

الفصل الثالث

دراسة نظرية لدور الإدارة التعليمية في التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي

أشتمل هذا الفصل على:

- مقدمة. 
- أولا : فلسفة التعليم الثانوي الصناعي. 
- ثانيا : أهداف التعليم الثانوي الصناعي. 
- ثالثا : معلمو التعليم الثانوي الصناعي. 
- رابعا : مبررات التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي. 
- خامسا : وسائل وأساليب الإدارة التعليمية لتنمية المعلمين مهنيا. 

مقدمة:

تناول الفصل السابق بعض الاتجاهات نحو التنمية المهنية للمعلمين متضمناً فلسفة التنمية المهنية وأهدافها وأهم الوسائل والأساليب التي تستخدم لتحقيقها من خلال الإدارة التعليمية وهذا الفصل يتناول فلسفة التعليم الثانوي الصناعي وأهدافه وفئات المعلمين به ومبررات تنميتهم مهنيًا وأهم الوسائل والأساليب التي تستخدمها الإدارة التعليمية لتحقيق التنمية المهنية حيث «يعطى المجتمع المصري أهمية خاصة للتعليم الثانوي الفني بصفة عامة والتعليم الثانوي الصناعي بصفة خاصة، وذلك لأنه يعتمد عليه في إمداده بالعمال المهرة الذين يستطيعون استيعاب التكنولوجيا الحديثة في معدات وأدوات الإنتاج والإسهام في التنمية الشاملة في مصر»⁽¹⁾.

أولاً: فلسفة التعليم الثانوي الصناعي:

تنبع هذه الفلسفة من جانبين أساسيين، الجانب الثقافي أو الثقافة العلمية وهو ما تشترك فيه المدرسة الصناعية مع باقي مدارس الثانوي العام والفني وإن كانت بنسب متفاوتة، والجانب الآخر الجانب المهني أو الفني «مع مراعاة تحقيق التوازن بين الجانب الثقافي والجانب المهني في مدارس التعليم الصناعي وهذا ما يعبر عنه بفلسفة هذا النوع من التعليم وذلك لاعتبارات من أهمها:

1- الطالب الذي يمارس مهنة أو حرفة بعد تخرجه يقوم في نفس الوقت بأدوار كثيرة ذات صفة اجتماعية، واقتصراره على تعلم المهارات العملية المهنية لا يجنبه الفشل في هذه الأدوار الاجتماعية التي لا غنى عنها لأي فرد.

2- إن خبرة الفرد تستمد من كفايته في حرفة معينة بجانب الخبرات المتعددة في ميادين

(1) محمد أحمد عوض، تدريب معلمي المواد الفنية الصناعية النظرية والعملية بالتعليم الثانوي الصناعي - أثناء الخدمة في مصر - دراسة ميدانية، المركز القومي للبحوث التربوية، 1987، ص 9.

الحياة الأخرى غير المهنية، وهذا ما يحققه الجانب الثقافي، فالابتكار مثلاً وليد الحاجة ولا يمكن للفرد أن يجتهد ويبتكر دون الإلمام بحاجات الجماعة.

3- ظهور الطبقة العاملة كقوة مؤثرة في الحياة السياسية يتطلب من الفرد أن يعرف ماله من حقوق وما عليه من واجبات وكل هذا يدخل في باب الجانب الثقافي ولا يدخل في باب المهارة العملية»⁽¹⁾.

ثانياً: أهداف التعليم الثانوي الصناعي:

يمثل التعليم الصناعي ركيزة أساسية في التنمية الشاملة، فهو الأداة الفعالة لتنمية قدرات الأفراد على تحمل أعباء التنمية، وتتضح أهدافه من خلال أنه يعتبر «المصدر الرئيسي لتوفير القيادة الفنية الماهرة والمدرّبة اللازمة لإدارة مشروعات الإنتاج والخدمات، ويساعد الأفراد في المجتمع على إعادة بناء مجتمعهم وتطوير تنظيمه، ويكسب الفرد الإحساس بآدميته وإنسانيته وكرامته»⁽²⁾.

كما أنه «يهدف إلى استكمال الإعداد الإنساني القومي للطلاب وإعداد القوى العاملة الفنية للعمل في أحد المجالات الصناعية، وتأهيل الطلاب ليتمكنوا بعد تخرجهم من استمرارية السعي لرفع مستواهم العلمي والمهني»⁽³⁾.

يلاحظ أن هذه الأهداف تنبع من فلسفة التعليم الصناعي والذي يؤكد على جانبيين هامين، هما الجانب الثقافي والجانب المهني لدى خريج المدارس الثانوية الصناعية وذلك في محاولة لتزويد المجتمع بخريجين على مستوى عالي من الكفاءة الفنية والثقافية ليكونوا أعضاء منتجين داخل المجتمع.

(1) إكرام سيد غلاب، دراسة تقويمية للمدارس الثانوية الصناعية النوعية نظام الثلاث سنوات في ضوء أهدافها، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر، 1990، ص 49.

(2) صبرى الانصارى ابراهيم، التعليم الثانوي الصناعي بمصر في ضوء بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة، دراسة تحليلية، كلية التربية، جامعة أسيوط، بدون تاريخ، ص 13.

(3) وزارة التربية والتعليم، دليل التعليم الفني، 2007.

ثالثاً: معلمو التعليم الثانوي الصناعي:

بداية نود أن نشير إلى أن التعليم الثانوي الصناعي في الفترة الأخيرة قد اتجه إلى إيجاد نوعاً من التكامل بين المدرسة والمؤسسة الصناعية في شكل مشروعات وبرامج دراسية بالتعاون مع جهات خارجية مثل مشروع مبارك كول والتعاون مع الجانب الألماني، وقد صدر قرار وزاري⁽¹⁾ حديثاً بشأن القواعد والإجراءات والضوابط ونظم التقويم والتدريب المهني المزدوج، والذي جاء بين بنوده ضرورة توفير الكوادر اللازمة لتسيير العملية التعليمية من إدارة مدرسية وهيئات تدريس وهيئات معاونة وتدريبها طبقاً لمعايير التعليم المزدوج، مما يلقي بالعبء الأكبر على التنمية المهنية لتحقيق ذلك علماً بأن معلمي التعليم الثانوي الصناعي يمثلون ثلاث فئات من المعلمين، معلموا مواد الثقافة العامة مثل اللغة العربية والرياضيات.. الخ من التخصصات الثقافية، «ومعلموا المواد التكنولوجية النظرية وهم معظمهم من خريجي كليات الهندسة والمعاهد العليا الصناعية وبعضهم من الحاصلين على دراسات تكميلية لمدة سنتين بعد الثانوية الصناعية وانضم إليهم خريجو الشعبة الصناعية ببعض كليات التربية»⁽²⁾.

