



جامعة قناة السويس

كلية التربية

قسم التربية المقارنة والإدارة التربوية

تصور مقترح لتحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة
الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء
مدخل إدارة رأس المال الفكري

رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في التربية
قسم التربية المقارنة والإدارة التربوية
(تخصص الإدارة التربوية وسياسات التعليم)

إعداد

محمد أحمد عيسى محمد

معلم أول لغة عربية بالتعليم الأساسي

إشراف

د/نشوة سعد محمد بسطويسي

د/ نهى محمد زكريا العاصي

أستاذ أصول التربية المساعد ورئيس قسم أصول التربية

أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية المساعد

كلية التربية

كلية التربية

جامعة قناة السويس

جامعة قناة السويس

م ٢٠٢٢

أَعُوذُ بِاللَّهِ مِنَ الشَّيْطَانِ الرَّجِيمِ

﴿ وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ^ط

وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ

تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾ ﴿ التوبة [١٠٥]

ملخص الرسالة

اسم الباحث	محمد أحمد عيسى محمد
عنوان الرسالة	تصور مقترح لتحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري
الكلية	كلية التربية
القسم العلمي المانح للرسالة	قسم التربية المقارنة والإدارة التربوية
موقع الكلية (المحافظة)	الإسماعيلية
الدرجة العلمية	الماجستير في التربية تخصص الإدارة التربوية وسياسات التعليم
تاريخ المنح	/ / ٢٠٢٢م
لغة الرسالة	اللغة العربية
هيئة الإشراف	١- د/ نهى محمد زكريا العاصي ٢- د/ نشوة سعد محمد بسطويسي

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكونت العينة من (٧٧١) فردًا، من الموجهين والمديرين ومسؤولي التدريب ومعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، من أهمها ما يلي:

يوجد العديد من المعوقات لتفعيل التنمية المهنية ومنها: صعوبة تحقق أهدافها أثناء جائحة (كوفيد-١٩)، وغياب الخطة التدريبية الاستراتيجية، وضعف الاهتمام بإدارة رأس المال الفكري عند التخطيط لبرامج التنمية المهنية، وإغفال برامج التنمية المهنية للاحتياجات التدريبية الفعلية للمعلمين، وقصور البرامج التدريبية العلاجية، والبرامج التأهيلية عن بعد، وكثرة الأعباء الوظيفية للمعلمين، وقلة الحوافز المادية والمعنوية الداعمة للتنمية المهنية، وقلة برامج متابعة وتقييم مدى تطور أداء معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي. وانتهت الدراسة بوضع تصور مقترح لتحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري، ومن أبرز مكوناته ما يلي:

إعادة هيكلة وحدة التدريب والقياس والجودة وتسميتها وحدة التنمية المهنية المستدامة للمعلمين وربطها بالأكاديمية المهنية للمعلمين، والاهتمام بتجهيز قاعات التدريب بالإنترنت والتقنيات التكنولوجية الحديثة، وتخفيف الأعباء الوظيفية للمعلمين، والاهتمام بالتغذية الراجعة، وزيادة الحوافز المادية والمعنوية الداعمة للتنمية المهنية للمعلمين، وبناء قاعدة بيانات حول خبرات وتجارب المعلمين في الدورات التدريبية.

الكلمات المفتاحية	التنمية المهنية المستدامة - إدارة رأس المال الفكري - أساليب التنمية المهنية المستدامة - معوقات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين - معوقات إدارة رأس المال الفكري - مكونات إدارة رأس المال الفكري - تصور مقترح.
-------------------	---

شكر وتقدير

الحمد لله حمداً يليق بجلال وجهه وعظيم سلطانه، الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، وصلاةً وسلاماً على المبعوث رحمة للعالمين، إمام المتقين وسيد المرسلين محمد (صلى الله عليه وسلم). وانطلاقاً من قول رسول الله (صلى الله عليه وسلم): "من لم يشكر الناس لم يشكر الله"، ووفاء لأهل الفضل.

يعجز القلم وتتجمد الكلمات وتقنى الأحبار إن أردت أن أقدم شكرًا واعتراقًا بفضل أساتذتي الكرام، ماذا أقول إن أردت أن أصف حلمهم وصبرهم وتقانيهم وعلمهم وحثهم لي، فلا يسعني إلا أن أقول جزاهم الله عني خير الجزاء، فقد مدوا لي يد العون وجناح الرحمة ونور الفكر، فالتمست خطاهم وانطلقت بنورهم، حتى وفقني الله إلى إتمام هذا العمل، فأهديهم شكري وتقديري وأدين لهم بكل جهدي.

ويطيب لي أن أتقدم بوافر الشكر والعرفان بالجميل لأستاذتي الأستاذة الدكتورة/ **نهى محمد زكريا العاصي**، أستاذة التربية المقارنة والإدارة التعليمية المساعد بكلية التربية، جامعة قناة السويس، والمشرفة على هذه الدراسة، على ما قدمته لي من نصائح سديدة، وآراء رشيدة، وعون صادق، وجهد غير محدود، وما تكبدته من العناء، فجزاها الله عني خير الجزاء، فالحمد لله الذي وهبني شرف التلمذ على يديها، فلسيادتها مني خالص الشكر والتقدير.

كما أتقدم بأسمى آيات الشكر والتقدير للأستاذة الدكتورة/ **نشوة سعد محمد بسطويس**، أستاذة أصول التربية المساعد ورئيس قسم أصول التربية بكلية التربية، جامعة قناة السويس، لتفضل سيادتها بالإشراف على هذه الدراسة وما قدمته لي من علم، وخبرة ثرية، وجهد غير محدود، وما تكبدته من العناء، وكان لتوجيهاتها عظيم الأثر في هذه الدراسة، فجزاها الله عني خير الجزاء، وجعل ذلك في ميزان حسناتها.

وكل الشكر والتقدير وعظيم الامتنان للأستاذة الدكتورة/ **محمود عباس عابدين**، أستاذة إدارة التعليم وتخطيطه واقتصادياته بكلية التربية، جامعة قناة السويس؛ فإذا دخلنا إليه من باب العلم فنحن أمام مؤسسة علمية شامخة، وإذا ما دخلنا إليه من باب العطاء فنحن أمام بحر عطاء لا ينضب ولا ينقطع، وسيظل الباحث يفتخر بشرف التلمذ على يديه، فشكرًا لك أستاذتي الكريم والعالم الجليل على تشجيعك للباحث طوال فترة الدراسة بالقسم، وشكرًا على قبولكم رئاسة لجنة المناقشة والحكم على هذه الدراسة، وجزاكم الله خير الجزاء، وجعلها في ميزان حسناتكم.

كما تعصف مشاعري فرحة صادقة وسعادة جمة لنيلي شرف قبول الأستاذة الدكتورة/ **نهلة عبد القادر هاشم**، أستاذة الإدارة التعليمية، ورئيس قسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية بكلية التربية، جامعة عين شمس؛ على قبول مناقشة هذه الرسالة رغم تعدد مشاغل ومسئوليات سيادتها، وتحمل سيادتها عناء السفر، وإني أحمد الله أن من على بأن أتاح لي فرصة عظيمة بأن ألتقي بسيادتها عن قرب لأنهل من

فيض علمها الغزير وخبرتها الواسعة، ولكن عجزت كلماتي عن التعبير عن تقديري لعلمها؛ فجزاها الله عني خير الجزاء، وجعله في ميزان حسناتها.

كما يتقدم الباحث بجزيل الشكر والتقدير للسادة محكمي أداة البحث، ولكل من عاونوه من السادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بقسم التربية المقارنة والإدارة التربوية، وقسم أصول التربية بكلية التربية - جامعة قناة السويس.

ويطيب لي أن أتقدم بالشكر والتقدير لوالدي ووالدتي، فلولا دعاؤهما لي ما كنت بينكم اليوم أطال الله في عمرهما، وأتم عليهما نعمة الصحة والعافية.

وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين.

الباحث

أولاً: فهرس المحتويات

رقم الصفحة	العنوان
٣٨-١	الفصل الأول الإطار العام للدراسة
٢	مقدمة
٤	مشكلة الدراسة وتساؤلاتها
٧	أهداف الدراسة
٧	أهمية الدراسة
٨	منهج الدراسة وأداتها
٩	حدود الدراسة
١٠	مجتمع وعينة الدراسة
١٠	مصطلحات الدراسة
١٤	الدراسات السابقة
٣٨	خطوات الدراسة
٦٥ - ٣٩	الفصل الثاني الإطار الفكري للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي
٤٠	تمهيد
٤٠	أولاً- الإطار المفاهيمي للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي
٤٣	ثانياً - أهداف التنمية المهنية المستدامة وأهميتها لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي
٤٧	ثالثاً- خصائص التنمية المهنية المستدامة ومبادئها لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي
٥٠	رابعاً - أنواع برامج التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي
٥٤	خامساً - أساليب التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي
٦٢	سادساً - معوقات التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي

تابع فهرس المحتويات

رقم الصفحة	العنوان
٨٠ - ٦٦	الفصل الثالث: الإطار الفكري لإدارة رأس المال الفكري لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي
٦٧	تمهيد
٦٧	أولاً- التطور التاريخي لنشأة مدخل إدارة رأس المال الفكري
٦٩	ثانياً- الإطار المفاهيمي لمدخل إدارة رأس المال الفكري في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي
٧١	ثالثاً- أهداف مدخل إدارة رأس المال الفكري وأهميته في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي
٧٣	رابعاً- خصائص مدخل إدارة رأس المال الفكري ومبادئه في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي
٧٤	خامساً- مكونات مدخل إدارة رأس المال الفكري في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي
٧٧	سادساً- معوقات تطبيق مدخل إدارة رأس المال الفكري في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي
١٤٩ - ٨١	الفصل الرابع: واقع التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري
٨٢	تمهيد
٨٢	المحور الأول: الواقع النظري للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري
٨٢	أولاً- جهود الدولة لتفعيل التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري
٨٣	أ- الاهتمام بالتنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في رؤية مصر ٢٠٣٠
٨٤	ب- الاهتمام بالتنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في الخطة الاستراتيجية للتعليم قبل الجامعي ٢٠١٤-٢٠٣٠م
٨٦	ج- أبرز المؤسسات المسؤولة عن التنمية المهنية والتدريب لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمصر
٩١	المحور الثاني: الواقع الميداني للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري
٩١	أولاً: إجراءات الدراسة الميدانية
٩١	أ- أهداف الدراسة الميدانية

تابع فهرس المحتويات

رقم الصفحة	العنوان
٩١	ب- مجتمع وعينة الدراسة
٩٥	ج- أداة الدراسة
١٠٦	د- أساليب المعالجة الإحصائية
١٠٧	هـ- الخصائص الإحصائية للاستبانة
١٠٨	و- تطبيق الاستبانة
١٠٩	المحور الثالث: عرض نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها
١٠٩	أولاً- عرض وتفسير النتائج الخاصة بالمحور الأول واقع تحقق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري
١٢٦	ثانياً- عرض وتفسير النتائج الخاصة بالمحور الثاني معوقات تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري
١٤٠	ثالثاً- أبرز مقترحات العينة لتفعيل التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية
١٤٢	رابعاً: أبرز معوقات تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي من وجهة نظر عينة الدراسة ومقترحات عينة الدراسة للتغلب عليها
١٤٥	خامساً:- ملخص نتائج الدراسة الميدانية
١٥٠-١٦٦	الفصل الخامس: التصور المقترح لتحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري
١٥١	تمهيد
١٥١	أولاً- منطلقات بناء التصور المقترح
١٥١	ثانياً - أهداف التصور المقترح
١٥٢	ثالثاً - محاور التصور المقترح
١٥٨	رابعاً - متطلبات تحقيق التصور المقترح
١٦١	خامساً- معوقات متوقعة أمام تنفيذ التصور المقترح، ومقترحات التغلب على تلك المعوقات
١٦٦	سادساً- التوصيات ومقترحات لدراسات مستقبلية.

تابع فهرس المحتويات

رقم الصفحة	العنوان
١٧٧-١٦٧	مراجع الدراسة
١٧٤-١٦٨	أولاً- المراجع العربية.
١٧٧-١٧٥	ثانياً - المراجع الأجنبية.
	ملخصات الدراسة
أ-ج	ملخص الدراسة باللغة العربية
I-V	ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية

فهرس الملاحق

رقم الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
١٨٠	الدراسة الاستطلاعية	١
١٨٢	الاستبانة في صورتها الأولية	٢
١٨٨	قائمة بأسماء السادة المحكمين للاستبانة	٣
١٩٠	الاستبانة في صورتها النهائية بعد التحكيم	٤
١٩٥	الموافقات الرسمية لتطبيق الاستبانة	٥

فهرس الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
٩٣	خصائص عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات الدراسة	١
٩٦	محاوير الاستبانة المقدمة للسادة المحكمين وعدد فقراتها	٢
٩٧	طريقة تفسير قيم المتوسطات	٣
١١٠	نتائج المحور الأول حول واقع تحقق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري	٤
١١١	نتائج الفروق بين آراء عينة الدراسة حول واقع تحقق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري وفقاً لمتغيرات الدراسة	٥
١١٢	نتائج المحور الفرعي الأول أهداف برامج التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية	٦
١١٤	نتائج الفروق بين آراء عينة الدراسة حول واقع (أهداف برامج التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي) وفقاً لمتغيرات الدراسة	٧
١١٥	نتائج اختبار (LSD) لدلالة الفروق بين آراء عينة الدراسة حول واقع (أهداف برامج التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي) وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.	٨
١١٦	نتائج المحور الفرعي الثاني خصائص برامج التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية	٩
١١٧	نتائج الفروق بين آراء عينة الدراسة حول (خصائص برامج التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي) وفقاً لمتغيرات الدراسة	١٠
١١٨	نتائج المحور الفرعي الثالث أنواع برامج التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية	١١
١٢٠	نتائج الفروق بين آراء عينة الدراسة حول واقع (أنواع برامج التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية) وفقاً لمتغيرات الدراسة	١٢
١٢١	نتائج المحور الفرعي الرابع أساليب التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية	١٣

تابع فهرس الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
١٢٣	نتائج الفروق بين آراء عينة الدراسة حول واقع (أساليب التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية) وفقاً لمتغيرات الدراسة	١٤
١٢٤	نتائج المحور الفرعي الخامس مكونات رأس المال الفكري في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية	١٥
١٢٥	نتائج الفروق بين آراء عينة الدراسة حول واقع (مكونات رأس المال الفكري في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية) وفقاً لمتغيرات الدراسة	١٦
١٢٦	نتائج المحور الثاني حول معوقات تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري	١٧
١٢٨	نتائج الفروق بين آراء عينة الدراسة حول (معوقات تحقيق التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري) وفقاً لمتغيرات الدراسة.	١٨
١٢٩	نتائج المحور الفرعي الأول (المعوقات التنظيمية)	١٩
١٣١	نتائج الفروق بين آراء عينة الدراسة حول (المعوقات التنظيمية) وفقاً لمتغيرات الدراسة	٢٠
١٣٢	نتائج اختبار (LSD) للمقارنات المتعددة لدلالة الفروق بين آراء عينة الدراسة حول المحور الفرعي الأول (المعوقات التنظيمية) وفقاً لمتغير مكان العمل.	٢١
١٣٣	نتائج المحور الفرعي الثاني (المعوقات البشرية)	٢٢
١٣٥	نتائج الفروق بين آراء عينة الدراسة حول (المعوقات البشرية) وفقاً لمتغيرات الدراسة	٢٣
١٣٦	نتائج اختبار (LSD) للمقارنات المتعددة لدلالة الفروق بين آراء عينة الدراسة حول المحور الفرعي الثاني (المعوقات البشرية) وفقاً لمتغير مكان العمل.	٢٤
١٣٧	نتائج المحور الفرعي الثالث (المعوقات المادية)	٢٥
١٣٨	نتائج الفروق بين آراء عينة الدراسة حول (المعوقات المادية) وفقاً لمتغيرات الدراسة	٢٦
١٣٩	نتائج اختبار (LSD) للمقارنات المتعددة لدلالة الفروق بين آراء عينة الدراسة نحو درجة تحقق المحور الفرعي (المعوقات المادية) وفقاً لمتغير الوظيفة.	٢٧

فهرس الأشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
٥١	أنواع برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين	١
٥٤	أساليب التنمية المهنية المستدامة للمعلمين	٢
٧٥	مكونات مدخل إدارة رأس المال الفكري	٣
١٥٢	تصور مقترح لتفعيل التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري	٤

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

- المقدمة
- مشكلة الدراسة وتساؤلاتها
- أهداف الدراسة
- أهمية الدراسة
- منهج الدراسة وأداتها
- حدود الدراسة
- مجتمع الدراسة وعينتها
- مصطلحات الدراسة
- الدراسات السابقة
- فصول الدراسة

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

مقدمة

يعيش العالم المعاصر متغيرات متلاحقة ومتسارعة، قد أحدثت انعكاسات على التربية، وفرضت تحديات جديدة عليها، كان من نتائجها تغير دور المؤسسات التعليمية، وأصبح الأمر يتطلب توجيه اهتمام خاص بإدارة رأس المال الفكري في المجال التعليمي، وذلك بمنظور شامل ورؤية مستقبلية تسير التطورات العالمية والمستحدثات التربوية.

ولذلك فإن مؤسسات التعليم التي تسعى إلى التحسين والتطوير المستمر والإبداع والتميز ولتحقيق كفاءة وجودة التعليم، لا بد من إدارة واستثمار رأس مالها الفكري بفاعلية^(١).

ويتم توظيف مؤسسات التعليم لمواردها المعرفية ورأس مالها الفكري من خلال استقطاب الأفراد الذين يتصفون بالفكر والإبداع والإنتاجية المبتكرة والقدرة على مواكبة المستجدات والاختراعات، وتحقيق أهداف المدرسة وأهداف العاملين فيها والمتعاملين معها^(٢).

ولهذا فقد تركز الاهتمام في الآونة الأخيرة على العائد الاستثماري لرأس المال الفكري في المؤسسات التربوية، وتوجهه نحو المهام الوظيفية للمعلم وتحليلها، وكيفية إعداده للقيام بها، في عصر لم تعد فيه الدرجة العلمية أو الخبرة السابقة التي يحصل عليها العاملون في الميدان كافية لملاحقة التطور العلمي السريع ارتفاعاً بمستوى الأداء في عصر يعد الاستثمار في عقول البشر أهم سماته؛ حيث أصبح من المرغوب فيه وجود المعلم القادر على ممارسة أدواره بدرجة من الكفاءة، والفاعلية في ظل متطلبات العصر الذي يعيش فيه.

وهناك اتجاهات جديدة للارتقاء بأداء المعلمين مثل برنامج "المعلمون أولاً"، ومنظومة التعليم الجديدة (2.0)، والتي تهدف إلى تخريج طالب مبدع ومبتكر ومستمر في التعليم والتعلم مدى الحياة لديه قدرة تنافسية ومحقق لمبادئ ريادة الأعمال، ولم تركز على التلميذ فقط بل اهتمت بالمعلم أيضاً، ويخضع المعلمون لدورات تدريبية علي استخدام أساليب تربوية جديدة؛ حتى يكون لديهم استراتيجيات تعليمية مبتكرة وممتعة في التعلم، وبدأ النظام الجديد برياض الأطفال، والصفين الأول والثاني الابتدائي وقد وصل إلى الصف الرابع الابتدائي في العام الدراسي ٢٠٢١/٢٠٢٢م بمناهج جديدة، وطرائق تدريس مبتكرة؛ ليتعود الطفل منذ الصغر على أن يُلغى من ذاكرته فلسفة الحفظ والتلقين، ويكون شخصية مبتكرة مفكرة

(١) محمد علي عوض الصمداني، "معوقات إدارة رأس المال الفكري بمدارس التعليم العام بمحافظة الليث من وجهة نظر قادتها"، مجلة القراءة والمعرفة، مصر، ع (١٨١)، ٢٠١٦، ص ٤.

(٢) الهلالي الشربيني الهلالي، "إدارة رأس المال الفكري وقياسه وتميئه كجزء من إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي"، مجلة بحوث التربية النوعية، ع (٢٢)، ٢٠١١، ص ٥١.

طموحة تستطيع حل المشكلات، والتفكير خارج الصندوق، وأن يكون الطفل أكثر انتماءً لوطنه ويحترم الآخر، ولديه روح التعاون مع الجميع، ويتمحور كل ذلك حول "بناء الشخصية المصرية".

ويهدف مشروع "المعلمون أولاً" إلى تخريج جيل جديد من المتعلمين لديه خبرة متميزة في المواد الدراسية والقدرة على تحليلها بطريقة مختلفة ومبتكرة ورفع مستوى مخرجات العملية التعليمية للتلميذ، وتحسين جودة التعليم، ورفع من مكانة المعلمين في المجتمع وتأسيس قوى عاملة على أعلى مستوى؛ لتكون قادرة على تحقيق النمو الاقتصادي للدولة^(١). إلا أنه يوجد قصور في أداء المعلمين في ضوء متغيرات القرن الحادي والعشرين، وبما يفرضه من تحديات ومتطلبات وأدوار جديدة على المعلم.

وقد أصبح هناك اعتراف متزايد بالأدوار التي يضطلع بها المعلم في تحسين نوعية التعليم، وتعزيز فعاليته، وتحقيق أهدافه، فهو لم يعد مجرد ملقن للمعرفة والمصدر الوحيد لها، بل صار موجهاً، ومخططاً ومنسقاً، ومشجعاً، ومحفزاً، وميسراً لتعلم طلابه، الأمر الذي يتطلب أن يكون المعلم في جميع الأحوال قادراً على استخدام أفضل الوسائل، والأساليب التعليمية، والتعلمية^(٢).

والتعلم مدى الحياة هو استمرار بناء المهارات والمعارف طوال حياة الفرد، ويحدث ذلك من خلال التجارب التي واجهته مدى حياته، هذه التجارب يمكن أن تكون رسمية (التدريب والاستشارات والتدريس، والإرشاد، والتدريب المهني والتعليم العالي) أو غير الرسمية (التجارب والحالات)، والتعلم مدى الحياة، يقصد به الطوعية ودوافع ذاتية "السعي للمعرفة من أجل إما لأسباب شخصية أو مهنية"؛ لأنه لا يعزز الاندماج الاجتماعي، والمواطنة وتنمية الشخصية فقط، ولكن أيضاً القدرة التنافسية وفرص العمل^(٣).

لذا أطلق عليه العديد من المهتمين بمجال التربية والتعليم وتنمية المعلمين التنمية المهنية المستدامة في إشارة لوصفه بالاستمرارية والدورية، ونتيجة للكم الهائل من المعارف، والمهارات التي أتاحت في العصر الحالي، والتي يجب تعلمها واكتسابها والتعامل معها سواء من قبل المعلمين أو المتعلمين.

فالتنمية المهنية المستدامة تعمل على المداومة في تطوير المعلمين مهنيًا، وأكاديميًا؛ لمواجهة أي تحديات يفرضها العصر الحالي في مجال تطوير المعلمين، وذلك بعد سعي العديد من الدول العربية إلى تطوير أنظمتها التعليمية، والتي يُعد المعلم حجر الأساس فيها، ومنها: التجربة المصرية والتي قدمت أحد أهم البرامج التنموية للمعلمين برنامج "المعلمون أولاً".

وقبل التفكير في تطوير التعليم كنظام، لابد من التفكير في تنمية المعلم كعمود فقري لهذا النظام،

(١) موقع المعلمون أولاً <http://teachersfirstegypt.com/ar/about-ar/what-is-tf-ar> بتاريخ ٢٠١٩/١٠/٩.

(٢) علي حمود علي، "رؤية حديثة لأدوار المعلم المتغيرة في ضوء تحديات العولمة بكلية المعلمين في عرعر"، مجلة الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التربوية، مصر، ٢٠١١، ص ٩.

(٣) بيومي محمد ضحاوي وسلامة عبد العظيم حسين، "التنمية المهنية للمعلمين، مدخل جديد نحو إصلاح التعليم"، دار

الفكر العربي، القاهرة، ٢٠٠٩.

وتطويره، وتنمية مهاراته بما يواكب الفكر التطويري الذي تسعى الدولة لتطبيقه، والتأكيد على أن تكون عملية التنمية المهنية عملية مستمرة وذات استدامة؛ فلذلك أصبح مصطلح التنمية المهنية المستدامة للمعلمين من أكثر المصطلحات استخدامًا في ضوء ما فرضه هذا العصر من تغيرات، وتطورات متسارعة تستلزم التطوير المهني المستمر للمعلمين^(١).

➤ مشكلة الدراسة

دعت جامعة الدول العربية الى تكثيف الجهود للنهوض بالتعليم في الدول العربية وتشجيع التطوير والابتكار؛ لمواكبة متغيرات العصر في المؤتمر السنوي الحادي عشر للمنظمة العربية لضمان الجودة في التعليم تحت عنوان "تحويل التعليم في الوطن العربي من التعليم إلى التعلم لغرض الابتكار"، والذي عُقد بمقر الأمانة العامة لجامعة الدول العربية بالقاهرة أكتوبر ٢٠١٩م^(٢).

ومن توصيات المؤتمر التحول من التعليم التلقيني إلى التعلم على مستوى الوطن العربي، وتطوير دور المعلمين؛ ليكونوا موجهين تقنيين بدلاً من ملقنين، ورفع كفاءة المعلم ليكون قادرًا على مواكبة التكنولوجيا. ويتضح من ذلك أن الحاجة ملحة لتكثيف الجهود للنهوض بالتعليم وتشجيع التطوير والابتكار والإبداع لمواكبة متغيرات العصر، ويجب السعي لتمكين التعاون متعدد التخصصات بين المعلمين والخبراء والشبكات الإقليمية في المجالات المختلفة، وذلك في ضوء انتشار التكنولوجيا الرقمية المتزايدة داخل الصفوف الدراسية، وتعظيم الاستفادة من إدارة رأس المال الفكري، وزيادة قدراته التنافسية عالميًا؛ ليمثل الركيزة الأساسية لجهود تحقيق التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، وإن الابتكار هو الطريق لصنع المعرفة والثروة؛ فالشركات الأكبر قيمة في العالم هي شركات الاختراعات المعرفية.

وتشير بعض الدراسات إلى أن:

- التعليم يُعد الأساس الداعم لتكوين رأس المال الفكري وتنميته؛ لأنه يُعد الكوادر البشرية ويزودهم بالقدرات والمهارات اللازمة لمواجهة تحديات المستقبل^(٣).
- إدارة رأس المال الفكري بالمؤسسات التعليمية تسهم بشكل كبير في بناء نظام تعليمي فعال قادر على مواجهة التحديات والصعوبات^(٤).

(١) فتحي جروان، "أساليب الكشف عن الموهوبين ورعايتهم"، دار الفكر العربي، الأردن، عمان، ٢٠١٢، ص ٣١٧.

(٢) موقع المنظمة العربية لضمان الجودة في التعليم،

https://events.aroqa.org/news_category.php?cat_id=168&lang=ar بتاريخ ١٢/١١/٢٠١٩م.

(٣) محمد عبد الرازق إبراهيم ويح، "متطلبات تطوير رأس المال الفكري لتحقيق الميزة التنافسية للجامعات"، دراسة ميدانية على جامعة بنها، "مجلة كلية التربية بينها"، ع (٩٥)، مج (٢٤)، ٢٠١٣، ص ٢٣٩-٢٤٤.

(٤) عبد الله عبيد الشمري، "تصور مقترح لإدارة رأس المال الفكري بالمؤسسات التعليمية في ضوء مدخل إدارة المعرفة"، "مجلة كلية التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر"، ع (١٥٤)، ج (٢)، ٢٠١٣، ص ٢٥٩.

• رأس المال الفكري يمثل موردًا استراتيجيًا؛ لأنه يسهم في تحسين أداء المدرسة ويحقق لها التميز والإبداع التنظيمي^(١).

• إدارة رأس المال الفكري تسهم في جودة نوعية مديريات التربية والتعليم، والمدارس الواقعة في نطاق إشرافها، وهذا بدوره يساهم في جودة فرص التعلم التي يتلقاها الطالب؛ لأن ما يتعلمه الطالب يعتمد بشكل جوهري على معرفة، ومهارة المعلم، والقيادة المدرسية، والإشراف التربوي^(٢).

ومن خلال مقابلة^(*) مع زملاء الباحث من معلمي الحلقة الأولى من مرحلة التعليم الأساسي وبعض الأخصائيين الاجتماعيين، والنفسيين، ومسئول وحدة تدريب، ومن موجهي المواد الدراسية، وكان عددهم (٤) أربعة موجهين، وعدد (١٣) ثلاثة عشر معلمًا، وأخصائيين اجتماعيين، وأخصائي نفسي، ومسئول وحدة تدريب؛ لإثبات وجود المشكلة تبين أنهم يعانون من نفس المشكلة وكانت نتيجة المقابلة:

وجود قصور في تلبية احتياجات المعلمين التدريسية، وضعف مشاركة المعلمين في برامج التنمية المهنية، وقصور في تدريب المدربين والمشرفين على وحدة التدريب، وضعف الرغبة لدى بعض المعلمين في التطوير، وعزوف بعض المعلمين عن الاشتراك في برامج وحدة التدريب وورش العمل بالمدرسة، وذلك لكثرة الأعباء الوظيفية، وقلة الوقت المتاح لهم للمشاركة في التدريبات، وقلة المخصصات المالية للاستعانة بمدربين من خارج المدرسة، والاحتياجات التدريسية التي يتم على أساسها إعداد خطة وحدة التدريب السنوية، قد تكون غير حقيقية بالنسبة للاحتياجات المطلوبة، وقصور استخدام التكنولوجيا الحديثة في مجال التدريب؛ بسبب عدم إجادة بعض المعلمين استخدامها، وقصور إدارة المدرسة في مساعدة مسئول وحدة التدريب في تنفيذ الخطة التدريسية السنوية، وقلة رغبة بعض المعلمين في نقل خبراتهم للآخرين.

وفي ضوء الإحساس بالمشكلة وتأيد زملاء الباحث له تم إجراء دراسة استطلاعية^(**) تمثل الغرض منها الوقوف على حجم المشكلة، ولقد اعتمدت الدراسة على استمارة استطلاع رأي تم تطبيقها على عدد من مديري المدارس، والمعلمين المشاركين في المدارس المحورية ببرنامج (المعلمون أولًا) لإدارتي الصالحة الجديدة التعليمية، وفاقوس التعليمية بمحافظة الشرقية وعددهم (٤) مديرين، (١٨) معلمًا من المنسقين لبرنامج (المعلمون أولًا)، وعلى عدد من الموجهين، ومديري المدارس، والمعلمين المشاركين

(١) أشرف السعيد محمد وأحمد محمد الزايد، "مجتمعات التعلم المهنية كمدخل لتنمية رأس المال الفكري بالمدارس الثانوية"، تصور مقترح، المجلة العلمية، كلية التربية بالمنصورة، عدد يناير، ٢٠١٥، ص ١ - ٨٢.

(٢) عبد الله عبيد الشمري، مرجع سابق، ص ٢٥٥ - ٢٩٢.

* مقابلة مع عدد من الموجهين والأخصائيين الاجتماعيين والنفسيين ومعلمي الحلقة الأولى من مرحلة التعليم الأساسي، بإدارة الصالحة الجديدة التعليمية، بتاريخ ١١/٧/٢٠١٨م.

** انظر ملحق رقم (١)، الدراسة الاستطلاعية، ص ١٥٩.

ببرامج التنمية المهنية بإدارة الصالحية الجديدة وعددهم (٥) خمسة موجهين، (٧) سبعة مديرين، (٢٠) عشرين معلماً في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، وبذلك يكون الإجمالي (٥٤) فرداً، مقسمين إلى ثلاث فئات، فئة المعلمين (٣٨) معلماً بنسبة (٧٠,٣٧٪)، وفئة المديرين (١١) أحد عشر مديراً بنسبة (٢٠,٣٧٪)، وفئة الموجهين (٥) خمسة موجهين بنسبة (٩,٢٦٪)، وتبين للباحث أن:

- النظرة إلى التنمية المهنية نظرة تقليدية تقتصر على الممارسات التدريبية الروتينية.
- نقص في عدد المدربين المؤهلين والمعدين إعداداً جيداً في برامج التنمية المهنية.
- الافتقار إلى برامج التنمية المهنية المخططة والتدريبات اللازمة لتنمية المعلمين مهنيًا.
- قلة الحوافز المادية المشجعة للمعلمين والمدربين في برامج التنمية المهنية.
- قصور في تطبيق نظام لمتابعة المعلمين بعد حضور برامج التنمية المهنية.
- ضعف الرغبة لدى بعض المعلمين في التطوير والمشاركة في التدريب أو ورش العمل.
- قصور في تلبية احتياجات المعلمين التدريبية اللازمة والحقيقية للمعلمين.

ولذا فإن الاهتمام بالمعلم وتنميته مهنيًا من أولويات المهام التي يسعى إليها التربويون، ويمكن تلخيص الهدف الرئيس من عملية التنمية المهنية للمعلمين، والذي يتمثل في رفع مستوى كفاءتهم داخل المواقع التعليمية من خلال إكسابهم الخبرات والمهارات اللازمة للارتقاء بمستوى أدائهم وبالتالي تمكينهم من تحقيق تربية فعالة لتلاميذهم، ويتم ذلك خلال مجموعة من البرامج، والأنشطة، والوسائل، والممارسات، والسياسات التعليمية قبل الخدمة وأثناءها.

وبما أن المعلم يمثل دورًا فعالاً في النظام التعليمي؛ لذا فهو بحاجة إلى الدعم المستمر؛ ليقوم بالمهام الموكلة له، ولمسايرة التطورات المتلاحقة، ويمكن أن يتم ذلك من خلال توظيف مدخل إدارة رأس المال الفكري، واستقطاب المعلمين المبدعين والتميزين للمشاركة في برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين. وتأكيداً لما سبق يظهر الدور الكبير للمؤسسات التعليمية في المحافظة على رأس المال الفكري وإدارته، وذلك بوضع استراتيجية متكاملة لاكتشاف العاملين المبدعين والتميزين، وتهيئة البنية التنظيمية والاجتماعية الداعمة لها؛ لتحقيق التميز في الأداء، وزيادة الكفاءة والفاعلية^(١).

ومن خلال نتائج وتوصيات الدراسات السابقة عن التنمية المهنية المستدامة، وإدارة مؤسسات التعليم لرأس مالها الفكري، واستطلاع آراء المشرفين التربويين، ومديري المدارس، والمعلمين، والأخصائيين الاجتماعيين، والنفسيين، ومسؤولي وحدة التدريب، وعمل الباحث، وجد أنه يمكن توظيف مدخل إدارة رأس المال الفكري؛ لتحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.

(١) تامر محمد أحمد خليل، "إدارة رأس المال الفكري كمدخل لتدعيم تطوير المنظمات"، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، مصر، ع (١)، مج (٦)، ٢٠١٥، ص ١٣٣ - ١٥٦.

ومما سبق يمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤل الآتي:
كيف يمكن تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري؟

- ويتفرع عن هذا التساؤل الرئيس التساؤلات الآتية:

- ١- ما الإطار الفكري للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي؟
- ٢- ما الإطار الفكري لإدارة رأس المال الفكري لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي؟
- ٣- ما واقع التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري؟
- ٤- ما معوقات التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري؟
- ٥- ما متطلبات التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري؟
- ٦- ما التصور المقترح لتحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري؟

➤ أهداف الدراسة

- ١- التعرف على الإطار الفكري للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.
- ٢- التعرف على الإطار الفكري لإدارة رأس المال الفكري لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.
- ٣- الكشف عن واقع تحقق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري.
- ٤- الكشف عن أهم المعوقات التي تحول دون تحقق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري.
- ٥- تحديد متطلبات تفعيل التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري.
- ٦- تقديم تصور مقترح لتحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري.

➤ أهمية الدراسة

تستمد هذه الدراسة أهميتها من خلال:

- ١- أهمية الموضوع الذي تتصدي له الدراسة الحالية ألا وهو واقع تحقيق التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري،

- فهذه المرحلة تضم ما يقرب من ثلاثة وثلاثين ألف معلم وإدارة مدرسية في جميع التخصصات، ويقع على عاتقها مسئوليات وأعباء ضخمة تجاه المعلمين وتنميتهم مهنيًا، وهذا الأمر يدعو إلى ضرورة دراسة واقع تحقيق التنمية المهنية للمعلمين في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري.
- ٢- تأتي الدراسة الحالية مواكبة للتوجهات التربوية المحلية والعالمية الحديثة، والتي تدعو إلى الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلمين.
- ٣- تأتي الدراسة الحالية استجابة لتوصيات عديد من المؤتمرات والدراسات التربوية في السنوات الأخيرة، والتي طالبت بضرورة الاستفادة من إدارة رأس المال الفكري تطوير جهود جميع المؤسسات والهيئات المعنية بالتنمية المهنية للمعلمين في مصر.
- ٤- توجه الدراسة الحالية نظر المسؤولين عن التنمية المهنية للمعلمين للإفادة من خبرات الآخرين والاسترشاد بها في التخطيط لبرامج التنمية المهنية للمعلمين، واختيار موضوعاتها، وأساليب تقديمها، واختيار كوادرها التدريبية ووسائل تقييمها.
- ٥- قد تساعد الدراسة الحالية مخططي السياسات التعليمية وصانعي القرار في الكشف عن معوقات تحقيق التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، وسبل التغلب عليها وحلها.
- ٦- قد تفيد الدراسة الحالية المسؤولين عن إدارات وأقسام التدريب والتخطيط بوزارة التربية والتعليم والمديريات والإدارات التعليمية والمدارس والأكاديمية المهنية للمعلمين في تفعيل التنمية المهنية المستدامة للمعلمين.
- ٧- تفيد نتائج الدراسة الحالية فئات مهنية عديدة مثل: مديري المديريات والإدارات التعليمية، ومديري وموجهي ومعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، ومسؤولي ومديري التدريب، والقائمين على وحدات التدريب والجودة والقياس بالمدارس، بحيث يمكن لهذه الفئات أن تترجم هذه النتائج إلى واقع فعلي يساهم في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.
- ٩- تعرف مسؤولي التدريب، وموجهي ومديري ومعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي على أوجه القصور في إدارة رأس المال الفكري، بما يساعد في تحقيق التنمية المهنية المستدامة.
- ١٠- سعيها لتقديم تصور مقترح لتحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري.

➤ منهج الدراسة وأداتها

تسير الدراسة الحالية وفقا للمنهج الوصفي، والذي يهدف إلى وصف الظواهر أو الأحداث أو الأشياء، وجمع الحقائق، والمعلومات، والملاحظات عنها، ووصف الظروف الخاصة بها، وتقرير حالتها كما توجد

عليه في الواقع، والبحث عن الأسباب الحقيقية للظاهرة^(١).

ويتم ذلك عن طريق جمع الحقائق والمعلومات والملاحظات المتعلقة بمدخل إدارة رأس المال الفكري والتنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، وتفسيرها ومقارنتها بنتائج الدراسات السابقة؛ للوصول إلى معلومات مقبولة، وذلك عن طريق تحديد خصائصها، وأبعادها، وتوصيف العلاقات بين مدخل إدارة رأس المال الفكري والتنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بهدف الوصول إلى وصف علمي متكامل لها.

أداة الدراسة

تتمثل أداة الدراسة في استبانة تطبق على الموجهين، والمديرين، ومسؤولي التدريب، ومعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في نطاق محافظة الشرقية، وذلك لاستقصاء واقع تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري.

➤ حدود الدراسة

- **الحدود الموضوعية:** واقع تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في محافظة الشرقية، وأساليبها ومعوقاتهما ومتطلبات تحقيقها. مدخل إدارة رأس المال الفكري؛ المكونات والأبعاد (رأس المال البشري، ورأس المال الهيكلي رأس المال العلاقتي)، ومعوقات إدارة رأس المال الفكري.
- **الحدود الزمنية:** تم تطبيق الدراسة الميدانية في العام الدراسي ٢٠٢١/٢٠٢٢م.
- **الحدود المكانية:** تتم الدراسة في محافظة الشرقية، والتي تقع في المنطقة الشرقية من الوجه البحري، وهي ثالث أكبر المحافظات في التعداد السكاني، ولأهميتها التاريخية الكبيرة حيث كانت البوابة الشرقية لمصر، ومهبط العديد من الأنبياء، والصحابه، والزعماء، والقادة التاريخيين، ونظراً لعمل الباحث بها^(٢).
- **الحدود البشرية:** معلمو الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية؛ فقد أصبح هناك اعتراف متزايد بالأدوار التي يضطلع بها المعلم في تحسين نوعية التعليم، وتعزيز فعاليته، وتحقيق أهدافه، الأمر الذي يتطلب أن يكون المعلم في جميع الأحوال قادراً على استخدام أفضل الوسائل والأساليب التعليمية والتعلمية بصفة عامة وفي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بصفة خاصة.

(١) بيومي محمد ضحاوي، "مقدمة في مناهج البحث"، دار الفكر العربي، ٢٠١٠، ص ١٤.

(٢) موقع البوابة الإلكترونية لمحافظة الشرقية:

http://www.sharkia.gov.eg/exploring_sharkia/default.aspx بتاريخ ١٠/١١/٢٠١٩م.

➤ مجتمع وعينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (٧٧١) فرداً، بنسبة (٢,٣٢٪) من إجمالي (٣٣,٢٢٥) للعام الدراسي ٢٠٢١/٢٠٢٢م، من معلمي وموجهي ومديري الحلقة الأولى من التعليم الأساسي ومسئولي التدريب في نطاق محافظة الشرقية^(١).

➤ مصطلحات الدراسة

١- مفهوم التنمية المهنية (Professional Development):

لغة: جاء في المعجم الوسيط: "نما) الشيء نماءً، ونمواً: زاد وكثر. وجاء فيه أيضاً: (المهنة): العمل يحتاج إلى خبرة ومهارة وحذقة بممارسته"^(٢).

تعريف التنمية المهنية اصطلاحاً:

وقد عرفها العديد من الخبراء والباحثين:

فهناك من يُعرّف التنمية المهنية بأنها: "الاطلاع على أحدث المعلومات، والأساليب التربوية، وتوصيل المعلومات إلى المعلمين؛ لتبادل الخبرات وتنميتها"^(٣)، وتعرف بأنها: "عملية تنموية بنائية تشاركية مستمرة تستهدف العاملين في الحقل التربوي، لتغيير وتطوير أدائهم وممارساتهم ومهاراتهم وكفاءاتهم المعرفية، والتربوية، والتقنية، والإدارية"^(٤)، ويؤكد مورانت (Morant 1982) على أن التنمية المهنية تتعلق بالنمو المهني والأكاديمي والشخصي للمعلم من خلال تقديم سلسلة من الخبرات، والنشاطات الدراسية التي يكون فيها التدريب بمعناه القريب مجرد جانب واحد من جوانب متعددة، وبذلك فإنّ التدريب يعدُّ أحد أشكال التنمية المهنية^(٥).

ويُفضّل بعض التربويين استخدام مصطلح التنمية المهنية بدلاً عن التدريب؛ فالتدريب يُعنى بتعزيز وصقل مهارات معينة في المتدرب، ويقضي وجود مدرّب، بينما تُعنى التنمية المهنية بتشجيع المعلم على

(١) مركز معلومات وزارة التربية والتعليم، "كتاب الإحصاء السنوي للعام الدراسي - الباب الرابع - ٢٠٢١-٢٠٢٢"، الإدارة

الإلكترونية للتعليم، http://emis.gov.eg/annual_book.aspx?id=400 متاح بتاريخ ٢٩/٩/٢٠٢١.

(٢) إبراهيم مصطفى وآخرون، "المعجم الوسيط"، مجمع اللغة العربية، القاهرة، ١٩٧٢، ص ٩٥٦.

(٣) عبد الرحمن عدس، "إعداد عضو التدريس في الجامعات العربية"، وثيقة مقدمة المؤتمر الثالث للوزراء المسؤولين

عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي، بغداد، ١٩٨٠، ص ١٧٠.

(٤) عبد العزيز الطويل، "التنمية المهنية المستمرة، دراسة تقييمية"، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة،

٢٠٠٨، ص ٥.

(5) Morant, Roland, "In service education within the school", **George Allen and Lin win in service, London, 1982, p 6.**

المبادرة، وتكوين الرغبة الذاتية لديه ليرتقي بقدراته، ومهاراته العلمية، والمهنية^(١).

التعريف الإجرائي للتنمية المهنية للمعلمين:

ومن خلال التعريفات السابقة يمكن تعريف التنمية المهنية للمعلمين بأنها: عملية مخططة ومنظمة وتشاركية قابلة للتنفيذ تهدف إلى تحسين الأداء المهني والكفاءة والفعالية التعليمية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية من خلال إدارة رأس المال الفكري داخل المدرسة وفق معايير المؤسسة التعليمية واحتياجات العملية التعليمية والاحتياجات الشخصية للمعلمين ومستجدات العمل التربوي.

٢- مفهوم التنمية المهنية المستدامة (SPD) Sustainable Professional Development:

بدأ مفهوم التنمية المهنية المستدامة في الظهور مع بداية سبعينات القرن العشرين، وهو من مبادئ السياسة التعليمية، حيث أوصت المؤتمرات، واللقاءات التربوية باتخاذ التدابير بحيث يبدأ إعداد المعلمين قبل الخدمة، ويستمر طوال الحياة العملية في صورة دورات للتطوير، والتجديد المستمرين^(٢).

ويمكن القول: إن للتنمية المهنية المستدامة بعدين، الأول يهتم بنمو القدرات العقلية، والنفسية، والمهارية، والروحية للمعلم، والثاني يرتبط باستثمار هذه القدرات في التعامل مع المشكلات المستجدة^(٣).

وتُعرّف التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بأنها "عملية مستمرة مخطط لها بصورة منظمة، وقابلة للتنفيذ، من أجل الارتقاء بمستوى أداء المعلم من خلال إكسابه المهارات اللازمة، وتزويده بالمعلومات، وتنمية الاتجاهات الإيجابية لديه؛ لتحسين مستوى التعلم والتعليم استجابة للمتغيرات وحاجات المجتمع^(٤)". كما عُرِّفت بأنها: "تلك الأنشطة والبرامج المستمرة التي يتم التخطيط لها وتنفيذها من أجل بناء وتطوير القدرات، والمهارات، والخبرات المختلفة للمعلمين وإعدادهم للأدوار المتغيرة بطريقة أكثر كفاءة وفاعلية^(٥)". وتُعرّف بأنها: "تلك العمليات والأنشطة المنظمة التي تقدم للمعلمين بمختلف فئاتهم وتخصصاتهم؛ بهدف الارتقاء بمستوى المعارف، والمهارات، والاتجاهات المهنية، وتحقيق النمو المهني

(١) رشدي أحمد طعيمة ومحمد بن سليمان البندري، "تطوير كليات التربية بين الاعتماد والجودة في التعليم الجامعي بين

رصد الواقع ورؤى التطوير"، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠٠٤.

(٢) بدرية المفرج، وآخرون، "الاتجاهات المعاصرة في إعداد المعلم وتنميته مهنية"، بحث مقدم الى وحدة بحوث التجديد

التربوي في وزارة التربية، الكويت، ٢٠٠٧، ص ٣٦.

(٣) عبد الله قلش، "سياسات التنمية البشرية ودورها في تهيئة المجتمعات العربية لمواجهة تحديات اقتصاد المعرفة"، ورقة

مقدمة في ملتقى الاستثمار في بنية المعلومات والمعرفة، المنظمة العربية للتنمية، القاهرة، ٢٠٠٦، ص ٣٠٩.

(٤) أحمد عياصرة، "التنمية المهنية المستدامة للمعلمين"، رسالة المعلم، ع(٣)، مج (٤٣)، الأردن، ٢٠٠٥، ص ٣١.

(٥) ماهر محمد، "الاعتماد المهني وعلاقته بالتنمية المهنية المستدامة للمعلم في عصر التدفق المعرفي"، مجلة كلية

التربية بأسسيوط، ع(٢)، مج (٢٧)، ج (٢)، ٢٠١١، ص ٢٢.

المستمر لهم، ورفع مستوى أدائهم المهني، وتنمية مهارتهم العلمية، وزيادة قدراتهم على الإبداع والتجديد في عملهم، وتتم هذه العملية والأنشطة بوسائل مختلفة من أهمها برامج التدريب المقدمة للتعلم^(١).
ومن خلال التعريفات السابقة يتضح أن التنمية المهنية المستدامة تمثل عملية نمو مستمرة مدى الحياة، وتسعى لتزويد المعلمين بكل ما هو جديد في مجال المعارف، والمهارات، والسلوكيات المهنية.
التعريف الإجرائي للتنمية المهنية المستدامة:

ومن خلال التعريفات السابقة يمكن تعريفها بأنها: عملية تهدف إلى مساعدة معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظه الشرقية على اكتساب المعارف، والخبرات، والمهارات، وتلبية احتياجاتهم التدريبية؛ للارتقاء بأدائهم المهني والكشف عن قدراتهم، وطاقتهم، وإمكانياتهم وتنميتها من خلال توظيف إدارة رأس المال الفكري.

٣- رأس المال الفكري (IC) Intellectual Capital :

لغة: الرأس من كل شيء أعلاه، والرأسمالية: نظام اقتصادي يقوم على الملكية الخاصة للثروة^(٢).
تعريف رأس المال الفكري اصطلاحاً: نظراً للأهمية البالغة لرأس المال الفكري، ونظراً لما ناله من اهتمام الباحثين، فقد وضعوا مجموعة من التعريفات الخاصة برأس المال الفكري، ومنها ما يلي:
تعريف توماس ستيوارت T. Stewart: حيث عرّف رأس المال الفكري على أنه: "المعرفة، والمعلومات، وحقوق الملكية الفكرية (Intellectual Property Rights) والخبرات التي يمكن توظيفها لإنتاج الثروة، وتدعيم القدرات التنافسية للمنظمة"^(٣).
هو: "المعرفة المفيدة التي يمكن توظيفها، واستثمارها بشكل صحيح لصالح المنظمة"^(٤). ويرى محمد والزبيدي أن رأس المال الفكري بالمدرسة يمثل: "مجمّل ما تملكه المدرسة من كوادر بشرية ذات معارف متراكمة، وخبرات، وقدرات متنوعة، ومشاعر، واتجاهات إيجابية، وما يتوفر للمدرسة من معارف، وتجارب موثقة، وعلاقات، وموارد تنظيمية، وشبكات اجتماعية داخلية، وخارجية يمكنها أن تبتكر القيمة المضافة للطلاب وتحسن من سمعة المدرسة على الدوام"^(٥).

- (١) عماد صموئيل وهبة، فلسفة التدريب الإلكتروني ومتطلباته كمدخل للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم الثانوي العام، دراسة تحليلية ميدانية، مجلة كلية التربية بأسيوط، مصر، ع (١)، مج (٢٧)، ٢٠١١، ص ٢٦٢.
- (٢) مجمع اللغة العربية، "المعجم الوجيز"، وزارة التربية والتعليم، القاهرة، ١٩٩٤، ص ٢٤٩.
- (٣) توماس أ. ستيوارت، "ثورة المعرفة- رأس المال الفكري ومؤسسة القرن الحادي والعشرين"، ترجمة علا أحمد إصلاح، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، ٢٠٠٤، ص ٣١.
- (٤) سعد العنزي، "رأس المال الفكري: الثروة الحقيقية لمنظمات أعمال القرن الحادي والعشرين"، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، ع (٢٥)، مج (٨)، ٢٠٠١، ص ٢١.
- (٥) أشرف السعيد محمد وأحمد محمد الزبيدي، مرجع سابق، ص ١٠.

التعريف الإجرائي لرأس المال الفكري:

من خلال التعريفات السابقة يمكن القول إن رأس المال الفكري هو: مصطلح يطلق على المعلومات والمهارات والخبرات لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية والذين يمتلكون المقترحات والأفكار البناءة والحلول الابتكارية للمشكلات الحالية والمتوقعة.

٤- إدارة رأس المال الفكري Intellectual Capital Management:

تتنوع التعريفات التي تناولت مفهوم إدارة رأس المال الفكري، وهذا التنوع يرجع إلى اختلاف زاوية الطرح من قبل الباحثين فهناك من يرى بأنها مهمة تنسيقية بين مكوناته داخل المؤسسة^(١).

وهناك من يرى أنها: "الإدارة الفعالة لرأس المال الفكري، التي تستطيع توجيه موجوداتها الفكرية نحو الإبداع والتميز وتكون لديها المقدرّة على استقطاب ذوي المهارات والمعارف وجذبهم للعمل لديها، فالإدارة الناجحة تدرك أن المعرفة والمهارة التي تُكتسب من خلال التجربة العملية هي أرسخ وأعمق من التجارب النظرية لذا على الإدارة أن تحفز الأفراد كونها قوة المؤسسة والتي تسعى باستمرار إلى تحقيق التميز التنافسي^(٢)."، وتُعرّف بأنها: "عبارة عن عملية استراتيجية متكاملة لاكتشاف وتنمية واستثمار الأصول الفكرية والقدرات المعرفية للعقول البشرية المبدعة، وتهيئة البنية التنظيمية والاجتماعية الداعمة لها ولعملية تدفق ونشر المعرفة، وتدعيم التطوير التنظيمي، وتحقيق التميز في الأداء، وزيادة كفاءة وفاعلية المنظمة^(٣)."، وتُعرّف إدارة رأس المال الفكري بأنها: "عدد من الأفراد العاملين في المؤسسة التعليمية يتمتعون بقدرات متميزة تمكنهم من تقديم إسهامات فكرية تُمكن المؤسسة من زيادة إنتاجيتها وتحقيق مستويات أداء عالية مقارنة بالمنظمات المماثلة، وذلك من خلال توليد أفكار جديدة ومناسبة وعملية (قابلة للتنفيذ) تتمتع بمستوى عالٍ من الجودة، وتحقيق التكامل والتناغم بين مكونات المؤسسة المختلفة للوصول إلى الأهداف المنشودة للمعرفة المفيدة التي يمكن توظيفها واستثمارها بشكل صحيح لصالح المؤسسة^(٤)".

التعريف الإجرائي لإدارة رأس المال الفكري:

ويمكن تعريف إدارة رأس المال الفكري إجرائياً بأنها: مجموعة العمليات التي يتم ممارستها لتنمية مهارات وخبرات ومعارف معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية، وتهيئة البيئة التنظيمية المناسبة لرفع جودة أدائهم وتميزهم، بما يمكنهم من الإبداع والابتكار لتخريج متعلم متميز موهوب ومبدع ومبتكر ومخترع مواكباً لمتطلبات العصر الذي يعيشه.

(١) محمد علي عوض الصمداني، مرجع سابق، ٢٠١٦، ص ٨.

(٢) أماني السيد غبور، "تصور مقترح لإدارة رأس المال الفكري بمؤسسات التعليم العالي في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة"، دراسات تربوية واجتماعية، مصر، ع (٤)، مج (٢١)، ٢٠١٥، ص ٦١٩.

(٣) تامر محمد أحمد خليل، مرجع سابق، ص ١٤٠.

(٤) عبد الله عبيد الشمري، مرجع سابق، ص ٢٦٣.

➤ الدراسات السابقة

فيما يأتي عرض لأهم الدراسات ذات الصلة بموضوع الدراسة التي رجعت إليها الدراسة الحالية؛ بهدف الوقوف على أهم الجوانب والمشكلات البحثية التي عالجتها هذه الدراسات، بهدف الانطلاق لدراسة المشكلة الحالية، مع مراعاة ترتيب هذه الدراسات ترتيباً تنازلياً من الأحدث إلى الأقدم زمنياً. وُصّفت الدراسات السابقة وفقاً للمحورين التاليين:

➤ المحور الأول: الدراسات المتعلقة بالتنمية المهنية المستدامة.

➤ المحور الثاني: الدراسات المتعلقة بإدارة رأس المال الفكري.

➤ المحور الأول: الدراسات المتعلقة بالتنمية المهنية المستدامة

١- الأنماط الديناميكية لمشاركة المعلمين في التنمية المهنية وعلاقتها بالخصائص الاجتماعية والديموغرافية، والكفاءة الذاتية للمعلم، والرضا الوظيفي (٢٠٢٢)⁽¹⁾.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن الأنماط الديناميكية لمشاركة المعلمين في موضوعات مختلفة لأنشطة التنمية المهنية؛ لفهم الفروق الفردية في تجربة التنمية المهنية للمعلمين بشكل أفضل، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وكانت أداة الدراسة الاستبيان، وتكونت العينة من (٢٤١١) معلماً، من معلمي المدارس الإعدادية في الولايات المتحدة، وتوصلت الدراسة إلى أن الأنماط المختلفة لمشاركة المعلمين في التنمية المهنية كانت مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بخصائصهم الاجتماعية، والديموغرافية؛ بالإضافة إلى معتقداتهم كمعلمين، وكفاءتهم الذاتية، ورضاهم الوظيفي مما يؤثر إيجابياً على تعليم طلبتهم، وأوصت الدراسة صانعي السياسات، وقادة المدارس بتوفير مجموعة متنوعة من فرص التنمية المهنية للمعلمين، وتشجيعهم على المشاركة في هذه البرامج، وضرورة توفير حوافز لمشاركتهم، وتأمين الوقت لأنشطة التنمية المهنية، وتطوير برامج التنمية المهنية بناءً على الاحتياجات الفريدة وتوقعات المعلمين.

٢- "مدربو محو الأمية الجامعيين باعتبارهم غرباء عن سياق المدرسة الريفية (٢٠٢٢)⁽²⁾".

هدفت الدراسة إلى الكشف عن دور مدربي محو الأمية بالجامعة في تدريب معلمي الصفوف الابتدائية المبتدئين باستخدام التدريب عن بعد، وكان المدربون خارج المدارس الريفية، والمناطق، والمجتمعات التي تم تدريبهم فيها، واستخدمت الدراسة المقابلات، وتوصلت إلى أن المدارس الريفية تواجه تحديات فريدة في التنمية المهنية للمعلمين في المناطق الريفية النائية، والمعزولة جغرافياً، وتواجه احتياجات كبيرة فيما

(1) Iksang Yoon, and Minjung Kim, "Dynamic patterns of teachers' professional development participation and their relations with socio-demographic characteristics, teacher self-efficacy, and job satisfaction", **Teaching and Teacher Education**, Vol. (109), 2022.

(2) Jill F. Grifenhagen, and Jill S. Jones, "University-based literacy coaches as outsiders to the rural school context", **Teaching and Teacher Education**, Vol. (114), 2022.

يتعلق بتطوير المعلمين؛ لقلّة الموارد، وصعوبة توظيف المعلمين، والاحتفاظ بهم، وقلّة المعلمين ذوي الخبرة؛ لتدريب المعلمين المبتدئين، وقد مكّن الدور الخارجي للمدرّبين من إنشاء شراكة مع المعلمين بناءً على التعاون، والثقة، والدعم، وشعور المعلمين بالراحة عند مشاركة المعلومات مع المدرّبين ذات الصلة باحتياجاتهم التعليمية، ومجالات النمو في معرفة القراءة، والكتابة، وقد يُحسّن نموذج التنمية المهنية القائم على الجامعة تحقيق الأهداف والنتائج المرجوة، وأوصت الدراسة بالبحث في تأثير المدرّبين الخارجيين على تعلم المعلمين والطلاب، والمقارنة بين التدريب "الخارجي" و"الداخلي" للمدارس الريفية، وزيادة إلقاء الضوء على دور التدريب الجامعي الخارجي في التنمية المهنية للمعلمين.

٣- "وجهات نظر المعلمين حول تقييم فعالية المعلم والتركيز على أهداف تعلم الطلاب (٢٠٢٢) (1)".

هدفت الدراسة إلى التحقيق في وجهات نظر المعلمين حول تقييم فعالية المعلم، مع التركيز على أهداف تعلم الطلاب، واستخدمت المنهج المختلط، وتكونت العينة من (٢٤٤) معلماً، واستخدمت الاستطلاع، والمقابلة مع (١٨) معلماً، وتوصلت الدراسة إلى أن المعلمين في بداية حياتهم المهنية أبلغوا عن آراء أكثر إيجابية حول أهداف تعلم الطلاب، ومعرفة أقل حول أهداف تعلم الطلاب، والمزيد من الدعم المطلوب في استخدام أهداف تعلم الطلاب، وتشمل الاهتمامات الرئيسية للمعلمين عدم كفاية الوقت التعليمي، والجداول الزمنية غير المناسبة، وكمية الأعمال الورقية، والكثير من استقلالية المعلم ونقص الإشراف، وقضايا موثوقية التقييم وصحته، وقابلية التطبيق على مواضيع معينة، ونقص التغذية الراجعة ذات المغزى، وأوصت الدراسة مديري المدارس، وصانعي السياسات بإدراك العواقب الاجتماعية لاستخدام أهداف تعلم الطلاب في تقييم فعالية المعلم، نظراً للمسألة الخطيرة المتمثلة في نقص المعلمين وتناقصهم على الصعيد الوطني، ويجب على الولايات، والمقاطعات التعليمية تطوير، وتنفيذ برامج تقييم فعالة للمعلمين، تدعم المعلمين الفعالين وتحفظ بهم.

٤- "التنمية المهنية في التعليم متعدد الثقافات: ما الذي يمكن أن نتعلمه من السياق الأسترالي؟ (٢٠٢٢) (2)".

هدفت الدراسة إلى الكشف عن دور التنمية المهنية في المواقف والمعتقدات متعددة الثقافات للمعلمين، وفعالية الاستراتيجيات متعددة الثقافات في تعزيز بيئة شاملة ثقافياً، وأهمية هذه الاستراتيجيات في توفير فرص متكافئة للطلاب، ودعم المعلمين للأيديولوجيات والممارسات أحادية الثقافة، وتكونت عينة الدراسة من (٣٠٠٦) من معلمي المدارس العامة الابتدائية والثانوية أثناء الخدمة في نيو ساوث ويلز، وتوصلت

(1) Xumei Fan, "Teachers' perspectives on the evaluation of teacher effectiveness: A focus on student learning objectives", **Teaching and Teacher Education**, Vol. (110), 2022.

(2) Ceren S. Abacioglu, Agneta H. Fischer, and Monique Volman, "Professional development in multicultural education: What can we learn from the Australian context?", **Teaching and Teacher Education**, Vol. (114), 2022.

الدراسة إلى أن التنمية المهنية في التعليم متعدد الثقافات، واللغة الإنجليزية كلغة ثانية، ارتبطت بمعتقدات أكثر إيجابية حول الممارسات متعددة الثقافات، وأظهر نموذج المعادلة الهيكلية متعدد المستويات أن المعلمين الذين تلقوا تطويراً مهنيًا، خاصة خلال سنوات الخدمة، لديهم مواقف ومعتقدات أكثر إيجابية حول الإيديولوجيات، والممارسات متعددة الثقافات مقارنة بالمعلمين الذين لم يخضعوا للتنمية المهنية؛ ولذلك فإن أفضل وقت لتلقي التنمية المهنية هو خلال سنوات الخدمة.

٥- "التنمية المهنية في مجال العلوم الابتدائية للتأثير على التعلم عبر المناهج الدراسية (٢٠٢٢) (1)".

هدفت الدراسة إلى قياس تأثير التنمية المهنية للمعلمين، والمصممة لدعم أنشطة العلوم المتكاملة للصفوف (٣-٥) في إنديانا، الولايات المتحدة، وتعزيز خبرات تعلم الرياضيات، وفنون اللغة، لتحديد ما إذا كان طلاب مبادرة العلوم في إنديانا (ISI) قد استفادوا، أُجريت دراسة مقارنة مطابقة لـ (١٥٤٦) فصلاً دراسياً باستخدام النمذجة متعددة المستويات؛ لتحديد تأثير معلمي الابتدائي على علوم طلابهم وفنون اللغة الإنجليزية والرياضيات، وتوصلت الدراسة إلى أنه عندما شارك المعلمون لعدة سنوات في حضور برامج التنمية المهنية، حصل طلابهم على درجات أعلى من مجموعة المقارنة في علوم الرياضيات التقليدية، وإن توفير المال والوقت للتنمية المهنية المستدامة يمثل تحديًا كبيرًا، ولكن الاستثمار في التنمية المهنية المستدامة يمكن أن يؤدي إلى نتائج إيجابية للمعلمين المبتدئين وذوي الخبرة، مما يساعدهم على بناء المعرفة بموضوع العلوم مما يؤدي إلى نتائج تعليمية إيجابية للطلاب.

٦- "تطوير المعرفة التربوية للمعلمين أثناء الخدمة من خلال المهام الموجهة نحو المشروع: حالة دورة التنمية المهنية عبر الإنترنت (٢٠٢٢) (2)".

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مدى مساهمة التعلم القائم على المشروع (PBL) في تطوير CALL للتنمية المهنية؛ بسبب تزايد شعبية دورات وبرامج التنمية المهنية عبر الإنترنت، وبنظرة أكثر تعمقًا في تصميمها، واستخدمت دراسة الحالة، وتكونت العينة من (٦) ستة معلمين أثناء الخدمة، وتوصلت الدراسة بالاعتماد على البيانات التي تم الحصول عليها من مشاريع مراجعة التكنولوجيا ومناقشات المتابعة، أن تجربة (الاستعراض، والتفكير، والمناقشة)، عززت المعرفة التكنولوجية للمشاركين، إلى جانب اهتمامهم بإمكانيات وقيود الأدوات المختلفة، وتطبيقها على تطوير المواد أو الاختيار، وتقييم الدعوة، وأوصت الدراسة بالاهتمام في أبحاث التنمية المهنية بالمشاريع الموجهة نحو الاستفسار في تصميم البرامج.

- (1) Karen Mutch-Jones, Jennifer Hicks, Brandon Sorge, "Elementary science professional development to impact learning across the curriculum", **Teaching and Teacher Education**, Vol. (112), 2022.
- (2) Fatemeh Nami, "Developing in-service teachers' pedagogical knowledge of CALL through project-oriented tasks: The case of an online professional development course", **ReCALL**, Vol. (34), No. (1), 2022.

٧- "التمكين المهني مدخل لتحقيق الميزة التنافسية للمعلم - دراسة ميدانية (٢٠٢١) (١)".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على التمكين المهني لخريجي كليات التربية باعتباره مدخل لتحقيق الميزة التنافسية، وتكونت عينة الدراسة من (١٠٩٠) معلم ومعلمة، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي، وقد استخدمت استبانة لهذا الغرض، وأظهرت النتائج أن التمكين المهني ضروري للمعلمين لأنه يعمل على تبادل الأفكار، وتحسين طرق تدريسهم وتطويرها وتوجيه نشاطهم وتطوير أساليبهم مما يبعد الملل عن الخريج ويطلعه على أفضل الطرق والأساليب ويزداد حبًا وتفاعلاً مع مهنته، وتحليل نتائج الدراسة الميدانية الخاصة بواقع التمكين المهني لخريجي كليات التربية وجدت نسبة التمكين المهني للمعلمين بدرجة مرتفعة.

٨- "برنامج تدريبي قائم على التعلم المدمج لتنمية مهارات إنتاج المواد التعليمية الرقمية لدى معلمي المرحلة الابتدائية (٢٠٢١) (٢)".

هدفت الدراسة إلى تنمية مهارات إنتاج المواد التعليمية الرقمية لدى معلمي المرحلة الابتدائية، وتكونت العينة من (١٥) من معلمي المرحلة الابتدائية، واستخدمت استراتيجية التعلم المدمج في التدريب، وتمثلت أدوات الدراسة في مجموعة من الأدوات والمواد منها قائمة مهارات إنتاج المواد التعليمية الرقمية، وبرنامج تدريبي قائم على التعلم المدمج لتنمية مهارات إنتاج المواد التعليمية الرقمية لدى معلمي المرحلة الابتدائية، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن استخدام التعلم المدمج أدى إلى زيادة التحصيل المعرفي والأدائي وإلى فاعلية البرنامج التدريبي القائم على التعلم المدمج، وأوصت الدراسة باستخدام التعلم المدمج في تنمية مهارات إنتاج المواد التعليمية الرقمية.

٩- "التخطيط الناجح وتقديم التنمية المهنية للمعلمين عبر الإنترنت: (مراجعة منهجية للأدبيات) (٢٠٢١) (٣)".

هدفت الدراسة إلى توفير الأساس المنطقي لعناصر التصميم المرتبطة بنتائج برنامج التنمية المهنية عبر الإنترنت للمعلمين بسبب جائحة (كوفيد-١٩)، وقامت بمراجعة (١١) دراسة قيمت برامج التنمية المهنية الرسمية للمعلمين، وتوصلت إلى أنه يمكن تحقيق رضا المعلمين عن محتوى البرامج من خلال

(١) هبة علي حسن عبد اللاه، "التمكين المهني مدخل لتحقيق الميزة التنافسية للمعلم (دراسة ميدانية)"، *المجلة التربوية لتعليم الكبار*، كلية التربية-جامعة أسيوط، ع (١)، مج (٣)، ٢٠٢١.

(٢) علي كمال معبد، مجدي خير الدين كامل، أشرف رمضان عبد النظير، محمود محمد عبد العال، "برنامج تدريبي قائم على التعلم المدمج لتنمية مهارات إنتاج المواد التعليمية الرقمية لدى معلمي المرحلة الابتدائية"، *المجلة التربوية لتعليم الكبار*، كلية التربية، جامعة أسيوط، ع (٣)، مج (٣)، ٢٠٢١.

(3) Leicha A.Bragg, Chris Walsh, and Marion Heyeres, "Successful design and delivery of online professional development for teachers: A systematic review of the literature", *Computers & Education*, Vol.(166), 2021.

عناصر تصميم إنتاجية مدمجة في برنامج التنمية المهنية، ويمكن الاستفادة من التنمية المهنية للمعلمين عبر الإنترنت، والذين يحسنون معرفتهم بالمحتوى والممارسات التعليمية؛ لمساعدتهم على تصميم وتقديم تعليم عالي الجودة عبر الإنترنت لطلابهم؛ نظراً لوباء (كوفيد-19)، الذي يمتد عبر مستويات التعليم الابتدائي والجامعي والمهني، وأي أزمات مستقبلية لديها القدرة على تعطيل العملية التعليمية، وقد يكون لمعرفة المعلمين وخبراتهم مع التنمية المهنية فوائد محتملة في هذا المجال المجهول في الغالب للتعليم عبر الإنترنت بالكامل، وقد تساعد التحسينات في الكفاءة الذاتية للمدرسين، ومعرفة المحتوى التربوي، ومن المتوقع أن يكون تأثير (كوفيد-19) على طريقة تقديم التنمية المهنية سيستمر في المستقبل؛ لذلك فإن الفهم الأكبر لعناصر التصميم، ودعم المتعلم الذي يساهم في نجاح التنمية المهنية أمر حيوي لمزيد من التحسينات في تصور التنمية المهنية عبر الإنترنت، وتصميمها، وبنائها، وتقديمها.

١٠- "تطوير الأكاديمية المهنية للمعلمين في ضوء معايير الترخيص (٢٠٢١)"^(١).

هدفت الدراسة إلى الاستفادة من خبرات بعض الدول الأجنبية في الترخيص لمزاولة مهنة التعليم لمعرفة متطلبات تطوير الأكاديمية المهنية للمعلمين كأحد مداخل تطوير التعليم قبل الجامعي، واتبعت الدراسة المنهج المقارن، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من الدروس المستفادة من تجارب دول المقارنة، ومن أهمها تتبنى مجالس غير حكومية تكون على ارتباط وثيق بالتنظيمات النقابية وروابط المعلمين بمشاركة مختصين تربويين وأصحاب المدارس أو وزارة التربية والتعليم بصياغة المعايير المهنية للمعلمين، وأكاديميات المعلمين في دول المقارنة هي مراكز تقدم من خلالها برامج للتنمية المهنية للمعلمين، وتختلف تبعيتها في الولايات المتحدة حسب كل ولاية، وفي إنجلترا توجد أكاديمية واحدة لها فروع في مختلف المقاطعات والمناطق، وتقدم الأكاديميات برامج تدريبية تساعد من يرغب من المعلمين على استيفاء شروط الترخيص الدائم والتسجيل في روابط المعلمين، وقد أوصت الدراسة بإنشاء مجلس عام لمهنة التعليم يتولى وضع المعايير المهنية للمعلمين، وكذلك وضع نظام لتقييم المعلمين يقوم على تقويم الأداء.

١١- "نقل مهارات القرن الحادي والعشرين من الرؤية إلى الفصل الدراسي وما يبرزه المعلمون على أنه تطوير مهني داعم في ضوء المتطلبات الجديدة من الإصلاحات التعليمية (٢٠٢١)"^(٢).

هدفت الدراسة إلى تقصي آراء المعلمين، وفحص ما يعتبرونه تطويراً مهنيًا مفيداً لتعزيز مهارات القرن الحادي والعشرين/ كما هو وارد في الإصلاحات التعليمية، وتكونت العينة من (١١٨٧) معلمًا، وشارك

(١) مصطفى احمد نجيب فرج، "تطوير الأكاديمية المهنية للمعلمين في ضوء معايير الترخيص"، المجلة التربوية لتعليم الكبار، مج (٣)، ع (٤)، ٢٠٢١.

(2) Berit S. Haug, and Sonja M. Mork, "Taking 21st century skills from vision to classroom: What teachers highlight as supportive professional development in the light of new demands from educational reforms", **Teaching and Teacher Education**, Vol. (100), 2021.

المعلمون في برنامج التطوير المهني المصمم لدعم المعلمين في سد الفجوة بين الإصلاحات، والممارسة الصفية على مدار ثلاث سنوات، وتم تنفيذ (٥٦) دورة، وتوصلت الدراسة إلى أن المنهج التعليمي كجزء من التنمية المهنية للمعلمين لديه القدرة على تعزيز التعلم المستدام للمعلمين، وإن نمذجة الاستراتيجيات الفعالة مفيدة من أجل التدريس وفقاً لرؤى الإصلاح، والاستراتيجيات التعليمية المصممة خلال الدورة أنها داعمة مع سهولة الوصول إلى موارد التدريس وزيادة الثقة، وتحفيز الطلاب هو المحرك للتغيير في مواقف المعلمين ومعتقداتهم.

١٢- "إطار جديد للتنمية المهنية للمعلمين (٢٠٢١) (١)".

هدفت الدراسة إلى الكشف عن أفضل الممارسات للتنمية المهنية للمعلمين، من خلال مراجعة الأدبيات الخاصة بالتنمية المهنية للمعلمين في أربع مجالات رئيسية في تعليم المعلمين، وتوصلت الدراسة إلى أن مكونات التنمية المهنية الفعالة هي (التقييم، مقياس البحث، المدة، الشمولية، النشر، السياق، الدعم والتحكم، والتعاون)، وهذا الإطار المفاهيمي كطريقة جديدة للتعريفات الموجودة مسبقاً للتنمية المهنية والتي تتصح بكيفية تطبيق التنمية المهنية بشكل أكثر فعالية، والتنمية المهنية للمعلمين تمتد من كليات إعداد المعلمين إلى التقاعد، وأنها تتأثر بسمات المعلمين والمواد وطرق التدريس، وتعد التنمية المهنية للمعلمين أمراً بالغ الأهمية لتحسين نتائج الطلاب؛ نظراً لأن التنمية المهنية تتضمن بنية متعددة الأبعاد وتغييرات عبر الحياة المهنية للمعلمين.

١٣- "دور المدير في التنمية المهنية للمعلمين بوحدة التدريب والجودة بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية (٢٠٢٠) (٢)".

هدفت الدراسة إلى تعرف أدوار المديرين في التنمية المهنية للمعلمين بوحدة التدريب والجودة، وذلك من خلال تعرف الأسس النظرية للتنمية المهنية لمعلمي المدارس في ضوء الفكر الإداري المعاصر، وتعرف واقع التنمية المهنية للمعلمين بوحدة التدريب والجودة، والكشف عن مشكلات هذه التنمية من وجهة نظرهم والتوصل إلى مقترحات للتغلب عليها، واستخدمت المنهج الوصفي، وكانت أداة الدراسة الاستبانة، وبلغ عدد العينة (٦٢٥) معلماً، وتوصلت الدراسة إلى أن إدارة التنمية المهنية للمعلمين بوحدة التدريب والجودة تعاني من مجموعة من المشكلات منها؛ غياب القناعة الشخصية لدى مدير المدرسة بأهمية التنمية المهنية، وضعف التنسيق بين المسؤولين عن التنمية المهنية للمعلمين بوحدة

(1) Raziye Sancar, Deniz Atal, and Deniz Deryakulu, "A new framework for teachers' professional development", *Teaching and Teacher Education*, Vo. (101), 2021.

(٢) آمال أحمد على العجوز، حسن مختار حسين، نشوى سعد محمود، "دور المدير في التنمية المهنية للمعلمين بوحدة التدريب والجودة بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية (دراسة ميدانية)"، دراسة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنوفية، ٢٠٢٠.

التدريب والجودة، وقلة الحوافز المادية والمعنوية المحفزة على حضور برامج التنمية المهنية، وضعف نشر ثقافة التنمية المهنية للمعلمين بوحدة التدريب والجودة بالمدرسة، وندرة وجود خطة واضحة للتنمية المهنية بالمدرسة بعامة ووحدة التدريب والجودة بخاصة، وأوصت بأن يكون وضع خطة التنمية المهنية للمعلمين بوحدة التدريب والجودة بالتنسيق بين الأطراف المعنية بعملية التنمية المهنية، وأن يكون تحديد الاحتياجات التدريبية بصورة واقعية ودقيقة، والاهتمام بتوفير التقنيات الحديثة وخدمة الإنترنت بالمدارس، وتقليل أعباء المعلم الكتابية والإشرافية.

١٤- "قياس تحفيز المعلم: الحلقة المفقودة بين التنمية المهنية والممارسة (٢٠٢٠) (1)".

هدفت الدراسة إلى الكشف عن نتيجة مهمة، ولكن أقل استكشافاً للتنمية المهنية، وهي دافع المعلمين لدمج التنمية المهنية في الممارسة، وقد تم تطوير مقياس يقيس دوافع المعلمين لتنفيذ التنمية المهنية في فصولهم الدراسية، وتكونت العينة من (١٣٨٨) معلماً، مقسمين إلى ثلاث مجموعات في عملية تكرارية لتطوير المقياس والتحقق من صحته، وتشير النتائج إلى أن هذا المقياس أداة موثوقة لقياس توقعات المعلمين للتنفيذ الناجح، وقيمة التنفيذ، والتكاليف المتصورة للتنفيذ وفقاً لنظرية القيمة المتوقعة.

١٥- "ماهية وأهمية أنشطة التعلم غير الرسمية لمعلمي المدارس الابتدائية والثانوية (٢٠١٩) (2)".

هدفت الدراسة إلى الكشف عن التطور المهني لمعلمي المدارس الابتدائية والثانوية، من خلال أنشطة التعلم غير الرسمية، وأسباب القيام بهذه الأنشطة التعليمية غير الرسمية لهذا الغرض، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، عن طريق المقابلات على أساس تطوعي، وتكونت العينة من (٤١) معلماً، كان (١٩) مشاركاً يقومون بالتدريس في المدارس الابتدائية، و(٢٢) في المدارس الثانوية، وتوصلت الدراسة إلى أن المعلمين لديهم مجموعة واسعة من أنشطة التعلم غير الرسمية للتنمية المهنية المستدامة، وتتنوع الأسباب أو الدوافع وراء تعلم المعلمين أو بدء أنشطة التعلم غير الرسمية بأنفسهم، والتي تعتمد غالباً على المحتوى المطلوب تعلمه، وللزملاء المباشرين دور بارز في تحسين التدريس، أو تقديم نصائح لإدارة الفصل، وإعداد دروسهم وتقديمها، ويحدث التعلم الذاتي قبل أو أثناء أو بعد مهمة العمل ويهدف إلى دراسة المحتوى أو تحسين ممارسات العمل الحالية، وتعد أنشطة التعلم غير الرسمية مهمة للتنمية المهنية للمعلمين، وبالتالي تحتاج إلى دعم من قبل مديري المدارس تحديداً، وفقاً لآراء المعلمين أنفسهم.

