

تطوير إدارة مدارس التربية الخاصة فى تحسين الأداء المهنى للمعلمين

Developing the administration of special education schools in improving the professional performance of teachers

إعداد

رهام صلاح أمين محمد

أ.م.د/ محمود عمر أحمد

أستاذ أصول التربية المساعد
كلية التربية – جامعة الفيوم

أ.د/ يوسف عبد المعطى مصطفى

أستاذ الإدارة التربوية وسياسات التعليم
المتفرغ – كلية التربية – جامعة الفيوم

المستخلص

هدف هذا البحث إلى تطوير إدارة مدارس التربية الخاصة فى تحسين الأداء المهنى للمعلمين، من خلال التعرف على الأسس النظرية والفلسفية لتطوير إدارة مدارس التربية الخاصة فى الأدبيات الإدارية والتربوية المعاصرة من حيث مفهوم التربية الخاصة، الأهداف العامة لإدارة مدارس التربية الخاصة، فلسفة عملها والأدوار والمسئوليات المنوط لهذه الإدارة القيام بها ، وهدف أيضاً هذا البحث إلى التعرف على الأسس النظرية والفلسفية للأداء المهنى للمعلمين فى الأدبيات الإدارية والتربوية المعاصرة من حيث مفهوم الأداء المهنى للمعلمين، أبعاده، طرق تقويمه، عوامل ضعفه وسبل تحسينه ، والتوصل إلى توصيات لتطوير إدارة مدارس التربية الخاصة لتحسين الأداء المهنى للمعلمين، استخدمت الباحثة "المنهج الوصفى"، وتوصل البحث الحالى إلى وضع عدة توصيات لتطوير إدارة مدارس التربية الخاصة فى تحسين الأداء المهنى للمعلمين، كان من أهمها ضرورة تقديم الإدارات التعليمية الدعم لمدارس التربية الخاصة

لتطوير إدارتها وكذلك الدراسة الدقيقة لاحتياجات المعلمين المهنية من قبل إدارة مدارس التربية الخاصة.

الكلمات المفتاحية : إدارة مدارس التربية الخاصة – الأداء المهني للمعلمين

Abstract

The aim of this research is to develop the administration of special education schools in improving the professional performance of teachers, by identifying the theoretical and philosophical foundations for the development of the administration of special education schools in contemporary administrative and educational literature in terms of the concept of special education, the general objectives of the administration of special education schools, its work philosophy, and roles and responsibilities, this administration is assigned to carry out this research. The aim of this research is also to identify the theoretical and philosophical foundations of the professional performance of teachers in contemporary administrative and educational literature in terms of the concept of the professional performance of teachers, its dimensions, methods of evaluating it, factors of its weakness and ways to improve it, and to reach recommendations for developing the management of special education schools and improving Performance for teachers. The researcher used the “descriptive approach,” and the current research reached several recommendations to develop private school administration to improve the professional performance of teachers. The most important of them was the need for educational administrations to provide support to special education schools to develop their administrations, as well as careful study of teachers’ professional needs by the administration. Special education schools

Keywords: Special Education Schools Administration - Teachers Professional Performance.

المقدمة:

يعتبر التعليم هو أهم وسيلة تعتمد عليها المجتمعات لمواجهة متغيرات الحاضر وتحديات المستقبل، لذا يعد الاهتمام بمهنة التعليم من أهم الخطوات على طريق إصلاح التعليم، والاهتمام بمهنة التعليم فى أى مجتمع إنما ينطلق من البصمات التى يتركها على سلوكيات وأخلاقيات وعقول أفرادها. (فرج، عبد اللطيف، 2013م، 2).

إن إدارة مدارس التربية الخاصة عليها بذل المزيد من الجهد لتوفير بيئة تنظيمية تعليمية ميسرة وفعالة للطلاب من ذوى الاحتياجات الخاصة للتخفيف من معاناتهم والتغلب على إعاقاتهم وتأهيلهم للحصول على فرص تعليمية أفضل تجعلهم قادرين على مواجهة تحديات المستقبل، هذا الجهد لن يتحقق إلا بتطوير إدارة هذه المدارس من النواحي الإدارية، التربوية، الإشرافية والتعليمية من أجل تحسين الأداء المهني للمعلمين فى هذه المدارس، بما يحقق الأهداف المرجوة من تحسين المخرجات التعليمية لطلاب ذوى الاحتياجات الخاصة.

يعد تطوير الأداء المهني لمعلمي ذوى الاحتياجات الخاصة هو أهم مسئوليات إدارة مدارس التربية الخاصة من خلال تقديم الدعم من إرشاد وتوجيه وتوفير الدورات التدريبية لرفع مستوى الأداء المهني وتنظيم المؤتمرات وورش العمل لرفع كفاءة الأداء وتنمية القدرات والمهارات المهنية وكذلك تقديم الحوافز المادية، كل هذه الجهود لن تتحقق إلا بتطوير أداء إدارة مدارس التربية الخاصة نفسها.

الإطار العام للبحث

مشكلة البحث:

تولى الدولة المصرية اهتماماً كبيراً فى السنوات الأخيرة بتطوير إدارات المدارس بصفة عامة، وإدارات مدارس التربية الخاصة بصفة خاصة، لما تلعبه عملية التطوير من أثر بالغ فى تطوير وتحسين الأداء المهني للمعلمين، مما يساعد فى تطوير العملية التربوية والتعليمية لطلاب ذوى الاحتياجات الخاصة وتحسين مستوى المخرجات التعليمية لهؤلاء الطلاب تربوياً ومهارياً ومعرفياً لجعلهم قادرين على مواجهة التحديات المستقبلية مهنيّاً ومساهمهم فى تحقيق التنمية المستدامة فى الدولة المصرية.

إن المؤسسات التعليمية تعاني من روتين تعدد المستويات الإدارية بها، حيث يتم اتخاذ القرارات من الإدارة العليا مع تهميش دور القيادات الوسطى والتنفيذية، وأصبحت إدارات المدارس منفذ لهذه القرارات التي معظمها روتينى بحت، دون اعطاء فرصة للإبداع والتميز، وهذا الأسلوب الإدارى التقليدى أدى إلى ضعف فى السيطرة الإدارية على أداء العاملين من مدرسين وإداريين وغيرهم وبالتالي انخفاض مستوى الأداء. (الرشيدى، شافى، 2016م، 92)

أظهرت تقارير وزارة التربية والتعليم والفنى للدولة المصرية أن هناك انخفاضاً فى مستوى المخرجات التعليمية لطلاب ذوى الاحتياجات الخاصة، نتيجة انخفاض مستوى الأداء المهني للمعلمين فى مدارس التربية الخاصة، ويرجع ذلك لضعف مستوى تطوير إدارات مدارس التربية الخاصة.

