كلية التربية **جامعة العريش**

مجلــة كليــة التربيــة

علمية محكمة ربع سنوية

(السنة التاسعة – العدد السابع والعشرون –يوليو ٢٠٢١م)

https://foej.journals.ekb.eg

j_foea@aru.edu.eg

أسرة هيئة تحرير مجلة كلية التربية بجامعة العريش تهنيء الجامعة تولي قيادتها **الاستاذ الدكتور / حسن الدمرداش** أعانه الله، وسدد خطاه، وله منا كل الدعم من أجل الإصلاح والتطوير وتتقدم هيئة تحرير المجلة بخالص الدعوات بالشفاء وموفور الصحة لسعادة **الاستاذ الدكتور/ رفعت عمر عزوز** عميد الكلية والله – نسأل– أن يشفيه ويرده إلينا سالما عاجلاً إن شاء الله

قائمة هيئة تحرير مجلة كلية التربية جامعة العريش

م	الاســـــــــــــم	الدرجة والتخصص	الصفة
رئيس هيئة التحرير: أ.د. محمد رجب فضل الله			
الهيئة الإدارية للتحرير			
١	أ.د. رفعت عمر عزوز	أستاذ أصول التربية	عميد الكلية - رئيس مجلس الإدارة
٢	أ.د. محمود علي السيد	أستاذ. رئيس قسم علم النفس التربوي	وكيل الكلية للدراسات العليا - نائب رئيس مجلس الإدارة
٣	د. إبراهيم فريج حسين	أستاذ مساعد (مشارك) – مناهج وطرق التدريس	وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب - عضو مجلس الإدارة
٤	د. أحمد فاروق الزميتي	أستاذ مساعد (مشارك) – أصول تربية	وكيل الكلية لشؤون خدمة المجتمع - عضو مجلس الإدارة
٥	أ.د. صالح محمد صالح	أستاذ التربية العلمية	رئيس قسم المناهج وطرق التدريس – عضو مجلس الإدارة
٦	أ.د. السيد كامل الشربيني	أستاذ الصحة النفسية	رئيس قسم الصحة النفسية – عضو مجلس الإدارة
٧	أ.د. عبد الحميد محمد علي	أستاذ الصحة النفسية	المشرف على قسم التربية الخاصة – عضو مجلس الإدارة
٨	أ.د. أحمد عبد العظيم سالم	أستاذ أصول التربية	رئيس قسم أصول التربية – عضو مجلس الإدارة

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

قائمة الهيئة الاستشارية الدولية لمجلة كلية التربية جامعة العريش

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

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

١٣	أ.د عوشة احمد المهيري	أستاذ التربية الخاصة	جامعة الامارات الإمارات	رئيس قسم التربية الخاصة – مساعد عميد كلية التربية بجامعة الإمارات لشؤون الطلبة.
١٤	أ.د الغريب زاهر إسماعيل	أستاذ تكنولوجيا التعليم	جامعة المنصورة مصر	- مقرر اللجنة العلمية الدائمة لترقية الأساتذة المساعدين في المناهج وطرق التدريس وتكنولوجيا التعليم . - رئيس مجلس إدارة الجمعية الدولية للتعليم والتعلم الالكتروني-مدير أمانة اتحاد جامعات العالم الإسلامي ، ومدير مديرية التربية بمنظمة الإيسيسكو " سابقاً "
١٥	أ.د ماهر اسماعيل صبري	أستاذ مناهج وطرق تدريس العلوم	جامعة بنها مصر	رئيس قسم المناهج وطرق التدريس وتكنولوجيا التعليم " السابق بكلية التربية – جامعة بنها" - رئيس مجلس إدارة رابطة التربويين العرب
١٦	أ.د محمد ابراهيم الدسوقي	أستاذ تكنولوجيا التعليم	جامعة حلوان مصر	نائب مدير الأكاديمية المهنية للمعلمين " سابقاً " – رئيس مجلس إدارة الجمعية المصرية للكمبيوتر التعليمي
١٧	أ.د محمد عبد الظاهر الطيب	أستاذ علم النفس الكلينيكى والعلاج نفسي	جامعة طنطا مصر	العميد الأسبق لكلية التربية بجامعة طنطا- خبير بالهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد بمصر ، وبقطاع كليات التربية بالمجلس الأعلى للجامعات.
١٨	أ.د محمد الشيخ حمود	أستاذ الصحة النفسية	جامعة السلطان قابوس - عُمان	خريج جامعة لايبزيغ - ألمانيا –رئيس قسم الصحة النفسية والتربية التجريبية وعميد لكلية التربية جامعة دمشق – سوريا- "سابقاً" – عضو الجمعية الأمريكية للإرشاد النفسي ACA – رئيس التحرير " السابق" لمجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس.
١٩	أ.د مصطفى بن أحمد الحكيم	أستاذ الأصول الدينية للتربية . التربية الأسرية	وزارة التربية الوطنية - المغرب	-خبير تربوي بوزارة التربية الوطنية والتعليم العالي والبحث العلمي بالمغرب - رئيس مجلس إدارة المركز الدولي للاستراتيجيات التربوية والأسرية- بريطانيا

٢٠	أ.د مني محمد ابراهيم غنايم	أستاذ التخطيط التربوي واقتصاديات التعليم	جامعة المنصورة - مصر	العميد السابق لكلية الآداب بدمياط- مدير مركز تطوير التعليم الجامعي بجامعة المنصورة – مقرر اللجنة العلمية لترقية الأساتذة والأساتذة المساعدين في أصول التربية والتخطيط التربوي
٢١	أ.د ناصر أحمد الخوالده	أستاذ مناهج وطرق تدريس التربية الاسلامية	الجامعة الأردنية _ الأردن	عميد كلية الدراسات الإنسانية التربوية بعمان– نائب ثم رئيس جامعة العلوم الإسلامية العالمية " سابقاً" – خريج جامعة نبراسكا – بريطانيا.
٢٢	أ.د نياف بن رشيد الجابري	أستاذ اقتصاديات التعليم وسياسته	جامعة طيبة - السعودية	عميد كلية التربية بجامعة طيبة بالمدينة المنورة" سابقاً" – المشرف العام على البحوث والبيانات بهيئة تقويم التعليم والتدريب بالمملكة – وكيل وزارة التعليم بالسعودية" سابقاً".
٢٣	أ.د يوسف الحسيني الإمام	أستاذ تربويات الرياضيات	جامعة طنطا مصر	الوكيل السابق للدراسات العليا والبحوث بجامعة طنطا – عضو فريق الاعتماد الأكاديمي لكلية التربية بجامعة الإمارات " سابقاً " -

قواعد النشر بمجلة كلية التربية بالعريش

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

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

٣. تقدم الأبحاث – عبر موقع المجلة ببنك المعرفة المصري

https://foej.journals.ekb.eg

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

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

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

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

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

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

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

١٠. لن ينظر في البحوث التي لا تتفق مع شروط النشر في المجلة، أو تلك التي لا تشتمل على ملخص البحث في أي من اللغتين ، وعلى الكلمات المفتاحية له.

١١. يقوم كل باحث بنسخ وتوقيع وإرفاق إقرار الموافقة على اتفاقية النشر. وإرساله مع إيصال السداد ، أو صورة الحوالة البريدية أو البنكية عبر إيميل المجلة J_foea@Aru.edu.eg قبل البدء في إجراءات التحكيم

١٢.يتم نشر البحوث أو رفض نشرها في المجلة بناءً على تقارير المحكمين، ولا يسترد المبلغ في حالة رفض نشر البحث من قبل المحكمين.

١٣.يُمنح كل باحث إفادة بقبول بحثه للنشر بعد إتمام كافة التصويبات والتعديلات المطلوبة.

١٤.في حالة قبول البحث يتم رفعه على موقع المجلة على بنك المعرفة المصري ضمن العدد المحدد له من قبل هيئة التحرير ، ويُرسل للباحث نسخة بي دي أف من العدد ، وكذلك نسخة بي دي أف من البحث (مستلة).

١٥.يمكن – في حالة الحاجة – توفير نسخة ورقية من العدد ، ومن المستلات مقابل رسوم تكلفة الطباعة ، ورسوم البريد في حالة إرسالها بريدياً داخل مصر أو خارجها.

١٦.يجدر بالباحثين (بعد إرسال بحوثهم ، وحتى يتم النشر) المتابعة المستمرة لكل من:

–موقع المجلة المربوط ببنك المعرفة المصري

https://foej.journals.ekb.eg

–وبريده الالكتروني الشخصي لمتابعة خط سير البحث عبر رسائل تصله تباعاً من إيميل المجلة الرسمي على موقع الجامعة J_foea@Aru.edu.eg

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

محتويات العدد (السابع والعشرون)

السنة السابعة		هيئة التحرير	
الرقم	عنوان البحث	الباحث	الصفحات
مقال العدد			
١	**المنهج الذكي: دمج المنهج التقليدي مع تكنولوجيا المعلومات والاتصال في زمن الجوائح والازمات**	**أ.د. رضا مسعد السعيد** أستاذ المناهج وطرق التدريس بكلية التربية جامعة دمياط	٢١-٤٨
بحوث العدد			
١	**التنمية المهنية للمعلمين على ضوء فلسفتي: التعلم الاجتماعي الوجداني، وريادة الأعمال، وتطبيقاتهما "رؤية مستقبلية لتدريب ريادي فعال"**	**أ.د. محمد رجب فضل الله** أستاذ بقسم المناهج وطرق التدريس بكلية التربية – جامعة العريش **أ.د. ريم أحمد عبد العظيم** أستاذ بقسم المناهج وطرق التدريس بكلية البنات – جامعة عين شمس	٥١-١٠١
٢	**تحليل مستويات نوبات الهلع من جائحة كورونا COVID-19باستخدام نظرية الاستجابة المفردة :دراسة تشخصية فارقة على عينات من المجتمع العربي**	**أ.د/ محمد محمد فتح الله** أستاذ القياس والتقويم والإحصاء النفسي والتربوي بالمركز القومي للامتحانات والتقويم التربوي **(رئيس فريق الدراسة)**	١٠٣-٢٠٢
٣	**واقع التخطيط الاستراتيجي في مدارس التعليم الأساسي بشمال سيناء ودوره في تحسين**	**أ.د. أحمد عبد العظيم سالم** أستاذ أصول التربية بكلية التربية جامعة العريش	٢٠٣-٢٢٤

	الأداء المؤسسي (دراسة ميدانية)	**د. أمينة علام محمد طلبة** مدرس أصول التربية بكلية التربية جامعة العريش **الباحثة: سمر سعد حافظ محمد العكاوي**	
٤	**فاعلية برنامج قائم على إدارة الذات في تنمية الفهم القرائي في مادة اللغة الانجليزية لدى الطلاب ذوي صعوبات التعلم بالمرحلة الإعدادية**	**أ.د . تهاني محمد عثمان منيب** أستاذ التربية الخاصة المتفرغ كلية التربية – جامعة عين شمس **أ.د عبد الحميد محمد على** أستاذ الصحة النفسية المتفرغ كلية التربية – جامعة العريش **الباحث / محمد فاروق حافظ محمد** باحث تعليم بجامعة العريش	٢٢٥-٢٥٢
٥	**صور الفقد بالتعليم الفني الصناعي بشمال سيناء من وجهة نظر المعلمين وآليات مواجهته**	**أ.م د. محمد عبد الوهاب حامد الصرفي** أستاذ أصول التربية المتفرغ بكلية التربية جامعة العريش **د. أمينة علام محمد طلبة** مدرس أصول التربية بكلية التربية جامعة العريش **أ. مني عبد العزيز محمد** معلم كبير كيمياء بشمال سيناء	٢٥٣-٢٨٣

٦	**فاعلية برنامج قائم على نظرية تريز "TRIZ" في تنمية الحس الرياضي لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية.**	**أ.د/ محمد عبد المنعم عبد العزيز شحاتة** أستاذ مناهج وطرق تدريس الرياضيات المتفرغ بكلية التربية جامعة العريش **أ.م. د/ نبيل صلاح المصيلحي جاد** أستاذ مناهج وطرق تدريس الرياضيات المساعد بكلية التربية جامعة العريش **نانسي عمر حسن جعفر** مدرس مساعد بقسم المناهج وطرق التدريس كلية التربية – جامعة العريش	٣١٣-٢٨٥

تقديم

تحـــدي الجـــائحـــة

شكراً للباحثين، والخبراء المحكمين
شكراً لفريق الدعم الفني للمعلومات بأكاديمية البحث العلمي

بقلم : هيئة التحرير

في خطوات متلاحقة نحو غاية كبرى، وبخطى ثابتة لتحقيق أهداف استراتيجية؛ تنطلق مجلة كلية التربية بجامعة العريش، **ومنذ أربع سنوات مضت**، وحتى الشهر الماضي يونية ٢٠٢١ ، في طريقها المرسوم لها من مجلس إدارتها، وهيئة تحريرها نحو تحقيق رؤيتها ورسالتها، وهي ما تعتزم الاستمرار في المضي لتحقيقه.

المجلة حرصت ، وما زالت ، وستستمر - أن تكون دورية علمية دولية محكمة متميزة متخصصة في نشر المقالات والبحوث التربوية والنفسية، تسعى هيئة تحريرها إلى التميز في نشر الفكر التربوي المتجدد والمعاصر، والإنتاج العلمي ذي الجودة العالية للباحثين في مجالي: التربية وعلم النفس، بما يعكس متابعة المستجدات، ويحقق التواصل بين النظرية والتطبيق.

ولقد جاءت أزمة كورونا، ومنذ أكثر من عام، وتحولت إلى جائحة في غضون شهور، وأثرت سلباً على كل مناحي الحياة، ومنها الناحيتين: التعليمية والبحثية.

