

## "معايير مقترحة لبرامج التنمية المهنية المقدمة لمعلمي التربية الرياضية".

الباحث: فرحان كامل فرحان كلية التربية الرياضية جامعة أسيوط

[Frhankamel@yahoo.com](mailto:Frhankamel@yahoo.com)

**إشراف**

د / ولاء بدري كامل

د / عاصم صابر راشد

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الى وضع قائمة مقترحة من المعايير المقننة التي يمكن الاعتماد عليها من قبل المتخصصين عند تخطيط وتنفيذ وتقويم برامج التنمية المهنية مبنى على أسس علمية. وقد تكون مجتمع الدراسة من السادة الخبراء المتخصصين في مجال المناهج وطرق التدريس، وتكونت عينة الدراسة من عدد (٥٠) من السادة الخبراء المتخصصين في المناهج وتدریس التربية الرياضية، تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية وقد استخدم الباحث الاستبيان لجمع البيانات الخاصة بالدراسة، حيث صمم الاستبيان لاستطلاع رأى السادة الخبراء المتخصصين حول قائمة من المعايير المقترحة يمكن الاعتماد عليها عند تخطيط وتنفيذ وتقويم برامج التنمية المهنية، وقد تم عمل الاجراءات العلمية اللازمة لأداة الدراسة من حيث الصدق والثبات، واستخدام الوسائل الاحصائية المناسبة، وأشارت نتائج الدراسة بعد التحليل الإحصائي الى ملائمة المعايير المقترحة من الباحث من وجهة نظر السادة الخبراء المتخصصين في المناهج وتدریس التربية الرياضية. ومن خلال نتائج الدراسة، ونتائج الدراسات المشابهة لهذه الدراسة توصل الباحث الى تصميم قائمة معايير مقترحة لبرامج التنمية المهنية المقدمة لمعلمي التربية الرياضية. وفي ضوء نتائج الدراسة يوصى الباحث بضرورة المراجعة المستمرة لمعايير برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمين، واستخدام قائمة المعايير المقترحة من الباحث عند الشروع في تخطيط، وتنفيذ، وتقويم برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمين.

**Study summary:**

The study aimed to develop a suggested list of codified standards that can be relied upon by specialists when planning, implementing and evaluating professional development programs based on scientific foundations. The study population consisted of experts specialized in the field of curricula and teaching methods, and the study sample consisted of (50) experts specialized in curricula and teaching physical education. Specialized experts on proposed standards that can be relied upon when planning, implementing and evaluating professional development programs proposed by the researcher, and the scientific procedures necessary for the study tool have been carried out in terms of validity and reliability, and the results of the study, after statistical analysis, indicated the appropriateness of the standards proposed by the researcher from the two points of view of the specialized experts. In curricula and teaching physical education. Through the results of the study, and the results of studies similar to this study, the researcher reached to design a list of suggested criteria for professional development programs offered to physical education teachers. In light of the results of the study, the researcher recommends the need to constantly review the standards of professional development programs provided to teachers, and to use the list of standards proposed by the researcher when evaluating professional .development programs provided to teachers

**مقدمة:**

تماشياً مع أهمية التنمية المهنية للمعلم المصري كفل الدستور المصري (٢٠١٤م) في مادته رقم (٢٢) ما ينص على تنمية الكفاءة العلمية للمعلمين وتنمية كفاءتهم المهنية بما يضمن جودة التعليم وتحقيق أهدافه. (٧ :٥)

ويذكر "بيومي الضحاوي سلامة" (٢٠٠٩م) إن الحاجة إلى النمو المهني حاجة قائمة باستمرار نظراً لأن معلم التربية الرياضية لا يمكن إن يعيش مدى حياته بمجموعة محددة من المعارف والمهارات، وتحت ضغط الحاجات الداخلية والتقدم المعرفي الهائل الذي يتميز بها العصر الحالي، وهذا الأمر يتطلب ضرورة أن يسعى المعلم للتجدد باستمرار في المهارات والاتجاهات الخاصة بطرائق وأساليب التدريس وتقنيات التعلم، وبهذا يكون التعليم بالنسبة للمعلم عملية نمو مستمرة ومتواصلة، فمعلم التربية الرياضية المبدع هو طالب علم على مدار حياته في مجتمع دائم التعلم والتطور، وتقع على الجهات الرسمية المسؤولة عن التعليم مهمة تدريب وثقل مهارات المعلم بشكل مستمر، وتحديث معلوماته، والتأكد من كفاياته الأدائية ومدى ملائمتها لمتطلبات التدريس الحديث، مما يعود على المتعلم الذي يمثل محور العملية التعليمية بالنفع والفائدة. (٤ :١٢٠)

يتفق الباحث مع "رشيدة السيد أحمد الطاهر" (٢٠١٠م) و"هشام بركات بشر" (٢٠٠٧م) أن مفهوم التنمية المهنية هو توسيع لمفهوم التدريب أثناء الخدمة، ويشمل كل ما يقدم للمعلم بشكل رسمي بالإضافة لما يقوم به المعلم من نشاط فردي لاكتساب المعارف والمهارات، وذلك لتطوير أداءه التدريسي، فالتنمية المهنية كمفهوم تشير إلى كل خبرات التعلم الرسمية والغير رسمية داخل مجال عمل المعلم من إعداده قبل الخدمة إلى تقاعده، وهي تشمل التدريب أثناء الخدمة. (٩ :١٠)، (١٧ :١٩)

ويعرف مارشا وكارول "Marsha & Carol" (٢٠٠١م) التنمية المهنية بأنها عملية التعلم مدى الحياة من خلال أنشطة تعاونية يمارسها أطراف العملية التعليمية من طلاب ومعلمين، وتستهدف تحسين إنجاز الطلاب في بلوغ مستويات تعلم محلية أو عالمية، ودعم ثقافة البيئة التعليمية التي تتميز بالتجريب، وروح الفريق، والحفاظ على البيئة، واحترام وتدعيم طموحات الطلاب. (٢١ :٢٨٤)

بينما يري "محمد الدريج"، "محمد جهاد الجمل" (٢٠١٤م) التنمية المهنية: أنها مجموعة الخبرات التعليمية (الكفايات، المهارات) التي يكتسبها الفرد، والتي ترتبط بصورة مباشرة أو غير مباشرة بمهنته، وهي كل نشاط يزاوله الفرد أو يتلقاه أو يشارك فيه، وتتجلى نتائجه بشكل ايجابي في اكتسابه لخبرة جديدة، أو تعديل سلوك، وتحديث خبرة سابقة لديه، وتطوير معارفه. (١٥ :٤٥)

ويشير "طارق حسن عبد الحلیم" (٢٠٠٨م) إلى أن التنمية المهنية نشاط يركز على المعلم من أجل تحقيق تغيير شامل في قدراته، لمقابلة احتياجات محددة في الوضع الراهن والمستقبلي في ضوء متطلبات عمله الحالية والمستقبلية لتطوير أداءه التدريسي في المؤسسات التعليمية. (١٢ :٢٧)

