

مجلة كلية التربية

علمية محكمة ربع سنوية

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

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

j_foia@aru.edu.eg



قائمة هيئة تحرير مجلة كلية التربية جامعة العريش

م	الاسم	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. فتحية على حميد	أستاذ مساعد (مشارك) - مناهج وطرق التدريس	وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب - عضو مجلس الإدارة
٤	د. إبراهيم فريج حسين	أستاذ مساعد (مشارك) - مناهج وطرق التدريس	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.م.د أحمد عفت قريشم	أستاذ مساعد (مشارك) - مناهج وطرق التدريس	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) للتحريـر

رئيس التحرير (رئيس الفريق التنفيذي)	أستاذ المناهج وطرق التدريس	أ.د. محمد رجب فضل الله	٩
عضو هيئة تحرير - مسؤول الطباعة والنشر والتدقيق اللغوي	أستاذ مساعد (مشارك) - مناهج وطرق التدريس	د. كمال طاهر موسى	١٠
عضو هيئة تحرير - مسؤول متابعة أعمال التحكيم والنشر	مدرس (أستاذ مساعد)- مناهج وطرق التدريس	د. محمد علام طلبية	١١
عضو هيئة تحرير - مسؤول متابعة الأمور المالية	مدرس (أستاذ مساعد)- الصحة النفسية	د. ضياء أبو عاصي فيصل	١٢
عضو هيئة تحرير - مسؤول الاتصال والعلاقات الخارجية	مدرس (أستاذ مساعد)- مناهج وطرق التدريس	د. نانسى عمر جعفر	١٣
عضو هيئة تحرير - إداري ومسؤول التواصل مع الباحثين	أخصائي علاقات علمية وثقافية - باحثة دكتوراه	أ. أسماء محمد الشاعر	١٤
عضو هيئة تحرير - إدارة الموقع الالكتروني للمجلة	أخصائي تعليم - باحث دكتوراه	أ. أحمد مسعد العسال	١٥
عضو هيئة تحرير - المسؤول المالي	مدير سفارة المعرفة بالجامعة	أ. محمد عربي	١٦
أعضاء هيئة التحرير من الخارج			
جامعة طيبة بالمدينة المنورة بالسعودية	أستاذ أصول التربية	أ.د. زكريا محمد هيبه	١٧
كلية التربية - جامعة أسيوط	أستاذ المناهج وطرق التدريس	أ.د. عبد الرازق مختار محمود	١٨
المركز القومي للامتحانات والتقويم التربوي		أ.د. مایسة فاضل أبو مسلم أحمد	١٩

قائمة الهيئة الاستشارية الدولية لمجلة كلية التربية جامعة العريش

م	الاسم	التخصص	مكان العمل وأهم المهام الأكاديمية والإدارية
١	أ.د إبراهيم احمد غنيم ضيف	أستاذ المناهج وطرق تدريس التعليم الصناعي	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	- رئيس قسم علم النفس التربوي، ووكيل كلية التربية بأسسيوط (سابقاً) - مدير مركز اكتشاف الاطفال الموهوبين بجامعة أسسيوط - - المستشار العلمي للمركز الوطني لأبحاث الموهبة والابداع بجامعة الملك فيصل - المملكة العربية السعودية.
٣	أ.د بيومي محمد ضحاوي	أستاذ الإدارة التعليمية والتربية المقارنة	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	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	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 الرياضيات	وكيل أول وزارة التربية والتعليم " سابقاً " - أمين اللجنة العلمية لترقيات الأساتذة والأساتذة المساعدين للمناهج وطرق 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 الإلكتروني-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 الكلينيكي والعلاج نفسي	جامعة طنطا مصر	العميد الأسبق لكلية التربية بجامعة طنطا- خبير بالهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد بمصر ، ويقطع كليات التربية بالمجلس الأعلى للجامعات.
١٨	أ.د. محمد الشيخ حمود	أستاذ الصحة النفسية	جامعة دمشق - سوريا	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. ممي محمد ابراهيم غنابم	أستاذ التخطيط التربوي واقصديات	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	التعليم			
عميد كلية الدراسات الإنسانية التربوية بعمان- نائب ثم رئيس جامعة العلوم الإسلامية العالمية " سابقاً" - خريج جامعة نبراسكا - بريطانيا.	الجامعة الأردنية - الأردن	أستاذ مناهج وطرق تدريس التربية الاسلامية	أ.د ناصر أحمد الخوالده	٢١
عميد كلية التربية بجامعة طيبة بالمدينة المنورة" سابقاً" - المشرف العام على البحوث والبيانات هيئة تقويم التعليم والتدريب بالمملكة - وكيل وزارة التعليم بالسعودية" سابقاً".	جامعة طيبة - السعودية	أستاذ اقتصاديات التعليم وسياسته	أ.د نياف بن رشيد الجابري	٢٢
الوكيل السابق للدراسات العليا والبحوث بجامعة طنطا - عضو فريق الاعتماد الأكاديمي لكلية التربية بجامعة الإمارات " سابقاً " -	جامعة طنطا مصر	أستاذ تربويات الرياضيات	أ.د يوسف الحسيني الإمام	٢٣

قواعد النشر بمجلة كلية التربية بالعريش

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

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

٣. تقدم الأبحاث - عبر موقع المجلة بينك المعرفة المصري

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

الالكترونياً مكتوبة بخط (Simplified Arabic)، وحجم الخط ١٤، وهوامش حجم الواحد

منها ٢.٥سم، مع مراعاة أن تتسق الفقرة بالتساوي ما بين الهامش الأيسر والأيمن

(Justify). وترسل إلكترونياً على شكل ملف (Microsoft Word).

٤. يتم فور وصول البحث مراجعة مدى 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 سواء قبل البحث للنشر، أو لم يُقبل. وتحفظ

هيئة التحرير بحقها في تحديد أولويات نشر البحوث.

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

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

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

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

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

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

١٦. يجدر بالباحثين (بعد إرسال بحوثهم ، وحتى يتم النشر) المتابعة المستمرة لكل من: -موقع المجلة المربوط ببنك المعرفة المصري

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

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

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

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

محتويات العدد (الثاني والثلاثون)

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

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

<p>دور الحوار المجتمعي لمواجهة تحديات التنمية المستدامة بشمال سيناء دراسة تقييمية لدور موظفي مجلس المدينة إعداد أ.م.د. كمال ظاهر موسى استاذ المناهج وطرق التدريس المساعد كلية التربية - جامعة العريش د. أحمد مرتاح إبراهيم مدرس الفلسفة كلية الاداب جامعة العريش الباحث/ سلام جرود سليمان سلام</p>	<p>٧</p>
<p>تصور مقترح لتحسين أداء مديري مدارس التعليم المجتمعي بشمال سيناء باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات إعداد أ.د. إبراهيم عباس الزهيري أستاذ التربية المقارنة والادارة التعليمية - كلية التربية - جامعة حلوان د. عبد الكريم محمد احمد مدرس الإدارة التعليمية كلية التربية - جامعة العريش الباحثة/ سماح سويلم سالم سلامة</p>	<p>٨</p>
<p>تطوير إدارة رأس المال الفكري بالجامعات المصرية على ضوء الخبرة الأمريكية إعداد أ.د. كمال عبد الوهاب أحمد أستاذ التربية المقارنة والإدارة التربوية كلية التربية - جامعة العريش أ.م.د. أحمد إبراهيم سلمى أرناؤوط أستاذ مساعد التربية المقارنة والإدارة التربوية كلية التربية - جامعة العريش الباحثة/ شيماء محمد عطيه محمد</p>	<p>٩</p>

<p>إدارة العلاقات العامة بمديرية التربية والتعليم بسيينا في ضوء اتجاهات الفكر الإداري المعاصر</p> <p>إعداد</p> <p>أ.د. هنداوى محمد حافظ</p> <p>أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية كلية التربية - جامعة حلوان</p> <p>أ.م.د. أحمد إبراهيم سلمى أرناؤوط</p> <p>أستاذ مساعد التربية المقارنة والإدارة التربوية كلية التربية - جامعة العريش</p> <p>الباحث / مصطفى زايد عودة سلامة</p>	<p>١٠</p>
<p>نظام التعليم المدمج في الجامعات المصرية (رؤية مقترحة)</p> <p>إعداد</p> <p>أ.د. هنداوى محمد حافظ</p> <p>أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية كلية التربية - جامعة حلوان</p> <p>أ.م.د. أحمد إبراهيم سلمى أرناؤوط</p> <p>أستاذ مساعد التربية المقارنة والإدارة التربوية كلية التربية - جامعة العريش</p> <p>الباحث/ ناصر أحمد عابدين مهران</p>	<p>١١</p>
<p>تفعيل المسؤولية الاجتماعية لجامعة العريش لخدمة المجتمع السيناوي: دراسة مستقبلية</p> <p>إعداد</p> <p>أ.د. كمال عبد الوهاب أحمد</p> <p>أستاذ التربية المقارنة والإدارة التربوية كلية التربية - جامعة العريش</p> <p>أ.د. محمد أحمد ناصف</p> <p>أستاذ التربية المقارنة والإدارة التربوية كلية التربية - جامعة الزقازيق</p> <p>الباحث/ نصار مسعد سالم</p>	<p>١٢</p>

<p>تصور مقترح لخدمة جامعة العريش للمجتمع السيناوي في ضوء الخبرات العالمية المعاصرة</p> <p>إعداد</p> <p>أ.د. كمال عبد الوهاب أحمد</p> <p>أستاذ التربية المقارنة والإدارة التربوية كلية التربية - جامعة العريش</p> <p>أ.د. محمد أحمد ناصف</p> <p>أستاذ التربية المقارنة والإدارة التربوية كلية التربية - جامعة الزقازيق</p> <p>الباحث/ نصار مسعد سالم</p>	<p>١٣</p>
<p>فاعلية استخدام نظرية فيجوسكى فى تنمية مهارات التفكير البصرى فى الهندسة لدى تلاميذ المرحلة الإعدادية</p> <p>إعداد</p> <p>أ.م.د. محمد عبد المنعم عبد العزيز شحاتة</p> <p>أستاذ المناهج وطرق تدريس الرياضيات المساعد كلية التربية جامعة العريش</p> <p>أ.د. نبيل صلاح المصيلحي جاد</p> <p>أستاذ المناهج وطرق تدريس الرياضيات كلية التربية - جامعة العريش</p> <p>الباحث/ نها محمد ربيع إسماعيل</p>	<p>١٤</p>
<p>فعالية برنامج تدريبي لتوظيف بعض السلوكيات التكرارية والمقيدة في خفض حدة السلوكيات النمطية لدى الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد</p> <p>إعداد</p> <p>أ.د. عطيه عطيه محمد سيد</p> <p>أستاذ التربية الخاصة كلية علوم الإعاقة والتأهيل</p> <p>أ.د. عبد الحميد محمد علي</p> <p>أستاذ الصحة النفسية المتفرغ</p> <p>الباحثة/ هبة أحمد سامي عبد العاطي</p>	<p>١٥</p>

تقديم

نهاية عام في مسيرة المجلة ، وبداية عام للدراسة الجامعية

بقلم: هيئة التحرير

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

إننا نعيش هذه الأيام الذكرى الـ (٤٩) لنصر أكتوبر العظيم ... هذا النصر الذي حققه جيشنا العظيم ، والذي أعاد به الهيئة لمصرنا الحبيبة، والفرحة لشعبنا بعد سنوات صعبة أعقبت نكسة العام ١٩٧٦م.

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

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

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

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

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

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

والله الموفق

هيئة التحرير





بحوث ودراسات محكمة

البحث الثامن

تصور مقترح لتحسين أداء مديري مدارس
التعليم المجتمعي بشمال سيناء باستخدام
تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

إعداد

أ.د. إبراهيم عباس الزهيري

أستاذ التربية المقارنة والادارة التعليمية

كلية التربية - جامعة حلوان

د. عبد الكريم محمد احمد

مدرس الإدارة التعليمية

كلية التربية - جامعة العريش

الباحثة

سماح سويلم سالم سلامة



نصور مقترح لتحسين أداء مديري مدارس التعليم المجتمعي بشمال سيناء باستخدام تكنولوجيا

المعلومات والاتصالات

أ. سماح سويلم سالم سلامة

د. عبد الكريم محمد احمد

أ.د. إبراهيم عباس الزهيري

تصور مقترح لتحسين أداء مديري مدارس التعليم المجتمعي بشمال سيناء باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

إعداد

د. عبد الكريم محمد احمد

مدرس الإدارة التعليمية
كلية التربية – جامعة العريش

أ.د. إبراهيم عباس الزهيري

أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية –
كلية التربية – جامعة حلوان

الباحث/ سماح سويلم سالم سلامة

وكيل قسم التعليم المجتمعي بإدارة بئر العبد التعليمية

مستخلص البحث:

هدفت الدراسة إلى تعرف الأطر الفكرية لمدارس التعليم المجتمعي ضوء الأدبيات التربوية المعاصرة، وتحديد الأسس النظرية لتحسين أداء مديري مدارس التعليم المجتمعي في ضوء تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والكشف على واقعتحسين أداء مديري مدارس التعليم المجتمعي بشمال سيناء في ضوء متطلبات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والوصول للتصور المقترح لتحسين أداء مديري مدارس التعليم المجتمعي بشمال سيناء في ضوء متطلبات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وقد استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لتطبيقها على عينة من مديري وبعض العاملين بمدارس التعليم المجتمعي بشمال سيناء ، وتوصلت الدراسة لتقديم تصور مقترح لتحسين أداء مديري مدارس التعليم المجتمعي بشمال سيناء في ضوء متطلبات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

Abstract

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

مقدمة:

إذا نظرنا إلى العالم اليوم نجد إنه مرتبط إرتباطا كليا بالتكنولوجيا في جميع المجالات ، ومن باب اولي تجد أن الإدارة المدرسية تفتقر لهذا النوع من التطور ، أن التكنولوجيا علم متجدد، لا يقف عند حدود إستخدام الأجهزة التعليمية وصيانتها، بل أنه يتأثر بالتغيرات النظرية التي تواجه المجال وتطبيقاته، حيث أسهمت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تسهيل سرعة الحصول على المعلومات ومعالجتها وسرعة إستدعائها وتخزينها واستخدامها في كافة العمليات الإدارية والحسابية والإحصائية ،لذا أصبح لزاما على المؤسسات المختلفة أن تتوافق مع أو ضدها مع الحياة العصرية وأصبح التطور التكنولوجي هدفا قوميا لنمو المجتمعات؛ من هنا ظهر مفهوم المدرسة الذكية أو المدرسة الإلكترونية أو مدرسة المستقبل كإتجاه عالمي يهدف إلى خلق مجتمع متكامل من الطلبة وأولياء الأمور و المعلمين وإدارة المدرسة وبين المدارس وبعضها إرتكازا على تكنولوجيا.

