



"التمكين المهني للطلاب معلمي الدراسات الاجتماعية في ضوء
التحديات العالمية المعاصرة لبرامج التدريب الميداني (نحو نموذج مقترح
للتدريب الميداني)"

إعداد

أ.د/ صفاء محمد علي محمد أحمد

أستاذ المناهج وطرق تدريس الدراسات الاجتماعية (التاريخ)

كلية التربية - جامعة الوادي الجديد

ISSN : 2535- 2032 print)

ISSN : 2735-3184 online)

العدد ١٣٥ مارس ٢٠٢٢م

مقر المجلة: كلية التربية - جامعة عين شمس - روكسي - مصر الجديدة - القاهرة

web site. <https://pjas.journals.ekb.eg/>.

E. e.a.for.social.studies@gmail.com

T. 0 100 272 2265 \ 01061603061

التمكين المهني للطلاب معلمي الدراسات الاجتماعية في ضوء التحديات العالمية المعاصرة لبرامج التدريب الميداني (نحو نموذج مقترح للتدريب الميداني)

أ.د صفاء محمد على محمد أحمد

مستخلص البحث

هدف البحث إلى تعرف التمكين المهني للطلاب معلمي الدراسات الاجتماعية في ضوء التحديات العالمية المعاصرة لبرامج التدريب الميداني (نحو نموذج مقترح للتدريب الميداني) ، وتوصل البحث إلى أن استجابات الطلاب تراوحت ما بين الموافقة بدرجة كبيرة على نسبة (١٤%) فقرة والموافقة بدرجة متوسطة على نسبة (٥٤%) فقرة ، والموافقة بدرجة قليلة على نسبة (٤%) فقرة والموافقة بدرجة قليلة جدا على نسبة (٢٨%) فقرة ، وذلك بالنسبة لمحاور الاستبانة وهي : التمكين المهني لتحديات مدارس التدريب الميداني ، والتمكين المهني لتحديات الطلاب المعلمين ، والتمكين المهني لتحديات المشرفين على التدريب ، والتمكين المهني لتحديات مواد وأدوات واستراتيجيات التدريب ، كما توصل البحث إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) في استجابات الطلاب المعلمين تخصصي الدراسات الاجتماعية والتاريخ على فقرات التمكين المهني في ضوء التحديات العالمية المعاصرة لبرامج التدريب الميداني بالنسبة لغالبية محاور الاستبانة والاستبانة ككل ، وقد يؤكد ذلك على أن هناك اتفاق في الرأي بين الطلاب المعلمين في تقييمهم لبرنامج التدريب الميداني بكلية التربية بالوادي الجديد - جامعة أسيوط، ومدى قدرته على تلبية متطلباتهم ومدى مواكبته للتحديات المعاصرة للتدريب الميداني ، كما يؤكد أن برنامج التدريب الميداني بكلية بحاجة إلى التطوير والدعم حتى يتمكن من الحصول على رضا المستفيدين سواء الطلاب أو المعلمين أو الموجهين أو أولياء الأمور وجميع قطاعات العمل بوجهة عام .

الكلمات المفتاحية :

الدراسات الاجتماعية - التمكين المهني - التدريب الميداني - الطلاب المعلمين - التحديات العالمية المعاصرة .

The Professional Empowerment for the Social Studies Student Teachers in Light of the Contemporary Global Challenges of field training programs (Towards a Proposed Model for Field Training)

Abstract

The Professional Empowerment for the Social Studies Student Teachers in Light of
the Contemporary Global Challenges of Field Training Programs
(Towards a Proposed Model for Field Training)

This Research Aims to Identify The Professional Empowerment for the Social
Studies Student Teachers in Light of the Contemporary Global Challenges of Field
Training Programs

, and the research found that the students' responses ranged between agreeing to a
large degree by (14%) paragraph and agreeing to a moderate degree by (54%)
paragraph, and agreeing to a small degree by (4%) paragraph and agreeing to a very
small degree by (28%) paragraph, with regard to the questionnaire themes, which
are: professional empowerment for the challenges of field training schools,
professional empowerment for the challenges of student teachers, and professional
empowerment for the challenges of Training supervisors, professional
empowerment for the challenges of training materials, instruments and strategies,
The study also found that there were no statistically significant differences at (0.05)
in the responses of student-teachers specializing in social studies and history on the
paragraphs of professional empowerment in light of the contemporary global
challenges of field training programs for the questionnaire as a whole, and this may
confirm that there is an agreement in opinion Between student teachers in their
evaluation of the field training program at the education college of New Valley -
Assiut University and its ability to meet their requirements and the extent to
conforming to the contemporary challenges of field training, and also confirms that
the field training program in the college needs to development and support so that it
can obtain the satisfaction of the beneficiaries, whether students, teachers, mentors,
parents and all Work sectors in general.

Key Words : Social Studies - Professional Empowerment - Field Training -
Student Teachers - Contemporary Global Challenges

مقدمة البحث :

إن الالتحاق بمهنة التدريس غاية لا يشترط أن يكون سببها هو معدل درجات الطالب، فالعديد من الطلاب المعلمين يكون دافعهم الأول أخلاقي ، ويتمثل في إحداث اختلاف وتطوير في التعليم ، ومساعدة المتعلمين على الانخراط في العملية التعليمية والمشاركة النشطة في مدارسهم ومجتمعاتهم ، وتعزيز نقاط القوة لديهم ، وحين يصطدم الطالب المعلم بالواقع المختزل لأدواره ، والذي يركز بشكل أساسي على إعداد متعلم حافظ للمعلومة دون فهم، ويهتم بالكم دون الكيف من الخريجين ، ويسعى إلى اجتياز المدارس للتقييمات المعيارية المحلية والدولية شكلا لا موضوعا لتحقيق الميزة التنافسية ، هنالك تحدث أزمة الهوية المهنية لدى الطالب المعلم .

ونظراً لأن المجتمعات تواجه حالياً تحديات غير مسبوقة عالمية النطاق ، خاصة المجتمع المصري وما يشهده من توقف التكليف لطلاب كلية التربية ، وكون البرامج الدراسية لا تنتج خريجين يمتلكون المهارات المهنية اللازمة لسوق العمل ، لذا يؤكد (Amsler et.al. , 2020 , 25) على دور المعلمين والقائمين على رسم السياسات التعليمية في تعميق المعرفة حول أسباب هذه المشكلات ، ووضع سياسات لمعالجتها بشكل أكثر كفاءة ، وتقديم المزيد من الحجج الأخلاقية المقنعة التي قد تقنع الناس بتغيير قناعاتهم وسلوكهم، وأهمية السياسات الخاصة بدراسة الثقافات المتعددة في تعليم المعلمين المعاصر في السياقات المختلفة.

ويعد تمكين الطالب المعلم هو قضية مركزية تتعلق بالجهود المبذولة لتحسين نوعية التعليم، وهو فكرة مجردة إذا لم يتم دعم تنفيذها من خلال استراتيجية مناسبة، ولن تتحقق مطالب التعليم الجيد إذا لم يكن لدى الطلاب المعلمين الفرصة لتمكين أنفسهم.(Sumaryanta et.al., 2019, 48) فتمكين الطلاب المعلمين يتحقق من خلال تعزيز مهارات القيادة والتعاون والابتكار والثقة وحل المشكلات بينهم ، وهي العملية التي من خلالها يطور الطلاب المعلمون كفاءاتهم لتولي مسؤولية نموهم وحل مشاكلهم الخاصة . (Watts, 2009,10) .

مشكلة البحث :

هناك العديد من الأسباب التي دفعت الباحثة إلى القيام بهذا البحث ، ومنها :
-التوصيات المقدمة من العديد من الدراسات وما أكدت عليه العديد من الأدبيات التربوية والأكاديمية من ضرورة التمكين المهني للمعلمين والطلاب المعلمين ومنها دراسة (Balyer et.al. , 2017) التي أوصت بضرورة دعم التطور المهني للمعلمين ، وتنمية كفاءاتهم الذاتية وقدراتهم على صنع القرار ، وتحسين أوضاعهم ، ودعم استقلاليتهم ، وجعل المدارس أماكن أكثر جاذبية ، وبناء علاقات قائمة على مبادئ الثقة وخلق تواصل جيد بين المعلمين . ودراسة (Banker,2017) التي أكدت على ضرورة استخدام أبعاد

التمكين الستة لكل من Short & Rinehart كوسيلة لتمييز القدرات المختلفة لبناء التمكين لدى المعلمين وتدريبهم على التفكير والاستبطان. ودراسة (Francis, 2015) التي أكدت على ضرورة تعلم المعلمين قبل الخدمة من خلال المشاركة في خبرات ميدانية عالمية ، والتأثير الإيجابي لذلك على نمو الطلاب وفهمهم للتدريس الفعال وخبراتهم التعليمية . ودراسة (İlgaz,2019) التي هدفت إلى تعرف آراء معلمي الدراسات الاجتماعية قبل الخدمة حول تدريب المعلمين ، والذين أشاروا إلى أن الغرض من كلية التربية هو تخريج الطلاب ، وإعداد الطلاب للحفاظ لا للتطبيق ، وتركيز الانتباه على التعليم النظري في كليات التربية ونقص التدريب والممارسات ، وقلة الجهود الشخصية للطلاب ، وعدم تصميم الدورات في برنامج الدراسات الاجتماعية حسب وظائفهم حيث تقتصر على مجالهم فحسب ، دون إعدادهم لمساعدة الأفراد في بيئاتهم.

- من خلال العمل في المجال التربوي ونتائج دراسة استطلاعية لوحظ شكوى لدى بعض المعلمين والمديرين بالمدارس من ضعف مستويات خريجي كلية التربية ، وشكوى من الطلاب المعلمين بأن ما يدرسونه بالكلية لا يؤهلهم للعمل بوظائف غير التدريس ، وأنهم لا يستطيعون تطبيق ما يدرسونه بالكلية في مدارس التدريب إما لضعف الامكانيات أو لاختلاف سياسات التدريب بين التربية والتعليم وكلية التربية ، كما لوحظ أن غالبية الطلاب يحصلون على تقديرات عالية في مقرر التدريب الميداني ، مما يدل على وجود خلل في عمليات التقييم ، قد يرجع إلى روتينية التقييم أو تعاطف المشرفين والمسؤولين عن التدريب بالمدارس مع الطلاب المعلمين . ودراسة (Jabeen , 2018) التي أكدت على أن تمكين المعلمين كاستراتيجية لا يعطى الاهتمام اللازم ولا يتم تنفيذه في البلدان النامية بسبب نظام التعليم المركزي، حيث يتم اتخاذ القرارات على المستوى الأعلى ويتم استبعاد صوت المعلمين من تطوير المناهج وتشكيل السياسات وإدارة المدرسة على الرغم من حقيقة أن المعلمين هم الركائز الأساسية في إعادة هيكلة المدرسة وتعلم الطلاب.

وبناءً على ما سبق ، يمكن إيجاز مشكلة البحث الحالي في تعرف مستويات التمكين المهني لدى الطلاب معلمي الدراسات الاجتماعية بكلية التربية جامعة الوادي الجديد في ضوء التحديات العالمية المعاصرة لبرامج التدريب الميداني .

تساؤلات البحث: تحددت التساؤلات في الآتي :

- ١- ما واقع التمكين المهني لدى الطلاب المعلمين تخصصي الدراسات الاجتماعية والتاريخ بكلية التربية بالوادي الجديد- جامعة أسيوط في ضوء التحديات العالمية المعاصرة لبرامج التدريب الميداني ؟
- ٢- ما النموذج المقترح لبرنامج التدريب الميداني للطلاب المعلمين تخصصي الدراسات الاجتماعية والتاريخ في ضوء التحديات العالمية المعاصرة لبرامج التدريب الميداني ؟

أهداف البحث : يهدف هذا البحث إلى :

- 1- تحديد مستويات التمكين المهني لدى الطلاب المعلمين تخصصي الدراسات الاجتماعية والتاريخ بكلية التربية بالوادي الجديد - جامعة أسيوط في ضوء التحديات العالمية المعاصرة لبرامج التدريب الميداني .
- 2- تقديم نموذج مقترح لبرنامج التدريب الميداني للطلاب المعلمين تخصصي الدراسات الاجتماعية والتاريخ في ضوء التحديات العالمية المعاصرة لبرامج التدريب الميداني .

