

مجلة كلية التربية

علمية محكمة ربع سنوية

(السنة العاشرة - العدد الثاني والثلاثون - الجزء الثاني - أكتوبر ٢٠٢٢)

<https://foej.journals.ekb.eg>

j_foea@aru.edu.eg



قائمة هيئة تحرير مجلة كلية التربية جامعة العريش

الرتبة والنوع	الاسم	م
رئيس هيئة التحرير: أ.د. محمد رجب فضل الله		
الهيئة الإدارية للتحرير		
عميد الكلية - رئيس مجلس الإدارة	أستاذ أصول التربية	أ.د. رفعت عمر عزوز
وكيل الكلية للدراسات العليا - نائب رئيس مجلس الإدارة	أستاذ. رئيس قسم علم النفس التربوي	أ.د. محمود علي السيد
وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب - عضو مجلس الإدارة	أستاذ مساعد (مشارك) - مناهج وطرق التدريس	د. فتحية على حميد
وكيل الكلية لشؤون خدمة المجتمع - عضو مجلس الإدارة	أستاذ مساعد (مشارك) - مناهج وطرق التدريس	د. إبراهيم فريح حسين
رئيس قسم المناهج وطرق التدريس - عضو مجلس الإدارة	أستاذ التربية العلمية	أ.د. صالح محمد صالح
رئيس قسم الصحة النفسية - عضو مجلس الإدارة	أستاذ الصحة النفسية	أ.د. السيد كامل الشربيني
المشرف على قسم التربية الخاصة - عضو مجلس الإدارة	أستاذ مساعد (مشارك) - مناهج وطرق التدريس	أ.م.د أحمد عفت قريشم
رئيس قسم أصول التربية - عضو مجلس الإدارة	أستاذ أصول التربية	أ.د. أحمد عبد العظيم سالم

الهيئة الفنية (الفريق التنفيذي) للتحرير

٩	أ.د. محمد رجب فضل الله	أستاذ المناهج وطرق التدريس	رئيس التحرير (رئيس الفريق التنفيذي)
١٠	د. كمال طاهر موسى	أستاذ مساعد (مشارك) – مناهج وطرق التدريس	عضو هيئة تحرير – مسؤول الطباعة والنشر والتدقيق اللغوي
١١	د. محمد علام طلبة	مدرس (أستاذ مساعد) – مناهج وطرق التدريس	عضو هيئة تحرير – مسؤول متابعة أعمال التحكيم والنشر
١٢	د. ضياء أبو عاصي فيصل	مدرس (أستاذ مساعد) – الصحة النفسية	عضو هيئة تحرير – مسؤول متابعة الأمور المالية
١٣	د. نانسي عمر جعفر	مدرس (أستاذ مساعد) – مناهج وطرق التدريس	عضو هيئة تحرير – مسؤول الاتصال والعلاقات الخارجية
١٤	أ. أسماء محمد الشاعر	أخصائي علاقات علمية وثقافية – باحثة دكتوراه	عضو هيئة تحرير – إداري ومسؤل التواصل مع الباحثين
١٥	أ. أحمد مسعد العسال	أخصائي تعليم – باحث دكتوراه	عضو هيئة تحرير – إدارة الموقع الإلكتروني للمجلة
١٦	أ. محمد عربي	مدير سفارة المعرفة بالجامعة	عضو هيئة تحرير – المسئول المالي

أعضاء هيئة التحرير من الخارج

١٧	أ.د. زكريا محمد هيبة	أستاذ أصول التربية	جامعة طيبة بالمدينة المنورة بالسعودية
١٨	أ.د عبد الرزاق مختار محمود	أستاذ المناهج وطرق التدريس	كلية التربية – جامعة أسيوط
١٩	أ.د. مايسة فاضل أبو مسلم أحمد		المراكز القومية لامتحانات والتقويم التربوي

قائمة الهيئة الاستشارية الدولية لمجلة كلية التربية جامعة العريش

الاسم	المكان	التخصص
أ.د. إبراهيم احمد غنيم ضيف	أستاذ المناهج وطرق تدريس التعليم الصناعي جامعة قناة السويس- مصر	نائب رئيس جامعة قناة السويس، وزير التربية والتعليم الأسبق - المستشار السابق للتخطيط الاستراتيجي وجودة التعليم لجامعة نايف العربية للعلوم الأمنية التابعة لجامعة الدول العربية.
أ.د. إمام مصطفى سيد محمد	أستاذ علم النفس التربوي جامعة أسيوط مصر	- رئيس قسم علم النفس التربوي، ووكيل كلية التربية بأسيوط (سابقاً) - مدير مركز اكتشاف الاطفال الموهوبين بجامعة اسيوط - - المستشار العلمي لمركز الوظفي لأبحاث الموهبة والإبداع بجامعة الملك فيصل - الملكة العربية السعودية.
أ.د. بيومي محمد ضحاوي	أستاذ الإدارة التعليمية والتربية المقارنة جامعة قناة السويس - مصر	وكيل شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة "سابقاً" - مقرر اللجنة العلمية الدائمة لترقية الأساتذة والأساتذة المساعددين في الإدارة التعليمية والتربية المقارنة - المجلس الأعلى للجامعات. مراجع معتمد لدى الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
أ.د. حسن سيد حسن شحاته	أستاذ المناهج وطرق تدريس اللغة العربية جامعة عين شمس مصر	رئيس قسم المناهج وطرق التدريس سابقاً - مقرر اللجنة العلمية الدائمة لترقية الأساتذة تخصص المناهج وطرق التدريس وتكنولوجيا التعليم
أ.د. رضا السيد محمود حجازي	أستاذ باحث في المناهج وطرق تدريس العلوم المركز القومي للامتحانات والتقويم التربوي - مصر	نائب مدير الأكاديمية المهنية للمعلمين - وكيل أول وزارة التربية والتعليم- رئيس قطاع التعليم. نائب وزير التربية والتعليم لشؤون المعلمين " حالياً "
أ.د. رضا مسعد ابو عصر	أستاذ المناهج وطرق تدريس الرياضيات جامعة دمياط مصر	وكيل أول وزارة التربية والتعليم " سابقاً " - أمين اللجنة العلمية لترقيات الأساتذة والأساتذة المساعددين للمناهج وطرق التدريس-رئيس الجمعية المصرية لتنمية الرياضيات " حالياً "

٧	أ.د رمضان محمد رمضان	أستاذ علم النفس التربوي	جامعة بنها مصر	عميد كلية التربية النوعية ببنها-مدير الأكاديمية المهنية للمعلمين "سابقاً" - مدير المركز القومي لامتحانات والتقويم التربوي "حالياً"
٨	أ.د سعيد عبد الله رفاعي لافي	أستاذ المناهج وطرق تدريس اللغة العربية	جامعة العريش مصر	العميد الأسبق لكلية التربية بالعريش- نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث - قائم " حالياً" بأعمال رئيس جامعة العريش.
٩	أ.د سعيد عبده نافع	أستاذ المناهج وطرق تدريس الاجتماعيات	جامعة الإسكندرية مصر	نائب رئيس جامعة الإسكندرية، ورئيس جامعة دممح الأسبق - خبير التخطيط الاستراتيجي وإعداد التقارير السنوية بالجامعات السعودية.
١٠	أ.د عبد التواب عبد اللاه دسوقي	أستاذ اجتماعيات التربية	جامعة أسيوط مصر	العميد الأسبق لكلية التربية بجامعة أسيوط - مدير مركز تطوير التعليم الجامعي، والمشرف على فرع الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد - أمين لجنة قطاع الدراسات التربوية بالمجلس الأعلى للجامعات.
١١	أ.د عبد اللطيف حسين حيدر	أستاذ مناهج وطرق تدريس العلوم	جامعة صنعاء اليمن	منسق الاعتماد الأكاديمي، وعميد كلية التربية - جامعة الإمارات "سابقاً" - وزير التربية والتعليم باليمن "سابقاً" - خبير الجودة بمكتب التربية العربي لدول الخليج
١٢	أ.د عنتر صلحي عبد اللاه طليبة	أستاذ مناهج وطرق تدريس اللغة الإنجليزية	جامعة جنوب الوادي مصر	منسق برنامج تطوير كليات التربية التابع لمشروع تطوير التعليم ، واستشاري التنمية المهنية والمؤسسية EPOD التابع لمشروع تطوير التعليم ERP (سابقاً). أستاذ زائر بكلية الإنسانيات، بجامعة كالرتون بكندا ٢٠٢٠
١٣	أ.د عوشة احمد المهيري	أستاذ التربية الخاصة	جامعة الإمارات الإمارات	رئيس قسم التربية الخاصة - مساعد عميد كلية التربية بجامعة الإمارات لشؤون الطلبة.

<p>- مقر اللجنة العلمية الدائمة لترقية الأساتذة المساعدين في المناهج وطرق التدريس وتكنولوجيا التعليم .</p> <p>- رئيس مجلس إدارة الجمعية الدولية للتعليم والتعلم الإلكتروني-مدير أمانة اتحاد جامعات العالم الإسلامي ، ومدير مديرية التربية بمنظمة الإيسESCO " سابقاً "</p>	<p>جامعة المنصورة مصر</p>	<p>أستاذ تكنولوجيا التعليم</p>	<p>أ.د. الغريب زاهر إسماعيل</p>	١٤
<p>رئيس قسم المناهج وطرق التدريس وتكنولوجيا التعليم " السابق بكلية التربية - جامعة بها" - رئيس مجلس إدارة رابطة التربويين العرب</p>	<p>جامعة بها مصر</p>	<p>أستاذ مناهج وطرق تدريس العلوم</p>	<p>أ.د. ماهر اسماعيل صبري</p>	١٥
<p>نائب مدير الأكاديمية المهنية للمعلمين " سابقاً " - رئيس مجلس إدارة الجمعية المصرية للكمبيوتر التعليمي</p>	<p>جامعة حلوان مصر</p>	<p>أستاذ تكنولوجيا التعليم</p>	<p>أ.د. محمد ابراهيم الدسوقي</p>	١٦
<p>العميد الأسبق لكلية التربية بجامعة طنطا- خبير بالهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد بمصر، وبقطاع كليات التربية بالمجلس الأعلى للجامعات.</p>	<p>جامعة طنطا مصر</p>	<p>أستاذ علم النفس الكلينيكي والعلاج النفسي</p>	<p>أ.د. محمد عبد الظاهر الطيب</p>	١٧
<p>خريج جامعة لايزينغ - ألمانيا - رئيس قسم الصحة النفسية والتربية التجريبية - وعميد لكلية التربية جامعة دمشق - سوريا- "سابقاً" - عضو الجمعية الأمريكية للإرشاد النفسي ACA - رئيس التحرير " السابق" لمجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس.</p>	<p>جامعة دمشق - سوريا</p>	<p>أستاذ الصحة النفسية</p>	<p>أ.د. محمد الشيخ حمود</p>	١٨
<p>- خبير تربوي بوزارة التربية الوطنية - والتعليم العالي والبحث العلمي بالمغرب - رئيس مجلس إدارة المركز الدولي لاستراتيجيات التربية والأسرة- بريطانيا</p>	<p>وزارة التربية الوطنية - المغرب</p>	<p>أستاذ الأصول الدينية للتربية . التربية الأسرية</p>	<p>أ.د. مصطفى بن أحمد الحكيم</p>	١٩
<p>العميد السابق لكلية الآداب بدمنياط- مدير مركز تطوير التعليم الجامعي بجامعة المنصورة - مقرر اللجنة العلمية لترقية الأساتذة والأساتذة المساعدين في</p>	<p>جامعة المنصورة مصر</p>	<p>أستاذ التخطيط التربوي واقتصاديات</p>	<p>أ.د. هني محمد ابراهيم غنايم</p>	٢٠

أصول التربية والتخطيط التربوي	التعليم		
عميد كلية الدراسات الإنسانية التربوية بعمان - نائب ثم رئيس جامعة العلوم الإسلامية العالمية " سابقاً " - خريج جامعة نبراسكا - بريطانيا.	أستاذ مناهج وطرق تدريس التربية الإسلامية جامعة الأردن - الأردن	أ.د ناصر أحمد الخوالده	٢١
عميد كلية التربية بجامعة طيبة بالمدينة المنورة " سابقاً " - المشرف العام على البحوث والبيانات هيئة تقويم التعليم والتدريب بالمملكة - وكيل وزارة التعليم بالسعودية " سابقاً " .	أستاذ اقتصاديات التعليم وسياسته جامعة طيبة - السعودية	أ.د نياف بن رشيد الجابري	٢٢
الوكييل السابق للدراسات العليا والبحوث بجامعة طنطا - عضو فريق الاعتماد الأكاديمي لكلية التربية بجامعة الإمارات " سابقاً " -	أستاذ تربويات الرياضيات جامعة طنطا مصر	أ.د يوسف الحسيني الإمام	٢٣

قواعد النشر بمجلة كلية التربية بالعريش

١. تنشر المجلة البحوث والدراسات التي تتوافر فيها الأصالة والمنهجية السليمة على ألا يكون البحث المقدم للنشر قد سبق وأن نشر، أو تم تقديمها للمراجعة والنشر لدى أي جهة أخرى في نفس وقت تقديمها للمجلة.

٢. تُقبل الأبحاث المقدمة للنشر بإحدى اللغتين: العربية أو الإنجليزية.

