

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالتنمية المهنية المستدامة لدى معلمي المرحلة

الإعدادية في ضوء الخطة الاستراتيجية ورؤية مصر ٢٠٣٠

د. أحمد جمال طه أحمد الشريف د. محمد مصطفى عبدالرازق أمين

دكتوراه الصحة النفسية والعلاج النفسي دكتوراه الصحة النفسية والتربية الخاصة

ملخص

هدفت الدراسة إلى محاولة الكشف عن طبيعية العلاقة بين الكفاءة الذاتية والتنمية المهنية المستدامة لمعلمي المرحلة الإعدادية، وتكونت عينة الدراسة من (٢٦٠) من معلمي المرحلة الإعدادية بإدارات المنيا التعليمية (العدوة - مطاي - ديرمواس) (١١٧) معلم، و(١٤٣) معلمه، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي المقارن، واشتملت الدراسة على مقياس الكفاءة الذاتية للمعلمين إعداد: تشانين و هولي Tschannen& Holy (2001) ترجمة الظفري (٢٠١٠) ، ومقياس التنمية المهنية المستدامة بأبعاده (الفلسفية - الاجتماعية - النفسية) (إعداد: الباحثان) ، وجاءت النتائج لتوضح وجود علاقة ارتباطية طردية بين درجات الكفاءة الذاتية وأبعاده ودرجة التنمية المهنية المستدامة بأبعاده لدى عينة الدراسة ، أمكن التنبؤ بالتنمية المهنية المستدامة في ضوء بعد (التدريس، وإدارة الصف) من أبعاد الكفاءة الذاتية، كما وجدت فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في الكفاءة الذاتية والتنمية المهنية المستدامة لدى معلمي المرحلة الإعدادية بمحافظة المنيا وفي اتجاه الإناث، كما وجدت فروق دالة إحصائية بين آراء عينة البحث وفقاً لفئات سنوات الخبرة في الكفاءة الذاتية والتنمية المهنية المستدامة لدى عينة الدراسة.

الكلمات المفتاحية: الكفاءة الذاتية، معايير التنمية المستدامة، معلمي المرحلة الإعدادية

Self-efficacy and its relationship to sustainable professional development among middle school teachers in the light of the strategic plan and Egypt's vision 2030

Dr.Ahmed Jamal Taha Al-Sharif

PhD in Mental Health - Minia University

Dr. Mohamed Mostafa Abdel Razek

PhD in Mental Health - Minia University

Abstract: The study aimed at trying to discover the nature of the relationship between self-efficacy and sustainable professional development standards for middle school teachers. The sample of the study consisted of (260) middle school teachers in the educational departments of Minia (Al-Adwa - Matay - Deir Mawas), (117) teachers, and(143) female teachers. The study used the descriptive correlational comparative approach, and the study included a measure of self-efficacy for teachers, The study included a self-efficacy scale for teachers prepared by: Tschannen & Holy (2001) translated by Al-Dhafri (2010), and a sustainable professional development scale with its dimensions (philosophical - social - psychological) (prepared by: the researchers), The results showed that there is a direct correlation between the degrees of self-efficacy and its dimensions and the degree of sustainable professional development in its dimensions among the study sample. It was possible to predict sustainable professional development in light of the (teaching and classroom management) dimensions of self-efficacy, and statistically significant differences were found between males and females in competence. Self-efficacy and sustainable professional development among middle school teachers in Minya Governorate, in the direction of females. I also found statistically significant differences between the opinions of the research sample according to the categories of years of experience in self-efficacy and sustainable professional development among the study sample.

Keywords: Self-efficacy, sustainable professional development, school teachers

مقدمة الدراسة:

تواجه الأنظمة التعليمية حول العالم تغيرات متسارعة وتحديات غير مسبوقه مما جعل الأمم تبذل جهودًا للارتقاء بالعملية التعليمية التي تعد الأداة التي تدفع أي أمه إلى العلم والتكنولوجيا وما يترتب على ذلك من الأمل في تحسين الظروف المعيشية والتقدم البشري والتنمية، حيث يساعد التعليم الفرد على العمل بفاعلية في بيئته من خلال تطوير الجوانب الجسدية والعقلية والاجتماعية والتكنولوجية لذلك ، ولكي تحقق الأمة التنمية المستدامة فهي بحاجة إلى تحسين جودة تعليمها.

فالمعلم الذي يمتلك المقومات المعرفية والمهارية والوجدانية يستطيع أداء دوره بفاعلية خاصة في ظل التطورات السريعة والتي شكلت تحديًا كبيرًا له لذا فهو من أهم العناصر الموصلة لتعليم يتصف بالجودة ؛ إذ بكفائه تتحقق الأهداف المخطط لها وهذا ما أكده باندورا Bandura في مقالته كفاءة الذات نحو نظرية تعديل السلوك حيث أشار إلى أن الكفاءة الذاتية تعد عاملاً وسيطاً لتعديل السلوك ومؤشراً على التوقعات حول قدرة الفرد على التغلب على التحديات وإنجاز المهام المختلفة بصورة ناجحة والتخطيط لها بصورة واقعية متمثلة في إدراك حجم القدرات الذاتية التي تمكنه من تنفيذ سلوك معين بصورة مقبولة ومدى التحمل عند تنفيذ هذا السلوك (البلوشي، والظفري، ٢٠١٩، ص ٣٨٧).

لذلك تعد معتقدات الكفاءة الذاتية أحد الأبعاد الأساسية المكونة لشخصية المعلم والتي يظهر تأثيرها على العمليات المعرفية والانفعالية للمعلم ودافعيته واختياره للنشاطات والمهام من خلال التخطيط للأهداف ومواجهة العوائق والصعوبات ومستوى الجهد والمثابرة والقناعة الذاتية والتفاعل مع الآخرين والبيئة المحيطة بفاعلية وتوقعات النجاح والفشل (AI- Hosani,2015).

وتبرز أثر معتقدات الكفاءة الذاتية لتحقيق النجاح من خلال المساعدة على تحديد مقدار الجهد الذي سيبدله الفرد في نشاط معين، ومقدار المثابرة في مواجهة العقبات، ومقدار الصلابة أمام المواقف الصعبة، فكلما زاد الإحساس بالكفاءة زاد الجهد والمثابرة والصلابة، فالأفراد ذوو الكفاءة الذاتية المرتفعة يتعاملون مع المشكلات والأنشطة الصعبة بمزيد من الإحساس بالهدوء والرصانة والمرونة (Abbit,2011,p.136).

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالتنمية المهنية المستدامة لدى معلمي المرحلة الإعدادية....

وقد حظيت كفاءة المعلم الذاتية باهتمام كبير من الباحثين؛ فقد تناولت نظرية مركز الضبط لروتر Rotter الكفاءة الذاتية كأحد السمات الأساسية للمعلم كي يكون مؤثرًا، كما أشار تشانين وهولي (Techannen and Holy, (2001,p.788 إلى أن معتقدات الكفاءة الذاتية تمكن المعلم من تطوير استراتيجياته للتغلب على العقبات التي تعترض سبيله، بالإضافة إلى مرونته في التعامل مع حالات الإخفاق التعليمية وتحمله المواقف التي تتطلب بذل المزيد من الجهد وتحقيق أعلى مستويات الأداء

ويتصف المعلمون الذين يتمتعون بمستويات عالية من الكفاءة الذاتية بأنهم لديهم ثقة عالية بمقدراتهم الخاصة في مواجهة الشدائد، ويميلون إلى إدراك المشكلات على أنها تحديات بدلاً من كونها تهديدات أو مواقف لا يمكن السيطرة عليها، كما أنهم يختبرون إثارة انفعالية أقل سلبية في المهمات الصعبة، بالإضافة إلى أنهم يفكرون في طرق تعزيز الذات وتحفيز أنفسهم، ويظهرون المثابرة عند مواجهة المواقف الصعبة (Schwarzer & Warner,2019,p.140).

ولا شك أن التنمية أصبحت هدفًا منشودًا في كل مجال من شأنه أن يرقى بالفرد ورفاهيته، فتسارعت الحكومات المنافسة لوضع الخطط وجندت الأموال والطاقات لتحقيق ودعم التنمية المستدامة، والاعتراف والحفاظ على حق الأجيال القادمة في الاستفادة من موارد وطاقات ومقدرات الوطن، ويتطلب تحقيق التنمية المستدامة وضع استراتيجية متكاملة ذات أهداف محددة وأولويات واضحة تراعي تحسين الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للمواطن، والمحافظة على البيئة ومواردها الطبيعية مع الأخذ في الحسبان الظروف البيئية لجمهورية مصر العربية، وخصوصيتها وحسن تقدير التطورات العالمية والمتغيرات المستقبلية، وأخذ كل ذلك في الاعتبار عند وضع الخطة الاستراتيجية للدولة وأهداف رؤية مصر ٢٠٣٠.

وتبرز أهمية التنمية المهنية المستدامة لدى المعلمين في أن الأعداد والنمو المستمر أمران مترابطان في العملية التعليمية بسبب التغير السريع الذي يشهده العالم في جميع المجالات التربوية، وضرورة التطوير المستمر والمنسجم مع أهداف العملية التعليمية بسبب التغيرات والتطورات التي يشهدها الحقل التربوي كما ترتبط التنمية المستدامة بتطوير أداء

المعلمين وتحسين مهاراتهم المهنية من خلال التدريب المستمر أثناء الخدمة بما يتواءم مع المستجدات التي تؤثر على مخرجات العملية التعليمية (السويدي، ٢٠٢٢).

ولما سبق فإن تعميق مهنة التعليم وتطويرها لصالح المعلم تستلزم إعداده إعداداً متكاملًا أكاديميًا ومهنيًا وثقافيًا، وتبعًا لذلك فقد احتلت مسألة إعداد المعلمين ومساندتهم في نموهم المهني والمادي مكانة مميزة في عمليات التخطيط التربوي، حتى تحولت عمليات تدريب المعلمين إلى تنمية مهنية مستدامة حتى يستطيع مواكبة المستجدات في تخصصه وفي مجال التربية والتعليم وما يرتبط بذلك من معلومات ومهارات واتجاهات حديثة في عمليتي التعليم والتعلم، ويكون المعلم في حالة تعلم دائم، وعملية نمو مستمرة ومتواصلة (الزايدي، وأحمد، ٢٠١٥، ص ٣٣٢).

حيث تسهم تنمية مهارات المعلم على استخدام الموارد والمصادر التعليمية المتاحة في تشكيل المحتوى التعليمي الذي يتلقاه الطالب ويؤثر على هويته ويمنحه المهارات اللازمة للتوظيف والحصول على فرص عمل ملائمة لبناء مجتمع السلام، ولن يتحقق كل ذلك إلا باستدامة التنمية المهنية للمعلم من جميع جوانبها (Olly Rubagiza et al., 2016, p.203).

وللمعلم دورًا محوريًا في بناء الأمة وبناء الهوية والسلام المجتمعي ودعم التصالح بين أبناء الشعب الواحد وتعزيز الانتماء القومي، وأثر مهم في التأثير على المتعلم في فترة مهمة من حياة الطلاب (المراهم)، وأثر قوي في تعلم الطلاب وإكسابهم المهارات والسلوكيات المختلفة في شتى المجالات، ونموهم معرفيًا ونفسيًا واجتماعيًا، وشخصيًا وتكوين شخصيته بصفه عامة، والدور الذي يقوم به المعلم يكاد لا يماثله أي دور لأي مختص أو مهني، في أي مجال من مجالات الحياة لأنه يتعامل مع أفراد لهم خصائصهم الفردية التي يتميزون بها، في مجالات النمو المختلفة، ولذلك يجب أن يمتلك المعلم الكفاءة الذاتية التي تمكنه من ذلك مثل التفكير الناقد والقدرة على التفاوض والمرونة والتحاور والتفاهم والمشاركة الإيجابية، ليكون نموذجًا يحتذى به بين المتعلمين في قدرتهم على إدارة العلاقات الشخصية والتحكم في الذات.

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالتنمية المهنية المستدامة لدى معلمي المرحلة الإعدادية....

من هنا انبثقت فكرة البحث الحالي والتي يسعى من خلالها الباحثان إلى التعرف على الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالتنمية المهنية المستدامة لمعلمي المرحلة الإعدادية في ضوء الخطة الاستراتيجية ورؤية مصر ٢٠٣٠.

مشكلة الدراسة:

تعد الكفاءة الذاتية بعداً من أبعاد الشخصية تتمثل في قناعات ذاتية حول القدرة على التغلب على المتطلبات والمشكلات الصعبة التي تواجه الفرد من خلال التصرفات الذاتية حيث أشارت نتائج دراسات (Gkolia et al.,2014؛ Khan, & Qazi,2015؛ خميس، ٢٠١٧؛ جلجل وعجاج، ٢٠١٩؛ أبو راسين والربيعان، ٢٠٢٣) أن الكفاءة الذاتية للمعلم ترتبط إيجابياً بمجموعة من المتغيرات كالرضا الوظيفي، والثقة بالنفس، ودافعية الطلاب والتحصيل الدراسي.

ونتيجة للتغيرات التي طرأت في تفسير مفهوم التعلم وفقاً للنظريات السلوكية والمعرفية والثورة التكنولوجية الهائلة التي غيرت النظرة للمنظومة التعليمية، فلم تعد المؤهلات العلمية للمعلمين كافية لتحقيق أهداف العملية التعليمية، بل ما يمتلكه هؤلاء المعلمون من معتقدات الكفاءة الذاتية المهنية، حيث أكدت دراسة (محمد وسالم، ٢٠١٩؛ البلوشي والظفري، ٢٠١٩؛ wang,2022؛ عبيدات، ٢٠٢٣) على تأثير الكفاءة الذاتية للمعلمين في سلوكهم التعليمي فالمعلم الذي يمتلك كفاءة ذاتية مرتفعة يضع خططاً ناجحة، وينجز بشكل أفضل ويقوم بدوره على أكمل وجه، ويبدل جهداً كبيراً لإثارة الدافعية لدى المتعلمين، ويكون أكثر سعادة ويمتلك درجة عالية من الثقة بالنفس وعلى العكس من ذلك إذا شعر المعلم بأن كفاءاته الذاتية منخفضة فرغبته في التعليم قليلة لا يسعى لتحقيق الأهداف ولا يثق بقدراته التعليمية، ولا يستطيع مواجهة الظروف الصعبة فإنه يحكم على نفسه بالضعف والتمارض ما يؤثر في إنجازه وعطائه وهذا كله ينعكس على الأداء المدرسي.

وعلى الرغم من الجهود التي تبذلها الدولة والاهتمام الواضح بمجال التعليم من خلال رؤية مصر ٢٠٣٠ وخطة التحول الرقمي والتي تتضمن الكثير من الأهداف الاستراتيجية الموجهة نحو النهوض بالتعليم بكافة جوانبه ، والتي من أهمها المعلم وتطويره وتنميته ، وقد عنيت الدولة من خلال الأهداف والسياسات والبرامج التي تركز على نوعية التعليم والارتقاء بمستوى المعلم أثناء

الخدمة وأهمية الأخذ بخبرات وتجارب الدول المختلفة بالتنمية المهنية المستدامة لإيمان القيادة الرشيدة بأهميتها في تحسين أداء المعلم المهني ومن ثم رفع جودة التعليم والارتقاء بمخرجات التعلم، وعلى الرغم من هذا التقدم الكمي في هذا المجال إلا أنه من حيث الكيف لوحظ أن تدريب المعلمين لا يزال يعاني من قصور في تزويده المعارف والمهارات اللازمة للتعامل مع الطلاب بما يتناسب مع الاتجاهات الحديثة والعصرية واستخدام تكنولوجيا التعليم وسيادة الأسلوب الديمقراطي والتدريب وفق أسلوب التعلم الذاتي والتعلم المتبادل الذي يتم من خلال المناقشات مع الآخرين والتفاعل معهم والمشاركة في الأنشطة الجماعية وهذا ما أشارت إليه نتائج دراسة (القحطاني، ٢٠٢٠؛ المنصور والغامدي، ٢٠١٩) والتي أظهرت العديد من السلبيات التي تتعلق بنظم التنمية المهنية للمعلم وعدم استمرارية البرامج التدريبية لترسيخ مفهوم التنمية المستدامة مع تباعد الفترات الزمنية بين البرامج التدريبية للمعلمين وتقليدية طرق وأساليب تدريب المعلمين وتركيزها على المدرب، وقلة الاهتمام بالتطبيقات التكنولوجية ومستحدثات تكنولوجيا التعليم، وغياب فكرة التنمية البشرية عن قطاع التعليم بشكل عام والمعلمين بشكل خاص وضعف مستوى برامج التنمية المهنية في تلبية احتياجات المعلمين وفق رؤية مصر ٢٠٣٠ .