أهمية البحث : ترجع أهمية البحث إلى :

- 1- لفت نظر القائمين على عمليات التخطيط والتطوير والتنفيذ لبرامج التدريب الميداني إلى ضرورة التطوير المستمر لها في ضوء التحديات العالمية المعاصرة ، خاصة لبرامج معلمي الدراسات الاجتماعية .
- 2- توجيه المسؤولين عن برامج التدريب الميداني إلى ضرورة تنظيم دورات تدريبية لمعلمي الدراسات الاجتماعية ومعلمي الجغرافيا والتاريخ قبل الخدمة وأثناءها حول المستجدات في مجال التدريب الميداني من حيث المحتوى والطرق والاستراتيجيات التدريسية والوسائل التكنولوجية وأساليب التقييم .
- 3- يقدم البحث الحالي نموذجا مقترحا لبرنامج التدريب الميداني للطلاب المعلمين تخصصي الدراسات الاجتماعية والتاريخ في ضوء التحديات العالمية المعاصرة لبرامج التدريب الميداني ، يمكن أن يسترشد به مخططي برامج التدريب الميداني ومسؤولي التطبيق بوزارتي التعليم العالي والتربية والتعليم.
- 4- يقدم البحث الحالي استبانة التحديات العالمية المعاصرة لبرامج التدريب الميداني ، يمكن أن يسترشد به القائمين على عمليات التخطيط والتنفيذ والتقييم لبرامج التدريب الميداني، ويساعد على رصد واقع التدريب الميداني والتنبؤ بمستقبله .
- 5- تقيّد نتائج هذا البحث المعلمين والموجهين التربويين ومسؤولي التدريب الميداني في تحديد وتضمين الإحتياجات التدريبية في برامج إعداد الطلاب المعلمين للتوافق مع التجارب العالمية .
- 6- توجيه مسؤولي التدريب الميداني بكليات التربية إلى التقييم المستمر لبرامج التدريب الميداني والتطوير لها في ضوء التحديات المعاصرة .

حدود البحث : يقتصر البحث الحالي على الحدود التالية :

الطلاب المعلمين تخصص الدراسات الاجتماعية والتاريخ بكلية التربية بالوادي الجديد / جامعة أسيوط للعام الجامعي ٢٠١٧ / ٢٠١٨ م وعددهم (٢٠) طالب شعبة التاريخ (٣٠) طالب شعبة الدراسات الاجتماعية ، بالفصل الدراسي الأول ٢٠١٧ / ٢٠١٨ م .

منهج البحث:

يعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة النظرية حول التمكين المهني للطلاب المعلمين تخصصي الدراسات الاجتماعية والتاريخ والتحديات العالمية المعاصرة لبرامج التدريب الميداني، وفي إعداد استبانة التمكين المهني للطلاب المعلمين تخصصي الدراسات الاجتماعية والتاريخ في ضوء التحديات

العالمية المعاصرة لبرامج التدريب الميداني ، وفي إعداد النموذج المقترح للتدريب الميداني ، وكتابة وتحليل الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات البحث ، كما تم استخدام المنهج شبه التجريبي ؛ وذلك للتأكد من ثبات وصدق أداة البحث وتفسير النتائج .

إجراءات البحث :

لتحقيق أهداف البحث ، والإجابة عن أسئلته تم ما يلي :

تحديد مشكلة البحث ، وأهميته ، وخطوات دراسته ، ثم الإجابة عن أسئلته كما يلي :

- ١- الإطلاع على الأدبيات التربوية والدراسات السابقة، والتي تناولت التمكين المهني للطلاب المعلمين تخصصي الدراسات الاجتماعية والتاريخ في ضوء التحديات العالمية المعاصرة لبرامج التدريب الميداني .
- ٢- إعداد استبانة التمكين المهني للطلاب المعلمين تخصصي الدراسات الاجتماعية والتاريخ في ضوء التحديات العالمية المعاصرة لبرامج التدريب الميداني ، والعرض على السادة المحكمين.
- ٣- إجراء الدراسة الاستطلاعية لاستبانة التمكين المهني على مجموعة من الطلاب المعلمين من غير مجموعة البحث ، للتأكد من صدقها وثباتها.
- ٤- اختيار مجموعة البحث بطريقة قصدية ، وهم الطلاب المعلمين تخصصي الدراسات الاجتماعية والتاريخ بكلية التربية بالوادي الجديد - جامعة أسيوط للعام الجامعي ٢٠١٧ / ٢٠١٨ م وعددهم (٢٠) طالب شعبة التاريخ (٣٠) طالب شعبة الدراسات الاجتماعية ، بالفصل الدراسي الأول ٢٠١٧ / ٢٠١٨ م .
- ٥- تطبيق استبانة التمكين المهني على مجموعة البحث من الطلاب المعلمين .
- ٦- رصد النتائج ومعالجتها إحصائياً وتحليلها وتفسيرها .
- ٧- إعداد النموذج المقترح لبرنامج التدريب الميداني للطلاب المعلمين تخصصي الدراسات الاجتماعية والتاريخ في ضوء التحديات العالمية المعاصرة لبرامج التدريب الميداني ، وعرضه على السادة المحكمين .
- ٨- التوصيات والبحوث المقترحة .

الإطار النظري :

وتقدم الخلفية النظرية للبحث عرضاً للإنتاج الفكري المبني على التصورات النظرية والإنطباعات الذاتية للباحثين لكل من التمكين المهني للطلاب المعلمين تخصصي الدراسات الاجتماعية والتاريخ ، والتحديات العالمية المعاصرة لبرامج التدريب الميداني ، والنموذج المقترح للتدريب الميداني للطلاب المعلمين ، وفيما يلي عرض له :

التمكين المهني : Professional Empowerment

عرفه (Browder,1994) بأنه أي نشاط أو وسيلة تعزز الوضع المهني للمعلمين، ومن الناحية المثالية ، يزيد التمكين من احترام المعلم لذاته ، ويعزز المعرفة بالموضوع وطرق التدريس ، ويعزز روح الزمالة ، واستقلالية المعلم . ويرى (Lucey & Hill-Clarke , 2008) أن تمكين المعلمين يعد قضية مهمة للمعلمين التربويين وقضية أخلاقية يجب على المعلمين تبنيها . كما يؤكد (Hicks &DeWalt , 2006) على أن تمكين المعلم يعد بُعدًا حيويًا في تنظيم المدرسة ، وهو يعني تمكين المعلمين من المشاركة في قرارات المجموعة ، وأن يكون لهم أدوار حقيقية في صنع القرار في المجتمع المدرسي ، وأن هناك حاجة لدى المعلمين إلى التدريبات قبل وأثناء الخدمة. ويعرفه (UKEssays , 2018) بأنه بناء معقد يرتبط بالإدارة المسؤولة عن اتخاذ القرارات المشتركة ، والتأثير على المعلم ، وحالة المعلم ، والاستقلالية ، وفرص التطوير المهني ، والكفاءة الذاتية للمعلم. ويعرفه (Jabeen , 2018) على أنه المشاركة في صنع القرار وحل المشكلات وتحمل المسؤولية والوفاء لمدارسهم ، والمشاركة في إدارة المدارس، وبناء المهارات القيادية والكفاءات المهنية للمعلمين ، والكفاءة الذاتية للمعلمين . ويحدده البحث الحالي التمكين المهني للطلاب المعلم إجرائياً بأنه : عملية دينامية نشطة ومسئولة ثلاثية البعد (الطالب والمدرسة وكلية التربية) ، ينتج عنها امتلاك خريجي كلية التربية للمعارف والمهارات التدريسية والتنظيمية والقيادية والريادية والقدرة على خلق فرص العمل وإنجازها بطرق هادفة ومتقنة والسيطرة على مشكلات المستقبل وإدارتها .

وقد تعددت الدراسات السابقة التي هدفت إلى التمكين المهني للمعلم قبل التخرج وأثناء الخدمة ، ومنها: دراسة (Parsons & Reynolds ,1995) التي هدفت إلى بناء مشروع بحث إجرائي مع معلمي المرحلة الابتدائية قبل الخدمة وأثنائها لتنمية التمكين الذاتي في العلوم ، وتحسين الممارسة المهنية ، والانتقال من نموذج الجامعة التقليدي للتطوير المهني للتعليم قبل الخدمة إلى نموذج يؤدي إلى الممارسة التحريرية التي يقودها المعلم على مستوى الفصل الدراسي في جامعة ولاية San Jose في خريف عام ١٩٩٣ ، وتوصلت النتائج إلى إقامة علاقة تعاونية بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعة والطلاب والمعلمين ومعلمي الفصل والتي نتج عنها مجتمع من الطلاب المشاركين ؛ والانتقال من البحث القائم على النظرية إلى البحث المولّد للنظرية. ودراسة (Nath, 2009) التي هدفت إلى مراجعة مهارات تدريس المعلمين في ضوء التمكين المهني لديهم ، وتحديد قائمة مهارات التدريس الأساسية للعصر الحالي من خلال الاحتفاظ بالمهارات المهمة وتضمين تلك المهارات في السياق الحالي ، ومنها: استقراء المجموعة ، وتنوع المحفزات ، وطرح الأسئلة ، والشرح ، والتواصل ، والتعامل مع التكنولوجيا ، والتعاون ، وإدارة المشتتات ، وتوجيه البحث ، وأكدت على دور تلك المهارات في التمكين المهني للمعلمين . ودراسة (Watts, 2009) التي هدفت إلى تعرف العلاقة بين بنية المدرسة التمكينية واليقظة تجاه تمكين المعلم ، وأكدت على وجود علاقة بين بنية المدرسة التمكينية والوعي الذهني بالمقاييس الفرعية لمقياس التمكين ، وأن تدريب المعلمين ليصبحوا مشاركين أكثر نشاطاً في المدرسة بشكل عام بمثابة مقدمة لتمكين المعلم المفيد. ودراسة (Hemric et.al., 2010) التي هدفت إلى تعرف

العلاقة بين التمكين المدرك للمعلم والإحساس المدرك لكفاءة المعلم الذاتية، وربط البحث بين فعالية المعلم وتحصيل الطلاب ، وحدد المستويات المتصورة للتمكين والفعالية الذاتية ، وأشارت النتائج إلى أن التصميم التنظيمي الذي يوفر للمعلمين التحكم في الظروف التي تؤثر على حياتهم العملية ، ويوفر نظاماً اجتماعياً تفاعلياً لتعزيز الثقة ، والمهنية ، والزمالة ، والتعاون حول التدريس والتعلم ، قد يمنح المعلمين الخبرات اللازمة لتنمية كفاءتهم الذاتية المهنية. ودراسة (Murray, 2010) التي هدفت إلى بحث أسباب تمكين المعلمين من خلال التطوير المهني لديهم ، وتقييم وإعادة فحص معتقداتهم وممارساتهم التعليمية، وأقترحت تقنيات لمساعدة المعلمين على الشعور بالقوة والتحفيز في فصول اللغة الإنجليزية، تتضمن معلومات حول كيفية وضع بعض المعلمين لهذه الأفكار موضع التنفيذ ؛ وتحديد الإستراتيجية أو الطريقة التي تتناسبهم وتتاسب وضعهم التدريسي، والقيام ببعض الأنشطة بشكل غير رسمي . ودراسة (Lee et.al., 2011) التي بحثت العلاقات بين تمكين المعلمين ، وتقبل المعلمين ، والنتائج المتصورة لتغيير المناهج الدراسية على مستوى النظام، وإصلاح المناهج الوطنية في التعليم الأساسي في الصين ، وأفادت المعلمات بأنهن كن أكثر تمكيناً وأكثر تقبلاً لإصلاح المناهج الدراسية، وأن النمو المهني للمعلمين يعزز النتائج المتصورة لإصلاح المناهج ، في حين أن مشاركتهم في صنع القرار عكست تأثيراً سلبياً. ودراسة (Moreland, 2011) التي هدفت إلى فحص صفات التمكين المهني لمعلمي العلوم ممن هم في منتصف حياتهم المهنية (سنوات 4-8) ، واستخدمت بنية التمكين المهني كإطار نظري لاستكشاف المسارات المهنية لمعلمي العلوم في منتصف حياتهم المهنية من مرحلة رياض الأطفال وحتى نهاية المرحلة الثانوية والنظر في كيفية دعمهم مهنيًا والاحتفاظ بهم بشكل مثالي ، وأشارت النتائج إلى أن اكتساب المعرفة بالمحتوى العلمي من خلال فرص التطوير المهني كان عاملاً مهماً بشكل خاص في دعم شعور المعلمين في منتصف حياتهم المهنية بالتمكين، وقد ارتبطت هذه المعرفة المتزايدة بالمحتوى بشكل إيجابي بأبعاد صنع القرار والحالة والتأثير. ودراسة (Stolk, 2011) التي هدفت إلى استكشاف إطار للتطوير المهني في ابتكار المناهج الدراسية: وتمكين معلمي الكيمياء من تصميم المحتوى المستند إلى السياق ، ويعتمد إطار العمل على نظرية Galperin حول استيعاب الإجراءات ، وأشارت النتائج إلى أن المعلمين أصبحوا مؤهلين جزئياً فقط لتصميم وحدة كيمياء قائمة على السياق، وأن عملية التطوير المهني المؤدية إلى تمكين المعلمين لم تتم على النحو المنشود . ودراسة (Thornburg & Mungai , 2011) التي هدفت إلى تعرف تمكين المعلمين في ضوء الأشكال المدرسية ، وبحث الأسباب الكامنة وراء آراء المعلمين ومعتقداتهم حول إصلاح المدرسة في سياق التعاون والتطوير المهني ، بدلاً من افتراض أن الدافع الأساسي كان مقاومة التغيير، وتضمنت الموضوعات قيود الوقت / الدور ، وعدم الاتساق في القيادة ، والصراعات بين المساءلة واحتياجات الطلاب ، والتحديات في تدريس مجموعات متنوعة من السكان ، ونقص اختيار الطلاب ضمن الإصلاحات ، وعزل المعلم ، وتكرار الاستراتيجيات بدلاً من مقاومة المعلم . ودراسة (Holliman, 2012) التي هدفت إلى استكشاف آثار