ويضيف "إبراهيم رمضان الديب"، "وليد ناجي الحياتي" (٢٠١٥م) أن التنمية المهنية من الموضوعات التي تناولتها الأبحاث العلمية منذ فترة طويلة، وما زالت حتى يومنا هذا قيد التداول، وذلك لما له من أهمية بالغة، فالتنمية المهنية لم تعد أداة لتطوير أداء العاملين فقط؛ بل أصبحت خياراً استراتيجياً للاستثمار في الإنسان كأهم عناصر الإنتاج والنمو الإجمالي للدول، كما أنه ضروري لازدهار الدول

وتقدمها وارتفاع مستوى معيشة أفرادها، وقد أدركت الدول المتقدمة أهمية الاستثمار في مواردها البشرية وخصصت لها جزء كبير من ميزانياتها. (١: ٥٨)

ويذكر **مارك تونير "Mark, Toner"** (٢٠٠٧م) أن الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية أوضحت مفاهيم وانماط جديدة غير تقليدية؛ لعل من أهمها تدريب المعلمين داخل المدرسة الذي يعتبر المدرسة وحدة أساسية للتدريب يتم تدريب المعلمين داخلها دون أن ينتقلوا إلى مراكز التدريب خارج المدرسة. (٢٣: ١٨٦)

وأورد **"عارف توفيق عطاري" وآخرون** (٢٠٠٦م) أنه مهما بذلت من جهود علمية وفنية في إعداد المنهج المدرسي، ومهما استخدم في العملية التعليمية من مستحدثات تكنولوجية وتقنيات تربوية، تبقى الحاجة ماسة إلى المعلم الكفاء الذي يمكنه التعامل مع عناصر هذه العملية من أجل تحقيق الأهداف التعليمية بصورة جيدة، وانطلاقاً من الدور الهام للمعلم وتطور حركة إعداده كان لا بد أن يواكب ذلك من خلال تقويم أداء المعلم وظهور العديد من المداخل والنماذج التي تهدف إلى تطويره. (١٣: ٤٩)

إن التقويم يمثل جزءاً لا يتجزأ من عملية التعلم ومقوماً أساسياً من مقوماتها، وأنه يوكبها في جميع مراحلها، مفهوم التقويم من المفاهيم التي نالت كثيراً من الجدل في الوسائط والأدبيات التربوية، ويرجع ذلك إلى تعقد هذا المفهوم ومرونته وتداخله مع غيره من المفاهيم المماثلة، مثل القياس والتقييم والمساءلة والتفتيش والمراقبة (١١: ١٠).

ويهدف التقويم إلى تحقيق أهداف متعددة ووظائف عامة في توجيه العمل ونجاحه في اتخاذ القرارات التربوية المناسبة للمواقف وتصحيح مسارها بشكل يحقق الأهداف المرجوة. (٢: ٤٥١)

### مشكلة البحث:

ومن واقع عمل الباحث في مجال تدريس مادة التربية الرياضية، والإدارة المدرسية وشرافه على برامج التنمية المهنية، وقراءاته عنها، وحضوره العديد من الدورات التدريبية، وبرامج التنمية المهنية، وجد أن المعايير المستخدمة في برامج التنمية المهنية لا تتناسب مع تطور العملية التعليمية، ومستجداتها، ولا تكفي لإعطاء المتدرب الفرصة الكاملة للنمو المهني في ظل عصر الانفجار العرفي، والاتجاه إلى الاعتماد على ثقافة الجودة في التعليم، مما يترتب عليه انخفاض العائد على المتدرب من معارف وثقافات مفترض ان تكون جديدة او متجددة توفرها برامج التنمية المهنية له، وقد يترتب على التحديث المستمر لمعايير برامج التنمية المهنية تطوير او تعديل خصائص ومشتملات برامج التنمية المهنية القائمة من قبل القائمين على تخطيط، وتنفيذ، وتقويم هذه البرامج، مما يساعد على تحقيق اهدافها، وهو ما استثار الباحث الى محاولة التفكير في توفير او تحديث قائمة من المعايير التي يمكن الاعتماد عليها عند تخطيط وتنفيذ وتقويم برامج التنمية المهنية، وصولاً للهدف العام لهذه البرامج وهو تنمية مهنية شاملة لمعلمي التربية الرياضية تتماشى مع مستحدثات العملية التعليمية، واعتماد ثقافة الجودة في التعليم، وهذا ما دفع الباحث بالقيام بهذه الدراسة تحت عنوان **"معايير مقترحة لبرامج التنمية المهنية المقدمة لمعلمي التربية الرياضية"**.

### أهمية البحث والحاجة إليه:

- تتناول البحث جزء بالغ الأهمية وهو معايير برامج التنمية المهنية التي يرجع إليها الفضل كله في تطوير أداء المعلم وما له من تأثير على مخرجات العملية التعليمية، من خلال معايير مقننة.

• يلقي البحث الضوء على المعايير التي يمكن الاعتماد عليها عند تخطيط، وتنفيذ، وتقويم برامج التنمية المهنية المقدمة لمعلمي التربية الرياضية.

### الأهمية العلمية للبحث:

- قد يفيد البحث في القاء الضوء على المعايير التي يجب الاستناد إليها عند تخطيط، وتنفيذ، وتقويم برامج التنمية المهنية المقدمة لمعلمي التربية الرياضية.
- قد يقنع البحث الجهات المختصة عن التخطيط لبرامج التنمية المهنية بضرورة المراجعة، والتحديث المستمر لمعايير برامج التنمية المهنية حتى يتثنى لها تحقيق اهدافها، وتحقيق تنمية مهنية حقيقية لمعلمي التربية الرياضية.

### هدف البحث:

١- الوصول الى قائمة من المعايير التي يمكن الاعتماد عليها عند تخطيط، وتنفيذ، وتقويم برامج التنمية المهنية المقدمة لمعلمي التربية الرياضية.

### تساؤلات البحث:

١. ما المعايير التي يمكن الاعتماد عليها في تخطيط، وتنفيذ، وتقويم برامج التنمية المهنية المقدمة لمعلمي التربية الرياضية؟

### مصطلحات البحث:

#### **البرنامج التدريبي: training program**

هو حزمة من الموارد العلمية التي يتم تقديمها خلال عدد محدد من الساعات التدريبية موزعة على يوم او اكثر، وذلك باستخدام وسائل ومعينات تدريبية، تتنوع بتنوع الاساليب التدريبية لتحقيق الهدف المنشود من البرنامج. (٦ : ٧)

#### **التنمية المهنية: professional development**

هي العملية التي يتم فيها تزويد المعلم بالمعارف، والمهارات، والقدرات اللازمة لتطوره في مهنته ووظيفته مع إتاحة الظروف المناسبة لذلك، بهدف تحسين وتطوير مهاراته وخبراته مدى حياته المهنية. (١٠ : ١٥)

#### **المعايير: Standards**

هي عبارات تشير إلى الحد الأدنى من الكفايات المطلوب تحقيقها لغرض معين، وتعتبر أقل الكفايات التي ينبغي ان تتوافر لدي الفرد أو المؤسسة لتلحق بالمستوي الأعلى، ولتؤدي وظيفتها في المجتمع. (٢٠ : ١٤)