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

الوقت، والجهد، والمال بالشكل الأمثل. (٦٦)

وقد أحدثت تكنولوجيا المعلومات تغييرات جوهرية في منظومة التعليم يمكن وصفها بأنها ثورة شاملة فالتغيرات التي أحدثتها ثورة المعلومات والاتصالات تعتبر في جوهرها تغييرات تربية تجعلها أكثر قدرة على التجديد والاستجابة للمشاكل والتغييرات واستدعائها وتخزينها واستخدامها في كافة العمليات الإدارية والحسابية والإحصائية. (٦٧)

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

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

٦٦ - أحمد إسماعيل حجي، كلمته في الجلسة الافتتاحية للمؤتمر، من مؤتمر الإدارة الجامعية في

الوطن العربي، المنعقد في كلية التربية جامعة عين شمس، في الفترة من ٢٣-٢٥ يناير، القاهرة: الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، بالاشتراك مع مركز تطوير التعليم الجامعي بجامعة عين شمس - ١٩٩٩، ص ٢٠٢

٦٧ - لبنى عبد الرحمن، تطوير الأداء الإداري للمدارس باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الإدارية، 67

مجلة كلية التربية، جامعة بورسعيد، العدد الثاني عشر - يونيو ٢٠١٢، ص ٧٣٥

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

مشكلة الدراسة:

• تتلخص مشكلة الدراسة في وجود معوقات كثيرة تواجه إستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إدارة المدارس بشمال سيناء بصفه عامه والتعليم المجتمعي بصفه خاصه، فمن خلال عمل الباحثة بالتعليم المجتمعي إكتشفتأنه من الضروري أن تُطور أداء مُديري مدارس التعليم المجتمعي بإستخدام التكنولوجيا ليتمكنوا من قيادة وتطوير مدارسهم من ناحية، وتأهيلها للجودة،ومن ناحية أخرى عدم اهتمام المسؤولين في التعليم المجتمعي بمدارس التعليم المجتمعي في توفير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات:

• تطرّف بعض مدارس التعليم المجتمعي عن الأماكن الذي بها خدمات عامه ، حيث تفتقر للكهرباء والإنترنت.

- حسن وجيه، مباريات التفاوض الإداري وتقويم الأداء الجامعي - الجامعات المصرية كنموذج " مستقبل 68 التربية العربية،المجلد الأول، العدد (٣) -١٩٩٥،ص٣٠١

نواف كنعان، القيادة الإدارية، جامعة الأردن، ط٥ ، عمان: مكتبة دار الثقافة -١٩٩٥،ص٦٩٢٠٢

- تضمُّ مدارس التعليم المجتمعي جميع الصفوف(من الأول الي السادس) داخل فصل واحد.
 - نظرة بعض أفراد المجتمع بأن التعليم المجتمعي ليس له أهميه مثل التعليم العام .
 - عدم تخصص الموجهين في مدارس التعليم المجتمعي مدارس نظرا لأنها تدرس في مرحلتين (مُسْتَوِي أول) و(مُسْتَوِي ثاني)
- ولذا يمكن بلورة مُشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي الآتي:كَيْفَ يُمكن تحسين أداء مديري مدارس التعليم المجتمعي بشمال سيناء في ضوء متطلبات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؟
- ويتفرع منها الأسئلة التالية:

١. ما الأطر الفكرية لمدارس التعليم المجتمعي في الأدبيات التربوية المعاصرة؟
٢. ما الأسس النظرية لتحسين أداء مديري مدارس التعليم المجتمعي في ضوء تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؟
٣. كيف يمكن تحسين أداء مديري مدارس التعليم المجتمعي بشمال سيناء في ضوء متطلبات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؟
٤. ما التصور المقترح لتحسين إدارة مدارس التعليم المجتمعي بشمال سيناء في ضوء متطلبات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؟

منهج الدراسة:

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

مستعينا في ذلك بتطبيق إستبانة على عينه من المسؤولين بالتعليم المجتمعي والعاملين بهذه المدارس لرصد واقع هذه الثقافة والمقترحات الكفيلة بنشرها في التعليم المجتمعي. وسوف تستخدمه الباحثة لطبيعة الدراسة الحالية للوقوف على جوانب أهمية تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بمدارس التعليم المجتمعي ومن ثم تحديد كيفية الإستفادة من تطبيقها .

أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة الحالية الي:

- تعرفالأطر الفكرية لمدارس التعليم المجتمعي ضوء الأدبيات التربوية المعاصرة.
- تحديداأسس النظرية لتحسين أداء مديري مدارس التعليم المجتمعي في ضوء تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
- الكشف على واقعتحسين أداء مديري مدارس التعليم المجتمعي بشمال سيناء في ضوء متطلبات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؟
- الوصول للتصور المقترح تحسين أداء مديري مدارس التعليم المجتمعي بشمال سيناء في ضوء متطلبات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

حدود الدراسة:

حدود موضوعية: سوف تقتصرالدراسة الحالية علي تحسين الأداء الإداري لمديري الإدارات ورؤساء الأقساموالموجهين بمدارس التعليم المجتمعي بشمال سيناء في ضوء تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

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

الحالية

حدود بشرية: إقتصرت الدراسة علي عينه من (مُديريالمدارس - العاملين).

أهمية الدراسة ومبرراتها:

تتمثل أهمية الدراسة الحالية فيما يلي:

- تُسهم الدراسة في معرفة فلسفة وإدارة التعليم المجتمعي في شمال سيناء.

- تُساعد الدراسة القائمين والمسؤولين عن رسم وتخطيط السياسة التعليمية وسهولة إتخاذ القرارات في مجال الإدارة لمدارس التعليم المجتمعي بشمال سيناء.

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

- تقدم الدراسة تصور مقترح لتحسين أداء إدارة مدارس التعليم المجتمعي بشمال سيناء بإستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتغيير ثقافة التقويم التقليدي وإدخال ثقافة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

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

العمرية (٦-١) سنة اعتماداً على مشاركة المجتمع^(٧٠).

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

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

تعرفت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بأنها " : نظام مكون من مجموعة من الموارد المرتبطة والمتفاعلة يشمل علماً لأجهزة والبرمجيات، والموارد البشرية، والبيانات، والشبكات، والاتصالات، التي تستخدم نظام المعلومات المعتمدة على الحاسب^(٧١).
ينظر إليها بأنها": مجموعة من الأدوات التي تساعدنا في استقبال المعلومات ومعالجتها وتخزينها واسترجاعها وطباعتها ونقدها بشكل إلكتروني وسواء كانت نصوصاً وصوتاً وصورة أو فيديو وذلك باستخدام الحاسوب^(٧٢).

^(٧٠) إكرام عبد الستار محمد غانم ، تفعيل سياسات التعليم المجتمعي في مصر في ضوء أهداف المبادرة الدولية للتعليم للجميع، دراسات تربوية ونفسية، مجلة كلية التربية بالزقازيق، العدد (٨٧)، الجزء الأول، ٢٠١٥، ص ص ٨٧-١٠٣.

^(٧١) ليلي حسام الدين، أثر التقدم في تكنولوجيا المعلومات على الخصائص النوعية والكمية للموارد البشرية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، ٢٠١١، ص ٩.

^(٧٢) سناء عبد الكريم الخناق، توظيف تكنولوجيا المعلومات في ابتكار المعرفة، معهد الإدارة ، جامعة العراق، ص ٥.

وتعرف أيضاً بأنها " الأدوات والوسائل التي تستخدم لجمع المعلومات وتصنيفها وتحليلها و تخزينها أو توزيعها، وتصنف تحت عنواناً وسعواً شملوهو (التقنيات المستندة إلى الحاسوب) لعلاقتها المباشرة بنشاطات العملية التعليمية المؤسسة^(٧٣).

بأنها مجموعة من الأدوات التي تساعدنا في استقبال المعلومات ومعالجتها وتخزينها واسترجاعها وطباعتها ونقلها شكلاً إلكترونياً وسواءً كانت بشكلاً نصاً وصوتاً وصورةً وفيديو وذلك باستخدام الحاسوب^(٧٤).

التعريف الإجرائي: هي تقنية حديثة تواكب العصر الحديث وتشمل جميع وسائل الاتصالات والمعلومات وتشمل التعليم عن بعد والحاسوب والهواتف الذكية وذلك لتوفير الوقت والجهد واستخدامها في أي وقت ممكن.

الدراسات السابقة

قامت الباحثة بفحص الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية ، وقامت بتصنيفها حسب تسلسلها الزمني (عربية وأجنبية)، وفيما يلي عرض تلك الدراسات من حيث أهداف كل دراسة، ومنهجها المستخدم ، وأهم النتائج والتوصيات ، وتفصيل ذلك علي النحو الآتي:

أ – الدراسات العربية:

نور هانقرون، وآخرون، تكنولوجيا المعلومات والاتصال كركيزة أساسية لعملية التدريب الإلكتروني⁽⁷³⁾

عرض مجموعة من الأمثلة وتجارب،

2020 ديسمبر (15، ع 8 مجلة التعليم عن بعد والتعليم المفتوح، جامعة بنيسويف، اتحاد الجامعات العربية، مح

ص ٤٣ .)