التمكين والابتكار والاحتراف والصراع والمشاركة على التزام المعلم التنظيمي ، وتصورات المعلمين لبيئات عملهم ، وتأثير متغيرات ظروف العمل على الالتزام التنظيمي ، وفحص الالتزام التنظيمي لدي معلمي رياض الأطفال حتى الصف الثاني عشر ، ومدى ارتباط التمكين والابتكار والمهنية والمستوى المدرك للنزاع بين الأفراد والمشاركة مع الالتزام التنظيمي للمعلمين في ولاية واحدة من الغرب الأوسط ، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة بين الالتزام التنظيمي والتمكين والابتكار والمهنية، ووجود علاقة سياقية بين الالتزام التنظيمي والمستويات المتصورة للنزاع والمشاركة، بينما أدى الصراع المتزايد في العلاقات المختلفة إلى انخفاض الالتزام التنظيمي ، وأدت زيادة المشاركة في المواقف المختلفة إلى زيادة الالتزام التنظيمي. وإثراء الممارسات الإدارية ، وتعزيز البيئة التعليمية للطلاب. ودراسة (Lee et.al., 2012) التي هدفت إلى كشف كيف يؤثر تصور المعلمين المشترك للتمكين على كفاءة المعلم والالتزام التنظيمي في الصين ، وأشارت النتائج إلى أن "النمو المهني" ، وهو عامل تمكين المعلم على مستوى المدرسة ، قد تم تحديده كمؤشر هام وإيجابي على مستوى المدرسة من وسائل فعالية المعلم ، وأنه يمكن توقع الالتزام التنظيمي للمعلمين على مستوى المدرسة بشكل إيجابي من خلال عاملي تمكين المعلمين على مستوى المدرسة ، وهما التأثير والنمو المهني. ودراسة (Mayer,2013) التي هدفت إلى بناء برنامج تدريبي للمعلمين في مدارس شمال الولاية New Jersey, USA لتجاوز المتطلبات التعليمية للقرن الحادي والعشرين ، وتم منح المعلمين الجدد الفرصة للتدريب المدمج ، وتم إنشاء معايير نموذج قائد المعلم ، كدليل للمعلمين ذوي الخبرة لتولي أدوار قيادية لضمان النجاح ، وأثبت التدريب أنه تجربة تعليمية مهنية قوية ومستدامة لجميع المعلمين . ودراسة (Jacobs, 2014) التي هدفت إلى بحث تصورات معلمي المدارس العليا حول التمكين ، وشروط التمكين للمدرسة: تدريب المدير ، والقيادة الرئيسية ، وقيادة المعلمين ، وثقافة المدرسة ، وقامت بقياس وجهات نظر معلمي المدارس الثانوية فيما يتعلق بمستويات تمكينهم من قبل مديريهم استنادًا إلى المجالات الأربعة للتمكين: المعنى ، والكفاءة ، وتقرير المصير ، والتأثير، وكشف الدراسة أن الثقافة المدرسية تم تصنيفها أعلى بكثير من شروط التمكين الثلاثة الأخرى، وأن مدرسو المدارس الثانوية صنفوا أنفسهم أعلى بكثير في مجالات المعنى والكفاءة للتمكين. ودراسة (Lowrie , 2014) التي هدفت إلى تعرف إمكانات تمكين مهنة التدريس ، وأشارت إلى مبادرات السياسة التعليمية الجديدة التي تم تقديمها مؤخرًا لسياقات التعليم الأسترالي ، والتحديات المتمثلة في توفير فرص التطوير المهني الغنية والتمكينية لمعلمي الصفوف والقادة التربويين في عصر المساءلة المتزايدة والتغيير. ودراسة (محمد البشيتي ، ٢٠١٥) :التي هدفت إلى الكشف عن التمكين المهني لدى الطلبة المعلمين بجامعات محافظات غزة لإستخدام المستحدثات التكنولوجية في ضوء تجارب بعض الدول ، وتوصلت إلى أنه لا يوجد فروق في درجة استجابة أفراد عينة الدراسة حول التمكين المهني لدى الطلبة المعلمين بجامعات الأزهر والأقصى،بينما توجد فروق تعزى لمتغير التقدير الجامعي . ودراسة (Klein, 2016) التي هدفت إلى بحث مساهمة التعلم التنظيمي الأفقي والعمودي وتوقيتته في الدمج الفعال

للمعلمين في فصول لم يسبق لهم تدريسها ، وتم اختيار عينة مكونة من ٣٤٥ معلماً من ٦٤ مدرسة ، مع ٤ سنوات على الأقل من الخبرة في التدريس ، وإعداد استبانات حول مدى التعلم التنظيمي الأفقي (OL) والعمودي (KCM) ، وتوقيته وفوائده للمعلمين عندما بدأوا في التدريس بالفصول ، وتأكيد فرضية أن المكونات المستقلة لـ OL و KCM تساهم في إعداد المعلمين لصفوفهم. ودراسة (Pinchot & Weber, 2016) التي توصلت إلى أن قيادة المعلمين وتمكينهم بدعم من التعلم المهني في مدرسة Peters K-3 الابتدائية في Garden Grove بولاية California أدت إلى زيادة نتائج الطلاب ورضا الوالدين والطلاب عن ثقافة المجتمع المدرسي ومناخه . ودراسة (Puskulluoglu & Altinkurt , 2017) التي هدفت إلى تطوير أداة لجمع البيانات من أجل تحديد مستويات التمكين الهيكلي للمعلمين ، ولتحقيق ذلك تم اختيار عينة من معلمي المدارس الابتدائية والثانوية ، وإجراء تحليلات العوامل التوضيحية والتأكدية ، لهيكل العوامل الخمسة ، بيئة صنع القرار التشاركية (DM) ، البيئة المسؤولة (AE) ، البيئة الداعمة للتطوير المهني (PD) ، البيئة المدرسية التيسيرية (FE) ، البيئة الداعمة للحكم الذاتي (AS) ، وتم تطوير أداة لجمع بيانات مناسبة وصحيحة وموثوقة من الناحية النفسية لتقييم التمكين الهيكلي للمعلمين. ودراسة (Taylor et.al., 2017) التي هدفت إلى الحد من عدم المساواة في التعليم العالي من خلال الربط بين تمكين أعضاء هيئة التدريس والمناخ والاحتفاظ بهم لتحسين مناخ العمل ، وتعزيز النجاح المهني ، وزيادة توظيف أعضاء هيئة التدريس الإناث واستبقائهن في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات ، وكشفت أن الأقسام التي شارك فيها عضو هيئة تدريس في التصميم والتنفيذ شهدت تحسينات كبيرة في الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس الإناث وانخفاض كبير في معدل دوران الإناث بين الأستاذات الكاملات ، مما يشير إلى أن عملية التصميم المتقدم كانت بحد ذاتها تدخلاً. ودراسة (Andrikopoulos & Ifanti , 2018) التي هدفت إلى تعرف تصورات معلمي التعليم الابتدائي حول التمكين المهني لهم في اليونان ، وتم قياس ستة أبعاد للتمكين المهني للمعلمين وهي : صنع القرار والتطوير المهني والحالة المهنية والحكم الذاتي والكفاءة الذاتية والتأثير ، وكشفت الدراسة أن المعلمين يتمتعون بالتمكين فيما يتعلق بالتطوير المهني والكفاءة الذاتية ، ولديهم مشاركة محدودة في صنع القرار . ودراسة (Avidov-Ungar , 2018) التي هدفت إلى تعرف إدراك المعلمين للتمكين والترقية من خلال الأشكال التعليمية ، ووصف العلاقة بين الدور المهني للمعلمين ، وشعورهم بالتمكين ، ومواقفهم تجاه الترقية الإدارية (التطوير الوظيفي) بعد تنفيذ الأشكال التعليمية. التصميم / المنهجية / المنهج . وكشفت النتائج أن أربعة أخماس المعلمين مهتمين بمتابعة الترقية الإدارية ورأوا أن عملية الترقية عادلة إلى حد ما ، وأنه كلما زاد شعور المعلمين بالتمكين ، زادت رغبتهم في الترقية المستقبلية وإيمانهم بعدالة العملية الترويجية ، وقد أعرب المعلمون الذين يشغلون مناصب قيادية عن أقوى شعور بالتمكين . ودراسة (Bowers, 2018) التي هدفت إلى فتح مساحة للتغيير والتمكين من خلال التأمل الفلسفي والبنوي في التطوير المهني للمعلم ، وفحص معايير التطوير المهني للمعلم مع التركيز على تعديلها

للسماح بتغيير منهجي حقيقي، وتقتصر التأمل الفلسفي والبنوي للرياضيات كمثال لممارسة غير معيارية حاليًا لديها القدرة على إحداث تغيير جوهري. ودراسة (سهام علوان ، ٢٠١٨) التي هدفت إلى التوصل إلى مجموعة من الآليات لتدعيم تمكين المعلمين في جمهورية مصر العربية في ضوء خبرتي سنغافورة وماليزيا ، وتوصلت إلى مجموعة من النتائج والآليات لتدعيم تمكين المعلمين في ج.م.ع بالاستفادة بخبرات سنغافورة وماليزيا. ودراسة (Moschetto, 2018) التي هدفت إلى تعرف العلاقة بين الفعل الإداري وتمكين المعلمين وفهم التمكين المتصور للمعلمين بشكل أفضل عند العمل في وكالة تعليم محلية تم وضعها على خطة تحسين من قبل وكالة التعليم الحكومية ، وأشارت النتائج إلى أن سلوكيات المدراء التمكينية تؤثر بشكل مباشر على تمكين المعلم ، وأن تمكين المعلم يؤدي إلى الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والالتزام المهني. ودراسة (Yorulmaz et.al., 2018) التي هدفت إلى معرفة العلاقة بين التمكين الهيكلي والنفسي للمعلمين واستقلاليتهم، وتوصلت الدراسة إلى أن التمكين الهيكلي للمعلمين فوق المستوى المتوسط، وأن المعلمون يتمتعون بمستوى عالٍ من التمكين النفسي والاستقلالية العامة ، وتم تفسير التمكين إلى توافر البيئة الداعمة للاستقلالية ، والبيئة المدرسية التيسيرية ، وأبعاد بيئة صنع القرار التشاركية للتمكين الهيكلي ، جنبًا إلى جنب مع التمكين الفردي والتمكين العلائقي للتمكين النفسي لتكون مؤشرات ذات مغزى لاستقلالية المعلم. ودراسة (Goodwin et.al. , 2019) التي هدفت إلى إضفاء الطابع الشخصي على التطوير المهني: كيف يمكن للمعلمين المتمكنين تحمل مسؤولية النمو والتعلم المهني ، ، وأكدت على أن التفكير هو المفتاح لتحديد ومعالجة مشاكل الممارسة مع تقدم المعلمين في مهاراتهم ، وأن المعلمون يكونوا أكثر فاعلية عندما يطورون فهمًا ويفكرون في مهارات جديدة وصقلها لمعالجة تلك المشاكل. ودراسة (Hall et. Al. ,2019) التي هدفت إلى تمكين المعلمين من تحمل مسؤولية نموهم المهني ، وتم تجميع مشكلات الممارسة المهنية في ستة مسارات ، (١) رعاية بيئة تعليمية إيجابية ؛ (٢) تحدي الطلاب للالتزام بمستوى إتقان التعلم ؛ (٣) تصميم أنشطة التعلم والدروس الجذابة ؛ (٤) تحفيز الطلاب بالتغذية الراجعة ؛ (٥) التقييم من أجل التعلم ؛ (٦) خلق التعلم الجماعي الديناميكي. ودراسة (Quan et.al. , 2019) التي هدفت إلى بحث التمكين والتحول: ودمج هوية المعلم ، والنشاط ، والنقد عبر ثلاثة برامج لتعليم المعلمين ، وأشارت الدراسة إلى معاناة المعلمين في الولايات المتحدة من أفكارهم حول ما يمكنهم فعله وما يجب أن يكونوا عليه داخل الفصل وخارجه ، واعتقاداتهم بأن الأساليب الحاسمة لمكافحة القضايا العرقية والسياسية والاجتماعية تحدث خارج نطاق الفصل الدراسي أو لا علاقة لها بانضباطهم ، وشعورهم بالقيود والإحباط بسبب الاختبارات عالية المخاطر والتوحيد القياسي والسياسات المنفصلة عن الممارسة، وأن معتقدات المعلمين بشأن إنصاف المتعلم والعدالة الاجتماعية هي أكثر أهمية بكثير في التأثير على نتائج تعلم الطلاب من أي مقياس آخر لجودة المعلم ، وأكدت على ضرورة مشاهدة المعلمين وتدريبهم على أنهم مهنيون مستقلون وأخلاقيون وعاكسون ، وليس مجرد عمال تقنيين ، وأهمية هوية المعلم فيما يتعلق بتعليم العدالة الاجتماعية . ودراسة (Sumaryanta)