٣. تقدم الأبحاث – عبر موقع المجلة ببنك المعرفة المصري

<https://foej.journals.ekb.eg>

الإلكترونية مكتوبة بخط (Simplified Arabic)، وحجم الخط ١٤ ، وهوامش حجم الواحد منها ٢٠.٥ سم، مع مراعاة أن تنسق الفقرة بالتساوي ما بين الهاشم الأيسر والأيمن (Justify). وترسل الإلكترونية على شكل ملف (Microsoft Word).

٤. يتم فور وصول البحث مراجعة مدى مطابقته من حيث الشكل لبنت وحجم الخط ، والتنسيق ، والحجم وفقاً ل قالب النشر المعتمد للمجلة ، علماً بأنه يتم تقدير الحجم وفقاً لهذا القالب ، ومن ثم تقدير رسوم تحكيمه ونشره.

٥. يجب ألا يزيد عدد صفحات البحث بما في ذلك الأشكال والرسوم والمراجع والجدوال والملحق عن (٢٥) صفحة وفقاً ل قالب المجلة. (الزيادة برسوم إضافية). ويتم تقدير عدد الصفحات بمعرفة هيئة التحرير قبل البدء في إجراءات التحكيم

٦. يقدم الباحث ملخصاً لبحثه في صفحة واحدة، تتضمن الفقرة الأولى ملخصاً باللغة العربية، والفقرة الثانية ملخصاً باللغة الإنجليزية، وبما لا يزيد عن ٢٠٠ كلمة لكل منها.

٧. يكتب عنوان البحث واسم المؤلف والمؤسسة التي يعمل بها على صفحة منفصلة ثم يكتب عنوان البحث مرة أخرى على الصفحة الأولى من البحث ، والالتزام في ذلك بضوابط رفع البحث على الموقع.

٨. يجب عدم استخدام اسم الباحث في متن البحث أو قائمة المراجع ويتم استبدال الاسم بكلمة "الباحث"، ويتم أيضاً التخلص من أية إشارات أخرى تدل على هوية المؤلف.

٩. البحث التي تقدم للنشر لا تعاد لأصحابها سواءً قبل البحث للنشر، أو لم يقبل. وتحتفظ هيئة التحرير بحقها في تحديد أولويات نشر البحث.



١٠. لن ينظر في البحث التي لا تتفق مع شروط النشر في المجلة، أو تلك التي لا تشتمل على ملخص البحث في أي من اللغتين ، وعلى الكلمات المفتاحية له.
١١. يقوم كل باحث بنسخ وتوقيع وإرفاق إقرار الموافقة على اتفاقية النشر. وإرساله مع إيصال السداد ، أو صورة الحالة البريدية أو البنكية عبر إيميل المجلة foea@Aru.edu.eg
١٢. يتم نشر البحث أو رفض نشرها في المجلة بناءً على تقارير المحكمين، ولا يسترد المبلغ في حالة رفض نشر البحث من قبل المحكمين.
١٣. يُمنح كل باحث إفادة بقبول بحثه للنشر بعد إتمام كافة التصويبات والتعديلات المطلوبة.
١٤. في حالة قبول البحث يتم رفعه على موقع المجلة على بنك المعرفة المصري ضمن العدد المحدد له من قبل هيئة التحرير ، ويرسل للباحث نسخة بي دي أف من العدد ، وكذلك نسخة بي دي أف من البحث (مستلة).
١٥. يمكن – في حالة الحاجة – توفير نسخة ورقية من العدد ، ومن المستلات مقابل رسوم تكالفة الطباعة ، ورسوم البريد في حالة إرسالها بريدياً داخل مصر أو خارجها.
١٦. يجدر بالباحثين (بعد إرسال بحوثهم ، وحتى يتم النشر) المتابعة المستمرة لكل من:
-موقع المجلة المرتبط ببنك المعرفة المصري
<https://foej.journals.ekb.eg>

-ويريده الإلكتروني الشخصي لمتابعة خط سير البحث عبر رسائل تصله تباعاً من إيميل

foea@Aru.edu.eg J المجلة الرسمي على موقع الجامعة

١٧. جميع إجراءات تأقي البحث، وتحكيمه، وتعديلاته، وقبوله للنشر، ونشره ؛ تتم عبر موقع المجلة ، وإيميلها الرسمي ، ولا يُعد بأي تواصل بأية وسيلة أخرى غير هاتين الوسائلتين الإلكترونيتين.

محتويات العدد (الثاني والثلاثون)

السنة السابعة	عنوان البحث	الباحث	الصفحات	هيئة التحرير
بحث العدد				
فعالية برنامج تدريبي قائم على الدعامات فوق المعرفية في تنمية مهارة التنظيم التشاركي لدى طلاب كلية التربية				
		إعداد		
		أ.د. أحمد عبد الرحمن إبراهيم		
		أستاذ علم النفس التربوي كلية التربية – جامعة الزقازيق		
		أ.د. نبيلة عبد الرووف شراب		
		أستاذ علم النفس التربوي كلية التربية – جامعة العريش		
		الباحثة/ جهاد وجيه محمد رضا خليفة		
فاعلية برنامج قائم على الدور الوطني لبناء سيناء عبر التاريخ في دعم الانتماء لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية				
		إعداد		
		أ.د. على أحمد الجمل		
		أستاذ المناهج وطرق تدريس التاريخ كلية التربية – جامعة عين شمس		
		د. نانسي محمود بدیر		
		مدرس المناهج وطرق تدريس التاريخ كلية التربية – جامعة العريش		
		الباحثة / داليا عمر أحمد		
فاعلية برنامج قائم على الدور الوطني لبناء سيناء عبر التاريخ في دعم الهوية المصرية لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية				
		إعداد		
		أ.د. على أحمد الجمل		
		أستاذ المناهج وطرق تدريس التاريخ كلية التربية – جامعة عين شمس		
		د. نانسي محمود بدیر		
		مدرس المناهج وطرق تدريس التاريخ كلية التربية – جامعة العريش		

<p>الباحثة / داليا عمر أحمد</p> <p>فاعلية برنامج تدريبي قائم على الأنشطة اللغوية باستخدام الكلمات المتجانسة صوتيًا لعلاج الأطفال ذوي اضطرابات المعالجة السمعية المركزية وزارعي القوقة بمدارس الدمج والعيادات</p> <p>إعداد</p> <p>أ.د. عبدالحميد محمد علي</p> <p>أستاذ الصحة النفسية المتفرغ كلية التربية – جامعة العريش</p> <p>د. ضياء أبو عاصي فيصل</p> <p>مدرس الصحة النفسية كلية التربية – جامعة العريش</p> <p>الباحثة / دعاء إسماعيل</p>	٤
<p>فاعلية برنامج قائم على التعبير الفني لخفض حدة السلوك الاتوافي لدى الأطفال الصم</p> <p>إعداد</p> <p>أ.د. عبلة حنفي عثمان</p> <p>أستاذ سيكولوجية الفن كلية التربية – جامعة حلوان</p> <p>أ.د. عبد الحميد محمد علي</p> <p>أستاذ الصحة النفسية المتفرغ كلية التربية – جامعة العريش</p> <p>الباحثة/ دنيا على السيد عطية</p>	٥
<p>نشر ثقافة إدارة الجودة الشاملة بمدارس التعليم الأساسي بمصر (رؤية مقترحة)</p> <p>إعداد</p> <p>أ.م.د. أحمد إبراهيم سلمى أرناؤوط</p> <p>أستاذ مساعد التربية المقارنة والإدارة التربوية كلية التربية – جامعة العريش</p> <p>أ.د. أمل محسوب زناتي</p> <p>مدرس الإدارة التربوية كلية التربية – جامعة العريش</p> <p>الباحثة / رشا محمد صلاح الدين عبد العزيز</p>	٦

دور الحوار المجتمعي لواجهة تحديات التنمية المستدامة بشمال سيناء "دراسة

تقييمية دور موظفي مجلس المدينة"

إعداد

أ.م.د. كمال طاهر موسى

أستاذ المناهج وطرق التدريس المساعد كلية التربية – جامعة العريش

د. أحمد مرتاح إبراهيم

مدرس الفلسفة كلية الاداب جامعة العريش

الباحث/ سلام جحود سليمان سلام

٧

تصور مقترن لتحسين أداء مديرى مدارس التعليم المجتمعى بشمال سيناء

باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

إعداد

أ.د. إبراهيم عباس الزهيري

أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية – كلية التربية – جامعة حلوان

د. عبد الكريم محمد احمد

مدرس الإدارة التعليمية كلية التربية – جامعة العريش

الباحثة/ سماح سويلم سالم سلامة

٨

تطوير إدارة رأس المال الفكرى بالجامعات المصرية على ضوء الخبرة الأمريكية

إعداد

أ.د. كمال عبد الوهاب أحمد

أستاذ التربية المقارنة والإدارة التربوية كلية التربية – جامعة العريش

أ.م.د. أحمد إبراهيم سلمى أرناؤوط

أستاذ مساعد التربية المقارنة والإدارة التربوية كلية التربية – جامعة العريش

الباحثة/ شيماء محمد عطيه محمد

٩

**ادارة العلاقات العامة بمديرية التربية والتعليم بسيناء في ضوء اتجاهات الفكر
الإداري المعاصر**

إعداد

أ.د. هنداوى محمد حافظ

١٠

أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية كلية التربية – جامعة حلوان

أ.م.د. أحمد إبراهيم سلمى أرناؤوط

أستاذ مساعد التربية المقارنة والإدارة التربوية كلية التربية – جامعة العريش

الباحث / مصطفى زايد عودة سلامة

نظام التعليم المدمج في الجامعات المصرية (رؤية مقترحة)

إعداد

أ.د. هنداوى محمد حافظ

١١

أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية كلية التربية – جامعة حلوان

أ.م.د. أحمد إبراهيم سلمى أرناؤوط

أستاذ مساعد التربية المقارنة والإدارة التربوية كلية التربية – جامعة العريش

الباحث / ناصر أحمد عابدين مهران

تفعيل المسئولية الاجتماعية لجامعة العريش لخدمة المجتمع السيناوي: دراسة

مستقبلية

إعداد

أ.د. كمال عبد الوهاب أحمد

١٢

أستاذ التربية المقارنة والإدارة التربوية كلية التربية – جامعة العريش

أ.د. محمد أحمد ناصف

أستاذ التربية المقارنة والإدارة التربوية كلية التربية – جامعة الزقازيق

الباحث / نصار مسعد سالمان

تصور مقترن لخدمة جامعة العريش للمجتمع السينماوي في ضوء الخبرات العلمية المعاصرة

إعداد

أ.د. كمال عبد الوهاب أحمد

١٣

أستاذ التربية المقارنة والإدارة التربوية كلية التربية – جامعة العريش

أ.د. محمد أحمد ناصف

أستاذ التربية المقارنة والإدارة التربوية كلية التربية – جامعة الزقازيق

الباحث / نصار مسعد سالمان

فاعلية استخدام نظرية فيجوسكي في تنمية مهارات التفكير البصري في الهندسة لدى تلاميذ المرحلة الإعدادية

إعداد

أ.م.د. محمد عبد المنعم عبد العزيز شحاته

١٤

أستاذ المناهج وطرق تدريس الرياضيات المساعد كلية التربية جامعة العريش

أ.د. نبيل صلاح المصيلحي جاد

أستاذ المناهج وطرق تدريس الرياضيات كلية التربية – جامعة العريش

الباحث / نها محمد ربيع إسماعيل

فعالية برنامج تدريسي لتوظيف بعض السلوكيات التكرارية والمقيدة في خفض حدة السلوكيات النمطية لدى الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد

إعداد

أ.د. عطيه عطيه محمد سيد

١٥

أستاذ التربية الخاصة كلية علوم الإعاقة والتأهيل

أ.د. عبد الحميد محمد علي

أستاذ الصحة النفسية المتفرغ

الباحثة / هبة أحمد سامي عبد العاطي

تقديم

نهاية عام في مسيرة المجلة ، وبداية عام للدراسة الجامعية

بقلم: هيئة التحرير

هذا هو العدد (٣٢) من مجلتنا العلمية
هو العدد الأخير من العام (العاشر) للمجلة
يأتي ، وقد تحقق الهدف ، والوعد الذي قطعته هيئة التحرير على نفسها بأن
يكون العام العاشر هي عام التجديد والتطوير الهدف، والوصول إلى قمة التقييم.
تحفل - مع إطلالة هذا العدد الجديد ببلوغ المجلة لنقطة (٧) ، وهي الدرجة
العظمى لتقييم المجلة؛ بما يعني استيفاء المجلة لجميع المعايير التي حددها المجلس
الأعلى للجامعات لاعتماد المجالس العلمية.

إننا نعيش هذه الأيام الذكرى الـ (٤٩) لنصر أكتوبر العظيم ... هذا النصر
الذي حققه جيشنا العظيم ، والذي أعاد به الهيبة لمصرنا الحبيبة ، والفرحة لشعبنا بعد
سنوات صعبة أعقبت نكسة العام ١٩٦٧ م.

لقد أثبتت نصر أكتوبر أهمية الأخذ بالأسباب من حيث حسن التخطيط،
والتجهيز المعنوي والمادي ، ثم التوكل على الله ، والمباغة بجرأة وشجاعة تحت شعار
(الله أكبر) ، ومن ثم كان النصر ، وعودة الكرامة والأرض.

إنها ذكرى نعيشها كل عام في أكتوبر ، نستلهمنا منها في كل مناحي الحياة
الحرص على الجاهزية ، والتحلي بالقوة ، والسعى إلى الريادة ، وعدم الرضى إلا
بالأفضل دائماً ، وعندها سنحصل على الأفضل بإذن الله.

