



**Institute Of Educational Studies  
Department of Curricula and Instruction**

**Evaluating the Programs of the Professional  
development of psychology teachers in the secondary  
stage during the service in Egypt in the light of the  
universal directions and the local needs**

A Presented Dissemination to obtain  
Master Degree in Education  
"Curricula and Teaching Methods of Psychology "

**Prepared by:**

**Donia Mohammed Fuad Salem**

**Supervised by:**

**Prof.Dr . Elham Abdel Hameid  
Farag**  
Professor at Department of Curricula  
and Methods of Teaching & Vice Dean  
of Institute of Educational Studies  
Researches for Post Graduate  
Institute Of Educational Studies  
Cairo University

**Dr. Shadia Abdel Halim  
Tamam**  
Lecturer at Academic and High  
Institute Of Educational Studies  
Cairo University

2010



جامعة القاهرة  
معهد الدراسات والبحوث التربوية  
قسم المناهج وطرق التدريس

تقدير برامج التنمية المهنية لمعلمي علم النفس بالمرحلة الثانوية  
أثناء الخدمة في مصر في ضوء الاتجاهات العالمية  
والاحتياجات المحلية

رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في التربية  
(مناهج وطرق تدريس علم النفس)

إعداد  
دنيا محمد فؤاد سالم

إشراف

د. شادية عبد الحليم تمام  
مدرس بقسم التعليم العالي والجامعي  
معهد الدراسات والبحوث التربوية  
جامعة القاهرة

أ.د/ إلهام عبد الحميد فرج  
وكيل معهد الدراسات التربوية  
للدراسات العليا والبحوث التربوية  
جامعة القاهرة

**Cairo University**  
**Studies and Educational Researches Institute**  
**Curriculum and Teaching Methods Department**

---

*Evaluating the Programs of the Professional development  
of psychology teachers in the secondary stage during the service  
in Egypt in the light of the  
universal directions and the local needs*

**A presented Dissemination to Obtain Master Degree in Education  
( Curriculum and Teaching Method of Psychology )**

**Prepared By**  
***Donia Mohammed Fuad Salem***

**Under the Supervision**

**Prof.Dr. Elham Abdel Hameid Farag**  
Vice Dean of Institute of Educational  
Studies researches for Post graduate  
studies and researches  
Cairo University

**Dr. Shadia Abdel Halim Tamam**  
Professor In Academic and High  
Education Department  
Cairo University

**2010**



جامعة القاهرة  
معهد الدراسات التربوية  
قسم المناهج وطرق التدريس

## تقدير برامج التنمية المهنية لعلم النفس بالمرحلة الثانوية أثناء الخدمة في مصر في ضوء الاتجاهات العالمية والاحتياجات المحلية

رسالة مقدمة للحصول على درجة الماجستير في التربية  
تخصص مناهج وطرق تدريس علم النفس

إعداد الباحثة

دنيا محمد فؤاد سالم

إشراف

د. شادية عبد الحليم تمام	أ.د. إلهام عبد الحميد فرج
مدرس بقسم التعليم العالي والجامعي	أستاذ المناهج وطرق التدريس ووكيل المعهد
معهد الدراسات التربوية	لشئون الدراسات العليا والبحوث
جامعة القاهرة	معهد الدراسات التربوية
	جامعة القاهرة

٢٠١٠/١٤٣١ م

## تشكيل لجنة المناقشة والحكم

### على رسالة الماجستير في التربية قسم المناهج وطرق التدريس

للطالبة / دنيا محمد فؤاد سالم

عنوان الرسالة : " تقويم برامج التنمية المهنية لمعلمي علم النفس بالمرحلة الثانوية أثناء الخدمة في مصر في ضوء الاتجاهات العالمية والاحتياجات المحلية".