فى ضوء ما سبق يتضح أن هناك دوراً كبيراً يلعبه تفعيل تطوير إدارة المدارس الخاصة فى تطوير وتحسين الأداء المهني لمعلمي ذوى الاحتياجات الخاصة فى الدولة المصرية لتحسين المخرجات التعليمية للطلاب من ذوى

الاحتياجات الخاصة، لذلك فإن مشكلة البحث الحالي تكمن في الإجابة عن السؤال الرئيس التالي:

" ما تطوير إدارة مدارس التربية الخاصة في تحسين الأداء المهني للمعلمين؟".
ويندرج تحت هذا السؤال الرئيس، الأسئلة الفرعية التالية:

- 1- ما الأسس النظرية والفلسفية لتطوير إدارة مدارس التربية الخاصة في الأدبيات الإدارية والتربوية المعاصرة؟
- 2- ما الأسس النظرية والفلسفية للأداء المهني للمعلمين في الأدبيات الإدارية والتربوية المعاصرة؟
- 3- ما التوصيات لتطوير إدارة مدارس التربية الخاصة في تحسين الأداء المهني للمعلمين؟

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى ما يلي:

- 1- التعرف على الأسس النظرية والفلسفية لتطوير إدارة مدارس التربية الخاصة في الأدبيات الإدارية والتربوية المعاصرة.
- 2- التعرف على الأسس النظرية والفلسفية للأداء المهني للمعلمين في الأدبيات الإدارية والتربوية المعاصرة.
- 3- التوصل لوضع توصيات لتطوير إدارة مدارس التربية الخاصة في تحسين الأداء المهني للمعلمين.

أهمية البحث:

تتبع أهمية البحث الحالي من خلال ما يلي:

- 1- العمل على زيادة وعي القائمين على العملية التعليمية في وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني والإدارات التعليمية المشرفة على مدارس التربية

- الخاصة بأهمية تطوير إدارات مدارس التربية الخاصة للعب دورها في تحسين الأداء المهني لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.
- 2- افساح المجال لتطوير إدارات مدارس التربية الخاصة في الدولة المصرية بهدف تحسين الأداء المهني لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة لتحسين مستوى المخرجات التعليمية في هذه المدارس.
- 3- قد تساعد توصيات البحث الحالي على زيادة تطوير إدارة مدارس التربية الخاصة في تحسين الأداء المهني لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة في المدارس المصرية.
- 4- قد يساعد العرض النظري لهذا البحث الباحثين والدارسين في مجال الإدارة التربوية وسياسات التعليم على إجراء المزيد من البحوث والدراسات لتطوير إدارات مدارس التربية الخاصة في تحسين الأداء المهني لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.

مصطلحات البحث:

(1) إدارة مدارس التربية الخاصة

:Special Education Schools Administration

عرفت إدارة مدارس التربية الخاصة اصطلاحاً بأنها الإدارة التي تقدم مجموعة من البرامج التربوية المتخصصة التي تقدم لذوي الاحتياجات الخاصة، وذلك من أجل مساعدتهم في تنمية قدراتهم إلى أقصى حد ممكن وتحقيق نواتهم ومساعدتهم في التكيف مع الاختلافات الفردية والاحتياجات".

(<https://ar.m.wikipedia.org>)

ويعرف البحث الحالي إدارة مدارس التربية الخاصة إجرائياً بأنها "إدارة المدارس التي تقدم الخدمات التربوية والتعليمية للأفراد الذين يعانون من وجود عجز بمختلف أشكاله

ولا يستطيعون الدراسة فى برامج التعليم العام، حيث تقوم هذه الإدارة بتحسين الأداء المهني لمعلمي ذوى الاحتياجات الخاصة فى هذا المدارس لتقديم أعلى ما لديهم من الأداء التربوي والتعليمي".

(2) الأداء المهني للمعلمين Teachers Professional Performance:

عرف الأداء المهني للمعلمين اصطلاحاً بأنه "سلوك المعلم أثناء مواقف التدريس سواء داخل الصف أو خارجه، وهو الترجمة الإجرائية لما يقوم به المعلم من أفعال أو استراتيجية للتدريس أو إدارته للصف، أو مساهمته فى الأنشطة الصفية أو غيرها من الأعمال التي يمكن أن تسهم فى تحقيق تقدم فى تعلم الطلاب". (شحاته، حسن، والنجار، زينب، 2003م، 242).

ويعرف البحث الحالى الأداء المهني للمعلمين إجرائياً بأنه "مزاولة المعلمين للأنشطة والمهام التربوية والتدريسية واستغلال جميع الإمكانيات المتاحة التي توفرها الإدارة المدرسية لهم لتحقيق أعلى مستوى أداء بهدف تحقيق أهداف العملية التعليمية".

منهج البحث:

استخدم البحث الحالى "المنهج الوصفي Descriptive Approach"، من حيث رؤيته كأنسب المناهج لتناول ظاهرة تطوير إدارة مدارس التربية الخاصة والدور الكبير الذي يلعبه هذا التطوير فى تحسين الأداء المهني لمعلمي ذوى الاحتياجات الخاصة، حيث يقوم هذا المنهج بتحليل هذه الظاهرة والتعبير عنها والكشف عن العلاقات السائدة بين أبعادها للوصول إلى استنتاجات لتحسين الواقع وتطويره.

خطة البحث:

تسير خطة البحث الحالى وفق الخطوات التالية:

الخطوة الأولى: شملت المقدمة وعرض الإطار العام للبحث والذي تضمن مشكلة البحث، أهداف البحث، أهميته، مصطلحاته، منهجه وخطه البحث.

الخطوة الثانية: عرض الإطار النظرى للبحث من خلال المحاور التالية:

المحور الأول: عرض للدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث الحالى والتعليق عليها.

المحور الثانى: الأسس النظرية والفلسفية لتطوير إدارة مدارس التربية الخاصة فى الأدبيات الإدارية والتربوية المعاصرة.

المحور الثالث: الأسس النظرية والفلسفية للأداء المهنى للمعلمين فى الأدبيات الإدارية والتربوية المعاصرة.

الخطوة الثالثة: تضمنت توصيات لتفعيل تطوير إدارة مدارس التربية الخاصة فى تحسين الأداء المهنى لمعلمى نوى الاحتياجات الخاصة وآليات تنفيذها.

الإطار النظرى للبحث

المحور الأول: الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات العربية:

(1)دراسة (العاجز، فؤاد، وآخرون، 2014م، 73 - 106):

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى درجة تقدير معلمى المرحلة الأساسية بمحافظة غزة لجهود مدير المدرسة الأساسية فى تحسين الأساليب التربوية لذوى الاحتياجات الخاصة، والكشف عما إذا كان هناك فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لهذه الجهود تعزى لمتغيرات (الجنس، التخصص وسنوات الخدمة)، اعتمدت هذه الدراسة على "المنهج الوصفى"، واستخدمت

"الاستبانة" كأداة للدراسة ميدانياً تكونت من (41) فقرة موزعة على (5) مجالات، تم تطبيقها على (700) معلم ومعلمة من العاملين بالمدارس التابعة لووكالة غوث لتشغيل اللاجئين بمحافظة غزة ، وتوصلت هذه الدراسة إلى أن الدرجة الكلية لتقدير أفراد العينة لجهود مدير المدرسة في تحسين الأساليب التربوية لذوى الاحتياجات الخاصة كانت بنسبة (84,31%) وهى عالية نسبياً، وأوصت هذه الدراسة بعدة توصيات من أهمها، تنسيق الجهود التى تقدم أوجه الرعاية لذوى الاحتياجات الخاصة من هيئات ومؤسسات لمساعدة مدير المدرسة فى تحسين الأساليب التربوية لهم، وتوفير الكادر المتخصص والمؤهل لتنفيذ أنشطة وأساليب تربوية خاصة بذوى الاحتياجات الخاصة.

