

واقع تطبيق قائدات المدارس للتنمية المهنية للمعلمات  
في ضوء معايير جائزة التعليم للتميز

**Teachers' Professional Development in-light of the Education  
Excellence Award Criteria by Schools' Principals**

إعداد

أ/ مريم علي أحمد المباركي

ماجستير الإدارة التربوية، معهد الدراسات العليا - جامعة الملك عبد العزيز

**المستخلص:**

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع تطبيق قائدات المدارس للتنمية المهنية للمعلمات في ضوء معايير جائزة التعليم للتميز. وذلك من خلال الكشف عن درجة تطبيق قائدات المدارس لمعيار ترسيخ ثقافة التنمية المهنية للمعلمات من حيث تحقيق شواهد المؤشرات التالية: (تعزيز مفهوم التنمية المهنية-وامتلاك مهارات التعلم الذاتي-وتقديم المساعدة الفنية والخبرات المهنية للمعلمات الجدد).

وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة للبحث، وتم اختيار عينة البحث بأسلوب الحصر الشامل، والبالغ عددهن (١٣٥) معلمة في مدارس المرحلة المتوسطة بالمظيف بمحافظة القنفذة.

وجاءت نتائج الدراسة لتؤكد أن تطبيق قائدات المدارس المتوسطة لمعيار ترسيخ ثقافة التنمية المهنية للمعلمات، قد حصل على مؤشرات إيجابية وبدرجة عالية جداً، لتؤكد بذلك أن القائدات يحققن مؤشرات هذا المعيار وفق الترتيب التالي: المؤشر الأعلى نسبة في التطبيق هو تقديم المتميزات من المعلمات المساعدة لزميلاتهن الجدد يليه مؤشر امتلاك المعلمات للتعلم الذاتي وفي المستوى الثالث تعزيز مفهوم التنمية المهنية للمعلمات، وكلها قد حصلت على نتائج عالية جداً من التطبيق.

وقد أوصت الباحثة بالعديد من التوصيات المهمة النابعة من النتائج البحثية، وكان أهم هذه التوصيات هو تمكين قائدات المدراس من امتلاك القدرات والمعارف والادوات التي تؤهلن لإدارة التنمية المهنية لدى المعلمات، بالإضافة إلى التخطيط المستمر لأنشطة وبرامج التنمية المهنية، والتنوع بين مركزية هذه الخطط وبين الخطط المحلية وعلى مستوى مكاتب التعليم، وفي الختام أوصت الدراسة بالتعاون والتشاور المستمر بين القائدات والمعلمات لتحقيق التنمية المهنية المطلوبة والمؤثرة للمعلمات.

**الكلمات المفتاحية:**

التنمية المهنية، جائزة التعليم للتميز - معايير.

## **Teachers' Professional Development in-light of the Education Excellence Award Criteria by Schools' Principals**

**Abstract:**

This thesis aimed at knowing the reality of applying the school leadership for professional development for teachers in light of criteria of education's prize for distinction in the Kingdom of Saudi Arabia, through exploring the degree that school leaders are applying the criteria of practicing the culture of professional development for the teachers within the following indicators: (enhancing the concept of professional development , having the skills of self-learning, providing technical support and professional experiences for the new teachers).

The purpose of the thesis is to answer the thesis main question "what is the reality of applying the school leadership for professional development for teachers in light of criteria of education's prize for distinction?", from this

question; other secondary questions about the three indicators mentioned above.

The searcher used the analytical descriptive approach, to collect data and information, and to know this reality, and get results about it; through using the questionnaire as a main tool to collect data.

The searcher used comprehensive inventory methodology for all society components because of the smallness of this society.

The study sample contains all components of the society which are all the teachers in intermediate level in Almezaf schools in AlQanfatha governorate, AH; total of (135) teachers according to the statistics of education office in Al Qanfatha

.The results of the research emphasize that the degree of applying the school leadership for intermediate level school to the criteria of enhancing the development culture to teachers, which provided by education's prize for distinction; has got very high positive indicators, emphasizing that the leaders are achieving the following result: the highest indicator applied according to the teachers' opinion is Providing the school's teachers with the technical assistance and professional experience of their new colleagues, followed by the indicator of having self-learning skills, the third and last level is providing technical support and professional experiences for the new teachers; all these indicator got very high results of practicing.

The searcher recommended many important recommendations that came out from the research results, one of the most important recommendations is empowering the school leaders to have the abilities, knowledge, and tools which help them to manage the professional development process, in addition to continues planning for activities and professional development programs, and variety of the centralization of these plans and the local plans and also at the level of education offices.

At the end, the searcher recommended the continues coordination between leaders and teachers to achieve the required professional development.

## مقدمة البحث:

في ظل التقدم الكبير، والتطور المستمر، الذي يشهده العالم في جميع مجالات الحياة، وخاصة مجال التربية والتعليم، كان لابد من مسايرة هذا التطور جنباً الى جنب بدءاً من المؤسسات التعليمية والتي هي الأساس للنظام التعليمي الذي تبنى عليه حضارات الأمم، وبما أن القائد هو الركيزة الأساسية لنجاح العملية التعليمية وتحقيق أهدافها المرجوة، لذا عليه تطبيق التنمية المهنية والقيام بدوره في توجيه جهود المعلمين في هذا المجال وترسيخ ثقافة التنمية المهنية لديهم، وتزويدهم بما هو جديد في مجال عملهم، من أجل تحسين وتطوير أدائهم المهني وإكسابهم المزيد من المهارات والخبرات والمعارف والمعلومات المواكبة للعصر الحديث، وتعزيز مفهوم التنمية المهنية لديهم، ودعم امتلاكهم مهارات التعلم الذاتي، والتعاون فيما بينهم فنياً ومهنيًا.

ولا يقتصر مهام قائد المدرسة على القيام بالأعمال الإدارية فقط، بل إنه لابد أن يقوم بتوجيه المعلمين، ومساعدتهم على تطوير أنفسهم اعتماداً على قدراتهم وطاقاتهم (عيد، ٢٠١٥). وحثهم على امتلاك مهارات التعلم الذاتي عن طريق الزيارة المستمرة لمركز مصادر التعلم، وامتلاك مهارات التعامل مع الحاسب الآلي واجراء البحوث، ومتابعة المواقع العلمية، بالإضافة إلى مهارات وطرق التعلم الذاتي.

وتعتبر وظيفة التنمية المهنية من وظائف القائد الأساسية وتتفرع الى وظائف تتعلق بالتنمية الذاتية والموضوعية لزيادة كفاءة الأفراد (الصابب، وآخرون: ٢٠١٠).

وتتم التنمية المهنية للمعلمين من خلال توجيهات القيادة المدرسية التي تعتبر سبباً واضحاً في تحسين أدائهم المهني، وتزويدهم بنشرات وقرارات موجهة في المجال التربوي (الرويلي، ٢٠١٠). بالإضافة إلى أن رفع أداء المعلم وتنميته مهنيًا هي عملية مستمرة يجب أن تتوافق مع تطورات العصر المتسارعة من أجل إنتاج مخرجات تعليمية ذات كفاءة عالية (حمد، ٢٠١٤).

إن دور القائد في تنمية المعلمين مهنيًا دوراً بارزاً وفعالاً لأنه على اتصال مباشر ودائم معهم، فهو يفهم حاجاتهم المهنية، ويعمل على تأهيلهم وتطوير كفاياتهم المهنية، وترسيخ ثقافة التنمية المهنية لديهم، ودعم مشاركتهم في دورات معتمدة (بوضياف، ٢٠١٥).

وعلى قائد المدرسة تحمل مسؤولية تطوير عمل المعلم، ودعم مشاركته في الندوات والمحاضرات وورش العمل والبرامج التدريبية اللازمة لتطويره، ورعاية المعلم الجديد وتهيئة الجو المناسب له لأداء عمله على أكمل وجه (العجمي، ٢٠١٣).

وقائد المدرسة يعتمد على كفاءة المعلمين في ادائهم لأعمالهم ويدرك دوره كمحفز لرفع هذه الكفاءة سابقاً وملزماً حالياً بتطبيق التنمية المهنية وتوجيه جهود المعلمين في هذا المجال، الذي أصبح مجالاً رئيسياً يتضمن مجموعة معايير يقيم على اساسها أدائه الوظيفي.

