



قسم أصول التربية

متطلبات تطوير التنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي بدمياط

(مسئل من رسالة دكتوراه)

إعداد

أمجد فوزي محمود سليمان
معلم أول بالتعليم الفني الصناعي

أ.د/ علي صالح جوهر
أستاذ أصول التربية المتفرغ
كلية التربية - جامعة دمياط

١٤٤٤ هـ / ٢٠٢٢ م

المستخلص

يهدف البحث إلى وضع تصور مقترح لتحقيق متطلبات تطوير التنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي بدمياط، حيث تم عرض الإطار المفاهيمي للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي. واستخدم البحث المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة البحث لأنه لا يقتصر على رصد البيانات بل يتضمن تفسير البيانات وتحليلها، وتوصل البحث إلى أن تحقيق متطلبات تطوير التنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي أمر هام في الارتقاء بمستوى التعليم الصناعي بدمياط وتطويره بما يتماشى والثورة المعرفية والتكنولوجية المعاصرة.

الكلمات المفتاحية

متطلبات - تطوير - التنمية المهنية - معلمي التعليم الصناعي

Abstract

The research aims to develop a suggested visualization to achieve the requirements of professional development for teachers of industrial education in Damietta, where the conceptual framework of professional development for teachers of industrial education was presented. The research used the descriptive method for its suitability to the nature of the research because it is not limited to data monitoring, but includes data interpretation and analysis.

Keywords:

Requirements - Development - Professional Development - Teachers of Industrial Education

مقدمة

كان المعلم ولازال أحد ركائز العملية التعليمية التي تمثل مكان الصدارة بين عوامل نجاحها وتحقيق أهدافها، والتي تسهم بشكل كبير في إعداد القوي البشرية المؤهلة والتي تؤدي دوراً كبيراً في تحديد حاضر الأمم ومستقبلها، والتنمية المهنية للمعلمين ضرورة لصقل مهاراتهم، فمن خلال التنمية المهنية يزود المعلمين بما ينقصهم من مهمات أساسية لم يتطرق لها خلال فترة الدراسة والإعداد للتخصص، وكذلك يتم الاستفادة من الثورة التكنولوجية والأساليب والطرق الحديثة التي يتطلبها تخصصهم، ولذلك ترجع أهمية التنمية المهنية في أنها تمثل الجانب التكميلي، وطوق النجاة الذي يحتاجه المعلمون بعد التطور الهائل في الجانب الأكاديمي التخصصي، والجانب التربوي والجانب الثقافي وتحديدها، ومعني ذلك أن التنمية المهنية المقصود منها التربية المستمرة، وتسمي التنمية المهنية لتحقيق نقلة نوعية في أداء المعلمين كما ينعكس ذلك على تحسين مستوي طلابهم في تلبية احتياجات سوق العمل من جهة أخرى.

يعد المعلم هو المدخل الرئيس في هيكل النظام التعليمي والأساس لهذا النظام، تتأثر بكفاءته كفاءة النظام، فهو الذي يمد المتعلمين بالأساسيات التي يمكن الانطلاق منها إلى التحصيل والتعليم، ومن ثم فإن نجاح التعليم أو فشله يعتمد إلى حد كبير على توفير المعلم المؤهل تأهيلاً جيداً ليتولى مسؤولية النمو المتكامل لجميع تلاميذه. (جوهر، ٢٠٠٨، ص ص ١٤-١٩)

إن مسؤولية المعلم ليست فقط في نقل بعض المعارف والمعلومات إلى طلابه بل تجاوزت ذلك وأصبح مسؤولاً عن بناء جيل قادر على مواجهة تحديات التنمية الشاملة بالمجتمع، ولذا أصبح لزاماً عليه أن يكون مطلع باستمرار على كل ما هو جديد في مجال تخصصه ليكون نموذجاً يحتذى به، ولكي يصل المعلم إلى ذلك فعليه بتطوير مهاراته المهنية والتقنية باستمرار كي يحاكي الثورة المعرفية والتطور التكنولوجي المتسارع.

لذلك يلقى إعداد المعلم اهتماما كبيرا في الدول المتقدمة والنامية على حد سواء، حيث نجد ان نسبة كبيرة من المعلمين في دولة مثل الولايات المتحدة الأمريكية من الحاصلين على مؤهلات فوق الدرجة الجامعية الأولى، كما كانت هناك بعض الاقتراحات لوضع نظام للتدريب المستمر أثناء الخدمة بمصر، ليصل المعلم لكل جديد في مجال تخصصه، وكذلك عقد برامج تدريبية له كل فترة زمنية، من أجل الوقوف على الجديد من المعلومات والمهارات والتدريب عليهما. (حجي، ٢٠٠٣، ص ص ٢٧٠-٢٧١)

فقد صار إعداد المعلم وتتميته يستحوذ على قدر كبير من اهتمام وتفكير المربين وأصبح ذلك محور هام ورئيسي للمناقشة والدراسة في المؤتمرات والندوات ومراكز البحوث على مختلف المستويات المحلية والإقليمية والدولية باعتبار أن إعداد وتنمية المعلم من أهم عوامل نجاح النظام التعليمي بشكل عام.

ولا يمكن الحديث عن إصلاح التعليم بمعزل عن إصلاح المعلم، كونه يمثل اهم مدخلات النظام التعليمي، ويناط به مهام حيوية بالغة الأهمية، فالمعلمون أحد اهم الأركان الأساسية التي يقوم عليها بنيان أي مجتمع يتمتع بالقوة والمنعة تمتعا طويل الأجل، إذ يعمل المعلمون على تزويد الشباب والكبار بالمعارف والمهارات اللازمة للانتفاع بقدراتهم وطاقاتهم الكامنة على أكمل وجه، ومن ثم يصبح من الضروري تمتعهم بما يكفي من الحرية والدعم والتمكين للاضطلاع بعملهم بالصورة التي تنعكس على طلابهم، وعلى المجتمع ككل، وتمكنهم من الانتفاع بفرص التأهيل عالي الجودة، ومن الانتفاع المتواصل من فرص تنمية مهاراتهم المهنية، ومزاولة مهنتهم في أجواء آمنة تضمن سلامتهم إبان التحولات التكنولوجية والمعلوماتية، وما صاحبها من ثورات صناعية هائلة وشاملة. (الدهشان، ٢٠٢٠، ص ٦)

وتعد مرحلة التعليم الفني من أهم مراحل التعليم إذ يتوقف عليها إعداد العامل الفني الماهر المدرب تكنولوجياً، ويتم إعداد المعلم داخل الكليات الفنية بالشكل الذي يجعله مؤهلاً لمتطلبات هذه المرحلة المهمة، ومع استحداث مقررات جديدة (المنهج

المتطور) ومن ثم يحتاج إلي متابعة تطوير معلوماته ومهاراته وخبراته من خلال تزويده بالأشكال المختلفة للتنمية المهنية.

وتعد التنمية المهنية بالمؤسسات التعليمية الركيزة الأساسية لنمو روافد المؤسسات التعليمية معرفياً ومهارياً ووجدانياً، مما يتطلب وضع خطط طويلة المدى لتأهيل أعضاء المجتمع المدرسي وصقل مهاراتهم الإدارية والتدريسية والعلمية والبحثية والذاتية، وفتح آفاق جديدة لهم من المعرفة وتطبيقاتها لضمان استمرارية وجودة التعليم بالمؤسسات التعليمية بما يساعدها على مواجهة التحديات المعاصرة واحتلال مكانة متقدمة محلياً وإقليمياً ودولياً (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٧، ص ١٤٩-١٥٠)

مشكلة الدراسة

لقد احدث الانفجار المعرفي والتقدم التكنولوجي الهائل تغييراً في أسس ومفاهيم التعليم، وفرض ذلك واقعاً جديداً حيث لم تعد الأساليب التقليدية المتبعة قادرة علي تلبية متطلبات هذا العصر، ويقع العبء الأكبر لمواكبة هذه التغيرات علي المعلم ولذا فهو في حاجة الي تأهيل وتدريب مستمر ليتمكن من تحقيق التواصل الفعال مع طلابه وأن يكون قادراً علي تحويل مسار العملية التعليمية من المسار التقليدي المعتمد علي التلقين الي مسار أساسه التفاعل المستمر والتعلم الجماعي، وبهذا تتضح اهمية التنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي في مواكبة ما يستجد من تطور تكنولوجي.

إن قضية إعداد المعلم وتنميته مهنيًا باتت قضية جوهرية محورية تحليلها تطورات الحياة في عصر التحديات والتحويلات المتسارعة والمعقدة التي أصبحت تجتاح عالم اليوم والغد، والتي دفعت كثير من الدول إلي حتمية إعادة النظر في نظمها التعليمية بشكل عام، ونظم إعداد المعلم وتنميته مهنيًا بشكل خاص، وذلك من خلال برامج تزودهم بالمعارف التربوية التعليمية، وتكسيهم المهارات المهنية لبلوغ معدلات التنمية المرغوبة بالمجتمع (المفرج، ٢٠٠٧، ص ٦).