الآن : نقول لشعبنا العظيم ، ولأسرة جامعتنا وكليتنا كل عام ومصرنا بخير ،
وجامعتنا في تقدم وازدهار .

ويأتي أكتوبر ٢٠٢٢ بداية عام جامعي جديد : ندعوا الله أن يكون عام خير وسعادة على جامعاتنا بعامة ، وجامعتنا خاصة ، وكليتنا (تربية العريش) على وجه الخصوص.

وفي العام الجامعي الجديد ٢٠٢٣ - ٢٠٢٢ ، العام الحادي عشر للمجلة بدءاً من بناء القائم بإذن الله نتطلع لاستكمال ما حالت ظروف خارجة عن الإرادة دون استكماله ، وما تستسعي هيئة التحرير لاستكماله بإذن الله يتحدد في :

- إدراج المجلة ضمن منظومة معامل التأثير العربي؛ فقد تقدمت هيئة التحرير بالملف الخاص بذلك ، والمتضمن الوثائق والأدلة المطلوبة ، وترى أن هذا التقدم يمكن أن يكون خطوة على طريق الوصول لاعتماد عالمي .
 - إتاحة فرصة لنشر أدوات بحثية من مثل : القوائم ، والاختبارات ، والمقاييس ، وبطاقة الملاحظة ، والوحدات التعليمية ، وأوراق عمل التلميذ، وأدلة المعلمين ، بحيث لا يقتصر النشر - خاصة الإلكتروني منه - على تقارير البحث.
- نأمل أن يحظى هذا العدد برضى القراء الأعزاء ، ويجدون فيه ما يفيدهم ، وما يفتح أمامهم المزيد من مجالات البحث التربوي.

والله الموفق

هيئة التحرير





بحث ودراسات محكمة

البحث الثامن

تصور مقترن لتحسين أداء مديرى مدارس التعليم المجتمعى بشمال سيناء باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

إعداد

أ.د. إبراهيم عباس الزهيري

أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية

كلية التربية - جامعة حلوان

د. عبد الكريم محمد احمد

مدرس الإدارة التعليمية

كلية التربية - جامعة العريش

الباحثة

سماح سويلم سالم سلامة

تصور مقترن لتحسين أداء مديرى مدارس التعليم المجتمعى بشمال سيناء باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

أ. سماح سويلم سالم سلامة

د. عبد الكريم محمد أحمد

أ.د. إبراهيم عباس الزهيري



تصور مقترن لتحسين أداء مديرى مدارس التعليم المجتمعى بشمال سيناء باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

إعداد

د. عبد الكريم محمد احمد

مدرس الإدارة التعليمية

كلية التربية - جامعة العريش

أ.د. إبراهيم عباس الزهيري

أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية -

كلية التربية - جامعة حلوان

الباحث / سماح سويلم سالم سلامه

وكيل قسم التعليم المجتمعى بإدارة بئر العبد التعليمية

مستخلص البحث:

هدفت الدراسة إلى تعرف الأطر الفكرية لمدارس التعليم المجتمعى ضوء الأدبيات التربوية المعاصرة، وتحديد الأسس النظرية لتحسين أداء مديرى مدارس التعليم المجتمعى في ضوء تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والكشف على واقع تحسين أداء مديرى مدارس التعليم المجتمعى بشمال سيناء في ضوء متطلبات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والوصول للتصور المقترن لتحسين أداء مديرى مدارس التعليم المجتمعى بشمال سيناء في ضوء متطلبات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وقد استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لتطبيقها على عينة من مديرى وبعض العاملين بمدارس التعليم المجتمعى بشمال سيناء ، وتوصلت الدراسة لتقديم تصوّر مقترن لتحسين أداء مديرى مدارس التعليم المجتمعى بشمال سيناء في ضوء متطلبات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

Abstract

The study aimed to know the intellectual frameworks of community education schools in the light of contemporary educational literature and identifying the theoretical basis for performance improving of community education principals in the light of ICT, Disclosure of the reality of improving the management of community education schools in North Sinai in light of ICT requirements and access to the proposed vision for improving the North Sinai community education schoolsmanagement in light of ICT requirements. The study was used as a tool for application to a sample of managers and some staff at North Sinai Community Education Schools. The study came up with a proposal to improve the management of North Sinai Community Education Schools in light of ICT requirements..

مقدمة:

إذا نظرنا إلى العالم اليوم نجد إنه مرتبط إرتباطاً كلياً بالเทคโนโลยيا في جميع المجالات ، ومن باب أولى تجد أن الإدارة المدرسية تقصر لهذا النوع من التطور ،أن التكنولوجيا علم متعدد، لا يقف عند حدود إستخدام الأجهزة التعليمية وصيانتها، بل أنه يتاثر بالتغييرات النظرية التي تواجه المجال وتطبيقاته، حيث أسهمت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تسهيل سرعة الحصول على المعلومات ومعالجتها وسرعة إستدعائها وتخزينها واستخدامها في كافة العمليات الإدارية والحسابية والإحصائية ،لذا أصبح لزاماً على المؤسسات المختلفة أن تتوافق مع أو ضدتها مع الحياة العصرية وأصبح التطور التكنولوجي هدفاً قومياً لنمو المجتمعات؛ من هنا ظهر مفهوم المدرسة الذكية أو المدرسة الإلكترونية أو مدرسة المستقبل كإتجاه عالمي يهدف إلى خلق مجتمع متكامل من الطلبة وأولياء الأمور و المعلمين وإدارة المدرسة وبين المدارس وبعضها إرتكازاً على تكنولوجيا.

كما أن التقدم والتطور العلمي والتقني السريع في عالم اليوم مرتهن بعوامل عديدة يأتي في مقدمتها أسلوب الإدارة في المتابعة، وتحقيق الأهداف المنشودة، وإدارة

الوقت، والجهد، والمال بالشكل الأمثل.(٦٦)

وقد أحدثت تكنولوجيا المعلومات تغييرات جوهريه في منظومة التعليم يمكن وصفها بإ أنها ثورة شاملة فالتغييرات التي أحدثتها ثورة المعلومات والإتصالات تعتبر في جوهرها تغييرات تربوية تجعلها أكثر قدرة على التجديد والإستجابة للمشاكل والتغييرات واستدعائها وتخزينها واستخدامها في كافة العمليات الإدارية والحسابية والإحصائية.(٦٧)

كما يشهد المجتمع المصري في الآونة الأخيرة مجموعه من التحديات والتغييرات المتتسارعة عي كافة الأصعدة، السياسية والإقتصادية والعلمية والتي فرضت عليها موجه من ثورات التغيير في كافة قطاعات المجتمع وخاصة قطاع التعليم، ويرجع ذلك لدوره الكبير في نهضة وتطور أي مجتمع ومساعدته على مواجهة تلك التحديات التي ولدت من رحم الثورات العلمية والتكنولوجية الحديثة في جميع المجالات، الأمر الذى يتطلب ضرورة عملية تطوير شامله في جميع مؤسساته التعليمية وتحديثها وتجويدها كي تستجيب لمقتضى تلك التغييرات المعاصرة.

حيث أسهمت الدراسة في معرفة أوجه القصور والعجز في إمكانيات أداء إدارة مدارس التعليم المجتمعى بشمال سيناء ومحاولة وضع الحلول لحل القصور. وإذا كانت الإدارة مهمة في كافة مجالات الأعمال، فهي في غاية الأهمية في الواقع الأكاديمي، بحكم موقعه المفترض في قيادة المجتمع بالفکر و المعرفة، وذلك لتحقيق

٦٦ - أحمد إسماعيل حجي، كلمته في الجلسة الافتتاحية للمؤتمر، من مؤتمر الإدارة الجامعية في الوطن العربي، المنعقد في كلية التربية جامعة عين شمس، في الفترة من ٢٣-٢٥ يناير، القاهرة: الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، بالاشتراك مع مركز تطوير التعليم الجامعي جامعة عين شمس - ١٩٩٩ ، ص ٢٠٢

٦٧- لبني عبد الرحمن، تطوير الأداء الإداري للمدارس باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الإدارية، مجلة كلية التربية، جامعة بورسعيد، العدد الثاني عشر - يونيو ٢٠١٢ ، ص ٧٣٥

التنمية والتقدم على أساس علمي.(٦٨) وقد فرض ذلك على الإدارة التربوية الحديثة أن تكون قوية ومتقدمة لتكون قادرة على مواجهة التحديات التي أوجدها التطور، وإلى ازدياد حاجتها إلى إدارة ديناميكية مرنّة، وإلى فرز نوع من الأفراد يتمتعون بالقدرة على إستحداث النظم الجديدة في إدارة الجهاز الإداري، لتمكنهم من القيام بواجباتهم بفطنة، ودرية، وكفاية، وإخلاص.(٦٩) فمؤسسات التعليم المجتمعي كغيرها من المؤسسات تحتاج إلى نهضه وتقدم ،وإلي إدارة ناجحة وتكنولوجيا حديثه ،وهذا الأمر يتطلب الكفاءة في القيادات، سواء في مدير الإدارة، رؤساء الأقسام، الموجهين، مدير المدارس كل هؤلاء له دور في إنجاح وتقدم المؤسسة التعليمية.

مشكلة الدراسة:

- تتلخص مشكلة الدراسة في وجود معوقات كثيرة تواجه استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إدارة المدارس بشمال سيناء بصفه عامه والتعليم المجتمعي بصفه خاصه ، فمن خلال عمل الباحثة بالتعليم المجتمعي إكتشفت أنه من الضروري أن ظور أداء مدير مدارس التعليم المجتمعي بإستخدام التكنولوجيا ليتمكنوا من قيادة وتطوير مدارسهم من ناحية، وتأهيلها للجودة، ومن ناحية أخرى عدم اهتمام المسؤولين في التعليم المجتمعي بمدارس التعليم المجتمعي في توفير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات:
- تطُرُف بعض مدارس التعليم المجتمعي عن الأماكن الذي بها خدمات عامه ، حيث تفتقر للكهرباء والإنترنت.

- حسن وجيه، مباريات التفاوض الإداري وتقدير الأداء الجامعي - الجامعات المصرية كنموذج " مستقبل 68

التربية العربية،المجلد الأول، العدد (٣) - ١٩٩٥، ص ٣٠١

نواف كنعان، القيادة الإدارية، جامعة الأردن، ط ٥ ، عمان: مكتبة دار الثقافة - ١٩٩٥، ص ٦٩٢

- تضم مدارس التعليم المجتمعي جميع الصنوف(من الأول إلى السادس) داخل فصل واحد.

- نظرة بعض أفراد المجتمع بإن التعليم المجتمعي ليس له أهمية مثل التعليم العام .

- عدم تخصص الموجهين في مدارس التعليم المجتمعي مدارس نظرا لأنها تدرس في مرحلتين (مستوى أول) و(مستوى ثاني)

ولذا يمكن بلورة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي الآتي:**كيف يمكن تحسين أداء مدير مدارس التعليم المجتمعي بشمال سيناء في ضوء متطلبات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؟**

ويتفرع منها الأسئلة التالية:

١. ما الأطر الفكرية لمدارس التعليم المجتمعي في الأدبيات التربوية المعاصرة؟

٢. ما الأسس النظرية لتحسين أداء مدير مدارس التعليم المجتمعي في ضوء تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؟

٣. كيف يمكن تحسين أداء مدير مدارس التعليم المجتمعي بشمال سيناء في ضوء متطلبات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؟

٤. ما التصور المقترن لتحسين إدارة مدارس التعليم المجتمعي بشمال سيناء في ضوء متطلبات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؟

منهج الدراسة:

تعتمد الدراسة الحالية على المنهج الوصفي Descriptive Method، لرصد الإطار الفكري لثقافة إدارة التعليم المجتمعي باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات،

مستعينا في ذلك بتطبيق إستبانة على عينه من المسؤولين بالتعليم المجتمعى والعاملين بهذه المدارس لرصد واقع هذه الثقافة والمقترحات الكفيلة بنشرها في التعليم المجتمعى.

وسوف تستخدمه الباحثة طبيعة الدراسة الحالية للوقوف على جوانب أهمية تطبيق تكنولوجيا المعلومات والإتصالات بمدارس التعليم المجتمعى ومن ثم تحديد كيفية الاستفادة من تطبيقها .

أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة الحالية الى:

- تعرف الأطر الفكرية لمدارس التعليم المجتمعى ضوء الأدبيات التربوية المعاصرة.
- تحديد الأسس النظرية لتحسين أداء مديرى مدارس التعليم المجتمعى في ضوء تكنولوجيا المعلومات والإتصالات.
- الكشف على واقع تحسين أداء مديرى مدارس التعليم المجتمعى بشمال سيناء في ضوء متطلبات تكنولوجيا المعلومات والإتصالات؟
- الوصول للتصور المقترن تحسين أداء مديرى مدارس التعليم المجتمعى بشمال سيناء في ضوء متطلبات تكنولوجيا المعلومات والإتصالات.

حدود الدراسة:

حدود موضوعية: سوف تقتصر الدراسة الحالية على تحسين الأداء الإداري لمديرى الإدارات ورؤساء الأقسام والموجهين بمدارس التعليم المجتمعى بشمال سيناء في ضوء تكنولوجيا المعلومات والإتصالات

حدود زمانية: سوف تتحدد الدراسة بالفترة الزمنية التي سيتم فيها تطبيق أدوات الدراسة

الحالية

حدود بشرية: إقتصرت الدراسة على عينه من (مُديري المدارس - العاملين).

أهمية الدراسة ومبرراتها:

تتمثل أهمية الدراسة الحالية فيما يلي:

- تُثْبِمُ الدراسة في معرفة فلسفة وإدارة التعليم المجتمعى في شمال سيناء.

- تُسَاعِدُ الدراسة القائمين والمسؤولين عن رسم وتحطيط السياسة التعليمية وسهولة إتخاذ القرارات في مجال الإدارة لمدارس التعليم المجتمعى بشمال سيناء.

- الإستفادة من النماذج العالمية في تحسين أداء الإدارات في المؤسسات التعليمية التقليدية لتواكب التغيرات والمستجدات العالمية في هذا المجال.

- تقدم الدراسة تصوّر مقترن لتحسين أداء إدارة مدارس التعليم المجتمعى بشمال سيناء بإستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتغيير ثقافة التقويم التقليدي وإدخال ثقافة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

مصطلحات الدراسة: التعليم المجتمعى: يقصد بمؤسسات التعليم المجتمعى بأنها "تلك الأنماط أو الصيغ التعليمية التي تهدف إلى توفير فرص التعليم للأطفال في المناطق الأقل حظاً والمحرومة من الخدمات التعليمية في مصر الذين لم تتح لهم فرصة الالتحاق بالمؤسسات التعليمية، أو الذين التحقوا وتسربوا منها في الشريحة

العمرية (٦-١٠) سنة اعتماداً على مشاركة المجتمع^(٧٠).

• **التعريف الإجرائي:** عبارة عن مدارس تقبل المتربين من التعليم وذلك من سن ٦ سنوات وحتى ١٤ سنة، هذه المدارس تتميز بانها تعليم بالمجان، وتعطي التلميذ حرفه يدوية بجانب المواد الثقافية.

Information and **Technology** **Communication** **Technology** • **تكنولوجيا المعلومات والاتصالات:**

تعرف **تكنولوجيا المعلومات والاتصالات** بأنها نظام مكون من مجموعة من الموارد المرتبطة والمترابطة والمتعلقة يشمل على الأجهزة والبرمجيات، والموارد البشرية، والبيانات، والشبكات، والاتصالات، التي تستخدم نظم المعلومات المعتمدة على الحاسوب^(٧١).
مجموعة من الأدوات التي تساعدنا في استقبال المعلومات ومعالجتها ينظر إليها بأنها " :

وتخزينها واسترجاعها وطبعها وتقديمها بشكال إلكتروني سواء كانت بشكال صوتوصورية أو فيديو وذلك باستخدام الحاسوب^(٧٢).

(٧٣) إكرام عبد الستار محمد غانم ، تفعيل سياسات التعليم المجتمعي في مصر في ضوء أهداف المبادرة الدولية للتعليم للجميع ، دراسات تربوية ونفسية ، مجلة كلية التربية بالزقازيق ، العدد ٨٧ ، الجزء الأول ، ٢٠١٥ ، ص ٨٧-١٠٣ .

(٧٤) ليلى حسام الدين ، أثر التقدم في تكنولوجيا المعلومات على الخصائص النوعية والكمية للموارد البشرية ، المنظمة العربية للتنمية الادارية ، مصر ، ٢٠١١ ، ص ٩ .

(٧٥) سنا عبد الكريم الخناق ، توظيف تكنولوجيا المعلومات في ابتكار المعرفة ، معهد الإدارة ، جامعة العراق ، ص ٥ .



وتعريف أيضًا بأنها الأدوات والوسائل التي تستخدم لجمع المعلومات وتصنيفها وتحليلها وحزنها أو توزيعها، وتصنف تحت عنوان «سوأ شملوا هو» (التقنيات المستندة إلى الحاسوب) لعلاقتها المباشرة بنشاطات العمليات في المؤسسة^(٧٣).
بأنها مجموعة من الأدوات التي تساعدنا في استقبال المعلومة ومعالجتها وتخزينها واسترجاعها وطباعتها ونقلها إلكترونيًّا، كما تتيح كل ذلك تصاويف صوتية وصورًّا وفيديو وذلك باستخدام الحاسوب^(٧٤).

التعريف الاجرائي: هي تقنية حديثة توأكِب العصر الحديث وتشمل جميع وسائل الاتصالات والمعلومات وتشمل التعليم عن بعد والحواسيب والهواتف الزكية وذلك لتوفير الوقت والجهد واستخدامها في أي وقت ممكن.

الدراسات السابقة

قامت الباحثة بفحص الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية ، وقامت بتصنيفها حسب تسلسلاها الزمنى (عربية وأجنبية) ، وفيما يلى عرض تلك الدراسات من حيث أهداف كل دراسة، ومنهجها المستخدم ، وأهم النتائج والتوصيات ، وتفصيل ذلك على النحو الآتى:

أ - الدراسات العربية:

نورهانقرون، وأخرون، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات كجزء أساسى لعملية التدريب الإلكتروني⁽⁷³⁾ عرض مجموعة منها لأمثلة تجارب، 2020 ديسمبر (15)، ع 8، مجلة التعليم عن بعد والتعليم المفتوح، جامعة بنى سويف، اتحاد الجامعات العربية، مج (٤٣)، ص.

⁷⁴ حسن على الرغبي، نظم المعلومات الاستراتيجية - مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر، الأردن، ٢٠٠٥، ص. ٢٩.

١ - دراسة : تقويم الأداء الوظيفي لمديرى المدارس الثانوية الحكومية
بالدمام من وجهة نظر المشرفين التربويين ومعلمي تلك المرحلة (٢٠١٨)
:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لمديرى المدارس الثانوية الحكومية بالدمام من وجهة نظر المشرفين التربويين والمعلمين، ومعرفة ما إذا كانت هناك فروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة في مستوى الأداء الوظيفي لمديرى المدارس باختلاف الوظيفة والمؤهل العلمي والتخصص والخبرة والتدريب.

وقد استخدم المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (٣٤١) مشرفاً تربوياً وملماً، ولتحليل البيانات والإجابة عن أسئلة الدراسة تم استخدام المعالجات الإحصائية المناسبة كالمتosteات والنسب المئوية واختبار تحليل التباين ومعامل ارتباط بيرسون.

وقد توصلت نتائج الدراسة إلى : أن المستوى الإجمالي للأداء الوظيفي لمديرى المدارس الثانوية الحكومية بالدمام من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة كان مرتفعاً، وأن مستوى الأداء الوظيفي للمديرين مرتفع من وجهة نظر المشرفين التربويين، ومرتفع جداً من وجهة نظر المعلمين، كما أن مستوى أداء مديرى المدارس الثانوية في محور المهام الفنية كان متوسطاً من وجهة نظر المشرفين التربويين، ومرتفعاً من وجهة نظر المعلمى، وجاء ترتيب محاور الدراسة وفق تقديرات عينة

سعيد الزهراني : تقويم الأداء الوظيفي لمديرى المدارس الثانوية الحكومية بالدمام من وجهة نظر (٧٥)
المشرفين التربويين ومعلمي تلك المرحلة، مجلة البحث العلمي في التربية، ع (١٩)، ج (١٠)،
.٥٢-١، ٢٠١٨، ص

الدراسة تنازلياً على النحو التالي : الصفات الشخصية، العلاقات الإنسانية، المهام الإدارية، المهام الفنية .

٢- دراسة : الرضا الوظيفي وأثره على الأداء الوظيفي : دراسة ميدانية
للمتعاقدين بكلية العلوم الإدارية والإنسانية (٢٠١٧) ^(٧٦) :

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية (المتعاقدين) في كلية العلوم الإدارية والإنسانية بجامعة الجوف، ومقارنة هذه الدرجات مع بعض المتغيرات (طبيعة العمل، ظروف العمل، العلاقات مع المسؤولين، الجانب النسي، الجانب المالي، النواحي الأكademie والبحث العلمي).

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس (المتعاقدين) كانت معتدلة (٣٣١)، وأن أقل مجالات الرضا كان مجال ظروف العمل، ثم جوانب البحث الأكاديمية والعلمية ثم الجانب المالي، وأن أعلى مجال رضا كان مجال طبيعة العمل والعامل النفسي، كما أظهرت النتائج عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجة الرضا الوظيفي والمتغيرات التالية (طبيعة العمل، ظروف العمل، العلاقات مع المسؤولين، الجانب النفسي، الجانب المالي، النواحي الأكاديمية والبحث العلمي).

(٧٦) عبد الرحيم الشاذلي عبد الله : الرضا الوظيفي وأثره على الأداء الوظيفي : دراسة ميدانية للمتعاقدين بكلية العلوم الإدارية والإنسانية، مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية العلمية، كلية العلوم الإدارية والاقتصادية والاجتماعية، ع (١)، ٢٠١٧، ص ١٤٨ - ١٨٧.

٣- دراسة: درجة توافر مبادئ الجودة الشاملة في نموذج تقويم الأداء

الوظيفي للمعلمين من وجهة نظر مدير المدارس الثانوية بمدينة جدة

(٢٠١٦) :^(٧٧)

هدفت هذه الدراسة تعرف درجة توافر مبادئ إدارة الجودة الشاملة في نموذج تقويم الأداء الوظيفي للمعلمين بمدارس المرحلة الثانوية بمدينة جدة.

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي لتحقيق أهداف الدراسة، فقام بتطوير استبانة مكونة من (٤٦) فقرة موزعة على خمسة محاور هي : تلبية حاجات المستقيدين، وتحقيق العمل الجماعي، والتحسين والتطوير المستمر، وتجنب الأخطاء والوقاية منها، وتحقق التعليم والتدريب المستمر، وتكونت عينة الدراسة من (٧٠) مديرًا من مديري المدارس الثانوية بمدينة جدة.

وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة توافر مبادئ الجودة في تقويم الأداء الوظيفي للمعلمين كانت متوسطة حيث بلغ المتوسط العام لجميع المحاور (٣٠.٣٥) توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة في محور تحقيق العمل الجماعي، ومحور تجنب الأخطاء والوقاية منها، وقد كانت هذه الفروقات لصالح المديرين الذين تلقوا دورات تدريبية في مجال الجودة.

٤- دراسة: برنامج تدريبي مقترن لتطوير الأداء الوظيفي لمديري المدارس الثانوية بمحافظة القرىات في المملكة العربية السعودية (٢٠١٣) :^(٧٨)

(٧٧) سعيد صلاح حمدي الحربي : درجة توافر مبادئ الجودة الشاملة في نموذج تقويم الأداء الوظيفي للمعلمين من وجهة نظر مدير المدارس الثانوية بمدينة جدة، المجلة التربوية الدولية المتخصصة، دار سمارت للدراسات والأبحاث، مج (٥)، ع (٦)، ٢٠١٦، ص ص ١١٢-١٣٣.

هدفت الدراسة إلى اقتراح برنامج تربوي لتطوير الأداء الوظيفي لمديري المدارس الثانوية بمحافظة القرىات في المملكة العربية السعودية.

المحور الثاني: الأسس النظرية لمدارس التعليم المجتمعي

- ربط المناهج بحياة المتعلمين اليومية والمجتمع والقضايا القومية والعالمية.
- التأكيد على الوصول بالخدمة التعليمية إلى المناطق المحرومة.
- المشاركة الإيجابية للمجتمع المحلي في إنشاء وإدارة المدرسة، حيث المكان المناسب وتنولى منهم لجنة الإشراف على المدرسة، وتيسير احتياجاتها.
- الملائمة الشديدة للظروف الخاصة للمتعلمين ومجتمعاتهم
- المرونة الكبيرة في الوقت والمنهج وطرق التدريس والإسراع التعليمي والذي يجعله ملائماً مع شريحة كبيرة من المصريين
- استخدام البيئة ومواردها لخدمة العملية التعليمية. تبنياً للاتجاه نحو اللامركزية في العملية التعليمية.^(٧٩).

كما تضع أحد الدراسات عدداً من ملامح فلسفة مدارس التعليم المجتمعي،
يمكن حصرها كالتالي:

بسام مصطفى العمرى : برنامج تربوي مقترن لتطوير الأداء الوظيفي لمديري المدارس الثانوية بمحافظة القرىات فى المملكة العربية السعودية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، ٢٠١٣، ص ١١٥-١.

رشيدة السيد أحمد الطاهر، متطلبات اعتماد مؤسسات التعليم المجتمعي بمصر في ضوء معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، المؤتمر الدولي السابع - التعليم في مطلع الألفية الثالثة، جامعة القاهرة، معهد الدراسات التربوية، مج (١)، ٢٠٠٩، ص ٥٠٨.

- الحد من تسرب المتعلمين، مشاركة قيادات المجتمع المحلي في لجان التعليم وحل بعض المشكلات التي تواجه هذه المؤسسات، التأكيد على الوصول بالخدمة التعليمية إلى المناطق المحرومة.
- السماح بوجود مستويات تعليمية داخل الفصل الواحد، والتعامل معهم، من خلال المزاوجة بين العناية الفردية والجماعية.
- المشاركة الإيجابية للمجتمع المحلي في إنشاء وإدارة المدرسة، حيث يقدم الأهالي المكان المناسب وتتولى لجنة منهم الإشراف على المدرسة، وتيسير احتياجاتها.
- الاعتماد على طرق التدريس الحديثة؛ كي تؤدي إلى فاعلية الأطفال وتشجع إيجابيهم وتنمية مهارات التفكير الناقد، والسلوك الديمقراطي والإبداع، إلى جانب مهارات حل المشكلات لدى الأطفال.^(٨٠).
- المرونة الكبيرة في الوقت والمنهج وطرق التدريس والإسراع التعليمي، والذي يجعله ملائماً جداً لشريحة كبيرة من المصريين.
- الملاعة الشديدة للظروف الخاصة للمتعلمين ومجتمعهم.
- القبول الواضح داخل هذه المجتمعات، والذي أدى إلى رغبة واضحة للمساهمة في نجاح وظيفة المدرسة.
- التأكيد على الوصول بالخدمة التعليمية إلى المناطق التعليمية المحرومة
- السماح بوجود مستويات تعليمية داخل الفصل الواحد والتعامل معهم من خلال الممزوجة بين العناية الفردية والجماعية
- المرونة الكبيرة في المنهج والوقت وطرق التدريس والإسراع التعليمي والذي يجعله ملائماً جداً لشريحة كبيرة من المصريين.

