

العدد: (الثاني والعشرين) أبريل (2024)

المجلد: (العاشر)



International Journal of Educational and Psychological Research and Studies

بإشراف أكاديمية رواد النميز للتعليم والتدريب

المجلة الدولية للبحوث والدراسات التربوية والنفسية

(IJRS)

مجلة علمية دورية محكمة

تصدرها الجمعية العربية لأصول التربية
والتعليم المستمر

المشهرة برقم 6870 لسنة 2020

The Online ISSN : (2735-5063).

The print ISSN : (2735-5055).

بحث بعنوان:

دور قائدات المدارس الابتدائية في محافظة حفر الباطن

في تنمية المعلمات مهنيًا (تصور مقترح).

إعداد: أ. أمل عبد الله فلاح المطيري.

الشؤون التعليمية، الإشراف التربوي، الإدارة العامة للتعليم بالمنطقة الشرقية.

إدارة تعليم حفر الباطن (السعودية).

١٤٤٥ هـ ٢٠٢٤ م.

IJRS

ملخص البحث.

هدفت الدراسة إلى: تعرف الإطار المفاهيمي للتنمية المهنية للمعلمين، تعرف الإطار الفكري لدور قيادات المدارس تجاه التنمية المهنية للمعلمين، رصد واقع دور القيادات نحو تنمية المعلمين مهنيًا، وضع تصور مقترح لدور قيادات مدارس حفر الباطن تجاه تنمية المعلمين مهنيًا، واستخدمت الدراسة: الوصفي بأسلوبه التحليلي، وكانت أداة الدراسة استبانة (من إعداد الباحثة)، وتوصلت لعدد من النتائج، وكان من أبرزها، ما يلي:-

أولاً: نتائج الدراسة النظرية: تحسين مستوى المعرفة والمهارات وتنمية مهارات التخطيط الدراسي، وتنفيذ الدروس وتقديم إستراتيجيات تعليمية فعّالة، وزيادة الوصول لفرص التدريب والتطور المهني والمرونة مما يتيح تنظيم المعلمين لوقتهم ومواكبة احتياجاتهم الشخصية والمهنية.

توفير تجارب تعلم تفاعلية مما يساعد في تعزيز التفاعل والمشاركة الفعّالة، وتوفير تقييم ومتابعة فعّالة يمكن تتبع تطوير المعلمين وتقييم أدائهم وأنشطتهم التفاعلية، وتشجيع التعلم المستمر تحسيناً لمهاراتهم والبقاء على الاطلاع على أحدث الابتكارات والأبحاث في مجال التعليم.

ثانياً: نتائج الدراسة الميدانية: بالنسبة للمحور الأول الخاص: (بدور القائد التربوي) احتلت المرتبة: (الأولى) العبارة رقم (٥) والتي تنص على: «أقدم أفكار مبتكرة لبيئة العمل بطريقة منهجية منظمة»، كما جاءت في المرتبة: (الأخيرة) الفقرة رقم (١٧) والتي تنص على: «أكون

على دراية بالتخطيط الإستراتيجي».

بالنسبة للمحور الثاني الخاص: (بتحليل البيئة الداخلية للمدرسة) احتلت المرتبة: (الأولى) العبارة رقم (٢٦)، والتي تنص على: «يتيح المدير الفرصة للمعلمين للمشاركة بالبرامج التدريبية»، كما جاءت في المرتبة: (الأخيرة) الفقرة رقم (٢٧) والتي تنص على: «يوفر المدير الامكانات المادية التي تشجع المعلمين على تحسين أدائهم».

بالنسبة للمحور الثالث الخاص: (بتحليل البيئة الخارجية للمدرسة) احتلت المرتبة: (الأولى) العبارة رقم (٣٨)، والتي تنص على: «يحرص المدير على تعديل خطط المدرسة في ضوء تحليل البيئة الخارجية للمدرسة»، كما جاءت في المرتبة: (الأخيرة) الفقرة رقم (٣٣)، والتي تنص على: «يدعم المدير مجلس أولياء الأمور لتفعيل دوره في الدعم المادي والمعنوي في المدرسة».

بالنسبة للمحور الرابع الخاص: (التنمية المهنية للمعلمين)، واحتلت المرتبة: (الأولى) العبارة رقم (٦٢)، والتي تنص على: «يتابع المدير تطبيق المعلمين للمهارات المكتسبة من البرامج التدريبية»، كما جاءت في المرتبة: (الأخيرة) الفقرة رقم (٥٠)، والتي تنص على: «يشجع المدير المعلمين على تقويم أنفسهم ذاتياً وباستمرار».

واتضح وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) بين متوسطي درجات ذوات مستوى: (الخبرة الأقل من ١٠ سنوات وذوات ١٠ سنوات فأكثر) لدور قائدات المدارس الابتدائية في

محافظة حفر الباطن في: (تنمية المعلمات مهنيًا من وجهة نظرهن) في محوري (دور القائد التربوي، وتحليل البيئة الخارجية) وهذه الفروق لصالح ذوات: (مستوى الخبرة ١٠ سنوات فأكثر).

في حين كانت الفروق دالة إحصائيًا عند مستوى (٠,٠٥) بين متوسطي درجات ذوات: (مستوى الخبرة الأقل من ١٠ سنوات وذوات ١٠ سنوات فأكثر) لدور قائدات المدارس الابتدائية في محافظة حفر الباطن في تنمية المعلمات مهنيًا من وجهة نظرهن في محور: (التنمية المهنية للمعلمين) لصالح المعلمات ذوات: (مستوى الخبرة ١٠ سنوات فأكثر)، بينما لا توجد فروق بين متوسطي درجات ذوات: (مستوى الخبرة الأقل من ١٠ سنوات وذوات ١٠ سنوات فأكثر) لدور قائدات المدارس الابتدائية في محافظة حفر الباطن في تنمية المعلمات مهنيًا من وجهة نظرهن في محور: (تحليل البيئة الداخلية للمدرسة).

اتضح وجود فرق دال إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١) بين متوسطي المعلمات: (ذوات المستوى التعليمي الجامعي وذوات المستوى التعليمي دراسات عليا) لدور قائدات المدارس الابتدائية في محافظة حفر الباطن في تنمية المعلمات مهنيًا من وجهة نظرهن في محاور: (دور القائد التربوي، وتحليل البيئة الداخلية للمدرسة، تحليل البيئة الخارجية للمدرسة، التنمية المهنية للمعلمين) وهذه الفروق لصالح المعلمات ذوات مستوى التعليمي: (دراسات عليا). واتضح وجود فرق دال إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١) بين متوسطي درجات معلمات

المدارس الحكومية ومعلمات المدارس الأهلية لدور قائدات المدارس الابتدائية في محافظة حفر الباطن في تنمية المعلمات مهنيًا من وجهة نظرهن في محاور: (دور القائد التربوي، وتحليل البيئة الداخلية للمدرسة، التنمية المهنية للمعلمين) وهذه الفروق لصالح معلمات المدارس الأهلية، بينما لا توجد فروق بين متوسطي درجات معلمات المدارس الحكومية ومعلمات المدارس الأهلية لدور قائدات المدارس الابتدائية في محافظة حفر الباطن في تنمية المعلمات مهنيًا من وجهة نظرهن في محور: (تحليل البيئة الخارجية للمدرسة).

الكلمات المفتاحية: (دور، قائدات المدارس الابتدائية، محافظة حفر الباطن، تنمية المعلمات مهنيًا).

Research summary.

The study aimed to: identify the conceptual framework for teachers' professional development, identify the intellectual framework of school leaders towards the professional development of teachers, monitor the reality of the role of leaders towards their necessarily growth, develop a vision for school leaders in Hafar Al-Batin towards their growth, and the study concluded: descriptive and analytical analysis, which is a tool The study was a questionnaire (prepared by the researcher), and it reached many results, the most notable of which are the following:-

First: The results of the theoretical study: improving the level of knowledge and skills, developing academic planning skills, implementing lessons, providing effective educational strategies, and increasing access to training opportunities, professional development, and flexibility, which allows teachers to organize their time and keep up with their personal and professional needs.

Providing interactive learning experiences, which helps enhance interaction and effective participation, and providing effective evaluation

and follow-up that can track teachers' development, evaluate their performance and interactive activities, and encourage continuous learning to improve their skills and stay informed of the latest innovations and research in the field of education.

Second: Results of the field study: Regarding the first special axis: (The role of the educational leader), the statement No. (5), which states: "I present innovative ideas to the work environment in an organized, systematic way," ranked: (First) and ranked: (Last). Paragraph No. (17), which states: "I am familiar with strategic planning".

Regarding the second axis on: (analyzing the internal environment of the school), phrase No. (26) was ranked (first), which states: "The principal provides the opportunity for teachers to participate in training programs." It was also ranked: (last), paragraph No. (27). Which states: "The director provides the financial capabilities that encourage teachers to improve their performance".

Regarding the third axis on: (analyzing the school's external environment), statement No. (38) was ranked: (first), which states: "The prin-

principal is keen to amend the school's plans in light of the analysis of the school's external environment." It was also ranked: (last) Paragraph No. (33), which states: "The principal supports the Parents' Council to activate its role in material and moral support at the school".

Regarding the fourth special axis: (Professional development for teachers), the phrase No. (62) was ranked (first), which states: "The director follows up on the teachers' application of the skills acquired from the training programs." It was also ranked: (last), paragraph No. (50), which states: "The director encourages teachers to constantly self-evaluate themselves".

It became clear that there was a statistically significant difference at the level of (0.01) between the average scores of female teachers with less than 10 years of experience and those with 10 years or more regarding the role of female primary school leaders in Hafr Al-Batin Governorate in: (professionally developing female teachers from their point of view in the two axes (the role of the leader). Educational, and analysis of the external environment) and these differences are in favor of those with:

(level of experience 10 years or more).

While the differences were statistically significant at the level of (0.05) between the average scores of women with: (level of experience less than 10 years and women with 10 years or more) for the role of primary school leaders in Hafr al-Batin Governorate in developing teachers professionally from their point of view in the axis: (professional development for teachers)) in favor of female teachers with: (level of experience 10 years or more), while there are no differences between the average scores of female teachers with: (level of experience less than 10 years and those with 10 years or more) for the role of primary school leaders in Hafr al-Batin Governorate in developing female teachers professionally from their point of view in Axis: (Analysis of the school's internal environment).

It became clear that there was a statistically significant difference at the level of (0.01) between the average level of female teachers (those with a university education level and those with a postgraduate educational level) regarding the role of primary school leaders in Hafr Al-Batin

Governorate in developing teachers professionally from their point of view in the axes: (the role of the educational leader, and analyzing the environment The internal environment of the school, analysis of the external environment of the school, professional development for teachers) and these differences are in favor of teachers with the educational level: (postgraduate studies).

It became clear that there was a statistically significant difference at the level of (0.01) between the average scores of public school teachers and private school teachers on the role of primary school leaders in Hafr Al-Batin Governorate in developing teachers professionally from their point of view in the axes: (the role of the educational leader, analysis of the school's internal environment, professional development for teachers) These differences are in favor of private school teachers, while there are no differences between the average scores of public school teachers and private school teachers for the role of primary school leaders in Hafr Al-Batin Governorate in developing teachers professionally from their point of view in the axis: (Analysis of the school's external environment).

Keywords: (role, primary school leaders, Hafr Al-Batin Governorate, professional development of teachers).



دور قائدات المدارس الابتدائية في محافظة حفر الباطن في تنمية المعلمات مهنيًا (تصور مقترح).

مقدمة.

يُعتبر الإنسان العنصر الأساسي في بناء المجتمع وتطوره كي يثبت وجوده من خلال ما يملكه من مهارات وقدرات، وفي ظل التدفق المعرفي والتطور التكنولوجي باتت أنظار الباحثين وأصحاب القرار تتجه نحو المنظمات لدورها في تلبية احتياجات المجتمع وتحسين القدرات الفكرية والإبداعية لأفرادها، وقد أضحت هناك حاجة ماسة إلى اتباع سياسة تطوير مهني مستمر للمنظمات وفريقها الإداري في ظل التسارع المعرفي، لكي تكفل تحسين القدرات والمهارات ومواكبة التغيرات السريعة في مجال المعرفة الإنسانية وتطوير الإمكانيات المهنية.

وتُعد التنمية المهنية عملية تطوير للمهارات والكفاءات المطلوبة للعاملين لتحقيق نتائج وأهداف عالية، إذ تلعب دوراً مهماً وحيوياً في تطوير عمل المنظمات، ويقع على عاتقها مسئولية تحسين الأداء ورفع الكفاءة للعاملين، شريطة أن تستند على رؤية واضحة وتخطيط عملي وتنفيذ سليم وتقييم مستمر (الحر، ٢٠٠٩).

وأصبح دور القيادة لا يقتصر على عملية تقييم وتقييم المعلمين أو غيرها من الواجبات، بل تعدى ذلك إلى رفع الكفاءة المهنية وتمييزها لدى هؤلاء المعلمين عن طريق وضع البرامج والأنشطة المهنية التدريبية الخاصة بتدريبهم وإعدادهم من أجل أداءهم لمهامهم المهنية بطريقة

تقوم على أساس علمي سليم، وذلك لتحقيق أكبر قدر ممكن من العمل بأقل جهد وأقل زمن وأقل تكلفة (العجمي، ٢٠١٥: ١٠).

لا شك أنّ المعلم هو العنصر الأساس في أي تجديد تربوي لكونه أكبر مدخلات العملية التربوية وأخطرها في النظام التعليمي بعد الطلاب، والمعلم مشارك رئيس في تحديد نوعية التعليم واتجاهه، وبالتالي نوعية مستقبل الأجيال وحياة الأمة، والمعلم يمثل المتغير المدرسي الأقوى تأثيراً في التحصيل العلمي للطلاب، ومن ثم تحقيق النجاح المنشود في الأداء التعليمي (قحوان، ٢٠١٢: ١٩).

فقد شغلت قضية رفع جودة المعلم وتحقيق فاعليته الاهتمام بضرورة إصلاح التعليم العام على مستوى دول العالم، المتقدم والنامي على السواء، وتعد التنمية المهنية للمعلمين أهم المجالات الرئيسية في تطوير مهنة التعليم، إن التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية ضرورة ملحة، لأنها الحلقة الأهم في حلقات تمهين التعليم؛ لتأثيرها في بقية الحلقات، والمتتبع لأنظمة الدول التي حققت الصدارة في الأداء التعليمي لمخرجاتها يلحظ عناية بالغة بوضع السياسات الفعّالة في التنمية المهنية للمعلمين.

وعلى خلاف ذلك، كشف تقرير اليونسكو (UNESCO, 2015) عن تدني أوضاع المعلمين الوظيفية في دول العالم النامي، بسبب سوء مستوى إعدادهم وتدريبهم، الأمر الذي أفرز جملة من التحديات، لجأت إثرها الدول إلى سياسات التخلي عن معايير الجودة، بتعيين معلمين يفتقرون

إلى التدريب الأساسي.

تُعد الممكة العربية السعودية من الدول التي تسعى باستمرار لتطوير أداء الإدارة المدرسية، وتطوير دور مديري ومديرات المدارس لمواكبة التطورات والمستجدات التكنولوجية العالمية السريعة، التي يمكن مواكبتها بالتزود بالخبرات والمعارف، فالعلوم والأبحاث والتقنيات الحديثة تتغير باستمرار، لذلك تواجه مديرات المدارس تحديات كبيرة في مواجهة تلك المتغيرات التي تعنى بعناصر عمليتي التعليم والتعلم.

ومهنة التعليم تُعد العامل الرئيسي من بين عدة عوامل أخرى لتحقيق التنمية المهنية بأشكالها وأبعادها المختلفة، فالتعليم حق أساسي من حقوق الإنسان، وينبغي أن يصل إلى جميع أفراد المجتمع، والتنمية المهنية هي عملية توسيع خيارات المتعلمين وتحسين جودة حياتهم، لذلك فهي تتطلب مشاركة في تحمل الأعباء، إلى جانب التنمية التربوية التي تنمي قدرات الفرد وتمكنه من القيام بأعباء التنمية (حسن، ٢٠٠٩: ٧٦).

ومع الاتجاه المتنامي نحو تمهين التعليم تم الكشف عن بعض المشكلات والمعوقات في طريق تمهين التعليم في المنطقة العربية، تتعلق بتدني معايير قبول المعلمين وإعدادهم في مؤسسات إعداد المعلم، وفي ظل تحديات العصر، وتوجه المملكة نحو تعليم أفضل، خاصة في ضوء إستراتيجيات رؤية المملكة ٢٠٣٠، كان هذا البحث، الذي يهدف إلى معالجة موضوع تنمية المعلم وظائفياً في ضوء الاتجاهات المعاصرة للتجديد التربوي.

حيث تهتم التنمية المهنية بتنمية المعلمين والاستثمار في قدراتهم في التعليم للوصول إلى النمو الشامل، وذلك عن طريق تطوير المعارف والمهارات، فالتنمية المهنية للمعلمين هي عملية توزيع الخيارات المتاحة والموجهة إلى المعلمين بوصفهم العنصر البشري الذي يساهم في تنمية المجتمع وتستهدف تنمية مهارات المتعلمين وقدراتهم واختياراتهم بغية الارتقاء بنوعية تعليمهم.

مشكلة الدراسة.