(2)دراسة (بشير، شريهان، 2017م):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع الأداء المهني للمعلمين فى المدارس الحكومية فى محافظة القدس وسبل الارتقاء به كما يراه المديرون والمشرفون، تم تطبيق هذه الدراسة على عينة من مجتمع الدراسة بلغت (130) مديراً ومشرفاً تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية من عدد بلغ (174) مديراً ومشرفاً، وتوصلت هذه الدراسة إلى أن واقع الأداء المهني للمعلمين فى المدارس الحكومية فى محافظة القدس جاء بدرجة متوسطة.

(3)دراسة (أبو المجد، أحمد، 2018م، 314-332):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على معوقات استخدام تكنولوجيا تعليم ذوى الاحتياجات الخاصة التى تواجه معلمى وتلاميذ هذه الفئة فى ضوء متطلباتهم، اعتمدت هذه الدراسة على "المنهج الوصفي" فى عرض الإطار المفاهيمي للدراسة، واستخدمت "الاستبانة" كأداة للدراسة ميدانياً تم تطبيقها على عدد بلغ (45) من معلمى واهصائى تكنولوجيا التعليم ومدراء مدارس ذوى الاحتياجات الخاصة،

وتوصلت هذه الدراسة إلى أن هناك معوقات توظيف تكنولوجيا التعليم لذوى الاحتياجات الخاصة تواجه المعلمين والإدارة المدرسية والمنهج الدراسي، كما توصلت إلى عدم توفير دورات تدريبية أثناء الخدمة لمعلمي مدارس ذوى الاحتياجات الخاصة على استخدام تقنيات تكنولوجيا التعليم الخاصة فى الإدارة المدرسية، وأوصت هذه الدراسة بضرورة الاهتمام بإزالة المعوقات التى تحد من فعالية استخدام تقنيات التعليم فى العملية التعليمية وضرورة إعداد برامج متخصصة تزود معلمى ذوى الاحتياجات الخاصة بكل ما هو مستحدث فى مجال تكنولوجيا التعليم وتطبيقاتها وتقنياتها.

(4)دراسة (الحاجى، ربيع ، 2019م، 3409 – 3448):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على خصائص العصر الرقوى ودواعى الأخذ بها فى مجال التطوير المهنى للمعلمين وتحديد مصادر التطوير المهنى للمعلمين فى ظل هذه الخصائص فى مدارس " تطوير" وكذلك الكشف عن أهم تحديات هذا التطوير المهنى للمعلمين، اعتمدت هذه الدراسة على "المنهج الوصفى"، واستخدمت "استبيان" كأداة للدراسة ميدانياً تم تطبيقها على عينة من مجتمع الدراسة موزعة بالبريد الالكترونى على (325) معلم ومعلمة، حيث تم الحصول على استجابة (60) معلم ومعلمة بمدارس "تطوير" فى محافظة الليث بالمملكة العربية السعودية، وتوصلت هذه الدراسة إلى أنه لم يحصل أى مصدر على درجة عالية جداً فى مساهمته كمصدر للتطوير المهنى فى ظل العصر الرقوى، وأن هناك العديد من التحديات التى تؤثر على التطوير المهنى للمعلمين فى ظل التحول الرقوى، وأوصت هذه الدراسة بتفعيل دور المعلمين والمعلمات فى حلقات النقاش والمؤتمرات العلمية التى تخص المعلمين، كما أوصت بإنشاء برامج تدريبية مبنية على احتياجات المعلمين فى ظل التحول الرقوى.

(5)دراسة (حسن، أسماء، 2019م، 3010-3067):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الإطار الفلسفى للتنمية المهنية الالكترونية للمعلم المتعلقة بالثورة الصناعية الرابعة، كما هدفت للكشف عن متطلبات التنمية المهنية الالكترونية للمعلم فى ظل الثورة الصناعية الرابعة والتوصل إلى سيناريوهات مقترحة لمتطلبات هذه التنمية، اعتمدت هذه الدراسة على "المنهج الوصفى"، واستخدمت "استبيان" كأداة للدراسة ميدانياً مكون من (32) فقرة موزعة على (4) محاور، طبق على عينة من مجتمع الدراسة بلغت (1025) معلم ومعلمة فى مراحل التعليم الثالث فى محافظات سوهاج، القاهرة والاسكندرية، وتوصلت هذه الدراسة إلى وجود كثير من المعوقات للتنمية المهنية الالكترونية للمعلم وأن أهم متطلبات التنمية المهنية الالكترونية هى القدرة على استخدام تقنيات تكنولوجيا المعلومات، وتم وضع ثلاثة سيناريوهات مقترحة لمتطلبات التنمية المهنية الالكترونية للمعلم.

(6)دراسة (خليفة، على، وآخرون، 2020م، 139-161):

هدفت هذه الدراسة التعرف على معوقات استخدام التقنيات التعليمية المساعدة فى مجال ذوى الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر معلمى التربية الخاصة، الإدارة المدرسية، وذوى الاحتياجات الخاصة أنفسهم، اعتمدت هذه الدراسة على "المنهج الوصفى"، واستخدمت "الاستبانة" كأداة للدراسة ميدانياً طبقت على عينة من مجتمع الدراسة الأصلى تكون من (40) معلم ومعلمة للتربية الخاصة بمحافظة "أبو عريش" بمنطقة "جازان" بالسعودية، وتوصلت هذه الدراسة إلى عدد من المعوقات خاصة بمعلمى التربية الخاصة، ومعوقات خاصة بالإدارة المدرسية وأخرى خاصة بذوى الاحتياجات الخاصة أنفسهم، وأوصت هذه الدراسة بإقامة دورات تدريبية أثناء الخدمة لمعلمى التربية الخاصة بصورة مستمرة، وتوفير الأجهزة المناسبة لذوى

الاحتياجات الخاصة وإنشاء مراكز مصادر التعلم على مستوياتها المختلفة تتوافق وتتناسب مع ذوى الاحتياجات الخاصة.