حسن على الزغبى، نظم المعلومات الاستراتيجية – مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر، الأردن، ٢٠٠٥،⁽⁷⁴⁾

ص ٢٩ .

١- دراسة : تقييم الأداء الوظيفي لمديري المدارس الثانوية الحكومية بالدمام من وجهة نظر المشرفيين التربويين ومعلمي تلك المرحلة (٢٠١٨) : (٧٥)

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

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

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

سعید الزهراني : تقييم الأداء الوظيفي لمديري المدارس الثانوية الحكومية بالدمام من وجهة نظر (75) المشرفيين التربويين ومعلمي تلك المرحلة، مجلة البحث العلمي في التربية، ع (١٩)، ج (١٠)، ٢٠١٨، ص ١-٥٢.

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

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

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

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

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

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

٣- ءراسءة: ءرءة ءوافر مباءئ الآوءة الشاملة فى نموءآ ءقووم الأءاء
الوظفى للمءلمىن من وءهة نظر مءىرى المءارس الأءنوىة بمءىنة آءة
(٢٠١٦) (٧٧):

هءفء هءه ءراسءة ءعرف ءرءة ءوافر مباءئ إءارة الآوءة الشاملة فى نموءآ
ءقووم الأءاء الوظفى للمءلمىن بمءارس المرحلة الأءنوىة بمءىنة آءة.

وأسءءمء ءراسءة المئهآ الوصفى لءءقق أءءاف ءراسءة، فقام بءءووبر
اسءبائة مءونة من (٤٦) فقرة موزعة على آمسة مءاور هى : ءلبىة آاءاء
المسءفءىءىن، وءءقق العمل الآماعى، والءءسن والءءووبر المسءمر، وءآنب الأءءاء
والوقاىة مئها، وءءقق الأءللم وءءرب المسءمر، وءكونء عىنة ءراسءة من (٧٠) مءىراً
من مءىرى المءارس الأءنوىة بمءىنة آءة.

وأظهءء نءاءآ ءراسءة أن ءرءة ءوافر مباءئ الآوءة فى ءقووم الأءاء الوظفى
للمءلمىن كانت مءوسءة آىء بلآ المءوسء العام لآمىع المءاور (٣.٣٥) ءوءء فروق
ءاء ءءالة إءصائىة بىن مءوسءاء اسءبائاء أفراء ءراسءة ءبعاً لمءآىر سنواء الآوءة
فى مءور ءءقق العمل الآماعى، ومءور ءآنب الأءءاء والوقاىة مئها، وقء كانت
هءه الفروقاء لصالآ المءىرىن الءىن ءلقوا ءورااء ءربىبة فى مآال الآوءة.

٤- ءراسءة : برنامآ ءربى مفرترأ لءءووبر الأءاء الوظفى لمءىرى المءارس
الأءنوىة بمءافظة القرىاء فى المملكة العربىة السعوءىة (٢٠١٣) (٧٨) :

(٧٧)سعىء صلاآ آمءى الآربى : ءرءة ءوافر مباءئ الآوءة الشاملة فى نموءآ ءقووم الأءاء الوظفى
للمءلمىن من وءهة نظر مءىرى المءارس الأءنوىة بمءىنة آءة، المآلة ءربوىة ءءلوىة المءآصصة، ءار
سمارء للءراساء والأبآاء، مآ (٥)، ع (٦)، ٢٠١٦، ص ص ١١٢-١٣٣.

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

المحور الثاني: الأسس النظرية لمدارس التعليم المجتمعي

- ربط المناهج بحياة المتعلمين اليومية والمجتمع والقضايا القومية والعالمية.
 - التأكيد علي الوصول بالخدمة التعليمية إلي المناطق المحرومة.
 - المشاركة الإيجابية للمجتمع المحلي في إنشاء وإدارة المدرسة، حيث المكان المناسب وتتولي منهم لجنة الإشراف على المدرسة، وتيسير احتياجاتها.
 - الملائمة الشديدة للظروف الخاصة للمتعلمين ومجتمعاتهم
 - المرونة الكبيرة في الوقت والمنهج وطرق التدريس والإسراع التعليمي والذي يجعله ملائما مع شريحة كبيرة مع المصريين
 - إستخدام البيئة ومواردها لخدمة العملية التعليمية. تبنيا لإتجاه نحو اللامركزية في العملية التعليمية. (٧٩).
- كما تضع أحد الدراسات عددا من ملامح فلسفة مدارس التعليم المجتمعي، يُمكن حصرها كالتالي:

بسام مصطفى العمري : برنامج تدريبي مقترح لتطوير الأداء الوظيفي لمديري المدارس الثانوية بمحافظة (78) القريات في المملكة العربية السعودية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، ٢٠١٣، ص ١-١١٥.

رشيدة السيد أحمد الطاهر، متطلبات اعتماد مؤسسات التعليم المجتمعي بمصر في ضوء (79) معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، المؤتمر الدولي السابع - التعليم في مطلع الألفية الثالثة، جامعة القاهرة، معهد الدراسات التربوية، مج (١)، ٢٠٠٩، ص ٥٠٨.

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

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

- الملائمة الشءىءة لظروف المءءلمىن ومءءماعاءهم.
- ءءظىم المءرسة والنظر الىها باءءبارها وءءة مؤسسىة ءربوىة مءكاملة ءسهل وءوءه وءءفء الءوءوء والمبءاراء الهاءفة الى اءاآة الظروف المناسبة لءءلم أفضل ولءوءىق الصلة بىن ءىاة الطلاب وءقافءهم
- زىاءة الإءاآة: ىعء الهءف الأساسى لإنشاء مؤسساء التأليم المءءمعى هو إءاآة التأللم لأءفال فى المناطق المءرومة، مءل (المناطق الرىفىة - الأءلىاء الأءنىة- الفءىاء) وءربط الإءاآة بنقص الموارء الءومىة ولءءقىق ءءللم أساسى عام فأن المءوءع أن ءكون المءاركة المءلىة جزءا رىسسىا فى التأللم.
- الارتباط الوءىق بالءابءاآاء المءلىة: بالرغم من أن مؤسساء التأللم المءءمعىء ءءءلف من ءولة الى اءربىالا انها جمىعا ءسءءء الا نفس المبءأ وهو الارتباط الوءىق باءءابءاء المءءمء بصورة اكبر من المءارس الءومىة.

المءور الءالء: واقع مءارس التأللم المءءمعى بشمال سىناء

ءظور التأللم المءءمعى بمءافظة شمال سىناء:

نشأ التأللم المءءمعى ءاآل مءافظة شمال سىناء لأول مرء عام ١٩٩٨، وءانء اول إءارة مءرها مءبرىة ءربوىة والتءللم، وءان ىطلق علىها، اسم إءارة الفصل الواءل لءءللم الفءىاء والءط العربى، وءم افءءاآ عءء ٤ مءارس فى أربع إءاراء بالمءافظة وهى كالألى:

١- مءرسة المىءان بإءارة العرىش

٢- مءرسة الزوارعه بإءارة الشىء زوىء

٣- مءرسة الكىلو ٦٤ بإءارة الءسنة

٤- مءرسة أقظىه بإءارة بئر العبء

والتعليم المجتمعي مؤسسة من المؤسسات التي التي لها دور كبير في تطوير محافظة شمال سيناء وذلك بالمساهمة في القضاء علي الامية والقضاء علي مشكلة التسرب التعليمي، فهي تحدم المناطق الريفية والصحراوية مترامية الأطراف الذي لا توجد بها خدمات ولاحتيتمدارس، فجاءت أهمية هذه المدارس في محافظة شمال سيناء لتخدم ٥ إدارات تعليمية في مناطق متفرقة من المحافظة، حيث وجود البادية. وايضا تخدم من هم في الريف ممن تسربوا من التعليم لظروفٍ ماء، فنجد ان شمال سيناء يوجد بها الكثير من السكان يسكنون الصحراء وجوار أماكن رزقهم مثل بحيرة البردويل والأماكن الذي بها رعي للأغنام او أماكن صيد السمان والعصافير حسب موسمها، فوجد ان الاسر تعيش في هذه المناطق حيث الحياه البدائية البعيدة عن الخدمات المتكاملة، فنجد ان مدارس التعليم المجتمعي تتوسط هذه الأماكن لتخدمهذه الفئة من السكان وبالفعل يتم التقديم في هذه المدارس لان الأهالي يخافون علي أولادهم من السفر للمدارس البعيدة.

