



كلية التربية

مجلة شباب الباحثين



جامعة سوهاج

## دور مديرة المدرسة في تعزيز مفاهيم التنمية المهنية لدى معلمات المرحلة الابتدائية بمدارس خميس مشيط

إعداد

أ/ أماني حسين عوضه القحطاني  
باحثة ماجستير بقسم الإدارة والإشراف التربوي  
كلية التربية - جامعة الملك خالد

تاريخ الاستلام: ١٧ مايو ٢٠٢٢ - تاريخ القبول: ١٢ يونيو ٢٠٢٢

*DOI :10.21608/JYSE. 2022.*

## المُلخَص :

هدفت الدراسة إلى معرفة دور مديرة المدرسة في تعزيز مفاهيم التنمية المهنية لدى معلمات المرحلة الابتدائية بمدارس خميس مشيط، كما هدفت الدراسة إلى الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول دور مديرة المدرسة في تعزيز مفاهيم التنمية المهنية تعزى لمتغير (الخبرة\_ الدورات-المؤهل العلمي)، ولتحقيق ذلك اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وقد تم استخدام أداة الاستبيان بهدف استخلاص نتائج الدراسة، وقد توصل البحث للنتائج التالية:

- اتفاق استجابة معظم أفراد عينة الدراسة على أنه كان لمديرة المدرسة دور كبير في تعزيز مفاهيم التنمية المهنية في الجانب المعرفي، والاجتماعي، والمهني، والتكنولوجي.
  - توجد فروق ذات دلالة احصائية بين قيم متوسطات تعزيز مفاهيم التنمية المهنية تعزى إلى المؤهل العلمي.
  - توجد فروق ذات دلالة احصائية بين قيم متوسطات تعزيز مفاهيم التنمية المهنية تعزى إلى الدورات التدريبية.
  - توجد فروق ذات دلالة احصائية بين قيم متوسطات تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال تعزى إلى عدد سنوات الخبرة.
- وقد أوصت الباحثة بما يلي:
- ضرورة التركيز على التأهيل اللازم للقيادات التعليمية بما يساهم في تحقيق أهداف التنمية المهنية للمعلمات بما يساهم في تفعيل نظم إدارية متميزة.
  - ينبغي أن تقوم مديرات المدارس على إثارة الدافعية لدى المعلمات.
  - ضرورة عقد دورات دورية من قبل المديرات بهدف توعية المعلمات بمعايير تطبيق أهداف التنمية المهنية وضمان تفعيلها في مدارس المرحلة الابتدائية بخميس مشيط.
- الكلمات المفتاحية: التنمية المهنية، مدارس خميس مشيط.

**Abstract**

The study aimed to know the role of the school principal in promoting the concepts of professional development for primary school teachers in Khamis Mushet schools. Courses - Academic Qualification). To achieve this, the study relied on the descriptive analytical approach. The questionnaire tool was used in order to extract the results of the study, and the research reached the following results:

- The response of most of the study sample members agreed that the school principal had a major role in promoting the concepts of professional development in the cognitive, social, professional, and technological aspects.
- There are statistically significant differences between the mean values of enhancing the concepts of professional development that are attributed to the academic qualification.
- There are statistically significant differences between the average values of enhancing the concepts of professional development due to the training courses.
- There are statistically significant differences between the average values of enhancing the concepts of professional development in the field due to the number of years of experience.

The researcher recommended the following:

- The need to focus on the necessary qualification of educational leaders, which contributes to achieving the goals of professional development for teachers, which contributes to the activation of distinguished administrative systems

School principals should motivate the teachers.

- The necessity of holding periodic courses by the principals with the aim of educating female teachers about the criteria for applying the goals of professional development and ensuring their activation in the primary schools in Khamis Mushet.

**Keywords:** professional development, Khamis Mushet schools.

## مدخل البحث

## مقدمة البحث:

تعد المملكة العربية السعودية من الدول التي تسعى باستمرار لتطوير واقع الإدارة المدرسية وتطوير دور مديرات المدارس لمواكبة التطورات والمستجدات التكنولوجية العالمية السريعة، التي يمكن مواكبتها بالتزود بالخبرات والمعارف، فالعلوم والأبحاث والتقنيات الحديثة تتغير باستمرار، لذلك تواجه المديرات تحدي كبير في مواجهة تلك المتغيرات التي تعنى بعناصر عمليتي التعليم والتعلم. وتعد مهنة التعليم العامل الرئيسي من بين عدة عوامل أخرى لتحقيق التنمية المهنية بأشكالها وابعادها المختلفة، فالتعليم حق أساسي من حقوق الانسان 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).

والنمو المهني الذاتي للمعلم، يتطلب منه تجديد معارفه ومهاراته باستمرار، ويجب أن يخصص المعلم من وقته لعملية المتابعة المهنية، حيث أن المعارف والخبرات في هذا العصر ما هي إلا بضاعة قابلة للاستهلاك (عياصرة، ٢٨، ٢٠٠٥-٢٩).

حيث تهتم التنمية المهنية بتنمية المعلمين والاستثمار في قدراتهم في التعليم للوصول إلى النمو وتطوير 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 (الزعيبي، والعني، والصالح، ٢٠٠٩، ٢٢٩-٢٧٠).

وتعد التنمية المهنية مسؤولة عن اكساب المعلمين المهارات والخبرات الإدارية والأكاديمية التي تزيد من قدرتهم على حل المشكلات وصنع القرارات والاستفادة من كافة الموارد والخبرات المتوفرة في مجال عملهم، ويتم ذلك من خلال تنظيم الدورات والندوات والمؤتمرات وورش العمل التي يتم تنفيذها داخل المدرسة أو خارجها.

وهدفت دراسة محمد (٢٠١١) إلى التعرف على آثار وانعكاسات عصر التدفق المعرفي على الاعتماد المهني والتنمية المهنية للمعلم، والقاء الضوء على بعض النماذج العالمية في مجال الاعتماد المهني للمعلم وتنميته مهنيًا أثناء الخدمة، وأشارت نتائج الدراسة إلى مجالات تطوير التنمية المهنية للمعلمين من خلال الاهتمام بالتدريب أثناء الخدمة داخل المدرسة

وتحويل المدارس إلى وحدات تدريب فعالة، وتوظيف التكنولوجيا الحديثة وشبكة الانترنت وربط المدارس بشبكات الانترنت واستخدام التكنولوجيا الحديثة وتوظيفها، وتوجيه المعلمين للقيام ببحوث إجرائية وثيقة الصلة بالتدريس، والاهتمام بالتنمية المهنية من خلال التعاون المشترك بين زملاء العمل من خلال ورش العمل والندوات وحلقات النقاش وحث المعلمين وتشجيعهم على تنمية مهاراتهم وقدراتهم المختلفة ومواصلة التطوير الذاتي.

وقد أشارت العديد من الدراسات إلى تدني مستوى التنمية المهنية لدى المعلمين، وعليه فقد أصبحت التنمية المهنية بالوقت الحاضر مطلباً أساسياً على مديرات المدارس والاهتمام بذلك لتحقيق التطور الشامل بعناصر العملية التعليمية.

أن التنمية المهنية فلسفة تقوم على التفكير بطريقة شمولية تكاملية من خلال استخدام أسلوب النظم الكلية والفرعية، وما يربطها من علاقات وتفاعلات وما يترتب عليها من نتائج وعمليات تغذية راجعة في التعامل مع مشكلات التعليم في المدارس، وأن السير وفق الاتجاهات الرئيسية للتنمية المهنية بشكل متوازن سيقود إلى تحسين مستويات المتعلمين وضمان التعليم وتحقيق جودة الأداء في كافة المجالات. (غنيم، وأبو زنت، ٢٠٠٩) مشكلة البحث:

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 كفاءتها، وتحديثها. وأهم هذه المعايير جودة الإدارة؛ فكلما زادت جودة العملية الإدارية تحسن استخدام الموارد المتاحة البشرية والمادية

وتعددت الدراسات والأبحاث التي تناولت موضوع التنمية المهنية، منها دراسة الزهراني (٢٠١٤): التي هدفت إلى التعرف على دور الإدارة المدرسية في تجويد برامج التنمية المهنية لمعلمي المدارس المتوسطة بمدينة جدة، ومعرفة المعوقات التي تحول دون قيام الإدارة المدرسية بتطبيق خططها في تجويد برامج التنمية المهنية لمعلمي المرحلة المتوسطة بمدينة

جدة والتعرف على البرامج المطلوب تجويدها لتنمية المعلم مهنيًا. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي واستخدم الباحث أداة الاستبانة وطبقت على (١٣٦) مديرًا من مديري المدارس الحكومية المتوسطة للبنين بمدينة جدة وهم يشكلون مجتمع الدراسة كاملاً، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن درجة واقع دور الإدارة المدرسية في تجويد برامج التنمية المهنية لمعلمي المدارس المتوسطة كان بدرجة كبيرة وفي ضوء النتائج أوصى الباحث بزيادة الدعم المادي المخصص للتنمية المهنية للمعلمين وإدخال الحوافز ضمن خطة التنمية المهنية.

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 يعد 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.

ركزت دراسة بوزا وآخرون (Buzza and et al , 2010) على فعالية مدرسة التنمية المهنية في تدريب المعلمين في كندا، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك تعاون بين مدرسة التنمية المهنية والمدارس في المجتمع، وأن هناك نظرة إيجابية للبرامج التدريبية من قبل المعلمين حيث تساهم في تطوير مهاراتهم وقدراتهم ومعارفهم، وأنها تلبي احتياجاتهم المهنية. كما أجرى الخوالدة والخوالدة (٢٠١٣) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى ادراك معلمي المدارس في الأردن لمكونات التربية من أجل التنمية وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات، وتكونت الدراسة من (٥٧٦) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية من مديريات التربية والتعليم في الأردن، وأشارت النتائج إلى أن مستوى ادراك معلمي المدارس في الأردن لمكونات التربية من أجل التنمية كانت مرتفعة في الدرجة الكلية للمجالات الثلاثة: الاجتماعي، والبيئي، والاقتصادي، وإلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزي لمتغيرات الجنس لصالح الاناث، ولمتغير المرحلة لصالح المرحلة الثانوية، ولمتغير التخصص لصالح التخصصات الإنسانية، ولمتغير الخبرة لصالح من خبرتهم ١٠ سنوات فأكثر.

وترى الباحثة أن تحقيق التنمية المهنية في التعليم يعد أحد المطالب التي تسعى مديرات المدارس إلى تحقيقها، على اعتبار أن التنمية المهنية في التعليم تعد توجهها تربويا حديثا لتحقيق أهداف النظام التربوي الناجح وذلك نظرا للانفجار المعرفي والتكنولوجي.

لقد شهد العالم في الآونة الأخيرة جملة من التحولات العالمية المعاصرة والتي كان لها الأثر على جميع المعلمين في كافة المؤسسات التعليمية ومنها مدارس المرحلة الابتدائية ومديرات تلك المدارس اللاتي يقع على عاتقهن مسؤوليات وادوار في قيادة وتوجيه العمل المدرسي وتحقيق النتائج المرجوة وخصوصا توجيه وتطوير أداء معلماتهم. وقد تعددت هذه التحولات من ثقافية واجتماعية واقتصادية ومعرفية وتكنولوجية جميعها ساهم في تطوير وتحسين الكفايات التعليمية والتربوية للعاملين في المجال التربوي، حيث أصبح من الضروري تحقيق التنمية المهنية لهم حتى يتمكنوا من ممارسة أدوارهم بفاعلية في ضوء التحديات المعاصرة.

وقد بذلت المملكة العربية السعودية جهود كبيرة في تحقيق التنمية المهنية لمديرة المدرسة باعتبارها المسؤولة بالقيام بجميع الشؤون الإدارية والتعليمية والتربوية، ويقع عليها الكثير من المهام التي لا بد من انجازها بكفاءة وبفاعلية فعملية التنمية المهنية عملية مستمرة ومواكبة لعجلة التقدم والتنمية ويقع على عاتقها تفعيل دورها في تعزيز مفاهيم التنمية المهنية لدى المعلمات وإحداث التغيير المناسب لهم لتحقيق الأهداف التربوية المنشودة، وتدور مشكلة الدراسة حول الكشف عن دور مديرة المدرسة في تعزيز مفاهيم التنمية المهنية.

وعليه يمكن بلورة مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية:  
أسئلة البحث:

١. ما دور مديرة المدرسة في تعزيز مفاهيم التنمية المهنية لدى معلمات المرحلة الابتدائية بمدارس خميس مشيط؟
٢. ما وجهات نظر أفراد عينة البحث حول دور مديرة المدرسة في تعزيز مفاهيم التنمية المهنية تعزى لمتغير (الخبرة - الدورات، المؤهل العلمي)؟

## أهداف البحث:

تتمثل أهداف البحث فيما يلي:

١. التعرف على دور مديرة المدرسة في تفعيل التنمية المهنية للمعلمات في التعليم الابتدائي بخميس مشيط.
٢. التعرف على وجهات نظر أفراد عينة البحث حول دور مديرة المدرسة في تعزيز مفاهيم التنمية المهنية تعزى لمتغير (الخبرة\_ الدورات-المؤهل العلمي).

أهمية البحث:

الأهمية النظرية:

يسعى هذا البحث نحو زيادة وعي مديرات المدارس بأهمية التنمية المهنية في رفع كفاءة المعلمات ودورهم في تجديد مخرجات العملية التعليمية. وبأهمية الاسهاب في 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.

الأهمية التطبيقية:

تكمن أهمية هذا البحث التطبيقية في استفادة مديرات المدارس في المرحلة الابتدائية بمحافظة خميس مشيط من هذا البحث وذلك من حيث وضوح أهمية التنمية المهنية، ويأمل أن تكون نتائج البحث بمثابة الدافع للباحثين يجعلهم يقوموا بإجراء دراسات أخرى مشابهه، 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.

حدود البحث:

الحدود الموضوعية: يقتصر هذا البحث على دور مديرات المدارس في تعزيز مفهوم التنمية المهنية لمعلمات المرحلة الابتدائية بمحافظة خميس مشيط.

الحدود البشرية: يقتصر هذا البحث على (٢٠) % من معلمات المرحلة الابتدائية.

الحدود المكانية: طبق هذا البحث بالمدارس الابتدائية بمحافظة خميس مشيط.



الحدود الزمانية: طبق هذا البحث في الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي ١٤٤٣ هـ -

٢٠٢٢ م

مصطلحات البحث:

تضمنت مصطلحات البحث التعريفات التالية:

التنمية المهنية: هي عملية تنمية بنائية تشاركية مستمدة، تستهدف سائر المعلمين في الحقل التربوي لتغيير أدائهم، وممارساتهم ومهاراتهم وكفاياتهم المعرفية والتربوية والتقنية، والإدارية، والأخلاقية، وتطويرها. (الشكر، عبيد، والديري ٢٠٠٧م)

كما تم تعريفها أيضاً بأنها: التي تلبي احتياجات الحاضر دون الإخلال بقدرات الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها، كما أنها تعبير عن التنمية التي تتصف بالاستقرار وتمثل عوامل الاستمرار والتواصل، والتفاعل بين الأنظمة الثلاثة الحيوية والاقتصادية والاجتماعية. لذلك نجد أنها تتسم بالشمول والمدى الأطول والدينامية. (قاسم، ٢٠٠٧)

وترى الباحثة أن التنمية المهنية تعني إجرائياً أنها: عملية مستمرة تتضمن رؤية جديدة للمستقبل لتطوير أداء معلمات المرحلة الابتدائية بمدارس خميس مشيط وممارساتهم ومهاراتهم وكفاياتهم المعرفية لمواكبة المستجدات التربوية من أجل الوصول إلى جودة عالية في الأداء.

الإطار النظري

١. مفهوم التنمية المهنية:

عرفها (الرشادة، ٢٠١٥م) 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.

فضلاً عن ذلك تم تعريفها من قبل (الصالحية، ٢٠١٤م) بكونها العملية التي تسعى إلى تغيير مهارات ومواقف وسلوكيات المعلمين بهدف تطويرها لتكون أكثر فعالية، وذلك بهدف تعزيز متطلبات المعلمين والمجتمع، لذا تم التركيز في هذا التعريف على ضرورة تطوير الكفايات التعليمية للمعلمين من خلال النمط المعرفي والسلوكي.

وفي ذات السياق، تم تعريفها أيضاً من قبل (أبو دولة، ٢٠١٩م)، 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 أ يندمج في معطياته، وتبرز بشكل إيجابي عبر الخبرات التي يكتسبها، والتي تتحدد في تعديل سلوك أو تحديث المعارف السابقة لديه، أو السعي لتطوير معارفه.

وفقاً لذلك ترى الباحثة أن المقصود بالتنمية المهنية للمعلمين تتحدد في كونها كافة الجهود المتواصلة وذلك بهدف تحسين أداء المعلم أثناء قيامه بأداء مهامه، وذلك من خلال التدريب المتواصل، والجهود الذاتية، التي تتمثل في الدورات التدريبية والدبلومات المهنية، والالتحاق بالمؤتمرات والندوات والتي تساهم في تطوير مستواه الوظيفي، وتحقيق مستوى جيد من الكفاءة والتجديد الوظيفي.

## ٢. أهمية التنمية المهنية

يستوجب دور المعلم أن يكون فاعلاً في الموقف التعليمي، لذا كان لا بد من وجود رؤية واستراتيجية تهدف إلى تحقيق عملية تنمية متكاملة للمعلم، وفي هذا الجانب يمكن تحديد بعض العناصر والتي ذكرها (الرشايدة، ٢٠١٥م) والتي تؤدي إلى التنمية المهنية للمعلمين والتي تتمثل في التالي:

في البداية تتحدد في المعلم، والذي يتمثل في كونه من أبرز أنماط العملية التعليمية، وذلك نظراً لما يقدمه من دور في تعليم الطلاب، والتي يساهم في ذلك تطوره على الصعيد المهني أو الشخصي.

- 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.

- 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 وإنتاج للمعلومات، بدلاً من كون دوره يقتصر على نقل المعلومة فقط.

- 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.
- 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 عليها الفرد هي من أهم ضروريات التنمية المهنية.
- ٣. أهداف التنمية المهنية
- تعددت أهداف التنمية المهنية لكافة البرامج، والتي تساهم في التأثير على نمط المؤسسة والتي تقوم بدعم وتعزيز هذه البرامج التدريبية في المؤسسة التربوية، لذا أوضح (المومني، ٢٠٠٣م) أن التنمية المهنية تهدف إلى تحقيق الأسس التالية:
- الارتقاء بمستوى المهارات لدى المعلم، وذلك فيما يتعلق بالتدريس، ودمجها بقضايا المجتمع، العمل على اكتساب المعلومات اللازمة وذلك بهدف التعامل مع كافة المستجدات المتعلقة بتكنولوجيا التعليم، والسعي إلى استخدامها في التعليم الذاتي المستمر.
- الاطلاع على التطورات الحديثة، المتعلقة بتقنيات التعليم، والطرق الخاصة بالتدريس، والقيام بتوظيفها في تخطيط الوحدات الدراسية، والقيام ببناء الآليات المتعلقة بالتقويم المتطور، والعمل على تكييفها بهدف استخدامها، واستغلالها في تطوير الاختبارات.
- تطوير قدرات المعلم الإدارية، والقيادية، وذلك نظراً لكونه القائد والمدير للعديد من المهام والمواقف، وهو المسؤول عن تحقيق الابداع والتطور العلمي للطلاب وتوفير المناخ المناسب للمعلمين، وذلك بهدف التعرف على قدراتهم، والمستعدة من تجاربهم، وكذلك القيام بتبادل الخبرات بينهم وبين أعضاء المؤسسات العلمية الأخرى، والسعي إلى تنمية

قدرات العمل من خلال تنمية روح الفريق والذي يتسم بتبادل الآراء ووجهات النظر والمناقشات.

- تطوير إدراك المعلمين بثتى المتغيرات المتعلقة بالمجال التربوي سواء على الصعيد المحلي أو العالمي، وتنمية وتطوير المهارات الأخلاقية والفكرية والوجدانية، التي يركز عليها المجتمع لدى هؤلاء المعلمين بهدف أن يتمكنوا من تنشئة الطلاب على الأخلاق القويمة.

- القيام بتأهيل المعلمين أثناء الخدمة بهدف أن يكتسبوا تحديث لكافة الاتجاهات والتغيرات التربوية وإثراء مهارات ومعارف المعلمين، فيما يتعلق بالاستفادة من الأدوات التكنولوجية، للتعلم والمعلومات المتطورة، والسعي إلى توظيفها في النطاق البيئي للتعلم داخل الفصول وخارجها.

- توطيد الركائز المهنية، عن طريق رفع فعالية وكفاءة المعلم، وذلك بهدف زيادة الكفاية الإنتاجية إلى المعلم ورفعها للحد الأقصى.

ترى الباحثة كافة هذه الأهداف تعد ذات أهمية بالغة نظراً لكونها تسعى إلى توسيع نطاق رؤية المعلم، وذلك بهدف إمداده بكافة البرامج والخطط التنموية والتي تسعى إلى تطوير التعليم، من خلال الاخذ في الاعتبار كافة التغيرات التي تحدث في العالم بشكل عام، والمجتمع بشكل خاص، وذلك بهدف مواكبة التقدم العلمي والتكنولوجي في شتى أنواع المعرفة، والذي يستوجب الاستمرار في مواصلة كافة التطورات في شتى العلوم، وربطها بالتخصص التربوي.

التنمية المهنية الذاتية ودور مدير المدرسة في تفعيلها:

مؤشرات تطبيق التنمية المهنية في المدارس

أكد (الرشادية، ٢٠١٨م) أن مؤشرات التنمية المهنية، يمكن معرفة مدى تطبيقها في المؤسسة التربوية من خلال الأسس التالية:

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

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

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

- القيام بتطوير أساليب التدريب والتكوين في التنمية المهنية، للمعلمين داخل المؤسسة التربوية.
  - القيام بوضع وتحديد الاستراتيجيات والخطط التنفيذية التي ترتبط بالواقع وذلك بهدف تحقيق كافة أنماط التنمية المهنية داخل المؤسسة التربوية.
  - تشجيع كافة الممارسات والأنشطة والجهود المبذولة سواء كانت فردية أم جماعية في التنمية المهنية داخل المؤسسة التربوية.
  - السعي إلى تسليط الضوء على كافة التحديات المتعلقة بالتنمية المهنية في المؤسسة التربوية، ثم القيام بصياغة الاستراتيجيات 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، ٢٠١٦م)، 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 المعوقات في التالي:
- 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 المعوقات والتي تحول دون تطبيق التنمية المهنية في المؤسسات التربوية بشكل عام والمدارس بشكل خاص، وهي تتعلق بمعوقات مادية وبشرية وتنظيمية ومعلوماتية وتقنية، والتي إذا تم التغلب عليها سوف يتم تطبيق التنمية المهنية بفاعلية في المدارس.

## إجراءات البحث

تمهيد

تناول البحث في الجزء السابق الإطار النظري، وفي هذا الجزء سوف نقوم بالتطرق إلى الدراسة الميدانية من خلال وصف منهج البحث، ومجتمع البحث والعينة، وأيضاً أداة البحث المستخدمة، وما يتعلق بها من الصدق والثبات، كما يتضمن هذا الجزء وصف دقيق للإجراءات التي تم القيام بها بهدف تقنين أدوات البحث وتطبيقها، ولا سيما فيما يتعلق بالمعالجات الإحصائية التي تم الارتكاز عليها في تحليل البحث.

أولاً: منهج البحث:

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، نظراً لأنه يتسم بأسلوبه التفاعلي فيما يتعلق بجمع البيانات والمعلومات، ولا سيما فيما يتعلق بتعيين أدوات الطرق التعليمية والأساليب المتعلقة بتحسين المناهج و السلوكيات في البيئة التعليمية، وهذا المنهج يلائم بشكل هائل المجال التعليمي، نظراً لكونه يساعد على تطوير وتحسين الطرق والأنماط المتبعة، نظراً لأن الجزء المتعلق بالمنهج التحليلي يساهم في إجراء التحليلات التي توصله إلى السمات الرئيسية التي تركز عليها الظاهرة محل البحث وتوضيح أبرز خصائصها.

ثانياً: مجتمع البحث:

تكون مجتمع البحث من جميع معلمات المرحلة الابتدائية بخميس مشيط.

ثالثاً: عينة البحث:

تم اختيار عينة مكونة من (٤٥٦) وهو ما يمثل نسبة (٢٠) % من مجتمع الدراسة والذي بلغ عدده (٢٢٨١) من معلمات المرحلة الابتدائية بمدارس خميس مشيط، بهدف التعرف على توجهاتهم وآرائهم حول دور مديرة المدرسة في تعزيز مفاهيم التنمية المهنية.

رابعاً: أداة البحث:

تم الاعتماد على أداة الاستبيان على النحو التالي:

القسم الأول: البيانات الأولية وتشمل (المؤهل العلمي، الدورات التدريبية، الخبرة)

القسم الثاني: محاور الاستبانة والتي تتضمن:

المجال الأول: تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال المعرفي.

المجال الثاني: تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال الاجتماعي.

المجال الثالث: تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال المهني.

المجال الرابع: تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال التكنولوجي.

وتم الإجابة على كل فقرة من المقياس وفق لمقياس ليكرت الخماسي:

التصنيف	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
درجة المقياس	١	٢	٣	٤	٥

الدراسة التحليلية: تم القيام بتفريغ وتدقيق البيانات التي تم إدراجها في أداة الاستبيان، من أجل تيسير عملية تحليلها، بهدف القيام باستنباط النتائج حول ما يتعلق بظاهرة البحث بالاعتماد على الأدوات الإحصائية الملائمة، والتي تتوافق مع التساؤلات الرئيسية المتوافقة للدراسة.

خامساً: الأساليب الإحصائية المستخدمة:

#### البرامج الإحصائية

قامت الباحثة باستخدام برنامج (SPSS) من خلال الإصدار ٢٦ وذلك لحساب الصدق والثبات والإحصاءات الوصفية ودراسة الفروض وتساؤلات الدراسة. الأساليب الإحصائية المستخدمة الإحصاءات الوصفية:

يتم استخدام هذه المقاييس للحصول على المتوسطات والانحرافات المعيارية لكل متغير لمعرفة السمات العامة لهذا المتغير مثل (المتوسط، الانحراف المعياري، الحد الأدنى، الحد الأقصى، المدى)

التكرارات والتكرارات النسبية:

حيث يتم حساب عدد المفردات في كل وجه من أوجه المتغير محل الدراسة (التكرارات) ومن ثم حساب حجم كل وجه بالنسبة لباقي الأوجه (التكرارات النسبية). الرسوم البيانية:

تستخدم عادة لتوضيح الأرقام الموجودة بالجدول البسيطة والمركبة ومن أشهرها رسم الدائرة ورسم الأعمدة

معامل ارتباط بيرسون (pearson coefficient) : معامل يستخدم لقياس درجة ونوع العلاقة بين متغيرين كميين و ذلك طبقاً للجدول التالي:

## جدول (١) معامل ارتباط بيرسون

العلاقة	قيمة المعامل	العلاقة	قيمة المعامل
لا يوجد علاقة	٠	لا يوجد علاقة	٠
توجد علاقة عكسية ضعيفة	من ٠ إلى -٠.٤	توجد علاقة طردية ضعيفة	من ٠ إلى ٠.٤
توجد علاقة عكسية متوسطة	من -٠.٤ إلى -٠.٦	توجد علاقة طردية متوسطة	من ٠.٤ إلى ٠.٦
توجد علاقة عكسية قوية	من -٠.٦ إلى -٠.٩	توجد علاقة طردية قوية	من ٠.٦ إلى ٠.٩
علاقة عكسية شبة تامة	بين -٠.٩ و -١	علاقة طردية شبة تامة	بين ٠.٩ و ١
علاقة عكسية تامة	-١	علاقة طردية تامة	١

## اختبار تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA) :

يستخدم لاختبار تساوي متوسطات أكثر من عينتين مستقلتين ويكون الفرض العدمي به أنه لا توجد فروق بين متوسطات العينات بينما الفرض البديل أنه هناك فروق بين متوسطات العينات.

## الثبات والصدق:

يعنى تمثيله للمجتمع المدروس بشكل جيد حيث إن الإجابات التي نحصل عليها من أسئلة الاستبيان تعطينا المعلومات التي وضعت لأجلها الأسئلة. أما ثبات الاستبيان فيعنى إننا إذا أعدنا توزيع هذا الاستبيان على عينة أخرى من نفس المجتمع ونفس حجم العينة فإن النتائج ستكون مقاربة للنتائج التي حصلنا عليها من العينة الأولى وتكون النتائج بين العينتين متساوية باحتمال يساوي معامل الثبات.

ويتم اختبار صدق وثبات الاستبيان باستخدام معامل الفا كرونباخ والتي تعبر قيمته عن مدى ثبات الأسئلة وصدقها في التعبير عن المؤشر التي وضعت لقياسه وتتراوح قيم الفا كرونباخ بين الصفر والواحد الصحيح، حيث أنه كلما اقترب مقياس كرو نباخ الفا من ١ الصحيح كلما كان ثبات أداة القياس والاستمارة أقوى (و قد جرى بين الإحصائيين اتخاذ قيمة ٠.٧ فأكثر كقيمة مقبولة لهذا المعامل).

## صدق الاتساق الداخلي:

الاتساق الداخلي يعني بصدق مدى اتساق كل فقرة من فقرة الاستبيان مع المحور هذه الفقرة تخصه، وتم حساب الاتساق الداخلي للاستبيان من خلال حساب المعامل الارتباط بين كل فقرة من محور الاستبيان والنتيجة الإجمالية للمحور المرفق بها.



جدول (٢) تحليل اختبار صدق الاتساق الداخلي للمحور الاول تعزيز مفاهيم التنمية المهنية  
بالمجال المعرفي

تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال المعرفي		
.603**	معامل ارتباط بيرسون	اتخاذ القرارات المناسبة للمواقف التعليمية.
0.000	مستوى المعنوية	
.688**	معامل ارتباط بيرسون	اكتشاف مواطن القوة والضعف في شخصيتي.
0.000	مستوى المعنوية	
.669**	معامل ارتباط بيرسون	معرفة طرق جمع البيانات لأي موضوع.
0.000	مستوى المعنوية	
.700**	معامل ارتباط بيرسون	توظيف نظريات التعلم الحديثة في عملي.
0.000	مستوى المعنوية	
.717**	معامل ارتباط بيرسون	زيادة مشاركتي في الأنشطة المدرسية المختلفة.
0.000	مستوى المعنوية	
.689**	معامل ارتباط بيرسون	تقوم مديرة المدرسة باقتراح برامج تأهيل المعلمات.
0.000	مستوى المعنوية	
.627**	معامل ارتباط بيرسون	إدراك خصائص النمو للمتعلمين في المراحل المختلفة.
0.000	مستوى المعنوية	
<b>** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).</b>		

الجدول السابق يبين معاملات الارتباط بين كل عبارات المحور الأول: تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال المعرفي والبعد الكلي للعبارات والذي يبين أن معاملات الارتباط المبنية دالة عند مستوى معنوية ٠.٠٥ ، وحيث أن قيمة معامل الارتباط لعبارات نموذج الدراسة تتراوح بين (٠.٦٢-٠.٧٢) وهو ارتباط طردي موجب قوي، أن قيمة مستوى الدلالة لكل عبارة أقل من ٠.٠٥ وبذلك تعتبر عبارات تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال المعرفي صادقة لما وضعت لقياسه وذلك لدراسة دور مديرة المدرسة في تعزيز مفاهيم التنمية المهنية لدى معلمات المرحلة الابتدائية بمدارس خميس مشيط.

جدول (٣) تحليل اختبار صدق الاتساق الداخلي للبعد الثاني: تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال الاجتماعي

تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال الاجتماعي		
.697**	معامل ارتباط بيرسون	إدراك حقوقي ومسؤولياتي في المدرسة.
0.000	مستوى المعنوية	
.702**	معامل ارتباط بيرسون	أقوم بالتواصل الجيد مع الزميلات.
0.000	مستوى المعنوية	
.706**	معامل ارتباط بيرسون	أراعي العدالة في تعاملتي مع المعلمات في المدرسة.
0.000	مستوى المعنوية	
.800**	معامل ارتباط بيرسون	ألتزم كمعلمة بأخلاقيات المهنة.
0.000	مستوى المعنوية	
.708**	معامل ارتباط بيرسون	اعتذر عن الخطأ وأتقبل النقد البناء في المدرسة.
0.000	مستوى المعنوية	
.699**	معامل ارتباط بيرسون	أشارك أولياء الأمور في حل مشكلات المدرسة.
0.000	مستوى المعنوية	
.749**	معامل ارتباط بيرسون	أعمل مع الفريق لتحقيق مخرجات فعالة.
0.000	مستوى المعنوية	
<b>** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).</b>		

الجدول السابق يبين معاملات الارتباط بين كل عبارات المحور الثاني: تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال الاجتماعي والبعد الكلي للعبارات والذي يبين أن معاملات الارتباط المبنية دالة عند مستوى معنوية ٠.٠٠٥، وحيث أن قيمة معامل الارتباط لعبارات نموذج الدراسة تتراوح بين (٠.٦٩-٠.٨٠) وهو ارتباط طردي موجب قوي، أن قيمة مستوى الدلالة لكل عبارة أقل من ٠.٠٠٥ وبذلك تعتبر عبارات تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال الاجتماعي صادقة لما وضعت لقياسه وذلك لدراسة دور مديرة المدرسة في تعزيز مفاهيم التنمية المهنية لدى معلمات المرحلة الابتدائية بمدارس خميس مشيط.

جدول (٤) تحليل اختبار صدق الاتساق الداخلي للبعد الثالث: تعزيز مفاهيم التنمية المهنية  
بالمجال المهني

تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال المهني		
.688**	معامل ارتباط بيرسون	أخطط للتدريس لتحقيق الأهداف التعليمية.
0.000	مستوى المعنوية	
.752**	معامل ارتباط بيرسون	تحفيز الطالبات لدفعهم نحو التعلم الفعال.
0.000	مستوى المعنوية	
.748**	معامل ارتباط بيرسون	ابتكار طريقة للتواصل مع الطالبات ومعرفة رغباتهم.
0.000	مستوى المعنوية	
.754**	معامل ارتباط بيرسون	الحرص على معرفة ما يستجد لتنمية مهنتي كمعلمة.
0.000	مستوى المعنوية	
.611**	معامل ارتباط بيرسون	التركيز على المجال العملي في التدريس.
0.000	مستوى المعنوية	
.718**	معامل ارتباط بيرسون	السعي إلى تبادل الخبرات بين الزميلات في المدرسة.
0.000	مستوى المعنوية	
.674**	معامل ارتباط بيرسون	استخدام التقنيات التعليمية الحديثة في التدريس.
0.000	مستوى المعنوية	
<b>** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).</b>		

يبين الجدول السابق معاملات الارتباط بين كل عبارات المحور الثالث: تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال المهني والبعد الكلي للعبارات والذي يبين أن معاملات الارتباط المبنية دالة عند مستوى معنوية ٠.٠٥ ، وحيث أن قيمة معامل الارتباط لعبارات نموذج الدراسة تتراوح بين (٠.٦١-٠.٧٥) وهو ارتباط طردي موجب قوي، أن قيمة مستوى الدلالة لكل عبارة أقل من ٠.٠٥ وبذلك تعتبر عبارات تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال المهني صادقة لما وضعت لقياسه وذلك لدراسة دور مديرة المدرسة في تعزيز مفاهيم التنمية المهنية لدى معلمات المرحلة الابتدائية بمدارس خميس مشيط.

جدول (٥) تحليل اختبار صدق الاتساق الداخلي للبعد الرابع: تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال التكنولوجي

تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال التكنولوجي		
.729**	معامل ارتباط بيرسون	توظيف الإمكانيات التكنولوجية في العملية التعليمية في المدرسة.
0.000	مستوى المعنوية	
.693**	معامل ارتباط بيرسون	إعداد قاعدة بيانات فيما يتعلق بالطالبات في مختلف المجالات في المدرسة.
0.000	مستوى المعنوية	
.729**	معامل ارتباط بيرسون	استخدام الحاسوب لرصد درجات الطالبات.
0.000	مستوى المعنوية	
.788**	معامل ارتباط بيرسون	الاستفادة من التكنولوجيا الحديثة المتوفرة على أكمل وجه في العملية التعليمية.
0.000	مستوى المعنوية	
.762**	معامل ارتباط بيرسون	دمج التكنولوجيا لتحسين جودة الأداء التدريسي.
0.000	مستوى المعنوية	
.726**	معامل ارتباط بيرسون	الحفاظ على جميع البيانات المتعلقة بالطالبات إلكترونياً.
0.000	مستوى المعنوية	
.771**	معامل ارتباط بيرسون	الاستفادة من الأدوات الحديثة في العملية التعليمية وتطبيقها مع الطالبات.
0.000	مستوى المعنوية	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

الجدول السابق يبين معاملات الارتباط بين كل عبارات المحور الرابع: تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال التكنولوجي والبعد الكلي للعبارات والذي يبين أن معاملات الارتباط المبنية دالة عند مستوى معنوية ٠.٠٥ ، وحيث أن قيمة معامل الارتباط لعبارات نموذج الدراسة تتراوح بين (٠.٦٩-٠.٧٨) وهو ارتباط طردي موجب قوي، أن قيمة مستوى الدلالة لكل عبارة أقل من ٠.٠٥ وبذلك تعتبر عبارات تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال التكنولوجي صادقة لما وضعت لقياسه وذلك لدراسة دور مديرة المدرسة في تعزيز مفاهيم التنمية المهنية لدى معلمات المرحلة الابتدائية بمدارس خميس مشيط.

وبذلك تعتبر عبارات نموذج الدراسة صادقة لما وضعت لقياسه وذلك لدراسة دور مديرية المدرسة في تعزيز مفاهيم التنمية المهنية لدى معلمات المرحلة الابتدائية بمدارس خميس مشيط.

ثبات المقياس:

### معامل اختبار الفا كرو نباخ Cronbach's Alpha

يستخدم هذا التحليل من أجل اختبار مدى مصداقية وثبات المحاور المستخدمة في الاستبيان لدراسة درجة ممارسة التنمية المهنية من قبل مديرات مدارس المرحلة الابتدائية بخميس مشيط وذلك من وجهة نظر المعلمات، وقد تم استخدام معامل ألفا كرو نباخ ، وللتحقق من جودة وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة من خلال منظومة التحليل الإحصائي " SPSS " حيث تكون قيمة معامل ألفا كرو نباخ بين (١,٠) ، وهو يبين درجة الارتباط الداخلي بين إجابات عناصر العينة، فعندما تكون قيمته صفر فان ذلك يدل على عدم وجود ارتباط بين الإجابات، أما إذا كانت قيمته واحد فان ذلك يدل على أن الإجابات مرتبطة مع بعضها البعض ارتباطا تاما ، وتعتبر القيمة المقبولة لمعامل ألفا كرو نباخ هي ٠.٦ (٦٠%) فأكثر.

جدول (٦) اختبار الثبات باستخدام معامل ألفا كرو نباخ لنموذج الدراسة ومحاوره

معايير الفا كرونباخ	عدد العبارات	محاور الدراسة
0.80	7	تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال المعرفي
0.85	7	تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال الاجتماعي
0.83	7	تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال المهني
0.86	7	تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال التكنولوجي
0.94	28	معامل الفا كرو نباخ لنموذج الدراسة ككل

ومن هذا الجدول نلاحظ أن قيمة ألفا كرونباخ بنموذج الخاصة بنموذج الدراسة - دور مديرية المدرسة في تعزيز مفاهيم التنمية المهنية لدى معلمات المرحلة الابتدائية بمدارس خميس مشيط- حيث نجد أن معامل الفا كرونباخ بينما نجد أن معامل الفا كرونباخ لنموذج الدراسة ككل بلغ ٠.٩٤ وهذا يدل على أن جميع عبارات الاستبيان مهمة وأن حذف أي عبارة سوف يؤثر سلبا على ثبات المقياس، وبذلك يمكن الاعتماد على مجموعة العبارات بأكملها

دون حذف أي عبارة منها للوصول إلى نتائج جيدة لدراسة دور مديرة المدرسة في تعزيز مفاهيم التنمية المهنية لدى معلمات المرحلة الابتدائية بمدارس خميس مشيط. ثانياً: خصائص العينة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية: - توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً للمؤهل العلمي:

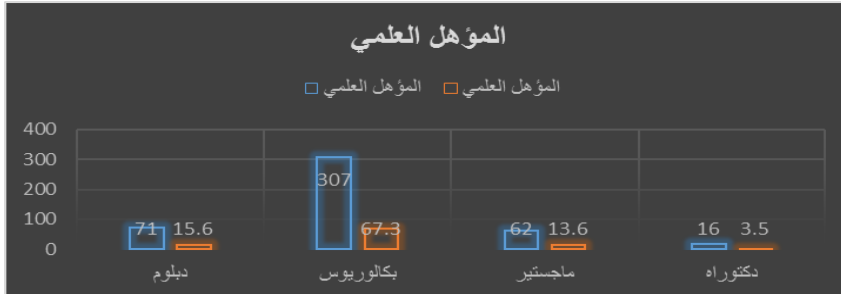
جدول (٧) مفردات عينة الدراسة وفقاً للمؤهل العلمي:

المؤهل العلمي		
النسبة	التكرار	
15.6	71	دبلوم
67.3	307	بكالوريوس
13.6	62	ماجستير
3.5	16	دكتوراه
100.0	456	الاجمالي

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن:

كانت أكبر نسبة، نسبة الأشخاص الذين مؤهلهم العلمي بكالوريوس ٦٧.٣% ، نسبة الأشخاص الذين مؤهلهم العلمي (دبلوم) ١٥.٦% ، نسبة الأشخاص الذين مؤهلهم العلمي دراسات عليا (ماجستير) ١٣.٦% ، بينما أقل نسبة كانت نسبة الأشخاص الذين مؤهلهم العلمي دكتوراه ٣.٥% وهذا ما يوضحه الشكل التالي:

شكل (١) المؤهل العلمي



توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً للعمر:

## جدول (٨) مفردات عينة الدراسة وفقا للعمر

الدورات التدريبية		
النسبة	التكرار	
23.7	108	٥ فأقل
22.8	104	من ٥ - ١٠
16.7	76	من ١٠ - ١٥
13.8	63	من ١٥ - ٢٠
23.0	105	٢٠ فأكثر
100.0	456	الإجمالي

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن:

كانت أكبر نسبة، نسبة الأشخاص الذين عدد دوراتهم ٥ فأقل و ٢٠ فأكثر ٢٣ % ،  
نسبة الأشخاص الذين عدد دوراتهم من (٥ - ١٠) ٢٢.٨ % ، نسبة الأشخاص الذين عدد دوراتهم من (١٠ - ١٥) ١٦.٧ % ، بينما اقل نسبة كانت نسبة الأشخاص الذين عدد دوراتهم من (١٥ - ٢٠) ١٣.٨ % .

شكل (٢) الدورات التدريبية



توزيع مفردات عينة الدراسة وفقا لعدد سنوات الخبرة:

## جدول (٩) مفردات عينة الدراسة وفقا لعدد سنوات الخبرة:

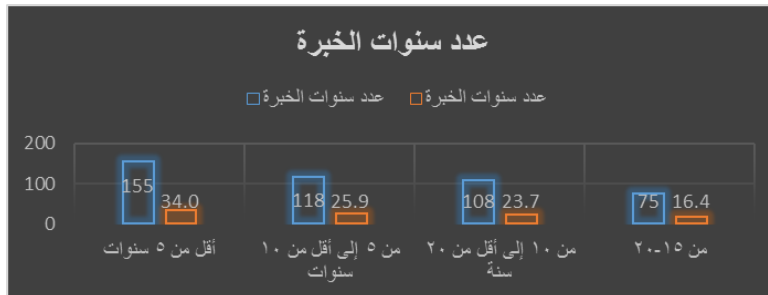
عدد سنوات الخبرة		
النسبة	التكرار	
34.0	155	أقل من ٥ سنوات
25.9	118	من ٥ إلى أقل من 10 سنوات
23.7	108	من 10 إلى أقل من 20 سنة
16.4	75	من ٢٠ - ١٥
100.0	456	الإجمالي

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن:

كانت أكبر نسبة، نسبة الأشخاص الذين عدد سنوات خبرتهم أقل من ٥ سنوات ٣٤ % ،  
نسبة الأشخاص الذين عدد سنوات خبرتهم من ٥ إلى أقل من 10 سنوات ٢٥.٩ % ،

نسبة الأشخاص الذين عدد سنوات خبرتهم من 10 إلى أقل من 20 سنة ٢٣.٧% ، بينما أقل نسبة كانت نسبة الأشخاص الذين عدد سنوات خبرتهم من (١٥ - ٢٠) ١٦.٤% . وهذا ما يوضحه الشكل التالي:

شكل (٣) عدد سنوات الخبرة



توصيف محاور الدراسة ومناقشتها:

الفرضية الأولى الأساسية للدراسة: بيان دور مديرة المدرسة في تعزيز مفاهيم التنمية المهنية للمعلمات في المرحلة الابتدائية وللإجابة عن هذه الفرضية نقوم بالآتي:



## جدول (١٠) تحليل فقرات المحور الأول: تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال المعرفي

العبارات	درجة الموافقة						المتوسط	الترتيب	الوزن النسبي	اتجاه العينة
	التكرار	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة				
اتخاذ القرارات المناسبة للمواقف التعليمية.	ت	4	11	32	265	144	٤.١٧	٢	٠.٨٣	موافق
	%	0.9	2.4	7.0	58.1	31.6				
اكتشاف مواطن القوة والضعف في شخصيتي.	ت	3	10	56	248	139	٤.١٢	٥	٠.٨٢	موافق
	%	0.7	2.2	12.3	54.4	30.5				
معرفة طرق جمع البيانات لأي موضوع.	ت	2	12	42	268	132	٤.١٣	٤	٠.٨٣	موافق
	%	0.4	2.6	9.2	58.8	28.9				
توظيف نظريات التعلم الحديثة في عملي.	ت	3	7	43	253	150	٤.١٨	١	٠.٨٤	موافق
	%	0.7	1.5	9.4	55.5	32.9				
زيادة مشاركتي في الأنشطة المدرسية المختلفة.	ت	8	20	51	256	121	٤.٠١	٦	٠.٨٠	موافق
	%	1.8	4.4	11.2	56.1	26.5				
تقوم مديرة المدرسة باقتراح برامج تأهيل المعلمات.	ت	8	19	58	255	116	٣.٩٩	٧	٠.٨٠	موافق
	%	1.8	4.2	12.7	55.9	25.4				
إدراك خصائص النمو للمتعلمين في المراحل المختلفة.	ت	2	7	38	272	137	٤.١٧	٣	٠.٨٣	موافق
	%	0.4	1.5	8.3	59.6	30.0				
تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال المعرفي										
4.11										
٠.٨٢ موافق										

تشير نتائج الجدول السابق إلى أن قيمة الوسط الحسابي لفقرات " المحور الأول: تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال المعرفي" إلى أنها تتراوح ما بين (٣.٩٩-٤.١٨) وجاءت أعلى عبارة من حيث المتوسط الحسابي: (توظيف نظريات التعلم الحديثة في عملي) ، بمتوسط (٤.١٨ من ٥)، ووزن نسبي (٨٤%)، وهو ما يشير إلى تجانس أفراد العينة لديها بشدة على أنه توظيف نظريات التعلم الحديثة في عملي.، بينما أقل عبارة من حيث الرتبة كانت العبارة: (تقوم مديرة المدرسة باقتراح برامج تأهيل المعلمات) بمتوسط حسابي (٣.٩٩ من ٥)، ووزن نسبي (٨٠%) وهو ما يشير إلى موافقة استجابات أفراد العينة أنه تقوم مديرة المدرسة باقتراح برامج تأهيل المعلمات وبشكل عام، فإن المتوسط الحسابي للمحور

ككل قد بلغ ٤.١ من ٥، ووزني نسبي (٨٢%)، وهو ما يشير إلى أن هناك اتفاق استجابات أفراد العينة على الفقرات الخاصة بتعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال المعرفي.

جدول (١١) تحليل فقرات المحور الأول: تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال الاجتماعي

العبارات	درجة الموافقة						المتوسط	الترتيب	الوزن النسبي	اتجاه العينة
	التكرار	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة				
إدراك ومسؤولياتي في المدرسة.	ت	3	5	35	267	146	٤.٢٠	٦	٠.٨٤	موافق بشدة
	%	0.7	1.1	7.7	58.6	32.0				
أقوم بالتواصل الجيد مع الزميلات.	ت	3	7	28	240	178	٤.٢٨	٤	٠.٨٦	موافق بشدة
	%	0.7	1.5	6.1	52.6	39.0				
أراعي العدالة في تعاملتي مع المعلمات في المدرسة.	ت	1	2	23	253	177	٤.٣٢	١	٠.٨٦	موافق بشدة
	%	0.2	0.4	5.0	55.5	38.8				
ألتزم كمعلمة بأخلاقيات المهنة.	ت	2	4	31	234	185	٤.٣١	٢	٠.٨٦	موافق بشدة
	%	0.4	0.9	6.8	51.3	40.6				
اعتذر عن الخطأ وأقبل النقد البناء في المدرسة.	ت	2	4	31	243	176	٤.٢٩	٣	٠.٨٦	موافق بشدة
	%	0.4	0.9	6.8	53.3	38.6				
أشارك أولياء الأمور في حل مشكلات المدرسة.	ت	3	9	53	234	157	٤.١٧	٧	٠.٨٣	موافق بشدة
	%	0.7	2.0	11.6	51.3	34.4				
أعمل مع الفريق لتحقيق مخرجات فعالة.	ت	3	8	34	250	161	٤.٢٢	٥	٠.٨٤	موافق بشدة
	%	0.7	1.8	7.5	54.8	35.3				
تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال الاجتماعي										
							4.26		٠.٨٥	موافق بشدة

تشير نتائج الجدول السابق إلى أن قيمة الوسط الحسابي لفقرات " المحور الثاني: تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال الاجتماعي " إلى أنها تتراوح ما بين (٤.١٧-٤.٣٢) وجاءت أعلى عبارة من حيث المتوسط الحسابي: (أراعي العدالة في تعاملتي مع المعلمات في المدرسة) ، بمتوسط (٤.٣٢ من ٥)، ووزن نسبي (٨٦%)، وهو ما يشير إلى تجانس أفراد العينة لديها بشدة على أنه أراعي العدالة في تعاملتي مع المعلمات في المدرسة، بينما أقل عبارة من حيث الرتبة كانت العبارة: (أشارك أولياء الأمور في حل مشكلات المدرسة) بمتوسط حسابي (٤.١٧ من ٥)، ووزن نسبي (٨٣%) وهو ما يشير إلى موافقة استجابات أفراد العينة أنه أشارك أولياء الأمور في حل مشكلات المدرسة .

وبشكل عام، فإن المتوسط الحسابي للمحور ككل قد بلغ ٤.٢٦ من ٥، ووزني نسبي (٨٥%)، وهو ما يشير إلى أن هناك اتفاق استجابات أفراد العينة على الفقرات الخاصة بتعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال الاجتماعي.

جدول (١٢) تحليل فقرات المحور الأول: تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال الاجتماعي

العبارات	درجة الموافقة									
	التكرار	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط	الترتيب	الوزن النسبي	اتجاه العينة
أخط للتدريس لتحقيق الأهداف التعليمية.	ت			2	27	269	158	٢	٠.٨٦	موافق بشدة
	%			0.4	5.9	59.0	34.6			
تحفيز الطالبات لدفعهم نحو التعلم الفعال.	ت	1	2	27	241	185	١	٠.٨٧	موافق بشدة	
	%	0.2	0.4	5.9	52.9	40.6				
ابتكار طريقة للتواصل مع الطالبات ومعرفة رغباتهم.	ت	1	7	35	248	165	٥	٠.٨٥	موافق بشدة	
	%	0.2	1.5	7.7	54.4	36.2				
الحرص على معرفة ما يستجد لتنمية مهنتي كمعلمة.	ت	1	3	45	236	171	٤	٠.٨٥	موافق بشدة	
	%	0.2	0.7	9.9	51.8	37.5				
التركيز على المجال العملي في التدريس.	ت	2	8	46	262	137	٧	٠.٨٣	موافق بشدة	
	%	0.4	1.8	10.1	57.5	30.0				
السعي إلى تبادل الخبرات بين الزميلات في المدرسة.	ت		9	37	260	150	٦	٠.٨٤	موافق بشدة	
	%		2.0	8.1	57.0	32.9				
استخدام التقنيات التعليمية الحديثة في التدريس.	ت	3	5	33	238	177	٣	٠.٨٥	موافق بشدة	
	%	0.7	1.1	7.2	52.2	38.8				
تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال المهني										
4.25										

تشير نتائج الجدول السابق إلى أن قيمة الوسط الحسابي لفقرات " المحور الثالث: تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال المهني " إلى أنها تتراوح ما بين (٤.١٤-٤.٣٣) وجاءت أعلى عبارة من حيث المتوسط الحسابي: (تحفيز الطالبات لدفعهم نحو التعلم الفعال) ، بمتوسط (٤.٣٣ من ٥)، ووزن نسبي (٨٧%)، وهو ما يشير إلى تجانس أفراد العينة لديها بشدة على أنه تحفيز الطالبات لدفعهم نحو التعلم الفعال ، بينما أقل عبارة من حيث الرتبة كانت العبارة: (التركيز على المجال العملي في التدريس) بمتوسط حسابي (٤.١٤ من ٥)، ووزن نسبي (٨٣%) وهو ما يشير إلى موافقة استجابات أفراد العينة أنه التركيز على المجال العملي في التدريس .

وبشكل عام، فإن المتوسط الحسابي للمحور ككل قد بلغ ٤.٢٥ من ٥، ووزني نسبي (٨٥%)، وهو ما يشير إلى أن هناك اتفاق استجابات أفراد العينة على الفقرات الخاصة بتعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال المهني.

### جدول (١٣) تحليل فقرات المحور الأول: تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال التكنولوجي

العبارات	درجة الموافقة					المتوسط	الترتيب	الوزن النسبي	اتجاه العينة
	التكرار	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق				
توظيف الإمكانات التكنولوجية في العملية التعليمية في المدرسة.	ت	2	8	31	266	149	٥	٠.٨٤	موافق بشدة
	%	0.4	1.8	6.8	58.3	32.7			
إعداد قاعدة بيانات فيما يتعلق بالطالبات في مختلف المجالات في المدرسة.	ت	2	12	36	276	130	٧	٠.٨٣	موافق
	%	0.4	2.6	7.9	60.5	28.5			
استخدام الحاسوب لرصد درجات الطالبات.	ت	3	8	33	239	173	١	٠.٨٥	موافق بشدة
	%	0.7	1.8	7.2	52.4	37.9			
الاستفادة من التكنولوجيا الحديثة المتوفرة على أكمل وجه في العملية التعليمية.	ت	3	8	38	233	174	٢	٠.٨٥	موافق بشدة
	%	0.7	1.8	8.3	51.1	38.2			
دمج التكنولوجيا لتحسين جودة الأداء التدريسي.	ت	2	12	55	222	165	٦	٠.٨٤	موافق
	%	0.4	2.6	12.1	48.7	36.2			
الحفاظ على جميع البيانات المتعلقة بالطالبات إلكترونياً.	ت	1	13	33	246	163	٤	٠.٨٤	موافق بشدة
	%	0.2	2.9	7.2	53.9	35.7			
الاستفادة من الأدوات الحديثة في العملية التعليمية وتطبيقها مع الطالبات.	ت	2	7	36	249	162	٣	٠.٨٥	موافق بشدة
	%	0.4	1.5	7.9	54.6	35.5			
تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال التكنولوجي									
4.21									
٠.٨٤									

تشير نتائج الجدول السابق إلى أن قيمة الوسط الحسابي لفقرات " المحور الرابع: تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال التكنولوجي " إلى أنها تتراوح ما بين (٤.١٤ - ٤.٣٣) وجاءت أعلى عبارة من حيث المتوسط الحسابي: (استخدام الحاسوب لرصد درجات الطالبات) ، بمتوسط (٤.٢٥ من ٥)، ووزن نسبي (٨٥%)، وهو ما يشير إلى تجانس أفراد العينة لديها

بشدة على أنه استخدام الحاسوب لرصد درجات الطالبات ، بينما أقل عبارة من حيث الرتبة كانت العبارة: (إعداد قاعدة بيانات فيما يتعلق بالطالبات في مختلف المجالات في المدرسة) بمتوسط حسابي (٤.١٤ من ٥)، ووزن نسبي (٨٣%) وهو ما يشير إلى موافقة استجابات أفراد العينة أنه إعداد قاعدة بيانات فيما يتعلق بالطالبات في مختلف المجالات في المدرسة ويشكل عام، فإن المتوسط الحسابي للمحور ككل قد بلغ ٤.٢١ من ٥، ووزن نسبي (٨٤%)، وهو ما يشير إلى أن هناك اتفاق استجابات أفراد العينة على الفقرات الخاصة بتعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال التكنولوجي.

من الجداول السابقة تبين ان درجة ممارسة مديرة المدرسة لدورها في تعزيز مفاهيم التنمية المهنية لدى معلمات المرحلة الابتدائية عالية وتمثلت في تعزيز ادوارهن وفهم مستوى قدراتهن وامكانياتهن المهنية وهذا يعني انها تهتم بالمجال المعرفي للمعلمات لما له من أهمية في توفير المعرفة. وممارسة دورها في تعزيز مفاهيم التنمية المهنية في المجال الاجتماعي كانت كبيره جداً وتمثلت في ابراز ادوارهن في تطبيق القيم والعمل بروح الفريق في الحصول على أفضل المخرجات. ودورها في تعزيز مفاهيم التنمية المهنية في المجال المهني كانت تهتم بالمجال المهني للمعلمات لما له من اثر في مساعدتهم على التخطيط والتنفيذ بأبرز طرق التدريس ممايسهم في رفع المستوى التعليمي للطالبات والرفع من مستوى دافعيتهن للتعليم بشكل أفضل. ودورها في تعزيز مفاهيم التنمية المهنية في المجال التكنولوجي للمعلمات اهتمت بتسهيل التواصل بين المعلمات والطالبات وأولياء الامور وتتيح التعاون البناء فيما بينهن وتسهل على المعلمات الحصول على الادوات التكنولوجية التي تزيد من تفاعل الطالبات ومشاركتهن خلال الدروس.

#### الفرضية الثانية الرئيسية:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول دور مديرة المدرسة في تعزيز مفاهيم التنمية المهنية تعزى لمتغيرات (المؤهل العلمي - سنوات الخبرة - عدد الدورات)؟

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال المعرفي تعزى إلى المؤهل العلمي. وللإجابة على هذه الفرضية نقوم بالآتي:

جدول (١٤) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين لاختبار الفروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال المعرفي تعزى إلى المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ف	مستوى المعنوية
تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال المعرفي	دبلوم	27.5493	3.75229	3.740121	0.01122
	بكالوريوس	29.0619	3.24482		
	ماجستير	28.9516	3.93566		
	دكتوراه	28.2500	5.27257		
	الاجمالي	28.7829	3.54175		

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين قيم متوسطات تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال المعرفي تعزى إلى المؤهل العلمي حيث قيمة  $\alpha=0.01$  وهي اقل من قيمة  $\alpha=0.05$  وبالتالي نرفض الفرض العدمي أي أنه يوجد اختلاف في قيم متوسطات تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال المعرفي تعزى إلى المؤهل العلمي.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال الاجتماعي تعزى إلى المؤهل العلمي. وللإجابة على هذه الفرضية نقوم بالآتي:

جدول (١٥) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين لاختبار الفروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال الاجتماعي تعزى إلى المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ف	مستوى المعنوية
تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال الاجتماعي	دبلوم	29.1549	3.04090	1.167035	0.32187
	بكالوريوس	29.8762	3.45148		
	دراسات عليا (ماجستير)	30.1774	3.63735		
	دراسات عليا (دكتوراه)	29.4375	4.83003		
	الاجمالي	29.7895	3.47417		

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين قيم متوسطات تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال الاجتماعي تعزى إلى المؤهل العلمي حيث قيمة  $\alpha=0.32187$  وهي أكبر من قيمة  $\alpha=0.05$  وبالتالي نقبل الفرض العدمي أي أنه لا توجد اختلاف في قيم متوسطات تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال الاجتماعي تعزى إلى المؤهل العلمي.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال المهني تعزى إلى المؤهل العلمي. وللإجابة على هذه الفرضية نقوم بالآتي:  
جدول (١٦) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين لاختبار الفروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال المهني تعزى إلى المؤهل العلمي

مستوى المعنوية	قيمة ف	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	المؤهل العلمي	
0.54725	0.708586	2.85744	29.3239	71	دبلوم	تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال المهني
		3.43866	29.8632	307	بكالوريوس	
		2.97357	29.7581	62	دراسات عليا (ماجستير)	
		3.32415	29.1250	16	دراسات عليا (دكتوراه)	
		3.28765	29.7390	456	الاجمالي	

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين قيم متوسطات تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال المهني تعزى إلى المؤهل العلمي حيث قيمة  $\text{sig}=0.54725$  وهي أكبر من قيمة  $\alpha=0.05$  وبالتالي نقبل الفرض العدمي أي أنه لا توجد اختلاف في قيم متوسطات تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال المهني تعزى إلى المؤهل العلمي.  
توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال التكنولوجي تعزى إلى المؤهل العلمي. وللإجابة على هذه الفرضية نقوم بالآتي:

جدول (١٧) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين لاختبار الفروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال التكنولوجي تعزى إلى المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ف	مستوى المعنوية
تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال التكنولوجي	دبلوم	28.7606	3.12805	2.540362	0.055889
	بكالوريوس	29.6775	3.65375		
	دراسات عليا (ماجستير)	29.7581	3.89066		
	دراسات عليا (دكتوراه)	27.6875	5.94103		
	الاجمالي	29.4759	3.72922		

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين قيم متوسطات تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال التكنولوجي تعزى إلى المؤهل العلمي حيث قيمة  $\text{sig}=0.055889$  وهي أكبر من قيمة  $\alpha=0.05$  وبالتالي نقبل الفرض العدمي أي أنه لا توجد اختلاف في قيم متوسطات تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال التكنولوجي تعزى إلى المؤهل العلمي.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال المعرفي تعزى إلى الدورات التدريبية. وللإجابة على هذه الفرضية نقوم بالآتي:

جدول (١٨) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين لاختبار الفروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال المعرفي تعزى إلى الدورات التدريبية

الدورات التدريبية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ف	مستوى المعنوية
تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال المعرفي	٥ فأقل	27.5093	3.43020	9.29379	0.00
	من ٥ - ١٠	29.2885	3.58170		
	من ١٠ - ١٥	30.2500	3.05560		
	من ١٥ - ٢٠	29.4286	3.48135		
	٢٠ فأكثر	28.1429	3.45417		
	الاجمالي	28.7829	3.54175		

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين قيم متوسطات تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال المعرفي تعزى إلى الدورات التدريبية حيث قيمة  $\text{sig}=0.00$  وهي أقل من قيمة



$\alpha=0.05$  وبالتالي نرفض الفرض العدمي أي أنه توجد اختلاف في قيم متوسطات تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال المعرفي تعزى إلى الدورات التدريبية.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال الاجتماعي تعزى إلى الدورات التدريبية. وللإجابة على هذه الفرضية نقوم بالآتي:

جدول (١٩) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين لاختبار الفروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال الاجتماعي تعزى إلى الدورات التدريبية

مستوى المعنوية	قيمة ف	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	الدورات التدريبية	
0.00	4.72736	3.71644	28.6019	108	٥ فأقل	تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال الاجتماعي
		3.26407	29.8750	104	من ٥-١٠	
		3.18095	30.5395	76	من ١٠-١٥	
		3.86729	30.3016	63	من ١٥-٢٠	
		3.11539	30.0762	105	٢٠ فأكثر	
		3.47417	29.7895	456	الاجمالي	

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين قيم متوسطات تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال الاجتماعي تعزى إلى الدورات التدريبية حيث قيمة  $\text{sig}=0.00$  وهي اقل من قيمة  $\alpha=0.05$  وبالتالي نرفض الفرض العدمي أي أنه توجد اختلاف في قيم متوسطات تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال الاجتماعي تعزى إلى الدورات التدريبية.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال المهني تعزى إلى الدورات التدريبية. وللإجابة على هذه الفرضية نقوم بالآتي:

جدول (٢٠) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين لاختبار الفروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال المهني تعزى إلى الدورات التدريبية

مستوى المعنوية	قيمة ف	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	الدورات التدريبية	
0.00	4.879818	3.71644	28.6019	108	٥ فأقل	تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال المهني
		3.26407	29.8750	104	من ٥-١٠	
		3.18095	30.5395	76	من ١٠-١٥	
		3.86729	30.3016	63	من ١٥-٢٠	
		3.11539	30.0762	105	٢٠ فأكثر	
		3.47417	29.7895	456	الاجمالي	

توجد فروق ذات دلالة احصائية بين قيم متوسطات تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال المهني تعزى إلى الدورات التدريبية حيث قيمة  $\text{sig}=0.00$  وهي اقل من قيمة  $\alpha=0.05$  وبالتالي نرفض الفرض العدمي أي أنه توجد اختلاف في قيم متوسطات تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال المهني تعزى إلى الدورات التدريبية.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تعزيز مفاهيم التنمية التكنولوجية بالمجال المهني تعزى إلى الدورات التدريبية. وللإجابة على هذه الفرضية نقوم بالآتي:

جدول (٢١) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين لاختبار الفروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال التكنولوجي تعزى إلى الدورات التدريبية

مستوى المعنوية	قيمة ف	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	الدورات التدريبية	
0.00	4.989822	3.66628	28.2500	108	٥ فأقل	تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال التكنولوجي
		3.92137	29.5385	104	من ٥ - ١٠	
		3.47260	30.3158	76	من ١٠ - ١٥	
		3.80335	30.3810	63	من ١٥ - ٢٠	
		3.44767	29.5238	105	٢٠ فأكثر	
		3.72922	29.4759	456	الاجمالي	

توجد فروق ذات دلالة احصائية بين قيم متوسطات تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال التكنولوجي تعزى إلى الدورات التدريبية حيث قيمة  $\text{sig}=0.00$  وهي اقل من قيمة  $\alpha=0.05$  وبالتالي نرفض الفرض العدمي أي أنه توجد اختلاف في قيم متوسطات تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال التكنولوجي تعزى إلى الدورات التدريبية.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تعزيز مفاهيم التنمية التكنولوجية بالمجال المهني تعزى إلى عدد سنوات الخبرة. وللإجابة على هذه الفرضية نقوم بالآتي:

جدول (٢٢) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين لاختبار الفروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال المهني تعزى إلى عدد سنوات الخبرة

مستوى المعنوية	قيمة ف	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	عدد سنوات الخبرة	
0.00	5.632244	3.58286	28.1419	155	أقل من ٥ سنوات	تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال المعرفي
		3.24936	29.7288	118	من ٥ إلى أقل من 10 سنوات	
		3.49399	29.0833	108	من 10 إلى أقل من 20 سنة	
		3.64541	28.1867	75	من ٢٠-١٥	
		3.54175	28.7829	456	الاجمالي	

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين قيم متوسطات تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال المعرفي تعزى إلى عدد سنوات الخبرة حيث قيمة  $\text{sig}=0.00$  وهي أقل من قيمة  $\alpha=0.05$  وبالتالي نرفض الفرض العدمي أي أنه توجد اختلاف في قيم متوسطات تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال المعرفي تعزى إلى عدد سنوات الخبرة.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تعزيز مفاهيم التنمية التكنولوجي بالمجال الاجتماعي تعزى إلى عدد سنوات الخبرة. وللإجابة على هذه الفرضية نقوم بالآتي:

جدول (٢٣) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين لاختبار الفروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال الاجتماعي تعزى إلى عدد سنوات الخبرة

مستوى المعنوية	قيمة ف	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	عدد سنوات الخبرة	
0.00	3.996794	3.85947	29.0839	155	أقل من ٥ سنوات	تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال الاجتماعي
		3.22371	29.8136	118	من ٥ إلى أقل من 10 سنوات	
		3.31369	30.4722	108	من 10 إلى أقل من 20 سنة	
		2.99808	30.2267	75	من ١٥-٢٠	
		3.47417	29.7895	456	الاجمالي	

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين قيم متوسطات تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال الاجتماعي تعزى إلى عدد سنوات الخبرة حيث قيمة  $\text{sig}=0.00$  وهي أقل من قيمة  $\alpha=0.05$  وبالتالي نرفض الفرض العدمي أي أنه توجد اختلاف في قيم متوسطات تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال الاجتماعي تعزى إلى عدد سنوات الخبرة.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تعزيز مفاهيم التنمية التكنولوجي

بالمجال المهني تعزى إلى عدد سنوات الخبرة. وللإجابة على هذه الفرضية نقوم بالآتي:

جدول (٢٤) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين لاختبار الفروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال المهني تعزى إلى عدد سنوات الخبرة

مستوى المعنوية	قيمة ف	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	عدد سنوات الخبرة	
0.00	1.916348	3.51423	29.3226	155	أقل من ٥ سنوات	تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال المهني
		3.04983	29.7797	118	من ٥ إلى أقل من 10 سنوات	
		3.36407	30.3056	108	من 10 إلى أقل من 20 سنة	
		2.97539	29.7200	75	من ١٥-٢٠	
		3.28765	29.7390	456	الاجمالي	

توجد فروق ذات دلالة احصائية بين قيم متوسطات تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال المهني تعزى إلى عدد سنوات الخبرة حيث قيمة  $\text{sig}=0.00$  وهي اقل من قيمة  $\alpha=0.05$  وبالتالي نرفض الفرض العدمي أي أنه توجد اختلاف في قيم متوسطات تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال المهني تعزى إلى عدد سنوات الخبرة.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تعزيز مفاهيم التنمية التكنولوجي بالمجال التكنولوجي تعزى إلى عدد سنوات الخبرة. وللإجابة على هذه الفرضية نقوم بالآتي:  
جدول (٢٥) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين لاختبار الفروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال التكنولوجي تعزى إلى عدد سنوات الخبرة

مستوى المعنوية	قيمة ف	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	عدد سنوات الخبرة	
0.00	3.243195	3.97882	28.7871	155	أقل من ٥ سنوات	تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال التكنولوجي
		3.56273	29.5593	118	من ٥ إلى أقل من 10 سنوات	
		3.61158	30.1759	108	من 10 إلى أقل من 20 سنة	
		3.43999	29.7600	75	من ١٥-٢٠	
		3.72922	29.4759	456	الاجمالي	

توجد فروق ذات دلالة احصائية بين قيم متوسطات تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال التكنولوجي تعزى إلى عدد سنوات الخبرة حيث قيمة  $\text{sig}=0.00$  وهي اقل من قيمة  $\alpha=0.05$  وبالتالي نرفض الفرض العدمي أي أنه توجد اختلاف في قيم متوسطات تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال التكنولوجي تعزى إلى عدد سنوات الخبرة.

## خاتمة البحث

## أولاً: نتائج البحث

أهم ما توصلت إليه النتائج:

- اتفاق استجابة معظم أفراد عينة الدراسة على أنه كان لمديرة المدرسة دور كبير في تعزيز مفاهيم التنمية المهنية في الجانب المعرفي والاجتماعي والمهني والتكنولوجي وهو ما يتوافق مع دراسة الزهراني (٢٠١٤) التي بينت أن درجة واقع دور الإدارة المدرسية في تجويد برامج التنمية المهنية لمعلمي المدارس المتوسطة كان بدرجة كبيرة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين قيم متوسطات تعزيز مفاهيم التنمية المهنية تعزى إلى المؤهل العلمي. وهو ما توافق مع دراسة (الصالحية، ٢٠١٠م) والتي أكدت على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة والتي تتعلق بالمحاور المرتبطة بتطبيق برامج التنمية المهنية المستدامة، والتي ترجع لمتغير المؤهل. وأيضاً مع دراسة (المرهوبية، ٢٠١٤م) والتي أكدت على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد العينة والتي ترجع إلى متغيرات (النوع والوظيفة والخبرة والمؤهل الدراسي).
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين قيم متوسطات تعزيز مفاهيم التنمية المهنية تعزى إلى الدورات التدريبية. وهو ما توافق مع دراسة (الصالحية، ٢٠١٠م) والتي أكدت على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة والتي ترجع إلى متغير الدورات
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين قيم متوسطات تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال تعزى إلى عدد سنوات الخبرة، وهو ما توافق مع دراسة (المرهوبية، ٢٠١٤م) والتي أكدت على هناك فروق ذات دلالة إحصائية، في تقديرات أفراد العينة والتي ترجع إلى متغيرات (النوع والوظيفة والخبرة والمؤهل الدراسي).

## ثانياً: توصيات البحث

- ضرورة التركيز على التأهيل اللازم للقيادات التعليمية بما يساهم في تحقيق أهداف التنمية المهنية للمعلمات بما يساهم في تفعيل نظم إدارية متميزة.
  - ضرورة قيام مديرات المدارس بتحديد فرص تدريب وتطوير للمعلمات، بما يساهم في تطويرهم المهني، لضمان تحقيق أهداف التنمية لدى المعلمات.
  - القيام بوضع استراتيجيات قابلة للتحقيق، والتي تهدف إلى تطوير قدرات معلمات المدارس على تنفيذ وتفعيل أهداف التنمية المهنية المتعلقة بتطبيق التعليم الجيد للطلاب.
  - إدراج مفهوم التنمية المهنية في المناهج الدراسية وجعلها من ضمن المتطلبات والمعايير الإلزامية لقبول الطلاب في الجامعة.
  - ضرورة سعي المديرات إلى تحديد مهام المعلمات داخل المدرسة بشكل دقيق، مما يساهم في أدائهم المهام المسندة لهم على الوجه الأمثل.
  - ينبغي أن تقوم مديرات المدارس على إثارة الدافعية لدى المعلمات.
- ثالثاً: مقترحات البحث
- إجراء دراسة مقارنة حول دور مديري المدارس ومديرات المدارس في تعزيز التنمية المهنية المستدامة لمعلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية بمدينة خميس مشيط.
  - دور مديري المدارس في تعزيز مفاهيم التنمية المهنية في ضوء معايير الجودة الشاملة بمدينة أبها الحضرية.
  - إجراء دراسة مماثلة حول دور مديرات المدارس في تعزيز التنمية المهنية من وجهة نظر المشرفات التربويات ورئيسات الأقسام.

## المراجع أولاً: المراجع العربية:

- الزهراني، حسن عوضه. (٢٠١٤) دور الإدارة المدرسية في تجويد برامج التنمية المهنية لمعلمي المدارس المتوسطة بمحافظة جدة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.
- الخالدة، تيسير، الخوالدة، علي ابراهيم. (2013م). إدراك معلمي المدارس في الأردن لمكونات التربية من أجل التنمية المستدامة (ESD) مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد الثامن والعشرون، العدد الخامس، ص ٢٩٧.
- حسن، محمد صديق محمد. (2009م) التعليم والتنمية المستدامة، مجلة التربية، قطر، س ٣٨، العدد ١٦٨، ص ص ٧٤-٩٠.
- عياصرة، أحمد. (2005 م) التنمية المهنية للمعلمين، رسالة المعلم، الأردن، مجلد ٤٣، العدد ٣، ٤، ص ص ٢٨-٢٩.
- الزبيبي، علي، العنزري، فواز، والصال، عامر. (٢٠٠٩ م) التنمية المستدامة: المفهوم والمكونات ومؤشرات القياس، مجلة حوليات آداب عين شمس، مصر، مجلد ٣٧، ص ص ٢٢٩-٢٧٠.
- محمد، ماهر أحمد (2011م) الاعتماد المهني وعلاقته بالتنمية المهنية المستدامة للمعلم في عصر التدفق المعرفي، مجلة كلية التربية بأسيوط، مصر، المجلد ٢٧، العدد ٢، ص ص ١-٨٥.
- الصالحية، فاطمة بنت محمد بن سالم (٢٠١٠م). واقع تطبيق برامج التنمية المهنية المستدامة في ضوء معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر مديري المدارس ومساعدتهم بسلطنة عمان، رسالة ماجستير جامعة مؤتة، الأردن.
- الرشايدة، نايل سالم (٢٠١٥م). التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في محافظة الطفيلة وعلاقتها، بالتجدد الوظيفي من وجهة نظر مديريهم، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، الأردن.
- أبو دولة، كميل سلمان (٢٠١٩م). درجة ممارسة القيادة التبادلية لدى المشرفين التربويين في منطقة الشمال داخل الخط الأخطر وعلاقتها في تحقيق التنمية المهنية المستدامة للمعلمين من وجهة نظرهم، جامعة اليرموك، كلية التربية، الأردن.
- الزكواني، موسى بن عزان بن سليمان (٢٠١٦م). استراتيجية مقترحة لتفعيل دور الإدارة المدرسية في التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بسلطنة عمان، باستخدام أسلوب التحليل الرباعي، جامعة السلطان قابوس، كلية التربية، عمان.



المرهوبية، حبيبة بنت راشد بن عامر (٢٠١٤م). ممارسات مديري المدارس للإشراف التأملي في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم ما بعد الأساسي بسلطنة عمان، جامعة السلطان كابوس، كلية التربية عمان.

المومني، خالد (٢٠٠٣م). دور التخطيط التربوي في تطوير التنمية المهنية للمعلمين، رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، كلية التربية، الأردن.

القرني، محمد بن سالم (٢٠١٨م). احتياجات التنمية المهنية الذاتية لمعلمي المرحلة الابتدائية، رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود، كلية التربية، السعودية.

السريحين، أشرف خلف إبراهيم (٢٠١٧م). دور المشرفين التربويين في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي المدارس الحكومية في لواء الرمثا من وجهة نظر مديري المدارس، رسالة ماجستير، جامعة آل البيت، كلية العلوم التربوية الأردن.

الرشيدي، بندر عبد الرحمن (٢٠١٠م). درجة تطبيق إدارة الجودة الشاملة، في المدارس الثانوية في منطقة حائل التعليمية في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، الأردن.

طريف، عاطف (٢٠١٦م). تصوير مقترح لتطبيق إدارة الجودة الشاملة، في المدارس الحكومية في الأردن في ضوء القيادة الفعالة، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، الأردن.

الشمري، خالد بن صالح بن عبد الرحمن (٢٠١٠م). واقع تطبيق إدارة الجودة الشاملة في مدارس التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية، دراسة ميدانية بمحافظة الإحساء، رسالة دكتوراة، جامعة أم درمان، كلية التربية، السودان.

الطراونة، رشا عمر (٢٠١٠م). درجة تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة في مدارس محافظة الكرك الحكومية من وجهة نظر مديري المدارس، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، الأردن.

قويدري، حياة (٢٠١٩م). ضوابط ومعايير الجودة في التعليم الإلكتروني، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية علوم الاتصال، قسم علوم الاتصال، الجزائر.

ثانياً: المراجع الأجنبية

Ghavifekr, Simin (2014). Head of Departments' Instructional Supervisory Role and Teachers' Job Performance: Teachers' Perceptions, Asian Journal of Social Sciences and Management Studies, Vol. 1, No.

Buzza, Dawn et al, (2010). Investigating professional Development school Model of teacher Education in Canada, MC Gill journal of Education, vole, 45, N, 2010, available at ERIC (E 899451).