ثانياً : الدراسات الأجنبية:

(1)دراسة (Mathew E.Brok, 2014):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على فاعلية التدريب فى برامج التنمية المهنية للمعلمين شبة المحترفة وعلاقة ذلك بدعم الزملاء، اعتمدت هذه الدراسة على "المنهج الوصفى التحليلي"، واستخدمت "استبانة" كأداة لدراستها التطبيقية طبقت على عينة من مجتمع الدراسة بلغت (40) معلماً ، وتوصلت هذه الدراسة إلى أن برامج التدريب شبة المحترفة للتنمية المهنية للمعلمين تسهم فى رفع مستوى النمو المهني للمعلمين لهم بدرجة مرتفعة والتي ترتبط بدعم زملائهم لهم، وأوصت هذه الدراسة بعدد من التوصيات كان من أهمها ضرورة مشاركة المعلمين فى دورات تدريبية تهدف لتحسين مستواهم المهني.

(2)دراسة (Ming, L. & Others, 2017):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثيرات التعلم الرقمي على دافعية التعلم ونتائجه من خلال الكشف عن النشاط التعليمي للتعلم الرقمي وتطبيقاته المرنة لأدوات التكنولوجيا، اعتمدت هذه الدراسة على "المنهج الشبه تجريبي"، واستخدمت "استبيان" كأداة للدراسة ميدانياً طبقت على عينة من مجتمع الدراسة مكونة من (116) طالباً فى (4) فصول دراسية، وتوصلت هذه الدراسة إلى أن التعلم الرقمي أظهر تأثيرات إيجابية أفضل على نتائج التعلم مقارنة بالتدريس التقليدي، كما أظهر تأثيرات ايجابية أفضل على دافعية التعلم، وأوصت هذه الدراسة بعدة توصيات كان من أهمها أن يتم دمج التعلم الرقمي مع اتجاه التدريس الحالى والاستفادة من مزايا

التعلم الرقمي لتطوير استراتيجيات التدريس العملية لتحقيق فعالية التدريس ورفع مستوى الأداء المهني للمعلمين.

(3) دراسة (Jaffurs, Alexander, C., 2017):

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن أن تقويم الأداء المهني للمعلمين في مدارس رياض الأطفال حتى الصف الثاني عشر في المدارس الأمريكية يهتم بمشاركة المعلمين في عمليات وإجراءات التقويم تخطيطاً وتنفيذاً، وأن الهدف الرئيس من التقويم رفع مستوى الأداء المهني للمعلمين أنفسهم والانتقال إلى تصنيف عالي من الفعالية في الأداء وأن يجب أن يكون التقويم عملية مستمرة تتم طوال العام الدراسي من خلال التقويم التكويني والتقويم التجميعي، تم إجراء هذه الدراسة على عدد بلغ (1420) معلماً (39) منهم حاصلون على شهادة المجلس الوطني في الولايات المتحدة الأمريكية، وأظهرت نتائج هذه الدراسة أن المعلمون المشاركون أبدوا بأن نظام تقييم المعلمين ينظر إليه باعتباره عامل مراقبة للجودة وعامل امتثال للمعلمين، إلا أن أقل من نصف جميع المشاركين يعتقدون أن النظام يساعد المعلمين "تكوينياً" كأداة للتنمية المهنية، وكانت المشاركة في مجتمعات التعلم المهني والتدريب والتوجيه بين المعلمين من أكثر الأنشطة تأثيراً في التطوير المهني.

التعليق على الدراسات السابقة:

تناولت الدراسات السابقة العربية والأجنبية التي تم سردها العديد من الموضوعات ذات الصلة بالبحث الحالي من حيث طرق تطوير إدارة مدارس التربية الخاصة أو تحسين الأداء المهني لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة، حيث أتفق البحث الحالي مع دراسة (العاجز، فؤاد) في أهمية تحسين الأساليب التربوية لذوي الاحتياجات الخاصة وجهود مدير المدرسة في ذلك التحسين والذي بدوره أدى إلى رفع مستوى الأداء المهني للمعلمين، وتطرقت دراسة (أبو المجد، أحمد) إلى

المعوقات التي تواجه استخدام تكنولوجيا تعليم ذوى الاحتياجات الخاصة للمعلمين والتلاميذ وضرورة التغلب على تلك المعوقات، وأبرزت دراسة (الحجاجي، ربيع) أهمية خصائص العصر الرقمي فى تطوير الأداء المهني للمعلمين وأهمية إنشاء البرامج التدريبية المبنية على احتياجات المعلمين فى ظل التحول الرقمي لرفع مستوى أدائهم المهني، وتطرقت دراسة (خليفة، على) إلى التعرف على معوقات استخدام التقنيات التعليمية المساعدة فى مجال ذوى الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر المعلمين، إدارة المدرسة والطلاب أنفسهم وكانت توصياتها بإقامة دورات تدريبية أثناء الخدمة للمعلمين من أهم التوصيات لرفع مستوى الأداء المهني لهم، واتفق البحث الحالى مع دراسة (Mathew E. Brok) على أهمية فاعلية التدريب فى برامج التنمية المهنية للمعلمين والعلاقة الإيجابية لذلك من دعم الزملاء لهذه البرامج، ودراسة (Jaffurs, A.C.) التى كشفت عن أن تقويم الأداء المهني للمعلمين يعد من أهم عوامل رفع مستوى الأداء المهني للمعلمين.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

استفاد البحث الحالى من إطلاع على الدراسات السابقة فى تحديد الإطار النظرى من حيث الأسس النظرية والفلسفية لتطوير إدارة مدارس التربية الخاصة ودور هذا التطوير فى تحديد الأسس النظرية والفلسفية لتحسين الأداء المهني للمعلمين، كما تم الإطلاع على العديد من المناهج المتبعة واختيار "المنهج الوصفي" كمنهجاً لهذا البحث من حيث رؤيته كأنسب المناهج لموضوع البحث الحالى، كما استفاد البحث الحالى من وضع توصيات من شأنها تفعيل تطوير إدارة مدارس التربية الخاصة على تحسين الأداء المهني للمعلمين.

المحور الثاني: الأسس النظرية والفلسفية لتطوير إدارة مدارس التربية الخاصة:

تعد مدارس التربية الخاصة من المؤسسات التعليمية المتميزة في تقديمها للرعاية والخدمات التربوية والتعليمية لفئة طلاب ذوي الاحتياجات الخاصة الذين يحتاجون إلي التعامل من نوع خاص يتناسب مع قدراتهم الإعاقية للتغلب عليها ومساعدتهم في مواجهة تحديات المستقبل والتكيف مع المجتمع المحيط، وأساليب التعامل مع هذه الفئة من الطلاب يتطلب من ادارة هذه المدارس التطوير إدارياً , إشرافياً، تربوياً، وتعليمياً لتقديم أفضل رعاية وخدمة ممكنة من خلال رفع مستوى الأداء المهني لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة وتحسين مستوى المخرجات التعليمية لهذه المدارس.