أصبحت التنمية المهنية المحرك الأساسي في المدارس بجميع مراحلها المختلفة، ومنها مدارس المرحلة الابتدائية التي تسعى إلى صقل المعلمات بها في المعارف والمهارات والاتجاهات؛ وذلك لرفع كفاءتهم المهنية بهدف تطوير العمل وزيادة الإنتاج وتجويد المخرجات.

وتأتي جهود مديرات المدارس بارزة في رفع كفايات المعلمات بصفة مستمرة، لدفع عجلة التعليم، خاصة الجوانب الإدارية منها، التي تؤكد على جودة البرامج التعليمية من حيث العمق والشمول والتكامل، وحسن مخاطبته للتحديات التعليمية، وجودة المعلمات التدريسية والإدارية علمياً وسلوكياً، كذلك جودة التجهيزات، والمكتبات، ومدى كفايتها، وتحديثها.

وأهم هذه المعايير جودة الإدارة؛ فكلما زادت جودة العملية الإدارية تحسن استخدام الموارد المتاحة البشرية والمادية، إن النجاح في تطبيق التنمية المهنية في مدارس المرحلة الابتدائية يتوقف إلى حد كبير على إخضاع جميع المعلمات للتدريب المستمر، باعتبارهن محور النشاط في المدرسة.

فالتدريب يُعد مصدر تطوير كفايات المعلمات، وتطوير وتحسين أداء عملهن بصفة مستمرة، ويؤدي إلى زيادة الإنتاجية، وتزداد أهمية التدريب أثناء الخدمة في العصر الحديث حتى أصبح ضرورة ملحة نظراً للتطور في المجالات المهنية كافة مما يستلزم مواكبة هذا التطور المتسارع.

وتعتبر التنمية المهنية في المنظمات المختلفة بمثابة مرآة تعكس القدرات التي يمتاز بها فريقها ذلك لكونها عبارة عن عمليات تهدف إلى تطوير مهارات العاملين في المنظمات وسلوكهم لتكون أكثر كفاءة وفاعلية لسد حاجات المجتمع وحاجات الموظفين أنفسهم، وبالنظر إلى واقع دور مؤسسات التنمية المهنية للقادة والمعلمين بالمملكة العربية السعودية نجد أن هناك العديد من المشكلات التي تقف عقبة في طريق تطوير دور تلك المؤسسات، وقد بينت مجموعة من الدراسات هذه المشكلات، ومنها:-

1. إغفال بعض الأساليب الحديثة والمهمة في تطبيق التكيف التنظيمي للمعلمين والقادة الجدد كالتعليم من خلال الزملاء والتعلم الذاتي.
2. أغلب البرامج التدريبية نمطية روتينية لا تراعي الاتجاهات العالمية المعاصرة المطلوب توافرها في البرامج الفعّالة كما ينقصها عمليتي المتابعة والتقييم.

٣. التفاوت بين الواقع والمأمول حيث فمحتوى برامج التنمية المهنية يقوم على تصورات

مبدئية طموحة ولكنها ليست على المستوى المأمول.

٤. قلة مراعات واهتمام بعض مؤسسات التنمية المهنية للاتجاهات الحديثة في مجال

التنمية المهنية.

٥. قلة وجود العدد الكافي من القيادات التربوية والإدارية والكوادر التدريبية المؤهلة والقادرة

على قيادة برامج إصلاح التعليم والقيام بعملية التدريب.

وأكدت العديد من الدراسات في توصياتها على أهمية تطوير برامج إعداد المعلم في

المملكة العربية السعودية، ومنها: دراسة (العقيلي، ٢٠١١: ٤٩) التي أوصت بضرورة تطوير

إستراتيجيات التدريس، وأساليب التقييم المستخدمة في برنامج إعداد معلم اللغة العربية في

المملكة العربية السعودية في ضوء المعايير العالمية؛ لبناء برامج إعداد المعلم، وتخطيطها.

وأشارت دراسة (العجمي، ٢٠٠٩) إلى ضرورة الوقوف بكل السبل على الاتجاهات

العالمية المعاصرة في البلاد المتقدمة في مجال إعداد المعلم وتدريبه، والاستفادة منها بما يتناسب

مع ظروف وإمكانات نظام التعليم في المملكة العربية السعودية.

وقد بذلت المملكة العربية السعودية جهوداً كبيرة في تحقيق التنمية المهنية لقادة المدارس

باعتبارهم المسؤولين عن القيام بجميع الشؤون الإدارية والتعليمية والتربوية، ويقع عليهم الكثير من

المهام التي لا بد من إنجازها بكفاءة وبفاعلية، فعملية التنمية المهنية عملية مستمرة ومواكبة لعجلة

التقدم والتنمية ويقع على عاتقها تفعيل دورها في تعزيز مفاهيم التنمية المهنية لدى المعلمين وإحداث التغيير المناسب لهم لتحقيق الأهداف التربوية المنشودة، وتدور مشكلة الدراسة حول الكشف عن دور قائدات المدارس في تعزيز مفاهيم التنمية المهنية.

ولعل ما سبق، يشير بالحاجة إلى مراجعة وتطوير سياسات التنمية المهنية للمعلمين في برامج إعداد المعلمين في المملكة العربية السعودية في ضوء متطلبات التجديد التربوي، والاتجاهات التربوية الحديثة، فضلاً عن البحث عن حلول ميدانية للمشكلة من خلال قادة وقائدات المدارس خاصة في المرحلة الابتدائية مع تنامي حاجة المعلمين إلى أساليب تنمية مهنية متنوعة، وآليات تطبيق تتناسب وطبيعة المرحلة وظروف المعلمات وتضع في الحسبان ما يسهم فعلياً في تمهين المعلمات وتجويد المخرج التعليمي.

2019 وعلى ضوء ما سبق يطرح البحث السؤال الرئيس التالي: كيف يمكن وضع تصور مقترح

لدور قيادات المدارس الابتدائية بمحافظة حفر الباطن في تنمية المعلمات مهنيًا؟ ويتفرع عنه الأسئلة التالية:-

1. ما دور القائد التربوي بالمدارس الابتدائية في محافظة حفر الباطن؟
2. ما دور القائد التربوي في تحليل البيئة الداخلية للمدرسة بالمدارس الابتدائية في محافظة حفر الباطن؟
3. ما دور القائد التربوي في تحليل البيئة الخارجية للمدرسة بالمدارس الابتدائية في

محافظة حفر الباطن؟

٤. ما دور القائد التربوي في التثمة المهنية للمعلمين بالمدارس الابتدائية في محافظة حفر

الباطن؟

٥. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدور قائدات المدارس الابتدائية في محافظة حفر

الباطن في تنمية المعلمات مهنيًا لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير الخبرة (أقل من ١٠

سنوات - ١٠ سنوات فأكثر)؟

٦. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدور قائدات المدارس الابتدائية في محافظة

حفر الباطن في تنمية المعلمات مهنيًا لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير مستوى التعليم

(جامعي - دراسات عليا)؟

٧. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدور قائدات المدارس الابتدائية في محافظة حفر

الباطن في تنمية المعلمات مهنيًا لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير نوع المدرسة (حكومية -

أهلية)؟

أهداف الدراسة.

تهدف الدراسة إلى تحقيق ما يلي:-

١. تعرف الإطار المفاهيمي للتنمية المهنية للمعلمين.

٢. تعرف الإطار الفكري لدور قيادات المدارس تجاه التنمية المهنية للمعلمين.

٣. رصد واقع دور القيادات نحو تنمية المعلمين مهنيًا.

٤. وضع تصور مقترح لدور قيادات مدارس حفر الباطن تجاه تنمية المعلمين مهنيًا.

أهمية الدراسة.

أولاً: الأهمية النظرية.

يسعى هذا البحث نحو زيادة وعي مديرات المدارس بأهمية التنمية المهنية في رفع كفاءة المعلمات ودورهم في تجديد مخرجات العملية التعليمية، والمساهمة في توفير الإطار النظري المرتبط بتعزيز مفاهيم التنمية المهنية، وتقديم التوصيات والمقترحات التي تزود المهتمين في قطاع التعليم والقائمين على العملية التعليمية بمستوى التنمية المهنية لمديرات المدارس، علاوة على تناولها لموضوع حيوي وهو تطوير دور قيادات المدارس الابتدائية بمحافظة حفر الباطن للتنمية المهنية للمعلمين بها.

تظهر أهمية الدراسة من أهمية المرحلة التعليمية، فالمرحلة الابتدائية ليست مجرد مرحلة في التعليم العام تسعى لتزويد الطلاب بالمعارف والعلوم فقط؛ بل هي مرحلة التعليم الأساسي والتأهيل لما بعدها من مراحل.

مطالب السياسة التعليمية بالمملكة العربية السعودية التي نصت بضرورة تدريب المعلمين والمعلمات بصورة مستمرة، وما احتوى عليه مشروع الملك عبد الله «رحمه الله» لتطوير التعليم العام من برامج، أهمها تأهيل المعلمين والمعلمات.

تأتي الدراسة لمواكبة التطورات والتوجهات المحلية والعالمية التي تتادي بالتنمية المهنية

للمعلمين، وتدريبهم من خلال مراكز التدريب وتوطين التدريب.

ثانياً: الأهمية التطبيقية.

تكمن أهمية هذا البحث التطبيقية في استفادة مديرات المدارس في المرحلة الابتدائية

بمحافظة حفر الباطن من هذا البحث، وذلك من حيث وضوح أهمية التنمية المهنية، ويأمل أن

تكون نتائج البحث بمثابة الدافع للباحثين يجعلهم يقومون بإجراء دراسات أخرى مشابهة، والتي

تدرس دور مديرات المدارس في تعزيز مفاهيم التنمية المهنية في مناطق أخرى، ويساهم هذا

البحث في العمل على التطوير والتحسين من أداء المعلمات من خلال توجيههم من قبل مديرات

مدارسهم.

عرض لواقع التنمية المهنية للمعلمين بمدارس حفر الباطن الابتدائية من قبل قياداتها

للارتقاء بها وتقديمها كتجربة عملية ونموذج تطبيقي يستفيد منه خلال التصور المقترح.

ربما تفيد نتائج هذه الدراسة في تحديد المعوقات التي تحد من تطوير معلمات المرحلة

الابتدائية من خلال ما ستقدمه من حلول ومقترحات بشأنها.

قد تساهم الدراسة في توجيه نظر القائمين على برامج التنمية المهنية في إعادة النظر

للبرامج التدريبية في ضوء احتياجات معلمات المرحلة الابتدائية، وإعدادهن المسبق وخبرتهن

العلمية والتطور في التعليم.

مصطلحات الدراسة.

وتم عرضها كما يلي:-

١. التنمية المهنية: هي عملية مستمرة تهدف إلى تطوير مهارات ومعارف الفرد في مجال عمله، وتحسين أداءه المهني، ويشمل اكتساب المعرفة والمهارات الجديدة وتطوير الخبرات لتحسين الأداء وتحقيق النجاح في الوظيفة (العموش، ٢٠٢٠: ١٥).

وعرفها (الرشايدة، ٢٠١٥: ٢٥) بأنها: العملية التي تهتم بتطوير كفاءة ومهارة المعلمين، وذلك بهدف تطوير مستواهم المهني والوظيفي، في كافة ما يقوموا به من مهام ومسؤوليات سواء كانت هذه المهام تدريسية أو إدارية أو بحثية، أو بهدف تقديم الخدمات اللازمة للمجتمع، لذا تساهم هذه التنمية المهنية في توفير كافة الفرص لتحسين أدائهم.

وتعرف الباحثة التنمية المهنية إجرائيًا: بأنها كل خبرات التعليم التي يُزود بها المعلمون والمعلمات من أجل إحداث تغيير في السلوك يؤدي إلى تحقيق أهداف المؤسسة، وهي عملية منظمة هادفة وفرصة ذهبية تتاح للأفراد للانتقال بهم من مستواهم الحالي إلى مستوى أفضل شرط توفر القدرة والرغبة لدى المعلم.

حدود الدراسة.

وكانت حدود الدراسة، كما يلي:-

١. **الحدود موضوعية:** اقتصر البحث تعرف دور قائدات المدارس الابتدائية في محافظة حفر الباطن في تنمية المعلمات مهنيًا، حيث تلقى هذه المدارس كثيرًا من الاهتمام في الوقت الحالي، نتيجة لكثرة اتجاهات الاصلاح الموجه إليها، واستجابة للتغيرات الحالية التي فرضت على المدارس الابتدائية، وخاصة أنها تتعامل مع مرحلة عمرية مهمة، بما يتطلب توافر ظروف تنظيمية مناسبة وبيئة عمل تحفز العاملين على أداء أدوارهم بكل كفاءة.
٢. **الحدود المنهجية:** اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي بأسلوبه التحليلي، حيث يتناسب خطواته وإجراءاته مع أهداف وطبيعة الدراسة الحالية.
٣. **الحدود المكانية:** طُبقت الدراسة الميدانية على عينة من قيادات المدارس الابتدائية بمحافظة حفر الباطن في بعض المدارس الابتدائية بمحافظة حفر الباطن.
٤. **الحدود الزمانية:** طُبقت الدراسة الدراسي في الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي ١٤٤٥هـ / ٢٠٢٤م.
٥. **الحدود البشرية:** اقتصرت العينة على مديري المدارس الابتدائية بمحافظة حفر الباطن، ووكلاء المدارس الابتدائية بمحافظة حفر الباطن، ومعلمين ومعلمات المدارس الابتدائية بمحافظة حفر الباطن.

الدراسات السابقة.

اطلعت الباحثة على عدد من الدراسات ذات الصلة الوثيقة بموضوع الدراسة الحالية،

وتم عرضها كما يلي:-

أولاً: الدراسات العربية.

١. دراسة: لبيب (٢٠٢٠) بعنوان: [تصور مقترح لتحسين الأداء المهني والشخصي

لمعلمة الروضة في ضوء توجهات رؤية ٢٠٣٠ للمملكة العربية السعودية (دراسة

وصفية)]، هدفت الدراسة الحالية إلى: وضع تصور مقترح لتحسين الأداء المهني

والشخصي لمعلمة الروضة في ضوء توجهات المملكة لرؤية ٢٠٣٠ والوقوف بشكل

عام على واقع النمو الشخصي والمهني لمعلمة الروضة في ضوء مهارات المستقبل

عملاً بما جاء في رؤية ٢٠٣٠ واللازمة لمواكبة مستجدات العصر.

وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، من أهمها:- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين

متوسطات درجات معلمات رياض الأطفال وغير المؤهلات علمياً على مقياس التطور المهني

والشخصي والخبرة لصالح المعلمات المؤهلات علمياً.

٢. دراسة: المطيري (٢٠١٩) بعنوان: (دور مديري المدارس الثانوية بتفعيل التنمية

المهنية والمجتمعية للمعلمين في دولة الكويت)، هدفت الدراسة التعرف إلى: دور

مديري المدارس الثانوية بتفعيل التنمية المهنية والمجتمعية للمعلمين في دولة الكويت

من وجهة نظر المعلمين، وتوصلت الدراسة إلى أن: دور مديري المدارس الثانوية بتفعيل التنمية المهنية والمجتمعية للمعلمين في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين جاءت بدرجة (مرتفعة).

٣. دراسة: (خلف، ٢٠١٩) بعنوان: (السيناريوهات المقترحة لمتطلبات التنمية المهنية

الإلكترونية للمعلم في ضوء الثورة الصناعية الرابعة)، هدفت إلى: تحديد أهمية

التنمية المهنية الإلكترونية في ضوء تداعيات الثورة الصناعية الرابعة وتعرف أساليب

التنمية المهنية الإلكترونية ومتطلباتها، ومعوقات تحقيقها، والتوصل إلى السيناريوهات

المقترحة لمتطلبات التنمية المهنية الإلكترونية في ضوء تداعيات الثورة الصناعية

الرابعة، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي مستعينة بالاستبانة كأداة بحث وأسفرت

الدراسة عن عدد من النتائج، كان من أهمها: وضع سيناريوهات لمتطلبات التنمية

المهنية الإلكترونية، ومنها السيناريو المرجعي والسيناريو الإصلاحي والسيناريو الابتكاري.

٤. دراسة: (الشمري، ٢٠١٩) بعنوان: (دور التعلم الرقمي في التنمية المهنية للمعلمين)،

هدفت إلى: البحث عن دور التعلم الرقمي في التنمية المهنية للمعلمين وما يحصل

عليه من دورات تدريبية خلال خدمته، واعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي،

واستخدم الاستبانة كأداة بحث، وكانت العينة من المعلمين بالمدارس الابتدائية بمحافظة

ديالى بالعراق.

وتوصلت الدراسة لمجموعة من النتائج أهمها: أن تدريب المعلمين على التعلم الرقمي أصبح واقعاً فعّالاً لترسيخ المعلومات، وأوصت الدراسة بضرورة: إعداد المعلم قبل وأثناء الخدمة وتدريبه على المستجدات من التقنيات التربوية الحديثة واعتماد التعليم الرقمي لمواكبة مع التطور الذي اجتاحت كل جوانب الحياة.

٥. دراسة: (Xu, 2016) بعنوان: (العلاقة بين اتجاه المعلم نحو التطوير المهني وبحث أداء المساءلة المدرسية في المدارس) هدفت الدراسة: تعرف اتجاهات معلمي ومعلمات ولاية كنتاكي الأمريكية نحو برامج التنمية المهنية والأداء المدرسي، وتحقيق هدف الدراسة استخدمت الدراسة: المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت للعديد من النتائج، كان من أهمها أن: اتجاهات معلمي ومعلمات ولاية كنتاكي الأمريكية نحو برامج التنمية المهنية والأداء المدرسي كانت (متوسطة).