قد وافق السيد الأستاذ الدكتور رئيس الجامعة على تشكيل لجنة المناقشة والحكم على  
الرسالة على النحو التالي :

**مشرفاً ورئيساً**

**أ.د. إلهام عبد الحميد فرج**

أستاذ المناهج وطرق التدريس ووكيل المعهد لشئون الدراسات العليا والبحوث

**عضوأ**

**أ.د. جيهان كمال محمد**

أستاذ المناهج وطرق التدريس ومدير المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية

**عضوأ**

. د



جامعة الأزهر

معهد الدراسات التربوية

الجنسية : مصرية

الاسم : دنيا محمد فؤاد سالم

تاريخ وجهة الميلاد : حلوان ١٩٨٠/١١/١٨

الدرجة : ماجستير

التخصص : مناهج وطرق التدريس

د. شادية عبد الحليم تمام

المشرفون : أ.د. إلهام عبد الحميد فرج

عنوان الرسالة : " تقويم برامج التنمية المهنية لمعلمي علم النفس أثناء الخدمة في مصر في ضوء الاتجاهات العالمية والاحتياجات المحلية ".

ملخص الرسالة :

هدف البحث الحالي إلى تقويم برامج التنمية المهنية لمعلمي علم النفس أثناء الخدمة في مصر في ضوء الاتجاهات العالمية والاحتياجات المحلية، والوقوف على نقاط القوة والضعف في البرامج المقدمة واستخدم البحث المنهج الوصفي واستخدم الاستبانة كأداة للدراسة لتعرف آراء المعلمين المتربين والمدربين في البرامج المقدمة، بلغت العينة (٦٠ ملعمًا لعلم النفس)، (٢٠ مدرباً)، وتوصل البحث في نتائجه إلى وجود قصور في برامج التنمية المهنية المقدمة، وقصور في افتتاحها على الاتجاهات العالمية للتنمية المهنية، كذلك عدم تحقيق البرامج لأهدافها بالنسبة لمعلمي علم النفس بالمرحلة الثانوية لذلك يستوجب تطويرها.

الكلمات الدالة :

- تقويم
- برامج التنمية المهنية.
- الاتجاهات العالمية.
- الاحتياجات المحلية.



Institute Of Educational Studies

**Photo**

**Name: Donia Mohammed Fouad Salim**      Nationality: Egyptian

**Date and Place of birth: Helwan 18/11/1980**

**Degree : Master Degree**

**Specialization: Curricula & Instruction**

**Supervisor (s): Prof. Dr. Elham Abdel Hameid Farag**

**Dr. Shadia Abd Elhaleem Tamam**

**Title of thesis:** " Evaluating the Programs of the Professional development of psychology teachers in the secondary stage during the service in Egypt in the light of the universal directions and the local needs

### **Abstract:**

The research aims to evaluating the programs of the professional development of psychology teachers in the second stage. To realize sides of strength and weakness in these programs, this research depends upon the analytical descriptive. Methodology, this research used question airing the appraisal of the professional programs forth psychology teachers and trainers, point of view, the sample was (60 teachers of Psychology), (20 trainers) the research came into a group of results are, a shortage in the programs, shortage in opening on the universal, directions, a shortage in achieving the goals of the vocational development, so it is important to reform these programs.

### **Keywords:**

- Evaluation
- Professional development
- Universal directions.
- Local needs.

## **الفصل الأول**

### **• الإطار العام للبحث**

---

---

- مقدمة.
- مشكلة البحث وتساؤلاته.
- أهداف البحث.
- أهمية البحث.
- منهج البحث وأدواته.
- حدود البحث.
- مصطلحات البحث.
- خطوات البحث.

## المقدمة :

يزداد الاهتمام بإعداد المعلم في ظل مرور العالم بعصر الثورة التكنولوجيا التي تتميز بمجموعة من التغيرات العالمية والتحديات المجتمعية إذ تعتمد على وسائل الاتصال وقوة تأثير الأفكار في شتى فروع المعرفة وتطبيقاتها<sup>(١)</sup>.

وقد أدت تلك التغيرات والتحديات إلى الاقتناع بأن إعداد المعلم في هذا العصر عمل لا ينضي بتخرج المعلمين من مؤسسات الإعداد ، ذلك أن مهنة التدريس فن إبداعي وليس عملاً تكرارياً ، كما أن كفاءة التدريس تتطلب مجهودات متواصلة<sup>(٢)</sup>.

