



مجلة



كلية التربية

مجلة علمية محكمة. ربع سنوية



السنة الثانية عشرة
العدد (٣٧)

يناير ٢٠٢٤



الرؤية



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

المجلة العلمية

التربية

الرسالة



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



حقوق الطبع محفوظة

الترقيم الدولي للطباعة: 2314-7423

الترقيم الدولي الإلكتروني: 2735-5691

البريد الإلكتروني: j_foed@Aru.edu.eg
الموقع الإلكتروني: https://foej.journals.ekb.eg

الترقيم الدولي للطباعة: 2314-7423
الترقيم الدولي الإلكتروني: 2735-5691

مجلة كلية التربية

علمية محكمة ربع سنوية

(السنة الثانية عشرة- العدد السابع والثلاثون - يناير ٢٠٢٤)

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

j_foia@aru.edu.eg



قائمة هيئة تحرير مجلة كلية التربية جامعة العريش

م	الاسم	الدرجة والتخصص	الصفة
أولاً : الهيئة الإدارية العليا للمجلة			
١	أ.د حسن عبد المنعم الدمداش		رئيس الجامعة
٢	أ.د سعيد عبد الله لافي رفاعي	أستاذ المناهج وطرق تدريس اللغة العربية كلية التربية جامعة العريش	نائب رئيس الجامعة لشؤون الدراسات العليا والبحوث
٣	أ.د. محمود علي السيد	أستاذ. علم النفس التربوي	عميد الكلية
٤	السيد الأستاذ أشرف عبد الفتاح		أمين عام الجامعة
٥	السيد الأستاذ صبري عطية		عضو قانوني

أولاً - الهيئة الإدارية للتحرير (مجلس الإدارة)

٣	أ.د. زكريا محمد هيبه	أستاذ تربية الطفل بقسم أصول التربية	وكيل الكلية للدراسات العليا - نائب رئيس مجلس الإدارة
٤	أ.د. كمال عبد الوهاب أحمد	أستاذ الإدارة التعليمية والتربية المقارنة	وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب - عضو مجلس الإدارة
٥	أ.د. أحمد عبد العظيم سالم	أستاذ أصول التربية	رئيس قسم أصول التربية - عضو مجلس الإدارة
٦	أ.د نبيلة عبد الرؤوف شراب	أستاذ علم النفس التربوي	رئيس قسم علم النفس التربوي - عضو مجلس الإدارة
٧	أ.د إبراهيم محمد عبد الله	أستاذ المناهج وطرق التدريس	رئيس قسم المناهج وطرق التدريس - عضو مجلس الإدارة

رئيس قسم الإدارة التعليمية والتربية المقارنة - عضو مجلس الإدارة	أستاذ الإدارة التعليمية والتربية المقارنة	أ.م.د أحمد إبراهيم سلمي أرناؤوط	٨
رئيس قسم التربية الخاصة - عضو مجلس الإدارة	أستاذ التربية الخاصة	أ.م.د أحمد نبوي عيسى	٩
رئيس قسم الصحة النفسية - عضو مجلس الإدارة	أستاذ الصحة النفسية	أ.م.د ضياء أبو عاصي فيصل	١٠
أمين الكلية		أ. محمد السيد مصطفى	١١

ثانياً- الهيئة الفنية (الفريق التنفيذي) للتحضير

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

ثالثاً- الهيئة الفنية (المعاونة) للفريق التنفيذي للتحضير

عضو هيئة تحرير - مسؤول متابعة الأمور المالية	مدرس مساعد - بقسم أصول	م.م. مها سمير محمود سليمان	
--	------------------------	----------------------------	--

	التربية		
عضو هيئة تحرير - إدارة الموقع الإلكتروني للمجلة	مدرس مساعد تكنولوجيا تعليم	م.م. أحمد محمد حسن سالم	١١
عضو هيئة تحرير - مساعد مسؤول متابعة أعمال التحكيم والنشر - تجهيز العدد للنشر	مدرس مساعد بقسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية	م.م. ناصر أحمد عابدين مهران	١٢
عضو هيئة تحرير - مساعد مسؤول الطباعة والنشر وتجهيز العدد	معيدة بقسم المناهج وطرق التدريس	م. شيماء صبحي	١٣
عضو هيئة التحرير - مساعد مسؤول الاتصالات والعلاقات الخارجية والتواصل مع الباحثين	معيدة بقسم علم النفس	م. حسناء علي حامد	
عضو هيئة تحرير - المسؤول المالي	مدير إدارة الشئون المالية	أ.محمود إبراهيم محمد	١٤

رابعاً - أعضاء هيئة التحرير من الخارج

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

قائمة الهيئة الاستشارية الدولية لـ **مجلة كلية التربية جامعة العريش**

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

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

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

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

قواعد النشر بمجلة كلية التربية بالعريش

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

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

٣. تقدم الأبحاث - عبر موقع المجلة بينك المعرفة المصري

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

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

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

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

٤. يتم فور وصول البحث مراجعة مدى مطابقتها من حيث الشكل لبنط وحجم الخط ، والتنسيق

، والحجم وفقاً لقالب النشر المعتمد للمجلة ، علماً بأنه يتم تقدير الحجم وفقاً لهذا القالب ،

ومن ثم تقدير رسوم تحكيمه ونشره.

٥. يجب ألا يزيد عدد صفحات البحث بما في ذلك الأشكال والرسوم والمراجع والجداول

والملاحق عن (٢٥) صفحة وفقاً لقالب المجلة. (الزيادة برسوم إضافية). ويتم تقدير عدد

الصفحات بمعرفة هيئة التحرير قبل البدء في إجراءات التحكيم

٦. يقدم الباحث ملخصاً لبحثه في صفحة واحدة، تتضمن الفقرة الأولى ملخصاً باللغة العربية،

والفقرة الثانية ملخصاً باللغة الإنجليزية، وبما لا يزيد عن ٢٠٠ كلمة لكل منها.

٧. يكتب عنوان البحث واسم المؤلف والمؤسسة التي يعمل بها على صفحة منفصلة ثم يكتب

عنوان البحث مرة أخرى على الصفحة الأولى من البحث ، والالتزام في ذلك بضوابط رفع

البحث على الموقع.

٨. يجب عدم استخدام اسم الباحث في متن البحث أو قائمة المراجع ويتم استبدال الاسم بكلمة

"الباحث"، ويتم أيضاً التلخص من أية إشارات أخرى تدل على هوية المؤلف.

٩. البحوث التي تقدم للنشر لا تعاد لأصحابها سواء قبل البحث للنشر، أو لم يُقبل. وتحتفظ

هيئة التحرير بحقوقها في تحديد أولويات نشر البحوث.

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

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

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

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

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



محتويات العدد (السابع والثلاثون)

هيئة التحرير		السنة السابعة	
الصفحات	الباحث	عنوان البحث	الرقم
بحوث العدد			
		تربويات الانتخابات	
		إعداد بقلم أ.د. / محمد رجب فضل الله الأستاذ بكلية التربية بجامعة العريش	١
		فعالية برنامج إرشادي في خفض أنماط التعلق الوالدي المضطربة وأثره في خفض الثلاثي المعتم من الشخصية لدى عينة من المراهقين	
		إعداد الباحث/ أحمد وائل المتولى عبد الباقي الخولى أخصائي نفسي - بمديرية التضامن الإجتماعى شمال سيناء أ.د. السيد كامل الشرييني أستاذ الصحة النفسية المتفرغ كلية التربية - جامعة العريش د. ضياء أبو عاصي فيصل أستاذ مساعد ورئيس قسم الصحة النفسية كلية التربية - جامعة العريش	٢
		فاعلية استخدام المنظمات التخطيطية في تنمية التفكير الهندسي لدى تلاميذ المرحلة الإعدادية	
		إعداد الباحثة / رندة فؤاد عبد الحميد حسين موجه رياضيات بإدارة العريش التعليمية أ.م.د. نبيل صلاح المصليحي جاد	٣

<p>أستاذ المناهج وطرق تدريس الرياضيات المساعد كلية التربية - جامعة العريش د. أسماء سامي السروجي مدرس المناهج وطرق تدريس الرياضيات كلية التربية - جامعة العريش</p>	
<p>رؤية مقترحة لتحقيق الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية بمدارس محافظة شمال سيناء من خلال التمكين المهني إعداد الباحثة / سارة محمد عبد العزيز سليمان أ.د. أحمد عبد العظيم سالم أستاذ ورئيس قسم أصول التربية كلية التربية - جامعة العريش د. عبد الكريم محمد أحمد مدرس الإدارة التربوية كلية التربية - جامعة العريش</p>	٤
<p>فاعلية برنامج قائم على بعض أدوات التعلم الإلكتروني في تنمية التفويم التكويني إعداد الباحثة / علياء أبو بكر عبد المنعم المتولي معلم أول بإدارة العريش التعليمية أ.د. أحمد عبد الرحمن إبراهيم عثمان أستاذ متفرغ بقسم علم النفس التربوي كلية التربية - جامعة الزقازيق أ.د. نبيلة عبد الرؤوف شراب أستاذ ورئيس قسم علم النفس التربوي كلية التربية - جامعة العريش</p>	٥

<p>تحسين أداء مشرفي التوجيه الفني بالإدارات التعليمية بشمال سيناء في ضوء مهارات القرن الحادي والعشرين - تصور مقترح إعداد الباحث/ عبد الستار أبو هاشم عبد القادر أ.م.د. أحمد إبراهيم سلمى أرناؤوط أستاذ ورئيس قسم التربية المقارنة والإدارة التربوية المساعد كلية التربية - جامعة العريش د. أمل جمعة كامل مدرس التربية المقارنة والإدارة التربوية كلية التربية - جامعة العريش</p>	<p>٦</p>
<p>فاعلية برنامج مقترح في تدريس التاريخ قائم على متطلبات الأمن الفكري لتنمية التفكير الإيجابي لدى طلاب المرحلة الثانوية إعداد الباحثة / هناء علي عابد عبد الباقي باحث شئون تعليم بجامعة العريش أ.د. على أحمد الجمل أستاذ المناهج وطرق تدريس التاريخ وعميد كلية التربية الأسبق - جامعة عين شمس د. رضا منصور السيد مدرس المناهج وطرق تدريس التاريخ كلية التربية - جامعة العريش</p>	<p>٧</p>
<p>The Effectiveness of a Successful Intelligence-based Program for Developing English Writing Skills among Preparatory Schoolers Shimaa Abd Al-Alim Mohamed Mostafa Al-Sharawy Dr. Taher Mohammad Al-Hadi Professor of Curriculum and EFL Instruction, Faculty of</p>	<p>٨</p>

<p>Education-Suez Canal University, Ex-Dean of the Higher Institute of Languages, 6th of October Dr. Mahdi M. Abdallah Associate Professor of Curriculum and EFL Instruction, Faculty of Education, Arish University</p>	
<p>The Effectiveness of a Differentiated Instruction-based Program for Developing English Reading Fluency among Preparatory Schoolers Wafaa Mostafa Ebeid Badawy Dr. Taher Mohammad Al-Hadi Professor of Curriculum and EFL Instruction, Faculty of Education-Suez Canal University, Ex-Dean of the Higher Institute of Languages, 6th of October Dr. Mahdi M. Abdallah Associate Professor of Curriculum and EFL Instruction, Faculty of Education, Arish University</p>	٩

افتتاحية

العام الثاني عشر: بداية جديدة

بقلم: هيئة التحرير

هذا هو العدد (٣٧) من مجلتنا العلمية. هو العدد الأول من العام (الثاني عشر) للمجلة

يأتي، والمجلة تمضي بثبات واستقرار جعلها تحافظ على قمة التقدير الذي وصلت إليه بفضل إرادة الإدارة، وإدارة هيئة التحرير بخبراتها وبشبابها. يأتي هذا العدد الجديد ومصرنا تعيش تحديات كبيرة تتعلق بأمنها القومي على حدودنا الشرقية من ناحية، واستقرارها السياسي داخلياً من ناحية أخرى.