وقد اهتمت وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية بمجال التنمية المهنية للمعلمين وجعلته من مجالات جائزة التعليم للتميز فئة الإدارة والمدرسة، ووضعت له معايير ومؤشرات على القائد تطبيقها للفوز بجائزة التميز، وتهدف جائزة التعليم للتميز إلى تشجيع فئات المجتمع التعليمي وإبراز منجزاتهم وتحفيز الأداء التعليمي والإداري الأمثل بصفة مستمرة (وزارة التعليم السعودية، ٢٠١٧).

## مشكلة البحث:

نظراً لأهمية دور القيادة المدرسية في تحقيق أهداف العملية التعليمية، سعت وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية إلى تحسين وتطوير أدائها المرتبط ارتباطاً وثيقاً بأداء المعلمين بالمدرسة وتنميتهم مهنيًا، وعلى الرغم من هذا الاهتمام الكبير والموجه نحو التنمية المهنية للمعلمين إلا أنه ما زالت القيادة المدرسية تهمل هذا الجانب وتركز على الأعمال الإدارية الروتينية، كما أشارت دراسة الزهراني (٢٠١٤)، ودراسة التميمي (٢٠١١) إلى وجود قصور واضح من قادة المدارس في أداء أدوارهم المتعلقة بجانب التنمية المهنية للمعلمين، مما أدى إلى انخفاض في كفاءة بعض المعلمين وقل قدرتهم على التفاعل مع التغيرات العلمية والتكنولوجية، وما ترتب على ذلك من سوء مخرجات التعليم والتي ظهرت جلياً في نتائج الاختبارات الدولية كاختبارات (TIMSS) حيث حصلت المملكة العربية السعودية على نتيجة مخيبة للأمل فقد حصلت على المركز ٤٦ من بين ٤٨ دولة مشاركة في اختبار الرياضيات، وعلى المركز ٤٤ من بين ٤٨ في اختبار العلوم. ومن خلال عمل الباحثة كمشرفة تربوية لاحظت تفاوت كبير في مستوى اهتمام القائادات بهذا المجال، وخاصة من حيث ترسيخ ثقافة التنمية المهنية للمعلمات، لذا جاءت فكرة هذه البحث كمحاولة للتعرف على واقع تطبيق القائادات للتنمية المهنية للمعلمات في ضوء معايير جائزة التعليم للتميز وبالتحديد المعيار الأول للمجال الخامس من مجالات جائزة التعليم للتميز فئة الإدارة والمدرسة وهو مجال التنمية المهنية، وقد وقع اختيار الباحثة لهذه المعايير كونها المعايير الواضحة والمحددة والمحكمة من قبل اللجنة العلمية للجائزة وتحت إشراف وزارة التعليم (وزارة التعليم السعودية، ٢٠١٧).

وبشكل أكثر تحديداً يمكننا صياغة مشكلة البحث في السؤال الرئيس التالي:

ما واقع تطبيق قائادات المدارس للتنمية المهنية للمعلمات في ضوء معايير جائزة التعليم للتميز؟

وللإجابة على هذا السؤال الرئيس تم تفريعه للأسئلة التالية:

١. ما هي درجة تطبيق قائادات المدارس المتوسطة بالقفنفة لمعيار ترسيخ ثقافة التنمية المهنية للمؤشر الأول: "تعزيز مفهوم التنمية المهنية للمعلمات" من وجهة نظر المعلمات؟
٢. ما هي درجة تطبيق قائادات المدارس المتوسطة بالقفنفة لمعيار ترسيخ ثقافة التنمية المهنية للمؤشر الثاني: "امتلاك المعلمات للتعلم الذاتي" من وجهة نظر المعلمات؟
٣. ما هي درجة تطبيق قائادات المدارس المتوسطة بالقفنفة لمعيار ترسيخ ثقافة التنمية المهنية للمؤشر الثالث: "تقديم المتميز من المعلمات بالمدرسة المساعدة الفنية والخبرات المهنية لزميلاتهن الجدد" من وجهة نظر المعلمات؟
٤. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $\alpha \leq 0.05$  بين وجهات نظر المعلمات تعزى إلى متغير (المؤهل العلمي- سنوات الخبرة)؟

## أهداف البحث:

يمكن إجمال الأهداف الرئيسية التي يسعى البحث إلى تحقيقها بما يلي:

- ❖ التعرف على واقع تطبيق قائادات المدارس للتنمية المهنية للمعلمات في ضوء معايير جائزة التعليم للتميز.
- ❖ الكشف عن درجة تطبيق قائادات المدارس لمعيار ترسيخ ثقافة التنمية المهنية للمعلمات من حيث: (تعزيز مفهوم التنمية المهنية- وامتلاك مهارات التعلم الذاتي- وتقديم المساعدة الفنية والخبرات المهنية).

❖ الكشف عن الاختلافات في وجهات نظر المعلمات حول رأيهن في قيام القائدات بالدور المطلوب منهن لتحقيق التنمية المهنية لهن تعزى الى متغير ( المؤهل العلمي- سنوات الخبرة).

#### أهمية البحث:

تكمن أهمية الدراسة في أهمية موضوعها الذي تتناوله، وهو واقع تطبيق قائدات المدارس للتنمية المهنية للمعلمات في ضوء جائزة التعليم للتميز. من المؤمل أن تفيد نتائج هذه الدراسة:

- ❖ المسؤولون في مكاتب التربية والتعليم مؤشرات واقعية لواقع تطبيق القائدات للتنمية المهنية للمعلمات من حيث القصور والمعوقات والتجهيزات لتعزيز الايجابيات ومعالجة السلبيات.
- ❖ المسؤولون في مراكز التدريب التربوي ومكاتب التربية والتعليم لتطوير برامجهم التدريبية الموجهة إلى قادة المدارس، وذلك للقيام بدورهم في مجال التنمية المهنية للمعلمين ووضع الحلول للعقبات التي قد تواجههم.
- ❖ قائدات المدارس وذلك بتبصيرهن بالمهام والأدوار المتوقع منهن ممارستها، لتحقيق التنمية المهنية للمعلمات وتقديم تغذية راجعة تساعدن على تقويم ادائهن بالوقوف على نقاط القوة والضعف لديهن فيما يخص الموضوع قيد الدراسة.
- ❖ المعلمات من خلال حثهن على تطوير أنفسهن علمياً وتربوياً، وإبراز دورهم في العملية التعليمية التربوية بشكل فعال.
- ❖ الباحثين لمواصلة الدراسة في هذا الموضوع في بقية المعايير التي تتعلق بالجائزة للوقوف على مدى تأثيرها على منسوبي التعليم.

#### حدود البحث:

تتمثل حدود البحث فيما يلي:

**الحدود الموضوعية:** اقتصر البحث على واقع تطبيق قائدات المدارس للتنمية المهنية للمعلمات في ضوء معايير جائزة التعليم للتميز السعودية.

**الحدود المكانيّة:** غطى هذا البحث مدارس المظيلف المتوسطة بمحافظة القنفذة.

**الحدود الزمانيّة:** تم تطبيق هذا البحث في الفصل الدراسي الثاني لعام ١٤٣٨هـ.

**الحدود البشرية:** معلمات المرحلة المتوسطة بمدارس المظيلف المتوسطة بالقنفذة.

#### مصطلحات البحث:

#### التنمية المهنية:

يمكن تعريفها بأنها أهم مصادر تزويد المعلمين بالمعلومات والمهارات والخبرات التي تساعدنهم على تحقيق النمو المهني، مما يعكس على تطور وتحسن أدائهم وبالتالي تطور المؤسسات التربوية ومخرجاتها (السويد، ٢٠١٥).

#### التعريف الاجرائي للتنمية المهنية:

هي كل جهد مخطط له تقدمه قائدة المدرسة لمعلماتها لإكسابهن الخبرات والمهارات أو لصقل مهاراتهم الأساسية وذلك لرفع مستوى أدائهم والوصول الى الكفاءة والفاعلية في اداء المهنة

مما يعكس أثره على الناتج التعليمي والجودة التعليمية بناءً على معايير حددتها الوزارة للوصول الى التميز في هذا المجال.