(1) David J. Osman, and Jayce R. Warner, "Measuring teacher motivation: The missing link between professional development and practice", **Teaching and Teacher Education**, No. (92), 2020.

(2) Antoine Lecat, et al, "The what and why of primary and secondary school teachers' informal learning activities", **International Journal of Educational Research**, No. (96), 2019.

١٦- "تصورات المعلمين لتجربة التنمية المهنية عبر الإنترنت والآثار المترتبة على التخطيط والتنفيذ (٢٠١٩) (١)".

هدفت الدراسة إلى الكشف عن تصورات المعلمين عن تجربة التنمية المهنية عبر الإنترنت، بدعم من نظرية تعلم الكبار والبناء الاجتماعي، والآثار المترتبة على إطار التخطيط والتنفيذ، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى أن المعلمين يواجهون تحديات فيما يتعلق بالوصول إلى التنمية المهنية الجيدة، على الرغم من استخدام التكنولوجيا بشكل متزايد لمعالجة هذا القلق، فإن الوصول وحده لا يضمن التنمية المهنية الفعالة عبر الإنترنت، وتوجد أدلة واضحة وتجريبية لميزات تصميم وتنفيذ برامج التنمية المهنية للمعلمين عبر الإنترنت، والتي تعالج الفجوات المتعددة في الأدبيات الموجودة.

١٧- "التنمية المهنية لمعلمي التربية الفنية في ضوء مؤشرات التنمية المستدامة (٢٠١٨) (٢)".

هدفت الدراسة إلى التعرف على مؤشرات التنمية المستدامة بعد الكشف عن المستوى المهني لمعلمي التربية الفنية في المرحلة الابتدائية، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وقد أسفر ذلك عن تسجيل مجموعة من النتائج كان من أبرزها إمكانية تفعيل اتجاه التنمية المستدامة داخل المواقف التعليمية، فضلاً عن الكشف عن بعض جوانب القوة والإخفاق داخل هذه المواقف بجانبها الاجتماعي والبيئي والاقتصادي والتي يمارسها معلمي التربية الفنية؛ لذا أوصت الباحثة واقترحت بعض المعالجات والمداخل التي يمكن أن تحقق تنمية مستدامة لدى معلم التربية الفنية داخل المواقف التعليمية.

١٨- "التدريب الإلكتروني للمعلمين أثناء الخدمة في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة- رؤية مستقبلية (٢٠١٨) (٣)".

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن واقع استخدام التدريب الإلكتروني من وجهة نظر المعلمين أنفسهم، وتعرف أثر كل من التخصص الدراسي، والنوع، والخبرة الأكاديمية في هذه المحاور، بلغت عينة الدراسة (٦٠٠) معلم من كافة المراحل التعليمية المختلفة بمحافظة الإسماعيلية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وأسلوب دراسة الحالة، وكانت أداة الدراسة الاستبانة، وأظهرت النتائج أن جميع عبارات الأداة شكلت معوقات للتدريب الإلكتروني، وكانت هناك فروق دالة إحصائية- ترجع إلى التخصص الدراسي - على المحور المتعلق بالإدارة المدرسية، وعلى المعوقات الإدارية والأكاديمية، وعلى المحاور التي تتعلق

(1) Cathy G. Powell, and Yasar Bodur, "Teachers' perceptions of an online professional development experience: Implications for a design and implementation framework", **Teaching and Teacher Education**, Vol. (77), 2019.

(٢) سهاد جواد ألساكني، "التنمية المهنية لمعلمي التربية الفنية في ضوء مؤشرات التنمية المستدامة"، مجلة الآداب، بغداد، ع (١٢٧)، ٢٠١٨.

(٣) نشوة سعد محمد بسطويسي، "التدريب الإلكتروني للمعلمين أثناء الخدمة في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة - رؤية مستقبلية"، مجلة كلية التربية في العلوم التربوية، ع (٢)، مج (٤٢)، ٢٠١٨، ص ص ١٥-١٤٤.

بالمعلم والأداة ككل، وظهرت فروق دالة إحصائياً تُعزى إلى الجنس لصالح الإناث، كما ظهرت فروق دالة إحصائياً على متغير الخبرة الأكاديمية بين أصحاب الخبرة الكبيرة والقليلة، وأصحاب الخبرة المتوسطة والقليلة لصالح أصحاب الخبرة القليلة في المجالين الأول والثاني والأداة ككل، كما ظهرت فروق دالة إحصائياً بين أصحاب الخبرة الكبيرة والقليلة لصالح أصحاب الخبرة القليلة في المجال الثالث، وبين أصحاب الخبرة المتوسطة والقليلة لصالح الأخيرة في المجال الرابع.

١٩- "تدريب معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي أثناء الخدمة على الأساليب المختلفة لإدارة الأزمات التعليمية (٢٠١٧) (١)".

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع تدريب معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي أثناء الخدمة على أساليب إدارة الأزمات التعليمية، والتوصل إلى بعض المقترحات التي يمكن أن تسهم في تدريب معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي على أساليب إدارة الأزمات التعليمية، واستخدمت المنهج الوصفي، وكانت أداة الدراسة الاستبانة، وتكونت عينة الدراسة من (١٢٦٠) معلم موزعة على أربع محافظات (الإسماعيلية - القاهرة - الإسكندرية - أسيوط)، وتوصلت إلى قصور بعض المدارس الابتدائية في توفير ورش تربية للمعلمين، وإهمال الوحدة تقديم دورات تدريبية للمعلمين لتنمية قدراتهم على نظم الاتصال الحديثة، وغياب التنسيق بين هذه الوحدة وبين الإدارة المدرسية فيما يخص تدريب المعلمين وتنظيم زيارات متبادلة بين معلمي المدارس، وأوصت بضرورة توفير ورش تربية للمعلمين عن أساليب إدارة الأزمات، وينبغي على مسؤولي هذه الوحدة تنظيم زيارات متبادلة بين معلمي المدارس للتعرف على ما تتبعه هذه المدارس من أساليب في مواجهة الأزمات التي تتعرض لها.

٢٠- "طرق التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة (٢٠١٧) (٢)".

هدفت الدراسة إلى التعرف على الأسس النظرية لإدارة الاحتياجات المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، والتعرف على أهم الاتجاهات العالمية المعاصرة في إدارة الاحتياجات المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية، وتقديم تصور مقترح لإدارة الاحتياجات المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، واستخدمت منهج جورج بيريداي G.Bereday المقارن، وكانت أداة الدراسة الاستبيان، وتكونت العينة من (٥٠٠) فرد من المعلمين والمديرين، وتوصلت إلى وجود احتياجات (تخصصية وتربوية وثقافية وإدارية وقانونية) بدرجة كبيرة لمعلمي الحلقة الأولى من

(١) إسرائ السيد وصفي، بيومي محمد ضحاوي، عبد الخالق فؤاد محمد، "تدريب معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي

أثناء الخدمة على الأساليب المختلفة لإدارة الأزمات التعليمية"، مجلة كلية التربية بالإسماعيلية، ع (٣٧)، ٢٠١٧.

(٢) أحمد محمد صديق، وبيومي محمد ضحاوي، وعبد الخالق فؤاد محمد، "طرق التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من

التعليم الأساسي في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة"، مجلة كلية التربية بالإسماعيلية، ع (٣٧)، ٢٠١٧.

التعليم الأساسي، والبرامج التدريبية المقدمة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي لا تلبى احتياجاتهم المهنية؛ لأنها لا تقوم على مسح شامل لهذه الاحتياجات، وقلة مساهمة المعلمين في تحديد موضوعات البرامج سواء في التخطيط أو التنفيذ أو التقييم، والبرامج التي تقدم للمعلمين لا تساعد على التفاعل والتكيف مع التغييرات الثقافية والاجتماعية والاقتصادية التي تحدث في المجتمع وأثرها على النظام التعليمي، وضرورة الاهتمام بتدريب المعلمين على أحدث الأجهزة والوسائل التعليمية بحيث يكون المعلم قادرًا علي استخدامها أثناء المواقف التربوية، والعمل على تحديد البرامج التدريبية من حيث محتوى المادة التعليمية، واختيار المديرين المتميزين، وتحديد الفترة الزمنية، والوقوف بكل السبل على الاتجاهات العالمية المعاصرة في البلاد المتقدمة في مجال إعداد وتدريب المعلم والاستفادة منها بما يتناسب مع ظروف إمكانيات نظام التعليم في جمهورية مصر العربية.

٢١ - "تمكين المعلم وأدوار مديري المدارس (٢٠١٧) (1)".

هدفت الدراسة إلى تحديد أدوار مديري المدارس في تمكين المعلمين في مدارسهم، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من (٢٠) معلمًا، وكانت أداة الدراسة المقابلة، وتوصلت إلى أن المسؤولين قد مكّنوا هؤلاء المعلمين من خلال توفير الفرص للمشاركة في صنع القرار، وتحسين وضعهم، وجعل المدارس أماكن أكثر جاذبية، وبناء علاقات على مبادئ الثقة، وخلق تواصل جيد بين المعلمين، ومع ذلك، لا يدعم المسؤولون تطورهم المهني بشكل كافٍ، ولا يطورون كفاءتهم الذاتية، ولا يدعمون استقلاليتهم أو يوظفونهم في بعض الأدوار الإدارية.

٢٢ - "التوترات والمعضلات في التنمية المهنية للمعلم (٢٠١٥) (2)".

هدفت الدراسة إلى الكشف عن الموضوعات المتعلقة بالتوترات التي يشعر بها المعلمون عندما يواجهون قرارات تتعلق بالتنمية المهنية للمعلمين، وأسباب انخراط المعلمين في التنمية المهنية؛ بالإضافة إلى التوترات، والمعضلات التي تنشأ من التنمية المهنية للمعلم، وتكونت العينة من (١٤) معلمًا، واستخدمت المقابلات الفردية شبه المنظمة، وتوصلت الدراسة إلى وجود ثلاث معضلات، وتتعلق المعضلة الأولى بقضية الاحتياجات التي يتم تلبيتها من خلال المشاركة في أنشطة التنمية المهنية، ومناقشة ما إذا كان يجب أن تلبى التنمية المهنية احتياجات المعلمين، أم تلبى الاحتياجات التنظيمية، وتتعلق المعضلة الثانية بإحساس المعلمين بالمسؤولية تجاه تلاميذهم عندما يشاركون في أنشطة التنمية المهنية، وما إذا كان تعلم طلابهم سيتأثر في غيابهم، وتتعلق المعضلة الأخيرة بالأولى وتتناول ما إذا كان ينبغي جعل أنشطة التنمية المهنية إلزامية أم ما إذا كان يجب أن تكون تطوعية للمعلمين، وأوصت

(1) Aydin Balyer, Kenan Ozcan, Ali Yıldız, "Teacher Empowerment: School Administrators' Roles", **Eurasian Journal of Educational Research**, No. (70), Vol (17), 2017.

(2) Aik-Ling Tan, Chew-Hung Chang, and Paul Teng, "Tensions and dilemmas in teacher professional development", **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, Vol. (174), 2015.

الدراسة بأن فهم توترات ومعضلات التنمية المهنية كما يختبرها المعلمون يسمح لواقعي السياسات والمطورين المحترفين باتخاذ قرارات أفضل؛ بحيث يمكن تعزيز دقة سياسات وبرامج التطوير المهني.

٢٣- "التعلم غير الرسمي لمعلمي المدارس الابتدائية والنظر في دور الخبرة التدريسية والثقافة المدرسية (٢٠١٥) (1)".

تركز هذه الدراسة على التعلم اليومي، والتعلم غير الرسمي لمعلمي المرحلة الابتدائية، وتوصلت الدراسة إلى أنه يتم تكريس المزيد من الاهتمام لمبادرات التعلم الرسمية، ويتم تجاهل أهمية التعلم غير الرسمي، بالرغم من أن تعلم المعلم معظمه يحدث من خلال الممارسة اليومية، وأنه توجد فروق بين المعلمين المبتدئين والأكثر خبرة؛ حيث إنهم يتعلمون بنفس القدر، إلا أنهم يقومون بأنشطة تعليمية مختلفة، فالمعلمون الأكثر خبرة لا يقومون بالضرورة بأنشطة تعليمية أقل من زملائهم، ولكنهم يفضلون أنشطة التجريب والتعاون؛ إلا أن معلمي المرحلة الابتدائية يقدرسون استقلاليتهم، ويجربون الكثير داخل الفصل الدراسي، وأنهم يفكرون في أثناء العمل، ويتعلمون الكثير من الآخرين بالتفاعل وبدون تفاعل على وجه الخصوص، ويختبرون أقل عند تدريس "المواد الرئيسية" مثل اللغات أو الرياضيات لتكامل دروسها، بعكس الموسيقى والتي يوجد بها الكثير من الدروس المستقلة؛ لذلك يستطيع المعلمون التحكم في الدروس، وأن يعرفوا بالضبط أين يقف تلاميذهم في تقدمهم، وأوصت الدراسة بضرورة النظر إلى التعلم الرسمي، وغير الرسمي على أنهما مكملان لبرنامج التدريب المنظمة رسمياً.

٢٤- "التحديات التي تؤثر على مشاركة المعلمين في التنمية المهنية المستدامة، من منظور جنوب أفريقي (٢٠١٥) (2)".

هدفت الدراسة إلى الكشف عن التحديات التي تؤثر على مشاركة المعلمين في التنمية المهنية المستدامة، كما يتضح من منظور جنوب إفريقيا، واستخدمت المنهج الوصفي، وتكونت العينة من (١٢) معلماً، من (١٢) مدرسة ابتدائية، واستخدمت الاستبيانات والمقابلات، وتوصلت إلى عدم كفاية مساهمة إدارة المدرسة في التنمية المهنية، وإحجام المعلمين عن المشاركة فيها، والمعرفة غير الكافية التي تقدمها، ويجب مشاركة المعلمين في تخطيط، وتنفيذ، وتقييم البرامج المقدمة، وأوصت بتحديد احتياجات المعلمين التدريبية والأنشطة المناسبة لتلبية تلك الاحتياجات، وتهيئة الظروف، والأوقات المناسبة، وتشجيع المعلمين على المشاركة الإيجابية فيها، ومن المهم مراقبة تقدم المعلمين، وتقديم التغذية الراجعة والدعم اللازم لمواصلة جهود المعلمين الفردية لتحسين ممارساتهم التعليمية وزيادة معرفتهم بانتظام.

- (1) Ilke Grosemans, et al, "Informal learning of primary school teachers: Considering the role of teaching experience and school culture", **Teaching and Teacher Education**, Vol. (47), 2015.
- (2) Johanna L. Geldenhuys, and Lizette C. Oosthuizen و "Challenges influencing teachers' involvement in continuous professional development: A South African perspective", **Teaching and teacher education**, Vol. (51), 2015.

٢٥- "التنمية المهنية عبر الإنترنت ومعايير الاختيار من قبل المعلمين والتقييم من قبل الإداريين (٢٠١٤) (1)".

هدفت الدراسة إلى معرفة المعايير التي يستخدمها الإداريين في المدارس؛ لتقديم برامج التنمية المهنية عبر الإنترنت، ومدى فعاليتها لمصلحة المعلمين، وأيضًا المعايير التي يستخدمها المعلمون في اختيار البرامج المهنية، وقد تم جمع البيانات من خلال مقابلات مع المسؤولين، ومقابلات مع المعلمين، وتحليل الوثائق ذات الصلة، وتكونت عينة الدراسة من مديري المقاطعات الذين يؤدون دورًا مهمًا في الموافقة على التنمية المهنية، ومعلمي المقاطعات الذين أتموا التنمية المهنية عبر الإنترنت، وتوصلت الدراسة إلى وجود اختلافات بين آراء المديرين والمعلمين، حيث ينظر المسؤولون في (الهيكل، والسمعة، والراحة، ومحاذاة المناطق) عند تقييم برنامج التنمية المهنية عبر الإنترنت، وينظر المعلمون في (الهيكل، والموضوع، وسهولة التنمية المهنية عبر الإنترنت)، عند اختيار البرنامج، وأوصت الدراسة بالتحقيق في أسباب تصور المعلمين، والإداريين بشأن تباين طريقة اختيار المجموعتين للتنمية المهنية الفعالة.

٢٦- "معوقات التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر المشرفين التربويين بمنطقة المدينة المنورة التعليمية (٢٠١٤) (٢)".

هدفت الدراسة إلى التعرف على معوقات التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر المشرفين التربويين بمنطقة المدينة المنورة التعليمية، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وكانت أداة الدراسة الاستبيان، وتكونت عينة الدراسة من (٤٥) مشرفة تربوية من منطقة المدينة المنورة التعليمية، وتوصلت الدراسة إلى ضعف تحفيز المعلمين للمشاركة في برامج التنمية المهنية، وعدم توفر أندية تهتم بتنميتهم مهنيًا، وقلّة الربط بين نتائج تقويم أداء المعلمين وبرامج التنمية المهنية، وقلّة إتاحة مصادر التعلم الذاتي للمعلم في مقر عمله، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة نحو معوقات التنمية المهنية للمعلمين في المحور الثاني الخاص بالمعوقات الشخصية التي تعوق تنمية المعلمين مهنيًا ولصالح عينة الدراسة داخل المدينة، وأوصت الدراسة بضرورة التركيز على التنمية المهنية للمعلمين بشكل فاعل وتنويع برامجها وتشجيع المعلمين، وتحفيزهم للمشاركة في برامج التنمية المهنية وبخاصة برامج الدراسات العليا، وضرورة الربط بين نتائج تقويم أداء المعلمين وبرامج التنمية المهنية والاستفادة من التغذية الراجعة، وتأسيس أندية للمعلمين تهتم بالتنمية المهنية.

(1) Joshua C. Elliott, "Online Professional Development: Criteria for Selection by Teachers and Evaluation by Administrators", **Diss**, University of Phoenix, 2014.

(٢) عبد الهادي براك مطيع الصاعدي وبندر بن عبد الله الشريف، "معوقات التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر المشرفين التربويين بمنطقة المدينة المنورة التعليمية"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، المدينة المنورة، ٢٠١٤.

٢٧- "تجارب بعض الدول في إعداد المعلم وتنميته مهنيًا وإمكانية الاستفادة منها في المملكة العربية السعودية (٢٠١٤) (١)".

هدفت الدراسة إلى التوصل إلى مجموعة من التوصيات والمقترحات الإجرائية لتطوير إعداد المعلم وتنميته مهنيًا، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وأوصت بإنشاء مراكز لتدريب المعلمين تابعة لكليات التربية لتحديد أهدافها في التخطيط للبرامج، وتصميمها، وتنفيذها، ومتابعتها، وتقويمها بالتنسيق والتعاون مع وزارة التربية والتعليم لتنفيذ البرامج التدريبية حسب الاحتياجات التدريبية أو المستجدات التربوية، وإصدار التشريعات المناسبة لإلزام المعلمين بمتابعة التدريب المستمر، والعمل على توفير كافة الظروف والإمكانات المادية والمعنوية الكفيلة بنجاح البرامج التدريبية للمعلمين، وتشجيع المعلمين المتميزين لاستكمال الدراسات العليا، وإرسال المعلمين لبعثات في الدول المتقدمة للاستفادة من الخبرات العالمية، وإعادة صياغة بطاقة تقويم الأداء الوظيفي للمعلم من قبل المؤسسات التعليمية بجعلها أكثر دقة وموضوعية، وإصدار دوريات تربوية تثقيفية، ورفع مستوى أدائهم النوعي، وإعادة النظر في محتوى برامج تأهيل المعلمين، وتشجيعهم على الانخراط في البرامج التدريبية لتنميتهم مهنيًا، وربط الاستمرار في المهنة بالدورات التدريبية، والعمل على إكساب المعلمين مهارات التعلم الذاتي، ومهارات التفكير، واستخدام الحاسوب والشبكة العنكبوتية، ليوصل تعلمه ويتابع المستجدات الحديثة في مجال تخصصه وعمله، وانتقاء أفضل المتقدمين من الراغبين في العمل بمهنة التدريس، واختيارهم بناء على الاحتياجات الفعلية لوزارة التربية والتعليم، وبمواصفات تضمن نجاح المعلم وفاعليته في عملية التدريس.

٢٨- "التدريب الإلكتروني للمعلمين أثناء الخدمة في ضوء نموذج المدارس الذكية كأحد نماذج التجديد التربوي في التعليم قبل الجامعي (دراسة مستقبلية)، (٢٠١٣) (٢)".

هدفت الدراسة إلى صياغة رؤية مقترحة للتدريب الإلكتروني للمعلمين أثناء الخدمة في ضوء نموذج المدرسة الذكية كأحد نماذج التجديد التربوي في التعليم قبل الجامعي، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي بشقيه التحليلي والمستقبلي، وكانت أداة الدراسة الاستبانة، وتكونت عينة الدراسة من (٥٨٠) معلمًا ومعلمة في محافظتي الإسماعيلية وبورسعيد، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن الغالبية العظمى من المدارس تحتاج إلى مراجعة الإمكانيات المتوفرة بها في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وانتهت الدراسة بتوصية ضرورة إنشاء مركز للتدريب الإلكتروني للمعلمين.

(١) منى سليمان الذبياني، "تجارب بعض الدول في إعداد المعلم وتنميته مهنيًا وإمكانية الاستفادة منها في المملكة العربية السعودية"، مجلة كلية التربية بالقازيق، ع (٨٥)، ج (٢)، أكتوبر ٢٠١٤.

(٢) مجدي علي حسين الحبشي، "التدريب الإلكتروني للمعلمين أثناء الخدمة في ضوء نموذج المدارس الذكية كأحد نماذج التجديد التربوي في التعليم قبل الجامعي (دراسة مستقبلية)"، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ع (٤)، مج (٣٣)، ٢٠١٣.

٢٩- "فاعلية برنامج تدريبي في التنمية المهنية لمعلمي الدراسات الاجتماعية في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة (٢٠١١) (١)".

هدفت الدراسة إلى الكشف عن واقع التنمية المهنية لمعلمي الدراسات الاجتماعية في مرحلة التعليم الأساسي في مصر، وتكونت العينة من (٢٠) معلمًا ومعلمة، وكانت أداة الدراسة بطاقات الملاحظة، وتوصلت الدراسة إلى ضرورة الاهتمام ببرامج التدريب في مجال التنمية المهنية لمعلمي الدراسات الاجتماعية في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة وفي جميع مراحل التعليم الأخرى، وضرورة اعتبار برامج تدريب التنمية المهنية أحد الموضوعات الرئيسية في برامج تخطيط المناهج وإعداد المعلم، والنظر إلى مهنة التدريس على أنها مجموعة من المهارات يمتلكها المعلم دون غيره تهدف إلى توفير أفضل الظروف التعليمية التي تُكتسب من خلالها أنماط السلوك المرغوب فيه، وتوفير المناخ النفسي لدى المعلم، ووضع برامج التدريب وفق خطة عاجلة ومدروسة لتدريب المعلمين على معايير التنمية المهنية، وأن يكون لهذه البرامج حافز مادي ومعنوي من شأنها الارتقاء بمستوى المعلم المهني والمادي.

٣٠- "فاعلية برنامج مقترح للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين (٢٠١١) (٢)".

هدفت تلك الدراسة إلى التعرف على دور الأنشطة التربوية وأهميتها في تنمية تلاميذ المدرسة الابتدائية، والتعرف على مفاهيم التنمية المهنية للمعلمين واتجاهاتها المعاصرة، والكشف عن واقع الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية والتنمية المهنية لمشرفيها بمملكة البحرين، وقد استخدمت الدراسة المنهج شبه التجريبي، وقد توصلت الدراسة إلى بناء قائمة لمشرفي الأنشطة التربوية لتحديد الاحتياجات التدريبية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين، وتصميم برنامج تجريبي مقترح لتنمية الكفايات المهنية اللازمة للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين.

٣١- "فلسفة التدريب الإلكتروني ومتطلباته كمدخل للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم الثانوي العام: دراسة تحليلية ميدانية (٢٠١١) (٣)".

هدفت الدراسة إلى بناء خطة وتصور مقترح لمتطلبات استخدام التدريب الإلكتروني كمدخل للتنمية

(١) محمود حافظ أحمد، وشوقي حساني محمود حسن، "فاعلية برنامج تدريبي في التنمية المهنية لمعلمي الدراسات الاجتماعية في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة"، مجلة الجمعية التربوية للدراسات الاجتماعية، ع (٣٧)، ٢٠١١.

(٢) سهير راشد المهدي، "فاعلية برنامج مقترح للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين"، عالم التربية، المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية، ع (٣٥)، ٢٠١١.

(٣) عماد صموئيل وهبة، "فلسفة التدريب الإلكتروني ومتطلباته كمدخل للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم الثانوي العام: دراسة تحليلية ميدانية"، مجلة كلية التربية، ع (١)، مج (٢٧)، ٢٠١١، ص ص ٢٤٨-٣٠٧.

المهنية للمعلمين بصفة عامة ولمعلمي التعليم الثانوي بصفة خاصة، واستخدمت المنهج الوصفي، وكانت أداة الدراسة الاستبتيان، وتكونت العينة من (٥٠٠) معلم في محافظات (القاهرة والمنيا وسوهاج)، وتوصلت الدراسة إلى وجود عديد من جوانب القصور المتعلقة ببرامج التدريب الحالية لمعلمي التعليم الثانوي العام في مصر، والتي قد يرجع بعضها إلي بعد أماكن التدريب، وكذلك عدم مناسبة توقيت التدريب، وضعف مراعاة الاحتياجات الفعلية للمعلمين المتدربين، وأوصت الدراسة بوضع خطة شاملة لتحديد الاحتياجات المهنية والتدريبية لمعلمي التعليم الثانوي العام في جميع التخصصات، ثم وضع الخطط التدريبية اللازمة لتلبية هذه الاحتياجات بأكثر من طريقة وخاصة من خلال التدريب الإلكتروني للمعلم، وتشجيع المعلمين على التعامل مع برامج التدريب الإلكتروني، واعتماد حوافز مادية ومعنوية حقيقية للمشاركة الجادة في هذه البرامج، مع إمكانية ربط ترقيات المعلمين بالحصول على برامج تدريب مستمرة ترتبط بالمهنة.

٣٢- "سمات التنمية المهنية الفعالة عبر الإنترنت (دراسة حالة)، مقرر للتنمية المهنية مقدم من خلال تقنية البلاك بورد (٢٠١١) (1)".

هدفت الدراسة إلى دراسة طبيعة التنمية المهنية عبر الإنترنت في نظام البلاك بورد، وهو نظام لإدارة الدورات على شبكة الإنترنت، وبالنظر إلى الانتشار الواسع للإنترنت، والطلب المتزايد على التنمية المهنية للمعلمين، والتقدم في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ومن المهم دراسة خصائص دورات التنمية المهنية الفعالة للمعلمين عبر الإنترنت؛ لاكتساب المعرفة والإبداع، وتسهيل انتقاء مقررات التنمية المهنية عبر الإنترنت بشكل أفضل للمعلمين، وتوصلت الدراسة إلى أن أسباب اختيار المشاركين للالتحاق بدورات التنمية المهنية عبر الإنترنت؛ هي الحفاظ على متطلبات تنمية المعلم مهنيًا، والتعاون، والوقت، وخصائص الدورات الفعالة للتنمية المهنية عبر الإنترنت (التصميم التعليمي، التفاعل، والتعاون)، وتتفق هذه النتائج مع المؤلفات البحثية، وأنها تلبى الخصائص الشاملة للتنمية المهنية الفعالة وهي: (الوقت، والتعاون، والمحتوى التربوي، والعلاقة).

٣٣- "مشاركة معلم الصف الثاني عشر في التنمية المهنية عبر الإنترنت (٢٠١٠) (2)".

هدفت الدراسة إلى الكشف عن نماذج ناجحة في التنمية المهنية عبر الإنترنت، وتكونت العينة من (٣٢٨) معلمًا من (١٥) ولاية أمريكية، واستخدمت الاستبتيان للتحقق من وجود تأثير إيجابي لخبرة المعلمين في التنمية المهنية على تدريسهم، وتفاعلهم في الفصول، وكيفية الإفادة من المناهج واستراتيجيات التدريس، وتوصلت الدراسة إلى أن المشاركين يقدرّون التنمية المهنية عبر الإنترنت تقديرًا

(1) Jeffrey M. Taylor, "Characteristics of effective online professional development: A case study analysis of an online professional development course offered via blackboard", **Diss, University of Pittsburgh**, 2011.

(2) McNamara, Catherine Louise, "K-12 teacher participation in online professional development", **Diss, UC San Diego**, 2010.

عاليًا؛ بسبب الراحة، وسهولة الوصول، والقدرة على التعلم الذاتي والتميز، وتتمتع التنمية المهنية عبر الإنترنت بإمكانية فريدة لتعزيز التفكير، والتفكير العميق، والتحليل، وأكد غالبية المشاركين أن التنمية المهنية عبر الإنترنت ساعدتهم على تحسين معرفتهم بالمناهج، والاستراتيجيات التعليمية، وتحسين مهاراتهم التكنولوجية، وساعدتهم في التحقق من الممارسات الفعالة، وأوصت الدراسة القادة التربويين بإعادة النظر في التنمية المهنية عبر الإنترنت كخيار قوي قابل للتطبيق؛ لتحسين ممارسات المعلمين.

٣٤- التدريب عن بعد لمعلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة الإسماعيلية : دراسة تقييمية (٢٠٠٩) (١).

هدفت الدراسة إلى رصد واقع تدريب معلمي المرحلة الابتدائية عن بُعد أثناء الخدمة بمحافظة الإسماعيلية، ووضع بعض المقترحات والتوصيات لتحسين وتطوير برامج تدريب معلمي المرحلة الابتدائية عن بُعد، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي ممزوجاً بأسلوب دراسة الحالة منجماً لها، وتكونت العينة من ٦٠٠ معلم، وتم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية، وأظهرت النتائج أن أهداف التدريب عن بُعد لم تكن واضحة أمام المعلمين المتدربين، كما إن غالبية البرامج التدريبية لا تراعي الاحتياجات التدريبية لمعلمي هذه المرحلة المهمة، وتبين أيضاً أن معظم أهداف التدريب عن بُعد قد تحققت بمستوى تقريبي منخفض، وبرهنت النتائج أيضاً أنه غالباً ما يكون توقيت مثل هذه البرامج غير مناسب لظروف عمل المعلمين المتدربين، ويقتصر تقييم أداء المعلمين المتدربين على مجرد الالتزام بحضور معظم أيام البرنامج التدريبي، وكذلك مجرد الحوار والمناقشة، وضعف الحافز المادي المقدم للمعلمين المتدربين بعد الانتهاء من البرنامج التدريبي وفي كثير من الأحيان لا يتم تقديم أي حوافز مادية.

٣٥- "التنمية المهنية لمعلم التعليم الابتدائي في مصر في ضوء بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة (٢٠٠٩) (٢)".

هدفت الدراسة إلى رصد الواقع الحالي لبرامج التنمية المهنية التي تُقدم لمعلم التعليم الابتدائي في مصر، وإلقاء الضوء على بعض الخبرات العالمية في مجال التنمية المهنية لمعلم التعليم الابتدائي، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وكانت أدواتها الاستبانة، وتكونت عينة الدراسة من (٥٠١) فرداً، وقد توصلت الدراسة على أن نظام الاعتماد المهني أحد الآليات التي يمكن من خلالها تحقيق تنمية مهنية مستمرة لمعلم التعليم الابتدائي في مصر، وارتباط تطبيق نظام الاعتماد المهني لمعلم التعليم الابتدائي بعائد مادي مجزٍ يسهم بشكل فعال في نجاح ذلك النظام، وبرامج التنمية المهنية القائمة على تفعيل دور المدارس، وكذلك التعلم عن بعد من أنجح الاتجاهات العالمية لتحقيق تنمية مهنية مستمرة.

(١) نشوة سعد محمد بسطويس، ومحمود عباس عابدين، ومنى ياسين محي الدين، "التدريب عن بعد لمعلمي المرحلة

الابتدائية بمحافظة الإسماعيلية: دراسة تقييمية"، مجلة كلية التربية بالقازيق، ع (٦٥)، ٢٠٠٩.

(٢) طارق محمد محمود وعبد السلام الشبراوي عباس، "التنمية المهنية لمعلم التعليم الابتدائي في مصر في ضوء بعض

الاتجاهات العالمية المعاصرة"، مجلة كلية التربية ببورسعيد، ع (٥)، مج (٣)، ٢٠٠٩.

➤ المحور الثاني: الدراسات المتعلقة بإدارة رأس المال الفكري

١- "الكشف عن دور رأس المال الفكري في الشبكات الصحية الرقمية، وتحليل المستوى المتوسط؛ لبناء لوحة معلومات؛ لمراقبة مؤشرات الأداء الرئيسية (٢٠٢٢) (١)".

هدفت الدراسة إلى تقديم تحليل مفاهيمي حول دور رأس المال الفكري في قيادة بناء نظام قياس موثوق من أجل زيادة فعالية سياسات الرعاية الصحية، وبناء لوحة معلومات؛ لمراقبة مؤشرات الأداء الرئيسية في الشبكات الصحية الرقمية، وتسعى إلى تحسين سياسات الرعاية الصحية من خلال تطوير إطار متكامل يعتمد على مكونات رأس المال الفكري (الهيكلي والعلائقية والبشرية)، واتبعت الملاحظة المباشرة لشبكة السرطان في جنوب إيطاليا، وتوصلت إلى أن النموذج يمكن من خلاله تطوير اتخاذ القرار الجماعي لمؤشرات الأداء الرئيسية، واستخراج معظم المعلومات حول الشبكة تلقائياً، من النظام الأساسي الرقمي.

٢- "تأثير رأس المال الفكري على مرونة سلسلة التوريد وخلق المعرفة التعاونية في الاستجابة للأزمات الوبائية غير المسبوقه (٢٠٢٢) (٢)".

هدفت الدراسة إلى الكشف عن تأثير رأس المال الفكري، على مرونة سلسلة التوريد، وخلق المعرفة التعاونية، واستدامة الشركات خلال الأزمات غير المسبوقه، تم جمع البيانات من شركات الأغذية والمشروبات، وتكونت العينة من (٢٨٩) مديراً، ورئيس قسم، وتوصلت إلى أن رأس المال الفكري؛ يؤثر بشكل كبير على مرونة سلسلة التوريد، وخلق المعرفة التعاونية، واستدامة الشركات، وأكدت أن إنشاء المعرفة التعاونية وخفة الحركة في سلسلة التوريد يؤثران بشكل كبير على استدامة الشركات خلال أزمات (كوفيد-١٩).

٣- "متطلبات تنمية رأس المال الفكري في مدارس التعليم الثانوي على ضوء مجتمع المعرفة (٢٠٢١) (٣)".

هدفت الدراسة إلى التعرف على متطلبات تنمية رأس المال الفكري في مدارس التعليم الثانوي على ضوء متطلبات مجتمع المعرفة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت العينة من (٩٥٥) معلماً ومعلمة، من معلمي مدارس المرحلة الثانوية العامة بمديرية البحر الأحمر التعليمية، بجمهورية مصر

(1) Francesco Schiavone, et al, "Revealing the role of intellectual capital in digitalized health networks. A meso level analysis for building and monitoring a KPI dashboard", **Technological Forecasting and Social Change**, Vol. (175), 2022.

(2) Khaled Saleh Al-Omouh, Daniel Palacios-Marqués, and Klaus Ulrich, "The impact of intellectual capital on supply chain agility and collaborative knowledge creation in responding to unprecedented pandemic crises", **Technological Forecasting and Social Change**, Vol. (178), 2022.

(٣) ياسر محمد على عثمان، "متطلبات تنمية رأس المال الفكري في مدارس التعليم الثانوي على ضوء مجتمع المعرفة"،

مجلة العلوم التربوية، كلية التربية بالغرندقة، ع (١)، مج (٤)، ٢٠٢١، ص ص ٢٣٢-٢٨٦.

العربية، وتم استخدام الاستبيان كأداة لجمع المعلومات، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن متطلبات تنمية رأس المال الفكري على ضوء متطلبات مجتمع المعرفة منخفضة، كما توصلت إلى عدم وجود فروق تُعزى لأثر متغير المؤهل العلمي في جميع المجالات المتعلقة بتنمية رأس المال الفكري، ووجود فروق فيما يتعلق بسنوات الخبرة لصالح سنوات الخبرة من (٥ - أقل من ١٠ سنوات، وأكثر من ١٠ سنوات) مقارنة بسنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات).

٤- "إدارة رأس المال الفكري مدخل لتنمية القدرة التنافسية لمدارس التعليم الفني بجمهورية مصر العربية (٢٠٢١)"^(١).

هدفت الدراسة الى تقديم نموذج مقترح لتنمية القدرة التنافسية لمدارس التعليم الثانوي الفني باستخدام مدخل إدارة رأس المال الفكري، ورصد واقع إدارة رأس المال الفكري في مدارس التعليم الفني في مصر، وتحديد الواقع التنافسي لمدارس التعليم الفني في مصر، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وكانت أداة الدراسة الاستبانة، وتكونت عينة الدراسة من (٣٨١) من المديرين ورؤساء الأقسام والمعلمين والإداريين في مدارس التعليم الفني في نطاق محافظات (القاهرة، الإسكندرية، الفيوم، بورسعيد، الدقهلية)، وتوصلت الدراسة إلى قلة وجود خطط إستراتيجية للمدارس، وهناك صعوبة في استقدام المعلمين من المناطق القريبة من المدارس، ولا توجد إحصائيات عن نسب غياب الطلاب أثناء التدريب الصيفي خصوصاً في مدارس التعليم الصناعي والتجاري، وهناك صعوبة في استقدام الطلاب من الأماكن القريبة من المدرسة، وقلة عقد مقابلات شخصية مع الطلاب من قبل الأخصائي النفسي، وأوصت الدراسة بتفعيل التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، وتنمية الممتلكات الفكرية للمدارس، وزيادة تمويل مدارس التعليم الفني، والارتقاء بمستوى طالب التعليم الفني، ترسيخ مفهوم اللامركزية في المدارس، تنمية الممتلكات الفكرية للمدارس.

٥- "إطار مقترح لتأثير رأس المال الفكري على البراعة التنظيمية وانعكاسه على الأداء المؤسسي: دراسة ميدانية على صناعة الرخام والجرانيت بجمهورية مصر العربية (٢٠٢١)"^(٢).

هدفت الدراسة إلى الكشف عن تأثير رأس المال الفكري على البراعة التنظيمية وانعكاسه على الأداء المؤسسي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من (١٩١) فرداً، وتوصلت الدراسة إلى أهمية دراسة رأس المال الفكري، والمتمثل في رأس المال البشري، والاجتماعي، والتنظيمي

(١) هيثم محمد عبد الله الكيلاني، آمال العرابوي المهدي عباس، عبد السلام الشبراوي عباس، عبير فتحي ابو سليمة، "إدارة رأس المال الفكري مدخل لتنمية القدرة التنافسية لمدارس التعليم الفني بجمهورية مصر العربية"، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية التربية ببور سعيد، ٢٠٢١.

(٢) محمد عبد الوهاب جمعه، جيهان عبد المنعم رجب، ماجدة محمد جبريل، "إطار مقترح لتأثير رأس المال الفكري على البراعة التنظيمية وانعكاسه على الأداء المؤسسي: دراسة ميدانية على صناعة الرخام والجرانيت بجمهورية مصر العربية"، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٢٠٢١، ص ص ١-١٤٤.

وأثره على البراعة التنظيمية، والمتمثلة في (الاستكشاف والاستغلال) وانعكاس ذلك على الأداء المؤسسي والمتمثل في الابتكار، والكفاءة، والفعالية، وأوصت بضرورة تحسين درجة الاهتمام بتوافر أبعاد رأس المال الفكري، وتزكية الخبرات، والكفاءات البشرية المتاحة، وتدعيمها باعتبارها أكبر الموجودات أهمية.

٦- "آليات مقترحة لتفعيل دور جامعة قناة السويس في تنمية رأس المال الفكري لطلبتها (٢٠٢٠) (١)".

هدفت الدراسة إلى تقديم آليات مقترحة لتفعيل دور جامعة قناة السويس في تنمية رأس المال الفكري لطلبتها من خلال توضيح مفهوم رأس المال الفكري، أهميته، مكوناته، التعرف على خصائصه، ونماذج وأساليب قياسه، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وكانت أدواتها الاستبانة، وتكونت العينة من (١٣٨) عضوًا، وقد توصلت إلى أن جميع أفراد العينة يجمعون على مقترحات دور جامعة قناة السويس لتنمية رأس المال الفكري اقتصاديا، وسياسيا، واجتماعيا، وعلميا، وثقافيا، وكما توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أعضاء هيئة التدريس بالكليات العملية، ومتوسط درجات أعضاء هيئة التدريس بالكليات النظرية ومتوسط درجات أعضاء هيئة التدريس بالكليات البنينة، على تنمية رأس المال الفكري بجميع مجالاته لصالح أعضاء هيئة التدريس بالكليات العملية، ما عدا المجال السياسي لصالح أعضاء هيئة التدريس بالكليات النظرية، وقد أوصت الدراسة بضرورة حرص الجامعة على انتقاء الطلبة الذين سيقع عليهم عبء العملية التعليمية في المستقبل، والاهتمام بتأهيل وإعداد الطلبة إعدادًا تربويًا جيدًا باعتبارهم رأس المال الفكري للجامعة في جميع المجالات التي ركزت عليها الدراسة.

٧- "رأس المال الفكري وخلق القيمة في وحدات البحث المرتبطة بوزارة العلوم والتكنولوجيا والابتكار البرازيلية (٢٠١٧) (٢)".

هدفت الدراسة إلى الكشف عن تصور مديري وحدات البحث المرتبطة بوزارة (العلوم والتكنولوجيا والابتكار البرازيلية)، فيما يتعلق بخلق القيمة، والابتكارات من إدارة المعرفة، ورأس المال الفكري، وتحليل فهمهم للموضوع، والطريقة التي يتم بها تحويل الأصول غير الملموسة (المعلومات والمعرفة بشكل أساسي)، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وكانت الاستبانة أدواتها، وتوصلت الدراسة إلى وجود مجموعات متميزة، ومهمة من الوحدات، وتُنسب إلى رأس المال العلائقي، والترابط بين أبعاد خلق القيمة، والاختلافات فيما يتعلق بتصور الموضوعات، والمؤسسات حول متغيرات، وأبعاد خلق القيمة في الوحدة، ووجود ارتباطات بين الأبعاد النظرية، وبناء القيمة الإجمالية.

(١) أشجان صبحي مصطفى، مجدي علي حسين الحبشي، ونشوة سعد محمد بسطويس، "آليات مقترحة لتفعيل دور جامعة قناة السويس في تنمية رأس المال الفكري لطلبتها"، مجلة كلية التربية بالإسماعيلية، ع (٤٦)، ٢٠٢٠.

(2) José Francisco Rezende, Alexandre Assunção Correia, and Bruno Aderne Gomes, "The intellectual capital and the creation of value in research units linked to the Brazilian Ministry of Science Technology and Innovation", **Management and Innovation Magazine**, No. (3), Vol. (14), 2017.

٨- "إطار رأس المال الفكري لقياس أنشطة الرسالة الثالثة للجامعات (٢٠١٧) (1)".

هدفت الدراسة إلى اقتراح إطار مفاهيمي جديد؛ يعتمد على مناهج رأس المال الفكري؛ لقياس أنشطة المهمة الثالثة للجامعات، ويُحدد الإطار نهجًا عامًا لتحليل أنشطة التيار الثالث في الجامعات بشكل منهجي، وهي المشاركة الاجتماعية بما يتماشى مع التنمية الإقليمية والوطنية، وتم استكشاف أربع جامعات أوروبية، تقترب من أداء المهمة الثالثة؛ لمناقشة فرص التنفيذ، وتوصلت إلى أن أنشطة الرسالة الثالثة للجامعات؛ ترتبط بتوليد، واستخدام، وتطبيق المعرفة مع أصحاب المصلحة، والمجتمع بشكل عام، ولا يمكن اعتبار المهمة الثالثة على أنها وظيفة متبقية، ولكنها مكمل لرسالة الجامعات.

٩- "تطوير منهجية تصميم موجهة نحو منظمات الأعمال (المشتركة) لإدارة رأس المال الفكري (٢٠١٦) (2)".

هدفت الدراسة إلى تطوير منهجية تصميم موجهة نحو منظمات الأعمال (المشتركة) لإدارة رأس المال الفكري، وتوصلت الدراسة إلى إنشاء تصنيف موجه نحو الموارد الملموسة، وغير الملموسة في بيئة نمذجة مؤسسية متكاملة، والتقييم لمكونات رأس المال الفكري (رأس المال البشري والهيكلية والعلائقية)، وقللة الاستفادة من رأس المال الفكري المتاح، وأوصت الدراسة بإدارة رأس المال الفكري المستهدف، وستعمل منهجية التصميم الناتجة عن عملية موجهة لرأس المال الفكري، على تمكين المنظمات، والمجموعات، والشبكات من تحديد أنشطة الاستدامة المكثفة، ضمن عمليات أعمالها من أجل الاستفادة من إمكاناتها، وتعزيزها.

١٠- "مجتمعات التعلم المهنية كمدخل لتنمية رأس المال الفكري بالمدارس الثانوية - تصور مقترح (٢٠١٥) (3)".

هدفت الدراسة إلى وضع تصور مقترح لآليات تحول المدارس الثانوية إلى مجتمعات تعلم مهنية لتنمية رأس المال الفكري المدرسي، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة أدواتها، وبلغت العينة (١٩٧) فردًا، وتوصلت الدراسة إلى اتفاق أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس الجامعيين، والقيادات على الأهمية الكبيرة لآليات تحول المدارس الثانوية إلى مجتمعات تعلم مهنية؛ لتنمية رأس المال الفكري المدرسي، وجاءت آليات بناء القدرات البشرية في مقدمة الآليات من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس الجامعيين، في حين جاءت آليات الدعم المادي والتقني في المرتبة الأولى من وجهة نظر القيادات

(1) Giustina Secundo, et al, "An Intellectual Capital framework to measure universities' third mission activities", **Technological Forecasting and Social Change**, Vol. (123), 2017.

(2) Mila Galeitzke, et al, "Process-oriented design methodology for the (inter-) organizational intellectual capital management", **Procedia CIRP**, Vol. (40), 2016.

(3) أشرف السعيد محمد وأحمد محمد الزبيدي، "مجتمعات التعلم المهنية كمدخل لتنمية رأس المال الفكري بالمدارس الثانوية"، تصور مقترح، **المجلة العلمية، كلية التربية بالمنصورة**، عدد يناير، ٢٠١٥.

التربوية، وفيما يتعلق بالقيادات التربوية نفسها من مديري المدارس والمشرفين التربويين، ووجدت فروق تعزي للحصول على دورات تدريبية، وأوصت الدراسة بإجراء المزيد من الدراسات حول متطلبات تطوير رأس المال الفكري بمدارس التعليم العام، ومجتمعات التعلم المهنية وعلاقتها بمدارس التعليم العام.

١١- "تصور مقترح لإدارة رأس المال الفكري بالمؤسسات التعليمية في ضوء مدخل إدارة المعرفة (٢٠١٣) (١)".

هدفت الدراسة إلى وضع آليات لتطوير إدارة رأس المال الفكري بالمؤسسات التعليمية؛ باستخدام إدارة المعرفة، وتحديد المهارات، وتحديد آلية للتغذية الراجعة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت إلى ضرورة منح المؤسسة التعليمية مزيد من الاستقلالية، وتمكينها من الإدارة الذاتية، والحرية الكاملة في اتخاذ القرارات، وتوفير نظام فعال للمعلومات، والتدريب المستمر للعاملين بالمؤسسة التعليمية.

١٢- "تفعيل دور التعليم الجامعي في تلبية متطلبات رأس المال الفكري - دراسة مستقبلية (٢٠١٣) (٢)".

هدفت الدراسة إلى التعرف على مفهوم رأس المال الفكري، وخصائصه، ومكوناته، وتنميته بالجامعات؛ من حيث الأهمية، والأهداف، والوظائف، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتم الاستعانة بأساليب السيناريوهات، وتوصلت الدراسة إلى ضعف مستوى التعليم الجامعي المصري؛ أثر سلباً على دوره في تلبية متطلبات تنمية رأس المال الفكري؛ نظراً للتحديات الداخلية، والخارجية، كما توصلت الدراسة إلى أن السيناريو الابتكاري أقدر من الناحية الكمية، والكيفية على تحقيق تحسين كبير في واقع التعليم الجامعي، وبالتالي تحقيق دوره في تلبية متطلبات تنمية رأس المال الفكري.

١٣- "رأس المال الفكري، والثقة، والسمات الثقافية والسمعة في نظام التعليم في رومانيا (٢٠١٢) (٣)". هدفت الدراسة إلى إثبات أن هذه المفاهيم لا تقل أهمية عن رأس المال الفكري؛ حيث إن الثقة، والتعاون، والابتكار، والإبداع هي المحفزات، والوقود في الوقت نفسه، وتوصلت الدراسة إلى التعرف على بنية، وديناميكية عملية تكوين رأس المال الفكري في نظام التعليم العالي الروماني، وإقرار الثقة، والتعاون والجوانب الثقافية لتكوين رأس المال الفكري؛ وذلك للارتباط الوثيق بينها وبين رأس المال الفكري؛ لتكون مصدراً للميزة التنافسية المستدامة على المدى الطويل.

(١) عبد الله عبيد الشمري، "تصور مقترح لإدارة رأس المال الفكري بالمؤسسات التعليمية في ضوء مدخل إدارة المعرفة"، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، ع (١٥٤)، ج (٢)، مصر، ٢٠١٣.

(٢) شيرين عيد مرسي، "تفعيل دور التعليم الجامعي في تلبية متطلبات تنمية رأس المال الفكري (دراسة مستقبلية)"، مجلة كلية التربية بينها، ع (٩٥)، مج (٢٤)، ٢٠١٣.

(3) Marta-Christina Suci, Luciana Piciorus, and Cosmin Ionut Imbrisca, "Intellectual capital, trust, cultural traits and reputation in the Romanian education system," **Electronic Journal of Knowledge Management**, No. (3), Vol. (10), 2012.

١٤- "رأس المال الفكري، والقدرة على التعلم التنظيمي في الشركات الإيرانية النشطة لصناعة البتروكيماويات (٢٠١٢) (1)".

هدفت الدراسة إلى الكشف عن علاقة رأس المال الفكري، والقدرة على التعلم التنظيمي في شركة الرازي للبتروكيماويات في عصر اقتصاد المعرفة؛ حيث أصبحت الاستفادة من المعرفة قوة دافعة مهمة لتطوير المنظمات لتعزيز وضعها التنافسي في اقتصاد المعرفة، ويعد رأس المال الفكري، وخاصة رأس المال البشري من العناصر الأساسية لهذه المعادلة، واستخدمت معامل ارتباط سبيرمان لتحليل الفرضية ولفحص الجانب العملي للنموذج المقترح، وأظهرت النتيجة ارتباطاً معنوياً بين الأبعاد الثلاثة لرأس المال الفكري والتعلم التنظيمي.

١٥- "تصميم نموذج للتعرف على رأس المال الفكري وإدارته في منظومة التعليم (٢٠١٢) (2)".

هدفت الدراسة إلى تصميم نموذج؛ من أجل تشخيص، وإدارة رأس المال الفكري في منظومة التعليم في إيران، واستخدمت المنهج الوصفي المسحي، شمل مجتمع البحث جميع الخبراء، والمتخصصين في التعليم في إيران، وتكونت العينة من (٥٠٠) مشارك، وقد تم اختيارهم بطريقة أخذ العينات الهادفة، بناءً على المطابقة، وكانت الأداة الاستبيان، للتعرف على المكونات المصممة لتحديد رأس المال الفكري في منظومة التعليم، وفصلت نتائج تحليل المكونات الرئيسية (٥) خمسة عوامل عن بعضها البعض والتي كانت بعنوان (إنشاء استراتيجية شاملة موجهة نحو الجودة، والتحسين المستمر القائم على المعرفة، ووضع معايير مرجعية للمدربين، وتطوير التقييم الذاتي، والتنمية التشاركية)، كما تم تصميم نموذج لتشخيص وإدارة رأس المال الفكري لمنظومة التعليم، وتمت الموافقة عليه من حيث كفاءته، وبناءً على تقييم الخبير.

١٦- "تعزيز القيادة الأبوية من خلال بناء رأس المال الفكري ورأس المال الاجتماعي (٢٠١١) (3)".

هدفت الدراسة إلى توثيق مبدأ المساواة التعليمية من مختلف الطبقات الاجتماعية، حيث قامت الدراسة بالبحث في برنامج القيادة التي توفر فرص التفاعل، وتبادل الخبرات، وتطوير المهارات القيادية، وبناء الثقة، وعدة عناصر أخرى هامة في إجراءات رأس المال الاجتماعي، والفكري لمدة اثني عشر أسبوعاً، ومما توصلت إليه الدراسة أنه عندما يتشارك الآباء في تنمية المهارات القيادية؛ فإنه يمكن إحداث التغيير

- (1) Javad Jafari Farsani, et al, "Intellectual capital and organizational learning capability in Iranian active companies of petrochemical industry", **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, Vol. (62), 2012.
- (2) Khalkhali Ali, Shakibaei Zohreh, and R. Khodadoost, "Designing a model to recognize and manage intellectual capital in education system", **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, Vol. (46), 2012. pp 992-997.
- (3) José M. Bolívar, Janet H. Chrispeels, "Enhancing parent leadership through building social and intellectual capital", **American Educational Research Journal**, No.(1), Vol.(48), 2011.

في الأطفال عن طريق بعض الإجراءات الفردية، والجماعية، ومما أوصت به الدراسة إدراج الآباء في مفهوم رأس المال الاجتماعي، والفكري؛ لأنه يفسر قدرة المجتمع على الانخراط في التصرفات الجديدة.

١٧- "رأس المال الفكري ودراسة لمدارس إدارة الأعمال الهندية (٢٠١٠)^(١)".

هدفت الدراسة إلى تعريف أبعاد رأس المال الفكري في مدارس إدارة الأعمال الهندية، وتطوير، وفهم رأس المال الفكري في تلك المدارس، كما أنها كانت محاولة لاستغلال العناصر الأساسية لرأس المال الفكري في مدارس إدارة الأعمال، وتوصلت الدراسة إلى أنه لن يكون هناك نظامًا ناجحًا بدون مشاركة رأس المال البشري، وتفاعله مع رأس المال التنظيمي، كما أن رأس المال البشري يُظهر، ويُوضح المعلومات الفردية للمنظمة، ويُعد مهمًا؛ لأنه مصدر للابتكار، والاستراتيجيات التجديدية.

➤ التعليق على الدراسات السابقة:

- اتفقت أغلب الدراسات السابقة على أنها اعتمدت على المنهج الوصفي لوصف، وتحليل الموضوعات التي تناولتها، ومن هذه الدراسات دراسة (طارق محمد محمود، وعبد السلام الشبراوي ٢٠٠٩)، (عماد صموئيل وهبة، ٢٠١١)، (عبد الهادي الصاعدي وبندر الشريف، ٢٠١٤)، (نشوة سعد محمد، ٢٠١٨)، (Aydin, et al, 2017)، (Antoine, et al, 2019).
- تتفق الدراسة مع معظم الدراسات السابقة من حيث الموضوع، وهو (تنمية المعلم مهنيًا)، ومن هذه الدراسات دراسة (محمود حافظ، وآخرين، ٢٠١١)، (منى سليمان الذبياني، ٢٠١٤)، (أحمد صديق وآخرين، ٢٠١٧)، (آمال أحمد وآخرين، ٢٠٢٠)، (هبة علي حسن، ٢٠٢١)، (McNamara and Aik-Ling Tan, et al, 2010)، (Catherine Louise, 2014)، (Joshua C. Elliott, 2014)، (Leicha A.Bragg, 2015)، (David J. Osman, 2020)، (Berit S. Haug, 2021)، (2021)، (Raziye Sancar, 2021)، (Fatemeh Nami, 2022)، (Ceren S. Abacioglu, 2021)، (et al, 2022)، (Xumei Fan, 2022)، (Iksang Yoon, and Minjung, 2022).
- تتفق الدراسة الحالية مع معظم هذه الدراسات السابقة من حيث إلقاء الضوء على بعض الاتجاهات العالمية وتنمية معلم التعليم الابتدائي مهنيًا في مصر، وتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين وأهدافها وأهميتها وأساليبها وأسباب الاهتمام بها مع عرض الوضع الراهن للتنمية المهنية والخروج بتصوير مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلم، والتركيز على دور الأنشطة التربوية والتعرف على مفاهيم التنمية المهنية للمعلمين، واتجاهاتها المعاصرة ومن هذه الدراسات دراسة (طارق محمد محمود، وعبد السلام الشبراوي، ٢٠٠٩)، (Ilke Grosemans, et al, 2015)، (إسراء السيد وصفي وآخرون،

(1) Rajesh Kumar Jain, and Upinder Dhar, "Intellectual Capital: A Study of Indian Business Schools" **Productivity**, No.(2), Vol.(51), 2010.

- (٢٠١٧)، (على كمال وآخرين، ٢٠٢١)، (Jill F., Jill S., 2022).
- وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة التي تناولت استخدام إدارة رأس المال الفكري؛ حيث أنها استخدمت مدخل إدارة رأس المال الفكري لتحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي؛ من خلال التعرف على رأس المال الفكري ومفهومه ومكوناته وإدارته، والتعرف على أهداف التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، وأهميتها، وبرامجها، وأساليبها، والعلاقة بينهما حيث أن إدارة رأس المال الفكري بفاعلية تؤدي إلى الابتكار والابداع ومن هذه الدراسات دراسة (شيرين عيد مرسي، ٢٠١٣)، (أشرف السعيد محمد وأحمد محمد الزايدى، ٢٠١٥)، (أشجان صبحي مصطفى وآخرين، ٢٠٢٠)، (عبد الله عبيد الشمري، ٢٠١٣)، (ياسر محمد على عثمان، ٢٠٢١)، (Javad Jafari Farsani, et al, 2012)، (Mila Galeitzke, et al, 2016)، (José Francisco, et al, 2017)، (Giustina Secundo, et al, 2017)، (Francesco Schiavone, et al, 2022).
 - وجميع الدراسات السابقة وإن عالجت التنمية المهنية للمعلمين بطريقة مباشرة أو غير مباشرة في النظم التعليمية المختلفة أو إدارة رأس المال الفكري في المؤسسات التعليمية، إلا أن أيًا منها لم يتناول بناء تصور مقترح لتحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري.
- ولقد أفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في الآتي :**
- إن مختلف الدراسات السابقة والتي تتصل بالدراسة الحالية في بعض جوانبها قد أفادت منها تلك الدراسة في كثير من الجوانب وأبرز ما أمكنه الاستفادة منها تتمثل في:
 - تحديد مشكلة الدراسة وصياغتها، والتعرف على أبرز الاتجاهات المعاصرة في إدارة رأس المال الفكري، والإلمام بماهية التنمية المهنية المستدامة وأبعادها ومتطلباتها المختلفة.
 - التأكيد على أن تطوير إدارة رأس المال الفكري يؤدي إلى تحقيق الكثير من النتائج الإيجابية.
 - والتأكيد على أهمية الدراسة ومواكبتها التطورات العالمية والتوجهات الحديثة.
 - وأن هذه الدراسات السابقة كانت منطلقاً للباحث للدراسة لتحقيق التنمية المهنية المستدامة في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري بالحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية.
 - والاطلاع على الأطر النظرية المتصلة بالتنمية المهنية المستدامة للمعلمين وإدارة رأس المال الفكري في الفكر التربوي الإداري المعاصر من حيث المفاهيم والأسس والمبادئ والمكونات.
 - والاستفادة من نتائج الدراسات السابقة والبناء عليها حتى لا يكون هناك إهدار للطاقات البحثية.

➤ خطوات الدراسة :

سارت الدراسة وفق مجموعة من الخطوات تتمثل فيما يلي:

الخطوة الأولى: الإطار العام للدراسة ويشتمل على؛ (مقدمة الدراسة، ومشكلة الدراسة وتساؤلاتها، وأهدافها، وأهميتها، ومنهجية الدراسة وأداتها، وحدود الدراسة، ومصطلحاتها، والدراسات السابقة والتعليق عليها، وأخيراً، خطوات الدراسة).

الخطوة الثانية: الإطار الفكري للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي ويتضمن؛ (الإطار المفاهيمي، والأهداف، والأهمية، والخصائص، والمبادئ، وأنواع البرامج، والأساليب، والمعوقات، وجهود الدولة لتفعيل التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري).

الخطوة الثالثة: الإطار الفكري لمدخل إدارة رأس المال الفكري لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي ويتضمن؛ (التطور التاريخي لنشأة المدخل، والإطار المفاهيمي، والأهداف، والخصائص، ومكونات، ومعوقات مدخل إدارة رأس المال الفكري لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي).

الخطوة الرابعة: الدراسة الميدانية وتشتمل على؛ (مقدمة، وأهداف الدراسة الميدانية، وإجراءات الدراسة الميدانية عن طريق إعداد أداة الدراسة، وتطبيقها، وتحكيم الاستبانة، وإجراءات التطبيق، ومجتمع الدراسة وعينتها، والمعالجة الإحصائية، وتحليل النتائج، وتفسيرها).

الخطوة الخامسة: وأخيراً؛ تقديم تصور مقترح لتحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري، ويشمل (نتائج الدراسة بشقيها النظري والميداني، والتصور المقترح، ومنطلقاته، وأهدافه، ومحاوره، ومتطلبات تنفيذه، ومعوقات متوقعة أمام تنفيذ التصور المقترح، ومقترحات التغلب على تلك المعوقات).

الخلاصة:

لقد كان هذا الفصل إطاراً عاماً للدراسة، تتضح فيه: (مشكلة الدراسة وتساؤلاتها، ومنهجية الدراسة وأداتها، وحدود الدراسة، وأهميتها، وأهدافها، ومصطلحاتها، والدراسات السابقة والتعليق عليها، وأخيراً خطوات الدراسة)، وتتناول الدراسة في الفصل التالي الإطار الفكري للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.

الفصل الثاني

الإطار الفكري للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي

تمهيد:

- أولاً – الإطار المفاهيمي للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.
- ثانياً- أهداف التنمية المهنية المستدامة وأهميتها لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.
- ثالثاً- خصائص التنمية المهنية المستدامة ومبادئها لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.
- رابعاً- أنواع برامج التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.
- خامساً- أساليب التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.
- سادساً- معوقات التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.

خاتمة الفصل

الفصل الثاني

الإطار الفكري للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي

تمهيد

يعد المعلم من أهم المحاور الأساسية في العملية التعليمية وهمزة الوصل في العلاقة بين المعرفة والطلاب، فالمعلم الكفاء المعد جيداً تربوياً، وعلمياً، وثقافياً، ومهنياً هو أساس نجاح العملية التربوية؛ لذلك يجب على المعلم أن يكون متعلماً بصورة مستمرة؛ فالمعلم الذي يطور قدراته باستمرار، ويتعلم بصورة مستمرة هو الأقدر على النجاح، ويصبح عنصرًا فعالاً في تحقيق الهدف من العملية التعليمية. وعلى هذا فإن المعلمين في أمس الحاجة إلى متابعة المستجدات التربوية، والتعليمية، وإلى التنمية المهنية المستدامة في ظل الثورات التكنولوجية والمعرفية؛ فتدريب المعلمين أثناء الخدمة يستكمل جوانب القصور في الإعداد الجامعي للمعلم، ويجدد المعارف، والمهارات التي ينبغي توافرها لدى المعلمين، ويُعزّض خبرات المعلمين للتجديد المستمر، والتطوير.

ويتناول هذا الفصل الإطار الفكري للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي من حيث (الإطار المفاهيمي، والأهداف، والأهمية، والخصائص، والمبادئ، وأنواع البرامج، والأساليب، والمعوقات، وجهود الدولة لتفعيل التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري).

أولاً- الإطار المفاهيمي للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي

بدأ مفهوم التنمية المهنية المستدامة في الظهور مع بداية سبعينيات القرن الماضي، ويُعد هذا المفهوم مبدأ من مبادئ السياسة التعليمية، حيث أوصت المؤتمرات التربوية بإعادة النظر في شروط إعداد المعلمين، بحيث يبدأ الإعداد بمرحلة أولية قبل الخدمة، ويستمر طوال الحياة العملية في صورة دورات للتطوير والتجديد المستمرين^(١). ومن هنا بدأ الحديث عن التنمية المهنية المستدامة بالنسبة للمعلم باعتباره محرك العمل التربوي، وبدأ الاهتمام به، ويمكن القول إن مفهوم التنمية المهنية يتضمن بعدين أساسيين يتمثلان في الاهتمام بمستوى نمو القدرات العقلية، والنفسية، والمهارية، والروحية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، والارتباط باستثمار تلك القدرات في التعامل مع المشكلات التعليمية المستجدة. **والتنمية في اللغة:** "مأخوذة من النماء أي الزيادة، يُقال نما ينمو نموًا ونماءً؛ بمعنى زاد وكثر، والمهنة والمهنة تعني الحذق بالخدمة والعمل ونحوه، ويقال مَهَنَ يَمْهَنُ مَهْنًا إذا عمل في صنعه، مَهْنُهُمْ يَمْهَنُهُمْ مَهْنًا وَمَهْنَةً وَمِهْنَةً أي خدمهم^(٢)".

(١) بدرية المفرج، وآخرون، مرجع سابق، ص ٣٦.

(٢) جمال الدين ابن منظور، "لسان العرب"، دار المعارف، القاهرة، مج (٦)، ع (٤٩)، ١٩٨١، ص ٤٥٥١.

وفي الاصطلاح قد تناول مفهوم التنمية المهنية المستدامة عدد من الخبراء والباحثين:

فلقد تعددت المصطلحات المرتبطة بالتنمية المهنية، مثل تدريب المعلمين، والتنمية المهنية، والنمو المهني، والتطور المهني، وتعلم المعلم، ويخبط كثير من الباحثين بين المفاهيم المرتبطة بتطوير أداء المعلمين وزيادة دافعيتهم للمهنة، خاصة بين مفهومي "التنمية المهنية المستدامة"، و"التدريب". ومن هذه التعريفات أنّها "عملية مستمرة طوال الحياة المهنية للمعلم لا تتوقف إلا بانتهاء مدة خدمته^(١)".، ويتفق ذلك مع من عرفها بأنّها "عملية تعلم مستمرة ومتراكمة يشترك فيها الأفراد طوعاً، لكي يتعلموا كيف يرتقون بمستوى أدائهم على أفضل وجه، بما يفي باحتياجات المجتمع^(٢)".، وهناك من عرّف التنمية المهنية المستدامة بأنّها "الوسيلة التي يمكن من خلالها التعامل مع المستجدات في مختلف الميادين وهي تلك الجهود المقصودة التي تقوم بها المؤسسات التعليمية لتنمية العاملين بها مهنيًا بما يمكنهم من تحقيق أهداف مؤسساتهم^(٣)".، وهناك من عرّف برامج تنمية المعلمين مهنيًا على أنّها "نشاطات تشاركية مخططة مستمرة لتطوير المعلمين (أفرادا وجماعات)، وتلبي الحاجات المستمرة والمتغيرة للمدرسة؛ بغية تحقيق الأهداف الكبرى الخاصة بخطة تطوير المدرسة^(٤)".، وعُرّفت بأنّها "عملية مستمرة مخطط لها بصورة منظمة قابلة للتنفيذ؛ تهدف إلى الارتقاء بمستوى أداء المعلم المهني، وإكسابه المهارات اللازمة، وتزويده بالمعلومات، وتنمية الاتجاهات الإيجابية لديه؛ لتحسين مستواه المهني طوال فترة خدمته^(٥)".، وتُعرّف بأنّها "مجموعة من الإجراءات المخططة والمنظمة والتي ينتج عنها النمو المهني للمعلمين متمثلاً في زيادة وتحسين ما لديهم من معارف ومفاهيم ومهارات تتعلق بعملهم ومسئوليتهم المهنية، واتجاهاتهم نحو قبول الوظيفة والاقتران بأهميتها والقيام بواجباتها^(٦)". وهناك من يرى أنّها "عملية تعلم مدى الحياة، تبدأ من مرحلة قبل الخدمة للمعلمين وتستمر حتى نهاية حياتهم المهنية في التعليم،

(١) بدرية المفرج، وآخرون، مرجع سابق، ص ٧٦.

(٢) مایسة فاضل أبو مسلم، "التنمية المهنية وضمان جودة التعليم"، مجلة بحوث ودراسات جودة التعليم، الهيئة القومية لضمان جودة التعليم، مصر، ع (١)، يناير ٢٠١٢، ص ٢٦٥.

(3) Susan McLester, "Sustainable Professional Development, District Administration", **District Administration**, No.(10), Vol. (48), 2012, P36.

(٤) إلهام علي أحمد الشلبي، "أثر الجودة الشاملة في برامج التنمية المهنية للمعلمين (تجربة وكالة الغوث الدولية - الأردن)"، مجلة جامعة دمشق، ع (٤)، مج (٢٦)، ٢٠١٠، ص ٤٤٨.

(٥) رشا عامر محمد مسلم، "توظيف بحوث الفعل في التنمية المهنية لمعلمي التربية الفنية بالمرحلة الإعدادية بمصر في ضوء بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة"، رسالة ماجستير غير منشورة، بكلية التربية بالإسماعيلية، مصر، ٢٠١٨، ص ١٠.

(٦) منى سليمان الذبياني، "تجارب بعض الدول في إعداد المعلم وتنميته مهنيًا وإمكانية الاستفادة منها في المملكة العربية السعودية"، مجلة كلية التربية بالزقازيق، ع (٨٥)، مج (٢)، ٢٠١٤، ص ١٠٩.

وتهدف إلى تحقيق الجودة والتحسين المستمر في أدائهم المهني والوصول إلى أفضل مستوى من المخرجات التعليمية كمًّا ونوعًا^(١)، ويتفق مع ذلك التعريف بأنها "عملية طويلة المدى تبدأ بعد التخرج وتستمر طوال عمل المعلم بمهنة التعليم، وتهدف إلى تحسين أداء المعلم داخل الفصل وخارجه من خلال تنمية أدوار المعلم داخل المدرسة وفي البيئة المحلية بالمدرسة^(٢)، وهناك من أشار إلى أنها "أي برنامج أو نشاط أو تدريب يهدف إلى تحسين الممارسة التعليمية، بغض النظر عن الهيكل^(٣)، وهناك من عرّفها أيضًا بأنها: "المعارف والمهارات التي تلزم معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي للقيام بأدوارهم المهنية المنوطة بهم^(٤)، ويشير البعض إلى أن التنمية المهنية المستدامة هي "كل خبرات التعليم التي يزود بها المتعلمون؛ من أجل إحداث تغيير في سلوكهم بما يؤدي إلى تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية، لذا فإنها عملية مستمرة، ومنظمة، وهادفة للانتقال بالعاملين إلى مستوى أفضل بشرط توافر القدرة، والرغبة^(٥)، وتُعرّف التنمية المهنية الذاتية بأنها "عملية تطوير معلومات، واتجاهات، ومعارف وأداء، وتوجهات وسلوك معلم الحلقة الأولى من التعليم الأساسي ذاتيًا؛ لغرض تحسين فعاليته، وتطوير أداءه النوعي^(٦)، وهناك من عرّف التنمية المهنية المستدامة من الجوانب الثلاثة المعرفية، والمهارية، والسلوكية لمعلم الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بأنها "عملية طويلة المدى تقوم على فكرة التعلم مدى الحياة، تستهدف تحسين أداء المعلم في كافة الجوانب المعرفية، والمهارية، والسلوكية، وتمده بكل ما هو جديد في مجال تخصصه، وتؤهله لمواجهة ما يستحدث من تطورات تربوية في ظل تخطيط، وتنظيم المؤسسات التربوية المعنية بذلك^(٧)."

- (١) نجدة إبراهيم سليمان، "التنمية المهنية لمعلمة الفصل الواحد في مصر في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة"، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة، ٢٠٠٥، ص ص ٤١٧-٥١٥.
- (٢) محمد إبراهيم خاطر، "تطبيقات مدخل الإصلاح المدرسي الشامل بأستراليا وإمكانية الاستفادة منها في مصر - دراسة مقارنة"، مجلة كلية التربية بالإسماعيلية، ع (٧٣)، مايو ٢٠١٢، ص ٢٠٩.
- (3) David J. Osman, and Jayce R. Warner, "Measuring teacher motivation: The missing link between professional development and practice", **Teaching and Teacher Education**, No. (92), 2020, p1.
- (٤) أحمد محمد صديق، وبيومي محمد ضحاوي وعبد الخالق فؤاد محمد، "طرق التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة"، مجلة كلية التربية بالإسماعيلية، ع (٣٧)، ٢٠١٧، ص ٢٤٠.
- (5) Stephen Martin, " Sustainable Development, Systems Thinking and Professional Practice", **Journal of Education for Sustainable Development**, No. (1), Vol. (2), 2008, p32.
- (٦) محمد بن سالم بن سعد القرني، "احتياجات التنمية المهنية الذاتية لمعلمي المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض"، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، ع (١٧٧)، مج (٣٧)، يناير ٢٠١٨، ص ٣٤٧.
- (٧) طارق محمد محمود وعبد السلام الشبراوي عباس، مرجع سابق، ص ص ١٨٥-١٨٦.

وقد أشارت إحدى الدراسات إلى أنّ مفهوم التنمية المهنية المستدامة Sustainable Professional Development (SPD) أوسع من مفهوم التدريب Training؛ حيث إنّها تؤثر بشكل واضح على معرفة المعلمين، ومعتقداتهم، بالإضافة إلى التأثير على الطرق التي يخطط بها المعلمون، وإعداد، وتنفيذ استراتيجيات التدريس لمحتوى معين⁽¹⁾؛ ولأنّها تتعلق بالنمو المهني والأكاديمي والشخصي للمعلمين من خلال تقديم سلسلة من الخبرات والنشاطات الدراسية التي يكون فيها التدريب أحد أشكالها، ويهدف التدريب أثناء الخدمة إلى تطوير معارف، ومهارات، واتجاهات المعلمين؛ ليمكنوا من القيام بعملهم بفاعلية أكبر. وبهذا يتضح أنّ التدريب يُعنى بتعزيز وصقل مهارات معينة في المتدرب ويقتضي وجود مدرّب يؤدي هذه المهمة يهدف إلى تلبية احتياجات المعلمين التدريبية، وتطوير المعلمين لخدمة العملية التعليمية، أما مصطلح التنمية المهنية أوسع من مفهوم التدريب، ويعدّ التدريب جزءاً من التنمية المهنية، والتي تهتم بأبعاد أكثر عمقاً من أهمها وجود الدافعية والاستمرارية؛ ولذلك يُفضّل استخدام مصطلح التنمية المهنية المستدامة بدلاً عن التدريب؛ حيث إنّها تهتم بتشجيع المعلم في المقام الأول على المبادرة، وتكوين الرغبة الذاتية لديه؛ ليرتقي بقدراته، ومهاراته العلمية، والمهنية، على أن تكون الأطراف الخارجية مساعدة، ومساندة للمعلمين في تنمية الوعي المهني اليقظ، إلى جانب المناهج، والمهارات المتصلة بعملية التعلم. وانطلاقاً مما سبق فلا بد من الإشارة إلى مفهوم التنمية المهنية للمعلمين في أثناء الخدمة كعمل منظم ومخطط له، يساعد المساهمين فيه على النمو في مهنتهم بالحصول على المزيد من الخبرات الثقافية، والمهنية، والتخصصية، وكل ما من شأنه أن يرفع من مستوى عملية التعليم والتعلم، ويزيد من قدرات المعلمين التنافسية وفق خطة مدروسة، وفي إطار اجتماعي تعاوني، وفلسفة واضحة، وأهداف محددة. ومن خلال التعريفات السابقة يمكن تعريف التنمية المهنية المستدامة للمعلمين إجرائياً بأنّها: عملية مخططة، تشاركية، مستمرة، وتهدف إلى تزويد معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظات الشارقة بالمعارف، والخبرات؛ للارتقاء بأدائهم المهني، والكشف عن قدراتهم، وتنميتها من خلال توظيف إدارة رأس المال الفكري وفق احتياجات، ومستجدات العمل التربوي.

ثانياً - أهداف التنمية المهنية المستدامة، وأهميتها لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي
إنّ الهدف الرئيس للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي هو أنّها تقود التغيير الإيجابي في المعلمين والمدارس، ويقوم القادة التربويون الذين ينظمون برامج التنمية المهنية للمعلمين بذلك على أساس أن خبرات التنمية المهنية تعمل على تحسين معارف معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي ومهاراتهم، وتحفزهم على ترجمة الأفكار الجديدة إلى ممارساتهم الصفية لإحداث تغييرات

(1) Peter J. Rich, Stacie L. Mason, and Jared O'Leary, "Measuring the effect of continuous professional development on elementary teachers' self-efficacy to teach coding and computational thinking", **Computers & Education**, No. (168), 2021, p4.

إيجابية في نتائج الطلاب^(١).

ولذلك فإن معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بحاجة ماسة إلى تنميتهم مهنيًا، ولعل ذلك ينطلق من عدة أهداف تسعى العملية التربوية، والتعليمية إلى تحقيقها؛ لمواجهة المتغيرات المهنية، والقدرة على التكيف معها، ولزيادة الإنتاجية الفكرية، والعلمية في ميدان التخصص بدءًا من صياغة القرارات وإبداء الرأي بصورة عقلانية، وتفكير سليم للوصول إلى تنمية القدرة على التفكير العلمي. ويرى البعض أن الاهتمام بمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي وتنميتهم مهنيًا؛ لتحقيق المزيد من الأهداف وهي على النحو التالي^(٢):

١- تنمية المهارات؛ عن طريق زيادة قدرة المعلمين على أداء أعمال معينة، ورفع كفاءتهم المهنية، ويزود المعلمون بالمهارات التي تؤدي بالضرورة إلى فاعليتهم، والمساهمة في إطلاق طاقات معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي وقدراتهم، وتحسين مستوى رضاهم الوظيفي وتنمية اتجاهاتهم نحو مهنتهم، وتقديرهم لعملهم التربوي، والتأكيد على القيم المهنية الداعمة للسلوك، والاحترافية في التعليم المدرسي الحديث والمساندة الطلابية؛ لتمكينهم من تحقيق تربية فعالة لطلابهم^(٣).

٢- التنمية السلوكية؛ والتي تهدف إلى تغيير نمط السلوك، ووجهات النظر، والاتجاهات التي يتبعها المعلمون في أداء أعمالهم، وتعميم ونشر ثقافة الجودة التعليمية في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، وتوليد اتجاهات إيجابية نحو جودة التعليم وزيادة الفاعلية، ورفع الكفاءة الإنتاجية.

٣- التنمية المهنية لتجديد معلومات المعلمين؛ حيث يُعطى المعلمون معلوماتٍ جديدةٍ عن مجالات التدريس، وأساليبها، ووسائلها المتطورة، والحديثة أو تأكيد وتدعيم ما لديهم من معلومات ومفاهيم، وتطوير خبرات، ومهارات معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في إعداد المناهج الدراسية وصياغتها كبرامج تدريبية، وزيادة معارفهم، ومقدرتهم على التجديد والإبداع في المهنة، وزيادة قدرتهم على التفكير النقدي والإبداعي، بما يمكنهم من التكيف مع عملهم من ناحية، ومواجهة مشكلاتهم والتغلب عليها من ناحية أخرى^(٤).

٤- تزويد معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بالمستجدات في المجال التقني، والعلمي، وأحدث النظريات التربوية، ومتابعة الفكر التربوي المعاصر، والوقوف على أهم نتائج البحوث، والدراسات التربوية، والأخذ بأهم نتائجها وتوصياتها؛ لرفع كفاءاتهم، وتنمية مهاراتهم المهنية وتعزيز قدراتهم على

(1) David J. Osman, and Jayce R. Warner, *Op.Cit.*, p1.

(٢) منى سليمان الذبياني، مرجع سابق، ص ١٢٦.

(٣) مجدي عبد الوهاب وآخرون، "نظم ضبط الجودة الداخلية لمؤسسات التعليم قبل الجامعي"، الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، الإصدار (١)، القاهرة، ٢٠١٠، ص ٤٣.