٦. دراسة: (Hardman et.al, 2015) بعنوان: (تنفيذ تطوير المعلمين في المدارس في تنزانيا، التطوير المهني في التعليم) هدفت الدراسة إلى: بحث نتائج برنامج التطوير المهني التجريبي القائم على معلمي المدارس الابتدائية التنزانية والتجقيق من فاعليته وكفاءته في التغيير التربوي والذي تم إطلاقه من قبل وزارة التربية والتعليم والتدريب المهني بدعم من اليونسيف.

واستخدمت الدراسة التحليل المنهجي والملاحظات على فيديو التسجيل للدروس والمقابلات مع مسؤولي التعليم والمعلمين وأولياء الأمور والطلاب، وأسفرت الدراسة عن عدة نتائج أهمها فاعلية ونجاح برنامج التطوير المهني التجريبي وقد لقي قبولاً جيداً على مستوى المنطقة التعليمية، وكان له تأثير كبير على ممارسات التدريس والتعلم لدى المعلمين الذين تلقوا التدريب.

٧. دراسة: (Kenyatta, 2015) بعنوان: (العلاقة بين اتجاه المعلمين نحو تقييم الأداء

والتزامهم بالخدمة في المدارس الثانوية العامة في مقاطعة راتشونيو الجنوبية)،

هدفت الدراسة إلى: تعرف اتجاهات معلمي ومعلمات منطقة كينيا نحو برامج التنمية

المهنية المقدمة لهم، اعتمدت الدراسة: المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت للعديد

من النتائج أهمها: أن اتجاهات معلمي ومعلمات منطقة كينيا نحو برامج التنمية

المهنية المقدمة لهم كانت (مرتفعة إذ أنها أثرت بشكل إيجابي على فاعلية تدريسهم

في المدارس المتوسطة والثانوية.

٨. دراسة: (الربيعي، ٢٠٠٨) بعنوان: (معايير التدريب المستمر للمعلم على رأس

العمل «رصد تحليلي التجارب بعض الدول في تمهين التعليم)، هدفت الدراسة إلى:

تعرف دورة تمهين المعلم فيما يخص واقع تدريبه أثناء الخدمة، وذلك أملاً في التأطير

لمفهوم مستجد عن واقع التدريب في المملكة العربية السعودية، وتضمنت الدراسة

تحليلاً للتجارب العالمية في مجال تدريب المعلم، وبيان لدور تلك التجارب في تطوير

الواقع التربوي في المملكة العربية السعودية، اعتماداً على تلك التجارب.

٩. دراسة: (أوستن سندي لين) (Austin,2006)هدفت هذه الدراسة إلى: الكشف عن التميز في أداء المعلمين من خلال الاشتراك في برامج التنمية المهنية، ظهر ذلك في تحسن أداء الطلاب بشكل ملحوظ في إحدى المدارس بمنطقة نوك ساك بالولايات المتحدة الأمريكية، وذلك من خلال ارتفاع معدلات نجاح الطلاب في مدارس تلك المنطقة.

ومما سبق يتضح لنا قلة الدراسات التي جعلت من النمو المهني للمعلم محل اهتمام لها، مما يبرر ضرورة القيام بالدراسة الحالية.

التعليق على الدراسات السابقة.

أولاً: أوجه الشبه والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية: تم تناول أوجه الشبه والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية، كالتالي:-

(أ) من حيث الموقع الجغرافي: تباينت الدراسات السابقة في مكان إجرائها، فمنها دراسات عربية: أُجري بعضها في المملكة العربية السعودية، مثل: دراسة: (الربيعي، ٢٠٠٨) بعنوان: (معايير التدريب المستمر للمعلم على رأس العمل، رصد تحليلي التجارب بعض الدول في تمهين التعليم) و دراسة: (البيب، ٢٠٢٠) بعنوان: [تصور مقترح لتحسين الأداء المهني والشخصي لمعلمة الروضة في ضوء توجهات رؤية ٢٠٣٠ للمملكة العربية السعودية (دراسة وصفية)]، ودراسة: (الشمري، ٢٠١٩) بعنوان: (دور التعلم الرقمي في التنمية المهنية للمعلمين) بالعراق.

دراسة: (المطيري، ٢٠١٩) بعنوان: (دور مديري المدارس الثانوية بتفعيل التنمية المهنية والمجتمعية للمعلمين في دولة الكويت)، وفي مصر دراسة: (خلف، ٢٠١٩) بعنوان: (السناريوهات المقترحة لمتطلبات التنمية المهنية الإلكترونية للمعلم في ضوء الثورة الصناعية الرابعة)، وفي أمريكا دراسة: (Austin, 2006) ودراسة: (Xu, 2016) بعنوان: (العلاقة بين اتجاه المعلم نحو التطوير المهني وبحث أداء المساءلة المدرسية في المدارس).

دراسة: (Kenyatta, 2015) بعنوان: (العلاقة بين اتجاه المعلمين نحو تقييم الأداء والتزامهم بالخدمة في المدارس الثانوية العامة في مقاطعة راتشونيو الجنوبية، بكينيا)، ودراسة: (Hardman et.al, 2015) بعنوان: (تنفيذ تطوير المعلمين في المدارس في تنزانيا، التطوير المهني في التعليم بتنزانيا)، وهذا يدل على أن هناك اهتماماً متزايداً في كثير من البلاد العربية في مجال دراسة التنمية المهنية للمعلمين.

ب) من حيث اختيار الموضوع: وهو دور قائدات المدارس الابتدائية في محافظة حفر الباطن في تنمية المعلمات مهنيًا (تصور مقترح)، لا توجد دراسة واحدة صريحة - على حد علم الباحثة - بهذا العنوان أو المضمون، بل تشابهت بعض الدراسات، مثل: دراسة: (الربيعي، ٢٠٠٨)، بعنوان: (معايير التدريب المستمر للمعلم على رأس العمل، رصد تحليلي التجارب بعض الدول في تمهين التعليم)، ودراسة (البيب، ٢٠٢٠) بعنوان: [تصور مقترح لتحسين الأداء المهني والشخصي لمعلمة الروضة في ضوء توجهات رؤية ٢٠٣٠ للمملكة العربية السعودية (دراسة وصفية)].

ودراسة: (الشمري، ٢٠١٩) بعنوان: (دور التعلم الرقمي في التنمية المهنية للمعلمين)
بالعراق، دراسة: (المطيري، ٢٠١٩) بعنوان: (دور مديري المدارس الثانوية بتفعيل التنمية
المهنية والمجتمعية للمعلمين في دولة الكويت)، وفي مصر دراسة: (خلف، ٢٠١٩) بعنوان:
(السناريوهات المقترحة لمتطلبات التنمية المهنية الإلكترونية للمعلم في ضوء الثورة الصناعية
الرابعة).

وفي أمريكا دراسة: (Austin, 2006) ودراسة: (Xu, 2016) بعنوان: (العلاقة بين
اتجاه المعلم نحو التطوير المهني وبحث أداء المساءلة المدرسية في المدارس)، ودراسة:
(Kenyatta, 2015) بعنوان: (العلاقة بين اتجاه المعلمين نحو تقييم الأداء والتزامهم بالخدمة
في المدارس الثانوية العامة في مقاطعة راتشونيو الجنوبية، بكينيا)، ودراسة: (Hardman
et.al, 2015) بعنوان: (تنفيذ تطوير المعلمين في المدارس في تنزانيا، التطوير المهني في
التعليم بتنزانيا).

ج) من حيث منهج الدراسة: اجتمعت كل الدراسات على المنهج الوصفي.

د) من حيث عينة الدراسة: تباينت العينة التي تم اختيارها في الدراسات السابقة من حيث عدد
المستبنيين، ونوعيتهم، حيث تم تطبيقها على القيادات التربوية والمعلمين والمعلمات.

ثانياً: أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة: أسفرت الدراسات السابقة عن عدد
من النتائج، ومنها: - وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمات رياض

الأطفال وغير المؤهلات علمياً على مقياس التطور المهني والشخصي والخبرة لصالح: (المعلمات المؤهلات علمياً)، وأن دور مديري المدارس الثانوية بتفعيل التنمية المهنية والمجتمعية للمعلمين في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين، جاءت بدرجة: (مرتفعة)، ووضع سناريوهات لمتطلبات التنمية المهنية الإلكترونية، ومنها السناريو المرجعي والسناريو الإصلاحي والسناريو الابتكاري، وأن تدريب المعلمين على التعلم الرقمي أصبح واقعاً فعّالاً لترسيخ المعلومات.

وأوصت الدراسة بضرورة إعداد المعلم قبل وأثناء الخدمة وتدريبه على المستجدات من التقنيات التربوية الحديثة واعتماد التعليم الرقمي للتماشي مع التطور الذي اجتاحت كل جوانب الحياة، أن اتجاهات معلمي ومعلمات ولاية كنتاكي الأمريكية نحو برامج التنمية المهنية والأداء المدرسي كانت (متوسطة).

2019 فاعلية ونجاح برنامج التطوير المهني التجريبي وقد لقي قبولاً جيداً على مستوى المنطقة التعليمية وكان له تأثير كبير على ممارسات التدريس والتعلم لدى المعلمين الذين تلقوا التدريب، وأن اتجاهات معلمي ومعلمات منطقة كينيا نحو برامج التنمية المهنية المقدمة لهم كانت (مرتفعة) إذ أنها أثرت بشكل إيجابي على فاعلية تدريسهم في المدارس المتوسطة والثانوية.

وتضمنت الدراسة تحليلاً للتجارب العالمية في مجال تدريب المعلم، وبيان لدور تلك التجارب في تطوير الواقع التربوي في المملكة العربية السعودية، اعتماداً على تلك التجارب، تحسن أداء الطلاب بشكل ملحوظ في إحدى المدارس بمنطقة نوك ساك بالولايات المتحدة

الأمريكية، وذلك من خلال ارتفاع معدلات نجاح الطلاب في مدارس تلك المنطقة.

ثالثاً: مدى استفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة: استفادت الدراسة الحالية ما يلي:-

تحديد مشكلة البحث الحالية، وأهدافه، ومنهجه، والاستعانة بها في بناء الإطار النظري للدراسة الحالية.

الإطار النظري.

أصبحت التنمية المهنية لجميع العاملين بالتعليم سواء معلمين أو قادة ضرورة ملحة لتعزيز قيمة المؤسسة التعليمية، وتطوير نظرة المجتمع لها، وذلك بسد الفجوة بين ما تقدمه المدرسة وبين متطلبات المجتمع، والعصر الحديث، ومن ثم فإن التنمية المهنية للمعلمين والهيكل الإداري التابع لوزارة التربية والتعليم من هذه الزاوية تعد ضرورة اجتماعية وقومية، كما تقوم التنمية المهنية لهم على فكرة التعلم مدى الحياة، وتتكون التنمية المهنية من ثلاثة عناصر أساسية، وهي كما يلي:-

١. التدريب المهني: ويشتمل على دورات قصيرة وحلقات عمل تركز بشكل موسع على الممارسة والمهارات.

٢. التعليم المهني: ويشتمل على دورات طويلة تركز على المعرفة النظرية القائمة على البحث.

٣. الدعم المهني: ويشتمل على إجراءات وترتيبات لتدعيم الوظيفة.

التنمية المهنية للمعلمين.

مفهوم التنمية المهنية للمعلمين: تعددت المصطلحات الخاصة بالتنمية المهنية، مثل: تدريب المعلمين الذي يعد أقدم المصطلحات في هذا المجال والتنمية المهنية والنمو المهني والتطور المهني، وتعلم المعلم حيث يتم استخدام مصطلح التدريب على نطاق واسع.

يعرفها (Speck & Knipe, 2013:55) عملية التعلم خلال فترة حياة الفرد من خلال أنشطة تعاونية يمارسها أطراف العملية التعليمية تهدف إلى تحسين إنجازهم في بلوغ مستويات تعلم محلية أو دولية ودعم ثقافة البيئة التعليمية التي تتميز بالتجريب وروح الفريق والحفاظ على البيئة واحترام وتدعيم طموحات المتعلمين.

وفي ذات السياق، تم تعريفها- أيضاً- من قبل (أبو دولة، ٢٠١٩)، بكونها العملية المتعلقة بالتنمية في النطاق المهني، والتي تعتمد على مجموعة من الخبرات التعليمية المتمثلة في الكفايات والمهارات، والتي يكتسبها الفرد، وترتبط بشكل مباشر أو غير مباشرة بمهنته، فهي تتحدد في كونها النشاط الذي يمارسه الفرد أو يكتسبه أو يندمج في معطياته، وتبرز بشكل إيجابي عبر الخبرات التي يكتسبها، والتي تتحدد في تعديل سلوك أو تحديث المعارف السابقة لديه، أو السعي لتطوير معارفه.

أهداف التنمية المهنية.

تشتمل الأهداف الرئيسية للتنمية المستدامة: تعزيز الكفاءة، زيادة التخصص، تطوير القدرات الشخصية والمهنية، ومنها ما أورده كلاً من السكارنة (٢٠١١، ٣٣) وعامر (٢٠١٢، ٥٠)

وسيد والجمل (٢٠١٢، ٤٠)، وهي كما يلي:-

١. الربط بين النظرية والتطبيق في المجالات التعليمية.
 ٢. تنمية مهارات توظيف تقنيات التعليم المعاصرة واستخدامها في إيصال المعلومة للمتعلم بشكل فعّال.
 ٣. تمكين المعلم من مهارات استخدام مصادر المعلومات والبحث عن كل ما هو جديد ومتطور.
 ٤. المساهمة بشكل فعّال في معالجة القضايا التعليمية بأسلوب علمي ومتطور.
 ٥. المساهمة في تكوين مجتمعات تعلم متطورة تقدم خدمات فاعلة للمجتمع.
 ٦. مواكبة المستجدات في مجال نظريات التعليم والتعلم والعمل على تطبيقها لتحقيق الفعّالية في التعلم.
 ٧. تعميق الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم والتعلم والتفكير بها.
 ٨. مواكبة المستجدات في مجال التخصص وتطبيق كل ما هو جديد ومستجد.
 ٩. تطوير كفايات ومهارات التقييم بأنواعها، وخصوصاً مهارات التقييم الذاتي.
- كما قدم (العجمي، ٢٠١٥: ١٤) أهدافاً للتنمية المهنية، وهي كما يلي:-
١. تفعيل المشاركة الإيجابية من خلال إكساب المبدأ والشعور بالثقة بالنفس بدلاً من السلبية والاعتمادية.

٢. المقدرة على حل المشكلات المختلفة، وذلك بالتدريب وكيفية التعرف لأساس المشكلة وأسبابها الحقيقية.

٣. اكتشاف وتنمية مختلف المواهب والمقدرات والطاقات واعتمادها مجالاً لتحقيق الذات.

٤. بناء الشخصية المتكاملة من خلال التسلح بالخبرات والمقدرات التي تمكنهم من النجاح في الحياة العملية.

٥. تدريب الأفراد على التعامل مع الموارد المختلفة سواء أكانت موارد مادية أم بشرية.

أهمية التنمية المهنية.

يستوجب دور المعلم أن يكون فاعلاً في الموقف التعليمي، لذا كان لا بد من وجود رؤية

إستراتيجية تهدف إلى تحقيق عملية تنموية متكاملة للمعلم، وفي هذا الجانب يمكن تحديد بعض

العناصر والتي نذكرها (الرشايدة، ٢٠١٥: ٢٧) والتي تؤدي إلى التنمية المهنية للمعلمين

والتي تتمثل في التالي:-

١. في البداية تتحدد في المعلم، والذي يتمثل في كونه من أبرز أنماط العملية التعليمية،

وذلك نظراً لما يقدمه من دور في تعليم الطلاب، والذي يساهم في ذلك تطوره على

الصعيد المهني أو الشخصي.

٢. تعد مرحلة الإعداد والتأهب التي يكتسبها المعلم قبل أدائه الخدمة مهما اتسمت هذه

المرحلة بجودة أو كفاءة، ولكنها غير كافية بهدف تأهيله للاستمرار في تأدية أدواره

المتغيرة، وذلك في ظل التطور التقني والتكنولوجي والذي أضحى واقع يفرض ذاته على كافة ركائز العملية التعليمية.

٣. يعد التطور المهني من العناصر ذات الأهمية القصوى، والتي من خلالها يتم تطبيق كافة الرؤى والبرامج التي تتعلق بإصلاح وتطوير التعليم، وتعد التطورات والتغيرات التي امتزجت بأدوار ومسؤوليات المعلم، وذلك في ظل التطورات الفائقة، ساهمت هذه التطورات في توسيع النطاق المتعلق بمهام المعلم، حتى يصبح ذو فاعلية ونتاج للمعلومات، بدلاً من كون دوره يقتصر على نقل المعلومة فقط.

٤. توفير حافز وتشجيع مهني والذي يهدف إلى القيام بتحسين الأداء للمهام المسندة لهم، والقيام بتطوير البرامج المتعلقة بالتنمية المهنية للمعلم، وذلك بهدف مواكبة كافة التطورات المتعلقة بالقرن الحالي.

٥. لم يقتصر التدريس على كونه يركز على عنصر الخبرة فقط، ولكن يتحدد في كونه عملية فنية تركز على العديد من المبادئ التربوية والأسس العلمية.

ترى الباحثة أن أهمية التنمية المهنية تتحقق أيضاً في مدى زيادة الطلب على التعليم، حيث يتم قياسه بما يقوم الفرد من تحقيقه من انجازي متعلقة بالتنمية، وبما يتمكن من اكتسابه من مهارات ومعارف، لذا من الضروري أن يكون التدريب في غير وقت الدراسة النظامية، هو الركيزة الأولية والتي تستهدف إعداد الفرد لمواكبة كافة التطورات التي تحدث في العالم، والذي تتبدل فيه المعارف والمهارات والأعمال، وتتجدد وفقاً لتغيرات العصر، لذا يعد التدريب والمعرفة

التي يحصل عميها الفرد هي من أهم ضروريات التنمية المهنية.

مبررات التنمية المهنية.

هناك العديد من المبررات التي تجعل التنمية المهنية أمراً ضرورياً إذ يسهم التطور المهني في تعزيز فرص النمو والتقدم المهني، كما يسهم في تحقيق الرضا الوظيفي، زيادة مستوى الاحتفاظ بالموظفين في المؤسسة، يلعب دوراً مهماً في تحسين أداء المؤسسة وتعزيز تنافسيتها، ويذكر القرني (٢٠١٨: ٣٤٥) مبررات التنمية المهنية كالآتي:-

١. قصور برامج إعداد المعلمين الأمر الذي يقتضى معالجة هذا القصور من خلال توفير فرص كافية للنمو المهني أثناء الخدمة.
٢. بروز الكثير من المشكلات المرتبطة ببيئة العمل في المنظمات والتي على الموظف الإحاطة بها ومواجهتها بطريقة منطقية وواعية.
٣. مشكلة مواجهة الأدوار الكثيرة التي أصبحت مطلوبة من الموظف وجعلته يحتاج إلى إعداد وتدريب مهني بشكل جديد علمياً.
٤. تميز العصر الحالي بالانفجار الثقافي والمعرفي، فالمعلومات تتضاعف بشكل مستمر، ويتطلب ذلك برامج تنمية مهنية متجددة تحقق التنمية الشاملة للموظف لإعانتته على التفاعل الواعي مع البيئة.

ويضيف كلاً من (Ekinci & Acar, 2019) بعض المبررات، والتي منها ما يلي:-

١. تطورات القرن الحادي والعشرين والعولمة التي أدت إلى سرعة الوصول للمعلومات والتكنولوجيا الجديدة مما يستدعي تغييرات في كفاءة الموظفين وأدوارهم لمواكبة الاحتياجات المتغيرة من خلال اكتساب المعرفة والمهارات اللازمة.
 ٢. يعتبر التطور المهني للموظفين أداة لتحقيق التوقعات والمتطلبات التي تميزهم في المهنة وضرورة في للتخصص في الوظيفة.
 ٣. التكنولوجيا والتقنيات الحديثة بينت أهمية التكيف مع الابتكارات الجديدة من قبل الموظفين والحاجة إلى طرق جديدة للتكيف حيث إن هناك علاقة بين التكيف مع التغيير والحاجة للتطوير المهني.
- مجالات التنمية المهنية.

تشمل العديد من التخصصات والمجالات، مثل: التدريب والتطوير، القيادة والإدارة، وتطوير القدرات الشخصية، تعزيز الخبرات الفنية، وقد أشار ظاهر (٢٠١٠: ٦٧) إلى بعض المجالات وأهمها:-

١. المجال التربوي المهني: من خلال إطلاع المعلمين المستمر على الدوريات والكتب والتجارب التي تساعدهم خلال مسيرتهم المهنية.

٢. المجال الأكاديمي (التخصص): وذلك من خلال اكتساب المعارف والمهارات العلمية

التي تساعد المعلمين في تحقيق النجاح.

٣. المجال الثقافي: ويأتي من خلال إدراك ثقافة المجتمع وأهدافه واتجاهاته وعلاقاته

بالمجتمعات الأخرى ويعتبر هذا المجال الأكثر صعوبة نظراً للتغير الثقافي المتسارع

في المجتمع.

٤. المجال الإداري: يتضمن توعية المعلمين بحقوقهم وواجباتهم وتزويدهم بالمهارات للقيام

بهذه الواجبات وإطلاعهم على الأنظمة واللوائح المنظمة وتمييزها عبر الدورات وورش

العمل.

٥. المجال الاجتماعي: باكتساب المعلمين القيم الاجتماعية عن طريق العمل الجماعي

بينهم وغرس قيم العمل التعاوني.

كما أشار (هلال، ٢٠١٠: ٥٦) لأبرز مجالات التنمية المهنية للمعلم فيما يلي:

٦. المجال الأكاديمي (التخصصي): يعتبر المجال الأكاديمي من الجوانب المهمة

والضرورية للمعلم لأنه يشمل المعلومات والمعارف النظرية المتصلة بطبيعة تخصصه

وتوجد عدة اعتبارات تبرز أهمية التدريب الأكاديمي التخصصي تتمثل فيما يلي:-

- مساعدة المعلم في الوقوف على ملامح التطورات المختلفة التي لحقت بمادة تخصصه.
- الإلمام بالمادة الدراسية إماماً كاملاً بحيث يكون المعلم مصدر ومرجع للتلاميذ.
- تلبية متطلبات المعلمين المتجددة من الأجهزة العلمية والإمكانات المطلوبة للمناهج.

- مساعدة المعلم على الربط بين الجوانب النظرية والتطبيقية للمادة التي يقوم بتدريسها بقدرة عالية.
- توجيه المعلمين وإرشادهم إلى التنفيذ الأمثل لطريقة تدريسهم الحديثة للمقررات والكتب المطورة في مجال التخصص.
- ٧. **المجال المهني والتربوي:** ويشمل الجوانب المهنية اللازمة للمعلمين لتدريس فعّال يتواءم مع التطورات والمستجدات في مجال مهنته حيث إن المعلم الذي يفتقر لفنيات مهنته من حيث نقل المعلومات والمهارات المتصلة بمادة تخصصه والمعرفة بالنظريات التربوية والنفسية التي تحكم عملية التدريس فلا يصلح لمهنة التعليم.
- ٨. **المجال الثقافي:** قد تكون الثقافة من الضروريات لمعظم أفراد المجتمع لكنها أكثر ضرورة للمعلم، لأن الثقافة لها أهميتها الكبرى في حياة المعلم العملية، وتوجد عدة مبررات للاهتمام بعملية التأهيل الثقافي للمعلم أثناء الخدمة كما ذكرها Booth, (2008: 98):-
- تمكن المعلم من تخطيط العملية التربوية على أساس الفهم الواضح لأبعادها الثقافية.
- تساعد المعلم في فهمه لثقافة بلده.
- تساعد المعلم في نصحه لطلابه بعدم تقبل الأفكار تقبلاً أعمى.
- تساعد المعلم على التخلص من تعصبه ضد الثقافات الأخرى وتمجيد ثقافته دون مبرر.

• تجعل المعلم يؤمن بحقيقة التغيير وأن العالم متغير، وغير ثابت.

٩. **المجال الشخصي:** يعتبر من المجالات المهمة التي تساعد المعلم على أداء مهمته

بصورة مقبولة على اعتبار أن المعلم قدوة لطلابه لا يتوقف عطاؤه عن نقل المعرفة

والمعلومات، بل يمتد إلى تعديل السلوك واكسابهم القيم والاتجاهات والمهارات، ولن

يحق ذلك إلا من خلال شخصية المعلم القوية (عطا، ٢٠١٠: ٢٥).

١٠. **المجال الإداري:** هو حلقة الوصل بين باقي المجالات والمكمل لها حيث يسهم

في تنمية المعلم ويجعله قادراً على أداء مهامه بمهارة وإتقان فهو يجمع وينسق بين

المجالات المختلفة ليصل إلى تكامل شخصية المعلم التعليمية الذي يعتبر أهم أركان

العملية التعليمية (هلال، ٢٠١٠: ٥٧).

مبادئ التنمية المهنية.

تعتمد التنمية المهنية أثناء الخدمة على مجموعة من المبادئ العامة التي تسهم في

نجاحها وتجويدها، وهي كما ذكرها كلاً من (عليين؛ وبيومي، ٢٠٢٠: ١٥):-

الواقعية: وتتمثل في الانطلاق من الاحتياجات التدريبية الفعلية للممارسين كمدخل لتخطيط برامج

التنمية المهنية الأمر الذي يضمن واقعية هذه البرامج ويحقق فاعليتها.

١. **الاستمرارية:** وتعني استمرارية عملية التدريب لتستجيب للمستجدات والمكتشفات العلمية.

٢. **الشمول:** تركز على توجه عمليات التنمية المهنية لتخاطب جميع الممارسين على كافة

المستويات وجميع التخصصات.

٣. التنوع: بمعنى تنوع أساليب وإجراءات وأنشطة التدريب من ناحية وتنوع البرامج لتلائم الفئات المستهدفة.

٤. التكامل: وهو مراعاة التتابع في بناء البرامج الموجهة لكل فئة من المستفيدين من ناحية وترابط البرامج المختلفة الموجهة للمستفيدين من ناحية أخرى.

٥. المتابعة: وهي متابعة أداء المتدربين لضمان التغذية الراجعة والتطوير المستمر لبرامج التدريب ويتابع الأداء الفعلي للمتدرب من خلال النتائج.

٦. الدمج: دمج التكنولوجيا المتقدمة في عمليات التدريب.

وينتفع من المبادئ السابقة مجموعة فرعية ذكرها كلاً من (Gun & Salameh, 2009)

في:-

✓ تبنى القدر الحالي للمهارات الأساسية للمعلم وحجم معرفته ومجال خبراته والمتغيرات العالمية المعاصرة التي تؤثر في العملية التعليمية.

✓ تشمل تنمية الأداء المهني للمعلم على فرص متنوعة وعديدة تساعد على اشتراك المعلمين كمتعلمين وتقدم فرص لتطبيق مهارات ومعارف جديدة.

✓ تقدم تنمية الأداء المهني للمعلم فرصاً للمعلمين لممارسة المهارات والإستراتيجيات، والفنيات الجديدة واستمرار أنشطة المتابعة.

✓ تتضح تنمية الأداء المهني الفعّالة للمعلم من خلال الزيارات التي يمكن قياسها لمعرفة

مهارات النعلم وقدراته التي تحتاج إلى تدريب من خلال برامج التنمية المهنية.

✓ ترتبط تنمية الأداء المهني للمعلم بنتائج يمكن قياسها من خلال أداء المعلم والطلاب داخل المدرسة.

مؤشرات تطبيق التنمية المهنية في المدارس.

أكد (الرشايدة، ٢٠١٥: ٣٠) أن مؤشرات التنمية المهنية، يمكن معرفة مدى تطبيقها في المؤسسة التربوية من خلال الأسس التالية:-

١. توطيد المفاهيم المتعلقة بمجتمع التعليم، والذي يتحدد في كونه وسيلة فعّالة والتي تهدف إلى تحقيق التنمية المهنية داخل المؤسسة التربوية.

٢. تعزيز العناصر المتعلقة بثقافة التنمية المهنية في كافة المجالات المدرسية.

٣. تفعيل الأساليب التي تعتمد على التقويم الذاتي، وذلك بهدف الاستفادة من هذه النتائج في القيام بتحسين الأداء داخل المدرسة.

٤. القيام بتطوير أساليب التدريب والتقويم في التنمية المهنية، للمعلمين داخل المؤسسة التربوية.

القيام بوضع وتحديد الإستراتيجيات والخطط التنفيذية التي ترتبط بالواقع، وذلك بهدف تحقيق كافة أنماط التنمية المهنية داخل المؤسسة التربوية.

٥. تشجيع كافة الممارسات والأنشطة والجهود المبذولة سواء كانت فردية أم جماعية في التنمية المهنية داخل المؤسسة التربوية.

٦. السعي إلى تسليط الضوء على كافة التحديات المتعلقة بالتنمية المهنية في المؤسسة التربوية، ثم القيام بصياغة الإستراتيجيات، والخطط اللازمة والتي تهدف إلى تخطي هذه التحديات، طبقاً لذلك ترى الباحثة أنه يوجد العديد من الدلائل، التي تحدد وجود التنمية المهنية في المؤسسة التربوية، والتي تتمثل في توطيد كافة الأساليب والأنماط والعناصر الثقافية والمجالات المتعلقة بالتنمية المهنية، وذلك بهدف دعمها داخل المؤسسة التربوية.

تحديات التنمية المهنية للمعلمين.

- أوضح (الزكواني، ٢٠١٦)، أنه بالرغم من أهمية التنمية المهنية ورغبة المعلمين في العديد من الأوقات بزيادة مستوى أدائهم المهني، ولكن يوجد العديد من التحديات التي تقف كعائق أمام القدرة على تحقيق التنمية المهنية، نظراً لأهدافها، وتتمثل تلك التحديات فيما يلي:-
- ٩ - نقص الخبرة في معدل برامج التنمية ذاتها.
 - دمج التطوير المهني بنمط الحوافز والتشجيع.
 - عدم وجود رؤية مستقبلية تساهم في تطوير التنمية المهنية في المؤسسة التربوية.
 - عدم وجود الدافعية للعمل الجماعي.
 - نقص المعلومات التي تتعلق ببرامج التنمية المهنية.

وفقاً لذلك ترى الباحثة أنه يوجد العديد من التحديات والتي تحول دون تطبيق التنمية المهنية في المؤسسات التربوية بشكل عام والمدارس بشكل خاص، وهي تتعلق بتحديات مادية وبشرية وتنظيمية ومعلوماتية وتقنية، والتي إذا تم التغلب عليها سوف يتم تطبيق التنمية المهنية بفاعلية في المدارس.

معيقات التنمية المهنية.

بالرغم من الأهمية الكبرى التي توليها المؤسسات للتنمية المهنية للمعلمين إلا أن هناك العديد من المعوقات التي تحول دون تحقيق برامج التنمية المهنية لغاياتها وأهدافها ذكرها (الشهري؛ والجدد، ٢٠١٨: ١١٥) فيما يلي:-

١. عدم كفاية وقت المعلم للتدريب أثناء الخدمة ولا يوجد نظام واضح خاص بتنظيم أعمال التدريب والتأهيل أثناء الخدمة، بل يتم التدريب بطريقة غير متقنة.
٢. قلة دورات وبرامج التنمية المهنية المتخصصة المقدمة للمعلمين.
٣. قلة الدافعية لدى المعلمين لتطوير ذاتهم زنقص الوعي لدى بعضهم بأهمية التنمية المهنية.
٤. ضعف الرضا الوظيفي لدى المعلمين وضعف اهتمامهم بتبادل الخبرات المهنية داخل المنظمة وندرة امتلاك المعلمين لروح التجديد.
٥. عدم وجود حوافز مادية ومعنوية للمعلمين المبدعين مما يسبب لهم الإحباط.

٦. ضعف الموارد المادية لعملية التدريب حيث قلة توافر الأجهزة والتقنية الحديثة في مراكز التدريب.

ويضيف (الأترابي، ٢٠١٩: ١٥٥) معيقات أخرى، وهي، كما يلي:-

* اتسام برامج التنمية المهنية بالطابع النظري التلقيني.

* قصور اعتماد برامج التنمية المهنية على معرفة الاحتياجات الفعلية للمعلمين نظراً لصعوبة تحديدها في ظل نقص كفاءة الموجهين وقلة عددهم.

* نمطية البرامج التدريبية وشكليتها تخطيطاً وتنفيذاً وقلة الاهتمام بالتكنولوجيا فيها.

طرق وأساليب التنمية المهنية للمعلمين.

هناك ثلاثة طرق وأساليب لتدريب المعلمين وتنميتهم مهنيًا ذكرها (السكرانة، ٢٠١١: ٣٥)

هي:-

١. أساليب العرض: وهي من الأساليب الشائعة في جميع الدورات التدريبية يتم من خلالها

نقل المعارف والمعلومات للمتدربين.

٢. أساليب المشاركة: وتهدف إلى مشاركة المتدربين في عملية التعلم وتمكنهم من التعبير

عن وجهات نظرهم.

٣. أساليب التدريب خارج قاعة التدريب: تهدف إلى أن يكون المتدرب في نهاية الجلسة

قادراً على التعرف على الأنشطة والمشاركة بشكل فعّال.

إجراءات الدراسة الميدانية.

وكانت كما يلي:-

-عينة الدراسة.

وتشمل عينة الدراسة الاستطلاعية، وعينة الدراسة الأساسية، وبيانها على النحو الآتي:-

١. عينة الدراسة الاستطلاعية: تكونت من (١٠٨) معلمةً من معلمات المدارس الابتدائية

في محافظة حفر الباطن

٢. عينة الدراسة الأساسية: تكونت من (١٧٢) معلمةً من معلمات المدارس الابتدائية

في محافظة حفر الباطن، والجدول الآتي يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية وفقاً

للمتغيرات الديمغرافية للدراسة: (الخبرة، مستوى التعليم، نوع المدرسة).

جدول، رقم: (١).

توزيع العينة الأساسية تبعاً للمتغيرات الديموغرافية.

المتغيرات	الخبرة		مستوى التعليم		نوع المدرسة	
	أقل من ١٠ سنوات	١٠ سنوات فأكثر	جامعي	دراسات عليا	حكومية	أهلية
العدد	١٠٧	٦٥	٨٩	٨٣	٨٦	٨٦
المجموع	١٧٢		١٧٢		١٧٢	

– أداة الدراسة.

تم إعداد استبانة مكونة من (٦٢) عبارة، وتدور العبارات حول: (دور قائدات المدارس الابتدائية في محافظة حفر الباطن في تنمية المعلمات مهنيًا)، وتكونت الاستبانة من ٤ محاور، وهي: المحور الأول: (دور القائد التربوي) «١٨ عبارة»، والمحور الثاني: (تحليل البيئة الداخلية للمدرسة)، «١٠ عبارات»، والمحور الثالث: (تحليل البيئة الخارجية للمدرسة) «١٠ عبارات»، والمحور الرابع: (التنمية المهنية للمعلمين) «٢٤ عبارة»؛ وتم وضع ثلاثة بدائل للاستجابة على الاستبانة، وهي: (متوفرة، إلى حد ما، غير متوفرة) وطريقة تصحيحها (٣، ٢، ١) على الترتيب، وتم التحقق من الخصائص السيكومترية للاستبانة على النحو التالي:–

أولاً– صدق الاستبانة: وتم التحقق منها بطريقتين على النحو التالي:–

(١) الصدق الظاهري (صدق المحكمين): تم عرض أداة البحث في صورتها الأولية على مجموعة من السادة المحكمين، تخصص (إدارة تربوية، أصول تربوية، مناهج وطرق تدريس) وعددهم (٧) للتحقق من صدق المحتوى الظاهري، وقد حاولت الباحثة الأخذ بآراء المحكمين - قدر المستطاع وبما يتوافق وأهداف الدراسة - من حيث الحذف والإضافة والتعديل لمحاوَر الاستبانة وعباراتها، وفي ضوء ذلك أصبحت الاستبانة تتكون من (٦٢) عبارة، موزعة على الأربع محاور السابقة، وأصبح جاهزًا للتطبيق على العينة الاستطلاعية.

(٢) صدق الاتساق الداخلي: تم تطبيق الاستبانة على عدد (١٠٨) من عينة الدراسة، وهي عينة الدراسة الاستطلاعية من معلمات المرحلة الابتدائية بمحافظة حفر الباطن، وذلك للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة من خلال حساب ارتباط درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، ويوضح ذلك الجدول التالي:-

جدول، رقم: (٢).

مؤشرات الاتساق الداخلي لعبارات الاستبانة، $n = (١٠٨)$.

المحور الثاني		المحور الأول			
معاملات الارتباط	العبرة	معاملات الارتباط	العبرة	معاملات الارتباط	العبرة
**٠,٨٦٧	١٩	**٠,٧٠٢	١٠	**٠,٨١٩	١
**٠,٦٨٣	٢٠	**٠,٩١٢	١١	**٠,٧٩٧	٢
**٠,٨٦٢	٢١	**٠,٩٠٨	١٢	**٠,٦٥٥	٣
**٠,٩١١	٢٢	**٠,٩٢٣	١٣	**٠,٨٤٥	٤
**٠,٧٤٨	٢٣	**٠,٨٢٥	١٤	**٠,٦٨٣	٥
**٠,٩٠٣	٢٤	**٠,٩٢٨	١٥	**٠,٨٠٣	٦
**٠,٥٢٥	٢٥	**٠,٣٥٢	١٦	**٠,٩٢٨	٧
**٠,٤٤٢	٢٦	**٠,٣٤١	١٧	**٠,٦٣٣	٨
**٠,٨١٢	٢٧	**٠,٣٦٤	١٨	**٠,٨٠٤	٩
**٠,٤١٤	٢٨				
المحور الرابع.			المحور الثالث.		
معاملات الارتباط	العبرة	معاملات الارتباط	العبرة	معاملات الارتباط	العبرة
**٠,٥٣٥	٥١	**٠,٧٥١	٣٩	**٠,٧٦٥	٢٩
**٠,٦٤٧	٥٢	**٠,٨٥٦	٤٠	**٠,٦٩٥	٣٠
**٠,٥١	٥٣	**٠,٣٥٣	٤١	**٠,٦٩٦	٣١
**٠,٦١٦	٥٤	**٠,٧٤١	٤٢	**٠,٧٨٧	٣٢
**٠,٧٠٣	٥٥	**٠,٤٩٧	٤٣	**٠,٨٥٩	٣٣
**٠,٦٥٣	٥٦	**٠,٨٥٥	٤٤	**٠,٧٨٩	٣٤
**٠,٧٢٥	٥٧	**٠,٨٣٥	٤٥	**٠,٨١٨	٣٥
**٠,٨٠٦	٥٨	**٠,٨٥٦	٤٦	**٠,٦٧٨	٣٦
**٠,٦٩٥	٥٩	**٠,٧٠٧	٤٧	**٠,٧٨١	٣٧

**٠,٥٤٩	٦٠	**٠,٨٥٣	٤٨	**٠,٧٤	٣٨
**٠,٦٣٦	٦١	**٠,٦٨٦	٤٩		
**٠,٦٣٢	٦٢	**٠,٤٦٨	٥٠		

يتضح من الجدول السابق أن: جميع معاملات ارتباط درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، وأيضاً بحساب درجة ارتباط كل محور من محاور الاستبانة بالدرجة الكلية للاستبانة من خلال الجدول التالي:-

جدول، رقم: (٣).

معاملات ارتباط درجة كل محور من محاور الاستبانة بالدرجة الكلية للاستبانة.

المحور	معاملات الارتباط
المحور الأول: دور القائد التربوي.	**٠,٩٤٣
المحور الثاني: تحليل البيئة الداخلية للمدرسة.	**٠,٧٥٥
المحور الثالث: تحليل البيئة الخارجية للمدرسة.	**٠,٩١١
المحور الرابع: التنمية المهنية للمعلمين.	**٠,٩٤٧

ويتضح من الجدول السابق أن: جميع القيم دالة عند مستوى (٠,٠١)، مما يؤكد الاتساق

الداخلي لمحاور الاستبانة.

ثانياً- ثبات الاستبانة: تم حساب ثبات الاستبانة بطريقة ألفا كرونباخ Cronbach Alpha ، فكانت كما هو موضح بالجدول التالي:-

جدول، رقم: (٤)

معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لمحاور الاستبانة والاستبانة ككل.

معايير ثبات ألفا كرونباخ	عدد العبارات	محاور الاستبانة
٠,٩٤٩	١٨	المحور الأول: دور القائد التربوي.
٠,٨٩٣	١٠	المحور الثاني: تحليل البيئة الداخلية للمدرسة.
٠,٩١٩	١٠	المحور الثالث: تحليل البيئة الخارجية للمدرسة.
٠,٩٤٨	٢٤	المحور الرابع: التنمية المهنية للمعلمين.
٠,٩٧٧	٦٢	الاستبانة ككل.

يتضح من الجدول السابق أن: جميع معاملات الثبات مرتفعة لمحاور الاستبانة والاستبانة

ككل حيث بلغ معامل ثبات ألفا كرونباخ للاستبانة ككل (٠,٩٧٧)؛ مما يؤكد تمتع الاستبانة بدرجة مرتفعة من الثبات، ويدل على صلاحيتها للتطبيق.

نتائج الدراسة ومناقشتها.

أولاً- الإجابة عن السؤال الأول: ما دور القائد التربوي بالمدارس الابتدائية في محافظة حفر الباطن؟ وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات عينة الدراسة على محور: (دور القائد التربوي) في الاستبانة، كما تم حساب المتوسط العام، وقد تم ترتيبهم تنازلياً بناءً على المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة، والجدول الآتي يوضح هذه النتائج.

جدول، رقم: (٥).

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور دور القائد التربوي.

م	العبارة	غير متوفرة	إلى حد ما	متوفرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	أبحث عن أساليب وأدوات جديدة لتطوير أدائي.	٦١	٢٥	٨٦	٢,١٤	٠,٩١	٨
		٣٥,٥	١٤,٥	٥٠			
٢	أقوم بتحويل الأفكار المبتكرة إلى تطبيقات مفيدة.	٤٠	٢٣	١٠٩	٢,٤	٠,٨٤	٥
		٢٧,٣	٩,٩	٦٢,٨			
٣	أتواصل مع جهة عملي عندما أتوصل إلى شيء جديد.	٤٧	١٧	١٠٨	٢,٣٥	٠,٨٨	٦
		٢٧,٣	٩,٩	٦٢,٨			
٤	أستطيع تقديم حلول أصلية للمشكلات.	٧٨	٣٢	٦٢	١,٩	٠,٩	١٢
		٤٥,٣	١٨,٦	٣٦			
٥	أقدم أفكار مبتكرة لبيئة العمل بطريقة منهجية منظمة.	١٨	٢٤	١٣٠	٢,٦٥	٠,٦٦	١
		١٠,٥	١٤	٧٥,٦			
٦	أبدع أفكاراً جديدة للقضايا الصعبة.	٤٠	٢٠	١١٢	٢,٤١	٠,٨٤	٣
		٢٣,٣	١١,٦	٦٥,١			

٧	أقوم بتقييم جدوى الأفكار المبتكرة.	ت	٨٨	١٦	٦٨	١٣	٠,٩٤	١,٨٨
		%	٥١,٢	٩,٣	٣٩,٥			
٨	أقوم بحشد الدعم اللازم للأفكار المبتكرة.	ت	٤٥	٤	١٢٣	٢	٠,٨٨	٢,٤٥
		%	٢٦,٢	٢,٣	٧١,٥			
٩	أخلق الحماس للأفكار المبتكرة لدى أعضاء فريقين المؤثرين.	ت	٤٢	١٨	١١٢	٤	٠,٨٥	٢,٤
		%	٢٤,٤	١٠,٥	٦٥,١			
١٠	أحدد رؤية إستراتيجية للعمل مع المرؤسين.	ت	٦٨	٢٠	٨٤	١٠	٠,٩٣	٢,٠٩
		%	٣٩,٥	١١,٦	٤٨,٨			
١١	أضع رسالة واضحة لجميع العاملين بالمدرسة.	ت	٩٠	٢٦	٥٦	١٦	٠,٩	١,٨
		%	٥٢,٣	١٥,١	٣٢,٦			
١٢	أضع الخطط السنوية بناء على خطة المدرسة الإستراتيجية.	ت	٨٦	٢٩	٥٧	١٥	٠,٨٩	١,٨٣
		%	٥٠	١٦,٩	٣٣,١			
١٣	أصيغ أهدافاً إستراتيجية مع الأخذ بالاعتبار الوضع الحالي للمدرسة.	ت	٨٨	٧	٧٧	١١	٠,٩٨	١,٩٣
		%	٥١,٢	٤,١	٤٤,٨			
١٤	أتبنى خطط بديلة للتعامل مع المتغيرات.	ت	٦٩	١٢	٩١	٩	٠,٩٥	٢,١٢
		%	٤٠,١	٧	٥٢,٩			
١٥	أشارك المعلمين في عملية إعداد رسالة وخطط المدرسة.	ت	٨٦	٢٧	٥٩	١٤	٠,٩	١,٨٤
		%	٥٠	١٥,٧	٣٤,٣			
١٦	أقوم بضيافة أهداف للمدرسة يمكن قياسها.	ت	٩٨	١٧	٥٧	١٧	٠,٩٢	١,٧٦
		%	٥٧	٩,٩	٣٣,١			
١٧	أكون على دراية بالتخطيط الإستراتيجي.	ت	١٠٥	٤٠	٢٧	١٨	٠,٧٥	١,٥٤
		%	٦١	٢٣,٣	١٥,٧			
١٨	ألم بكيفية استخدام أساليب الإدارة الإستراتيجية بالمدرسة.	ت	٥٥	٩	١٠٨	٧	٠,٩٢	٢,٣
		%	٣٢	٥,٢	٦٢,٨			

من الجدول السابق يتضح ما يلي: بالنسبة للمحور الأول الخاص: (بدور القائد التربوي) الذي بلغت عدد عباراته (١٨) عبارة، وتراوح متوسطاته بين (١,٥٤ - ٢,٦٥)، واحتلت المرتبة: (الأولى) العبارة رقم (٥) حيث بلغ متوسطها الحسابي (٢,٦٥)، والتي تنص على: «أقدم أفكار مبتكرة لبيئة العمل بطريقة منهجية منظمة»، كما جاءت في المرتبة: (الأخيرة) الفقرة

رقم (١٧) حيث بلغ متوسطها الحسابي (١,٥٤) والتي تنص على: «أكون على دراية بالتخطيط الإستراتيجي».

ثانيًا - الإجابة عن السؤال الثاني: ما دور القائد التربوي في تحليل البيئة الداخلية للمدرسة بالمدارس الابتدائية في محافظة حفر الباطن؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات عينة الدراسة على محور تحليل البيئة الداخلية للمدرسة، كما تم حساب المتوسط العام، وقد تم ترتيبهم تنازلياً بناءً على المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة، والجدول الآتي يوضح هذه النتائج.

جدول، رقم: (٦).

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور تحليل البيئة الداخلية للمدرسة.

م	العبارة	غير متوفرة	إلى حد	متوفرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١٩	يعمل المدير على توفير بيئة عمل داخل المدرسة.	٩١	٢٦	٥٥	١,٧٩	٠,٨٩	٦
		٥٢,٩	١٥,١	٣٢			
٢٠	يحرص المدير على توفير مناخاً مدرسياً مشجعاً على الإبداع.	٤٧	٢٤	١٠١	٢,٣١	٠,٨٧	٢
		٢٧,٣	١٤	٥٨,٧			
٢١	يعمل المدير على توفير بيئة للتنافس الإيجابي بين الطلبة.	١٠٠	٢٢	٥٠	١,٧١	٠,٨٩	٩
		٥٨,١	١٢,٨	٢٩,١			

٧	٠,٩٤	١,٧٧	٦١	١١	١٠٠	ت	٢٢	يحرص المدير على تفعيل مبدأ التعاون بين الإدارة والعاملين.
			٦١	٦,٤	٥٨,١	%		
٣	٠,٩٥	٢,٢٢	١٠٠	١٠	٦٢	ت	٢٣	يشرك المدير العاملين في عملية صنع القرار.
			٥٨,١	٥,٨	٣٦	%		
٥	٠,٩٣	١,٨٣	٦٢	١٩	٩١	ت	٢٤	يعمل المدير على تحديد القضايا الحرجة التي تواجه المدرسة.
			٣٦	١١	٥٢,٩	%		
٤	٠,٩٣	٢,٠١	٧٦	٢٣	٧٣	ت	٢٥	يحدد المدير الاحتياجات التدريبية للعاملين بالمدرسة.
			٤٤,٢	١٣,٤	٤٢,٤	%		
١	٠,٨٨	٢,٣٣	١٠٥	٢٠	٤٧	ت	٢٦	يتيح المدير الفرصة للمعلمين للمشاركة بالبرامج التدريبية.
			٦١	١١,٦	٢٧,٣	%		
١٠	٠,٨٣	١,٦٨	٤١	٣٥	٩٦	ت	٢٧	يوفر المدير الامكانيات المادية التي تشجع المعلمين على تحسين أدائهم.
			٢٣,٨	٢٠,٣	٥٥,٨	%		
٨	٠,٩٢	١,٧٧	٥٨	١٧	٩٧	ت	٢٨	يقوم المدير بتحليل عناصر البيئة الداخلية لتعرف نقاط القوة والضعف في المدرسة.
			٣٣,٧	٩,٩	٥٦,٤	%		

من الجدول السابق يتضح ما يلي: بالنسبة للمحور الثاني الخاص: (بتحليل البيئة

الداخلية للمدرسة) الذي بلغت عدد عباراته (١٠) عبارات، وتراوح متوسطاته بين (١,٦٨ -

٢,٣٣)، واحتلت المرتبة: (الأولى) العبارة رقم (٢٦) حيث بلغ متوسطها الحسابي (٢,٣٣)، والتي

تنص على: «يتيح المدير الفرصة للمعلمين للمشاركة بالبرامج التدريبية»، كما جاءت في

المرتبة: (الأخيرة) الفقرة رقم (٢٧) حيث بلغ متوسطها الحسابي (١,٦٨) والتي تنص على: «يوفر

المدير الامكانيات المادية التي تشجع المعلمين على تحسين أدائهم».

ثالثًا- الإجابة عن السؤال الثالث: ما دور القائد التربوي في تحليل البيئة الخارجية للمدرسة بالمدارس الابتدائية في محافظة حفر الباطن؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات عينة الدراسة على محور تحليل البيئة الخارجية للمدرسة، كما تم حساب المتوسط العام، وقد تم ترتيبهم تنازلياً بناءً على المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة، والجدول الآتي يوضح هذه النتائج.

جدول، رقم: (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور تحليل البيئة الخارجية للمدرسة.

م	العبارة	غير متوفرة	إلى حد	متوفرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
٢٩	يعمل المدير على تحليل البيئة الخارجية للحصول على معلومات وبيانات تحسن من أداء المدرسة.	٢٧	٢٨	١١٧	٢,٥٢	٠,٧٥	٢
		%	١٦,٣	٦٨			
٣٠	يستثمر المدير الفرص المتاحة في المجتمع المحلي لتطوير المدرسة.	٦٩	٣٦	٦٧	١,٩٨	٠,٨٩	٧
		%	٢٠,٩	٣٩			
٣١	يعمل المدير على الاستفادة من التغذية الراجعة للمجتمع المحلي.	٦٤	٢٥	٨٣	٢,١١	٠,٩٢	٦
		%	٣٧,٢	٤٨,٣			
٣٢	يعقد اجتماعات دورية لأولياء الأمور.	٨٢	٣١	٥٩	١,٨٦	٠,٨٩	٩
		%	٤٧,٧	٣٤,٣			

١٠	٠,٨٩	٢,١	٥٨	٣٢	٨٢	ت	يدعم المدير مجلس أولياء الأمور لتفعيل دوره في الدعم المادي والمعنوي في المدرسة.	٣٣
			٣٣,٧	١٨,٦	٤٧,٧	%		
٥	٠,٩١	٢,٣٧	٨٣	٢٦	٦٣	ت	يشرك المدير العناصر الفعّالة في المجتمع لحل المشكلات التي تواجه المدرسة.	٣٤
			٤٨,٣	١٥,١	٣٦,٦	%		
٣	٠,٨٤	٢,٣٧	١٠٥	٢٦	٤١	ت	يوفر المدير نظام اتصال فعّال مع مؤسسات المجتمع المحلي.	٣٥
			٦١	١٥,١	٢٣,٨	%		
٤	٠,٨٩	٢,٣٦	١١٠	١٤	٤٨	ت	يعمل المدير على الاستفادة من المؤسسات غير الحكومية لتطوير أداء المدرسة.	٣٦
			٦٤	٨,١	٢٧,٩	%		
٨	٠,٩	١,٩	٦٣	٣٠	٧٩	ت	يحدد المدير الميزة التنافسية التي تميز المدرسة عن غيرها من المدارس.	٣٧
			٣٦,٦	١٧,٤	٤٥,٩	%		
١	٠,٦٧	٢,٦٢	١٢٧	٢٦	١٩	ت	يحرص المدير على تعديل خطط المدرسة في ضوء تحليل البيئة الخارجية للمدرسة.	٣٨
			٧٣,٨	١٥,١	١١	%		

يتضح من الجدول السابق ما يلي: بالنسبة للمحور الثالث الخاص: (بتحليل البيئة

الخارجية للمدرسة) الذي بلغت عدد عباراته (١٠) عبارات، وتراوحت متوسطاته بين (٢,١) -

(٢,٦٢) ، واحتلت المرتبة: (الأولى) العبارة رقم (٣٨) حيث بلغ متوسطها الحسابي (٢,٦٢)،

والتي تنص على: «يحرص المدير على تعديل خطط المدرسة في ضوء تحليل البيئة الخارجية

للمدرسة» ، كما جاءت في المرتبة: (الأخيرة) الفقرة رقم (٣٣) حيث بلغ متوسطها الحسابي

(٢,١) والتي تنص على: «يدعم المدير مجلس أولياء الأمور لتفعيل دوره في الدعم المادي

والمعنوي في المدرسة».

رابعًا- الإجابة عن السؤال الرابع: ما دور القائد التربوي في التنمية المهنية للمعلمين بالمدارس
 الابتدائية في محافظة حفر الباطن؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات
 عينة الدراسة على محور التنمية المهنية للمعلمين، كما تم حساب المتوسط العام، وقد تم ترتيبهم
 تنازلياً بناءً على المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة، والجدول الآتي يوضح
 هذه النتائج.

جدول، رقم: (٨).

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور: (التنمية المهنية للمعلمين).

م	العبارة	غير متوفرة	إلى حد ما	متوفرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
٣٩	يساعد مدير المدرسة في وضع الخطط الفصلية والسنوية للمدرسة.	٤١	٢٤	١٠٧	٢,٣٨	٠,٨٤	٣
		٢٣,٨	١٤	٦٢,٢			
٤٠	يتعامل المدير مع المتغيرات والمستجدات بما يتوافق مع فلسفة التعليم وأهدافه.	٩١	١٥	٦٦	١,٨٥	٠,٩٤	١٤
		٥٢,٩	٨,٧	٣٨,٤			
٤١	يحدد المدير حاجات وإمكانات المدرسة بمشاركة المعلمين.	٤٧	٣	١٢٢	٢,٤٣	٠,٨٩	٢
		٢٧,٣	١,٧	٧٠,٩			
٤٢	يعقد المدير اجتماعات دورية مع المعلمين لتطوير أداء المدرسة.	٤٣	٢٢	١٠٧	٢,٣٧	٠,٨٦	٤
		٢٥	١٢,٨	٦٢,٢			

٩	٠,٩٤	٢,١١	٨٧	١٧	٦٨	ت	يشجع المدير المعلمين على استخدام الإستراتيجيات الحديثة في التدريس لتطوير أداءهم.	٤٣
			٥٠,٦	٩,٩	٣٩,٥	%		
٢٠	٠,٩١	١,٧٨	٥٦	٢٢	٩٤	ت	يتابع المدير المستجدات التربوية لتحسين أداء المعلمين.	٤٤
			٣٢,٦	١٢,٨	٥٤,٧	%		
١٦	٠,٩	١,٨٢	٥٨	٢٦	٨٨	ت	يوفر المدبر بيئة أمانة للمعلمين لتعليم الطلاب.	٤٥
			٣٣,٧	١٥,١	٥١,٢	%		
١٢	٠,٩٧	١,٩	٧٤	٧	٩١	ت	يبادر المدير في إعداد دراسات وبحوث تربوية تخصصية بكفاءة.	٤٦
			٤٣	٤,١	٥٢,٩	%		
١٠	٠,٩٦	٢,٠٧	٨٧	١١	٧٤	ت	يتعاون المدير مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي لتحسين العملية التربوية بالمدرسة.	٤٧
			٥٠,٦	٦,٤	٤٣	%		
١٥	٠,٩١	١,٨٣	٦٠	٢٤	٨٨	ت	يشجع المدير المعلمين على استخدام أدوات وطرق التقويم الحديثة.	٤٨
			٣٤,٩	١٤	٥١,٢	%		
٢١	٠,٩٢	١,٧٦	٥٧	١٨	٩٧	ت	يؤكد المدير على ضرورة تحليل نتائج الطلبة وتفسيرها.	٤٩
			٣٣,١	١٠,٥	٥٦,٤	%		
٢٤	٠,٧٥	١,٥٥	٢٧	٤١	١٠٤	ت	يشجع المدير المعلمين على تقويم أنفسهم ذاتياً وباستمرار.	٥٠
			١٥,٧	٢٣,٨	٦٠,٥	%		
٥	٠,٩١	٢,٣٤	١١١	١٠	٥١	ت	يدعم المدير المبادرات المميزة للمعلمين.	٥١
			٦٤,٥	٥,٨	٢٩,٧	%		
١٧	٠,٨٩	١,٨	٥٥	٢٩	٨٨	ت	يوجه المدير المعلمين للاستفادة من برامج التنمية المهنية داخل وخارج المدرسة.	٥٢
			٣٢	١٦,٩	٥١,٢	%		
٧	٠,٨٧	٢,٢٨	٩٧	٢٧	٤٨	ت	يوجه المدير المعلمين لتطوير مهاراتهم بشكل مستمر.	٥٣
			٥٦,٤	١٥,٧	٢٧,٩	%		
٢٢	٠,٨٩	١,٧٢	٥١	٢٣	٩٨	ت	يحرص المدير على مشاركة المعلمين في تحديد احتياجاتهم التدريبية.	٥٤
			٢٩,٧	١٣,٤	٥٧	%		
١٨	٠,٩٤	١,٧٩	٦٢	١٢	٩٨	ت	يحث المدير المعلمين على مساعدة بعضهم البعض في حل المشكلات التي تواجههم.	٥٥
			٣٦	٧	٥٧	%		

٥٦	يتابع المدير المعلمين للإطلاع على مدى فاعليتهم في أداء أعمالهم.	ت	٥٩	١٣	١٠٠	٢,٢٣	٠,٩٣	٥
		%	٣٤,٣	٧,٦	٥٨,١			
٥٧	يحرص المدير على تعميم الخبرات الناجحة للمعلمين المتميزين ليستفيد منها باقي المعلمين.	ت	٨٨	١٨	٦٦	١,٨٧	٠,٩٤	١٣
		%	٥١,٢	١٠,٥	٣٨,٤			
٥٨	يحرص المدير على توفير الأجهزة اللازمة لتنفيذ الأنشطة الصفية واللاصفية.	ت	٧٦	٢٥	٧١	١,٩٧	٠,٩٢	١١
		%	٤٤,٢	١٤,٥	٤١,٣			
٥٩	يوجه المدير المعلمين لحضور الندوات والمؤتمرات والورش المتعلقة بالتنمية المهنية.	ت	٥٠	٢٢	١٠٠	٢,٢٩	٠,٨٩	٦
		%	٢٩,١	١٢,٨	٥٨,١			
٦٠	يحث المدير المعلمين على إجراء البحوث التربوية.	ت	٩٥	٣٥	٤٢	١,٦٩	٠,٨٤	٢٣
		%	٥٥,٢	٢٠,٣	٢٤,٤			
٦١	يناقش المدير مع المعلمين احتياجات الطلاب في مراحل التعليم المختلفة.	ت	٩٧	١٥	٦٠	١,٧٨	٠,٩٣	١٩
		%	٥٦,٤	٨,٧	٣٤,٩			
٦٢	يتابع المدير تطبيق المعلمين للمهارات المكتسبة من البرامج التدريبية.	ت	٢٧	٣٣	١١٢	٢,٤٩	٠,٧٥	١
		%	١٥,٧	١٩,٢	٦٥,١			

يتضح من الجدول السابق ما يلي: بالنسبة للمحور الرابع الخاص: (التنمية المهنية

للمعلمين) الذي بلغت عدد عباراته (٢٤) عبارة، وتراوح متوسطاته بين (١,٥٥ - ٢,٤٩)،

واحتلت المرتبة: (الأولى) العبارة رقم (٦٢) حيث بلغ متوسطها الحسابي (٢,٤٩)، والتي تنص

على: «يتابع المدير تطبيق المعلمين للمهارات المكتسبة من البرامج التدريبية»، كما جاءت في

المرتبة: (الأخيرة) الفقرة رقم (٥٠) حيث بلغ متوسطها الحسابي (١,٥٥) والتي تنص على: «يشجع

المدير المعلمين على تقويم أنفسهم ذاتياً وباستمرار».

خامسًا - الإجابة على السؤال الخامس:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدور قائدات المدارس الابتدائية في محافظة حفر الباطن في: (تنمية المعلمات مهنيًا) لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير الخبرة: (أقل من ١٠ سنوات - ١٠ سنوات فأكثر)؟

وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار «ت» للمجموعات المستقلة Independent Samples t-test باستخدام برنامج SPSS V.26 ، لحساب دلالة الفروق بين المعلمات ذوات مستوى: (الخبرة الأقل من ١٠ سنوات وذوات ١٠ سنوات فأكثر) لدور قائدات المدارس الابتدائية في محافظة حفر الباطن في تنمية المعلمات مهنيًا من وجهة نظرهن، ويوضح الجدول التالي ذلك.

1441

2019

جدول، رقم: (٩)

دلالة الفروق بين ذوات مستوى: (الخبرة الأقل من ١٠ سنوات وذوات ١٠ سنوات فأكثر) لدور قائدات المدارس الابتدائية في محافظة حفر الباطن في: (تنمية المعلمات مهنيًا من وجهة نظرهن).

المتغير	الخبرة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
دور القائد التربوي.	أقل من ١٠ سنوات	٦٥	٣٤,٤١	١٢,٨٨	١٧٠	٢,٩٥	دالة عند مستوى ٠,٠١
	١٠ سنوات فأكثر	١٠٧	٣٩,٩٧	١٠,٢٤			
تحليل البيئة الداخلية للمدرسة.	أقل من ١٠ سنوات	٦٥	١٨,٣٧	٧,٢٨	١٧٠	١,٦٣	غير دالة إحصائياً
	١٠ سنوات فأكثر	١٠٧	٢٠,١	٥,٧٨			
تحليل البيئة الخارجية للمدرسة.	أقل من ١٠ سنوات	٦٥	١٩,٨٩	٧,٥٩	١٧٠	٢,٧١	دالة عند مستوى ٠,٠١
	١٠ سنوات فأكثر	١٠٧	٢٢,٨٥	٥,٦٤			
التنمية المهنية للمعلمين.	أقل من ١٠ سنوات	٦٥	٤٥,٤١	١٥,١٣	١٧٠	٢,٠٣	دالة عند مستوى ٠,٠٥
	١٠ سنوات فأكثر	١٠٧	٤٩,٨٨	١٣,٢٩			

ومن الجدول السابق: يتضح وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) بين متوسطي

درجات ذوات مستوى: (الخبرة الأقل من ١٠ سنوات وذوات ١٠ سنوات فأكثر) لدور قائدات

المدارس الابتدائية في محافظة حفر الباطن في: (تنمية المعلمات مهنيًا من وجهة نظرهن) في

محوري (دور القائد التربوي، وتحليل البيئة الخارجية) وهذه الفروق لصالح ذوات: (مستوى

الخبرة ١٠ سنوات فأكثر).

في حين كانت الفروق دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) بين متوسطي درجات ذوات:

(مستوى الخبرة الأقل من ١٠ سنوات وذوات ١٠ سنوات فأكثر) لدور قائدات المدارس الابتدائية

في محافظة حفر الباطن في تنمية المعلمات مهنيًا من وجهة نظرهن في محور: (التنمية المهنية

للمعلمين) لصالح المعلمات ذوات: (مستوى الخبرة ١٠ سنوات فأكثر)، بينما لا توجد فروق بين

متوسطي درجات ذوات: (مستوى الخبرة الأقل من ١٠ سنوات وذوات ١٠ سنوات فأكثر) لدور

قائدات المدارس الابتدائية في محافظة حفر الباطن في تنمية المعلمات مهنيًا من وجهة نظرهن
في محور: (تحليل البيئة الداخلية للمدرسة).

سادسًا-الإجابة على السؤال السادس:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدور قائدات المدارس الابتدائية في محافظة حفر
الباطن في تنمية المعلمات مهنيًا لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير مستوى التعليم (جامعي-
دراسات عليا)؟

وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار «ت» للمجموعات المستقلة Independent
Samples t-test باستخدام برنامج SPSS V.26 ، لحساب دلالة الفروق بين المعلمات ذوات
المستوى التعليمي الجامعي وذوات المستوى التعليمي دراسات عليا لدور قائدات المدارس الابتدائية
في محافظة حفر الباطن في تنمية المعلمات مهنيًا من وجهة نظرهن، ويوضح الجدول التالي
ذلك.

جدول، رقم: (١٠)

دلالة الفروق بين المعلمات ذوات المستوى التعليمي الجامعي وذوات المستوى التعليمي
دراسات عليا لدور قائدات المدارس الابتدائية في محافظة حفر الباطن في: (تنمية المعلمات
مهنيًا من وجهة نظرهن).

المتغير	مستوى التعليم	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
دور القائد التربوي.	جامعي	٨٩	٣٣,٤٤	٩,٢٦	١٧٠	٥,٥٧	دالة عند مستوى ٠,٠١
	دراسات عليا	٨٣	٤٢,٦١	١٢			
تحليل البيئة الداخلية للمدرسة	جامعي	٨٩	١٤,١	٢,٣	١٧٠	٢١,٩٨	دالة عند مستوى ٠,٠١
	دراسات عليا	٨٣	٢٥,١٨	٤,٠١			
تحليل البيئة الخارجية للمدرسة	جامعي	٨٩	٢٠,٤٣	٥,٧٣	١٧٠	٢,٦٩	دالة عند مستوى ٠,٠١
	دراسات عليا	٨٣	٢٣,١٢	٧,١٢			
التنمية المهنية للمعلمين.	جامعي	٨٩	٤١,٣	١٠,١	١٧٠	٧,٥٦	دالة عند مستوى ٠,٠١
	دراسات عليا	٨٣	٥٥,٥٩	١٤,١٧			

ومن الجدول السابق يتضح: وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) بين متوسطي

المعلمات: (ذوات المستوى التعليمي الجامعي وذوات المستوى التعليمي دراسات عليا) لدور

قائدات المدارس الابتدائية في محافظة حفر الباطن في تنمية المعلمات مهنيًا من وجهة نظرهن

في محاور: (دور القائد التربوي، وتحليل البيئة الداخلية للمدرسة، تحليل البيئة الخارجية

للمدرسة، التنمية المهنية للمعلمين) وهذه الفروق لصالح المعلمات ذوات مستوى التعليمي

دراسات عليا.

سادسًا-الإجابة على السؤال السادس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدور قائدات

المدارس الابتدائية في محافظة حفر الباطن في تنمية المعلمات مهنيًا لدى عينة الدراسة

تعزى لمتغير نوع المدرسة: (حكومية- أهلية)؟

وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار «ت» للمجموعات المستقلة Independent

Samples t-test باستخدام برنامج SPSS V.26 ، لحساب دلالة الفروق بين معلمات المدارس الحكومية ومعلمات المدارس الأهلية لدور قائدات المدارس الابتدائية في محافظة حفر الباطن في تنمية المعلمات مهنيًا من وجهة نظرهن، ويوضح الجدول التالي ذلك.

جدول، رقم: (١١)

دلالة الفروق بين معلمات المدارس الحكومية ومعلمات المدارس الأهلية لدور قائدات المدارس الابتدائية في محافظة حفر الباطن في: (تنمية المعلمات مهنيًا من وجهة نظرهن).

