

احتياجات التنمية المهنية الذاتية لمعلمي المرحلة  
الابتدائية بمدينة الرياض

إعداد

أ/ محمد بن سالم بن سعد آل سويعد القرني

## احتياجات التنمية المهنية الذاتية لمعلمي المرحلة الابتدائية

### بمدينة الرياض

#### المقدمة:

يتسم العصر الحالي بالتطورات والتغيرات السريعة والمستمرة التي تتطلب مواكبتها العمل على التطوير والتنمية المهنية المستمرة في شتى المجالات، وبالأخص الاهتمام بتنمية الموارد البشرية باعتبارها القاعدة الأساسية للاقتصاد والأداة الرئيسة لتحقيق التنمية الشاملة، وبالتالي زادت العناية بإعداد هذه القوى وتنميتها وتدريبها بشكل مستمر من أجل رفع كفاءتها وزيادة إنتاجها بغرض استغلال هذه الكفايات لدفع عجلة التقدم، وتحقيق أهداف خطة التنمية.

ويعد المعلم المحور الرئيس الذي تعتمد عليه العملية التعليمية، ويمثل العامل الأهم في إنجاح أي تطوير تربوي بصفته أداة ذلك التطوير (الحارثي، ١٤٣٠هـ، ٢). ويبرز دور المعلم الناجح في إعداد الكوادر الفاعلة والمتطورة ومواكبة هذا التقدم المعرفي والتقني، وأداته في ذلك اختيار الطريقة التعليمية الفاعلة والوسيلة التعليمية المتطورة والمناسبة (آل سويدان، ١٤٣٦هـ، ٣). فالمعلم الجيد المتمكن من كفايات المهنة، يحدث أثراً ملموساً في المتعلمين حتى لو اعترى المنهج نوعاً من القصور (أحاندو، ٢٠١٤م، ٢).

لذلك فإن تطوير مهنة التعليم تتطلب تنمية كفاءة المعلم من جميع الجوانب، قيمياً وأكاديمياً ومهنياً وثقافياً، وتستلزم تنمية كفاءته تربوياً لتمكينه من التفاعل المبدع مع متطلبات تخصصه ومستجدات العصر التقنية (مدبولي، ٢٠٠٢م، ٢٠). حيث يشهد عالمنا المعاصر تقدم معرفي وتقني هائل جداً، وما التقدم العلمي المتسارع والتطور التكنولوجي والتنوع في مصادر المعرفة وتعددتها في شتى مجالات الحياة إلا خير شاهد لحجم تأثير هذا التقدم والتطور على جميع نظم المجتمعات الحديثة بما فيها النظام التعليمي الذي أخذ أشكالاً وأدواراً متعددة (البوشي، ٢٠١٥م، ٢).

وفي هذا المجال ظهرت رؤى جديدة لتنمية المعلم مهنيًا بما يفي بمتطلبات العصر، ويتحتم بذل الجهود المستمرة في تطوير آليات ومداخل التنمية المهنية للمعلم للوصول إلى النتائج المأمولة المتعلقة بمستوى أدائه، وأهمها مدخل التنمية المهنية الذاتية؛ باعتبارها الوسيلة الأساسية لبناء مجتمع دائم التعلم، يحقق أهداف التربية المستمرة، لمواكبة التفجر المعرفي والتسارع المذهل في العلم والتكنولوجيا، والتي توفر القناعة والدافعية بأهمية تحسين ممارستهم المهنية، وتحدث بدافع شخصي من المعلم،

وتكون متصلة دائماً بالأفكار والتطورات في مجال عمله، التي ينتج عنها تحديث لمعلومات المعلم، ومهاراته، واتجاهاته اللازمة لزيادة كفاءته المهنية (البندري الحميضان، ٢٠١٣م، ١٣). حيث أن الشخص هو المسئول الأول عن تنمية ذاته ويجب أن ينبع الدافع من داخل الشخص نفسه وطموحاته وقدراته الفطرية لتصبح بذلك التنمية المهنية الذاتية فعالة (الفهيد، ٢٠١٣م، ٣).

واتفقت كثير من الدراسات ومنها دراسة (الحارثي، ١٤٣٠هـ) ودراسة (الفهيد، ٢٠١٣م) على أهمية التنمية المهنية الذاتية من خلال قدرتها على تلافي جوانب الضعف والقصور في إعداد المعلمين، من خلال توفير فرص كافية للنمو المهني الذاتي، مما سيكون له الأثر البالغ في تطوير العملية التعليمية.

#### مشكلة الدراسة:

تعد التنمية المهنية للمعلمين مطلباً الأهم والحيوي في تطوير العملية التعليمية. حيث تعزو كثير من الدراسات والبحوث ضعف المخرجات التربوية للتعليم في كثير من الحالات إلى ضعف إعداد المعلمين (البهواشي، ٢٠٠٦م، ١٦٠-١٦١)، ويؤكد ذلك إحصائيات اختبارات كفايات المعلمين لعام ١٤٣٦هـ حيث بلغ متوسط نسب الرسوب في اختبار كفايات المعلمين ٥٠% (المركز الوطني للقياس والتقويم في التعليم العالي، ١٤٣٦هـ) وهي نفس النسبة تقريباً لإحصائيات المركز لعام ١٤٣٧هـ (المركز الوطني للقياس والتقويم في التعليم العالي، ١٤٣٧هـ)، وهذا مؤشر لضعف إعداد المعلمين إذا ما قارناها بأعداد المتقدمين لنفس الاختبار، ومن جانب آخر تشير إحصائيات (وزارة التعليم، ١٤٣٦هـ) أنه بلغ عدد المعلمين والمعلمات بالمملكة العربية السعودية (١٥٨، ٥٤٣) وهذا الرقم في تزايد تصاعدي مستمر، مما يزيد من صعوبة وتكلفة تدريبهم وتطوير مهاراتهم عن طريق برامج التنمية المهنية التقليدية، لذلك ظهرت رؤية جديدة لتنمية المعلم مهنيًا بأقل تكلفة لتدريبهم وتطوير مهاراتهم بما يفي بمتطلبات العصر، حيث أشارت (الغسانية، ٢٠١٢م) إلى ما أكدته دراسات علم النفس أن ٧٠% من تصرفات الإنسان المكتسبة يمكن تعديلها عن طريق التنمية المهنية الذاتية الذي يعتبر من أهم مداخل التنمية المهنية للمعلم.

وباعتبار أن المعلم المحور الرئيس الذي تعتمد عليه العملية التعليمية؛ والعامل الأهم في نجاحها بصفته أداة ذلك التطوير؛ ومن خلال اعتمادهم على أنفسهم لتطوير ذواتهم ذلك المبدأ الذي يؤدي إلى أأ تغير المدارس إلى الأفضل، يرى الباحث أهمية إشراك المعلمين في اتخاذ القرار حول تطوير مستقبلهم المهني من خلال إتاحة الفرصة لهم لتحديد احتياجاتهم المتعلقة بالجوانب المعرفية والمهارية والسلوكية والتقنية.

وتزداد أهمية التنمية المهنية الذاتية للمعلمين في المرحلة الابتدائية خاصة لكونها القاعدة التي يرتكز عليها إعداد النشء للمراحل التالية من حياتهم ومن خلالها تنشئ الدافعية للتعليم لباقي المراحل التعليمية (الفهيد، ٢٠١٣م، ٢)، ونظراً لقلّة الأبحاث التي تناولت تحديد احتياجات التنمية المهنية الذاتية لدى المعلمين عامة ومعلمي المرحلة الابتدائية خاصة، سيقوم الباحث من خلال هذه الدراسة بتحديد أهم احتياجات التنمية المهنية الذاتية لمعلمي المرحلة الابتدائية المتعلقة بالجوانب الأربعة السابقة.

ومن هنا تبرز مشكلة هذه الدراسة في التساؤل حول: ما أهم احتياجات التنمية المهنية الذاتية لمعلمي المرحلة الابتدائية من وجهة نظرهم. والتي تحد من النقص أو القصور في ممارسة عمله المهني، وتطوير أدائه التدريسي.

#### أسئلة الدراسة:

١. ما أهم احتياجات التنمية المهنية الذاتية المتعلقة بالجانب المعرفي لمعلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض؟
٢. ما أهم احتياجات التنمية المهنية الذاتية المتعلقة بالجانب المهاري لمعلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض؟
٣. ما أهم احتياجات التنمية المهنية الذاتية المتعلقة بالجانب السلوكي لمعلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض؟
٤. ما أهم احتياجات التنمية المهنية الذاتية المتعلقة بالجانب التقني لمعلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض؟

#### أهداف الدراسة:

١. التعرف على أهم الاحتياجات المعرفية للتنمية المهنية الذاتية لمعلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض.
٢. التعرف على أهم الاحتياجات المهارية للتنمية المهنية الذاتية لمعلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض.
٣. التعرف على أهم الاحتياجات السلوكية للتنمية المهنية الذاتية لمعلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض.
٤. التعرف على أهم الاحتياجات التقنية للتنمية المهنية الذاتية لمعلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض.

#### أهمية الدراسة:

برزت أهمية الدراسة الحالية في تحديد أهم احتياجات المهنة الذاتية لمعلمي المرحلة الابتدائية من وجهة نظرهم، وتتمثل أهمية إجراء الدراسة الحالية في جانبين أحدهما الأهمية النظرية والآخر الأهمية التطبيقية، ويمكن عرضها على النحو التالي:

#### ١- الأهمية النظرية:

- تساعد الدراسة في تحديد احتياجات التنمية المهنية الذاتية لمعلمي المرحلة الابتدائية المتعلقة بالجانب المعرفي والمهاري والسلوكي والتقني.
- تمثل الدراسة إضافة للدراسات السابقة في مجال التنمية المهنية الذاتية لمعلمي المرحلة الابتدائية.

#### ٢- الأهمية التطبيقية:

- تسهم الدراسة في تحديد احتياجات التنمية المهنية الذاتية للمعلمين من خلال إشراكهم لاتخاذ القرار حول تطوير مستقبلهم المهني.
- تسهم الدراسة في مساعدة صنّاع القرار في تصميم برامج لتطوير التنمية المهنية الذاتية من خلال الاستفادة من نتائجها لوضع السياسات التعليمية، وفي تصميم وتطوير المشروعات والنظم التربوية الخاصة بالتنمية المهنية.

#### مصطلحات الدراسة:

#### احتياجات:

عرّفه أبو شعيره وغباري (١٤٣٠هـ، ١٥٧) بأنه: "الشعور بنقص شيء معين، إذا ما وجد تحقق إشباع، وتقترب بنوع من التوتر الضعيف". وذكر السيد (٢٠٠٧م، ٦٢) أن الاحتياج يعني "أن هناك نقصاً ما لا بد أن يسد، وهذا النقص يعبر عن حدوث فجوة بين الأداء الحالي، والأداء المستهدف، نتيجة قصور في المعارف والمهارات والاتجاهات وغير ذلك".

ويعرف الاحتياجات إجرائياً بأنه: ضعف يعانیه المعلم في خبراته وقدراته المهنية كمعلم، سواء معرفياً أو مهارياً أو سلوكياً أو تقنياً.

#### التنمية المهنية الذاتية:

عرّفها الحارثي (١٤٣٠هـ، ١٣) "كل المعلومات والمهارات والخبرات التي يكتسبها المعلم بشكل ذاتي في مجال عمله من أجل تطوير عاداته واتجاهاته وأسلوبه في عمله"، أما العبدالكريم (١٤٢٤هـ، ٦٤) فيعرّفها بـ "عملية نمو مهني يعمل فيها المعلم

بشكل مستقل وبمبادرة ذاتية لزيادة خبراته ومهاراته ومعارفه، فليس فيها ارتباط بالمشرف أو بمجموعة الزملاء".

ونعرف التنمية المهنية الذاتية إجرائياً بأنها: عملية تطوير معلومات واتجاهات ومعارف وأداء وتوجهات وسلوك معلم المرحلة الابتدائية ذاتياً لغرض تحسين فعاليته وتطوير أداءه النوعي.

#### الاحتياجات المعرفية:

عرّفها عبيدات (٢٠٠٧م، ٥٨) بأنها مجموعة من العمليات المستمرة يقوم بها المعلم لتحديث معلوماته وإثرائها وتطويرها بكل ما هو جديد ومبتكر، ويتدرب للوصول إليها، وحسن الانتفاع بها، حتى يتم له الاحتكام بالآخرين والتفاعل معهم.

وتعرف الاحتياجات المعرفية إجرائياً بأنها: تنمية قدرة المعلم على تحسين أدائه، وتجويد مهنته، من خلال اكتسابه مجموعة من المعلومات والمعارف.

#### الاحتياجات المهارية:

أورد السعدني (٢٠٠٥م، ١٥٨) أنه يطلق لفظ المهارة على "الأداء الجيد لعمل ما، والذي يكتسب نتيجة للتدريب عليه أو هي القدرة على القيام بعمل معين، بدرجة عالية من الإتقان في أقل وقت وبأقل جهد وتكلفه ممكنه مع تلافي الأخطار".

وتعرف الاحتياجات المهارية إجرائياً بأنها: هي مجموعة من المهارات التي تساعد المعلم على تنمية خبراته المهنية وتطوير كفاياته الوظيفية.

#### الاحتياجات السلوكية:

عرّفها عربيات (٢٠٠٧، ١٩٣) هي حالة من التفاعل بين الكائن الحي (المعلم) ومحيطه (بيئته)، وهو في غالبية سلوكه متعلم (مكتسب)، يتم من خلال الملاحظة والتعليم والتدريب، ونحن نتعلم السلوكيات البسيطة منها والمعقدة. وأنه كلما أتيح لهذا السلوك أن يكون منضبطاً وظيفياً ومقبولاً، كلما كان هذا التعلم إيجابياً، وأننا بفعل تكراره المستمر نحيله إلى سلوك مبرمج الذي سرعان ما يتحول إلى " عادة سلوكية " تؤدي غرضها بيسر وسهولة وتلقائية.

وتعرف الاحتياجات السلوكية إجرائياً بأنها: هي السلوكيات التي تمكن المعلم من إتقان التعامل مع المشكلات الصفية، والرقى بأدائه المهني للأفضل.

#### الاحتياجات التقنية:

عرّفها الحيلة (٢٠٠٢، ٩) هي كل ما يستخدمه المعلم والمتعلم من أجهزة وأدوات ومواد وأية مصادر أخرى داخل حجرة الدرس، وخارجها بهدف إكساب المتعلم خبرات تعليمية محددة بسهولة، ويسر، ووضوح مع الاقتصاد في الوقت والجهد المبذول.

وتعرف الاحتياجات التقنية إجرائياً بأنها: هي مجموعة القدرات والإمكانات لاستخدام وتوظيف الوسائل التقنية التي تساعد المعلم للاستفادة منها في ممارسته المهنية، وتساهم في إنجاحها.

#### حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: تحديد أهم احتياجات التنمية المهنية الذاتية لمعلمي المرحلة الابتدائية.

الحدود البشرية: معلمي المرحلة الابتدائية للمدارس الحكومية في مدينة الرياض.

الحدود المكانية: اقتصرت هذه الدراسة على المدارس الابتدائية الحكومية للبنين التابعة للإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض في المملكة العربية السعودية.

الحدود الزمنية: أجريت الدراسة خلال الفصل الأول من العام الدراسي ١٤٣٨ / ١٤٣٩ هـ.

#### الدراسات السابقة:

١. دراسة Fenwick، Tara (٢٠٠١م) هدفت تعرف الطرائق والخبرات والمصادر التي تساهم في تنمية التعلم طويل المدى للمعلمين من خلال النمو المهني، وقد اتبعت الباحثة في هذه الدراسة المنهج النوعي، وتكونت مجتمع الدراسة من بعض معلمي ومعلمات ومدراء ومديرات المدارس في مختلف الولايات، بلغ عددهم (١١) معلماً ومعلمه و(٣) مدراء، وكانت المقابلة أداة لجمع المعلومات. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: زيادة دافعية المعلمين، وصدق والتزام المعلمين بنموهم المهني، وزيادة تركيز المعلمين على نموهم الذاتي، وزيادة الثقة مع الرغبة في تدخل المدير في أنشطتهم وإنجازاتهم، وزيادة الأنشطة التطويرية التي تساهم في تحقيق الهدف، وزيادة الأنشطة الجماعية. وأن من الطرائق التي تساهم في تنمية المعلم طويل المدى للمعلمين هي (التدريب المستمر، وإجراء البحوث العلمية، والمشاركة في المؤتمرات والندوات).

٢. دراسة Carol، Brunkowski (٢٠٠٤م) هدفت تعرف أنشطة النمو المهني المختارة ذاتياً التي يقوم بها المعلمون، وكذلك تحديد آثار نشاط نمو مهني مختار ذاتياً على ممارسات المعلمين الصفية، واستكشاف طبيعة هذه الآثار من حيث تأثيرها على الإدارة الصفية، وعلى الممارسات التعليمية. فقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: أن المعلمين كانوا

قادرين على تحديد احتياجات النمو المهني لديهم، وإن اختارهم الذاتي للنمو المهني أثر إيجابياً على تعلم المعلم، وعلى التجديد في ممارساته التعليمية. وأن أنشطة النمو المهني المختارة ذاتياً التي يمارسها المعلمون هي: (استخدام الأشرطة التعليمية المرئية والمسموعة، وحضور المؤتمرات والندوات، وإجراء البحوث العلمية، وكتابة التقارير، واستخدام المواقع الإلكترونية، والتدريب القائم على الحاسب الآلي). وأن النمو المهني الذي تم اختياره ذاتياً يجب أن يشتمل على: المكونات التأملية، والمكونات القائمة على البحث؛ لتسهيل عملية تغير المعلم، ولقد أثر الاختيار الذاتي للنمو المهني إيجابياً على عملية تعليم وتعلم المعلم، حيث تأثرت إيجابياً جميع مهارات النمو المهني المختارة ذاتياً، وإن المعلمين يستطيعون تحسين التعليم لديهم عندما يختارون نشاطات النمو المهني ذاتياً.

٣. دراسة Gaither,Carol Carson (٢٠٠٥م) هدفت تعرف أهمية التكنولوجيا في زيادة النمو المهني الذاتي للمعلم، وكذلك التعرف على أهمية دمج التكنولوجيا في الصفوف التعليمية، ولماذا يتردد المعلمون في قبول هذا الدمج؟ والتعرف على آثار النمو المهني الذاتي على تغير معتقدات المعلم واستخدامه للتكنولوجيا، وعلى نواتج التعليم، ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمد الباحث على المنهج الإحصائي، وقد توصلت الدراسة لعدد من النتائج: أن استخدام تكنولوجيا الإنترنت شجعت المعلمين على التعلم الذاتي عبر الإنترنت. وأن التكنولوجيا ساعدت المعلم على اكتساب المهارات والمعلومات بصفة ذاتية. وأن المواد التعليمية عبر التكنولوجيا ساهمت في حصول المعلم على تغذية راجعة عن أدائه. وأن ورش التدريب المكثف على التكنولوجيا ساعدت على تحسين دمج التكنولوجيا في صفوف المعلمين الذين شاركوا في هذه الورش، ولكن ليس إلى حد يجعل من هذه الورش أفضل طريقة لتزويد المعلم بالنمو المهني الذاتي.

٤. دراسة القرني (٢٠١٠م) هدفت تعرف واقع استخدام المشرفين التربويين لمصادر الإنترنت التربوية وخدمتها في التنمية المهنية للمعلمين بمدينة الطائف. واتبع الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع المشرفين التربويين في مدينة الطائف وكانت الاستبانة أداة لجمع المعلومات. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: درجة أهمية استخدام المشرفين التربويين لمصادر الإنترنت التربوية وخدمتها في التنمية المهنية للمعلمين كانت عالية، ويستخدمونها بدرجة متوسطة، ويواجهون معوقات بدرجة متوسطة عند استخدامهم لمصادر الإنترنت التربوية وخدماتها في التنمية المهنية للمعلمين.



٥. دراسة الحارثي (١٤٣٠هـ) هدفت تعرف معوقات التنمية المهنية الذاتية لمعلمي الصفوف الأولية، ومعرفة مدى ارتباط هذه المعوقات بمؤهل المعلم، وتخصصه، وسنوات خدمته في التعليم، وسنوات تدريسه في الصفوف الأولية، ووضع تصور مقترح لتفعيل التنمية المهنية الذاتية لمعلمي الصفوف الأولية. واتبع الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي وتكون مجتمع الدراسة من معلمي الصفوف الأولية في محافظة الخرج وبلغ عددهم ٤٥٠ معلماً، وكانت الاستبانة أداة لجمع المعلومات. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: وجود وعي لدى معلمي الصفوف الأولية بأهمية التنمية المهنية الذاتية. وهناك مجموعة من العوامل غير المدرسية التي تعيق التنمية المهنية الذاتية بدرجة عالية. كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة حول محاور الدراسة. وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول مدى وعي معلمي الصفوف الأولية بأهمية التنمية المهنية الذاتية، والعوامل المدرسية التي تعيق التنمية المهنية الذاتية تعزى للتخصص.

٦. دراسة بركات (٢٠١٠م) هدفت تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلم الصف في المرحلة التعليمية الأساسية الدنيا، وقد اتبع الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (١٦٥) معلماً ومعلمة ويمثلون (٢٠%) من مجتمع الدراسة، وكانت الاستبانة أداة لجمع المعلومات. وتوصلت الدراسة لعدة نتائج: أن مجال استخدام التكنولوجيا كانت أهم مجالات الاحتياجات التدريبية بينما كان المجال الاجتماعي أقل مجالات الاحتياجات التدريبية، أن أهم خمسة احتياجات تدريبية بالنسبة للمعلم كانت هي: التدريب على استخدام الكمبيوتر وشبكة الانترنت في التعليم، التدريب على اختيار الوسائل التعليمية والتقنيات الحديثة المناسبة، التدريب على الاستخدام الأمثل لأساليب الثواب والعقاب، استخدام البرامج الحاسوبية، التدريب على عمليات تحسين مستوى الطلبة سلوكياً.

٧. دراسة خليل (٢٠١٠م) هدفت تعرف الأساليب المختلفة لبرامج التنمية المهنية عن بُعد، وخصائص كل أسلوب وأهدافه المختلفة، وعرض بعض الاتجاهات الحديثة في مجال تنمية المعلمين مهنيًا. واتبعت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي، وتكون مجتمع الدراسة من (٤٥٥) معلماً من معلمي الحلقة الثانية من التعليم الأساسي ببعض مدارس محافظة المنيا الذين تلقوا تدريب عن بُعد عبر شبكة الفيديو كونفرانس، وكانت الاستبانة أداة لجمع المعلومات. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: تؤدي برامج التدريب عن بُعد إلى تحسين الأداء المهني في المواقف التعليمية، وأن برامج التنمية المهنية عن بعد تسهم بدور كبير في تحقيق جوانب النمو المهني المختلفة (التربوي والتخصصي والثقافي والشخصي)، وأن هناك العديد من المعوقات التي تواجه برامج التنمية المهنية

أهمها: غموض أهداف برامج التدريب عن بعد، وقصور محتوى برامج التدريب عن بعد في تلبية احتياجات المعلمين الفعلية، وقلة الوقت المتاح لبرامج التدريب عن بعد، والبرامج لا تلائم مهام بعض المعلمين وعملهم التدريسي داخل الفصل وضعف كفاءة الموظفين القائمين على تنفيذ برامج التدريب عن بعد. كما كانت هناك فروق دالة إحصائية بين استجابات المعلمين حول المعوقات الخاصة ببرامج التدريب عن بعد والمعوقات الخاصة بالتنمية المهنية الذاتية باستخدام التكنولوجيا الحديثة، وجاءت الفروق في اتجاه المعلمين الذين لديهم خبرة أقل من (١٠ سنوات)، ولا توجد فروق في استجابات المعلمين حول باقي محاور الاستبانة.

٨. دراسة Anne، Kerby (٢٠١٠م) هدفت استقصاء كيف ولماذا يختار المعلمون فرص النمو المهني على أمل أن تؤيد بشكل هادف وتعزز عملية تعلم الكبار. واستخدم الباحث المنهج الكمي والنوعي، وأظهرت نتائج هذه الدراسة: أن المعلمين يبحثون عن نمو مهني مفيد يرتبط بتحصيل الطالب، وحاجاتهم الذاتية. وأن المعلمين الذين لديهم ضعف يقيمون ممارساتهم التعليمية ذاتياً، ويسعون إلى تحقيق التطور المهني لديهم الذي يعالج احتياجات التحصيل لدى الطلاب. وأن المعلمين يستطيعون تقييم احتياجاتهم المهنية الذاتية بناء على احتياجات الطلاب.

٩. دراسة الفهيد (٢٠١٣م) هدفت تعرف واقع التنمية المهنية الذاتية لمديرات المرحلة الابتدائية في المدارس الأهلية، والتعرف على أساليب التنمية المهنية الذاتية لمديرات المرحلة الابتدائية في المدارس الأهلية، وأيضاً التعرف على الفرص المتاحة للتنمية المهنية الذاتية، والتعرف على معوقات التنمية المهنية الذاتية لمديرات المرحلة الابتدائية في المدارس الأهلية، والتعرف على أهم المقترحات لتطوير التنمية المهنية الذاتية لمديرات المرحلة الابتدائية في المدارس الأهلية، وهدفت إلى وضع نموذج مقترح للتنمية الذاتية. واتبعت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي، وتكون مجتمع الدراسة من بعض مديرات المرحلة الابتدائية في المدارس الأهلية بمدينة الرياض بلغ عددهن (٥٢) مديرة، وكانت الاستبانة أداة لجمع المعلومات. وتوصلت الدراسة إلى النتائج من أهمها: وجود قصور في التنمية المهنية الذاتية، وأن واقع التنمية المهنية عن طريق البرامج الرسمية أحياناً ما تتحقق بمتوسط حسابي (٣,٣٧ من ٥). وأن أكثر الأساليب استخداماً للتنمية المهنية الذاتية للمديرات هي الاطلاع على الدوريات الإدارية، وأقل الأساليب استخداماً للتنمية المهنية الذاتية هي تصفح المواقع الأجنبية. وأن تطوير المديرية لذاتها يساعد على تطوير المدرسة ككل، وتكسيها مكانة اجتماعية وتعكس قيم واتجاهات إيجابية للعمل. وأن من أبرز المعوقات التي تحد من التنمية المهنية الذاتية للمديرات قلة الحوافز، وارتفاع تكلفة البرامج التدريبية.

١٠.دراسة أحنادو (٢٠١٤م) هدفت تعرف أهم احتياجات النمو المهني المستدام لمعلمي المرحلة الثانوية بالمدارس العربية في بوركيننا فاسو المتعلقة بالمجال المعرفي، والمهاري، والسلوكي، والتقني من وجهة نظرهم. واتبع الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المرحلة الثانوية بالمدارس العربية في واغادوغو (عاصمة بوركيننا فاسو)، وكانت الاستبانة أداة لجمع المعلومات. وتوصلت الدراسة لنتائج من أهمها: أن أبرز الاحتياجات هي الإلمام بطرق التدريس المناسبة لطلبة المرحلة الثانوية، والتعرف على أهداف المرحلة الثانوية، وتطوير مهارة التخطيط الجيد للدرس، وتنمية مهارات التأمل والتفكير العلمي، والتدريب على كيفية التعامل السليم مع مشكلات السلوكية وتعديلها، والتدريب على كيفية تصميم الوسائل التعليمية، واستخدام التقنية الحديثة المناسبة، واستخدام البرامج الحاسوبية كالورد (word) والباور بوينت (power point) في العملية التعليمية، والقدرة على توظيف شبكة المعلومات (الإنترنت) في العملية التعليمية.

١١.دراسة اليوشي (٢٠١٥م) هدفت تعرف واقع التنمية المهنية لمعلم المرحلة الابتدائية بمحافظة العلا في ضوء توجهات مشروع (المعلم الجديد)، بالإضافة إلى تحديد معوقات التنمية المهنية لمعلم المرحلة الابتدائية بمحافظة العلا في ضوء توجهات مشروع (المعلم الجديد)، وأخيراً الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية إن وجدت في مستوى التنمية المهنية لمعلم المرحلة الابتدائية بمحافظة العلا في ضوء توجهات مشروع (المعلم الجديد) تعزى لمتغير (التخصص-سنوات الخدمة-الموقع الجغرافي لمدرسة المعلم). واتبع الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي، وتكون مجتمع الدراسة من بعض معلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة العلا بلغ عددهم ١٠٣ معلماً، وكانت الاستبانة أداة لجمع المعلومات. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: إن واقع التنمية المهنية لمعلم المرحلة الابتدائية في ضوء توجهات مشروع (المعلم الجديد) هو جيد بدرجة عالية. وأن هناك مجموعة من المعوقات التي تواجه التنمية المهنية لمعلم المرحلة الابتدائية بمحافظة العلا عند تمارس في ضوء توجهات مشروع (المعلم الجديد) بدرجة عالية، ومن أهمها: قلة الحوافز المادية والمعنوية للمعلم المتميز، وزيادة العبء التدريسي للمعلم مثل زيادة نصاب الحصص، وندرة خدمة الإنترنت بالمدرسة وضعف سرعتها المتوفرة. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) في مستوى التنمية المهنية لمعلم المرحلة الابتدائية من وجهة نظر المعلمين بمحافظة العلا في ضوء توجهات مشروع (المعلم الجديد) تعزى لمتغير (التخصص -سنوات الخدمة -الموقع الجغرافي لمدرسة المعلم).

١٢.دراسة آل سويدان (١٤٣٦هـ) هدفت تعرف واقع التنمية المهنية لمعلمي المرحلة المتوسطة في ضوء مجتمع المعرفة، و التعرف على معوقات التنمية المهنية لمعلمي المرحلة المتوسطة المتعلقة بالمعلم، أو بالمناخ المدرسي، أو بالأنظمة الإدارية في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة، والتعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين استجابات أفراد الدراسة حول معوقات التنمية المهنية باختلاف متغيرات (المؤهل، التخصص، سنوات الخبرة)، والتعرف على المقترحات التي تساهم في التغلب على معوقات التنمية المهنية لمعلمي المرحلة المتوسطة في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة. واتبع الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي، وتكوّن مجتمع الدراسة من بعض معلمي المرحلة المتوسطة بمحافظة تليث (١٢٦) معلماً، وكانت الاستبانة أداة لجمع المعلومات. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن هناك موافقة بين أفراد الدراسة على أن هناك تنمية مهنية لمعلمي المرحلة المتوسطة، وذلك يتمثل في استفادتهم من توجيهات المشرف التربوي في تحسين أدائهم. وأن هناك موافقة بين أفراد الدراسة على معوقات التنمية المهنية لمعلمي المرحلة المتوسطة والمتعلقة بالمعلم، والمتعلقة بالمدرسة، وكذلك المتعلقة بالإدارة ومن أبرز تلك المعوقات عدم تحقيق رغبة المعلم في النقل، وزيادة نصاب المعلم من الحصص التدريسية، وعدم وجود الحوافز المادية للالتحاق ببرامج التنمية المهنية. وأن هناك موافقة بين أفراد الدراسة على معوقات التنمية المهنية لمعلمي المرحلة المتوسطة في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة، حيث تأتي المعوقات الإدارية بالمرتبة الأولى، تليها المعوقات المدرسية، وتأتي المعوقات الذاتية كأقل معوقات التنمية المهنية لمعلمي المرحلة المتوسطة.

#### التعليق على الدراسات السابقة:

اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة (أحاندو، ٢٠١٤م) في تناول الاحتياجات المهنية من خلال مجالاتها الأربعة (المعرفية والمهارية والسلوكية والتقنية)، وتفيد هذه الدراسة الحالية في معرفة أهم الاحتياجات النمو المهني الذاتي، والتي سوف تثرى الإطار النظري والمنهجي.

اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة (الحارثي، ١٤٣٠هـ) ودراسة (هيله الفهيد، ٢٠١٣م) ودراسة (Annekerby، ٢٠١٠م) ودراسة (Brunkowski Carol، ٢٠٠٤م) ودراسة (Gaither Carol Carson، ٢٠٠٥م) في تناولها موضوع النمو المهني الذاتي للمعلم، كما تتفق الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في منهج الدراسة وهو (المنهج الوصفي)، وتختلف الدراسة الحالية عن دراسة (Fenwick Tara، ٢٠٠١م) لأنها تستخدم المنهج النوعي، ودراسة (Gaither Carol Carson،

(٢٠٠٥م) تستخدم المنهج الإحصائي، ودراسة (Annekerby، ٢٠١٠م) تستخدم المنهج الكمي والنوعي.

واختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بأنه لا يوجد دراسة سابقة اهتمت بمعرفة أهم احتياجات التنمية المهنية الذاتية لمعلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض، وهذا يبرز أهمية موضوع الدراسة الحالية، وإضافة لسد النقص الحاصل نتيجة ضعف إعداد المعلمين، ولصعوبة تكلفة تدريبهم وتطوير مهاراتهم عن طريق برامج التنمية المهنية التقليدية.

وساعدت الدراسات السابقة الدراسة الحالية في التعرف على الجوانب التي سبق دراستها، وظروفها مما أعطى الباحث خلفية عن الجوانب الجديدة بالبحث والدراسة.

كما دعمت الدراسات السابقة بما تضمنته من معلومات، وخلفيات نظرية، والاستفادة منها عند وضع التصور المبدئي المقترح لفصول الرسالة.

واستفادت الدراسة الحالية من نتائج الدراسات السابقة وتفسيراتها في صياغة مشكلة البحث الحالي، واختيار أداة الدراسة، كما قدمت الدراسات السابقة تصوراً عن الأساليب الإحصائية التي يمكن استخدامها لتحليل نتائج البحث الحالي.

**الإطار النظري للدراسة:**

**مفهوم التنمية المهنية:**

ارتبط مفهوم التنمية منذ نشأته بمفهوم النمو الاقتصادي على أن هناك فرقاً من حيث المفهوم بين النمو والتنمية؛ فبينما يشير النمو إلى الزيادة التلقائية في الناتج، يشير مفهوم التنمية إلى عملية تغيير هيكلية تتم من خلال إجراءات وتدابير مقصودة تهدف إلى تحقيق معدلات معينة من النمو (المنصور، ١٤٢٩هـ، ١٩).

وتعرف التنمية المهنية على أنها عملية تطوير المهارات والكفاءات المطلوبة للعاملين في الحقل التربوي لتحقيق نتائج تعليمية عالية للمتعلمين (الحر، ١٤٣٠هـ).

وأن التنمية المهنية هي عملية مؤسسية تهدف إلى تغيير مهارات ومواقف وسلوك المعلمين وتكون أكثر كفاءة وفاعلية لمقابلة حاجات المعلمين والمجتمع (عامر، ٢٠١١م، ٤٧).

ويعرف خطاب التنمية المهنية بأنها تطوير المعلمين ودعمهم ومساعدتهم لتعزيز معارفهم ومهاراتهم وقدراتهم لتحسين جودة ما يقدمونه (خطاب، ٢٠٠٧م، ٦٧).

وكما عرّف التنمية المهنية الذاتية الحارثي (١٤٣٠هـ، ١٣) بأنها "كل المعلومات والمهارات والخبرات التي يكتسبها المعلم بشكل ذاتي في مجال عمله من أجل

تطوير عاداته واتجاهاته وأسلوبه في عمله''، أما العبد الكريم (١٤٢٤هـ، ٦٤) فيعرّفها بـ " عملية نمو مهني يعمل فيها المعلم بشكل مستقل وبمبادرة ذاتية لزيادة خبراته ومهاراته ومعارفه، فليس فيها ارتباط بالمشرف أو بمجموعة الزملاء".

ويذكر مدبولي (٢٠٠٢م، ١٩٠) أن مفهوم التنمية المهنية الذاتية هو مفهوم "التعلم الذاتي"، حيث تُعد أنشطة التنمية المهنية بمثابة مواقف تعليمية يأخذ المعلمون خلالها المبادرة، ربما بمساعدة من الآخرين، أو ربما بدونها مخططين لممارستها والانخراط فيها، ومقومين لأدائهم وإنجازاتهم.

وتعرّف الدراسة الحالية التنمية المهنية الذاتية إجرائياً بأنها "هي عملية تطوير معلومات واتجاهات ومعارف وأداء وتوجهات وسلوك معلم المرحلة الابتدائية ذاتياً لغرض تحسين فعاليته وتطوير أداءه النوعي".

وبالجملة فإن المضامين الفكرية العامة التي يشتمل عليها مفهوم التنمية المهنية الذاتية لمعلمي المرحلة الابتدائية يمكن تلخيصها كالتالي:

- ١- أنها تزود المعلم التربوي بالخبرات اللازمة لتحسين الأداء ورفع مستوى الإنتاجية.
- ٢- أنها تتم من دافع شخصي.
- ٣- أنها عملية مستمرة مدى الحياة.
- ٤- أنها عملية هادفة لتطوير الذات والمدرسة.
- ٥- أنها عملية مخططة.

#### أهداف التنمية المهنية الذاتية:

تهدف التنمية المهنية الذاتية إلى تحقيق عدد من الغايات الغير ثابتة والقابلة للتغيير على حسب الظروف والعوامل المحيطة والتي تصب في مصلحة العملية التربوية بكافة محاورها، ويذكر بدور (١٩٩٧م) بعض أهداف التنمية المهنية الذاتية التي منها:

١. تحسين قدرتهم لكي يؤديوا أعمالهم بطريقة أفضل وصقل مهاراتهم المهنية وزيادة معارفهم والمقدرة على التجديد والإبداع.
٢. زيادة الفاعلية ورفع الكفاءة الإنتاجية إلى أعلى حد ممكن.
٣. الاطلاع على أحدث النظريات التربوية، والطرق الفاعلة، والتقنيات الحديثة، والقدرة على التجديد والإبداع في المهنة.

٤. تلافى أوجه النقص والقصور في إعداد المعلم، وتعزيز أداء المعلمين، وتصحيح المسارات غير الفاعلة.

٥. إعداد المعلمين التربويين وتوعيدهم على التعامل بالأساليب الإنسانية والديمقراطية أثناء التعامل مع الآخرين.

٦. متابعة الفكر التربوي المعاصر والوقوف على أهم نتائج البحوث والدراسات التربوية والأخذ بأهم نتائجها وتوصياتها.

ونكر المعشوق (١٤٣٢هـ) بعض من أهداف التنمية المهنية الذاتية:

١. مساعدة المعلمين حديثي العهد بالتدريس على تنمية مهاراتهم المهنية والفنية، وتعزيز ثقتهم بأنفسهم

٢. دفع المعلم إلى تطوير ذاته وتنمية خبراته المهنية عن طريق توسيع معلومات وتنمية معارفه، حتى تكون أكثر كفايةً واقتداراً.

كما أضاف ياغي (٢٠١٠م) إلى أهداف التنمية المهنية الذاتية:

١. التنمية المهنية لتجديد المعلومات: يعطى المعلم معلومات جديدة عن مجالات التدريس وأساليبها ووسائلها المتطورة والحديثة أو تأكيد وتدعيم ما لديه من معلومات ومفاهيم.

٢. تنمية المهارات: وهي زيادة قدرة المعلم على أداء أعمال معينة، ورفع كفاءته المهنية، ويزود المعلم بالمهارات التي تؤدي بالضرورة إلى فاعليته.

٣. التنمية السلوكية: يهدف هذا النوع إلى تغيير نمط السلوك ووجهات النظر والاتجاهات التي يتبعها المعلمون في أداء أعمالهم.

ويرى الباحث أن برامج التنمية المهنية الذاتية من أهدافها التي تسعى إليها أيضاً هي محاولة إعطاء مفهوم ذاتي إيجابي للمعلم نحو نفسه مما يولد لديه الرغبة في السعي لامتلاك الكفايات والمهارات والأساليب المهنية التي تساعد على تطوير عمله في المدرسة.

### أهمية التنمية المهنية الذاتية:

تعد التنمية المهنية الذاتية عامل حاسم في نجاح المدرسة بشرط أن تكون مرتبطة بالممارسة التربوية والتعليمية ولها تأثير مباشر عليها، وذات صلة وثيقة بالبحوث

العلمية والتخطيط بحيث تكون ضمن خطة تربوية لأي مدرسة أو مؤسسة تعليمية، شريطة أن تستند هذه التنمية إلى رؤية واضحة وتخطيط علمي وتنفيذ سليم.

وتعد المرحلة الابتدائية أساس تكوين شخصية الطفل فهي توفر لهم أساسياتهم كأفراد وكأعضاء في جماعة، وتهيئ لهم أساسيات المواطنة الصالحة؛ وتعال المرحلة الابتدائية في الدول المتقدمة أهمية كبرى في نظامها التعليمي؛ لما لها من دور أساسي في رقيها وتقدمها، حيث تمثل الميدان الذي يلتقي فيه جميع أبناء المجتمع كافة؛ ليحصلوا منها على أساسيات مختلفة المعارف ويكتشفون من خلالها أنفسهم وتفتح بالتدريج مداركهم، ويكتسبون منها الكثير من الخبرات والمهارات المفيدة لهم في حياتهم المستقبلية (الفهيد، ٢٠١٣م).

كما أكد الحر (١٤٣٠هـ) على أن التنمية المهنية الفعالة لا تؤثر فقط تحسين مهارات ومعارف واتجاهات المعلمين والإداريين والعاملين في المدرسة، وإنما تعمل على تغيير ثقافة المنظمة أو المدرسة وبنيتها بحيث تكون منظمة أو مدرسة فعالة ومميزة.

وفي الآونة الأخيرة زاد الاهتمام بتنمية الموارد البشرية باعتبارها القاعدة الأساسية للاقتصاد والأداة الرئيسة لتحقيق التنمية الشاملة، وبالتالي زادت العناية بإعداد هذه القوى وتنميتها وتدريبها بشكل مستمر من أجل رفع كفاءتها وزيادة إنتاجها بغرض استغلال هذه الكفايات لدفع عجلة التقدم، وتحقيق أهداف خطة التنمية (الحميضان، ٢٠١٣م، ١٣).

حيث وجهت العديد من الدول المتقدمة جل اهتمامها لتنمية المعلم، وتدريبه بصفة دائمة ومستمرة، حيث قامت بتسهيل تطبيق مفهوم النمو المهني الذاتي من خلال ما تقدمه من أساليب تنمية وتقنيات، وبرامج تنموية، ومواقع ثقافية عبر الشبكة العنكبوتية، حيث تقدم أساليب حديثة وجديدة في تنمية المعلم ذاتياً؛ كي يعتمد على ذاته في الحصول على المعارف والمهارات بصفة متجددة ومستمرة، دون تقييده بالتنمية عبر المؤسسات التربوية والمهنية؛ ليستطيع مواكبة التقدم المعرفي العلمي والتكنولوجي، والحراك الاجتماعي، ومطالب التربية المتزايدة المعاصرة (أبو هجار، دياب، ١٩٩٩م، ١٤٣).

ومن ذلك يتضح جلياً أن المعلم مطالب بتطوير مهاراته، ليكون عضواً فاعلاً في فريق العمل، وأن يؤمن بالتنمية المهنية الذاتية، ويرسم الطريق لتطوير نفسه وتنميتها مهنيًا بالانخراط ببرامج التدريب الملائمة التي ترتبط بأهداف المدرسة واستراتيجياتها، والاهتمام بتحقيق رسالته في المدرسة التي ينتمي لها.

هذا لأن مطالب المجتمع تتغير بشكل سريع، وهي بذلك بحاجة إلى مهارات وسلوكيات، تساعد على القيام بمهامه المهنية والفنية بما يحققها، ولأن المعارف التي



اكتسبها أثناء فترة إعداده لا تعتبر سوى الأسس التي تساعد في ممارسة المهنة. وإن نقطة انطلاق التنمية المهنية الذاتية للمعلم هي من مجموعة الجهود التي يقوم بها المعلم؛ للارتقاء بمعلوماته، ومهاراته، وأساليبه، معتمداً -وبصفة أساسية- على ذاته، وأن يكون بناء على رغبة حقيقة نابعة من إيمانه بأهمية هذه التنمية، وذلك من خلال الأنشطة التي يقوم بها المعلم بذاته، أو ترعاها مؤسسات أكاديمية، أو سلطات تعليمية مركزية أو محلية، التي يلتحق بها المعلم بدافع ذاتي.

وفي ضوء ذلك يرى الباحث بأن هناك مجموعة من العوامل والأسباب، أدت إلى الاهتمام بالنمو المهني الذاتي منها كالتالي:

١. قصور برامج إعداد المعلمين، الأمر الذي يقتضي ضرورة معالجة ذلك القصور، وذلك بتوفير فرص كافية للنمو المهني الذاتي أثناء الخدمة (البهواشي، ٢٠٠٦م، ٢٠١).

٢. برز على الساحة التربوية الكثير من المشكلات المرتبطة بالعملية التعليمية، والأساليب التدريسية، والتي تحتم على المعلم الإحاطة بها، ومواجهتها بطريقة منطقية وواعية.

٣. خضوع الكثير من المقررات الدراسية في المجالات المختلفة لعمليات تطوير وتجديد مستمرة، وحاجتها إلى متابعة المعلمين، حيث إنهم قائمون على تطبيقها وتنفيذها.

٤. استحداث طرائق جديد في مجال تدريس المواد المختلفة، والتي هي وليدة التجربة والبحث المستمر في هذا المجال؛ بهدف تحسين أداء المعلم، وكذلك نتيجة التطور التكنولوجي في صناعة الوسائل التعليمية، والتي تساهم بدورها في تحقيق أهداف العملية التعليمية بطريقة جيدة.

٥. مشكلة مواجهة الأدوار الكثيرة التي أصبحت مطلوبة من المعلم، جعلته يحتاج إلى إعداد وتدريب مهني ذاتي بشكل، وبكيفية جديدة علمياً وتربوياً (عبد العزيز؛ عبد العظيم، ٢٠٠٧م، ٢١٤).

٦. سيولة المعرفة، حيث إن العصر الذي نعيش فيه يتميز بالانفجار الثقافي والمعرفي، فالمعلومات تتضاعف كل يوم، ويتطلب هذا من برامج التنمية المهنية ألا ترتبط بسنوات معينة، بل تمتد طول حياة المعلم، مستخدمة جميع الوسائل والقنوات المختلفة التي تساعد على تحقيق التنمية الشاملة لشخصيته، وإعاقته على التفاعل الواعي مع البيئة.

٧. تميّز النمو المهني الذاتي للمعلم بالمرونة والتنوع في المواد، والأدوات والأساليب، وأوقات التعليم، حيث إن المعلم يستطيع أن يتعلم ذاتياً متى يشاء، وفي أي وقت

يناسبه، بما يتفق مع حاجاته وميوله، كما أن التعليم المستمر يأخذ بعين الاعتبار كل ما يطرأ من تغير على المعرفة والمهارات (الدخيل، ٢٠٠٤م، ١٦٠-١٦١).

ويرى الباحث أن أهمية التنمية المهنية الذاتية ضرورة ملحة تبرز أهميتها في أنها أكثر توافقاً مع النظرة الإنسانية من التعلم الموجه من الآخرين فقد كنا نعتمد على غيرنا عند ولادتنا، ثم نمونا ونما فينا التطلع إلى الاستقلال تدريجياً وأبرز وجه من أوجه استقلالنا أن نعرف كيف نتعلم ونتكيف ونحسن اختيار قراراتنا المصيرية بأنفسنا. بحيث يتحضر المعلم مسؤولة تنمية مستواه المهني، ولا ينتظر عقد دورات تدريبية، ومن وسائل النمو المهني الذاتي: التعلم المفتوح، والتعليم المبرمج، التعليم عن بعد، والتثقيف الذاتي عن طريق القراءة والبحث.

### خصائص التنمية المهنية الذاتية:

ذكر (عامر، ٢٠١١) عدة خصائص للتنمية المهنية الذاتية تتمثل فيما يلي:

١. تركز على المعلمين باعتبارهم أساس تعلم المتعلمين ولكنها تشمل جميع الأعضاء والآخرين للمجتمع المدرسي.
٢. تركز على تقدم الفرد والمجموعات والمؤسسات التعليمية.
٣. تحترم وترعى القدرات الذهنية والقيادية للمعلمين وغيرهم ممن في المجتمع المدرسي.
٤. تعكس أفضل الأبحاث والممارسة المتاحة في التعليم والتعلم.
٥. تمكن المعلمين من توسيع دائرة اطلاعهم في محتوى المنهج، واستراتيجيات التعليم واستخدام التكنولوجيا وغيرها من العناصر الجوهرية لعملية التعلم.
٦. تقوم على التعاون بين المشاركين في تخطيط وتنفيذ أنشطتها.
٧. تتطلب الكثير من الوقت والموارد.
٨. تقودها خطة متماسكة وطويلة المدى.
٩. يتم تقييمها في النهاية على أساس تأثيرها على فاعلية أداء المعلمين وتعلم المتعلمين وهذا التقييم يقود الجهود اللاحقة للتنمية المهنية الذاتية.
١٠. تضمن التعليم والتعلم والبحث.
١١. التنظيم الجيد للأنشطة والبرامج والخبرات.
١٢. المرونة لتقبل الجديد.

١٣. هادفة لها هدف محدد بدقة وبعناية.

١٤. تجمع بين الجانبين النظري والتطبيقي.

١٥. تنموية لأنها تغيرات واضحة وملموسة في تطوير أداء المعلمين (الفهيد، ٢٠١٣).

### العوامل المؤثرة على التنمية المهنية الذاتية:

يوجد هناك عدد من العوامل المؤثرة سلبياً على سياسات التنمية المهنية الذاتية للمعلمين والتي من أهمها:

١. نقص بعض المهارات الأساسية اللازمة لعمل المعلم مثل القدرة على التعلم الذاتي -

التحليل الناقد - إعداد التقارير - ملاحظة المواقف التدريسية.

٢. عدم تمتع المعلم بقدر كاف من الاستقلالية فهو مقيد بالعديد من اللوائح والتعليمات سواء من جانب الموجهين أو من جانب الإدارة والمسؤولين بالمدرسة.

٣. اختلاف معايير الحكم بالنسبة للمعلم الجيد وفقاً لعوامل ومتغيرات متباينة.

٤. عدم تجانس نوعية المعلمين من حيث إعدادهم الأساس وبخاصة من يعملون بمدارس التعليم الفني واللغات.

٥. يعطى النظام التعليمي بوضعه الحالي وزناً مبالغاً فيه للنجاح في الامتحانات وكأنها الهدف النهائي للتعليم مما يؤدي إلى أن يشغل المعلم عادة بإعداد تلاميذه لتحقيق أعلى الدرجات في الامتحانات التي لا تقيس في أغلب الأحيان إلا جانب التذكر والتطبيقات المباشرة الآلية، ولما كان المعلم عادة يجيد هذا العمل فهو بذلك لا يشعر بالحاجة للتدريب.

٦. غياب الدور الفاعل لقواعد تعيين المعلمين أو رسم سياسات تنميتهم مهنيًا أثناء الخدمة، ولعل أبرز دليل على عدم الفاعلية في هذا المجال، وغياب تأثيرها في صنع القرارات المتعلقة به أنه من بين اثنين وعشرين توجيه صدرت عن المؤتمر القومي لتطوير إعداد المعلم وتدريبه ورعايته ١٩٩٦ م.

٧. عدم الالتزام بما يصنع من توجهات وما يتم إقراره من سياسات وبخاصة فيما يتعلق بمكانة المعلم وأهميته في إنجاز أهداف تطوير التعليم، والارتقاء بنوعيتها (عامر، ٢٠١١ م).

ويرى الباحث أن وجود رؤية شاملة للمعلم يكون بالضرورة هو المدخل الطبيعي لتطوير التعليم كله ولا يمكن الاعتماد على الحلول الجزئية أو الاجتهادات الفردية فالتطوير لا بد أن يشمل الرؤية الشاملة للعملية التعليمية بكافة جوانبها، حيث يمثل المعلم مركز

الثقل فيها، لذلك فإن تغيير أسلوب تفكيره والارتقاء بثقافته وإطلاعه على التجارب الأخرى في العالم المتقدم، تمثل كلها ركائز جديدة للمعلم العصري.

### المعايير العالمية للتنمية المهنية الذاتية:

ذكر (عامر، ٢٠١١م، ٥٥-٦٠) أن المعايير العالمية للتنمية المهنية الذاتية تتمثل في المعايير التالية:

#### ١- تعزيز المعرفة في إطار المحتوى الدراسي:

أ- تقديم المساعدة للقائمين على العملية التعليمية، وتمكينهم من اكتساب المعارف اللازمة والمرتبطة بالمحتوى الدراسي وتطبيقها في كافة المناحي الدراسية.

ب- تمكين المعلمين من مساعدة المتعلمين على تحقيق معايير المحتوى الدراسي بالمناهج المدرسية الرئيسية.

ج- استعراض ومراجعة مدى توافق محتوى التنمية المهنية الذاتية مع معايير المحتوى الدراسي بالمناهج المدرسية الرئيسية وأيضاً مع كافة أطر المجالات الدراسية الأخرى.

#### ٢- إدراك الاحتياجات المادية والنفسية والاجتماعية والأكاديمية الخاصة بكل متعلم:

والتحقق من توظيف القائمين على العملية التعليمية لمهارات تدريسية ملائمة بهدف تمكين المتعلمين من الاستفادة من قدراتهم من خلال:

أ- تعديل الاستراتيجيات التعليمية بناء على مدى درايتهم ومعرفتهم بكيفية تعلم ونمو المتعلم.

ب- تخطيط وتصميم منهجيات واستراتيجيات مختلفة بهدف دعم التطور الشخصي والاجتماعي والفكري لكل متعلم.

ج- تقديم المساعدة اللازمة للقائمين على العملية التعليمية بهدف التعرف على قدرات ونقاط القوة لدى المتعلمين.

د- احترام وجهات نظر وقدرات ومواهب المتعلمين.

هـ- تخطيط وتصميم استراتيجيات تعليمية شاملة داخل الفصول الدراسية.

و- تشجيع خلق بيئة تعلم تهدف إلى تعزيز تعلم المتعلم ودعم التفكير الناقد لديه.

- ٣- تمكين القائمين على العملية التعليمية ويتم ذلك عن طريق الآتي:
- أ- مواكبة الأبحاث التعليمية المعاصرة.
- ب- دمج أبعاد جديدة في المحتوى الدراسي وفي عملية التدريس.
- ج- تعزيز المهارات القيادية لديهم وتوظيفها في مجتمع العملية التعليمية.
- ٤- تشجيع القائمين على العملية التعليمية لتطوير مهارات متنوعة في مجال تقييم الفصل الدراسي:
- أ- تطوع العملية التدريسية بناء على الملاحظات التي يتم رصدها وتحليل أعمال المتعلمين.
- ب- اختيار وتشكيل وتوظيف استراتيجيات تقييم لمتابعة تعلم المعلمين.
- ج- تطوير استراتيجيات تقوم على معايير المحتوى الدراسي بالمناهج المدرسية الرئيسية.
- ٥- التمكين من إدراج أساليب التعلم الجديدة في المناهج الفصول الدراسية:
- أ- ربط العملية التعلم بعملية التدريس، وإدراج مفاهيم جديدة داخل ممارساتهم التعليمية.
- ب- إجراء تنفيذ تغييرات مرغوب فيها، بهدف تحقيق نتائج تعلم المتعلم.
- ج- توفير الدعم المتواصل للمعلمين في إطار المناخ المدرسي.
- ٦- الاعتماد على المبادئ الخاصة بتعليم الكبار والراشدين:
- أ- التأكيد على أهمية استثارة حماسة الكبار والراشدين ومرحلة التطور بالنسبة للشخص البالغ والأهداف والاحتياجات الشخصية للبالغين ومستويات الخبرة لديهم.
- ب- تشجيع المهارات الفردية والجماعية لدى القائمين على العملية التعليمية.
- ج- تعزيز ثقة القائمين على العملية التعليمية في قدراتهم على تحقيق النجاح.
- د- توظيف نماذج ومداخل متنوعة بما في ذلك على سبيل المثال:
- استراتيجيات العمل الجماعي.
  - رصد ملاحظات التقييم.

- الاشتراك في عملية تحسين التنمية.
  - التدريبات.
  - الاستفسارات.
- ٧- إجراء تقييم دوري بهدف تحديد الآثار المحتملة على الممارسات التدريسية أو على نتائج تعلم المتعلم أو كلا الأمرين معاً:
- أ- إجراء تحليل دقيق للفصل الدراسي، وللمؤسسة التعليمية وغيرها من البيانات بهدف توجيه الجهود المستقبلية التي يتم بذلها في إطار التنمية المهنية الذاتية.
- ب- توظيف التقييم الذاتي للقائمين على العملية التعليمية بهدف تقييم آثار التنمية المهنية الذاتية.
- ٨- إجراء تخطيط استراتيجي على كافة مستويات النظام المدرسي:
- أ- تحديد المعارف المتوقع أن يكتسبها المتعلمين بالإضافة إلى القدرات المتوقع تزويدهم بها.
- ب- دعم رؤية واضحة بما يتفق مع أهداف المؤسسة والإدارة.
- ج- التركيز على النظريات القائمة على الأبحاث والدراسات والتي يتم توظيفها من قبل الإدارة المدرسية.
- د- التركيز على أوجه التطوير والتحسين التي يتم تحقيقها على المستوى الفردي وعلى المستوى المؤسسة وأيضاً على مستوى الإدارة المدرسية.
- هـ- التأكيد عليها من قبل فريق العمل بالمؤسسة ومن قبل المجتمع باعتبارها جزء لا يتجزأ من المساعي التي تبذلها الإدارة المدرسية نحو تحقيق التميز.
- و- تعزيز استخدام التقييم الذاتي في تحقيق النمو المهني والفكري.
- ز- إتاحة فرص تعليمية تعكس الخطة الإستراتيجية التي أعدتها الإدارة.
- ح- تشجيع التجارب وتعزيز الممارسات الجديدة والتوظيف المبتكر لأفضل الممارسات.
- ط- تحقيق النتائج التعليمية التي تسعى الإدارة إلى تحقيقها.
- ي- تحليل بيانات المتعلمين (النوع الاجتماعي-الأوضاع الاقتصادية-الاجتماعية) وفي اتخاذ قرارات بناءً على تلك البيانات.

٩- توفير ثقافة مدرسية تهدف إلى تعزيز التحسين والتطور المتواصل، بهدف تغيير الأدوار التقليدية فيما بين القائمين على العملية التعليمية:

- أ- ضرورة توفير الدعم وتحقيق التفاعل الجماعي بهدف تحقيق النجاح في كافة جوانب العملية التعليمية.
- ب- تقدير الجهود الفردية التي تسعى إلى تحقيق التقدم الذاتي.
- ج- تزويد القائمين على العملية التعليمية بالحوافز وجوانب الدعم بهدف تبني خطة التحسين المتواصل.
- د- التأكيد على دور القيادة القوية والفعالة في كافة مجالات المجتمع المدرسي بهدف تشجيع الالتزام بخطط التعلم المستمر مدى الحياة.
- هـ- تشجيع الإبداع والابتكار.
- و- دعم التطور المتواصل للمهارات الجديدة في إطار مناخ جماعي.
- ز- تقدير مساهمات القائمين على العملية التعليمية ومساعدتهم نحو تعزيز تعلم المتعلم.

١٠- تخصيص الالتزامات المادية والفكرية التي يمكن في إطارها تحقيق خطط التنمية المهنية الذاتية:

- أ- النظر إلى التنمية المهنية الذاتية باعتبارها عملية متواصلة تحترم نقاط القوة والاحتياجات الشخصية للقائمين على العملية التعليمية.
- ب- تشجيع إدارة المؤسسة على دعم خبرات التعلم والمشاركة فيها، والتي من شأنها تعزيز جودة التنمية المهنية الذاتية.
- ج- تشجيع مديري المؤسسات على دعم أنشطة التنمية المهنية الذاتية والمشاركة فيها بهدف تعزيز عملية تعلم المتعلم.
- د- توفير الدعم اللازم من خلال تخصيص الاعتمادات المالية اللازمة بهدف تحقيق خطط التنمية المهنية الذاتية.

هـ- تعظيم الفهم العام، وتشجيع الرأي العام على دعم التنمية المهنية الذاتية بما في ذلك تخصيص الوقت الكافي والدعم المالي اللازم لتعزيز التنمية المهنية الذاتية.

و- توفير التكنولوجيا اللازمة وغيرها من الموارد الحديثة والضرورية بهدف تفصيل عمليات التنمية المهنية الذاتية وتعظيم دور عملية التعلم.

#### ١١- تخصيص الوقت الكافي على مدار ساعات العمل:

أ- توفير الوقت الكافي للقائمين على عملية التعلم بهدف التعاون فيما بينهم لإعداد الخطط اللازمة وتحليل البيانات ودراسة أنشطة المتعلمين، وتطوير وتطبيق الممارسات التعليمية والمناهج الدراسية، وإجراء أنشطة التقييم وتنفيذ الاختصاصات والواجبات المحلية.

ب- الاعتراف بأهمية الوفاء بالالتزامات المهنية والشخصية التي يعرب عنها كل فرد من القائمين على العملية التعليمية.

#### ١٢- التعاون بفاعلية مع أولياء الأمور ومع الشركاء في المجتمع:

أ- تقديم المساعدة اللازمة للقائمين على العملية التعليمية بهدف توثيق الروابط وعلاقات الشراكة مع أولياء الأمور وأسر المتعلمين.

ب- تحديد الموارد المجتمعية وتوظيفها بهدف تعزيز تعلم المتعلم.

ج- تعزيز المناخ الذي يمكن في إطاره أن يشعر القائمون على العملية التعليمية بالراحة والثقة للتعاون فيما بينهم وأيضاً للتعاون مع أولياء الأمور وغيرهم من قادة المجتمع.

#### مفهوم الاحتياجات المهنية:

يرتبط مفهوم الاحتياجات بمفهوم الحاجة، فالأصل اللغوي واحد، ويمكن استخدام كل منهما مكان الآخر، والحاجة في اللغة هي ما يحتاج إليه الإنسان ويطلبه، والاحتياج هو الحوج أو الافتقار إلى شيء معين (محمود، ٢٠٠٠م، ٢٥٢).

ونذكر الطغاني (٢٠٠٢م، ٢٩) أن الاحتياج يعني: "مجموعة التغيرات المطلوب إحداثها في الفرد، والمتعلقة بمعلوماته وخبراته وأدائه وسلوكه واتجاهاته؛ لجعله مناسباً لشغل وظيفة بكفاءة عالية".



وذكر السيد (٢٠٠٧م، ٦٢) بأن الاحتياج يعني: "أن هناك نقصاً ما لا بد أن يسد، وهذا النقص يعبر عن حدوث فجوة بين الأداء الحالي، والأداء المستهدف، نتيجة قصور في المعارف والمهارات والاتجاهات وغير ذلك".

وذكر (عامر، ٢٠١١، ١١٨-١١٩) مفهوم الاحتياجات المهنية بأنها مجموعة التغيرات المطلوب إحداثها في أداء الفرد والمتعلقة بمعلوماته ومهاراته وخبراته وأدائه وسلوكه واتجاهاته لحمله لإتقان وشغل وظيفة أعلى أو أداء اختصاصات وواجبات وظيفته الحالية بكفاءة عالية.

ويتم تعريف الاحتياجات المهنية من خلال تقويم أداء المنظمة واتجاهاتها المستقبلية المحددة في خططها الإستراتيجية ومن تحليل الأهداف التنظيمية وأسس التنظيم ومقوماته ومن تقويم أداء الموارد البشرية وتحليل مؤشرات لكفاءة المناخ التنظيمي ولعمل الأفراد.

ويمكن الإشارة هنا للعديد من أساليب تحديد الاحتياجات المهنية التي يجري استخدامها من أجل التعرف على الجوانب والأمور التي يجب أن يتجه التدريب نحوها لمعالجة جوانب القصور لدى المعلمين.

#### إجراءات تحديد الاحتياجات التدريبية:

ذكر عامر (٢٠١١م، ١٢٤-١٢٧) إن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية وفق منهج التدريب الموجه بالأداء تتناول بداية التحليل الإداري لمستويات ثلاثة، التنظيم والأعمال والأفراد ويبرز التحليل أين تحتاج أن تدرّب ضمن نشاطات المنظمة المختلفة، ونوع التدريب المطلوب، ومن هم الأشخاص الذين يحتاجون إلى تدريب حيث يحدد تحليل التنظيم عادة أين نحتاج للتدريب، في حين يحدد تحليل الأعمال من هذه الفئة المستهدفة، ويحدد تحليل الأداء الفردي نوع التدريب المطلوب.

وأن عملية التحليل الإداري ضرورية لتحديد الاحتياجات التدريبية وفق لمتطلبات الأداء الوظيفي والمؤسس ويجب أن يتم على النحو التالي:

- تحليل التنظيم حيث يشمل تحليل المنظمة والعوامل البيئية والاستراتيجيات لتحديد المعارف والمهارات والقدرات التي ستحتاج إليها المنظمة مستقبلاً نتيجة لخططها الاستراتيجية مثل متطلبات التوسع في الاستثمار أو تقديم الخدمات مما يستدعي التدريب على دراسات الجدوى الاقتصادية أو إهمال الأنظمة المحسوبة أو قواعد المعلومات مما يستدعي التدريب على مهارات الحاسوب أو إتقان أساليب العمل الجديدة.
- التحليل الوظيفي للوظائف للوقوف على واجباتها ومهامها ومسؤولياتها.

- تطوير مؤشرات قياس الأداء الوظيفي (المستوى المطلوب) وتتضمن وضع توقعات الأداء الوظيفي المطلوب أي إدراك المهمة والدور أو لاتجاه لشاغل الوظيفة ضمن معايير محددة.
- دراسة الأداء الفعلي لشاغلي الوظائف، بعد أن تتم عملية تحليل البيانات الوظيفية واشتقاق معايير أو مقاييس الأداء الوظيفي بالاعتماد على ما جرى تحديده من واجبات ومهام وظيفته يتم بعد ذلك الانتقال إلى دراسة الأداء الفعلي للموظفين شاغلي الوظائف، ويتم ذلك من خلال تحديد مستوى الأداء الوظيفي الحالي لشاغلي الوظائف الذي يتحدد من خلال دراسة مواصفات شاغلي الوظيفة من حيث المؤهلات العلمية والخبرات العلمية والمعارف والمهارات ولشروط أخرى، ويتناول كذلك الجهد المبذول في إنجاز المهام والواجبات الوظيفية (الأداء الوظيفي) أي الطاقة الجسدية والعقلية للموظف، إضافة إلى تحليل الخطوات المطلوبة لتنفيذ المهام وتحليل المهارات المطلوبة لأداء كل مهمة سواء الذهنية أو اليدوية أو الآلية ومستوى هذه المهارات والقدرات والمهارات الكاملة والإمكانات المتوافرة والمكافآت الداخلية والخارجية، وأخيراً مقارنة هذه المعطيات بالمعايير والمستويات الأدائية التي تحدد الدور المطلوب من شاغل لوظيفة لتحديد الانحرافات بين الأداء الفعلي والأداء المستهدف أو المخطط حيث يمكن اعتبار هذه الفروقات بمثابة فجوات تشير إلى ضرورة تنمية مهارات العاملين ومعارفهم وسلوكهم لتكون أكثر توافقاً مع المهام لوظيفته المطلوبة.
- تقويم الأداء أو مقارنة مستوى الأداء الحالي مع المستوى المعياري والمطلوب الذي تحدده معايير قياس الأداء الوظيفي حيث تبرز الاحتياجات التدريبية اللازمة.

#### أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية

ذكر عامر (٢٠١١م، ١٢٩-١٣١) بأنها تتعدد أساليب وأدوات تحديد الاحتياجات التدريبية ومن الأساليب الشائعة في هذا المعمار هي كالتالي:

- مسح الأحداث الحرجة.
- مسح الاتجاهات.
- مسح مناخ المنظمة.
- المناقشات الجماعية.
- المقابلة (الموظفين).
- الاستبيانات الموجه للموظفين.

- المسح الخارجي.
  - تقويم الأداء.
  - الأسلوب الذي يعتمد على وثائق وسجلات الأداء.
  - تقويم المنهج.
- وكلها وسائل وأدوات تخدم أغراض التحليل الإداري.

وأن هذه الأساليب ما هي إلا طرق مختلفة يتم من خلالها تحديد نوع وكمية التدريب المطلوب في مجالات مختلفة وأن لكل أسلوب من هذه الأساليب خصوصية معينة تجعله أكثر صلاحية وفائدة للاستخدام في مجال معين. فأسلوب الاستبيانات قد يكشف في كثير من الأحيان عما يؤديه الموظفون وما يرغبون في اكتسابه من معارف ومهارات واتجاهات ليست بالضرورة تتناسب واحتياجات أداء الوظائف التي يشغلونها وإنما قد تعبر عن رغبة في معارف أو مهارات قد تُفيدهم في المستقبل، كأن تكون مطلوبة لوظائف أخرى داخل المنظمة أو لعمل خارجها، أو نمط عمل معين يرغبون فيه وبالتالي فإن التكاليف التي تضمن بها المنظمة في سبيل تدريب هؤلاء الموظفين قد لا تعود بالفائدة المرجوة عليها، وهذا الواقع ينطبق على أسلوب مقابلات الموظفين التي قد لا يسفر بدقة عن تحديد المشكلات والمعوقات التي تواجه الموظفين في أثناء أدائهم لواجباتهم الوظيفية، وإنما قد يسفر عن تحديد احتياجات تدريبية لا تساهم بشكل جيد في التغلب على تلك المشكلات والعقبات وينطبق هذا الأمر على أسلوب مناقشات الجماعات الذي قد يشير إلى مجالات تبعد عن الحاجة الحقيقية المرتبطة بأداء المهام الوظيفية.

ويمكن أن يقال الشيء ذاته عن أساليب المسوحات سواء أكانت مسح اتجاهات العاملين أو مسح مناخ المنظمة أو مسح الأحداث الحرجة التي لا تعالج جوانب النقص في الأداء بل قد تتجه إلى مجالات ذات علاقة غير مباشرة بالأداء ومن هنا يحاول منهج التدريب الموجه بالأداء التركيز على أن يكون التدريب منصّباً بدرجة كبيرة على تحسين المعارف والمهارات والاتجاهات والقدرات التي يحتاجها الموظف فعلياً لتطوير أدائه الوظيفي ويعتمد هذا المنهج على التحليل الوظيفي وهو دراسة واجبه ومهام الوظائف بشكل دقيق ثم وضع معايير تشير أو تحدد المستوى المطلوب من المعارف والمهارات والاتجاهات لدى شاغلي هذه الوظائف ومن ثم التعرف على مستوى الأداء الذي يحققونه فعلياً من خلال ممارستهم لواجباتهم ومهامهم الوظيفية وأخيراً مقارنة المستوى الذي يشير إليه معايير للأداء الوظيفي ومستوى الأداء الحقيقي ليكون مقدار الفجوة بينهما بمثابة الاحتياجات التدريبية التي يجب أن يتم التركيز على معالجتها من خلال تصميم البرامج التدريبية. ويعتبر تحديد الاحتياجات التدريبية من الأسس المهمة التي يبني عليها أي برنامج تدريبي لتطوير النمو المهني لدى المعلمين، بل يعتبر الأساس الأول في مجال

التخطيط للتدريب ذلك لأن تقدير هذه الاحتياجات وقياسها قياساً علمياً دقيقاً هو الخيار الأمثل لتحديد القدر المطلوب تزويده للمعلمين - كماً ونوعاً - من المعلومات والمهارات والاتجاهات والخبرات الهادفة إلى إحداث التطوير ورفع الكفاية المهنية" (الأحمد، ٢٠٠٥م).

وهذا يتطلب تحديد المتدربين، ونوع التدريب المطلوب، ومدة البرنامج، وتحديد الأهداف المراد تحقيقها، وأساليب تقويم البرنامج، كما يسهم تحديد الاحتياجات التدريبية في التعرف على مستوى المتدربين قبل بدء التدريب والمستوى المطلوب الوصول إليه عند الانتهاء منه، وهذا يسهم في تخفيض النفقات، ويرفع معدل كفايات التدريب (الشريدة، ١٩٩٤م، ٢٤٦).

ويرى الباحث أن أهم الأساليب في تحديد احتياجات معلّمي المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض، والتي تسهم في تنميتهم ذاتياً، هي الاحتياجات التي تحدد من قبل أنفسهم؛ لأنهم أدري بنقاط الضعف لديهم، والاحتياجات التي يحتاجونها؛ ولذا كان الأسلوب الأساس لتحديد الاحتياجات التدريبية في هذا البحث هم معلّمو المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض، حيث أعدّ الباحث قائمة احتياجات، وجعلها في صورة عبارات؛ يحدد كل منهم درجة الاحتياج التي تناسبه أمام كل عبارة.

### منهجية الدراسة وإجراءاتها:

#### منهج الدراسة:

من خلال تحديد مشكلة الدراسة، وصياغتها، وتحديد تساؤلاتها، وأهدافها، وأهميتها، وبعد الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة، فإن المنهج الملائم، الذي استخدمته الدراسة هو المنهج الوصفي.

#### مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المرحلة الابتدائية بمدارس البنين الحكومية؛ والتي تتبع الإدارة العامة لتعليم الرياض بمدينة الرياض، والبالغ عددهم (١٢٤٢٢) معلماً، خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ١٤٣٨/١٤٣٩ هـ (البطاقات الإحصائية للمدارس التابعة للإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض، ١٤٣٧هـ).

## أداة الدراسة:

تم بناء أداة الدراسة - وهو(استبيان) - من خلال الرجوع إلى الأدبيات التربوية التي تناولت جانب التنمية المهنية الذاتية، وجانب احتياجات التنمية المهنية، وقد تضمن الاستبيان في صورته الأولية.

أولاً: البيانات الأولية عن أفراد الدراسة(المعلمين)، وهي: (سنوات الخدمة، العمر، المؤهل العلمي، مادة التخصص، نوع المؤهل العلمي، المرحلة التي يدرسها دنيا أو عليا).

ثانياً: عبارات الاستبيان ومجموعها (٥٥ عبارة)، موزعة على أربعة محاور، وجدول (١) يوضح ذلك:

جدول (١) محاور وعبارات أداة الدراسة في صورتها الأولية

عدد العبارات	المحور
١٧	المحور الأول: الاحتياجات المعرفية
١٩	المحور الثاني: الاحتياجات مهارية
١٢	المحور الثالث: الاحتياجات السلوكية
٧	المحور الرابع: الاحتياجات التقنية

ثالثاً: استجابات أفراد الدراسة، وكانت وفق تدرج خماسي، مكون من العبارات الآتية: (مهمة جداً، مهمة، متوسطة الأهمية، قليلة الأهمية، غير مهمة).

## صدق الأداة:

### ١ - صدق المحكمين:

تم عرض الاستبانة بعد تصميمها على مجموعة محكمين من المختصين؛ وذلك للاسترشاد بأرائهم وملاحظاتهم على محتوى الاستبانة، ومدى ملائمة عبارته الأهداف الدراسية وفي ضوء توجيهات وتدوين آراء المحكمين قام الباحث بتعدي لصياغة بعض العبارات وحذف المكررة والمتشابهة، وإضافة عبارات أكثر وضوحاً وملائمة للمحور الذي تنتمي إليه.

### ٢ - الاتساق الداخلي:

للتأكد من صدق الاتساق الداخلي تم حساب معاملات ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للمحور الذي ينتمي إليه، قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي للأداة، من خلال استجابات أفراد العينة، وذلك بحساب معامل الارتباط

لكل عبارات كل محور من محاور الأداة باستخدام معامل ارتباط بيرسون، والجدول رقم (٢) يوضح قيم الارتباط لكل عبارات كل محور من محاور الأداة.

جدول (٢) يوضح قياس معاملات ارتباط بين العبارات والمحور الذي ينتمي إليه

م	المحاور	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
١	الاحتياجات المعرفية	١	**٠,٦٢٩	٧	**٠,٦٩١	١٣	**٠,٦٠٤
		٢	**٠,٦١٢	٨	**٠,٧١٢	١٤	**٠,٥٦٩
		٣	**٠,٦٨٩	٩	**٠,٧١١	١٥	**٠,٤٦١
		٤	**٠,٦٧٢	١٠	**٠,٦٦١	١٦	**٠,٧٢٣
		٥	**٠,٧١٥	١١	**٠,٦٢١	١٧	**٠,٦٦٦
		٦	**٠,٧٦٥	١٢	**٠,٦٣٠		
٢	الاحتياجات المهارية	١	**٠,٧٣٠	٧	**٠,٦٦٤	١٣	**٠,٦٧٧
		٢	**٠,٧٤١	٨	**٠,٦٨٩	١٤	**٠,٦٥٦
		٣	**٠,٦٩٢	٩	**٠,٦٢٦	١٥	**٠,٧١٦
		٤	**٠,٧٢٨	١٠	**٠,٧٣٥	١٦	**٠,٧٢٠
		٥	**٠,٦٨٣	١١	**٠,٧٥٥	١٧	**٠,٧٤٣
		٦	**٠,٦٨٦	١٢	**٠,٧٧٠	١٨	**٠,٧٤٢
						١٩	**٠,٧٥١
٣	الاحتياجات السلوكية	١	**٠,٧٥٦	٥	**٠,٧٢٨	٩	**٠,٦٨٤
		٢	**٠,٧٥١	٦	**٠,٧٦٩	١٠	**٠,٦٨٥
		٣	**٠,٨٢٠	٧	**٠,٧٢٠	١١	**٠,٧٢٦

م	المحاور	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
		٤	**٠,٧٧٧	٨	**٠,٧٨٠	١٢	**٠,٧١٨
	الاحتياجات التقنية	١	**٠,٦٦٢	٤	**٠,٧٩٠	٧	**٠,٧٢٣
		٢	**٠,٧٦٧	٥	**٠,٧٩٤		
		٣	**٠,٧٦٢	٦	**٠,٧٩١		
٤							

\*\* دالة عند ٠,٠١

بالنظر إلى الجدول السابق رقم (٢) يلاحظ أن قيم معامل الارتباط (بيرسون) بين كل عبارة ومحورها، جاءت مرتفعة في كل عبارات الاستبانة عند مستوى الدلالة (٠,٠١) وهذا يدل على تمتع الاستبانة بقدر كبير من الاتساق الداخلي.

ثبات الأداة:

للتأكد من ثبات الأداة، قام الباحث باستخدام معادلة ألفا كرونباخ لحساب قيمة معامل الثبات لجميع محاور الأداة، ويوضح الجدول (٣) قيم معاملات الثبات لكل محور من محاور الأداة.

جدول (٣) قيم معاملات الثبات لكل محور من محاور الأداة.

معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات	المحور
٠,٩١٦	١٧	المحور الأول: الاحتياجات المعرفية
٠,٩٤٤	١٩	المحور الثاني: الاحتياجات المهارية
٠,٩٢٤	١٢	المحور الثالث: الاحتياجات السلوكية
٠,٨٧١	٧	المحور الرابع: الاحتياجات التقنية
٠,٩٧١	٥٥	الثبات الكلي لمحاور الاستبانة

ومنه نلاحظ أن متوسط معامل ألفا كرونباخ للاستبانة تراوحت للمحاور وأبعادها بين (٠,٨٧١ وبين ٠,٩٤٤)، هي متوافقة مع القيمة العامة الكلية وهي ٠,٩٧١ وهي قيمة مرتفعة، مما يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات. وبذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية بالشكل الآتي:

أولاً: مقدمة توضيحية لهدف الدراسة وتعليمات الاستجابة.

ثانياً: البيانات الأولية عن أفراد الدراسة (المعلمين)، وهي: (سنوات الخدمة، العمر، المؤهل العلمي، مادة التخصص، نوع المؤهل العلمي، المرحلة التي يدرسها دنيا أو علياً).

ثالثاً: عبارات الاستبيان ومجموعها (٥٥ عبارة)، موزعة على أربعة محاور، وجدول (٤) يوضح ذلك:

جدول (٤) محاور وعبارات أداة الدراسة في صورتها النهائية.

عدد العبارات	المحور
١٧	المحور الأول: الاحتياجات المعرفية
١٩	المحور الثاني: الاحتياجات مهارية
١٢	المحور الثالث: الاحتياجات السلوكية
٧	المحور الرابع: الاحتياجات التقنية
٥٥	عدد العبارات الكاملة.

رابعاً: استجابات أفراد العينة، وكانت وفق تدرج خماسي مكون من العبارات الآتية: (مهمة جداً، مهمة، متوسطة الأهمية، قليلة الأهمية، غير مهمة).

نتائج الدراسة ومناقشتها:

إجابة السؤال الأول: ما أهم احتياجات التنمية المهنية الذاتية المتعلقة بالجانب المعرفي لمعلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض؟

للإجابة عن هذا السؤال قام الباحث بحساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الاحتياج والرتب لإجابات المعلمين نحو تحديد أهم احتياجات التنمية المهنية الذاتية المتعلقة بالجانب المعرفي لهم في المدارس الحكومية بمدينة الرياض، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول (٥).

جدول (٥) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الاحتياج والرتب لإجابات المعلمين نحو تحديد أهم احتياجات التنمية المهنية الذاتية المتعلقة بالجانب المعرفي لهم في المدارس الحكومية بمدينة الرياض.

م	العبارة	درجة الاحتياج	المتوسط	الانحراف	الترتيب
---	---------	---------------	---------	----------	---------



مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد: (١٧٧ الجزء الأول) يناير لسنة ٢٠١٨ م

	المعيار		غير مهمة	قليلة الأهمية	متوسطة الأهمية	مهمة	مهمة جداً		
١١	١,٠١٥	٤,١٧	١٦	١٧	٥٧	١٥٢	٢١٩	ك	الإمام بالأنظمة والسياسات التربوية المستحدثة من قبل وزارة التعليم.
			٣,٤٧١	٣,٦٨٨	١٢	٣٣	٤٧,٥١	%	
١٥	٠,٩٨١	٤,٠١	١١	٢٢	٨٨	١٧٢	١٦٨	ك	الإطلاع الكافي على نظريات ووسائل التعليم عن بعد.
			٢,٣٨٦	٤,٧٧٢	١٩	٣٧	٣٦,٤٤	%	
٦	٠,٨٥٩	٤,٤١	٨	١٠	٣٦	١٣٨	٢٦٩	ك	الإمام بوسائل التعليم الالكتروني.
			١,٧٣٥	٢,١٦٩	٧,٨	٣٠	٥٨,٣٥	%	
١٣	٠,٩٤٢	٤,١٤	١٠	١٥	٧١	١٦٨	١٩٧	ك	معرفة وسائل الاتصال في التعلم المفتوح.
			٢,١٦٩	٣,٢٥٤	١٥	٣٦	٤٢,٧٣	%	
١٢	٠,٩١١	٤,١٦	٧	١٧	٦٦	١٧٤	١٩٧	ك	معرفة نظريات ووسائل التعلم الذاتي.
			١,٥١٨	٣,٦٨٨	١٤	٣٨	٤٢,٧٣	%	
١٠	٠,٩٢٢	٤,١٨	١٠	١٤	٦٠	١٧٧	٢٠٠	ك	معرفة أهداف التعلم الذاتي.
			٢,١٦٩	٣,٠٣٧	١٣	٣٨	٤٣,٣٨	%	
٤	٠,٨٣٤	٤,٤٥	١٠	٥	٢٨	١٤٤	٢٧٤	ك	التعرف على واجبات معلم المرحلة الابتدائية تجاه تنمية ذاته مهنيًا.
			٢,١٦٩	١,٠٨٥	٦,١	٣١	٥٩,٤٤	%	
٣	٠,٨٧١	٤,٥٣	١٣	٥	٢٤	١٠٢	٣١٧	ك	الإمام بطرق التدريس الحديثة المناسبة لطلاب المرحلة الابتدائية.
			٢,٨٢	١,٠٨٥	٥,٢	٢٢	٦٨,٧٦	%	
١٢	٠,٩٢٧	٤,١٦	١١	١٢	٦٤	١٧٧	١٩٧	ك	ممارسة القراءة الحرة في المجال التربوي.
			٢,٣٨٦	٢,٦٠٣	١٤	٣٨	٤٢,٧٣	%	
٩	٠,٨٦٩	٤,٢٦	٩	١٠	٤٥	١٨٤	٢١٣	ك	البحث عن المعرفة

م	العبارة	%	درجة الاحتياج				المتوسط	الانحراف	الترتيب
			١,٩٥٢	٢,١٦٩	٩,٨	٤٠			
١١	التعرف على الخصائص الجسمية لطلاب المرحلة الابتدائية.	ك	٧	٥	٣٩	١٤٠	٢٧٠	٠,٨١٥	٤,٤٣
		%	١,٥١٨	١,٠٨٥	٨,٥	٣٠	٥٨,٥٧		
١٢	التعرف على الخصائص النفسية لطلاب المرحلة الابتدائية.	ك	٣	٧	٢٢	١٠٨	٣٢١	٠,٧١١	٤,٦٠
		%	٠,٦٥١	١,٥١٨	٤,٨	٢٣	٦٩,٦٣		
١٣	التعرف على الخصائص العقلية لطلاب المرحلة الابتدائية.	ك	٦	٠	١٩	١٠٩	٣٢٧	٠,٦٨٨	٤,٦٣
		%	١,٣٠٢	٠	٤,١	٢٤	٧٠,٩٣		
١٤	القدرة على تصنيف الطلاب حسب الفروق الفردية بينهم.	ك	٣	٤	١٩	١٢٣	٣١٢	٠,٦٧٤	٤,٦٠
		%	٠,٦٥١	٠,٨٦٨	٤,١	٢٧	٦٧,٦٨		
١٥	التعرف على التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية في المجتمع.	ك	١٠	٦	٤٩	١٧٠	٢٢٦	٠,٨٧٢	٤,٢٩
		%	٢,١٦٩	١,٣٠٢	١١	٣٧	٤٩,٠٢		
١٦	التعرف على أساليب التقويم التربوي الحديثة.	ك	٧	٦	٤٣	١٦٥	٢٤٠	٠,٨٢٣	٤,٣٦
		%	١,٥١٨	١,٣٠٢	٩,٣	٣٦	٥٢,٠٦		
١٧	التسجيل في دورات معنية بالتعلم الذاتي.	ك	١٤	٢١	٧٢	١٦٩	١٨٥	١,٠٠٦	٤,٠٦
		%	٣,٠٣٧	٤,٥٥٥	١٦	٣٧	٤٠,١٣		
	المتوسط الحسابي العام								٤,٣٢

يتضح من خلال الجدول (٥) أن المتوسط الحسابي العام بلغ (٤,٣٢)، وهذا يدل أن احتياجات التنمية المهنية الذاتية المتعلقة بالجانب المعرفي مهمة جداً لمعلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض.

كما يتضح من الجدول (٥) أن عبارات أهم الاحتياجات للتنمية المهنية الذاتية المتعلقة بالجانب المعرفي لهم بجميع المدارس الحكومية بمدينة الرياض وترتبت وفق الآتي:

- جاءت العبارة رقم (١) وهي: "التعرف على الخصائص العقلية لطلاب المرحلة الابتدائية" في المرتبة الأولى، من حيث أهم احتياجات التنمية المهنية الذاتية لمعلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض المتعلقة بالجانب المعرفي، وبمتوسط حسابي (٤,٦٣)، وانحراف معياري (٠,٦٨٨)؛ ويعزو الباحث ذلك لتوفر القناعة والدافعية بأهمية تحسين ممارستهم المهنية بشكل كبير، وذلك من خلال تلبية رغبتهم في توفير جميع المصادر التي تخدم هذا الجانب.
- جاءت العبارتين رقم (١٢) و(١٤) وهي: "التعرف على الخصائص النفسية لطلاب المرحلة الابتدائية"، "القدرة على تصنيف الطلاب حسب الفروق الفردية بينهم" في المرتبة الثانية على التوالي، من حيث أهم احتياجات معلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض المتعلقة بالجانب المعرفي، وبمتوسط حسابي لهما يقدر بـ (٤,٦٠)، وانحراف معياري للعبارة رقم (١٢) يقدر بـ (٠,٧٧١)، وانحراف معياري للعبارة رقم (١٤) يقدر بـ (٠,٦٧٤)؛ ويرى الباحث إلى أن معلمي المرحلة الابتدائية يسعون إلى تطوير ممارستهم المهنية بطرق مبنية على أسس صحيحة يكون هدفها زيادة قدراتهم ومهاراتهم الوظيفية.
- جاءت العبارة رقم (٨) وهي: "الإلمام بطرق التدريس الحديثة المناسبة لطلاب المرحلة الابتدائية" في المرتبة الثالثة، من حيث أهم احتياجات معلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض المتعلقة بالجانب المعرفي، وبمتوسط حسابي (٤,٥٣)، وانحراف معياري (٠,٨٧١)؛ ويعزو الباحث ذلك إلى الخبرة العلمية والممارسة العملية التي يمتلكها المعلمين في مجال التدريس، حيث يعمل المعلمين على تجديد معرفتهم وخبراتهم دائماً لتمكينهم من مهنتهم ذاتياً وفق معايير عالية.
- جاءت العبارة رقم (٧) وهي: "التعرف على واجبات معلم المرحلة الابتدائية تجاه تنمية ذاته مهنيًا" في المرتبة الرابعة، من حيث أهم احتياجات معلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض المتعلقة بالجانب المعرفي، وبمتوسط حسابي (٤,٤٥)، وانحراف معياري (٠,٨٣٤)؛ وقد يكون السبب في ذلك إلى أن معلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية يحاولون القيام بواجباتهم؛ من أجل تطوير الذات، والاستفادة منها في أمور الحياة.

- جاءت العبارة رقم (١١) وهي: "التعرف على الخصائص الجسمية لطلاب المرحلة الابتدائية" في المرتبة الخامسة، من حيث أهم احتياجات معلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض المتعلقة بالجانب المعرفي، وبمتوسط حسابي (٤,٤٣)، وانحراف معياري (٠,٨١٥)؛ ويرجع الباحث ذلك لتوفر القناعة والدافعية بأهمية تحسين ممارستهم المهنية بشكل كبير، وذلك من خلال تلبية رغبتهم في توفير جميع المصادر التي تخدم هذا الجانب.
- جاءت العبارة رقم (٣) وهي: "الإلمام بوسائل التعليم الإلكتروني" في المرتبة السادسة، من حيث أهم احتياجات معلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض المتعلقة بالجانب المعرفي، وبمتوسط حسابي (٤,٤١)، وانحراف معياري (٠,٨٥٩)؛ ويرى الباحث إلى أن معلمي المرحلة الابتدائية يسعون إلى تطوير ممارستهم المهنية بطرق مبنية على أسس صحيحة يكون هدفها زيادة قدراتهم ومهاراتهم الوظيفية.
- جاءت العبارة رقم (١٦) وهي: "التعرف على أساليب التقويم التربوي الحديثة" في المرتبة السابعة، من حيث أهم احتياجات معلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض المتعلقة بالجانب المعرفي، وبمتوسط حسابي (٤,٣٦)، وانحراف معياري (٠,٨٢٣)؛ ويرى الباحث أن ذلك يدل على إدراك المعلم وفهمه لواقع احتياجاته المهنية ورغبته في إجادة مهنته.
- جاءت العبارة رقم (١٥) وهي: "التعرف على التغييرات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية في المجتمع" في المرتبة الثامنة، من حيث أهم احتياجات معلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض المتعلقة بالجانب المعرفي، وبمتوسط حسابي (٤,٢٩)، وانحراف معياري (٠,٨٧٢)؛ ويعزو الباحث ذلك إلى إدراك المعلمين بأهمية فهم التغييرات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية في المجتمع بشكل مناسب وواضح، بحيث لا يكون هناك أي عامل يخل بعمله كمعلم بالشكل الذي يسهل له فهمها واستيعابها ومواكبتها.
- جاءت العبارة رقم (١٠) وهي: "البحث عن المعرفة من عدة مصادر متنوعة ومختلفة" في المرتبة التاسعة، من حيث أهم احتياجات معلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض المتعلقة بالجانب المعرفي، وبمتوسط حسابي (٤,٢٦)، وانحراف معياري (٠,٨٦٩)؛ ويرجع الباحث ذلك إلى أن معلم المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض يحتاج استقطاب كل جديد ومفيد ومواكبته ونقل كل ما لديه من خبرات طويلة في التدريس، وكما أنه على اطلاع دائم بجميع

- التطورات الحديثة، ولديه الرغبة الأكيدة في متابعة التطورات العلمية من أبحاث ودراسات تتعلق بمجال عمله ومواكبتها.
- جاءت العبارة رقم (٦) وهي: "معرفة أهداف التعلم الذاتي" في المرتبة العاشرة، من حيث أهم احتياجات معلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض المتعلقة بالجانب المعرفي، وبمتوسط حسابي (٤,١٨)، وانحراف معياري (٠,٩٩٢)؛ ويرى الباحث أن ذلك يدل على إدراك المعلم وفهمه لواقع احتياجاته المهنية ورغبته في إجادة مهنته.
  - جاءت العبارة رقم (١) وهي: "الإلمام بالأنظمة والسياسات التربوية المستحدثة من قبل وزارة التعليم" في المرتبة الحادية عشر، من حيث أهم احتياجات معلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض المتعلقة بالجانب المعرفي، وبمتوسط حسابي (٤,١٧)، وانحراف معياري (١,٠١٥)؛ ويرجع السبب في ذلك إلى حرص المعلم على إلمامه بالأنظمة والسياسات التربوية المستحدثة من قبل وزارة التعليم، وإيمانه بأهميتها، وتطبيقها، وتحقيق رؤيتها.
  - جاءت العبارة رقم (٥) وهي: "معرفة نظريات ووسائل التعلم الذاتي" والعبارة رقم (٩) وهي: "ممارسة القراءة الحرة في المجال التربوي" على التوالي في المرتبة الثانية عشر، من حيث أهم احتياجات معلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض المتعلقة بالجانب المعرفي، وبمتوسط حسابي (٤,١٦)، وانحراف معياري (٠,٩١١)، وانحراف معياري (٠,٩٢٧)؛ ويعزو الباحث ذلك إلى أن معلم المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض لديه اهتمام كبير في توفير المعارف التي تهمة لعمله ذاتياً بشكل مناسب تسمح له بالتطور و التقدم في مجاله المهني بالتواصل الفعال مع مصادر المعلومات، من خلال ممارسته القراءة الحرة في مجاله واختصاصه التربوي.
  - جاءت العبارة رقم (٤) وهي: "معرفة وسائل الاتصال في التعلم المفتوح" في المرتبة الثالثة عشر، من حيث أهم احتياجات معلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض المتعلقة بالجانب المعرفي، وبمتوسط حسابي (٤,١٤)، وانحراف معياري (٠,٩٤٢)؛ ويرى الباحث في ذلك أن معلم المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض يسعى إلى التنظيم والتخطيط المناسبين؛ من أجل نجاحه، وضمان استفادته منها.
  - جاءت العبارة رقم (١٧) وهي: "التسجيل في دورات معنية بالتعلم الذاتي" في المرتبة الرابعة عشر، من حيث أهم احتياجات معلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض المتعلقة بالجانب المعرفي، وبمتوسط حسابي (٤,٠٦)، وانحراف معياري (١,٠٠٦)؛ ويعزو الباحث ذلك إلى أن معلم المرحلة الابتدائية بالمدارس

الحكومية بمدينة الرياض يحاول أن يوفر جميع الإمكانيات التي سوف تساعد على نجاح تنميته الذاتية.

- جاءت العبارة رقم (٢) وهي: "الاطلاع الكافي على نظريات ووسائل التعليم عن بعد" في المرتبة الخامس عشر، من حيث أهم احتياجات معلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض المتعلقة بالجانب المعرفي، وبمتوسط حسابي (٤,٠١)، وانحراف معياري (٠,٩٨١)؛ ويعزو الباحث ذلك إلى أن معلم المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض يحاول أن يوفر جميع الإمكانيات التي سوف تساعد على نجاح تنميته الذاتية.

وتتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة Anne, Kerby (٢٠١٠م)، ودراسة Carol, Brunkowski (٢٠٠٤م)، و دراسة Tara, Fenwick (٢٠٠١م) التي أشارت إلى أن المعلمين يبحثون عن نمو مهني مفيد يرتبط بتحصيل الطالب، وحاجاتهم الذاتية. واتفقت هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة أكاندو (٢٠١٤م)، ودراسة العباسي (٢٠١٣م)، دراسة بركات (٢٠١٠م) التي أشارت إلى أن الإلمام بطرق التدريس المناسبة هي إحدى أهم الاحتياجات المعرفية، وكما اتفقت هذه الدراسة مع دراسة أكاندو (٢٠١٤) التي أشارت إلى أن التعرف على أساليب التقويم التربوي الحديثة هي إحدى أهم الاحتياجات المعرفية، إلا أنها تختلف نتائج هذه الدراسة عن نتيجة دراسة أكاندو (٢٠١٤) التي أشارت إلى أن التعرف على الخصائص الجسمية حصل على أقل نسبة احتياج وفق إجابات أفراد المجتمع.

إجابة السؤال الثاني: ما أهم احتياجات التنمية المهنية الذاتية المتعلقة بالجانب المهاري لمعلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض؟

للإجابة عن هذا السؤال قام الباحث بحساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الاحتياج والترتيب لإجابات المعلمين نحو تحديد أهم احتياجات التنمية المهنية الذاتية المتعلقة بالجانب المهاري لهم في المدارس الحكومية بمدينة الرياض، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول (٦).

جدول (٦) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الاحتياج والترتيب لإجابات المعلمين نحو تحديد أهم احتياجات التنمية المهنية الذاتية المتعلقة بالجانب المهاري لهم في المدارس الحكومية بمدينة الرياض.

الترتيب	الانحراف	المتوسط	درجة الاحتياج	العبارة
---------	----------	---------	---------------	---------

مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد: (١٧٧ الجزء الأول) يناير لسنة ٢٠١٨ م

	المعياري		غير مهمة	قليلة الأهمية	متوسطة الأهمية	مهمة	مهمة جداً			
٨	٠,٨١٠	٤,٣٠	٧	٧	٣٩	١٩٤	٢١٤	ك	تنمية مهارة التعلم الذاتي.	١
			١,٥١٨	١,٥١٨	٨,٥	٤٢	٤٦,٤٢	%		
٩	٠,٨٤٥	٤,٣٠	١٠	٥	٤١	١٨٧	٢١٨	ك	تنمية مهارة إدارة الحوار.	٢
			٢,١٦٩	١,٠٨٥	٨,٩	٤١	٤٧,٢٩	%		
١٧	١,١٧٨	٣,٥٧	٣٥	٣٩	١٣٣	١٣٥	١١٩	ك	تطوير مهارة كتابة البحث العلمي.	٣
			٧,٥٩٢	٨,٤٦	٢٩	٢٩	٢٥,٨١	%		
٧	٠,٨٩٤	٤,٣٤	١٣	٤	٤٢	١٥٥	٢٤٧	ك	اكتساب مهارة حل المشكلات.	٤
			٢,٨٢	٠,٨٦٨	٩,١	٣٤	٥٣,٥٨	%		
١٤	٠,٩٣٤	٤,١٩	١٢	١١	٦٠	١٧٢	٢٠٦	ك	تطوير مهارة القراءة السريعة.	٥
			٢,٦٠٣	٢,٣٨٦	١٣	٣٧	٤٤,٦٩	%		
١٨	١,١٨١	٣,٥٧	٣٦	٤٢	١٢١	١٤٨	١١٤	ك	تطوير مهارة تحليل المستندات.	٦
			٧,٨٠٩	٩,١١١	٢٦	٣٢	٢٤,٧٣	%		
٦	٠,٨١٠	٤,٣٦	٩	٣	٣٥	١٨٢	٢٣٢	ك	اكتساب مهارة أسلوب التدرج في عرض المادة.	٧
			١,٩٥٢	٠,٦٥١	٧,٦	٣٩	٥٠,٣٣	%		
٣	٠,٧٨٠	٤,٤٤	٦	٤	٣٥	١٥٢	٢٦٤	ك	تنمية مهارة التهيئة الذهنية بالإثارة والتشويق.	٨
			١,٣٠٢	٠,٨٦٨	٧,٦	٣٣	٥٧,٢٧	%		
١	٠,٦٨٣	٤,٦٢	٥	٣	١٤	١١٩	٣٢٠	ك	تنمية مهارة إدارة الصف.	٩

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط	درجة الاحتياج					العبرة	
			غير مهمة	قليلة الأهمية	متوسطة الأهمية	مهمة	مهمة جداً		
			١,٠٨٥	٠,٦٥١	٣	٢٦	٦٩,٤١	%	
١٢	٠,٩٢٩	٤,٢٤	١٢	١١	٥١	١٦٦	٢٢١	ك	١٠ اكتساب مهارة إعداد الأسئلة الصفية.
			٢,٦٠٣	٢,٣٨٦	١١	٣٦	٤٧,٩٤	%	
١١	٠,٩٣٠	٤,٢٥	١٥	٨	٤٢	١٧٩	٢١٧	ك	١١ تطوير مهارة توجيه الأسئلة الصفية.
			٣,٢٥٤	١,٧٣٥	٩,١	٣٩	٤٧,٠٧	%	
١٠	٠,٩١٩	٤,٢٥	١٣	٨	٤٩	١٧١	٢٢٠	ك	١٢ تنمية مهارة التقويم الذاتي لمعلم المرحلة الابتدائية.
			٢,٨٢	١,٧٣٥	١١	٣٧	٤٧,٧٢	%	
٥	٠,٨٤٠	٤,٣٨	٩	٥	٣٩	١٥٦	٢٥٢	ك	١٣ اكتساب مهارة تدريب الطلاب على حرية التعبير عن آرائهم.
			١,٩٥٢	١,٠٨٥	٨,٥	٣٤	٥٤,٦٦	%	
٤	٠,٨٣٩	٤,٤٤	١٠	٤	٣٣	١٤١	٢٧٣	ك	١٤ تنمية مهارة التعامل مع الإعداد الكبيرة من الطلاب.
			٢,١٦٩	٠,٨٦٨	٧,٢	٣١	٥٩,٢٢	%	



الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط	درجة الاحتياج					العبرة		
			غير مهمة	قليلة الأهمية	متوسطة الأهمية	مهمة	مهمة جداً			
١٥	٠,٩٥٩	٤,١٧	١٤	١٤	٥٣	١٧٩	٢٠١	ك	١٥	تنمية مهارة تقديم التغذية الراجعة.
			٣,٠٣٧	٣,٠٣٧	١١	٣٩	٤٣,٦	%		
٢	٠,٧٧٧	٤,٤٥	٨	٣	٢٥	١٦٤	٢٦١	ك	١٦	تنمية مهارة تحفيز الطلاب على المشاركة الصفية.
			١,٧٣٥	٠,٦٥١	٥,٤	٣٦	٥٦,٦٢	%		
١٣	٠,٩٥٣	٤,٢١	١٢	١٣	٥٩	١٥٧	٢٢٠	ك	١٧	اكتساب مهارة تدريب الطلاب على التفكير الناقد.
			٢,٦٠٣	٢,٨٢	١٣	٣٤	٤٧,٧٢	%		
١١	٠,٩٥٥	٤,٢٥	١٤	١١	٥٠	١٥٨	٢٢٨	ك	١٨	تنمية مهارة استخدام استراتيجيات التدريس الحديثة.
			٣,٠٣٧	٢,٣٨٦	١١	٣٤	٤٩,٤٦	%		
١٦	٠,٩٦٦	٤,١٣	١٤	٩	٧٧	١٦٣	١٩٨	ك	١٩	تنمية مهارات التفكير العليا.
			٣,٠٣٧	١,٩٥٢	١٧	٣٥	٤٢,٩٥	%		
		٤,٢٣								المتوسط العام

يتضح من خلال الجدول (٦) أن المتوسط الحسابي العام بلغ (٤,٢٣)، وهذا يدل أن احتياجات التنمية المهنية الذاتية المتعلقة بالجانب المهاري مهمة جداً لمعلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض.

كما يتضح من الجدول (٦) أن عبارات احتياجات التنمية المهنية الذاتية المتعلقة بالجانب المهاري لمعلمي المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض ترتبت وفق الآتي:

- جاءت العبارة رقم (٩) وهي: "تنمية مهارة إدارة الصف" في المرتبة الأولى، من حيث أهم احتياجات معلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض المتعلقة بالجانب المهاري، وبمتوسط حسابي (٤,٦٢)، وانحراف معياري (٠,٦٨٣)؛ ويعزو الباحث ذلك إلى حرص واهتمام معلمي المرحلة الابتدائية على أن يدار الصف بشكل مميز؛ لزيادة رغبة المتعلم للتعلم والمعرفة.
- جاءت العبارة رقم (١٦) وهي: "تنمية مهارة تحفيز الطلاب على المشاركة الصفية" في المرتبة الثانية، من حيث أهم احتياجات معلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض المتعلقة بالجانب المهاري، وبمتوسط حسابي (٤,٤٥)، وانحراف معياري (٠,٧٧٧)؛ ويرجع السبب في ذلك أن معلم المرحلة الابتدائية يحاول أن تكون حصته مشوقه وممتع وجذابة؛ وذلك من خلال التحفيز المادي والمعنوي؛ حتى تتحقق الأهداف المنشودة منه.
- جاءت العبارة رقم (٨) وهي: "تنمية مهارة التهيئة الذهنية بالإثارة والتشويق" في المرتبة الثالثة، من حيث أهم احتياجات معلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض المتعلقة بالجانب المهاري، وبمتوسط حسابي (٤,٤٤)، وانحراف معياري (٠,٧٨٠)؛ وهذا يدل على أن معلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية يقدمون دروس تحفز المتعلمين على المناقشة والمشاركة أثناء التعليم، وينتج عن هذه المناقشة والمشاركة تبادل المعلومات والخبرات التي تؤدي إلى تهيئة المتعلم ذهنياً بالإثارة والتشويق.
- جاءت العبارة رقم (١٤) وهي: "تنمية مهارة التعامل مع الأعداد الكبيرة من الطلاب" في المرتبة الرابعة، من حيث أهم احتياجات معلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض المتعلقة بالجانب المهاري، وبمتوسط حسابي (٤,٤٤)، وانحراف معياري (٠,٨٣٩)؛ ويعزو الباحث ذلك إلى أن معلمي المرحلة الابتدائية يعملون على تقديم دروسهم بشكل أفضل ليكتسب جميع الطالب المعلومات، وتعزز لديهم التفاعل الإيجابي مع المعلمين وتهدف إلى التمكين الفعلي من الدروس.
- جاءت العبارة رقم (١٣) وهي: "اكتساب مهارة تدريب الطلاب على حرية التعبير عن آرائهم" في المرتبة الخامسة، من حيث أهم احتياجات معلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض المتعلقة بالجانب المهاري، وبمتوسط حسابي (٤,٣٨)، وانحراف معياري (٠,٨٤٠)؛ ويرى الباحث في ذلك إلى أن معلمي المرحلة

- الابتدائية يحاولون أن يدربوا طلابهم على اكتساب المعلومات والمهارات وتنمية سلوكياتهم وخبراتهم التقنية بأساليب متنوعة تدفعهم إلى النجاح والابتكار.
- جاءت العبارة رقم (٧) وهي: "اكتساب مهارة أسلوب التدرج في عرض المادة" في المرتبة السادسة، من حيث أهم احتياجات معلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض المتعلقة بالجانب المهاري، وبمتوسط حسابي (٤,٣٦)، وانحراف معياري (٠,٨١٠)؛ ويرى الباحث في ذلك أن معلم المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض يسعى إلى التنظيم والتخطيط المناسبين؛ من أجل نجاحه، وضمان استفادته منها.
  - جاءت العبارة رقم (٤) وهي: "اكتساب مهارة حل المشكلات" في المرتبة السابعة، من حيث أهم احتياجات معلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض المتعلقة بالجانب المهاري، وبمتوسط حسابي (٤,٣٤)، وانحراف معياري (٠,٨٩٤)؛ ويرى الباحث أن ذلك يدل على إدراك المعلم وفهمه لواقع احتياجاته المهنية ورغبته في إجادة مهنته.
  - جاءت العبارة رقم (١) وهي: "تنمية مهارة التعلم الذاتي" في المرتبة الثامنة، من حيث أهم احتياجات معلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض المتعلقة بالجانب المهاري، وبمتوسط حسابي (٤,٣٠)، وانحراف معياري (٠,٨١٠)؛ ويعزو الباحث ذلك إلى أن معلم المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض يحاول أن يوفر جميع الإمكانيات التي سوف تساعد على نجاح تنميته الذاتية.
  - جاءت العبارة رقم (٢) وهي: "تنمية مهارة إدارة الحوار" في المرتبة التاسعة، من حيث أهم احتياجات معلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض المتعلقة بالجانب المهاري، وبمتوسط حسابي (٤,٣٠)، وانحراف معياري (٠,٨٤٥)؛ ويعزو الباحث ذلك إلى حرص واهتمام معلمي المرحلة الابتدائية على أن يدار الحوار داخل الفصل بشكل يخدم العملية التعليمية؛ لزيادة رغبة المتعلم للتعلم والمعرفة.
  - جاءت العبارة رقم (١٢) وهي: "تنمية مهارة التقييم الذاتي لمعلم المرحلة الابتدائية" في المرتبة العاشرة، من حيث أهم احتياجات معلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض المتعلقة بالجانب المهاري، وبمتوسط حسابي (٤,٢٥)، وانحراف معياري (٠,٩١٩)؛ ويرى الباحث أن ذلك يدل على إدراك المعلم وفهمه لواقع احتياجاته المهنية ورغبته في إجادة مهنته.
  - جاءت العبارتين رقم (١١) و (١٨) وهي: "تطوير مهارة توجيه الأسئلة الصفية"، "تنمية مهارة استخدام استراتيجيات التدريس الحديثة" في المرتبة الحادي عشر على التوالي، من حيث أهم احتياجات معلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض المتعلقة بالجانب المهاري، وبمتوسط حسابي (٤,٢٥)، وانحراف معياري للعبارة رقم (١١) وهو (٠,٩٣٠)، وانحراف معياري للعبارة رقم (١٨) وهو (٠,٩٥٥)

- ؛ ويعزو الباحث ذلك إلى الخبرة العلمية والممارسة العملية التي يمتلكها المعلمين في مجال التدريس، حيث يعمل المعلمين على تجديد معرفتهم وخبراتهم دائماً لتمكينهم من مهنتهم ذاتياً وفق معايير عالية.
- جاءت العبارة رقم (١٠) وهي: "اكتساب مهارة إعداد الأسئلة الصفية" في المرتبة الثاني عشر، من حيث أهم احتياجات معلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض المتعلقة بالجانب المهاري، وبمتوسط حسابي (٤,٢٤)، وانحراف معياري (٠,٩٢٩)؛ ويرى الباحث إلى أن معلمي المرحلة الابتدائية يسعون إلى تطوير ممارستهم المهنية بطرق مبنية على أسس صحيحة يكون هدفها زيادة قدراتهم ومهاراتهم الوظيفية.
  - جاءت العبارة رقم (١٧) وهي: "اكتساب مهارة تدريب الطلاب على التفكير الناقد" في المرتبة الثالثة عشر، من حيث أهم احتياجات معلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض المتعلقة بالجانب المهاري، وبمتوسط حسابي (٤,٢١)، وانحراف معياري (٠,٩٣٥)؛ ويرى الباحث في ذلك إلى أن معلمي المرحلة الابتدائية يحاولون أن يدرّبوا طلابهم على اكتساب المعلومات والمهارات وتنمية سلوكياتهم وخبراتهم التقنية بأساليب متنوعة تدفعهم إلى النجاح والابتكار.
  - جاءت العبارة رقم (٥) وهي: "تطوير مهارة القراءة السريعة" في المرتبة الرابعة عشر، من حيث أهم احتياجات معلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض المتعلقة بالجانب المهاري، وبمتوسط حسابي (٤,١٩)، وانحراف معياري (٠,٩٣٤)؛ ويرى الباحث أن ذلك يدل على إدراك المعلم وفهمه لواقع احتياجاته المهنية ورغبته في إجادته مهنته.
  - جاءت العبارة رقم (١٥) وهي: "تنمية مهارة تقديم التغذية الراجعة" في المرتبة الخامسة عشر، من حيث أهم احتياجات معلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض المتعلقة بالجانب المهاري، وبمتوسط حسابي (٤,١٧)، وانحراف معياري (٠,٩٥٩)؛ ويرى الباحث في ذلك أن معلم المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض يسعى إلى التنظيم والتخطيط المناسبين؛ من أجل نجاحه، وضمان استفادته منها.
  - جاءت العبارة رقم (١٩) وهي: "تنمية مهارة التفكير العليا" في المرتبة السادسة عشر، من حيث أهم احتياجات معلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض المتعلقة بالجانب المهاري، وبمتوسط حسابي (٤,١٣)، وانحراف معياري (٠,٩٦٦)؛ ويرى الباحث في ذلك إلى أن معلمي المرحلة الابتدائية يطورون من تفكير طلابهم دائماً ويسعون على اكتسابهم المعلومات والمهارات وتنمية سلوكياتهم وخبراتهم التقنية بأساليب متنوعة تدفعهم إلى النجاح والابتكار.

• جاءت العبارة رقم (٣) وهي: "تطوير مهارة كتابة البحث العلمي" في المرتبة السابعة عشر، من حيث أهم احتياجات معلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض المتعلقة بالجانب المهاري، وبمتوسط حسابي (٣,٥٧)، وانحراف معياري (١,١٧٨)؛ ويرى الباحث إلى أن معلمي المرحلة الابتدائية يسعون إلى تطوير ممارستهم المهنية بطرق مبنية على أسس صحيحة يكون هدفها زيادة قدراتهم ومهاراتهم الوظيفية.

• جاءت العبارة رقم (٦) وهي: "تطوير مهارة تحليل المستندات" في المرتبة الثامنة عشر، من حيث أهم احتياجات معلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض المتعلقة بالجانب المهاري، وبمتوسط حسابي (٣,٥٧)، وانحراف معياري (١,١٨١)؛ ويرى الباحث إلى أن معلمي المرحلة الابتدائية يسعون إلى تطوير ممارستهم المهنية بطرق مبنية على أسس صحيحة يكون هدفها زيادة قدراتهم ومهاراتهم الوظيفية.

وتتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة أكاندو (٢٠١٤) التي كشفت نتائجها أن تنمية مهارة تقديم التغذية الراجعة حصلت على أقل نسبة احتياج، واختلفت هذه الدراسة مع دراسة Carol, Brunkowski (٢٠٠٤م) في أن أنشطة النمو المهني المختارة ذاتياً التي تعتبر من أهم احتياجات المعلمون مهاريًا هي: (استخدام الأشرطة التعليمية المرئية والمسموعة، وحضور المؤتمرات والندوات، وإجراء البحوث العلمية، وكتابة التقارير، واستخدام المواقع الإلكترونية، والتدريب القائم على الحاسب الآلي).

إجابة السؤال الثالث: ما أهم احتياجات التنمية المهنية الذاتية المتعلقة بالجانب السلوكي لمعلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض؟

للإجابة عن هذا السؤال قام الباحث بحساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الاحتياج والرتب لإجابات المعلمين نحو تحديد أهم احتياجات التنمية المهنية الذاتية المتعلقة بالجانب السلوكي لهم في المدارس الحكومية بمدينة الرياض، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول (٧).

جدول (٧) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الاحتياج والرتب لإجابات المعلمين نحو تحديد أهم احتياجات التنمية المهنية الذاتية المتعلقة بالجانب السلوكي لهم في المدارس الحكومية بمدينة الرياض.

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط	درجة الاحتياج				العبارة
			مهمة جداً	مهمة	متوسطة الأهمية	قليلة الأهمية	

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط	درجة الاحتياج				العبرة			
			غير مهمة	قليلة الأهمية	متوسطة الأهمية	مهمة جداً				
٤	٠,٧٧٢	٤,٤٤	٦	٤	٣٢	١٥٦	٢٦٣	ك	١	تطوير أساليب ملاحظة سلوك الطلاب.
			١,٣٠٢	٠,٨٦٨	٦,٩	٣٤	٥٧,٠٥	%		
٥	٠,٧٥٧	٤,٤٤	٤	٥	٣٦	١٥٤	٢٦٢	ك	٢	تنمية اتجاهات إيجابية لدى الطلاب نحو الانضباط الذاتي.
			٠,٨٦٨	١,٠٨٥	٧,٨	٣٣	٥٦,٨٣	%		
٣	٠,٧٧٧	٤,٤٥	٥	٣	٤٣	١٣٩	٢٧١	ك	٣	إتقان أساليب إدارة سلوك طلاب المرحلة الابتدائية.
			١,٠٨٥	٠,٦٥١	٩,٣	٣٠	٥٨,٧٩	%		
٧	٠,٨٧٠	٤,٤٠	١٠	٨	٣٥	١٤٤	٢٦٤	ك	٤	استخدام استراتيجيات طرق معالجة سلوك طلاب المرحلة الابتدائية.
			٢,١٦٩	١,٧٣٥	٧,٦	٣١	٥٧,٢٧	%		
١٠	٠,٩٤٧	٤,٢٧	١٤	٧	٥٦	١٤٨	٢٣٦	ك	٥	تعزيز العلاقات الاجتماعية والتواصل بين المعلمين والطلاب.
			٣,٠٣٧	١,٥١٨	١٢	٣٢	٥١,١٩	%		
٢	٠,٧٧٣	٤,٤٨	٤	٧	٣٥	١٣١	٢٨٤	ك	٦	إتقان آليات التعامل مع المتفوقين والمتأخرين دراسياً.
			٠,٨٦٨	١,٥١٨	٧,٦	٢٨	٦١,٦١	%		
١٢	١,٠١٩	٤,٠٧	١٨	١٧	٦٤	١٧٦	١٨٦	ك	٧	إتقان صياغة الأهداف السلوكية.
			٣,٩٠٥	٣,٦٨٨	١٤	٣٨	٤٠,٣٥	%		
٨	٠,٨١٨	٤,٣٢	٨	٣	٤٧	١٧٩	٢٢٤	ك	٨	إتقان استخدام أساليب التعزيز الذاتي.
			١,٧٣٥	٠,٦٥١	١٠	٣٩	٤٨,٥٩	%		
١	٠,٧٣٥	٤,٥٤	٦	١	٢٨	١٣٠	٢٩٦	ك	٩	تشجيع روح المنافسة لدى الطلاب.
			١,٣٠٢	٠,٢١٧	٦,١	٢٨	٦٤,٢١	%		
٩	٠,٨٩٢	٤,٣١	٧	٨	٦٨	١٣٢	٢٤٦	ك	١٠	إتقان أساليب التعامل مع أولياء أمور الطلاب.
			١,٥١٨	١,٧٣٥	١٥	٢٩	٥٣,٣٦	%		
١١	٠,٩٤٥	٤,١٦	١٢	٩	٧٥	١٦١	٢٠٤	ك	١١	تعزيز العمل التطوعي بين الطلاب.
			٢,٦٠٣	١,٩٥٢	١٦	٣٥	٤٤,٢٥	%		
٦	٠,٨٣٨	٤,٤٣	٥	٩	٤٨	١٢٢	٢٧٧	ك	١٢	التحفيز المادي والمعنوي

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط	درجة الاحتياج					العبارة
			غير مهمة	قليلة الأهمية	متوسطة الأهمية	مهمة	مهمة جداً	
			١,٠٨٥	١,٩٥٢	١٠	٢٦	٦٠,٠٩	
		٤,٣٦					المتوسط العام	

يتضح من خلال الجدول (٧) أن المتوسط الحسابي العام بلغ (٤,٣٦)، وهذا يدل أن احتياجات التنمية المهنية الذاتية المتعلقة بالجانب السلوكي مهمة جداً لمعلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض.

كما يتضح من الجدول رقم (٧) أن عبارات احتياجات التنمية المهنية الذاتية المتعلقة بالجانب السلوكي لمعلمي المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض ترتبت وفق الآتي:

- جاءت العبارة رقم (٩) وهي: "تشجيع روح المنافسة لدى الطلاب" في المرتبة الأولى، من حيث أهم احتياجات معلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض المتعلقة بالجانب السلوكي، وبمتوسط حسابي (٤,٥٤)، وانحراف معياري (٠,٧٣٥)؛ ويعزو الباحث ذلك إلى أن معلم المرحلة الابتدائية يسعى إلى مساعدة المتعلمين من خلال تشجيع روح المنافسة بينهم؛ من أجل زيادة قدراتهم، ورفع كفاءتهم في الأداء.
- جاءت العبارة رقم (٦) وهي: "إتقان آليات التعامل مع المتفوقين والمتأخرين دراسياً" في المرتبة الثانية، من حيث أهم احتياجات معلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض المتعلقة بالجانب السلوكي، وبمتوسط حسابي (٤,٤٨)، وانحراف معياري (٠,٧٧٣)؛ ويعزو الباحث ذلك إلى الخبرة العلمية والممارسة العملية التي يمتلكها المعلمين في مجال التدريس، حيث يعمل المعلمين على تجديد معرفتهم وخبراتهم دائماً لتمكينهم من مهنتهم ذاتياً وفق معايير عالية.
- جاءت العبارة رقم (٣) وهي: "إتقان أساليب إدارة سلوك طلاب المرحلة الابتدائية" في المرتبة الثالثة، من حيث أهم احتياجات معلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض المتعلقة بالجانب السلوكي، وبمتوسط حسابي (٤,٤٥)، وانحراف معياري (٠,٧٧٧)؛ ويرى الباحث إلى أن معلمي المرحلة الابتدائية يسعون إلى تطوير ممارستهم المهنية بطرق مبنية على أسس صحيحة يكون هدفها زيادة قدراتهم ومهاراتهم الوظيفية.
- جاءت العبارة رقم (١) وهي: "تطوير أساليب ملاحظة سلوك الطلاب" في المرتبة الرابعة، من حيث أهم احتياجات معلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة

- الرياض المتعلقة بالجانب السلوكي، وبمتوسط حسابي (٤,٤٤)، وانحراف معياري (٠,٧٧٢)؛ وقد يرجع السبب إلى إدراك المعلم وفهمه لواقع احتياجاته المهنية ورغبته في إجادة مهنته.
- جاءت العبارة رقم (٢) وهي: " تنمية اتجاهات إيجابية لدى الطلاب نحو الانضباط الذاتي" في المرتبة الخامسة، من حيث أهم احتياجات معلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض المتعلقة بالجانب السلوكي، وبمتوسط حسابي (٤,٤٤)، وانحراف معياري (٠,٧٥٧)؛ ويمكن تفسير ذلك بأن معلمي المرحلة الابتدائية يطورون من تفكير طلابهم دائماً ويسعون على اكتسابهم المعلومات والمهارات وتنمية سلوكياتهم وخبراتهم التقنية بأساليب متنوعة تدفعهم إلى النجاح والابتكار.
  - جاءت العبارة رقم (١٢) وهي: " التحفيز المادي والمعنوي لدعم التعلم الذاتي لدى معلمي المرحلة الابتدائية" في المرتبة السادسة، من حيث أهم احتياجات معلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض المتعلقة بالجانب السلوكي، وبمتوسط حسابي (٤,٤٣)، وانحراف معياري (٠,٨٣٨)؛ ويعزو الباحث ذلك إلى الخبرة العلمية والممارسة العملية التي يمتلكها المعلمين في مجال التدريس، حيث يعمل المعلمين على تجديد معرفتهم وخبراتهم دائماً لتمكينهم من مهنتهم ذاتياً وفق معايير عالية.
  - جاءت العبارة رقم (٤) وهي: " استخدام استراتيجيات طرق معالجة سلوك طلاب المرحلة الابتدائية" في المرتبة السابعة، من حيث أهم احتياجات معلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض المتعلقة بالجانب السلوكي، وبمتوسط حسابي (٤,٤٠)، وانحراف معياري (٠,٨٧٠)؛ ويرى الباحث إلى أن معلمي المرحلة الابتدائية يسعون إلى تطوير ممارستهم المهنية بطرق مبنية على أسس صحيحة يكون هدفها زيادة قدراتهم ومهاراتهم الوظيفية.
  - جاءت العبارة رقم (٨) وهي: " إتقان استخدام أساليب التعزيز الذاتي" في المرتبة الثامنة، من حيث أهم احتياجات معلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض المتعلقة بالجانب السلوكي، وبمتوسط حسابي (٤,٣٢)، وانحراف معياري (٠,٨١٨)؛ ويعزو الباحث ذلك إلى الخبرة العلمية والممارسة العملية التي يمتلكها المعلمين في مجال التدريس، حيث يعمل المعلمين على تجديد معرفتهم وخبراتهم دائماً لتمكينهم من مهنتهم ذاتياً وفق معايير عالية.
  - جاءت العبارة رقم (١٠) وهي: " إتقان أساليب التعامل مع أولياء أمور الطلاب " في المرتبة التاسعة، من حيث أهم احتياجات معلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض المتعلقة بالجانب السلوكي، وبمتوسط حسابي (٤,٣١)،



- وانحراف معياري (٠,٨٩٢)؛ وقد يرجع السبب إلى إدراك المعلم وفهمه لواقع احتياجاته المهنية ورغبته في إجادة مهنته.
- جاءت العبارة رقم (٥) وهي: " تعزيز العلاقات الاجتماعية والتواصل بين المعلمين والطلاب" في المرتبة العاشرة، من حيث أهم احتياجات معلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض المتعلقة بالجانب السلوكي، وبمتوسط حسابي (٤,٢٧)، وانحراف معياري (٠,٩٤٧)؛ ويرى الباحث إلى أن معلمي المرحلة الابتدائية يسعون إلى تطوير ممارستهم المهنية بطرق مبنية على أسس صحيحة يكون هدفها زيادة قدراتهم ومهاراتهم الوظيفية.
  - جاءت العبارة رقم (١١) وهي: " تعزيز العمل التطوعي بين الطلاب" في المرتبة الحادي عشر، من حيث أهم احتياجات معلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض المتعلقة بالجانب السلوكي، وبمتوسط حسابي (٤,١٦)، وانحراف معياري (٠,٩٤٥)؛ ويعزو الباحث ذلك إلى أن معلم المرحلة الابتدائية يسعى إلى مساعدة المتعلمين من خلال تشجيع روح المنافسة بينهم؛ من أجل زيادة قدراتهم، ورفع كفاءتهم في الأداء.
  - جاءت العبارة رقم (٧) وهي: "إتقان صياغة الأهداف السلوكية" في المرتبة الثانية عشر، من حيث أهم احتياجات معلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض المتعلقة بالجانب السلوكي، وبمتوسط حسابي (٤,٠٧)، وانحراف معياري (١,٠١٩)؛ ويعزو الباحث ذلك إلى الخبرة العلمية والممارسة العملية التي يمتلكها المعلمين في مجال التدريس، حيث يعمل المعلمين على تجديد معرفتهم وخبراتهم دائماً لتمكينهم من مهنتهم ذاتياً وفق معايير عالية.
- وتتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة Anne، Kerby (٢٠١٠م) حيث كشفت أن المعلمين يسعون إلى تحقيق التطور المهني لديهم الذي يعالج احتياجات التحصيل لدى الطلاب. وأنهم يستطيعون تقييم احتياجاتهم المهنية الذاتية بناء على احتياجات الطلاب، كما اتفقت أيضاً مع دراسة بركات (٢٠١٠) التي أوضحت بأن التدريب على عمليات تحسين مستوى الطلبة سلوكياً من أهم احتياجات التنمية المهنية للمعلم المتعلق بالجانب السلوكي. إلا أنها اختلفت مع دراسة أكاندو (٢٠١٤) حيث أشارت أن التدريب على كيفية التعامل السليم مع مشكلات السلوكية وتعديلها من أهم الاحتياجات السلوكية لتنمية المعلم مهنيًا.
- إجابة السؤال الرابع: ما أهم احتياجات التنمية المهنية الذاتية المتعلقة بالجانب التقني لمعلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض؟

للإجابة عن هذا السؤال قام الباحث بحساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الاحتياج والترتيب لإجابات المعلمين نحو تحديد أهم احتياجات التنمية المهنية الذاتية المتعلقة بالجانب التقني لهم في المدارس الحكومية بمدينة الرياض، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول (٨).

جدول (٨) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الاحتياج والترتيب لإجابات المعلمين نحو تحديد أهم احتياجات التنمية المهنية الذاتية المتعلقة بالجانب التقني لهم في المدارس الحكومية بمدينة الرياض.

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط	درجة الاحتياج				العبارة	م
			غير مهمة	قليلة الأهمية	متوسطة الأهمية	مهمة جداً		
٣	٠,٨٦١	٤,٣٥	٧	١٠	٤٦	١٤٨	٢٥٠	١
			١,٥١٨	٢,١٦٩	١٠	٣٢	٥٤,٢٣	
١	٠,٨٧٨	٤,٤٣	١٢	٦	٣١	١٣٥	٢٧٧	٢
			٢,٦٠٣	١,٣٠٢	٦,٧	٢٩	٦٠,٠٩	
٢	٠,٨٦٧	٤,٤١	٩	٩	٣٦	١٣٥	٢٧٢	٣
			١,٩٥٢	١,٩٥٢	٧,٨	٢٩	٥٩	
٧	١,٢٢٦	٣,٨٧	٣٠	٣٥	٩٦	١٠٦	١٩٤	٤
			٦,٥٠٨	٧,٥٩٢	٢١	٢٣	٤٢,٠٨	
٦	١,٠٤٦	٣,٩١	١٤	٢٥	١١٥	١٤١	١٦٦	٥
			٣,٠٣٧	٥,٤٢٣	٢٥	٣١	٣٦,٠١	
٤	٠,٩٤٣	٤,١٣	٩	١٢	٨٩	١٥٢	١٩٩	٦
			١,٩٥٢	٢,٦٠٣	١٩	٣٣	٤٣,١٧	
٥	١,١٢٢	٣,٩٦	٢٣	٣٠	٧٢	١٥٥	١٨١	٧

م	العبارة	درجة الاحتياج				
		مهمة جداً	مهمة	متوسطة الأهمية	قليلة الأهمية	غير مهمة
	قناة عين التعليمية في تطوير العملية التعليمية.	٣٩,٢٦	٣٤	١٦	٦,٥٠٨	٤,٩٨٩
	المتوسط العام					٤,١٥

يتضح من الجدول (٨) أن المتوسط الحسابي العام بلغ (٤,١٥)، وهذا يدل أن احتياجات التنمية المهنية الذاتية المتعلقة بالجانب التقني مهمة لمعلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض.

كما يتضح من الجدول (٨) أن عبارات أهم الاحتياجات التنمية المهنية الذاتية المتعلقة بالجانب التقني لهم بجميع المدارس الحكومية بمدينة الرياض وترتبت وفق الآتي:

- جاءت العبارة رقم (٢) وهي: " القدرة على توظيف شبكة المعلومات (الانترنت) في تنمية المعلم ذاتياً" في المرتبة الأولى، من حيث أهم احتياجات معلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض المتعلقة بالجانب التقني، وبمتوسط حسابي (٤,٤٣)، وانحراف معياري (٠,٨٧٨)، ويعزو الباحث ذلك إلى الخبرة العلمية والممارسة العملية التي يمتلكها المعلمين في مجال التدريس، حيث يعمل المعلمين على تجديد معرفتهم وخبراتهم دائماً لتمكينهم من مهنتهم ذاتياً وفق معايير عالية.
- جاءت العبارة رقم (٣) وهي: " تنمية مهارة استخدام المصادر الإلكترونية" في المرتبة الثانية، من حيث أهم احتياجات معلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض المتعلقة بالجانب التقني، وبمتوسط حسابي (٤,٤١)، وانحراف معياري (٠,٨٦٧)، وقد يرجع السبب إلى إدراك المعلم وفهمه لواقع احتياجاته المهنية ورغبته في إجادة مهنته.
- جاءت العبارة رقم (١) وهي: " تصميم الوسائل التعليمية الحديثة المناسبة للعملية التعليمية" في المرتبة الثالثة، من حيث أهم احتياجات معلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض المتعلقة بالجانب التقني، وبمتوسط حسابي (٤,٣٥)، وانحراف معياري (٠,٨٦١)، ويمكن تفسير ذلك بأن معلمي المرحلة الابتدائية يطورون من تفكير طلابهم دائماً ويسعون على اكتسابهم المعلومات والمهارات وتنمية سلوكياتهم وخبراتهم التقنية بأساليب متنوعة تدفعهم إلى النجاح والابتكار.

- جاءت العبارة رقم (٦) وهي: " القدرة على استخدام شبكات التواصل الاجتماعي في التطوير الذاتي" في المرتبة الرابعة، من حيث أهم احتياجات معلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض المتعلقة بالجانب التقني، وبمتوسط حسابي (٤,١٣)، وانحراف معياري (٠,٩٤٣)، ويرى الباحث إلى أن معلمي المرحلة الابتدائية يسعون إلى تطوير ممارستهم المهنية بطرق مبنية على أسس صحيحة يكون هدفها زيادة قدراتهم ومهاراتهم الوظيفية.
- جاءت العبارة رقم (٧) وهي: " القدرة على توظيف قناة عين التعليمية في تطوير العملية التعليمية" في المرتبة الخامسة، من حيث أهم احتياجات معلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض المتعلقة بالجانب التقني، وبمتوسط حسابي (٣,٩٦)، وانحراف معياري (١,١٢٢)، ويرى الباحث في ذلك إلى أن معلمي المرحلة الابتدائية يحاولون أن يدرّبوا طلابهم على اكتساب المعلومات والمهارات وتنمية سلوكياتهم وخبراتهم التقنية بأساليب متنوعة تدفعهم إلى النجاح والابتكار.
- جاءت العبارة رقم (٥) وهي: "القدرة على استخدام المنتديات والمدونات التعليمية في الانترنت" في المرتبة السادسة، من حيث أهم احتياجات معلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض المتعلقة بالجانب التقني، وبمتوسط حسابي (٣,٩١)، وانحراف معياري (١,٠٤٦)، ويرى الباحث إلى أن معلمي المرحلة الابتدائية يسعون إلى تطوير ممارستهم المهنية بطرق مبنية على أسس صحيحة يكون هدفها زيادة قدراتهم ومهاراتهم الوظيفية.
- جاءت العبارة رقم (٤) وهي: "التمكن من استخدام البريد الإلكتروني للتواصل المهني بين المعلمين" في المرتبة السابعة، من حيث أهم احتياجات معلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض المتعلقة بالجانب التقني، وبمتوسط حسابي (٣,٨٧)، وانحراف معياري (١,٢٢٦)، وقد يرجع السبب إلى إدراك المعلم وفهمه لواقع احتياجاته المهنية ورغبته في إجادة مهنته.

وتتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة أكاندو (٢٠١٤) التي أشارت في نتائجها إلى أن التدريب على كيفية تصميم الوسائل التعليمية، واستخدام التقنية الحديثة المناسبة، واستخدام البرامج الحاسوبية كالورد (word) و الباوربوينت (power point) في العملية التعليمية، والقدرة على توظيف شبكة المعلومات (الإنترنت) في العملية التعليمية؛ من أهم احتياجات التنمية المهنية للمعلم المتعلقة بالجانب التقني، واتفقت هذه الدراسة مع دراسة Carol Carson, Gaither (٢٠٠٥م) التي أشارت نتائجها: أن استخدام تكنولوجيا الإنترنت تشجع المعلمين على التعلم الذاتي عبر الإنترنت. وأن التكنولوجيا تساعد المعلم على اكتساب المهارات والمعلومات بصفة ذاتية.

التوصيات:

١. ضرورة إقرار تفعيل التنمية المهنية الذاتية لمعلمي المرحلة الابتدائية بما يحقق للمعلمين حاجاتهم والاستفادة الكاملة منها.
٢. إعداد برامج التنمية الذاتية المتخصصة لما يحتاجه المعلمين وفق احتياجاتهم المهنية.
٣. إشراك المعلمين في تحديد واختيار أهم احتياجات التنمية الذاتية لديهم وللمرحلة التي يعملون بها وفق الفرص المتاحة لهم من الإدارة العامة للتدريب التربوي.
٤. الأخذ بنتائج تقويم البرامج التدريبية التقليدية؛ لمعرفة مدى استمرارية تلك البرامج التدريبية والاستفادة منها، أو تعديلها، أو حذفها.
٥. إقامة برامج تتيح لمعلم المرحلة الابتدائية التعرف على واجباته تجاه تنمية ذاته مهنيًا، والإلمام بوسائل التعليم الإلكتروني، إتقان استخدام أساليب التعزيز الذاتي.
٦. توفير مصادر المعرفة الجيدة والمتنوعة والمختلفة ليسهل للمعلمين البحث عن المعلومة.
٧. إقامة برامج لتنمية مهاراتهم في إدارة الصف، وتحديدًا ما يتصل بمهارة تحفيز الطلاب على المشاركة الصفية، ومهارة التهيئة الذهنية بالإثارة والتشويق.
٨. تنمية مهارات المعلمين التقنية التي تزيد من قدرتهم على توظيف شبكة المعلومات (الانترنت) في تنميتهم ذاتياً، واستخدامهم للمصادر الإلكترونية، وتصميمهم الوسائل التعليمية الحديثة المناسبة للعملية التعليمية، وكيفية الاستفادة من تطبيقاتها التربوية.
٩. توفير حوافز مادية ومعنوية لدعم التعلم الذاتي لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

#### المقترحات:

١. إعادة تطبيق هذه الدراسة على عينة مختلفة للمقارنة بين النتائج التي توصلت لها هذه الدراسة وبين الدراسات الأخرى.
٢. إجراء دراسات مماثلة للتعرف على أهم احتياجات التنمية المهنية الذاتية لمعلمي المرحلة المتوسطة والثانوية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض.
٣. إجراء دراسة لتصميم برامج تدريبية مقترحة لمعلمي المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض في ضوء احتياجات التنمية المهنية الذاتية التي كشفت عنها الدراسة الحالية.

### المراجع

١. أبو شعيرة، خالد محمد؛ غباري، ثائر محمد. (١٤٣٢هـ). مفاهيم أساسية في التربية وعلم النفس والاجتماع. عمان. مكتبة المجتمع العربي.
٢. أبو هجار، دياب؛ كوثر، مهدي. (١٩٩٩م). التنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة في مصر الواقع والمأمول. مستقبل التربية العربية، مركز لابن خلدون للدراسات الإنمائية بالتعاون، جامعة حلوان. القاهرة.
٣. أحاندو، سيسي. (٢٠١٤م). احتياجات النمو المهني المستدام لمعلمي المرحلة الثانوية بالمدارس العربية في بوركينا فاسو. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. جامعة الملك سعود.
٤. آل سويدان، عبد العزيز. (١٤٣٦هـ). معوقات التنمية المهنية لمعلمي المرحلة المتوسطة في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. جامعة الملك سعود.
٥. بدور، عبد الفتاح. (١٩٩٧م، ١٨ يوليو). نظرات في الإدارة. التنمية الإدارية. العدد ٧٦.
٦. بركات، زياد. (٢٠١٠م). تربية المعلم العربي وتأهيله: رؤى معاصرة. المؤتمر العلمي الثالث. ورقة علمية. الأردن. جامعة جرش، كلية العلوم التربوية بجامعة جرش.

٧. البهواشي، السيد عبد العزيز. (٢٠٠٦م). المدرسة الفاعلة: مفهوما، إدارتها، آليات تحسينها. القاهرة. عالم الكتب.
٨. البوشي، محمد. (٢٠١٥م). واقع التنمية المهنية لمعلم المرحلة الابتدائية من وجهة نظر المعلمين بمحافظة العلا في ضوء توجهات مشروع المعلم الجديد. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. جامعة الملك سعود.
٩. الحارثي، محمد. (١٤٣٠هـ). تصور مقترح لتفعيل التنمية المهنية الذاتية لمعلمي الصفوف الأولية. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. جامعة الملك سعود.
١٠. الحر، عبد العزيز. (١٤٣٠هـ). أدوات مدرسة المستقبل التنمية المهنية. الرياض. مكتب التربية العربي لدول الخليج.
١١. الحميضان، البندري. (٢٠١٣م). واقع النمو المهني الذاتي لمعلمات مراكز محو الأمية بمدينة الرياض. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. جامعة الملك سعود.
١٢. الحيلة، محمود محمد. (٢٠٠٢م). تكنولوجيا التعليم من أجل تنمية التفكير بين القول والممارسة. عمان. دار المسيرة.
١٣. خطاب، محمد صالح. (٢٠٠٧م). صفات المعلمين الفاعلين. الأردن. دار المسيرة.
١٤. خليل، شيماء. (٢٠١٠م). واقع برامج التنمية المهنية عن بعد لمعلمي الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة المنيا. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. جامعة المنيا.
١٥. خليل، محمد. (٢٠٠٦م). دليل المعلم الجديد والمعلم المتجدد في مهمات التعليم المساندة. الأردن. دار مجدلاوي للنشر والتوزيع.
١٦. الدخيل، محمد عبد الرحمن. (٢٠٠٤م). قراءات في محو الأمية وتعليم الكبار. الرياض. دار الخريجي.
١٧. السعدني، محمد أمين عبد الرحمن. (٢٠٠٥م). طرق تدريس العلوم. ط١. الرياض. مكتبة الرشد للنشر.
١٨. السيد، رضا. (٢٠٠٧م). الاحتياجات التدريبية بين النظرية والتطبيق، وأساليب إعداد الخطة التدريبية. القاهرة. الشركة العربية المتحدة.
١٩. الشريدة، هيام نجيب. (١٩٩٤م). الاحتياجات التدريبية للعاملين الإداريين في جامعة اليرموك. رابطة التربية الحديثة. المجلد الثامن. الجزء واحد وستون.

٢٠. الطغاني، حسن محمد. (٢٠٠٢م). التدريب مفهومه، وفعالياته، بناء البرامج التدريبية وتقويمها. عمان. دار النشر. الأحمد، خالد طه. (٢٠٠٥م). تكوين المعلمين من الأعداد إلى التدريب. العين. درا الكتاب الجامعي.
٢١. عامر، طارق. (٢٠١١م). النمو والتنمية المهنية للمعلم التدريب أثناء الخدمة. ط١. القاهرة. مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع.
٢٢. عبد العزيز، صفاء؛ عبد العظيم، سلامة. (٢٠٠٧م). إدارة الفصل وتنمية المعلم الإسكندرية. دار الجامعة الجديدة للنشر.
٢٣. العبد الكريم، راشد. (١٤٢٤هـ). الإشراف التربوي: معوقات مقترح. اللقاء الحادي عشر لقادة العمل التربوي. جازان.
٢٤. عبيد، جمانة محمد. (٢٠٠٦م). المعلم إعداد - تدريبه - كفاياته. عمان. دار الصفاء.
٢٥. عبيدات، ذوقان؛ عبد الحق، كايد؛ عدس، عبد الرحمن. (٢٠٠٧). البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه. عمان. دار الفكر.
٢٦. عربيات، بشير. (٢٠٠٧م). إدارة الصفوف وتنظيم بيئة التعلم. الطبعة الأولى. عمان. دار الثقافة للنشر والتوزيع.
٢٧. الغسانية، هناء. (مارس ٢٠١٢م). التنمية المهنية الذاتية للمعلمين. مجلة رسالة التربية. العدد ٣٦، ص ١٧٦-١٨١.
٢٨. الفهيد، هيله. (٢٠١٣م). التنمية المهنية الذاتية لمديرات المرحلة الابتدائية الأهلية في مدينة الرياض: نموذج مقترح. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. جامعة الملك سعود.
٢٩. القرني، علي. (٢٠١٠م). واقع استخدام المشرفين التربويين لمصادر الإنترنت التربوية وخدماتها في التنمية المهنية للمعلمين بمدينة الطائف. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. جامعة أم القرى. مكة المكرمة.
٣٠. محمود، ناجح محمد حسن. (٢٦-٢٧/٤/٢٠٠٠م). الاحتياجات التدريبية للمعلمين والموجهين ورجال الإدارة المدرسية في مجال توظيف تكنولوجيا التعليم في العملية التعليمية. المؤتمر العلمي السابع للجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم بعنوان منظومة تكنولوجيا التعليم في المدارس والجامعات (المواقع والمأمول). جزء ١. مجلد ١٠. كتاب ٢.



٣١. مدبولي، محمد. (٢٠٠٢م). التنمية المهنية للمعلمين (الاتجاهات المعاصرة - المداخل - الاستراتيجية). الإمارات العربية المتحدة. دار الكتاب الجامعي.
٣٢. المركز الوطني للقياس والتقويم في التعليم العالي. (١٤٣٦هـ). "قياس": لو كان تطوير التعليم يشتري بالمال لأشتريناه. <http://www.qiyas.sa/InformationCenter/QiyasMagazine/Pages/default.aspx>. أستراد في ٣٠/١٠/٢٠١٦م.
٣٣. المركز الوطني للقياس والتقويم في التعليم العالي. (١٤٣٧هـ). ١٢ معياراً بُنيت عليها اختبارات المعلمين والمعلمات. <http://www.qiyas.sa/InformationCenter/QiyasMagazine/Pages/default.aspx>. أستراد في ٣٠/١٠/٢٠١٦م.
٣٤. المعشوق، منصور. (١٤٣٢هـ). الوسيط في تطوير مهارات المدير. الرياض. مكتبة الملك فهد الوطنية.
٣٥. المنصور، خالد بن محمد. (١٤٢٩هـ). دور المشرف التربوي في تنمية الكفاءة المهنية لمعلمي الصفوف الأولية بمحافظة عنيزة من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير. غير منشورة. كلية التربية. جامعة الملك سعود.
٣٦. وزارة التعليم. (١٤٣٥-١٤٣٦هـ). إحصائيات عامة - التعليم العام. على موقع: <http://www.moe.gov.sa/ar/Pages/StatisticalInformation.aspx>
٣٧. ياغي، محمد. (٢٠١٠م). التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق. الأردن. دار وائل للنشر والتوزيع.
38. Brunkowski, Carol A. (2004). The effects of self-selected professional development on instructional practices, Thesis PhD, Unpublished dissertation, Illinois State University, US.
39. Fenwick, Tara. (2001). Fostering teachers lifelong learning through professional growth plans; A Cautious recommendation for policy. Univer of Alberta.
40. Gaither, Carol Carson. (2005). Professional development as a means to increase teachers' self-efficacy for technology integration, Thesis PhD, Unpublished dissertation, Auburn State University, US.
41. Kerby, Anne.(2010). How can teacher self-assessment impact the selection of professional development, Thesis PhD, Unpublished dissertation, Arizona State University, US.