وكان من الطبيعي أن يمتد هذا التأثير السلبي إلى الإنتاج العلمي التربوي، ولا سيما المرتبط منه بالميدان التربوي في المدارس والجامعات؛ حيث كان لتعليق الدراسة، والتعليم والتعلم عن بعد، والتباعد الاجتماعي المؤثر على اللقاءات المهنية

أثر في ظهور تحدي استمرارية الظهور والتطوير لأي دورية علمية، ومنها مجلتنا العلمية: مجلة كلية التربية بالعريش.

لقد أوجبت هذه الجائحة، والتحديات الناجمة عنها مزيداً من الإصرار ، ومضاعفة للجهود ؛ لكي نستكمل خطة التطوير ، ونتابع خطى الوصول إلى المنشود من معامل التأثير على المستويين : المحلي (وفقاً لتقديرات المجلس الأعلى للجامعات المصرية) ، والعربي (وفقاً لتقديرات مؤسسة معامل التأثير العربي).

لقد شهدت الفترة الماضية الانتظام في إصدار المجلة بالصفة الدورية المعتمدة لها (الربع سنوية) ، وجمعها بين النشر الورقي والالكتروني ، وتطويرها لموقعها الالكتروني ، وربطه ببنك المعرفة المصري **https://foej.journals.ekb.eg**

والتقدم – بعد استيفاء كل المعايير اللازمة لجودة المجلات العلمية، وللاعتماد لدى المجلس الأعلى للجامعات

كل ذلك ما كان ليتحقق لولا الشراكة الفاعلة، والتعاون الصادق بين هيئة تحرير المجلة، وجهات وأفراد من خارج الكلية.

ولعل السعي المستمر من هيئة التحرير ومجلس إدارة المجلة من أجل استيفاء المطلوب للحصول على تقييم عال - بإذن الله – ومعامل تأثير أعلى، ووصولها إلى المستوى المتميز من الجودة **ما كان ليتحقق كل ذلك لولا تعاون ، ومساعدة فريق الدعم الفني بأكاديمية البحث العلمي وعلى رأسهم الأستاذ الدكتور محمود صقر رئيس أكاديمية البحث العلمي، والأستاذ الفاضل محمد صلاح .**

إن من الواجب علينا (نحن هيئة تحرير مجلة كلية التربية بجامعة العريش) برئاسة (**أ.د. محمد رجب فضل الله** ، وجميع أعضاء الهيئة) أن نتقدم باسم أ.د. رئيس مجلة إدارة المجلة (**أ.د. رفعت عمر عزوز** عميد الكلية) ، و أ.د. نائب رئيس مجلس الإدارة (**أ.د. محمود على السيد** وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث) ، وباسم الهيئة الاستشارية للمجلة **بكل الشكر والتقدير** لكل من ساعدنا – خلال الفترة السابقة - ، ومازال يدعمنا علمياً، وفنياً، وإدارياً

- شكراً لكل باحث وضع ثقته فينا، واختار مجلتنا؛ لنشر إنتاجه العلمي بها
- وشكراً للزملاء الأساتذة والأساتذة المساعدين الذين سارعوا بالتسجيل كمحكمين، والذين قاموا، ويقومون بتحكيم البحوث والمقالات المقدمة للنشر بكل اهتمام ودقة وسرعة؛ وفقاً للمعايير المعتمدة بالمجلة
- شكراً لفريق الدعم الفني للمعلومات بأكاديمية البحث العلمي

تقبلوا تحياتنا، ودعواتنا
ونؤكد اعتزازنا، وحرصناً على دوام التواصل والتعاون
والله الموفق

هيئة التحرير

البحث الأول

التنمية المهنية للمعلمين
على ضوء فلسفتي: التعلم الاجتماعي الوجداني، وريادة الأعمال، وتطبيقاتهما
"رؤية مستقبلية لتدريب ريادي فعال"

إعداد

أ.د. محمد رجب فضل الله
كلية التربية – جامعة العريش

أ.د. ريم أحمد عبد العظيم
كلية البنات – جامعة عين شمس

التنمية المهنية للمعلمين على ضوء فلسفتي: التعلم الاجتماعي الوجداني، وريادة الأعمال، وتطبيقاتهما "رؤية مستقبلية لتدريب ريادي فعال"

إعداد

أ.د. محمد رجب فضل الله
كلية التربية – جامعة العريش

أ.د. ريم أحمد عبد العظيم
كلية البنات – جامعة عين شمس

الملخص

هدف البحث الحالي إلى تقديم رؤية مستقبلية لبرامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة؛ تأتي ترجمة لإطار مقترح للتنمية المهنية للمعلمين، على ضوء فلسفتي: التعلم الاجتماعي الوجداني، وريادة الأعمال، وتطبيقاتهما.

وتحدد للبحث إجراءات مستمدة من المنهج الوصفي التحليلي للإجابة عن أسئلة ثلاث هي:

١- ما أبعاد التعلم الاجتماعي الوجداني التي يمكن نقلها وتوظيفها في برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة؟

٢- ما الأفكار الإبداعية في التربية والتعليم التي يمكن تدريب معلمي الغد عليها؛ ليصبحوا معلمين رياديين؟

٣- ما ملامح إطار لرؤية مستقبلية لتطوير برامج تدريب المعلمين الجدد على ضوء أبعاد التعلم الاجتماعي الوجداني، وأفكار ريادة الأعمال؛ تضمن لهم التنمية المهنية المستدامة؟

واستخلص الباحثان من الإطار النظري:

١. الإجراءات التدريبية التي تترجم أبعاد التعلم الاجتماعي الوجداني، والتي يمكن تضمينها منظومة تدريب المعلمين أثناء الخدمة.
٢. أفكاراً لأعمال ابتكارية في مجالي التربية والتعليم يمكن ترجمتها إلى محتوى تدريبي يتم إدراجه في منظومة لتدريب المعلمين أثناء الخدمة.

وتوصل الباحثان إلى

١. إطار مقترح للتنمية المهنية للمعلمين على ضوء فلسفتي: التعلم الاجتماعي الوجداني، وريادة الأعمال، وتطبيقاتهما.
٢. رؤية مستقبلية لبرنامج تدريبي ريادي فعال للمعلمين أثناء الخدمة.

وقدما الباحثان توصيات تأخذ بما توصلا إليه إلى حيز التطبيق، ومقترحات تستكمل ما بدأاه في هذا البحث.

Teacher Professional development

In light of the Social Affective Learning, and The Entrepreneurship Philosophies and their applications

"A futuristic framework for training effective entrepreneurs"

Prof.Mohamed Ragab Fadl Allah
Arish University

Prof. Reem Ahmed Abd El Asim
Ain Shams University

Abstract

The aim of the present study is to provide a future vision for in-service teacher training programs in light of the Social Affective Learning, and the Entrepreneurship Philosophies and their applications.

Procedures of the study follow a descriptive analytical approach in order to answer three questions:

١. What are the dimensions of Social Affective Learning that can be implemented in in-service teacher training programs؟

٢. What are the creative ideas in education that tomorrow's teachers need to be trained on to become entrepreneurial teachers؟

٣. What are the features of a framework of a new teacher training program in the light of the dimensions of Social Affective Learning and Entrepreneurship that ensure sustainable professional development؟

Based on the provided theoretical framework, the following were developed:

١. An inventory of training procedures that reflect the dimensions of Social Affective Learning, which can be included in the system of in-service teacher training.

2. A preliminary list of ideas for innovative work in the field of education that can be implemented into training content to be included in an in-service teacher training program.

These yielded the following:

1. a proposed framework for the professional development of in-service teacher training programs in light of the Social Affective Learning, and the Entrepreneurship Philosophies and their applications.

2. a preliminary training program for in-service teachers.

Recommendations and suggestions for further studies were presented.

المقدمة

التنمية المهنية المستدامة للمعلمين مفهوم أساسي ومهم، وأحد أهم متطلبات تحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ للتنمية المستدامة فيما يتصل بمجال التعليم.

وتدريب المعلمين أثناء الخدمة مرحلة أساسية من مراحل تكوين المعلم، تلي إعداده وتخرجه، وتسبق إعادة الترخيص له بمزاولة مهنة التدريس، وترقيته وصولاً إلى أعلى مستويات الخبرة والتمكن.

إن التدريب الفعال للمعلمين؛ وصولاً إلى تنميتهم مهنياً ييسر لهم التعامل مع المستجدات في مختلف الميادين؛ ويمكنهم من تحقيق أهداف المؤسسات التعليمية التي ينتسبون إليها.

إن التدريب أثناء الخدمة، وغيره من أساليب التنمية المهنية، يجب أن يظل عملية مستمرة ومنظمة وهادفة للانتقال بالمعلمين إلي مستوي أفضل، بشرط توافر القدرة والرغبة والبيئة الجاذبة للتدريب.

ويمثل التدريب أهم وسائل التنمية المهنية في المجتمع التربوي؛ إذ إن التدريب يمثل ضرورة لازمة في عصر تتطور فيه المعارف والمعلومات (فاطمة الغامدي ٢٠١٢، ٥٢٥)

ومن المعروف أن تصميم البرامج التدريبية وفقاً لمدخل محدد يضمن صلاحيتها المنهجية، وجدوى تطبيقها معرفياً ووجدانياً ومهارياً، ودقة تقويمها ، وأن التصميم الشخصي غير المدروس يؤدي غالباً إلى برامج غير جيدة تعتمد غالباً على الاجتهاد العشوائي لأفرادها : مسئولين ومدربين ومتدربين. (محمد فضل الله ٢٠١٩م، ص ٣)

ويصبح التدريب أثناء الخدمة – في ظل الاهتمام بالأبعاد الاجتماعية والوجدانية – بيئة للتنمية المهنية المستدامة التي تضمن إضافة معارف مهنية جديدة للمعلمين، وتنمية المهارات المهنية التي اكتسبوها خلال الإعداد، وفي السنوات الأولى لقيامهم بمهنة التدريس، وتأكيد القيم الداعمة للسلوك المهني، وهو ما يؤدي إلى تمكنهم من تحقيق تربية فعالة لطلابهم.

ونظراً لخلو الخطط الدراسية لبرامج إعداد المعلم بكليات التربية من مقررات دراسية، أو أنشطة بحثية وتعليمية ذات علاقة بدراسات جدوى مشروعات تربوية وتعليمية، وكيفية إنشائها، وإدارتها، ومع ما نلحظه من زيادة الإقبال على مراكز الاستشارات التربوية والتعليمية، وعلى التعامل مع المنصات التعليمية، واقتناء التطبيقات والبرامج الإلكترونية ذات العلاقة بالمناهج الدراسية، وغير ذلك، الإقبال الشديد من المعلمين الجدد (خلال السنوات الأخيرة) على دورات تدريبية تنظمها جهات حكومية أو خاصة لدراسة إدارة الأعمال، ورغبتهم في معرفة تطبيقاتها في مجال التربية والتعليم (محمد فضل الله، ٢٠١٨، ٣)، وهو ما يستلزم تطوير برامج التدريب أثناء الخدمة لمواكبة عصر الابتكار وريادة الأعمال.

وقد شهدت السنوات الأخيرة اهتماماً بتطوير تدريب المعلمين على ضوء اتجاهات ورؤى حديثة، ومستجدات عصرية وتكنولوجية، وقد أثبتت دراسات علمية فاعلية ما طرأ على هذه البرامج من تحديث في التنمية المهنية المستدامة للمعلمين.

وقد أكد كل من السيد عليوه (٢٠٠١، ٦٣)، وعبد الرحمن توفيق (٢٠٠٧ ، ٤٣) أن اعتماد نموذج نظري للتدريب، واعتباره وسيلة ميسرة للتعلم ذي المعنى؛ يضمن جودة التدريب وفاعليته في التنمية المهنية.

وبناء على ذلك نقل الباحثون بعض النماذج من التعلم إلى التدريب.

ويمكن الإشارة – في البحث الحالي – إلى نموذجين عصريين، تم نقلهما من التعلم إلى التدريب، وهما نموذجا: التعلم المدمج، والإبداع؛ فالتدريب المدمج أصبح منتشراً، وفعالاً في تدريب المعلمين، وتنمية قدراتهم أثناء الخدمة. والتدريب الإبداعي أصبح مطلباً عصرياً للتنمية المهنية للمعلمين.

وقد أكدت كثير من البحوث فاعلية البرامج التدريبية القائمة على التعلم المدمج في تدريب المعلمين (انظر على سبيل المثال دراسة أحمد الرفاعي ٢٠١٢، ص ص ١٩٥-٢٥٣ ، ودراسة محمد عايض، وعامر مترك ٢٠١٧، ص ص ٤٤٥-٥٠٢).

واتجه التدريب أثناء الخدمة – في السنوات الأخيرة – إلى الإبداع؛ فانتشر التدريب القائم على الإبداع، وتمت دراسة آثاره في تأسيس وتطور المشروعات الصغيرة والأعمال الريادية من ناحية، وفي إكساب الأفراد المعارف والمعلومات المتعلقة بأعمالهم، وإتاحة فرص التحسين والتطوير في العمل، في ظل بيئة تحتكم لمقومات التدريب الإبداعي (خالد محمد، وصالح خيري، ٢٠١٥، ص ٦).

ولعل هذا ما دفع الباحثين إلى تبني اتجاهاً بنقل فكرتي التعلم الاجتماعي الوجداني، وريادة الأعمال التربوية والتعليمية إلى تدريب المعلمين؛ لعلها تكون عاملاً في خلق بيئة جذابة للتدريب وفعالة للتنمية المهنية لمعلمي المستقبل بما يتنايب مع متطلبات عصر الابتكار والإبداع.

ويعد كل من التعلم الاجتماعى الوجدانى، وريادة الأعمال التربوية والتعليمية اتجاهين حديثين يمكن أن يقدما (منفصلين أو مجتمعين) رؤية جديدة لتدريب اجتماعي وجداني ريادي ، يسعى إلى محاولة التلاؤم مع خصائص مجتمع المعرفة، ومتطلبات القرن الحادى والعشرين.

