



كلية التربية

كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم
المجلة التربوية لتعليم الكبار - كلية التربية - جامعة أسيوط

=====

” دور القائد التربوي في تحقيق التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية والمتوسطة بمحافظة الجمعة ”

إعداد

الطالب / ماهر بن محمد بن علي بكر

إشراف

الأستاذ الدكتور / أحمد فتحي أبو كريم

أستاذ الإدارة التربوية

﴿ المجلد الأول - العدد الرابع - أكتوبر ٢٠١٩ م ﴾

http://www.aun.edu.eg/faculty_education/arabic

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور القائد التربوي في تحقيق التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية والمتوسطة بمحافظة المجمع، وكذلك التعرف على الفروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة حول دور القائد التربوي (مدير المدرسة) في تحقيق التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية والمتوسطة بمحافظة المجمع باختلاف متغيرات الدراسة (الوظيفة ، المؤهل الدراسي ، سنوات الخدمة في مجال التعليم ، الحصول على دورات في مجال التنمية المهنية)، وانتهجت الدراسة المنهج الوصفي ، وقد بلغ عدد أفراد عينة الدراسة (٩٨) مُعلم مرحلة ابتدائية ومتوسطة. وقد توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها :

١- حصل محور دور القائد التربوي في تحقيق التنمية المهنية على درجة توافر متوسطة، بمتوسط حسابي بلغ (٣,٠٧).

٢- حصل محور الصعوبات التي تواجه القائد التربوي وتحد من تحقيق التنمية المهنية، على درجة إعاقة متوسطة، وبتوسط حسابي بلغ (٣,١٣).

٣- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) حول دور القائد التربوي (مدير المدرسة) في تحقيق التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية والمتوسطة بمحافظة المجمع باختلاف متغيرات الدراسة (الوظيفة ، المؤهل الدراسي ، سنوات الخدمة في مجال التعليم ، الحصول على دورات في مجال التنمية المهنية) . وفي ضوء نتائج الدراسة، أوصت الدراسة:

- أن يتم تخفيض أنصبة المعلمين، حتى يتم تأهيلهم بشكل مناسب.
- زيادة الدورات التدريبية للمعلمين من أجل تطويرهم.

Abstract

This study is aimed at identifying the role of an educational leader (School director) in the achievement of professional development for teachers of Primary and intermediate schools within the city of Majma'ah. In addition, the significant statistical differences between the average response from students with regards to the school director will be evaluated based on the following categories: occupation, academic qualifications, years of service in the field of education, and relevant courses/certification in the field of professional development. After analyzing responses of 98 teachers from primary and intermediate schools, the study has pursued a descriptive approach and found the following significant results:

1. The axis role of educational leader in achieving professional development obtained an average of 3.07 which was above the median.
2. The axis of the difficulties facing the educational leader of a challenge to achieve professional development, over medium disability, was obtained 3.13 over the medium average.
3. No significant statistical differences at the level of 0.05 were found on the role of educational leader in the achievement of professional development for teachers of Primary and intermediate schools in the city of Majma'ah. Variables in the study were occupation, academic qualifications, years of service in the field of education, and courses in the field of professional development.

دور القائد التربوي في تحقيق التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية

أ.د. / أحمد فتحي أبو كريم

أ/ ماهر بن محمد بن علي بكر



In light of the results of this study, the following recommendations could be reached: a decrease in the number of teachers until they are fully trained and qualified to meet the expectations. This can be done by increasing training sessions and course in order to help improve their standing.

المقدمة:

إن العالم اليوم يشهد تقدماً كبيراً وتطوراً سريعاً في المجالات العلمية والمعرفية والتقنية والتكنولوجية ، ولأجل مواكبة هذا التطور والتقدم أصبح من الضروري الاهتمام بإعداد الفرد إعداداً متكاملاً من جميع الجوانب المهنية والعلمية والمعرفية والتقنية والتكنولوجية مما يجعله قادراً على مواكبة هذا التقدم والتطور، وقادراً على التفاعل معه والاستفادة منه في مجال عمله وتخصصه ، وتجعله عنصراً فعالاً في مجتمعه . وبما أن عملية التعلم والتعليم تمثل ركيزة من الركائز الأساسية وراء حدوث هذا التقدم والتطور أصبح من الضروري الاهتمام بالمعلم وإعداده إعداداً وتطويره بشكل مستمر باعتباره عنصراً أساسياً ومهماً ومؤثراً في العملية التعليمية والتربوية بجميع مراحلها.

والتنمية المهنية للمعلم تعد من أهم عوامل نجاح العملية التعليمية التربوية بكافة مراحلها المختلفة . ونجاح القائد التربوي في رفع مستوى التنمية المهنية للمعلم من أهم سمات التطوير التربوي التعليمي ، حيث تؤثر التنمية المهنية للمعلمين على الأداء التربوي للمعلم مما يعكس أثره على الناتج التعليمي والجودة التعليمية (التميمي، ١٤٣١ هـ ، ص ٣). وبدون تطوير المعلم وتأهيله تأهيلاً مهنيًا وفنيًا وتقنيًا جيداً وبدون وجود قائد تربوي مجتهد يبذل قصارى جهده في تنمية المعلم لا يستطيع أي نظام تعليمي تربوي من تحقيق أهدافه المنشودة والارتقاء بالمستوى المطلوب من التعليم بكافة مراحلها المختلفة.

وفي ضوء التطورات التربوية والعلمية والمهنية التي يشهدها العالم اليوم تطورت مهام القائد التربوي ، فلم تعد تقتصر على تسيير شؤون المدرسة والمحافظة على النظام فيها وسير الدراسة رغم أهمية هذا الدور ، وإنما أصبحت موجهة إلى تطوير العملية التعليمية بصفة عامة من خلال تنمية المعلمين مهنيًا ورعاية الطلاب وتوعيتهم وتطوير الأساليب التربوية والأنشطة والبرامج المدرسية وتوطيد علاقة المدرسة بالمجتمع المحلي وتوفير الخدمات التربوية المساعدة من وسائل وتكنولوجيا وإمكانيات مادية وبشرية بالإضافة إلى تهيئة المناخ المدرسي القائم على التعاون والحوار والتفاعل بين الأفراد (الخنيني ، ٢٠٠٦ م ، ص ٢) .

ويعتبر مدير المدرسة هو القائد الميداني لمدرسته يقود معلميه وعاملها وطلبتها ويتعاون معهم ويساهم في تنمية المعلمين مهنيًا ويعمل على تدريبهم على كيفية توظيف التقنيات الحديثة والتكنولوجية في العمل . ونمو المعلم مهنيًا وعلميًا تعتبر عملية واحدة متكاملة طابعها الاستمرارية وهدفها خلق معلم بكفاءة تمكنه من ممارسة المهنة بنجاح وبما يتلاءم مع التغيير المستمر الذي يطرأ على المناهج وأساليب التعليم والوسائل التعليمية وغير ذلك من عناصر التعليم والتعلم (فرج ، ٢٠٠٩ م ، ص ٣٤) .

ومن الضروري التوسع في استخدام التكنولوجيا والتقنيات الحديثة في التعليم مما يسهل عملية التعلم والتعليم ويساهم في التنمية المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية ويعمل على تطوير العملية التعليمية فيها (الزهراني ، ٢٠٠٢م ، ص ٢)

لذلك يقع على عاتق القائد التربوي (مدير المدرسة) دوراً كبيراً ومهمَةً أكبر في تنمية المعلم مهنيًا وفنيًا وتقنيًا وأن يسخر جميع إمكانياته وببذل قصارى جهده لتحقيق ذلك.

مشكلة الدراسة:

في ظل الثورة التقنية والمعلوماتية والتكنولوجية التي يعيشها العالم اليوم ، والحاجة إلى الارتقاء بالمعلم والعملية التعليمية وبسبب المستجدات المتسارعة في مجال استراتيجيات التدريس والتعلم والثورة الهائلة في مجال تقنيات المعلومات والاتصالات وتعدد الأنظمة التعليمية وتنوع أساليب التطوير والتعلم الذاتي وفق التطور والتنوع في التقنيات المعاصرة، وتعدد أدوار المعلم وتعدد مسؤولياته في المجال التعليمي أصبح من الضروري جداً الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلم وتدريبه بشكل مستمر وتزويده بكل ما هو جديد من تقنيات ومعلومات وتكنولوجيا في مجال تخصصه ، مما يجعله متمكناً من عمله وتخصصه وقادراً على أداء عمله داخل الفصل بصورة جيدة وهذا ينعكس بطبيعة الأمر على الطلاب من حيث تلقيهم لمعلومات ومعارف حديثة تجعلهم قادرين على مواكبة التطورات والتقدم العلمي الذي يحصل الآن ، ويساعدهم في رفع مستواهم العلمي والمعرفي .

وتعد قضية إعداد المعلم من القضايا التي تشغل الأذهان وذلك لأهمية الدور الذي يقوم به المعلم في تعليم الأجيال المتواليّة ، ولعل أهم ما يشغل التربويين هو كيفية إعداد هؤلاء المعلمين مهنيًا باعتبارهم الركيزة الأساسية لعملية تطوير التعليم (عبيد ، ٢٠٠٨) .

وبالرغم من أهمية تطوير أداء المعلمين مهنيًا والحاجة الملحة لذلك إلا أن هناك قصور في الجانب الفني والتقني الهادف لتنمية المعلمين مهنيًا على مستوى وزارة التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية (السحيباني ، ١٤٢٨ هـ) .

ولأن البعض من المعلمين ليس لديه القدرة على تطوير نفسه مهنيًا وفنيًا وتقنيًا في مجال عمله وتخصصه أصبح لزاماً على القائد التربوي (مدير المدرسة) أن يبذل قصار جهده وأن يسخر جميع إمكانياته وصلاحياته لأجل تنمية المعلم مهنيًا وفنيًا وتقنيًا والارتقاء بأدائه وإمكانياته وتدريبه وتطويره على التقنيات الحديثة وتسخيرها في مجال عمله وتخصصه.

وتسعى التنمية المهنية للمعلمين للترقية إلى درجة أو وظيفة أخرى أعلى ، حيث تقوم الإدارات التعليمية المشرفة على التعليم بوضع البرامج الخاصة للمعلمين لشغل هذه الوظائف (فولان ؛ هارجريفز ١٩٩٩م ، ص ٦١).

ولما كانت العملية التعليمية جزء هام من المهمة التربوية أصبح من الضروري اهتمام جميع الأطراف المشتركة فيها وبخاصة القائد التربوي (مدير المدرسة) بتلك المهارات التي تركز عليها التربية وبالتنمية المهنية للمعلم (تمام ؛ طه ، ٢٠١٣، ص٢١٧). وذلك لأن الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلم يُعد ضرورياً وهاماً للارتقاء بأداء المعلم وبالعملية التعليمية .

وتطوير المعلم مهنيًا وتنميته أثناء الخدمة يعاني نقصاً كبيراً وعدم اهتمام حيث يقتصر الأمر على إعداد صاحب مهنة التدريس وتحديد مسؤولياته وتقويمه دون التركيز على تطويره وتنميته مهنيًا بعد الحصول على المؤهل (باحزرر، ١٤٣١ ، ص٦٢٨) . وهذا يجعل على عاتق القائد التربوي (مدير المدرسة) مسؤولية كبيرة في تطوير المعلم وتنميته مهنيًا وفنيًا وتقنيًا من خلال تقديم البرامج والدورات له مما يساعده على القيام بعمله على أكمل وجه وبكفاءة عالية وتحقيق الأهداف المرجوة منه.

ومن خلال ما سبق يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال التالي:

ما دور القائد التربوي في تحقيق التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية والمتوسطة بمحافظة المجمع؟

- منهج الدراسة وإجراءاتها :

يتناول الباحث في هذا الفصل وصف لإجراءات الدراسة الميدانية التي قام بها لتحقيق أهداف الدراسة، وتتضمن تحديد منهج الدراسة، وأداة الدراسة من حيث بنائها، والإجراءات المتبعة للتحقق من صدقها وثباتها، والأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل النتائج.

منهج الدراسة:

انطلاقاً من طبيعة أهداف الدراسة، والأسئلة التي تسعى الدراسة الإجابة عنها، فقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي؛ لتحقيق أهداف الدراسة، وهو البحث الذي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً من خلال التعبير النوعي الذي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها، أو التعبير الكمي الذي يعطي وصفاً رقمياً يوضح مقدار وحجم الظاهرة (عباس؛ وآخرون، ١٤٣٣هـ، ص٧٤).

وقد استخدم الباحث هذا المنهج في هذه الدراسة لوصف دور القائد التربوي في تحقيق التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية والمتوسطة بمحافظة المجمع.

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من المدارس الابتدائية والمتوسطة في محافظة المجمع إذ بلغ عددهم (٧٠٠ معلم) تقريباً ، وذلك في الفصل الثاني للعام الدراسي ١٤٣٦هـ - ١٤٣٧هـ (الإدارة العامة للتربية والتعليم بمنطقة الرياض، ١٤٣٧هـ)

عينة الدراسة:

قام البحث بتحديد عينة الدراسة، والتي تعني مجموعة جزئية من مجتمع له خصائص مشتركة، وبناءً عليه تم تحديد عينة الدراسة بالطريقة العشوائية وكان عدد الإستمابانات الموزعة على المعلمين (٢٠٠ إستمابنة) ما نسبته ٢٩% من المجتمع الأصلي، وعدد العائد منها (٩٨) إستمابنة ما نسبته ٤٩% من عدد أفراد العينة.

أداة الدراسة:

استخدم الباحث الإستمابنة كأداة رئيسية لجمع بيانات الدراسة وقام بإعدادها معتمداً على الإطار النظري والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة.

عرض النتائج ومناقشتها:

يتناول هذا الفصل من الدراسة عرض النتائج التي أسفرت عنها إجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات الإستمابنة ومناقشتها، وذلك بالإجابة عن أسئلة الدراسة على النحو التالي:

السؤال الأول: ما دور القائد التربوي في تحقيق التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية والمتوسطة بمحافظة المجمع؟

للإجابة عن هذا السؤال قام الباحث بحساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لإجابات أفراد الدراسة نحو دور القائد التربوي في تحقيق التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية والمتوسطة بمحافظة المجمع ، عن كل عبارة من العبارات التي تخص هذا المحور، كما تم ترتيب هذه العبارات تنازلياً حسب المتوسط الحسابي لكل عبارة منها، من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، والجدول رقم (٥) يوضح ذلك.

جدول رقم (٥)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لإجابات أفراد الدراسة نحو دور القائد التربوي في تحقيق التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية والمتوسطة بمحافظة المجمعة مرتبة تنازليًا لكل عبارة من عبارات المحور.

رقم العبارة	العبارة	التكرار	درجة التوافر				النسبة %
			معدومة	منخفضة	متوسطة	عالية	
١	يؤدي مسؤولياته القيادية بكفاءة وفقًا للقيم المهنية لديه.	ك	٣	٧	٣٨	٥٠	% ٥١
			٣,١	٧,١	٣٨,٨		
٩	لديه مهارة التأقلم والتكيف مع التطورات المهنية الجديدة في الإدارة التربوية.	ك	٣	١٠	٤٢	٤٣	% ٤٣,٩
			٣,١	١٠,٢	٤٢,٩		
٥	يهتم بتطوير قدراته وإمكاناته المهنية.	ك	٢	١٤	٣٨	٤٤	% ٤٤,٩
			٢	١٤,٣	٣٨,٨		
٣	يتقبل النقد البناء وأراء الآخرين وأفكارهم.	ك	٣	١٤	٣٦	٤٥	% ٤٥,٩
			٣,١	١٤,٣	٣٦,٧		
١٣	يشجع المعلمين على استخدام التقنيات الحديثة في أعمالهم المدرسية.	ك	٤	١٤	٣٤	٤٦	% ٤٦,٩
			٤,١	١٤,٣	٣٤,٧		
٢	لديه القدرة على التطوير والتجديد في مجال العمل التعليمي.	ك	٣	١١	٤٤	٤٠	% ٤٠,٨
			٣,١	١١,٢	٤٤,٩		
٤	يهتم بتجديد أفكاره ومعلوماته وخبراته المهنية في مجال الإدارة المدرسية.	ك	٦	٩	٤١	٤٢	% ٤٢,٩
			٦,١	٩,٢	٤١,٨		
٨	يمتلك القدرة على تنظيم أفكاره وتوظيفها في تحقيق أهدافه.	ك	٦	١٢	٣٦	٤٤	% ٤٤,٩
			٦,١	١٢,٢	٣٦,٧		
١٠	يتعامل مع التقنيات الحديثة بكفاءة عالية ويوظفها بشكل جيد في أعماله.	ك	٣	١٣	٤٨	٣٤	% ٣٤,٧
			٣,١	١٣,٣	٤٩		
١٤	يحرص على حضور المعلمين للبرامج التدريبية المتعلقة بالتنمية المهنية للمعلم.	ك	٨	١٦	٣٣	٤١	% ٤١,٨
			٨,٢	١٦,٣	٣٣,٧		

دور القائد التربوي في تحقيق التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية

أ. د. / أحمد فتحي أبو كريم

أ/ ماهر بن محمد بن علي بكر

٢٠٩

الترتيب	درجة التوافر	المتوسط الحسابي	درجة التوافر				التكرار النسبة %	العبارة	رقم العبارة
			معدومة	منخفضة	متوسطة	عالية			
١١	متوسطة	٣,٠٦	٤	١٧	٤٦	٣١	ك	يبادر بطرح أفكار متنوعة لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين.	٦
			٤,١	١٧,٣	٤٦,٩	٣١,٦	%		
١٢	متوسطة	٣,٠٥	٥	١٩	٤٠	٣٤	ك	يتقن الأساليب الإدارية والتعليمية ويتنوع فيها لتحسين أداء المعلمين وتمييزهم مهنيًا.	٧
			٥,١	١٩,٤	٤٠,٨	٣٤,٧	%		
١٣	متوسطة	٣,٠٤	٩	١٦	٣٥	٣٨	ك	يمنح المعلم تسهيلات تساعد على الاستفادة من التقنية الحديثة.	١٨
			٩,٢	١٦,٣	٣٥,٧	٣٨,٨	%		
١٤	متوسطة	٣,٠٣	٧	١٤	٤٦	٣١	ك	يواكب مستجدات التقنية الحديثة التي تخدم المجال المهني في عمله.	١٧
			٧,١	١٤,٣	٤٦,٩	٣١,٦	%		
١٥	متوسطة	٢,٩٩	٥	٢٠	٤٤	٢٩	ك	يقوم بتحديد وتحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين بصفة مستمرة.	١١
			٥,١	٢٠,٤	٤٤,٩	٢٩,٦	%		
١٦	متوسطة	٢,٩١	٨	٢٦	٣١	٣٣	ك	يقوم بتحديد الفئة المستهدفة من المعلمين لتلقي التدريب.	١٢
			٨,٢	٢٦,٥	٣١,١	٣٣,٧	%		
١٧	متوسطة	٢,٩٠	١٠	١٨	٤٢	٢٨	ك	يعد خطة سنوية لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين.	١٩
			١٠,٢	١٨,٤	٤٢,٩	٢٨,٦	%		
١٨	متوسطة	٢,٨٢	١٥	١٦	٣٩	٢٨	ك	يقوم بتفعيل سجل النمو المهني للمعلم ويضع حوافز لمن لديه سجل مهني متميز.	١٦
			١٥,٣	١٦,٣	٣٩,٨	٢٨,٦	%		
١٩	متوسطة	٢,٧٧	١٤	٢٤	٣١	٢٩	ك	يقوم بمتابعة أداء المعلمين بعد أخذهم لتلك البرامج التدريبية.	١٥
			١٤,٣	٢٤,٥	٣١,٦	٢٩,٦	%		
٢٠	متوسطة	٢,٥٦	٢١	٢٧	٢٤	٢٦	ك	يشجع المعلمين ويحفزهم على قراءة الأبحاث العلمية والكتب والمقالات التي تساعد على تنمية المهارات المهنية لديهم.	٢٠
			٢١,٤	٢٧,٦	٢٤,٥	٢٦,٥	%		
متوسطة		٣,٠٧	المتوسط الكلي للمحور الأول						

يتضح من الجدول رقم (٥) ما يلي:

- تضمن محور الأسباب دور القائد التربوي في تحقيق التنمية المهنية عشرين عبارة، منها أربع عبارات وهي (١ ، ٩ ، ٥ ، ٣) حصلت على درجة توافر "عالية" من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، أما بقية العبارات وهي رقم (٢ ، ٤ ، ٦ ، ٧ ، ٨ ، ١٠ ، ١١ ، ١٢ ، ١٣ ، ١٤ ، ١٥ ، ١٦ ، ١٧ ، ١٨ ، ١٩ ، ٢٠) فإنها حصلت على درجة توافر "متوسطة". وأخيراً لم تحصل أي عبارة من عبارات المحور على درجة (منخفضة، معدومة) من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.
- تراوح المتوسط الحسابي لعبارات هذا المحور بين (٢،٥٦) و (٣،٣٨) وهذا يعني أن جميع العبارات المتعلقة بالمحور حصلت على درجة توافر "عالية، ومتوسطة"، وأن أفراد عينة الدراسة يتفقون مع العبارات التي أوردها الباحث والتي تُشير إلى الدور الفعّال للقائد التربوي في تحقيق التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية والمتوسطة بمحافظة المجمع.
- بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (٣.٠٧)، وهذا يعني أن معلمي المدارس الابتدائية والمتوسطة بمحافظة المجمع يرون أن دور القائد التربوي في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين يتوافر بدرجة متوسطة.
- جاءت العبارة رقم (١) وهي "يؤدي مسؤولياته القيادية بكفاءة وفقاً للقيم المهنية لديه" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (٣،٣٨)، وبدرجة توافر "عالية"، وهذا النتيجة تدل على أن أفراد عينة الدراسة يرون أن القائد التربوي يهتم كثيراً بالقيم المهنية.
- وجاءت العبارة رقم (٩) وهي "لديه مهارة التأقلم والتكيف مع التطورات المهنية الجديدة في الإدارة التربوية" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (٣،٢٨)، وبدرجة توافر "عالية"، وهذه النتيجة تدل على أن القائد التربوي يمتاز بالتكيف مع ما يستجد من تطورات مهنية جديدة، ويعود السبب في ذلك تطوير القائد التربوي من نفسه من أجل مواكبة كل جديد وحديث في الإدارة التربوية.
- كذلك العبارة رقم (٥) وهي "يهتم بتطوير قدراته وإمكاناته المهنية" بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ (٣،٢٧)، وبدرجة توافر "عالية"، وهذه النتيجة تدل على أن القائد التربوي دائماً ما يسعى لتطوير ذاته حتى يتمكن من إدارة المدرسة بالشكل المطلوب.
- بينما جاءت العبارة رقم (١٦) وهي "يقوم بتفعيل سجل النمو المهني للمعلم ويضع حوافز لمن لديه سجل مهني متميز" بالمرتبة الثامنة عشر بمتوسط حسابي بلغ (٢،٨٢)، وبدرجة توافر "متوسطة"، وهذه النتيجة تدل على أن القائد التربوي يُحفز معلميه بشكل مستمر، ويعود السبب في ذلك إلى اعتقاد القائد التربوي بأن التحفيز المستمر للمعلمين يُساعد من رفع الكفاءة والإنتاجية في المدرسة.

- وجاءت العبارة رقم (١٥) وهي " يقوم بمتابعة أداء المعلمين بعد أخذهم لتلك البرامج التدريبية" بالمرتبة التاسعة عشر بمتوسط حسابي بلغ (٢,٧٧)، وبدرجة توافر "متوسطة"، وهذه النتيجة تدل المتابعة الدقيقة من القائد التربوي لجميع البرامج التدريبية التي تُنفذ للمعلمين سواءً كانت داخل المدرسة أو خارجها، ويعود السبب في ذلك إلى تقييم هذه البرامج وهل استفادوا منها المعلمين أو لا، وكذلك تطوير هذه البرامج التدريبية.
- فيما جاءت العبارة رقم (٢٠) وهي "يشجع المعلمين ويحفزهم على قراءة الأبحاث العلمية والكتب والمقالات التي تساعد على تنمية المهارات المهنية لديهم" بالمرتبة العشرين والأخيرة بمتوسطة حسابي بلغ (٢,٥٦)، وبدرجة توافر "متوسطة"، وهذه النتيجة تدل على تشجيع القائد التربوي المعلمين للاطلاع على كل ما يُستجد في التربية من خلال قراءة الأبحاث العلمية والكتب.
- اتفقت نتائج هذا السؤال في هذه الدراسة مع نتائج دراسة التميمي (١٤٣١هـ) ، والتي توصلت إلى أن للقائد التربوي دور فعال في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين .
- اتفقت نتائج هذا السؤال في هذه الدراسة مع نتائج دراسة شربيني (٢٠٠٨م) ، والتي توصلت إلى ضرورة إحداث التغيير ، والتكيف مع البيئة ومع ما يستجد من تطورات مهنية جديدة ، ومواكبة كل جديد وحديث يتعلق بالتنمية المهنية للمعلم.
- اتفقت نتائج هذا السؤال في هذه الدراسة مع نتائج دراسة يعقوب (٢٠٠٥م) ، والتي توصلت إلى ضرورة تشجيع المعلمين على سعة الإطلاع على العلم والمعرفة وربط المادة العلمية بواقع الحياة وقراءة الأبحاث العلمية والكتب والمقالات التي تساعد على تنمية المهارات المهنية لديهم.
- اختلفت نتائج هذا السؤال في هذه الدراسة مع نتائج دراسة أك كوز (Ac.Kgoz,2005) في خصائص المعلمين ، واستخدام الأسلوب المسحي على العينة والاستعانة باستبانة مفتوحة.
- اختلفت نتائج هذا السؤال في هذه الدراسة مع نتائج دراسة العسيري (١٤٣٣م) ، والتي توصلت إلى أنه لا يوجد تباين لمديري المدارس نحو مواصفات القيادة التربوية ومهاراتها وممارساتها الميدانية .

السؤال الثاني: ما أهم الصعوبات التي تحد من تحقيق التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية والمتوسطة بمحافظة المجمع؟

للإجابة عن هذا السؤال قام الباحث بحساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لإجابات أفراد الدراسة نحو أهم الصعوبات التي تحد من تحقيق التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية والمتوسطة بمحافظة المجمع، عن كل عبارة من العبارات التي تخص هذا المحور، كما تم ترتيب هذه العبارات تنازلياً حسب المتوسط الحسابي لكل عبارة منها، من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، والجدول رقم (٦) يوضح ذلك.

جدول رقم (٦)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لإجابات أفراد الدراسة نحو أهم الصعوبات التي تحد من تحقيق التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية والمتوسطة بمحافظة المجمع مرتبةً تنازلياً لكل عبارة من عبارات المحور.

رقم العبارة	العبارة	النسبة %	درجة الإعاقة			المتوسط الحسابي	درجة الإعاقة	الترتيب
			عالية	متوسطة	منخفضة			
٣٢	زيادة نصاب المعلم من حصص التدريس وساعات الإشراف.	ك	٧٣	٢٠	٣	٣,٦٧	عالية	١
		%	٧٤,٥	٢٠,٤	٣,١			
٢٣	كثرة الأعباء الملقاة على عاتق المعلم.	ك	٦٧	١٨	١٢	٣,٥٤	عالية	٢
		%	٦٨,٤	١٨,٤	١٢,٢			
٢٤	قلة توفر الأجهزة التكنولوجية الحديثة في المؤسسة التعليمية.	ك	٤٧	٤٢	٥	٣,٣٥	عالية	٣
		%	٤٨	٤٢,٩	٥,١			
٣١	نقص الكادر الإداري المؤهل لتنمية المعلمين.	ك	٣٨	٤٢	١٢	٣,١٤	متوسطة	٤
		%	٣٨,٨	٤٢,٩	١٢,٢			

دور القائد التربوي في تحقيق التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية

أ.د. / أحمد فتحي أبو كريم

أ/ ماهر بن محمد بن علي بكر

٢١٣

رقم العبارة	العبارة	التكرار	درجة الإعاقة				المتوسط الحسابي	درجة الإعاقة	الترتيب
			عالية	متوسطة	منخفضة	معدومة			
٢٢	ضعف الاهتمام بوضع برامج تدريبية مهنية للمعلمين أثناء الخدمة.	ك	٣٢	٤٣	٢١	٢	٣,٠٧	متوسطة	٥
		%	٣٢,٧	٤٣,٩	٢١,٤	٢			
٢٥	قلة الدافعية لدى المعلمين لتطوير أدائهم المهني.	ك	٣٧	٣٣	٢٤	٤	٣,٠٥	متوسطة	٦
		%	٣٧,٨	٣٣,٧	٢٤,٥	٤,١			
٢٦	ضعف توظيف الوسائل التقنية الحديثة التي تخدمه في مجال عمله وتخصصه.	ك	٢٦	٥٥	١٢	٥	٣,٠٤	متوسطة	٧
		%	٢٦,٥	٥٦,١	١٢,٢	٥,١			
٢١	قلة البرامج التدريبية التي تتعلق بتنمية المعلم مهنيًا.	ك	٣٧	٣٠	٢٨	٣	٣,٠٣	متوسطة	٨
		%	٣٧,٨	٣٠,٦	٢٨,٦	٣,١			
٣٠	رغبة بعض المعلمين في المحافظة على السلوك التدريسي القديم.	ك	٢٧	٤٧	١٩	٥	٢,٩٨	متوسطة	٩
		%	٢٧,٦	٤٨	١٩,٤	٥,١			
٢٩	قلة التواصل بين القائد التربوي والمعلمين من خلال التقنيات الحديثة.	ك	٢٨	٤٥	١٨	٧	٢,٩٦	متوسطة	١٠
		%	٢٨,٦	٤٥,٩	١٨,٤	٧,١			
٢٧	لا يواكب المستجدات التقنية الحديثة التي تخدمه في مجال عمله وتخصصه.	ك	٢٣	٤٩	١٩	٧	٢,٩٠	متوسطة	١١
		%	٢٣,٥	٥٠	١٩,٤	٧,١			
٢٨	قلة الخبرة لدى القائد التربوي في مجال التنمية المهنية للمعلمين.	ك	٢٣	٤٢	٢٢	١١	٢,٧٩	متوسطة	١٢
		%	٢٣,٥	٤٢,٩	٢٢,٤	١١,٢			
المتوسط الكلي للمحور الثاني						٣,١٣	متوسطة		

تتضح من الجدول رقم (٦) ما يلي:

- تضمن محور الصعوبات التي تحد من تحقيق التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية والمتوسطة بمحافظة المجمع اثنى عشر عبارة، ثلاث عبارات حصلت على درجة إعاقة عالية وهي رقم (٣٢، ٢٣، ٢٤)، وأما ٩ عبارات وهي رقم (٣١، ٢٢، ٢٥، ٢٦، ٢١، ٣٠، ٢٩، ٢٧، ٢٨) فقد حصلت على درجة إعاقة متوسطة. ولم تحصل أي عبارة من عبارات المحور على درجة إعاقة منخفضة أو معدومة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

- تراوح المتوسط الحسابي لعبارات هذا المحور بين (٢,٧٩) و (٣,٦٧) وهذا يعني أن جميع العبارات المتعلقة بمحور الصعوبات التي تحد من تحقيق التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية والمتوسطة بمحافظة المجمعمة فعلاً متوافرة بدرجة إعاقة عالية ومتوسطة ، وأن قادة المدارس الابتدائية والمتوسطة بمحافظة المجمعمة تواجههم بعض المعوقات التي تحد من تحقيق التنمية المهنية.
- بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (٣,١٣)، وهذا يعني أن معلمي المدارس الابتدائية والمتوسطة بمحافظة المجمعمة يرون أن درجة الإعاقة لحل الصعوبات التي تواجه القائد التربوي لتحقيق التنمية المهنية متوسطة للعبارات الواردة في هذا المحور .
- جاءت العبارة رقم (٣٢) وهي " زيادة نصاب المعلم من حصص التدريس وساعات الإشراف" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (٣,٦٧)، وبدرجة إعاقة عالية، وهذا النتيجة تدل على أن زيادة أنصبة المعلمين من الصعوبات الكبيرة التي تواجه القائد التربوي، وهذه الزيادة تؤثر في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين.
- وجاءت العبارة رقم (٢٣) وهي "كثرة الأعباء الملقاة على عاتق المعلم" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (٣,٥٤)، وبدرجة إعاقة عالية، وهذا النتيجة تدل على أن التكاليف الكثيرة على المعلم سواءً كانت إدارية أم تعليمية تحد من تحقيق التنمية المهنية له، ويعود السبب في ذلك إلى انشغال المعلم الدائم بهذه التكاليف، دون أن يجد الوقت لتطوير أداءه المهني.
- فيما جاءت العبارة رقم (٢٤) وهي "قلة توفر الأجهزة التكنولوجية الحديثة في المؤسسة التعليمية" بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ (٣,٣٥)، وبدرجة إعاقة عالية، وهذا النتيجة أن قلة الأجهزة التكنولوجية في المؤسسة التعليمية من الصعوبات التي تحد من تحقيق التنمية المهنية، فالتطور الكبير الذي حدث في جميع المجالات له ارتباط بتحقيق التنمية المهنية، فالتقنية الحديثة تُساعد من تطوير المعلم.
- بينما جاءت العبارة رقم (٢٩) وهي "قلة التواصل بين القائد التربوي والمعلمين من خلال التقنيات الحديثة" بالمرتبة العاشرة بمتوسط حسابي بلغ (٢,٩٦)، وبدرجة إعاقة متوسطة، وهذا النتيجة تدل أن ضعف التواصل بين القائد التربوي والمعلمين يُعد من الصعوبات التي تحق من تحقيق التنمية المهنية للمعلمين.

- وحصلت العبارة رقم (٢٧) وهي " لا يواكب المستجدات التقنية الحديثة التي تخدمه في مجال عمله وتخصصه" على المرتبة الحادي عشر بمتوسط حسابي بلغ (٢,٩٠) وبدرجة إعاقة متوسطة، حيث ينظر أفراد الدراسة أن القائد التربوي عندما لا يواكب المستجدات التقنية التي استخدمه في مجال عمله، فستصبح من الصعوبات التي ستحد من تحقيق التنمية المهنية للمعلمين.
 - فيما حصلت العبارة رقم (٢٨) وهي "قلة الخبرة لدى القائد التربوي في مجال التنمية المهنية للمعلمين" على المرتبة الثانية عشر والأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (٢,٧٩) وبدرجة إعاقة متوسطة، حيث يرى أفراد الدراسة أن خبرة القائد التربوي في مجال التنمية المهنية مهم جداً، حتى تحدث التنمية المهنية بشكل سليم، فمتى ما كان القائد التربوي غير خبير بالتنمية المهنية فلن تتحقق.
 - اتفقت نتائج هذا السؤال في هذه الدراسة مع نتائج دراسة الخيني (١٤٢٧هـ) ، والتي توصلت إلى وجود معوقات تحد من قيام القائد التربوي (مدير المدرسة) المتوسطة بدوره اتجاه تطوير كفاءات المعلمين مهنيًا.
 - اتفقت نتائج هذا السؤال في هذه الدراسة مع نتائج دراسة العسيري (١٤٣٣هـ) ، في طبيعة المعوقات التي تحد من دور القادة التربويين في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين.
 - اتفقت نتائج هذا السؤال في هذه الدراسة مع نتائج دراسة النميمي (١٤٣١هـ) ، والتي توصلت إلى أن زيادة العبء التدريسي على المعلم وزيادة نصابه من حصص التدريس وساعات الإشراف تقلل من فرصة تطويره مهنيًا .
 - اختلفت نتائج هذا السؤال في هذه الدراسة مع نتائج دراسة القرني (١٤٣١هـ) ، التي توصلت إلى أن درجة استخدام المشرفين التربويين للتكنولوجيا ومصادر الإنترنت التربوية وخدماتها في التنمية المهنية للمعلمين تتم بدرجة عالية.
- السؤال الثالث:** هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة حول دور القائد التربوي (مدير المدرسة) في التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية والمتوسطة بمحافظة المجمعمة باختلاف متغيرات الدراسة (الوظيفة ،المؤهل الدراسي، سنوات الخدمة في مجال التعليم، الحصول على دورات في مجال التنمية المهنية)؟

أولاً : الفروق حسب الوظيفة:

للإجابة عن هذا السؤال أجرى الباحث اختبار (ت) لعينتين مستقلتين لمعرفة الفروق بين إجابات أفراد الدراسة حول دور القائد التربوي (مدير المدرسة) في التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية والمتوسطة بمحافظة المجمع باختلاف متغير الوظيفة والجدول رقم (٧) يوضح ذلك.

جدول رقم (٧)

نتيجة اختبار (ت) لعينتين مستقلتين لدلالة الفروق في محاور الدراسة باختلاف متغير الوظيفة

المحاور	المجموعات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
التنمية المهنية	معلم ابتدائي	٥٨	٦٠,٦٧	١٣,٨٥	٠,٦٧	غير دالة
	معلم متوسط	٤٠	٦٢,٥٥	١٣,٠٩		
الصعوبات	معلم ابتدائي	٥٨	٣٦,٩١	٥,٢١	١,٣٨	غير دالة
	معلم متوسط	٤٠	٣٨,٤٠	٥,٣٣		
الدرجة الكلية	معلم ابتدائي	٥٨	٩٧,٥٩	١٥,٥٩	١,١٠	غير دالة
	معلم متوسط	٤٠	١٠٠,٩٥	١٣,٤٠		

** دالة عند مستوى ٠,٠٥

- يتضح من الجدول رقم (٧) أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين أفراد الدراسة حول دور القائد التربوي (مدير المدرسة) في التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية والمتوسطة بمحافظة المجمع باختلاف متغير الوظيفة، وكذلك في الدرجة الكلية لمحاور الدراسة، وهذه النتيجة تُشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر أفراد عينة الدراسة، وقد يعود ذلك إلى أن أفراد الدراسة وإن تفاوتت وظائفهم إلا أن لديهم رؤية واحدة وواضحة تجاه مديري المدارس الابتدائية والمتوسطة

بمحافظة المجمع، وأنهم متقين في هذه الإجابة، واتقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة التيمي (١٤٣١هـ) بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية يعزى لمتغير الوظيفة.

ثانياً : الفروق حسب المؤهل الدراسي:

للإجابة عن هذا السؤال أجرى الباحث اختبار (ت) لعينتين مستقلتين لمعرفة الفروق بين إجابات أفراد الدراسة حول دور القائد التربوي (مدير المدرسة) في التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية والمتوسطة بمحافظة المجمع باختلاف متغير المؤهل الدراسي والجدول رقم (٨) يوضح ذلك.

جدول رقم (٨)

نتيجة اختبار (ت) لعينتين مستقلتين لدلالة الفروق في محاور الدراسة باختلاف متغير المؤهل الدراسي

المحاور	المجموعات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
التنمية المهنية	بكالوريوس	٨٦	٦١,٧٩	١٣,٣٩	٠,٦٩	غير دالة
	دراسات عليا	١٢	٥٨,٩٢	١٤,٧٢		
الصعوبات	بكالوريوس	٨٦	٣٧,٤٢	٥,٤٠	٠,٥١	غير دالة
	دراسات عليا	١٢	٣٨,٢٥	٤,٤٩		
الدرجة الكلية	بكالوريوس	٨٦	٩٩,٢١	١٤,٩٨	٠,٤٤	غير دالة
	دراسات عليا	١٢	٩٧,١٧	١٥,٠٩		

** دالة عند مستوى ٠,٠٥

- يتضح من الجدول رقم (٨) أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين أفراد الدراسة حول دور القائد التربوي (مدير المدرسة) في التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية والمتوسطة بمحافظة المجمع باختلاف متغير المؤهل الدراسي، وكذلك في الدرجة الكلية لمحاور الدراسة، وهذه النتيجة تُشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر أفراد عينة الدراسة، وقد يعود ذلك إلى أن أفراد الدراسة وإن تفاوتت مؤهلاتهم الدراسية إلا أن لديهم رؤية واحدة وواضحة تجاه مديري المدارس

الابتدائية والمتوسطة بمحافظة المجمع، وأنهم متقنين في هذه الإجابة، وانتقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الخيني (١٤٢٧هـ) بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية يعزى لمتغير المؤهل الدراسي.

ثالثاً : الفروق حسب الدورات التدريبية:

للإجابة عن هذا السؤال أجرى الباحث اختبار (ت) لعينتين مستقلتين لمعرفة الفروق بين إجابات أفراد الدراسة حول دور القائد التربوي (مدير المدرسة) في التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية والمتوسطة بمحافظة المجمع باختلاف متغير الدورات التدريبية والجدول رقم (٩) يوضح ذلك.

جدول رقم (٩)

نتيجة اختبار (ت) لعينتين مستقلتين لدلالة الفروق في محاور الدراسة باختلاف متغير الدورات التدريبية

المحاور	المجموعات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
التنمية المهنية	من برنامج واحد إلى ٥ برامج	٤١	٦١,٢٤	١٢,٥٩	٠,٢٢	غير دالة
	٦ برامج فأكثر	٥٧	٦١,٥٧	١٤,٢٤		
الصعوبات	من برنامج واحد إلى ٥ برامج	٤١	٣٧,٨٠	٤,٦٨	٠,٥٠	غير دالة
	٦ برامج فأكثر	٥٧	٣٧,٣٢	٥,٧١		
الدرجة الكلية	من برنامج واحد إلى ٥ برامج	٤١	٩٩,٠٥	١٣,٧٢	٠,٤٨	غير دالة
	٦ برامج فأكثر	٥٧	٩٩,٨٩	١٥,٨٧		

** دالة عند مستوى ٠,٠٥

- يتضح من الجدول رقم (٩) أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين أفراد الدراسة حول دور القائد التربوي (مدير المدرسة) في التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية والمتوسطة بمحافظة المجمع باختلاف متغير الدورات التدريبية، وكذلك في الدرجة الكلية لمحاور الدراسة، وهذه النتيجة تُشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر أفراد عينة الدراسة، وقد يعود ذلك إلى أن

أفراد الدراسة وإن تفاوتت عدد الدورات التدريبية لديهم، إلا أن لديهم رؤية واحدة وواضحة تجاه مديري المدارس الابتدائية والمتوسطة بمحافظة المجمعة، وأنهم متفقين في هذه الإجابة

رابعاً : الفروق حسب سنوات الخدمة في مجال التعليم:

للإجابة عن هذا السؤال أجرى الباحث اختبار تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق بين إجابات أفراد الدراسة حول دور القائد التربوي (مدير المدرسة) في التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية والمتوسطة بمحافظة المجمعة باختلاف متغير سنوات الخدمة في التعليم. والجدول رقم (١٠) يوضح ذلك.

جدول رقم (١٠)

نتيجة تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في محاور الدراسة باختلاف متغير سنوات الخدمة في مجال التعليم

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
التنمية المهنية	بين المجموعات	٤٥,٢٢	٣	١٥,٠٨	٠,٨٠	غير دالة
	داخل المجموعات	١٧٦٦٠,٩٠	٩٤	١٨٧,٨٨		
الصعوبات	بين المجموعات	٩٣,٩٧	٣	٣١,٣٢	١,١٣	غير دالة
	داخل المجموعات	٢٦١٢,٤٩	٩٤	٢٧,٨٠		
التنمية المهنية	بين المجموعات	٢٢٥,٦٩	٣	٧٥,٢٣	٠,٣٣	غير دالة
	داخل المجموعات	٢١٤٠٤,١٤	٩٤	٢٢٧,٧٠		

** دالة عند مستوى ٠,٠٥

- يتضح من الجدول رقم (١٠) أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين أفراد الدراسة باختلاف سنوات الخدمة في التعليم حول دور القائد التربوي (مدير المدرسة) في التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية والمتوسطة بمحافظة المجمعة، وكذلك في الدرجة الكلية لمحاور الدراسة، وهذه النتيجة تُشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر معلمي المرحلة الابتدائية والمتوسطة بمحافظة

المجمعة، وقد يعود ذلك إلى أن المعلمين وإن تفاوتت خبراتهم في مجال التعليم إلا أن لديهم رؤية واحدة وواضحة تجاه مديري المدارس الابتدائية والمتوسطة، وأنهم متفقين في هذه الإجابة، واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة شربيني (٢٠٠٨م)، بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية باختلاف متغير سنوات الخدمة في التعليم.

- اتفقت نتائج هذا السؤال مع نتائج دراسة التميمي (١٤٣١هـ) ، التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الوظيفة.

- اتفقت نتائج هذا السؤال مع نتائج دراسة الخيني (١٤٢٧هـ) ، التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل الدراسي .

- اتفقت نتائج هذا السؤال مع نتائج دراسة شربيني (٢٠٠٨م) ، التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية باختلاف سنوات الخدمة في التعليم.

-توصيات الدراسة:

في ضوء النتائج السابقة للدراسة يوصي الباحث بما يلي:

- ١- أن يتم تخفيض أنصبة المعلمين، حتى يتم تأهيلهم بشكل مناسب.
- ٢- زيادة الدورات التدريبية للمعلمين من أجل تطويرهم.
- ٣- العمل على نشر ثقافة التعاون بين المعلمين.
- ٤- وضع حوافز مادية ومعنوية للمعلمين حتى يتميزوا.
- ٥- الحرص على استخدام التقنية في التعليم.
- ٦- العمل على نشر ثقافة الحوار بين القادة التربويين والمعلمين.

قائمة المراجع

أولاً : المراجع العربية :

- ١- أحمد ، أحمد إبراهيم (٢٠٠٣م) الإدارة المدرسية في مطلع القرن العشرين ، القاهرة ، دار الفكر العربي.
- ٢- أبو دقة، سناء إبراهيم ولييب عرفة (٢٠٠٧). "الاعتماد العام وضمان الجودة لبرامج إعداد المعلم: تجارب عربية وعالمية"، ورقة مقدمة لورشة العمل تحمل عنوان: العلاقة التكاملية بين التعليم العالي والتعليم الأساسي: برامج تدريب وإعداد المعلمين، الجامعة الإسلامية بغزة، جامعة القدس.
- ٣- أبو عواد، فريال محمد (٢٠٠٨). "خصائص المعلم المتميز من وجهة نظر معلمي المدارس الأساسية في منطقة جنوب عمان التابعة لوكالة الغوث الدولية"، التربية العملية: رؤى مستقبلية، الجزء الأول، ط١، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان: الأردن.
- ٤- ابن منظور ، محمد مكرم (١٤١٤هـ) لسان العرب ، بيروت ، دار صادر ط(١) ج (١٥).
- ٥- البدري ، طارق عبد الحميد (٢٠٠٢م) أساسيات الإدارة التعليمية ومفاهيمها ، عمان ، دار الفكر .
- ٦- بصري ، دخيل الله الصر (٢٠٠٣م) الإدارة المدرسية أطروحات فكرية وخبرات عملية ، بيروت ، دار ابن حزم .
- ٧- باجحزر ، خالد صالح (١٤٣١ هـ ، ص٦٢٨) النمو المهني للمعلم لرفع كفاءته التدريبية في مرحلة التعليم العام بالمملكة العربية السعودية،دراسة مقدمة للقاء السنوي الخامس عشر للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية(جستن) ، كلية التربية ، جامعة الملك سعود ، الرياض.
- ٨- توني ، عاصم عبد القادر (٢٠١١م) توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصال في التنمية المهنية للمعلمين ، القاهرة ، جامعة عين شمس ، مجلة كلية التربية.
- ٩- التميمي ، عبد العزيز عمر (١٤٣١ هـ) دور مديري المدارس في التنمية المهنية للمعلمين ، دراسة ميدانية على محافظة رأس تنوره ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الإمام محمد بن سعود.
- ١٠- تمام ، شادية عبد الحليم ؛ طه ، أماني محمد(٢٠١٣م ، ص٢١٧) التنمية المهنية للمعلم ، القاهرة ،جامعة بنها ، كلية التربية ، المكتبة العصرية.

- ١١- جبران ، علي محمد (٢٠١٣م) القيادة التربوية ودورها في بناء البيئة الإيجابية لثقافة الإنجاز التربوي ، قسم الإدارة وأصول التربية ، كلية التربية ، جامعة اليرموك ، أريد ، الأردن.
- ١٢- الحارثي ، رحمة بنت يوسف (٢٠٠٥م) تقويم برامج التنمية المهنية للمشرفين التربويين ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة السلطان قابوس ، مسقط ، عمان .
- ١٣- الحربي ، قاسم عائل (١٤٢٨هـ) القيادة التربوية الحديثة ، الأردن ، عمان ، دار الجنادرية.
- ١٤- الصائغ ، محمد بن حسن (٢٠٠٩). المعلم: كيف يتم إعداده؟
<http://www.bab.com/articles/full-article.cfm?id=1380>
[\(\(http://www.bab.com/articles/full-article.cfm?id=1380](http://www.bab.com/articles/full-article.cfm?id=1380)
- ١٥- الخيني،أسامة عبد الله (١٤٢٧هـ) دور مديري المدارس المتوسطة في تطوير كفاءات المعلمين مهنيًا في المملكة العربية السعودية ، كلية التربية ، جامعة الأزهر ، القاهرة ، رسالة دكتوراه غير منشورة.
- ١٦- الدريج ، محمد ؛ جمل ، محمد جهاد (٢٠٠٥م) التدريس المصغر،التكوين والتنمية المهنية للمعلمين ، الإمارات العربية المتحدة ، دار الكتاب الجامعي .
- ١٧- داغستاني ، محمد كمال (١٤٢٨هـ) القيادة التربوية للمدرسة في ضوء مفاهيم الجودة الشاملة ، ورقة عمل مقدمة في اللقاء الثاني عشر للإشراف التربوي ، الإدارة العامة للتربية والتعليم ، المدينة المنورة.
- ١٨- الدسوقي ، عيد أبو المعاطي (٢٠١١م) معلم المستقبل والتعليم ، الإسكندرية ، المكتب الجامع الحديث.
- ١٩- الدويك ، تيسير وآخرون (٢٠٠٩م) أسس الإدارة التربوية والمدرسية والإشراف التربوي ، الأردن ، عمان ، دار الفكر.
- ٢٠- الزهراني ، عماد جمعان (٢٠٠٢م) أثر استخدام الشبكة العنكبوتية على التحصيل الدراسي لطلاب مقرر تقنيات التعليم بكلية المعلمين بالرياض ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الملك سعود .
- ٢١- سعد ، محمد جمال (٢٠١٠م) التنمية المهنية للعاملين بالمؤسسة التعليمية
<http://kenanaaonline.com/users/gamalsaad/posts>
- ٢٢- شربيني ، طلعت سالم (٢٠٠٨م) القيادة التربوية وأثرها في رفع الكفاية الإنتاجية ، رسالة دكتوراه ، كلية التربية ، الجامعة الأمريكية ، لندن.

- ٢٣- صادق ، علاء (٢٠٠٨م) التنمية المهنية المستدامة <http://www.freewebs.com>
- ٢٤- ضحاوي ، بيومي محمد ؛ حسين ، سلامه عبد العظيم (٢٠٠٩م) التنمية المهنية للمعلمين مدخل جديد نحو إصلاح التعليم ، القاهرة ، دار الفكر العربي .
- ٢٥- طافش ، محمود (٢٠٠٣م) الإبداع في الإشراف التربوي والإدارة المدرسية ، عمان ، دار الفرقان.
- ٢٦- طاهر ، رشيدة السيد (٢٠١٠م) التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الاتجاهات العالمية ، الإسكندرية ، دار الجامعة الجديد.
- ٢٧- طعيمة ، رشدي أحمد (٢٠٠٦م) الجودة الشاملة في التعليم بين مؤثرات التميز ومعايير الاعتماد ، عمان ، دار الميسرة.
- ٢٨- طعيمة ، رشدي أحمد ؛ البندري ، محمد سليمان (٢٠٠٤م) تطوير كليات التربية بين الاعتماد والجودة في التعليم الجامعي ، القاهرة ، دار الفكر العربي.
- ٢٩- الطعاني ، حسن أحمد (٢٠٠٤م) فاعلية برنامج لتطوير الإدارة المدرسية في الأردن ، مجلة العلوم التربوية والنفسية ، كلية التربية ، جامعة البحرين.
- ٣٠- طشطوش ، هايل عبد المولى (٢٠٠٩م) أساسيات في القيادة والإدارة ، دار الكندي ، أريد ، الأردن.
- ٣١- عبيد ، صديق أحمد (٢٠٠٨م) فاعلية الدورات التدريبية أثناء الخدمة ، رسالة ماجستير في التربية ، كلية التربية ، جامعة عمان العربية ، عمان ، الأردن.
- ٣٢- العسيري ، يحيي سعيد (١٤٣٣هـ) دور مدير المدرسة كقائد تربوي في تنمية ثقافة المواطنة داخل المجتمع المدرسي ، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، جامعة محمد الخامس ، الأردن ، ١ (٧) ص ٣٩٨-٤١٧.
- ٣٣- العجمي ، هاني صالح (٢٠٠٨م) دور مدير المدرسة في التنمية المهنية للمعلمين بمدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة السلطان قابوس ، مسقط.
- ٣٤- علي ، محمود محمد (٢٠٠٣م) مقومات القائد التربوي الناجح ، المملكة العربية السعودية ، جدة ، دار المجتمع.
- ٣٥- الغامدي ، خلف محمد (٢٠٠٨م) اسهام البرامج التدريبية المقدمة بمراكز التدريب التربوي في التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الملك سعود.

- ٣٦- فرج ، عبد اللطيف حسين (٢٠٠٩م ، ص٣٤) التدريس الفعّال ، الأردن ، عمان ، دار الثقافة.
- ٣٧- فولان ، ميخائيل / هارجريفز،أندى (١٩٩٩م ، ص٦١) النمو المهني للمعلم والتغيير التربوي ، إدارة البحوث والدراسات ، مركز أبروماك ، القاهرة.
- ٣٨- المعاينة ، عبد العزيز عطا الله (٢٠٠٧م) الإدارة المدرسية في ضوء الفكر الإداري المعاصر ، الأردن ، عمان ، دار الحامد.
- ٣٩- المليجي ، رضا ابراهيم (٢٠١١م) نحو تعليم متميز في القرن الحادي والعشرين ، القاهرة ، دار الفكر العربي.
- ٤٠- يعقوب، نافذ نايف رشيد (٢٠٠٥). الكفايات المهنية والصفات الشخصية المرغوبة في الأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلاب كلية المعلمين في ببشة (المملكة العربية السعودية)، المجلة العربية للتربية، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس، المجلد (٢٥)، العدد (١)، ص ص ١٠٢-١٤١.

ثانياً : المراجع الأجنبية:

- 1- Thompson, Susan. Greer, John G. & Greer, Bonnie B. (2009). Highly qualified for successful teaching: characteristics every teacher should possess, The University of Memphis, USA
- 2- Ac.Kgoz, Firat (2005) A Study on Teacher Characteristics and Their Effects on Students Attitudes, Retrieved April, 17,2007, erciyes*hacettepe.edu.tr
- 3-Haskvitz, Alan (2007) Top 11 traits of a good teacher, Retrieved April, 17,2007, from:
<http://www.reacheverychild.com/feature/traits.html>
- 4- Roberts, T. Grady & Dyre, James E,(2007) Characteristics of Effective Agriculture Teachers, Retrieved April, 17,2007, from
<http://pubs.aged.tamu.edu/jae/pdf/vol.45/45-40-082.pdf>
- 5-Vialla, Wilma & Quigley, Siobhan (2007). Selective students' views of the essential characteristics, University of Wollongong, Retrieved April, 17,2007, from: <http://ll>.
- 6- Rice, J. K. (2003). Teacher quality: Understanding the effectiveness of teacher attributes. Washington, D.C.: Economic Policy Institute.



- 7- Wayne, A. M., & Youngs, P. (2003). Teacher characteristics and student achievement gains: a review. Review of Educational Research, 73 (1), 89 – 122.
- 8- Sivin-kachala.k and ER Bialo . 2000 . Research Report on theEffectivenessofTechnologyin schools.Washington.DC:softwar and Information Industry Association . (SIIA). 2000 , P 41