(٤) محمد بن سالم بن سعد القرني، مرجع سابق، ص ٣٥٦.

استعمال تقنيات التعليم، والاتصال الحديثة.

٥- تنمية الصفات القيادية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، وإطلاعهم على خبرات زملائهم، وتدعيم روح العمل التعاوني، وتعويدهم على التعامل بالأساليب الإنسانية، والديمقراطية أثناء التعامل مع الآخرين، والمساهمة في تكوين مجتمعات تعلم مهنية متطورة تقدم خدمات فاعلة للمجتمع، والمساهمة بشكل فعال في معالجة القضايا التعليمية بأسلوب علمي.

٦- مساعدة معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي حديثي العهد بالتدريس على تنمية مهاراتهم المهنية والفنية، وتعزيز أدائهم، وتصحيح المسارات غير الفاعلة، وتأهيل معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي أصحاب المؤهلات غير التربوية، وترسيخ مبدأ التعلم والتدريب المستمر، والاعتماد على أساليب التعلم الذاتي بما ينسجم مع مفهوم التربية المستدامة^(١).

٧- تعزيز ثقة معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بأنفسهم؛ مما يولد لديهم الرغبة في السعي لامتلاك الكفايات، والمهارات، والأساليب المهنية التي تساعدهم على تطوير عملهم في المدرسة، ودفع المعلمين إلى تطوير ذاتهم، وتنمية خبراتهم المهنية ومعارفهم عن طريق توسيع معلوماتهم، حتى تكون أكثر كفاية واقتدار؛ للاضطلاع بالمهام المنوطة به وعلى رأسها تخريج مواطنين صالحين للمجتمع يمكنهم رؤية المشكلات رؤية موضوعية، وتحليل المواقف، واتخاذ القرارات الذكية^(٢).

ومن خلال ما سبق يمكن القول إن الهدف الرئيس من عملية التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، والذي يتمثل في رفع مستوى كفاءة المعلمين داخل المواقف التعليمية من خلال إكسابهم الخبرات، والمهارات اللازمة للارتقاء بمستوى أدائهم، وبالتالي تمكينهم من تحقيق تربية فعالة لطلبتهم، ويتم ذلك خلال مجموعة من البرامج، والأنشطة والوسائل والممارسات والسياسات التعليمية قبل الخدمة وأثناءها. وإن أدوار معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي متعددة في العملية التعليمية؛ فهم موجهون للطلاب، وميسرون لتعلمهم، ليسوا فقط ناقلين للمعرفة؛ فهم عامل أساسي للارتقاء، والنهوض بالمعرفة الإنسانية مما يفرض عليهم السعي نحو تطوير مهاراتهم وقدراتهم.

أما عن حاجة معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي للتنمية المهنية؛ فإن الفترة التي يقضيها المعلمون في كليات التربية تؤهلهم إلى أن يكونوا معلمين فقط، ويتطلب منهم الاستمرار في التعلم والتدريب؛ لمواكبة الانفجار المعرفي وطرق التدريس الحديثة؛ لذا يحتاج المعلمون إلى التجديد والتطوير^(٣).

(١) مجدي عبد الوهاب، وآخرون، مرجع سابق، ص ٤٣.

(٢) إلهام علي أحمد الشلبي، مرجع سابق، ص ٤٣٩.

(٣) بيومي محمد ضحاوي ومحمد إبراهيم خاطر، "نظم التعليم والاتجاهات العالمية المعاصرة"، دار الفكر العربي، ط ٢،

القاهرة، ٢٠١٦، ص ١٢٨.

ولما تشهده مناهج الحلقة الأولى من التعليم الأساسي من تطوير للمناهج خاصة في الصفوف الأولى من الصف الأول إلى الصف الثالث الابتدائي في نظام التعليم الجديد (2.0)، ومن هنا تتضح أهمية التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، ويمكن تلخيصها في النقاط الآتية:

١- تسهم في مواكبة التجديد، وتطوير العملية التعليمية وفق المعايير الدولية، وتلبي حاجة التدريب إلى التطوير في جميع مجالات العلم والمعرفة، وتعمل على مسايرة التوجه العالمي نحو التقيد بالجودة الشاملة والاعتماد الأكاديمي في عملية التعلم^(١).

٢- تساعد على تعزيز أدوار معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، وتنويع خبراتهم، ومعارفهم والتي تنعكس على المتعلمين، واستكشافها من خلال طرائق تدريسية متطورة ومعاصرة في المجال التعليمي، وتعمل على تمكينهم من أداء المهام الموكلة إليهم بفاعلية؛ لمواكبة انتقال المعارف والمستجدات المتسارعة بمجال تقنيات المعلومات والاتصالات، ومجال استراتيجيات التدريس والتعلم^(٢).

٣- توفر بيئة تعليمية تُمكن معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي مهنيًا وتُثمي قدراتهم؛ لمسايرة تعدد الأنظمة التعليمية، وتنوع أساليب التطوير، والتعلم الذاتي وفق التقنيات المعاصرة؛ لتلبية احتياجات طلابهم المختلفة، وتُسهّم في معالجة قصور برامج إعدادهم، وتدريبهم مهنيًا، وتُركز على بناء معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي لهويتهم المهنية وتفاعلهم مع المتعلمين، وانعكاسها على أدائهم^(٣).

٤- تهتم بإشباع الطرب الاجتماعي على التعليم، وبما يحققه الفرد من إنجازات وتنمية، وبما يكتسبه من شهادات رسمية، والتدريب غير الرسمي (التنمية المهنية الذاتية)، وأهميتها في تنمية معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي مهنيًا.

٥- تُسهّم في إثراء معارف وخبرات ومهارات معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، وتجديدها لملاحقة التغير المعرفي السريع وتبدل المهن والأعمال والتجدد المستمر؛ من خلال البحث والدراسة والتخطيط والتنظيم المستمر، وتيسر للحاق بركب التقدم وتحديات القرن الحالي، ومن ثم تُلبي الحاجة إلى الابتكار والإبداع.

وتُعد التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي غاية في الأهمية وانعكاساتها على طلابهم؛ حيث إن هذه المرحلة تعد أساس تكوين شخصية الأطفال؛ فهي توفر لهم أساسياتهم كأفراد

(١) مایسة فاضل أبو مسلم، مرجع سابق، ص ٢٧٠.

(٢) نجم الدين نصر، "التنمية المهنية المستدامة للمعلمين أثناء الخدمة في مواجهة تحديات العولمة"، مجلة كلية التربية بالزقازيق، ع (٤٦)، ٢٠٠٤، ص ١٨٧.

(3) Bodine R. Romijn, Pauline L. Slot, Paul P.M. Leseman, "Increasing teachers' intercultural competences in teacher preparation programs and through professional development: A review", **Teaching and Teacher Education**, No (98), 2021, pp 6-8.

وكأعضاء في جماعة، وتهيئ لهم أساسيات المواطنة الصالحة؛ وتعال الحلقة الأولى للتعليم الأساسي في الدول المتقدمة أهمية كبرى في نظامها التعليمي؛ لما لها من دور أساسي في رقيها وتقدمها، حيث تمثل الميدان الذي يلتقي فيه جميع أبناء المجتمع كافة؛ ليحصلوا منها على أساسيات مختلفة المعارف، ويكتشفون من خلالها أنفسهم، وتتفتح بالتدرج مداركهم، ويكتسبون منها الكثير من الخبرات، والمهارات المفيدة لهم في حياتهم المستقبلية^(١).

ومن خلال ما سبق يتضح أن التنمية المهنية المستدامة للمعلمين ضرورية لما لها من تأثير المعلمين في تعلم المتعلمين من خلال التنمية المهنية والشخصية، حيث إن الإعداد الذي يتلقونه قبل الخدمة مهما كانت جودته غير كافٍ لتمكينهم من الاستمرار في أداء أدوارهم المتغيرة في ضوء التطورات التي تفرض نفسها على مكونات منظومة التعليم، فالتنمية المهنية للمعلمين عنصر بالغ الأهمية بغية تنفيذ برامج الإصلاح والتطوير التعليمي كافة، كما إن التطورات جميعها التي لحقت بأدوار هؤلاء المعلمين بفعل التغيرات المتسارعة في التعليم، كل هذا أدى إلى توسيع نطاق مسؤولياتهم؛ ليصبحوا منتجين للمعلومات أكثر منهم ناقلين لها.

ثالثاً- خصائص التنمية المهنية المستدامة ومبادئها لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي

يُعد معلمو الحلقة الأولى من التعليم الأساسي من أهم مدخلات العملية التعليمية، ويتضح ذلك من خلال خبراتهم، واكتمال إعدادهم، وسلامة أدائهم، وقد أشارت العديد من الدراسات إلى عدة خصائص للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي كما يلي^(٢):

- ١- **الهدفية:** ويتم تحديد أهداف التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بدقة وبعناية، ويمكن قياسها؛ فهي تهدف إلى تنمية قدرات معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي باستمرار مع مراعاة أن يتم تطويرها كلما تطورت الاحتياجات، وهذا بالإضافة إلى التغلب على المشكلات النوعية، والتربوية تبعاً لخصوصيتها، وتضمن التعليم والتعلم والبحث المستمر^(٣).
- ٢- **الاستمرارية:** فهي تستغرق حياة معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، وتستمر مدى حياتهم المهنية، وتتأكد فيها مسؤوليتهم؛ ولذلك فهي تتطلب وجود الدافع، والقدرة، والرغبة في النمو والتحسين، وتتطلب تفاعلهم؛ حيث يتطورون مهنيًا خلال تفاعلهم المستمر مع أقرانهم ومجتمعهم^(٤).

(١) هيله عبد الله الفهيد، "التنمية المهنية الذاتية لمديرات المرحلة الابتدائية الأهلية في مدينة الرياض: نموذج مقترح"،

رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود، ٢٠١٣، ص ٣.

(٢) منى سليمان الذبياني، مرجع سابق، ص ص ١٢٦-١٢٧.

(3) Jodie Hunter, Jenni Back, "Facilitating Sustainable Professional Development through Lesson Study", **Journal of Mathematics Teacher Education and Development**, NO(1), Vol(12), Australia. 2011, pp 94-114.

(٤) طارق عامر، "النمو والتنمية المهنية للمعلم - التدريب أثناء الخدمة"، طيبة للنشر والتوزيع، ط ١، القاهرة، ٢٠١١.

٣- الشمولية: فهي تراعي مختلف جوانب معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي النفسية، والمعرفية، والمهارية، والنتقيفية، وكما تراعي حاجات معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي والمدرسة والمجتمع، وتجمع بين الجانبين النظري والتطبيقي، وترتكز على معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي باعتبارهم أساس تعلم المتعلمين، ولكنها تشمل جميع الأعضاء الآخرين دون تمييز بين القديم والحديث ومنخفض الأداء؛ فهي تهتم بتقديم الفرد، والمجموعات، والمؤسسات التعليمية^(١).

٤- القيادية: فهي تحترم وترعى القدرات الذهنية، والقيادية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي وغيرهم ممن في المجتمع المدرسي؛ فهي تعكس أفضل الأبحاث، والممارسات المتاحة في التعليم والتعلم.

٥- التعاونية: تقوم على التعاون بين القائمين عليها ومعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في التخطيط، والتنفيذ، والمتابعة للبرامج، والأنشطة، والتقليل من المركزية من خلال عقد برامج التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي داخل المدرسة والإدارة والمحافظة.

٦- التنظيمية والمنهجية: تساعد على توفير الوقت الكافي والجهد والموارد المناسبة لتنمية معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي مهنيًا؛ حيث تقودها خطة متماسكة ومتكاملة وطويلة المدى تتسم بالتنظيم الجيد للأنشطة والبرامج والخبرات، والمرونة لتقبل كل جديد ومفيد للعملية التعليمية^(٢).

٧- التنموية: فهي تمكن معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي من توسيع دائرة اطلاعهم في محتوى المناهج، واستراتيجيات التعليم واستخدام التكنولوجيا، والتواصل والتفاعل الإيجابي المشترك لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي من خلال تدريب الأقران؛ ولأن لها تغيرات واضحة وملموسة في تطوير أداء معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي وإيجاد حلول للمشكلات التربوية^(٣).

٨- التشاركية: فهي تتطلب دعم الإدارة وتفاعل ومشاركة المجتمع لتحقيق أهدافها المنشودة، وتتضمن أنشطة متماسكة ومتعددة الأبعاد تتكامل بين النظرية والممارسة، بحيث توجه كل منهما الأخرى، وتتجدد دائمًا في ضوء ما يستجد من المعارف والتوجهات^(٤).

٩- الدافعية: وهي تحفيز معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي للمشاركة في برامج التنمية المهنية، ويؤدي تحفيز المعلمين دورًا مهمًا في تحديد ما يحدث بعد مشاركة المعلمين، ومن المرجح أن يقوم

(١) رشيدة السيد أحمد طاهر، "التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الاتجاهات العالمية - تحديات وطموحات"، دار

الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠١٠، ص ٣٧.

(٢) مجدي عبد الوهاب، وآخرون، مرجع سابق، ص ٤٢.

(٣) هيله عبد الله الفهيد، مرجع سابق، ٢٠١٣.

(٤) طارق عامر، مرجع سابق، ٢٠١١.

المعلمون ذوو الدافع القوي للتنفيذ بتوسيع التعلم الذي بدأ في خبرات التنمية المهنية الرسمية، ودمج الممارسات الجديدة في تعليمهم؛ نظرًا لأن دافع معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي للتنفيذ أمر حاسم لنجاحات، وإخفاقات برامج التنمية المهنية الرسمية^(١).

١٠- التغذية الراجعة؛ ويمكن قياس أثر التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي وتقييم برامجها؛ ويتم تقييمها في النهاية على أساس تأثيرها على فاعلية أداء معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، وتعلم المتعلمين، وهذا التقييم يقود الجهود اللاحقة للتنمية المهنية المستدامة^(٢).

ومما سبق يتضح أن التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي تتميز بأنها عملية مقصودة ومخطط لها من قبل المؤسسات التربوية من أجل زيادة نموهم مهنيًا، وتُصمم الأنشطة لا مركزياً وفقاً لآراء، ومقترحات معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، مع الاعتماد على تفعيل وحدات التدريب، وغالباً تُلبى أنشطتها احتياجات معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.

وهناك اختلاف حول المبادئ الأساسية للتنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بين الباحثين، ولكن يوجد اتفاق حول المبدأ العام منها، وهو تغيير ثقافة التعليم، والتركيز على المشاركة، والإصلاح، ويتفرع عنهما المبادئ التالية:

١- ضرورة مشاركة جميع الفئات في بناء وتنفيذ خطة التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي وتقييمها^(٣).

٢- توجد التنمية المهنية بيئة مهنية، وتنظيمية مشجعة للتطور والتحسين؛ لأنها تشتمل على فرص متنوعة، وعديدة تساعد على اشتراك معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي كمتعلمين، وممارسة المهارات، والاستراتيجيات، والفنيات الجديدة، وتقييم التغذية الراجعة للأداء، واستمرار أنشطة المتابعة.

٣- الانتقال إلى البناء على الثراء المعرفي، والخبرات التراكمية التي يملكها معلمو الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، والعاملون في مدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، ومحاولة تحسينها، وتطويرها بدلاً من التركيز على نواحي القصور ومحاولة علاجها^(٤).

٤- توظيف نتائج البحوث، والدراسات المتميزة في مجال التعليم، والتعلم، والقيادة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.

٥- تنمية الخبرات الداخلية في مجالات المادة العلمية، وطرائق التدريس، واستخدام التكنولوجيا للوصول لتدريس متميز يحقق نتائج طلابية قيمة.

(1) David J. Osman, and Jayce R. Warner, **Op.Cit.**, pp1-2.

(٢) عقيل محمود رفاعي، "إدارة التنمية المهنية"، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٩، ص ٨-٩.

(٣) مجدي عبد الوهاب وآخرون، مرجع سابق، ص ٤٦.

(٤) مجدي عبد الوهاب وآخرون، المرجع السابق، ص ٤٧.

٦- ضرورة التعامل مع التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي كعمليات وليس كنتائج.
٧- التخطيط الجماعي للتنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، وبناء خطة متكاملة وطويلة الأجل^(١).

٨- توفير الوقت الكافي، والموارد المناسبة لبرامج التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي والتوعية.

٩- ضرورة قياس أثر التنمية المهنية على المتعلمين؛ حيث إن التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي ترتبط بنتائج يمكن قياسها من خلال أداء المعلمين، والطلاب داخل المدرسة. وبعد استعراض تلك المبادئ التي تقوم عليها التنمية المهنية يتضح أنها تركز على تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين وتلبيتها؛ لتعزيز الأهداف والاستراتيجيات الموضوعية لتحقيق التنمية المهنية.

رابعاً- أنواع برامج التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي

تتنوع برامج التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي تبعاً للهدف منها، وتعتبر أنواع البرامج أقل أهمية في توصيفها من النتائج المقصودة لتلك البرامج، حيث يقوم المعلمون بتعزيز ممارساتهم التعليمية وانعكاسها على نتائج طلابهم^(٢)، وقد جاءت المادة رقم (٢٢) من دستور ٢٠١٤ لتؤكد على أن المعلمين وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، الركيزة الأساسية للتعليم، وتكفل الدولة تنمية كفاءاتهم العلمية، ومهاراتهم المهنية، ورعاية حقوقهم المادية والأدبية، وبما يضمن جودة التعليم وتحقيق أهدافه^(٣).

ومن هذه البرامج ما يتعلق بالتأهيل أو العلاج، وما يتعلق بالتنوير والتجديد، وبالآداء والتطور التكنولوجي والمناهج، وما يتعلق بأخلاقيات المهنة، ومن هذه البرامج ما هو رقمي يقدم من خلال الأكاديمية المهنية للمعلمين "البرنامج الرقمي تغيير المسمى الوظيفي، وهو أحد برامج التنمية المهنية التي تنظمها الأكاديمية المهنية للمعلمين المتقدمين لتغيير المسمى الوظيفي للمعلمين، والبرنامج الرقمي للقيادات التربوية، ويكون للمتقدمين للوظائف القيادية والإشرافية، والبرامج الرقمية للتقني، وهي البرامج الرقمية التي تنظمها الأكاديمية المهنية للمعلمين للمرشحين للتقني على كادر المعلم من أعضاء هيئة التعليم بوزارة التربية والتعليم والتعليم الفني^(٤)."

ويمكن تصنيف برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين إلى أربعة أنواع كما في الشكل (١) التالي:

(١) مایسة فاضل أبو مسلم، مرجع سابق، ص ٢٦٦.

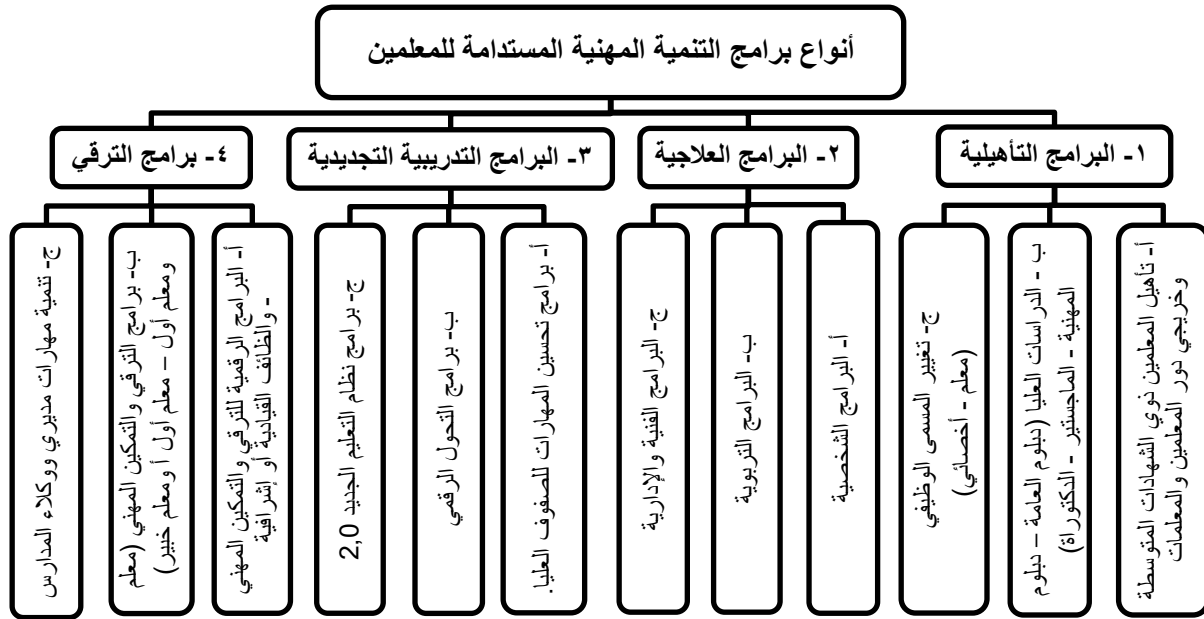
(2) David J. Osman, and Jayce R. Warner, **Op.Cit.**, p1.

(٣) جمهورية مصر العربية، "الدستور المصري"، ٢٠١٤، مادة (٢٢).

[/http://pat.edu.eg/pat2020](http://pat.edu.eg/pat2020)

(٤) جمهورية مصر العربية، "الموقع الرسمي للأكاديمية المهنية للمعلمين"،

متاح بتاريخ ١٣/٧/٢٠٢١م.



شكل (١): أنواع برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين (من تصميم الباحث).

ومن الشكل (١) السابق يتضح أن برامج التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي

يمكن تصنيفها في أربعة أنواع هي كالتالي:

١- البرامج التأهيلية:

وتتمثل في تأهيل معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي المستجدين أو المعلمين الذين يحملون مؤهلات غير تربوية، وتقدم لهم، برامج الدراسات العليا (دبلوم العامة - دبلوم المهنية) أو المتقدمين للبرنامج الرقمي تغيير المسمى الوظيفي (معلم / أخصائي) أو لخريجي دور المعلمين والمعلمات للحصول على مؤهل عالٍ من كليات التربية فتُعد لهم برامج أو دورات تساعد على الاطلاع على أساليب الأداء، واستراتيجيات وطرائق التدريس الحديثة، والإبداع في استخدام الوسائل التعليمية والتكنولوجية، بالإضافة إلى شهادة أو إجازة تأهيل تربوي للحصول على مستوى البكالوريوس بهدف تحقيق جودة الأداء داخل المدارس، وتغيير نظرة المجتمع بالنسبة للمعلمين^(١).

وقد جاء في الموقف الراهن لمراحل التعليم في الخطة الاستراتيجية للتعليم قبل الجامعي ٢٠١٤-٢٠٣٠م التأكيد على تأهيل المعلمين؛ حيث يعد المعلمون في كل الأزمنة والأمكنة محور العملية التعليمية ومركزها الرئيس، إذ إن جميع العوامل المساندة لهم كالمناهج والطلبة والكتاب، وغيرها لا تستطيع التأثير أو تطوير مسيرة التعليم دون أن تمر بالمعلمين، وعلى الرغم من أن هناك وفرة في المعلمين من حيث العدد، إلا أن نسب المعلمين إلى التلاميذ ضعيفة، وهذه الوفرة العددية في المعلمين لا يصاحبها تأهيل تربوي، فنسبة ٣٠٪ تقريبا من جملة المعلمين غير مؤهلين تربويا، ولهذا

(١) منى سليمان الذبياني، مرجع سابق، ص ١٣٣.

الأثر السلبي المباشر على مدى جودة العملية التعليمية، وخاصة في ظل برامج تنمية مهنية ضعيفة، وتأهيل تربوي قليل، ومن جانب آخر تشير مؤشرات العجز والزيادة في مختلف مستويات التعليم إلى عدم اتساق المؤهلات، والتخصصات مع الاحتياجات التدريسية الفعلية، إلى جانب سوء التوزيع الجغرافي، وإنَّ تطبيق كادر المعلمين يُشكّل أحد المداخل التي يُمكن أن يكون لها تأثير إيجابي على التنمية المهنية للمعلمين^(١).

وقد جاء في أهداف المناهج ومحتواها، وما يرتبط بها من طرائق التعليم والتعلم، وأساليب للتقويم تحدد برامج تدريب المعلمين، والتأكيد على وجود قصور في البرامج التدريبية على التعلم الذاتي وتنمية المهارات، وضعف انتقال أثر تدريب المعلمين إلى القاعات الدراسية، فما زالت طرائق التدريس تستند في معظم الأحيان على مفهوم تقليدي للتدريس، يظهر فيه المعلم كمصدر وحيد للمعرفة والسلطة العلمية، وهي أساليب تركز الحفظ والتلقين، وتكرس قيم الإذعان والطاعة السلبية وظاهرة هيمنة ثقافة الصمت في المجتمع، إن هذه التحديات يمكن إرجاعها إلى غياب الرؤية الشاملة في تجديد المناهج، وبرامج تأهيل الكوادر التربوية المختلفة، مع ضعف مشاركة المعلمين في المناقشات الخاصة بالمناهج، والمهارات المطلوب تعلمها، وضعف مساهمتهم في بناء المواد التعليمية المساعدة حتى داخل حجرات الدراسة^(٢).

وهناك مركزية قوية في اتخاذ القرار في التدريب، وتصميم البرامج التدريبية المختلفة، وإن الفائض من المعلمين المعيّنين يظهر نقص في التأهيل التربوي، وعلى الرغم من توافر بنية تحتية هائلة للتدريب لدى قطاع التعليم قبل الجامعي، لكنها ليست مستغلة الاستغلال الأمثل؛ فلقد أصبح دور الإدارة المختصة بالتدريب قاصرًا فقط على تدريب العاملين بقانون ٤٧ للعاملين بالدولة، أما ما يندرج تحت قانون ١٥٥ وتعديلاته (المعلمين، والموجهين، ومدراء المدارس) فالمسئول عن تدريبهم هي الأكاديمية المهنية للمعلمين، مع غياب نظام مؤسسي متكامل للمتابعة، والتقويم قائم على النتائج، رغم أن هناك العديد من الإدارات التي تقوم بعناصر من المتابعة، والتقويم لكنها تعمل في غياب كامل للتنسيق والتكامل؛ نتيجة لعدم وجود هيكل تنظيمي يحدد الواجبات، والمسئوليات عبر المستويات الإدارية المختلفة^(٣).

٢- البرامج العلاجية: وتكون لوجود أي قصور في أداء معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي سواء

(١) وزارة التربية والتعليم، "الخطة الإستراتيجية للتعليم قبل الجامعي ٢٠١٤-٢٠٣٠، التعليم المشروع القومي لمصر"، ص ص ٣٧-٣٨.

(٢) المرجع السابق، ص ص ٣٩-٤٠.

(٣) وزارة التربية والتعليم، "الخطة الإستراتيجية للتعليم قبل الجامعي ٢٠١٤-٢٠٣٠، مرجع سابق، ص ص ٤٦-٤٧.

من الناحية الشخصية أم الفنية أم الإدارية أم التربوية، ومن ثم فهي تناقش جوانب محددة في أداء المعلم، وتعمل على علاج ما بها من قصور، وهي برامج شديدة الحساسية خاصة وأنها إن لم تُخاطب القناعات الشخصية للمعلمين المتدربين فلن تكون ذات جدوى^(١).

٣- البرامج التدريبية التجديدية:

تعقد عادة بشكل دوري؛ لتعريف معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بالنظريات التربوية الحديثة، والمعارف الجديدة في مجال تخصصهم في المجال التربوي والعلمي (برامج نظام التعليم الجديد ٢٠٠٠، للصفوف الأول والثاني والثالث والرابع الابتدائي، والبرامج العلاجية وبرامج تحسين المهارات للصفوف العليا، وبرامج التحول الرقمي واستخدام التكنولوجيا وبرامج التعليم عن بعد)^(٢). وركزت الخطة الاستراتيجية للتعليم قبل الجامعي ٢٠١٤-٢٠٣٠ على التنمية المهنية الشاملة، والمستدامة المخططة للمعلمين، وبما يحقق التجديد المعرفي، والمهني للمعلمين كل خمس سنوات وصولاً إلى المعلم المتجدد، والمرشد، والميسر للتعليم، وركزت أيضاً على المعالجات الشاملة لقضايا المعلمين، وإيجاد الحلول المتوازنة لحاجاتهم، وبما يحقق تحسين الأداء التعليمي، وتحسين أداء وتحفيز المعلمين في تطبيق المناهج الجديدة المطورة، وتكنولوجيا المعلومات، والاتصالات^(٣).

٤- برامج الترقى:

وتُعد هذه البرامج لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي الذين أتموا في الوظيفة الأدنى خمس سنوات، البرامج الرقمية للترقى والتكئين المهني (معلم - معلم أول - معلم أول أ - معلم خبير)، أو لشغل وظائف قيادية أو إشرافية - البرامج الرقمية للإشراف والقيادة التربوية؛ بهدف تعريفهم بمتطلبات العمل الجديد أو إعداد المديرين (TOT)^(٤).

ومن أجل تطوير وتنمية معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي مهنيًا، والتأكيد على التعلم المستمر مدى الحياة؛ بحيث تنطلق طاقاتهم الفعالة، والمبدعة في مجال عملهم المهني، والاستخدام الأمثل لمصادر المعرفة، والأدوات التكنولوجية، والاستفادة من خبرات العاملين؛ باشتراكهم في دورات تنشيطية تتيح لهم التفاعل، وتنمية مهاراتهم؛ لتوجيه الطلاب نحو الدراسة التي تحقق لهم فرصة عمل جيدة^(٥).

(١) مجدي عبد الوهاب، وآخرون، مرجع سابق، ص ٦٤.

(٢) عيشة عبد السلام المنشاوي، "أساليب التنمية المهنية المستدامة للمعلمين"، في المؤتمر الدولي السابع - التعليم في مطلع الألفية الثالثة، معهد الدراسات التربوية، القاهرة، مج (٣)، ٢٠٠٩، ص ١٧٠٥.

(٣) وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني، "الخطة الإستراتيجية للتعليم قبل الجامعي ٢٠١٤-٢٠٣٠"، مرجع سابق، ص ٦٥.

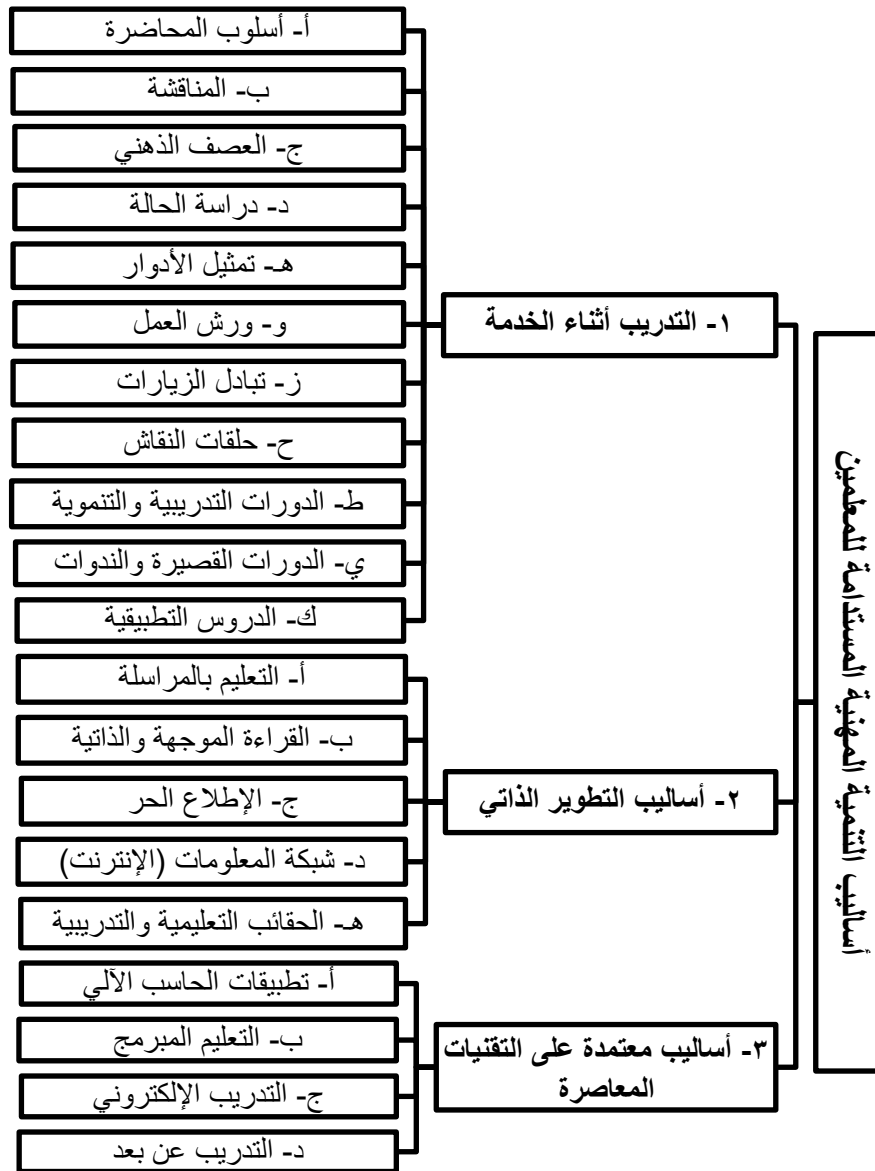
(٤) مایسة فاضل أبو مسلم، مرجع سابق، ص ٢٧٣.

(٥) محمد بن ناصر السويد، "بناء مصفوفة الخيارات الاستراتيجية للتنمية المهنية للمعلمين بالمملكة العربية السعودية"،

المجلة العربية للدراسات التربوية والاجتماعية، جامعة المجمعة، ع (٦)، ٢٠١٥، ص ٥١.

خامساً- أساليب التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي

تتعدد أساليب التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بصفة عامة، وفي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بصفة خاصة؛ فهي تتم من خلال تنمية قدراتهم في عدة جوانب، وهي العلاقات الإنسانية، والتخطيط للتدريس، وإدارة الصف، وطرق وأساليب التدريس، فضلاً عن تشجيع معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي على تنمية أنفسهم؛ من خلال القراءة، والاطلاع في ميدان التخصص التربوي، والحث على الالتحاق بالورش التدريبية، وإجراء الزيارات الميدانية بينهم وبين زملائهم، ومما ينعكس أثره على العملية التعليمية، كما يظهر في الشكل (٢) التالي:



شكل (٢) أساليب التنمية المهنية المستدامة للمعلمين (من تصميم الباحث).

يتضح من الشكل السابق أنَّ أساليب التنمية المهنية المستدامة للمعلمين كثيرة، ومتنوعة، وتتم من خلال الأنشطة الرسمية وغير الرسمية للتنمية المهنية بما في ذلك الدورات التدريبية المنظمة أثناء الخدمة،

وغالبًا ما يُشار إلى النهج الشائع لتنفيذ برامج التنمية المهنية الرسمية باسم "ورش العمل"، حيث يقوم المعلمون بأدوار الطلاب، والمشاركة في الأنشطة المنظمة مثل المحاضرات والمناقشات، وإقامة الندوات واللقاءات، وطرح القضايا الأساسية في التدريس، واستضافة المختصين التربويين، والمتخصصين في برامج التوجيه والتنمية المهنية، وملاحظات الأقران، والجولات التعليمية، والبحوث الإجرائية، وحتى المناقشات المرتجلة (حلقات النقاش) مع زملائهم المعلمين^(١). والعصف الذهني، والتعلم عن بعد، وتمثيل الأدوار، وغير ذلك، التي يمكن تطبيقها وفقاً للأهداف المراد تحقيقها، ولكل أسلوب مميزاته، وخصائصه، واستخداماته، كما أنّ لكل منها شروطاً، وضوابط لا بد من توافرها ليكون الأسلوب فعالاً، وبالتالي لا يمكن القول إنّ أسلوباً منها أفضل الأساليب؛ فالتنمية المهنية تعتمد على أساليب متنوعة تعمل على زيادة كفايات المعلمين، وتطوير عملهم، وتحسين المهارات، والقدرات.

فبالأساليب المستخدمة في التنمية المهنية تتعدد وتتنوع، ويمكن تصنيفها في ثلاثة أنواع كما يأتي:

١- **التدريب أثناء الخدمة:** هو الشكل الأكثر شيوعاً للتنمية المهنية؛ حيث إنّ برامج التدريب تهدف إلى تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، وتعمل على تحسين معارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم؛ ليصبحوا أكثر فاعلية في أداء مهامهم الوظيفية، وحتى يتسنى لهم مواكبة المتغيرات العالمية المعاصرة، وسيكون حافزاً لهم على أداء رسالتهم في بناء القيم، والأخلاق لدى أجيال المستقبل^(٢).

ومن أساليب التدريب أثناء الخدمة ما يلي:

أ- **أسلوب المحاضرة Lecture:** وهي من أكثر وسائل التدريب استخداماً، وتعد المحاضرة من أقدم أساليب التدريب، حيث أنّها منخفضة التكاليف، وسهلة الإعداد، ويمكن عن طريقها تدريب أكبر عدد ممكن من معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في وقت واحد، كما أنّها وسيلة لنقل المعلومات والبيانات بطريقة منظمة، وتعتمد بشكل أساسي على الجانب النظري من المعلومات الخاصة بالبرنامج التدريبي^(٣).

ب- **المناقشة Discussion:** وهي عبارة عن مشاركة معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بالأسئلة والنقاش في المقرر، والاستفسار عن الأسئلة، والمشاركة في طرح الحلول والبدائل^(٤).

ج- **العصف الذهني Brain Storming:** يعمل هذا الأسلوب على تشجيع معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي (المتدربين) على إنتاج عدد كبير من الأفكار، والعمل على توليدها؛ بغرض تنمية

(1) David J. Osman, and Jayce R. Warner, **Op.Cit.**, p1.

(٢) نشوة سعد محمد بسطويسي، ومحمود عباس عابدين، ومنى ياسين محي الدين، "التدريب عن بعد لمعلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة الإسماعيلية: دراسة تقييمية"، مجلة كلية التربية، جامعة الزقازيق، ع (٦٥)، ٢٠٠٩، ص ٣٢٢.

(٣) مجدي عبد الوهاب، وآخرون، مرجع سابق، ص ٦٩.

(٤) منى سليمان الذبياني، مرجع سابق، ص ١٢٩.

قدراتهم العقلية، وتوليد الأفكار حول مشكلة ما، تُطرح على المتدربين خلال الجلسة، حيث يمتاز هذا الأسلوب بجمع المعلومات بطريقة سريعة، والتشجيع على المشاركة، وتوليد الإجابات التلقائية الحرة، والقيام بمناقشتها وتقييمها^(١).

د- **دراسة الحالة Case Study**: ويتضمن هذا الأسلوب تمركز المتدرب في العملية التدريبية على دراسة حالة، والحالة عبارة عن مشكلة (واقعية أو افتراضية)، ثم يقوم المتدربون بدراسة هذه الحالة تحت توجيه المشرف القائم بالتدريب، والهدف هو التوصل إلى الحلول والبدائل المقترحة لتنمية قدرات معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي على التحليل والدراسة والموضوعية، ومن ثم توصلهم إلى القرارات الصحيحة^(٢).

هـ- **تمثيل الأدوار Playing -Role**: يعتبر أسلوب تمثيل الأدوار أسلوباً فعالاً من أساليب تدريب معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي أثناء الخدمة، حيث يهدف إلى تدريب معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي على استخدام ما تعلموه، وتوضيح الأسس والمبادئ المستفادة من محتوى المادة أو الموضوع، بالإضافة إلى تنمية مهاراتهم في التعرف على مشاكل العلاقات الإنسانية، وتقديم أساس قوي للبحث والمناقشة، فهو أسلوب من أساليب التدريب الجماعي لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، ويعني تمثيل الأدوار وضع حالات يكون فيها سلوك معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي (المتدربين) ملائماً للأدوار التي تم تعيينها لهم للقيام بها، ويحدد لكل مشترك الدور الذي يقوم به، ويفيد هذا الأسلوب في ربط الناحية النظرية بالنواحي العملية، والتعمق في فهم المواقف المختلفة، وتنمية مهاراتهم في التعامل مع الآخرين^(٣).

و- **ورش العمل Work Shop**: وهذا الأسلوب من الأساليب الفعالة في تدريب معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، حيث يساعد على خلق التعاون والعمل كفريق، والمشاركة في حل المشكلات، ويقوم الفريق بتوزيع موضوعات الدراسة بطرق المجموعات؛ وذلك بهدف دراسة المشكلة ويقوم كل فرد بدراسة جانب من جوانبها بطرق موضوعية، وتعد ورش العمل أحد الطرق التي تساعد على تنمية معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي مهنيًا، وتستخدم عادة في برامج تدريبهم، وترتبط أهداف ورش العمل بصورة مباشرة بمشكلاتهم، واحتياجاتهم المرتبطة بالواقع^(٤).

ز- **تبادل الزيارات**: وهو أسلوب بديل للتوجيه والإشراف الفني، ويعتمد هذا النظام على ربط معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بعضهم ببعض ربطاً منهجياً، بحيث يستفيد كل معلم من الآخر

(١) مصطفى عبد السميع محمد وسهير محمد، "إعداد المعلم تنميته وتدريبه"، دار الفكر، عمان، ٢٠٠٥، ص ١٨٢.

(٢) نبيل سعد خليل، "الإدارة المدرسية الحديثة في ضوء الفكر الإداري المعاصر"، دار الفجر، القاهرة، ٢٠٠٩، ص ٤٢٥.

(٣) عيشة عبد السلام المنشاوي، مرجع سابق، ص ١٧٠٧.

(٤) نبيل سعد خليل، مرجع سابق، ص ٤٢٦.

في مجالات التخطيط، والتدريس، والتقويم، والتدريب، ويقوم كل معلم في هذا النظام بزيارة زميله ومشاهدة أدائه وكتابة تقرير عن نوع ومستوى الأداء، ويجتمع المعلم بعد ذلك بزميله ليمناقشة المشاهدة، وتحديد جوانب القوة والضعف، وسبل تعزيز جوانب القوة ومعالجة الضعف^(١).

ح- حلقات المناقشة: تعتبر من الأساليب التدريبية الشائعة في برامج التنمية المهنية، والتي تتيح للمعلم المشارك فيها حرية إبداء رأيه في موضوع النقاش دون صعوبات أو مضايقة^(٢)، وهي تقوم على أساس تقسيم المتدربين إلى مجموعات صغيرة؛ بغرض النظر في مشكلة معينة في مداولة مفتوحة؛ بهدف التوصل إلى الحقيقة أو اقتراح الحلول لها، وتهدف تلك الاجتماعات إلى إعطاء المتدربين، والدارسين فكرة عامة عن الموضوعات المعدة للبحث، والتدريب، والمهام التي تؤديها، والأهداف التي يُراد بلوغها، والتوصل إليها^(٣).

ط- الدورات التدريبية والتنموية: وهي البرامج التي تقدمها إدارة الإعداد والتدريب التربوي، والتي تهدف إلى تنمية المعلم، كونها عملية تنموية وإحدى المكونات الأساسية في المنظومة التربوية والمسئولة عن إثراء الأداء المهني للمعلم وتطويره، فضلاً عن النمو بالتدريس من خلال تنميته مهنيًا بصورة مستمرة، وهي تمثل عنصر أساسي في استمرار التربية والتعليم؛ لأنها تلبي رغبات المعلمين وميولهم، وتساعدهم على اكتشاف قدراتهم وقابليتهم، والتي ما كان لها أن تظهر لولا فرص التأهيل والتدريب^(٤).

ي- الدورات القصيرة والندوات: فالندوات التي تصب بشكل مباشر في التنمية المهنية لمن يقوم بهذا النشاط؛ فاللقاء المحاضرات، وتنظيم الندوات، وإلقاء أوراق العمل؛ تقتضى من المعلم أن يقرأ ويطلع على آخر المستجدات في مجاله، ويتطلب التفكير الجاد في أسلوب العرض، وتقديم المادة بشكل فعال، كل هذه العمليات تساهم في تطوير أداء المعلم، وزيادة حصيلته المعرفية ورفع مستوى أدائه الوظيفي، فهذه الدورات يتم تقديمها كنشاط خارج المدرسة؛ حيث تقوم جهات خارجية بتمويلها ويحاولون فيها تقديم الجديد من العلم بقدر الاستطاعة، وتتم الندوات أيضًا خارج المدرسة وداخلها،

(١) مجدي عبد الوهاب، وآخرون، مرجع سابق، ص ٦٨.

(٢) محمد بن سعود البوشي ومحمد بن عبد الله يحيى، "واقع التنمية المهنية لمعلم المرحلة الابتدائية من وجهة نظر المعلمين بمحافظة العلا في ضوء توجهات مشروع المعلم الجديد"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض، ٢٠١٥، ص ٥٢.

(٣) عيشة عبد السلام المنشاوي، مرجع سابق، ص ١٧٠٩.

(٤) عبدالهادي براك مطيع الصاعدي وبندر بن عبدالله الشريف، "معوقات التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر المشرفين التربويين بمنطقة المدينة المنورة التعليمية"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، المدينة المنورة، ٢٠١٤، ص ٦٧.

وتقوم على أساس جمع عدد من الأشخاص لديهم نفس الاهتمامات، ولديهم فكرة واضحة عمّا يريدون تحقيقه، ويتبادلون الأفكار والخبرات، وهذا النوع من التشابه يبدو مقبولاً بشكل كبير لتنمية المعلمين مهنيًا^(١).

ك- **الدروس التطبيقية:** لا بد وأن يكون لدى كل معلم مناطق قوية يستطيع أن ينقلها للآخرين؛ بحيث يستفيد هو بتدريب الآخرين على مجموعة من المهارات الإضافية، مع تعزيز لجوانب قوته، ويستفيد الآخرون منه في تحسين جوانب الضعف لديهم^(٢).

٢- **أساليب التطوير الذاتي:** وهي عبارة عن تلك الأساليب التي يتم بموجبها تزويد المعلمين بالمعارف التي تساعد على تطوير كفاءتهم المهنية، والعلمية، وثقافتهم العامة، وللتعلم الذاتي أهمية كبيرة في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين؛ حيث يعترف هذا الأسلوب باستقلالية المعلمين، وتوفير جو من الحرية، والديمقراطية أثناء تنميتهم المهنية، وهذا الأسلوب يساعد المعلمين على ابتكار الأساليب الفعالة، وحيث إن عملية التنمية المهنية عملية مستمرة فيفضل أن تكون في أحد جوانبها موجهة توجيهًا ذاتيًا للمعلمين القادرين على تحديد احتياجاتهم المهنية^(٣).

ومن أساليب التطوير الذاتي^(٤):

أ- **التعليم بالمراسلة Correspondence Learning:** وهو أسلوب تدريس يعتمد على إيصال مواد التدريب، والتعليم إلى المعلمين في أماكن إقامتهم، وذلك عن طريق المراسلة.

ب- **القراءة الموجهة والذاتية:** والمقصود بها التثقيف الذاتي؛ بحيث يقرأ الفرد كل ما يقع تحت عيناه سواء في مجال تخصصه أم أي مجال آخر، فهو بذلك أسلوب تعليمي يهدف إلى تبصير المعلمين بكتب، ودراسات تربوية يرى المدرب أنّها سوف تقدم جانبًا معرفيًا للمعلمين^(٥).

ج- **الإطلاع الحر:** وهو عبارة عن قراءات ذاتية في مجال التخصص العلمي، وفي مجال أساليب التدريس، والتقويم في المجالات العلمية المتخصصة، وإن كانت هذه الوسيلة وسيلة غير تقليدية من وسائل التعلم، وأقل الوسائل فاعلية بالنسبة للمعلمين بالمقارنة بالوسائل الأخرى؛ وذلك لأنها تتطلب منهم مزيدًا من الوقت والمال، ولكنها يمكن أن تساعد على تعديل سلوك، واتجاهات المعلمين، وتساعد على تحقيق الأهداف المرجوة.

(١) عيشة عبد السلام المنشاوي، مرجع سابق، ص ١٧١٠.

(٢) عبد الهادي الصاعدي وبندر الشريف، مرجع سابق، ص ٦٩.

(٣) تحية محمد التوبي، "ضغوط العمل وعلاقتها بالنمو المهني المعلمي الصفوف من (١١-١٢) بالمنطقة الداخلية بسلطنة عمان"، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد البحوث والدراسات العربية، القاهرة، ٢٠١٠، ص ٦٩.

(٤) المرجع السابق، ص ٦٩.

(٥) عبدالهادي الصاعدي وبندر الشريف، مرجع سابق، ص ٧٣.

د- **التعلم عبر شبكة المعلومات الدولية (الإنترنت):** من الأساليب المهمة لتحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي؛ من خلال الإطلاع على كل ما هو جديد في المجال التعليمي، والنظريات التربوية من بحوث، وكتب، ودراسات مما يساعد على القيام بعملية التحديث، والتعديل لتساعد على تحقيق التنمية المهنية.

هـ- **الحقائب التعليمية والتدريبية:** وهي وحدة تعليمية تعتمد على نظام التعلم الذاتي، وتحتوي على مواد معرفية، ومواد تعليمية متنوعة مرتبطة بأهداف سلوكية ومعززة باختبارات قبلية وبعديّة وذاتية ومدعمة بنشاطات تعليمية متعددة تخدم المناهج التدريبية وتساندها وقد تستخدم في التعليم الذاتي الفردي، والتعليم التعاوني والتعليم الجماعي من خلال المواقف التدريسية والفعاليات الصفية.

وتعد الحقائب التعليمية نظامًا تعليميًا متكاملًا، مصممًا بطريقة منهجية تساعد المعلم على التطور الفعال، وتحتوي الحقيبة على مجموعة من المواد التعليمية المترابطة ذات الأهداف المحددة؛ بحيث يتفاعل معها المعلم المطور لذاته معتمدًا على نفسه، وحسب سرعته، وقدراته الخاصة، وتتشعب فيها المسارات وذات أنشطة ووسائل متعددة، والحقيبة التعليمية تتكون من دليل يصف محتوى الحقيبة، والغرض منها، وأهميتها في التدريب والتطوير، وبها أنشطة وفعاليات تعليمية تبنى عليها أدوات القياس والتقويم؛ لتحقيق نواتج تعلم إيجابية، ويوضح بها أسلوب التعلم متبعًا التوجيهات في تطبيق المناشط، والفعاليات التعليمية؛ لتحقيق التعلم إلى درجة الإتقان.

٣- **أساليب معتمدة على التقنيات المعاصرة:** باستخدام التكنولوجيا في العملية التعليمية، كى يمكن للمعلم أن يقرأ في المجالات العامة؛ لتكوين ثقافة علمية، ومهنية، ومجتمعية يستفيد منها أثناء التدريس، ويتضمن التعلم الذاتى إحساس المعلم بنفسه، وقدرته على تحديد احتياجاته من خلال تصميم برامج تدريبية محددة ذات قدرة عالية تقوم على تفريد التعليم، كما أنه يمكن من خلاله التغلب على العقبات التى تحول دون عقد دورات تدريبية إما لأسباب اقتصادية أو لبعدها عن مراكز التدريب الرئيسية أو الفرعية، ومن خلال أسلوب التعلم الذاتى يستطيع المعلم أن يطور من معارفه ومهاراته وأن ينمى ممارساته المهنية من خلال القراءة الحرة فى المراجع العلمية الإضافية^(١).

ومن الأساليب المعتمدة على التقنيات المعاصرة:

أ- **تطبيقات الحاسب الآلي:** يعد الحاسوب مثاليًا للتعلم الذاتى؛ حيث إنه يراعى الفروق الفردية والسرعة الذاتية في التعلم، وتوجد برامج متخصصة لإرشاد المعلمين في تعلم المعارف والمعلومات من خلالها، وتحقيق نواتج تعلم إيجابية بتطوير قدراتهم الأدائية، كما أن مهمة الحاسوب في عملية تطوير عمل المعلمين تقوم على استكشاف المعلومة، والوصول إلى مصادر المعلومات المتعددة

(١) أحمد محمد صديق وآخران، مرجع سابق، ص ص ٢٥٢-٢٥٣.

ومساعدتهم علي زيادة سرعة استيعابهم، وترغيبهم، وتحفيزهم لعملية التعلم والتطوير .

وإنَّ كفاية وكفاءة المصمم للبرامج التعليمية، والتطويرية بالحاسوب، وقدرته الإبداعية تؤدي دورًا مهمًا في استثمار خصائص، ومميزات الحاسوب كالألوان، والكلام، والموسيقى، وتوليد الحركة وتقنية المحاكاة، وكذلك القدرة على إعادة المعلومات، وتكرارها بالقدر المطلوب هذه كلها آليات تساعد المعلمين في عملية التطوير الذاتي، وعلي إيجابية التعلم.

ب- التعلم المبرمج Programmed Learning: طريقة من طرق إعداد المواد التعليمية معتمدًا على التعلم الذاتي، والتعليم الفردي، والبرنامج عبارة عن سلسلة من العمليات المعدة سابقًا؛ لتشكل عملية تقدم للمعلمين تؤدي إلى توصيلهم إلى أغراض سلوكية محددة في التدريب، والتعلم الذاتي المبرمج فيه يتعلم الفرد بنفسه باكتسابه قدرًا من المعارف، والمهارات، والاتجاهات، والقيم التي يحددها برنامج التعلم من خلال وسائط وتقنيات التعلم منها (مواد تعليمية مطبوعة أو مبرمجة على الحاسوب أو على أشرطة صوتية أو مرئية في موضوع معين أو مادة)، وتتيح هذه البرامج الفرص أمام كل معلم بأن يسير في تعلمه وفقًا لسرعته الذاتية، مع توافر تغذية راجعة مستمرة، وتقديم التعزيز المناسب لزيادة الدافعية، ويعتمد علي برنامج تعليمي إرشادي؛ لتحقيق التعلم الإيجابي، بقدراته الذاتية مثال علي ذلك البرامج التعليمية لنظم التعليم المفتوح أو الجامعة المفتوحة^(١).

ج- التدريب الإلكتروني Electronic Training: هو عبارة عن استخدام نظام التعليم الإلكتروني في مجال التدريب، وشكل من أشكال التعليم عن بعد، ويتميز التدريب الإلكتروني بالمرونة؛ لأنه يساعد المعلمين على التدريب والتعلم دون التقييد بالمكان والزمان، ويتضمن هذا الأسلوب استخدام تقنيات الاتصالات، والمعلومات، والوسائل الرقمية في عملية التعليم والتعلم، والتقنيات الحديثة كالحاسب، والشبكات، والوسائط المتعددة من صوت، وصور، ورسومات، وآليات للبحث، والمكتبات الإلكترونية، وبوابات الإنترنت؛ حيث تقوم مراكز ومؤسسات التدريب بتصميم مواقع خاصة للتدريب على شبكة الانترنت، يتعلم فيها المعلمون عن طريق الحاسب الآلي؛ من أجل إيصال المعلومات للمتعلمين بأسرع وقت، وأقل تكلفة، وبصورة تمكن من إدارة العملية التعليمية وضبطها، وقياس، وتقييم أداء المعلمين^(٢).

(١) نوريه ناصر المعافا، "أثر التعليم المبرمج باستخدام تطبيق (Nearpod) في تحسين نواتج التعلم في مقرر الحاسب الآلي وتقنية المعلومات وزيادة الدافعية نحو التعلم الذاتي"، المجلة العربية للنشر العلمي، ع (٣٠)، ٢٠٢١، ص ١٣٧.

(٢) نشوة سعد محمد بسطويسي، "التدريب الإلكتروني للمعلمين أثناء الخدمة في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة - رؤية مستقبلية"، مجلة كلية التربية في العلوم التربوية، ع (٢)، مج (٤٢)، ٢٠١٨، ص ٣٣.

والتعليم الإلكتروني، هو أحد الوسائل التعليمية التي تعتمد على الوسائط الإلكترونية لإتاحة المعرفة للذين خارج القاعات الدراسية، ويشار إليه باللغة الإنجليزية بالمصطلح Electronic Learning أو e-learning في الأدبيات الحديثة، والمعاصرة، وارتبط مفهوم التعليم الإلكتروني باستخدام الشبكات الحاسوبية، والاتصالية وخاصة الشبكة العالمية للاتصالات أي الإنترنت.

د- **التدريب عن بعد Distance Training**: هو عبارة عن تطبيق، أو استخدام نظام التعليم عن بعد في مجال التدريب، بحيث يصبح التدريب عملية تربوية مرنة لتدريب المعلمين؛ بهدف تحسين مهاراتهم، وإمدادهم بالمزيد من المعارف، والمهارات، والخبرات، ويعتمد على استخدام الشبكة العنكبوتية، وتقنياتها الحديثة من برامج صوت، وصورة، وقواعد بيانات لتقدم الدروس التعليمية في أي موقع على خارطة العالم يتواجد فيه الفرد المتعلم عن طريق الاتصال والتواصل من خلال شبكة الاتصالات العالمية (الإنترنت)، كما يعتبر الطريق الأمثل للتعلم بالنسبة للأفراد الذين لم تساعدهم ظروف الحياة علي مواصلة تعلمهم، والحصول علي درجات علمية معينة حيث يفتح مجالات التعليم، والتعلم أثناء ممارستهم لأعمالهم الحيوية والحياتية^(١).

والتدريب عن بعد عملية تعليمية رسمية تجري غالبا عندما لا يتواجد المدرب والمتدرب في نفس المكان، والتدريب قد يكون متزامنا أو غير متزامن، وقد يستخدم فيه نظام المراسلة والوسائل السمعية والمرئية ووسائط وبرامج الحاسوب أو أي من تكنولوجيات الإتصالات الحديثة. كما تستخدم استراتيجيات التعليم عن بعد في نقل العلم، والمعرفة والمعلومة من مراكز مؤسسات التعليم العالي بجميع تخصصاتها ونقلها إلى الأماكن البعيدة والنائية، ويكون الاتصال بين المعلم والمتعلم متفاعلا interactive بحيث تصل المعلومة بنفس السرعة، وفي نفس زمن التنفيذ real time application، ويُمكن هذا النظام من نقل البرامج التعليمية، والتدريبية، والمحاضرات الحية والمسجلة بكفاءة عالية للمعلمين في أماكن تواجدهم، لاكتساب المعارف المتطورة والمستجدة، والمهارات التدريسية المطلوبة لتطوير عمل المعلم.

وينقسم التدريب عن بعد من حيث النقل إلى نوعين:

١. نقل متزامن (Synchronous Delivery): حيث يكون الاتصال، والتفاعل في الوقت الحقيقي

real time بين المعلم، والبرنامج التطويري أو التدريبي.

٢. نقل غير المتزامن (asynchronous delivery): حيث إن المحاضر يقوم بنقل وتوصيل أو

توفير المادة الدراسية بواسطة الفيديو، الحاسوب أو أي وسيلة later time، أخرى، ويتلقى المعلم المعلومة المطلوب تعلمها في وقت لاحق.

(١) نشوة سعد محمد بسطويس وأخران، مرجع سابق، ص ٣٢٣.

ويتضح مما سبق أن التنمية المهنية الفعالة من خلال الزيارات؛ لمعرفة مهارات معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، وقدراتهم التي تحتاج إلى تدريب من خلال برامج التنمية المهنية؛ ولذلك فإن عدم الاهتمام بالتنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي يترك عواقب وخيمة على عملية التدريس وعلى المعلم ذاته، تتمثل في نفور الطلاب من الروتين التقليدي في أساليب التعليم ووسائله، ووجود فجوة بين التقدم العلمي، ومنجزاته فيما يتعلق بالتعليم، وبين الواقع الذي يعيشه الطالب في المدرسة، مما يفقده روح المبادرة، والسعي نحو التفوق والإبداع⁽¹⁾.

ولذلك فإن ممارسة الأساليب المختلفة للتنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، تجعل من المدرسة مكانًا حيًا مليئًا بالتفاعلات والأنشطة المفيدة على جميع المستويات، فلا يجب أن يقتصر دور المدرسة على تعليم الطلبة فقط، وإنما يجب أن تكون المدرسة مكانًا يتعلم فيه الجميع. وتحاول الدراسة الحالية تقديم تصورًا مقترحًا يُمكن معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي من اكتساب المعارف، والمهارات، والخبرات، ونقلها لتلاميذهم بشكل ابتكاري وإبداعي، ومنظم في ضوء توظيف إدارة رأس المال الفكري؛ ليخرج طلابًا موهوبين ومبدعين ومبتكرين.

سادسًا - معوقات التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي

يعد المعلم حجر الزاوية في العملية التعليمية، فمتى ما أحسن إعداده وتأهيله وتطويره المستمر فستتحسن كفاءة التعليم وجودته، ولكن تبقى هنالك معوقات للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي تحول دون تحقيق الأهداف المنشودة لها. ويمكن تصنيف معوقات تفعيل التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، إلى المعوقات التنظيمية، والمعوقات البشرية، والمعوقات المادية وهي كالتالي:

أ- المعوقات التنظيمية:

١- عدم وضوح فلسفة التدريب، وأهدافه، وأولوياته، وعدم توفر قاعدة بيانات دقيقة توضح البرامج التدريبية وتنوعها إذا توافر ذلك، وغياب ثقافة التطوير، والتجديد، والإبداع، والابتكار عند تخطيط وتنفيذ هذه البرامج؛ فهي لا تساير السياسة التعليمية، ولا تتواءم مع الاحتياجات التدريبية، وضعف مستوى البرامج، وقلة المعلومات عن برامج التنمية المهنية، ببرامج التدريب الموجودة قديمة لا تصلح لتأهيل معلمي المستقبل.

٢- ضعف العلاقة والتنسيق بين مؤسسات إعداد المعلمين المتمثلة في كليات التربية وأجهزة التدريب، وغياب الخطة التدريبية الواضحة الرؤية المستقبلية لدى المخططين من إدارة التدريب، والتي تُعنى ببرامج التنمية المهنية؛ حيث إنه لا يوجد نظام واضح خاص بتنظيم أعمال التدريب، والتأهيل

(1) Peter Gray, "Why Don't Students Like School?" available at: www.psychologytoday.com, accessed on: 8-2-2020.

أثناء الخدمة للمعلمين، بل يتم التدريب بطريقة غير مقننة، ولا توجد خطة واضحة للتدريب بحيث يشمل جميع المعلمين.

٣- عدم وجود برنامج لمتابعة، وتقييم مدى تطور أداء المعلمين في المدارس، مما يعيق تحقيق الأهداف المنشودة للتنمية المهنية المستدامة للمعلمين^(١).

ب- المعوقات البشرية:

١- وجود قصور في تأهيل المدربين المتفرغين بقدر كافٍ، وبعض المدربين يفتقرون إلى مهارات التدريب، والذين يقومون بتنفيذ هذه البرامج التدريبية، والبرامج تركز على أسلوب المحاضرات والجانب النظري أكثر من الجانب العملي التطبيقي، إضافة لإغفال القائمين بإعداد هذه البرامج للاحتياجات التدريبية الفعلية للمعلمين، وعدم مراعاة الفروق الفردية بين المعلمين ومستوى خبرتهم وتنميتهم مهنيًا^(٢).

٢- عدم كفاية وقت المعلمين للتدريب أثناء الخدمة، وقلة الوقت المتاح للمعلمين للمشاركة في برامج التنمية المهنية لكثرة الأعباء الوظيفية، وكثرة الحصص التدريسية التي يقوم بها المعلمون^(٣)، وقد يكون التطبيق أمرًا صعبًا ويستغرق وقتًا طويلًا ومجهودًا؛ فكثيرًا ما يشير المعلمون إلى أنهم يستغرقون وقتًا طويلًا لوضع خطط الدروس الجديدة، وتنفيذ استراتيجيات التدريس الحديثة^(٤).

وتسمح جدولة التنمية المهنية على مدار العام الدراسي للمعلمين، بتطبيق ما تعلموه في برامج التنمية المهنية المستدامة في الفصل الدراسي التالي، ولكن إن كانت جلسات التنمية المهنية قد حدثت خلال فصل الصيف فقط، فلن يكون لدى المعلمين القدرة على اختبار ما تعلموه على الفور أثناء تطبيق التنمية المهنية مع طلابهم^(٥).

٣- قلة الدافعية لدى المعلمين للتطور المهني، وعدم مشاركتهم في التخطيط للتنمية المهنية، وضعف إقبالهم على أنشطتها؛ حيث يشكو معظم المعلمين من قلة دورات وبرامج التنمية المهنية المتخصصة المقدمة لهم، إضافة لنقص الوعي لدى بعض المعلمين بأهداف المرحلة، وضعف الرضا الوظيفي لديهم مما يضعف اهتمامهم بالتنمية المهنية، وضعف اهتمام المعلمين بتبادل الخبرات المهنية داخل المدرسة، مما يضعف روح التجديد والتغيير والمبادرة.

٤- عدم تمتع المعلمين بقدر كافٍ من الاستقلالية؛ فهم مقيدون بالعديد من اللوائح، والتعليمات سواء

(١) أحمد محمد صديق وآخرون، مرجع سابق، ص ٢٤٠.

(٢) نشوة سعد محمد بسطويسي وآخرون، مرجع سابق، ص ٣٢٦.

(٣) عبدالهادي الصاعدي وبندر الشريف، مرجع سابق، ص ٥.

(4) David J. Osman, and Jayce R. Warner, **Op.Cit.**, p3.

(5) Peter J. Rich, Stacie L. Mason, and Jared O'Leary, **Op.Cit.**, p17.

من جانب الموجهين أو من جانب الإدارة، والمسئولين بالمدرسة، ونقص بعض المهارات الأساسية اللازمة لعمل المعلمين مثل القدرة على التعلم الذاتي، والتحليل الناقد، وإعداد التقارير، وملاحظة المواقف التدريسية، وضعف الرغبة في العمل الجماعي، والخوف من التغيير ومعارضته⁽¹⁾.

ج- المعوقات المادية:

١- تواضع الإمكانيات، فصارت البرامج قصيرة المدى لا تحقق الغرض منها؛ حيث تقتصر على فعالية واحدة أو اثنتين على مدار العام الدراسي، وقلة توافر الأجهزة، والتقنيات التربوية الحديثة في مراكز التدريب المعينة على تحقيق برامج التنمية المهنية، وضعف تهيئة المكان المناسب للتدريب داخل المدرسة، وقلة توفر مكتبات علمية متخصصة في المجال التربوي، والتخصص في المدارس⁽²⁾.

٢- ضعف الحوافز المادية، والمعنوية الموجهة للمعلمين أو المدربين الذين يحضرون تلك البرامج، وقلة وجود المصادر المالية التي ترصد لتطوير قدرات المعلمين المهنية أو مميزات خاصة للمعلمين الذين انخرطوا في برامج التنمية المهنية أو في برامج التنمية المهنية الذاتية، خاصة للمعلمين المبدعين مما يسبب لهم الإحباط⁽³⁾.

ومما سبق يتضح أنه على الرغم من الأهمية التي توليها وزارة التربية والتعليم لقضية تدريب المعلمين وتمييزهم مهنيًا من خلال العديد من البرامج؛ إلا أن المتأمل لهذه البرامج والأنشطة يكتشف أن بها العديد من السلبيات، وعدم تعمقها، وأنها توضع غالبًا بعيدًا عن الاحتياجات الحقيقية للمعلمين؛ حيث يوجد بها بعض جوانب القصور، وعلى الرغم من أن الهدف من التنمية المهنية المستدامة إكساب المعلمين المهارات اللازمة، وتزويدهم بالمعلومات، وتنمية اتجاهاتهم الإيجابية، لكنه هناك ثمة عوائق تحول بين تلك الأهداف، وتقلل من فاعليتها ويجب لتحسين مستوى التعلم والتعليم، والاستجابة للمتغيرات المتسارعة والتطورات، وحاجات المجتمع، الأخذ في الحسبان هذه السلبيات ومحاولة تلافيتها وتقليصها.

خاتمة الفصل

يواجه المعلمون الكثير من المستجدات التي تؤثر في مسارهم الوظيفي، كالانفجار المعرفي، وثورة المعلومات، والاتصالات، والتقدم التكنولوجي الهائل في جميع مجالات الحياة، الأمر الذي وضع المعلمين أمام تحديًا كبيرًا؛ لمواكبة تلك التغيرات أثناء الخدمة، والتي تتطلب تزويدهم بمقومات نموهم المهني المستمر في شتى المجالات التربوية والتعليمية، ولذا فإن التنمية المهنية للمعلمين تتطلب الاهتمام

(1) Bodine R. Romijn, Pauline L. Slot, Paul P.M. Leseman, **Op.Cit.**, pp 10-13

(2) نشوة سعد محمد بسطويسي وآخرون، مرجع سابق، ص ٣٢٦.

(3) المرجع السابق، ص ٣٢٦.

بالجوانب المعرفية، والمهارية، والسلوكية للمعلمين؛ لتحقيق أهدافها كعملية منظمة، ومدرسة في بناء المهارات التربوية، والإدارية، والشخصية للمعلمين، وتنمية قدرات المعلمين وانعكاسها على طلابهم؛ بهدف تحقيق العائد الذي يتمثل في الموارد البشرية المبتكرة والمبدعة، ولذا فيمكن القول إن تنمية المعلمين مهنيًا يمكن أن تنعكس ثمارها داخل المواقف التعليمية.

وحيثُ إنَّ التنمية المهنية هي أعلى ثروة تسعى العملية التربوية والتعليمية إلى تحقيقها، ويمكن توظيف مدخل إدارة رأس المال الفكري في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، ويتم تناول ذلك في الفصل الثالث التالي (الإطار الفكري لمدخل إدارة رأس المال الفكري لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي)

الفصل الثالث

الإطار الفكري لمدخل إدارة رأس المال الفكري لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي

تمهيد:

أولاً: التطور التاريخي لنشأة مدخل إدارة رأس المال الفكري.

ثانياً: الإطار المفاهيمي لمدخل إدارة رأس المال الفكري في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.

ثالثاً: أهداف مدخل إدارة رأس المال الفكري وأهميته في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.

رابعاً: خصائص مدخل إدارة رأس المال الفكري ومبادئه في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.

خامساً: مكونات مدخل إدارة رأس المال الفكري في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.

سادساً: معوقات تطبيق مدخل إدارة رأس المال الفكري في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.

خاتمة الفصل

الفصل الثالث

الإطار الفكري لمدخل إدارة رأس المال الفكري لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي

تمهيد

تعد إدارة رأس المال الفكري في العصر الحالي من أهم المداخل التي يجب أن تهتم بها الدول والمؤسسات التعليمية، لأنها تعبر عما تمتلكه المؤسسات التعليمية بصفة عامة والحلقة الأولى من التعليم الأساسي بصفة خاصة من (عقول، وخبرات، ومعارف، وملكية فكرية، وبراءات اختراع)، من شأنها زيادة النمو الاقتصادي في المستقبل وتحقيق القدرة التنافسية.

وتساعد إدارة رأس المال الفكري في إعداد الكوادر البشرية، وتزويدهم بالمعارف، والمهارات اللازمة؛ لمواجهة تحديات المستقبل^(١)، وتسهم إدارة رأس المال الفكري لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بشكل كبير في بناء نظام تعليمي فعال، قادرًا على مواجهة التحديات والصعوبات^(٢)؛ حيث إنَّها تساعد في تحسين أداء المدرسة، وتحقيق لها التميز، والإبداع التنظيمي^(٣).

ويتناول هذا الفصل الإطار الفكري لمدخل إدارة رأس المال الفكري لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي من حيث؛ (التطور التاريخي لنشأة المدخل، والإطار المفاهيمي، والأهداف والأهمية، والخصائص والمبادئ، ومكونات، ومعوقات مدخل إدارة رأس المال الفكري لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي).

أولاً- التطور التاريخي لنشأة مدخل إدارة رأس المال الفكري

قد بدأ ظهور مفهوم رأس المال الفكري في التسعينيات من القرن العشرين بهدف دمج نشاطات الخدمات والأهمية الكبيرة للمعلومات والتي تجمع بين العامل البشري وإدارة الموارد البشرية، وزاد الاهتمام برأس المال الفكري وإدارته مع مطلع القرن الحادي والعشرين؛ لدوره الفعال في تحقيق النمو والتطور وضمان بقاء المؤسسات وقدرتها على المنافسة، خاصة في ظل تزايد درجة التعقيد في بيئة الأعمال وحدوث الثورات التكنولوجية والمعرفية والتغيرات المتسارعة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

ويعد مفهوم رأس المال الفكري (Intellectual capital (IC من المفاهيم الحديثة التي ظهرت مع ظهور اقتصاد المعرفة Knowledge Economy وإدارتها^(٤)؛ حيث أصبح مكونًا أساسيًا لتحقيق البقاء والاستمرارية والتنافسية للمؤسسات، ولأنه من الأصول التي يصعب تقليدها.

(١) محمد عبد الرزاق إبراهيم ويح، مرجع سابق، ص ٢٣٩-٢٤٤.

(٢) عبد الله عبيد الشمري، مرجع سابق، ص ٢٥٩.

(٣) أشرف السعيد محمد وأحمد محمد الزاوي، مرجع سابق، ص ١-٨٢.

(٤) الهلالي الشربيني الهلالي، "إدارة رأس المال الفكري وقياسه ..."، مرجع سابق، ص ٢-٦٢.

وبدأ استخدام مصطلح رأس المال الفكري في أواخر القرن العشرين، ومع صدور كتاب توماس أ. ستيوارت (Thomas A. Stewart) "رأس المال الفكري الثروة الجديدة للمنظمات" عام (١٩٩٧)، وهو من أوائل الكتب التي استخدمت مصطلح رأس المال الفكري، ولكن تم استخدامه من قبل المؤلف إدفنسون (Evenson) في أحد كتبه في عام (١٩٩٣)، وأيضًا مجلة فوربس (Forbes) أول من نشر تحقيق عام (١٩٩٤) عن قيام الدول الإسكندنافية معالجة أصولها الفكرية.

ويقسم البعض مراحل ظهور رأس المال الفكري، وتطوره إلى ثلاث مراحل؛ تتمثل في مرحلة التوجه نحو الاهتمام بالقدرات البشرية، ومرحلة التوصل لمفهوم متكامل وتوجهات الاهتمام بالقدرات الذهنية، ومرحلة تكثيف الجهود البحثية وولادة الإطار النظري للمدخل، وفيما يلي توضيح لذلك^(١):

١- **مرحلة التوجه نحو الاهتمام بالقدرات البشرية (من ١٨٠٠ - ١٩٦٤)**؛ وهي تمثل كتابات الفيلسوف الاقتصادي آدم سميث (Adam Smith) في القرن السابع عشر بدايات الاهتمام بالقدرات البشرية، وذلك عندما نشر كتابه ثروة الأمم (The wealth of nations)، والذي أكد فيه على أهمية تنمية القدرات البشرية، وزيادة مهارتها وذلك عن طريق التعليم، والتدريب للعمال^(٢).

وطرح موضوع قيمة العاملين (Value of Workers) في حساب الثروة بطريقة إحصائية، وقد صنف بلانج (Blang) رأس المال البشري في عام (١٩٧٦) إلى ست فئات، وهي (التعليم الرسمي، والتدريب في أثناء العمل، البحث عن الوظيفة، استرجاع المعلومات، الهجرة، التحسن بالصحة)، وبالتالي تكون هذه المرحلة امتدت إلى نهاية سبعينيات القرن العشرين.

٢- **مرحلة التوصل لمفهوم متكامل وتوجهات الاهتمام بالقدرات الذهنية (١٩٨٠ - ١٩٩١)**؛ وبدأت هذه المرحلة من الثمانينيات، واستمرت حتى بداية التسعينيات من القرن العشرين، وخاصة عندما أكد رالف ستير (Ralph Stayer) "إنه لوقت قريب كانت المصادر الطبيعية أهم مصدر للثروة الوطنية، وأهم موجودات الشركات، ومن ثم أصبح رأس المال المتمثل بالنقد، والموجودات كالألات والمصانع هو المهم، والآن فقد حل محلها القدرة العقلية لتكوين رأس المال الفكري"^(٣).

٣- **مرحلة تكثيف الجهود البحثية وولادة الإطار النظري للمدخل (١٩٩٥ - ٢٠٠٣)**؛ وفي منتصف التسعينيات من القرن العشرين بدأت الجهود البحثية تزداد حول موضوع رأس المال الفكري، وهذه

(١) سعد علي العنزي وأحمد علي صالح، "إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال"، اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٩، ص ص ١٥٧ - ١٦٦.

(٢) بحر الدين عبد الله أبكر وعصام الدين برير آدم، "الاستثمار في التعليم وأثره في بناء القدرات البشرية في الجامعات السودانية الحكومية في ضوء مقتضيات اقتصاديات المعرفة"، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم درمان الإسلامية، السودان، ٢٠١٥، ص ١٠.

(٣) الهلالي الشربيني الهلالي، "إدارة رأس المال الفكري وقياسه ..."، مرجع سابق، ص ٢-٦٢.

الجهود ركزت على إيجاد نظرية له، وفي عام (١٩٩٥) عقد اجتماع ضم ممثلي ثماني شركات وسمي الاجتماع بإدارة رأس المال الفكري، واتفقت على تحديد المفهوم الأساس له، والذي مفاده (المعرفة التي يمكن أن تحول إلى ربح)، وفي عام ٢٠٠٣ حيث عقد مؤتمر حول رأس المال الفكري وإدارته. وأصبح رأس المال الفكري من أهم الموجودات وتسهم إدارته في تحقيق النجاح والتميز التنافسي للمؤسسات المختلفة حاليًا ومستقبلاً، وتشهد الدول والمنظمات منافسة شديدة؛ بسبب تلاحق الابتكارات والإبداعات؛ حيث إن المنافسة تعد العامل الوحيد الثابت، وما عداها متغير.

ثانيًا- الإطار المفاهيمي لمدخل إدارة رأس المال الفكري في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي

يُعد مفهوم إدارة رأس المال الفكري من المفاهيم التي حظيت باهتمام واسع مطلع القرن الحادي والعشرين، وذلك لكونه أحد أدوات التميز، وتحقيق النجاح في المؤسسات بشكل عام، ونظرًا لأهمية مفهوم إدارة رأس المال الفكري؛ فقد تنوعت التعريفات التي تناولت هذا المصطلح، وهذا التنوع قد يكون للحدثة النسبية لمفهوم إدارة رأس المال الفكري، وتنوع مجالات اهتمام الباحثين في دراساتهم لإدارة رأس المال الفكري^(١)، ولاختلاف الفروع العلمية التي تناولت مفهوم إدارة رأس المال الفكري، فهناك عدد من الباحثين ينتمون إلى إدارة الأعمال، وآخرون إلى علم النفس وهكذا^(٢).

وقد ركزت بعض الأدبيات في تعريفها لمدخل إدارة رأس المال الفكري على أنه إدارة للمعرفة وقيمة مضافة للمؤسسة، بينما بعض الدراسات ركزت على مكوناته وطرق وأساليب قياسه وكيفية استخدامه وتعظيم قيمته، في حين أن نظرت أخرى إلى أنه مهمة تنسيقية بين مكونات رأس المال الفكري داخل المؤسسة، ويمكن تفصيل ذلك على النحو التالي:

١- دراسات ركزت في تعريفها لمدخل إدارة رأس المال الفكري على إدارة المعرفة والقيمة المضافة للمؤسسة؛ ومن هذه التعريفات تعريف (توماس أ. ستيوارت) الذي يؤكد على أن مفهوم رأس المال الفكري هو: "المعرفة والمعلومات وحقوق الملكية الفكرية والخبرات التي يمكن توظيفها لإنتاج الثروة وتدعيم القدرات التنافسية للمنظمة"^(٣)، ويعرف إبراهيم عباس الزهيري رأس المال الفكري على أنه "مجموعة من الأشخاص الذين يمتلكون المعارف والخبرات والمنجزات التي تمكنهم من الإسهام في أداء المنظمات التي يعملون بها"^(٤)، "وهناك من يرى أنها: "الإدارة الفعالة لرأس المال الفكري

(١) محمد علي عوض الصمداني، مرجع سابق، ص ٨.

(٢) محمد عبد الرزاق إبراهيم ويح، مرجع سابق، ص ٩.

(٣) توماس أ. ستيوارت، مرجع سابق، ص ٣٧.