ومن خلال الواقع الميداني للممارسات المرتبطة بالتنمية المهنية للمعلمين في المدارس الإعدادية ؛ نلمس تبايناً كبيراً من حيث المفهوم وصور وأساليب التنمية المهنية والمؤشرات التي تعكس فاعلية برامج التنمية المهنية وانعكاسها على الأداء التعليمي والتربوي للمعلم، ودافعية المعلمين نحو التنمية المهنية وثقافة التعلم المستمر والتعاون بين المعلمين في المدرسة الواحدة إضافة لتشارك العديد من الجهات في مسؤوليات التنمية المهنية للمعلمين بالإدارات التعليمية كل ذلك ألقى بظلاله على فقدان التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بالمدارس الإعدادية هويتها كعملية محورية لإصلاح التعليم وتجويد مخرجاته فيها .

كما لاحظ الباحثان من خلال عملهم بإدارة التخطيط الاستراتيجي بمديرية التربية والتعليم ، ومتابعتهم للمعلمين بإدارات المنيا التعليمية وجود تدني في الكفاءة الذاتية المهنية لدى العديد من معلمي المرحلة الإعدادية بإدارات المنيا التعليمية وفي ضوء قلة الدراسات العربية - في حدود علم الباحثان - التي تناولت الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالتنمية المهنية المستدامة للمعلمين ومن ثم تكمن

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالتنمية المهنية المستدامة لدى معلمي المرحلة الإعدادية....

مشكلة الدراسة الحالية في محاولة الكشف عن العلاقة بين الكفاءة الذاتية والتنمية المهنية المستدامة لدى معلمي المرحلة الإعدادية بإدارات المنيا التعليمية.

ومما سبق يمكن تحديد مشكلة الدراسة الحالية في محاولة الإجابة عن التساؤل الرئيس التالي: ما علاقة الكفاءة الذاتية بالتنمية المهنية المستدامة لمعلمي المرحلة الإعدادية في ضوء الخطة الاستراتيجية ورؤية مصر ٢٠٣٠؟ ويتفرع عن هذا التساؤل، التساؤلات الفرعية التالية:

١- هل توجد علاقة بين الكفاءة الذاتية والتنمية المهنية المستدامة لدى معلمي المرحلة الإعدادية بإدارات المنيا التعليمية؟

٢- إلى أي مدى تسهم الكفاءة الذاتية في التنبؤ بالتنمية المهنية المستدامة لدى عينة الدراسة؟

٣- هل توجد فروق بين عينة الدراسة في الكفاءة الذاتية والتنمية المهنية المستدامة تعزى لمتغير (النوع، سنوات الخبرة التدريسية)؟

أهداف الدراسة:

١- التعرف على طبيعية العلاقة بين الكفاءة الذاتية والتنمية المهنية المستدامة لدى عينة الدراسة.

٢- الكشف عن درجة إسهام الكفاءة الذاتية في التنبؤ بالتنمية المهنية المستدامة لدى عينة الدراسة.

٣- التعرف على طبيعية الفروق التي ترجع إلى النوع، وسنوات الخبرة التدريسية لدى عينة الدراسة.

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة الحالية في أنها تناولت الكفاءة الذاتية لدى معلمي المرحلة الإعدادية وعلاقتها بالتنمية المهنية المستدامة وإمكانية التنبؤ بالتنمية المهنية من خلال الكفاءة الذاتية للمعلمين في ضوء الخطة الاستراتيجية ورؤية مصر ٢٠٣٠ ويمكن إجمال نقاط أهمية الدراسة في الجانبين النظري والتطبيقي فيما يلي:

أولاً: الأهمية النظرية:

١- تعتبر الدراسة امتداداً لدراسات بعض الباحثين السابقين الذين قاموا بدراسة الكفاءة الذاتية والتنمية المهنية المستدامة للمعلمين والتعمق فيها.

٢- تعد هذه الدراسة إثراء للمعرفة النظرية لمجموعة البحوث حول الكفاءة الذاتية والتنمية المهنية المستدامة لمعلمي المرحلة الإعدادية في ضوء الخطة الاستراتيجية ورؤية مصر ٢٠٣٠.

٣. يُعد البحث الحالي - في حدود علم الباحثان - من البحوث القليلة التي تناولت الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالتنمية المهنية المستدامة , وكيفية التنبؤ بها لدى عينة الدراسة.

٤- تبرز أهمية الدراسة الحالية من الاهتمام بفئة معلمي المرحلة الإعدادية ؛ نظراً لما تمثله تلك الفئة من أهمية تكتسبها من كونهم حجر الأساس في عملية التعليم وأهم ركائز الأداء

ثانياً: الأهمية النظرية:

١- بناء مقياس التنمية المهنية المستدامة لمعلمي المرحلة الإعدادية، والتأكد من مناسبته للتطبيق وفقاً للشروط السيكمترية، الأمر الذي يمكن الاستفادة منه في مجال الدراسات والبحوث النفسية المستقبلية لتلك الفئة.

٢- ستنسجم هذه الدراسة في بيان واقع الكفاءة الذاتية والتنمية المهنية المستدامة , وبالتالي توفير الأرضية اللازمة من خلال البيانات التي ستوفرها لبناء استراتيجيات وبرامج ووضع تصور للجوانب التطبيقية لتحسين مستوى الكفاءة الذاتية والتنمية المهنية لدى عينة الدراسة وغيرها من الفئات ذات العلاقة. وبالتالي إفادة القائمين على تأهيل المعلمين وتدريبهم بما يؤدي لتطوير العملية التعليمية.

٣- إعداد برامج إعلامية تثقيفية من قبل المختصين للتوعية بالكفاءة الذاتية والتنمية المهنية المستدامة في ضوء الخطة الاستراتيجية ورؤية مصر ٢٠٣٠.

٤- قد تصبح الدراسة الحالية محفزة لمزيد من الدراسات والبحوث المستقبلية حول الكفاءة الذاتية والتنمية المهنية المستدامة وعلاقتها بمتغيرات مختلفة لدى عينة الدراسة.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: وتتمثل في متغيرات الدراسة: الكفاءة الذاتية، والتنمية المهنية المستدامة في ضوء الخطة الاستراتيجية ورؤية مصر ٢٠٣٠، والمقاييس الخاصة بكل متغير.

الحدود المكانية: الإدارات التعليمية بمحافظة المنيا.

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالتنمية المهنية المستدامة لدى معلمي المرحلة الإعدادية....

الحدود الزمانية: أجريت الدراسة خلال عام ٢٠٢٣.

الحدود البشرية: عينة الدراسة وتكونت من (٢٦٠) من معلمي المرحلة الإعدادية.

مصطلحات الدراسة:

الكفاءة الذاتية للمعلم: Teacher's Self-efficacy:

عرف تيشانين وهولي (2001) Techannen and Holy الكفاءة الذاتية للمعلم بأنها " اعتقاد المعلم حول قدراته في تنويع أساليب التدريس المختلفة وتطبيق الاستراتيجيات الفعالة وثقتهم بإمكانيتهم في تحفيز الطلبة على التفاعل والمشاركة والاندماج في الأنشطة الصفية وما يمتلكه هؤلاء المعلمون من قدرة على إدارة البيئة الصفية بفاعلية " وتعرف إجرائيًا: بالدرجة التي يحصل عليها المعلم على مقياس الكفاءة الذاتية المعتمد في الدراسة الحالية.

التنمية المهنية المستدامة: sustainable professional development

عرف الباحثان إجرائيًا التنمية المهنية المستدامة بأنها: " عملية مستمرة مخطط لها تهدف إلى تطوير عملية التعليم من خلال تحسين ظروف الواقع وفهمه وتغييره نحو الأفضل , وتنمية ثقافة التفكير والإبداع، والحفاظ على القيم الأصيلة للمجتمع المصري وترسيخها , وتشمل التنمية الفلسفية والاجتماعية والنفسية في الجانب التعليمي , و بما يتفق مع متطلبات ومهارات القرن الحادي والعشرين بمتغيراته المحلية والإقليمية والعالمية . وهي الدرجة التي يحصل عليها المعلم على مقياس التنمية المهنية المستدامة بأبعاده (الفلسفي، والاجتماعي، والنفسي) المصمم والمستخدم في الدراسة"(إعداد الباحثان).

الخطة الاستراتيجية ورؤية مصر ٢٠٣٠ : the strategic plan and Egypt's vision 2030:

يقصد بالخطة الاستراتيجية ورؤية مصر بأنها " مجموعة من الأهداف الاستراتيجية، و التي تسعى مصر لتحقيقها بحلول عام ٢٠٣٠ م ؛ وذلك من أجل إحداث التنمية المستدامة في المجتمع المصري من خلال اقتصاد تنافسي ومتوازن ومتنوع يعتمد على الابتكار والمعرفة، قائما على العدالة والاندماج الاجتماعي والمشاركة ذات نظام أيكولوجي

متزن ومتنوع يستثمر عبقرية المكان، والارتقاء بجودة حياة المصريين" (الموقع الرسمي لرئاسة مجلس الوزراء المصري، استراتيجية التنمية المستدامة، رؤية ٢٠٣٠ م، ٢٠١٨).

الإطار النظري:

أولاً: الكفاءة الذاتية:

أ- مفهوم الكفاءة الذاتية:

مصطلح " الكفاءة " في اللغة يعني الجدارة أي المماثلة في القوة والشرف، كما يعني أيضاً القوة والقدرة على تصريف العمل (المعجم الوجيز، ١٩٩١)، ويذكر كير (Kear(2000) في دراسته عن تحليل مفهوم الكفاءة الذاتية "Self-Efficacy" أن مفهوم كفاءة Efficacy مرادف لمفهوم فعال Effective، ومؤثر Efficacious، وجميعها تعني القدرة على إحداث الإثراء، وقدرة الفرد الفعلية أثناء قيامه بإنجاز هدف ما يقويه ويجعله أقدر في المواقف المستقبلية، وعن نجاح الفرد في مثابته للقيام بأعمال مختلفة من أجل الوصول إلى غاياته.

يعرف إسماعيل (٢٠١٣) الكفاءة الذاتية بأنها "معتقدات المعلم حول قدرته على القيام بمهام التدريس، وتحقيق النواتج التعليمية المرغوب فيها" (ص ١٧٤).

بينما عرف وانغ (Wang(2022) الكفاءة الذاتية للمعلم بأنها " نظام قناعة نفسية منظم ذاتياً وواسعاً نسبياً يؤثر على معظم سلوك المعلم، بما في ذلك أداء التدريس وإيمانه بقدرته وإمكاناته في التأثير في نتاج التعليم والتعلم "

وحديثاً عرفت رضا (٢٠٢٣) الكفاءة الذاتية بأنها: "القناعة الداخلية للمعلم واعتقاده في قدرته على توظيف إمكاناته المعرفية والمهارية والنفسية في القيام بمهام الوظيفة بنجاح، وعلى المستوى الأداء المطلوب " (ص ٢٨).

ب- النظريات المفسرة للكفاءة الذاتية:

قامت الكفاءة الذاتية للمعلم على نظريتين، هما:

١) نظرية التعلم الاجتماعي لروتر:

تعرضت نظرية وجهة الضبط لروتر Rotter للكفاءة الذاتية كأحد السمات الأساسية للمعلم كي يكون مؤثراً في تعليم تلاميذه معززاً لجهودهم الاستيعابية حيث تركز الكفاءة الذاتية على إدراك المعلم لكفاءته وقدراته في عملية التحكم بنواتج العملية التعليمية بغض

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالتنمية المهنية المستدامة لدى معلمي المرحلة الإعدادية...

النظر عن العوامل البيئية المحيطة، وسميت هذه النظرية بوجهة الضبط أي أن الأفراد يختلفون في اعتقاداتهم فيما يتعلق بالنتائج ؛ إذ يرى البعض أن النتائج تحدث بشكل مستقل عن سلوكهم، وتتأثر بعوامل خارجية(ضبط خارجي) كالصدفة، الحظ، الظروف وغيرها، بينما يرى البعض الآخر أنها تعتمد على سلوكهم أو على ما بداخلهم (ضبط داخلي)، ووجهة الضبط الداخلية والتي ترجع نتائج العمل إلى عوامل داخلية كالدايفية والرغبة والثقة وغيرها (Tschannen & Holy, 2001, p.784).

(٢) نظرية التعلم الاجتماعي لباندورا:

أما الاتجاه الثاني للكفاءة الذاتية فقد أتى من النظرية الاجتماعية لباندورا ففي نظريته الاجتماعية المعرفية قدم باندورا (1977) Bandura مفهوم الكفاءة الذاتية على أنه قوة دافعية أساسية تقف خلف أفعال الفرد فأصحاب هذا الاتجاه يعتقدون أن الكفاءة الذاتية تعد مفتاح القوة الدافعية في النظام المعرفي، ويمكن اعتبارها وسيطاً بين المعرفة والفعل، وطبقاً لذلك فإن درجة الكفاءة تحدد السلوك المتوقع الذي من الممكن أن يقوم به الفرد في مواجهة المشكلات التي قد يصادفها، كما تحدد كمية الطاقة المبذولة للتغلب على تلك المشكلات، ولقد اهتم باندورا بشكل كبير بمفهوم الكفاءة الذاتية واتخذها البؤرة الأساسية لنظريته في التعلم الاجتماعي المعرفي Social- Cognitive theory وقد أسهمت النظرية المعرفية الاجتماعية في تعريفها للكفاءة الذاتية للمعلم بأنها: "قدرته على تنظيم وتنفيذ مسارات كي يحقق نتائج طيبة يتوقعها، ومن أجلها يضاعف جهده كي يحقق ذاته وينمي إمكاناته" (زيدان، ٢٠١٠، ص ١٤٨-١٤٩).

ثانياً: التنمية المهنية المستدامة:

أ- مفهوم التنمية المهنية المستدامة:

عرف عبد الغني، وطه (٢٠١٥) التنمية المهنية المستدامة بأنها: "التغيرات الحادثة في الممارسات المهنية للمعلم وترتبط بمجموعة من الأبعاد: ميول المعلم واتجاهاته نحو مهنة التدريس، الرضا الوظيفي، كفاءة المعلم، التحديات والصعوبات التي يواجهها، تطلعات المعلم المهنية، احتياجات المهنة، المناخ المدرسي، علاقة المعلم بزملائه، علاقة المعلم بالطالب، وعلاقة المعلم بالإدارة المدرسية" (ص ٢٩) .

كما عرفها آل الشيخ (٢٠٢٠) بأنها: "مجموعة من الأنشطة والبرامج المستمرة والتي يتم التخطيط من خلالها وتنفيذها من أجل بناء وتطوير القدرات والمهارات والخبرات للمعلمين وإعدادهم وتدريبهم للقيام بأدوارهم المتغيرة التي تفرضها متغيرات عصر التدفق المعرفي بطريقة أكثر كفاءة وفعالية" (ص ١٩) .

وحديثاً عرف العيسى (٢٠٢٣) بأنها: مجموعة البرامج والأنشطة التي تهدف إلى تنمية الجوانب المهنية للمعلم من خلال تزويده بالمهارات والكفايات والسلوكيات التدريسية الفاعلة ومساعدته على تعرف أحدث التقنيات التكنولوجية في مجال التعليم وكيفية الاستفادة منها في الارتقاء بجودة التعليم وتتصف هذه البرامج بالاستمرارية والانتقاء القائم على الاحتياجات. العيسى" (ص ١٦٧) .