المتغير	نوع المدرسة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
دور القائد التربوي	حكومي	٨٦	٣٥,٧٦	١١,١٦	١٧٠	٢,٥٩	دالة عند مستوى ٠,٠١
	أهلي	٨٦	٣٩,٩٧	١١,٦٩			
تحليل البيئة الداخلية للمدرسة	حكومي	٨٦	١٥,٦٨	٤,٧١	١٧٠	٩,٤٥	دالة عند مستوى ٠,٠١
	أهلي	٨٦	٢٣,٢١	٥,٦٧			
تحليل البيئة الخارجية للمدرسة	حكومي	٨٦	٢٠,٩٥	٦,٦٤	١٧٠	١,٥٥	غير دالة إحصائيًا
	أهلي	٨٦	٢٢,٥١	٦,٤٧			
التنمية المهنية للمعلمين	حكومي	٨٦	٤٢,٢٩	١٠,٩٩	١٧٠	٦,٠١	دالة عند مستوى ٠,٠١
	أهلي	٨٦	٥٤,١	١٤,٥٢			

ومن الجدول السابق يتضح: وجود فرق دال إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١) بين متوسطي

درجات معلمات المدارس الحكومية ومعلمات المدارس الأهلية لدور قائدات المدارس الابتدائية

في محافظة حفر الباطن في تنمية المعلمات مهنيًا من وجهة نظرهن في محاور: (دور القائد

التربوي، وتحليل البيئة الداخلية للمدرسة، التنمية المهنية للمعلمين) وهذه الفروق لصالح معلمات المدارس الأهلية، بينما لا توجد فروق بين متوسطي درجات معلمات المدارس الحكومية ومعلمات المدارس الأهلية لدور قائدات المدارس الابتدائية في محافظة حفر الباطن في تنمية المعلمات مهنيًا من وجهة نظرهن في محور: (تحليل البيئة الخارجية للمدرسة).

نتائج البحث.

نتائج الدراسة النظرية.

١. تحسين مستوى المعرفة والمهارات وتنمية مهارات التخطيط الدراسي وتنفيذ الدروس وتقديم إستراتيجيات تعليمية فعّالة.
٢. زيادة الوصول لفرص التدريب والتطور المهني والمرونة مما يتيح تنظيم المعلمين لوقتهم ومواكبة احتياجاتهم الشخصية والمهنية.
٣. توفير تجارب تعلم تفاعلية مما يساعد في تعزيز التفاعل والمشاركة الفعّالة.
٤. توفير تقييم ومتابعة فعّالة يمكن تتبع تطوير المعلمين وتقييم أداءهم وأنشطتهم التفاعلية.
٥. تشجيع التعلم المستمر تحسيناً لمهاراتهم والبقاء على الاطلاع على أحدث الابتكارات والأبحاث في مجال التعليم.

التصور المقترح، دور قائدات المدارس الابتدائية في محافظة حفر الباطن لنظري تنمية
المعلمات مهنيًا (تصور مقترح).

مفهوم التصور المقترح.

هذا التصور عبارة عن خطة تنمية مهنية لمعلمات المرحلة الابتدائية أثناء الخدمة تنفذها قائدة
المدرسة بمساندة الجهات ذات العلاقة (الإشراف التربوي والتدريب التربوي).

فلسفة التصور المقترح.

١. أهمية التعليم الابتدائي وأنه حق لكل فرد من أبناء المملكة يكفله الدستور.

٢. الدور المحوري الذي تؤديه المعلمة في العملية التعليمية.

٣. التطورات التي يشهدها التعليم في العديد من الدول الناجحة أدى إلى إعادة النظر في التعليم
الابتدائي في المملكة العربية السعودية.

٤. امتلاك المملكة للعديد من الحاصلين على درجة الماجستير والدكتوراة المؤهلين في المجال
التربوي.

أهداف التصور المقترح.

١. التغلب على المعوقات التي تواجه إعداد المعلمة السعودية المرحلة الابتدائية وتنميتها مهنيًا.

٢. تجويد مخرجات التعليم الابتدائي في المملكة العربية السعودية.

٣. التغلب على المعوقات التي تواجهها قائدات التعليم الابتدائي في المملكة العربية السعودية.

٤. تلبية احتياجات التعليم الابتدائي من وجود معلمات مؤهلات ومدربات مهنيات.

٥. اقتراح إجراءات تطبيقية تساهم في إعداد معلمة المستقبل السعودية وتميئتها مهنيًا.

مكونات التصور المقترح وإجراءاته: يمكن الإشارة إلى مجالات التنمية المهنية الرئيسية التي يتضمنها التصور:-

• **المجال التربوي المهني:** من خلال اطلاع المعلمة المستمر على الكتب والدوريات والتجارب التي تساعدها خلال مسيرتها المهنية.

• **المجال الأكاديمي «التخصص»:** عبر إكسابها المعارف والمهارات العلمية التي تساعدها في مهنتها وأساليبها؛ حتى تستطيع تحقيق النجاح في عملية التعليم.

• **المجال الثقافي:** إدراكها لثقافة مجتمعها وأهدافه واتجاهاته وعلاقته بالمجتمعات الأخرى، ويعتبر هذا المجال الأكثر صعوبة نظراً إلى التغير الثقافي المتسارع في المجتمع.

• **المجال الإداري:** توعية المعلمة بحقوقها وواجباتها، وتزويدها بالمهارات للقيام بهذه الواجبات، وإطلاعها على الأنظمة واللوائح المدرسية، وتميئتها عبر الدورات وورش العمل.

• **المجال الشخصي:** تقديم دورات تدريبية تهدف إلى التنمية الشخصية للمعلمة حتى تتمكن من خلق جو من المحبة والمودة بينها وبين طالباتها؛ مما ينعكس إيجابياً على العملية التعليمية وعلى

تحصيل المتعلمات.

• **المجال الاجتماعي:** إكساب المعلمة القيم الاجتماعية عن طريق تنمية مهارات العمل الجماعي

بين المعلمات وغرس قيم العمل التعاوني للطالبات.

الإجراءات: برامج تبادل زيارات/دروس تطبيقية/دورات تدريبية/تدريب أقران/مشاغل تربوية/

محاضرات/ تعلم ذاتي /اجتماعات/قراءات.. إلخ.

آليات تطبيق التصور المقترح.

١. التخطيط: أن تضع القائدة خطة تنفيذية للتنمية المهنية مبنية على عدة معايير كالاحتياج

التدريبي، نقاط القوة والضعف، منحى النمو المهني، مؤشرات الأداء.. إلخ.

٢. اختيار البرامج والأساليب: هناك عدة أساليب للتنمية المهنية أثناء الخدمة، وكذلك عدة

برامج يمكن تنفيذها خلال اليوم الدراسي خارج أو داخل الصف/ المدرسة.

٣. المتابعة والتقييم: تكشف متابعة قائدة المدرسة لتنفيذ الوسائل عن مدى التقدم في

مستوى المعلمة ومدى جودة الوسائل/البرامج ومناسبتها لما وضعت له.

٤. قياس الأثر: تعد هذه الخطوة الأهم في عملية التنمية المهنية ومدى تحقق أهدافها،

وبناء عليها تتخذ القائدة قراراتها بالاستمرار أو التعديل أو التغيير أو التوقف عن تنفيذ

البرنامج.

الصعوبات المتوقعة.

١. ضعف مستوى برامج التنمية المهنية.
٢. الخوف من التغيير ومعارضته.
٣. عدم كفاية وقت المعلمة للتدريب أثناء الخدمة.
٤. ضعف الحوافز المادية والمعنوية.
٥. غياب الرؤية المستقبلية لدى المخططين.
٦. قلة الدافعية لدى المعلمات لتطوير الذات، إضافة لنقص الوعي لدى بعض المعلمات بأهداف المرحلة.
٧. ضعف الرضا الوظيفي لدى المعلمات مما يضعف اهتمامهن بالتنمية المهنية.

الحلول والتوصيات.

١. توفير محتوى تدريبي متنوع من المواضيع والمهارات التي تلبي احتياجات المعلمين في مختلف المجالات التعليمية.
٢. منصة التدريب تفاعلية ومرنة بحيث يمكن للمعلمين الوصول إليها مثل التمارين والمناقشات المباشرة.
٣. توفير آليات لتقييم الأداء وتزويد المعلمين بملاحظات فورية وتوجيههم لتحسين مهاراتهم.
٤. تشجيع التعلم التعاوني حيث يمكن إنشاء منتديات أو مجموعات دراسة عبر الإنترنت تمكن المعلمين من تبادل الأفكار والخبرات والموارد التعليمية.

٥. متابعة مستمرة وتعلم مستمر من خلال تنظيم ورش عمل وندوات بشكل دوري لتوفير لتحسين مهاراتهم ومعارفهم التعليمية.
٦. متابعة وتقييم الفاعلية لتقييم تأثير التدريب وتحديد المجالات التي تحتاج إلى مزيد من التحسين.
٧. ضرورة التركيز على التأهيل اللازم للقيادات التعليمية بما يساهم في تحقيق أهداف التنمية المهنية للمعلمات بما يساهم في تفعيل نظم إدارية متميزة.
٨. ضرورة قيام مديرات المدارس بتحديد فرص تدريب وتطوير للمعلمات، بما يساهم في تطويرهم المهني، لضمان تحقيق أهداف التنمية لدى المعلمات.
٩. القيام بوضع إستراتيجيات قابلة للتحقيق، والتي تهدف إلى تطوير قدرات معلمات المدارس على تنفيذ وتفعيل أهداف التنمية المهنية المتعلقة بتطبيق التعليم الجيد للطلاب.
١٠. إدراج مفهوم التنمية المهنية في المناهج الدراسية وجعلها من ضمن المتطلبات والمعايير الإلزامية لقبول الطلاب في الجامعة.
١١. ضرورة سعي المديرات إلى تحديد مهام المعلمات داخل المدرسة بشكل دقيق، مما يساهم في أدائهم المهام المسندة لهم على الوجه الأمثل.
١٢. ينبغي أن تقوم مديرات المدارس على إثارة الدافعية لدى المعلمات.
١٣. التنوع في أساليب التنمية المهنية وأوقات وآليات التنفيذ والاستفادة من وسائل التقنية والإنترنت.

١٤. توفير أماكن مهياة في المدارس (مراكز تنمية مهنية) من أجل توطين عملية التدريب.

١٥. رصد مكافآت مادية وحوافز معنوية للمعلمات المتدربات، لتحفيزهن على الاستمرار في عملية التدريب.

١٦. تحديد الاحتياجات التدريبية وفقاً للاحتياجات الفعلية للمعلمات، وذلك من خلال إشراك المعلمة في اختيار تلك البرامج بناء على احتياجاتها الذاتية.

١٧. العمل على إيجاد آلية واضحة ومناسبة لمتابعة وتقويم أداء المراكز التدريبية من حيث مدخلاتها ومخرجاتها والوسائل وأساليب المستخدمة في الدورات التدريبية.

١٨. التعاون بين مراكز التدريب وكليات التربية في تحديد واختيار برامج التنمية المهنية للمعلمات.

١٩. زيادة إعداد المعلمات، مما يعمل على تقليل النصاب الأسبوعي من الحصص الدراسية للمعلمات.

مقترحات الدراسة.

١. إجراء دراسة مقارنة حول دور مديري المدارس ومديرات المدارس في تعزيز التنمية المهنية المستدامة لمعلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية بمدينة حفر الباطن.

٢. دور مديري المدارس في تعزيز مفاهيم التنمية المهنية في ضوء معايير الجودة الشاملة بمدينة حفر الباطن.

٣. إجراء دراسة مماثلة حول دور مديرات المدارس في تعزيز التنمية المهنية من وجهة نظر المشرفات التربويات ورئيسات الأقسام.
٤. إجراء دراسة مماثلة تتناول موضوع التنمية المهنية للمعلمات بمراحل دراسية أخرى وبمناطق أخرى.
٥. إجراء دراسة مماثلة تتناول التنمية المهنية للمعلمات ودورها في الالتزام الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية بمحافظة حفر الباطن.
٦. إجراء دراسة تتناول دور قائدات المدارس في التنمية المهنية للمعلمات بالمرحلة المتوسطة/الثانوية بمحافظة حفر الباطن.

المراجع.

أولاً: المراجع العربية.

١. القرني، محمد (٢٠١٨). احتياجات التنمية المهنية الذاتية لمعلمي المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، مجلد ٣٧، عدد ١٧٧، ٣٤٣-٣٩٩.
٢. أبو دولة، كميل سليمان (٢٠١٩). درجة ممارسة القيادة التبادلية لدى المشرفين التربويين في منطقة الشمال داخل الخط الأخطر وعلاقتها في تحقيق التنمية المهنية المستدامة للمعلمين من وجهة نظرهم، رسالة دكتوراه، جامعة اليرموك، كلية التربية، الأردن.
٣. الأتربي، هويدا؛ والأتربي، محمد (٢٠١٩): المتطلبات التربوية لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين بمص في ضوء خبرات بعض الدول الأجنبية، مجلة جامعة طنطا- كلية التربية، مجلد ٨١، عدد ٢، ١٥٠-٢١٢.
٤. الأحمد، عبد الرحمن (١٩٨٧م). إعداد المعلمين وتدريبهم في دولة الكويت، تونس: اليكسو، إدارة التربية.
٥. بخش، هالة طه عبدالله (٢٠١٠). تجارب عالمية في إعداد وتنمية المعلم مهنيًا. المؤتمر العلمي الثالث رؤى معاصرة، كلية العلوم التربوية، جامعة جرش الأهلية، الأردن، ٣، ٤٢٨-٤٤٧.

٦. البستاني، المعلم بطرس (١٩٧٧). محيط المحيط. بيروت: مكتبة لبنان.
٧. الحر، عبد العزيز (٢٠٠٩). التنمية المهنية، الرياض، السعودية، مكتب التربية العربي لدول الخليج.
٨. حسن، محمد صديق محمد (٢٠٠٩): التعليم والتنمية المستدامة، مجلة التربية، قطر، س ٣٨، عدد ١٦٨، ٧٤-٩٠.
٩. حمود، رقيقة. (2004). مبادئ توجيهية لإعداد المعلمين وتدريبهم وتحسين أوضاعهم. الحرية الثقافية في عالمنا المتنوع «البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة» (٢٠٠٤). UNDP. تقرير التنمية البشرية للعام.
١٠. خلف، أسماء أحمد (٢٠١٩). السيناريوهات المقترحة لمتطلبات التنمية المهنية الإلكترونية للمعلم في ضوء الثورة الصناعية الرابعة، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، جزء ٦٨، ٢٩٠٣-٢٩٧٤.
١١. الربيعي، محمد بن عبد العزيز. ٢٠٠٨. معايير التدريب المستمر للمعلم على رأس العمل: رصد تحليلي لتجارب بعض الدول في تمهين المعلم. مجلة العلوم العربية والإنسانية: جامعة القصيم، مج ١، ع (٢): ١٨٩-٢١١.
١٢. الرشيدة، نايل سالم (٢٠١٥). التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في محافظة الطفيلة وعلاقتها، بالتجدد الوظيفي من وجهة نظر مديريهم، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، الأردن.

١٣. رومانوسكي، مايكل؛ تسنيم أمة الله (٢٠١٤). أثر المعايير المهنية الوطنية لدولة

قطر، وجهات نظر المعلمين.

١٤. الزكواني، موسى بن عزان بن سليمان (٢٠١٦). إستراتيجية مقترحة لتفعيل دور

الإدارة المدرسية في التنمية المهنية المستدامة للمعلمين لسلطنة عمان، باستخدام أسلوب

التحليل الرباعي، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة السلطان قابوس، عمان.

١٥. السكارنة، بلال (٢٠١١). اتجاهات حديثة في التدريب، دار المسيرة للنشر والتوزيع،

عمان، الأردن.

١٦. سيد، أسامة والجمال، عباس (٢٠١٢). التدريب والتنمية المستدامة، دار العلم

والإيمان للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.

١٧. شاهين، جودة السيد جودة (٢٠١٦). تصور مقترح لإعداد الطالب المعلم بكلية

التربية للتعليم الاجتماعي الوجداني في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة. مجلة

التربية- كلية التربية- جامعة الأزهر، ١٧١ (٢)، ١٢-٦٤.

١٨. الشبلي، إبراهيم مهدي (٢٠٠٠). التعليم والتعلم الفعّال، الأردن: أريد، دار الأمل

للنشر والتوزيع.

١٩. الشمري، ثاني حسين (٢٠١٩). دور التعلم الرقمي في التنمية المهنية للمعلمين،

المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، عدد

٧، ٢٥-٤٢.

٢٠. الشهري، نورة؛ والجعد، نوال (٢٠١٨). معوقات التنمية المهنية لمعلمات المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية بمنطقة الرياض، مجلة التربية، الأزهر للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية، مجلد ٣٧، عدد ١٧٩، ٢٠٧-٢٦١.
٢١. الصادق، حصة؛ وآخرن (٢٠١٦). واقع نظام الرخص المهنية للمعلمين في دولة قطر، المجلة التربوية الدولية المتخصصة. مج. ٥، ع. ١١، تشرين الثاني ٢٠١٦، ١٥١-١٦٥.
٢٢. طاهر، رشيدة (٢٠١٠). التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الاتجاهات العالمية تحديات وطموحات، دار الجامعة الجديدة، عمان، الأردن.
٢٣. طعيمة، رشدي أحمد؛ البندري، محمد بن سليمان (٢٠٠٤). تطوير كليات التربية بين الاعتماد والجودة في التعليم الجامعي بين رصد الواقع ورؤى التطوير، القاهرة: دار الفكر العربي.
٢٤. عامر، طارق (٢٠١٢). النمو والتنمية المهنية للمعلم، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
٢٥. عبد الجواد، نور الدين محمد (١٩٩٢). معايير تمهين التعليم. مجلة رسالة الخليج العربي، ١٣ (٤٣)، ١٥-٤٤.
٢٦. عبد المحسن العقيلي (٢٠٠٥). تقويم برنامج إعداد معلم اللغة العربية في كليات المعلمين في المملكة العربية السعودية، مجلة كلية التربية، ٢٩٤، ج ٤، جامعة عين

شمس، ٢٠٠٥، ص ٣٢١-٣٢٢.