وقد أكدت الأدبيات التربوية أهمية تنمية الجوانب الاجتماعية والوجدانية للمتعلمين والمتدربين، وعلى أن المهارات الاجتماعية والوجدانية يمكن أن تُعلم وتُمارس وتُطبق من خلال منظومتي العمليتين: التعليمية والتدريبية، وأن تعلم المهارات الاجتماعية والوجدانية لا يقل أهمية عن تعلم المهارات الأكاديمية للمتعلم والمهارات التدريسية للمعلم. (انظر : دراسة Elias & Zins & Weissberg, 1997,) 3)، ودراسة (أنور عبد الغفار، ٢٠٠٥، ١٣٩)، ودراسة (أحمد عودة، ٢٠١٠، ٩٠)، ودراسة (Durlak et al. , 2011, 406)، ودراسة (رشا مهدى وهناء محمد، ٢٠١٧، ٤٧٥)، ودراسة (أمل الزغبى ، ٢٠١٨، ٤١٦)، ودراسة (منى كمال، ٢٠١٨، ٤٤١).

كما أكدت كتابات معاصرة أهمية إعداد المهنيين في الجامعة إعداداً قائماً على معارف ريادة الأعمال، ومهاراتها، وأن دور الجامعة رئيس في تنمية الكفاءات من خريجي الجامعات. (أحمد الشميري ووفاء المبيريات ، ٢٠١١) ، وبناء على ذلك أوصت دراسة رحاب علام (٢٠١٩) بالتوجه للتعليم والتدريب الريادي بوصفهما أحد المتطلبات الأساسية في المرحلة الحالية؛ وحددت أهداف تعليم و / أو التدريب على ريادة الأعمال بالجامعة وأهميته، والمنهج والمحتوى التدريسي، وأساليب وطرق التدريس المناسبة، والأستاذ الجامعي وإعداده.

مشكلة البحث

تأكد الباحثان من خلال القراءات من الحاجة إلى رؤية متطورة لتدريب المعلمين الجدد ، تتضمن لهم فعالية أكبر في التنمية المهنية، ولاحظا – من خلال مشاركتهما في تدريب المعلمين – أن من أهم أسباب عزوفهم عن هذه البرامج عدم جاذبيتها لضعف مراعاتها لجوانب اجتماعية ووجدانية، وتقليدية محتواها؛ بما لا

يساعدهم على تعرف أفكار إبداعية؛ لخلق فرص عمل أفضل لهم في مجال التربية والتعليم. وبناء على ذلك **تحددت مشكلة البحث الحالي فيما يلي:**

ضعف إقبال المعلمين الجدد على الالتحاق ببرامج التدريب لغرض التنمية المهنية باعتبار أن بعض ما تقدمه مكرر ، ولا يعينهم على التعامل مع المستجدات، واقتصار إقبالهم على ما هو ملزم لهم من هذه البرامج؛ بغرض الترقي، وفقاً لمتطلبات كادر المعلمين الوارد بقانون التعليم.

والحاجة إلى دمج أفكار في عملية تدريب المعلمين تجعل برامج التدريب جذابة، ومؤثرة، ومحققة للتنمية المهنية اللازمة للمعلمين في الوقت الحالي وفي المستقبل.

ومع زيادة الحاجة إلى التدريب التحويلي الداعم للفكر الريادي في مجال التعليم ؛ فإنه من الممكن أن يتحقق لبرامج التدريب الريادي القائمة على أبعاد التعلم الاجتماعي الوجداني الفاعلية في التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، وهذا ما سيحاول البحث الحالي تحقيقه من خلال وضع إطار لرؤية مستقبلية يمكن – عن طريق ترجمتها على أرض الواقع – تحقيق تطوير حقيقي في برامج تدريب المعلمين.

مصطلحات البحث

يُقصد بالتنمية المهنية للمعلمين: عملية تعلم مستمرة ومتراكمة، يشترك فيها المعلمون طوعا؛ لكى تنموا قدراتهم التدريسية، ويصبحوا قادرين على توجيه تدريسهم بصورة أفضل؛ وفقاً لاحتياجات تعلم تلاميذهم.

وهي ممارسات مهنية دائمة لكشف الذات، والتأمل، والنمو المهني الذي يقدم أفضل نتائجه عندما يستدام لفترة فى مجتمعات الممارسة.

يُقصد بالتعلم الاجتماعى الوجدانى في هذا البحث: العملية التى يتم من خلالها تعزيز قدرة المعلمين على فهم وتنظيم وإدارة الجوانب الاجتماعية والوجدانية لديهم ، بالشكل الذى يمكنهم من النجاح فى التدريس وفى الحياة، وبما يساعدهم على تخطى التحديات والعقبات التى تواجههم، وتكوين علاقات سوية مع الآخرين ، وحل المشكلات، والتكيف الإيجابى مع عناصر أى موقف تدريسى ضاغط.

ويقصد بالتدريب الريادي الفعال في هذا البحث : التدريب المنظم المخطط ، في منظومة متكاملة: محتوى ، وإستراتيجيات تدريب، وأساليب تقويم للمدربين والمتدربين، تستهدف تنمية قدرات المعلمين على الابتكار والإبداع التربوي والتعليمي، وتعليم تلاميذهم بطرق وأساليب غير تقليدية، ويزيد من طاقات الإنتاجية للوسائط المبتكرة في التدريس، ولابد لهذا التدريب من خطة مسبقة أو إستراتيجية مستنيرة وأهداف محددة.

أسئلة البحث

تحددت أسئلة البحث فيما يلي:

١- ما أبعاد التعلم الاجتماعي الوجداني التي يمكن نقلها وتوظيفها في برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة؟

٢- ما الأفكار غير التقليدية (في التربية والتعليم) التي يمكن تدريب المعلمين عليها؛ ليصبحوا معلمين رياديين؟

٣- ما ملامح إطار لرؤية مستقبلية لتطوير برامج تدريب المعلمين على ضوء أبعاد التعلم الاجتماعي الوجداني، وأفكار ريادة الأعمال؛ تضمن لهم التنمية المهنية المستدامة؟

أهداف البحث

يتحدد الهدف العام للبحث الحالي في :

التحقق من مدى إمكانية دمج أبعاد التعلم الاجتماعي الوجداني، وأفكار ريادة الأعمال في البرامج التدريبية للمعلمين، والوصول إلى رؤية مستقبلية لإطار عام لنواتج التدريب، ومحتواه، وأثره في تنمية المهارات التدريسية، التي يمكن أن تكون مطلوبة لتطبيق منظومة إعادة الترخيص لهؤلاء المعلمين للاستمرار في العمل بمهنة التدريس، وبمستويات أعلى من الأداء المهني. أو لإيجاد فرصة عمل (غير تقليدية) أخرى ذات علاقة بالتربية والتعليم.

وتفرع عن الهدف العام الأهداف الإجرائية التالية:

- تحديد أبعاد اجتماعية وجدانية يمكن على أساسها تطوير محتوى برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة، وأساليبها، ووسائطها.
- اقتراح أفكار إبداعية في مجال التربية والتعليم؛ يمكن استثمارها في تطوير محتوى برامج التدريب للمعلمين الجدد.
- تصميم إطار عام لرؤية متكاملة لمنظومة تدريب المعلمين أثناء الخدمة قائمة على أبعاد التعلم الاجتماعي الوجداني، وريادة الأعمال.
- استشراف إطار مقترح للمنظومة المطورة لتدريب المعلمين في التنمية المهنية المستدامة لهم كأحد أهم متطلبات إعادة الترخيص لمهنة التدريس، وإيجاد فرص عمل أفضل في مجال التربية والتعليم.

أهمية البحث

من الناحية النظرية؛ فإن هذا البحث يمكن أن يكون مفيداً في:

- صياغة مفهوم جديد للتدريب الاجتماعي الوجداني للمعلمين أثناء الخدمة، وتحديد سمات هذا التدريب.
- صياغة مفهوم جديد للتدريب الريادي للمعلمين أثناء الخدمة، وتحديد سمات هذا التدريب.
- وضع تصور لتطوير برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة وفقاً لمفهومي: التدريب الاجتماعي الوجداني، والتدريب الريادي.

ومن الناحية التطبيقية؛ فإن هذا البحث يمكن أن يكون مفيداً لكل من :

- **مصممي برامج التدريب بالأكاديمية المهنية للمعلمين** في اقتراح أساليب، ووسائط، وتوفير محتوى ابتكاري لبرامج التدريب؛ يساير مستجدات العمل في مهنة التربية والتعليم
- **المدربين في إدارات التدريب بمديريات التعليم** في تعرف طرق جديدة للتدريب تراعي وجدان المتدربين ، وبيئتهم الاجتماعية؛ بما يضمن للتدريب جاذبيته وجودته في التنمية المهنية للمعلمين.
- **المتدربين من المعلمين الجدد**، من حيث خلق دوافع داخلهم للتنمية المهنية الذاتية، وتزويدهم بأفكار وقدرات تسمح لهم بفرص عمل غير تقليدية ذات علاقة بمهن التعليم، تكون أكثر عدداً وتنوعاً ، وأنسب لمستقبل مهنة التربية والتعليم.

إجراءات البحث

للإجابة عن السؤال الأول للبحث، ونصه: ما أبعاد التعلم الاجتماعي الوجداني التي يمكن نقلها وتوظيفها في برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة؟؛ قام الباحثان بما يلي:

- الاطلاع على الكتابات والدراسات السابقة التي تناولت التعلم الاجتماعي الوجداني.
- استخلاص أبعاد التعلم الاجتماعي الوجداني.
- تحديد الأفكار التدريبية التي تترجم أبعاد التعلم الاجتماعي الوجداني، والتي يمكن تضمينها منظومة تدريب المعلمين أثناء الخدمة، وعرضها على مجموعة من الخبراء؛ للتأكد من سلامتها وصلاحيتها للتوظيف في برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة.
- تحديد أبعاد وإجراءات التدريب الاجتماعي الوجداني المناسبة للتنمية المهنية للمعلمين.

للإجابة عن السؤال الثاني للبحث، ونصه: ما الأفكار غير التقليدية في التربية والتعليم التي يمكن تدريب المعلمين عليها؛ ليصبحوا معلمين رياديين. قام الباحثان بما يلي:

- مسح الكتابات والدراسات السابقة التي تناولت موضوع ريادة الأعمال.
- استخلاص أفكار لأعمال ابتكارية في مجالي التربية والتعليم يمكن تضمينها برامج تدريب المعلمين الجدد.
- ترجمة الأفكار الإبداعية إلى محتوى تدريبي يمكن إدراجه في بناء منظومة لتدريب المعلمين أثناء الخدمة.

للإجابة عن السؤال الثالث للبحث، ونصه: ما ملامح إطار لرؤية مستقبلية لتطوير برامج تدريب المعلمين الجدد على ضوء أبعاد التعلم الاجتماعي الوجداني، وأفكار ريادة الأعمال؛ تضمن لهم التنمية المهنية المستدامة؟ قام الباحثان بما يلي:

- وضع إطار لرؤية مستقبلية للتدريب أثناء الخدمة قائمة على أبعاد التعلم الاجتماعي الوجداني، وأفكار ريادة الأعمال تتضمن: مواصفات لمحتوى ريادة الأعمال التربوية والتعليمية، ولإستراتيجيات جذابة للتدريب، ولوسائط تراعي المدربين والمتدربين، ولأساليب تقويم شاملة للمعارف والمهارات والقيم والاتجاهات نحو التدريب.
- عرض مقترح إطار تطوير التدريب أثناء الخدمة على ضوء أبعاد التعلم الاجتماعي الوجداني وريادة الأعمال في مقابلات شخصية فردية، على خبراء أكاديميين، وممارسين مهنيين، والأخذ بمقترحاتهم لتعديل الإطار.
- اقتراح إجراءات لتطبيق الرؤية المقترحة في تطوير منظومة لتدريب المعلمين الجدد (معلمي الغد) تضمن لهم الاستمرارية والاستدامة في التطبيق، والكفاءة والفاعلية في التنمية المهنية.

الإطار النظري للبحث

استخدم الباحثان – في هذا البحث – المنهج الوصفي التحليلي الذي تضمن مسح الكتابات السابقة في مجالي : التعلم الاجتماعي الوجداني، وريادة الأعمال ، وتوظيفهما في التنمية المهنية للمعلمين، واستخدما مستخلصات هذا التنظير في بناء إطار للرؤية المستقبلية المقترحة لتدريب المعلمين أثناء الخدمة، وجاء التنظير في محورين كما يلي:

الأول : عن التعلم الاجتماعي الوجداني، وعلاقته بالتنمية المهنية للمعلمين.

والثاني: عن ريادة الأعمال التربوية والتعليمية.

وفيما يلي عرض للتنظير لهذين المحورين، وتوظيف مستخلصاتهما في بناء رؤية مستقبلية للتدريب، تضمن التنمية المهنية للمعلمين.

المحور الأول : التعلم الاجتماعى الوجدانى Social Emotional Learning (SEL)، وعلاقته بالتنمية المهنية للمعلمين

١-مفهوم التعلم الاجتماعى الوجدانى، وأهدافه

حظى مفهوم التعلم الاجتماعى الوجدانى باهتمام كبير من الباحثين التربويين، مما ترتب عليه تعدد تعريفاته ، إلا أنه يمكن تصنيف تلك التعريفات على النحو التالى:

(أ) **تعريفات تنظر إلى التعلم الاجتماعى الوجدانى على أنه عملية تنمية لقدرات الفرد ومهاراته الاجتماعية والوجدانية**، مثل تعريف جمعية التعلم الأكاديمى والاجتماعى والوجدانى Callaborative for Academic , Social , and Emotional Learning (CASEL) بأنه عملية تطوير لقدرات الفرد فى التعرف على وإدارة الانفعالات، والرعاية والاهتمام بالآخرين، واتخاذ قرارات مسؤولة، وإقامة علاقات إيجابية، والتفاعل مع المواقف الصعبة بشكل فعَّال (CASEL, 2003, 16).