(٤) إبراهيم عباس الزهيري، "رأس المال الفكري: الخيار الاستراتيجي المستقبلي لمؤسسات التعليم العالي"، المؤتمر العلمي السنوي العربي الرابع (إدارة المعرفة وإدارة رأس المال الفكري في مؤسسات التعليم العالي في مصر والوطن العربي)، في الفترة من ١١-١٢ أبريل ٢٠١٢، كلية التربية النوعية بالمنصورة، مصر، مج (١)، ٢٠١٢، ص ٤٥-١٩.

تستطيع توجيه موجوداتها الفكرية والإبداع والتميز وتكون لديها القدرة على استقطاب ذوي المهارات والمعارف وجذبهم للعمل لديها، فالإدارة الناجحة تدرك أن المعرفة والمهارة التي تكتسب من خلال التجربة العملية هي أرسخ وأعمق من التجارب النظرية لذا على الإدارة أن تحفز الأفراد كونها قوة المؤسسة والتي تسعى باستمرار إلى تحقيق التميز التنافسي^(١).

٢- دراسات ركزت في تعريفها لمدخل إدارة رأس المال الفكري على مكوناتها وطرق وأساليب قياسها وكيفية استخدامها وتعظيم قيمتها؛ فقد عرف رأس المال الفكري بأنه: "مجموعة ما يمتلكه العاملون بالمؤسسات التعليمية من المهارات والخبرات والمشاعر والاتجاهات والعلاقات الاجتماعية والتنظيمية والمعارف الضمنية والصريحة واستراتيجيات العمل والتي تساهم في تحقيق أهداف المؤسسات التعليمية ورفع جودة أدائها وتميزها"^(٢)، ويعرف (Marr) أيضاً رأس المال الفكري بأنه: "مجموعة الموارد غير الملموسة التي تميز المنظمة عن غيرها من المنظمات الأخرى، وتساعد المنظمة في تحقيق قيمة مضافة"^(٣).

٣- دراسات نظرت إلى مدخل إدارة رأس المال الفكري على أنه مهمة تنسيقية بين مكونات رأس المال الفكري داخل المؤسسة؛ فهناك من عرف إدارة رأس المال الفكري بأنها: "عبارة عن عملية استراتيجية متكاملة لاكتشاف وتنمية واستثمار الأصول الفكرية والقدرات المعرفية للعقول البشرية المبدعة، وتهيئة البنية التنظيمية والاجتماعية الداعمة لها ولعملية تدفق ونشر المعرفة التدعيم التطوير التنظيمي، وتحقيق التميز في الأداء، وزيادة كفاءة وفاعلية المنظمة"^(٤)، ويتفق ذلك مع تعريف رأس المال الفكري بأنه: "محصلة التفاعلات بين خبرات الموارد البشرية ومعارفها والإجراءات التنظيمية والعلاقات المنطقية التعاونية داخل المنظمة وخارجها"^(٥)، وعرفت بأنها: "مجموعة العمليات التي تمارسها المؤسسات التعليمية لتوظيف مهارات وخبرات ومعارف العاملين بها بما يمكنها من أن تبتكر القيمة المضافة للعملية التعليمية وتحقيق أهدافها ورفع جودة أدائها وتميزها"^(٦).

(١) أماني السيد غبور، مرجع سابق، ص ٦١٩.

(٢) حامد هاشم محمد الراشدي، "إدارة رأس المال الفكري بالمؤسسات التعليمية"، دار طيبة الخضراء، ط١، مكة المكرمة، ٢٠١٧، ص ٢٥.

(3) Marr.B, "Impacting Future Value: How to Manage your Intellectual Capital Management", Accounting Guideline (MAG) Jointly Published by CMA, AICPA, and CIMA, 2008.

(٤) تامر محمد أحمد خليل، مرجع سابق، ص ١٤٠.

(٥) عيد عائد خليف الشمري، "درجة توافر رأس المال الفكري وعلاقتها بدرجة تحقيق الميزة التنافسية في الجامعات الخاصة الكويتية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، الأردن، عمان، ٢٠١٤.

(٦) حامد هاشم محمد الراشدي، مرجع سابق، ص ٣١.

ويمكن تعريف إدارة رأس المال الفكري في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي إجرائياً بأنها: مجموعة العمليات التي يتم ممارستها لتنمية مهارات وخبرات ومعارف معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، وتهيئة البيئة التنظيمية المناسبة لرفع جودة أدائهم وتميزهم، بما يمكنهم من الإبداع والابتكار لتخريج متعلم موهوب ومبدع ومبتكر مواكباً لمتطلبات العصر الذي يعيشه.

ثالثاً - أهداف مدخل إدارة رأس المال الفكري، وأهميته في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي
يعد مدخل إدارة رأس المال الفكري من أهم المداخل التي تُمكن الحلقة الأولى من التعليم الأساسي من النمو والاستمرار والبقاء؛ حيث إن الاستثمار في إدارة رأس المال الفكري له تأثير على ازدهار المدرسة في المستقبل؛ لأنَّ ما يتعلمه الطالب يعتمد بشكل أساسي على معارف وخبرات ومهارات المعلمين^(١).
ومن خلال استقراء الدراسات، والأبحاث العلمية في مجال إدارة رأس المال الفكري تتضح أهميتها في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي من خلال التالي:

- ١- إنَّ عملية استثمار العقول المتوفرة بالحلقة الأولى من التعليم الأساسي تساهم في إيجاد بيئة عمل أكثر مهنية وتطوراً، تعتمد على التكنولوجيا والمعلومات المتوفرة لديها، ضمن نظام قيمي يعتمد على الشفافية^(٢).
- ٢- إنَّ الاهتمام بإدارة رأس المال الفكري في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي يساهم في دعم عمليات التنمية المهنية المستدامة، وتحقيق العائد الحقيقي للاستثمار في الطاقات الفكرية والبشرية والقدرات الإبداعية، بما يجعلها حلقة مستمرة للنمو؛ تستهدف تطوير الموارد البشرية بشكل أكثر فاعلية^(٣).
- ٣- تُعد الإدارة الفاعلة لرأس المال الفكري المحدد النهائي لأداء الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في بيئة الأعمال المعاصرة؛ وذلك لأن المعرفة الحقيقية، والمعلومات الصحيحة، والدقيقة تساعد على النمو، والاستثمار، والتنافس، وتسمح باستخدام أكثر فاعلية وكفاءة للموارد المختلفة على نحو متزايد، وتساعد في الحفاظ على رأس المال الفكري المتنوع، وتحسينه^(٤).
- ٤- إنَّ الاستثمار في إدارة رأس المال الفكري يعود بفوائده على الحلقة الأولى من التعليم الأساسي من

(١) عبد العزيز أحمد الشرباتي وعبد الناصر إبراهيم نور ويعقوب عادل، "تطور رأس المال الفكري، دراسة حالة جامعة الشرق الأوسط"، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، الأردن، ع (٣)، مج (٩)، ٢٠١٣، ص ٥٦٧-٦٠٢.

(٢) حامد هاشم محمد الراشدي، مرجع سابق، ص ٢٩-٣٠.

(٣) عبد السلام فهد العوامرة، "العلاقة التأثيرية بين رأس المال الفكري وتنمية القدرات الإبداعية لأعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية - الجامعة الأردنية"، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، جامعة العلوم والتكنولوجيا، ع (٢٣)، مج (٩)، ٢٠١٦، ص ٥٣ - ٧٤.

(٤) سعدي مجيد عاشور وعبد السلام علي حسين، "إدارة رأس المال الفكري واستثماره أداة تنافسية لبقاء المنظمات المعاصرة"، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، ع (٤)، مج (٢)، ٢٠١٠، ص ١-١٣.

خلال عمليات التطوير والنمو؛ وذلك بإدخال التعديلات الجوهرية، والابتكار، والتجديد في الممارسات الإشرافية^(١).

٥- الاهتمام بإدارة رأس المال الفكري في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي سينعكس على المجتمع بشكل غير مباشر؛ حيث إنَّها المرحلة الأساسية في السُّلم التعليمي، وسوف يعود على عملية التنمية البشرية بأشكال متعددة، ومتنوعة في المستقبل.

٦- تُكسب إدارة رأس المال الفكري الحلقة الأولى من التعليم الأساسي ميزة تنافسية تميزها عن غيرها، وتزيد نقاط قوتها؛ لأن تحقيق التميز لا يأتي إلا من خلال النتائج الفكرية المبدعة، والقدرة على تكوين رصيد معرفي جديد، نتيجة للتفاعل بين المعرفة الكامنة، والمعرفة الصريحة التي تتضح من خلال الخبرات والقدرات والإمكانيات، ونشر المعرفة والإنتاج والابتكار المستمر للمعرفة، بما يؤدي إلى تحقيق القدرة التنافسية^(٢).

٧- إنَّ الاهتمام بهيكلية إدارة رأس المال الفكري في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في اتجاه المعلومات يزيد فاعليتها وكفاءتها، ويساعد في توفير الموارد التي تحتاجها في بناء شبكة داخلية، وبناء قاعدة فكرية متينة؛ للرفع من قيمة وكفاية الحلقة الأولى من التعليم الأساسي^(٣).

٨- إهمال إدارة رأس المال الفكري قد يؤدي إلى سلسلة من الخسائر على مستوى المدرسة؛ فالتخصيص غير الكفء للموارد ينتج عنه عدم قدرة الحلقة الأولى من التعليم الأساسي على تحديد قدرتها والتنبؤ بقيمة أعمالها المستقبلية^(٤).

٩- تسعى إدارة رأس المال الفكري بالقرن الحادي والعشرين إلى زيادة القدرات المعرفية، والمعلمين المتقنين؛ حيث إن أكثر هذه الأصول قيمة هي الأصول الفكرية، وزيادة النشاطات أو العمليات التي تساعد على اكتشاف وتدعيم تدفق القدرات المعرفية والتنظيمية للمعلمين^(٥).

(١) أشرف السعيد وأحمد الزبيدي، مرجع سابق، ص ١-٨٢.

(٢) أسامة قرني وإبراهيم العنقي، "إدارة رأس المال الفكري بالجامعات المصرية كمدخل لتحقيق قدرتها التنافسية: تصور مقترح"، التربية، مصر، ع (٣٨)، مج (١٥)، ٢٠١٢، ص ٢٥٨.

(٣) معزوزة الخطيب، "دور رأس المال الفكري في تطوير الكفاءة الإدارية لدى العاملين الإداريين في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية في قطاع غزة"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، غزة، فلسطين، ٢٠١٣.

(٤) العياشي زرزار، "إدارة وقياس رأس المال الفكري: الثروة الجديدة لمنظمات الأعمال"، ملفات الأبحاث في الاقتصاد والتسيير، جامعة محمد الأول، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، مركز الدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية، ع (٤)، ٢٠١٥، ص ١١-٣٤.

(٥) خالد أحمد قشقش، "إدارة رأس المال الفكري وعلاقته في تعزيز الميزة التنافسية: دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر بغزة، فلسطين، ٢٠١٤، ص ١٣-١٥.

- ١٠- تساهم في إنتاج الثروة المعرفية من خلال تطبيق الأفكار والمفاهيم والأساليب الحديثة، واستخدامها لأغراض التحسين المستمر في أداء الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، ودعم الإبداع والابتكار.
- ١١- تضمن جذب الكفاءات وتوفير البدائل لملء الأماكن الشاغرة، وتساعد الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في التحضير لإعادة الهيكلة والتوسع في رأس مالها الفكري.
- ١٢- تساعد الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في تحقيق أهدافها وفق معايير محددة لرفع مستوى أداء وتطور المخرجات التربوية، فهناك تأثير إيجابي لإدارة رأس المال الفكري على القدرات الإبداعية للمعلمين وانعكاسها على طلابهم^(١).

وتتضح أهمية رأس المال الفكري في كونه أفضل استثمار للمعرفة والمعلومات التي تساهم في تطوير الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، وهو رأس مالها الحقيقي، وأنه من أفضل المكونات قيمة في القرن الحادي والعشرين؛ لأنه يمثل قوى علمية قادرة على إدخال التعديلات الأساسية لكل الأعمال في هذه المرحلة فضلاً عن ابتكاراتهم وإبداعاتهم.

رابعاً- خصائص مدخل إدارة رأس المال الفكري ومبادئه في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي

تتعدد الخصائص المميزة لمدخل إدارة رأس المال الفكري في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي؛ فيتميز بأنه تراكمي عبر العصور والأزمنة، وأنه يمتاز بالوفرة وعدم القابلية للتقليد في عصرنا الحالي عصر التقدم التكنولوجي وتدفق المعرفة^(٢)، ويتفق العديد من الباحثين على أن خصائص مدخل إدارة رأس المال الفكري يمكن أن تصنف إلى أربع خصائص؛ هي خصائص تنظيمية، وخصائص مهنية، وخصائص شخصية وسلوكية، وخصائص إبداعية على النحو التالي^(٣):

- ١- **الخصائص التنظيمية لمدخل إدارة رأس المال الفكري:** ومن أبرز الخصائص التنظيمية توافر رأس المال الفكري في جميع المستويات الإدارية، فهو لا يتركز في مستوى دون غيره وليس حكراً على مستوى إداري دون غيره، وكما تظهر إدارة رأس المال الفكري في ظل وجود الهياكل المرنة في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي؛ لأن المرونة توفر مناخ مناسب للتجديد والإبداع وإظهار المواهب والطاقات المتميزة، واحتواء التنظيمات للعلاقات غير الرسمية، مع البعد عن المركزية الإدارية ويفضل مناخ يسوده اللامركزية؛ لأنها مزيج من الفكر والخبرة، والممارسة.

(١) عبد الله عبيد الشمري، مرجع سابق، ص ٢٦٠.

(٢) أحمد منير نجار، "تخطيط التعليم الإداري كإسما فكري لمواجهة حاجة منظمات الأعمال مع الإشارة لتجربة دولة الكويت"، في المؤتمر العلمي الدولي الثاني حول إدارة وقياس رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية، جامعة سعد دحلب البليدة، مخبر التنمية الاقتصادية والبشرية، الجزائر، ج (١)، ٢٠٠٨، ص ١.

(٣) الهاللي الشربيني، "إدارة رأس المال الفكري وقياسه ..."، مرجع سابق، ص ٢٣.

٢- **الخصائص المهنية لمدخل إدارة رأس المال الفكري:** وتتميز إدارة رأس المال الفكري بالمهارة العالية والخبرة، والاستمتاع بدرجة كبيرة بعمليات التعلم التنظيمي، والتدريبات الإثرائية، والتعلم الذاتي المستمر، بالإضافة إلى امتلاكها العديد من المهارات المهنية النادرة، مع وجود خبرات تراكمية عالية الجودة في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.

٣- **الخصائص الشخصية والسلوكية لمدخل إدارة رأس المال الفكري:** ومن أبرز هذه الخصائص في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي الميل إلى المبادرة بتقديم الأفكار والمقترحات الجديدة والمساهمة في حل المشكلات التي تعترض العمل والقيام بتطوير الممارسات الإشرافية والتعليمية بشكل مستمر، وأيضاً وجود الحسم وعدم التردد في إصدار القرارات، وتتميز بوجود درجة نكاه مناسبة، والقدرة على التخمين والميل إلى الاستفادة من خبرات الآخرين، والثقة العالية بالنفس، والاستقلالية في الفكر والعمل.

٤- **الخصائص الإبداعية لمدخل إدارة رأس المال الفكري:** إن القدرة على الإبداع والتجديد من أبرز السمات التي تحاول أن تكتسبها الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في العصر الحديث؛ ولذلك تحرص هذه المرحلة على توافر إدارة رأس مال فكري تكسبها هذه السمة؛ التي تتميز بإبداع الأفراد العاملين بها، ولاستثمار مواهبها وإدارتها بالشكل الأمثل بما يحقق لها نجاحها وتطورها واستمرارها^(١).

ويتضح مما سبق تميز مدخل إدارة رأس المال الفكري في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمجموعة من الخصائص المميزة له؛ وذلك لتوافرها في جميع المستويات الإدارية، وتميزها بالمهارة العالية والخبرة.

خامساً- مكونات مدخل إدارة رأس المال الفكري في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي

تعددت وجهات نظر الباحثين في مكونات مدخل إدارة رأس المال الفكري؛ فهناك من يرى أنّ مدخل إدارة رأس المال الفكري يتكون من العاملين، ونظام العمل، والمستفيدين^(٢)، وهناك من يقترح تقسيمه إلى رأس المال البشري، ورأس المال التنظيمي، ورأس المال الاجتماعي^(٣)، ويؤكد البعض على أن هناك شبه إجماع على أن رأس المال الفكري يتشكل من ثلاث مكونات رئيسية وهي رأس المال البشري، ورأس المال العلاقتي، ورأس المال الهيكلي^(٤).

ويتفق الباحث مع تقسيم مكونات مدخل إدارة رأس المال الفكري إلى رأس المال البشري ورأس المال الهيكلي ورأس المال العلاقات؛ وذلك لأنها تشمل جميع مكونات مدخل إدارة رأس المال الفكري التي يمكن إدارتها وتطويرها في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.

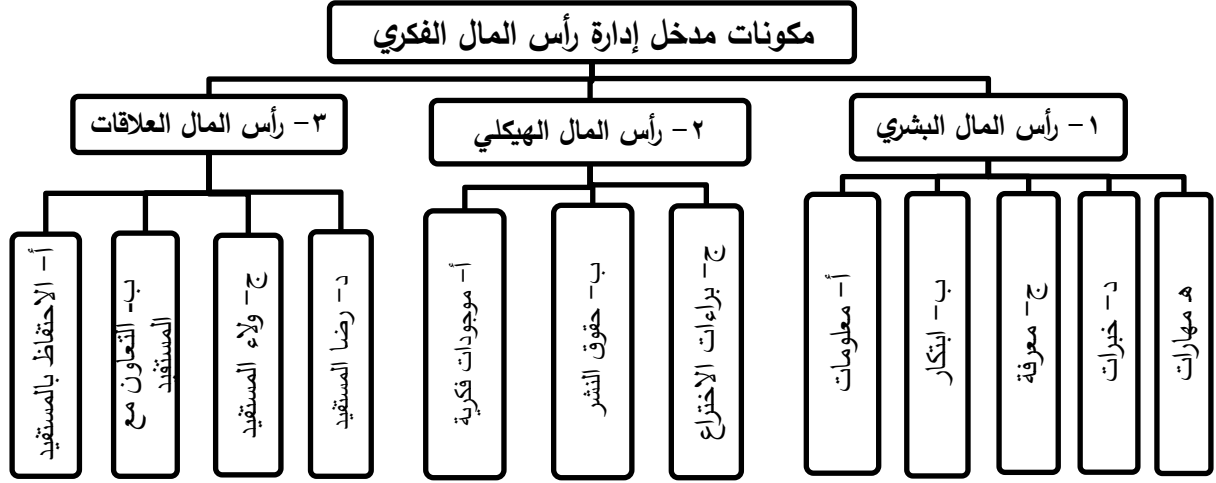
(١) شيرين عيد مرسي، مرجع سابق، ص ٦٩-٤١.

(٢) إبراهيم عباس الزهيري، مرجع سابق، ص ١٩-٤٥.

(٣) تامر محمد أحمد خليل، مرجع سابق، ص ١٣٣-١٥٦.

(٤) أشرف السعيد محمد وأحمد محمد الزاوي، مرجع سابق، ص ٨٢-١.

والشكل (٣) يوضح أهم مكونات مدخل إدارة رأس المال الفكري^(١):



شكل (٣) مكونات مدخل إدارة رأس المال الفكري

وهذه المكونات الثلاث لا يعمل كل مكون منها بمعزل عن الآخر، بل من الضروري أن تعمل في علاقة تبادلية مرنة ومن هنا تتضح عملية إدارة مكونات رأس المال الفكري بالشكل المتميز الذي يضمن تميز الحلقة الأولى من التعليم الأساسي واستثمار رأس مالها الفكري بالشكل الأمثل والمناسب.

١- رأس المال البشري (Human Capital): يمثل رأس المال البشري أهم الأصول التي تمتلكها الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، وهو عبارة عن مجموعة المهارات والخبرات والمعارف الضمنية والصريحة والصفات والخصائص المختلفة الكامنة في العاملين بالحلقة الأولى من التعليم الأساسي، مع القدرة على استخدام كل ما تعلموه وما يمتلكونه استخداماً، يرتبط بتوليد معرفة جديدة ومبتكرة.

والحلقة الأولى من التعليم الأساسي تُعد إدارة رأس المال البشري الركيزة الأولى في نجاحها وتطوير أدائها؛ وذلك من خلال إتاحة فرص للتنمية المهنية المستدامة للمعلمين، وتطوير نظم الاستقطاب والاختيار للتميزين^(٢)؛ ليكون المعلمون من ذوي المهارات العالية والمتجددة، وبالتالي فإن إدارة رأس المال البشري المتواجد في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بما يتضمنه من خبرات ومعارف ومهارات تساعد في حل المشكلات واتخاذ القرارات، مما يزيد من فاعلية الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.

٢- رأس المال الهيكلي (Structural Capital): وهو عبارة عن المعلومات والموجودات الفكرية وبراءات الاختراع وحقوق النشر التي تحصل عليها الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، وتجعلها جزءاً لا يتجزأ من هيكلها التنظيمي وعملياتها وثقافتها.

(١) ميادة عوادي، "إدارة التغيير القائم على رأس المال الفكري"، المؤتمر الدولي العلمي حول إدارة التغيير في عالم متغير، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية، رماح، عمان، ٢٠١٤، ص ٢١-١.

(٢) أماني السيد غبور، مرجع سابق، ص ٦٢٠.

وهنا تجدر الإشارة إلى أنَّ قوة وضعف رأس المال الهيكلي بالحلقة الأولى من التعليم الأساسي تسمح بقياس رأس مالها الفكري؛ وذلك لأنها إذا كانت تملك رأس مال هيكلي قوي؛ فإنها تمتلك ثقافة تنظيمية عالية الجودة تسمح للمعلمين بتجربة الأشياء الجديدة والتعلم منها، والعكس صحيح فإذا كانت تملك أنظمة وإجراءات تؤثر في أعمالها فإن رأس المال الفكري لن يحقق نتائج وأهدافه^(١).

ويتمثل رأس المال الهيكلي بالحلقة الأولى من التعليم الأساسي في المعلومات والموجودات الفكرية وبراءات الاختراع وحقوق النشر التي تحصل عليها وتجعلها جزءًا لا يتجزأ من هيكلها التنظيمي وعملياتها وثقافتها، وتتوفر الثقافة التنظيمية الإيجابية من خلال امتلاك الحلقة الأولى من التعليم الأساسي لرؤية استراتيجية محفزة على الإبداع، وتهيئة مناخ عمل إيجابي يشجع على العمل الجماعي، مع امتلاك جميع العاملين لرؤية مشتركة حول المهام التي يؤدونها، والتحسين المستمر لأداء التعليمي والتربوي.

والبيئة التنظيمية المناسبة هي جميع العوامل الداخلية والخارجية التي تؤثر على الحلقة الأولى من التعليم الأساسي فتؤثر فيها وتتأثر بها، وتتفاعل معها في ظل تصميمات تنظيمية تتميز بالمرونة والشفافية، والقدرة على تعزيز العلاقات الإيجابية، وذلك من خلال توفير هيكل تنظيمي للحلقة الأولى من التعليم الأساسي يتميز بالمرونة والقدرة على الاستجابة لظروف العمل المتغيرة، وتوفير شبكات اتصال فعالة لخدمة المجتمع، والإفصاح عن نتائج الأداء التعليمي والإشرافي بكل شفافية، والعمل على تعزيز العلاقات الإيجابية بين الإدارة بالحلقة الأولى من التعليم الأساسي، وبين العاملين بها من جهة والمجتمع من جهة أخرى.

٣- رأس المال العلاقات (Relational Capital): ويسمى برأس المال الخارجي (External Capital)، وهو يمثل قوة العلاقات للحلقة الأولى من التعليم الأساسي من خلال دراسة رضا المجتمع الخارجي وتحديد أوجه التعاون المناسبة معه لكسب ثقته ومشاركته المجتمعية. وهناك من يؤكد أن أهمية رأس مال العلاقات تكمن في جمع المعلومات عن حاجات المجتمع ورغباته ودراساتها وإيجاد المعرفة من خلالها، والتي تساعد في المشاركة المجتمعية مع الحلقة الأولى من التعليم الأساسي^(٢).

ويعمل رأس المال العلاقات في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي على ثبات العلاقات بين الإدارة في تلك المرحلة والعاملين من ناحية، وبين المستفيدين من خدماتها بكافة أشكالها، وذلك من خلال ما تظهره نتائج دراسة رضا المجتمع الخارجي وتحديد أوجه التعاون المناسبة معه وكسب تعاونه^(٣).

(1) N. Bontis, W. Keow, S. Richardson, "Intellectual capital and business performance in Malaysian industries", **Journal of Intellectual Capital**, No. (1), vol. (1), 2000, PP. 85-100.

(٢) عيد عائد خليف الشمري، مرجع سابق، ٢٠١٤.

(٣) حامد هاشم محمد الراشدي، مرجع سابق، ص ٤٤.

ويتضح مما سبق أنه يتم تكوين رأس المال الفكري في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي عن طريق استقطاب أفضل الكوادر البشرية من المعلمين، وذلك من خلال مجموعة من الآليات والإجراءات المحددة والمعلنة، ولا يتوقف الأمر عند عملية الاستقطاب، بل والصناعة حيث تضع لهم خطة لتطوير الأداء، وتبادل الأفكار، والنقاشات من خلال الدورات التدريبية، وورش العمل، والاجتماعات الدورية للوصول إلى امتلاك القدرة التنافسية.

وتُعد القدرة التنافسية للحلقة الأولى من التعليم الأساسي من الأمور الهامة، وذلك يرجع إلى عملها على تهيئة البيئة المناسبة التي تتوفر بها الكفاءة، مع وجود برامج التنمية المهنية المستدامة والإشرافية ضمن الخطة التشغيلية للحلقة الأولى من التعليم الأساسي، والسعي إلى تحسين قدرتها على تحقيق الجودة من خلال عقد شراكات مع مؤسسات المجتمع المحلي، وتشجيع العاملين على تقديم المبادرات الإبداعية، والتركيز أيضاً على الاستجابة لتلبية حاجات المجتمع، والسعي لتحقيق جوائز التميز في الأداء في مختلف المسابقات؛ لتحسين مستوى المخرجات التعليمية والمتمثلة في الطلاب.

سادساً- معوقات تطبيق مدخل إدارة رأس المال الفكري في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي

تُوجد مجموعة من المعوقات لإدارة رأس المال الفكري في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، والتي يمكن تحديدها في المعوقات التنظيمية، والمعوقات البشرية، والمعوقات المادية، وهي كالتالي:

- أولاً: المعوقات التنظيمية:** تمثل المعوقات التنظيمية العقبات والمشكلات التي تواجه إدارة رأس المال الفكري فيما تتضمنه من لوائح وتشريعات وهياكل تنظيمية وأنظمة وإجراءات العمل، ومن أبرز المعوقات التنظيمية لإدارة رأس المال الفكري في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، والتي تتمثل في الآتي:
١. قصور التشريعات الداعمة للإبداع والابتكار في بيئة العمل بالحلقة الأولى من التعليم الأساسي.
 ٢. قلة برامج التنمية المهنية التي تناسب احتياجات العاملين بالحلقة الأولى من التعليم الأساسي.
 ٣. غياب الثقافة التنظيمية التي تعزز عمليات التعلم وتبادل الخبرة في الحلقة الأولى للتعليم الأساسي.
 ٤. قلة ممارسات التفويض بصورة ديمقراطية بين مديري الحلقة الأولى من التعليم الأساسي والمعلمين.
 ٥. قلة مشاركة المعلمين في حل المشكلات، واتخاذ القرارات في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.
 ٦. غياب التوصيف لأدوار ومسؤوليات المعلمين بالحلقة الأولى من التعليم الأساسي.
 ٧. ضعف تمكين المعلمين بالحلقة الأولى من التعليم الأساسي لممارسة القيادة.

ثانياً: المعوقات المادية: وتتمثل في الصعوبات التي تواجه إدارة رأس المال الفكري والمرتبطة بالموارد المالية، ووجود التجهيزات والمباني المدرسية وشبكات الاتصال، وقواعد المعلومات والبيانات، ومن أبرز المعوقات المادية لإدارة رأس المال الفكري بالحلقة الأولى من التعليم الأساسي، وتتلخص في الآتي:

١. قلة الحوافز المشجعة على مشاركة المعلمين معارفهم، وخبراتهم مع زملائهم بالحلقة الأولى للتعليم الأساسي.

٢. نقص القاعات المجهزة لعقد البرامج التدريبية وورش العمل وبرامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين.
 ٣. قلة المخصصات المالية لدعم أنشطة التعلم، والتنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.
 ٤. قصور شبكة الاتصالات و(الإنترنت) بالحلقة الأولى من التعليم الأساسي في تعزيز تدفق المعلومات بين المعلمين.
 ٥. قلة توفر أنظمة إلكترونية لبناء قواعد بيانات متكاملة، ومتاحة حول خبرات وتجارب المعلمين بالحلقة الأولى من التعليم الأساسي.
 ٦. ضعف ملائمة بعض الأبنية بالحلقة الأولى للتعليم الأساسي لأنشطة التعلم والتنمية المهنية والتدريب.
 ٧. ضعف البنية التحتية من تجهيزات ومعامل بالحلقة الأولى للتعليم الأساسي.
- ثالثاً: المعوقات البشرية:** يؤكد بعض الباحثين أن المصدر الحقيقي لإدارة رأس المال الفكري هو المورد البشري، ومن أبرز المعوقات البشرية لإدارة رأس المال الفكري^(١):
١. عزوف معلمي الحلقة الأولى للتعليم الأساسي عن المشاركة في برامج التنمية المهنية على مستوى المدرسة أو خارجها.
 ٢. ضعف امتلاك معلمي الحلقة الأولى للتعليم الأساسي لمهارات البحث العلمي؛ لمواجهة المشكلات التربوية.
 ٣. تدني مستوى وعي معلمي الحلقة الأولى للتعليم الأساسي بأهمية تبادل الخبرات والمعارف المهنية.
 ٤. قلة مشاركة معلمي الحلقة الأولى للتعليم الأساسي في اللقاءات والاجتماعات المتبادلة بينهما.
 ٥. إجحام معلمي الحلقة الأولى للتعليم الأساسي عن طرح ممارساتهم المهنية للمناقشة مع زملائهم.
 ٦. ضعف قدرة المعلمين بالحلقة الأولى للتعليم الأساسي على إنتاج معرفة مهنية مبتكرة لتطوير الممارسات المهنية.
 ٧. ضعف قدرة مديري الحلقة الأولى للتعليم الأساسي على تشخيص الفجوة المعرفية لدى العاملين بها.
 ٨. غياب فرص العصف الذهني وتوليد الأفكار بين المعلمين بالحلقة الأولى للتعليم الأساسي.
 ٩. قصور مهارات العمل الجماعي أو بروح الفريق الواحد بالحلقة الأولى للتعليم الأساسي وفي تكوين مجتمعات التعلم المهنية.
- ولذلك يمكن القول إن بناء قاعدة فكرية يُعد من التحديات التي تواجهها الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، حيث إنها تحتاج إلى العاملين الذين يملكون مخزون أوسع من المعارف والمهارات، والذين بمقدورهم أن يبتكروا في المستقبل، وفي الحقيقة إنها الطريقة الأنجح للارتقاء بالحلقة الأولى من التعليم

(١) محمد عوض الصمداني، مرجع سابق، ص ١ - ٤٤.

الأساسي إلى مستوى إمكاناتها وقدراتها الحقيقية^(١).

وتجدر الإشارة إلى أهمية محافظة الحلقة الأولى من التعليم الأساسي على رأس مالها الفكري ومعرفة كيفية إدارته واستخدامه لتوليد معرفة جديدة من أجل خلق القيمة المضافة وتحقيق الميزة التنافسية^(٢)؛ فالالتزام بتطبيق مبادئ إدارة رأس المال الفكري أصبح من أساسيات البقاء للمؤسسات التعليمية كيانًا وسمعة^(٣).

ومن ذلك يتضح أن إدارة رأس المال الفكري أصبحت موضوعًا بارزًا من قبل المهتمين في فكر إدارة المؤسسات التعليمية، وفي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي إذ أنها في غاية الأهمية.

خاتمة الفصل

لقد فرضت تحديات كثيرة أمام الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في ظل الانفتاح والتطور المعرفي السريع الذي نتج عن العولمة، والثورات المعرفية، والتكنولوجية، والمعلوماتية، والاتصالات، مما أدى لزيادة التنافس، ودفعها لتكوين رؤية واضحة وتحسين أدائها وخدماتها، ووضع استراتيجيات تضمن بقاءها وتطويرها وتقدمها، وإعادة تقييم موجوداتها المادية وموجوداتها المعرفية.

فالحلقة الأولى من التعليم الأساسي شأنها شأن غيرها من المؤسسات التعليمية أدركت أن الملكية المعرفية مفتاح البناء، وهي التي تعطيها القيمة الجوهرية، وأن المعرفة أصبحت ذات قيمة كبيرة وتُعد من الأصول الاستراتيجية.

ويكمن دور الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في تكوين رأس المال الفكري، وإدارته، والمحافظة عليه وذلك بوضع استراتيجية متكاملة لاكتشاف وتنمية واستثمار الأصول الفكرية والقدرات المعرفية للعقول البشرية المبدعة، وعن طريق استقطاب المعلمين المبدعين والتميزين والمحافظة عليهم، وتهيئة البنية التنظيمية والاجتماعية الداعمة لهم، ولعملية تدفق ونشر المعارف؛ لتدعيم التطوير التنظيمي، وتحقيق التميز في الأداء، وزيادة الكفاءة والفاعلية؛ لذلك فإن المؤسسات تتسابق في استقطاب رأس المال الفكري وتعمل على إدارته وتطويره والمحافظة عليه بأفضل السبل الممكنة من أجل تحقيق أهدافها في زيادة قدرتها التنافسية وتحقيق أهدافها المنشودة وخدمة المجتمع وتحقيق رسالتها وأداء دورها في ظل التطورات

(١) أيت مختار عمر وحمدى معمر، "طرق ونماذج قياس رأس المال الفكري"، بحث مقدم للملتقى الدولي الخامس حول

"مداخل وأساليب قياس وتقييم رأس المال الفكري في منظمات الاعمال"، جامعة الشلف، الجزائر، ٢٠١١، ص ٦.

(٢) قرفي عبد العزيز، "مفاتيح الإبداع والتميز التنافسي في المؤسسات الاقتصادية: إدارة المعرفة" في أبحاث الندوة العلمية الثالثة، (الإبداع الإداري في العالم العربي)، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية، رماح، الأردن، ٢٠١٦، ص ١٠١ - ١٢٤.

(٣) عدلي داود محمد الشاعر وآخرون، "إدارة المعرفة مدخل لتطوير الإشراف التربوي"، مجلة البحث العلمي في التربية،

كلية النبات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس، مصر، ع ١٣، ج ٣، ٢٠١٢، ص ١٦٥٧-١٦٨٤.

السريعة في بيئة تتسم بالتحديات والتعقيد^(١).

ومما سبق يمكن القول إن مدخل إدارة رأس المال الفكري يعد ركيزة مهمة من ركائز الحلقة الأولى من التعليم الأساسي التي لها تأثير على زيادة الكفاءة والفاعلية في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى للتعليم الأساسي، وهو مصدر من مصادر الميزة التنافسية، وفي الفصل الرابع التالي يتم تناول الواقع الميداني لتحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى للتعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري، من خلال الدراسة الميدانية ونتائجها.

(١) ليث سعدالله حسين، "رأس المال المعرفي وتأثيره في تحسين جودة الخدمة التعليمية"، الملتقى الدولي الثاني حول المعرفة في ظل الاقتصاد الرقمي ومساهمتها في تكوين المزايا التنافسية للبلدان العربية، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، الجزائر، ٢٠٠٧، ص ص ١٠-١٢.

الفصل الرابع:

واقع التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري

تمهيد:

المحور الأول: الواقع النظري للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري
أولاً - جهود الدولة لتفعيل التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري.

المحور الثاني: الواقع الميداني للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري

أولاً- إجراءات الدراسة الميدانية

أ - أهداف الدراسة الميدانية

ب - مجتمع وعينة الدراسة

ج - أداة الدراسة

د - أساليب المعالجة الإحصائية

هـ - الخصائص الإحصائية للاستبانة

المحور الثالث: عرض نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها

أولاً- عرض وتفسير النتائج الخاصة بالمحور الأول واقع تحقق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري

ثانياً- عرض وتفسير النتائج الخاصة بالمحور الثاني معوقات تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري

ثالثاً- أبرز مقترحات العينة لتفعيل التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية

رابعاً- أبرز معوقات تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي من وجهة نظر عينة الدراسة ومقترحات عينة الدراسة للتغلب عليها.

خامساً- ملخص نتائج الدراسة الميدانية

الخاتمة

الفصل الرابع:

واقع التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري

تمهيد

تناولت الدراسة في شقها النظري التعرف على الإطار الفكري للتنمية المهنية المستدامة في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، والإطار الفكري لمدخل إدارة رأس المال الفكري، وفقاً لنتائج الدراسات السابقة الخاصة بموضوع الدراسة، وكشف ذلك الواقع النظري عن أن هناك بعض المعوقات التي تواجه تفعيل التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.

وفي هذا الفصل يتم عرض الواقع النظري والواقع الميداني للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري؛ من خلال الإجابة عن السؤال البحثي الفرعي الخاص بواقع تحقق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري، ويتم الإجابة عنه من خلال عرض جهود الدولة لتفعيل التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري والواقع الميداني من خلال أهداف الدراسة الميدانية وإجراءاتها المتمثلة في مجتمع الدراسة وعينتها، وأداة الدراسة والمعالجة الإحصائية، وعرض النتائج وتفسيرها.

المحور الأول: الواقع النظري للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري

أولاً: جهود الدولة لتفعيل التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري

نظراً لأهمية العملية التعليمية، والتربوية في السياق التنظيمي، والتطويري لأي دولة، ومن منطلق دور العملية التربوية بتنشئة الفرد، وإعداد أفراد قادرين على مواكبة واستيعاب متغيرات العصر الجديدة والسريعة والتأقلم معها بطرق ملائمة ومواكبتها.

ويعد النظام التربوي لأي دولة الركيزة الأساسية في سباق التقدم بين الأمم، والسلاح الفعال في مواجهة تحديات المستقبل، ومتطلبات العصر؛ فالنظام التعليمي هو أحد الأنظمة الاجتماعية الفرعية للنظام الاجتماعي العام^(١).

ولقد شهد النظام التعليمي المصري منذ فترة السبعينيات من القرن الماضي عدة محاولات إصلاحية

(١) شيرين عبد المجيد حكيم، "نظام التعليم في جمهورية مصر العربية "دراسة مقارنة"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، ٢٠١٠، ص ٢.

لأحوال التعليم ومن ضمنها أحوال المعلمين، ففي وثيقة برنامج العمل الوطني يوليو ١٩٧١ طالبت الارتقاء بالمعلمين، وفي الرؤية الإستراتيجية لإصلاح التعليم في مصر عام ١٩٧٧ تضمنت الأهداف الجوهرية تطوير برامج التعليم، والتدريب في ضوء التطورات العالمية، وتوفير الإمكانيات والحوافز والضمانات التي تكفل استمرار تطبيق مبدأ التعليم المستمر والتأكيد على أهمية رعاية المعلمين، وإعدادهم بشكل متطور، وإمدادهم بالوسائل التكنولوجية الحديثة التي تمكنهم من المشاركة بإيجابية في عملية الإصلاح التعليمي^(١).

وفي فترة الثمانينات من القرن الماضي شهد النظام التعليمي المصري محاولات إصلاحية عديدة أيضًا تركزت على الارتقاء بالمنظومة التعليمية بشكل شمولي وكامل، الأمر الذي ترتب عليه تعدد الخطط والبرامج والسياسات التي اتسمت في بعض الأحيان بالعشوائية وعدم التنسيق، ومع بداية فترة التسعينات من القرن الماضي فالسياسات التعليمية تضمنت التدريب للمعلمين، ومن ثم الإعلان عن مضاعفة ميزانية التعليم إلى حوالي ثلاثة أضعاف الميزانية التي كانت مقررة، وبدء تنفيذ المشروع القومي لإصلاح التعليم الذي استمر حتى سنة ٢٠٠٠، إلا أن المعلمين ظلوا يشكون من سوء أحوالهم المادية والوظيفية^(٢).

وفي العصر الحالي قامت وزارة التربية والتعليم بوضع خطة استراتيجية ٢٠١٤-٢٠٣٠م لتحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠، وفيما يخص المعلمين قد تضمنت التدريب المستمر، والتنمية المهنية المستدامة للمعلمين.

أ- الاهتمام بالتنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في رؤية مصر ٢٠٣٠

في ضوء استراتيجية التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في رؤية مصر ٢٠٣٠؛ تستهدف الرؤية التعليم والتدريب للجميع دون تمييز حتى عام ٢٠٣٠، وفي إطار نظام مؤسسي مستدام، ومرن يكون مرتكزًا على المتدرب المتمكن فنيًا، وتقنيًا، وتكنولوجياً^(٣).

وتهدف استراتيجية التعليم بالنسبة للمعلمين إلى توفير التنمية المهنية الشاملة، والمستدامة المخططة للمعلمين، والتوصل إلى الصيغ التكنولوجية الأكثر فعالية، في عرض المعرفة المستهدفة وتداولها بين الطلاب والمعلمين.

وقد جاء في محور الابتكار، والمعرفة، والبحث العلمي التأكيد على أن يكون المجتمع المصري بحلول عام ٢٠٣٠ مجتمعًا مبدعًا، ومبتكرًا، وتطوير التعليم خاصة في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي^(٤)،

(١) الهلالي الشربيني الهلالي، "البرامج التنفيذية لإصلاح التعليم قبل الجامعي في مصر"، مجلة بحوث التربية النوعية، ع (٤٧)، ٢٠١٧، ص ٥.

(٢) المرجع السابق، ص ٦.

(٣) وزارة التخطيط والمتابعة، "استراتيجية التنمية المستدامة - رؤية مصر ٢٠٣٠"، مصر، ص ص ٣٢-٣٧.

(٤) وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري، مرجع سابق، ص ٤٢.

ويمكن رفع كفاءة إنتاج الابتكار وتشجيع الإنتاج الإبداعي، وزيادة الروابط بين الابتكار والاحتياجات من خلال توظيف مدخل إدارة رأس المال الفكري في تحقيق التنمية المهنية المستدامة للمعلمين.

والمجتمع يحتاج إلى الأشخاص القادرين على اتخاذ قرارات غير تقليدية، وقادرين على التفكير بشكل مختلف، وبشكل خلاق، لذلك تقوم الدولة بوضع سياساتها بما يتناسب مع احتياجات النشء ورعايتهم، وخاصة الموهوبين منهم، والذين يبحثون دائماً عن الإبداع، ويمكن تحقيق ذلك عن طريق إدارة رأس المال الفكري في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، ويجب تضافر جميع الجهود لتنمية معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي مهنيًا، وتنمية القدرات الإبداعية، ومهارات الإدراك العلمي، والتعليم الذاتي لديهم؛ بهدف تطوير الفكر الإبداعي بما يتناسب مع طبيعة الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.

ب- الاهتمام بالتنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في الخطة

الاستراتيجية للتعليم قبل الجامعي ٢٠١٤-٢٠٣٠م

تمت ترجمة أهداف رؤية مصر ٢٠٣٠ في التنمية المستدامة إلى مجموعة من الأهداف الإستراتيجية والبرامج ذات العلاقة بالتنمية المهنية المستدامة للمعلمين، ومؤشرات قياس مدى التقدم في تنفيذ التنمية المهنية المستدامة للمعلمين كما تحددت بالخطة الإستراتيجية لوزارة التربية والتعليم ٢٠١٤/٢٠٣٠م.

أولاً: الأهداف ذات العلاقة بالتنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي

في الخطة الاستراتيجية للتعليم قبل الجامعي ٢٠١٤-٢٠٣٠م

وتتضمن تلك الأهداف ما يخص المعلمين ومنهم معلمو الحلقة الأولى من التعليم الأساسي^(١):

١- توفير نظم ديناميكية ومتطورة تركز على برامج التنمية المهنية المستدامة كمحور رئيس داعم لإصلاح نظام التعليم، ومنها الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في إطار من اللامركزية والحوكمة الرشيدة وفي إطار دولي متميز.

٢- توفير نظام فعال للمتابعة، والتقويم يعتمد على الناتج، وقياس فعالية التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، ويقدم التغذية الراجعة.

٣- استخدام نظام تكنولوجي قادر على تحقيق جودة أفضل للتنمية المهنية المستدامة للمعلمين.

٤- تحول مفاهيمي تدريجي، وبنائي نحو إيجاد بيئة عمل ملهمة ومحفزة على الإبداع، والعمل التعاوني والجماعي، وأداء منضبط للمعلمين، ومجتمعات تعلم مهنية تمتاز بالقدرة، والكفاءة الذاتية.

٥- إعداد ونشر برامج متكاملة للتنمية المهنية، ومصادر للتدريب، وخرائط زمنية لخطط ومواقع وطرائق التدريب، وفتح المجال لاعتماد التنمية المهنية الذاتية، ووضع قواعد تربط التنمية المهنية

(١) الهلالي الشربيني الهلالي، "البرامج التنفيذية لإصلاح التعليم قبل الجامعي في مصر"، مرجع سابق، ص ١٤.

في مختلف المواقع بمنظومة من الحوافز المادية والأدبية، ووضع آلية للتقويم المنتظم لكفاءة وعوائد التدريب على كافة المستويات.

٦- بناء قدرات وحدات التدريب، وتزويدهم بمهارات التواصل الفعال، والمهارات التكنولوجية، والتنمية المهنية الذاتية، ووضع وتطبيق نظم لتشبيك المدارس في تجمعات؛ للمشاركة في التنمية المهنية. **ثانياً: البرامج ذات العلاقة بالتنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في الخطة الاستراتيجية للتعليم قبل الجامعي ٢٠١٤-٢٠٣٠م.**

١- برنامج التنمية المهنية وإدارة الموارد البشرية في الخطة الاستراتيجية ٢٠١٤-٢٠٣٠: كان الهدف العام بناء نظم لإدارة الموارد البشرية متطورة ودينامية، وتوفير برامج التنمية المهنية كمحور رئيس داعم لإصلاح نظام التعليم قبل الجامعي في إطار من اللامركزية، والحوكمة الرشيدة، وفي إطار دولي متميز^(١).

وجاء في البرنامج أن منظومة التعليم تعتمد بالدرجة الأولى على الكوادر البشرية في تحقيق أهدافها من إنتاج أجيال على درجة رفيعة من الخلق والمهنية تبني مجتمعاً يقوم على التعلم واقتصاداً يقوم على المعرفة.

٢- برنامج الإصلاح المتمركز حول المدرسة^(٢): أكد الهدف العام على تطوير إدارة المؤسسة التعليمية في إطار نظام تعليمي يعمل بنظام مركزي / لامركزي متوازن ويدعم التنمية المهنية المستدامة؛ فتنج مواطنًا مبتكرًا قادرًا على المنافسة في مجتمع المعرفة، ومساهمًا في تنمية وطنه، ولما كانت المدرسة هي وحدة الفعل في النظام التعليمي؛ فقد مثلت في الخطة الاستراتيجية محورًا أساسيًا لجميع برامج إصلاح التعليم.

٣- البرامج المتقاطعة: أكد برنامج تكنولوجيا التعليم على توفير تكنولوجيا المعلومات، والاتصال للمعلمين، وتنمية قدراتهم في الاستفادة منها في الحصول على المصادر التعليمية، وتخطيط وتقديم الدروس.

ثالثاً: المؤشرات ذات العلاقة بالتنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في الخطة الاستراتيجية للتعليم قبل الجامعي ٢٠١٤-٢٠٣٠م

١- تنمية الموارد البشرية، واستيفاء احتياجات مراحل التعليم من معلمين مدربين على المناهج الحديثة، وما يرتبط بها من مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصال، وبرامج للتنمية المهنية مبرمجة زمنياً، ومصادر للتدريب لجميع التخصصات، متضمنة لوائح للحوافز المرتبطة بالنمو

(١) وزارة التربية والتعليم، "الخطة الاستراتيجية للتعليم قبل الجامعي ٢٠١٤-٢٠٣٠"، مرجع سابق، ص ٩٦-٩٩.

(٢) المرجع السابق، ص ١٠٢-١١٠.

المهني، وآلية مستدامة لمتابعة وتقييم برامج التنمية المهنية.

٢- تشريع يتضمن آليات للتنسيق، والتكامل بين المستويات المركزية واللامركزية، ودليل للإصلاح القائم على المدرسة، وعدد المعلمين، والكوادر المدربة.

٣- بوابة إلكترونية مركزية للمناهج، ومصادر التعليم والتعلم والتقييم والمسابقات المعرفية الدولية، متاحة لجميع المعلمين، والمدرسين على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

ج- أبرز المؤسسات المسؤولة عن التنمية المهنية المستدامة والتدريب لمعلمي الحلقة الأولى للتعليم الأساسي بمصر

يؤدي المعلم دورا كبيرا في بناء الحضارات كأحد العوامل المؤثرة في العملية التربوية، إذ يتفاعل معه المتعلم ويكتسب عن طريق هذا التفاعل الخبرات والمعارف والاتجاهات والقيم، ولما للمعلم من دور رئيسي وبارز؛ فهو المحرك الأساسي في العملية التعليمية والتربوية، ومسؤوليته التي تقضي بتحسين جودة المخرجات التعليمية ومواجهة التحديات التي يفرضها مجتمع المعلومات والتكنولوجيا، حيث إن هناك مؤشرات واضحة لوجود علاقة جوهرية بين جودة المعلم والإنجازات الأكاديمية التي يسجلها المتخرجين، الأمر الذي وجه الأنظار للاهتمام لتدريبه والحفاظ على استمرارية نموه مهنيًا^(١).

ولقد شغلت قضية إعداد المعلم، وتدريبه، وتنميته مهنيًا مساحة كبيرة من الاهتمام من قبل المؤسسات المسؤولة عن التنمية المهنية للمعلمين والتدريب المختلفة؛ وذلك انطلاقًا من دورها المهم والحيوي في تنفيذ السياسات التعليمية في جميع المستويات، وعلى وجه الخصوص في التنمية المهنية المستدامة، والتدريب لمعلمي الحلقة الأولى للتعليم الأساسي بمصر، ومن أبرز تلك المؤسسات ما يلي:

١- الإدارة المركزية للتدريب على مستوى الوزارة

تحرص وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني على الاهتمام بالتنمية المهنية المستدامة للمعلمين، وتقديم التدريبات اللازمة؛ لتحسين أداء المعلمين، ورفع كفاءتهم المهنية، وتعظيم أثر الفائدة المرجوة منها؛ لذلك تم تشكيل لجنة عليا للتدريب، وتتمثل اختصاصات اللجنة العليا للتدريب فيما يلي^(٢):

- وضع سياسات التدريب لكافة العاملين بوزارة التربية والتعليم، والهيئات التابعة لها.
- تنسيق جهود المؤسسات التي تقدم وتنظم تدريبات للمعلمين، والعاملين على مستوى الوزارة، والمديريات، والإدارات التعليمية.
- وضع خطة عامة مشتركة؛ تتضمن تكامل البرامج من الجهات ذات الصلة.

(١) إبتسام ياسف الخبيري، "تطوير نظم إعداد المعلم والمشرف التربوي في المملكة العربية السعودية في ضوء تجربة الولايات المتحدة الأمريكية"، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، ع (١٧١)، ج (٤)، ٢٠١٦، ص ص ٤٥١-٤٧٩.

(٢) وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني، "كتاب دوري رقم (٢٣) بشأن تنظيم الأنشطة التدريبية"، بتاريخ ٢٠٢١/٩/٦م.

- إعداد قاعدة بيانات عامة مشتركة؛ تشمل توزيع جميع البرامج المقدمة على المستهدفين، والإعداد، وجهة الحصول عليها.

- متابعة تنفيذ البرامج المقدمة من الجهات المختلفة، ودراسة سبل تطويرها؛ لتعظيم العائد منها. وفيما يخص المعلمين، ومن ضمنهم معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي؛ حيث تبذل الدولة المصرية جهودًا كبيرةً لإعداد نظام تعليمي جديد، بدأ إطلاقه عام ٢٠١٨، ووصل إلى الصف الرابع الابتدائي في جميع مدارس الجمهورية العام الدراسي ٢٠٢١/٢٠٢٢م، كما استثمرت الدولة في استخدامات التقنيات الرقمية في التعليم منذ عام ٢٠١٨ أيضًا، وجهزت العديد من المصادر التعليمية الرقمية لمواكبة العصر، وتعمل على إيجاد حلول للعديد من المشكلات المتراكمة منها أحوال المعلمين.

حيث جاء في التمكين المهني والوظيفي للمعلمين ومنهم معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي^(١):

أ- التمكين المهني، والاجتماعي للمعلمين:

تم إعداد وتنفيذ برنامج رقمي لترقية المعلمين من خلال منصة إلكترونية تم تنفيذها، وقد كان عدد المعلمين في برنامج الترقى وترخيص مزاوله المهنة (٣٨١٠٠٠) معلم، وتغيير المسمى الوظيفي وبرامج التسوية الوظيفية (٦٤٦٢) معلمًا، والتنمية المهنية للمعلمين والتمكين المهني والتدريب على رأس العمل (٣٣٠٠٠٠) معلم، والترقي للجوانب الإشرافية (مدير مدرسة / وكيل / موجه) وصل إلى (٤٠٠٠٠) معلم من خلال الأكاديمية المهنية للمعلمين.

أيضًا التنمية المهنية لمعلمي الصفوف من الرابع الابتدائي حتى السادس الابتدائي؛ من خلال بناء مجتمعات للتعلم، والتدريب على رأس العمل، والإصلاح المرتكز على المدرسة، وتحسين الأحوال المالية والاجتماعية للمعلمين؛ عن طريق إقرار مجلس النواب لحزمة من المزايا المالية للمعلمين، ومعاونتهم.

ب. تحقيق الاستقرار والأمان الوظيفي للمعلمين:

ويكون بالحفاظ على كرامة المعلم المصري، وذلك بتقديم مشروع قانون بإضافة مادة جديدة برقم (٢٤١) مكرر) إلى مواد القانون رقم (٥٨) لسنة ١٩٣٧ بإصدار قانون العقوبات، وذلك لتشديد العقوبات على كل من تعدي بالإيذاء البدني على أحد أعضاء هيئة التدريس أثناء عمله أو بسبه.

ويتضح مما سبق اهتمام وزارة التربية والتعليم بالمعلمين، وتمكينهم مهنيًا واجتماعيًا وتطمح إلى تحقيق الاستقرار والأمان الوظيفي لهم، ويتم تقديم برامج التنمية المهنية من خلال الأكاديمية المهنية للمعلمين.

(١) جمهورية مصر العربية، "إنجازات وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني خلال الخمس سنوات الماضية"، الموقع الرسمي للأكاديمية المهنية للمعلمين، ص ٧، <http://pat.edu.gov.eg/moe24-1-2021> تم الرجوع بتاريخ

٢- الأكاديمية المهنية للمعلمين

تؤدي الأكاديمية المهنية للمعلمين دورًا كبيرًا في توجيه أداء القيادات، وتطوير الأداء التدريسي للمعلمين، ويتوقف نجاح خطوات الإصلاح والتجديد التربوي، والتعليمي على مدى كفاءة، وإعداد، وتدريب المعلمين؛ نظرًا لمسئوليتهم نحو تحقيق الأهداف التعليمية التي يسعى النظام التعليمي إلى تحقيقها.

أ- نشأة الأكاديمية المهنية للمعلمين^(١):

يرجع إنشاء الأكاديمية المهنية للمعلمين؛ من أجل مساندة المعلمين في النمو المهني والمادي، وذلك بتعديل بعض أحكام قانون التعليم الصادر بالقانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١ بالقانون رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧، والذي نظم كادر المعلمين بالكامل، وصدرت له اللائحة التنفيذية بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٨٤ لسنة ٢٠٠٧، بحيث تكون هيئة عامة، وتكون لها الشخصية الاعتبارية، وتتبع وزير التربية والتعليم والتعليم الفني، وتهدف الأكاديمية المهنية للمعلمين إلى تنمية المعلمين، ورعايتهم مهنيًا^(٢)، ثم تبع ذلك صدور القرار الجمهوري رقم ١٢٩ لسنة ٢٠٠٨ بتنظيم الأكاديمية المهنية للمعلمين، وتحديد اختصاصاتها وذلك باعتبار الأكاديمية هي الجهاز المسئول عن تصميم، وتنسيق، وتقييم جميع الأنشطة التنظيمية المهنية للمعلمين، والقادة التربويين؛ لضمان تطبيق كادر المعلمين بأفضل درجة.

وتتضمن رسالة الأكاديمية دعم مهنية المعلمين، وتوفير تنمية مهنية مميزة تعكس أفضل الممارسات العالمية لجميع المعلمين، وجعل تطوير أداء المعلمين مدخلًا فاعلاً لتطوير منظومة التعليم، ونواتجها.

ب- أهداف الأكاديمية المهنية للمعلمين

تهدف الأكاديمية المهنية للمعلمين إلى التنمية المهنية للمعلمين، والارتقاء بقدراتهم ومهاراتهم بصورة مستمرة؛ بما يؤدي إلى رفع مستوى العملية التعليمية، والمشاركة في وضع معايير جودة أداء المعلمين، واقتراح سياسات، ونظم تقويم الأداء المهني للمعلمين، ووضع سياسات جودة برامج التنمية المهنية، وإعداد برامج التنمية المهنية للمعلمين، وإدارتها عبر شراكة فاعلة مع الجامعات، ومراكز البحوث، والتنمية المهنية، ودعم وحدات التدريب، والتقويم في المدارس؛ للارتقاء بالأداء المهني للمعلمين^(٣).

ويتركز دور الأكاديمية المهنية للمعلمين في بناء قدرات المعلمين وتنميتها، واعتماد برامج لتدريب

(١) جمهورية مصر العربية، وزارة التربية والتعليم، "قانون التعليم رقم (١٥٥) لسنة ٢٠٠٧ بتعديل أحكام قانون التعليم الصادر بالقانون ١٣٩ لسنة ١٩٨١"، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية، القاهرة، ٢٠٠٨، مادة (١).

(٢) جمهورية مصر العربية، "قانون التعليم رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧ بتعديل نص أحكام قانون التعليم الصادر برقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١م"، مطبعة وزارة التربية والتعليم، القاهرة، ٢٠٠٧م، (مادة ٧٠).

(٣) جمهورية مصر العربية، "قرار جمهوري رقم (١٢٩) لسنة ٢٠٠٨ بشأن تنظيم الأكاديمية المهنية للمعلمين وتحديد اختصاصاتها"، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية، القاهرة، ٢٠٠٨.

المعلمين وفقاً لرؤية وزارة التربية والتعليم، وتفعيلاً للقوانين واللوائح المنظمة لشئون المعلمين^(١).

ج- إنجازات الأكاديمية المهنية للمعلمين في مجال التنمية المهنية ٢٠٢٠:

في إطار تطوير منظومة التنمية المهنية بالأكاديمية المهنية للمعلمين، وبناءً على التعليمات والتوجيهات بأهمية تطوير منظومة التنمية المهنية، وإنشاء أول منصة إلكترونية حكومية تابعة للأكاديمية المهنية للمعلمين؛ تيسيراً على المعلمين.

تعرض الأكاديمية المهنية للمعلمين، إنجازاتها في مجال الإشراف على التدريب، والاختبارات التي وصلت إلى (٦٧٦,٢٣٢) مختبراً خلال عام ٢٠٢٠، في إطار الإجراءات التي تتخذها الأكاديمية لتطوير منظومة التعليم، والتنمية المهنية للمعلمين، ويتضح من إحصاءات منصة المعلم اختبار أكثر من (٣١٠,٠٠٠) معلم مرشح للتقري ٢٠١٩-٢٠٢٠، واختبار أكثر من (٥٠,٠٠٠) معلم ببرامج القيادات التربوية، وقد تم اختبار أكثر من (٥,٠٠٠) معلم ببرامج المسمى الوظيفي، وأيضاً اختبار أكثر من (٢,٥٠٠) معلم ببرامج الاتصالات ٢٠٢٠^(٢).

و- اختصاصات الأكاديمية المهنية للمعلمين

تباشر الأكاديمية المهنية للمعلمين بجمهورية مصر العربية اختصاصاتها بناء على الأهداف السابقة، ومن أهم هذه الاختصاصات^(٣)، منح شهادة الصلاحية المنصوص عليها في قانون التعليم بالنسبة للمعلمين، واعتماد مقدمي برامج التنمية المهنية، وكافة خدمات التدريب وإجراء الاختبارات اللازمة في هذا الشأن بالمقابل الذي يحدده مجلس إدارة الأكاديمية المهنية للمعلمين.

وتتنوع البرامج التدريبية وتختلف باختلاف المرحلة التعليمية، ومنها على سبيل المثال؛ (برنامج التأهيل والإرشاد)، وتناول البرنامج مجموعة من الموضوعات، وهي تنمية المهارات الإدارية، وكيفية الاستفادة من مهارات الذكاء الانفعالي في التعامل مع المواقف التعليمية المختلفة، واستراتيجيات التعليم والتعلم ومزايا وعيوب كل استراتيجية، وكيفية الاستفادة منها داخل الفصل، ومهارة إدارة الوقت، وكيفية تحليل وتخطيط الوقت، وكذلك تحديد وتخطيط أولويات العمل^(٤).

ويتضح مما سبق أن الأكاديمية المهنية للمعلمين تؤدي دوراً كبيراً وهاماً في تطوير الأداء التدريسي للمعلمين، وتدريب المعلمين، وتمييزهم مهنيًا من خلال البرامج التدريبية التي تقدمها الأكاديمية؛ لذلك تحتاج إلى المزيد من الاهتمام بقياس مدى أثر هذه البرامج على المعلمين بعد الخضوع لها، وتحفيز

(١) الهلالي الشربيني الهلالي، "البرامج التنفيذية لإصلاح التعليم قبل الجامعي في مصر"، مرجع سابق، ص ٨.
 (٢) جمهورية مصر العربية، "إنجازات الأكاديمية المهنية للمعلمين في مجال التنمية المهنية ٢٠٢٠"، الموقع الرسمي للأكاديمية المهنية للمعلمين، ٢٠٢٠، <http://pat.edu.eg/pat2020> متاح بتاريخ ١٣/٧/٢٠٢١م.
 (٣) رئاسة الجمهورية، "قرار جمهوري رقم (١٢٩) بشأن تنظيم الأكاديمية المهنية للمعلمين وتحديد اختصاصاتها"، ٢٠٠٨، مادة (٤).
 (٤) وزارة التربية والتعليم: الأكاديمية المهنية للمعلمين، "برنامج التأهيل والإرشاد"، القاهرة، ٢٠١٢، ص ص ١٢-١٩.

الدافع للاهتمام برفع المعلمين لمستواهم المهني باستمرار؛ لتحقيق هذه البرامج الغرض الأساسي منها.

٣- مديرية التربية والتعليم والإدارات التعليمية بمحافظة الشرقية

تقوم مديرية التربية والتعليم بمحافظة الشرقية بدور كبير وفعال في تنفيذ قرارات وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني، خاصة في برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، والمديرين، ومسؤولي وحدات التدريب بالمدارس، وتتولى إدارات التدريب بالمديريات التعليمية مسؤولية تنفيذ، ومتابعة الأنشطة والبرامج التدريبية بكافة أنواعها، فقط تلك التي تم اعتمادها من اللجنة العليا للتدريب، وإعداد قاعدة بيانات شاملة خاصة بالتدريب، والمتدربين، والأنشطة، والبرامج التدريبية الخاصة بالعاملين بالتعليم على مستوى المديرية^(١).

وتعمل المديرية على تفعيل لجنة التنمية المهنية على المستويات الثلاث (المدرسة - الإدارة - المديرية التعليمية)، وإعداد تقارير دورية ترفع إلى مدير التدريب بالمديرية؛ لرفعها إلى مكتب نائب الوزير لشئون المعلمين، وقد نفذت المديرية عددًا من اللقاءات التعريفية والبرامج التدريبية، وذلك انطلاقًا من أهمية التنمية المهنية للكوادر التعليمية، وتحقيق الفاعلية من برامج التدريب، وورش العمل بكافة أنواعها، وقد قامت على سبيل المثال بتنفيذ لقاء تعريفى للجنة التنمية المهنية بالمديريات والإدارات التعليمية، وتنفيذ تدريب لمدة (٣) ثلاثة أيام لمسؤولي وحدات التدريب بالمدارس عن (القرارات الوزارية المنظمة للعمل، والسلوكيات المهنية لمسؤولي وحدات التدريب).

وتمثل الإدارات التعليمية حلقة الوصل بين المدارس والمديريات التعليمية؛ ولذلك يقع على الإدارة مسئولية متابعة المدارس، وتنظيم البرامج التدريبية، ومراجعة متابعة الخطط الزمنية لبرامج التنمية المهنية التي تقترحها المدارس غالبًا؛ لتلبية احتياجات المعلمين التدريبية، وتقوم الإدارات بتنفيذ معظم التدريبات والإشراف عليها بدءًا من إخطار المدارس بالمعلمين المستهدفين، وتوفير المدربين، والمادة العلمية، والقاعات، وتنظيم أوقات التدريب طبقًا للمواعيد المقررة من قبل مديريات التربية والتعليم، وتسليم الإفادات. وتقوم وحدات التدريب بالمدارس بتحديد الاحتياجات التدريبية، وإعداد، وتنفيذ برامج التنمية المهنية على مستوى المدرسة، وتبادل وتنمية المهارات الفنية بين العاملين بالمدرسة، والبحث عن مصادر تمويل ذاتي لهذه البرامج، والاستفادة من خبرات المبعوثين العائدين من الخارج، ونقلها إلى باقي العاملين بالمدرسة، وتحديد مدى مناسبة أعداد وتخصصات المعلمين، والأخصائيين الموجودين بالمدرسة بالمقارنة مع احتياجاتها، وتقديم المقترحات بشأن ذلك، وإعداد تقارير عن البرامج التدريبية المنفذة بالوحدة، ورفعها إلى وحدة تنمية الموارد البشرية في التدريب بالإدارة التعليمية^(٢).

والتحقق من أثر برامج التنمية المهنية في رفع مستوى إنجاز الطلاب، والعمل على ترسيخ ثقافة التنمية

(١) وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني، "كتاب دورى رقم (٢٣) بشأن تنظيم الأنشطة التدريبية"، بتاريخ ٢٠٢١/٩/٦ م.

(٢) وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني، "قرار وزاري رقم (١٣٧) بشأن إنشاء وحدات التدريب والجودة بالمدارس"، بتاريخ

٢٠١٢/٣/١١، مادة (٢).

المهنية المستدامة داخل المجتمع المدرسي، والإشراف على التنمية المهنية المتعددة والمبتكرة (المجتمعات المهنية - تبادل الزيارة - البحوث الإجرائية - ورش تشييطية وغيرها)، والتنسيق مع الموجهين، ومشاركتهم في تقويم، ومتابعة أداء المعلمين، وتحديد احتياجاتهم التدريبية.

المحور الثاني: الواقع الميداني للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري
أولاً- إجراءات الدراسة الميدانية

تتضمن إجراءات الدراسة الميدانية أهداف الدراسة الميدانية، ومجتمع الدراسة والعينة المستهدفة، وأداة الدراسة، وأساليب المعالجة الإحصائية، والخصائص الإحصائية للاستبانة، وذلك كما يلي:

أ- أهداف الدراسة الميدانية:

تسعى الدراسة الميدانية إلى تحقيق الأهداف التالية:-

١. الكشف عن واقع تحقق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري.

٢. تحديد المعوقات التي تحول دون تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري.

٣. تحديد متطلبات تفعيل التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري.

٤. تحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية لمتغيرات (الوظيفة - مكان العمل - سنوات الخبرة) لاستجابات عينة الدراسة.

ب- مجتمع وعينة الدراسة

يصعب عادة عند دراسة ظاهرة معينة في مجتمع ما أن يقوم الباحث بجمع البيانات أو تطبيق أداة الدراسة على جميع أفرادها؛ لذا فإن الباحث يلجأ عادة إلى طرق وأساليب مختلفة لاختيار جزء من ذلك المجتمع، يتناسب مع إمكانيات الباحث من جهة ويعبر عن المجتمع الأصلي - بجميع صفاته - من جهة أخرى، ويسمى هذا الجزء بالعينة أو عينة الدراسة.

والعينة هي عبارة عن مجموعة من الأفراد، مشتقة من المجتمع الأصل، ويفترض أن تكون ممثلة للمجتمع الأصل، يتم اختيارها وفق قواعد وطرق علمية من مجتمع الدراسة بحيث تمثل المجتمع تمثيلاً صحيحاً، بما يخدم ويتناسب مع تحقيق أهداف الدراسة^(١).

(١) در محمد، "أهم مناهج وعينات وأدوات البحث العلمي"، مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية، مؤسسة كنوز الحكمة للنشر والتوزيع، ع (٩)، ٢٠١٧، ص ٣١٣.

(١) طريقة اختيار العينة

اختيرت عينة الدراسة بطريقة العينة الطبقيّة العشوائية (Stratified random sampling)، وهي تلك العينة التي تُختار من مجتمع أصل مقسم إلى مجموعات متجانسة وغير متداخلة تسمى طبقات، ثم يتم سحب عينة عشوائية من كل طبقة^(١)، وحيث إن مجتمع الدراسة من جميع معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، بالإضافة إلى الموجهين والمديرين ومسؤولي التدريب بمحافظة الشرقية، ونظرًا لأن عينة الدراسة غير متجانسة، وذلك حسب مكان العمل؛ لذلك استخدمت الدراسة الحالية طريقة العينة الطبقيّة العشوائية، وتتطلب هذه الطريقة من الباحث أن يختار بطريقة عشوائية مفردات من كل طبقة، بما يتناسب مع حجمها الحقيقي في المجتمع الأصل كله؛ وتم تحديد عينة الدراسة وفقًا للخطوات الآتية:

(١) تحديد المجتمع الأصل للدراسة، وهم جميع المعلمين في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية والذين يقومون بالتدريس، بالإضافة إلى الموجهين والمديرين ومسؤولي التدريب.
(٢) تقسيم المجتمع الأصل للدراسة، وفقًا لمكان العمل (مدرسة - إدارة - مديرية - الأكاديمية المهنية للمعلمين)

(٣) تحديد حجم كل طبقة وفقًا لأحدث إحصائية بأعداد معلمي الحلقة الأولى للتعليم الأساسي، والإدارة المدرسية بمحافظة الشرقية، وهي ٢٠٢١/٢٠٢٢ م.

(٤) اختيار عينة من كل طبقة بطريقة عشوائية، بما يتناسب مع حجمها الحقيقي في المجتمع الأصل كله.
(٢) حجم العينة

إن دراسة أي مجتمع عن طريق عينة ممثلة له تمثيلًا جيدًا يغني عن دراسة المجتمع الأصل؛ ومن ثم يمكن القول بأن هناك عدة اعتبارات يتوقف عليها اختيار حجم العينة، وهي: طبيعة المجتمع الأصل، وطبيعة المشكلة أو الظاهرة المدروسة، وأسلوب اختيار العينة، ودرجة الدقة المطلوبة^(٢)، وبصفة عامة كلما كبر حجم العينة المستخدمة قل احتمال وجود الخطأ المعياري، وزاد احتمال الوصول إلى نتائج ذات قيمة.

ويتكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي وعددهم (٣٢،١٨٠) معلمًا، وعدد (١٠٤٥) إدارة مدرسية، وبذلك يكون إجمالي مجتمع العينة (٣٣،٢٢٥) فردًا، للعام الدراسي ٢٠٢١/٢٠٢٢ م^(٣).

(١) أنول باتشيري، "بحوث العلوم الاجتماعية؛ المبادئ والمناهج والممارسات"، ترجمة: د. خالد بن ناصر ال حيان، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ٢٠١٥، ص ١٩٤.

(٢) ربحي مصطفى عليان، "البحث العلمي"، بيت الأفكار الدولية، الرياض، ٢٠٠١، ص ١٦٠.

(٣) مركز معلومات وزارة التربية والتعليم، "كتاب الإحصاء السنوي للعام الدراسي - الباب الرابع - ٢٠٢١-٢٠٢٢"، الإدارة الإلكترونية للتعليم، http://emis.gov.eg/annual_book.aspx?id=400 متاح بتاريخ ٢٩/٩/٢٠٢١.

ولتحديد حجم العينة تم استخدام موقع راوسوفت (Raosoft)^(١)، وقد بلغ إجمالي عينة الدراسة (٧٧١) فردًا بنسبة ثقة ٩٥٪، من المعلمين الذين يقومون بالتدريس في مختلف التخصصات، والموجهين والمديرين ومسؤولي التدريب في مدارس إدارتي الصالحية الجديدة التعليمية، وإدارة فاقوس التعليمية، ومديرية التربية والتعليم، والأكاديمية المهنية للمعلمين في نطاق محافظة الشرقية؛ وذلك لأهمية آرائهم وارتباطهم بالتنمية المهنية المستدامة للمعلمين ارتباطًا مباشرًا، ومدى تأثيرهم في تفعيل التنمية المهنية المستدامة للمعلمين.

وشملت عينة الدراسة الفئات الآتية:

- ١- فئة معلم (معلم مساعد - معلم - معلم أول)، وقد بلغ عددهم (٣٢٥) فردًا بنسبة (٤٢,٢٪) من جملة أفراد العينة، وبنسبة (١٪) تقريبًا من المجتمع الأصل.
- ٢- فئة معلم مشرف مقيم (معلم أول أ - معلم خبير - كبير معلمين) وقد بلغ عددهم (٣١٢) فردًا بنسبة (٤٠,٥٪) من جملة أفراد العينة، وبنسبة (١٪) تقريبًا من المجتمع الأصل.
- ٣- فئة التوجيه (موجه - موجه أول - مقرر مادة - موجه عام) وقد بلغ عددهم (٢٥) فردًا بنسبة (٣,٢٪).
- ٤- فئة مسؤولي التدريب (وكيل مدرسة - مدرب - مسئول تدريب - مدير تدريب) وقد بلغ عددهم (٧٠) فردًا بنسبة (٩,١٪).
- ٥- فئة الإدارة المدرسية (مدير مدرسة - وكيل إدارة - مدير إدارة - مدير عام) وقد بلغ عددهم (٣٩) فردًا بنسبة (٥,١٪).

ولكي تكون العينة ممثلة للمجتمع تمثيلاً حقيقياً فقد كان أنسب اختيار هو العينة الطبقية العشوائية وتتيح هذه الطريقة استخلاص استنتاجات أكثر دقة، حيث تم توزيع العينة من خلال التوزيع المتناسب في ضوء طبيعة مجتمع الدراسة، إلى خمس فئات (مجموعات متجانسة) وفقاً لمتغير الوظيفة، وأربع فئات وفقاً لمتغير مكان العمل، وأربع فئات أيضاً وفقاً لسنوات الخبرة، ويعرض الجدول (١) توزيع عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة.

جدول (١) خصائص عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات الدراسة (rd=771)

النسبة %	التكرار	توزيع العينة	الوظيفة
٤٢,٢	٣٢٥	وظائف معلم (معلم مساعد - معلم - معلم أول)	
٤٠,٥	٣١٢	وظائف معلم مشرف مقيم (معلم أول أ - معلم خبير - كبير معلمين)	
٣,٢	٢٥	وظائف التوجيه (موجه وموجه أول مقرر مادة وموجه عام)	
٩,١	٧٠	وظائف مسئول تدريب (وكيل مدرسة ومدرب ومسئول تدريب ومدير تدريب)	

(4) Raosoft available at: <http://www.raosoft.com/samplesize.html>, accessed on: 29-9-2021.

النسبة %	التكرار	توزيع العينة	
٥,١	٣٩	وظائف الإدارة المدرسية (مدير مدرسة ووكيل إدارة ومدير إدارة ومدير عام)	
٩٤,٣	٧٢٧	مدرسة	
٤,٠	٣١	إدارة	
١,٣	١٠	مديرية	
٠,٤	٣	الأكاديمية المهنية للمعلمين	
٠,٨	٦	أقل من ٥ سنوات	
١٧,٣	١٣٣	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	
٢١,٠	١٦٢	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة	
٦١,٠	٤٧٠	من ١٥ سنة فأكثر	
١٠٠	٧٧١	الإجمالي	

ويتضح من الجدول (١) أن أعلى وأقل فئة من جميع فئات الدراسة حسب المتغيرات الديموغرافية لفئة العاملين هي كالآتي: - **الوظيفة:** اتضح أن أعلى نسبة من إجمالي العينة وهي (٤٢,٢%) من فئة وظائف معلم (معلم مساعد - معلم - معلم أول)، وتليها فئة معلم مشرف مقيم (معلم أول أ - معلم خبير - كبير معلمين)، بنسبة (٤٠,٥%) وأقل نسبة من إجمالي العينة وهي (٣,٢%) من فئة وظائف التوجيه (موجه - موجه أول - مقرر مادة - موجه عام)، ولعل ذلك يرجع إلى أن عدد المعلمين أكبر من عدد المديرين والموجهين ومسئولي التدريب، وبالتالي يمكن القول إن استجابات آراء العينة جاءت أعلى نسبة لمجتمع العينة.

- **مكان العمل:** اتضح أن أعلى نسبة وهي (٩٤,٣%) من إجمالي العينة من فئة (مدرسة)، وأقل نسبة من إجمالي العينة من فئة (الأكاديمية المهنية للمعلمين) هي (٠,٤%)، ويمكن القول إن هذا راجع لعدد المدارس الكبير فتضم إدارة الصالحية الجديدة التعليمية عدد (٣٢) مدرسة للحلقة الأولى للتعليم الأساسي، وإدارة فاقوس التعليمية تضم عدد (١٨٢) مدرسة للحلقة الأولى للتعليم الأساسي، بإجمالي (٢١٤) مدرسة للحلقة الأولى من التعليم الأساسي، وتم توزيع الاستبانات على عدد (٤٨) مدرسة للحلقة الأولى من التعليم الأساسي أي بواقع ٢٢% تقريباً، مقارنة بالأكاديمية المهنية للمعلمين بمحافظة الشرقية فهي واحدة، ومديرية التربية والتعليم بمحافظة الشرقية واحدة أيضاً، وعدد الإدارات التي تمت الموافقة عليها أمنياً؛ نظراً لجائحة (كوفيد-١٩) والإجراءات الاحترازية هو عدد (٢) إدارتين من عدد (٢٠) إدارة أي بنسبة (١٠%) من إجمالي عدد الإدارات بمحافظة الشرقية.

- **سنوات الخبرة:** اتضح أن أعلى نسبة وهي (٦١,٠%) من إجمالي العينة من فئة (من ١٥ سنة فأكثر)، وأقل نسبة من إجمالي العينة من فئة (أقل من ٥ سنوات) هي (٠,٨%)، ويمكن القول إن هذا راجع إلى العدد الأكبر من حجم العينة فئة (من ١٥ سنة فأكثر)؛ حيث تتكون من فئة المعلم المشرف المقيم والتوجيه والوكلاء والمديرين ومسئولي التدريب، في حين فئة معلم مساعد ومعلم تكون أقل من

خمس سنوات تقريبًا، ونظرًا لقلّة التعيينات والمسابقات وقلّة عدد المعلمين حديثي التخرج ممن يعملون بوظيفة (معلم مساعد، ومعلم) كانت الاستجابات أقل.

ج- أداة الدراسة

(١) تحديد أداة الدراسة:

تتخذ الدراسة الحالية من الاستبانة أداة رئيسة لها؛ نظرًا لأنها تُعد أداة ملائمة للحصول على معلومات، وبيانات، وحقائق مرتبطة بواقع معين؛ فجمع البيانات والمعلومات عن إدراك الأفراد، واتجاهاتهم، وعقائدهم، وميولهم، وقيمهم، ومواقفهم، ودوافعهم، ومشاعرهم، وخططهم للمستقبل، وسلوكهم الحاضر والماضي، وغير ذلك، جميعها أمور تتطلب دراستها استخدام الاستبانة للحصول على معلومات كافية ودقيقة^(١)؛ ولذلك فإن الاستبانة تُعد الأداة الأكثر ملاءمة لجمع البيانات والمعلومات المرتبطة بواقع التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري.