وتتوالى مجهودات إعداد المعلم في برامج التنمية المهنية أثناء الخدمة والتي اكتسبت أهمية كبيرة على مستوى العالم في الآونة الأخيرة «حيث يجب أن تقدم للمعلم برامج عصرية تقدم الخبرات والأساليب التعليمية وكل ما يكسب المعلم كفاءات عامة ، وأخرى نوعية تتناسب مع متطلبات التطورات الحديثة في أهداف التعليم ومحفظه ومصادره<sup>(٣)</sup>.

وعلى مستوى العالم يتضح الاهتمام الدولي بتنمية المعلمين مهنياً أثناء الخدمة من خلال تخصيص البنك الدولي نسبة ٩% من المشروعات من أجل تنمية المعلمين مهنياً<sup>(٤)</sup> وفي ألمانيا يطلق على تدريب المعلم أثناء الخدمة : مرحلة الإعداد الثالثة<sup>(٥)</sup>.

وفي المملكة المتحدة يقوم برنامج التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة على أساس احتياجات المعلمين ويسمى برنامج تدريب المعلمين المتمركز حول المدرسة ، وهو برنامج

(١) محمود أبو زيد إبراهيم: «اتجاهات إعداد المعلم وتدريبه ورعايته بجمهورية مصر العربية»، وزارة التربية والتعليم، قطاع الكتب، مطابع روزاليوسف، ١٩٩٥م، ص ٣.

(٢) نبيل عبد الخالق سيد سالم: «نموذج مقترن لإعداد معلم التعليم الثانوي في مصر في ضوء تجربة اليابان»، دراسات مقدمة لورشة العمل التحضيرية (٢٢) المؤتمر القومي لتطوير إعداد المعلم وتدريبه ورعايته بـ ج.م.ع، وزارة التربية والتعليم، قطاع الكتب، ١٩٩٥م، ص ١٨.

(٣) فاروق حدي الفرا: «نموذج مقترن لبرامج المعلمين في ضوء بعض الدراسات التقويمية لهذه البرامج»، المؤتمر العلمي الثاني للجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، إعداد المعلم التراكمات والتحديات، الإسكندرية - ٨ - ١٥ يوليو، المجلد الأول، ١٩٩٠، ص ٢.

(٤) محسن توفيق سليم: «إعداد معلم المستقبل، دراسة تحليلية لتوصيات المجلس القومي للتعليم والبحث العلمي والتكنولوجي»، المجلة المصرية للتقويم التربوي، العدد الأول، أبريل ١٩٩٣م، ص ٤٦.

(٥) محمد أحمد سعيد ناصف: «نموذج مقترن لإعداد معلم المدرسة الثانوية في ضوء الخبرة الألمانية» ودراسة مقدمة لورشة العمل التحضيرية (٢٠) المؤتمر القومي لتطوير إعداد المعلم وتدريبه ورعايته، ج.م.ع، وزارة التربية والتعليم، قطاع الكتب، ١٩٩٥م، ص ٣١.

يسمح بتقديم تدريب بمفرده للمعلمين لرفع كفاءتهم التعليمية من خلال الواقع التعليمي للمدرسة<sup>(١)</sup>.

وفي الولايات المتحدة الأمريكية يحدد المسؤولون عن التعليم في نيويورك الوقت اللازم لبرامج تنمية المعلمين بحوالي ١٧٥ ساعة تدريبية لتنمية احتياجاتهم العملية كل خمس سنوات أي بمعدل ٢٥ ساعة تدريبية في العام، وذلك وفق خطة محددة يضعها المسؤولون عن التنمية المهنية لكي يصلوا لمستوى أداء متميز في مدارسهم<sup>(٢)</sup>.

وفي اليابان تأخذ التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة عدة أشكال منها: تدريب داخل المدارس، وتدريب غير رسمي يقوم به المعلمون أنفسهم في شكل جماعات دراسية في كل حي، وتدريب تقوم به مراكز التدريب المحلية أو البلدية، ونقابات وروابط المعلمين تقدم برامج تدريبية وأنشطة بحثية<sup>(٣)</sup>.

