجع سابق ، ص ٢٦٦ .
٨٠. المرجع السابق ، ص ٢٦٧ .
٨١. جمهورية مصر العربية ، وزارة التربية والتعليم : القانون رقم ٧٥ لسنة ١٩٧١م بشأن التعليم الفني ، الجريدة الرسمية ، العدد ٣٧ ، القاهرة ، المادة (١٢) ، ١٠ / ٩ / ١٩٧٠ .
٨٢. المجلس القومي للتعليم والبحث العلمي والتكنولوجيا : معلم التعليم الفني مرجع سابق ، ص ٤٠٦ .

٨٣. المجلس القومى للتعليم والبحث العلمى والتكنولوجيا : إعداد المعلم المتكامل للتعليم الفنى الصناعي، مرجع سابق ، ص ٩٥.
٨٤. دسوقى حسين عبدالجليل: الموازنة المهنية لخريجي التعليم الفنى الصناعى فى مصر(دراسة ميدانية) ، مرجع سابق ، ص ٩١ .
٨٥. عادل سيد علي : التنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي ، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة ، ٢٠٠٨ ، ص ٦١ .
٨٦. حسن شحاتة : أساسيات التدريب الفعال فى العالم العربى، الدار المصرية اللبنانية ، القاهرة ، ١٩٩٩ ، ص ١١٩ .
٨٧. شادية عبد الحلیم ، أماني محمد طه : التنمية المهنية للمعلم ، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع ، القاهرة ، ٢٠١٣ ، ص ٧ .
٨٨. جمهورية مصر العربية ، وزارة التربية والتعليم والتعليم الفنى: حصاد وزارة التربية والتعليم في الفترة من ٢٠١٤ إلى ٢٠٢٠ ، ص ٩ .
٨٩. Available at : (acceseed 6-11-2020) <http://moe.gov.eg/adv/Harvest of the Ministry of Education from 2014 to 2020.pdf>
٩٠. الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد: الكتاب السنوى للهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد ٢٠١٦ / ٢٠١٧ ، ص ٨٥ .
٩١. صلاح الدين محمد حسيني: التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام، مستقبل التربية العربية ، مج (١٤) ، ع (٥٠) ، القاهرة ، أبريل ٢٠٠٨ ، ص ٤٢٠ .

**متطلبات التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الفني الصناعي - دراسة تحليلية -
علاء الدين علي عبد اللطيف عبد الواحد / د. / صفوة محمود عبد العزيز / أ. د. / هكفا عبد الله هكفا عبد الله**

٩٢. عوض توفيق عوض وآخرون: التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، ٢٠٠٣، ص ١٢٩.
٩٣. جمهورية مصر العربية: التقرير الإحصائي الأول لأهداف التنمية المستدامة في جمهورية مصر العربية، القاهرة، ٢٠١٧، ص ٤.
٩٤. أفراح محمد على محمد صياد: تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين على ضوء معايير الجودة الشاملة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، ٢٠٠٩، ص ٧٩.
٩٥. بيومي محمد ضحاوي، سلامة عبد العظيم حسين: التنمية المهنية للمعلمين - مدخل جديد نحو إصلاح التعليم، مرجع سابق، ص ١٧٨.
٩٦. عايض شافي الأكلبي: دور التدريب في إحداث التغير في المؤسسات العامة الحكومية، مجلة النهضة، كلية العلوم والآداب، جامعة شقراء، السعودية، مج (١٣)، ع (٢)، أبريل ٢٠١٢، ص ١١٩.
٩٧. المرجع السابق، ص ١٢١.
٩٨. عبد الهادي التلباني وآخرون: واقع عملية تقييم البرامج التدريبية في الهيئات المحلية بالمحافظات الجنوبية، مجلة جامعة الأزهر بغزة، سلسلة العلوم الإنسانية، مج (٩)، ع (١)، ٢٠١١، ص ١٤٣١.
٩٩. بيومي محمد ضحاوي، سلامة عبد العظيم حسين: التنمية المهنية للمعلمين - مدخل جديد نحو إصلاح التعليم، مرجع سابق، ص ١٧٨.
١٠٠. كي ثورن، ديفيد ماكي: كل ما تريد أن تعرف عن التدريب، مكتبة جرير، السعودية، ٢٠٠١، ص ٥٠.

١٠١. عيشة عبدالسلام المنشاوى : تقويم برنامج تدريب المعلمين المصريين فى الخارج ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة عين شمس ، ٢٠٠٣ ، ص ٦٠ .
١٠٢. وليم تريس: تصميم نظم التدريب والتطوير ، ترجمة سعد الجبالي ، الإدارة العامة للبحوث ، السعودية ، ١٩٩٠ ، ص ٧٩ .
١٠٣. المرجع السابق ، ص ٣١٥ .
١٠٤. مصطفى عبد السميع ، سهير محمد حوالة : إعداد المعلم تنميته وتدريبه ، دار الفكر العربى ، القاهرة ، ٢٠٠٥ ، ص ١٥٤ .
١٠٥. حافظ فرج أحمد : التنمية المهنية المستدامة لأستاذ الجامعة فى ضوء متغيرات العصر ، المؤتمر التعليم العربى : آفاق الإصلاح والتطوير ، مركز تطوير التعليم الجامعى بالتعاون مع مركز الدراسات المعرفية ، جامعة عين شمس ، خلال الفترة من ١٨ - ١٩ ديسمبر ٢٠٠٤ ، ص ١١٢ .
١٠٦. مصطفى عبد السميع ، سهير محمد حوالة : إعداد المعلم تنميته وتدريبه ، مرجع سابق ، ص ١٥٥ .
١٠٧. عبد الهادي التلباني وآخرون : واقع عملية تقييم البرامج التدريبية فى الهيئات المحلية بالمحافظات الجنوبية ، مرجع سابق ، ص ١٤٣٣ .
١٠٨. المرجع السابق ، ص ١٥٦ .