

التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الثانية من التعليم الأساسي كأحد مداخل تحسين جودة حياة العمل

إعداد

نجوي إبراهيم الدسوقي رمضان حسانين

أ.م.د/ محمود عمر أحمد عبيد

أ.د/ محمود أبو النور عبد الرسول

أستاذ أصول التربية المساعد

أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية رئيس

كلية التربية جامعة الفيوم

قسم العلوم التربوية والنفسية السابق — وكيل

الكلية التربية النوعية لشؤون الدراسات

العليا والبحث جامعة القاهرة

مستخلص البحث

هدف البحث : إلى تعرف على الإطار النظري للتنمية المهنية للمعلمين في ضوء جودة حياة العمل، وعرض وتحليل مجال جودة حياة العمل في مرحلة التعليم الأساسي من وجهة نظر المعلمين، ثم التوصل إلى توصيات لتفعيل جودة حياة العمل للمعلمين، واستخدام البحث المنهج الوصفي، نتائج البحث: توصل البحث إلى عدة نتائج أهمها : أهمية تفعيل دور المعلم في حل مشكلات المجتمع ، ندرة توفر إجراءات تجنب الإضرار الصحية والأخطار المهنية، اشتراك المعلمين في البرامج التدريبية لتطوير أدائهم ، كما أن الظروف الشخصية تؤثر على مستوى أدائهم الوظيفي ، الحوافز والمكافآت لا تقدم بصورة دورية، فضلاً عن أن توزيع المهام بين الزملاء لا يتمتع بالعدالة، وأظهرت نتائج الدراسات السابقة: وجود بعض المشكلات مع معلمي الحلقة الثانية من التعليم الأساسي عن تحقيق معايير الجودة في عمله ومنها : البيروقراطية الشديدة في اتخاذ القرارات، وندرة قيام الإدارة بعمل خريطة تدريبية لتوجيه المعلمين إلى مجالات التدريب المهمة التي تعمل على إحداث التنمية المهنية، فضلاً عن

قله اهتمام الإدارة بعمل حصر للإحتياجات التدريبية، وضعف التخطيط والتنظيم والتنفيذ الجيد للخطط الموضوعية للتنمية المهنية للمعلم .

الكلمات المفتاحية: التنمية المهنية , مداخل تحسين جودة حياة العمل

Summary

The aim of the research: to search in the research on the theoretical professional development for teachers, and to present the quality of work life in the basic education stage from the point of view of the study, then recommendations for activating the quality of work life for teachers, and the research used the descriptive approach.

Search results: Al-Tanaim agreed on the sea.

The importance of activating the role of the teacher in solving community problems.

Securities are exchanged, and they feel stability and job security.

Scarcity provides avoidance of occupational hazard harm

The scarcity of their participation in training programs to develop their performance, and personal circumstances affect the level of their job performance.

Incentives and rewards are not offered periodically, in addition to the unfair distribution of tasks among colleagues.

The results of previous studies showed: There are some problems with teachers of the second cycle of basic education about achieving quality standards in their work, including:

The severe bureaucracy in decision-making, and the scarcity of the administration making a training map to direct the sample to the important areas of training that work to bring about professional development, as well as the administration's lack of interest in making an inventory of training needs, and poor planning, organization and good implementation of the plans for professional development of the teacher

المقدمة :

تسعي المجتمعات في هذا العصر الدائم للتغيير و بذل قصاري جهدها للحاق بركب التقدم عن طريق استثمار كل طاقاتها وثرواتها , ومنها الثروات البشرية ,وقد حرصت الدول المتقدمة على تنمية القدرات وتشجيع ودفع الطاقات لدى أصحاب الفكر بهدف بناء مجتمع

أفضل وتتفق المؤسسات العلمية والتعليمية على ضرورة الأهتمام بمنسوبيها والعمل على صقلهم مهنيًا وإكاديميًا وتربويًا على الوجه الأمثل، مما يساعد على الشعور بالرضا الوظيفي والمشاركة المجتمعية، وتجويد الأداء والعمل وتكوين دائرة علاقات اجتماعية متسعة، كما أن تحسين جودة الحياة الوظيفية يتطلب إعداد برامج متنوعة، ومكاملة تتضمن المناقشات والمحاضرات، والعمل داخل مجموعات والتي تهدف إلى إكساب المعلمين المعارف المتنوعة في المجالات المختلفة. (عبد الرحمن، إبراهيم، عبدالله، ٢٠١٢، ص ٤)

وتعد المؤسسات التربوية التعليمية من أولى الجهات المعنية بالحفاظ على الأمن والاستقرار في المجتمعات، كما أن استثمار عقول الشباب واجب وطني يشترك فيه جميع الأفراد والمؤسسات والهيئات في المجتمع، فعندما تتعرض أي أمة لأزمة أو خطر ما فإنها تتجه بشكل مباشر إلى التربية باعتبارها المدخل الأنسب للتغيير والتصحيح فالتربية هي المعنية بتكوين المفاهيم والقيم، والمثل العليا الصحيحة وتحقيقها في أذهان الناشئة. (إبراهيم، الهاشمي، ٢٠٢٠، ص ١٧٥)

فالتعليم الجيد ذو البيئة الصالحة لابد أن تتوافر فيه بالإضافة إلى هيئة تدريس مناسبة للعدد التلاميذ، وتأهيلهم تأهيلاً جيداً وكذلك تدريبهم، أن تكون تلك البيئة المدرسية ذات مساحة وأمنية وأماكن للنشاط المدرسي مثل معامل الفنون والعلوم، وملاعب الرياضة، وقاعات للترفيه وصالات، ومختبرات، ومقاصف، وغرف للتدريب المنزلي، ومشارب صحية. (عثمان، عبدالعظيم، ٢٠١٠، ص ٦)

فيعتبر التعليم الأساسي حق أساسي لكل طفل بل وغاية في الأهمية لتنمية أطفالنا، ويعزز الحياة لديهم، ويجعل الإنسان صاحب شأن عظيم وقيم رفيعه ومبادئ سامية في المجتمع، وكما يعطي طعم الحياة، فالحياة بلا تعليم كالإنسان الذي يستطيع التنفس، ويستطيع إكساب الإنسان الاحترام في المجتمع (المنوفي، محمد إبراهيم، ٢٠٢١، ص ١٥٩)

ولاحظ أن جودة الحياة العمل تتعلق بالظروف والبيئة المناسبة للعمل التي تدعم وتزيد من رضا العاملين عن طريق بيئة عمل آمنة ونظم ملائمة للمكافآت، وفرص متاحة للتطوير الوظيفي والنمو، وتتضمن كل من المكافآت، والعلاقات بين الأشخاص، وبيئة العمل، والرضا الوظيفي، وسياسة المؤسسة، وإدارتها، والدعم التنظيمي. (نوري، صبا، ٢٠١٩، ص ٥٩)

وبناء عليه فمحاولة فهم و تقدير الطلاب لجودة الحياة وإدراكهم لها خطوة مهمة نحو فهم هذه المرحلة ومتطلباتها وبالتالي التمتع بالصحة النفسية.

ومن خلال مما سبق فإن جودة حياة العمل نمت بأهمية التنمية المهنية في كونها المكمل لمرحلة الإعداد الأولي للأفراد في الوظائف والمهن المختلفة، حيث لم تعد قاصرة على مجرد العمل على تأهيل من التحق بالمهنة دون إعداد مسبق، ولم تعد مجرد حل طارئ لمشكلة ما، كما لم تعد مجرد برامج صحيحة تهدف إلى معالجة عيوب الإعداد السابقة للمعلم قبل الخدمة، بل أصبحت جزءاً من عملية متكاملة تستهدف تنمية المعلم مهنيًا وعلميًا وثقافيًا في حلقات متواصلة ومتصلة تبدأ من إعداده فيما قبل الخدمة، وتتواصل من بعدها طوال حياته.

ومع ازدياد الاهتمام بجودة حياة العمل والتوجه نحو إدراتها ، كل ذلك جعل قيمة للمؤسسات الناجحة تكمن في قدرتها على إكتساب العاملين ،وليس في قيمة الأصول الثابتة لديها من مبان وألات وما إلى ذلك ،أي تطبيق جودة حياة العمل .

لقد نمت جودة حياة العمل بأهتمام بالغ لأسباب متعددة،فكلما أصبح المجتمع أكثر رفاهية فإن نسبة كبيرة ومتزايدة من قوة العمل تتحول توقعاتها من مجرد الرغبة في الوظيفة إلى الرغبة في مهنة مشبعة وذات معنى، في ضوء ما تقدم،جاءت فكرة البحث الحالي وهي دراسة التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الثانية من التعليم الأساسي كأحد مداخل تحسين جودة حياة العمل.

ثانياً:مشكلة البحث

أصبح التعليم في السنوات القليلة الماضية ضرورة إلى أن ينعم العاملين بمؤسسات التعليم بجودة حياة العمل لتحقيق زيادة في إنتاجيتها،ولقد اهتمت العديد من الدراسات بقياس جودة حياة العمل لتحفيز طاقات الأفراد الإبداعية،وتعزيز القدرة التنافسية؛فجودة حياة العمل لكل فئات العاملين بقطاع التعليم لها أهمية كبيرة ومنهم معلمين مدارس التعليم الأساسي لرفع درجة الرضا الوظيفي لديهم ،

والشكوي حيث يعاني المعلمين من قلة فرص المشاركة في عمليات صنع القرار المدرسي ،وقد يكون ذلك في ظل الواقع المدرسي في مصر الذي يدل على أنه لاتزال الإدارة المدرسية يسيطر عليها التنظيم البيروقراطي الذي يحول بينها وبين صنع القرار أو

المساهمة فيه؛ فالسلطة متمركزة في يد المدير المدرسة الذي عادة ما يدير العمل بأساليب بيروقراطية، ولا يتيح الفرصة للمعلمين للتصرف في المشكلات التي تصادفهم أثناء العمل ويفرد باتخاذ القرارات دون مشاركة المعلمين في عملية صنع القرار مما يجعلهم غير جادين عند تنفيذ تلك القرارات (الهداوي، ياسر فتحي ، ٢٠٠٧، ص ١٠) فالمعلمون يشعرون بعدم عدالة توزيع الدخل مقارنة بالمهن الأخرى في المجتمع ، ومن ناحية أخرى يشعر المعلمون بعدم تقدير الكاف سواء من وزارة التربية والتعليم التي في ظنهم -سلبتهم الكثير من قوتهم وسلطتهم داخل المدارس ، فأصبح لايهابهم الطلاب وأصبحوا موضع شك وريبة من أولياء الأمور.

وتأسيسا على ما سبق فإن جميع مرافق الدولة تهتم بالتدريب والتطوير إلا التربية والتعليم كنتيجة لغياب البرامج التدريبية التي تحدث ثورة في أداءهم التدريسي ، فالمعلمون يريدون مدربين يضيفون إليهم أشياء ويقدمون إليهم الجديد في طرائق التربية ومناهج التدريس ، أما أن يعهد بمهمة التدريب إلى مدربين لم يأخذوا حقهم الكافي من التعليم والخبرة يمتلكون نظريات عتيقة ونماذج مهالكة وتجارب خاوية بما يعتبرونه مضيعة للوقت (اسماعيل ، حنان، ٢٠٢١ ص ٣٣)

وتؤكد العديد من الدراسات إلى وجود معوقات في التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الثانية من التعليم الأساسي مثل دراسة (حنفي ، سحر سليم ، ٢٠٢١، ص ٢٣)، ودراسة (السعيد، إسلام محمد ، ٢٠٢٠، ص ١١٨) والتي أشارت إلى أنه من الضروري أن يعطي المعلمون خلال برامج التنمية المهنية الوقت الكافي لممارسة الأساليب التدريبية من المتوقع أن يطبقها في صفوفهم ،من خلال احتكاك الباحثين لاحظوا وجود ضعف في أداء مدرسي الحلقة الثانية من التعليم الأساسي لما لهذه المرحلة الدراسية من أثر بالغ في تنمية شخصية الطالب

لذلك يمكن القول بأن تطبيق جودة حياة العمل يستلزم توافر العديد من إجراءات التطوير حتي يمكن معالجة جوانب القصور التي تشوبه والوصول به إلى المستوي المأمول ،
أسئلة الدراسة

تحاول الدراسة الحالية الإجابة عن التنمية المهنية في السؤال الرئيس التالي:

كيف يمكن تحقيق التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الثانية من التعليم الأساسي كأحد مداخل تحسين جودة حياة العمل؟

ويتفرع من السؤال الرئيس مجموعة من الأسئلة الفرعية وهي كالتالي :

١- ما الإطار النظري والفكري للتنمية المهنية للمعلمين في الأدبيات التربوية المعاصرة؟

٢- ما الإطار النظري والفكري لجودة حياة العمل في الأدبيات الإدارية والتربوية المعاصرة؟

٣- ما واقع التنمية المهنية للمعلمين في ضوء مؤشرات جودة حياة العمل من خلال التقارير والدراسات والبحوث ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية؟

٤- ما أهم المقترحات التي تسهم في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين على مدخل جودة الحياة العمل؟

ثالثاً: أهداف البحث : يسعى البحث لتحقيق الأهداف الآتية :

١- التعرف على الإطار النظري والفكري للتنمية المهنية للمعلمين في الأدبيات التربوية المعاصرة.