ويعرفه (جابر عبد الحميد، ٢٠٠٤، ٢٢٧) بأنه العملية التى يتم من خلالها تنمية المهارات والاتجاهات والقيم الضرورية لاكتساب الكفاءة الاجتماعية والوجدانية لدى الأطفال والراشدين.

وعرف (Lipton & Nowicki, 2009,99) التعلم الاجتماعى الوجدانى بأنه العمليات العقلية التى تتضمن التشفير والتفسير والاستدلال للمعلومات الاجتماعية والوجداينة حول الذات والآخرين.

أما (O'Brien & Resnik, 2009, 1) فقد عرفه بأنه عملية تهدف مساعدة الأطفال والكبار على تنمية المهارات الأساسية اللازمة لنجاحهم فى المدرسة والحياة، من خلال تعلمهم المهارات الشخصية والبينشخصية التى يحتاجونها للتعامل مع أنفسهم ومع الآخرين وأداء عملهم على نحو فعال وأخلاقى.

كما ربط (جودة شاهين، ٢٠١٣، ٢١) بين التعلم الاجتماعى الوجدانى ومهارات الطالب المعلم، فعرفه بأنه عملية تطوير لإمكانات وقدرات الطالب المعلم الوجدانية والاجتماعية، من خلال تنمية كفاياته ومهاراته الشخصية والبينشخصية، والحد من عوامل الخطر التى يمكن أن يتعرض لها، بهدف تحقيق النجاح فى المدرسة والحياة.

(ب) تعريفات تنظر إلى التعلم الاجتماعى الوجدانى على أنه طريقة أو منهج لدعم وتعزيز الكفايات والمهارات الاجتماعية الوجدانية بما ينعكس بصورة إيجابية على الأفراد، مثل تعريف (Marulanda, 2010,5) بأنه طريقة لمساعدة الأفراد على المشاركة الإيجابية فى التفاعلات الاجتماعية، واتخاذ قرارات مسؤولة ، ومعرفة وإدارة الانفعالات، وحل المشكلات بفاعلية، بالإضافة إلى تحقيق النجاح المهنى والأكاديمى .

أما (Durlak et al. , 2011, 406) فرأى أن التعلم الاجتماعى الوجدانى منهج يسهم فى الحد من عوامل الخطر المهددة للأفراد ؛ عن طريق تعزيز آليات الحماية والتكيف الإيجابى، من خلال تعزيز مجموعة مترابطة من المهارات المعرفية والوجدانية والسلوكية .

كما عرف (Humphrey, 2013, 18) التعلم الاجتماعى الوجدانى بأنه عملية لمساعدة الفرد على تطوير المهارات الأساسية للحياة من خلال تعليم المهارات التى يحتاجها للتعامل مع الآخرين، وتشمل هذه المهارات إدارة العواطف، وتطوير

الرعاية، والاهتمام بالآخرين، وتكوين علاقات إيجابية، واتخاذ قرارات مسؤولة وأخلاقية، ومعالجة التحديات والمواقف بشكل بنَّاء.

ويشير (Brackett, 2010, 405) إلى أن التعلم الاجتماعى الوجدانى عملية يتم فيها دمج التفكير والشعور والسلوكيات من أجل أن يصبح الفرد واعياً بذاته وبالآخرين، ويدبر أموره الخاصة، ويتخذ قرارات مسؤولة بشأن نفسه والآخرين، بما يؤثر على كفاءته الاجتماعية والأكاديمية .

وعلى ضوء ما سبق من تعريفات للتعلم الاجتماعى الوجدانى يمكن استخلاص ما يلى:

- ينطوى التعلم الاجتماعى الوجدانى على عمليات تطوير الإمكانات والقدرات والمهارات الاجتماعية والوجدانية لدى الأفراد.
- يهتم هذا النوع من التعلم بتدريس مهارات الحياة ، والمهارات العقلية التى تؤدى إلى فهم وإدارة العواطف والمواقف، وبناء علاقات طويلة الأمد.
- أن التعلم الاجتماعى الوجدانى مفهوم قابل للتنمية والتحسين.
- يرتبط التعلم الاجتماعى الوجدانى بالارتفاع فى مستويات الأداء ، كما يرتبط بتحقيق النجاح فى الحياة .
- يرتبط التعلم الاجتماعى الوجدانى بزيادة القدرة على مواجهة الضغوط والتحديات المختلفة.
- يرتبط التعلم الاجتماعى الوجدانى إيجابياً بالسلوكيات الإيجابية التكيفية، وسلباً بالسلوكيات اللاتكيفية.

ويستند التعلم الاجتماعى الوجدانى فى تطبيقاته إلى العديد من النظريات، منها نظرية الذكاء الاجتماعى لثورنديك (Thorndike, 1937) ، ونظرية الذكاءات المتعددة لجاردنر (Gardner, 1983) ، كما يعد تطبيقاً لنظرية الذكاء الوجدانى بشكل عام ، إذ يتكون الذكاء الوجدانى طبقاً لنظرية ماير وسالوفى (Mayer &

(Salovey, 1990 من أربعة أبعاد ، هى : إدراك الانفعالات وتقييمها والتعبير عنها، واستخدام الانفعالات لتسهيل التفكير، وفهم الانفعالات وتحليلها، والتنظيم الوجدانى لتحقيق النمو الوجدانى والمعرفى، كما يتكون الذكاء الوجدانى طبقاً لنموذج بار – أون (Bar– on, 2006) من خمسة أبعاد ، هى : البعد الشخصى، والبعد بين الأشخاص، والتكيف، وإدارة الضغوط، والمزاج العام (معاوية أبو غزال، ٢٠١١، ١٠٢) (Humphrey, 2013, 31–32)

ويهدف التعلم الاجتماعى الوجدانى إلى تعزيز قدرة الشخص على الفهم والإدارة والتعامل مع المظاهر الاجتماعية والوجدانية فى الحياة، بطريقة تمكنه من النجاح فى إنجاز المهام الشخصية والحياتية المختلفة.

وقد حدد (جابر عبد الحميد، ٢٠٠٤، ٢٢٨) أهداف برنامج التعلم الاجتماعى الوجدانى فى الآتى:

- إكساب المتدربين قاعدة معرفية لمجموعة من المهارات، وعادات العمل، والقيم اللازمة لعمل له معنى طوال الحياة.
- إشعار المتدربين أن لديهم دافعية للإسهام على نحو مسؤول وخلقى فى جماعات زملائهم، وفى الأسرة، والمدرسة، والمجتمع.
- تنمية إحساس المتدرب بقيمة الذات وجدارتها، والشعور بالفاعلية وهو يضطلع بمسؤولياته اليومية، وبمواجهته للتحديات المختلفة.
- جعل المتدرب ماهراً اجتماعياً، ولديه علاقات موجبة مع الأقران والآخرين.
- دمج المتدرب فى ممارسات سلوكية إيجابية وآمنة.

وصنف (جودة شاهين، ٢٠١٦، ٢٦) الأهداف التى يسعى التعلم الاجتماعى الوجدانى إلى تحقيقها لدى المتعلمين فى فئتين:

الفئة الأولى: الأهداف قريبة المدى، وتتمثل فى تعزيز وتنمية خمس مجموعات مترابطة من الكفايات المعرفية والوجدانية والسلوكية، وتتضمن: الوعى الذاتى، وإدارة الذات، والوعى الاجتماعى، ومهارات إدارة العلاقات، ومسؤولية اتخاذ القرار.

الفئة الثانية: الأهداف بعيدة المدى، وتتمثل فى أن تنمية وتعزيز الكفايات السابقة بدورها سوف توفر أساساً لتحسين الأداء الأكاديمى، ويترتب عنها سلوكيات اجتماعية إيجابية، ودعم شعور المتعلمين بالانتماء، وتعزيز دافعيتهم فى المشاركة، وانخفاض معدلات المشكلات السلوكية لديهم.

وحتى يحقق التعلم الاجتماعى الوجدانى أهدافه، ونصل من خلاله إلى النتائج الإيجابية المتوقعة منه، فمن الضرورى توافر معلمين لديهم وعى كاف بهذا النوع من التعلم، سواء كان هذا الوعى مرتبطاً بالمفاهيم الأساسية للتعلم الاجتماعى الوجدانى، أو مرتبطاً بالممارسات والأنشطة الخاصة به داخل المدرسة وخارجها (جودة شاهين، ٢٠١٦، ٢٦) .

٢-أبعاد التعلم الاجتماعى الوجدانى

أكدت الأدبيات وجود خمسة أبعاد / كفاءات للتعلم الاجتماعى الوجدانى، تشمل المهارات الأساسية للتدريب عليه ، وتتمثل فيما يلى : (Elias & Zins & Weissberg, 1997, 3) (Lipton & Nowicki, 2009,105) (جودة شاهين، ٢٠١٦، ٢٩)

أ- **الوعى الذاتى** : وفيه يكون المتدربون قادرين على تقييم مهاراتهم وفهمهم وعواطفهم ومعتقداتهم وقيمهم الخاصة، كما يتمكنون من تقييم اهتماماتهم وجوانب القوة والضعف لديهم، ويكون لديهم شعور بالثقة بالنفس، ومشاعر إيجابية نحو الذات

والأسرة والمجتمع والعمل، كما يكون لديهم اعتقاد فى كفاءتهم الذاتية، وقدرة على تحليل وفهم كيف تؤثر عواطفهم على الآخرين.

ب- **الوعى الاجتماعى** : ويمارس المتدرب الوعى الاجتماعى من خلال إظهار الاحترام للآخرين، وتقدير وجهات النظر المختلفة، ومراعاة أوجه التشابه والاختلاف فى الرأى والقدرة على التعامل معها ، وزيادة الحساسية لمشاعر الآخرين، وتحديد ما يشعر به الآخرون تجاه أنفسهم وتجاه العالم المحيط ، والتعاطف مع الآخرين من خلفيات وثقافات متنوعة.

ج- **إدارة الذات** : وتظهر فى قدرة المتدربين على وضع الأهداف الشخصية والأكاديمية والمهنية، واستخدام الدوافع الذاتية لتحقيق تلك الأهداف على المدى القصير ، ومراقبة التقدم نحو تحقيق الأهداف، وتعديل الأداء فى ضوء ردود الأفعال، والقدرة على تنظيم انفعالاتهم ، والسيطرة على التوتر والضغوط الشخصية وبين الأشخاص ، والتعامل الجيد مع القلق والغضب، والتعبير عن العواطف بشكل جيد، والقدرة على تنظيم الأفكار والسلوكيات بفاعلية فى المواقف المختلفة لمواجهة الضغوط.

د- **مهارات إدارة العلاقات** : وتتمثل فى قدرة المتدرب على الانخراط فى المواقف الاجتماعية، وإنشاء علاقات جيدة ومجزية على أساس من التعاون، والعمل على المحافظة عليها، وإدارة العلاقات والتواصل مع الأقران بشكل واضح ومناسب، والاستمتاع بالأنشطة التعاونية، وإظهار الحساسية للمنبهات الاجتماعية والوجدانية، ومقاومة الضغوط الاجتماعية، وإدارة وحل الصراع والتفاوض، وممارسة القيادة والإقناع، وطلب المساعدة عند الحاجة.

هـ- **مسؤولية اتخاذ القرارات** : يستلزم اتخاذ القرارات المسؤولة أن يكون المتدرب قادراً على تحليل المواقف وإدراكها، وتعرف المشكلات بوضوح ودقة، والاستجابة بشكل بنَّاء وبطريقة فعالة لحل المشكلات وللعقبات الشخصية، والقدرة على وضع تصور مستقبلى لحل المشكلات، وتحديد الفرق بين القرارات الجيدة والرديئة، ومعرفة كيف تؤثر قراراتهم على المحيطين بهم وعلى مجتمعاتهم، والقدرة على اتخاذ قرارات بنَّاءة

حول السلوك الشخصى والتفاعلات الاجتماعية على أساس المعايير الأخلاقية والأعراف الاجتماعية ، وتحمل مسؤولية تلك القرارات.

وعلى ذلك نجد أن أبعاد التعلم الاجتماعى الوجدانى تتمركز حول الشخص، حيث يدرك الفرد من خلالها أهمية الوعى بالذات والمعرفة الاجتماعية واتخاذ القرارات واكتساب مهارات إدارة العلاقات لتعزيز النجاح فى الأداء، كما تتمركز أيضاً حول البيئة جنباً إلى جنب مع تنمية المهارات الشخصية، وهذا يتطلب تقديم تداخلات وتطبيقات التعلم الاجتماعى الوجدانى فى بيئات تعليمية مدعمة ومشجعة، تتيح الفرصة لتحقيق أعلى التوقعات فى ظل إقامة علاقات قوية مع الآخرين، بالإضافة إلى الاهتمام بأساليب الاتصال وبنيات وقواعد المناخ التنظيمى للمؤسسات التى يتم بها توظيف التعلم الاجتماعى الوجدانى.

٣-التنمية المهنية للمعلم وفقاً لأبعاد التعلم الاجتماعى الوجدانى

هناك تأثير كبير للمعلمين على الطلاب ، فكم من طالب كره مادة من المواد الدراسية بسبب عدم تقبله للمعلم ، وكم منهم أيضاً أقبل على المادة واستذكرها من أجل حبه للمعلم، فهناك العديد من الطلاب الذين ارتبطت لديهم المقررات الدراسية بالمعلم وطريقته وأسلوبه فى التعامل معهم، و ما يصدر منه من مواقف تتعلق بالجانب الإنسانى قبل الجانب الأكاديمى .

فضلاً عن أنه من حق كل طالب أن يتعلم فى بيئة تعليمية آمنة ، ومنظمة، بيئة راعية للشخصية، مشجعة على التقدم، بيئة لا تقتصر فقط على الجانب المعرفى، بل تشجع على العلاقات الإنسانية القائمة على الوعى والقدرة على إدارة الانفعالات، واحترام الآخر، وتحمل المسؤولية؛ وهذا ما يساعد على تعبير الطلاب عن أنفسهم، وإطلاق طاقات الإبداع والعمل المثمر لديهم.

