

## برنامج في التنمية الوظيفية قائم على الجدارات المهنية لتنمية الوعي بالذات لدى معلمي المواد الفلسفية والاجتماعية.

د. عمرو جابر قرني سيد\*

### الملخص

هدف البحث تنمية الوعي بالذات لدى معلمي المواد الفلسفية والاجتماعية؛ من خلال التحقق من أثر برنامج في التنمية الوظيفية قائم على الجدارات المهنية، ولتحقيق هذا الهدف قام الباحث بتطبيق أداة البحث المتمثلة في: مقياس الوعي بالذات على مجموعة البحث التجريبية، التي بلغت (٣٢) معلمًا للمواد الفلسفية والاجتماعية تطبيقًا قبليًا، ثم تدريس البرنامج لمجموعة البحث التجريبية، ثم تطبيق أداة البحث تطبيقًا بعديًا على مجموعة البحث التجريبية.

وبعد تحليل البيانات، تم استخلاص النتائج وهي: وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي على مقياس الوعي بالذات لصالح التطبيق البعدي، وأن حجم تأثير برنامج في التنمية الوظيفية قائم على الجدارات المهنية في تنمية الوعي بالذات لمعلمي المواد الفلسفية والاجتماعية كبير جدا. وفي ضوء نتائج البحث يوصي الباحث بعدد من التوصيات منها: تضمين مقرر الجدارات المهنية ببرامج إعداد وتدريب معلمي المواد الفلسفية والاجتماعية، وكيفية تدريسه لهم، والاستمرار في الارتقاء بمستواهم الأكاديمي والمهني، وضرورة تضمين برامج الإعداد والتنمية الوظيفية لمعلم المواد الفلسفية والاجتماعية موضوع الوعي بالذات بشكل رئيس، ودعم الأفكار التربوية المتميزة داخل المدارس.

**الكلمات المفتاحية:** التنمية الوظيفية، الجدارات المهنية، الوعي بالذات.

### مقدمة:

تحتاج الأنظمة التعليمية لتوظيف معلمين ذوي وعي بالذات عالٍ، وتعمل على إعدادهم إعدادًا مهنيًا؛ ليتمكنوا من أداء وظائفهم داخل المؤسسات التعليمية، بأسلوب يتناسب مع طبيعة عملهم المتجددة، ويحفزهم للوصول للمهنية المتميزة؛ بما يساعد في توجيه طلابهم توجيهًا يحقق الأهداف المنشودة؛ لإعداد طالب قادر على مواجهة التحديات والظروف الراهنة.

ويختلف الباحثون في تفسير مفهوم الوعي بالذات لدى المعلم، حيث يقوم بعض الباحثين بربط مفهوم الوعي بالذات للمعلم بمفهوم تصور الذات، ويقوم آخرون بربط الوعي بالذات للمعلم بعملية تقييم الذات عند المعلم، نسبة إلى التوقعات التي ينتظرها منه المجتمع ونظرة المجتمع له كمعلم، واهتم اتجاه ثالث بدراسة الوعي بالذات للمعلم من خلال قياس وعيه بالأدوار المطلوبة من المعلم. (العنود الرشيدى، ٢٠١٥، ص ٢٧٩ - ٢٨٠)

ويكتسب الوعي بالذات للمعلم أهمية كبيرة؛ لكونه نقطة محورية للمعتقدات والقيم والممارسات التي توجه مشاركة المعلمين والتزامهم وأفعالهم داخل الصف وخارجه، كما ترتبط برغبة المعلم في دمج الإبداعات في التدريس والنمو والتطور في بيئة مهنية متغيرة. (Cohen, J.L. 2010, p.473)

كما تؤكد الاتجاهات الحديثة لإعداد وتطوير معلم المواد الفلسفية والاجتماعية أهمية تنمية الوعي بالذات لديه، حيث ترى أن التغيير السلوكي لا يحدث عن طريق المعرفة وحدها، بل عن طريق الوعي الذاتي الذي يتم من خلال ملاحظة وتحليل وتقويم عملية التدريس، والتأكد من سلامتها واشتمالها على عدة عناصر منها: إدراك المعلم ووعيه بطبيعة ممارساته التعليمية والأبعاد المؤلفة لها والنظريات التي تؤسس لها، وخلفياتها الاجتماعية والثقافية، وما تفضي إليه هذه الممارسة من نواتج ومخرجات، والمرونة في التخلي عن الطرائق والأساليب التي يثبت عدم جدواها، وما يترتب على ذلك من تغيير في معتقدات المعلم واتجاهاته نحو التدريس. (محمد خميس، ٢٠١٣، ١١-١٢)

وأشار (عبد المنعم محمد، ٢٠٠٤، ٨١) بفشل أي جهود إصلاحية أو تطويرية في منظومة العمل التربوي ما لم يسبقها إعداد نوعي من المعلم الذي يمتلك من وضوح الرؤية، وسلامة الإدراك والمعتقدات، وإيجابية الاتجاه وخصائص الوعي التي تمكنه من الإسهام في إحداث الإصلاحات والتغييرات في العملية التعليمية مستقبلاً؛ من خلال التفكير في إثراء المنهج وتطويره، والتخطيط التعليمي الناجح بما يحقق الأهداف التعليمية، وإجراء عملية تقويم مستمرة للأداء، وإيجاد علاقة تكاملية بين المدرسة والمجتمع المحلي بما يساعد المدرسة على تحقيق أهدافها، وتجاوز الواقع بأزماته وتكريس ثقافة التنمية.

وبالإضافة لأهمية الوعي بالذات السابقة، فقد أكدت بعض الدراسات أهمية تنميتها لدى معلمي المواد الفلسفية والاجتماعية، ومن هذه الدراسات: دراسة (شاه محمدي، ٢٠١٣) التي استهدفت الكشف عن أثر برنامج التدريب أثناء الخدمة للمعلمين على اتجاهاتهم نحو المهنة وأدائهم التدريسي، ودراسة (ماجدة بلابل، ٢٠١٣) التي أكدت أهمية تنمية الأداء المهني والاتجاه نحو المهنة لدى معلمي المواد الفلسفية والاجتماعية من خلال بناء برنامج قائم على فلسفة التدريس المصغر، ودراسة (صباح علي، ٢٠١٤) التي استهدفت إعداد تصور مقترح عن المقومات الشخصية والمهنية الضرورية لمعلمي المواد الفلسفية والاجتماعية في ضوء متطلبات التفكير المستقبلي.

**وتأسيساً على ما سبق يتضح،** اتفاق الباحث مع الدراسات والبحوث السابقة في تأكيد أهمية الوعي بالذات لدى معلمي المواد الفلسفية والاجتماعية، ولكنه اختلف عنهم في طبيعة تناول الوعي بالذات؛ حيث تناولت الدراسات والبحوث السابقة أبعاد الوعي بالذات بشكل مقتضب، من خلال تناول أحد أبعاد الوعي دون الآخر مثل: المعتقدات التأملية لمعلم الفلسفة بالنسبة للتدريس، والاتجاه نحو المهنة، والأداء المهني للمعلم، والمقومات الشخصية والمهنية لمعلم المواد الفلسفية، بينما تناولها الباحث بشكل أكثر شمولاً لهذه الأبعاد، كما اختلف في الأساس الفلسفي الذي يقوم عليه البرنامج في التنمية الوظيفية للوعي بالذات وهو الجدارات المهنية.

وتبرز أهمية إعداد معلم المواد الفلسفية والاجتماعية وتنميته مهنيًا؛ من أن الواقع يفرض إعداد معلم يستطيع التعامل مع متغيرات المستقبل التي تفرض عليه أن يكون متمكناً من جدارات ومهارات متعددة، بالإضافة إلى التخصص، والقدرة على التعامل مع الاحتياجات المتغيرة للطلاب في مراحل نموهم المختلفة.

وعرف (أشرف عبد القوي، ٢٠١٩، ٤) الجدارات بأنها: مجموعة متكاملة من المعارف والمهارات والاتجاهات والسلوكيات المطلوبة لمجال معين أو للعمل بوظيفة محددة أو مهنة محددة والتي يجب أن يمتلكها الفرد، ويطبقها حسب معايير الأداء المحددة في هذا المجال أو هذه الوظيفة أو المهنة.

كما عرفت (هالة أحمد، ٢٠١٣، ٦٨٣) التنمية الوظيفية القائمة على الجدارة بأنها: التنمية الوظيفية التي تؤسس أهدافها وتوفر متطلباتها وتنوع أساليبها وفق مدخل الجدارة، الذي يقوم على فرضية أن تنمية الجدارات المهنية أحد أهم مخرجاته، ويؤسس هدفه الأعظم في الانتقال من فكرة امتلاك الأفراد في أي مجال مهني حدودها الدنيا إلى تجاوزهم للمستويات الفائقة للأداء المهني.

وتأتي أهمية التنمية الوظيفية المبنية على الجدارات من كونها نمطا من التدريب تُصمم فيه البرامج التدريبية لتكسب المعلم الجدارات المهارية والمعرفية والسلوكية اللازمة لأداء محدد في مهنة محددة طبقاً لاحتياجات سوق العمل المتغيرة، ويرتبط هذا النظام بثلاثة محاور متواصلة ومتكاملة تشمل المعرفة والمهارة والسلوك وفق معايير محددة، وبهذا يكون نظام الجدارات نظاماً تدريبياً وتقييمياً متكاملًا. (لؤي قاسم السيد، ٢٠١٦، ١٤٥)

ومما يؤكد العلاقة بين التنمية الوظيفية القائمة على الجدارات المهنية والوعي بالذات لدى المعلمين، ما أشارت إليه بعض الدراسات والبحوث السابقة، ومنها: دراسة (هناء عبدالله، ٢٠١٠)، التي أكدت أن الطلاب الذين يدرسون على أيدي معلمين على درجة عالية من الكفاءة حققوا نتائج تحصيلية مرتفعة، كما أكدت دراسة (Can- rinus, H, B, Hofman, 2011)، أن المعلمين ذوي الرضا الوظيفي العالي والالتزام والدافعية العالية كان لديهم وعي ذاتي أكثر، ومعرفة أشمل لطبيعتهم الوظيفية حتى وإن لم تكن لديهم خبرة تعليمية، ودراسة (Bacigalupo, 2016)، التي أشارت أن التنمية الوظيفية المبنية على الجدارات تسهم في نشر روح الطموح والمخاطرة المحسوبة من أجل رفع مستوى الحياة للمعلم والمجتمع من خلال توظيف الجدارات التخصصية والعامية في تطوير مسارات تفكيره المهني والعمل نحو تطبيقها في مجال عمله، والتوجه نحو الإنتاجية والإبداعية، ودراسة (محمد جاد، ٢٠٢٠، ١) التي أكدت أن التعليم في ضوء خريطة الجدارات يتطلب معلمًا من طراز خاص: مثقفًا، ومفكرًا، ومبدعًا، ومتأملًا، ومحبًا للغته، ومحبًا لمهنته؛ ليزود الطلاب بذلك.

ومن هنا تأتي أهمية التوجه نحو التنمية الوظيفية لمعلمي المواد الفلسفية والاجتماعية القائمة على الجدارة، وتوفير مقوماتها بالمدارس، باعتبارها النموذج الأبرز والأكثر أهمية للتنمية البشرية والوظيفية التي يتطلبها اقتصاد المعرفة، وتأتي تلك الأهمية وتلك الضرورة بصفة خاصة مع القصور الواضح للأساليب التقليدية القائمة، والمتبعة في التنمية الوظيفية للمعلمين في تنمية قدراتهم في التعامل مع المستجدات المعرفية، وهو ما أشارت إليه (منظمة اليونسكو، ٢٠٠٩، ٢٥)، فتدريب المعلم في المنطقة العربية، ومنها مصر وخاصة بالتعليم الثانوي لا يتناسب مع المتطلبات الحقيقية لتدريس الفلسفة بالمرحلة الثانوية، ناهيك بالقصور في برامج التدريب أثناء الخدمة، وخاصة تلك التي تحافظ على اهتمامات المعلمين، وتحسين مهاراتهم، وتحديث معارفهم بمجال التخصص.

كما أكدت (ماجدة بلابل، ٢٠١١، ١٦)، أن المعلمين بأسلوبهم المعتاد في التدريس يثبتون أن الفلسفة لا معنى ولا قيمة لها، وأنها بعيدة عن حياة الطلاب ومشكلاتهم، لذا ينبغي تدريب معلمي الفلسفة أثناء الخدمة بأسلوب يتناسب مع طبيعة ظروف عملهم، ويحفزهم للوصول للمهنية المتميزة بما يساعد في

توجيه طلابهم توجيهًا يحقق الأهداف المنشودة لبناء طالب قادر على مواجهة التحديات والظروف الراهنة.

ومن ناحية أخرى، أشارت بعض الدراسات إلى القصور الواضح؛ فيما تبذله الأكاديميات المهنية من جهود وما توفره من مقومات للارتقاء بمستوى معلم المواد الفلسفية، خاصة مع غياب مخططات واضحة لرعاية الأكفاء والمتميزين منهم، وتدني مستوى أداء الوحدات المنوط بها إدارة استراتيجيات وعمليات التنمية الوظيفية، وسيادة مناخ أكاديمي غير موائم لعملية التنمية الوظيفية والتعلم المستمر، الأمر الذي يبرز الحاجة إلى تبني مداخل ونظم جديدة تهدف إلى صقل وتنمية ما لدى معلم المواد الفلسفية والاجتماعية من خبرات ومهارات وكفايات، وتنمية جداراته سواء أكانت أساسية أم محورية، ومن هذه الدراسات:

- دراسة (سليم سليمان، ٢٠١٠)، التي أكدت أن برامج تدريب معلمي المواد الفلسفية والاجتماعية أثناء الخدمة برامج تدريب تقليدية لا تساير الاتجاهات الحديثة ومداخل وطرق وأساليب التدريس الحديثة التي تركز على ما يجعل التعلم ذا معنى، وأوصى بأن البرامج التدريبية يجب أن تقوم على مواجهة احتياجات المعلمين ومدعم بالجديد من طرق وأساليب تدريس فعالة.

- دراسة (هناء عبدالله، ٢٠١٠)، التي أكدت افتقار برامج تدريب معلمي الفلسفة والاجتماع إلى معايير الأداء التي توضح ما يجب أن يفعله معلم المواد الفلسفية والاجتماعية، ويكون قادرًا على أدائه.

- دراسة (مصطفى النشار، ٢٠١٠)، التي أشارت إلى أن الظروف الاجتماعية والاقتصادية الضاغطة، قد أثرت بشكل واضح على إعداد معلم المواد الفلسفية؛ فقد تعود على الأداء النمطي الذي يفتقد إلى الإبداع والخيال، ولذا فسوف يمارس عمله بنفس الأسلوب الذي أعد من خلاله، وفي إطار التعليم الذي يعتمد التلقين.

- دراسة (ماجدة بلابل، ٢٠١٣)، التي أشارت إلى أن غالبية معلمي الفلسفة يستخدمون أنماطاً تدريسية تقليدية، وأن غالبيتهم يقدمون حلولاً جاهزة للمشكلات الفلسفية وأن بعضهم لا يمتلك القدرة على الإقناع بالحجج والأدلة، مما يتناقض مع أدوار معلمي الفلسفة في تنمية التفكير النقدي والإبداعي.

- ودراسة (كامله صحاح، ٢٠١٤)، التي أكدت وجود قصور في برامج تدريب معلمي المواد الفلسفية والاجتماعية وعدم مناسبتها للمستجدات وتحديات العصر، وأوصت بضرورة تطوير برامج تدريب معلمي المواد الفلسفية والاجتماعية في ضوء تحديات العصر ومستجداته.

- دراسة (عزة علي، ٢٠١٦)، التي أكدت عدم الكفاءة المهنية لمعلمي المواد الفلسفية والاجتماعية، حيث يستخدم هؤلاء المعلمون طرق تدريس للفلسفة تعتمد على الإلقاء والسرود وتحمل عبء الدرس من أوله إلى آخره، ووجود نظره سلبية للمعلمين تجاه كفاءاتهم الذاتية المهنية؛ مما يؤدي إلى شعورهم بالقلق والنهك النفسي.

- دراسة (سعاد عمر، ٢٠١٨) التي أشارت إلى أن كليات التربية لا زالت تحتفظ بتدريب المعلمين على بعض الأساليب التقليدية لتنمية بعض المهارات العقلية للطلاب، والتي لا تلوا في كثير من الأحيان فوق مستوى الحفظ.

- دراسة (مروة عبد المنعم، ٢٠١٩)، التي أكدت ضرورة إعادة النظر في برامج التنمية الوظيفية المقدمة لمعلمي الفلسفة، وبنائها وفق احتياجاتهم المهنية الفعلية، وبما يلبي الاتجاهات الحديثة في تدريس المواد الفلسفية.

وتأسيساً على ما سبق تتضح، اتفاق الباحث في أهمية التنمية الوظيفية لمعلمي المواد الفلسفية والاجتماعية، ولكن يختلف الباحث مع هذه الدراسات والبحوث السابقة في فلسفة هذا البرنامج، حيث ركزت هذه الدراسات والبحوث السابقة في بناء برامج التنمية الوظيفية على فلسفات مغايرة لفلسفة البرنامج الحالي؛ كالتدريس المصغر والتعلم الخليط كما في دراستي (ماجدة بلابل، ٢٠١١)، (ماجدة بلابل، ٢٠١٣)، ومعايير الأداء كما في دراسة (هناء عبدالله)، والتعلم الذاتي كما في دراسة (سليم سيد، ٢٠١٠)، وتحديات العصر كما في دراسة (كاملة صحاح، ٢٠١٤)، والتعلم الذاتي باستخدام نظام الوسائط التعليمية المتعددة كما في دراسة (عزة علي، ٢٠١٦) و(مروة عبد المنعم، ٢٠١٩)، بينما اختلف الباحث في فلسفة برنامج التنمية الوظيفية وهو الجدارات المهنية.

وبالرغم من أهمية تنمية الوعي بالذات لمعلمي المواد الفلسفية والاجتماعية، فإن هناك ضعفاً في أبعاد الوعي بالذات لدى معلمي المواد الفلسفية والاجتماعية، وهذا ما أكدته بعض الدراسات والبحوث السابقة، ومنها: دراسة (منى شعبان، ٢٠٠٥) التي أكدت تأثير الصورة المقدمة عن المعلم في الدراما على ضعف وعيه بالوعي بالذات ورضائه المهني، كما أثرت في إحجام المشاهدين لتوجيه أبنائهم لمهنة التدريس لغياب المعلم القدوة، ودراسة (محمد محمد، ٢٠١٣) التي أكدت ضعف الوعي بالذات لمعلمي المواد الفلسفية والاجتماعية، وأرجع ذلك إلى أن معظم برامج تدريب المعلمين تفتقر إلى مساعدة المعلمين على استكشاف معتقداتهم وتحديدها وبحثها، وتوصلت الدراسة إلى أن تطوير الأداء التدريسي يتطلب الكشف عن تلك القناعات الكامنة لدى المعلمين، والتي توجه سلوكياتهم وتفحصها وتطرحها للمساءلة والتأكد من سلامتها، ودراسة (صابرة محمد، ٢٠١٣) التي أشارت إلى أن الصورة العامة للمعلم في المجتمع المصري تتسم بالسلبية، حيث ضعف ثقة المجتمع في المعلم والمدرسة، وضعف التقدير للمعلم الآن عن ذي قبل، وأوصت بضرورة تحسين صورة المعلم المصري لدى الطلاب وأولياء الأمور.

كما قام الباحث بدراسة استطلاعية، للتأكد من إحساسه بالمشكلة تمثلت في:

- استبيان لأبعاد الوعي بالذات لمعلمي الفلسفة<sup>(١)</sup>: قام الباحث بتطبيق استبيان لأبعاد الوعي بالذات على عدد (٣٠) معلماً من معلمي المواد الفلسفية والاجتماعية بإدارة الجيزة التعليمية، وتحليل نتائج إجابات المعلمين تبين: وجود اتجاهات سلبية لدى المعلمين نحو مهنة التدريس والطلاب والمدرسة، كما أكد المعلمون أنهم يتأثرون بنظرة المجتمع وأولياء الأمور والطلاب المتدنية لهم، ووصف المعلمون علاقتهم بطلابهم بالسلبية وتفتقد إلى الإنسانية والتقدير، إلى جانب وجود صراعات داخل المدرسة بين المعلمين بعضهم البعض وبين المعلمين والإدارة بالمدرسة، مما أثر سلبياً على ضعف أبعاد الوعي بالذات لديهم. كما كانت مشاعر وآراء المعلمين سلبية تجاه المدرسة أكثر من تعبيرهم عن الاتجاه الإيجابي نظراً لعدم تفعيل الأنظمة واللوائح بالمدرسة، وغياب الحرص على العملية التعليمية السليمة، وقلة توافر الإمكانيات والتجهيزات، وعبروا بأن التعليم مهنة صعبة، وآمن الكثير منهم بأن مهنة المعلم مجرد وسيلة لقبض المادة فقط.

(١) انظر ملحق (١): دراسة استطلاعية (استبيان لأبعاد الوعي بالذات لمعلمي المواد الفلسفية والاجتماعية)، ص ٤٤ .

- الخبرة الشخصية: شعر الباحث من خلال عمله في تدريس مقرر التدريس المصغر لطلاب المدارس الخاصة بكلية الدراسات العليا للتربية جامعة القاهرة تخصص المواد الفلسفية والاجتماعية، وجود العديد من المعوقات في تدريس المناهج الجديدة للمواد الفلسفية والاجتماعية بالمرحلة الثانوية، والتي تسهم وبصورة مباشرة في التقليل من كفاءة العملية التعليمية، وضعف الأداءات التدريسية لدى المعلمين، إلى جانب شكواهم أن مدة التعليم في المدرسة محدود؛ ووقت المعلم محدود، وقدرات الطلاب متباينة، وأن طرق التدريس التقليدية لا تصلح مع المناهج الحالية.

#### مشكلة البحث:

تمثلت مشكلة البحث في ضعف أبعاد الوعي بالذات لدى معلمي الفلسفة والاجتماعية، وللتصدي لمشكلة البحث قام الباحث باقتراح برنامج للتنمية الوظيفية قائم على الجدارات المهنية، كما حاول الباحث الإجابة عن التساؤل الرئيس الآتي:

كيف يمكن بناء برنامج للتنمية الوظيفية قائم على الجدارات المهنية لتنمية الوعي بالذات لدى معلمي المواد الفلسفية والاجتماعية.

ويتفرع من هذا السؤال الرئيس التساؤلات الفرعية التالية:

- ١- ما أبعاد الوعي بالذات المناسبة لمعلمي المواد الفلسفية والاجتماعية ؟
- ٢- ما المتوافر من أبعاد الوعي بالذات لدى معلمي المواد الفلسفية والاجتماعية ؟
- ٣- ما الجدارات المناسبة لبرنامج التنمية الوظيفية لمعلمي المواد الفلسفية والاجتماعية ؟
- ٤- ما مكونات برنامج التنمية الوظيفية القائم على الجدارات المهنية؟
- ٥- ما أثر برنامج التنمية الوظيفية القائم على الجدارات المهنية في تنمية أبعاد الوعي بالذات لدى معلمي المواد الفلسفية والاجتماعية ؟

#### أهداف البحث:

- ١- قياس أثر برنامج التنمية الوظيفية القائم على الجدارات المهنية في تنمية أبعاد الوعي بالذات لدى معلمي المواد الفلسفية والاجتماعية.

أهمية البحث: قد تفيد المعلمين في:

#### ١- المعلمين :

- أ- محاولة تقديم نموذج لجدارات معلم المواد الفلسفية والاجتماعية لتطوير أدائه نحو التميز.
- ب- توفر برنامجًا تعليميًا مقننًا محدد المعالم، يهدف إلى تمكين المعلمين من تنمية أبعاد الوعي بالذات والتي تنعكس على ممارساتهم المهنية والوظيفية.

٢- الموجهين: التعرف على جوانب التميز لدى معلمي المواد الفلسفية والاجتماعية بالمرحلة الثانوية.

٣- المدرسة: تستطيع المدرسة التي تسعى لتحقيق التميز والمنافسة، وتوجيه معلميهما إلى تغذية جداراتهم في مختلف النواحي.

٤- **مخططي التعليم:** تقدم مقترحات لمخططي التعليم في مصر في محاولة الارتقاء بمهنة التدريس وتحسينها لتلائم الجدارات المهنية، مما يساعد على تحديد الفجوة بين معايير الأداء المطلوبة وتنفيذ الأهداف والمهارات والكفاءات المتاحة من المعلمين، وبالتالي اختيار الآلية المناسبة لتنميتهم.

#### حدود البحث:

• بعض الجدارات المهنية (جدارات أساسية عامة، جدارات محورية تخصصية)؛ بحيث لا تنحصر هذه المهام فيما هو داخل الإطار المحدد للعمل، بل تتعداه إلى العلاقات التي تتطلبها الوظيفة مع مختلف الأطراف داخل وخارج المدرسة، من أجل اختيار الشخص المناسب في الوظيفة المناسبة.

• بعض أبعاد الوعي بالذات المناسبة لمعلمي المواد الفلسفية والاجتماعية (البعد الشخصي، والبعد المؤسسي، والبعد الاجتماعي، والبعد التقاربي الثقافي)، والتي تؤثر على مستوى ودرجة تفاعله في مجتمع العمل واحترامه للوائح المنظمة للعمل بالمدرسة، والتي تنعكس في الوقت ذاته على مدى التزامه بقيم وأخلاقيات المهنة واتجاهاته نحوها والمجتمع".

#### منهج البحث:

- ١- المنهج الوصفي: في إعداد الإطار النظري وأدوات البحث والمواد التعليمية.
- ٢- المنهج شبه التجريبي: لقياس أثر برنامج التنمية الوظيفية قائم على الجدارات (متغير مستقل) لتنمية الوعي بالذات لمعلمي المواد الفلسفية والاجتماعية (متغير تابع).

#### أدوات البحث والمواد التعليمية:

##### أولاً: أدوات البحث:

- ١- استبانته بالجدارات المهنية.
- ٢- استبانته بأبعاد الوعي بالذات.
- ٣- مقياس أبعاد الوعي بالذات.

##### ثانياً: المواد التعليمية:

- ١- برنامج التنمية الوظيفية قائم على الجدارات المهنية.
- ٢- دليل المدرب.
- ٣- دليل المتدرب.

#### مصطلحات البحث:

١- **التنمية الوظيفية المبنية على الجدارات:** بالرجوع للإطار النظري عرف الباحث الجدارات المهنية إجرائياً بأنها: \*<sup>(١)</sup> قدرة معلم المواد الفلسفية والاجتماعية على توظيف معارفه ومهاراته في أداء المهام التدريسية بمستوى يجاوز المستويات الفائقة للأداء، وذلك في إطار سعيه المتواصل والدؤوب للنجاح والتطور المهني، وإنتاج أداء بشكل أفضل، وتحقيق أهداف تدريس المواد الفلسفية ورسالة المدرسة بكفاءة وفعالية، سواء أكانت هذه المهام: (أساسية؛ للنجاح في كل المهن بما فيها مهنة التدريس، أو تخصصية؛ بمهنة التدريس فقط دون غيرها)، بحيث لا تنحصر هذه المهام فيما هو داخل الإطار المحدد للعمل، بل تتعداه إلى العلاقات التي تتطلبها الوظيفة مع مختلف الأطراف داخل وخارج المدرسة.

(١)\* انظر المحور الأول: الإطار النظري، ص ص ١٠: ١١.

كما عرف الباحث التنمية الوظيفية القائمة على الجدارات إجرائياً\*<sup>(٣)</sup>: بأنها " مجموعة الإجراءات التي تركز على ما يتوقع من المعلمين القيام به، بدلاً من التركيز بشكل أساسي على ما يتوقع منهم معرفته، كما يؤكد أهمية تنمية المهارات والمعارف والجوانب الوجدانية معاً وتطبيقها في مواقف التدريس الحقيقية، والتفاعل مع الاحتياجات المتغيرة للطلاب والمعلمين والمجتمع".

٢- الوعي بالذات: وبالرجوع إلى الإطار النظري عرف الباحث الوعي بالذات إجرائياً بأنه\*<sup>(٤)</sup>: " تفاعل المعلم مع ذاته، وتفاعله مع الآخرين سواء كان داخل المجتمع المدرسي أو المجتمع الخارجي، وانعكاس ذلك على تقدير المعلم لذاته، وتحديد الصورة التي يظهر بها للآخرين، وأدائه لأدواره ومهامه في ضوء إطار العمل الذي يتضمن: بناء معارف معلم المواد الفلسفية والاجتماعية وأفكاره وتصورات ومهاراته عن: (كيف أكون؟، وكيف أعمل وأؤدي؟، وكيف أفهم مهام العمل؟، وما مكانتهم في المجتمع؟)، والتي تؤثر على مستوى ودرجة تفاعله في مجتمع العمل واحترامه للوائح المنظمة للعمل بالمدرسة، ومدى التزامه بقيم وأخلاقيات المهنة واتجاهاته نحوها والمجتمع".

### خطوات البحث وإجراءاته:

#### يسير هذا البحث وفق الخطوات والإجراءات التالية:

أولاً: للإجابة عن السؤال الأول، ونصه، ما أبعاد الوعي بالذات المناسبة لمعلمي المواد الفلسفية والاجتماعية؟، اتبع الباحث الإجراءات التالية:

- ١- مراجعة الأدبيات والدراسات والبحوث السابقة عن الوعي بالذات، وأهميته وأبعاده.
- ٢- بناء قائمة بأبعاد الوعي بالذات في صورتها الأولية، وعرضها على السادة المحكمين للتأكد من سلامتها وصحتها.
- ٣- صياغة قائمة بأبعاد الوعي بالذات في صورتها النهائية.

ثانياً: للإجابة عن السؤال الثاني، ونصه، ما المتوافر من أبعاد الوعي بالذات لدى معلمي المواد الفلسفية والاجتماعية؟، اتبع الباحث الإجراءات التالية:

- ١- بناء مقياس الوعي بالذات في ضوء قائمة أبعاد الوعي بالذات السابقة في صورتها الأولية، وعرض المقياس على السادة المحكمين للتأكد من سلامته وصحته.
- ٢- صياغة مقياس الوعي بالذات في صورته النهائية.
- ٣- تطبيق مقياس الوعي بالذات على مجموعة من معلمي المواد الفلسفية والاجتماعية؛ كتجربة استطلاعية لتحديد المتوافر من أبعاد الوعي بالذات لديهم، وتحديد ثبات وصدق الأداة.

ثالثاً: للإجابة عن السؤال الثالث، ونصه، ما الجدارات المناسبة لبرنامج التنمية الوظيفية لمعلمي المواد الفلسفية والاجتماعية؟، اتبع الباحث الإجراءات التالية:

(١) \* انظر المحور الأول: الإطار النظري، ص ص ١٠ : ١١.

(١) \* انظر المحور الأول: الإطار النظري، ص ١١.



- ١- مراجعة الأدبيات والبحوث والدراسات السابقة للجدارات المهنية، وأهميتها.
  - ٢- تحديد قائمة بالجدارات المهنية المناسبة لبرنامج التنمية الوظيفية في صورتها الأولية، وعرضها على السادة المحكمين للتأكد من سلامتها وصحتها.
  - ٣- صياغة قائمة الجدارات المهنية في صورتها النهائية.
- رابعاً: للإجابة عن السؤال الرابع، ونصه، ما مكونات برنامج التنمية الوظيفية القائم على الجدارات المهنية؟، اتبع الباحث الإجراءات التالية:**
١. بناء برنامج التنمية الوظيفية في ضوء قائمة الجدارات المهنية السابقة في صورته الأولية، وعرضه على السادة المحكمين للتأكد من سلامته وصحته.
  ٢. صياغة برنامج التنمية الوظيفية القائم على الجدارات في صورته النهائية؛ بحيث يتضمن:

- فلسفة البرنامج المقترح.
- أسس البرنامج المقترح.
- أهداف البرنامج المقترح.
- محتوى البرنامج المقترح.
- طرائق التعليم /التعلم.
- الأنشطة التعليمية/ التعليمية.
- الوسائط التعليمية.
- أساليب التقويم.

- خامساً: للإجابة عن السؤال الخامس، ونصه، ما أثر برنامج التنمية الوظيفية القائم على الجدارات المهنية في تنمية أبعاد الوعي بالذات لمعلمي المواد الفلسفية والاجتماعية؟، اتبع الباحث الإجراءات التالية:**
١. تطبيق مقياس الوعي بالذات على مجموعة البحث التجريبية تطبيقاً قبلياً.
  ٢. تدريس برنامج التنمية الوظيفية القائم على الجدارات المهنية لمجموعة البحث التجريبية.
  ٣. تطبيق مقياس الوعي بالذات على مجموعة البحث التجريبية تطبيقاً بعدياً.
  ٤. رصد الدرجات ومعالجتها إحصائياً.

#### الإطار النظري:

يتناول الإطار النظري ثلاثة محاور وهي: المحور الأول، بعنوان: "الإطار المفاهيمي"، والمحور الثاني، بعنوان: "التنمية الوظيفية القائمة على الجدارات المهنية لمعلمي المواد الفلسفية والاجتماعية"، والمحور الثالث، بعنوان: "الوعي بالذات وتدريس برنامج التنمية الوظيفية القائم على الجدارات المهنية لمعلمي المواد الفلسفية والاجتماعية"، كالتالي:

**المحور الأول : الإطار المفاهيمي:**

يتناول المحور الأول الإطار المفاهيمي للجدارات المهنية والمفاهيم المرتبطة، والوعي بالذات والمفاهيم المرتبطة، ويمكن تناول ذلك بالتفصيل كالتالي:

**١- الجدارات المهنية والمفاهيم المرتبطة:**

كلمة الجدارات: جمع جدار، وهي مصدر جَدَرَ ب أو جَدُورَ ل يَجْدُرُ، جدارَةً، فهو جدير، والمفعول به مجدور به، يقال جَدَرَ بهذا المنصب / جَدَرَ لهذا المنصب: أي صار مستحقاً وأهلاً له، خليقاً به جَدْرَتْ بنجاحه.(ابن منظور، ٣٤٤، ٢٠٠٥)

وتعرف منظمة الأمم المتحدة الجدارات بأنها: مركب مكون من المهارات (العملية)، والمواصفات (القدرات العقلية والمعرفية والتكنولوجية)، والسلوكيات (القيم والمبادئ والالتزام والعلاقات) التي ترتبط بنجاح الفرد في وظيفة ما أو مشروع ما. (United nation, 2009.3)،

وفي ضوء ذلك ارتبط مفهوم الجدارة بالمهنية؛ بمقياس تميز الأداء في مجال مهني معين، ويرى (عبد الرحمن الربيعي، ٢٠١٧، ٥) أن الجدارة المهنية هي: "مجموعة من المعارف والمهارات والقيم والاتجاهات والتي يمتلكها المعلم، والتي تتحد معاً لتشكيل سلوك معين مطلوب لأداء مجموعة المهام الوظيفية بكفاءة وفاعلية، ويعد تجديد المعارف وتنمية المهارات والتمسك بالقيم البناءة والاتجاهات الملائمة للتنظيم من أساسيات تمتع المعلم بالجدارة الوظيفية بصفة مستمرة".

وبمراجعة الأدب النظري لمفهوم الجدارة يتضح أن هناك تداخلاً بين مفهوم الجدارة والمفاهيم الأخرى، كالقدرة، والاستعداد، والفعالية، والأهلية، والكفاءة، والاحتراف، والمهارة، وقد يتفوقون في بعض التفاصيل التركيبية للمفهوم، إلا أنهم يختلفون في مستوى الأداء؛ فإن كانت تلك المفاهيم جميعاً تشير إلى المستوى المتوقع أو المثالي للأداء، فإن الجدارة تشير إلى المستويات التي تفوق الأداء المتوقع لتحقيق سبق والتميز. (نبيل محمد، ٢٠٠٨، ٢)

كما أكدت (صفاء شحاته، ٢٠١٣، ١٧٣)، أن أسلوب الجدارة يختلف عن مدخل التوصيف الوظيفي؛ فالجدارة تتعامل مع السمات الموجودة بالفعل لدى المعلم في أثناء شغله وظيفته معينة، أما التوصيف الوظيفي فيقوم على تصورات مثالية عما تتطلبه الوظيفة.

كما أكد (محمد جاد، ٢٠٢٠، ٦)، أن أسلوب الجدارة للتنمية الوظيفية يختلف عن مدخل الكفايات كمدخل للتنمية المهنية؛ حيث إن مدخل الكفايات، هو الأداءات الأقل التي ينبغي توافرها لدى شخص معين، أما الجدارات فهي أسلوب من أساليب تنظيم مؤسسة معينة؛ بحيث يتولى كل شخص الوظيفة التي تتناسب مع إمكاناته ومقاساته.

**٢- الوعي بالذات والمفاهيم المرتبطة:**

يعد مفهوم الوعي بالذات مفهوماً معقداً، ويتكون من عدة أجزاء متداخله مع بعضها البعض، وكل منها يؤثر على المفهوم العام لهوية المعلم بدرجة أو بأخرى، فالبعض عرفها بأنها المعرفة أو المعتقدات، والبعض فسرها من خلال دور المشاعر والقيم الشخصية، وعلى الرغم من تعدد الاهتمامات البحثية في دراسة وعي المعلم بذاته، فقد غلب الجانب المهني للوعي بالذات على الجوانب الأخرى، إذ

اهتم الباحثون بالمعرفة والتنمية الوظيفية أكثر من اهتمامهم بتأثير خبرات الحياة الشخصية على تطور وعي المعلم بذاته المعلم.

ويربط كل من بيرك وستيتس (Burke&Stets,2009) بين مفهوم الوعي بالذات للمعلم بمفهوم تصور الذات، والذي يعني بأن مفهوم المعلم عن ذاته يحدد بشكل كبير الطريقة التي يقوم فيها المعلم بالتدريس، والطريقة التي يستعين بها لتنمية أدائه المهني، وتوجهاته تجاه التعليم والإصلاح التربوي، وهذا التوجه البحثي في قياس الوعي بالذات للمعلم من خلال تصوره الذاتي عن نفسه يعكس "الهوية الشخصية" للمعلم.

كما يقوم (Goldin ,G.A.et al,2016,p16) بربط الوعي بالذات للمعلم عند الرغبة في دراستها بعملية تقييم الذات عند المعلم نسبة إلى التوقعات التي ينتظرها منه المجتمع ونظرة المجتمع له كمعلم، وهذا التوجه البحثي في قياس الوعي بالذات من خلال تقييمه الذاتي نسبة إلى نظرة المجتمع العام والمجتمع المدرسي يعكس "الهوية الاجتماعية" للمعلم.

ويهتم (Burke&Stets,2009) بربط مفهوم الوعي بالذات للمعلم بوعيه بالأدوار المهنية المطلوبة منه والتي تميزه عن المهن الأخرى، بحيث تشمل رؤية المعلم لنفسه ووعيه بالأدوار المطلوبة منه، وهي أفكار غير ثابتة تتغير بتعرض المعلم للمواقف والخبرات الجديدة، وتؤثر فيها الأفكار الأيدولوجية السائدة عن مهنة المعلم في المجتمع الذي يعيش فيه، وكذلك مدى وعيه بحقوقه وواجباته في إطار المؤسسة التربوية التي يعمل بها، وأخيرًا مفهوم المعلم ذاته عن صفات المعلم الفعال والناجح، ويعكس هذا التوجه "هوية الدور".

### المحور الثاني: التنمية الوظيفية القائمة على الجدارات المهنية لمعلمي المواد الفلسفية والاجتماعية

يتناول هذا المحور: نشأة الجدارات المهنية وتطورها، مبادئ التنمية الوظيفية القائمة على الجدارات المهنية، وخطوات تنمية جدارات معلم المواد الفلسفية والاجتماعية، ومتطلبات معلم المواد الفلسفية والاجتماعية من الجدارات المهنية، والجدارات المناسبة لمعلمي المواد الفلسفية والاجتماعية، والعلاقة بين التنمية الوظيفية والجدارات المهنية لدى معلمي المواد الفلسفية والاجتماعية ويمكن تناول ذلك كالتالي:

#### ١- الجدارات المهنية (النشأة والتطور)

تعد فكرة التنمية الوظيفية القائمة على الجدارات قديمة، وحديثة في الوقت ذاته، فقد ظهر هذا المفهوم أول ما ظهر في الولايات المتحدة الأمريكية في الستينيات؛ حيث طبق في بداية الأمر على برامج إعداد المعلمين، ثم تبلور واتسعت مجالات تطبيقه؛ لتشمل التعليم الفني، والمهني، والجامعي في كل من الولايات المتحدة الأمريكية في السبعينيات، وفي إنجلترا وألمانيا في الثمانينيات، وفي استراليا في التسعينيات، والجذور العميقة للتعليم القائم على الجدارة نشأت في قطاع التربية والتعليم قبل أن يبدأ الباحثون في قطاع الأعمال بدراساتها، ويشهد المجال – اليوم- ازدهارًا واسعًا في قطاع الأعمال بسبب ما تنتجه الجدارة من أدوات تخدم قرارات الاختيار، والتدريب، والتطوير وإدارة الأداء، وتخطيط المسارات الوظيفية، وتحديد التعويضات، والأجور في إطار أسلوب علمي متكامل. (صفاء شحاتة، ٢٠١٣، ١٧١)

## ٢- مبادئ التنمية الوظيفية القائمة على الجدارات المهنية لمعلمي المواد الفلسفية والاجتماعية:

تقوم فكرة التنمية الوظيفية المبنية على الجدارات المهنية على الانتقال من فكرة امتلاك معلمي المواد الفلسفية والاجتماعية حدودها الدنيا إلى تجاوزها للمستويات الفائقة للأداء الأكاديمي والمهني، وذلك من خلال تزويد معلمي المواد الفلسفية والاجتماعية بالمهارات والمعارف والاتجاهات التي يجب أن يكونوا قادرين على إظهارها خلال الوظائف والأدوار التي يمارسونها على مستوى عالٍ من الإتقان، وبما يساعد في تحقيق الأهداف العامة للمدرسة، وبمواكبة المواقف والمستجدات الطارئة. (أشرف عبد القوي، ٢٠١٩، ٨)

وانطلاقاً من هذه الأهمية، برزت الحاجة للوصول إلى أهم مبادئ التنمية الوظيفية القائمة على الجدارات المهنية التي تلزم معلم المواد الفلسفية والاجتماعية وكيفية تحقيقها وتنميتها، والتي تتمثل فيما يلي:

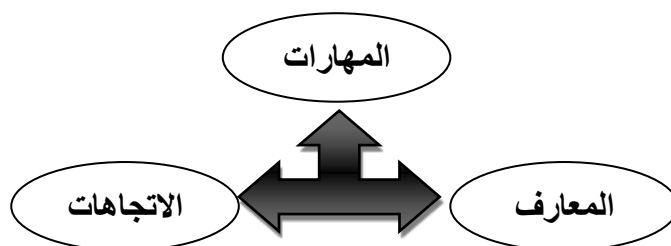
- أ- التحسن شعار مستمر في تنمية جدارات معلم المواد الفلسفية والاجتماعية لتجديد معارفه ومهاراته.
- ب- إزالة الحواجز والعوائق التنظيمية في إكساب معلم المواد الفلسفية والاجتماعية جدارات متطورة تلئم المستقبل المهني.
- ج- ضمان إيجابية معلم المواد الفلسفية والاجتماعية، ونشاطه من خلال: (تحقيق أهداف البرامج، وتحقيق التفاعل بين المدرب والمتدرب، وتحقيق التشارك والتعاون بين المتدربين، وربط الخبرات السابقة لمعلمي المواد الفلسفية والاجتماعية بالخبرات الحالية في الواقع التدريسي بتشجيعهم على أداء مهام تعليمية / تعلمية حقيقية ومبتكرة، والتأكيد على اكتساب المهارات التطبيقية والعملية والاتجاهات الإيجابية نحو المادة والطلاب والزملاء والمجتمع وما يرتبط بها من سلوكيات وممارسات، والجمع بين أساليب ووسائل التدريب المختلفة، مثل: "التدريب في المدرسة، والتدريب عن بُعد، والتعلم الذاتي، والتعلم التعاوني).
- د- يتحدد مستوى المدرسة، ومكانتها، وتميزها؛ بمستوى كفاءة ومعارف ومهارات المعلمين، باعتبارهم أهم عناصر منظومة التعليم الثانوي وعليه تتوقف نجاحها وفشلها.
- هـ- حاجة معلمي المواد الفلسفية والاجتماعية إلى تنمية جداراتهم خاصة مع تغير أدوارهم من ناقلين للمعرفة إلى ميسرين ومبتكرين، وموظفين لها، وهو ما يفرض عليهم ضرورة التجديد المهني من خلال تنمية الجدارات الإبداعية كمطلب أساسي لتحقيق التميز في الأداء والمخرجات.
- و- تولى كل شخص الوظيفة التي تتناسب مع إمكانياته وقدراته؛ من أجل اختيار الشخص المناسب في المكان المناسب.

**وتأسيساً على ما سبق يتضح، أن التنمية الوظيفية المبنية على الجدارات المهنية؛ تعد أسلوباً من أساليب تنظيم المؤسسات التعليمية بحيث يتولى كل شخص الوظيفة التي تتناسب مع إمكانياته وقدراته؛ من أجل اختيار الشخص المناسب في المكان المناسب؛ بشرط أن تتوافر فيه من مجموعة من الكفاءات التي تتطلبها الوظيفة، وأن تكون لديه القدرة على تطوير نفسه بنفسه، وبناء على هذه الكفاءات والقدرات واختيار الشخص المناسب في الوظيفة المناسبة.**

## ٣- خطوات التنمية الوظيفية القائمة على الجدارات المهنية لمعلمي المواد الفلسفية والاجتماعية:

تشير (هالة أحمد، ٢٠١٣، ٦٩٢) إلى أن التحدي الأكبر الذي يواجه مصمم نماذج الجدارة هو كيفية تحويل فكرة الجدارة إلى خصائص يمكن قياسها، وذلك من خلال تحديد مجموعة من السلوكيات التي تفرق بين

أصحاب الأداء المتميز والمعلمين من أصحاب الأداء المتوسط، وغالبًا ما تتم هذه التفرقة على أساس مجالات الجدارة الأساسية، كما يوضحها شكل(١):



شكل(١) المكونات الأساسية لنموذج الجدارة

وتعد طريقة كايزن (طريقة الخطوات الصغيرة) أحد أشهر أساليب بناء برامج الجدارة المهنية، وتتم وفقاً للخطوات التالية: (عادل زايد، ٢٠٠٣، ٤٥٩ - ٤٦٠)

**المرحلة الأولى:** طرح أسئلة صغيرة تساعد على التأمل الهادف للتغيير، ويفضل طرح الأسئلة المرتبطة بالأهداف، والتحسين المستمر مع تكرار السؤال عدة مرات، وتجنب طرح الأسئلة السلبية التي تفقد الثقة بالنفس.

**المرحلة الثانية:** التوصل إلى أفكار صغيرة من خلال التخيل، بإعطاء فرصة للسؤال؛ ليتردد في الذهن لفترة زمنية محددة؛ فيحدث إيهام عقلي بأننا داخل الموقف، وننفذ الفكرة بالفعل، فنستشعر كيف سنبود للآخرين في الموقف، بعدها نسعى لتجربة الفكرة في إطار ضيق.

**المرحلة الثالثة:** القيام بأفعال صغيرة مهما بدت الفكرة تافهة أو مضحكة؛ فهي تساعدنا على تجاوز العقبات التي هزمتنا في السابق.

**المرحلة الرابعة:** تدريب النفس على اكتشاف وحل المشكلات في بدايتها، وهي صغيرة قبل تفاقمها.

**الخطوة الخامسة:** تقديم مكافآت صغيرة تثير الحافز الداخلي؛ لإحداث تغيير مستديم على أنه يجب ملاحظة أن تكون المكافأة ملائمة: للهدف، وللشخص، وغير مكلفة.

وقد استفاد الباحث من الخطوات السابقة؛ عند بناء نموذج للتنمية الوظيفية القائم على الجدارات المهنية، وبمراجعة الأدبيات والدراسات السابقة في بناء نماذج للجدارات المهنية: (أشرف عبد القوي، ٢٠١٨)، (Barman, A & Konwar, J, 2011)، (Bernikova, O, 2017)، (Njeng'ere )، (Kabita, D & Ji, L, 2017)، (Soare, E, 2014)، (Barman, A & Konwar, J, 2011)، استطاع الباحث أن يستخلص نموذج للجدارات المهنية لمعلمي المواد الفلسفية والاجتماعية، ويسير نموذج التنمية الوظيفية القائمة على الجدارات المهنية لمعلمي المواد الفلسفية والاجتماعية، وفق المراحل التالية:

**المرحلة الأولى:** هي مرحلة جمع المعلومات الخاصة بالجدارات المهنية المناسبة لمعلمي المواد الفلسفية والاجتماعية مثل طبيعة المهنة أو الوظيفة ومواصفاتها والأنشطة الرئيسة المرتبطة بها والواجبات التي ينبغي أن يقوم بها من يمتن بهذه المهنة أو الوظيفة.

وهناك عدد من المصادر التي يمكن اللجوء إليها للحصول على هذه المعلومات مثل أساتذة الجامعات تخصص المواد الفلسفية والاجتماعية والموجهين والمشرفين التربويين، تخصص المواد الفلسفية والاجتماعية وخبراء التعليم والعاملين بالمهنة أو الوظيفة والمراجع والدراسات السابقة المتخصصة والمعايير والتصنيفات المهنية، ومن أهم الأساليب والأدوات التي يمكن استخدامها للحصول على هذه المعلومات: المقابلات الشخصية والاستبانة، وتحليل المهنة أو الوظيفة، وتحليل المحتوى، وغيرها من الأساليب والأدوات.

**المرحلة الثانية:** هي مرحلة إعداد نموذج تصميم البرنامج Curriculum Design Template وفيها يتم استخدام المعلومات التي تم الحصول عليها في المرحلة الأولى في إعداد نموذج لتصميم البرنامج يستخدم كأساس لبناء مديولات البرنامج، يحتوي على مجموعة من المكونات تشمل:

- **الوصف والسياق المهني:** ويتضمن معلومات خاصة بالبرنامج والقطاع الذي يعد له والوظيفة أو المهنة التي يعد المعلم لها من خلال البرنامج والمستوى المهني لهذه المهنة أو الوظيفة، وينتهي هذا السياق بعرض الأنشطة الرئيسة للوظيفة أو المهنة.

- **نسق الجدارات:** ويتضمن هذا النسق تنظيمًا منطقيًا للواجبات المرتبطة بالمهنة أو الوظيفة والتي تمكن الفرد من القيام بالأنشطة الأساسية للوظيفة التي تم تحديدها في سياق المهنة والتي سوف تشكل عناوين المديولات التي يتضمنها البرنامج، والجدارات الواجب توافرها لدى العاملين بالمهنة أو الوظيفة لأداء هذه الواجبات والتي سوف تشكل مخرجات التعلم الخاصة بالمديولات، والمهارات والمعارف التي تشكل هذه الجدارات والتي سوف تشكل معايير الأداء الخاصة بمخرجات التعلم.

- **هيكل البرنامج:** ويتكون هذا الهيكل من المديولات الأساسية والمكملة التي تشكل جزءًا من البرنامج ولكن يلزم أن يدرسها معلمو المواد الفلسفية والاجتماعية، مثل مشروعات التخرج أو الوحدات التي تشكل مقدمات لدراسة مديولات البرنامج ويبني هذا الهيكل على أساس السياق الوظيفي ونسق الجدارات؛ فالأنشطة الرئيسة يتم تحويلها إلى موضوعات ويوضح الهيكل عناوين هذه الموضوعات وأهدافها ومستواها، والواجبات يتم تحويلها إلى مديولات ويوضح الهيكل عناوين هذه المديولات وأهدافها ومستواها وعدد الساعات اللازمة لتدريسها.

- **مصفوفة مهارات التوظيف:** والتي تتضمن المهارات العامة Soft Skills التي يمكن تنميتها لدى معلمي المواد الفلسفية والاجتماعية من خلال البرنامج مع تحديد المهارات التي يمكن تنميتها أثناء تدريس كل مديول من مديولات البرنامج.

وبعد الانتهاء من إعداد الشكل المبدئي لنموذج تصميم البرنامج يتم مراجعته والتأكد من صلاحيته عن طريق لجنة من المتخصصين في المادة العلمية للبرنامج والمسؤولين بتعليم المواد الفلسفية والاجتماعية، وبعد عمل التعديلات اللازمة في ضوء عمليتي المراجعة وتأكيد الصلاحية يصبح النموذج في شكله النهائي الذي يمكن استخدامه في بناء مديولات البرنامج المختلفة.

**المرحلة الثالثة:** وهي مرحلة إعداد مديولات البرنامج المبنية على الجدارات المهنية وفيها يقوم مُعد البرنامج باستخدام نموذج تصميم البرنامج الذي تم إعداده في المرحلة السابقة وكافة المواد التعليمية

المتاحة حول موضوع مديولات البرنامج بإعداد مديولات البرنامج المختلفة، وتتضمن كل مديول من مديولات البرنامج جزئين أساسيين هما:

أ- **دليل المدرب:** والذي يتضمن كافة المعلومات والمواد التعليمية التي تساعد المدرب على تدريس المديول للمتدربين حيث يحتوى على عنصرين هما:

- **معلومات عامة عن المديول وتشمل:** عنوان المديول والذي يؤخذ من الواجب المتضمن بنموذج تصميم البرنامج، وملخص المديول والذي يقوم على هدف المديول المدرج بنموذج التصميم، والمتطلبات السابقة التي يجب أن ينتهي المتدربين من دراستها قبل دراسة المديول، وعدد الساعات التدريسية للمديول، ومخرجات التعلم والتي تبنى على الجدارات الموجودة بنموذج التصميم.

- **موصفات المديول وتتضمن:** كل مخرج من مخرجات التعلم على حدة، ومعايير الأداء لكل مخرج والتي يتم أخذها من المهارات والمعارف المتضمنة بنموذج التصميم، وأدلة التعلم التي ينبغي على المتدربين تقديمها لإظهار أنهم قد حققوا كل مخرج من مخرجات التعلم على حدة أو مخرجات التعلم مجتمعة، وبالتالي أصبحوا جديرين سواء كانت هذه الأدلة أداءات من جانب المتدربين (دليل أداء) أو قدرة على إجابة أسئلة سواء تحريرية أو شفوية (دليل تساؤل).

- **مصادر التعلم وتتضمن:** قائمة بمصادر التعلم المطلوبة لتحقيق كل مخرج من مخرجات التعلم.

- **ملاحظات الدعم وتتضمن:** إرشادات للمدربين بشأن أساليب التدريس المناسبة للمديول والتي ينبغي أن تكون نشطة وتشاركية، وتعتمد على قيام المتدربين بأنشطة تعليمية تعلمية تمكنهم من الوصول إلى مخرجات التعلم وبالتالي التمكن من الجدارة مثل: العرض العملي والتعلم الخبراتي والتعلم بالعمل والتعلم التعاوني وحل المشكلات والعصف الذهني وغيرها من الاستراتيجيات، وكذلك أساليب وأدوات التقييم البنائي والتجمعي الخاصة بالمديول والتي ينبغي أن تناسب تقييم أدلة التعلم التي يقدمها المتدربون مثل: بطاقات الملاحظة وقوائم الفحص والمراجعة والاختبارات الشفوية والتحريرية، كما تتضمن إرشادات خاصة بأساليب التدريس والتقييم الخاصة بالمتدربين ذوي الاحتياجات الخاصة.

- **المرفقات:** والتي تتضمن كافة المرفقات التي تمت الإشارة إليها داخل متن الدليل مثل أدلة التعلم التي ينبغي أن يقدمها المتدربون وأدوات التقييم التي سوف تستخدم للحكم على هذه الأدلة، وغيرها من المرفقات.

ب- **دليل المدرب:** والذي يتضمن المادة العلمية الخاصة بالمديول والتي يجب أن تغطي مخرجات التعلم ومعايير الأداء وتكون مقدمة بشكل متسلسل ومنطقي ومرتب وتوضح التكامل بين الأجزاء النظرية والأجزاء العملية وتحتوى على أنشطة وتدريبات عملية للمتدربين.

**المرحلة الرابعة:** وهي مرحلة ضبط وتجريب مديولات البرنامج والتي تتم في خطوتين هما:

أ- **مراجعة المديولات والتأكد من صلاحيتها:** بعد الانتهاء من إعداد الشكل المبدئي للمديولات يتم مراجعتها بشكل جيد والتأكد من صلاحيتها عن طريق عرضها على لجنة من المتخصصين في المادة العلمية للبرنامج والمسؤولين بتعليم المواد الفلسفية والاجتماعية، وعمل التعديلات اللازمة في ضوء عمليتي المراجعة والتأكد الصلاحية.

ب- التطبيق الاستطلاعي لمديولات البرنامج: يتم التطبيق على عينة ممثلة لمعلمي المواد الفلسفية والاجتماعية، ثم يتم عمل التعديلات اللازمة في ضوء التجربة الاستطلاعية، وبالتالي يصبح البرنامج جاهزا للتطبيق داخل الأكاديميات المهنية لمعلم المواد الفلسفية والاجتماعية.

## ٢- متطلبات معلمي المواد الفلسفية والاجتماعية من برامج التنمية الوظيفية القائمة على الجدارات المهنية

تتبع متطلبات الجدارة من ثلاثة مصادر هي: متطلبات العمل المنعكسة من كفاءة العمل، ومضمون الوظيفة ذاتها لتحديد المتطلبات الفنية أو المهنية وأيضاً الكفاءات القيادية والإدارية والشخصية، بالإضافة إلى المستوى الثقافي الذي يستطيع الفرد أن يعمل وينتج من خلاله. (هبة حسن، ٢٠١٠، ١٨٠)

وتتطلب الجدارات المهنية بصفة عامة تطبيق المعرفة بأداءات في مواقف أصيلة وليس مجرد اكتساب معرفة دون تطبيق، كما ينطوي التعلم القائم على الجدارات على دور مختلف للمعلمين والطلاب الذين يصبحون بحاجة ملحة إلى تعلم معارف، ومهارات جديدة، واكتساب جدارات مستحدثة، ويصبح مبدأ التعلم مدى الحياة أساسياً لمواكبة المعارف الجديدة والأفكار التربوية، والتكنولوجيا، كما يصبح التعلم التعاوني أكثر أهمية، وهنا ينبغي التركيز على التنمية الوظيفية للمعلمين التي تحتاج إلى تعزيز الشبكات المهنية، ومجتمعات التعلم داخل المؤسسات التعليمية. (إيمان محمد، ٢٠١٩، ٢١)

## وبمراجعة بعض الأدبيات والبحوث السابقة، يتضح أن متطلبات معلمي المواد الفلسفية والاجتماعية من التنمية الوظيفية القائمة على الجدارات المهنية تتمثل في:

- تنمية الوعي الأكاديمي، والوظيفي، والمهني للمدربين للتأكد من مدى ثقتهم بأنفسهم، وفي مهاراتهم وقدراتهم المهنية على المتدربة الفعالة في عملية التدريب/ التعلم القائم على الجدارات، حيث إن المدربين لا بد وأن يكونوا على مستوى مناسب من الجدارات التي يشاركون في تنميتها. (صفاء شحاتة، ٢٠١٣، ١٧٩)

- تغذية جدارات المعلم بموقع العمل ويتحقق ذلك من خلال: تقديم وحدة التدريب والتقويم المدرسية دورات تدريبية تتناول جدارات محددة تخدم المدرسة ومعلميها، وزيادة فرص تبادل الزيارات بين معلمي المدرسة وزملائهم بالمدارس المناظرة، وتسهيل الضوء على المعلم المتميز وملاحظته أثناء عمله للاقتداء به.

- زيادة فهم المعلم لمتطلبات عمله من خلال: تخفيف العبء التدريسي على المعلم لتوفير الفرص أمامه للتأمل والتفكير في عمله، وحث المعلم على البدء بتغييرات بسيطة في أدائه مع تقديم حوافز صغيرة مستمرة عند كل تحسن في الأداء، ووضع شعار للمدرسة يتبناه العاملون فيها وهو " التغلب على المشكلات في بدايتها"، وتعظيم جدوى الدوافع الداخلية للسلوك عن الحوافز الخارجية، ووضع هدف التنمية المتكاملة لشخصية المتعلم موضع التنفيذ في الممارسات الصفية واللاصفية كنتائج لبرامج تنمية جدارات المعلم.