وتم عمل احصائيات لمدارس التعليم المجتمعي بشمال سيناء، يبلغ عددها ٣٥ مدرسة في الخمس إدارات التعليمية، ويبلغ عدد العاملين بها نحو ٣٠٦ موظف مختلف الدرجات منهم ٨٧ مؤهل عالي، ١٦٢ فني تكوين مهني، ٢٢ اداري، ٣ فني صيانة، ٢٧ عامل خدمات، ٥ حارس امن، كما تضم هذه المدارس ٦٥٤ تلميذا وتلميذه في مختلف الصفوف في ٣٥ مدرسة، ليصبح عدد التلاميذ البنون ٣٠٧ تلميذ، ٣٤٧ تلميذه.

ويتم تفصيلها في الجداول الآتية:

جدول رقم (١)

إحصاء بعدد العاملين بمدارس التعليم المجتمعي لعام ٢٠٢٢/١٠٢١

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

من خلال الدول يتبين الاتي:

ادرة العريش اجمالي العاملين بها ٣٧، إدارة الشيخ زويد يبلغ اجمالي العاملين بها ٣٧، إدارة الحسنة يبلغ اجمالي العاملين بها ٣٨، إدارة بئر العبد اجمالي العاملين بها ١٧٧، إدارة نخل يبلغ اجمالي العاملين به ١٧، والاجمالي العام للعاملين بالتعليم المجتمعي بشمال سيناء ٣٠٦ عاملا وعاملة مختلف الدرجات.

المصدر: محافظة شمال سيناء، مديرية التربية والتعليم بشمال سيناء: بيان بأجمالي عدد العاملين بالتعليم المجتمعي، العام الدراسي ٢٠٢١/٢٠٢٢م.

جدول (٢)

اجمالي بأعداد تلاميذ مدارس التعليم المجتمعي للعام الدراسي ٢٠٢١/٢٠٢٢

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

من هذا الجدول يتضح الآتي:

اجمالي عدد التلاميذ بإدارة العريش ١٢٤، وجمالي عدد التلاميذ بإدارة الشيخ زويد ٥٢، وجمالي التلاميذ بإدارة الحسنة ٧٤، وإدارة نخل ٥٨، بئر العبد ٣٤٦، ليصل المجموع الكلي لعدد التلاميذ بالتعليم المجتمعي بشمال سيناء ٦٥٤.

المصدر: محافظة شمال سيناء، مديرية التربية والتعليم بشمال سيناء: بيان بأجمالي عدد مدارس التعليم المجتمعي والعاملين والتلاميذ، العام الدراسي ٢٠٢١/٢٠٢٢م.

المحور الرابع: اجراء معرفة لتحسين أداء مديري مدارس التعليم المجتمعي -

١- كمية الجهد المبذول: تعنى مقدار الطاقة الجسمانية، أو العقلية التي يبذلها الفرد في العمل خلال فترة زمنية معينة، كذلك السرعة في أداء العمل.

٢- نوعية الجهد المبذول: وتعنى مستوى الجودة في إنجاز العمل، ودرجة مطابقة الجهد المبذول لمواصفات نوعية معينة، فبعض الأعمال لا يتم التركيز فيها على كمية الأداء، أو سرعته، إنما يتم التركيز على درجة خلو الأداء من الأخطاء، ومدى مطابقة الإنتاج للمواصفات المطلوبة.

٣- نمط الأداء: هي الطريقة التي تتم بها تأدية أنشطة العمل، فمثلاً يمكن من خلال نمط الأداء، وقياس الطريقة التي يتم الوصول بها إلى حل، أو إقرار لمشكلة معينة.

٤- معدلات الأداء : وتعنى بأن يقوم المقيم بزيادة إنتاجية الموظف لمعرفة مدى كفاءة الموظف في العمل من حيث الجودة، والكمية من خلال فترة زمنية محددة، ويتم ذلك بمقارنة العمل المنجز للموظف مع المعدل المحدد.

ويحظى موضوع تقييم أداء العاملين بأهمية كبيرة في العملية الإدارية، فهو الوسيلة التي تدفع الأجهزة الإدارية للعمل بحيوية ونشاط، حين تجعل الرؤساء يتابعون واجبات ومسؤوليات مرؤوسيههم بشكل مستمر، وتدفع المرؤوسين للعمل بفعالية، ويمكن

إظهار نتائج تلك الأهمية من خلال مجالات استخدام نتائج تقييم الأداء على النحو التالي^(٨١):

١- تحديد صلاحية المعلم الجديد: لما كانت أساليب الاختبار المختلفة لا تضمن الكشف عن درجة كفاءة الفرد العامل بدقة فإن نتائج تقييم الأداء تبرز أهميتها في مجال تحديد صلاحية الموظف الجديد، حيث أنها تبين درجة أداء الفرد العامل من خلال صلاحية قيامه الفعلي بواجبات وظيفته.

٢- الحكم على مدى سلامة الاختيار والتعيين: تفيد نتائج التقييم في تحسين أسلوب الاختيار والتعيين بما يحقق مبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب. ولكي يكون لنتائج التقييم قيمة أكبر في هذا المجال يجب القيام بعملية التقييم شهرياً بالنسبة للعاملين تحت الاختبار.

٣- الاسترشاد بها عند النقل والترقية: فبعد تحديد درجة أداء الفرد العامل تجري عملية الملائمة بينها وبين متطلبات الوظيفة وقد يكون ذلك بنقله إلى وظيفة أخرى في نفس المستوى أو مستوى أدنى، كما يكون ذلك بترقيته إلى وظيفة أعلى إذا أسفرت عملية التقييم عن وجود مهارات لا تستغل في وظيفته الحالية.

٤- تحديد مستوى الأداء المطلوب وتحديد الاحتياجات التدريبية: أن نتيجة التقييم تحدد موقف الفرد العامل بما فيه من نقاط قوة وضعف فتستطيع الإدارة والعامل أن يعملوا معاً على رسم طريق التغلب على نقاط الضعف بالتدريب، كما تؤدي معرفة الفرد العامل بنقاط قوته إلى الاستزادة منها للمحافظة على

خليل محمد حسن (٢٠١٥) : الأداء ونظرية المنظمة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، ص (٨١)

مستواه أو تحقيق مستوى أفضل. وتحديد نقاط الضعف لدى العامل هو البداية الصحيحة لتخطيط برامج التدريب.

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

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

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

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

ص ٢٢٤.٢٢٣.

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

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

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

أ- تأثير الهيكل التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين:

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

بالتوازن، والمرونة، والاستمرارية، ويمكن إبراز تأثير الهيكل على الأداء الوظيفي من خلال الأمور التالية^(٨٣):

- ١- الهيكل التنظيمي الذي يتسم بالخصائص الثلاث السابقة من شأنها أن تتيح للعاملين المشاركة في اتخاذ القرارات وتحقيق سبل الإبداع ورفع الروح المعنوية لديهم وبالتالي زيادة أدائهم الوظيفي.
- ٢- يؤدي الهيكل التنظيمي الغير مرن (البيروقراطي) سواء فيما يتعلق بالأنظمة والسياسات قد يؤدي في بعض الأحيان إلى إصابة العاملين بالإحباط والشعور بالقلق.

ب-تأثير نمط القيادة على الأداء الوظيفي للعاملين:

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

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

صـلاح الـديـن عـبـد البـاقـي : المـوارـد البـشـريـة مـن النـاحـية العـلميـة وـالعـمـليـة، الدار الجامعية، (٨٣)
الإسكندرية، ٢٠٠٥، ص ٦٦-٦٧.

طـارق المـجـذوب : الإـدـارة العـامـة، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت، ٢٠٠٠، ص (٨٤)
ص ١٤٤-١٤٥.

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

ج- تأثير نمط الاتصال والتكنولوجيا على الأداء الوظيفي للعاملين:

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

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

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

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

د- تأثير التكنولوجيا على الأداء الوظيفي للعاملين:

يمكن توضيح تأثير التكنولوجيا إلى تأثير إيجابي وتأثير سلبي على الأداء

الوظيفي للعاملين من خلال الجدول التالي:

صالح الدين عبد الباقي : الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية الجديدة (85) للنشر والتوزيع، الإسكندرية، ٢٠٠٢، ص ص ١٢٣-١٢٤.

جدول يوضح تأثير التكنولوجيا على الأداء الوظيفي^(٨٦).

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

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

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

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

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

ومن ناحية أخرى، هناك مجموعة من الأدوار تقع على المعلم، ومن هذه الأدوار ما يلي (٨٨) :

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

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

عبد الله طالب (٢٠١٠) : تقويم أداء معلمي العلوم بمرحلة التعليم الأساسي في ضوء المعايير (٨٨) المهنية المعاصرة من مجلة جامعة صنعاء للعلوم التربوية والنفسية، ٧ (١)، ٥٦-٦٠.

- دور المعلم كمنظم للنشاط : وعلى المعلم أن يقوم بتشجيع تلاميذه على المشاركة فى النشاطات العلمية الصفية واللاصفية وبما يساعدهم على التعلم الفاعل لمفاهيم الدرس.
- دور المعلم كمتخصص فى طرق التدريس: بحيث يكون قادرًا على أن يتبنى المعلم طرائق تدريس فعالة وحديثة، وتوفير الوسائل والتقنيات لاستخدامها، وتوفير بيئة داعمة للتعلم.
- دور المعلم كموجه ومرشد: على المعلم أن يساعد التلاميذ فى اختيار المعرفة المناسبة وإرشادهم إلى كيفية الحصول عليها، وتدريبهم على كيفية التصدي للمشكلات التي تواجههم وكيفية حلها
- دور المعلم كصاحب مهنة: على المعلم أن يتحلى بأخلاقيات المهنة، ورفع مستوى مهنته وتحسين مستواه العلمي والأكاديمي من خلال المشاركة في ورش العمل والبرامج التدريبية في المؤتمرات والندوات، والاستفادة من المنجزات العلمية والتكنولوجية

أهم نتائج الدراسة:

- توصلت الدراسة في إطارها النظري والميداني إلى العديد من النتائج من أهمها:
- غموض مفهوم التعليم المجتمعي لدى الكثير من أولياء الأمور وأعضاء المجتمع .
 - قلة التواصل بين مدارس التعليم المجتمعي وبعض مؤسسات المجتمع مثل المجالس الشعبية والمحلية ومجالس الآباء/قلة المتخصصين في مجال التعليم المجتمعي القائمين على عملية الإشراف .
 - تضمن وصول التعليم للمناطق المحرومة والنائية، وتعكس احتياجات القرى الصغيرة النائية، والتغلب على العزلة الاجتماعية والإستبعاد الإجتماعي.

وجود تدني في إسهام التعليم المجتمعي في إحداث التغيير الإجتماعي وتحقيق التنمية
الشاملة

قائمة المراجع

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

- أحمد الخطيب، عادل سالم معاينة (٢٠٠٩): الإدارة الحديثة - نظريات واستراتيجيات ونماذج حديثة، (ط١)، عمان: جدارا للكتاب العالمي.
- أحمد عبد القادر. (٢٠١٢). واقع الأداء الوظيفي لمديري مدارس التعليم الأساسي من وجهة نظر المديرين والمعلمين بدرنة، مجلة الأستاذ (٢٠١).
- أحمد علي إبراهيم علي خطاب (٢٠١٩) : فاعلية برنامج تدريبي مقترح قائم على التطبيقات الحياتية للرياضيات لمعلمات مدارس التعليم المجتمعي في تنمية الحس الرياضي والأداء التدريسي لديهن، مجلة تربويات الرياضيات، مج (٢٢)، ع (٨).
- أحمد كردي. (٢٠١٥). مفهوم إعادة الهندسة الإدارية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، جامعة الخليل، ٢٠١٥.
- أحمد ماهر (٢٠٠٥) : إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية.
- أحمد محمد حسب النبي (٢٠١٦). سيناريوهات لإعداد الصف الثاني من القيادات التربوية في ضوء اتجاهات الفكر الإداري الحديث، رؤية مستقبلية، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس.
- إكرام عبد الستار محمد غانم (٢٠١٥) : تفعيل سياسات التعليم المجتمعي في مصر في ضوء أهداف المبادرة الدولية للتعليم للجميع، دراسات تربوية ونفسية، مجلة كلية التربية بالزقازيق، العدد (٨٧)، الجزء الأول.
- أمة الكريم طه أبو زيد (٢٠١٧) : أدوار وصفات معلمي العلوم في المرحلة الثانوية في المدارس اليمينية بأمانة العاصمة صنعاء من وجهة نظر الطلبة، مجلة الدراسات الاجتماعية، جامعة العلوم والتكنولوجيا، مج (٢٣)، ع (٣).
- إيمان عقلة مساعدة (٢٠٠٨) : إستراتيجية أداء المعلمين، منشورات مدرسة محمد بن راشد آل مكتوم للتعليم الثانوية، دبي، الطبعة الأولى. حمداوي وسيلة (٢٠٠٠) : إدارة الموارد البشرية، مديريةية النشر لجامعة قلما.

- باسم شراب (٢٠٠٧) : تقييم أثر نظام الحوافز على مستوى أداء الموظفين في بلديات قطاع غزة الكبرى، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة، ٢٠٠٧.
- محمد شريف بسيوني (٢٠٠٤). البروتوكول الإضافي الملحق بالاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان وواجباته بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (بروتوكول سان سلفادور)، الوثائق الدولية المعنية بحقوق الإنسان، المجلد الثاني : الوثائق الإقليمية، دار الشروق، القاهرة.
- بسام مصطفى العمري (٢٠١٣). برنامج تدريبي مقترح لتطوير الأداء الوظيفي لمديري المدارس الثانوية بمحافظة القريات في المملكة العربية السعودية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية.
- بشير صالح الرشيدى (٢٠٠٠). مناهج البحث التربوى-رؤية تطبيقية مبسطة، دار الكتاب الحديثة، القاهرة.
- بشير مصيطفى (٢٠٠٤) : منظمة الأمم المتحدة للطفولة (يونيسيف)، وضع الأطفال في العالم، مجلة المستقبل العربي، مركز دراسات الوحدة العربية.
- بيومي محمد ضحاوي (٢٠١٢). نظم التعليم والاتجاهات العالمية المعاصرة، دار الفكر العربي، القاهرة.
- جاري ديسلر (٢٠٠٧) : إدارة الموارد البشرية، ترجمة محمد سيد أحمد عبد المتعال، مراجعة عبد المحسن عبد المحسن جودة، دار المريخ، الرياض.
- حسام الدين السيد محمد إبراهيم (٢٠١٩) : تقويم الأداء الوظيفي للمعلمين في الولايات المتحدة الأمريكية، وإمكانية الاستفادة منه بسلطنة عمان، مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، كلية الإمارات للعلوم التربوية، ع (٣٥).
- حسن إبراهيم بلوط (٢٠٠٢) : إدارة الموارد البشرية من منظور إستراتيجي، دار النهضة العربية، بيروت.

- حسن راوية (٢٠٠٠): إدارة الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
- حسن راوية (٢٠٠٣): إدارة الموارد البشرية - رؤيا مستقبلية، الدار الجامعية.
- حسن على الزغبى (٢٠٠٥)، نظم المعلومات الاستراتيجية - مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر، الأردن.
- حسن علي الساعدي (٢٠١٢). المهارات القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، "دراسة ميدانية على المديرين في الإدارات العليا والوسطى والتنفيذية بالشركات الصناعية العامة في مدينة بنغازي"، قسم الإدارة، كلية الاقتصاد، جامعة بنغازي، ليبيا.
- حسين الشرفات، عوض حسين الخزام (٢٠١٧): مدى ممارسة مشرفي الرياضيات للإشراف الإبداعي من وجهة نظر معلمي الرياضيات في مدارس محافظة المفرق في الأردن، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، ق (١٧).
- حمود خضير، اللوزي موسى (٢٠٠٨): مبادئ إدارة الأعمال، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن.
- حنان إسماعيل أحمد (٢٠٠٤): رؤية مقترحة لتفعيل التعليم المجتمعي للفتيات في مصر، مجلة كلية التربية، العدد الثامن والعشرون، الجزء الرابع، كلية التربية، جامعة عين شمس.
- حنان جاسم محمد (٢٠١٦): متطلبات تحقيق الفاعلية التنظيمية للمؤسسة التعليمية في العالم العربي على ضوء توجهات الفكر الإداري المعاصر "دراسة تحليلية"، كلية التربية، جامعة بنها.
- حنفي محمود سليمان: وظائف الإدارة، مكتبة المعارف الحديثة، دار المعارف، القاهرة، ١٩٩٨.
- خضير كاظم محمود (٢٠٠٢): السلوك التنظيمي، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.

خليف الطراونة و ساري سواقد ، استقصاء مستوي العلاقة بين المدرسة والمجتمع المحلي ، ابحاث اليرموك ، مجلد ١٢، ع٤، جامعة اليرموك ، الأردن، ١٩٩٦م.

خليل محمد الشماع (٢٠٠٠) : مبادئ الإدارة مع التركيز على إدارة الأعمال، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، ط١.

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

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

داوود بن درويش حلس (٢٠٠٨) : محاضرات في طرائق تدريس التربية الإسلامية، ط٢، غزة، مكتبة المقداد.

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

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

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

رشىءة السىء أءمء الطاهر (٢٠١٠) : وءءة نظر بعض المنءماء ءىر الءكوءىة فى ءوءة مؤؤساءء التأليم المءءمعى الأابءة لها فى مصر؁ ءراسة مقءمة للمؤءمر السنوى لمركز تألیم الكبار بءامعة عىن شمس؁ (٢٤-٢٦).

رءا السىء مءموء ءءازى (٢٠١٥) : مءارس التألیم المءءمعى وءمكىن المءءمءاء المءلىة؁ المؤءمر السنوى الأالء عشر : العءء العربى لمءو الأمىة ٢٠١٥-٢٠٢٤ : ءوءءاء وءطء وبرامء؁ ءامعة عىن شمس؁ مركز تألیم الكبار.

روامىة ءسن (٢٠١٣) : السلوك الأءظىمى؁ الءار ءامعىة؁ الإسكءرىة. رونالء ءى؁ سولءانا (٢٠٠٨) : مباءرة تألیم البناء فى مصر : معاً من أءل الأطفال؁ مكءب الیونسىف الإءلىمى للشرق الأوسط وشمال أفرىقىا؁ القاهرة. سامر عبىء عبءالله الصاعءى (٢٠١١)؁

"الأءرب الأءى لءءمىة المهاراء الإءارىة للقاءاء الأمنىة فى المملاءة العربىة السعوءىة" رسالة مآءسءىر ءىر منشورة؁ الرىاء : أكاءىمىة نایف العربىة للعلوم الأمنىة.

سعىء الزهرانى (٢٠١٨) : ءقوىم الأءاء الوظىفى لمءىرى المءارس الأانوىة الءكوءىة بالءمام من وءءة نظر المشرفىىن الأربوىىن ومعلمى ءلك المرحلة؁ مءلة البءء العلمى فى الأربىة؁ ع (١٩)؁ ء (١٠).

سعىء صلاء ءمءى الءربى (٢٠١٦) : ءرءة ءوافر مباءىء ءوءة الشاملة فى نموءء ءقوىم الأءاء الوظىفى للمعلمىن من وءءة نظر مءىرى المءارس الأانوىة بمءىنة ءءة؁ المءلة الأربوىة الأولىة المءءصصة؁ ءار سماءر للءراساء والأبءاء؁ مء (٥)؁ ع (٦).

سعىء عبء العزىز؁ ءوءء عزء عطوى (٢٠٠٩) : الأوءء المءرسى؁ ءار الأءافءة والنشر والأءزىع.

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

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

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

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

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

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

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

طارق المجذوب : الإدارة العامة، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت، ٢٠٠٠. طارق عواد (٢٠٠٧) : تقييم نظام قياس الأداء الوظيفي للعاملين في السلطة الفلسطينية في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية.

- عادل أحمد حسين (٢٠١٢) : أثر استخدام بعض الاستراتيجيات التدريسية القائمة على نظرية الذكاءات المتعددة في تنمية التفكير الإبداعي والاتجاه نحو المدرسة التعليمية وتنمية التفكير الإبداعي والاتجاه نحو المدرسة
- لدكتور عبد السلام محمد عبد الله، مجلة كلية التربية، كلية التربية جامعة بنها.
- عبد الباري درة (٢٠٠٣): تكنولوجيا الأداء في المنظمات العربية للتنمية الإدارية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
- عبد الجليل عكاري (٢٠١٥) : السياسات التعليمية للمنظمات الدولية، مجلة مستقبلات، مج (٤٥)، ع (١).
- عبد الرحيم الشاذلي عبد الله (٢٠١٧): الرضا الوظيفي وأثره على الأداء الوظيفي : دراسة ميدانية للمتقاعدين بكلية العلوم الإدارية والإنسانية، مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية العلمية، كلية العلوم الإدارية والاقتصادية والاجتماعية، ع (١).
- عبد العزيز أبو نبعة (٢٠١٢) : مفهوم الإدارة بالأهداف، الشبكة العربية للإدارة والأعمال، القاهرة.
- عبد العظيم عبد السلام (٢٠٠١) : رؤية مستقبلية لتفعيل دور مدارس الفصل الواحد، مؤتمر تنمية المرأة العربية الإشكاليات وآفاق المستقبل، المركز العربي للتعليم والتنمية، جامعة جنوب الوادي.
- عبد الغفار حنفي (٢٠٠٩): السلوك التنظيمي وإدارة العاملين، الدار الجامعية، الإسكندرية.
- عبد الغفار يونس (٢٠٠٧) : تنظيم وإدارة الأعمال، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت.

عبدالفتاح صالح خليفان وشرين محمد المطارنة (٢٠١٠)،

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

بالأردن"، مجلة جامعة دمشق، المجلد 26، العدد (2+1)، ٢٠١٠م.

عبد الكريم أبو الفتوح درويش: إدارة الجودة ونماذج التمييز (بين النظرية والتطبيق)،

دار الشارقة، مركز بحوث الشرطة، ٢٠٠٦.

عبد الله طالب (٢٠١٠): تقويم أداء معلمي العلوم بمرحلة التعليم الأساسي في ضوء

المعايير المهنية المعاصرة مجلة جامعة صنعاء للعلوم التربوية والنفسية،

٧ (١).

عبد الله علي عبد الله عودة (٢٠١٤): تقييم برنامج دعم التعليم المرتكز على

المجتمع في ضوء معيار المشاركة المجتمعية "دراسة مطبقة على المدارس

المجتمعية بمؤسسة مصر الخير والجمعيات الأهلية الشريكة"، مجلة دراسات

في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، جامعة حلوان، كلية الخدمة

الاجتماعية، ٣٦، ج ١٢.

عبد المعطي محمد عساف (٢٠٠٠): السلوك الإداري والتنظيمي في المنظمات

المعاصرة، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان.

العربي صالح اليسير (٢٠١٣): المبادئ التربوية العامة التي يقوم عليها نجاح الإدارة

التربوية في الإسلام.

عليه محمد إسماعيل (٢٠١٨): الاحتياجات التدريبية اللازمة لرفع كفاءة مديري

المدارس في ضوء الفكر الإداري المعاصر من وجهة نظرهم، المجلة الدولية

للدراستات التربوية والنفسية، مركز رفاء للدراسات والأبحاث، الأردن.

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

عمان.

قلـقـش عـبـد اللـه : الـاتـجـاهـات الـحـيـثـثـة فـي الفـكـر الإـدـاري، إـدـارة واقتـصـاد، مـعـهـد الإـمـام
الشـيرازي الـدولـي للـدراسـات، واشـنـطن، ٢٠٠٦.

كـريـم نـاصـر عـلي (٢٠١١) : الإدارة الصـفـية، ط١، عـمـان : دار الشـرـوق للـنـشـر
والتـوزـيـع.

كـمـال عـبـد اللـطـيـف مـنـصـور (٢٠١٦) : تـطـويـر الأـداء المـؤسـسي (المـدرسي) فـي ضـوء
استـرـاتـيـجـية التـحـسـن المـسـتـند إـلى المـدرسة : مـدـارس الـظـهـران، دراسة حالة،
المؤتمر الدولي الأول لكلية التربية بجامعة عين شمس بعنوان : توجهات
إستراتيجية في التعليم – تحديات المستقبل – مصر، مج (٣).

لـيلى حـسـام الـدين (٢٠١١)، أثر التـقـدم فـي تـكـنـولـوجـيا المـعـلـومـات عـلى الخـصـائـص
النـوعـية و الكـمـية للـمـوارـد البـشـريـة، المـنـظـمة العـربـية للـتـنـمـية الإـدـاريـة، مـصر.

مـبـارك لـهـفـان حـسـن الـدوسـري (٢٠١٤) : درجة فاعلية الإشراف التربوي وعلاقته في
تحسين أداء معلمي العلوم في دولة الكويت، رسالة ماجستير، كلية العلوم
التربوية، جامعة آل البيت، الأردن.

مـبـارك لـهـمـان الـدوسـري (٢٠١٤) : درجة فاعلية الإشراف التربوي وعلاقته في تحسين
أداء معلمي العلوم في دولة الكويت، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة
آل البيت، المفرق.

المـجـلس القـومـي للـطـفـولة و الأـمـومة بـالتـعـاـون مـع الـيـونـيسـكـف (٢٠٠٥)، أطفـال خـارج
نـطاق الحـمـاية، دراسة تـعمـقـية عـن أطفـال الشـوارع بـالقـاهـرة الكـبرى، القـاهـرة.
مـجـمـع اللـغـة العـربـية : المعجم الوجيز، الـهـيئة العـامة لـشـئون المـطـابع الأـمـيريـة، القـاهـرة،
١٩٩٧.

مـحـمـد أبـو النـور عـبـد الـرسـول (٢٠٠٧) : دور الإدارة المدرسية في تفعيل استخدام
تكنولوجيا التعليم بالمدارس الإبتدائية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة
والإدارة التعليمية، مصر.

- محمد جاسم محمد : سيكولوجية الإدارة التعليمية والمدرسية وآفاق التطوير العام،
الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، ٢٠٠٤.
- محمد حسن أحمد جمعة (٢٠١٥) : التربية وقضايا العصر بمصر والعالم العربي، دار
الجوهرة للنشر والتوزيع، القاهرة.
- محمد حسنين العجمي (٢٠٠٧) : المشاركة المجتمعية والإدارة الذاتية للمدرسة،
القاهرة، المكتبة العصرية.
- محمد رجب شرابي (١٩٩٩) : مدارس الفصل الواحد، الفكر والفلسفة والتطبيق، وزارة
التربية والتعليم، القاهرة.
- محمد سعيد أنور سلطان (٢٠٠٣) : إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية.
محمد شكري حامد التلاوي : دور المنظمات الدولية في تنفيذ العقد العربي لمحو
الامية وتعليم الكبار ٢٠١٥-٢٠٢٤م، المؤتمر السنوي الثالث عشر : العقد
العربي لمحو الأمية ٢٠١٥-٢٠٢٤ توجهات وخطط وبرامج، جامعة عين
شمس ، مركز تعليم الكبار، ٢٠١٥.
- محمد علي علي إبراهيم (٢٠١٧) : جهود طريقة تنظيم المجتمع في فتعل مدارس
التعليم المجتمعي لمواجهة التسرب الدراسي، مجلة الخدمة الاجتماعية،
الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، ع (٥٨)، ج
(١٠).
- محمد عوض البربري (٢٠١٥) : مؤسسات التعليم المجتمعي في الصين وإمكانية
الإفادة منها في مصر، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر.
- محمد فتحي قاسم (٢٠١٠) : دور المنظمات غير الحكومية في إدارة تعليم الكبار
بمصر في ضوء بعض الخبرات العالمية المعاصرة، آفاق جديدة في تعليم
الكبار، مركز تعليم الكبار، جامعة عين شمس.

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

محمود المساد (٢٠٠١) : الإدارة الفعالة، مكتبة ناشرون، ط ١.
المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية (٢٠٠٨) : التقرير الوطني حول تطوير
التعليم في مصر (٢٠٠٤-٢٠٠٨)، القاهرة.

المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية (٢٠٠٩) : التقرير الوطني حول تطوير
التعليم في مصر (٢٠٠٤-٢٠٠٨)، القاهرة.

المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية (٢٠١٠) : متطلبات تحقيق النمو الذاتي
والمستمر بمدارس التعليم قبل الجامعي في مصر، القاهرة.

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

مصطفى نجيب شاويش (٢٠٠٥) : إدارة الموارد البشرية، دار الشروق للنشر والتوزيع،
ط ٣، عمان.

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

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

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

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

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

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

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

نواف كنعان (٢٠٠٢) ، القيادة الإدارية، عمان: مكتبة دار الثقافة للنشر، الطبعة الأولى الإصدار السادس.

نورهان قرون، وآخرون (٢٠٢٠)، تكنولوجيا المعلومات والاتصال كركيزة أساسية لعملية التدريب الإلكتروني : عرض مجموعة من الأمثلة وتجارب، مجلة التعليم عن بعد والتعليم المفتوح، جامعة بنيسوف، اتحاد الجامعات العربية، مج 8، ع ١٥٤.

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

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

الهيئة القومية لضمان جودة التعليم (٢٠١٢)

: وثيقة معايير جودة واعتماد مؤسسات التعليم الأساسي، الإصدار الثالث.

هيئة اليونسيف (٢٠١٤) : "وثيقة معايير ضمان جودة واعتماد مؤسسات التعليم

المجتمعي"، الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، ديسمبر.

هيئة كير مصر (٢٠٠٥) : تقرير توثيق مشروع برنامج المدارس الجديدة ٢٠٠٠-

٢٠٠٥ تقرير غير منشور، هيئة كير مصر، القاهرة.

هيئة كير مصر : تقرير توثيق مشروع برنامج المدارس الجديدة ٢٠٠٠-

٢٠٠٥، تقرير غير منشور، القاهرة، هيئة كير مصر، ٢٠٠٥.

وزارة التربية والتعليم (٢٠٠٣) : الخطة الوطنية للتعليم للجميع (٢٠٠٢-٢٠١٥)

بالتعاون مع المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، ومنظمة اليونسكو

الإقليمية، القاهرة، ٢٠٠٣.

وزارة التربية والتعليم (٢٠١٤) : الخطة الاستراتيجية للتعليم قبل الجامعي في مصر

٢٠١٤-٢٠٣٠، المرحلة التأسيسية، ٢٠١٤-٢٠١٧.

ولاء على جودت الجاف (٢٠١٩) : دور الاندماج الوظيفي في تعزيز الأداء

الوظيفي، دراسة تحليلية، مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع،

كلية الإمارات للعلوم التربوية، ع (٣٩).

اليونسيف (٢٠٠٤) : تقارير الأمم المتحدة، نيويورك.

اليونسيف (٢٠١٣) : دليل الميسرة إلى التعليم المجتمعي.

ثانياً : المراجع باللغة الأجنبية :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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