(et.al., 2019) التي هدفت إلى التحقيق في استراتيجية تمكين المعلمين في إندونيسيا ، والتي تم إجراؤها من خلال استخدام برنامج تدريب مجتمعي للمعلمين ، وأظهرت النتائج أن تدريب المعلمين المستند إلى المجتمع كان بمثابة تحول في استراتيجية تطوير المعلمين كمتابعة لاختبار كفاءة المعلمين في إندونيسيا ، حيث نجح تدريب المعلمين المجتمعي في زيادة احترافية المعلمين في إندونيسيا وزيادة كفاءاتهم التربوية والمهنية ، وتحفيز المعلمين على الانخراط في جهود التعلم المستمر من خلال بناء شبكة قوية من المعلمين والعمل بشكل تعاوني مع الزملاء. ودراسة (Tindowen,2019) التي هدفت إلى تعرف تأثير التمكين على السلوكيات التنظيمية للمعلمين ، وكشفت النتائج أن المعلمين لديهم مستويات عالية من تمكين المعلم ، حيث يتمتعون بمستوى عالٍ جدًا من المكانة والنمو المهني والكفاءة الذاتية والتأثير ومستوى عالٍ من اتخاذ القرار والاستقلالية ، ولديهم أيضًا مستوى عالٍ من السلوكيات التنظيمية . دراسة (Kiral , 2020) التي هدفت إلى تعرف العلاقة بين تمكين المعلمين من قبل مسؤولي المدارس الثانوية والالتزامات المدرسية للمعلمين ، وتم استخدام مقياسي "التمكين السلوكي للمعلم" و"الالتزام التنظيمي" ، وتوصلت الدراسة إلى أنه أعلى تمكين كان في بُعد الدعم الإداري وأن أعلى مستوى التزام كان في بُعد الالتزام العاطفي. ودراسة (Zahed-Babelan, 2019) التي هدفت إلى تعرف آثار القيادة التعليمية على انخراط المعلمين في العمل: أدوار ثقافة المدرسة ، والتمكين ، وخصائص الوظيفة ، وتم فحص العلاقة بين القيادة التعليمية للمدير ، والثقافة المدرسية ، والتمكين النفسي ، وخصائص الوظيفة ، والمشاركة في عمل المعلمين ، وأظهرت النتائج أن المدير يمكن أن يكون له تأثير غير مباشر على انخراط المعلمين في العمل من خلال متغيرات غير مباشرة: ثقافة المدرسة ، وتمكين المعلمين ، وخصائص الوظيفة ، وأن العلاقة بين القيادة التعليمية والمشاركة الوظيفية تم تأسيسها بالكامل من خلال الثقافة المدرسية والتمكين والخصائص الوظيفية للمعلمين ، وأوصت بضرورة مساعدة المعلمين على التعاون ، وغرس القيادة الجماعية ، وتوصيل رؤية مشتركة ، لتطوير ثقافة مدرسية إيجابية وتشاركية. ودراسة (Ramnarain & Rudzirai, 2020) التي هدفت إلى تعزيز الممارسة التربوية لمعلمي العلوم الفيزيائية في جنوب إفريقيا في التدريس القائم على الاستفسار من خلال تقييم التمكين، وتطوير الممارسة التربوية للمعلمين ، وكشفت النتائج أنه من خلال تقييم التمكين ، تحولت ممارسات المعلم في الفصل الدراسي نحو نهج قائم على الاستفسار ، وأن نهج تقييم التمكين يقدم شكلاً قابلاً للتطبيق ومستداماً للتطوير المهني الذي من المرجح أن يمكّن المعلمين من تقييم ما يقومون به وتخطيطه وتنفيذه وتقييمه. ودراسة (Snodgrass Rangel , 2020) التي هدفت إلى استكشاف صحة وموثوقية مقياس تمكين المشاركين في المدرسة بين معلمي العلوم والرياضيات ، والتي شملت كل من "الكفاءة الذاتية" ، "استقلالية اتخاذ القرار" ، "الاحتراف" ، "استقلالية الجدولة" ، "التأثير" و "السلطة".

ثانيا / التحديات العالمية المعاصرة لبرامج التدريب الميداني : Contemporary Global Challenges for Field Training programs

يعرف (Ocetkiewicz , 2015) التحديات العالمية المعاصرة بأنها إتاحة فرص التدريب للطلاب المعلمين متخصصي الدراسات الاجتماعية على الموضوعات العالمية ، والمشاركة في مشروعات ذات صبغة عالمية . وتعرفها (Ashetwey , 2019) بأنها تحديات مادية وتحديات أكاديمية وتدريبية وتحديات في المناهج . ويحددها البحث الحالي إجرائياً بأنها : مجموعة المشكلات والتغيرات والمستجدات التي تواجه الطلاب المعلمين أثناء إعدادهم وتدريبهم وتؤثر ايجاباً أو سلباً على تمكينهم المهني قبل وبعد تخرجهم من كليات التربية ومنها (تحديات مدارس التدريب ، تحديات الطلاب المعلمين ، تحديات المشرفين على التدريب ، تحديات مواد وأدوات واستراتيجيات التدريب) .

بينما يعرف (Hughes , 2009) برنامج التدريب الميداني بأنه مجموعة متنوعة من الفرص التعليمية المصممة لإعداد الطلاب المعلمين للمشاركة بشكل فعال في بيئة التعلم قبل دخول الميدان واكتساب المهارات ، وتطبيق المفاهيم وحل المشكلات . ويحدده البحث الحالي إجرائياً بأنها : خطة تربوية لتدريب وإعداد وتقويم الطالب المعلم بكلية التربية ويشمل ذلك : الأهداف والمحتوى والطرق والوسائل والأنشطة وأساليب المتابعة والتقويم والتطوير .

وقد تعددت الدراسات السابقة التي هدفت إلى بحث التحديات العالمية المعاصرة لبرامج التدريب الميداني ، ومنها: دراسة (Buckskin, 2013) التي هدفت إلى تطوير برنامج تدريب المعلمين المعزز (ETTP) في جنوب Wales من أجل تطوير جودة المدرسين ، لتعزيز معرفة المعلمين من غير السكان الأصليين وفهمهم لتاريخ السكان الأصليين، وتطوير مهارات الاتصال بين الثقافات ، وكشفت النتائج أن البحث والنظرية والممارسة متشابكتان بشكل لا ينفصم ، وأن التعلم عبر الثقافات للمعلمين من غير السكان الأصليين قد أثري من خلال فرص التعلم التجريبي في بيئات متنوعة. ودراسة (Ulla , 2016) التي هدفت إلى تعرف برامج تدريب المعلمين قبل الخدمة في الفلبين: التدريب العملي للطلاب والمعلمين خبرة في التدريس ، وأكدت على أن التدريب الميداني للمعلمين قبل الخدمة يعد أحد أهم جوانب المناهج التعليمية لكل معلم ، وكشفت النتائج أن هناك سياسة معيارية مختلفة لبرامج تدريب المعلمين قبل الخدمة ل BSEd و BA اللغة الإنجليزية ، فبينما ركزت BSEd-English على تطوير المعلمين المحترفين للمدارس الثانوية ، ركزت BA-English على تطوير ليس فقط المعلمين ولكن المهنيين ذوي مهارات الاتصال الاستثنائية ، وعرض الطلاب المعلمين بعض التحديات في التدريس العملي ومنها : إدارة الفصول الدراسية ، والثقة في التدريس ، ونقص موارد التدريس . ودراسة (Boakye & Ampiah , 2017) التي هدفت إلى تعرف

التحديات والحلول من تجارب خمس من معلمي العلوم بالمرحلة الإعدادية المؤهلين حديثاً في وضع التدريس والتعلم وكيف تناولوا تحدياتهم ، وتمثلت التحديات في نقص موارد التدريس والتعلم ، إدارة الوقت ، نقص المعرفة بالمحتوى ، عدم قدرة طلابهم على فهم الدروس ، عدم انضباط الطالب ، عدم اهتمام طلابهم بالعلوم ، وعدم قدرتهم على إكمال منهج العلوم . ودراسة (Aboelkhair , 2018) التي أوصت بضرورة تعزيز التمكين المهني للطلاب المعلمين من خلال تصميم برامج للتدريب قائمة على التواصل والتبادل ، وحضور المؤتمرات من أجل التعرف على المعايير الدولية والممارسات التعليمية الجديدة والتفاعل مع المحليين والأجانب من المعلمين. ودراسة (Mehrotra et.al, 2018) التي هدفت إلى تعرف التحديات التي تواجه التعليم الميداني والفصل الدراسي واستكشاف منظور المدربين الميدانيين ، وبحث أهمية التعليم والممارسة الكلية كمجالات تعليمية مركزية في تعليم العمل الاجتماعي ؛ وأهمية المنح الدراسية في دمج كفاءات ممارسة العمل الاجتماعي الكلي في التعلم الميداني ، واستكشاف وجهات نظر المعلمين الميدانيين فيما يتعلق بالعمل الاجتماعي الكلي ودمج الممارسة الكلية في عملهم مع طلاب التدريب العملي ، وأظهرت النتائج أن المدربين الميدانيين يواجهون عوائق تحول دون دمج العمل الكلي في تدريبهم للطلاب، تشمل التحديات القيود الزمنية ، وقيود التمويل ، ووجود فجوات بين الطلاب وجامعاتهم وإعدادهم التنظيمي فيما يتعلق بتوقعات دمج الممارسة الكلية في التعليم الميداني. ودراسة (Ashetwey , 2019) التي أكدت على وجود تحديات يواجهها تدريب وتطوير المعلمين في المدارس الابتدائية بالمملكة العربية السعودية ، ومنها صعوبات في الحفاظ على المعايير التعليمية ، وعدم استخدام التكنولوجيا في عمليات التدريس، والحاجة إلى إعادة تخصيص الموارد وإدارتها ، والاهتمام بإثراء منهجيات التدريس ، والاستفادة من مصادر التمويل المختلفة . ودراسة (Amsler et.al. , 2020) التي هدفت إلى تعرف تداخل الثقافات في تعليم المعلمين في أوقات التحديات العالمية غير المسبوقة، وأشارت إلى الإمكانات والقيود المفروضة على المناهج السائدة في التعليم بين الثقافات ، وأكدت على أن التعليم بين الثقافات يمكّن المعلمين الطلاب من توسيع فهمهم للعلاقات الثقافية والبيئية بما يتجاوز الأطر الحالية للمعرفة والسياسة والأنظمة الاقتصادية الحالية ، وأن رسم الخرائط الاجتماعية يساعد على التعامل مع المشكلات الأنطولوجية في تعليم المعلمين بطريقة تولد احتمالات لـ تخيل مستقبل أفضل للتعليم . ودراسة (Nketsia, et.al. , 2020) التي هدفت إلى تحديد الممارسات التربوية الشاملة والقيم والمعرفة التي يكتسبها المتدربون من دورة دبلوم التعليم الأساسي في احتياجات التعليم الخاصة (SEN) ، ومدى كفاية الدورة لإعداد المعلمين لإنشاء فصول دراسية شاملة والتحديات المرتبطة بتقديم دورة SEN ، وأظهرت النتائج أن أقلية من المتدربين اكتسبوا المعرفة الشاملة والقيم والممارسات التربوية المطلوبة . ودراسة (Sahlab et.al., 2020) التي أكدت على أن التدريب الميداني المجرد ذو قيمة في التحسين من مهارات التدريس

للمعلمين قبل الخدمة (إدارة الفصل ، استراتيجيات التدريس ، تقييم المشرف) ، وأنه يسد الفجوة بين النظرية والتطبيق في بيئة الفصل الدراسي الحقيقية ، وأوصت بضرورة مواكبة التطورات المختلفة في التدريب الميداني سواء في المعرفة أو الإعداد أو استراتيجيات التدريس الأساسية . ودراسة (Salem , 2021) التي صنفت مشكلات طلاب وطالبات التدريب الميداني بقسم التربية الخاصة بجامعة المجمعة في مشكلات المشرفين والطلاب والتجهيزات والإدارة المدرسية . ودراسة (Perines, 2021) التي هدفت إلى استكشاف آراء الطلاب المدرسين حول التدريب البحثي في برامج تدريب المعلمين في إحدى الجامعات الحكومية التشيلية ، ومعرفة اقتراحاتهم لتحسينه ، تم توزيع الطلاب على تسع مجموعات ، وأظهرت النتائج أن الطلاب لديهم وجهة نظر نقدية إلى حد ما حول التدريب الذي يتلقونه ، لا سيما بسبب عدم استمرارية الدورات المتعلقة بالبحث ومشاركتهم المحدودة في الأنشطة البحثية ، واقترح الطلاب تقديم دورة واحدة ذات صلة بالبحث كل عام ، مع وجود باحثين كمعلمين ، وإعطاء رؤية أكبر للبحث التربوي الذي يتم إنتاجه داخل جامعتهم ، وتعزيز المشاركة في البحث التربوي .