«ومعلموا المواد التكنولوجية العملية (التدريبات المهنية) وهم جميعاً من خريجي التعليم الصناعي نظام السنوات الخمس أو الثلاث لإعداد الفني أو الفني الأول، وانضم إليهم في السنوات الأخيرة خريجو المدارس الفنية نظام السنوات الخمس لإعداد معلمي الورش التي أنشئت في القبة والزاوية الحمراء ودار السلام، وكذلك خريجي الدراسات التكميلية عامين بعد الثانوية الصناعية نظام السنوات الثلاث ويقومون بتدريس التدريبات المهنية لكل تخصص»⁽³⁾.

(1) وزارة التربية والتعليم، قرار وزاري رقم 62، بشأن القواعد والإجراءات والضوابط ونظم التقويم والتدريب المهني المزدوج نظام السنوات الثلاث (جميع المهن)، 2007.

(2) أبو بكر عابدين بدوى، التربية الصناعية بين المفهوم والواقع، بل برنت، القاهرة، 1991، ص 139.

(3) المرجع السابق، ص 140.

يتضح مما سبق تعدد وتنوع مؤهلات معلمي التعليم الثانوي الصناعي فبعضهم مؤهل عال والبعض مؤهل متوسط مما يجعل الاختلاف واضح في مستوى وقدرات المعلمين يدعو إلى ضرورة الاهتمام بهؤلاء المعلمين والعمل على تنميتهم بشكل مستمر.

رابعاً: مبررات التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي:⁽¹⁾

- 1- تعدد واختلاف الجهات التي تعد معلم التعليم الصناعي على سبيل المثال خريجي كليات التربية، خريجي كلية التعليم الصناعي، خريجي كليات الهندسة، خريجي معهد الكفاية الإنتاجية خريجي المعاهد المتوسطة، وبعض خريجي الدبلوم الثانوي الصناعي... الخ. مما يفرز نوعيات ذو إعداد مختلف وثقافات متنوعة وخبرات غير متكافئة، مما يستوجب معه أن يكون هناك نوعاً من التوجيه والإرشاد والتدريب ليستطيع المعلم أن يؤدي رسالته التعليمية على أكمل وجه من خلال ممارساته الفنية والتربوية والإدارية داخل الفصل وهو أحد أهداف التنمية المهنية.
- 2- القصور في إعداد بعض معلمي التعليم الصناعي، مما يتطلب القضاء على هذا القصور والارتقاء بمستوى هؤلاء المعلمين.
- 3- إكساب المعلم مجموعة المهارات النظرية والعملية المتصلة بتخصصه.

(1) في هذا الصدد مراجعة ما يلي:

- المجالس القومية المتخصصة، تقرير المجلس القومي للتعليم والبحث العلمي والتكنولوجيا، الدورة الخامسة عشر، 1987/1988، القاهرة، ص 136.
- إكرام سيد غلاب، مرجع سابق، ص 53.
- أحمد فتحي سرور، تطوير التعليم في مصر سياسته واستراتيجيته وخطة تنفيذه - التعليم قبل الجامعي، وزارة التربية والتعليم للطبعة الثانية، 1989، ص 49.
- أحمد يونس محمد محمود، دراسة بعض مشكلات التعليم الثانوي الصناعي وأثرها على خطط التنمية القومية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر، 1982.

- 4- العمل على إدراكه بموقع الصناعة كقوة كبرى مؤثرة في حاضر المجتمع ومستقبله وما تفترضه على المجتمع من تحولات وتغيرات.
- 5- تأهيل المعلم لكي يكون متميزاً على مستوى عال من المهنية والخبرة التي تمكنه من القيادة التربوية والتخطيط الجيد والتفكير المتأمل وتجعل منه عنصراً فعالاً في التغير والتطوير.
- 6- تزويد المعلم بمهارات التعليم الذاتي والتفكير العلمي والتفكير الناقد والمهارات الحياتية.
- 7- إكساب المعلم مهارة إدارة الفصل في ظل كثرة عدد الطلاب وضعف مستواهم العلمي وكبر سنهم وانخفاض مستواهم الاجتماعي والاقتصادي والأخلاقي.
- 8- كل هذه المبررات تدعو إلى ضرورة تنمية معلمي التعليم الصناعي تنمية مهنية، حيث أنه لا يقتصر دوره على إعداد الطلاب مهنيًا فقط ولكن تعداه إلى مهام أخرى فهو موجه تربوي ومثقف قومي وسياسي وقائد فكر ورائد اجتماعي، ومن خلال هذه الأدوار تتكامل وظيفته كعامل فعال في إحداث التغير وفي إيجاد نمط الشخصية المرغوبة في ضوء اتجاهات مجتمعتنا ومعالمه الجديدة.

خامساً: وسائل وأساليب الإدارة التعليمية لتنمية المعلمين مهنيًا:

تتعدد الوسائل والأساليب التي تستخدمها الإدارة التعليمية لتنمية معلمي التعليم الثانوي الصناعي تنمية مهنية ومن أهمها:

1- التدريب أثناء الخدمة:

اتضح من العرض السابق للإطار النظري أهمية التدريب أثناء الخدمة ومدى قدرته على تحقيق التنمية المهنية المستدامة للمعلمين من خلال أهدافه وبرامجه ويتولى هذه المهمة في مصر بصفة رسمية الإدارة المركزية للتدريب وفروعها التابعة لوزارة التربية والتعليم، وفيما يلي عرض لبرامج التدريب أثناء الخدمة ببرامج التدريب أثناء الخدمة.

أ- برامج تجديدية:

وتهدف إلى تجديد الجوانب المهنية للمعلم «وتمكين المعلمين من أن يلاحقوا التطورات التي تحدث في العلوم والفنون وأساليب التربية وطرق التدريس والوسائل التعليمية والتوجيه الفني والإدارة التعليمية»⁽¹⁾

وهذه النوعية من البرامج ضرورية لجموع المعلمين في التعليم الثانوي الصناعي على اختلاف مؤهلاتهم وتخصصاتهم حيث أنها تساعدهم على التزود بمستحدثات العصر سواء التكنولوجيا الفنية أو التربوية التي تساهم في الارتقاء بمستوى أدائهم، «وتعتبر هذه النوعية من البرامج من أكثر أنواع البرامج التدريبية أثناء الخدمة انتشاراً حيث أنها تشكل الجانب الأكبر من نشاط الإدارة العامة للتدريب بوزارة التربية والتعليم والإدارات التابعة لها»⁽²⁾.

ب- برامج المعينين في وظائف جديدة والمقرين إلى وظائف أعلى:

تنبع أهمية هذه البرامج من كونها «تهدف إلى تزويدهم بالمعارف والمهارات والخبرات التي تساعدهم على التعرف على مهام واختصاصات وظائفهم الجديدة وتمكنهم من ممارستها على وجه سليم»⁽³⁾، مما يساهم في نجاحهم في المهام الجديدة الموكلة إليهم.

ج- برامج تدريب المعلمين الجدد:

«تقدم هذه البرامج إلى كل المعلمين الجدد أو المعينين حديثاً أو حديثي العهد بمهنة التعليم أو أي عمل من الأعمال التعليمية»⁽⁴⁾، وهذه النوعية من البرامج تقوم على أساس

(1) حسين بشير محمود وسعيد جميل سليمان، التدريب في أثناء الخدمة لمعلمي التعليم قبل الجامعي في مصر الواقع والمشكلات، ندوة اللجنة العليا للتدريب المنعقدة بالإسكندرية، 25-26 أغسطس 1988، ص 10.