#### **الدراسات المرتبطة: Previous studies**

دراسة "حماده رشدي عبد العاطي" (٢٠١٦م) (٧) وهدفت الدراسة إلى: تطوير وحدات التدريب والجودة بالتعليم الأساسي في ضوء الاتجاهات المعاصرة، اعتمدت الدراسة لتحقيق أهدافها على المنهج الوصفي. عينة الدراسة مقدارها (١٢٠) من مسؤولي وحدات التدريب والجودة، (١٠٠٠) معلم من مجتمع الدراسة المتمثل في المعلمين، ومسؤولي وحدات التدريب والجودة بمدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة المنيا. استخدم الباحث الاستبيان كأداة لجمع البيانات والمعلومات الخاصة بالدراسة، وأظهرت النتائج افتقار وحدات التدريب والجودة إلى الاتجاهات المعاصرة في تدريب المعلمين أثناء

الخدمة، وقصور كبير في تحديد الاحتياجات التدريبية، وكذلك في اختيار المحتوى الملائم للتدريب. أوصت الدراسة بتوظيف الاتجاهات الحديثة أثناء تدريب المعلمين داخل المدرسة، كما أوصت بضرورة تعاون أسرة المدرسة مع مسئول وحدة التدريب لإنجاح برامج التنمية المهنية داخل المدرسة.

دراسة "الهادي مسعود أبو القاسم" (٢٠١٥م) (١٧) هدفت إلى التعرف على طبيعة التدريب والتنمية المهنية لمعلمي التعليم الأساسي بليبيا من حيث أهدافه، تخطيطه، أساليبه، تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين، استخدم الباحث المنهج الوصفي. تكونت عينة الدراسة من (١٢٠) معلم ومعلمة من مجتمع الدراسة المتمثل في معلمي مرحلة التعليم الأساسي بمنطقة غربان بليبيا. اعتمدت الدراسة على الاستبيان لجمع البيانات الخاصة بالدراسة. أهم نتائجها تغلب الجانب النظري على الجانب العملي في برامج التنمية المهنية للمعلمين، وانشغال المعلمين بأعبائهم الوظيفية وعدم اهتمامهم بحضور تدريبات التنمية المهنية، وإغفال برامج التدريب الحالية للاحتياجات الفعلية للتنمية المهنية. أوصت الدراسة بالاهتمام بالتنمية المهنية للمعلمين، وتغيير ثقافة التدريب والتنمية المهنية لدى المعلمين، والعمل على تخفيف الأعباء المهنية والوظيفية عن المعلمين وتفريغهم جزئياً لحضور تدريبات التنمية المهنية.

دراسة "احمد حسين عبد العاطي، احمد زارع احمد" (٢٠١٢م) (٣) هدفت الدراسة إلى: وضع تصور مقترح للتدريب الالكتروني في تحقيق التنمية المهنية لمعلمي الدراسات الاجتماعية، استخدم الباحث المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة الدراسة، وتم اختيار العينة بشكل عمدي وكان مقدارها (٧٠) معلم من مجتمع الدراسة المتمثل في جميع معلمي الدراسات الاجتماعية بمحافظة أسيوط المتقدمين لدراسة الدبلوم العامة في عام (٢٠١٢م). وتم استخدام الاستبيان لجمع المعلومات الخاصة بالدراسة. توصلت الدراسة إلى أن للتدريب الالكتروني دور فعال في تحقيق التنمية المهنية لمعلمي الدراسات الاجتماعية في مجالات تطوير الذات، والنمو المهني والأكاديمي والتربوي التكنولوجي. أوصت الدراسة بضرورة تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصال في مجال التدريب والتنمية المهنية للمعلمين بشكل عام ومعلم الدراسات الاجتماعية بشكل خاص.

دراسة "دعاء محمد فتحي محمد" (٢٠١٢م) (٨) التي هدفت إلى: وضع تصور مقترح للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الأساسي الخاص في ضوء الاتجاهات الحديثة المعاصرة، والكشف عن واقع البرامج التدريبية، وبرامج التنمية المهنية المقدمة حالياً، لإحداث النمو المهني لمعلمي التعليم الأساسي الخاص. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي لملائمته لظروف الدراسة. تمثلت عينة الدراسة في عدد (٥٠٠) معلم يعملون بمدارس التعليم الأساسي الخاص بمصروفات (عربي) من مجتمع الدراسة المتمثل في معلمي مدارس التعليم الأساسي الخاصة بمحافظات القاهرة الكبرى. اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات، وكشفت الدراسة الميدانية عن وجود احتياج لعدد من المجالات التدريبية ذات الأهمية القصوى لمعلمي التعليم الأساسي الخاص، كما أن هناك عدة مجالات تدريبية لا تحظى باهتمام معلمي التعليم الأساسي الخاص. أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالتنمية المهنية لمعلمي التعليم الأساسي بالمدارس الخاصة، ووضع خطط واضحة وبرامج متكاملة للارتقاء بجوانب المعلم وفقاً للاتجاهات الحديثة العالمية.

أجرت "الهام عبد الحميد الشيلي" (٢٠١٠م) (١٨) دراسة هدفت إلى استقصاء أثر إدارة الجودة الشاملة في برامج التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظرهم، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي وذلك

لملائمته بظروف ومتطلبات الدراسة ، استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (٦٠) معلماً، و(٤٨) معلمة من فرق التطوير المدرسية المسؤولة عن تخطيط وتنفيذ وتقويم برامج التنمية المهنية بالمدارس، وقد توصلت الدراسة الى عدة نتائج من اهمها: أن هناك أثراً واضحاً لإدارة الجودة الشاملة في برامج التنمية المهنية في بعدي التخطيط والتنفيذ، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية لأثر إدارة الجودة الشاملة تبعاً للجنس لصالح الإناث. وأوصت الدراسة بإتباع ثقافة الجودة الشاملة عند التخطيط لبرامج التنمية المهنية.

### ثانياً: الدراسات الأجنبية:

أجرى "هاكس Hughes" (٢٠١٧م) (٢٢) دراسة في الولايات المتحدة الأمريكية هدفت التعرف على درجة إدراك معلمي التخصصات الهندسية والتكنولوجية لمعايير تنمية المعلمين مهنيًا ضمن برنامج التطوير المهني، واستخدم الباحث المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة الدراسة، كما استخدم المقابلة كأداة لجمع البيانات، وجاءت عينة الدراسة من عدد(١٨) معلماً ومعلمة. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة إدارتك معلمي التخصصات الهندسية والتكنولوجية لمعايير تنمية المعلمين مهنيًا كانت كبيرة، وأوصت الدراسة بضرورة تنوع وشمولية برامج التنمية المهنية للمعلمين.

دراسة "حابيبو دادي Hbibu DADI" (٢٠١٥م) (٢١) التي هدفت إلى استعراض برامج التنمية المهنية للمعلم داخل المدرسة في ثلاث دول افريقية (تنزانيا- إثيوبيا- السودان). واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من عدد بلغ (٢٢) معلماً، و(٤) مشرفين، وتمثل مجتمع الدراسة في بعض معلمي الثلاث دول والمشرفين التربويين. استخدم الباحث المنهج الوصفي، واعتمد الباحث في جمع بيانات الدراسة على أداتي المقابلة والاستبيان، ونتج عن الدراسة أن التنمية المهنية في الثلاث دول تقتصر على برامج التنمية المهنية التي تتم داخل المدرسة، ويقوم بها المعلمون أنفسهم، ومحتوى البرامج التدريبية التي تتم داخل المدرسة قاصرة على استخدامات طرق وأساليب التدريس وما يرتبط بحجرة الصف. أوصت الدراسة بتنوع برامج التدريب داخل المدرسة لتغطي كافة جوانب المعلم، ومشاركة المعلمين في ورش عمل ومناظرات عن قضايا التعليم، وتبادل الخبرات بين المدارس في مجال التدريب والتنمية المهنية.

فيما جاءت دراسة " سامويل Samuel" (٢٠٠٩م) (٢٥) بعنوان " التقييم الذاتي للمعلمين النيجيريين حول كفاءتهم في التكنولوجيا الأساسية والتنمية المهنية التي يحتاجونها في تكنولوجيا المعلومات والاتصال "وهي دراسة استقصائية هدفت إلى التأكد من مستويات الكفاءة لدى المعلمين في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتحديد احتياجاتهم الإنمائية في مجال استخدام وتوظيف التكنولوجيا في الفصول الدراسية، والتأكد من طريقة التدريب المفضلة لدى المعلمين، واستخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، وقد تكونت عينة الدراسة من (٢٢٢) معلماً، حيث، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة. وأظهرت نتائج الدراسة أن الغالبية العظمى من المعلمين يفتقرون للكفاءات الأساسية في مجالات التكنولوجيا، وأكدت على حاجتهم للتنمية المهنية الواسعة في (١٢) مهارة من مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وبأنهم يفضلون حضور المؤتمرات والحلقات التدريبية والدورات الدراسية الجامعية على غيرها من أساليب التنمية المهنية في هذا المجال.

دراسة "ساوندرا Sondra" (٢٠٠٩م) (٢٦) هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى فاعلية برنامج تنمية مهنية وتأثيره على معارف وممارسات الاداء في الصف لمعلمي العلوم بالمرحلة الابتدائية، استخدمت

الباحثة المنهج شبه التجريبي، وتكونت عينة الدراسة من (١٦) معلم تم تقسيمهم إلى مجموعتين إحداهما تجريبية عددها (٨) معلمتين، والآخرى الضابطة عددها (٨) معلمتين حيث خضعت المجموعة التجريبية للبرنامج الذي اعتمد على ورش العمل المقدمة من الباحث بالإضافة إلى الزيارات الصفية التطبيقية، في حين المجموعة الضابطة لم تخضع للبرنامج، ولقياس فاعلية البرنامج استخدمت أدوات الاختبارات التحصيلية، وبطاقة الملاحظة، قبلها وبعديا على مجموعتي الدراسة، وقد أظهرت النتائج ارتفاع التحصيل في المحتوى المعرفي، والأداء في الممارسات الصفية لصالح المجموعة التجريبية.

### التعليق على الدراسات المرتبطة :

**الأهداف:** يتضح من الدراسات السابقة أنها قد اهتمت بالتعرف على أهمية التنمية المهنية، والمعايير التي يجب الاعتماد عليها عند تصميم برامج التنمية المهنية.

**المنهج:** اتفقت جميع الدراسات السابقة على استخدام المنهج الوصفي (الدراسات المسحية).

**العينة:** اتفقت جميع الدراسات السابقة على استخدام عينات انحصرت في (المعلمين، والموجهين، ومديري المدارس، والخبراء في المناهج وطرق التدريس بالجامعات).

**وسائل جمع البيانات:** اتفقت جميع الدراسات السابقة على استخدام وسائل جمع البيانات الآتية (المقابلة الشخصية، الاستبيان)، واختلفت في وسائل أخرى طبقاً لطبيعة وأهداف كل دراسة.

**المعالجات الإحصائية:** اتفقت جميع الدراسات السابقة على استخدام الأساليب الإحصائية الآتية (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الارتباط، النسبة المئوية) واختلفت الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات لكل دراسة على حدة طبقاً لطبيعة وأهداف كل دراسة.

### الاستفادة التي تحققت من الدراسات المرتبطة:

١. ساعدت الباحث على تحديد خطوات إجراء البحث مما جعله أكثر قدرة على تحديد مسار الدراسة وتوجيهها لتحقيق الأهداف المرجوة.
٢. التعرف على العديد من المراجع العربية والأجنبية والدراسات المختلفة المتعلقة بموضوع الدراسة .
٣. تحديد المنهج الملائم والمناسب لطبيعة وأهداف البحث.
٤. تحديد مجتمع وعينة البحث.
٥. تحديد أدوات جمع البيانات المناسبة للبحث.
٦. تحديد المعالجات الإحصائية المناسبة للبحث.
٧. وضحت الدراسات أهمية المعايير وضرورة تقنينها.
٨. أهمية بناء برامج التنمية المهنية وفق معايير محددة يؤدي إلى تحسين وجودة برامج التنمية المهنية.
٩. ضرورة الرجوع للخبراء المتخصصين عند الشروع في وضع معايير لتصميم وتقويم برامج التنمية المهنية.

### محددات البحث:

**الحدود المكانية:** كليات التربية الرياضية ببعض الجامعات المصرية

**الحدود الزمنية:** العام الدراسي ٢٠٢١ - ٢٠٢٢م



**الحدود البشرية:** خبراء في المناهج وتدريب التربية الرياضية.

**طرق وإجراءات البحث:**

**منهج الدراسة:** يستخدم الباحث المنهج الوصفي " الدراسات المسحية " وذلك لملائمته لمتطلبات وظروف الدراسة.

**مجتمع وعينة البحث:**

يمثل مجتمع الدراسة:

١- الخبراء المتخصصين من اعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية.

**عينة البحث:**

١- عدد (٥٠) من السادة الخبراء المتخصصين في مجال المناهج وتدريب التربية الرياضية.

### جدول (١)

توصيف عينة الدراسة

العدد	أفراد مجتمع الدراسة
٥٠	خبراء في المناهج وتدريب التربية الرياضية.

**أدوات جمع البيانات :**

تم الاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع بيانات البحث علي النحو التالي:

- استبيان: لاستطلاع رأى السادة الخبراء المتخصصين حول معايير تقويم برامج التنمية المهنية المقترحة من الباحث.

**ملاحح الاستبيان المقدم للسادة الخبراء المتخصصين في المناهج وتدريب التربية الرياضية:**

- **الهدف من الاستبيان:**

هدف الاستبيان الى: تصميم قائمة معايير يمكن الاعتماد عليها عند الشروع في تصميم برامج التنمية المهنية المقدمة لمعلمي التربية الرياضية.

- **مصادر اعداد الاستبيان:**

اعتمد الباحث في اعداد وتصميم هذا الاستبيان على:

- الادبيات التي تناولت موضوع التنمية المهنية، ومعاييرها الموضحة بالمقدمة، والدراسات المرتبطة التي تناولت ذات الموضوع.
- الاصدارات الرسمية للأكاديمية المهنية للمعلمين واهمها: "دليل اعتماد خدمات التنمية المهنية المقدمة لهيئة التعليم، القاهرة، ٢٠١٠م".
- اصدارات الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد.
- اصدارات الجهاز المركزي للتنظيم والادارة "الكتاب الدوري رقم (٢) لسنة (٢٠١٩) بشأن القواعد المنظمة للنشاط التدريبي لوحدات الجهاز الإداري بالدولة ٢٠١٩م.
- اراء ومقترحات الاساتذة هيئة الاشراف.

**- ابعاد الاستبيان:**

تكونت الاستبيان من عدد (٨) محاور هي (الاهداف، المحتوى، الانشطة واساليب التدريب، المادة التدريبية، مكان التدريب، توقيت التدريب، المدربين، التقويم) تفرعت منها عدد (٤٧) عبارة.

**٤- طريقة الاستجابة للاستبيان:**

تم تصميم الاستبيان بشكل مغلق يتضمن سلم للتقدير اللفظي الثلاثي (مناسبة- الى حد ما- غير مناسبة) الذي يوضح مدى مناسبة المعايير المقترحة لبرامج التنمية المهنية لمعلمي التربية الرياضية.

**- صدق وثبات الاستبيان****صدق الاتساق الداخلي:**

استخدم الباحث صدق الاتساق الداخلي لحساب معامل الصدق وذلك بهدف التحقق من صدق الاستبيان، حيث تم تطبيق الاستبيان على مجموعة قوامها (٢٠) من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية.

**جدول (٢)****معامل الارتباط بين عبارات استمارة تقويم البرنامج والمجموع الكلي لها (ن=٢٠)**

المحاور	م	العبارات	قيمة ر
الاهداف	١	يتضمن البرنامج التدريبي هدف عام.	٠.٨٨
	٢	يتضمن البرنامج التدريبي نواتج تعلم.	٠.٨١
المحتوى	٣	يعكس محتوى البرنامج الهدف العام ونواتج التعلم.	٠.٨٧
	٤	محتوى البرنامج مناسب للمتدربين.	٠.٩٠
	٥	يخلو المحتوى من التمييز بين المتدربين.	٠.٩٢
	٦	ينطوي المحتوى على بنية صحيحة ومنظمة.	٠.٨٣
	٧	يواكب المحتوى المستجدات العلمية.	٠.٨٥
	٨	ترتبط الأنشطة التدريبية بالاهداف.	٠.٨٠
	٩	تراعي الأنشطة مستوى المتدربين واحتياجاتهم وبيئة عملهم.	٠.٨٠
الانشطة-	١٠	تتوافر أنشطة استهلاكية وختامية للمتدربين.	٠.٩١
الاساليب التدريبية	١١	ينطوي النشاط على بنية منظمة.	٠.٨١
	١٢	تتوافر خصائص النشاط التدريبي الجيد.	٠.٨٣
المادة التدريبية	١٣	تتلاءم الأساليب التدريبية مع أهداف التدريب ومحتواه والمتدربين.	٠.٨٦
	١٤	تتلاءم الوسائل التعليمية مع أهداف التدريب ومحتواه والمتدربين.	٠.٩٢
	١٥	تشتمل المادة التدريبية على دليل المدرب.	٠.٩٣
	١٦	تشتمل المادة التدريبية على دليل المتدرب.	٠.٩٣
	١٧	يتوافر ضمن المادة التدريبية مادة مرجعية تغطي موضوع التدريب.	٠.٨٧
	١٨	تتضمن المادة التدريبية برنامج عرض تقديمي وأوراق عمل وأدوات تقويم.	٠.٨٢
	١٩	تتسم اللغة المستخدمة في المادة التدريبية بالسهولة والوضوح.	٠.٨٩
	٢٠	تخلو المادة التدريبية من الأخطاء الهجائية والمطبعية.	٠.٨٧

## تابع جدول (٢)

معامل الارتباط بين عبارات استمارة تقويم البرنامج والمجموع الكلي لها (ن=٢٠)

المحاور	م	العبارات	قيمة ر
	٢١	يوجد توثيق لمحتوى المادة التدريبية والأنشطة.	٠.٩١
	٢٢	يُدرج بلملة التدريبية قائمة بالمراجع العلمية والمصدر الأخرى ذات الصلة بموضوع التدريب.	٠.٩٦
	٢٣	تحتوي صفحة الغلاف المعلومات الأساسية عن البرنامج.	٠.٩٤
	٢٤	تتصدر المادة التدريبية مقدمة عامة عن موضع واهداف التدريب.	٠.٩٠
	٢٥	تتضمن المادة التدريبية قائمة محتويات.	٠.٨٢
	٢٦	تحتوي المادة التدريبية أجددة عمل البرنامج.	٠.٨٣
	٢٧	جودة تصميم المادة التدريبية وإنتاجها وإخراجها.	٠.٨٦
	٢٨	تتضمن المادة التدريبية أشكال بصرية توضيحية ذات صلة بموضوع التدريب.	٠.٨٤
	٢٩	تتوافر المادة التدريبية وتُتاح في أكثر من شكل.	٠.٨٨
	٣٠	تُعزز المادة التدريبية بقائمة مصطلحات.	٠.٩٤
مكان التدريب	٣١	موقع مكان التدريب مناسب جغرافيا للمتدربين.	٠.٩٤
	٣٢	مكان التدريب جيد التهوية مكتمل الخدمات والمرافق.	٠.٩٢
	٣٣	مكان التدريب مجهز بالإمكانات والوسائل اللازمة للتدريب.	٠.٩٠
توقيت التدريب	٣٤	لا تتعارض توقيات برامج التنمية المهنية مع اوقات العمل الرسمية.	٠.٨٨
	٣٥	تراعى مواعيد تنفيذ البرامج العوامل المناخية للمنطقة الجغرافية.	٠.٨٧
	٣٦	اشراك المتدربين في تحديد الجدول الزمنى لبرامج التنمية المهنية.	٠.٨٣
المدرسين	٣٧	المدرسين متخصصين اكاديميا في موضوعات التدريب.	٠.٨٠
	٣٨	اختيار المدرسين وفق التميز العلمي والخبرات في مجال التخصص.	٠.٩٠
	٣٩	يجيد المدرسين التواصل الفعال مع المتدربين وعدم التمييز بينهم.	٠.٨٣
	٤٠	يراعي المدرسين الفروق الفردية بين المتدربين.	٠.٨٠
	٤١	يمتلك المدرسين لغة سليمة وقدرة متميزة على الحوار، والمناقشة.	٠.٨٤
	٤٢	يمتلك المدرسين من الاساليب المتنوعة ما يناسب طبيعة للتدريب والمتدربين.	٠.٩٠
التقويم	٤٣	يتمكن المدرب من اختيار الاسلوب المناسب لطبيعة الملة التدريبية وخصائص المتدربين.	٠.٨٥
	٤٤	تشمل المادة التدريبية المراحل المختلفة للتقويم.	٠.٨٥
	٤٥	تحتوي المادة التدريبية أساليب وأدوات تقويم مناسبة لنواتج التعلم.	٠.٧٩
	٤٦	توضح الملة التدريبية الأساليب الإحصائية المناسبة لحسب فاعلية البرنامج التدريبي.	٠.٩٢
	٤٧	يحتوى البرنامج على لوت تقييم تمكن المدرب من تقييم مكونات البرنامج التدريبي ( الاهداف- المحتوي- لوت ووسائل التدريب- مكن وتوقيت تنفيذ البرنامج- المدرب- لوت واساليب التقويم.	٠.٧٨

قيمة ر الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٤٤٤

يتضح من جدول (٢) أن معاملات الارتباط بين عبارات المعايير والمجموع الكلي لها تراوحت ما بين (٠.٧٨، ٠.٩٦) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى الاتساق الداخلي للاستمارة.