وهناك بعض الدراسات تؤكد علي اهمية تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين ولكنها لم تحقق اهداف التطوير التعليمي الذي يواكب مراحل التطوير والتقدم التكنولوجي الهائل والغزارة المعرفية حيث توصلت دراسة (النجدي وآخرون، ٢٠١٨) الي سيادة النمط التقليدي في التنمية المهنية للمعلم بما لا يتناسب مع الأدوار الجديدة للمعلم، ودراسة (إمام، ٢٠١٩) التي أشارت الي أن التنمية المهنية تقتصر علي كيفية التواصل الجيد للتلاميذ، وإن أهدافها تنحصر من أجل الترقى، ودراسة (عبد السلام، ٢٠١٩) التي أشارت الي أن البرامج التدريبية التي تقدم للمعلم بوضعها الحالي لا تلبي الاحتياجات التدريبية الفعلية للمعلمين، ودراسة (سرور وآخرون، ٢٠١٧) التي أشرت الي ضعف ربط برامج التنمية المهنية بالتكنولوجيا، ودراسة (عبد القادر، ٢٠١٤) التي أكدت علي ضرورة إعادة توجيه التنمية المهنية للمعلم في ضوء مهارات القرن الحادي والعشرين.

وهناك بعض الدراسات التي تناولت مشكلات التعليم الصناعي وسبل تطويره، فلقد توصلت دراسة (الشربيني، ٢٠٢٠) إلى عدد من النتائج منها:

١. ضعف نظم قياس الأداء الإداري للمعلمين بالمدارس الثانوية الصناعية
٢. ضعف التدريب على استخدام التكنولوجيا الحديثة في العمليات الإدارية بالمدارس الثانوية الصناعية
٣. ضعف في مشاركة رجال الأعمال والشركات على الاستثمار التعليمي بالمدارس الثانوية الصناعية

دراسة (أبوالنجا، ٢٠٢٠) التي توصلت إلى تقديم خطة مقترحة لتأهيل مدارس التعليم الفني الصناعي في مصر للاعتماد في ضوء بعض معايير الأيزو الأوروبية. ودراسة (جمعة، ٢٠١٩) وقد أظهرت نتائج هذه الدراسة حرص وحدات تسيير الانتقال إلى سوف العمل على الانتشار في جميع المدارس والاهتمام بتوعية الطلاب بأهمية العمل الحر وريادة الأعمال، فضلاً عن عمل القائمين على الوحدات باستحداث مكونات جديدة تواكب سوق العمل وتسعى إلى تأهيل الطلاب للعمل

بمهاره داخل المصانع، كما أظهرت النتائج حرص وحدات التيسير على توعية الطلاب داخل المدارس بأهمية الوحدات وتدريب الطلاب على القيادة وريادة الأعمال، ووجود خطة لتدريب المميزين من خلال الجهات المانحة، بالإضافة إلى حرص مسؤولي الوحدات على تذليل العقبات أمام المميزين بالمدارس.

ودراسة (دردير، ٢٠١٩) حيث أظهرت نتائجها وجود فجوة عميقة بين التعليم الثانوي الصناعي وسوق العمل، حيث لا يشارك أصحاب المصانع والمؤسسات في وضع السياسة التعليمية وبالتالي لا يطوع التعليم أهدافه وبرامجه للاستجابة لمتطلبات سوق العمل، وافتقار التعليم الثانوي الصناعي للربط بين العملية التعليمية ونواحي الحياة الفعلية، مما أدى إلى القصور في إعداد خريجي هذا النوع من التعليم للقيام بمهام ومسؤوليات تخصصهم.

ودراسة (نجا، ٢٠١٩) حيث توصلت الدراسة إلى ضرورة فتح قنوات الاتصال والمشاركة والتنسيق بإطار قانوني بين الأجهزة المسؤولة عن التطوير الإداري بالمديريات والإدارات التعليمية، والعمل على تغيير فكرة مسؤولية الحكومة عن إدارة التعليم الفني الثانوي الصناعي، بفكرة قومية التعليم والإنتاج، وضرورة رفع مستوى تمثيل وحدات التطوير الإداري وربطها بأعلى مستويات في التعليم بالإضافة إلى تزويدها بالكفاءات المختصة.

وتوصلت دراسة (محمود، ٢٠١٩) إلى نتائج منها:

١. وضع خطة استراتيجية مقترحة لتطوير التعليم الفني الثانوي الصناعي المتقدم في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة.

٢. تحديد الاستراتيجيات البديلة والاختيارات الأنسب منها.

٣. التعامل مع سوق العمل الجديد وما تفرضه بيئات العمل الجديدة من تحديات.

في حين ان دراسة (سليمان وآخرون، ٢٠١٩) توصلت إلى مجموعة من المقترحات اللازمة لتطوير التعليم الفني الصناعي في ضوء النموذج الأوروبي للتميز، وهي ما يلي:

١. نشر ثقافة الجودة والتميز
٢. استخدام النموذج الأوروبي كإطار للقيام بعملية التقييم الذاتي لمدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي بناء على معايير كمنظومة لإدارة الجودة سواء تقدمت المدارس للحصول على الاعتماد أم لا
٣. تدريب الأفراد على كيفية جمع البيانات عن المدارس وتوضيح وشرح معايير النموذج الأوروبي للتميز لجميع العاملين وكيفية إجراء التقييم الذاتي في ضوء مكوناته الثلاثة.
٤. تشكيل فرق العمل وتوزيع الأدوار والمسؤوليات والبدء في جمع البيانات والمعلومات عن الأداء الحالي للمدارس وفقاً لمعايير النموذج الأوروبي للتميز. فهل معلم التعليم الصناعي اليوم بمقوماته ومهاراته المتاحة يستطيع أن يلبي طموحات وتطلعات الجيل الحالي لتتواءم مع متطلبات العصر؟ هل يستطيع أن يبني أجيالاً تعي أبعاد المرحلة التي نعيشها بما فيها من تقدم تكنولوجي وغازرة معرفية في مختلف المجالات والتخصصات؟
- ومن القراءة التحليلية للدراسات السابقة يتبين وجود تشابه واختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة.
- حيث تتشابه الدراسة الحالية مع دراسة (عبدالسلام ، ٢٠١٩) في أن برامج التنمية تؤثر إيجاباً على منظومة التعليم، وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في كيفية تحقيق متطلبات تطوير التنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي بدمياط في ضوء مستجدات العصر.
- وقد شهدت المنظومة التعليمية بمصر خلال الحقبة المعاصرة محاولات عدة لتطوير التعليم بوجه عام وتنمية معلمي التعليم الصناعي مهنيّاً بوجه خاص، لما لذلك من دور فاعل في تمكين المؤسسة التعليمية من تحقيق أهدافها، والقيام بوظائفها التربوية.

ومن ثم تبرز مشكلة الدراسة في ضرورة الوفاء بالاحتياجات التربوية للمعلم، لما لذلك من أهمية في إعداد معلم فعال لديه القدرة على مواجهة كل من التطور القائم في العمل والتغير الناتج في العلم، والتعامل معه والانفتاح به والسيطرة عليه وتنميته، فالتعليم والتدريب هما استثمار لقوي البشر لاستخراج طاقات الإبداع والابتكار واستخدام ذلك في العمل والإنتاج بما يحقق معدلات التنمية المنشودة (الإتربي، ٢٠١٩، ص ص ١٢٢ : ١٢٤).

ولذا فقد سعت الدراسة إلي رصد المتطلبات التربوية لتطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي بمصر، حتى يتسنى لها تحقيق أهدافها، بما ينعكس على أداء المعلمين، وتحسين نوعية وفرص التعلم من جانب، وعلى فاعلية تلك البرامج وتحقيق ما هو مأمول منها من جانب آخر.

ويتضح مما سبق أنه لا توجد دراسات تناولت كيفية تحقيق متطلبات تطوير التنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي بدمياط وهذا ما تسعى الدراسة الحالية إلى تناوله من خلال محاولة الإجابة عن السؤال الرئيسي:
كيف يمكن تحقيق متطلبات تطوير التنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي بدمياط في ضوء مستجدات العصر؟

ويتفرع منه الأسئلة الفرعية الآتية:

١. ما أهمية التنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم الصناعي ؟
٢. ما مبررات الاهتمام بالتنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي بدمياط ؟
٣. ما أهم الاتجاهات الحديثة للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي ؟
٤. ما أهم أساليب التنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي بدمياط؟
٥. ما التصور المقترح لتحقيق متطلبات تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين بدمياط؟

أهداف البحث

يهدف البحث الحالي إلى تقديم تصور مقترح لتطوير التنمية المهنية بالأكاديمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي بدمياط، يمكن الأخذ به من جانب المسؤولين، ووضعه موضع التنفيذ. كما يهدف إلى:

١. إلقاء الضوء على بعض المشكلات التي تواجه معلمي التعليم الصناعي.
٢. رصد الواقع الحالي لبرامج التنمية المهنية التي تقدم لمعلمي التعليم الصناعي.
٣. زيادة كفاءة العاملين بمدارس التعليم الفني من خلال تحقيق أهداف التنمية المهنية لهم .