أدوات البحث :

أولاً: إعداد استبانة التمكين المهني للطلاب المعلمين : تم اتباع الخطوات التالية :

-الهدف من الاستبانة : قياس التمكين المهني للطلاب المعلمين تخصصي الدراسات الاجتماعية والتاريخ في ضوء التحديات العالمية المعاصرة لبرامج التدريب الميداني .

-وفي ضوء الأدبيات التربوية والدراسات السابقة المرتبطة بمتغيرات البحث تم إعداد الاستبانة في صورتها الأولية التي شملت عدد (٥٠) فقرة من التحديات موزعة على عدد أربعة محاور : التمكين المهني لتحديات مدارس التدريب الميداني (١٢ فقرة) ، والتمكين المهني لتحديات الطلاب المعلمين (١٢ فقرة)، والتمكين المهني لتحديات المشرفين على التدريب (١٤ فقرة)، والتمكين المهني لتحديات مواد وأدوات واستراتيجيات التدريب (١٢ فقرة)، تم اجراء التعديلات على الاستبانة وفقاً لآراء السادة المحكمين التربويين من أعضاء هيئة التدريس والموجهين والمعلمين ، حيث أعطي لكل فقرة وزن مدرج وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي وهو : موافق بدرجة كبيرة جداً (٥) موافق بدرجة كبيرة (٤) موافق بدرجة متوسطة (٣) موافق بدرجة قليلة (٢) موافق بدرجة قليلة جداً (١) ، كما تم حساب معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ (0.73) من خلال تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية عددها (٢٥) طالب معلم .

ثانياً: إعداد النموذج المقترح لبرنامج التدريب الميداني للطلاب المعلمين: تم اتباع الخطوات التالية :

-الهدف من النموذج : تنمية التمكين المهني لدى الطلاب المعلمين تخصصي الدراسات الاجتماعية والتاريخ في ضوء التحديات العالمية المعاصرة لبرامج التدريب الميداني .

- وفي ضوء الأدبيات التربوية والدراسات السابقة المرتبطة بمتغيرات البحث تم إعداد النموذج في صورته الأولية بشكل نظامي بحيث يشتمل على ثلاثة عناصر: المدخلات والعمليات والمخرجات ، وتتضمن المدخلات (خطة مراحل التدريب- والأطراف المشاركة في التدريب- المتطلبات السابقة للتدريب) ، وتتضمن العمليات الاجراءات والفاعليات الخاصة بكل من (الجامعة ، المدرسة ، المعلم المتعاون ، هيئة الاشراف ، الطالب المعلم) ، كما تتضمن المخرجات (أولى ، ومتوسط ، وطويل المدى ، ونهائي) ، وفي ضوء التعديلات المشار إليها من السادة المحكمين التربويين من أعضاء هيئة التدريس والموجهين والمعلمين تم إعداد الصورة النهائية للنموذج .

جدول (١) النموذج المقترح للتدريب الميداني للطلاب معلمي الدراسات الاجتماعية والتاريخ بكلية التربية بالوادي الجديد

بعد	أثناء	قبل
أولياً: - مهارات التخطيط للدروس (الأهداف - الوسائل التعليمية - طرق التدريس - التقويم - الأنشطة التعليمية - تحليل محتوى الكتاب المدرسي) .	الجامعة : - توافر التدريب المنفصل والمتصل للطلاب . - مشاركة المشرفين في برامج إعداد المعلمين بكليات التربية . - توزيع ساعات التدريب كالتالي : ٢٠ للمشرف الأكاديمي ٢٠ للمشرف التربوي ٢٠ لمعلم الفصل ٢٠ لملف الانجاز ٢٠ ادارة المدرسة - برامج الكترونية للتدريب الميداني للطلاب والمشرفين . - موقع الكتروني أو منصة تعليمية للتدريب الميداني . - مركز لانتاج وسائل التدريب الميداني . - امتحانات شفوية وتحريية للمتدربين في ماد التخصص والتربية وطرق التدريس . - التعاون بين الادارة التربوية المحلية وإدارة المدرسة والكلية . - ورش عمل ودورات تدريبية خلاقية ودورية للمشرفين والمشاركين بالتدريب من معلمين واداريين بالمدارس والكلية . - الدعم المادي للمتدربين والمشرفين (أتوبيسات ومخصصات مالية) - توافر مكافآت وحوافز مادية للمتدربين والمشرفين المبدعين . - وجود خطط لمتابعة المتدربين والمشرفين . - وحدة مركزية فاعلة للتدريب لرصد مشكلات التدريب ووضع الحلول العاجلة . - لقاءات منتظمة مع الطلاب . - حوافز للمدارس المتعاونة مادية وعلمية وتطويرية . - مؤتمر سنوي لبحوث التدريب الميداني . - آليات عادلة لتوزيع الطلاب بالمدارس . - حوافز للطلاب المتفوقين في التدريب الميداني .	خطة مراحل التدريب : - العام الأول : زيارات ميدانية لمدارس التدريب بواقع خمس مرات خلال الفصل الدراسي الثاني) ، حضور حصص -عقد لقاءات -تدوين المشاهدات والملاحظات - رصد المشكلات - اقترح الحلول . - العام الثاني:(مقرر تدريس مصغر لمهارات التدريس (التخطيط والتنفيذ والتقويم) بواقع ساعتين كل أسبوع بالفصلين الأول والثاني). - العام الثالث :
متوسط : - مهارات التنفيذ		

جدول (١) النموذج المقترح للتدريب الميداني لطلاب معلمي الدراسات الاجتماعية والتاريخ بكلية التربية بالوادي الجديد

<p>للدروس (العرض) - التمهيد - الغلق - استئارة الدافعية - التعزيز - تنوع المثيرات - الشرح - استخدام الأسئلة - ادارة الفصل . - مهارات التقويم للدروس (قبلي - تشخيصي -تكويني - نهائي - اعداد الاختبارات) .</p>	<p>المدرسة : - حصص تدريبية أسبوعية (لا تقل عن حصة أسبوعية) لكل متدرب طوال الفصل الدراسي . - قاعات مجهزة لإعداد الدروس . - فصول دراسية مجهزة بالسبورات الذكية . - قاعات مجهزة للممارسة الأنشطة . - أنشطة صفية ولا صفية . - شراكة بين المدرسة والجامعة والمجتمع . - كتب المنهج للمتدربين مطبوعة والإلكترونية . - أدلة المعلم للمنهج للمتدربين مطبوعة والإلكترونية . - كتاب المدرسة حول التعليمات والقوانين المدرسية .</p>	<p>(تدريب منفصل بواقع خمس ساعات أسبوعيا + ساعة نظرية بالكلية للمناقشة حول المشاهدات والملاحظات الصفية والمدرسية والتخصصية والتربوية + أسبوع تدريب متصل بكل فصل دراسي تحدده الجامعة). - العام الرابع: (خمس ساعات مشاهدة وتطبيق جزئي وساعة نظرية بالكلية للمناقشة بالفصل الأول + تطبيق متصل بالفصل الثاني) .</p>
<p>طويل المدى : - مهارات تكنولوجيا المعلومات . - مهارات اتخاذ القرار . - مهارات التفكير المستقبلي . - مهارات التفكير المركب .</p>	<p>المعلم المتعاون : - عرض نماذج لأفضل الممارسات التدريسية . - حضور حصص الشرح . - تقديم ملاحظات واقتراحات التحسين و التحفيز والتشجيع للنمو المهني . - التوجيه والإرشاد . - علاقة ثقة ومودة مع الطلاب والمشرفين . - التواصل المستمر مع الطالب ومنسق البرنامج ووحدة التدريب - تقديم الجدول الزمني للدروس . - استكمال التقارير الأسبوعية والملاحظات المكتوبة الرسمية والتسليم مباشرة أو عبر البريد الإلكتروني.</p>	<p>- العام الخامس والسادس (التوزيع وفقا للتقديرات الجامعية للعمل بأحد المدارس أو كلية التربية كمشروع أو نظير أجر على أن يكون ذلك شرطا للعمل بمهنة التدريس أو التقديم لماجستير والدكتوراة) .</p>
<p></p>	<p>هيئة الاشراف : - استخدام استراتيجيات متنوعة : التعلم الذاتي ، التعلم الإلكتروني ، والتعلم التعاوني ، و حل المشكلات والاستقصاء ، والبحوث الاجرائية ، والتفكير الناقد ، والتفكير الابداعي ، وطريقة</p>	<p>الأطراف المشاركة في التدريب : الطالب المعلم - المعلم المتعاون - إدارة المدرسة - المشرف التربوي الجامعي (مناهج ، علم نفس</p>

جدول (١) النموذج المقترح للتدريب الميداني لطلاب معلمي الدراسات الاجتماعية والتاريخ بكلية التربية بالوادي الجديد

<p>- مهارات الاتصال . - مهارات ريادة الأعمال . - مهارات التواصل الالكتروني .</p> <p>نهائي :</p>	<p>المشروعات ، الزيارات الميدانية للمدارس والجامعات النظرية ، والرحلات العلمية ، والتفكير العلمي . - استخدام المنصات التعليمية ، وشبكة الانترنت ، والسبورات الذكية ، والفصول الافتراضية . - خطط تعديل السلوك . - خطط ارشاد وتوجيه للطلاب . - خطط تدريبية واضحة للعاديين . - التنسيق بين المدرسة والجامعة حول خطة التدريب . - خبرات تعليمية حقيقية . - خطة إدارة الفصول الدراسية . - ملاحظات واضحة وموجزة . - تشجيع الأفكار الجديدة . - الملاحظات قبل وأثناء وبعد التدريس . - التخطيط بالاشتراك مع الطلاب للتدريس والنشاط . - المتابعة والمراقبة المنتظمة . - التقارير الأسبوعية . - إعادة الصياغة والتحول للمواقف والخبرات . - بحث المشكلات وإيجاد طرق الحل . - التدرج في التجريد . - الدعم والتوجيه للطلاب . - خلق بيئة تعليمية مناسبة . - تدريبات وتيسيرات للمتعثرين وذوي الاحتياجات الخاصة . - ملف التقييمات لكل طالب / معرفي سلوكي وجداني نفسي . - التعاون بين المشرفين الأكاديمي التربوي . - الوقوف على معايير التقييم من قبل المشرفين مع بداية العام الدراسي . - التعاون مع مشرف التربية الخاصة . - ملف التقييمات ورقي والالكتروني لكل مشرف . - ملفات الانجاز ورقي والالكتروني لكل مشرف . - عدد الطلاب لكل مشرف لا يزيد عن ٥ طلاب .</p>	<p>، تربية خاصة ، أصول التربية (- المشرف الأكاديمي) سواء مرشح من الجامعة أو التربية والتعليم (- وحدة التدريب الميداني (إدارة كلية التربية ومنسقي الوحدة والبرنامج) .</p> <p>المتطلبات السابقة للتدريب:</p> <p>- الربط بين برنامج كلية التربية ومقرراته وبرنامج مدارس التدريب ومقرراتها . - قواعد ومعايير مقننة لاختيار المشاركين من المشرفين . - مقابلات شخصية واختبارات للمرشحين من المشرفين . - برامج الاعداد لسوق العمل . - خطة واضحة للتقييم للمتدربين والمشرفين . - تحديد الممارسات التعليمية وفقا لمعايير الجودة . - اختبارات القبول يشارك فيها معلمين وموجهين . - رفع درجات القبول بكلية التربية . - مقابلات شخصية وامتحانات شفوية وتحريرية ونفسية للطلاب المشاركين . - لائحة مشروع تخرج لطلاب التدريب الميداني .</p>
---	---	--

جدول (١) النموذج المقترح للتدريب الميداني لطلاب معلمي الدراسات الاجتماعية والتاريخ بكلية التربية بالوادي الجديد