⁸⁰) - رضا السيد محمود حجازي، مدارس التعليم المجتمعى وتمكين المجتمعات المحلية، المؤتمر السنوى الثالث عشر، جامعة عين شمس، مركز تعليم الكبار، القاهرة، ٢٠١٥، ص ٧٣٦.

• الملائمة الشديدة لظروف المتعلمين ومجتمعاتهم.

• تنظيم المدرسة والنظر اليها باعتبارها وحدة مؤسسية تربوية متكاملة تسهل وتنجز وتنفذ الجهد والمبادرات الهادفة الى اتاحة الظروف المناسبة لتعلم أفضل ولتوثيق الصلة بين حياة الطالب وثقافتهم

• زيادة الإتاحة: يعد الهدف الأساسي لإنشاء مؤسسات التعليم المجتمعى هو إتاحة التعليم للأطفال في المناطق المحرومة، مثل(المناطق الريفية – الأقاليم الأنثوية- الفتيات) وترتبط الإتاحة بنقص الموارد الحكومية ولتحقيق تعليم أساسي عام فأن المتوقع أن تكون المشاركة المحلية جزءاً رئيسياً في التعليم.

• الارتباط الوثيق بالاحتياجات المحلية: بالرغم من أن مؤسسات التعليم المجتمعى مختلف من دولة إلى أخرى إلا أنها جميعاً تستند إلى نفس المبدأ وهو الارتباط الوثيق بالاحتياجات المجتمع ب بصورة أكبر من المدارس الحكومية.

المحور الثالث: واقع مدارس التعليم المجتمعى بشمال سيناء

تطور التعليم المجتمعى بمحافظة شمال سيناء:

نشأ التعليم المجتمعى داخل محافظة شمال سيناء لأول مرة عام ١٩٩٨ ، وكانت أول إدارة مقرها مديرية التربية والتعليم، وكان يطلق عليها، اسم إدارة الفصل الواحد لتعليم الفتيات والخط العربي، وتم افتتاح عدد ٤ مدارس في أربع إدارات بالمحافظة وهي كالتالي:

١- مدرسة الميدان بإدارة العريش

٢- مدرسة الزوارعه بإدارة الشيخ زويد

٣- مدرسة الكيلو ٤ بإدارة الحسنة

٤- مدرسة أقطييه بإدارة بئر العبد

والتعليم المجتمعي مؤسسة من المؤسسات الذي لها دور كبير في تطوير محافظة شمال سيناء وذلك بالمساهمة في القضاء على الامية والقضاء على مشكلة التربب التعليمي، فهي تخدم المناطق الريفية والصحراوية متزامنة الأطراف الذي لا توجد بها خدمات ولاحتيمدارس، فجاءت أهمية هذه المدارس في محافظة شمال سيناء لتخدم ٥ إدارات تعليمية في مناطق متفرقة من المحافظة، حيث وجود البادية. وأيضا تخدم من هم في الريف ومن تسربوا من التعليم لظروفٍ ما، فنجد ان شمال سيناء يوجد بها الكثير من السكان يسكنون الصحراء وبجوار أماكن رزقهم مثل بحيرة البردويل والأماكن الذي بها رعي للأغنام او أماكن صيد السمان والعصافير حسب موسمها، فوجد ان الاسر تعيش في هذه المناطق حيث الحياة البدائية البعيدة عن الخدمات المتكاملة، فنجد ان مدارس التعليم المجتمعي تتواسط هذه الأماكن لخدمتهم هذه الفئة من السكان وبالفعل يتم التقديم في هذه المدارس لأن الأهالي يخافون علي أولادهم من السفر للمدارس البعيدة.

وتم عمل احصائيات لمدارس التعليم المجتمعي بشمال سيناء، يبلغ عددها ٣٥ مدرسة في الخمس إدارات التعليمية، وبلغ عدد العاملين بها نحو ٣٠٦ موظف مختلف الدرجات منهم ٨٧ مؤهل عالي، ١٦٢ فني تكوين مهني، ٢٢ اداري، ٣٣ فني صيانة، ٢٧ عامل خدمات، ٥ حراس امن، كما تضم هذه المدارس ٦٥٤ تلميذا وتلميذة في مختلف الصفوف في ٣٥ مدرسة، ليصبح عدد التلاميذ البنون ٣٠٧ تلميذ، ٣٤٧ تلميذة.

ويتم تفصيلها في الجداول الآتية:

جدول رقم (١)

إحصاء بعد العاملين بمدارس التعليم المجتمعى لعام ٢٠٢١/٢٠٢٢

الإجمالي	حارس امن	عامل خدمات	فني صيانة	اداري	فني تكوين مهنى	مؤهل عالي	الادارة
٣٧	٢	٥	١	٧	١٢	١٠	العرיש
٣٧	١	٣	١	٢	١٧	١٣	الشيخ زويد
٣٨	٢	١	١	-	٢٥	٩	الحسنة
١٧٧	-	١٨	-	١٢	٩٥	٥٢	بئر العبد
١٧	-	-	-	١	١٣	٣	نخل
٣٠٦	٥	٢٧	٣	٢٢	١٦٢	٨٧	اجمالي

من خلال الدول يتتبّع الآتي:

ادارة العريش اجمالي العاملين بها ٣٧، ادارة الشيخ زويد يبلغ اجمالي العاملين بها ٣٧، ادارة الحسنة يبلغ اجمالي العاملين بها ٣٨، ادارة بئر العبد اجمالي العاملين بها ١٧٧، ادارة نخل يبلغ اجمالي العاملين بها ١٧، والاجمالي العام للعاملين بالتعليم المجتمعى بشمال سيناء ٣٠٦ عاملًا وعاملة مختلف الدرجات.

المصدر: محافظة شمال سيناء، مديرية التربية والتعليم بشمال سيناء: بيان بأجمالي

عدد العاملين بالتعليم المجتمعى، العام الدراسي ٢٠٢١/٢٠٢٢م.

جدول (٢)

اجمالي بأعداد تلاميذ مدارس التعليم المجتمعى للعام الدراسي ٢٠٢١/٢٠٢٢

جملة التلاميذ	عدد التلاميذ		عدد المدارس	الإدارة
	بنات	بنون		
١٢٤	٦٢	٦٢	٥	العرיש
٥٢	٢٤	٢٨	٤	الشيخ زويد
٧٤	٦١	١٣	٦	الحسنة
٥٨	٢٧	٣١	٣	نخل
٣٤٦	١٧٣	١٧٣	١٧	بئر العبد
٦٥٤	٣٤٧	٣٠٧	٣٥	المجموع الكلى

من هذا الجدول يتضح الآتى:

اجمالي عدد التلاميذ بإدارة العريش ١٢٤ ، واجمالي عدد التلاميذ بإدارة الشيخ زويد

٥٢ ، واجمالي التلاميذ بإدارة الحسنة ٧٤ ، وإدارة نخل ٥٨ ، بئر العبد ٣٤٦ ، ليصل

المجموع الكلى لعدد التلاميذ بالتعليم المجتمعى بشمال سيناء ٦٥٤ .

المصدر: محافظة شمال سيناء، مديرية التربية والتعليم بشمال سيناء: بيان بأجمالي

عدد مدارس التعليم المجتمعي والعاملين والتلاميذ، العام الدراسي ٢٠٢١/٢٠٢٢م.

المحور الرابع: اجراء معرفة لتحسين أداء مدير مدارس التعليم المجتمعي

١- كمية الجهد المبذول: تعنى مقدار الطاقة الجسمانية، أو العقلية التي يبذلها

الفرد في العمل خلال فترة زمنية معينة، كذلك السرعة في أداء العمل.

٢- نوعية الجهد المبذول: وتعنى مستوى الجودة في إنجاز العمل، ودرجة مطابقة

الجهد المبذول لمواصفات نوعية معينة، فبعض الأعمال لا يتم التركيز فيها

على كمية الأداء، أو سرعته، إنما يتم التركيز على درجة خلو الأداء من

الأخطاء، ومدى مطابقة الإنتاج للمواصفات المطلوبة.

٣- نمط الأداء: هي الطريقة التي تتم بها تأدية أنشطة العمل، فمثلاً يمكن من

خلال نمط الأداء، وقياس الطريقة التي يتم الوصول بها إلى حل، أو إقرار

لمشكلة معينة.

٤- معدلات الأداء : وتعنى بأن يقوم المقيم بزيادة إنتاجية الموظف لمعرفة مدى

كفاءة الموظف في العمل من حيث الجودة، والكمية من خلال فترة زمنية

محددة، ويتم ذلك بمقارنة العمل المنجز للموظف مع المعدل المحدد.

ويحظى موضوع تقييم أداء العاملين بأهمية كبيرة في العملية الإدارية، فهو

الوسيلة التي تدفع الأجهزة الإدارية للعمل بحيوية ونشاط، حين يجعل الرؤساء يتبعون

واجبات ومسؤوليات مرؤوسيهم بشكل مستمر، وتدفع المسؤولين للعمل بفعالية، ويمكن

إظهار نتائج تلك الأهمية من خلال مجالات استخدام نتائج تقييم الأداء على النحو

التالي^(٨١):

- ١- تحديد صلاحية المعلم الجديد: لما كانت أساليب الاختبار المختلفة لا تضمن الكشف عن درجة كفاءة الفرد العامل بدقة فإن نتائج تقييم الأداء تبرز أهميتها في مجال تحديد صلاحية الموظف الجديد، حيث أنها تبين درجة أداء الفرد العامل من خلال صلاحية قيامه الفعلي بواجبات وظيفته.
- ٢- الحكم على مدى سلامة الاختيار والتعيين: تقييد نتائج التقييم في تحسين أسلوب الاختيار والتعيين بما يحقق مبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب. ولكي يكون لنتائج التقييم قيمة أكبر في هذا المجال يجب القيام بعملية التقييم شهرياً بالنسبة للعاملين تحت الاختبار.
- ٣- الاسترشاد بها عند النقل والترقية: وبعد تحديد درجة أداء الفرد العامل تجري عملية الملائمة بينها وبين متطلبات الوظيفة وقد يكون ذلك بنقله إلى وظيفة أخرى في نفس المستوى أو مستوى أدنى، كما يكون ذلك بترقيته إلى وظيفة أعلى إذا أسفرت عملية التقييم عن وجود مهارات لا تستغل في وظيفته الحالية.
- ٤- تحديد مستوى الأداء المطلوب وتحديد الاحتياجات التدريبية: أن نتيجة التقييم تحدد موقف الفرد العامل بما فيه من نقاط قوة وضعف فتستطيع الإدارة والعامل أن يعملا معاً على رسم طريق التغلب على نقاط الضعف بالتدريب، كما تؤدي معرفة الفرد العامل بنقاط قوته إلى الاستزادة منها للمحافظة على

^(٨١) خليل محمد حسن (٢٠١٥) : الأداء ونظرية المنظمة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، ص ١٣٣-١٣٢.

مستواه أو تحقيق مستوى أفضل. وتحديد نقاط الضعف لدى العامل هو البداية الصحيحة لخطيط برنامج التدريب.

٥- الاسترشاد بها عند منح المكافآت التشجيعية: يتم منح العامل علامة على أجره العادي مقابل فائدة حققها أكثر من تلك التي تفرضها عليه واجبات وظيفته العادية، ويؤدي هذا الأسلوب إلى محافظة الممتازين على مستواهم ودفع من هم أقل مستوى إلىبذل كل ما في جدهم للوصول إلى المستوى الأفضل الذي يحصلون فيه على هذه المكافأة وبذلك توجد المنافسة بين العاملين. ولسلامة الربط بين نتائج تقييم الأداء ومنح المكافآت التشجيعية يجب أن تكون تلك النتائج موضوعية ودقيقة بدرجة كبيرة حتى لا يحصل عليها إلا من يستحقها فعلاً وتكون حافزاً حقيقياً للعاملين.

٦- فاعلية الرقابة والإشراف وتحسين مستوى المشرفين : إذا كانت نتيجة التقييم تبين مستوى أداء العامل فإنها تعكس كذلك مقدرة الرئيس على الإشراف والتوجيه والحكم السليم إذا خضعت نتيجة تقييم الرئيس للمراجعة من مستوى أعلى مما سيدفعه إلى العمل على تنمية مهاراته في شؤون القيادة ولا شك أن ذلك سينعكس على دقة نتائج التقييم فيوفر ثقة العاملين فيها ويطمئن إلى الاعتماد عليها عند اتخاذ القرارات^(٨٢).

٧- النهوض بمستوى أداء الوظيفة : يتحقق ذلك نتيجة لإلمام الفرد العامل بالنظام الذي يقيم أداءه وفقاً له ويتضمن ذلك معرفته بالعناصر أساس التقييم والنتائج التي تطلب الإدارة منه تحقيقها. وتزداد أهمية ذلك بالنسبة للعاملين حديثي

٨٢- سهيلة عباس (٢٠١٤) : إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ص .٢٢٣٠ ٢٢٤

التعيين الذين ينصرفون إلى القيام بأعمال معتقدين أنها المطلوبة منهم بينما هي في الحقيقة ليست كذلك.