٢- التعرف على الإطار النظري والفكري لجودة حياة العمل في الأدبيات الإدارية والتربوية المعاصرة.

٣- الكشف عن واقع التنمية المهنية للمعلمين في ضوء مؤشرات جودة حياة العمل من خلال التقارير والدراسات والبحوث ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية.

٤- التوصل إلى أهم المقترحات التي تسهم في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين على مدخل جودة الحياة العمل.

رابعاً: أهمية البحث

١- الأهمية النظرية : ويأتي البحث الحالي متزامناً مع تأكيد المجتمع الدولي على حتمية التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، وذلك كون المعلمين هم أحد أهم ما في منظومة التعليم يقدم البحث تأصيل نظري وإطار فلسفي ومنهجي للتنمية المهنية للمعلمين على ضوء

تحسين جودة الحياة الوظيفية وباعتبارها مجال بحث خصب يفتح آفاق عديدة، وتعود إلى الأسهام في تطوير المعلمين وآدائهم.

٢- الأهمية التطبيقية: تتمثل الأهمية التطبيقية للبحث فيما يلي :

- حاجة المجتمع المصري لمثل هذه الدراسة كمحاولة لتحسين جودة حياة المعلم، وتوفير صيغة جديدة للتنمية المهنية.

- إمداد المكتبة العربية بهذا النوع من الدراسات والتي تسهم في رفع الكفاءة الإنتاجية .
- يمكن أن يفيد هذا البحث المعلمين في الوقوف على أهمية مدخل تحسين جودة الحياة الوظيفية للمعلمين اللازمة لهم ومعرفة مستواها لديهم .

خامساً: منهج البحث: في ضوء أهداف البحث استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الذي يعبر عن الظاهرة المراد دراستها تعبيراً كمياً وكيفياً (در، محمد ٢٠١٧، ص ٣١٢) من خلال تحليل التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، وكشف العلاقات بين أبعادها للوصول إلى استنتاجات لتحسين جودة حياة المعلم .

سادساً- حدود البحث : تحددت البحث الحالي بالحدود الآتية :

١- الحد البشري: يقتصر البحث الحالي على معلمي الحلقة الثانية من التعليم الأساسي مستخدمة في ذلك تحليل الأدبيات التربوية التي اقتصرت على المعلمين.

٢- الحد الموضوعي : يقتصر البحث على التنمية المهنية لمعلمي التعليم الأساسي من حيث أهدافها وأهميتها في ضوء مداخل تحسين جودة حياة العمل .

٣- الحد الزمني : تم إعداد هذا البحث في الفترة من ٢٠٢١ /٥/٣ إلى ٢٠٢٢/١/٢٨

سابعاً: المصطلحات : من خلال عرض البحث التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الثانية من التعليم الأساسي كأحد مداخل تحسين جودة حياة العمل سوف يتعرض البحث للمصطلحات الآتية :

١- التنمية المهنية لغوياً: جاءت من الفعل نما أي زاد ومن النماء أي الخير والاصلاح، وهي أيضاً عمليات مستمرة وأنشطة مصممة لزيادة المعرفة المهنية، والمهارات

، واتجاهات المعلمين لكي تمكنهم من تحسين تدريسهم من أجل تعلم جيد (عزيز ، مجدي ٢٠٠٩، ص٤٦٩)

٢- واصطلاحاً: هي عملية مستمرة لتدريب المعلمين على الجديد بمجال تخصصهم .
٣- التنمية المهنية المستدامة : عُرِّفت اللجنة العالمية للحفاظ على الطبيعة والتنمية المستدامة بأنها " تحسين جودة الحياة البشرية مع العيش في نطاق قدرة تحمل دعم النظم الإيكولوجية، سد احتياجات الحاضر بدون المخاطرة بقدرة الأجيال المقبلة على سد احتياجاتها. (يوسف،نجوي ، ٢٠٢٠، ص١٤١)

- هي الوسائل المنهجية وغير المنهجية الهادفة إلى مساعدة المعلمين والموجهين على تعلم مهارات جديدة، وتنمية قدراتهم في الممارسات المهنية، وطرق التدريس واستكشاف مفاهيم متقدمة تتصل بالمستوي والمصادر أي عملية تحسين مستمرة لمساعدة المعلم على بلوغ معايير عالية الجودة للإنجاز الأكاديمي وتؤدي إلى زيادة قدرة جميع أعضاء مجتمع التعلم على التعلم على السعي نحو التعلم مدي الحياة (خليفة،رشا عثمان ٢٠١٩، ص٢٥١) وتتبنى الدراسة هذا التعريف

٤- تُعرف جودة الحياة: هي انعكاس للمستوى النفسي ونوعيته، وإن ما بلغه الإنسان اليوم من مقومات الرقي والتحضر، تعكس بلا شك مستوى معين من جودة الحياة. ويقصد بجودة الحياة بشكل عام: جودة خصائص الإنسان من حيث تكوينه الجسمي والنفسي، والمعرفي ودرجة توافقه مع ذاته ومع الآخرين في تكوينه الاجتماعي الأخلاقي. (السعيد، محمد، ٢٠٢٠، ص٦٢٨)

- وهي أيضاً تتضمن تصورات وإدراكات العاملين لمستوي البيئة المادية، والمعنوية لعمل، وتمثل مكونات البيئة المادية، والمعنوية مجموعة من العوامل من أهمها : المزايا والفوائد، والأنظمة الحوافز والمكافآت، الأمن الوظيفي، المشاركة في صنع القرارات. (خالد، عبد الكريم ، ٢٠١٥، ص١١٨)

كما عرفت :بأنها العمليات المنظمة المخططة والمستمرة، والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية، والذي يسهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة والعاملين فيها والمتعاملين معاً. (حسن،حسن محمد، ٢٠١٩، ص١٤٧)

- هي درجة شعور الطالب بالرضا والسعادة أثناء أدائه الأعمال المدرسية، والتي يعبر عنها بحصوله على درجة الكفاءة في التعلم وأداء بعض الأعمال التي تتميز بالجودة، وشعوره بالمسؤولية الشخصية والاجتماعية، والتحكم الذاتي والفعال في حياته وبينته، وإشباع حاجاته النفسية بطرق فعالة ومسئولة، وقدرته على حل مشكلاته، مع ارتفاع مستويات الدافعية الداخلية، والقدرة على صناعة القرار، وذلك نتيجة تفاعل الطالب مع بيئة فصل جيدة يشعر فيها بالأمن النفسي وإمكانية النجاح وإدارة جيدة من المعلم، علاقات تتسم بالجودة يشعر من خلالها بالمساندة الاجتماعية من زملائه ومعلميه. (محمد، هانم مصطفى ٢٠٠٩، ص ١٦٧)

- ويعرف البحث الحالي جودة حياة العمل إجرائياً: بأنها مجموعة العمليات والإجراءات التي تتخذها الإدارة لاشعار المعلمين بمدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بالرضا عن العمل والسعادة، وذلك من خلال توفير بيئة عمل آمنة وصحية والاهتمام بصحتهم ورفاهيتهم وتنمية كفاءتهم والتوازن بين حياة العمل وحياتهم الشخصية والحصول على مكافآت وأجور عادلة والمشاركة في صنع واتخاذ القرارات الخاص بهم وبالعمل.

ثامناً: الدراسات السابقة :

قامت الباحثة باستعراض الدراسات السابقة حول موضوع البحث الحالية ولم تجد دراسات تناولت موضوع الدراسة الحالية بصورة مباشرة، وإن كانت هناك دراسات تناولت جانب أو آخر من جوانبها، وجميعها دراسات لها ثقلها وأهميتها في إجراء الدراسة الحالية، وقد تم تقسيم الدراسات السابقة إلى محورين (دراسات عربية ودراسات أجنبية) وهي مرتبة من الأقدم إلى الأحدث وفيما يلي عرضاً لهذه الدراسات السابقة: تم تناول الدراسات السابقة العربية والأجنبية، والتي تخص الدراسة .

أولاً: الدراسات العربية : وتتمثل هذه الدراسات فيما يلي :

١-دراسة(الهاشم،جمال ،٢٠١٠، ص١٠)

هدفت الدراسة إلى تعرف جودة الحياة لدي معلمي المرحلة المتوسطة المتقاعدين ، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، باستخدام مقياسين لجودة الحياة، وطبقت تلك الأدوات على عينة تكونت من (٩٣) من المعلمين مفردة، وتوصلت إلى أهم النتائج إلى أن الرضا عن جودة حياة العمل كانت مؤشراً بنسبة تقل ٩٣

٢-دراسة (مصطفى,خالد ٢٠١٢, ص٢٢)

هدفت الدراسة إلى تعرف على أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي لمعلمي الإعلام المدرسي ,وقد استخدمت المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة,حيث اعتمدت على الاستبيان كأداة لجمع البيانات, **توصلت الدراسة** إلى عدة نتائج من أهمها :أن هناك انخفاض نسبي وإلى عدة نتائج من أهمها مستوى جودة الحياة الوظيفية لدي العينة.

٣-(حسين,رأفت , ٢٠١٤ , ص٢٣)

هدفت الدراسة إلى تعرف على أبعاد التنمية المهنية للمعلم في التعليم قبل الجامعي , واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي **وتوصلت إلى** أن هناك فرق بين واقع التنمية المهنية, والأسس النظرية التي تقوم عليها ,وأوصت بضرورة العمل على تحقيق التنمية المهنية للمعلمين من خلال التدريب المستمر لمعالجة أوجه القصور في أداء المعلمين.

٤-دراسة (متولي,محمد ٢٠١٥, ص١٧) هدفت الدراسة إلى تعرف على مفهوم

التنمية المهنية وأهم مبادئها, والأساليب المتبعة في تنفيذها في ضوء المتطلبات التربوية لعصر العولمة , واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي, **وتوصلت الدراسة** إلى أن البرامج لا تكفي لإعداد المتدربين لتولي مسؤولية إدارة المدرسة وأن المدة البرامج التدريبية الزمنية غير كافية, وأن أساليب التدريب غير كافية باحتياجات المعلمين.

٥-دراسة (أحمد,مصطفى محمد ٢٠٢١, ص١١)

هدفت الدراسة إلى تحديد مدي جودة الحياة الوظيفية للإخصائي الاجتماعي المدرسي في ضوء بعض المتغيرات المعاصرة واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي, **وتوصلت الدراسة** إلى توافق برامج التنمية المهنية للاخصائي مع متطلب تطوير المناهج وأنشطتها الصفية واللاصفية ,برامج بناء قدرات الطلاب ودعم حقوق المدينة والمواطنة الصالحة.

٦-دراسة (خليل ,دعاء ناصر ٢٠٢١,ص٦)

هدفت الدراسة إلى تعرف على مفهوم جودة الحياة الوظيفية ,وتطوره التاريخي ,وأهميته ,وأبعاده ,ومعوقاته, واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي, **وتوصلت الدراسة** إلى تشكيل لجنة مكونة من وزارة المالية وأعضاء نقابات المهن التعليمية ,بالتنسيق مع وزارة التربية والتعليم ,وإعادة النظر في سياسة الأجور والمكافآت ؛ لتتماشي مع الأوضاع الاقتصادية الراهنة.

٧-دراسة (سليم, سحر حنفي ٢٠٢١ , ص٢١)

هدفت الدراسة إلى تعرف على التنمية المهنية لموجهي منظومة التعليم للصفوف الأولى في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ واستخدمت المنهج الوصفي , وتوصلت الدراسة إلى تحسين التعليم يؤدي إلى وجود أفراد تتمتع بقدر وافي من المعارف والمهارات والاتجاهات السلوكية التي تكسبهم أسس المواطنة الواعية ويهيئهم للاندماج الإيجابي في المجتمع.

٨- دراسة: (جودة ,علاء فريج ٢٠٢١, ص ١١)

هدفت الدراسة إلى تعرف على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية المدركة والكفاءة الذاتية لدي معلمي التربية الخاصة واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي , وتوصلت الدراسة إلى استخدام في مقياس لجودة الحياة الوظيفية المدركة التربية الخاصة لإدارة شرق بكفر الشيخ.

ب: الدراسات الأجنبية : وتتمثل فيما يلي:

١- دراسة (Garg ,2012,p25) - بعنوان " الحياة الوظيفية والفوائد الناجمة منها عن تطبيقها على الأداء والإنتاجية" هدفت الدراسة تعرف على الجوانب المتعلقة بجودة , واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي , وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أهمها أن من أهم الفوائد التي تنجم عن تحسين جودة الحياة الوظيفية تحقيق مستوى أداء أفضل, وتحقيق إنتاجية عالية إضافة إلى انخفاض في معدلات دوران العمل .

٢- دراسة (Naharuddin , 2013p65) بعنوان "بيئة العمل والتي يمكن أن تؤثر في أداء العاملين في شبكة التنمية المستدامة في ماليزيا " هدفت الدراسة إلى معرفة أهم العوامل التي أثرت على بيئة العمل المادية في أداء العاملين بالمؤسسة, واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي والتعرف على أثر المساعدات المقدمة للعاملين في أدائهم الوظيفي , وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أهمها يوجد تأثير قوي وإيجابي.

٣- دراسة (Mirkamali&Thani,2015 p87) بعنوان "جودة الحياة الوظيفية لمعلم الإعلام وأثرها على الحياة الاجتماعية" هدفت الدراسة إلى كشف عن واقع جودة حياة العمل لدي اخصائي الإعلام التربوي , واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي وطبقت استبانة البحث على عينة تكونت من (١٥٠) مفردة تم اختيارهم عشوائياً وتوصلت النتائج إلى

انخفاض مستوى جودة حياة العمل لديهم, وتوصلت الدراسة إلى: كما بينت النتائج عدم وجود فروق دالة احصائياً في مستوى جودة حياة العمل العوامل بيئة العمل المادية في أداء العاملين, كما يوجد تأثير إيجابي للمساعدات المقدمة بالعمل في الأداء الوظيفي للعاملين.

٤- دراسة (Petr Hlad , 2020 ,p23) " بعنوان " القدرة على العمل بين المدرسة الثانوية و فحص دور الإرهاق والإحساس التماسك والعوامل المرتبطة بالعمل وجود الحياة المعلم .

هدفت الدراسة إلى تعرف على تنبؤ القدرة على العمل بين معلمي المدارس الثانوية وفحص الدور الوسيط للإرهاق و الحفاظ على قدرة المعلمين على العمل ,وتعزيزها أمر ضروري لزيادة الإنتاجية ,ومنع الخروج المبكر من مهنة التدريس,واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي, وتوصلت الدراسة إلى دعم تجريبي أكبر نسبياً لتأثيرات الإرهاق ، والشعور بالتماسك ، والتوازن بين العمل والحياة ، والعلاقات المتصورة في البيئة المدرسية على القدرة على العمل من تأثير العمر ، وواجبات معلم الصف ، وعبء العمل ، والرعاية الشعور بالتماسك والقدرة على العمل, وبالتالي يكون المعلمون الذين يتمتعون بحس أعلى من التماسك.

التعقيب على الدراسات السابقة :

تعددت الدراسات التي هدفت إلى معرفة جودة حياة العمل والتنمية المهنية للمعلمين , وأجمعت هذه الدراسات على أن هناك حاجة إلى التنمية المهنية للمعلمين ومن خلال العرض السابق للدراسات العربية السابقة يتضح ما يلي :

أوجه التشابه:

- المنهج المستخدم حيث استخدمت أغلب الدراسات المنهج الوصفي .
- الهدف الأساسي لمعظم الدراسات السابقة هو تحديد أثر جودة حياة العمل على أداء العاملين من أجل تحديد المعوقات التي تقف أمام تطبيق هذا المجال وإيجاد الحلول لها.
- واختلف البحث الحالي عن الدراسات السابقة في أن جميع الدراسات السابقة لم تتناول واقع تطبيق التنمية المهنية للمعلمين في ضوء جودة حياة العمل ,كما اختلفت في عينة

الدراسة واختيار الحلقة الثانية من التعليم الأساسي لتكون محل الدراسة، بحيث أن هذه الدراسة تعد مدخل حديث يتم من خلاله تطوير أداء المعلمين في ضوء جودة حياة العمل.

أوجه الاستفادة: من الدراسات السابقة والتي تتصل بالبحث الحالي في بعض جوانبها، وإستفاد منها البحث في كثير من الجوانب والتي تتمثل فيما يلي :

- التأكيد على أهمية الدراسة ومواكبتها التطورات العالمية، والتوجهات الحديثة.
- أن هذه الدراسات السابقة كانت منطلقاً للباحثة للدراسة النظرية لتحديد واقع تطبيق التنمية المهنية المستدامة للمعلمين على ضوء مدخل حياة العمل .

- أن هذه الدراسات السابقة أسهمت في إيضاح أهم العوامل المباشرة، والغير مباشرة التي لها أثر على واقع تطبيق التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في ضوء مدخل جودة حياة العمل .

الاستفادة من نتائج البحوث السابقة والبناء عليها حتي لا يكون هناك إهدار للطاقات البحثية.

- **تاسعاً: محاور البحث :** تسير إجراءات البحث وفق المحاور التالية :

المحور الأول: الإطار العام للدراسة والذي يتضمن عرض كل من (المقدمة، المشكلة، الأهداف، الأهمية، المنهج، حدود البحث، المفاهيم والمصطلحات، الدراسات السابقة خطوات الدراسة)

المحور الثاني: الإطار النظري والفكري للتنمية المهنية للمعلمين في الأدبيات التربوية المعاصرة.

المحور الثالث: الإطار النظري والفكري لجودة حياة العمل في الأدبيات الإدارية والتربوية المعاصرة.

المحور الرابع: واقع التنمية المهنية للمعلمين في ضوء مؤشرات جودة حياة العمل من خلال التقارير والدراسات والبحوث ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية.

المحور الخامس: أهم المقترحات التي تسهم في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين على مدخل جودة الحياة والعمل.

فيما يلي عرض الإطار النظري

والذي يتناول الاهتمام بالتعليم من أجل التنمية المهنية ومؤشراتها.

المحور الثاني: الإطار النظري والفكري للتنمية المهنية للمعلمين في الأدبيات

التربوية المعاصرة: تناول هذا المحور جانبين هي الاهتمام بالتعليم من أجل التنمية المستدامة ووضع استراتيجية للتعليم من أجل التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الأدبيات التربوية المعاصرة .

أ- الاهتمام بالتعليم من أجل التنمية المهنية :

يعد الأداء المهني للمعلم محورًا أساسيًا في العملية التعليمية ووسيلة فعالة لبلوغ الغايات التربوية، ومن أجل ضمان تحقيق أهداف التعليم ، فهو المنفذ لسياسة التعليم، كان من الطبيعي الاهتمام بالمعلم إعدادًا ويصاحب ذلك اهتمامًا مماثل من قبل القيادات التربوية التي تستهدف مساعدة المعلم لرفع مستوى أدائه لضمان تنفيذ برامج التعلم وفق ماخطط له .

(١)تعريف التنمية المهنية:" تعرف بأنها عملية مستمرة مخطط لها بصورة منظمة قابلة للتنفيذ من أجل الأرتقاء بمستوى أداء المعلم وإكسابه المهارات اللازمة له وتزويده بالمعلومات وتنمية الاتجاهات الإيجابية لديه" (عثمان، إيمان محمود محمد، ٢٠٢٠م، ص٣٦٦)

كما تعرف أيضًا بأنها: كل الحلقات الدراسية والدورات التدريبية التي يشترك فيها المعلم لزيادة معارفه ومعلوماته المهنية وتطوير قدراته لتحقيق التقدم المهني، فهي عملية منهجية ذات خطوات ومراحل محددة تساعد في زيادة النمو المهني للمعلم لرفع الكفاءة المهنية والتخصصية الأكاديمية.(حمد، محمد مصطفى محمد مصطفى،

٢٠١٨م، ص٥٤٦)

ومما سبق يتضح أن اختلاف برامج التنمية المهنية للمعلمين من حيث المضمون والأهداف المراد تحقيقها إلا أنها تشترك في هدف عام تسعى نحو تحقيقه، وهو تطوير أداء عمل المعلم بصفة مستمرة وتحسين تعلم الطالب، إعداده لوظائف أخرى غير الوظائف التدريسية والمتمثلة في الوظائف الإشرافية والإدارية،

وتمكينه من الوقوف على التطورات الحديثة في تقنيات التعليم، وطرائق التدريس والمحتوى الدارسي، تلافي أوجه القصور والنقص في إعداده قبل الخدمة من خلال تزويده

بأحدث ما توصل إليه الأدب التربوي المعاصر من نظريات تربوية ونفسية. (حسين، على أحمد على، ٢٠٢٠م، ص ٧٩)

ومما سبق يتضح أن المعلم الحلقة الثانية من التعليم الأساسي يحتاج إلى صفات تؤهله لأن يكون مسؤولاً عن تخطيط المواقف التعليمية بعناية، بحيث يتيح لكل متعلم أن يتعلم بنفسه، من خلال برامج تدريبية تساعده أن يوجه ويقوم ويصحح السلوك ويكتشف المواهب وينميها، ويعزز القيم والمهارات، عن طريق طريق التعلم الذاتي المستمر.

حيث يرجع الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلمين لما يلي:

- تتمي لديهم المرونة والقدرة على التكيف في حياتهم العملية والتنمية المهنية بوصفها جهداً منظماً مخططاً تركز على تحسين الأداء، ومن ثم تشجيع العمل الجماعي التعاوني.
- تطوير القدرات الإدارية والشخصية للمعلمين للمساهمة في تطوير القدرات الأكاديمية والإدارية للمدرسة ككل.
- تساعد المعلمين على تقويم ومراجعة أدائهم بشكل مستمر وتحديد القوة والضعف في الأداء وتقديم خبرات متميزة ومتنوعة للمعلمين في فترة زمنية محددة، وتحفيزهم على تطوير مدارسهم. (عثمان، إيمان محمود محمد، ٢٠٢٠، ص ٢٧١)
- تشجع المعلمين على التعلم الذاتي المستمر والأرتقاء بمهاراتهم المهنية.
- تضيف معارف مهنية جديدة للمعلمين ومتابعة الجديد في الأساليب التربوية.
- تحسن اتجاهات المعلم وصل مهاراته وتزيد معارفه وقدرته على الإبداع والتجديد.
- ترقى بالمستوى العملي والثقافي والمهني للمعلم بما يحقق طموحه واستقراره النفسي. (الأترابي، هويدا محمود ٢٠١٩م، ص ٧٩).
- تغيير المعارف باستمرار الأمر الذي يتطلب من المعلم أن يكون على دراية تامة بكل ما يدور حوله من مستجدات خاصة فيما يتعلق من مناهج الدراسية فالمعرفة التربوية في تغير وتطور دائم.
- تواكب كل ما هو جديد ومتطور في العملية التعليمية وتطبيقه وفق المعايير الدولية.

- ب- كما تحقق التنمية المهنية للمعلم أهداف متعدد منها.
- توفر الدعم المهني للمعلم بغية علاج المشكلات التي تواجههم من خلال الممارسات الحقيقية التطبيقية، واستخدام المعارف المستحدثة بصورة علمية.
 - تتمي استعداد المعلم لتحمل المسؤوليات والأدوار الجديدة. (Khan, M., & Khan, A, 2017p65)
 - تعدل الجانب المعرفي لدى المعلم، وتركز على تدريب المعلمين على التقنيات الحديثة.
 - تساعد المعلم على حل المشكلات التربوية التي تواجهه بصورة علمية. (Sobkin, V. & Adamchuk, D. 2015 p23)
 - تتمي اتجاهات المعلمين الإيجابية نحو مهنتهم وتقديرهم للعمل التربوي، وتزويدهم بالمستجدات في المجال التقني والعلمي والنظريات التربوية.
 - تتمي مهارات توظيف تقنيات التعليم المعاصرة واستخدامها في إيصال المعلومة للمتعلم بشكل فاعل. (Giles, A. 2018, p104-127)
- يشكل التعليم اليوم الأمل في تحقيق حياة يرضي عنها الناس، والتعليم أيضاً هو أقوى طريق لتحقيق الأهداف، وذلك لأن الحلول الاقتصادية والتكنولوجية، واللوائح السياسية أو الحوافز المالية ليست كافية؛ لذا توجد حاجة إلى تغيير أساسي في سلوكنا وطريقة تفكيرنا، وتشير التنمية المهنية للمعلم إلى الطريقة التي لا بد أن يتصرف بها البشر على الأرض، أنها تطور الرفاه الاقتصادي والعدالة الإجتماعية للبشرية جمعاء الآن وفي المستقبل ضمن الحدود الإيكولوجية للأرض، والتعليم هو أفضل طريق لتغيير السلوك البشري نحو مجتمع مستدام، كما أن وجود رؤية لوضع "حياة جيدة"، تدعمها مبادئ وسبل التعليم من أجل التنمية المهنية، يمكن أن يساعد في حل المشكلات التي تواجه هذه القضية، ويتضمن ذلك (سليم، سحر حنفي، ٢٠٢١، ص ١٦)

- إرساء ثقافة التنمية المهنية في التعليم ابتداء من مرحلة الطفولة المبكرة .
- تعزيز المعرفة والتثقيف والوعي في شئون جودة الحياة وأبعاد التنمية المستدامة الاقتصادية والاجتماعية والبيئية والسياسة والبعد الكامن للثقافة، والروابط المتداخلة بينها وتأثيرها على رفاه الإنسان .

- توسيع قدرات الناس، على التخفيف من حدة التغيير البيئي والتكيف معه مع توجيه الانتباه على وجه الخصوص إلى احتياجات الفقراء، والفئات الضعيفة، واعتمادهم على خدمات النظم الإيكولوجية.
- الحاجة إلى تعزيز فهم المجتمع للروابط الخاصة بالتغيير البيئي والمخاطر المحتملة من جراء بلوغ نقاط حرجة حدية يصبح بعدها إصلاح البيئة نفسها محفوفاً بالمخاطر من جراء وطأة التأثيرات الشديدة على التنمية وعلى عالم مترابط.
- مساعدة الدارسين على اكتساب ما يلزم من مهارات وقيم ومعارف، وتقنيات لضمان تحقيق تنمية مستدامة أى كان السياق الاجتماعي (البيئة العائلية، وبيئة مكان العمل، وبيئة الجماعة).
- تعد التربية من أجل التنمية المهنية تتضمن موضوعات، وتعالج مشكلات متعددة لها جذور اقتصادية اجتماعية بيئية سياسية مثل: الحد من الفقر، وتغيير أنماط الاستهلاك، والنمو السكاني العالمي، وحماية صحة الإنسان، فى مواجهة جميع التحديات الاجتماعية والاقتصادية، إضافة إلى الموضوعات التى تتضمن حماية الأرض التى يعيش عليها الإنسان، والماء الذى يشربه والهواء الذى يتنفسه، والموارد التى يستخدمها، والتغيير المناخي، والتنوع البيولوجي، وغيرها مما تركز عليه الأمم المتحدة فى أهداف التنمية المستدامة. (O,Brien,2013,pp228-256)

وتعد التنمية المهنية لمعلم التعليم الأساسي من الركائز الهامة لتحسين التعليم وتجويده لما لها من أهمية بالغة فى تطوير أدائها الأمر الذى ينعكس بشكل مباشر على التنمية الشاملة والمتكاملة للطفل فى كافة الجوانب العقلية المعرفية، والمهارية، والحركية والوجدانية الانفعالية الاجتماعية، بالإضافة إلى أنها تزيد من قدرة الروضة على تحقيق الأهداف التربوية المنشودة، وبالتالي تعد مدخلاً هاماً لتحسين جودة الحياة لديها. (عبد القادر، السيد، ٢٠٢٠، ص ٢٧٣)

مما سبق يتضح أن الاهتمام بالتنمية المهنية وصول المعرفة الملائمة للشخص الذى يحتاجها فى الوقت المناسب فعملية التدريب تربط بالأفراد الذين يحتاجون المعرفة عن طريق

التنمية المهنية للمعلم وعن طريق توفير بيئة عمل مناسبة وتحقيق السعادة والرفاهية للمجتمع .

وتتضمن التربية المهنية للمعلمين الحلقة الثانية من التعليم الأساسي ما يلي :

١ - ظروف العمل :أن شعور الشخص بمستوى جيد عن جودة حياته سواء من حيث الناحية النفسية ، أو الجسمية أو العلاقات الاجتماعية وعلاقات المهنة، والعلاقات العائلية كل ذلك من شأنه أن يؤثر إيجاباً على مستوى أدائه في هذه المجالات المختلفة.

٢- خصائص الوظيفة : وهي التي توضح كل ما يتعلق بالوظيفة من مهام ومسئوليات، وما تحتاج إليه من مهارات ،ومعارف لنتمكن من مقارنتها بالوظائف الأخرى.
(مزياني ،الونسي ،٢٠٠٩، ص ٦٥)

٣- المزايا والتعويضات :هي جميع المدفوعات المالية وغير المالية التي يحصل عليها الموظف بشكل غير مباشر وتتضمن تلك المزايا : وهي تملك إجراء أو مكونات مهما في تعويضات، مباشر ليستمر في عمله ومساعدات وهي تمثل إجراء أو مكونات، أشياء مثل أجور الإجازات مدفوعة الأجر .

٤- جماعة العمل: أن التماسك تعني إدراك الفرد لدرجة التلاحم والمشاركة داخل التنظيم بما في ذلك رغبة الأعضاء في تقديم المساعدة لبعضهم البعض.

٥- أسلوب القيادة والإشراف :القيادة هي عملية التأثير في الآخر والقدرة على توجيهه من أجل تحقيق هدف التنظيم وتم تحديدها بمدى الديمقراطية والتسلط في علاقات العمل بين الرئيس والمرؤس ومدى تناسب طموحات المدير مع التغيرات التنظيمية ،ومدى تحقيق القيادة للأداء الجيد .

ومن خلال ما سبق يمكن القول بأن التنمية المهنية لمعلمين ضرورة لازمة تقضيها طبيعة العمل المتجدد والمتغير في أهدافه ، من أجل تحسين العمل التربوي وتطويره ،لصقل المهارات ، وتنمية القدرات ، وزيادة المعارف لدي المعلمين باستمرار للتوصل إلى أفكار جديدة وأساليب مبتكرة.

ب- وضع استراتيجيات للتعليم من أجل التنمية المهنية .

لنغز قدرة الأفراد والجماعات والمجتمعات ،والمؤسسات والبلدان على تبني أحكام واختيارات تخدم التنمية المستدامة ،على مستوى الدول العربية ككل ،وعلى مستوى كل دولة

على حدة يكون من المهم وضع استراتيجية للتعليم من أجل التنمية المهنية وتحديثها باستمرار، وذلك بالإضافة إلى مشاركة التربويين في الخطوات الحالية بشأن تحديث استراتيجية التنمية المهنية ورؤية مصر ٢٠٣٠ التي تتم في الوقت الحالي. (H, Tonon, Graciela, 2020, p22)

ومن خلال ما سبق يتضح أن التنمية المهنية ضرورة لازمة تقضيها طبيعة العمل المتجدد والمتغير في أهدافه، من أجل تحسين العمل التربوي وتطويره، لصقل المهارات، وتنمية القدرات، وزيادة المعارف لدى المعلمين باستمرار للتوصل إلى أفكار جديدة وأساليب مبتكرة.

ومن ثم يتطلب من المعلمين أن يكون قادراً على التعامل مع الآخرين، والتأثير فيهم وعليهم لتحقيق أهداف المعلم، حيث يتطلب لإدارة تنمية مهنية وجود إدارة واعية، ولابد من التأكيد أن للمعلمين دور كبير في مواجهة التحديات المستقبلية التي تواجه المؤسسات التعليمية، إلا أن هذا الدور لا يمكن تحقيقه إلا من خلال توافر جودة حياة العمل بما يساهم في تحقيق هذه الأدوار بفعالية وتطوير أدائهم، فالتطوير المستمر لأداء المعلم يعتمد في الأساس على التدريب المستمر، وبصفة عامة فإن توفير مؤشرات التنمية المهنية يتطلب المزيد من الجهد لتوفير المناخ المناسب للعمل والاعتماد على العمل الجماعي.

ج- مؤشرات وسمات التنمية المهنية للمعلم:

وتتعدد السمات الأساسية المتمثلة فيما يلي: (إبراهيم، محمد إبراهيم جبر، ٢٠٠٤، ص ٤٣٩)

- التنمية عملية مجتمعية، أن تساعد فيها كل الجماعات والفئات والقطاعات، ولا يجوز اعتمادها على مورد واحد أو فئة قليلة.
- التنمية عملية وليست حالة، وبالتالي فإنها مستمرة ومتصاعدة، بتعبيراً عن تجدد احتياجات المجتمع وتزايدها.
- التنمية عملية واعية، ويعني هذا أنها ليست عملية عشوائية، وإنما محددة الغايات والأهداف، ذات إستراتيجية طويلة المدى، وخطط وبرامج قصيرة المدى.

- التنمية عملية موجهة بموجب إرادة تنموية،تحتوي الغايات المجتمعية وتلتزم بتحقيقها وتمتلك الإرادة والقدرة على تحقيق الاستخدام الكفء لموارد المجتمع ،تسويقاً وإنتاجياً وتوزيعاً بأسلوب حضاري يحافظ على طاقات المجتمع كله .
- تحقيق تزايد منتظم قادراً على الاستمرار،عبر فترات زمنية طويلة.
- تزايد قدرات المجتمع الاقتصادية والتقنية والاجتماعية، والسياسة، والثقافية بما يتوزان ويتنافس مع متوسط النمو النسبي في المجتمعات المتقدمة.
- زيادة متوسط إنتاجية الفرد إذا ما توفرت له أدوات القياس الصحيحة، وأخذ بمعناه الصحيح.

مما سبق يتضح أن تطبيق مؤشرات التنمية المهنية للمعلمين يتطلب تهيئة المؤسسة للوصول إلى أقصى استفادة من التنمية بحيث تكون البيئة مشجعة على العمل مجالات التنمية المهنية.

حيث تعد التنمية المهنية للمعلمين مرتبطة بعددٍ من المجالات هي : التطور المعرفي الذاتي ، وتطوير الممارسات المهنية في البيئة التعليمية، والعمل التفاعلي الجماعي، مما يسهم في حدوث التطور المهني للمعلم. (simon & Campbell,2012,p88)

د-حيث تمثلت هذه المجالات في:

المجال التربوي: تركز التنمية المهنية الذاتية في المجال التربوي على استفادة المعلمين من النظريات التربوية الحديثة ومن المستجدات التي توصلت إليها البحوث والدراسات التربوية بفروعها المختلفة، وتوظيفها في تطوير وتحسين مهاراتهم في تخطيط وتنفيذ مواقف التعلم ويتضمن ذلك مهاراتهم في إدارة الصف واختيار وسائل التعليم وأنشطة التعلم وتقويم نتائج التلاميذ.(حامد ،نجلاء، محمد ، صالح ،أسماء مراد ٢٠٢٠م، ص (٢٣٧)

ويعد هذا المجال من أهم المجالات التي يتشكل منها برنامج إعداد المعلم ويتضمن تزويد المعلم بما يلزم من العلوم التربوية والمواد اللازمة لمهنة التدريس، بما فيها علم النفس التربوي، وعلم نفس النمو، ونظريات التعليم، وأسس التربية، وطرائق التدريس وغيرها من الجوانب التي تُمكن المعلم من معرفة خصائص المتعلمين.

- **المجال التخصصي الأكاديمي:** يعتبر تمكين المعلم من مادته وفهمه لها واقتناعه بها يأتي عن طريق رغبته الحقيقية في تنمية نفسه في مجال تخصصه بناء على احتياجاته الفعلية، وهذا يساعده بدرجة كبيرة على تعديل سلوك طلابه واكتسابهم اتجاهات إيجابية نحو المادة التي يُدرّسها لهم، لأن سلوك المعلم ينعكس بدرجة كبيرة على سلوك طلابه وأي تنمية له لا بد وأن تنعكس عليهم وعلى تحصيلهم. (الظاهر، رشيدة السيد أحمد ٢٠١٠، ص ٣٢)

- حيث يتطلب من المعلم للأرتقاء بمهنة التعليم مواكبة التغيرات والتطورات في المادة التي يقوم بتدريسها، فالمعلم المتمكن من مادته العلمية أكثر قدرة على كسب ثقة تلاميذه واحترامهم، وتتضمن التنمية المهنية في المجال التخصصي تنمية مكتسبات العلم المعرفي. (حامد، نجلاء محمد، صالح، أسماء مراد ٢٠٢٠م، ص ٢٣٧)

ومما سبق يتضح أن المعلم الضعيف علمياً أو أكاديمياً قد يتعرض لما يهدد مكانته العلمية والشخصية، وذلك في ظل تعدد أشكال المتابعات الفنية للمعلم من لجان المتابعة الداخلية والخارجية، مما يستدعي من المعلم دائماً ضرورة تعزيز الجانب الأكاديمي وضرورة التدريب المستمر لكي يحقق جودة حياة العمل .

- المجال الإداري:

تعتبر تنمية المجال الإداري من العناصر الأساسية في عملية تنمية المعلم مهنيًا، في ظل الواقع الحالي والأدوار الجديدة التي تفرضها التحديات المعاصرة على النظام التعليمي فأضحى المعلم في ظل هذه التحديات مطالبًا، بأن يكون قائدًا ناجحًا، يقود طلابه نحو تحقيق الأهداف المرغوبة، حيث فرضت التغيرات المجتمعية المعقدة متطلبات جديدة على المعلم، وهذه المتطلبات تستدعي مهارة وكفاءة للقيام بهذه المتطلبات. (Jent soler, 2001.P50)

ومما سبق يتضح أن هذا المجال يركز على إجراءات التدريس والتعليم وتنظيم وإدارة الوقت والتفاعل الإنساني، والتوجيه والقيادة التربوية للمتعلمين، وتحفيز وتعزيز التعليم وتخطيط الدروس، وتعديل السلوك الصفّي، والإدارة الصفية واللاصفية، وتقييم التحصيل أن

المجال الإداري هو أحد أهم المجالات التي تساهم في تنمية المعلم، وتجعله قادرًا على أداء مهامه بكفاءة ومهارة، وهو جانب مكمل للمجالات الأخرى تعمل جميعها في إطار نسق واحد من أجل تكامل شخصية المعلم وتنميته مهنيًا.

هـ - أساليب التنمية المهنية:

تتعدد أساليب التنمية المهنية وفقًا للأهداف والخطط التنفيذية، ولكل أسلوب مميزاته، وأهدافه وأساليب استخدامه، كما أن لكل منها شروط وضوابط لا بد من توافرها ليكون الأسلوب فاعلاً، وبالتالي لا يمكن القول بأن هناك أسلوب أفضل من آخر، مع جميع المعلمين وفي كل المواقف والظروف.

-التدريب أثناء الخدمة : يعمل التدريب أثناء الخدمة على تحسين نوعية التعليم لتحقيق النمو المهني، سواء أكان هذا النمو في المهارات أو المفاهيم أو الاتجاهات، وبذلك يصبح تدريب المعلم أثناء الخدمة أحد هذه الأشكال وأكثرها شيوعاً، من خلال رفع المؤهلات المهنية للمعلمين ومساعدتهم للتكيف مع التغيرات في المناهج، تحسين أساليبهم التدريسية، تطوير مهاراتهم اللازمة لهم، مثل المهارات التربوية والإشرافية.(السعيد، إسلام محمد ٢٠٢٠م، ص ١٢١)

ولاحظ أن هناك أنواع مختلفة لبرامج التدريب أثناء الخدمة منها:

١-البرنامج الأولي للمعلمين الجدد:

يمكن البرنامج المعلم من الحصول على وضع معلم مرخص له؛ لذا يلتزم المعلم بحضور "البرنامج الأولي للمعلم" في السنة الأولى من التحاقه بالعمل لمدة عام، وخلال فترة التدريب يقوم المتدرب بملاحظة أدائه، ويتم تفصيل البرنامج حسب احتياجات المعلم، بمشاركة مدير المدرسة.(حسين، على أحمد على ٢٠٢٠م، ص ٨١)

٢-الاتجاه القائم على التدريب عن بعد: ويعد أحد الاتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة كما أنه مطلب ضروري لاستكمال أوجه النقص أو العجز التي تواجه نظم التعليم والتدريب التقليدية، مع تزايد الطلب على البرامج التجديدية بسبب التكنولوجيا والتغيرات المستحدثة والجديدة في مجال التعليم حيث تلعب تكنولوجيا التعليم دورًا مهمًا في مجال التعليم بصفة.

٣-بصفه عامه إعداد وتدريب المعلمين بصفه خاصة، إذ يعتبر التعليم من بعد أحد تكنولوجيايات التعليم التي حدثت ثورة تعليمية في نظم التعليم لأنه يسهم في توصيل صوت التدريب إلى أكثر شريحة من المتدربين في الميدان التربوي بفضل الوسائط المتعددة. (خليل، محمد إبراهيم طه، ٢٠١٧م، ص ١٣١)

٤-التدريب المصغر: يعد أحد أهم أساليب المتبعة في تدريب المعلمين أثناء الخدمة، ويقوم على أساس تقسيم العمل إلى مجموعة من المهارات الجزئية، حيث يقوم الفرد بتقديم كل مهارة منها بما يسمح بإتقان تلك المهارة بشكل صحيح، ويمتاز التدريب المصغر بتقديم تغذية راجعة فورية تتضمن تحليلاً للأداء ومعرفة الأخطاء، سواء من المتدرب نفسه أو من المتدربين المشتركين، كما يتم توظيف أجهزة الفيديو والتسجيل الصوتي في أداء المعلم ، وبالتالي تحديد جوانب الخطأ وتلافيها، ومن ثم اكتساب المهارات المطلوبة.(شريف، السيد عبدالقادر ٢٠١٩م، ص ١٨٣)

و-الحلقات النقاشية وورش العمل:

تتيح هذه الحلقات الفرص للمشاركين لتبادل الآراء والأفكار للوصول إلى تحقيق النتائج المرجوة منها ، كما توفر الفرصة للابتكار والإبداع عن طريق الأسئلة المتميزة التي يطرحها المشاركون، فضلاً عن إنتاج مواد وأدوات تعليمية يستفاد منها في العملية التعليمية، ومن ثم يمثل الهدف الرئيس منها في اكتساب مهارات ومعلومات متعددة.(عثمان، إيمان محمود محمد، ٢٠٢٠م، ص ٢٧٣)

(١) - المؤتمرات: وهي لقاءات علمية منظمة ومحدودة الهدف تسمح بعرض الأفكار والآراء الخاصة، ولكنها ترتبط بإمكانات الجهة المنظمة (مؤسسة مجتمعية، جامعة ، وزارة التربية والتعليم) (الحو، إيهاب إبراهيم منجي، ٢٠١٨م، ص ٧١)

(٢)- التدريب باستخدام الانترنت: ويعتبر التدريب باستخدام الانترنت قفزة كبيرة في التدريب المعاصر، وهو أسلوب من أساليب التعلم الذاتي، ويقوم الانترنت بخدمات متعددة منها: البحث عن المعلومات، التعلم عن بعد ، التحوار عن بعد، النشر الإلكتروني، التسوق عن بعد.(شعبان، لطيفة عبدالوهاب، ٢٠١٩م، ص ٤٨)

(٣) البعثات الخارجية: وهي نوع من التنمية المهنية يعتمد على إيفاد المعلمين للتدريب خارج البلاد. (٤)العصف الذهني: يكثر استخدامه في المواقف المرتبطة بمشكلات

حقيقية، حيث يقوم بتشجيع المعلمين على إنتاج عدد كبير من الأفكار، بهدف تنمية قدراتهم العقلية من خلال التدريب على توليد الأفكار المتنوعة والمتابعة في الوقت نفسه حول قضية أو مشكلة ما، ثم يتم التوصل إلى حلول ومقترحات يرضى عنها الجميع، ومن مميزات هذا الأسلوب إمكانية جمع معلومات كثيرة في وقت قليل بإجابات تلقائية حرة بمناقشة الأسئلة وتقييمها. (النجدي، أميرة أحمد أحمد، ٢٠١٨م، ص ٢٨٠)

ولاحظ أن أكثر الممارسات المهنية فعالية للمعلمين تمثلت في المؤتمرات وورش العمل، إذ تهدف لدعم التطوير المهني المستمر خاصةً إذا كان مزود بالتقنية التكنولوجية، حيث ركزت جلسات التدريب على مراجعة المحتوى المقدم خلال ورش العمل، وإعداد الأهداف الأسبوعية لتوفير التغذية الراجعة .

(State, M, Simonsen, B. Hirn, R & Wills, H.2019,p107)

ومن خلال ما سبق يمكن القول بأن المعلم يمثل محوراً ارتكازاً في تحقيق الأهداف التربوية، وتحويل الأفكار والرؤى التجديدية إلى نواتج تعليمية تظهر في سلوك المتعلمين، وترسيخ مقومات تربوية جديدة تتناسب مع النمط الحضاري، من خلال إتاحة الفرص وتنظيم برامج للتنمية المهنية. ومن ثم توفير جودة حياة العمل.

- المحور الثالث: الإطار النظري والفكري لجودة حياة العمل في الأدبيات

الإدارية والتربوية المعاصرة

تكمن أهمية جودة حياة العمل في قدرة المؤسسة على استقطاب الكفاءات والأحتفاظ بهم والتي تعتبر ميزة تنافسية على المدى البعيد، وازدياد معدل الرضا الوظيفي، مما يحقق الأهداف التنظيمية للمؤسسة، فضلاً عن القدرة على ربط الأهداف الشخصية للموظفين بأهداف المؤسسة لتحقيق التوازن بينهم والقيام بإجراءات عمل مناسبة للموظفين لزيادة الإنتاجية بالعمل والولاء، والرغبة بالبقاء بالمؤسسة، مما يؤدي إلى جودة الخدمات المقدمة .

(مصطفى، طارق، ٢٠١٢، ص ٧٦)

وتأسيساً على ما سبق فإن أهمية التنمية المهنية للمعلم ويعظم دورها ، ولم يقتصر دورها فقط على زيادة كفاءته التدريسية، بل أصبحت تتناول جميع مجالات عمل المعلم، الذي أصبح منوطاً بأدور حديثة تمثل انعكاساً لمتغيرات العصر فهو باحث ومتأمل، يقود ويفكر وهو في الوقت ذاته يخطط ومقيم، ومتعلم؛ وبالتالي فإن الأمر يتطلب تطوير وسائل

التنمية المهنية، والتي تمثل أحد محاور الهامة لتطوير التعليم في كافة النظم التعليمية، وتسهم في تحديث منظومة التعليم بأكملها ؛ حتي يمكن مقابلة الأهداف المتجددة باستمرار، وإمكانية التعامل والتفاعل مع نوعيات جديدة من المتعلمين بعقول متطورة نشأت في ظل التغيرات والمستحدثات في مختلف مجالات العلم والمعرفة. (حسين، سمية يوسف ٢٠١٤، ص ٥٧٨)

مما سبق يتضح أن جودة حياة العمل ترتبط بالحالة النفسية، وقدرة أصحاب العمل على توفير المناخ المناسب للعمل وتوفير الاستقرار والأمن الوظيفي بما يضمن لهم مزيد من الترقى والتقدم دون أى استثناء وتحقيق مزيد من السعادة، والشعور بالرضا ومن هنا نتناول أبعاد جودة حياة العمل

أ- الأبعاد المؤثرة في جودة حياة العمل :

ويتناول هذا المحور الأبعاد المؤثرة في جودة حياة العمل والاهتمام بجودة حياة العمل ومؤشراتها

- إن لجودة حياة العمل أبعاد تشمل قوامها تنوع وتشعب لتسهم في تحسين جودة العمل والاهتمام بالعاملين وإيجاد سبل التعاون المشترك بين المؤسسة وبين العاملين، وبين البيئة المحيطة بهم طمعاً في تحقيق مستوى تنظيمي جيد ومقبول. (محمد، حامد ٢٠١١، ص ٤٧)

وقد اختلف الباحثون في تحديد أبعاد محددة لجودة حياة العمل، ورغم هذا الاختلاف إلا أن الجميع أكد على أهمية الجانب النفسي لتحقيق جودة حياة العمل، لما له من عظيم الأثر في تحقيق جودة حياة العمل، وتعرض الدراسة بعض الآراء التي تناولت هذه الأبعاد وتتضمن:

ب- جودة الحياة الذاتية، والنفسية، والموضوعية، والوجودية، والمعيشة الانفعالية، وجودة المعيشة المادية بالإضافة إلى أبعاد أخرى اتفق عليها الباحثون ومنها:

(١)- جودة الحياة الذاتية : أو الشعور الذاتي بجودة حياة العمل، والذي يدور حول أن يكون الفرد سعيداً وراضياً عن حياته، وتعكس جودة الحياة الذاتية تصورات الأفراد، وتقييمهم لحياتهم من الناحية الانفعالية السلوكية، والأدوار النفسية، والاجتماعية التي تعد أبعاداً هامة للصحة النفسية. (شاهين، هانى محمد، ٢٠١٨، ص ٦٩٦)

(٢)- جودة الحياة النفسية: وهي تتميز عن جودة الحياة الذاتية حيث تتعلق بالإيجابية أو الصحة النفسية الإيجابية مثل القدرة على متابعة الأهداف ذات المغزي ونمو، وتطور وإقامة علاقات إيجابية مع الآخرين، ويعد بعد جودة الحياة النفسية المكون المحوري لجودة الحياة بصفة عامة وهو عبارة عن التقدير الإيجابي للذات، وأيضاً الاتزان الانفعالي، والإقبال على الحياة، وتقبل الآخرين. (الأعمي، محمد ابراهيم، ٢٠١٧، ص ١٩٤)

(٣)- جودة الحياة الموضوعية: وتتمثل فيما يوفره المجتمع من إمكانيات مادية إلى جانب الحياة الاجتماعية والشخصية للفرد.

(٤)- جودة الحياة الوجودية : وتعني مستوي عمق الحياة الجيدة داخل الفرد، والتي من خلالها يمكن للفرد أن يعيش حياة متناغمة، والتي يصل فيها إلى الحد المثالي في إشباع حاجاته البيولوجية، والنفسية كما يعيش في توافق مع الأفكار والقيم الروحية، والدينية السائدة في المجتمع . (حامد، محمد، ٢٠١٠، ص ٣٩)

(٥)- جودة المعيشة الانفعالية : وتشمل الشعور بالأمان، والجوانب الروحية، والسعادة، والتعرض للمشقة ومفهوم الذات، والرضا أو القناعة والعلاقات بين الأشخاص: وتشمل الصداقة الحميمة، والجوانب الوجدانية، والعلاقات الأسرية والتفاعل، والمساندة الاجتماعية.

(٦)- جودة المعيشة المادية : وتشمل الوضع المادي، وعوامل الأمن الاجتماعي، وظروف العمل، والممتلكات، والمكانة الاجتماعية، والاقتصادية.

ج- والبعض الآخر يري أبعاد جودة الحياة العمل تتمثل في فرص استغلال المهارات وتطويرها، كفاية الراتب وعدالته، التكامل الاجتماعي، الموازنة بين العمل والحياة، صحة ظروف العمل، فرص نمو الوظيفي، التمسك بمبادئ العمل التنظيمي، بالإضافة إلى التكامل والتماسك الاجتماعي، تفويض السلطة، مشاركة العاملين . (Mohammadi

(satisfaction, 2013, p3

د- في حين يراها البعض تتمثل في: (نورس، حميداني خرافي، ٢٠١٦، ص ٢٣٨)

(١) البُعد الجسمي : وهو خاص بالأمراض المتصلة بالأعراض.

(٢) البُعد الوظيفي : وهو خاص بالرعاية الطبية ومستوي نشاط الجسمي .

(٣) البُعد الاجتماعي : وهو خاص بالاتصال والتفاعل الاجتماعي مع المحيطين.

(٤) البُعد النفسي : وهو خاص بالوظائف المعرفية والحالة الانفعالية، والإدراك العام للصحة النفسية، والرضا عن الحياة والسعادة .

مما سبق يتضح أن هناك علاقة طردية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وارتفاع إنتاجية العاملين، وفعالية مستوى الأداء، مما يؤكد على أهمية تحسين جودة الحياة الوظيفية في كافة المؤسسات التعليمية والتي منها مؤسسات التعليم قبل الجامعي؛ ولذلك تزايد الاهتمام المعاصر بهذا المفهوم واعتباره من القضايا الإدارية والتنظيمية الهامة في أدبيات إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، وغيرها من العلوم الإنسانية، ذلك لأن جودة الحياة الوظيفية تشتمل على العديد من الأبعاد والمتغيرات التي تمس أداء المؤسسة بشكل مباشر وعليه فإن الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية للقيادات، وعناصر الإدارة المدرسية يعتبر من الأولويات التي تفرض نفسها في الوقت الحاضر نتيجة لتزايد ضغوط العمل؛ ذلك لأن القضايا والمشكلات الذي تواجه القيادات بشكل تحدي واضحاً في عدم فعالية الخدمة التعليمية التي يقدمونها.

هـ- كما أن هناك أبعاد هامة والتي اتفق عليها معظمهم تتمثل فيما يلي :

(١)- العلاقات الإنسانية : تعتمد العلاقات الإنسانية على طبيعة السلوك الإداري في تقدير كل موظف، وتنمية مواهبه وإمكاناته وخبراته، واعتباره قيمة عليا في حد ذاته، وهي سلوك يقوم على الاحترام المتبادل بين المديرين والعاملين بما يحقق التفاهم والشعور بالانتماء للمؤسسة، ويتوقف نجاح المدير فيه على مدى كسب احترام رؤسياه، مما يتطلب كونه قدوة حسنة ومثل أعلى لهم، وتوجيههم وتصويب أخطائهم، وحسن التعامل معهم، وهكذا يتبلور مفهوم العلاقات الإنسانية في الاهتمام بالعنصر البشري، وتوفير أفضل مناخ إنساني لإعداده، واستخراج أفضل طاقاته من خلال التركيز على الاهتمام بالأفراد أكثر من الجوانب المادية. (محمد، سماح السيد، ٢٠١٨، ص ٢٥٧)

- وعليه فقد أكدت الاتجاهات الحديثة للعلاقات الإنسانية الفعالة، أن تحقيق أهدافها يمكن أن يتم من خلال زيادة المشاركة الأفراد في اتخاذ القرارات، وتبصيرهم بحقوقهم وواجباتهم داخل المدرسة، ويمكنهم من إشباع حاجاتهم الاقتصادية، والنفسية، والاجتماعية، واحترام مشاعرهم، وأحاسيسهم

ثم تحقيق مستويات أداء عالية. (عطوي,جودت عزت, ٢٠١٠, ص ١٠٩)

ويتضح مما سبق أن تطبيق جودة حياة العمل داخل مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي ضرورة لاغني عنها, الأمر الذي يتطلب وجود جودة حياة العمل ومحاولة توفير متطلباتها تطبيقها والتصدي لكل العقبات التي تعترض بنيتها وتعزيز وعي المعلمين بمزايا جودة الحياة العمل وأهمها المشاركة في اتخاذ القرارات .

(٢)-المشاركة في اتخاذ القرارات :

تُعد المشاركة الفاعلة في اتخاذ القرار ذات أهمية كبيرة بالنسبة لأي مؤسسة من خلال كونها ترتبط بجوانب العملية الإدارية المختلفة من تخطيط وتنظيم, وتنسيق, وتوجيه ورقابة, وسياسات, واتصالات, وتفويض, إذ أصبح النجاح الذي تحققه أى مؤسسه يقف إلى حد بعيد على قدره, وكفاءة قيادتها على اتخاذ القرارات المناسبة؛ وذلك لأن عملية اتخاذ القرارات تشمل في الناحية العملية كافة جوانب التنظيم الإداري, وإن أي تفكير في عملية الإدارية لا بد أن يركز على أسس وأساليب اتخاذ القرارات. (أحمد, حافظ فرج , ٢٠٠٣ , ص ١١٦)

ويتمثل اتخاذ القرار في أن هناك عدة بدائل تحتاج إلى المفاضلة بينهما واختيار أنسبها,ومن ثم فعلمية المفاضلة هي صلب اتخاذ القرار,بالإضافة إلى أن عملية اتخاذ القرار هي بمثابة لب العملية الإدارية,حيث إن العملية الإدارية عبارة عن سلسلة من اتخاذ القرار الجيدة والرشيده .

- المشاركة في القرار تتيح فرصة إبداء الرأي وترشيد القرارات الأمر الذي يؤدي إلى رفع معنويات المرؤسين وتحقيق الانسجام في بيئة العمل.

ب-الاهتمام بجودة حياة العمل للمعلمين :

إن الاهتمام بجودة حياة العمل للمعلمين بكل المراحل والمستويات تتضمن المشاركة في صنع القرارات,والتمكن والاستقلالية في العمل, والأجور والمكافآت, وشروط العمل الأمانة والصحية, ودعم جماعة العمل, وإشباع الوظيفة والشعور بالسعادة للعمل بها .
-لأن ذلك يؤدي إلى تلبية متطلبات الجودة والاعتماد للمرحلة التعليمية.)

(يوسف,نجوي, ٢٠٢٠, ص ١٦٢)

مايزال هناك الكثير مما ينبغي عمله ويحتاج وجود حركة تتجه لإنشاء تخصصات مثل علم النفس الإيجابي يمكن أن تساعد في مثل هذه الجهود ,وبحوث جيدة تعزز جودة الحياة ,تعرف كل العناصر والتي يمكن التحكم فيها لتعزيز جودة الحياة ,وذلك حتي يسير المجتمع على نهج جودة الحياة ,وبما يساعد على تحقيق أهداف استراتيجية التنمية المهنية.

وترجع أهمية جودة حياة العمل إلى ما يلي : (محمد ,عاطف محمد , ٢٠٢٠

ص,٥٤)

-اعتبار جودة حياة العمل أسلوباً وأداة من أدوات التطوير التنظيمي ,وتعتبر جزءاً من

عملية التطوير التنظيمي

ومما سبق يتضح أن جودة حياة العمل مفهوم إنساني لأنها مفهوم شامل لجميع المشكلات الإنسانية,وتهتم بالجوانب الإنسانية في بيئة العمل و تعتبر جودة حياة العمل فلسفة الإدارة بوجه عام وإدارة الموارد البشرية بوجه خاص, كما تعد هدفاً من أهداف إدارة الموارد البشرية, ومن أهم محددات كفاءة أداة الأعمال في المؤسسات .

-حيث تعمل جودة حياة العمل على تحقيق الديمقراطية في المؤسسة, وبيئة العمل عن طريق مشاركة العاملين في صنع واتخاذ القرارات,وحل المشاكل المتعلقة بعملهم,وفي المكاسب والأرباح,والتعاون,والتنسيق بين الإدارة والعاملين,والثقة المتبادلة بينهم,وفي المشاركة من جانب العاملين التي لها من أهمية كبيرة في تحسين ظروف وبيئة العمل,وإيجاد مناخ عمل مناسب مع إتاحة المنافسة الشريفة,والعادلة بين العاملين بالمؤسسة فجودة حياة العمل لاتسهم في تنمية قدرة المؤسسة على توظيف أشخاص أكفاء فقط, ولكنها تعظم أيضا قدرة المؤسسات التعليمية التنافسية, وأيضاً العمل بشكل إيجابي في توفير قوة عمل أكثر مرونة وولاء ودافعية وتوفير ظروف عمل محسنة ,ومطورة من وجهة نظر العاملين.

- **المحور الرابع : واقع التنمية المهنية لمعلمين في ضوء مؤشرات جودة**

حياة العمل من خلال التقارير والدراسات والبحوث ذات الصلة بموضوع

الدراسة الحالية.

ولكن المتأمل لواقع المعلم المصري فيجد ثمة اتفاق في نتائج عديد من الدراسات على أنه يتعرض لإشكاليات تعترض محاولات تطوير أدائه ,فتشير الخطة الاستراتيجية للتعليم

قبل الجامعي إلى أن هناك نحو ٣٠٪ من جملة المعلمين غير مؤهلين تربوياً، كما أن برامج التنمية المهنية ضعيفة، ومن جانب آخر تشير مؤشرات العجز والزيادة في مختلف مستويات التعليم إلى عدم اتساق المؤهلات، والتخصصات مع الاحتياجات التدريسية الفعلية إلى جانب سوء التوزيع الجغرافي لهذه القوة التدريسية، يؤكد وجود عجز ملحوظ في العديد من المواد الدراسية يقابله زيادة كبيرة في تخصصات أخرى مما يؤكد أن المشكلة ليست عجز معلمين فقط ولكنها مقترنة بسوء توزيعهم (الخطة الاستراتيجية للتعليم ، ٢٠٣٠، ص٧)

بالإضافة إلى ذلك افتقار الإدارة المدرسية وبخاصة في المدارس النائية إلى الإلمام بأساليب التحديث في التربية مما يؤدي إلى غلبة الطابع التقليدي على آليات تنفيذ العملية التعليمية اعتقاد البعض المديرين أن مجرد التعيين في وظيفة مدير المدرسة يعطية الحق في قيادة أعضاء هيئة التدريس بمدرسته بصورة مطلقة

- محاولة بعض المديرين إجبارهم على إتباع النظام الديمقراطي، وهو مفهوم يعبر عن الجهل بمفاهيم الديمقراطية

- عدم إعطاء مدير المدرسة الفرصة لممارسته لوظائفه ومسئولياته الإدارية بسبب اللوائح والقوانين والنشرات - حدوث نوع من الولاء للأشخاص وليس لآراء الصائبة، والأفكار البناءة.

- قصور في عملية إلمام بعض المديرين لاستخدام أسلوب العقاب والتهديد (كامل، احمد، ٢٠١١، ص١٨)

- فقد ثقة المعلمين في الإدارة المدرسية : تعتبر الإدارة المدرسية بالنسبة للمعلم الكيان المادي والمعنوي، الذي يعيش فيه ويحقق من خلاله القيمة التي ينطلق بها إلى أعلى درجة العطاء التعليمي مع تلاميذه وحين يفقد الثقة فيها فهذا انعكاس لانتشار التسبب فإنه يصبح غير قادراً على الاستجابة للتوجيهات والإرشادات التي تقدمها إدارة المدرسة للمعلمين، فيتحول المعلم إلى التفكك المؤدي إلى هلاك القدرة على التعاون المطلوب لاستمرارية العطاء

وقد يعتقد البعض أن المعلمين هم جزء من الإدارة المدرسية، بذلك يكون هؤلاء المعلمون جزء من أسباب التسبب الإداري المقصود، كما يواجه المعلم تحديات كثيرة منها ما يتعلق بتحسين مهنة التعليم من حيث أجور ورواتب المعلمين ونظم ترقيةاتهم، وأنواع الخدمات

التي تقدم لهم، وتحسين ظروف العمل في المدرسة نفسها بتقليل نصاب المعلم وكثافة الفصول، وتوفير الإمكانيات اللازمة لتحسين الأداء التعليمي، ورفع كفايته وتغيير نظام الإدارة المدرسية بما يحقق ديمقراطيتها، ومشاركة المعلم فعلياً في إدارة المدرسة وتطوير برامجها، وأساليب العمل بها، إضافة إلى التحديات المتعلقة بتغيير النظرة التقليدية للمجتمع إزاء مهنة التعليم ومكانة المعلم الاجتماعية. (خضر، صلاح الدين ، ٢٠١٠، ص ٢٦)

- وإزاء هذا الموقف الصعب من ضعف المرتبات ومحدودية فرص التعيين وارتفاع الأسعار، عانى المعلمون معاناة كبيرة، لأنهم يتقاضون أجوراً ضعيفة ويعملون في ظروف صعبة، ومجتمعات تعاني من سوء الخدمات وانخفاض في المستوي الاقتصادي والاجتماعي. (زين، محمد شمس الدين ، ٢٠٠٩، ص ٢٨٧)

- تعد جودة حياة العمل هي إحد متطلبات هذا القرن ، وتؤدي دوراً مهماً، حيث أدى التطور الهائل في العصر الحالي حيث تتعدد مؤشرات جودة حياة العمل (بما يشملها من وضوح في المهام والتعليمات) وهي تتمثل في القواعد والحرية في اتخاذ القرار، والمسئولية تجاه العمل وفي علاقات العمل على المستوي الشخصي، والمهني وظروف العمل، وساعات العمل والمقابل المادي، وفرص الترقية المهنية، وبيئة العمل (الفيزيائية) حول أبعاد جودة حياة العمل والتي تتمثل في بيئة عمل مادية آمنة، والمشاركة في عملية صنع القرار واتخاذها، والقدرة على المبادرة والسيطرة في موقف العمل، والقدرة على تنمية وتطوير علاقات اجتماعية داخل محيط العمل واستناد لهذه الأبعاد، والمكونات فإن لجودة حياة العمل مؤشرات يمكن تلخيص بعضها في ما يلي: (الزروق ،فاطمة الزهراء، ٢٠١٦، ص ٧٧)

- | | |
|-------------------------------|----------------------|
| أ-الرضا عن العمل | ب-الإلتزام التنظيمي |
| ج-الضمان الوظيفي | د-الإستقلالية |
| هـ-المشاركة في اتخاذ القرارات | و- القدرة على الأداء |

ومن ثم ترتبط هذه المؤشرات ببعضها البعض بشكل من الأنسجام، والتأثير المتبادل بما يحقق تطويراً تنظيمياً يعكس مستوي من الجودة في حياة العامل، غير أنه يمكن توقع

العكس تماماً عندما تغيب مثل هذه المؤشرات فتصبح بيئة العمل عنصر تهديد حقيقياً على صحة الأفراد البدنية والنفسية، وينتقلون إلى حالة من الاحتراق النفسي الذي يبدأ بالتعب المستمر ليصل إلى أقصى درجاته عندما يطغي الشعور بالإرهاك الجسدي والإستنزاف الإنفعالي والتدني في مستوى الشعور بالقدرة على الإنجاز.

هذا وتكمن أهمية المؤشرات في تحديد المشكلة وقياسها قياساً دقيقاً للوقوف على الوضع الراهن لها، واستخدامها من قبل المخطط في متابعة الخطة الموضوعية، وتقييم الأداء أولاً بأول، والوقوف على التقدم نحو تحقيق الأهداف سواء أكانت قصيرة أم طويلة أم متوسطة المدى (رياض، جليلي، ٢٠١٠، ص ١٠)

ومما سبق يتضح أنه من ضمن أهداف تطوير الأداء معلمي الحلقة الثانية من التعلم الأساسي تنمية واكتساب التفكير الاستراتيجي، الذي يجعل معلمي المدرسة، لديه القدرة على اتخاذ الإجراءات والقرارات المناسبة لجميع المواقف التي تحدث في المدرسة، والتنبؤ بالمشكلات المدرسية المستقبلية، وتلاقيها قبل حدوثها، ويكون قادراً على التكيف مع المتغيرات العصر، ومواجهة تحدياته، والمساهمة في تطوير المجتمع،

ورغم الانتقادات العديدة الموجهة للمؤشرات والأدلة، إلا أنها لا تخلو من العديد من المزايا ونذكر من أهمها: (يوسف، نجوي، ٢٠٢٠، ص ٣٧) أنها تساعد على توجيه النظر إلى الاستراتيجيات التي يمكن أن تؤدي إلى تحسين ظروف الفقراء.

- يمكن استخدامها مع مقاييس الناتج القومي الإجمالي لتقويم تقدم كل بلد.
- تستخدم لقياس نتائج طيف واسع من السياسات والمقارنة المباشرة بين خصائص نوعية الحياة.

- تستعمل بيانات يسهل وجودها حتي في بعض البلدان التي لم تطور منظومات إحصاء متقدمة وللمؤشرات دور مهم ينعكس على المؤشرات التعليمية، ومن ثم تخطيط التعليم لتحديد الأهداف، ورسم سياسات واتخاذ الإجراءات المتعلقة بها.

ويمكن قياس جودة حياة العمل من خلال مقاييس كمية من جانب، ومقاييس وصفية من جانب آخر، وكانت هذه المقاييس على النحو التالي (معدل دوران العمل - معدل الغياب

الطويل -إنتاجية العاملين -درجة الرضا الوظيفي. (Kashani,f ,2012, p335)
(H:Areview

ومما سبق يتضح أن جودة حياة العمل تتمثل في وجود بيئة عمل جيدة للعاملين بالإضافة إلى تحقيق مركزاقتصادي قوي بالنسبة للمؤسسة ,ومن هنا يتضح أهمية قياس جودة الحياة العمل في تحديد المشكلة وقياسها,والوقوف على الوضع الراهن بها ,ويظهر ذلك واضحا في المؤشرات الاجتماعية,واعتمدت على ذلك ثلاث اعتبارت كونية,وهي رغبة الناس في إنقاص الوفيات وإطالة اعمار , ومحو الأمية لدي العاملين, وتحسين أداء المعلم هدف لايتحقق إلا من خلال الدراسة الشاملة لعناصر ومستويات المدرسة,

وبتحليل العوامل المؤثرة فيها, والبحث عن الأساليب الفعالة لتحسين وتطوير تلك العوامل,وفلسفة تحسين الأداء تمثل سياسة عامة تنتهجها المؤسسات التعليمية,حيث يسود الإقناع بضرورة التحسين والتطوير المستمر لكافة العوامل التنظيمية المتبعة في المؤسسة,والتي تؤثر على أداء العاملين فيها بدءاً بالقيادات العليا وانتهاء بالمستويات التنفيذية في كل المجالات الأنشطة التعليمية (Brain Ballou&Norhan H.GodWin, 2007.p41)

مما سبق يتضح أن تتعدد العوامل التي تؤثر في أداء المعلم حيث تبعده عن المستوى المطلوب الذي يقدمه للطلبة,وهذه العوامل تحيط ببيئة المعلم وتحدد إمكانيات عمله ,وتقل من أداء أدواره بفاعلية أفضل؛ فالمعلم ذو الكفاية يكون قادراً على اتخاذ القرار واشتراكه في تحسين الأهداف, والمقررات الدراسية وطرائق التدريس المتنوعة,ومن هذه العوامل أنظمة الحوافز,والمكافآت التي تسهم في تحسين الأداء الوظيفي للمعلم.

المحور الخامس : أهم المقترحات التي تسهم في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين على مدخل جودة الحياة العمل ,مقترحات البحث: من خلال استعراض وتحليل الأدبيات وبعض الدراسات السابقة والواقع يمكن استخلاص أهم المقترحات كما يلي:

وبناء على النتائج التي توصل إليها البحث يقترح مايلي :

-وضع الخطط والبرامج والاليات اللازمة للحد من مقاومة العاملين للتغيير,وتعبئتهم للتحول نحو التنمية المهنية من خلال جودة حياة العمل.

-تدريب المعلمين بالمدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بهدف رفع مستوياتهم

وتحسين أدائهم بصورة أفضل.

- تطوير دور المديرين في التنمية المهنية للمعلمين بما يتلائم مع طبيعة عمله وحسب الظروف والامكانيات المتوفرة لديه .

-تنظيم برامج تدريبية في التنمية المهنية للمعلمين .

-توفير تخصصات علمية جديدة تواكب متطلبات العصر وتوفير المناخ المدرسي الملائم لتلك التخصصات

-تنمية الجوانب التكنولوجية وأدوات التواصل وأساليب التعليم عن بعد وذلك بتدريب المعلمين عليها كي تصبح هذا الوسائل داعمة للتعلم وفاعلة .

- التوسع في استخدام تقنية المعلومات والاتصال ببناء أسس العلوم والتكنولوجيا وإدخالها في العملية التربوية لتطوير عملية التواصل والاتصال والتعلم عن بعد، وتهيئة المعلمين والمتعلمين لاستفاده من هذه الإمكانيات

-إعطاء مجال إكساب المعلمين المهارات في معالجة المشكلات التي تعترضهم جانب أكبر من الاهتمام

التوصيات

-أن يتوافر قائمون على التدريب ببرامج التنمية المهنية من الخبراء في مجال جودة حياة العمل مما يكفل تصميم برامج تدريبية على أسس علمي.

- أن تقدم الميزانية الكافية لإدارة عملية تدريب وتأهيل المعلمين ،وأن تتسم برامج التنمية المهنية للمعلم في ضوء متطلبات جودة حياة العمل، بحيث تكون قادرة على إحداث تغيرات حقيقية في المتدربين من حيث تنمية معارفهم وصقل مهاراتهم.

- أن تبني البرامج التدريبية في ضوء متطلبات جودة حياة العمل ،وعلى مستوى المعرفة الحالية للمتدرب ،مع ضرورة توفر قاعدة معلومات وبيانات واضحة لدى القائمين على عملية التدريب حتي يتم التخطيط السليم لها.

- أن تكون هناك رؤية واضحة لبرامج التنمية المهنية للمعلم توضع في ضوء الاحتياجات الفعلية ومؤشرات جودة حياة العمل.

- أن يتم وضع معايير مناسبة لمتابعة مدى الاستفادة من برامج التنمية المهنية للمعلم في ضوء متطلبات جودة حياة العمل .

المراجع العربية والأجنبية "

١-اسماعيل,حنان , احمد (٢٠٢١) الانتماء المهني للمعلم وتحسين فعالية الأداء المدرسي ,رؤي وتوجهات ,إدارة الأعمال , الناشر جمعية إدارة الأعمال العربية, ع ١٧٢, ص٣٣

٢-إبراهيم, الهاشمي: (٢٠٢٠)جودة الحياة فى ظل رؤية المملكة ٢٠٣٠ وعلاقتها بالأمن الفكرى لدي طلاب جامعة تبوك , المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية, ٥١٤, ص١٧٥

٣- إبراهيم, هبه جودة ابراهيم : (٢٠٢٠) التنمية المهنية لأخصائى الأعلام التربو بمدارس التعليم العام بمصر في ضوء جودة حياة العمل ,المؤتمر العلمي الدولي السابع ,التعليم النوعي وتحسين جودة الحياة ,جامعة القاهرة, ع ٣٧, ج٢, ص٢٢٠

٤-إبراهيم ,إيهاب منجي الحو:(٢٠١٨م). تصور مقترح لتطوير برامج الأكاديمية المهنية للمعلمين بجمهورية مصر العربية في ضوء الخبرة اليابانية, مجلة كلية التربية بالإسماعيلية, جامعة قناة السويس , كلية التربية بالإسماعيلية, ع ٤١. ص٧١

٥- إبراهيم, محمد جبر إبراهيم : (٢٠٠٤) مفاهيم التنمية المستدامة من منظور إسلامي ,دراسة في ضمانات الإدارة الحضرية المتواصلة للمدينة الاسلامية , الندوة العلمية الثامنة لمنظمة العواصم الاسلامية - استراتيجية الإدارة الحضرية المتواصلة بالمدينة الاسلامية , ص٤٣٥

٦-إبراهيم, محمد المنوفي: (٢٠٢١) تحديات التعليم الأساسي المصري ,دراسة نقدية , مجلة كلية التربية , جامعة كفر الشيخ , ع ١٠١٤, ص١٥٩

٧-أنور حموده والربعي, البنا,عائد عبد اللطيف: (٢٠٠٥), مشكلات طلبة جامعة الأقصي بغز من وجهة نظر الطلبة ,بحث منشور في مجلة العلوم الإسلامية مج ٤١٤, ص٢, ١٧

- ٨- إسلام محمد، السعيد : (٢٠٢٠) برامج التنمية للمعلم في بيئات الطوارئ ، ع، ٢٨، جامعة عين شمس ، مركز تعليم الكبار، ص ١٢١
- ٩- الزروق ، فاطمة الزهراء: (٢٠١٦) جودة حياة العمل والصحة الجسدية والنفسية للعمال، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ع، ٢٥، ص ٧٧
- ١٠- الهاشم، جمال : (٢٠١١) جودة حياة العمل لدي معلمي الصحافة المدرسية المتقاعدين ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة أم القرى ، ص ١٧٥
- ١١- السيد ، سماح محمد: (٢٠١٨) تحسين جودة الحياة الوظيفية لمعلمي مدارس التعليم الثانوي العام في ضوء مدخل الإدارة بالمشاركة مجلة كلية التربية جامعة المنوفية ، قسم أصول التربية، مج ٣٣، ع ١، ص ٢٥٧
- ١٢- السيد ، رشيدة أحمد الطاهر: (٢٠١٠م): التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة "تحديات وطموحات"، القاهرة، دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع، ص ٣٢
- ١٣- الخطة الاستراتيجية للتعليم قبل الجامعي ٢٠١٤-٢٠٣٠. ص ٦
- ١٤- حسين، رافت : (٢٠١٤) أبعاد التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي بين النظرية والممارسة ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية جامعة طنطا ، ص ٢٣
- ١٥- الوناسي، مزياني : (٢٠٠٩) مداخل دراسة المناخ التنظيمي وأهميته في الجامعة الجزائرية. مجلة دراسات نفسية ، ع ٣، الجزائر ، جامعة قاصدي مرباح ، وتربوية، ص ٦٥
- ١٦- جليلي، رياض : (٢٠١٠) مؤشرات النظم التعليمية الناشر - مصر ، المعهد العربي للتخطيط، ص ٢١
- ١٧- حنفي ، سحر ، سليم : (٢٠٢١) التنمية المهنية منظومة للتعليم الجديد 2.0 للصفوف الأولى في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ ، جامعة القاهرة كلية الدراسات العليا ، رسالة ماجستير منشورة ، ص ١٦
- ١٨- خالد ، عبد الكريم: (٢٠١٥) فلسفة إدارة جودة الحياة الوظيفية في المجال المهني ، مجلة العلوم الإنسانية ، ع ٢٠ ، ص ١١٨

- ١٩- خرافي, حميداني , نورس: (٢٠١٦) جودة الحياة وعلاقتها بالصحة النفسية لدي طالبات جامعة زيان عاشور دراسة ميدانية في ظل بعض المتغيرات, متاح على الرابط:
الانترنت تاريخ الزيارة, ص٩
- ٢٠- صالح, عاء : (٢٠١٦) التنمية المهنية للعاملين بالإدارة المدرسية لمرحلة التعليم الابتدائي والإعدادي " رسالة ماجستير غير منشورة ,كلية التربية جامعة المنصورة , ص ١١
- ٢١- فرج أحمد, حافظ : (٢٠٠٣) إدارة المؤسسات التربوية, القاهرة, الناشر عالم الكتب, ص ١١٦
- ٢٢- فريخ, علاءجودة : (٢٠٢١) علاقة جودة الحياة الوظيفية المدركة بالكفاءة الذاتية لمعلمي التربية الخاصة, مجلة كلية التربية كفر الشيخ, ع١٠٠, مج ٣, ص ١١
- ٢٣- فتحي, ياسر الهندواي : (٢٠٠٧) تمكين المعلمين بمدارس التعليم الأساسي في مصر دراسة ميدانية, مجلة كلية التربية , جامعة عين شمس , ع٣١, ج٢, ص ١٠
- ٢٤- عبد الله , ابراهيم : (٢٠١٢) فعالية برنامج للتنمية المهنية قائم على تطبيقات الأيزو بالمؤسسات التعليمية في تحسين جودة الحياة الوظيفية دراسة على أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة بالمملكة العربية السعودية ,جامعة الزقازيق -مجلة كلية التربية , ع٧٦, ص ٥٤
- ٢٥- عبدالقادر, السيد شريف: (٢٠١٩م) " ضرورات التنمية المهنية المستدامة لمعلمة رياض الأطفال في عالم متغير", المؤتمر الدولي الثاني : بناء طفل الجيل الرابع في ضوء رؤية التعليم ٢٠٣٠, جامعة أسيوط, كلية رياض الأطفال, رقم المؤتمر ٢٠٢٣, ص ٢٧٣
- ٢٦- _____: (٢٠٢٠) التعليم النوعي وتحسين جودة الحياة المؤتمر العلمي السابع جامعة القاهرة , ع ٣٧, ج ١, ص ٢٧٣
- ٢٧- عبد الحميد, صلاح الدين , خضر : (٢٠١٠) الشراكة بين الجمعيات والهيئات والروابط التربوية والمهنية وكليات التربية في إعداد المعلم في كليات التربية وجهود الجمعيات العلمية في عمليات التطوير بالعالم العربي ,كلية التربية ,جامعة حلوان ,مج ١, ص ٢٦

- ٢٨- عزيز، مجدي إبراهيم (٢٠٠٩) معجم مصطلحات ومفاهيم التعليم والتعلم، القاهرة، عالم الكتب، ص ٤٦٩
- ٢٩- عبدالوهاب، لطيفة، شعبان: (٢٠١٩م) واقع التنمية المهنية للقيادات الإدارية بمديرية التربية والتعليم بمحافظة الفيوم، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية جامعة الفيوم، كلية التربية، ع ١٢، ج ٣، ص ٤٨
- ٣٠- كامل، احمد: (٢٠١١) المشكلات المدرسية المعاصرة، القاهرة، الناشر المكتبة الأكاديمية، ص ١٨
- ٣١- محمد حسن، حسن: (٢٠١٩) دور القيادة الخادمة كمدخل لجودة الحياة الوظيفية معلمي التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، المجلة التربوية الدولية المتخصصة، دار سمات للدراسات، مج ٦، ع ٤٤، ص ١٤٧
- ٣٢- محمد الشمراي، حامد: (٢٠١١) المناخ التنظيمي ونمط الممارسات السلوكية للإدارة المدرسي، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ص ٣٩
- ٣٣- محمد مصطفى، محمد مصطفى حمد: (٢٠١٨) معايير اعتماد مؤسسات التعليم قبل الجامعي في مصر كمدارس للتنمية المهنية في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة"، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، كلية التربية، مج ٣٤، ع ١٢، ص ١١
- ٣٤- محمد، بدر: (٢٠١٧) أهم مناهج وعينات وأدوات البحث العلمي، مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية، مؤسسة كنوز الحكمة للنشر والتوزيع، الناشر الجزائر، ع ٩، ص ٣١٢
- ٣٥- مصطفى، خالد: (٢٠١٢) جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي لأخصائي الصحافة المدرسية. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية جامعة الإسكندرية، ص ٢٢١
- ٣٦- محمود، إيمان محمد عثمان: (٢٠٢٠م) إمكانية الاستفادة من خبرة الولايات المتحدة الأمريكية في تطوير برامج النمو المهني لمعلمي التعليم الصناعي بمصر، مجلة كلية التربية بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس، كلية التربية بالإسماعيلية، ع ٤٦، ص ٢٧٣
- ٣٧- متولي، محمد: (٢٠١٥) التنمية المهنية لمدير المدرسة في ضوء متطلبات عولمة الإدارة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية جامعة الإسكندرية، ص ١٧

- ٣٨- محمد إبراهيم طه خليل: (٢٠١٧م) رؤية مقترحة لتطوير برامج تدريب المعلمين في أثناء الخدمة في ضوء مفهومي الجودة والتدريب عن بعد، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب، ع خاص.ص١٥٩
- ٣٩- محمد , مصطفى أحمد : (٢٠٢١) استراتيجية مقترحة لتحسين جودة الحياة الوظيفية للأخصائ الاجتماعى بالمجال المدرسي في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠م, مجلة التربية , جامعة الأزهر,كلية التربية , ع ١٨٩ , ج ٥٦,ص٥٤٦
- ٤٠-محمد سعيد أبو حلاوة : (٢٠٢٠)معني الحياة مقارنة لغوية وفلسفية وسيكولوجية, المؤتمر العلمي الدولي السابع , التعليم النوعي وتحسين جودة الحياة , ع٣٧٤, ج٢. ص٦٢٨
- ٤١-محمد إبراهيم, الأعمى : (٢٠١٧)جودة حياة العمل وأثرها علي الأبداع الإداري :دراسة ميدانية على جامعة الأسمرية الإسلامية ,مجلة العلوم الاقتصادية والسياسية,الناشر جامعة الأسمرية الإسلامية كلية الاقتصاد والتجارة ,ع٩٤,ص١٩٤
- ٤٢- محمد حامد, إبراهيم الهنداوي: (٢٠١٠)الدعم الإجتاعي وعلاقته بمستوي الرضا عن جودة الحياة لدي المعاقين حركيا بمحافظات غزة , مجلة جامعة الأزهر,ص٣٩
- ٤٣-محمد عاطف, محمد: (٢٠١٩)جودة حياة العمل والمسار الوظيفي, متاح على الرابط الأنترنت <https://maktabeti.com> تاريخ الزيارة ٣/٣/٢٠٢١,ص٦
- ٤٤-محمد شمس, الدين زين: (٢٠٠٩)قضية كادر المعلمين الماهية والإشكاليات وتوجهات تطويره ,مجلة المستقبل التربية العربية ,المركز العربي للتعليم والتنمية ,مج ١٦,ع٦٠,ص ٢٨٧,٢٨٦
- ٤٥-مصطفى طارق: (٢٠١٢)العمل والرفاهية الاجتماعية, القاهرة, دار فرحة للنشر والتوزيع ,ص٧٦
- ٤٦-نوري, صباالحمداني : (٢٠١٩)تأثير التفكير الاستراتيجي على تحسين جودة الحياة الوظيفية,المجلة الدولية للبحوث النوعية المتخصصة ,ع١٧,ص٥٩

- ٤٧-ناصر, دعاء, خليل عبد القادر: (٢٠٢١) جودة الحياة الوظيفية بمدارس التعليم الأساسي (دراسة تحليلية بمحافظة الإسكندرية, جامعة الإسكندرية كلية التربية, رسالة ماجستير غيرمنشورة , ص٦
- ٤٨-عبد العظيم عثمان (٢٠١٠) واقع البيئة المدرسية بمرحلة التعليم الأساسي, المركز القومي للمناهج والبحث التربوي, مج ١١, ع ٢١, ص٦
- ٤٩- محمد حامد, نجلاء , أسماء مراد صالح:(٢٠٢٠م) التنمية المهنية الذاتية لمعلمي التعليم الأساسي في مصر على ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة(تصور مقترح),مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية, جامعة الفيوم , كلية التربية, ع ١٤, ج ٥, ص ٢٣٧
- ٥٠- محمود , هويدا الأترجي: (٢٠١٩م) "المتطلبات التربوية لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين بمصر في ضوء خبرات بعض الدول الأجنبية", مجلة كلية التربية, جامعة طنطا , كلية التربية ,مج ٧٤, ص ٧٩
- ٥١-مصطفى, هانم محمد : (٢٠١٥)تحسين جودة حياة الطالب باستخدام برنامج إرشادي قائم على نظرية الاختيار , مجلة العلوم التربوية والنفسية ص١٦٧
- ٥٢- حسن, هدي أحمد : (٢٠٢٠) برنامج تدريبي مقترح قائم على تنمية مهارات التفكير النقدي كمدخل لتحسين جودة الحياة لدى الشباب الجامعي, المؤتمر العلمي السابع , التعليم النوعي وتحسين جودة الحياة, ع ٣٧, ج ٢, ص ٦٣٠
- ٥٣-هاني محمد , هاني شاهين: (٢٠١٥)سلوك العنف وعلاقته بجودة الحياة لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية مشاهدي برامج التلفاز,جامعة بورسعيد كلية التربية, مجلة كلية التربية, ع ١٨, ص ٦٩٦
- ٥٤-يوسف ,سمية,حسين : (٢٠١٤)التنمية المهنية للمعلم التعليم الثانوي العام في مصر في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة,مجلة العلوم التربوية, مج ٧, ع ٢, ص ٥٧٨
- ٥٥-يوسف,نجوي : (٢٠١٦) في اقتصاديات التعليم , القاهرة ,دار الوطن للنشر والتوزيع. ص٣٧

٥٦-_____:(٢٠٢٠)جودة الحياة والتنمية المستدامة المفاهيم والمضامين
التربوية, المؤتمر العلمي الدولي السابع وتحسين جودة الحياة, جامعة
القاهرة, ع٣٧, ج١, ص٧٧

<http://dspaceunuiv-djelfa.dz> :8080/xmlui/handle ٢٠٢١/٢/٢٨ -٥٧
/123456789/364

- ثانياً:المراجع الأجنبية

- Bragger, J. D. Rodrigiez-Srednick, O., Kutcher, E. J.,(2005)Landovino, L., & Rosner, E., "Work Family Conflict, Work Family Culture, and Organizational Citizenship Behavior Among Teachers". **Journal of Business and Psychology**, vol. 20, No. 2 p56
- Brain Ballou&Norhan H.GodWin(2007)"Quality of Work Life Have you Invested in your Oragaization ,Future,**Strategic Finance**,p89
- Garg , C . P , Neetu , Munjal ,(2012) preeti Bansal and Akshay Kirti Singhal quality of work life an overview International Journal of Physical and Social Sciences volume 2 , Isse 3p23
- Gilbert. K(2017) Rural School Math and Science Teachers' Technology Integration Familiarization", **International Journal of Educational Technology**, v4 N1 p17-26.
- H Tonon ,Graciela:(2020)The Importance of T eaching Quality of life Theory and Methodolgy in Social Sciences Programs ,in : **Graciela H.Tono (ED) Teaching Quality of Life in Different**

Domains ,Socail Indicators Research Series, Volume,79,Springer.Nature SWitZerland AG2-p223

- Kashani,f H (2012):Areview on relationship between Quality of work life and organizational citizenship **behavior (Case Study :An Iranian Company)journal of basic and Applied Scientific research ,2,(9).p 89**
- Khan, M., & Khan, A. (2017). "Professional Development of Teachers and itsFutureNeeds".**Dialogue (1819-6462), 12(2).. Retrieved fromp211-228**
- Legal Status, , (2020) Role and Features of Electronic Document Management Estado legal, función y características de la gestión de documentos electronic. Utopía y Praxis **Latinoamericana, vol. 25, no. Esp.12, pp. 178-186**
- Mirkamali&Thani(2015) (**thequality of broadast teacher job and its impact** on social life " Deparment of journalism Media and communication .The University of Gothenburg.http // WWW . **samfak .gu,p6**
- Mohammadi. Heydar and Shahrabi. Mohsen Ameri ,(2013) A study on relationshipbetween quality of work life and **job satisfaction www.GrowingScience.comp6**
- Naharuddin Nina Munira and Sadegi ,(2013) Mohammad , Factors of workplace Environment that Affect Employees performance :A case Study of Miyazu Malaysia .International Journal of **Independent Research and studies , 2(2) ,p11**

- O,Brien,Catherine :(2013)Happiness and Sustainability Together at Last ,Sustainable Happiness ,**CANDIAN JOURNAL OF EDUCATION** , [http//files.ric.ed.gov//fulltext/Ej1057939p39](http://files.ric.ed.gov//fulltext/Ej1057939p39)
- Petr Hlad'o 1: Jaroslava Dosedlová:(2020)Work Ability among Upper-Secondary School Teachers: Examining the Role of Burnout, Sense of Coherence, and Work-Related and Lifestyle Accepted: 4: 9 December **Bohumil Pokorný 1,4 and Ilona Štorová 4 1 Faculty of Arts, Masaryk University,p89**
- saleem , Irfan and Khurshid , Aitzaz ,(2014) Do Human **Resource Practices Affect Employee performance (Pakistan business review** , vol . 152 , Isse 4,p56
- Sobkin, V. & Adamchuk, D. (2015). "On Teacher Professional Development: Improving Professional Qualifications and Membership in Professional **Teacher Communities**". **Russian Education & Society**, 57(11): p991-1017,
- State, M., Simonsen, B., Hirn, R., & Wills, H. (2019). "Bridging the Research-to-Practice Gap Through Effective Professional Development for Teachers Working with Students with Emotional and Behavioral Disorders".**Behavioral Disorder**p96