ونظراً لأن دور المعلم يجب أن يساير متطلبات التطور الذى يصاحب التعليم كمهنة؛ فإنه تتعدد أدوار المعلم اليوم ، حيث يفترض أن يكون معلماً، ومربياً، ومرشداً، وملاحظاً سيكولوجياً، ورائداً اجتماعياً، ومنظماً إدارياً، وباحثاً علمياً.

وعليه فمن الضرورى العناية بالمهارات الاجتماعية الوجدانية لدى المعلمين لما لها من تأثير على طلابهم، فالمعلمون يمثلون أحد العناصر القوية التى يتفاعل معها الطلاب، وهم الركيزة الأساسية فى بناء التعليم وتطوره لديهم؛ لذا يمثل الاهتمام بالمهارات والكفايات الاجتماعية والجدانية لديهم استثماراً لأحد أهم الطاقات البشرية فى العملية التعليمية، ومحاولة للتنقيب عن هذا النبع المتدفق من العطاء الإنسانى لدى المعلمين، بهدف تحفيز الطلاب على التعلم وبناء شخصياتهم بشكل متكامل (سومية محمود، ٢٠١٩، ٨٦) .

وقد أشارت (بدرية المفرج وعفاف المطيرى ومحمد حمادة ، ٢٠٠٧، ١٦) إلى أن المعلم الكفء هو الذى يتمتع بمجموعة من السمات الانفعالية والاجتماعية، ومن أبرز هذه السمات أن يكون متزناً فى انفعالاته وفى أحاسيسه، ذا شخصية بارزة، محباً لطلابه، ملتزماً بآداب المهنة، وأن يكون واثقاً من نفسه، وأن يحترم شخصية طلابه، حازماً معهم، وأن يتصف بالمهارات الاجتماعية؛ لأن المجتمع المدرسى مجتمع إنسانى يقوم على التفاعل الاجتماعى بين أعضائه من طلاب ومعلمين وإداريين وموجهين وأولياء أمور، ويفرض هذا الواقع على المعلم التعاون معهم جميعاً والمحافظة على علاقات إيجابية فعالة.

ولتحقيق فهم أكبر للمهارات والكفايات الاجتماعية الوجدانية للمعلمين يمكن اعتبارها نواتج للتعلم الاجتماعى الوجدانى لديهم، أو وصفها بأنها قدرة المعلمين على توظيف ذكائهم الوجدانى والاجتماعى فى العمل التدريسى، والتفاعل مع الطلاب بشكل عام، حيث تضم كفايات التعلم الاجتماعى الوجدانى مجموعة واسعة من كفايات

الذكاء الوجدانى، والكفايات الاجتماعية، والتنظيم الذاتى، والتى يمكن تصنيفها فى ثلاثة مجالات، هى : (العمليات الوجدانية) وتشمل فهم المشاعر وتسميتها بدقة، وتنظيم الانفعالات والسلوك فى المواقف المختلفة، و (المهارات الاجتماعية الشخصية) وتشمل فهم الإشارات الاجتماعية كلغة الجسد، ونبرة الصوت، والقدرة على إيعاذ نية الآخرين بشكل إيجابى، والتفاعل بشكل إيجابى مع الطلاب وغيرهم، وأخيراً (التنظيم المعرفى) ويشمل الحفاظ على الاهتمام، والتركيز وتحفيز الذاكرة العاملة، وتثبيط السلوكيات التى لا تتناسب مع الوضع كالصراخ والسخرية من المتعلمين، والقدرة على تغيير استراتيجية العمل فى حال عدم مناسبتها لهم (Jones & Bouffard & Weissbourd, 2013, 62-63) .

كما أن التعلم الاجتماعى الوجدانى لدى المعلم يشمل تجنب أشكال الإساءة الوجدانية بشكل تام، كالرفض، الذى يشمل رفض المصافحة ، ورفض التعامل، ورفض الاعتراف بقيمة المتعلم وحاجاته، وكذلك الترويع ، وهو تخويف المتعلم بالعقاب الشديد ؛ مما يؤدى إلى شعوره بأنه يعيش فى عالم عدائى لا يمكن التنبؤ به، وكذلك التجاهل والعزل، أى عدم توفير فرص طبيعية للتفاعل الاجتماعى وتكوين صداقات، مما يؤدى إلى الشعور بالوحدة، وكذلك الإفساد، ويُقصد به غرس عادات اجتماعية سلبية، وتعزيز السلوك المضاد للمجتمع (معاوية أبو غزال، ٢٠١١، ١٥٢-١٥٦)

وتؤثر الكفايات الاجتماعية الوجدانية للمعلمين فى الطلاب بأكثر من طريقة، فعندما تكون العلاقة بين المعلم والطلاب جيدة، وعندما يستطيع المعلمون إدارة موقف التعليم بمزيد من التحكم والفاعلية، وعندما يحتوون المواقف الصعبة ويلتمسون الأعذار لطلابهم، عندئذٍ تتوفر بيئة تعلم إيجابية، تدعم التطور الاجتماعى الوجدانى والتطور الأكاديمى للطلاب، ومن ناحية ثانية فإن المعلم نموذج للطالب؛ حيث يراقب الطلاب معلميهم فى المواقف المختلفة، ويتعلمون منهم طريقة إدارة الموقف المحبطة، وحل

النزاعات، والسيطرة على النفس، وإدارة الصف، والتركيز على تحقيق الأهداف، ومن ناحية ثالثة أثبتت الأبحاث فى مجال علم الأعصاب أن الإجهاد النفسى يعطل عمليات التنظيم المعرفى ، بما فى ذلك الانتباه، والذاكرة، وحل المشكلات (Jones & Bouffard & Weissbourd, 2013, 64)

كما ترتبط الكفايات الاجتماعية الوجدانية للمعلمين بجودة حياتهم، فالمعلمون الذين يمتلكون هذه الكفايات يتمكنون من مواجهة الضغوط المتعددة التى تؤثر على أدائهم، ويشعرون بأنهم أكثر فاعلية، ويصبح التدريس مجزياً لهم وأكثر متعة (Jennings & Greenberg, 2009, 495) (Jones & Bouffard & Weissbourd, 2013, 62) ، كما تؤدى الكفايات الاجتماعية الوجدانية للمعلم دوراً مهما فى تحقيق الرضا الوظيفى؛ لأنها تمكنه من تنظيم انفعالاته، والسيطرة على الانفعالات السلبية، ومواجهة المواقف الضاغطة من خلال التماس الأعذار وتقدير تأثير الاختلافات الثقافية بين الأفراد فى تفسير سلوكياتهم، فقد أشارت بعض الدراسات إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين قدرة المعلمين على تنظيم الانفعالات والرضا الوظيفى والإنجاز (Brackett, 2010, 406) ، كما تتعزز قدرة المعلم على التنظيم المبدع لبيئة صفية إيجابية ، وشعوره بالكفاءة والالتزام نحو مهنة التدريس ، وتقيه الإجهاد النفسى الذى قد ينقل للطلاب (Schonert-Reichl, 2017, 137)

وعندما يفتقر المعلمون إلى الكفايات الاجتماعية الوجدانية فى التعامل مع تحديات التفاعل الصفى فإنهم يواجهون ضغوطاً انفعالية تؤثر سلباً على الأداء ، وربما تؤدى إلى الاحتراق النفسى، فعلى عكس العديد من المهن الأخرى يتعرض المعلمون باستمرار لمواقف استفزازية، ويكون لديهم خيارات محدودة للتنظيم الذاتى، إذ قد يحدث موقف ما يثير انفعال الغضب، ولا يستطيع المعلم أن يترك الصف ليهدأ، بل يجب عليه البقاء مع الطلاب، والاستمرار فى تحقيق أهداف التعلم (Jennings & Greenberg, 2009, 496-497)

وقد أثبتت بحوث عديدة على مدار عقود من الزمن أن مهنة المعلم من أكثر المهن إرهاقاً بدنياً ونفسياً؛ نتيجة عدم التوافق بين متطلبات المهنة وقدرات العاملين (Schonert-Reichl, 2017, 140) . مما يثير التساؤل عن واقع الكفايات والمهارات الاجتماعية الوجدانية لديهم ، كأحد أهم أدوات الحماية من الإرهاق النفسى ، وإيجاد سبل تعزيز هذه الكفايات من خلال برامج التنمية المهنية ، وتشجيعهم على إيجاد بيئة تعلم أكثر فاعلية ودعماً للطلاب (سومية محمود، ٢٠١٩، ٨٧)

وقد اهتمت معظم الدراسات بتنمية التعلم الاجتماعى الوجدانى لدى المتعلمين، وهناك ندرة فى البحوث والتوجهات نحو تطوير المهارات الاجتماعية الوجدانية لدى المعلمين، رغم أهميتها فى تعزيز التعلم الاجتماعى الوجدانى فى حجرة الدراسة (Jennings & Greenberg, 2009, 496) (Schonert-Reichl, 2017, 137-138) (سومية محمود، ٢٠١٩، ٨٧)

ويشير (Jennings et al. , 2011, 133) إلى أن المعلمين نادراً ما يتلقون التدريب اللازم لمواجهة التحديات الاجتماعية الوجدانية للتدريس والتعامل معها بنجاح، ومن ثم فإن التنمية المهنية يجب أن تستهدف تلك الكفايات المهمة، خاصة وأن معدل الاحتراق النفسى للمعلمين يتزايد، وأن المعلمين يتركون المهنة بمعدلات تنذر بالخطر ، ففى الولايات المتحدة الأمريكية ما يقرب من نصف المعلمين ترك المهنة خلال السنوات الخمس الأولى من التدريس.

وعليه فمن الضرورى تدريب المعلم على التعلم الاجتماعى الوجدانى بشكل جيد، حتى يكون واعياً بفلسفته وافتراضاته ومكوناته، وحتى يتمكن من استخدامه وتوظيف إستراتيجيات التدريس والتعلم المناسبة له، بالإضافة إلى ضرورة تطوير صانعى القرار للمعايير والسياسات والممارسات والمؤسسات التى توفر التدريب اللازم

للمعلمين ومعالجة جوانب النقص المتعلقة به. (جودة شاهين، ٢٠١٣، ٤٩) (جودة شاهين، ٢٠١٦، ٢٧-٢٨)

المحور الثاني: ريادة الأعمال التربوية والتعليمية، وعلاقتها بالتنمية المهنية للمعلمين

١-مفهوم ريادة الأعمال التربوية والتعليمية

ريادة الأعمال: هي عملية استحداث أو البدء في نشاط معين، وتحقيق السبق في قطاع معين، وعملية إدارة النشاط، أو العمل الجديد، والريادي هو الذي يبتكر شيئاً جديداً بشكل علمي وشمولي (فلاح الحسيني، ٢٠٠٦).

وهي عملية إنشاء عمل جديد، يتسم بالإبداع، ويتصف بالمخاطرة (أحمد الشميري، ووفاء المبيريات ٢٠١١، ٢٥)

وقد ارتبط مصطلح الريادة منذ منتصف القرن الثامن عشر بمفهوم الريادي، والذي ترجع جذوره إلى الاقتصاد الفرنسي، إذ يُقصد بالكلمة الفرنسية: ذلك الفرد الذي يتولى مشروعاً أو نشاطاً مهماً (لانا سعيد ٢٠١٤، ٧٨).

وفي القواميس اللغوية يمثل الريادي Entrepreneur ذلك الفرد الذي ينظم ويدير ويتحمل مخاطر الأعمال أو المشروع، ويمثل الرياديون: الأفراد التواقون للثروة، الذين يتخذون المخاطرة، ويصنعون القرار لإدارة الموارد بطرائق غير مألوفة لاستثمار الفرص، وبذلك أصبحوا قادة الصناعة في العالم (إيثار الفيحان، وكلثوم ألبز (د. ت)، ص ٧٨).

إن ريادة الأعمال – بهذا المعنى تعني ضرورة تدريب المعلمين على كيفية قيامهم باستحداث أو البدء في نشاط معين، وتحقيق السبق في قطاع معين، وعملية إدارة النشاط أو العمل الجديد في ميدان محدد، فالمعلم الريادي هو الذي يبتكر شيئاً جديداً بشكل علمي وشمولي (فلاح الحسيني ٢٠٠٦، ص ٢٢ " بتصرف").

ويرى كل من إيثار عبد الهادي، وسعدون سلمان ٢٠١١، ٦ "أن العملية الريادية تتكون من: الفرصة، والمخاطرة، والابتكار، وأن الريادي هو الشخص الذي يدرك الفرصة، وأن الموارد تستثمر الفرصة، وتُنشئ المنظورة الجديدة أو تطور القائمة".

وقام مرصد الريادة العالمي ((GEM بصياغة مفهوم ريادة الأعمال على أنه عملية تُدرس على ثلاث مراحل رئيسة من التنمية هي (نقلاً عن: سمير أبو مدللة، ومازن العجلة (٢٠١٢، ص ٤):

أ. المشروعات الناشئة: الناشطون في بدء عمل محدد.

ب. المشروعات الجديدة والصغيرة: الذين يملكون مشروعاً جديداً، يولد فرص عمل مدفوعة الأجر.

ج– المشروعات القائمة: الذين يملكون ويديرون مشروعاً مستقراً لأكثر من ٤٨ شهراً (عامين).

ومعنى ما سبق أن مفهوم ريادة الأعمال يحتاج إلى وجود رغبة لاستثمار الفرص، مع تحمل مسؤولية الفشل وكلفته (المخاطرة)، ويتطلب الابتكارية عن طريق حلول إبداعية (طرائق غير مألوفة)، لحل المشكلات، وتلبية الحاجات، وتوفير فرص متجددة ومتنوعة للعمل والاستثمار، مع أهمية الاستمرارية في التعلم والعمل، والاستدامة في توفير الموارد اللازمة لذلك بصورة ذاتية كلما أمكن ذلك.

إنه مفهوم (ريادة الأعمال) متدرج: يبدأ بسيطاً من حيث الإنشاء والإدارة والإمكانات، ويتدرج إلى الملكية التامة، والاستمرارية، والاستقرار.

إن ريادة الأعمال محرك ودافع أساسي لتغيير ثقافة المجتمع عن طريق تغيير ثقافة الأعمال. إنها أحد المداخل الأساسية للتطور الاقتصادي لمختلف المجتمعات من خلال دعم وتوجيه رجال الأعمال وأصحاب المشروعات الجديدة، والذين لديهم أفكار إبداعية، ولا يمتلكون المعرفة والمصادر لإدارة ونجاح تلك المشروعات مستقبلاً (عوض الله محمد ، وأشرف محمود ٢٠١٤، ص ٥٥١).

وقد شهدت السنوات العشر الأخيرة اهتماماً من الباحثين في العلوم الإنسانية، وخاصة علوم: الاقتصاد، والإدارة بمجال ريادة الأعمال ، وهو ما يمكن نقل أفكاره إلى مجال التنمية المهنية للمعلمين.

ولقد توصلت دراسة محمد الكساسية ٢٠٠٨ إلى أنه لا يوجد فروق بين الأفراد في الاستعداد لريادة الأعمال ترجع إلى النوع أو العمر أو المستوى الدراسي.

بينما أكدت دراسة محمد ناصر، وغسان العمري ٢٠١١ وجود أثر ذي دلالة لخصائص الريادة في إدارة الأعمال، والأعمال الريادية.

وتوصلت دراسة إيثار عبد الهادي، وسعدون سلمان ٢٠١١ إلى أن ٧٢% من طلاب الجامعة (ومن الطلاب المعلمين) لم يسبق لهم خوض تجربة عمل، وأن معظمهم يفضل العمل في القطاع الحكومي (العام) (وهو بالنسبة للمعلمين : المدارس الحكومية)، ويخافون من إنجاز مشروع خاص، ولا يمتلكون القدرة على إدارة مشروع؛ مما يؤكد أن وجود برنامج تدريبي يدعم ريادة الأعمال التربوية والتعليمية أو نصيب مناسب منها في برامج تكوين المعلم أمر مهم وضروري.

وحددت دراسة بويلز Boyles ٢٠١٢بعض القدرات والمهارات والمعارف المرتبطة بريادة الأعمال لمواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين، ومن هذه القدرات: محو الأمية الأساسية والعلمية والتكنولوجية، وإدارة المعلومات والاتصالات، ومهارات الإبداع والابتكار، وغيرها.

وتطورت الدعوة إلى الاهتمام بريادة الأعمال من مجرد التوصية بإدراج مقرر دراسي يختص بمعارف هذا الموضوع ومهاراته إلى الدعوة لتصميم البرامج التعليمية والتدريبية بناءً على مفاهيمه وأفكاره.

٢- نماذج فعلية لمشروعات تربوية وتعليمية موجهة لبرامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة

يؤكد الحاجة إلى التدريب التحويلي للمعلمين؛ ليكون تدريباً ريادياً في مجال الأعمال التربوية والتعليمية ظهور مشروعات جديدة مبتكرة تستقطب (حالياً) شباب المعلمين، منها مشروعات هادفة للربح ، وأخرى ذات بُعد اجتماعي ، نذكر منها على سبيل التمثيل:

أ. **مشروعات خاصة هادفة للربح، من مثل:**

- **مشروع نفهم:** وهي خدمة تعليمية تقدم فيديوهات تشرح المناهج المدرسية بشكل مبسط ومجاني. https://www.nafham.com
- **ومشروع تقويم:** وهي منصة تعليمية إلكترونية تُمكن الطلاب من التدرب على عدد كبير من الأسئلة والاختبارات في المواد الأساسية بهدف تطوير مهارات الطلاب الإبداعية والفكرية مع تحديد نقاط الضعف والقوة لديهم في كل مادة من خلال نتائج تفصيلية فورية وتقارير دورية يمكنهم الاطلاع عليها في أي وقت ومن أي مكان (انظر : https://app.tqweem.com.)

- **ومشروع نجوى:** وهي شركة ناشئة في مجال تكنولوجيا التعليم تهدف إلى مساعدة الطلاب في جميع أنحاء العالم (انظر : https://www.nagwa.com/ar/)
- **ومشروع إديوفيشن،** وهي مؤسسة تعليمية، تركز على ثلاثة محاور أساسية، وهي: التعليم التكنولوجي، وتطوير البرمجيات، والمشاريع التنموية، وتهدف إلى إحداث تغيير في نظام التعليم من خلال التكنولوجيا المتقدمة، باعتبار أنه بالتعليم المتطور تستطيع الأمة أن تنشئ شعبًا ذكيًا وفريدًا (انظر: https://eduvation.org/ar/).
- **ومشروع أوتو** ، وهو موقع لتعليم اللغة الإنجليزية عن طريق معلمين يعملون أونلاين بالفيديو كول (انظر : https://otocourses.com/)

ب. مؤسسات تربوية وتعليمية خاصة أو حكومية غير هادفة (ريادة أعمال مجتمعية أو social entrepreneurship ، وهي مشروعات غير هادفة للربح ولكن ذات مردود اجتماعي وثقافي، أرباحها تقاس بالأثر المجتمعي من مثل:

- **مؤسسة علمني:** وهي مؤسسة مصرية مُسجَّلة غير هادفة للربح تهدف إلى تغيير مفهوم التعليم في مصر من خلال نموذج تعليمي مرتكز على المُتعلِّم قائم على تنمية مهارات القرن الحادي والعشرين، والمؤسسة أنشأت مدرسة مجتمعية، إلى جانب برنامج التنمية المهنية المتكامل المصمم خصيصاً لمدارس الحكومة (انظر : educateme-egypt.org/about-us/about-educate-me/?lang=ar)
- **ومؤسسة التعليم أولاً** : وهي إحدى مؤسسات المجتمع المدني التابعة لوزارة التضامن الاجتماعي والمشهرة برقم ٧٣٤ طبقا لقانون ٨٤ لعام ٢٠٠٢ بدأ نشاط المؤسسة عام ٢٠١٣ وانصب نشاطها حول الاهتمام بقضايا التعليم والثقافة والعمل على دعم التعليم الحكومي في مصر من خلال رفع الكفاءة المهنية للعاملين بهذا القطاع فضلاً عن تبني ورعاية الطلاب المتفوقين في شتى

المجالات (انظر :
(http://www.educationfirst.org.eg/EducationFirst/ef

٣- مؤسسات ريادية لإعداد المعلمين ، وتدريبهم.

أدت القناعة بأن أزمة التوظيف، وحل مشكلة البطالة تتطلب تفكيراً خارج الصندوق إلى النظر إلى ريادة الأعمال على أنها أحد أهم الوسائل للتدريب التحويلي لأي أصحاب مهنة، وللتنمية المهنية لهم.

لقد شهدت السنوات العشر الأخيرة اهتماماً عالمياً بتنمية معارف ريادة الأعمال ومهاراتها، وأكدت الدراسات والبحوث التي أجريت خلال هذا العقد أهمية إعداد المهنيين في الجامعة، وبعد تخرجهم فيها إعداداً قائماً على معارف ريادة الأعمال، ومهاراتها، مما يؤكد أهمية التدريب القائم على الإبداع والابتكار، وتوليد الأفكار والتأمل وإطلاق العنان للإبداع.

ويمكن الإشارة – في هذا الصدد – إلى التطور الذي يجب أن يطرأ على برامج التعليم والتدريب في كليات الجامعة، ومنها كليات التربية كمؤسسات لتكوين المعلم ، ولا سيما في مرحلتي : الإعداد قبل الخدمة، والتدريب أثناء الخدمة ، وهو ما أدى إلى ظهور مفهوم الجامعة الريادية ، وهو مفهوم يمكن أن يمتد إلى غيرها من المؤسسات، ومنها مؤسسات تدريب المعلمين. ويمكن الإفادة في إحداث هذا التحول من نتائج كثير من البحوث والدراسات منها:

- دراسة سامي الدبوس (٢٠١٧) ، والتي أثبتت وجود علاقة متينة بين محيط الطالب الجامعي، وفكرة المشروع المزمع إنجازه، مع توجهه للمشروعات الفردية، وتخوفه من الشراكة، وأوصت الدراسة باستحداث برامج ريادة الأعمال في الجامعة، وإدراج مقرر ريادة الأعمال كمقرر إجباري في جميع الكليات.

- ودراسة صلاح الدين توفيق وشيرين موسي (٢٠١٧) ، والتي توصلت إلى ضرورة قيام الجامعات بإعادة النظر في تحويل دورها من التركيز على التوظيف كجامعات تقليدية إلى التركيز على مبدأ إيجاد فرص العمل، والاهتمام بمواردها البشرية باعتبارها ثروة حقيقية.
- ودراسة عبادة عبد الله، وآخرين (٢٠١٧)، ودراسة أحمد سعد وعبد الباقي الزعارير (٢٠١٧) واللتان أوصتا بإنشاء حاضنات ومسرعات للأعمال بالجامعات، وذلك لاحتضان أصحاب الأفكار الإبداعية والريادية، وتركيز محتوى المقررات الدراسية ذات العلاقة على النماذج الناجحة من رواد الأعمال في مجال تخصص الطالب، والاستعانة برواد الأعمال في مجتمع التخصص في تدريس المقررات الجامعية، من خلال وجود قسم أو برنامجٍ أو مقرر لدراسة تخصص ريادة الأعمال.
- ودراسة رحاب علام (٢٠١٩) ، والتي حددت متطلبات توجه الجامعات للتعليم وللتدريب الريادي بوصف ذلك أحد المتطلبات الأساسية في المرحلة الحالية؛ حيث حددت أهداف تعليم أو التدريب على ريادة الأعمال بالجامعة وأهميته، والمنهج والمحتوى التدريسي والتدريبي، وأساليب وطرق التدريس والتدريب المناسبة، والأستاذ الجامعي كمعلم واعداده كمدرب.

٤- دمج أفكار ريادة الأعمال في التنمية المهنية للمعلمين

من المهم تدريب المعلمين (الخريجين الجدد) على إنشاء مشروع تربوي أو تعليمي، يتصف بالابتكار في توظيف المعارف والمهارات المهنية، وإدارته بمبادرة وجرأة بمعرفة مؤهل / مؤهلين تربوياً أو ممارسين لمهن التعليم، وفق الطرق الشرعية، والموارد المتاحة، بصورة مستقلة، وبتنافسية، وبعائد مُربح".

ويجدر ببرامج تدريب المعلمين أن تكون قائمة على الإبداع والابتكار باعتبارهما مطلباً عصرياً؛ لضمان إيجاد فرص عمل واعدة للمعلمين (الخريجين

الجدد)، ممن لا يتوفر لهم فرص عمل في المدارس الحكومية، ودمج معارف ريادة الأعمال، ومهاراتها كفيل بضمان مخرجات لبرامج التدريب التحويلي قادرة على مواجهة المتغيرات الحالية والمستقبلية، مما يمكن معه وصف هذه البرامج بالتدريب الريادي.

ومن المهم أن يكون المدربون في هذه البرامج **من رواد الأعمال الناجحين في التخصصات المختلفة**؛ ليكونوا نماذج للمعلمين الجدد، وقدوة مستقبلية لهم، وليقوموا بعرض تجاربهم الناجحة لهم.

شمول برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة بهذا الفكر الريادي، من خلال المحتوى التدريبي، ومحاولة استكشاف أثر ذلك في التنمية المهنية لهؤلاء المعلمين، والارتقاء بمستوياتهم التربوية والتعليمية، وهو أمر مطلوب؛ لتوفير مهنيين تربويين قادرين على تجاوز القدرة على التدريس في المدارس الحكومية إلى ريادة أعمال تربوية وتعليمية في أسواق العمل المحلية والإقليمية والعربية.

٥- أفكار ريادة الأعمال التعليمية، واستيفاء معايير التنمية المهنية للمعلمين

المتأمل لسمات مفهوم ريادة الأعمال، وللأفكار المستخلصة من هذه الريادة في الأعمال التعليمية؛ يجد توافقاً بين هذه السمات وتلك الأفكار من ناحية، والمواصفات اللازمة لضمان جودة التنمية المهنية للمعلمين من ناحية أخرى.

وهذا الاتساق والتوافق يعطي مؤشراً إلى أن التدريب الريادي يمكن أن يؤدي إلى تنمية، يتوفر لها بعض مواصفات جودة التنمية المهنية للمعلمين، ومنها: (مجدي قاسم، وآخرون، ٢٠١١، ٥٠-٥٣):

- تعديل الإستراتيجيات التعليمية بناء علي مدي درايتهم ومعرفتهم بكيفية تعلم ونمو المتعلم.
- احترام وجهات نظر وقدرات ومواهب المتعلمين.
- تخطيط وتصميم إستراتيجيات تعليمية متطورة داخل الفصول الدراسية.
- تشجيع خلق بيئة تعلم تهدف إلي تعزيز تعلم المتعلم ودعم التفكير الناقد لديه.
- مواكبة الأبحاث التعليمية المعاصرة.
- دمج أبعاد جديدة في المحتوي الدراسي وفي عملية التدريس.
- تطويع العملية التدريسية بناء علي الملاحظات التي يتم رصدها وتحليل أعمال المتعلمين.
- تطوير استرايتيجات تقوم علي "معايير المحتوي الدراسي بالمناهج المدرسية الرئيسية.
- ربط عملية التعلم بعملية التدريس، وإدراج مفاهيم جديدة داخل ممارساتهم التعليمية.
- إجراء وتنفيذ تغييرات مرغوب فيها بهدف تحقيق نتائج تعلم المتعلم.
- توظيف نماذج ومداخل متنوعة، بما في ذلك علي سبيل المثال إستراتيجيات العمل الفريقى، ورصد الملاحظات.
- تحديد المعارف المتوقع أن يكتسبها المعلمون، بالإضافة إلي القدرات المتوقع تزويدهم بها.
- تشجيع التجارب، وتعزيز الممارسات الجديدة والتوظيف المبتكر لأفضل الممارسات.
- تشجيع الإبداع والابتكار.
- دعم التطور المتواصل للمهارات الجديدة في إطار مناخ جماعي.
- تقدير إسهامات القائمين علي العملية التعليمية ومساعيهم نحو تعزيز تعلم المتعلم.

