



جامعة العريش

كلية التربية

مجلة كلية

التربية

علمية محكمة ربع سنوية

(السنة السابعة – العدد العشرون – الجزء الأول – أكتوبر ٢٠١٩م)

j_foea@aru.edu.eg

الإشراف العام

عميد الكلية (رئيس مجلس الإدارة)	أ.د. كمال عبد الوهاب
وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث (نائب رئيس مجلس الإدارة)	أ.د. عصام عطية

هيئة التحرير

رئيس التحرير	أ.د. محمد رجب فضل الله
مدير التحرير	أ.د. أحمد عبد العظيم سالم
عضو	د. كمال طاهر موسى
عضو	د. أسماء حسن صباح

الإشراف المالي والإداري

المسؤول المالي	أ. محمد إبراهيم محمد عربي
المسؤول الإداري	أ. أسماء محمد علي الشاعر

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 إلكترونياً مكتوبة بخط (Simplified Arabic)، وحجم الخط ١٢، 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. يجب ألا يزيد عدد صفحات البحث المُحكّم بما في ذلك الأشكال والرسوم والمراجع والجداول والملاحق عن (٢٥) صفحة. (الزيادة بحد أقصى ١٠ صفحات برسوم إضافية). ولا يزيد البحث المُستل عن (٢٠ صفحة) (الزيادة بحد أقصى ٥ صفحات برسوم إضافية).
٥. 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.
٦. يكتب عنوان البحث واسم المؤلف والمؤسسة التي يعمل بها على صفحة منفصلة ثم يكتب عنوان البحث مرة أخرى على الصفحة الأولى من البحث.
٧. يجب عدم استخدام اسم الباحث في متن البحث أو قائمة المراجع ويتم استبدال الاسم بكلمة "الباحث"، ويتم أيضاً التخلّص من أية إشارات أخرى تدل على هوية المؤلف.
٨. البحوث التي تقدم للنشر لا تعاد لأصحابها سواءً قبل البحث للنشر أم لم يقبل. وتحفظ هيئة التحرير بحقها في تحديد أولويات نشر البحوث.

٩. لن ينظر في البحوث التي لا تتفق مع شروط النشر في المجلة، أو تلك التي لا تشمل على ملخص البحث في أي من اللغتين، أو يزيد عدد صفحاتها عن ٣٥ صفحة شاملة الصفحات الزائدة، أو (٢٥ صفحة للبحث المُستل)
١٠. يقوم كل باحث بنسخ وتوقيع وإرفاق إقرار الموافقة على اتفاقية النشر.
١١. يسهم الباحث في تكاليف نشر بحثه، ويتم تحويل التكلفة على الحساب الخاص بالمجلة. يجب إرسال صورة عن قسيمة التحويل أو دفع المبلغ، مع البحث إلكترونياً. التكاليف تشمل: مكافأة التحكيم، وتكلفة الطباعة والنشر، والحصول على نسخة من العدد، وعدد (٥) مستلآت من البحث المُحكّم، و (٣) من البحث المُستل.
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، وسداد الرسوم المقررة.

قواعد التحكيم بمجلة كلية التربية بالعريش

فيما يلي القواعد الأساسية لتحكيم البحوث المقدمة للنشر بمجلة كلية التربية بالعريش

القواعد عامة:

١. مدى ارتباط موضوع البحث بمجال التربية.
٢. مدى مناسبة الدراسات السابقة، وإبرازها لرؤى متعددة.
٣. درجة وضوح أسئلة وأهداف البحث.
٤. مستوى تحديد عينة ومكان البحث.
٥. درجة إتباع البحث لمعايير التوثيق المحددة في دليل رابطة علم النفس الأمريكية، العدد السادس.
٦. احتواء قائمة المراجع على جميع الدراسات المذكورة في متن البحث والعكس أيضاً صحيح.
٧. حدود الدراسة، وتبريراتها.

٨. سلامة تقرير البحث من الأخطاء اللغوية المتعلقة بالنحو والإملاء وكذا المعنى.
٩. تكامل جميع أجزاء تقرير البحث، وترابطها بشكل منطقي.

قواعد الحكم على منهجية البحث:

١. تحديد الفترة الزمنية للبحث.
٢. تحديد منهجية مناسبة للبحث.
٣. تبرير إجراءات للاختيار في حالة دراسة الأفراد أو الجماعات.
٤. تضمين البحث إطاراً نظرياً واضحاً.
٥. توضيح الإجراءات المتعلقة بالجوانب المهنية الأخلاقية مثل: الحصول على موافقة المشاركين المسبقة.

قواعد تحكيم الإجراءات:

١. شرح وسائل جمع المعلومات بوضوح، والعمليات المتبعة فيها.
٢. تحديد وشرح المتغيرات المختلفة.
٣. ترقيم جميع الجداول والأشكال والصور والرسوم البيانية بشكل مناسب وتبويبها والتأكد من سلامتها.
٤. شرح عملية التحليل المتبعة ومبرراتها، والتأكد من اكتمالها وسلامتها.

قواعد الحكم على النتائج:

١. عرض النتائج بوضوح.
٢. توضيح جوانب الاختلاف في حالة تعارض نتائج البحث مع نتائج الدراسات السابقة.
٣. اتساق الخاتمة والتوصيات مع نتائج البحث.

محتويات العدد (٢٠)

هيئة التحرير		السنة السابعة	
الصفحات	الباحث	عنوان البحث	الرقم
مقال العدد			
١٨-١٣	أ.د. محمد رجب فضل الله	التنمية المهنية للمعلمين...رؤية تربوية	١
بحوث ودراسات محكمة			
بحوث مستلة من رسائل ماجستير ودكتوراه			
٥٠-٢١	آمنة عبد العليم محمد محمد مدرس رياضيات بالتربية والتعليم .	فعالية برنامج علاجي بالواقع في خفض بعض الاضطرابات النفسية لدى أبناء المسجونين	١
١٠٨-٥١	Sally Mohamed Ali El-Hetawy Teacher- Education Sector Faculty of Education Al-Arish University	"Effectiveness of a counseling cognitive Behavioral program to Reduce the Level of Self-handicapping and improving the Quality of life for university students".	٢
١٣٧-١٠٩	سهام محمد حلمي إبراهيم معلم علم النفس والاجتماع	فعالية برنامج قائم على قبعات التفكير الست لتنمية القدرة على اتخاذ القرار لدى الطلبة الموهوبين أكاديميا	٣
١٧٠-١٣٩	محمد جمال محمد السيد	فعالية برنامج تدريبي قائم على نموذج تجهيز المعلومات الاجتماعية لدودج (Dodge) في تنمية مهارات حل المشكلات الاجتماعية لذوي صعوبات التعلم من تلاميذ المرحلة الابتدائية	٤
١٩٧-١٧١	نهاد محمد محمد جبر	برنامج قائم على الألعاب التعليمية	٥

	موجهة رياض أطفال بإدارة العريش التعليمية	لتنمية الوعي الاستهلاكي لدى طفل الروضة	
٢٢٨-١٩٩	الباحث/ محمود حمدي شكرى سلامة	فاعلية برنامج قائم على أنشطة المعالجة الحسية لدى الأطفال ذوى اضطراب طيف التوحد لمعالجة مشكلات تناول الطعام لديهم	٦
٢٦٠-٢٢٩	رشا محمد عماد عبد الرحمن كلية التربية – جامعة أسيوط	مهارات التعبير الكتابي الوظيفي ومدى توافرها لدى تلاميذ التعليم المجتمعي	٧

التنمية المهنية للمعلمين... رؤية تربوية

بقلم : رئيس التحرير

أ.د. محمد رجب فضل الله

التنمية المهنية للمعلمين... رؤية تربوية

بقلم : رئيس التحرير

أ.د. محمد رجب فضل الله

إذا كان إعداد المعلم قبل الخدمة يلقي اهتمام الأنظمة التعليمية عالمياً وعربياً باعتبار المعلم محور عملياتها ، وأساس نجاحها في القيام بمهامها في تربية الناشئة وإعدادهم للحياة المستقبلية

؛ فإن تدريب هؤلاء المعلمين أثناء الخدمة ، واستمرارية هذا التدريب وتكامل استراتيجياته مع استراتيجيات الإعداد قبل الخدمة أمر لا غنى عنه ليقابل المعلم المعارف والعلوم والأفكار والتقنيات المتجددة دائماً في مجال التربية والتعليم ، وليفي بما يحتاجه من حلول لكثير من صعوبات العمل الفعلي بشقيها التخصصي والتربوي . وبرامج تدريب المعلمين تجدد معلومات المعلم ، وتعرفه بالاتجاهات الحديثة في التربية وطرائق التدريس ، وتكسبه مهارات تطبيقها ، كما تحيطه بالتطورات المستجدة في نظم التعليم والإدارة وغير ذلك من محاور العمل المدرسي ، واحتياجاته داخل قاعة الدرس وخارجها ، وداخل المدرسة وخارجها .

والاحتياجات الحقيقية مدخل أساسي لتصميم وتنفيذ برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة ، نضمن معه تفاعل المعلمين مع هذه البرامج ، وتأثرهم بها ، ومن ثم رضاهم عنها باعتبار أن هذه الاحتياجات تمثل مجموعة التغييرات التي يرغبون في حدوثها بمعلوماتهم وخبراتهم ، وأي برنامج تدريبي لا يؤسس على قياس علمي للاحتياجات التدريبية لا يؤدي دوره بشكل مناسب.

ومن المعروف أن تصميم البرامج التدريبية وفقاً لمدخل محدد يضمن صلاحيتها المنهجية، وجدوى تطبيقها معرفياً ووجدانياً ومهارياً ، ودقة تقويمها ، وأن التصميم الشخصي غير المدروس يؤدي غالباً إلى برامج غير جيدة تعتمد غالباً على الاجتهاد العشوائي لأفرادها : مسؤولين ومدربين ومتدربين.

ويمكن تصميم برنامج لتدريب المعلمين مروراً بالمراحل التالية :

- مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية : وتعد هذه المرحلة أهم وأخطر مراحل تصميم البرنامج ، ويجب أن تعطي ما تستحقه من عناية ودون التسرع المعهود في بعض خطط تطوير التعليم ؛ فالركيزة الأساسية لكفاءة وفعالية التدريب هي تلبيةه للاحتياجات التدريبية في المرحلة التعليمية المقصودة والنوعية المستهدفة منهم (تربويين - غير تربويين - قدامى - جدد - معلمين - معلمات).

ويمكن تحديد هذه الاحتياجات بعدة وسائل من أبسطها وأصدقها سؤال المعلمين أنفسهم ، ويتم ذلك عن طريق تقديم قائمة مقترحة بهذه الاحتياجات يحدد المعلمون منها - ووفقاً لاحتياجاتهم الفعلية - ما يوافقون عليه من بنود القائمة ودرجة هذه الموافقة (ملح جداً - ملح إلى حد ما) ، وما لا يوافقون عليه ودرجة رفضه (لا احتاج - لا احتاج مطلقاً).

ويمكن أن يقترح تحت كل احتياج أساسي عدد من الاحتياجات الفرعية ليرتبها المعلمون وفقاً لأهميتها لديهم.

- مرحلة تصميم البرامج التدريبية : وتعتمد هذه المرحلة على القائمة النهائية لاحتياجات المعلمين والتي يتم على أثرها تحديد وصياغة الأهداف العامة للبرنامج ، وأهدافه التفصيلية (الإجرائية) ، ومحتواه من المعارف والمهارات والاتجاهات وطرق التدريس وبالوسائل المساعدة ، والوقت المخصص للتدريب ، وأدوات تقويم كفاءة وفعالية البرامج .

ويمكن أن تكون الأهداف العامة للبرنامج تنمية بعض المعارف والمهارات التخصصية أو بعض المعارف والمهارات التربوية أو الاثنين معاً على أن تتضمن في جميع الحالات ما يدفع المعلمين إلى التنمية الذاتية ، ويعزز لديهم الاتجاهات المهنية الإيجابية ليصل بقناعاتهم إلى مستوى التبني والالتزام.

أما الأهداف التفصيلية لكل برنامج تدريبي فيحدد على أساسها محتواه من الوحدات التدريبية ، ولكل وحدة عنوان رئيسي ثم عدد من الموضوعات الفرعية فمثلاً

وحدة القواعد اللغوية يمكن أن يقدم من بحيث تقدم المعرفة أو المهارة مقرونة بطريقة تقديمها أو وسيلة تنميتها لدى المتعلمين .

ويتم حساب الزمن الكلي اللازم لتنفيذ البرنامج ، وطرق ووسائل التدريب التي يمكن أن تتنوع بين المحاضرات القصيرة ، وحلقات النقاش ، والحلقات التطبيقية ، ومعامل اللغات ، والمطبوعات وما شابه ذلك .

ويتم في هذه المرحلة أيضاً تحديد أدوات تقويم البرامج ، ويقترح أن تركز على وسائل قياس النمو في الأداء كالاختبارات العملية أو بطاقات الملاحظة إلى جانب الاختبارات الشفهية أو التحريرية .

ويمكن في هذه المرحلة وضع شروط لمن يُسمح لهم أو يتم اختيارهم للالتحاق بالبرنامج سواء من حيث الدرجة العلمية ، أو عدد سنوات الخبرة السابقة ، أو طبيعة الاحتياجات ، أو أية شروط أخرى تضمن أكبر قدر من التجانس بين المتدربين .

• مرحلة الاستعداد للتنفيذ : ويتم في هذه المرحلة إعداد الحقائق التدريبية ، ويقوم بها متخصصون في التخصص وطرق التدريس وإعداد مواد تعلمها ، والحقيبة التدريبية ببساطة هي : " المادة التعليمية التي سيستعين بها المتدربون لدراسة موضوعات البرنامج بالشكل الذي يحقق أهدافه" .

ويقترح أن تشمل الحقيبة التدريبية التي تستخدم في برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة على : مقدمة تعرف المتدرب بالحقيبة ومحتوياتها وطريقة استخدامها ، دليل للاستخدام ، وعدد من البدائل التدريبية : مادة مطبوعة - مادة مسموعة - (شريط كاسيت) - مادة مسموعة ومرئية (شريط فيديو) - أفراس كمبيوتر .، واختبارات مرحلية ، وأدوات قياس للأداءات .

• مرحلة التنفيذ التجريبي : ويتم في هذه المرحلة التأكد من صلاحية البرنامج التدريبي ، ويمكن أن يتحقق ذلك بتطبيق البرنامج المقترح على عينة من المعلمين ، وبعدها يتم إدخال ما يلزم من تعديلات على عناصر البرنامج .

ويمكن في مرحلة التنفيذ التجريبي تسليم نسخ من الحقيبة التدريبية لعدد من المعلمين لدراستها وتسجيل آرائهم فيها .

• مرحلة تعميم البرنامج التدريبي : ويتم فيها التطبيق الفعلي للبرنامج على جميع المعلمين المحددين للتدريب مع استمرار عمليات التقويم والتطوير استجابة للتغيرات المستقبلية في الاحتياجات التدريبية.

ومن المستحسن – وبصفة عامة – التأكيد على ضرورة توفير الوقت والإمكانات المادية والبشرية لكل مراحل تصميم البرنامج ، مع وجود هيكل تنظيمي لإدارة عملية التصميم من مشرف عام ، ومنسقان أحدهما فني (ويفضل أن يكون متخصصاً في إعداد المعلمين) وآخر إداري (ويفضل أن يكون متخصصاً في تدريب وتنمية الموارد البشرية). مع ضرورة تحقيق القدر المقبول من التكامل الأفقي (مع برامج التدريب الأخرى التي تعقدها الوزارة) والرأسي (مع برامج التدريب السابقة واللاحقة التي حضرها أو سيحضرها هؤلاء المتدربون) وذلك في الخبرات التخصصية والتربوية المقدمة لهم .

والله الموفق ...