مهارات البحث العلمي . مهارات اجراء البحوث ونشرها محليا . مهارات إعداد البحوث الجماعية والنشر الدولي . مهارات التفكير الاستراتيجي . مهارات التفكير الرقمي .	الطالب المعلم : - خلق بيئة تتمحور حول المتعلم . - تطبيق مفاهيم ونظريات التدريس . - التعاون المستمر مع الزملاء وأولياء الأمور والمجتمع . - استخدام التكنولوجيا والوسائل التعليمية والرقمية . - المشاركة في مجموعة متنوعة من الخبرات الميدانية . - المشاركة في أنشطة المدرسة وأنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة . - تحقيق التوقعات . - التعرف على طلابك وأنماط تعلمهم . - التعرف على المدرسة ومعلميها . - الالتزام بالزي المناسب . - التصرف بطريقة احترافية . - الالتزام بشراكة كاملة مع المعلم المتعاون . - الالتزام بلوائح وقواعد المدرسة . - المشاركة بنشاط في الفصول الدراسية . - حضور حصة أسبوعيا كل فصل دراسي . - حضور الاجتماعات المهنية وورش العمل المباشرة و عبر الوسائل الالكترونية . - حضور اجتماعات ومؤتمرات ومجالس الآباء . - إعداد خطط الدروس خلال ٤٨-٧٢ ساعة . - استكمال ملف الانجاز والسيرة الذاتية وصحائف التأملات الأسبوعية . - ملف انجاز ورقي والكتروني . - تبني الأخلاق الحسنة والعمل بها .	- منح دراسية للمتفوقين في التدريب الميداني . - برنامج تدريب ميداني معتمد وفقا للمعايير العالمية . - لائحة للتدريب مطبوعة والكترونية . - مجلة للتدريب الميداني للبحوث المعاصرة في التخصصات المختلفة . - دليل ممارسات وتجارب التدريب الميداني في دول العالم . - مدارس تدريب متطورة تابعة للجامعة . - كتاب الجامعة للتدربين وفقا للتخصص . - دليل الجامعة للمشرفين وفقا للتخصص . - استمارات التقييم الشامل (المعرفة / القيم والاتجاه / السلوك) . - اختبارات تشخيص الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة . - استمارات للتقييم الذاتي وتقويم الآخرين . - المشاركة بمؤتمرات محلية وعالمية حول التدريب الميداني للمعلم .
--	--	--

عرض النتائج وتفسيرها :

ويتضمن هذا الجزء عرضاً وتفسيراً للنتائج في ضوء أهداف البحث وتساؤلاته ، حيث أنه للإجابة عن السؤال الأول : ما واقع التمكين المهني لدى الطلاب المعلمين تخصصي الدراسات الاجتماعية والتاريخ بكلية التربية جامعة الوادي الجديد في ضوء التحديات العالمية المعاصرة لبرامج التدريب الميداني ؟ تم تطبيق استبيان التمكين المهني على عينة قوامها (٥٠) طالب معلم بكلية التربية جامعة الوادي الجديد بالفصل الدراسي الأول ، وتم ايجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي ، واختبار T لمعرفة

ما إذا كانت متوسطات الدرجات قد وصلت إلى درجة الحياد وهي (٣) أم لا ، وذلك لفقرات كل محور على حدة ، ولمجالات الاستبانة معاً ، وتم التوصل إلى النتائج التالية :

أولاً / نتائج المحور الأول / التمكين المهني لتحديات مدارس التدريب الميداني :

جدول (٢) " متوسطات الدرجات والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية ،

وقيمة " ت " لكل مفردة من مفردات استبانة التمكين المهني لمحور تحديات مدارس التدريب

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	T-Test	اتجاه العينة من المتوسط	رتبة السؤال
١-	كفاية مدارس التدريب .	3.46	1.01	69.20	3.21	كبيرة	2
٢-	كفاية حصص التدريب .	3.16	1.13	63.20	1.00	متوسطة	8
٣-	التوازن بين أعداد المتدربين وعدد حصص التخصص بكل مدرسة .	3.14	0.97	62.80	1.02	متوسطة	9
٤-	توافقيات للمتدربين بالمدرسة خاصة بأعداد دروسهم .	3.2	1.14	64.00	1.24	متوسطة	6
٥-	توافقيات مجهزة بالوسائل التعليمية والرقمية.	3.22	1.33	64.40	1.17	متوسطة	4
٦-	وجود فصول دراسية مجهزة بالسيورات الذكية .	3.18	1.04	63.60	1.22	متوسطة	7
٧-	وجود قاعات لممارسة الأنشطة بالمدرسة .	2.58	1.20	51.60	-2.48	قليلة	10
٨-	توافر أنشطة صفية ولا صفية (إعداد لوحات وكتيبات وغيرها) مرتبطة بالمنهج .	3.28	0.99	65.60	2.00	متوسطة	3
٩-	توافرورش لانتاج الطلاب لأدوات ومواد التدريس والمنهج .	1.36	0.85	27.20	-13.62	قليلة جدا	11
١٠-	توافرإدارة المدرسة المتعاونة .	3.5	1.05	70.00	3.35	كبيرة	1
١١-	توافرمدارس متطورة تابعة للجامعة للتدريب الميداني.	1.28	0.81	25.60	-15.03	قليلة جدا	12
١٢-	توافرحوافز للمدارس المتعاونة مادية وعلمية وتطويرية .	3.2	1.12	64.00	1.26	متوسطة	5
	المحور ككل	34.56	4.10	57.60	-2.48-		

يتضح من الجدول (٢) أن قيمة ت المحسوبة أقل من قيمة ت الجدولية (2.11) في جميع الفقرات والدرجة الكلية للمحور عدا الفقرتين (١-١٠)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) في استجابات الطلاب المعلمين تخصصي الدراسات الاجتماعية والتاريخ على فقرات التمكين المهني في ضوء التحديات العالمية المعاصرة لبرامج التدريب الميداني . بينما توجد فروق في الفقرة الأولى والفقرة العاشرة ، وقد يؤكد ذلك على أن هناك اتفاق في الرأي بين الطلاب المعلمين حول برنامج التدريب الميداني بالكلية ومدى قدرته على تلبية متطلباتهم ووحدة تقييمهم لمدى مواكبة البرنامج للتحديات المعاصرة للتدريب الميداني ، حيث احتلت الفقرتين (١٠-١) المرتبة الأولى والثانية بوزن نسبي (٧٠.٠٠) (٦٩.٢٠) على التوالي ، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هاتين الفقرتين ، وقد يرجع ذلك إلى طبيعة المدارس التي تم توزيع الطلاب عليها، وحرص تلك المدارس وإداراتها على

التعاون والمشاركة في برنامج التدريب الميداني وتوفير التيسيرات المتاحة لديهم لخدمة الطلاب المعلمين والارتقاء بالمنظومة التعليمية ، في حين احتلت الفقرتين (٩-١١) المرتبة الحادية عشر والثانية عشر بوزن نسبي (٢٧.٢٠) (٢٥.٦٠) على التوالي، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة قليلة جدا من قبل أفراد العينة على هاتين الفقرتين ، وقد يرجع ذلك إلى صعوبة إنشاء ورش لانتاج الوسائل التعليمية وبناء مدارس متطورة للتدريب تابعة للجامعة ، حيث يزيد الأمر من الأعباء المالية والادارية والتعليمية على الجامعة والقائمين على برنامج التدريب الميداني بالكلية .

ثانياً / نتائج المحور الثاني / التمكين المهني لتحديات الطلاب المعلمين :

جدول (٣) متوسطات الدرجات والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية ،

وقيمة " ت " لكل مفردة من مفردات استبانة التمكين المهني لمحور تحديات الطلاب المعلمين

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	T-Test	اتجاه العينة من المتوسط	رتبة السؤال
١٣-	التوزيع العادل للطلاب على المدارس وفقا للتقديرات والقرب من الكلية أو مكان الإقامة .	3.32	1.08	66.40	2.10	متوسطة	1
١٤-	حوافز ودعم للطلاب المتفوقين في التدريب الميداني .	1.42	0.95	28.40	-11.77	قليلة جدا	11
١٥-	تدريبات وتيسيرات للمتعثرين في التدريب الميداني وذوي الاحتياجات الخاصة.	3.16	1.06	63.20	1.07	متوسطة	8
١٦-	ملف انجاز ورقي والكتروني يتضمن الدروس والشروحات وفاعليات التدريب الخاصة بالطلاب داخل المدرسة وخارجها .	3.16	0.84	63.20	1.34	متوسطة	5
١٧-	ملف التقييمات لكل طالب يتضمن التقييم الذاتي وتقييم الأقران وتقييم معلم الفصل وتقييم المشرفين الأكاديمي والتربوي وتقييم المدرسة .	3.14	0.73	62.80	1.36	متوسطة	9
١٨-	مقابلات شخصية وامتحانات شفوية وتحريرية ونفسية للطلاب .	3.22	1.15	64.40	1.36	متوسطة	2
١٩-	مشروع تخرج التدريب الميداني .	1.12	0.39	22.40	-34.49	قليلة جدا	12
٢٠-	منح دراسية للمتفوقين في التدريب الميداني.	1.78	1.15	35.60	-7.51	قليلة جدا	10
٢١-	المشاركة في أنشطة المدرسة وأنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة .	3.16	1.02	63.20	1.11	متوسطة	7
٢٢-	استخدام أجهزة ووسائل العرض الحديثة (الحواسيب - السبورات الذكية وغيرها) .	3.22	1.27	64.40	1.23	متوسطة	4
٢٣-	التدريب على مهارات التفكير المتنوعة كالتفكير الابداعي والعلمي والمستقبلي وغيرها .	3.16	1.00	63.20	1.13	متوسطة	6
٢٤-	سمات الطلاب المشاركين : المساعدة ، الشراكة ، تقدير الذات والآخر ، اتخاذ القرار المتبادل ، الموازنة بين الموارد والأهداف ، استثمار الفرص ، التواصل ، حرية الاختيار ، تقبل وتحمل المسؤولية ، الصدق ، الانفتاح ، الاحترام للذات والآخر ، الثقة ، الرغبة في التعليم أو المعرفة ، تبادل الخبرات والرؤى ، تحديد وانجاز الأهداف ، صنع التغيير ، الاستقلالية ، الولاء ، المرونة ، الاستعداد .	3.22	1.17	64.40	1.33	متوسطة	3
	المحور ككل	33.8	3.01	55.13	-6.84		

يتضح من الجدول (٣) أن قيمة ت المحسوبة أقل من قيمة ت الجدولية (2.11) في جميع الفقرات والدرجة الكلية للمحور ، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) في استجابات الطلاب المعلمين تخصصي الدراسات الاجتماعية والتاريخ على فقرات التمكين المهني في ضوء التحديات العالمية المعاصرة لبرامج التدريب الميداني . وقد يؤكد ذلك على أن هناك اتفاق في الرأي بين الطلاب المعلمين حول برنامج التدريب الميداني بالكلية ومدى قدرته على تلبية متطلباتهم ووحدة تقييمهم لمدى مواكبة البرنامج للتحديات المعاصرة للتدريب الميداني ، حيث جاءت درجة موافقة الطلاب متوسطة على غالبية فقرات المحور ، واحتلت الفقرتين (١٣-١٨) المرتبة الأولى والثانية بوزن نسبي (٦٦.٤٠) (٦٤.٤٠) على التوالي ، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على هاتين الفقرتين ، وقد يرجع ذلك حاجة القائمين على برنامج التدريب الميداني بالكلية إلى مزيد من الاهتمام برغبات الطلاب والتوزيع العادل لهم على المدارس وفقا لتقديراتهم ومدى قربهم من الكلية أو مكان الإقامة ، وحاجتهم إلى تنظيم المقابلات الشخصية والامتحانات الشفوية والتحريرية والنفسية للطلاب بما ، في حين احتلت الفقرات (١٤-١٩-٢٠) المرتبة الحادية عشر والثانية عشر والعاشرة بوزن نسبي (٢٨.٤٠) (٢٢.٤٠) (٣٥.٦٠) على التوالي، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة قليلة جدا من قبل أفراد العينة على هذه الفقرات ، وقد يرجع عدم توافر حوافز ودعم للطلاب المتفوقين في التدريب الميداني ، حيث يتوافر الدعم لأوائل طلاب الفرقة ، كما أن لائحة الكلية بحاجة للتطوير بحيث تتضمن إعداد الطلاب لمشروعات تخرج لاجتياز التدريب الميداني ، وتوفير منح دراسية للمتفوقين في التدريب الميداني .