### جائزة التعليم للتميز:

هي جائزة تقديرية سنوية تقدمها وزارة التعليم للمتميزين والتميزات في المجتمع التعليمي، لتحفيز الميدان التعليمي والإداري نحو الأداء المتميز، وتشجيع الممارسات المتميزة والتفوق العلمي وتكريم المبدعين والمتميزين علمياً وتربوياً وإدارياً، ونشر ثقافة التميز والعمل والإلتقان (موقع الجائزة، وزارة التعليم، ٢٠١٧)

### الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم استخدام برنامج SPSS

### إجراءات البحث:

لتحقيق أهداف البحث قامت الباحثة بالإجراءات التالية:

- ❖ الاطلاع على الادبيات والدراسات السابقة لتحقيق التالي: صياغة مشكلة البحث وأسئلته، وفرضياته، وأهدافه، وأهميته، وإعداد الإطار النظري والدراسات السابقة والاستبانة.
- ❖ تحديد منهج البحث وهو المنهج الوصفي التحليلي.
- ❖ تحديد مجتمع وعينة البحث وهي طريقة الحصر الشامل.
- ❖ إعداد أداة البحث الرئيسية (الاستبانة)، وعرضها للتحكيم بهدف التحقق من الصدق الظاهري، وتطبيق الأداة على عينة استطلاعية بهدف تحقيق الضبط التجريبي (الثبات، وصدق المحتوى).
- ❖ إعداد الأداة بالشكل النهائي (بعد التعديلات حسب نتائج التحكيم والضبط التجريبي).
- ❖ إعداد المراسلات ومخاطبة الجهات الرسمية لتطبيق أدوات البحث وتوزيعها على العينة.
- ❖ توزيع الأداة على العينة.
- ❖ جمع أدوات البحث وتفريغها وتحليلها إحصائياً.
- ❖ تفسير النتائج ومناقشتها.
- ❖ كتابة ملخص النتائج والتوصيات والمقترحات.
- ❖ كتابة قائمة المراجع.
- ❖ الملاحق.
- ❖ استخراج النتائج وتحليلها، ومناقشتها وكتابة التوصيات والمقترحات المناسبة للبحث

### الإطار النظري:

### أولاً: التنمية المهنية للمعلمين

### تعريف التنمية المهنية:

إن نجاح العملية التعليمية يعتمد على وجود المعلم الكفاء المتميز الذي يستطيع إكساب الطلاب الخبرات المتنوعة ويوسع مفاهيمهم ومداركهم وينمي أساليب تفكيرهم وقدراتهم العقلية، وبالطبع فإن هذا كله يتحقق بالتنمية المهنية الشاملة والمستمرة للمعلم، ولقائد المدرسة دور كبير في تطبيق هذه التنمية فهو المخطط والميسر لكثير من برامج التنمية المهنية وهو المشرف على الدروس النموذجية والزيارات التبادلية والأبحاث التربوية.

وقد تناول الباحثون التربويون العديد من المفاهيم حول التنمية المهنية للمعلم نورد بعضها:

حيث عرفت الشخصير(٢٠١٠:١٢) التنمية المهنية للمعلمين بأنها "عمليات تهدف الى تطوير مهاراتهم وخبراتهم وسلوكهم لتكون أكثر كفاءة وفعالية، مما ينتج عنه تحسن واضح وملحوظ في الأداء المهني لهم ورفع جودة التدريس والدراسة العلمي ومساعدتهم على امتلاك مهارات التعلم الذاتي وتبادل الخبرات الفنية والمهنية بما يمكنهم من تحقيق أهداف المؤسسة التربوية وتحسين مخرجاتها".

كما عرفها التيمي(٢٠١٠) بأنها "تزويد المعلم بالمعارف والمهارات المهنية التي ترفع الجانب المهني له وتجعله قادراً على أداء عمله بكفاءة عالية".

بالإضافة إلى تعريف محمد (٢٠١١) حيث قال إنها "أنشطة وبرامج مخطط لها لتطوير أداء المعلم ورفع مستواه المهني بإثراء معلوماته وتجديد خبراته وتشجيعه على التعلم الذاتي وهي عملية مستمرة تبدأ بعد التعيين في الوظيفة مباشرة وتستمر طوال سنوات عمله في التعليم".

في حين عرفها أبو جيش(٢٠١٦) بأنها عملية تدريب المعلمين على الوظائف والواجبات والمسؤوليات الواجب توافرها لديهم وتنمية كفاءاتهم وتطوير ادائهم المهني باستمرار لمسايرة التغيرات العالمية المعاصرة.

وتعرف الباحثة التنمية المهنية للمعلمين بأنها حلقة مستمرة من الانشطة والخطط الذاتية والمركزية التي تستهدف تطوير ورفع كفاءة المعلم معرفياً ومهارياً، وتحفيزه للتطور والتعلم الذاتي ومواكبة الاستراتيجيات التعليمية والتربوية الاحداث في مجال تخصصه.

### أهمية التنمية المهنية للمعلم:

تحتل التنمية المهنية للمعلمين أهمية كبيرة لتطوير العملية التعليمية وتحسين جودتها، فالقائد المتميز يحرص على وضع خطة خاصة بتنمية المعلمين مهنيًا، ويعمل على تنفيذها وتطبيق برامجها، فالتدريب أثناء الخدمة يكسب المعلمين المعلومات والخبرات الجديدة ويحسن كفاءتهم التدريسية ويمكنهم من مواكبة الثورة العلمية والتكنولوجية في هذا العصر (السويد، ٢٠١٥).

ولقد تحدثت الشخصير(٢٠١٠:١٣) عن أهمية التنمية المهنية للمعلمين فقالت إنها تعمل على تجويد البنى الأساسية المادية والتعليمية للتعليم العالي في المجالات التدريسية والبحثية والمجتمعية، الامر الذي حفز الباحثة للكتابة في هذا موضوع التنمية المهنية للمعلمين للاستفادة من السبق العالمي في هذا المجال.

وقد أشار كل من عبيد، والديري (المشار إليهما في البلوي، ٢٠١١: ١٦) إلى مجموعة من الفوائد التي تعود من جراء تطبيق التنمية المهنية للمعلمين وهي: تنمية ثقافة التمهّن في المؤسسة التربوية والارتقاء بمستوى أداء المعلمين وسائر منسوبي الحقل التربوي وتحسين فرص التميز العلمي والانجاز المدرسي للمتعلمين ورفع الكفاءة الانتاجية للمؤسسة التربوية وإحداث تغييرات إيجابية في سلوك واتجاهات المعلمين وسائر العاملين في العملية التعليمية في الحقل التربوي واتاحة الفرصة أمام المبدعين والتميزين للتدرج والترقي الوظيفي وتجويد العملية التعليمية التعليمية وترسيخ مبدأ التعلم الذاتي والمستمر لضمان ديمومة العمل والنماء التربوي وتحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين وسائر العاملين في الحقل التربوي وتعميق الاحساس بالانتماء المنى للعاملين في الحقل التربوي وبناء القدرات الوطنية القادرة على تلبية التنمية الشاملة وتنمية الزمالة المهنية.



**مببرات التنمية المهنية:**

يحدد نصر(المشار إليه فى الغامدي، ٢٠١٢: ٢٧) مببرات تنمية المعلمين بأنها: سيادة المعرفة وخاصة المعرفة العلمية ومستقبل الثقافة، وظهور العولمة واستخدام العلم تقنيات تكنولوجيا متقدمة جداً وانتاج الاجهزة الاكثر حداثة بواسطة العلم والتقنية وحدث تغيير فى حقائق ومفاهيم العلم.

**أهداف التنمية المهنية للمعلم:**

تستهدف التنمية المهنية للمعلم عدة أهداف ذكر المناحي(٢٠١٠) بعضها وهي: إضافة معارف مهنية جديدة للمعلمين وتنمية المهارات المهنية لديهم وتنمية وتأكيد القيم المهنية الداعمة لسلوكهم وتمكينهم من تحقيق تربية ناجحة لتلاميذهم.

كما أضافت الشخشير(٢٠١٠: ١٥) بعض الاهداف الإضافية التالية: تدريب المدرس على معرفة مهارات التفكير الابداعي وتطبيقه وتدريب المدرس على معرفة مهارات التدريس وتطبيقها وتدريبه على مهارات الدراسة العلمي بمعرفة الادوات وبنائها وتحليل نتائجها.

**مجالات التنمية المهنية للمعلم:**

ذكر أبو شندي (٢٠١١: ٦٥) مجالات رئيسية للتنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة ومنها المجال التربوي: الذي يعنى بالتدريس واستراتيجياته مثل تحليل المحتوى الدراسي، تخطيط التدريس وتحضيره، طرق استراتيجيات التدريس المختلفة، وسائل التعليم العادية والالكترونية، التقويم وأدواته. والمجال الإداري وهو يركز على إدارة الصف مثل: توجيه وقيادة المتعلمين وتحفيزهم وتعديل سلوكهم.