ونظراً لأهمية مادة علم النفس، كان من الضروري الاهتمام بإعداد وتنمية معلم علم النفس مهنياً، حيث طرأ تحول في الآونة الأخيرة على مفاهيم التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة فأصبحت أكثر شمولاً وتجاوزت مجرد التدريب على إتقان بعض مهارات التدريس وتحفيظ الدروس ورفع الكفايات حيث تجاوزت ذلك إلى أفاق أوسع من النمو المهني حيث تلقى الاحتياجات المعرفية والمهارية والوجدانية للمعلمين، اهتماماً كبيراً في إطار مفهوم المهنة<sup>(٤)</sup>.

وقد كان هذا التحول بمثابة الخروج من مأزق برامج التنمية المهنية المركزية غير المجدية التي تزايدت الشكاوى والانتقادات الموجهة إليها، سواء من المعلمين الذين لا يجدون فيها رداً عملاً يدور في عقولهم من أسئلة متعلقة بمشكلات الممارسة اليومية أو حول ما

---

(١) محمود محمد حسن الحبشي: «المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية» للمدرسة كوحدة تدريبية وتقديمية في ضوء الأهداف الموضوعة وخبرات بعض الدول الأجنبية المتقدمة»، دراسة ميدانية تقويمية، ٢٠٠٣، ص ٥٥.

(٢) Teacher-in-service Training and Work Placement Program,  
[http://www.rbge.org.uk/education/ed\\_teach.htm](http://www.rbge.org.uk/education/ed_teach.htm), interet, 11-4-2005

(٣) محمود محمد حسن الحبشي، مرجع سابق، ٢٠٠٣، ص ٣٥.

(٤) محمد عبد الخالق مدبولي: «التنمية المهنية للمعلمين (الاتجاهات المعاصرة- المداخل- الاستراتيجيات)، جامعة الإمارات، الإمارات العربية المتحدة، دار الكتاب الجامعي، الإمارات، مايو ٢٠٠٢م، ص ٢٥.

يدرسوه من نظريات لا يستطيعون أن يضعوها في فصولهم موضع التنفيذ ، أو من المديرين الذين لا يجدون تغييرا يذكر في أداء المعلمين مما يسبب تعطيل للعملية التعليمية<sup>(١)</sup> .

ومن هنا يمكن استخلاص أهمية التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة في علاج المستوى المنخفض للجودة التعليمية من خلال الاهتمام بنوعية إعداد المعلمين من حيث إتقانهم للمواد الدراسية واستخدام مهارات التدريس وتنمية الاتجاهات الإيجابية مما يؤدي إلى الإرتقاء بمستوى أداء المعلمين العلمي والمهني والفنى<sup>(٢)</sup> .

ومن واقع برامج التنمية المهنية المقدمة لمعلم المواد الفلسفية نجد أن هناك قصورا في أداء معلم المواد الفلسفية بالإضافة إلى عدم تدريب المعلمين على مهارات التحليل والتقويم والاستنتاج<sup>(٣)</sup> .

ومن خلال الاطلاع على الدراسات السابقة تتضح أهمية برامج التنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة، ومن أمثلتها دراسة علي اليافعي (٢٠٠٣م) حيث أوضحت برامج التنمية المهنية أثناء الخدمة واعتبارها الإعداد الحقيقي للمعلم لأنها تقوم على تلبية احتياجات التدريبية التي بدورها تبني مهاراته التدريسية<sup>(٤)</sup> .

ومن خلال تناول بعض الدراسات الأخرى وجدت بعض نواحي القصور والتي من خلالها يتضح لنا الحاجة لتنقية برامج التنمية المهنية لمعلم التعليم العام بشكل عام، ومعلم علم النفس بشكل خاص، ومن هذه النواحي أن برامج التنمية المهنية تركز أكثر على نقل المعلومات، كما وجد، ضعف في نتائج الدورات التدريبية لأنها غالباً لا تستخدم الأسلوب التدريبي المناسب إضافة إلى عدم إدراك كثير من المعلمين لأهمية هذه الدورات التدريبية<sup>(٥)</sup> ،

---

(١) Golver, D, Andlaw. Smamaging Professional Development, In Educarion, London, Kogan, Pagelimited, 1996. p 1.