٨- تقييم العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين: عملية تقييم الأداء تتطلب من الرئيس الذي يقوم بها أن يكون على اتصال مباشر ومستمر بالشخص الذي سيقوم أداءه، حتى يأتي حكمه موضوعياً وعادلاً لا يتعرض للنقد. ومن ناحية المرؤوس فإنه سيحرص على معرفة رأي رئيسه فيه وتقبل نقه له لأنه يعلم أن ذلك سيفيده في تحديد مواطن ضعفه وتلقيها وإتاحة الفرصة أمامه للتقدم وتحقيق مستوى أفضل. ولكي تكون نتائج تقييم الأداء ذات فاعلية أكبر في هذا المجال فإن الأمر يتطلب من الرئيس المباشر أن يقوم بحصر وتسجيل أداء وتصرفات الفرد العامل ومناقشته على فترات أقصر من تلك التي يعد عنها التقييم النهائي لكي يتسعى له تحسين مستوى خلال المدة وتحقيق درجة عالية من الأداء في نهاية العام.

لا شك في أن هناك عدداً من العوامل التي تؤدي دوراً هاماً في جعل الأداء الوظيفي للمعلمين إيجابياً، ومن هذه العوامل العوامل التالية:

أ-تأثير الهيكل التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين:

ينظر إلى الهيكل التنظيمي على أنه البناء أو الإطار الذي يحدد الإدارات أو الأجزاء الداخلية، كما أنه يحدد خطوط السلطة وموضع اتخاذ القرار وتنفيذ القرارات الإدارية، ولكي يحقق الهيكل التنظيمي للمؤسسة الكفاءة في إنجاز المهام لابد أن يتسم

بالتوازن، والمرونة، والاستمرارية، ويمكن إبراز تأثير الهيكل على الأداء الوظيفي من

خلال الأمور التالية^(٨٣):

١- الهيكل التنظيمي الذي يتسم بالخصائص الثلاث السابقة من شأنها أن تتيح للعاملين المشاركة في اتخاذ القرارات وتحقيق سبل الإبداع ورفع الروح المعنوية لديهم وبالتالي زيادة أدائهم الوظيفي.

٢- يؤدي الهيكل التنظيمي الغير منـ (البيروقراطي) سواء فيما يتعلق بالأنظمة والسياسات قد يؤدي في بعض الأحيان إلى إصابة العاملين بالإحباط والشعور بالقلق.

ب-تأثير نمط القيادة على الأداء الوظيفي للعاملين:

تمثل القيادة القدرة على التأثير في الآخرين، سواء كانوا مرؤوسين في العمل، أو زملاء أو أعضاء في جماعة تنظيم غير رسمي، ويؤثر نمط القيادة على الأداء الوظيفي للعاملين كالتالي^(٨٤):

١- القيادة في إطار الممارسة الإدارية هي عمليات إيماء أو إلهام أو تأثير في الآخرين لجعلهم يعملون بالتزام عالي ومثابرة لإنجاز وتأدية المهام المطلوبة منهم.

صلاح الدين عبد الباقي : الموارد البشرية من الناحية العلمية والعملية، الدار الجامعية،^(٨٣) الإسكندرية، ٢٠٠٥، ص ٦٦-٦٧.

طارق المجدوب : الإدارة العامة، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت، ٢٠٠٠، ص^(٨٤) ١٤٤-١٤٥.

٢- دور القيادة في الجانب التنظيمي لا يقتصر على مجرد إصدار الأوامر والتعليمات ولكن الدور الأساسي هو إمداد العاملين بكل ما يحفزهم ويحافظ على روحهم المعنوية العالية.

ج-تأثير نمط الاتصال والتكنولوجيا على الأداء الوظيفي للعاملين:

يعد الاتصال "الوسيلة التي يتم من خلالها نقل الأفكار، الأوامر والمعلومات بين مختلف مستويات المؤسسة الإدارية" ، ويؤثر الاتصال على الأداء الوظيفي للعاملين كما يلي (٨٥) :

١- يؤدي غياب قنوات الاتصال الفاعلة بين الرؤساء والمرؤوسين وما يتربّ عليها من غياب أساس الموضوعية في التعامل مع العاملين وعدم ترسّيخ علاقات مبنية على الثقة إلى أثر سلبي يخلف مشاعر القلق والإحباط للعاملين ويقلل من إنتاجه والعكس.

٢- تساعد الاتصالات على تدفق وانسياب المعلومات داخل المؤسسات وترفع كفاءة العمل كلما كانت هناك أنظمة جيدة للاتصالات.

٣- يساعد الاتصال العاملين في المؤسسة على مواكبة ما يستجد من تطورات تمس المؤسسة وتعكس على بيئتهم العملية.

د-تأثير التكنولوجيا على الأداء الوظيفي للعاملين:

يمكن توضيح تأثير التكنولوجيا إلى تأثير إيجابي وتأثير سلبي على الأداء الوظيفي للعاملين من خلال الجدول التالي:

(٨٥) صلاح الدين عبد الباقي : الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية الجديدة للنشر والتوزيع، الإسكندرية، ٢٠٠٢، ص ١٢٣-١٢٤.

جدول يوضح تأثير التكنولوجيا على الأداء الوظيفي (٨٦).

تأثير سلبي على الأداء الوظيفي	تأثير إيجابي على الأداء الوظيفي
<ul style="list-style-type: none"> - سيطرة الآلة على الأفراد وانعزالهم وضعف علاقاتهم الاجتماعية وبالتالي تأثير ذلك على دور الفرد داخل المؤسسة. - تثير التطورات التكنولوجية الحديثة بعض المخاوف كزيادة عدد البطالة وخفض الروح المعنوية للعاملين. 	<ul style="list-style-type: none"> - تساعد التكنولوجيا على السرعة في الأداء وتقليل التكاليف والمحافظة على جودة عالية في السلع والخدمات المقدمة. - تساهم التكنولوجيا في توزيع المهام والواجبات والعمل بشكل سليم بين الأفراد والجماعات. - تساهم في رفع كفاءة أداء الأفراد في المؤسسة من حيث السرعة وتقليل في جهود البشرية والمادية والمعلوماتية.

هـ-تأثير العمل الجماعي على مشاركة العاملين في صنع القرارات والحوافز والترقيات على الأداء الوظيفي للعاملين، ولعل ذلك يمكن توضيحه من خلال الجدول

التالي :

جدول يوضح تأثير كل من العمل الجماعي، المشاركة في صنع القرارات والحوافز والترقيات (٨٧).

٨٦ عبد الباري درة : تكنولوجيا الأداء في المنظمات العربية للتنمية الإدارية، دار وائل للنشر (٢٠٠٣)، ص ٩٩-١٠٠.

تأثير الحوافز والترقيات على الاداء الوظيفي للعاملين	تأثير مشاركة العاملين في صنع القرار على الأداء الوظيفي	تأثير العمل الجماعي على الأداء الوظيفي للعاملين
<ul style="list-style-type: none"> - تساهم في تحقيق جو الرضا عن العمل لدى الأفراد مما يدفعهم للحرص والسعى لزيادة الإنتاجية وتحقيق أهداف المؤسسة. - هي المؤثرات التي تدفع العامل لأداء عمله بأعلى درجات الكفاءة والفعالية. - الاهتمام بالتحفيز يؤدي إلى الرغبة في تحسين أدائهم ورفع كفاءاتهم الإنتاجية بما يكفل أهداف المؤسسة. 	<ul style="list-style-type: none"> - تجعل القرارات أكثر واقعية وأكثر قبولاً لتنفيذ لمن شارك في صنعها وعن رغبة واقتراح. - تعبّر عن إحدى الوسائل التي تعين الإدارة على سد الحاجات النفسية للعاملين. - تعطي لعمال التنظيم الشعور بأهميتهم مما يؤدي إلى الإخلاص والتقدّم في العمل. 	<ul style="list-style-type: none"> - التأكّد على مبدأ الفردية والتقليل من شأن الجماعة يؤدي إلى التفاعل أقل ومناخ يميل إلى السلبية. - تؤثّر الجماعة على الفرد وإدراكه ودوافعه وتصرفاته وجوهده وإنجذبيته في العمل. - تسهل الجماعات عملية الاتصال.

ومن ناحية أخرى، هناك مجموعة من الأدوار تقع على المعلم، ومن هذه الأدوار ما

يلي (٨٨) :

- دور المعلم كمحطّط : بحيث يكون قادرًا على تحديد الأهداف والتخطيط لبيئة التعلم والتخطيط لمحتوى الدرس و اختيار الوسائل والإستراتيجيات المناسبة وتحديد أدوات التقويم.

عبد الغفار حنفي : السلوك التنظيمي وإدارة العاملين، الدار الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٩، (٨٧)
ص ص ١٦٦-١٦٧.

عبد الله طالب (٢٠١٠) : تقويم أداء معلمي العلوم بمرحلة التعليم الأساسي في ضوء المعايير (٨٨)
المهنية المعاصرة، مجلة جامعة صناعة للعلوم التربوية والنفسية، ٧ (١)، ٥٦-٦.

▪ دور المعلم كمنظم للنشاط : وعلى المعلم أن يقوم بتشجيع تلاميذه على

المشاركة فى النشاطات العلمية الصحفية واللاصحفية وبما يساعدهم على التعلم

الفاعل لمفاهيم الدرس .

▪ دور المعلم كمتخصص في طرق التدريس: بحيث يكون قادرًا على أن يتبنى

المعلم طرائق تدريس فعالة وحديثة، وتوفير الوسائل والتقنيات لاستخدامها،

وتوفير بيئة داعمة للتعلم .

▪ دور المعلم كموجه ومرشد: على المعلم أن يساعد التلاميذ في اختيار المعرفة

ال المناسبة وإرشادهم إلى كيفية الحصول عليها، وتدريبهم على كيفية التصدي

للمشكلات التي تواجههم وكيفية حلها

دور المعلم كصاحب مهنة: على المعلم أن يتحلى بأخلاقيات المهنة، ورفع مستوى

مهنته وتحسين مستوى العلمي والأكاديمي من خلال المشاركة في ورش العمل والبرامج

التربوية في المؤتمرات والندوات، والاستفادة من المنجزات العلمية والتكنولوجية

أهم نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة في إطاريها النظري والميداني إلى العديد من النتائج من أهمها:

غموض مفهوم التعليم المجتمعي لدى الكثير من أولياء الأمور وأعضاء المجتمع .

قلة التواصل بين مدارس التعليم المجتمعي وبعض مؤسسات المجتمع مثل المجالس

الشعبية وال محلية ومجالس الاباء قلة المتخصصين في مجال التعليم المجتمعي القائمين

على عملية الإشراف .

تضمن وصول التعليم للمناطق المحرومة والنائية، وتعكس احتياجات القرى الصغيرة

النائية، والتغلب على العزلة الاجتماعية والإستبعاد الاجتماعي.



وجود تدني في إسهام التعليم المجتمعى في إحداث التغير الإجتماعي وتحقيق التنمية الشاملة

قائمة المراجع

- ابتسام البسام ، صلاح الدين المب托لي (٢٠٠٤) : التعليم للجميع في الوطن العربي، ط١، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية.
- إبراهيم محمد إبراهيم (٢٠٠٧) : الإدارة التربوية الفعالة في تعليم الكبار، آفاق جديدة في تعليم الكبار، ع٥، مركز تعليم الكبار - جامعة عين شمس - مصر.
- ابن منظور (٢٠٠٣) : لسان العرب، ج١، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة.
- أبو شيخة نار أحمد (٢٠٠٠) : إدارة الموارد البشرية، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.
- محمد كمالابوهند (٢٠٠٤) : التنمية الإدارية، مركز البحوث الأكاديمية السادات للعلوم الإدارية، القاهرة.
- أحمد إبراهيم أحمد (٢٠١٧) : المفاهيم الإدارية الحديثة من منظور إسلامي وتطبيقاتها، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، ط (١)، مج (١)، الإسكندرية.
- أحمد إبراهيم أحمد، جمال أبو الوفا: تطوير الإدارة المدرسية في مصر في ضوء الفكر الإداري المعاصر ومعايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد . ٢٠١٤.
- أحمد إسماعيل حجي(٢٠٠٣). اللتربية المستمرة والتعليم مدى الحياة، دار الفكر العربي، القاهرة.
- أحمد الخطيب، رداح الخطيب (٢٠٠٦) : المدرسة المجتمعية وتعليم المستقبل، ط١، أربد : عالم الكتب للنشر والتوزيع.

أحمد الخطيب، عادل سالم معايعة (٢٠٠٩) : الإدارة الحديثة - نظريات واستراتيجيات

ونماذج حديثة، (ط١)، عمان: جداراً لكتاب العالمي.

أحمد عبد القادر. (٢٠١٢). واقع الأداء الوظيفي لمديري مدارس التعليم الأساسي من وجهة نظر المديرين والمعلمين بدرنة، مجلة الأستاذ (٢٠١).

أحمد علي إبراهيم علي خطاب (٢٠١٩) : فاعلية برنامج تدريبي مقترن قائم على التطبيقات الحياتية للرياضيات لمعلمات مدارس التعليم المجتمعي في تنمية الحس الرياضي والأداء التدريسي لديهن، مجلة تربويات الرياضيات، مج (٢٢)، ع (٨).

أحمد كردي . (٢٠١٥). مفهوم إعادة الهندسة الإدارية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، جامعة الخليل، ٢٠١٥.