(٢) الصورة الأولية للاستبانة:

اعتمد الباحث في إعداد الصورة الأولية للاستبانة على المصادر الآتية:

١- الإطار النظري للدراسة الحالية.

٢- مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة.

٣- آراء السادة المشرفين في خطوات بناء الأداة.

وفي ضوء هذه المصادر، تم إعداد الصورة الأولية للاستبانة الموجهة إلى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، والموجهين، ومديري المدارس، ومسؤولي التدريب في نطاق محافظة الشرقية، وذلك لاستقصاء واقع التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري، كمجتمع الدراسة الحالية، كما يتضح في ملحق رقم (٢)^(٢).

وبعد الاطلاع على الأدب التربوي المتعلق بمشكلة الدراسة، والاطلاع على الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، واستطلاع رأي عينة من المعلمين عن طريق المقابلات الشخصية ذات الطابع غير الرسمي حول واقع التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، والمعوقات التي تواجه تحقيقها، وسبل تفعيلها لديهم، قام الباحث ببناء أداة الدراسة (الاستبانة) وفق الخطوات الآتية:

➤ الاطلاع على أدبيات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين والدراسات السابقة المتعلقة بالدراسة

الحالية مثل دراسة نشوة سعد محمد، وآخرين (٢٠٠٩)، طارق سيد نور (٢٠٠٩)، أسامة رءوف

(١) مراد بن حرز الله، "أدوات البحث العلمي: كيفية الاختيار وطرق التصميم، مجلة العلوم الإنسانية"، ع (١)، مج (٤)،

٢٠٢٠، ص ص ٢٥-٢٦.

(٢) انظر ملحق رقم (٢)، الاستبانة في صورتها الأولية، ص ١٥٨.

على (٢٠١٦)، رشا عامر مسلم (٢٠١٨)، نشوة سعد محمد (٢٠١٨)، ومن خلال هذا الاطلاع تم تحديد المحاور التي تتكون منها الاستبانة.

➤ الاطلاع على أدبيات إدارة رأس المال الفكري والدراسات السابقة المتعلقة بالدراسة الحالية مثل دراسة أشجان صبحي (٢٠١٧)، محمد عبد الوهاب (٢٠٢١)، هيثم الكيلاني (٢٠٢١)، ياسر محمد على (٢٠٢١)، ومن خلال هذا الاطلاع تم تحديد المحاور التي تتكون منها الاستبانة.

➤ تحديد المحاور الرئيسية التي تتكون منها الاستبانة.

➤ صياغة العبارات التي تقع تحت كل محور.

➤ إعداد الاستبانة في صورتها الأولية التي شملت (٥٥) فقرة موزعة على محاور الاستبانة الفرعية والملحق رقم (١) يوضح الاستبانة في صورتها الأولية.

حيث اشتملت الاستبانة الموجهة إلى المعلمين والموجهين والمديرين ومسؤولي التدريب على محورين وهما:

▪ **المحور الأول:** واقع تحقق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري، ويتكون من (٢٥) عبارة.

وينقسم المحور الأول إلى محاور فرعية، وهي: الأول الأهداف ويتكون من (٥) عبارات، والثاني الخصائص ويتكون من (٥) عبارات، والثالث أنواع برامج ويتكون من (٥) عبارات، والرابع الأساليب ويتكون من (٥) عبارات، والخامس المكونات ويتكون من (٥) عبارات.

▪ **المحور الثاني:** معوقات تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري، ويتكون من (٣٠) عبارة.

وينقسم المحور الثاني إلى محاور فرعية وهي: الأول المعوقات التنظيمية ويتكون من (١٠) عبارات، والثاني المعوقات البشرية ويتكون من (١٠) عبارات، والثالث المعوقات المادية ويتكون من (١٠) عبارات.

جدول (٢) محاور الاستبانة المقدمة للسادة المحكمين وعدد فقراتها

عدد العبارات	عدد المحاور لفرعية	محوري الدراسة
٢٥	٥	١- واقع التنمية المهنية للمعلمين
٣٠	٣	٢- معوقات التنمية المهنية للمعلمين
٥٥	٨	الإجمالي

وقد روعي مناسبة فقرات الاستبانة لعينة الدراسة من حيث الوضوح، ودقة الصياغة، وانتمائها لمحورها كما تم وضع الاستبانة بمقياس ليكرت الثلاثي Likert scale: وهو درجة الموافقة على تحقق الفقرة: متحققة (درجة عالية - بدرجة متوسطة - بدرجة منخفضة).

- ويمكن توضيح طريقة تفسير قيم المتوسطات باستخدام مقياس ليكرت الثلاثي التالي:

جدول (٣) طريقة تفسير قيم المتوسطات الحسابية

١	٢	٣	درجة التحقق
متحققة بدرجة منخفضة	متحققة بدرجة متوسطة	متحققة بدرجة عالية	العبارة
من ١ الي ١,٦٦	من ١,٦٧ الي ٢,٣٢	من ٢,٣٣ الي ٣	مدي الموافقة

ولقد حرص الباحث على توفير الظروف المناسبة لتحقيق موضوعية أداة الدراسة، وتحقيق أهدافها، حيث ذكر الباحث في تعليمات الاستبانة البيانات المطلوب تحريرها، وكذلك تم ذكر عدة أمور، من أهمها ما يلي:

- (١) ترك الحرية للمستجيب في ذكر اسمه دون إجبار.
- (٢) الإجابة عن أية استفسارات تخص طريقة ملء الاستبانة وأهدافها.
- (٣) البيانات ستعامل بسرية تامة، وستستخدم لأغراض الدراسة والبحث العلمي دون سواه، وأن عرض النتائج سيكون بصورة إجمالية، دون الإشارة إلى أية بيانات شخصية للمستجيب.

(٣) الصورة النهائية للاستبانة:

▪ عرض الصورة الأولية للاستبانة على السادة المحكمين.

قام الباحث بعد ذلك بعرض الاستبانة على هيئة الإشراف، التي أبدت عديدًا من الإرشادات، والتوجيهات، والملاحظات، من حذف، وإضافة، ودمج، وإعادة صياغة،... وما شابه ذلك، وبعد الانتهاء من التعديل وفقًا لهذه الملاحظات والإرشادات، تم عرضها مرة أخرى على هيئة الإشراف، فأوصت بعرضها على مجموعة من الأساتذة المحكمين من مختلف جامعات مصر؛ لتحقيق الصدق الظاهري للاستبانة، وقد بلغ عددهم (٢٠) محكمًا، من مختلف كليات التربية بالجامعات المصرية، كما هو واضح في قائمة السادة المحكمين بالملحق رقم (٣)^(١)؛ وذلك لتحكيم الاستبانة وفقًا للمعايير الآتية:

- ١- مدى منطقية تتابع محاور الاستبانة.
 - ٢- مدى انتماء كل فقرة للمحور الذي تتبعه.
 - ٣- مدى بساطة الأسلوب ووضوحه، وتقديم الأسلوب الأبسط في حالة صعوبته من وجهة نظر السادة المحكمين.
 - ٤- مدى مناسبة بدائل الاختيارات المطروحة أمام كل فقرة.
- * مع حذف وإضافة ما يروونه مناسبًا.

(١) انظر ملحق رقم (٣)، قائمة بأسماء السادة المحكمين للاستبانة، ص ١٥٩.

▪ تعديل الاستبانة في ضوء آراء السادة المحكمين ومقترحاتهم:

بعد تجميع آراء وملاحظات الأساتذة المحكمين، وتصنيفها، وتحليلها، تبين موافقة غالبية المحكمين الواضح للاستبانة من حيث: (الشكل، والمحتوى)، مع إبداء الملاحظات البناءة التي أفادت في إجراء التعديلات على الصورة الأولية للاستبانة، وتمثلت هذه التعديلات فيما يلي:

(١) تعديلات عامة، وتتمثل فيما يلي:-

١. معظم العبارات طويلة ومركبة وتحتوي أكثر من فكرة، والأصل أن تكون قصيرة وتحتوي فكرة واحدة.
٢. من الأفضل أن تعكس بعض العبارات خصوصية محافظة الشرقية.
٣. من الأفضل أن تعكس بعض العبارات ظروف -كورونا- (كوفيد-١٩).
٤. السؤال الأخير (السؤال المفتوح) يجب أن يغطيه سؤال علاجي.
٥. توضيح ما المقصود بالمكونات والأساليب؛ لضمان صياغة العبارة.
٦. الأسئلة المطروحة عقب المحاور خاصة بعينة الدراسة وليس المحكمون.
٧. تستبدل كلمة (تحقيق) بكلمة (تفعيل)؛ لأنه توجد تنمية مهنية للمعلمين بالفعل والمطلوب زيادة فاعليتها.

(٢) تعديلات خاصة، وتتمثل فيما يلي:-

➤ المحور الأول: واقع تحقق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري.

أ- تم إعادة صياغة المحور الفرعي الأول: من "الأهداف" إلى "أهداف برامج التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية."

١. تم تقسيم العبارة (١) إلى عبارتين وإعادة صياغتها من "تحدد التنمية المهنية أهدافها بدقة ووضوح ويمكن قياسها وفق خطة موضوعية للكشف عن قدرات المعلمين، وخبراتهم، ومهاراتهم، وتنميتها." إلى العبارة (١) "تتحقق أهداف برامج التنمية المهنية للمعلمين أثناء جائحة (كوفيد-١٩)"، والعبارة (٢) "يمكن قياس أهداف برامج التنمية المهنية للمعلمين وفق خطة موضوعية."
٢. تم حذف العبارة (٢)؛ وذلك لتكرارها.

٣. تم تقسيم العبارة (٣) إلى عبارتين وإعادة صياغتها من "تزيد التنمية المهنية معارف المعلمين ومقدرتهم على التجديد وتلبي الحاجة إلى الابتكار والإبداع." إلى العبارة (٣) "تزيد برامج التنمية المهنية من معارف المعلمين."، والعبارة (٤) "تكسب برامج التنمية المهنية للمعلمين القدرة على التجديد."

٤. تم اختصار العبارة (٤) من "تزيد التنمية المهنية قدرة المعلمين على التفكير النقدي والإبداعي، بما يمكنهم من التكيف مع عملهم من ناحية، ومواجهة مشكلاتهم والتغلب عليها من ناحية أخرى." إلى العبارة (٥) "تنمي برامج التنمية المهنية للمعلمين القدرة على التفكير النقدي."

٥. تم تقسيم العبارة (٥) إلى عبارتين وإعادة صياغتها من "تنمي التنمية المهنية الصفات القيادية لدى المعلمين وإطلاعهم على خبرات زملائهم، وتدعم روح العمل التعاوني." إلى العبارة (٦) "تنمي برامج التنمية المهنية للمعلمين الصفات القيادية."، والعبارة (٧) "تشجع برامج التنمية المهنية المعلمين على تبادل الخبرات بينهم."
- ب- تم إعادة صياغة المحور الفرعي الثاني: من "الخصائص" إلى "خصائص برامج التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية."
١. تم اختصار وإعادة صياغة العبارة (٦) من "تستمر التنمية المهنية مدى حياة المعلمين المهنية؛ حيث يتطورون خلال تفاعلهم مع أقرانهم ومجتمعهم وتضمن التعليم والتعلم والبحث المستمر." إلى العبارة (٨) "تؤكد برامج التنمية المهنية على التعلم والبحث المستمر مدى الحياة المهنية."
٢. تم إعادة صياغة العبارة (٧) من "تراعي التنمية المهنية صقل جميع جوانب أداء المعلمين المعرفية والمهارية، وتجمع بين الجانبين النظري والتطبيقي." إلى العبارة (٩) "تجمع برامج التنمية المهنية بين الجانبين النظري والتطبيقي لتنمية أداء المعلمين."
٣. تم إعادة صياغة العبارة (٨) من "تقود التنمية المهنية خطة متماسكة ومتكاملة وطويلة المدى تتسم بالتنظيم الجيد للأنشطة والبرامج والخبرات والمرونة لتوفير الوقت الكافي والجهد." إلى العبارة (١٠) "تطبق برامج التنمية المهنية للمعلمين خطة متكاملة طويلة المدى."
٤. تم إعادة صياغة العبارة (٩) من "تتضمن التنمية المهنية أنشطة تشاركية ومتعددة الأبعاد، تتكامل بين النظرية والممارسة، وتتجدد دائماً في ضوء ما يستجد من المعارف والتوجهات." إلى العبارة (١١) "تتجدد برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء ما يستجد من المعارف والتوجهات."
٥. تم إعادة صياغة العبارة (١٠) من "تنمي التنمية المهنية القدرة على الإبداع والتجديد واستثمار مواهب المعلمين وإدارتها بما يحقق نجاحها وتطورها واستمرارها." إلى العبارة (١٢) "تحرص برامج التنمية المهنية على استثمار مواهب المعلمين وإدارتها بما يحقق تطورهما."
٦. تم إضافة العبارة (١٣) "تقوم برامج التنمية المهنية للمعلمين بالتغذية الراجعة لتطوير البرامج السابقة."
- ج- تم إعادة صياغة المحور الفرعي الثالث: من "أنواع البرامج" إلى "أنواع برامج التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية."
١. تم إعادة صياغة العبارة (١١) من "برامج تأهيل المعلمين المستجدين وخريجي دور المعلمين وغير التربويين لمزاولة مهنة التدريس، وتنمية مهاراتهم المهنية والفنية، وتعزيز أدائهم." إلى العبارة (١٤) "تؤهل برامج التنمية المهنية عن بعد المعلمين المستجدين والأخصائيين (الاجتماعيين والنفسيين والإعلاميين،...) لمزاولة مهنة التدريس بمحافظة الشرقية."

٢. تم إعادة صياغة العبارة (١٢) من "برامج معالجة قصور برامج إعداد المعلمين وتدريبهم، والتركيز على بناء هويتهم المهنية وتفاعلهم مع المتعلمين وانعكاسها على أدائهم." إلى العبارة (١٥) "تقوم البرامج التدريبية العلاجية بدورها في معالجة قصور برامج إعداد المعلمين خلال جائحة (كوفيد-١٩)".
٣. تم إعادة صياغة العبارة (١٣) من "برامج التجديد المعرفي والمهني للمعلمين وصولاً إلى المعلم المتجدد والمرشد والميسر للتعلم." إلى العبارة (١٦) "تقوم برامج التنمية المهنية التجديدية بدورها في التجديد المعرفي والمهني للمعلمين وصولاً إلى المعلم المتجدد والمرشد والميسر للتعلم."
٤. تم إعادة صياغة العبارة (١٤) من "برامج ترقى المعلمين ودعم المعلمين، والقادة التربويين مهنيًا والتأكيد على التعلم المستمر مدى الحياة." إلى العبارة (١٧) "تدعم برامج التنمية المهنية الرقمية ترقى المعلمين مهنيًا خلال جائحة (كوفيد-١٩)".
٥. تم حذف العبارة (١٥)؛ وذلك لتكرارها.
- د- تم إعادة صياغة المحور الفرعي الرابع: من "أساليب" إلى "أساليب التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية."
١. تم إعادة صياغة العبارة (١٦) من "تتنوع أساليب التنمية المهنية لزيادة كفايات المعلمين، وتطوير عملهم وتحسين المهارات والقدرات من خلال تبادل الأفكار والنقاشات والدورات التدريبية وورش العمل والاجتماعات الدورية." إلى العبارة (١٨) "تتنوع أساليب التنمية المهنية (النقاشات، والدورات التدريبية، وورش العمل، والاجتماعات الدورية،.....) لزيادة كفايات المعلمين المهنية."
٢. تم إعادة صياغة العبارة (١٧) من "تشحن التنمية المهنية القدرات الذهنية للمعلمين من خلال العصف الذهني وأساليب الفكر الجماعي والاجتماعات المرنة والتعاون مع الاستشاريين." إلى العبارة (١٩) "تعمل التنمية المهنية على تنمية القدرات الذهنية للمعلمين من خلال العصف الذهني وأساليب الفكر الجماعي والاجتماعات المرنة والتعاون مع الاستشاريين."
٣. تم إعادة صياغة العبارة (١٨) من "تشجع التنمية المهنية المعلمين على تنمية أنفسهم من خلال القراءة والاطلاع في ميدان التخصص التربوي والالتحاق بالورش التدريبية وتبادل الزيارات الميدانية." إلى العبارة (٢٠) "تشجع التنمية المهنية المعلمين على تنمية أنفسهم من خلال القراءة والاطلاع في ميدان التخصص والالتحاق بالورش التدريبية وتبادل الزيارات الصفية."
٤. تم حذف العبارة (١٩)؛ وذلك لتكرارها.
٥. تم تقسيم العبارة (٢٠) إلى عبارتين وإعادة صياغتها من "تستخدم التنمية المهنية التقنيات المعاصرة والتكنولوجيا في تنمية المعلمين، وتكوين ثقافة علمية ومهنية ومجتمعية ومواكبة المتغيرات المعاصرة." إلى العبارة (٢١) "تستخدم التنمية المهنية التقنيات والتكنولوجيا المعاصرة

لتنمية المعلمين مهنيًا خاصة في ظل وجود جائحة (كوفيد-١٩)،"، والعبارة (٢٢) "تُكون التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية ثقافة علمية ومهنية ومجتمعية مواكبة للمتغيرات المعاصرة."

هـ- تم إعادة صياغة المحور الفرعي الخامس: من "المكونات" إلى "مكونات رأس المال الفكري في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية."

١. تم إعادة صياغة العبارة (٢١) من "تنمية رأس المال البشري المتمثل في المهارات والخبرات والمعارف الضمنية والصريحة والصفات والخصائص المختلفة للمعلمين." إلى العبارة (٢٣) "تنمي برامج التنمية المهنية رأس المال البشري المتمثل في المهارات والخبرات والمعارف الضمنية والصريحة والصفات والخصائص المختلفة للمعلمين."

٢. تم إعادة صياغة العبارة (٢٢) من "استقطاب أفضل الكوادر البشرية من المعلمين من خلال مجموعة من الآليات والإجراءات المحددة والمعلنة والاحتفاظ بالكفاءات البشرية غير العادية." إلى العبارة (٢٤) "يتم استقطاب أفضل الكوادر البشرية من المعلمين من خلال مجموعة من الآليات والإجراءات المعلنة مع الاحتفاظ بالكفاءات البشرية المتميزة."

٣. تم إعادة صياغة العبارة (٢٣) من "تملك الحلقة الأولى من التعليم الأساسي رأس مال هيكلي قوي يتمثل في المعلومات والموجودات الفكرية وبراءات الاختراع وحقوق النشر." إلى العبارة (٢٥) "يوجد رأس مال هيكلي قوي (المعلومات والموجودات الفكرية وبراءات الاختراع وتطبيق حقوق النشر) بالحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية."

٤. تم إعادة صياغة العبارة (٢٤) من "يمثل رأس المال العلاقات قوة الحلقة الأولى من التعليم الأساسي من خلال دراسة رضا المجتمع وتحديد أوجه التعاون المناسبة معه لكسب ثقته." إلى العبارة (٢٦) "يُدعم المجتمع المحلي بمحافظة الشرقية برامج التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي."

٥. تم إعادة صياغة العبارة (٢٥) من "تهتم التنمية المهنية بالكفاءات والخبرات والمواهب، والتنشيط والتعليم المستمر للتشبع بالمعرفة، وعليه لابد من استخدام المعلومات." إلى العبارة (٢٧) "تهتم التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية بدعم الكفاءات والخبرات والمواهب والتعليم المستمر."

➤ تم استبدال كلمة (تحقيق) بكلمة (تفعيل)، في السؤال المفتوح من "في اعتقادكم ما أهم المقترحات لتحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية؟" إلى "في اعتقادكم ما أهم المقترحات لتفعيل التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية؟"

➤ المحور الثاني: معوقات تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري.

أ- المحور الفرعي الأول: المعوقات التنظيمية

١. تم استبدال مكان العبارة (٢٦) بالعبارة (٣٤) "إغفال الاحتياجات التدريبية الفعلية للمعلمين". وإعادة صياغتها إلى العبارة (٢٨) "تغفل برامج التنمية المهنية عن الاحتياجات التدريبية الفعلية للمعلمين".

٢. تم إعادة صياغة العبارة (٢٦) أيضًا من "ضعف التشريعات الداعمة للإبداع والابتكار في برامج التنمية المهنية". إلى العبارة (٢٩) "يوجد ضعف في تنفيذ التشريعات المنظمة للترقي بما له علاقة ببرامج التنمية المهنية للمعلمين".

٣. تم إعادة صياغة العبارة (٢٧) من "ضعف الاهتمام بإدارة رأس المال الفكري في التخطيط لبرامج التنمية المهنية المستدامة المناسبة لاحتياجات المعلمين". إلى العبارة (٣٠) "يوجد ضعف في الاهتمام بإدارة رأس المال الفكري عند التخطيط لبرامج التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي".

٤. تم إعادة صياغة العبارة (٢٨) من "غياب الثقافة التنظيمية التي تعزز عمليات التعلم وتبادل الخبرة وتشجيع الإبداع والابتكار في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي". إلى العبارة (٣١) "تغيب الثقافة التنظيمية المعززة لعمليات تعلم المعلمين، وتبادل الخبرات، والإبداع، والابتكار".

٥. تم إعادة صياغة العبارة (٢٩) من "ضعف تمكين معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي لممارسة القيادة". إلى العبارة (٣٢) "يقل تمكين معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي لممارسة القيادة".

٦. تم إعادة صياغة العبارة (٣٠) من "ضعف العلاقة والتنسيق بين كليات التربية وأجهزة التدريب". إلى العبارة (٣٣) "يوجد ضعف في تنسيق العلاقة بين كليات التربية وجهات تدريب المعلمين".

٧. تم إعادة صياغة العبارة (٣١) من "غياب الخطة التدريبية الواضحة والمقننة لبرامج التنمية المهنية". إلى العبارة (٣٤) "تفتقد برامج التنمية المهنية للمعلمين إلى وجود خطة تدريبية واضحة".

٨. تم إعادة صياغة العبارة (٣٢) من "قلة برامج التنمية المهنية المتخصصة في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي". إلى العبارة (٣٥) "يقل تطبيق برامج التنمية المهنية المتخصصة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي".

٩. تم إعادة صياغة العبارة (٣٣) من "تركيز برامج التنمية المهنية على أسلوب المحاضرات والجانب النظري". إلى العبارة (٣٦) "تقتصر برامج التنمية المهنية للمعلمين على أسلوب المحاضرات والجانب النظري".

١٠. تم إعادة صياغة العبارة (٣٥) من "غياب برامج متابعة وتقييم مدى تطور أداء المعلمين في المدارس". إلى العبارة (٣٧) "نقل برامج متابعة وتقييم مدى تطور أداء المعلمين في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي".
- ب- المحور الفرعي الثاني: المعوقات البشرية
١. تم إعادة صياغة العبارة (٣٦) من "عزوف الكفاءات والمواهب من المعلمين عن المشاركة في التنمية المهنية". إلى العبارة (٣٨) "نقل مشاركة الكفاءات والمواهب من المعلمين في برامج التنمية المهنية".
٢. تم إعادة صياغة العبارة (٣٧) من "ضعف امتلاك المعلمين للمهارات الأساسية للتعلم الذاتي، والتحليل الناقد، وإعداد التقارير، ومهارات البحث العلمي لمواجهة المشكلات التربوية". إلى العبارة (٣٩) "يفتقد المعلمون إلى المهارات الأساسية للتعلم الذاتي، والتحليل الناقد، وإعداد التقارير، ومهارات البحث العلمي".
٣. تم إعادة صياغة العبارة (٣٨) من "تدني مستوى وعي المعلمين بأهمية تبادل الخبرات، والمعارف المهنية، وتنميتها، وتطويرها". إلى العبارة (٤٠) "يقل اهتمام المعلمين بتبادل الخبرات، والمعارف المهنية، وتطويرها".
٤. تم إعادة صياغة العبارة (٣٩) من "قلة مشاركة المعلمين في اللقاءات والاجتماعات المتبادلة بينهم التي تثري ملاحظة المواقف التدريسية، والتفكير الناقد والإبداعي". إلى العبارة (٤١) "نقل مشاركة المعلمين في اللقاءات والاجتماعات المتبادلة بينهم التي تثري ملاحظة المواقف التدريسية، والتفكير الناقد والإبداعي".
٥. تم إعادة صياغة العبارة (٤٠) من "ضعف قدرة المعلمين على إنتاج معرفة مهنية مبتكرة لتطوير الممارسات المهنية نتيجة للأعباء التدريسية طوال العام". إلى العبارة (٤٢) "تزيد الأعباء التدريسية للمعلمين طوال العام مما يضعف قدرتهم على إنتاج معرفة مهنية مبتكرة لتطوير الممارسات المهنية".
٦. تم إعادة صياغة العبارة (٤١) من "ضعف قدرة مديري مدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسي على تشخيص الفجوة المعرفية لدى المعلمين والعمل على اكتشافها وتطويرها وتنشيطها". إلى العبارة (٤٣) "يوجد ضعف في قدرة مديري المدارس على تشخيص الفجوة المعرفية لدى المعلمين والعمل على تطويرها وتنشيطها".
٧. تم إعادة صياغة العبارة (٤٢) من "ضعف استقلالية المعلم وتقيده باللوائح والتعليمات سواء من جانب الموجهين أو من جانب الإدارة والمسؤولين بالمدرسة". إلى العبارة (٤٤) "يتقيد المعلمون باللوائح والتعليمات من جانب (الموجهين أو الإدارة والمسؤولين بالمدرسة) مما يضعف استقلاليتهم".

٨. تم إعادة صياغة العبارة (٤٣) من "ضعف الرغبة في العمل الجماعي، وفي تكوين مجتمعات التعلم المهنية، والخوف من التغيير ومعارضته." إلى العبارة (٤٥) "تقل الرغبة في العمل الجماعي، وفي تكوين مجتمعات التعلم المهنية بين معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي."
 ٩. تم تقسيم العبارة (٤٤) إلى عبارتين وإعادة صياغتها من "غياب تأهيل المدربين المتفرغين، وبعضهم يفتقر إلى مهارات التدريب." إلى العبارة (٤٦) "يفتقر بعض المدربين إلى مهارات التدريب في برامج التنمية المهنية للمعلمين."، والعبارة (٤٧) "يغيب تأهيل المدربين المتفرغين في برامج التنمية المهنية للمعلمين."

١٠. تم إعادة صياغة العبارة (٤٥) من "غياب مراعاة الفروق الفردية بين المعلمين ومستوى خبرتهم وتنميتهم مهنيًا." إلى العبارة (٤٨) "تقل مراعاة الفروق الفردية بين المعلمين ومستوى خبرتهم في برامج التنمية المهنية للمعلمين."

ج- المحور الفرعي الثالث: المعوقات المادية

١. تم استبدال العبارة (٥٤) "ضعف الحوافز المادية والمعنوية الموجهة للمعلمين أو المدربين الذين يحضرون تلك البرامج." بالعبارة (٤٦)، وإعادة صياغتها إلى العبارة (٤٩) "تقل الحوافز المادية والمعنوية الداعمة للتنمية المهنية للمعلمين."

٢. تم إعادة صياغة العبارة (٤٦) من "قلة توفر أنظمة إلكترونية لبناء قواعد بيانات متكاملة ومتاحة حول خبرات وتجارب المعلمين في الدورات التدريبية." إلى العبارة (٥١) "يوجد ضعف في الأنظمة الإلكترونية لبناء قواعد بيانات متكاملة ومتاحة حول خبرات وتجارب المعلمين في الدورات التدريبية."

٣. تم إعادة صياغة العبارة (٤٧) من "قلة المخصصات المالية لدعم اكتشاف القدرات الفكرية وتنميتها مهنيًا وتطويرها." إلى العبارة (٥٠) "تقل المخصصات المالية لدعم اكتشاف القدرات الفكرية من المعلمين وتطويرها."

٤. تم إعادة صياغة العبارة (٤٨) من "نقص القاعات المجهزة بالأجهزة والتقنيات التكنولوجية الحديثة لعقد البرامج التدريبية وورش العمل." إلى العبارة (٥٢) "يوجد قصور في القاعات المجهزة بالإنترنت والتقنيات التكنولوجية الحديثة لعقد البرامج التدريبية للمعلمين وورش العمل."

٥. تم حذف العبارة (٤٩)؛ وذلك لتكرارها.

٦. تم حذف العبارة (٥٠)؛ وذلك لعدم مناسبتها أو انتمائها للمحور الذي تتبعه.

٧. تم إعادة صياغة العبارة (٥١) من "قلة توافر في مراكز التدريب المعينة على تحقيق برامج التنمية المهنية." إلى العبارة (٥٣) "تقل مراكز التدريب المعينة على تحقيق برامج التنمية المهنية للمعلمين."

٨. تم إعادة صياغة العبارة (٥٢) من "تواضع الإمكانيات وضعف تهيئة المكان المناسب للتدريب داخل المدرسة." إلى العبارة (٥٤) "يوجد ضعف في تهيئة المكان المناسب للتدريب داخل المدرسة لتواضع الإمكانيات."

٩. تم حذف العبارة (٥٣)؛ وذلك لعدم مناسبتها أو انتمائها للمحور الذي تتبعه.

١٠. تم حذف العبارة (٥٥)؛ وذلك لتكرارها.

➤ تم إضافة كلمة (الأخرى)، في السؤال المفتوح وإعادة صياغته من "في اعتقادكم ما أهم معوقات تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي؟" إلى "في اعتقادكم ما أهم المعوقات الأخرى لتحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي؟"

➤ تم إضافة سؤال علاجي للسؤال الأخير وهو "في اعتقادكم ما أهم المقترحات للتغلب على معوقات تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي؟"

■ التجربة الاستطلاعية:

قام الباحث بعد تعديل الصورة الأولية للاستبانة، واستيفاء جميع ملاحظات وإرشادات السادة المحكمين من حذف، وإضافة، وإعادة صياغة،... وما شابه ذلك، بإجراء تجربة استطلاعية؛ بهدف التأكد من وضوح العبارات، وسهولة فهمها، ومناسبتها لعينة الدراسة، ومعرفة إلى أي مدى يتم قبول الاستبانة فيما يخص عينة الدراسة، وقد تم تطبيق الاستبانة في صورتها قبل النهائية على عينة صغيرة الحجم (ن=٣٠) من معلمي الحلقة الأولى للتعليم الأساسي، والإدارة المدرسية بمحافظة الشرقية.

وقد أبدى الغالبية العظمى من أفراد العينة الملاحظات الآتية:

(١) وضوح الأسلوب.

(٢) معقولة حجم الاستبانة، وإمكانية استيفائها في وقت مناسب.

(٣) شمولية الاستبانة لكثير من النقاط التي تتصل بواقع تحقق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري، ومعوقات تحقيقها.

■ الصورة النهائية للاستبانة بعد إجراء تعديلات السادة المحكمين والتجربة الاستطلاعية:

بعد استيفاء جميع ملاحظات وإرشادات السادة المحكمين من حذف، وإضافة، وإعادة صياغة، وتغيير، وبعد إجراء التجربة الاستطلاعية، تم عرض الاستبانة على الأساتذة المشرفين مرة أخرى؛ للمراجعة النهائية، والوصول إلى الصورة النهائية للاستبانة، حيث اشتملت على (٥٤) عبارة، موزعة على محورين،

كما يوضح الملحق رقم (٤)^(١)، وقد جاءت المحاور كما يأتي:

(١) **المحور الأول:** واقع تحقق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري ومجموع عباراته (٢٧) عبارة، وينقسم إلى (٥) خمس محاور فرعية وهي: أ- أهداف برامج التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي (٧) عبارات، ب- خصائص برامج التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي (٦) عبارات، ج- أنواع برامج التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي (٤) عبارات، د- أساليب التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي (٥) عبارات، هـ- مكونات رأس المال الفكري في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي (٥) عبارات.

(٢) **المحور الثاني:** معوقات تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري ومجموع عباراته (٢٧) عبارة، وينقسم إلى (٣) ثلاث محاور فرعية وهي: أ- المعوقات التنظيمية (١٠) عبارات، ب- المعوقات البشرية (١١) عبارة، ج- المعوقات المادية (٦) عبارات.

د- أساليب المعالجة الإحصائية

لمعالجة البيانات إحصائياً تم استخدام حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية، والمعروفة باسم SPSS(Statistical Package For Social Sciences)^(٢)، التي تعنى حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية، وتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

١. **الوسط الحسابي (Arithmetic Mean):** وذلك لقياس متوسط آراء عينة الدراسة حول عبارات الاستبانة، ومتغيرات الدراسة، ودرجة تحققها.

٢. **الانحراف المعياري (Standard Deviation):** وذلك لقياس مدى التشتت في متوسطات التقديرات حول عبارات الاستبانة، ومتغيرات الدراسة.

٣. **معامل الاختلاف (Variation Coefficient):** وذلك لقياس مدى اتساق وتوافق آراء عينة الدراسة حول عبارات الاستبانة، ومتغيرات الدراسة؛ من خلال قسمة الانحراف المعياري على المتوسط الحسابي والضرب في (١٠٠)، وذلك لتحديد مدى اتساق العبارات ومعامل الاتفاق.

٤. **الأهمية النسبية:** وذلك بهدف التعرف على مدى تحقق كل عبارة من عبارات الاستبانة، وتحدد الأهمية النسبية بضرب المتوسط في قيمة ٣٣,٣٣٪.

٥. **معامل الثبات ألفا كرونباخ (Alpha Crompach):** ويستخدم لحساب معامل الثبات، فهو

(١) انظر ملحق رقم (٤)، الاستبانة في صورتها النهائية بعد التحكيم، ص ١٦٦.

(٢) برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS V.26).

يعطي قيمة تتراوح بين (صفر، ١) كلما اقتربت هذه القيمة من الواحد دلت على وجود ثبات في الاستبانة وكلما اقتربت هذه القيمة من الصفر فإن ذلك يدل على عدم وجود ثبات، كما تم استخدام مقياس الصدق الذاتي وهو عبارة عن الجذر التربيعي لمعامل الثبات ألفا كرونباخ.

٦. تحليل التباين أحادي الاتجاه (ONE WAY-ANOVA): ويستخدم لمعرفة الفروق الإحصائية في استجابات أفراد العينة بالنسبة لأكثر من مجموعتين، ويتم إجراء اختبار المقارنات المتعددة البعدية (LSD)؛ لتحديد معنوية الفروق بين كل متوسطي عينتين على حدة.

هـ- الخصائص الإحصائية للاستبانة

(١) الصدق: Validity

ويقصد بصدق أداة الدراسة هو أن تكون قادرة على قياس ما أعدت لقياسه^(١)، وقد استخدم الباحث لقياس صدق الأداة الطرائق الآتية:

- صدق المحكمين (Referees Validity)

■ تم التحقق من صدق أداة الدراسة الميدانية عن طريق صدق المحكمين أو الصدق الظاهري؛ وذلك عبر عرض الأداة على مجموعة من المحكمين من أساتذة كليات التربية ببعض الجامعات المصرية ملحق (٢)، لإبداء آرائهم حول مناسبة وانتماء العبارات لمحاوَر الاستبانة، ولعينة وموضوع الدراسة، والتحقق من سلامة الصياغة اللغوية للعبارات ووضوحها، وأنها صالحة لقياس ما صممت من أجل قياسه، وقد أبدى السادة المحكمون مجموعة من الملاحظات حول عبارات الاستبانة، وتم تعديل الاستبانة في ضوء ما أسفرت عنه تعديلات السادة المحكمين، سواء بالتعديل أو الحذف أو الإضافة، إلى أن صارت الأداة صالحة للتطبيق. ومن هنا يمكن القول إن الباحث قد أفاد من التحكيم في الاطمئنان إلى صدق الاستبانة، أي أن عباراتها تقيس الغرض الذي وضعت من أجله، وصارت صالحة للتطبيق.

■ ويجب الإشارة هنا إلى أن بعض المحاور قد أعيد صياغتها مع عدم المساس بجودة أداة الدراسة وذلك في ضوء آراء السادة المحكمين لتناسب طبيعة العينة الممثلة للمجتمع الأصلي.

■ وبهذا أصبح عدد عبارات الاستبانة بعد التحكيم هو (٥٤) عبارة.

(٢) الثبات: Reliability

وثبات الأداة يعني أنها تعطي النتائج نفسها إذا قاست الشيء نفسه مرات متتالية، وقد تم تقدير ثبات الاستبانة عن طريق معامل ألفا كرونباخ.

(١) بشير صالح الرشدي، "مناهج البحث التربوي: رؤية تطبيقية مبسطة"، دار الكتاب الحديث، القاهرة، ٢٠٠٢، ص

- الثبات بطريقة ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha:

قام الباحث بتقدير ثبات الاستبانة في صورتها النهائية بحساب معامل ألفا كرونباخ لكل محور من محاور الاستبانة مع الدرجة الكلية للاستبانة، وتراوح بين ٠,٨٧ (وهي أقل قيمة) و ٠,٩٥ (أعلى قيمة لألفا)، وتراوحت قيمة معامل الصدق الذاتي بين ٠,٩٣ (وهي أقل قيمة) ، و ٠,٩٧ (أعلى قيمة للجذر التربيعي لألفا). كم أن معامل ثبات الاستبانة ككل وعدد عباراتها (٥٤) عبارة قد بلغ ٠,٩٦، ومعامل الصدق الذاتي ٠,٩٨، وهي قيمة مرتفعة وتشير إلى درجة عالية من الثبات.

مما سبق يتضح أن بيانات عينة الدراسة تتمتع بثبات مرتفع^(١)، حيث قيمة ألفا تجاوزت ٠,٧٠٪ بالنسبة لمحوري الدراسة، والمحاور الفرعية الأمر الذي يدل على ثبات الاستجابات وإمكانية الاعتماد على النتائج وتعميم هذه النتائج على مجتمع الدراسة ككل.

و- تطبيق الاستبانة

حرص الباحث أثناء توزيع الاستبانة على أن يزيد عدد الاستبانات عن حجم العينة المحدد، وذلك على أساس أن المردود غالبًا ما يقل عما تم توزيعه، كما أنه حرص على أن يكون تطبيق الاستبانة في صورة مقابلة شخصية مع أفراد العينة المختارة كلما أمكن ذلك؛ وذلك لضمان صحة التطبيق من جهة، وإزالة الغموض عن النقاط التي يتساءل عنها بعض أفراد العينة من جهة أخرى.

وقد قام الباحث بالتطبيق بنفسه على معظم أفراد العينة، مع الاستعانة بمساعدة بعض الزملاء الذين هم على قدر من تحمل المسؤولية وقد بدأ التطبيق على جميع أفراد العينة خلال الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي ٢٠٢١ / ٢٠٢٢م، وذلك في الفترة من (٢٥/١٠/٢٠٢١م) إلى (١٠/٣/٢٠٢٢م)، أي استمر التطبيق أكثر من أربعة أشهر تقريبًا؛ ونظرًا لظروف لانتشار وباء (كوفيد- ١٩) كانت الموافقة الأمنية التي تم تحديدها من مديرية التربية والتعليم بالشرقية بالتطبيق في إدارتين فقط من إجمالي (٢٠) إدارة بمحافظة الشرقية؛ أي بنسبة ١٠٪ تقريبًا، وهما إدارتي (الصالحية الجديدة التعليمية، ويوجد بها عدد (٣٢) مدرسة، وإدارة فاقوس التعليمية، ويوجد بها عدد (١٨٢) مدرسة) للحلقة الأولى من التعليم الأساسي، مع الأخذ بالإجراءات الاحترازية، والتباعد الاجتماعي.

وقد تم التطبيق الفعلي في عدد (٧) مدارس من عدد (٣٢) مدرسة؛ أي بنسبة (٢١,٨٨٪) بإدارة الصالحية الجديدة التعليمية، وفي (٤١) مدرسة من إجمالي (١٨٢) مدرسة؛ أي بنسبة (٢٢,٥٣٪) بإدارة فاقوس التعليمية وبذلك يكون إجمالي عدد المدارس التي تم تطبيق الاستبانات بها (٤٨) مدرسة من إجمالي (٢١٤) ؛ أي بنسبة (٢٢,٤٣٪) بإدارتي الصالحية الجديدة التعليمية وفاقوس التعليمية، هذا وبالإضافة إلى توزيع الاستبانات أثناء تدريبات الصفوف الأولى، وتدريبات الصف الرابع الابتدائي،

(1) DeVellis R.F, "Scale development: Theory and applications", Los Angeles: Sage, 2012, pp 109-110.

وتدريبات مسئولي التدريب، وتدريبات الوكلاء ومديري المدارس، واجتماعات مديري المدارس، والوكلاء، بإدارتي الصالحية الجديدة، وفاقوس التعليمية، وأيضاً تم توزيع الاستبانات في ديوان عام إدارتي فاقوس التعليمية والصالحية الجديدة التعليمية، وديوان مديرية التربية والتعليم، والأكاديمية المهنية للمعلمين بمحافظة الشرقية. وقد بلغ إجمالي عدد الاستبانات الموزعة على أفراد العينة (١٠٠٠) استبانة، وقد بلغ المردود (٨٠٠) استبانة والنسبة المئوية لإجمالي المسترد ٨٠٪، وبعد فحصها ومراجعتها، وُجد أن هناك عدداً من الاستبانات التي لا تصلح للقياس بلغ عددها (٢٩) استبانة؛ كأن تكون الاستبانة ناقصة البيانات أو تكون هناك بعض العبارات قد حصلت على استجابتين مختلفتين في الوقت نفسه، والنسبة المئوية للعدد الصالح من الاستبانات العائدة ٧٧,١٪ من إجمالي عدد الاستمارات الموزعة وبالتالي تم إجراء الدراسة الميدانية على البيانات التي أمكن للباحث الحصول عليها والقابلة للتحليل والتي تمثلت في عدد (٧٧١)، وهو ما يمثل عينة الدراسة. وفيما يأتي تفسير نتائج الدراسة الميدانية بعد إجراء المعالجة الإحصائية.

المحور الثالث: عرض نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها

ينقسم عرض النتائج الخاصة بالدراسة الميدانية إلى محورين؛ المحور الأول خاص بواقع تحقق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري، والمحور الثاني معوقات تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري، وسيتم عرض النتائج لكل محور على حدة وتفسيرها.

أولاً:- عرض وتفسير النتائج الخاصة بالمحور الأول واقع تحقق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي

الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري

وينقسم عرض وتفسير النتائج الخاصة بالمحور الأول الخاص بواقع تحقق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري إلى خمسة محاور فرعية، وهي (١- أهداف برامج التنمية المهنية)، (٢- خصائص برامج التنمية المهنية)، (٣- أنواع برامج التنمية المهنية)، (٤- أساليب التنمية المهنية)، (٥- مكونات رأس المال الفكري).

أ- عرض نتائج المحور الأول حول واقع تحقق التنمية المهنية المستدامة للمعلمين

بعد إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات باستخدام برنامج (SPSS V.26) تم رصد النتائج في صورة

جداول إحصائية ليتم تفسيرها على النحو التالي:

جدول (٤)

نتائج المحور الأول حول واقع تحقق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي

الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري

المحور	المحاور الفرعية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الأهمية النسبية %
واقع تحقق التنمية المهنية المستدامة.	١- أهداف برامج التنمية المهنية	٢,٤٩	٠,٤١	١٦,٥٥	٨٣,٠١
	٢- خصائص برامج التنمية المهنية	٢,٤١	٠,٤٥	١٨,٩١	٨٠,١٨
	٣- أنواع برامج التنمية المهنية	٢,٢٨	٠,٥٣	٢٣,٢٥	٧٥,٨٦
	٤- أساليب التنمية المهنية	٢,٤١	٠,٤٩	٢٠,٥٣	٨٠,٣٤
	٥- مكونات رأس المال الفكري	٢,٢٣	٠,٥٥	٢٤,٧٧	٧٤,٢٥

يتضح من الجدول (٤) ما يلي:

جاءت استجابات عينة الدراسة للمحور الفرعي الأول (١- أهداف برامج التنمية المهنية) كأحد المحاور الفرعية لمحور (واقع تحقق التنمية المهنية المستدامة) أعلى من المتوسط بمتوسط حسابي يساوي (٢,٤٩) حيث أن (الدرجة الكلية ٣) أي أن المتوسط الحسابي النسبي (٨٢,٦٨%) تقريباً؛ لذلك تعتبر جميع فقرات المحور الفرعي الأول دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وانحراف معياري يساوي (٠,٤١)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المحور الفرعي يختلف جوهرياً عن درجة تحقق المتوسط (المحايد) وهي (٢,٣٣)، وهذا يعني أن هناك درجة تحقق عالية من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المحور الفرعي.

ولعل هذه النتيجة تشير إلى أنه يتم تحديد أهداف التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى للتعليم الأساسي بمحافظة الشرقية بشكل مستمر بما يتوافق مع التطورات المتسارعة، ويمكن القول إن هذا راجع إلى الاهتمام بتحقيق أهداف التنمية المهنية المستدامة للمعلمين.

غير أن المحور الفرعي (مكونات رأس المال الفكري) جاء في المرتبة الأخيرة حسب إجابات عينة الدراسة حول هذا المحور الفرعي بمتوسط حسابي قدره (٢,٢٣)، وانحراف معياري (٠,٥٥)، وبالرغم من ذلك فقد وقعت في حيز الموافقة، وتشير قيم معامل الاختلاف إلى أن آراء عينة الدراسة فيما يتعلق بالمحاور الفرعية للاستبانة، كان المحور الفرعي (أ- أهداف برامج التنمية المهنية) أعلى اتساقاً وتوافقاً بمعامل اختلاف بلغ (١٦,٥٥%)، وبذلك تكون نسبة الاتفاق بين آراء عينة الدراسة حول هذا المحور الفرعي (٨٣,٤٥%)، والأهمية النسبية (٨٣,٠١%) في حين كانت آراء مفردات العينة فيما يتعلق بالمحور الفرعي (هـ- مكونات رأس المال الفكري)، هي الأقل اتساقاً وتوافقاً بمعامل اختلاف بلغ (٢٤,٧٧%)، وبذلك تكون نسبة الاتفاق بين آراء عينة الدراسة حول هذا المحور الفرعي (٧٥,٢٣%).

وتشير هذه النتيجة إلى أن اتفاق آراء عينة الدراسة فيما يتعلق بأهداف التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية عالية، ويمكن القول إن هذا راجع إلى الاهتمام بأهداف التنمية المهنية المستدامة للمعلمين ويجب زيادة الاهتمام بمكونات إدارة رأس المال الفكري.

- الفروق بين آراء عينة الدراسة للمحور الأول وفقاً لمتغيرات الدراسة

ويمكن اختبار مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لآراء عينة الدراسة حول واقع تحقق التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، تبعاً لاختلاف المتغيرات الديموغرافية للدراسة وهي (الوظيفة ومكان العمل وسنوات الخبرة)، ولقياس وتحديد معنوية المستجيبين، ونظراً لكبر حجم العينة مما يؤهل إلى التوزيع الطبيعي؛ فقد تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه (ONE WAY - ANOVA) لمعرفة تصورات أفراد عينة الدراسة حول واقع تحقق التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، فكانت النتائج على النحو التالي:

جدول (٥) نتائج الفروق بين آراء عينة الدراسة حول واقع تحقق التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري وفقاً لمتغيرات الدراسة

المحور	الوظيفة		مكان العمل		سنوات الخبرة	
	قيمة (ف)	القيمة الاحتمالية	قيمة (ف)	القيمة الاحتمالية	قيمة (ف)	القيمة الاحتمالية
أ- أهداف برامج التنمية المهنية	٠,٩٣	٠,٤٤	٠,٣١	٠,٨٢	٢,٨٩	*٠,٠٤ (دال)
ب- خصائص برامج التنمية المهنية	١,٤٢	٠,٢٣	٠,٩٧	٠,٤١	١,٤٢	٠,٢٤
ج- أنواع برامج التنمية المهنية	١,٣٥	٠,٢٥	٠,٣٧	٠,٧٧	٢,١٨	٠,٠٩
د- أساليب التنمية المهنية	١,٠١	٠,٤٠	٠,٧٦	٠,٥٢	٢,١٥	٠,٠٩
هـ- مكونات رأس المال الفكري	١,٨٤	٠,١٢	١,٤٨	٠,٢٢	٢,٠٤	٠,١٠

* تشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥).

يتضح من نتائج الجدول (٥): أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين آراء عينة الدراسة حول واقع تحقق التنمية المهنية المستدامة وفقاً لمتغيري الدراسة (الوظيفة - مكان العمل)، ويمكن القول إنه لا توجد اختلافات بين آراء عينة الدراسة حول واقع تحقق التنمية المهنية المستدامة بالنسبة لمتغيري الوظيفة ومكان العمل.

ويتضح أيضاً من نتائج الجدول (٥): أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين آراء عينة الدراسة حول واقع تحقق التنمية المهنية المستدامة وفقاً لمتغير (سنوات الخبرة) في المحور الفرعي (أهداف برامج التنمية المهنية)، ويمكن القول إن هذا راجع إلى وجود اختلافات بين آراء عينة الدراسة حول درجة تحقق أهداف التنمية المهنية المستدامة، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في باقي المحاور الفرعية بالنسبة لمتغير سنوات الخبرة، وتم استخدام اختبار المقارنات المتعددة لتحديد معنوية الفروق بالنسبة لمتغير (سنوات الخبرة)، وسيتم تناولها في المحور الفرعي أهداف برامج التنمية المهنية بشيء من التفصيل.

ب- النتائج المتعلقة بآراء عينة الدراسة حول المحاور الفرعية

يتم عرض النتائج الخاصة بفقرات المحاور الفرعية وتنقسم إلى خمسة محاور وهي: (١- أهداف برامج التنمية المهنية)، (٢- خصائص برامج التنمية المهنية)، (٣- أنواع برامج التنمية المهنية)، (٤- أساليب التنمية المهنية)، (٥- مكونات رأس المال الفكري)، على النحو التالي:

١- النتائج المتعلقة بآراء عينة الدراسة حول المحور الفرعي الأول

يتم تفسير النتائج الخاصة بفقرات المحور الفرعي الأول: (أ- أهداف التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية)، من حيث الترتيب ودرجة التحقق، اتفاق آراء العينة بحساب معامل الاختلاف، ودلالة الفروق الإحصائية وفقاً لمتغيرات الدراسة، على النحو التالي:

جدول (٦) نتائج المحور الفرعي الأول أهداف برامج

التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية.

م	الفقرة	متحققة بدرجة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الأهمية النسبية %	درجة التحقق	الترتيب
		منخفضة	متوسطة	عالية						
١	تتحقق أهداف برامج التنمية المهنية للمعلمين أثناء جائحة (كوفيد-١٩).	١٦٥	٤١٠	١٩٦	٢,٠٤	٠,٦٨	٣٣,٥٠	٦٨,٠٠	متوسطة	٧
٢	يمكن قياس أهداف برامج التنمية المهنية للمعلمين وفق خطة موضوعية.	٨٠	٢٩٥	٣٩٦	٢,٤١	٠,٦٧	٢٧,٨٤	٨٠,٣٢	عالية	٦
٣	تزيد برامج التنمية المهنية من معارف المعلمين.	٤٠	١٨٣	٥٤٨	٢,٦٦	٠,٥٧	٢١,٥٧	٨٨,٦٢	عالية	٢
٤	تكسب برامج التنمية المهنية للمعلمين القدرة على التجديد.	٤١	٢٠١	٥٢٩	٢,٦٣	٠,٥٨	٢٢,١٢	٨٧,٧٦	عالية	٣
٥	تنمي برامج التنمية المهنية للمعلمين القدرة على التفكير النقدي.	٥٩	٢٧٦	٤٣٦	٢,٤٩	٠,٦٤	٢٥,٥٢	٨٢,٩٦	عالية	٥
٦	تنمي برامج التنمية المهنية للمعلمين الصفات القيادية.	٥٨	٢٧٠	٤٤٣	٢,٥٠	٠,٦٣	٢٥,٣٤	٨٣,٣٠	عالية	٤
٧	تشجع برامج التنمية المهنية للمعلمين على تبادل الخبرات بينهم.	٢٩	١٧١	٥٧١	٢,٧٠	٠,٥٣	١٩,٧٣	٩٠,٠٩	عالية	١
الإجمالي					٢,٤٩	٠,٤١	١٦,٥٥	٨٣,٠١	عالية	

يوضح الجدول (٦) أن درجة تحقق كل فقرات المحور كانت عالية عدا الفقرة الأولى متوسطة وتراوحت قيم المتوسطات الحسابية بين (٢,٤ - ٢,٧٠) فكانت الفقرة (٧- تشجع برامج التنمية المهنية المعلمين على تبادل الخبرات بينهم). عالية بمتوسط (٢,٧٠) وانحراف معياري (٠,٥٣)، وكان ترتيبها الأولى، وقيم معامل الاختلاف (١٩,٧٣٪)، وبذلك تكون نسبة الاتفاق بين آراء عينة الدراسة حول هذه الفقرة (٨٠,٢٧٪)، وقد يشير ذلك إلى أن أفراد عينة الدراسة يدركون مدى أهمية أهداف برامج التنمية المهنية وأنها تشجع المعلمين على تبادل الخبرات بينهم وتزيد من معارفهم وتكسبهم القدرة على التجديد. بينما جاءت العبارة "١- تتحقق أهداف برامج التنمية المهنية للمعلمين أثناء جائحة (كوفيد-١٩)" متحققة بدرجة متوسطة بمتوسط (٢,٠٤) وانحراف معياري (٠,٦٨) وكان ترتيبها السابعة، وكانت قيمة معامل الاختلاف (٣٣,٥٠٪)، وبذلك تكون نسبة الاتفاق بين آراء عينة الدراسة (٦٦,٥٠٪). وهذا قد يكون راجعاً إلى صعوبة تحقيق أهداف التنمية المهنية أثناء جائحة (كوفيد -١٩) وإن كانت متحققة بدرجة متوسطة إلا أنها الأخيرة في الترتيب والأقل اتساقاً وتوافقاً، وهذا يتفق مع دراسة (Munyaradzi, 2022)^(١)، ودراسة (على كمال معبد، ٢٠٢١)، فقد التي أوصت بضرورة الاستفادة من مجتمعات الواقع الافتراضي والإنترنت في دعم التنمية المهنية للمعلمين وإيصال الدعم التربوي والمهني للمعلمين في أماكن عملهم، ودراسة (Cathy Li, 2020)^(٢)، والتي أشارت إلى أن (COVID 19-) له آثار سلبية على تحقيق أهداف التنمية المهنية المستدامة؛ حيث أن التعليم من بين القطاعات التي تأثرت بشدة بالوباء، وأصبح من المهم اعتماد نموذج التعلم المدمج، وضرورة للتنسيق بين وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني وكليات التربية لتنظيم دورات متخصصة في مهارات التعلم المدمج لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، وكان لفيروس كورونا الجديد العالمي (COVID -19) آثار قوية على طريقة الحياة عامة وعلى التدريب والتنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بشكل خاص.

- نتائج الفروق بين آراء عينة الدراسة للمحور الفرعي الأول وفقاً لمتغيرات الدراسة

فقد تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه (ONE WAY - ANOVA) لمعرفة الفروق بين آراء عينة الدراسة حول المحور الفرعي الأول (أ- أهداف برامج التنمية المهنية)، تبعاً لاختلاف متغيرات الدراسة، وقد تم استخدام اختبار المقارنات المتعددة (LSD)، لتحديد دلالة الفروق بين كل متوسطي عينتين على حدة، فكانت النتائج على النحو التالي:

- (1) Munyaradzi Zhou, et al, "Adoption, use and enhancement of virtual learning during COVID-19", **Education and Information Technologies**, 2022, pp 1-21.
- (2) Cathy Li, and Farah Lalani, "The COVID-19 pandemic has changed education forever", **World economic forum**, Vol. (29), The rise of online learning during the COVID-19 pandemic| World Economic Forum (weforum. org), 2020.

جدول (٧)

نتائج الفروق بين آراء عينة الدراسة حول واقع (أهداف برامج

التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي) وفقاً لمتغيرات الدراسة

المتغير	المحور الفرعي أ- أهداف برامج التنمية المهنية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ف)	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
الوظيفة	معلم	٢,٤٧	٠,٤٣	٠,٩٣	٠,٤٤	غير دال إحصائياً
	معلم مشرف مقيم	٢,٥٠	٠,٤٠			
	موجه	٢,٥٣	٠,٤١			
	مسئول تدريب	٢,٤٨	٠,٤٣			
	إدارة مدرسية	٢,٦٠	٠,٣٢			
	المجموع	٢,٤٩	٠,٤١			
مكان العمل	مدرسة	٢,٤٩	٠,٤١	٠,٣١	٠,٨٢	غير دال إحصائياً
	إدارة	٢,٥٠	٠,٤٦			
	مديرية	٢,٥١	٠,٥٢			
	الأكاديمية المهنية للمعلمين	٢,٧١	٠,١٤			
	المجموع	٢,٤٩	٠,٤١			
سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	٢,٥٢	٠,٤٥	٢,٨٩	٠,٠٤	دال إحصائياً
	من ٥ : ١٠ سنوات	٢,٤٤	٠,٤٥			
	من ١٠ : ١٥ سنة	٢,٥٧	٠,٣٦			
	أكثر من ١٥ سنة	٢,٤٨	٠,٤١			
	المجموع	٢,٤٩	٠,٤١			

يتضح من نتائج الجدول (٧): أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين آراء عينة الدراسة حول واقع تحقق المحور الفرعي الأول (أهداف برامج التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي) وفقاً لمتغيري الدراسة (الوظيفة - مكان العمل)، ويمكن القول إنه لا توجد اختلافات بين آراء عينة الدراسة حول درجة تحقق أهداف برامج التنمية المهنية المستدامة بالنسبة لمتغيري الوظيفة ومكان العمل.

ويتضح أيضاً من نتائج الجدول (٧): أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين آراء عينة الدراسة نحو درجة تحقق المحور الفرعي الأول (أهداف برامج التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي) وفقاً لمتغير (سنوات الخبرة)، ويمكن القول إن هذا راجع إلى وجود اختلافات بين آراء عينة الدراسة حول درجة تحقق أهداف التنمية المهنية المستدامة، وتم استخدام اختبار المقارنات المتعددة (LSD) لتحديد دلالة الفروق بالنسبة لمتغير (سنوات الخبرة)، فكانت النتائج على النحو التالي:

جدول (٨) نتائج اختبار (LSD) لدلالة الفروق بين آراء عينة الدراسة حول واقع (أهداف برامج التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي) وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.

المحور	سنوات الخبرة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	فرق المتوسط		
				أقل من ٥ سنوات	من ٥ : ١٠ سنوات	أكثر من ١٥ سنة
أهداف برامج التنمية المهنية	أقل من ٥ سنوات	٦	٢,٥٢	----	٠,٠٨	٠,٠٤-
	من ٥ : ١٠ سنوات	١٣٣	٢,٤٤	٠,٠٨-	----	*-٠,١٣-
	من ١٠ : ١٥ سنة	١٦٢	٢,٥٧	٠,٠٤	*٠,١٣ (دال)	----
	أكثر من ١٥ سنة	٤٧٠	٢,٤٨	٠,٠٤-	٠,٠٤	*-٠,٠٩-
	المجموع	٧٧١	٢,٤٩	----	----	----

* تشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥).

يتضح من نتائج الجدول (٨) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين آراء عينة الدراسة نحو درجة تحقق المحور الفرعي الأول (أ- أهداف برامج التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي)، وهذا يعني أنه توجد اختلافات بين آراء عينة الدراسة حول درجة تحقق المحور الفرعي الأول وفقاً لمتغير سنوات الخبرة، بين فئة (من ٥ : ١٠ سنوات) وفئة (من ١٠ : ١٥ سنة) لصالح فئة (من ١٠ : ١٥ سنة)، وهذه الفئة تضم غالباً فئة معلم (معلم - معلم أول) ولعل ذلك يشير إلى كثرة حضورهم لبرامج التنمية المهنية المستدامة؛ نظراً لسنوات الخبرة الأكبر، وكثرة ما تلقوه من تدريبات طوال سنوات عملهم.

وتوجد فروق بين فئة (من ١٠ : ١٥ سنة) وفئة (أكثر من ١٥ سنة) لصالح فئة (من ١٠ : ١٥ سنة) وهذه الفئة تضم غالباً فئة معلم (معلم - معلم أول) وهم المستهدفون غالباً لحضور برامج التنمية المهنية المستدامة؛ ولعل ذلك يشير إلى أنهم يشعرون بأهمية تحقق أهداف التنمية المهنية المستدامة للمعلمين وأنهم يطمحون إلى المزيد من التجديد والتطوير، بينما فئة (أكثر من ١٥ سنة) هم الأكثر خبرة وعملاً في ميدان التعليم، ومعظمهم من فئة معلم مشرف مقيم وموجه ومسئول تدريب وإدارة مدرسية، ويمكن القول إن هذا راجع إلى إيمانهم بوجود معوقات في تحقق أهداف التنمية المهنية المستدامة خاصة أثناء جائحة (كوفيد - ١٩) وصعوبة استخدام التكنولوجيا والتقنيات لدى البعض مما يعوق الوصول إلى التدريب الإلكتروني والتنمية المهنية عبر الإنترنت وهذا يتفق مع دراسة (نشوة سعد محمد، ٢٠١٨)، ودراسة (على كمال معبد، ٢٠٢١)، ودراسة (Mustafa Güler, 2022)^(١)، والتي أكدت على استخدام أدوات وتطبيقات التعلم عبر الإنترنت لدعم التنمية المهنية للمعلمين، وأن حجم التعلم عن بعد المدعوم رقمياً قد

(1) Mustafa Güler, and Derya Çelik, "Supporting novice mathematics teachers: The impact of e-mentoring on lesson analysis skills", *Teaching and Teacher Education*, Vol. (113), 2022.

زاد بشكل كبير في عام ٢٠٢٠ لأولئك الذين لديهم إمكانية الوصول إلى الأجهزة الرقمية المتصلة بالإنترنت، وزادت أهمية ممارسات التعليم عن بعد الفعالة، والفعالة بدرجة أكبر مع انتشار وباء (كوفيد - ١٩)؛ فقد يجد العديد من المعلمين الجدد في أي بلد أنفسهم معزولين عن فرص التعلم وجهًا لوجه من خلال التنمية المهنية للمعلمين؛ لهذا السبب فإن برامج التوجيه الإلكتروني، والتنمية المهنية للمعلمين عبر الإنترنت يمكن أن تكون فعالة في تدريب المعلمين.

٢- النتائج المتعلقة بآراء عينة الدراسة حول المحور الفرعي الثاني

يتم تفسير النتائج الخاصة بفقرات المحور الفرعي الثاني: (ب- خصائص برامج التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية)، من حيث الترتيب ودرجة التحقق، ودرجة اتفاق آراء العينة، ودلالة الفروق الإحصائية وفقاً لمتغيرات الدراسة، على النحو التالي:

جدول (٩) نتائج المحور الفرعي الثاني خصائص برامج

التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية

م	الفقرة	متحققة بدرجة			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	معامل الاختلاف %	الأهمية النسبية %	درجة التحقق	الترتيب
		عالية	متوسطة	منخفضة						
٨	تؤكد برامج التنمية المهنية على التعلم والبحث المستمر مدى الحياة المهنية.	٤٨٥	٢٥٤	٣٢	٢,٥٩	٢٢,٠٦	٨٦,٢٤	عالية	١	
٩	تجمع برامج التنمية المهنية بين الجانبين النظري التطبيقي لتنمية أداء المعلمين.	٣٤٦	٣٥٢	٧٣	٢,٣٥	٢٧,٤٨	٧٨,٤٦	عالية	٤	
١٠	تطبق برامج التنمية المهنية للمعلمين خطة طويلة المدى.	٣٣٩	٣٢٩	١٠٣	٢,٣١	٣٠,٠٥	٧٦,٨٦	متوسطة	٦	
١١	تجدد برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء ما يستجد من المعارف والتوجهات.	٤٣٠	٢٧٠	٧١	٢,٤٧	٢٦,٧١	٨٢,١٨	عالية	٢	
١٢	تحرص برامج التنمية المهنية على استثمار مواهب المعلمين وإدارتها بما يحقق تطورها.	٣٨٦	٢٨٧	٩٨	٢,٣٧	٢٩,٤٦	٧٩,١١	عالية	٣	
١٣	تقوم برامج التنمية المهنية للمعلمين بالتغذية الراجعة لتطوير البرامج السابقة.	٣٦٠	٣١٩	٩٢	٢,٣٥	٢٩,٠٨	٧٨,٢٥	عالية	٥	
الإجمالي					٢,٤٠	١٨,٩١	٨٠,١٨	عالية		

يوضح الجدول (٩) أن درجة تحقق كل عبارات المحور عالية عدا واحدة متوسطة، وتراوح قيم المتوسطات الحسابية بين (٢,٣١ - ٢,٥٩) وانحراف معياري بين (٠,٥٧ - ٠,٧٠)، فقد جاءت العبارة (٢- تؤكد برامج التنمية المهنية على التعلم والبحث المستمر مدى الحياة المهنية.) عالية بمتوسط (٢,٥٩) وانحراف معياري (٠,٥٧)، وكان ترتيبها الأولى، وهي الأعلى اتساقاً وتوافقاً بمعامل اختلاف بلغ (٢٢,٠٦٪)، وبذلك تكون نسبة الاتفاق بين آراء عينة الدراسة حول هذه العبارة (٧٧,٩٤٪)، ويمكن القول إن ارتفاع نسبة اتفاق آراء عينة الدراسة حول هذه العبارة قد يشير إلى أهميتها حيث إنها تركز على

الهدف الرئيس لها وهو التعلم والبحث المستمر مدى الحياة المهنية مما تنعكس آثاره الإيجابية على تعلم الطلاب، وأن أفراد عينة الدراسة يدركون أهمية برامج التنمية المهنية وأنها تستمر طوال حياتهم المهنية؛ مما يلبي الحاجة إلى التجدد والاستمرار في ظل المتغيرات المتسارعة والثورات التكنولوجية والتقنية للحاق بركب التقدم السريع والدول المتقدمة.

بينما درجة تحقق العبارة (١٠- تطبق برامج التنمية المهنية للمعلمين خطة طويلة المدى). متوسطة بمتوسط (٢,٣١) وانحراف معياري (٠,٦٩)، وكان ترتيبها السادسة، وهي الأقل اتساقًا وتوافقًا بمعامل اختلاف بلغ (٣٠,٠٥٪)، وبذلك تكون نسبة الاتفاق بين آراء عينة الدراسة حول هذا المحور الفرعي (٦٩,٩٥٪)، وقد يشير هذا إلى أنه بالرغم من أهمية التخطيط واهتمام وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني بالتنمية المهنية للمعلمين إلا أنها تفتقر إلى الخطط طويلة المدى لبرامج التنمية المهنية وفقًا لآراء عينة الدراسة، وتحتاج إلى المزيد من الاهتمام بوضع خطة طويلة المدى، وتمتاز بالمرونة لتناسب سهولة التطبيق في البيئات المختلفة، وهذا يتفق مع (دراسة نشوة سعد، ٢٠١٨)، والتي أكدت على ضرورة وضع خطط طويلة المدى لرفع مستوى أداء المعلمين، مع ضرورة توفير البرامج التدريبية بشكل مستمر.

- نتائج الفروق بين آراء عينة الدراسة للمحور الفرعي الثاني وفقًا لمتغيرات الدراسة

ولمعرفة الفروق بين آراء عينة الدراسة حول المحور الفرعي الثاني (ب- خصائص برامج التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية)، تبعًا لاختلاف متغيرات الدراسة، فقد تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه، فكانت النتائج على النحو التالي:

جدول (١٠) نتائج الفروق بين آراء عينة الدراسة حول (خصائص برامج

التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي) وفقًا لمتغيرات الدراسة

المتغير	ب- خصائص برامج التنمية المهنية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ف)	القيمة الاحتمالية	الدالة الإحصائية
الوظيفة	معلم	٢,٤١	٠,٤٥	١,٤٢	٠,٢٣	غير دال إحصائيًا
	معلم مشرف مقيم	٢,٣٩	٠,٤٧			
	موجه	٢,٤٩	٠,٤٨			
	مسئول تدريب	٢,٣٦	٠,٤٠			
	إدارة مدرسية	٢,٥٥	٠,٣٨			
	المجموع	٢,٤١	٠,٤٥			
مكان العمل	مدرسة	٢,٤٠	٠,٤٥	٠,٩٧	٠,٤١	غير دال إحصائيًا
	إدارة	٢,٤٦	٠,٥٥			
	مديرية	٢,٣٢	٠,٤٧			
	الأكاديمية المهنية للمعلمين	٢,٧٨	٠,٣٨			
	المجموع	٢,٤١	٠,٤٥			
سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	٢,٢٥	٠,٥٧	١,٤٢	٠,٢٤	غير دال إحصائيًا
	من ٥ : ١٠ سنوات	٢,٣٨	٠,٤٨			
	من ١٠ : ١٥ سنة	٢,٤٧	٠,٣٨			
	أكثر من ١٥ سنة	٢,٣٩	٠,٤٧			
	المجموع	٢,٤١	٠,٤٥			

يتضح من نتائج الجدول (١٠) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين آراء عينة الدراسة حول المحور الفرعي الثاني (خصائص برامج التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي)، وهذا يعني أنه لا توجد اختلافات بين آراء عينة الدراسة حول خصائص برامج التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي وفقاً لمتغيرات الدراسة.

٣- النتائج المتعلقة بآراء عينة الدراسة حول المحور الفرعي الثالث

يتم تفسير النتائج الخاصة بفقرات المحور الفرعي: (ج- أنواع برامج التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية)، من حيث الترتيب ودرجة التحقق، وحساب درجة اتفاق آراء العينة بحساب معامل الاختلاف، ودلالة الفروق الإحصائية وفقاً لمتغيرات الدراسة، كما يلي:

جدول (١١) نتائج المحور الفرعي الثالث أنواع برامج

التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية

م	الفقرة	متحققة بدرجة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الأهمية النسبية %	درجة التحقق	الترتيب
		منخفضة	متوسطة	عالية						
١٤	تؤهل برامج التنمية المهنية عن بعد المعلمين المستجدين والأخصائيين الاجتماعيين والنفسانيين والإعلاميين (.....) لمزاولة مهنة التدريس بمحافظة الشرقية	١٥٣	٣٠٧	٣١١	٢,٢٠	٠,٧٥	٣٣,٩٦	٧٣,٤٩	متوسطة	٣
١٥	تقوم البرامج التدريبية العلاجية بدورها في معالجة قصور برامج إعداد المعلمين خلال جائحة (كوفيد-١٩).	١٢١	٣٨٢	٢٦٨	٢,١٩	٠,٦٩	٣١,٢٥	٧٣,٠١	متوسطة	٤
١٦	تقوم برامج التنمية المهنية التجديدية بدورها في التجديد المعرفي والمهني للمعلمين وصولاً إلى المعلم المتجدد.	٧٥	٣٠٤	٣٩٢	٢,٤١	٠,٦٦	٢٧,٤٢	٨٠,٣٦	عالية	١
١٧	تدعم برامج التنمية المهنية الرقمية ترقى المعلمين خلال (كوفيد-١٩).	١٠٤	٣٣٤	٣٣٣	٢,٣٠	٠,٦٩	٣٠,١٤	٧٦,٥٦	متوسطة	٢
الإجمالي					٢,٢٨	٠,٥٣	٢٣,٢٥	٧٥,٨٦	متوسطة	

يتضح من الجدول (١١) أن درجة تحقق كل عبارات المحور متوسطة عدا واحدة عالية، وتراوح قيم المتوسطات الحسابية بين (٢,١٩ - ٢,٤١) وانحراف معياري بين (٠,٦٦ - ٠,٧٥)، وقد كانت درجة تحقق العبارة (١٦) -تقوم برامج التنمية المهنية التجديدية بدورها في التجديد المعرفي والمهني للمعلمين وصولاً إلى المعلم المتجدد والمرشد والميسر للتعلم.) عالية بمتوسط (٢,٤١) وانحراف معياري (٠,٦٦)، وكان

ترتيبها الأولى، وكانت الأعلى اتساقًا وتوافقًا بمعامل اختلاف بلغ (٢٧.٤٢٪)، وبذلك تكون نسبة الاتفاق بين آراء عينة الدراسة حول هذه العبارة (٧٢.٥٨٪)، ولعل ذلك قد يشير إلى أن أفراد عينة الدراسة يدركون أن برامج التنمية المهنية تقوم بدورها في التجديد المعرفي والمهني للمعلمين وهذا يتفق مع دراسة (رندا سماحة محمد الشربيني، ٢٠١٠)؛ حيث أكدت على أهمية التنمية المهنية للمعلمين، حتى يكونوا معلمين بكل ما هو مستحدث في مجال التربية والمجال الأكاديمي، ويتمكنوا كذلك من اكتساب الكفايات والمهارات المطلوب من المعلمين تعلمها واكتسابها، وذلك من خلال عرض دواعي التنمية المهنية للمعلمين، وأهميتها، وأهدافها^(١).

بينما درجة تحقق العبارة (١٥- تقوم البرامج التدريبية العلاجية بدورها في معالجة قصور برامج إعداد المعلمين خلال جائحة (كوفيد-١٩)) متوسطة بمتوسط (٢.١٩) وانحراف معياري (٠.٦٩) وكان ترتيبها الرابعة، وهذا يدل على أنه بالرغم من صعوبة قيام البرامج التدريبية العلاجية بدورها أثناء جائحة (كوفيد - ١٩) لكنها متحققة وإن كانت بدرجة متوسطة مع الأخذ بالإجراءات الاحترازية أو عن طريق الإنترنت لمن يتوفر لديهم إمكانية الوصول للبرامج والأجهزة والتقنيات اللازمة للحضور افتراضياً وهذا يتفق مع دراسة (Leicha A. Bragg, 2021)، والتي أشارت إلى أن التنمية المهنية للمعلمين عبر الإنترنت والتي تؤثر بشكل إيجابي على معرفة المحتوى التربوي، والمعتقدات حول التدريس، والكفاءة الذاتية، والممارسات التعليمية جيدة التوقيت وذات صلة وثيقة؛ نظراً للتحويل السريع والإلزامي إلى التعلم عبر الإنترنت نتيجة للوباء، فإن التنمية المهنية الفعالة للمعلمين التي تساعدهم في تصميم وتقديم تعليم عالي الجودة عبر الإنترنت أمر بالغ الأهمية لمواصلة توفير التعليم للطلاب، ومع ذلك، فإن الحاجة والرغبة في تطوير التنمية المهنية الفعالة تواجه العديد من التحديات؛ عندما يكون لدى المعلمين أجهزة رقمية وإمكانية الوصول إلى الإنترنت، فإن هذه التحديات تتعلق بالوصول إلى التنمية المهنية الفعالة عالية الجودة، واعتماد المعلمين للتعلم عبر الإنترنت لتعزيز وتحسين ممارسات التدريس المباشرة وجهاً لوجه عبر الإنترنت، ووفرت التقنيات والمجتمعات والمنصات الجديدة والناشئة للمعلمين إمكانية وصول متزايدة إلى التنمية المهنية قبل وباء (COVID-19)، فقد كانت التنمية المهنية للمعلمين عبر الإنترنت، ولا تزال، وسيلة قوية لتقديم تدريب عالي الجودة ومنخفض التكلفة ويمكن وصول المعلمين إليه، لا سيما في المناطق النائية جغرافياً، في أي وقت وفي أي مكان، خاصة الذين تتوفر لديهم إمكانات الوصول إلى الإنترنت من أجهزة، واتصال بشبكة الإنترنت، وإجادة استخدامه بشكل جيد.

في حين كانت العبارة (١٤- تؤهل برامج التنمية المهنية عن بعد المعلمين المستجدين والأخصائيين

(١) رندا سماحة محمد الشربيني، "الأكاديمية المهنية للمعلمين ودورها في تحقيق كادر المعلمين"، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة المنصورة، ٢٠١٠م.

(الاجتماعيين والنفسيين والإعلاميين،.....) لمزاولة مهنة التدريس بمحافظة الشرقية.)، هي الأقل اتساقاً وتوافقاً بمعامل اختلاف بلغ (٣٣,٩٦%)، وبذلك تكون نسبة الاتفاق بين آراء عينة الدراسة حول هذا المحور الفرعي (٦٦,٠٤%)، ويمكن القول أنه في الواقع أجبرت جائحة (COVID-19) العديد من المعلمين على الانخراط في التكنولوجيا بطرق جديدة، وقد يزداد تعاون المعلمين عبر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المستقبل، مما يؤكد الحاجة القوية إلى رؤى حول التعاون الافتراضي، ومجتمعات التعلم المهنية للمعلمين، واستكشاف أشكالاً جديدة من تعاون المعلمين بوساطة التكنولوجيا وذلك يتفق مع دراسة (Carpenter &Harvey 2020)^(١).

- نتائج الفروق بين آراء عينة الدراسة للمحور الفرعي الثالث وفقاً لمتغيرات الدراسة

ولمعرفة الفروق بين آراء عينة الدراسة حول المحور الفرعي الثالث (ج- أنواع برامج التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية)، تبعاً لاختلاف متغيرات الدراسة، فقد تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه، فكانت النتائج على النحو التالي:

جدول (١٢) نتائج الفروق بين آراء عينة الدراسة حول واقع (أنواع برامج التنمية

المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية) وفقاً لمتغيرات الدراسة

المتغير	ج- أنواع برامج التنمية المهنية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ف)	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
الوظيفة	معلم	٢,٣٠	٠,٥٢	١,٣٥٤	٠,٢٥	غير دال إحصائياً
	معلم مشرف مقيم	٢,٢٣	٠,٥٦			
	موجه	٢,٢٣	٠,٤١			
	مسئول تدريب	٢,٢٩	٠,٤٨			
	إدارة مدرسية	٢,٤١	٠,٥١			
	المجموع	٢,٢٨	٠,٥٣			
مكان العمل	مدرسة	٢,٢٨	٠,٥٣	٠,٣٧	٠,٧٧	غير دال إحصائياً
	إدارة	٢,٢٧	٠,٥٣			
	مديرية	٢,١٥	٠,٦٣			
	الأكاديمية المهنية للمعلمين	٢,٥٠	٠,٥٠			
	المجموع	٢,٢٨	٠,٥٣			
سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	٢,٣٨	٠,٧٢	٢,١٨	٠,٠٩	غير دال إحصائياً
	من ٥ : ١٠ سنوات	٢,٢٧	٠,٤٧			
	من ١٠ : ١٥ سنة	٢,٣٧	٠,٥٤			
	أكثر من ١٥ سنة	٢,٢٥	٠,٥٤			
	المجموع	٢,٢٨	٠,٥٣			

يتضح من نتائج الجدول (١٢) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥)

(1) Jeffrey P. Carpenter and Stephen Harvey, "Research ruminations and new frontiers for social media use for professional development and learning in physical education and sport pedagogy", *Journal of Teaching in Physical Education*, No. (4), Vol. (39), 2020, pp 491-499.

بين آراء عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات الدراسة، حول المحور الفرعي الثالث (أنواع برامج التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي...)، وهذا يعني أنه لا توجد اختلافات بين آراء عينة الدراسة حول أنواع برامج التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي وفقاً لمتغيرات الدراسة.