أولاً : مفهوم التربية الخاصة :

عرفت التربية الخاصة بأنها "البرامج الموجهة للطلبة ذوي الإعاقة بمختلف فئاتهم وتشمل اضطراب فرط الحركة وتشتيت الانتباه، صعوبات التعلم، الإعاقة الفكرية، التوحد، الإعاقة السمعية، الإعاقة البصرية، والإعاقة الحركية. (الهيومل، موضي، 2021م، 40)

وبالتالي فإن التربية الخاصة هي أسلوب عمل مميز عن غيره من أساليب العمل في المدارس العادية، يقع عاتق هذا العمل علي إدارة مدارس التربية الخاصة بمختلف مستوياتها ابتداءً من مدير المدرسة، الوكلاء، المعلمين، الإداريين، والاختصاصيين، حيث يتطلب ذلك تطويراً مستمراً لهذه الإدارة من جميع النواحي لتحقيق الأسلوب الأمثل في إدارة مدارس التربية الخاصة وتحقيق الأهداف المنشودة .

ثانياً: الأهداف العامة لإدارة مدارس التربية الخاصة :

الأهداف العامة لإدارة مدارس التربية الخاصة هي الأهداف المنوط بهذه الإدارة العمل علي تحقيقها من أجل مساعدة الطلاب من ذوي الاحتياجات الخاصة

على اكتساب المهارات المختلفة وتحصيل المعرفة لتجهيزهم ليكونوا أعضاء فاعلين في المجتمع .

ويرى البعض أن هناك أهدافاً لإدارة مدارس التربية الخاصة وضعتها وزارة التربية والتعليم المصرية، كما يلي: (مخولف، سميحة، 2017م ، 450).

- تنمية وتدريب الحواس المتبقية لذوي الاحتياجات الخاصة .
- توفير الاستقرار والرعاية الصحية لذوي الاحتياجات الخاصة .
- تعديل الاتجاهات التربوية الخاطئة لأسر هؤلاء الأطفال .
- إعداد الخطط الفردية التي تتلائم مع امكانيات و قدرات كل طفل .
- تهيئة المدارس لتلبية الاحتياجات الاساسية لهؤلاء الاطفال .

ويأتي على رأس أولويات الأهداف العامة لإدارة مدارس التربية الخاصة تطوير أدائها في جميع المجالات من أجل تحقيق أهدافاً أخرى مثل تحسين الأداء المهني لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة، وبالتالي رفع مستوى المخرجات التعليمية لهذه المدارس.

ثالثاً: فلسفة عمل إدارة مدارس التربية الخاصة :

تكمن فلسفة عمل إدارة مدارس التربية الخاصة في تطبيق فلسفة النظام التعليمي السائد في المجتمع في التعامل مع الطلاب من ذوي الاحتياجات الخاصة كعناصر لها كيان في المجتمع، لها الحق في العيش والعمل وبناء علاقات مجتمعية تفاعلية تساهم في نمو المجتمع وتطويره.

رأي البعض أنه "منذ اللحظة الأولى التي تولي إدارة مدارس التربية الخاصة رعاية الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة، أنها تقوم بإعدادهم الإعداد الجيد لمواجهة تحديات المستقبل والتي تتمثل في التغلب علي مشكلة ممارسة الحياة اليومية بصورة طبيعية في مجتمع البالغين من الأسوياء". (الزهيري، إبراهيم، 2003م، 30)

ويرى البحث الحالي أن فلسفة عمل إدارة مدارس التربية الخاصة تتمكن من تفعيل التغيير السلوكي للطلاب من ذوي الاحتياجات الخاصة وجعلهم قادرين علي مواجهة تحديات المستقبل والتكيف مع المجتمع المحيط.

رابعاً: أدوار ومسئوليات إدارة مدارس التربية الخاصة :

تتعدد وتتنوع أدوار ومسئوليات إدارة مدارس التربية الخاصة، والتي يجب عليهم تطويرها بصفة مستمرة للحفاظ على وتنمية الأداء، نذكر من هذه الأدوار والمسئوليات ما يلي:

أ- أدوار مسئوليات إدارية:

علي مدير المدرسة إعداد وتهيئة مناخ النظام المدرسي للقيام بأدواره ومسئولياته الإدارية. حيث تؤكد التوجهات الحديثة في التربية الخاصة علي أهمية إصلاح نظام المدرسة. (برادلي، ديان، وآخرون، 2000م، 87).

ب- الرعاية التربوية: يتم ذلك من خلال جدولة النشاطات التربوية والتدريسية ومساءلة المعلمين وكذلك إجراء البحوث الإجرائية. (الخطيب، جمال، 2005م، 248).

ج- الرعاية الصحية للطلاب والتواصل مع أسرهم: يعتبر أولياء الأمور مصدراً قيماً للمعلومات لتحديد الاحتياجات الخاصة لأبنائهم. (الشريف، عبد الفتاح، 2011م، 278).

يتضح مما سبق أن إدارة مدارس التربية الخاصة، لها مفهوم وأهداف عامة تسعى لتحقيقها، كما أن لها فلسفة عمل تعمل بها وعليها أدوار ومسئوليات يجب القيام بها ولتطوير الأداء في جميع هذه المفاهيم والأدوار يجب عليها السعي دائماً على تطوير هذا الأداء ليتناسب مع الواقع المستجد داخل مدارس التربية الخاصة، هذا التطوير المستمر يحقق دائماً تحسين الأداء المهني للمعلمين وبالتالي خدمة ذوي الاحتياجات الخاصة وتحسين مخرجاتهم التعليمية.

المحور الثالث: الأسس النظرية والفلسفية للأداء المهني للمعلمين:

تعد مدارس التربية الخاصة من المؤسسات التعليمية ذات الطابع الخاص نظراً لتعاملها مع نوعية خاصة من الطلاب الذين يحتاجون إلي رعاية تربوية وتعليمية خاصة، ويعتمد نجاح هذا المدارس على مستوى الأداء المهني للمعلمين، حيث كلما ارتفع مستوى الأداء المهني للمعلمين زادت وارتفعت أسهم المدارس الخاصة في تحسين المخرجات التعليمية لطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة.

أولاً: مفهوم الأداء المهني للمعلمين:

عرف الأداء المهني بمفهومه العام بأنه "سلوك العاملين في إدارة معينة، ويحدد قدراتهم على تحقيق أهداف الوظائف التي يشغلونها من خلال إنجاز المهام والأعمال في الوقت المحدد لها بغية تحقيق الأهداف المسطرة من طرف الإدارة العليا للمؤسسة". (صندوق، محمد، 2017م، 43).

وعرف الأداء المهني للمعلم بأنه "السلوك الذي يقوم به المعلم في المؤسسة التربوية في موقف تعليمي معين، داخل وخارج بيئة الصف بهدف تحسين ممارساتهم المتعلقة بدورهم التعليمي والتربوي، وتكون هذه الممارسات قابلة للقياس". (سمور، رياض، 2003م، 8).