ثالثاً / نتائج المحور الثالث / التمكين المهني لتحديات المشرفين على التدريب :

**جدول (٤) " متوسطات الدرجات والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية ،
وقيمة " ت " لكل مفردة من مفردات استبانة التمكين المهني لمحور تحديات المشرفين على التدريب**

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	T-Test	اتجاه العينة من المتوسط	رتبة السؤال
٢٥-	التعاون بين المشرف الأكاديمي والمشرف التربوي .	3.42	1.20	68.40	2.48	كبيرة	3
٢٦-	التعاون بين معلم الفصل والمشرفين على الطلاب .	3.5	1.07	70.00	3.29	كبيرة	1
٢٧-	الحضور المنتظم للمشرفين .	3.2	1.21	64.00	1.17	متوسطة	7
٢٨-	التنوع في المشرفين ومكافأة الأكفاء .	3.28	1.21	65.60	1.63	متوسطة	5
٢٩-	الحضور والعمل المتجدد للمشرفين دون روتينية .	3.16	1.08	63.20	1.05	متوسطة	11
٣٠-	الوقوف على معايير التقييم من قبل المشرفين مع بداية العام الدراسي .	3.4	1.21	68.00	2.33	كبيرة	4
٣١-	التنسيق بين مطالب المشرفين .	3.44	1.16	68.80	2.67	كبيرة	2
٣٢-	مشاركة المشرفين المتخصصين أكاديميا وتربويا .	3.2	1.29	64.00	1.09	متوسطة	9
٣٣-	مقابلات شخصية وامتحانات شفوية وتحريرية ونفسية للمشرفين .	1.7	1.23	34.00	-7.46	قليلة جدا	13
٣٤-	مشاركة مشرفين متخصصين لذوي الاحتياجات الخاصة .	1.24	0.80	24.80	-15.62	قليلة جدا	14
٣٥-	استخدام استراتيجيات متنوعة كالتعلم التعاوني والالكتروني والذاتي وحل المشكلات وغيرها ،	3.18	1.16	63.60	1.10	متوسطة	10
٣٦-	ملف التقييمات لكل مشرف يتضمن التقييم الذاتي وتقييم الطلاب وتقييم المدرسة وتقييم الكلية .	3.24	1.20	64.80	1.41	متوسطة	6
٣٧-	توافر ملفات الانجاز للمشرفين المشاركين في التدريب الميداني .	2.28	1.57	45.60	-3.25	قليلة	12
٣٨-	عدد الطلاب لكل مشرف لا يزيد عن ٥ طلاب .	3.2	1.21	64.00	1.17	متوسطة	7
	المحور ككل	41.44	5.63	59.20	-703-		

يتضح من الجدول (٤) أن قيمة ت المحسوبة أقل من قيمة ت الجدولية (2.11) في جميع الفقرات والدرجة الكلية للمحور عدا الفقرات (26) (31) (25) (30) ، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) في استجابات الطلاب المعلمين تخصصي الدراسات الاجتماعية والتاريخ على فقرات التمكين المهني في ضوء التحديات العالمية المعاصرة لبرامج التدريب الميداني . بينما توجد فروق في الفقرات الخامسة والعشرون والسادسة والعشرون والثلاثون والحادية والثلاثون، وقد يؤكد ذلك على أن هناك اتفاق في الرأي بين الطلاب المعلمين حول برنامج التدريب الميداني بالكلية ومدى قدرته على تلبية متطلباتهم ووحدة تقييمهم ومدى مواكبة البرنامج للتحديات المعاصرة للتدريب الميداني ، حيث احتلت الفقرات (26) (31) (25) (30) المرتبة الأولى والثانية والثالثة والرابعة بوزن نسبي (70.00) (68.80) (68.40) (68.00) على التوالي ، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرات ، وقد يرجع ذلك إلى حرص المشاركين في برنامج التدريب الميداني وخاصة المشرفين والمعلمين على التعاون والتنسيق بين تكليفاتهم من أجل الإعداد الجيد للطلاب المعلمين ، والتعاون في تقييم الطلاب

وفقا لمعايير واضحة ، في حين احتلت الفقرتين (٣٣-٣٤) المرتبة الثالثة عشر والرابعة عشر بوزن نسبي (٣٤.٠٠) (٢٤.٨٠) على التوالي، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة قليلة جدا من قبل أفراد العينة على هاتين الفقرتين ، وقد يرجع ذلك إلى أن المشاركين في التدريب الميداني يتم اختيارهم بترشيح من وكيل وزارة التربية والتعليم بالمحافظة دون الاهتمام من قبل الكلية ب إجراء مقابلات شخصية وامتحانات شفوية وتحريرية ونفسية لهؤلاء المشرفين، كما أن هناك ندرة في المشرفين المتخصصين في مجال ذوي الاحتياجات الخاصة .

رابعاً / نتائج المحور الرابع التمكين المهني لتحديات مواد وأدوات واستراتيجيات التدريب:

جدول (٥) " متوسطات الدرجات والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية ،

وقيمة " ت " لكل مفردة من مفردات استبانة التمكين المهني لمحور مواد وأدوات واستراتيجيات التدريب

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	T-Test	اتجاه العينة من المتوسط	رتبة السؤال
٣٩-	توافر كتب المنهج للمتدربين مطبوعة والإلكترونية .	3.42	1.09	68.40	2.73	كبيرة	1
٤٠-	توافر أدلة المعلم الخاص بالمنهج للمتدربين مطبوعة والإلكترونية .	3.26	1.12	65.20	1.64	متوسطة	2
٤١-	توافر الوسائل التعليمية اللازمة لشرح الدروس .	3.18	1.06	63.60	1.20	متوسطة	4
٤٢-	توافر استمارات التقييم الشامل (المعرفة / القيم والاتجاه / السلوك) .	3.14	1.14	62.80	1.00	متوسطة	5
٤٣-	توافر اختبارات تشخيص الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة.	1.38	0.64	27.60	-18.03	قليلة جدا	8
٤٤-	توافر كتاب الجامعة للمتدربين وفقا للتخصص .	1.44	1.01	28.80	-10.89	قليلة جدا	7
٤٥-	توافر دليل الجامعة للمشرفين وفقا للتخصص الأكاديمي والتربوي .	1.14	0.45	22.80	-29.08	قليلة جدا	10
٤٦-	توافر استمارات للتقييم الذاتي وتقويم الآخرين .	3.24	1.19	64.80	1.43	متوسطة	3
٤٧-	توافر كتاب المدرسة حول التعليمات والقوانين المدرسية .	1.46	1.05	29.20	-10.33	قليلة جدا	6
٤٨-	توافر لائحة للتدريب مطبوعة والإلكترونية .	1.16	0.55	23.20	-23.74	قليلة جدا	9
٤٩-	توافر مجلة للتدريب الميداني للبحوث المعاصرة في المجال .	1.2	0.76	24.00	-16.84	قليلة جدا	11
٥٠-	توافر دليل ممارسات وتجارب التدريب الميداني في دول العالم .	1.06	0.24	21.20	-57.18	قليلة جدا	12
	المحور ككل	25.08	4.64	41.80	-16.62		
	الاختبار ككل	134.16	11.31	53.664	-9.993		

يتضح من الجدول (٥) أن قيمة ت المحسوبة أقل من قيمة ت الجدولية (2.11) في جميع الفقرات والدرجة الكلية للمحور عدا الفقرة الأولى ، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى

دلالة (0.05) في استجابات الطلاب المعلمين تخصصي الدراسات الاجتماعية والتاريخ على فقرات التمكين المهني في ضوء التحديات العالمية المعاصرة لبرامج التدريب الميداني . بينما توجد فروق في الفقرة الأولى ، وقد يؤكد ذلك على أن هناك اتفاق في الرأي بين الطلاب المعلمين حول برنامج التدريب الميداني بالكلية ومدى قدرته على تلبية متطلباتهم ووحدة تقييمهم لمدى مواكبة البرنامج للتحديات المعاصرة للتدريب الميداني ، حيث احتلت الفقرة الأولى المرتبة الأولى بوزن نسبي (68.40) ، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة ، وقد يرجع ذلك إلى حرص المعلمين والمشرفين على توفير كتب المنهج للمتدربين سواء مطبوعة أو الكترونية . في حين احتلت الفقرات (47 - 44 - 43 - 48 - 45 - 49 - 50) المرتبة (6-7-8-9-10-11-12) بوزن نسبي (29.20) (28.80) (27.60) (23.20) (22.80) (24.00) (21.20) على التوالي، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة قليلة جدا من قبل أفراد العينة على هذه الفقرات ، وقد يرجع ذلك إلى حاجات التطوير في برنامج التدريب الميداني من أجل جودة أداء الطالب المعلم بحيث يتضمن ذلك خطوات نحو توفير كتاب المدرسة حول التعليمات والقوانين المدرسية ، وكتاب الجامعة للمتدربين وفقا للتخصص . واعداد واستخدام اختبارات تشخيص الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة، ولائحة خاصة للتدريب مطبوعة والكترونية ، ودليل الجامعة للمشرفين وفقا للتخصص الأكاديمي والتربوي ، ومجلة للتدريب الميداني للبحوث المعاصرة في المجال ، ودليل ممارسات وتجارب التدريب الميداني في دول العالم .

كما يتضح من الجدول (5) أن قيمة ت المحسوبة (-9.993-) أقل من قيمة ت الجدولية (2.11) بالنسبة للدرجة الكلية للاستبانة ، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0.05) في استجابات الطلاب المعلمين تخصصي الدراسات الاجتماعية والتاريخ على فقرات التمكين المهني في ضوء التحديات العالمية المعاصرة لبرامج التدريب الميداني ، وقد يؤكد ذلك على أن هناك اتفاق في الرأي بين الطلاب المعلمين في تقييمهم لبرنامج التدريب الميداني بالكلية ومدى قدرته على تلبية متطلباتهم ومدى مواكبته للتحديات المعاصرة للتدريب الميداني ، كما يؤكد أن برنامج التدريب الميداني بالكلية بحاجة إلى التطوير والدعم حتى يتمكن من الحصول على رضا المستفيدين سواء الطلاب أو المعلمين أو الموجهين أو أولياء الأمور وجميع قطاعات العمل بوجه عام .

التوصيات والبحوث المقترحة :

أولاً: التوصيات :

- 1- في ضوء نتائج البحث يتم التوصية لمخططي ومطوري ومنفذي برامج التدريب الميداني بأهمية ما يلي :
 - 1- حث القائمين على اتخاذ القرار في المجال التربوي على ضرورة إعداد دورات تدريبية لمعلمي الدراسات الاجتماعية والتاريخ ، والطلاب المعلمين داخل كليات التربية ، حول استراتيجيات ومداخل القياس والتقييم والتدريس للتدريب الميداني لدى المتعلمين ، وتضمن مقرر التدريس المصغر لبعض التجارب والخبرات العالمية في التخطيط والتنفيذ والتقييم لبرامج التدريب الميداني .
 - 2- التقييم والتطوير المستمر لبرامج التدريب الميداني خاصة لمتخصصي الدراسات الاجتماعية والتاريخ في ضوء قيم التحديات العالمية المعاصرة .
 - 3- تكليف الإشراف والمتابعة لطلاب التدريب الميداني المتخصصين، للمعلمين الأكفاء وذوي خبرة لا تقل عن ثلاث سنوات .
 - 4- التطوير في شكل وأسلوب معالجة كتب وأدلة مقررات التدريب الميداني للمرحلة الجامعية والدراسات العليا .
 - 5- أعد البحث الحالي استبانة التمكين المهني للطلاب معلمي الدراسات الاجتماعية والتاريخ في ضوء التحديات العالمية المعاصرة لبرامج التدريب الميداني ، ويمكن أن يستفيد منه العاملون بالمجال التربوي والتعليمي للوقوف على واقع ممارسات التدريب الميداني بكليات التربية واقتراح استراتيجيات التطوير .
 - 6- عقد ورش ودورات تدريبية ولقاءات فصلية لطلاب للمشرفين الأكاديميين والتربويين لتنمية قدراتهم على التوجيه ، وتحسين وجهات نظرهم في التدريب ، وتعميق شعورهم بالمسؤولية المهنية .
 - 7- أعد البحث الحالي نموذج المقترح للتدريب الميداني للطلاب معلمي الدراسات الاجتماعية والتاريخ بكلية التربية بالوادي الجديد ، ويمكن أن يستفيد منه مسؤولي التدريب الميداني بكليات التربية في تطوير منظومة التدريب الميداني لديهم .
 - 8- إجراء دراسات وبحوث مستمرة للوقوف على التحديات المعاصرة التي يواجهها التدريب الميداني والأطراف المشاركة في إعداده وتنفيذه وتقييمه .

ثانياً : البحوث المقترحة :

- 1- تقييم برامج التدريب الميداني بكليات التربية في ضوء التحديات المعاصرة للاعتماد العالمي .
- 2- واقع التمكين المهني لدى معلمي الدراسات الاجتماعية بمحافظتي الوادي الجديد وأسيوط .
- 3- برنامج مقترح للتطوير الرقمي للتدريب الميداني بكليات التربية داخل جمهورية مصر العربية .

المراجع :

أولاً: المراجع العربية :

١. سهام أحمد محمد علوان(٢٠١٨)، " آليات تمكين المعلمين في جمهورية مصر العربية في ضوء خبرات بعض الدول " ، مجلة التربية المقارنة والدولية ، ISSN 2682-3497 ، ع ٩ ، يونيو .
٢. محمد ذكريا عليان البشيتي (٢٠١٥) ، "التمكين المهني لدى الطلبة المعلمين بجامعة محافظات غزة لإستخدام المستحدثات التكنولوجية في ضوء تجارب بعض الدول" ، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة الأزهر ، غزة ، فلسطين .