**أساليب التنمية المهنية للمعلم:**

تتعدد أساليب التنمية المهنية للمعلمين وتتنوع لتواكب التغيرات والتطورات التي تحدث في المجال التربوي وتهدف الى تحسين أداء المعلم وتطوير قدراته وتنمية خبراته عن طريق ترسيخ ثقافة التنمية لديه وذلك من خلال مشاركته فى الندوات والمحاضرات وورش العمل التربوية وحضوره للدورات التدريبية المعتمدة ومن خلال امتلاكه لمهارات التعلم الذاتي بزيارته المستمرة لمركز مصادر التعلم وتنمية مهاراته فى التعامل مع الحاسب الآلي واجراء البحوث ومتابعة المواقع التربوية المفيدة، وتبادل الزيارات الصفية بين المعلمين المتميزين وزملائهم الجدد وإعداد وحضور الدروس النموذجية.

**الأساليب الذاتية:**

تقع مسؤولية تنفيذ هذه الاساليب على المعلم نفسه، ومن هذه الاساليب: تنمية الاتجاهات الايجابية نحو مهنته العلمية والتربوية بحيث يؤدي ذلك إلى رضاه عن عمله وسعادته به، والطموح الشخصي للأستاذ يتوقف على طموحه الشخصي وقابليته للتقدم ومدى تأثره بالتشجيع ويعوامل التطور المحيطة به، وعلى المستوى العلمي والتربوي والثقافي الذي يود الوصول إليه، وقدرته على رؤية نواحي القوة والضعف لديه، والاطلاع الواسع يعتبر عاملاً أساسياً ومهما لنموه العلمي والثقافي (الشخشير، ٢٠١٠: ١٦).

الاساليب المهنية: ومن أهم هذه الأساليب ما ذكرته محمد (٢٠١١) وكانت كالتالي:

#### ثانياً: التدريب:

وهو الأسلوب الأكثر شيوعاً ويستخدم لزيادة معارف ومهارات واتجاهات المعلمين وتطويرها لمواكبة التغيرات المحلية والعالمية في المجال التعليمي والتربوي، وله عدة صور منها ما يتم داخل المدرسة وبخطيوط من القائد ومنها ما يتم خارج المدرسة سواء في مراكز التدريب التربوي أو عن طريق ابتعاث المعلمين في دورات تدريبية إلى بعض المدن الداخلية أو الدول الخارجية، ويتم التدريب بعدة طرق منها استخدام العروض الجماعية، والمناقشات، وورش العمل، وتمثيل الأدوار، والمحاكاة، والتدريس المصغر وغيرها، ولكي يكون التدريب فعال لا بد من أن يعتمد على أساس نظري وأساس تطبيقي فيتم تبادل المعلومات والأفكار والخبرات بين المعلمين مما يعود عليهم بالفائدة العظيمة.

#### إجراء البحوث التربوية:

وهو مدخل جديد وأسلوب فعال يسهم في زيادة معارف ومهارات المعلمين لمواجهة المشكلات التربوية وإيجاد الحلول المناسبة لها، وتنمية قدرات التفكير والتحليل والدراسة.

#### أسلوب التعاون والتفاعل مع الزملاء:

ويساعد هذا الأسلوب على تبادل المعارف والخبرات المهنية بين المعلمين المتميزين وزملائهم الجدد عن طريق تبادل الزيارات الصفية وإعداد الدروس النموذجية داخل المدرسة وخارجها.

#### الحلقات النقاشية وورش العمل:

ويعد هذا الأسلوب من أفضل أساليب التنمية المهنية للمعلم وغالباً ما تكون ناجحة ومحقة للأهداف منها فهي تتيح للمعلمين تبادل الآراء وتلاقي الخبرات والحوار والمناقشة والقدرة على الابتكار والإبداع.

#### التدريب عن بعد:

يساعد التدريب عن بعد المعلم للحصول على المعرفة والمهارة التي يحتاجها ويطور ذاته عن طريق وسائل وأساليب مختلفة مثل البرامج الإذاعية والتلفزيونية وشبكات الإنترنت ويتميز هذا الأسلوب بالانفصال بين المدرب والمتدرب وتصميم مواد التعليم بدقة كبيرة عن طريق الاستعانة بالخبراء المتخصصين في المناهج والوسائط التكنولوجية، وله عدة تسميات منها التعليم المفتوح، والتعليم بلا حدود، والتعليم بالمراسلة.

وقد عدت الشخثير (٢٠١٠: ١٧) عدداً آخراً من اساليب التنمية المهنية المهمة لدى المعلمين، أورد بعضها لأهميتها وملائمتها للواقع التربوي والتعليمي وهي المؤتمرات، البعثات والمنح الدراسية، والتدريب العملي ويمكن أن يكون من خلال نظام الاستشارات مع الخبراء في مجال التدريس، والمحاضرات، والمجموعات النقاشية، والندوات، والتعليم المصغر.

ويجب أن يسعى مدير المدرسة جاهداً لتحسين كفايات المعلمين التعليمية، وتطويرهم وتنميتهم مهنيًا، باعتباره مشرفاً تربوياً مقيماً، وقد تحدثت حمد (٢٠١٤) عن أهم النقاط المنوط بقائد المدرسة الاهتمام بها لتنمية معلميه مهنيًا، فكانت كالتالي: متابعة مذكرات تحضير المعلمين، وتزويدهم بتغذية راجعة هادفة وتشجيع وتنسيق تبادل الزيارات الصفية الهادفة بين المعلمين وتنفيذ زيارات إشرافية مبرمجة وشاملة لجميع المعلمين في كافة التخصصات وتبصير المعلمين بالأساليب الفاعلة لإدارة الصف ومتابعة التقرير الإشرافي بعد زيارة المشرف التربوي، ومناقشة

نقاط الضعف الواردة فى ذلك التقرير مع المعلم والاستعانة بمختصين فى مجال الاشراف التربوي - ذوي خبرة عالية فى مهنية التعليم - واختيار المجالات الفنية التي يمكن تنمية المعلمين فى ضوء الامكانيات المادية والفنية المتوافرة ومن ثم تحديد أهداف التنمية المهنية المنشودة للمعلمين.

### ثالثاً: جائزة التعليم للتميز

#### جائزة التعليم للتميز:

هي جائزة متعلقة بالأداء المتميز، تهدف إلى تشجيع فئات المجتمع التعليمي، وإبراز منجزاتهم، وتحفيز الأداء التعليمي والإداري الأمثل بصفة مستمرة (جائزة التعليم للتميز، ٢٠١٧)

#### المفاهيم الرئيسية الواردة في دليل الجائزة:

تم تحديد مجموعة من المفاهيم الرئيسية في دليل الجائزة ذكرها الزائدي (٢٠١٤) هي:

**المجالات:** هي موضوعات أساسية تتضمنها منظومة الإدارة والمدرسة المتميزة.

**المعايير:** هي عبارات وصفية، تحدد بوضوح ما يجب أن تكون عليه القيادة المدرسية المتميزة ومعرفة من قبل العاملين فيها، وتطبيقها داخل المدرسة.

**المؤشرات:** هي عبارات تصف الأداء والسلوك الذي يتوقع من العاملين في المدرسة أن يؤديه من أجل تحقيق المعيار.

**المدرسة المتميزة:** هي المؤسسة التعليمية التربوية التي تعني ببناء المتعلمين بناء متميزاً، بهدف ترجمة أهداف التعليم إلى سلوكيات وقيم إيجابية.

**الترشيح:** يحق التقديم للجائزة لجميع المدارس داخل المملكة سواء كانت حكومية أو أهلية وتحفيظ القرآن، وكذلك المدارس السعودية في الخارج.

**ملف التقديم:** يتم التقديم إلكترونياً على موقع الجائزة، ومن ثم تحميل ملف الترشيح، واستكمال باقي البيانات، وإرساله رسمياً من المدرسة إلى مكتب التربية والتعليم.

#### لائحة وأدلة الجائزة:

يوجد بموقع جائزة التعليم للتميز بصفتها الرئيسية لائحة وأدلة الجائزة وتتكون من دليل تنظيمي لها وسبعة أدلة تفسيرية لمعايير الجائزة لجميع الفئات (الإدارة والمدرسة - المعلم - المرشد الطلابي - المشرف التربوي - الإداري - الطالب - العمل التطوعي).

#### الدليل التفسيري لمعايير جائزة الإدارة والمدرسة:

يهدف إلى تفسير المجالات والمعايير والمؤشرات للمتميزين، حيث يتضمن هذا الدليل مجموعة من المجالات الرئيسية وكل مجال يتضمن مجموعة من المعايير، وكل معيار يتضمن مجموعة من المؤشرات الدالة عليه.

#### مجالات جائزة الإدارة والمدرسة:

التميز القيادي - الثقافة المؤسسية - الجودة - مجتمع التعليم والتعلم - التنمية المهنية - المدرسة الرقمية - الشراكة المجتمعية.

وقد تناولت الباحثة المجال الخامس من مجالات فئة الإدارة والمدرسة وبالتحديد المعيار الأول وهو: ترسيخ ثقافة التنمية المهنية لدى العاملين بالمجتمع المدرسي، والذي يتضمن ثلاثة مؤشرات

هي: تعزيز مفهوم التنمية المهنية لدى العاملين في المدرسة -امتلاك العاملين بالمدرسة مهارات التعلم الذاتي -تقديم المتميز من العاملين بالمدرسة المساعدة الفنية والخبرات المهنية لزملائهم الجدد.

### ترسيخ ثقافة التنمية المهنية لدى المعلمين:

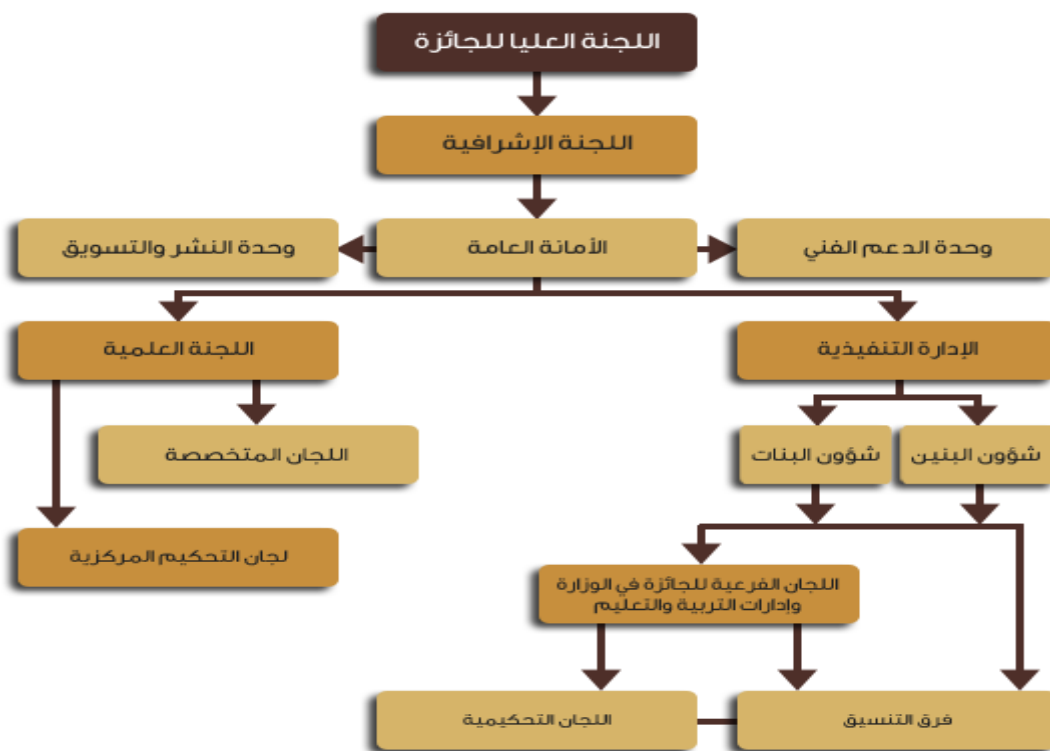
التنمية المهنية للمعلمين من الأدوار الحيوية والهامة لقائد المدرسة لذلك وضعت اللجنة العلمية لجائزة التعليم للتميز ضمن مجالاتها، ويقيس هذا المجال ترسيخ ثقافة التنمية المهنية لدى المعلمين من خلال ثلاثة مؤشرات هي:

أولاً: تعزيز مفهوم التنمية المهنية لدى المعلمين وشواهد دعم مشاركة المعلمين في الندوات والمحاضرات وورش العمل في المجال التربوي، وعقد لقاءات لهم مع متخصصين في المجال التربوي، وتقديم تغذية راجعة عن مستوى أدائهم، وتزويدهم بنشرات أو قراءات موجهة، ودعم اشتراكهم في مجلات علمية وتربوية.

ثانياً: يمتلك المعلمون في المدرسة مهارات التعلم الذاتي وشواهد حثهم على الزيارات المستمرة لمركز مصادر التعلم، ودعم امتلاكهم مهارات التعامل مع الحاسب الآلي، وامتلاكهم مهارات إجراء البحوث ومتابعة المواقع والبحوث العلمية.

ثالثاً: تقديم المتميز من المعلمين المساعدة الفنية والخبرات لزملائهم الجدد وشواهد دعم اجتماع المعلمين المتميزين مع زملائهم في حلقات نقاشية، وتبادل الزيارات وتقديم الدروس النموذجية.

### الهيكل التنظيمي للجائزة:



شكل (١): الهيكل التنظيمي لجائزة التعليم للتميز، المصدر: الدليل التفسيري للجائزة

ويلاحظ من الشكل (١) أن اللجنة العلمية هي من لجان الجائزة وتكلف من قبل الأمين العام للجائزة وترتبط به ومن مهامها تحديد معايير ومؤشرات الجائزة وتطويرها، فهي معايير محكمة وتوضع من قبل مختصين وبإشراف مباشر من وزير التعليم، لذلك قامت الباحثة بالاعتماد عليها للكشف عن واقع تطبيق قائدات المدارس للتنمية المهنية في ضوء معايير جائزة التعليم للتميز.

#### ثانياً: الدراسات السابقة

##### أولاً: الدراسات العربية:

قامت أبو جيش (٢٠١٦) بدراسة هدفت إلى التعرف على درجة التنمية المهنية ودرجة الحرية الأكاديمية والعلاقة بينهما لدى معلمي ومعلمات مدارس وكالة الغوث الدولية في الضفة الغربية من وجهة نظر المديرين والمعلمين فيها، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي وكان مجتمع الدراسة جميع مديري ومديرات ومعلمي ومعلمات مدارس وكالة الغوث الدولية في الضفة الغربية البالغ عددهم (١٩٥٨) ، وكانت الاستبانة اداة الباحثة في دراستها التي خرجت منها بنتائج كان منها : أن درجة التنمية المهنية لدى عينة الدراسة جاءت بدرجة متوسطة ، وأوصت الباحثة بتقويم البرامج التدريبية الخاصة بالتنمية المهنية، وضرورة قيام المعلمين بتطوير أنفسهم وأدائهم.

وأجرى العبدلي (٢٠١٤) دراسة كان الهدف منها هو التعرف على واقع التمكين الإداري لقائدات المدارس الثانوية في مدينة مكة المكرمة وعلاقتها بالتنمية المهنية للمعلمات بهذه المدارس، واعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي المسحي، واستخدمت اداة الاستبانة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من عينة عشوائية طبقية مكونة من (٩٣) قائدة، و(٥٨٠) معلمة، واعتمدت نتائج الدراسة على وجود علاقة ارتباطية موجبة وإيجابية بين درجات توافر التمكين الإداري للقائدة وبين تقديرها لتحقيق التنمية المهنية للمعلمات، واوصت الباحثة بضرورة تعزيز الممارسات التي تقوم بها الادارة العامة للتعليم للبنات بمدينة مكة المكرمة في تمكين المديرات في مجال التنمية المهنية للمعلمات.

كما قام اللحياني (٢٠١٤) بدراسة هدفت إلى التعرف على علاقة الإدارة الابداعية بالتنمية المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية بمدينة مكة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المدارس الحكومية الثانوية بمدينة مكة والبالغ عددهم (١٥٦٩) معلماً، وتم اختيار العينة بالطريقة العنقودية من مجتمع الدراسة بنسبة (٢٥,٥%)، وقد بلغت عينة الدراسة (٤٠٠) معلماً، واستخدم الباحث الاستبانة أداة لجمع المعلومات، وكان منهجه وصفي تحليلي. وجاءت نتائج الدراسة توضح بأن مستوى توفير مدير المدرسة الثانوية بمكة المكرمة لعناصر التنمية المهنية لمعلميه من وجهة نظر المعلمون كان ضمن المستوى المتوسط، وأن هناك علاقة بين أبعاد التنمية المهنية للمعلمين وممارسة الادارة الابداعية للمديرين. وأوصت الدراسة بضرورة اهتمام مديري المدارس بكافة أبعاد التنمية المهنية، والعمل على تعزيز دور التنمية المهنية للمعلمين في المدارس.

وأجرى الزائدي (٢٠١٤) دراسة هدفت إلى التعرف على درجة تحقق معايير جائزة وزارة التعليم للتميز في مجال التنمية المهنية للمعلمين، والتعرف على درجة اسهام جائزة وزارة التعليم للتميز في تحسين الأداء الإداري لمديري المدارس من وجهة نظرهم. واستخدم الباحث الاستبانة أداة لجمع المعلومات، وتكونت عينة الدراسة من جميع مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومية والأهلية في محافظة الطائف والبالغ عددهم (٣٦٨) مديراً ومديرةً، وكان منهجه وصفي مسحي. وجاءت نتائج الدراسة أن درجة تحقق معايير جائزة التعليم للتميز في مجال التنمية المهنية للمعلمين جاء في المرتبة الثانية، وتبين وجود علاقة ارتباطية ايجابية بين درجات تحقق معايير جائزة التعليم للتميز في مدارس التعليم العام وبين الأداء الإداري لمديري المدارس. وكان من أبرز

توصيات الدراسة العمل على اعتماد معايير جائزة التعليم للتميز للمفاضلة بين مدارس التعليم العام والترشيح للاعتماد الأكاديمي المدرسي كونها متحققة بغالبيتها في مدارس التعليم.

كما قام الزهراني (٢٠١٤) بدراسة هدفت الى التعرف على دور الإدارة المدرسية في تجويد برامج التنمية المهنية لمعلمي المدارس المتوسطة بمدينة جدة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، وتكون مجتمع الدراسة من (١٣٦) مديراً من مديري المدارس الحكومية المتوسطة للبنين بمدينة جدة وكانت العينة شاملة مجتمع الدراسة، وكانت نتائج الدراسة ان درجة واقع دور الادارة المدرسية في تجويد برامج التنمية المهنية لمعلمي المدارس المتوسطة الحكومية بمدينة جدة كان بدرجة كبيرة، واوصت الدراسة الى تدريب مديري المدارس باستمرار على تطوير اداء المعلمين مهنيا باستخدام المستحدث من الوسائل.

قام حمد (٢٠١٤) بدراسة هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة المدير بصفته مشرفاً مقيماً في التنمية المهنية للمعلمين في المدارس الخاصة في الضفة الغربية من وجهة نظر المعلمين فيها. واستخدم الباحث المنهج الوصفي وكانت العينة طبقية عشوائية وقد بلغ مجتمع الدراسة (٥٦٠٦) معلماً ومعلمة، واستخدم الاستبانة لجمع البيانات، وجاءت نتائج الدراسة الى ان الدرجة الكلية لدرجة ممارسة مدير المدرسة بصفته مشرفاً مقيماً في التنمية المهنية للمعلمين في المدارس الخاصة في الضفة الغربية من وجهة نظر المعلمين بلغت نسبة كبيرة حسب المقياس المعد لهذه الدراسة. واوصت الدراسة على مدير المدرسة ان يتخذ القرارات بأساليب تشاركية ويحترم آراءهم عند مشاركتهم في الحوار والمناقشة.

كما قامت المغايرة (٢٠١٤) بدراسة هدفت إلى تقديم تصور مقترح للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة في الأردن، واتبعت في دراستها المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية والبالغ عددهم (٢٥٢٧) وقد اختارت عينة الدراسة بالطريقة الطباقية العشوائية وبلغ عددها (٥٠٦) عضو هيئة تدريس، واستخدمت الاستبانة اداة لجمع المعلومات، واطهرت نتائج الدراسة أن جميع مجالات التنمية المهنية المقترحة لأعضاء هيئة التدريس جاءت بدرجة متوسطة، وأن أكثر المعوقات التي تواجه التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس هي الأعباء والأعمال الروتينية، وأوصت الباحثة بضرورة توفير الفرص لأعضاء هيئة التدريس لتنميتهم مهنيًا.

وأجرى العنتر (٢٠١٤) دراسة الى تحديد درجة ادراك وممارسة مديري المدارس في مراحل التعليم العام لدورهم القيادي في تنمية المعلمين مهنيا بتعليم مكة المكرمة، وقد استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي المسحي، واشتملت العينة على (٢٣٥) مديراً من مجموع (٤٧٠) مديراً في مراحل التعليم العام الحكومي، وكانت الاستبانة اداة الدراسة المستخدمة والتي تم تطبيقها بعد قياس مدى صدقها وثباتها، وتلخصت اهم نتائج الدراسة في ان المتوسط الحسابي العام لاستجابات عينة الدراسة يشير الى ان درجة ادراك المديرين لدورهم القيادي في تنمية المعلمين مهنيا هي درجة عالية، واوصت الدراسة الى تخفيف الاعباء الملقة على مديري المدارس حتى يتسنى لهم القيام بالدور القيادي الفاعل تجاه تنمية المعلمين مهنيًا.

كما أجرى الغامدي (٢٠١٣) دراسة هدفت إلى بناء معايير للنمو المهني لمعلمي العلوم بالمرحلة المتوسطة في ضوء بعض المعايير العالمية، بالإضافة إلى بناء برنامج تدريبي مقترح للنمو المهني لمعلمي العلوم بالمرحلة المتوسطة في ضوء بعض المعايير العالمية ومتطلبات مناهج العلوم المتطورة. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والمنهج التجريبي بتصميم المجموعة الواحدة، وتكونت عينة الدراسة القصدية من (٢٧) معلماً للعلوم بالمرحلة المتوسطة، وكان أهم نتائج الدراسة معايير مقترحة من قبل الباحث للنمو المهني لمعلمي العلوم للمدراس المتوسطة، بالإضافة إلى مقترحات لمتطلبات مناهج العلوم المتطورة، وقد قدمت الدراسة برنامجاً تدريبياً مقترحاً لمعلمي العلوم وفق المعايير والمتطلبات المقترحة، بالإضافة إلى تطوير حقيبة تقييمية للتدريب المقترح، وقد وجد أظهرت الدراسة فاعلية الحقيبة التدريبية المقترحة في تحسين النمو المهني لدى المعلمين. وقد أوصى الباحث بضرورة الاستفادة الواسعة من هذا البرنامج والحائب التدريبية المنبثقة عنه، وحث المشرفين على اعتمادها والاستفادة منها.

وقام الغامدي (٢٠١٢) بدراسة هدفت إلى التعرف على واقع التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية، وتقديم تصوراً مقترحاً لها في ضوء معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد تعليم المعلمين، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي بأسلوب دلقي لتحقيق أهداف الدراسة، حيث اختار عينة قوامها عشرون فرداً من خبراء التربية والإدارة والتخطيط التربوي، والجودة والاعتماد الأكاديمي في كليات التربية بالجامعات السعودية، ثم قام بتطبيق أداة الدراسة عليهم. وقد بينت نتائج الدراسة تدني جهود التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية السعودية وخاصة فيما يتعلق بالاعتماد الأكاديمي، كما تبين تأخر معظم كليات التربية في الجامعات السعودية فيما يخص توجه نحو الاعتماد الأكاديمي والاعتماد بمفاهيمه.

كما قام الرفاعي (٢٠١٢) بدراسة هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة مديرات المدارس الثانوية بمدينة جدة للقيادة التشاركية ومعرفة درجة تقدير المعلمات لمستوى التنمية المهنية لديهن، وإيجاد العلاقة بين درجتي تقدير أفراد العينة لممارسة القيادة التشاركية وتقديرهن لمستوى التنمية المهنية، وقد اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، مستخدماً الاستبانة كأداة قياس لمحور القيادة التشاركية وكذلك التنمية المهنية، وتكونت عينة الدراسة من (٣٩٥) معلمة، وأظهرت نتائج المعلمات المستطلعة آراءهن أن درجة ممارسة مديرات المدارس الثانوية بمدينة جدة للقيادة التشاركية كانت بدرجة كبيرة، وأن درجة تقدير المعلمات لمستوى التنمية المهنية جاءت بدرجة كبيرة، بالإضافة إلى هذه النتائج أظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة بين درجتي تقدير أفراد العينة لممارسة القيادة التشاركية وتقديرهن لمستوى التنمية المهنية، وقد أوصت الباحثة إلى تهيئة عناصر العمل التربوي لتعميم نمط القيادة التشاركية لرفع مستوى التنمية المهنية للمعلمات والمساهمة في تحقيق الفعالية والكفاءة للعملية التربوية والتعليمية.

وأجرى البلوي (٢٠١١) دراسة هدفت إلى التعرف على دور المشرف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين الجدد، وقد تكون مجتمع الدراسة من ١١٦٧ معلماً جديداً، وتكونت عينة الدراسة من ٦١٢ مدرس جدد، تم اختيارهم باستخدام العينة العشوائية البسيطة، وقد استخدمت الباحثة الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن المعلمين الجدد أشاروا إلى دور المشرف التربوي في تنميتهم كان متوسط الدرجة، وأن بعد المنهاج جاء أولاً، تلاه مجال إدارة الصف، وفي المرتبة الثالثة مجالات مهارات التدريس ثم التقويم رابعاً وأخيراً بعد التخطيط. وأظهرت النتائج أنه لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات النوع الاجتماعي والتخصص والدرجة العلمية من وجه نظرهم في دور المشرفين في تنميتهم المهنية. وقد أوصت

الباحثة وزارة التربية والتعليم بضرورة تبني برنامج تدريبي للمشرفين التربويين ستضمن مجالات إعداد المعلم الجديد قبل دخوله الغرفة الصفية.

كما أجرى التميمي (٢٠١٠) دراسة هدفت الى التعرف على دور مديري المدارس في التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر مديري ومعلمي المدارس الحكومية بمحافظة رأس تنورة، كما هدفت إلى التعرف على واقع التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر مديري ومعلمي المدارس الحكومية بمحافظة رأس تنورة، بالإضافة إلى التعرف على الأساليب التي يتخذها مديري المدارس لتطوير التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر مديري ومعلمي المدارس الحكومية بمحافظة رأس تنورة، وتكونت عينة الدراسة من (١٣) مدير مدرسة و (٢٠٠) معلم بنسبة (٧٥,٤٧%)، وقد تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وكشفت نتائج الدراسة أن أهم الأساليب التي يتخذها مديري المدارس لتطوير التنمية المهنية للمعلمين حسب وجهة نظر مديري المدارس هي ورش العمل، وأما حسب وجهة نظر المعلمين فهي الدورات التدريبية، وكان من أبرز توصياتها أن تخطط وزارة التعليم ببرامج تدريبية تستهدف مديري المدارس لتزويدهم بالمهارات اللازمة بالتنمية المهنية للمعلمين وتطوير أداء المعلمين مهنيًا.

وقامت الرويلي (٢٠١٠) بدراسة هدفت إلى الكشف عن دور مديرات المدارس والمشرفات التربويات في التنمية المهنية لمعلمات المرحلة المتوسطة من وجهة نظر معلمات منطقة الجوف، وتكونت عينة الدراسة من (٢٥٠) معلمة تم اختيارهن بالطريقة العشوائية من مجتمع الدراسة بنسبة (٤٠%)، وقد تم تحقيق الأهداف باستخدام المنهج الوصفي من خلال استبانة لجمع البيانات. وخلصت الدراسة إلى أن درجة ممارسة مديرات المدارس والمشرفات التربويات لأدوارهن في التنمية المهنية لمعلمات المرحلة المتوسطة جاءت بدرجة مرتفعة، وخلصت الدراسة إلى العديد من التوصيات من أبرزها عقد دورات تدريبية تأهيلية لمديرات المدارس في مجالات طرق التدريس، وإدارة الصف المدرسي، والتقويم، والعلاقات الإنسانية ليتمكن من توظيف نواتج هذه الدورات في التنمية المهنية للمعلمات.

كما قام العاجز (٢٠١٠) بدراسة هدفت الى التعرف على دور القيادة المدرسية في تنمية الابداع لدى معلمي مدارس المرحلة الثانوية بمحافظة غزة من وجهة نظر المعلمين، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وبلغت عينة الدراسة (٣٠٣) بنسبة (١١%) من المجتمع الاصلي البالغ (٣٤١٦)، وجاءت نتائج الدراسة الى ان فقرة تشجيع القيادة المدرسية على إثراء المقررات بأنشطة ومفاهيم وحقائق ابداعية جاءت بالمرتبة الثانية، وأوصت الدراسة أن تحث القيادة المدرسية المعلمين على المشاركة في المؤتمرات والندوات والدورات التدريبية التي تسهم في تنمية الابداع لديهم.

#### الدراسات الاجنبية:

#### دراسة R. Harrington & Grissom (٢٠١٠)

بحثت هذه الدراسة في العلاقة بين التطوير المهني الإداري لمدراس وأداء هؤلاء المدراس، وقد تمت الدراسة على عينة من المدراس الوطنية، وقد وجد الباحثان أن الممارسات التطويرية الادارية لمدراس ليس ذات نتائج إيجابية دوماً على تقييم المعلمين لمدراسهم، ففي الواقع فإن المدراس الذين يعتمدون على التدريب الجامعي كمدخل للتنمية المهنية يحصلون على تقييم أقل، وعلى النقيض من ذلك، ترتبط مشاركة المدراس في برامج التوجيه الرسمية بتصنيفات أعلى، وتعدد المؤشرات الدالة على أن الدورات الجامعية للمدراس تعطي نتائج سلبية في تقييم برامج التنمية المهنية للمدراس والمدرسين.



**دراسة May, Sirinides & Supovitz (٢٠١٠)**

تهدف هذه الدراسة للكشف عن تأثير قيادة مدراء المدارس و معلمي الاقران على الممارسات التعليمية للمعلمين وطلابهم، وقد استخدم الباحثون بيانات استقصائية للمعلمين بالاضافة الى بيانات إنجاز التلاميذ من منطقة وسطية حضرية في جنوب شرق الولايات المتحدة، وقد استخدم الباحثون أسلوب النمذجة البنائية للتأكد من تحقيق الاهداف، وكانت النتائج التطبيقية تشير إلى أن هناك علاقة ايجابية بين القيادة المهنية للمدرسة من قبل مدراء المدرسة، ودرجة تعلم الطلاب، بالإضافة إلى وجود علاقة أيضاً إيجابية بين الادارة المهنية للمدرسة من قبل مدير المدرسة وبين تقدم وتطور المعلمين الجدد والاقران.

**التعقيب على الدراسات السابقة:**

تتنوع الدراسات السابقة التي تم عرضها بين عربية وأجنبية، وهي تتشابه في بعض الأمور وتختلف في بعضها، وفيما يلي عرض لك:

**١- المنهج والأدوات:**

جميع الدراسات السابقة استخدمت المنهج الوصفي، وتتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في اتباع المنهج الوصفي.

كما استخدمت جميع الدراسات السابقة أداة الاستبانة لجمع البيانات والمعلومات، ما عدا دراسة استخدمت النمذجة، وتتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في استخدام أداة الاستبانة.

**٢- العينة:**

اختلفت العينة بين الدراسات السابقة بحسب هدف الدراسة وطبيعتها، حيث وجهت بعض الدراسات نحو مديري المدارس اما منفردين كما في دراسة الزائدي (٢٠١٤)، ودراسة الزهراني (٢٠١٤)، ودراسة العنتر (٢٠١٤)، أو معهم فئة أخرى كما في دراسة التميمي (٢٠١٠)، ودراسة العبدلي (٢٠١٤)، وبعضها اختص بالمعلمين فقط كدراسة حمد (٢٠١٤) التي اتفقت معها الدراسة الحالية.