أهمية البحث:

تنقسم أهمية البحث الى أهمية نظرية وأهمية تطبيقية :

الأهمية النظرية :

- (١) إلقاء الضوء على واقع التنمية المهنية لمعلم التعليم الصناعي، ومدى وفاء بمتطلبات جودة أداء المعلم.
- (٢) توجيه نظر المسؤولين عن برامج التنمية للمعلم في وزارة التربية والتعليم إلي الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية لمعلم التعليم الصناعي.
- (٣) تأتي الدراسة الحالية تلبية للتوجهات التربوية الحديثة على المستويين المحلي والعالمى، والتي تنادي بضرورة الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلم، وتطوير المؤسسات القائمة عليها، وفي مقدمتها الأكاديمية المهنية وتطوير برامجها.

الأهمية التطبيقية:

- (١) النهوض بالتنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي ورفع مستوى أداء مهامه المختلفة مما يزيد من وعيه بكيفية ممارسة مهامه في مجالات التخطيط والتدريس والتعلم وإدارة الفعل والتقويم وغير ذلك.

٢) إفادته لبعض القيادات التربوية المسؤولة عن رسم السياسات التعليمية والقائمين على صناعة القرار التربوي والمعلمين لأهمية فاعلية التنمية المهنية المستدامة للمعلم الثانوي الصناعي ودور ذلك في تجويد الأداء بالمؤسسات التعليمية الصناعية.

منهج البحث

تستخدم الدراسة المنهج الوصفي لملاءمته لطبيعة الدراسة ولأنه لا يقتصر على رصد البيانات، وإنما يتضمن تفسير البيانات وتحليلها، ورصد الظواهر العالمية رسداً دقيقاً بهدف المزيد من التطوير، وذلك من خلال رصد واقع التنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي والعمل على تحقيق متطلبات تطوير التنمية المهنية للمعلم.

مصطلحات البحث

تمثلت أهم مصطلحات الدراسة فيما يلي :

التنمية المهنية Professional Development:

عرفت منظمة الأمم المتحدة التنمية المهنية على أنها تهيئة الجيل الحاضر والأجيال القادمة لمتطلباتهم الأساسية والشرعية وتعرف التنمية المهنية بأنها عملية تعلم مستمرة ومترابطة يشترك فيها المستهدفون طوعاً لكي يتعلموا كيف يقومون بتوجيه عملهم على أفضل وجه وتنفيذ مهامهم الوظيفية وفق المعايير المحددة، والتنمية المهنية وفقاً لوزارة التربية والتعليم هي عملية مستمرة لكشف الذات والتأمل والنمو المهني الذي يقدم أفضل نتائج عندما يستدام لفترة في مجتمعات الممارسة. (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٧، ص ١٥٠)

وهناك الكثير من المنظرين يعرفون التنمية المهنية بالآتي:

التنمية المهنية للمعلم هي مجموعة إجراءات يتم وضعها مسبقاً من قبل المسؤولين، والتي تهدف إلى تزويد المعلم بالمهارات والمعارف والإجراءات التي

تحسن ادائه في جوانب العملية التعليمية جميعها وبما يلبي حاجات المجتمع ومتطلباته (الحميداوي، ٢٠١٧، ٣١)

وعرف (الشمري، ٢٠١٩، ٢٨) التنمية المهنية للمعلمين بأنها الملفات الدراسية والنشاطات التدريبية التي يشترك فيها المعلم بهدف زيادة معلوماته وتطوير قدراته، لتحقيق تقدمه المهني، ورفع كفاءته، وحل مشكلاته التي تمكنه من المساهمة في تحسين العملية التعليمية.

ويشير (العمار، ٢٠١٦، ٧٦٩) إلى أن التنمية المهنية للمعلم هي العملية التي يتم من خلالها تدريب المعلمين على كافة الأعمال المنوطة بوظيفتهم ومسؤولياتهم بما يتوافق مع ما تتطلبه أدوارهم كمعلمين، من ضرورة التأكيد على استمرار تدريبهم على كل المستجدات، لمسايرة التغيرات العالمية المعاصرة. وتتبنى الدراسة الحالية ما توصلت إليه منظمة الأمم المتحدة من تعريف للتنمية المعنية للمعلمين كونه الأقرب إلى الواقع وإلى رؤيته ولذلك يتبنى الباحث ذلك التعريف.

التعليم الثانوي الصناعي: secondary Industrial Education

يعرف بأنه "نوع من أنواع التعليم الفني يهدف إلى إعداد القوي البشرية المدربة للتعامل في ميادين الانتاج الصناعي المختلفة للحصول على أقصى حد ممكن من الانتاج وفق مستويات مختلفة من الكفاية والمهارة والثقافة مع ربط الأهداف المهنية مع الأهداف التربوية العامة. (وزارة التربية والتعليم، ١٩٨١، مادة ٣٨)

مفهوم التعليم الصناعي: The concept of industrial education

لقد تم تعريف التعليم الصناعي في الخطة الاستراتيجية القومية لإصلاح التعليم ما قبل الجامعي في مصر بأنه ذلك النوع من التعليم الذي يدخل ضمن منظومة التعليم الفني في مصر، والذي يعمل على تنمية القدرات لدى الدارسين في مجالات الصناعة، بهدف إعداد فني ماهر قادر على المنافسة بالسوق المحلية

والإقليمية والعالمية، ويشارك بإيجابية في تقدم ورقي الوطن. (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٤، ص ٩٧)

مخطط البحث:

ويتناول البحث المحاور التالية:

أولاً: أهمية التنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم الصناعي في دمياط.
 ثانياً: أهداف التنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي في دمياط.
 ثالثاً: واقع برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي في دمياط.
 رابعاً: مبررات الاهتمام بالتنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي بدمياط ودواعي تطورها
 خامساً: الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي.
 سادساً: المعوقات التي تحول دون قيام برنامج التنمية المهنية بدورها لمواكبة متطلبات العصر.

سابعاً: أساليب التنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي في مصر.
 ثامناً: تصور مقترح لتطوير التنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي في دمياط.

أولاً: أهمية التنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم الصناعي في دمياط
 ترجع أهمية التنمية المهنية للعاملين على رأس العمل داخل المدرسة وخارجها من العناصر الأساسية التي تسهم في تطوير التعليم بشكل عام ولتطوير التعليم الفني الصناعي بشكل خاص، حيث ترتبط تنمية المعلم بشكل كبير بتنمية مهارات الطلاب لما يتضمنه التعليم الفني من الجاني التطبيقي العملي أكثر من الجانب النظري.

ولذا يمكن تلخيص أهمية التنمية المهنية لمعلمي التعليم الفني الصناعي في مجموعة النقاط التالية: (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٧، ص ص ١٤٩-١٥٠)
 ١. تساعد معلمي المرحلة الثانوية الفنية الصناعية على اكتشاف وتنمية مهاراتهم وقدراتهم وخبراتهم.

٢. تؤدي إلي تنمية قدرات معلمي التعليم الفني والتي تساعد في زيادة الإنتاج ودفع عجلة التنمية في المجتمع.

٣. تساعد معلمي التعليم الفني في مواكبة كل ما هو جديد في مجال تخصصهم.

٤. تعطي فرصة لصناع القرار لمعرفة احتياجات معلمي التعليم الفني ووضع خطط لتنفيذها.

٥. تحسين وتطوير التعليم الفني مما ينعكس على تلبية احتياجات سوق العمل.

٦. يزيد احترام معلمي التعليم الفني لنفسه وتقديره لها وبالتالي احترام الآخرين له، وتحقيق مستوي عال من الإشباع الشخصي له.

وتحظي التنمية المهنية للمعلمين بأهمية كبرى في كل الأنظمة التعليمية بجميع مراحلها بشكل عام، ومرحلة التعليم الفني الصناعي بشكل خاص، وجميع اقتراحات الإصلاح التعليمي وتطوير التعليم الصناعي تؤكد على أهمية الحاجة إلي تنمية مهنية مستدامة ذات مستوي رفيع للمعلم، فمعلم التعليم الصناعي يواجه بعض التحديات التي تجعل من التنمية المهنية المستدامة أمراً ملحاً بالنسبة له، فالمعرفة التي اكتسبها في بداية مشواره التعليمي تصبح متقدمة خلال مشوار تقدمه العلمي، فإن التقدم العلمي والتكنولوجي وتراكم المعرفة ومضاعفتها من حين إلي آخر أثر ذلك على دور المعلم وجعل من الأهمية ضرورة أن يهتم الجميع ويعكف على التجديد والتطوير بما يتناسب ومتطلبات مجتمع المعرفة.

وإن مدارس التعليم الصناعي ليست بمعزل عن المتغيرات والتطورات العلمية والثورة التكنولوجية، بل هي معنية بالدرجة الأولى بكل هذه التطورات والتغيرات، ولكي يستمر معلم التعليم الصناعي في مهامه وأدواره، لا يمكن أن يعتمد على معرفته السابقة فقط وخاصة في ضوء توسيع المعرفة والابتكارات التكنولوجية، في عالم سريع التغير حتى لا يفقد صلته بالمعرفة الجديدة في مجال تخصصه.