أحمد ماهر (٢٠٠٥) : إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية.

أحمد محمد حسب النبي (٢٠١٦). سيناريوهات لإعداد الصف الثاني من القيادات التربوية في ضوء اتجاهات الفكر الإداري الحديث، رؤية مستقبلية، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس.

إكرام عبد الستار محمد غانم (٢٠١٥) : تفعيل سياسات التعليم المجتمعي في مصر في ضوء أهداف المبادرة الدولية للتّعلم للجميع، دراسات تربوية ونفسية، مجلة كلية التربية بالزقازيق، العدد (٨٧)، الجزء الأول.

أمة الكريم طه أبو زيد (٢٠١٧) : أدوار وصفات معلمي العلوم في المرحلة الثانوية في المدارس اليمنية بأمانة العاصمة صنعاء من وجهة نظر الطلبة، مجلة الدراسات الاجتماعية، جامعة العلوم والتكنولوجيا، مج (٢٣)، ع (٣).

إيمان عقلة مساعدة (٢٠٠٨) : إستراتيجية أداء المعلمين، منشورات مدرسة محمد بن راشد آل مكتوم للتعليم الثانوية، دبي، الطبعة الأولى. حمداوي وسيلة (٢٠٠٠) : إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر لجامعة قلما.

باسم شراب (٢٠٠٧) : تقييم أثر نظام الحوافر على مستوى أداء الموظفين في بلديات

قطاع غزة الكبرى، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة، ٢٠٠٧.

محمد شريف بسيوني (٢٠٠٤). البروتوكول الإضافي الملحق بالإتفاقية الأمريكية

لحقوق الإنسان وواجباته بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

(بروتوكول سان سلفادور)، الوثائق الدولية المعنية بحقوق الإنسان، المجلد

الثاني : الوثائق الإقليمية، دار الشروق، القاهرة.

بسام مصطفى العمرى (٢٠١٣). برنامج تدريبي مقترن لتطوير الأداء الوظيفي لمديرى

المدارس الثانوية بمحافظة القرىات فى المملكة العربية السعودية، رسالة

دكتوراه غير منشورة، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية.

بشير صالح الرشيدى (٢٠٠٠). مناهج البحث التربوى-رؤى تطبيقية مبسطة،

دار الكتاب الحديثة، القاهرة.

بشير مصيطفى (٢٠٠٤) : منظمة الأمم المتحدة للطفولة (يونيسيف)، وضع الأطفال

في العالم، مجلة المستقبل العربى، مركز دراسات الوحدة العربية.

بيومي محمد ضحاوى (٢٠١٢). نظم التعليم والاتجاهات العالمية المعاصرة، دار الفكر

العربى، القاهرة.

جارى ديسلىر (٢٠٠٧) : إدارة الموارد البشرية، ترجمة محمد سيد أحمد عبد المتعال،

مراجعة عبد المحسن عبد المحسن جودة، دار المريخ، الرياض.

حسام الدين السيد محمد إبراهيم (٢٠١٩) : تقويم الأداء الوظيفي للمعلمين في

الولايات المتحدة الأمريكية، وإمكانية الإفادة منه بسلطنة عمان، مجلة الفنون

والآدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، كلية الإمارات للعلوم التربوية، ع

.(٣٥)

حسن إبراهيم بلوط (٢٠٠٢) : إدارة الموارد البشرية من منظور إستراتيجي، دار

النهضة العربية، بيروت.



حسن راوية (٢٠٠٠) : إدارة الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.

حسن راوية (٢٠٠٣) : إدارة الموارد البشرية - رؤيا مستقبلية، الدار الجامعية.

حسن على الزغبي(٢٠٠٥)، نظم المعلومات الاستراتيجية - مدخل استراتيجي، دار
وائل للنشر، الأردن.

حسن علي الساعدي(٢٠١٢). المهارات القيادية وعلاقتها بالاداء الوظيفي،
دراسة ميدانية على المديرين في الإدارات العليا والوسطى والتنفيذية بالشركات
صناعية العامة في مدينة بنغازي" ، قسم الإدارة ، كلية الاقتصاد ، جامعة
بنغازي ، ليبيا.

حسين الشرفات، عوض حسين الخزام (٢٠١٧) : مدى ممارسة مشرفى الرياضيات
للاشراف الإبداعي من وجهة نظر معلمى الرياضيات فى مدارس محافظة
المفرق فى الأردن، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات
التربوية والنفسية، ق (١٧).

حمود خضير، اللوزي موسى (٢٠٠٨) : مبادئ إدارة الأعمال، إثراء للنشر والتوزيع،
الأردن.

حنان إسماعيل أحمد (٢٠٠٤) : رؤية مقترنة لتفعيل التعليم المجتمعى للفتيات فى
مصر، مجلة كلية التربية، العدد الثامن والعشرون، الجزء الرابع، كلية
التربية، جامعة عين شمس.

حنان جاسم محمد (٢٠١٦) : متطلبات تحقيق الفاعلية التنظيمية للمؤسسة التعليمية
فى العالم العربى على ضوء توجهات الفكر الإداري المعاصر "دراسة
تحليلية" ، كلية التربية، جامعة بنها.

حنفى محمود سليمان : وظائف الإدارة، مكتبة المعارف الحديثة، دار المعارف،
القاهرة، ١٩٩٨.

خضير كاظم محمود (٢٠٠٢) : السلوك التنظيمي، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.

خليف الطراونة و ساري سواعد ، استقصاء مستوى العلاقة بين المدرسة والمجتمع المحلي ، ابحاث اليرموك ، مجلد ١٢، ع ٤، جامعة اليرموك ، الأردن، ١٩٩٦م.

خليل محمد الشمامع (٢٠٠٠) :مبادئ الإدارة مع التركيز على إدارة الأعمال ، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، ط ١.

خليل محمد حسن (٢٠١٥) :الأداء ونظرية المنظمة ، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.

داليا حسن حلمي حسن (٢٠٠٨). إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي المصرفي ضوء الفكر الإداري التربوي المعاصر ، دراسة ميدانية، كلية التربية، جامعة قناة السويس.

داود بن درويش حلس (٢٠٠٨) :محاضرات في طرائق تدريس التربية الإسلامية ، ط ٢، غزة، مكتبة المقاداد.

راوية ممدوح محسن (٢٠٠٥). إداراة الموارد البشرية، الإسكندرية: الدار الجامعية . رجاء محمود أبوعلام (٢٠٠٤) :مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية ، دار النشر للجامعات، القاهرة.

رشيدة السيد أحمد (٢٠١٠) : جودة مؤسسات التعليم المجتمعي التابعة للمنظمات غير الحكومية في مصر ، دراسة ميدانية، المؤتمر السنوي لمركز تعليم الكبار ، جامعة عين شمس.

رشيدة السيد أحمد الطاهر (٢٠٠٩) : متطلبات اعتماد مؤسسات التعليم المجتمعي بمصر في ضوء معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، المؤتمر الدولي السابع - التعليم في مطلع الألفية الثالثة ، جامعة القاهرة، معهد الدراسات التربوية، مج (١).

رشيدة السيد أحمد الطاهر (٢٠١٠) : وجهة نظر بعض المنظمات غير الحكومية فى جودة مؤسسات التعليم المجتمعى التابعة لها فى مصر، دراسة مقدمة للمؤتمر السنوى لمركز تعليم الكبار بجامعة عين شمس، (٢٤-٢٦).

رضا السيد محمود حجازي (٢٠١٥) : مدارس التعليم المجتمعى وتمكين المجتمعات المحلية، المؤتمر السنوى الثالث عشر : العقد العربى لمحو الأمية ٢٠١٥-

٢٠٢٤ : توجهات وخطط وبرامج، جامعة عين شمس، مركز تعليم الكبار.

روامية حسن (٢٠١٣) : السلوك التنظيمي، الدار الجامعية، الإسكندرية.

رونالد جي، سولتانا (٢٠٠٨) : مبادرة تعليم البنات في مصر : معاً من أجل الأطفال، مكتب اليونسيف الإقليمي للشرق الأوسط وشمال أفريقيا، القاهرة.

سامر عبيد عبدالله الصاعدي (٢٠١١)،

"التدريب الذاتي لتنمية المهارات الإدارية للفيادات الأمنية في المملكة العربية السعودية"

الرياض: رساله ماجستير غير منشورة، ية" ، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية.

سعيد الزهراني (٢٠١٨) : تقويم الأداء الوظيفي لمديرى المدارس الثانوية الحكومية بالدمام من وجهة نظر المشرفين التربويين ومعلمي تلك المرحلة، مجلة البحث العلمي في التربية، ع (١٩)، ج (١٠).

سعيد صلاح حمدي الحربي (٢٠١٦) : درجة توافر مبادئ الجودة الشاملة في نموذج تقويم الأداء الوظيفي للمعلمين من وجهة نظر مديرى المدارس الثانوية بمدينة جدة، المجلة التربوية الدولية المتخصصة، دار سمارت للدراسات والأبحاث، مج (٥)، ع (٦).

سعيد عبد العزيز، جودت عزت عطوى (٢٠٠٩) : التوجه المدرسى، دار الثقافة والنشر والتوزيع.

سليم نعمة (٢٠١١) : الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي : دراسة ميدانية لدى الموظفين في مكتبة الأسد الوطنية بدمشق، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة تشرين، مج (٣٣)، ع (٥).

سناء عبد الكريم الخناق، توظيف تكنولوجيا المعلومات في ابتكار المعرفة، معهد الإدارة ، جامعة العراق.

سهيلة عباس (٢٠١٤) : إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
شافي عوض ضيدان (٢٠١٥) : فلسفة ومداخل تطوير الأداء الإداري لقيادات الإدارة الوسطى في الفكر التربوي المعاصر، الجمعية المصرية ل القراءة والمعرفة، مصر.

صفاء محمد الجيش (٢٠٠٩) : نحو مساهمة مجتمعية في العملية التعليمية، العدد (١٧٥)، جامعة أم درمان، السعودية.

صلاح الدين عبد الباقي (٢٠٠٢) : الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية الجديدة للنشر والتوزيع، الإسكندرية.

صلاح الدين عبد الباقي (٢٠٠٥) : الموارد البشرية من الناحية العلمية والعملية، الدار الجامعية، الإسكندرية.

صلاح الدين عبد العزيز عبد الوهاب محمود غنيم (٢٠١٢) : إدارة وتحطيط التعليم المجتمعي في مصر : دراسة ميدانية، المجلة المصرية للتنمية والتحطيط، مج (٢٠)، ع (٢).

طارق المجدوب : الإدارة العامة، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت، ٢٠٠٠.

طارق عواد (٢٠٠٧) : تقييم نظام قياس الأداء الوظيفي للعاملين في السلطة الفلسطينية في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية.

عادل أحمد حسين (٢٠١٢) : أثر استخدام بعض الاستراتيجيات التدريسية القائمة على

نظريّة الذكاء المُتعدد في عمليّة الأركان

التعلّيمية وتنمية التفكير الإبداعي واتجاهات المدرسة

لدى تلاميذ مدارس التعليم المجتمعي، مجلة كلية التربية، كلية التربية جامعة بنها.

عبد الباري درة (٢٠٠٣) : تكنولوجيّا الأداء في المنظمات العربيّة للتنمية الإداريّة، دار
وائل للنشر والتوزيع، عمان.

عبد الجليل عكاري (٢٠١٥) : السياسات التعليمية للمنظمات الدوليّة، مجلة
مستقبلات، مح (٤٥)، ع (١).

عبد الرحيم الشاذلي عبد الله (٢٠١٧) : الرضا الوظيفي وأثره على الأداء الوظيفي :
دراسة ميدانية للمتعاقدين بكلية العلوم الإدارية والإنسانية، مجلة العلوم
الإدارية والاقتصادية العلمية، كلية العلوم الإدارية والاقتصادية والاجتماعية،
ع (١).

عبد العزيز أبو نبعة (٢٠١٢) : مفهوم الإدارة بالأهداف، الشبكة العربيّة للإدارة
والأعمال، القاهرة.

عبد العظيم عبد السلام (٢٠٠١) : رؤية مستقبلية لتفعيل دور مدارس الفصل الواحد، مؤتمر تنمية
المرأة

العربيّة الإشكاليات وآفاق المستقبل، المركز العربي للتعليق والتنمية، جامعة جنوب الوادي.

عبد الغفار حنفي (٢٠٠٩) : السلوك التنظيمي وإدارة العاملين، الدار الجامعية،
الإسكندرية.

عبد الغفار يونس (٢٠٠٧) : تنظيم وإدارة الأعمال، دار النهضة العربيّة للطباعة
والنشر، بيروت.

عبد الفتاح صالح خليفان وشرين محمد المطرانة (٢٠١٠)،

"أثر العمل في الأداء الوظيفي لدى مدير المدارس الأساسية الحكومية في إقليم جنو

بالأردن"، مجلة جامعة دمشق، المجلد ٢٦، العدد (٢+١)، ٢٠١٠م.

عبد الكريم أبو الفتوح درويش: إدارة الجودة ونماذج التمييز (بين النظرية والتطبيق)،
دار الشارقة، مركز بحوث الشرطة، ٢٠٠٦.

عبد الله طالب (٢٠١٠): تقويم أداء معلمى العلوم بمرحلة التعليم الأساسي في ضوء
المعايير المهنية المعاصرة مجلة جامعة صناعة للعلوم التربوية والنفسية،
(١). ٧.