(2) محمد أحمد عوض، مرجع سابق، ص ص 68، 69.

(3) كمال محمود الخطيب، تدريب المعلمين أثناء الخدمة واستراتيجية التطوير، مطبعة الكيلاني، القاهرة، 1991، ص 95.

(4) محمد أحمد عوض، مرجع سابق، ص ص 63، 64.

تأهيل المعلمين الجدد حتى يمكنهم استكمال إعدادهم قبل الخدمة سواء من الناحية التربوية أو الناحية التخصصية.

2. أساليب التدريب أثناء الخدمة:

للتدريب أثناء الخدمة أساليبه المختلفة والمتعددة كما أشير إليها في الفصل السابق، ولقد أثبتت إحدى الدراسات أن كثر الأساليب استخداماً في برامج تدريب معلمي التعليم الثانوي الصناعي نظام الثلاث سنوات للمواد الفنية النظرية والعملية هي «المحاضرة أو الإلقاء الشفوي يليه أسلوب المناقشة ثم المشاهدات التطبيقية والتدريب العملي، وبعض الزيارات الميدانية أو الرحلات للمصانع والمؤسسات الإنتاجية المختلفة في حالة عدم توافر الأجهزة المراد التدريب عليها»⁽¹⁾.

وفيما يلي عرض لكل منها:

المحاضرة:

«وهي من الأساليب الشائعة والعامة والأقل تكلفة وتستخدم بصفة دائمة في معظم برامج التدريب في مصر لأن المحاضرة تمثل عرضاً موجزاً لمجموعة من الخبرات العلمية للدارسين في فترة زمنية معينة في جو من التفاعل الاجتماعي من خلال العلاقات بين المحاضر والدارسين»⁽²⁾. كما أنها تعتبر غير مكلفة كأحد الأساليب التدريبية فهي لا تحتوي على أجهزة أو معدات ولكنها تعتمد على الإلقاء من المدرب والاستماع من المتدرب، وهي تفيد معلم التعليم الثانوي الصناعي كبداية نظرية تسبق العمل التطبيقي ولا تكون بنفس الكفاءة إذا ما استخدمت منفصلة بدون أسلوب آخر.

(1) المرجع السابق، ص 143.

(2) محمد الصائم عثمان، تطوير نظام تدريب معلم التعليم الابتدائي في أثناء الخدمة في السودان على ضوء خبرات مصر وانجلترا رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، 1993، ص 136.

المناقشة:

هي أسلوب يتم فيه التفاعل بين أعضاء جماعة صغيرة لهم أهداف موحدة حول موضوع معين، ويستخدم هذا الأسلوب لتحسين عملية الفهم «وتعد حلقات المناقشة من الوسائل الفعالة في تدريب المعلمين ف مصر حيث يتم فيها حوار مفتوح حول بعض الأفكار والمفاهيم والخبرات ووجهات النظر العملية حول موضوع أو قضية تعليمية محددة»⁽¹⁾، ومع أهمية هذا الأسلوب إلا أنه لا يمثل أهمية كبرى لبرامج معلمي التعليم الثانوي الصناعي التي غالباً ما تحتاج إلى المشاهدة والتطبيق العملي.

المشاهدة التطبيقية:

في هذا الأسلوب «يعرض بعض الأعمال على مجموعات كبيرة أو صغيرة من المتدربين لمشاهدتها، ويطلب منهم تدوين بعض الملاحظات حولها، وبذلك تكون هادفة»⁽²⁾، ثم يجري بعد ذلك مناقشات حول الملاحظات التي تم تدوينها، مما يفيد معلم التعليم الثانوي الصناعي إلى حد كبير.

التدريب العملي:

«يعتبر هذا الأسلوب من أهم أساليب تدريب المعلمين في أثناء الخدمة وأنجحها وأكثرها عمقاً وأثراً في إثراء مهارة المعلمين، وبصفة خاصة معلمي المواد الفنية الصناعية النظرية والعملية بالتعليم الثانوي الصناعي نظام السنوات الثلاث»⁽³⁾ ويتم ذلك بعدة طرق من بينها التدريب على استخدام الآلات والمعدات والأجهزة وكيفية صيانتها وإجراء التجارب الدالة على اكتساب المهارات.

(1) المرجع السابق، ص 136.

(2) محمد أحمد عوض، مرجع سابق، ص 79.

(3) المرجع السابق، ص 89.

الزيارات والرحلات الميدانية:

«وفي هذه الحالة يقوم المتدربون بزيارة الأماكن والمؤسسات التي لها علاقة بمجال تخصصهم، حيث يتعرف المتدربون عملياً على الطبيعة على تطبيق ما يقومون بتلقيه لتلاميذهم أو طلابهم ويكتسبوا المهارات العملية والعلمية المختلفة ويقفوا على أحدث التطورات العلمية والتكنولوجية في مجال تخصصهم»⁽¹⁾، وهو بذلك يقضى على مشكلة نقص الأجهزة والمعدات التي يمكن أن يتدرب عليها المعلمون في المدارس الثانوية الصناعية وعلى مشكلة الاعتمادات المالية... الخ والتي تعد من المشكلات الجوهرية التي تعوق تنمية المعلم التخصصية.

وباستعراض البرامج التدريبية التي تمت على مستوى الإدارة المركزية على اعتبار أنها الجهة الرسمية المنوط بها تدريب المعلمين وذلك خلال الفترة من عام 2004/2007 نلاحظ الآتي:⁽²⁾

- إجمالي عدد البرامج التي تم تنفيذها لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي للعام 2004-2005 تمثل في 13 برنامج يشمل 600 متدرب لعدد 8 تخصص.
- إجمالي عدد البرامج لعام 2005-2006 - تمثل في 11 برنامج يشمل 586 متدرب لـ 9 تخصصات.
- إجمالي عدد البرامج لعام 2006-2007 تمثل في 17 برنامج يشمل 600 متدرب لـ 8 تخصصات.

ويتضح من العرض السابق ضآلة حجم البرامج التدريبية بالنسبة لعدد تخصصات التعليم الثانوي الصناعي حيث يحتوى على ما يزيد عن 45 تخصص علماً بأن التخصصات السابق ذكرها بها تكرار على مدار الثلاث سنوات وكذلك قلة عدد المعلمين الذين حضروا البرنامج بالنسبة لإجمالي المعلمين الذين يعدوا بالآلاف.

(1) المرجع السابق، ص 88.

(2) وزارة التربية والتعليم، الإدارة المركزية للتدريب، الخطط التدريبية المركزية للأعوام 2004-2005، 2005-2006، 2006-2007.

كما أن هذه البرامج اعتمدت على ثلاث محاور فقط:

- الأول: اشتمل محتويات التدريب الجانب العلمي التخصصي في مجال المهنة.
- الثاني: اشتمل بعض البرامج التعرف على مصطلحات الكمبيوتر.
- الثالث: اشتمل بعض البرامج الخاصة بتدعيم اللغة الانجليزية.