والتنمية المهنية تتسع كعملية لتضم أربع جوانب منفصلة وهي:

التحسين والتطوير المهني، والاطلاع المهني، وإعادة التدريب المهني، والتجديد المهني وتتصل مباشرة بالتغيير المستهدف لمعلم التعليم الصناعي في النواحي السلوكية أو المعرفية أو الوجدانية أو المهارية، وتتأثر بطبيعة المؤسسة التي تقدم هذه البرامج، حيث تهدف إلي تحقيق النمو المستمر للمعلمين. (المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، ٢٠٠٩، ص ٤)

ثانياً: أهداف التنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي في دمياط

تهدف التنمية المهنية للمعلم إلى تحقيق مجموعة من الأهداف، ترتبط بأدواره ومسؤولياته في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة، وتتمثل في مواكبة المستجدات في مجال التخصص، وتطبيق كل ما هو جديد ومستجد، وترسيخ مبدأ التعلم المستمر، والتعلم مدى الحياة، والاعتماد على أساليب التعلم الذاتي الالكترونية، وتعميق الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم والتعلم والتفكير بها، وتحديث معلومات المعلمين ومهاراتهم وفق متطلبات مجتمع المعرفة، وتنمية مهارات توظيف تقنيات التعليم المعاصرة واستخدامها في العملية التعليمية بفاعلية، والتغلب علي مواطن الضعف في برامج التنمية المهنية التقليدية، وأساليبها، وإعداد وتطوير المعلمين للحياة في عصر الثورة الصناعية الرابعة، وتمكين المعلم من مهارات استخدام مصادر المعلومات والبحث عن كل ما هو جديد، وتطوير كفايات ومهارات التقويم بأنواعها، وخصوصاً مهارات التعلم الذاتي. (الزهراني، ٢٠١٨، ٤١٩ - ٤٢٠)

ثالثاً: واقع برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي في دمياط

بالنظر إلي برامج التنمية المهنية للمعلم بمصر نجد أنها برامج نمطية روتينية لا تراعي الاتجاهات العالمية المعاصرة المطلوب توافرها في البرامج الفعالة، كما تنقصها عملية المتابعة وتقويم أثرها، كما أن نسبة قليلة من معلمي التربية والتعليم يلتحقون بهذه النوعية من البرامج غير المخططة خاصة مع نظام كادر المعلم الذي يعتمد حالياً في ترقيته المعلمين على تجاوز المعلم فترة الخمس

سنوات بين كل درجة وظيفية إلي أخرى بشرط حصول المعلم على مجموعة من الدورات التدريبية الشكلية التي تتقله من درجة إلي درجة أعلى دون وجود تقويم لمستوي أدائه السابق. (وزارة التربية والتعليم، ٢٠٠٩، ص ١٦)

وتعد التنمية المهنية للمعلم في مصر مسئولية كلاً من وزارة التربية والتعليم والأكاديمية المهنية للمعلمين، ووحدات التقويم والجودة بالمدارس والمراكز البحثية حيث تقوم هذه المؤسسات بتنظيم برامج قصيرة أو طويلة الأمد للمعلمين، ل تختلف من مرحلة لأخرى على الرغم من اختلاف طبيعة كل مرحلة واحتياجات المتعلمين بها.

فنظام تنمية المعلم مهنيًا في مصر يهدف إلي الترقى للمناسب الأعلى في المقام الأول، أو تأهيله للاضطلاع بوظائف إدارية، أو إجراء التدريب لمجرد التدريب.

وبتأمل واقع برامج التنمية المهنية للمعلم في مصر نجد أنه يعاني من مجموعة من المشكلات منها:

١. إن برامج التنمية المهنية للمعلم في مصر مرتبطة تنظيمياً وتنفيذياً بتوجهات القرار السياسي التربوي وفق حاجات وسياسات لا تتبع دوماً من القاعدة التربوية، ولا من تصور هذه الأخيرة لحاجتها الفعلية.

٢. النظرة السلبية لعدد من المعلمين لبرامج التنمية المهنية.

٣. ضعف وضوح أهداف وفلسفة برامج التنمية المهنية، مما انعكس على تحققها، وأدي إلي ضعف التنسيق بين الجهات المنوط بها تخطيطها وتنفيذها. (عوض، ٢٠٠٣، ص ١٢٩)

٤. قصور اعتماد برامج التنمية المهنية على معرفة الاحتياجات الفعلية للمعلمين، نظراً لصعوبة تحديدها في ظل قلة عدد الموجهين. (محمود، ٢٠٠٩، ص ص

١٩٦-١٩٧)

٥. اتسام برامج التنمية المهنية بالطابع النظري التلقيني، وندرة الأساليب العملية المتصلة بالمهارات التعليمية والتي تؤدي إلي اكتساب مهارات فعلية مثل: دراسات الحالة، وورش العمل، والتعامل مع التقنيات الحديثة. (علي، ٢٠٠٨، ص ٦٧-٧٩)

رابعاً: مبررات الاهتمام بالتنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي بدمياط ودواعي تطويرها:

توجد مبررات عديدة تجعل من الضروري السعي نحو تطوير برامج التنمية المهنية للمعلم خاصة في ظل ما يشهده العصر الحالي من تقدم تكنولوجيا بلغ ذروته وانفجار معرفي هائل، وتمثل تلك المبررات فيما يلي:

التطور التقني وانعكاساته على العملية التعليمية: من حيث توظيف تقنيات المعلومات والاتصال وتقنيات التعليم والتعلم، وعلى المعلم مواكبة هذه التطورات، وعلى مؤسسات تدريب المعلم وتنميته مهنيا ضرورة القيام بمراجعة أهدافها ومحتواها وأساليبها والقائمين عليها، لتمكين المعلم من المهارات التي تتطلبها أدواره الجديدة في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة.

ظهور أنماط تربوية حديثة مستقبلية: هناك العديد من المظاهر والأنماط التربوية الحديثة التي برزت في السنوات الأخيرة، والتي استدعت بدورها الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلم، من بينها: التربية المستمرة والتعلم مدى الحياة والتربية من أجل الإبداع والتربية من أجل الاعتماد على الذات، وكل هذه التطورات والأنماط تحتاج نوعا مميزا من التنمية المهنية للمعلم تتسم بالتجديد والتطوير، وتهتم بتوظيف التكنولوجيا؛ وصولا بهذا المعلم إلى المستويات القياسية المطلوبة التي تمكنه من قيادة العمل التربوي والتعليمي، والقدرة على التعامل مع التطورات المستقبلية. (وهبة، ٢٠١٥، ٤٠)

فمجتمع المعرفة ومتطلباته تفرض على المعلمين التعلم مدى الحياة، وبما يمكنهم من

اكتساب خبرات وأفكار ومهارات وآليات جديدة للتعامل معها بنجاح، فهي تحتاج لمعلم مبدع ومبتكر.

قصور برامج التدريب الحالية: فقد توصل الباحثين إلى ملاحظات مهمة حول واقع برامج التنمية المهنية للمعلم من أهمها: عجز هذه البرامج عن تزويد المعلم بمهارة التعلم الذاتي، الأمر الذي يجعله غير قادر على متابعة التغيرات التي تطرأ نتيجة التقدم العلمي والتكنولوجي، وأن الجانب العلمي التطبيقي لا يحظى بالاهتمام الكافي، إضافة إلى استخدام الأساليب التقليدية في تقديمها. (عسيري، ٢٠١٧، ١٥٥) فعلى الرغم من أهمية وضرورة تحديد الاحتياجات الفعلية للمعلمين إلا أن كثيرا من مؤسسات التدريب لا تبني برامجها على التحديد العلمي والواقعي لاحتياجات المعلمين، وإسنادها لغير المتخصصين. (الدششان، ٢٠١٧، ٣٥)

تمكين المعلم من الأدوار المتجددة: فتطور تقنيات الاتصال، وتعدد مصادر التعلم أدت إلى أحداث تغييرات جوهرية في متطلبات الموقف التعليمي من حيث وسائل نقل المعرفة، وأدوار المعلمين التي تحولت من الأدوار التقليدية التي تعد المعلم مجرد ناقل للمعرفة إلى ميسر لها ومرشد لطلابه. (حسن، ٢٠١٩، ٢٩٢٨)، فمتطلبات مجتمع المعرفة فرضت على المعلم تغيير أدواره، وقيامه بهذه الأدوار يتطلب ضرورة أن يكون مؤهلا للقيام بذلك من خلال برامج تنمية مهنية تتفق وطبيعة ذلك الدور، وهذا يتطلب من القائمين على التنمية المهنية للمعلم ضرورة تطوير برامجها وتوجيهها؛ لمساعدة المعلم على القيام بكل هذه الأدوار والمسئوليات؛ لمواكبة الثورة المعرفية.

التوجه نحو المدرسة الإلكترونية والتعليم الإلكتروني والتعليم الافتراضي: وذلك لتطوير المنظومة التعليمية، وهذا يمثل نقلة نوعية مهمة بالنسبة لعملية التنمية المهنية للمعلم وتوجهاتها المستقبلية. (وهبة، ٢٠١٥، ٤٠)، ومن ثم بات من الضروري أن تسير التنمية المهنية للمعلم هذه الأنماط والأشكال التعليمية الجديدة. إن تحقيق التنمية المهنية يتطلب تنظيم برامج تنمية مهنية للمعلمين باختلاف مستوياتهم وتخصصاتهم.

هنا تصبح المؤسسات المسؤولة عن التنمية المهنية للمعلم عاجزة عن توفير برامج مستمرة ذات كفاءة عالية، لذا تصبح التنمية المهنية الالكترونية قادرة على تقديم برامج متنوعة ومتجددة ومستمرة، وهنا يمكن الاستفادة من خصائص مجتمع المعرفة وتوظيفها في برامج التنمية المهنية.

ظهور بعض التوجهات الجديدة والتركيز عليها: مثل التوجه نحو متطلبات المستقبل، الموضوعية، النظرة الشمولية، الإبداع والابتكار.

مواكبة متطلبات مجتمع المعرفة: لقد أدى ظهور مجتمع المعرفة إلى عدد من التحديات الجديدة، مما يؤكد على المعلم أن يتعلم طرقا وأساليب جديدة للتعلم، وأن يمتلك المهارات، ويستخدم التقنية، ويفجر طاقتها الكامنة، ويدرس طلابه التفكير الإبداعي، ويقود طلابه خلال تطويرهم مهارات مماثلة.

يتضح مما سبق أنه يقف وراء الدعوة إلى تطوير التنمية المهنية للمعلمين مبررات عديدة من أبرزها متطلبات مجتمع المعرفة؛ ليكون المعلم أكثر استجابة للمستجدات المعرفية والتكنولوجية التي تفرضها هذه المتطلبات، فتطوير برامج التنمية المهنية للمعلم مطلبا مهما في ظل الانفجار المعرفي والتي تركز على الارتقاء بالأداء المهني للمعلم، بحيث يسمح للمعلم بالمنافسة، والتركيز على كل ما هو جديد ومبتكر يعتمد على التكنولوجيا المتطورة؛ للوفاء بمتطلباتها، ومساعدة طلابه على مواكبة الانفجار المعرفي.

خامسا: الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي:

لقد ظهرت في السنوات القليلة الماضية كثير من الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية للمعلم، ويأتي ظهور هذه الاتجاهات نتيجة تفاعل المؤسسات القائمة على تنمية المعلم مهنيًا مع متغيرات العصر ومتطلباته من المعلم، وكذلك نتيجة السعي لتوفير المعلم المواكب لكل زمان ومكان في ظل ثورة التكنولوجيا والمعلومات والانفجار المعرفي، وتوفير الخدمة التربوية اللازمة للمعلم، وتزويده بالمستجدات

وكل ما هو جديد في النمو المهني، وانطلاقاً من أهمية هذه الاتجاهات في التنمية المهنية للمعلم نستعرض أهم هذه الاتجاهات:

الاتجاه نحو التنمية المهنية المخططة والمبرمجة مستقبلاً: فهذا الاتجاه يركز على أن تولي التنمية للمعلم اهتماماً شديداً بالبعد المستقبلي سواء في فلسفتها أو أهدافها أو برامجها أو تنظيماتها أو أساليبها، فالتخطيط للتنمية المهنية للمعلم لا بد أن يحاكي وضع مكانة المعلم مستقبلاً باعتباره سيواجه تحديات مستقبلية تأخذ فترة أمام تشكيلها، وعلى المعلم أن يواجهها بوعي وقدرة على الاستفادة منها. (وهبة، ٢٠١٠، ٩٧-٩٨).

الاتجاه نحو التركيز على الأدوار الجديدة والمتغيرة للمعلم: فالمعلم في عمره الوظيفي يواجه متغيرات شتى لا يمكنه مواكبتها إلا بالتزود بالخبرات التي تؤهله لذلك، فالعلوم تتغير والأبحاث تضيف إليها كل يوم جديد، والتقنية تتابع خطاها إلى المستجدات والمبتكرات، والمتعلم يتأثر بهذه المتغيرات كلها لتغير حاجاته وطموحاته ونظرته إلى المستقبل. (السيد، ٢٠١٧، ٣٠٧).

الاتجاه نحو الاعتماد الأكاديمي لبرامج ومدربي التنمية المهنية للمعلم: فالاعتماد لبرامج ومدربي التنمية المهنية للمعلم يسهم في جودتها واستمرار تحسين العمل بها، ويعزز سمعتها، فالاعتماد يعني الاعتراف باستيفاء هذه البرامج لشروط ومعايير الجودة المطلوبة وبأنها قادرة على تحقيق أهدافها، وأنها تستطيع الاستمرار في النمو والتطوير في التنمية المهنية للمعلمين. (وهبة، ٢٠١٥، ٧٣-٧٥)، فالمتغيرات في أدوار المعلم ومسئوليته أصبحت تفرض ضرورة توفير نوع جديد ومتميز من التنمية المهنية المستدامة للمعلم.

الاتجاه نحو تطبيق نظام الترخيص للمعلم لمزاولة المهنة: فلم يعد يكفي للمعلم للعمل في مهن التدريس الحصول على الدرجة الجامعية، وإنما لا بد من جودته وأهليته وقدرته على الاستمرار والتوافق مع متغيراتها، ومن ثم تم الاتجاه لتطبيق نظام الترخيص للمعلم، ويقصد بالترخيص لمزاولة المهنة الآلية التي يضمن من خلالها

النظام التعليمي امتلاك المعلم الحد الأدنى من المهارات والمعارف والصفات اللازمة للعمل بمهنة التعليم. (عبد السلام، ٢٠١٩، ٢٥)

الاتجاه نحو التركيز على المدرسة كوحدة للتنمية المهنية للمعلم: تعتبر المدرسة وحدة أساسية للتنمية المهنية للمعلمين، ويتم تدريب المعلمين داخلها، فالمدرسة بوصفها مجتمعا معلما ومتعلقا في آن واحد قادرة على تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين، بحيث تفي ببرامج التدريب بتلك الاحتياجات. (أبو طالب وآخرون، ٢٠١٧، ٢٧٥).

الاتجاه نحو استخدام نماذج جديدة في مجال التنمية المهنية للمعلم: توجد عديد من النماذج الجديدة للتنمية المهنية للمعلم والتي شاع استخدامها في الفترة الأخيرة في كثير من دول العالم، ومن أهم هذه النماذج: النموذج المتمركز حول المعلم، والنموذج الموجه ذاتيا، ونموذج القيادة للمعلمين، ونموذج التنافس، ونموذج الخطوات المتعاقبة، والنموذج الجماعي المشترك. (السيد، ٢٠١٧، ٣٠٨ - ٣٠٩).

الاتجاه نحو استخدام البحوث الإجرائية كمدخل للتنمية المهنية للمعلم: وتقوم فلسفة البحوث الإجرائية كمدخل للتنمية المهنية للمعلم على أساس ارتباط تلك البحوث الإجرائية بالممارسة التفكيرية لحل المشكلات، وأولى الناس بحل المشكلات التربويين والمعلمين، وهو ما يتطلب امتلاكهم المهارات والخبرات للقيام بالبحث الإجرائي. (طحاوي؛ حسين، ٢٠٠٩، ٨٩). والمعلم هنا هو المعلم القادر على التحليل والتفكير المنطقي والابداعي، والقادر على تكوين المهارات المعرفية والبحثية للطلاب اللازمة للقرن الحادي والعشرين.

الاتجاه نحو استخدام نظم التدريب من بعد والتدريب الإلكتروني: ويقوم هذا الاتجاه على أساس توفير التنمية المهنية لكل معلم راغب فيه، والاهتمام بتوظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في توفير فرص التنمية المهنية لجميع المعلمين بغض النظر عن العمر أو مكان الإقامة أو الظروف الاقتصادية. (شعبان، ٢٠١٨، ١٢٠-١٢١).

وهذا الاتجاه له العديد من المزايا التي تجعل من المعلم متجددا، وأحد الخيارات

المطلوبة لتدريب المعلم في ظل التغيرات التكنولوجية، ووسيلة لا يمكن الاستغناء عنها مستقبلا لتوسيع فرص التنمية المهنية للمعلمين.

الاتجاه إلى التركيز على القدرات الإبداعية وتحقيق التميز: فالتركيز على القدرات الإبداعية وتحقيق التميز لدى المعلم أحد الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية للمعلم يساعد على الابداع في ترتيب وتنظيم الأنشطة الصفية والابداع في السلوك والتدريب الصفي والإبداع في التقويم وتقديم البرامج العلاجية والتعزيزية. (السيد، ٢٠١٧، ٣١١). ويأتي أهمية هذا الاتجاه في أن المعلم لا يستطيع أن ينمي لدى طلابه التفكير الإبداعي وهو نفسه لا يمتلك التفكير الإبداعي.

الاتجاه نحو التنمية المهنية الذاتية: وهو ما يقوم به المعلم من تطوير لقدراته ومهاراته ومعارفه عن طوعية واختيار شخصي، ويجب أن تعتمد برامج التنمية المهنية للمعلم على مبدأ التعلم الذاتي، وهذا الاتجاه في نمو مطرد بسبب التطور التكنولوجي والتقني. (شعبان، ٢٠١٨، ١١٠).

في ضوء كل هذه الاتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلم يظهر مدى الحاجة إلى ضرورة إعادة النظر في برامج التنمية المهنية الحالية للمعلم، والعمل على وضع خطط وسياسات متطورة بما يساعد في تنمية قدرات المعلم الذي يستطيع التعامل مع متغيرات العصر.

سادسا: المعوقات التي تحول دون قيام برامج التنمية المهنية بدورها اتجاه معلمي

التعليم الصناعي في دمياط

رغم أهمية التنمية المهنية، إلا أن هناك عدد من المعوقات التي تحول دون ضعف قيام برامج التنمية المهنية بدورها لمواكبة متطلبات مجتمع المعرفة وتتمثل هذه المعوقات في: أن مؤسسات التنمية المهنية تعاني من قصور في المباني الذكية اللازمة للتدريب الإلكتروني، وقصور في التجهيزات المادية والتكنولوجية، وعدم وجود حوافز للمعلمين المبدعين رقميا، وضعف المشاركة المجتمعية في دعم برامج التنمية المهنية ماليا، ومحدودية أماكن التدريب لتنفيذ برامج التنمية المهنية، وضعف

مراعاة برامج التنمية للمعلمين للاحتياجات التدريبية الالكترونية التي يحتاجها المعلمون، وضعف مواكبة المحتوى التدريبي للتغيرات التكنولوجية الحديثة، كما أن برامج التنمية المهنية لا يتم تحديثها باستمرار في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة. (شبانة؛ الدهشان؛ بدوي، ٢٠٢١، ٣٥٥-٣٥٦).

وقد أكد (عبد السلام، ٢٠١٩، ٢١-٢٢) إلى أن من أهم المعوقات ضعف مستوى برامج التنمية المهنية ذاتها، وغياب الرؤية المستقبلية، والخوف من التغيير ومعارضته لما يحمله من تهديدات، وضعف الرغبة في العمل الجماعي. كما يؤكد (العمار، ٢٠١٩، ٧٧٨-٧٧٩) على أن من أهم المعوقات ضعف العلاقة بين مؤسسات الإعداد والتدريب وكليات التربية، وشكلية تقويم البرامج وافتقارها إلى المتابعة، وبرامج التدريب قديمة لا تصلح لإعداد معلمي المستقبل.

سابعا: أساليب التنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي:

تتمثل أساليب التنمية المهنية في عدة أشكال، وذلك من حيث أنها تهدف إلى بناء قدرات مجموعات مختلفة من الأفراد، لكل منهم تخصصه وعملياته، ولكل منهم اهتماماته ودرجات مستويات الأداء لديه، ومن أهم أساليب التنمية المهنية ما يلي: (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٧، ص ص ١٥٢-١٥٣)

الاجتماعات الفنية	هي لقاءات مخطط لها بين مجموعة تجمعهم قضايا مشتركة وعمل متخصص ، يهدف مناقشة تلك القضايا وتبادل الخبرات ، وتلعب الاجتماعات دوراً مهماً عند مختلف الجماعات والمنظمات الإنسانية والمؤسسات التعليمية على اختلاف أنواعها ، والاجتماعات على كافة صورها وأشكالها تتمثل في اجتماع عدد من الأفراد قد يكون اثنين أو أكثر .
التدريب	هو عملية تعليمية متخصصة وموجهة بهدف إكساب المتدرب خبرة محددة وهو كذلك إكساب المتدرب المعرفة المتخصصة في مجال حصري متخصص بهدف رفع الكفاءة إلى أقصى درجة تنافسية. كما يمكن تعريفه بأنه عملية إكساب الخبرة ، ثم صقل هذه الخبرة للوصول لمرحلة الإجابة ، وينطوي ذلك على تكرار لنفس الأداء ولكن في كل تكرار تحدث إضافة جديدة.
ورش العمل	هي أسلوب من أساليب مشاركة أكبر عدد ممكن من المهتمين بموضوع ما يتعلم فيه المشاركون من خبرات بعضهم البعض، وهي مناقشات وتطبيقات هادفة يتم فيها العمل بشكل تعاوني وجاد لإنجاز مشروع معين وفق جدول عمل منظم وتحت إشراف المدرب.
المؤتمرات	هي لقاءات قد تكون دورية بين مجموعة من المتخصصين ، حيث تنتج لعدد متنوع من الأشخاص الالتقاء ببعضهم البعض لمناقشة القضايا وطرح الأسئلة وتبادل الأفكار والخبرات ، وتسمح بالتواصل بين مجموعات من المتخصصين حيث تمنح تواصل قائماً على أساس تحقيق أهداف مشتركة عن طريق تبادل المعلومات المتخصصة.
الندوة	هي عبارة عن حوار من ٣٠ : ٥٠ دقيقة بين المحاضر ومجموعة من المتدربين ، حيث تطرح عليهم مجموعة من الأسئلة لاستطلاع الجوانب المختلفة للموضوع. ويتم إخطار المتدربين مقدماً بأنواع الأسئلة التي سيتم طرحها . وهي تصميم لقاء علمي يجمع بين علماء متخصصين في مجال ما وطلبة علم متدربين ليسألوا هؤلاء المختصين عما يجهلون .
المحاضرة	هي حديث شبه رسمي، يقوم فيه المحاضر بتقديم سلسلة من الوقائع أو الحقائق أو المفاهيم أو المبادئ أو يقوم باستطلاع مشكلة ، أو شرح علاقات .
التدريس المصغر	التدريس المصغر موقف تدريسي يتدرب فيه المعلمون على مواقف تعليمية حقيقية مصغرة تشبه غرفة الفصل العادي ، غير انها لا تشتمل على العوامل المعقدة التي تدخل عادة في عملية التدريس، ويتدرب المعلم - في الغالب - على مهارة تعليمية واحدة أو مهارتين ، بقصد إتقانها قبل الانتقال إلى مهارة جديدة .
تبادل الزيارات	يعتبر هذا الأسلوب من أساليب الإشراف التربوي الهامة ، والذي يسعى لتحسين مهارات المعلمين التعليمية ، وتطوير أدائهم الصفي وسيلة يخطط لها بالتنسيق مع المعلمين من أجل تمكينهم من زيارة زملائهم الأكثر تأهيلاً والأطول خبرة ، فيقوم معلم أو عدة

ثامنا: تصور المقترح لتطوير التنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي بدمياط

يهدف هذا الجزء من البحث الي تقديم تصور مقترح لتطوير التنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي بمحافظة دمياط.

ويقوم التصور المقترح علي عدد من المنطلقات والأسس، وتسعي الي تحقيق عدد من الأهداف من خلال تنفيذ بعض الاجراءات اللازمة، ومحاولة الوقوف علي معوقات تنفيذ هذا التصور وسبل التغلب عليها.

ويتمثل التصور المقترح فيما يلي:

١. أهداف التصور المقترح
٢. أسس ومنطلقات التصور المقترح
٣. مراحل تنفيذ التصور المقترح
٤. آليات تحقيق التصور المقترح
٥. المعوقات التي تواجه تطبيق التصور المقترح
٦. التغلب علي المعوقات التي تواجه التصور المقترح
٧. مؤشرات نجاح التصور المقترح

أهداف التصور المقترح:

- ١- تنمية رأس المال البشري لتقليل الفجوة بين مواصفات الخريج لدينا ونظيره في المجتمعات المتقدمة.
- ٢- تحسين نوعية التعليم لصناعي وتطويره بالارتقاء بالمستوى المهني لمعلمي التعليم الصناعي.
- ٣- مساعدة صناع القرار والقائمين على التعليم الصناعي في مصر للتعرف على أحد استراتيجيات تطويره.

أسس ومنطلقات التصور المقترح

- (١) يستند التصور المقترح علي مجموعة من المنطلقات من بينها

- (٢) إن برنامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي بوضعها الراهن لم تعد تتناسب مع متطلبات العصر بما فيه من تطور تكنولوجي وغازرة معرفية.
- (٣) إن تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي أمر ضروري لتمكين المعلمين من مواكبة مستجدات العصر.
- (٤) إن التنمية المهنية لمعلمي التطوير الصناعي تتطلب إحداث تعديلات وتغيرات في اتجاهاتهم وسلوكياتهم بما يتفق مع مهامهم وأدوارهم المتعددة.
- (٥) إن ما يشهده العالم من تطور مذهل في الصناعة وغازرة في المعارف زاد من الحاجة الي أجيال قادرة علي مواكبة المستقبل، وذلك يتطلب نوعية مميزة من المعلمين المدربين قادرين علي صناعة هذه الأجيال.
- (٦) إن العنصر البشري متمثلاً في المعلم المتميز هو العامل الأساسي في لاستشراف مستقبل افضل للتعليم.

مراحل تنفيذ التصور المقترح

تمر مراحل تنفيذ التصور المقترح بعدة مراحل أهمها:

مرحلة الاعداد

حيث يستعان في هذه المرحلة بالمتخصصين وذوي الخبرة في ميدان التربية ومجال التدريب، كما تتطلب جهود الهيئات الرسمية وغير الرسمية، لتنفيذ آليات هذا التصور ومنها:

- (١) الأكاديمية المهنية للمعلمين والمنوط بها إعداد برامج التنمية المهنية للمعلمين وفقاً للخطط والسياسات ومتطلبات التنمية المهنية.
- (٢) خبراء كليات التربية علي مستوي الجمهورية.
- (٣) وزارة التربية والتعليم والمديريات والادارات التعليمية.
- (٤) هيئة ضمان جودة التعليم والاعتماد بهدف دعم الوحدات التدريسية

٥) شركات الاتصالات لتوفير الامكانيات اللازمة لبرامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي.

٦) الشراكة مع خبراء في المجال التقني لتدريب معلمي التعليم الصناعي والاستفادة من خبراتهم في هذا المجال.

٧) الهيئات التشريعية بالتعاون مع وزارة المالية لوضع الميزانية العامة للتعليم الصناعي وتوفير الامكانيات اللازمة للارتقاء بمعلميه.

مرحلة التخطيط

تتعاون الجهات المشار إليها في المرحلة السابقة معاً لوضع خطط مستقبلية تتسم بالوضوح والاجرائية لإمكانية تنفيذها لتحقيق أكبر قدر من الفاعلية حتي تعود علي كل من المعلم والمتعلم بالفائدة المرجوة وتتمثل في:

١. إعادة النظر في أهداف برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي وذلك بوضع أهداف تلبي احتياجاتهم وتتواءم مع العصر الحديث.
٢. تصميم برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي بما يتماشى مع متطلبات العصر وفق خطط زمنية محددة وقائمة علي الاستراتيجيات والتقنيات الحديثة.
٣. العمل علي توفير الأساليب والوسائل التعليمية المستخدمة في برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي.
٤. تحديد أدوات التقييم للوقوف علي اوجه التمييز والقصور في برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي علي المستوي المعرفي والوجداني والمهارى.
٥. العمل علي إنشاء هيئة للتدريب الالكتروني ومنصات للتدريب علي التعليم الصناعي مما يسهل علي المعلمين فرصة التطوير من ذاتهم.
٦. الاهتمام بالتغذية الراجعة حتي يمكن معالجة أوجه القصور في برامج التنمية المهنية.
٧. العمل علي تحديث برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي باستمرار بما يتناسب متطلبات العصر الحديث.

مرحلة التنفيذ

وتشمل ما يلي:

١. حصر احتياجات ومتطلبات المؤسسات التعليمية المادية.
٢. التعرف علي متطلبات تطوير التنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي والعمل علي تحقيقها.
٣. وضع خطة استراتيجية واضحة المعالم ومحددة الأهداف يشترك في وضعها خبراء كلية التربية، والأكاديمية المهنية للمعلمين، والمعنيين بالأمر لوضع آليات لتحقيق متطلبات تطوير التنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي.
٤. العمل علي تنفيذ البرامج الخاصة بتحقيق متطلبات تطوير التنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي ومتابعتها ممن اشتركوا في وضعها.
٥. تطوير ادوات التقويم التي تقيس المعارف والمهارات لدي معلمي التعليم الصناعي بما يتناسب مع تحقيق متطلبات تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي.

مرحلة التقويم:

- وتهدف هذه المرحلة الي التعرف علي مواطن القوة وأوجه القصور المرتبطة بتنفيذ برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي وذلك عن طريق ما يلي:
١. التعرف علي مدى توافر الامكانيات البشرية والمادية التي تسهم في نجاح برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي.
 ٢. العمل علي قياس فاعلية برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي ومدى الارتقاء بالمعارف والمهارات لديهم.
 ٣. تقديم الاقتراحات المناسبة في ضوء ما يظهر من قصور في تنفيذ برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي.

آليات تحقيق التصور المقترح

هناك بعض الآليات اللازمة لتحقيق التصور المقترح منها:

- (١) توفر المعلومات والبيانات اللازمة عن المعلمين والطلبة والتقنيات الحديثة.
- (٢) العمل علي بناء ثقافة مدرسية تشجع علي الابتكار والابداع.
- (٣) القناعة التامة بأهمية العمل المستهدف من برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي.
- (٤) الارتقاء بمستوي المعلم رقمياً وتكنولوجياً.
- (٥) ما يتوفر لدى المعلمين من امكانات لا تتوافر بالآلات مثل مهارات التواصل والاتصال.
- (٦) تطوير المحتوى المعرفي والمهارى لبرامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي.
- (٧) توافر مدربين أكفاء وعلي درجة عالية من المعرفة والمهارة والقدرة علي التفاعل مع التقنيات الحديثة.
- (٨) توفير منظومة أخلاقية وتشريعية تسهم في تحقيق متطلبات تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي.
- (٩) العمل علي تطوير وتحديث البنية التحتية والتقنية للمؤسسات التعليمية.
- (١٠) وجود برتوكولات تعاون بين كليات التربية ومراكز التدريب التابعة لوزارة التربية والتعليم والأكاديمية المهنية للمعلمين.
- (١١) العمل علي زيادة وعي المجتمع المحلي بأهمية برامج التنمية المهنية للمعلمين.
- (١٢) العمل علي انشاء منصة رقمية واحدة تجمع المعلمين والقائمين علي برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي.
- (١٣) العمل علي استبدال الطرق التقليدية بالحديثة في برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي.

١٤) العمل علي سرعة التحول الرقمي لبرامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي.

١٥) تعميق الوعي لدي المعلمين بالتغيرات المستمرة، وتمكينهم من اكتساب مهارات متقدمة، وتفجير طاقاتهم الإبداعية لسد مختلف أنواع الاحتياجات وكذلك تنمية وعيهم والظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية في المجتمع مما يساعدهم على تبني أطر فكرية منظمة تمكنهم من فهم مستجدات الأحداث في العالم وتطورها وانعكاسها على التنمية المهنية للمعلمين، من خلال عقد ندوات لتوعية المعلمين بأهمية التنمية المهنية للمعلمين.

١٦) نشر ثقافة التنمية المهنية، لأن مفهوم التنمية المهنية يتطلب توافر نوعية مختلفة من المعلمين تتقبل برامج التنمية المهنية بصدر رحب، وترحب بالتغيير الهادف، ولعل من أهمها: تقبل ملاحظات الزملاء ونقدهم دون حساسية، والاستعداد للتخلي عن الطرق التقليدية الغير ملائمة وإتباع أساليب جديدة، وتبادل الخبرات الناجحة من الآخرين وعدم إيثار الذات، والتعلم التنظيمي وإدارة المعرفة.

١٧) توفير الأساسيات اللازمة لتحقيق برامج تنمية مهنية فعالة داخل المدارس المصرية، مثل وضوح المعايير والأهداف والأساليب الخاصة بالتنمية المهنية، هذا بالإضافة إلي المتابعة المستمرة والتطوير المستمر بهذا النظام بما يتناسب مع الظروف والمتغيرات البيئية الداخلية والخارجية.

١٨) ترسيخ التوجه إلي اللامركزية في تخطيط ورسم السياسات لبرامج التنمية المهنية للمعلمين المتمركزة على المدارس في مصر، بحيث تتولي المدرسة دون غيرها تخطيط وتنفيذ وتقويم تلك البرامج.

١٩) أن يكون لدي المعلمين الدافعية نحو تطوير أنفسهم والارتقاء بمستوي أدائهم واكتساب مجموعة من المهارات والمعارف الجديدة وتغيير اتجاهاتهم نحو مهنتهم.

٢٠) تدبير التمويل اللازم للإنفاق على برامج التنمية المهنية المتمركزة على المدرسة، والعمل على توفير فريق عمل متكامل لضمان التطبيق السليم والفعال مع إجراء التدريب اللازم لهذا الفريق، لضمان النتائج وتحقيق الأهداف المنشودة.

تحديات التصور المقترح

١. انتشار الأمية الرقمية بين المعلمين.
٢. مقاومة التغيير من قبل المعلمين والرضا بالوضع الراهن.
٣. ضعف الامكانيات المادية والتكنولوجية.
٤. الميل الي اتباع الطرق التقليدية في برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي.
٥. ضعف الدافع الداخلي لدي بعض معلمي التعليم الصناعي لاستدامة التنمية المهنية لديهم.

ويمكن مواجهة هذه التحديات عن طريق:

١. وضع خطط دائمة ومستمرة لتحقيق متطلبات تطوير التنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي.
٢. تطوير منظومة برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي بصورة دائمة بما يتناسب ومتطلبات العصر الحديث.
٣. المشاركة الفعالة بين جميع المعنيين والمهتمين بتحقيق متطلبات تطوير التنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي بما يسهم في تحقيق التصور المقترح.
٤. نشر الوعي لدي المعلمين بأهمية تحقيق متطلبات تطوير التنمية المهنية واثار ذلك علي رفع مستواهم العلمي والاجتماعي.
٥. وضع خطط استباقية في مجال التدريب بما يسهم في رفع كفاءة معلمي التعليم الصناعي مهارية بما يتواكب ومتطلبات العصر.

٦. توفير الدعم المادي اللازم لتحقيق متطلبات تطوير التنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي.

٧. نشر مهارات الثقافة الرقمية بين المعلمين والطلاب بالمؤسسات التعليمية.

٨. تبني لجان قطاع الدراسات التربوية سياسات تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي.

٩. توفير قاعدة بيانات دقيقة عن المعلمين وتخصصاتهم المختلفة.

المراجع

أبو النجا، مرح عزيز (٢٠٢٠): "متطلبات تأهيل مدارس التعليم الفني الصناعي للاعتماد في ضوء

معايير الأيزو الأوروبية"، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة دمياط.

أبو طالب، صفاء علام محمد وآخرون (٢٠١٧): " اتجاهات حديثة في تدريب المعلمين داخل

المدرسة، مجلة البحث العلمي في التربية، جامعة عين شمس، كلية البنات للآداب والعلوم

والتربية، ع١٨، ج٥.

الإتربي، هويدا محمود، الإتربي، محمد محمود (٢٠١٩): " المتطلبات التربوية لتطوير برامج

التنمية المهنية للمعلمين بمصر في ضوء خبرات بعض الدول الأجنبية"، مجلة كلية التربية،

جامعة طنطا، كلية التربية، مج٧٤، ع٢.

إمام، إيمان محمد عبد الوارث (٢٠١٩). "المسؤولية المدنية المهنية للمعلم وآليات تنمية الوعي بها

في العصر الرقمي". مجلة كلية التربية، جامعة سوهاج، جزء ٦٨، ديسمبر ٢٠١٩.

جمعة، نهاد السيد أحمد ابراهيم (٢٠١٩): "متطلبات تفعيل دور وحدات تيسير الانتقال لسوق العمل

بمدارس التعليم الثانوي الصناعي في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة"، رسالة

ماجستير، كلية التربية، جامعة دمياط.

جوهر، علي صالح (٢٠٠٨): انعكاسات التحديات المعاصرة على التعليم في الوطن العربي، ط ١،

المنصورة، المكتبة العصرية.

حجي، أحمد اسماعيل (٢٠٠٣): "التعليم قبل الجامعي المفتوح عن بعد من التعليم بالمراسلة إلى

الجامعة الافتراضية: مدخل إلى علم تعليم الراشدين المقارن"، القاهرة، عالم الكتب.

حسن، أسماء أحمد خلف (٢٠١٩): "السيناريوهات المقترحة لمتطلبات التنمية المهنية الإلكترونية

في ضوء الثورة الصناعية الرابعة" مجلة كلية التربية، جامعة سوهاج، عدد ٦٨، ديسمبر.

الحميدأوي، ياسر خضير(٢٠١٧): "التدريب الإلكتروني لتنمية المعلمين المهنية" القاهرة، دار السحاب للنشر والتوزيع.

رددير، فريال إبراهيم الدسوقي(٢٠١٩): الكفاية الخارجية للتعليم الثانوي الصناعي بمصر في ضوء التحديات المعاصرة، رسالة دكتوراه، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس.

الدهشان، جمال علي خليل(٢٠١٧): الاحتياجات التدريبية، مفهومها، أهميتها، أساليب تجديدها" دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب، مصر ، عدد خاص، مارس.

الدهشان، جمال علي خليل(٢٠٢٠): "تصور مقترح لمتطلبات تمكين المعلم في عصر الثورة الصناعية الرابعة كمدخل لتمكين الطفل العربي" بحث مقدم إلى المجلس العربي للطفولة والتنمية للحصول على جائزة الملك عبدالعزيز للبحوث العلمية، الدورة الثانية، ٢٠٢٠، تمكين الطفل العربي في ظل الثورة الصناعية الرابعة.

الزهراني، منى بنت محمد (٢٠١٨): "واقع التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الصمد في ضوء معطيات العصر الرقمي" مجلة كلية التربية، جامعة سوهاج، عدد ٥٤، أكتوبر.

سرور، أميمة موريد وأخرون (٢٠١٧). "فاعلية التنمية المهنية للمعلم الثانوي الفني في محافظة بورسعيد". مجلة كلية التربية، جامعة بورسعيد، كلية التربية، عدد ٢١.

سليمان، السعيد السعيد بدير ورمضان، فريدة إبراهيم والهابط، عزة مصطفى علي(٢٠١٩): تطوير التعليم الفني الصناعي في مصر في ضوء النموذج الأوربي للتميز EFQM مجلة كلية التربية، مج ١٩، ع ٢، كلية التربية، جامعة كفر الشيخ.

السيد، محمد إبراهيم عبده(٢٠١٧): "التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية في ضوء الاتجاهات الحديثة"، مجلة العلوم التربوية، جامعة القاهرة، كلية الدراسات العليا للتربية، مجلد ٢٥، العدد الثاني، ابريل.

شعبان، ولاء عبد العزيز عبد السميع(٢٠١٨): تدريب المعلمين: دراسة الإسكندرية. دار الوفاء. الشمري، ناجي حسين ناجي (٢٠١٩): "دور التعليم الرقمي في التنمية المهنية للمعلمين"، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر عدد ٧ فبراير

- طحاوي، بيومي محمد، حسين، سلامة عبد العظيم(٢٠٠٩): " التنمية المهنية للمعلمين: مدخل جديد نحو إصلاح التعليم، القاهرة، دار الفكر العربي.
- عبد السلام، أماني محمد شريف (٢٠١٩). "تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية بالأكاديمية المهنية للمعلم لتلبية متطلبات الترخيص في ضوء خبرات بعض الدول". مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، مجلد ٣٥، العدد الثاني.
- عبد القادر، مها محمد أحمد محمد (٢٠١٤). "إعادة توجيه التنمية المهنية للمعلم في ضوء مهارات القرن الحادي والعشرين". مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، عدد ١٥٩، جزء ٤، يوليو ٢٠١٤.
- عسيري، مهدي بن مانع مهدي(٢٠١٧): "أساليب التنمية المهنية للمعلم ومعوقات تنفيذها"، مجلة البحث العلمي في التربية، جامعة عين شمس، كلية البنات للأجرام والعلوم والتربية، عدد ١٨، ج٨، يوليو.
- على، عادل سيد (٢٠٠٨): التنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة.
- العمار، ناصر أحمد ناصر عبد العزيز(٢٠١٩): "التنمية المهنية للمعلم بالكويت في ضوء الاتجاهات المعاصرة: دراسة تحليلية"، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد ١٧٠، جزء ٣، أكتوبر.
- عوض، توفيق عوض وآخرون(٢٠٠٣): التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة.
- محمود، طارق محمد(٢٠٠٩): التنمية المهنية لمعلم التربية الابتدائي في مصر في ضوء بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة، مجلة كلية التربية ببورسعيد، المجلد ٣، العدد ٥، يناير.
- محمود، ولاء محمود عبد الله(٢٠١٩): التخطيط الاستراتيجي للتعليم الفني الصناعي المتقدم في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة، مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد (١٨١).
- المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية (٢٠٠٩): التنمية المهنية للمعلم في ضوء ثورة المعلومات النشرة الدورية للمركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، عدد ٩
- المفرج، بدرية وآخرون(٢٠٠٧): "الاتجاهات المعاصرة في إعداد المعلم وتنميته مهنيًا"، وزارة التربية، قطاع البحوث التربوية والمناهج، إدارة البحوث والتطوير التربوي، الكويت.

نجا، أحمد الرفاعي حسين (٢٠١٩): نموذج مقترح لتطوير إدارة التعليم الثانوي الفني بمصر على ضوء خبرات بعض الدول، رسالة دكتوراه، كلية البنات للأداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس.

النجدي، أميرة أحمد أحمد وآخرون (٢٠١٨). "التنمية المهنية للمعلم في جمهورية مصر العربية". مجلة كلية التربية، جامعة كفر الشيخ، كلية التربية، مجلد ١٨، عدد ٢.

وزارة التربية والتعليم (١٩٨١): "قانون التعليم رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١م، الباب الرابع، مادة ٣٨". وزارة التربية والتعليم (٢٠٠٩): مشروع تحسين التعليم الثانوي، وحدة التخطيط والمتابعة، البنك الدولي.

وزارة التربية والتعليم (٢٠١٧): " منظومة ضمان الجودة بمدارس التعليم الفني، الجزء الأول، دليل وحدة التدريب والجودة، الطبعة الأولى.

وزارة التربية والتعليم (٢٠١٤): الخطة الاستراتيجية والمستقبلية للتعليم قبل الجامعي (٢٠١٤-٢٠٣٠)، التعليم المشروع القومي لمصر.

وهبة، عماد صموئيل (٢٠١٥): "اتجاهات معاصرة في التنمية المهنية للمعلم"، تقديم: شبل بدران، الاسكندرية، دار المعرفة الجامعية.