ثبات الاستبيان:

- ثبات ألفا كرونباخ:

لإيجاد معامل الثبات استخدم الباحث طريقة الثبات لمعامل ألفا كرونباخ تم التطبيق على عينة استطلاعية قوامها (٢٠) فرد من مجتمع الدراسة وخارج العينة الأساسية، وجدول (٢) يوضح ذلك.

### جدول (٣)

ثبات ألفا كرونباخ بين محاور استمارة تقويم البرنامج (ن=٢٠)

م	المحور	معامل ثبات ألفا كرونباخ
١	الأهداف.	٠.٨١
٢	المحتوى.	٠.٨٣
٣	الأنشطة- الأساليب التدريبية.	٠.٨٠
٤	المادة التدريبية.	٠.٨٢
٥	مكان التدريب.	٠.٨٢
٦	توقيت التدريب.	٠.٨٤
٧	المدرسين.	٠.٨٦
٨	التقويم.	٠.٨٠

يتضح من جدول (٣) أن معاملات الثبات (ألفا كرونباخ) بين محاور الاستبيان تراوحت ما بين (٠.٨٠): (٠.٨٦) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى أن الاستمارة تتمتع بثبات عالي.

### المعالجة الإحصائية:

بعد جمع المعلومات الخاصة بالدراسة وتفريغ البيانات، أجب عن أسئلة الدراسة باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS).

وللإجابة عن أسئلة الدراسة تم استخدام الدرجة الاساليب الاحصائية التالية (المقدرة، النسبة المئوية، المتوسط الحسابي، معامل الارتباط، معامل ألفا كرونباخ) لمعالجة بيانات الدراسة.

### تحليل النتائج ومناقشتها:

يتضمن هذا الجزء عرضاً للنتائج التي تم الحصول عليها باستخدام أداة الدراسة، وبعد إجراء المعالجات الإحصائية وفقاً لأسئلة الدراسة ومتغيراتها، ويمكن تفسير النتائج التي توصلت إليها الدراسة كما يأتي:

**النتائج المتعلقة بالإجابة عن سؤال الدراسة:** ما المعايير التي يمكن الاعتماد عليها في تصميم برامج التنمية المهنية المقدمة لمعلمي التربية الرياضية؟

## عرض النتائج:

## جدول (٤)

النسبة المئوية والمتوسط واتجاه عينة الدراسة في استمارة معايير برامج التنمية المهنية المقترحة (ن=٥٠)

الاتجاه	المتوسط	النسبة المئوية	الدرجة المقدره	الاستجابات			العبارات	م	
				مناسب	الى حد ما	غير مناسب			
مناسب	٢.٨٦	٩٥.٣٣	١٤٣	٢	٣	٤٥	يتضمن البرنامج التدريبي هدف عام.	١	الأهداف
مناسب	٢.٨٤	٩٤.٦٧	١٤٢	٣	٢	٤٥	يتضمن البرنامج التدريبي نواتج تعلم.	٢	
مناسب	٢.٩٤	٩٨	١٤٧	٠	٣	٤٧	يعكس محتوى البرنامج الهدف العام ونواتج التعلم.	٣	المحتوى
مناسب	٢.٩٦	٩٨.٦٧	١٤٨	٠	٢	٤٨	محتوى البرنامج مناسب للمتدربين.	٤	
مناسب	٢.٦٢	٨٧.٣٣	١٣١	٤	١١	٣٥	يخلو المحتوى من التمييز بين المتدربين.	٥	
مناسب	٢.٦٠	٨٦.٦٧	١٣٠	٤	١٢	٣٤	ينطوي المحتوى على بنية صحيحة ومنظمة.	٦	
مناسب	٣	١٠٠	١٥٠	٠	٠	٥٠	يواكب المحتوى المستجدات العلمية.	٧	
مناسب	٣	١٠٠	١٥٠	٠	٠	٥٠	ترتبط الأنشطة التدريبية بالأهداف.	٨	الأنشطة- الأساليب التدريبية.
مناسب	٣	١٠٠	١٥٠	٠	٠	٥٠	تراعي الأنشطة مستوى المتدربين واحتياجاتهم وبيئة عملهم.	٩	
مناسب	٢.٨٦	٩٥.٣٣	١٤٣	٢	٣	٤٥	تتوافر أنشطة استهلاكية وختامية للمتدربين.	١٠	
مناسب	٢.٥٨	٨٦	١٢٩	٥	١١	٣٤	ينطوي النشاط على بنية منظمة.	١١	
مناسب	٢.٨٦	٩٥.٣٣	١٤٣	٢	٣	٤٥	تتوافر خصائص النشاط التدريبي الجيد.	١٢	
مناسب	٣	١٠٠	١٥٠	٠	٠	٥٠	تتلاءم الأساليب التدريبية مع أهداف التدريب ومحتواه والمتدربين.	١٣	
مناسب	٣	١٠٠	١٥٠	٠	٠	٥٠	تتلاءم الوسائل التعليمية مع أهداف التدريب ومحتواه والمتدربين.	١٤	

النسبة المئوية والمتوسط واتجاه عينة الدراسة في استمارة معايير برنامج التنمية المهنية المقترحة  
تابع جدول (٤)  
(ن=٥٠)

الاتجاه	المتوسط	النسبة المئوية	الدرجة المقدره	الاستجابات			العبارات	م	
				مناسب	الى حد ما	غير مناسب			
مناسب	٣	١٠٠	١٥٠	٠	٠	٥٠	تشتمل المادة التدريبية على دليل المدرب.	١٥	المادة التدريبية
مناسب	٣	١٠٠	١٥٠	٠	٠	٥٠	تشتمل المادة التدريبية على دليل المتدرب.	١٦	
مناسب	٣	١٠٠	١٥٠	٠	٠	٥٠	يتوافر ضمن المادة التدريبية مادة مرجعية تغطي موضوع التدريب.	١٧	
مناسب	٣	١٠٠	١٥٠	٠	٠	٥٠	تتضمن المادة التدريبية برنامج عرض تقني وأوراق عمل وأدوات تقويم.	١٨	
مناسب	٣	١٠٠	١٥٠	٠	٠	٥٠	تتسم اللغة المستخدمة في المادة التدريبية بالسهولة والوضوح.	١٩	
مناسب	٣	١٠٠	١٥٠	٠	٠	٥٠	تخلو المادة التدريبية من الأخطاء الهجائية والمطبعية.	٢٠	
مناسب	٢.٨٠	٩٣.٣٣	١٤٠	٣	٤	٤٣	يوجد توثيق لمحتوى المادة التدريبية والأنشطة.	٢١	
مناسب	٣	١٠٠	١٥٠	٠	٠	٥٠	يُدرج بالمادة التدريبية قائمة بالمراجع العلمية والمصادر الأخرى ذات الصلة بموضوع التدريب.	٢٢	
مناسب	٣	١٠٠	١٥٠	٠	٠	٥٠	تحتوي صفحة الغلاف المعلومات الأساسية عن البرنامج.	٢٣	
مناسب	٢.٧٨	٩٢.٦٧	١٣٩	٣	٥	٤٢	تتصدر المادة التدريبية مقدمة عامة عن موضع واهداف التدريب.	٢٤	
مناسب	٣	١٠٠	١٥٠	٠	٠	٥٠	تتضمن المادة التدريبية قائمة محتويات.	٢٥	
مناسب	٣	١٠٠	١٥٠	٠	٠	٥٠	تحتوي المادة التدريبية أجندة عمل البرنامج.	٢٦	