وقد ورد في نتائج⁽¹⁾ دراسة الوضع الحالي عن البرامج والدورات التدريبية والخاص ببرنامج تطوير التعليم أن حوالي نصف خطط التدريب على المستوى المركزي لا تقوم على الاحتياجات التدريبية، كما أن خطط التدريب غير كافية على المستوى المحلي، ولا تستخدم المعايير لتصميم أو تخطيط أو تقويم التدريب على جميع المستويات، كما أن هناك نقص في ميزانية التدريب، نقص المدرسين المؤهلين من حيث العدد والكفاءة، على الرغم مما ذكر من خلال المعايير⁽²⁾ القومية للتعليم والتي اختصت فيما بينها التدريب والتي أكدت فيه على ما يلي:

تخطيط البرامج التدريبية المناسبة في ضوء الاحتياجات التدريبية على أن تشمل بجانب ذلك، التدريب على أساليب المنهج العلمي في جمع البيانات والقياس والمراجعة والتدقيق والتحليل والتقييم ودعم خطة التدريب المستمر، بما يجعل من التدريب عملية متصلة الحلقات يتواصل فيه البرنامج التدريبي الواحد بها قبل، ويمهد في الوقت نفسه للتدريب التالي.

والمستقرى للبرامج التدريبية يلاحظ أنها لا تشمل جميع مناطق ومحافظات مصر ولا يوجد بها أي حافز مادي أو معنوي، يحفز المعلم على الحضور والاستفادة من محتويات

(1) الملتقى القومي للتنمية المهنية، وأهم نتائج دراسة الوضع الحالي عن البرامج والدورات التدريبية والمدرسين في جهات التدريب في وزارة التربية والتعليم بالتركيز على محافظات التطوير، برنامج تطوير التعليم، 2005، الاسكندرية.

(2) جمهورية مصر العربية، وزارة التربية والتعليم مشروع إعداد المعايير القومية للتعليم في مصر، المجلد الأول مطابع الأهرام التجارية، 2003، ص 30.

البرنامج، كما أن أهدافها نمطية وغير محددة، والفترة الزمنية المخصصة لكل برنامج قليلة جداً، والجانب التربوي والثقافي يكاد يكون غائباً تماماً عن هذه البرامج، كما أنها لا تتناسب مع تنوع مصادر إعداد المعلمين والتي تتطلب برامج خاصة تختلف في مدتها وأهدافها بحيث تتغلب على جوانب القصور في برامج الإعداد السابق.

التوجيه الفني:

من خلال عرض التوجيه الفني قد برز أهميته، ومدى قدرته على تحقيق التنمية المهنية للمعلمين من خلال طرق مباشرة وآخر غير مباشرة تكفل له النجاح في مهمته، وفي جمهورية مصر العربية، وفيما يختص بالتعليم الثانوي الصناعي يلاحظ أن التوجيه الفني له عدة مستويات ولكل مستوى مهام إدارية وفنية وتشمل:

1- موجه المادة:

له العديد من الزيارات التي يقوم بها داخل المدرسة الثانوية الصناعية على مدار العام الدراسي بهدف الارتقاء بمستوى العملية التعليمية سواء من الجوانب الإدارية أو الجوانب الفنية، وسوف يتناول الباحث ما يختص بالمعلم وكيفية تنميته مهنيًا، ويلاحظ أنه قبل افتتاح المدارس بأسبوعين وهي فترة الإعداد للعام الدراسي يقوم الموجه بعقد «اجتماعات أو ندوات أو ورش دراسية لمدرسي قطاعه لمناقشة المناهج وطرق تدريسها وأنسب الأنشطة المتصلة بها ووسائل تقويم التلاميذ فيها، والقرارات والنشرات الجديدة الخاصة بها ونواحي العجز والقصور التي لوحظت على أن تنتهي هذه الاجتماعات بتخطيط برنامج عمل مفصل يلتزم في العام الدراسي الجديد»⁽¹⁾

ومع بداية العام الدراسي يقوم الموجه بزيارته الفنية الأولى والتي تتضمن «الالتقاء بإدارة المدرسة وعقد ندوة للمدرسين لمناقشة الملاحظات والمشكلات وتقديم التوجيهات

(1) وزارة التربية والتعليم، قرار وزارى رقم 80 بشأن دليل التوجيه الفني للعملية التعليمية، القاهرة، مكتب الوزير، 1973، ص10.

والحلول النابعة من واقع ظروف المدرسة على أن تكون أساليب العمل واضحة محددة يسهل تنفيذها⁽¹⁾.

وفي النصف الأول من العام الدراسي يقوم الموجه بزيارته الفنية الثانية التي تتضمن «القيام في ضوء المتابعة السابقة بالاجتماع بالمدرسين فرادى أو عقد اجتماع عام لهم لمناقشة النواحي المشتركة وتقديم المقترحات والحلول والأنماط الجديدة من أساليب التدريس والتمارين والأنشطة، والدراسات العملية واقتراح التدريبات النوعية اللازمة»⁽²⁾، وتوجيه المدرسين إلى قراءة بعض الكتب التي تزيد من معلوماتهم وتفيدهم في مادتهم وطرق التدريس، ويحسن أن تكون الدورة مفتوحة حتى لا تنتهي في أيام قليلة وفي نهايتها يعقد السيد الموجه اجتماعاً مع السادة المدرسين والمدرس الأول لمناقشة الإيجابيات والسلبيات وتقديم الحلول والمقترحات بدور الأسرة الواحدة»⁽³⁾.

أما في النصف الثاني من العام الدراسي يقوم الموجه بزيارة أخرى إلى المدرسة تتضمن، «تقديم توجيهات خاصة بدروس المراجعة، وعرض بعض أنماط التمارين الجديدة التي يستدعيها ربط موضوعات المنهج، وتدريب التلاميذ على التحليل والتعليل وإعمال الفكر وحسن التصرف والتطبيق»⁽⁴⁾ «وتشجيع المدرسين على أن تسير المراجعة جنباً إلى جنب مع الانتهاء من تدريس المناهج وتدريب التلاميذ على إجابة نماذج امتحانات النقل والشهادات في كراسات المجهود الشخصي»⁽⁵⁾.

يلاحظ مما سبق أن الموجه الفني للمادة يقوم بثلاث زيارات للمعلمين على مدار العام الدراسي تهدف إلى إزالة العقبات التي تصادف المعلمين، وكذلك إرشادهم وتوجيههم

(1) المرجع السابق، ص 11.

(2) المرجع السابق، ص 12.

(3) وزارة التربية والتعليم، قرار وزارى رقم 180، مرجع سابق، ص 13.

(4) وزارة التربية والتعليم، قرار وزارى رقم 180، مرجع سابق، ص 13.

(5) مورييس جرجس عبدة، مرجع سابق، ص 27.

