



مجلة



كلية التربية

مجلة علمية محكمة. ربع سنوية



السنة الثالثة عشر
العدد (٤٣)

يوليو ٢٠٢٥



مجلة كلية التربية - جامعة العريش - مجلة علمية محكمة ربع سنوية - السنة الثالثة عشر العدد (٤٣) يوليو ٢٠٢٥

الرؤية



أن تكون دورية علمية متميزة متخصصة في نشر المقالات والبحوث التربوية والنفسية. نسعى إلى التميز في نشر الفكر التربوي المتجدد والمعاصر، والإنتاج العلمي ذي الجودة العالية للباحثين في مجال: التربية وعلم النفس، بما يعكس متابعة المستجدات، ويحقق التواصل بين النظرية والتطبيق

الرسالة



نشر وتأسيس الثقافة العلمية بين المتخصصين في المعاهد والمؤسسات العلمية المناظرة والمختصين من التربويين في الميدان التربوي من المعلمين والقيادات التربوية والباحثين، والارتقاء بمستوى الأداء في مجال التدريس والبحث العلمي من خلال نشر الأبحاث المبتكرة وعرض الخبرات الإبداعية ذات الصلة بهذا المجال، وإيجاد قنوات للتواصل والتفاعل بين أهل التخصصات المختلفة في الميدان التربوي على المستوى المحلي، والعربي، والدولي، مع تأكيد التنوع والانفتاح والانضباط المنهجي، ومتابعة الاتجاهات العلمية والفكرية الحديثة في المجال التربوي ونقلها للأوساط التربوية في مستوياتها المختلفة بغرض المساهمة في صناعة المعرفة

حقوق الطبع محفوظة

الترقيم الدولي للطباعة: 2314-7423

الترقيم الدولي الإلكتروني: 2735-5691

البريد الإلكتروني: j_foea@Aru.edu.eg

الترقيم الدولي للطباعة: 2314-7423

الموقع الإلكتروني: https://foej.journals.ekb.eg

الترقيم الدولي الإلكتروني: 2735-5691

مجلة كلية التربية

علمية محكمة ربع سنوية

(السنة الثانية عشر - العدد الثالث والأربعون - يوليو ٢٠٢٥)

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

j_foea@aru.edu.eg

قائمة هيئة تحرير مجلة كلية التربية جامعة العريش

م	الاسم	الدرجة والتخصص	الصفة
أولاً: الهيئة الإدارية العليا للمجلة			
١	أ.د. حسن عبد المنعم الدمرداش		رئيس الجامعة
٢	أ.د. سعيد عبد الله لافي رفاعي	أستاذ المناهج وطرق تدريس اللغة العربية كلية التربية جامعة العريش	نائب رئيس الجامعة لشؤون الدراسات العليا والبحوث
٣	أ.د. محمود علي السيد	أستاذ. علم النفس التربوي	عميد الكلية
٤	السيد الأستاذ أشرف عبد الفتاح		أمين عام الجامعة
٥	السيد الأستاذ صبري عطية		عضو قانوني
أولاً - الهيئة الإدارية للتحرير (مجلس الإدارة)			
٣	أ.د. زكريا محمد هيبه	أستاذ تربيه الطفل بقسم أصول التربية	وكيل الكلية للدراسات العليا - نائب رئيس مجلس الإدارة
٤	أ.د. كمال عبد الوهاب أحمد	أستاذ الإدارة التعليمية والتربية المقارنة	وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب - عضو مجلس الإدارة
٥	أ.د. عصام عطية عبد الفتاح	أستاذ أصول التربية	رئيس قسم أصول التربية - عضو مجلس الإدارة
٦	أ.د. نبيلة عبد الرؤوف شراب	أستاذ علم النفس التربوي	رئيس قسم علم النفس التربوي - عضو مجلس الإدارة
٧	أ.د. صالح محمد صالح	أستاذ المناهج وطرق التدريس	رئيس قسم المناهج وطرق التدريس - عضو مجلس الإدارة

٨	أ.م.د أحمد إبراهيم سلمي أرناؤوط	أستاذ الإدارة التعليمية والتربية المقارنة	رئيس قسم الإدارة التعليمية والتربية المقارنة - عضو مجلس الإدارة
٩	أ.م.د يسري أحمد سيد عيسى	أستاذ التربية الخاصة	رئيس قسم التربية الخاصة - عضو مجلس الإدارة
١٠	أ.م.د عزة حسن محمد	أستاذ الصحة النفسية	رئيس قسم الصحة النفسية - عضو مجلس الإدارة
١١	أ. أحمد محمد الغباشي	أمين الكلية	

ثانياً- الهيئة الفنية (الفريق التنفيذي) للتحضير

٦	أ.د. محمد رجب فضل الله	أستاذ المناهج وطرق التدريس	رئيس التحرير (رئيس الفريق التنفيذي)
	د. محمد علام طلبية	أستاذ مساعد (مشارك) - مناهج وطرق التدريس	نائب رئيس هيئة التحرير - مسؤول متابعة أعمال التحكيم والنشر
٧	د. كمال طاهر موسى	أستاذ مساعد (مشارك) - مناهج وطرق التدريس	عضو هيئة تحرير - مسؤول الطباعة والنشر والتدقيق اللغوي
٨	د. أسماء محمد الشاعر	أخصائي علاقات علمية وثقافية - باحثة دكتوراه	عضو هيئة تحرير - إداري ومسؤول التواصل مع الباحثين
٩	د. مها سمير محمود سليمان	مدرس - بقسم أصول التربية	عضو هيئة تحرير - مسؤول متابعة الأمور المالية
١٠	د. حسن راضي حسن محمد	مدرس تكنولوجيا التعليم	عضو هيئة تحرير - ومسؤول إدارة الموقع الإلكتروني للمجلة عبر بنك المعرفة

ثالثاً- الهيئة الفنية (المعاونة) للفريق التنفيذي للتحضير

١١	م.م. أحمد محمد حسن سالم	مدرس مساعد تكنولوجيا تعليم	عضو هيئة تحرير - إدارة الموقع الإلكتروني للمجلة
----	-------------------------	-------------------------------	--

١٢	م.م. ناصر أحمد عابدين مهران	مدرس مساعد بقسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية	عضو هيئة تحرير - مساعد لمسؤول متابعة أعمال التحكيم والنشر - تجهيز العدد للنشر
١٣	م. شيماء صبحي	معيدة بقسم المناهج وطرق التدريس	عضو هيئة تحرير - مساعد لمسؤول الطباعة والنشر وتجهيز العدد
	م. حسناء علي حامد	مدرس مساعد بقسم الصحة النفسية	عضو هيئة التحرير - مساعد مسؤول الاتصالات والعلاقات الخارجية والتواصل مع الباحثين
١٤	أ.محمود إبراهيم محمد	مدير إدارة الشئون المالية	عضو هيئة تحرير - المسؤول المالي

رابعاً - أعضاء هيئة التحرير من الخارج

١٥	أ.د عبد الرازق مختار محمود	أستاذ المناهج وطرق التدريس	كلية التربية - جامعة أسيوط
١٦	أ.د مايسة فاضل أبو مسلم أحمد	أستاذ علم النفس التربوي	المركز القومي للامتحانات والتقويم التربوي
١٧	أ.د ريم أحمد عبد العظيم	أستاذ المناهج وطرق تدريس اللغة العربية	كلية البنات - جامعة عين شمس

قواعد النشر بمجلة كلية التربية بالعريش

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

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

٣. تقدم الأبحاث - عبر موقع المجلة بينك المعرفة المصري

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

الالكترونياً مكتوبة بخط (Simplified Arabic)، وحجم الخط ١٤، وهوامش حجم الواحد منها ٢.٥سم، مع مراعاة أن تتسق الفقرة بالتساوي ما بين الهامش الأيسر والأيمن (Justify). وترسل إلكترونياً على شكل ملف (Microsoft Word).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

المجلة الرسمي على موقع الجامعة J_foea@Aru.edu.eg

جميع إجراءات تلقي البحث، وتحكيمه، وتعديله، وقبوله للنشر، ونشره ؛ تتم عبر موقع المجلة ، وإيميلها الرسمي، ولا يُعدت بأي تواصل بأية وسيلة أخرى غير هاتين الوسيلتين الإلكترونيتين.

محتويات العدد (الثالث والأربعون)

هيئة التحرير		السنة السابعة	
الصفحات	الباحث	عنوان البحث	الرقم
بحوث العدد			
		<p>التحليل البعدي للبحوث التربوية في مجال الذكاء الاصطناعي واتجاهاتها المستقبلية</p> <p>إعداد</p> <p>د. سعاد محمد عيد</p> <p>أستاذ أصول التربية المساعد</p> <p>كلية التربية - جامعه الزقازيق</p> <p>د. أحمد محمود محمد الزنغلي</p> <p>أستاذ أصول التربية المساعد</p> <p>كلية التربية - جامعه الزقازيق</p>	١
		<p>فاعلية برنامج مقترح قائم على نظرية الإبداع الجاد في تنمية مهارات علم العروض والميل إلى استماع الشعر لدى طلاب كلية التربية شعبة اللغة العربية</p> <p>إعداد</p> <p>د. كمال طاهر موسى محمد</p> <p>أستاذ المناهج وطرق تدريس اللغة العربية المساعد</p> <p>بكلية التربية- جامعة العريش</p> <p>د. سكينه عبد الرازق عبد الله شحتو</p> <p>مدرس المناهج وطرق تدريس اللغة العربية</p> <p>بكلية التربية- جامعة العريش</p>	٢

استراتيجية مقترحة لتعزيز الإصلاح التربوي بالأوامر والنواهي القرآنية في

ضوء مستجدات العصر

إعداد

أ.د. رفعت عمر عزوز

أستاذ أصول التربية المتفرغ

كلية التربية . جامعة العريش

أ.د. محمد عبدالوهاب بدر الصيرفي

أستاذ أصول التربية المتفرغ

كلية التربية- جامعة العريش

الباحث/ أسامة محمد عبدالجواد الأجهوري

إمام وخطيب ومدرس . وزارة الأوقاف

٣

تطوير أداء قيادات مدارس التعليم الإعدادي بمحافظة شمال سيناء في ضوء

التمكين الإداري

إعداد

أ.د. بيومي محمد ضحاوي

أستاذ التربية المقارنة

والإدارة التعليمية المتفرغ

كلية التربية - جامعة قناة السويس

أ.م.د. عبد الكريم محمد احمد

استاذ الادارة التعليمية المساعد

كلية التربية - جامعة العريش

الباحثة/ ميادة صابر سويلم عوض الله

٤

درجة ممارسة معلمي الرياضيات لمهارات الذكاء الواعي في المواقف

التدريسية

إعداد

أ.د. محمد عبد المنعم عبد العزيز شحاته

٥

<p>أستاذ المناهج وطرق تدريس الرياضيات المتفرغ كلية التربية - جامعة العريش أ.د. محمد مختار المرادني أستاذ تكنولوجيا التعليم كلية التربية - جامعة العريش د. أسماء سامي عبد الله السروجي مدرس المناهج وطرق تدريس الرياضيات كلية التربية - جامعة العريش الباحث/ عصام مرزق سالم سلمى معلم أول أ رياضيات بالمرحلة الثانوية</p>	
<p>تطوير الأداء الإداري للقيادات التربوية بمديرية التربية والتعليم بمحافظة شمال سيناء في ضوء أبعاد التحول الرقمي إعداد أ.د. كمال عبد الوهاب أحمد أستاذ الإدارة التربوية كلية التربية - جامعة العريش د. أمل جمعه كامل مدرس التربية المقارنة والإدارة التربوية كلية التربية -جامعة العريش الباحثة/هاله عودة جمعه بتور باحثة ماجستير بقسم التربية المقارنة والإدارة التربوية كلية التربية - جامعة العريش</p>	٦
<p>وحدة مقترحة في العلوم قائمة على التربية الجمالية لتنمية الحس الجمالي البيئي لدى طلاب المرحلة الإعدادية إعداد أ.د. صالح محمد صالح أستاذ التربية العلمية</p>	٧



<p>كلية التربية - جامعة العريش د. عاطف سالم حسن أستاذ التربية العلمية المتفرغ كلية التربية - جامعة العريش الباحثة/ سماح طه جابر السيد أحمد</p>	
<p>إدارة ريادة الأعمال كمدخل لتطوير المراكز ذات الطابع الخاص بجامعة العريش إعداد أ.د. رفعت عمر عزوز أستاذ أصول التربية المتفرغ كلية التربية - جامعة العريش أ.م.د. أحمد سلمي أرناؤوط أستاذ الإدارة التعليمية المساعد كلية التربية - جامعة العريش الباحث/ بكر محمد سويلم سليمان</p>	<p>٨</p>
<p>نمط تدوين الملاحظات (الموجه/ الحر) بالفيديو التفاعلي وأثرهما في تنمية مهارات التفكير الحوسب لدى الطلاب المعلمين إعداد أ.د. محمد عطية خميس أستاذ تكنولوجيا التعليم كلية البنات - جامعة عين شمس أ.د. محمد مختار المرادني أستاذ تكنولوجيا التعليم كلية التربية - جامعة العريش الباحثة/ تقي مصطفى محمد الديهي</p>	<p>٩</p>

واقع أداء إدارة المدارس الثانوية الفنية بشمال سيناء في ضوء المنظمة

المتعلمة

إعداد

أ.د. أحمد عبد العظيم سالم

أستاذ أصول التربية

كلية التربية - جامعة العريش

أ.م.د. أحمد إبراهيم سلمي أرناؤوط

أستاذ مساعد ورئيس قسم التربية المقارنة والإدارة التربوية ووكيل كلية الحاسبات

والمعلومات لشئون التعليم والطلاب

د. أمل محسوب زناتي

مدرس الإدارة التعليمية

كلية التربية - جامعة العريش

الباحث/ أحمد سعد الدين عويس كريم

١٠

دراسة ميدانية لبعض مشكلات إدارة المدارس الثانوية بمحافظة شمال سيناء في ضوء الخطة الاستراتيجية للتعليم قبل الجامعي ٢٠١٤-٢٠٣٠

إعداد

أ.د. محمود عطا مسيل

أستاذ التربية المقارنة والإدارة التربوية المتفرغ

بكلية التربية - جامعة الزقازيق

د. أحمد إبراهيم سلمي أرناؤوط

أستاذ مساعد ورئيس قسم التربية المقارنة والإدارة التربوية

كلية التربية - جامعة العريش

الباحث/ رامز حسن محمد حسن

١١

<p>استراتيجية قائمة على التعلم بالمشروع لتنمية مهارات إنتاج المشغولات اليدوية في مقرر الاقتصاد المنزلي لدى طالبات المرحلة الثانوية</p> <p>إعداد أ.د. شيرين محمد محمد غلاب أستاذ المناهج وطرق تدريس الاقتصاد المنزلي كلية التربية النوعية - جامعة دمياط أ.م.د. إيمان محمد عبد العال لطفي أستاذ المناهج وطرق تدريس الاقتصاد المنزلي المساعد كلية الاقتصاد المنزلي - جامعة العريش الباحثة/ عبير عبد العزيز عطيه سلام</p>	<p>١٢</p>
<p>بعض مشكلات إدارة المكتبات بالمعاهد الأزهرية بشمال سيناء - دراسة حالة</p> <p>إعداد أ.م.د / أحمد فاروق الزميتي أستاذ أصول التربية المساعد كلية التربية - جامعة العريش أ.م.د./ عبد الكريم محمد أحمد الشاعر أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية المساعد كلية التربية - جامعة العريش الباحث/ إبراهيم خليل إبراهيم خليل شبانة باحث ماجستير بكلية التربية جامعة العريش</p>	<p>١٣</p>
<p>دور أنشطة "توكاتسو" في مرحلة الطفولة المبكرة لتنمية المهارات الحياتية من وجهة نظر المعلمين وأولياء الامور</p> <p>إعداد أ.د.رزق منصور بديوي أستاذ أصول التربية المتفرغ</p>	<p>١٤</p>

كلية التربية - جامعة العريش

أ.م.د أحمد فاروق الزميتي

أستاذ أصول التربية المساعد

كلية التربية- جامعة العريش

الباحثة/ ولاء محمد رضوان منصور

معلم أول بالتربية والتعليم ومتابع أنشطة توكاتسو بالمدارس المصرية اليابانية



البحث العاشر

واقع أداء إدارة المدارس الثانوية الفنية بشمال سيناء في ضوء المنظمة المتعلمة

إعداد

أ.د. أحمد عبد العظيم سالم

أستاذ أصول التربية

كلية التربية - جامعة العريش

أ.م.د. أحمد إبراهيم سلمي أرناؤوط

أستاذ مساعد ورئيس قسم التربية المقارنة

والإدارة التربوية ووكيل كلية الحاسبات

والمعلومات لشئون التعليم والطلاب

د. أمل محسوب زناتي

مدرس الإدارة التعليمية

كلية التربية - جامعة العريش

الباحث/ أحمد سعد الدين عويس كريم



واقع أداء إدارة المدارس الثانوية الفنية بشمال سيناء في ضوء المنظمة المتعلمة

إعداد

أ.م.د. أحمد إبراهيم سلمي أرناؤوط
أستاذ مساعد ورئيس قسم التربية المقارنة
والإدارة التربوية ووكيل كلية الحاسبات
والمعلومات لشئون التعليم والطلاب

أ.د. أحمد عبد العظيم سالم
أستاذ أصول التربية
كلية التربية - جامعة العريش

الباحث/ أحمد سعد الدين عويس كريم

د. أمل محسوب زناتي
مدرس الإدارة التعليمية
كلية التربية - جامعة العريش

مستخلص البحث:

هدف البحث الحالي إلى التعرف على الواقع النظري لإدارة المدرسة الثانوية الفنية في مصر، وكشف وتشخيص واقع إدارة المدرسة الثانوية الفنية في محافظة شمال سيناء في ضوء المنظمة المتعلمة، استخدم الباحث استبانة موجهة للمعلمين بمدارس التعليم الفني بشمال سيناء، حيث يشير التقرير المصري إلي أن هناك سلبيات لوضع استراتيجية شاملة للتعليم والتدريب التقني والمهني مثل: نقص التمويل، ومقاومة المؤسسات القائمة، وغياب الحوكمة وجاءت نتائج الدراسة إلى قصور إدارة المدرسة الثانوية الفنية في التركيز على تعزيز ثقافة الحوار بين العاملين وإتاحة فرص للحوار البناء، تشجيع العمل الجماعي، البرامج التدريبية التي تلبي الاحتياجات التدريبية للعاملين، توزيع العمل، عقد اجتماعات بصفة دورية، وتوضيح رؤيتها ورسالتها وأهداف المدرسة للعاملين بها.

الكلمات المفتاحية: أداء إدارة المدارس الثانوية الفنية بشمال سيناء - المنظمة المتعلمة.



Abstract:

The current research aims to identify the theoretical reality of technical high school management in Egypt, and to reveal and diagnose the reality of technical secondary school management in North Sinai Governorate in light of the learning organization. The researcher used a questionnaire directed to teachers in technical education schools in North Sinai. The results of the study showed that technical secondary school management was shortcoming in focusing on enhancing the culture of dialogue among employees and providing opportunities for constructive dialogue, encouraging teamwork, training programs that meet the training needs of employees, distributing work, holding periodic meetings, and clarifying its vision, mission, and school goals to its employees.

Keywords: Performance of Technical high school management in North Sinai - Learning Organization

مقدمة البحث :

يُعد التعليم أساس التنمية الشاملة باعتباره كنزاً كامناً داخل المجتمع ووسيلة مهمة للقضاء على البطالة، حيث يوفر الكوادر العلمية القادرة على البحث والابتكار والتطوير وإحداث التقدم التقني في شتى مجالات الحياة والتحسين المستمر في وسائل المعيشة.

ويعد التعليم الفني أحد الأدوات الرئيسة لتحقيق برامج التنمية الشاملة، فالتعليم الفني هو المفتاح الرئيس الذي يمكنه تغيير عالم العمل والاقتصاد، وتحسين نوعية الحياة حيث يسعى بنوعياته المختلفة إلي إعداد القوى العاملة الماهرة اللازمة لخدمة خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية، التي تصب مباشرة في سوق العمل (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٨، ٧٧).

وتتبنى معظم دول العالم خطاً لتطوير التعليم الفني لربطه بخطط التنمية الاقتصادية والعمل علي تحويل الفرد من متلقٍ سلبي إلي منتج ومبتكر وقادر علي

التكيف مع متطلبات العمل المتغيرة من خلال اكتسابه لمهارات مهنية وعملية قابلة للتطبيق (أحمد، ٢٠١٤، ١٨٢).

ويمثل التعليم الثانوي الفني بمصر المدخل الأساسي للتنمية الاقتصادية، وما تحتاجه من وسائل وأساليب عمل وتخصصات حديثة ومتعددة، فقد أخذ التعليم الصناعي على عاتقه إعداد الفرد المتعلم والمتدرب على أسس سليمة، حتى يمكن أن تجد القوى العاملة مكاناً في أسواق العمل بالداخل والخارج (أحمد، ٢٠١٥، ٢٥).

وتعد إدارة التعليم الثانوي الفني في مصر من مسئولية الدولة فهي تشرف عليه إشرافاً فنياً، إدارياً، ومالياً مباشراً، ومن ثم إدارته تقوم علي أسس مركزية؛ فالتعليم الثانوي الفني في مصر مؤسسة تعليمية تؤدي دوراً أساسياً في تلبية احتياجات المجتمع من القوى العاملة الفنية وفقاً للتخصصات التي تتطلبها خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية (القمبري، ٢٠١٧، ٣٧).

فالمنظمة المتعلمة ليست أحد مفاهيم الإدارة الجديدة فحسب، لكنها تتفق مع التقدم العلمي السريع، وتعمل على زيادة القدرة على التنافس وبقاء المنظمات، ويركز هذا المفهوم على المنظمات التي تكتسب المعرفة وتتشارك المعلومات وطريقة استخدامها لحل المشكلات، فالتعلم حدث موجود وهو الذي يعمل على الاستمرار والتواصل لهذه المنظمات (Balay, 2012, 2).

وتهدف المنظمة المتعلمة إلى تنشيط القدرة الذهنية والتفكير المنظم لجميع العاملين بالمؤسسة، ولكي يستطيع العاملون بالمدرسة مساندة هذا النموذج الجديد وتطبيقه، يجب أن يكون لديهم فهم عميق لفوائده والافتتاح بأن الإدارة جادة في تطبيقه وتبنيه وأن كل واحد من العاملين بالمدرسة يلعب دوراً أساسياً في نجاحه، فهذا المفهوم لا يقتصر على المعلم أو المدير أو الإداري أو الطالب ولكن جميع المنظومة (إبراهيم، ٢٠١٦، ٣٣).

ويوفر مدخل المنظمة المتعلمة وسيلة لزيادة القدرة على التنافس في الوقت التي تواجه فيه المنظمات منافسات عالية وتغير سريع في العولمة مما يؤدي إلى قدرة المنظمة على الاستمرار في التعلم وتحسين في الأداء (Demers, 2009, 7).



مشكلة البحث:

تشير التقارير والدراسات إلى وجود العديد من السلبيات التي يعاني منها واقع إدارة المدرسة الثانوية الفنية في مصر، حيث يشير التقرير المصري إلى أن هناك سلبيات لوضع استراتيجية شاملة للتعليم والتدريب التقني والمهني مثل: نقص التمويل، مقاومة المؤسسات القائمة، وغياب الحوكمة (Stanley, Adubra, & Chakrun, 2014, 30).

أشارت العديد من الدراسات على ضرورة تحول المدارس والجامعات إلى منظمات متعلمة لما تتمتع به من سمات أهمها: (وضوح في الأهداف والرؤية، التعلم بشكل متواصل، تعزيز القدرة على مواجهة التطورات المعرفية والتكنولوجية والدخول للمنافسة العالمية، التطوير الذاتي المتواصل للمنظمة ككل، اكتساب ونقل المعلومات إلى جميع المستويات الإدارية، التركيز على الأنشطة المرتبطة بتدريب أفراد المنظمة، وغيرها (عطاري، عيسان، ٢٠٠٣، ٩٣ - ٩٦).

كما أشارت بعض أدبيات الإدارة مثل دراسة توماس والين Thomas & Allen لعدد من المبررات التي تؤدي إلى التنافس في تبني مفاهيم المنظمات المتعلمة وخصائصها ومن ثم تطبيقها والحفاظ عليها في مختلف اتجاهات التطوير (Thomas, & Allen, 2006, 123).

ومما سبق، يمكن عرض مشكلة البحث في السؤال الرئيس التالي:

ما واقع أداء إدارة المدارس الثانوية الفنية بشمال سيناء في ضوء المنظمة المتعلمة ؟

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلي تحقيق ما يلي :

١- تعرف الواقع النظري لإدارة المدرسة الثانوية الفنية في مصر .

٢- كشف وتشخيص واقع إدارة المدرسة الثانوية الفنية في محافظة شمال سيناء

في ضوء المنظمة المتعلمة.

أهمية البحث

يمكن عرض أهمية البحث على النحو التالي:



• يؤمل من هذا البحث أن يسهم في تبصير القيادات بوزارة التربية والتعليم باستخدام آليات وطرق جديدة في بناء متطلبات المنظمة المتعلمة بخصائصها وفوائدها ونماذجها المتعددة.

حدود الدراسة:

الحدود البشرية، اقتصرت الدراسة على عينة من العاملين بالمدارس الثانوية الفنية بشمال سيناء.

الحدود المكانية، اقتصر البحث علي المدارس الثانوية الفنية نظام الثلاث والخمس سنوات بالإدارات التعليمية الست بمحافظة شمال سيناء.

الحدود الزمانية، تم التطبيق في الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي ٢٠٢١ - ٢٠٢٢م.

منهج البحث وأداته : استخدم البحث الحالي المنهج الوصفي والذي يهدف

إلى وصفٍ لمتغيرات البحث من خلال جمع البيانات الكميّة اللازمة وتحليلها وتوظيفها لاختبار فروض البحث.

إجراءات البحث:

١- إعداد الإطار النظري للبحث بعد الاطلاع على نتائج الدراسات والبحوث السابقة

والأدبيات ذات الصلة بموضوع البحث الحالي وتوضيح أوجه الاستفادة منها.

٢- إعداد أدوات البحث المتمثلة في الاستبانة المكونة من أربعة محاور رئيسية.

٣- تطبيق أدوات البحث على عينة البحث الأساسية.

٤- إجراء المعالجات الإحصائية للتحقق من صحة الفروض.

٥- مناقشة نتائج البحث وتفسيرها في ضوء الإطار النظري والبحوث السابقة.

تقديم توصيات ومقترحات في ضوء نتائج البحث.

مصطلحات البحث:

يتضمن البحث المصطلحات الرئيسية التالية :

أ - المنظمة المتعلمة (learning organization):



منظمات يعمل فيها الأفراد باستمرار على زيادة قدراتهم في تحقيق النتائج التي يرغبونها بدقة، والتي يتم فيها مساندة وتشجيع وجود نماذج تفكير جديدة وشاملة، ويطلق فيها المجال لطموحات الجماعة والتعلم من بعضهم كمجموعات (Senge, 2006, 55).

كما تعرف بأنها منظمة طورت القدرة على التكيف والتغير المستمر، لأن جميع أعضائها يقومون بدور فاعل في تحديد وحل القضايا المختلفة المرتبطة بالعمل (نجم، ٢٠٠٤، ١٤٣).

ويعرفها الباحث إجرائياً بأنها المنظمة التي لديها مهارة في إنشاء ونقل المعرفة وتحسن الأداء بما يعكس المعرفة والرؤى الجديدة في المدرسة من خلال التدريب، ولا يقتصر على مستوى نقل المعرفة وفهمها بل على تقويم الأداء من خلال التدريب لتحسن الأداء في المدرسة.

إدارة المدرسة:

ويقصد بإدارة المدرسة أنها العملية التي يتم بمقتضاها تنفيذ السياسة التعليمية، ويقوم علي رأسها مدير أصبح مكلفاً بجميع الأعمال الفنية والإدارية، وتطوير العمل ومتابعة جميع الأنشطة المدرسية والثقافية والاجتماعية والرياضية والإشراف علي تنفيذ البرامج (حسين، ٢٠٠٨، ١٩٥).

التعليم الفني Technical Education

حددت منظمة اليونيسكو مفهوم التعليم الفني بأنه ذلك الجانب من التعليم الذي يشمل جميع ميادين العملية التربوية، ويتضمن ذلك دراسة التقنيات والعلوم المرتبطة بالتربية على اختلافها، واكتساب المهارات والاتجاهات والمعارف المتسمة بالطابع العملي في القطاعات الاقتصادية والاجتماعية كافة (Stanley, Adubra, & Chakrun, 2014, 13).

ويعرف الباحث التعليم الفني بأنه نوع من التعليم النظامي في مستوى التعليم الثانوي، يتضمن إعداداً تربوياً وإكساب معارف ومهارات وقدرات مهنية، ويهدف إلي تخريج عمال ماهرين لتحقيق التنافسية على المستوى المحلي والدولي.



الإطار النظري:

المنظمة المتعلمة (مفهومها - فلسفتها - أهدافها وأهميتها):

يري (Drejer, 2000, 206) أنّ المنظمة المتعلمة هي التي تعمل باستمرار على زيادة قدراتها وطاقاتها لتشكيل المستقبل الذي ترغب في تحقيقه، فهي منظمة ذات فلسفة تتنبأ بالتغيير وتستعد له وتستجيب لمتطلباته، وأنها تسعى لاكتساب قدرات تمكنها من التعامل مع التعقيد والغموض، اعتمادًا على قدرات العاملين في تحقيق النتائج التي ترغب المنظمة في تحقيقها ، وتوسع المنظمة المتعلمة إلى منح العاملين قدرًا من المرونة والحرية في التفكير ، مما ينشر عندهم الدافع والطموح للعمل سويًا لابتكار نماذج وطرق جديدة في التفكير.

كما يري كل من (Whittington, & Dewar, 2004, 265) المنظمة المتعلمة بأنها زيادة قدرات المؤسسة على التنبؤ والتكيف والتحول لتتلاءم مع طبيعة بيئتها السريعة التغيير، بينما تركز (أبو بكر، ٢٠٠٠، ٧٣) في تعريفها للمنظمة المتعلمة علي أنها منظمة تمتلك مهارات تنظيمية تمكنها من اكتساب المعرفة الجديدة ونقلها. وأشار (Marquardt, 2002, 12) إلي أن المنظمة المتعلمة هي التي تعمل إدارتها باستمرار على تحسين قدرتها على إدارة واستخدام المعرفة، وتمكين الأفراد من التعلم داخل وخارج المنظمة، واستخدام التقنية المناسبة لتنظيم التعلم والإنتاج.

فلسفة المنظمة المتعلمة :

مما سبق يتضح أن المنظمة المتعلمة تتبنى فلسفة وقيماً وثقافة مختلفة عن تلك السائدة

في المنظمات التقليدية، والتي يمكن إبرازها فيما يلي: (الحمادي، ٢٠٢١، ١٧٠)

١- أن الكل أهم من الجزء وأن الحدود الفاصلة بين الأجزاء قليلة؛ ليسمح ذلك بحرية تدفق الأشخاص والمعلومات والأفكار؛ من خلال التنسيق والتعلم المستمر.



- ٢- تحرص المنظمة المتعلمة علي قيم العدالة والمساواة بين الأفراد كعنصر جوهري في ثقافتها، وهو ما يؤكد علي تعامل الجميع بعناية واحترام.
- ٣- يوفر المناخ التنظيمي داخل المنظمة نوعاً من الاستقرار والأمن والطمأنينة للعاملين.
- ٤- ثقافة المنظمة تشجع علي اتخاذ وقبول المخاطرة والتحسين والتغيير؛ فالقيمة الأساسية للمنظمة المتعلمة تكمن في إتاحة الفرصة للإبداع والتحسين والمكافأة عليها.
- ٥- التعزيز الإيجابي للأفراد المبدعين، وتهيئة الظروف لمزيد من التعاون بين الأفراد.
- ٦- الصراحة والوضوح والشفافية في جميع جوانب العمل داخل المنظمة.
- ٧- توفير فرص التعليم المستمر، والأخذ بمفاهيم العمل الجماعي والمشارك.
- ٨- قبول التغيير باعتباره حقيقة، والسعي لتحقيق التميز في جميع جوانب العمل.
- ٩- ربط المنظمة بالبيئة الخارجية المحيطة بها، والاستجابة للتغيرات التي تحدث بها.
- ١٠- وجود رؤية مشتركة بين جميع الأفراد داخل المنظمة، والسعي نحو تحقيق أهداف محددة.

أهداف المنظمة المتعلمة وأهميتها:

- تهدف المنظمة المتعلمة إلى: (قنديلجي، العلي، والعمري، ٢٠٢٢، ٣٣٤)
- أن يشعر العاملون فيها بأنهم يقدمون عملاً مهماً لصالحهم ولصالح وطنهم .
 - أن كل فرد فيها معني بتحسين قدراته الإبداعية .
 - أن يكون عمل الأفراد بجموعهم أكثر من عملهم منفصلين (التركيز علي فرق العمل).
 - أن يكون العاملون لديهم القدرة علي معرفة ماذا يحدث في كل المستويات الإدارية
 - أن يعامل كل فرد زميله في إطار من الاحترام والثقة فيما يقوله ويفعله .



- أن يكون الفرد لديه القدرة علي اتخاذ المخاطرة وخوض التجربة .
وتكمن أهمية المنظمة المتعلمة في التالي: (حرب، ٢٠١٨، ٣٠٥)
١- انتقال أثر التدريب، وتحسين أداء المنظمة.

٢- مساعدة المنظمة في تلبية متطلبات التغيير السريع في عالم اليوم.
٣- زيادة دافعية أعضاء المنظمة.
٤- القدرة على استثمار المعرفة.

تتكون المنظمة المتعلمة من ثلاثة عناصر وهي: (الذياب، ٢٠١٤، ١٦)

١. المفاهيم : وتشمل الأفكار والوسائل والتقنيات والأدوات التي تعتمد عليها عملية التعلم ، والتي بدورها تسهم في زياده قدرة العاملين علي الابتكار والتجديد .
٢. الإتقان :ويشمل المهارات والاستعدادات والقدرات والخبرات التي تنتج عن عملية التعلم وتكوّن اتجاهات إيجابية تظهر في شكل سلوكيات عملية.
٣. التواصل : ويشمل العلاقات والتفاعلات المتبادلة التي تركز على الحوار والتعاون وتبادل المعلومات وتغذيتها.

خصائص المنظمة المتعلمة

هناك العديد من الخصائص التي تميز المنظمة المتعلمة عن غيرها من المنظمات، ويتفق معظم علماء الإدارة والباحثين في التنظيم على أن السرعة في التعلم هي السمة الرئيسية التي تتصف بها المنظمة المتعلمة، وهي السمة الأساسية للتنافس بين المنظمات المعاصرة في عصر المعرفة، ويؤكد بعض الباحثين على ضرورة أن تمتلك المنظمة المتعلمة الخصائص الآتية: (حسين، ٢٠١٢، ٥٢)

- ١-توفير فرص مستمرة للتعلم.
- ٢- استخدام التعلم للوصول إلى تحقيق الأهداف.
- ٣- ربط الأداء الفردي بالأداء التنظيمي.
- ٤- تشجيع جميع العاملين على المشاركة في اتخاذ القرارات.
- ٥- الوعي المستمر بالتفاعل مع البيئة.



٦- استخدام التفكير التنظيمي في التعامل مع المواقف وحل المشكلات واتخاذ القرارات.

٧- تطوير واستحداث إجراءات وعمليات وخدمات جديدة بشكل سريع.

٨- نقل المعرفة بين أجزاء المنظمة وبين غيرها من المنظمات بسرعة وسهولة.

٩- الاستثمار في الموارد البشرية في جميع المستويات الإدارية بأقصى طاقة ممكنة.

١٠- استقطاب أفضل الطاقات البشرية المؤهلة.

دور المنظمة المتعلمة في تطوير إدارة المدرسة الثانوية الفنية:

تحفز المنظمة المتعلمة التعلم الفردي بين المعلمين ومنهم معلمو التعليم الثانوي الفني مما يساعد على بناء قدرات وكفاءات المعلمين، ويحقق نموهم وتطويرهم المهني، والمنظمة المتعلمة تدعم الطلاب ومنهم طلاب التعليم الثانوي الفني، وتحفزهم على استخدام التكنولوجيا الحديثة، مما يجعل العملية التعليمية شيقة، بالإضافة إلى أن المنظمة المتعلمة تُمكن المديرين ومنهم مديرو التعليم الثانوي الفني من تقديم مبادرات وممارسات من شأنها تقديم الدعم الملائم للبيئة المدرسية، مما يعزز البيئة الداخلية والخارجية للمدرسة، ويساعد على ربط جسور التعاون بين المدرسة والمنظمات الخارجية، والتي سوف تعود بالنفع على جميع أطراف المؤسسة التعليمية، ويحقق الأهداف المرجوة للمؤسسة التعليمية.

ويمكن تعزيز دور المنظمة المتعلمة من خلال عدة عمليات لإدارة المدرسة الثانوية

الفنية كما يلي :

أ - التوجيه:

يعرف التوجيه علي أنه الاتصال بالمرؤوسين و إرشادهم للعمل لتحقيق الأهداف المرغوبة (ابن ميرة، ٢٠٠٥، ٦٧)، ويشير التوجيه في المدارس الثانوية الفنية إلي مجموعة من الخبرات التعليمية المقدمة التي تساعد المدير والمعلم والطلاب علي تطوير مهارة الإدارة الذاتية التي تؤدي إلي خيارات وقرارات فعالة حول حياتهم (عابد، ٢٠١١، ٤٦).



ب - التدريب : يُعرف التدريب بأنه محاولات مخططة ومدروسة تقوم بها المنظمة من أجل توفير عملية تعلم مختلفة المعارف والمهارات والسلوكيات المتعلقة بوظائف الأفراد DeNisi, & Griffin, 2005, 45.

ج - تقويم الأداء :

أصبح التقويم لدى المختصين في الشأن التعليمي والتربوي له أهمية كبيرة بصفته جزء أساسي في العملية التعليمية ، فهو يساعد علي معرفة مدي تحقيق الأهداف التعليمية المرغوبة . كما يعد عملية تشخيصية علاجية؛ لتحديد جوانب القوة، وجوانب الضعف، في أداء المؤسسة ؛ من أجل تعزيز نقاط القوة وعلاج نقاط الضعف (محمود، ٢٠٠٩، ٥٢).

أداة الدراسة الميدانية:

استخدمت الدراسة الميدانية الاستبانة بغرض جمع البيانات من عينة الدراسة ومن ثم قام الباحث بتحكيم تلك الأداة، والتأكد من صلاحيتها بحساب معاملات الثبات، على النحو الآتي:

صدق أداة الدراسة: تم التأكد من صدق الاستبانة الظاهري، وصدق المحتوى من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة في مجال الدراسة؛ وبناء على آراء المحكمين وملاحظاتهم تم التعديل لبعض العبارات، وكذلك تم إضافة وحذف بعض العبارات بحيث أصبحت الاستبانة صالحة للتطبيق، وتتكون الاستبانة من ثلاث أبعاد، الأول: التوجيه ويضم (١١) عبارة ، والثاني: التدريب ويضم (٨) عبارة والثالث: تقويم الأداء ويضم (٩) عبارة.

وقد استخدمت الدراسة مقياس ليكرت Likert ثلاثي (متوافرة بدرجة كبيرة - متوافرة بدرجة متوسطة - متوافرة بدرجة قليلة) للتعرف على درجة التوافر والأهمية لكل عبارة من وجهة نظر عينة الدراسة.



ثبات أداة الدراسة

تم حساب الثبات Reliability بطريقة ألفا كرونباخ Cronbach's alpha

جدول (١) معاملات الثبات لأداة الدراسة

المحور	البُعد	قياس درجة التوافر		قياس درجة الأهمية	
		معامل الفا كرونباخ	مستوى الثبات	معامل الفا كرونباخ	مستوى الثبات
واقع أداء إدارة المدرسة الثانوية الفنية بمحافظة شمال سيناء في ضوء مدخل المنظمة المتعلمة	التوجيه	٠.٨٨	مرتفع	٠.٧٩	مرتفع
	التدريب	٠.٧٣			
	تقويم الأداء	٠.٩٧			
	إجمالي الاستبانة	٠.٩٨			

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الثبات لمحاور أداة الدراسة وأبعادها الفرعية جاءت جميعها مرتفعة، ويشير تحليل الثبات إلى الثبات الجيد للأداة، وبالتالي الثقة في نتائج الدراسة الميدانية وسلامة البناء عليها.

مجتمع وعينة الدراسة الميدانية:

في إطار أهداف الدراسة وحدودها فإن مجتمع الدراسة يتمثل في جميع المعلمين بمدارس التعليم الفني بشمال سيناء، ولتحديد حجم مجتمع الدراسة تم مراجعة مديرية التربية والتعليم بشمال سيناء، وتبين أن إجمالي حجم مجتمع الدراسة يبلغ (١٤٦٠) معلم ومعلمة في العام الدراسي ٢٠٢٣/٢٠٢٤، موزعين على الإدارات، وقد قام الباحث بتوزيع أداة الدراسة على مجتمع الدراسة المستهدف، مع مراعاة متغيرات وخصائص المجتمع، وحصل الباحث على (٣٢٠) ردًا مكتملاً، ويمكن وصف عينة الدراسة:

حسب متغير النوع: قد تضمنت (٢٠٢) من فئة ذكر بنسبة مئوية (٦٣.١٣%)، و (١١٨) من فئة أنثى بنسبة مئوية (٣٦.٨٨%):

حسب متغير المسمى الوظيفي: قد تضمنت (٢٨) من فئة معلم أول أ بنسبة مئوية (٨.٧٥%)، و (٢٢٠) من فئة معلم خبير بنسبة مئوية (٦٨.٧٥%)، و (٧٢) من فئة معلم كبير بنسبة مئوية (٢٢.٥%).

حسب متغير المؤهل الدراسي: قد تضمنت (٢٨) من فئة دراسات عليا بنسبة مئوية (٨.٧٥%)، و(٢٠٢) من فئة ليسانس/بكالوريوس بنسبة مئوية (٩١.٢٥%).

عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية:

يتم عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية من خلال عرض وتحليل النتائج الإجمالية لمحاور أداة الدراسة وأبعادها الفرعية، ومن ثم عرض وتحليل النتائج التفصيلية لكل بُعد من أبعاد أداة الدراسة، وكذلك دراسة الفروق في استجابات عينة الدراسة بحسب المتغيرات الأولية، كما يلي:

النتائج الإجمالية لواقع أداء إدارة المدرسة الثانوية الفنية بمحافظة شمال سيناء في ضوء مدخل المنظمة المتعلمة من وجهة نظر المعلمين

يوضح الجدول (٢) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة التوافر/ الأهمية المناظرة لاستجابات عينة الدراسة حول واقع أداء إدارة المدرسة الثانوية الفنية بمحافظة شمال سيناء في ضوء مدخل المنظمة المتعلمة من وجهة نظر المعلمين.

جدول (٢)

النتائج الإجمالية لواقع أداء إدارة المدرسة الثانوية الفنية بمحافظة شمال سيناء في

ضوء مدخل المنظمة المتعلمة من وجهة نظر المعلمين

المحور	البُعد	التوافر/ الأهمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر/ الأهمية	الفجوة النسبية (%)	الترتيب	قيمة التاء	الدلالة الإحصائية
واقع أداء إدارة المدرسة الثانوية الفنية بمحافظة شمال سيناء	التوجيه	التوافر	٢.٠٤	٠.٥٦	متوسطة	٢٨.٩٨	١	٢٤.٦١-	٠.٠٠
		الأهمية	٢.٩١	٠.٢٥	كبيرة				
المدرسة الثانوية الفنية بمحافظة شمال سيناء	التدريب	التوافر	٢.٤٩	٠.٣٣	متوسطة	١٢.٧٣	٣	٢٠.٠٠-	٠.٠٠
		الأهمية	٢.٨٨	٠.١٩	كبيرة				
المدرسة الثانوية الفنية بمحافظة شمال سيناء	تقويم الأداء	التوافر	٢.١٦	٠.٣٦	متوسطة	٢٤.٤٨	٢	٣١.٨٥-	٠.٠٠
		الأهمية	٢.٩٠	٠.٢٥	كبيرة				
إجمالي واقع التوافر			٢.٢٧	٠.٣١	متوسطة	٢٠.٧٤	-	٣٣.٢٩-	٠.٠٠



المحور	البُعد	التوافر/ الأهمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر/ الأهمية	الفجوة النسبية (%)	الترتيب قيمة التاء	الدلالة الإحصائية
في ضوء مدخل المنظمة المتعلمة من وجهة نظر المعلمين	إدارة المدرسة الثانوية الفنية	الأهمية	٢.٨٩	٠.١٩	كبيرة			

يتضح من النتائج بالجدول السابق، ما يلي:

جاءت درجة التوافر لإجمالي واقع أداء إدارة المدرسة الثانوية الفنية بمحافظة شمال سيناء في ضوء مدخل المنظمة المتعلمة من وجهة نظر المعلمين "متوسطة" بمتوسط حسابي (٢.٢٧)، بينما جاءت درجة الأهمية "كبيرة" بمتوسط حسابي (٢.٨٩)، وقد بلغت قيمة التاء (٣٣.٢٩) بما يشير إلى أنه يوجد فرق معنوي عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين متوسطي درجة التوافر والأهمية، حيث بلغت الفجوة النسبية بين التوافر والأهمية (٢٠.٧٤%)، تعني من وجهة نظر أفراد العينة حاجة المدارس الثانوية الفنية الشديدة للعبارات الواردة بكل بعد من أبعاد واقع إعداد القيادات التعليمية، حيث يرون ضرورة وأهمية معرفتهم المتزايدة من المعلومات الأكاديمية، والالتزام بالقوانين واللوائح والقرارات والتعليمات، مما يعزز من أهميتها ولذلك جاءت بمستوى موافقة "كبيرة".

جاءت قيمة التاء دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين متوسطي درجة التوافر والأهمية لكافة أبعاد واقع أداء إدارة المدرسة الثانوية الفنية بمحافظة شمال سيناء في ضوء مدخل المنظمة المتعلمة، كما يوجد تفاوت في مقدار الفجوة النسبية، حيث جاء بُعد التوجيه في المرتبة الأولى بفجوة نسبية قدرها (٢٨.٩٨%)، يليه بُعد تقويم الأداء في المرتبة الثانية بفجوة نسبية قدرها (٢٤.٤٨%)، يليه بُعد التدريب في المرتبة الثالثة بفجوة نسبية قدرها (١٢.٧٣%). فإن أفراد العينة يرون أن



هناك حاجة كبيرة للعبارة الواردة لكل بعد من أبعاد واقع أداء إدارة المدرسة الثانوية الفنية بمحافظة شمال سيناء في ضوء مدخل المنظمة المتعلمة ويعزى ذلك إلى قصور الاطلاع لدى المدارس الثانوية الفنية بشمال سيناء على كل ما هو جديد وقلة ابتكار ممارسات المنظمات المتعلمة وربطها بنظم إدارة المدارس الثانوية الفنية، واعتمادها في تطوير أداء إدارة المدارس الثانوية الفنية بشمال سيناء.

النتائج التفصيلية لواقع أداء إدارة المدرسة الثانوية الفنية بمحافظة شمال سيناء في ضوء مدخل المنظمة المتعلمة:

يمكن عرض نتائج كل بُعد من أبعاد واقع أداء إدارة المدرسة الثانوية الفنية بمحافظة شمال سيناء في ضوء مدخل المنظمة المتعلمة على النحو الآتي:

البُعد الأول: التوجيه

يوضح الجدول التالي (٣) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب العبارات، بحسب استجابات عينة الدراسة على عبارات بُعد التوجيه

جدول (٣)

نتائج استجابات عينة الدراسة على عبارات بُعد التوجيه

م	العبارة	التوافر/ الأهمية	الاستجابات						الانحراف المعياري	الفجوة النسبية (%)	الترتيب
			كبيرة		متوسطة		قليلة				
			ك	%	ك	%	ك	%			
١	التوافر	١١٤	٣٥.٦٣	١٤٠	٤٣.٧٥	٦٦	٢٠.٦٣	٢.١٥	٠.٧٤	٢٥.٢١	٧
		٢٩٢	٩١.٢٥	٢٦	٨.١٣	٢	٠.٦٣	٢.٩١	٠.٣١		
٢	التوافر	١١٢	٣٥.٠٠	١٣٦	٤٢.٥٠	٧٢	٢٢.٥٠	٢.١٣	٠.٧٥	٢٦.٠٤	٦
		٢٩٢	٩١.٢٥	٢٦	٨.١٣	٢	٠.٦٣	٢.٩١	٠.٣١		
٣	التوافر	٨٨	٢٧.٥٠	٩٨	٣٠.٦٣	١٣٤	٤١.٨٨	١.٨٦	٠.٨٢	٣٦.٢٥	٤
		٣٠٢	٩٤.٣٨	١٨	٥.٦٣	٠	٠.٠٠	٢.٩٤	٠.٢٣		
٤	التوافر	٥٠	١٥.٦٣	١١٨	٣٦.٨٨	١٥٢	٤٧.٥٠	١.٦٨	٠.٧٣	٤١.٠٤	١
		٢٩٤	٩١.٨٨	٢٤	٧.٥٠	٢	٠.٦٣	٢.٩١	٠.٣٠		
٥	التوافر	٤٢	١٣.١٣	١٢٦	٣٩.٣٨	١٥٢	٤٧.٥٠	١.٦٦	٠.٧٠	٤١.٠٤	٢
		٢٨٤	٨٨.٧٥	٣٦	١١.٢٥	٠	٠.٠٠	٢.٨٩	٠.٣٢		
٦	التوافر	٧٢	٢٢.٥٠	١١٤	٣٥.٦٣	١٣٤	٤١.٨٨	١.٨١	٠.٧٨	٣٦.٤٦	٣
		٢٨٨	٩٠.٠٠	٣٢	١٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٢.٩٠	٠.٣٠		
٧	التوافر	١٠٢	٣١.٨٨	١٧٦	٥٥.٠٠	٤٢	١٣.١٣	٢.١٩	٠.٦٥	٢٤.٣٨	٨
		٢٩٤	٩١.٨٨	٢٦	٨.١٣	٠	٠.٠٠	٢.٩٢	٠.٢٧		

الترتيب	الفجوة النسبية (%)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						التوافر/ الأهمية	العبرة	م
				قليلة		متوسطة		كبيرة				
				%	ك	%	ك	%	ك			
٩	٢٢.٩٢	٠.٦٢	٢.٢٣	١٠.٦٣	٣٤	٥٦.٢٥	١٨٠	٣٣.١٣	١٠٦	التوافر	٨	
				١.٢٥	٤	٦.٢٥	٢٠	٩٢.٥٠	٢٩٦	الأهمية		
٥	٢٩.١٧	٠.٦٠	٢.٠٣	١٦.٨٨	٥٤	٦٣.٧٥	٢٠٤	١٩.٣٨	٦٢	التوافر	٩	
				١.٢٥	٤	٧.٥٠	٢٤	٩١.٢٥	٢٩٢	الأهمية		
١٠	٢١.٤٦	٠.٥٧	٢.٢٣	٧.٥٠	٢٤	٦١.٨٨	١٩٨	٣٠.٦٣	٩٨	التوافر	١٠	
				١.٢٥	٤	١٠.٠٠	٣٢	٨٨.٧٥	٢٨٤	الأهمية		
١١	١٤.٧٩	٠.٦٣	٢.٤٥	٧.٥٠	٢٤	٤٠.٠٠	١٢٨	٥٢.٥٠	١٦٨	التوافر	١١	
				١.٢٥	٤	٨.١٣	٢٦	٩٠.٦٣	٢٩٠	الأهمية		
-	٢٨.٩٨	٠.٥٦	٢.٠٤	إجمالي توافر التوجيه								
		٠.٢٥	٢.٩١	إجمالي أهمية التوجيه								

يتضح من الجدول (٣) أن درجة التوافر لإجمالي بُعد التوجيه تقع في مستوى "متوسطة" بمتوسط حسابي (٢.٠٤)، بينما جاءت درجة الأهمية "كبيرة" بمتوسط حسابي (٢.٩١)، حيث بلغت الفجوة النسبية بين التوافر والأهمية (٢٨.٩٨%)، وبترتيب العبارات تنازليا بحسب الفجوة النسبية بين متوسطي درجتي التوافر والأهمية يلاحظ إنها جاءت بالترتيب التالي:

- جاءت العبارة رقم (٤) والتي تنص على "تطبيق آليات متعددة لتوجيه العاملين، من خلال: الندوات، الاجتماعات" بفجوة نسبية (٤١.٠٤%)، ويرجع الباحث ذلك إلى إغفال الإدارة عن عقد الندوات والاجتماعات بصفة دورية مما يؤثر ذلك سلباً على أداء المدرسة.
- جاءت العبارة رقم (٥) والتي تنص على "توفير البرامج التدريبية التي تلبى الاحتياجات التدريبية للعاملين" بفجوة نسبية (٤١.٠٤%)، ويرجع الباحث ذلك إلى عدم اهتمام الإدارة بالبرامج التدريبية التي تلبى الاحتياجات التدريبية للعاملين.
- جاءت العبارة رقم (٦) والتي تنص على "تعزيز الاتجاهات الإيجابية لدى العاملين نحو المدرسة" بفجوة نسبية (٣٦.٤٦%)، ويرجع الباحث ذلك إلى عدم الترابط والتعاون الجيد بين العاملين بالمدرسة.
- جاءت العبارة رقم (٣) والتي تنص على "نشر المعلومات المرتبطة بالعاملين للاستفادة منها" بفجوة نسبية (٣٦.٢٥%)، ويرجع الباحث ذلك إلى عدم توزيع

- العمل من قبل إدارة المدرسة وإسناد نشر المعلومات المرتبطة بالعاملين للاستفادة منها لأحد العاملين بالمدرسة.
- جاءت العبارة رقم (٩) والتي تنص على "تطبيق نظاماً فعالاً للحوافز المعنوية للعاملين على التميز في الأداء" بفجوة نسبية (٢٩.١٧%)، ويرجع الباحث ذلك إلى عدم التقدير الجيد للعاملين بالمدرسة.
 - جاءت العبارة رقم (٢) والتي تنص على "مناقشة الأخطاء التي قد تحدث بهدف التعلم منها" بفجوة نسبية (٢٦.٠٤%)، ويرجع الباحث ذلك إلي عدم عقد اجتماعات بصفة دورية لمناقشة تلك الأخطاء .
 - جاءت العبارة رقم (١) والتي تنص على "إعداد قاعدة بيانات لجميع العاملين وتحديثها باستمرار" بفجوة نسبية (٢٤.٣٨%)، ويرجع الباحث ذلك إلي عدم إدراك إدارة المدرسة بأهمية إعداد قاعدة بيانات لجميع العاملين وتحديثها باستمرار.
 - جاءت العبارة رقم (٧) والتي تنص على "إتاحة الوقت الذي يسمح بمشاركة العاملين في مناقشة الأمور المتعلقة بالأداء" بفجوة نسبية (٢٤.٣٨%)، ويرجع الباحث ذلك إلي وجود فجوة بين الإدارة والعاملين بالمدرسة.
 - جاءت العبارة رقم (٨) والتي تنص على "توفير قنوات اتصال متعددة تساعد المعلمين للتعلم من بعضهم البعض" بفجوة نسبية (٢٢.٩٢%)، ويرجع الباحث ذلك إلى الافتقار لروح التعاون بالمدرسة.
 - جاءت العبارة رقم (١٠) والتي تنص على "حث المعلمين على تبادل الخبرات مع المؤسسات التعليمية الأخرى" بفجوة نسبية (٢١.٤٦%)، ويرجع الباحث ذلك إلي عدم الترابط والتعاون الجيد بين العاملين بالمدرسة.
 - جاءت العبارة رقم (١١) والتي تنص على "توظيف نتائج تقييم المعلمين في تطوير أدائهم" بفجوة نسبية (١٤.٧٩%)، ويرجع الباحث ذلك إلي الإدارة المدرسية تخاف أن تتدخل بشكل كبير بحيث لا ينتج عكس ما تريد فينتج مثلاً الصراع بدلاً من التطوير.



وتشير هذه النتائج إلى أن متوسط درجة الأهمية في عبارات البعد الأول (التوجيه) ٢.٩١، وبمتوسط الفجوة النسبية ٢٨.٩٨%، وقد يعزى ذلك وفقاً لرايهم الوارد في عينة البحث حيث يُدركون أن الإدارة لا تعقد اجتماعات بصفة دورية لمناقشة الأخطاء، عدم الترابط والتعاون الجيد بين العاملين بالمدرسة، وعدم الترابط والتعاون الجيد بين العاملين بالمدرسة.

البُعد الثاني: التدريب

يوضح الجدول (٤) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب العبارات، بحسب استجابات عينة الدراسة على عبارات بُعد التدريب.

جدول (٤)

نتائج استجابات عينة الدراسة على عبارات بُعد التدريب

الترتيب	الفجوة النسبية (%)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						التوافر/ الأهمية	العبرة	م
				قليلة		متوسطة		كبيرة				
				%	ك	%	ك	%	ك			
٧	١٦.٤٦	٠.٥٩	٢.٤٣	٥.٠٠	١٦	٤٧.٥٠	١٥٢	٤٧.٥٠	١٥٢	التوافر	١	
		٠.٣٢	٢.٩٢	١.٢٥	٤	٥.٦٣	١٨	٩٣.١٣	٢٩٨	الأهمية		
٢	٢٧.٩٢	٠.٥٠	٢.٠٦	١٠.٠٠	٣٢	٧٤.٣٨	٢٣٨	١٥.٦٣	٥٠	التوافر	٢	
		٠.٣٣	٢.٨٩	٠.٦٣	٢	٩.٣٨	٣٠	٩٠.٠٠	٢٨٨	الأهمية		
٣	٢٦.٤٦	٠.٦١	٢.٠٦	١٥.٦٣	٥٠	٦٢.٥٠	٢٠٠	٢١.٨٨	٧٠	التوافر	٣	
		٠.٣٩	٢.٨٦	١.٢٥	٤	١١.٨٨	٣٨	٨٦.٨٨	٢٧٨	الأهمية		
٨	١٢.٢٩	٠.٥٧	٢.٥٤	٣.٧٥	١٢	٣٨.١٣	١٢٢	٥٨.١٣	١٨٦	التوافر	٤	
		٠.٢٨	٢.٩١	٠.٠٠	٠	٨.٧٥	٢٨	٩١.٢٥	٢٩٢	الأهمية		
٥	٢٥.٤٢	٠.٥١	٢.١٨	٥.٦٣	١٨	٧١.٢٥	٢٢٨	٢٣.١٣	٧٤	التوافر	٥	
		٠.٢٧	٢.٩٤	٠.٦٣	٢	٥.٠٠	١٦	٩٤.٣٨	٣٠٢	الأهمية		
٤	٢٦.٢٥	٠.٤٧	٢.١١	٦.٢٥	٢٠	٧٦.٨٨	٢٤٦	١٦.٨٨	٥٤	التوافر	٦	
		٠.٣٣	٢.٨٩	٠.٦٣	٢	٩.٣٨	٣٠	٩٠.٠٠	٢٨٨	الأهمية		
٦	٢٠.٨٣	٠.٥٧	٢.٢٤	٦.٨٨	٢٢	٦٢.٥٠	٢٠٠	٣٠.٦٣	٩٨	التوافر	٧	
		٠.٣٨	٢.٨٦	١.٢٥	٤	١١.٢٥	٣٦	٨٧.٥٠	٢٨٠	الأهمية		
١	٤٠.٢١	٠.٧٤	١.٧٠	٤٦.٨٨	١٥٠	٣٦.٢٥	١١٦	١٦.٨٨	٥٤	التوافر	٨	
		٠.٢٩	٢.٩١	٠.٠٠	٠	٩.٣٨	٣٠	٩٠.٦٣	٢٩٠	الأهمية		
-	٢٤.٤٨	٠.٣٦	٢.١٦	إجمالي توافر التدريب								
-		٠.٢٥	٢.٩٠	إجمالي أهمية التدريب								

يتضح من الجدول (٤) أن درجة التوافر لإجمالي بُعد التدريب "متوسطة" بمتوسط حسابي (٢.١٦)، بينما جاءت درجة الأهمية "كبيرة" بمتوسط حسابي (٢.٩٠)، حيث بلغت الفجوة النسبية بين التوافر والأهمية (٢٤.٤٨%)، وبترتيب العبارات تنازلياً بحسب الفجوة النسبية بين متوسطي درجتي التوافر والأهمية يلاحظ إنها جاءت بالترتيب التالي:

- جاءت العبارة رقم (٨) والتي تنص على "يتبادل العاملین الأفكار والخبرات مع المناظرین لهم بالمؤسسات الأخرى" بفجوة نسبية (٤٠.٢١%)، ويرجع الباحث ذلك إلى عدم رغبة العاملين في إتقان الجوانب الإدارية وخصوصاً المعلمين.
- جاءت العبارة رقم (٢) والتي تنص على "مساعدة الطالب لمعرفة احتمالات لفرص العمل بعد الحصول على الدبلوم" بفجوة نسبية (٢٧.٩٢%)، ويرجع الباحث ذلك إلى عدم الربط بين الإدارة وحياة الطالب داخل المدرسة.
- جاءت العبارة رقم (٣) والتي تنص على "الربط بين المادة العلمية والبيئة في تدريس المادة" بفجوة نسبية (٢٦.٤٦%)، ويرجع الباحث ذلك إلى عدم استخدام المعلمين للاستراتيجيات الحديثة في التدريس مثل التعلم النشط أو غيرها.
- جاءت العبارة رقم (٦) والتي تنص على "اختيار العاملين البرنامج التدريبي الذي يلي احتياجاتهم" بفجوة نسبية (٢٦.٢٥%)، ويرجع الباحث ذلك إلى عدم رغبة العاملين في التدريب بسبب بُعد البرامج التدريبية عن الاحتياجات الفعلية للعاملين، وتكرار البرامج التدريبية المقدمة للعاملين.
- جاءت العبارة رقم (٥) والتي تنص على "تشجيع العاملين علي حب الاطلاع والبحث بهدف التعلم" بفجوة نسبية (٢٥.٤٢%)، ويرجع الباحث ذلك إلى عدم اهتمام الإدارة بتشجيع العاملين على الاطلاع والبحث، وذلك قد يكون بسبب أن الإدارة نفسها لا تهتم بالاطلاع والبحث.
- جاءت العبارة رقم (٧) والتي تنص على "توفير فرص للتدريب داخل المدرسة وخارجها" بفجوة نسبية (٢٠.٨٣%)، ويرجع الباحث ذلك إلي عدم اهتمام الإدارة بالتدريب، أو نفور العاملين من التدريب.

• جاءت العبارة رقم (١) والتي تنص على "توفر المدرسة فرص التطبيق العملي في المصانع، الشركات، المزارع، الأعمال الحرة" بفجوة نسبية (١٦.٤٦%)، ويرجع الباحث ذلك إلى بُعد المسافة بين المدرسة والمصانع، الشركات، المزارع، أو عدم اهتمام الإدارة بذلك.

• جاءت العبارة رقم (٤) والتي تنص على "إتاحة الفرصة للعاملين للتعبير عن أفكارهم بحرية" بفجوة نسبية (١٢.٢٩%)، ويرجع الباحث ذلك إلى أن النظام السائد بالمدرسة يعتمد على الفوضى وعدم الاستقرار على رأي معين.

وتشير هذه النتائج إلى أن درجة الأهمية في عبارات البعد الثاني (التدريب) جاءت بمستوى موافقة "كبيرة"، وقد يعزى ذلك وفقاً لرأي عينة البحث، حيث ضرورة الاستعانة بالخبراء والمتخصصين لتدريب القيادات التعليمية بمحافظة شمال سيناء واحتواء البرامج التدريبية على الأدوار ومسئوليات القيادة وكافة الإمكانيات المادية والبشرية اللازمة لتدريب وتجهيزها، وإتاحة الفرصة للمتدربين لإبداء آرائهم في برامج التدريب، وتدريبهم في ضوء متطلبات العصر الرقمي، مما يعزز من أهمية إدراك إدارة المدارس الثانوية الفنية لأهميتها.

البُعد الثالث: تقويم الأداء

يوضح الجدول (٥) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب العبارات، بحسب استجابات عينة الدراسة على عبارات بُعد تقويم الأداء

جدول (٥)

نتائج استجابات عينة الدراسة على عبارات بُعد تقويم الأداء

الترتيب	الفجوة النسبية (%)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						التوافر/ الأهمية	العبارة	م
				قليلة		متوسطة		كبيرة				
				ك	%	ك	%	ك	%			
٧	٣.٧٥	٠.٥٨	٢.٤٦	٤.٠٦	١٣	٤٥.٦٣	١٤٦	٥٠.٣١	١٦١	التوافر	١	
		٠.٥٠	٢.٥٨	٠.٠٠	٠	٤٢.٥٠	١٣٦	٥٧.٥٠	١٨٤	الأهمية		
٣	١٦.٤٦	٠.٦٠	٢.٤٢	٥.٦٣	١٨	٤٦.٨٨	١٥٠	٤٧.٥٠	١٥٢	التوافر	٢	
		٠.٢٨	٢.٩١	٠.٠٠	٠	٨.٧٥	٢٨	٩١.٢٥	٢٩٢	الأهمية		
٦	٨.٥٤	٠.٥٤	٢.٦١	٢.٥٠	٨	٣٣.٧٥	١٠٨	٦٣.٧٥	٢٠٤	التوافر	٣	

الترتيب	الفجوة النسبية (%)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						التوافر/ الأهمية	العبارة	م
				قليلة		متوسطة		كبيرة				
				%	ك	%	ك	%	ك			
		٠.٣٤	٢.٨٧	٠.٠٠	٠	١٣.١٣	٤٢	٨٦.٨٨	٢٧٨	الأهمية		
٥	١١.٨٨	٠.٥٢	٢.٥٦	١.٢٥	٤	٤١.٨٨	١٣٤	٥٦.٨٨	١٨٢	التوافر	٤	
		٠.٣٠	٢.٩١	٠.٦٣	٢	٧.٥٠	٢٤	٩١.٨٨	٢٩٤	الأهمية		
١	٢٨.٥٤	٠.٦٩	٢.٠٦	٢٠.٦٣	٦٦	٥٢.٥٠	١٦٨	٢٦.٨٨	٨٦	التوافر	٥	
		٠.٣٠	٢.٩٢	٠.٦٣	٢	٦.٨٨	٢٢	٩٢.٥٠	٢٩٦	الأهمية		
٩	٠.٨٣	٠.٣٣	٢.٨٩	٠.٦٣	٢	٩.٣٨	٣٠	٩٠.٠٠	٢٨٨	التوافر	٦	
		٠.٣٠	٢.٩٢	٠.٦٣	٢	٦.٨٨	٢٢	٩٢.٥٠	٢٩٦	الأهمية		
٤	١٢.٩٢	٠.٥٨	٢.٥٣	٤.٣٨	١٤	٣٨.١٣	١٢٢	٥٧.٥٠	١٨٤	التوافر	٧	
		٠.٢٧	٢.٩٢	٠.٠٠	٠	٨.١٣	٢٦	٩١.٨٨	٢٩٤	الأهمية		
٨	٣.٣٣	٠.٤٣	٢.٨٢	١.٨٨	٦	١٤.٣٨	٤٦	٨٣.٧٥	٢٦٨	التوافر	٨	
		٠.٢٧	٢.٩٢	٠.٠٠	٠	٨.١٣	٢٦	٩١.٨٨	٢٩٤	الأهمية		
٢	٢٨.٣٣	٠.٦٠	٢.٠٨	١٤.٣٨	٤٦	٦٣.١٣	٢٠٢	٢٢.٥٠	٧٢	التوافر	٩	
		٠.٣٠	٢.٩٣	١.٢٥	٤	٤.٣٨	١٤	٩٤.٣٨	٣٠٢	الأهمية		
-	١٢.٧٣	٠.٣٣	٢.٤٩							إجمالي توافر تقويم الأداء		
		٠.١٩	٢.٨٨							إجمالي أهمية تقويم الأداء		

يتضح من الجدول السابق أن درجة التوافر لإجمالي بُعد تقويم الأداء "متوسط" بمتوسط حسابي (٢.٤٩)، وجاءت درجة الأهمية "كبيرة" أيضاً بمتوسط حسابي (٢.٨٨)، حيث بلغت الفجوة النسبية بين التوافر والأهمية (١٢.٧٣%)، وبترتيب العبارات تنازلياً بحسب الفجوة النسبية بين متوسطي درجتي التوافر والأهمية يلاحظ إنها جاءت بالترتيب التالي:

- جاءت العبارة رقم (٥) والتي تنص على "تناقض نتائج تقويم الأداء مع العاملين بموضوعية" بفجوة نسبية (٢٨.٥٤%)، ويرجع الباحث ذلك إلى عدم معرفة العاملين لنتائج تقويمهم، أو لضيق الوقت لدي الإدارة.
- جاءت العبارة رقم (٩) والتي تنص على "تستعين بجهات خارجية لتقويم أداء العاملين بها" بفجوة نسبية (٢٨.٣٣%)، ويرجع الباحث ذلك إلى عدم تقدم المدرسة للجودة والاعتماد المؤسسي.
- جاءت العبارة رقم (٢) والتي تنص على "تطبق أدوات متنوعة لتقويم أداء العاملين بطريقة موضوعية" بفجوة نسبية (١٦.٤٦%)، ويرجع الباحث

ذلك إلى استخدام الإدارة لأداة تقييم واحدة فقط، دون الرجوع إلى باقي الأدوات مثل المقابلات الشخصية، كتابة التقارير.

• جاءت العبارة رقم (٧) والتي تنص على "تطبق الحوافز لتطوير أداء العاملين ومنها (المكافآت - شهادات التقدير)" بفجوة نسبية (١٢.٩٢%)، ويرجع الباحث ذلك إلى عدم الاهتمام بالجانب المعنوي للعاملين بالمدرسة.

• جاءت العبارة رقم (٤) والتي تنص على "تعلن العاملين بنتائج تقييم أدائهم" بفجوة نسبية (١١.٨٨%)، ويرجع الباحث ذلك إلى عدم تكليف الإدارة للوكيل التعليمي بإعلان العاملين بنتائج تقييم أدائهم.

• جاءت العبارة رقم (٣) والتي تنص على "توثق نتائج تقييم الأداء ورقياً وإلكترونياً" بفجوة نسبية (٨.٥٤%)، ويرجع الباحث ذلك إلى عدم اهتمام الإدارة بالتوثيق الإلكتروني.

• جاءت العبارة رقم (١) والتي تنص على "تضع القيادة معايير واضحة ومحددة لتقييم أداء العاملين بالمدرسة" بفجوة نسبية (٣.٧٥%)، ويرجع الباحث ذلك إلى عدم اهتمام الإدارة بالاستمارة الخاصة بتقييم الأداء.

• جاءت العبارة رقم (٨) والتي تنص على "تحفز المقصرين في عملهم للارتقاء بأدائهم" بفجوة نسبية (٣.٣٣%)، ويرجع الباحث ذلك إلى وجود فجوة بين الإدارة والعاملين.

• جاءت العبارة رقم (٦) والتي تنص على "تعاون العاملين لتصحيح مسار أدائهم بما يحقق أهداف العمل" بفجوة نسبية (٠.٨٣%)، ويرجع الباحث ذلك إلى عدم التعاون والترابط بين الإدارة والعاملين بالمدرسة.

وتشير هذه النتائج إلى أن درجة الأهمية في عبارات البعد الثالث (تقييم الأداء) ذات درجة كبيرة، وقد يعزى ذلك وفقاً لرأيهم الوارد في عينة البحث من المعلمين بالمدارس الثانوية الفنية بشمال سيناء وجود نظم محدودة للمكافآت من قبل إدارة المدرسة الثانوية الفنية للعاملين بها، عدم الربط بين ما يدرسه الطالب في المدرسة والمشكلات التي يعاني منها المجتمع المحيط يحتاج العاملون بالمدرسة



الثانوية الفنية إلى دعم ممارساتهم في مجال التقويم الذاتي وتحديد نقاط القوة والضعف الخاصة به.

وبالاستقراء للدراسة الميدانية لواقع إدارة المدرسة الثانوية الفنية بمحافظة شمال سيناء؛ فقد كشفت الدراسة في إطارها الميداني عن مجموعة من النتائج من أهمها ما يلي :

- أن الإدارة لا تلتزم بتوضيح رؤيتها ورسالتها وأهداف المدرسة للعاملين بها.
- عدم عقد الإدارة اجتماعات بصفة دورية لمناقشة الأخطاء التي قد تحدث بهدف التعلم منها.
- عدم توزيع العمل من قبل إدارة المدرسة وإسناد نشر المعلومات المرتبطة بالعاملين للاستفادة منها لأحد العاملين بالمدرسة.
- عدم اهتمام الإدارة البرامج التدريبية التي تلبى الاحتياجات التدريبية للعاملين.
- وجود فجوة بين الإدارة والعاملين بالمدرسة.
- تحتاج إدارة المدرسة الثانوية الفنية إلى مزيد من الواقعية في تحديد الرسالة والأهداف الخاصة بها بحيث تتوافق مع التوجه العام للمدرسة والمجتمع.
- قصور إدارة المدرسة الثانوية الفنية في التركيز على تعزيز ثقافة الحوار بين العاملين وإتاحة فرص للحوار البناء.
- قصور إدارة المدرسة الثانوية الفنية في تشجيع العمل الجماعي باعتباره من مصادر التنمية المهنية للعاملين بالمدرسة.
- تحتاج إدارة المدرسة الثانوية الفنية إلى مزيد من تفويض الصلاحيات الإدارية للمستويات الأقل في جوانب العمل الإداري لتسهيل العمل بداخلها.
- لا تفي قاعدة البيانات المتاحة للعاملين بالمدرسة بالغرض منها، مما يؤثر على سرعة إنجاز المهام حيث لا يتم استخدام تكنولوجيا المعلومات بفاعلية.
- محدودية ربط إدارة المدرسة الثانوية الفنية بين الموارد البشرية التي تمتلكها والأصول المادية بطريقة فاعلة حتى تنجح في تحقيق أهدافها التنظيمية.



- قصور إدارة المدرسة الثانوية الفنية في وضع نظام لقياس فجوات الأداء الخاصة بالعاملين يتم الاستفادة منها في التطوير.
- وجود نظم محدودة للمكافآت من قبل إدارة المدرسة الثانوية الفنية للعاملين بها.
- عدم الربط بين ما يدرسه الطالب في المدرسة والمشكلات التي يعاني منها المجتمع المحيط.
- يحتاج العاملون بالمدرسة الثانوية الفنية إلى دعم ممارساتهم في مجال التقويم الذاتي وتحديد نقاط القوة والضعف الخاصة به.

المراجع:

المراجع العربية:

- إبراهيم، محمد عبد المطلب (٢٠١٦). أداء وحدات التدريب والجودة بالمدارس الثانوية العامة بمصر في ضوء المنظمة المتعلمة : دراسة تقييمية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة مدينة السادات.
- ابن ميرة، أمّنة بواشري (٢٠٠٥). توجه القيادات العربية في ظل العولمة. دار الفكر الجامعي للنشر والتوزيع.
- أبو بكر، فاتن أحمد (٢٠٠٠). نظم الإدارة المفتوحة: ثورة الأعمال القادمة للقرن الحادي والعشرين. إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع.
- أحمد، عمرو مصطفى (٢٠١٥). تصور مقترح لدور الحضانات التكنولوجية في تطوير التعليم الفني الصناعي بمصر على ضوء تجارب بعض الدول. مجلة العلوم التربوية، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة، ٢٣(٤)، ١ - ٦١.
- أحمد، نعمات عبد الناصر (٢٠١٤). تطوير التعليم الفني والمهني العالي في مصر في ضوء خبرات بعض الدول (دراسة تحليلية مقارنة). مجلة البحث في التربية وعلم النفس، كلية التربية، جامعة المنيا، ٢٧(٢)، ج٢، ٤١٣ - ٤٨٧.
- أرناؤوط، أحمد إبراهيم سلمي (٢٠١٦). متطلبات التطوير التنظيمي بمديرية التربية والتعليم بشمال سيناء على ضوء خصائص المنظمة المتعلمة: دراسة ميدانية. مجلة الإدارة التربوية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، ١٠(١)، ١٧٧ - ٢٨٢.
- جوهر، صلاح الدين أحمد، غانم، أحمد، وجابر، جابر عبد الحميد (٢٠٠٣). تقويم الأداء المدرسي في عصر المعلومات. المؤتمر السنوي الحادي عشر، نظم تقويم الأداء المدرسي في الوطن العربي في عصر المعلومات، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، ٤٣ - ٨٤.

حرب، محمد خميس (٢٠١٨). تصور مقترح لتطوير أداء الأقسام الأكاديمية بالجامعات المصرية في ضوء مفهوم المنظمة المتعلمة. مجلة الإدارة التربوية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، ٢٠ (٢٠)، ٣٠٥ - ٣٨٩.

حسين، أسامه ماهر (٢٠١٢). تقويم خصائص المنظمة المتعلمة بالجامعات المصرية: الجامعات الخاصة - دراسة حالة، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، ٢٣ (٩١)، ٤٥ - ٩٨.

الحمادي، سارة بنت محمد بن قظيم (٢٠٢١). مدى تطبيق أبعاد المنظمة المتعلمة في المدارس الثانوية بمدينة الرياض. مجلة البحوث التربوية والنوعية، ٥ (٤)، ١٦٥ - ١٩٤.

الذياب، سعود بن ذياب (٢٠١٤). مدى توافر متطلبات المنظمة المتعلمة ومجالات تطبيقها بالكلية التقنية بالخرج. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية والإدارية، جامعة الأمير نايف للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.

سلامة عبد العظيم حسين (٢٠٠٨). اتجاهات حديثة في الإدارة المدرسية الفعالة. دار الفكر.

عطاري، عارف توفيق، وعيسان، صالحه عبد الله (٢٠٠٣). المدرسة المتعلمة بوصفها أحد بدائل التعلم الحديثة: التنظيم المنظمي للمدرسة في ضوء الخصائص التنظيمية المستقبلية. ندوة أنماط التعليم الحديثة ٢٩/٣ - ٢/٤/٢٠٠٣، (٣)، جامعة السلطان قابوس، مسقط، ٩٣-٩٦.

عطاري، عارف توفيق، وعيسان، صالحه عبد الله (٢٠٠٧) المدرسة كمنظمة متعلمة دراسة استطلاعية في بعض مدارس سلطنة عمان. المؤتمر الأول حول إدارة تنمية الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة، مركز الملكة رانيا للدراسات الأردنية وتنمية المجتمع، جامعة اليرموك، إربد.

عيسان، صالحه عبد الله، عطاري، عارف توفيق، والعاني، وجيهة ثابت (٢٠٠٧). اتجاهات حديثة في التربية. دار المسيرة.



- القمبري، سعيد (٢٠١٧). التعليم الفني وخدماته الطلابية من منظور عالمي. دار العلم والإيمان.
- قنديلجي، عامر إبراهيم، العلي، عبد الستار، والعمري، غسان عيسى (٢٠٢٢). المدخل إلي إدارة المعرفة. ط٤. دار الميسرة للنشر.
- محمد، أيمن عابد (٢٠١١). بعض متطلبات تطوير المعاهد الفنية الصناعية في ضوء التجربة اليابانية. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنصورة.
- محمود، حسين بشير (٢٠٠٩). الاعتماد للمؤسسات التعليمية مدخل لإصلاح التعليم. المؤتمر الدولي السابع - التعليم في مطلع الألفية الثالثة . الجودة - الإتاحة - التعلم مدى الحياة، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة.
- نجدات، عبد السلام (٢٠١٢). واقع نقل المعرفة والتشارك بها في ظل العولمة. المؤتمر العلمي الدولي، عولمة الإدارة في عصر المعرفة، جامعة الجنان، طرابلس، لبنان، من ١٥-١٧ ديسمبر.
- نجم، عبود نجم (٢٠٠٤). إدارة المعرفة (المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات). مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
- وزارة التربية والتعليم (٢٠١٨). الخطة الاستراتيجية للتعليم قبل الجامعي ٢٠١٤-٢٠٣٠م ، "التعليم المشروع القومي لمصر"، متاح علي <http://fany.Moe.gov.eg/Info/19> تم الاستدعاء بتاريخ ٢٠١٨/١٢/٨م.
- وهبي، السيد اسماعيل (٢٠٠١). بحث الفعل: تقويم جودة التعليم والتعلم. المؤتمر العربي الأول، الامتحانات والتقويم التربوية، رؤية مستقبلية، المركز القومي للامتحانات والتقويم، القاهرة.



المراجع الأجنبية:

- Balay, R. (2012). Effect of Learning Organization Perception to the Organizational Commitment: A Comparison between Private and Public University. *Educational sciences: Theory and practice*, 12(4), 2474-2486.
- Demers, D. L. (2009). *The relationship between perceptions of learning organization characteristics and firm performance*. The Pennsylvania State University.
- DeNisi, A. S., & Griffin, R. W. (2005). *Human resource management*. Dreamtech Press.
- Drejer, A. (2000). Organisational learning and competence development. *The learning organization*, 7(4), 206-220.
- Marquardt, M. J. (2002). Building the learning organization: Mastering the 5 elements for corporate learning. Nicholas Brealey Publishing.
- Senge, P. M. (2006). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Broadway Business. New York.
- Stanley, J., Adubra, E., & Chakroun, B. (2014). Technical and Vocational Teachers and Trainers in the Arab Region: A Review of Policies and Practices on Continuous Professional Development.
- Stanley, J., Adubra, E., & Chakroun, B. (2014). Technical and Vocational Teachers and Trainers in the Arab Region: A Review of Policies and Practices on Continuous Professional Development.
- Thomas, K., & Allen, S. (2006). The learning organisation: a meta-analysis of themes in literature. *The learning organization*, 13(2), 123-139..
- Whittington, D., & Dewar, T. (2004). A strategic approach to organisational learning. *Industrial and commercial training*, 36(7), 265-268.

رؤيتنا

أن نكون دورية علمية متميزة متخصصة في نشر المقالات والبحوث التربوية والنفسية. نسعى إلى التميز في نشر الفكر التربوي المتجدد والمعاصر، والإنتاج العلمي ذي الجودة العالية للباحثين في مجال: التربية وعلم النفس، بما يعكس متابعة المستجدات، ويحقق التواصل بين النظرية والتطبيق.

رسالتنا

نشر وتأسيس الثقافة العلمية بين المتخصصين في المعاهد والمؤسسات العلمية المناظرة والمختصين من التربويين في الميدان التربوي من المعلمين والقيادات التربوية والباحثين، والارتقاء بمستوى الأداء في مجال التدريس والبحث العلمي من خلال نشر الأبحاث المبتكرة وعرض الخبرات الإبداعية ذات الصلة بهذا المجال، وإيجاد قنوات للتواصل والتفاعل بين أهل التخصصات المختلفة في الميدان التربوي على المستوى المحلي، والعربي، والدولي، مع تأكيد التنوع والانفتاح والانضباط المنهجي، ومتابعة الاتجاهات العلمية والفكرية الحديثة في المجال التربوي ونقلها للأوساط التربوية في مستوياتها المختلفة بغرض المساهمة في صناعة المعرفة.

سياستنا

إتاحة فرص للنشر والتداول على المستويات المحلية، والإقليمية، والقومية، وذلك للإنتاج العلمي للباحثين على اختلاف درجاتهم وتخصصاتهم، وللتجارب الناجحة للممارسين في الميدان التربوي. والعمل على تنوع الإنتاج المنشور ليجمع بين الفكر والتنظير، والتجارب الفعلية والممارسات الأدائية. واتخاذ الإجراءات اللازمة، والتواصل مع الجهات المعنية لنقل المنشور من الأوراق إلى ميدان العمل. والحرص على الوضوح والمصداقية والتواصل الدائم مع الباحثين والمؤسسات والميدان التربوي.