النسبة المئوية والمتوسط واتجاه عينة الدراسة في استمارة معايير برنامج التنمية المهنية المقترحة  
تابع جدول (٤)  
(ن=٥٠)

الاتجاه	المتوسط	النسبة المئوية	الدرجة المقدره	الاستجابات			العبارات	م	
				مناسب غير مناسب	الى حد ما	مناسب			
مناسب	٣	١٠٠	١٥٠	٠	٠	٥٠	جودة تصميم المادة التدريبية وإنتاجها وإخراجها.	٢٧	
مناسب	٢.٨٢	٩٤.٠٠	١٤١	٢	٥	٤٣	تتضمن المادة التدريبية أشكال بصرية توضيحية ذات صلة بموضوع التدريب.	٢٨	
مناسب	٣	١٠٠	١٥٠	٠	٠	٥٠	تتوافر المادة التدريبية وتتاح في أكثر من شكل.	٢٩	
مناسب	٣	١٠٠	١٥٠	٠	٠	٥٠	تُعزز المادة التدريبية بقائمة مصطلحات.	٣٠	
مناسب	٣	١٠٠	١٥٠	٠	٠	٥٠	موقع مكان التدريب مناسب جغرافيا للمتدربين.	٣١	مكان التدريب
مناسب	٣	١٠٠	١٥٠	٠	٠	٥٠	مكان التدريب جيد التهوية مكتمل الخدمات والمرافق.	٣٢	
مناسب	٣	١٠٠	١٥٠	٠	٠	٥٠	مكان التدريب مجهز بالإمكانات والوسائل اللازمة للتدريب.	٣٣	
مناسب	٢.٧٠	٩٠	١٣٥	٤	٧	٣٩	لا تتعارض توقيتات برامج التنمية المهنية مع اوقات العمل الرسمية.	٣٤	توقيت التدريب
مناسب	٣	١٠٠	١٥٠	٠	٠	٥٠	تراعى مواعيد تنفيذ البرامج العوامل المناخية للمنطقة الجغرافية.	٣٥	
مناسب	٣	١٠٠	١٥٠	٠	٠	٥٠	اشراك المتدربين في تحديد الجدول الزمني لبرامج التنمية المهنية.	٣٦	
مناسب	٣	١٠٠	١٥٠	٠	٠	٥٠	المدرسين متخصصين اكاديميا في موضوعات التدريب.	٣٧	المدرسين
مناسب	٣	١٠٠	١٥٠	٠	٠	٥٠	اختيار المدرسين وفق التميز العلمي والخبرات في مجال التخصص.	٣٨	

النسبة المئوية والمتوسط واتجاه عينة الدراسة في استمارة معايير برنامج التنمية المهنية المقترحة  
تابع جدول (٤)  
(ن=٥٠)

الاتجاه	المتوسط	النسبة المئوية	الدرجة المقدره	الاستجابات			العبارات	م	
				مناسب	الى حد ما	غير مناسب			
مناسب	٣	١٠٠	١٥٠	٠	٠	٥٠	يجيد المدربون التواصل الفعال مع المتدربين وعدم التمييز بينهم.	٣٩	
مناسب	٣	١٠٠	١٥٠	٠	٠	٥٠	يراعي المدربون الفروق الفردية بين المتدربين.	٤٠	
مناسب	٣	١٠٠	١٥٠	٠	٠	٥٠	يمتلك المدربون لغة سليمة وقدرة متميزة على الحوار، والمناقشة.	٤١	
مناسب	٣	١٠٠	١٥٠	٠	٠	٥٠	يمتلك المدربون من الأساليب المتنوعة ما يناسب طبيعة للتدريب والمتدربين.	٤٢	
مناسب	٣	١٠٠	١٥٠	٠	٠	٥٠	يمكن المدرب من اختيار الأسلوب المناسب لطبيعة المادة التدريبية وخصائص المتدربين.	٤٣	
مناسب	٢.٦٨	٨٩.٣٣	١٣٤	٦	٤	٤٠	تشمل المادة التدريبية المراحل المختلفة للتقويم.	٤٤	التقويم
مناسب	٢.٨٢	٩٤	١٤١	٢	٥	٤٣	تحتوي المادة التدريبية أساليب وأدوات تقويم مناسبة لنواتج التعلم.	٤٥	
مناسب	٢.٧٦	٩٢	١٣٨	٤	٤	٤٢	توضح المادة التدريبية الأساليب الإحصائية المناسبة لحساب فاعلية البرنامج التدريبي.	٤٦	
مناسب	٣	١٠٠	١٥٠	٠	٠	٥٠	يحتوي البرنامج على ادوات تقييم تمكن المتدرب من تقييم مكونات البرنامج التدريبي.	٤٧	



## مناقشة النتائج:

يتضح من جدول (٤) أن النسبة المئوية لاستجابات عينة الدراسة في استمارة تقويم برنامج التنمية المهنية المقترح قيد الدراسة قد تراوحت ما بين (٨٦.٦٧% : ١٠٠%)، كما تراوحت المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الدراسة في عبارات الاستمارة ما بين (٢.٦٠ : ٣)، كما بلغ اتجاه عبارات تقويم البرنامج المقترح (مناسب).

وبذلك تكون قائمة معايير برامج التنمية المقترحة توافقت مع الأدبيات التي طالبت بالاهتمام وتطوير برامج التنمية المهنية حيث اتفق الباحث مع كل "بيومي الضحاوي سلامة" (٢٠٠٩م)، رشيدة السيد أحمد الطاهر" (٢٠١٠م)، "هشام بركات بشر" (٢٠٠٧م)، مارشا وكارول "Marsha & Carol" (٢٠٠١م)، "محمد الدريج"، "محمد جهاد الجمل" (٢٠١٤م)، "طارق حسن عبد الحليم" (٢٠٠٨م)، "إبراهيم رمضان الديب"، "وليد ناجي الحياي" (٢٠١٥م) مارك تونير "Mark, Toner" (٢٠٠٧م)، "عارف توفيق عطاري" وآخرون (٢٠٠٦م) والذي اوضح كل منهم اهمية برامج التنمية المهنية وضرورة تطويرها وتحديثها بشكل مستمر لتلائم التطور في العملية التعليمية.