وهيئة تحرير المجلة تستثمر موعد هذا العدد لتؤكد دعمها لتوجهات قيادتنا وشعبنا في رفض الاعتداءات الغاشمة على أهلنا في فلسطين الغالية، وفي مواصلة الجهود المبذولة من أجل وقف إطلاق النار من ناحية، وتقديم المساعدات الإنسانية من ناحية أخرى، وتأكيد أن حدودنا خط أحمر، وأننا دولة ذات سيادة. وستبقى مصر عظيمة بقراراتها وجهودها.

وتشارك هيئة التحرير في تقديرها لإرادة شعبنا العظيم في اختياراته الحرة بالانتخابات الرئاسية التي تمت خلال الشهر الماضي، وشارك فيها المصريون بالخارج وبالداخل، ومع انتهائها تبدأ مصر مع بداية العام الجديد ٢٠٢٤م فترة رئاسية جديدة على طريق مصرنا الجديدة

ويتصدر العدد الجديد الحالي بمقال عن تربيوات الانتخابات يتضمن بعض القيم التربوية والمبادئ الحاكمة لهذا النشاط السياسي المهم.

يأتي موعد صدور هذا العدد في أول يناير ٢٠٢٤م ليتزامن مع العام ١٢ من عمر المجلة مع العام ٢٤ بعد الألفين من العام الميلادي، وذلك مع نهايات الفصل الدراسي

الأول من العام الجامعي؛ حيث فترة الحصاد لما زرعه أعضاء هيئة التدريس، ولما حصله طلاب الكلية في مرحلتي الليسانس والبكالوريوس والدراسات العليا ومعنى ما سبق أن العدد الجديد يأتي في أيام ثرية جداً ، وحاسمة جداً، وتتصف بالأهمية والاهتمام على كل المستويات الفردية والجماعية والقيادية والشعبية. لعلنا - بهذا العدد - وما احتوى عليه من بحوث في التخصصات التربوية المختلفة نكون إيجابيين في مشاركة الكلية أنشطتها العلمية والمجتمعية المختلفة، ومشاركين - بإيجابية - في الأحداث المحلية والإقليمية المثيرة والساخنة. يأتي العدد الحالي (العدد ٣٧) متضمن ثمانية بحوث علمية في مجالات التربية المختلفة باللغتين : العربية والإنجليزية، وذلك في الموضوعات التالية:

- ✓ التعلق الوالدي المضطربة والثلاثي المعتم من الشخصية لدى المراهقين.
 - ✓ المنظمات التخطيطية ودورها في تنمية التفكير الهندسي.
 - ✓ الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية من خلال التمكين المهني.
 - ✓ أدوات التعلم الالكتروني وتنمية التقويم التكويني.
 - ✓ تحسين أداء مشرفي التوجيه الفني في ضوء مهارات القرن الحادي والعشرين.
 - ✓ متطلبات الأمن الفكري وتنمية التفكير الإيجابي.
 - ✓ الذكاء الناجح وتنمية مهارات الكتابة باللغة الإنجليزية.
 - ✓ التدريس المتمايز وتنمية الطلاقة في القراءة باللغة الإنجليزية.
- نأمل أن يحظى هذا العدد برضا القراء الأعزاء ، ويجدون فيه ما يفيدهم ، وما يفتح أمامهم المزيد من مجالات البحث التربوي

والله الموفق

هيئة التحرير



البحث الرابع

رؤية مقترحة لتحقيق الرضا الوظيفي لعلمي المرحلة الابتدائية بمدارس محافظة شمال سيناء من خلال التمكين المهني

إعداد

الباحثة / سارة محمد عبد العزيز سليمان

أ.د. أحمد عبد العظيم سالم

أستاذ ورئيس قسم أصول التربية

كلية التربية - جامعة العريش

د. عبد الكريم محمد أحمد

مدرس الإدارة التربوية

كلية التربية - جامعة العريش



رؤية مقترحة لتحقيق الرضا الوظيفي لعلمي المرحلة الابتدائية بمدارس محافظة شمال سيناء من خلال التمكين المهني
أ. سارة محمد عبد العزيز سليمان أ.د / أحمد عبد العظيم سالم د. عبد الكريم محمد أحمد



رؤية مقترحة لتحقيق الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية

بمدارس محافظة شمال سيناء من خلال التمكين المهني

إعداد

الباحثة / سارة محمد عبد العزيز سليمان

د. عبد الكريم محمد أحمد

مدرس الإدارة التربوية

كلية التربية - جامعة العريش

أ.د. أحمد عبد العظيم سالم

أستاذ ورئيس قسم أصول التربية

كلية التربية - جامعة العريش

المستخلص :

هدفت الدراسة الحالية إلى تحقيق الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية بمدارس محافظة شمال سيناء من خلال التمكين المهني. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات. وقد طبقت الاستبانة على عينة من المعلمين مكونة من (١٣٦) معلمًا بالمرحلة الابتدائية في إدارتي العريش وبئر العبد بمحافظة شمال سيناء. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن التمكين المهني لمعلمي المرحلة الابتدائية بمدارس محافظة شمال سيناء كان محقق وجاء بدرجة مرتفعة؛ مما يشير إلى أن الإدارة المدرسية تمنح معظم المعلمين صلاحية المشاركة في اتخاذ القرار، وحل المشكلات. كما تفوض لهم بعض السلطات بالمرحلة الابتدائية، وتحرص على توفير المتطلبات الفنية والاجتماعية. وأشارت النتائج إلى وجود بعض المعوقات التي تعترض التمكين المهني للمعلمين. وعليه فقد قدمت الدراسة رؤية مقترحة لتحقيق الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية بمدارس محافظة شمال سيناء من خلال التمكين المهني.



Abstract

The current study aimed to achieve job satisfaction for primary school teachers in North Sinai schools through professional empowerment. The study used the descriptive method and the questionnaire as a data collection tool. The questionnaire was applied to a sample of teachers consisting of (136) primary school teachers in the administrations of Al-Arish and Bir Al-Abd in North Sinai governorate. The study findings were that, the professional empowerment of primary school teachers in North Sinai schools has been achieved greatly. This indicates that the school administration gives most teachers the authority to participate in decision-making and problem-solving. It also delegates some authorities to them at the primary stage, and it keens to provide technical and social requirements. The results also indicated that there are some obstacles that prevent the professional empowerment of teachers. Accordingly, the study presented a proposed vision to achieve job satisfaction for primary school teachers in North Sinai governorate through professional empowerment.

أولاً: مقدمة :

إن تمكين المعلم هو أساس تحقيق الأهداف التربوية للمؤسسات التعليمية ، حيث تقاس تقدم المؤسسات بما لديها من معلمين مؤهلين يواجهون تحديات العصر . وتكتسب مهنة التعليم أهميتها من الأدوار التي يقوم بها المعلم من عملية تعليم وقيادة وتوجيه وبناء أفراد المجتمع وتهيئتهم للقيام بعمليات التنمية البشرية الشاملة للمجتمع ، لذلك لا بد من تمكين هذا المعلم مهنيًا، فتمكين المعلم مهنيًا هو نقطة انطلاق لبناء عناصر بشرية مؤهلة ، وقد شهد تطبيق التمكين المهني في العديد من المؤسسات العالمية بصفة عامة و المؤسسات التعليمية بصفة خاصة نجاحاً في تطوير مهارات العاملين بها ، بما يخدم أهداف هذه المؤسسة، وحتى يتم تطبيقه في المؤسسات



التعليمية فهو يحتاج إلى إدارة مرنة قادرة على التجديد لتمكين العاملين بها؛ لتحقيق الرضا الوظيفي لهم .

ويعتبر التمكين هو أحد المداخل الحاكمة لتحسين جودة الخدمة و تحقيق رضا المعلمين و زيادة الإنتاجية. كما أنه أسلوب من الأساليب الحديثة في إدارة الموارد البشرية لاستثمار الطاقات الكامنة لدي المعلمين وتحفيزهم ذاتياً ،وتحسين مدركاتهم بشأن قدرتهم علي أداء أعمالهم و زيادة الرضا الوظيفي لهم، ويمكن اعتبار التمكين استجابة حتمية لتلبية متطلبات وتحديات العصر في تحقيق التعلم داخل المؤسسات التعليمية، بالإضافة إلى أن التمكين يساعد في سرعة اتخاذ القرار مع ضمان سلامة هذه القرارات فضلاً عن تفويض الصلاحيات ،وتقليل أعباء العمل المترتبة على المستويات العليا في المدرسة مع ضمان ممارسة نوع من الرقابة. كذلك يعد تمكين المعلمين شكلاً من أشكال القيادة التي تحدد السلوكيات التي تشترك في السلطة مع المرؤوسين ؛ حيث يفوض القادة ذوي التمكين العالي السلطة ، و يشترك المعلمون في صنع القرار و يشجعون الإدارة الذاتية في حين أن القادة ذوي التمكين المنخفض يوفرون فرصاً محدودة لاستقلال المعلمين، ولديهم مستويات منخفضة من الإيمان بقدراتهم . و قد ظهر هذا الأسلوب القيادي مؤخرًا في الأدبيات ، و يرجع ذلك إلي حد كبير إلي الاهتمام المتزايد بالتمكين .

ومن ناحية أخرى؛ يعتبر الرضا الوظيفي للمعلم من الموضوعات التي تحظى باهتمام الجميع في العمل التربوي، وذلك ببحث عوامل الرضا الوظيفي لدي المعلمين ، وكذلك بحث أسباب عدم الرضا لأن ذلك ينعكس علي أدائهم في عملهم وقيامهم بواجباتهم علي الوجه المطلوب، مما يؤدي إلي نجاح واستقرار العملية التعليمية وتعزيز قدرات المؤسسات التعليمية علي تحقيق أهدافها ، ومواجهة التحديات التي تواجهها. كما أن الرضا الوظيفي له أهمية كبيرة لأن المعلمين يقضون جزءًا كبيرًا من حياتهم في العمل ، و بالتالي من الأهمية الاهتمام بتحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين لما له من آثار إيجابية تنعكس علي المؤسسات التعليمية مثل زيادة الإنتاجية.



ومما سبق يتضح أن الرضا الوظيفي للمعلمين بصفة عامة و معلمي المرحلة الابتدائية بصفة خاصة أمر مهم ؛ فرضا المعلمين عن وظيفتهم يعد الأساس الأول لتحقيق توافقهم النفسي و الاجتماعي ، و ذلك لأن الرضا الوظيفي يرتبط بالنجاح في العمل، والنجاح في العمل هو المعيار الموضوعي الذي يقوم علي أساسه تقويم المؤسسة للمعلمين . كما يُمكن أن يكون مؤشر النجاح للمعلمين في مختلف جوانب حياتهم الأخرى ، فكثيراً كانت مظاهر السلوك غير السوي للمعلمين ناشئة عن إحساسهم بأن هذا لم يكن العمل الذي يريدونه ، أو أن ما يوفره العمل بمختلف جوانبه أو بعضها لا يُشبع حاجاتهم ولا يرضي طموحاتهم . لذلك يُمثل الرضا الوظيفي هدفاً رئيسياً ينشده الجميع .

وإذا كان معلم المرحلة الابتدائية ركناً أساسياً في المؤسسة التعليمية، فإن نجاحه يكمن في أداء مهنته ، و يعد نجاحاً لطلابه في تحصيل العلم ، و بالتالي تتحقق الأهداف التعليمية . لذا فإن المعلم يحتاج إلي التمكين المستمر و رفع كفايات الأداء . و من ثم يكتسب المعلم الثقة المنشودة التي يظهر مردودها علي أداء طلابه . و نظراً للدور المهم الذي يقوم به معلم المرحلة الابتدائية ، وما يوفره له التمكين المهني بأبعاده المختلفة من صلاحيات يقوم بها ، و يستطيع اتخاذ القرارات في أعماله و تحسين أدائه و شعوره بالاستقلالية ؛ فقد جاءت الدراسة الحالية بهدف تحقيق الرضا الوظيفي لمعلم المرحلة الابتدائية بمدارس محافظة شمال سيناء من خلال التمكين المهني .

مشكلة الدراسة :

أشارت نتائج العديد من الدراسات إلي مجموعة من أوجه القصور التي تواجه تمكين المعلمين و تحقيق الرضا الوظيفي لهم في مرحلة التعليم الابتدائي في مصر بصفة عامة وفي شمال سيناء بصفة خاصة؛ فقد أوضحت دراسة إيمان علي أن التمكين الإداري للمعلمين يعاني من الكثير من المشكلات و خاصة في مدارس شمال سيناء منها يرجع إلي : محدودية الصلاحيات التي تُمنح للمعلمين من قِبل المديرين ،



ومنها يرجع إلي نقص المهارات الفنية و الإدارية لدي المعلمين ، ونقص الكفاءات و الخبرات التي تُكسب المعلمين الدافعية نحو التمكين .

كما أظهرت دراسة أحلام الجندي إلى وجود العديد من المشكلات في الإدارة المدرسية منها: انخفاض مستوى التدريب، وضعف التنمية المهنية، والقصور في التخطيط الاستراتيجي لدى مديري المدارس، ومركزية التخطيط، واتخاذ القرار، وعدم الاهتمام بمبدأ التركيز للمستفيدين من الخدمات المدرسية، وقصور أنشطة التحسين والتطوير، وضعف الكفاءات لبعض المرشحين للإدارة المدرسية من المعلمين، وعزوف الكثير من الكفاءات عن تولى الإدارة المدرسية وخاصة بالمرحلة الابتدائية.

ومن ناحية أخرى ، أظهرت دراسة أحمد سلمي وجود بعض المعوقات التي تواجه تمكين المعلمين وظيفيًا من أهمها : ضعف توافر أبعاد تمكين المعلمين وظيفيًا ، وهي : صنع القرار ،النمو المهني ،الاستقلال الذاتي ،الكفاءة الذاتية ،والشعور بالاحترام على الرغم من أهميته في زيادة الإقبال على شغل الوظائف الإدارية بمدارسهم، مما يدعو إلى ضرورة إيجاد بدائل للتغلب على تلك المعوقات ، وتحسين مستوى التمكين الوظيفي للمعلمين؛ ومن ثم زيادة الإقبال على شغل الوظائف الإدارية بها.

وفي ضوء ما سبق ، يُمكن القول أن التمكين المهني لمعلمي مدارس شمال سيناء يعاني من القصور ،الأمر الذي استدعي الباحثة لإلقاء الضوء علي التمكين المهني لمعلمي المرحلة الابتدائية بمدارس محافظة شمال سيناء ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي لهم .وتستمد الدراسة أسئلتها الرئيسية من مشكلة الدراسة ، وهي العلاقة الترابطية بين عملية تمكين المعلم والرضا الوظيفي في مدارس التعليم الابتدائي، لذلك تتمحور مشكلة هذه الدراسة في الإجابة علي السؤال الرئيسي الآتي وهو : كيف يُمكن وضع رؤية مقترحة لتحقيق الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية بمدارس محافظة شمال سيناء من خلال التمكين المهني ؟ وينفرد منه الأسئلة الآتية :

١- ما الأسس النظرية للتمكين المهني للمعلمين ؟



- ٢- ما الأسس النظرية للرضا الوظيفي للمعلمين؟
- ٣- ما واقع التمكين المهني لمعلمي المرحلة الابتدائية بمدارس محافظة شمال سيناء؟
- ٤- ما الرؤية المقترحة لتحقيق الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية بمدارس محافظة شمال سيناء من خلال التمكين المهني؟

أهداف الدراسة :

هدفت الدراسة الحالية إلي ما يلي :

- ١- التعرف علي الأسس النظرية للتمكين المهني للمعلمين.
- ٢- التعرف علي الأسس النظرية للرضا الوظيفي للمعلمين.
- ٣- تشخيص واقع التمكين المهني لمعلمي المرحلة الابتدائية بمدارس محافظة شمال سيناء.
- ٤- الوصول إلي رؤية مقترحة لتحقيق الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية بمدارس محافظة شمال سيناء من خلال التمكين المهني .

أهمية الدراسة :

تتبع أهمية الدراسة من الاعتبارات الآتية:

- ١- قد يستفيد منها صانعو القرارات والقيادات التربوية ومديرو المدارس في توظيف أنماط ديمقراطية تُسهم في تدعيم تمكين معلمي المرحلة الابتدائية، وذلك من خلال توفير الفرص للتنمية المهنية ونشر المعلومات، وتبني نظام اتصال مفتوح، مما يُسهم في تحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين .
- ٢- قد تُسهم في زيادة إدراك معلمي المرحلة الابتدائية وتُعرفهم علي أهمية مشاركتهم في صنع القرار والاستقلالية للإسهام في حل المشكلات المتعلقة بالعمل داخل المدرسة.



- ٣- قد تكون هذه الدراسة مرجعاً مهماً للباحثين في موضوعي التمكين المهني والرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية، وكذلك ما سيتم التوصل إليه من نتائج و رؤية مقترحة سنُضيف جديداً إلى المعرفة والبحث العلمي.
- ٤- أهمية المرحلة الابتدائية علي وجه التحديد، لأنها تشمل البداية الحقيقية لعملية التنمية الشاملة لبناء الطلاب وتحقيق النمو الشامل المتزن لهم، كما أنها تمثل القاعدة الأساسية للعملية التعليمية والمرحلة الأولى للسلم التعليمي.
- ٥- محاولة تقديم توصيات ومقترحات لتمكين المعلمين مهنيًا لتحقيق الرضا الوظيفي لهم ، وهذا يؤدي إلي تحقيق جودة العملية التعليمية .

حدود الدراسة :

تم تناول حدود الدراسة كما يلي :

- ١- الحد البشري: اقتصرت الدراسة على بعض العاملين بالمرحلة الابتدائية (مدير- وكيل- معلم) ، وعددهم (١٣٦) معلماً.
- ٢- الحد المكاني : تم إجراء الدراسة في بعض مدارس التعليم الابتدائي بمحافظة شمال سيناء إدارتي العريش وبئر العبد ، حيث تُعتبر إدارة العريش و بئر العبد من أكبر الإدارات التعليمية بمحافظة شمال سيناء .
- ٣- الحد الزمني: تم تطبيق الدراسة الميدانية بالفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ٢٠٢٢ - ٢٠٢٣م.
- ٤- الحد الموضوعي : اقتصرت الدراسة في شقها الميداني علي محاور التمكين المهني (أبعاد التمكين المهني - متطلبات التمكين المهني - معوقات التمكين المهني - مقترحات التمكين المهني) .

منهج وأداة الدراسة :

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، حيث إنه المنهج المناسب لطبيعة الدراسة، كما يُعد أكثر الأساليب التي يُمكن استخدامها لدراسة الموضوعات المتعلقة بالبحث التربوي، ويتم استخدامه لجمع المعلومات والبيانات، لوصف التمكين المهني



لمعلمي المرحلة الابتدائية ، ومن خلاله نستطيع تصنيف البيانات وتنظيمها ، والتعبير عنها كمًا وكيفًا؛ وبناءً عليه تحليل وتفسير هذه المعلومات التي تم جمعها. كما استخدمت الباحثة الاستبانة كأداة لجمع المعلومات و تشخيص واقع التمكين المهني لمعلمي المرحلة الابتدائية لتحقيق الرضا الوظيفي لهم.

مصطلحات الدراسة :

لغة :

١- التمكين Empowerment :

يُعرف حسب ما ورد في معجم لسان العرب ، بمعني القدرة والاستطاعة علي الشئ والظفر به.

٢- الرضا Satisfaction :

تشير بعض المعاجم اللغوية : بأن الرضا هو ضد السخط و ارتضاه : رآه له أهلاً و رضي عنه : أي أحبه وأقبل عليه .

التعريف اصطلاحاً:

١- التمكين:

هو عملية لزيادة الشعور بالاستقلالية للأفراد ، وهي تُمكن الأفراد من إظهار اهتمامهم بالمسئولية والقيام بعملهم بسلطاتهم الخاصة ، فهو يجعل الأفراد أكثر ثقة و أقوى قدرة لاتخاذ القرارات الصحيحة في حياتهم.

٢- التمكين المهني Professional empowerment:

يُشير إلي ما يقوم به المعلم من تطوير لقدراته، ومهاراته، ومعارفه، لأنه يري بأن هذه الممارسات هي استمرارية لكفاءته ولشخصه الاعتباري و ولائه لمهنته .

كما أنه سلسلة من البرامج و الأنشطة التي تقدم للمعلم لرفع مستوى أدائه و زيادة نموه في الجوانب المعرفية و المهارية ؛ ليتمكن من القيام بما هو منوط به من أدوار متعددة و متغيرة نحو دمج الأجهزة و الأدوات و الوسائل التكنولوجية الحديثة في الموقف



التعليمي ، من أجل تحقيق الأهداف و زيادة فاعلية و كفاءة العملية التعليمية و رفع مستوى مشاركة المتعلم الإيجابية في هذه العملية .

كما تُعرفه الباحثة إجرائياً بأنه: عملية يتم من خلالها تطوير قدرات ومهارات المعلم لتحسين العمل المدرسي ، وذلك من خلال منحهم الفرصة للمشاركة في اتخاذ القرار، وتحمل المسؤولية والاستقلالية، وتوفير فرص للتدريب والنمو المهني ، وتوفير المعلومات اللازمة له.

٣- الرضا الوظيفي Job Satisfaction:

يُعرف الرضا الوظيفي بأنه: شعور داخلي ذاتي برضا الفرد العامل نتيجة تأديته لوظيفته في بيئة عمله بغرض إشباع حاجاته و رغباته و طموحاته .

كذلك يشير إليه بأنه : حصيلة لمجموعة العوامل ذات الصلة بالعمل الوظيفي و التي تقاس بقبول الفرد للعمل بارتياح و رضا النفس و الفاعلية بالارتياح نتيجة للشعور الوجداني الذي يُمكن الفرد من القيام بعمله دون ملل أو ضيق .

في حين يشير إليه بأنه : مجموعة من العوامل و المؤثرات الخارجية و الداخلية المتعلقة بالعامل و العمل الذي يقوم به و تؤدي هذه العوامل إلي الرضا إذا كانت متفقة مع ما يطمح له العلم من إنجازات و إنتاجية ، مما يجعله أكثر تقبلاً و نجاحاً وإنتاجية في هذا العمل .

كما تُعرفه الباحثة إجرائياً بأنه : الشعور الإيجابي الذي يجده المعلم في المدرسة أثناء تأديته لعمله الحالي؛ ناتج عن إشباعه لحاجاته ورغباته المهنية ، وهذا يدفعه إلي الإنجاز و الاستقرار في عمله.

الدراسات السابقة :

أولاً : الدراسات العربية :

أ- الدراسات التي تناولت التمكين :

١- تهدف دراسة (إيمان علي أحمد) إلى تشخيص واقع التمكين الإداري لمعلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة شمال سيناء في ضوء التحول الرقمي، وقد استخدمت



الدراسة المنهج الوصفي التحليلي كما استخدمت الاستبانة كأداة لجمع وتحليل البيانات والمعلومات، وقد طبقت الاستبانة على عينة من المعلمين مكونة من (٣٨٢) معلماً بالمرحلة الابتدائية في الإدارات الستة بمحافظة شمال سيناء، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن التمكين الإداري بالمرحلة الابتدائية بمحافظة شمال سيناء جاء بدرجة مرتفعة، كما أشارت النتائج إلى وجود بعض المعوقات التي تعترض التمكين الإداري للمعلمين في ضوء التحول الرقمي؛ وعليه فقد قدمت الدراسة تصوراً مقترحاً لتفعيل التمكين الإداري لمعلمي المرحلة الابتدائية في ضوء التحول الرقمي.

٢- تهدف دراسة (هبة علي حسن)، بعنوان التمكين المهني مدخل لتحقيق الميزة التنافسية للمعلم: دراسة ميدانية، إلى التعرف على التمكين المهني لخريجي كليات التربية باعتباره مدخل لتحقيق الميزة التنافسية، وتكونت عينة الدراسة من (١٠٩٠) معلم ومعلمة، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي، وقد استخدمت استبانة لهذا الغرض، وأظهرت النتائج أن التمكين المهني ضروري للمعلمين لأنه يعمل على تبادل الأفكار، وتحسين طرق تدريسهم وتطويرها وتوجيه نشاطهم وتطوير أساليبهم مما يبعد الملل عن الخريج ويطلع على أفضل الطرق والأساليب ويزداد حباً وتفاعلاً مع مهنته، وتحليل نتائج الدراسة الميدانية الخاصة بواقع التمكين المهني لخريجي كليات التربية نجد أن نسبة التمكين المهني للمعلمين بدرجة مرتفعة. واقترحت الدراسة عدداً من التوصيات التي تسهم في نجاح تطبيق التمكين المهني لخريجي كليات التربية مثل: تفعيل برامج التمكين للمعلمين في كافة التخصصات في ضوء المستجدات التكنولوجية الحديثة، وإجراء دراسات تقييمية عن التمكين المهني للخريجين، إجراء دراسة لمدي فاعلية التمكين المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية.

٣- تهدف دراسة (إيمان مختار محمود)، بعنوان التمكين النفسي وعلاقته بكل من الرضا الوظيفي والالتزام المهني لدى المعلم، إلى الكشف عن العلاقة بين التمكين النفسي والرضا الوظيفي والالتزام المهني، وتكونت عينة الدراسة من ٢٢٦ من المعلمين. وطبقت على العينة الأدوات التالية: مقياس التمكين النفسي، مقياس



الرضا الوظيفي ، مقياس الالتزام المهني. واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي . توصلت الدراسة إلي النتائج التالية : توجد علاقة ارتباطية موجبة و دالة إحصائية بين التمكين النفسي و الرضا الوظيفي ، توجد علاقة ارتباطية موجبة و دالة إحصائية بين التمكين النفسي والالتزام المهني. وتوصي هذه الدراسة بما يلي : تطوير و تحسين نظام الحوافز والترقيات في الوزارة ، ومراعاة كفايات المعلم وإنجازاته المهنية، وعقد دورات تدريبية لمديري المدارس وأصحاب القرار؛ لتدريبهم علي كيفية الارتقاء بالتمكين النفسي للمعلم، وعقد ندوات و ورش عمل لتوعية المعلمين و زيادة وعيهم بأهمية التمكين النفسي والرضا الوظيفي، الاهتمام بتحقيق المشاركة الفعالة للمعلمين، وإشراكهم في اتخاذ القرارات ، والعمل بروح الفريق، توعية المعلم بضرورة الفصل بين الضغوط المختلفة التي يواجهها في حياته؛ حتي يتصف تفاعله مع الآخرين بالإيجابية.

ب- الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي :

١- تهدف دراسة (أحمد سلمان الصرايرة)، بعنوان : الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدي المعلمين في مدارس المزار الجنوبي، إلي التعرف علي مستوي كلاً من الرضا الوظيفي و دافعية الإنجاز لدي عينة من المعلمين في مدارس لواء المزار الجنوبي ، والكشف عن العلاقة بينهم . وتكونت عينة البحث من (٥٠٠) معلم ومعلمة من لواء المزار الجنوبي تم اختيارهم بالطريقة العشوائية ، ولتحقيق أهداف الدراسة ، تم تطوير مقياسين هما : مقياس الرضا الوظيفي ، ومقياس دافعية الإنجاز ، وتم التحقيق من خصائصهما السيكومترية ، وتم استخدام الأساليب الإحصائية التالية : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ،ومعامل كرونباخ ألفا ، ومعامل ارتباط بيرسون، وأشارت النتائج إلي أن مستوي الرضا الوظيفي و دافعية الإنجاز لدي المعلمين في مدارس لواء المزار الجنوبي كان متوسطاً ، و وجود علاقة إيجابية دالة بين الرضا الوظيفي و دافعية الإنجاز لدي المعلمين . وخرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات أهمها : ضرورة العمل علي تحسين الوضع المادي والاجتماعي للمعلم مما يعزز من مكانته الاجتماعية ويزيد من ثقته بنفسه وينعكس ذلك علي رضاه عن عمله



، وبالتالي زيادة دافعية الانجاز لديه ، وتفعيل مدونة السلوك الوظيفي لما لها من دور في رفع مستوى دافعية الإنجاز للمعلمين .

٢- تهدف دراسة (عبد المنعم الدسوقي) ، بعنوان : أنماط القيادة السائدة لدي مديري مدارس التعليم الابتدائي بمحافظة بورسعيد وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين - دراسة ميدانية، إلي إلقاء الضوء علي أنماط القيادة السائدة لدي مديري مدارس التعليم الابتدائي بمحافظة بورسعيد ، ومعرفة الرضا الوظيفي للمعلمين عن أنماط القيادة السائدة بمدارس التعليم الابتدائي بمحافظة بورسعيد ، والوصول لأهم التوصيات والمقترحات لاختيار أفضل الأنماط القيادية لدي مديري مدارس التعليم الابتدائي بمحافظة بورسعيد لتحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين ، ولقد استخدم الباحث المنهج الوصفي للوقوف علي واقع أنماط القيادة السائدة لدي مديري المدارس الابتدائية بمحافظة بورسعيد وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين ، من خلال تحليل ما توفر له من بيانات ، وإحصاءات ، وتقارير ،ومقابلات ، وكذلك ما خرج به الباحث من بيانات من خلال استبيان لاستطلاع آراء المعلمين عن أنماط القيادة السائدة لدي مديري المدارس الابتدائية بمحافظة بورسعيد وعلاقتها بالرضا الوظيفي لهم ، ولقد توصل الباحث إلي عدة توصيات ومقترحات منها ما يلي : اختيار القيادات المدرسية التي تتبني النمط الديمقراطي والتحويلي وهذا ينعكس بالإيجاب علي سلوك المعلمين في العمل وعلي رضاهم الوظيفي، تقديم برنامج تدريبي للمديرين لتحسين ممارستهم وأنماطهم القيادية ، لتوظيف هذه الأنماط بفاعلية وتمكينهم من تطوير ممارستهم القيادية لرفع مستوى جودة التعليم في مدارس التعليم الابتدائي بمحافظة بورسعيد.

٣- تهدف دراسة (محمد إسعاف فياض شتيايت)، بعنوان : الرضا الوظيفي وعلاقته بتطوير أداء المعلمين في مدارس لواء بني كنانة ، إلي بيان مدي ارتباط الرضا الوظيفي بتطوير أداء المعلمين في مدارس لواء بني كنانة ، واستخدم الباحث استبانة مكونة من خمس مجالات وتكونت عينة الدراسة من (١٠٠) معلم ومعلمة ، وتوصلت الدراسة إلي النتائج الآتية :وجود فروق دالة إحصائية بين عوامل الرضا



الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين المدرسي طبقاً للجنس لصالح الذكور ، وطبقاً للمرحلة التعليمية لصالح المرحلة الأساسية ، وطبقاً للمؤهل لصالح حملة الشهادات العليا، لا توجد فروق دالة إحصائياً بالنسبة لسنوات الخدمة، شعور المعلم بقدر كبير من الحرية والأمان ومساهمته في صنع القرار التربوي ، واستخدام أساليب متنوعة وحديثة في الإشراف التربوي وكانت من أهم التوصيات : رفع الحوافز للمعلمين لزيادة رضاهم الوظيفي ، تشجيع المعلمين للالتحاق بالبرامج التدريبية التي تعمل علي تطوير مستواهم المهني و بالتالي تحقيق الرضا الوظيفي لهم .

ثانياً: الدراسات الأجنبية :

أ- الدراسات التي تناولت التمكين :

١- تهدف دراسة (Orit Avidov-Ungar) ، بعنوان : تصورات المعلم حول التمكين والترقي خلال الإصلاحات، إلي وصف العلاقة بين الدور المهني للمعلمين ، وإدراكهم للتمكين، واتجاهاتهم نحو الترقية الإدارية (التطوير الوظيفي) بعد تطبيق النماذج التعليمية .

واعتمدت الدراسة علي المهج الوصفي ،كما استعانت بتطبيق استبيان ،حيث أجريت الدراسة في إسرائيل عام ٢٠١٥، وشملت العينة ٦٦٣ معلماً ٢٥٠ من معلمي المدارس الابتدائية و ٤١٣ من معلمي المدارس المتوسطة والثانوية . قام الاستبيان بفحص مواقف المعلمين في إحدى الأدوار المهنية الأربعة نحو الترقية الإدارية (رغبتهم في الترقية المستقبلية والشعور بالإنصاف التنظيمي) . وتمت مقارنة هذا مع إحساسهم بالتمكين (الشعور بالاحترام ، والنمو المهني ، والتأثير ، والاستقلالية ، والكفاءة الذاتية واتخاذ القرارات) ، مع التحكم في خلفياتهم الديموغرافية والمهنية .

وتوصلت الدراسة لعدة نتائج منها : اهتم بعض المعلمين بمتابعة الترقية الإدارية واعتبروا أن عملية الترقية كانت عادلة بشكل معتدل . وكلما زاد شعور المعلمين بالتمكين زادت رغبتهم في الترقية المستقبلية وإيمانهم بنزاهة العملية الترويجية . كما أعرب المعلمون الذين يشغلون حالياً منصب قيادي عن اهتمام أقوى بالتمكين .



وكانت من أهم التوصيات : تطوير نماذج التعزيز حتي يشعر المعلمون بالتمكين ، كمورد، و يحفز و يحقق التطوير والتمكين المهني ، العمل علي زيادة ثقة المعلمين و الاستقلالية عند إجراء الأعمال المطلوبة ، إجراء دراسات أخرى مثل الالتزامات التنظيمية و التميز في التدريس و ما إلي ذلك .

٢- تهدف دراسة (Balyer, Aydin;Özcan, Kenan;Yildiz) ، بعنوان : تمكين المعلم وأدوار مديري المدرسة ، إلي تحديد أدوار مديري المدارس في تمكين المعلمين بمدارسهم، حيث اعتبرت الدراسة أن تمكين المعلم يعتمد علي استغلال مشاركة المعلمين في تحديد الأهداف والسياسات المدرسية علي النحو الذي استنبطته من خلال موقعهم وخبرتهم المهنية . من خلال تمكين المعلمين ، يُمكن للمدرسين اكتشاف إمكاناتهم والقيود المفروضة عليهم ، وكذلك تطوير الكفاءات لديهم من خلال التنمية المهنية وهذا يحقق تمكين المعلم . واعتمدت الدراسة علي المنهج الوصفي مع تحليل البيانات وفقاً لطريقة التحليل بالإضافة لهذا قام الباحث بإجراء مقابلات مع ٢٠ معلماً من خلال هذه الدراسة . وتوصلت الدراسة إلي عدة نتائج من أهمها أن المديرين قاموا بتمكين هؤلاء المعلمين من خلال توفير الفرص للمشاركة في صنع القرار ، وتحسين وضعهم وجعل المدارس أماكن أكثر جاذبية ، وبناء علاقات تعتمد علي الثقة وخلق تواصل جيد بين المعلمين . ومع ذلك لا يدعم المسئولون بشكل كافٍ تطويرهم المهني ، أو تطوير كفاياتهم الذاتية أو دعم استقلاليتهم أو توظيفهم في بعض الأدوار الإدارية . وكانت من أهم التوصيات : إجراء برامج تدريبية للمعلمين لتطويرهم وتمكينهم مهنيًا ، التأكيد علي تحقيق الكفاءة الذاتية للمعلمين عن طريق برنامج تأهيلي يحقق الكفاءة الذاتية ، دعم استقلالية المعلمين والتأكيد علي تفويض السلطة لهم .

٣- تهدف دراسة (Deborah Tannehill&Ann MacPhail) ، بعنوان : تمكين المعلمين من خلال المشاركة في مجتمع التعليم في أيرلندا ، إلي معرفة أثر التنمية كأحد أبعاد التمكين علي المعلم من خلال مشاركته في مجتمعات التعليم بالمدارس في أيرلندا . اعتمدت الدراسة علي المنهج الوصفي التحليلي واستغرقت الدراسة مدة



طويلة امتدت لأربع سنوات لمعرفة أثر التنمية المهنية المستمرة ، وتم خلالها جمع البيانات من خلال عمليات تقييم الندوات وورش العمل أثناء العمل ،ومناقشات المجموعات الصغيرة وتم التركيز علي المقابلات الفردية . ثم تم تحليل البيانات للسماح بالإجابة علي الأسئلة البحثية التي ركزت علي الدعم الذي يقدمه هؤلاء المعلمون لبعضهم البعض ،وهو التمكين الذي وضعه هؤلاء المدرسون لمعالجة المشكلات في ظل ظروف العمل الصعبة (مرافق محدودة وظروف اقتصادية منخفضة وطلاب ذوي سلوك سيئ).

ب- الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي :

١- تهدف دراسة (Renee Rodney-Hillaire) ، بعنوان : تحليل الارتباط للرضا الوظيفي للمعلم و ضغوط العمل (الإجهاد الوظيفي) في مدارس مقاطعة بروارد، إلي تحليل عوامل الرضا الوظيفي وضغوط العمل بين معلمي مقاطعة بروارد . وأضافت هذه الدراسة المزيد من الأدلة إلي الأدبيات المتعلقة بين العوامل المتعلقة بالمعلم والرضا الوظيفي وضغوط العمل . تم استخدام المنهجية الكمية التي أدارت استبياناً عبر الإنترنت يحتوي علي عناصر لما يُقرب من ٣٠٠ معلم ثانوي في مقاطعة بروارد و فلوريدا . وتم قياس العلاقات بين متغيرات الدراسة وتم استخدام معامل الارتباط بيرسون لتحديد الفروق الفردية التي جلبت المعلمين إلي الوظيفة وتصور العوامل البيئية للوظيفة . وتوصلت الدراسة للنتائج الآتية : نسبة استجابات المعلمين حول الرضا الوظيفي متوسطة، وهناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين سنوات الخبرة في التدريس والرضا الوظيفي. وكانت من أهم التوصيات : استخدام دراسات مستقبلية لفحص عوامل ضغوط العمل التي تؤثر علي رضا المعلمين، محاولة الكشف عن العوامل المتعلقة بعدم الرضا الوظيفي حتي يتمكن المعلمون، تطوير الاستراتيجيات المستخدمة لتقليل تأثير ضغوط العمل؛ و ذلك لزيادة رضا المعلمين .



٢- تهدف دراسة (LaShonda R. Unseld-Hopkins) ، بعنوان : القيادة الرئيسية والرضا الوظيفي للمعلم في المدارس الابتدائية ثنائية اللغة، إلي تحديد العلاقة بين القيادة الرئيسية والرضا الوظيفي للمعلم وسنوات الخبرة للمعلمين في المدارس الابتدائية ثنائية اللغة .تم استخدام البحث المسحي لجمع المعلومات وهو أحد أنواع المنهج الوصفي .هدفت أسئلة و فرضيات الدراسة إلي تحليل العلاقة بين المتغير المستقل (القيادة الرئيسية) والمتغير التابع (الرضا الوظيفي للمعلم) .تكونت عينة الدراسة من (٧٣) معلماً .تم إجراء الدراسة عبر الإنترنت باستخدام مواقع التواصل الاجتماعي لمؤسسات التعليم المهني للمعلمين .نتائج الدراسة : وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين قيادة مدير المدرسة والرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية، لا توجد علاقة بين سنوات الخبرة والرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية . وكانت من أهم توصيات الدراسة : تطبيق ورش عمل من قبل القيادات الرئيسية تحثُ علي أهمية تحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين ، وإجراء بحث مستقبلي يوضح مصادر الرضا الوظيفي للمعلمين

٣- تهدف دراسة (Timothy Scott Rhue)، بعنوان : تأثير نموذج التدريب الإرشادي (أنظر إليه ،أطلق اسم إليه ،أفعله) علي تحصيل الطلاب والرضا الوظيفي للمعلم، إلي اكتشاف العلاقة بين نموذج التدريب (شاهده ،أطلق اسم إليه ، أفعله)والرضا الوظيفي للمعلم . وكان الغرض من هذه الدراسة ذو شقين أولاً : قام الباحث بفحص نتائج إنجاز الطالب و ذلك في خمس مدارس في ولاية كارولينا الشمالية وذلك لتقييم العلاقة بين نموذج التدريب و إنجاز الطالب . ثانياً : استخدم الباحث استبانة وأجري مقابلات في إحدى المدارس المستقلة في ولاية كارولينا الشمالية وذلك لاستكشاف العلاقة بين نموذج التدريب والرضا الوظيفي للمعلم . أشارت نتائج الدراسة ما يلي : نموذج التدريب له تأثير إيجابي علي المخرجات الأكاديمية للطلاب والرضا الوظيفي للمعلم، توجد علاقة إيجابية بين نموذج التدريب والرضا الوظيفي للمعلم وعلي وجه التحديد شعور المعلم بالكفاءة الذاتية ومشاعرهم



بدعم مدريهم .وكانت أهم التوصيات : توعية المعلمين عن طريق وسائل الإعلام بأهمية الرضا الوظيفي وأثره علي حياتهم ، وإجراء مجموعة من الإجراءات اللازمة لتحقيق الرضا الوظيفي لتحسين المستوي العلمي للطلاب وكانت من أهم التوصيات : تكرار الاستبيان في المناطق التعليمية الأخرى بالإضافة إلي المدارس الابتدائية والمتوسطة ، توجيه البحث المستقبلي نحو موظفي الدعم الذين يقومون بذلك ،لأن عدد موظفي المدرسة هؤلاء يميلون إلي أن يكونوا أصغر من عدد المعلمين لكل مدرسة ، و يجب إجراء هذه الدراسة أيضاً علي مهنيين آخرين يمكن أن توفر الإعدادات كمفهوم تقييم جماعة الأقران .

التعليق علي الدراسات السابقة :

بعد استعراض الدراسات السابقة بأهدافها ، ومنهجها ، و أدواتها ، وأهم نتائجها، و توصياتها ، فقد تبينت الباحثة أن جميعها قد اهتمت بمتغيري الدراسة (التمكين المهني و الرضا الوظيفي) ، و قد تناولت المدخلين من زوايا ، وأبعاد مختلفة، و متنوعة منها : ما يتعلق بالتمكين المهني ، و أسسه النظرية من أهميته ، ومتطلباته، و آلياته ، و خطوات التطبيق ، والمعوقات ، ومنها ما يتعلق بالرضا الوظيفي، و أهميته و أهدافه ، ومتطلباته . و بالرغم من اختلاف مصطلحات هذه الدراسات، إلا أن هناك إجماع علي ضرورة تمكين المعلم ، وذلك لما له من أثر إيجابي في تحسين مستوي الأداء ، و تحقيق الرضا الوظيفي له .

أولاً : أوجه التشابه

اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة على وجود مفاهيم خاصة بالتمكين المهني ، والرضا الوظيفي مما ساعد الباحثة على تحديد التعريفات الإجرائية في الدراسة ، وكذلك اتفقت في الأداة المستخدمة حيث يعد الاستبيان من الأدوات شائعة الاستخدام في ميدان البحث والأكثر مناسبة في البحوث الاجتماعية ، كما اتفقت الدراسة الحالية أيضا مع الدراسات السابقة في منهجية الدراسة؛ فأغلب هذه الدراسات قد اعتمدت علي المنهج الوصفي .



ثانياً : أوجه الاختلاف

اختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث الهدف ، والذي يتمثل في تحقيق الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية بمدارس محافظة شمال سيناء من خلال التمكين المهني ، وقد لاحظت الباحثة ندرة الأبحاث التي تناولت واقع التمكين المهني للمعلمين، وأهم معوقاته في ضوء الرضا الوظيفي بالمرحلة الابتدائية ، وكذلك تقديم رؤية مقترحة لتحقيق الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية بمدارس محافظة شمال سيناء من خلال التمكين المهني ، كما اختلفت في الحدود المكانية والزمانية والموضوعية.

ثالثاً : أوجه الاستفادة

قد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في بناء الإطار النظري للدراسة ، كما استفادت منها في تحديد الأطر المنهجية للدراسة ، وكذلك الأخذ بنتائج الدراسات السابقة لدعم وبناء الدراسة الحالية، كما استفادت أيضاً في تكوين التعريفات الإجرائية المناسبة للدراسة الحالية ، وكذلك في إعداد وتصميم عبارات الاستبانة. وأهم ما يميز الدراسة الحالية أنها على حد علم الباحثة ومن خلال الاطلاع على العديد من محركات البحث العلمي بأنها الدراسة الوحيدة محلياً التي استطاعت ان تربط بين المتغيرين محل الدراسة التمكين المهني للمعلمين ، والرضا الوظيفي لهم في المرحلة الابتدائية .

خطوات السير في الدراسة

تقوم الدراسة حسب الخطوات الآتية :

الخطوة الأولى : تتمثل في الإطار العام للدراسة و تشمل (المقدمة، مشكلة الدراسة ، أهداف الدراسة ، أهمية الدراسة ، حدود الدراسة ، منهج و أداة الدراسة ، مصطلحات الدراسة و الدراسات السابقة و أجزاءها).

الخطوة الثانية : تتمثل في الإطار النظري للدراسة و تشمل الأسس النظرية للتمكين المهني للمعلمين و الأسس النظرية للرضا الوظيفي للمعلمين .



الخطوة الثالثة : تتمثل في الإطار الميداني للدراسة و يشمل (واقع التمكين المهني لمعلمي المرحلة الابتدائية بمدارس محافظة شمال سيناء) .
الخطوة الرابعة : تتمثل في الإطار المستقبلي للدراسة و يشمل (تقديم نتائج الدراسة و وضع رؤية مقترحة لتحقيق الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية بمدارس محافظة شمال سيناء من خلال التمكين المهني .

نتائج ومقترحات وتوصيات

أولاً: نتائج الدراسة بشقيها النظري والميداني

١- نتائج الإطار النظري

٢- نتائج الإطار الميداني

ثانياً : الرؤية المقترحة

١- مفهوم الرؤية المقترحة

٢- هدف الرؤية المقترحة

٣- أهمية الرؤية المقترحة

٤- خصائص الرؤية المقترحة

٥- متطلبات تطبيق الرؤية المقترحة

٦- آليات تحقيق الرؤية المقترحة

٧- معوقات قد تواجه تنفيذ الرؤية المقترحة

٨- سُبل التغلب علي المعوقات التي قد تواجه تنفيذ الرؤية المقترحة

أولاً : نتائج الدراسة بشقيها النظري والميداني

١- نتائج الإطار النظري :

يُمكن توضيح أهم نتائج الدراسة النظرية من خلال ما يأتي :

أ- التمكين المهني هو أحد مداخل الرضا الوظيفي .

ب- تمكين المعلمين أمر ضروري لتحسين الأداء و الإنتاجية .

ج- التمكين المهني يهدف إلي إثراء الخبرات و المهارات الخاصة بالمعلمين .



د- الرضا الوظيفي يعزز ثقة المعلمين بأنفسهم .

هـ- الرضا الوظيفي له مجموعة من العوامل لتحقيقه مثل : الأجر ، الحوافز المادية ، الترقية ، ونمط الإشراف .

٢- نتائج الإطار الميداني:

أوضحت الدراسة الميدانية أن التمكين المهني لمعلمي المرحلة الابتدائية بمدارس محافظة شمال سيناء كان محققاً ، حيث جاء بدرجة مرتفعة ، مما يشير أن الإدارة المدرسية تمنح معظم معلمها صلاحية المشاركة في اتخاذ القرار ، وحل المشكلات ، كما تفوض لهم بعض السلطات بالمرحلة الابتدائية ، كما أنها تحرص علي توفير المتطلبات الفنية والاجتماعية ويرجع ذلك إلى :-

أ- حرص إدارة المدرسة علي معرفة آراء المعلمين قبل اتخاذ القرارات .

ب- دعم إدارة المدرسة التنمية المهنية للمعلمين

ج- حرص إدارة المدرسة علي توفير برامج تدريبية للمعلمين .

د- منح إدارة المدرسة المعلمين حرية تقويم أنشطة الطلاب بشكل يومي .

هـ- حرص إدارة المدرسة علي بناء فرق العمل .

و- دعم إدارة المدرسة العلاقات التعاونية بين المعلمين.

كما تشير النتائج أيضاً إلي وجود بعض المعوقات التي تعترض تمكين المعلمين مهنيًا لتحقيق الرضا الوظيفي لهم و يرجع ذلك إلي :

أ- لا يتناسب الراتب الذي يتقاضاه المعلمون في شمال سيناء مع الجهد الذي يبذلونه.

ب- قلة المخصصات المالية التي يحتاج إليها المعلمون .

ج- قلة الميزانيات المخصصة للبرامج التطويرية التي تدعم التمكين المهني للمعلمين

د- قلة توافر التجهيزات التكنولوجية اللازمة للفصول الدراسية .

هـ- ضعف الوعي لدي المعلمين بأهمية التمكين المهني .

ثانياً: الرؤية المقترحة



بعد انتهاء الباحثة من الجانب الميداني للدراسة، تعرض الباحثة رؤية مقترحة لتحقيق الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية بمدارس محافظة شمال سيناء من خلال التمكين المهني ، وذلك علي ضوء ما أسفرت عنه الدراسة - بإطارها النظري وجانبها الميداني- من نتائج، والتي سوف تحدد طبيعة الرؤية المقترحة؛ حيث جاء بناء الرؤية المقترحة في ضوء ما كشف عنه تحليل واقع التمكين المهني لمعلمي المرحلة الابتدائية بمدارس محافظة شمال سيناء من العديد من النقاط، بعضها يمثل نقاط قوة، ويمكن الإفادة منها، والبعض الآخر يمثل نقاط ضعف، لا بد من معالجتها، والتغلب عليها، كما تم الإفادة من نتائج الدراسة الميدانية، من كل ما سبق ؛ حيث تمّ بلورتها لتحقيق الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية بمدارس محافظة شمال سيناء ، و تتكون الرؤية المقترحة من عدة محاور، على النحو الآتي:

١- مفهوم الرؤية المقترحة :

يُقصد بالرؤية المقترحة في الدراسة الحالية وضع صورة مستقبلية، توضح من خلالها الباحثة كيفية تحقيق الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية بمدارس محافظة شمال سيناء من خلال التمكين المهني .

٢- هدف الرؤية المقترحة:

تهدف الرؤية المقترحة إلي تحقيق الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية بمدارس محافظة شمال سيناء من خلال التمكين المهني وذلك من خلال :

أ- تفعيل التمكين المهني لمعلمي المرحلة الابتدائية بمدارس محافظة شمال سيناء لتحقيق الرضا الوظيفي لهم .

ب- التغلب علي بعض المعوقات التي تعترض التمكين المهني لمعلمي المرحلة الابتدائية لتحقيق الرضا الوظيفي لهم .

ج- وضع آلية لتحقيق الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية بمدارس محافظة شمال سيناء من خلال التمكين المهني .

٣- أهمية الرؤية المقترحة :



تتمثل أهمية الرؤية المقترحة في إمكانية تحقيق المزايا الآتية:

أ- تقديم صورة عملية لتحقيق الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية بمدارس محافظة شمال سيناء من خلال التمكين المهني لهم .

ب- التغلب على بعض المشكلات التي تمثل عائقاً لتحقيق الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية بمدارس محافظة شمال سيناء .

ج- مساعدة المعلمين علي المبادرة والإبداع ، والتخلص من الرقابة الشديدة ، والتعليمات الجامدة ، والسياسات التقليدية .

٤- خصائص الرؤية المقترحة :

أ- صورة مستقبلية: المساهمة في تفعيل التمكين المهني لمعلمي المرحلة الابتدائية بمدارس محافظة شمال سيناء لتحقيق الرضا الوظيفي لهم .

ب- الواقعية : إمكانية تطبيقها في ظل الظروف و الموارد المتاحة .

ج- المشاركة : مشاركة جميع الأطراف المعنية بالتمكين المهني للمعلمين عند التطبيق .

٥- متطلبات تطبيق الرؤية المقترحة :

أوضحت الدراسة في إطارها النظري، والميداني أن هناك عدة متطلبات أساسية لازمة لتفعيل التمكين المهني لمعلمي المرحلة الابتدائية لتحقيق الرضا الوظيفي لهم و تنقسم إلي :

أولاً : المتطلبات الفنية

أ- عقد دورات تدريبية لمعلمي المرحلة الابتدائية بمدارس محافظة شمال سيناء لإكسابهم مهارات (فنية وتكنولوجية) جديدة .

ب- توفير الإمكانيات البشرية اللازمة لتدريب معلمي المرحلة الابتدائية بمدارس محافظة شمال سيناء .

ج- المتابعة المستمرة لبرامج التدريب بالمدرسة .

ثانياً : المتطلبات الاجتماعية



أ- توعية معلمي المرحلة الابتدائية بمدارس محافظة شمال سيناء بالعمل الجماعي والتأييد من رؤسائهم وزملائهم .

ب- تشجيع معلمي المرحلة الابتدائية بمدارس محافظة شمال سيناء علي الاتصال الفعال بينهم وبين الطلاب وأولياء الأمور .

ج- توعية معلمي المرحلة الابتدائية بأهمية العلاقات الايجابية بينهم وبين زملائهم في العمل .

ثالثاً : المتطلبات المالية

أ- تقديم المكافآت المالية لمعلمي المرحلة الابتدائية بمدارس محافظة شمال سيناء كتدعيم لعملهم الجيد.

ب- تحسين نظام الحوافز والترقيات ، ومراعاة كفايات معلمي المرحلة الابتدائية بمدارس محافظة شمال سيناء وإنجازاتهم المهنية.

ج- توفير الإمكانيات المالية اللازمة للبرامج التدريبية.

٦- آليات تحقيق الرؤية المقترحة :

بناءً على نتائج الدراسة الحالية بشقيها النظري والميداني تقترح الدراسة عدة آليات لتحقيق الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية بمدارس محافظة شمال سيناء ، ومنها :

أ- تطبيق استراتيجية مقترحة لتمكين معلمي المرحلة الابتدائية بمدارس محافظة شمال سيناء، والتي تتبع من داخل النظام التعليمي وتنطلق من مشكلاته وتطلعاته ، وأن يراعي فيها الإبداع والتنوع والابتكار ، سعياً نحو تحقيق الرضا الوظيفي لهم.

ب- تحفيز إدارة المدرسة علي توفير الموارد اللازمة للتمكين المهني، وذلك من خلال مشاركة معلمي المرحلة الابتدائية بمدارس محافظة شمال سيناء في تحديد الأولويات المهنية لتحقيق الرضا الوظيفي لهم.



ج- بناء قنوات اتصال قوية بين وزارة التربية والتعليم والمدارس الابتدائية بمحافظة شمال سيناء، والاشتراك في وضع رؤية لتحقيق الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية.

د- تهيئة المناخ المناسب لتحقيق الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية بمدارس محافظة شمال سيناء ، من خلال توفير البرامج التدريبية التي تهتم بمهارات اتخاذ القرارات ومهارات الاتصال وبناء فرق العمل.

هـ- دعم الإدارة التعليمية لإقامة الشراكات بين إدارة المدرسة ومعلمي المرحلة الابتدائية بمدارس محافظة شمال سيناء في صياغة واقتراح البرامج الجديدة ، بطريقة تُبرز مستوي تمكينهم مهنيًا ومن ثم رضاهم الوظيفي.

٧- معوقات قد تواجه تنفيذ الرؤية المقترحة :

أ- قلة وعي الإدارة المدرسية بأهمية التمكين المهني لمعلمي المرحلة الابتدائية بمدارس محافظة شمال سيناء.

ب- رفض معلمي المرحلة الابتدائية بمدارس محافظة شمال سيناء للتغيير و التطوير و تطبيق التمكين المهني لهم.

ج- القصور في توافر الإمكانيات المادية والمعنوية لتطبيق التمكين المهني لمعلمي المرحلة الابتدائية بمدارس محافظة شمال سيناء.

د- القصور في إعداد برامج تدريبية لمعلمي المرحلة الابتدائية بمدارس محافظة شمال سيناء لتمكينهم مهنيًا.

هـ- قلة الميزانية المالية لتنفيذ هذه الرؤية وضعف الحوافز المادية التي تدعم التمكين المهني لمعلمي المرحلة الابتدائية بمدارس محافظة شمال سيناء.

٨- سبل التغلب علي المعوقات التي قد تواجه تنفيذ الرؤية المقترحة:

أ- نشر الوعي بأهمية التمكين المهني لمعلمي المرحلة الابتدائية بمدارس محافظة شمال سيناء من خلال تكثيف الحملات الإعلامية المقدمة لتوضيح آليات تحقيق التمكين المهني ، وأهمية تحقيق ذلك لهم و للتعليم.



ب- تقبل معلمي المرحلة الابتدائية بمدارس محافظة شمال سيناء للتغيير والتطوير و تطبيق التمكين المهني لهم، عن طريق عقد برامج تدريبية التي تحفز المعلمين علي التغيير والتطوير مع توافر الضمانات اللازمة والإرشادات التي يحتاجها المعلمون في هذا الأمر.

ج- توفير الإمكانيات المادية والمعنوية لتطبيق التمكين المهني لمعلمي المرحلة الابتدائية بمدارس محافظة شمال سيناء.

وفي الخاتمة يُمكن القول أنه إذا أمكن تطبيق الرؤية المقترحة فإنها سُسهم بدور كبير في تمكين معلمي المرحلة الابتدائية بمدارس محافظة شمال سيناء لتحقيق الرضا الوظيفي لهم.

توصيات الدراسة :

١- تطوير ثقافة إدارة المدرسة إلي ثقافة تؤمن بالتمكين المهني لمعلمي المرحلة الابتدائية بمدارس محافظة شمال سيناء و تشجعه .

٢- نشر مزايا التمكين ، لإزالة الخوف لدي معلمي المرحلة الابتدائية بمدارس محافظة شمال سيناء .

٣- أن يكون الرضا الوظيفي من بين الموضوعات الرئيسية التي يجب أن تحظى باهتمام و أولويات وزارة التربية والتعليم ؛ فلا بد من الاهتمام بالعوامل و المتغيرات المؤثرة فيه ، و يأتي في مقدمتها الحوافز والتدريب والأجور .

٤- إعطاء اهتمام كبير لمعلمي المرحلة الابتدائية بمدارس محافظة شمال سيناء، وذلك بضرورة توفير وسائل وأجهزة ملائمة لكي يكون أدائه نموذجياً و يتم تمكينه مهنيًا.

بحوث مقترحة :

١- إجراء دراسة حول تحقيق الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية بمدارس محافظة شمال سيناء من خلال تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين.



٢- إجراء المزيد من الدراسات عن الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الإعدادية و الثانوية وتحديد متطلباته.

٣- إجراء دراسة حول تفعيل التمكين المهني لمعلمي المرحلة الإعدادية و الثانوية وتحديد معوقاته و كيفية التغلب علي هذه المعوقات.

مراجع الدراسة

أولاً : المراجع العربية

الكتب :

- ١- ابن منظور، لسان العرب، الطبعة ٣، دار الصفاء، بيروت.
- ٢- إسماعيل محمد الفقي، التقويم والقياس النفسي والتربوي، دار غريب، القاهرة، ٢٠٠٥.
- ٣- جمال حمدان، سيناء، مؤسسة دار الهلال، القاهرة، ١٩٩٣.
- ٤- جيرالد جرنبرج، إدارة السلوك في المنظمات، ترجمة رفاعي محمد رفاعي وإسماعيل علي بسيوني، دار المريخ، السعودية، ٢٠٠٤.
- ٥- زياد الجرجاوي، القواعد المنهجية لبناء الاستبيان، طبعة ٢، مطبعة أبناء الجراح، فلسطين، ٢٠١٠.
- ٦- سالم محمد السالم، الرضا الوظيفي للعاملين في المكتبات الجامعية، مطبعة الملك فهد الوطنية، السعودية، ١٩٩٧.
- ٧- صالح محمد محسن العامري، الإدارة و الأعمال، دار وائل للنشر، عمان، ٢٠٠٧.
- ٨- صلاح عبد القادر النعيمي، الإدارة، دار اليازوري العلمية للنشر، عمان، ٢٠٠٨.
- ٩- عاطف جابر طه عبد الرحيم، السلوك التنظيمي، الدار الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٩.
- ١٠- عبد الباري درة، إدارة الموارد البشرية في القرن الواحد والعشرين، دار وائل للنشر، ٢٠٠٨.



- ١١- عصام عبد اللطيف، الرضا الوظيفي و مهارة إدارة ضغوط العمل، نيولينك للنشر و التدريب، القاهرة، ٢٠١٥.
- ١٢- كحل منيف، تحفيز العاملين و بناء الرضا الوظيفي، دار المتقف للنشر و التوزيع، الجزائر، ٢٠١٨.
- ١٣- محسن علي الكتبي، السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق، المكتبة الأكاديمية، الإسماعيلية، ٢٠٠٥.
- ١٤- محمد سعيد أنور سلطان، السلوك الإنساني في المنظمات، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٤.
- ١٥- محمد قاسم القريوتي، السلوك التنظيمي دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في منظمات الأعمال، الطبعة الخامسة، دار وائل للنشر، عمان، ٢٠٠٩.
- ١٦- محمود عبد الفتاح رضوان، مهارات بناء وتحفيز فرق العمل، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، ٢٠١٣.
- ١٧- مرتضى البشير الأمين، الاتصال التنظيمي، أمواج للنشر و التوزيع، الأردن، ٢٠١٦.
- ١٨- مصطفى كامل أبو العزم عطية، مقدمة في السلوك التنظيمي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ٢٠٠٠.
- ١٩- مصطفى محمد، الرضا الوظيفي و أثره علي تطوير الأداء، المملكة الأردنية الهاشمية، دار ابن النفيس للنشر و التوزيع، ٢٠١٨.
- ٢٠- منال البارودي، الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء و المرؤوسين، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، ٢٠١٥.
- ٢١- هدي عمر بن عبد الله باقبص، آلية التمكين الإداري، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية، ٢٠١٨.



٢٢- وزارة التربية والتعليم، الخطة الاستراتيجية القومية للتعليم قبل الجامعي في مصر ٢٠١٤ - ٢٠٣٠ م، التعليم المشروع القومي لمصر، معاً نستطيع تقديم تعليم جيد لكل طفل، القاهرة.

٢٣- وزارة التربية والتعليم، قانون رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧، مطبعة وزارة التربية والتعليم، القاهرة، ٢٠٠٧.

أبحاث :

٢٤- أحلام محمود حسين الجندي، تطوير إدارة المدارس الثانوية العامة في ضوء مدخل الإدارة الذاتية في مصر، مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، العدد ١، مجلد ٦٥، ٢٠١٧.

٢٥- أحمد إبراهيم سلمي أرناؤوط، تمكين المعلمين وظيفياً وعلاقته بدرجة الإقبال علي شغل الوظائف الإدارية بالمدارس الثانوية العامة بشمال سيناء -دراسة حالة، مجلة الإدارة التربوية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة و الإدارة التعليمية، العدد ٢٥، ٢٠٢٠.

٢٦- أحمد بن عودة بن سليم الحويطي، الثقة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدي معلمي المدارس الابتدائية الحكومية بمدينة تبوك، المجلة التربوية، العدد ٥١، كلية التربية، جامعة سوهاج، ٢٠١٨.

٢٧- أحمد سلمان الصرايرة، الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدي المعلمين في مدارس لواء المزار الجنوبي، مجلة التربية، العدد ١٩٣، الجزء ١، كلية التربية، جامعة الأزهر، ٢٠٢٢.

٢٨- أحمد عباس حمادي، التمكين الإداري وعلاقته بالرضا الوظيفي، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، وزارة التخطيط والتعاون الإنمائي، كلية الإدارة و الاقتصاد، جامعة الأنبار ، العدد ١٦ ، المجلد ٨، ٢٠١٦.



- ٢٩- أشرف السعيد أحمد، تمكين المعلمين بمدارس التعليم العام و علاقته بسلوك مواطنتهم التنظيمية، رابطة التربويين العرب، المجلد ١، العدد ٢٣، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ٢٠١٢.
- ٣٠- أمل عبد الفتاح محمد، و عبد الناصر محمد رشاد، أسلوب فرق العمل كآلية لتطوير أداء المدرسة المصرية، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، ع ١٥٥، ج ٢، ٢٠١٣.
- ٣١- إبراهيم بن عبد الله بن عبد الرحمن الزعير، " الرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية الناشئة وعلاقته بالاستقرار الوظيفي "، مجلة جامعة الباحة للعلوم الإنسانية، عدد ٩، جامعة الباحة، جنوب المملكة العربية السعودية، ٢٠١٧.
- ٣٢- إيمان محمود محمد عبدالمنعم، التمكين الإداري ودوره في تحقيق الإبداع لدى المعلمين من وجهة نظرهم، مجلة الإدارة التربوية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، العدد ٣٠، إبريل ٢٠٢١.
- ٣٣- إيمان مختار محمود، التمكين النفسي وعلاقته بكل من الرضا الوظيفي والالتزام المهني لدي المعلم، مجلة البحث العلمي في التربية، العدد ٢٢، الجزء ٤، جامعة عين شمس، كلية البنات للآداب والعلوم التربوية، ٢٠٢١.
- ٣٤- الأدهم بن خليفة اللويش، درجة التمكين الوظيفي لدي القادة الأكاديميين بجامعة حائل وعلاقتها بالإبداع الوظيفي لديهم، المجلة التربوية، العدد ٤٤، كلية التربية بجامعة حائل، المملكة العربية السعودية، ٢٠١٦.
- ٣٥- سالم بن مسلم الكندي، واقع استخدام تقنيات التعليم الحديثة و الصعوبات التي تواجهها بمدارس التعليم العام بسلطنة عمان، دراسة مقدمة إلي المديرية العامة للتربية والتعليم بمنطقة الشرقية شمال سلطنة عمان، ٢٠١١.



- ٣٦- سمية شعبان أبو قلبين، دور أساليب الإدارة المدرسية في تمكين المعلمين الجدد و ممارسة أدوارهم المهنية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد ٣، العدد ١٦، ٢٠١٩.
- ٣٧- سهام احمد محمد علوان، آليات تمكين المعلمين فى جمهورية مصر العربية فى ضوء خبرات بعض الدول، مجلة التربية المقارنة والدولية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، العدد ٩ ، ٢٠١٨.
- ٣٨- سهيرة إدريس فنص، الرضا الوظيفي : المفهوم - المصادر - طرق القياس، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، مجلد ٤، العدد ١، جامعة قناة السويس، كلية التجارة بالإسماعيلية، مصر، ٢٠١٣.
- ٣٩- شيماء عبد مطر، الرضا الوظيفي و علاقته بدافع الإنجاز لدي مدرسي ومدرسات كلية التربية الرياضية في الجامعة المستنصرية، ورقة بحثية، كلية التربية البدنية و العلوم الرياضية، الجامعة المستنصرية، بغداد، العراق، ٢٠١٥.
- ٤٠- عبد الستار سالم عوض، العلاقة بين تمكين العاملين والرضا الوظيفي : دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين في عدد من المستشفيات كركوك، مجلة الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، بغداد، المجلد ٤، الإصدار ١١٧، ٢٠١٨.
- ٤١- عبد المحسن جودة، العلاقة بين الإحباط الوظيفي والرضا الوظيفي بالتطبيق علي المعلمين بالمدارس الحكومية بمدينة المنصورة، مجلة الدراسات والبحوث التجارية، العدد ٣، كلية التجارة، جامعة بنها، ٢٠١٧.
- ٤٢- عبد المنعم الدسوقي حسن الشحنة، أنماط القيادة السائدة لدي مديري مدارس التعليم الابتدائي بمحافظة بورسعيد وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين - دراسة ميدانية، مجلة كلية التربية، العدد ٢٩، جامعة بورسعيد، ٢٠٢٠.
- ٤٣- غيداء أحمد الفكي الريح، الرضا الوظيفي لدي معلمي مرحلة الأساس وأثره في تحسين الأداء المهني، بحث، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، ٢٠١٨.



- ٤٤- ليلى بابكر عمر محمد، الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية وعلاقته بأساليب التفكير، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، مجلد ٨، عدد ١١، دار سمات للدراسات و الأبحاث، الأردن، ٢٠١٩.
- ٤٥- محمد إسعاف فياض شتيا، الرضا الوظيفي وعلاقته بتطوير أداء المعلمين في مدارس لواء بني كنانة، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، العدد ٤١، جامعة بابل، ٢٠١٨.
- ٤٦- محمود نحمده على إبراهيم، مقومات تنمية سيناء و دورها في النهوض بالاقتصاد المصري، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، العدد ١، جامعة عين شمس، كلية التجارة، مصر، ٢٠١٦.
- ٤٧- مصطفى محمد معيتيق، عمر سالم عبد الدائم، حواء إبراهيم القزيري، تفويض السلطة وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدي معلمي مدارس التعليم الثانوي ببلدة مصراتة، المجلة العلمية لكلية التربية، المجلد ٧، العدد ١٨، كلية التربية، جامعة مصراتة، ليبيا، ٢٠٢١.
- ٤٨- مطلق بن مقعد الروقي، التمكين الإداري لدي قادة مدارس التعليم العام في محافظة عفيف، المجلة التربوية الدولية المتخصصة، المجلد ٥، العدد ٨، دار سمات للدراسات و الأبحاث، ٢٠١٦.
- ٤٩- منى مالك أحمد، الرضا الوظيفي لدي معلمات برامج صعوبات التعلم في مدينة الرياض، مجلة بحوث التربية النوعية، العدد ٤١، كلية التربية النوعية، جامعة المنصورة، ٢٠١٦.
- ٥٠- مي أحمد مهيدي، العلاقة بين الدعم الاجتماعي والتمكين النفسي لدي عينة من معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في محافظة إربد، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، جامعة اليرموك، المجلد ١٢، العدد ٣٧، الأردن، ٢٠٢١.



- ٥١- هبة علي حسن، التمكين المهني مدخل لتحقيق الميزة التنافسية للمعلم: دراسة ميدانية، المجلة التربوية لتعليم الكبار، المجلد ٣، العدد ١، جامعة أسيوط، كلية التربية، مركز تعليم الكبار، ٢٠٢٠.
- ٥٢- هنية جاد عبد الغالي، تصور مقترح لتطوير دور المعلم في توظيف المستحدثات التكنولوجية في العملية التعليمية علي ضوء مدخل التمكين المهني، مجلة المعرفة التربوية، المجلد ٥، العدد ١٠، الجمعية المصرية لأصول التربية، مصر، ٢٠١٧.
- ٥٣- هيثم محمد أحمد قشطة، التدريب المستمر و دوره في تحقيق التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، المجلة العربية لبحوث التدريب والتطوير، المجلد ١، العدد ٢، ٢٠١٨.
- ٥٤- هيلين عبد الرحيم مراد، العلاقة بين التمكين الإداري و الرضا الوظيفي، دراسة ميدانية في وزارة الاستثمار و التعاون بمصر، المجلد ٢١، العدد ٢، ٢٠٢٠.
- ٥٥- ياسر فتحي الهداوي، تمكين المعلمين بمدارس التعليم الأساسي في مصر : دراسة ميدانية، مجلة كلية التربية، المجلد ٣١، العدد ٢، جامعة عين شمس، كلية التربية، ٢٠٠٧.
- رسائل علمية :
- ٥٦- أحلام بن زوة، ممارسة مديري المدارس الابتدائية لأساليب إدارة التغيير وعلاقتها بمستوي الرضا الوظيفي لدي المعلمين من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة العربي بن مهدي أم البواقي، ٢٠١٨.
- ٥٧- إبراهيم أحمد علي الأسدي، إعادة هيكلة الرواتب في القطاع العام في الأردن وتحقيق معايير العدالة و الكفاية و المساواة، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد و العلوم الإدارية، جامعة اليرموك، الأردن، ٢٠١٩.



- ٥٨- إيمان علي أحمد، التمكين الإداري لمعلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة شمال سيناء في ضوء التحول الرقمي، رسالة ماجستير، معهد الدراسات البيئية، جامعة العريش، ٢٠٢٣.
- ٥٩- حسن مروان عفانه، التمكين الإداري وعلاقته بفاعلية فرق العمل في المؤسسات الأهلية الدولية العاملة في قطاع غزة، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة، ٢٠١٣.
- ٦٠- خالد بن زيدان بن سليمان الزيدان، الرضا وعلاقته بفعالية الذات لدي عينة من معلمي التربية الخاصة بمراحل التعليم بمنطقة حائل، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، ٢٠١٤.
- ٦١- غيداء أحمد الفكي، الرضا الوظيفي لدي معلمي مرحلة الأساس وأثره في تحسين الأداء المهني -دراسة حالة، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، ٢٠١٨.
- ٦٢- فاطمة موسى الخالدي، مستوى توظيف معلمي اللغة العربية في المرحلة الثانوية للمستحدثات التكنولوجية في ضوء معايير الجودة الشاملة، رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، ٢٠١٢.
- ٦٣- محمد زكريا البشيتي، التمكين المهني لدي الطلبة المعلمين بجامعة محافظات غزة لاستخدام المستحدثات التكنولوجية في ضوء تجارب بعض الدول، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الأزهر -غزة، ٢٠١٥.
- ٦٤- محمد زكريا عليان، التمكين المهني لدي الطلبة المعلمين بجامعة محافظات غزة لاستخدام المستحدثات التكنولوجية في ضوء تجارب بعض الدول، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، ٢٠١٥.
- ٦٥- محمد سليمان البلوي، التمكين الإداري و علاقته بالأداء الوظيفي لدي معلمي المدارس الحكومية في محافظة الوجه-المملكة العربية السعودية من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة مؤتة، ٢٠٠٨.



٦٦- هيثم العطار، التمكين الإداري وعلاقته بإبداع العاملين، رسالة ماجستير، كلية إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، فلسطين، ٢٠١٢.

مؤتمرات :

٦٧- نورة بنت ناصر بن صالح العويد، التمكين المهني للمعلم بالمملكة العربية السعودية في ضوء مبادئ التربية الأخلاقية "تصور مقترح"، الكتاب العلمي للمؤتمر الأول، المؤتمر الأول للجمعية السعودية العلمية للمعلم : متطلبات التنمية وطموح المستقبل، الجزء ٢، جامعة الملك خالد، ٢٠١٩.

قرارات وزارية :

٦٨- وزارة التربية والتعليم، قرار رقم (٩٠) لسنة ٢٠٠١ بشأن إنشاء وحدات التدريب داخل المدارس، مادة (١)، القاهرة، مطبعة وزارة التربية والتعليم، ٢٠٠١.

٦٩- رئاسة مجلس الوزراء، قرار وزاري رقم ٤٢٨ لسنة ٢٠١٣م، الخاص بقواعد الترقى الوظيفي للمعلمين.

٧٠- وزارة التربية والتعليم، قرار وزاري رقم ٤٣٤ بتاريخ ٢١-١١-٢٠٢٢، الخاص بتشكيل مجلس الأمناء والآباء والمعلمين.

مواقع إلكترونية :

٧١- عبد الله العزازي، التنمية المهنية للمعلم والاتجاهات المعاصرة، ٢٠١٨، من الموقع الإلكتروني -5-29 Retrieved on <https://www.egymoe.com>, 12:47 AM, 2022

٧٢- وزارة التربية والتعليم، الإدارة المركزية للتخطيط والجودة، الإدارة العامة لدعم اللامركزية

<http://gads.emis.gov>, Retrieved on 20-11-2022, 1:10 AM

ثانياً : المراجع الأجنبية :

73- Aliakbari, Mohammad & Azimi Amoli, Fatemeh, The Effects of Teacher Empowerment on Teacher Commitment and



Student Achievement, Mediterranean Journal of Social Sciences, v7,n4, 2016.

74- Balyer, Aydin;Özcan, Kenan;Yildiz, Ali, Teacher Empowerment: School Administrators' Roles, Eurasian Journal of Educational Research, n70,2017.

75- Beyelien & Harris , Guiding the Journey to collaborative work systems : A strategic Design workshop , San francisco , Jossy – Bass , 2003.

76- BRANDI YOLANDA TURNER, Perceptions of Administration Leadership Styles, Teacher Job Satisfaction and Teacher Retention: A Qualitative Case Study in the United States, Northcentral University, doctorate thesis, 2021.

77- Deborah Tannehill & Ann MacPhail: Teacher empowerment through engagement in a learning community in Ireland: working across disadvantaged schools Journal Professional Development in Education, Volume 43, Issue 3, 2017.

78- Feinauer, Brittany Kay, "The Effects of Collaboration on Teacher Empowerment", Masters of Arts in Education Action Research Papers. 242, St. Catherine University SOPHIA, 2017.

79- Gary Dessler, Management Leading People Organization In the 21st Century. New Jersey : Prentice Hall, 2001.

80- Jessica Aho, Veteran teachers` experiences in connection to teacher empowerment within the school , master dissertation , faculty of education , Northern Michigan University , 2021.

81- José L. Falcón, M.Ed., TEACHER JOB SATISFACTION: A QUALITATIVE CASE STUDY EXAMINING THE PERCEPTIONS OF JOB SATISFACTION OF TEACHERS AT A SECONDARY SCHOOL SETTING, Texas State University, 2020

82- Kimwary M. C; Chirure H.N; Omondi M: Teacher Empowerment in Education Practice: Strategies, Constraints and Suggestions, IOSR Journal of Research & Method in Education (IOSR-JRME), Volume 4, Issue 2 , 2014.

83- kundan singh, sandeepkaur, Psychological Empowerment of teachers : Development and validation of multi-Dimensional



scale, International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE), volume7, Issn2277, Issue6S5, published by ,Blue Eyes Intelligence Engineering & Sciences publication , April 2019.

84- LaShonda R. Unseld-Hopkins , Principal Leadership and Teacher Job Satisfaction in Bilingual Elementary Schools, St. Thomas University, 2022.

85- Orit Avidov-Ungar, Teacher perceptions of empowerment and promotion during reforms, International Journal of Educational Management, Volume 32, Issue 1, 2018.

86- Panagiotis Gkorezis , Principal empowering leadership and teacher innovative behavior : a moderated mediation model , International Journal of Educational management , Vol 30 , Issue 6 , 2016.

87- Renee Rodney-Hillaire, A CORRELATIONAL ANALYSIS OF TEACHER JOB SATISFACTION AND JOB STRESS IN BROWARD COUNTY SCHOOLS, Florida Atlantic University, 2022.

88- Ronit Bogler, & E. Adam Nir: "The Importance of Teachers' Perceived Organizational Support to Job Satisfaction : What's Empowerment Got to Do With it?", Journal of Educational Administration, Vol. 50, Issue: 3, 2012.

89- Roopa, S & Rani, M.S., Questionnaire designing for a survey , The Journal of Indian orthodontic society, 46(4), 2012.

90- Sarah Bodner, Design and empirical analysis of a model of empowering leadership , university of North Texas , dissertation , 2005.

91- Seyedali Ahrari, Relationship between teacher empowerment and job satisfaction : A meta-analytic path analysis , article , faculty of educational studies , university putra Malaysia , serdang , 2021.

92- Teri Leigh Schroeder, Teacher Self-Efficacy and Teacher Job Satisfaction in Second- and Third-Year Teachers, doctorate thesis, Grand Canyon University, Phoenix, Arizona, 2021.



- 93- Timothy Scott Rhue, "SEE IT, NAME IT, DO IT" INSTRUCTIONAL COACHING MODEL'S INFLUENCE ON STUDENT ACHIEVEMENT AND TEACHER JOB SATISFACTION, A dissertation submitted to the faculty of the University of North Carolina at Chapel Hil,doctorate thesis,2022.
- 94- TreVae' Gary-Pointer, Teacher Job Satisfaction and Teacher Performance Evaluation: Re-thinking Collegial ,doctorate thesis, 2022.
- 95- Yusuf,kahraman,turker, School Climate and Self-Efficacy as Predictor of Job Satisfaction, Journal of Theoretical Educational Science, v14,2021.



رؤية مقترحة لتحقيق الرضا الوظيفي لعلمي المرحلة الابتدائية بمدارس محافظة شمال سيناء من خلال التمكين المهني
أ. سارة محمد عبد العزيز سليمان أ.د / أحمد عبد العظيم سالم د. عبد الكريم محمد أحمد

رؤيتنا

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

رسالتنا

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

سياستنا

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