(٢) كمال حسني بيومي: «سياسات إعداد وتدريب المعلمين من بعد في سريلانكا وإمكانية التطبيق في مصر» دراسة مقدمة لورشة العمل التحضيرية للمؤتمر القومي، إعداد المعلم وتدريبه ورعايته، الجمعية العمومية للتنمية والطفولة بالتعاون مع وزارة التعليم في جمهورية مصر العربية، القاهرة ١٩٩٦م، ص ٦٦٢ .

(٣) خالد محمد خضر: «تنقية برامج تدريب معلمي الفلسفة والمنطق بالمرحلة الثانوية العامة أثناء الخدمة»، ماجستير، كلية التربية، جامعة طنطا، ١٩٩٨م، ص ٢١ .

(٤) علي اليافعي: «برنامج التطوير المهني لمعلم الدراسات الاجتماعية بالمرحلة الابتدائية في دولة قطر في ضوء الاحتياجات التدريبية»، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس ٢٠٠٣م، ص ٥٣ .

(٥) [www.almualem.net2/12/2005](http://www.almualem.net2/12/2005) page 1.

وهذا ما أكدته دراسات عديدة منها دراسة حول «تقييم برامج مركز الدورات التدريبية بكلية التربية من وجهة نظر مديري المرحلة الابتدائية والمتوسطة والثانوية على مدى ثلات أعوام» وقد توصلت الدراسة إلى هناك بعض المشكلات في برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمين بالنسبة للأساليب التدريبية المتبعة في تنفيذ البرنامج خاصة أسلوب المحاضرة وحلقات المناقشة<sup>(١)</sup>.

ودراسة أخرى حول "احتياجات التطوير المهني للمعلم كما يراها المعلمون المتفرغون والتي تؤثر في تخيلهم لبرنامج التنمية المهنية" وقد حددت الدراسة خمس حاجات أساسية هي: تحسين كفاءة وإنتاجية التلاميذ، تنمية ذواتهم، اكتشاف ومعالجة مشكلات التكيف، تقرير التعليم، إدارة الصف، كما أوضحت أن أهم المشكلات التي تقابل المعلمين أشاء برنامج التنمية المهنية هي توقيت تنفيذ البرنامج، وصعوبة تفرغ المتدربين، طول الوقت اليومي لتنفيذ البرامج التدريبية<sup>(٢)</sup>.

وقد أظهرت الدراسات والبحوث التي قدمت في المؤتمر القومي لتطوير إعداد المعلم وتربيه الذي عقده الوزارة بالتعاون مع الجمعية المصرية للتنمية والطفولة بالقاهرة من ١٩-٢٤ أكتوبر ١٩٩٦م، والدراسات الخاصة بالمجلس القومي للتعليم والبحث العلمي والتكنولوجيا في دورته المنعقدة في الفترة من ١٩٩٩-٢٠٠٠ والدورة (٢٨) المنعقدة في الفترة من ٢٠٠٠-٢٠٠١م والتقارير التي قدمتها بعض مستشاري الوزارة أن برامج التنمية المهنية للمعلمين تواجه مشكلات ومعوقات منها :

- ١- إغفال برامج التنمية المهنية معرفة الاحتياجات التدريبية الفعلية للمعلمين.
- ٢- دورات التنمية المهنية التي تقدمها الهيئات التابعة للوزارة لا تأخذ صفة الاستمرارية، خاصة أن مدة البرامج قصيرة في أغلب الأحيان ولا تتواكب مع الأعداد الزائدة من المعلمين في كافة التخصصات .

(٢) عبد الحكيم موسى مبارك: «تقييم برامج مركز الدورات التدريبية بكلية التربية من وجهة نظر مديري المرحلة الابتدائية والمتوسطة» لمجلة جامعة أم القرى للبحوث العلمية، العدد ١١، السنة التاسعة، ١٩٩٥م، ص ٨٧.

(2) King, Charles Thomas, Professional Development Needs Asperceived By Full- Time Teachersnotpusing Advanced Study And Factors Affecting Their Acceptance of Program And Dissemination. Michigan State, 1997. p. 85.

