الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

أشتمل هذا الفصل على :

- مقدمة.
- مشكلة الدراسة.
- حدود الدراسة.
- أهداف الدراسة.
- أهمية الدراسة.
- مصادر الدراسة وأدواتها.
- الدراسات السابقة.
- مصطلحات الدراسة.
- منهج الدراسة وخطواتها .

مقدمة:

التنمية المهنية للمعلمين والعاملين بالحقل التعليمي وقيادات العمل التربوي تعتبر من أولويات الإصلاح التربوي، والمعلمون المتميزون مهنيا هم دعائم وركائز جودة العملية التعليمية.

والتنمية المهنية تهدف إلى عدم توقف مستوى المعلم المعرفي والمهاري عند مستوى التخرج ولكن التقدم المستمر والذي يعد أحد مطالب العصر الذي يتسم بالتغير والتطور المتلاحق والذي يتطلب من المعلم أن يكون دائما على درجة من الكفاية طوال حياته المهنية.

وهذه الكفاية تتحقق من خلال العديد من الأنشطة المهنية والتي تلعب الإدارة التعليمية دورا رئيسيا في توفيرها للمعلم ولا سيما معلم التعليم الثانوي الصناعي الذي تتعدد أدواره بشكل مستمر على أن تتحلى هذه الأنشطة بالصفات التالية[1]:

1- الاستمرارية على مدار سنوات العمل.
2- وضع قواعد وأسس تدعم السياسات التعليمية وتقوم عليها برامج التنمية المهنية.
3- إيجاد علاقة إيجابية بين المعلم ورغبته في تحقيق التنمية (حافز).
4- المساهمة الفعالة في إكساب المعلم القدرة على التنمية الذاتية.
5- التطوير والتحديث المستمر في ضوء متغيرات العصر.

وهذه الأنشطة المهنية تأخذ أشكالا مختلفة – التدريب – التعليم بالمراسلة– الرحلات– القراءة الحرة– الدراسات التكميلية والدراسات العليا– البعثات والزيارات– النشرات التعليمية– التوجيه الفني– المؤتمرات العلمية– من خلال الوسائل والأساليب التي تتبعها الإدارة التعليمية في ضوء السياسة التعليمية وكذلك في حدود المخصصات المالية اللازمة لتنفيذ هذه الوسائل والأساليب.

(1) **Brown-Bettina-Lankard**, Professional Development for Career Educators-ERIC Digest, U.S. Ohio, 2002. p.4.

والرغبة في إحداث التنمية المهنية من جانب السلطات التعليمية يجعلها عملية مؤسسية من الدرجة الأولى تتحقق من خلال المؤسسات، ففي اليابان تتعدد أشكال التدريب وتتنوع بين «تدريب داخل المدرسة، تدريب غير رسمي يقوم به المعلمون بأنفسهم في شكل جماعات دراسية في كل حي، وتدريب تقوم به مراكز التدريب المحلية أو البلدية، وتدريب لمدة عامين يعطى لبضع مئات من المعلمين سنويا في ثلاث مراكز قومية ويتم تدريب المعلمين الجدد لمدة عشرون يوما في السنة الأولى لتعينهم، ثم تقدم تدريبات دورية، ويتم التدريب في المدارس على أيدي خبراء ومتخصص المناهج والموجهين، وأثناء التدريب يقوم المعلمون المتدربون بالتدريس لفصول من التلاميذ أمام زملائهم وبحضور الخبير والمدرب، ثم يتبع ذلك تغذية راجعة»[1]، وإذا كان التدريب من منظور التنمية أحد محاورها الأساسية إلا أن التنمية المهنية تتسم بالشمول والاستمرارية.

وفي تايوان «ترى الجمعية الفنية الصناعية للتعليم أن التنمية أن تنمية معلمي التعليم الصناعي تتم من خلال التعرف على جوانب القصور والضعف في منظومة التعليم الفني والعمل على تلافى هذا القصور فقد توصل على سبيل المثال إلى أن التكنولوجيا الموجودة بالتعليم الفني غير مفهومة للمعلمين بشكل جيد وأن كثرة الامتحانات الدراسية تسببت في نقص حيوية التدريس وأن هناك فروق بين المنهج والبيئة الواقعية للتعلم وبناءا عليه أقامت برامج تنموية لتلاقى ذلك»[2].

