

تنظيم المشاركة المجتمعية لمنسوبي كلية التربية جامعة الأزهر - بتفهننا
الأشراف - في التنمية المهنية للعاملين بالتعليم قبل الجامعي

إعداد:

د/ جلال حسن أحمد مجاهد

مدرس بكلية الخدمة الاجتماعية فصول تفهننا الأشراف – جامعة الأزهر

٢٠٢٥ م / ١٤٤٧ هـ

تنظيم المشاركة المجتمعية لمنسوبي كلية التربية جامعة الأزهر- بتفهننا الأشراف - في التنمية المهنية للعاملين بالتعليم قبل الجامعي

تنظيم المشاركة المجتمعية لمنسوبي كلية التربية جامعة الأزهر- بتفهننا الأشراف - في التنمية المهنية للعاملين بالتعليم قبل الجامعي

جلال حسن أحمد مجاهد

كلية الخدمة الاجتماعية فصول تفهننا الأشراف، جامعة الأزهر بالدقهلية، مصر.

البريد الإلكتروني: (galalmegahed@azhar.edu.eg)

ملخص البحث:

هَدَفَ البحث إلى دراسة تنظيم المشاركة المجتمعية لمنسوبي كلية التربية بتفهننا الأشراف جامعة الأزهر في التنمية المهنية للعاملين بالتعليم قبل الجامعي (القيادات الإدارية والمعلمين والأخصائيين والإداريين)، من خلال تحديد واقع المشاركة المجتمعية الفردية لمنسوبي الكلية وأشكالها ودوافعها ومعوقاتها، وتحديد مبررات التنظيم المؤسسي للمشاركة المجتمعية وآلياته ومعوقاته، وذلك انطلاقاً من المسؤولية الاجتماعية للكلية نحو خدمة المجتمع المحلي وتنميته عموماً، ونحو التنمية المهنية للعاملين بالمجال التعليمي خصوصاً، وينتهي البحث الراهن إلى نمط البحوث الوصفية التحليلية باستخدام منهج المسح الاجتماعي الشامل لمنسوبي كلية التربية بتفهننا الأشراف، وتطبيق استبانة الكترونية علي (جميع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بجميع الأقسام العلمية بالكلية)، ولقد توصل البحث إلى أن تنظيم المشاركة المجتمعية المؤسسية يعزز تحقيق الأهداف ويسهم في رفع كفاءة العاملين مهنيّاً، كما يعزز جودة التعليم، وأوصى البحث بإنشاء وحدات متخصصة داخل الكلية لتنسيق جهود المشاركة، وتنفيذ برامج تدريبية مستدامة بالشراكة مع المؤسسات التعليمية في البيئة المحلية.

الكلمات المفتاحية: المشاركة المجتمعية-تنظيم المشاركة-التنمية المهنية-كلية التربية-التعليم قبل الجامعي.

Organizing community participation for the employees of the Faculty of Education Al-Azhar University - in Tafahna-AL Ashraf - in the professional development of Pre-University Education Workers

Galal Hassan Ahmed Megahed

Faculty of Social Work, Tefna Al-Ashraf Classes, Al-Azhar University, Dakahlia, Egypt.

E-mail: (galalmegahed@azhar.edu.eg)

Abstract:

The purpose of the research was to study the organization of community participation of the employees of the Faculty of Education Al-Azhar University - in Tafahna-AL Ashraf - in the professional development of pre-university education workers (administrative leaders, teachers, specialists and administrators), by determining the reality of individual community participation of the faculty employees, its forms, motives and obstacles, and identifying the justifications for the institutional organization of community participation, its mechanisms and obstacles, based on the social responsibility of the faculty towards serving and developing the local community in general, and towards the professional development of workers in the educational field in particular. The current research belongs to the descriptive-analytical research style using the comprehensive social survey method for the employees of the College of Education in Tafahna Al-Ashraf, and the application of an electronic questionnaire to (all faculty members and assistant staff in all scientific departments in the college), and the research found that organizing institutional community participation enhances the achievement of goals and contributes to raising the efficiency of workers professionally, as well as enhancing the quality of education, and the research recommended the establishment of specialized units within the college to coordinate participation efforts, and the implementation of sustainable training programs in partnership with educational institutions in the Local environment.

Keywords: Community Participation-Organizing Participation-Professional Development- Faculty of Education-Pre-University Education.

تنظيم المشاركة المجتمعية لمنسوبي كلية التربية جامعة الأزهر- بتفهننا الأشراف - في التنمية المهنية للعاملين بالتعليم قبل الجامعي

مدخل إلى مشكلة البحث:

تمثل التنمية المستدامة إحدى المفاهيم والتوجهات التي ذاع انتشارها على مستوى العالم منذ تسعينيات القرن الماضي وبدايات القرن الحالي، وزاد الاهتمام بها في مصر منذ فبراير ٢٠١٦م، تزامناً مع وضع (استراتيجية التنمية المستدامة - رؤية مصر ٢٠٣٠م)، بأبعادها الثلاثة: البعد الاقتصادي، والبعد الاجتماعي، والبعد البيئي.

وقد اشتملت الرؤية في بُعدها الاجتماعي على محور خاص بالتعليم والتدريب، نظراً لأهمية التعليم - بمراحله المتعددة عموماً - في إحداث التنمية المستدامة، والأهمية الكبرى للتعليم الجامعي - على وجه الخصوص - في قيادة تلك التنمية؛ نظراً لما تمتلكه الجامعات من إمكانات وموارد بشرية وفنية لتحقيق وظائفها الأساسية المتمثلة في (التعليم والتدريب، البحث العلمي، وخدمة المجتمع) انطلاقاً من مسئوليتها تجاه تنمية مجتمعها المحلي في شتى المجالات.

واتساقاً مع تلك الرؤية فقد تطورت أعداد الجامعات في مصر بشكل ملحوظ خلال السنوات العشر الماضية ٢٠١٤-٢٠٢٤م فأصبحت ١٠٨ جامعة في ٢٠٢٤م بعد أن كانت ٤٩ جامعة خلال العام ٢٠١٤م، منها الحكومية والأهلية والخاصة والتكنولوجية والاتفاقيات الإطارية والدولية بالإضافة إلى المعاهد العليا والمتوسطة، موزعة على جميع الأقاليم الجغرافية لجمهورية مصر العربية، إضافةً إلى أحد عشر مركزاً بحثياً يتبع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (الهيئة العامة للاستعلامات - وزارة التعليم العالي والبحث العلمي - يوليو ٢٠٢٤م).

وبالنظر إلى ذلك التطور في أعداد الجامعات نجد أن كل جامعة منها تحوي عددًا من الكليات التي تتنوع في أهدافها؛ وتتكامل في خدماتها؛ حسب توجهاتها الاستراتيجية وطبيعة برامجها التعليمية التي تقدمها.

ونظراً لأهمية كليات التربية وما تقدمه من خدمات في سبيل إعداد المعلم والنهوض بالتعليم فلا تكاد تخلو جامعة من إحداها؛ حيث تمثل تلك الكليات بيوت خبرة، يقع على عاتقها مسؤولية إعداد المعلم وتأهيله وتنمية ممارساته التربوية باستمرار، نظراً للتغيرات التي طرأت على المجتمعات بشكل متلاحق - ولا يقف عند حد - ، بل تتزايد تأثيرات تلك التغيرات المتلاحقة إذا لم يتم مجابهتها بجهود مماثلة للتكيف

معها، أو للحد من تأثيراتها السلبية، أو لتحقيق الاستفادة القصوى والممكنة من مميزاتها.

كما يمثل أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية - بجميع أقسامها وتخصصاتها العلمية والأكاديمية وشعبها الدراسية - قوة بشرية هائلة يمكن استثمارها بشكل أمثل في تطوير البيئات التعليمية في مراحل التعليم قبل الجامعي، من خلال التدريب العملي لطلاب كليات التربية من جانب، ومن خلال المشاركة المجتمعية لمنسوبي تلك الكليات سواء كانت طوعية فردية أم منظمة مؤسسية، ومع تزايد تأثير الظروف والمتغيرات المتلاحقة في البيئات التعليمية تزداد مسؤولية أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بالجامعات وخصوصاً بكليات التربية وأقسامها المتعددة نحو المشاركة المجتمعية في التنمية المهنية للعاملين بمؤسسات التعليم قبل الجامعي، وذلك حرصاً على مواكبة تلك التغيرات المتلاحقة من أجل النهوض بالتعليم.

وتمثل التنمية المهنية للعاملين بمراحل التعليم قبل الجامعي على اختلاف وظائفهم (قيادات إدارية ومعلمين وأخصائيين وموظفين) أهمية كبرى، وخصوصاً مع تزايد المتغيرات الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والمهنية وتسارع تأثيراتها على جميع المستويات، مما يستوجب أن تسعى كل المؤسسات لا سيما الأكاديمية؛ لأداء دورها المنوط بها انطلاقاً من مسؤوليتها الاجتماعية تجاه مؤسسات التعليم قبل الجامعي، ومن بين تلك المؤسسات التي ينبغي انطلاقتها نحو تحقيق التنمية الشاملة في المجتمع؛ كليات التربية؛ نظراً لما تمتلكه من خبرات وقدرات بشرية ومهنية وأكاديمية وأقسام علمية متعددة تخدم نواحي النظام التعليمي فيما قبل المرحلة الجامعية.

فالشراكة التنموية بين كليات التربية ومؤسسات التعليم قبل الجامعي تساعد في التنمية المهنية للمعلمين؛ وخصوصاً الجدد منهم، وإكسابهم مهارات وقدرات، تمكنهم من ممارسة مهنة التعليم بكفاءة وفاعلية، مما يعمل على تخفيف حدة الضعف في إعدادهم، وكذلك تدريب المعلمين القدامى وتنميتهم علمياً ومهنياً بما يتواءم مع المتغيرات والمستحدثات الاجتماعية والمجتمعية والثقافية والتكنولوجية، مما يؤكد ضرورة النظر إلى كليات التربية ومؤسسات التعليم قبل الجامعي، باعتبارهما شريكين متساويين في الأهمية والمسؤولية في إعداد المعلمين وتطويرهم مهنيًا بحيث لا يمكن

تنظيم المشاركة المجتمعية لمنسوبي كلية التربية جامعة الأزهر- بتفهننا الأشراف - في التنمية المهنية للعاملين بالتعليم قبل الجامعي

استغناء أحدهما عن الآخر.

ولا تقتصر المشاركة المجتمعية لمنسوبي كليات التربية على مجرد مشاركتهم الفردية في مجتمعاتهم المحلية، بل لابد وأن تسعى كليات التربية إلى تنظيم المشاركة المجتمعية المؤسسية لكونها أحد الركائز الأساسية لتحقيق التكامل بين مؤسسات التعليم العالي والمؤسسات التعليمية المختلفة في المجتمع، وفق ما أشارت إليه دراسة (Zhou et al., 2023).

وفي هذا الإطار، تبرز أهمية دور جامعة الأزهر، كمؤسسة تعليمية رائدة وذات ثقل اجتماعي كبير في المجتمع المصري، في المساهمة في تنمية الموارد البشرية التربوية والتعليمية، وما تسهم به من خلال بعض أنشطتها في خدمة المجتمع المحلي نجد أنها تتضمن مجموعة كبرى من المراكز الخدمية والوحدات ذات الطابع الخاص يصل عددها إلى حوالي ٤٠ مركزاً ووحدة، وهذه الوحدات قابلة للزيادة حسب التوجه الاستراتيجي لجامعة الأزهر ومتنوعة حسب ما تقدمه الكليات والبرامج المتعددة داخل الجامعة من مشاركات مجتمعية رائدة كل في مجتمعه المحلي ووفق أهدافها التعليمية والأكاديمية والبحثية والخدمية، كما تقدم هذه الوحدات خدمات مجتمعية متميزة وتعتبر مقوماً أساسياً لبناء وتفعيل شراكات ناجحة مع المؤسسات المجتمعية (جامعة الأزهر، ٢٠١٩، ٢٣-٣٤)

وفي السياق ذاته، تبرز الحاجة الملحة إلى تطوير الأداء المهني للعاملين في المجال التعليمي، من خلال برامج التنمية المهنية المستمرة التي تلي احتياجاتهم التدريبية والتأهيلية. وقد أكدت العديد من الدراسات على أهمية دور الجامعات في هذا المجال، باعتبارها مراكز للخبرة والبحث العلمي، وقادرة على تقديم برامج تدريبية وتنموية متخصصة. (والتي سيأتي بيانها في الدراسات السابقة)

وحيث إن خدمة المجتمع وتنمية البيئة المحلية تعد إحدى وظائف الجامعة الثلاث، إذ تتمثل الوظيفة الأولى في: نقل المعرفة من خلال التعليم والتدريب، والوظيفة الثانية: إنتاج المعرفة من خلال البحث العلمي، والوظيفة الثالثة: توظيف المعرفة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة المحلية، فكان ولا بد أن تتكامل تلك الوظائف الثلاث لتحقيق أهداف الجامعة، حيث إن التعليم فيها يمثل عملية لإعداد الكوادر البشرية

وتأهيلها للعمل في قطاعات المجتمع المختلفة، كما أنه يمثل مجالاً خصباً لإثراء البحث العلمي والذي يهدف إلى تحسين العملية التعليمية من ناحية: ويسعى إلى إنتاج معارف جديدة من ناحية أخرى، ومن ثم تسعى الجامعة إلى توظيف الدراسات والبحوث لتنمية المجتمع المحلي وحل مشكلاته (غبور، ٢٠١٩، ٧١)

ونتيجة لذلك، فقد حظيت قضية الشراكة التنموية المحلية أو الشراكة المجتمعية بين كليات التربية ومؤسسات التعليم قبل الجامعي، باهتمام متزايد على المستوى المحلي والقومي والدولي، مستهدفة إصلاح التعليم، وتحقيق التنمية المهنية المستمرة للمعلمين.

ففي سياق الاهتمام العالمي بقضية الشراكة المجتمعية والتنموية بين كليات التربية ومؤسسات التعليم قبل الجامعي، نجد أن الولايات المتحدة الأمريكية من أولى الدول التي اهتمت بإنشاء شراكات قوية بين كليات التربية ومؤسسات التعليم قبل الجامعي منذ عام ١٩٨٠ م، والتي أدت إلى ظهور ما يعرف (بمدارس التنمية المهنية) التي انتشرت على نطاق واسع في معظم الولايات المتحدة نتيجة لتلك الشراكات المجتمعية القوية (AL Seyabi, F. 2017)

وتلا ذلك اهتمام المملكة المتحدة (إنجلترا) باستصدار قانون الإصلاح التعليمي عام ١٩٨٨ م. وما أعقبه من إنشاء شراكات قوية شجعت كليات التربية ومؤسسات التعليم قبل الجامعي على تحمل مسؤوليتهما المشتركة لإصلاح التعليم ومواجهة مشكلاته. ثم هولندا في منتصف تسعينات القرن العشرين وغيرها من دول العالم التي قطعت شوطاً في هذا المضمار (إمام وآخرون، ٢٠١٢، ٤٢١)

ويمكن للخدمة الاجتماعية أن تلعب دوراً هاماً في المجال التعليمي من ناحية والمشاركة المجتمعية من ناحية أخرى، نظراً لكونها تهدف إلى معاونة المؤسسات التعليمية على أداء وظائفها ومهنتها التعليمية والتربوية من خلال المساعدة في تهيئة الخدمات الفردية والجماعية والمجتمعية للطلاب والبيئة المجتمعية بتلك المؤسسات، بما يساعد في إثراء العملية التعليمية وتشجيع المشاركة المجتمعية وتسهيل إجراءات التشبيك والشراكة والتنسيق بين تلك المؤسسات بعضها البعض (خالد، ٢٠٠٢،

(٢٤٤

تنظيم المشاركة المجتمعية لمنسوبي كلية التربية جامعة الأزهر- بتفهننا الأشراف - في التنمية المهنية للعاملين بالتعليم قبل الجامعي

وقد أشارت بعض الدراسات السابقة لأهمية المشاركة المجتمعية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات؛ وكذا أهمية التنمية المهنية للعاملين بمؤسسات التعليم قبل الجامعي، بالإضافة إلى بعض الدراسات التي تناولت كلية التربية بتفهننا الأشراف والتي سيعرضها البحث الراهن في الصفحات التالية.

الدراسات السابقة:

تعد الدراسات السابقة إحدى المرجعيات المهمة التي يستند إليها الباحث العلمي بهدف الاستفادة منها في جمع المعلومات المرتبطة بمشكلة بحثه، والوقوف على آخر ما توصلت إليه تلك الدراسات من نتائج وتوصيات، باعتبارها منطلقاً يعين الباحث على تعرف الفجوات البحثية على اختلاف أنواعها، ولقد تناول الباحثون العديد من الدراسات السابقة في المجالات الاجتماعية والتربوية، التي يرتبط بعضها بشكل مباشر أو غير مباشر بالمشاركة المجتمعية والتي يطلق عليها في بعض الدراسات (الشراكة المجتمعية) من جانب، وبعضها الآخر يرتبط بالتنمية المهنية للعاملين بالتعليم قبل الجامعي من جانب آخر، وما يرتبط منها بكلية التربية بتفهننا الأشراف جامعة الأزهر باعتبارها المجال المكاني للبحث الراهن، وسوف يسلط البحث الراهن الضوء على بعض تلك الدراسات وأوجه الاستفادة منها:

أولاً: دراسات تناولت المشاركة المجتمعية:

(١) لقد استخدمت دراسة (فريد ٢٠٠٤م) برنامجاً للتدخل المهني لتفعيل الشراكة المجتمعية لتنمية موارد المدرسة لمواجهة أعباء العملية التعليمية وجعلها مدرسة متطورة، وأسفرت نتائجها على ضرورة وجود علاقات تعاونية بين المدرسة والجهات المجتمعية الأخرى من خلال مشاركة أولياء الأمور بفعالية في رسم رؤية المدرسة المتطورة والمساهمة في تنفيذ مشروعاتها وبرامجها المختلفة التي تم الاتفاق عليها وتحسين الشراكة المجتمعية لمصلحة الطلاب.

(٢) أما دراسة (حلي، ٢٠٠٨م) فقد استهدفت تحديد إسهامات طريقة تنظيم المجتمع -كإحدى طرق الخدمة الاجتماعية- في تفعيل الشراكة المجتمعية بين المدارس والجمعيات الأهلية بما يساهم في تحقيق جودة التعليم، وتوصلت نتائجها إلى وعى الجمعيات الأهلية بأهمية الشراكة المجتمعية في دعم العملية التعليمية

ومن ثم المساهمة في تحقيق جودة التعليم ولكي يتم ذلك لابد من توافر المحاضرات حول أهمية الشراكة المجتمعية وآلياتها في دعم العملية التعليمية وزيادة الاتصال المستمر بين الجمعيات الأهلية.

٣) لقد قَدِّمت (O'Meara 2010) دراسة استكشافية لآراء وتأملات ٦٨ عضواً من منسوبي الجامعات باعتبارهم «نماذج متميزة» في العمل المجتمعي، وكشفت التحليلات عن تعدد دوافع المشاركة المجتمعية لديهم ما بين (شخصية، مهنية، ومؤسسية)، كما أبرزت أنَّ الاستدامة والفاعلية في مشاركة أعضاء هيئة التدريس تعتمد على مزج الدافعية والرغبات الفردية مع بُنى مؤسسية داعمة (حوافز أكاديمية، اعتراف، وموارد)، مما يشير إلى ضرورة أن تتضمن سياسات تنظيم المشاركة المؤسسية لكلية التربية عناصر اعتراف وموارد واضحة.

٤) وفي سبيل تحقيق الشراكة التربوية الفاعلة فقد قدمت (الشريف ٢٠١٦م) إطاراً مقترحاً لتلك الشراكة في ضوء توجهات الخطة الاستراتيجية لمؤسسات التعليم قبل الجامعي ٢٠١٤ - ٢٠٣٠ م، والذي يتطلب توفير نظم تشجيعية وتحفيزية تدفع جميع المشاركين في المشروعات على كافة المستويات إلى تحقيق أهداف الشراكة في ضوء مقاييس الأداء المعتمدة والنتائج الواقعية التي تم تحقيقها، وأكدت على ضرورة إجراء مزيد من الدراسات المرتبطة بالمدخل الثقافي مما يراعي السياق المجتمعي المحلي وبما يحقق الانفتاح الإيجابي لمؤسسات التعليم قبل الجامعي علي محيطها الاجتماعي.

٥) في حين قَدِّم (Jiusto, Vaz, 2016) إطاراً منظومياً لبرامج المشاركة المجتمعية معتمداً على مراجعة أدبيات ودراسات حالة، من خلالها تم توضيح كيف يمكن لمشروعات مكانية (place-based projects) أن تخلق أثراً مزدوجاً: تطوير مهني لمنسوبي الجامعة (مهارات بحث وتدريس) وتأثيرات مُباشرة على المجتمع المحلي؟، وذلك عندما تُبنى الشراكات في ضوء احتياجات المجتمع وفي ضوء التقييم المستمر، وأوصت بضرورة تحويل المبادرات المتفرقة الفردية إلى برامج مؤسسية طويلة الأمد لضمان استدامة الأثر.