إلى مهارات العمل وتقنياته بجانب توجيهات المراجعات النهائية، وهما من الإيجابيات التي تساهم في الارتفاع بالمستوى المهني لمعلم التعليم الثانوي الصناعي، إلا أن هذه الزيارات يستفيد منها المعلم إذا سبقتها زيارة تحضيرية قبل بداية العام الدراسي بوقت كاف توضح أسلوب العمل في العام الجديد وذلك قبل الزيارات المقررة، وإذا ما تم الاستفادة من هذه الزيارات وحقت أهدافها عملت على الارتفاع بالمستوى المهني للمعلم، إلا أن هذا الجزء من كل أكبر وهو الجانب الإداري للموجه.

2- الموجهون الأوائل:

لهم زيارتان الأولى قبل افتتاح العام الدراسي وتتضمن «وضع البرامج التدريبية المناسبة في مادته، لهيئات التدريس والتوجيه بالمديرية أو الإدارة التعليمية وعدد التخطيط الزمني لها والإشراف على توجيهها وتنفيذها والاستئناس في ذلك بأجهزة التوجيه والتدريب بالوزارة»⁽¹⁾، أما في أثناء العام الدراسي فإن الموجه الأول مكلف «بالإشراف على حلقات التدريب وندوات التوجيه في مادته للتحقق من فاعليتها وجديتها ومتابعة أثر هذه الحلقات في المدارس بعد الانتهاء منها»⁽²⁾.

يلاحظ من مهام الموجه الأول أنه يضع برامج تدريبية ويشرف على تنفيذها للتأكد من مدى استفادة المعلم منها، ويستفيد المعلم أكثر أن سبق هذا زيارة لتحديد البرامج التي يحتاج إليها المعلمين. وتحديد المعلمين المرشحين لهذه البرامج وفق اختيار موضعي، ثم يأتي بعد ذلك وضع البرامج والتخطيط والإشراف عليها، فهذه الزيارة الاستكشافية هامة وضرورية لتكامل دور الموجه الأول، وبذلك يستطيع المعلم التعليم الثانوي الصناعي الاستفادة من جميع زيارات الموجه الأول.

(1) وزارة التربية والتعليم، قرار وزارى رقم 180، مرجع سابق، ص 14.

(2) المرجع السابق، ص 15.

3- الموجهون العامون:

«يتصل عمل الموجهين العامين بالواقع التعليمي بصورة مباشرة أما عن طريق زيارتهم الميدانية للمدارس، وأما عن طريق التقارير التي يتلقونها من المديريات التعليمية ويقوم الموجهون العامون بتقديم خلاصة نتائج هذه الزيارات والتقارير في تقاريرهم الفنية إلى مستشاري المواد»⁽¹⁾.

ومعظم هذه التقارير تتضمن التجهيزات الفنية والأجهزة والجوانب الإدارية الأخرى، وفيما يتعلق بمعلم التعليم الثانوي الصناعي فنجد من بين مهام الموجه العام «الإشراف على برامج التدريب للترقية للوظائف الأعلى»⁽²⁾، «وإعداد النشرات التوجيهية وكتب المعلم وبطاقات تقويم المناهج والكتب مع الخبراء»⁽³⁾.

ويلاحظ أن عمل الموجه العام في الجانب الفني لا يتضح بشكل كبير رغم احتياج معلمي التعليم الثانوي الصناعي إلى التنمية بشكل مستمر، وهو ما لا يحققه الموجهين العاملين في ظل أدوارهم الحالية.

4- مستشاري المواد:

من بين أعمال مستشار المواد «التخطيط لبرامج التدريب والندوات والمؤتمرات في ضوء المتابعة الميدانية وما استحدث في مجال المادة»⁽⁴⁾ و «اقتراح المشروعات المتعلقة بإعداد وتدريب وتقويم المعلمين اللازمين لتدريس المادة، واقتراح مسئوليات المدرس قبل المادة وكذلك اقتراح البرامج التدريبية اللازمة والبعثات وعقد المؤتمرات أو الندوات التي تتصل بها»⁽⁵⁾.

(1) إبراهيم عصمت وأمنية أحمد حسن، الأصول الإدارية للتربية، الطبعة الثانية، دار المعارف، القاهرة، 1984، ص 92.

(2) موريس جرجس عبدة، مرجع سابق، ص 36.

(3) وزارة التربية والتعليم، قرار وزارى رقم 180، ص 18.

(4) المرجع السابق، ص 31.

(5) موريس جرجس، مرجع سابق، ص 36.

ويلاحظ أن عمل المستشار يتسم بالشمول فإنه يخطط لبرامج التدريب والمؤتمرات والندوات ويقترح مسؤوليات المعلمين وينظم البعثات.. الخ، كما أنه يلاحظ أن للتعليم الثانوي الصناعي كافة مستشار واحد، وللإستفادة من دور المستشار يفضل أن يكون لكل شعبة صناعية مستشار واحد يستطيع أن يدرك جميع المتطلبات الفنية للشعبة، وأن يتعرف على احتياجاتها في كافة المجالات وقدرات وإمكانات واحتياجات المعلمين ليكون الإرشاد والتوجيه ملائماً لمتطلبات الشعبة وبذلك يحقق أفضل عائد تربوي ويساهم في الارتفاع بالمستوى المهني للمعلم، مما ينعكس على مستوى الخريجين وبالتالي على المجتمع ككل.

من خلال استعراض أعمال التوجيه الفني التي تختص بمعلم التعليم الثانوي الصناعي يلاحظ الآتي:

- 1- الاعتماد التام على اجتماعات المدرسين « واجتماعات المدرسين وحدها غير كافية في تحقيق الآمال المعقودة عليها ولا بد أن تعقبها متابعة للتأكد من تنفيذ ما خطط له واتفق على تنفيذه أثناء عقدتها وذلك بعقد مداولات إشرافية أو بأي وسيلة إشرافية أخرى مع كل مدرس للوقوف على أعماله ومدى مساهمتها لما استقر عليه الرأي»⁽¹⁾.
- 2- إهمال الكثير من الطرق المباشرة التي تساهم إلى حد كبير في نجاح التوجيه كالحلقات الدراسية والدروس التطبيقية والدورات القصيرة والبحوث الإجرائية.
- 3- عدم توافر الحافز المادي أو المعنوي الذي يحفز المعلمين على النمو الذاتي.
- 4- تعدد مناصب ومستويات التوجيه دون الاستفادة منها بالقدر اللازم، فمعظم المهام تحتاج إلى تحديد أكثر وتخصيص أدق سواء من جانب المهام الوظيفية أو الهيكل الوظيفي.

(1) محمد حامد الأفندى، الإشراف التربوي، الطبعة الثانية، عالم الكتب، القاهرة، 1976، ص 158.

وعلى المستوى المدرسي فإن «المدرسة تعتبر وحدة من وحدات الإدارة التعليمية على مستوى إجرائي معين هو مستوى المدرسة»⁽¹⁾، وتتعدد بداخلها المسميات الوظيفية التي يشغلها كل عامل بها سواء معلم أو إداري أو غيره ولكن على رأس هذه المدرسة المدير والذي يكون مسئول مسئولية كاملة عن نجاح العملية التعليمية داخل مدرسته والوصول بها إلى أفضل نتائج، «والواقع أن دور مدير المدرسة قد تعقد كثيراً في السنوات الأخيرة نتيجة التزايد الهائل في أعداد الطلبة والتحسين الكبير في مؤهلات المعلمين ولتنامي دخول التكنولوجيا الحديثة إلى المدرسة ولكثرة الدراسات والأبحاث التي تلقى الضوء على دوره ومهاراته واتجاهاته في ظل هذه المتغيرات الجديدة»⁽²⁾، أن مهام مدير المدرسة الثانوية الصناعية كثيرة ومتعددة وتشمل العديد من الجوانب الإدارية والفنية التي يتطلبها عمله اليومي، ولكن فيما يختص بالعاملين في المدرسة، فيلاحظ أن على المدير «المتابعة المستمرة لجميع العاملين بالمدرسة بهدف رفع مستوى الأداء بينهم وعلاج السليبيات»⁽³⁾.

وذلك بصفة عامة إلا أن دور مدير المدرسة الثانوية الصناعية في الجانب الفني فيما يختص بالمعلمين محدود وتكون استفادة المعلم من خبراته قليلة لأن لمدير المدرسة مهام كثيرة يجب عليه إنجازها ومتابعتها بشكل مستمر خصوصاً في المدارس الثانوية الصناعية، لأنها تحتوى على العديد من الأقسام العملية والورش التي يلزم لها مواصفات خاصة وخامات وأجهزة وهى تأخذ من مدير المدرسة وقتاً طويلاً لمتابعتها وهى تكون أخطر المهام التي تقع على عاتقه لارتباطها بالجوانب المادية.

(1) اميل فهمي، الرقابة على الإدارة التعليمية الواقع والاصلاح، الانجلو المصرية، بدون تاريخ، ص 63.

(2) جمال محمد ابو الوفا، «الإدارة بالاتفاق كأسلوب عصرى لإدارة المدرسة في الوطن لمواجهة متغيرات العصر» مؤتمر الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، إدارة التعليم في الوطن العربى في عالم متغير، كلية التربية، جامعة عين شمس، 1994، ص 73

(3) وزارة التربية والتعليم، قرار وزارى رقم 120 بشأن تحديد مسئوليات مديري ونظار ووكلاء المدارس بالمراحل التعليمية المختلفة، القاهرة، مكتب الوزير 1989.

في حين «أن مؤسساتنا التربوية تحتاج للتجديد والتطوير المستمرين في إطار إستراتيجية تطوير التعليم في مجتمعنا المصري وععبء تحقيق هذه المهمة يقع على عاتق القادة التربويين (مديري المدارس) والعاملين معهم والذين لهم الدور الأساسي في تحقيق أهداف تلك المؤسسات وتتوقف أهمية دور القائد التربوي على أهمية المؤسسة التي يتولى قيادتها»⁽¹⁾.

وعلى مستوى أكثر احتكاكاً بالمعلم نجد المدرس الأول وهو المرتبة التالية للمدرس في التدرج الوظيفي والمدرس الأول «مسمى وظيفي رسمي لإحدى وظائف هيئة التدريس على مستوى وحدة المدرسة ويتم اختياره من بين المدرسين القدامى ذوى الخبرة والامتياز في العمل ويترتب على شغل الفرد لهذه الوظيفة اختصاصات ذات شقين:

الأولى: إشرافية تتمثل في الإشراف الفني على مجموعة المدرسين في مجال تخصصه العلمي بالمدرسة وكذلك المعاونة في الإشراف على إدارة وتنظيم العمل المدرسي.

الثانية: تدريسية تتمثل في القيام بالتدريس للتلاميذ لعدد محدود من ساعات العمل»⁽²⁾.

وتختلف الآراء وتتعدد حول مهمة المدرس الأول، قد يتناولها البعض من حيث تقسيم تلك المهمة على مدار العام الدراسي (بدايته وأثنائه ونهايته) وقد يتناولها البعض من حيث الجانب الفني والجانب الإداري، وبعيداً عن هذا الاختلاف سوف يتناول الباحث عدد من مهام المدرس الأول وهذه المهام تنطبق على المدرس الأول بالمدرسة الثانوية الصناعية غيرها من المدارس الأخرى والتي تتعلق بالارتفاع بالمستوى المهني للمعلم وزيادة كفاءته التعليمية وتشمل:

(1) حافظ فرج أحمد، «النمط القيادي لدى مديري المدارس الثانوية الفنية» (دراسة ميدانية)، مؤتمر الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، إدارة التعليم في الوطن العربي في عالم متغير، كلية التربية، جامعة عين شمس، 1994، ص 183.

(2) محمد محمود محمد حسن، «صراع وغموض الدور الإشرافي للمدرس الأول وعلاقته بالرضا عن العمل»، مؤتمر الأداء في كليات التربية الواقع والطموح، المؤتمر السنوي الثامن لقسم أصول التربية، كلية التربية، جامعة المنصورة، 1991، ص 205.

- 1- «عقد اجتماعات دورية بصفة منتظمة لمناقشة النواحي المتصلة بمادته، والتوجيهات الفنية للعمل فيها، وكل ما استحدث في مجالها»⁽¹⁾، لأن التطور الصناعي في تقدم مستمر ومتلاحق وعلى معلم التعليم الثانوي الصناعي مواكبة هذا التطور من خلال الاطلاع المستمر.
- 2- «معاونة المعلم المبتدئ»، وتقديم مختلف المساعدات له، من وإرشادات ودروس نموذجية وتوجيهه إلى المراجع المناسبة، وإلى أحدث أساليب التقويم⁽²⁾. وذلك مطلب حيوي لأن مصادر إعداد معلم التعليم الثانوي الصناعي مختلفة ومتعددة مما يبرز التباين في مستويات الخريجين العاملين كمعلمين، وعلى ذلك فإنهم يحتاجون إلى الإرشاد والتوجيه بصفة مستمرة.
- 3- «الالتقاء بالمعلم على انفراد- إذا لزم الأمر - لمناقشته فيما لوحظ في عمله من مواطن الضعف والقصور وتوجيهه»⁽³⁾، وخصوصاً وأن دور معلم التعليم الثانوي الصناعي من الأهمية بحيث لا يتقبل الخطأ حيث أنه يتعامل مع أجهزة ومعدات توجد في المجال العملي التطبيقي، فجميع المعلومات التي يلقتها لطلابه لا بد أن تتصف بالصدق والواقعية.
- 4- «يناقش المدرس الأول المنهج مع هيئة تدريس مادته لمدارسه وتوضيح أهدافه واقتراح أفضل الوسائل وأنجحها لتحقيق هذه الأهداف.
- 5- العمل على تكوين مكتبة خاصة للمادة تكون كتبها في متناول المدرسين في أي وقت كمراجع لهم»⁽⁴⁾ على أن يتابع المدرس الأول كل جديد وحديث من الكتب التخصصية ويعمل على توفيرها داخل مكتبة القسم، مما يتيح للمعلم الفرصة للاطلاع.

(1) محافظة القاهرة، مديرية التربية والتعليم، مسئوليات مدرس أول مادة، إدارة التعليم الفني، القاهرة، بدون تاريخ.

(2) المرجع السابق.

(3) المرجع السابق.

(4) محافظة القاهرة، اختصاصات المدرس الأول، إدارة الزيتون التعليمية، القاهرة، بدون تاريخ.

- 6- «حث المدرسين على استخدام الكتاب المدرسي وأن يكونوا عند التلاميذ اتجاه نحو حب الكتاب المدرسي والمحافظة عليه.
 - 7- مساعدة المعلمين على استخدام الوسائل المعينة»⁽¹⁾، حيث إنها هامة وضرورية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي سواء معلم المواد الفنية النظرية أو معلم المواد الفنية العملية، لأنها تساعد على توصيل المعلومة إلى التلاميذ بيسر وسهولة وإقناع، حيث أنه من أصعب مهام المعلم في التعليم الثانوي الصناعي إقناع التلاميذ بأن ما يشرح لهم نظرياً هو نفسه ما يوجد على الواقع كجهاز أو آلة ولعل الوسيلة التعليمية تساعد في تقارب الأفكار وإيضاح المعلومة.
 - 8- «إعداد قوائم بالمراجع التي تخدم المادة ووضعتها في أماكن بارزة في حجرات الدراسة.
 - 9- تشجيع المدرس على تبادل الزيارات في الفصول»⁽²⁾.
 - 10- «دراسة الكتب المقررة مع المدرسين وإيضاح ما فيها من الموضوعات التي تحتاج إلى مزيد من الفهم والإدراك»⁽³⁾.
 - 11- «توجيه العناية لمساعدة الأفراد من المدرسين العاملين معه في تطوير مهاراتهم التدريسية والتغلب على المشكلات التي تواجههم في مهمتهم التعليمية»⁽⁴⁾.
- يلاحظ مما سبق أن دور المدرس الأول يتصف بالإيجابية التامة والشمول من أجل مساعدة المعلم على حسن أداء مهمته التعليمية، فهو يساهم وبشكل مباشر وفعال في التأثير على المعلمين مهنيّاً وفقاً لتفهمه لدوره ومتطلبات هذا الدور.

(1) موريس جرجس عبدة، مرجع سابق، ص 15.

(2) المرجع السابق، ص 16، 17.

(3) إبراهيم عصمت مطاوع وأمينة أحمد حسن، مرجع سابق، ص 125.

(4) محمد محمود محمد حسن، مرجع سابق، ص 206.

وتأسيساً على ذلك عليه أن يتمتع بصفات شخصية وفنية تساعده في أداء مهمته، ولكي يستطيع أن يكون علاقات جيدة مع المعلمين تيسر له مهمته، وتساعد المعلمين على الاستفادة من خبراته وتجاربه، وخصوصاً في التعليم الثانوي الصناعي الذي يحتاج فيه المعلم إلى المتابعة الدائمة لكي يحصل على كل جديد وحديث من خلال خبرات وتجارب المدرس الأول.

القراءة الحرة والمكتبات:

لأهمية عنصر القراءة الحرة للمعلمين - خاصة معلمي التعليم الثانوي الصناعي - تهتم الإدارة التعليمية بتوفير فرص القراءة من خلال تنظيم العمل في المكتبات المختلفة سواء على مستوى وزارة التربية والتعليم (المستوى القومي) أو المستوى المدرسي، ومعلم التعليم الثانوي الصناعي يحتاج إلى هذه الخدمات التعليمية بشكل كبير لإتاحة الفرصة أمامه للاطلاع على كل جديد وحديث في مجال الصناعة بجانب الجانب التربوي والثقافي.

ويلاحظ أنه «تضم مكتبة وزارة التربية والتعليم مجموعات من المادة التربوية والنفسية وجميع علوم ومواد المعرفة الأخرى، من مراجع وكتب وتقارير ونشرات وصحف ودوريات وأفلام وشرائح ومخطوطات»⁽¹⁾. وهي تضم فهرساً موحداً يعتبر المرجع الأساسي للتعرف على الكتب والمراجع، وتوجد بالمكتبة لجنة دائمة برئاسة وكيل وزارة لها العديد من الاختصاصات التي تسعى إلى الارتقاء بمستوى الخدمات داخل المكتبة والعمل على تطويرها وتقسم المكتبة إلى قسمين:

1- قسم التزويد والفهارس وينقسم إلى شعبتين شعبة التزويد وشعبة الفهارس والبيدولوجرافيا.

2- قسم الأمناء والإعارة.

(1) وزارة التربية والتعليم، قرار وزارى رقم 56 بشأن اصدار لائحة مكتبة وزارة التربية والتعليم، القاهرة، مكتب الوزير، 1964.

ويتولى العمل بالمكتبة وإدارتها مدير للمكتبة وأعضاء فنيون وموظفون كتابيون وتحتوى المكتبة على عدد من القواعد واللوائح التي تنظم العمل بداخلها وتحدد التعامل بين إدارة المكتبة والقارئ.

وعلى المستوى المدرسي يلاحظ أن «المكتبة المدرسية هي أحد المقومات الأساسية للعملية التعليمية، وهى مجال النشاط الفردي والجماعي لاكتساب المعلومات، وتتولى وظائف الاختيار والاقتناء لأوعية القراءة وأوعية البحوث والمراجع، والتنظيم الفني لتلك الأوعية ثم خدمة التلاميذ والطلاب وهيئة التدريس»⁽¹⁾.

وقد شملت: لائحة المكتبات المدرسية، التعريف بالمكتبة المدرسية، والشروط الواجب توافرها في مبنى المدرسة وكيفية تجهيزها وإعطاء الحق للمكتبة المدرسية أن تنشئ فروع لها كمكتبات الفصول أو مكتبات المواد وتضمنت أيضاً أهداف المكتبة، والأعضاء المشتركين في لجنة المكتبة واختصاصاتهم، واختصاصات أخصائي المكتبة وكيفية تمويل المكتبات المدرسية، وتوعية أوعية المعلومات من كتب ودوريات.. الخ. وكيفية الحصول عليها، وكيفية تسجيل الكتب والدوريات بالمكتبة، وتنظيم المكتبة المدرسية، والخدمات والأنشطة التي تقدمها المكتبة المدرسية، ونظام الإعارة الخارجية، وكيفية إجراء الجرد السنوي، وفي حالة تلف الكتاب أو فقدته كيف تحصل سعر الكتاب من المستعير، وكيفية تسليم وتسلم العهدة، وأسلوب عمل التوجيه والإشراف على المكتبات المدرسية.

وشملت اللائحة بعض القرارات الوزارية والنشرات العامة ومنها النشرة العامة رقم (7) بتاريخ 11/2/1990 بشأن: المعايير الموحدة للمكتبات المدرسية والتي تشمل: مبنى المكتبة ومساحتها وموقعها ووحدات المبنى والأثاث والتجهيزات الخاصة بكل مرحلة تعليمية.

(1) وزارة التربية والتعليم، التشريعات المكتبية التي تحكم العمل بالمكتبات المدرسية، القاهرة، الإدارة العامة للمكتبات، 1993، ص 10.