ومن هنا نجد أن لكل بلد أسلوب وطريقة لتحقيق التنمية المهنية في ضوء سياستها التعليمية ويظل معلمي التعليم الصناعي أحوج ما يكونوا إلى هذه التنمية ليس للتباين في إعدادهم فقط ولكن نظرا لارتفاع كثافة الفصول في مدارس التعليم الفني وضعف مهارة الطلاب وعدم تناسبها مع متطلبات سوق العمل وكذلك عجز الإمكانيات المادية من أجهزة ومعدات وأدوات تدريبية- تعدد التخصصات الفنية- غموض

(1) **وليم عبيد**، إطار تتابعي لإعداد المعلم، مؤتمر كليات التربية في عالم متغير في الفترة من 23 إلى 25 يناير، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، القاهرة، 1993، ص27، 28.

(2) Lee-lung-sheng-steven, Technology Education in Taiwan, Taiwan, 2001, p. 18.

القوانين والتشريعات الخاصة بإنشاء المدارس الفنية- التغيير المستمر في نوعية التكنولوجيا المستخدمة في سوق العمل[1].

كل هذا يدعو بالضرورة إلى تنمية معلمي التعليم الصناعي تنمية مهنية على أرقى مستوى.

مشكلة الدراسة:

من خلال الإطلاع على بعض التقارير والدراسات العلمية الصادرة عن الجهات المعنية وجد أن هناك قصورا في دور الإدارة التعليمية في التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي ويمكن إجمال جوانب التصور فيما يلي:

1- تنوع مصادر إعداد معلمي التعليم الثانوي الصناعي، فمعلمي المواد النظرية بعضهم «من خريجي كليات الهندسة والمعاهد العليا الصناعية وكلية الهندسة والتكنولوجيا بحلوان وكلية التكنولوجيا بالمطرية وهناك أيضا من يحملون مؤهلات فنية فوق المتوسط تمثلت في دراسات تكميلية لمدة سنتين بعد دبلوم الثانوية الصناعية وفي عام 81/ 1982 أنشئ نظام تكاملي لإعداد معلم التعليم الفني من خلال شعب فنية ببعض كليات التربية، ومعلمي المواد العملية نجد معظمهم يحملون مؤهلات فوق المتوسط وهم من الحاصلين على دبلوم المدارس الثانوية الفنية لإعداد المعلمين، كما يحمل بعضهم دبلوم المدارس الثانوية فقط ولم يتم إلحاقهم بدراسات تكميلية بعد»[2]، هذا التنوع في مصادر الإعداد يدعو إلى ضرورة الاهتمام بالتنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي، إلا أنه على الرغم من تزايد عدد من يدخلون

(1) **وحيد يوسف محمود**، دراسة تحليلية لمحفزات ومعوقات الشراكة بين العام والخاص لتطوير التعليم الفني، المؤتمر الثاني للتعليم الفني، سوق العمل والتعليم الفني والتدريب المهني شراكة من أجل التطوير، القاهرة، 2007، ص58.

(2) **المجالس القومية المتخصصة**، التعليم العام والفني، موسوعة المجالس القومية المتخصصة، المجلد السادس، القاهرة، 88/ 89، ص 349.

المهنة عاما بعد آخر دون تأهيل تربوي فقد توقفت التنمية العملية والتربية لجموع المعلمين العاملين في التعليم عند الحد الذي تخرجوا عنده في معاهدهم وكلياتهم الجامعية دون تجديد أو تحديث[1].

2- قلة البرامج التدريبية المقدمة «لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي ففي الثلاث سنوات الماضية تم تنفيذ 41 برنامج في حوالي 12 تخصص»[2] في حين أن عدد التخصصات في المدارس الثانوية الصناعية تزيد عن 45 تخصص.

3- نقص ميزانية التدريب، ونقص المدربين المؤهلين من حيث العدد والكفاءة، نقص معدات التدريب على المستوى المحلى[3].

4- في المدرسة نلاحظ أن «إعطاء النواحي الإدارية الأهمية القصور من جانب غالبية مديري المدارس أو نظارها والنظر إليها على أنها وحدها هي مهمة الإدارة المدرسية ومن ثم يعكفون على الأعمال الإدارية ويتركون الإشراف الفني»[4]، مما كان له تأثير سلبي مباشر على عدم الاهتمام بتنمية المعلمين مهنيا، كما أن المعلمين يحتاجون إلى هذه التنمية بشكل مستمر تماشيا مع التطور العلمي المستمر في كافة جوانب وعناصر العملية التعليمية التي يجب على المعلم أن يكون ملما بها إلماما شاملا.

مما سبق يتضح أن هناك ضرورة قصوى لتنمية معلمي التعليم الثانوي الصناعي تنمية مهنية نتيجة لقصور في برامج الإعداد واختلاف نوعيات ومؤهلات هؤلاء المعلمين بجانب التطور الدائم في مجال التربية والصناعة على حد سواء مما يدعو بالضرورة

(1) **المرجع السابق**، ص 349.