تنظيم المشاركة المجتمعية لمنسوبي كلية التربية جامعة الأزهر- بتفهننا الأشراف - في التنمية المهنية للعاملين بالتعليم قبل الجامعي

٦) أما دراسة (السهلي ٢٠١٨) فقد استهدفت الكشف عن الدور الواقعي لكليات التربية بالجامعات السعودية في خدمة المجتمع المحلي، وتوصلت إلى أن دور كليات التربية بالجامعات السعودية في خدمة المجتمع وتنمية البيئة جاء مرتفعاً، وأوصت بضرورة تحفيز منسوبي كليات التربية للقيام بأبحاث ميدانية لتحديد مشكلات المجتمع المحلي وبحث الحلول المناسبة لحلها، وكذلك تحفيزهم للمشاركة المجتمعية في البرامج المخططة لخدمة المجتمع، بالإضافة إلى تفعيل دور الأنشطة الطلابية لتنمية مفهوم خدمة المجتمع لدى الطلاب والعاملين.

٧) ولقد هدفت دراسة (اليافعي ٢٠٢٠) إلى التعرف على دور المشاركة المجتمعية في تحقيق متطلبات التنمية المستدامة من خلال استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وأوصت بضرورة نشر ثقافة المشاركة المجتمعية من أجل تحقيق التنمية المستدامة.

٨) في حين هدفت دراسة (حجازي، ٢٠٢٠) إلى الكشف عن واقع قيام جامعة بنها بمسئوليتها المجتمعية في خدمة المجتمع المحلي وتنمية البيئة، وتوصلت إلى أن جامعة بنها بكلياتها المختلفة تقدم بعض الخدمات المجتمعية مثل الاستشارات والقوافل المتكاملة وكذلك الاستشارات التربوية والنفسية والعلمية والقانونية والهندسية لأفراد المجتمع المحلي، وتنظيم ندوات في مدارس وكليات المحافظة بهدف التوعية والإرشاد والتثقيف الصحي.

٩) بينما تناولت دراسة (الراشد، ٢٠٢٠) دور المشاركة المجتمعية في التعليم بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، حيث تناولت ثلاثة محاور رئيسة تمثلت في: المشاركة المجتمعية وتمويل التعليم، المشاركة المجتمعية وترقية المخرج التعليمي، وأخيراً المشاركة المجتمعية وتحقيق التنمية المستدامة لمنسوبي الجامعة من أعضاء هيئة التدريس بها.

١٠) في حين هدفت دراسة (محمد، ٢٠٢١م) التعرف على واقع الشراكة بين كليات التربية وإدارات التعليم في التطوير المهني للمعلمين ومعوقاتهما ومتطلبات تفعيلها، مستخدمة المنهج الوصفي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى ضعف الشراكات بين كليات التربية وإدارات التعليم في التنمية المهنية للمعلمين، مع وجود معوقات قانونية وتشريعية وتنظيمية وإدارية ومادية تحول دون التنمية المهنية للمعلمين من خلال

تلك الشراكة، كما توصلت إلى صياغة تصور مقترح لتفعيل الشراكة بين كليات التربية وإدارات التعليم في التطوير المهني للمعلمين.

١١) كما هدفت دراسة (محمود، ٢٠٢٢) إلى تحديد دور كلية التربية بجامعة أسيوط في تحقيق متطلبات رؤية مصر ٢٠٣٠ م بأبعادها الثلاثة (البيئي، الاجتماعي، والاقتصادي)، وسبل تفعيله من وجهة نظر منسوبي الكلية، كما صاغت تصوّرًا مقترحًا لتفعيل هذا الدور بالتأكيد على البعد الاجتماعي من خلال التعليم والتدريب.

١٢) كما حلّلت (Leisey, at 2022) أثر برامج المنح الصغيرة (Community Engagement Grants) على تأسيس الشراكات وقدرة الجامعات على تقديم خدمات مجتمعية، ووجدت أنّ تلك المنح تسهّل التجريب وبناء الثقة، لكنها لا تضمن الاستدامة إلا بوجود آليات تقويم ورابط بين نتائج المشروعات ومؤشرات الأداء المؤسسي، وأوصت بأن تتضمن سياسات التنظيم المؤسسي عناصر تمويل تجريبية وإطار تقييم واضح لقياس الأثر المهني والمجتمعي.

١٣) وأخيراً أظهرت دراسة (Reilly, at 2023) من خلال دراسة الحالة لأحد الأحياء الحضرية أنّ الالتزام المؤسسي طويل الأمد والشراكات ثنائية الاتجاه تُنتج أثراً أعمق وأطول أمداً، مقارنة بالمبادرات قصيرة الأمد، وأوضحت أنه بالنسبة لكليات التربية، فقد ضمنت هذه البرامج تحقيق فرصٍ ثرية للتدريب الميداني للمتدربين، وأسهمت في رفع كفاءة المعلمين المحليين وارتفاع نتائج طلبة المدارس الشريكة، واستنتجت ضرورة اعتماد خطط مكانية استراتيجية طويلة الأمد تربط الكلية بالمجتمع المحلي لا سيما مع مؤسسات التعليم قبل الجامعي.

ثانياً: دراسات تناولت التنمية المهنية للعاملين بالتعليم قبل الجامعي:

١) لقد أكدت دراسة (عبد الله، ٢٠١٠م) على أهمية دور الأخصائيين الاجتماعيين كأحد الوظائف والمهن المساعدة للعملية التعليمية في المجال التعليمي داخل مؤسسات التعليم قبل الجامعي وضرورة خضوعهم لتنفيذ البرامج التدريبية التي تكسبهم مهارات التعامل مع جماعات الأنشطة المدرسية في طرق ومجالات الخدمة الاجتماعية، وخصوصاً الأنشطة الجماعية لطريقة العمل مع الجماعات.

تنظيم المشاركة المجتمعية لمنسوبي كلية التربية جامعة الأزهر- بتفهننا الأشراف - في التنمية المهنية للعاملين بالتعليم قبل الجامعي

(٢) كما أكدت دراسة (التودري، وآخرون ٢٠١٤) على ضرورة الاهتمام بأخصائي المكتبات وتكنولوجيا التعليم وذلك بضرورة تنميتهم مهنيًا في ضوء معايير قياسية مقترحة للاعتماد، وأوصت بضرورة تقديم التدريب المستمر لأخصائي تكنولوجيا التعليم لمواكبة التغيرات المعاصرة وحرصاً على التنمية المهنية الذاتية لهم، بالإضافة إلى التنسيق بين وزارة التربية والتعليم وكلليات التربية والتربية النوعية لعقد دورات متخصصة في مهارات تكنولوجيا التعليم.

(٣) في حين هدفت دراسة (زيدان، وآخرون ٢٠١٨) إلى التعرف على الاتجاهات الحديثة للتنمية المهنية للمعلم لمواجهة تحديات العصر، وعدم اقتصار التنمية المهنية للمعلمين فقط بل تشمل جميع العاملين في المؤسسة التعليمية، وكذلك للأفراد الجدد والقدامى على حد سواء، من خلال التدريب وإعادة التأهيل.

(٤) كما أكدت دراسة (السيد، ٢٠١٩) على التنمية المهنية الإلكترونية المستدامة للمعلمين في ضوء متطلبات العصر الرقمي والمعلوماتي، والتأكيد على أهمية برامج التدريب والتطوير التكنولوجي للمعلم في استخدام التقنيات الحديثة التي توائم العصر الحديث من خلال الاستفادة بجهود النخب العلمية والتكنولوجية من المدرسين الدوليين والمحليين المعتمدين دولياً.

(٥) في حين أكدت دراسة (أبو الحسن، ٢٠١٩) على تطوير الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي بالمعاهد الثانوية الأزهرية في ضوء معايير الجودة والاعتماد، من خلال تحديد المقومات اللازمة لإحداث تغيرات إيجابية في الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي وانعكاس ذلك على العملية التعليمية داخل مؤسسات التعليم قبل الجامعي، وتوصلت نتائجها إلى أهمية دور الأخصائي الاجتماعي في نشر ثقافة المشاركة المجتمعية وأهمية دورها في تطوير المؤسسة التعليمية، بالإضافة إلى تفعيل الشراكة المجتمعية مع مؤسسات المجتمع المحلي وخصوصاً المؤسسات التربوية والأكاديمية منها

(٦) في حين تناولت دراسة (أحمد، النجار، ٢٠٢٣م) متطلبات تطبيق التدريب الإلكتروني لمعلمي التعليم قبل الجامعي الأزهري في مصر، وأوصت الدراسة بضرورة توفير متطلبات تطبيق التدريب الإلكتروني بالإضافة إلى نشر ثقافة هذا

النوع من التدريب في الأوساط التربوية والاجتماعية، وكذلك ضرورة الاهتمام بالبنية المادية والتقنية في المعاهد الأزهرية لمواكبة متطلبات التحول الرقمي.

٧) أما دراسة (Zhou et al., 2023) فقد تناولت أثر برامج التنمية المهنية على كفاءة المعلمين (تحليل تلوي) حيث أجرت تحليلاً لبرامج التنمية المهنية الموجهة لمعلمي مجالات STEM في التعليم قبل الجامعي (K-12)، وضمّ التحليل ٢١ دراسة تجريبية، وأظهرت نتائجها أن برامج التنمية المهنية تُحدث أثراً كبيراً على الكفاءة الذاتية المهنية للمعلمين، مما يدلّ على أن التدخلات المنظّمة والمصمّمة لاحتياجات المعلمين تعزّز ثقتهم بقدرتهم على التدريس والتعامل مع محتوى STEM. وأوضحت أهمية قياس متغيرات الكفاءة الذاتية، والتوجّه نحو توفير برامج مهنية تستهدف تغيير الممارسات الفصلية وليس فقط نقل المعرفة النظرية، كما أظهرت النتائج تأثير التنمية المهنية على الأداء المهني للمعلمين والفاعلية التدريسية.

٨) وأشارت دراسة (Al-Onizat, 2024) إلى : دور برامج التنمية المهنية في تطوير مهارات معلمي التعليم العام لدعم الطلاب ذوي الإعاقة، وأظهرت تحسّناً معنوياً وعملياً في معارف ومواقف ومهارات المعلمين بعد المشاركة في البرامج، هذه النتائج تؤكد أن محاور التنمية المهنية يجب أن تتجاوز المحتوى التربوي العام وتشمل تدريباً على استراتيجيات الدمج، إدارة الفروق الفردية، والتعاون مع الأخصائيين النفسيين والتأهيلين؛ كما تشير إلى أهمية إشراك الإداريين والمشرفين لضمان تهيئة بيئة مدرسية داعمة للتطبيق.

٩) في حين قدمت دراسة (Ma et al., 2025) مراجعة منهجية وتحليلاً لدراسات وبرامج التنمية المهنية لمعلمي علوم الحاسب الآلي في التعليم قبل الجامعي، وتوصلت إلى أن برامج الـ PD التي تدمج تدريباً على المحتوى التخصصي مع مكونات تربوية مثل (TPACK وممارسات تدريسية معتمدة على المشروع) تُحسّن كفاءة المعلمين المهنية وتؤثّر إيجابياً على ممارساتهم الصفية ونتائج التعلّم، وأكدت على تدريب القيادات التربوية والإداريين على دعم دمج التكنولوجيا في المدارس.

ثالثاً: دراسات تناولت كلية التربية بتفهننا الأشراف جامعة الأزهر:

١) لقد أشارت دراسة (وزير، ٢٠٠٢م) إلى أن الكليات التي تم إنشاؤها في قرية تفهننا

تنظيم المشاركة المجتمعية لمنسوبي كلية التربية جامعة الأزهر- بتفهننا الأشراف - في التنمية المهنية للعاملين بالتعليم قبل الجامعي

الأشراف لم تؤد دورها المجتمعي خلال الفترة الزمنية لإجراء هذه الدراسة منذ ١٩٩٦م وحتى ٢٠٠٢م، نظراً لحدثة لإنشاء تلك الكليات حينها، وأوصت بضرورة اهتمام تلك الكليات بأداء دورها في خدمة المجتمع وتنمية البيئة بقرية تفهننا الأشراف بإقامة بعض الأنشطة المجتمعية والتي منها: محو الأمية واستثمار طاقات الشباب المتعلم في خدمة القرية وتنميتها، بالإضافة إلى إقامة ندوات ثقافية ودينية لتوعية أهالي القرية، والتعاون مع المدارس والمعاهد الأزهرية في معالجة بعض مشكلاتهم.

(٢) كما تناولت دراسة (أبو السعود، ٢٠١٩) تطوير كلية التربية بتفهننا الأشراف بجامعة الأزهر (دراسة حالة)، من خلال معرفة واقعها ومشكلاتها بهدف وضع رؤية مقترحة لتطويرها، واشتملت تلك الرؤية على معالجة نقاط ضعفها بإجراءات مقترحة، ومواجهة تهديداتها الخارجية بإجراءات مقترحة، وكذلك من خلال الاستفادة من نقاط قوتها والفرص المتاحة أمامها.

(٣) في حين انطلقت دراسة (عريانو، ٢٠٢١) من أهمية كليات التربية بجامعة الأزهر نظراً لنوعية مخرجاتها المتمثلة في: (خريجين وبحوث تربوية وخدمات مجتمعية) والتي تؤثر على فاعلية وكفاءة النظام التعليمي في مصر وخصوصاً التعليم الأزهرى، كما سعت إلى تطوير كليات التربية بجامعة الأزهر في ضوء مدخل الإدارة الاستراتيجية

(٤) هذا وتناولت دراسة (الصوفاني، ٢٠٢٣) تقويم الأداء المؤسسي بكلية التربية بتفهننا الأشراف جامعة الأزهر في ضوء نموذج ماكينزي، وذلك من خلال قسم الإدارة والتخطيط والدراسات المقارنة، حيث قدمت مجموعة من السبل والإجراءات المقترحة لتحسين وتطوير الأداء المؤسسي بكلية التربية تفهننا الأشراف جامعة الأزهر على المستويات التالية: (الاستراتيجية، الهيكل التنظيمي، الأنظمة، نمط الإدارة، الموارد البشرية، المهارات، والقيم المشتركة (التنظيمية).

التعليق العام على الدراسات السابقة:

من خلال العرض السابق للدراسات السابقة يتضح ما يلي:

(١) ضرورة وجود علاقات تعاونية بين مؤسسات التعليم قبل الجامعي والجهات

- المجتمعية الأخرى في المجتمع المحلي وفق دراسة (فريد ٢٠٠٤م).
- (٢) الاستفادة من القدرات المؤسسية بالمجتمع المحلي من خلال توطيد العلاقات بين المدارس والجمعيات الأهلية في المجتمع المحلي لزيادة المشاركة المجتمعية وفق دراسة (حلمي ٢٠٠٨م).
- (٣) تعدد دوافع المشاركة المجتمعية لدى أعضاء هيئة التدريس ما بين (شخصية، مهنية، ومؤسسية)، وفق (O'Meara2010)
- (٤) ضرورة تحفيز منسوبي كليات التربية للقيام بأبحاث ميدانية لتحديد مشكلات المجتمع المحلي وبحث الحلول المناسبة لحلها، وتحفيزهم للمشاركة المجتمعية في البرامج المخططة لخدمة المجتمع، وتفعيل دور الأنشطة الطلابية لتنمية مفهوم خدمة المجتمع لدى الطلاب والعاملين. وفق (السهلي ٢٠١٨)
- (٥) تعدد أشكال المشاركة المجتمعية حسب احتياجات مؤسسات التعليم قبل الجامعي من ناحية وحسب قدرات المجتمع وإمكاناته من ناحية أخرى وفق دراسة (إبراهيم ٢٠١١م).
- (٦) ضعف الشراكة بين كليات التربية وإدارات التعليم في التنمية المهنية للمعلمين، وضرورة زيادة هذه المشاركة وفق دراسة (محمد، ماهر ٢٠٢١م)، (وزير، ٢٠٠٢م)، وهذا ما يحاول البحث الراهن تحقيقه من تنظيم المشاركة المجتمعية لمنسوبي الكلية.
- (٧) التأكيد على أهمية التنظيمات المدرسية التي تمارس المدرسة عمليات طريقة تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية من خلالها ودورها المحوري في المشاركة المجتمعية، وفق دراسة (فريد ٢٠٠٤م).
- (٨) ضرورة توفير الكفاءات البشرية الفنية المؤهلة وتوفير البرامج التدريبية للعاملين وفق دراسة (إبراهيم ٢٠١١) مما يعد دافعاً ومبرراً لاختيار هذا البحث الراهن حتى يتسنى توفير الكفاءات البشرية وهم أعضاء هيئة التدريس لما يمتلكونه من خبرة في تجهيز وإعداد وتنفيذ البرامج التدريبية اللازمة كل في تخصصه وقسمه الأكاديمي.
- (٩) ضرورة القضاء على المعوقات القانونية والتشريعية والتنظيمية والإدارية والمادية

تنظيم المشاركة المجتمعية لمنسوبي كلية التربية جامعة الأزهر- بتفهننا الأشراف - في التنمية المهنية للعاملين بالتعليم قبل الجامعي

التي تحول دون التنمية المهنية للمعلمين وفق (محمد، ٢٠٢١م)

١٠) يمكن توجيه برامج التنمية المهنية للعاملين في التعليم قبل الجامعي لجميع المهن والمستويات الوظيفية والمهنية (القيادات الإدارية والمعلمين والأخصائيين والإداريين) وفق (Zhou et al., 2023)، (Al-Onizat, 2024)، (Ma et al., 2025)

١١) التأكيد على التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين كأحد المهن المساعدة في العملية التعليمية ودورهم في نشر ثقافة المشاركة المجتمعية وفق ما أشارت دراسة (عبد الله، ٢٠١٠م)، (أبو الحسن، ٢٠١٩)

١٢) التأكيد على التنمية المهنية لأخصائي المكتبات وتكنولوجيا التعليم كأحد المهن المساعدة في العملية التعليمية وفق ما أشارت دراسة (التودري، ٢٠١٤).

١٣) عدم اقتصر التنمية المهنية للمعلمين فقط بل تشمل جميع العاملين في المؤسسة التعليمية، الجدد والقدامى على حد سواء، من خلال التدريب وإعادة التأهيل وفق (زيدان، ٢٠١٨).

١٤) التأكيد على أهمية برامج التدريب والتطوير التكنولوجي للمعلم في استخدام التقنيات الحديثة لمواكبة التحول الرقمي وعصر الرقمنة وفق (السيد، ٢٠١٩)

١٥) ضرورة توفير التدريب الإلكتروني لمعلمي التعليم قبل الجامعي الأزهرى والعام في مصر، لمواكبة التحول الرقمي وفق (أحمد، النجار، ٢٠٢٣م).

١٦) أظهرت الدراسات أن برامج التنمية المهنية تُحدث أثراً كبيراً على الكفاءة الذاتية المهنية للمعلمين، مما يدل على أن التدخلات المنظمة والمصممة لاحتياجات المعلمين تعزز ثقتهم بقدرتهم على التدريس وفق (Zhou et al., 2023).

١٧) التأكيد على أن محاور التنمية المهنية يجب أن تتجاوز المحتوى التربوي العام وتشمل تدريباً على استراتيجيات الدمج، إدارة الفروق الفردية، والتعاون مع الأخصائيين النفسيين والتأهيلين؛ كما تشير إلى أهمية إشراك الإداريين والمشرفين لضمان تهيئة بيئة مدرسية داعمة للتطبيق (Al-Onizat, 2024)، كما تم التأكيد على تدريب القيادات التربوية والإداريين على دعم دمج التكنولوجيا في مؤسسات التعليم قبل الجامعي وفق (Ma et al., 2025).

في ضوء ما سبق، وانطلاقاً من ضرورة (التنمية المهنية الشاملة والمستدامة المخططة للمعلمين والعاملين في المجال التعليمي) التي تضمنها الهدف الأول ضمن الأهداف الاستراتيجية لرؤية مصر ٢٠٣٠ في البعد الاجتماعي - محور التعليم والتدريب - الموسوم: (تحسين جودة نظام التعليم بما يتوافق مع النظم العالمية - التعليم العام الأساسي (قبل الجامعي)، واتساقاً مع ما أفضت اليه الدراسات السابقة من نتائج وتوصيات يمكن بلورة مشكلة البحث الراهن كما يلي:

مشكلة البحث:

انطلاقاً من الهدف الثاني من أهداف كلية التربية بتفهننا الأشراف بنين الوارد في دليلها والذي ينص على: "رفع المستوى التربوي والنفسي والمهني للعاملين في العملية التعليمية بالمعاهد الأزهرية ووزارة التربية والتعليم وتعريفهم بالاتجاهات التربوية الحديثة"، وتأكيداً على خدمة المجتمع وتنمية البيئة باعتباره واحداً من وظائف الجامعة عموماً وجامعة الأزهر بكلياتها خصوصاً، ومن خلال المسؤولية المجتمعية لكلية التربية بتفهننا الأشراف بأقسامها الثمانية ومنسوبيها نحو المجتمع المحلي المحيط عموماً؛ ونحو العاملين في العملية التعليمية بمؤسسات التعليم قبل الجامعي بقرية تفهننا الأشراف خصوصاً (القيادات الإدارية، المعلمين، الأخصائيين، والموظفين والإداريين)، وسعيًا نحو مواكبة التطورات والمتغيرات المتلاحقة في مجتمع المعرفة وكذلك التعديلات المتكررة لقرارات وزارة التربية والتعليم واستراتيجياتها التعليمية وغيرها، ونظراً أن العنصر البشري هو هدف التنمية وأداتها، مما يؤكد أهمية العنصر البشري في إحداث التنمية عموماً والمهنية خصوصاً.

امتداداً لما سبق تتضح أهمية المشاركة المجتمعية (الفردية، والمؤسسية المنظمة) لمنسوبي كلية التربية بتفهننا الأشراف بما تمتلكه من قدرات بشرية ونخب تربوية واجتماعية ونفسية وإدارية وتخطيطية وتنموية متمثلة في منسوبيها من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بأقسامها الثمانية (أصول التربية- التربية الإسلامية- المناهج وطرق التدريس- الإدارة والتخطيط والدراسات المقارنة - علم النفس التعليمي والإحصاء التربوي- الصحة النفسية- المكتبات والمعلومات وتكنولوجيا التعليم- الخدمة الاجتماعية وتنمية المجتمع)، وضرورة مشاركتها المجتمعية نحو النهوض بتلك

تنظيم المشاركة المجتمعية لمنسوبي كلية التربية جامعة الأزهر- بتفهننا الأشراف - في التنمية المهنية للعاملين بالتعليم قبل الجامعي

المؤسسات التعليمية من خلال رفع كفاءة العاملين فيها -سواء ما يرتبط منها بالعملية التعليمية بشكل مباشر(المعلمين)، أو بشكل غير مباشر من خلال المهن والوظائف المساندة والمساعدة للعملية التعليمية (القيادات الإدارية والأخصائيين والموظفين الإداريين)-، وذلك من خلال التعليم المستمر والتدريب والتأهيل للعاملين، ونظراً لما تتضمنه البيئة المحيطة بالكلية في مجتمعها المحلي بقرية تفهننا الأشراف من عدد كبير من مؤسسات التعليم قبل الجامعي منها مراحل (رياض الأطفال والابتدائي والإعدادي والثانوي)- (معاهد أزهريه ومدارس تابعة لوزارة التربية والتعليم) يزيد عددها عن ١٠ مؤسسات تعليمية، والذي يمثل تربة خصبة تستحق الإعداد والتأهيل والغرس والري والتعاهد والرعاية من قِبَل الكلية ومنسوبيها باعتباره مشروعاً اجتماعياً وتربوياً لكلية التربية ومنسوبيها.

ويأتي هذا التناول العلمي في إطار تخصص "تنمية المجتمع والدراسات البيئية" باعتباره تخصصاً دقيقاً من تخصصات الخدمة الاجتماعية وتنمية المجتمع بجامعة الأزهر، والذي يهتم بدراسة المجتمعات المحلية وتنظيم قدراتها البشرية والمؤسسية والمادية والفكرية بما يحقق تنميتها وتطويرها وحسن استثمار مواردها بشكل أمثل.

ومن هذا المنطلق فإن مشكلة البحث الراهن تتمثل في " تنظيم المشاركة المجتمعية لمنسوبي كلية التربية جامعة الأزهر- بتفهننا الأشراف - في التنمية المهنية للعاملين بالتعليم قبل الجامعي"

أهمية البحث:

تتضح أهمية البحث الراهن فيما يلي:

- (١) تعزيز دور كليات التربية في دعم التنمية المهنية للعاملين بالتعليم قبل الجامعي من خلال المشاركة المجتمعية المنظمة لمنسوبيها.
- (٢) إبراز قيمة التنظيم المؤسسي للمشاركة المجتمعية مقارنة بالمبادرات الفردية العشوائية غير المنظمة.
- (٣) الإسهام في تطوير مهارات ومعارف المعلمين عبر برامج تدريبية واستشارات تربوية.
- (٤) تدعيم التكامل بين الجامعة ومؤسسات التعليم قبل الجامعي والمجتمع المحلي لتحقيق أهداف التنمية المستدامة.

- ٥) تقديم نموذج تطبيقي يمكن الاستفادة منه وتعميمه على كليات التربية بقطاع التربية داخل جامعة الأزهر، وخارجها بالجامعات المصرية.
- ٦) الاستجابة لاحتياجات العاملين بالتعليم قبل الجامعي في مجالات التدريب والدعم الفني لمواكبة المستجدات والمتغيرات المتلاحقة.
- ٧) توفير قاعدة بيانات علمية لصانعي القرار التربوي حول إمكانات التعاون بين الجامعات ومؤسسات التعليم قبل الجامعي.
- ٨) المساهمة في تحسين كفاءة المؤسسات التعليمية ورفع مستوى التحصيل الطلابي.
- ٩) تأكيد الدور المجتمعي لجامعة الأزهر وكلياتها على مستوى الجمهورية، وإبراز إسهاماتها العملية في خدمة المجتمع المحلي وتنميته وعلاج مشكلاته.
- ١٠) إثراء الجانب النظري والعملي في الخدمة الاجتماعية وتنمية المجتمع من خلال دراسة تجمع بين البعد الأكاديمي والتطبيق الميداني، واقتراح آليات لتوظيف البيئة الأكاديمية في الواقع التعليمي.

أهداف البحث:

يسعي البحث الراهن الي تحقيق هدف رئيس مؤداه: (تنظيم المشاركة المجتمعية لمنسوبي كلية التربية جامعة الأزهر -بتفهننا الأشراف- في التنمية المهنية للعاملين بالتعليم قبل الجامعي.

وذلك من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

- ١) تحديد واقع المشاركة المجتمعية الفردية لمنسوبي الكلية في خدمة وتنمية المجتمع المحلي.
- ٢) وضع آليات لتنظيم المشاركة المجتمعية المؤسسية لمنسوبي الكلية في التنمية المهنية للعاملين بالمجال التعليمي في المجتمع المحيط.
- ٣) تحديد معوقات المشاركة المجتمعية المؤسسية في التنمية المهنية للعاملين بالتعليم قبل الجامعي بالمجتمع المحيط من وجهة نظر منسوبي الكلية.
- ٤) وضع مقترحات للتغلب على معوقات المشاركة المجتمعية من وجهة نظر منسوبي الكلية.

تنظيم المشاركة المجتمعية لمنسوبي كلية التربية جامعة الأزهر- بتفهننا الأشراف - في التنمية المهنية للعاملين بالتعليم قبل الجامعي

الإطار المفاهيمي للبحث:

تنظيم المشاركة المجتمعية: *Organizing community participation*

إن مفهوم المشاركة المجتمعية (community participation) والشراكة المجتمعية (A community partnership) بينهما تعقيد وترابط شديدان، حيث تمثل المشاركة المجتمعية كافة المبادرات والإسهامات والجهود التطوعية غير الملزمة، سواء كانت مالية أو عينية، والتي يسهم بها أفراد المجتمع بشكل طوعي، وكذلك ما تقدمه منظمات المجتمع المدني مساهمةً منها في دعم العملية التعليمية وتطويرها، لمواجهة بعض قضايا التعليم ومحاولة معالجتها، وتكون قائمة على أساس وعي أفراد المجتمع بأهمية المشاركة المجتمعية. (قليبي، ٢٠٠٤، ١٠٦)

كما أن المشاركة المجتمعية تتضمن أبعادًا عدة منها: التعاون والتنسيق بين المدرسة والمجتمع المحلي في إدارة العملية التعليمية، وكذلك في تفعيل التنظيمات المدرسية كمجالس الآباء والأمناء، بالإضافة إلى استخدام قدرات المجتمع وموارده في التنمية المادية والبشرية للمؤسسات التعليمية، كما تسهم أيضًا في دعم المشاركة لاتخاذ القرارات التي تؤثر على بيئة التعليم (إبراهيم، ٢٠٢٢، ٩٠)، بالإضافة إلى دورها الفعال في تنمية المجتمع وتطويره وحسن استثمار موارده، نظرًا لما يحتاجه المجتمع من حشد لجهوده وتعبئة لموارده البشرية والمادية في شتى المجالات وخاصة المجال التعليمي كأحد مجالات الخدمة الاجتماعية والذي يحتاج إلى تنظيم مؤسسي حتى يؤدي ثماره المرجوة بشكل أمثل.

فالتنظيم (Organization) في الحياة الاجتماعية بمثابة التنفس للإنسان الحي، فكما أن حياة الإنسان تستحيل دون التنفس فكذلك الأنساق الاجتماعية لا تتحقق جدواها بدون تنظيم. (تالش، ٢٠١٥، ١٢٤)

أما الشراكة المجتمعية فتتضمن مجالات عدة منها: التشخيص والإصلاح الاجتماعي، الاستشارات، الخدمات الإشرافية، التدريب والتعليم المستمر، الابتكارات العلمية، المشاريع الإنتاجية، الخدمات الترفيهية، والبحوث والدراسات (جلال، الهنداوي، ٢٠١٩، ٧٥٧-٧٥٩).

والشراكة تعني: الجهود المخططة والمقصودة بطريقة تفاعلية دينامية منظمة ومتبادلة بين كليات التربية ووزارة التربية والتعليم من أجل تحقيق أهداف مشتركة وإحداث تطور نوعي في نظام التعليم يعكس التزام الكليات بإصلاح التعليم في ضوء وظائفها، ويعكس التزام الوزارة بالأصول والأساليب المهنية للإصلاح. (مني، وآخرون ٢٠١٢م، ٤٢٤)

كما أن الشراكة مدخل تنموي، يتضمن علاقة تكامل بين قدرات وإمكانات طرفين أو أكثر تتجه لتحقيق أهداف محددة، وفي إطار من المساواة بين الأطراف لتعزيز المزايا النسبية التي يتمتع بها كل طرف، وفي إطار من احترام كل طرف للآخر وتوزيع الأدوار وتحمل المسؤوليات. (إقبال، ٢٠٠٩، ٩)

والشراكة بين كليات التربية وإدارات التعليم تعني: العلاقات التعاونية المخططة والمنظمة التي تتم وفق أهداف واضحة ومحددة بين كليات التربية - كليات خبرة ومجتمع معرفة - وإدارات التعليم لتنمية وتطوير أداء المعلمين علمياً ومهنياً. (محمد، ٢٠٢١م، ٢١٢)

وعند التأمل في الأدبيات والبحوث الأجنبية نجد أن مفهوم المشاركة المجتمعية (Community Engagement) من أكثر المفاهيم تداولاً في الأدبيات التربوية الغربية، حيث يُستخدم للدلالة على مختلف أشكال التفاعل بين مؤسسات التعليم العالي ومجتمعاتها المحلية، سواء من خلال مبادرات فردية لأعضاء هيئة التدريس أو من خلال شراكات مؤسسية أوسع، ورغم شيوع استخدامه واتساع نطاقه، إلا أن هذا المفهوم يتسم بدرجة من العمومية ويُعد فضفاضاً مما يجعله أحياناً غير محدد من الناحية الإجرائية، إذ قد يشمل أنشطة قصيرة المدى أو مبادرات غير منتظمة لا تضمن استمرارية الأثر أو اتساقه.

في المقابل، يتبنى هذا البحث مفهوم تنظيم المشاركة المجتمعية (Organizing Community Participation) بوصفه أكثر تحديداً من الناحية الإجرائية والإدارية؛ إذ لا يقتصر على وصف أنماط التفاعل بين الكلية والمجتمع المحلي، بل يركز على وضع إطار مؤسسي منظم يحدد آليات المشاركة، وأدوار الفاعلين، وسبل توظيف الموارد، وطرق المتابعة والتقويم، ومن ثم، فإن تنظيم المشاركة المجتمعية يمثل خطوة متقدمة تهدف

تنظيم المشاركة المجتمعية لمنسوبي كلية التربية جامعة الأزهر- بتفهننا الأشراف - في التنمية المهنية للعاملين بالتعليم قبل الجامعي

إلى تحويل الجهود الفردية المتفرقة إلى منظومة مؤسسية مستدامة قادرة على تحقيق أثر ملموس في المجتمع المحلي.

وانطلاقاً من سياق الدراسة الحالي المرتبط بدور كليات التربية في تنمية المجتمعات المحلية من خلال التنمية المهنية للعاملين في التعليم قبل الجامعي، فإن تبني مفهوم تنظيم المشاركة المجتمعية يبدو أكثر اتساقاً مع أهداف البحث، حيث يركّز على استثمار جهود منسوبي الكلية (أعضاء هيئة التدريس) داخل إطار مؤسسي واضح يساهم في رفع كفاءة معلمي التعليم قبل الجامعي وباقي العاملين وتنميتهم مهنيًا بشكل مستدام.

لذلك: فمن الناحية النظرية يعتبر مفهوم (Community Engagement) أوسع وأشمل، ويتضمن بداخله مفهوم (Organizing Community Participation) كجزء منه.

أما من الناحية التطبيقية (في كليات التربية): فإن استخدام مفهوم التنظيم يُعد أكثر دقة، لأنه يُظهر أن المشاركة ليست مجرد نشاط أو مبادرة، بل إطاراً منظماً يسعى إلى تنمية مهنية للعاملين بالتعليم قبل الجامعي.

وبالتالي: فمن الممكن للبحث الراهن أن يستفيد من أدبيات (community engagement)، لكن في ذات الوقت يضع حدوداً لتوضيح أنه يتبنى زاوية "التنظيم المؤسسي للمشاركة" باعتبارها أكثر ملاءمة للسياق المصري والعربي.

ويقصد بـ "تنظيم المشاركة المجتمعية" إجرائياً في إطار البحث الراهن: ترتيب جهود المشاركات المجتمعية الفردية لمنسوبي كلية التربية بتفهننا الأشراف جامعة الأزهر وربطها بإطار مؤسسي عام (كلية التربية) وفق آليات تنفيذية وأطر عملية، بهدف تحقيق الاستفادة القصوى من الموارد البشرية بأقل جهد وأقل تكلفة وأقل وقت.

ومن خلال مراجعة الإطار النظري وبعض التعريفات التي تناولت مفهومي (المشاركة المجتمعية والشراكة المجتمعية) يحاول البحث الراهن فك الاشتباك القائم بين المفهومين بعقد مقارنة بينهما من خلال الجدول التالي مستعيناً ببرنامج chat GPT:

جدول (1) مقارنة بين مفهومي (المشاركة المجتمعية والشاركة المجتمعية)

وجه المقارنة	المشاركة الاجتماعية	الشاركة المجتمعية
المفهوم	انخراط الأفراد أو الجماعات في أنشطة أو مبادرات تعود بالنفع على المجتمع بشكل طوعي أو تنظيمي.	علاقة تعاونية رسمية ومنظمة بين مؤسسات مثل (الجامعات، المدارس، الجمعيات، القطاع الخاص) لتحقيق أهداف مشتركة وتنمية
الطبيعة	غالبًا فردية أو جماعية بسيطة (مشاركة وقت، جهد، رأي، موارد).	مؤسسية، قائمة على اتفاقيات وبروتوكولات تعاون مكتوبة أو تفاهات رسمية.
الهدف	تعزيز الانتماء والمسؤولية الاجتماعية، دعم المبادرات والبرامج.	تحقيق تنمية مستدامة، توظيف الموارد والإمكانات المشتركة لحل مشكلات أوسع.
المستوى	قصير المدى، مرتبط غالبًا بحدث أو مبادرة معينة.	طويل المدى، يخطط له ضمن إستراتيجيات وسياسات مؤسسية.
الفاعلون الرئيسيون	الأفراد (أعضاء هيئة تدريس، معلمون، طلاب، أولياء أمور، متطوعون).	المؤسسات (جامعات، مدارس، منظمات مجتمع مدني، شركات، هيئات حكومية).
شكل المساهمة	مساهمة بالوقت، الجهد، المال، أو المشاركة في أنشطة تطوعية.	تبادل خبرات، موارد، تمويل، تدريب، خدمات، ومشاريع مشتركة.
الالتزام	طوعي وغير ملزم عادة.	ملزم نسبيًا باتفاقيات وشروط تعاون
العائد	فائدة مباشرة للمجتمع أو فئة معينة، مع تعزيز الوعي والانتماء	أثر تنموي أشمل ومستدام يحقق مصلحة مشتركة للأطراف كافة.
مثال	مشاركة الطلاب في حملات نظافة، أو أولياء الأمور في أنشطة مدرسية.	اتفاقية تعاون بين كلية التربية وجمعية أهلية لتنفيذ برامج محو أمية.

ومن ذلك يتضح أن مفهوم (المشاركة المجتمعية) له مظهرين أساسيين، أحدهما (فردى) مرتبط بالمشاركة المجتمعية الناتجة عن الجهود الفردية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة منسوبي كلية التربية بتفهننا الأشراف، والثاني هو (المؤسسي/ التنظيمي) المرتبط بالشاركة المجتمعية لكلية التربية بتفهننا الأشراف، نظراً لكونها إحدى المنظمات والمؤسسات المجتمعية التي يمكنها عمل شراكات بينها وبين مؤسسات التعليم قبل الجامعي بهدف تعزيز التنمية المهنية للعاملين بها، أو بمعنى آخر يعبر

تنظيم المشاركة المجتمعية لمنسوبي كلية التربية جامعة الأزهر- بتفهننا الأشراف - في التنمية المهنية للعاملين بالتعليم قبل الجامعي

مفهوم (تنظيم المشاركة المجتمعية) عن التنظيم الرسمي للجهود الفردية لمنسوبي الكلية في التنمية المهنية للعاملين بالتعليم قبل الجامعي.

مبررات تنظيم المشاركة المجتمعية:

يعد تنظيم المشاركة المجتمعية المؤسسية بديلاً عن الاعتماد على الجهود والمشاركات الفردية، فالعمل المؤسسي المنظم يضمن الاستمرارية والاستدامة بعيداً عن النزعات الفردية المرتبطة بجهود أشخاص بعينهم، لكونه يحقق تنسيقاً للجهود ويمنع تكرارها أو عشوائيتها أو ازدواجيتها، كما يتيح عدالة أكبر في تقديم الخدمات للمستفيدين، كذلك فإن المشاركة المؤسسية تسهم في تعبئة الموارد البشرية والمادية والمالية بكفاءة أعلى من الجهود الفردية، وتضفي على أنشطة المشاركة طابعاً رسمياً معترفاً به من قبل المؤسسات التعليمية والمجتمعية، بما يعزز فرص إدماجها ضمن الخطط والبرامج التنموية، ويضاف إلى ذلك أن التنظيم المؤسسي يسهم في تسهيل عملية القياس وتقويم الأثر الناتج عن المشاركة باستخدام أدوات علمية دقيقة، مما يدعم جودة البرامج والمؤسسات ويزيد من فرص تطويرها، ومن ثم فالعمل المؤسسي يمثل ضماناً لتحقيق الفاعلية والكفاءة والاستدامة في جهود التنمية المهنية للعاملين بالتعليم قبل الجامعي وغيرها من الجهود المنظمة والمنسقة.

وتأسيساً على ما سبق يمكن اختصار مبررات تنظيم المشاركة المجتمعية

المؤسسية لمنسوبي كلية التربية بتفهننا الأشراف جامعة الأزهر في النقاط التالية:

1. الاستمرارية والاستدامة: فالمشاركات الفردية غالباً ما ترتبط بجهود شخصية محدودة تنتهي بانتهاء ارتباط الفرد أو قلة حماسه، أما التنظيم المؤسسي فيضمن وجود إطار دائم ومستمر بصرف النظر عن الأفراد.
2. التنسيق وتكامل الجهود: فالجهود الفردية قد تتسم بالعشوائية والتكرار، بينما الإطار المؤسسي يسمح بتكامل الأدوار وتوزيع المهام وفق خطة واضحة.
3. العدالة في تقديم الخدمات: فالمشاركة الفردية قد تصل لفئة محدودة من المستفيدين دون غيرهم، أما التنظيم المؤسسي فيتيح فرصاً أوسع للوصول إلى شرائح متعددة من المستهدفين بعملية المشاركة.
4. تعبئة الموارد بكفاءة واستثمارها بشكل أمثل: حيث إن الجهود الفردية غالباً ما

تكون محدودة الموارد والإمكانات، بينما تكون المؤسسة قادرة على تعبئة موارد بشرية ومالية ومادية بشكل أفضل، وإقامة شراكات مع جهات داعمة للحد من معوقات التمويل وضعف الموارد.

٥. الشرعية والاعتراف الرسمي: فالمشاركة المؤسسية تحمل طابعاً رسمياً يجعلها أكثر قبولاً لدى المؤسسات الحكومية والمجتمعية، كما يسهل اعتمادها ضمن الخطط والبرامج التعليمية والتنموية، بعكس المشاركات الفردية.

٦. إمكانية القياس والتقويم: حيث يصعب تقييم أثر المبادرات الفردية بصورة دقيقة، بينما يسهل قياس نتائج ومردود البرامج المؤسسية باستخدام أدوات علمية، مما يدعم تطويرها باستمرار.

٧. ضمان الجودة وتحقيق الأهداف: فالعمل المؤسسي يرتبط غالباً بمعايير وخطط واستراتيجيات، مما يزيد من فرص تحقيق أهداف التنمية المهنية بجودة أعلى، لا سيما وإن كانت المؤسسة لديها وحدة لإدارة الجودة ومتابعة وتقييم البرامج.

منسوبي كلية التربية جامعة الأزهر- بتفهننا الأشراف-

تعتبر الإمكانات البشرية حجر الزاوية في العملية التعليمية، حيث إن التعليم في حقيقته قائم على المورد البشري وموجه إليه، فهو غاية ووسيلة، كما أنها هدف التنمية وأداتها، لذلك فالتعليم الجيد المتميز يستوجب توفير كفايات علمية وأكاديمية ماهرة تسعى إلى تحقيقه (أبو السعود، ٢٠١٩، ١٨)، كما يمثل أعضاء هيئة التدريس عنصر الحسم في تحقيق أهداف التعليم الجامعي، وتكون الزيادة أو النقص في هيئة التدريس من حيث الكم أو الكيف مؤثراً مباشراً على جودة العملية التعليمية ونتائجها (Phuong, Tam, 2016.)