ب - الأسس النظرية للتنمية المهنية المستدامة :

تعتمد الأسس النظرية للتنمية المهنية المستدامة للمعلمين على إتقان مهارات الحياة فيما يتمثل في جوانبها المتعددة ومنها (الفلسفي - الاجتماعي - النفسي) ، ولذا كان لابد من بذل الجهود لتنوع الأساليب التي تدفع لتطوير أداء المعلمين، ما يدفع إلى الدعم والتخطيط الجيد مع ترتيب الأولويات وفقاً لمتطلبات واحتياجات المعلمين ومحاولة التصدي للمشكلات التي يفرضها الواقع ، ولتحقيق ذلك ينبغي إكساب المعلمين طرائق تدريس متطورة وجديدة وملائمة لتنمية مهارات جديدة لدى الطلاب، ودعم فكر التنمية البشرية لدى المعلمين خاصة والقطاع التعليمي بشكل عام ؛ وكذلك التغلب على القصور في الجانب المهارى لدى المعلمين، والذي يساعد المعلم على أداء مهامه بكفاءة (عبدالله، ٢٠٢٠، ص ٣٤٥) .

ومن الأسس النظرية للتنمية المهنية المستدامة :

١- التنمية المهنية المستدامة ليست عملية عشوائية وإنما عملية منظمة وتقوم على التخطيط المسبق القائم على احتياجات المعلم والتطورات المعاصرة من أجل تمكينه من التكيف مع المستجدات ومواكبة التغيرات الحادثة في العمل المهني.

٢- التنمية المستدامة عملية شاملة حيث تتناول جميع الجوانب المهنية للمعلم.

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالتنمية المهنية المستدامة لدى معلمي المرحلة الإعدادية...

٣- التنمية المستدامة عملية مقصودة أي موجهة نحو تحقيق هدف محدد وبدراسة جيدة لكافة

المعطيات وباستغلال كافة الموارد المتاحة تتبنى إجراءات مخطط لها من أجل تحقيق الهدف المنشود منها.

٤- التنمية المستدامة تسعى إلى النمو المهني والتطوير المستمر لشخصية المعلم وكفاياته التدريسية وسلوكياته وممارساته المهنية (العيسى، ٢٠٢٣، ص ١٦٨).

ج- أهداف التنمية المهنية المستدامة : نذكر من الأهداف

١- تطوير المعارف الخاصة بالمادة العلمية في ضوء التطورات العلمية الحديثة، وتطوير مهارات المعلمين وتفاعلاتهم وتوجهاتهم في ضوء المقررات الحديثة وأساليب التدريس الملائمة لها كما تهدف إلى تطوير مهارات المعلم التطبيقية للممارسات التعليمية الحديثة.

(Organization for Economic Cooperation and Development,)
2009,p.49

٢- الإنسان هو هدف عملية التنمية وأداتها، فمفهوم التنمية المستدامة يجمع بين بعدين أساسيين هما التنمية كعملية تغيير، والاستدامة كبعد زمني، والدافع وراء ظهور هذا المفهوم هو إدراك أن عملية النمو في حد ذاتها لا تكفي لتحسين معيشة الأفراد على نحو يتسم بقدر من العدالة في توزيع نتائج التنمية، كما أن التركيز على البعد المادي لعملية النمو قد يتراجع بدلاً من الاهتمام بالعنصر البشري، على أساس أن الإنسان هو هدف عملية التنمية وأداتها في الوقت نفسه .

٣- غرس قيم التنافس العالمي والتميز المهني والتقييم الذاتي والتربية الذاتية للمعلم والتي تمكنه من تطوير ذاته والتعرف على جوانب القصور التي تحتاج إلى دعم وتعزيز.

٤- تلافي أوجه القصور والنقص في إعداد المعلمين قبل التحاقهم بالخدمة.

٥- إعطاء نوع من التغذية الراجعة لمؤسسات الإعداد عن نوعية وكفاءة المعلمين المتخرجين منها؛ حتى يمكن مراجعة خطط وبرامج الإعداد، ودراسة الأداء الواقعي للخريجين.

٦- تعريف المعلم بالمستجدات في مجالات تخصصه، وفي مجال تقنيات التعليم الحديثة، واستراتيجيات التدريس الحديثة.

٧- تشجيع تبادل الأفكار وطرق التدريس بين المعلمين، ومنحهم الفرص للتفكير والتأمل حول ممارساتهم التربوية، والقدرة على تقبل التغذية الراجعة، ونشر المبادئ التي تشجع على استخدام حل المشكلات في التدريس.

٨- تشجيع المعلمين على القراءة الحرة والاطلاع، وتنمية معلوماتهم، ومتابعة كل جديد في مجال مهنتهم.

٩- رفع الروح المعنوية بين المعلمين؛ لتحسين مستوى أدائهم، وإثارة التنافس الشريف، وإذكاء الحماس بينهم.

١٠- القدرة على الابتكار والإبداع، وإعطاء وتقبل التغذية الراجعة، ونشر الطرق والأساليب المختلفة التي تشجع على استخدام أسلوب حل المشكلات في التدريس (العيسى، ٢٠٢٣، ص ١٦٧).

د- أهمية التنمية المهنية المستدامة:

إن أهمية التنمية المستدامة تتبع من قدرتها على تطوير الأداء المهني للمعلم وتقديم التدريب المستمر والتعزيز الإيجابي لكل المهارات والممارسات التدريسية للمعلم في شتى المجالات داخل المؤسسة التعليمية، حيث تعني التنمية المستدامة بمواكبة كل ما هو جديد في مجال التعليم، وصقل مهارات المعلم المهنية ومساعدته على التكيف المستمر مع كل ما هو مستجد وتعزز المرونة في التفكير، كما أنها تحفز على الإبداع التدريسي والمهني والإداري. (السويفي، ٢٠٢٢، ص ١٦٧).

ثالثاً: الخطة الاستراتيجية ورؤية مصر ٢٠٣٠:

مما سبق كان لزاماً على الدولة المصرية أن تضع خطة استراتيجية، تسهم بقوة في تحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠، وتدفع من خلالها لمواكبة التطور فيما يتعلق بالتنمية المهنية المستدامة للمعلمين في ظل التطور البيئي العالمي، وقد وضعت الحكومة أهدافاً استراتيجية لتحقيق خطتها الاستراتيجية، حيث إن عدد الأهداف الاستراتيجية لبرنامج الحكومة بلغ ٥ أهداف تم بلورتها في ٢٥ برنامج رئيس و ١٦٣ برنامج فرعي، وجاءت هذه الأهداف على النحو الآتي: (الهدف الاستراتيجي الأول: حماية الأمن القومي وسياسة مصر الخارجية - الهدف الاستراتيجي الثاني: بناء المواطن المصري - الهدف الاستراتيجي الثالث: التنمية

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالتنمية المهنية المستدامة لدى معلمي المرحلة الإعدادية....

الاقتصادية ورفع كفاءة الإنفاق الحكومي - الهدف الاستراتيجي الرابع: النهوض بمستويات التشغيل - الهدف الاستراتيجي الخامس: تحسين مستوى معيشة الشعب المصري).
وضمن إطار تفعيل تطبيق خطط البرامج والأداء، تم إطلاق "دليل معايير الاستدامة البيئية: الإطار الاستراتيجي للتعافي الأخضر" بالتعاون مع وزارة البيئة، لدمج البعد البيئي في خطة التنمية المستدامة ابتداء من العام (٢٠٢٢/٢١)، ومنح أولوية في التمويل لمشروعات الاستدامة البيئية، وكذا إصدار "الدليل المفاهيمي لخطة التنمية المستدامة المستجيبة للفئات الاجتماعية"، بهدف دمج مفهوم التخطيط المستجيب للفئات الاجتماعية "المرأة"، والطفل ذوي الاحتياجات الخاصة"، في إعداد وتنفيذ خطة التنمية المستدامة، كما تم إطلاق منظومة متابعة المبادرة الرئاسية لتحسين جودة الحياة في التجمعات الريفية "حياة كريمة"، والتي تعد الجيل الثاني من آليات المتابعة الالكترونية المعتمدة على منهجية خطة البرامج والأداء، حيث تتضمن المراحل الكاملة لعملية إعداد الخطة ومتابعة وتقييم الأثر التنموي، واستكمالاً لتفعيل الإصلاحات التشريعية المرتبطة بتطبيق خطط وموازنات البرامج والأداء، نص مشروع قانون التخطيط العام للدولة المقدم لمجلس النواب صراحةً على تبني منهجية البرامج والأداء كأحد أهم أدوات التخطيط والمتابعة وتقييم الأداء (الإدارة الاستراتيجية بوزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، ٢٠٢١، ص ٤٦-٤٧)

أ - ركائز الخطة الاستراتيجية :

ترتكز الخطة الاستراتيجية للتعليم قبل الجامعي ٢٠١٤ - ٢٠٣٠ على مجموعة من الركائز والاستراتيجيات الحاكمة والموجهة لأنشطة الخطة، والتي تعكس رؤية متكاملة لقضايا التعليم قبل الجامعي وأبعاده والآمال المعقودة عليه بالنهوض بالأمة وتحقيق رفاهية الفرد والمجتمع، وتمثل هذه الركائز والاستراتيجيات مجموعة شروط لازمة لنجاح الخطة الاستراتيجية، تعتمد عليها، وتنطلق منها، ويقدر ما تتوافر هذه الركائز وتتكامل بقدر ما تتحقق أهداف الخطة الاستراتيجية . ومن أهم الركائز التي استندت عليها الخطة ما يلي:

- ١- تطوير المناهج الدراسية بما يحقق ترسيخ الانتماء الوطني ، والحفاظ على الهوية، والتركيز على بناء الشخصية أكثر من الاستيعاب وحفظ المعلومات.

- ٢- إتاحة الفرص المتكاملة لاستيعاب وتعليم جميع الأطفال من عمر ٥ - ١٨ ، وتحسين قدرة المدرسة على الاحتفاظ بهم والحد من تسربهم.
- ٣- التوصل إلى معالجات غير تقليدية لمواجهة القصور الشديد في كفاية المباني والتجهيزات المدرسية والتصدي للحد من الكثافات العالية للفصول.
- ٤- التركيز على المدرسة الابتدائية بما يؤهلها لأن تكون قاعدة قوية للمراحل الأعلى.
- ٥- إكساب المتعلم الكفايات الأساسية لمجتمع المعرفة والقائمة على القدرة على التعلم المستمر واكتساب قيم المواطنة الرقمية.
- ٦- الأخذ بالمناهج العالمية غير المحملة ثقافياً، مثل: الرياضيات والعلوم واللغات والجغرافيا.
- ٧- مواجهة قضايا التقويم والامتحانات وصولاً إلى نظم تعيد التعليم إلى طبيعته ووظيفته الأساسية.
- ٨- التوصل إلى الصيغ التكنولوجية الأكثر فعالية في عرض المعرفة المستهدفة وتداولها بين الطلاب والمعلمين ومن يرغب من أبناء المجتمع.
- ٩- تطوير تخصصات التعليم الفني والتدريب المهني في ضوء متطلبات سوق العمل، وبما يتماشى مع الاتجاهات المعاصرة .
- ١٠- إعادة الاعتبار للأنشطة الرياضية والثقافية والاجتماعية والفنية في مختلف مراحل التعليم، ومساواتها في درجة الأهمية مع بناء الفصول والمعامل البحثية(المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، ٢٠٠٨، ص٤).

ب- محاور الخطة الاستراتيجية :

- تضمنت الخطة مجموعة من المحاور الرئيسة، والتي تتضمن بداخلها مجموعة محاور فرعية أخرى تسهم في تحقيق المحاور الرئيسة، وتمثلت تلك المحاور:
- المحور الأول: منهجية العمل ومبادئ بناء الخطة الاستراتيجية.
- المحور الثاني: السياق الاقتصادي والمجتمعي والثقافي والسياسي والعالمي للتعليم .
- المحور الثالث: الوضع الراهن للتعليم قبل الجامعي في مصر.
- المحور الرابع: المشكلات والقضايا الملحة .

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالتنمية المهنية المستدامة لدى معلمي المرحلة الإعدادية....

-
- المحور الخامس: الاستراتيجيات الحاكمة والموجهة لأنشطة الخطة .
- المحور السادس: الركائز الرئيسة للخطة .
- المحور السابع: البرامج المختلفة للخطة .
- المحور الثامن: تمويل الخطة .
- المحور التاسع: الإطار الزمني لتنفيذ أنشطة الخطة الاستراتيجية .
- المحور العاشر: دور الوزارات والهيئات المختلفة في دعم تنفيذ الخطة .
- المحور الحادي عشر: التوصيات المستخلصة ونتائج استطلاعات الرأي للحوار المجتمعي .
- المحور الثاني عشر: معدل تنفيذ أنشطة الخطة من خلال المبادرات التي تخدمها.
- (مصطفى، ٢٠٠٣، ص ٨٩)

ج - البرامج ذات الأولوية في الخطة الاستراتيجية :

يعرف البرنامج بأنه مجموعة من المشروعات المرتبطة ببعضها التي تهدف مجتمعة إلى إنجاز واحد أو أكثر من أغراض الخطة. ويعد البرنامج هو أكبر رزمة أداء في الخطة ، ويعرف كذلك بأنه ذلك البيان بمجموعة الأنشطة الضرورية لإنجاز الاستراتيجية المختارة، وغالباً ما يتضمن البرنامج عدداً كبيراً من الأنشطة. كما تمثل البرامج : الوسائل والآليات التي بواسطتها تصبح الخطة الاستراتيجية قابلة للتنفيذ، وبصورة أكثر دقة وتحديداً، إنها أدوات التنفيذ.

ويخدم كل برنامج هدفاً أو عدداً مترابطاً من الأهداف من ناحية، وتحدد له موارد محددة لتنفيذه من ناحية ثانية. والموارد هي القوة المحركة للبرامج على خط سير المؤسسة أو طريق عملها من أجل تحقيق أهدافها ومهمتها ، وتصنف عادة إلى موارد مالية أخرى بشرية (مهارات) متاحة ومتوقعة، وهناك من يضيف إليها أقساماً أخرى، مثل: مدى التقدم العلمي والتكنولوجي، والقيم السائدة في المجتمع الذي توجد فيه المؤسسة، والمساندة الشعبية لهذه المؤسسة، والتحمس لأهدافها ومهمتها (Allison & Jude,2005,p.12)

ولقد تضمنت الخطة الاستراتيجية للتعليم قبل الجامعي ٢٠١٤ - ٢٠٣٠ ستة برامج أساسية، وخمسة برامج فرعية، وأربعة برامج متقاطعة معها، وتمثلت البرامج الأساسية برنامج مرحلة رياض الأطفال - برنامج مرحلة التعليم الأساسي بحلقته - برنامج التعليم

الثانوي العام - برنامج التعليم الثانوي الفني، برنامج التعليم المجتمعي - برنامج التربية الخاصة (الموهوبون والفائقون، الدمج وذوو الإعاقات). وتمثلت البرامج الفرعية : برنامج الإصلاح المبني على المدرسة، برنامج التنمية المهنية وإدارة الموارد البشرية، برنامج نظم المعلومات التربوية والإدارية، برنامج التقويم والمتابعة، برنامج البنية الهيكلية والتشريعية. كما تمثلت البرامج المتقاطعة في برنامج تكنولوجيا المعلومات، برنامج المناهج والطرق، برنامج التغذية المدرسية. (إسماعيل، ٢٠١٧، ص ٤٧-٤٨).

الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات التي تناولت الكفاءة الذاتية للمعلم

هدفت دراسة البلوشي، والظفري (٢٠١٩). إلى التنبؤ بمعتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية من خلال جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين بسلطنة عمان، كما قامت الدراسة بالكشف عن الفروق بين الذكور والإناث في معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية وأبعاد جودة الحياة الوظيفية. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التنبؤي، حيث شارك (١٢٣٣) معلماً من معلمي مادة الرياضيات بمدارس المرحلة الإعدادية، طبق عليهم مقياس معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية ومقياس جودة الحياة الوظيفية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى امتلاك المعلمين مستوى مرتفع من معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية وجودة الحياة الوظيفية، ووجود فروق دالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات في معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية وأبعاد جودة الحياة الوظيفية لصالح المعلمات. كما توصلت إلى أن الجنس يسهم في التنبؤ بمعتقدات الكفاءة الذاتية لدى المعلمين بنسبة ٣.٧% وأن الجنس وأبعاد جودة الحياة الوظيفية معا يسهمان بنسبة ٣٣.٨% في تفسير التباين في معتقدات الكفاءة.

وهدفت دراسة جلجل وعجاج (٢٠١٩) إلى التعرف على العلاقة بين الكفاءة الذاتية المهنية والاحترق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة وتكونت عينة الدراسة (٣٢) معلم (١٦) ذكور، و(١٦) إناث من معلمي التربية الخاصة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واشتملت أدوات الدراسة على مقياس الكفاءة الذاتية المهنية (إعداد، الزغبى ، ٢٠١٧) ومقياس الاحترق النفسي (إعداد الباحث)، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالتنمية المهنية المستدامة لدى معلمي المرحلة الإعدادية....

سلبية دالة إحصائيًا بين درجات الكفاءة الذاتية وأبعادها الفرعية ودرجات الاحتراق النفسي وأبعاده الفرعية لدى معلمي التربية الخاصة.

كما هدفت دراسة اللحام والعدوان (٢٠٢٢) إلى فحص العلاقة بين الكفاءة الذاتية المدركة والرفاه النفسي لدى عينة من الطلبة المعلمين، وتكونت عينة الدراسة من (٥٠٠) طالب معلم وطالبه، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي واشتملت الدراسة على مقياس الكفاءة الذاتية المدركة ومقياس الرفاه النفسي، وأظهرت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الكفاءة الذاتية قد كان متوسطًا، كما أظهرت نتائج الدراسة إلى أن هناك مستوى متوسط من الرفاه النفسي لدى الطلاب، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن علاقة طردية بين الكفاءة الذاتية المدركة والرفاه النفسي.

بينما هدف دراسة وينغ (Wang 2022) إلى الكشف عن العلاقة بين الذكاء العاطفي ، والكفاءة الذاتية للمعلم، والمشاركة في العمل والتحصيل الأكاديمي للطلاب: نموذج الوساطة المعتدلة، وتكونت عينة الدراسة من (٣٦٥) معلمًا صينيًا من ٢٥ مدرسة متوسطة عامة، واشتملت الدراسة على مقياس الذكاء العاطفي للمعلم، والكفاءة الذاتية للمعلم، وأظهرت نتائج الدراسة مشاركة عمل المعلم توسطت جزئيًا في المسار من الذكاء العاطفي للمعلم والتحصيل الأكاديمي للطلاب. وأظهرت الوساطة المعتدلة كذلك أن المعلمين ذوي الكفاءة الذاتية العالية كان لهم تأثير إيجابي أكثر أهمية على العلاقة بين مشاركة عمل المعلم والتحصيل الأكاديمي للطلاب من المعلمين ذوي الكفاءة المنخفضة.

وحدثًا هدفت دراسة يوان (Yuan 2023) إلى الكشف على أثر الكفاءة الذاتية والإبداع للمعلمين على التحصيل الأكاديمي لمتعلمي اللغة الانجليزية، وتكونت عينة الدراسة من (٨٠) معلمي اللغة الانجليزية من مدارس مختلفة بإيران واختيار (١٥٠) طالبًا من مدارس ثانوية مختلفة، واشتملت أدوات الدراسة على مقياس الكفاءة الذاتية للمعلمين، ومقياس التحصيل الأكاديمي للطلاب، وأوضحت نتائج الدراسة الأثر الإيجابي للكفاءة الذاتية والتعليم الإبداعي للمعلم على التحصيل الأكاديمي للطلاب.

ثانيًا: الدراسات التي تناولت التنمية المهنية المستدامة

هدفت دراسة عبد الغني، وطه (٢٠١٥). إلى الكشف عن برنامج إرشادي للتنمية المهنية المستدامة للمعلمين في ضوء تباينات مساراتهم المهنية، من خلال تصور مقترح. واعتمد البحث على المنهج الوصفي المقارن، المنهج الوصفي. وتكونت مجموعة البحث من ١٩٠ معلماً ومعلمة من المعلمين في مراحل مختلفة (رياض أطفال، ابتدائي، إعدادي، ثانوي). وتمثلت أدوات البحث في مقياس النمو المهني للمعلمين، المقابلات الشخصية. واستند الإطار النظري للبحث على عدة عناصر، هي على النحو التالي، التنمية المهنية المستدامة، مفهوم المسارات المهنية للمعلمين ودورة حياتهم العملية، أهمية دراسة المسارات المهنية للمعلمين ودورة حياتهم العلمية، مفهوم التنمية المستدامة وعلاقته بالمسارات المهنية للمعلم. وتوصلت نتائج البحث إلى أن وجود فروق في عاملي المناخ المدرسي وعلاقة المعلم بالمدير تعزي لمتغير المرحلة التعليمية حيث كانت نتائج اختبار شيفيه دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٥ وتعزي هذه الفروق لصالح أعلى متوسط حسابي، ووجود فروق دالة إحصائياً بين المعلمين في المراحل المختلفة في المناخ المدرسي لصالح معلمي المرحلة الابتدائية في المرتبة الأولى ثم رياض الأطفال ثم معلمي المرحلة الإعدادية ثم معلمي المرحلة الثانوية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في عاملي المناخ المدرسي وعلاقة المعلم بمدير المدرسة في ضوء متغير المرحلة التعليمية حيث كانت قيمة (ف) دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٥، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في العوامل الشخصية للمعلم في ضوء المرحلة التعليمية حيث كانت اختبار شيفيه دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٥ وتعزي هذه الفروق لصالح أعلى متوسط حسابي. كما توصلت النتائج إلى وضع تصور مقترح لبرنامج إرشادي للتنمية المهنية للمعلمين

بينما هدفت دراسة قشطة وعامر (٢٠١٨) إلى دراسة الآليات والإجراءات التي يمكن أن تتبعها للتغلب على التحديات التي تواجه التدريب المقدم للمعلمين للوصول إلى تنمية مهنية مستدامة. وقدم البحث ذلك من خلال العرض الوصفي لمفهوم التدريب وأهدافه وأهميته، وأساليبه وأنواع البرامج التدريبية المقدمة للمعلمين. وكذا التعرض لمفهوم التنمية المهنية للمعلمين، والفرق بين التدريب والتنمية المهنية المستدامة، كما ذكر البحث مجموعة من التحديات التي تواجه التدريب على أرض الواقع وتحديد طرق وأساليب تجعل من التدريب

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالتنمية المهنية المستدامة لدى معلمي المرحلة الإعدادية...

التقليدي تدريب إبداعي يساهم في تحقيق التنمية المهنية المستدامة للمعلمين. وقد أسفرت الدراسة عن النتائج التالية: - هناك فرق بين التدريب والتنمية المهنية للمعلمين. - توجد مجموعة من التحديات التي تواجه التدريب في تحقيق دوره في التنمية المهنية المستدامة. - للتدريب الإبداعي دور مهم في تحقيق التنمية المهنية المستدامة للمعلمين.

كما هدفت دراسة عبد المعز (٢٠٢١) إلى الكشف عن مستويات الاحتراق النفسي لدى أخصائي الإعلام التربوي في المؤسسات التعليمية الحكومية والخاصة وعلاقتها بتطبيق معايير التنمية المهنية المستدامة، باستخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وتضمنت الدراسة مقياس الاحتراق النفس ومقياس التنمية المهنية إعداد الباحث وتكونت عينة الدراسة من (٢٥٠) مبحوث بمدارس محافظة المنيا وأسوان، وتوصلت نتائج الدراسة إلى: وجود مستويات احتراق نفسي مرتفعة لدى عموم عينة البحث، وحظي بُعدي (الإنهاك الانفعالي، وتبدل المشاعر) بنسب مرتفعة، ومستويات منخفضة لمعايير التنمية المهنية لدى الأخصائيين في المحافظتين، ووجود فروق غير دالة إحصائياً بين عينة الدراسة في متوسط درجاتهم في مقياس معايير التنمية المهنية لأخصائي الإعلام التربوي وفق متغير النوع والمحافظة، وأيضاً جود فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث عينة الدراسة في متوسط درجاتهم في الاحتراق النفسي لصالح الذكور، كما ثبت وجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين معدل الاحتراق النفسي لأخصائي الإعلام التربوي، ودرجة توافر معايير التنمية المهنية لديهم.

وحديثاً هدفت دراسة العيسي (٢٠٢٣) إلى وضع تصور للنهوض ببرامج التنمية المستدامة للمعلم في ضوء خبرات كل من إنجلترا والصين وماليزيا، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وقد اعتمدت الدراسة على تحليل الوثائق والدراسات التي تناولت التنمية المهنية المستدامة للمعلم في كل من إنجلترا والصين وماليزيا ومن ثم مقارنتها بواقع التنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم العام، وكشفت نتائج الدراسة عن اهتمام المملكة العربية السعودية بتحقيق التنمية المهنية المستدامة للمعلم خلال البرامج المهنية والتشريعات السياسية التي تضمن تحقيق تطور مهني مستمر لدى المعلمين مما يحقق جودة التعليم، كما

كشفت النتائج قصور المملكة في تدريب المعلمين على التطبيقات العملية لما يتم التدريب عليه ومتابعة نتائج التدريب من خلال الزيارات الميدانية

تعقيب على الدراسات السابقة

هدفت الدراسات السابقة ذات العلاقة بالدراسة الحالية للتعرف على طبيعية العلاقة بين الكفاءة الذاتية ومتغيرات عديدة، غير أنها لم تدرس طبيعية العلاقة مع التنمية المهنية المستدامة لمعلمي المرحلة الإعدادية في ضوء الخطة الاستراتيجية ورؤية مصر ٢٠٣٠، وتتميز الدراسة الحالية كونها الأولى - في حدود علم الباحثان - التي تتناول الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالتنمية المهنية المستدامة لمعلمي المرحلة الإعدادية ، وعليه فإن الدراسة الحالية تأتي لمحاولة سد الفجوة في هذا المجال، واختلفت الدراسات السابقة في العينات التي أجريت عليها، من حيث نوعية تلك العينات وخصائصها، وتأتي الدراسة الحالية لتلقي الضوء على معلمي المرحلة الإعدادية بمحافظة المنيا، كما اختلفت الأدوات المستخدمة في الدراسات السابقة من دراسة لأخرى بما يخدم هدف تلك الدراسات فمنها دراسات استخدمت مقاييس جاهزة ومن الباحثين من استخدم مقاييساً من إعدادهم، وفي الدراسة الحالية قام الباحثان بإعداد أداء لقياس الكفاءة الذاتية وقياس التنمية المهنية المستدامة لمعلمي المرحلة الإعدادية ليكون ذلك أحد الإسهامات في إثراء المكتبة العربية بالاختبارات والمقاييس النفسية، كما تباينت المناهج المتبعة في الدراسات السابقة واتبع الباحثان في الدراسة الحالية المنهج الوصفي الارتباطي المقارن كونه مظلة واسعة ومرنة تتضمن عددًا من المناهج والأساليب الفرعية المساعدة، وأسفرت نتائج الدراسات السابقة عن نتائج كثيرة، غير أنها لم تعمل على حسم الفروق في الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالتنمية المهنية المستدامة لمعلمي المرحلة الإعدادية كما لم تهتم الدراسات السابقة بدراسة أبعاد الكفاءة الذاتية كمنبئ للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي المرحلة الإعدادية ولهذا تحاول الدراسة الحالية توضيح أي أبعاد الكفاءة الذاتية تنبئًا بالتنمية المهنية المستدامة.

فروض الدراسة:

مما سبق طرحه من إطار نظري، ودراسات سابقة يمكن صياغة الفروض على

النحو التالي :-

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالتنمية المهنية المستدامة لدى معلمي المرحلة الإعدادية...

١- توجد علاقة بين الكفاءة الذاتية والتنمية المهنية المستدامة لدى معلمي المرحلة الإعدادية بإدارات المنيا التعليمية؟

٢- تسهم الكفاءة الذاتية في التنبؤ بالتنمية المهنية المستدامة لدى عينة الدراسة؟

٣- توجد فروق بين عينة الدراسة في الكفاءة الذاتية والتنمية المهنية المستدامة تعزى لمتغير (النوع، سنوات الخبرة التدريسية).

المنهج والإجراءات:

أ- **منهج الدراسة:** من أجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحثان باستخدام المنهج الوصفي الارتباطي المقارن الذي يحاولان من خلاله معرفة العلاقة بين متغيرات الدراسة وتحليل بياناتها، والعلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها.

ب- **مجتمع الدراسة:** يتمثل مجتمع البحث في معلمين المرحلة الإعدادية بالإدارات التعليمية بمحافظة المنيا والبالغ عددهم (٩) إدارات، وقد تم اختيار ثلاث إدارات تعليمية ممثلة لثلاث قطاعات وهي قطاع شمال المتمثلة في إدارة العدو التعليمية، وقطاع وسط المتمثلة في إدارة مطاي التعليمية، وقطاع جنوب والمتمثلة في إدارة ديرمواس التعليمية والبالغ عددهم (٢٦٠٠) معلم

ج- **عينة الدراسة:**

١- **العينة الاستطلاعية:** تم تطبيق أدوات الدراسة الحالية على عينة استطلاعية عشوائية قوامها (١٢٠) من معلمي المرحلة الإعدادية بالإدارات التعليمية بمحافظة المنيا من مجتمع الدراسة الأصلي، وذلك بهدف التحقق من صدق وثبات تلك الأدوات ومدى صلاحية استخدامها في التطبيق على أفراد العينة الأساسية.

٢- **العينة الأساسية:** قام الباحث باختيار عينة الدراسة الأساسية بالطريقة الطباقية العشوائية، وقد بلغ عدد أفراد العينة (٢٦٠) معلمًا بإدارات (العدوة، مطاي، ديرمواس) بنسبة مئوية بلغت (١٠%) من مجتمع البحث ويوضح جدول (١) أعداد أفراد مجتمع وعينة الدراسة.

جدول (١) أعداد أفراد مجتمع وعينة الدراسة الأساسية والاستطلاعية

العينة		المجتمع	الفئة
الاستطلاعية	الأساسية		
٣٠	٦٩	٦٩٠	إدارة العدة التعليمية
٤٠	٩٢	٩٢٠	إدارة مطاي التعليمية
٥٠	٩٩	٩٩٠	إدارة ديرمواس التعليمية
١٢٠	٢٦٠	٢٦٠٠	المجموع

جدول (٢) توصيف عينة الدراسة وفقاً للنوع وسنوات الخبرة

العينة الأساسية		الفئة	
النسبة المئوية	العدد		
%٤٥	١١٧	ذكور	النوع
%٥٥	١٤٣	إناث	
%٢٨.٤٦	٧٤	أقل من ١٥ سنة	سنوات الخبرة
%٣٩.٢٣	١٠٢	من ١٥-٢٥ سنة	
%٣٢.٣١	٨٤	أكثر من ٢٥ سنة	
المجموع ٢٦٠			

د- توزيع أفراد العينة توزيعاً اعتدالياً :

قام الباحثان بالتأكد من مدى اعتدالية توزيع أفراد العينة قيد البحث في ضوء مقياس الكفاءة الذاتية ومقياس التنمية المهنية المستدامة ، والجدول (٣) يوضح ذلك .

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالتنمية المهنية المستدامة لدى معلمي المرحلة الإعدادية...

جدول (٣) المتوسط الحسابي والوسيط والانحراف المعياري ومعامل الالتواء للعينة قيد البحث في مقياس الكفاءة الذاتية ومقياس التنمية المهنية المستدامة (ن = ٢٦٠)

معامل الالتواء	الانحراف المعياري	الوسيط	المتوسط الحسابي	المقياس	
٠.٧٦-	٣.٠٠	٢٧.٠٠	٢٦.٢٤	إدماج الطلبة	الكفاءة الذاتية
٠.٤٨-	٣.٤٤	٢٨.٠٠	٢٧.٤٥	التدريس	
٠.٠٦	١.٨١	٢٨.٠٠	٣٨.٠٣	إدارة الصف	
٠.٥٥-	٦.٩٩	٨٣.٠٠	٨١.٧٢	الدرجة الكلية	
٠.٥١-	٣.٧٩	٣٢.٠٠	٣١.٣٦	البعد الفلسفي	التنمية المهنية المستدامة
٠.١١-	٤.٤٩	٢٨.٥٠	٢٨.٣٤	البعد الاجتماعي	
٠.٢١-	١.٩١	٢٤.٠٠	٢٣.٨٧	البعد النفسي	
٠.٥٧-	٧.٥٩	٨٥.٠٠	٨٣.٥٧	الدرجة الكلية	

يتضح من جدول (٣) ما يلي: تراوحت قيم معاملات الالتواء للعينة قيد البحث في مقياس الاضطرابات مقياس الكفاءة الذاتية ومقياس التنمية المهنية المستدامة ما بين (-٠.٧٦ ، ٠.٠٦) أي أنها انحصرت ما بين (-٣ ، +٣) مما يشير إلى أنها تقع داخل المنحنى الاعتيادي وبذلك تكون العينة موزعة توزيعاً اعتدالياً .

هـ- أدوات الدراسة:

أولاً: مقياس الكفاءة الذاتية للمعلمين: إعداد: تشانين وهولي Tschannen & Holy (2001) ترجمة الظفري (٢٠١٠).

١ - وصف المقياس:

يتكون مقياس الكفاءة الذاتية من (٢٤) عبارة، موزعة على المحاور التالية البعد الأول إدماج الطلبة (٨) بنود، والبعد الثاني التدريس (٨) بنود، والبعد الثالث إدارة الصف (٨) بنود وتتم الاستجابة للعبارات من خلال تدرج تساعي في النسخة الانجليزية، وتدرج خماسي في النسخة العربية (لا شيء، شيء قليل، متوسط، كبير، كبير جداً) وعلى المفحوص أن يحدد مدى انطباق كل عبارة عليه بوضع علامة ($\sqrt{\quad}$) أمام العبارة التي تتفق

معها، وتتراوح الدرجة على هذا المقياس ما بين (٢٤) كحد أدنى إلى (١٢٠) كحد أقصى وتشير الدرجة المرتفعة إلى ارتفاع مستوى الكفاءة الذاتية.

٢ - الخصائص السيكومترية للمقياس:

(أ) حساب صدق المقياس: لحساب صدق المقياس استخدم الباحثان الطرق التالية:

(١) الصدق المرتبط بالمحك:

للتأكد من صدق المقياس قام الباحثان بتطبيق المقياس الحالي على عينة قوامها (١٢٠) فرداً من مجتمع البحث ومن غير العينة الأصلية للبحث ، ثم قام بتطبيق مقياس (الكفاءة الذاتية للمعلمين) المعد من قبل إبراهيم (٢٠٠٤) على نفس العينة ، ثم قام الباحثان بإيجاد معامل الارتباط بين درجات العينة على المقياسين ، وقد بلغ معامل الارتباط بين درجات العينة على المقياسين (٠.٦٩) وهو معامل ارتباط دال إحصائياً ؛ مما يشير إلى أن المقياس على درجة مقبولة من الصدق .

(ب) حساب ثبات مقياس الكفاءة الذاتية:

لحساب ثبات المقياس قام الباحثان باستخدام الطرق الآتية:

(١) معامل ألفا لكرونباخ :

لحساب ثبات المقياس قام الباحثان باستخدام معامل ألفا لكرونباخ وذلك بتطبيقها على عينة قوامها (١٢٠) فرداً من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأصلية ، والجدول التالي (٤) يوضح ذلك.

جدول (٤) معاملات الثبات باستخدام معامل ألفا لكرونباخ للمقياس (ن = ١٢٠)

الأبعاد	معامل ألفا
إدماج الطلبة	٠.٨٤
التدريس	٠.٨٠
إدارة الصف	٠.٨٦
الدرجة الكلية	٠.٩٣

يتضح من جدول (٤) ما يلي : تراوحت معاملات ألفا لأبعاد المقياس ما بين (٠.٨٠) : (٠.٨٦) ، كما بلغ معامل ألفا للمقياس (٠.٩٣) وهي معاملات على درجة مقبولة من الثبات.

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالتنمية المهنية المستدامة لدى معلمي المرحلة الإعدادية...

٢) التجزئة النصفية :

للتأكد من ثبات المقياس استخدم الباحث طريقة التجزئة النصفية وذلك عن طريق تجزئة المقياس إلى جزأين متكافئين ، العبارات الفردية مقابل العبارات الزوجية ، ثم تم حساب معامل الارتباط بينهما، حيث قام الباحثان بتطبيق المقياس على عينة من مجتمع البحث ومن غير العينة الأصلية للبحث قوامها (١٢٠) فردًا، وبعد حساب معامل الارتباط قام الباحثان بتطبيق معادلة سبيرمان وبراون لإيجاد معامل الثبات، والجدول التالي يوضح ذلك .

جدول (٥) معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية للمقياس (ن = ١٢٠)

معامل الثبات	معامل الارتباط	المقياس
٠.٩١	٠.٨٣	الكفاءة الذاتية

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٠.١٧٤ (٠.٠١) = ٠.٢٢٨ .
يتضح من جدول (٥) ما يلي : بلغ معامل الارتباط بين درجات العبارات الفردية والزوجية للمقياس (٠.٨٣) ، بينما بلغ معامل الثبات (٠.٩١) وهو معامل ارتباط دال إحصائيًا مما يشير إلى أن المقياس على درجة مقبولة من الثبات .

ج) الاتساق الداخلي:

لحساب الاتساق الداخلي للمقياس قام الباحثان بتطبيقه على عينة قوامها (١٢٠) فردًا من مجتمع البحث ومن غير العينة الأصلية للبحث، حيث قام الباحثان بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه ، وكذلك حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس، وكذلك معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس، والجدول (٦) ، (٧) ، (٨) توضح النتيجة على التوالي .

جدول (٦) معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه (ن = ١٢٠)

إدارة الصف		التدريس		إدماج الطلبة	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
٠.٨٣	١٧	٠.٨٢	٩	٠.٨٣	١
٠.٦٢	١٨	٠.٥٣	١٠	٠.٦٨	٢
٠.٧٩	١٩	٠.٧٠	١١	٠.٥٧	٣
٠.٥٩	٢٠	٠.٦٠	١٢	٠.٦٥	٤
٠.٧٠	٢١	٠.٥٩	١٣	٠.٦٥	٥
٠.٥٨	٢٢	٠.٧١	١٤	٠.٧٣	٦
٠.٧٩	٢٣	٠.٦٤	١٥	٠.٦٦	٧
٠.٨٤	٢٤	٠.٦١	١٦	٠.٧٨	٨

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٠.١٧٤ (٠.٠١) = ٠.٢٢٨

يتضح من جدول (٦) ما يلي : تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه ما بين (٠.٥٣ : ٠.٨٤) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى الاتساق الداخلي للمقياس .

جدول (٧) معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس (ن = ١٢٠)

معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
٠.٦٦	١٧	٠.٧٨	٩	٠.٨٠	١
٠.٦٣	١٨	٠.٥١	١٠	٠.٥٩	٢
٠.٦٣	١٩	٠.٦١	١١	٠.٦٣	٣
٠.٦٣	٢٠	٠.٥١	١٢	٠.٥٦	٤
٠.٦٦	٢١	٠.٦٠	١٣	٠.٦٢	٥

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالتنمية المهنية المستدامة لدى معلمي المرحلة الإعدادية...

معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
٠.٥٨	٢٢	٠.٦٧	١٤	٠.٦٢	٦
٠.٦٤	٢٣	٠.٥٣	١٥	٠.٥٨	٧
٠.٧٠	٢٤	٠.٥٦	١٦	٠.٧٧	٨

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٠.١٧٤ (٠.٠١) = ٠.٢٢٨

يتضح من جدول (٧) ما يلي : تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس ما بين (٠.٥١ : ٠.٨٠) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للمقياس .

جدول (٨) معامل الارتباط بين مجموع درجات كل بعد والدرجة الكلية للمقياس (ن =

(١٢٠

م	الأبعاد	معامل الارتباط
١	إدماج الطلبة	٠.٩٣
٢	التدريس	٠.٩٢
٣	إدارة الصف	٠.٩٠

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٠.١٧٤ (٠.٠١) = ٠.٢٢٨

يتضح من الجدول (٨) ما يلي : تراوحت معاملات الارتباط بين مجموع درجات كل بعد والدرجة الكلية للمقياس ما بين (٠.٩٠ : ٠.٩٣) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى الاتساق الداخلي للمقياس .

ثانياً: مقياس التنمية المهنية المستدامة: إعداد (الباحثان)

وصف المقياس:

تم تصميم المقياس من خلال الخطوات التالية:

أ - الهدف من المقياس: وهو قياس مستوى التنمية المهنية المستدامة لدى عينة الدراسة.

ب- مصادر تصميم المقياس: تم الاسترشاد بالخطوات التالية في بناء المقياس:

١ - استقراء الأدبيات السيكولوجية والدراسات والبحوث التي تناولت التنمية المهنية المستدامة للمعلمين كدراسة (عبد الغني وطه، ٢٠١٥؛ عبد الله، ٢٠٢٠؛ العيسى، ٢٠٢٣) ٢ - تم الاطلاع على المقاييس التي تضمنت أبعاداً وبنوداً تسهم في إعداد عبارات المقياس والمتمثلة في: مقياس التنمية المهنية ل(الزائري وأحمد، ٢٠١٥؛ القحطاني، ٢٠٢٠؛ عبد المعز، ٢٠٢١؛ السويقي، ٢٠٢٢).

٣ - ومن خلال الخطوات السابقة تم استخلاص (٤٥) عبارة للتنمية المهنية المستدامة ومراجعتها علمياً ولغوياً، وتم عرض المقياس في صورته الأولية على عدد من المحكمين لبيان مدى مناسبتها لأهداف الدراسة.

ج - الخصائص السيكمترية للمقياس: قام الباحثان بحساب المعاملات العلمية للمقياس على النحو التالي:

١ - حساب صدق المقياس: لحساب صدق المقياس استخدم الباحثان الطرق التالية:
أ) صدق المحكمين:

قام الباحثان بعرض المقياس في صورته المبدئية مكون من ثلاث أبعاد موزعة على (٤٥) عبارة، على مجموعة من الخبراء في مجال علم النفس والصحة النفسية قوامها (٧) خبراء. وذلك لإبداء الرأي في ملاءمة فقرات المقياس وأبعاده لتحقيق هدف الدراسة ولقياس درجة التنمية المهنية المستدامة لعينة الدراسة وسلامة اللغة ومعرفة مدى ملاءمته لهم، وقد تراوحت النسبة المئوية لآراء الخبراء حول عبارات المقياس ما بين (٥٠% : ١٠٠%)، حيث تم بعد الاطلاع على آراء المحكمين حول المقياس إعادة صياغة بعض الفقرات لغوياً بالإضافة إلى استبعاد عدد (٥) عبارات لحصولهم على نسبة أقل من ٧٥% من اتفاق الخبراء لتصبح الصورة النهائية مكونة من (٤٠) عبارة

ب) الصدق العاملي:

تم إجراء التحليل العاملي Factorial Analysis بطريقة المكونات الأساسية Principal Component وبعد التدوير أنتج (٣) عوامل وبأخذ محك جيلفورد (٠.٣) لاختيار التشبعات الدالة فقد تم اختيار العبارات التي تشبعت على أكثر من عامل بقيم غير متقاربة باختيار التشبع الأكبر وتم الإبقاء على العوامل التي تشبعت عليها ثلاث

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالتنمية المهنية المستدامة لدى معلمي المرحلة الإعدادية....

عبارات فأكثر بقيمة تشبع حدها الأدنى (٠.٣) ، كما يتم حذف العبارات التي تحصل على تشبع أقل من (٠.٣) وهذا يضمن نقاءً عاملياً أفضل للعوامل، وفيما يلي وصف لتلك العوامل.

جدول (٩) التشبعات الدالة على العامل الأول

رقم العبارة	درجة التشبع على العامل الأول
١	٠.٧٦٢
٢	٠.٨٠٦
٣	٠.٦٥١
٤	٠.٨٤١
١٠	٠.٨٠٧
١١	٠.٧٧١
١٦	٠.٧٣٣
١٧	٠.٨٤٨
٢٤	٠.٦٨٨
٢٥	٠.٧٩٣
٢٦	٠.٨٥٨
٣١	٠.٨٧٩
٣٦	٠.٨١٩
٣٧	٠.٦٤٩
٣٨	٠.٨٤٥
عدد العبارات في العامل الأول	١٥
قيمة الجذر الكامن	١٠.٦٦
نسبة التباين المفسر	%٢٦.٦٥

من الجدول السابق يتضح أن قيمة الجذر الكامن لهذا العامل بلغت (١٠.٦٦) وأن نسبة التباين العملي المفسر (%٢٦.٦٥) وقد تشبع بهذا العامل (١٥) مفردات . وعليه يقترح الباحثان تسمية هذا العامل (البعد الفلسفي) .

جدول (١٠) التشعبات الدالة على العامل الثاني

رقم العبارة	درجة التشعب على العامل الثاني
٥	٠.٧٧٦
٦	٠.٧٧٣
١٢	٠.٧٩٢
١٣	٠.٦٥٧
١٤	٠.٦٣٨
١٨	٠.٧٣٢
١٩	٠.٥٧٢
٢٠	٠.٧٦٢
٢١	٠.٧٦٠
٢٧	٠.٧٥٣
٣٢	٠.٧٥٥
٣٣	٠.٦٣٤
٣٩	٠.٧٣٦
عدد العبارات في العامل الثاني	١٣
قيمة الجذر الكامن	٨.٢٥
نسبة التباين المفسر	%٢٠.٦٤

من الجدول السابق يتضح أن قيمة الجذر الكامن لهذا العامل بلغت (٨.٢٥) وأن نسبة التباين العملي المفسر (٢٠.٦٤%) وقد تشعب بهذا العامل (١٣) مفردات . وعليه يقترح الباحثان تسمية هذا العامل (البعد الاجتماعي) .

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالتنمية المهنية المستدامة لدى معلمي المرحلة الإعدادية...

جدول (١١) التشبعات الدالة على العامل الثالث

رقم العبارة	درجة التشبع على العامل الثالث
٧	٠.٧٦٤
٨	٠.٥٧٤
٩	٠.٦١٢
١٥	٠.٧٩٧
٢٢	٠.٦٦٨
٢٣	٠.٧٢٢
٢٨	٠.٧٤٣
٢٩	٠.٧٥٥
٣٠	٠.٦٠٥
٣٤	٠.٦٥٦
٣٥	٠.٤٩٨
٤٠	٠.٦٥٩
عدد العبارات في العامل الثالث	١٢
قيمة الجذر الكامن	٦.٨٥
نسبة التباين المفسر	%١٧.١٤

من الجدول السابق يتضح أن قيمة الجذر الكامن لهذا العامل بلغت (٦.٨٥) وأن نسبة التباين العاملي المفسر (%١٧.١٤) وقد تشبع بهذا العامل (١٢) مفردات . وعليه يقترح الباحثان تسمية هذا العامل (البعد النفسي) .

٢ - حساب ثبات المقياس: لحساب ثبات المقياس قام الباحثان باستخدام الطرق الآتية:

أ) معامل ألفا لكرونباخ :

لحساب ثبات المقياس قام الباحثان باستخدام معامل ألفا لكرونباخ وذلك بتطبيقها على عينة قوامها (١٢٠) فرداً من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأصلية ، والجدول التالي (١٢) يوضح ذلك.

جدول (١٢) معاملات الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ للمقياس (ن = ١٢٠)

الأبعاد	معامل الفا
البعد الفلسفي	٠.٨٦
البعد الاجتماعي	٠.٨٩
البعد النفسي	٠.٨٢
الدرجة الكلية	٠.٨٦

يتضح من جدول (١٢) ما يلي : تراوحت معاملات ألفا لأبعاد المقياس ما بين (٠.٨٢) : (٠.٨٩) ، كما بلغ معامل الفا للمقياس (٠.٨٦) وهى معاملات علي درجة مقبولة من الثبات. ب (التجزئة النصفية :

للتأكد من ثبات المقياس استخدم الباحثان طريقة التجزئة النصفية وذلك عن طريق تجزئة المقياس إلى جزئين متكافئين العبارات الفردية مقابل العبارات الزوجية ثم تم حساب معامل الارتباط بينهما، حيث قام الباحثان بتطبيق المقياس على عينة من مجتمع البحث ومن غير العينة الأصلية للبحث قوامها (١٢٠) فرداً، وبعد حساب معامل الارتباط قام الباحثان بتطبيق معادلة سبيرمان وبراون لإيجاد معامل الثبات، والجدول التالي يوضح ذلك .
جدول (١٣) معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية للمقياس (ن = ١٢٠)

المقياس	معامل الارتباط	معامل الثبات
التنمية المهنية المستدامة	٠.٧٥	٠.٨٦

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٠.١٧٤ (٠.٠١) = ٠.٢٢٨

يتضح من جدول (١٣) ما يلي : بلغ معامل الارتباط بين درجات العبارات الفردية والزوجية للمقياس (٠.٧٥) ، بينما بلغ معامل الثبات (٠.٨٦) وهو معامل ارتباط دال إحصائياً مما يشير إلى أن المقياس على درجة مقبولة من الثبات .

٣ - الاتساق الداخلي:

لحساب الاتساق الداخلي للمقياس قام الباحثان بتطبيقه على عينة قوامها (١٢٠) فرداً من مجتمع البحث ومن غير العينة الأصلية للبحث، حيث قام الباحث بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذى تنتمى إليه، وكذلك حساب معاملات

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالتنمية المهنية المستدامة لدى معلمي المرحلة الإعدادية....

الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس ، وكذلك معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس ، والجداول (١٤) ، (١٥) ، (١٦) توضح النتيجة على التوالي .

جدول (١٤) معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه (ن =

١٢٠)

البعد النفسي		البعد الاجتماعي		البعد الفلسفي	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
٠.٧٩	٧	٠.٨٢	٥	٠.٨٥	١
٠.٦٧	٨	٠.٨٢	٦	٠.٨٦	٢
٠.٦٩	٩	٠.٨٥	١٢	٠.٧٦	٣
٠.٧٩	١٥	٠.٧٧	١٣	٠.٨٧	٤
٠.٧٧	٢٢	٠.٧١	١٤	٠.٨٥	١٠
٠.٧٩	٢٣	٠.٧٧	١٨	٠.٨٣	١١
٠.٨١	٢٨	٠.٦٩	١٩	٠.٧٧	١٦
٠.٨٣	٢٩	٠.٨٢	٢٠	٠.٨٨	١٧
٠.٦٩	٣٠	٠.٨٢	٢١	٠.٧٨	٢٤
٠.٧٥	٣٤	٠.٧٩	٢٧	٠.٨٥	٢٥
٠.٦٤	٣٥	٠.٧٩	٣٢	٠.٨٩	٢٦
٠.٧٧	٤٠	٠.٧٤	٣٣	٠.٩١	٣١
		٠.٨٠	٣٩	٠.٨٦	٣٦
				٠.٧٣	٣٧
				٠.٨٩	٣٨

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٠.١٧٤ (٠.٠١) = ٠.٢٢٨

يتضح من جدول (١٤) ما يلي : تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه ما بين (٠.٦٤ : ٠.٩١) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للمقياس .

جدول (١٥) معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس (ن = ١٢٠)

معامل الارتباط	رقم العبارة						
٠.٧٥	٣١	٠.٦٩	٢١	٠.٧٢	١١	٠.٧٧	١
٠.٦٥	٣٢	٠.٦٣	٢٢	٠.٧٢	١٢	٠.٧٥	٢
٠.٦٥	٣٣	٠.٦٧	٢٣	٠.٧١	١٣	٠.٦٩	٣
٠.٦٤	٣٤	٠.٧٠	٢٤	٠.٦١	١٤	٠.٧١	٤
٠.٦١	٣٥	٠.٧٣	٢٥	٠.٥٩	١٥	٠.٦٨	٥
٠.٧٣	٣٦	٠.٧٣	٢٦	٠.٦٥	١٦	٠.٦٧	٦
٠.٦٦	٣٧	٠.٦٥	٢٧	٠.٧٤	١٧	٠.٦٢	٧
٠.٧٧	٣٨	٠.٦٨	٢٨	٠.٦٦	١٨	٠.٥٦	٨
٠.٧٠	٣٩	٠.٧١	٢٩	٠.٦٢	١٩	٠.٥٤	٩
٠.٦٩	٤٠	٠.٥٧	٣٠	٠.٦٩	٢٠	٠.٧٠	١٠

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٠.١٧٤ (٠.٠١) = ٠.٢٢٨

يتضح من جدول (١٥) ما يلي: تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس ما بين (٠.٥٤ : ٠.٧٧) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للمقياس .

جدول (١٦) معامل الارتباط بين مجموع درجات كل بعد والدرجة الكلية للمقياس (ن = ١٢٠)

معامل الارتباط	الأبعاد	م
٠.٨٦	البعد الفلسفي	١
٠.٨٥	البعد الاجتماعي	٢
٠.٨٣	البعد النفسي	٣

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٠.١٧٤ (٠.٠١) = ٠.٢٢٨

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالتنمية المهنية المستدامة لدى معلمي المرحلة الإعدادية....

يتضح من الجدول (١٦) ما يلي : تراوحت معاملات الارتباط بين مجموع درجات كل بعد والدرجة الكلية للمقياس ما بين (٠.٨٣ : ٠.٨٦) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى الاتساق الداخلي للمقياس .

د - الصورة النهائية لمقياس التنمية المهنية المستدامة للمعلمين:

تكون المقياس في صورته النهائية من (٤٠) عبارة موزعة على ثلاث أبعاد وهي البعد الفلسفي ويتكون من (١٥) بند والبعد الاجتماعي يتكون من (١٣) بند والبعد النفسي يتكون من (١٢) بند يقوم المفحوص بالإجابة علي كل عبارة من عبارات المقياس وفق ثلاث بدائل حيث يبدأ المقياس بدائماً , ودرجة الاستجابة (٣) وتعني تمكن الفرد من استخدام وتطبيق معايير التنمية المهنية المستدامة بدرجة عالية, وأحياناً, ودرجة الاستجابة (٢) وتعني درجة متوسطة من تمكن الفرد من استخدام وتطبيق معايير التنمية المهنية المستدامة, ونادراً , ودرجة الاستجابة (١), وتعني درجة منخفضة من تمكن الفرد من استخدام وتطبيق معايير التنمية المهنية المستدامة , ومدة الإجابة عن المقياس (٣٠) دقيقة .

ثالثاً: الأساليب والمعالجات الإحصائية المستخدمة:

تم استخدام المعاملات الإحصائية التالية :

المتوسط الحسابي، الوسيط، الانحراف المعياري، معامل الالتواء، النسبة المئوية، التحليل العاملي، معامل الارتباط، معامل الفا كرونباخ، التجزئة النصفية، معادلة سبيرمان وبراون . معامل الانحدار، اختبار (ت) لدلالة الفروق، اختبار تحليل التباين، اختبار شيفيه، وقد ارتضى الباحث مستوى دلالة عند مستوى (٠.٠٥ ، ٠.٠١) ، كما استخدم برنامج Spss لحساب بعض المعاملات الإحصائية .

عرض النتائج ومناقشتها :

التحقق من صحة الفرض الأول والذي ينص على :

" توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة الذاتية والتنمية المهنية المستدامة لدى معلمي المرحلة الإعدادية بمحافظة المنيا " .

جدول (١٧) معاملات الارتباط بين الكفاءة الذاتية والتنمية المهنية المستدامة لدى معلمي المرحلة الإعدادية بمحافظة المنيا (ن = ٢٦٠)

التنمية المهنية المستدامة				المقياس	
الدرجة الكلية	البعد النفسي	البعد الاجتماعي	البعد الفلسفي		
٠.٧٤	٠.٤٨	٠.٥٠	٠.٦٥	إدماج الطلبة	الكفاءة الذاتية
٠.٧٨	٠.٤٤	٠.٧٢	٠.٤٩	التدريس	
٠.٥٢	٠.٨٧	٠.٤٩	٠.٤٦	إدارة الصف	
٠.٨٤	٠.٦٤	٠.٦٤	٠.٥٩	الدرجة الكلية	

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى (٠.٠٥) = ٠.١٣٨ (٠.٠١) = ٠.١٨١

يتضح من جدول (١٧) ما يلي : توجد علاقة ارتباطية طردية (موجبة) ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة الذاتية والتنمية المهنية المستدامة لدى معلمي المرحلة الإعدادية بمحافظة المنيا ، وهذا يعني أن الفروق أو التباين في مستوى الكفاءة الذاتية لدى معلمي المرحلة الإعدادية تفسره الفروق أو التباين في مستوى التنمية المهنية المستدامة لديهم وأن هذين المتغيرين مترابطين مع بعضهما البعض، وأنه يمكن تفسير تباين أحدهما بالآخر، ويعزو الباحثان وجود علاقة ارتباطية طردية بين الكفاءة الذاتية والتنمية المهنية المستدامة لعينة الدراسة إلى أن متغيرات الكفاءة الذاتية والتنمية المهنية المستدامة هي متغيرات نفسية ذات أهمية في أي مهنة بشكل عام ومهنة التدريس بشكل خاص حيث أنهما متغيران مترابطان فيما بينهما فعندما يشعر المعلم بثقته في قدراته على التخطيط والتواصل والتدريس سيمنحه ذلك رغبة لبذل جهد أكبر للإنجاز وتحقيق الأهداف ويقوم بدوره على أكمل وجه ويبذل جهداً أكثر لإثارة الدافعية لدى المتعلمين فالتنمية المهنية للمعلم وإعداده الجيد أثناء فترة الدراسة وتدريبه على أحدث الوسائل التكنولوجية التدريسية وإمداده بالخبرات اللازمة وتقديم له التغذية الراجعة البناءة وتطويره معرفياً ومهارياً ووجدانياً فيؤثر ذلك بشكل إيجابي على شخصيته وارتفاع الكفاءة الذاتية التدريسية لديه وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (خميس، ٢٠١٧؛ البلوشي

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالتنمية المهنية المستدامة لدى معلمي المرحلة الإعدادية....

والظفري، ٢٠١٩؛ القحطاني، ٢٠٢٠؛ عبيدات، ٢٠٢٢؛ Wang, 2022؛ أبوراسين والربيعان، ٢٠٢٣؛ العيسى، ٢٠٢٣)

كما يفسر الباحثان هذه النتيجة بأنها تعد ذات قيمة تربوية غاية في الأهمية على مستوى رسم السياسات التربوية وتنفيذ الخطط التربوية الاستراتيجية في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ حيث أن هذه النتيجة توضح الدور المهم والحيوي لكل من الكفاءة الذاتية والتنمية المهنية المستدامة للمعلم في الأثر الكبير والإيجابي والانعكاسات الإيجابية على أداءه المهني وتتفق هذه النتيجة مع ما أكدته دراسة (الزائدي وأحمد، ٢٠١٥؛ عبد الله، ٢٠٢٠؛ السويفي، ٢٠٢٢) على أهمية التنمية المستدامة وقدرتها على تطوير الأداء المهني للمعلم وتقديم التدريب المستمر والتعزيز الإيجابي لكل المهارات والممارسات التدريسية للمعلم في شتى المجالات داخل المؤسسة التعليمية ، حيث تعنتي التنمية المستدامة بمواكبة كل ما هو جديد في مجال التعليم، وصقل مهارات المعلم المهنية ومساعدته على التكيف المستمر مع كل ما هو مستجد وتعزز المرونة في التفكير، كما أنها تحفز على الإبداع التدريسي والمهني والإداري وإكساب المعلمين طرائق تدريس متطورة وجديدة وملئمة لتنمية مهارات جديدة لدى الطلاب .

كما يرجع الباحثان هذه النتيجة على ما أكده باندورا (2007) Bandura بأن الكفاءة الذاتية لها دور رئيس في القدرة على مواجهة المواقف الصعبة والمثابرة عند الشدائد وعند التعرض للضغوط والاكنتاب ، وهذا ما أشار إليه ونغ (2023) Wang على أن المعلم الذي يشعر بقيمة ذاته سوف يسعى إلى أن يؤكد هذا الإحساس للآخرين، وذلك من خلال أعماله فيزيد ذلك من دافعيته للعمل والتطوير من نفسه.

وتؤكد هذه النتيجة ما تسعى إليه الدولة في ضوء الخطة الاستراتيجية ورؤية مصر ٢٠٣٠ من بناء اتجاهات إيجابية لدى المعلمين نحو دورهم كقادة تربويين صانعين للتغيير وساعين إلى تجويد التعليم من خلال رفع الروح المعنوية بين المعلمين وتنمية القدرة على الإبداع والابتكار لديهم والتفكير العلمي السليم وتنمية معلوماتهم ومتابعة كل جديد في مجال مهنتهم وفي مجال تقنية التعليم الحديثة واستراتيجيات التدريس الحديثة وتمكينهم من مهارات استخدام مصادر المعلومات والبحث عن كل ما هو جديد ومتطور فالتنمية المستدامة تسعى

إلى النمو المهني والتطوير المستمر فهي عملية منظمة وتقوم على التخطيط المسبق القائم على احتياجات المعلم والتطورات المعاصرة من أجل تمكينه من التكيف مع المستجدات ومواكبة التغيرات الحادثة في العمل المهني ، وهذا بدوره يعمل على رفع كفاءة المعلم التدريسية.

التحقق من صحة الفرض الثاني والذي ينص على :

" تسهم الكفاءة الذاتية إسهامًا دالاً في التنبؤ بالتنمية المهنية المستدامة لدى معلمي المرحلة الإعدادية بمحافظة المنيا " .

جدول (١٨) نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي بين أبعاد الكفاءة الذاتية والتنمية المهنية المستدامة لدى معلمي المرحلة الإعدادية بمحافظة المنيا (ن = ٢٦٠)

رقم الخطوة	البعد	الارتباط المتعدد R	التباين المشترك R2	قيمة الثابت	قيمة B	قيمة Beta	النسبة الفائية F	قيمة ت
١	التدريس	٠.٧٨	٠.٦١	٣٦.٣٥	١.٧٢	٠.٧٨	**٤٠٠.١١	**٢٠.٠٠
٢	التدريس إدماج الطلبة	٠.٨٣	٠.٧٠	٢٦.٠٧	١.١٤	٠.٥٢	**٢٩٣.٣٨	**١١.١٣ **٨.٥٩
٣	التدريس إدماج الطلبة إدارة الصف	٠.٨٤	٠.٧١	١٦.٠١	٠.٨٨	٠.٣٥	**٢٠٥.٥١	**١٠.٧٢ **٧.٢٣ **٣.١٢

** دال عند مستوي (٠.٠١)

* دال عند مستوي (٠.٠٥)

يتضح من الجدول (١٨) :

الخطوة الأولى :

. جاء بعد (التدريس) من أبعاد الكفاءة الذاتية في الترتيب الأول من حيث إسهامه في التنمية المهنية المستدامة لدى معلمي المرحلة الإعدادية بمحافظة المنيا ، حيث بلغت قيمة الارتباط المتعدد (R) بين المتغيرين (٠.٧٨) وهي تمثل إسهام المتغير المستقل في المتغير التابع ، وقد أحدث تبايناً مقداره (R2) وقيمه تساوى (٠.٦١) وذلك بنسبة إسهام (٦١%) في المتغير التابع ، وبلغت قيمة (ف) (٤٠٠.١١) وهي دالة عند مستوى (٠.٠١) ، مما يدل

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالتنمية المهنية المستدامة لدى معلمي المرحلة الإعدادية....

على وجود ارتباط بين بعد (التدريس) من أبعاد الكفاءة الذاتية والتنمية المهنية المستدامة ، وبالتالي يمكن التنبؤ بالتنمية المهنية المستدامة في ضوء بعد (التدريس) من أبعاد الكفاءة الذاتية ، ويمكن صياغة المعادلة الانحدارية التنبؤية على النحو التالي :

$$\text{التنمية المهنية المستدامة} = 36.35 + 1.72 \text{ (درجات العينة في بعد التدريس)}$$

الخطوة الثانية: جاء بعد (إدماج الطلبة) من أبعاد الكفاءة الذاتية في الترتيب الثاني من حيث إسهامه في التنمية المهنية المستدامة لدى معلمي المرحلة الإعدادية بمحافظة المنيا ، حيث بلغت قيمة الارتباط المتعدد (R) بين المتغيرين (0.83) وهي تمثل إسهام المتغير المستقل في المتغير التابع ، وقد أحدث تبايناً مقداره (R2) وقيمته تساوى (0.70) وذلك بنسبة إسهام (70%) في المتغير التابع ، وبلغت قيمة (ف) (293.38) وهي دالة عند مستوى (0.01) ، مما يدل على وجود ارتباط بين بعدي (التدريس ، إدماج الطلبة) من أبعاد الكفاءة الذاتية والتنمية المهنية المستدامة ، وبالتالي يمكن التنبؤ بالتنمية المهنية المستدامة في ضوء بعدي (التدريس ، إدماج الطلبة) من أبعاد الكفاءة الذاتية ، ويمكن صياغة المعادلة الانحدارية التنبؤية على النحو التالي :

$$\text{التنمية المهنية المستدامة} = 26.07 + 1.14 \text{ (درجات العينة في بعد التدريس)} + 1.00 \text{ (درجات العينة في بعد إدماج الطلبة)}$$

الخطوة الثالثة: جاء بعد (إدارة الصف) من أبعاد الكفاءة الذاتية في الترتيب الثالث من حيث إسهامه في التنمية المهنية المستدامة لدى معلمي المرحلة الإعدادية بمحافظة المنيا ، حيث بلغت قيمة الارتباط المتعدد (R) بين المتغيرين (0.84) وهي تمثل إسهام المتغير المستقل في المتغير التابع ، وقد أحدث تبايناً مقداره (R2) وقيمته تساوى (0.71) وذلك بنسبة إسهام (71%) في المتغير التابع ، وبلغت قيمة (ف) (205.51) وهي دالة عند مستوى (0.01) ، مما يدل على وجود ارتباط بين أبعاد (التدريس ، إدماج الطلبة ، إدارة الصف) من أبعاد الكفاءة الذاتية والتنمية المهنية المستدامة ، وبالتالي يمكن التنبؤ بالتنمية المهنية المستدامة في ضوء أبعاد (التدريس ، إدماج الطلبة ، إدارة الصف) من أبعاد الكفاءة الذاتية ، ويمكن صياغة المعادلة الانحدارية التنبؤية على النحو التالي :

التنمية المهنية المستدامة = ١٦.٠١ + ١.٠٩ (درجات العينة في بعد التدريس) + ٠.٨٨ (درجات العينة في بعد إدماج الطلبة) + ٠.٥٢ (درجات العينة في بعد إدارة الصف). ويرى الباحثان أن هذه النتيجة التي تشير إلى إتيان بعد (التدريس) من أبعاد الكفاءة الذاتية في الترتيب الأول من حيث إسهامه في التنمية المهنية المستدامة لدى معلمي المرحلة الإعدادية بمحافظة المنيا بالنتيجة الإيجابية والمبشرة حيث أنها تدل على أن المعلمين هم أفضل وأكثر كفاءة في التدريس، وهذا يجعل المعلم أكثر تأثيراً في المستويات الأكاديمية لطلابه وتمكينهم من مهارات استخدام مصادر المعلومات والبحث عن كل ما هو جديد ومتطور ، كما أن معلمي المرحلة الإعدادية أكثر تخصصاً في المادة التدريسية وهم بمؤهلات علمية أفضل لذلك فهم على اطلاع بكل ما هو جديد لتطوير مهاراتهم التدريسية من خلال اتباع طرائق تدريس متطورة وجديدة وملائمة لتنمية مهارات جديدة لدى الطلاب، ودعم فكر التنمية البشرية لدى المعلمين خاصة والقطاع التعليمي بشكل عام؛ وكذلك التغلب على القصور في الجانب المهارى لدى المعلمين، والذي يساعد المعلم على أداء مهامه بكفاءة، ثم جاء في المرتبة الثانية بعد إدارة الصف، وبعد هذا البعد أيضاً أساسياً، فلن يحقق التدريس أهدافه بنجاح دون إدارة فاعلة تمضي بالتدريس إلى السبيل الصحيح والمأمول، ولتحقيق ذلك يجب أن يمتلك المعلم مجموعة من المهارات التي تمكنه من ذلك مثل التفكير الناقد والقدرة على التفاوض والمرونة والتحاور والتفاهم والمشاركة الإيجابية، ليكون نموذجاً يحتذى به بين المتعلمين في قدرتهم على إدارة العلاقات الشخصية والتحكم في الذات ، وأخيراً يأتي بعد إدماج الطلبة ولعل هذا الترتيب يعد منطقياً حيث أن وظيفة المعلم الأساسية التدريس، والتدريس الناجح يحتاج لإدارة، ثم أن المحور الأساسي للتعليم هو الطالب فيجب إدماجه في التدريس وتوفير بيئة تعليمية داعمة لتعلم الطالب، غير مرتفعة الكثافة، عادلة، تراعى البعد المجتمعي والبيئي والاقتصادي المتفاوت للمتعلمين، وتوفير قوة تدريسية كافية و على درجة عالية من المهنية لتقديم المناهج المطورة والأنشطة المدرسية بما يضمن التنمية الشاملة للتلميذ في المرحلة الإعدادية.

ويعزو الباحثان هذه النتيجة في ضوء الخطة الاستراتيجية ورؤية مصر ٢٠٣٠ التي تقوم على التنمية المهنية الشاملة والمستدامة المخططة للمعلمين، وإيجاد الحلول المتوازنة

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالتنمية المهنية المستدامة لدى معلمي المرحلة الإعدادية....

لحاجاتهم، وبما يحقق تحسين الأداء التعليمي وتوفير قوة تدريسية كافية و على درجة عالية من المهنية لتقديم المناهج المطورة والأنشطة المدرسية بما يضمن التنمية الشاملة للتلميذ في المرحلة الإعدادية، وتزويد المعلمين بالمعارف والمهارات اللازمة للتعامل مع الطلاب بما يتناسب مع الاتجاهات الحديثة والعصرية واستخدام تكنولوجيا التعليم وسيادة الأسلوب الديمقراطي والتدريب وفق أسلوب التعلم الذاتي والتعلم المتبادل الذي يتم من خلال المناقشات مع الآخرين والتفاعل معهم والمشاركة في الأنشطة الجماعية والتركيز على المدرسة لتصبح محور إصلاح، وتحسين حقيقي في تحصيل الطلاب، ومستوى تعلمهم، والاحتفاظ بالطلاب حتى نهاية الحلقة، والارتقاء بمستوى تحصيل الطلاب إلى مستوى الإتقان وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (خميس، ٢٠١٧، البلوشي والظفري، ٢٠١٩؛ القحطاني، ٢٠٢٠، عبد المعز، ٢٠٢١؛ السويفي، ٢٠٢٢؛ Yuanyuan,2023؛ أبو راسين والربيعان، ٢٠٢٣).

التحقق من صحة الفرض الثالث والذي ينص على: " توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة الدراسة في الكفاءة الذاتية والتنمية المهنية المستدامة لدى معلمي المرحلة الإعدادية بمحافظة المنيا تعزي لمتغيرات (النوع، سنوات الخبرة) ".
 أولاً: النوع: جدول (١٩) دلالة الفروق بين الذكور والإناث في الكفاءة الذاتية والتنمية المهنية المستدامة لدى معلمي المرحلة الإعدادية بمحافظة المنيا (ن = ٢٦٠)

قيمة ت	الإناث		الذكور		المقياس	
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		
٤.٩٩	٢.٤٣	٢٧.٠٤	٣.٣٤	٢٥.٢٦	إدماج الطلبة	الكفاءة الذاتية
٧.٢٨	٢.٧٠	٢٨.٧٣	٣.٦١	٢٥.٨٨	التدريس	
٤.٨٩	١.٣٧	٢٨.٥١	٢.٠٩	٢٧.٤٥	إدارة الصف	
٧.١٣	٤.٩٦	٨٤.٢٨	٧.٨٢	٧٨.٥٩	الدرجة الكلية	
٤.٥٠	٣.٣٥	٣٢.٢٨	٤.٠٠	٣٠.٢٣	البعد الفلسفي	التنمية المهنية المستدامة
٤.٧٧	٣.٩٦	٢٩.٥٠	٤.٧١	٢٦.٩٣	البعد الاجتماعي	
٥.٦٧	١.٤٩	٢٤.٤٤	٢.١٤	٢٣.١٦	البعد النفسي	
٦.٧٤	٦.٠٨	٨٦.٢٢	٨.٠١	٨٠.٣٢	الدرجة الكلية	

قيمة (ت) الجدولية عند مستوى (٠.٠٥) = ١.٩٦ (٠.٠١) = ٢.٥٨

يتضح من جدول (١٩) ما يلي : توجد فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في الكفاءة الذاتية والتنمية المهنية المستدامة لدى معلمي المرحلة الإعدادية بمحافظة المنيا وفي اتجاه الإناث .

ويفسر الباحثان هذه النتيجة إلى أن الإناث أكثر التزامًا بشكل عام وأكثر حرصًا على الالتزام بالحضور، وأكثر التزامًا بالقوانين والأنظمة المدرسية، كما قد يعود السبب إلى أن الكثير من الفتيات يفضلن التعليم كمهنة على غيرها من المهن الأخرى، كما أن الإناث أكثر سعيًا وراء النجاح في محاولة منهن لإثبات ذواتهن وتكوين شخصية مستقلة بهن، ويمكن تفسير ذلك في ضوء غريزة الأمومة لدى المعلمات في تحمل مسؤولية أطفالهن من رعاية وتعليم وتربية ما ينعكس إيجابيًا على ثقتهن بأنفسهن وبقدرتهن على التعامل مع الطلبة واحتوائهم مما يجعلهم أكثر حرصًا على التنمية المهنية المستدامة من خلال حضور التدريبات ومعرفة كل ما هو جديد عن طرائق التدريس الفعالة والحديثة والعمل على تقديم المحتوى التدريسي للطلاب بطريقة جذابة وممتعة تدفع الطلبة إلى الاستمتاع والمشاركة الفعالة في البيئة الصفية وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (عبد الغني وطه، ٢٠١٥ خميس، ٢٠١٧؛ قشطة وعامر، ٢٠١٨؛ البلوشي والظفري، ٢٠١٩؛ عبد المعز، ٢٠٢١؛ Yuan, 2023؛ عبيدات، ٢٠٢٣)

ثانيًا : سنوات الخبرة :

جدول (٢٠) تحليل التباين أحادي الاتجاه بين آراء عينة البحث وفقاً لفئات سنوات الخبرة

(أقل من ١٥ سنة ، من ١٥ - ٢٥ سنة ، أكثر من ٢٥ سنة) في الكفاءة الذاتية والتنمية

المهنية المستدامة لدى معلمي المرحلة الإعدادية بمحافظة المنيا (ن = ٢٦٠)

الاستبيان	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة
الكفاءة الذاتية	بين المجموعات	٥٩٧.٨٢	٢	٢٩٨.٩١	٤٤.٢٢
	داخل المجموعات	١٧٣٧.٣٩	٢٥٧	٦.٧٦	

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالتنمية المهنية المستدامة لدى معلمي المرحلة الإعدادية...

الاستبيان	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة
التدريس	بين المجموعات	٧٨٦.١٦	٢	٣٩٣.٠٨	٤٤.٣٥
	داخل المجموعات	٢٢٧٨.٠٨	٢٥٧	٨.٨٦	
إدارة الصف	بين المجموعات	٤٨.٧٧	٢	٢٤.٣٩	٧.٨٤
	داخل المجموعات	٧٩٩.٩٢	٢٥٧	٣.١١	
الدرجة الكلية	بين المجموعات	٣٥٣٢.٠٣	٢	١٧٦٦.٠٢	٤٩.٦٨
	داخل المجموعات	٩١٣٦.٤٧	٢٥٧	٣٥.٥٥	
البعد الفلسفي	بين المجموعات	٥٩٧.٦٤	٢	٢٩٨.٨٢	٢٤.٦١
	داخل المجموعات	٣١٢٠.٠٩	٢٥٧	١٢.١٤	
البعد الاجتماعي	بين المجموعات	٨٨٣.٧١	٢	٤٤١.٨٥	٢٦.١٨
	داخل المجموعات	٤٣٣٦.٨٣	٢٥٧	١٦.٨٨	
البعد النفسي	بين المجموعات	٢٧.٣٢	٢	١٣.٦٦	٣.٨١
	داخل المجموعات	٩٢٠.٩٧	٢٥٧	٣.٥٨	
الدرجة الكلية	بين المجموعات	٣٢٢٣.٥٩	٢	١٦١١.٧٩	٣٥.٤٣
	داخل المجموعات	١١٦٩٢.٣٠	٢٥٧	٤٥.٥٠	

قيمة (ف) الجدولية عند مستوى دلالة $(٠.٠٥) = ٣.٠٤$ و $(٠.٠١) = ٤.٧١$

يتضح من جدول (٢٠) ما يلي : توجد فروق دالة إحصائية بين آراء عينة البحث وفقاً لفئات سنوات الخبرة (أقل من ١٥ سنة ، من ١٥ - ٢٥ سنة ، أكثر من ٢٥ سنة) في الكفاءة الذاتية والتنمية المهنية المستدامة لدى معلمي المرحلة الإعدادية بمحافظة المنيا ، مما يستلزم

إجراء مقارنات لتحديد اتجاه تلك الفروق وسوف يستخدم الباحث اختبار شيفيه لتحديد اتجاه تلك الفروق.

جدول (٢١) اختبار شيفيه Scheffe بين آراء عينة البحث وفقاً لفئات سنوات الخبرة (أقل من ١٥ سنة ، من ١٥ - ٢٥ سنة ، أكثر من ٢٥ سنة) في الكفاءة الذاتية والتنمية المهنية المستدامة لدى معلمي المرحلة الإعدادية بمحافظة المنيا (ن = ٢٦٠)

الاستبيان	سنوات الخبرة	المتوسط	أقل من ١٥ سنة	من ١٥ - ٢٥ سنة	أكثر من ٢٥ سنة
إدماج الطلبة	أقل من ١٥ سنة	٢٤.٩٣		٠.٤٦	**٣.٤٨
	من ١٥ - ٢٥ سنة	٢٥.٣٩			**٣.٠٢
	أكثر من ٢٥ سنة	٢٨.٤٢			
التدريس	أقل من ١٥ سنوات	٢٥.٨٥		٠.٧١	**٤.٠٨
	من ١٥ - ٢٠ سنة	٢٦.٥٦			**٣.٣٧
	أكثر من ٢٠ سنة	٢٩.٩٣			
إدارة الصف	أقل من ١٥ سنوات	٢٧.٥٩		٠.٢٦	**١.٠٥
	من ١٥ - ٢٠ سنة	٢٧.٨٥			*٠.٧٩
	أكثر من ٢٠ سنة	٢٨.٦٤			
الدرجة الكلية	أقل من ١٥ سنوات	٧٨.٣٨		١.٤٣	**٨.٦١
	من ١٥ - ٢٠ سنة	٧٩.٨٠			**٧.١٨
	أكثر من ٢٠ سنة	٨٦.٩٩			
البعد الفلسفي	أقل من ١٥ سنوات	٢٩.٥٥		١.٤٥	**٣.٨٢
	من ١٥ - ٢٠ سنة	٣١.٠٠			**٢.٣٨
	أكثر من ٢٠ سنة	٣٣.٣٨			
البعد الاجتماعي	أقل من ١٥ سنوات	٢٧.٧٠		١.٠٤	**٣.٢٤
	من ١٥ - ٢٠ سنة	٢٦.٦٧			**٤.٢٨
	أكثر من ٢٠ سنة	٣٠.٩٤			
البعد النفسي	أقل من ١٥ سنوات	٢٣.٦١		٠.٠٦	*٠.٧٣
	من ١٥ - ٢٠ سنة	٢٣.٦٧			*٠.٦٧

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالتنمية المهنية المستدامة لدى معلمي المرحلة الإعدادية....

			٢٤.٣٣	أكثر من ٢٠ سنة	الدرجة الكلية
**٧.٧٩	٠.٤٧		٨٠.٨٦	أقل من ١٠ سنوات	
**٧.٣٢			٨١.٣٣	من ١٠ - ٢٠ سنة	
			٨٨.٦٥	أكثر من ٢٠ سنة	

* وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥)

يتضح من جدول (٢١) ما يلي : توجد فروق غير دالة إحصائية بين فئة سنوات الخبرة أقل من ١٥ سنة وفئة سنوات الخبرة من ١٥ - ٢٥ سنة في جميع أبعاد الكفاءة الذاتية والتنمية المهنية المستدامة والدرجة الكلية له ، كما توجد فروق دالة إحصائية بين فئة سنوات الخبرة أقل من ١٥ سنة وفئة سنوات الخبرة أكثر من ٢٥ سنة وفي اتجاه فئة سنوات الخبرة أكثر من ٢٥ سنة ، كما توجد فروق دالة إحصائية بين فئة سنوات الخبرة من ١٥ - ٢٥ سنة وفئة سنوات الخبرة أكثر من ٢٥ سنة وفي اتجاه فئة سنوات الخبرة أكثر من ٢٥ سنة .

ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى أن الخبرات الطويلة التي يمر بها المعلمين في العمل مع تلاميذهم يمنحهم قدر عال من الثقة بالنفس فتتفرغ لديهم مستويات الكفاءة الذاتية المهنية على عكس المعلمين المبتدئين في العمل، كما أن المعلمين ذوي الخبرة العالية خاضوا تجارب واكتسبوا خبرات أهلتهم ليكونوا معلمين ذوي كفاءة ذاتية أكثر من المعلمين الأقل من ناحية الخبرة ، وهذا ما أكدته دراسة (خميس، ٢٠١٧؛ البلوشي والظفري، ٢٠١٩؛ جلجل وعجاج، ٢٠١٩؛ عبد الله، ٢٠٢٠ عبد المعز، ٢٠٢١؛ Yuan,2023) إلى أن مع ازدياد الخبرة التدريسية للمعلمين واستقرارهم في العملية التعليمية والعلمية يكتسبون الثقة في أنفسهم وقدراتهم، ويستطيعون مواجهة الصعوبات والمشكلات التي تواجههم، ويكتسبون تدريجياً القدرة على تفهم الظروف وطبيعية العمل، وهذا يؤدي إلى ارتفاع ثقتهم بأنفسهم وسعيهم إلى تنمية وتطوير إمكاناتهم المختلفة على عكس المعلمون ذوي سنوات الخبرة القليلة، وهذه النتيجة تؤكد ما توصل إليه باندورا (1999) Bandura إلى أن الخبرات والتجارب العملية التي يتعرض لها المعلم في حياته الوظيفية تمثل خبرات الإتيقان ، والتي تعد أول مصدر يغذي الشعور بمعتقدات الكفاءة الذاتية.

ويرجع الباحثان هذه النتيجة إلى أن المعلمين من ذوي الخبرات الطويلة قد تجاوزوا مرحلة البداية وعقباتها العملية كما أنهم يستطيعون من خلال خبرتهم الطويلة في العمل من اختيار أنجح الأساليب التعليمية والتربوية مع الطلبة، كما أن العقبات والصعوبات التي يواجهونها يتناقص وقعها ويقل عمقها مع تقدم الخبرة التعليمية، وتؤثر الخبرة تأثيرًا كبيرًا في قدرة المعلم على التأثير في طلابه واتباع أيسر وأحدث الطرق لتفهمهم والتي بدورها تزيد من مستوى الكفاءة الذاتية له خاصة في ظل الخبرات الكثيرة الناجحة.

التوصيات: في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة الحالية، أمكن صياغة بعض التوصيات:

- ١- العمل على تنمية الكفاءة الذاتية للمعلمين سواء من ناحية برامج الإعداد قبل الخدمة أو برامج التدريب أثناء الخدمة لاسيما أن هذا الجانب له أثره البالغ في التنمية المهنية للمعلم.
- ٢- ضرورة تشجيع وتحفيز معلمين المرحلة الإعدادية للالتحاق بالدورات التدريبية في مجال التنمية المهنية من خلال الحوافز العينية والمعنوية.
- ٣- الحرص على توفير وسائل وأساليب التنمية المهنية المستدامة للمعلم حتى ينعكس ذلك على الكفاءة الذاتية المهنية له بإيجابية.
- ٤- تلفت نتائج الدراسة النظر إلى تدني درجة الكفاءة الذاتية لدى الذكور مقارنة بالإناث، مما يتطلب دراسة هذه الظاهرة والعوامل المؤثرة فيه، والعمل على رفع كفاءة المعلمين الذكور.
- ٥- ضرورة دعم وتشجيع المعلمين من ذوي الخبرة الأكثر من أجل الحفاظ على ديمومة واستمرار هذا المستوى من الكفاءة والعطاء المتواصل، يوازي ذلك ضرورة التركيز على المعلمين من ذوي الخبرات القصيرة والمتوسطة.

البحوث المقترحة: بناء على ما سبق يمكن اقتراح بعض البحوث التالية:

- ١- الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الإعدادية.
- ٢- الضغوط المهنية وعلاقتها بالتنمية المهنية المستدامة لدى معلمي المرحلة الإعدادية
- ٣- فعالية برنامج إرشادي معرفي سلوكي في تنمية الكفاءة الذاتية لدى معلمي المرحلة الإعدادية.
- ٤- فعالية برنامج تدريبي لتنمية الأداء المهني لمعلمي المرحلة الإعدادية.

المراجع

- إبراهيم، إبراهيم الشافعي(٢٠٠٤). الكفاءة الذاتية لدى المعلمين وعلاقتها بكل من: الكفاءة الذاتية العامة، والضغوط المهنية، والمعتقدات التربوية لدى عينة من المعلمين (قبل، وأثناء) الخدمة 'دراسة تنبؤية مقارنة"، *المجلة التربوية جامعة الكويت*، ٧٥(١)، ١٧-١٠.
- أبو راسين، أسماء عبد الرحمن، الربيعان، عبد الله.(٢٠٢٣). الكفاءة الذاتية المهنية وعلاقتها بالدافع للإنجاز لدى معلمات التلميذات ذوات صعوبات التعلم، *مجلة التربية الخاصة والتأهيل*، ١٥(٥٢)، ٨٠-١٢٠.
- الإدارة الاستراتيجية بوزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية (٢٠٢١). الدليل الإجرائي لعملية التخطيط الاستراتيجي بالجهاز الإداري للدولة المصرية. الإصدار الأول.
- إسماعيل، إبراهيم السيد.(٢٠١٣). أساليب التفكير والذكاءات المتعددة كمنبئات للكفاءة الذاتية في التدريس لدى الطالبات في ضوء التخصص والتحصيل الدراسي، *مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة*، ١(٨٢)، ٢٣١-١٦٤.
- إسماعيل، طلعت حسيني.(٢٠١٧). الخطة الاستراتيجية للتعليم قبل الجامعي ٢٠١٤ - ٢٠٣٠ (دراسة تحليلية نقدية)، *دراسات تربوية ونفسية*، ١(٩٦)، ٤٧-٤٨.
- آل الشيخ، عبدالله بن عبدالعزيز(٢٠٢٠). *الاستدامة التحديات والفرص*، العبيكان للنشر التوزيع .
- البلوشي، مريم، الظفري، سعيد.(٢٠١٩). جودة الحياة وعلاقتها بمعتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية لدى المعلمين بسلطنة عمان، *المجلة الأردنية في العلوم التربوية*، ١٥(٤)، ٣٨٧-٣٩٨.
- جلجل، نصره محمد، عجاج، محمود عبد الفتاح.(٢٠١٩). العلاقة بين الكفاءة الذاتية المهنية والاحترق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة، *مجلة كلية التربية، جامعة كفر الشيخ*، ١٩(١)، ٢٢٥-٢٧٦.
- خميس، أمل عامر.(٢٠١٧). *الدافعية والكفاءة الذاتية للمعلم وأثرهما في الصحة النفسية لدى عينة من معلمي محافظة شمال الباطنة بسلطنة عمان*، [رسالة ماجستير، منشورة] دار المنظومة.
- رضا، هاجر محمد.(٢٠٢٣). أثر التدريس في بيئة تعلم ايجابية على تحسين الكفاءة الذاتية المهنية للطلاب المعلمين بكلية التربية النوعية، *مجلة كلية التربية- جامعة دمياط*، ٣٨(٨٥)، ٧١-٢.
- الزائدي، أحمد محمد، أحمد، أشرف السعد (٢٠١٥). التنمية المهنية المستدامة لمعلمي المدارس الثانوية بمحافظة جدة في ضوء متطلبات معايير الاعتماد المهني: تصور مقترح، *مجلة مستقبل التربية العربية*، ٢٢(٩٤)، ٣٣١-٤٥٨.
- زيدان، حنان السيد عبد القادر(٢٠١٠). الكفاءة الذاتية للمعلم وعلاقتها بالتقدم العلمي لطلابه، *دراسات نفسية*، ٢٠(١)، ١٤٥-١٦٨.
- السويفي، وائل صلاح.(٢٠٢٢). *تطوير التعليم: رؤية استشراقية. نماذج للتنمية المهنية لبيئات*، وكالة الصحافة

العربية.

- الظفري، سعيد سليمان.(٢٠١٠). أثر علاقة المدرسة بالمجتمع في معتقدات الكفاءة الذاتية والجامعية للمعلمين بسلطنة عمان، *العلوم التربوية*، ١٩(٣)، ١٤٧-١٧٦.
- عبد الله، شيماء علي.(٢٠٢٠). التنمية المهنية المستدامة لمعلمي المدارس الثانوية لتدريس التعليم من أجل مهارات الحياة بمصر في ضوء التجربة الرواندية، *مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس*، ٣(٤٤)، ٣٤٥ - ٣٨٠.
- عبد المعز، هشام فولي.(٢٠٢١). الاحتراق النفسي لدى أخصائي الاعلام التربوي وعلاقته بتطبيق معايير التنمية المهنية، *مجلة البحوث الاعلامية*، ١(٥٨)، ٥٠٩-٥٥٤.
- عبدالغني، نسرين محمد، طه، منال عبد النعيم.(٢٠١٥).برنامج إرشادي للتنمية المهنية المستدامة للمعلمين في ضوء تباينات مساراتهم المهنية: تصور مقترح ". *مجلة العلوم التربوية*، ٢٣(٣)، ٢٧-٩١.
- عبيدات، ممدوح محمود(٢٠٢٣). الكفاءة الذاتية وعلاقتها بنوعية الحياة لدى الطلبة ذوي صعوبات التعلم في المرحلة الاساسية، *المجلة العلمية لكلية التربية- جامعة أسيوط*، ٣٨(٧)، ٢٧٠-٢٩٠.
- العيسى، على بن مسعود(٢٠٢٣). التنمية المستدامة للمعلمين في عض الدول الغربية وكيفية الاستفادة منها في تطوير أداء معلمي المدارس السعودية: تصور مقترح، *مجلة البحث في التربية وعلم النفس*، ٣٨(٢)، ١٥١-٢٠٦.
- القحطاني، عثمان بن علي(٢٠٢٠) تصور مقترح لبدائل التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في ضوء احتياجاتهم والرؤية الوطنية للملكة ٢٠٣٠، *المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية*، ٨(١٦)، ٢٧٥-٢٩٤.
- قششة، هيثم محمد، عامر، ولاء صلاح(٢٠١٨). التدريب الابداعي ودوره في تحقيق التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، *المجلة العربية لبحوث التدريب والتطوير*، ١(٢)، ٤٤٧-٤٧٨.
- اللحام، رحاب صلاح، العدوان، فاطمة عيد(٢٠٢٢). الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بالرفاه النفسي لدى طلبة الجامعة الأردنية، *المجلة العلمية لكلية التربية- جامعة أسيوط*، ٢(٧)، ٧٠-٨٥.
- محمد، صلاح الدين، سالم، مروة محمود(٢٠١٩). الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالمرونة لدى طلبة المرحلة الثانوية، *المجلة العلمية للدراسات والبحوث التربوية والنوعية*، ٧(٧)، ١٠٣، ١١٦.
- المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية (٢٠٠٨). أضواء على الخطة الاستراتيجية القومية لإصلاح التعليم قبل الجامعي في مصر ٢٠٠٧/٢٠٠٨ - ٢٠١١/٢٠١٢، نحو نقلة نوعية في التعليم، *النشرة الدورية للمركز القومي للبحوث التربوية والتنمية*، ٩(٩)، ٤.
- المنصور، خالد محسن، الغامدي، عبد العزيز محمد(٢٠١٩). سياسات مقترحة لإعداد المعلم في المملكة العربية السعودية في ضوء رؤية ٢٠٣٠، *المجلة التربوية لكلية التربية بسوهاج*، ٦٣(٦٣)، ١٠٣٥-

- الموقع الرسمي لرئاسة مجلس الوزراء المصري، استراتيجية التنمية المستدامة، رؤية ٢٠٣٠م (٢٠١٨).
<https://www.cabinet.gov.eg/StaticContent/Vision2030>
- Abbitt, j. T. (2011). An investigation of the relationship between selfefficacy beliefs about technology integration and technological pedagogical content knowledge (Tpack) among preservice teachers. *Journal of digital learning in teacher education*.4(27), 134-143
- Al-Hosani, H. (2015). *The effect of the flipped classroom curve in the development of general self-efficacy and academic achievement among 9th grade students in the Sultanate of Oman*, [unpublished M.A Thesis,] SultanQaboos University, Sultanate of Oman.
- Allison, Michael & Jude, Kaye (2005). *Strategic Planning for Nonprofit Organizations, A Practical Guide and Workbook.*, John Wily& Sons, New Jersey.
- Bandura, A. (1999). *A social cognitive theory of personality*. In L. Pervin & O. John (Eds.), *Handbook of personality*. Guilford Publications
- Bandura, A. (2007.). Bandura' s Instrument Teacher Self-Efficacy Scale, Retrieved from <http://www.coe.ohio-state.edu/ahoy/Bandura%20Instr>.
- Gkolia, A. Belias, D. Koustelios, A. (2014).Teacher's job sa_sfac_on and selfefficacy. *European Scientific Journal*, 10 (22), 321- 242.
- Khan.A, Fleva,E.& Qazi.T. (2015). Role of Self-Esteem and General Self-Efficacy in Teachers' Efficacy in Primary Schools. *Psychology*, 6 (1), 1-11.
- Olly Rubagiza, (2016) Teachers As Agents of Change: Promoting Peacebuilding and social cohesion in schools in Rwanda, *Education For Change*, 20(3),203-220.
- Organization for Economic Cooperation and Development,(2009). "CreatingEffective Teaching and Learning Environments First Results from TALIS," *Paris, Organization for Economic Cooperation and Development*, , P. 49
- Schwarzer, R., & Warner, L. M. (2014). Perceived self-efficacy and its relationship to resilience. In S. Prince-Embury & D. H. Saklofske (Eds.), *The Springer series on humanexceptionality: Resilience in children, adolescents, and adults: Translating research into practice* (139-150). doi: [10.1007/978-1-4614-4939-3_10](https://doi.org/10.1007/978-1-4614-4939-3_10).
- Tschannen-Moran, M. & Holy, A. (2001). Teacher efficacy:Capturing an elusiveconstruct. *Teaching and Teacher Education*, (17),783-805.
- Wang Li.(2022). Exploring the Relationship Among Teacher Emotional Intelligence, Work Engagement, Teacher Self-Efficacy, and Student Academic Achievement: A Moderated Mediation Model, *Frontiers in Psychology* (12). doi: [10.3389/fpsyg.810559](https://doi.org/10.3389/fpsyg.810559).
- Yuanyuan, Ma. (2023). The Effect of Teachers' Self-Efficacy and Creativity on English as a Foreign Language Learners' Academic Achievement, *Frontiers in Psychology*,(13), doi:[10.3389/fpsyg.872147](https://doi.org/10.3389/fpsyg.872147).