إطار مقترح لرؤية مستقبلية لتطوير برامج تدريب المعلمين الجدد على ضوء أبعاد التعلم الاجتماعي الوجداني، وأفكار ريادة الأعمال؛ تضمن لهم التنمية المهنية المستدامة.

- **الغاية من الرؤية:**

التنمية المهنية للمعلمين في مناخ اجتماعي؛ ليكونوا في تدريسهم يراعون أبعاد التعلم الاجتماعي ، وفي حياتهم المهنية رواداً للأعمال التربوية والتعليمية ، بما تحتويه هذه القاعدة من حاجة المعلمين الحاليين إلى ممارسين مهنيين رياديين لأعمال ابتكارية في مجالي: التربية والتعليم.

- **الهدف الاستراتيجي من الرؤية**

تصميم برامج تدريب تحويلية للمعلمين الحاليين قائمة على أبعاد التعلم الاجتماعي الوجداني ، بغرض دمج أبعاد التعلم الاجتماعي، وريادة الأعمال في النواتج المستهدفة من هذه البرامج، وفي محتواها التدريبي، وأساليب ووسائط تقديمه تصل إلى معلمين أفضل في المستقبل القريب.

- **أبعاد الرؤية المستقبلية**

١. **البعد القومي:** الاستناد للمصادر القومية للمواصفات والمعايير
٢. **البعد التدريبي:** تحسين عمليات تدريب المعلمين أثناء الخدمة.
٣. **البعد الاقتصادي والاجتماعي:** توفير دراسات جدوى لمشروعات تربوية وتعليمية مبتكرة
٤. **البعد الإنساني:** إعلاء شأن الجوانب الاجتماعية والوجدانية ، وإتاحة فرص التواصل الإنساني مع المدربين، ومع رواد أعمال تربوية وتعليمية متميزين.

- **المحاور الرئيسة لاستراتيجية إعادة هيكلة برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة، وفقاً لمحاور الرؤية المستقبلية للتنمية المهنية للمعلمين**

١. **محاور البعد القومي**

أ. مواصفة جديدة تعكس في التدريب أبعاد التعلم الاجتماعي الوجداني.

ب. نواتج تعلم مطورة تتضمن ممارسات ريادة الأعمال التربوية والتعليمية.

٢. **محاور البعد التدريبي**

أ. فلسفة جديدة للتنمية المهنية لمعلمي المستقبل.

ب. برنامج تدريب أثناء الخدمة اجتماعي وجداني بمحتوى ريادي.

٣. **محور البعد الاقتصادي والاجتماعي**

أ. ممارسات اجتماعية وجدانية قبل التدريب، وأثناءه، وبعده

ب. محتوى تدريبي على ريادة أعمال تربوية وتعليمية.

٤. **محاور البعد الإنساني**

أ. التدريب القائم على أبعاد التعلم الاجتماعي الوجداني.

ب. التدريب القائم على الأداء التربوي التعليمي الريادي.

- **الجلسات التدريبية المقترحة لتدريب المعلمين على أبعاد التعلم الاجتماعي الوجداني، وأفكار ريادة الأعمال.**

١ – أولاً: جلسات الكفاءة الشخصية:

أ. جلسات الوعى الذاتى ، وتتضمن تدريب المعلمين على : (الوعى العاطفى – الدقة فى تقدير الذات – الثقة فى الذات).

ب. جلسات التنظيم الذاتى ، وتتضمن تدريب المعلمين على : (التحكم أو الضبط الذاتى – يقظة الضمير – القدرة على التكيف – التجديد والابتكار).

ج. جلسات الدافعية ، وتتضمن تدريب المعلمين على : (الدافعية للإنجاز والأداء – المبادرة للتحسين – التفاؤل – الالتزام الذاتى والمهنى).

٢- ثانياً: جلسات الكفاءة المهنية:

أ. الريادة والإبداع ، وتتضمن تدريب المعلمين على : (السمات الشخصية لريادي الأعمال التربوية والتعليمية – الأفكار الإبداعية لمشروعات التعليم وكيفية التوصل إليها – اكتشاف الفرص التعليمية وتقويمها، واختيار أفضلها – توليد الأفكار وتحليل السوق التربوي).

ب. المشروعات التربوية والتعليمية، وتتضمن تدريب المعلمين على : (التخطيط للمشروعات الريادية في التربية والتعليم – تصميم وبناء خطة شركة تعليمية ناشئة / مشروع تربوي – المهارات الرئيسة لبداية المشروعات التربوية والتعليمية – إدارة المشروعات التربوية والتعليمية – بناء خطة تسويق مشروع في السوق التربوي)

ج. التدريس عمل اجتماعى وجدانى ، وتتضمن تدريب المعلمين على : (توظيف الإستراتيجيات الوجدانية فى العملية التعليمية – توظيف الإستراتيجيات الاجتماعية فى العملية التعليمية – تطبيق أبعاد وكفاءات التعلم الاجتماعى الوجدانى فى أثناء التدريس).

د. اتخاذ القرار المهنى: وتتضمن تدريب المعلمين على : (تحديد وتحليل المشكلات فى الموقف التعليمى – ممارسة التقييم الذاتى والتأمل والمحاسبة – تحمل مسؤولية اتخاذ القرار – الاستجابة البناءة للعوائق والعقبات).

٣- ثالثاً: جلسات الكفاءة الاجتماعية:

أ. جلسات التعاطف ، وتتضمن تدريب المعلمين على : (فهم الآخرين – تعرف احتياجات الدارسين – استشعار أهمية تطوير وتدعيم قدرات ومهارات الدارسين – تقديم المساعدة).

ب. جلسات المهارات الاجتماعية ، وتتضمن تدريب المعلمين على : (التأثر والاتصال فى العملية التعليمية – القيادة – التعاون وبناء فريق عمل لمشروع تربوي / تعليمي – بناء الروابط والتنسيق – المهارات التفاعلية في الإدارة والتواصل مع المستفيدين – الشراكة في ريادة الأعمال التربوية والتعليمية).

- **عشرة إجراءات مقترحة بوصفها إطار لبرنامج تدريبي لمعلمي الغد أثناء الخدمة (تطبيق إطار للتنمية المهنية لمعلمي المستقبل)**

١. يبدأ تنفيذ الخطة التنفيذية من المؤسسة القومية المسؤولة عن الترخيص وإعادة الترخيص لمهنة التعليم (الأكاديمية المهنية للمعلمين).
٢. تتولى الهيئة القومية لضمان جودة التعليم تطوير معايير قومية للتنمية المهنية للمعلمين تستند إليها الأكاديمية المهنية للمعلمين في إعادة الترخيص لمعلمي المستقبل، وفي ترقيتهم.
٣. تعمل المدارس عن طريق وحدات التدريب الذاتي نشر ثقافة التدريب الاجتماعي الوجداني، والتدريب على ريادة الأعمال التربوية والتعليمية بين معلمي المدرسة.
٤. تطور الأكاديمية المهنية إطاراً عاماً لاعتماد برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة وفقاً لمعايير التعلم الاجتماعي الوجداني والتعليم الريادي.
٥. تطور وحدات التدريب بالمدارس نواتج التدريب الاجتماعي الوجداني، والتدريب على ريادة الأعمال التربوية والتعليمية.
٦. يتم تعديل سيناريو البرامج التدريبية للمعلمين ليتفق، وأبعاد التعلم الاجتماعي، والتدريب الريادي.
٧. توفر إدارات ووحدات التدريب للمعلمين مواقف لخبرات ميدانية فعلية يتم تنفيذها في مناخ اجتماعي مريح وجدانياً.

٨. توفر جهات التدريب المحلية أنشطة تدريبية محببة مصاحبة للمواد التدريبية المقدمة.

٩. تشجع جهات التدريب الأنشطة التدريبية، والمشرعات الميدانية ذات علاقة بريادة الأعمال التربوية والتعليمية.

١٠. تطبيق: أدوات تقيس الجوانب الاجتماعية للتدريب، والنواحي الوجدانية للمتدربين كجزء من التقويم النهائي، ولاسيما في المشروعات النهائية التي تقيس مدى ابتكارية معلمي الغد.

التوصيات والمقترحات

(١) التوصيات

على ضوء ما توصلت إليه الدراسة الوصفية التحليلية للكتابات والدراسات السابقة في مجالي التعلم الاجتماعي الوجداني ، وريادة الأعمال التربوية والتعليمية، وتوظيف ما تم استخلاصه منها في تطوير برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة، باعتبارها أسلوب أساسي من أساليب التنمية المهنية للمعلمين، وبعد تأمل الإطار المقترح للرؤية المستقبلية للتدريب الاجتماعي الوجداني والتدريب الريادي لمعلمي المستقبل، وللأخذ بنتائج التحليل والاستخلاص والتوظيف والتأمل إلى حيز التطبيق، يوصي الباحثان بما يلي:

١. دراسة الرؤية المقترحة، واستطلاع آراء خبراء بشأنها، وتطويرها عبر فريق عمل يضم تخصصات مختلفة من أهمها خبراء علم النفس، والاجتماع، والتربويين المهتمين بتكوين المعلم

٢. تطوير برامج لتدريب المعلمين وفقاً لرؤية البحث تكون قائمة على أبعاد التعلم الاجتماعى الوجداني.

٣. عقد دورات تدريبية للمعلمين تهدف إلى تنميتهم ودعمهم مهنياً فيما يتعلق بالتعلم الاجتماعى الوجدانى، وذلك بإمدادهم بالمعرفة النظرية الأساسية حول هذا الشكل من التعلم، وبالنماذج والأساليب والممارسات التدريسية الفعالة المتعلقة به.

٤. توفير بيئة تعليمية وإدارية مساندة ومنظمة لممارسة أنشطة تنمية مهارات التعلم الاجتماعى الوجدانى لدى المعلمين، حيث إن هذا الشكل من التعلم يعتمد على التغذية الراجعة للقيادة التعليمية والزملاء والإداريين.

٥. دراسة الأطر النظرية لنماذج التعلم الاجتماعى الوجدانى القابلة للتطبيق فى التنمية المهنية للمعلم.

٦. تبنى وزارة التربية والتعليم لبرامج التعلم الاجتماعى الوجدانى للمعلمين والمتعلمين على حد سواء، وذلك فى المراحل الدراسية كافة.

٧. الاهتمام بتقييم المهارات الاجتماعية الوجدانية للمعلمين، وتقديم دورات تدريبية لعلاج القصور فى جوانب المهارات إن وجد.

٨. تضمين برامج إعداد المعلمين بكليات التربية بأهداف ومقررات وأنشطة ترتبط بتحقيق أبعاد التعلم الاجتماعى الوجدانى.

٩. نشر ثقافة ريادة الأعمال بين المعلمين حديثي التخرج ، وقبل الترخيص لهم بالتدريس، وتوفير مصادر متنوعة: كتيبات، ومواد مسموعة ومرئية، ومواد إلكترونية، وغيرها في أي برنامج تدريبي لهؤلاء المعلمين.

١٠. اعتماد الخبرات الميدانية لمؤسسات ريادة الأعمال في مجال التعليم المتوفرة أنشطة أساسية في برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة للاطلاع على تجارب ناجحة ، ودعوة رجال الأعمال في هذه المجال للتدريب في الدورات التدريبية للمعلمين حديثي التخرج.

١١. عقد دورات موجهة في التنمية البشرية للمعلمين تستهدف تنمية مهاراتهم وقدراتهم في التفكير الابتكاري، وكيفية مواجهة مواقف الفشل والإحباط ، وكيفية إدارة الأزمات، وتحمل المخاطر، مع تطبيقات على مهنة التعليم.

١٢. تطبيق الرؤية المقترحة للتدريب الريادي؛ لضمان التحول من معلمين تقليديين إلى معلمين قادرين على ممارسة مهنة التدريس بعيداً عن المدارس، وبأساليب متطورة منها التعليم عن بعد.

١٣. تطوير برامج تدريب المعلمين بكليات التربية استناداً لما يلحق من إضافات تتصل بمؤشرات ريادة الأعمال التربوية والتعليمية بكل من الإطار الوطني للمؤهلات، والمواصفات القومية لمعلم المستقبل، والوثائق القومية المتضمنة لمعايير التنمية المهنية.

١٤. تنظيم برامج تدريبية موجهة لمجالات برمجة المواد الدراسية، وتصميم التعليم الالكتروني، وإعداد المحتويات التفاعلية، وإنشاء البنوك الالكترونية للأسئلة، والمنصات التعليمية، وتقديم الدروس التعليمية عبر قنوات اليوتيوب، وتدريب المعلمين الجدد على كيفية إنتاج الأفكار الإبداعية التي تساعد في عملية التعليم عن طريق الأساليب التكنولوجيا الحديثة، بحيث تكون المنتجات برمجية وتقنية معتمدة على لغات البرمجة ، وأنظمة التشغيل، وتطبيقات الهواتف الجوالة، واستخدام تقنيات متطورة كتقنية الواقع الافتراضي، والواقع المعزز، والذكاء الاصطناعي، وإنترنت الأشياء، وقواعد البيانات الضخمة.

١٥. ربط مؤسسات تدريب المعلمين بمشروعات في مجال ريادة الأعمال؛ تسمح لهم بالانتقال من المدارس الحكومية للتوظيف داخل سوق العمل المحلي والعربي والعالمي في المستقبل.