(2) **وزارة التربية والتعليم**، الإدارة المركزية للتدريب، سجلات تدريب أعوام 2005- 2006- 2007.

(3) **الملتقى القومي للتنمية المهنية**، أهم نتائج دراسة الوضع الحالي عن البرامج والدورات التدريبية والمدربين في جهات التدريب في وزارة التربية والتعليم بالتركيز على محافظات التطوير، برنامج تطوير التعليم، 2005.

(4) **عرفات عبد العزيز سليمان**، إستراتيجية الإدارة في التعليم دراسة تحليلية مقارنة، الطبعة الثانية، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، 1980، ص 431.

إلى التنمية بشكل مستمر من خلال برامج متطورة تسعى إلى تحقيق ذلك من خلال أساليب ووسائل مختلفة مع تحديث أدوار القائمين على التنمية والمحتكمين والمتصلين بالمعلمين.

وفي ضوء ما سبق يمكن تحديد مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي: كيف يمكن تطوير دور الإدارة التعليمية في التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي؟

وينبثق من هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

1- ما الاتجاهات الحديثة لدور الإدارة التعليمية في التنمية المهنية للمعلمين؟
2- ما الأساليب والوسائل التي تتبعها الإدارة التعليمية في التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي في مصر؟
3- ما التوصيات والمقترحات التي تساهم في تطوير دور الإدارة التعليمية في التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي؟

حدود الدراسة:

سنقتصر الدراسة على الآتي:

1- دور الإدارة التعليمية في التنمية المهنية.
2- معلمي التعليم الثانوي الصناعي للمواد النظرية والعملية بمصر.

أهداف الدراسة:

1- تهدف الدراسة إلى التوصل إلى توصيات ومقترحات تساهم في تطوير دور الإدارة التعليمية في التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي.
2- النهوض بمستوى معلمي التعليم الثانوي الصناعي.

أهمية الدراسة:

1- تتبع أهمية الدراسة من كونها تتعلق بمعلمي التعليم الثانوي الصناعي وهؤلاء المعلمين سوف تنعكس تنميتهم على الطلاب وبالتالي على مستوى الخريجين مما يساعدهم في تحسين أدائهم ليتوافق مع احتياجات سوق العمل.

2- إمداد القائمين على التنمية المهنية بالإدارة التعليمية بالعديد من التوصيات والمقترحات التي تثرى بعملهم في هذا المجال وتساعدهم على اتخاذ العديد من القرارات المتعلقة ببرامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي والتي تثريهم مهنيا.

مصادر الدراسة وأدواتها:

1- القوانين واللوائح الرسمية والنشرات والتقارير.

2- الدراسات والرسائل العلمية والبحوث.

3- الكتب والمراجع والدوريات العربية والأجنبية.

4- بعض المواقع المتخصصة بشبكة المعلومات الدولية (الانترنت).

5- استبيان صمم لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي بهدف معرفة مدى الاستفادة من الوسائل والأساليب التي تستخدم لتنميتهم مهنياً.

الدراسات السابقة:

1ـ دراسة عبد الفتاح طلبة مصطفى 1971[1]:

استهدفت الدراسة عرض لأهم الوسائل والنظم الحالية لرفع مستوى المعلمين أثناء الخدمة في ج.م.ع مع مقارنتها بالنظم والوسائل المعمول بها في كل من الولايات

(1) **عبد الفتاح طلبة مصطفى**، تربية معلمي المرحلة الثانوية أثناء الخدمة دراسة مقارنة بين مصر والولايات المتحدة الأمريكية وانجلترا، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، 1971.

المتحدة الأمريكية وانجلترا لإبراز النواحي التي يمكننا الإفادة منها في ضوء ظروفنا وأوضاعنا بوجه عام، محاولة الكشف عن أفضل سبل النمو العلمي والمهني لمعلمي المرحلة الثانوية في أثناء مزاولتهم مسئولياتهم المهنية والاجتماعية المتجددة، التقدم بمقترحات تسهم في مجال استمرار تحسين مستويات المعلمين.

وقد أكدت نتائج الدراسة على الارتفاع بمستوى اختيار الطلاب للكليات ومعاهد تربية المعلمين، وزيادة مدة الإعداد مع تحسين برامج الإعداد وزيادتها، ومواصلة استمرار الإعداد عن طريق برامج التربية في أثناء الخدمة.