ويلاحظ مما سبق أن نظام المكتبات في مصر على مستوى وزارة التربية والتعليم وعلى المستوى المدرسي كاللوائح وقرارات تتسم بالإيجابية التامة، بينما في الواقع إذا لم يتوفر الحافز لاستخدام المكتبة وإذا لم ينتبه الموجه أو مدير المدرسة أو المدرس الأول إلى إرشاد المعلمين لاستخدام المكتبة أصبحت دون قيمة فلا فائدة من تنظيم وتجهيز مكتبة بدون قراء، كما أن «الافتقار إلى المراجع والكتب المدرسية الحديثة عن التعليم والتدريب يشكل نقطة ضعف ويجول دون رفع مستوى التعليم والتدريب واللاحق بالدول المتقدمة»⁽¹⁾.

د- الدراسات التكميلية والدراسات العليا:

«هي وسيلة ذاتية نابعة من رغبة المعلم في المزيد من الدراسة وهي تعينه على الارتقاء بمستواه المهني والعلمي أثناء الخدمة»⁽²⁾.

والإدارة التعليمية في جمهورية مصر العربية تساعد في تنفيذ هذه الرغبة وذلك بما تتيحه من مميزات أدبية ومالية لمن يستكملون دراساتهم التكميلية أو العليا من المعلمين، وهذه المميزات تنطبق على معلمي التعليم الثانوي الصناعي «فتحتسب كل سنة دراسية قضائها العامل للحصول على المؤهل الدراسي الأعلى كسنة في حساب مدة الخبرة العلمية، وتحسب هذه المدة في أقدمية درجة الوظيفة كما يزداد الأجر بما يعادل علاوة دورية عن كل سنة من مدة الخبرة المحسوبة وذلك عند التعيين بحد أقصى خمس علاوات من علاوات درجة الوظيفة المعين عليها بشرط ألا يسبق زميله المعين في ذات الجهة في وظيفة نفس الدرجة في التاريخ الفرضي لبداية الخبرة المحسوبة سواء من حيث الأقدمية في درجة الوظيفة أو الأجر.

وتحسب للحاصل على الماجستير أقدمية مدتها سنة وللحاصل على الدكتوراه

(1) المجالس القومية المتخصصة، التعليم الفني ودوره في اعداد القوى العاملة، سلسلة دراسات تصدرها المجالس القومية المتخصصة، رقم 9، القاهرة.

(2) منى منير سرحانه، دراسة تحليلية للتعليم المستمر وبعض مجالاته بالنسبة للمعلم، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية البنات، جامعة عين شمس، 1984، ص 92.

أقدمية مدتها سنتان ويمنح العامل علاوة من علاوات درجته الوظيفية تضاف إلى بداية مربوط الدرجة عن كل سنة من السنوات المحسوبة»⁽¹⁾.

كذلك حساب مدة الخبرة المحتسبة علمياً في أقدمية درجة الوظيفة والزيادة في أجر بداية التعيين بقرار من السلطة المختصة بالتعيين⁽²⁾.

ويستحق العامل العلاوة التشجيعية اعتباراً من أول الشهر التالي لحصوله على المؤهل أو الدرجة الجامعية العالية أو شغل لوظيفة تتفق طبيعتها وهذا المؤهل أو يتصل عملها بفروع التخصص في هذه الدرجة أيها أقرب⁽³⁾.

كما صدر قرار⁽⁴⁾ رئيس مجلس الوزراء بشأن منح حافز أداء متميز للحاصلين على درجة الدكتوراه وما يعادلها ودرجة الماجستير وما يعادلها وذلك للعاملين المدنيين بالدولة.

فهذه القرارات برغم جودتها إلا أنها قد تكون ليست ذو أهمية إذا لم تتصف الإدارة التعليمية والمدرسية بالمرونة لإتاحة الفرصة للمعلمين لاستكمال دراساتهم العليا أو التكميلية والاستفادة من هذه القرارات.

البعثات الدراسية.

تساهم الإدارة التعليمية على المستوى القومي في الارتفاع بالمستوى المهني للمعلم على مختلف المستويات التعليمية من خلال إتاحة الفرصة للحصول على بعثات منح دراسية وإجازات دراسية تساهم في الارتفاع بكفاءته، فينص القانون 47 لسنة 1978، أنه «يجوز إيفاد العاملين في بعثات منح دراسية أو إجازات دراسية بأجر أو بدون أجر

(1) وزارة التربية والتعليم، قانون العاملين بالدولة رقم 47 لسنة 1978، مادة 2، الطبعة التاسعة، القاهرة، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية، 1994

(2) المرجع السابق، فقرة مضافة بالقرار رقم 54 لسنة 1989، مادة 3.

(3) إدارة الزيتون التعليمية، قرار تسويات رقم 128 شئون العاملين، القاهرة، 1993.

(4) قرار رئيس مجلس الوزراء، رقم 734 بشأن قواعد وإجراءات منح حافز أداء متميز للعاملين المدنيين بالدولة الحاصلين على درجة الدكتوراه وما يعادلها ودرجة الماجستير وما يعادلها، 2005.

بالشروط والأوضاع المنصوص عليها في القانون رقم 112 لسنة 1959 بتنظيم شئون البعثات والإجازات الدراسية والمنح والقوانين المعدلة والمكملة له»⁽¹⁾.

إلا أنه باستعراض «البعثات الخارجية للمعلمين في التخصصات المختلفة منذ عام 94 / 93 حتى عام 2006 / 2005»⁽²⁾ تلاحظ أن البعثات الخارجية للمعلمين اقتصر على التخصصات التالية: علوم - رياضيات - لغة انجليزية - لغة فرنسية - رياض أطفال - تربية خاصة - موجه - مدير مدرسة - كما اقتصر على الدول التالية: المملكة المتحدة - الولايات المتحدة الأمريكية - فرنسا.

المستقرئ لهذه البعثات يلاحظ أن نوعيات كثيرة من المعلمين غائبة تماماً عن تلك البعثات بما فيها معلمي التعليم الثانوي الصناعي، كما أن البعثات مرتبطة بدول محددة دون غيرها والتي لا تعبير أهمية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي.

إلا أنه وتأسيساً على إجمالي ما سبق فإن «المعلم الذي يتوقف نموه العقلي يوم تخرجه الذي تتجمد طرائقه وتصبح روتينية لا يصلح للقيادة والتوجيه ولا يسعد بها، أما المعلم الناجح مهنيّاً فهو أقدر على تشخيص صعوباته ومواجهة حاجاته من جهة وهو كذلك يضرب مثلاً حسناً في النمو والتقدم يحتذى به تلاميذه ويقتدون به»⁽³⁾.

(1) الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية، مرجع سابق، مادة 60.

(2) وزارة التربية والتعليم، مكتب الوزير وحدة البعثات التدريبية، إجمالي البعثات التدريبية، منذ 1993 / 1994 وحتى 2006 / 2005.

(3) نبيل محمد زايد، النمو الشخصي والمهني للمعلم، الطبعة الأولى، دار المعارف، القاهرة، 1990، ص 130.