كما عرف الأداء المهني للمعلم بأنه "كل أنواع السلوك الصادر عن المدرس والمعبر عنه بأنشطة وممارسات والتي تمكنه من أداء مهامه التعليمية والتربوية بما يحقق أهدافاً تم إعدادها سلفاً. (قرساس، الحسين، 2019م، 123).

يتضح مما سبق أن الأداء المهني للمعلم هو نوعية السلوك المتبع منه في أنشطته وممارساته التربوية والتعليمية داخل الصف الدراسي وخارجه، ويمكن قياس هذا السلوك ليعبر عن أدائه المهني بمدى تحقيقه للأهداف التربوية والتعليمية في المدرسة، هذه الأهداف معدة مسبقاً من قبل إدارة المدرسة.

ثانياً: أبعاد الأداء المهني للمعلمين:

ركز البعض على بعدين من منطلق أنهما مفهوم شامل لأبعاد الأداء المهني للمعلمين، كما يلي: (صلاح الدين، نسرين، 2020م، 36-37).

أ- البعد التنظيمي: يتمثل بالإجراءات التي تتخذها إدارة المدرسة في المجال التنظيمي من أجل تحقيق أهدافها من خلال وضع معايير لقياس فعالية تلك الإجراءات التنظيمية وتتبعها لبيان أثرها على أداء المعلمين، ويكون هذا القياس مرتبطاً بالهيكلية التنظيمية وليس بالنتائج المتوقعة ذات الطبيعة الاجتماعية والاقتصادية.

ب- البعد الاجتماعي: لا بد وأن يحظى الجانب الاجتماعي داخل المؤسسة التعليمية بالاهتمام خاصة فيما يخص العلاقات الاجتماعية كالصراعات والخلافات والأزمات بنفس المستوى والفعالية التي يحظى بها الجانب الاقتصادي من أجل تحقيق الانسجام بين الفعالية الاجتماعية والاقتصادية.

ثالثاً: طرق تقويم الأداء المهني للمعلمين:

رأى البعض أن هناك العديد من الأساليب لتقويم أداء المعلم، نذكر منها ما يلي: (قفيشة، سندس، وآخرون، 2022م، 6-7).

- 1- التقويم خلال العمل: ملاحظة المعلم أثناء عمله لجمع المعلومات المتعلقة بنوعية التدريس ومهاراته.
- 2- تدريبات الأداء: في صورة واجبات أو تعيينات أو تصميم بعض المواد، للكشف عن قدرة المعلم على الفهم والأداء.
- 3- حقائب العمل: تجميع لمجموعة من الأعمال التي أنتجها المعلم.
- 4- المقابلات: تعد من الأدوات الناجحة في جمع المعلومات والتي تعكس تفكير المعلم وقدراته.

5- مراجعة الزملاء: تتضمن مراجعة المعلمين بعضهم البعض خلال التدريس وتشمل فحص الخطط والوحدات الدراسية والاختبارات وتوزيع العلامات.

6- التقويم الذاتى: يستخدم للتحقق من نقاط الضعف لدى المعلمين فى مهارات التدريس.

7- اختبار الكفاءة: يستخدم لإثبات كفاءة المعلم فى التدريس واعطاء الأدلة والبراهين على قدراته التدريسية.

ويرى البحث الحالى أن تقويم الأداء التدريسى للمعلم لا بد وأن يتضمن الخطوات التالية:

- يجب قياس الأداء الفعلى التدريسى للمعلم داخل الصف وخارجه.
- مقارنة الأداء الفعلى التدريسى للمعلم بالأداء المعيارى الموضوع للقياس مسبقاً.
- اتخاذ خطوات فعالة تجاه ما ينتج من عملية مقارنة الأداء الفعلى بالأداء المعيارى لإجراء عملية التعديل والتصحيح من خلال التوجيه والإرشاد.

رابعاً: عوامل ضعف الأداء المهنى للمعلمين:

رأى البعض أن عوامل ضعف الأداء المهنى للمعلمين ترجع إلى الأسباب التالية: (فاروق، فيه، وآخرون، 2005م، 278-279).

- أسباب داخلية: تتعلق بخصائص الفرد الذاتية مثل عدم كفاية القدرات العقلية، عدم القدرة على التعلم والفهم، انخفاض مستوى الأداء، عدم بذل جهد فى العمل، الحالات الانفعالية التى تعطل أداء الوظيفة، عدم كفاية طاقة الفرد، ضعف البصر، وتعارض القيم الشخصية مع متطلبات العمل.
- أسباب خارجية: تتعلق بخصائص البيئة المحيطة مثل الافتقار إلى المعلومات والخبرة عن طبيعة الوظيفة، التأثيرات السلبية لجماعة العمل، عدم

ملاءمة محيط العمل المادى، الفشل فى توصيل المعلومات المرتبطة بالأداء، عدم تحديد أنماط الاتصال الواجب اتباعها، والاهتمام بمطالب الأسرة على حساب متطلبات العمل.

يتضح مما سبق أن معظم الأسباب الخارجية والتي تتعلق ببيئة العمل المحيطة، المسئول عن تطويرها والتغلب على معوقاتها هى إدارة المدارس، لذا يجب على إدارة المدرسة تطوير أدائها لتوفير البيئة التنظيمية العملية لرفع وتحسين مستوى الأداء المهنى للمعلمين.

بينما رأى البعض الآخر أن هناك العديد من العوامل التى تؤدى إلى ضعف الأداء المهنى للمعلمين فى المدارس، منها ما يلى: (رسمى، محمد، وآخرون، 2018م، 472-473).

- العلاقات غير الرسمية التى تنشأ داخل المدرسة.
 - الاهتمام بالالتزام الشكلى وإهمال التنفيذ الفعلى للمعلمين أمام المشرفين التربويين.
 - الاهتمام بالأفراد واتجاهاتهم على حساب تحقيق أهداف المدرسة.
 - الصراع بين المعلمين أنفسهم داخل المدرسة.
 - الاكتفاء بتشخيص الأفعال والانفعالات السلوكية دون خطوات عملية لعلاجها.
 - التركيز على الدرجات والترقيات وإهمال الأداء.
 - زيادة القيود الخارجية من الأجهزة الرقابية.
 - ضعف روح الفريق وسوء العلاقة بين أعضاء التدريس.
- يتضح مما سبق أن معظم عوامل ضعف الأداء المهنى للمعلمين ترجع إلى سوء العملية التنظيمية لإدارة المدرسة، وأنه يجب على إدارة المدرسة من تطوير

أدائها بصورة تنظيمية تتيح تحسين مستوى الأداء المهني للمعلمين وتحسين المخرجات التعليمية وتحقيق الأهداف التعليمية.