٤- النتائج المتعلقة بآراء عينة الدراسة حول المحور الفرعي الرابع

يتم تفسير النتائج الخاصة بفقرات المحور الفرعي الرابع: (د- أساليب التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية)، من حيث الترتيب ودرجة التحقق، وحساب درجة اتفاق آراء العينة، ودلالة الفروق الإحصائية وفقاً لمتغيرات الدراسة، على النحو التالي:

جدول (١٣) نتائج المحور الفرعي الرابع أساليب التنمية

المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية

م	الفقرة	متحققة بدرجة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الأهمية النسبية %	درجة التحقق	الترتيب
		منخفضة	متوسطة	عالية						
١٨	تتنوع أساليب التنمية المهنية (النقاشات، والندوات، والتدريبية، وورش العمل، والاجتماعات...) لزيادة كفايات المعلمين المهنية.	٦٤	٢٦٣	٤٤٤	٢,٤٩	٠,٦٥	٢٥,٨٩	٨٣,٠٩	عالية	١
١٩	تعمل التنمية المهنية على تنمية القدرات الذهنية للمعلمين من خلال العصف الذهني وأساليب الفكر الجماعي والاجتماعات المرنة والتعاون مع الاستشاريين.	٧٠	٢٦٤	٤٣٧	٢,٤٨	٠,٦٦	٢٦,٥٣	٨٢,٥٣	عالية	٢
٢٠	تشجع التنمية المهنية المعلمين على تنمية أنفسهم من خلال القراءة والاطلاع في التخصص والاتحاق بالورش التدريبية وتبادل الزيارات الصفية.	٧١	٣١٤	٣٨٦	٢,٤١	٠,٦٥	٢٧,١١	٨٠,٢٨	عالية	٣
٢١	تستخدم التنمية المهنية التقنيات والتكنولوجيا المعاصرة لتنمية المعلمين مهنيًا خاصة في ظل وجود جانحة (كوفيد-١٩)	١٠٦	٣١٧	٣٤٨	٢,٣١	٠,٧٠	٣٠,٢٨	٧٧,١٢	متوسطة	٥
٢٢	تكون التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية ثقافة علمية ومهنية ومجتمعية مواكبة للمتغيرات المعاصرة.	٩١	٣١١	٣٦٩	٢,٣٦	٠,٦٨	٢٨,٩٦	٧٨,٦٨	عالية	٤
الإجمالي					٢,٤١	٠,٥٠	٢٠,٥٣	٨٠,٣٤	عالية	

يتضح من الجدول (١٣) أن درجة تحقق كل فقرات المحور الفرعي متحققة بدرجة عالية عدا فقرة واحدة، وتراوحت قيم المتوسط الحسابي بين (٢,٣١ - ٢,٤٩)، وتراوحت قيم الانحراف المعياري بين (٠,٦٥ - ٠,٧٠)، وكانت الفقرة "١٨- تتنوع أساليب التنمية المهنية (النقاشات، والدورات التدريبية، وورش العمل، والاجتماعات الدورية...) لزيادة كفايات المعلمين المهنية."، متحققة بدرجة عالية بمتوسط

(٢,٤٩) وانحراف معياري (٠,٦٥)، وكان ترتيبها الأولى، وتشير قيم معامل الاختلاف إلى أن آراء عينة الدراسة حول هذه العبارة الأعلى اتساقاً وتوافقاً بمعامل اختلاف بلغ (٢٥.٨٩٪)، وبذلك تكون نسبة الاتفاق بين آراء عينة الدراسة حول هذه الفقرة (٧٤.١١٪)، ولعل ذلك يشير إلى إدراك عينة الدراسة بأهمية تنوع أساليب التنمية المهنية المقدمة للمعلمين؛ حيث إن هذا التنوع يزيد من كفايات المعلمين المهنية، ويثري خبراتهم.

بينما الفقرة (٢١- تستخدم التنمية المهنية التقنيات والتكنولوجيا المعاصرة لتنمية المعلمين مهنيًا خاصة في ظل وجود جائحة (كوفيد-١٩)) كانت متحققة بدرجة متوسطة، بمتوسط حسابي (٢,٣١) وانحراف معياري (٠,٧٠) وكان ترتيبها الخامسة والأخيرة في المحور الفرعي، وتشير قيم معامل الاختلاف إلى أن آراء عينة الدراسة فيما يتعلق بهذه الفقرة؛ إنها الأقل اتساقاً وتوافقاً بمعامل اختلاف بلغ (٣٠,٢٨٪)، وبذلك تكون نسبة الاتفاق بين آراء عينة الدراسة حول هذه الفقرة (٦٩,٧٢٪).

وقد يدل ذلك على أنه بالرغم من صعوبة توفر التقنيات والتكنولوجيا المعاصرة أثناء جائحة (كوفيد - ١٩) لكنها متحققة وإن كانت بدرجة متوسطة لمن تتوفر لديهم فرص الوصول عبر الإنترنت، وهذا يتفق مع دراسة (Carpenter 2020)، ودراسة (Munyaradzi, 2022)، والتي أكدت على أن التقنيات والتكنولوجيا المعاصرة، أصبحت ذات قيمة كبيرة لتحويل نظام التعليم أثناء وبعد الأزمات مثل وباء (كوفيد - ١٩)، وأن استخدام التعلم الافتراضي يعتمد على وجود بنية تحتية أساسية للتقنيات والتكنولوجيا المعاصرة، وتدريب المعلمين على الاستخدام الفعال لأدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ويواجه المعلمون أيضًا صعوبات تتعلق بعوامل التكلفة والوقت وإتاحة الموارد؛ مثل اتصال جيد بالإنترنت، وانقطاع التيار الكهربائي، وتعدد استخدامات الكمبيوتر المحمول أو الأدوات الذكية المستخدمة، والخبرة في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

في حين ترى دراسة (Leicha A.Bragg, et al, 2021)، أن التنمية المهنية للمعلمين عبر الإنترنت تعالج تحديين رئيسيين لتقديم التنمية المهنية وجهاً لوجه؛ هما التكلفة والوصول، وإنها أكثر إنتاجية من التنمية المهنية وجهاً لوجه لتعزيز مهارات التعلم والتفكير النقدي، وزيادة قدرة المعلمين على التعاون مع زملاء العمل، والتفكير في ممارساتهم، وزيادة الثقة في ممارساتهم التعليمية؛ أو تنفيذ ممارسات التدريس المستفادة من التنمية المهنية وتأثيرها على نتائج الطلاب، وتقديم تنمية مهنية عالية الجودة للمعلمين.

ويمكن القول أن استخدام التقنيات والتكنولوجيا الحديثة عندما يكون مناسباً لاحتياجات التعلم المهنية للمعلمين، ويعزز الجوانب الاجتماعية للتعلم، ويتضمن المحتوى الذي يتم نقله بسهولة إلى بيئات الفصل الدراسي ويشجع على التفكير الذاتي للتنمية المهنية، وعندما يتم تسهيله عبر مجتمع الممارسة عبر الإنترنت، ويعزز المشاركة الاجتماعية للمعلمين التي تؤدي إلى التزام اجتماعي إيجابي من خلال الاهتمامات المشتركة والأدوار المهنية المماثلة، وتوفر التنمية المهنية للمعلمين عبر الإنترنت إمكانية تطوير معارفهم؛ من خلال ربطهم بمجتمع عالمي من الأقران، مع أهداف التعلم المهني المشتركة، للذين

يتشاركون في الموارد والمعرفة، وتحافظ التنمية المهنية داخل مجتمعات المعلمين عبر الإنترنت على التفاعل المهني، وتعزز الدعم المستمر من نظير إلى نظير، بالإضافة إلى ذلك، يساهم بناء مجتمع التنمية المهنية للمعلمين في الاحتفاظ بهم داخل القوى العاملة عند النظر في النماذج الناجحة من التنمية المهنية للمعلمين، كان هناك ركيزتان نظريتان لنظرية تعلم الكبار، وهما التعلم الموجه ذاتياً أو التعلم الذاتي، وبالنظر إلى النطاق والسرعة التي انتقل بها التعليم والتنمية المهنية عبر الإنترنت نتيجة لوباء (كوفيد - ١٩) الذي فاجأ العديد من الحكومات ومؤسساتها التعليمية.

- نتائج الفروق بين آراء عينة الدراسة للمحور الفرعي الرابع وفقاً لمتغيرات الدراسة

ولمعرفة الفروق بين آراء عينة الدراسة حول المحور الفرعي الرابع (ج- أنواع برامج التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية)، تبعاً لاختلاف متغيرات الدراسة، فقد تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه، فكانت النتائج على النحو التالي:

جدول (١٤) نتائج الفروق بين آراء عينة الدراسة حول واقع (أساليب التنمية

المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية) وفقاً لمتغيرات الدراسة

المتغير	ب- خصائص برامج التنمية المهنية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ف)	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
الوظيفة	معلم	٢,٤٤	٠,٤٨	١,٠١	٠,٤٠	غير دال إحصائياً
	معلم مشرف مقيم	٢,٣٩	٠,٥١			
	موجه	٢,٤٣	٠,٥٦			
	مسئول تدريب	٢,٣٤	٠,٤٧			
	إدارة مدرسية	٢,٤٨	٠,٤٥			
	المجموع	٢,٤١	٠,٤٩			
مكان العمل	مدرسة	٢,٤١	٠,٤٩	٠,٧٦	٠,٥٢	غير دال إحصائياً
	إدارة	٢,٤٣	٠,٦٢			
	مديرية	٢,٢٠	٠,٥٧			
	الأكاديمية المهنية للمعلمين	٢,٦٠	٠,٦٩			
	المجموع	٢,٤١	٠,٤٩			
سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	٢,٤٧	٠,٥٣	٢,١٥	٠,٠٩	غير دال إحصائياً
	من ٥ : ١٠ سنوات	٢,٤٣	٠,٤٧			
	من ١٠ : ١٥ سنة	٢,٤٩	٠,٤٦			
	أكثر من ١٥ سنة	٢,٣٨	٠,٥١			
	المجموع	٢,٤١	٠,٤٩			

يتضح من نتائج الجدول (١٤) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين آراء عينة الدراسة حول المحور الفرعي الرابع (أساليب التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية)، وهذا يعني أنه لا توجد اختلافات بين آراء عينة الدراسة حول أنواع برامج التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي وفقاً لمتغيرات الدراسة.

٥- النتائج المتعلقة بآراء عينة الدراسة حول المحور الفرعي الخامس

يتم تفسير النتائج الخاصة بفقرات المحور الفرعي الخامس: (هـ- مكونات رأس المال الفكري في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية)، من حيث الترتيب ودرجة التحقق، وحساب درجة اتفاق آراء العينة، ودلالة الفروق الإحصائية وفقاً لمتغيرات الدراسة، على النحو التالي:

جدول (١٥) نتائج المحور الفرعي الخامس مكونات

رأس المال الفكري في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية

م	الفقرة	متحققة بدرجة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الأهمية النسبية %	درجة التحقق	الترتيب
		عالية	متوسطة	منخفضة						
٢٣	تنمي برامج التنمية المهنية رأس المال البشري المتمثل في المهارات والخبرات والمعارف الضمنية والصریحة والصفات والخصائص المختلفة للمعلمين.	٣٣٦	٣٤١	٩٤	٢,٣١	٠,٦٨	٢٩,٣٠	٧٧,١٢	متوسطة	٣
٢٤	يتم استقطاب أفضل الكوادر البشرية من المعلمين من خلال مجموعة من الآليات والإجراءات المعلنة مع الاحتفاظ بالكفاءات البشرية المتميزة.	٣٣٥	٣٥٢	٨٤	٢,٣٣	٠,٦٦	٢٨,٤٦	٧٧,٥١	عالية	١
٢٥	يوجد رأس مال هيكلية قوي (المعلومات والموجودات الفكرية وبراءات الاختراع وتطبيق حقوق النشر) بالحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية.	٢٤٧	٣٠٦	٢١٨	٢,٠٤	٠,٧٨	٣٨,٠٩	٦٧,٩١	متوسطة	٥
٢٦	يُدمج المجتمع المحلي بمحافظة الشرقية ببرامج التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.	٢٨٧	٣٠٣	١٨١	٢,١٤	٠,٧٧	٣٥,٩٠	٧١,٢٤	متوسطة	٤
٢٧	تهتم التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية بدعم الكفاءات والخبرات والمواهب والتعليم المستمر.	٣٦٢	٢٩٧	١١٢	٢,٣٢	٠,٧١	٣٠,٧٣	٧٧,٤٧	متوسطة	٢
الإجمالي					٢,٢٣	٠,٥٥	٢٤,٧٧	٧٤,٢٥	متوسطة	

يتضح من الجدول (١٥) أن درجة تحقق كل فقرات المحور الفرعي متحققة بدرجة متوسطة عدا فقرة واحدة متحققة بدرجة عالية، وتراوح قيم المتوسط الحسابي بين (٢,٠٤ - ٢,٣٣)، وتراوح قيم الانحراف المعياري بين (٠,٦٦ - ٠,٧٨)، وكانت الفقرة (٢٤) يتم استقطاب أفضل الكوادر البشرية من المعلمين من خلال مجموعة من الآليات والإجراءات المعلنة مع الاحتفاظ بالكفاءات البشرية المتميزة. عالية بمتوسط (٢,٣٣) وانحراف معياري (٠,٦٦)، وكان ترتيبها الأولى، وإنها أعلى اتساقاً وتوافقاً بمعامل

اختلاف بلغ (٢٨.٤٦٪)، وبذلك تكون نسبة الاتفاق بين آراء عينة الدراسة حول هذه الفقرة (٧١.٥٤٪). ولعل ذلك يشير إلى أنه هناك محاولات لاستقطاب أفضل الكوادر البشرية والمواهب للتدريب في برامج التنمية المهنية المستدامة، وهذا يتفق مع دراسة (نشوة سعد محمد، ٢٠١٨)، والتي أكدت على أهمية توفير مدربين للإدارة التعليمية لإكسابهم المهارات التكنولوجية الحديثة لاستخدام الأجهزة التكنولوجية المتطورة في العملية التعليمية.

بينما الفقرة "٢٥- يوجد رأس مال هيكل قوي (المعلومات والموجودات الفكرية وبراءات الاختراع وتطبيق حقوق النشر) بالحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية." متحققة بدرجة متوسطة؛ بمتوسط (٢,٠٤) وانحراف معياري (٠,٧٨) وكان ترتيبها الخامسة، وهي الأقل اتساقاً وتوافقاً بمعامل اختلاف بلغ (٣٨,٠٩٪)، وبذلك تكون نسبة الاتفاق بين آراء عينة الدراسة حول هذه الفقرة (٦١,٩١٪). ويمكن القول إن هذا راجع إلى طبيعة الحلقة الأولى من التعليم الأساسي وضعف الإمكانيات وقلة الاهتمام بتكوين عناصر رأس المال الفكري، وقلة وجود خطط استراتيجية للمدارس، وإن كانت الفقرة متحققة بدرجة متوسطة؛ لكنها تحتاج إلى المزيد من الدعم والاهتمام لتتوفر في كافة المدارس، وهذا يتفق مع دراسة (ياسر محمد على، ٢٠٢١)، ودراسة (هيثم الكيلاني، ٢٠٢١)، و(دراسة محمد عبد الوهاب، ٢٠٢١).

وهذا يختلف عن الجامعات ومؤسسات التعليم العالي والتي تمتلك رأس مال فكري قوي، وتعمل على تنميته في جميع محاوره وهذا ما أكدته دراسة (أشجان صبحي، ٢٠٢٠)، والتي أكدت على دور الجامعة في تنمية رأس المال الفكري.

- نتائج الفروق بين آراء عينة الدراسة للمحور الفرعي الخامس وفقاً لمتغيرات الدراسة

ولمعرفة الفروق بين آراء عينة الدراسة حول المحور الفرعي الخامس (هـ- مكونات رأس المال الفكري في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية)، تبعاً لاختلاف متغيرات الدراسة، فقد تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه، فكانت النتائج على النحو التالي:

جدول (١٦)

نتائج الفروق بين آراء عينة الدراسة حول واقع (مكونات رأس المال

الفكري في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية) وفقاً لمتغيرات الدراسة

المتغير	ب- خصائص برامج التنمية المهنية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ف)	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
الوظيفة	معلم	٢,٢٦	٠,٥٤	١,٨٤	٠,١٢	غير دال إحصائياً
	معلم مشرف مقيم	٢,١٩	٠,٥٧			
	موجه	٢,٢٠	٠,٥٩			
	مسئول تدريب	٢,١٧	٠,٥١			
	إدارة مدرسية	٢,٤٠	٠,٥١			
	المجموع	٢,٢٣	٠,٥٥			

المتغير	ب- خصائص برامج التنمية المهنية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ف)	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
مكان العمل	مدرسة	٢,٢٣	٠,٥٥	١,٤٨	٠,٢٢	غير دال إحصائياً
	إدارة	٢,٢٩	٠,٥٨			
	مديرية	١,٩٢	٠,٥٤			
	الأكاديمية المهنية للمعلمين	٢,٥٣	٠,٦٤			
	المجموع	٢,٢٣	٠,٥٥			
سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	٢,٣٧	٠,٥٩	٢,٠٤٢	٠,١١	غير دال إحصائياً
	من ٥ : ١٠ سنوات	٢,٢٤	٠,٥٢			
	من ١٠ : ١٥ سنة	٢,٣١	٠,٥٣			
	أكثر من ١٥ سنة	٢,١٩	٠,٥٧			
	المجموع	٢,٢٣	٠,٥٥			

يتضح من نتائج الجدول (١٦) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين آراء عينة الدراسة حول المحور الفرعي الخامس (مكونات رأس المال الفكري في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية)، وهذا يعني أنه لا توجد اختلافات بين آراء عينة الدراسة حول مكونات رأس المال الفكري في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية وفقاً لمتغيرات الدراسة.

ثانياً:- عرض وتفسير النتائج الخاصة بالمحور الثاني معوقات تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري وينقسم عرض وتفسير نتائج المحور الثاني معوقات تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري إلى ثلاثة محاور فرعية، وهي (١- معوقات تنظيمية)، (٢- معوقات بشرية)، (٣- معوقات مادية).

أ- عرض نتائج المحور الثاني حول معوقات تحقيق التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بعد إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات تم رصد النتائج في صورة جداول إحصائية وتفسيرها على النحو التالي:

جدول (١٧) نتائج المحور الثاني حول معوقات تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي

الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري

المحور الثاني	المحاور الفرعية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الأهمية النسبية %
معوقات تحقيق التنمية المهنية المستدامة	١- المعوقات التنظيمية	٢,٢٥	٠,٥٠	٢٢,٣٧	٧٥,٠٠
	٢- المعوقات البشرية	٢,٢٦	٠,٥٠	٢٢,٢٠	٧٥,٢٠
	٣- المعوقات المادية	٢,٤٢	٠,٥٤	٢٢,٤٥	٨٠,٥٢

يتضح من الجدول (١٧) ما يلي: فيما يتعلق بالمحاور الفرعية للاستبانة للمحور الثاني (معوقات تحقيق التنمية المهنية المستدامة)، جاءت استجابات عينة الدراسة للمحور الفرعي الثالث (ج - المعوقات

المادية) كأحد المحاور الفرعية للمحور الثاني (معوقات تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى للتعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري) أعلى من المتوسط بمتوسط حسابي يساوي (٢,٤٢) حيث أن (الدرجة الكلية ٣) أي أن المتوسط الحسابي النسبي (٨٢,٦٨٪) تقريباً؛ لذلك تعتبر جميع فقرات المحور الفرعي الثالث دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وانحراف معياري يساوي (٠,٥٤)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المحور الفرعي يختلف جوهرياً عن درجة تحقق المتوسط (المحايد) وهي (٢,٣٣)، وهذا يعني أن هناك درجة تحقق عالية من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المحور الفرعي؛ ولعل هذه النتيجة تشير إلى أن المعوقات المادية هي أكثر المعوقات التي تواجه تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري وفقاً لآراء عينة الدراسة.

غير أن المحورين الفرعيين (المعوقات التنظيمية، والمعوقات البشرية) كانا في المرتبة الثانية والثالثة على الترتيب حسب إجابات عينة الدراسة حول هذين المحورين الفرعيين بمتوسط حسابي قدره (٢,٢٥) - (٢,٢٦)، وانحراف معياري (٠,٥٠)، وبالرغم من ذلك فقد وقعا في حيز التحقق بدرجة متوسطة، ويمكن القول إن هناك معوقات تنظيمية وبشرية أيضاً لتحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري وفقاً لآراء عينة الدراسة.

وتشير قيم معامل الاختلاف إلى أن آراء عينة الدراسة فيما يتعلق بالمحاور الفرعية للاستبانة للمحور الثاني، كان المحور الفرعي (٢- المعوقات البشرية) أعلى اتساقاً وتوافقاً بمعامل اختلاف بلغ (٢٢,٢٠٪)، وبذلك تكون نسبة الاتفاق بين آراء عينة الدراسة حول هذا المحور الفرعي (٧٧,٨٠٪).

في حين كانت آراء عينة الدراسة فيما يتعلق بالمحورين الفرعيين (١- المعوقات التنظيمية، ٣- المعوقات المادية)، أقل اتساقاً وتوافقاً بمعامل اختلاف بلغ (٢٢,٣٧ - ٢٢,٤٥) على الترتيب، وبذلك تكون نسبة الاتفاق بين آراء عينة الدراسة حول هذين المحورين الفرعيين (٧٧,٦٣ - ٧٧,٥٥) على الترتيب، وقد تشير هذه النتيجة إلى اتفاق آراء عينة الدراسة فيما يتعلق بالمحورين الفرعيين، ويمكن القول إن هذا راجع إلى اختلاف آراء عينة الدراسة حول المعوقات التنظيمية والمادية.

- الفروق بين آراء عينة الدراسة للمحور الثاني وفقاً لمتغيرات الدراسة

ويمكن اختبار مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لآراء عينة الدراسة حول معوقات تحقيق التنمية المهنية المستدامة، تبعاً لاختلاف المتغيرات الديموغرافية للدراسة وهي (الوظيفة ومكان العمل وسنوات الخبرة)، ونظراً لكبر حجم العينة مما يؤول إلى التوزيع الطبيعي؛ فقد تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه (ONE WAY - ANOVA) لمعرفة تصورات أفراد عينة الدراسة حول محور (معوقات تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى للتعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري)، فكانت النتائج على النحو التالي:

جدول (١٨)

نتائج الفروق بين آراء عينة الدراسة حول (معوقات تحقيق التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري) وفقاً لمتغيرات الدراسة.

سنوات الخبرة		مكان العمل		الوظيفة		المحور الفرعي
القيمة الاحتمالية	قيمة (ف)	القيمة الاحتمالية	قيمة (ف)	القيمة الاحتمالية	قيمة (ف)	
٠,٧٠	٠,٤٨	*٠,٠٠ (دال)	٥,٤٧	٠,١٩	١,٥٦	١- المعوقات التنظيمية
٠,٧٨	٠,٣٩	*٠,٠١ (دال)	٣,٥٩	٠,٧٣	٠,٥١	٢- المعوقات البشرية
٠,١٥	١,٧٧	٠,٤٤	٠,٩٠	*٠,٠٠ (دال)	٧,٣٤	٣- المعوقات المادية

* تشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥).

يتضح من نتائج الجدول (١٨): - وفقاً لمتغير (الوظيفة) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين آراء عينة الدراسة حول (معوقات تحقيق التنمية المهنية للمعلمين)، نسبة إلى المحورين الفرعيين (المعوقات التنظيمية والمعوقات البشرية)، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) نسبة إلى المحور الفرعي (المعوقات المادية) وسيتم توضيح ذلك عند تفسير نتائج المحور الفرعي (المعوقات المادية).

ويتضح من نتائج الجدول (١٨): - وفقاً لمتغير (مكان العمل) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين آراء عينة الدراسة حول (معوقات تحقيق التنمية المهنية للمعلمين)، نسبة إلى المحور الفرعي (المعوقات المادية)، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) نسبة إلى المحورين الفرعيين (المعوقات التنظيمية والمعوقات البشرية)، وسيتم توضيح ذلك عن تفسير نتائج المحورين الفرعيين (المعوقات التنظيمية والمعوقات البشرية).

ويتضح من نتائج الجدول (١٨)، وفقاً لمتغير (سنوات الخبرة) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين آراء عينة الدراسة حول معوقات تحقيق التنمية المهنية، ولعل ذلك يرجع إلى اتفاق آراء عينة الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة حول معوقات تحقيق التنمية المهنية المستدامة.

ب- النتائج المتعلقة بآراء عينة الدراسة حول المحاور الفرعية

يتم عرض النتائج الخاصة بفقرات المحاور الفرعية وتنقسم إلى ثلاثة محاور وهي:

١- النتائج المتعلقة بآراء عينة الدراسة حول المحور الفرعي الأول

ويتم تفسير النتائج الخاصة بفقرات المحور الفرعي الأول: (١- المعوقات التنظيمية)، من حيث الترتيب ودرجة التحقق، واتفاق آراء العينة بحساب معامل الاختلاف، ودلالة الفروق الإحصائية وفقاً لمتغيرات الدراسة، على النحو التالي:

جدول (١٩) نتائج المحور الفرعي الأول (المعوقات التنظيمية)

م	الفقرة	متحققة بدرجة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الأهمية النسبية %	درجة التحقق	الترتيب
		منخفضة	متوسطة	عالية						
٢٨	تغفل برامج التنمية المهنية عن الاحتياجات التدريبية الفعلية للمعلمين.	١٢٤	٣١٦	٣٣١	٢,٢٧	٠,٧٢	٣١,٧٥	متوسطة	٤	
٢٩	يوجد ضعف في تنفيذ التشريعات المنظمة للتقني بما له علاقة ببرامج التنمية المهنية للمعلمين.	١١٦	٣٦٦	٢٨٩	٢,٢٢	٠,٦٩	٣١,٠٠	متوسطة	٧	
٣٠	يوجد ضعف في الاهتمام بإدارة رأس المال الفكري عند التخطيط لبرامج التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى للتعليم الأساسي.	١١٠	٣٣١	٣٣٠	٢,٢٩	٠,٧٠	٣٠,٦٣	متوسطة	٣	
٣١	تغيب الثقافة التنظيمية المعززة لعمليات تعلم المعلمين، وتبادل الخبرات، والإبداع، والابتكار.	١٤١	٣٣٧	٢٩٣	٢,٢٠	٠,٧٢	٣٢,٩٧	متوسطة	٨	
٣٢	يقل تمكين معلمي الحلقة الأولى للتعليم الأساسي لممارسة القيادة.	١٥٢	٣١٣	٣٠٦	٢,٢٠	٠,٧٥	٣٣,٨٦	متوسطة	١٠	
٣٣	يوجد ضعف في تنسيق العلاقة بين كليات التربية وجهات تدريب.	١٣٤	٢٥٩	٣٧٨	٢,٣٢	٠,٧٥	٣٢,٤٤	متوسطة	٢	
٣٤	تفتقد برامج التنمية المهنية للمعلمين إلى وجود خطة تدريبية واضحة.	١٤٢	٣٠٥	٣٢٤	٢,٢٤	٠,٧٤	٣٣,١٥	متوسطة	٦	
٣٥	يقل تطبيق برامج التنمية المهنية المتخصصة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.	١٤٥	٣٣٠	٢٩٦	٢,٢٠	٠,٧٣	٣٣,٢٩	متوسطة	٩	
٣٦	تقتصر برامج التنمية المهنية للمعلمين على أسلوب المحاضرات والجانب النظري.	١٢٣	٢٧٤	٣٧٤	٢,٣٣	٠,٧٣	٣١,٥٨	عالية	١	
٣٧	تقل برامج متابعة وتقييم مدى تطور أداء المعلمين في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.	١٣٥	٣٠٥	٣٣١	٢,٢٥	٠,٧٤	٣٢,٦١	متوسطة	٥	
الإجمالي					٢,٢٥	٠,٥٠	٢٢,٣٧	متوسطة		

يتضح من الجدول (١٩) أن درجة تحقق كل فقرات المحور متوسطة عدا فقرة واحدة عالية، وتراوحت قيم المتوسطات الحسابية بين (٢,٢٠ - ٢,٣٣)، والانحرافات المعيارية بين (٠,٦٩ - ٠,٧٥)، وكانت الفقرة (٣٦) - تقتصر برامج التنمية المهنية للمعلمين على أسلوب المحاضرات والجانب النظري) متحققة

بدرجة عالية، وبمتوسط حسابي (٢,٣٣) وانحراف معياري (٠,٧٣)، وكان ترتيبها الأولي، ولعل ذلك يشير إلى أن برامج التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي تحتاج إلى المزيد من التنوع في الأساليب والربط بين الجانبين النظري والتطبيقي، وهذا يتفق مع دراسة (نشوة سعد محمد وآخران، ٢٠٠٩) والتي أكدت على أنه يغلب على المحتوى التدريبي الطابع النظري، ولا يتضمن في كثير من الأحيان أي جوانب عملية تطبيقية، وأن تقييم أداء المعلمين المتدربين يقتصر على مجرد الالتزام في حضور معظم أيام البرنامج التدريبي، وكذلك مجرد الحوار والمناقشة.

وكانت الفقرة (٢٨- تغفل برامج التنمية المهنية عن الاحتياجات التدريبية الفعلية للمعلمين). متحققة بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي (٢,٢٧) وانحراف معياري (٠,٧٢)، وكان ترتيبها الرابعة، ولعل ذلك يشير إلى أهمية استطلاع رأي المعلمين لمعرفة احتياجاتهم التدريبية والعمل على تلبيتها وتحقيقاً للفائدة وتوفيراً للوقت والجهد، وهذا يتفق مع دراسة (رشيدة السيد أحمد طاهر، ٢٠١٠)، ودراسة (نشوة سعد محمد، ٢٠١٨) فقد أكدت على قصور برامج التدريب الحالية عن تحقيق التنمية المهنية للمعلمين؛ نتيجة لسوء تخطيطها وضعف مراعاتها للاحتياجات التدريبية الفعلية لهم، إضافة إلى ضعف تشجيع المعلمين على استخدام أساليب حديثة في التعليم، وضعف توافر قاعدة بيانات دقيقة توضح البرامج التدريبية ومدى تواصلها، وكذلك أعداد المستفيدين منها، وأنواعها، وما يقدم لكل من المعلمين أو الموجهين أو مديري المدارس سواء أكانوا تربويين أو غير تربويين أو الإداريين بالمدارس؛ مما أدى إلى تكرار البرامج بكافة المراحل التعليمية رغم اختلاف الاحتياجات التدريبية لكل تخصص ودراسة.

- وتشير قيم معامل الاختلاف إلى أن آراء مفردات العينة فيما يتعلق بفقرات المحور الفرعي الأول (أ- المعوقات التنظيمية)، كانت الفقرة (٣٠- يوجد ضعف في الاهتمام بإدارة رأس المال الفكري عند التخطيط لبرامج التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي). أعلى اتساقاً وتوافقاً بمعامل اختلاف بلغ (٣٠,٦٣٪)، وبذلك تكون نسبة الاتفاق بين آراء عينة الدراسة حول هذا المحور الفرعي (٦٩,٣٧٪)، وقد يشير ذلك إلى ضرورة الاهتمام بإدارة رأس المال الفكري عند التخطيط لبرامج التنمية المهنية المستدامة، وهذا يتفق مع دراسة (هيثم محمد الكيلاني - ٢٠٢١)، ودراسة (نشوة سعد محمد وآخران، ٢٠٠٩) والتي أكدت على أن بعض الأهداف الموضوعية من قبل مخططي مثل هذه البرامج التدريبية تنزع إلى العمومية، وبالتالي يكون من الصعب تحقيقها تبعاً لطبيعة وخصوصية كل محافظة من محافظات مصر.

بينما الفقرة (٣٢- يقل تمكين معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي لممارسة القيادة).، متحققة بدرجة متوسطة؛ بمتوسط حسابي (٢,٢٠) وانحراف معياري (٠,٧٥) وكان ترتيبها العاشرة؛ وهي الأقل اتساقاً وتوافقاً بمعامل اختلاف بلغ (٣٣,٨٦٪)، وبذلك تكون نسبة الاتفاق بين آراء عينة الدراسة حول هذه الفقرة (٦٦,١٤٪)، ولعل ذلك يشير إلى أن غالبية البرامج التدريبية لا تراعي الاحتياجات التدريبية الحقيقية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، وهذا يتفق مع دراسة (نشوة سعد وآخران، ٢٠٠٩).

- نتائج الفروق بين آراء عينة الدراسة للمحور الفرعي الأول وفقاً لمتغيرات الدراسة ولمعرفة الفروق بين آراء عينة الدراسة حول المحور الفرعي الأول (١- المعوقات التنظيمية)، تبعاً لمتغيرات الدراسة، فقد تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه، فكانت النتائج على النحو التالي:

جدول (٢٠)

نتائج الفروق بين آراء عينة الدراسة حول (المعوقات التنظيمية) وفقاً لمتغيرات الدراسة

المتغير	أ- المعوقات التنظيمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ف)	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
الوظيفة	معلم	٢,٢٥	٠,٤٩	١,٥٦	٠,١٩	غير دال إحصائياً
	معلم مشرف مقيم	٢,٢٨	٠,٤٩			
	موجه	٢,٢٨	٠,٦٥			
	مسنول تدريب	٢,١٦	٠,٥١			
	إدارة مدرسية	٢,١٢	٠,٦١			
	المجموع	٢,٢٥	٠,٥٠			
مكان العمل	مدرسة	٢,٢٥	٠,٤٩	٥,٤٧	٠,٠٠	دال إحصائياً
	إدارة	٢,٣٧	٠,٥٤			
	مديرية	١,٦٧	٠,٦٦			
	الأكاديمية المهنية للمعلمين	٢,٥٣	٠,٥٠			
	المجموع	٢,٢٥	٠,٥٠			
سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	٢,٤٧	٠,٦٤	٠,٤٨	٠,٧٠	غير دال إحصائياً
	من ٥ : ١٠ سنوات	٢,٢٦	٠,٤٦			
	من ١٠ : ١٥ سنة	٢,٢٦	٠,٤٩			
	أكثر من ١٥ سنة	٢,٢٤	٠,٥٢			
	المجموع	٢,٢٥	٠,٥٠			

يتضح من نتائج الجدول (٢٠): أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين آراء عينة الدراسة حول المحور الفرعي الأول (المعوقات التنظيمية) وفقاً لمتغيري الدراسة (الوظيفة - سنوات الخبرة)، ويمكن القول إنه لا توجد اختلافات بين آراء عينة الدراسة حول المعوقات التنظيمية بالنسبة لمتغيري الوظيفة وسنوات الخبرة، ولعل ذلك يشير إلى وجود معوقات تنظيمية؛ لذا يجب العمل على تذليلها وفقاً لاتفاق آراء عينة الدراسة.

ويتضح أيضاً من نتائج الجدول (٢٠): أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين آراء عينة الدراسة حول المحور الفرعي الأول (المعوقات التنظيمية) وفقاً لمتغير (مكان العمل)، ويمكن القول إن هذا راجع إلى وجود اختلافات بين آراء عينة الدراسة حول المعوقات التنظيمية طبقاً لمتغير مكان العمل، وللكشف عن دلالة هذه الفروق تم إجراء اختبار (LSD) للمقارنات البعدية المتعددة؛ لتحديد دلالة الفروق بين آراء عينة الدراسة بالنسبة لمتغير (مكان العمل)، فكانت النتائج، كما هو مبين بالجدول التالي:

جدول (٢١)

نتائج اختبار (LSD) للمقارنات المتعددة لدلالة الفروق

بين آراء عينة الدراسة حول المحور الفرعي الأول (المعوقات التنظيمية) وفقاً لمتغير مكان العمل.

المحور الفرعي	مكان العمل	حجم العينة	المتوسط الحسابي	فرق المتوسط		
				مدرسة	إدارة	مديرية
أ- المعوقات التنظيمية	مدرسة	٧٢٧	٢,٢٥	----	٠,١٢-	*٠,٥٨ (دال)
	إدارة	٣١	٢,٣٧	٠,١٢	----	*٠,٧٠ (دال)
	مديرية	١٠	١,٦٧	*-٠,٥٨-	*-٠,٧٠-	----
	الأكاديمية المهنية للمعلمين	٣	٢,٥٣	٠,٢٨	٠,١٦	*٠,٨٦ (دال)
	المجموع	٧٧١	٢,٢٥	----	----	----

يتضح من نتائج الجدول (٢١):

أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين آراء عينة الدراسة حول المحور الفرعي الأول (المعوقات التنظيمية) وفقاً لمتغير (مكان العمل) بين (المدرسة والمديرية)؛ لصالح المدرسة، وبين (الإدارة والمديرية)؛ لصالح الإدارة، وبين (الأكاديمية المهنية للمعلمين والمديرية)؛ لصالح الأكاديمية المهنية للمعلمين، ويتضح من خلال بيانات الجدول أن المتوسط الحسابي للمديرية (١,٦٧) وهي أقل قيمة متحققة بدرجة متوسطة، ويمكن القول إن هذا راجع إلى اعتقاد آراء عينة الدراسة فئة المديرية بقلّة المعوقات التنظيمية لبرامج التنمية المهنية للمعلمين، في حين كان المتوسط الحسابي لاستجابات آراء العينة فئة الأكاديمية المهنية للمعلمين والإدارة والمدرسة كان على الترتيب (٢,٥٣ - ٢,٣٧ - ٢,٢٥) ما بين متحققة بدرجة متوسطة للمدرسة ودرجة عالية نسبة إلى الإدارة والأكاديمية المهنية للمعلمين؛ مما قد يشير إلى وجود معوقات تنظيمية بالنسبة لفئة الأكاديمية المهنية للمعلمين والإدارة والمدرسة تحتاج إلى مزيد من الاهتمام وتذليل لتلك المعوقات حتى تتحقق الفاعلية المرجوة من التنمية المهنية للمعلمين.

٢- النتائج المتعلقة بآراء عينة الدراسة حول المحور الفرعي الثاني

ويتم عرض وتفسير النتائج الخاصة بفقرات المحور الفرعي الثاني: (٢- المعوقات البشرية)، من حيث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واتفاق آراء العينة بحساب معامل الاختلاف، والأهمية النسبية، ودرجة التحقق، والترتيب لكل فقرة من فقرات المحور الفرعي على النحو التالي:

جدول (٢٢)

نتائج المحور الفرعي الثاني (المعوقات البشرية)

م	الفقرة	متحققة بدرجة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الأهمية النسبية %	درجة التحقق	الترتيب
		منخفضة	متوسطة	عالية						
٣٨	تقل مشاركة الكفاءات والمواهب من المعلمين في برامج التنمية.	١٤٥	٣٢٩	٢٩٧	٢,٢٠	٠,٧٣	٣٣,٢٩	متوسطة	٧	
٣٩	يفتقد المعلمين إلى المهارات الأساسية للتعلم الذاتي، والتحليل الناقد، وإعداد التقارير، ومهارات البحث العلمي.	١٥٤	٣٥٨	٢٥٩	٢,١٤	٠,٧٢	٣٣,٦٩	متوسطة	١٠	
٤٠	يقل اهتمام المعلمين بتبادل الخبرات، والمعارف المهنية، وتطويرها.	١٨٢	٣٠٥	٢٨٤	٢,١٣	٠,٧٧	٣٥,٩٥	متوسطة	١١	
٤١	تقل مشاركة المعلمين في اللقاءات والاجتماعات المتبادلة بينهم التي تثير ملاحظة المواقف التدريسية، والتفكير الناقد والإبداعي.	١٧٠	٢٩٩	٣٠٢	٢,١٧	٠,٧٦	٣٥,١٩	متوسطة	٩	
٤٢	تزيد الأعباء التدريسية للمعلمين طوال العام مما يضعف قدرتهم على إنتاج معرفة مهنية مبتكرة لتطوير الممارسات المهنية.	٨١	٢٤٦	٤٤٤	٢,٤٧	٠,٦٨	٢٧,٤٥	عالية	٢	
٤٣	يوجد ضعف في قدرة مديري المدارس على تشخيص الفجوة المعرفية لدى المعلمين والعمل على تطويرها وتنشيطها.	١٣٠	٢٩٢	٣٤٩	٢,٢٨	٠,٧٤	٣٢,٢١	متوسطة	٣	
٤٤	يتقيد المعلمون باللوائح والتعليمات من جانب (الموجهين أو الإدارة والمسؤولين بالمدرسة) مما يضعف استقلاليتهم.	٧٦	٢٦٠	٤٣٥	٢,٤٧	٠,٦٧	٢٧,١٠	عالية	١	
٤٥	تقل الرغبة في العمل الجماعي، وفي تكوين مجتمعات التعلم المهنية بين معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.	١٤٩	٣٢٢	٣٠٠	٢,٢٠	٠,٧٤	٣٣,٦١	متوسطة	٨	
٤٦	يفتقر بعض المدربين إلى مهارات التدريب في برامج التنمية المهنية للمعلمين.	١٢٨	٣٣٨	٣٠٥	٢,٢٣	٠,٧١	٣٢,٠٢	متوسطة	٦	
٤٧	يغيب تأهيل المدربين المتفرغين في برامج التنمية المهنية.	١٢١	٣٢٥	٣٢٥	٢,٢٦	٠,٧١	٣١,٥١	متوسطة	٥	
٤٨	تقل مراعاة الفروق الفردية بين المعلمين ومستوى خبرتهم في برامج التنمية المهنية للمعلمين.	١٢٧	٣٠٧	٣٣٧	٢,٢٧	٠,٧٣	٣١,٩٩	متوسطة	٤	
		الإجمالي			٢,٢٦	٠,٥٠	٢٢,٢٠	متوسطة	٧٥,٢٠	

يتضح من الجدول (٢٢)، درجة تحقق غالبية فقرات المحور متوسطة عدا فقرتين كانتا متحقتين بدرجة عالية، وتراوحت قيم المتوسطات الحسابية بين (٢,١٣ - ٢,٤٧)، والانحرافات المعيارية بين (٠,٦٧ - ٠,٧٧)، وكانت الفقرة "٤٤ - يتقيد المعلمون باللوائح والتعليمات من جانب (الموجهين أو الإدارة والمسؤولين بالمدرسة) مما يضعف استقلاليتهم." متحققة بدرجة عالية، وبمتوسط حسابي (٢,٤٧) وانحراف معياري (٠,٦٧)، وكان ترتيبها الأولى، وكانت هذه الفقرة أعلى اتساقاً وتوافقاً بمعامل اختلاف بلغ (١٠,٢٧٪)، وبذلك تكون نسبة الاتفاق بين آراء عينة الدراسة حول هذه الفقرة (٧٢.٩٠٪)، وقد يشير ذلك إلى أهمية مراجعة اللوائح والتعليمات ويجب أن تتصف بالمرونة، وتراعي طبيعة كل مدرسة، من حيث العجز في أعداد المعلمين وكثافة الفصول والموقع الجغرافي، ومدى توافر الإمكانيات، والأعمال الإدارية التي قد يكفون بها من قبل إدارة المدرسة إضافة إلى العديد من اللجان؛ ومن ثم تخفيف الضغط عن كاهل المعلمين ليتفرغوا للهدف الرئيس من عملهم وهو العملية التعليمية، ويتوفر لديهم الوقت الكافي للتتمة المهنية بمختلف أنواعها وأساليبها، مما تنعكس آثاره على المنتج النهائي وهو التلاميذ.

بينما درجة تحقق الفقرة (٤٠ - يقل اهتمام المعلمين بتبادل الخبرات، والمعارف المهنية، وتطويرها.) متوسطة، بمتوسط حسابي (٢,١٣) وانحراف معياري (٠,٧٧) وكان ترتيبها الحادية عشر، وهي الأقل اتساقاً وتوافقاً بمعامل اختلاف بلغ (٣٥.٩٥٪)، وبذلك تكون نسبة الاتفاق بين آراء عينة الدراسة حول هذه الفقرة (٦٤.٠٥٪)، ولعلّ هذا يدل على اهتمام المعلمين بتبادل الخبرات، والمعارف المهنية، وتطويرها وإن كانت متحققة بدرجة متوسطة إلى إنها وقعت في حيز الموافقة ولكن تحتاج المزيد من الدعم والاهتمام لتشمل كافة المعلمين وهذا يتفق مع دراسة (نشوة سعد محمد، ٢٠١٨)، والتي أكدت على ضعف الربط بين الاحتياجات الفعلية والحقيقية للمعلمين المتدربين وأهداف التدريب، مما يجعله غير مجدي بالنسبة لهم وبالتالي لا يتم تبادل الخبرات والمعارف المهنية بين المعلمين وبعضهم البعض، ومع دراسة (غادة صبري حامد صيام، ٢٠١٥)^(١)، والتي أكدت على أهمية تطبيق نظام الاعتماد المهني للمعلمين، لما يمثله من نظام مقنن يخضع الخريجون الجدد لعمليات فرز وانتقاء دقيقة للغاية تؤدي بالتأكيد إلى تجويد العملية التعليمية بأكملها، وليمكن المعلمين من نقل وتبادل ومشاركة خبراتهم مع زملاءهم.

- نتائج الفروق بين آراء عينة الدراسة للمحور الفرعي الثاني وفقاً لمتغيرات الدراسة

ولمعرفة الفروق بين آراء عينة الدراسة حول المحور الفرعي الثاني (١ - المعوقات البشرية)، تبعاً لمتغيرات الدراسة، فقد تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه، فكانت النتائج على النحو التالي:

(١) غادة صبري حامد صيام، "متطلبات تفعيل دور الأكاديمية المهنية للمعلمين لتحقيق الاعتماد المهني للمعلم ومنح التراخيص لمزاولة مهنة التعليم في ضوء بعض الخبرات الأجنبية"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنصورة، ٢٠١٥م.

جدول (٢٣)

نتائج الفروق بين آراء عينة الدراسة حول (المعوقات البشرية) وفقاً لمتغيرات الدراسة

المتغير	ب- المعوقات البشرية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ف)	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
الوظيفة	معلم	٢,٢٤	٠,٤٩	٠,٥١٤	٠,٧٣	غير دل إحصائياً
	معلم مشرف مقيم	٢,٢٨	٠,٥٠			
	موجه	٢,٣٢	٠,٥٤			
	مسئول تدريب	٢,٢٢	٠,٤٨			
	إدارة مدرسية	٢,٢٢	٠,٥٩			
	المجموع	٢,٢٦	٠,٥٠			
مكان العمل	مدرسة	٢,٢٥	٠,٥٠	٣,٥٩	٠,٠١	دل إحصائياً
	إدارة	٢,٤٣	٠,٥٠			
	مديرية	١,٩١	٠,٦٢			
	الأكاديمية المهنية للمعلمين	٢,٦٧	٠,٥٨			
	المجموع	٢,٢٦	٠,٥٠			
سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	٢,٤٦	٠,٥٦	٠,٣٩	٠,٧٦	غير دل إحصائياً
	من ٥ : ١٠ سنوات	٢,٢٥	٠,٤٥			
	من ١٠ : ١٥ سنة	٢,٢٧	٠,٥٠			
	أكثر من ١٥ سنة	٢,٢٥	٠,٥١			
	المجموع	٢,٢٦	٠,٥٠			

يتضح من نتائج الجدول (٢٣): أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين آراء عينة الدراسة حول المحور الفرعي الثاني (المعوقات البشرية) وفقاً لمتغيري الدراسة (الوظيفة - سنوات الخبرة)، ويمكن القول إنه لا توجد اختلافات بين آراء عينة الدراسة حول المعوقات البشرية بالنسبة لمتغيري الوظيفة وسنوات الخبرة، ولعل ذلك يشير إلى وجود معوقات بشرية؛ لذا يجب العمل على تذليلها وفقاً لاتفاق آراء عينة الدراسة.

ويتضح أيضاً من نتائج الجدول (٢٣): أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين آراء عينة الدراسة حول المحور الفرعي الثاني (المعوقات البشرية) وفقاً لمتغير (مكان العمل)، ويمكن القول إن هذا راجع إلى وجود اختلافات بين آراء عينة الدراسة حول المعوقات البشرية طبقاً لمتغير مكان العمل، وللكشف عن دلالة هذه الفروق تم إجراء اختبار (LSD) للمقارنة البعدية المتعددة؛ لتحديد دلالة الفروق بين آراء عينة الدراسة بالنسبة لمتغير (مكان العمل)، فكانت النتائج، كما هو مبين بالجدول التالي:

جدول (٢٤)

نتائج اختبار (LSD) للمقارنات المتعددة لدلالة الفروق

بين آراء عينة الدراسة حول المحور الفرعي الثاني (المعوقات البشرية) وفقاً لمتغير مكان العمل.

المحور الفرعي	مكان العمل	حجم العينة	المتوسط الحسابي	فرق المتوسط		
				مدرسة	إدارة	مديرية
ب- المعوقات البشرية	مدرسة	٧٢٧	٢,٢٥	-----	٠,١٨-	*٠,٣٤ (دال)
	إدارة	٣١	٢,٤٣	٠,١٨	-----	*٠,٥٢ (دال)
	مديرية	١٠	١,٩١	*-٠,٣٤-	*-٠,٥٢-	-----
	الأكاديمية المهنية للمعلمين	٣	٢,٦٧	٠,٤٢	٠,٢٤	*٠,٧٦ (دال)
	المجموع	٧٧١	٢,٢٦	-----	-----	-----

يتضح من نتائج الجدول (٢٤) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين آراء عينة الدراسة حول المحور الفرعي الثاني (المعوقات البشرية) وفقاً لمتغير (مكان العمل) بين (المدرسة والمديرية)؛ لصالح المدرسة، وبين (الإدارة والمديرية)؛ لصالح الإدارة، وبين (الأكاديمية المهنية للمعلمين والمديرية)؛ لصالح الأكاديمية المهنية للمعلمين، ويتضح من خلال بيانات الجدول أن المتوسط الحسابي للمديرية (١,٩١) وهي أقل قيمة متحققة بدرجة متوسطة، ويمكن القول إن هذا راجع إلى اعتقاد آراء عينة الدراسة فئة المديرية بقلة المعوقات البشرية لبرامج التنمية المهنية للمعلمين، في حين كان المتوسط الحسابي لاستجابات آراء العينة فئة الأكاديمية المهنية للمعلمين والإدارة والمدرسة كان على الترتيب (٢,٦٧ - ٢,٤٣ - ٢,٢٥) ما بين متحققة بدرجة متوسطة للمدرسة ودرجة عالية نسبة إلى الإدارة والأكاديمية المهنية للمعلمين؛ مما قد يشير إلى وجود معوقات بشرية بالنسبة لفئة الأكاديمية المهنية للمعلمين والإدارة والمدرسة تحتاج إلى مزيد من الاهتمام وتذليل لتلك المعوقات حتى تتحقق الفاعلية المرجوة من التنمية المهنية للمعلمين.

٢- النتائج المتعلقة بآراء عينة الدراسة حول المحور الفرعي الثالث

ويتم عرض وتفسير النتائج الخاصة بفقرات المحور الفرعي الثالث: (٢- المعوقات المادية)، من حيث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واتفاق آراء العينة بحساب معامل الاختلاف، والأهمية النسبية، ودرجة التحقق، والترتيب لكل فقرة من فقرات المحور الفرعي على النحو التالي:

جدول (٢٥) نتائج المحور الفرعي الثالث (المعوقات المادية)

م	الفقرة	متحققة بدرجة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الأهمية النسبية %	درجة التحقق	الترتيب
		منخفضة	متوسطة	عالية						
٤٩	تقل الحوافز المادية والمعنوية الداعمة للتنمية المهنية للمعلمين.	١٠٩	١٧٦	٤٨٦	٠,٧٣	٢٩,٣٤	٨٢,٩٦	عالية	١	
٥٠	تقل المخصصات المالية لدعم اكتشاف القدرات الفكرية من المعلمين وتطويرها.	٩٧	٢١٣	٤٦١	٠,٧١	٢٨,٦٥	٨٢,٤٠	عالية	٢	
٥١	يوجد ضعف في الأنظمة الإلكترونية لبناء قواعد بيانات متكاملة ومتاحة حول خبرات وتجارب المعلمين في الدورات التدريبية.	٩٢	٢٧٨	٤٠١	٠,٦٩	٢٨,٨٤	٨٠,٠٢	عالية	٤	
٥٢	يوجد قصور في القاعات المجهزة بالإنترنت والتقنيات التكنولوجية الحديثة لعقد البرامج التدريبية للمعلمين وورش العمل.	١٠٨	٢٤٠	٤٢٣	٠,٧٢	٣٠,٠١	٨٠,٢٨	عالية	٣	
٥٣	تقل مراكز التدريب المعينة على تحقيق برامج التنمية المهنية للمعلمين.	٨٢	٣٣٢	٣٥٧	٠,٦٧	٢٨,٢٣	٧٨,٥٥	عالية	٦	
٥٤	يوجد ضعف في تهيئة المكان المناسب للتدريب داخل المدرسة لتواضع الإمكانيات.	١١٤	٢٥٩	٣٩٨	٠,٧٣	٣٠,٧١	٧٨,٩٤	عالية	٥	
الإجمالي					٠,٥٤	٢٢,٤٥	٨٠,٥٢	عالية		

يتضح من الجدول (٢٥)، أن كل فقرات المحور متحققة بدرجة عالية، وتراوحت قيم المتوسطات الحسابية بين (٢,٣٦ - ٢,٤٩)، والانحرافات المعيارية بين (٠,٦٧ - ٠,٧٣)، وكانت الفقرة "٤٩- تقل الحوافز المادية والمعنوية الداعمة للتنمية المهنية للمعلمين." متحققة بدرجة عالية، وبمتوسط حسابي (٢,٤٩) وانحراف معياري (٠,٧٣)، وكان ترتيبها الأولى، وقد يشير ذلك إلى ضرورة الاهتمام بالحوافز المادية والمعنوية الداعمة للتنمية المهنية للمعلمين وزيادة المخصصات المالية، وهذا يتفق مع دراسة (نشوة سعد محمد وآخرون، ٢٠٠٩)، ودراسة (مجدي علي حسين الحبشي، ٢٠١٣)، ودراسة (أسامة رءوف علي، ٢٠١٦)^(١)، ودراسة (نشوة سعد محمد، ٢٠١٨)، والتي أكدت على ضعف الحافز المادي المقدم للمعلمين بعد الانتهاء من البرنامج التدريبي؛ مما قد يؤدي إلى ضعف الإقبال على التدريب أو الاطلاع على أحدث الكتب والجديد في مجال تخصصهم، وفي كثير من الأحيان لا يتم تقديم أي حوافز مادية. بينما درجة تحقق الفقرة (٥٣- تقل مراكز التدريب المعينة على تحقيق برامج التنمية المهنية للمعلمين..) متوسطة، بمتوسط حسابي (٢,٣٦) وانحراف معياري (٠,٦٧) وكان ترتيبها السادسة، وهي

(١) أسامة رءوف علي، وآخرون، "دور الأكاديمية المهنية للمعلمين في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التعليم بمراحل التعليم قبل الجامعي"، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، جامعة الفيوم، ع (٦)، ج (٢)، ٢٠١٦، ص ٣٥٥.

الأعلى اتساقاً وتوافقاً بمعامل اختلاف بلغ (٢٨,٢٣٪)، وبذلك تكون نسبة الاتفاق بين آراء عينة الدراسة حول هذه الفقرة (٧١,٧٧٪)، وقد يشير بالرغم من وجود العديد من مراكز التدريب المعينة على تحقيق برامج التنمية المهنية للمعلمين لكنها غير مفعلة وتحتاج المزيد من الدعم والاهتمام.

في حين الفقرة (٥٤-) يوجد ضعف في تهيئة المكان المناسب للتدريب داخل المدرسة لتواضع الإمكانيات)، هي الأقل اتساقاً وتوافقاً بمعامل اختلاف بلغ (٣٠,٧١٪)، وبذلك تكون نسبة الاتفاق بين آراء عينة الدراسة حول هذا المحور الفرعي (٦٩,٢٩٪)، ولعل ذلك يشير إلى أهمية توفير الموارد المادية والتكنولوجية للتدريب داخل المدرسة، وهذا يتفق مع دراسة (نشوة سعد محمد وآخرون، ٢٠٠٩)، ودراسة (مجدي علي حسين الحبشي، ٢٠١٣)، ودراسة (نشوة سعد محمد، ٢٠١٨)، والتي أكدت على ضعف تجهيزات معمل الوسائط بالمدرسة، وكذلك صعوبة الاتصال بالشبكة الإنترنت من داخل المدرسة، وأن الغالبية العظمى من المدارس تحتاج إلي مراجعة الإمكانيات المتوفرة بها من إمكانيات تكنولوجية ومادية، ومن ثم ضرورة تطوير الأجهزة والمعامل والوسائل التعليمية وفق أحدث النظم التكنولوجية؛ لكي تتمكن المدارس من التعامل مع متطلبات التقنية الحديثة.

- نتائج الفروق بين آراء عينة الدراسة للمحور الفرعي الثالث وفقاً لمتغيرات الدراسة

ولمعرفة الفروق بين آراء عينة الدراسة حول المحور الفرعي الثالث (٣- المعوقات المادية)، تبعاً لمتغيرات الدراسة، فقد تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه، فكانت النتائج على النحو التالي:

جدول (٢٦) نتائج الفروق بين آراء عينة الدراسة حول (المعوقات المادية) وفقاً لمتغيرات الدراسة

المتغير	ب- المعوقات المادية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ف)	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
الوظيفة	معلم	٢,٤٩	٠,٥٢	٧,٣٤	٠,٠٠٠	دال إحصائياً
	معلم مشرف مقيم	٢,٤٣	٠,٥٢			
	موجه	٢,٣٢	٠,٧٢			
	مسئول تدريب	٢,١٣	٠,٥٢			
	إدارة مدرسية	٢,٢٨	٠,٦٨			
	المجموع	٢,٤٢	٠,٥٤			
مكان العمل	مدرسة	٢,٤٢	٠,٥٤	٠,٩٠	٠,٠٤٤	غير دال إحصائياً
	إدارة	٢,٤٦	٠,٦٦			
	مديرية	٢,١٥	٠,٥٨			
	الأكاديمية المهنية للمعلمين	٢,٥٠	٠,٥٠			
	المجموع	٢,٤٢	٠,٥٤			
سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	٢,٦٩	٠,٤٥	١,٧٧	٠,١٥	غير دال إحصائياً
	من ٥ : ١٠ سنوات	٢,٤٢	٠,٥٤			
	من ١٠ : ١٥ سنة	٢,٤٨	٠,٥٣			
	أكثر من ١٥ سنة	٢,٣٩	٠,٥٥			
	المجموع	٢,٤٢	٠,٥٤			

يتضح من نتائج الجدول (٢٦): أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥)

بين آراء عينة الدراسة حول المحور الفرعي الثالث (المعوقات المادية) وفقاً لمتغيري الدراسة (مكان - سنوات الخبرة)، ويمكن القول إنه لا توجد اختلافات بين آراء عينة الدراسة حول المعوقات المادية بالنسبة لمتغيري مكان العمل وسنوات الخبرة، ولعل ذلك يشير إلى وجود معوقات مادية؛ لذا يجب العمل على تذليلها وفقاً لاتفاق آراء عينة الدراسة.

ويتضح أيضاً من نتائج الجدول (٢٦): أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين آراء عينة الدراسة حول المحور الفرعي الثالث (المعوقات المادية) وفقاً لمتغير (الوظيفة)، ويمكن القول إن هذا راجع إلى وجود اختلافات بين آراء عينة الدراسة حول المعوقات المادية طبقاً لمتغير الوظيفة، وللكشف عن دلالة هذه الفروق تم إجراء اختبار (LSD) للمقارنة البعدية المتعددة؛ لتحديد دلالة الفروق بين آراء عينة الدراسة بالنسبة لمتغير (الوظيفة)، فكانت النتائج، كما هو مبين بالجدول التالي:

جدول (٢٧) نتائج اختبار (LSD) للمقارنات المتعددة لدلالة الفروق

بين آراء عينة الدراسة نحو درجة تحقق المحور الفرعي (المعوقات المادية) وفقاً لمتغير الوظيفة

المحور	الوظيفة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	فرق المتوسط			
				معلم	مشرف مقيم	موجه	مسئول تدريب
ج - المعوقات المادية	معلم	٣٢٥	٢,٤٩	-----	٠,٠٥٢	٠,١٧	٠,٣٦*(دال)
	معلم مشرف مقيم	٣١٢	٢,٤٣	٠,٠٥٢-	-----	٠,١١	٠,٣٠*(دال)
	موجه	٢٥	٢,٣٢	٠,١٧-	٠,١١-	-----	٠,١٩
	مسئول تدريب	٧٠	٢,١٣	*-٠,٣٦-	*-٠,٣٠-	٠,١٩-	-----
	إدارة مدرسية	٣٩	٢,٢٨	*-٠,٢٠-	٠,١٥-	٠,٣٨-	٠,١٥-
	المجموع	٧٧١	٢,٤٢	-----	-----	-----	-----

يتضح من نتائج الجدول (٢٧) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين آراء عينة الدراسة حول المحور الفرعي الثالث (المعوقات المادية) وفقاً لمتغير (الوظيفة) بين فئة (معلم، ومسئول تدريب)؛ لصالح فئة معلم، وبين فئة (معلم، وإدارة مدرسية)؛ لصالح فئة معلم، وبين فئة (معلم مشرف مقيم، ومسئول تدريب)؛ لصالح فئة معلم مشرف مقيم، ويتضح من خلال بيانات الجدول أن المتوسط الحسابي لفئة مسئول تدريب (٢,١٣) وهي أقل قيمة متحققة بدرجة متوسطة، ويمكن القول إن هذا راجع إلى اعتقاد آراء عينة الدراسة فئة مسئول تدريب بقلّة المعوقات المادية لبرامج التنمية المهنية للمعلمين، في حين كانت المتوسطات الحسابية لاستجابات آراء عينة الدراسة فئة (معلم، ومعلم مشرف مقيم، وموجه، وإدارة مدرسية)، كانت على الترتيب (٢,٤٩ - ٢,٤٣ - ٢,٣٢ - ٢,٢٨) ما بين متحققة بدرجة متوسطة نسبة إلى فئتي (إدارة مدرسية، وموجه)، ومتحققة بدرجة عالية نسبة إلى فئتي (معلم، ومعلم مشرف مقيم)، مما قد يشير إلى وجود معوقات مادية بالنسبة لمتغير (الوظيفة) لكل الفئات، وتحتاج إلى مزيد من الاهتمام وتذليل لتلك المعوقات حتى تتحقق الفاعلية المرجوة من التنمية المهنية للمعلمين.

ثالثاً: - أبرز مقترحات العينة لتفعيل التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية

جاءت مقترحات العينة من الإجابة عن السؤال المفتوح في الاستبانة (في اعتقادكم ما أهم المقترحات لتفعيل التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية؟) وكان عدد الردود على هذا السؤال (٢٨٨) إجابة بنسبة ٣٧,٣٥٪ من استجابات العينة، ويرجع السبب في ذلك لرغبة المستجيبين في إبداء آرائهم واقتراحاتهم لتفعيل التنمية المهنية للمعلمين من واقع خبرتهم وتجاربهم الشخصية، وأنه يمكن تقسيم تلك المقترحات إلى مقترحات تنظيمية ومقترحات بشرية ومقترحات مادية.

أ- أهم مقترحات عينة الدراسة الخاصة بالعوامل التنظيمية:

١. وضع خطة تنفيذية للتنمية المهنية المستدامة تتسم بالواقعية؛ للوقوف على نقاط الضعف والتغلب عليها، واختيار الأوقات المناسبة لبرامج التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، ويفضل ذلك في العطلة الصيفية وليست أثناء العام الدراسي.
٢. وضع أهداف واضحة ومحددة قصيرة الأمد؛ حتى يسهل تحقيقها حسب مقتضيات الحال؛ فالهدف القصير يصبح جزءاً من هدف أكبر منه، وتحديد الأهداف بوضوح، ووضع برنامج زمني لتحقيق تلك الأهداف في الوقت والمكان المناسب.
٣. عقد مكاتب فنية شهرية لكل مادة؛ وذلك لمناقشة ما يستجد من مناهج، وتبادل الخبرات، والتعرف على الاستراتيجيات الجديدة، والاهتمام بالمتابعات الفنية داخل الفصول الدراسية؛ لقياس أثر التنمية المهنية المستدامة على الأداء الفعلي للمعلمين، ومدى تحققها من خلال المنتج (الطالب)؛ الربط بين الجانب النظري والعملية أثناء التدريب.
٤. تفعيل دور وحدات التدريب داخل المدارس والربط بينها وبين الأكاديمية المهنية للمعلمين؛ لنقل المعلومات والخبرات، وتكثيف الدورات التدريبية وورش العمل حسب الاحتياجات الفعلية للمعلمين تحت إشراف أساتذة الجامعات، والخبراء والمتخصصين، وبما لا يتعارض مع اليوم الدراسي.
٥. التركيز على التعلم المستمر من أجل التنمية المهنية المستدامة، وزيادة البرامج لتأهيل المعلمين الجدد، والغير تربويين، والأخصائيين، لمزاولة مهنة التدريس أو لتغيير مادة التخصص.
٦. الاهتمام بالتغذية الراجعة للبرامج السابقة للتنمية المهنية المستدامة للمعلمين، وتقييم ومتابعة خطة التنمية المهنية المستدامة للمعلمين للتأكد من انتقال أثر التدريب بصفة مستمرة واستقبال مقترحات المعلمين لعلاج السلبيات وكيفية تفاديها؛ لتغيير النظرة للتنمية المهنية على أنها إهدار للمال والفرص والوقت.
٧. التجديد وإنشاء منصات رقمية من قبل الوزارة، ويشرف عليها خبراء ويستعان بالمعلمين المبدعين والكفاءات فيها، وابتكار طرق إبداعية في توفير المادة العلمية والاحتفاظ بها وسهولة الرجوع إليها.

٨. التنوع في البرامج التدريبية، ومد المعلمين دائماً بما يستجد في مجال التدريس من طرائق تدريس حديثة، وخطط علاجية للطلبة الضعاف، وتفعيل ورش العمل، والاجتماعات، واللقاءات الثقافية، والعلمية، والاطلاع على كل ما هو جديد في خطة التنمية المهنية المستدامة للمعلمين.
٩. الجدية في برامج التنمية المهنية المستدامة من قبل المدربين والمتدربين، واختيار المتخصصين، لتتم التدريبات بشكل فعال وحقيقي، ويجب الاهتمام بتحديد احتياجات المعلمين التدريبية الفعلية، وزيادة اللقاءات بين المعلمين؛ لتبادل الخبرات بينهم، وتبادل الخبرات داخل المدارس من خلال الدروس التطبيقية، والتدريبات المستمرة داخل المدارس من خلال وحدات التدريب.
١٠. متابعة برامج التقييم لأداء المعلمين؛ من خلال التنسيق بين كليات التربية، وجهات تدريب المعلمين، والأكاديمية المهنية للمعلمين.

ب- أهم مقترحات عينة الدراسة الخاصة بالعوامل البشرية:

١. اختيار المدربين المتخصصين حسب الكفاءة، وليس الأقدمية وفق معايير محددة، وتدريبهم على مستوى عالٍ من الخبرة.
٢. استقطاب الكوادر التدريبية المؤهلة، والحفاظ عليها في منظومة التعليم الجديدة للاستفادة منهم في برامج التنمية المهنية، وتسخير كل الإمكانيات لتحقيق التنمية المهنية المستدامة للمعلمين.
٣. تعميق الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم والتعلم، والتقيد بها في برامج التنمية المهنية للمعلمين.
٤. تحفيز الأنشطة والمجهودات الفردية والجماعية في التنمية المهنية المستدامة داخل المدرسة.
٥. تطبيق أساليب التقويم الذاتي والاستفادة من نتائجها في تطوير الأداء المدرسي.
٦. تكوين فرق عمل مدرسية؛ لإتاحة الفرصة للارتقاء المهني من خلال آليات وأساليب متنوعة.
٧. تعيين شباب الخريجين من كليات التربية والاستفادة من طاقاتهم في العملية التعليمية.
٨. الاهتمام بمعلمي الريف والمناطق النائية، ومساعدتهم في التأقلم على صيغة التعليم الجديدة بمدارسهم، وتشجيعهم على الاشتراك في برامج التنمية المهنية المستدامة، وتحفيزهم مادياً ومعنوياً.
٩. تبادل الزيارات الصفية والخبرات داخل المدرسة والإدارات التعليمية بين المدارس وبعضها البعض.

ج- أهم مقترحات عينة الدراسة الخاصة بالعوامل المادية:

١. تحفيز وتشجيع المعلمين للاشتراك في أنشطة وفعاليات التنمية المهنية، وحثهم على التغيير، والتطوير لأفضل، والتدريب الجيد على أحدث أساليب العصر التكنولوجية.
٢. توفير الآليات والإمكانات المناسبة للعمل مع التطوير الذي تم على المناهج؛ حتى يتسنى للمعلمين الفرصة الكافية لمواكبة التطور الذي تشهده المناهج في الفترة الأخيرة، والذي ينعكس على المنتج النهائي (الطالب) في نهاية العام.
٣. وضع حوافز مادية للمتميزين وفق معايير معلنة يمكن تحديدها وقياس مدى تحققها بشكل دقيق.

٤. تسجيل الدورات والندوات على أجهزة الحاسب الآلي والأقراص المدمجة، وإتاحتها كبديل مكمل لأنشطة التنمية المهنية في كل مدرسة؛ للحد من مشاكل الإنترنت والحفاظ على وقت المعلمين.
٥. توفير إمكانيات واحتياجات كل تدريب من خامات وماديات لازمة، ودليل المدرب والمتدرب؛ للمساعدة في نجاح التعليم الجديد، والتدريب العملي والنظري.
٦. استقطاب الكفاءات من الخبراء والفنيين من وزارة التربية والتعليم، ومؤسسات التعليم العالي، والمتخصصين؛ للمشاركة في تخطيط وتنفيذ ومتابعة أنشطة التنمية المهنية للمعلمين بالمدارس.
٧. تفعيل قاعات الفيديو كونفرانس داخل الإدارات التعليمية، وشبكات الإنترنت داخل المدارس؛ ليتم التدريب والتنمية المهنية المستدامة للمعلمين عن بعد.
٨. تقديم دعم مادي ومعنوي، وربطه بالتقدم في البرامج التدريبية للمتدربين والمدربين، وربط الترتي الوظيفي بحضور هذه الدورات.

رابعاً- أبرز معوقات تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي من وجهة نظر عينة الدراسة

١. غياب الخطة التدريبية الواضحة، وقلّة البرامج التدريبية المتخصصة، والمادة العلمية المقدمة، وضعف الربط بين تدريب المعلمين، وما يقومون به من العمل في المدارس.
٢. غياب الخطة الزمنية الشهرية والسنوية، واختيار الوقت المناسب للتدريب وبرامج التنمية المهنية للمعلمين، واختيار أوقات ومواعيد التدريب خاصة أثناء العام الدراسي.
٣. يوجد قصور في نقل التدريب وخبرات التنمية المهنية المستدامة بين المعلمين المتدربين وزملائهم بالمدرسة؛ بسبب العجز الشديد في أعداد المعلمين الذين يقومون بالتدريس، وزيادة الأعباء الوظيفية، وكثافة التلاميذ في الفصول.
٤. ضعف اهتمام بعض القيادات، ومديري المدارس بدور التنمية المهنية المستدامة للمعلمين.
٥. قصور إعداد المدربين الكفاء، وقلّة الكوادر المدربة والمؤهلة للقيام ببرامج التنمية المهنية المستدامة؛ مما يؤدي إلى عزوف المعلمين عن التدريبات التي لا تلبّي احتياجاتهم التدريبية غالباً.
٦. قصور في تفعيل وحدات التدريب، ويُفضل إنشاء وحدة للتنمية المهنية المستدامة بالمدارس يقوم على إدارتها فريق عمل مؤهل، ومتخصص يتولى مسؤوليات كافة برامج التنمية المهنية.
٧. البعد المكاني لمراكز التدريب المتاحة، وقصور استيعاب المعلمين للمنصات الرقمية؛ مما ينتج عنه قلة الدافعية للتدريب داخل المدرسة، وخارجها وغياب مشاركة المعلمين في التجديد والتطوير.
٨. ضعف اطلاع المعلمين على القرارات الوزارية والتشريعات المنظمة للتنمية المهنية المستدامة.

- أبرز مقترحات عينة الدراسة للتغلب على معوقات تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي

جاءت مقترحات العينة من الإجابة عن السؤال المفتوح في الاستبانة (في اعتقادكم ما أهم المقترحات للتغلب على معوقات تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي؟)، وكان عدد الردود على هذا السؤال (٣٣١) ردًا بنسبة ٤٢,٩٣٪ من استجابات العينة؛ وقد يرجع السبب في ذلك إلى رغبة المستجيبين في إبداء آرائهم واقتراحاتهم للتغلب على معوقات تحقيق التنمية المهنية المستدامة للمعلمين من واقع خبرتهم وتجاربهم الشخصية، وأنه يمكن تقسيم تلك المقترحات إلى مقترحات للتغلب على المعوقات التنظيمية ومقترحات للتغلب على المعوقات البشرية، ومقترحات للتغلب على المعوقات المادية، كما يلي:

أ- أهم مقترحات عينة الدراسة للتغلب على المعوقات التنظيمية:

١. وضع رؤية واضحة، وأهداف محددة يتم تحقيقها في أوقات مناسبة للتدريب بما لا يعوق سير وانتظام العملية التعليمية.
٢. وضع خطة زمنية شهرية وسنوية، واختيار الوقت المناسب للتدريب وبرامج التنمية المهنية، ويُفضل خلال الإجازة الصيفية، وإجازة نصف العام الدراسي حسب الاحتياجات التدريبية للمعلمين.
٣. تنوع أساليب التنمية المهنية للمعلمين، والاهتمام بالجانب التطبيقي في التدريب وورش العمل وتبادل الخبرات والاجتماعات الدورية؛ لزيادة كفاءة المعلمين وتنمية البرامج المهنية للصفات القيادية، والقيادات الوسطى من المعلمين داخل الإدارات التعليمية والمدارس المختلفة.
٤. تضافر الجهات المعنية للتنمية المهنية للمعلمين؛ لتوفير البرامج المتميزة، وتوفير الموارد اللازمة لأنشطة التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، وتقييمها وفقًا لنماذج ومعايير محددة للمتابعة والتقييم.
٥. استخدام نتائج التغذية الراجعة في وضع خطط تطوير التنمية المهنية المستدامة للمعلمين وتحسين أدائها.
٦. توفير أماكن مناسبة للتدريب، ومجهزة بالوسائل التكنولوجية الحديثة، وتوفير الإمكانيات المادية والبشرية اللازمة للتدريب والتنمية المهنية المستدامة للمعلمين.
٧. توفير المدربين المؤهلين علميًا وفكريًا، واختيار المدربين بشفافية، وتزويدهم بمهارات التدريب الحديثة (إعداد وتصميم الحقائق التدريبية - العرض والتقديم الفعال - الاتصال والتواصل).
٨. مراعاة الفروق الفردية بين المتدربين وتشجيعهم على المشاركة الفعالة وتحفيزهم ماديًا ومعنويًا.
٩. تكوين مجتمعات تعلم مهنية تفاعلية، وزيادة اللقاءات والاجتماعات، والاهتمام بتبادل الخبرات.
١٠. إصدار تشريعات وقرارات وزارية ملزمة لتنفيذ دور التنمية المهنية المستدامة وحضور المعلمين.

ب- أهم مقترحات عينة الدراسة للتغلب على المعوقات البشرية:

١. استقطاب الموهوبين والمبدعين من المعلمين؛ للتدريب في برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، والاستعانة بالكوادر وذوي الخبرات وتحفيز المعلمين ذوي الخبرة للمشاركة في برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين.
٢. توفير الكوادر التدريبية المتفرغة؛ بحيث يتم انتقاء المدربين المؤهلين بعناية وأن يكون لديهم الرغبة في التطوير والتدريب، وكذلك دعمهم مادياً ومعنوياً، خاصة المبدعين من المدربين والمتدربين.
٣. الاهتمام بتعيين خريجي كليات التربية؛ لسد العجز بشكل دوري ومنتظم في جميع التخصصات سنوياً؛ للنهوض بالعملية التعليمية وحل مشكلة الكثافة والتكدس في الفصول الدراسية.
٤. الاستعانة بالكفاءات من الخبراء والفنيين من وزارة التربية والتعليم والمتخصصين في تخطيط وتنفيذ وتقويم دورات وبرامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين.
٥. الاستعانة بأعضاء هيئة التدريس من كليات التربية، والحاصلين على درجتي الماجستير والدكتوراة في برامج التنمية المهنية المتخصصة، وتوعية المعلمين بالقرارات الوزارية والتشريعات.
٦. رفع كفاءة المعلمين مادياً ونفسياً، وتهيئة المناخ المناسب لهم، وتوزيع المهام والمسئوليات والأدوار بين المعلمين.
٧. تخفيف الأعباء الوظيفية وخفض نصاب الحصص؛ لإتاحة الفرصة والوقت الكافي للاشتراك بفاعلية في برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، والمرتكزة على المدرسة.
٨. اتباع المشرفين التربويين أساليب إشرافية حديثة، والاهتمام بالجانب الفني والمتابعة وعمل تغذية راجعة، والتنسيق بين التوجيه الفني والمعلمين المحتاجين للتدريب.
٩. أن تكون التدريبات وجهًا لوجه مع المدربين؛ لتحقيق التفاعل والفائدة المرجوة، وزيادة الاهتمام بالتدريبات، والبرامج المتخصصة لشرح المناهج الجديدة.
١٠. تفعيل دور النقابة المهنية للمعلمين في التنمية المهنية، والاختيار الدقيق لأعضائها من الكفاءات.

ج- مقترحات عينة الدراسة للتغلب على المعوقات المادية:

١. إنشاء وحدة للتنمية المهنية يقوم على إدارتها فريق عمل متخصص، ويتم الربط بينها وبين الأكاديمية المهنية للمعلمين، وتتولى مسئوليات كافة برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين المرتكزة على المدرسة.
٢. التوسع في إنشاء قاعات التدريب المجهزة بالإنترنت، والتقنيات التكنولوجية الحديثة، والإمكانات المادية والبشرية؛ لعقد البرامج التدريبية للمعلمين، وورش العمل وتبادل الخبرات بين المعلمين.
٣. وتوفير الوسائل التعليمية، والمصادر الرقمية، والمراجع، والكتيبات، والأدلة، والوثائق، والمادة العلمية الورقية منها والرقمية، وإتاحة الوصول إليها بسهولة وقت الحاجة إليها.

٤. توفير برامج تنمية مهنية خاصة للمعلمين، والموجهين في المناطق النائية، والريفية والمعزولة جغرافياً، تتناسب طبيعة البيئة المحيطة بالمعلمين والطلبة والإمكانات المتاحة.
٥. إعداد برامج تنمية مهنية لمديري المدارس على كيفية تشخيص الفجوة المعرفية لدى المعلمين، والعمل على تطويرها، ومساعدتهم في تلبية احتياجاتهم التدريبية، وتشجيعهم وزيادة الدافعية لديهم.
٦. توفير الحوافز المادية والمعنوية للمعلمين، والموجهين الفنيين، وتوفير الإمكانات المادية اللازمة للتنمية المهنية للمعلمين؛ وذلك للارتقاء بالمهنة.
٧. زيادة المخصصات المالية الموجهة للتنمية المهنية في ميزانيات المدارس والإدارات التعليمية.
٨. تشجيع المعلمين الكفاءات بالحوافز، وشهادات التقدير؛ لخلق روح المنافسة والإبداع بين المعلمين.
٩. مراعاة الفروق الفردية والقدرات بين المعلمين والمستوى المعرفي والثقافي لهم.

خامساً: - ملخص نتائج الدراسة الميدانية

ويمكن تناول نتائج الدراسة الميدانية خلال المحاور التالية:

- نتائج خاصة بالمحور الأول: واقع تحقق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري، وينقسم المحور الأول إلى خمسة محاور فرعية وهي: أهداف برامج التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، وخصائص برامج التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، وأنواع برامج التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم، وأساليب التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، ومكونات رأس المال الفكري في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.

- ونتائج خاصة بالمحور الثاني: معوقات تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري، وينقسم إلى ثلاثة محاور فرعية وهي المعوقات التنظيمية والمعوقات البشرية، والمعوقات المادية.

أولاً- النتائج الخاصة بواقع تحقق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم

الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري، وتنقسم إلى:

أ- أهداف برامج التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي

١. صعوبة تحقق أهداف برامج التنمية المهنية للمعلمين أثناء جائحة (كوفيد-١٩).
٢. صعوبة قياس أهداف برامج التنمية المهنية للمعلمين وفق خطة موضوعية.
٣. ضرورة التركيز على تنمية التفكير النقدي، وتنمية الصفات القيادية لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.