2ـ دراسة كمال عزيز عبد المسيح 1977 [1]:

استهدفت الدراسة التعرف على مدى مناسبة سياسة قبول الطلاب في المدرسة الثانوية الصناعية مع مواصفات هؤلاء الطلاب، ومدى تحقيق إدارة وتنظيم هذه المرحلة مع أهداف التعليم الصناعي وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك قصور في إدارة وتنظيم التعليم الثانوي الصناعي وكذلك في سياسة قبول طلابه.

3ـ دراسة فرغلى جاد جاد أحمد 1979 [2]:

استهدفت الدراسة الوقوف على المتغيرات التي حدثت في مصر وأثر هذه المتغيرات في ضرورة إعادة النظر في العلاقة بين السلطات الإدارة التعليمية القومية والمحلية بالمقارنة بالسلطات التعليمية القومية والمحلية في كل من انجلترا والولايات المتحدة الأمريكية.

وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أهمية تفويض السلطة من المستوى القومي إلى المستوى المحلى وإعطاء الفرصة للجهود الأهلية للمشاركة في التعليم.

---

(1) **كمال عزيز عبد المسيح**، دراسة ميدانية لبعض مشكلات المدرسة الثانوية الصناعية في جمهورية مصر العربية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، 1977.

(2) **فرغلى جاد جاد أحمد**، دراسة مقارنة للعلاقة بين سلطات الإدارة التعليمية القومية والمحلية في انجلترا والولايات المتحدة الأمريكية وجمهورية مصر العربية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أسيوط، 1979.

4ـ محمد حسن المهدي 1980[1]:

استهدفت الدراسة البحث عن أسلوب مناسب لرفع مستوى المدربين الفنيين، وبناء برامج التدريب بالمراسلة لرفع المستوى المعرفي لهم.

وأكدت نتائج الدراسة على أهمية رفع المستوى المهني للمدربين الفنيين (معلم العلمي)، على أهمية تنظيم العلاقة بين خطط التنمية وهيكل العمالة.

5ـ دراسة عايدة محمد عبد التواب 1984[2]:

هدفت الدراسة إلى وصف واقع التعليم الثانوي الصناعي في مصر، وتقدير كفاءة خرجيه في ضوء متطلبات التنمية الاقتصادية والتوصل إلى جوانب القصور، ورسم صورة مستقبلية للمدرسة الثانوية الصناعية وأشارت نتائج الدراسة إلى أنه يوجد قصور في نظم إعداد معلم المواد الفنية النظرية والعملية بالمدرسة الثانوية الصناعية.

6ـ دراسة محمد السيد محمد الاختاوى 1990[3]:

هدفت الدراسة إلى محاولة الكشف عن بعض مشكلات معلم التعليم الثانوي الصناعي بكليات التربية في مجالات سياسة قبول الطلاب وأسلوب وجوانب الإعداد ووضع التوصيات والمقترحات التي تعمل على حل هذه المشكلات، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى عدم كفاية الإعداد الثقافي والتربوي والأكاديمي داخل كليات التربية.

---

(1) **دراسة محمد حسن المهدى**، رفع المستوى المعرفي للمدربين الصناعيين بالمراسلة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، 1980.

(2) **عايدة محمد عبد التواب**، تقدير كفاءة خريجي التعليم الثانوي الصناعي في ضوء متطلبات التنمية الاقتصادية في مصر، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنصورة، 1998.

(3) **محمد السيد محمد الاختاوى**، دراسة ميدانية لبعض مشكلات إعداد معلم التعليم الثانوي الصناعي بكليات التربية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنصورة، 1998.

7ـ دراسة يوجس لين 1999[1]:

هدفت الدراسة إلى التوصل لطرق جديدة لتدريس المواد الدراسية المهنية، وتوصلت الدراسة إلى أنه لابد أن تتضمن طرق التدريس مقابلات فردية وجماعية للطلاب، وأن يكون هناك دوراً للسياسة التعليمية في تحقيق التوازن بين التشريع والتنفيذ لتدعيم قدرة المعلم على التطوير.

8ـ دراسة زومينكسى كاثلين 2003[2]:

هدفت الدراسة إلى وضع نماذج لتطوير أداء المعلم ليكون معلماً ناجحاً، وتوصلت الدراسة إلى ضرورة دعم الشراكة بين المدارس والمعاهد التعليمية الأخرى وتوفير الدعم المعنوي والنفسي والإرشادي الدائم للمعلم واستخدام المرونة في تصميم برامج تنموية له.