خامساً: تحسين الأداء المهني للمعلمين:

هناك العديد من الوسائل التي تؤدي إلى تحسين الأداء المهني للمعلمين في المدارس تم سردها في الأدبيات الإدارية والتربوية السابقة، نذكر منها ما يلي:

(1) توفير المناخ الملائم للعمل: من خلال اتخاذ عدة إجراءات مثل تنمية روح العمل كفريق عند المعلمين وتبادل الخبرات فيما بينهم وتوفير المناخ الإبداعي لهم والكشف عن مواهبهم المدفونة وتحسين أوضاعهم الاجتماعية وكذلك الاقتصادية من خلال زيادة مرتباتهم (العاجز، فؤاد، والبناء، محمد، 2009م، 265)

(2) تحسين الأداء التدريسي للمعلمين: من خلال تحسين سلوك المعلم أثناء الموقف التعليمي في إدارته للصف وممارسته للأنشطة المدرسية المختلفة، بحيث تكون هذه العمليات قابلة للتحليل والملاحظة والحكم على مستوى جودتها. (زيتون، حسن، 2006م، 8).

(3) توفير الوسائل والمعينات على تحسين الأداء المهني للمعلمين: من خلال توفير إدارة المدرسة الوسائل اللازمة للمعلم في الوقت المناسب لإعانتة على أداء دوره التربوي بصورة جيدة. (العجمي، سرور، 2008م، 104).

(4) تشجيع الإبداع لدى المعلمين: من خلال إفادتهم بالإنجازات العلمية الحديثة في المجال التعليمي ومساعدتهم على نقل أفكار وأساليب التعليم وتطبيقها، وتدريبهم على المهارات التعليمية وحثهم على التفكير العلمي في أسلوب عملهم. (الغول، نادية، 2018م، 48-49).

(5) تحسين مستوى الإشراف التربوي: خاصة من مديري المدارس المشرفين المقيمين من خلال التدريب المستمر للمعلمين أثناء الخدمة، تحفيزهم على حضور المؤتمرات والندوات التربوية وورش العمل وعمل الأبحاث التربوية والدفع للاستفادة من المستجدات التربوية المتتابعة، والقضاء على الرسوب الوظيفي وتشجيع الالتحاق بالبرامج التربوية عن طريق تقديم الحوافز المادية والمعنوية. (الحري، رافدة، 2010م، 129).

ويرى البحث الحالي أن مسؤولية إدارة مدارس التربية الخاصة المنوط بها للقيام على تطوير الأداء المهني للمعلمين يجب أن تركز على ما يلي:

- رفع مستوى الأداء المهني للمعلمين: من خلال استخدام أساليب توجيهية وإرشادية حديثة تساعد المعلمين على تمثيتهم مهنيًا وإداريًا تؤهلهم الحصول على طرق تدريسية فعالة، وإعطائهم مساحة كبيرة في المشاركة لتنسيق المناهج والأساليب التدريسية وإظهار قدراتهم ومهاراتهم الفكرية.
- الكشف المستمر عن احتياجات المعلمين المهنية: من خلال التعرف على نقاط الضعف لدى المعلمين من الناحية المهنية التدريسية ومحاولة مساعدتهم في التغلب على هذا الضعف وتحويله إلى نقاط قوة، من خلال تقديم الدورات التدريبية اللازمة لهم أثناء الخدمة لإكسابهم المهارات الفنية المطلوبة.
- التشجيع المادي والمعنوي للمعلمين: من خلال تقديم الحوافز المادية والمعنوية لذوى النشاطات والخبرات والقدرات المرتفعة للحفاظ على مستوى عالي من الأداء المهني.

توصيات البحث وآليات تنفيذها:

يوصى البحث الحالى بما يلى:

أولاً: توصيات لتطوير إدارة مدارس التربية الخاصة:

(1) ضرورة تقديم الإدارات التعليمية الدعم لمدارس التربية الخاصة لتطوير إدارتها: ويتم ذلك من خلال:

- تقديم برامج مدروسة لمدارس التربية الخاصة فى أساليب تطوير الإدارة.

- توفير الدعم المادى اللازم لعملية تطوير إدارة مدارس التربية الخاصة.

- تفعيل دور التوجيه والرقابة على عمليات تطوير إدارات مدارس التربية الخاصة.

(2) أهمية مشاركة المجتمع المحلى فى تطوير إدارات مدارس التربية الخاصة: ويتم ذلك من خلال:

- توعية المجتمع المحلى من قبل وسائل الإعلام المختلفة عن أهمية تطوير إدارات مدارس التربية الخاصة ودور هذا التطوير فى تحسين المخرجات التعليمية لذوى الاحتياجات الخاصة.

- تشجيع رجال الأعمال والمستثمرين على الاستثمار فى تطوير إدارات مدارس التربية الخاصة، وإنشاء مدارس تربية خاصة وتقديم جميع أنواع التسهيلات الممكنة لهم.

- توعية أسر ذوى الاحتياجات الخاصة بأهمية تطوير إدارات مدارس التربية الخاصة وتوضيح أهميته فى تحسين المخرجات التعليمية لأبنائهم، وتشجيعهم على المشاركة فى هذه العملية.

(3) تسريع وتيرة تطبيق التحول الرقوى فى مدارس التربية الخاصة لدوره البارز فى تطوير الأساليب الإدارية: ويتم ذلك من خلال:

- توفير الأجهزة والبرامج والتطبيقات الالكترونية من قبل الإدارات التعليمية لمدارس التربية الخاصة التي تساعدهم على تطوير الإدارات بتلك المدارس ومواكبة العصر الرقمي.

- إطلاع الإدارات المدرسية على كل ما هو جديد فى مجال التحول الرقمى والعائد من هذا التغيير على التطوير الإدارى.

- توفير القوى البشرية اللازمة لتطبيق التحول الرقمى فى إدارات مدارس التربية الخاصة.

ثانياً: توصيات لتحسين الأداء المهني للمعلمين:

(1) الدراسة الدقيقة لاحتياجات المعلمين المهنية من قبل إدارة مدارس التربية الخاصة: ويتم ذلك من خلال:

- دراسة البيئة التعليمية لكل مدرسة بصورة واقعية والعمل على تلبية احتياجات تلك البيئة التعليمية.

- إطلاع المعلمين بصفة مستمرة على المستجدات التدريسية للمعلمين وتوفير الامكانيات لتحقيق الأهداف التعليمية.

- تنظيم الدورات والبرامج التدريبية المستمرة طوال العام الدراسى للمعلمين لتحسين أدائهم المهني.

(2) عمل توأمة بين مدارس التربية الخاصة وبين مدارس التربية الخاصة بالدول المتقدمة لنقل الخبرات التدريسية وتحسين الأداء المهني للمعلمين: ويتم ذلك من خلال:

- إرسال البعثات من المعلمين للخارج لاكتساب الخبرات والمهارات التدريسية المهنية المطلوبة.