٤. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة للأهداف بين آراء عينة الدراسة، وفقاً لمتغيرات

الوظيفة ومكان العمل.

٥. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء عينة الدراسة، وفقاً لمتغير سنوات الخبرة بين فئة (من ٥: ١٠ سنوات) وفئة (من ١٠: ١٥ سنة) لصالح فئة (من ١٠: ١٥ سنة).

٦. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء عينة الدراسة، وفقاً لمتغير سنوات الخبرة بين فئة (من ١٠: ١٥ سنة) وفئة (أكثر من ١٥ سنة) لصالح فئة (من ١٠: ١٥ سنة).

ب- خصائص برامج التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي

١. الاهتمام بوضع خطة استراتيجية طويلة المدى لبرامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين.
٢. الاهتمام بالتغذية الراجعة لتطوير البرامج السابقة.
٣. التأكيد على التكامل بين الجانبين النظري والتطبيقي لتنمية أداء المعلمين.
٤. الحرص على استثمار مواهب المعلمين وإدارتها بما يحقق تطورها.
٥. لا توجد اختلافات بين آراء عينة الدراسة حول خصائص برامج التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي وفقاً لمتغيرات الدراسة.

ج- أنواع برامج التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي

١. قصور البرامج التدريبية العلاجية في القيام بدورها خلال جائحة (كوفيد-١٩).
٢. زيادة الاهتمام بالبرامج التأهيلية عن بعد للمعلمين المستجدين والأخصائيين الاجتماعيين والنفسيين والإعلاميين،... لمزاولة مهنة التدريس بمحافظة الشرقية.
٣. لا توجد اختلافات بين آراء عينة الدراسة حول أنواع برامج التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي وفقاً لمتغيرات الدراسة.

د- أساليب التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي

١. ضرورة استخدام التقنيات والتكنولوجيا المعاصرة لتنمية المعلمين مهنيًا خاصة في ظل وجود جائحة (كوفيد-١٩).
٢. لا توجد اختلافات بين آراء عينة الدراسة حول أنواع برامج التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي وفقاً لمتغيرات الدراسة.

هـ- مكونات رأس المال الفكري في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي

١. الاهتمام بتكوين رأس مال هيكلي (المعلومات والموجودات الفكرية وبراءات الاختراع وتطبيق حقوق النشر) بالحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية.
٢. الاهتمام بدعم ومشاركة المجتمع المحلي بمحافظة الشرقية في برامج التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.
٣. لا توجد اختلافات بين آراء عينة الدراسة حول مكونات رأس المال الفكري في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية وفقاً لمتغيرات الدراسة.

ثانياً- النتائج الخاصة بمعوقات تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري، وتنقسم إلى:

أ- المعوقات التنظيمية

١. اقتصار برامج التنمية المهنية للمعلمين على أسلوب المحاضرات والجانب النظري.
٢. ضعف تنسيق العلاقة بين كليات التربية وجهات تدريب المعلمين.
٣. ضعف الاهتمام بإدارة رأس المال الفكري عند التخطيط لبرامج التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.
٤. إغفال برامج التنمية المهنية للاحتياجات التدريبية الفعلية للمعلمين.
٥. قلة برامج متابعة وتقييم مدى تطور أداء المعلمين في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.
٦. غياب الخطة التدريبية الواضحة لبرامج التنمية المهنية للمعلمين.
٧. لا توجد اختلافات بين آراء عينة الدراسة حول المعوقات التنظيمية بالنسبة لمتغيري الوظيفة وسنوات الخبرة.
٨. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء عينة الدراسة وفقاً لمتغير (مكان العمل) بين (المدرسة والمديرية)؛ لصالح المدرسة، وبين (الإدارة والمديرية)؛ لصالح الإدارة، وبين (الأكاديمية المهنية للمعلمين والمديرية)؛ لصالح الأكاديمية المهنية للمعلمين.

ب- المعوقات البشرية

١. تقيد المعلمين باللوائح والتعليمات من جانب (الموجهين أو الإدارة والمسؤولين بالمدرسة) مما يضعف استقلاليتهم.
٢. زيادة الأعباء التدريسية للمعلمين طوال العام مما يضعف قدرتهم على إنتاج معرفة مهنية مبتكرة لتطوير الممارسات المهنية.
٣. وجود ضعف في قدرة مديري المدارس على تشخيص الفجوة المعرفية لدى المعلمين والعمل على تطويرها وتنشيطها.
٤. قلة مراعاة الفروق الفردية بين المعلمين ومستوى خبرتهم في برامج التنمية المهنية للمعلمين.
٥. غياب تأهيل المدربين المنفرغين في برامج التنمية المهنية للمعلمين وافتقار بعض المدربين إلى مهارات التدريب.
٦. لا توجد اختلافات بين آراء عينة الدراسة حول المعوقات البشرية بالنسبة لمتغيري الوظيفة وسنوات الخبرة.
٧. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء عينة الدراسة، وفقاً لمتغير (مكان العمل) بين (المدرسة والمديرية)؛ لصالح المدرسة، وبين (الإدارة والمديرية)؛ لصالح الإدارة، وبين (الأكاديمية المهنية للمعلمين والمديرية)؛ لصالح الأكاديمية المهنية للمعلمين.

ج- المعوقات المادية

١. قلة الحوافز المادية والمعنوية الداعمة للتنمية المهنية للمعلمين.
٢. قلة المخصصات المالية لدعم اكتشاف القدرات الفكرية لدى المعلمين وتطويرها.
٣. قصور القاعات المجهزة بالإنترنت والتقنيات التكنولوجية الحديثة لعقد البرامج التدريبية للمعلمين وورش العمل.
٤. ضعف الأنظمة الإلكترونية لبناء قواعد بيانات متكاملة ومتاحة حول خبرات وتجارب المعلمين في الدورات التدريبية.
٥. ضعف تهيئة المكان المناسب للتدريب داخل المدرسة لتواضع الإمكانيات.
٦. لا توجد اختلافات بين آراء عينة الدراسة حول المعوقات المادية بالنسبة لمتغيري مكان العمل وسنوات الخبرة.
٧. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء عينة الدراسة وفقاً لمتغير (الوظيفة) بين فئة (معلم، ومسئول تدريب)؛ لصالح فئة معلم، وبين فئة (معلم، وإدارة مدرسية)؛ لصالح فئة معلم، وبين فئة (معلم مشرف مقيم، ومسئول تدريب)؛ لصالح فئة معلم مشرف مقيم.

ثالثاً- النتائج العامة للدراسة:

- أسفرت النتائج العامة للدراسة عن وجود العديد من المعوقات لتفعيل التنمية المهنية ومن أهمها:
- ١- صعوبة تحقق أهداف التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي أثناء جائحة (كوفيد-١٩).
 - ٢- غياب الخطة الاستراتيجية لبرامج التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.
 - ٣- ضعف الاهتمام بإدارة رأس المال الفكري عند التخطيط لبرامج التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.
 - ٤- إغفال برامج التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي للاحتياجات التدريبية الفعلية للمعلمين.
 - ٥- قصور البرامج التدريبية العلاجية، والبرامج التأهيلية عن بعد عن القيام بأدوارها بصفة عامة وفي أثناء جائحة (كوفيد -١٩) وما بعدها بصفة خاصة.
 - ٦- وكثرة الأعباء الوظيفية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.
 - ٧- قلة الحوافز المادية والمعنوية الداعمة للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.
 - ٨- قلة برامج متابعة وتقييم مدى تطور أداء معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي ونقل خبراتهم وما تعلموه لزملائهم بعد الانتهاء من التدريب وبرامج التنمية المهنية.

الخاتمة:

يتضح من خلال الدراسة الميدانية وعي المعلمين بأهمية التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، وإنهم في حاجة ماسة إلى تفعيلها؛ حيث إنها تزيد من خبراتهم ومعارفهم وتعوض القصور في الإعداد، ولتحقيق الفائدة المرجوة منها، لكن هناك العديد من المعوقات تحول دون تفعيل التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، وتحتاج إلى متطلبات للتغلب على تلك المعوقات، للقيام بدورها المنوطة به تجاه المعلمين. وانطلاقاً من نتائج الدراسة الميدانية، وخاصة فيما يتعلق بمستويات وجود العبارات لكل محور من محاور الأداة من منظور المعلمين، وفي ضوء الإطار النظري للدراسة، فإن الدراسة الحالية سوف تتقدم بتصوير مقترح، يمكن من خلاله الكشف عن متطلبات تفعيل التنمية المهنية المستدامة للمعلمين للتغلب على المعوقات التي تواجه تحقيقها، وعلاج ما ظهر من معوقات ومشكلات، وتقدم الدراسة في الفصل الآتي تصوراً مقترحاً لتحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري، في ضوء ما تم التوصل له من نتائج.

الفصل الخامس: تصور مقترح
لتحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي
في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري

تمهيد

أولاً- منطلقات التصور المقترح

ثانياً – أهداف التصور المقترح

ثالثاً – محاور التصور المقترح

رابعاً- متطلبات تحقيق التصور المقترح

خامساً- معوقات متوقعة أمام تنفيذ التصور المقترح ومقترحات التغلب

على تلك المعوقات

سادساً- التوصيات ومقترحات لدراسات مستقبلية

الفصل الخامس:

تصور مقترح لتحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري

تمهيد

اتضح من خلال الدراسة بشقيها النظري والميداني، وجود عدة معوقات تحول دون تحقيق التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، ومن ثم يتضمن هذا الفصل وضع مجموعة من الإجراءات اللازمة لتحقيق التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، وتم بناء التصور المقترح من خلال منطلقات التصور المقترح، وأهداف التصور المقترح، ومحاور التصور المقترح، ومتطلبات تحقيق التصور المقترح، ومعوقات متوقعة أمام تنفيذ التصور المقترح، ومقترحات التغلب على تلك المعوقات، كما يلي:

أولاً- منطلقات التصور المقترح

يرتكز التصور المقترح على عدة منطلقات أساسية، من أهمها:

أ- منطلقات عالمية

حيث الثورة المعرفية، والثورة في مجال تقنيات المعلومات والاتصالات، والمستجدات المتسارعة، والتي أدت إلى تعددية أدوار المعلم، وتعدد مسؤولياته في المجال التعليمي، وتعدد الأنظمة التعليمية، وتتنوع أساليب التطوير وفق التقنيات المعاصرة، ووفق المعايير الدولية، والتركيز على تطوير المعلمين، وتمكينهم، وتمهينهم، وتدريبهم إلى أعلى ما يمكن من مستويات التخصص العلمي، والمهني، والثقافي.

ب- منطلقات محلية

- رؤية مصر ٢٠٣٠.

- الخطة الاستراتيجية لوزارة التربية والتعليم والتعليم الفني ٢٠١٤-٢٠٣٠.

- برنامج المعلمون أولاً.

- منظومة التعليم الجديدة ٢٠٢٠.

ثانياً - أهداف التصور المقترح

- ١- تطوير أداء المعلمين عن طريق تمهينهم مهنيًا، وصقل مهاراتهم التدريسية؛ لمساعدتهم على التأقلم مع العمل المدرسي، وإطلاع المعلمين على الجديد والمستحدث في مجال طرائق التدريس، أو المناهج.
- ٢- معالجة القصور في إعداد المعلمين قبل الخدمة بالمعاهد والكليات من خلال تقديم تغذية راجعة مناسبة؛ لتذليل الصعوبات التي قد يواجهونها في الميدان.
- ٣- إكساب المعلمين الخبرات، والمهارات، والمعارف اللازمة؛ حتى لا تكون الأولوية لوجود المعلومات عند المعلمين، بل تكون لنقل خبراتهم وجودة توصيلها إلى طلبتهم.
- ٤- إكساب المعلمين أساليب التعلم المستمر من خلال تنمية مفهوم التنمية المهنية المستدامة لديهم، والتي

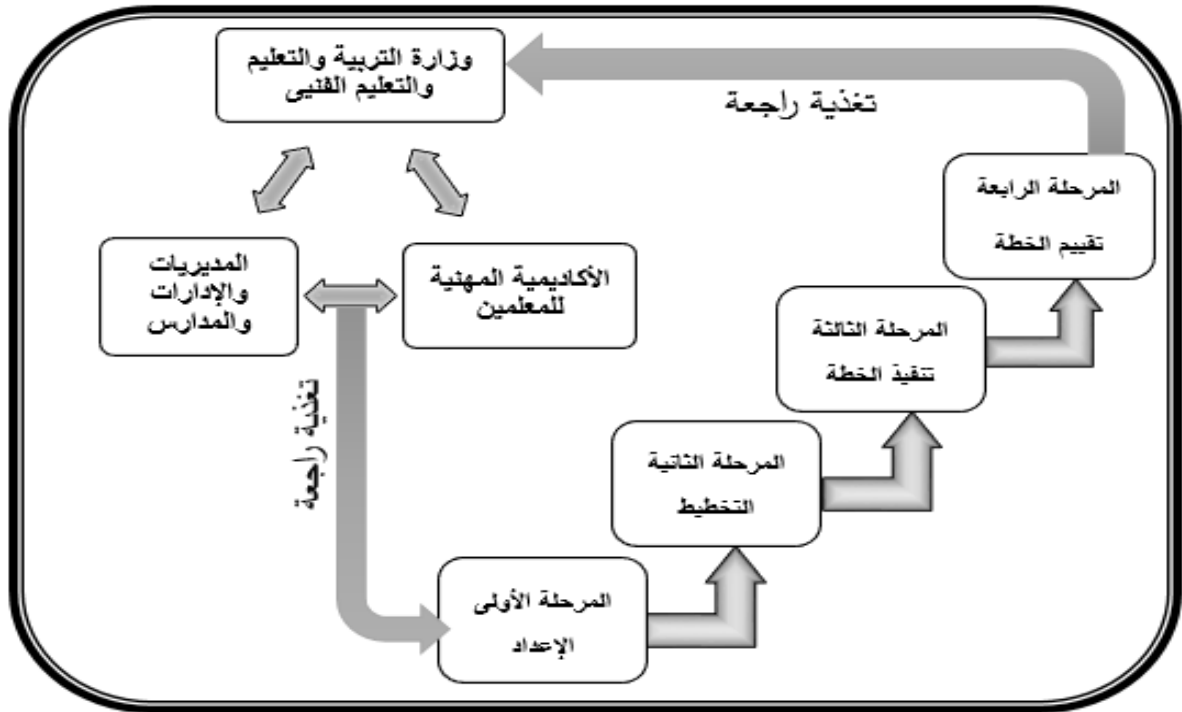
تمكنهم من مهارات البحث والتعلم الذاتي المستمر، وإيجاد اتجاهات إيجابية نحو التدريب؛ لتنمية قدراتهم وإمكاناتهم.

٥- تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية للمعلمين، والعمل على تلبيتها، حفاظاً على الوقت والجهد والمال، وتحقيقاً للأهداف الواقعية والحقيقية لتنمية المعلمين مهنيًا.

٦- تعميق الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم، والتعلم، والتقيّد بها في برامج التنمية المهنية للمعلمين.

ثالثاً - محاور التصور المقترح

تتضمن محاور التصور المقترح أربع مراحل، وهي الإعداد والتخطيط والتنفيذ والمتابعة والتقييم من خلال ثلاث مستويات، وهي وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني، والمديريات، والإدارات، والمدارس، والأكاديمية المهنية للمعلمين، ويمكن توضيح دورها كما في الشكل التالي:



شكل (٤)

تصور مقترح لتفعيل التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري. يوضح الشكل (١) خطوات تنفيذ التصور المقترح وتتكون من أربع مراحل وهي، المرحلة الأولى الإعداد لتفعيل التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري، والمرحلة الثانية تخطيط برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري، والمرحلة الثالثة تنفيذ خطة التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري، والمرحلة الرابعة تقييم خطة التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري وتقديم التغذية الراجعة من خلال ثلاث مستويات وهي وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني، والمديريات والإدارات والمدارس، والأكاديمية المهنية للمعلمين، وسيتم توضيح كل خطوة فيما يأتي:

المرحلة الأولى: الإعداد لتفعيل التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري

أ- وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني

- ١- وضع رؤية ورسالة واضحة ومحددة لبرامج وأنشطة التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري.
- ٢- وضع أهداف واضحة ومحددة قصيرة وطويلة الأمد، يمكن تحقيقها.
- ٣- إصدار قرارات وزارية لتفعيل دور التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، وملزمة لحضور المعلمين.
- ٤- استقطاب الخبراء والمتخصصين من وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني، ومؤسسات التعليم العالي للمشاركة في تخطيط وتنفيذ ومتابعة دورات وبرامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بالمدارس.
- ٥- تفعيل الشراكة والتكامل بين كليات التربية وفروع الأكاديمية المهنية للمعلمين والمديريات لتنمية المعلمين مهنيًا، وتزويدهم بالتغذية الراجعة في النطاق الجغرافي للمحافظات.
- ٦- تحديد قائمة بمعايير معتمدة للتنمية المهنية المستدامة لأداء المعلمين وإطلاعهم عليها، وتوفير بنوك الأسئلة لاختبار المعلمين المرشحين للترقى، وللتعيين خلال المسابقات.

ب- إدارات التدريب بالمديريات والإدارات والمدارس

- ١- إعداد قاعدة بيانات للاحتياجات التدريبية الفعلية للمعلمين، وترتيبها حسب الأولوية، وما تم تنفيذه بالفعل لضمان عدم التكرار والحفاظ على الوقت والطاقات.
- ٢- التوسع في تجهيز قاعات التدريب بالإنترنت والتقنيات التكنولوجية الحديثة، وتوفير كافة الإمكانيات المادية والبشرية؛ لتنفيذ برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين.
- ٣- تفعيل قاعات الفيديو كونفرانس داخل الإدارات التعليمية، وشبكات الإنترنت داخل المدارس لتنفيذ التدريب والتنمية المهنية المستدامة للمعلمين عن بعد.
- ٤- توفير الآليات المناسبة لمواكبة التطور الذي تشهده المناهج الجديدة والذي ينعكس على المنتج النهائي (الطالب) في نهاية العام.
- ٥- تكوين مجتمعات تعلم مهنية؛ لإتاحة الفرصة في نقل التدريب وخبرات التنمية المهنية المستدامة بين المعلمين المتدربين وزملائهم بالمدرسة.

ج- الأكاديمية المهنية للمعلمين

- ١- الاستعانة بالخبراء وأعضاء هيئة التدريس من كليات التربية في وضع برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، وتنفيذها، ومتابعتها، وتقويمها.
- ٢- استقطاب الكوادر التدريبية المؤهلة، والحاصلين على درجتي الماجستير والدكتوراة في برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، وفي منظومة التعليم الجديدة.
- ٣- توفير مدرّبين مؤهلين علميًا وفكريًا، واختيار المدرّبين بشفافية وفق قواعد اختيار المدرّب الكفاء

والمؤهل والمعد إعدادًا جيدًا.

٤- إعداد برامج تنمية مهنية لمديري المدارس للتدريب على كيفية تشخيص الفجوة المعرفية لدى المعلمين والعمل على تطويرها ومساعدتهم في تلبية احتياجاتهم التدريبية وتشجيعهم وزيادة الدافعية لديهم.

٥- توفير برامج تنمية مهنية للمعلمين والموجهين خاصة في المناطق النائية والريفية تناسب طبيعة البيئة المحيطة بالمعلمين والتلاميذ والإمكانات المتاحة.

المرحلة الثانية: التخطيط للتنمية المهنية المستدامة للمعلمين في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري

أ- وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني

١- وضع خطة زمنية شهرية وسنوية للتدريب وبرامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، تتسم بالمرونة والواقعية، واختيار الأوقات المناسبة خاصة أثناء الإجازة الصيفية وإجازة منتصف العام الدراسي.

٢- الاهتمام بتعيين شباب الخريجين من كليات التربية بشكل دوري ومنتظم في جميع التخصصات وفق خطة زمنية سنوية لسد العجز، وحل مشكلات الكثافة، والتكديس في الفصول الدراسية.

٣- وضع خطط وبرامج للتنمية المهنية المستدامة للمعلمين طويلة المدى ما بين عام وعامين، تتكامل مع برامج الإعداد الأولى للطلاب المعلمين بكليات التربية ويمكن تطويرها كل خمس سنوات.

ب- إدارات التدريب بالمديريات والإدارات والمدارس

١- الاهتمام بتحديد احتياجات التدريب الفعلية اللازمة للتنمية المهنية المستدامة للمعلمين.

٢- التنوع في البرامج التدريبية، ومد المعلمين دائماً بما يستجد في مجال التدريس من طرائق تدريس حديثة، وخطط علاجية للطلاب الضعاف، وتفعيل أنشطة وبرامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين.

٣- تقديم دعم وحوافز مادية ومعنوية للمتميزين وفق معايير معلنة يمكن تحديدها وقياس مدى تحققها بشكل دقيق، وربطها بالتقدم في برامج التنمية المهنية المستدامة للمتدربين والمدرسين.

٤- الاهتمام بمعلمي الريف، والمناطق النائية، ومساعدتهم في التأقلم على صيغة التعليم الجديدة بمدارسهم، وتشجيعهم مادياً ومعنوياً، وحثهم على التغيير والتطوير.

ج- الأكاديمية المهنية للمعلمين

١- توفير الكوادر التدريبية المؤهلة والمتفرغة، وانتقاء المدرسين ذوي الخبرات بعناية، وأن يكون لديهم الرغبة في التطوير والتدريب والتنمية المهنية المستدامة للمعلمين.

٢- تزويد المدرسين بمهارات التدريب الحديثة؛ لمراعاة الفروق الفردية بين المتدربين وتشجيع المشاركة الفعالة، ودعمهم مادياً ومعنوياً خاصةً للمبدعين من المدرسين والمتدربين.

٣- تحفيز المعلمين ذوي الخبرة للمشاركة في برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، واستقطاب الموهوبين والمبدعين من المعلمين؛ للتدريب في برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين.

- ٤- تفعيل مجتمعات تعلم مهنية تفاعلية، وزيادة اللقاءات والاجتماعات المتبادلة والاهتمام بتبادل الخبرات.
 - ٥- الاهتمام ببرامج تأهيل المعلمين المستجدين والأخصائيين (الاجتماعيين والنفسيين والإعلاميين،...) لمزاولة مهنة التدريس.
 - ٦- وأن تكون التدريبات وجهًا لوجه مع المدربين بالتوازي مع التدريبات الرقمية عن بعد، خاصة تدريبات الترقى والبرامج التدريبية العلاجية؛ لتقوم بدورها في معالجة قصور برامج إعداد المعلمين.
 - ٧- الاهتمام بالبرامج المتخصصة لشرح المناهج الجديدة، وبرامج التنمية المهنية التجديدية لدورها في التجديد المعرفي والمهني للمعلمين في ضوء ما يستجد من المعارف والتوجهات.
- المرحلة الثالثة: تنفيذ خطة التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري

أ- وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني

- ١- إنشاء منصات رقمية دائمة ومتجددة من قبل الوزارة، ويشرف عليها خبراء ويستعان بالسادة أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية، والمعلمين المبدعين والكفاءات وتيسير وصول المعلمين إليها.
- ٢- ربط الترقى الوظيفي بحضور هذه الدورات والبرامج والتقدم فيها.
- ٣- توفير الحوافز المادية والمعنوية للمعلمين والموجهين الفنيين، وتوفير الإمكانيات المادية اللازمة للتنمية المهنية للمعلمين، وزيادة المخصصات المالية الموجهة للتنمية المهنية للمعلمين.
- ٤- توفير مراكز التدريب المهني المتخصصة المجهزة بالتقنيات التكنولوجية، والتي تلبى التطور التكنولوجي وتراعي البعد المكاني لمراكز التدريب المتاحة، واستيعاب المعلمين للمنصات الرقمية.
- ٥- تفعيل دور النقابة المهنية للمعلمين في التنمية المهنية للمعلمين، والاختيار الدقيق لأعضائها.
- ٦- إنشاء وحدات للتنمية المهنية بالمديريات والإدارات والمدارس، يقوم على إدارتها فريق عمل متخصص ويتم الربط بينها وبين الأكاديمية المهنية للمعلمين، وتتولى مسئوليات كافة برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين المتمركزة على المدرسة، وتحديد مقر دائم لها لتصميم وتنفيذ وتقويم برامجها وعمل تغذية راجعة لها.
- ٧- توفير برامج دراسات عليا (دبلوم - ماجستير - دكتوراة)، مدعومة من وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني، ووزارة التعليم العالي للمعلمين تركز على بحوث الفعل والتنمية المهنية المستدامة للمعلمين، وتشجيع المعلمين على الاطلاع والبحث والنشر العلمي تحت إشراف كليات التربية.

ب- إدارات التدريب بالمديريات والإدارات والمدارس

- ١- تنويع أساليب التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، والاهتمام بالجانب التطبيقي في التدريب، وورش العمل، وتبادل الخبرات، والاجتماعات الدورية لزيادة كفاءة المعلمين، وتنمية البرامج المهنية للصفات القيادية والقيادات الوسطى من المعلمين داخل الإدارات التعليمية والمدارس المختلفة.
- ٢- ابتكار طرق إبداعية رقمية في توفير المادة العلمية، وبرامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين كبديل متوفر دائمًا في كل مدرسة يسهل الوصول إليها، واستخدامها عند الحاجة إليها.
- ٣- تدريب فريق التنمية المهنية وتأهيلهم، لتنفيذ برامج التنمية المهنية للمعلمين المرتكزة على المدرسة.
- ٤- رفع كفاءة المعلمين ماديًا ونفسيًا، وتهيئة المناخ المناسب لهم، وتوزيع المهام والمسئوليات والأدوار بين المعلمين، وتخفيف الأعباء الوظيفية، وخفض نصاب معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.
- ٥- عقد مكاتب فنية شهرية لكل مادة لمناقشة ما يستجد من مناهج وتبادل الخبرات، والتعرف على الاستراتيجيات الجديدة، والاهتمام بالمتابعات الفنية داخل الفصول الدراسية؛ لقياس أثر التنمية المهنية المستدامة على الأداء الفعلي للمعلمين، ومدى تحققها من خلال المنتج (الطالب).
- ٦- الجدية في تنفيذ برامج التنمية المهنية المستدامة من قبل المدربين والمتدربين، واختيار المتخصصين وتدريبهم بشكل فعال وحقيقي.
- ٧- تبادل الزيارات الصفية، وزيادة اللقاءات بين المعلمين؛ لتبادل الخبرات بينهم داخل المدارس، وبين المدارس وبعضها البعض، وتكوين مجتمعات تعلم مهنية؛ لإتاحة الفرصة للارتقاء المهني من خلال آليات وأساليب وخبرات متنوعة.
- ٨- تحفيز الأنشطة والمجهودات الفردية والجماعية في التنمية المهنية المستدامة داخل المدارس، وتطبيق أساليب التقويم الذاتي، والاستفادة من نتائجها في تطوير الأداء المدرسي، وتشجيع المعلمين الكفاءات بالحوافز المادية، وشهادات التقدير؛ لخلق روح المنافسة.

ج- الأكاديمية المهنية للمعلمين

- ١- تفعيل دور وحدات التدريب داخل المدارس، والربط بينها وبين الأكاديمية المهنية للمعلمين؛ لنقل المعلومات والخبرات.
- ٢- تكثيف الدورات التدريبية، وورش العمل حسب الاحتياجات الفعلية للمعلمين، وتحت إشراف أساتذة الجامعات وأعضاء هيئة التدريس والخبراء والمتخصصين.
- ٣- توفير إمكانيات واحتياجات كل تدريب من خامات، وماديات لازمة، ودليل المدرب والمتدرب، وتوفير الوسائل التعليمية، والمصادر الرقمية، والمراجع، والكتيبات، والأدلة، والوثائق، والمادة العلمية.
- ٤- توفير وسائل الاطلاع للمعلمين ولا يكتفى بالتدريب فقط وتسجيل الدورات التدريبية؛ لتحقيق التنمية المهنية المستدامة للمعلمين وللمساعدة في نجاح منظومة التعليم الجديدة (2.0).

- ٥- تنويع أساليب التنمية المهنية المستدامة للمعلمين (النقاشات، والدورات التدريبية، وورش العمل، والاجتماعات الدورية،.....)؛ لزيادة كفايات المعلمين المهنية .
- ٦- مراعاة التكامل بين التدريب العملي والنظري.

المرحلة الرابعة: تقييم خطة التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري

أ- وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني

- ١- التنسيق بين الجهات (المديريات والإدارات والمدارس، والأكاديمية المهنية للمعلمين، وكليات التربية) المرتبطة بالتنمية المهنية المستدامة للمعلمين، ودراسة البرامج المتميزة المنفذة، وتقديم تغذية راجعة.
- ٢- توفير وسائل النجاح والوصول للتنمية المهنية المستدامة للمعلمين عبر نماذج ومعايير محددة للمتابعة والتقييم، واستخدام نتائج المتابعة والتقييم والتغذية الراجعة في وضع خطط تطوير التنمية المهنية المستدامة للمعلمين وتحسين أدائها.
- ٣- دعم الخبراء وتقديم الاستشارات للمديريات والأكاديمية المهنية للمعلمين، والإشراف على برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، وتقييمها وتقديم التغذية الراجعة للبرامج.
- ٤- متابعة برامج التقييم لأداء المعلمين، والتنسيق بين كليات التربية وجهات تدريب المعلمين والأكاديمية المهنية للمعلمين.

ب- إدارات التدريب بالمديريات والإدارات والمدارس

- ١- الاهتمام بالتغذية الراجعة للبرامج السابقة للتنمية المهنية المستدامة للمعلمين.
- ٢- تقييم ومتابعة خطة التنمية المهنية المستدامة للمعلمين؛ للتأكد من انتقال أثر التدريب بصفة مستمرة.
- ٣- استقبال مقترحات المعلمين؛ لعلاج السلبيات وكيفية تفاديها، لتغيير النظرة للتنمية المهنية المستدامة للمعلمين على أنها إهدار للمال والفرص والوقت.
- ٤- اتباع المشرفين التربويين أساليب إشرافية حديثة، ومشاركتهم في برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، والتنسيق بين التوجيه الفني والمعلمين المحتاجين للتدريب.
- ٥- الاهتمام بالجانب الفني، والذي يتابع العملية التعليمية في جميع مراحل التنمية المهنية تصميمًا وتنفيذًا وتقييمًا وعمل تغذية راجعة.

ج- الأكاديمية المهنية للمعلمين

- ١- تقييم ومتابعة برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين؛ للتأكد من انتقال أثر التدريب بصفة مستمرة.
- ٢- الاستعانة بالخبراء وأعضاء هيئة التدريس من كليات التربية في تقييم برامج التنمية المهنية للمعلمين.
- ٣- الاهتمام بالتغذية الراجعة للبرامج السابقة للتنمية المهنية المستدامة للمعلمين.
- ٤- استقبال الشكاوى والمقترحات للمعلمين؛ لعلاج السلبيات وتفاديها.

رابعاً- متطلبات تحقيق التصور المقترح

توجد مجموعة من المتطلبات التي ينبغي توافرها؛ لتفعيل التنمية المهنية المستدامة المتفاعلة والمتكاملة لمواكبة التطورات المتسارعة، ويتم ذلك من خلال تضافر جميع عناصر التنمية المهنية والمسؤولين في القطاع التربوي عن عملية التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، ويمكن تصنيف متطلبات تحقيق التصور المقترح إلى ثلاثة أنواع؛ الأول متطلبات تنظيمية، والثاني متطلبات بشرية، والثالث متطلبات مادية.

أ- **المتطلبات التنظيمية:** وتتمثل المتطلبات التنظيمية في مجموعة الإجراءات الخاصة بالقوانين والقرارات التشريعية، والنظم واللوائح المحددة للعمل والهيكل التنظيمية، ومن أبرز المتطلبات التنظيمية:

١- الرؤية الواضحة للتدريب والتنمية المهنية المستدامة، لتتباها كل قطاعات التدريب وأجهزته، فلا يعمل كل قطاع بشكل منعزل وتبقى خطوات التطوير منفصلة ومنعزلة لا رابط بينها.

٢- وضوح الأهداف البعيدة والقصيرة والسياسات والاستراتيجيات للتنمية المهنية المستدامة، ونشر الوعي والمعرفة والتشجيع على الاهتمام بتخطيط وإدارة رأس المال الفكري وتوضيح الفائدة منها.

٣- بناء نظام متكامل للتنمية المهنية المستدامة للمعلمين في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري؛ لتحقيق الميزة التنافسية، وإيجاد بيئة للتعلم؛ حيث تتميز الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بأن رأسمالها في عقول العاملين.

٤- التكامل بين مؤسسات تأهيل المعلمين (أثناء الخدمة)، ووزارة التعليم العالي متمثلة في كليات التربية؛ لتنمية معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي مهنيًا، وتزويدهم بالتغذية الراجعة، وتحديد قائمة بمعايير معتمدة للتنمية المهنية المستدامة؛ لأداء المعلمين وإطلاعهم عليها.

٥- إتباع الاتجاهات الحديثة التي أدخلت تحولات على مفاهيم تدريب المعلمين أثناء الخدمة؛ لتصبح أكثر شمولاً وعمقاً واستمرارية، فتتجاوز مجرد التدريب على إتقان مهارات التدريس، وتخطيط الدروس، وإعداد المواد التعليمية إلى آفاق أوسع من النمو المهني، تتسع لتشمل الأبعاد المعرفية، والاجتماعية، والأخلاقية، والمهارية.

٦- العمل على التحديث المستمر لبرامج مؤسسات تأهيل المعلمين، وتنميتهم أثناء الخدمة من منظور التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، ومراجعة عناصر تقويم الأداء الوظيفي للمعلمين ليتماشى مع معايير التنمية المهنية المستدامة للمعلمين.

٧- قيام وسائل الإعلام ومراكز البحث العلمي بدورها الداعم؛ لترسيخ مفاهيم التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، وتوفير متطلبات أساليب التنمية المهنية المستدامة للمعلمين من مصادر تعلم، وتثقيف، ووسائل نشر، وتواصل في المؤسسات التربوية.

٨- تطوير النظم والسياسات المتعلقة بإدارة رأس المال الفكري، مثل: سياسات التعيين والاختيار، والحوافز والمكافآت، وطرق تقييم الأداء، وخطط برامج التنمية المهنية للمعلمين، وفرص الترقى.

٩- بناء هيكل تنظيمي، ويقوم فريق العمل بتحويل القرارات من الفردية للجماعية؛ من خلال إشراك

- العاملين في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في اتخاذ القرارات وحل المشكلات التي تواجههم.
- ١٠- إيجاد ثقافة تنظيمية إيجابية تحفز الإبداع والابتكار وتكافئ على الإنجاز الفكري، وخلق ثقافة تعاونية تعزز عمليات التعلم وتبادل الخبرات في صورة مجتمعات تعلم مهنية.
- ١١- تهيئة المناخ الإيجابي المحفز على الاتصال الإيجابي بين جميع العاملين في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، وتعزيز العمل في فريق، والداعم لإنتاج المعرفة ونشرها وتطبيقها في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، وتوفير وسائل متعددة لسهولة انتقال المعلومات والمعرفة بين المستويات الإدارية المختلفة.
- ١٢- الاهتمام بالتقييم ومداخله الحديثة، وتوجيه أنشطة التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، وإيجاد آلية واضحة لدعم وتطوير إبداعات، وابتكارات، وأبحاث المعلمين، وحفظها، ونشرها، خاصة بحوث الفعل، ودراسات الحالة؛ لضمان أولوية استراتيجية تنظيم إدارة رأس المال الفكري، التي تزيد من قدرة الحلقة الأولى من التعليم الأساسي على التطوير والتحسين وإعادة تصميم الأنشطة والتدريبات، وتطوير نماذج وأساليب جديدة للعمل.
- ب- المتطلبات البشرية:** تُعد المتطلبات البشرية من أهم المتطلبات؛ وذلك لأن المورد البشري له القدرة على تفعيل التنمية المهنية المستدامة للمعلمين وتطويرها، ورفع أدائها، والاستفادة من كافة الموارد الأخرى، ومن أبرز المتطلبات البشرية:
- ١- إعداد المعلمين وتميئهم مهنيًا، وفقًا لأحدث الاتجاهات التربوية المرتكزة على مفهوم التنمية المهنية المستدامة؛ ليتمكنوا من مواكبة المستجدات العلمية، والمعرفية، والمهنية، والتفاعل الإيجابي مع متغيرات الحياة في مجتمعاتهم، وعلى مستوى العالم بفكر ناقد بناء.
- ٢- ربط التعلم مدى الحياة ببرامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين؛ ليطوروا باستمرار من سلوكياتهم وأساليب تدريسهم، وتنمية ثقافة المعلمين، ومهاراتهم لاستيعاب التطور المتسارع في تقنيات الاتصال والمعلومات، وتوظيفها في المواد التي يقومون بتدريسها.
- ٣- إيجاد التكامل بين أنشطة وبرامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، بإشراكهم في تدريبات متنوعة تشمل القيام بممارسات بحثية، وحضور ملتقيات عملية، وإجراء تدريبات عملية؛ لكسب الخبرات، وتنمية مهاراتهم، ومعارفهم.
- ٤- غرس الوعي لدى المعلمين بحاجاتهم للتنمية المهنية المستدامة؛ كسبيل لمواكبة العصر وفهم متغيراته، واكتساب خبرات جديدة تساعد على النجاح في العمل وإتقانه، وتشجيعهم على استخدام الأساليب العلمية التي تساعد في إثارة الفكر وخلق روح الإبداع.
- ٥- تحسين دافعية المعلمين نحو التنمية المهنية المستدامة أثناء الخدمة؛ بتوفير الحوافز المادية والمعنوية، وإنذار المعلمين المقصرين وإعطاءهم مهلة محدودة لتعويض القصور.
- ٦- تحفيز معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي؛ لإظهار ما لديهم من خبرات ومعارف،

وتوظيف الخبرات التراكمية لديهم في تحسين الأداء، وتمكينهم من القيام بالمهام الموكلة إليهم، وإعطائهم الثقة بالنفس بتوفير الفرص لهم لتجريب مبادراتهم وأفكارهم الإبداعية.

٧- غرس القيم والمبادئ التي تعزز روح الانتماء للحلقة الأولى من التعليم الأساسي وللرؤساء وزملاء العمل، وترسيخ مفهوم التعاون والمشاركة الإيجابية الإبداعية، وتكوين مجتمعات التعلم المهنية بين معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.

٨- غرس الرغبة في التفوق والمساهمة في التقدم والرقي لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، وترسيخ مبدأ الإحساس بالمسئولية لدى الإدارة في كافة المستويات تجاه اكتشاف وتطوير وتشجيع وتحفيز إدارة رأس المال الفكري.

٩- تخصيص أوقات محددة لمعلمي الحلقة الأولى للتعليم الأساسي؛ للانخراط في عملية التنمية المهنية المستدامة من خلال اللقاءات المتبادلة فيما بينهم، وإطلاعهم على المستجدات بشكل مستمر عن طريق الاجتماعات الدورية.

ج- المتطلبات المادية: وهي جميع العناصر المادية من الأبنية، والمعامل، والقاعات، والأجهزة، وشبكات الاتصال، عن طريق تهيئة البنية التحتية المتكاملة التجهيزات، وتوفير قواعد المعلومات، ومن أبرز المتطلبات المادية:

١- وجود أنظمة إلكترونية لبناء قواعد بيانات حديثة، ونظم معلومات فعالة توفر البيانات والمعلومات ذات الدقة والمصدقية حول خبرات وتجارب المعلمين، والتوثيق المنتظم والشامل لجميع برامج التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.

٢- تخصيص ميزانية لتمويل ودعم أنشطة وبرامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، والاهتمام بالبحث العلمي في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، ومشاريع بحوث الفعل ودراسات الحالة.

٣- تهيئة البنية التحتية من قاعات أجهزة، ومعامل؛ لعقد التدريبات وبرامج التنمية المهنية أثناء العمل، وورش العمل، والندوات التي تساعد المعلمين المبدعين على إطلاق إبداعاتهم وأفكارهم.

٤- وجود نظام حوافز ومكافآت تشجع المعلمين على مشاركة معارفهم وخبراتهم مع زملائهم.

٥- استثمار الشبكات الاجتماعية؛ لتبادل الخبرات والتجارب بين معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي وبناء مجتمعات تعلم مهنية.

٦- توفير الكفاءات البشرية والإمكانيات الفنية، والتي تزيد من القدرة على جمع وتحليل البيانات الخاصة بإدارة رأس المال الفكري، والاستفادة من النتائج في التنمية المهنية المستدامة للمعلمين.

٧- تبني وإعلان التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي لمجموعة من القيم، والمبادئ التي تنمي المهارات الإبداعية والفكرية لدى المدرسين والمعلمين.

٨- استخدام مثيرات اجتماعية تساعد على خلق مناخ اجتماعي ملائم، وعلاقات غير رسمية إيجابية تساهم في دعم وتطوير التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.

٩- تطوير القيم، والأنماط السلوكية التي تؤكد على أهمية إدارة رأس المال الفكري، وصياغة هذه القيم وترجمتها في نظم وأساليب ووسائل تغرس الإبداع منهجًا لكل أنشطة التنمية المهنية المستدامة للمعلمين.

١٠- التحديد الدقيق والموضوعي لاستراتيجيات وأساليب إدارة رأس المال الفكري بحيث تتفق مع أهداف وسياسات الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، وتعطي صورة حقيقية لما تملكه من قدرات فكرية سواء ملموسة أو غير ملموسة.

خامسًا- معوقات متوقعة أمام تنفيذ التصور المقترح ومقترحات التغلب على تلك المعوقات

ويشير الواقع الفعلي الممارس إلى أن التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى للتعليم الأساسي قد حققت إنجازات ملحوظة بالنسبة للأهداف المتعلقة ببرامج تدريب المعلمين وترقيتهم، أما بالنسبة للأهداف المتعلقة بتحسين أداء المعلمين، واقتراح سياسات ونظم تقويم الأداء المهني للمعلمين، ودعم وحدات التدريب، والتقويم في المدارس؛ للارتقاء بالأداء المهني للمعلمين، فيوجد بعض المعوقات أمام تنفيذ التصور المقترح وتفعيله على أرض الواقع، ويمكن تصنيف معوقات تنفيذ التصور المقترح إلى ثلاثة أنواع، الأول معوقات تنظيمية، والثاني معوقات بشرية، والثالث معوقات مادية.

أ- المعوقات التنظيمية المتوقعة فيما يخص تنفيذ التصور المقترح وكيف يمكن التغلب عليها:

١- غياب الخطة التدريبية الواضحة، وضعف الاهتمام بإدارة رأس المال الفكري عند التخطيط لبرامج التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، مما قد يمثل صعوبات في تطبيقها. ويمكن التغلب على تلك الصعوبة من خلال الاستعانة بالكفاءات من الخبراء والفنيين من وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني كل حسب تخصصه؛ للمشاركة في تخطيط وتنفيذ دورات وبرامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، والاستعانة بالأساتذة والخبراء من كليات التربية والحاصلين على درجات الماجستير والدكتوراة في برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين وفي توعية المعلمين بالقرارات الوزارية والتشريعات وإتاحة الفرص للمختصين لوضع البرامج، وتنفيذها، ومتابعتها، وتقويمها.

٢- غياب الخطة الزمنية الشهرية والسنوية، واختيار الوقت المناسب للتدريب وبرامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين خاصة أثناء العام الدراسي.

ويمكن التغلب على تلك الصعوبة من خلال وضع خطة زمنية شهرية وسنوية تمتاز بالمرونة، واختيار الوقت المناسب للتدريب وبرامج التنمية المهنية للمعلمين بما لا يعوق سير وانتظام العملية التعليمية ويفضل خلال الإجازة الصيفية وإجازة نصف العام الدراسي حسب الاحتياجات التدريبية الفعلية للمعلمين.

٣- القصور في نقل التدريب وخبرات التنمية المهنية للمعلمين بما لا يعوق سير وانتظام العملية التعليمية بالمدرسة؛ بسبب العجز الشديد في أعداد المعلمين الذين يقومون بالتدريس، وزيادة الأعباء الوظيفية، وكثافة التلاميذ في الفصول.

ويمكن التغلب على تلك الصعوبة من خلال الاهتمام بتعيين خريجي كليات التربية لسد العجز في

المعلمين بشكل دوري ومنتظم في جميع التخصصات سنويًا؛ للنهوض بالعملية التعليمية وحل مشكلة الكثافة والتكدس في الفصول الدراسية، ورفع كفاءة المعلمين وتحفيزهم ماديًا ونفسيًا، وتهيئة المناخ المناسب لهم وتوزيع المهام والمسئوليات، والأدوار بين المعلمين لتخفيف الأعباء الوظيفية، وخفض نصاب معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي لإتاحة الفرصة والوقت الكافي للاشتراك بفاعلية في برامج التنمية المهنية المتمركزة على المدرسة.

٤- عدم تحقيق الأكاديمية المهنية للمعلمين للكثير من الأهداف التي أنشئت من أجلها والمتعلقة بالتنمية المهنية للمعلمين، وجودة برامج التدريب، ويرجع ذلك في المقام الأول إلى الخلط الواضح بين دور الأكاديمية كجهة مسؤولة عن التنمية المهنية للمعلمين وبين التدريب كأحد آليات تحقيق هذه التنمية. ويمكن التغلب على تلك الصعوبة من خلال تفعيل دور الأكاديمية المهنية للمعلمين كمركز للتنمية المهنية المستدامة للمعلمين بمفهومها الأشمل والأعم، وليست كمركز للتدريب، وتمكين وحدات التدريب، والتقييم في المدارس، وتطوير أدائها؛ استجابة لمتطلبات تحقيق الجودة واعتماد المدارس، وتأهيلها لأداء دور المنسق بين المدارس، والأكاديمية المهنية للمعلمين، لدعم جهودها في إعداد المعلم، وتنميته مهنيًا.

٥- وجود معوقات كثيرة تقف عائقًا أمام تحقيق الأكاديمية المهنية للمعلمين للأهداف التي أنشئت من أجلها، بعضها خاص بهيكل الأكاديمية المؤسسي والبعض الآخر خاص بعدم توفر التمويل الكافي لتحقيق الأكاديمية المهنية للمعلمين لأهدافها وبالنظام التعليمي ككل.

ويمكن التغلب على تلك الصعوبة من خلال توفير مصادر تمويل متنوعة لإنجاز برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين وذلك عن طريق مساندة المجتمع، وتنظيم ورش عمل تدريبية وعقد ندوات وحلقات نقاشية خاصة بالتنمية المهنية المستدامة للمعلمين، وتوفير مجموعة من البرامج والحزم التدريبية لمساندة المعلمين الجدد وتقديم الدعم الفني والأكاديمي لهم، وتوفير حزم تدريبية للمعلمين لاجتياز المستويات المختلفة على كادر المعلمين، بحيث تراعي هذه البرامج الاحتياجات المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي المختلفة؛ لعلاج جوانب القصور في مستوى أدائهم، كما تنمى الجوانب السلوكية والأخلاقية لديهم بما يتوافق مع مهنة التعليم السامية.

وتوفير برامج تنمية مهنية منتقاة بعناية؛ لتأهيل المعلمين لشغل الوظائف القيادية والإشرافية والفنية المختلفة وفقًا لأحدث الطرق والمناهج العلمية العالمية، وتوفير برامج تنمية مهنية خاصة للمعلمين والموجهين في المناطق النائية والريفية تناسب طبيعة البيئة المحيطة بالمعلم والتلاميذ والإمكانات المتاحة. وتوفير الوسائل التعليمية والمصادر الرقمية والمراجع والكتيبات والأدلة والوثائق والمادة العلمية التي تحتاجها برامج التنمية المهنية للمعلمين على مستوى مديرية التربية والتعليم، والإدارات التعليمية، والمدارس وتوفير وسائل الاطلاع للمعلم ولا يكتفى بالتدريب فقط وتسجيل الدورات التدريبية.

وتوفير الحوافز المادية والمعنوية للمعلمين والمدربين والموجهين الفنيين، وتوفير الإمكانيات المادية اللازمة للتنمية المهنية المستدامة للمعلمين، وذلك للارتقاء بالمهنة وزيادة المخصصات المالية الموجهة لها

في ميزانيات المدارس والإدارات التعليمية، وتشجيع المعلمين الكفاءات بالحوافز وشهادات التقدير لخلق روح المنافسة، ومراعاة الفروق الفردية والقدرات بين المعلمين.

٦- أن التنمية المهنية للمعلمين لا تتواكب مع عمليات تصميم المناهج التعليمية وتطويرها وفق المستجدات المعاصرة في المعرفة.

ويمكن التغلب على تلك الصعوبة من خلال استثمار معطيات تكنولوجيا التعليم في التدريب واستخدام استراتيجيات التدريس الحديثة لتحقيق الأهداف، وأن تراعي برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين المرحلة التعليمية التي ينتمي لها المعلم، والاختلاف في تخصصات المعلمين، والفروق الفردية والتفاوت في مستويات أداء المعلمين.

٧- القصور في تفعيل وحدات التدريب والتدريب والجودة والقياس بالمدارس.

ويمكن التغلب على تلك الصعوبة من خلال إعادة هيكلتها وتسميتها (وحدة التنمية المهنية المستدامة للمعلمين)، يقوم على إدارتها فريق عمل مؤهل ومتخصص، ويتم الربط بينها وبين الأكاديمية المهنية للمعلمين، وتتولى مسؤوليات كافة برامج التنمية المهنية للمعلمين المتمركزة على المدرسة، وتحديد مقر دائم لها لتصميم وتنفيذ وتقييم برامجها وعمل تغذية راجعة لها.

وإصدار قرارات وزارية ملزمة لتفعيل دور التنمية المهنية، ولحضور المعلمين، وتوفير الموارد اللازمة لها واختيار المدربين بشفاافية وفق قواعد اختيار المدرب الكفاء، والمؤهل والمعد إعداداً جيداً وأهمها مهارة إعداد وتصميم الحقائق التدريبية ومهارات العرض، والتقديم الفعال، والاتصال، والتواصل.

٨- غياب قياس أثر برامج التدريب ميدانياً.

ويمكن التغلب على تلك الصعوبة من خلال تضافر الجهات المعنية للتنمية المهنية للمعلمين، ودراسة البرامج المميزة المنفذة، وتوفير وسائل النجاح والوصول للتنمية المهنية المستدامة للمعلمين عبر نماذج ومعايير محددة للمتابعة والتقييم واستخدام نتائج المتابعة والتقييم والتغذية الراجعة في وضع خطط تطوير التنمية المهنية المستدامة للمعلمين وتحسين أدائها؛ عن طريق استغلال الطاقات المادية والبشرية في مجال التدريب بفعالية وكفاءة.

ب- المعوقات البشرية المتوقعة فيما يخص تنفيذ التصور المقترح وكيف يمكن التغلب عليها:

١- التحديات التي تواجه التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي نتيجة للتغيرات السياسية والاجتماعية، والتطورات في تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها التربوية.

ويمكن التغلب على تلك الصعوبة من خلال الاستفادة من خبرات المعلمين الأقدم من خلال العمل التعاوني في ورش العمل والمناقشات ومختلف أشكال التدريب، وأن تكون التدريبات وجها لوجه مع المدربين؛ لتحقيق التفاعل والاستفادة الكاملة والتفاعل، وزيادة الاهتمام بالتدريبات والبرامج المتخصصة لشرح المناهج الجديدة، وتفعيل دور الأكاديمية المهنية للمعلمين في التنمية المهنية المستدامة للمعلمين والاختيار الدقيق لأعضائها.

٢- صعوبة تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين؛ لكثرة أعدادهم وتنوع احتياجاتهم، وقلة البرامج التدريبية والمادة العلمية المقدمة، وضعف الربط بين تدريب المعلمين وما يقومون به من العمل في المدارس. ويمكن التغلب على تلك الصعوبة من خلال استخدام طرق مناسبة ومبتكرة؛ للتعرف على الاحتياجات التدريبية المتعددة، وعدم وضع البرامج التدريبية في صورة جامده غير مرنة، وإعطاء الفرصة للمتدربين في اتخاذ القرارات المتعلقة بتدريبهم، حتى يكون البرنامج مستجيباً لحاجات المتدربين، وانعكاساً للواقع ومتطلبات المجتمع، واتباع المشرفين التربويين أساليب إشرافية حديثة، ومشاركتهم في برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، والاهتمام بالجانب الفني الذي يتابع العملية التعليمية في جميع مراحل التنمية المهنية تصميمًا وتنفيذًا وتقويماً، وعمل تغذية راجعة والتنسيق بين التوجيه الفني والمعلمين المحتاجين للتدريب، وتوفير قواعد البيانات المختلفة؛ وبخاصة ما يتعلق بالحالة التربوية واحتياجات التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى للتعليم الأساسي.

٣- ضعف الوعي بأهمية دور التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، وأهميتها، وأهدافها وفلسفتها والعائد منها، مما يشعر المتدرب بقلة أهميتها والعزوف عن الاشتراك ببرامجها.

ويمكن التغلب على تلك الصعوبة من خلال تنوع طرق إعلان برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين التي تُقدم وعدم اقتصرها على طريقة واحدة، وتطبيق البرامج التدريبية بأساليب تقويم متطورة؛ للتأكد من مدى تحقيق أهدافها، سواء التقويم للمتدربين حيث يظهر مدى تأثير البرامج في سلوك المعلمين واتجاهاتهم ومهاراتهم، أو في تقويم البرامج من حيث مدى توفر الإمكانيات المادية والمعنوية المختلفة، ومدى مناسبة البرامج مع حاجات المتدربين النظرية والعملية.

وتوفير الخبرات التربوية والأكاديمية المتخصصة لتدريب المعلمين على البرامج المختلفة، واعتبار قيمة التدريب كنشاط مهني مستمر مدى الحياة، وليس نشاط مرحلي هدفه الترقى وشرط أساسي لذلك وضع برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين توازن بين القيم، والأفكار، وأخلاقيات المهنة وبين المهارات اللازمة لمزاولة مهنة التعليم، وعقد ورش عمل وبرامج تدريبية تركز على أداء المعلمين، مع مراعاة التكامل بين النظريات والممارسات العملية؛ لتحقيق الأهداف من هذه البرامج بفعالية عالية.

٤- قصور اطلاع المعلمين على القرارات الوزارية والتشريعات المنظمة للتنمية المهنية وعزوف المهنيين والكفاءات من المعلمين عن المشاركة في برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين.

ويمكن التغلب على تلك الصعوبة من خلال تقديم البرامج التدريبية حوافز مادية ومعنوية؛ لتحسين أداء المعلمين، كأن تقدم لهم شهادات تقدير عند اجتيازها بتفوق أو تقديم حوافز مادية، وعقد برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في أوقات مناسبة للمعلمين؛ كي لا تهدر وقت العمل، وإصدار التشريعات والقرارات الملزمة للاشتراك في برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين وربطها بالترقي.

٥- ضعف اهتمام بعض القيادات ومديري المدارس بدور التنمية المهنية المستدامة للمعلمين وضعف الحافز المادي والمعنوي للمدربين والمتدربين.

ويمكن التغلب على تلك الصعوبة من خلال إعداد برامج تنمية مهنية مستدامة لسادة مديري المدارس على كيفية تشخيص الفجوة المعرفية لدى المعلمين والعمل على تطويرها ومساعدتهم في تلبية احتياجاتهم التدريبية وتشجيعهم وزيادة الدافعية لديهم للاشتراك في برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين.

٦- قصور إعداد المدربين الكفاء وقلة الكوادر المدربة المؤهلة للقيام ببرامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين مما يؤدي إلى عزوف المعلمين عن التدريبات التي لا تلي احتياجاتهم التدريبية غالبًا.

ويمكن التغلب على تلك الصعوبة من خلال توفير مدربين مؤهلين علميًا وفكريًا، وتوفير الكوادر التدريبية المتفرغة؛ بحيث يتم انتقاء المدربين المؤهلين بعناية، وأن يكون لديهم الرغبة في التطوير والتدريب وكذلك دعمهم ماديًا ومعنويًا خاصة للمبدعين من المدربين والمتدربين، وتزويد المدربين بمهارات التدريب الحديثة ومراعاة الفروق الفردية بين المتدربين، وتشجيع المشاركة الفعالة وعمل مجتمعات تعلم مهنية تفاعلية، وزيادة اللقاءات والاجتماعات المتبادلة والاهتمام بتبادل الخبرات، واستقطاب المهنيين والمبدعين من المعلمين عن طريق مجموعة من الآليات والإجراءات المعلنة للتدريب في برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين والاستعانة بالكوادر البشرية المتميزة، وتحفيز المعلمين ذوي الخبرة في المشاركة في برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين.

ج- المعوقات المادية المتوقعة فيما يخص تنفيذ التصور المقترح وكيف يمكن التغلب عليها:

١- القصور في مراكز التدريب المهني المتخصصة المجهزة بالتقنيات التكنولوجية والتي تلبى التطور التكنولوجي وكذلك البعد المكاني لمراكز التدريب المتاحة، وقصور استيعاب المعلمين للمنصات الرقمية مما ينتج عنه قلة الدافعية للتدريب داخل المدرسة، وخارجها وغياب مشاركة المعلمين التجديد والتطوير والتنمية المهنية المستدامة للمعلمين.

ويمكن التغلب على تلك الصعوبات من خلال تجهيز قاعات التدريب بأحدث الوسائل التكنولوجية ووسائل العرض والتقديم، وكذلك الأجهزة السمعية والبصرية مثل أجهزة الحاسب الآلي ذات الوسائط المتعددة وأجهزة العرض (البروجكتور)، وتوفير تلك التجهيزات في جميع القاعات دون تمييز؛ للاستفادة من مجتمعات التعلم المهنية، والواقع الافتراضي عبر الإنترنت في دعم التنمية المهنية المستدامة للمعلمين وإيصال الدعم التربوي والمهني للمعلمين في أماكن عملهم.

٢- غياب عنصر التدريب على مستوى المدرسة رغم وجود وحدة التدريب بها وضعف الإمكانيات المادية والبشرية اللازمة للتنمية المهنية للمعلمين والتدريب على التقنيات والتكنولوجيا الحديثة وضعف تهيئة الأماكن المجهزة بالتقنيات الحديثة اللازمة للتدريب داخل المدرسة في برامج التنمية المهنية للمعلمين.

ويمكن التغلب على تلك الصعوبة من خلال توفير أماكن مناسبة للتدريب ومجهزة بالطرق التكنولوجية الحديثة، وتوفير الإمكانيات المادية والبشرية اللازمة للتدريب والتنمية المهنية المستدامة للمعلمين، والتوسع في إنشاء قاعات التدريب المجهزة بالإنترنت والتقنيات التكنولوجية الحديثة، والتي تتوافر فيها كافة الإمكانيات المادية والبشرية؛ لعقد البرامج التدريبية للمعلمين وورش العمل لتبادل الخبرات بين المعلمين

وتوفير أماكن مجهزة داخل المدرسة للتدريب والتنمية المهنية المستدامة للمعلمين.

سادسًا: التوصيات

يوصى الباحث بتوجيه التصور المقترح إلى مديرية التربية والتعليم بمحافظة الشرقية لتتبنى التصور المقترح.

➤ مقترحات لدراسات مستقبلية

عمل دراسات عن:

- ١- مدى تأثير جائحة (كوفيد-١٩) على تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم الأساسي.
- ٢- واقع تحقق التنمية المهنية المستدامة للقيادات الوسطى في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري.
- ٣- معوقات تحقيق التنمية المهنية المستدامة لموجهي مدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.
- ٤- معوقات تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمديري مدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.
- ٥- واقع مجتمعات التعلم المهنية ومتطلبات تفعيلها في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.

مراجع الدراسة

- المراجع العربية
- المراجع الأجنبية

مراجع الدراسة

أولاً: المراجع العربية

أ- المعاجم والقواميس:

- (١) إبراهيم مصطفى وآخرون، "المعجم الوسيط"، مجمع اللغة العربية، القاهرة، ١٩٧٢.
- (٢) جمال الدين ابن منظور، "لسان العرب"، دار المعارف، القاهرة، م ٦، (٤٩)، ١٩٨١.
- (٣) مجمع اللغة العربية، "المعجم الوجيز"، وزارة التربية والتعليم، القاهرة، ١٩٩٤.

ب- القرارات الوزارية والتقارير الدولية:

- (٤) جمهورية مصر العربية، "الدستور المصري"، ٢٠١٤، مادة (٢٢).
- (٥) جمهورية مصر العربية، "قانون التعليم رقم (١٥٥) لسنة ٢٠٠٧ بتعديل أحكام قانون التعليم الصادر بالقانون ١٣٩ لسنة ١٩٨١"، ٢٠٠٨، مادة (١).
- (٦) جمهورية مصر العربية، "قانون التعليم رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧ بتعديل نص أحكام قانون التعليم الصادر برقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١م"، (مادة ٧٠).
- (٧) رئاسة الجمهورية، "قرار جمهوري رقم (١٢٩) بشأن تنظيم الأكاديمية المهنية للمعلمين وتحديد اختصاصاتها"، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية، القاهرة، ٢٠٠٨، مادة رقم (٤).
- (٨) وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري، "استراتيجية التنمية المستدامة - رؤية مصر ٢٠٣٠"، مصر.
- (٩) وزارة التربية والتعليم، "الخطة الإستراتيجية للتعليم قبل الجامعي ٢٠١٤-٢٠٣٠، التعليم المشروع القومي لمصر".
- (١٠) وزارة التربية والتعليم : الأكاديمية المهنية للمعلمين، "برنامج التأهيل والإرشاد"، القاهرة، ٢٠١٢.
- (١١) وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني، "قرار وزاري رقم (١٣٧) بشأن إنشاء وحدات التدريب والجودة بالمدارس"، بتاريخ ٢٠١٢/٣/١١، مادة (٢).
- (١٢) وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني، كتاب دوري رقم (٢٣) بشأن تنظيم الأنشطة التدريبية، بتاريخ ٢٠٢١/٩/٦م.

ج- الكتب:

- (١٣) أنول باتشيري، "بحوث العلوم الاجتماعية؛ المبادئ والمناهج والممارسات"، ترجمة: د. خالد بن ناصر ال حيان، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ٢٠١٥.
- (١٤) بشير صالح الرشدي، "مناهج البحث التربوي: رؤية تطبيقية مبسطة"، دار الكتاب الحديث، القاهرة، ٢٠٠٢.
- (١٥) بيومي محمد ضحاوي وسلامة عبد العظيم حسين، "التنمية المهنية للمعلمين، مدخل جديد نحو إصلاح التعليم"، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠٠٩.
- (١٦) _____، "مقدمة في مناهج البحث"، دار الفكر العربي، ٢٠١٠.
- (١٧) _____، ومحمد إبراهيم خاطر، "نظم التعليم والاتجاهات العالمية المعاصرة"، دار الفكر العربي، ط٢، القاهرة، ٢٠١٦.
- (١٨) توماس أ. ستوارت، "ثورة المعرفة: رأس المال الفكري ومؤسسة القرن الحادي والعشرين"، ترجمة علا أحمد إصلاح - الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، القاهرة، ٢٠٠٤.
- (١٩) حامد هاشم محمد الراشدي، "إدارة رأس المال الفكري بالمؤسسات التعليمية"، دار طيبة الخضراء، ط١، مكة المكرمة، ٢٠١٧.
- (٢٠) ربحي مصطفى عليان، "البحث العلمي"، بيت الأفكار الدولية، الرياض، ٢٠٠١.

- (٢١) رشدي أحمد طعيمة ومحمد بن سليمان البندري، "تطوير كليات التربية بين الاعتماد والجودة في التعليم الجامعي بين رصد الواقع ورؤى التطوير"، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠٠٤.
- (٢٢) رشيدة السيد أحمد طاهر، "التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الاتجاهات العالمية - تحديات وطموحات"، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠١٠.
- (٢٣) سعد علي العنزي وأحمد علي صالح، "إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال"، اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٩.
- (٢٤) طارق عامر، "النمو والتنمية المهنية للمعلم - التدريب أثناء الخدمة"، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، ط ١، القاهرة، ٢٠١١.
- (٢٥) عقيل محمود رفاعي، "إدارة التنمية المهنية"، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٩.
- (٢٦) فتحي جروان، "أساليب الكشف عن الموهوبين ورعايتهم"، دار الفكر ناشرون وموزعون، الأردن، عمان، ٢٠١٢.
- (٢٧) مصطفى عبد السميع محمد وسهير محمد حواله، "إعداد المعلم تنميته وتدريبه"، دار الفكر، عمان، ٢٠٠٥.
- (٢٨) نبيل سعد خليل، "الإدارة المدرسية الحديثة في ضوء الفكر الإداري المعاصر"، دار الفجر، القاهرة، ٢٠٠٩.

د- الرسائل العلمية:

- (٢٩) بحر الدين عبد الله أبكر وعصام الدين برير آدم، "الاستثمار في التعليم وأثره في بناء القدرات البشرية في الجامعات السودانية الحكومية في ضوء مقتضيات اقتصاديات المعرفة" رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم درمان الإسلامية، السودان، ٢٠١٥.
- (٣٠) تحية محمد التوبي، "ضغوط العمل وعلاقتها بالنمو المهني المعلمي الصفوف من (١١-١٢) بالمنطقة الداخلية بسلطنة عمان"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الدول العربية، معهد البحوث والدراسات العربية، القاهرة، ٢٠١٠.
- (٣١) خالد أحمد قشقش، "إدارة رأس المال الفكري وعلاقته في تعزيز الميزة التنافسية: دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر بغزة، فلسطين، ٢٠١٤.
- (٣٢) رشا عامر مسلم، "توظيف بحوث الفعل في التنمية المهنية لمعلمي التربية الفنية بالمرحلة الإعدادية بمصر في ضوء بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة"، رسالة ماجستير غير منشورة، بكلية التربية بالإسماعيلية، مصر، ٢٠١٨.
- (٣٣) رندا سماحة محمد الشربيني، "الأكاديمية المهنية للمعلمين ودورها في تحقيق كادر المعلمين"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنصورة، ٢٠١٠م.
- (٣٤) شيرين عبد المجيد حكيم، "نظام التعليم في جمهورية مصر العربية -دراسة مقارنة"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، ٢٠١٠.
- (٣٥) عبدالهادي براك مطيع الصاعدي وبندر بن عبدالله الشريف، "معوقات التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر المشرفين التربويين بمنطقة المدينة المنورة التعليمية"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، المدينة المنورة، ٢٠١٤.
- (٣٦) عيد عائد خليف الشمري، "درجة توافر رأس المال الفكري وعلاقتها بدرجة تحقيق الميزة التنافسية في الجامعات الخاصة الكويتية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، الأردن، عمان، ٢٠١٤.

(٣٧) غادة صبري حامد صيام، "متطلبات تفعيل دور الأكاديمية المهنية للمعلمين لتحقيق الاعتماد المهني للمعلم ومنح التراخيص لمزاولة مهنة التعليم في ضوء بعض الخبرات الأجنبية"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنصورة، ٢٠١٥م.

(٣٨) مراد بن حرز الله، "أدوات البحث العلمي: كيفية الاختيار وطرق التصميم، مجلة العلوم الإنسانية"، ع (١)، مج (٤)، ٢٠٢٠.

(٣٩) محمد بن سعود البوشي ومحمد بن عبدالله اليحيى، "واقع التنمية المهنية لمعلم المرحلة الابتدائية من وجهة نظر المعلمين بمحافظة العلا في ضوء توجهات مشروع المعلم الجديد"، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة الملك سعود، الرياض، ٢٠١٥.

(٤٠) محمد عبد الوهاب جمعه، جيهان عبد المنعم رجب، ماجدة محمد جبريل، "إطار مقترح لتأثير رأس المال الفكري على البراعة التنظيمية وانعكاسه على الأداء المؤسسي: دراسة ميدانية على صناعة الرخام والجرانيت بجمهورية مصر العربية"، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٢٠٢١.

(٤١) معززة عبد الله الخطيب، "دور رأس المال الفكري في تطوير الكفاءة الإدارية لدى العاملين الإداريين في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية في قطاع غزة"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين، ٢٠١٣.

(٤٢) هيثم محمد عبد الله الكيلاني، أمال العرابوي المهدي عباس، عبد السلام الشبراوي عباس، عبير فتحي ابو سليمة، "إدارة رأس المال الفكري مدخل لتنمية القدرة التنافسية لمدارس التعليم الفني بجمهورية مصر العربية"، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية التربية ببور سعيد، ٢٠٢١.

(٤٣) هيله عبد الله الفهيد، "التنمية المهنية الذاتية لمديرات المرحلة الابتدائية الأهلية في مدينة الرياض: نموذج مقترح"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود، ٢٠١٣.

هـ - المؤتمرات:

(٤٤) إبراهيم عباس الزهيري، "رأس المال الفكري: الخيار الاستراتيجي المستقبلي لمؤسسات التعليم العالي"، المؤتمر العلمي السنوي العربي الرابع (إدارة المعرفة وإدارة رأس المال الفكري في مؤسسات التعليم العالي في مصر والوطن العربي) في الفترة من ١١-١٢ أبريل ٢٠١٢، كلية التربية النوعية بالمنصورة، مصر، مج (١)، ٢٠١٢.

(٤٥) أحمد منير نجار، "تخطيط التعليم الإداري كرسام فكري لمواجهة حاجة منظمات الأعمال مع الإشارة لتجربة دولة الكويت"، في المؤتمر العلمي الدولي الثاني حول إدارة وقياس رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية، جامعة سعد دحلب البليدة، مخبر التنمية الاقتصادية والبشرية، الجزائر، ج(١)، ٢٠٠٨.

(٤٦) أيت مختار عمر وحمدى معمر، "طرق ونماذج قياس رأس المال الفكري"، بحث مقدم للملتقى الدولي الخامس حول "مداخل وأساليب قياس وتقييم رأس المال الفكري في منظمات الاعمال"، جامعة الشلف، الجزائر، ٢٠١١.

(٤٧) عبد الرحمن عدس، "إعداد عضو التدريس في الجامعات العربية"، وثيقة مقدمة المؤتمر الثالث للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي، بغداد، ١٩٨٠.

(٤٨) عبد الله قش، "سياسات التنمية البشرية ودورها في تهيئة المجتمعات العربية لمواجهة تحديات اقتصاد المعرفة"، ورقة مقدمة في ملتقى الاستثمار في بنية المعلومات والمعرفة، المنظمة العربية للتنمية والإدارة، القاهرة، ٢٠٠٦.

(٤٩) عيشة عبدالسلام المنشاوي، "أساليب التنمية المهنية المستدامة للمعلمين"، في المؤتمر الدولي السابع - التعليم في مطلع الألفية الثالثة، معهد الدراسات التربوية، القاهرة، مج (٣)، ٢٠٠٩.

- (٥٠) قرفي عبد العزيز، "مفاتيح الإبداع والتميز التنافسي في المؤسسات الاقتصادية: إدارة المعرفة" في أبحاث الندوة العلمية الثالثة، (الإبداع الإداري في العالم العربي)، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية، رماح، الأردن، ٢٠١٦.
- (٥١) ليث سعدالله حسين، "رأس المال المعرفي وتأثيره في تحسين جودة الخدمة التعليمية"، الملتقى الدولي الثاني حول المعرفة في ظل الاقتصاد الرقمي ومساهماتها في تكوين المزايا التنافسية للبلدان العربية، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، الجزائر، ٢٠٠٧.
- (٥٢) ميادة عوادي، "إدارة التغيير القائم على رأس المال الفكري"، المؤتمر الدولي العلمي حول إدارة التغيير في عالم متغير، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية، رماح، عمان، ٢٠١٤.

و- المجالات:

- (٥٣) إبتسام ياسف الخيبري، "تطوير نظم إعداد المعلم والمشرف التربوي في المملكة العربية السعودية في ضوء تجربة الولايات المتحدة الأمريكية"، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، ع (١٧١)، ج (٤)، ٢٠١٦.
- (٥٤) أحمد عياصرة، "التنمية المهنية المستدامة للمعلمين"، رسالة المعلم، ع (٣)، مج (٤٣)، الاردن، ٢٠٠٥.
- (٥٥) أحمد محمد صديق، وبيومي محمد ضحاوي وعبد الخالق فؤاد محمد، "طرق التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة"، مجلة كلية التربية بالإسماعيلية، ع (٣٧)، ٢٠١٧.
- (٥٦) أسامة رءوف علي، سميحة على مخلوف، عبير أحمد محمد، "دور الأكاديمية المهنية للمعلمين في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التعليم بمراحل التعليم قبل الجامعي"، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، جامعة الفيوم، ع (٦)، مج (٢)، ٢٠١٦.
- (٥٧) أسامة قرني وإبراهيم العتيقي، "إدارة رأس المال الفكري بالجامعات المصرية كمدخل لتحقيق قدرتها التنافسية: تصور مقترح"، التربية، مصر، ع (٣٨)، مج (١٥)، ٢٠١٢.
- (٥٨) إسراء السيد وصفي، بيومي محمد ضحاوي، عبد الخالق فؤاد محمد، "تدريب معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي أثناء الخدمة على الأساليب المختلفة لإدارة الأزمات التعليمية"، مجلة كلية التربية بالإسماعيلية، ع (٣٧)، ٢٠١٧.
- (٥٩) أشجان صبحي مصطفى، مجدي علي حسين الحبشي، ونشوة سعد محمد بسطويسي، "آليات مقترحة لتفعيل دور جامعة قناة السويس في تنمية رأس المال الفكري لطلبتها"، مجلة كلية التربية بالإسماعيلية، ع (٤٦)، ٢٠٢٠.
- (٦٠) أشرف السعيد محمد وأحمد محمد الزايدي، "مجتمعات التعلم المهنية كمدخل لتنمية رأس المال الفكري بالمدارس الثانوية"، تصور مقترح، المجلة العلمية، كلية التربية بالمنصورة، عدد يناير، ٢٠١٥.
- (٦١) أمال أحمد على العجوز، حسن مختار حسين، نشوى سعد محمود، "دور المدير في التنمية المهنية للمعلمين بوحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية (دراسة ميدانية)"، دراسة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنوفية، ٢٠٢٠.
- (٦٢) أماني السيد غبور، "تصور مقترح لإدارة رأس المال الفكري بمؤسسات التعليم العالي في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة"، دراسات تربوية واجتماعية، مصر، ع (٤)، مج (٢١)، ٢٠١٥.
- (٦٣) إلهام علي أحمد الشلبي، "أثر الجودة الشاملة في برامج التنمية المهنية للمعلمين (تجربة وكالة الغوث الدولية - الأردن)، مجلة جامعة دمشق، ع (٤)، مج (٢٦)، ٢٠١٠.

- (٦٤) العياشي زرزار، "إدارة وقياس رأس المال الفكري: الثروة الجديدة لمنظمات الأعمال"، ملفات الأبحاث في الاقتصاد والتسيير، جامعة محمد الأول، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، مركز الدراسات والبحوث الانسانية والاجتماعية، ع (٤)، ٢٠١٥.
- (٦٥) الهلالي الشربيني الهلالي، "إدارة رأس المال الفكري وقياسه وتنميته كجزء من إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي"، مجلة بحوث كلية التربية النوعية، جامعة المنصورة، مصر، ع (٢٢)، ٢٠١١.
- (٦٦) _____، "البرامج التنفيذية لإصلاح التعليم قبل الجامعي في مصر"، مجلة بحوث التربية النوعية، جامعة المنصورة، ع (٤٧)، ٢٠١٧.
- (٦٧) بدرية المفرح، وآخرون، "الاتجاهات المعاصرة في اعداد المعلم وتنميته مهنية"، بحث مقدم الى وحدة بحوث التجديد التربوي في وزارة التربية، الكويت، ٢٠٠٧.
- (٦٨) تامر محمد أحمد خليل، "إدارة رأس المال الفكري كمدخل لتدعيم تطوير المنظمات"، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس، كلية التجارة، مصر، ع (١)، مج (٦)، ٢٠١٥.
- (٦٩) در محمد، "أهم مناهج وعينات وأدوات البحث العلمي"، مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية، مؤسسة كنوز الحكمة للنشر والتوزيع، ع (٩)، ٢٠١٧.
- (٧٠) سعد العنزي، "رأس المال الفكري: الثروة الحقيقية لمنظمات أعمال القرن الحادي والعشرين"، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، ع (٢٥)، مج (٨)، ٢٠٠١.
- (٧١) سعدي مجيد عاشور وعبد السلام علي حسين، "إدارة رأس المال الفكري واستثماره أداة تنافسية لبقاء المنظمات المعاصرة"، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة الأنبار، كلية الإدارة والاقتصاد، العراق، ع (٤)، مج (٢)، ٢٠١٠.
- (٧٢) سهاد جواد ألساكني، "التنمية المهنية لمعلمي التربية الفنية في ضوء مؤشرات التنمية المستدامة"، مجلة الآداب، بغداد، ع (١٢٧)، ٢٠١٨.
- (٧٣) سهير راشد المهدي، "فعالية برنامج مقترح للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين"، عالم التربية، المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية، ع (٣٥)، ٢٠١١.
- (٧٤) شيرين عيد مرسي، "تفعيل دور التعليم الجامعي في تلبية متطلبات تنمية رأس المال الفكري (دراسة مستقبلية)"، مجلة كلية التربية ببنها، ع (٩٥)، مج (٢٤)، ٢٠١٣.
- (٧٥) طارق محمد محمود، وعبد السلام الشبراوي عباس، "التنمية المهنية لمعلم التعليم الابتدائي في مصر في ضوء بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة"، مجلة كلية التربية ببورسعيد، ع (٥)، مج (٣)، ٢٠٠٩.
- (٧٦) عبد السلام فهد العوامرة، "العلاقة التأثيرية بين رأس المال الفكري وتنمية القدرات الإبداعية لأعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية - الجامعة الأردنية"، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، جامعة العلوم والتكنولوجيا، ع (٢٣)، مج (٩)، ٢٠١٦.
- (٧٧) عبد العزيز أحمد الشرباتي وعبد الناصر إبراهيم نور ويعقوب عادل، "تطور رأس المال الفكري، دراسة حالة جامعة الشرق الأوسط"، المجلة الاردنية في إدارة الاعمال، الأردن، ع (٣)، مج (٩)، ٢٠١٣.
- (٧٨) عبد العزيز الطويل، "التنمية المهنية المستمرة، دراسة تقويمية"، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، ٢٠٠٨.
- (٧٩) عبد الله عبيد الشمري، "تصور مقترح لإدارة رأس المال الفكري بالمؤسسات التعليمية في ضوء مدخل إدارة المعرفة"، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، مصر، ع (١٥٤)، ج (٢)، ٢٠١٣.