Secondly / English References :

1. Aboelkhair ,Sara Kamel (2018), "Towards teachers' empowerment through teacher professional empowerment programs Provided by an NGO development project an exploratory study ", American University in Cairo, Master's thesis. AUC Knowledge Fountain.
2. Andrikopoulos,Vasilios P.& Ifanti, Amalia A.,(2018),” Primary Teachers' Perceptions of Professional Empowerment: From the Local Context to a Global Perspective”, Curriculum and Teaching, Vol.33 ,No.1, P5-22, Jun .
3. Amsler, Sarah& Kerr, Jeannie& Andreotti, Vanessa ,”Interculturality in Teacher Education in Times of Unprecedented Global Challenges , Education And Society”, Vol.38 , No.1, P13-37 Jun 2020 .
4. Ashetwey , Wadha(2019), “Challenges facing the training and development of teachers in KSA: Study of Primary Schools in Shaqra City in KSA “, Faculty of education Joural , Vol.35, No.7.2 , july 2019 .
5. Avidov-Ungar, Orit & Arviv-Elyashiv, Rinat(2018),” Teacher Perceptions of Empowerment and Promotion during Reforms” , International Journal of Educational Management, Vol.32, No.1, P155-170 .
6. Banker, Lauren Langer (2017),” Job Embedded Teacher Leadership Training: A Study of Teacher Empowerment in an Elementary Public School District” , ProQuest LLC, Ed.D. Dissertation, Caldwell University , **ERIC Number:** ED576490 , **ISBN:** 978-1-3697-1959-8 .
7. Balyer, Aydin& Özcan, Kenan& Yildiz, Ali (2017), “Teacher Empowerment: School Administrators' Roles “, Eurasian Journal of Educational Research, No.70 , P1-18.
8. Boakye, Cecilia & Ampiah ,Joseph Ghartey (2017), “Challenges and Solutions: The Experiences of Newly Qualified Science Teachers “, DOI:

10.1177/2158244017706710 journals. sagepub .com/ home/sgo.
Availale at : file:///E:/saftask2021/postprof2020/profess%20epower
2021/ empower%2082021/untitled5.pdf

9. Bowers, David M.(2018), “Opening Space for Change and Empowerment through Philosophical and Structural Contemplation in Teacher Professional Development”, **ERIC Number:** ED606550
10. Browder, Lesley H., Jr. (1994), “Exploring the Meanings of Teacher Empowerment”, International Journal of Educational Reform, Vol.3, No.2 ,p137-53 Apr .
11. Buckskin, Joanne (2013),” Enhanced Teacher Training Program, Australian Association for Research in Education”, Paper presented at the Annual Meeting of the Australian Association for Research in Education (AARE) (Adelaide, Australia, 2013) , ED603259.
12. Francis, Raymond W. (2015) , “Demonstrating Pre-Service Teacher Learning through , Engagement in Global Field Experiences”, Universal Journal of Educational Research, Vol.3 ,No.11, p787-792 .
13. Goodwin, Bryan & Hall, Pete & Simeral, Alisa (2019) , “Personalizing Professional Development: How Empowered Teachers Can Take Charge of Professional Learning and Growth “,ED594080.
14. Hall, Pete&Simeral, Alisa& Goodwin, Bryan& Stone, Bj& Scott, Bess (2019), “Pursuing Greatness: Empowering Teachers to Take Charge of Their Professional Growth” , ED598981 **ISBN:** 978-1-7326994-5-8.
15. Hemric, Marty& Eury, Allen D.& Shellman, David ,”Correlations between Perceived Teacher Empowerment and Perceived Sense of Teacher Self-Efficacy” , AASA Journal of Scholarship & Practice, Vol.7 ,No.1, p37-50 ,Spr 2010.
16. Hicks, George E.&DeWalt, Cassandra Sligh (2006),” Teacher Empowerment in the Decision Making Process “, ED493568 .
17. Holliman, Stephanie Layne (2012),” Exploring the Effects of Empowerment, Innovation, Professionalism, Conflict, and Participation on Teacher Organizational Commitment”,ED552288 **ISBN:**978-1-2679-0195-8 .
18. Hughes , Jacqueline (2009), “An Instructional Model for Preparing Teachers for Fieldwork “, International Journal of Teaching and Learning in Higher Education 2009, Vol. 21, No. 2, 252-257 <http://www.isetl.org/ijtlhe/> ISSN 1812-912.

19. İlgaz, Selçuk (2019), “Pre-Service Social Studies Teachers’ Views About Teacher Training (Focus Group Interviews “, Journal of Education and Training Studies ,Vol. 7, No. 4; April , ISSN 2324-805X E-ISSON 2324-8068 . Published by Redfame Publishing URL: <http://jets.redfame.com>
20. Jabeen , Sitara (2018), “Effects of Teacher Empowerment Strategies on Teachers' Motivations: A Phenomenological Study in a Private Secondary School System Karachi, Pakistan “, Unpublished Master's Dissertation, Aga Khan University, Karachi, Pakistan. , Institute for Educational Development, Karachi .
21. Jacobs, Tricia S.(2014) , “High School Teacher Perceptions of Empowerment “, ProQuest LLC, Ph.D. Dissertation, Virginia Polytechnic Institute and State University , **ERIC Number:** ED579333 , **ISBN:** 978-0-3552-0932-7 .
22. Kiral, Bilgen (2020) ,“The Relationship between the Empowerment of Teachers by School Administrators and Organizational Commitments of Teachers “, International Online Journal of Education and Teaching, Vol.7 ,No.1, P248-265 .
23. Klein, Joseph (2016), “Teacher Empowerment, Horizontal and Vertical Organisational Learning, and Positional Mobility in Schools “, European Journal of Teacher Education, Vol.39, No.2, P238-252 .
24. Lee, John Chi-Kin& Yin, Hong-Biao& Zhang, Zhong-Hua&Jin, Yu-Le (2011),”Teacher Empowerment and Receptivity in Curriculum Reform in China Chinese Education and Society”, Vol.44 ,N0.4 ,P.64-81, Jul-Aug .
25. Lee, John Chi-Kin& Zhang, Zhonghua& Song, Huan(2012), “Effects of Teacher Empowerment on Teacher Efficacy and Organizational Commitment”, A Chinese Perspective Education and Society, Vol.30, No.3, P5-22 .
26. Lowrie, Tom (2014), “An Educational Practices Framework: The Potential for Empowerment of the Teaching Profession “, Journal of Education for Teaching: International Research and Pedagogy, Vol.40, No.1, P34-46 .
27. Lucey, Thomas A.& Hill-Clarke, Kantaylieniére , “Considering Teacher Empowerment: Why It Is Moral “, Teacher Education and Practice, Vol.21, No.1 , p47-62 Win 2008 .

28. Mayer, Linda (2013), “Empowerment Zone: Coaching Academy Primes Teachers to Become Instructional Leaders”, Journal of Staff Development, Vol.34, No.6, P30-33 ,Dec .
29. Mehrotra, Gita R.& Tecele, Aster S.& Ha, An Thi& Ghneim, Staci& Gringeri(2018), “Christina Challenges to Bridging Field and Classroom Instruction: Exploring Field Instructors' Perspectives on Macro Practice “,Journal of Social Work Education, Vol.54 ,No.,1 ,P135-147 .
30. Moreland, Amy Laphelia (2011),”A Mixed-Methods Study of Mid-Career Science Teachers: The Growth of Professional Empowerment “, ED533887 **ISBN:** ISBN-978-1-1249-2941-5.
31. Moschetto, Raymond L. (2018), “The Relationship between Administrative Actions and Teacher Empowerment in a Local Education Agency That Has Been Appointed an Assigned Receiver or Trustee “ , ProQuest LLC, Ed.D. Dissertation, Southern New Hampshire University **ERIC Number:** ED596408 , **ISBN:** 978-0-4387-0542-5
32. Murray, Alice (2010), “Empowering Teachers through Professional Development ,English Teaching Forum”, Vol.48 ,No.1, p2-11 .
33. Nath, Baiju K. (2009), “Revising Teaching Skills for Professional Empowerment” , **ERIC Number:** ED507652.
34. Nketsia, William; Opoku, Maxwell Peprah; Saloviita, Timo& Tracey, Danielle(2020), “Teacher Educators' and Teacher Trainees' Perspective on Teacher Training for Sustainable Development”, Journal of Teacher Education for Sustainability, Vol.22 ,No,1 ,P49-65 ,Jun .
35. Ocetkiewicz , Iwona (2015), “Global Education As A Challenge In The Process Of Teacher Training” , Edukácia. Vedecko-odborný časopis. Ročník 1, číslo 2. Available at : <https://www.upjs.sk/public/media/11267/21.pdf>
36. Parsons, Sharon& Reynolds, Karen E. (1995), “Establishing an Action Research Agenda for Preservice and Inservice Elementary Teacher Collaboration on Self-Empowerment in Science”,ED382475.
37. Perines, Haylen (2021),” Educational Research Training in Teacher Training Programs: The Views of Future Teachers “, International Education Studies, Vol.14, No.1 ,P76-85 .

38. Pinchot, Michelle & Weber, Chris (2016), “We're All in This Together: Teacher Empowerment and Leadership Transform an Elementary School Community”, Journal of Staff Development, Vol.37, No.5, P42-45, Oct
39. Puskulluoglu, Elif Iliman & Altinkurt, Yahya , “Development of Teachers' Structural Empowerment Scale (TSES): A Validity and Reliability Study “, Üniversitepark Bülten , Vol.6 ,No.1, P118-132 2017 ,ISSN 2147-351X.
40. Quan, Tracy & Bracho, Christian A. & Wilkerson, Michelle & Clark, Monica (2019), “Empowerment and Transformation: Integrating Teacher Identity, Activism, and Criticality across Three Teacher Education Programs” , Review of Education, Pedagogy & Cultural Studies, Vol.41, No.4-5 ,P218-251 .
41. Ramnarain, Umesh Dewnarain & Rudzirai, Clive (2020), “Enhancing the Pedagogical Practice of South African Physical Sciences Teachers in Inquiry-Based Teaching through Empowerment Evaluation” , International Journal of Science Education, Vol.42, No.10, P1739-1758 .
42. Sahlab ,Reham & Abu Mukh ,Yasmeen & Mater , Naela, Daher , Wajeeh , “The Influence of Field Training on Pre-service Teachers' Social Skills for Teaching “, **Universal Journal of Educational Research** ,Vol. 8, No. 9, pp. 4193-4200, 2020. DOI: 10.13189/ujer.2020.080946.
43. Salem , abdebaky Arafa (2020), “The Problems of Field Training Facing the Students of the Special Education Department at Majmaah University and How to Confront Them “, DOI: 10.13140/RG.2.2.17283.45600.
44. Snodgrass Rangel, Virginia & Suskavcevic, Milijana & Kapral, Andrew & Dominey, Wallace (2020), “A Revalidation of the School Participant Empowerment Scale amongst Science and Mathematics Teachers “, Educational Studies, Vol.46 ,No.1, P117-134 .
45. Stolk, Machiel J. & De Jong, Onno & Bulte, Astrid M. W. & Pilot, Albert (2011), “Exploring a Framework for Professional Development in Curriculum Innovation: Empowering Teachers for Designing Context-Based Chemistry Education “, Research in Science Education, Vol.41, No.3 ,P369-388 , May .
46. Sumaryanta & Mardapi, Djemari & Sugiman & Herawan, Tutut (2019), “Community-Based Teacher Training: Transformation of Sustainable

- Teacher Empowerment Strategy in Indonesia “, Journal of Teacher Education for Sustainability, Vol.21 ,No.1, p48-66 Jun .
47. Taylor, Lori L.& Beck, Molly I.& Lahey, Joanna N.&Froyd, Jeffrey E. (2017), “Reducing Inequality in Higher Education: The Link between Faculty Empowerment and Climate and Retention” , Innovative Higher Education, Vol.42 ,No.5-6 , P391-405 , Dec .
48. Tindowen, Darin Jan (2019) , “Influence of Empowerment on Teachers' Organizational Behaviors “, European Journal of Educational Research, Vol.8, No.2, P617-631 .
49. Thornburg, Devin G.& Mungai, Anne (2011), “Teacher Empowerment and School Reform “, Journal of Ethnographic & Qualitative Research, Vol.5 , No.4, P.205-217 .
50. UKEssays.(2018), “Effect of Teacher Empowerment on Student Learning Outcomes”. Retrieved from <https://www.ukessays.com/essays/education/empowering-teachers-its-impact-on-students-learning-outcomes-education-essay.php?vref=1>.
51. Ulla ,Mark B. (2016), “Pre-service Teacher Training Programs in the Philippines: The Student-teachers Practicum Teaching Experience” , EFL JOURNAL, Vol. 1 No. 3, 2016 www.efljournal.org ,e-ISSN: 2502-6054, p-ISSN: 2527-5089 DOI: <http://dx.doi.org/10.21462/eflj.v1i3.23>
52. Watts, Donald M. (2009) , “Enabling School Structure, Mindfulness, and Teacher Empowerment: Test of a Theory” , ED513756 , ISBN-978-1-1095-9978-7
53. Yorulmaz, Yilmaz Ilker& Çolak, Ibrahim&Çiçek Saglam, Aycan (2018), “The Relationship between Teachers' Structural and Psychological Empowerment and Their Autonomy” ,Online Submission, Journal of Educational Sciences Research ,Vol,8 ,No.2, P81-96 ,Oct .
54. Zahed-Babelan, Adel& Koulaei, Ghodratollah& Moeinikia, Mahdi&Sharif, Ali Rezaei (2019), “Instructional Leadership Effects on Teachers' Work Engagement: Roles of School Culture, Empowerment, and Job Characteristics” , Center for Educational Policy Studies Journal, Vol.9, No.3, P137-156 .