وبنظرة إجمالية نجد أن (كلية التربية بنين بتفهننا الأشراف) إحدى كليات قطاع التربية التابعة لجامعة الأزهر، بجانب (كلية التربية للبنين بالقاهرة، كلية التربية بنين أسيوط، كلية التربية بنات القاهرة، كلية التربية بنات أسيوط، شعبة التربية بكلية الدراسات الإنسانية بنات بتفهننا الأشراف، كلية العلوم الأزهرية بسياء). كما تشتمل كلية التربية بتفهننا الأشراف على إمكانات مادية وبشرية وفق ما نقله (أبو السعود،

تنظيم المشاركة المجتمعية لمنسوبي كلية التربية جامعة الأزهر- بتفهننا الأشراف -
في التنمية المهنية للعاملين بالتعليم قبل الجامعي

٢٠١٩، ١٣-٢١)، (عربانوا، ٢٠٢١)، (الصوفاني، ٢٠٢٣). ووفق ما يؤكد الواقع الحالي
من خلال بيانات الجدول التالي:

جدول (2) إحصائية بأعداد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بأقسام كلية التربية بتفهننا
الأشراف اعتباراً من ٥ أغسطس ٢٠٢٥ م

م	القسم	أستاذ	أستاذ مساعد	متفرغ	مدرس	مدرس مساعد	معيد	على رأس العمل	بعثات خارجية	إعارات	بعثات داخلية	إجمالي
١	أصول التربية	٣	٣	٣	١٥	٤	-	٢٨	-	-	-	٢٨
٢	التربية الإسلامية	-	١	١	٩	٩	-	٢٠	-	-	-	٢٠
٣	المناهج وطرق التدريس	٢	٢	٦	٢٧	٥	١	٤٣	٢	٥	-	٥٠
٤	الإدارة والتخطيط	٢	٣	٢	١٥	٥	-	٢٧	-	١	-	٢٨
٥	علم النفس التعليمي	١	٥	٢	١٧	٤	-	٢٩	-	-	-	٢٩
٦	الصحة النفسية	٢	١	٢	١٤	٦	-	٢٥	-	-	-	٢٥
٧	تكنولوجيا التعليم	٤	١	١	٢٠	٤	-	٣٠	-	٢	-	٣٢
٨	الخدمة الاجتماعية وتنمية المجتمع	٢	١	-	١٧	٤	-	٢٤	-	-	-	٢٤
	إجمالي	١٦	١٧	١٧	١٢٤	٤١	١	٢٢٦	٢	٨	-	٢٣٦

هذا الكم الهائل والنوعية المتميزة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم لا ينبغي
التفريط فيهم أبداً؛ ولا الاستهانة بقدراتهم في تنمية مجتمعاتهم المحلية التي يقيمون فيها
وتنمية المجتمع المحلي للكلية التي يعملون بها، لا سيما تجاه التنمية المهنية للعاملين
بمؤسسات التعليم قبل الجامعي لأنه من صميم تخصص واهتمام كليات التربية، مما
يؤكد ضرورة تنظيمهم وتنسيق جهودهم ليعملوا في إطار مؤسسي شامل تأكيداً على
قيم التعاون الذي أمر به الله عز وجل في قوله تعالى: ﴿وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا
تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ﴾ (من آية ٢ سورة المائدة).

ويقصد بـ "منسوبي كلية التربية" إجرائياً في إطار البحث الراهن: جميع
أعضاء هيئة التدريس (الأساتذة- الأساتذة المساعدون- المدرسون) وأعضاء الهيئة

المعاونة (المدرسون المساعدون- المعيدون) بجميع الأقسام الثمانية (أصول التربية- التربية الإسلامية- المناهج وطرق التدريس- الإدارة والتخطيط والدراسات المقارنة - علم النفس التعليمي والإحصاء التربوي- الصحة النفسية- المكتبات والمعلومات وتكنولوجيا التعليم- الخدمة الاجتماعية وتنمية المجتمع) بكلية التربية بتفنها الأشراف جامعة الأزهر.

التنمية المهنية للعاملين بالتعليم قبل الجامعي:

تمثل التنمية المهنية للعاملين بالتعليم قبل الجامعي عنصراً أساسياً لضمان جودة التعليم واستقراره، خصوصاً في سياق سعي المؤسسات التعليمية نحو الحصول على جودة التعليم والاعتماد التربوي ومواكبة التغيرات التكنولوجية والاجتماعية، حيث تمثل المشاركة المجتمعية جسراً يربط ما بين مؤسسات التعليم وبين المجتمع المحلي (أفراداً، مؤسسات أكاديمية وأهلية، جمعيات، أسر) بحيث تُسهم هذه الجهات في دعم العملية التعليمية، سواء من حيث توفير موارد أو الاحتياجات، أو مشاركة الخبرات، أو الدعم المادي أو المعنوي، أو المشاركة في التنمية المهنية للمعلمين.

ومن جهة أخرى، فالتنمية المهنية تتمثل في التطوير المستمر لمعلمي التعليم قبل الجامعي وباقي العاملين فيه من النواحي المعرفية والمهارية وكذلك اتجاهاتهم نحو مهنة التعليم، لتلبية المتطلبات المهنية المتغيرة بسرعة من أجل مواكبة تغيرات العصر، حيث إن هذا التطور لا يقتصر على تدريب مؤقت بل يشمل التعلم الذاتي، التعلم المستمر، والمشاركة في مجتمعات التعلم المهني، وبحوث الفعل التي تتيح للمعلمين أن يكونوا شركاء في تطوير ممارساتهم المهنية. (قاسم، ٢٠٢١، ٥٢٦-٥٩٦).

ويقصد بالتطوير المهني للمعلمين بأنه: العمليات والأنشطة المخططة والمستمرة اللازمة لتنمية معارف المعلمين وتطوير مهاراتهم وقدراتهم باستمرار بحيث يكونون أكثر كفاءة وفعالية في أدائهم الأكاديمي والمهني بالمؤسسات التعليمية. (محمد، ٢٠٢١، ٢١٢)

وفيما يتعلق بالمجتمع المحلي لكلية التربية بتفنها الأشراف ، نجد أن قرية تفنها الأشراف التابعة لمركز ميت غمر محافظة الدقهلية تشتمل على عدد كبير من مؤسسات التعليم قبل الجامعي، وكل مؤسسة منها تشتمل على عدد من القيادات الإدارية والمعلمين والأخصائيين والموظفين والإداريين، هذه الفئات تحتاج إلى تنمية

تنظيم المشاركة المجتمعية لمنسوبي كلية التربية جامعة الأزهر- بتفهننا الأشراف - في التنمية المهنية للعاملين بالتعليم قبل الجامعي

مهنية من وقت لآخر حسب متغيرات العصر الحديث حتي تكون مواكبة لتلك التغيرات أولاً بأول، وبحكم العلاقة المباشرة لكلية التربية بتفهننا الأشراف بإعداد المعلم وتأهيله وتدريبه، ومسئوليتها المجتمعية تجاه تلك المؤسسات وتجاه المجتمع المحلي كله، نجد أن تلك العلاقة قائمة ومرتبطة أيضاً بالعاملين في الحقل التعليمي بمؤسسات التعليم قبل الجامعي بتفهننا الأشراف أو بالقرى المجاورة لها أو حتي بالمؤسسات التعليمية الكائنة بمحل إقامة أعضاء هيئة التدريس بالكلية وفي مجتمعاتهم المحلية.

وسوف يعرض البحث لمؤسسات التعليم قبل الجامعي بقرية تفهننا الأشراف وأعداد القيادات الإدارية والمعلمين والأخصائيين والإداريين فيها على النحو المبين في الجدول التالي:

جدول (٣) بيان عدد العاملين بمؤسسات التعليم قبل الجامعي بقرية تفهننا الأشراف

م	المرحلة	المؤسسة التعليمية	ناظر - شيخ معهد - وكيل مدير	جميع التخصصات	عدد الأخصائيين	الموظفين والإداريين
١	رياض الأطفال	حضانة مؤسسة البدر الخيرية	١	١١	-	٤
٢		حضانة المدرسة الابتدائية	١	٤	١	١
٣	الابتدائي	مدرسة تفهننا الأشراف الابتدائية (١)	٢	١٦	٢	٢
٤		مدرسة تفهننا الأشراف الابتدائية (٢)	٢	٢٢	٢	٢
٥		معهد تفهننا الأشراف الابتدائي بنين	١	١٥	١	٣
٦		معهد تفهننا الأشراف الابتدائي فتيات	١	١٧	١	٢
٧	الإعدادي والثانوي	مدرسة تفهننا الأشراف الإعدادية	٢	٢٠	٥	٢
٨		معهد بنين تفهننا الأشراف ع ث	٢	١٧	٤	٣
٩		معهد فتيات تفهننا الأشراف ع ث	٢	١٨	٣	٣

بالإضافة إلى معهدي القراءات للبنين والفتيات باعتبارها مؤسسات نوعية لتعليم كبار السن من حفظة القرآن الكريم لعلوم القرآن والتجويد والقراءات ويقصد بـ "التنمية المهنية للعاملين بالتعليم قبل الجامعي" إجرائياً في إطار البحث الراهن: مجموعة الأنشطة (دورات تدريبية، ورش عمل، محاضرات، ندوات)

المخططة والمنظمة (من قبل إدارة كلية التربية بتفهننا الأشراف) والمستمرة، سواء المطلوبة (حسب الاحتياجات التدريبية لكل مؤسسة تعليمية)، أو المعروضة (من كلية التربية بتفهننا الأشراف) اللازمة لتنمية معارف ومهارات وقيم واتجاهات العاملين بمؤسسات التعليم قبل الجامعي (قيادات إدارية، معلمين، أخصائيين، إداريين) بقرية تفهننا الأشراف (أو بالقرى المجاورة، أو بمحل إقامة أحد أعضاء هيئة التدريس بالكلية) أو من خلال الشراكة (مع الهيئات التعليمية بوزارة التربية والتعليم أو الأزهر الشريف في المحيط الجغرافي لكلية التربية بتفهننا الأشراف) حتى يكونوا أكثر كفاءة وفعالية في أدائهم القيادي والإداري والأكاديمي والمهني بمؤسساتهم التعليمية.

الإجراءات المنهجية للبحث:

نوع البحث:

انطلاقاً من مشكلة البحث واتساقاً مع أهدافه تم تحديد نوع الدراسة، وهي الدراسة الوصفية التحليلية التي تستهدف وصف وتحليل خصائص ظاهرة معينة من خلال جمع البيانات عنها، وتحليلها وتفسيرها للوصول إلى نتائج وإمكانية تعميمها، ما أمكن ذلك عند تماثل الجزئيات وتشابه الظروف.

لذا يهتم البحث الراهن بوصف واقع المشاركة المجتمعية الفردية لمنسوبي كلية التربية بتفهننا الأشراف، وتحليله والاستفادة منه في تنظيم تلك المشاركة المجتمعية في صورة مؤسسية منظمة من خلال الكلية وأقسامها الثمانية، من خلال الاستشهاد بمعطيات الدراسات السابقة والإطار النظري للبحث في هذا الوصف والتحليل.

المنهج المستخدم:

تم استخدام منهج المسح الاجتماعي الشامل لجميع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بجميع أقسام الكلية الثمانية (أصول التربية، التربية الإسلامية، المناهج وطرق التدريس، الإدارة والتخطيط والدراسات المقارنة، علم النفس التعليمي والإحصاء التربوي، الصحة النفسية، المكتبات والمعلومات وتكنولوجيا التعليم، والخدمة الاجتماعية وتنمية المجتمع).

تنظيم المشاركة المجتمعية لمنسوبي كلية التربية جامعة الأزهر- بتفهننا الأشراف - في التنمية المهنية للعاملين بالتعليم قبل الجامعي

أداة البحث:

اقتصر البحث الراهن على استخدام -استبانة- لتحديد واقع المشاركة المجتمعية لمنسوبي الكلية في خدمة وتنمية مجتمعاتهم المحلية ودوافع المشاركة لديهم وأشكالها ومعوقاتها، ثم آليات تنظيم المشاركة المجتمعية المؤسسية لمنسوبي الكلية في التنمية المهنية للعاملين بالمجال التعليمي في المجتمع المحيط. ومعوقات المشاركة المجتمعية المؤسسية المنظمة، بالإضافة إلى أسئلة مفتوحة أخرى لاقتراح أنشطة تدريبية يمكن أن تسهم بها الأقسام العلمية في التنمية المهنية للعاملين بمؤسسات التعليم قبل الجامعي بقرية تفهننا الأشراف، وذلك سعياً لتحقيق أهداف البحث.

المعالجات الإحصائية للبحث:

استخدم البحث الراهن بعض المعالجات الإحصائية التي تتناسب مع طبيعة البحث وأهدافه من خلال عرض البيانات الأولية لعينة البحث وتحليلها، وكذلك باقي بنود الاستبانة، ومن أمثلة تلك المعالجات الإحصائية (التكرارات، النسب المئوية، الوزن النسبي، الأهمية النسبية من خلال الدرجة المعيارية ودرجة التحقق وقوة العبارة، وذلك لعبارة ومحاورة أداة البحث)

مجالات البحث:

- المجال المكاني: (كلية التربية بتفهننا الأشراف جامعة الأزهر مركز ميت غمر محافظة الدقهلية)، واقتصر الباحث على تطبيق أداة البحث إلكترونياً من خلال إرسال الرابط الإلكتروني <https://forms.gle/oVgk8rvaEADkcCxx8> (والذي تم تصميمه على نماذج جوجل *google Forms*) إلى عينة البحث عبر الجروبات الرسمية (من خلال تطبيق الواتس آب) لمنسوبي الكلية بمعرفة عميد الكلية ورؤساء الأقسام، كما اجتهد الباحث بعد ذلك إلى التواصل المباشر مع جميع أعضاء هيئة التدريس (عبر الرسائل الخاصة في تطبيق واتس آب) وإبداء استجاباتهم وتجميعها إلكترونياً.
- المجال البشري: تبعاً لطبيعة البحث فقد تم استهداف الحصر الشامل لجميع منسوبي كلية التربية بتفهننا الأشراف (أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة) الذين هم على رأس العمل وقت تطبيق أداة البحث وعددهم (٢٢٦ مفردة) حسب

البيان الوارد من الشئون الإدارية بالكلية بتاريخ ٥ أغسطس ٢٠٢٥ م، وعلى الرغم من الأخذ بجميع الأسباب الممكنة كي يشارك الجميع إلا أن عدد الذين شاركوا بالفعل (١٧٥ مفردة)، منهم (٤٧ مفردة) أبدوا رأياً بعدم مشاركتهم مجتمعياً، مما استدعى استبعاد استماراتهم لعدم دلالتها، بينما لم يشارك (٥١ مفردة)، وأصبح الحجم الفعلي للعينة التي تم التعامل معها إحصائياً (١٢٨) مفردة فقط (بنسبة ٥٦,٦٤٪ من إجمالي العينة المستهدفة بالحصص الشامل)، موزعة حسب جداول البيانات الأولية لعينة البحث ضمن نتائج البحث الراهن.

■ **المجال الزمني:** تم تطبيق أداة البحث ميدانياً على عينة البحث خلال الفترة من ٢٢:١٦ أغسطس ٢٠٢٥ م، ثم أعقب ذلك تحليل البيانات وصياغة أهم نتائج البحث الميدانية.

■ **الحدود الموضوعية:** وهي المتغيرات البحثية والموضوعات التي تناولها في الإطار النظري للبحث ومنها: (تنظيم المشاركة المجتمعية، منسوبي كلية التربية بتفهنّا الأشراف، التنمية المهنية للعاملين بمؤسسات التعليم قبل الجامعي).

عرض وتحليل وتفسير نتائج البحث:

أولاً: نتائج البحث المرتبطة بالبيانات الأولية لعينة البحث:

جدول (4) توزيع عينة البحث حسب القسم العلمي: ن=١٢٨

الترتيب	النسبة المئوية	التكرار	القسم
٥	10.2	13	أصول التربية
٥ك	10.2	13	التربية الإسلامية
١	19.5	25	المناهج وطرق التدريس
٧	9.4	12	الإدارة والتخطيط
٣	14.1	18	علم النفس التعليمي
٤	12.5	16	الصحة النفسية
٧ك	9.4	12	تكنولوجيا التعليم
٢	14.8	19	الخدمة الاجتماعية وتنمية المجتمع
	100.0	128	Total

تنظيم المشاركة المجتمعية لمنسوبي كلية التربية جامعة الأزهر- بتفهننا الأشراف - في التنمية المهنية للعاملين بالتعليم قبل الجامعي

باستقراء بيانات الجدول (٤) والذي يعرض توزيع عينة البحث حسب القسم العلمي يتضح أنه قد جاء في المرتبة الأولى قسم المناهج وطرق التدريس بنسبة ١٩,٥٠٪. نظراً لكونه أكبر الأقسام الأكاديمية من حيث العدد وباعتباره عماد كلية التربية بما يتضمنه من تخصصات كثيرة في العلوم الشرعية واللغات العربية والانجليزية والفرنسية والدراسات الإسلامية والجغرافيا والتاريخ وغيرها من التخصصات، أما المرتبة الثانية فقد جاء قسم الخدمة الاجتماعية باعتباره القسم الذي ينتهي إليه الباحث والتواصل المباشر بين الباحث وزملاءه في القسم، يلي ذلك قسم علم النفس التعليمي في المرتبة الثالثة ثم قسم الصحة النفسية في المرتبة الرابعة، أما المرتبة الخامسة والخامس مكرر فقد كان لقسمي أصول التربية والتربية الإسلامية بنسبة ١٠,٢٠٪ من إجمالي عينة البحث، ثم قسم الإدارة والتخطيط وقسم تكنولوجيا التعليم في الترتيب السابع والسابع مكرر بنسبة ٩,٤٪، بإجمالي ١٢٨ من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالكلية بأقسامها الثمانية من أصل ٢٢٦ مفردة هم إجمالي منسوبي الكلية على رأس العمل، حيث بلغت نسبة المشاركة في البحث حوالي ٥٦,٦٤٪.

جدول (5) توزيع عينة البحث حسب الدرجة العلمية: ن=١٢٨

الترتيب	النسبة المئوية	التكرار	الدرجة العلمية
٤	4.7	6	أستاذ ممتفرغ
٥	3.9	5	أستاذ عامل
٣	7.8	10	أستاذ مساعد
١	68.0	87	مدرس
٢	15.6	20	مدرس مساعد
	100.0	128	Total

باستقراء بيانات الجدول (٥) والذي يعرض توزيع عينة البحث حسب الدرجة العلمية يتضح أن الكلية فتية بأعضائها، وتنتظر مستقبلاً واعداداً بمواردها البشرية ذات العدد الكبير والنوعية الجيدة، حيث يتبين أن أعلى الدرجات العلمية المشاركة والتي جاءت في المرتبة الأولى هي درجة (مدرس) بنسبة ٦٨,٠٠٪ وهذا يعكس العدد الكبير الذي تم تعيينه خلال عام ٢٠١٢م لأعضاء الهيئة المعاونة في الكلية وفي جامعة الأزهر

بجميع كلياتها، بينما في المرتبة الثانية جاءت فئة (مدرس مساعد بنسبة ١٥,٦٠٪)، ثم (أستاذ مساعد في المرتبة الثالثة بنسبة ٧,٨٠٪) أستاذ مساعد متفرغ في المرتبة الرابعة بنسبة ٤,٧٠٪، بينما في المرتبة الخامسة والأخيرة جاءت درجة (أستاذ عامل بنسبة ٣,٩٠٪)، وعلى الرغم من تضاعف هذه الأعداد تقريباً في الواقع إلا أن المشاركة في الاستبانة جاءت بنسبة ٥٦,٦٤٪ وقد يكون هذا أحد مؤشرات نسبة المشاركة المجتمعية لأعضاء هيئة التدريس في مجتمعاتهم المحلية، وربما يوحي بأن نسبة مشاركتهم في الواقع لن تتجاوز هذه النسبة تقريباً.

جدول (6) توزيع عينة البحث حسب محل الإقامة: ن=١٢٨

محل الإقامة	التكرار	النسبة المئوية	الترتيب
عزبة/ نجع	3	2.3	٤
ريف	81	63.3	١
حضر	32	25.0	٢
مدينة جديدة	12	9.4	٣
Total	128	100.0	

باستقراء البيانات الواردة في الجدول (٦) والذي يعرض توزيع عينة البحث حسب محل الإقامة، نلاحظ أنه جاء في المرتبة الأولى قاطنوا (الريف) بإجمالي ٨١ مفردة بنسبة مئوية بلغت ٦٣,٣٪ وهذا يعكس طبيعة البيئة الجغرافية التي تخدمها كلية التربية بتفهننا الأشراف في التوزيع الجغرافي ونظراً لتبعيتها للوجه البحري الذي يتكون من محافظات يغلب عليها الطابع الريفي القروي، مثل محافظات الشرقية والدقهلية والغربية وكفر الشيخ والمنوفية وغيرها، بينما جاء في المرتبة الثانية (الحضر) بنسبة ٢٥,٠٠٪ إذ يتضح إقامة ربع عينة البحث في عواصم ومدن محافظات الوجه البحري، وما تتسم به الحياة الحضرية وما تفرضه بيئة الحضر في الغالب الأعم من ضعف التماسك الاجتماعي وضعف المشاركة بين الأهالي، بينما نسبة ٩,٤٠٪ يقطنوا المدن الجديدة وهي في المرتبة الثالثة، وهي نسبة قليلة إذا ما قورنت بالريف، ورغم توجهات الدولة إلى استحداث مدن جديدة وتوطين سكانها فيها، وقد يرجع ذلك إلى أن وزارة الإسكان تنظر إلى أعضاء هيئة التدريس على أنهم من أصحاب الدخل المرتفعة

تنظيم المشاركة المجتمعية لمنسوبي كلية التربية جامعة الأزهر- بتفهننا الأشراف - في التنمية المهنية للعاملين بالتعليم قبل الجامعي

ولكنه يتنافى مع الواقع المعاش، وهذا يتضح مع شروط الدخل الذي تضعه وزارة الإسكان عند عرض كراسات شروط الإسكان الاجتماعي إذ يفاجأ عضو هيئة التدريس بأن راتبه أعلى من فئات محدودي الدخل حسب ما تراه وزارة الإسكان، ولا يستطيع التقديم في الإسكان الاجتماعي، وفي ذات الوقت يجد دخله الاقتصادي لا يفي بأسعار الإسكان المتميز أو السياحي فيظل حبيساً في بيئته الريفية التي نشأ فيها نظراً لعدم استطاعته بالوفاء بالمتطلبات الاقتصادية مع ارتفاع أسعار شراء أو إيجار الشقق السكنية في المدن الجديدة أو في عواصم ومدن المحافظات نظراً لعدم كفاية الدخل مع تزايد الضغوط الاقتصادية والتي سيأتي تحليلها في البيانات الأولية التالية، بينما جاء في المرتبة الرابعة قاطنوا (العزب والنجوع) بنسبة ٢٠,٣٪ وقد يرجع ذلك إلى أن هذه الفئة ما زالت تعيش في هذه الأماكن لشعورهم بالمسئولية الأدبية والاجتماعية تجاه أسرهم الفقيرة من ساكني تلك المناطق، أو لاكتسابهم مكانة اجتماعية تتضمن الوجاهة والشرف والحسب بين الأهالي، أو لأنهم ورثوا عن أسلافهم أراضي زراعية يمارسون زراعتها بأنفسهم أو ما زالوا يعملون في تربية الماشية والحيوانات والطيور وغيرها من الأعمال التي تدر عليهم دخلاً إضافياً يجعلهم يستطيعون تلبية طلبات أسرهم من الطعام والشراب والكساء والمصروفات الأخرى مما يجعلهم يشعرون بالستر في ظل الضغوط الاقتصادية الطاحنة التي طالت أغلب موظفي الحكومة في الوقت الحاضر، وما إلى ذلك من أسباب أخرى.

جدول (7) توزيع عينة البحث حسب المسافة بين محل الإقامة والكلية: ن= ١٢٨

المسافة	التكرار	النسبة المئوية	الترتيب
مقيم في تفهننا الأشراف أو قرية مجاورة و(لا أسافر)	7	5.5	٥
من ١- ٤٠ كم	17	13.3	٤
من ٤١- ٨٠ كم	39	30.5	١
من ٨١- ١٢٠ كم	35	27.3	٢
أكثر من ١٢٠ كم	30	23.4	٣
Total	128	100.0	

من خلال استقراء بيانات جدول (٧) والذي يتناول توزيع عينة البحث حسب المسافة بين محل الإقامة والكلية نجد أن الفئة المتوسطة التقريبية والتي مثلت (من ٤١ - ٨٠ كم) جاءت في المرتبة الأولى بنسبة مئوية بلغت ٣٠,٥٠٪، تلتها في ذلك فئة (من ٨١ - ١٢٠ كم) في المرتبة الثانية بنسبة بلغت ٢٧,٣٠٪، أما في المرتبة الثالثة فقد جاءت مسافة (أكثر من ١٢٠ كم) بنسبة ٢٣,٤٠٪، وهذه المراتب الثلاث الأولى تُظهر كمية المعاناة التي يعانيها عضو هيئة التدريس أثناء سفره من محل إقامته إلى الكلية والعودة منها وما يستغرقه الانتقال من مشقة بالغة وجهد مضاعف؛ مما يجعله وقت وصوله إلى الكلية يفكر في وقت خروجه منها وينتظر عودته إلى بيته، مما يستدعي ضعف استعداده لبذل أي مجهود إضافي في مشاركة مجتمعية أو غيرها نظراً لضعف قدرته من جانب أو لضعف رغبته من جانب آخر، أما في المرتبة الرابعة فقد جاءت فئة (من ١ - ٤٠ كم) بنسبة بلغت ١٣,٣٠٪ وهذه المسافة قد تكون مقبولة إذا ما كانت طبيعة مواصلاتها سهلة أو قليلة أما إذا كانت شاقة أو مرهقة أو كثرة عدد المواصلات التي يستقلها العض كما سيأتي بعد ذلك في تحليل باقي البيانات الأولية فهذا يضيف عبئاً كبيراً عليه مما يقلل من قدراته ويضعف إمكانياته لتقديم أي عمل تطوعي أو عمل غير ملزم بالنسبة له، وأخيراً فقد فطن بعض أعضاء هيئة التدريس إلى هذا الأمر منذ بداية تعيينهم وربما قبل أن يتزوجوا ويكوّنوا أسرة بتغيير مسار حياتهم الشخصية والمهنية واختاروا الإقامة بجوار عملهم أو بالقرب منه، فمنهم من استأجر أو اشترى شقة سكنية له ولأسرته للإقامة فيها، وهذه الفئة جاءت في المرتبة الخامسة والأخيرة بنسبة ٥,٥٠٪ توفيراً لجهودهم وتوفيراً لنفقاتهم في المواصلات وتوفيراً لوقتهم المبذول في السفر والاستفادة من فرق هذا الوقت والجهد والمال من أجل الارتقاء الأكاديمي والنمو المهني والوظيفي والاستقرار النفسي مما يكون له أثراً إيجابياً على حياته وربما يساعده في أن يكون لديه وقت كاف للمشاركة المجتمعية بأي شكل من أشكالها.

جدول (8) توزيع عينة البحث حسب عدد ساعات السفر من محل الإقامة إلى الكلية

(ذهاباً وإياباً): ن=١٢٨

الترتيب	النسبة المئوية	التكرار	عدد ساعات السفر
٤	7.0	9	أقل من ساعة
٢	22.7	29	من ١-٢ ساعة

تنظيم المشاركة المجتمعية لمنسوبي كلية التربية جامعة الأزهر- بتفهننا الأشراف –
في التنمية المهنية للعاملين بالتعليم قبل الجامعي

١	49.2	63	من ٢- أقل من ٣ ساعة
٣	21.1	27	4 ساعات فأكثر
	100.0	128	Total

باستقراء بيانات جدول (٨) والذي يتضمن توزيع عينة البحث حسب عدد ساعات السفر من محل الإقامة إلى الكلية ذهاباً وإياباً نجد أنه يتناسب تقريباً مع تحليل البيانات الواردة في الجدول السابق (٧)، فمسافة السفر غالباً ما تتناسب طردياً مع عدد الساعات المستغرقة فيه، وكلما زادت المسافة زادت معها ساعات السفر وزاد الإجهاد والإرهاق وكذلك يزيد الإنفاق على المواصلات كما سيأتي بيانه في الجداول التالية، وجاء في المرتبة الأولى (من ٢ – أقل من ٣ ساعات) ممثلة نصف العينة تقريباً بنسبة ٤٩,٢٠٪ بينما المرتبة الثانية فجاءت (من ١- أقل من ٢ ساعة) في حين جاءت فئة (٤ ساعات فأكثر) في المرتبة الرابعة بنسبة ٢١,١٠٪، أما أقل الفئات جاءت (أقل من ساعة) في المرتبة الأخيرة بنسبة ٧,٠٠٪ وهي قريبة جداً من الفئة التي لا تسافر وتقيم في قرية تفهننا الأشراف أو في قرية مجاورة لها في معطيات الجدول السابق (٧)، هذه الساعات المستغرقة في السفر كان من الممكن أن يستفيد منها عضو هيئة التدريس في مناح شتي ؛ أقلها أن يستريح فيها وينام ليستريح جسده ويستعيد نشاطه بعد قيامه من نومه ويجهد في دراسته وأبحاثه وتحضيره ومذاكرته ورعاية أسرته ومشاركة مجتمعه إلى غير ذلك من الأنشطة التي يستطيع فعلها عند توفير تلك الساعات التي يستغرقها في السفر مما ينعكس على حجم إنجازاته وتقدمه العلمي والمهني والأكاديمي والاجتماعي وغير ذلك، وهذا يعكس أحد أهم الأسباب التي تعيق المشاركة المجتمعية لعضو هيئة التدريس سواء الفردية منها أو المؤسسية المنظمة.

جدول (9) وسيلة السفر المعتادة من محل الإقامة الي الكلية: ن=١٢٨

وسيلة السفر	التكرار	النسبة المئوية	الترتيب
سيارة خاصة	36	28.1	٢
مواصلات عامة (ميكروباس أو أتوبيس)	61	47.7	١
قطار سكة حديد	20	15.6	٣
وسائل متنوعة	11	8.6	٤
Total	128	100.0	

باستقراء بيانات جدول (٩) والذي يعرض وسائل السفر المعتادة لمنسوبي الكلية من وإلى مقر عملهم في الكلية، فقد جاء في المرتبة الأولى الأعضاء الذين يستقلون وسائل المواصلات العامة المتمثلة في ميكروباص أو أتوبيس بنسبة بلغت ٤٧,٧٠٪، بينما في المرتبة الثانية جاءت نسبة ٢٨,١٠٪ ممن لهم سيارات خاصة، باعتبار أن السيارة الخاصة لعضو هيئة التدريس لم تعد مجرد رفاهية بل أصبحت متطلباً قد يكون أساسياً في حياته، ضمن متطلبات الواجهة الاجتماعية ومستوى المعيشة الذي تفرضه طبيعة وظيفة الجامعة على عضو هيئة التدريس وخصوصاً في مجتمعه المحلي وأمام أولاده وأسرته وجيرانه وطبيعة المدارس التي يلتحق بها أولاده ومستوى المعيشة التي يجب أن يتمتعوا بها في طبيعة الطعام والشراب والهيئة والملبس إلخ، حيث ينظر غالبية المواطنين إلى عضو هيئة التدريس بأنه صفوة المجتمع ومرتبته مرتفع، وهذا - للأسف- علي خلاف الواقع الاقتصادي الضاغط الذي يعانيه عضو هيئة التدريس - كحال أغلب فئات المجتمع حالياً- والذي سيظهر بشكل أكبر أثناء تحليل جداول (١١)، (١٢)، (١٣)، وعلى الرغم من أهمية السيارة الخاصة لعضو هيئة التدريس إلا أنها تمارس ضغطاً إضافياً عليه من حيث الصيانة والبزوين والزيت وقطع الغيار واحتمال الحوادث -لا قدر الله- وكل هذا مع ارتفاع الأسعار في كل شيء، مما يتطلب المناداة بضرورة زيادة دخل عضو هيئة التدريس حتي يركز في عمله الأصلي ولا يلتفت إلى تحسين دخله من أي طريق آخر، وجاء في المرتبة الثالثة (قطار السكة الحديد) بنسبة ١٥,٦٠٪ وفي الغالب يقيم هؤلاء في محافظات البحيرة والغربية نظراً لسهولة ركوب القطار من هاتين المحافظتين إلى محل العمل، وفي المرتبة الرابعة والأخيرة وبنسبة ٨,٦٠٪ يأتي الأعضاء الذين يستقلون وسائل متنوعة (وسائل النقل الذكي، سرفيس، تاكسي، توكتوك، مترو) وغيرها من الوسائل.

جدول (10) عدد وسائل المواصلات من محل الإقامة الي الكلية (اتجاه واحد): ن=١٢٨

عدد وسائل السفر	التكرار	النسبة المئوية	الترتيب
وسيلة واحدة	33	25.8	١
وسيلتان	17	13.3	٥
ثلاث وسائل	21	16.4	٤

تنظيم المشاركة المجتمعية لمنسوبي كلية التربية جامعة الأزهر- بتفهننا الأشرف –
في التنمية المهنية للعاملين بالتعليم قبل الجامعي

أربع وسائل	25	19.5	٣
أكثر من ٤ وسائل	32	25.0	٢
Total	128	100.0	

من خلال استقراء بيانات جدول (١٠) والذي يعرض استجابات عينة البحث حول عدد وسائل المواصلات من محل الإقامة إلى الكلية في اتجاه واحد ، والتي تتناسب بشكل كبير مع معطيات الجدولين السابقين، حيث يظهر في المرتبة الأولى (وسيلة واحدة) بنسبة ٢٥,٨٠٪ وقد يمثل هؤلاء بشكل كبير أصحاب السيارات الخاصة التي تم استعراضها في الجدول الماضي، في حين جاء في المرتبة الثانية ربع عينة البحث بنسبة ٢٥,٠٠٪ يستقلون أكثر من أربع وسائل في اتجاه واحد (تخيّلوا أن عضو هيئة التدريس يستقل في كل يوم عمل حوالي ١٠ مركبات أو أكثر ويقابل خلالها عشرات الأشخاص، والمسافات والفترات البينية بين الوسائل في التحميل وجمع الأجرة والشجار الذي قد يحدث أحيانا داخل المواصلات وغير ذلك بعد كل هذا الإرهاق والمعاناة ما الذي يستطيع العضو تأديته داخل بيئة العمل؟؟!!)، ثم جاء في المرتبة الثالثة والرابعة (أربع وسائل، ثلاث وسائل) بنسبة ١٩,٥٠٪ ، ١٦,٣٠٪ على الترتيب) وهذا يعكس كمية المعاناة أثناء المواصلات، في حين جاءت عينة البحث ممن يستقلون (وسيلتين) في المرتبة الخامسة والأخيرة بنسبة مئوية قدرها ١٣,٣٠٪ مما يستوجب ضرورة المناداة بتوفير وسائل مواصلات لائقة بأعضاء هيئة التدريس أو توفير إقامة لهم داخل مبني الكلية أو في مبان مجاورة بأجور رمزية كي تتوفر لهم سبل الراحة النسبية حتي يستطيعوا المشاركة المجتمعية اللائقة فضلاً عن أداء أدوارهم المنوطة بهم على الوجه الأمثل وفق ما نادى به دراسة (أبو السعود، ٢٠١٩م).

جدول (11) التكلفة اليومية التقريبية للمواصلات (ذهابا وإيابا في اليوم الواحد): ن=١٢٨

التكلفة اليومية	التكرار	النسبة المئوية	الترتيب
من ١ – ٣٠ جنيه	8	6.3	٥
من ٣١ – ٥٠ جنيه	17	13.3	٤
من ٥١ – ١٠٠ جنيه	31	24.2	٣

٢	23.4	30	من ١٠١ - ١٥٠ جنيه
١	32.8	42	أكثر من ١٥٠ جنيه
	100.0	128	Total

باستقراء بيانات الجدول (١١) والذي يعرض التكلفة اليومية التقريبية للمواصلات ذهاباً وإياباً في اليوم الواحد لعضو هيئة التدريس يتضح أن الغالبية العظمي يتكفلون يومياً أموالاً وتكاليف باهظة، حيث جاء في المرتبة الأولى (أكثر من ١٥٠ جنيه) بنسبة بلغت ٣٢,٨٠٪ ومن الظاهر أن أغلب هؤلاء هم أصحاب السيارات الخاصة نظراً لارتفاع أسعار البنزين والصيانة وقطع الغيار وطوارئ الطريق، بينما جاء في المرتبة الثانية (من ١٠١ - ١٥٠ جنيه) بنسبة ٢٣,٤٠٪، وجمع هاتين الفئتين يتضح أن الغالبية العظمي من عينة البحث يتكفلون ما يزيد عن ١٠٠ جنيه يومياً بنسبة بلغت ٥٦,٢٠٪ تقريباً تصل إلى حوالي ٢٠٠٠ جنيه تقريباً، (بما يعادل ربع الراتب تقريباً) وهي نسبة كبيرة وتكلفة عالية إذا ما قورنت بالدخل المحدود أو المنخفض ومدى كفايته كما سيظهر في تحليل معطيات جدول (١٣)، وبتأثير متوسط نجد أن فئتي (من ٥١ - ١٠٠ جنيه)، (من ٣١ - ٥٠ جنيه) احتلتا المرتبة الثالثة والرابعة بنسبة ٢٤,٢٠٪، ١٣,٣٠٪ على الترتيب، في حين جاء في المرتبة الأخيرة ذات التكلفة اليومية الأقل في المواصلات (من ١ - ٣٠ جنيه) بنسبة ٦,٣٠٪ وغالبا تشير هذه الفئة إلى من يقيمون في قرية تفهننا الأشراف أو في قرية مجاورة كما ظهر ذلك واضحا في تحليل بيانات جدول (٧).

جدول (12) عدد أفراد الأسرة التي أعولها: ن=١٢٨

الترتيب	النسبة المئوية	التكرار	عدد أفراد الأسرة
٤	.8	1	من ١ - ٢
١	49.2	63	من ٣ - ٤
٢	42.2	54	من ٥ - ٦
٣	7.8	10	أكثر من ٦
	100.0	128	Total

من خلال استقراء بيانات جدول (١٢) والذي يعرض لعدد أفراد الأسرة التي

تنظيم المشاركة المجتمعية لمنسوبي كلية التربية جامعة الأزهر- بتفهننا الأشراف - في التنمية المهنية للعاملين بالتعليم قبل الجامعي

يعولها أفراد عينة البحث من منسوبي كلية التربية بتفهننا الأشراف يتضح أن نصف العينة تقريباً يعولون (من ٣-٤ أفراد)، بنسبة ٤٩,٢٠٪، باعتبار أن أغلبهم عبارة عن (زوج وزوجه وطفلين) تقريباً، ثم يليها في المرتبة الثانية (من ٥ - ٦ أفراد) بنسبة ٤٢,٢٠٪، وجميع هاتين الفئتين يتضح أن نسبة ٩١,٤٠٪ يعولون (من ٣ - ٦ أفراد) بما تتطلبه الظروف الحياتية والضغوط الاقتصادية على الأسرة من تعليم وغذاء وكساء وسكن ودواء ودروس خصوصية ومصروفات دراسية وغير ذلك، مما يقف حائلاً دون مشاركة عضو هيئة التدريس في أنشطة المشاركة المجتمعية على الوجه الأكمل نظراً لانشغاله بتلبية متطلبات أسرته ومن يعول ، في حين جاءت في المرتبة الثالثة والرابعة (أكثر من ٦)، (من ١ - ٢) بنسبة ٧,٨٠٪ ، ٠,٨٠٪ علي الترتيب، وقد يكون الفرد الوحيد الذي يعول نفسه هو أحد المدرسين المساعدين الذي لم يتزوج بعد.

جدول (13) مدى كفاية الراتب الشهري من الجامعة: ن=١٢٨

مدى كفاية الراتب	التكرار	النسبة المئوية	الترتيب
كاف وزيادة	٠٠	٠٠	٥
كاف	20	15.6	٣
محدود	42	32.8	٢
منخفض	17	13.3	٤
غير كافي وأبحث عن دخل إضافي	49	38.3	١
Total	128	100.0	

من خلال استقراء بيانات الجدول (١٣) يتضح من الوهلة الأولى المأساة التي أصبح يعاني منها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات لا سيما جامعة الأزهر، من انخفاض الدخل وعدم كفايته لأقل متطلبات الحياة، وانشغال عضو هيئة التدريس بتدبير نفقاته ونفقات أسرته بالبحث عن وسيلة أخرى لتحسين دخله بأي طريقة كانت ، حيث جاء في المرتبة الأولى أن الدخل (غير كاف وأبحث عن دخل إضافي) بنسبة ٣٨,٣٠٪ وهذا مؤشر خطير جداً يجعل العضو غير مستقر نفسياً ولا اجتماعياً ولا أسرياً ولا حياتياً ويكون متطلع دائماً لزيادة الدخل حتي يستطيع تلبية أبسط متطلبات أسرته

وأولاده (من حيث: مصاريف التعليم والغذاء والكساء والسكن والدواء والدروس الخصوصية والمصروفات الدراسية، أو مصروفات الجامعات الخاصة أو الأهلية التي تضاعفت بشكل مبالغ فيه، فضلاً عن عدم استطاعة تجهيز أبنائه وبناته المقبلين على الزواج وغير ذلك من سبل الإنفاق الكثيرة والمتعددة)، مما قد يصيبه بأمراض نفسية أو صحية أو جسدية ولا يستطيع أداء مهامه الأساسية المنوطة به في وظيفته بالجامعة، فضلاً عن مشاركته في قضايا مجتمعه، ولهذا فلا بد من المناداة بضرورة تحسين ظروف أعضاء هيئة التدريس وحصولهم على مزايا من الدولة والحكومة متمثلة في توفير سكن لائق وبأسعار مناسبة أو تخفيض مصروفات الأبناء في المدارس والجامعات، وما إلى ذلك حتي ينصب جهد عضو هيئة التدريس على أداء مهام وظيفته الأساسية وعدم خوفه من المستقبل في ظل الجنون الذي أصاب جميع أسعار السلع والخدمات مع انخفاض الدخل وعدم كفايته لأبسط متطلبات الحياة، مما يسبب عزوفاً عن مشاركته في قضايا مجتمعه فضلاً عن تقصيره في متطلبات وظيفته الأساسية في الجامعة، بينما جاء في المرتبة الثانية (محدودية الدخل) بنسبة ٣٢,٨٠٪، في حين جاء في المرتبة الثالثة (كفاية الدخل) بنسبة ١٥,٦٠٪، كما أشار نسبة ١٣,٣٠٪ من عينة البحث (بانخفاض الدخل) وجاء ذلك في المرتبة الرابعة، بينما لم يكن أياً من أفراد عينة البحث يستطيع توفير أي مبلغ من الراتب الشهري الرسمي من الجامعة، مما يدعونا إلى تكرار المناداة بتحسين أوضاع هيئة التدريس ومعاونتهم لتقليل حدة الضغوط الاقتصادية عليهم، نظراً لما تنعقد على مشاركتهم في تربية أبناء المجتمع وتعليمهم من آمال عظيمة، وإنجاز مشاركتهم على الوجه الأمثل يتطلب تركيزهم في الحياة الجامعية وعدم انشغالهم الزائد بمتطلبات الحياة، مع ضرورة القضاء على المعوقات القانونية والتشريعية والتنظيمية والإدارية والمادية التي تحول دون المشاركة المجتمعية وفق (محمد، ٢٠٢١م)

ثانياً: نتائج البحث المرتبطة بواقع المشاركة المجتمعية (الفردية) لأعضاء هيئة التدريس ومعاونهم في خدمة وتنمية مجتمعاتهم المحلية التي يقيمون فيها: أشكال المشاركة المجتمعية الفردية:

تنظيم المشاركة المجتمعية لمنسوبي كلية التربية جامعة الأزهر- بتفهننا الأشراف -
في التنمية المهنية للعاملين بالتعليم قبل الجامعي

١٢٨=ن

جدول (14) أشكال المشاركة المجتمعية الفردية لمنسوبي الكلية في مجتمعاتهم المحلية: ن=١٢٨

م	ن=١٢٨	الاستجابات			الدرجة المعيارية	درجة التحقق	قوة العبارة	الأهمية النسبية	الترتيب
		مرتفعة	متوسطة	منخفضة					
١	المشاركة في برامج التدريب ك والتأهيل المهني وورش العمل للعاملين في المجال التعليمي	٤٠ %	٦٤ %	٢٤ %	٢٧٢	٢,١٣	متوسطة	٧٠,٨٣	٤
٢	المساهمة في فض المنازعات وتقديم الاستشارات والخدمات المهنية للأهالي والمؤسسات المحلية	٤٣ %	٧٠ %	١٥ %	٢٨٤	٢,٢٢	متوسطة	٧٣,٩٦	٢
٣	إلقاء المحاضرات والندوات العلمية والخطب الدينية لنشر الوعي والمعرفة في المجتمع.	٤٧ %	٥٢ %	٢٩ %	٢٧٤	٢,١٤	متوسطة	٧١,٣٥	٣
٤	المشاركة في لجان وهيئات المجتمع المدني والمنظمات التطوعية ذات الصلة بقضايا المجتمع.	٣٦ %	٦١ %	٣١ %	٢٦١	٢,٠٤	متوسطة	٦٧,٩٧	٦
٥	تنفيذ مشروعات بحثية وتطبيقية تهدف لحل مشكلات المجتمع المحلي.	٤٤ %	٥٣ %	٣١ %	٢٦٩	٢,١٠	متوسطة	٧٠,٠٥	٥
٦	المشاركة في الأنشطة العلمية والثقافية والمسابقات الدينية وحفظ القرآن	٦٦ %	٥٢ %	١٠ %	٣١٢	٢,٤٤	قوية	٨١,٢٥	١
المجموع		٢٧٦	٣٥٢	١٤٠	١٦٧٢	١٣,٠٦	متوسطة	٤٣٥,٤٢	
المتوسط العام للبعد = ١٣,٠٦		١٣,٠٦							
درجة تحقق البعد = ٢,١		٢,١٨							
وهي درجة تحقق (متوسطة)		متوسطة							
الأهمية النسبية للبعد = ٧٢,٥٧ %		٧٢,٥٧							

باستقراء بيانات الجدول (١٤) والذي يتناول أشكال المشاركة المجتمعية الفردية لمنسوبي كلية التربية بتفهننا الأشراف في مجتمعاتهم المحلية، أظهرت النتائج الإجمالية للجدول أن درجة تحقق المشاركة المجتمعية لمنسوبي كلية التربية بتفهننا الأشراف جاءت

٢٦٢٣

بمستوى متوسط (٢,١٨)، وبأهمية نسبية بلغت (٧٢,٥٧٪). وقد تبين أن أكثر أشكال المشاركة تمثلت في "المشاركة في الأنشطة العلمية والثقافية والمسابقات الدينية" حيث جاءت في المرتبة الأولى بأهمية نسبية مرتفعة قدرها (٨١,٢٥٪)، بينما جاءت "المساهمة في فض المنازعات وتقديم الاستشارات" في المرتبة الثانية بأهمية نسبية بلغت (٧٣,٩٦٪)، وفي المقابل، فقد تراجعت مشاركة منسوبي الكلية في "لجان وهيئات المجتمع المدني" إلى المرتبة الأخيرة بأهمية نسبية (٦٧,٩٧٪). وتشير النتائج إلى أن المشاركة تميل أكثر إلى الأنشطة الثقافية والدينية، بينما تقل في مجالات البحث العلمي والمشاركة المؤسسية، مما يؤكد الحاجة إلى تبني آليات تنظيمية تعزز المشاركة المؤسسية المستدامة وربطها بالتنمية المهنية للعاملين بالتعليم قبل الجامعي.

ومن خلال بيانات الجدول يمكن استنباط بعض الاستنتاجات منها: أن هناك تباين واضح بين أشكال ومجالات المشاركة؛ حيث تميل المشاركة أكثر للأنشطة الثقافية والدينية (قوية)، بينما تقل في المجالات المؤسسية والبحثية (متوسطة)، كما كشفت النتائج عن أن المشاركة ذات الطابع الفردي أو الجماعي غير الرسمي أكثر بروزاً من المشاركة الرسمية، مما يعكس الحاجة إلى تنظيم المشاركة المجتمعية المؤسسية لتتحول من مجرد مبادرات فردية إلى شراكات مستدامة.

وفي هذا السياق أفادت بعض استجابات عينة البحث في البنود المفتوحة لاستبانة مشاركة المجتمعية بوجود بعض الأشكال الأخرى للمشاركة المجتمعية ومنها على سبيل المثال: المشاركة في الأحزاب السياسية وبرامج الدولة مثل برنامج حياة كريمة، العمل التطوعي في المجتمع، عضوية الهيئات والمؤسسات الاجتماعية والإنسانية العالمية، المشاركة في تجمعات صغیره لتقديم الدعم والمشورة، التواجد المستمر في معظم المناسبات الاجتماعية، المشاركة في احتفالات المؤسسات والجمعيات الخيرية الأهلية، حضور المناسبات الدينية، والمشاركة في الأنشطة الرياضية، وبيت مال المسلمين، وتقديم الاستشارات العلمية للطلاب والباحثين، عضوية الجمعيات الخيرية، وعضوية مجالس الآباء والمعلمين في المؤسسات التعليمية، المشاركة في حملات التوعية المجتمعية كالتبرع والعمل التطوعي، والمشاركة في لقاءات تلفزيونية، وغيرها من أشكال المشاركة.

تنظيم المشاركة المجتمعية لمنسوبي كلية التربية جامعة الأزهر- بتفهننا إشراف -
في التنمية المهنية للعاملين بالتعليم قبل الجامعي

دوافع المشاركة المجتمعية الفردية:

جدول (15) دوافع المشاركة المجتمعية الفردية لمنسوبي الكلية في مجتمعاتهم المحلية ن=128

م	ن=١٢٨	الاستجابات	الدرجة	قوة	الأهمية	الترتيب			
مرتفعة متوسطة منخفضة المعيارية التحقق العبارة النسبية									
١	أشعر بالالتزام الأخلاقي والمسئولية ك المجتمعية تجاه المشاركة في تنمية مجتمعي المحلي.	١٠٨	٢٠	٠	٣٦٤	٢,٨٤	قوية	٩٤,٧٩	١
		١٢,٨٢%	٦٩,٢٣%	٠,٠٠%					
		ون	١٢,٨٢	٦٩,٢٣	٠,٠٠				
٢	أرى أن المشاركة المجتمعية تسهم في ك تحسين سمعتي الأكاديمية والمهنية.	٩١	٣٠	٧	٣٤٠	٢,٦٦	قوية	٨٨,٥٤	٥
		٥٨,٣٣%	١٩,٢٣%	٤,٤٩%					
		ون	٥٨,٣٣	١٩,٢٣	٤,٤٨٧				
٣	أشعر بالرضا والفخر عندما أساهم في حل مشكلات مجتمعي المحلي.	١٠٠	٢٥	٣	٣٥٣	٢,٧٦	قوية	٩١,٩٣	٣
		٦٤,١٠%	١٦,٠٣%	١,٩٢%					
		ون	٦٤,١٠	١٦,٠٣	١,٩٢٣				
٤	أعتقد أن المشاركة المجتمعية تطور مهاراتي وتجربتي التعليمية والبحثية.	١٠١	٢٥	٢	٣٥٥	٢,٧٧	قوية	٩٢,٤٥	٢
		٦٤,٧٤%	١٦,٠٣%	١,٢٨%					
		ون	٦٤,٧٤	١٦,٠٣	١,٢٨٢				
٥	أشعر بالحماس والدافعية للمشاركة في ك الأنشطة المجتمعية لكونها تحقق أهدافي الشخصية.	٨٧	٣٣	٨	٣٣٥	٢,٦٢	قوية	٨٧,٢٤	٦
		٥٥,٧٧%	٢١,١٥%	٥,١٣%					
		ون	٥٥,٧٦٩	٢١,١٥٤	٥,١٢٨				
٦	انطلاقاً من نظر أهالي المجتمع إليّ كقدوة ك لهم ولأبنائهم.	٩٠	٣٣	٥	٣٤١	٢,٦٦	قوية	٨٨,٨٠	٤
		٥٧,٦٩%	٢١,١٥%	٣,٢١%					
		ون	٥٧,٦٩٢	٢١,١٥٤	٣,٢٠٥				
المجموع		٥٧٧	١٦٦	٢٥	٢٠٨٨	١٦,٣١	قوية	٥٤٣,٧٥	
		المتوسط العام للبعد = ١٦,٣١							
		درجة تحقق البعد = ٢,٧٢							
		وهي درجة تحقق (قوية)							
		الأهمية النسبية للبعد = ٩٠,٦٣%							
		قوية							
		٩٠,٦٣							

باستقراء بيانات جدول (15) والذي يتناول دوافع المشاركة المجتمعية الفردية لمنسوبي الكلية عينة البحث، فقد أظهر الجدول أن المتوسط العام لدوافع المشاركة بلغ (2,72 من 3) بدرجة تحقق قوية وبأهمية نسبية (90,63%)، ما يدل على أن منسوبي الكلية يمتلكون مستوى مرتفعاً من الدوافع للمشاركة في تنمية المجتمع.

وجاء في المرتبة الأولى دافع الالتزام الأخلاقي والمسئولية المجتمعية بنسبة

(٩٤,٧٩٪)، وهو ما يعكس إحساساً عميقاً بدورهم تجاه المجتمع. تلاه دافع تطوير المهارات والخبرات التعليمية والبحثية بأهمية نسبية بلغت ٩٢,٤٥٪، ثم الشعور بالرضا والفخر عند الإسهام في حل مشكلات المجتمع بدرجة تحقق قوية قدرها ٢,٧٦، وبأهمية نسبية بلغت ٩١,٩٣٪، وهذه الدوافع تؤكد تغلب البعد القيمي والتنموي.

في المقابل، احتلت دوافع مثل تحسين السمعة الأكاديمية والمهنية بأهمية نسبية بلغت ٨٨,٥٤٪، وتحقيق الأهداف الشخصية بأهمية نسبية ٨٧,٢٤٪، مراتب أدنى نسبياً، مما يشير إلى أن البعد النفعي أو الشخصي أقل تأثيراً مقارنة بالقيم الأخلاقية والإنسانية، ومن هنا يمكن استنتاج أن دوافع منسوبي الكلية نحو المشاركة المجتمعية تركز بالأساس على القيم والمسؤولية المجتمعية، يلها البعد التطويري والمهني، بينما تبقى الدوافع المرتبطة بالمصلحة الفردية في مرتبة متأخرة.

كما أفادت بعض استجابات عينة البحث بوجود بعض الدوافع الأخرى للمشاركة المجتمعية مثل: رفعة شأن المجتمع وخدمة افراده، تعزيز العلاقات الإنسانية، والشعور بالترابط والتكافل بين أفراد المجتمع، والتقليل من العزلة الاجتماعية، انطلاقاً من الواجب الأخلاقي والدور المهني كأستاذ جامعي، وأولاً وأخيراً ابتغاء الأجر والثواب من الله، واعتبار المشاركة صدقةً على العلم وواجباً نحو المجتمع، إلى غير ذلك من دوافع، وهذا يتناسب مع نتائج دراسة (O'Meara2010) والتي أثبتت تعدد دوافع المشاركة المجتمعية لدى أعضاء هيئة التدريس ما بين (قيمية، شخصية، مهنية، ومؤسسية).

معوقات المشاركة المجتمعية الفردية:

جدول (16) معوقات المشاركة المجتمعية الفردية لمنسوبي الكلية في مجتمعاتهم المحلية: ن=١٢٨

م	ن=١٢٨	الاستجابات	الدرجة	درجة	قوة	الأهمية	الترتيب
		مرتفعة	متوسطة	منخفضة	المعيارية	التحقق	العبارة
١	انشغالي بالأعباء والإدارية في الجامعة.	٦١	٥٦	١١	٣٥,٩٠٪	٧,٠٥٪	٣
		٣٩,١٠٪	٣٩,١٠٪	٣٩,١٠٪	٣٩,١٠٪	٣٩,١٠٪	
٢	شعوري بعدم تقدير الجامعة كالمجتمع لجهود التطوعية.	٣٠	٥٦	٤٢	٣٥,٩٠٪	٢٦,٩٢٪	٦
		١٩,٢٣٪	١٩,٢٣٪	١٩,٢٣٪	١٩,٢٣٪	١٩,٢٣٪	

تنظيم المشاركة المجتمعية لمنسوبي كلية التربية جامعة الأزهر- بتفهننا الأشراف -
في التنمية المهنية للعاملين بالتعليم قبل الجامعي

ون ٢٦,٩٢٣ ٣٥,٨٩٧ ١٩,٢٣١			٣ افتقار الجامعة لبرامج وحوافز ك					
٥	٧٥,٢٦	متوسطة ٢,٢٦	٢٨٩	١٧	٦١	٥٠	% ٣٢,٠٥ % ٣٩,١٠ % ١٠,٩٠	لتشجيع المشاركة المجتمعية.
ون ١٠,٨٩٧ ٣٩,١٠٣ ٣٢,٠٥١			٤ تدني الموارد المالية والإمكانات ك					
٢	٧٩,٩٥	قوية ٢,٤٠	٣٠٧	١٠	٥٧	٦١	% ٣٩,١٠ % ٣٦,٥٤ % ٦,٤١	اللازمة للمشاركة المجتمعية.
ون ٦,٤١٠ ٣٦,٥٣٨ ٣٩,١٠٣			٥ الوقت غير كاف لممارسة أنشطة ك					
٤	٧٦,٠٤	متوسطة ٢,٢٨	٢٩٢	١٣	٦٦	٤٩	% ٣١,٤١ % ٤٢,٣١ % ٨,٣٣	المشاركة المجتمعية.
ون ٨,٣٣٣ ٤٢,٣٠٨ ٣١,٤١٠			٦ الضغوط الاقتصادية ومحدودية ك					
١	٨٢,٨١	قوية ٢,٤٨	٣١٨	٤	٥٨	٦٦	% ٤٢,٣١ % ٣٧,١٨ % ٢,٥٦	الدخل وارتفاع الأسعار.
ون ٢,٥٦٤ ٣٧,١٧٩ ٤٢,٣٠٨			المجموع					
متوسطة ٤٥٧,٢٩			١٣,٧٢	٩٧	٣٥٤	٣١٧	مج	المتوسط العام للبعد = ١٣,٧٢
٢,٢٩			درجة تحقق البعد = ٢,٢٩			وهي درجة تحقق (متوسطة)		
متوسطة			الأهمية النسبية للبعد = ٧٦,٢٢ %			٧٦,٢٢		

باستقراء بيانات الجدول (١٦) والذي يعرض لأبرز معوقات المشاركة المجتمعية الفردية لمنسوبي الكلية في مجتمعاتهم المحلية، يتضح أن المتوسط العام لمستوى المعوقات الفردية بلغ (٢,٢٩ من ٣) بدرجة تحقق متوسطة وبأهمية نسبية بلغت (٧٦,٢٢٪)، ما يشير إلى أن منسوبي الكلية يواجهون بالفعل معوقات تحد من مشاركتهم المجتمعية، لكنها ليست بالحدة القصوى، بل تتراوح بين القوة المتوسطة والمرتفعة.

جاءت في مقدمة هذه المعوقات الضغوط الاقتصادية ومحدودية الدخل وارتفاع الأسعار بأهمية نسبية بلغت ٨٢,٨١٪، تلتها محدودية الموارد المالية والإمكانات اللازمة بأهمية نسبية قدرها ٧٩,٩٥٪، ثم الانشغال بالأعباء الأكاديمية والإدارية بأهمية نسبية تساوي ٧٩,٦٩٪، وهو ما يعكس تأثير الظروف الاقتصادية والضغوط الوظيفية بشكل مباشر على مستوى المشاركة، كما يتناسب مع معطيات البيانات الأولية لعينة البحث عند تحليل كفاية الدخل الشهري ووسائل المواصلات وتكلفتها وما يعانيه عضو هيئة التدريس جراءها.

في المقابل، ظهرت معوقات أخرى بدرجة تحقق متوسطة مثل: ضيق الوقت المتاح بأهمية نسبية بلغت ٧٦,٠٤٪، وافتقار الجامعة لبرامج وحوافز تشجيعية

بأهمية نسبية ٧٥,٢٦٪، بينما جاء في المرتبة الأخيرة معوق الشعور بعدم تقدير الجهود التطوعية بنسبة ٦٣,٥٤٪، مما يوضح أن تقدير المجتمع أو الجامعة لجهود الأفراد ليس العامل الأكثر تأثيراً، مقارنةً بالضغوط المادية والوظيفية المباشرة.

وفي ضوء هذا التحليل لبيانات الجدول نستنتج أن المعوقات الفردية تتركز أساساً في الجوانب الاقتصادية وضغوط العمل، يلها القصور في الدعم المؤسسي وتنظيم الوقت، وأن الضغوط الاقتصادية وغياب الحوافز المؤسسية يمثلان من أبرز معوقات المشاركة المجتمعية للأكاديميين، وفق ما أشار (محمد، ماهر ٢٠٢١م)

كما أفادت بعض استجابات عينة البحث بوجود بعض المعوقات الأخرى للمشاركة المجتمعية منها: انخفاض مستوى الدخل، ضعف ثقافة العمل الجماعي وسيطرة الفردية في بعض المجتمعات، مع وجود التزامات أخرى متعددة في ظل الظروف الاقتصادية الضاغطة، قلة وجود وقت كاف للمشاركة المجتمعية، بالإضافة إلى ضعف التواصل بين الأهالي داخل بيئة الحضر، إلى غير ذلك من معوقات

ثالثاً: آليات تنظيم المشاركة المجتمعية المؤسسية لمنسوبي الكلية في التنمية المهنية للعاملين في التعليم قبل الجامعي في المجتمع المحيط:

جدول (17) آليات تنظيم المشاركة المجتمعية المؤسسية لمنسوبي الكلية في التنمية المهنية للعاملين بالتعليم قبل الجامعي: ن=١٢٨

م	ن=١٢٨	الاستجابات			الدرجة	درجة	قوة	الأهمية	الترتيب
		نعم	لا	إلى حد ما					
١	توجيه المشاركة المجتمعية بالكلية لتصبح عملاً جماعياً مؤسسياً منظماً.	٩٢	٣٣	٣	٣٤٥	٢,٧٠	قوة	٨٩,٨٤	١
		% ٥٨,٩٧	% ٢١,١٥	% ١,٩٢					
		٥٨,٩٧٤	٢١,١٥٤	١,٩٢٣					
٢	تُفَعَّل إدارة الكلية آليات التواصل بين الكلية ومؤسسات التعليم قبل الجامعي.	٦٩	٥٢	٧	٣١٨	٢,٤٨	قوة	٨٢,٨١	١١
		% ٤٤,٢٣	% ٣٣,٣٣	% ٤,٤٩					
		٤٤,٢٣١	٣٣,٣٣٣	٤,٤٨٧					
٣	تُنظَّم الكلية شراكات فاعلة مع مؤسسات التعليم قبل الجامعي لتحقيق التنمية المهنية للعاملين بها.	٧٦	٤٣	٩	٣٢٣	٢,٥٢	قوة	٨٤,١١	٥
		% ٤٨,٧٢	% ٢٧,٥٦	% ٥,٧٧					
		٤٨,٧١٨	٢٧,٥٦٤	٥,٧٦٩					
٤	تُشْرِك إدارة الكلية ممثلين من المؤسسات التعليمية قبل الجامعية في وضع خطط التنمية المهنية للعاملين بها.	٧١	٤٣	١٤	٣١٣	٢,٤٥	قوة	٨١,٥١	١٧
		% ٤٥,٥١	% ٢٧,٥٦	% ٨,٩٧					
		٤٥,٥١٣	٢٧,٥٦٤	٨,٩٧٤					

تنظيم المشاركة المجتمعية لمنسوبي كلية التربية جامعة الأزهر- بتفهننا الأشراف - في التنمية المهنية للعاملين بالتعليم قبل الجامعي

2023)

كما احتلت آلية "تعزيز ثقافة المشاركة المجتمعية لدى منسوبي الكلية" المرتبة الثانية بأهمية نسبية قدرها (85.68%)، وكذلك آلية: "وضع أهداف واستراتيجيات للمشاركة تراعي تلبية حاجات المجتمع" في المرتبة الثالثة بأهمية نسبية قدرها (٨٤,٦٤)٪، وفي المرتبة الثالث مكرر جاءت آلية "فتح آفاق التعاون والتبادل بين الكلية والمؤسسات المحلية" بأهمية نسبية بلغت (٨٤,٦٤)٪، وهي مراتب متقدمة، مما يدل على إدراك واضح ووعي كامل لدى عينة البحث بأن نشر الثقافة التنظيمية والتخطيط الاستراتيجي والتعاون المؤسسي تمثل ركائز أساسية لتنظيم المشاركة.

كما احتلت بعض الآليات درجات تحقق أقل نسبياً، مثل "تقييم الكلية باستمرار لأثر المشاركة المجتمعية على تطوير أداء العاملين بالتعليم قبل الجامعي" حيث جاءت في المرتبة الأخيرة بدرجة تحقق متوسطة قدرها ٢,٣٠، وبأهمية نسبية بلغت (76.82%) ، وكذلك "تفعيل آليات التنسيق مع المؤسسات التعليمية قبل الجامعية" في المرتبة ١٩، بأهمية نسبية (٧٩,١٧)٪، مما يكشف عن وجود قصور نسبي في متابعة الأثر العملي والتنسيق الدوري. وهذه النتائج تبرز أن فعالية المشاركة المجتمعية لا تكتمل إلا بالانتقال من مرحلة التخطيط والتنظيم إلى مرحلة التقييم والتأثير المستدام.

وفي ضوء التحليل السابق يمكن استنتاج بعض الدلالات التي تسير في اتجاه أن الكلية قطعت شوطاً مهماً في تأسيس بنية تنظيمية للمشاركة المجتمعية، إلا أن هناك حاجة إلى تعزيز جانب المتابعة والتقييم المستمر لضمان استدامة العائد على التنمية المهنية للعاملين بالتعليم قبل الجامعي وكذلك في جميع المشاركات المجتمعية التي تسعى الكلية لتنفيذها، ومن ناحية أخرى، يتضح وعي عينة البحث بأن الكلية لا تكتفي بالانخراط في أنشطة مجتمعية تقليدية، بل تعمل على إنشاء وحدات ذات طابع خاص، وتكوين لجان متخصصة، وتفعيل الشراكات مع مؤسسات المجتمع المحلي، وهي كلها ممارسات تعكس توجهاً نحو المشاركة المؤسسية المنظمة وفق (Leisey, at 2022) رابعاً: معوقات المشاركة المجتمعية المؤسسية المنظمة على مستوى الكلية:

جدول (18) معوقات المشاركة المجتمعية المؤسسية المنظمة لمنسوبي الكلية: ن=١٢٨

الترتيب	م	ن=١٢٨	الاستجابات			الدرجة	درجة	قوة	الأهمية
			نعم	إلى حد ما	لا				
٧	١	ك	٧١	٥٤	٣	٣٢٤	٢,٥٣	قوة	٨٤,٣٨
		%	٤٥,٥١	٣٤,٦٢	١,٩٢				
		ون	٤٥,٥١٣	٣٤,٦١٥	١,٩٢٣				
١٤	٢	ك	٦٢	٦٢	٤	٣١٤	٢,٤٥	قوة	٨١,٧٧
		%	٣٩,٧٤	٣٩,٧٤	٢,٥٦				
		ون	٣٩,٧٤٤	٣٩,٧٤٤	٢,٥٦٤				
٤	٣	ك	٨٤	٣٨	٦	٣٣٤	٢,٦١	قوة	٨٦,٩٨
		%	٥٣,٨٥	٢٤,٣٦	٣,٨٥				
		ون	٥٣,٨٤٦	٢٤,٣٥٩	٣,٨٤٦				
٢	٤	ك	٨٧	٣٨	٣	٣٤٠	٢,٦٦	قوة	٨٨,٥٤
		%	٥٥,٧٧	٢٤,٣٦	١,٩٢				
		ون	٥٥,٧٦٩	٢٤,٣٥٩	١,٩٢٣				
١	٥	ك	٨٩	٣٥	٤	٣٤١	٢,٦٦	قوة	٨٨,٨٠
		%	٥٧,٠٥	٢٢,٤٤	٢,٥٦				
		ون	٥٧,٠٥١	٢٢,٤٣٦	٢,٥٦٤				
١٠	٦	ك	٦٨	٥٦	٤	٣٢٠	٢,٥٠	قوة	٨٣,٣٣
		%	٤٣,٥٩	٣٥,٩٠	٢,٥٦				
		ون	٤٣,٥٩٠	٣٥,٨٩٧	٢,٥٦٤				
٥	٧	ك	٨٣	٣٧	٨	٣٣١	٢,٥٩	قوة	٨٦,٢٠
		%	٥٣,٢١	٢٣,٧٢	٥,١٣				
		ون	٥٣,٢٠٥	٢٣,٧١٨	٥,١٢٨				
١٠	٨	ك	٦٨	٥٦	٤	٣٢٠	٢,٥٠	قوة	٨٣,٣٣
		%	٤٣,٥٩	٣٥,٩٠	٢,٥٦				
		ون	٤٣,٥٩٠	٣٥,٨٩٧	٢,٥٦٤				
ك ٢	٩	ك	٨٧	٣٨	٣	٣٤٠	٢,٦٦	قوة	٨٨,٥٤
		%	٥٥,٧٧	٢٤,٣٦	١,٩٢				
		ون	٥٥,٧٦٩	٢٤,٣٥٩	١,٩٢٣				
١٠	١٠	ك	٦٥	٦٢	١	٣٢٠	٢,٥٠	قوة	٨٣,٣٣
		%	٤١,٦٧	٣٩,٧٤	٠,٦٤				
		ون	٤١,٦٦٧	٣٩,٧٤٤	٠,٦٤١				
١٥	١١	ك	٥٩	٥٣	١٦	٢٩٩	٢,٣٤	قوة	٧٧,٨٦
		%	٣٧,٨٢	٣٣,٩٧	١٠,٢٦				
		ون	٣٧,٨٢١	٣٣,٩٧٤	١٠,٢٥٦				
١٣	١٢	ك	٦٨	٥٣	٧	٣١٧	٢,٤٨	قوة	٨٢,٥٥

تنظيم المشاركة المجتمعية لمنسوبي كلية التربية جامعة الأزهر- بتفهننا الأشراف - في التنمية المهنية للعاملين بالتعليم قبل الجامعي

الترتيب	م	ن=١٢٨	الاستجابات			الدرجة	درجة	قوة	الأهمية	
			نعم	إلى حد ما	لا					
			% ٤٣,٥٩	% ٣٣,٩٧	% ٤,٤٩					
			ون ٤٣,٥٩٠	٣٣,٩٧٤	٤,٤٨٧					
١٣	غياب نظام فعال للحوافز والتقدير لمشاركة أعضاء هيئة التدريس في التنمية المهنية.	ك	٨١	٤١	٦	٣٣١	٢,٥٩	قوية	٨٦,٢٠	٥ ك
			% ٥١,٩٢	% ٢٦,٢٨	% ٣,٨٥					
			ون ٥١,٩٢٣	٢٦,٢٨٢	٣,٨٤٦					
١٤	عدم اعتماد المشاركة المجتمعية في برامج التنمية المهنية كمؤشر لترقية أعضاء هيئة التدريس.	ك	٧٣	٤٩	٦	٣٢٣	٢,٥٢	قوية	٨٤,١١	٨
			% ٤٦,٧٩	% ٣١,٤١	% ٣,٨٥					
			ون ٤٦,٧٩٥	٣١,٤١٠	٣,٨٤٦					
١٥	ضعف الحوافز المعنوية لتشجيع أعضاء هيئة التدريس على المشاركة المجتمعية.	ك	٧٣	٤٨	٧	٣٢٢	٢,٥٢	قوية	٨٣,٨٥	٩
			% ٤٦,٧٩	% ٣٠,٧٧	% ٤,٤٩					
			ون ٤٦,٧٩٥	٣٠,٧٦٩	٤,٤٨٧					
		مج	١١١٨	٧٢٠	٨٢	٤٨٧٦	٣٨,٠٩	قوية	١٢٦٩,٧٩	
المجموع										
٣٨,٠٩										
المتوسط العام للبعد = ٣٨,٠٩										
٢,٥٤										
درجة تحقق البعد = ٢,٥٤										
وهي درجة تحقق (قوة)										
٨٤,٦٥										
الأهمية النسبية للبعد = ٨٤,٦٥%										

باستقراء بيانات الجدول (١٨) والذي يتضمن معوقات المشاركة المجتمعية المؤسسية المنظمة لمنسوبي الكلية أن المتوسط العام لتلك المعوقات بدرجة تحقق قوية قدرها ٢,٤٥، وبأهمية نسبية بلغت ٨٤,٦٥٪، ما يشير إلى أن أفراد العينة يرون أن هناك معوقات حقيقية ومؤثرة تحد من تفعيل المشاركة المجتمعية المؤسسية المنظمة في التنمية المهنية للعاملين بالتعليم قبل الجامعي، حيث تمثلت المعوقات الأعلى تأثيراً في المعوقات المادية وفي مقدمتها في الترتيب الأول "نقص الدعم المادي والحوافز التشجيعية بأهمية نسبية بلغت ٨٨,٨٠٪، وكذلك معوق "محدودية الموارد المالية" و"ضيق الوقت والجهد في المواصلات بأهمية نسبية بلغت (٨٨,٥٤٪ لكل منهما). ما يؤكد على أن البعد المادي والموارد يعد العائق الأكبر، حيث إن غياب التمويل والحوافز يقلل من حماس أعضاء هيئة التدريس للمشاركة المجتمعية بنوعها الفردي والمؤسسي، وأن غياب الموارد الكافية يشكل عقبة أساسية أمام استدامة برامج المشاركة المجتمعية

سواء في التنمية المهنية أو في غيرها.

أما المعوقات التنظيمية والإدارية مثل "المركزية الشديدة في اتخاذ القرارات" والتي جاءت بأهمية نسبية بلغت ٨٦,٩٨٪، و"غياب السياسات والإجراءات الواضحة" بأهمية نسبية بلغت ٨١,٧٧٪، فتشير هذه النتائج إلى أن غياب الأطر المؤسسية الداعمة يضعف فعالية المشاركة المجتمعية المؤسسية، وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة (محمد، ٢٠٢١م) التي أكدت أن غياب التشريعات والسياسات الواضحة يعد من أهم معوقات المشاركة المجتمعية الفعالة في المؤسسات التعليمية.

في حين أن المعوقات الأكاديمية والمهنية مثل "ارتفاع أعباء التدريس والأنشطة الأكاديمية" والتي جاءت بأهمية نسبية بلغت ٨٦,٢٠٪، وكذلك "ضعف التنسيق بين المسؤوليات الأكاديمية والمشاركة المجتمعية" والتي جاءت بأهمية نسبية بلغت ٨٣,٣٣٪، و"قصور في تحديد الاحتياجات التدريبية لدى العاملين بالتعليم قبل الجامعي بأهمية نسبية قدرها ٨٣,٣٣٪، هذه النتيجة تبرز التعارض بين المهام الأكاديمية ومتطلبات المشاركة المجتمعية، وأن ضغوط العمل وغياب الموازنة بين الأدوار الأكاديمية ومتطلبات التنمية المهنية تحد من فاعلية البرامج.

بينما نجد أن المعوقات المعنوية والتقديرية مثل "غياب نظام فعال للحوافز والتقدير (86.20%) و"عدم اعتماد المشاركة المجتمعية كمؤشر للترقية (84.11%) و"ضعف الحوافز المعنوية (83.85%) هذه النتائج تؤكد أن الحوافز المادية والمعنوية من العوامل الجوهرية لضمان استدامة المشاركة المجتمعية لأعضاء هيئة التدريس في برامج التنمية المهنية للعاملين بالتعليم قبل الجامعي.

في حين أن المعوقات المرتبطة بالبنية التحتية والخبرات مثل "افتقار البنية التحتية والتجهيزات" والتي جاءت بنسبة ٨٣,٣٣٪، و"نقص الخبرات والكفايات اللازمة" بأهمية نسبية ٧٧,٨٦٪، هذه النتيجة تعكس ضعف الإمكانيات المؤسسية الداعمة، سواء من الكلية أو من الجامعة أو حتى من المجتمع الخارجي والمؤسسات الأخرى.

كما أفادت بعض استجابات عينة البحث بوجود بعض المعوقات الأخرى للمشاركة المجتمعية المؤسسية المنظمة والتي منها: ضعف الحوافز المادية والمعنوية،

تنظيم المشاركة المجتمعية لمنسوبي كلية التربية جامعة الأزهر- بتفهننا الأشراف - في التنمية المهنية للعاملين بالتعليم قبل الجامعي

عدم اعتماد البرامج، غياب الشراكات الرسمية أو بروتوكولات التعاون مع المؤسسات المجتمعية، بالإضافة إلى كثرة الأعباء الوظيفية من تدريس وانتداب وعمل بالجودة ومتابعة التربية العملية والتدريب الميداني وأعمال الكنترولات والملاحظة في لجان الامتحانات، بالإضافة إلى البيروقراطية الإدارية، وضعف الانتماء المؤسسي، وانشغال عضو هيئة التدريس بوقت الذهاب والعودة من الكلية إلى محل الإقامة، وغيرها من المعوقات.

خامساً: مقترحات أعضاء هيئة التدريس للتغلب على معوقات المشاركة المجتمعية المؤسسية المنظمة:

لقد أفادت بعض استجابات عينة البحث بمقترحات من شأنها التغلب على معوقات المشاركة المجتمعية المؤسسية المنظمة على مستوى الكلية من وجهة نظرهم، كما اقترح البحث الراهن بعض الإجراءات التنفيذية لكل مقترح حسب الجدول التالي:

جدول (١٩)

بعض الإجراءات التنفيذية المقترحة

المقترح	الآليات التنفيذية المقترحة
تخصيص وحدة أو لجنة دائمة للتنسيق مع مؤسسات المجتمع المحلي	إنشاء هيكل تنظيمي واضح، تحديد منسق مسؤول، وجدولة اجتماعات دورية مع رفع تقارير متابعة
عقد ندوات توعوية ودورات تدريبية للعاملين والطلاب	إعداد خطة سنوية للتثقيف المجتمعي، الاستعانة بخبراء، وتنفيذ البرامج وفق احتياجات المجتمع المحلي
تبسيط اللوائح والإجراءات الخاصة بالشراكات مع المجتمع المحلي	إعداد دليل إجرائي مبسط، استخدام المنصات الإلكترونية لتقليل البيروقراطية وتسريع الموافقات
تخصيص بند مالي مستقل لدعم أنشطة المشاركة المجتمعية	وضع خطة صرف وفق الأولويات، وتشكيل لجنة مالية لمتابعة الاستخدام الرشيد للموارد
توفير حوافز مادية ومعنوية والتخفيف من الأعباء الوظيفية	إدراج المشاركة ضمن معايير تقييم الأداء، تقديم شهادات تقدير، ومنح مكافآت رمزية للمتميزين
استفادة الجهات التنفيذية من نتائج البحوث العلمية	إنشاء قاعدة بيانات بحثية مفتوحة، وربط الدراسات التطبيقية باحتياجات المؤسسات المحلية
تخصيص محل إقامة لأعضاء هيئة التدريس من خارج المحافظة	التعاون مع المجتمع المحلي أو استغلال وحدات سكنية تابعة للجامعة وتجهيزها للاستخدام الأكاديمي
مأسسة المشاركات المجتمعية وتنسيقها	وضع خطة استراتيجية بأهداف كمية وزمنية، وربطها بمؤشرات أداء قابلة للقياس

تعزيز التعاون والتوأمة مع كليات فرع تفنها الأشراف	إعداد مشروعات وبرامج مشتركة، وتبادل الخبرات بين الأقسام العلمية لتحقيق تكامل مجتمعي
دعم وتحفيز المجتمع المحلي وأعضاء الكلية على المشاركة	إطلاق حملات إعلامية، وإبراز قصص نجاح واقعية لتشجيع الانخراط الفعال
ربط الترقية للدرجات الجامعية الأعلى بالمشاركة المجتمعية	اعتماد معايير واضحة لقياس الأثر المجتمعي، وإدراجها ضمن ملف الترقية الأكاديمية

في ضوء تحليل معطيات جداول نتائج البحث وما كشفت عنه الجداول من معوقات تحد من فاعلية المشاركة المجتمعية لمنسوبي كلية التربية بجامعة الأزهر (تفنها الأشراف)، يمكن طرح مجموعة من المقترحات العملية القابلة للتنفيذ، والتي من شأنها تعزيز الدور المؤسسي للمشاركة المجتمعية في دعم التنمية المهنية للعاملين بالتعليم قبل الجامعي، وذلك من خلال التحليل الكيفي للمقترحات التي قدمتها عينة البحث (تم الاستعانة بتطبيق ChatGPT في صياغة بعض المقترحات)، وهذه المقترحات العملية كالتالي:

١. إعادة هيكلة الأعباء الأكاديمية والإدارية لمنسوبي الكلية، بما يتيح مساحة زمنية كافية للمشاركة في الأنشطة المجتمعية دون تعارض مع متطلبات التدريس أو المهام الإدارية.
٢. إطلاق برامج تحفيزية وتشجيعية على مستوى جامعة الأزهر، تتضمن حوافز مادية ومعنوية، وشهادات تقدير أو نقاط اعتماد أكاديمي، بهدف تعزيز دافعية أعضاء هيئة التدريس والعاملين نحو المشاركة.
٣. تعزيز ثقافة التقدير المجتمعي والمؤسسي من خلال إبراز جهود المشاركين في وسائل الإعلام الجامعية والمجتمعية وصفحات التواصل الاجتماعي، بما يعكس قيمة هذه الجهود ويدعم استمراريتها.
٤. تخصيص وحدة أو لجنة دائمة تكون تبعية لها لوحدة ضمان الجودة والاعتماد بالكلية أو لمكتب عميد الكلية مباشرة، تعنى بالتنسيق الدائم مع مؤسسات المجتمع المحلي.
٥. توفير موارد مالية وإمكانات مادية مخصصة لدعم أنشطة المشاركة المجتمعية، من خلال تخصيص ميزانيات مستقلة أو استقطاب دعم من المؤسسات الشريكة والمجتمع المحلي.

تنظيم المشاركة المجتمعية لمنسوبي كلية التربية جامعة الأزهر- بتفهننا الأشراف - في التنمية المهنية للعاملين بالتعليم قبل الجامعي

٦. تصميم برامج تدريبية متخصصة تدمج بين متطلبات التنمية المهنية للعاملين في التعليم قبل الجامعي وأهداف المشاركة المجتمعية، لضمان تحقيق منفعة مزدوجة للطرفين.
٧. تفعيل الشراكات الاستراتيجية بين الكلية والمدارس والمجالس المحلية ومؤسسات المجتمع المدني، لتعزيز استدامة أنشطة المشاركة وتنوع مواردها.
٨. تخفيف حدة الضغوط الاقتصادية على الأفراد المشاركين من خلال توفير دعم مادي جزئي أو امتيازات مرتبطة بالمشاركة، مثل بدل مواصلات أو حوافز مرتبطة بالمشروعات.
٩. إعادة تنظيم الوقت والجدولة المؤسسية لأنشطة المشاركة بحيث تُدمج ضمن الخطط السنوية للكلية، ما يضمن انتظامها وعدم تعارضها مع أوقات الذروة الأكاديمية.
١٠. مع التأكيد الدائم والمستمر على تقويم نتائج عمليات وأنشطة المشاركة المجتمعية وإطلاع منسوبي الكلية على نتائج التقويم من وقت لآخر لتعزيز قيم الشفافية والمساءلة.

سادساً: اقتراحات الأنشطة التدريبية للتنمية المهنية للعاملين بالتعليم قبل الجامعي:

لقد شارك منسوبو كلية التربية بتفهننا الأشراف كلٌّ وفق تخصصه وقسمه العلمي، -حسب تحليل البيانات الأولية لعينة البحث-؛ في تقديم عشرات المقترحات للأنشطة التدريبية للتنمية المهنية لجميع الفئات المهنية العاملة في مؤسسات التعليم قبل الجامعي، من خلال الأسئلة المفتوحة الواردة في أداة البحث الالكترونية، وبعد تفرغ النتائج الخام للأسئلة المفتوحة، حاول البحث تحليل هذه الموضوعات التي يمكن أن يسهم بها كل قسم علمي في إطار مؤسسي منظم للأنشطة التدريبية وورش العمل والندوات، وعلى ضوء ذلك فقد قام الباحث بتقديم رؤية تحليلية معتمدة على مقترحات عينة البحث ورؤية الأقسام العلمية وفق الجدول التالي:

رؤية تحليلية معتمدة على مقترحات عينة البحث ورؤية الأقسام العلمية

النتائج العامة للبحث:

من خلال استعراض الإطار النظري للبحث ودراساته السابقة وأهميته وأهدافه وجدول البيانات التي تم جمعها بمشاركة عينة البحث، وفي ضوء جداول البحث ونتائجه المرتبطة بمحاوره وأبعاده وعباراته التي تم استعراضها وتحليلها وتفسيرها، وبدلاً من عرضها كفقرات مجردة، فقد حاول البحث الراهن عرض نتائجه العامة التي تم استخلاصها في ضوء جميع ما سبق في شكل جدول يتضمن التحليل البيئي المؤسسي (SWOT) لكلية التربية بتفهننا الإشراف فيما يتعلق بمشاركتها المجتمعية المؤسسية المنظمة من خلال منسوبها في التنمية المهنية للعاملين بمؤسسات التعليم قبل الجامعي في المجتمع المحلي المحيط بالكلية، وذلك من خلال عرض نقاط القوة ونقاط الضعف والفرص والتهديدات، مع اقتراح أمثلة تطبيقية وإجراءات تنفيذية كي تكون النتائج أكثر جدوى وأعظم إفادة من خلال الجدول التالي:

جدول (21) النتائج العامة للبحث من خلال التحليل البيئي المؤسسي (SWOT) لكلية التربية بتفنها الأشراف (وعلاقتها بالمشاركة المجتمعية لمنسوبيها والتنمية المهنية للعاملين بالتعليم قبل الجامعي)

البعد	العناصر الرئيسية	أمثلة تطبيقية	إجراءات تنفيذية
نقاط القوة (S)	-وعى مرتفع بالمسؤولية المجتمعية لدى أعضاء هيئة التدريس. -تنوع التخصصات الأكاديمية بما يخدم احتياجات المدارس. -وجود رغبة ذاتية قوية ... إلخ) في تطوير الممارسات التعليمية.	-إهداء وحدة للمشاركة المجتمعية بالكلية. -إدراج المشاركة المجتمعية في خطة الكلية الاستراتيجية. -توثيق وتعميم التجارب الناجحة داخل الجامعة وخارجها.	
نقاط الضعف (W)	-غياب التنظيم المؤسسي وغياب اللوائح المحددة. -ارتفاع الأعباء الأكاديمية والإدارة على أعضاء هيئة التدريس. -ضعف الجوافز المادية والمعنوية. -محدودية الموارد المالية.	-إصدار لائحة تنظيمية للمشاركة المجتمعية. -إعادة توزيع الأعباء الأكاديمية والإدارة على أعضاء هيئة التدريس. -اعتماد نظام للحوافز المادية والمعنوية. -تخصيص بند مالي في ميزانية الكلية لدعم أنشطة المشاركة.	
الفرص (O)	-حاجة المدارس قبل الجامعية إلى التنمية المهنية المستمرة. -استعداد بعض مؤسسات المجتمع المدني للمشاركة. -الدعم الحكومي للتعليم والتطوير المهني. -توفر برامج وطنية للتنمية المهنية يمكن للكلية الاندماج فيها.	-مشروعات تدريبية مشتركة مع الإدارات التعليمية. -إدماج الكلية في البرامج الوطنية للتطوير المهني. -تصميم برامج تدريبية تعكس احتياجات المدارس المحلية.	
التهديدات (T)	-ضعف التقدير المجتمعي لجهود أعضاء هيئة التدريس. -الضغوط الاقتصادية وارتفاع الأسعار. -المركزية في اتخاذ القرارات على مستوى الجامعة. -محدودية الوقت المتاح لأعضاء هيئة التدريس.	-انخفاض الحماس للاستمرارية. -إعاقة بعض المبادرات بالقرارات المركزية. -انخفاض جودة المشاركة بسبب المركزية في اتخاذ القرارات على مستوى الجامعة. -محدودية الوقت المتاح لأعضاء هيئة التدريس.	-حملات توعية إعلامية داخل الجامعة وإخراجها لإبراز قيمة المشاركة المجتمعية. -الدعوة لمنح صلاحيات أكبر للكلية في قرارات المشاركة. -وضع جدول زمني مرن يراعى أعباء أعضاء هيئة التدريس.

ومن خلال استقراء بيانات ومحتوي جدول (٢١) يكشف التحليل البيئي المؤسسي للبيئة الداخلية والخارجية لكلية التربية بتفنها الأشراف أن تنظيم المشاركة المجتمعية يمثل ضرورة استراتيجية لدعم التنمية المهنية للعاملين بالتعليم قبل الجامعي في مجتمعها المحلي المحيط، فقد أظهرت النتائج أن هناك نقاط قوة يمكن

تنظيم المشاركة المجتمعية لمنسوبي كلية التربية جامعة الأزهر- بتفهننا الأشراف - في التنمية المهنية للعاملين بالتعليم قبل الجامعي

البناء عليها، مثل وعي أعضاء هيئة التدريس بمسؤولياتهم المجتمعية وتنوع تخصصاتهم من خلال الأقسام العلمية الثمانية بتخصصاتها الدقيقة، وهو ما يتيح فرصاً لتصميم برامج تدريبية متكاملة يمكن توجيهها إلى العاملين في التعليم قبل الجامعي، وفي المقابل، تتضح نقاط ضعف داخل الكلية وترتبط غالباً بغياب اللوائح التنظيمية والحوافز وضعف التمويل، مما يستلزم إجراءات إصلاحية داخلية مثل إقرار لوائح واضحة وتخصيص موارد مالية.

وعلى صعيد البيئة الخارجية للكلية، يمكن الاستفادة من الفرص المتاحة المتمثلة في حاجة مؤسسات التعليم قبل الجامعي في المجتمع المحلي للتطوير والتنمية المهنية والدعم الفني الحكومي والمجتمعي، وهي فرص يمكن للكلية استثمارها عبر بروتوكولات تعاون وشراكات فاعلة، غير أن هناك تهديدات قائمة، مثل المركزية الإدارية والضغوط الاقتصادية وضعف التقدير المجتمعي، وهي عوامل قد تحد من استدامة المشاركة المجتمعية، ولذا فإن تبني إجراءات عملية كالتوعية المجتمعية، والتخفيف من حدة المركزية والبيروقراطية الإدارية، وتوفير أنظمة حوافز مرنة يعد من أهم الخطوات لتقوية الدور المؤسسي للكلية في مجال المشاركة المجتمعية والتنمية المهنية.

ملاحق البحث:

ملحق (١) إفادة بتطبيق أدوات البحث

سعادة الأستاذ الدكتور/ عميد كلية التربية ببلين بتفنها الأشراف - جامعة الأزهر

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ... وبعد،،،

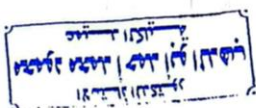
أرجو من سيادتكم التكرم بالموافقة على تطبيق استبانة الكترونية لبحث بعنوان :
تنظيم المشاركة المجتمعية لمنسوبي كلية التربية جامعة الأزهر بتفنها الأشراف في التنمية
المهنية للعاملين بالتعليم قبل الجامعي" علي جميع السادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة
المعونة بجميع أقسام الكلية، خلال الفترة من ١٦ - ٢٢ أغسطس ٢٠٢٥م، ونشر رابط
الاستبانة علي منصات التواصل الرسمية الخاصة بالكلية والأقسام العلمية.

وتقبلوا سيادتكم وافر الشكر والتقدير

مقدمه لسيادتكم

د/ جلال حسن أحمد مجاهد

مدرس بقسم الخدمة الاجتماعية وتنمية المجتمع بالكلية



موافقة خالصه لرغوات بالتفصيل

تنظيم المشاركة المجتمعية لمنسوبي كلية التربية جامعة الأزهر- بتفهننا الأشراف -
في التنمية المهنية للعاملين بالتعليم قبل الجامعي

ملحق (٢) إحصائية بأعداد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بجميع أقسام
كلية التربية بتفهننا الأشراف



جامعة الأزهر
كلية التربية بتفهننا الأشراف
شؤون أعضاء هيئة التدريس
إحصائية بأعداد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالأقسام ممن هم على رأس العمل

بداية من ٢٠٢٥/٨/٥ م

م	القسم	استاذ	استاذ مساعد	استاذ متفرغ	مدرس	مدرس مساعد	معيد	الموجود بالعمل	البيئات الخارجية	البيئات الداخلية	الإجمالي
١	المناهج وطرق التدريس	٢	٢	٦	٢٧	٥	١	٤٣	٢	٥	٥٠
٢	الصحة النفسية	٢	١	٢	١٤	٦	-	٢٥	-	-	٢٥
٣	التربية الإسلامية	-	١	١	٩	٩	-	٢٠	-	-	٢٠
٤	أصول التربية	٣	٣	٣	١٥	٤	-	٢٨	-	-	٢٨
٥	علم النفس التطبيقي	١	٥	٢	١٧	٤	-	٢٩	-	-	٢٩
٦	الإدارة والتخطيط	٢	٣	٢	١٥	٥	-	٢٧	-	١	٢٨
٧	تكنولوجيا التعليم	٤	١	١	٢٠	٤	-	٣٠	-	٢	٣٢
٨	الخدمة الاجتماعية	٢	١	-	١٧	٤	-	٢٤	-	-	٢٤
	الإجمالي	١٦	١٧	١٧	١٢٤	٤١	١	٢٢٦	٢	٨	٢٣٦

مدير إدارة الكلية

رئيس القسم

ش. أ. هيئة التدريس



بيان بأعداد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بجميع أقسام كلية التربية بتفهننا الأشراف

مراجع البحث:

أولاً: المراجع العربية:

- التودري، عوض حسين محمد، متولي، هشام محمد، ومنصور، ماريان ميلاد. (٢٠١٤). تنمية أخصائي تكنولوجيا التعليم مهنيًا في ضوء معايير قياسية مقترحة للاعتماد. مجلة كلية التربية، مج ٣٠، ع ٤، ٥٨٤ - ٦٠٨.
- الراشد، يوسف بن عمر محمد. (٢٠٢٠). دور المشاركة المجتمعية في التعليم بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، مج ١٢، ع ٢، ٢٩٨ - ٣٣٩.
- السهي، خالد بن مطر. (٢٠١٨). دور كليات التربية بالجامعات السعودية في خدمة المجتمع المحلي: تصور مقترح. مجلة التربية، مج ١٧٩، ج ٢، ٨١٩ - ٨٧٧.
- السيد، وليد هلال محمود. (٢٠١٩). التنمية المهنية الإلكترونية المستدامة للمعلمين في ضوء متطلبات العصر الرقمي والمعلوماتي. المجلة العربية لبحوث التدريب والتطوير، مج ٢، ع ٤٤، ٤١٧ - ٤٣٦.
- الشريف، دعاء حمدي محمود مصطفى (٢٠١٦ م): مجالات الشراكة التربوية الفاعلة في ضوء توجهات الخطة الاستراتيجية للتعليم قبل الجامعي ٢٠١٤ - ٢٠٣٠ م: تصور مقترح، دراسات تربوية واجتماعية، ع ١٤، مج ٢٢، مصر، ص.ص: ٤٤٣-٤٩٢
- الصوفاني، أحمد محمود فتحي محمد، أبو خليل، محمد إبراهيم محمد، والساري، سهام رمضان محمود (٢٠٢٣): تقويم الأداء المؤسسي بكلية التربية بتفنها الأشراف جامعة الأزهر في ضوء نموذج ماكيزي (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة دمنهور، دمنهور.
- اليافعي، إبراهيم عبده مصلح. (٢٠٢٠). دور المشاركة المجتمعية في تحقيق متطلبات التنمية المستدامة. المؤتمر العلمي الثاني للعلوم الإدارية: التنمية المستدامة ركيزة الأمن والاستقرار والسلام، صنعاء: جامعة الأندلس للعلوم والتقنية، ٤٥٧ - ٤٨٧.
- إبراهيم، نادية محمد سعيد. (٢٠٢٢). دور المشاركة المجتمعية في تطوير التعليم قبل

تنظيم المشاركة المجتمعية لمنسوبي كلية التربية جامعة الأزهر- بتفهننا الأشراف - في التنمية المهنية للعاملين بالتعليم قبل الجامعي

- الجامعي. دراسات تربوية ونفسية. مجلة كلية التربية بالزقازيق، المجلد ٣٧، ع ١٢٠، نوفمبر. ج ١، ص: ٩٠.
- السمالوطي، إقبال الأمير. (٢٠٠٩). إطار عمل للمشاركة في مجال تعليم الكبار والتعليم غير النظامي في مصر. بحث منشور بمجلة الخدمة الاجتماعية. ع ٢١٤، ج ١، القاهرة. المعهد العالي للخدمة الاجتماعية، ص ٩.
- إمام، مني محمد أبو الفتوح، وآخرون. (٢٠١٢). الشراكة بين كليات التربية ووزارة التربية والتعليم مدخل لإصلاح التعليم قبل الجامعي في مصر. مجلة البحث العلمي في التربية. ع ١٣، ج ١، ص: ٤٢١.
- أبو الحسن، أحمد عبدالعال أحمد، عامر، ناصر محمد محمود، وبهرام، هدية مصطفى عبد الحميد. (٢٠١٩). تطوير الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي بالمعاهد الثانوية الأزهرية في ضوء معايير الجودة والاعتماد. المجلة العلمية لكلية التربية، ع ٢٩٤، ١٤٨ - ١٨١.
- أبو السعود، رضا سميح (٢٠١٩). تطوير كلية التربية بتفهننا الأشراف بجامعة الأزهر (دراسة حالة). بحث منشور في المؤتمر العلمي الثاني (الدولي الأول) لكلية التربية بتفهننا الأشراف في الفترة (٢-٣) أكتوبر.
- أحمد، وليد سعيد أحمد سيد، النجار، راضي محمد إبراهيم، (٢٠٢٣). متطلبات تطبيق التدريب الإلكتروني لمعلمي التعليم قبل الجامعي الأزهر في مصر. العلوم التربوية. ع ١٠١، ج ١. يناير.
- تالش، محمد أسعد نظام. (٢٠١٥). قراءة المجتمعات - صورة جامعة عن الحياة الاجتماعية ومختلف عناصرها وخصائصاتها من منظور علم الاجتماع. موسوعة علم الاجتماع. مكتبة الملك فهد الوطنية. الرياض ط ١. ص: ١٢٤.
- جامعة الأزهر. (٢٠١٩م). الخطة البحثية الخمسية لجامعة الأزهر للأعوام ٢٠١٩-٢٠٢٤ م ص ٢٣-٣٤.
- جامعة الأزهر. (٢٠٢٣) دليل كلية التربية بتفهننا الأشراف دقهلية. ص: ٨.
- جلال، شاذلي يونس علي، الهنداوي، أحمد عبد الفتاح حمدي. (٢٠١٩). تطوير سياسات الشراكة المجتمعية بجامعة الأزهر في ضوء توجهها الاستراتيجي. مجلة كلية التربية بالقاهرة. جامعة الأزهر. ع ١٨٢، ج ٢. أبريل. ص: ٧٥٧.

٧٥٩.

حجازي، هناء شحات السيد إبراهيم. (٢٠٢٠). تصور مقترح لتفعيل المسؤولية المجتمعية للجامعات المصرية. جامعة بنها نموذجاً. مجلة كلية التربية، مج ٢٠، ع ١٤، ٢٠٩ - ٤١٧.

حلي، نرمين إبراهيم (٢٠٠٨). التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع لتفعيل المشاركة المجتمعية بين الجمعيات الأهلية والمدارس للمساهمة في تحقيق جودة التعليم. رسالة دكتوراه غير منشورة. كلية الخدمة الاجتماعية. جامعة حلوان.

خالد، محمد عبد الرازق (٢٠٠٢). دراسة للخصائص الاجتماعية والتربوية المميزة لبعض الكليات الإقليمية بجامعة الأزهر مع التركيز على بعض الخصائص المرتبطة بعمليات التقويم. بحث منشور. مجلة التربية جامعة الأزهر. ج ١، مارس. ص: ٢٤٤

زيدان، السيد محمد سالم، جورج، جورجيت دميان، القصبي، راشد صبري، ومرجان، رانيا قدرى أحمد. (٢٠١٨). التنمية المهنية للمعلم واتجاهاتها الحديثة سبلنا لتطوير التعليم قبل الجامعي. مجلة كلية التربية، ع ٢٤٤، ٣٧٠ - ٤١٠. عبد الله، هنداي عبد اللاهي حسن. (٢٠١٠). برنامج تدريبي لإكساب الأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي المهارة في استخدام النماذج العلمية لطريقة خدمة الجماعة. المؤتمر العلمي الدولي الثالث والعشرين للخدمة الاجتماعية - انعكاسات الازمة المالية العالمية على سياسات الرعاية الاجتماعية، مج ٢، القاهرة: كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٨٧٤ - ٩٦٧.

عربانو، محمد عبد الحميد رزق. (٢٠٢١). تطوير كليات التربية بجامعة الأزهر في ضوء مدخل الإدارة الاستراتيجية، (رسالة دكتوراه غير منشورة) كلية التربية جامعة الأزهر بالقاهرة.

غبور، أماني السيد. (٢٠١٩). رؤية استراتيجية مقترحة لتطوير البحث العلمي في الجامعات المصرية لتعزيز قدرتها التنافسية. مجلة بحوث التربية النوعية. جامعة المنصورة. ع ٥٤. ابريل. ص ٧١.

تنظيم المشاركة المجتمعية لمنسوبي كلية التربية جامعة الأزهر- بتفهننا الأشراف - في التنمية المهنية للعاملين بالتعليم قبل الجامعي

فريد، قوت القلوب محمد. (٢٠٠٤م). تفعيل دور الشراكة المجتمعية والطلابية لتنمية
موارد المدرسة لجعلها مدرسة متطورة. بحث منشور في المؤتمر العلمي
السابع عشر. كلية الخدمة الاجتماعية. جامعة حلوان.

قاسم، مصطفى محمد عبد الله. (٢٠٢١). تصور مقترح لجماعات التعلم المهني الرقعي
كمدخل للتنمية المهنية الذاتية المستدامة على مستوى المدرسة لمعلمي
التعليم ما قبل الجامعي. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية،
١٥٤، ج٤، ٥٢٦ - ٥٩٦

قليني، جورجيت (٢٠٠٤). المشاركة المجتمعية في شئون التعليم. الطموح والتحديات.
المؤتمر العلمي السنوي بعنوان آفاق الإصلاح التربوي في مصر، ص ١٠٦
محمد، ماهر أحمد حسن. (٢٠٢١). تفعيل الشراكة بين كليات التربية وإدارات التعليم
في التطوير المهني للمعلمين بالمملكة العربية السعودية في ضوء الخبرات
والتجارب الدولية. بحث منشور في المجلة التربوية. ع ١٤١، مج ٣٦، ج ١.
ديسمبر. ص: ٢١٢.

محمود، هناء فرغلي علي. (٢٠٢٢). تصور مقترح لتفعيل دور كليات التربية بالجامعات
المصرية لتحقيق متطلبات رؤية مصر ٢٠٣٠ م. كلية التربية بجامعة أسيوط
أ نموذجاً. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، ع ١٦٤، ج ٧، ١١١ -
٢١٧.

مني محمد أبو الفتوح إمام، وآخرون (٢٠١٢). الشراكة بين كليات التربية ووزارة التربية
والتعليم مدخل لإصلاح التعليم قبل الجامعي في مصر. مجلة البحث العلمي
في التربية. ع ١٣، ج ١، ص: ٤٢٤.

موقع. استراتيجية التنمية المستدامة: رؤية مصر ٢٠٣٠
موقع. الهيئة العامة للاستعلامات (٢٠٢٤) - وزارة التعليم العالي والبحث العلمي -
يوليو.

وزير، محمد شكري. (٢٠٠٢). المتغيرات الاجتماعية والتربوية المترتبة على إنشاء الكليات
المستحدثة ببعض الأقاليم -دراسة حالة على قرية تفهننا الأشراف دقهلية-.
بحث منشور في مجلة التربية. كلية التربية. جامعة الأزهر. ع ١٠٧، ج ٢، مارس
٢٠٠٢م.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Al Seyabi, F. (2017). Students and Teachers Views on School-University Partnership in the Omani EFL Context. *International Education Studies*, 10(3), 125-133
- Al-Onizat, S. H. (2024). The role of professional development programs in developing skills of general education teachers to support students with disabilities: A case study of Jordan. *Journal of Humanities and Social Sciences Studies*, 6(1), 40–51.
- Jiusto, S., & Vaz, R. F. (2016). Understanding impacts: Community engagement programs and their implications for communities, campuses and societies. WPI / technical report.
- Leisey, M., Holton, V., & Davey, T. L. (2022). Community engagement grants: Assessing the impact of university funding and engagements. *Journal of Community Engagement and Scholarship* .
- Ma, H., Dong, Y., Jing, B., Zeng, Y., & Sun, J. (2025). Effectiveness of in-service computer science teachers' professional development in K-12 education: A systematic review and meta-analysis. *International Journal of STEM Education*
- O'Meara, K. A. (2010). Motivation for faculty community engagement: Learning from exemplars. *Journal of Higher Education Outreach and Engagement*, 12.
- Phuong, Tam T.; McLean, Gary N (2016). The Experiences of Vietnamese University Faculty in Relation to Their Faculty Development, *Asia Pacific Education Review*, v17, n4,AUG. pp599-608
- Reilly, S., Langley-Turnbaugh, S., & Neikirk, M. (2023). Building and broadening place-based community engagement: A case study. *Collaborations: A Journal of Community-Based Research and Practice*, 6 .(١)
- Zhou, X., Shu, L., Xu, Z., & Padrón, Y. (2023). The effect of professional development on in-service STEM teachers' self-efficacy: A meta-analysis of experimental studies. *International Journal of STEM Education*.