وقد نالت قائمة المعايير المقترحة ثقة وقبول السادة الخبراء المتخصصين في مجال المناهج وتدريس التربية الرياضية كما هو موضح بجدول (٤)، وتوافقت نتائج البحث مع نتائج الدراسات المرتبطة به والتي تناولت معظمها برامج التنمية المهنية، وما يترتب عليه من جودة التعليم مثل دراسة احمد زارع احمد" (٢٠١٢م)، "الهادي مسعود أبو القاسم" (٢٠١٥م)، "Sondra" (٢٠٠٩م)، "سامويل Samul" (٢٠٠٩م)، "حابيبو داداي Hbibu DADI"، "هاكس Hughes" (٢٠١٧م)، "الهام عبد الحميد الشبلي" (٢٠١٠م)، "دعاء محمد فتحي محمد" (٢٠١٢م)، "احمد حسين عبد العاطي"،

ويتضح مما سبق انه يمكن الاعتماد على هذه القائمة المقترحة من الباحث عند بناء وتصميم برامج التنمية المهنية لمعلمي التربية الرياضية، وبهذا يكون قد تحقق هدف البحث.

## الاستنتاجات والتوصيات:

### اولا الاستنتاجات:

توصل البحث الى قائمة من المعايير المقترحة يمكن الاعتماد عليها عند تخطيط وتنفيذ وتقويم برامج التنمية المهنية المقدمة لمعلمي التربية الرياضية.

### ثانيا التوصيات:

- يوصى الباحث بالاعتماد على قائمة من المعايير المقترحة عند تخطيط وتنفيذ وتقويم برامج التنمية المهنية.
- ضرورة تحديث وتطوير برامج التنمية المهنية لبرامج التنمية المهنية المقدمة لمعلمي التربية الرياضية.
- الارتقاء بمستوى المدربين والاستعانة بأساتذة الجامعات للتدريب وذلك لتحقيق تنمية مهنية فعلية لمعلمي التربية الرياضية.
- القيام بمزيد من الدراسات التي تستهدف تطوير وتفعيل عملية التنمية المهنية لمعلمي التربية الرياضية.

## قائمة المراجع

## اولا المراجع العربية:

١. إبراهيم رمضان الديب، وليد ناجي الحياني: التدريب في المؤسسات التعليمية واستراتيجيات تحديثها وتفعيلها، مركز الكتاب الجامعي، عمان، ٢٠١٥م.
٢. إبراهيم عبد اللطيف فؤاد: المناهج أسسها، وتنظيماتها، وتقويم أثرها، ط٤، مكتبة، القاهرة، ٢٠٠٥م.
٣. احمد حسين عبد العاطي، احمد زارع احمد: التدريب الالكتروني ودوره في التنمية المهنية لمعلمي الدراسات الاجتماعية "دراسة تقويمية"، كلية التربية جامعة أسيوط منشورة بمجلة الدولية للأبحاث التربوية، العدد (٣١)، جامعة الإمارات العربية المتحدة، ٢٠١٢م
٤. بيومي محمد ضحاوي، سلامة عبد العظيم حسين: التنمية المهنية للمعلمين مدخل جديد نحو إصلاح التعليم، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠٠٩م.
٥. جمهورية مصر العربية: الوثيقة الدستورية الجديدة، القاهرة، ٢٠١٤م.
٦. الجهاز المركزي للتنظيم والادارة: كتاب دوري رقم (٢) بشأن القواعد المنظمة للنشاط التدريبي لوحدات الجهاز الإداري للدولة، ٢٠١٩م.
٧. حمادة رشدي عبد العاطي: تطوير وحدات التدريب والجودة بالتعليم الأساسي في ضوء الاتجاهات المعاصرة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية جامعة المنيا، ٢٠١٦م.
٨. دعاء محمد فتحي محمد: تصور مقترح للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الأساسي الخاص في ضوء الاتجاهات الحديثة المعاصرة، دراسة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، ٢٠١٢م.
٩. رشدي احمد طعيمة: المعلم كفاياته، اعداده، تدريبيه، ط٢، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠٠٦م.
١٠. رشيدة السيد أحمد الطاهر: التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الاتجاهات العالمية (تحديات وطموحات)، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، ٢٠١٠م.
١١. صلاح محمد علام: التقويم التربوي المؤسسي، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠٠٣م.
١٢. طارق حسن عبد الحليم: التنمية المهنية للمعلمين في مصر في ضوء الخبرة اليابانية والأمريكية والانجليزية، دار العلوم للنشر والتوزيع، القاهرة ٢٠٠٨م.
١٣. عارف توفيق عطاوي، وآخرون: الاشراف التربوي اتجاهاته النظرية وتطبيقاته العملية، دار الفكر والفلاح، العين ٢٠٠٥م.
١٤. عيسى محمد نزال شويطر: إعداد وتدريب المعلمين، دار بن الجوزي، عمان، ٢٠٠٩م.
١٥. محمد جهاد الجمل، محمد الدريج: التدريس المصغر التكوين والتنمية المهنية، دار الكتاب الجامعي، العين، ٢٠١٤م.
١٦. ناصر علي محمد: رؤى مستقبلية لتطوير أداء المعلم في ضوء المستويات المعيارية لتحقيق الجودة الشاملة، المؤتمر العلمي التاسع عشر للجمعية المصرية لتطوير المناهج وطرق التدريس، جامعة عين شمس، المجلد (١)، ٢٠٠٥م.
١٧. الهادي مسعود أبو القاسم المراهق: نظام تدريب معلمي مرحلة التعليم الأساسي بليبيا ودوره في التنمية المهنية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية جامعة الزقازيق، ٢٠١٥م.

١٨. الهام عبد الحميد الشبلي، إلهام علي أحمد : أثر إدارة الجودة الشاملة في برامج التنمية المهنية للمعلمين (تجربة وكالة الغوث الدولية-الأردن)، مجلة جامعة دمشق، مجلد (٤)، عدد (٢٦)، ٢٠١٠م.

١٩. هشام بركات بشر حسين: تدريب المعلم في مجتمع المعرفة، دار الكتب العربية، القاهرة، ٢٠٠٧م.  
٢٠. الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد: وثيقة معايير ضمان جودة والاعتماد لمؤسسات التعليم قبل الجامعي، دليل رقم (١)، قطاع التعليم قبل الجامعي، القاهرة، ٢٠٠٨م.

#### ثانيا المراجع الاجنبية:

21. **Hbibu Dadi (٢٠١٥):**Teacher professional Experiences of three Selected African countries and the lessons based Chinese practices
22. **Hughes, Andrew J (٢٠١٧):** Educational Complexity and Professional Development: Teachers' Need for Met cognitive Awareness. Journal of Technology Education,
23. **Mark, Toner (٢٠٠٧):** Developing School Leaders What the Us Can Learn from England's, Model,
24. **Marsha, O. N., & Carol o, B. (2001).** Preschool teachers' professional development. Handbook of research on the education of young children, 2 .
25. **Samuel E. O. Aduwa-Ogiegbaen ( ٢٠٠٩) :** Nigerian In-service Teachers' Self-Assessment in Core Technology Competences and Their Professional Development Needs in ICT.
26. **Sondra, M. (٢٠٠٩).** Effects of professional Development on the Knowledge and Classroom Practices of Elementary School Science Teachers , Unpublished Doctoral Dissertation, Nova Southeastern University, United State .