- عقد مؤتمرات مشتركة لتبادل الخبرات واكتساب المهارات المهنية والاطلاع على المستجدات فى العملية التعليمية.
- فتح نقاشات مستمرة بين المعلمين من الداخل والخارج عبر شبكة الانترنت عن بعد لتدعيم التواصل ونقل الخبرات المهنية من الدول المتقدمة.
- (3) تقديم الدعم المادى والمعنوى للمعلمين المجيدين من قبل إدارة مدارس التربية الخاصة: ويتم ذلك من خلال:
- تقديم الحوافز والمكافآت للفئات التى تظهر مستوى عال من الأداء المهنى من المعلمين.
- تقديم الهدايا المعنوية لتشجيع تحسين الأداء المهنى للمعلمين.
- العمل على زيادة الرواتب للمعلمين لتحفيزهم على تحسين الأداء المهنى.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- 1- أبو المجد، أحمد (2018م)، معوقات استخدام تكنولوجيا تعليم ذوى الاحتياجات الخاصة التى تواجه معلمى وتلاميذ هذه الفئة فى ضوء متطلباتهم، مجلة التربية النوعية والتكنولوجيا، (3)، جامعة كفر الشيخ.
- 2- الحجاجى، ربيع (2019م)، سبل مواجهة تحديات التطوير المهنى للمعلمين فى ظل العصر الرقمى بمدارس تطوير فى محافظة الليث، المجلة التربوية، مج (68)، كلية التربية، جامعة سوهاج.
- 3- الحريرى ، رافدة (2010م)، طرق التدريس بين التقليد والتجديد، ط (1)، دار الفكر، الأردن.
- 4- الخطيب، جمال (2005م)، مقدمة فى الإعاقة السمعية، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، الأردن.
- 5- الرشيدى، شافى (2016م)، التمكين الإدارى لمديرى مدارس وفصول التربية الخاصة: مفاهيم، كفاياتهم، اختياراتهم، المشكلات التى تواجههم، المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية، 17 (54)، مصر.
- 6- الزهيرى، إبراهيم (2003م)، تربية المعاقين والموهوبين ونظم تعليمهم: إطار فلسفى وخبرات عالمية، دار الفكر العربى للطباعة والنشر ، القاهرة.
- 7- الشريف، عبد الفتاح (2011م)، التربية الخاصة وبرامجها العلاجية، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
- 8- العاجز، فؤاد، وآخرون (2014م)، جهود مدير المدرسة الأساسية بمحافظة غزة فى تحسين الأساليب التربوية لذوى الاحتياجات الخاصة، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 22 (4)، غزة.

- 9- العاجز، فؤاد، والبناء، محمد (2009م)، **الإدارة الصفية بين النظرية والتطبيق**، ط (4)، الجامعة الإسلامية، فلسطين.
- 10- العجمي، سرور (2008م)، **درجة تقبل مديري المدارس الثانوية في دولة الكويت للمساءلة التربوية وعلاقتها بدرجة تطبيقهم لها، رسالة ماجستير غير منشورة**، جامعة عمان العربية للدراسات العليا.
- 11- الهويل، موسى (2021م)، **التحديات التي تواجه قادة مدارس التربية الخاصة: مراجعة أدبية، مجلة التربية الخاصة والتأهيل**، مج (12)، 2 (41)، المجلس الأعلى للجامعات المصرية، مصر.
- 12- برادلي، ديان، وآخرون (2000م)، **الدمج الشامل لذوي الاحتياجات الخاصة: مفهومه، وخلفيته النظرية**، دار الكتاب الجامعي، الإمارات العربية المتحدة.
- 13- بشير، شريهان (2017م)، **الأداء المهني للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة القدس وسبل الإرتقاء به كما يراه المديرون والمشرفون، رسالة ماجستير غير منشورة**، جامعة القدس، فلسطين.
- 14- حسن، أسماء (2019م)، **السيناريوهات المقترحة لمتطلبات التنمية المهنية الالكترونية للمعلم في ضوء الثورة الصناعية الرابعة، المجلة التربوية**، مج (68)، كلية التربية، جامعة سوهاج.
- 15- خليفة، على، وآخرون (2020م)، **معوقات استخدام التقنيات التعليمية في مجال ذوى الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر معلمى التربية الخاصة والإدارة المدرسية وذوى الاحتياجات الخاصة أنفسهم، مجلة الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة**، 20 (229)، مصر.
- 16- زيتون، حسن (2006م)، **مهارات التدريس، رؤية في تنفيذ التدريس**، ط (1)، عالم الكتاب للنشر، القاهرة.

- 17- سمور، رياض (2003م)، برنامج مقترح لتطوير الأداء المهني لدى معلمى مرحلة التعليم الثانوى بمحافظة غزة، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الأقصى، فلسطين.
- 18- شحاته، حسن، والنجار، زينب (2003م)، معجم مصطلحات التربية والنفسية، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة.
- 19- صلاح الدين، نسرین (2020م) تحسين الأداء المهني للمعلمين فى مدارس التعليم الأساسى بسلطنة عمان فى ضوء الإشراف التربوى المدمج، مجلة البحث العلمى فى التربية، 9 (21)، جامعة عين شمس.
- 20- صندوق، محمد (2017م) الاتصال الشخصى فى المؤسسات ودوره فى تحسين الأداء، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة زيان عاشور، الجزائر.
- 21- فاروق، فيله ، وآخرون (2005م)، السلوك التنظيمى فى إدارة المؤسسات التعليمية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن.
- 22- فرج، عبد اللطيف (2013م)، طرق التدريس فى القرن الواحد والعشرين، دار المسيرة، عمان.
- 23- قرساس، الحسين (2019م)، دور مفتش التربية فى تنمية الأداء الوظيفى للمعلم، مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، 6 (53)، مركز جيل البحث العلمى بالجزائر فرع لبنان، لبنان.
- 24- قفيشة، سندس، وآخرون (2022م)، واقع الأداء المهني للمعلمين فى المدارس الحكومية فى محافظة الخليل، المجلة الالكترونية الشاملة متعددة التخصصات EIMJ، ع (47)، عمان، الأردن.

25- مخلوف، سميحة (2017م)، فعالية برنامج تدريبي مقترح لتحسين الأداء الإداري لدى مديري مدارس التربية الخاصة، **مجلة التربية**، 2 (172)، جامعة الأزهر.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 26- Jaffurs , Alexander C. (2017), Teacher Perceptions of Teacher Evaluation Using the Teacher Performance Assessment System and Factors that Contribute to Teacher Quality, Professional Growth and Instructional Improvement Over Time , **Unpublished Doctoral Dissertation**, University of Marryland, College Park, U.S.A.
- 27- Mathew E. Brok (2014), Efficacy of Teachers Training Paraprofessional to Implement Peer Support Arrangement, **Dissertation for the degree of doctor of philosophy**, Vanderbilt, University, Nashville, Tennessee, U.S.A.
- 28- Ming- Hung, L. & Others (2017), A Study of the Effects of Digital Learning on Learning Motivation and Learning Outcome, **EURASIA Journal of Mathematics Science and Technology Education** , 13 (7).

ثالثاً: المواقع الالكترونية:

<https://ar.m.wikipedia.org> التربية الخاصة , retrieved at 09/06/2024.