9ـ دراسة جيفرى جاسون 2004[3]:

هدفت الدراسة إلى تقديم مشروعات لتطوير التعليم الصناعي من خلال المعلمين، وتوصلت الدراسة إلى وضع وثيقة تتضمن مجموعة مقترحات لبدء المشروعات التعليمية من خلال إرشادات وتوجيهات تثرى بالعملية التعليمية داخل المدارس الصناعية وتساعد على تحقيق التنمية المهنية لمعلمي هذه المدارس.

---

(1) **Boggs-Lynn**, Teacher Professional Development in The Context of School Change: A Qualitative case study of teachers integrating academic and vocational education, the otao-state University, 1999.

(2) **Azminski-Kat**hleen, Teacher Development in CTE in Brief: Fast facts for policy and practice, office of vocational education (ED) Washington, DC, 2003.

(3) **Jeffrey-Jason**, Brain-based learning and industrial technology education practice: Implications for consideration, central-Michigan-University, 2004.

تعليق عام على الدراسات السابقة:

1- القصور الواضح في برامج إعداد معلمي التعليم الثانوي الصناعي.
2- وجود فجوة بين التخطيط والتنفيذ فيما يخص تنمية المعلم مهنيا.
3- إتاحة الفرصة للعمليات والجمعيات الأهلية للمشاركة في تنمية المعلم مهنيا.
4- ضرورة استحداث طرق وأساليب جديدة لتنمية المعلم مهنيا.
5- توفير الإمكانيات اللازمة لضمان نجاح برامج التنمية المهنية.
6- توفير الدعم المعنوي الدائم للمعلمين لتحفيزهم على النمو المهني.

مصطلحات الدراسة:

الدور:

هو «الأنماط السلوكية للوظائف المتوقعة أو الملقاة على عاتق فرد ما في سياق مجتمعي معين»[1].

الإدارة التعليمية:

«تعنى عملية التوجيه والرقابة والإدارة لكل الأمور المتصلة بالشئون المدرسية متضمنة الإدارة المالية لما كانت سمات الشئون المدرسية يمكن النظر إليها على أنها تحمل على عاتقها تحقيقه الأهداف التعليمية»[2].

التدريب:

هو «مجموعة من الأنشطة تستهدف تزويد الأفراد بالمعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة للعمل في مهنة أو لممارسة مهنة في أي نشاط»[3].

---

(1) **Carterv. Good**. Dictionary of Education, third Edition, New York, Mc Rew-Hillook Company 1973, p. 502.

(2) **Ibid,** P. 14.

(3) **International Lobonr**, Dictionary, 1994, p.174.

التنمية المهنية:

«كل خبرات التعليم التي يزود بها المتعلمون من أجل إحداث تغير في السلوك يؤدى إلى تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية، ويؤكد تعريف الأمم المتحدة للتنمية المهنية المستدامة على أن تهيئ التنمية للجيل الحاضر وللأجيال التالية متطلباتهم الأساسية والمشروعة[1].

النمو المهني:

«يعنى زيادة المعرفة ومهارة التدريس والكفاءة وزيادة التبصر بالمشكلات التعليمية يصاحبه زيادة في النجاح كمعلم»[2].

منهج الدراسة وخطواتها:

تستخدم الدراسة المنهج الوصفي الذي «يفيد في الحصول على حقائق دقيقة عن الظروف القائمة والكشف عن التطورات أو الظروف والاتجاهات السائدة وتحليلها وتفسيرها للكشف عن العوامل الكامنة وراء تلك الدراسة»[3].

وفي ضوء هذا التعريف تتبع الدراسة الخطوات الإجرائية كالتالي:

1- دراسة الاتجاهات لتنمية المعلمين مهنياً.

2- دراسة دور الإدارة التعليمية في التنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي دراسة نظرية وميدانية.

3- التوصل إلى توصيات ومقترحات تساهم في تطوير دور الإدارة التعليمية في التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي.

---

(1) htt://ww.Vgse, he lwan, Edu.eg/moodle/course/info.php.id= 32.

(2) **Carter V. Good**., OP. cit, p. 270.

(3) **جابر عبد الحميد، أحمد صبري**، مناهج البحث في التربية وعلم النفس، الطبعة الثانية، القاهرة، دار النهضة العربية، 1978، ص 136.

وعلى ذلك سوف تسير الدراسة وفقا للخطوات التالية:

1- الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.

2- الفصل الثاني: الاتجاهات الحديثة لدور الإدارة التعليمية في التنمية المهنية للمعلمين.

3- الفصل الثالث: دراسة نظرية – لدور الإدارة التعليمية في التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي.

4- الفصل الرابع: دراسة ميدانية لدور الإدارة التعليمية في التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي.

5- الفصل الخامس: توصيات ومقترحات دور الإدارة التعليمية في التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي.