



مجلة العلوم التربوية



تصور مقترح لتفعيل دور رأس المال الاجتماعي في تحقيق التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي

إعداد

أ/ معدوح عمر صابر رضوان.

باحث دكتوراه - قسم أصول التربية

كلية التربية بقنا - جامعة جنوب الوادي

د/ نهاد محمود رمضان

مدرس أصول التربية

كلية التربية بقنا - جامعة جنوب الوادي

أ.د/ ناجي عبدالوهاب هلال

أستاذ أصول التربية

كلية التربية بقنا - جامعة جنوب الوادي

المستخلص:

هدفت الدراسة الحالية إلى الوقوف على الإطار الفكري لرأس المال الاجتماعي وأثره على التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي، من خلال أبعاده الثلاثة، البعد الهيكلي، والبعد المعرفي، والبعد العلائقي، وعلاقته على التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي، ومن ثم إعداد تصوراً مقترحاً لتفعيل دور رأس المال الاجتماعي في تحقيق التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، والذي يقوم على تحليل واستقراء الأدبيات السابقة التي تناولت الموضوع، ومن خلال هذا التحليل خلصت الدراسة الراهنة إلى أن رأس المال الاجتماعي يشجع على إقامة العلاقات الاجتماعية داخل مدارس التعليم الثانوي، لتعزيز ثقة العاملين في مكان العمل وبالتالي الالتزام بالأنظمة والتعليمات الصادرة من الإدارة، مما يسهم في زيادة القدرة على تحقيق التنمية المهنية للمعلمين، كما يسهم رأس المال الاجتماعي في بناء خطة متكاملة للتنمية المهنية للمعلمين في مدارس التعليم الثانوي من خلال زيادة فرص اكتساب وإنتاج ونشر المعرفة، واكتساب معارف وخبرات جديدة، ونقدها ومعالجتها، وتطبيقها، وإنتاجها، وتفعيل دورها في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين، ونشرها داخل المجتمع المدرسي.

الكلمات المفتاحية: رأس المال الاجتماعي، التنمية المهنية للمعلمين.

A proposed vision to activate the role of social capital in achieving professional development for secondary education teachers

Abstract:

The current study aimed to identify the intellectual framework of social capital and its impact on the professional development of secondary education teachers, through its three dimensions, the structural dimension, the cognitive dimension, and the relational dimension, and its relationship to the professional development of secondary education teachers, and then prepare a proposed vision to activate the role of capital. The study relied on the analytical descriptive approach, which is based on the analysis and extrapolation of previous literature on the subject. Through this analysis, the current study concluded that social capital encourages the establishment of social relations within secondary schools, to enhance Confidence of workers in the workplace and thus adherence to the regulations and instructions issued by the administration, which contributes to increasing the ability to achieve professional development for teachers. Social capital also contributes to building an integrated plan for professional development for teachers in secondary schools by increasing opportunities to acquire knowledge, criticize and process it. and its application, production, and dissemination within the school community.

Keywords: Social Capital, Professional Development of Teachers.

مقدمة

يعد رأس المال الاجتماعي معياراً للتنافس بين الدول خاصة في قطاع التعليم، حيث أدى إدراك قيمته وأهميته إلى تغيير في المفاهيم والتوجهات والممارسات وأساليب الحياة في معظم المجتمعات، وبات التركيز عليه من أفضل الوسائل الذي يمكن من خلالها نشر ثقافة التنمية المهنية وتدعيمها لدى المعلمين بما يملكه من الخصائص والسمات التي يمكن من خلالها تَكُون رصيماً داخل أي تنظيم اجتماعي لاسيما التنظيم المدرسي.

ولقد حرصت السياسة التعليمية في مصر على إحداث نقلة نوعية في النظام التعليمي بإدخال بعض المستجدات التربوية التي تهدف إلى الارتقاء بجودة العملية التعليمية وتحسين مخرجاتها، وكذلك تبني عديد من المداخل لإصلاح وتطوير التعليم، والتي من أهمها تحقيق التنمية المهنية للمعلمين، نظراً لأهمية دور المعلمين باعتبارهم العنصر الذي يحدث من خلاله التغيير والتطوير بالإضافة إلي التحلي بالقيم الجديدة التي تحتاجها الحياة المعاصرة، خاصة فيما يتعلق بقيم التسامح، والاحترام، والتعاون المتبادل، والمسئولية الاجتماعية (عبدالمنعم، ٢٠١٢: ٣-٤).

وأشارت دراسة نوح وآخرون (٢٠٢٠:٢٣٨-٢٣٩) إلى اهتمام عديد من الدول المتقدمة بتطوير منظومة التدريب التربوي للمعلمين أثناء الخدمة بهدف رفع كفاءتهم المهنية في مجال التعليم وقدرتهم على التعامل مع الطلاب وتغيير سلوكياتهم التربوية والاجتماعية غير المرغوب فيها، وتنميتهم علمياً وتربوياً، من خلال مجموعة متنوعة من البرامج التي تغطي كافة التخصصات المهنية والأكاديمية والتدريسية وفقاً للاتجاهات الحديثة، وفي إطار ذلك اهتمت معظم تلك الدول بمشاركة مراكز التخطيط والسياسات التربوية في وضع الخطط والبرامج التدريبية التي تسير عليها لتطوير المعلمين وتحقيق التنمية المهنية لهم، ويساعد على ذلك وجود شبكة من العلاقات الاجتماعية الإيجابية بالمدارس الثانوية، تعتمد على أسس ومعايير وقيم واضحة ينعكس أثرها على تقدم الطلاب ونمو مهاراتهم الاجتماعية المرغوب فيها.

ومن ثَمَّ فإن التنمية المهنية ذات أهمية كبيرة للمعلمين لمساعدتهم في عملهم ومهنتهم، لذلك فإن المعلمين بحاجة لهذا النمو المبني على أسس علمية، حيث تتعدد أنشطة ووسائل التنمية المهنية بل ويفتح الباب لمزيد من التعدد وابتكار أساليب جديدة، وهناك عدة وسائل يمكن من خلالها تنمية المعلمين مهنيّاً أثناء الخدمة ويشترك في تفعيلها مدير المدرسة والمشرف الأكاديمي وكليات التربية

بالجامعات ومراكز التدريب التربوي وكل من له صلة في الإدارة والإشراف من هذه الوسائل الدراسة الذاتية والدروس التوضيحية، والزيارات المتبادلة بين المعلمين حلقات النقاش والاجتماعات والورش التعليمية والزيارات الميدانية والصفية والتدريس المصغر الدراسات العليا، ولا شك أن هذه الأساليب والتي يتضمنها مفهوم التنمية المهنية للمعلمين تفيد في نجاح العملية التعليمية وينعكس نجاحها إيجابياً في جودة مخرجاتها (خليل، وآخرون، ٢٠١٧:٢٢٥).

وعلى الرغم من أهمية التنمية المهنية للمعلمين في بناء هويتهم المهنية وانعكاسها على أدائهم في العملية التعليمية ككل، إلا أن تحقيقها في سياق المؤسسات التربوية وخاصة المدارس الثانوية، يتطلب تكامل جميع جهود أفراد المجتمع المدرسي من أجل تحقيق تنمية مهنية تتماشى مع الجودة الشاملة في التعليم ومتطلبات مجتمع المعرفة، وأن هذا التكامل يتطلب وجود علاقات تفاعل بين مكونات المجتمع المدرسي، وفقاً لأهداف وقيم ومعايير مشتركة تحكم الأفراد بعضهم ببعض، لتنشأ علاقات قوية مبنية على الثقة المتبادلة بين جميع الأطراف فتشكل فرصة لاستثمار هذه العلاقات، وما ينتج عنها من معارف ومعلومات ومهارات، وعادة يطلق على هذه العلاقات، ومناخ الثقة، والقيم والأهداف المشتركة بين أفراد مجتمع المؤسسة التربوية رأس المال الاجتماعي (هلال، ٢٠١٩:٢٩).

كما أكدت دراسة البشري، والصريرة (٢٠١١: ١٨٧-١٨٨) على أهمية دور رأس المال الاجتماعي حيث توصلت إلى أن شبكة العلاقة الاجتماعية الإيجابية بين المعلمين فيما بينهم وبين الإدارة وأعضاء المجتمع المدرسي ككل من أسس نجاح العمل المدرسي وتحقيقه لأهدافه التربوية، كما تعد من أخلاقيات مهنة التعليم بما تحتوي عليه من الثقة المتبادلة والعمل بروح الفريق ومساعدة الآخرين بناء على المهارات المهنية المتوافرة وهي أساس نجاح هذه العلاقة، إلى جانب احترام التخصص والأخوة المهنية وقواعد العمل والالتزام بالأنظمة والتعليمات وتنفيذها والمشاركة الإيجابية في تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية، ومن ثم فإن العلاقة الاجتماعية الجيدة بين المعلمين تنعكس آثارها على نجاح المدرسة وسير العمل بها، وعلى جودة المناخ المدرسي وتحسين المستوى الأكاديمي للطلاب ومستوى تحصيلهم الدراسي.

ويمثل رأس المال الاجتماعي أفضل الوسائل الذي يمكن من خلالها نشر ثقافة التنمية المهنية وتدعيمها لدى المعلمين بما يملكه من الخصائص والسمات التي يمكن من خلالها تكون رصيماً داخل

أي تنظيم اجتماعي لاسيما التنظيم المدرسي، وإن امتلاك الجوانب الإيجابية من هذه الخصائص مثل العدالة والثقة البناءة، والمعايير الإيجابية، والشبكات الاجتماعية يُمكن المجتمع بشكل عام والمدرسي بشكل خاص من الشعور بالرضا الوظيفي ومن ثم تأدية وظائفه بشكل أفضل، كما أنها تسهل عملية اتخاذ القرارات الحاسمة ذات الصلة بقبول التجديدات والابتكارات والإبداع للعمل بمرونة كافية، ومن ثم فإن رأس المال الاجتماعي يعد أقوى سلاح تنافسي تستطيع من خلاله المؤسسات التعليمية كالجوامع والمدارس تحقيق خطط التطوير والتنمية المهنية والفكرية والإبداعية والقدرة التنافسية لأعضاء المجتمع المدرسي وخاصة المعلمين في ظل الظروف الراهنة (عبدالمعزم، ٢٠٢١: ٢٤٩-٢٥٠).

ويعتبر التعليم الثانوي من أهم مراحل السلم التعليمي في المجتمع المصري، لأنه يواكب فترة الشباب المبكر التي يتحدد في ضوء خبراته مسار نموهم العقلي والاجتماعي والنفسي، كما أن معلمي التعليم الثانوي العام في مصر يعدوا من أكثر المعلمين خبرة وتخصصاً على مستوى التعليم العام، وتقع على عاتقهم المسؤولية الأولى في تحقيق ما يحتاجه الطلاب من التوعية وتنمية التعاون والاحترام والقيم الوطنية والاجتماعية وتحقيق جودة العلاقات الاجتماعية بينهم.

من خلال ما سبق تظهر أهمية تفعيل دور رأس المال الاجتماعي في سياق المؤسسات التربوية في مصر في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين، بهدف توفير بيئة مدرسية صحية تقوم على إرساء قواعد السلوك بين أفراد المجتمع المدرسي، وإيجاد الثقة فيما بينهم، وتيسير اتصالاتهم ببعضهم البعض بشكل يساهم في تحسين كفاءة المجتمع المدرسي، لذا تأتي هذه الدراسة بهدف التعرف على رأس المال الاجتماعي وعلاقته بالتنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي.

مشكلة الدراسة:

تعد التنمية المهنية للمعلمين أحد أهم الركائز الأساسية للتعليم الثانوي العام في مصر، وذلك باعتبارها أحد المداخل الحديثة التي تنال اهتمام المسؤولين عن قضايا إصلاح التعليم في الوقت الحالي لكونها تركز على الارتقاء بأفكار المعلمين وتعزيز خبراتهم وتجويد مهاراتهم في الجوانب المعرفية والوجدانية والمهارية لمواجهة تحديات العصر، فهي تركز على الممارسات الفعلية للمهنة والربط بين المعرفة النظرية والتطبيق.

وبالرغم من أهمية التنمية المهنية للمعلمين لرفع مستوى أدائهم المهني وتحسين اتجاهاتهم وصل مهاراتهم التعليمية، إلا أن هناك عدد من الدراسات والبحوث التربوية توصلت إلى وجود ضعف في

المخرجات التربوية للتعليم، والذي يرجع في كثير من الحالات إلى ضعف برامج تدريب وتنمية المعلمين، فقد أفادت نتائج دراسة عنابة وآخرون (٢٠٢٣: ٤)، ودراسة فرج وآخرون (٢٠٢١: ١٩٩) أن التنمية المهنية للمعلمين تواجه عدداً من التحديات والمعوقات التي تؤثر على نوعية مخرجات التعليم منها ضعف برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين أثناء الخدمة، وأن هناك تفاوتاً كبيراً في فاعلية هذه البرامج من وجهة نظر المعلمين، وأنها لا تمكنهم من مواجهة التحديات في المجالات العلمية والمعرفية والاجتماعية في مهنة التعليم، وعلى الرغم من محاولات المؤسسات المنوط بها إعداد وتنمية المعلمين ودورها في تطويرهم لرفع مستوى كفاءتهم الإنتاجية في العملية التربوية لمواكبة تطورات العصر وحاجات المجتمع المتغيرة في شتى المجالات، إلا أن الواقع يشير إلى أنها تفتقر لأهداف محددة وواضحة يمكن قياسها ومتابعتها بشكل منظم وفعال، بل إنها اعتمدت أهدافاً تتصف بالشمولية والعمومية، وبالتالي ضعف مردود تلك المؤسسات على تنمية المعلمين مهنيًا، مما ينعكس سلباً على مستويات المعلمين وتدني مهاراتهم المهنية، وهو ما أكدته نتائج بعض الدراسات والبحوث التربوية، كدراسة محارم وآخرون (٢٠٢٣: ٢٤٠)، ودراسة المالكي (٢٠٢٣: ٢٠٧-٢٠٨)، ودراسة علوان (٢٠٢٢: ٩٢)، ودراسة نوح وآخرون (٢٠٢٠: ٢٤١-٢٤٢)، كما أكدت دراسة العجيل (٢٠٢٣: ٣١٩)، ودراسة حمادنه (٢٠٢٣: ١٤٦)، أن ضعف مستوى الأداء المهني لمعلمي المرحلة الثانوية، قد انعكس سلباً على مستوى التحصيل الدراسي لطلابهم، وأن قصور بعض النواحي المتعلقة بإدارة برامج التنمية المهنية للمعلمين ومحاولة تطويرها، قد أثر سلباً في تلبية احتياجاتهم المهنية وفق رؤية ٢٠٣٠.

وبما أن الواقع الممارس يشير إلى ضعف تحقيق التنمية المهنية للمعلمين، وسلبية المناخ المدرسي السائد، وغياب أو ضعف العمل التعاوني الفريقي نتيجة لغياب رؤية وأهداف مشتركة تجمع أفراد المجتمع المدرسي، وتزيد من فرص التعلم والعمل الجماعي التكاملي، والتشاركي، جميعها تدل على أهمية وجود عنصر مهم يركز على وجود علاقات قوية تجمع أفراد المجتمع المدرسي، وتزيد من مستويات الثقة بين أفراد هذا المجتمع من طلاب ومعلمين وإدارة مدرسية وأولياء أمور، ألا وهو رأس المال الاجتماعي (كريز، ٢٠١٨: ٣٥١-٣٥٢).

وفي إشارة إلى الحاجة الملحة لتفعيل رأس المال الاجتماعي في السياق المدرسي، أكدت دراسة داود (٢٠١٩: ٣-٤)، ودراسة عبدالعال (٢٠١٨: ١٥٣)، ودراسة حوالة والشوريجي

(٥٠٩:٢٠١٤)، ودراسة (محمد، ٢٠١٢:٢١٦)، أن مصر تعاني من قصور كمي وكيفي لتفعيل رأس المال الاجتماعي القادر على تحقيق الأهداف الإنمائية التربوية للتنمية المستدامة بقطاع التعليم بمختلف مراحلها، وهو ما يعد أحد أهم الأسباب الرئيسية لانخفاض كفاءة وفاعلية مخرجات العملية التعليمية في مصر، حيث إنه مفهوم حديث نسبياً، وأن الدراسات والأدبيات التي تناولته في مجال التعليم قليلة نسبياً، لذا ينبغي على المؤسسات التربوية والمدارس الاهتمام بتفعيله في تحقيق تنمية مهنية مستدامة للعاملين بالمؤسسة، من خلال تعزيز المعارف والمهارات المهنية والوظيفية للعاملين بالمؤسسة التعليمية.

وانطلاقاً من هذه المظاهر السلبية يجدر التوصل إلى أهمية استثمار وتفعيل الموارد المادية والبشرية بالتعليم الثانوي من خلال ما يسمى برأس المال الاجتماعي لتحقيق التنمية المهنية لدى المعلمين باعتبارهم ركيزة الإصلاح التعليمي، وبخاصة معلمي التعليم الثانوي حيث جاء انخفاض جودة التعليم الثانوي كأحد التحديات أمام تحسن نتائج التعليم في مصر وفقاً لتقرير البنك الدولي حول التنمية في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (المجلس الوطني للتنافسية، ٢٠٠٩:٥١).

على ضوء ما سبق يتضح أن مشكلة البحث تتبع من الأدبيات التي توصلت إلى ضعف تحقيق التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي، مما يؤكد الحاجة إلى تفعيل دور رأس المال الاجتماعي الذي يمكن أن يسهم من خلال شبكة العلاقات الاجتماعية الإيجابية وتقوية روابط التعاون والثقة وترسيخ مجموعة من القيم والمعايير المشتركة التي تشجع على بناء مجتمع مدرسي يهتم بثقافة التطوير ويشجع على النمو المهني للمعلمين، وهو ما تركز عليه الدراسة الراهنة بهدف الكشف عن دور رأس المال الاجتماعي بأبعاده المختلفة، في تحقيق التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي.

أسئلة الدراسة:

ويمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤلات الآتية:

- ١- ما الأسس النظرية للتنمية المهنية للمعلمين في سياق التعليم الثانوي؟
- ٢- ما الإطار الفكري لرأس المال الاجتماعي وعلاقته بالتنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي؟
- ٣- ما التصور المقترح لتفعيل دور رأس المال الاجتماعي في تحقيق التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي؟

أهداف الدراسة:

سعت الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- ١ - التعرف على الأطر والأسس النظرية للتنمية المهنية للمعلمين في سياق المؤسسات التربوية.
- ٢ - الوقوف على الإطار الفكري لرأس المال الاجتماعي وعلاقته بالتنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي.
- ٣ - إعداد تصوراً مقترحاً لتفعيل دور رأس المال الاجتماعي في تحقيق التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي.

أهمية الدراسة:

تستمد الدراسة الحالية أهميتها من النقاط التالية:

الأهمية النظرية:

١. تعد الدراسة الراهنة إضافة لغيرها من الأدبيات التربوية في مجال رأس المال الاجتماعي، وتحقيق التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي، حيث يوجد ندرة في الدراسات التي تربط بين هذين المتغيرين في الأدبيات التربوية العربية.
٢. أهمية الموضوع التي تتناوله الدراسة، وهو تحقيق التنمية المهنية للمعلمين في سياق التعليم الثانوي من خلال تفعيل دور رأس المال الاجتماعي والذي ينعكس إيجاباً على المدارس، وعلى تحصيل الطلاب، ومن ثمَّ على العملية التعليمية ككل.
٣. الحاجة الملحة لتحقيق التنمية المهنية لمعلمي المدارس الثانوية، التي تأتي في قمة سلم التعليم العام الذي يؤدي إلى التعليم الجامعي الذي يرتبط ارتباطاً مباشراً بسوق العمل، والذي يواجه عديداً من التحديات.

الأهمية التطبيقية:

٤. أن الاستثمار في رأس المال الاجتماعي باعتباره من الموارد الثمينة والذي تشكل عبر الزمن مما يجعله مكلفاً في تطبيقه ومحاكاته، وهذه الخاصية تجعل رأس المال الاجتماعي مصدراً مهماً وفرصة كبيرة أمام المؤسسات التعليمية لتحسين أداء المعلمين مهنيًا والرقى بمخرجاتها.

٥. يمكن أن تفيد المسؤولين بوزارة التربية والتعليم من خلال تقديم عدد من الآليات التي يمكن من خلالها تفعيل رأس المال الاجتماعي بالمؤسسات التربوية لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين بما ينعكس إيجاباً على العملية التعليمية ككل.

٦. قد يفيد التصور المقترح أعضاء المنظومة التعليمية: من خلال ما يرسمه من توصيات ومقترحات وآليات قد تسهم في حالة تنفيذها من التقدم والنمو المهني للمعلمين والعاملين بقطاع التعليم الثانوي.

حدود الدراسة:

تناولت الدراسة متغيرين رئيسيين: يضم المتغير الأول رأس المال الاجتماعي بأبعاده الثلاثة والتي تشمل البعد الهيكلي (أي اتصالات شبكة العلاقات بين الجهات الفاعلة)، والبعد المعرفي (أي التمثيل المشترك والقيم والنظم بين الجهات الفاعلة المنتجة)، والبعد العلائقي (أي طبيعة ونوعية الاتصالات الثقة)، من خلال التعرف على مفهوم رأس المال الاجتماعي وأهميته ومعوقات تحقيقه بالتعليم الثانوي، بينما يشمل المتغير الثاني التنمية المهنية للمعلمين من حيث مفهومها، وأهميتها، ومؤسسات التنمية المهنية للمعلمين من خلال التعرف على البرامج المختلفة لتحقيق التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي، وإعداد تصوراً مقترحاً لتفعيل دور رأس المال الاجتماعي في تحقيق التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي.

منهج الدراسة:

لكي تحقق الدراسة أهدافها وتجب عن تساؤلاتها اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، باعتباره أحد مناهج البحث العلمي التي تهدف إلى وصف وفهم الظواهر التربوية وجمع الحقائق والمعلومات والملاحظات عنها، ووصف الظروف الخاصة بها وتقرير حالتها كما توجد عليه في الواقع بما يحقق الأهداف التي تسعى إليها الدراسة (درويش، ٢٠١٨: ١١٨)، حيث سعت الدراسة الراهنة إلى التعرف على مفهوم التنمية المهنية للمعلمين وأهميتها، ودور مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين من خلال التعرف على البرامج المختلفة لتحقيق التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي، وكذلك من خلال التعرف على مفهوم رأس المال الاجتماعي وأهميته ومعوقات تحقيقه بالتعليم الثانوي، ومن ثم إعداد تصوراً مقترحاً لتفعيل دور رأس المال الاجتماعي في تحقيق التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي، ويعد المنهج الوصفي التحليلي أنسب مناهج البحث لأنه يتناسب وطبيعة الدراسة الحالية.

مصطلحات الدراسة:

تشمل المصطلحات الواردة في عنوان الدراسة وهي (رأس المال الاجتماعي - التنمية المهنية للمعلمين) ويمكن تناول هذه المصطلحات فيما يلي:

- رأس المال الاجتماعي Capital Social: ويعرف إجرائياً في هذه الدراسة بأنه: مجموعة من القيم التي تتولد لدى أفراد المجتمع المدرسي من المعلمين وغيرهم، كنتيجة مباشرة أو غير مباشرة لعضويتهم في روابط اجتماعية داخل السياق المدرسي، على نحو يساعدهم على تحقيق الأهداف ومواجهة التحديات المشتركة بطريقة سلمية، وفي مناخ من الثقة والتعاون والتفاعل البناء، بشكل يسهم في تحقيق التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام.

- التنمية المهنية للمعلمين Professional Development of Teachers: وتعرف إجرائياً في سياق الدراسة الراهنة بأنها: مدخلاً أساسياً يهدف إلى رفع مستوى أداء معلمي التعليم الثانوي العام وزيادة كفاءتهم المهنية، من خلال أساليب مختلفة، كالبرامج التدريبية (العلاجية، أو الإثرائية، أو الإجرائية)، وأساليب التطوير الذاتي، والتعاوني، وحلقات النقاش والتدريب عن بعد والمحاضرات والمؤتمرات وغيرها، في مناخ مدرسي يتسم بالعلاقات الاجتماعية والقيم الإيجابية بين أعضائه.

الدراسات السابقة والتعليق عليها:

يوجد عدداً من الدراسات التي تطرقت لدور رأس المال الاجتماعي، وتحقيق التنمية المهنية للمعلمين، وقد تنوعت هذه الدراسات بين العربية والأجنبية، وسيتم عرض وتحليل هذه الدراسات وفق الترتيب الزمني من الأحدث للأقدم، وقد تم تقسيمها إلى محورين هما:

دراسات تناولت المتغير الأول التنمية المهنية للمعلمين، ودراسات تناولت المتغير الثاني رأس المال الاجتماعي.

أ- دراسات تناولت التنمية المهنية للمعلمين:

هدفت دراسة حمادنه (٢٠٢٣) إلى الكشف عن أثر المبادرات التربوية للمعلمين في تحسين نموهم المهني، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (٣٥٦) معلماً ومعلمة، واستخدمت الاستبانة كأداة لقياس أثر المبادرات التربوية للمعلمين في تحسين نموهم المهني، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن تأثير المبادرات التربوية للمعلمين في تحسين نموهم المهني جاء بدرجة

متوسطة، كما كشفت نتائج الدراسة عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات المعلمين والمعلمات في تأثير المبادرات التربوية للمعلمين في تحسين نموهم المهني.

كما سعت دراسة عمر (٢٠٢٣) إلى التعرف على درجة أهمية تطبيق التعليم الإلكتروني في تطوير الأداء المهني لمعلمي المرحلة الثانوية، ومدى إلمامهم بأهمية التعليم الإلكتروني في تطوير الأداء المهني لهم، كما هدفت الدراسة تحديد متطلبات التعليم الإلكتروني والمعوقات التي تحول دون تطوير الأداء المهني لمعلمي المرحلة الثانوية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة بلغت (٥٢) من معلمي المرحلة الثانوية البالغ عددهم (٥٢٠)، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: عدم اهتمام الجهات المسؤولة عن التنمية المهنية للمعلمين بنظام التعليم الإلكتروني ومتطلبات تحقيقه، وأوصت الدراسة بضرورة استخدام التعليم الإلكتروني في المدارس الثانوية، وضرورة توفير وسائل إلكترونية بالمدارس، كما أوصت بضرورة تأهيل معلمي المرحلة الثانوية أثناء الخدمة.

هدفت دراسة الشميري (٢٠٢٢)، إلى التعرف على الاتجاهات العالمية المعاصرة في مجال إعداد وتنمية المعلمين المهنية، والاستفادة منها في وضع تصوراً مقترحاً لتطوير برامج إعداد وتنمية المعلمين في الجامعات اليمنية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وخلصت الدراسة إلى وضع تصوراً لتطوير برامج إعداد وتنمية المعلمين في ضوء الاتجاهات العالمية الحديثة، مستندا إلى نتائج الدراسات السابقة التي تم الاطلاع عليها في هذا المجال. وأوصت الدراسة بضرورة أن تقوم كليات التربية بالجامعات بإجراء المراجعة الدورية لبرامج إعداد وتنمية المعلمين مهنيًا، وتطويرها في ضوء الاتجاهات المستجدات المعاصرة.

وجاءت دراسة الحارثية وآخرون (٢٠٢٢)، لبيان مستوى القوة التطويرية للمعلمين في مدارس سلطنة عمان، وكذلك تحديد درجة ممارسة المعلمين لأنشطة التعلم المهني غير الرسمي، ومن ثم استقصاء تأثير القوة التطويرية للمعلمين في تعلمهم المهني، وقد اعتمدت الدراسة أسلوب النمذجة بالمعادلة البنائية؛ واستخدمت مقياس القوة التطويرية للمعلم، ومقياس التعلم المهني للمعلمين لتحليل البيانات التي جمعت من ٥٧٤ معلماً، وكشفت عن أن أبعاد القوة التطويرية (فاعلية التعلم، وفاعلية التدريس، والتفاؤل، والانخراط البناء)، تتحقق بمستوى كبير جداً، حيث جاء بعد "التفاؤل" أكثر الأبعاد تحققاً. كما أظهرت النتائج ممارسة كبيرة جداً لأنشطة التعلم المهني (التأمل، والتجريب، والتعاون،

واستقصاء المعرفة)، وجاء في مقدمتها بعد "التجريب"، ومن جانب آخر توصلت الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي للقوة التطويرية في التعلم المهني، وكان مصدر هذا التأثير بالدرجة الأولى هو بعد "الانخراط البناء"، في حين لم يكن لبعد "التفاوض" تأثير. خرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات، كضرورة تركيز النظام التعليمي على استدامة واستثارة القوة التطويرية للمعلمين، وتوجيهها للمشاركة بفاعلية في تطوير التعليم في السلطنة.

وهدف دراسة علوان (٢٠٢٢) إلى وضع تصور مقترح لبرامج التنمية المهنية للمعلمين المتمركزة على المدرسة في مصر في ضوء خبرة اليابان وفي ضوء الإمكانيات المتاحة، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى أن برامج التنمية المهنية للمعلمين المتمركزة على المدرسة في مصر نمطية وشكلية، ومن ثم لا تحقق أهدافها في تحسين أداء المعلمين، ورفع كفاءتهم الوظيفية، كما توصلت إلى ضعف التحفيز المادي أو المعنوي المصاحب للبرامج التدريبية للمعلمين، إلى جانب القصور في متابعتهم في مواقع العمل الفعلية، والاستفادة من الإيجابيات وتعزيزها، ومعالجة السلبيات من خلال التغذية الراجعة.

لقد تركزت دراسة اللمعي (٢٠١٩) على جهود دول العالم المختلفة في العناية بنظم إعداد وتنمية المعلم ومؤسساته؛ لإعداد خريج ذو شخصية متكاملة مستقرة ومعد إعداداً متكاملاً، لذا هدفت الدراسة إلى دراسة وتحليل الخبرة الفنلندية في إعداد المعلم الباحث؛ للتعرف على أهم جوانب التميز بها، وبحث إمكانية الاستفادة منها في تطوير نظام إعداد المعلم المصري، وقد اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج المقارن؛ كما اعتمدت الدراسة أيضاً على (أسلوب دراسة الحالة)؛ لدراسة حالة إعداد المعلم الباحث في فنلندا؛ وتحقيق التحليل المتعمق لنظام إعداد المعلم الفنلندي في ضوء السياق الثقافي المؤثر في تطوره. وتوصلت الدراسة إلى وضع آليات مقترحة لإعداد المعلم الباحث في مصر في ضوء دراسة وتحليل الخبرة الفنلندية.

هدفت الدراسة التي أجراها سرينيفاساشارلو (Srinivasacharlu,2019)، إلى تنمية وإعداد المعلمين المستقبليين مهنيًا بالمهارات والكفاءات الرقمية المتزايدة لإدارة بيئة معرفية شديدة الترابط والتميز للقرن الحادي والعشرين، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، الذي يقوم على استمارة الخبراء كأداة للدراسة، وقد توصلت إلى أهمية الحفاظ على تطور المعلمين المهني المستمر، من خلال أنشطة متباينة مستمرة (رسمية وغير رسمية) تهدف إلى تطوير القدرات الفكرية للمعلم (المجال

المعرفي)، والثقة بالنفس والمواقف والقيم والاهتمامات (المجال العاطفي)، والمهارات والكفاءات (المجال النفسي)، لتحسين الشخصية والقيام بمسؤوليات مهنة التدريس بشكل صحيح وفقاً للأوقات المتغيرة واحتياجات المعلمين المستقبليين والمجتمع، وأوصت الدراسة بضرورة تفعيل برامج وأنشطة متنوعة للمعلمين للحفاظ على تطورهم المهني المستمر في ظل التحديات المتجددة في مجال التعليم. وتركزت دراسة زاخاروف (Zakharov,2018) التعرف على تأثير برنامج التطوير المهني لمعلمي التعليم الهندسي لبيئة الزمالة، وعلى تأثير رأس المال الاجتماعي للمعلم على تعلم المعرفة الهندسية للطلاب، وقد استخدمت المنهج الوصفي، واعتمدت على الاستبانة في فحص (٩٠) معلماً و (٦٢١) طالباً، وقد توصلت إلى أن رأس المال الاجتماعي يعد من أصول التفاعل الاجتماعي مثل الزمالة والتعاون التي تُمكن المعلمين من العمل مع بعضهم في مجموعات لتحسين التدريس والتعلم، كما أنه يؤدي إلى تحسين التدريس ونجاح الطلاب مما يترتب عليه إصلاح ونجاح المدرسة، وأوصت الدراسة بضرورة بذل مزيد من الوقت والجهد في تصميم برامج التطوير المهني للمعلمين، والتي تركز على تشجيع روح الزمالة والتعاون بين المعلمين وتعكس إيجاباً على تحصيل الطلاب.

ب- دراسات تناولت متغير رأس المال الاجتماعي:

هدفت دراسة السعدون (٢٠٢٣) إلى التعرف على مكونات وخصائص رأس المال الاجتماعي في تحقيق التنمية المستدامة في كافة قطاعات المجتمع، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتوصلت إلى عدد من النتائج أبرزها: أهمية دور رأس المال الاجتماعي في الوصول إلى تحقيق التنمية الشاملة في المجتمع، وإلى ضرورة وعي المستفيدين بأهمية ووظائف رأس المال الاجتماعي، مثل الوظيفة التربوية، والوظيفة الاقتصادية، والوظيفة الاجتماعية، والوظيفة السياسية، كما توصلت الدراسة إلى أهمية دور رأس المال الاجتماعي في تمكين الأفراد من تحقيق التنمية المستدامة والشاملة لكافة مجالات وجوانب التنمية في المجتمع، مثل مجالات التنمية الاجتماعية، والتنمية الاقتصادية، والتنمية البيئية، والجانب الصحي، والجانب التعليمي.

تناولت دراسة مجاهد (٢٠٢٣) دور رأس المال الاجتماعي كألية لتحقيق استدامة الخدمات الاجتماعية بأجهزة تنظيم المجتمع، وذلك بتحديد الآليات التي تستند إليها استدامة الخدمات في (جودة الخدمات- تطوير العمليات الداخلية- الكفاءة التنظيمية)، واعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي؛ واستخدمت الدراسة مقياس خماسي كأداة لها لتطبيقه على عينة من العاملين بلغ قوامها

نحو (٦٠) فرداً، وخلصت الدراسة إلى أن هناك علاقة دالة إحصائية بين رأس المال الاجتماعي وتحقيق استدامة الخدمات الاجتماعية تبعاً لمتغيرات الدراسة.

سعت دراسة حسين (٢٠٢٣) إلى إبراز مدى تأثير المجتمعات الافتراضية في تشكيل رأس المال الاجتماعي لدى عينة من الأفراد الذين يعانون من مشكلات صحية ونفسية، ولتحقيق ذلك اعتمدت الدراسة على المنهج الأنثروبولوجي، واستخدمت دليل المقابلات الجماعية كأداة لها طبقت على عينة قوامها (٢٥) فرداً، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها؛ أن المجتمعات الافتراضية ساهمت في تشكل رأس المال الاجتماعي لدى أفراد العينة، وذلك من خلال تحقيق مؤشرات وأبعاد رأس المال الاجتماعي المختلفة، كما ساهمت في تشكل رأس المال الاجتماعي العابر "التجسيري" لدى أفراد العينة، بالإضافة إلى الفوائد النفسية والاجتماعية الناجمة عن تكوين علاقات اجتماعية جديدة مع أفراد لديهم نفس المشكلات، والحصول على الدعم النفسي الذي ساهم بدوره في الحد من الاكتئاب والشعور بالوحدة والعزلة الاجتماعية.

هدفت دراسة عموم، ومحمد (٢٠٢١) إلى التعرف على واقع رأس المال الاجتماعي في المدارس الثانوية وتحديد معوقاته، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي بشقيه التحليلي والمسحي، واعتمدت على المقابلات لعينة من المرشدين التربويين ومن تخصص الإرشاد التربوي وعلم الاجتماع والخدمة الاجتماعية، وتوصلت الدراسة الى ما يلي: أن إدارة المدرسة تركز على إنهاء المنهج الدراسي وإهمال الجوانب النفسية والاجتماعية وأن النشاطات اللاصفية غير كافية لتنمية قدرات الطلاب، وأن ضيق الوقت وازدواجية المدرسة تسهم في عزلها عن بناء علاقات اجتماعية تتسم بالتفاعل، كما توصلت لوجود مشكلات سلوكية، وضعف في التسامح بين الطلاب، إلى جانب افتقار المدرسة إلى ورش عمل تتيح التعاون والتفاعل المستمر بين المعلمين البعض وبينهم أعضاء المجتمع المدرسي، واقترحت الدراسة إعادة صياغة برامج إعداد الأخصائيين الاجتماعيين لمواجهة تحديات رأس المال الاجتماعي في المدارس الثانوية، من خلال زيادة الوعي لدى الطلاب والمجتمع بدور الأخصائي الاجتماعي في تنمية رأس المال الاجتماعي عن طريق وسائل الإعلام المختلفة.

وأجرى هلال (٢٠١٩)، دراسة بهدف التعرف على واقع رأس المال الاجتماعي بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة قنا من وجهة نظر المعلمين، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي بشقيه المسحي والارتباطي، واستعانت بالاستبانة كأداة لجمع البيانات من أفراد عينة قوامها (٣٢٧) من

معلمي مدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة فنا، وقد توصلت الدراسة إلى أن المستوى العام لكل من رأس المال الاجتماعي، ومجتمع المعرفة في مدارس التعليم الثانوي العام جاء مرتفعاً وإن كان رأس المال الاجتماعي يفوق مجتمع المعرفة، كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بينهما، وأعدت الدراسة تصوراً مقترحاً لتفعيل دور رأس المال الاجتماعي في بناء مجتمع المعرفة بمدارس التعليم الثانوي العام يقوم هذا التصور على تعزيز رأس المال الاجتماعي في تنمية أبعاد مجتمع المعرفة.

وركزت دراسة داود (٢٠١٩)، على دور رأس المال الاجتماعي بقطاع التعليم في مصر بمختلف مراحل تحقيق التنمية المستدامة، وتحليل أهم أوجه القصور الكمي والكيفي لمقومات التعليم في مصر، واعتمدت على المنهج الاستقرائي بالإضافة إلى استخدام الأسلوب التحليلي، وتمثلت أدوات الدراسة في مصادر البيانات من: التقارير والمنشورات المختلفة للجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ووزارتي التربية والتعليم والتعليم العالي، ووزارة المالية، ومعهد التخطيط القومي، وتوصلت إلى وجود قصور كمي وكيفي للمقومات التعليمية بكافة المراحل التعليمية في مصر، وأن أحد أهم الأسباب الرئيسة لانخفاض كفاءة وفاعلية مخرجات العملية التعليمية في مصر ضعف تفعيل دور رأس المال الاجتماعي، كما توصلت إلى وجود تأثير متبادل بين تحقيق التنمية المستدامة وبين رأس المال الاجتماعي المادي والبشري بها، وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالتطوير والتحسين المادي والنوعي لرأس المال الاجتماعي، بشقيه البشري والمادي، لتحقيق التنمية المستدامة، واستمرار الدعم الحكومي في جميع المراحل التعليمية بمصر تحقيقاً للإصلاح التعليمي الحقيقي.

ركزت دراسة ديماثيوز (Dematthews, 2018) على ممارسات القيادة المدرسية الموجهة نحو المجتمع، والتي يقوم بها قائد إحدى المدارس الابتدائية في إحدى ولايات المكسيك، واستخدمت الدراسة منهج دراسة الحالة، من خلال تحليل المقابلات والملاحظات، وقد كشفت النتائج عن استخدام قائد المدرسة مجموعة واسعة من الممارسات، والاستراتيجيات، والأساليب لتطوير علاقات قوية بين المدرسة والمجتمع، وربط أولياء أمور الطلاب بشبكات التواصل الاجتماعي المهمة، وموارد المجتمع، كما كشفت عن دور القيادة المدرسية في المساعدة على بناء رأس المال الاجتماعي داخل المجتمع المدرسي، والاعتراف بالقواسم الثقافية المشتركة بين المدرسة وأولياء الأمور، وتحديد وحل المشكلات، ومواجهة التحديات المجتمعية المشتركة، وبناء الاحترام والثقة

المتبادلة، ولقد أوصت الدراسة بإجراء المزيد من الدراسات المستقبلية حول ممارسات القيادة المدرسية القيم الوظيفية والثقافة التنظيمية، وعلاقتها برأس المال الاجتماعي.

تناولت دراسة علي رضائي وباكتينات (Alirezaei, Paktinat, 2017) التعرف على العلاقة بين رأس المال الاجتماعي ورأس المال الفكري وإنتاجية العاملين في جامعة كرمان للعلوم الطبية، واستخدمت المنهج الوصفي، واعتمدت على المقابلة كأداة للدراسة والتي طبقت على عينة قوامها (١٠٣٤) فرداً من العاملين بجامعة كرمان للعلوم الطبية، وجاءت أبرز النتائج حول أن رأس المال الاجتماعي ورأس المال الفكري لهما تأثيراً كبيراً على إنتاجية العاملين بجامعة كرمان للعلوم الطبية.

وجاءت دراسة إكنسي (Ekinci , 2012) بهدف تقييم تأثيرات مستويات رأس المال الاجتماعي في المدارس الابتدائية على التشارك المعرفي التنظيمي من وجهة نظر المعلمين، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي بأسلوبه التحليلي، وتم تطبيق الاستبانة على أفراد عينة قوامها (٢٦٧) معلماً من (١٦) مدرسة ابتدائية، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية بين جميع أبعاد رأس المال الاجتماعي والتشارك المعرفي التنظيمي، جاءت أعلى علاقة ارتباطية بين بعد الثقة لرأس المال الاجتماعي والتشارك المعرفي التنظيمي، كما أن مستويات التشارك المعرفي في المدارس جاءت مرتفعة بدرجة كبيرة نتيجة لرأس المال الاجتماعي، وأوصت الدراسة بتفعيل دور مديري المدارس في استخدام رأس المال الاجتماعي لتحسين مستويات التشارك المعرفي من خلال تخصيص وقت للاجتماعات بهدف فهم وجهات النظر بين العاملين، والذي ينعكس إيجاباً على التنمية المهنية للمعلمين داخل مدارسهم، أوصت الدراسة بتفعيل دور مديري المدارس في استخدام رأس المال الاجتماعي لتحسين مستويات التشارك المعرفي داخل مدارسهم.

التعليق العام على الدراسات السابقة:

ركز الجزء التالي على عرض وتحليل الدراسات السابقة والتعرف على أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسة الراهنة والدراسات السابقة، إلى جانب تحديد أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة، ويمكن توضيح ذلك فيما يلي:

١- تشابهت الدراسة الراهنة مع الدراسات السابقة في تناول متغير التنمية المهنية للمعلمين في سياق التعليم الثانوي العام مثل: دراسة عمر (٢٠٢٣)، وأيضاً مع بعض الدراسات التي تناولت

متغير رأس المال الاجتماعي وأهمية ومعوقاته بالتعليم الثانوي العام مثل: دراسة عموم، ومحمد (٢٠٢١)، ودراسة هلال (٢٠١٩)، وفي بعض الدراسات السابقة التي ربطت بين متغيري رأس المال الاجتماعي والتنمية المهنية للمعلمين، فقد وجد دراستين فقط أحدهما دراسة داود (٢٠١٩)، إلا أن هذه الدراسة تناولت التنمية بشكل عام كما أنها تناولت التعليم بمختلف مراحلها دون تحديد قطاع معين)، ودراسة زاخاروف (Zakharov,2018) إلا أنها اقتصرت على التنمية المهنية لمعلمي التعليم الهندسي فقط دون باقي التخصصات التعليمية).

٢- اختلفت الدراسة الراهنة مع الدراسات السابقة في تناولها رأس المال الاجتماعي بقطاع التعليم الثانوي العام بصفة خاصة، وعلاقته بالتنمية المهنية للمعلمين، ومن ثمَّ فهو يختلف عن دراسات المحور الثاني التي تناولت رأس المال الاجتماعي بصورته العامة، كما اختلفت الدراسة الراهنة مع بعض الدراسات في المنهج المستخدم.

٣- أفادت الدراسة الراهنة من الدراسات السابقة في إعداد الإطار النظري للدراسة من خلال التعرف على واقع التنمية المهنية للمعلمين بالتعليم بشكل عام والثانوي بشكل خاص من خلال الدراسات التي اهتمت بالتنمية المهنية للمعلمين، وكذلك الدراسات التي اهتمت برأس المال الاجتماعي، وتحديد خطوات بناء وإعداد التصور المقترح في الدراسة، والتعرف على مناهج البحث المختلفة التي يمكن استخدامها لتفعيل دور رأس المال الاجتماعي في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين بالتعليم الثانوي العام.

خطوات وإجراءات الدراسة:

للإجابة عن أسئلة الدراسة وتحقيقاً للأهداف التي تم تحديدها، يمكن تحديد خطوات السير في

الدراسة في ثلاثة محاور يتم عرضها على النحو التالي:

المحور الأول: الأسس النظرية للتنمية المهنية للمعلمين في سياق التعليم الثانوي.

المحور الثاني: الإطار الفكري لرأس المال الاجتماعي وعلاقته بالتنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي.

المحور الثالث: تصور مقترح لتفعيل دور رأس المال الاجتماعي في تحقيق التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي.

ويمكن تناول تلك المحاور على النحو التالي:

المحور الأول: الأسس النظرية للتنمية المهنية للمعلمين في سياق التعليم الثانوي:

أتي هذا المحور للإجابة عن التساؤل الأول للدراسة، (ما الأسس النظرية للتنمية المهنية للمعلمين في سياق التعليم الثانوي؟)، من خلال الوقوف على مفهوم التنمية المهنية للمعلمين، وأساليبها، ومجالاتها، ومعوقات التنمية المهنية للمعلمين بالمدارس الثانوية.

١- مفهوم التنمية المهنية للمعلمين Professional Development of

:Teachers

تعددت التعريفات التي حاولت توضيح مفهوم التنمية المهنية للمعلمين، حيث عرفها العجمي (٢٠٢٣:١٠٩) على أنها الجهود المنظمة التي توفرها المؤسسات التعليمية للعمل على رفع كفاءة أعضائها للاضطلاع بدورهم المنوط بهم في أداء مهمتهم التربوية والبحثية والمجتمعية على أعلى درجة ممكنة، كما عرفها الغفيلي (٢٠٢٣:٨٥٢) بأنها عملية تطبيقية تهدف إلى تحسين وتطوير معارف وممارسات المعلمين ومهاراتهم المهنية، لتكون أكثر كفاءة وفعالية في تلبية احتياجاتهم العملية واحتياجات المدرسة والمجتمع، في حين عرفتها محارم وآخرون (٢٠٢٣:٢٥١) بأنها تطوير وتنمية المهارات والممارسات الأدائية للمعلمين بهدف زيادة كفاياتهم المهنية والتربوية والإنتاجية وتحسين معارفهم لمواكبة المتغيرات المعاصرة، تركز التعريفات السابقة على أن عملية التنمية المهنية للمعلمين عملية شاملة تشمل الجوانب المعرفية، والمهارية، والقيمية، وتشمل كذلك الجوانب الأدائية التدريسية والشخصية والمدرسية والمجتمعية، والتي تعد مطلباً مهماً للنمو المهني للمعلمين أثناء الخدمة، والوسيلة الفعالة لتطوير وتنمية قدراتهم الأدائية لتحقيق الأهداف التربوية والتعليمية.

وعرفها جادالله، وآخرون (٢٠٢٢:١٢٩) بأنها عملية تنمية مستمرة دائمة، واستراتيجية، ومقصودة، يتم تقديمها بديلاً عن سياسات التنمية المهنية التقليدية، بهدف مواكبة تطورات العصر الرقمي وتلبية احتياجاته، كما تناول الفحطاني (٢٠٢٠: ٢٠٩) التنمية المهنية للمعلمين عني أنها مجموعة البرامج والأنشطة التدريبية المستمرة التي تنفذها الجهات المعنية بغية تطوير وتغيير ممارسات المعلمين على المستويات الأكاديمية والتربوية والتكنولوجية والثقافية والشخصية، من خلال أدوارهم الواقعية بهدف إكساب معلمي التعليم الثانوي مجموعة من المهارات والمعارف ورفع كفاءتهم المهنية في مجتمعات التعلّم، وتقييم أدائهم من خلال أساليب ووسائل التنمية المهنية المختلفة، وقد

ركز تعريف القحطاني على الأنشطة والبرامج التدريبية فقط، دون باقي مقومات التنمية المهنية الأخرى للمعلم، كالنمو المهني من خلال التعلم الإلكتروني، والتدريب عن بعد. وقد عرفها مالك (٥:٢٠٢٠) بأنها: مجموعة واسعة من الأنشطة التربوية والتي تتضمن تعليماً رسمياً أو تدريباً متخصصاً للحصول على درجة علمية، وتهدف إلى مساعدة المعلمين على تحسين حياتهم المهنية من خلال اكتساب المعرفة والمهارات فهي نهج شامل ومتواصل ومكثف لتحسين عمل المعلمين، يركز هذا التعريف على الأنشطة التربوية فقط، دون تناول الوسائل المهنية المنهجية وغير المنهجية الهادفة إلى مساعدة المعلمين على تعلم مهارات جديدة، وتنمية قدراتهم في الممارسات المهنية، مثل: القراءة الحرة، الحلقات البحثية، المؤتمرات والندوات، التعليم بالمراسلة، الدراسات التكميلية التجديدية.

من خلال العرض السابق يتضح أن بعض التعريفات قد ركزت على إثراء معلومات ومعارف المعلمين وتطوير سلوكهم التربوي تجاه طلابهم، في حين وضحت تعريفات أخرى أن هذا التطور جاء وفق تخطيط مبني على حاجات المعلمين، وبدلاً عن سياسات التنمية المهنية التقليدية، وهناك تعريفات أشارت إلى أن الهدف من التنمية المهنية هو الوصول إلى أقصى ما يستطيع أن يؤديه المعلم مع مراعاة إعداده لمواجهة ما قد يحدث في المستقبل من تطورات علمية وتقنية. وعرفت التنمية المهنية للمعلمين إجرائياً في سياق الدراسة الراهنة بأنها: مدخلاً أساسياً يهدف إلى رفع مستوى أداء معلمي التعليم الثانوي العام وزيادة كفاءتهم المهنية، من خلال أساليب مختلفة، كالبرامج التدريبية (العلاجية، أو الإثرائية، أو الإجرائية)، وأساليب التطوير الذاتي، والتعاوني، وحلقات النقاش والتدريب عن بعد والمحاضرات والمؤتمرات وغيرها، في مناخ مدرسي يتسم بالعلاقات الاجتماعية والقيم الإيجابية بين أعضائه.

٢ - أساليب التنمية المهنية للمعلمين:

يساعد تنوع أساليب التنمية المهنية للمعلمين في البعد عن الأساليب التقليدية التي تعتمد على الحفظ والذاكرة والاتجاه نحو التعليم الذي يحفز على التفكير والإبداع، وأشارت دراسة كلاً من الأسمرى (٢٠١٧: ٢٣٠-٢٣١)، ودراسة المزروعى (٢٠١٩: ١٢١)، إلى تعدد وتنوع أساليب التنمية المهنية للمعلمين ما بين تدريبات أثناء الخدمة وما بين التطوير الذاتي، ويتضح ذلك من خلال ما يلي:

- التنمية المهنية من خلال برامج التدريب والتطوير باستخدام الأساليب النظرية (المحاضرة،

حلقة النقاش، العصف الذهني)، والأساليب العملية:(التدريس المصغر، تمثيل الأدوار، الورش التعليمية) التنمية المهنية من خلال برامج التدريب والتطوير الإلكترونية.

- التنمية المهنية من خلال آليات التنمية والتطوير الذاتي (وهبة، ٢٠١٥: ٥٥-٥٦)، والتعليم المبرمج ويشمل برمجيات الحاسب، التعليم الإلكتروني، التعليم عن بعد (المزروع، ٢٠١٩: ١٢٢).

- التنمية المهنية من خلال مجتمعات الممارسة الافتراضية، ولقد أشار ليمكي (Lemke, 2010: 7-9) إلى مجتمعات الممارسة الافتراضية Online Communities of Practice (OCP) على أنها توفر بيانات افتراضية للمعلمين الذين لديهم اهتمامات مماثلة، وغالباً ما يسعى المعلمون للخروج والانضمام بأشكال ووسائط متعددة إلى هذه المجتمعات استناداً إلى اهتماماتهم واحتياجاتهم المهنية ومهام التدريس المتعلقة بهم، كما توفر هذه المجتمعات الزمالة عبر الإنترنت، والتوجيه، والتدريب، وتقديم المشورة، وتبادل الأفكار، ومناقشة القضايا المختلفة، والتعليم الافتراضي Virtual Learning الذي يمكن من خلاله تقديم عديد من الدورات وورش العمل رسمياً عبر الإنترنت، فمن خلالها يسمح للمعلمين التسجيل على الإنترنت، وتسجيل الدخول إلى دورات تدريبية تتناسب واختياراتهم واحتياجاتهم المهنية، كما تتوفر فيها حرية الاختيار الزمني (التزامن -عدم التزام)، والتعليم المدمج Blended Learning وهو عبارة عن تطوير مهني هجين يتضمن التعليم وجهاً لوجه (F2F)، والتعلم عبر الإنترنت، ويشمل جلسات المؤتمرات ومكتبات التعلم عن طريق الفيديو متزامنة مع البث المباشر لانعقادها.

ويسهم تنوع أساليب التنمية المهنية للمعلمين في توفير معلمين لديهم القدرة على مواكبة سرعة التطور التكنولوجي المتسارع وما يصاحبه من تغيرات في المعارف والمعلومات والوسائل التعليمية والطرق التدريسية وأساليب التقييم والتقويم الحديثة، وقد أضافت دراسة حسن (٢٠١٩: ٢٩٣٠-٢٩٣٤) بعض أساليب التنمية المهنية للمعلمين كما يلي:

-توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصال في التنمية المهنية للمعلمين: فقد أصبحت التكنولوجيا جزءاً متكاملًا من عملية التعليم والتدريب في دعم ومساندة المعلمين مهنيًا، مما يتطلب تضافر كافة العناصر في التعليم والتدريب مثل: الرؤية المشتركة، وإتاحة التكنولوجيا ومهارات المعلم، والتنمية المهنية، والدعم الفني، والتقييم المستمر لفعالية استخدام التكنولوجيا

في العملية التعليمية.

- المؤتمرات عن بعد: وهى عبارة عن الأنشطة والبرامج التدريبية التي تقدم للمعلمين خلال توظيف الوسائل التكنولوجية والمعلوماتية والاتصالية المتاحة مثل: الحاسب الآلي، الأنترنت، الأقراص المدمجة، البرمجيات التدريبية، البريد الإلكتروني (وهبة، ٢٠١٥: ١٢٤-١٢٥).

إن تعدد وتنوع البرامج التطويرية للمعلمين أمر بات يستلزم ابتكار أساليب متنوعة لتمتعهم مهنيًا، حيث إن برامج النمو المهني للمعلمين تعتمد في نجاحها على أساليب مهنية حديثة يستطيع المعلمون من خلالها تبادل الخبرات العلمية والتخصصية، وتطوير كفاءتهم والارتقاء بمستواهم الثقافي والمعرفي والاجتماعي، وتتعدد أساليب التنمية المهنية للمعلمين لتشمل (علوان، ٢٠٢٢: ١١١-١١٣)، (عسيري، ٢٠١٧: ١٥٨-١٦٣)، (Mukeredzi, 2016 :99):

- ورش العمل: ينبغي أن يتم عقد ورشة عمل مرة واحدة على الأقل أسبوعياً لمعلمي كل مادة تهدف إلى الوقوف على كيفية تقديم الدروس في هذا الأسبوع، كما أن التدريب قد يشمل معلمين نفس المواد من مدارس أخرى داخل الإدارة التعليمية، ويتم تنفيذ ورش العمل حول إصلاح المدرسة والتدريب على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وعقد مناقشة مفتوحة حول التدريب.

- الزيارة الصفية: يقوم الموجهون بزيارة المدرسة مرة واحدة في الأسبوع، وحضور الفصول مع المعلمين من نفس المادة، حيث يشاهد المعلم وهو يشرح درسه لطلابه، وبعد انتهاء الدرس يعطي الموجه تعليقات بناءة حول الدرس وكيفية تطويره، ويتابع الموجه تطور أداء المعلم في الزيارات التالية حتى يصل بالمعلم إلى أفضل مستوياته حول أفضل الخبرات التدريسية بين المعلمين بما يؤثر إيجاباً على تحصيل الطلاب، وهي تختلف عن ورش العمل حيث يتم انعقاد ورش العمل على مستوى الإدارات التعليمية، بخلاف الزيارات الصفية فإنها تتم على مستوى المدرسة.

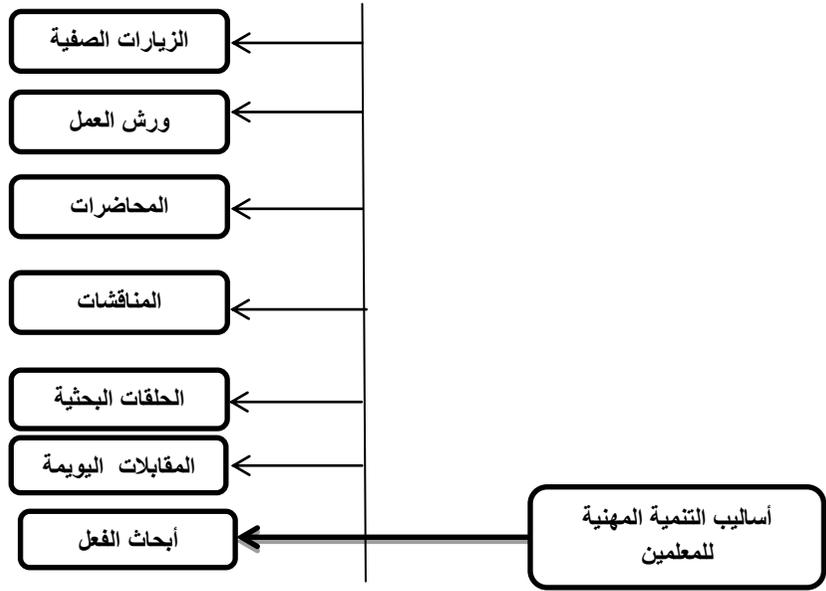
- المحاضرات: وهي أكثر الأساليب انتشاراً، حيث يجتمع المشاركون في غرفة أو قاعة ويقوم المدرب بإلقاء محاضراته عليهم وهم يسجلون الملاحظات التي يرون الحاجة الضرورية إليها، ليتم مناقشتها في نهاية المحاضرة ويقوم بإلقاء المحاضرات داخل المدرسة: المدير، والموجهون، والمعلمون الخبراء وأحياناً أساتذة الجامعات، وفيها تعقد دروس لتحسين التدريس.

- المناقشات: يشترك جميع المعلمين داخل المدرسة في المناقشة، ويتم تبادل الآراء فيما بينهم، وتتطلب المناقشة قائداً وغالباً ما يكون المدير وعدد محدود من المشاركين ما بين ٦-١٠ أفراد، وأن يتوفر للمشاركين المراجع والخرائط التوضيحية والجدول حتى تتاح المعلومات، وتتولد الأفكار حول المشكلات والموضوعات التي يتم مناقشتها بحيث تسهم في تطوير كفايات العمل بينهم.

- الحلقات البحثية: يقوم مدير المدرسة بتنظيم الحلقات البحثية ليحضرها المعلمون لدراسة وبحث الموضوعات المهمة المتعلقة بالمناهج والكتب الدراسية وطرق تدريسها، وكيفية استخدام الوسائل التعليمية بهدف تحسين العملية التعليمية التي تقوم بها المدرسة.

- المقابلات اليومية: تتم المقابلات بين المعلمين خلال فترات الراحة في حجرات المعلمين داخل المدرسة، وتتم المناقشات وتبادل الأفكار ووجهات النظر، والتعرف على المشكلات التي تعترض العمل المدرسي، وأفضل الممارسات للتغلب عليها، ويرجع نجاح المقابلات اليومية بين المعلمين إلى مناخ ديمقراطي تعاوني يقوم على العلاقات الطيبة والثقة والتفاهم والقيم الإيجابية بين المعلمين، والرغبة في الاستفادة من الخبرات فيما بينهم، كما يتطلب توفر وقت كاف لعمل المقابلات بين المعلمين داخل المدرسة.

- أبحاث الفعل أو العمل: وهي أبحاث يقوم بها المعلمون مع زملائهم، أو مع أساتذة الجامعات أو حتى طلابهم لحل المشكلات التي تقابلهم داخل الفصل، دون الخوض في الكثير من التفاصيل النظرية الإحصائية، ويمكن تلخيص أساليب التنمية المهنية للمعلمين من خلال الشكل التالي:



شكل (١)

أساليب التنمية المهنية للمعلمين (إعداد الباحث)

يتضح من خلال الشكل السابق تنوع أساليب التنمية المهنية للمعلمين حيث تشمل الزيارات الصفية، وورش العمل، والمحاضرات، والمناقشات، والحلقات البحثية، والمقابلات اليومية، وأبحاث الفعل، مما يسهم في تنمية وتطوير المعلمين ثقافياً ومعرفياً واجتماعياً، وتأسيس بيئة تربوية تتوافق مع ميولهم واتجاهاتهم، وتشجع على الابتكار والإبداع، ورفع مستوى الدافعية للتعلم، ويوفر بيئة تعليمية جاذبة تحقق للمعلمين التوافق والتنوع الثقافي والمعرفي والتكامل الاجتماعي، وتقوية بينهم العلاقات الاجتماعية، وترمي للوصول بالمجتمع المهني للمعلمين للمثالية والتميز.

٣- مجالات التنمية المهنية للمعلمين:

تنوعت مجالات التنمية المهنية للمعلمين، فهي تتمثل في تحسين مهارات المعلمين وأساليبهم في التدريس، وإتقان استخدام الوسائل والتقنيات التعليمية، والتخطيط، والعناية بالطلاب ورعايتهم. وتوجد عدة مجالات تسعى برامج التنمية المهنية للمعلمين إلى تغطيتها بالشكل الذي يعالج القصور الذي قد يعانون منه في أدائهم المدرسي.

وقد تناولت دراسة كلاً من (سالم ٢٠١٩:٧١)، و(عتريس، ٢٠١٠: ٥٥-٥٦) مجالات التنمية المهنية للمعلمين، بشيءٍ من التفصيل كما يلي:

•المجال الأكاديمي(التخصصي):

يعد المجال الأكاديمي من الجوانب المهمة والضرورية للمعلمين؛ لأنه يشمل المعلومات والمعارف النظرية المتصلة بطبيعة تخصصه، وتوجد عدة اعتبارات تبرز أهمية التدريب الأكاديمي التخصصي تتمثل في الآتي (حسب النبي، ٢٠١٧: ٢٠٥):

- مساعدة المعلمين على الوقوف على ملامح التطورات المختلفة التي لحقت بمادة التخصص.
- الإلمام بالمادة الدراسية إماماً كاملاً بحيث يكون المعلمين مصدرراً ومرجعاً للطلاب.
- تلبية متطلبات المعلمين المتجددة من الأجهزة العلمية والإمكانات المطلوبة للمناهج .
- مساعدة المعلمين على الربط بين الجوانب النظرية والتطبيقية للمادة التي يقوم بتدريسها بقدرة عالية.
- توجيه المعلمين وإرشادهم إلى التنفيذ الأمثل لطريقة التدريس الحديثة للمقررات والكتب المطورة في مجال التخصص.

• المجال المهني والتربوي:

ويشمل الجوانب المهنية والتربوية اللازمة للمعلمين لمواكبة التطورات والمستجدات في مجال مهنته، من خلال اطلاعه على الجديد في الثقافة التربوية والمهنية والنفسية وطرق التدريس والمناهج وأساليب ووسائل التقويم واستراتيجيات التعلم الحديثة مثل: التعلم الذاتي، والتعلم بالنمذجة، والتعلم المستمر والتعلم التعاوني.

وتتضح أهمية المجال المهني والتربوي للمعلمين في تمكينهم من أصول مهنة التعليم، ومساعدة المعلمين على فهم شخصية المتعلم ونموه، وتنمية قدرتهم على نقل الأفكار والمعلومات، وإثارة رغبة الطلاب في التعليم (Timirkhan, et al , 2020 :92-93).

•المجال الثقافي:

قد تكون الثقافة من الضروريات لمعظم أفراد المجتمع، ولكنها تعد أكثر ضرورة للمعلمين، لأن الثقافة لها أهميتها الكبرى في حياة المعلمين العملية فهي تساعده على القيام بمهامه ومسئولياته بشكل جيد بما ينال معه ثقة طلابه والقدرة على التأثير فيهم، لذلك لا بد أن يكون لديه قدر من الثقافة العامة

بالشكل الذي يسمح له الانفتاح على آفاق ثقافية جديدة، فتمنحه المعلومات والمهارات اللازمة، وتتيح له التعرف على علوم أخرى غير تخصصه تساعده في التعرف على الصورة الأكبر للعالم المحيط، والمشكلات البيئية التي يعيش فيها، ووجه الارتباط بين كل ذلك وتخصصه (عتريس، ٢٠١٠: ٥٥).

وقد تناول هلال (٢٠١٠: ٨٤) أهمية التأهيل الثقافي للمعلمين أثناء الخدمة من خلال تمكين المعلمين من تخطيط العملية التعليمية على أساس الفهم الواضح لأبعادها الثقافية، وتعميق فهم المعلمين لثقافة بلدهم، ومساعدتهم على التخلص من تعصبهم ضد الثقافات الأخرى وتمجيدهم لثقافتهم دون مبرر، ومساعدتهم في نصحتهم للطلاب بعدم تقبل الأفكار تقبلاً أعمى، تجعل المعلمين يؤمنون بحقيقة التغيير وأن العالم متغير غير ثابت.

• المجال الشخصي الاجتماعي:

وفيه يتم تنمية وتدريب المعلمين من الناحيتين النفسية والاجتماعية، بما يتفق مع متطلبات العمل في مهنته من ناحية، ومتطلبات القيام بدور قيادي إيجابي في تطور مجتمعه والإسهام في حل مشكلاته من ناحية أخرى، حيث إن المعلمين لن يستطيع أن يمارسوا عملهم جيداً إن لم يتمتعوا بصحة نفسية واجتماعية جيدة وإتاحة فرص إنماء علاقتهم مع الآخرين على أساس اجتماع سليم، وإعداد المعلمين شخصياً واجتماعياً يساعدهم على تيسير عملية التكيف مع مختلف الصعوبات والمشكلات التي يفرضها عليهم الواقع، حيث يوظف مهاراتهم الشخصية في مواجهة مشكلة ما والعمل على حلها، كما تمنحهم مهاراتهم الشخصية والاجتماعية القدرة على مواجهة المستجدات والتفاعل معها والتغلب على التحديات (الصقبي، ٢٠٢٠: ٣٢).

• المجال الإداري:

يعد المجال الإداري حلقة الوصل بين باقي المجالات والمكمل لها، حيث إنه يسهم في تنمية المعلمين وجعلهم قادرين على أداء مهامهم بمهارة وإتقان، فهو يجمع وينسق بين المجالات المختلفة ليصل إلى تكامل شخصية المعلمين التعليمية الذين يعدوا من أهم أركان العملية التعليمية، فإمداد المعلمين بمزيد من المعلومات الإدارية، وحرية التصرف، والثقة، تؤدي إلى تمكينهم من السيطرة على مجريات الأمور وبالتالي يتوجه قيادة الموقف التعليمي نحو ما يرجوا (علوان، ٢٠١٨: ٣١٠).

ويمكن إيجاز مجالات إعداد وتنمية المعلمين مهنيًا، من خلال ما ذكره الأسدي، وآخرون (٢٠١٦: ٤٧-٤٨) في عدة مجالات منها: مجال تطوير المعلمين مهنيًا على أساس المهارات،

ومجال التطوير والتجديد والتحديث الأكاديمي التخصصي، ومجال العلاقات الإنسانية والإرشادية والتوجيه الطلابي والتفاعل والتواصل في المواقف التعليمية، ومجال الأداء التدريسي واستخدام كل ما هو معاصر ومتطور في إيصال المعلومة، ومجال التنمية والتطوير الذاتي والتقييم والتقييم الذاتي، ومجال توظيف تقنيات المعلومات والاتصالات في المجال التعليمي، ومجال الالتزام بأخلاقيات المهنة وتعديل السلوكيات والاتجاهات في إطار العمل التربوي، ومجال تقييم وتقويم المتعلمين والتطبيق الحديث والمتطور في أساليب التقييم.

تعقيباً على ما سبق فإن مجالات التنمية المهنية للمعلمين كثيرة ومتنوعة وتجمع جوانب العملية التربوية ككل ولا تركز على جانب دون الآخر، وذلك لتمكين المعلمين من أداء جميع المهام الموكلة إليهم والتي يفرضها المجتمع المعاصر، مما يحقق النهوض بالمستوى التعليمي، والتقليل من المشكلات التربوية التي تعوق سير العملية التعليمية.

٤ - معوقات التنمية المهنية للمعلمين:

على الرغم مما للتنمية المهنية من أهمية في الارتقاء بمستوى أداء المعلمين المهني، إلا أن هناك عدد من المعوقات التي تحول دون تحقيق التنمية المهنية لأهدافها، وقد قسمت دراسة مطر، وفرج (٢٠٠٩:٣٩)، معوقات التنمية المهنية للمعلمين إلى ستة أنواع تشمل: ضعف مستوى برامج التنمية المهنية ذاتياً، وغياب الرؤية المستقبلية، والخوف من التغيير ومعارضته، وضعف المعلومات عن برامج التنمية المهنية، ونقص الكوادر التدريبية المؤهلة، وضعف الحوافز المادية والمعنوية، إلى جانب معوقات أخرى، وهي كما يلي:

أ- ضعف مستوى برامج التنمية المهنية ذاتياً:

على الرغم من تأكيد عديد من الدراسات على أهمية تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين ذاتياً لكنها لم ترق للتغيير المنشود، ولا تحقق أهداف التنمية المهنية التي تواكب العصر الراهن ومتطلبات الثورة الصناعية الرابعة، فقد أسفرت دراسة شبانة؛ الدهشان؛ بدوي (٢٠٢١:٣٥٩)، عن وجود قصور في برامج التنمية المهنية الذاتية للمعلمين في ضوء متطلبات العصر الرقمي، ودراسة إمام (٢٠١٩:٢٤٠٠)، التي أشارت إلى أن برامج التنمية المهنية للمعلمين تقتصر على كيفية التوصيل الجيد للمعلومات للطلاب، وأن أهدافها تنحصر من أجل الترقى، وهي بعيدة عن توجيه المعلمين وحثهم على البحث والاطلاع واكتساب المعارف والمعلومات ذاتياً، وأشارت دراسة عبدالسلام

(٥٨:٢٠١٩)، إلى أن البرامج التدريبية التي تقدم للمعلمين بوضعها الزاهن لا تلبي الاحتياجات التدريبية الفعلية للمعلمين، كما توصلت دراسة النجدي وآخرون (٢٠١٨:٢٦٤-٢٦٥)، إلى سيادة النمط التقليدي في التنمية المهنية للمعلمين بمصر بما لا يتناسب مع الأدوار الجديدة للمعلمين، وأشارت دراسة سرور وآخرون (٢٠١٧:٦١٥-٦١٦)، إلى ضعف ربط برامج التنمية المهنية بالعلاقات الاجتماعية والتكنولوجيا المتطورة، واقتصارها على ما تقدمه الجهة المسؤولة عن التدريب دون فتح نوافذ جديدة تحث المعلمين على التنمية والبحث الذاتي، وأكدت دراسة عبد القادر (٢٠١٤:٧١١-٧١٢)، على ضرورة التنمية المهنية الذاتية للمعلمين في ضوء مهارات القرن الحادي والعشرين، حيث نجد المعلمون- في الغالب- تم إعدادهم وفق برامج محدودة لا تتناسب مع روح العصر، والجديد في المجال التربوي ومتطلباته من ناحية، بالإضافة إلى ما يشوب تلك البرامج من نواحي قصور وغياب للجانب العملي الذي ينمي لدى المعلمين مهارات التفكير والتعليم الذاتي(المهدي، ٢٠١١ : ٣٦٧).

وبرغم الجهود المبذولة في مجال التنمية المهنية للمعلمين إلا أن الواقع يشير إلى أن البرامج التدريبية المقدمة للمعلمين بغرض تنميتهم ذاتياً يوجد بها عديد من جوانب القصور (أحمد، ٢٠٢٢:٣٧-٣٨) منها:

- التكلفة المادية الكبيرة لجلب الخبراء التربويين المتخصصين.
- قلة المتابعة والتغذية الراجعة للتأكد من انتقال الأثر التدريبي ومدى تطبيقه في أداء المعلمين.
- ندرة مراعاة الفروق الفردية في التدريب نظراً لأنه لا يتم تحديد البرامج وفقاً لقدرات المعلمين.
- هذا بالإضافة إلى تهميش دور المعلمين في بناء الخطط والبرامج التدريبية الخاصة بهم، مما ترتب عليه عدم إحساسه بدوره وإقصائه في العملية التعليمية، وعدم قدرة هذه البرامج على توفير الاحتياجات المهنية له (عبدالغني، وطه، ٢٠١٥:٣٢).

كما أن أساليب التقويم المتبعة في البرامج التدريبية تقتصر على الملاحظة وانتظام المعلمين المتدربين في الحضور وعادة ما يتم التقويم بصورة شكلية، مما يؤدي إلى إخفاق البرامج في تحقيق الأهداف التي قامت من أجلها (زهرا، ٢٠١٦:١٢٧)، وقد أشارت الخطة الاستراتيجية لمعلمي التعليم قبل الجامعي (٢٠١٤ - ٢٠٣٠)، إلى وجود قصور في البرامج التدريبية القائمة على التعليم الذاتي

وتتمية المهارات طبقاً لمتغيرات سوق العمل، وتحديد المهارات المطلوبة وتوصيف المهن، وضعف انتقال أثر تدريب المعلمين إلى القاعات الدراسية، فما زالت طرائق التدريس تستند في معظم الأحيان على المفهوم التقليدي للتدريس، الذي يعتمد على المعلمين كمصدر وحيد للمعرفة والسلطة العلمية، وجميع أساليب تركز الحفظ، والتلقين، وتكرس قيم الإنصات والطاعة السلبية وظاهرة هيمنة ثقافة الصمت في المجتمع (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٤: ٣٩-٤٠).

ينضح مما سبق أن برامج التنمية المهنية للمعلمين تواجه عديد من المعوقات مثل: تركيزها على أسلوب المحاضرات والجانب النظري أكثر من الجانب العملي التطبيقي، وضعف مشاركة المعلمين في التخطيط والإعداد لهذه البرامج، كما أنها لا تمكن المعلمين من إتقان المهارات الأساسية اللازمة لمواصلة تعليم نفسه بنفسه ويستمر مدى الحياة، فهي لا تساعد المعلمين على إتقان المهارات التي تؤهلهم للاعتماد على نفسه وتقوية شخصيته وتنمية التفكير الذاتي، الأمر الذي يمكنه من الاطلاع على الجديد في المعرفة، وخصوصاً التي تتعلق بتخصصه.

ب- غياب الرؤية المستقبلية:

يعد غياب وجود رؤية مستقبلية واضحة لبرامج التنمية المهنية للمعلمين، وعدم تلبية الاحتياجات الحقيقية لهم؛ لعدم مشاركتهم في إعدادها، ولا التخطيط لها، أحد معوقات التنمية المهنية للمعلمين، فضلاً عن أن مؤسسات الإعداد والتدريب التقليدية لا تعتمد على البحث والتجريب التربوي كأساس لتحسين برامجها. فهناك شكوى أن مؤسسات إعداد وتنمية المعلمين لا تعد معلمي المستقبل لعالم التدريس المعقد، ولا تجهزهم للاضطلاع بأدوارهم ووظائفهم المتغيرة مستقبلاً، وتنتقد النظرية المستقبلية هذه المؤسسات أنها تتيح أفراد مؤهلين للتعامل مع مجتمع سريع التغير (البهواشي، ٢٠٠٦: ٢٠١).