٢٧. عبدالسلام، أماني محمد شريف (٢٠١٩). تصور مقترح لتطوير برامج التنمية

المهنية بالأكاديمية المهنية للمعلم لتلبية متطلبات الترخيص في ضوء خبرات بعض

الدول. مجلة كلية التربية- كلية التربية- جامعة أسيوط، ٣٥ (٢)، ١-٧٣.

٢٨. العجمي، لبنى بنت حسين. (٢٠٠٩). سيناريوهات بديلة لتطوير كليات ومؤسسات

إعداد المعلم بالمملكة العربية السعودية حتى عام ٢٠٢٠م. المؤتمر الدولي العلمي

السابع «مؤسسات إعداد المعلم العربيين الواقع والمأمول، في الفترة من ١٨-٢٠ أبريل

٢٠٠٩ مصر.

٢٩. العجمي، محمد (٢٠١٥). الاتجاهات الحديثة في القيادة الإدارية والتنمية البشرية،

ط ٣، عمان الأردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

٣٠. عطا، راضي (٢٠١٠). تدريب المعلمين (إنجلترا نموذجاً)، مكتبة الأنجلو المصرية،

القاهرة، مصر.

٣١. العقيلي عبد المحسن بن سالم. (٢٠١١). إستراتيجيات التدريس وأساليب التقويم

المستخدمة في إعداد معلم اللغة العربية في كليات المعلمين في المملكة العربية

السعودية: دراسة تحليلية. مجلة كلية التربية بجامعة الأزهر - مصر، (٢)، ٤٦-١٠٢.

٣٢. علين، انتصار؛ وبيوم، كمال (٢٠٢٠). الاتجاهات الحديث في مجال التنمية

المهنية للأستاذ الجامعي، مجلة عالم التربية، رابطة التربية الحديثة، مجلد ١، عدد ١،

٢٣-١.

٣٣. العموش، وفاء (٢٠٢٠). التنمية المهنية وعلاقتها بالتكيف الوظيفي لمعلمي المدارس

الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر مديري المدارس، رسالة ماجستير، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط.

٣٤. قحوان، محمد قاسم (٢٠١٢). التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام في ضوء معايير الجودة الشاملة، عمان، دار غيداء للنشر والتوزيع.

٣٥. لبيب، صابرين عبد العاطي (٢٠٢٠). تصور مقترح لتحسين الأداء المهني والشخصي لمعلمة الروضة في ضوء توجهات رؤية ٢٠٣٠ للمملكة العربية السعودية (دراسة وصفية)، السعودية، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، المجلد الرابع، العدد (١٤) أبريل ٢٠٢٠م.

٣٦. المطيري، عبد الهادي مزيد سعد (٢٠١٩). دور مديري المدارس الثانوية بتفعيل التنمية المهنية والمجتمعية للمعلمين في دولة الكويت. الأردن، كلية العلوم التربوية، جامعة آل البيت، رسالة ماجستير.

٣٧. الناقة، صلاح أحمد عبدالهادي؛ و أبو ورد، إيهاب محمد مرزوق (٢٠٠٩). إعداد المعلم وتنميته مهنية في ضوء التحديات المستقبلية. أعمال مؤتمر المعلم الفلسطيني، الواقع والمأمول، ١-٢٩.

٣٨. الهزاع، سليم هزاع (٢٠١٨). تطوير إعداد المعلم في المملكة العربية السعودية في

ضوء خبرة جمهورية الصين الشعبية. مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، ١٧٩،
(١)، ٢٦٤-٢٨٩.

٣٩. هلال، عصام الدين (٢٠١٠). المعلم ومهنة التعليم، مكتبة الأنجلو المصرية،
القاهرة، مصر.

ثانيًا: المراجع الأجنبية.

40. "Teachers' professional development: a few things to consider",
www.britishcouncil.org, Retrieved 16-10-2020.

41. Booth, J, (2008): The influence of professional development in
technology integration on teacher pedagogy and student engagement in
fourth and fifth grade elementary school in the Northeast, ph.D, disserta-
tion, Johnson & Wales university united states – Rhode Island.

42. Ekinçi, E & Acar F, E (2019): primary school teachers opinions on
professional development, (professional development model proposal),
journal, of education and training studies, vol 4, no 7, pp 111-122.

43. Gun, S & Salameh, M (2009): Essential tools for organizational
performance united Kingdom, John wiley & sons.

44. Hardman F, Hardman J, Dachi H, Louise Elloit L, Ihebuzor N,

Ntekim M & Tibuhinda A (2015): Implementing school based teacher development in Tanzania professional development in education, vol 41, no 4, pp 602-623.

45. Janet Quint (07/2011), “Professional Development for Teachers”
www.mdrc.org, Retrieved 16-10-2020

46. John H. Holloway (11-2003), “Professional Development to Student Learning”
www.ascd.org, Retrieved 16-10-2020

47. Kenyatta O (2015): The relationship between teacher attitude towards performance appraisal and their commitment to service in public secondary schools in Rachuonyo south sub county, Kenya master , university of nairobi.

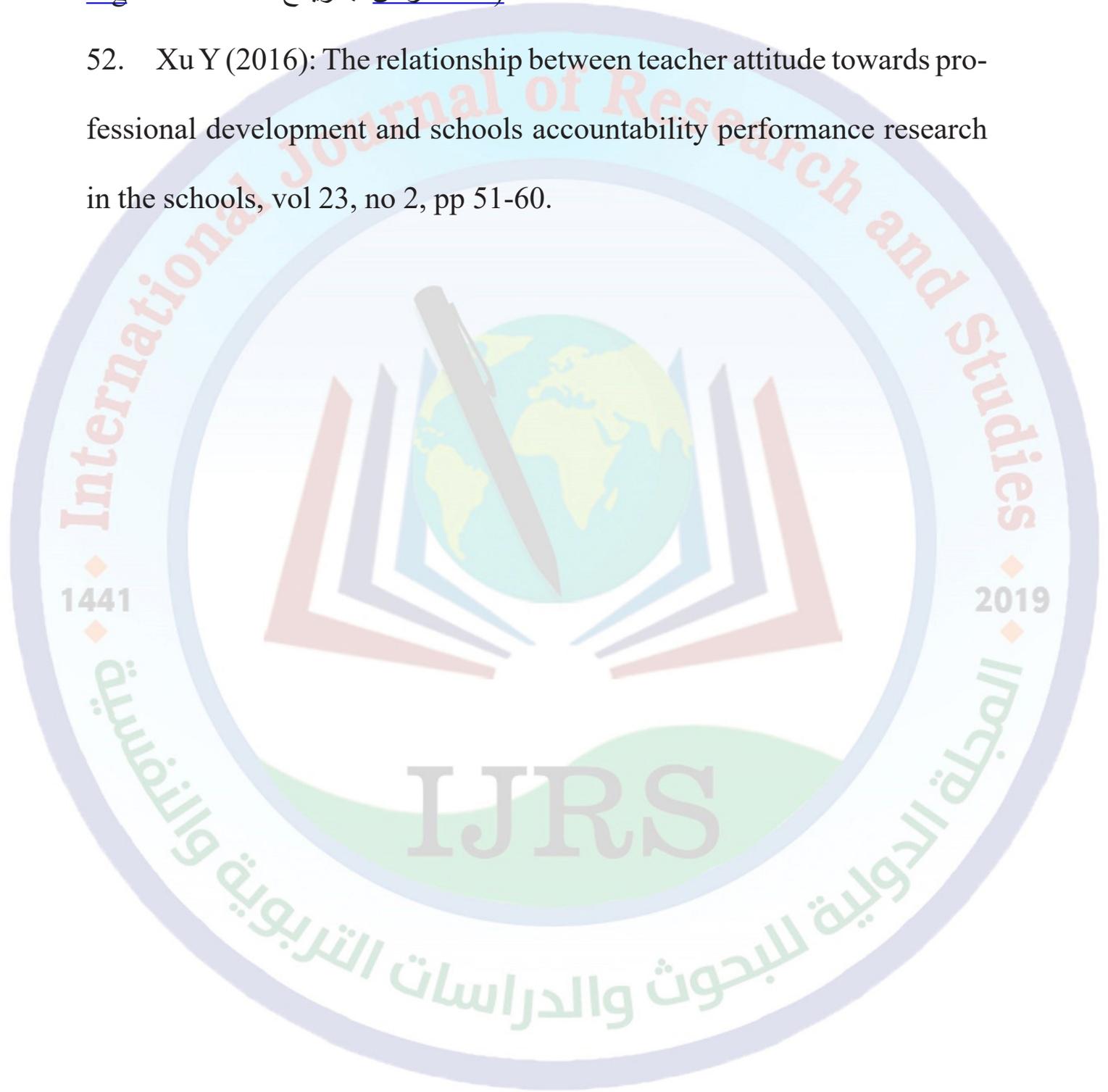
48. Morant, Roland. (1982). In service education within the school, (London: George Allen and Lin win in –service). Pp. 6.

49. Peter Gray (2-9-2009), ““Why Don’t Students Like School?” Well, Duhhhh...”
www.psychologytoday.com, Retrieved 16-10-2020.

50. Speck M & Knipe C, (2013): Why can,t we get it right? designing high quality professional development for standards bases schools (2nd stick or carrot corwin press califonia.

51. UNESCO science report: towards 2030; 2015: (<https://ar.unesco.org> بتاريخ ١٦/١٠/٢٠٢٠) (.:استعرض

52. Xu Y (2016): The relationship between teacher attitude towards professional development and schools accountability performance research in the schools, vol 23, no 2, pp 51-60.



البيانات الأولية.

- عدد سنوات الخبرة: أقل من ١٠ سنوات () ١٠ سنوات فأكثر ().
- مستوى التعليم: جامعي () دراسات عليا ().
- نوع المدرسة: مدرسة حكومية: () مدرسة أهلية: ().

برجاء من سيادتكم تحديد وجهه نظركم بوضع علامة (صح) أمام كل عبارة تعكس رأي سيادتكم.

المحور الأول: دور القائد التربوي.			
م	العبارة	متوفرة	إلى حد ما
١	أبحث عن أساليب وأدوات جديدة لتطوير أدائي.		
٢	أقوم بتحويل الأفكار المبتكرة إلى تطبيقات مفيدة.		
٣	أتواصل مع جهة عملي عندما أتوصل إلى شيء جديد.		
٤	أستطيع تقديم حلول أصلية للمشكلات.		
٥	أقدم أفكار مبتكرة لبيئة العمل بطريقة منهجية منظمة.		
٦	أبدع أفكاراً جديدة للقضايا الصعبة.		
٧	أقوم بتقييم جدوى الأفكار المبتكرة.		
٨	أقوم بحشد الدعم اللازم للأفكار المبتكرة.		
٩	أخلق الحماس للأفكار المبتكرة لدى أعضاء فريقتي المؤثرين.		
١٠	أحدد رؤية إستراتيجية للعمل مع المرؤسين.		
١١	أضع رسالة واضحة لجميع العاملين بالمدرسة.		
١٢	أضع الخطط السنوية بناء على خطة المدرسة الإستراتيجية.		
١٣	أصيغ أهدافاً إستراتيجية مع الأخذ بالاعتبار الوضع الحالي للمدرسة.		
١٤	أبني خطط بديلة للتعامل مع المتغيرات.		
١٥	أشارك المعلمين في عملية إعداد رسالة وخطط المدرسة.		
١٦	أقوم بضياغة أهداف للمدرسة يمكن قياسها.		
١٧	أكون على دراية بالتخطيط الإستراتيجي.		
١٨	ألم بكيفية استخدام أساليب الإدارة الإستراتيجية بالمدرسة.		

المحور الثاني: تحليل البيئة الداخلية للمدرسة.			
١٩	يعمل المدير على توفير بيئة عمل داخل المدرسة.		
٢٠	يحرص المدير على توفير مناخاً مدرسياً مشجعاً على الإبداع.		
٢١	يعمل المدير على توفير بيئة للتنافس الإيجابي بين الطلبة.		
٢٢	يحرص المدير على تفعيل مبدأ التعاون بين الإدارة والعاملين.		
٢٣	يشرك المدير العاملين في عملية صنع القرار.		
٢٤	يعمل المدير على تحديد القضايا الحرجة التي تواجه المدرسة.		
٢٥	يحدد المدير الاحتياجات التدريبية للعاملين بالمدرسة.		
٢٦	يتيح المدير الفرصة للمعلمين للمشاركة بالبرامج التدريبية.		
٢٧	يوفر المدير الامكانيات المادية التي تشجع المعلمين على تحسين أدائهم.		
٢٨	يقوم المدير بتحليل عناصر البيئة الداخلية لتعرف نقاط القوة والضعف في المدرسة.		
المحور الثالث: تحليل البيئة الخارجية للمدرسة.			
٢٩	يعمل المدير على تحليل البيئة الخارجية للحصول على معلومات وبيانات تحسن من أداء المدرسة.		
٣٠	يستثمر المدير الفرص المتاحة في المجتمع المحلي لتطوير المدرسة.		
٣١	يعمل المدير على الاستفادة من التغذية الراجعة للمجتمع المحلي.		
٣٢	يعقد اجتماعات دورية لأولياء الأمور.		
٣٣	يدعم المدير مجلس أولياء الأمور لتفعيل دوره في الدعم المادي والمعنوي في المدرسة.		
٣٤	يشرك المدير العناصر الفعالة في المجتمع لحل المشكلات التي تواجه المدرسة.		
٣٥	يوفر المدير نظام اتصال فعّال مع مؤسسات المجتمع المحلي.		
٣٦	يعمل المدير على الاستفادة من المؤسسات غير الحكومية لتطوير أداء المدرسة.		
٣٧	يحدد المدير الميزة التنافسية التي تميز المدرسة عن غيرها من المدارس.		
٣٨	يحرص المدير على تعديل خطط المدرسة في ضوء تحليل البيئة الخارجية للمدرسة.		
المحور الرابع: التنمية المهنية للمعلمين.			
٣٩	يساعد مدير المدرسة في وضع الخطط الفصلية والسنوية للمدرسة.		
٤٠	يتعامل المدير مع المتغيرات والمستجدات بما يتوافق مع فلسفة التعليم وأهدافه.		
٤١	يحدد المدير حاجات وإمكانيات المدرسة بمشاركة المعلمين.		
٤٢	يعقد المدير اجتماعات دورية مع المعلمين لتطوير أداء المدرسة.		

٤٣	يشجع المدير المعلمين على استخدام الإستراتيجيات الحديثة في التدريس لتطوير أداءهم.
٤٤	يتابع المدير المستجدات التربوية لتحسين أداء المعلمين.
٤٥	يوفر المدير بيئة آمنة للمعلمين لتعليم الطلاب.
٤٦	يبادر المدير في إعداد دراسات وبحوث تربوية تخصصية بكفاءة.
٤٧	يتعاون المدير مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي لتحسين العملية التربوية بالمدرسة.
٤٨	يشجع المدير المعلمين على استخدام أدوات وطرق التقويم الحديثة.
٤٩	يؤكد المدير على ضرورة تحليل نتائج الطلبة وتفسيرها.
٥٠	يشجع المدير المعلمين على تقويم أنفسهم ذاتياً وباستمرار.
٥١	يدعم المدير المبادرات المميزة للمعلمين.
٥٢	يوجه المدير المعلمين للاستفادة من برامج التنمية المهنية داخل وخارج المدرسة.
٥٣	يوجه المدير المعلمين لتطوير مهاراتهم بشكل مستمر.
٥٤	يحرص المدير على مشاركة المعلمين في تحديد احتياجاتهم التدريبية.
٥٥	يحث المدير المعلمين على مساعدة بعضهم البعض في حل المشكلات التي تواجههم.
٥٦	يتابع المدير المعلمين للإطلاع على مدى فاعليتهم في أداء أعمالهم.
٥٧	يحرص المدير على تعميم الخبرات الناجحة للمعلمين المتميزين ليستفيد منها باقي المعلمين.
٥٨	يحرص المدير على توفير الأجهزة اللازمة لتنفيذ الأنشطة الصفية واللاصفية.
٥٩	يوجه المدير المعلمين لحضور الندوات والمؤتمرات والورش المتعلقة بالتنمية المهنية.
٦٠	يحث المدير المعلمين على إجراء البحوث التربوية.
٦١	يناقش المدير مع المعلمين احتياجات الطلاب في مراحل التعليم المختلفة.
٦٢	يتابع المدير تطبيق المعلمين للمهارات المكتسبة من البرامج التدريبية.



International Journal of Educational and Psychological Research and Studies

(IJRS)

(IJRS)

The Online ISSN : (2735-5063).

The print ISSN : (2735-5055).