عبد الله علي عبد الله عودة (٢٠١٤) : تقييم برنامج دعم التعليم المرتكز على
المجتمع في ضوء معيار المشاركة المجتمعية "دراسة مطبقة على المدارس
المجتمعية بمؤسسة مصر الخير والجمعيات الأهلية الشريكة"، مجلة دراسات
في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، جامعة حلوان، كلية الخدمة
الاجتماعية، ٣٦، ج ١٢.

عبد المعطي محمد عساف (٢٠٠٠) : السلوك الإداري والتنظيمي في المنظمات
المعاصرة، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان.

العربي صالح اليسيير (٢٠١٣): المبادئ التربوية العامة التي يقوم عليها نجاح الإدارة
التربوية في الإسلام.

عليه محمد إسماعيل (٢٠١٨) : الاحتياجات التربوية الازمة لرفع كفاءة مديرى
المدارس في ضوء الفكر الإداري المعاصر من وجهة نظرهم، المجلة الدولية
للدراسات التربوية والنفسية، مركز رفاء للدراسات والأبحاث، الأردن.

عمر وصفي عقيلي (٢٠١٣) : الإدارة - أصول ومفاهيم، دار زهران للنشر والتوزيع،
عمان.

فلفش عبد الله : الاتجاهات الحديثة في الفكر الإداري، إدارة واقتصاد، معهد الإمام الشيرازي الدولي للدراسات، واشنطن، ٢٠٠٦.

كريم ناصر علي (٢٠١١) : الإدارة الصافية، ط١، عمان : دار الشروق للنشر والتوزيع.

كمال عبد اللطيف منصور (٢٠١٦) : تطوير الأداء المؤسسي (المدرسي) في ضوء استراتيجية التحسن المستند إلى المدرسة : مدارس الظهران، دراسة حالة، المؤتمر الدولي الأول لكلية التربية بجامعة عين شمس بعنوان : توجهات إستراتيجية في التعليم - تحديات المستقبل مصر، مج (٣).

ليلي حسام الدين (٢٠١١)، أثر التقدم في تكنولوجيا المعلومات على الخصائص النوعية والكمية للموارد البشرية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر.

مبarak لهفان حسن الدوسي (٢٠١٤) : درجة فاعلية الإشراف التربوي وعلاقته في تحسين أداء معلمى العلوم في دولة الكويت، رسالة ماجستير، كلية العلوم التربوية، جامعة آل البيت، الأردن.

مبarak لهمان الدوسي (٢٠١٤) : درجة فاعلية الإشراف التربوي وعلاقته في تحسين أداء معلمى العلوم في دولة الكويت، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، المفرق.

المجلس القومى للطفولة والأمومة بالتعاون مع اليونيسيف (٢٠٠٥)، أطفال خارج نطاق الحماية، دراسة تعمقية عن أطفال الشوارع بالقاهرة الكبرى، القاهرة. مجمع اللغة العربية : المعجم الوجيز، الهيئة العامة لشئون المطبع الأميرية، القاهرة، ١٩٩٧.

محمد أبو النور عبد الرسول (٢٠٠٧) : دور الإدارة المدرسية في تفعيل استخدام تكنولوجيا التعليم بالمدارس الإبتدائية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، مصر.



محمد جاسم محمد :سيكولوجية الإدارة التعليمية والمدرسية وآفاق التطوير العام،

الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، ٢٠٠٤.

محمد حسن أحمد جمعة (٢٠١٥) :التربية وقضايا العصر بمصر والعالم العربي، دار الجوهرة للنشر والتوزيع، القاهرة.

محمد حسنين العجمي (٢٠٠٧) :المشاركة المجتمعية والإدارة الذاتية للمدرسة، القاهرة، المكتبة العصرية.

محمد رجب شرابي (١٩٩٩) : مدارس الفصل الواحد، الفكر والفلسفة والتطبيق، وزارة التربية والتعليم، القاهرة.

محمد سعيد أنور سلطان (٢٠٠٣) :إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية.

محمد شكري حامد التلاوي : دور المنظمات الدولية في تنفيذ العقد العربي لمحو الأمية وتعليم الكبار ٢٠١٥-٢٠٢٤م، المؤتمر السنوي الثالث عشر : العقد العربي لمحو الأمية ٢٠١٥-٢٠٢٤ توجهات وخطط وبرامج، جامعة عين شمس ، مركز تعليم الكبار، ٢٠١٥.

محمد علي على إبراهيم (٢٠١٧) : جهود طريقة تنظيم المجتمع في فتعيل مدارس التعليم المجتمعي لمواجهة التسرب الدراسي، مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، ع (٥٨)، ج (١٠).

محمد عوض البربرى (٢٠١٥) : مؤسسات التعليم المجتمعي في الصين وإمكانية الإفادة منها في مصر، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر.

محمد فتحى قاسم (٢٠١٠) : دور المنظمات غير الحكومية فى إدارة تعليم الكبار بمصر فى ضوء بعض الخبرات العالمية المعاصرة، آفاق جديدة فى تعليم الكبار، مركز تعليم الكبار، جامعة عين شمس.

محمد يوسف محمود أحمد (٢٠١١) : تصور مقترن لتطوير برامج تدريب مديرى المدارس الابتدائية بمصر فى ضوء الفكر الإداري المعاصر، مجلة كلية التربية بالسويس، جامعة السويس.

محمود المساد (٢٠٠١) : الإدارة الفعالة، مكتبة ناشرون، ط١.

المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية (٢٠٠٨) : التقرير الوطنى حول تطوير التعليم فى مصر (٢٠٠٤-٢٠٠٨)، القاهرة.

المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية (٢٠٠٩) : التقرير الوطنى حول تطوير التعليم فى مصر (٢٠٠٤-٢٠٠٨)، القاهرة.

المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية (٢٠١٠) : متطلبات تحقيق النمو الذاتى والمستمر بمدارس التعليم قبل الجامعى فى مصر، القاهرة.

مصطفى حسين محمود حسن (٢٠١٩) : متطلبات تطوير مدارس التعليم المجتمعى بمحافظة سوهاج : دراسة ميدانية، مجلة العلوم التربوية، كلية التربية بالغردقه، جامعة جنوب الوادى، س (٢)، ع (٤).

مصطفى نجيب شاويش (٢٠٠٥) : إدارة الموارد البشرية، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط٣، عمان.

مفتاح عطيه عوض (٢٠٠٩) : الإدارة التربوية ودورها فى تقييم دور المعلم فى التعليم الأساسي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية جامعة أم درمان الإسلامية، السودان.

ممدوح حسن صالح (٢٠٠٣) : دراسة تقويمية لجهود هيئة اليونيسيف لمحو الأمية فى القرية المصرية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أسيوط.

منال مصطفى علي حسن (٢٠١٤) : تحسين وتطوير الأداء، نادى التجارة، الاقتصاد والمحاسبة، ع (٦٥٢).

مؤيد سعيد سليمان (١٩٨٧) : المناخ التنظيمي : مفهوم حديث في الفكر الإداري المعاصر، المجلة العربية للإدارة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

مؤيد سعيد سليمان (١٩٨٧) : المناخ التنظيمي كمفهوم حديث في الفكر الإداري المعاصر، معهد الإدارة العامة، عمان.

نزمين أحمد كمال حسين كريمة (٢٠٢٠) : تأثير استخدام حزم الجدارات الوظيفية في تطوير أداء القيادات الإدارية في بعض المؤسسات الرياضية بمحافظة الغربية بجمهورية مصر العربية، مجلة أسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط، ع (٥٤)، ج (٧).

نهلة السيد عبد الحميد عثمان (٢٠٠٩) : ممارسة العلاج المعرفي السلوكي لزيادةوعي طالبات مدرس الفصل الواحد بالإحساس بالمسؤولية الاجتماعية، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان.

نوفافكتنون (٢٠٠٢) ، القيادة الإدارية، مكتبةدار الثقافةللنشر، عمان: الطبعة الأولى للإصدار السادس.

نورهان قرون، وأخرؤن (٢٠٢٠)، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات كريراً أساسية لعملية التدريب الإلكتروني: عرض مجموعة منها لأمثلة وتجارب، مجلة التعليم عن بعد والتعليم المفتوح، جامعة بنى سويف، اتحاد الجامعات العربية، مج ٨ ، ع ١٥.

هانم خالد محمد محمد سليم (٢٠١٦) : تفعيل دور التعليم المجتمعي في تنمية الوعي البيئي للدراسات، رداة حالة، مجلة كلية التربية، كلية التربية، جامعة طنطا.

هلال محمد عسكر : الإدارة على المكشوف، الرياض، ٢٠٠٥.

(٢٠١٢)

الهيئة القومية لضمان جودة التعليم

وثيقة معايير جودة اعتماد مؤسسات التعليم الأساسي، الإصدار الثالث.

هيئة اليونيسيف (٢٠١٤) : "وثيقة معايير ضمان جودة واعتماد مؤسسات التعليم المجتمعى"، الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، ديسمبر.

هيئة كير مصر (٢٠٠٥) : تقرير توثيق مشروع برنامج المدارس الجديدة ٢٠٠٥-٢٠٠٥ تقرير غير منشور، هيئة كير مصر، القاهرة.

هيئة كير مصر : تقرير توثيق مشروع برنامج المدارس الجديدة ٢٠٠٥-٢٠٠٥، تقرير غير منشور، القاهرة، هيئة كير مصر، ٢٠٠٥.

وزارة التربية والتعليم (٢٠٠٣) : الخطة الوطنية للتعليم للجميع (٢٠١٥-٢٠٠٢) بالتعاون مع المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية، ومنظمة اليونسكو الإقليمية، القاهرة، ٢٠٠٣.

وزارة التربية والتعليم (٢٠١٤) : الخطة الاستراتيجية للتعليم قبل الجامعي في مصر ٢٠١٤-٢٠٣٠، المرحلة التأسيسية، ٢٠١٧-٢٠١٤.

ولاء على جودت الجاف (٢٠١٩) : دور الإنداج الوظيفي في تعزيز الأداء الوظيفي، دراسة تحليلية، مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، كلية الإمارات للعلوم التربوية، ع (٣٩).

اليونيسيف (٢٠٠٤) : تقارير الأمم المتحدة، نيويورك.

اليونيسيف (٢٠١٣) : دليل الميسرة إلى التعليم المجتمعي.

ثانياً : المراجع باللغة الأجنبية :

Johne, Paul (2002), The training needs of principals of private school in the Union Territory of Pondicherry, India phd dissertation. Fordham university

London Paterson : Rural School, Community Education and its role in preserving environment and serving the indian Community", India Journal of Adult Learning, Vol 49, July.

Camilla Fitzsimons & et al. (2017). Community Educaiton and Neoliberalism" Philosophies, Practices and Policies in Ireland" (Palgrave Macmillan, Ireland, P.4.

Bennis P. Jones (2002). Different Perspectives on Information aobut Educational Quality : Implications for the Role of Accreditation, Council for Higher Education Accreditation, Washington, D. C., USA, P.8.

D. Burde, (2004) : Weak State, Strong Community, Promoting Community Participation in Post – Conflict Countries, Current Issues in Comparative Education, V .(6), N.(2), P.2.

Coalition for Community Schools (2010). Community Schools : Promoting Student Success : A Rationale and Results Frame work, Washington, D. C., USA, P. 3.

Blank, M., Berg, A., &Melaville, A. (2006) :Community-based learning. Washington, DC: Coalition for Community Schools, 2006, P. 2-6.

UNICEF (2010) : Evaluation of Community Schools in Egypt, UNICCEF EGYPT, P. 125.

European Training Foundation & World Bank (2006): Reforming Technical Vocational Education and Training in the Middle East and North Africa: Experiences and Challenges. Luxembourg: Office of the Official Publications of the European Communities.

- Wright, C. : (2003) : Understanding UNGEI as an EFA flagship: issues of leadership and coordination in girls' education.' Paper presented at the Fourth Meeting of the Working Group on EFA UNESCO HQ, Paris, 22-23..
- Dennis P. Jones (2002) : Different Perspectives on Information about Educational Quality : Implications for the Role of Accreditation, Council for Higher Education Accreditation, Washington, D. C., USA, P.2.
- Coalition for Community Schools : Community schools for all: A case statement and strategic plan – 2007-2014. Washington, D.C.: Institute for Educational Leadership, 2007, P.68.
- Unicef: **Examples of Inclusive Education (Bangladesh)**, Katmandu, Unicef Regional Office for South Asia, 2003, P. 78.
- Unicef :Examples of Inclusive Education (Bangladesh), Op. Cit., P. 79.
- The Centre for Development and Enterprise,(2015). Teacher Evaluation:Lessons from other countries, Johannesburg, South Africa.
- John Gibbs (2004) :Performance Measure Properties and Incentives – Institute for the Study of Labor, Vol. 13, No.6, London, PP. 115-116.
- Cecilia Toshiba (2006) : Sparks a wave of Innovation : New Structures and Incentives Stimulate Employee Creativity, Journal Human Resource Management International Digest, Case Study, Vol. 14, Issue. No.6, 2006, PP. 225-226.
- Judith Compell (2006) : An Empirical Investigation of Implicit Incentives for No Financial Performance Improvement", Harvard Business School, Vol. 32, No.62, PP. 220-221.
- Charlie Evans (2000) : Decision Processes Monitoring Incentives and Large firm Performance in the UK", Journal

Management Decision, Research Paper, Vol. 33, Issue, No.6, PP. 123-124.

Frost, L., &Kresten , T. (2011) : The Role of the Elementary Principal in the Instructional Leadership of Special Education, International Journal of Educational Leadership Preparation, 6 (2), P. 204.