حيث أشارت دراسة محمد، وحسن (٢٠١٩: ٣٤٢) إلى أن برامج إعداد وتنمية المعلمين مهنيًا بكليات التربية ومراكز التدريب المختلفة تعاني من وجود قصور في مكونات البرامج الخاصة بتنميتهم، فضلاً عن أنها ضعيفة الارتباط بالأهداف والسياسة التعليمية من جهة، وغير قادرة على الاستجابة لمتطلبات العصر المتغير، وتكوين العقلية المستقبلية المبتكرة والمبدعة من ناحية أخرى، بالإضافة إلى أن الجانب العملي التطبيقي لا يلقي القدر الكامل من الاهتمام، حيث تهتم بالتركيز على الجانب النظري فقط. ومن ثم كان لابد من وجود رؤية مستقبلية واضحة لبرامج التدريب بكليات التربية

والمراكز التدريبية المسؤولة عن إعداد وتدريب المعلمين، في حين نجد الواقع يفتقر لتلك الرؤية المستقبلية مما يمثل معوق لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين.

كما أن المستقرى لاختصاصات وحدة التدريب والجودة بالمدارس الثانوية باعتبارها إحدى مؤسسات إعداد وتنمية المعلمين مهنيًا، يجد أن الواقع يشير إلى عديد من جوانب القصور في أداء هذه الوحدات بالمدارس كما يلي (إبراهيم، ٢٠١٨: ٢٨٣-٢٨٤):

-نقص التفاعل بين المتدربين، وإعراض كثير من المعلمين عن المشاركة في برامج التدريب داخل المدرسة؛ لعدة أسباب من أهمها عدم جدية بعض المدربين، قلة الوقت المتاح للمعلمين، قلة وجود حوافز تحثهم على الاستمرار في التدريب، غموض الهدف من التدريب ونقص الوعي بأهميته، واعتماد أغلب البرامج على الأساليب التقليدية.

- المناقشات بين المعلمين حول أفضل أساليب التدريس لا تؤدي إلى تنمية التفاعل والتعاون بينهم، بل تؤدي في كثير من الأحيان إلى ضعف العلاقات بين الزملاء في الحقل التعليمي.

-افتقاد الوحدة لوجود كفاءات وخبرات تدريبية مثل أساتذة الجامعات، وخبراء التربية، وحاجة برامج التدريب إلى طرائق وأساليب متنوعة تركز على الجوانب العملية والتطبيقية، بالإضافة إلى بعض الأساليب النظرية المعتمدة على الحوار كأسلوب العصف الذهني وحلقات النقاش.

كما تناولت عديد من الدراسات مثل دراسة فرج وآخرون (٢٠٢١، ٢٠٨، ٢٠٩)، ودراسة نوح وآخرون (٢٠٢٠: ٢٤١-٢٤٤)، جوانب القصور في ممارسة الأكاديمية المهنية للمعلمين لأدوارها باعتبارها مؤسسة مسؤولة عن التنمية المهنية للمعلمين ومن أهمها: قلة جودة برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمين، حيث اعتمدت الأكاديمية على بعض الحقائق التدريبية الجاهزة لبعض المنح الأجنبية والتي تم تزويد الأكاديمية بها، مما جعل المادة التدريبية المقدمة للمعلمين لا تتفق أو تتواءم مع المشكلات الواقعية التي يعيشها المعلمون والتي يريدون من خلال مناقشتها الوصول إلى حلول تتفق مع طبيعة وخصوصية المجتمع، غياب غياب آليات قياس أثر التدريب ونظم المتابعة والتقييم للبرامج التدريبية داخل المدارس، وعدم وجود القيادات ذات الكفاءة المطلوبة للارتقاء بأداء الأكاديمية، مما شكل عائقاً أمام تحقيق التنمية المهنية للمعلمين بالشكل المأمول.

إضافة إلى ما توصلت إليه نتائج دراسة الكمزاري (٢٠٢١: ٣٦٢-٣٦٣)، من ضعف دور

مراكز مصادر التعلم بالمدارس بشكل عام والثانوية على وجه الخصوص في تحقيق التنمية المهنية

للمعلمين، بسبب ضعف الاتصال بين المعلمين والدارسين وأخصائي مركز مصادر التعلم، حيث إنه غير نشط بالشكل المثالي، مما أدى إلى عدم الإقبال على التعليم من قبل الدارسين، وأوصت بضرورة جعل مراكز مصادر التعلم أحد الأضلاع الرئيسية للعملية التعليمية بالمدرسة، وتدريب المعلمين على كيفية استخدامهم المصادر التعليمية والتقنيات الحديثة، وإقامة ورش عمل لمديري المدارس لتوعيتهم بأهمية مراكز التعلم، كما أوصت بوضع برنامج لمحاكاة تطوير مناهج تدريب المعلمين الحالية على مهارات المعلومات، أساليب التدريس المرنة.

ج- الخوف من التغيير ومعارضته لما يحمله من تهديدات:

يتوقع أن يكون المعلمون مصدرًا للتغيير في المجتمعات، فدوره لن يقتصر على تطوير المهارات والأساليب الأدائية للطلاب، بل يمتد إلى إثارة التأمل حول الاحتمالات وتأثيرات وحدود المعلوماتية في المجتمع (البهواشي، ٢٠٠٦: ٢٠١)، إلا أن غلبة الجمود والروتين التربوي لدى بعض المعلمين، ورفضهم كل جديد وتبني الأساليب التقليدية، يعد معوقاً من معوقات التنمية المهنية للمعلمين، مما دفع النداءات خلال الآونة الأخيرة بأهمية التغيير والتطوير المهني للمعلمين أكثر من ذي قبل، للتعرف على كل ما هو جديد في مجاله المهني وتقنيات التعليم والتعلم، والتصدي لموجات التغيير المعارضة لما هو جديد.

د- ضعف استخدام تكنولوجيا المعلومات في التنمية المهنية للمعلمين:

اتسم وصول المعلمين إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المدارس بالمحدودية، وغالباً ما كان منعداً في المجتمعات التي تواجه أكبر التحديات التربوية، وبالإجمال يلم المعلمون بالمعلومات الأساسية حول كيفية استخدامها والقدرة على إدارتها وتشغيلها في تحقيق التنمية المهنية والتطوير والنقويم الذاتي، الأمر الذي يقف عائقاً أمام نجاح عملية التنمية المهنية للمعلمين بالشكل المطلوب، فقد أشارت دراسة كلاً من قرون وآخرون (٢٠٢٠: ٥٦-٥٩)، ودراسة مبروك (٢٠١٨: ٣٧٩)، ودراسة أحمد (٢٠١٤: ١٦-١٧)، إلى أن قلة توظيف تقنيات المعلومات والاتصالات للمعلمين في حياتهم الوظيفية في عصر يتسم بأن المعرفة متغيرة ونسبية، وتتطلب البحث المستمر عنها في مصادرها المتنوعة، وخوفهم من استخدام الأجهزة التقنية المعقدة أو عدم توفر الوقت الكافي لديهم للتدريب عليها وانشغالهم بالأعباء الروتينية للتدريس، ووجود بعض الاتجاهات السلبية من قبل المعلمين نحو استخدام الإنترنت في التعليم، أدى إلى عدم وجود معلم على درجة عالية من المهارة

المعرفية والتكنولوجية، قادر على التفاعل الإيجابي مع متغيرات الثورة المعرفية بكل ما تفرضه من متطلبات حتى يمكن نقل هذه المهارات إلى طلابه، ومن ثم يتم إعداد المواطن المناسب للقرن الحادي والعشرين، وهو ما يمثل معوقاً أمام تحقيق التنمية المهنية للمعلمين.

هـ- نقص الكوادر التدريبية المؤهلة:

تعد الكوادر البشرية المؤهلة من أهم عوامل التطوير لأي مؤسسة تسعى إلى تبني الارتقاء بدورها وأدائها، ومن هذا المنطق فإن عدم توفير الكوادر التدريبية المؤهلة علمياً وتربوياً لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين من خلال تدريبهم بشكل مستمر لضمان الارتقاء بقدراتهم والنهوض بالعملية التعليمية له تأثير سلبي على الأداء المتوقع من النمو المهني للمعلمين، وهو ما أكدته دراسة عبدالنعيم (٢٠١٨: ٨٨٦)، من أن ضعف خبرات المدربين المختصين بتدريب المعلمين على استراتيجيات التدريب الحديثة وعدم توافر عاملي الكفاءة والخبرة لديهم بجانب قلة توافر المهارات اللازمة لتقديم برامج التنمية المهنية الإلكترونية، وكذلك مقاومة القائمين على البرامج التدريبية للتغيير والتمسك بالأساليب التقليدية، وتدني قدرتهم على التعامل مع التطورات التكنولوجية بتحويل الحقائق التدريبية النظرية إلى واقع عملي ملموس، يمثل معوقاً رئيساً في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين.

الأمر الذي يتطلب من الجهات المسؤولة عن تدريب المعلمين كالأكاديمية المهنية للمعلمين والجامعات انتقاء الكوادر التدريبية المؤهلة ممن لديهم القدرة على اجتذاب المتدربين من المعلمين، وتحقيق جهود الإصلاح المتعددة من برامج وخطط وتوصيات وصولاً لاحترافية التدريس وجعل هذه المهنة تحقق أهدافها، هو ما أشارت إليه دراسة وهبة (٢٠١٣، ٤٤٤-٤٤٥)، حيث أظهرت قصور رؤية وجهود الأكاديمية المهنية للمعلمين فيما يتعلق باختيار المدربين والكوادر التدريبية، وفي وضع معايير وآليات محددة لانتقائهم وإعدادهم، وكذلك وضع قواعد وضوابط خلقية لعلمهم، ووضع خطط للتطوير والتحديث المستمر لهذه الكوادر، وإجراء عمليات تقييم دورية ومستمرة لها.

و- ضعف الحوافز المادية والمعنوية:

يعاني المعلم العربي في الآونة الأخيرة من أوضاع صعبة أكثر ممن يعانيه المعلمون منذ نصف قرن مضى، فهو يواجه مهمات ومسؤوليات أكثر تعقيداً وصعوبة، مما كان عليه الوضع في الماضي، فلقد تدهورت ظروف عمل المعلمين وافترق تدريبهم إلى الحافز المادي والمعنوي، مما قد

يؤثر تأثيراً سلبياً على أدائهم المهني المستقبلي، ويؤدي إلى ضعف إنتاجيتهم، ومن ثمَّ يقلص فرصة الاهتمام والرغبة في رفع مستوى أدائهم المهني (جامعة الدول العربية، ٢٠٠٨:٩).

بالإضافة إلى البعد التربوي، فشعور المعلمين بمكانتهم يعد من أهم العوامل المؤثرة في إنتاجيتهم لأنه يسمح برفع الكفاءة الداخلية بالمدرسة، وأيضاً الخارجية خارج النظام التربوي من خلال مشاركتهم في الحياة الاجتماعية والسياسية والثقافية باعتبارهم أهم رأس مال بشري في الشريحة المجتمعية (فرغلي، ٢٠١٦:٤١١).

وهناك معوقات أخرى تواجه تحقيق التنمية المهنية للمعلمين تتمثل في ارتباط التدريب أثناء الخدمة لدى المعلمين بالترقي الوظيفي، مما يقابل في أكثر الأحيان بعدم رغبة بعض المعلمين في الترقى لوظائف أعلى أكثر مسؤولية وأقل عائداً، الافتقار إلى قيادة قادرة على التغيير تمثل نقطة ضعف في برامج التنمية المهنية، مما يمثل معوقاً وتحدياً أمام نجاح برامج التنمية المهنية للمعلمين (ضحاوي، وآخرون، ٢٠٢٠:١٥٨).

ومن ناحية أخرى صنفت بعض الدراسات والأدبيات معوقات التنمية المهنية للمعلمين إلى عدم قدرة المدرسة الثانوية على تحمل مسؤوليتها في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين والعاملين بها، وتأهيلهم وتدريبهم بموجب معايير وقواعد، وتنمية اتجاهاتهم نحو العمل التربوي وأهميته، حيث أوردت دراسة كلاً من أبوشاويش (٢٠١٦: ٣٦-٣٨)، وهابيلو وجابيسا (Hailu & Jabessa, 2010)، وإنساريدز وآخرون (Inasaridze , et al, 2015)، عدداً من معوقات التنمية المهنية للمعلمين، يمكن تلخيصها فيما يلي:

- قلة توفر الأجهزة والأدوات اللازمة لتنفيذ البرامج التدريبية داخل المدارس.
- ضعف إمكانيات المرافق المدرسية من مكتبات، مختبرات، مراكز حاسوب.
- قلة خبرة الإدارة المدرسية بإدارة البرامج التدريبية.
- انشغال المدير بالأعباء الإدارية عن متابعة الأنشطة التدريبية داخل المدرسة .
- الحاجة إلى الإشراف والتدريب لدعم المعلمين الذين يوظفون بالتنمية المهنية القائمة على المدرسة، وتعزيز التعاون المجتمعي والمدرسي.
- زيادة نسبة أعداد المعلمين الراغبين في التنمية المهنية عن قدرة وحجم المدرسة.
- انخفاض الدعم والتمويل اللازم لتنفيذ أنشطة التنمية المهنية داخل المدرسة.

- عمل المدارس بنظام الفترتين، وكثرة أعباء المعلمين وزيادة نصابهم من الحصص.
- التحفيز المنخفض للمعلمين في المدارس (عدم منح مكافآت مالية على التدريب).
- النهج الفردي للقضايا المطروحة.

ويمكن تلخيص ما سبق في أن معوقات التنمية المهنية للمعلمين متعددة، حيث يعود بعضها إلى وجود نظام إداري قائم على البيروقراطية الشديدة في اتخاذ القرار، كما يعود بعضها إلى ضعف وجود حصر فعلي للاحتياجات التدريبية للمعلمين، وقد انعكست هذه المعوقات سلباً على تحقيق التنمية المهنية للمعلمين بالمدرسة الثانوية.

تناول البحث في الجزء السابق مفهوم التنمية المهنية للمعلمين، وأساليب ومجالات التنمية المهنية للمعلمين، وتعرض البحث لمعوقات التنمية المهنية للمعلمين بهدف معالجتها والتصدي لها، من خلال تبني المزيد من المشاريع التطويرية والأنظمة الديمقراطية التي تسهم في تحسين أداء المعلمين المهني في عملية التعليم، ويأتي الجزء التالي ليتناول المتغير الثاني للبحث؛ رأس المال الاجتماعي.

المحور الثاني: رأس المال الاجتماعي:

يأتي هذا الجزء للإجابة عن التساؤل الثاني للدراسة (ما الإطار الفكري لرأس المال الاجتماعي وعلاقته بالتنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي؟)، حيث ناقش هذا الجزء الإطار الفكري لرأس المال الاجتماعي من حيث مفهومه، وأهميته، وأبعاده، ومعوقاته، وعلاقته بالتنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي.

١ - مفهوم رأس المال الاجتماعي Social Capital:

يُعد مفهوم رأس المال الاجتماعي (Social Capital)، من المفاهيم الاجتماعية المتداولة بشكل واسع بين التخصصات المعرفية كافة، وكل تخصص ينظر إليه من منظوره الخاص، فعلم الاجتماع من جانب القيم الاجتماعية، والإدارة من جانب تنمية قدرات الأفراد والمؤسسات، والسياسية من جانب تعزيز قيم الديمقراطية، والاقتصاد من جانب القيمة التنافسية، وهذا ما يعطي للمفهوم أهمية بين الحقول المعرفية من جهة وتأثيره في الأفراد، والمجتمع، والمؤسسات من جهة أخرى، ولذا فقد تنوعت تعريفات رأس المال الاجتماعي، فعرّفه مجاهد (٢٠٢٣:٢٣٦) بأنه الطاقات والقدرات التي يتمتع بها أفراد المجتمع ويتم استثمارها لتحقيق أهداف مشتركة، وحل المشكلات والتحديات من خلال

التفاعل الاجتماعي، والذي يحقق بين أفراد المجتمع مجموعة من المعايير والقيم الإنسانية كالثقة، والزمالة، والتعاون، والتكافل الاجتماعي، والتسامح والانتماء المؤسسي، في حين يرى بودر (Bauder, 2020 :23) رأس المال الاجتماعي على أنه روابط توفر الوصول إلى مجتمعات اجتماعية أو مهنية معينة، تؤدي إلى تسهيل التنسيق والتعاون لتحقيق المنفعة المتبادلة وتنمية شاملة وعادلة.

وعرفه حسين (٢٠٢٣:١٦٧) بأنه شبكة العلاقات الاجتماعية التي يقيّمها الفرد بإرادته مع الآخرين لتحقيق عديد من الأهداف والمنافع والفوائد الاجتماعية والاقتصادية والنفسية، وتناول الأنام (٢٠٢٢: ٢٤٣٦) مفهوم رأس المال الاجتماعي من خلال ما يعكسه عن طبيعة العلاقات الاجتماعية للأفراد، سواء المواد الفعلية أو المحتملة، القائمة على التفاعل الاجتماعي، والمنفعة المتبادلة، والترابط الاجتماعي، والقدرة على الاندماج وبناء الثقة، الأمر الذي يؤثر على تدفق المعارف والمعلومات، وينمي العمل الجماعي، ويسهم في حل بعض القضايا داخل المجتمع.

وعلى ضوء هذا التعريف فإن رأس المال الاجتماعي يتطلب وجود تنظيم اجتماعي مدرسي له معالم هي قيم ومعايير وعلاقات وتفاعلات اجتماعية تشكل شبكة علاقات اجتماعية، ومن ثم فإن رأس المال الاجتماعي يتكون من ثلاثة عناصر رئيسة هي شبكة العلاقات الاجتماعية والثقة المتبادلة، والقيم المشتركة، والتي قد تفيد في تحقيق النمو المهني للمعلمين.

وعرفت دراسة حوالة والشوريجي (٢٠١٤:٥١٧) مفهوم رأس المال الاجتماعي في السياق المدرسي على أنه يشير إلى إكساب المعلمين والطلاب المهارات والقيم والمعرفة، والمشاركة في الأنشطة والمهام المدرسية، أو الأنشطة المجتمعية التي تستطيع من خلالها المدرسة توطيد علاقتها بالمجتمع المحيط، لن يتم بصورة حقيقية إلا في إطار من رأس المال الاجتماعي الذي يعبر عن التنظيمات الاجتماعية والتي يتواجد بين أفرادها علاقات وتفاعلات اجتماعية، تجمعهم معايير وقيم وأهداف معينة، تتميز هذه الأهداف بأنها مشتركة يسعون نحو تحقيقها من خلال وجود الثقة والتعاون والتبادل فيما بينهم.

بناء على التعريفات السابقة يتضح أهمية رأس المال الاجتماعي في المؤسسات التعليمية حيث يعد ركيزة أساسية لتحقيق التميز المؤسسي والتنمية الاجتماعية، وذلك من خلال تركيزه على العلاقات الاجتماعية والمشاركة الإيجابية وإيجاد الثقة بين الأفراد أو المجتمعات، والتي يمكن من خلالها

المساعدة في توطيد علاقة المجتمع المدرسي ببعضه، ومن ثمَّ تحقيق التفاعل والتنمية المهنية للمعلمين.

وعرف رأس المال الاجتماعي إجرائياً في هذه الدراسة بأنه: مجموعة من القيم التي تتولد لدى أفراد المجتمع المدرسي من المعلمين وغيرهم، كنتيجة مباشرة أو غير مباشرة لعضويتهم في روابط اجتماعية داخل السياق المدرسي، على نحو يساعدهم على تحقيق الأهداف ومواجهة التحديات المشتركة بطريقة سلمية، وفي مناخ من الثقة والتعاون والتفاعل البناء، بشكل يساهم في تحقيق التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام.

٢- أهمية رأس المال الاجتماعي:

إن الاهتمام برأس المال الاجتماعي في مختلف المجالات وخاصة المجال التربوي أصبح ضرورة ملحة تتطلبها التقلبات العالمية في البيئة الخارجية والداخلية على حد سواء، فهو يعد من بين أهم الأدوات التي تعتمد عليها البلدان المتماسكة في مواجهة الصراعات العالمية الراهنة والتي لا تؤمن بالحوازج الجغرافية والعرقية والدينية. ويمكن تناول أهمية رأس المال الاجتماعي إجمالاً فيما يلي (مكرودي، ٢٠١٧: ٣٨):

- يحقق مستويات عالية من الثقة وروح التعاون بين أعضاء المؤسسة والمجتمع الخارجي.
- ترسيخ قيم الالتزام المؤسسي.
- تحقيق ما يسمى بالعمل ذو الأداء العالي.
- المساهمة في تعزيز قيم وممارسة العمل الجماعي.
- تقليل كلفة المحافظة على العاملين وزيادة الدعم لهم.
- زيادة فرص الإبداع وتعزيز قوة التعليم الفردي والجماعي.
- تحقيق التوازن والفهم المشترك للقضايا المشتركة داخل المؤسسات وخاصة التربوية منها مما يعمل على تحقيق التماسك بين أفراد المؤسسة.

ولقد حدد كلاريدج (Claridge, 2018:1-4) أهمية رأس المال الاجتماعي في ثلاثة جوانب الأول: أنه يسمح للأفراد بحل مشكلاتهم الاجتماعية بسهولة، وذلك إذا ما أحسن هؤلاء الأفراد التعاون مع بعضهم البعض، وقام كل منهم بمسؤوليته الاجتماعية، حيث يعد ذلك بمثابة آلية مؤسسية وقوة جمعية لأداء الأدوار وحل المشكلات، والثاني: أنه يسهل لأفراد المجتمع فرص التقدم والتنمية،

خاصة عندما يثق هؤلاء الأفراد في المؤسسات الاجتماعية للدولة، ويحترمون أسس وقواعد التفاعل الاجتماعي، والثالث: تنمية مستويات الوعي الاجتماعي لدى الأفراد، فالشبكات الاجتماعية تسهل الحصول على المعلومات الكاملة، وتيسر فرص الوصول إلى الأهداف، مما يسهم في تحسين نوعية حياة الأفراد الاجتماعية والثقافية والنفسية.

وعلى مستوى المؤسسات التربوية، بما في ذلك المدارس حددت دراسات بورتس (Portes, 133: 2019، وعبدالعال (١٥٣:٢٠١٨)، ومعييري والجيلاني (٢٠١٧: ٧٦)، والرفاعي (٢٠١٥، ٣٧٠: ٣٦٩)، العديد من الفوائد التي يمكن الحصول عليها من توطين رأس المال الاجتماعي بأبعاده وأنماطه المختلفة وهو ما يدل على أهمية رأس المال الاجتماعي ودوره الفعال في المؤسسات التربوية، ومنها: تطوير وتنمية رأس المال الفكري، حيث يسهم في إنتاج واكتساب المعرفة والاستفادة منها وإنتاجها وتبادلها وتوظيفها واستثمارها داخل المؤسسة التربوية لتواكب التطورات والتقنيات التكنولوجية الحديثة، وتوفير بيئة تنظيمية فعالة، حيث يسهم رأس المال الاجتماعي في رفع الروح المعنوية للعاملين بما يحتويه من علاقات التعاون والثقة والتفاعل الاجتماعي الذي يساعدهم على إنجاز مهامهم، وتحسين الإنجاز الأكاديمي للطلاب والبقاء بالتعليم من خلال شبكة العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب مما يؤدي إلى زيادة احتمالية ارتفاع مستويات التحصيل لدى الطلاب واستمراريتهم في التعليم، وزيادة فعالية العمل الجماعي داخل المنظمات، وتحقيق تنمية مهنية مستدامة للعاملين من خلال تعزيز المعارف والمهارات المهنية والوظيفية للعاملين بالمؤسسة التعليمية، وتقديم تغذية راجعة فورية.

يتضح مما سبق أهمية رأس المال الاجتماعي بأبعاده المختلفة في زيادة الثقة بين الأفراد، وترسيخ القيم والأهداف المشتركة، وتكوين علاقات إيجابية وتبادل الخبرات، وتطوير رأس المال الفكري، وكفاءة إدارة العمل الجماعي، وبالتالي القدرة على تحقيق التنمية المهنية للمعلمين بالتعليم الثانوي.

٣- أبعاد رأس المال الاجتماعي والعلاقة بينها:

يتكون رأس المال الاجتماعي من عدة أبعاد اتفقت بعض الدراسات على بعضها واختلفت على البعض الآخر وذلك حسب اطلاع الباحثين على الدراسات السابقة وكذلك حسب اختلاف وجهات نظرهم، ومن هذه الدراسات دراسة أشلي (Ashley, 2021:7-9)، ودراسة أنتون (2021:8-10)

(Anton, ودراسة الزغل (٢٠٢١:٧٨٧-٧٧٧)، ودراسة عبدالمنعم (٢٠٢١:٢٨٥-٢٨٦)، ودراسة (عبد العال، ٢٠١٨:١٥٤)، حيث يتكون رأس المال الاجتماعي من ثلاثة أبعاد رئيسية، وهي البعد الهيكلي (أي اتصالات شبكة العلاقات بين الجهات الفاعلة)، والبعد العلائقي (أي طبيعة ونوعية الاتصالات الثقة)، والبعد المعرفي (أي التمثيل المشترك والقيم والنظم بين الجهات الفاعلة المنتجة)، وفيما يلي توضيح لهذه البنية، حيث ترتبط هذه الأبعاد بالتنمية المهنية للمعلمين داخل المنظمات أو المؤسسات الاجتماعية:

أ- التفاعل الاجتماعي (البعد الهيكلي):

أشار عبدالعال (٢٠١٨: ١٥٧)، إلى أن البعد الهيكلي لرأس المال الاجتماعي يصف هيكل شبكة العلاقات للمؤسسة وطبيعة الروابط داخل هذه الشبكة وكثافة هذه الروابط، حيث يسمح وجوده للأفراد بالتواصل مع الآخرين داخل المؤسسة للبحث عن موارد هم في حاجة إليها وليست تحت تصرفهم الخاص، ومع توافر الموارد والمعلومات والدعم الفني والمساعدة يستطيع الأفراد استكمال الأدوار المطلوبة منهم بكفاءة أعلى وفي وقت أقل من الوقت المحدد، مما يعطي الفرصة لتبادل المعلومات من خلال التفاعل بين العاملين، وانتشار الإبداع والتميز في الإنتاج بما يسهم في ارتفاع قيمة الإنتاج، وحسب بيدرو وآخرون (Pedro, et al, 2017:5-6)، فإن البعد الهيكلي هو علاقات غير شخصية "رسمية" بين العاملين تنشأ من خلال بناء شبكات شراكة اجتماعية مستقرة، ومد جسور التواصل الإيجابي بين مختلف المستويات الإدارية لتبادل الأفكار والمعلومات التي تسهم في تحقيق الأداء المثالي للعاملين.

وأكد العنزي والملا (٢٠١٥: ٢٠)، أن البعد الهيكلي يتجسد في الروابط القوية بين الأفراد، التي تتسم بالمشاعر الكثيفة والألفة والتفاعل، التي تتأسس من كثافة الاتصالات نتيجة المشاركة باستخدام قنوات الاتصال، كما خلص العطوي (٢٠٠٩: ٤٤) إلى أن البعد الهيكلي يعكس الخصائص غير الشخصية لعلاقات شبكة العمل ومدى ارتباط العاملين ببعض البعض من خلال شبكة العلاقات الاجتماعية داخل مجموعات العمل، مما يسهم في معالجة المشكلات التي يواجهها العاملون في العمل.

وتوصل رشيد (٢٠١٤:٢٦٠)، إلى أن البعد الهيكلي يغطي الارتباطات بين الأفراد ذوي الرغبات المتماثلة من خلال الاشتراك في الشبكة الاجتماعية، ويساعد الأفراد للارتباط والتواصل مع

بعضهم البعض، ويمكنهم من تقييم المعرفة وتبادل الخبرة التي يمتلكها الأعضاء الآخرين وخاصة في المواقف الصعبة بهدف الدعم المتبادل في بيئة العمل، مما يتيح المجال للأفراد العاملين في المؤسسات التفاعل مع بعضهم البعض، ويعمق لديهم علاقات الصداقة والزمالة الحقيقية التي تخلق إحساساً قوياً بالتوجه نحو الجماعة.

ب- الأهداف والقيم المشتركة (البعد المعرفي):

يمثل رأس المال الاجتماعي المعرفي قدرة المنظمة أو المؤسسة على تقاسم نفس الرؤية، والمهام والأهداف بين الأعضاء، كما يعبر عن الرغبة والقدرة على تحديد الأهداف الجماعية التي يتم التوافق عليها بشكل جماعي، حيث تشير الأهداف المشتركة في سياق رأس المال الاجتماعي إلى القوة التي تجمع أفراد المؤسسة وتتيح لهم مشاركة ما يملكون من معارف، كما أوضحت دراسة عبدالعال (٢٠١٨: ١٥٩)، أن إمتلاك أفراد المؤسسة نفس المستوى من المعرفة والإدراك يسهل من التشارك والتعاون وتبادل الخبرات المختلفة بما يسهم في تحقيق أعلى كفاءة في إنجاز المهام مع توفير الوقت، كما يمكن المؤسسة من تحقيق اليقظة الاستراتيجية والاستمرار في عمليتي التعلم والتحسين، وكذلك بناء المعرفة الجديدة الملائمة لمتطلبات تحقيق الريادة بين المنظمات.

وتناول كلاً من العنزي، والملا (٢٠١٥: ٢٠)، ورشيد (٢٠١٤: ٢٦٠)، البعد المعرفي بمعنى الاعتقادات والطموحات والقيم والمعايير المشتركة، والتي يتم إدراكها من خلال زيادة التفاعل بين أعضاء الجماعة، ويؤثر هذا البعد في حالات الانسجام والمشاركة، وأن وجوده بنسبة عالية يؤدي إلى ارتفاع رصيد رأس المال الاجتماعي، وتشكل المجتمعات العدائية بسبب ضعف البعد المعرفي لديها مما يؤدي إلى ضعف رأس مالها الاجتماعي مما يؤدي إلى تكوين مجتمعات ضعيفة ومفككة.

ج- الثقة (البعد العلائقي):

يشير رأس المال الاجتماعي العلائقي أو العلائقي إلى مستوى الثقة والمعاملة بالمثل بين الأفراد داخل المنظمة أو المؤسسة، بما في ذلك المدارس وغيرها من المؤسسات التربوية، وهو ما أكدته دراسة الحميري وخليل (٢٠١٨: ١٠٠)، من أن البعد العلائقي يمثل العلاقات الشخصية غير الرسمية بين العاملين والتي تنشأ عبر تاريخ طويل من التفاعلات وتستند إلى الثقة والتعاون والالتزام والاحترام المتبادل في إنجاز كل ماله صلة بمهام المنظمة.

كما أشارت دراسة عبدالعال (٢٠١٨: ١٥٩)، إلى أن البعد العلائقي يؤدي إلى إيجاد قيمة

للعلاقات داخل الشبكة، حيث تؤدي العلاقات التعاونية والثقة العالية بين الأفراد داخل المنظمة أو الجهات الفاعلة إلى التأثير على أنشطة وأداء الأفراد داخل المؤسسة التعليمية بما يجعلها أكثر مرونة وإنتاجية دون تكرار للجهود أو تبديد الموارد المادية، وخلص سعيد والزيادي (٢٠١٨: ٨٦)، إلى أن بعد العلاقات يشير إلى العلاقة الشخصية الجارية على أساس تاريخ من التفاعلات، والصداقة، والاحترام، والشخصية، والتعلق العاطفي، حيث تشكل العلاقات التي تتميز بثقة عالية في جعل الأفراد أكثر رغبة في الاشتراك في التبادلات الاجتماعية بشكل عام والتفاعل التعاوني المنمّر بشكل خاص، فالثقة عامل من عوامل إزالة مخاوف الأفراد الناتجة من دخولهم الشراكة.

ومن ناحية أخرى تناولت عدة دراسات أبعاد رأس المال الاجتماعي والعلاقة بينها وهي: بعد الجماعات والشبكات، وبعد العمل الجماعي والتعاون، وبعد الثقة، مثل دراسة تومنين وهانيا (Tuominen & Haanpää, 2022:320-322)، ودراسة سريراما وآخرون (Srirama , et al 2020 :338-340)، ودراسة نيرا وآخرون (Neira, et al, 2019 :2563-2564)، ودراسة مصطفى، وآخرون (٢٠١٧: ١٧٧-١٧٨)، إضافة لدراسة جونز وتايلر (Jones & Taylor, 2012:62)، ويمكن مقارنة أبعاد رأس المال الاجتماعي الثلاثة، كما هو موضح في جدول (٢).

جدول (٢)

أبعاد ومكونات رأس المال الاجتماعي والعلاقة بينها

أبعاد رأس المال الاجتماعي	(بعد الجماعات والشبكات)	(بعد العمل الجماعي والتعاون)	(بعد الثقة)
التعريف المفاهيمي	النمط العام للروابط بين أعضاء الشبكة وعدد الروابط	مدى مشاركة أعضاء الشبكة في المعتقدات والمصالح والقيم وقواعد السلوك	قوة العلاقات التي طورها أعضاء الشبكة على مدى تاريخ من التفاعلات

أبعاد رأس المال الاجتماعي	(بعد الجماعات والشبكات)	(بعد العمل الجماعي والتعاون)	(بعد الثقة)
أساس التداخل	هيكلية	مجتمعي أو اجتماعي	علائقي أو نفسي
النظرية ذات الصلة	نظرية الشبكة الاجتماعية	نظرية التماثل الاجتماعي	نظرية الالتزام أو الارتباط
المؤشرات	- عدد الروابط (معدلات). - كثرة العضوية تواتر التفاعل (كثافة المجموعات) - مدة العلاقة	- حب التشابه وميل الأفراد للارتباط مع أمثالهم - المعتقدات المشتركة - التشابه	- قوة العلاقة والتقارب - الالتزام - الثقة

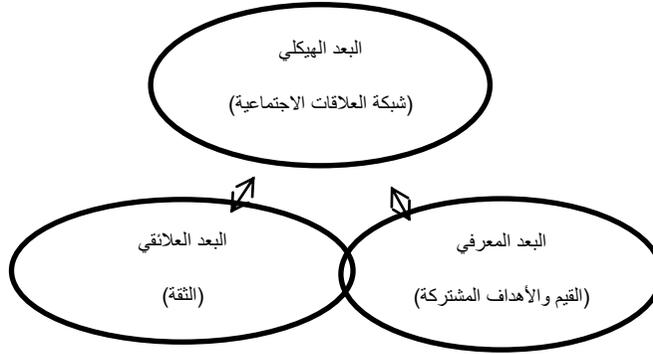
Source: Jones, Tim & Taylor, Shirley, (2012: 62).

- البعد الأول؛ بعد الجماعات والشبكات: ويهتم بالنهج العام للارتباطات بين الأفراد داخل المؤسسة، والتي يمكن أن توصف من خلال التفاعل والترابط الاجتماعي لشبكة العمل وملائمتها وتنظيمها ومدى قوتها أو ضعفها، وتكرارها وهرميتها والاتصالات بين الأفراد داخل شبكة العمل.

- البعد الثاني؛ بعد العمل الجماعي والتعاون: وهو يشير إلى طبيعة وجود الارتباطات والاتصالات بين العاملين داخل المؤسسة، كما يشير أيضاً إلى الديناميكيات الاجتماعية المتنوعة والمعايير المشتركة والقيم والتوقعات والانتماءات الشخصية، وإلى مدى قدرة الأفراد على العمل مع الآخرين في مجتمعاتهم من خلال المشروعات المشتركة، وإلى الموارد التي توفر القواعد الفنية للاتصال بين الأفراد أو ما يسمى بمصطلحات مهنة العمل، حيث إن العاملون في بعض الجماعات يطورون لغة خاصة بهم تكون صعبة الفهم بالنسبة لأناس خارج المجموعة، وتستخدم الروايات واللغة والرموز والمعاني المشتركة، وهي ضرورية للنجاح

في تحقيق الأهداف المحددة.

- البعد الثالث؛ بعد الثقة: تمثل الثقة بعداً مهماً بالنسبة إلى بناء كيان المجتمع، فضلاً عن أنها تؤدي دوراً مهماً في حياة المجتمع ونسيجه المعياري خاصةً فيما يعرف بتوقعات الدور، التي تشير إلى السلوك المتوقع من الآخرين، ويصف هذا البعد العلاقات الشخصية الجارية بين الأفراد على أساس تاريخ طويل من التفاعلات، والاحترام، والصداقة، والعلاقات الشخصية، والتعلق العاطفي، ويتعزز هذا البعد من خلال الثقة والمعايير ويشمل الالتزامات والتوقعات والتعاطف مع المجموعة. وتتصف العلاقة بين أبعاد رأس المال الاجتماعي بالترابط، حيث يؤثر كل بعد بالبعدين الآخرين ويتأثر به، فالعلاقة بين البعد العلائقي(الثقة)، والبعد الهيكلي(شبكة العلاقات الاجتماعية) علاقة ثنائية حيث إن كل بعد منهما يؤثر ويتأثر بالآخر، فالبعد العلائقي الذي يقوم على الثقة بين الأفراد والجماعات، مما يؤثر على البعد الهيكلي، وهو ما أكدته دراسة المصري (٢٠٢١:٢١)، ودراسة عبدالعال (٢٠١٨:١٥٥-١٦٥)، حيث إن التفاعل الاجتماعي بين الأفراد لن يتحقق في حالة غياب الثقة بينهم، فعندما تقل الثقة بين الناس يزداد الحذر والشعور بعدم الأمان، والإحجام عن الدخول في علاقات اجتماعية وعلاقات العمل، كما يسمح التفاعل الاجتماعي المتكرر بتبادل البيانات والمعلومات والاستشارات ومن صورها التعاون والشراكة في صنع القرار، وهو ما يؤكد الصلة بين البعد المعرفي والبعد الهيكلي، كما في شكل(١)، فالبعد المعرفي بما يملكه من القيم والأهداف والمعايير المشتركة يسهم في تطوير شبكة علاقات تفاعلية اجتماعية تولد التعاون والتفاهم المشترك بين الأفراد والشبكات داخل المؤسسة، مما يعطي للمؤسسة استقراراً يحقق لها الاستمرار والنجاح والإبداع في عملية التعلم، ومحصلة لهذين البعدين يتم تكوين شبكة من العلاقات القوية والكثيفة بما يمثل البعد الهيكلي، والذي ينعكس بدوره على البعد العلائقي من خلال التأكيد على مستوى الثقة والمعاملة بالمثل بين الأفراد داخل المؤسسة.



شكل (٢)

أبعاد رأس المال الاجتماعي والعلاقة بينها (إعداد الباحث)

وتأسيساً على ما سبق فإن رأس المال الاجتماعي يتكون من ثلاثة أبعاد رئيسة هي: البعد الهيكلي، والبعد المعرفي، والبعد العلائقي، إلى جانب أبعاد أخرى، حيث يستمد أهميته في سياق المؤسسات التربوية من أهمية علاقة أبعاده، ومن أهمية كل بعد من هذه الأبعاد، لذا يأتي الجزء التالي من الإطار النظري لتوضيح معوقات رأس المال الاجتماعي للمؤسسات بما في ذلك المؤسسات التربوية.

٤ - معوقات رأس المال الاجتماعي:

هناك عديد من المعوقات التي تحول دون تكوين ونمو رأس المال الاجتماعي داخل المجتمع ككل، بما في ذلك المدارس الثانوية باعتبارها مجتمع مصغر يمثل جزء من المجتمع الأكبر، وبالتالي تنعكس المعوقات المتصلة بالمجتمع الأكبر على المجتمع المدرسي، وبما أن المدارس الثانوية تعد بمنزلة مجتمع مصغر من المجتمع الخارجي، بما تقدمه من مساعدات ومساهمات في خدمة الصالح العام، فإن بناء رأس المال الاجتماعي بها يمثل أمراً ضرورياً، وقد لخصت نتائج دراسة عمعوم، ومحمد معوقات رأس المال الاجتماعي في المدارس الثانوية فيما يلي (عمعوم، ومحمد، ٢٠٢١: ١٦٨-١٦٩): إهمال الجوانب النفسية والاجتماعية والأنشطة اللاصفية لتنمية قدرات المعلمين والطلاب مما يؤثر على تفاعلهم والعلاقات الاجتماعية بينهم، كما يؤثر ذلك على عامل الثقة بينهم وبين المجتمع المدرسي، ضيق الوقت وزدواجية مهام المدرسة مما تسبب في التضارب في المهام والأعمال، وفي عزلتها عن بناء علاقات تتسم بالتفاعل، وجود مشكلات سلوكية، وضعف في التسامح بين الطلاب، وضعف العلاقات الإيجابية بين الطلاب وبعضهم وبين المعلمين مما أدى إلى العزلة وتعاطف خطر الكراهية وتدنى قيم المحبة والثقة والتسامح، غياب الثقة في بعض المدارس من جانب

المجتمع شكل عائقاً في التواصل معها، افتقار بعض المدارس إلى ورش عمل تتيح التفاعل المستمر بين أفراد المجتمع المدرسي، وضعف إعداد الأنشطة اللاصفية وتنفيذها، عدم ارتباط المناهج الدراسية بالواقع وبمتطلبات التنمية المهنية للمعلمين، من خلال نمطية برامج التدريب العملي وعدم ارتباطها وظيفياً بالمشكلات المجتمعية، إلى جانب بعد المناهج عن ترسيخ القيم مثل قيمة الانتماء والولاء للوطن، إقصاء اشتراك خبراء الخدمة الاجتماعية في إعداد المناهج الدراسية للطلاب.

كما أضافت دراسة السروجي (٢٠٠٩: ١٦٢)، بعض معوقات رأس المال الاجتماعي بالمدارس الثانوية مثل: ضعف شعور العاملين والمعلمين بالأمان الاجتماعي، واهتزاز ثقتهم في الآخر وما يقدمه المجتمع المدرسي لهم من خدمات اجتماعية، وتسارع الكثيرين لعدم الالتزام بالقوانين واللوائح والتشريعات والأعراف الاجتماعية، وغياب الثقة الذاتية لديهم، مما ترتب عليه عزوف العاملين والمعلمين عن القيام بمهام وأعمال إضافية تقتضيها طبيعة العمل، وضعف المشاركات الاجتماعية، الأمر الذي يعد معوقاً من معوقات تكوين رأس المال الاجتماعي بالمدارس.

وإلى جانب المعوقات السابقة فإن دراسة خميس (٢٠٠٨: ٢٥-٢٦)، ذكرت معوقات أخرى لها طبيعة إدارية تعوق تكوين واتساع رأس المال الاجتماعي ومنها: نقص الإمكانيات المادية، وضعف التنسيق بين المؤسسات غير الحكومية، وديكتاتورية الإدارة، وبقاء القيادات في أماكنها لسنوات طويلة نتيجة لغياب الممارسة الديمقراطية في عديد من تلك المؤسسات. ففي المدارس عندما يكون مدير المدرسة ديكتاتوراً لا يستخدم الممارسات الديمقراطية، فإن العلاقات بينه وبين المعلمين والعاملين بالمدرسة تكون سيئة، كما تقل عملية تبادل الآراء والأفكار والمقترحات. ينتج عن هذا ضعف ثقة المعلمين والعاملين بإدارة المدرسة والعكس، وبالتالي ينخفض رأس المال الاجتماعي فيما بينهم، مما يؤثر سلباً على تحقيق التنمية المهنية للمعلمين وعلى كفاءة العملية التعليمية ككل.

فضلاً عن ذلك فإن ضعف القبول الاجتماعي بين الأفراد وبعضهم البعض وبينهم وبين إدارة المدرسة، يؤدي إلى تآكل رأس المال الاجتماعي، حيث لا يكون هؤلاء الأفراد علاقات مع الآخرين لعدم تقبلهم لبعضهم البعض، وهذا قد يحدث بين المعلمين والعاملين داخل المدرسة الواحدة، أو بين الطلاب وبعضهم البعض، أو بين الطلاب والمعلمين، أو بين المدرسة عموماً وتنظيمات المجتمع الأخرى (حوالة، والشوريجي، ٢٠١٤: ٥٣٨-٥٣٩).

وذكرت الدراسة الراهنة أن هناك عدداً من معوقات رأس المال الاجتماعي بالتعليم الثانوي العام

تتمخض عن العلاقات الشبكية، وتؤثر بالسلب على تكوين رأس المال الاجتماعي، ومن أبرز تلك المعوقات:

- أزمة الثقة: وهي أزمة تتخلل العلاقات الشبكية بين الأفراد داخل المدارس، وتقلل من رصيد رأس المال الاجتماعي من العلاقات، والقيم الإيجابية المتمثلة في التعاون والثقة والعقلانية.

- أزمة غياب الهوية: تتجلى هذه الأزمة في علاقتها مع أزمة الثقة، ويقصد بها غياب الهوية التربوية والثقافية والمجتمعية، ويؤدي غياب الهوية إلى اغتراب الأفراد عن أنفسهم وافتقاد الأمن والتواصل مع الآخرين وتضاؤل فرص التعبير عن أنفسهم، وشعورهم بالعزلة والوحدة، ومن ثم يصبح الأفراد طاقة معطلة أو طاقة هادمة للمجتمع، الأمر الذي يؤدي إلى إحداث اتجاهات سلبية تتسم بالإهمال واللامبالاة، وتعوق تحقيق رأس المال الاجتماعي بالمدرسة.

- أزمة الاستدامة والاستمرار: وترتبط هذه الأزمة بغياب تقديم الدعم المستمر للمعلمين من خلال تقوية العلاقات والاتصال المستمر، وتسهيل التعاون والثقة بين المعلمين وبين الطلاب، وبينهم وبين كافة أعضاء المجتمع المدرسي، وبالتالي بناء درجة من الثقة العالية في تلقي التعليمات وتقديم نماذج لأفضل الممارسات التعليمية، مما يؤثر في استمرار وبناء العلاقات بشكلٍ فعال، وغالباً ما تنحصر العلاقات في الشكل الفردي دون الجماعي، وهو ما يمثل عائقاً أمام تكوين رأس المال الاجتماعي المدرسي.

- أزمة غياب المعايير: إن غياب المعايير والقيم التي تحكم سلوك الأفراد داخل المدارس مثل: العضوية والانضمام للشبكات الاجتماعية، والثقة والالتزام بالمعايير المتمثلة في التعاون والتضامن وحب مساعدة الآخرين، والدافع للعمل الجماعي، تتسبب مثل هذه الحالات في عدم التكيف والفوضى وغياب الثقة ويزداد الاعتراض والمقاومة للمعايير والضوابط المحاسبية والقيم التي تحكم العلاقات الاجتماعية بين الأفراد. الأمر الذي يعد معوقاً لتكوين رأس المال الاجتماعي المدرسي.

من خلال ما سبق يتضح وجود عديد من المعوقات التي تؤثر سلباً على تكوين رأس المال الاجتماعي بمدارس التعليم الثانوي العام، وقد تختلف هذه المعوقات من مجتمع إلى آخر كما وكيفاً

ولكن نتائجها تكاد تكون متطابقة فهي تهدد تطور واستقرار المجتمع المدرسي وتعوق تنميته المهنية وتقدمه، من خلال ما تشكله من ضعف الثقة والعلاقات والروابط الاجتماعية بين أفراد المجتمع المدرسي، مما يضاعف من تكوين رأس المال الاجتماعي بين المعلمين وبعضهم البعض، وبينهم وبين الطلاب وإدارة المدرسة، ويؤثر سلباً على تحقيق التنمية المهنية للمعلمين.

٥- العلاقة بين التنمية المهنية للمعلمين ورأس المال الاجتماعي في سياق المؤسسات التربوية:

تتميز هذه الدراسة بتركيزها على التنمية المهنية للمعلمين باعتبارها عنصراً أساسياً وحجر الزاوية والحلقة الأقوى في أية عملية تربوية، بهدف تطويرهم وتنميتهم مهنيًا من خلال استثمار رأس المال الاجتماعي، ومن ثم يناقش هذا الجزء من الإطار النظري طبيعة وأبعاد العلاقة بين رأس المال الاجتماعي والتنمية المهنية للمعلمين، مع التركيز على التواصل والعمل الجماعي والقيم والأهداف المشتركة إلى جانب جودة العلاقات التي تبنى على الثقة، التي يعتمد عليها رأس المال الاجتماعي في سياق المؤسسات التربوية، بما في ذلك المدارس.

ويربط البعض بين رأس المال الاجتماعي وبين التنمية المهنية للمعلمين من خلال إبراز دور الجانب الاجتماعي وأهميته في الحصول على المعرفة والمهارات المهنية والوظيفية للعاملين بالمؤسسة، حيث أكدت عدة دراسات منها: دراسة تشول كو (Chul Ko, 2021:165-166)، ودراسة ألبان وآخرون (Algan, et al, 2011:12-13)، على دور رأس المال الاجتماعي في تفعيل وتيسير التعلم التنظيمي، حيث تتساقط المعرفة العلمية والخبرة العملية وتنتقل بتلقائية بين أعضاء المؤسسة من خلال ما يوفره رأس المال الاجتماعي من مقومات الثقة والتعاون والاحترام المتبادل بين أعضاء هيئة التعليم مما يسهم في تطوير كفاياتهم المهنية، ويدفعهم لتبادل المعارف والخبرات دون خوف أو تردد، مما يعزز من بيئة التعلم التي تسهم في تحقيق النمو المهني للجميع.

وأشارت بعض الأبحاث إلى أهمية الروابط والشبكات الاجتماعية بالمؤسسات التعليمية، وهي تمثل أحد العناصر المهمة المكونة لرأس المال الاجتماعي الهيكلي التي تتيح الوصول إلى الموارد والمعلومات، وأن هناك علاقة إيجابية بين الروابط الفعالة وبين تحسين البيئة المدرسية، ورفع مستوى الأداء التحصيلي للطلاب والذي يعتمد على مهارة المعلمين المهنية وجودة علاقاتهم الاجتماعية، والثقة المتبادلة بينهم وبين طلابهم والمجتمع المحلي (هلال، ٢٠١٠: ٧-٨).