وفي حدود علم الباحثة- أن هناك ندرة في البحوث التي تناولت برامج التنمية المهنية التدريبية الخاصة بمعلمي علم النفس؛ مما دعى لإجراء هذه البحث حول تقويم برامج التنمية المهنية المقدمة لمعلمي علم النفس في المرحلة الثانوية للوقوف على نقاط القوة لتدعمها ونقاط الضعف لاقتراح أساليب للتغلب عليها من خلال تقديم تصور مقتراح.

ولتدعم إحساس الباحثة بالمشكلة أجرت دراسة استطلاعية من خلال تصميم استبانة بهدف تعرف أراء المدربين ومعلمي علم النفس في برامج التنمية المهنية التي تقدم لهم وملحوظاتهم عليها، وتم تطبيق الاستماراة على (٢٠) معلماً من معلمي علم النفس. وتوصلت هذه الدراسة الاستطلاعية للنتائج الآتية:

(١) أن أكثر من ٨٠% من معلمي علم النفس ذكرت أن برامج التنمية المهنية المقدمة لهم ليست مفيدة ولا تضيف إليهم جديد في مجال تخصصهم، و (٢٠%) أكدوا على أن برامج التنمية المهنية مناسبة.

(٢) أكثر من ٩٠% من أفراد العينة ذكرت أن ليس هناك استخدام لأية وسيلة تعليمية بكفاءة وأن الأساليب التي كانت متتبعة هي المحاضرات الشفوية فقط ، في حين أكد (١٠%) من أفراد العينة أن تمثل الأدوار وورش العمل من الأساليب التي استخدمت ولكن ليس بكفاءة.

(٣) ذكر (٧٠%) من أفراد العينة من المعلمين أنه كان هناك أوجه قصور في البرنامج، وأكملوا على أن هناك موضوعات يمكن الاستغناء عنها، وأن تلك البرامج لا تهتم بمشكلات ممارسة العمل داخل الفصل. وأكد (٢٠%) من أفراد العينة أنه كان هناك إلى حد ما ربط بين الجانب النظري والتطبيقي في حين يرى (١٠%) من أفراد العينة وضوح أهداف الموضوعات في أذهانهم كمتدربين.

(٤) ذكر (٧٥%) من أفراد العينة أن المدربين متخصصون في علم النفس وقدموها البرنامج بطريقة مفهومة إلى حد ما، وقد ذكر (٢٥%) من أفراد العينة أن المدربين لم يستجيبوا لأسئلتهم وتفسيراتهم.

(٥) ذكر (٦٠%) من أفراد العينة من المعلمين أن المدة الزمنية كانت غير كافية، وأن مكان عقد البرنامج لم يكن مناسباً، في حين أوضح (٤٠%) من أفراد العينة أن عدد الساعات النظرية والتطبيقية كانت كافية.

(٦) ذكر (٧٠%) من أفراد العينة من المعلمين أن الموضوعات قدمت بنجاح خاصة المتعلقة باستخدام الوسائل التعليمية في تدريس علم النفس تكاد تكون مدعومة خاصة في برنامج التنمية المهنية المقدم لهم.

(٧) وأوضح (٩٠%) من أفراد العينة من المعلمين أنه لا يوجد تقويم نهائي لبرنامج التنمية المهنية وذكر (١٠%) من أفراد العينة أن البرنامج كان ناجحاً برغم عدم احتواه على تقويم نهائي.

(٨) اقترح المعلمون بعض النقاط لبرنامج التنمية المهنية كى يكون مفيداً ومنها:

- وضوح أهداف التدريب للمتدربين، وأن تكون وثيقة الصلة بالتخصص.
- تحديد مكان وزمان للتدريب ملائم لأوضاع المعلمين.
- تخصص المدربين في مجال التدريب.
- تطبيق أساليب حديثة ومداخل جديدة في برنامج التنمية المهنية.
- أن يشتمل البرنامج التدريبي على تقويم في نهايته.
- تنوع في الأساليب التدريبية خاصة ورش العمل وتمثيل الأدوار والمناقشة وال الحوار والعنف الذهني.
- استخدام الوسائل التعليمية بكفاءة، خاصة الأفلام التعليمية والتسجيلات الصوتية وتوفر المراجع في مراكز التدريب.

(٩) من الملاحظ أن النتائج التي قدمتها الدراسة الاستطلاعية الأولية كان أهمها: