أثر المبادرات التربوية للمعلمين في تحسين نموهم المهني

نهاوند محمود حمدان حمادنه

مساعدة مديرة بالمملكة الأردنية الهاشمية

dmarai069@gmail.com

الملخص :

هدفت الدراسة إلي الكشف عن أثر المبادرات التربوية للمعلمين في تحسين نموهم المهني ، وتكونت عينة الدراسة من (٣٥٦) معلم ومعلمة من معلمي المرحلة الاساسية في محافظة لواء بني كنانة بالمملكة الاردنية الهاشمية ، بواقع (١٤٣) معلم ، (٢١٣) معلمة ، واستخدمت الباحثة { استبانة لقياس أثر المبادرات التربوية للمعلمين في تحسين نموهم المهني } كأداة لجمع البيانات ، واشتملت علي (٤٠) فقرة ، وكشفت نتائج الدراسة عن أن تأثير المبادرات التربوية في تحسين نموهم المهني جاء بدرجة متوسطة ، كما كشفت نتائج الدراسة عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات المعلمين والمعلمات في تأثير المبادرات التربوية في للمعلمين في تحسين نموهم المهني، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات معلمي المرحلة الاساسية علي الاستبانة تُعزى لصالح المؤهل العلمي (الدراسات العليا) ، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات معلمي المرحلة الاساسية علي الاستبانة تُعزى لصالح سنوات الخبرة (اكثر من ١٠ سنوات خبرة)

الكلمات المفتاحية : المبادرات التربوية ، النمو المهني ، المعلم .

Summary:

The study aimed to reveal the impact of educational initiatives for teachers in improving their professional development. The sample of the study consisted of (356) male and female primary stage teachers in el-LEWAA BANI KANANAH government in the Hashemite kingdom of Jordan, and it was (143) male and (213) female ,The researcher used a questionnaire survey to measure the impact of educational initiatives for teachers in improving their professional development as a data collection tool ,and it included (40) paragraphs.

The results of the study showed that the impact of educational initiatives in improving their professional development came with average degrees, also the results of the study revealed that there are not statistically significant differences between the average scores of male and female teachers in the impact of educational initiatives in improving their professional development and also founded there are statistically significant differences between the average scores of primary stage teachers and the impact of educational initiatives in improving their professional development and it was high for the academic qualification. And there are statistically significant differences between the average scores of primary stage teachers on the questionnaire survey and it was for years of experience (more than 10 years).

Key words: Educational initiatives , professional development**.**The Teacher

- **مقدمة :-**

تمر المجتمعات بتغيرات مختلفة ، ويحتل فيها العظماء مكانة مرموقة لما يبذلونه من عطاء وتضحية من أجل رفعة أوطانهم ، فلم تقتصر قائمة العظماء علي الحكام والأدباء المشهورين ، بل تضمنت أفراداً كانوا نبراساً لها منهم " المعلم " الذي كاد أن يُبجل في جميع الثقافات ، فالمعلم يلعب دوراً كبيراً في بناء الحضارات كأحد العوامل المؤثرة في العملية التربوية ، إذ يتفاعل معه المتعلم ويكتسب منه الخبرات والمعارف والقيم والاتجاهات ، وقد شغلت عملية إعداد المعلم وتدريبه مساحة كبيرة من الاهتمام من قبل التربويين ، وذلك إنطلاقاً من دوره الفعال والمهم في تنفيذ السياسات التعليمية التي تؤكد في خطوطها العريضة علي إعداد المعلم وتنميته مهنياً وصولاً إلي تحسين التعليم ومخرجاته (رشيدة الطاهر ، ٢٠١٦ : ١٢٧).

والتغيرات الحضارية الهائلة التي تمر بها المجتمعات شاملة كل أوجه الحياة ومجالاتها ، حيث يظهر كل يوم معطيات جديدة تحتاج إلي خبرات جديدة وفكر جديد ، ومهارات جديدة للتعامل معها بنجاح ، فنحن بحاجة إلي تربية غير تقليدية تعد الانسان القادر علي التصدي لكل هذه التحولات والتغيرات ، وهذا يتطلب إعادة النظر في الأنظمة التعليمة من حيث المفهوم والمحتوى والأسلوب ، لذلك بدأت الدول المختلفة تتسابق في تطوير نظمها التعليمية بصورة شاملة أحياناً وبصورة جزئية أحياناً أخري ، وبدأت تشهد قضية التطوير والإصلاح المتعلقة بالمعلم قدراً كبيراً من الاهتمام في الدول المختلفة التي تنشد الإرتقاء بنظمها التعليمية (عزة ياقوت ، ٢٠١٤: ٩٣).

لذلك شرعت العديد من الدول في الوطن العربي ومنها المملكة الأردنية الهاشمية بالإهتمام بتحسين التعليم وتطويره حتي يستطيع المتعلم أن يحقق إنجازات حقيقية ، وتتعدد الطرائق التي يتم من خلالها الإرتقاء بأداء المعلمين وتدريبهم ورفع مستوى الكفاءة التعليمية لديهم ، ولعل المبادرات التربوية التأهيلية التي ينادي بها المتخصصون من شأنها أن تحسن نوعية المعلم وكفاياته بكافة المراحل التعليمية ، حيث يُعد التدريب ومواصلة التأهيل العلمي والتربوى في التعليم ضرورة تفرضها اعتبارات كثيرة ، وبخاصة بعد تزايد أعداد المعلمين ومهامهم (Craig ,Dorothy ,2019 : 211)

وقد حدد بعض العلماء المهتمين بإعداد المعلم وتدريبه عدة أنماط هي : دور المعلم كنموذج إيجابي يقتدي به الطلاب ، ودور المعلم كحلقة وسيطة للتفاعل داخل قاعة الدراسة ، ودور المعلم كمدير مسئول عن تحقيق نتائج التعلم وتطويره بالإضافة إلي دوره كباحث مبدع ومبتكر ومتجدد(محمد عيد ، ٢٠١٠ : ٤٦).

ومن الملاحظ أن قضية تنمية المعلم مهنياً لم تعد قضية ثانوية ، ولكنها قضية مصيرية تمليها تطورات الحياة ، وهي من القضايا الاساسية التي تتصدي لها البحوث والدراسات التربوية العربية والعالمية ، نظراً إلي أن الإعداد التربوى له تأثير علي فاعلية المعلم عن طريق إكسابه معارف ومهارات وخبرات تتصل بعمله التربوى (Pamela ,M ,2016 : 105)

وتنبع أهمية التنمية المهنية المستمرة للمعلمين من التغير السريع الذي يميز العصر الذي نعيش فيه ، بما في ذلك من تغير في العلوم والتكنولوجيا ووسائط الاتصال

ومتطلبات سوق العمل ، وما يصاحب ذلك من ضرورة تطوير مهارات التعليم المطلوبة ، فالضغوط المستمرة لتحسين تعلم الطلاب وتطوير طرائق فهمهم والتعامل معهم تستدعي الحاجة للتنمية المهنية المستمرة للمعلمين ، والمتتبع لسير عملية التنمية المهنية للمعلمين يلاحظ أنه لا يوجد شكل واحد للتنمية المهنية ، بل تتعدد الأشكال بتعدد حاجات المعلمين ، إلا أن هناك أشكال من التنمية المهنية أصبحت من الممارسات الشائعة دولياً ، وثبت نجاحها وفائدتها في تجويد التعليم والمعلمين ، ومن هذه الأشكال المبادرات التربوية للمعلمين (Glickman ,Et al.,2018 : 78)

وتعمل المبادرات التربوية كمبادرات تنمية مهنية تسعي إلي تدعيم سلوك المعلمين داخل المدرسة من خلال تعميق المحتوى المهني لهم وتنمية مهاراتهم حتي يصبحوا قادرين علي القيام بالمسئوليات الواقعة علي عاتقهم ، وتُعد المبادرات التربوية من برامج التدريب أثناء الخدمة التي لها أهمية كبيرة في مساعدة وإطلاع المعلمين المتدربين علي كل ماهو جديد في مجال أداء المهنة ، لذلك نجد أن العديد من الإصلاحات التعليمية الحديثة تتطلب من المعلمين أن يغيروا أدوارهم ويتحملوا مسؤوليات جديدة ، وهذا يتطلب التغيير في الطريقة التي يؤدون بها وظائفهم ، فالنمو المهني ضرورى للمعلمين علي كافة المستويات ، وذلك لأن كل مبادرة للإصلاح أساسها هو توفير نمو مهني ذا جودة عالية (أحمد الرومي ، ٢٠١٣ : ٨٧)

- **مشكلة الدراسة :-**

يعاني الطلبة في مختلف المراحل الدراسية من مشكلة واضحة في تعلم المهارات الأساسية، وفي تطبيق ما تعلموه غلي أرض الواقع، ويدعم ذلك نتائج بعض البحوث والدراسات التي أجريت في هذا المجال، ، مما أدي إلي تدني مستوي تحصيل الطلبة في مراحل تعليمية مختلفة ، لذا كان من الضروري العمل علي إيجاد طرق تعليمية فعالة من أجل تقديم خبرات علمية منظمة ، من مفاهيم وحقائق وإجراءات، مما يسهل استقبالها وتخزينها في الذاكرة لاسترجاعها وتوظيفها في المواقف اللازمة ، وتسهم في رفع مستوي تحصيل الطلبة، وتساعد في تغيير اتجاهاتهم نحو العلم، فلم يعد التغيير يقتصر علي دور المعلم والمتعلم في العملية التعليمية، وإنما امتد إلي طرق التدريس وأساليبها واستراتيجيتها(مؤيد سعيد ، ٢٠١٥ : ١٢٣).

كما ظهرت مشكلة الدراسة من خلال حضور الباحثة عرض العديد من المبادرات التعليمية والتربوية في مديريات التربية والتعليم ، والتي من خلالها أوصي المبادرون الذين عرضوا المبادرات بضرورة دراسة هذا الموضوع وانطلاقاً من أهمية المبادرات والدور الذي تلعبه في إحداث التغيير المطلوب في طرق التعلم الجديدة ، ولأهميتها وكونها بداية حقيقية لعملية التنمية الشاملة لمدارك المتعلمين ، وكذلك الجهود المبذولة في تطوير استراتيجيات التدريس، فالاتجاه العالمي الحديث جاء مؤكداً علي أهمية الاهتمام باستراتيجيات التدريس الحديثة وطرقها، إذ لا يقتصر التعليم علي إيصال المعلومات والخبرات النظرية والتجارب والنظريات والقوانين وتفسيرها وتحليلها، وإنما يتطلب

القيام بإيصال خبرات عملية وإكساب مهارات فنية ، فالتعليم العملي والتطبيقي قد سبق بكثير التعليم النظري.

- **وبناءً علي ما تقدم فقد تبلورت مشكلة الدراسة في الإجابة عن الأسئلة التالية :**

١. ما أثر المبادرات التربوية للمعلمين في تحسين مستوي نموهم المهني ؟

٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات المعلمين حول أثر المبادرات التربوية في تحسين نموهم المهني بالمملكة الأردنية الهاشمية تُعزى لمتغير الجنس؟

٣. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات المعلمين حول أثر المبادرات التربوية في تحسين نموهم المهني بالمملكة الأردنية الهاشمية تُعزى لمتغير المؤهل العلمي للمعلم (بكالوريوس / دبلوم عالي بعد البكالوريوس / دراسات عليا) ؟

٤. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات المعلمين حول أثر المبادرات التربوية في تحسين نموهم المهني بالمملكة الأردنية الهاشمية تُعزى لمتغير الخبرة (٥ سنوات من الخبرة / من ٥ إلي ١٠ سنوات خبرة / أكثر من ١٠ سنوات خبرة) ؟

- **أهداف الدراسة : -**

يهدف البحث الحالي إلي

١ – إبراز دور المبادرات التربوية في تحسين مستوي النمو المهني للمعلمين.

٢ - إثراء المكتبة العربية وقواعد البيانات بنتائج جديدة وقيمة عن المبادرات التربوية للمعلمين.

٣ - تقديم ووضع بعض التوصيات المقترحة للنهوض بفاعلية التنمية المهنية للمعلم .

٤ -الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات درجات المعلمين حول أثر المبادرات التربوية في تحسين نمو المعلمين المهني بالمملكة الأردنية الهاشمية تعزى لمتغيرات (الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة).

- **أهمية الدراسة : -**

تتضح أهمية الدراسة في أنها تفيد المعنيين في العملية التعليمية في جوانبها كافة من خلال مايلي :

أ) الأهمية النظرية :

- تفيد المعلمين في التعرف إلي دور الأنشطة وأثرها الإيجابي في رفع مستوي النمو المهني للمعلمين.

- تسهم المبادرات في حل المشكلات التربوية ، ولا شك أن كثيراً من المبادرات تأتي لحل مشكلة معينة موجودة.
- تسهم المبادرات إذا أحسن استخدامها في التنمية والتطوير، فباستمرار المبادرات تتقدم العلوم المختلفة ، فهذا يقدم مبادرة في مجال معين، ويأتي أخر يقدم مبادرة أخري يطور فيها الشئ الأول وهكذا تستمر العجلة بالدوران.

ب) الأهمية التطبيقية :-

- تشجع المعلمين علي الانخراط في الدورات وورش العمل المتعلقة بالمبادرات التربوية في المهارات التعليمية المختلفة.
- تفيد المتعلمين في ربط التعلم بالمبادرات والأنشطة التطبيقية، وإبراز دورها في حياتهم اليومية.

- **منهج الدراسة** : تم استخدام المنهج الوصفي الذي يتناسب مع طبيعة هذه الدراسة .

- **حدود الدراسة** : -

أ) الحدود الموضوعية : أثر المبادرات التربوية للمعلمين في تحسين نموهم المهني .

ب) **الحدود المكانية** : المدارس الحكومية الاساسية في محافظة لواء بني كنانة بالمملكة الأردنية الهامشية .

ج) **الحدود البشرية** : معلمي المدارس الحكومية بالمرحلة الأساسية في محافظة لواء بني كنانة.

د) **الحدود الزمانية** : الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي ٢٠٢١ / ٢٠٢٢ م .

- **مصطلحات الدراسة : -**

١ – المبادرة :-

ورد في لسان العرب أن المبادرة تدل علي المسارعة والعجلة بمعناها المحمود، وبالتالي يمكننا تعريف المبادرة بشكل مبسط بأنها " الإسراع إلي فعل شئ بهدف التغيير، هذا الشئ قد يكون فكرة أو عملاً أو أي شئ آخر مفيد(جواهر الدبوس ، ٢٠١٣ : ٤٦).

وتعرف المبادرة بأنها: عمل عام يتضمن مجموعة من الإجراءات القابلة للتنفيذ، إذ يقوم بها المعلم أو مدير المدرسة، أو مجموعة من الأفراد داخل المجتمع المدرسي وبإشراف مدير المدرسة المباشر، وذلك لإحداث تغيير في العملية التعليمية وتحسينها، وبما يحقق الأهداف المنشودة(عبدالحميد البلوشي ، ٢٠١٣ : ٩٠).

٢- النمو المهني للمعلم :-

وهو زيادة فعالية المعلمين عن طريق تحسين كفايتهم الإنتاجية ، ورفع مستوي أدائهم الوظيفي ، وتنمية قدراتهم وإمكاناتهم وإنعاش معلوماتهم وتجديد خبراتهم لمواجهة المواقف التعليمية ، واستثمار كل ما حولهم لتحقيق الأهداف المرجوة (أحلام الباز وحسن الفرحاتي ، ٢٠٠٨ : ٥٥).

ويُعرف النمو المهني للمعلمين إجرائياً في هذه الدراسة بدرجة استجابة المعلمين و التربويين علي استبانة النمو المهني للمعلمين المعدة بشكل خاص لأغراض هذه الدراسة(رانيا الجمال ، ٢٠١٠: ٩٩).

٣- التنمية المهنية :-

وهي عملية منظمة مدروسة لبناء مهارات تربوية وإدارية وشخصية جديدة ، تلزم المعلمين لقيامهم الفعال بالمسؤوليات اليومية ، أو ترميم ما يتوفر لديهم منها بتجديدهم أو إنمائها أو سد العجز فيها لتحقيق غرض أسمي وهو تحسين فعالية المعلمين ، وبالتالي زيادة التحصيل الكمي والنوعي للمعلمين(علي الشهراني ، ٢٠١١: ١٥٧).

- **دراسات سابقة :-**

فيما يلي عرض للدراسات السابقة ذات الارتباط المباشر والغير مباشر مع الدراسة الحالية ، مع التنبيه علي أن المحك الرئيسي في أولوية العرض هو التسلسل الزمني من الأحدث للأقدم ، وذلك علي النحو الآتي:

قامت مني هاني (٢٠١٧) بدراسة هدفت إلي معرفة دور المدارس الاستكشافية في الأردن للتحول نحو مجتمع المعرفة في ضوء مبادرة جلالة الملكة رانيا العبد الله في التعليم ، واتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي ، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة ، وتكونت عينة الدراسة من (١١٨) معلم ومعلمة ، وأظهرت نتائج الدراسة أن متوسطات درجات إجابات أفراد العينة علي بعد تكنولوجيا الاتصال والمعلومات جاءت بدرجة كبيرة ، كما جاءت متوسطات درجات أفراد العينة علي بعد توظيف المعرفة المنتجة بدرجة كبيرة ، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة فيما يتصل بدور المدارس الاستكشافية في الأردن للتحول نحو مجتمع المعرفة تُعزى لمتغيرات الدراسة (النوع ، سنوات الخبرة).

وأجرت فاطمة عطياني (٢٠١٦) دراسة هدفت إلى معرفة دور المبادرة التربوية للمعلمين في تحسين نموهم المهني من وجهة نظر مديري المدارس والمشرفين التربويين في محافظات شمال الضفة الغربية ، وتكونت عينة الدراسة من (٤٢٧) مديراً ومشرفاً ، واتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي ، واستخدمت الاستبانة كأداة للقياس ، وأسفرت نتائج الدراسة عن أن الدرجة الكلية لمجال أداة التدريس جاءت متوسطة ، كما أظهرت النتائج فروق بين وجهات نظر الذكور والإناث فيما يتعلق بالرحلات العلمية ، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأنشطة التربوية وأساليب التدريس تُعزى لمتغير الجنس .

وجاءت دراسة علي الجرايدة (٢٠١٦) وهدفت إلي التعرف علي دور جائزة جلالة الملكة رانيا العبد الله للمعلم المتميز في تحسين الأداء التعليمي للمعلمين في مديرية البادية

الشمالية الغربية ، وتكونت عينة الدراسة من (٩٠) معلم ومعلمة ، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي ، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات ، وأظهرت نتائج الدراسة أن دور جائزة جلالة الملكة رانيا العبد الله للمعلم المتميز في تحسين الأداء التعليمي في مديرية البادية الشمالية الغربية حسب تقديرات درجات أفراد العينة علي الأداة ككل جاءت بدرجة كبيرة ، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد العينة علي أداة الدراسة تُعزى لمتغير الجنس .

وهدفت دراسة Munchkin ,Ladd ,Dodge (2015) إلي بيان أثر المبادرات التربوية في لاية كارولينا الشمالية علي تصنيف طلبة التربية الخاصة (ذوى الاحتياجات الخاصة) في الصف الثالث الاساسي ، حيث تبحث في الآثار المجتمعية الموسعة للاستثمار في مبادرتين في مرحلة الطفولة علي رغبة الطلبة وتصنيفهم في صفوف التعليم الخاص ، وأخذ العديد من التغيرات والاختلافات في عدة مناطق في ولاية كارولينا الشمالية خاصة فيما يتعلق بالتمويل ومستوياته لتحديد أثر تلك الدراسات في مخرجات الصف الثالث الاساسي ، وأظهرت نتائج الدراسة أن تلك البرامج والمبادرات خففت رغبة الطلاب في وضعهم وتصنيفهم في صفوف ذوى الاحتياجات الخاصة ، ونتج عن ذلك أيضا توفير التكاليف بالنسبة للولاية .

- **الإطار المفاهيمي للدراسة :-**

أولاً - المبادرات التربوية :-

تعرف المبادرة : تعرف المبادرة بأنها ممارسة يقوم بها فرد أو فريق بدافع ذاتي، ويسبق فيها غيره، ويتوصل فيها إلى أفكار وحلول جديدة، وقد تكون مبتكرة لم يسبقه إليها أحد ، وكثيراً ما يكون هدف المبادرة إيجاد بدائل وحلول لمشكلات واحتياجات محددة من خلال توظيف الموارد المتوفرة (سلامه عبده ، ٢٠١١: ٥٨).

المبادرة التربوية : هي مجموعة من الإجراءات المنظمة التي يقوم بها فرد أو جماعة بدافع ذاتي لإحداث تغيير وتطوير وتحسين في العملية التعليمية بما يحقق الأهداف التربوية المنشودة(حامد إدريس ، ٢٠١٢ : ١٠٤).

وتعرف أيضاً بأنها عمل تربوي يهدف إحداث تغيير للأفضل ويتضمن تصوراً نظرياً و إطاراً عملياً إجرائياً يقوم به فرد أو أكثر داخل المؤسسة التعليمية ، ويعتمد على الرؤية الواضحة.

وتهدف المبادرات التربوية إلي إحداث تغيير، سواء أكان هذا التغيير صغيراً أم كبيراً، محدوداً أم واسعاً، في أي مجال نافع كان، فالذي يبادر مبادرة معينة، قد لاحظ نقصاً ما، أو أراد تطوير شيئاً ما، أو خطر بباله عمل شئ جديد ليغير من شئ ما في مجال ما(Harrisn , A, 2018 : 7)

- **أهمية المبادرات التربوية :-**

أصبحت المبادرة اليوم من الضرورات التي يحتاج إليها المجتمع، وتعد أداة لتحديد مدى تطور العملية التربوية ، فيما يأتي بعض النقاط التي تبين أهمية المبادرات التربوية : -

١. غرس وترسيخ قيم المبادرة والإبداع ، وحب العمل لدى العاملين في الحقل التربوي.
٢. استغلال وقت العمل بما يخدم العملية التعليمية، ويحقق الأهداف التربوية المرسومة .
٣. تطوير العمل بطرح برامج تتماشى مع التطور التكنولوجي والمعرفي، والاستفادة من التجارب والخبرات التربوية : (Sue ,Browell, 2020 46)
٤. الاستفادة من الطاقة الكامنة للتربويين ، واستغلال قدراتهم وتشجيعهم على الإنتاج الإبداع .
٥. التنمية الذاتية وتطوير الكفايات للعاملين في الحقل التربوي من خلال البحث والتقصي إلى جانب تنمية مهارات التفكير الإبداعي لديهم.
٦. توثق علاقة المدرسة مع المجتمع المحلي وتعمل علي حل المشكلات التي تواجه العملية التعليمية.
٧. تساهم في تنمية روح القيادة المدرسية (Mary et al., 2015 : 56)

- **أنواع المبادرات : -**

١. مبادرة فردية: هي المبادرة التي تنبع من رؤية واستشراف فكر شخص واحد فقط .

٢. مبادرة جماعية: هي المبادرة التي يشترك في صياغتها وتنفيذها مجموعة من الأشخاص أو الهيئات(عدنان الصايغ ، ٢٠١٣ : ٤٩).

- **أشكال المبادرات : -**

تعليمية : المبادرات المتعلقة بالمنهاج والتدريس.

إدارية : الأمور الإدارية في الصف أو المدرسة.

الأنشطة : دعم الأنشطة بأفكار ومقترحات إبداعية.

اجتماعية : المبادرات التربوية خارج إطار المدرسة (فايزة الفقي ، ٢٠١٧ : ٦٦).

ثانياً - النمو المهني للمعلم:-

إن النمو المهني للمعلم أو انعدامه لينعكس علي طرائقه التعليمية ورغبته في التغيير وتحسين علاقاته وكفاءاته الشاملة كمعلم، فالمعلم الذي تتجمد طرائقه وتصبح روتينية لا يصلح للقيادة والتوجيه، أما المعلم الناضج مهنياً فهو أقدر علي تشخيص صعوباته ومواجهة حاجاته، وكذلك فهو يضرب مثلاً حسناً في النمو والتقدم يحتذيه ويقتاد به طلابه وكل من حوله، خاصة إذا ما علمنا أن عملية النمو المهني هي

عملية أساسية لا يمكن الاستغناء عنها لتحسين الأداء داخل المهنة وتلبية حاجات التغير(عفاف صلاح الدين ، ٢٠١٠ : ٧٨).

ويرجع الاهتمام بالنمو المهني للمعلمين إلي الأسباب الآتية :

١- **الانفجار المعرفي**: إن المعرفة في تغير مستمر، وتقتضي أن يكون المعلم علي وعي ومعرفة بكل ما هو جديد ومستحدث لأن هذا التغيير المعرفي سيفرض تغييراً في المناهج الدراسية التي تقدم للطلاب.

٢- **التقنيات الجديدة في التربية**: إن ما يستجد علي الساحة التربوية من تقنيات تربوية جديدة يتطلب إلي إعادة النظر في بنية النظام التعليمي ودور المعلم، ويخلق العديد من المشكلات التربوية تفرض علي المعلم تطوير طرق تدريسه وخططه وتجديد معلوماته.

٣- **قصور برامج الإعداد**: توجد بعض أوجه النقص والقصور في برامج إعداد المعلم قبل الخدمة كأن يجد المعلم صعوبة في التعامل مع تلاميذه وعدم القدرة علي التقويم بطريقة سليمة، ويتم تدارك ذلك في برامج النمو المهني للمعلمين، هذه بعض مبررات النمو المهني للمعلمين وهي مبررات عامة يمكن استنتاجها من تغيير الأوضاع العامة إلا أنه توجد مبررات شخصية تختلف معلم لآخر في ضوء خبراته السابقة وتخصصه وجنسه وغيرها من العوامل(خالد العصيمي ، ٢٠١٦ : ٧٩).

- **مفهوم التربية المهنية :-**

قد اتسع مفهوم التربية المهنية للمعلمين بعد أن كان ينظر إليه كمرادف للتدريب أثناء الخدمة ، ليصبح التدريب جانباً واحداً منه، حيث يعرف النمو المهني بأنه كل الطرق والاجراءات التي تعمل علي الارتقاء وتحسين أداء المعلمين (Corol ,Cardno, 2015 : 47)

كما يعرف مفهوم التربية المهنية بأنه محاولة لتحقيق تنمية متكاملة في شخصية المعلم من الناحية العلمية والثقافية والاجتماعية المرتبطة بحياته المدرسية، بالإضافة إلي انخراطه في البرامج والأنشطة التي تستهدف رفع كفاءته وزيادة تأهيله للقيام بواجباته علي الوجه الأكمل(Duffy ,M ,2011 : 137)

لقد اتفقت الأنظمة التربوية العربية علي مسألة المعلم وإعداده وتدريبه، إيماناً منها بالدور الجوهري للمعلم في العملية التربوية ، وأنشأت لهذا الغرض إدارات وأجهزة ومراكز فنية متخصصة للتدريب، واعتمدت علي الجامعات وكليات التربية في إعداد المعلمين وتكوينهم، حتي أن بعض الدول العربية وأولها مصر شرعت بتوظيف وسائط القنوات المرئية والمسموعة لتدريب المعلمين والمعلمات عن بعد عن طريق البث (الفيديو كونفرس) المغلق المباشر للمحافظات وبصورة تقلل الكلفة الاقتصادية للتدريب وتضمن الجودة والنوعية، ولا تربك الحياة الاجتماعية والوظيفية للمعلمين، ونتوقع تزايد الأخذ بهذا الأسلوب العملي لتوسيع مشاركة المعلمين والقيادات التعليمية الاخري، في البرامج التدريبية التي لا تزال من حيث كمها ونوعها دون المستوي المأمول، ومهما يكن من أمر،

فإن الدول العربية قطعت أشواطاً لا بأس بها في مجال إعداد المعلم وتدريبه، إلا أن الشكوي ما زالت مستمرة حول نوعية المعلم وكفايته وأدائه، إذ أنه لا يزال يمارس مهنته بصورة تقليدية قوامها التلقين والحفظ والاستظهار، وإغفال الدور الحيوي الذي ينبغي أن يمنحه للمتعلم بصفته محور العملية التعليمية، ويندر أن يبذل جهداً للارتقاء بكفايته ومعرفته، أو يشحذ فكره وخياله للإتيان بالجديد المبدع والخلاق للعملية التعليمية) Redish et al., 2016 : 77)

- **اتجاه تنمية المعلمين مهنياً أثناء الخدمة داخل المدرسة :-**

يعتبر هذا الاتجاه من أحدث الاتجاهات في تدريب المعلمين أثناء الخدمة ، فبعد أن كانت القاعدة أن يتدرب المعلمون في مؤسسات خارج المدارس، انتقل التدريب إلي داخل المدرسة بهدف رفع كفاءة المعلم فيما يتعلق بالممارسات التربوية داخل الصف المدرسي، وتطوير أداء المدرسة ككل في عمليات التعليم والتعلم(محمود السيد ، ٢٠١٤ ، ٨٢)

إن اتجاه المدرسة الفعالة هو الصورة الكلية للتفاعلات بين مكونات النظام التعليمي المدرسي: المنهج، المعلم، الإدارة، المشاركة المجتمعية، وقد أدي هذا الاتجاه إلي الاهتمام بتدريب المعلمين أثناء الخدمة داخل المدارس لرفع الكفاءة المهنية للمعلمين علي اعتبار أنها جزء لا يتجزأ من التطور المهني للمدارس، وأصبح ينظر إلي برامج التدريب أثناء الخدمة في المدارس كأداة هامة لإحداث التغيير بالمدرسة وجعلها أكثر فعالية(Hewitt ,MARY , 2015 : 163)

- **التنمية المهنية من خلال الصداقة الناقدة والتعاون المشترك بين الزملاء:-**

لابد من تشجيع المعلمين في تعليم بعضهم البعض بحيث يصبح التدريس والممارسات المهنية المرتبطة به موضوعاً للتفكير والحديث بين المعلمين، فيعتاد المعلمون ملاحظة بعضهم البعض أثناء التدريس ويقدمون التغذية الراجعة وملاحظتهم النقدية، ويتعاونوا في الإعداد والتخطيط لمواردهم التدريسية ويتشاركوا في المعارف والخبرات، ويتحقق كل ذلك في المدرسة نفسها مما يسهل عملية الدعم والنمو المهني المستمر للمعلم (علي بن صالح ، ٢٠١٦ : ٩٠).

وإن تحقيق النمو المهني يتطلب تنظيم برامج وأنشطة التنمية المهنية لجميع المعلمين باختلاف مستوياتهم المهنية وتخصصاتهم العلمية، هنا يصبح مراكز التدريب عاجزة عن استقبال ألاف المعلمين في برامج مستمرة ذات كفاءة عالية، لذا تصبح تكنولوجيا التعليم عن بعد باستخدام الشبكة العنكبوتية (الانترنت) فرصة كبيرة لتقديم برامج تدريب متنوعة ومتجددة باستمرار وبتكاليف اقتصادية، حيث يمثل التدريب عبر الشبكة العنكبوتية نافذة متجددة لتقديم برامج وأنشطة التنمية المهنية لتطوير الأداء التدريسي للمعلم، ويتطلب ذلك تنمية مهارات المعلم علي استخدام شبكة الانترنت والتجول في الصفحات الالكترونية والبحث عن معلومات محددة من خلال محركات ونقل الملفات، إلي جانب تدريب المعلم علي تصميم وإنشاء (Search Engines)، ومواقع البحث علي شبكة الانترنت لنشر المعلومات والاستفادة من مصادر المعرفة المتاحة، ويمكن من خلال

المواقع والمنتديات أن يتم التواصل المباشر بين المعلم وتلاميذه وزملاؤه، أو من خلال البريد الالكتروني وبرامج المحادثة(Preedy ,Margret , 2013 : 214)

- **اعتماد منهج للتدريب والتنمية المهنية متعدد الوسائط والوسائل :-**

لم تعد البرامج التدريبية الوسيلة الوحيدة للتنمية المهنية كما هو شائع في الكثير من الدول، حيث تنوعت وسائل التنمية المهنية واخذت أشكالاً متعددة، منها البث الإذاعي والفضائي والاتصال الشبكي الدوائر التليفزيونية والوسائل السمعية والمرئية، ودورات أثناء الاجازات المدرسية للتدريب في المدارس، وورش العمل، وجلسات البحث والمؤتمرات والمنشورات والندوات، والحلقات التعليمية، والمؤتمرات التدريبية عبر الفيديو والتدريب الموجة ذاتياً، والعصف الذهني، والتدريس المصغر، والعروض العملية، ولعب الأدوار، والمسرحة التربوية، وتبادل الزيارات الصفية والمدرسية والبحث الإجرائي، وحلقات النقاش(صلاح عبدالعزيز ، ٢٠١٦ : ٧٨).

- **التنمية المهنية المستدامة :-**

ينظر إلي عملية النمو المهني للمعلم في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة علي أنها عملية مستمرة طوال الحياة المهنية للمعلم لا تتوقف إلا بانتهاء مدة خدمته، هذا الاتجاه جاء استجابة للتطورات التكنولوجية والعلمية وما تفرضه من تغيرات علي دور المعلم مما يحتم استمرارية النمو المهني للمعلم لتزويده بما يستجد من معارف ومهارات تساعده علي أداء دوره بفعالية (Bush et al., 2015 : 109)

- **التدريب الموجه ذاتياً ومسئولية المعلم في نموه المهني:-**

يتعين علي المعلم أن تكون دافعيته داخلية لكي يطور ذاته مهنياً، وهذا يتطلب إثارة هذه الدافعية للنمو المهني بشتي الطرق كربطها بالترقي الوظيفي، أو زيادة الرواتب، أو منح العلاوات، أو من خلال الحصول علي شهادات تقديرية، أو منح ألقاب تشريفية أو وسام تشريفي يمنحه مدير المدرسة للمعلمين الذين يتابعون تنمية أنفسهم مهنياً إلي غير ذلك من الحوافز المادية والمعنوية، ومن وسائل التنمية المهنية الذاتية التي يمكن أن يلجأ إليها المعلم ليطور نفسه مهنياً (Ruiojane , 2019 : 116)

يضاف إلي ما سبق الزيارات الصفية للمعلمين المتميزين، والمطالعة والقراءة في مجال التخصص، سواء من الكتب أو الانترنت، أو البحث الإجرائي، بالضافة إلي الاشتراك في المنتديات التربوية المتخصصة للاستفادة من خبرات الآخرين، كالمشاركة في الندوات والمؤتمرات وورش العمل بمبادرة ذاتية للتعرف علي ما يستجد من معلومات تفيده في تطوير الأداء، ومتابعة كل ما هو جديد بمجاله من خلال الشبكة العنكبوتية والبث الإذاعي والتلفزيوني (Tony , Glover , 2015 : 208)

أما علي المستوي العربي، تعد الجامعات المصرية من أوائل الجامعات العربية التي أقامت دورات تطويرية لإعداد المعلم الجامعي، كما أنشأت عدد من الجامعات العربية مراكز متخصصة للتطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية أسند إليها مهام التخطيط والتنظيم والتنفيذ والتقويم لبرامج التطوير المهني، كما أهتمت منظمة اليونسكو بدعم التنمية المهنية للمعلم الجامعي من خلال دعمها لبرامج أنشاء شبكات بين الجامعات علي

المستوي العالمي، منها الشبكة الأوروبية للتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأوروبية، والشبكة العربية للتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية والتي أتاحت الفرصة للتواصل العلمي والمهني وتبادل الخبرات والمعلومات بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العالمية والعربية (رشيدة الطاهر، ٢٠١٦ : ١٠٠).

- **الإطار الميداني للدراسة :-**

أ) مجتمع وعينة الدراسة : شمل مجتمع الدراسة معلمي المدارس الحكومية بالمرحلة الأساسية من التعليم بمحافظة لواء بني كنانة بالمملكة الأردنية الهاشمية خلال الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي (٢٠٢١ / ٢٠٢٢ م) وتم تطبيق استبانه أثر المبادرات التربوية للمعلمين في تحسين نموهم المهني علي عينة قوامها (٣٥٦) معلم ومعلمة من معلمي المدارس الحكومية بالمرحلة الأساسية للتعليم موزعة كالآتي (١٤٣) معلماً ، (٢١٣) معلمة.

ب) أداة الدراسة الميدانية : استخدمت الدراسة الميدانية الاستبانة بغرض جمع البيانات من عينة الدراسة ، وقد تم إعداد هذه الأداة في ضوء ما أسفر عنه الجانب النظرى للبحث وفي ضوء الدراسات السابقة والأدبيات العلمية المتخصصة في مجال البحث ، ومن ثم تم تحكيم تلك الأداة ، وكذلك التأكد من صلاحية أداة البحث وحساب معاملات الصدق والثبات لها ، وقد جاءت النتائج كما يلي :

١ – وصف أداة الدراسة :

قامت الباحثة بوضع تعريف إجرائي لأثر المبادرات التربوية للمعلمين في تحسين نموهم المهني في ضوء الدراسة الحالية ، حيث عرفه الباحث **بأنه " الدرجة التي يحصل عليها المفحوص علي استبانة أثر المبادرات التربوية للمعلمين في تحسين نموهم المهني "**

وتتكون الإستبانة من أربعة أبعاد تقيس أثر المبادرات التربوية للمعلمين في تحسين نموهم المهني ، لكل بعد يندرج تحته مجموعة من العبارات بحيث وصل المجموع الكلي لهذه العبارت إلي(٤٠) عبارة ، يقابل كل منها ثلاث مربعات (متوفرة– متوفرة إلي حد ما – غير متوفرة) وتعطي الدرجة (صفر) لإختيار غير متوفرة ، وتعطي درجة (واحد) لإختيار متوفرة إلي حد ما ، وتعطي درجة (٢) لإختيار متوفرة .

وكانت أبعاد الاستبانة كالتالي :

١ – دوافع المبادرات التربوية (٦) عبارات .

٢ – أساليب التدريس (٢٤) عبارة.

٣ – الأنشطة الطلابية (٥) عبارات .

٤ – الرحلات العلمية (٥) عبارات .

٢ - طريقة التصحيح:

١ - اشتملت الاستبانة علي عبارات سلبية وأخري إيجابية داخل أبعاد الاستبانة وتم توزيعها بشكل عشوائي .

٢ – بالنسبة للعبارات الموجبة " متوفرة (٣) ، متوفرة إلي حد ما(٢) ، غير متوفرة (١) ، والعبارات السلبية تأخذ الاتجاه العكسي " غير متوفرة (١) ، متوفرة إلي حد ما(٢) ، متوفرة (٣) .

٣ – لا توجد إجابة صحيحة وأخري خاطئة.

٤ – لم يكن هناك وقت محدد لزمن الإجابة ولكن وفقاً لملاحظة الباحث وجد أن أفراد العينة يستطيعون إنهاء الإجابة في وقت يتراوح بين (١٥ – ٢٠) دقيقة وذلك بعد إلقاء التعليمات .

٣ - الخصائص السيكومتريه للاستبانة : -

اولاً : صدق الاستبانة : Validity of the Scale

للتحقق من صدق الاستبانة تم حساب الصدق علي النحو التالي .

أ) استطلاع أراء المحكمين :

قامت الباحثة بعرض الاستبانة في صورتها الأولية مرفقاً به التعريف الإجرائي علي لجنة تحكيم تضم (١٠) من أساتذة المناهج وطرق التدريس وأساتذة علم النفس التربوى بكليات التربية بالجامعات الأردنية والمصرية ، وذلك لإبداء الرأي حول مدي انتماء وصلاحية كل مفردة بالاستبانة ، والتأكد من مدي ملائمة الاستبانة للهدف الذي وضعت لقياسه، وبناءاً علي التوجيهات التي أدلي بها الأساتذة المحكمون قام الباحث بحساب نسبة الاتفاق والاختلاف علي كل عبارة من عبارات الاستبانة بغرض حذف العبارات التي تقل نسبة الاتفاق عليها عن ٩٠ ٪ ، ولقد أسفر رأي السادة المحكمين علي تعديل بعض البنود وإعادة صياغتها وبالتالي أصبحت الاستبانة في صورته النهائية (٤٠) عبارة.

ب) الصدق العاملي لمفردات الاستبانة أداة الدراسة :

هدفت هذه الخطوة إلي الكشف عن البنية العاملية Factorial Structure للاستبانة وتحديد العوامل المتمايزة فيه ، و قد طبقت الاستبانة علي (٣٥٦) معلم ومعلمة في المرحلة الاساسية للتعليم ، وإستخدم التحليل العاملي الإستكشافي لمفردات الاستبانة (٤٠ مفردة) بطريقة المكونات الأساسية Principal Components (PC) لهوتلينج و التدوير المتعامد بطريقة الفاريمكس Varimax ، و إعتمد على محك كايزر Kaiser (لا تقل قيمة الجذر الكامن / القيمة المميزة Eigenvalue عن الواحد الصحيح) ، وإستبعدت المفردات ذات التشبعات الأقل من (٠,٣٠) . وقد أسفر التحليل عن ظهور عاملين بجذور كامن قيمته ٢,٣٦ فأكثر" تفسر (٤٢,٩٨ ٪) من قيمة التباين الكلي للاستبانة ، و يمكن عرض نتائج التحليل العاملي في الجدول التالى :

جدول (1) تشبعات مفردات المبادرات التربوية للمعلمين بعد التدوير بإستخدام الصدق العاملي

العامل / المفردة	الأول	الثاني	الثالث	الرابع
٣	0,38			
٣٩	0,42			
١٠	0,49			
٢٤	0,63			
١٢	0,51			

العامل / المفردة	الأول	الثاني	الثالث	الرابع
١	0,58			
١٩		0,65		
٣٠		0,55		
٧		0,44		
١٥		٠,٣٧		
٣٦		0,69		
٩		0,48		
٦		0,39		
١٧		0,56		
٢٦		0,61		
٣٤		0,71		
٢٢		0,64		
٢		0,71		
٣٣		0,52		
١١		0,63		

العامل / المفردة	الأول	الثاني	الثالث	الرابع
٢٠		0,64		
٣٨		0,59		
١٦		0,48		
٢٨		0,39		
٣١		0,68		
٣٧		0,53		
١٤		0,61		
٢٩		0,49		
٤٠		0,55		
٢٧		0,61		
٥			0,65	
٢٣			0,47	
٢١			0,66	
٨			0,49	

العامل / المفردة	الأول	الثاني	الثالث	الرابع
٣٢			0,54	
٣٥				0,50
١٣				0,59
٤				0,71
٢٥				0,63
١٨				0,44
القيمة المميزة	13,23	5,67	2,43	3,21
٪ للتباين المفسر لكل عامل	14.66	8.54	5.37	4.89
قيمة التباين المفسر للمقياس ككل	41,78			

يتضح من جدول (١) ظهور أربعة عوامل : الأول : كان عدد المفردات التى تشبعت عليه (٦) مفردات ، إمتدت تشبعاتها من ٠,٣٨ إلي ٠,٦٣ ، و فسر هذا العامل ١٤,٦٦٪ من التباين الكلي المفسر بواسطة الاستبانة ، و بلغت قيمته المميزة (١٣,٢٣) ، و يمكن تسمية هذا العامل فى ضوء أعلى تشبعات " بعد دوافع المبادرات التربوية " .

والثانى : كان عدد المفردات التى تشبعت عليه (٢٤) مفردة امتدت تشبعاتها من ٠,٣٧ إلي ٠,٧١ ، و فسر هذا العامل ٨,٥٤٪ من التباين الكلي المفسر بواسطة الاستبانة ، و بلغت قيمته المميزة (٥,٦٧) ، و يمكن تسمية هذا العامل فى ضوء أعلى تشبعات بعد " أساليب التدريس " .

والثالث : كان عدد المفردات التى تشبعت عليه (٥) مفردات إمتدت تشبعاتها من ٠,٤٧ إلي ٠,٦٥ ، و فسر هذا العامل ٥,٣٧ ٪ من التباين الكلي المفسر بواسطة الاستبانة ، و بلغت قيمته المميزة (٢,٤٣) و يمكن تسمية هذا العامل فى ضوء أعلى تشبعات " بعد الأنشطة الطلابية ".

والرابع : كان عدد المفردات التى تشبعت عليه (٥) مفردات امتدت تشبعاتها من ٠,٤٤ إلي ٠,٧١، وفسر هذا العامل ٤,٩٨٪ من التباين الكلي المفسر بواسطة الاستبانة، وبلغت قيمته المميزة (٣,٢١) ، ويمكن تسمية هذا العامل فى ضوء أعلى تشبعات " الرحلات العلمية ".

ج) الإتساق الداخلى لإستبانه المبادرات التربوية للمعلمين :

تم حسابه عن طريق إيجاد معامل الارتباط بين العبارة والدرجة الكلية للبعد الذى تنتمى إليه والجدول التالى يوضح هذه المعاملات:

جدول (٢) الإتساق الداخلي لعبارات الإستبانه (ن =٣٥٦)

بعد الرحلات العلمية		بعد الأنشطة الطلابية		بعد أساليب التدريس		بعد دوافع المبادرات التربوية	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
**0.57	35	**٠,٦٦	5	**٠,٧٧	١٩	**0.65	3
**٠,٤٩	13	**٠,٨٦	23	**٠,٥٩	٣٠	**0.45	39
**0.64	4	**٠,٦٨	21	**٠,٧٠	٧	**0.71	10
**0.49	25	**٠,٧٠	8	**0.59	١٥	**0.49	24
**٠,٧٢	8	**٠,٦٨	32	**0.64	٣٦	**0.66	12
				**0.61	٩	**0.51	1
				**0.68	٦		
				**0.56	١٧		
				**٠,٥٦	٢٦		
				**٠,٥١	٣٤		
				**0.41	٢٢		

		٢	**٠,٦١				
		٣٣	**0.39				
		١١	**٠,٦٣				
		٢٠	**٠,٤٨				
		٣٨	**٠,٥٨				
		١٦	**٠,٤٨				
		٢٨	**0.67				
		٣١	**٠,٥٠				
		٣٧	**٠,٨٤				
		١٤	**0.69				
		٢٩	**٠,٧٨				
		٤٠	**٠,٨٦				
		٢٧	**٠,٦٩				

** دالة عند ٠,٠١

يتضح من جدول (٢) أن جميع مفردات أبعاد الاستبانة كانت دالة عند مستوى ٠,٠١ ، والذى يؤكد الإتساق الداخلي للاستبانه ، كما تم حساب الإرتباط بين الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للاستبانة و كانت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (٣) يوضح الإتساق الداخلى للاستبانه المبادرات التربوية للمعلمين (ن =٣٥٦)

البعد	معامل الإرتباط
بعد دوافع المبادرات التربوية	0,٦٧
بعد أساليب التدريس	0,٦٣
عد الأنشطة الطلابية	0,٥٩
بعد الرحلات العلمية	0,٦١
المجموع	0,٦٧

◆◆ دالة عند ٠,٠١

يتضح من الجدول السابق (٣) أن معاملات الإرتباط دالة ومرتفعة ، وأن هناك تماسك بين أبعاد الاستبانة الداخلية ، وكانت العلاقة دالة وموجبة عند مستوى)

(0,01 ومستوى (0,05) مما يدل على الإتساق الداخلى لأبعاد استبانة أثر المبادرات التربوية للمعلمين في تحسين نموهم المهني .

ثانياً : ثبات الاستبانة :

قامت الباحثة بحساب ثبات الاستبانة بطريقتين هما : طريقة ألفا كرونباخ و طريقة التجزئة النصفية لأبعاد الاستبانة و الاستبانة ككل والجدول التالي يوضح معاملات الثبات:

جدول(٤)

معاملات الثبات لأبعاد الاستبانة والإستبانة ككل

البعد	معامل ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية (سبيرمان براون)
بعد دوافع المبادرات التربوية	0,69	٠,76
بعد أساليب التدريس	0,71	٠,٧5
بعد الأنشطة الطلابية	0,79	٠,٨1
بعد الرحلات العلمية	0,80	٠,٧٩
الاستبانة ككل	٠,78	٠,٨3

يتضح من الجدول السابق (٤) أن جميع معاملات الثبات مرتفعة والذى يؤكد ثبات استبانة أثر المبادرات التربوية للمعلمين في تحسين نموهم المهني ، وذلك من خلال أن قيم

معاملات ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية كانت مرتفعة ، وبذلك فإن الأداة المستخدمة تتميز بالصدق و الثبات و يمكن استخدامها علمياً .

- **نتائج الدراسة :**

يتم عرض نتائج الدراسة التي هدفت إلي التعرف علي أثر المبادرات التربوية للمعلمين في تحسين نموهم المهني حسب الأسئلة التي صاغها الباحث على النحو التالي:

١- نتائج السؤال الأول:

ينص السؤال على " ما هو أثر المبادرات التربوية للمعلمين في تحسين نموهم المهني بالمملكة الاردنية الهاشمية "وللإجابة علي هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع اجابات المعلمين على استبيان المبادرات التربوية للمعلمين والأداة ككل والجدول التالي يوضح ذلك .

جدول (٥) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

الدرجة	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد
مرتفع	٢	٠,٥٠	٣,٤٤	دوافع المبادرات التربوية
مرتفع	٤	٠,٤٤	٣,٧١	أساليب التدريس
متوسط	١	٠,٦٤	٣,٦٨	الأنشطة الطلابية
متوسط	٤	٠,٥٦	٣,٨١	الرحلات العلمية
متوسط		٠,٥٣	٣,٩٥	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول السابق أن أعلي المتوسطات الحسابية كان (٣,٨١) وكان للرحلات العلمية انحراف معياري (٠,٦٤) ، وبلغ المتوسط الحسابي العام للأداة ككل (٣,٩٥) وإنحراف معياري (٠,٥٣).

بالرغم من أن الدرجة الكلية للمجالات جاءت بدرجة تقدير متوسطة ، إلي أنها تدل على أن المبادرات التربوية لها أثر في تحسين النمو المهني للمعلمين بشكل مقبول ولكنه لا يرقى إلى المستوى المطلوب بجميع المجالات، وقد يعود السبب من وجهة نظر الباحث إلي تكثيف وزارة التربية والتعليم الأرنية الهاشمية بالمبادرات التربوية بشكل عام.

٢ - نتائج السؤال الثاني:

ينص السؤال الثاني علي هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات المعلمين بالمملكة الأردنية الهاشمية حول أثر المبادرات التربوية في تحسين نموهم تُعزى لمتغير الجنس؟

وللإجابة علي هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأثر المبادرات التربوية للمعلمين في تحسين نموهم المهني تبعاً لمتغير الجنس (ذكر / أنثي) ، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام اختبار "ت" T.test

جدول (٦)

يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات المعلمين تبعاً لمتغير الجنس (ذكر/ أنثي)

اتجاهات المعلمين نحو التعلم المدمج	ذكور		إناث		قيمة "t"	الدلالة الإحصائية
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
دوافع المبادرات التربوية	٣,٦٦	٠,٣٩	٣,٦٢	٠,٤٠	٠,٧٧	٠,٥٩
أسلوب التدريس	٤,٧٨	٠,٦٩	٤,٣٣	٠,٦٥	٠,٦٩	٠,٤٤
الأنشطة الطلابية	٤,١٥	٠,٦٥	٤,١٠	٠,٦٧	٠,٨٩	٠,٥٩
الرحلات العلمية	٣,٨٥	٠,٥٦	٣,٩٠	٠,٥٤	٠,٦٣	٠,٢٨
الدرجة الكلية	٣,٩٨	٠,٥٥	٣,٨١	٠,٥٢	٠,٧٢	٠,٥٠

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) تُعزى لمتغير الجنس في جميع اجابات المعلمين أثر المبادرات التربوية في تحسين نموهم المهني، فجميع القيم غير دالة إحصائياً ، أي أنه لا يوجد فرق بين المعلمين والمعلمات في اجاباتهم حول أثر المبادرات التربوية في تحسين النمو المهني لديهم .

٣ – السؤال الثالث : –

ينص السؤال الثالث علي هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات المعلمين بالمملكة الأردنية الهاشمية حول أثر المبادرات التربوية في تحسين النمو المهني

لديهم تُعزى لمتغير المؤهل العلمي للمعلمين (بكالوريوس / دبلوم عالي بعد البكالوريوس / دراسات عليا) ؟

وللإجابة علي هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المعلمين

جدول (٧) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاجابات المعلمين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

اتجاهات المعلمين نحو التعلم المدمج	بكالوريوس		دبلوم عالي بعد البكالوريوس		دراسات عليا		قيمة "t"	الدلالة الإحصائية
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
دوافع المبادرات التربوية	٣,٨٨	٠,٦٧	3.95	0.71	4.51	0.76	-١,٧٦	٠,٨٨
أسلوب التدريس	3.48	٠,٤٩	٤,١٥	0.55	4.76	0.69	– 1.65	0.79
الأنشطة الطلابية	٣,٣٣	0.39	٣,٩٧	٠,٤٨	4.71	0.54	-٢,٢٤	٠,٩٦
الرحلات العلمية	3.11	٠,٥١	3.71	0.59	٤,١٥	0.67	– 1.83	0.84
الدرجة الكلية	3.47	0.44	4.01	0.52	4.52	0.59	-٢,٥٤	0.91

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير المؤهل الجامعي للمعلمين (بكالوريوس / دبلوم عالي بعد البكالوريوس / دراسات عليا) وبالنسبة لمحاور الاستبانة ، حيث جاءت قيمة (ت) الكلية = ٢,٥٤ - وجميعها قيم دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) ، وجاءت الفروق لصالح المعلمين الحاصلي علي دراسات عليا .

ويمكن عزو النتيجة السابقة لكون الحصول علي مؤهل الدراسات العليا له دور مؤثر وفعال في اكتساب العديد من المهارات والخبرات نظراً لزيادة فرص الاحتكاك والاتصال المباشر بالعديد من الكفاءات في المجال التربوى من جهة وكثرة القراءة والاطلاع من جهة أخري مما يكون له أثر إيجابي في زيادة وعي المعلم واكتسابه للمهارات المطلوبة وزيادة فعالية المبادرات التربوية في تحسين النمو المهني للمعلمين.

4- السؤال الرابع : -

ينص السؤال الرابع علي هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات المعلمين بالمملكة الأردنية الهاشمية حول أثر المبادرات التربوية في تحسين النمو المهني تُعزى لمتغير سنوات الخبرة للمعلمين (٥ سنوات من الخبرة / من ٥ إلي ١٠ سنوات خبرة / أكثر من ١٠ سنوات خبرة) ؟

وللإجابة علي هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المعلمين.

جدول (٨) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المعلمين تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

اتجاهات المعلمين نحو التعلم المدمج	٥ سنوات من الخبرة		من ٥ إلي ١٠ سنوات خبرة		أكثر من ١٠ سنوات من الخبرة		قيمة "t"	الدلالة الإحصائية
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
دوافع المبادرات التربوية	٣,١٩	٠,٣٣	٣,٥٢	٠,٤١	٤,٠٧	٠,٤٩	-١,٧١	0.79
أسلوب التدريس	3.48	٠,٤٩	٣,٩١	0.55	٤,١١	0.69	-1.64	٠,٨١
الأنشطة الطلابية	٣,٢١	0.39	٣,٣٣	٠,٤٤	٤,٠١	٠,٤٩	-2.12	٠,٨٤
الرحلات العلمية	3.11	٠,٤٢	٣,٦٢	٠,٥٠	٤,١٠	٠,٥٩	-١.٧١	٠,٩٦
الدرجة الكلية	٣,٤١	٠,٣٩	4.01	٠,٤٤	4.52	٠,٥٢	-٢,٤٩	٠,٨٩

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة للمعلمين (٥ سنوات من الخبرة / من ٥ إلي ١٠ سنوات من الخبرة / أكثر من ١٠ سنوات خبرة) وبالنسبة لمحاور الاستبانة ، حيث جاءت قيمة (ت)

الكلية = ٢,٤٩ - وجميعها قيم دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) ، وجاءت الفروق لصالح المعلمين أصحاب السنوات الأكثر من ١٠ سنوات من الخبرة ، ويمكن إرجاع ذلك إلي أن زيادة سنوات العمل والخبرة في المنظومة التعليمية يساعد المعلم علي اكتساب العديد من المهارات والخبرات نظراً لزيادة فرص الاحتكاك والاتصال المباشر بالعديد من الكفاءات في المجال التربوى مما يكون له أثر إيجابي في زيادة أثر المبادرات التربوية في تحسين النمو المهني للمعلمين.

- **التوصيات :-**

في ضوء نتائج الدراسة يوصي الباحث بما يلي :

1 – زيادة اهتمام وزارة التربية والتعليم الأردنية بموضوع المبادرات التربوية وتشجيع المعلمين علي الإنخراط فيها .

٢ – استثمار الخبرات الميدانية من خلال تفعيل دور كل من مدير المدرسة والمشرف التربوى في المبادرات التربوية ، وتكثيف جهودهم بالإطلاع والمتابعة المستمرة للمعلمين.

٣ – الاستفادة من المبادرات التربوية التي تطلقها بعض البلدان العربية في تنفيذ مبادرات تهتم بالعملية التعليمية ، و إعداد المعلم بشكل فعال يواكب تطورات العصر الحديث.

٤- بناء مبادرات تربوية علي أسس علمية وفعالة وفق معايير التنمية المهنية المستدامة.

٥- زيادة اهتمام وزارة التربية والتعليم الأردنية بالتدريب المهني للمعلمين داخل المدارس.

- **المقترحات :-**

١ – إجراء دراسة تتناول فعالية المبادرات التربوية للمعلمين في تحسين الأداء للطلاب .

2– إجراء دراسة تتناول إيجابيات وسلبيات المبادرات التربوية للمعلمين من وجهة نظر أولياء أمور طلاب المرحلة الثانوية .

٣– إجراء دراسة تتناول واقع تطبيق المبادرات التربوية للمعلمين من وجهة نظر مديري المدارس.

٤– إجراء دراسة تتناول فعالية برنامج تدريبي قائم علي التعلم الالكتروني لتحسين النمو المهني للمعلمين .

- **المراجع :-**

- أحلام الباز، حسن والفرحاتي (٢٠٠٨)،الاعتماد المهني للمعلم، مدخل تطوير التعليم، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة .

- أحمد بن عبد العزيز الرومي (٢٠١٣.) تدريب معلمي المرحلة الثانوية أثناء الخدمة بالمملكة العربية السعودية في ضوء بعض التغيرات العالمية المعاصرة (تصور مقترح) دراسة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض، المملكة العربية السعودية.

- جواهر محمد الدبوس (٢٠١٣) : القاموس التربوي ،جامعة الكويت، الكويت.

- حامد إدريس (٢٠١٢) المبادرة الفردية في العمل الجماعي. ارتيريا، الحزب الاسلامي الإريتري للعدالة والتنمية.

- خالد محمد العصيمي (٢٠١٦) ، تكوين المعلم في عالم متغير: هل تحل التقنية محل المعلمين، مجلة المعرفة (تصدر عن وزارة التعليم بالسعودية)، ع ١٣٧ .

- رانيا عبد المعز الجمال (٢٠١٠) تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في مجال التربية البيئية للمعلمين في ضوء بعض الخبرات العالمية المعاصرة، مجلة التربية، مصر، العدد ٢٨ .

- رشيدة السيد أحمد الطاهر (٢٠١٦) "التنمية المهنية للمعلمين (التعريف، الخصائص، الأهداف)"، مجلة التربية والتعليم، وزارة التربية والتعليم، المملكة المغربية ،ع ٣٩ .

- سلامه عبده (٢٠١١) المبادرة الذاتية في ضوء السنة النبوية.، رسالة ماجستير (غير منشورة) ، كلية التربية ، الجامعة الإسلامية ، غزة، فلسطين.

- صلاح الدين عبدالعزيز(٢٠١٦) التدريب على رأس العمل في المدارس المصرية، مجلة التربية والتنمية ، العدد ٢٦٦، القاهرة .

- عبد الحميد البلوشي (٢٠١٣) مهارات إدارة المبادرات التربوية، منتدانا، سلطنة عمان.

- عدنان الصايغ (٢٠١٣) طريقة عمل المبادرة التربوية ، رام الله: فلسطين .

- عزة ياقوت (٢٠١٤) تطوير التنمية المهنية لمعلم الحلقة الأولى من مرحلة التعليم الأساسي غفي ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، كلية البنات، جامعة عين شمس، القاهرة .

- عفاف صلاح الدين (٢٠١٠) تخطيط وتطوير المسار الوظيفي للمعلمين بمحافظة جدة في ضوء بعض المتغيرات دراسة ميدانية، مجلة العلوم التربوية/العدد الأول (الجزء الثاني) يناير٢٠١٠م .

- على بن صالح الخبتي (٢٠١٦) ، التعلم مدى الحياة للمعلمين، مجلة المعرفة (تصدر عن وزارة التعليم بالسعودية)، ع ١٣٧ .

- علي الجرايدة (٢٠١٥) مدي مساهمة جائزة جلالة الملكة رانيا العبد الله للمعلم المتميز في تحسين الأداء التعليمي للمعلمين في مديرية البادية الشمالية الغربية ، كلية العلوم التربوية ، جامعة مؤتة ، الأردن .

- علي معجب الشهراني (٢٠١١) تصور مقترح لإنشاء مركز وطني للتنمية المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية في ضوء فلسفة التعليم المستمر، مجلة رابطة التربية الحديثة، السنة الرابعة، ع ١١، يوليو.

- فاطمة عطياني (٢٠١٦) دور المبادرة التربوية للمعلمين في تحسين نموهم المهني من وجهة نظر مديري المدارس والمشرفين التربويين في محافظات شمال الضفة الغربية ، دكتوراه، كلية الدراسات العليا ، جامعة النجاح الوطنية ، فلسطين.

- فايزة الفقي (٢٠١٧) المبادرة في العمل التربوي. الباحة ، السعودية.

- محمد عيد عتريس (٢٠١٠) دور مدير المدرسة في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين في التعليم قبل الجامعي في ضوء مدخل المدرسة كمجتمع متعلم. مجلة التربية ، مصر، العدد ٢٩ .

- محمود محمد السيد (٢٠١٤) تحديد الاحتياجات التدريبية في المسار الوظيفي للمعلمين ، مؤتمر العربي الثاني الاستشارات والتدريب القاهرة – جمهورية مصر العربية ٤ -٦ أبريل (نيسان)،المنظمة العربية للتنمية الادارية ،القاهرة .

- مني هاني (٢٠١٧) دور المدارس الاستكشافية في الأردن للتحول نحو مجتمع المعرفة في ضوء مبادرة جلالة الملكة رانيا العبد الله في التعليم ، كلية العلوم التربوية ، جامعة مؤتة ، الأردن.

- مؤيد سعيد (٢٠١٥) منظمات التعلم، المنظمة العربية للتنمية الادارية، القاهرة .

- Bush, Tony and Glover, Derek(2015) "Leadership development for early headship: the new visions experience", School Leadership And Management, Vol. 25, No. 3.

- Corol, Cardno & Tonya, Fitzgerald,(2015) "Leadership Learning development Initiative for experienced New Zealand principals: Journal of Education al Administration, vol. 43, No. 3, p. 318.

- Craig, Dorothy, (2019), Research Essentials, San Francisco, Jossy – Bass,P.6

- Duffy, Francis M,(2011), Designing High Performance Schools : A practical Guide to Organizational Reengineering, Florida, St. Lucie Press,P.4.

- Glickman, C. Gordon, S. Ross-Gordon, J. (2018). Supervision of instruction: A developmental approach. Boston: Allyn & Bacon
- Harrison,A,(2018),Learning how to conduct Educational Research in Teacher Education: A Turkish Perspective"Australian Journal of Teacher Education, Vol.33, January,p.2.
- Hewitt, Ralph & Litlle, Mary(2015) Leading Action Research in Schools, Bureau of Exceptional Education and Student Services, Florida Department of Education, P 1.
- Mary Louise Holly ،et al(2015), Action Research for Teachers ،Traveling the Yellow Brick Road ،New Jersey ، Pearson Education Inc. ،2005 ،p. 31
- Munchkin (2015),Thinking about Qualitative Research ، School of Education ،University of East Anglia،p. 17 .
- Pamela, Mathews,(2016) ,The Role of Mentoring in Promoting Organizational Competitiveness", Competitiveness Review (CR), Vol.16, No.2.
- Patrick, J.M. Costello(2013), Action Research, London, Continuum, , P.15
- Redish,Traci & Others,(2016) "Design and implementation of: a web based portfolio for aspiring educational leaders: a

comprehensive, evidence – based model ", J. Educational Technology Systems, Vol. 34, No. 3

- Ruio Jane ,pritchard, Ton.c, marshall(2019), Professional Development in Health Vs Unhealthy Districts, School Leadership and Management. Vol. 22 No. 21, p, 115.
- Sue, Browell, (2020), Staff development and Professional education: A co operative model: Journal of work place Learning: Employee counseling Today, vol. 12, No.2 p. 57-58.
- Tony, Buch and Derek ,Glover, (2015), Leadership development for early headship: The New vision experience", School Leadership and management: vol. 25, No. 3, p. 219.