- تطوير المدرسة نموذج للجدارة خاص بها من خلال: مراجعة الأدبيات في مجال الجدارات وتطوير نماذج جدارات المعلم ليلائم معلمي المدرسة، وتحليل عمل المعلم وإجراء المقابلات مع المعلمين المتميزين



لبناء نموذج لجداراته، وتطبيق بحوث إجرائية تتناول جدارات معلمي المدرسة وتحدد ملامح الأداء المتميز وتفرق بينه والأداء العادي. (هالة أحمد، ٢٠١٣، ٧٢٣-٧٢٤)

### ٣- الجدارات المهنية المناسبة لمعلمي المواد الفلسفية والاجتماعية.

بمراجعة الأدبيات والبحوث السابقة يمكن للباحث تقسيم الجدارات المهنية المناسبة لمعلمي المواد الفلسفية والاجتماعية إلى مهمات أساسية ومهمات محورية، ويشتمل كل نوع من المهمات على مجموعة من الجدارات، وتشتمل كل جدارة على مجموعة من المعارف والمهارات، (صفاء شحاتة، ٢٠١٣، ٦٦-٧٧)، (هالة أحمد، ٢٠١٣، ٦٨٩-٦٩١)، (أشرف عبد الباري، ٢٠١٤، ٥٤٩)، (نهلة أبو عليوة، ٢٠١٥، ٧٠-٧٢) (أمل محمود، ٢٠١٨، ٥٩-٦٠)، (أماني محمد، ٢٠١٨، ٧٩-٨١)، (إيمان جمعة، ٢٠١٩، ٢٩-٣٠)، كالتالي:

أ- **المهمات الأساسية:** وهي التي تعتمد على أهداف وقيم وثقافة المدرسة، ويمكننا وصفها بأنه كل الصفات والسلوكيات والمهارات والقدرات اللازمة للنجاح في كل الوظائف داخل المدرسة، وترتبط بقيم المدرسة وأهدافها وخطتها الاستراتيجية، وتوجد في كل الوظائف ولكن بدرجات متفاوتة، ومن أمثلة **المهمات الأساسية، مايلي:**

(١) **جدارة الولاء لمؤسسة العمل:** مقدرة المعلم الشخصية وعزمه على تكيف تصرفاته داخل المدرسة، وخارجها مع متطلبات المدرسة، وأولوياتها، وأهدافها، ويتمثل الولاء في تغليب المصلحة العامة للمدرسة على مصلحة المعلم الذاتية، وتتمثل المعارف والمهارات في أن:

- يعدد القيم الإيجابية العامة للمدرسة.
- يقدر أهمية العمل وفق لوائح المدرسة وقوانينها دون تمييز.
- يطرح أكبر عدد من التساؤلات للتأكد من صحة الأفكار المطروحة في المدرسة.
- يطرح أكبر عدد ممكن من البدائل للإجابة.
- يُخطط لعلق الدرس بأسلوب شائق يستثير الطلاب نحو تطبيق ما تعلموه في مواقف حياتية.
- يظهر استعدادًا لمساعدة الآخرين في أداء العمل.
- يربط بين محتوى التعلم والحياة الواقعية.

(٢) **جدارة المساعدة والتوجه للخدمة:** مقدرة المعلم على مساعدة الآخرين من المجموعات التي تحتاج إلى مساعدته، وتوجيههم سواء داخل المدرسة التي يعمل بها، أو المجموعات الأكثر احتياجًا في المجتمع من خلال العمل التطوعي، وتتمثل المعارف والمهارات في أن:

- يحدد الاحتياجات الحقيقية لدى المجموعات المختلفة داخل المدرسة وخارجها.
- يحترم مشاعر الآخرين.
- يظهر استعدادًا لمواجهة مشاكل المجموعات والأفراد ذات الاحتياج.
- يمارس الإصغاء والملاحظة وتوقع تصرفات الآخرين، والاستعداد لها.
- يبتكر إجراءات غير مألوفة لتلبية احتياجات الآخرين وتقديم المساعدة.

(٣) **جدارة المبادرة:** مقدرة المعلم الشخصية على السبق في التصرف، والقيام بأكثر مما هو مطلوب منه ومتوقع سواء في التدريس أو العمل المجتمعي، وتتمثل المعارف والمهارات في أنه:

- يعدد المشاكل التدريسية الحالية.
- يحدد أهمية تقديم المبادرات لتنمية المدرسة.
- يقدم مبادرة في صورة مشروع مقترح لحل مشكلات زملاء بالمدرسة.
- يتعاون مع الزملاء في اقتراح مبادرات تسهم في حل أحد المشكلات المجتمعية.
- يعبر عن الفكرة الواحدة بأكثر من أسلوب.
- يقوم بإشراك الآخرين في جهود غير عادية (يستعين بالعائلة، وبالجيران وزملاء العمل) في بعض الأعمال التي من شأنها الارتقاء بالمجتمع ومساعدة الفئات المحتاجة.
- يستخدم طرقا مبتكرة في عرض نتائج أعمالهم على زملائه من المعلمين.

**(٤) جدارة مقاومة الضغوط:** قدرة المعلم على السيطرة على المشاعر، وكبت التصرفات السلبية عندما يثار أو يواجه بالمعارضة أو العداء من الآخرين، أو عندما يعمل في ظروف متأزمة، وتتمثل المعارف والمهارات في أن:

- يعدد أهمية مواجهة الضغوط المختلفة.
  - يتعرف أسباب الضغوط المهنية.
  - يرفض الانخراط في الحالات التي تثير مشاعر سلبية.
  - يطبق أساليب مواجهة الضغوط.
  - يستخدم طرقا متنوعة لإيجاد العلاقة بين مواجهة الضغوط وتحقيق الهدف التعليمي.
  - يستخدم صورا متنوعة لتقويم الحساسية للمشكلات مثل : افتراض، اختبار، ناقش.
  - يعيد صياغة موضوع المحاضرة في صورة موقف ابتكاري كقصة أو موقف تمثيلي.
- (٥) جدارة قيادة المجموعات وتحفيزها:** الرغبة في اتخاذ دور القائد في الفريق أو المجموعة، ويجب أن تمارس قيادة المجموعات وتحفيزها بأسلوب يوحى بالمسؤولية بمعنى عدم استخدام قيادة المجموعات؛ لتحقيق أهداف شخصية، أو أهداف غير قانونية، أو بأسلوب يتعارض مع مصلحة المدرسة، وتتمثل المعارف والمهارات في أن:

- يحدد المهمات والأهداف والأعمال داخل مجموعة العمل.
- يعدد صفات القائد الناجح.
- يؤمن برسالة المدرسة والفريق والعمل على تحقيقها.
- يطبق مواصفات القائد الناجح بطريقة مبتكرة.
- يستخدم آليات الحوار الفعال الذي يحترم آراء الآخرين.
- يعالج السلوكيات الخاطئة بأساليب تربوية مناسبة.

**(٦) جدارة بناء العلاقات:** القدرة على بناء علاقات ودية أو شبكة من اتصالات مع الناس المفيد، أو الذين يحتمل أن يكونوا مفيدين يوماً ما في أهداف متعلقة بالعمل، والمحافظة على تلك العلاقات، وقد يظهر بناء العلاقات، إما داخل المدرسة نفسها، أو مع معلمين في مدارس أخرى، أو في المجتمع، وتتمثل المعارف والمهارات في أن:

- يتعرف الأسس المعرفية المتعلقة ببناء العلاقات.
- يستخدم آليات بناء العلاقات التقليدية والإلكترونية .
- يقدر أهمية بناء العلاقات في تلبية متطلبات المجتمع.
- يمارس الحياد تجاه الكثير من مناقشات المعلمين.
- يتطرق إلى محادثات عرضية حول أمور تتعلق بالعمل.
- يضع الطلاب في مواقف ليس لها نهاية محددة مما يزيد من دافعيتهم.
- ينظم لقاءات متنوعة مع أفراد وجماعات مختلفة.

**(٧) جدارة التعاون التقني وتكنولوجيا المعلومات: الاستخدام الأمثل لتكنولوجيا المعلومات داخل المدرسة وخارجها، وتتمثل المعارف والمهارات في أن:**

- يتعرف الفرص والمخاطر المحتملة للإنترنت والاتصالات عن طريق الوسائط الإلكترونية مثل البريد الإلكتروني.
- يقترح طرقاً غير مألوفة للتأكد من صدق وثبات المعلومات المتاحة.
- يختار ويصمم وسائط تعليمية إبتكارية مشوقة وجذابة.
- يستخدم مصادر المعلومات الواسعة والمتنوعة مثل: الكتب الإلكترونية المكتوبة والمنطوقة، والمكتبات الرقمية.
- يمارس التفكير النقدي فيما يعرض عليه من آراء وأفكار ومصادر علمية عبر الإنترنت.
- يتبادل الآراء والأفكار والخبرات بين الزملاء والمختصين في مجال العمل.

**(٨) جدارة تنمية الأداء: قدرة الفرد على التعلم طوال الحياة من أجل تنمية معارفه ومهاراته وتتطلب تلك الممارسة التقييم المستمر لما يفعله وما يستطيع أن يفعله، وما يجب أن يفعله، وتتمثل المعارف والمهارات في أن:**

- يعدد نقاط قوته وضعفه في الأداء بمصادقية دون خجل.
- يستخدم طرقاً مبتكرة لتعرف أدائه واحتياجاته.
- يُعد خطة لتعلمه وعمله.
- يطرح أسئلة تباعدية بنهايات مفتوحة مثل: ماذا يحدث لو؟.
- يستخدم طرقاً تساعد على توليد أفكار مبتكرة في التدريس.
- يشارك بفعالية في برامج التنمية الوظيفية المختلفة وفقاً لاحتياجاته المتغيرة.
- يستخدم صيغ متنوعة لتقويم المرونة مثل: عدل، كيف؟.

**(٩) جدارات حل المشكلات: عملية تفكير يستخدم فيها المعلم ما لديه من معارف مكتسبة سابقة وخبرات ومهارات متنوعة من أجل الاستجابة لمتطلبات موقف جديد وغير مألوف يمثل مشكلة معينة تعيق الفرد عن تحقيق أهدافه، وتكون الاستجابة مباشرة عمل ما يستهدف حل المشكلة أو الغموض أو اللبس الذي يتضمنه الموقف أو المشكلة، وتتمثل المعارف والمهارات في أن:**

- يحدد أبعاد المشكلة بصورة تفصيلية موضحاً العوامل المرتبطة بها والتي تؤثر فيها.
- يطرح أسئلة متنوعة تتطلب تقديم اقتراحات واستنتاجات.

- يتبنى رؤية مفادها أن التعلم فرصة لتحسس المشكلات المختلفة في مجالات العمل.
- يعيد صياغة المفاهيم والتعبير عنها بتعبيرات خاصة وبأساليب مختلفة.
- يولد أكبر عدد ممكن من البدائل المختلفة لحل المشكلة.
- يختار البديل المناسب.
- يقترح خططاً للتحسين وفقاً لنتائج التقييم.

#### ب- المهمات المحورية (الوظيفية التخصصية):

يشترك فيها المعلم مع العاملين بالمدرسة، وتشير إلى المهارات والقدرات الشخصية لممارسة وظيفة محددة داخل المؤسسة، وهي مجموعة من العناصر والصفات تتعلق بالكفاءة الفنية والإدارية والانضباط في العمل وحسن التعامل والسلوك، كما تشتمل على الخصائص الشخصية للفرد مثل الأنماط الذهنية والدوافع الكامنة التي تمكنه عند استخدامها تحقيق الأداء الناجح، لذا فالجدارة المحورية هي خليط مهني من المعرفة والمهارة والسلوك والقدرات التي ترتبط ارتباطاً مباشراً بالأداء، وتصنف المهمات المحورية (الوظيفية التخصصية) اللازم توافرها لدى المعلم وفقاً لثلاثة أنواع من العلاقات:

(١) البعد الأول تفاعل المعلم مع ذاته: وهذا الجانب معني بالمعتقدات الشخصية والآراء والمقترحات الذاتية عن التدريس، وتتمثل المعارف والمهارات في أن:

- يتأمل جوانب القوة والضعف في استراتيجيات التدريس.
- يتأمل جوانب القوة والضعف في المعارف الأكاديمية.
- يتأمل عمليات التدريس والنماذج المستخدمة فيها.
- يستخدم أحد التصنيفات الأهداف التعليمية المعاصرة مثل تصنيف أندرسون وكرازوول.
- يستخدم أسئلة المتابعة مثل: لماذا؟، وهل يمكن؟، وماذا لو؟.
- يلتزم بأداب المهنة وأخلاقياتها.
- يوسع من الخبرات في مجال التعليم والتدريس.
- يتمتع بدرجة عالية من الثقة بالنفس.
- يُقيم أداءه التدريسي ذاتياً.

(٢) البعد الثاني: ومعني بالآراء والمعتقدات حول عملية التعلم، والقدرة على إعداد بيانات تعليمية مختلفة واختيار مداخل تعلم تتناسب مع طبيعة المتعلم وخصائصه، وتلبي اهتماماته وميوله، وتتمثل المعارف والمهارات في أن:

- يتعرف أهداف المرحلة التعليمية.
- يستخدم استراتيجيات تدريسية متنوعة تراعي الفروق الفردية.
- يكتشف الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة.
- يكتشف المواهب والجدارات الطلابية.
- يُقدم حلولاً إبداعية للمشكلات وتطبيقها في المواقف التعليمية.
- يستخدم الوسائط التعليمية في التدريس.
- يربط بين مادة التخصص مع أبعاد الواقع المحلية والعالمية.

- يتابع الجديد في مجال التخصص العلمي.

(٣) البعد الثالث: ويهتم بالتفاعلات بين المعلم وسياقات المدرسة ككل من إدارة المدرسة والإدارة التعليمية وأولياء الأمور، وتتمثل المعارف والمهارات في أن:

- يتبع أساليب بناءة في مناقشة توجيهات المدراء والزملاء والطلاب في حالة عدم وضوحها.
- يُشجع روح الفريق داخل المدرسة.
- يقوم بمهام تطوعية غير مكلف بها.
- يتواصل بفعالية مع أولياء الأمور.
- يُطبق بوعي الواجبات والتعليمات.
- يتفاعل إيجابياً في الاجتماعات المدرسية.
- يُقدم الاستشارات المبتكرة في مادة التخصص.
- يُعد ملف إنجاز متفرداً ومتنوعاً يوضح فيه أنشطته داخل وخارج المدرسة.

#### ٦- العلاقة بين التنمية الوظيفية والجدارات المهنية لدى معلمي المواد الفلسفية والاجتماعية

تساعد خريطة الجدارات على الربط بين التخطيط للمناهج التعليمية وبين الخطط القومية لتنمية الموارد البشرية، حيث تمكن خريطة الجدارات مؤسسات إعداد معلم من التخطيط الجيد لإمداد المجتمع بمعلمين يتمتعون بالجدارات اللازمة لأداء وظائف المستقبل، وتقدم خريطة الجدارات نموذجاً لتصميم الفعاليات التدريبية مما يثري جهود التحسين المستمر لطرق التدريس واستراتيجياته المتعلقة بإعداد المعلمين. (محمد جاد، ٢٠٢٠، ٦)

كما يتضح، دور التنمية الوظيفية القائمة على الجدارات المهنية لدى معلمي المواد الفلسفية والاجتماعية، في:

- أ- الدور الاقتصادي المتزايد للمعرفة، مما أدى للتركيز على الموارد الداخلية غير الملموسة، والمتمثلة في الكفاءات، والمعارف، والمهارات.
- ب- حيازة المدرسة الجدارات البشرية، يمنحها ميزة تنافسية، والتكيف مع تغيرات محيطها وتطوراتها، ويزيد من قدرتها على الإبداع ورفع جودة مخرجاتها. (نوال نمور، ٢٠١٢، ٥٢)
- ج- تزيد من دافعية المعلمين ويشجعهم على التدريب الفعال.
- د- يحدد أسس تقييم المعلمين منذ بداية إعداده وأثناء الخدمة، حيث تستخدم الجدارات كأسس واقعية لتقييم المعلمين.
- هـ- يربط بين المعارف والمهارات والجوانب الوجدانية في كل واحد، وبالتالي يحقق التكامل بين الجوانب النظرية والجوانب التطبيقية. (أشرف عبد القوي، ٢٠١٩، ٨)
- و- تنمية النواحي الإبداعية الخلاقة لدى المعلم من خلال تنويره بكل ما هو جديد وعصري من نظريات علمية ومستحدثات تربوية وتكنولوجية.
- ز- ترسيخ مبدأ التعلم المستمر والتعلم مدى الحياة والاعتماد على أساليب التعلم الذاتي ومن ثم تنمية التعلم الاستقلالي. (يحي صاوي، ٢٠١٤، ١٩)

### المحور الثالث: الوعي بالذات وتدريب برنامج التنمية الوظيفية القائم على الجدارات لمعلمي المواد الفلسفية والاجتماعية.

يتناول المحور الثالث، الوعي بالذات وتدريب برنامج التنمية الوظيفية القائم على الجدارات المهنية لمعلمي المواد الفلسفية والاجتماعية، ويمكن توضيح ذلك فيما يلي:

#### ١- أهمية تنمية الوعي بالذات لمعلمي المواد الفلسفية والاجتماعية

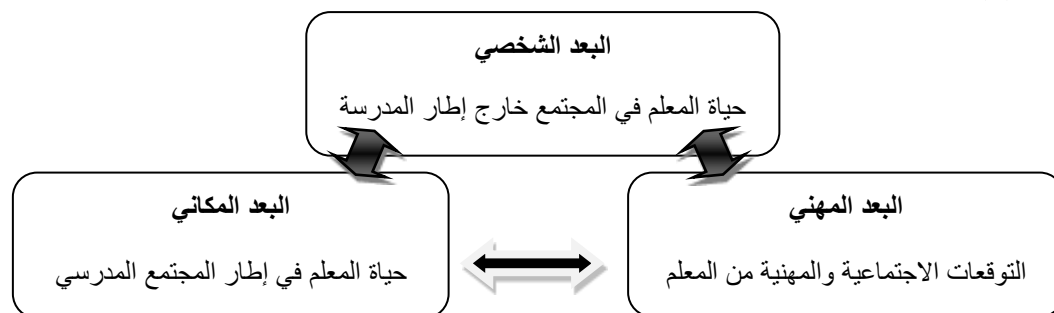
لكي يحدد المعلم ما يحتاجه لاكتساب المعارف الضرورية، ويكون قادرًا على العمل بها؛ عليه التركيز قبل كل شيء على معرفة من هو المعلم كشخص، والاهتمام بتطوير نفسه وإستغلال إمكانياته الشخصية بشكل أكثر فعالية من خلال تطوير قدراته على قوة الملاحظة والتفكير والتأمل والاستجابة لاحتياجات الطلاب؛ فالتدريب عبارة عن مواجهة حقيقية من أجل النمو والتطوير بين المعلم والطالب، فأحد الأبعاد المهمة لنظرية التطوير الشخصي هو: حاجة المعلم لمعرفة وفهم نفسه وبشكل خاص معرفة نفسه كمعلم.

وأوضحت نتائج دراسة (Beijaard,et al,2011) أن درجة الوعي بالذات ليست واحدة عند كل المعلمين، ولكنها تتشكل من خلال تفاعل مستمر بين المعلم والسياق المكاني والزمني والاجتماعي والمؤسسي الذي يعمل فيه المعلم ويتفاعل معه، ونتيجة هذا التفاعل تنعكس على عدة متغيرات منها مستوى أدائه وإتقانه لعمله ورضاه المهني والتزامه المهني وكفايته المهنية، وقد أشار (محمد محمود، ٢٠١٢) أن هناك علاقة ارتباطية بين الوعي بالذات للمعلم، ومهارات التعاون، والإبداع، وجودة التدريس، والرضا الوظيفي، والكفاءة الذاتية.

وقد أكدت دراسة ( هشام حسين، ٢٠١٧، ٩٦) أهمية الاستمرار في دراسة مفهوم الوعي بالذات للمعلم لتأثيره الواضح في عمل المعلم، والربط بين وضوح الوعي بالذات للمعلم ورغبته في ترك مهنة التدريس أو الاستمرار فيها، وأنه توجد علاقة إيجابية بين وضوح الوعي بالذات للمعلم ورغبته في الإصلاح التربوي؛ فالمعلمون الذين لديهم هوية مهنية واضحة تكون رغبتهم في الاستمرار بمجالات الإصلاح التربوي أكثر قوة، وأن الوعي بالذات يبني جواً من التعاون والتألف بين الزملاء المعلمين، وأن الوعي الجيد بالذات لدى المعلم يساهم في عملية تعلم الطلاب من خلال معرفة المعلم بالأدوار المطلوبة منه والخاصة بتيسير ودعم تعلم الطلاب.

#### ٢- العوامل المؤثرة في تشكيل الوعي بالذات لمعلمي المواد الفلسفية والاجتماعية

يرى كل من داي وكينجتون (Day & Kington,2008) أن الوعي بالذات مركب يتكون من التفاعل بين العوامل الشخصية والمهنية والمؤسسية، وكل هوية تتكون من عدة هويات تابعة وفقاً للتقسيم التالي كما يوضحه شكل(٢):



شكل(٢) الأبعاد المشكّلة للوعي بالذات للمعلم(العنود الرشيدى، ٢٠١٥، ٢٧٩)

• **الهوية الشخصية:** يرتبط البعد الشخصي بالحياة خارج المدرسة كما يرتبط كذلك بالأدوار الأسرية والمجتمعية، وهذا البعد من الهوية يمكن أن يتضمن عناصر تنافسية عديدة مثل: كون المعلم أبًا أو زوجًا أو غيره، وتأتي التغذية الراجعة من الأسرة والأصدقاء وغالبًا ما يصبحون مصادر للضغط فيصبح إحساس الفرد بهويته متناقضًا.

• **الهوية المهنية:** وتشمل الأبعاد المهنية التي تعكس التوقعات الاجتماعية والسياسية لما نعينه بالمعلم الجيد والمثال التربوي للمعلم، وتشمل على الأثر طويل المدى للاتجاهات السياسية والاجتماعية لما يشكل المعلم الجيد، والممارسات الصفية وغيرها، وقد تشتمل على عدد من العناصر التنافسية والمتضاربة كالسياسات القومية والمحلية والتنمية الوظيفية المستدامة، والعبء التدريسي، والأدوار والمسئوليات وغيرها.

• **الهوية المكانية:** حيث يرتبط البعد المكاني للهوية بمدرسة، أو قسم أو فصل محدد، ويتأثر بالظروف المحلية ويرتبط بالهوية على المدى الطويل.

ولقد حددت (نسرين عبد الغني، منال عبد النعيم، ٢٠١٧) خمسة عوامل تؤثر في الوعي بالذات للمعلم هي: (فهم الذات، والثقة بالنفس، والدافع للعمل، وإدراك مهمة المعلم، والنظرة إلى المستقبل).

### ٣- معوقات تنمية الوعي بالذات لمعلمي المواد الفلسفية والاجتماعية:

بمراجعة الدراسات والبحوث السابقة، وجد الباحث أن التحديات التي تعوق تنمية الوعي بالذات لمعلمي المواد الفلسفية والاجتماعية، وتؤدي إلى ضعفها لديهم، تتمثل في:

أ- صراع وغموض الدور المهني، الذي ينشأ عندما يكون عمل المعلم غير واضح المهام بالنسبة له أو يؤدي مهامًا لا يملك مهارات أدائها، والصراع عندما تتباين مطالب العمل مع المعايير الشخصية والقيمية للمعلم. (منال جاب الله، ٢٠٠٥، ١١٦)

ب- قصور الإعداد الجيد للدورات التدريبية، وأهمها المفارقة بين الأهداف الموضوعية للبرنامج ومحتواه، وعدم احتواء البرامج على ما يشجع المعلمين على التعلم الذاتي والنمو المهني، وعدم ملائمة الخطة الزمنية المحددة للبرنامج مع محتواه. (علاء جاد الكريم، ٢٠١٢، ١٤٢٩)

ج- شعور المعلمين بالتشكيك في نزاهتهم الأخلاقية، نتيجة لما تتداوله وسائل الإعلام والدراما والسينما عن المعلم والتركيز على النماذج السلبية.

د- وجود فجوة معرفية وتكنولوجية وثقافية بين المعلمين وطلابهم؛ نتيجة للتطور المعرفي والتكنولوجي بشكل مذهل، مما أدى إلى أن المعلم لم يعد المصدر الوحيد أو الرئيس للمعرفة، وشعور المعلمين بالعجز التقني أمام طلابهم من جيل الإنترنت.

هـ- العبء المهني الزائد نظرًا لكثرة الأعمال الإدارية والتدريسية المطلوبة من المعلم.

و- الدخل غير الكاف لمواجهة متطلبات حياة المعلم.

ز- سوء العلاقات مع الرؤساء والزملاء.

ح- عدم الشعور بالأمن الوظيفي، وعدم وضوح فرص الترقى. (هشام حسين، ٢٠١٦، ٢٥)

#### ٤- متطلبات معلمي المواد الفلسفية والاجتماعية من الوعي بالذات.

تشير (ميريام بيريز، ٢٠٠٠، ١٥٨ - ١٥٩) إلى مجموعة من التغييرات الحديثة في الوعي بالذات للمعلمين، من أهمها: تغييرات في مفهوم مكانة عمل المعلمين وطبيعة عملهم بحيث يكونوا أعضاء في مجتمع المتعلمين، وتغييرات في الدور المتنامي للتكنولوجيا في عملية التدريس، مما يتيح للمعلمين مزيداً من الوقت للعمل مع الطلاب بصورة فردية أو في مجموعات صغيرة، وتغييرات في فهم عملية التدريس على أنه إعداد للطلاب لتحقيق مستويات واضحة في التعليم، وتغييرات في عملية التعلم، والتي تقوم على المعرفة الاجتماعية المشتركة والنشاط المشترك، وتغييرات في المفاهيم عن طبيعة المواد الدراسية في التعلم.

وترى (سعاد عمر، ٢٠٠٩)، أن على معلمي المواد الفلسفية والاجتماعية أن يعوا ممارساتهم الحالية والمعتقدات التي تقوم عليها، وأن يتبصروا في الممارسات الجديدة التي يقتضيها الواقع، وأن يقبلوا على تعلم مهارات وطرائق عمل وأدوار جديدة تتوافق مع الاتجاهات الحديثة، ولن يتأتى ذلك إلا عندما يتأمل المعلم في نتائج أدائه وانعكاسات هذه النتائج على التعليم والتعلم.

تأسيساً على ما سبق يتضح، ضرورة تغيير أفكار المعلمين وسلوكياتهم وخبراتهم وطريقة إعدادهم، وتدريبهم بحيث يتم تنميتهم مهنيًا لمهام ومسئوليات جديدة؛ لأنه لا يمكن الاستغناء عنهم واستيراد غيرهم.

#### ٥- أبعاد الوعي بالذات واستراتيجيات تنميتها لدى معلمي المواد الفلسفية والاجتماعية.

بمراجعة الدراسات والبحوث السابقة، ومنها: (عواطف إبراهيم، ٢٠١٤)، (العنود الرشيدى، ٢٠١٥)، (نسرین عبد الغني، منال عبد النعيم، ٢٠١٥)، (محمد عوجة، ٢٠١٧)، (هشام حسين، ٢٠١٧)، تمثلت أبعاد الوعي بالذات، في:

أ- **البعد الشخصي:** ويمثل هذا البعد السياق الطبيعي المتمثل في طويل القامة أو قصير القامة، أبيض أو أسود، أنثى أو ذكر، والصفات الشخصية، وتتمثل أهم المؤشرات السلوكية في بيئة العمل الدالة على **البعد الشخصي كالتالي:**

- يظهر بمظهر لائق.
- يسعى للتميز الوظيفي.
- يتمكن من طرائق البحث في المادة العلمية.
- يلتزم بمتطلبات وأخلاقيات المهنة.
- يتابع أحدث التطورات في مادة التخصص من أجل التعلم المستمر.
- يتعرف الأبعاد المشكلة للهوية المهنية للمعلم.

ب- **البعد المؤسسي:** يتناول هذا البعد الاتجاه نحو المدرسة، والاتجاه نحو المهنة، والاتجاه نحو العاملين بالمهنة، وتتمثل أهم المؤشرات السلوكية في بيئة العمل الدالة على **البعد المؤسسي كالتالي:**

- يلتزم بتعليمات وقوانين المدرسة أثناء أداء المهام اليومية.
- يسعى لفهم رؤية المدرسة ورسالتها.



- يتعاون مع الأقسام والإدارات المختلفة والزملاء في المدرسة لصالح العمل.
  - يؤثر في اتجاهات الزملاء المعلمين إيجابياً.
  - يُحدد الاحتياجات التدريبية لنفسه، والعمل على تحقيقها ليزداد شعوره بالرضا الوظيفي .
- ج- **البعد الاجتماعي:** يتناول هذا البعد، العلاقة بالطلاب، والعلاقة بالمدرء، والعلاقة بالزملاء، مثل شخص له كاريزما، وتلعب العلاقات الاجتماعية بين الفرد ومجتمعه وخصوصاً بين المعلم وزملائه وطلابه ومديره وأولياء الأمور دوراً مهماً في تشكيل الوعي بالذات للمعلم، كما أن المشاعر التي تلون هذه التفاعلات الاجتماعية تسهم بشكل كبير في تكوين الوعي بالذات للمعلم، وتتمثل أهم المؤشرات السلوكية في بيئة العمل الدالة على البعد الاجتماعي كالتالي:

- يتعرف الأوضاع العائلية والاجتماعية التي تؤثر في تعلم الطلاب.
  - يحلل نتائج اختبارات التقييم كالاختبارات للكشف عن مواطن ضعف الطلاب ومعالجتها.
  - يُعزز دافعية الطلاب نحو عملية التعلم.
  - يراعي احتياجات الطلاب عند اختيار طريقة التدريس وتصميم الخبرات التعليمية.
  - يقدم المساعدة للزملاء من المعلمين خصوصاً الجدد منهم.
- د- **البعد التقاربي:** ويقصد به مجموع التقارب الثقافي والاجتماعي والأخلاقي والمهني والسياسي والديني، ويتناول هذا البعد الاختيار الذاتي، والتأثر بخبرات المعلمين، والتأثر بخبرات الوالدين، والتأثر بشخصيات تربوية، والتأثر بالخبرات كطالب، وتتمثل أهم المؤشرات السلوكية في بيئة العمل الدالة على البعد الاجتماعي كالتالي:

- يوظف المادة الدراسية في حل المشكلات بالتكامل مع معلمي المواد الدراسية الأخرى.
  - يوظف ثقافة المجتمع المحيط بالمدرسة في التدريس.
  - يتلقى المشورة والمساندة المهنية من ذوي الخبرة في المجال.
  - يتواصل مع أولياء الأمور لاطلاعهم على مدى تقدم مستوى أبنائهم.
  - يُشرك أولياء الأمور ومؤسسات المجتمع المحلي في تحقيق الأهداف التعليمية للمدرسة.
- **استراتيجيات تنمية الوعي بالذات لمعلمي المواد الفلسفية والاجتماعية**
- تسهم البحوث السردية في فحص الوعي بالذات للمعلم، إذ تعد الطرق السردية مثل تاريخ الحياة والسير الذاتية من الأدوات الأساسية لفحص الوعي بالذات للمعلم وتنميتها لديه، حيث تتيح هذه الأدوات التعمق في الحياة الشخصية للمعلم، والتعرف على الخبرات الشخصية السابقة من خلال القصص التي يسردها المعلم. (Pedroso de, Lima, et al, 2014)، واعتمد الباحث على البحوث السردية في البرنامج للاستفادة من الخبرات السابقة للموجهين والمعلمين ذوي الجدارات المهنية من أجل تنمية الوعي بالذات لدى معلمي المواد الفلسفية والاجتماعية.

## ٦- العلاقة بين التنمية الوظيفية القائمة على الجدارات المهنية والوعي بالذات لدى معلمي المواد الفلسفية والاجتماعية.

يعد أسلوب التعلم القائم على الجدارات المهنية فلسفة تعليمية؛ لتحسين الأداء المهني، والوظيفي المستقبلي للمعلمين، فهو يركز على النواتج التعليمية التي ترتبط بمهارات المهنة، ويراعي أن تتصف تلك النواتج بالجودة والمرونة والإبداع؛ لتلبية الاحتياجات المتغيرة للمهن المختلفة، وهناك علاقة سببية بين درجة

جدارة الموظف ومستوى الأداء الذي يحققه للمؤسسة، فكما تتحول الأفكار إلى أفعال وسلوكيات، تتحول المهارات والسمات الوظيفية الرفيعة إلى أداء ابتكاري. (أشرف عبد الباري، ٢٠١٤، ٥٥٠)

وتؤكد العديد من الدراسات والبحوث السابقة العلاقة بين التنمية الوظيفية المبنية على الجدارات المهنية وتنمية الوعي بالذات لدى المعلمين، ومن هذه الدراسات:

- أكد الاتحاد الأوروبي (European Communities,2007,3)، أن الجدارات المهنية متطلبات أساسية لنمو الفرد وتحقيق هويته والتحاقه بسوق العمل وتنمية أدائه الإبداعي.

- دراسة مور (Moore,2008)، التي أكدت أنه عند نجاح برامج إعداد المعلمين وتأهيلهم في خلق هوية وظيفية واضحة ومحددة لدى المعلمين يجعلهم قادرين على التفكير باستراتيجيات ناجحة حول ممارساتهم في المواقف التعليمية وتقويمها بشكل مستمر.

- أكدت نتائج دراسة (Gonczi,A, and Hager,p,2010)، وجود الجدارة يُستدل عليها من خلال الأداء.

- وأظهرت نتائج دراسة ( محمد الوطبان، ٢٠١١)، تفوق المعلمين والمعلمات مرتفعي الكفاءة الذاتية التدريسية على المعلمين والمعلمات منخفضي الكفاءة الذاتية التدريسية في التوجه نحو الإلتقان، وفي التوجه نحو الأداء المهني.

- كما أظهرت دراسة (Canrinus,E,et al,2011)، أن الفاعلية الذاتية الصفية والعلاقات الطيبة تلعب دوراً في الإحساس بالوعي بالذات لدى المعلم.

- ودراسة بريدرج وزيكفوتش (Predrag Zivkovi,2012)، التي توصلت إلى أن هناك علاقة ارتباطية بين الوعي بالذات للمعلم والقدرة الإبداعية لدى المعلم ومهارات التعاون.

- ودراسة يان فينج (Feng, Yan, 2012)، التي أكدت أن الكفايات التدريسية المنخفضة تؤثر سلباً على اتجاه المعلم نحو المهنة.

- وأكدت دراسة (نسرين عبد الغني، منال عبد النعيم، ٢٠١٥)، أهمية دراسة الوعي بالذات للمعلم وتأثيرها على فعالية المعلم وكفاءاته المهنية، وأوصت بإجراء دراسات كيفية وكمية في مجال تطور الوعي بالذات للمعلم وعلاقتها بالكفاءة المهنية والرضى المهني.

- كما أكدت دراسة راتي ركساسين (Rita Riksaasen,2015)، أثر البيئات الثقافية والسياسية والاجتماعية على هوية المعلم المهنية، والتي تبدأ من تصورات المعلمين عن مهنتهم والتي تنعكس على إحساسهم بالفاعلية الذاتية وعلى ممارساتهم داخل الفصول.

- وأشارت نتائج دراسة (Lebedeva,Shchipanva,Konovalova&Kutyin,2016)، أن المعلمين الذين لديهم كفاءات إدارة الوقت لديهم هوية واضحة، وأوصت بأهمية إكساب المعلمين كفاءات إدارة الوقت لتشكيل الوعي بالذات لديهم.

- كما هدفت دراسة تنتاما وبرانونجساري (Tentama, F., ; Pranungsari, D. 2016) تحديد دور الدافعية المهنية للتدريس والرضا الوظيفي لدى المعلمين في تحقيق الانتماء المهني في المدارس، وأشارت النتائج أن الدافعية المهنية للتدريس تؤثر في تحقيق الانتماء المهني أكثر من تحقيق الرضا الوظيفي.
- ودراسة (Vokatis, B. & Zhang, J., 2016)، التي هدفت تحديد الوعي بالذات لثلاثة معلمين مبتكرين في نيويورك، وأشارت النتائج إلى تحديد سمات الوعي بالذات للمعلمين المبتكرين وهي: (المعلم كمؤسس للمعرفة المهنية ومكتشف رؤى جديدة للتدريس وتطوير معرفته، المعلم كمشارك في التعلم بما يؤسس علاقة مع الطلاب للوصول لأعلى مستوى من المسؤولية، المعلم كصانع حلول للمشكلات ومحطم لحدود التفكير أثناء ممارسات التدريس والتعلم مع طلابه، المعلم كعضو في مجتمع مهني يشجع التعاون الإبداع والتطوير المستمر، المعلم كمنشئ لعلاقة مؤسسة قوية مع الإدارة بما يدعم ابتكار المعلمين وتعاونهم).
- وهدفت دراسة (Yuan, R., 2016) إلى استكشاف الدافعية للتدريس من خلال بناء الهوية الذاتية لدى اثنين من الطلاب المعلمين عبر تفاعلهم مع المشرفين عليهم في المدارس، وأشارت النتائج إلى أن المشرفين أثروا بالسلب في تطوير الدافعية للتدريس لدى عينة البحث، وأثروا سلباً في تكوين الهوية المثالية للطلاب المعلمين (المعلم التواصل، والمتعلم النشاط)، وأوجدوا فيهم هويات مختلفة مثل (المعلم التابع المنقاد)، والذي يخشى أن يكون بهوية (المعلم المسيطر المتحكم) مما أثر سلباً على التعلم المهني والجدارات التدريسية.
- وأكدت دراسة (هشام حسين، ٢٠١٦)، أن الوعي بالذات من العناصر المؤثرة في الأداء التدريسي للمعلم، وكلما ارتفع مستوى الدافعية المهنية للتدريس لدى المعلم؛ استطاع التدريس بكفاءة وتحفيز طلابه للتعلم وتحقيق أهداف التعلم المدرسي، وأوصت بتضمين برامج الإعداد والتنمية الوظيفية للمعلم موضوع الدافعية المهنية للمعلم بشكل رئيس، ودعم الأفكار التربوية المتميزة داخل المدارس.
- وأظهرت دراسة (محمد عوجة، ٢٠١٧)، وجود علاقة ارتباطية بين الوعي بالذات للمعلم، والتعاون، والإبداع، وجودة التدريس، والرضا الوظيفي، والكفاءة الذاتية.
- ودراسة (ياسمين إسماعيل، ٢٠١٩)، التي أكدت ضرورة إكساب المعلمين المستبدين رقمياً الجدارات الرقمية المختلفة لتحقيق التعلم مدى الحياة والتعلم المستمر، من خلال فهم متطلبات العصر الرقمي وتحدياته.
- ودراسة (سميرة الوائلي، ٢٠١٩) التي أكدت أهمية استراتيجيات التنظيم الانفعالي على تنمية أصالة التفكير وجدارة الذات لدى طلبة الجامعة.
- وتأسيساً على ما سبق يتضح، اتفاق البحث الحالي مع الدراسات والبحوث السابقة في: العلاقة بين التنمية الوظيفية القائمة على الجدارات وتنمية الوعي بالذات لدى المعلمين، ولكن الباحث اختلف في طريقة تناول هذه العلاقة وطبيعة الفئة المستهدفة، حيث تناولت الدراسات والبحوث السابقة العلاقة بطريقة غير مباشرة من خلال تناول علاقة بعض أبعاد الجدارات المهنية مثل: الكفاءة المهنية، والكفاءة الذاتية، والفعالية الذاتية، والرضا الوظيفي، والتنظيم الذاتي في علاقتهما بالوعي بالذات لدى المعلمين قبل وأثناء الخدمة، بينما تناول هذا البحث الجدارات المهنية وعلاقتها بالوعي بالذات لدى معلمي المواد الفلسفية والاجتماعية بشكل أكثر شمولاً، كما اتضح أنه لا توجد دراسة واحدة تناولت العلاقة بين هذه الجدارات المهنية والوعي

بالذات لدى معلمي المواد الفلسفية والاجتماعية، وهو ما دفع الباحث للقيام بالبحث الحالي من أجل تأهيل معلم المواد الفلسفية والاجتماعية ليكون مزودا بالعديد من المهام والجدارات التي تؤهله ليكون شخصا مناسباً للقيام بالعديد من المهام التي تتطلبها المؤسسات التعليمية من وظائف إدارية وإشرافية وتوجيهية وتدرسية من أجل المنافسة في عصر يحتاج إلى هذا النوع من المعلمين، كما استفاد الباحث من الإطار النظري في:

- إعداد استبانة الجدارات المهنية.
- إعداد استبانة الوعي بالذات.
- إعداد برنامج التنمية الوظيفية المقترح القائم على الجدارات.
- إعداد مقياس الوعي بالذات لدى معلمي المواد الفلسفية والاجتماعية.

### الإطار العملي للبحث: بناء الاستراتيجية والأدوات وإجراء التطبيق

لما كان هذا البحث يهدف إلى الكشف عن أثر برنامج في التنمية الوظيفية قائم على الجدارات المهنية لتنمية الوعي بالذات لدى معلمي المواد الفلسفية والاجتماعية؛ فإن ذلك يتطلب إعداد الأدوات والمواد التعليمية الآتية:

أولاً: بناء أداة البحث: لتحقيق أهداف هذا البحث، تم بناء الأدوات الآتية:

#### ١- بناء مقياس الوعي بالذات لمعلمي المواد الفلسفية والاجتماعية:

وقد مر الباحث في بناء مقياس الوعي بالذات لمعلمي المواد الفلسفية بالخطوات التالية:

#### أ- بناء استبانة الوعي بالذات لمعلمي المواد الفلسفية والاجتماعية:

تم وضع أبعاد الوعي بالذات التي تم تحديدها على شكل استبانة في صورتها الأولية، حيث تضمنت الأبعاد الرئيسة للوعي بالوعي بالذات، والمؤشرات الفرعية لكل بعد من أبعاده، وخانة لإبداء رأي الخبراء والمتخصصين، حيث طلب منهم وضع علامة (صح) في الخانات التي قسمت إلى (مناسب أو غير مناسب)، وبعد أن تم التوصل إلى استبانة بأبعاد الوعي بالذات، تم عرضها على مجموعة من السادة المحكمين لإبداء آرائهم، والحكم عليها. وقد اتفق المحكمون على مناسبة هذه الأبعاد لمعلمي المواد الفلسفية والاجتماعية بالمرحلة الثانوية، وقد اقتصر التعديلات على: حذف مؤشر تشكيل قدرة الطلاب من خلال الالتزام بالقيم الأخلاقية أثناء العمل في المدرسة، وحذف مؤشر البعد المؤسسي ترسيخ فلسفة المدرسة ورسالتها التربوية، وتعديل مؤشر البعد المؤسسي من السعي لفهم أهداف المدرسة وسياساتها وقوانينها لتصبح السعي لفهم رؤية المدرسة ورسالتها، وبعد إجراء تعديلات السادة المحكمين؛ فقد تم التوصل إلى الصورة النهائية للاستبانة\*(٥)

ب- إعداد مقياس الوعي بالذات: تم إعداد مقياس الوعي بالذات بحيث يتضمن ثلاث مجموعات؛ المجموعة الأولى: تقيس البعد المعرفي من الوعي بالذات، وتشتمل على عدد(٩) أسئلة، والمجموعة

(٢)\* ملحق(٢): استبانة بأبعاد الوعي بالذات لمعلمي المواد الفلسفية، ص ٤٥.

الثانية: تقيس البعد المهاري من الوعي بالذات، وتشتمل على عدد(٩) مواقف، والمجموعة الثالثة: تقيس البعد الوجداني من الوعي بالذات، وتشتمل على عدد(٩) مفردات على مقياس الاستجابة المفردة ثلاثي الأبعاد مقسمة إلى (موافق- إلى حد ما- غير موافق)، بحيث يقيس هذا المقياس الأبعاد الثلاثة الرئيسية بالوعي بالذات، وهي(البعد الشخصي، والبعد المؤسسي، والبعد الاجتماعي، والبعد التقاربي الثقافي).

ثم عرض الباحث المقياس في صورته المبدئية على مجموعة من الخبراء في مجال المناهج وطرق التدريس، وقد طُلب تحديد وضوح كل فقرة (واضحة، غير واضحة) وملاءمتها للمقياس بوجه عام، وللبعد الذي وردت فيه (ملائمة، غير ملائمة)، وقد طُلب من كل مُحكم حذف أو إضافة فقرات أخرى، وقام الباحث بتعديل الفقرات في ضوء ما اتفق عليه المحكمين.

وقام الباحث بحساب الثبات بطريقة معامل الثبات لألفا كرونباخ، حيث طبق مقياس الوعي بالذات على عدد(٣٠) معلمًا بإدارة الجيزة التعليمية في الفترة من ٢٠١٩/١٠/١٦ حتى ٢٠١٩/١٠/١٧، وتم حساب قيمة معامل ألفا كرونباخ الذي بلغ (٠.٧٠٤) للمقياس ككل، وهو معامل ثبات دال إحصائياً عند ٠.٠١، مما يعني أن المقياس يتمتع بمعامل ثبات مرتفع كما في جدول(٣) :

### جدول(٣)

قيم معامل الثبات ألفا كرونباخ لأبعاد الوعي بالذات والمجموع الكلي للمقياس (ن=٣٧).

المهارات	معامل الثبات
البعد الشخصي	٠.٧٠٦
البعد المؤسسي	٠.٧٦٦
البعد الاجتماعي	٠.٧٤٣
البعد التقاربي	٠.٧٥٨
الدرجة الكلية للمقياس	٠.٧٠٤

ثم قام بحساب الاتساق الداخلي للمقياس، وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات أبعاد المقياس والدرجة الكلية للبعد نفسه، وكذلك حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية للمقياس، كما في جدول (٤) كالتالي:

### جدول(٤)

صدق الاتساق الداخلي لعبارات وأبعاد مقياس الوعي بالذات (ن = ٣٧)

البعد الشخصي		البعد المؤسسي		البعد الاجتماعي		البعد التقاربي	
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
١	.442*	٨	.303**	٤	.475**	٢	.484**
٣	.524**	١١	.418*	٧	.397*	٥	.330**
٦	.556**	١٢	.355*	٩	.317**	١٣	.340**
١٠	.526**	١٦	.374*	١٥	.372**	١٩	.637**
١٤	.342**	١٨	.437*	٢٣	.680**	٢١	.590**
١٧	.495**	٢٠	.694**	٢٧	.709**	٢٤	.473**
٢٥	.541**	٢٢	.445**				
		٢٦	.684**				
ارتباط البعد	.632**	ارتباط البعد	.853**	ارتباط البعد	.660**	ارتباط البعد	.689**

وبعد التأكد من صدق وثبات المقياس أصبح في صورته النهائية يتكون من (٤٢) عبارة\* (٦)

### ثانياً بناء المواد التعليمية:

وقد مر الباحث في إعداد للمواد التعليمية بالخطوات التالية:

#### ١- بناء استبانة الجدارات المهنية:

تم وضع الجدارات التي تم تحديدها في شكل استبانة تضمنت نوعين من المهمات، وهما: المهمات الأساسية، وتشتمل على الجدارات التسع التالية: (جدارة الولاء لمؤسسة العمل، وجدارة المساعدة والتوجه لخدمة الآخرين، وجدارة المبادرة، وجدارة مقاومة الضغوط، وجدارة قيادة المجموعات وتحفيزها، وجدارة بناء العلاقات، وجدارة التعاون التقني وتكنولوجيا المعلومات، وجدارة تنمية الأداء، وجدارة حل المشكلات)، والمهمات المحورية التخصصية، وتشتمل على أنواع الجدارات التالية: (جدارة تفاعل المعلم مع ذاته، وجدارة آراء ومعتقدات المعلم حول عملية التعلم، وجدارة تفاعل المعلم مع سيقات المدرسة)، كما تشتمل الاستبانة على المعارف والمهارات لكل جدارة من الجدارات السابقة، وخانة لإبداء رأي الخبراء والمتخصصين في مجال المناهج وطرق التدريس، حيث طلب منهم وضع علامة (صح) في إحدى الخانات التي قسمت إلى (مناسب أو غير مناسب)، وبعد أن تم التوصل إلى استبانة بالجدارات المهنية، تم عرضها على مجموعة من السادة المحكمين لإبداء آرائهم، والحكم عليها، وقد اتفق المحكمون على مناسبة هذه الجدارات المهنية للبرنامج المقترح، وقد اقتصر التعديلات على:

- الترتيب المنطقي لمؤشرات جدارة الولاء لمؤسسة العمل لتناسب التعريف الإجرائي للجدارة.  
- حذف القدرة على الالتزام وإدارة الذات وذلك لعدم وجود فرق بينها وبين القدرة على التعامل مع الضغوط، و الظهور اللائق إلى الظهور بالمظهر اللائق. من البعد الأول في المهمات المحورية، وحذف مؤشر التواصل الاجتماعي التفاعلي النشط مع الطلاب من مؤشرات البعد الثاني "آراء ومعتقدات المعلم حول التعلم"؛ لتكرارها مع مؤشرات أخرى، وحذف مؤشر القدرة على التأثير الاجتماعي وتعزيز النفوذ السياسي داخل المدرسة، واقتناص الفرص لجلب الدعم المالي للبحوث والمشاريع الطلابية من البعد الثالث في المهام المحورية.

- إعادة صياغة المؤشرات التالية من جدارة المساعدة وتوجيه الآخرين، يقدر أهمية احترام مشاعر الآخرين وتعرف حالتهم النفسية لتصبح يحترم مشاعر الآخرين، ويقدر أهمية الإصغاء والملاحظة وتوقع تصرفات الآخرين والاستعداد لها لتصبح يمارس الإصغاء والملاحظة وتوقع تصرفات الآخرين، ويتخذ إجراءات غير مألوفة لتلبية احتياجات الآخرين وتقديم المساعدة لتصبح يبتكر إجراءات غير مألوفة لتلبية احتياجات الآخرين وتقديم المساعدة.

- تعديل الصياغة اللغوية من اكتشاف الطلاب ذوي الحاجات الخاصة لتصبح اكتشاف الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة من البعد الثاني في المهمات المحورية، وتعديل صياغة مؤشر يتبع أساليب بناءة في مناقشة التوجيهات في حالة عدم وضوحها ليصبح يتبع أساليب بناءة في مناقشة توجيهات المدراء والزملاء والطلاب في حالة عدم وضوحها من مؤشرات البعد الثالث للمهام المحورية.

(١)\* انظر ملحق (٣): مقياس الوعي بالذات، ص ص ٤٦ : ٥٤.

وبعد إجراء تعديلات السادة المحكمين، فقد تم التوصل إلى الصورة النهائية للاستبانة.\* (٧)

٢- بناء برنامج التنمية الوظيفية القائم على الجدارات المهنية: وفقاً للخطوات التالية:

أ- فلسفة وأسس إعداد برنامج التنمية الوظيفية القائم على الجدارات: \* (٨)

ب- خطوات برنامج التنمية الوظيفية القائم على الجدارات: تم إعداد البرنامج وفقاً للخطوات التالية:

(١) تحديد أهداف البرنامج، وقد تم تحديد أهداف البرنامج، وهي كالتالي:

يسعى الباحث إلى بناء برنامج التنمية الوظيفية القائم على الجدارات المهنية لتنمية الوعي بالذات لدى معلمي المواد الفلسفية والاجتماعية، كما يهدف البرنامج إلى تحقيق الأهداف التالية:

(أ) الأهداف الخاصة بوحدة برنامج التنمية الوظيفية القائم على الجدارات المهنية: \* (٩)

(ب) الأهداف الإجرائية لبرنامج التنمية الوظيفية القائم على الجدارات المهنية: \* (١٠)

(٢) تحديد محتوى البرنامج.

بعد أن قام الباحث بتحليل الدراسات والأدبيات المتعلقة بالجدارات المهنية، تم التوصل إلى عدد (١٢) جدارة مهنية، مقسمة إلى مديولين، وهما: المديول الأول؛ بعنوان "المهام الأساسية"، ويشتمل على: الجدارات المهنية التالية: (جدارة الولاء لمؤسسة العمل، وجدارة المساعدة والتوجه لخدمة الآخرين، وجدارة المبادرة، وجدارة مقاومة الضغوط، وجدارة قيادة المجموعات وتحفيزها، وجدارة بناء العلاقات، وجدارة التعاون التقني وتكنولوجيا المعلومات، وجدارة تنمية الأداء، وجدارة حل المشكلات)، والمديول الثاني؛ بعنوان "المهام المحورية التخصصية"، ويشتمل على: الجدارات المهنية التالية: (جدارة تفاعل المعلم مع ذاته، وجدارة آراء ومعتقدات المعلم حول عملية التعلم، وجدارة تفاعل المعلم مع سياقات المدرسة)، وقد تم وضعها في برنامج مقترح في صورة موضوعات، حيث تضمن كل موضوع إطاراً نظرياً، وعدد من التدريبات القائمة على تلك الجدارات المهنية، ثم القيام بعرضها على مجموعة من الخبراء والمتخصصين لإبداء آرائهم حولها.

وقد أوصى المحكمون بمناسبة البرنامج للتطبيق، ولذا فقد توصل الباحث للصورة النهائية لبرنامج التنمية الوظيفية القائم على الجدارات المهنية لتنمية الوعي بالذات لمعلمي المواد الفلسفية والاجتماعية. \* (١١)

(٣) إستراتيجيات التدريس والأنشطة المستخدمة في برنامج التنمية الوظيفية القائم على الجدارات المهنية: استخدم الباحث الإستراتيجيات التالية: استخدام النشاطات مفتوحة النهاية، وطريقة التقصي والاكتشاف وحل المشكلات، واستخدام الأسئلة المتباعدة المتشعبة، والتحفيزية، والعصف الذهني، واستراتيجية الأركان الأربعة، واستراتيجية الأبعاد السداسية PDEOD، واستراتيجية التعارض المعرفي، واختلاق العلاقات، وتمثيل الأدوار، وتشجيع الأسئلة المنطلقة، واستراتيجية الحوار الثلاثي.

(١)\* ملحق (٤): استبانة الجدارات المهنية، ص ص ٥٥ : ٥٧.

(٢) انظر المحور الثاني: الإطار النظري، ص ص ١٢ : ١٣.

(٣) \* انظر ملحق (٥): برنامج التنمية الوظيفية القائم على الجدارات المهنية، ص ص ٥٨ : ٧١.

(٤) \* انظر ملحق (٥): برنامج التنمية الوظيفية القائم على الجدارات المهنية، ص ص ٥٨ : ٧١.

(٥) \* انظر ملحق (٥): برنامج التنمية الوظيفية القائم على الجدارات، ص ص ٥٨ : ٧١.

وفيما يلي بعض الأنشطة التعليمية التي تم الاعتماد عليها، والتي تمثل جوهر البرنامج، وهي: التصفح المستمر لشبكة الإنترنت، عمل بحوث عن موضوعات عديدة مثل: (أمثلة مختلفة للجدارات المهنية، وتطبيقات متنوعة للجدارات المهنية؛ كعمل قائمة بمواقف تدريسية للجدارات المهنية، وجمع صور لبعض تطبيقات الجدارات المهنية، وكتابة مقالات عن توظيف الجدارات لتنمية الوعي بالذات).

وقد تم تحديد العديد من الوسائل التعليمية التي تناسب طبيعة الجدارات لمعلمي المواد الفلسفية والاجتماعية، والأهداف المرجوة من تدريسها، وتمثلت في: (بطاقات التعارف واستطلاع الرأي، و جهاز عرض البيانات DATA SHOW، و جهاز كمبيوتر متصل بالإنترنت، وأوراق العمل وأوراق النشاط المنزلية والأقلام الملونة، واستمارات تقييم الجلسات واستمارة تقييم البرنامج)

(٤) التقييم: تمثل التقييم في قياس المجالات الثلاثة للأهداف وهي: المجال المعرفي: استخدم الباحث في تقويمه طرق عدة هي: (الاختبارات الشفوية، والاختبارات التحريرية بشقيه المقالي والموضوعي حسب نظام التعليم الجديد، وأوراق العمل، والواجبات المنزلية)، والمجال الوجداني: استخدم الباحث في تقويمه طرق عدة هي: (سلالم التقدير- المقاييس والاستبانات- دراسة الحالة- المقابلة الشخصية)، والمجال المهاري (السلوكي): استخدم الباحث في تقويمه طرق عدة هي: (الأنشطة المنزلية بعد الانتهاء من كل جلسة، والتقييم أثناء الجلسة، وتقييمات زملاء أثناء سير الجلسة، واستمارة تقييم الجلسة في نهاية كل جلسة، ومقياس الوعي بالذات الذي يتم تطبيقه قبل البرنامج وبعده).

(٥) تحديد الجدول الزمني للبرنامج: وقد تم تطبيق البرنامج وفقاً للجدول الزمني التالي:

### جدول (٥)

الخطة الزمنية لتنفيذ موضوعات برنامج التنمية الوظيفية القائم على الجدارات:

م	عنوان المديول	الموضوع	عدد الجلسات
١	تعريف بالبرنامج	- تعريف بأهداف البرنامج، ومبررات الالتحاق به، وخطوات البرنامج.	١
٢	المهام الأساسية	- جدارة الولاء لمؤسسة العمل	١
		- جدارة المساعدة والتوجه للخدمة	١
		- جدارة المبادرة	١
		- جدارة مقاومة الضغوط	١
		- جدارة قيادة المجموعات وتحفيزها	١
		- جدارة بناء العلاقات	١
		- جدارة التعاون التقني وتكنولوجيا المعلومات	١
		- جدارة تنمية الأداء	١
		- جدارات حل المشكلات	١
٣	المهام المحورية	- جدارات البعد الأول: تفاعل المعلم مع ذاته	٢
		- جدارات البعد الثاني: ومعني بالأراء والمعتقدات حول عملية التعلم	٢
		- جدارات البعد الثالث: ويهتم بالتفاعلات بين المعلم وسياقات المدرسة	٢
	المجموع		١٦



يتضح من جدول(٥): أن برنامج التنمية الوظيفية القائم على الجدارات، يشتمل على مديولين المديولات، يشتمل كل مديول على مجموعة من الموضوعات، ويبلغ عدد الجلسات لتدريسها (١٦) جلسة، بالإضافة إلى عدد (٤) جلسات لتطبيق أدوات البحث قبلًا وبعديًا.

#### (٤) إعداد دليل المدرب:

في ضوء الهدف العام للبرنامج المقترح، والأهداف الخاصة بمديولات البرنامج، والأهداف الإجرائية، وبعد اطلاع الباحث على بعض الدراسات والأدبيات في مجال الجدارات، قام الباحث بإعداد دليل المحاضر للاسترشاد به أثناء تدريس البرنامج المقترح لمعلمي المواد الفلسفية والاجتماعية. ويحتوي هذا الدليل على: (مقدمة الدليل، وأهداف البرنامج المقترح، والخطة الزمنية لتدريس المديولات المقترحة، وتدريس موضوعات البرنامج).

وتم عرض الدليل على السادة المحكمين، لإبداء آرائهم وتعديلاتهم حول مناسبة دليل المدرب للتطبيق، وكان من أهم التعديلات، دمج أبعاد الوعي بالذات في خطوات إعداد الدليل بداية من الأهداف حتى التقييم، وبعد إجراء تعديلات السادة المحكمين، أصبح الدليل في صورته النهائية. \* (١٢)

#### (٥) إعداد دليل المتدرب.

بعد تحديد محتوى البرنامج القائم على المهنية، تم إعداد دليل المتدرب، وقد هدف هذا الدليل إلى تنمية الوعي بالذات لدى معلمي المواد الفلسفية والاجتماعية، ومن ثم فقد تضمن دليل المتدرب على: الأهداف الخاصة بكل مديول من المديولات الخاصة بالبرنامج، ثم موضوعات المديولات وعددها (١٣) موضوع، وأوراق عمل وأنشطة مرتبطة بموضوعات البرنامج. (١٣)

**تطبيق الدراسة الميدانية.** ولتحقيق أهداف الدراسة الميدانية قام الباحث بما يلي:

١- اختيار مجموعة الدراسة: وقد طبق برنامج التنمية الوظيفية القائم على الجدارات المهنية على معلمي المواد الفلسفية والاجتماعية بمدرسة الثانوية العسكرية - بإدارة المعادي التعليمية، وعددهم (٣٢) معلمًا، وذلك للأسباب الآتية: بما يتسمون به كفاءة مهنية في مجال تدريس المواد الفلسفية، وخصائص متعلقة بالنمو العقلي والاجتماعي والقيمي، الذي يتناسب مع طبيعة متغيرات الدراسة الحالية، وهي: (الجدارات المهنية، والوعي بالذات).

٢- التصميم التجريبي للدراسة: اتبع الباحث في هذه الدراسة المنهج شبه التجريبي، والذي يعتمد على التصميم ذي المجموعة التجريبية الواحدة، والتطبيق القبلي والبعدي لأداة الدراسة، حيث تم تطبيق الأداة على مجموعة الدراسة التجريبية، ثم تدريس البرنامج ثم تطبيق الأداة بعديًا على نفس المجموعة.

٣- زمن إجراء التجربة: استغرق زمن تطبيق البرنامج من يوم السبت الموافق ٢٠٢٠/١/١٨ إلى يوم الأحد الموافق ٢٠٢٠/٢/٢٣، وذلك بواقع ثلاث جلسات أسبوعيًا تقريبًا.

٤- تطبيق أدوات ومواد الدراسة: وقد تم تطبيق أدوات الدراسة، وفقًا للخطوات التالية:

(١) \* ملحق(٦): دليل المدرب، ص ص ٧٢ : ١٤٠.

(٢) \* ملحق(٧): دليل المتدرب، ص ص ١٤١ : ١٨٤.

أ- **التطبيق القبلي لأدوات الدراسة:** بعد اختيار مجموعة الدراسة التجريبية، تم تطبيق أداة الدراسة المتمثلة في : مقياس الوعي بالذات، وبعد الانتهاء من تطبيق الأداة تم تصحيح أوراق الإجابات ورصد الدرجات لتعالج إحصائياً.

ب- **تطبيق البرنامج المقترح:** بعد الانتهاء من التطبيق القبلي للأداة، بدأ الباحث بتطبيق البرنامج المقترح على معلمي المواد الفلسفية والاجتماعية بمدرسة الثانوية العسكرية- بإدارة المعادي التعليمية محافظة القاهرة.

ج- **التطبيق البعدي لأدوات الدراسة:** عقب الانتهاء من تطبيق البرنامج بواقع (٥) أسابيع، تم إعادة تطبيق الأداة على مجموعة الدراسة التجريبية لتعرف فاعلية البرنامج المقترح للتنمية الوظيفية القائم على الجدارات المهنية لتنمية الوعي بالذات لدى معلمي المواد الفلسفية والاجتماعية، ثم قام الباحث بتصحيح أوراق الإجابات ومعالجتها إحصائياً تمهيداً لتفسيرها وتقديم التوصيات والمقترحات.

٥- **المشكلات التي واجهت الباحث أثناء التطبيق وكيفية التغلب عليها:**

**خلال تنفيذ الدراسة الميدانية لاحظ الباحث ما يلي:**

أ- صعوبة الوصول للعدد المناسب لمجموعة البحث، وهم (٣٢) معلماً من معلمي المواد الفلسفية والاجتماعية، ولذا قام الباحث بالتنسيق مع أ/ هالة عبد المنعم- موجه أول إدارة المعادي التعليمية، والأستاذة سناء عيد- مسئول التعلم النشط بالإدارة-؛ بالتنسيق مع المعلمين على حضور تدريب على مستوى الإدارة.

ب- عدم رغبة بعض المعلمين في المشاركة في التدريب، لانشغالهم في الدراسة، ولذا تقدمت موجهة إدارة المعادي أ/هالة عبد المنعم باقتراح، وهو: أن يكون بداية إجراء التدريب في أيام إجازة منتصف الفصل الدراسي، وضرورة وجود شهادة من جامعة القاهرة لتحفيز المعلمين على المتدربة، ولذا قام الباحث بالتنسيق مع مركز التنمية الوظيفية بجامعة القاهرة لتوفير الشهادات.

ج- وجود قلق لدى بعض معلمي المواد الفلسفية والاجتماعية حول طبيعة البرنامج، وأن نتائج أدوات البحث قد تؤثر على تقاريرهم السنوية، وفي نظرة بعض موجهيهم الذين يحضرون معهم التدريب، واعتقادهم بأن دراسة البرنامج يعيقهم عن انتهاء تدريس المنهج في موعده، ولذا أوضح الباحث أهمية البرنامج في تنمية مهاراتهم التدريسية ووعيهم المهني، وتعاون موجهي إدارة المعادي قسم التعلم النشط مع الباحث وحضورهم التدريب وتفاعلهم مع المعلمين قد أزال هذا القلق لدى المعلمين.

د- تغيب بعض المعلمين في أحد القياسيين القبلي أو البعدي، ولذا قام الباحث باستبعاده من الدلالة الإحصائية.

## نتائج الدراسة وتفسيرها

وللتحقق من فروض هذه البحث ؛ قام الباحث بما يلي:

فيما يتعلق بالفرض الأول، ونصه: " توجد فروق داله إحصائياً بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية في التطبيق القبلي والبعدي على مقياس الوعي بالذات "

للتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث باستخدام اختبار "ت" paired sample T-test لعينتين مرتبطتين باستخدام الحزمة الإحصائية SPSS، لدراسة الفروق بين متوسطات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس الوعي بالذات في القياسين القبلي والبعدي، كما يلي:

## جدول (٦)

دلالة الفروق بين متوسطي القياسين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية على مقياس الوعي بالذات  
(ن = ٣٢)

البعد	القياس	المتوسط	الانحراف	قيمة ت	د.ح	الدلالة
البعد الشخصي	قبلي	5.938	1.7586	5.212	31	.000
	بعدي	7.844	.8839			
البعد المؤسسي	قبلي	10.188	2.0859	6.677	31	.000
	بعدي	12.563	1.0453			
البعد الاجتماعي	قبلي	7.000	1.4142	6.057	31	.000
	بعدي	8.438	.8400			
البعد التقاربي	قبلي	9.250	1.8665	4.772	31	.000
	بعدي	10.719	1.1977			
الأبعاد ككل	قبلي	32.344	4.2624	10.298	31	.000
	بعدي	39.563	2.2424			

يتضح من جدول (٦)، أنه تم رفض الفرض الذي ينص: " لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطي درجات أفراد المجموعة التجريبية في التطبيق القبلي والبعدي على أبعاد الوعي بالذات لمعلمي المواد الفلسفية والاجتماعية"، مما يؤكد وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطي درجات أفراد المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي لأبعاد الوعي بالذات لمعلمي المواد الفلسفية والاجتماعية لصالح التطبيق البعدي، حيث تراوحت قيم "ت" لأبعاد الوعي بالذات بين (6.677) ، (4.772) لبعدي " البعد المؤسسي"، و" البعد التقاربي " عند مستوى دلالة (٠.٠١)، فيما بلغت قيمة "ت" للأبعاد الرئيسة ككل (10.298) ، عند مستوى دلالة (٠.٠١).

وللتعرف على حجم تأثير برنامج التنمية الوظيفية القائم على الجدارات في تنمية الوعي بالذات لمعلمي المواد الفلسفية والاجتماعية، تم الحصول على قيم مربع إيتا "η<sup>٢</sup>" وقيم "d" المدونة بجدول (٩) من خلال معادلتين (14) Cohen, J. (1988)، كالتالي:

(1) Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*, 2nd Edition. Hillsdale: Lawrence Erlbaum.

## جدول (٧)

قيمة "η<sup>2</sup>" وقيمة "d" المقابلة ومقدار حجم التأثير للبرنامج القائم على الجدارات في تنمية الوعي بالذات

حجم التأثير	قيمة "d"	قيمة "η <sup>2</sup> "	د.ح	قيمة "ت"	المجموعة
كبير	.46	1.21	31	5.212	قبلي
					بعدي
كبير	.59	1.37	31	6.677	قبلي
					بعدي
كبير	.54	1.19	31	6.057	قبلي
					بعدي
كبير	.423	.907	31	4.772	قبلي
					بعدي
كبير	.77	2	31	10.29 8	قبلي
					بعدي

يتضح من جدول (٧) أن حجم تأثير برنامج التنمية الوظيفية القائم على الجدارات لتنمية الوعي بالذات لدى معلمي المواد الفلسفية والاجتماعية كبير، وقد يرجع ذلك للأسباب التالية:

١- جاءت خطوات تدريس البرنامج القائم على الجدارات المهنية منسجمة ومترابطة مع أبعاد الوعي بالذات لمعلمي المواد الفلسفية والاجتماعية - ومتصلة بالحياة الواقعية للمعلمين؛ فتناولت مواقف وقضايا ومشكلات يتعرضون أو قد يتعرضون لها في حاضر حياتهم المهنية أو مستقبلها، وهو ما يتضح في خطوات البرنامج التالية:

أ- الجدارات الأساسية، والتي تتمثل في:

(١) جدارات (بناء العلاقات، والمبادرة، والولاء لمؤسسة العمل)، والتي تدرب معلم المواد الفلسفية والاجتماعية فيها على: أن يكون لديه تأثير في عمله، وأن يبني جسراً من الثقة مع المتعلمين والزملاء، وهو ما يؤدي إلى ثقتهم في قدراتهم، وهو أمر يتحقق بالتزام المعلم بواجباته، وإحاطته بأنظمة مهام عمله، مما نمي لدى معلم المواد الفلسفية والاجتماعية البعد الشخصي للوعي بالذات.

(٢) جدارات (قيادة المجموعات وتحفيزها، والمساعدة والتوجه للخدمة)، والتي تدرب معلم المواد الفلسفية والاجتماعية فيها على: أن يكون متفهماً للآخرين من المتعلمين والزملاء، ومتعاطفاً معهم ومراعياً لخصائصهم ومشاعرهم ومصغياً لهم، مما نمي البعد الاجتماعي للوعي بالذات لدى معلمي المواد الفلسفية والاجتماعية.

(٣) جدارات (تنمية الأداء، ومقاومة الضغوط، وحل المشكلات)، والتي تدرب معلم المواد الفلسفية والاجتماعية فيها على: أن يكون المعلم واثقاً بنفسه، وهذه الثقة تأتي بسبب شعوره أنه قام بالالتزامات المطالب بها، وأنه محل تقدير متعلميه، وزملائه في العمل، ومحل تقدير مجتمعي عام يتمثل في المكانة الاجتماعية لمهنته، وأن يكون متحكماً في نفسه عند مواجهته للأزمات والضغوط أو مشاكل العمل أو نقد المتعلمين والرؤساء والزملاء، مما نمي البعد المؤسسي للوعي بالذات لدى معلمي المواد الفلسفية والاجتماعية.

٤) **جدارات (التعاون التقني وتكنولوجيا المعلومات، وتنمية الأداء)**، والتي تدرب معلم المواد الفلسفية والاجتماعية فيها على: أن يحرص على العمل الفريقي؛ فالمعلم الناجح هو الذي يستنير بأراء الآخرين، حتى يكون عمله متكاملًا ونظاميًا ويتمشى مع أهداف المدرسة ومع مبدأ التعاون، وأن تتوافر لديه المهارات التكنولوجية التي تمكنه من مسايرة التقدم العلمي في مجال تخصصه والاطلاع على كل ما هو جديد ومسايرة جيل التكنولوجيا من المتعلمين، مما نمي البعد التقاربي للوعي بالوعي بالذات لدى معلمي المواد الفلسفية والاجتماعية.

٥) **التدريب على جدارة حل المشكلات التدريسية؛** من خلال مناقشة الزملاء في أثناء التدريب لأهم الجدارات التدريسية الضرورية للمعلم، وكذلك عرض النماذج السلبية التي واجهتهم أثناء العمل، وعرض البرنامج لكيفية تفادي تكرار الوقوع في نفس الأخطاء التدريسية، ساعدهم في تنمية المشاعر الابتكارية والنظرة للمشكلات كعوامل مثيرة للتحدي والإبداع، وهو ما ينعكس على اختياره لأهدافه وأساليب تنفيذها ومواجهة المشكلات ونواحي القصور في إدارة الصف.

ب- **الجدارات التخصصية،** ومنها (تفاعل المعلم مع ذاته، وآراء ومعتقدات المعلم حول عملية التعلم)، والتي استخدم الباحث في تدريب معلمي المواد الفلسفية والاجتماعية على هذه الجدارات بطاقة (سلم التقدير الذاتي)، وتوظيفه في شكل أنشطة تعليمية؛ كتكليف المعلمين بكتابة بحث عن سيره الذاتية المهنية يقوم من خلالها بتوضيح أفكارهم ومعتقداتهم حول عمليتي التعليم والتعلم، ويقدموا لمحة عن تعليمهم، والأحداث الخاصة التي أثرت فيهم، والأسباب التي جعلتهم يختاروا مهنة التدريس، والكتابة عن الفلسفات والنظريات التربوية التي يتبنونها في تدريسهم، ورؤيتهم لأفضل الممارسات في مجال التعليم، مما ساعد في تنمية البعد الشخصي للوعي بالذات للمعلم.

٢- ما أتاحه البرنامج التدريبي القائم على الجدارات من جوانب إنسانية، وهو ما أشار إليه المعلمون أنفسهم أثناء التدريب؛ مما يجسد وعياً وتفهماً بمفاهيم التربية الحديثة، من حيث فهمهم لمهنة التدريس بأنها لا تقتصر على الجوانب المعرفية الكمية فقط، حيث أكدوا إنسانية الطلاب كبشر. كذلك تعبير المعلمين عن أهمية التعاون بينهم وبين زملائهم بالمجال من استماع لآرائهم، والاستفادة من خبرات المعلمين الأكبر سناً والأكثر خبرة، وتبادل الخبرات، والنقد البناء، وحضور دروس لزملائهم، وتعاونهم في التحضير للدروس، وإقامة دروس نموذجية لنقل الخبرة، مما ساعد على تنمية البعد الاجتماعي للوعي بالذات.

٣- تنوع مجموعة البحث في مستوى الخبرة والمراحل العمرية، مما ساعد في التقارب الثقافي بين الأجيال من خلال التأثير والتأثر بين خبرات الموجهين والخبراء والمعلمين الأوائل المشاركين في التدريب، وحماس وطموح وحماسة وحداثة الخبرة لدى المعلمين الأصغر سناً وخبرة، ونقل خبراتهم لبعضهم البعض، كأحد العوامل المؤثرة في تشكيل البعد التقاربي للوعي بالذات، واتضح ذلك بأن أحد المعلمين كان طالباً عند معلم آخر، أو معلمين تحت قيادة موجه معين، مما يؤكد وجود ارتباط بين البعد الثقافي للوعي بالذات وكل من الرضا المهني وتطوير الذات لدى المعلمين.

٤- توفر العديد من الروابط المهمة (من خلال جروب على الواتس بعنوان: الجدارات المهنية)، و الذي ساعد المعلمين على الاطلاع على أهم المواضيع المطروحة في تنمية الوعي بالذات، كما أن عرض المادة التدريبية من خلال الموقع، وتعدد المشاركات من خلال المنتدى أو تبادل الملفات عبر الموقع، وكذلك

طرح العديد من الأسئلة في بنك الأسئلة، وأيضا تبادل الحوارات والمقترحات، مكن المعلمين من اكتساب المعلومات من مصادر متعددة وبشكل؛ يجعل من المعلمين أصحاب دور إيجابي في حياتهم المهنية.

٥- تضمين البرنامج مجموعة من النشاطات المتمثلة في تدريب المعلمين على تطبيق الجدارات المهنية، وتنوع أساليب تقديم المعلم، وتغير الروتين الذي تعود عليه المعلمون؛ قد ساعد المعلمين على اكتساب بعض من الجدارات المهنية، من خلال إثراء معرفتهم الفلسفية والمهنية بكل ما هو جديد وعصري من نظام التقويم الجديد للثانوية العامة (أحد موضوعات البرنامج التدريبي)، وما يتطلبه هذا النظام من إثارة الجانب الابتكاري في تدريسهم للمواد الفلسفية والاجتماعية؛ حتى يستطيعوا التعامل معه، كل هذا من شأنه أن ينمي الجانب المهاري المتعلق بإكساب المعلمين مشاعر إيجابية نحو العملية التعليمية.

٦- وجود علاقة قوية بين وعي المعلمين بالذات وجداراتهم التدريسية، فالتغيرات التي حدثت في معتقداتهم كانت وراء تغير ممارساتهم التدريسية، فالقرارات التي يتخذها المعلم فيما يتعلق بإستراتيجيات التعليم والتعلم، وأنشطتها كانت تتأثر بما يعتقد فيه من معتقدات تتعلق بماهية التعلم، وكيفية عمل العقل، ومن ثم توجه ممارساتهم التعليمية، وقراراتهم اليومية داخل غرفة الصف، وبالتالي فقد أتاح برنامج التنمية الوظيفية القائم على الجدارات في هذه الدراسة الفرصة للمعلمين كي يختبروا معتقداتهم وقيموها و يعدلوا فيها بناء على نتائج التجريب في المواقف التعليمية، وكان نتاج ذلك كله تحسن أدائهم.

٧- تطبيق بطاقة سلم التقدير الذاتي، ساعد المعلمين في الاستفادة من عملية تقييم الأداء في تعرف نقاط الضعف في الأداء، والتي تمثل نقصاً في المهارات أو القدرات أو المعارف المرتبطة بالجدارات التدريسية لدى المعلمين، وتوجيههم إلى التغلب عليها بالتدريب الذاتي؛ من خلال إتاحة كافة فرص التعلم للمعلمين لتطوير أدائهم وتنمية مهاراتهم وقدراتهم، ووضع نظام للحوافز (كارت لينجو Lingo card) يشجع المعلمين على التطوير الذاتي في الأداء اعتماداً على أنفسهم.

#### التوصيات:

١- تطوير برامج التنمية الوظيفية لمعلمي المواد الفلسفية والاجتماعية بتضمين مقرر الجدارات المهنية المتجددة ببرامج إعداد وتدريب معلمي المواد الفلسفية والاجتماعية وكيفية تدريسه والاستمرار في الارتقاء بمستواهم الأكاديمي والمهني.

٢- اهتمام برامج تدريب معلم المواد الفلسفية والاجتماعية في أثناء الخدمة بالاحتياجات التدريبية الهادفة إلى تنمية الوعي بالذات من خلال دورات تركز على: (تعديل المفاهيم والاتجاهات الثقافية المغلوطة المنتشرة بين المعلمين، ومقاومة الأساطير المنكرسة في بنية الوعي بالذات لدى المعلم، والكشف عن المخاطر والتحديات المعاصرة وأثرها على النشء).

٣- ضرورة تضمين برامج الإعداد والتنمية الوظيفية للمعلم موضوع الوعي بالذات لمعلم المواد الفلسفية والاجتماعية بشكل رئيس، ودعم الأفكار التربوية المتميزة داخل المدارس، وأن تكون برامج التنمية الوظيفية متنوعة ومواكبة للتطورات التكنولوجية.

٤- تغذية جدارات المعلم بموقع العمل، من خلال: تقديم وحدة التدريب والتقويم المدرسية دورات تدريبية تتناول جدارات محددة تخدم المدرسة ومعلميها، وزيادة فرص تبادل الزيارات بين معلمي المدرسة وزملائهم بالمدارس المناظرة، وتسهيل الضوء على المعلم المتميز وملاحظته في أثناء عمله للاقتداء به.

٥- زيادة فهم المعلم لمتطلبات عمله من خلال: تخفيف العبء التدريسي لتوفير الفرص أمامه للتأمل والتفكير في عمله، وحث المعلم على البدء بتغييرات بسيطة في أدائه مع تقديم حوافز صغيرة مستمرة عند كل تحسن في الأداء، ووضع شعار للمدرسة يتبناه العاملون فيها وهو: " التغلب على المشكلات في بدايتها"، وتعظيم الدوافع الداخلية للسلوك عن الحوافز الخارجية.

٦- حشد الجهود لتغذية جدارات بناء العلاقات وتطوير المهارات من خلال: الاستعانة ببيوت الخبرة التدريبية المختصة بتنمية الجدارات، وتقديم الحوافز وتوفير التقدير والاعتراف للمعلمين الذين يظهرون هذه الجدارات، وفتح قنوات الاتصال في جميع الاتجاهات سواء داخل المدرسة أو مع المجتمع المحلي لإتاحة الفرصة لتطوير تلك الجدارات، وتقديم حزمة من الدورات التدريبية في مجالي بناء العلاقات والمهارات.

### البحوث المقترحة:

١- برنامج تدريبي قائم على إدارة الهوية لتنمية الجدارات التدريسية لدى معلمي المواد الفلسفية والاجتماعية.

٢- برنامج تدريبي مقترح قائم على الجدارات لتنمية الوعي بالهوية المهنية للطالب المعلم شعبة الفلسفة والاجتماع.

٣- برنامج تدريبي مقترح قائم على الجدارات المهنية لتنمية الأداء المهني والدافعية للتدريس لدى معلمي المواد الفلسفية والاجتماعية.

٤- إجراء مزيد من من الأبحاث الكيفية والكمية في مجال تطوير الوعي بالذات لمعلم المواد الفلسفية والاجتماعية وعلاقته بالكفاءة المهنية والرضا الوظيفي.

### المراجع

#### أولاً: المراجع العربية

- ١- أبو الفضل جمال الدين محمد ابن منظور: "لسان العرب"، لبنان، دار صادر، ٢٠٠٥.
- ٢- أشرف بهجات عبد القوي: " المنهج القائم على الجدارة كمدخل لتطوير التعليم الفني والتدريب المهني في مصر"، مجلة العلوم التربوية، عدد خاص للمؤتمر الدولي الأول لقسم المناهج وطرق التدريس: "المتغيرات العالمية ودورها في تشكيل المناهج وطرائق التعليم والتعلم" ٥-٦ ديسمبر ٢٠١٨.
- ٣- أشرف السيد عبدالباري: " تأثير حزم الجدارات الوظيفية في تفعيل التسويق الإبداعي: دراسة ميدانية على البنوك المصرية"، المجلة العلمية للاقتصاد، جامعة عين شمس - كلية التجارة، ١٤، ٢٠١٤، ١، ٥٣٧-٦٠١.
- ٤- العنود مبارك الرشيد: " وعي معلمات المرحلة الابتدائية بهوية الدور كمدخل لقياس الوعي بالذات للمعلم"، مجلة دراسات تربوية ونفسية- جامعة الزقازيق - كلية التربية، ٨٨ع، ٢٠١٥، ٢٧١-٣١١.
- ٥- أمانى صلاح محمد: " نموذج تدريسي قائم على مدخل الأحلام لتنمية جدارات الأعمال وتحسين جودة مشروعات التخرج لدى طلاب التعليم الفني"، دراسات في المناهج وطرق التدريس- جامعة عين شمس - كلية التربية، ٢٣٨ع، ٢٠١٨، ص ٦٦-١١٣.

- ٦- أمل على محمود سلطان: " الجدارات المهنية اللازمة لرؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة أسيوط من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس : دراسة ميدانية "، **المجلة التربوية**- جامعة سوهاج - كلية التربية، ٢٠١٨ع، ٥٦، ٣٣-١٢٦.
- ٧- إيمان جمعة محمد عبد الوهاب: " مقومات تنمية جدارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها وسبل تطويرها في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة- تصور مقترح"، **مجلة التربية**، كلية التربية ، جامعة الأزهر بالقاهرة، ٨١٤، ٢٠١٩.
- ٨- سعاد محمد عمر: فاعلية استخدام التدريس التأملي في تدريس الفلسفة على تنمية التفكير الإبداعي والاتجاه نحو المادة لدى طلاب الصف الأول الثانوي، القاهرة، **مجلة دراسات في المناهج وطرق التدريس**، ع(١٤٧)، ٢٠٠٩.
- ٩- \_\_\_\_\_: " برنامج قائم على نظرية الذكاء الناجح لتنمية المهارات الفلسفية لدى طلاب المرحلة الثانوية"، **دراسات في المناهج وطرق التدريس**، ع(٢٣١)، ٢٠١٨، ٦٦-٩٩.
- ١٠- سليم عبد الرحمن سيد: " فاعلية برنامج تدريبي لتنمية مهارات التدريس التبادلي لدى معلمي المواد الفلسفية والاجتماعية أثناء الخدمة"، **مجلة الجمعية التربوية للدراسات الاجتماعية**، ع(٢٨)، ٢٠١٠، ٢٠٢-٢٢٨.
- ١١- سميرة غانم شعلان الوائلي: "التنظيم الإنفعالي وعلاقته بأصالة التفكير وجدارة الذات لدى طلبة الجامعة"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية للعلوم الإنسانية ، جامعة كربلاء.
- ١٢- صابرة فؤاد محمد الدواخلي: "صورة المعلم من وجهة نظر التلاميذ وأولياء في مصر على ضوء المتغيرات المحلية والعالمية"، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة، ٢٠١٣.
- ١٣- صباح علي أمين: " تصور مقترح عن المقومات الشخصية والمهنية الضرورية لمعلمي المواد الفلسفية والاجتماعية في ضوء متطلبات مهارات التفكير الفلسفي " ، **مجلة الجمعية التربوية للدراسات الاجتماعية**، ع(٦٢)، ٢٠١٤، ص ص ١٦١-١٩٩.
- ١٤- صفاء أحمد شحاته: " تنمية جدارات سوق العمل لدى المتعلمين في مؤسسات التعليم العالي من خلال سياسات وبرامج ريادة الأعمال: رؤية إستراتيجية "، **مجلة دراسات تربوية واجتماعية**- جامعة حلوان - كلية التربية، مج١٩، ع٢٠١٣، ٤، ٣٣-٢٠٨.
- ١٥- عادل محمد زايد: " إدارة الموارد البشرية ، رؤية إستراتيجية"، ٤٣١، ٢٠٠٣، متاح في: <http://www.arabia.com>
- ١٦- عبد الرحمن الشتوى الربيعي: " جدارات قائد ٢٠٣٠ نموذج مقترح ". محاضرة أقيمت في فعاليات اليوم العالمي للجودة، الجمعية السعودية للجودة، السعودية، ٢٠١٧.
- ١٧- عبد المنعم عبد المنعم محمد نافع: " تحديات وإشكاليات التنمية الثقافية ، دراسة ميدانية في خصائص الوعي الثقافي للمعلم العربي "، **المؤتمر العلمي السنوي لقسم أصول التربية بعنوان (التعليم والتنمية المستدامة)**، كلية التربية جامعة الزقازيق، ٢٠٠٤.
- ١٨- عزة فتحي علي: " فاعلية تدريس مقرر مادة طرق تدريس الفلسفة باستخدام استراتيجية الويب كويست على تنمية الفهم العميق والدافعية الأكاديمية الذاتية لدى طلاب الدبلوم العام السنة الثانية"، **مجلة الجمعية التربوية للدراسات الاجتماعية**، ع(٨٤)، ٢٠١٦، ١٤٨-٢٠٣.



- ١٩- علاء أحمد جاد الكريم: " تطوير التنمية الوظيفية لمعلم المرحلة الثانوية على ضوء المتغيرات المستقبلية"، **مجلة البحث العلمي في التربية**- جامعة عين شمس - كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، ١٣٤، ٣، ٢٠١٢، ١٤٠٩-١٤٣٦.
- ٢٠- عواطف عبد العزيز إبراهيم: " الشراكة المجتمعية وأثرها في تشكيل الوعي بالهوية المهنية واتخاذ القرار المهني لدى عينة من طلاب جامعة الملك فيصل"، **مجلة كلية التربية**- جامعة الإسكندرية، مج ٢٤، ع ٢٠١٤، ٤، ٩٣-١٧٢.
- ٢١- فاطمة محمد سالم، ريا سالم سعيد: " أسباب ضعف الدافعية المهنية لدى معلمي صفوف الحادي عشر والثاني عشر من وجهة نظر المعلمين أنفسهم في محافظة الباطنة شمالاً، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ع ٣٥، ج ١٣، ٢٠١٣، ١.
- ٢٢- كاملة جميل عبد المعطي صحاح: " فاعلية برنامج تدريبي مقترح في التنمية المهنية لمعلمي علم الاجتماع بالمرحلة الثانوية في ضوء تحديات المستقبل"، رسالة دكتوراة غير منشورة، معهد الدراسات والبحوث التربوية جامعة القاهرة، ٢٠١٤.
- ٢٣- لؤي قاسم السيد: "مدى تحقق أهداف مشروع ولاية الخرطوم للتدريب المهني ومهارات الأعمال (نظام الجدارات ) والمعوقات التي تواجهه"، **مجلة العلوم التربوية** – جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان، مج ١٧، ع ٤٤، ٢٠١٦.
- ٢٤- ماجدة راغب بلابل: " فاعلية وحدة تدريبية قائمة على التعلم الخليط في تنمية الأداء التدريسي وبعض المهارات الاجتماعية لدى معلمي المواد الفلسفية والاجتماعية"، **مجلة الجمعية التربوية للدراسات الاجتماعية**، (٣٤)، ٢٠١١، ١٥-٦٤.
- ٢٥- \_\_\_\_\_: " فاعلية برنامج مقترح قائم على فلسفة التدريس المصغر في تنمية الأداء المهني والاتجاه نحو المهنة لدى معلمي المواد الفلسفية والاجتماعية بالمرحلة الثانوية"، **مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس**، ٣٦(٣)، ٢٠١٣، ١٢-٦٤.
- ٢٦- محمد سليمان الوطبان: "توجهات الأهداف الدافعية لدى مرتفعي ومنخفضي الكفاءة الذاتية التدريسية من المعلمين والمعلمات: دراسة على منطقة القصيم"، **المجلة التربوية**- الكويت، مج ٢٥، ع ٩٨٤، ٢٠١١.
- ٢٧- محمد عبدالفتاح عجوة: " الهوية الوظيفية لدى طلبة جامعة الخليل"، **مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية**، مج ٥، ع ١٧٤، ٢٠١٧، ١٢٧-١٤٣.
- ٢٨- محمد عبد الرؤوف محمد: " نموذج تدريس مقترح قائم على الممارسات التأملية وأثره في تحسين الأداء التدريسي والمعتقدات التدريسية لدى الطلاب معلمي الفلسفة بكلية التربية"، **مجلة التربية المعاصرة** – رابطة التربية الحديثة، س ٣٠، ع ٢٠١٣، ٩٥، ٥٥-١٢٦.
- ٢٩- محمد لطفي محمد جاد: " خريطة الجدارات ومؤسسات إعداد معلم اللغة العربية: رؤية تطويرية"، **المؤتمر الدولي لتطوير الأداء المؤسسي للمدارس بمصر والوطن العربي**- القاهرة، ٢٩ ديسمبر ٢٠٢٠.
- ٣٠- مروة سيد عبد المنعم حسن: " فاعلية برنامج مقترح التنمية الوظيفية قائم على التعلم الذاتي باستخدام نظام الوسائط التعليمية المتعددة لمعلمي الفلسفة بالمرحلة الثانوية وأثره في تحصيل طلابهم"، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة، ٢٠١٩.
- ٣١- مصطفى النشار: " العلاج بالفلسفة بحوث ومقالات في الفلسفة التطبيقية وفلسفة الفعل"، القاهرة، الدار المصرية السعودية، ٢٠١٠.

- ٣٢- منال عبدالخالق جاب الله: "العولمة ورؤية جديدة لدور المعلم في ضوء صراع الدور وأخلاقيات التدريس"، **ندوة العولمة وأولويات التربية- جامعة الملك سعود - كلية التربية،** مج ٢، ٢٠٠٥، ٢، ١١٠٩-١١٣٧.
- ٣٣- منى شعبان، "صورة المعلم في الدراما السينمائية والتلفزيونية"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة القاهرة فرع الفيوم، ٢٠٠٥.
- ٣٤- ميريام بيريز: "المهنية في مجال التدريس عندما يتغير نظام التدريس فهل يمكن أن يتوارى دور المعلم؟"، **مجلة المستقبلات(١١٤)**، مج ٣٠، ٢٠٠٥، ٢٥٨-٢٥٩.
- ٣٥- نبيل عبد المنعم محمد: "تأثير جدارات مسؤولي إدارة الموارد البشرية على فعالية أدوار إدارة الموارد البشرية - دراسة تطبيقية على مجموعة من الشركات المصرية"، **المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة**، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٢٠٠٨، ٢٠٨-٢٠٩.
- ٣٦- نسرین محمد عبد الغني، منال عبد النعيم: "الوعي بالهوية المهنية للمعلم وعلاقتها بالرضا المهني وتقدير وتطوير الذات بحث من منظور سردي"، **مجلة كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة،** ٢٠١٧، ٣٣-١.
- ٣٧- نهلة سيد أبو عليوة: "استراتيجية مقترحة لتحويل المدرسة المصرية الى بيئة تمكينية لجدارات مجتمع المعرفة في ضوء بعض الخبرات الأجنبية"، **مجلة التربية المقارنة والدولية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية،** س ١، ٢٠١٥، ٢٦، ٣٧-١٧٣.
- ٣٨- هالة عبدالمنعم أحمد: "التنمية الوظيفية المبنية على الجدارات لمعلمي بعض مدارس اللغات التجريبية المتكاملة في مصر : دراسة تحليلية"، **مجلة دراسات تربوية واجتماعية - جامعة حلوان - كلية التربية،** مج ١٩، ٢٠١٣، ٣٦٧-٣٣٢.
- ٣٩- هبه فتحي حسن: "استخدام بورتفوليو التدريس كأداة أصيلة لتوثيق نمو جدارات تدريس العلوم وأثره على الاتجاه نحو البورتفوليو لدى معلم العلوم قبل الخدمة"، **المجلة المصرية للتربية العلمية،** مج ١٣، ٢٠١٠، ٢، ١٦٩-٢٠٦.
- ٤٠- هشام بركات بشر حسين: "الدافعية المهنية للتدريس لدى معلمي الرياضيات في البيئة الثقافية العربية: دراسة تحليلية"، **مجلة تربويات الرياضيات، كلية التربية- جامعة بنها،** مج ١٩، ١٢٤، ج ٣، ٢٠١٦، ١٩-٥٤.
- ٤١- \_\_\_\_\_: "استقصاء مستويات الوعي بالهوية المهنية لدى معلمي الرياضيات بالمرحلة الابتدائية"، **مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية / جامعة بابل،** ٢٠١٧، ٣٢، ٨٤-١٠٦.
- ٤٢- نوال نمور: "كفاءة أعضاء هيئة التدريس وأثرها على جودة التعليم العالي- دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة منتوري قسنطينه"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة منتوري قسنطينه، الجزائر، ٢٠١٢.
- ٤٣- يحي زكريا صاوي: "بناء برنامج للارتقاء الرياضي والمهني لمعلم رياضيات المرحلة الأساسية في الرياضيات المتجددة وأثره على تنمية الإبداع التدريسي" رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، ٢٠١٤.
- ٤٤- ياسمين عادل إسماعيل: "مهنة التدريس في المجتمع المصري بين التهديدات والطموحات في العصر الرقمي"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا للتربية - جامعة القاهرة، ٢٠١٩.

## ثانياً: المراجع الأجنبية

- 45- Bacigalupo, M, Kampylis, P, punie ,Y ,&Van den Brande,G , Entrecomp: The entrepreneurship competence framework. Luxembourg: publication Office of The European Union, 2016.
- 46- Barman, Arup & Konwar, Jothika: "Competency Based Curriculum in Higher Education: A Necessity Grounded by Globalization", **Romanian Journal for Multidimensional Education**, year 3, No 6, April, 2011 ,PP 7-15.
- 47- Bernikova, Olga: "Competency-Based Education: From Theory to Practice" **Proceedings of The 8th International Multi-Conference on Complexity, Informatics and Cybernetics (IMCIC 2017)**.
- 48- Beijaard, D., et al.,. Teachers' perceptions of professional identity: An exploratory study from a personal knowledge perspective *Teaching and Teacher Education*, 16, 2011, 749–764.
- 49- Burke ,P.J.E..**Identity theory** .Oxford, U.K.: Oxford University Press, 2009.
- 50- Canrinus, E. ;Lornez, M. ; Beijaard, D. &Hofman, A. , Profiling Teacher's scenes of professional Identify. **Educational Psychology** ,37 (5), 2011 , 593- 608.
- 51- Cohen, J. L.. Getting recognised: Teachers negotiating professional identities as learners through talk. *Teaching and Teacher Education*, 26, 2010, 473–481. <http://doi.org/10.1016/j.tate.2019.06.005>
- 52- Day, Ch., & Kington, A., , Identity, well-being and effectiveness: the emotional contexts of teaching, *Pedagogy, Culture & Society*, Vol. 16, No. 1, March 2008, 7–23 .
- 53- European Communities, ,Key Competences For Lifelong Learning : **European References Framework**, European Communities Belgium, 2007.
- 54- Feng, Y.. Teacher Career Motivation and Professional Development in Special and Inclusive Education: Perspectives from Chinese Teachers. **International Journal of Inclusive Education**, 16, (3), 2012, p331-351. DOI: 10.1080/13603116.2010.489123.
- 55- Goldin, G. A & Hannula, M. S. ; Martino, P.D; Pantziara, M.; Zhang, Q.; Morselli, F.; Heyd- Metzuyanin, F.; Lutovac, S.; Kaasila, R.; and Middleton, J.A.. Attitudes, Beliefs, Motivation and Identity in Mathematics Education, ICME-13 Topical Surveys, Springer International Publishing , DOI 10.1007/978-3-319-32811-9\_1, 2016.
- 56- Gonczi,A,and Hager,P.:" The Competency Model",In: Penelope Peterson,Eva Baker, Bary McGaw,(Editors), **International Encyclopedia of Education**,Vol,8, 2010,pp403-410.
- 57- Lebedeva, E.V., Shchipanova, D.Y., Konovalova, M.E. & Kutyin, A.O.. Time Management and Professional Identity of Students of Pedagogical Universities. **International Journal of Environmental and Science Education**, 11(14), 2016,6913-6924.

- 58- Moore, A , Professional Identity and Teacher Professional Development. **Journal of Research and Science Teaching**, 45 (6) , 2008,684-710.
- 59- Njeng'ere Kabita, David & Ji, Lili: “The Why, What and How of Competency-Based Curriculum Reforms: The Kenyan Experience” , Current and Critical Issues in Curriculum, Learning and Assessment, June, 2017, No.11.
- 60- Predrag Živkovi: TEACHER PROFESSIONAL IDENTITY, CREATIVITY AND COOPERATION, RESULTS OF AN EMPIRICAL STUDY Faculty of Philosophy University of Kosovska Mitrovic SERBIA, 2012.
- 61- Rita Riksaasen, Leanne Crosswell, Denise Beutel, , Professional Identity Development of Student Teachers in Finland, 2015, Norway and Australi in: [https://eprints.qut.edu.au/33543/2/33543\\_pd2019.02.003](https://eprints.qut.edu.au/33543/2/33543_pd2019.02.003)
- 62- Shah Mohammadi,N.,The Effect of In- Service Training Courses on The Teachers Attitude and Performance, **International Letters of Social and Humanities Sciences**,(19), 2013,183-191.
- 63- Soare, Emanuel: “Perspectives on designing the competence based curriculum”, **The 6th International Conference Edu World 2014 “Education Facing Contemporary World”** , 7- 9 November, 2014.
- 64- Tentama, F., Pranungsari, D.,. The Roles of Teachers’ Work Motivation and Teachers’ Job Satisfaction in the Organizational Commitment in Extraordinary Schools International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE), 5(1), 2016, 39 – 45.
- 65- United nation, ,**Competencies for the future**, United nation, 2009.
- 66- UNESCO, ,**Teaching Philosophy in Arab Region** ,France : The United Nations Educational, 2009.
- 67- Vokatis, B. & Zhang, J.. The Professional Identity of Three Innovative Teachers Engaging in Sustained Knowledge Building Using Technology. *Frontline Learning Research*, 4 (1), 2016, 58 – 77. <http://journals.sfu.ca/flr/index.php/journal/article/view/223/290>
- 68- Yuan, R., & Lee, I.. The cognitive, social, and emotional process of teacher identity construction in a pre-service teacher education program. **Research Papers in Education**, 30(4), 2015 ,469-491.
- 69- Yuan, R.. The dark side of mentoring on student teachers’ identity formation. **Teaching and Teacher Education**, 55, 2016, 188-197.

---

## Career Development Program Based on professional Competencies for Developing Self Awareness and Creative Teaching among Teachers of Philosophy

**Dr. Amr Gaber Qurany Sayed**

Lecturer of Curriculum & Instruction of Philosophy,

Faculty of Graduate Studies for Education,

Cairo University.

### **Abstract:**

The current research attempts to develop Self awareness among teachers of philosophy through Career Development Program based on professional competencies. To achieve this goal, the researcher administered the research tool: an observation a scale of Self awareness. The research group consisted of (32) teachers of philosophy. The experimental group received treatment through the program based on professional competencies. Pre-post administrations of research tools were applied to the experimental group. After analyzing data, the results indicated that there are statistically significant differences between the mean scores of the experimental group in the pre / post administrations on the level of Self awareness in favor of the post administration. Consequently, the impact of the Career Development Program based on the professional competencies in developing Self awareness among teachers of philosophy was very large. The researcher recommends that the course of the renewed professional competencies should be included in programs for preparing and training teachers of philosophy. The researcher also recommends continuing to upgrade academic and professional level of philosophy teachers,.The necessity of including Self awareness in Career Development Programs for the teacher of philosophy, and support distinct educational ideas within schools, is also recommended.

**Key Words:** Career Development, professional Competencies, Self awareness.