- (٨٠) عدلي داود محمد الشاعر، رائد حسين الحجار، نادية يوسف كمال محمود، وآمال بنت محمد حسن عتيبة، "إدارة المعرفة مدخل لتطوير الإشراف التربوي"، مجلة البحث العلمي في التربية، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس، مصر، ع ١٣، ج ٣، ٢٠١٢.
- (٨١) علي حمود علي، "رؤية حديثة لأدوار المعلم المتغيرة في ضوء تحديات العولمة بكلية المعلمين في عرعر"، مجلة الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التربوية، مصر، ٢٠١١.
- (٨٢) على كمال معبد، على مجدي خير الدين، أشرف رمضان عبد النظير، محمود محمد عبد العال، "برنامج تدريبي قائم على التعلم المدمج لتنمية مهارات إنتاج المواد التعليمية الرقمية لدى معلمي المرحلة الابتدائية"، المجلة التربوية لتعليم الكبار، ع (٣)، مج (٣)، ٢٠٢١.
- (٨٣) عماد صموئيل وهبة، "فلسفة التدريب الإلكتروني ومتطلباته كمدخل للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم الثانوي العام"، دراسة تحليلية ميدانية، مجلة كلية التربية بأسيوط، ع(١)، مج (٢٧)، مصر، ٢٠١١.
- (٨٤) ماهر محمد، "الاعتماد المهني وعلاقته بالتنمية المهنية المستدامة للمعلم في عصر التدفق المعرفي"، مجلة كلية التربية بأسيوط، ع(٢)، مج (٢٧)، ج (٢)، ٢٠١١.
- (٨٥) مایسة فاضل أبو مسلم، "التنمية المهنية وضمان جودة التعليم"، مجلة بحوث ودراسات جودة التعليم، الهيئة القومية لضمان جودة التعليم، مصر، ع (١)، يناير ٢٠١٢.
- (٨٦) مجدي علي حسين الحبشي، "تدريب الإلكتروني للمعلمين أثناء الخدمة في ضوء نموذج المدارس الذكية كأحد نماذج التجديد التربوي في التعليم قبل الجامعي (دراسة مستقبلية)"، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ع (٤)، مج (٣٣)، ٢٠١٣.
- (٨٧) محمد إبراهيم خاطر، "تطبيقات مدخل الإصلاح المدرسي الشامل بأستراليا وإمكانية الاستفادة منها في مصر - دراسة مقارنة"، مجلة كلية التربية بالإسماعيلية، ع (٧٣)، ٢٠١٢.
- (٨٨) محمد بن سالم بن سعد القرني، "احتياجات التنمية المهنية الذاتية لمعلمي المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض"، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، ع (١٧٧)، مج (٣٧)، ٢٠١٨.
- (٨٩) محمد بن ناصر السويد، "بناء مصفوفة الخيارات الاستراتيجية للتنمية المهنية للمعلمين بالمملكة العربية السعودية"، المجلة العربية للدراسات التربوية والاجتماعية، جامعة المجمعة، ع (٦)، ٢٠١٥.
- (٩٠) محمد عبد الرازق إبراهيم ويح، "متطلبات تطوير رأس المال الفكري لتحقيق الميزة التنافسية للجامعات: (دراسة ميدانية على جامعة بنها)" مجلة كلية التربية، جامعة بنها، مصر، ع (٩٥)، مج (٣)، ٢٠١٣.
- (٩١) محمود حافظ أحمد، وشوقي حساني محمود حسن، "فاعلية برنامج تدريبي في التنمية المهنية لمعلمي الدراسات الاجتماعية في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة"، مجلة الجمعية التربوية للدراسات الاجتماعية، ع (٣٧)، ٢٠١١.
- (٩٢) مجدي عبد الوهاب، هشام حبيب، أسماء عبد المنعم، مایسة فاضل، "نظم ضبط الجودة الداخلية لمؤسسات التعليم قبل الجامعي"، الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، الإصدار (١)، القاهرة، ٢٠١٠.
- (٩٣) محمد علي عوض الصمداني، "معوقات إدارة رأس المال الفكري بمدارس التعليم العام بمحافظة الليث من وجهة نظر قادتها"، مجلة القراءة والمعرفة، كلية التربية بجامعة عين شمس، مصر، ع (١٨١)، ٢٠١٦.
- (٩٤) مصطفى احمد نجيب فرج، "تطوير الأكاديمية المهنية للمعلمين في ضوء معايير الترخيص"، المجلة التربوية لتعليم الكبار، مج (٣)، ع (٤)، ٢٠٢١.

- (٩٥) منى سليمان الذبياني، "تجارب بعض الدول في إعداد المعلم وتنميته مهنيا وإمكانية الاستفادة منها في المملكة العربية السعودية"، مجلة كلية التربية بالزقازيق، ع (٨٥)، مج (٢)، ٢٠١٤.
- (٩٦) نجدة إبراهيم سليمان، "التنمية المهنية لمعلمة الفصل الواحد في مصر في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة"، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة، ٢٠٠٥.
- (٩٧) نجم الدين نصر، "التنمية المهنية المستدامة للمعلمين أثناء الخدمة في مواجهة تحديات العولمة"، مجلة كلية التربية، ع(٤٦)، مصر، ٢٠٠٤.
- (٩٨) نشوة سعد محمد بسطويسي، محمود عباس عابدين، ومنى ياسين محي الدين، "التدريب عن بعد لمعلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة الإسماعيلية: دراسة تقييمية"، مجلة كلية التربية بالزقازيق، ع (٦٥)، ٢٠٠٩.
- (٩٩) نشوة سعد محمد بسطويسي، "التدريب الإلكتروني للمعلمين أثناء الخدمة في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة - رؤية مستقبلية"، مجلة كلية التربية في العلوم التربوية، ع (٢)، مج (٤٢)، ٢٠١٨.
- (١٠٠) نوريه ناصر المعافا، "أثر التعليم المبرمج باستخدام تطبيق (Nearpod) في تحسين نواتج التعلم في مقرر الحاسب الآلي وتقنية المعلومات وزيادة الدافعية نحو التعلم الذاتي"، المجلة العربية للنشر العلمي، ع (٣٠)، ٢٠٢١.
- (١٠١) هبة علي حسن عبد اللاه، "التمكين المهني مدخل لتحقيق الميزة التنافسية للمعلم (دراسة ميدانية)"، المجلة التربوية لتعليم الكبار، كلية التربية-جامعة أسيوط، ع (١)، مج (٣)، ٢٠٢١.
- (١٠٢) ياسر محمد على عثمان، "متطلبات تنمية رأس المال الفكري في مدارس التعليم الثانوي على ضوء مجتمع المعرفة"، مجلة العلوم التربوية، كلية التربية بالگردقة، ع (١)، مج (٤)، ٢٠٢١.

ز - المواقع الإلكترونية:

- (١٠٣) موقع المعلمون أولاً <http://teachersfirstegypt.com/ar/about-ar/what-is-tf-ar> متاح بتاريخ ٢٠١٩/١٠/٩.
- (١٠٤) موقع البوابة الإلكترونية لمحافظة الشرقية http://www.sharkia.gov.eg/exploring_sharkia/default.aspx متاح بتاريخ ٢٠١٩/١١/١٠.
- (١٠٥) موقع المنظمة العربية لضمان الجودة في التعليم https://events.aroqa.org/news_category.php?cat_id=168&lang=ar متاح بتاريخ ٢٠١٩/١١/١٢م.
- (١٠٦) مركز معلومات وزارة التربية والتعليم، "كتاب الإحصاء السنوي للعام الدراسي - الباب الرابع - ٢٠٢١-٢٠٢٢"، الإدارة الإلكترونية للتعليم، http://emis.gov.eg/annual_book.aspx?id=400 متاح بتاريخ ٢٠٢١/١٠/٢٠.
- (١٠٧) جمهورية مصر العربية، "إنجازات وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني خلال الخمس سنوات الماضية"، الموقع الرسمي للأكاديمية المهنية للمعلمين، <http://pat.edu.eg/moe24-1-2021> متاح بتاريخ ٢٠٢١/٧/١٣م.
- (١٠٨) جمهورية مصر العربية، "إنجازات الأكاديمية المهنية للمعلمين في مجال التنمية المهنية ٢٠٢٠"، الموقع الرسمي للأكاديمية المهنية للمعلمين، ٢٠٢٠، <http://pat.edu.eg/pat2020> متاح بتاريخ ٢٠٢١/٧/١٣م.

Books:

- (109) DeVellis R.F, “ Scale development: Theory and applications”, **Los Angeles: Sage**, 2012.
- (110) Morant, Roland, “In service education within the school”, **George Allen and Lin win in service**, London, 1982.

Theses:

- (111) Jeffrey M. Taylor, “Characteristics of effective online professional development: A case study analysis of an online professional development course offered via blackboard”, **Diss, University of Pittsburgh**, 2012.
- (112) Joshua C. Elliott, “Online Professional Development: Criteria for Selection by Teachers and Evaluation by Administrators”, **Diss**, University of Phoenix, 2014.
- (113) McNamara, Catherine Louise, “K-12 teacher participation in online professional development”, **Diss, UC San Diego**, 2010.

Scientific journals:

- (114) Aik-Ling Tan, Chew-Hung Chang, and Paul Teng, “Tensions and dilemmas in teacher professional development”, **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, Vol. (174), 2015.
- (115) Antoine Lecat, et al, “The what and why of primary and secondary school teachers’ informal learning activities”, **International Journal of Educational Research**, Vol. (96), 2019.
- (116) Aydin Balyer, Kenan Ozcan, Ali Yıldız, "Teacher Empowerment: School Administrators’ Roles", **Eurasian Journal of Educational Research**, No. (70), Vol (17), 2017.
- (117) Berit S. Haug, and Sonja M. Mork, "Taking 21st century skills from vision to classroom: What teachers highlight as supportive professional development in the light of new demands from educational reforms", **Teaching and Teacher Education**, Vol. (100), 2021.
- (118) Bodine R. Romijn, Pauline L. Slot, Paul P.M. Leseman, "Increasing teachers’ intercultural competences in teacher preparation programs and through professional development: A review." **Teaching and Teacher Education**, No (98), 2021.
- (119) Cathy G. Powell, and Yasar Bodur, “Teachers’ perceptions of an online professional development experience: Implications for a design and implementation framework”, **Teaching and Teacher Education**, Vol. (77), 2019.
- (120) Cathy Li, and Farah Lalani, "The COVID-19 pandemic has changed education forever", **World economic forum**, Vol. (29), The rise of online learning during the COVID-19 pandemic| World Economic Forum (weforum. org), 2020.
- (121) Ceren S. Abacioglu, Agneta H. Fischer, and Monique Volman, “Professional development in multicultural education: What can we learn from the Australian context?”, **Teaching and Teacher Education**, Vol. (114), 2022.
- (122) David J. Osman, and Jayce R. Warner, "Measuring teacher motivation: The missing link between professional development and practice", **Teaching and Teacher Education**, No. (92), 2020.
- (123) Fatemeh Nami, “Developing in-service teachers’ pedagogical knowledge of CALL through project-oriented tasks: The case of an online professional development course”, **ReCALL**, Vol. (34), No. (1), 2022.

- (124) Francesco Schiavone, et al, "Revealing the role of intellectual capital in digitalized health networks. A meso level analysis for building and monitoring a KPI dashboard", **Technological Forecasting and Social Change**, Vol. (175), 2022.
- (125) Giustina Secundo, et al, "An Intellectual Capital framework to measure universities' third mission activities", **Technological Forecasting and Social Change**, Vol. (123), 2017.
- (126) Iksang Yoon, and Minjung Kim, "Dynamic patterns of teachers' professional development participation and their relations with socio-demographic characteristics, teacher self-efficacy, and job satisfaction", **Teaching and Teacher Education**, Vol. (109), 2022.
- (127) Ilke Grosemans, et al, "Informal learning of primary school teachers: Considering the role of teaching experience and school culture", **Teaching and Teacher Education**, Vol.(47), 2015.
- (128) Javad Jafari Farsani, et al, "Intellectual capital and organizational learning capability in Iranian active companies of petrochemical industry", **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, Vol. (62), 2012.
- (129) Jeffrey P. Carpenter and Stephen Harvey, "Research ruminations and new frontiers for social media use for professional development and learning in physical education and sport pedagogy", **Journal of Teaching in Physical Education**,No. (4)Vol. (39), 2020.
- (130) Jill F. Grifenhagen, and Jill S. Jones, "University-based literacy coaches as outsiders to the rural school context", **Teaching and Teacher Education**, Vol. (114), 2022.
- (131) Jodie Hunter, Jenni Back, "Facilitating Sustainable Professional Development through Lesson Study", **Journal of Mathematics Teacher Education and Development**, NO(1),Vol(12), Australia. 2011.
- (132) Johanna L. Geldenhuys, and Lizette C. Oosthuizen, "Challenges influencing teachers' involvement in continuous professional development: A South African perspective", **Teaching and teacher education**, Vol. (51), 2015
- (133) José Francisco Rezende, Alexandre Assunção Correia, and Bruno Aderne Gomes, "The intellectual capital and the creation of value in research units linked to the Brazilian Ministry of Science Technology and Innovation", **Management and Innovation Magazine**, No. (3), Vol. (14), 2017.
- (134) José M. Bolívar, Janet H. Chrispeels, "Enhancing parent leadership through building social and intellectual capital", **American Educational Research Journal**, No.(1), Vol.(48),2011.
- (135) Karen Mutch-Jones, Jennifer Hicks, and Brandon Sorge, "Elementary science professional development to impact learning across the curriculum", **Teaching and Teacher Education**, Vol. (112), 2022.
- (136) Khalkhali Ali, Shakibaei Zohreh, and R. Khodadoost, "Designing a model to recognize and manage intellectual capital in education system", **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, Vol. (46), 2012.
- (137) Khaled Saleh, Daniel P., and Klaus U., "The impact of intellectual capital on supply chain agility and collaborative knowledge creation in responding to unprecedented pandemic crises", **Technological Forecasting and Social Change**, Vol. (178), 2022.
- (138) Leicha A.Bragg, Chris Walsh, and Marion Heyeres, "Successful design and delivery of online professional development for teachers: A systematic review of the literature", **Computers & Education**, Vol.(166) , 2021.

- (139) Marr.B, "**Impacting Future Value: How to Manage your Intellectual Capital Management**", Accounting Guideline (MAG) Jointly Published by CMA, AICPA, and CIMA, 2008.
- (140) Marta-Christina Suciu, Luciana Piciorus, and Cosmin Ionut Imbrisca, "Intellectual capital, trust, cultural traits and reputation in the Romanian education system," **Electronic Journal of Knowledge Management**, No.(3), Vol.(10), 2012.
- (141) Mila Galeitzke, et al, "Process-oriented design methodology for the (inter-) organizational intellectual capital management", **Procedia CIRP**, Vol. (40), 2016.
- (142) Munyaradzi Zhou, et al, "Adoption, use and enhancement of virtual learning during COVID-19", **Education and Information Technologies**, 2022.
- (143) Mustafa Güler, and Derya Çelik, "Supporting novice mathematics teachers: The impact of e-mentoring on lesson analysis skills", **Teaching and Teacher Education**, Vol. (113), 2022.
- (144) N. Bontis, W. Keow, S. Richardson, "Intellectual capital and business performance in Malaysian industries, **Journal of Intellectual Capital**, No. (1), vol. (1), 2000.
- (145) Peter J. Rich, Stacie L. Mason, and Jared O'Leary, "Measuring the effect of continuous professional development on elementary teachers' self-efficacy to teach coding and computational thinking", **Computers & Education**, No. (168), 2021.
- (146) Raziye Sancar, Deniz Atal, and Deniz Deryakulu, "A new framework for teachers' professional development", **Teaching and Teacher Education**, Vol. (101), 2021.
- (147) Rajesh Kumar Jain, and Upinder Dhar, "Intellectual Capital: A Study of Indian Business Schools" **Productivity** , No.(2),Vol.(51), 2010.
- (148) Stephen Martin, "Sustainable Development, Systems Thinking and Professional Practice", **Journal of Education for Sustainable Development**, No. (1), Vol. (2), 2008.
- (149) Susan McLester, "Sustainable Professional Development, District Administration", **District Administration**, No.(10), Vol (48), 2012.
- (150) Xumei Fan, "Teachers' perspectives on the evaluation of teacher effectiveness: A focus on student learning objectives", **Teaching and Teacher Education**, Vol. (110), 2022.

Web Sites:

- (151) Peter Gray, "Why Don't Students Like School?" available at: www.psychologytoday.com, accessed on: 8-2-2020.
- (152) Raosoft available at: <http://www.raosoft.com/samplesize.html>, accessed on: 29-9-2021.

ملاحق الدراسة

ملحق رقم (١) الدراسة الاستطلاعية

ملحق رقم (٢) الاستبانة في صورتها الأولية

ملحق رقم (٣) قائمة بأسماء السادة المحكمين للاستبانة

ملحق رقم (٤) الاستبانة في صورتها النهائية بعد التحكيم

ملحق رقم (٥) الموافقات الرسمية لتطبيق الاستبانة:

- أ- قرار رئيس الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.
- ب- خطاب موجه من وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني إلى مديرية التربية والتعليم بمحافظة الشرقية.
- ج- خطاب موجه من الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء إلى السيد الأستاذ الدكتور/ عميد كلية التربية بالإسماعيلية.
- د- خطاب موجه من مديرية التربية والتعليم بمحافظة الشرقية إلى إدارة الصالحية الجديدة التعليمية
- هـ- موافقة إدارة الصالحية الجديدة التعليمية على التطبيق.
- و- خطاب موجه من مديرية التربية والتعليم بمحافظة الشرقية إلى إدارة فاقوس التعليمية.
- ز- موافقة الأمن بإدارة فاقوس التعليمية على التطبيق.

ملحق رقم (١)

الدراسة الاستطلاعية

دراسة استطلاعية

..... السيد الأستاذ المحترم/

..... الاسم/ (اختياري) الوظيفة/

تحية طيبة وبعد،،،

• في اعتقادكم هل التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية متحققة؟

- نعم () - لا ()

إذا كانت إجابتكم ب (لا) يرجى الإجابة عن الأسئلة التالية:

١- ما أهم المقترحات لتفعيل التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي؟

.....
.....
.....
.....

٢- ما أهم المعوقات لتحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي؟

.....
.....
.....
.....

٣- ما أهم المقترحات للتغلب على معوقات تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي؟

.....
.....
.....
.....

ملحق رقم (٢)

الاستبانة في صورتها الأولية



جامعة قناة السويس

كلية التربية

قسم التربية المقارنة والإدارة التربوية

استبانة بغرض التحكيم

السيد الأستاذ الدكتور/

تحية طيبة وبعد،،،

يقوم الباحث بإعداد هذه الاستبانة كمتطلب أساسي من رسالة علمية لنيل درجة الماجستير في التربية خصص الإدارة التربوية وسياسات التعليم، وهي بعنوان: (تصور مقترح لتحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري)، وتهدف الاستبانة الى جمع معلومات وبيانات عن واقع التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري، وتتمثل الفئة المستهدفة في الدراسة من معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية والقائمين على التدريب في الأكاديمية المهنية وإدارة التدريب بالمديرية وقسم التدريب بالإدارة ومسؤولي التدريب بالمدارس والمشرفين التربويين ومديري المدارس.

تعريف التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي إجرائياً بأنها:

عملية مخططة، تشاركية، مستمرة، وتهدف إلى تزويد معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية بالمعارف والخبرات للارتقاء بأدائهم المهني والكشف عن قدراتهم وتمييزها من خلال توظيف إدارة رأس المال الفكري وفق احتياجات ومستجدات العمل التربوي.

تعريف إدارة رأس المال الفكري في الحلقة الأولى من مرحلة التعليم الأساسي إجرائياً بأنها:

مجموعة العمليات التي يتم ممارستها لتنمية مهارات وخبرات ومعارف معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، وتهيئة البيئة التنظيمية المناسبة لرفع جودة أدائهم وتميزهم، بما يمكنهم من الإبداع والابتكار لتخريج متعلم موهوب ومبدع ومبتكر مواكباً لمتطلبات العصر الذي يعيشه.

وتسير بدائل الإجابة عليها وفقاً لمقياس ليكرت الثلاثي متحققة بدرجة (عالية - متوسطة - منخفضة)

ونظراً لخبرتم في هذا المجال يشرفني أن أضع بين يديكم هذه الاستبانة التي تمثل أداة للدراسة الميدانية في صورتها الأولية، ولذا يرجو الباحث من سيادتكم، التكرم بتحكيم الاستبانة، وذلك وفقاً للمعايير التالية:

- مدى ملائمة هذه العبارات للمحور المنتمية إليه.
- مدى بساطة الأسلوب ووضوحه، ويرجى تقديم الأسلوب الأبسط في حالة صعوبته من وجهة نظرهم.
- مدى مناسبة بدائل الاختيارات المطروحة أمام كل فقرة.

ولسيادتكم جزيل الشكر والتقدير،،،

اسم السيد الأستاذ الدكتور الفاضل المحكم/

وظيفة السيد الأستاذ الدكتور الفاضل المحكم/

الكلية/..... الجامعة/

المحور الأول: واقع تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري

م	العبارة	انتماء العبارة للمحور		صياغة العبارة		التعديل
		لا تنتمي للمحور	تنتمي للمحور	مناسبة	غير مناسبة	
أ- الأهداف						
١	تحدد التنمية المهنية أهدافها بدقة ووضوح ويمكن قياسها وفق خطة موضوعية للكشف عن قدرات المعلمين، وخبراتهم، ومهاراتهم، وتنميتها.					
٢	تشجع التنمية المهنية المعلمين وتحفزهم على مشاركة المعرفة واكتسابها وترجمة الأفكار الجديدة إلى ممارساتهم الصفية لإحداث تغييرات إيجابية في نتائج الطلاب.					
٣	تزيد التنمية المهنية معارف المعلمين ومقدرتهم على التجديد وتلبي الحاجة إلى الابتكار والإبداع.					
٤	تزيد التنمية المهنية قدرة المعلمين على التفكير النقدي والإبداعي، بما يمكنهم من التكيف مع عملهم من ناحية، ومواجهة مشكلاتهم والتغلب عليها من ناحية أخرى.					
٥	تنمي التنمية المهنية الصفات القيادية لدى المعلمين واطلاعهم على خبرات زملائهم، وتدعم روح العمل التعاوني.					
ب- الخصائص						
٦	تستمر التنمية المهنية مدى حياة المعلمين المهنية؛ حيث يتطورون خلال تفاعلهم مع أقرانهم ومجتمعهم وتضمن التعليم والتعلم والبحث المستمر.					
٧	تراعي التنمية المهنية صقل جميع جوانب أداء المعلمين المعرفية والمهارية، وتجمع بين الجانبين النظري والتطبيقي.					
٨	تقود التنمية المهنية خطة متماسكة ومتكاملة وطويلة المدى تتسم بالتنظيم الجيد للأنشطة والبرامج والخبرات، والمرونة لتوفير الوقت الكافي والجهد.					
٩	تتضمن التنمية المهنية أنشطة تشاركية ومتعددة الأبعاد، تتكامل بين النظرية والممارسة، وتتجدد دائماً في ضوء ما يستجد من المعارف والتوجهات.					
١٠	تنمي التنمية المهنية القدرة على الإبداع والتجديد واستثمار مواهب المعلمين وإدارتها بما يحقق نجاحها وتطورها واستمرارها.					
ج- أنواع البرامج						
١١	برامج تأهيل المعلمين المستجدين وخريجي دور المعلمين وغير التربويين لمزاولة مهنة التدريس، وتنمية مهاراتهم المهنية والفنية، وتعزيز أدائهم.					
١٢	برامج معالجة قصور برامج إعداد المعلمين وتدريبهم، والتركيز على بناء هويتهم المهنية وتفاعلهم مع المتعلمين وانعكاسها على أدائهم.					
١٣	برامج التجديد المعرفي والمهني للمعلمين وصولاً إلى المعلم المتجدد والمرشد والميسر للتعلم.					
١٤	برامج ترقى المعلمين ودعم المعلمين، والقادة التربويين مهنيًا والتأكيد على التعلم المستمر مدى الحياة.					
١٥	تقوم برامج التنمية المهنية على التأمل المستمر للممارسات التدريسية ونقدها وتحليلها وتطويرها، وتشخيص نقاط القوة وإثرائها، ونقاط الضعف وعلاجها.					

م	العبارة	انتماء العبارة للمحور		صياغة العبارة		التعديل
		لا تنتمي للمحور	تنتمي للمحور	مناسبة	غير مناسبة	
د - الأساليب						
١٦	تتنوع أساليب التنمية المهنية لزيادة كفايات المعلمين، وتطوير عملهم وتحسين المهارات والقدرات من خلال تبادل الأفكار والنقاشات والدورات التدريبية وورش العمل والاجتماعات الدورية.					
١٧	تشحن التنمية المهنية القدرات الذهنية للمعلمين من خلال العصف الذهني وأساليب الفكر الجماعي والاجتماعات المرنة والتعاون مع الاستشاريين.					
١٨	تشجع التنمية المهنية المعلمين على تنمية أنفسهم من خلال القراءة والاطلاع في ميدان التخصص التربوي والالتحاق بالورش التدريبية وتبادل الزيارات الميدانية.					
١٩	يتم تدريب المعلمين أثناء الخدمة وتزويدهم بالمعارف وتطوير كفاءتهم المهنية والعلمية وثقافتهم العامة، لتحفزهم لأداء رسالتهم.					
٢٠	تستخدم التنمية المهنية التقنيات المعاصرة والتكنولوجيا في تنمية المعلمين، وتكوين ثقافة علمية ومهنية ومجتمعية ومواكبة المتغيرات المعاصرة.					
هـ المكونات						
٢١	تنمية رأس المال البشري المتمثل في المهارات والخبرات والمعارف الضمنية والصريحة والصفات والخصائص المختلفة للمعلمين.					
٢٢	استقطاب أفضل الكوادر البشرية من المعلمين من خلال مجموعة من الآليات والإجراءات المحددة والمعلنة والاحتفاظ بالكفاءات البشرية غير العادية.					
٢٣	تملك الحلقة الأولى من التعليم الأساسي رأس مال هيكلية قوي يتمثل في المعلومات والموجودات الفكرية وبراءات الاختراع وحقوق النشر.					
٢٤	يمثل رأس المال العلاقات قوة الحلقة الأولى من التعليم الأساسي من خلال دراسة رضا المجتمع وتحديد أوجه التعاون المناسبة معه لكسب ثقته.					
٢٥	تهتم التنمية المهنية بالكفاءات والخبرات والمواهب، والتنشيط والتعليم المستمر للتشبع بالمعرفة، وعليه لا بد من استخدام المعلومات.					

عبارات أخرى ترون سيادتكم ضرورة إضافتها:

.....

.....

.....

في اعتقادكم ما أهم المقترحات لتحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي؟

.....

.....

.....

المحور الثاني: معوقات تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري

م	العبارة	انتفاء العبارة للمحور		صياغة العبارة	التعديل
		لا تنتمي	تنتمي		
أ- المعوقات التنظيمية					
٢٦	ضعف التشريعات الداعمة للإبداع والابتكار في برامج التنمية المهنية.				
٢٧	ضعف الاهتمام بإدارة رأس المال الفكري في التخطيط لبرامج التنمية المهنية المستدامة المناسبة لاحتياجات المعلمين.				
٢٨	غياب الثقافة التنظيمية التي تعزز عمليات التعلم وتبادل الخبرة وتشجيع الإبداع والابتكار في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.				
٢٩	ضعف تمكين معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي لممارسة القيادة.				
٣٠	ضعف العلاقة والتنسيق بين كليات التربية وأجهزة التدريب.				
٣١	غياب الخطة التدريبية الواضحة والمقننة لبرامج التنمية المهنية.				
٣٢	قلة برامج التنمية المهنية المتخصصة في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.				
٣٣	تركيز برامج التنمية المهنية على أسلوب المحاضرات والجانب النظري.				
٣٤	إغفال الاحتياجات التدريبية الفعلية للمعلمين.				
٣٥	غياب برامج متابعة وتقييم مدى تطور أداء المعلمين في المدارس.				
ب - المعوقات البشرية					
٣٦	عزوف الكفاءات والمواهب من المعلمين عن المشاركة في التنمية المهنية.				
٣٧	ضعف امتلاك المعلمين للمهارات الأساسية للتعلم الذاتي، والتحليل الناقد، وإعداد التقارير، ومهارات البحث العلمي لمواجهة المشكلات التربوية.				
٣٨	تدني مستوى وعي المعلمين بأهمية تبادل الخبرات، والمعارف المهنية، وتنميتها، وتطويرها.				
٣٩	قلة مشاركة المعلمين في اللقاءات والاجتماعات المتبادلة بينهم التي تثري ملاحظة المواقف التدريسية، والتفكير الناقد والإبداعي.				
٤٠	ضعف قدرة المعلمين على إنتاج معرفة مهنية مبتكرة لتطوير الممارسات المهنية نتيجة للأعباء التدريسية طوال العام.				
٤١	ضعف قدرة مديري مدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسي على تشخيص الفجوة المعرفية لدى المعلمين والعمل على اكتشافها وتطويرها وتنشيطها.				
٤٢	ضعف استقلالية المعلم وتقيدته باللوائح والتعليمات سواء من جانب الموجهين أو من جانب الإدارة والمسؤولين بالمدرسة.				
٤٣	ضعف الرغبة في العمل الجماعي، وفي تكوين مجتمعات التعلم المهنية، والخوف من التغيير ومعارضته.				
٤٤	غياب تأهيل المدربين المتفرغين، وبعضهم يفتقر إلى مهارات التدريب.				
٤٥	غياب مراعاة الفروق الفردية بين المعلمين ومستوى خبرتهم وتنميتهم مهنيًا.				

م	العبارة	انتماء العبارة للمحور		صياغة العبارة		التعديل
		لا تنتمي للمحور	تنتمي للمحور	لا تنتمي	تنتمي للمحور	
ج - المعوقات المادية						
٤٦	قلة توفر أنظمة إلكترونية لبناء قواعد بيانات متكاملة ومتاحة حول خبرات وتجارب المعلمين في الدورات التدريبية.					
٤٧	قلة المخصصات المالية لدعم اكتشاف القدرات الفكرية وتنميتها مهنيا وتطويرها.					
٤٨	نقص القاعات المجهزة بالأجهزة والتقنيات التكنولوجية الحديثة لعقد البرامج التدريبية وورش العمل.					
٤٩	ضعف الإنترنت داخل المدارس.					
٥٠	ضعف ملاءمة بعض الأبنية لعقد أنشطة التدريب وورش العمل.					
٥١	قلة توافر في مراكز التدريب المعينة على تحقيق برامج التنمية المهنية.					
٥٢	تواضع الإمكانيات وضعف تهيئة المكان المناسب للتدريب داخل المدرسة.					
٥٣	قلة توفر مكاتب علمية متخصصة في المجال التربوي والتخصص في المدارس.					
٥٤	ضعف الحوافز المادية والمعنوية الموجهة للمعلمين أو المدربين الذين يحضرون تلك البرامج.					
٥٥	عدم وجود مميزات للمعلمين الذين انخرطوا في برامج التنمية المهنية، أو للتطوير المهني الذاتي، خاصة المبدعين.					

عبارات أخرى ترون سيادتكم ضرورة إضافتها:

.....

.....

.....

في اعتقادكم ما أهم معوقات تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي؟

.....

.....

.....

ملحق رقم (٣)

قائمة بأسماء السادة المحكمين للاستبانة

قائمة بأسماء السادة المحكمين للاستبانة *

م	الاسم	الدرجة العلمية	الكلية	الجامعة
١	أ.د. إبراهيم عباس إسماعيل الزهيري	أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية	كلية التربية	جامعة حلوان
٢	أ.د. أحمد نجم الدين احمد على عيادروس	أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية	كلية التربية	جامعة الزقازيق
٣	أ.د. آمال العرباوي مهدي عباس	أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية	كلية التربية	جامعة بور سعيد
٤	أ.د. بيومي محمد ضحاوي	أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية	كلية التربية	جامعة قناة السويس
٥	أ.د. حمدي حسن عبد الحميد المحروقي	أستاذ أصول التربية	كلية التربية	جامعة الزقازيق
٦	أ.د. عبد التواب عبد اللاه عبد التواب	أستاذ أصول التربية	كلية التربية	جامعة أسيوط
٧	أ.د. عماد صموئيل وهبة	أستاذ أصول التربية	كلية التربية	جامعة سوهاج
٨	أ.د. عنتر محمد عبدالعال	أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية	كلية التربية	جامعة سوهاج
٩	أ.د. فيصل الراوي رفاعي طابع	أستاذ أصول التربية	كلية التربية	جامعة سوهاج
١٠	أ.د. محمد أحمد حسين السيد ناصف	أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية	كلية التربية	جامعة الزقازيق
١١	أ.د. محمد أحمد عبد الدايم	أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية	كلية التربية	جامعة الزقازيق
١٢	أ.د. محمد أحمد محمد عوض	أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية	كلية التربية	جامعة سوهاج
١٣	أ.د. محمد صبري عبد المنعم الحوت	أستاذ أصول التربية	كلية التربية	جامعة الزقازيق
١٤	أ.د. محمود عباس عابدين	أستاذ إدارة التعليم وتخطيطه واقتصادياته	كلية التربية	جامعة قناة السويس
١٥	أ.د. محمود عطا محمد علي مسيل	أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية	كلية التربية	جامعة الزقازيق
١٦	د. حنان حسن سليمان	أستاذ الإدارة التربوية المساعد	كلية التربية	جامعة قناة السويس
١٧	د. رضيه بنت سليمان الحبسية	أستاذ الإدارة التربوية المساعد	العلوم والآداب	جامعة نزوى سلطنة عمان
١٨	د. محمد إبراهيم خاطر	أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية المساعد	كلية التربية	جامعة قناة السويس
١٩	د. طه طه شومان	أستاذ أصول التربية	كلية التربية	جامعة قناة السويس
٢٠	د. محمد فتحي عبد الرحمن أحمد	مدرس التربية المقارنة والإدارة التعليمية	كلية التربية	جامعة المنيا

* تم ترتيب أسماء السادة المحكمين أبجدياً، وعلى حسب الدرجة العلمية.

ملحق رقم (٤)

الاستبانة في صورتها النهائية بعد التحكيم



جامعة قناة السويس

كلية التربية

قسم التربية المقارنة والإدارة التربوية

تطبيق استبانة للتعرف على واقع التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري السيد الأستاذ المحترم/

تحية طيبة وبعد،،،

تعد الاستبانة التي بين يديكم جزءاً من رسالة علمية يتم إعدادها لنيل درجة الماجستير في التربية تخصص الإدارة التربوية وسياسات التعليم، بعنوان: "تصور مقترح لتحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري"، وتهدف الاستبانة الى جمع معلومات وبيانات عن واقع التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري.

تعرف التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي إجرائياً بأنها: عملية مخططة، تشاركية، مستمرة، وتهدف إلى تزويد معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية بالمعارف والخبرات للارتقاء بأدائهم المهني والكشف عن قدراتهم وتنميتها من خلال توظيف إدارة رأس المال الفكري وفق احتياجات ومستجدات العمل التربوي.

تعرف إدارة رأس المال الفكري في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي إجرائياً بأنها: مجموعة العمليات التي يتم ممارستها لتنمية مهارات وخبرات ومعارف معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، وهيئة البيئة التنظيمية المناسبة لرفع جودة أدائهم وتميزهم، بما يمكنهم من الإبداع والابتكار لتخريج متعلم موهوب ومبدع ومبتكر مواكباً لمتطلبات العصر الذي يعيشه.

وتتضمن الفئة المستهدفة في الدراسة معلمي الحلقة الأولى للتعليم الأساسي بمحافظة الشرقية والقائمين على التدريب في الأكاديمية المهنية وإدارة التدريب بالمديرية وقسم التدريب بالإدارة ومسؤولي التدريب بالمدارس والمشرفين التربويين ومديري المدارس. ونظراً لخبرة سيادتكم في مجال التربية بصفة عامة والحلقة الأولى للتعليم الأساسي بصفة خاصة، أمل التكرم بالنظر في مفردات الاستبانة والإجابة على عباراتها بوضع علامة (✓) في الخانة التي تعبر عن رأيكم، علماً بأن استجابتك على هذه الاستبانة سوف يستفاد بها في تحقيق التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية، كما أمل عدم ترك عبارات بدون تسجيل مدى الموافقة عليها، علماً بأن ما سنكتبونه له صفة السرية ولن يستخدم إلا في أغراض البحث العلمي.

وتفضلوا سيادتكم بقبول فائق الاحترام والتقدير،،،

الباحث/

البيانات الشخصية

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
معلم مساعد	معلم	معلم أول	معلم أول أ	معلم خبير	كبير معلمين	موجه	موجه أول	مقرر مادة	موجه عام
مشرف مادة	مدير مدرسة	مدير مدرسة	مدير مدرسة	مدير مدرسة	مدير مدرسة	مدير مدرسة	مدير مدرسة	مدير مدرسة	مدير مدرسة
مسئول تدريب	وكيل مدرسة	وكيل مدرسة	وكيل مدرسة	وكيل مدرسة	وكيل مدرسة	وكيل مدرسة	وكيل مدرسة	وكيل مدرسة	وكيل مدرسة
وكيل مدرسة	مدرسة	إدارة	مديرية	أكاديمية المهنية للمعلمين	أكاديمية المهنية للمعلمين	أكاديمية المهنية للمعلمين	أكاديمية المهنية للمعلمين	أكاديمية المهنية للمعلمين	أكاديمية المهنية للمعلمين
مدرسة	إدارة	مديرية	أكاديمية المهنية للمعلمين	أكاديمية المهنية للمعلمين	أكاديمية المهنية للمعلمين	أكاديمية المهنية للمعلمين	أكاديمية المهنية للمعلمين	أكاديمية المهنية للمعلمين	أكاديمية المهنية للمعلمين
أقل من ٥ سنوات	من ٥ : ١٠ سنوات	من ١٠ : ١٥ سنة	أكثر من ١٥ سنة	أقل من ٥ سنوات	من ٥ : ١٠ سنوات	من ١٠ : ١٥ سنة	أكثر من ١٥ سنة	أقل من ٥ سنوات	من ٥ : ١٠ سنوات

المحور الأول:	واقع تحقق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري
----------------------	---

م	العبارة	مستوى التحقق		
		عالية	متوسطة	منخفضة
أ- أهداف برامج التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية				
١	تتحقق أهداف برامج التنمية المهنية للمعلمين أثناء جائحة (كوفيد-١٩).			
٢	يمكن قياس أهداف برامج التنمية المهنية للمعلمين وفق خطة موضوعية.			
٣	تزيد برامج التنمية المهنية من معارف المعلمين.			
٤	تكسب برامج التنمية المهنية للمعلمين القدرة على التجديد.			
٥	تتمى برامج التنمية المهنية للمعلمين القدرة على التفكير النقدي.			
٦	تتمى برامج التنمية المهنية للمعلمين الصفات القيادية.			
٧	تشجع برامج التنمية المهنية للمعلمين على تبادل الخبرات بينهم.			
ب- خصائص برامج التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية				
٨	تؤكد برامج التنمية المهنية على التعلم والبحث المستمر مدى الحياة المهنية.			
٩	تجمع برامج التنمية المهنية بين الجانبين النظري والتطبيقي لتنمية أداء المعلمين.			
١٠	تطبق برامج التنمية المهنية للمعلمين خطة متكاملة طويلة المدى.			
١١	تتجدد برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء ما يستجد من المعارف والتوجهات.			
١٢	تحرص برامج التنمية المهنية على استثمار مواهب المعلمين وإدارتها بما يحقق تطورها.			
١٣	تقوم برامج التنمية المهنية للمعلمين بالتغذية الراجعة لتطوير البرامج السابقة.			
ج- أنواع برامج التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية				
١٤	تؤهل برامج التنمية المهنية عن بعد المعلمين المستجدين والأخصائيين (الاجتماعيين والنفسيين والإعلاميين،.....) لمزاولة مهنة التدريس بمحافظة الشرقية.			
١٥	تقوم البرامج التدريبية العلاجية بدورها في معالجة قصور برامج إعداد المعلمين خلال جائحة (كوفيد-١٩).			
١٦	تقوم برامج التنمية المهنية التجديدية بدورها في التجديد المعرفي والمهني للمعلمين وصولاً إلى المعلم المتجدد والمرشد والميسر للتعلم.			
١٧	تدعم برامج التنمية المهنية الرقمية ترقى المعلمين مهنيًا خلال جائحة (كوفيد-١٩).			
د- أساليب التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية				
١٨	تتنوع أساليب التنمية المهنية (النقاشات، والدورات التدريبية، وورش العمل، والاجتماعات الدورية،.....) لزيادة كفايات المعلمين المهنية.			
١٩	تعمل التنمية المهنية على تنمية القدرات الذهنية للمعلمين من خلال العصف الذهني وأساليب الفكر الجماعي والاجتماعات المرنة والتعاون مع الاستشاريين.			
٢٠	تشجع التنمية المهنية للمعلمين على تنمية أنفسهم من خلال القراءة والاطلاع في ميدان التخصص والاتحاق بالورش التدريبية وتبادل الزيارات الصفية.			
٢١	تستخدم التنمية المهنية التقنيات والتكنولوجيا المعاصرة لتنمية المعلمين مهنيًا خاصة في ظل وجود جائحة (كوفيد-١٩)			
٢٢	تكون التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية ثقافة علمية ومهنية ومجتمعية مواكبة للمتغيرات المعاصرة.			

م	العِبارة			مستوى التحقق		
	عالية	متوسطة	منخفضة			
هـ_ مكونات رأس المال الفكري في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية						
٢٣				تنمي برامج التنمية المهنية رأس المال البشري المتمثل في المهارات والخبرات والمعارف الضمنية والصريحة والصفات والخصائص المختلفة للمعلمين.		
٢٤				يتم استقطاب أفضل الكوادر البشرية من المعلمين من خلال مجموعة من الآليات والإجراءات المعلنة مع الاحتفاظ بالكفاءات البشرية المتميزة.		
٢٥				يوجد رأس مال هيكلي قوي (المعلومات والموجودات الفكرية وبراءات الاختراع وتطبيق حقوق النشر) بالحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية.		
٢٦				يدعم المجتمع المحلي بمحافظة الشرقية برامج التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.		
٢٧				تهتم التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية بدعم الكفاءات والخبرات والمواهب والتعليم المستمر.		

- في اعتقادكم ما أهم المقترحات لتفعيل التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية؟

.....

.....

.....

المحور الثاني:	معوقات تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري
----------------	---

م	العِبارة			مستوى التحقق		
	عالية	متوسطة	منخفضة			
أ- المعوقات التنظيمية						
٢٨				تغفل برامج التنمية المهنية عن الاحتياجات التدريبية الفعلية للمعلمين.		
٢٩				يوجد ضعف في تنفيذ التشريعات المنظمة للتقني بما له علاقة ببرامج التنمية المهنية للمعلمين.		
٣٠				يوجد ضعف في الاهتمام بإدارة رأس المال الفكري عند التخطيط لبرامج التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.		
٣١				تغيب الثقافة التنظيمية المعززة لعمليات تعلم المعلمين، وتبادل الخبرات، والإبداع، والابتكار.		
٣٢				يقل تمكين معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي لممارسة القيادة.		
٣٣				يوجد ضعف في تنسيق العلاقة بين كليات التربية وجهات تدريب المعلمين.		
٣٤				تفتقد برامج التنمية المهنية للمعلمين إلى وجود خطة تدريبية واضحة.		
٣٥				يقل تطبيق برامج التنمية المهنية المتخصصة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.		
٣٦				تقتصر برامج التنمية المهنية للمعلمين على أسلوب المحاضرات والجانب النظري.		
٣٧				تقل برامج متابعة وتقييم مدى تطور أداء المعلمين في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.		
ب - المعوقات البشرية						
٣٨				تقل مشاركة الكفاءات والمواهب من المعلمين في برامج التنمية المهنية.		

م	العبارة	مستوى التحقق		
		عالية	متوسطة	منخفضة
٣٩	يفتقد المعلمون إلى المهارات الأساسية للتعلم الذاتي، والتحليل الناقد، وإعداد التقارير، ومهارات البحث العلمي.			
٤٠	يقل اهتمام المعلمين بتبادل الخبرات، والمعارف المهنية، وتطويرها.			
٤١	تقل مشاركة المعلمين في اللقاءات والاجتماعات المتبادلة بينهم التي تثير ملاحظة المواقف التدريسية، والتفكير الناقد والإبداعي.			
٤٢	تزيد الأعباء التدريسية للمعلمين طوال العام مما يضعف قدرتهم على إنتاج معرفة مهنية مبتكرة لتطوير الممارسات المهنية.			
٤٣	يوجد ضعف في قدرة مديري المدارس على تشخيص الفجوة المعرفية لدى المعلمين والعمل على تطويرها وتنشيطها.			
٤٤	يتقيد المعلمون بالوائح والتعليمات من جانب (الموجهين أو الإدارة والمسؤولين بالمدرسة) مما يضعف استقلاليتهم.			
٤٥	تقل الرغبة في العمل الجماعي، وفي تكوين مجتمعات التعلم المهنية بين معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.			
٤٦	يفتقر بعض المدربين إلى مهارات التدريب في برامج التنمية المهنية للمعلمين.			
٤٧	يغيب تأهيل المدربين المتفرغين في برامج التنمية المهنية للمعلمين.			
٤٨	تقل مراعاة الفروق الفردية بين المعلمين ومستوى خبرتهم في برامج التنمية المهنية للمعلمين.			
ج - المعوقات المادية				
٤٩	تقل الحوافز المادية والمعنوية الداعمة للتنمية المهنية للمعلمين.			
٥٠	تقل المخصصات المالية لدعم اكتشاف القدرات الفكرية من المعلمين وتطويرها.			
٥١	يوجد ضعف في الأنظمة الإلكترونية لبناء قواعد بيانات متكاملة ومتاحة حول خبرات وتجارب المعلمين في الدورات التدريبية.			
٥٢	يوجد قصور في القاعات المجهزة بالإنترنت والتقنيات التكنولوجية الحديثة لعقد البرامج التدريبية للمعلمين وورش العمل.			
٥٣	تقل مراكز التدريب المعينة على تحقيق برامج التنمية المهنية للمعلمين.			
٥٤	يوجد ضعف في تهيئة المكان المناسب للتدريب داخل المدرسة لتواضع الإمكانيات.			

- في اعتقادكم ما أهم المعوقات الأخرى لتحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي؟

.....

.....

.....

- في اعتقادكم ما أهم المقترحات للتغلب على معوقات تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي؟

.....

.....

.....

ملحق رقم (٥)

الموافقات الرسمية لتطبيق الاستبانة

- أ- قرار رئيس الجهاز المركزي للتعبة العامة والإحصاء.
- ب- خطاب موجه من وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني إلى مديرية التربية والتعليم بمحافظة الشرقية.
- ج- خطاب موجه من الجهاز المركزي للتعبة العامة والإحصاء إلى السيد الأستاذ الدكتور/ عميد كلية التربية بالإسماعيلية.
- د- خطاب موجه من مديرية التربية والتعليم بمحافظة الشرقية إلى إدارة الصالحية الجديدة التعليمية
- هـ- موافقة إدارة الصالحية الجديدة التعليمية على التطبيق.
- و- خطاب موجه من مديرية التربية والتعليم بمحافظة الشرقية إلى إدارة فاقوس التعليمية.
- ز- موافقة الأمن بإدارة فاقوس التعليمية على التطبيق.



قرار رئيس الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء
بالتفويض رقم (١١١٥) لسنة ٢٠٢١

في شأن قيام الباحث / محمد احمد عيسى محمد - المسجل لدرجة الماجستير في التربية / بقسم التربية المقارنة والإدارة التربوية كلية التربية بالإسماعيلية / جامعة قناة السويس - بإجراء دراسة ميدانية بعنوان: (تصور مقترح لتحقيق التنمية المستدامة لمعلمة الحلقة الأولى من التعليم الاساسى بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكرى).

رئيس الجهاز

- بعد الإطلاع على القرار الجمهوري رقم (٢٩١٥) لسنة ١٩٦٤ بشأن إنشاء الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء .
- وعلى قرار رئيس الجهاز رقم (٢٣١) لسنة ١٩٦٨ في شأن إجراء الإحصاءات والتعدادات والاستفتاءات والاستقصاءات.
- وعلى قرار رئيس الجهاز رقم (١٣١٤) لسنة ٢٠٠٧ بشأن التفويض في بعض الاختصاصات .
- وعلى قرار رئيس الجهاز رقم (٩١٥) لسنة ٢٠٢١ بشأن التفويض في بعض الاختصاصات .
- وعلى كتاب كلية التربية بالإسماعيلية / جامعة قناة السويس - السارد للجهاز في ٤/١٠/٢٠٢١ .

قرار

- مادة ١: يقوم الباحث / محمد احمد عيسى محمد - المسجل لدرجة الماجستير في التربية / بقسم التربية المقارنة والإدارة التربوية كلية التربية بالإسماعيلية / جامعة قناة السويس - بإجراء الدراسة الميدانية المشار اليها عالياً.
- مادة ٢: تجرى الدراسة على عينة حجمها (١٠٤٠) ألف مفردة من السادة /المديرين والمعلمين والموجهين ومزاوولى التدريب وذلك بالادارات التعليمية ومديرية التربية والتعليم بمحافظة الشرقية.
- مادة ٣: تجمع البيانات اللازمة لهذه الدراسة بموجب الاستمارة المعدة لذلك وعدد صفحاتها ست صفحات معتمدة كل صفحة منها بخاتم الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء
- مادة ٤: تقوم مديرية التربية والتعليم بمحافظة الشرقية - وتحت اشراف إدارة الأمن بها - بتيسير اجراء هذه الدراسة الميدانية على أن تقوم المديرية بتحديد الإدارات التعليمية وكذا أسماء المدارس المستهدفة - مع مراعاة الضوابط الخاصة بتقييم درجة سرية البيانات والمعلومات المتداوله مسبقا بمعرفة كل جهة طبقا لما جاء بخطة الامن بها.
- مادة ٥: يراعى موافقة مفردات العينة - وسرية البيانات القردية طبقا لقانون الجهاز رقم (٣٥) لسنة ١٩٦٠ والمعدل بالقانون رقم (٢٨) لسنة ١٩٨٢ وعدم استخدام البيانات التي يتم جمعها لأغراض أخرى غير أغراض هذه الدراسة.
- ٥٤٤ : يجري العمل الميداني خلال ستة اسهر من تاريخ صدور هذا القرار

مادة ٧: يوافق الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء بنسخة من النتائج النهائية لهذه الدراسة

مادة ٨: ينفذ هذا القرار من تاريخ صدوره.

صدر في: ١٠ / ١٠ / ٢٠٢١

١١/٥
٥٤١
رئيس الإدارة المركزية
لشئون مكتب رئيس الجهاز (ندبا)



أ- قرار رئيس الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء .



الإدارة المركزية للأمن
ديوان عام وزارة التربية والتعليم

بشأن: الباحث / محمد أحمد عيسى محمد

الصادر :

التاريخ : ٢٠٢١/١٠/١١

المسيد الأستاذ/ مدير مديرية التربية والتعليم

بمحافظة / الشرقية

الرد
لا تأخذ اللائحة
مراجعة

تحية طيبة وبعد

بالإشارة إلى الطلب المقدم للإدارة بتاريخ ١١ / ١٠ / ٢٠٢١ - بشأن قيام الباحث / محمد أحمد عيسى محمد - المسجل لدرجة الماجستير في التربية - قسم التربية المقارنة والإدارة التربوية - كلية التربية بالإسماعيلية - جامعة قناة السويس - بإجراء دراسة ميدانية بعنوان (تصور مقترح لتحقيق التنمية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسى بمحافظة الشرقية فى ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكرى) .

نفيد سيادتكم بأنه ليس هناك - ما يمنع من وجهة نظر الأمن من الموافقة على ذلك - وبالتنسيق مع السادة مديري الإدارات التعليمية ومديري المدارس المعتمدة - وبعد موافقة المديرين والمعلمين والمسؤولين ومزاولة التدريب - وتحت إشراف توجيه المادة المختصة - وبعد التأكد من شخصية الباحث - وطبقاً لما جاء بقرار الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء رقم (١١١٥) بتاريخ ٥ / ٩ / ٢٠٢١ - مع مراعاة تعليمات مجلس الوزراء بشأن الإلتزام بإجراءات الإحترازية للوقاية من فيروس كورونا كوفيد (١٩) وطبقاً للتعليمات والقواعد المنظمة فى هذا الشأن .

وتفضلوا بقبول وافر الاحترام والتحية

رئيس الإدارة المركزية للأمن
اللواء / أحمد عيسى محمد
(الواء / أحمد عيسى محمد)

المدير العام

(محمد سعيد)

(صلاح)

ب- خطاب موجه من وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني إلى مديرية التربية والتعليم بمحافظة الشرقية



الجهاز المركزي للتعينة العامة والإحصاء

القيـد ٤٨٧

التاريخ ١٧/١٠/٢٠٢١

الموضوع

المرفقات

السيد الأستاذ الدكتور / عميد كلية التربية بالإسماعيلية

جامعة قناة السويس

تحية طيبة وبعد ،،،

بالإشارة لكتاب سيادتكم السوارد للجهاز فى ٢٠٢١/١٠/٤ ومرفقاته - بشأن طلب الموافقة على قيام الباحث / محمد احمد عيسى محمد - المسجل لدرجة الماجستير فى التربية / بقسم التربية المقارنة والإدارة التربوية كلية التربية بالإسماعيلية / جامعة قناة السويس - بإجراء دراسة ميدانية بعنوان: (تصور مقترح لتحقيق التنمية المستدامة لمعلمى الحلقة الأولى من التعليم الاساسى بمحافظة الشرقية فى ضوء مدخل إدارة راس المال الفكرى). وذلك وفقا للإطار المعد لهذا الغرض.

يرجى التكرم بالإحاطة بأن الجهاز المركزي للتعينة العامة والإحصاء يوافق على قيام الباحث / محمد احمد عيسى محمد - بإجراء الدراسة الميدانية المشار إليها بعالية وفقا للقرار رقم (١١١٥) لسنة ٢٠٢١ اللازم فى هذا الشأن وعلى إن يوافق الجهاز بنسخة من النتائج النهائية كاملة فور الانتهاء من إعدادها طبقا للمادة رقم (٧) من القرار .

١٠

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام
مدير عام الإدارة العامة للامن



ج- خطاب موجه من الجهاز المركزي للتعينة العامة والإحصاء إلى الأستاذ الدكتور/ عميد كلية التربية بالإسماعيلية

السيد الأستاذ الفاضل / مدير عام الإدارة المحترم

تحية طيبة وبعد ،،،

مقدمه لسيادتكم/ محمد أحمد عيسى محمد - معلم أول لغة عربية

الموضوع

يقوم الباحث محمد أحمد عيسى محمد - طالب ماجستير - كلية التربية - جامعة قناة السويس بدراسة بعنوان: (تصور مقترح لتحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري). حيث قد تمت موافقة أمن المديرية مشكوراً بإجراء الدراسة الميدانية في إدارتي (فاقوس التعليمية والصالحية الجديدة التعليمية) بعد الحصول على موافقة الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء وموافقة وزارة التربية والتعليم على إجراء الدراسة الميدانية بمحافظة الشرقية على المديرين والموجهين والمعلمين ومزاوولي التدريب في المديرية والأكاديمية المهنية والإدارات التعليمية ومدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بإجمالي (١٠٠٠) مفردة من مجتمع الدراسة (٤٠٠٠٠) مفردة تقريباً طبقاً للكتاب الدوري السنوي ٢٠٢٠/٢٠٢١م على موقع وزارة التربية والتعليم.

لذا

يلتمس الباحث من سيادتكم الموافقة على تطبيق الاستبانة في مدارس الحلقة الأولى للتعليم الأساسي بإدارة الصالحية الجديدة الموقرة والبالغ عددهم (٣٢) مدرسة على السادة (المديرين والوكلاء والمعلمين ومسئولي وحدة التدريب).

ولسيادتكم جزيل الشكر

وتفضلوا سيادتكم بقبول وافر الاحترام

سيادتكم:

محمد أحمد عيسى محمد

محمد أحمد عيسى محمد



- مرفق طيه:
- صورة من موافقة المركز الرئيسي للتعبئة العامة والإحصاء.
 - صورة من موافقة وزارة التربية والتعليم.
 - خطاب من أمن المديرية موجه لإدارة الصالحية الجديدة التعليمية.
 - نسخة ورقية من الاستبانة للدراسة الميدانية.
 - خطة زمنية مقترحة للمدارس التي يتم التطبيق بها.

لا مانع من موافقتكم على إجراء الدراسة الميدانية في مدارسكم على السادة (المديرين والوكلاء والمعلمين ومسئولي وحدة التدريب).

هـ - موافقة إدارة الصالحية الجديدة التعليمية على التطبيق

اللائحة لعدد اللازم من المناهج والمقررات
الدراسية

محافظة القويسنة
مديرية التربية والتعليم
مكتب وكيل أول الوزارة
الأساس

السيد الأستاذ / هادي عامر إدارة فاقوس التعليمية
بعد التحية ...

قادم لسيادتكم / السيد / محمد عبد الحميد / معلم اول في مدرسة / مدرسة / فاقوس / محافظة / القويسنة
والمسجل لدرجة / الماجستير / بكلية / التربية / جامعة / قناة السويس

عمل بحث وموضوعه
تصميم وتنفيذ المنهج التعليمي في المدارس
على طلبه وطالبات مدارس (ابتدائي - اعدادي - ثانوي) .

بريئة التكرم بتسهيل المهمة في إجراء البحث على ان يكون تحت إشراف مسئول امن الإدارة وبما
لا يؤثر على سير العملية التعليمية .
وتفضلوا سيادتكم بقبول وافر التحية ...

سراج الفين السيد العزازي

يقتصد ..



و - خطاب موجه من مديرية التربية والتعليم بمحافظة الشرقية إلى إدارة فاقوس التعليمية

محافظة الشرقية
مديرية التربية والتعليم بالشرقية
إدارة فاقوس التعليمية
مكتب الأمن

السيد الأستاذ الناظر / مدير المدرسة المحترم

تحية طيبة وبعد ،،،

قادم لسيادتكم/ محمد أحمد عيسى محمد - معلم أول لغة عربية
و مسجل لدرجة الماجستير بكلية التربية جامعة قناة السويس
لعمل بحث و موضوعه (تصور مقترح لتحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة
الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري).
لتطبيقه علي المديرين و الوكلاء و المعلمين ومسئولي وحدة التدريب في المدرسة
برجاء التكرم بتسهيل المهمة في اجراء البحث علي ان يكون تحت اشراف مسئول أمن
المدرسة و مدير المدرسة مع اتباع الاجراءات الاحترازية و بما لا يؤثر علي سير العملية
التعليمية

ولسيادتكم جزيل الشكر

مدير أمن الإدارة:



السيد شحاتة بكري
ممن : ٢٢٢٢٢٢٢٢

ز - موافقة الأمن بإدارة فاقوس التعليمية على التطبيق

ملخصات الدراسة

أولاً- الملخص باللغة العربية
ثانياً- الملخص باللغة الأجنبية

تصور مقترح لتحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري

مقدمة

يعيش العالم المعاصر متغيرات متلاحقة ومتسارعة، قد أحدثت انعكاسات على التربية، وفرضت تحديات جديدة عليها، كان من نتيجتها تغير دور المؤسسات التعليمية، وأصبح الأمر يتطلب توجيه اهتمام خاص بإدارة رأس المال الفكري في المجال التعليمي، وذلك بمنظور شامل ورؤية مستقبلية تساهم في التطورات العالمية والمستحدثات التربوية.

ولذلك فإن مؤسسات التعليم التي تسعى إلى التحسين والتطوير المستمر والإبداع والتميز ولتحقيق كفاءة وجودة التعليم، لا بد من إدارة واستثمار رأس مالها الفكري بفاعلية.

ويتم توظيف مؤسسات التعليم لمواردها المعرفية ورأس مالها الفكري من خلال استقطاب الأفراد الذين يتصفون بالفكر والإبداع والإنتاجية المبتكرة والقدرة على مواكبة المستجدات والاختراعات، وتحقيق أهداف المدرسة وأهداف العاملين فيها والمتعاملين معها.

وقبل التفكير في تطوير التعليم كنظام، لا بد من التفكير في تنمية المعلم كعمود فقري لهذا النظام، وتطويره وتنمية مهاراته بما يواكب الفكر التطويري الذي تسعى الدولة لتطبيقه، والتأكيد على أن تكون عملية التنمية المهنية عملية مستمرة وذات استدامة؛ فلذلك أصبح مصطلح التنمية المهنية المستدامة للمعلمين من أكثر المصطلحات استخداماً في ضوء ما فرضه هذا العصر من تغيرات وتطورات متسارعة تستلزم التطوير المهني المستمر للمعلمين.

* مشكلة الدراسة

دعت جامعة الدول العربية إلى تكثيف الجهود للنهوض بالتعليم في الدول العربية وتشجيع التطوير والابتكار لمواكبة متغيرات العصر في المؤتمر السنوي الحادي عشر للمنظمة العربية لضمان الجودة في التعليم تحت عنوان "تحويل التعليم في الوطن العربي من التعليم إلى التعلم لغرض الابتكار"، والذي عقد بمقر الأمانة العامة لجامعة الدول العربية بالقاهرة أكتوبر ٢٠١٩م.

ومن نتائج المؤتمر:

أن الحاجة ملحة لتكثيف الجهود للنهوض بالتعليم وتشجيع التطوير والابتكار والإبداع لمواكبة متغيرات العصر، ولتحقيق الجودة في التعليم، ويجب السعي لتمكين التعاون متعدد التخصصات بين المعلمين والخبراء والشبكات الإقليمية في المجالات المختلفة، وذلك في ضوء انتشار التكنولوجيا الرقمية المتزايدة داخل الصفوف الدراسية في مختلف أنحاء العالم.

وتشير بعض الدراسات إلى أن:

- التعليم يعد من الأسس الداعمة في تكوين رأس المال الفكري وتنميته؛ لأنه يعد الكوادر البشرية ويزودهم بالقدرات والمهارات اللازمة لمواجهة تحديات المستقبل.
- إدارة رأس المال الفكري بالمؤسسات التعليمية تسهم بشكل كبير في بناء نظام تعليمي فعال قادر على مواجهة التحديات والصعوبات.
- رأس المال الفكري يمثل موردًا استراتيجيًا؛ لأنه يسهم في تحسين أداء المدرسة ويحقق لها التميز والإبداع التنظيمي.

لذا فإن الاهتمام بالمعلم وتنميته مهنيًا من أولويات المهام التي يسعى إليها التربويون لتحقيق المزيد، ويمكن تلخيص الهدف الرئيس من عملية التنمية المهنية للمعلمين، والذي يتمثل في رفع مستوى كفاءتهم داخل المواقع التعليمية من خلال إكسابهم الخبرات والمهارات اللازمة للارتقاء بمستوى أدائهم وبالتالي تمكينهم من تحقيق تربية فعالة لطلبتهم، ويتم ذلك خلال مجموعة من البرامج والأنشطة والوسائل والممارسات والسياسات التعليمية قبل الخدمة وأثناءها.

وبما أن المعلم هو الجزء الرئيس، والذي يؤسس عليه النظام التعليمي، لذا فهو بحاجة إلى الدعم المستمر والتنمية المهنية؛ ليقوم بالمهام الموكلة له ومسايرة التطورات المتلاحقة، إذ لا تتم هذه العملية إلا من خلال التنمية المهنية المتفاعلة والمتكاملة والمستمرة، وهذا يكون من خلال إدارة رأس المال الفكري واستقطاب المبدعين والمتميزين.

ومما سبق يمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤل الآتي:

كيف يمكن تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري؟

- ويتفرع عن هذا التساؤل الرئيس التساؤلات الآتية:

- ١- ما الإطار الفكري لإدارة رأس المال الفكري لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي؟
- ٢- ما الإطار الفكري للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي؟
- ٣- ما واقع التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري؟
- ٤- ما معوقات التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري؟
- ٥- ما متطلبات التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري؟
- ٦- ما التصور المقترح لتحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري؟

* أهداف الدراسة:

- ١- التعرف على الإطار الفكري للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.
- ٢- التعرف على الإطار الفكري لإدارة رأس المال الفكري لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.
- ٣- الكشف عن واقع تحقق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري.
- ٤- الكشف عن أهم المعوقات التي تحول دون تحقق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري.
- ٥- تحديد متطلبات تفعيل التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري.
- ٦- تقديم تصور مقترح لتحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري.

* منهج الدراسة

تسير الدراسة الحالية وفقاً للمنهج الوصفي، والذي يهدف إلى وصف الظواهر أو الأحداث أو الأشياء، وجمع الحقائق والمعلومات والملاحظات عنها ووصف الظروف الخاصة بها، وتقرير حالتها كما توجد عليه في الواقع، والبحث عن الأسباب الحقيقية للظاهرة.

ويتم ذلك عن طريق جمع الحقائق والمعلومات والملاحظات المتعلقة بإدارة رأس المال الفكري والتنمية المهنية المستدامة للمعلمين وتفسيرها ومقارنتها بنتائج الدراسات السابقة؛ للوصول إلى معلومات مقبولة وذلك عن طريق تحديد خصائصها وأبعادها وتوصيف العلاقات بين إدارة رأس المال الفكري والتنمية المهنية المستدامة للمعلمين بهدف الوصول إلى وصف علمي متكامل لها.

* حدود الدراسة

- **الحدود الموضوعية:** واقع تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في محافظة الشرقية، وأساليبها ومعوقاتهما ومتطلبات تحقيقها.
- مدخل إدارة رأس المال الفكري؛ المكونات والأبعاد (رأس المال البشري، ورأس المال الهيكلي رأس المال العلاقتي)، ومعوقات إدارة رأس المال الفكري.
- **الحدود الزمنية:** تم تطبيق الدراسة الميدانية في العام الدراسي ٢٠٢١/٢٠٢٢م.
- **الحدود المكانية:** اقتصرت الدراسة على محافظة الشرقية.
- **الحدود البشرية:** اقتصرت الدراسة على الموجهين والمديرين ومسؤولي التدريب ومعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية.

* خطوات الدراسة

سارت الدراسة وفق مجموعة من الخطوات، والتي تتمثل فيما يلي:

الخطوة الأولى: الإطار العام للدراسة ويشتمل على (مقدمة الدراسة، ومشكلة الدراسة وتساؤلاتها، وأهدافها، وأهميتها، ومنهجية الدراسة وأداتها، وحدود الدراسة، ومصطلحاتها، والدراسات السابقة والتعليق عليها، وأخيرًا، خطوات الدراسة).

الخطوة الثانية: الإطار الفكري للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي ويتضمن (الإطار المفاهيمي، والأهداف، والأهمية، والخصائص، والمبادئ، وأنواع البرامج، والأساليب، والمعوقات، وجهود الدولة لتفعيل التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري).

الخطوة الثالثة: الإطار الفكري لمدخل إدارة رأس المال الفكري لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي ويتضمن (التطور التاريخي لنشأة المدخل، والإطار المفاهيمي، والأهداف، والخصائص، ومكونات، ومعوقات مدخل إدارة رأس المال الفكري لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي).

الخطوة الرابعة: الدراسة الميدانية وتشتمل على (مقدمة، وأهداف الدراسة الميدانية، وإجراءات الدراسة الميدانية عن طريق إعداد أداة الدراسة، وتطبيقها، وتحكيم الاستبانة، وإجراءات التطبيق، ومجتمع الدراسة وعينتها، والمعالجة الإحصائية، وتحليل النتائج، وتفسيرها).

الخطوة الخامسة: وأخيرًا؛ تقديم تصور مقترح لتحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري، ويشمل (نتائج الدراسة بشقيها النظري والميداني، والتصور المقترح، ومنطلقاته، وأهدافه، ومحاوره، ومتطلبات تنفيذه، ومعوقات متوقعة أمام تنفيذ التصور المقترح، ومقترحات التغلب على تلك المعوقات).

نتائج الدراسة

- أسفرت النتائج العامة للدراسة عن وجود العديد من المعوقات لتفعيل التنمية المهنية ومن أهمها:
- ١- صعوبة تحقق أهداف التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي أثناء جائحة (كوفيد-١٩).
 - ٢- غياب الخطة الاستراتيجية للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.
 - ٣- وضعف الاهتمام بإدارة رأس المال الفكري عند التخطيط لبرامج التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.
 - ٤- إغفال برامج التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي للاحتياجات التدريبية الفعلية للمعلمين.

٥- قصور البرامج التدريبية العلاجية، والبرامج التأهيلية عن بعد عن القيام بأدوارها بصفة عامة وفي أثناء جائحة (كوفيد -١٩) وما بعدها بصفة خاصة.

٦- كثرة الأعباء الوظيفية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.

٧- قلة الحوافز المادية والمعنوية الداعمة للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.

٨- قلة برامج متابعة وتقييم مدى تطور أداء معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي ونقل خبراتهم وما تعلموه لزملائهم بعد الانتهاء من التدريب وبرامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين.

وقد أوصت الدراسة بما يلي:

١- إعادة هيكلة وحدة التدريب والقياس والجودة وتسميتها وحدة التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، وتكون مسؤولة عن كافة أنشطة وبرامج التنمية المهنية وربطها بالأكاديمية المهنية للمعلمين.

٢- الاهتمام بتجهيز قاعات التدريب بالإنترنت، والتقنيات التكنولوجية الحديثة.

٣- تخفيف الأعباء الوظيفية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.

٤- الاهتمام بالتغذية الراجعة للبرامج السابقة واستخدامه في تحسين البرامج وقياس فاعليتها.

٥- زيادة الحوافز المادية والمعنوية والمخصصات المالية الداعمة للتنمية المهنية للمعلمين.

٦- بناء قاعدة بيانات حول خبرات وتجارب المعلمين في الدورات التدريبية.

Suez Canal University
Faculty of Education
Comparative Education and Educational
Administration Department



**A Suggested Proposal for Achieving Sustainable Professional
Development of 1st phase Basic Education Teachers
in Sharqia Governorate in Light of Intellectual
Capital Management Approach**

A Thesis Submitted for Master's Degree in Education
Educational Administration and Educational Policy

By

Muhammed Ahmed Eysa Muhammed

Senior Teacher of Arabic language in Basic Education

Supervised By

Dr. Noha Mohammed Zakaria Elassy

Associate Professor of Comparative
Education & Educational Administration

Faculty of Education
Suez Canal University

Dr. Nashwa Saad Mohammed Bastawisy

Associate Professor of
Foundations of Education

Faculty of Education
Suez Canal University

2022

Researcher name	Mohammed Ahmed Eysa Mohammed
Thesis Title	A Suggested Proposal for Achieving Sustainable Professional Development of 1 st phase Basic Education Teachers in Sharqia Governorate in Light of Intellectual Capital Management Approach
Faculty	Education
Department	Comparative education and educational administration
location	Ismailia
Degree	Master's degree in Education, specializing in Educational Administration and Education Policies
Grant date	/ / 2022
Language	Arabic
Supervisors	1- Assis.Prof. Noha Mohammed Zakaria Elassy 2- Assis.Prof. Nashwa Saad Mohammed Bastawisy

Abstract

The current study aimed to identify the reality of achieving sustainable professional development of 1st phase Basic Education teachers in Sharqia Governorate in light of intellectual capital management approach. The study used the descriptive approach. The questionnaire was used as an instrument for data collection. The sample consisted of (771) including supervisors, managers, training officials and teachers of 1st phase basic education.

The study reached several results. The most important ones are as follows:

There are many obstacles in activating professional development, including; the difficulty of achieving its goals during the (Covid-19) pandemic, the absence of a long-term training plan, the lack of interest to managing intellectual capital when planning professional development programs, professional development programs neglect the actual training needs of teachers, the inadequacy of programs therapeutic training, distance rehabilitation programs, high job burdens for teachers, less supportive financials and moral incentives, less follow-up and evaluation programs for the development of the performance of teachers of the first cycle of basic education. The study ended with sustainable professional development of 1st phase Basic Education teachers in light of intellectual capital management approach.

The most Significant Components are as follows: Restructuring the training, measurement and quality unit and renaming it the sustainable professional development unit for teachers and linking it to the professional academy for teachers, paying attention to equip training rooms with the Internet, and modern technological techniques, reducing job burdens and paying attention to feedback, increasing financial and moral incentives that support professional development for teachers, building a database on the experiences of teachers in training courses.

Key words

Sustainable Professional Development - Intellectual Capital Management - Sustainable Professional Development Methods - Obstacles of the Sustainable Professional Development for Teachers - Intellectual Capital Management Obstacles - Intellectual Capital Management Components - A Suggested Proposal.

Summary

A Suggested Proposal for Achieving Sustainable Professional Development of 1st phase Basic Education Teachers in Sharqia Governorate in Light of Intellectual Capital Management Approach

Introduction

The contemporary world has successive and accelerating variables have reflected on education and imposed new challenges on it. The result of which was the change of the role of educational institutions. It became necessary to direct special attention to managing intellectual capital in the educational field, with a comprehensive perspective as well as a future vision in line with global developments and educational innovations.

Therefore, educational institutions seek continuous improvement, development, creativity and excellence thus, the efficiency and quality of education can be achieved. It is necessary to manage and invest its intellectual capital effectively.

Education institutions are employed for their knowledge resources and intellectual capital through attracting individuals who are characterized by though creativity, innovative productivity, and the ability to keep pace with developments. To achieve the goals of the school, its employees and those dealing with it.

Before thinking about developing education as a system, one should think about developing the teacher as the backbone of this system, its development, its skills. to keep pace with the evolutionary therefore which the state seeks to implement. Thus, to ensure that the process of professional development is a continuous and sustainable process so the term sustainable professional development for teachers has become one of the most used terms This is in light of the rapid changes and developments imposed by this era that requires continuous professional development for teachers.

The problem of the study

The League of Arab States called for intensifying efforts to advance education in the Arab countries, and encourage development and innovation to keep pace with the changes of the times in the eleventh annual conference of the Arab Organization for Quality Assurance in Education under the title "Transforming Education in the Arab World from Education to Learning for the Purpose of Innovation" which was held at the headquarters of the General Secretariat of the University Arab countries in Cairo October 2019.

Among the results of the conference:

The urgent need to intensify efforts to advance education and encourage development, innovation and creativity to keep pace with the changes of the times, and to achieve quality in education, and efforts must be sought to enable multidisciplinary cooperation between teachers, experts and regional networks

in different fields, in light of the increasing spread of digital technology within the classrooms around the world.

Some studies indicate that:

- Education is one of the supporting foundations in the formation of intellectual capital and its development, because it prepares the human cadres and provides them with the capabilities and skills necessary to meet future challenges.
- The management of intellectual capital in educational institutions contributes greatly to building an effective educational system capable of facing challenges and difficulties.
- Intellectual capital represents a strategic resource because it contributes to improving the school's performance and achieving organizational excellence and organizational creativity.

Therefore, interest in the teacher and his professional development is one of the priorities of the tasks that educators seek to achieve more and the main goal of the professional development process for teachers is summarized, which is to raise the level of their competence within educational situations by providing them with the expertise and skills necessary to raise the level of their performance and thus enabling them to achieve effective education for their students, This is done through a set of pre-service and post-service educational programs, activities, means, practices, and policies.

Since the teacher is the main part on which the educational system is based, he needs support continuous and professional development to carry out the tasks entrusted to him and keep pace with successive developments, as this process does not take place except through interactive, integrated and continuous professional development, and this is through managing intellectual capital and attracting creative and distinguished people.

Research Questions

From the above, the research problem can be formulated in the following question:

How can sustainable professional development be achieved for teachers of 1st phase basic education in Sharkia Governorate in the light of the intellectual capital management approach?

This main question is divided into the following sub-questions:

- 1- What is the intellectual framework for managing the intellectual capital of teachers of 1st phase basic education?
- 2- What is the intellectual framework for the sustainable professional development for teachers of 1st phase basic education?
- 3- What is the reality of the sustainable professional development for teachers of 1st phase basic education in Sharkia Governorate in the light of intellectual capital management approach?

- 4- What are the obstacles of the sustainable professional development for teachers of 1st phase basic education in Sharkia Governorate in the light of intellectual capital management approach?
- 5- What are the requirements for sustainable professional development for teachers of 1st phase basic education in Sharkia Governorate in light of intellectual capital management approach?
- 6- What is the suggested proposal for achieving sustainable professional development for teachers of 1st phase of basic education in Sharkia Governorate in the light of intellectual capital management approach?

The objectives of the study

- 1- Identifying the intellectual framework of intellectual capital management for teachers of the first cycle of basic education.
- 2- Identifying the conceptual framework for sustainable professional development for the teachers of 1st phase basic education.
- 3- Exposing the reality of sustainable professional development for teachers of 1st phase basic education in Sharkia Governorate in light of intellectual capital management approach.
- 4- Exposing the most important obstacles that prevent the achievement of sustainable professional development for teachers of 1st phase basic education in Sharkia Governorate in light of intellectual capital management approach.
- 5- Determining the requirements for activating sustainable professional development for teachers of 1st phase basic education in Sharkia Governorate in light of intellectual capital management approach.
- 6- Presenting a suggested proposal for achieving sustainable professional development for teachers of 1st phase basic education in Sharkia Governorate in light of intellectual capital management approach.

Study Methodology

The current study proceeds according to the descriptive approach, which aims to describe phenomena, events, or things, collect facts and information, notes about them, describe their circumstances, and report their condition as it exists, searching for the real causes of the phenomenon.

This is done by collecting facts, information and observations related to intellectual capital and sustainable professional development, interpreting, and comparing them with the results of previous studies to arrive at acceptable information by specifying their characteristics and dimensions and describing the relationships between intellectual capital and sustainable professional development with a view to reaching an integrated scientific description of it.

Study limits

- **Objective Delimitation:** The reality of achieving sustainable professional development for teachers of 1st basic education in the Sharkia Governorate, its methods, obstacles, and requirements for achieving them.

Intellectual capital management approach; Components and dimensions (human capital, structural capital, relational capital), and obstacles to managing intellectual capital.

-**Time limits:** The study was implemented in the academic year 2021/2022.

- **Spatial boundaries:** The study takes place in Sharkia Governorate.

- **Human limits:** The study was limited to mentors, managers, training officials and teachers of the first cycle of basic education in Sharkia Governorate.

Study Procedures

The study proceeded according to a set of steps, as follows:

The first chapter: The general framework of the study, which includes: (the introduction of the study, the problem and questions of the study, its objectives, importance, the study methodology and its instrument, limits of the study, terminology, previous studies and comment on them and the study procedures).

The second chapter: The intellectual framework for sustainable professional development for teachers of the first phase of basic education and which includes: (Conceptual framework, objectives, characteristics, types of programs, methods, obstacles, and state efforts to activate sustainable professional development for teachers of the first phase of basic education in light of the intellectual capital management approach).

The third chapter: The intellectual framework of the intellectual capital management approach for teachers of the first phase of basic education and includes, (The historical development of the approach, conceptual framework, objectives, characteristics, components, and obstacles to the approach of intellectual capital management for teachers of the first phase of basic education).

Fourth chapter: The field study, which includes: (Introduction, objectives of the field study, and procedures of the field study by preparing the study instrument, its application, the arbitration of the questionnaire, application procedures, the study population and its sample, statistical treatment and analysis and interpretation of the results).

Fifth chapter: Presenting a proposed vision to achieve sustainable professional development for teachers of the first phase of basic education in light of the intellectual capital management approach which includes: (the results of the study, both theoretical and field, the proposed vision, its premises, objectives, axes, requirements for its implementation, expected obstacles to the implementation of the proposed vision, and proposals to overcome on those obstacles).

Results:

The study reached several results, the most important ones are as follows:

There are many obstacles to activating professional development, including:

- 1- The difficulty of achieving sustainable professional development goals for teachers of the first phase of basic education during the (Covid-19) pandemic.
- 2- The absence of a long-term plan for sustainable professional development for teachers of the first phase of basic education.
- 3- Weak interest in managing intellectual capital when planning sustainable professional development programs for teachers of the first phase of basic education.
- 4- The sustainable professional development programs for teachers of 1st phase of basic education neglect the actual training needs of teachers.
- 5- The lack of therapeutic training programs and remote rehabilitation programs to fulfill their roles in general, during the (Covid-19) pandemic and its aftermath in particular.
- 6- The great number of job burdens for teachers of the first phase of basic education.
- 7- The financials and moral incentives that support sustainable professional development for teachers of the first phase of basic education are reduced.
- 8- The programs to follow up and evaluate the extent of the development of the teachers' performance of the first phase of basic education and transfer their experiences and what they have learned to their colleagues after completing training and professional development programs.

The study recommended the following:

- 1- Restructuring the training, measurement and quality unit and renaming it the sustainable professional development unit for teachers, which will be responsible for all professional development activities and programs and link it to the Professional Academy for Teachers.
- 2- Attention to equipping training rooms with the Internet, and modern technological techniques.
- 3- Reducing the functional burdens of teachers of 1st phase of basic education.
- 4- Paying attention to the feedback on previous programs and using it to improve the programs to measure its effectiveness.
- 5- Increasing the moral incentives and financial allocations that support the professional development of teachers.
- 6- Building a database in light of the experiences and expertise of teachers in training courses.