قد أكدت دراسة سمور (٢٠٠٦:٤٨٠-٤٨١)، على العلاقة الإيجابية بين رأس المال الاجتماعي والتنمية المهنية للمعلمين، حيث إن من مبادئ تحقيق التنمية المهنية للمعلمين بالمدرسة وخارجها المشاركة الجماعية، التي تعتمد على العمل بروح الفريق من خلال شبكة العلاقات الاجتماعية التي يشعر الفرد من خلالها بقيمة إسهاماته فتزداد ثقته بنفسه، ويكون أكثر حرصاً على النجاح. وبما أن المعلمين يعملون في هيكل تنظيمي يعتمد على قيم وأهداف مشتركة فإن عليهم المساهمة قدر طاقتهم في فعاليات المجموعة، ولا ينبغي أن تكون هذه المشاركة مزاجية بل هي من صميم عملهم، وتعد العلاقات التي تبنى على التنسيق والتكامل والتعاون وترسخ الثقة بين المعلمين وغيرهم من أهم المكونات الضرورية للحياة الاجتماعية في جوانبها المختلفة، فالمعلمون الذي يشعرون بالتقدير والاحترام والمشاركة الفعالة الحقيقية يزدادوا حرصاً على تحسين وتطوير مستواهم المهني، وترتفع ثقمتهم بأنفسهم وبمن حولهم. فالبيئة المدرسية التي تحرص على تنمية الجانب المعرفي للمعلمين من خلال الحوار المهني المفتوح الذي ينمي مهاراتهم ومعارفهم وقدراتهم المهنية، وتحت على تبادل الآراء والنقاش حول فكرة معينة مصحوباً بالنصح والإرشاد والنقد البناء والاستمرارية تؤدي إلى بناء قنوات لدى المعلمين بعملية التطوير والنمو المهني.

وأوضحت دراسة كلا من هانجول وستنورك (Hangul , & Sentürk, 2019:18-21)، ودراسة ألان وكاتس (Allan & Catts, 2014:217-220)، العلاقة بين رأس المال الاجتماعي والبعد الهيكلية الذي يعتمد على التواصل من خلال شبكة العلاقات الاجتماعية بين الأفراد داخل المؤسسة، حيث إن الارتقاء بمستوى أداء المعلمين وتنميتهم مهنياً بإكسابهم المهارات اللازمة وتنمية الاتجاهات الإيجابية لديهم وتنميتها وإيقافهم على التطورات الحديثة في تقنيات التعليم، لن يتحقق إلا من خلال شبكات علاقات اجتماعية جيدة تحقق التواصل الفعال بين جميع العاملين بالمجتمع المدرسي، فمهارات التواصل الفعال والعمل الجماعي من أهم الصفات التي لها تأثير قوي على إنتاجية أفراد فريق العمل، وبالتالي إنتاجية العمل ككل. فتعاون أفراد العمل ضمن فريق وتوظيف كل إمكانياتهم ومهاراتهم لتحقيق هدف مشترك من شأنه تحسين كفاءة الفرق العاملة، ورفع مستوى الأداء المهني وتنميتها.

وقد أكدت دراسة بارلار وآخرون (Parlar, et al, 2020: 240-241)، أن شبكة العلاقات الاجتماعية والتواصل الفعال بين المعلمين وغيرهم يساعد على زيادة عدد الأنشطة الاجتماعية

والعلمية والفنية وتحقيق الابتكار الذي يمكن أن يحسن تفاعل المعلمين والطلاب والإدارة والأسر المختلفة بالمدرسة، فمن خلال شبكة العلاقات الناجحة يمكن للمدرسة تشجيع المعلمين على حضور الدراسات العليا والاتفاقيات العلمية والمشاريع المحلية والدولية التي يمكن أن تطور مهارات التفكير والنمو المهني المبتكر لديهم.

ولتوضيح العلاقة بين البعد العلائقي لرأس المال الاجتماعي، والتنمية المهنية للمعلمين، فقد حلل آلان وبريسون (Allan, & Persson, 2020:154-155)، هذه العلاقة على ضوء الدراسات السابقة، في أن نجاح عملية التنمية المهنية بين المعلمين وتحقيقها يكون من خلال شبكة علاقات اجتماعية تعتمد على الثقة المتبادلة بين فريق العمل، فالثقة هي اللبنة الأولى والأساسية التي ينهض عليها أي نجاح، فمن دونها لن تكون هناك فرصة لنجاح العمل الجماعي؛ فإذا لم يكن أعضاء الفريق يتقنون ببعضهم فلن يكون هناك قناعة بتنفيذ العمل على النحو الأمثل، فبناء علاقات اجتماعية قوية قائمة على الثقة بين أفراد الفريق الواحد قد يبدو سهلاً من حيث المبدأ، لكنه في الواقع تحدي صعب. خاصة وأن الثقة تشكل أساس كل العلاقات والتفاعلات الإنسانية، سواء كانت مهنية أو شخصية، فالمجتمعات ذات المستويات العالية من التنوع العرقي تعاني فقدان الثقة، والتوقف والخوف من الارتباط بالآخرين والتفاعل معهم، وقد ثبت أن المؤسسات التعليمية التي يسودها جو من الثقة والانسجام بين موظفيها أقدر على تحقيق أعلى درجات النمو والتطور المهني والوظيفي، وتؤدي العلاقات دوراً محورياً في بناء الثقة بين أعضائها.

كما أكدت دراسة عبدالنعميم (٢٠٢٠:١٧٧)، على وجود علاقة بين رأس المال الاجتماعي والتنمية المهنية للمعلمين، تتمثل هذه العلاقة في وجود علاقات شخصية بين المعلمين داخل المدرسة تشجع على خلق بيئة عمل تتسم بالثقة، وتوفر لهم مناخاً مدرسياً جيداً يكونون فيه أكثر استعداداً للاستمتاع وتبادل الخبرات والمعارف مع الآخرين. لذا فإن للثقة تأثير إيجابي على تنمية المعلمين مهنيًا. بالمثل تعد الثقة مكون أساسي في أي نشاط لمشاركة المعرفة، فحينما يتواجد الأفراد معاً فإن العلاقة بين الثقة والقدرة على التواصل والتفاعل مع الآخرين بصورة ملائمة سوف تكون متوافرة أيضاً، ذلك أنه داخل البيئة ذات الثقة العالية فإن الأفراد أكثر احتمالاً لأداء السلوك التعاوني، وذلك بشرط توافر الاتصالات المفتوحة حيث يكون لديهم ميل مسبق لمشاركة المعرفة.

ومن ثم فإن بناء الثقة في المدارس أمر صعب للغاية لارتباطه بعدة عوامل تتعلق بالمعلمين

والطلاب، والعوامل الديموغرافية والاجتماعية، وتحتاج إلى وقت طويل لترسيخها داخل المجتمع المدرسي، وتوفير مناخ من الثقة داخل المدارس يسهم في تحقيق فاعلية المعلمين وتنميتهم مهنيًا، فالمعلمون الذين يتمتعون بدرجة عالية من الثقة يتبادلون البيانات الدقيقة والصحيحة والكاملة حول تخصصاتهم داخل المدرسة، لذا فإن للثقة تأثير إيجابي على التلاحم والتضامن الذي يسهم في تبادل الموارد والخبرات المهنية بين العاملين مما ييسر العمل ويسهم في تنميتها وتحقيق جودتها، وبذلك تقود الثقة التنظيمية إلى بناء رأس مال اجتماعي قوي للمدرسة (عبدالعظيم، ٢٠١٩:٣٣٢).

وفي إطار توضيح علاقة القيم بالتنمية المهنية للمعلمين، تكشف الأبحاث والدراسات أن المعايير والقيم المهنية المشتركة هي متغيرات مهمة تؤثر على بعضها البعض، فقد أشارت دراسات بيرين وآخرون (Perrin, et al, 2021:1099-1100)، وأوزون (Uzun, 2018: 36)، ومات وبناتيك (Mat & Panatik, 2013: 371-372) إلى وجود علاقة إيجابية بين قيم العمل والمواقف المرتبطة بالعمل في تشكيل المواقف المهنية للمعلمين تجاه الأحداث والمواقف التي يتعرضون لها خلال أنشطتهم التعليمية. فالمعلم صاحب القيم الاجتماعية يتميز سلوكه بأنه سلوك اجتماعي إيجابي، هذا السلوك الذي يهدف إلى خلق جو من المحبة بين الفرد والآخرين دون أن يسبب أي أذى إلى الآخرين أو دون الإقدام على تصرفات تتعارض مع قيم ومبادئ وقوانين المجتمع الذي يعيش فيه، ومن ثم فإنه يمكن استخدام القيم والاتجاهات المرغوبة كموجهات للتقدم والنمو المهني للمعلمين.

وقد كشفت الدراسات التي أجريت عن أنجح الأساليب لتجويد التعليم وتحسين مخرجاته من خلال رفع جودة أداء المعلمين وكفائتهم؛ بصفتهم أصحاب الأثر الأكبر في العملية التعليمية، فالقيم والمعايير والمسارات المهنية المشتركة تعد الجوهر والأساس لجميع المبادرات ذات العلاقة بتطوير ونمو مهنة التعليم، والمرتكز الأساسي لنجاح عملية التنمية المهنية للمعلمين، فثقافة المنظمة تعد نظاماً من المعتقدات والقيم المشتركة المتفاعلة بين الأفراد والهيكل التنظيمي لإنتاج معايير سلوكية تعبر عن طريقة عمل الأشياء ومعرفتها وإتقانها، وهو ما يحقق نجاح العملية التعليمية (هيئة تقويم التعليم والتدريب، ٢٠١٧:١٢).

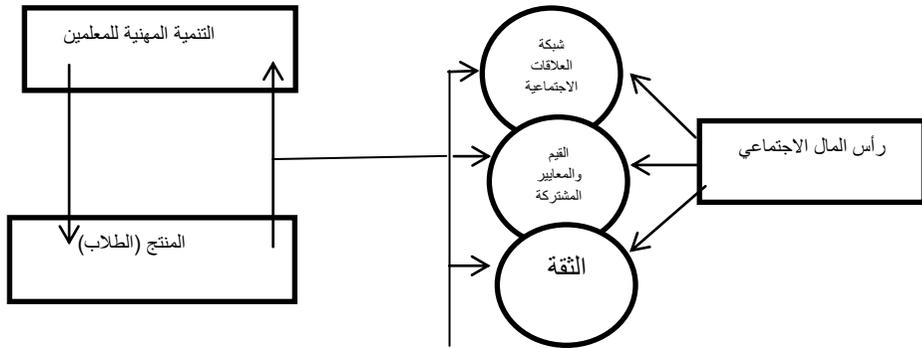
كما توصلت دراسة أكتان وآخرون (Aktan, et al, 2020: 404)، إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين التنمية المهنية للمعلمين وبين قيم المعلمين واهتماماتهم. حيث أثبتت الدراسة أنه

مع زيادة القيم والأهداف المشتركة تنمو الثقة وينخفض مستوى المخاوف وتشمل القيم الخصائص المهنية مثل الصداقة والتعاون والعمل الجماعي والتضامن والإنتاجية والرضا والإثارة والإحسان والاهتمام بالتنمية الصحية والمهنية، ويمكن القول بأن تحقيق النمو المهني للمعلمين يكون أكثر إيجابية إذا تحقق لديهم مواقف وقيم إيجابية مشتركة مثل حب مهنتهم واحترامها، الأمر الذي يسهم في تطور ونمو أدائهم المهني ويجعلهم أكثر إيجابية.

كما أكدت دراسة كوبي وآخرون (9-6 : Coppe , et al, 2022) ، على أن العلاقة بين التنمية المهنية للمعلمين ورأس المال الاجتماعي علاقة تبادلية، حيث أفادت أن رأس المال الاجتماعي يعد أحد الوسائل المهمة لتطوير وتنمية المعلمين مهنيًا، وذلك من خلال الدور الأساسي والإيجابي الذي تقوم به شبكات العلاقات الاجتماعية في زيادة نشر المعرفة وتبادلها والمشاركة الجماعية في تكوين الشبكات الاجتماعية، التي تسهم في التغلب على مقاومة المعلمين والمختصين والإداريين للتغيير ورفضهم مشاركة الآخرين معارفهم على أساس التوافق الاجتماعي. حيث إن إقامة شبكة من العلاقات الاجتماعية المتماسكة والإيجابية بين المعلمين والعاملين في المدرسة يسهم في توفير الوسائل المناسبة لنشر المعرفة وتبادل الخبرات والمهارات. كما يؤدي إلى بناء المنظمات الاجتماعية الفاعلة والمرتبطة بالبيئة المدرسية.

وفي نفس الإطار أفادت دراسة ديمير (Demir, 2021:19-20) أنه لا يمكن بناء وتشديد رأس المال الاجتماعي لمؤسسة ما دون إقامة شبكة من العلاقات الاجتماعية القائمة على التعاون، والتأزر، والثقة، والمحبة، والتعاطف، فرأس المال الاجتماعي من خلال روح الفريق والعمل الجماعي يمثل السبيل الحقيقي لتعزيز قدرات المعلمين وتمييزهم مهنيًا، مما ينعكس على تقدم وازدهار المنظمات والمؤسسات التعليمي، ومن خلال ذلك يتضح أن العلاقة بين التفاعلات الاجتماعية ومناخ الثقة علاقة دائرية، بمعنى أن أحدهما يؤثر على الآخر ويتأثر به. فالثقة التي يجسدها رأس المال الاجتماعي تؤدي دوراً كبيراً في دعم وتقوية العلاقات الاجتماعية بين أعضاء شبكة العمل والعكس صحيح، وهذا بدوره يساعد على خلق مناخ مدرسي إيجابي يشجع على التعاون والعمل الجماعي وتبادل الثقة بين المعلمين وأعضاء المدرسة، حيث إن مستويات الثقة المرتفعة نتيجة منطوقية للعمل الجماعي، وتساعد على زيادة النشاط الإبداعي للمعلمين، والذي يترتب عليه تحقيق التنمية المهنية للمعلمين بشكل مطرد. ولتوضيح العلاقة بين رأس المال الاجتماعي، والتنمية المهنية للمعلمين في الدراسة

الراهنة، فإنه يتم التعرف على هذه العلاقة من خلال الوقوف على واقع رأس المال الاجتماعي بأبعاده الثلاثة في سياق المجتمع المدرسي، وتشمل هذه الأبعاد: شبكة العلاقات الاجتماعية، والقيم والمعايير المشتركة، والثقة، بالإضافة إلى الوقوف على طبيعة وأهمية التنمية المهنية للمعلمين وأبعادها العامة، من خلال التعرف على أساليب وبرامج التدريب لتحسين قدرات المعلمين ومهاراتهم المهنية، إلى جانب مبررات التنمية المهنية، والمعوقات التي تواجهها في سياق التعليم الثانوي العام، ومن خلال الوقوف على علاقة كل بعد من أبعاد رأس المال الاجتماعي على التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام، كما هو موضح شكل (٣):



شكل (٣)

العلاقة بين رأس المال الاجتماعي والتنمية المهنية للمعلمين (إعداد الباحث)

يوضح الشكل السابق أن العلاقة بين متغيري الدراسة ارتباطية ثنائية، فالتنمية المهنية للمعلمين تتأثر بأبعاد رأس المال الاجتماعي، والذي ينعكس بدوره على الطلاب باعتبارهم المنتج النهائي للعملية التعليمية.

نتائج الدراسة:

يمكن تلخيص نتائج الدراسة فيما يلي:

- أن مفهوم رأس المال الاجتماعي يقوم على أساس وجود شبكة من العلاقات الاجتماعية المتماصة تمكن من تبادل المعارف والخبرات والمهارات وزرع الثقة بين المعلمين، وهو يعد مورداً ثميناً للمدارس الثانوية يدعم بشكل كبير تميزها وتفوق أدائها على غيرها من المؤسسات التربوية.

-تسهم شبكة العلاقات الاجتماعية كأحد مكونات رأس المال الاجتماعي في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين في مدارس التعليم الثانوي العام من خلال زيادة فرص اكتساب المعرفة، ونقدها، ومعالجتها، وتطبيقها، وإنتاجها، ونشرها داخل المجتمع المدرسي، حيث تؤكد دراسة هلال(٢٠١٩:٤١)، على أن شبكة العلاقات الاجتماعية تسهم في تطوير الأنشطة المهنية للمعلمين، كما توصلت دراسة عبدالعال (٢٠١٨)، إلى أن شبكة العلاقات الاجتماعية تساعد في تبادل وتشارك الخبرات والمعارف، بالمثل أكدت دراسة بورتس (Portes, 2019) على أن رأس المال الاجتماعي يسهم في إنتاج معارف جديدة.

-تسهم القيم والمعايير المشتركة كأحد مكونات رأس المال الاجتماعي في بناء وتنمية مجتمع مهني للمعلمين في مدارس التعليم الثانوي من خلال زيادة فرص اكتساب المعرفة، ونقدها، ومعالجتها، وتطبيقها، وإنتاجها، ونشرها داخل المجتمع المدرسي. وقد أكدت دراسة العنزي والملا (٢٠١٥:٢٠)، ودراسة رشيد (٢٠١٤:٢٦٠)، على أن القيم والمعايير المشتركة تسهم في تحقيق التشارك المعرفي.

- تسهم الثقة السائدة في المدارس كأحد مكونات رأس المال الاجتماعي في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين في مدارس التعليم الثانوي العام من خلال زيادة فرص اكتساب المعرفة، ونقدها، ومعالجتها، وتطبيقها، وإنتاجها، ونشرها داخل المجتمع المدرسي، وحيث أن الثقة تعد أحد الأبعاد الرئيسة لرأس المال الاجتماعي، فقد توصلت دراسة المصري (٢٠٢١:٢١)، إلى الثقة تسهم في إعادة استخدام المعرفة داخل الشبكات الاجتماعية للمعلمين.

-يشجع رأس المال الاجتماعي على إقامة العلاقات الاجتماعية داخل مدارس التعليم الثانوي، لتعزيز ثقة العاملين في مكان العمل وبالتالي الالتزام بالأنظمة والتعليمات الصادرة من الإدارة، مما يسهم في زيادة القدرة على تحسين التنمية المهنية للمعلمين.

-يركز رأس المال الاجتماعي على معرفة مهارات المطلوبة للارتقاء بالعملية التعليمية في العمل، الأمر الذي يسهل على المعلمين والعاملين الاستفادة منها أو تعليمها للعاملين الآخرين، وبالتالي تحسين التنمية المهنية للمعلمين.

-يسعي المعلمون في مدارس التعليم الثانوي إلى تقديم الأفكار الإبداعية في مجال عملهم، ومشاركة هذه الأفكار مع الآخرين للحصول على أفكار نتائج رصينة يمكن الاستفادة منها.

-يتحاور المعلمون في مدارس التعليم الثانوي بشكل جيد، ويتعاون لإنجاز المهام الموكلة إليهم ويشجع بعضهم الآخر للمشاركة الإيجابية في الأمور ذات التأثير في مجال عملهم.

-تبين وجود علاقة بين دور رأس المال الاجتماعي وتحقيق التنمية المهنية للمعلمين في التعليم الثانوي، فضلاً عن تحقق التلازم بين أبعاد رأس المال الاجتماعي والتنمية المهنية للمعلمين.

-تبين أن رأس المال الاجتماعي يؤثر بشكل جيد في تحقيق مستوي مقبول في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين مما يؤكد أن المدارس الثانوية تسعى لتأسيس شراكة اجتماعية مستقرة في بيئتها فضلاً عن بناء منظومة علاقات شخصية تخدم توجهات التعليم الثانوي العام، مما انعكس في تشكيل دافع لدي المعلمين والعاملين في توليد الأفكار الإبداعية وتبادل المعلومات والمعارف الأمر الذي يسهم في نجاح عملية التنمية المهنية للمعلمين.

المحور الثالث: تصور مقترح لتفعيل دور رأس المال الاجتماعي في تحقيق التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي:

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة الراهنة من نتائج، وما ارتكزت عليه من أطر نظرية وفكرية للتنمية المهنية للمعلمين، ورأس المال الاجتماعي، وفي ضوء نتائج الدراسات السابقة، أتى هذا المحور للإجابة عن التساؤل الثالث للدراسة (ما التصور المقترح لتفعيل دور رأس المال الاجتماعي في تحقيق التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي؟)، حيث تتم الإجابة عن هذا التساؤل من خلال تفعيل عدد من الإجراءات والآليات لتفعيل دور رأس المال الاجتماعي لتحقيق التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي، بهدف تقديم بعض الإجراءات لمؤسسات التنمية المهنية للمعلمين حول أهمية رأس المال الاجتماعي وضرورة استثماره في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين، مما يعمل على تحسين المخرجات التعليمية والارتقاء بها، وقد تم تحكيم التصور المقترح من مجموعة من الخبراء المتخصصين من أساتذة الجامعات المصرية، وذلك للوصول إلى صياغته النهائية.

أ - فلسفة ومنطلقات التصور المقترح:

يقوم التصور المقترح على الفلسفة والمنطلقات الآتية:

١. يركز مدخل رأس المال الاجتماعي على الأفراد أكثر من التكنولوجيا، ويرى عملية التدريس مهنة صعبة ومعقدة، وتحتاج إلى إعداد وتنمية وتطوير مستمر، كما يركز على القيم والثقة والقدرات والخبرات الجماعية أكثر من الفردية.
٢. يتركز التصور المقترح على نتائج الدراسة السابقة التي تؤكد على أهمية تنمية رأس المال الاجتماعي بأبعاده المختلفة، لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين بمدارس التعليم الثانوي.
٣. العمل على تفعيل ودعم الترابط بين كل من رأس المال الاجتماعي وأعضاء المجتمع المدرسي وخاصة المعلمين من خلال تبني الآليات والإجراءات اللازمة لتحقيق ذلك.
٤. تنمية رأس المال الاجتماعي للمعلمين من خلال توفير بيئة تعليمية قائمة على التعاون والتفاعل المتواصل والثقة مع الزملاء والاستفادة من خبراتهم، والمشاركة في اتخاذ قرارات حاسمة لمواجهة متطلبات التنمية المهنية للمعلمين.
٥. نمطية برامج إعداد وتنمية المعلمين وعدم استجابتها للتطورات الحديثة مما ترتب عليه ضعف مخرجات البرامج، وعدم مقدرتها على التعامل مع سوق العمل، وهو ما تطلب تحديد آليات وإجراءات تقوم على تحقيق روح التعاون والتكامل بين المعلمين من التخصصات المختلفة بما يؤدي إلى تحقيق النمو المهني.

ب - أسس التصور المقترح :

يرتكز التصور المقترح على الأسس الآتية:

١. تفعيل دور رأس المال الاجتماعي في مدارس التعليم الثانوي في تحقيق التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي، من خلال توظيف كل بعد من أبعاده (شبكة العلاقات الاجتماعية، القيم والمعايير المشتركة، والثقة) في بناء وتنمية المعلمين مهنيًا.
٢. دمج رأس المال الاجتماعي في جميع مكونات المجتمع المدرسي بإمكاناته المادية والبشرية المتاحة، بمعنى أن رأس المال الاجتماعي يمثل حلقة الوصل بين المجتمع المدرسي بجميع مكوناته، وبين تحقيق التنمية المهنية للمعلمين.

٣. تبني المجتمع المدرسي قيما ومعايير مشتركة تحث على مشاركة المعلمين للخبرات والمعارف والمهارات الجديدة التي اكتسبوها مع زملائهم أثناء ممارستهم العمل الجماعي، وبناء قاعدة من القيم والأهداف المشتركة المبنية على الثقة لمواجهة ما يفرضه هذا العصر من تحديات أمام المعلمين بعد التحاقهم بالتدريس، والقدرة على التعامل معها.
٤. تقييم مهارات وخبرات ومعارف المعلمين وفق مبدأ التجديد والتطوير القائم على أبعاد رأس المال الاجتماعي، بهدف تحفيز المعلمين أو اقتراح قيامهم بأنشطة أخرى؛ ومعالجة أوجه القصور لديهم.
٥. إمكانية التغلب على المعوقات التي تحد من فعالية رأس المال الاجتماعي في تحقيق عملية التنمية المهنية للمعلمين.

ج- أهداف التصور المقترح:

سعى التصور المقترح إلى تحقيق الأهداف الآتية:

١. المساعدة على تكوين شبكة العلاقات الاجتماعية، بما يسهم في تحقيق التنمية لمهنية لمعلمي التعليم الثانوي.
٢. تبني المجتمع المدرسي قيماً ومعايير مشتركة، بما يسهم في تحقيق التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي.
٣. بناء مناخ الثقة داخل المجتمع المدرسي، بما يسهم في تحقيق التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي.
٤. التكامل بين عناصر رأس المال الاجتماعي في المجتمع المدرسي بما يؤدي إلى تحقيق التنمية المهنية للمعلمين.
٤. دمج رأس المال الاجتماعي في جميع المكونات المادية والبشرية في المجتمع المدرسي بما يؤدي إلى تحقيق التنمية المهنية للمعلمين.

د- إجراءات التصور المقترح:

يمكن تحقيق أهداف التصور من خلال الإجراءات التالية:

١. تحقيق التكامل بين المعلمين من التخصصات المختلفة في مدارس التعليم الثانوي، سواء التخصصات الأدبية أو العلمية بما يضمن تطوير المعارف والمهارات والخبرات

- الخاصة بالمعلمين، وبما يضمن تكامل العلوم وبناء مجتمع تنمية مهني للمعلمين يقوم على تكامل العلوم بدلاً من الاقتصار على تخصص بعينه.
٢. الاهتمام ببناء الثقة بين أفراد المجتمع المدرسي لأنها تساعد على تكوين باقي مكونات رأس المال الاجتماعي من خلال تكوين شبكة مترابطة من العلاقات الاجتماعية، تقوم على تبني قيم وأهداف مشتركة، ومن ثم تحقيق التنمية المهنية للمعلمين.
٣. توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الحصول على المعلومات والمعارف من المصادر الإلكترونية، بحيث تكون متاحة لجميع أفراد المجتمع المدرسي وخاصة المعلمين مثل بنك المعرفة.
٤. أن يتم توظيف المناهج المدرسية في تكوين رأس المال الاجتماعي من خلال طرق التدريس الحديثة، ومن خلال الأنشطة المنهجية الصفية واللاصفية.
٥. توطيد العلاقات بين المعلمين والإدارة المدرسية وأولياء الأمور بما يسهم في رفع مستوى تحصيل الطلاب، بالإضافة إلى بناء برامج اجتماعية تشرف عليها المدرسة، بالتعاون مع أولياء الأمور في بناء علاقات اجتماعية بينهم وبين زملاء أبنائهم وأبائهم، وبينهم وبين العاملين في المدرسة، كأن تتضمن رحلات يشترك فيها أولياء أمور الطلاب، والعاملون في المدرسة.
٦. تحفيز مشاركة الطلاب والمعلمين في المدارس الثانوية في المسابقات البحثية، بما يزيد من الطموح العلمي، وتقدير العلم والعلماء، وتقدير الإبداع والابتكار، مع ما يستلزم ذلك من التشجيع من خلال الحوافز المادية والمعنوية.
٧. تطوير البنية التحتية المعلوماتية بمدارس التعليم الثانوي من خلال إنشاء وتوظيف معامل الحاسب وربطها بشبكة المعلومات، وتنفيذ البرامج التدريبية للمعلمين لاستخدام تكنولوجيا المعلومات في الوصول إلى مصادر المعرفة لتحقيق التنمية المهنية لهم.
٨. تفعيل دور الأنشطة المدرسية في تكوين رأس المال الاجتماعي المدرسي، ومن ثم بناء وتحقيق التنمية المهنية للمعلمين، ويمكن أن يتم ذلك من خلال عقد اللقاءات الاجتماعية الشهرية أو الفصلية بين المعلمين، بما يساعد في توطيد العلاقات الاجتماعية، وتوثيق أواصر التعاون فيما بينهم.

٩. تكوين مجموعات إلكترونية هادفة من المعلمين في المدرسة الواحدة، أو مجموعات المدارس المختلفة، سواء على مواقع التواصل الاجتماعي، أو من خلال مجموعات الواتس أب، ويتم من خلال هذه المجموعات تبادل المعلومات والمعارف والخبرات.
١٠. الاعتماد على ورش العمل والبرامج الإرشادية التي تعقد في برنامج للتوعية " المعلمون أولاً " بضرورة الاستفادة من جميع مكونات وأبعاد رأس المال الاجتماعي لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين.
١١. أن تقوم الجهات المسؤولة عن التعلم الثانوي العام بمصر بإنشاء وحدة تنظيمية تهتم بتنمية ونشر ثقافة رأس المال الاجتماعي بالمدارس من حيث تعريف المعلمين والعاملين بمفهومه وأهميته وكيفية تنميته، والعمل على التقييم المستمر لمستواه ووضع الخطط لتحسينه واستثماره.
١٢. التوجه نحو هيكل تنظيمي أقل مركزية بمدارس التعليم الثانوي، يدفع نحو المزيد من الانفتاح التنظيمي بين مستوياته، ويحقق أعلى درجات المصارحة والشفافية وتبادل المعلومات بين المعلمين والعاملين على أساس من الثقة واحترام الرأي الآخر.
١٣. أن تقوم المؤسسات والجهات المسؤولة عن التعليم الثانوي بدراسة معوقات رأس المال الاجتماعي بالمدارس مثل ضعف ثقافة العمل الجماعي، وغياب الثقة المتبادلة، واقتراح الحلول المناسبة لتفعيلها وتنفيذها بهدف تحقيق التنمية المهنية للمعلمين.
١٤. العمل على تنمية المهارات الفردية للمعلمين والتي تسهم بشكل مباشر في تعظيم رأس المال الاجتماعي، ومن تلك المهارات الحوار والتواصل الفعال، مهارات بناء الثقة، العمل الجماعي، والتعاون، وغيرها.
١٥. تشجيع العاملين على بناء العلاقات مع بعضهم البعض عن طريق الاهتمام بصيغ العمل الجماعي والتدريب والممارسات غير الرسمية، والاهتمام بالاتصال والارتباط الفاعل بين العاملين، وامتلاك التقنيات والوسائل الملائمة لدعم بناء العلاقات وتشكيل شبكات العمل مثل: توفير استخدام البريد الإلكتروني، وغرف المحادثة عبر الإنترنت وغيرها من وسائل الاتصال، مما يساعد العاملين على بناء الروابط الفاعلة ويوسع من شبكات عملهم الاجتماعية.

١٦. خلق التجارب التي تبني الثقة المتبادلة بين المعلمين، من خلال ترويج الثقة وتعزيزها بإعداد صفوف التعلم التجريبي، إذ يوضع المعلمون في مجموعات تواجه حل مشاكل معينة قد تكون مادية أو فكرية، وهذا المشكلات لا تحل بدون وجود التعاون والمشاركة والتي تكون أساس في توليد الثقة بين المعلمين، وتتطور الثقة أيضاً من خلال اهتمام المدارس بأحداث التفاعلات والمشاركات اليومية بين الأفراد العاملين.

١٧. الاهتمام بامتلاك العاملين للفهم العام حول الأهداف والمهام التعليمية المنوطة بهم من خلال توفير الأوقات المشتركة بين العاملين التي تمكنهم من إجراء المحادثات والاهتمام بالقرب المادي لأماكن العمل لأنها الأساس في تحقيق التفاهم واللغة المشتركة.

١٨. مكافأة الأفراد الذين يمارسون العادات والسلوكيات الإيجابية التي تنمي قيم رأس المال الاجتماعي حتى يكونوا مثلاً للعاملين الآخرين على ممارسة هذا السلوك، والاهتمام كذلك بتوفير الاستقرار والأمن الوظيفي لهم.

١٩. تحقيق التكامل بين أبعاد رأس المال البشري وأبعاد رأس المال الاجتماعي بمدارس التعليم الثانوي، والابتعاد عن وضع حواجز بين هذين المفهومين والعمل على استغلالهما جنباً إلى جنب مع رأس المال الفكري لدعم وتطوير التنمية المهنية للمعلمين.

٢٠. توعية المعلمين بنظرية تقادم المعارف والخبرات الممارسة، والتي تؤكد على أهمية دور رأس المال الاجتماعي في تحقيق الانخراط الفعال والمشاركة بالأفكار وغيرها، من أجل إنتاج المعرفة.

٢١. توجيه المعلمين نحو أنماط التعلم الحديثة التي تتم في مجتمعات الممارسة مثل: التعلم بالانتماء، والتعلم بالخبرة، والتعلم الذاتي، والتي تسهم في تنمية رأس المال الاجتماعي، ومن ثم تحقيق التنمية المهنية.

هـ - متطلبات تنفيذ التصور:

لتنفيذ إجراءات التصور يحتاج توافر عدد من المتطلبات:

١. تكوين رأس مال اجتماعي رئيس يقوم على تكامل فروعه مثل: رأس المال الاجتماعي الداخلي، ورأس المال الاجتماعي الخارجي، ورأس مال اجتماعي المعلمين.

٢. تدريب المعلمين والطلاب والقائمين على الإدارة المدرسية على مهارات تكنولوجيا المعلومات، ومحاولة التخفيف من الأعباء الإدارية والمهنية على المعلمين، وابتكار أفكار للتخلص من الروتين الإداري.
٣. دعم البنية التحتية التكنولوجية في المدارس من خلال تزويد المدارس بمعامل وأجهزة الحاسب الآلي، وتوصيلها بشبكة المعلومات، وتدريب موظفي الدعم الفني من المختصين بصيانة الأجهزة، ودعم شبكة المعلومات.
٤. تثقيف أفراد المجتمع المدرسي في مجال التنمية المهنية للمعلمين، ورأس المال الاجتماعي والعلاقة بينهما من خلال دعم شبكة العلاقات الاجتماعية المدرسية الداخلية في إطار علاقة أفراد المجتمع المدرسي فيما بينهم، والخارجية في إطار علاقتهم بالمجتمع الخارجي بما يخدم العملية التعليمية.
٥. تشجيع أعضاء المجتمع المدرسي والمعلمين المنعزلين على المشاركة بفاعلية في شبكة العلاقات الاجتماعية.
٦. دعوة أولياء الأمور إلى مشاركة المدرسة في كافة الفعاليات الاجتماعية والتعليمية المدرسية، بالإضافة إلى عضويتهم في شبكة العلاقات الاجتماعية الخارجية التي تكونها المدرسة.
٧. إقامة الندوات والدورات التثقيفية التي تهدف إلى زيادة وعي الطلاب، وأولياء الأمور بمجتمع المعرفة المدرسي وسبل تنمية المعلمين مهنيًا من خلال المشاركة في رأس المال الاجتماعي بما ينعكس إيجاباً على العملية التعليمية.
٨. تقدير الممارسات المهنية المبتكرة، والجهود الجماعية بكل مدرسة لنشر ثقافة العمل الجماعي، من خلال عرض المشاركات الناجحة للمعلمين في الأنشطة التعليمية بشكل جماعي، ودعم قيمة التعاون بينهم كأحد قيم رأس المال الاجتماعي.
٩. تعريف المعلمين بمواقع التنمية المهنية مثل: الأكاديمية المهنية للمعلمين، ومنصة المعلم، وبنك المعرفة المصري، للمساهمة في تنمية المعلومات أو العلاقات الاجتماعية مع معلمي المدارس الأخرى، أو في اتخاذ قرارات لتحسين أدائهم.

١٠. إقامة المحاضرات والدورات التدريبية والاجتماعات وورش العمل للمعلمين من خلال المشاركة في رأس المال الاجتماعي بما ينعكس إيجاباً على تنمية المعلمين مهنيًا وعلى العملية التعليمية ككل.

توجيه اهتمام الباحثين إلى عمل أبحاث تدخل مهني لتنمية قيم رأس المال الاجتماعي (الانتماء الوطني -التعاون المؤسسي- المشاركة الاجتماعية)؛ وذلك بهدف تحسين الاتجاه تحسين معارف ومعلومات المعلمين، وإقبالهم على التنمية المهنية

و-معوقات تنفيذ التصور المقترح وسبل التغلب عليها:

قد يواجه تنفيذ التصور عدداً من المعوقات التي يمكن التغلب عليها تشمل الآتي:

١. انتشار بعض القيم السلبية المناهضة لرأس المال الاجتماعي مثل النزعة الفردية والسلبية واللامبالاة، والانعزالية مما يؤدي إلى ضعف ثقافة العمل الجماعي، ورفض الثقة الاجتماعية، ويقلل من إقامة العلاقات الاجتماعية، ويمكن التغلب على ذلك من خلال محاربة المفاهيم والأفكار غير السوية، وتنمية مهارات العمل الجماعي، وتعزيز روح الفريق، وزيادة الوعي بأهمية رأس المال الاجتماعي وترسيخ ثقافة الثقة المتبادلة.

٢. ضعف مهارات استخدام تكنولوجيا المعلومات لدى بعض أعضاء المجتمع المدرسي، مما يحد من مشاركتهم في عضوية المجتمع المدرسي على شبكات التواصل الاجتماعي، والمجموعات الإلكترونية، ويمكن التغلب على هذا من خلال تدريب أعضاء المجتمع المدرسي بوحدة التدريب والجودة ومراكز مصادر التعلم بالمدارس على استخدام الوسائط التكنولوجية الحديثة والتقنيات المتاحة لأجل خدمة العملية التعليمية، والتي يمكن استثمارها في خلق بيئة مدرسية تفاعلية جاذبة ومشوقة، وزيادة الخبرات العلمية المتعلقة باستخدام الوسائل والأساليب التكنولوجية الحديثة، وزيادة التفاعل والتواصل الاجتماعي، ومواجهة التحديات المعاصرة التي تواجه المدارس، وتحقيق مبادئ التفاعل والتكامل.

٣. مقاومة التغيير من قبل العديد من المعلمين نتيجة قلة وعيهم بأهمية العمل الجماعي، وضعف التقدير المادي والمعنوي، ويمكن التغلب على ذلك من خلال تدريب المعلمين على أهمية العمل الجماعي والتحفيز لرفع مهاراتهم وقدراتهم المهنية عبر المحاضرات، وورش العمل الجماعي، ومن خلال دورات تعليمية أون لاين، بهدف تعزيز قدرات المعلمين وأن يكونوا على

دراية بمهارات العمل الجماعي، وديناميكية التفاعل مع الآخرين، وتقديم جميع أنواع الدعم المادي والمعنوي لهم، مما يسهم في رفع قدراتهم وطاقاتهم كأحد أهم سياسات الإصلاح في التعليم، مما ينعكس إيجاباً على تحسين بناء رأس المال الاجتماعي وعلى العملية التعليمية ككل.

٤. ضعف البنية التحتية التكنولوجية في المدارس مما يقلل من تدشين مواقع الكترونية مدرسية ثرية، ومما يقلل التفاعل الإلكتروني لأعضاء المجتمع المدرسي ويمكن التغلب على ذلك من خلال مخاطبة الجهات المختصة بتطوير البنية التكنولوجية في المدارس ورفع كفاءتها، وتوظيف المنصات الإلكترونية والمنظومات التعليمية، وتعزيز مبدأ الشراكة والتعاون بين مؤسسات المجتمع والعمل على تدريب المعلمين أثناء الخدمة على برامج تكنولوجيا التعليم والوسائط المتعددة ومتابعة وقياس أثر التدريب واقعياً، لدعم وبناء رأس المال الاجتماعي مما ينعكس إيجاباً على تحسين التنمية المهنية للمعلمين داخل المدارس.

٥. اهتزاز شعور المعلمين والعاملين بالأمان الاجتماعي، واهتزاز ثقة الأفراد في بعضهم وما يقدمه المجتمع المدرسي من خدمات اجتماعية، مما ينعكس على التزامهم بالقوانين واللوائح التي تنص على أهمية التنمية المهنية للمعلمين، ويمكن التغلب على ذلك من خلال الاهتمام بخلق بيئة مدرسية صالحة تحقق التعاون والحوار الفعال بين فريق العمل، وتناقش القضايا الاجتماعية المختلفة، وذلك بتوجيه الأنشطة المدرسية وبرامج التنمية المهنية للمعلمين نحو الاتجاهات والسلوكيات الإيجابية التي تدعم نشر ثقافة الأمن الاجتماعي، وتعزز الثقة بين المعلمين والمجتمع المدرسي.

٦. المعوقات الإدارية التي تعوق بناء وتكوين رأس المال الاجتماعي مثل نقص الإمكانيات المادية مثل الخامات والوسائل التكنولوجية كالأترنت بالمدارس، وضعف التنسيق بين المؤسسات غير الحكومية، وديكتاتورية الإدارة، ورسوخ القيادات في أماكنها لسنوات طويلة نتيجة غياب الممارسة الديمقراطية في عديد من تلك المؤسسات، ويتطلب التغلب على ذلك تدريب القيادات الإدارية بالمدارس على طرق وأساليب الإدارة الديمقراطية المتميزة، والتعامل مع المتطلبات المادية والفنية اللازمة لإدارة العملية التعليمية واستثمارها، والحرص على تبادل

الأدوار والمهام بين فريق العمل، بما يسهم في تكوين رأس المال الاجتماعي ودعم الميزة التنافسية للمدارس.

٧. ضعف وعي بعض المعلمين والإداريين بمدارس التعليم الثانوي بمفهوم رأس المال الاجتماعي وأهميته، ويتطلب ذلك عقد دورات وندوات بالمدارس يقوم بها خبراء متخصصون للتوعية بمفهوم رأس المال الاجتماعي وأهميته ودوره في رفع مستوى جودة العملية التعليمية، وفعالية العلاقات الاجتماعية، والتعاون، والثقة، بما ينعكس إيجاباً على تحقيق أهداف التنمية المهنية الشاملة.

٨. قلة وعي المعلمين والعاملين في مدارس التعليم الثانوي بمفهوم التنمية المهنية وكيفية تنميتها، مما يحد من مشاركتهم الفعالة في هذا المجال، ويمكن التغلب على ذلك من خلال زيادة أدوار وبرامج الأكاديمية المهنية للمعلمين ومراكز التدريب المختلفة في توعية المعلمين بأهمية التنمية المهنية في الارتقاء بقدراتهم ومهاراتهم بصورة مستمرة بما يؤدي إلى رفع مستوى العملية التعليمية، إلى جانب إعداد دورات أكاديمية بالمدارس للعمل على تطوير المعلمين والعاملين مهنيًا وتطوير المناهج الدراسية، وتشجيع المعلمين على التطوير الذاتي بشكل مستمر، والارتقاء بمستواهم المهني، وتنمية مهاراتهم التربوية والتأكيد على تنمية القيم المهنية والأخلاق الداعمة لعملهم.

٩. ضيق وقت المعلمين في ظل الأعباء التدريسية المطلوبة منه، وكثرة الأعباء الإدارية والمهنية الملقاة على عاتقهم، مما يحد من مشاركتهم الفعالة في تكوين العلاقات الاجتماعية، ودورهم في تكوين وبناء رأس المال الاجتماعي الذي يمكن توظيفه في الارتقاء بالتنمية المهنية للمعلمين، ويمكن التغلب على ذلك من خلال تخفيف الأعباء التدريسية والإدارية الملقاة على عاتق المعلمين، وذلك بمطالبة الجهات المختصة بسد العجز من المعلمين، وتوظيف جهاز إداري متخصص للمهام الإدارية، حتى يشعر المعلم بقيمته ويشبع حاجاته النفسية والمهنية، من أجل تحقيق أهداف العملية التعليمية.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

- إبراهيم، حسام الدين السيد. (٢٠١٨). المشكلات التي تواجه وحدات التدريب في مدارس التعليم قبل الجامعي بجمهورية مصر العربية : دراسة تحليلية في ضوء نتائج الدراسات السابقة. *مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع*، كلية الإمارات للعلوم التربوية، (٣٠)، ٢٦٦-٢٨٨.
- أبوشاويش، فاطمة على أحمد. (٢٠١٦). *معوقات تطبيق برنامج التطوير المهني المستمر للمعلم القائم على المدرسة (SBTD) في مدارس وكالة الغوث بمحافظات غزة، وسبل التغلب عليها. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. الجامعة الإسلامية. غزة.*
- الأتم، عارف عبده. (٢٠٢٢). دور مواقع التواصل الاجتماعي في تحفيز الشباب اليمني على المشاركة بالتنمية: دراسة مسحية في إطار نظرية رأس المال الاجتماعي. *مجلة البحوث الإعلامية، كلية الإعلام بالقاهرة، جامعة الأزهر، (٦١)٤، ٢٤١٧-٢٤٧٠.*
- أحمد ، زينب السيد. (٢٠٢٢). *فاعلية برنامج تدريبي مقترح لمعلمي التعليم الثانوي التجاري لتنمية مهارات متابعة التدريب الميداني لطلابهم بمدارس التكنولوجيا التطبيقية "التجارية. دراسات تربوية واجتماعية، كلية التربية، جامعة حلوان، ٢٨(٣)، ٣٠-١١٠.*
- أحمد، أحمد إبراهيم، ومحمد، فاطمة السيد، وحسين، سلامة عبدالعظيم. (٢٠١٢). *معايير اعتماد برامج التنمية المهنية للمعلمين في مصر: رؤية نقدية ونظرة عصرية. مجلة كلية التربية، جامعة بنها، ٢٣ (٩١)، ٣١-٤٤.*
- أحمد، رشا محمود سامي. (٢٠١٤). *واقع الاستفادة من مصادر الإنترنت التربوية وخدماتها في مجال تطوير الأداء المهني لمعلمات رياض الأطفال. مجلة العلوم التربوية، كلية التربية بالگردقة، جامعة جنوب الوادي، ٢(٢)، ١٥٧-٢٠٩.*
- الأسدي، سعيد جاسم، المسعودي، محمد حميد، التميمي، هناء عبدالكريم. (٢٠١٦). *التنمية المهنية القائمة على الكفاءات والكفايات التعليمية (المعلم- المدير- المشرف). عمان. الدار المنهجية للنشر والتوزيع.*

الأسمرى، على عون. (٢٠١٧). تقويم البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي العلوم بالمرحلة الابتدائية في ضوء احتياجاتهم التدريبية. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، (١٧٤)ج٢، ٢١٨-٢٥٣.

إمام، إيمان محمد. (٢٠١٩). المسؤولية المدنية المهنية للمعلم وآليات تنمية الوعي بها في العصر الرقمي. مجلة كلية التربية، جامعة سوهاج. (٦٨)، ٢٣٩٥-٢٤٢٤.

البشري، قدرية محمد، والصرايرة، ماجدة أحمد. (٢٠١١). أخلاقيات مهنة التعليم. عمان. دار الخليج. البنان، السيد عاقل، وضحاوي، بيومي محمد، وعناني، مصطفى عبد الحميد. (٢٠٢١). معوقات التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الابتدائية الأزهرية وسبل التغلب عليها. مجلة كلية التربية بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس، (٤٩)، ٢٥٣-٢٥٤.

البهواشي، السيد عبدالعزيز. (٢٠٠٦). المدرسة الفاعلة "مفهومها- إدارتها- آليات تحسينها". القاهرة، عالم الكتب.

جادالله، باسم سليمان، وسلطان، أمل على، وحبيب، شنوده على. (٢٠٢٢). تصور مقترح لتفعيل دور التنمية المهنية الإلكترونية في رفع الأداء الأكاديمي للمعلم. المجلة التربوية لتعليم الكبار، كلية التربية، جامعة أسيوط، (٤)، ١٢٣-١٤٣.

جامعة الدول العربية. (٢٠٠٨). الإطار الاستراتيجي لمعايير أداء المعلم. إدارة التربية والتعليم والبحث العلمي. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي المصرية.

الحارثية، خالصة سالم، الفهدي، راشد سليمان، حماد، وحيد شاة بور. (٢٠٢٢). القوة التطويرية للمعلمين وعلاقتها بتعلمهم المهني في المدارس الحكومية بسلطنة عمان. المجلة التربوية، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، (٣٦)، (١٤٣)، ١٧٥-٢٠٢.

حسب النبي، أحمد محمد. (٢٠١٧). التعليم والتنافسية في تايلاند وإمكانية الاستفادة منها في تطوير نظام التعليم قبل الجامعي في مصر. مجلة دراسات في التعليم الجامعي، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس (٣٦)، ٩٣-٢٤٨.

حسن ، أسماء أحمد. (٢٠١٩). السيناريوهات المقترحة لمتطلبات التنمية المهنية الإلكترونية للمعلم في ضوء الثورة الصناعية الرابعة. مجلة كلية التربية، جامعة سوهاج، (٦٨)، ٢٩٠٣-٢٩٧٤-

حسين، محمد جلال. (٢٠٢٣)، المجتمع الافتراضي ودوره في تشكل رأس المال الاجتماعي لدى عينة من المصابات بالفيروسوميالجيا: دراسة ميدانية في الأنثروبولوجيا الاجتماعية. مجلة الدراسات الأفريقية، معهد البحوث والدراسات الأفريقية، جامعة القاهرة، ٤٥(١)، ١٥٥-٢٠٠.

حمادنه، نهاوند محمود. (٢٠٢٣). أثر المبادرات التربوية للمعلمين في تحسين نموهم المهني. دراسات تربوية ونفسية، كلية التربية، جامعة الزقازيق، ع ١٢٢، ١٤٤-١٨٨.

الحميري، بشار عباس، و خليل، محمد جاسم. (٢٠١٨). علاقة رأس المال الاجتماعي بالقدرات الديناميكية وتأثيرها في ريادية المنظمة : دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في جامعة بابل. مجلة كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بابل، ١٠(٣)، ٩٢-١٢٠.

حوالة، سهير محمد، والشوربجي، هند سيد. (٢٠١٤). رأس المال الاجتماعي بالتعليم: مقوماته ومعوقاته، دراسة تحليلية. مجلة العلوم التربوية، كلية التربية بالگردقة، جامعة جنوب الوادي، ٢٢(٢)، ٥٤٨-٥٠٩.

خليل، ميسر يوسف، وأحمد، أحمد إبراهيم، وأبوالوفا، جمال محمد. (٢٠١٧). محددات التنمية المهنية للمعلمين في ظل الألفية الثالثة : دراسة تحليلية ورؤية عصرية. مجلة كلية التربية، جامعة بنها، ٢٨(١١٠)، ٢١١-٢٦١.

خميس، هاني. (٢٠٠٨). رأس المال الاجتماعي. القاهرة. المركز الدولي للدراسات المستقبلية والاستراتيجية.

داود، ياسر إبراهيم. (٢٠١٩). رأس المال الاجتماعي بقطاع التعليم في مصر وتحقيق التنمية المستدامة. مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية. كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، ٢٠(٢)، ٥٣-١.

درويش، محمود أحمد. (٢٠١٨). مناهج البحث في العلوم الإنسانية، القاهرة. مؤسسة الأمة العربية للنشر والتوزيع.

رشيد ، بلال كامل. (٢٠١٤). دور رأس المال الاجتماعي في تحقيق الميزة التنافسية : دراسة تطبيقية على عينة من المصارف التجارية في بغداد. مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الأنبار، ٦(١١)، ٢٥٥-٢٧٢.

الرفاعي، كريمة السيد. (٢٠١٥). تنمية رأس المال الاجتماعي. مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، (٥٤)، ٣٦٥-٣٩١.

الزغل، علاء على. (٢٠٢١). قياس رأس المال الاجتماعي كمحددات لآليات التخطيط لتنميته بالمجتمع الكويتي. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، (٥٥) ج ٣، ٧٥٩-٨٠٠.

زهران، إيمان حمدي. (٢٠١٦). تطوير برامج التدريب أثناء الخدمة لمعلمي التعليم الأساسي الخاص على ضوء احتياجاتهم التدريبية. مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، (١٧١)، ١٢٤-١٨٥.

سالم، أحمد عبدالعظيم. (٢٠١٩). برنامج تدريبي مقترح للتنمية المهنية للمعلمين على ضوء نموذج التميز الأوروبي. مجلة كلية التربية، جامعة بني سويف، ج ٢، ٥٩-١٠٤.

السروجي، طلعت مصطفى. (٢٠٠٩). رأس المال الاجتماعي. القاهرة. مكتبة الأنجلو المصرية. سرور، أميمة موريد ، جورج، جورجيت دميان، مرجان، رانيا قدري. (٢٠١٧). فاعلية التنمية المهنية للمعلم الثانوي الفني في محافظة بورسعيد. مجلة كلية التربية، جامعة بورسعيد، (٢١)، ٦١٢-٦٣٤.

السعدون، أحمد ثامر. (٢٠٢٣). دور رأس المال الاجتماعي في تمكين الأفراد من التنمية المستدامة. مجلة لارك، كلية الآداب، جامعة واسط، ٤٨(٢)، ٦٠٧-٦٢٦.

سعيد، سناء عبدالرحيم، والزيادي، أركان عبدالله. (٢٠١٨). تأثير أبعاد رأس المال الاجتماعي في التمكين الهيكلي للعاملين بحث تطبيقي في مديرية بلدية السماوة. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، ٢٤(١٠٣) ، ٨٧-١٠١.

سمور، رياض يوسف. (٢٠٠٦). دور برنامج المدرسة وحدة تدريب في النمو المهني للمعلمين. مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية)، الجامعة الإسلامية بالمدينة، ١٣(٢)، ٤٦٣-٥٠٣.

شبانة، وائل حسني، والدهشان، جمال علي خليل، وبدوي، محمود فوزي. (٢٠٢١). تطوير التنمية المهنية للمعلم في ضوء متطلبات العصر الرقمي. مجلة كلية التربية، جامعة المنوفية، ٣٣٦(١)، ٣٢٥-٣٦٣.

الشميري، محمد عبدالرحمن. (٢٠٢٢). تطوير برامج إعداد المعلم في كليات التربية بالجامعات اليمنية في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة. مجلة ابن خلدون للدراسات والأبحاث، مركز ابن العربي للثقافة والنشر، ٢(١٢)، ٣١٣-٣٤٨.

الصقبي، بدور. (٢٠٢٠). تطوير برامج إعداد المعلم في دولة الكويت كمدخل لإصلاح التعليم وتحقيق رؤية الكويت ٢٠٣٥. مجلة كلية التربية، جامعة الإسكندرية، ٣٠(٢)، ٢١-٥١.

ضحاوي ، بيومي محمد، أحمد، كمال عبدالوهاب، طلبة، ماجد سعيد. (٢٠٢٠). التنمية المهنية للمعلمين في مصر بين الواقع والمأمول (تصور مقترح). مجلة كلية التربية، جامعة العريش، ٢٣(٢)، ١٤٥-١٦٧.

عبد القادر، مها محمد. (٢٠١٤). إعادة توجيه التنمية المهنية للمعلم في ضوء مهارات القرن الحادي والعشرين. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، ١٥٩(١)، ج ٤، ٦٧١-٧٩٤.

عبدالسلام ، أماني محمد. (٢٠١٩). تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية بالأكاديمية المهنية للمعلم لتلبية متطلبات الترخيص في ضوء خبرات بعض الدول. مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، ٣٥(٢)، ١-٧٣.

عبدالعال، نجلاء عبدالنواب. (٢٠١٨). دور رأس المال الاجتماعي في تحقيق استدامة الميزة التنافسية للجامعات: دراسة لأراء أعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف. مجلة كلية التربية، جامعة المنوفية، ٣٣(٣)، ١٣٨-٢٠٧.

عبدالعظيم، محمد أحمد. (٢٠١٩). آليات تنمية رأس المال المهني للمعلمين في المدرسة الابتدائية: دراسة ميدانية، مجلة الإدارة التربوية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، ٢٤(٢)، ٢٩٣-٤٠٣.

عبدالغني، نسرين محمد، طه، منال عبدالنعيم. (٢٠١٥). برنامج إرشادي للتنمية المهنية المستدامة للمعلمين في ضوء تباينات مساراتهم المهنية: تصور مقترح. العلوم التربوية، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة، ٢٣(٣)، ٩١-٢٧.

عبدالمنعم، هناء حسين محمد. (٢٠١٢). متطلبات تنمية ثقافة التطوير المدرسي لمعلمي التعليم الأساسي على ضوء المستجدات التربوية في مصر. رسالة ماجستير. كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس، مصر.

عبدالمنعم، هناء حسين محمد. (٢٠٢١). هندسة رأس المال الاجتماعي كمتطلب لتدعيم الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية. مجلة كلية التربية في العلوم التربوية، كلية التربية، جامعة عين شمس، ٤٥(٢)، ٣١٤-٢٤٣.

عبدالنعيم، بدر محمد. (٢٠٢٠). الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس الثانوية العامة في محافظة القاهرة (دراسة تحليلية). مجلة التربية المقارنة والدولية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، ١٣(١٣)، ٢٠٠-١٤٧.

عتريس، محمد عيد. (٢٠١٠). تفعيل دور مدير المدرسة في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين بالتعليم قبل الجامعي في ضوء مدخل المدرسة كمجتمع تعلم. مجلة التربية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، ١٣(٢٩)، ١١-١٥٢.

العجمي، هادي سالم. (٢٠٢٣). دور الجامعات السعودية الناشئة في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس: دراسة تطبيقية على جامعة نجران. المجلة التربوية، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، ٣٧(١٤٦)، ١٠٥-١٣٨.

العجيل، فرج مفتاح. (٢٠٢٣). تنمية الأداء المهني لمعلمي علم النفس بالمرحلة الثانوية وأثره في تحصيل طلابهم: دراسة ميدانية لتنمية معلمي علم النفس أثناء تدريسهم لطلاب الصف الثاني للمرحلة الثانوية. مجلة التربوي، كلية التربية بالخمسة، جامعة المرقب، ٢٢(٢٢)، ٣٣١-٣١٦.

عسيري، مهدي مانع. (٢٠١٧). أساليب التنمية المهنية للمعلم ومعوقات تنفيذها. مجلة البحث العلمي في التربية. كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس، ١٨(١٨)، ١٥٢-١٦٨.

العطوي، عامر علي. (٢٠٠٩). العلاقة بين رأس المال الاجتماعي الداخلي وفاعلية المنظمة من منظور الأداء السياقي دراسة تطبيقية في عينة من المنظمات الصناعية الحكومية - العراقية. *مجلة دراسات إدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة البصرة*، ٥(٣)، ٣٦-٦٦.

علوان، سهام أحمد. (٢٠١٨). آليات تمكين المعلمين في جمهورية مصر العربية في ضوء خبرات بعض الدول . *مجلة التربية المقارنة والدولية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية*، (٩)، ٢٧٧-٣٩٣.

علوان، فاطمة فتحي. (٢٠٢٢). التنمية المهنية للمعلمين كأحد مداخل الإصلاح المتمركز على المدرسة في اليابان وإمكانية الإفادة منها في مصر. *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب*، ٦ (٢٦) ، ٩١-١٢٨.

عمر، أمين إدريس. (٢٠٢٣). أهمية تطبيق التعليم الإلكتروني في تطوير الأداء المهني لمعلمي المرحلة الثانوية: دراسة ميدانية ولاية الخرطوم. *مجلة القلزم للدراسات التربوية والنفسية واللغوية، مركز بحوث ودراسات دول حوض البحر الأحمر وجامعة بخت الرضا*، (١٦)، ٤١-٧٢.

عموم، عبدالله حسين، ومحمد، أفرح جاسم. (٢٠٢١). رأس المال الاجتماعي في المدارس الثانوية الواقع والتحديات: دراسة تحليلية. *مجلة الدراسات المستدامة، مؤسسة الدراسات المستدامة، بغداد*، ٣، ١٤١-١٧٣.

عنابة، ليلى محمد، وشطناوي، نواف موسي، وألمنيوم، محمد أحمد. (٢٠٢٣). درجة فاعلية برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة من وجهة نظر المعلمين في محافظة عجلون. *المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية، جامعة العلوم التطبيقية الخاصة - عمادة البحث العلمي والدراسات العليا*، (٢)٣٤، ١-١٦.

الغنزي، سعد، والملا، حميد. (٢٠١٥). إطار مفاهيمي بين رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، الجامعة العراقية*، ٣١ (٨٤)، ١-٣٥.

الغفيلي، عبدالله جديع. (٢٠٢٣). دور رخصة المعلم في التنمية المهنية لمعلمي الرياضيات في محافظة المجمع. *المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، (١٠٦) ج ٢، ٨٤٥-٨٧٣.*

فرج، مصطفى أحمد، وأحمد، نعمات عبدالناصر، وفرغلي، أسماء صلاح. (٢٠٢١). تطوير الأكاديمية المهنية للمعلمين في ضوء معايير الترخيص. الأكاديمية المهنية لتعليم الكبار، كلية التربية، مركز تعليم الكبار، جامعة أسيوط، ٣(٤)، ١٩٤-٢١٩.

فرغلي، سامية أحمد. (٢٠١٦). تنمية المكانة المهنية للمعلم في المجتمع المصري المعاصر. *مستقبل التربية العربية، المركز العربي للتعليم والتنمية، مصر، ٢٣(١٠٠)، ٤٠٩-٤١٨.*

القحطاني، عثمان علي. (٢٠٢٠). تصور مقترح لبدائل التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في ضوء احتياجاتهم والرؤية الوطنية للمملكة ٢٠٣٠. *المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، مركز رفاة للدراسات والأبحاث، ٨(٢)، ٢٠٣-٢٢٤.*

قرون، نورهان، وبوضياف، جهاد، والعيقة، رحيمة. (٢٠٢٠). تكنولوجيا المعلومات والاتصال كركيزة أساسية لعملية التدريب الإلكتروني: عرض مجموعة من الأمثلة وتجارب. *مجلة التعليم عن بعد والتعليم المفتوح، جامعة بني سويف، اتحاد الجامعات العربية، ٨(١٥)، ٣٩-٦١.*

كريز، أمال. (٢٠١٨). التواصل التعليمي الفعال داخل الصف الدراسي وانعكاساته على العلاقات الاجتماعية داخل المدرسة: دراسة ميدانية على عينة من المعلمين بولاية بسكرة. *مجلة التغيير الاجتماعية، مخبر التغيير الاجتماعي والعلاقات العامة بالجزائر، (٦)، ٣٣٧-٣٥٤.*

الكمزاوي، عادل سيف محمد. (٢٠٢١). دور مراكز التعلم في دعم العملية التعليمية في الوطن العربي: مراجعة علمية. *المجلة الدولية لعلوم المكتبات والمعلومات، جمعية المصرية للمكتبات والمعلومات والأرشيف، ٨(١)، ٣٥١-٣٦٧.*

اللمعي، فاطمة محمد. (٢٠١٩). الخبرة الفنلندية في إعداد المعلم الباحث وإمكانية الاستفادة منها في مصر. *دراسات تربوية واجتماعية، كلية التربية، جامعة حلوان، ٢٥(١٢)، ١٠٥-١.*

مالك، خالد مصطفى. (٢٠٢٠). توظيف تكنولوجيا التعليم والمعلومات في مجتمعات التعلم المهني للتنمية المهنية المستدامة بالمدارس المصرية. *تكنولوجيا التعليم، الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم*، ٣٠(٥)، ١١-٣.

المالكي، عبدالعزيز درويش. (٢٠٢٣). احتياجات التطوير المهني لمعلمي الرياضيات بالمرحلة الابتدائية في ضوء أبعاد البراعة الرياضية. *مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم التربوية والاجتماعية، الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة*، (١٣)، ٢٠١-٢٤٦.

مبروك، نجلاء محمد. (٢٠١٨). رؤى معاصرة لدور المشرف التربوي في توظيف التطور التكنولوجي للتنمية المهنية لمعلمي التعليم ما قبل الجامعي في مجال الفنون. *المجلة العلمية لجمعية إمسيا التربوية عن طريق الفن، جمعية إمسيا التربوية عن طريق الفن*، مصر، (١٣-١٤)، ٣٧٥-٣٩٧.

مجاهد، أحمد توبة. (٢٠٢٣). رأس المال الاجتماعي كآلية لتحقيق استدامة الخدمات الاجتماعية بأجهزة تنظيم المجتمع في ضوء استراتيجية مصر للتنمية المستدامة ٢٠٣٠. *مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم*، (٣١)، ٢٢٧-٢٥٦.

المجلس الوطني للتنافسية. (٢٠٠٩). *الأزمة المالية .. التنافسية والتنمية المستدامة، التقرير السادس للتنافسية المصرية. القاهرة. المجلس الوطني للتنافسية.*

محارم ، نجلاء محمد، وأبوخليل محمد إبراهيم، وعماره، سامي فتحي. (٢٠٢٣). واقع التنمية المهنية للمعلمين في مصر دراسة تحليلية لبعض الأدبيات. *مجلة الدراسات التربوية والإنسانية، كلية التربية، جامعة دمنهور*، ١٥(٢)، ٢٣٧-٢٦٨.

محمد، أشرف السعيد. (٢٠١٢). رأس المال الاجتماعي التنظيمي بالأقسام الأكاديمية التربوية - دراسة تحليلية. *مستقبل التربية العربية، المركز العربي للتعليم والتنمية*، ١٩(٨٠)، ٢١٣-٢٩٨.

محمد، منى علي، وحسن، حسن قاسم. (٢٠١٩). تطوير إعداد المعلم بكليات التربية بجمهورية مصر العربية على ضوء خبرات بعض الجامعات الأجنبية. *مجلة كلية التربية، جامعة بني سويف*، ١٦(٨٩)، ٣٣٣-٤٦٦.

المزروعي، سامي خاطر. (٢٠١٩). تطوير التعليم التقني والتدريب المهني باستخدام تقنيات الثورة الصناعية الرابعة لمواجهة التحديات التي تواجه الشباب العماني في سوق العمل. *دراسات في التعليم الجامعي*، كلية التربية، جامعة عين شمس، مركز تطوير التعليم الجامعي، ٢٣(١)، ١٠٩-١٣٤.

المصري، سعيد. (٢٠٢١). *المجتمعات الهشة نُذر التصدع في النسيج الاجتماعي للمجتمعات المعاصرة*. القاهرة، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار - رئاسة مجلس الوزراء.

مصطفى، هبة الله مصطفى، والشعبي، محمد مصطفى، ومحمد، أحمد أنور، وزكريا، نيفين محمد. (٢٠١٧). رأس المال الاجتماعي والتنمية. *مجلة كلية التربية في العلوم الإنسانية والأدبية*، كلية التربية، جامعة عين شمس، ٢٣ (٤)، ١٦٦-١٩١.

مطر، سيف الإسلام علي، وفرج، هاني عبدالستار. (٢٠٠٩). خطايا السياسة التعليمية في مصر، *المؤتمر العلمي الرابع لقسم أصول التربية - أنظمة التعليم في الدول العربية - التجاوزات والأمل*. كلية التربية، جامعة الزقازيق، ١، ٢١-٤٣.

معيري، هشام والجيلاني، حسان. (٢٠١٧). رأس المال الاجتماعي كقوة محركة للمنظمات. *مجلة علوم الإنسان والمجتمع*، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، (٢٥)، ٦١-٨٤.

مكرودي، سالم. (٢٠١٧). رأس المال الاجتماعي وأثره على زيادة فاعلية أداء المنظمات الحديثة. *مجلة الاقتصاد الجديد*، مخبر الاقتصاد الرقمي في الجزائر، ٢(١٧)، ٣٥-٥٥.

المهدي، سوزان محمد. (٢٠١١). التنمية المهنية للمعلمين في دول إفريقيا، *المؤتمر العلمي التاسع عشر: التعليم والتنمية البشرية في دول قارة أفريقيا*. التعليم والتنمية البشرية في دول قارة أفريقيا، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، مصر، يوليو ٢٠١١، ٣٦٧ - ٣٩٠.

النجدي، أميرة أحمد، وحتاته، أم السعد أبو العنين، وداود، عبدالعزيز أحمد. (٢٠١٨). التنمية المهنية للمعلم في جمهورية مصر العربية. *مجلة كلية التربية*، جامعة كفر الشيخ، ١٨(٢)، ٢٥٩-٢٩٠.

- نوح، مصطفى محمد، والسالموطي، ماجدة محمد، والبناء، أحمد عبدالله. (٢٠٢٠). تطوير برامج التدريب بالأكاديمية المهنية للمعلمين في ضوء خبرات بعض الدولة المتقدمة. *المجلة التربوية لتعليم الكبار*، كلية التربية، جامعة أسيوط، ٢(٢)، ٢٢٦-٢٤٨.
- هلال، جميل، ولدادوه، حسن، وأبورمضان، محسن. (٢٠١٠). *المدرسة الأساسية ورأس المال الاجتماعي: دراسة حالات في الأراضي الفلسطينية المحتلة*. القدس. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني(ماس).
- هلال، ناجي عبدالوهاب. (٢٠١٩). رأس المال الاجتماعي وعلاقته ببناء مجتمع المعرفة في مدارس التعليم الثانوي العام من وجهة نظر المعلمين. *مجلة الدراسات التربوية والإنسانية*، كلية التربية، جامعة دمنهور، ١١(٢)، ١٩-١٧٨.
- هيئة تقويم التعليم والتدريب. (٢٠١٧). *المعايير والمسارات المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية*. الرياض. مكتبة الملك فهد الوطنية.
- وزارة التربية والتعليم. (٢٠١٤). *الخطة الاستراتيجية ٢٠١٤ للتعليم قبل الجامعي - ٢٠٣٠*. القاهرة. وهبة، عماد صموئيل. (٢٠١٥). *اتجاهات معاصرة في التنمية المهنية للمعلم*. الإسكندرية. دار المعرفة الجامعية.
- وهبة، عماد صموئيل. (٢٠١٣). تطوير أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في مجال التنمية المهنية للمعلم في مصر في ضوء الاتجاهات الحديثة في هذا المجال: دراسة ميدانية. *المجلة التربوية*، كلية التربية، جامعة سوهاج، ٣٣(٣)، ٤١٥-٤٩٢.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Aktan , Osman & Toraman, Çetin & Orakc Şenol. (2020). Relationships Between Teachers' Professional Values, Attitudes, and Concerns about the Profession in Turkey, *Issues in Educational Research*. 30(2), 397-419.
- Algan, Yann & Cahuc, Pierre & Shleifer, Andrei. (2011). Teaching Practices and Social Capital, *American Economic Journal Applied Economics*. 5(3),1-50 .

- Alirezaei, A., & Paktinat, I. (2017). Investigating the Relationship between Social Capital and Intellectual Capital with Staff Productivity Case Study Kerman University of Medical Sciences. *International Journal of Advanced Biological and Biomedical Research*, 5 (2), 85-91.
- Allan, J. and Catts, R. (2014). Schools, Social Capital and Space, *Cambridge Journal of Education*, 44(2), 217-228.
- Allan, Julie & Persson, Elisabeth. (2020). Social Capital and Trust for Inclusion in School and Society, *Education, Citizenship and Social Justice*. 15(2), 151–161.
- Anton, B. (2021). Social Capital and Self-efficacy in the Process of Youth Entry into the Labour Market: Evidence from a Longitudinal Study in Sweden, *Research in Social Stratification and Mobility* , Elsevier Ltd, pp.1-11.
- Ashley A. Boat, Amy K. Syvertsen, Peter C. Scales. (2021). The Role of Social Capital in Promoting Work Readiness Among Opportunity Youth, *Children and Youth Services Review*, Elsevier Ltd, 1-9.
- Bauder, H. (2020). International Mobility and Social Capital in the Academic Field, *Minerva: A Review of Science, Learning and Policy*, 58 (3), 367-387.
- Chul Ko , Myeong. (2021). An Examination of the Links Between Organizational Social Capital and Employee Well-Being: Focusing on the Mediating Role of Quality of Work Life. *Review of Public Personnel Administration*. 41(1), 163–193.
- Claridge, Tristan. (2018). Functions of Social Capital – Bonding, Bridging, Linking, *Social Capital Research & Training*, Dunedin, New Zealand. 1-7.

- Coppe, T. & Thomas , L. & Pantic ,N. & F., Dominik E. & S. , Marc & R., Isabel. (2022). The Use of Social Capital in Teacher Research: A Necessary Clarification, *Frontiers in Psychology journal*, 13, 1-11.
- Dematthews, D. (2018). School Leadership, Social Capital, and Community Engagement: A Case Study of an Elementary School in Ciudad Juarez. Mexico, *School Community Journal* , 28(1), 167-194 .
- Demir, E. K. (2021). The Role of Social Capital for Teacher Professional Learning and Student Achievement: A Systematic Literature Review. *Educ. Res. Rev.* 1-57.
- Ekinci, A. (2012).The Effects of Social Capital Levels in Elementary Schools on Organizational Information Sharing. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 12 (4), 2513-2520.
- Hailu, E., & Jabessa, F. (2010). Teachers' Perceptions of School Based Continuous Professional Development (SBCPD) in Jimma Zone Selected Schools. *Ethiopian Journal of Education and Sciences*, 5(2), 59- 78.
- Hangul , Şükürü & Şentürk, İlknur. (2019). Analyzing Teachers' Interactions Through Social Network Analysis: A Multi-Case Study of Three Schools in Van, Turkey, *New Waves Educational Research & Development* . 22(2), 16–36.
- Inasaridze, M., Lobzhanidze, S., & Ratiani, M. (2015). Successes And Problems Of School Based Teacher Professional Development Program (Case Study From Georgia). *Andragoški Glasnik: Glasilo Hrvatskog Andragoškog Društva*, 19(1-2), 65-72.
- Jones, Tim & Taylor, Shirley. (2012). Service Loyalty: Accounting for Social Capital, *Journal of Services Marketing*. 26, 60-75.

- Lemke, C. (2010). Professional Development: Ensuring a Return on Your Investment, Commissioned by Intel, Inc. Available at: <https://www.intel.com/content/dam/doc/white-paper/education-professional-development-paper.pdf> , accessed 14/4/2022.
- Mat Ali, N. A. M. & Panatik, S. A. (2013). The Relationships Between Work Values and Work-Related Attitude: The Role of Social Support as Moderator. *Journal of Social & Development Sciences*. 4(8), 369-375.
- Mukeredzi, Tabitha Grace. (2016). Teacher professional development outside the lecture room: Voices of professionally unqualified practicing teachers in rural Zimbabwe secondary schools. *Global Education Review*, 3 (4). 84-106.
- Neira, Isabel, Lacalle-Calderon , Maricruz, Portela, Marta, Perez-Trujillo ,Manuel. (2019). Social Capital Dimensions and Subjective Well-Being: A Quantile Approach. *Journal of Happiness Studies*, Springer Nature B.V, 2551–2579.
- Parlar, Hanifi & Polatcan ,Mahmut & Cansoy, Ramazan. (2020).The Relationship Between Social Capital and Innovativeness Climate in Schools The Intermediary Role of Professional Learning Communities, *International Journal of Educational Management*. 34(2), 232-244.
- Pedro ,M. & Gloria ,P. & F. Xavier. (2017). Structural Social Capital and knowledge Acquisition: Implications of Cluster Membership, *Entrepreneurship and Regional Development*. 30(2),1-32.
- Perrin , Anne-Laure , & Jury, Mickaël Jury, & Desombre, Caroline. (2021). Are Teachers' Personal Values Related to Their Attitudes Toward Inclusive Education? A correlational Study ,*Social Psychology of Education: An International Journal*, 24(4), 1085-1104.

- Portes, Alejandro .(2019). *Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology*, Moran Issue 7.
- Srinivasacharlu, A. (2019). Continuing Professional Development (CPD) of Teacher Educators in the 21st Century. *A.shanlax International Journal of Education*,7 (4),29-33.
- Srirama, Mamatha V. , Iyer, Parameshwar P., Reddy, Hariprasad. (2020). Dimensions of Social Capital and Learning Culture: A case of an IT Organization. *The Learning Organization*, Emerald Publishing Limited ,27(4), 337-349.
- Timirkhan B. Alishev & Pavel N. Ustin & Elvira G. Sabirova. (2020). Opportunities for Improving the Professional Success of Teachers in the Modern Educational Environment .*Proceedings IFTE. VI International Forum on Teacher Education*, 89-100.
- Tuominen, M. & Haanpää, L. (2022). Young People's Well-Being and the Association with Social Capital, i.e. Social Networks, Trust and Reciprocity, *Social Indicators Research* , 159, 617-645.
- Uzun , A. (2018). *öğretmenlerin sahip oldukları bireysel değerler ile mesleklerine yönelik tutumları arasındaki ilişki [The Relationship Between the Individual Values of Teachers and Their Attitudes Towards Their Profession]*. Unpublished Masters Thesis. Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin, Turkey.
- Zakharov, W. (2018).Development and Impact of Teacher Social Capital in an Engineering Education Teacher Professional Development Program. *Presented in Indiana STEM conference*, West Lafayette. Indiana, 29 January,2018 ,1-35.