١٦. تخصيص ساعات (ضمن أي برنامج لتدريب المعلمين أثناء الخدمة) للتدريب على إنشاء مشروعات ريادة الأعمال التربوية والتعليمية؛ من خلال معايشة رواد أعمال في هذا المجال، وزيارة مؤسساتهم ومراكزهم في مواقف

حقيقية أو مواقف محاكاة، أو لمؤسسات افتراضية (في حالة عدم توفر الحقيقية منها).

(٢) المقترحات

١. تصميم محتوى تدريبي في ريادة الأعمال، وقياسه أثره في إكساب المعلمين الجدد لمهارات ريادة الأعمال في التربية والتعليم.
٢. قياس مدى كفاءة برنامج تدريبي تحويلي في تنمية مستوى أداء المعلمين في إنشاء مشروعات تربوية وتعليمية، وإدارتها.
٣. دراسة العلاقة بين المهارات الاجتماعية الوجدانية للمعلمين وكل من الأداء التدريسى، والفاعلية الذاتية، والرضا الوظيفى، وجودة الحياة.
٤. عمل دراسة مسحية تقويمية لبرامج تعليم المعلم قبل الخدمة لتعرف مدى مراعاتها للتعلم الاجتماعى الوجدانى، وطرح رؤية لتطوير تلك البرامج بما يضمن مراعاتها لأبعاد التعلم الاجتماعى الوجدانى.
٥. تطوير الرؤية المقترحة لتدريب المعلمين على ضوء الأهداف الاستراتيجية لبعد التعليم باستراتيجية التنمية المستدامة (رؤية مصر ٢٠٣٠).

المراجـــــع

أولاً: المراجع العربية:

أحمد سعد محمد خميس، وعبد الباقي عبد اللاه الزعارير (٢٠١٧). محددات ريادة الأعمال في تبوك. مقترحات وحلول بإشارة إلى مشروعات الريادة في ٢٠١٤م . ***المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث***، المركز القومي للبحوث، غزة ، مجلد (٣) ، العدد ٢ ،مارس، ص ص ١٣٠- ١٥١.

أحمد سليمان عودة (٢٠١٠): ***القياس والتقويم فى العملية التدريسية***، الأردن، دار الأمل للنشر والتوزيع.

أحمد الشميري ووفاء المبيريات (٢٠١١). المتطلبات الخمسة لبناء الجامعة الريادية. المجلة الاقتصادية. العدد (٥٩٧٠). متاح على ***موقع ريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية***. www. Chamber.org. sal/ Arabic ، شوهد في ٢٦ / ٢ / ٢٠١٩م.

أحمد محمد الرفاعي (٢٠١٢). أثر برنامج تدريبي مدمج في الترابطات الرياضية على مستوى تحسين معرفة وأداء الطالب المعلم (شعبة التعليم الابتدائي – تخصص الرياضيات) ، ***مجلة جامعة الكويت*** – مجلس النشر العلمي ، مجلد ٢٦ ، العدد ١٠٣، يونيه ، ص ص ١٩٥– ٢٥٣

أمل عبد المحسن الزغبى (٢٠١٨): تأثير التعلم الاجتماعى الوجدانى فى تحسين النهوض الأكاديمى للمتعثرات أكاديمياً فى جامعة طيبة بالمدينة المنورة، ***مجلة كلية التربية***، جامعة أسيوط، مج ٣٤، ع ٦، يونيو.

أنور فتحى عبد الغفار (٢٠٠٥): العلاقة بين كل من سياقات الصحة النفسية الارتقائية ومهارات التعلم الاجتماعى العاطفى بالإنجاز الأكاديمى لدى تلاميذ الصف الثالث الإعدادى، ***مجلة كلية التربية بالمنصورة***، ع ٥٧.

إيثار عبد الهادي، وسعدون محمد سلمان (٢٠١١). ***دور ريادة منظمات الأعمال في التنمية الاقتصادية. الملتقى الدولي الثاني حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات***. ط٢، جامعة ورقلة.

إيثار الفيحان، وكلثوم ألبز (د.ت). ***دور المنظمات الريادية في تحقيق المسئولية الاجتماعية***، العراق، جامعة بغداد.

بدرية المفرج وعفاف المطيرى ومحمد حمادة (٢٠٠٧): ***الاتجاهات المعاصرة فى إعداد المعلم وتنميته مهنياً*** ، الكويت، إدارة البحوث والتطوير التربوى، وزارة التربية.

صلاح الدين توفيق، وشيرين موسى، (٢٠١٧). الجامعة الريادية ودورها في تحقيق المزايا التنافسية المستدامة: تصور مقترح. ***مجلة كلية التربية جامعة بنها***، مج(٢٨)، ع(١٠٩). ص ١-٦٩.

جابر عبد الحميد جابر (٢٠٠٤): نحو تعليم أفضل " إنجاز أكاديمى وتعلم اجتماعى وذكاء وجدانى"، القاهرة، دار الفكر العربى.

جودة السيد شاهين (٢٠١٣): منظور تكامل ناقد للنماذج الحديثة للتعلم الاجتماعى الوجدانى فى برامج إعداد المعلمين، ***مجلة التربية، جامعة الأزهر*** ، ع ١٥٤، ج ٢، يوليو.

جودة السيد شاهين (٢٠١٦): تصور مقترح لإعداد الطالب المعلم بكلية التربية للتعلم الاجتماعى الوجدانى فى ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، مجلة التربية، ***جامعة الأزهر*** ، ع ١٧١، ج ٢، ديسمبر.

خالد محمد نصار، وصالح خيري البلعاوي (٢٠١٥). التدريب من منظور إبداعي، وانعكاساته على تأسيس وتطور مشاريع أعمال صغيرة ريادية. ***مجلة كلية التجارة*** . الجامعة الإسلامية، غزة، ص ص ١-١٣.

رحاب السيد علام (٢٠١٩). متطلبات تعليم ريادة الأعمال بالمجتمع الجامعي – دراسة تحليلية، مقبول للنشر بالمجلة العلمية لكلية التربية، جامعة العريش، مارس.

رشا أحمد مهدى وهناء عبد الحميد محمد (٢٠١٧): فعالية برنامج قائم على كفاءات التعلم الاجتماعى الوجدانى فى تنمية دافعية التعلم ومهارات التعلم الاجتماعى الوجدانى، ***مجلة كلية التربية***، جامعة أسيوط، مج ٣٣، ع ٦، أغسطس.

سامي الأخضر الدبوس (٢٠١٧). رؤية طلاب جامعة تبوك حول ثقافة ريادة الأعمال. ***مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية***، مج ١، ع ٨، أكتوبر. المركز القومي للبحوث، غزة، ص ص ٢٠-٤١

سمير مصطفى أبو مدللة، ومازن العجلة (٢٠١٢). ريادة الأعمال في فلسطين. مشكلات وحلول، ***مؤتمر الجامعة الإسلامية، كلية التجارة***، أبريل، ص ص ١-٢٥.

سومية شكرى محمود (٢٠١٩): تقييم الكفايات الاجتماعية الوجدانية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنيا، ***دراسات عربية فى التربية وعلم النفس***، رابطة التربويين العرب، ع ١١٣، سبتمبر.

السيد عليوه (٢٠٠١). ***تحديد الاحتياجات التدريبية***، القاهرة، ابتراك للنشر والتوزيع.

عوض الله سليمان محمد، وأشرف أحمد محمود (٢٠١٤). قياس مستوى ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة الطائف، ودور الجامعة في تنميتها. ***مجلة البحث العلمي في التربية***. كلية البنات، جامعة عين شمس، ع ١٥، ج١ ، ص ص ٥٤٩ – ٥٩٩.

عيادة عبد الله خالد، ورضا إبراهيم المليجي، ومجدي عبد الرحمن عبد الله (٢٠١٧). استراتيجية مقترحة لتفعيل دور جامعة حائل في تأصيل ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي. ***مجلة المعرفة التربوية***. الجمعية المصرية لأصول التربية، مجلد (٥) ، العدد (١٠) ، يوليو ، ص ص ٦٦-١٠٤.

عبد الرحمن توفيق (٢٠٠٧). ***المدربون الناجحون. ماذا يفعلون قبل التدريب وبعده***، القاهرة، مركز الخبرات المهنية والإدارية.

فاطمة علي الغامدي (٢٠١٢). "نموذج مقترح لتصميم برامج التدريب في ضوء التعلم المدمج"، ***مجلة كلية التربية***، جامعة الأزهر، العدد ١٤٧، الجزء الأول، يناير، ص ص ٥٢٣-٥٦٣.

فلاح حسن الحسيني (٢٠٠٦). **إدارة المشروعات الصغيرة: مدخل استراتيجي للمناقشة والتميز**. القاهرة، دار الشروق للنشر والتوزيع.

لانا بنت حسن ابن سعيد (٢٠١٤). "ريادة الأعمال الاجتماعية، وموقف الخدمة الاجتماعية منها"، ***المجلة الاجتماعية. الجمعية السعودية لعلم الاجتماع والخدمة الاجتماعية***، العدد ٨، أكتوبر، ص ص ٧٣-١٠٠.

محمد الكساسية (٢٠٠٨). الاستعداد للريادة. دراسة استكشافية على طلبة الأعمال في جامعة البترا في الأردن. ***المؤتمر السنوي التاسع للمنظمة العربية للتنمية الإدارية*** ، القاهرة، نوفمبر.

محمد ناصر، وغسان العمري (٢٠١١). قياس خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في ريادة الأعمال، وأثرها في الأعمال الريادية، **مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية**، ع ٢٧ (٤)، ص ص ١٣٩-١٩٨.

مجدي قاسم، وهشام حبيب، وأسماء مصطفى، ومايسة فاضل (٢٠١١). ***نظم ضبط الجودة الداخلية لمؤسسات التعليم ما قبل الجامعي***. القاهرة، الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

محمد رجب فضل الله (٢٠١٨). ريادة الأعمال التعليمية (رؤية تربوية). ***المجلة العلمية لكلية التربية بالعريش***، العدد ١٥، يوليه، ص ص ٢-٧ .

محمد رجب فضل الله (٢٠١٩). التنمية المهنية للمعلمين...رؤية تربوية. ***المجلة العلمية لكلية التربية بالعريش***، العدد ١٨، يوليه، ص ص ٢-٥.

محمد عايض القحطاني، وعامر مترك البيشي (٢٠١٧). فاعلية برنامج تدريبي مقترح قائم على التعلم المدمج في تنمية مهارات تصميم المقررات الالكترونية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد، ***مجلة كلية البنات بجامعة عين شمس***، العدد الثامن عشر، الجزء الثاني، ص ص ٤٤٥-٥٠٢

معاوية محمود أبو غزال (٢٠١١): ***النمو الوجدانى والاجتماعى من الرضاعة إلى المراهقة***، الأردن، عالم الكتاب الحديث.

منى مصطفى كمال (٢٠١٨): برنامج إثرائى للثقافة العلمية قائم على التعلم الاجتماعى العاطفى لتنمية الحس العلمى وبعض المهارات الحياتية لرواد المركز الاستكشافى للعلوم والتكنولوجيا، ***مجلة كلية التربية***، جامعة أسيوط، مج ٣٤، ع ٩، سبتمبر.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

Boyles, T. (2012).21Th Century Knowledge, Skills, and Abilities and Entrepreneurship Education. ***Journal of Entrepreneurship Education*** 15, 41-55.

Brackett, M. (2010): Emotion-regulation ability, burnout, and job satisfaction among British secondary-school teachers, ***Psychology in the Schools***, Vol. 47, No. 4 , April .

CASEL. (2003), *Safe and Sound: An Educational Leader's Guide to Evidence-Based Social and Emotional Learning (SEL) Programs*, Chicago: Collaborative for Academic, Social, and Emotional Learning, ERIC Number: ED482011

, J. et al. (2011): The Impact of Enhancing Students' Durlak Social and Emotional Learning: A Meta Analysis of School Based Universal Interventions, ***Child Development***, Vol 82, Issue1

Elias , M. & Zins , J. & Weissberg , R. (1997): ***Promoting Social and Emotional Learning*** : ***Guidelines for Educators***, *Association for Supervision and Curriculum Development* , USA , Alexandria, Virginia.

Humphrey, N. (2013): Social and Emotional Learning: A Critical Appraisal, London: SAGE Pablications Ltd impact of enhancing Student s' Social and Emotional Learning: a metaanalysis of school-based universal interventions, ***Child Development***, Vol. 82, No. 1.

Jennings, A. et al. (2011): Improving Classroom Learning Environments by Cultivating Awareness and Resilience in Education (CARE): Results of Two Pilot Studies , ***The Journal of Classroom Interaction*** , Vol. 46, No. 1

, P. & Greenberg, M. (2009): The Prosocial Jennings Classroom: Teacher Social and Emotional Competence in Relation to Student and Classroom Outcomes , ***Review of Educational Research***, Vol. 79, issue 1, March

Jones, S & Bouffard, S. & Weissbourd, R. (2013): Educators' Social and Emotional Skills Vital to Learning, ***Phi Delta Kappan***, Vol 94, Issue 8.

, M. & Nowicki, S. (2009): The social emotional learning Lipton framework (SELF): A guide for understanding brain-based social emotional learning impairments, ***The Journal of Developmental Processes***, Vol. 4, No. 2.

Marulanda, Z. (2010): Social and Emotional Learning Strategies to Support Students in Challenging Schools, Master's Thesis, Dominican University of California

O'Brien, M. & Resnik, H. (2009): The Illinois social and emotional learning (SEL) standards: Leading the way for school

and student success. Building leadership, ***Illinois Principals Association bulletin***, Vol. 16, No. 7.

Schonert – Reichl, K. (2017): Social and Emotional Learning and Teachers, ***The Future of Children***, Vol. 27, No. 1.

- **روابط صفحات عبر الإنترنيت**

http://www.soutalomma.com/Article/728159

https://www.almasryalyoum.com/news/details/1374623

/ https://ar.wikipedia.org/wiki

/https://raseef22.com/economy/2016/08/12

https://www.alarabiya.net/ar/aswaq/economy

/https://capmas.gov.eg