**أوجه التميز والاختلاف بين البحث الحالي والدراسات السابقة:**

يتميز البحث الحالي عن الدراسات السابقة، بأنه يحاول التعرف على واقع تطبيق قائدات المدارس للتنمية المهنية للمعلمات في ضوء معايير جائزة التعليم للتميز، وذلك من خلال معيار التنمية المهنية في الجائزة، ويمكننا ملاحظة أوجه التميز والاختلاف عن الدراسات السابقة في التالي:

١. يعتبر هذا البحث الاول من نوعه -حسب علم الباحثة-الذي يدرس واقع تطبيق قائدات المدارس للتنمية المهنية للمعلمات في ضوء أحد معايير جائزة التعليم للتميز.
٢. ركز هذا البحث على ربط التنمية المهنية للمناط بقائدات المدارس تنفيذها تجاه المعلمات، وبين تحقيق المدارس لمعايير ومؤشرات جائزة التعليم للتميز.
٣. تم تطبيق هذا البحث على مجتمع وعينة من معلمات المدارس الحكومية المتوسطة للتعليم العام في منطقة المظيلف بالقنفذة، حيث لم يسبق إجراء دراسة على هذه الفئة.

**أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة فى البحث الحالى:**

استفادت الباحثة من الدراسات السابقة كما يلي:

١. من المنهج المتبع فى الدراسة.
٢. فى بناء أداة البحث .
٣. الإطار النظري للموضوعات المتعلقة بالدراسة.
٤. الأساليب الإحصائية وطرق التحليل المناسبة للبحث.
٥. مقارنة النتائج التي توصلت لها الدراسات السابقة بالنتائج التي توصل لها البحث وتوجيه الباحثة إلى استخلاص التوصيات والمقترحات.
٦. الاستفادة من المراجع العلمية الواردة فى الدراسات السابقة والتي تناسب موضوع البحث.

**الدراسة الميدانية وإجراءات البحث:****المقدمة:**

خصص هذا الفصل من البحث للإجراءات المنهجية التي تعد بمثابة خريطة طريق يسير الباحث وفق خطواتها وذلك من أجل تحقيق الهدف الرئيسي للدراسة و الذي يتمثل في التعرف على واقع تطبيق قائدات المدارس للتنمية المهنية للمعلمات في ضوء معايير جائزة التعليم للتميز، وذلك من خلال الكشف عن درجة تطبيق قائدات المدارس لمعيار ترسيخ ثقافة التنمية المهنية للمعلمات من حيث: ( تعزيز مفهوم التنمية المهنية- وامتلاك مهارات التعلم الذاتي- وتقديم المساعدة الفنية والخبرات المهنية) .وبالتالي تركز الباحثة في هذا الفصل على تحديد المنهج المستخدم، وصف مجتمع وعينة البحث من حيث بيان كيفية اختيار العينة ونوعها وخصائصها ، حيث تمثلت عينة البحث من معلمات المرحلة المتوسطة في محافظة القنفذة في مدارس المظيلف المتوسطة. كما تناولت الباحثة أداة البحث التي استخدمت لجمع البيانات الأولية التي تحقق أهداف البحث، من حيث استعراض إجراءات بناءها واختبار صدقها وثباتها وذلك للتحقق من مدى ملاءمتها لجمع البيانات الأولية، كما تقدم الباحثة في هذا الفصل الأساليب الإحصائية المستخدمة لتفسير وتحليل بيانات البحث وذلك من أجل استخلاص أبرز نتائجها. وفيما يلي تتناول الباحثة هذه الإجراءات:

**منهج البحث:**

في هذا البحث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي والذي يعرف بأنه" اسلوب يعتمد على جمع المعلومات والبيانات لظاهرة ما، وحدث ما، وذلك بقصد التعرف على الظاهرة المدروسة وتحديد الوضع الحالي لها والتعرف على جوانب القوة والضعف فيه من أجل معرفة مدى صلاحية هذا الوضع أو مدى الحاجة لإحداث تغييرات جزئية أو أساسية فيه" (عبيدات، وآخرون، ٢٠١١).

ويعرف المنهج الوصفي بأنه "مجموعه الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة أو الموضوع اعتمادا على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلا كافيا ودقيقا لاستخلاص دلالتها والوصول الى نتائج"، (مطاوع والخليفة، ٢٠١٤م، ص ١١١).

**مجتمع البحث:**

يشمل مجتمع البحث معلمات المرحلة المتوسطة في مدارس المظيلف بمحافظة القنفذة، للعام الدراسي ١٤٣٨/١٤٣٧ هـ واللاتي يبلغ عددهن (١٣٥) وفق احصائيات مكتب التعليم بالمظيلف.

## عينة البحث:

تم اختيار عينة البحث بأسلوب الحصر الشامل لجميع افراد مجتمع العينة من معلمات المرحلة المتوسطة بالمظيلف بمحافظة القنفذة البالغ عددهن (١٣٥) معلمة وبنسبة ١٠٠%، وذلك نظراً لصغر مجتمع البحث. وبعد توزيع الباحثة الاستبانة على المعلمات المستهدفات بالبحث، فقد حصلت على استجابة من عدد (١١٦) معلمة تشكل نسبة (٨٥,٩%) من إجمالي مجتمع البحث وهي التي جرى اعتمادها في تحليل بيانات البحث واستخلاص نتائجها.

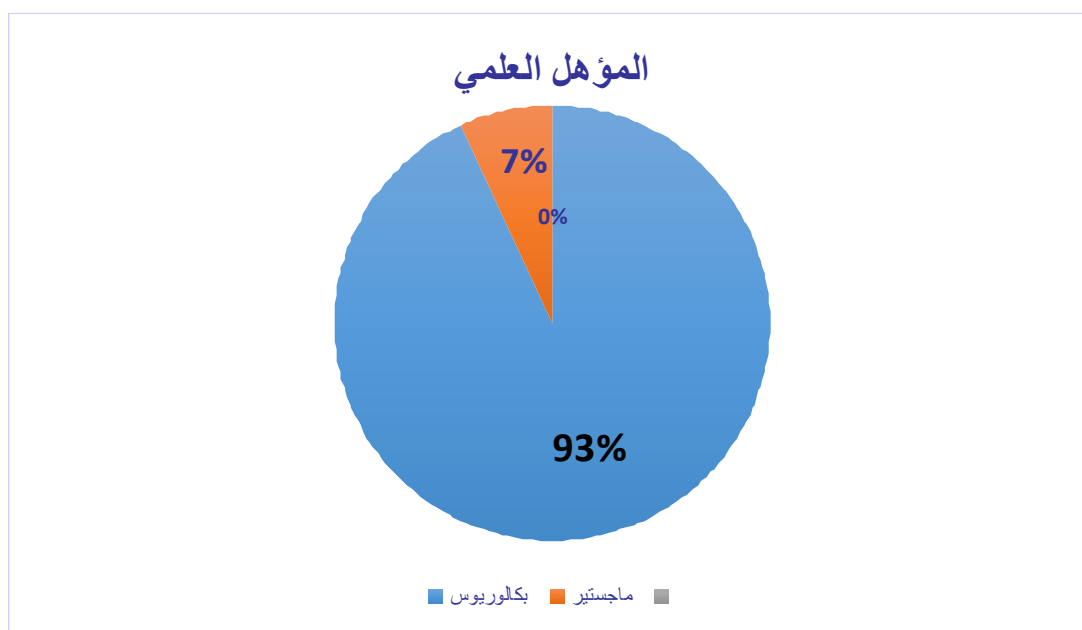
وفيما يلي توصيفاً لعينة البحث وفقاً لخصائصها التي اشتملت على (المؤهل التعليمي، وسنوات الخبرة) كما سيرد في الجداول التالية:

## جدول رقم (١)

توصيف أفراد العينة من معلمات المرحلة المتوسطة بمدارس  
المظيلف المتوسطة المشاركات في البحث وفقاً للمؤهل التعليمي

| النسبة المئوية % | العدد | المؤهل التعليمي |
|------------------|-------|-----------------|
| ٩٣,١             | ١٠٨   | بكالوريوس       |
| ٦,٩              | ٨     | ماجستير         |
| ١٠٠,٠%           | ١١٦   | المجموع         |

يتضح من النتائج بالجدول رقم (١) أعلاه أن غالبية المعلمات المشاركات في البحث مؤهلن التعليمي بكالوريوس، حيث بلغت نسبتهن (٩٣,١%)، بينما بلغت نسبة المعلمات اللائي مؤهلن التعليمي ماجستير ٦,٩% فقط من إجمالي العينة. وهذا يدل على أن المعلمات بحاجة ماسة فعلاً إلى العديد من برامج التنمية المهنية لهن، كما تفيد هذه النتائج أن برامج التنمية المهنية للمعلمات سيكون لها أثرها الايجابي عليهن وعلى أدائهن.



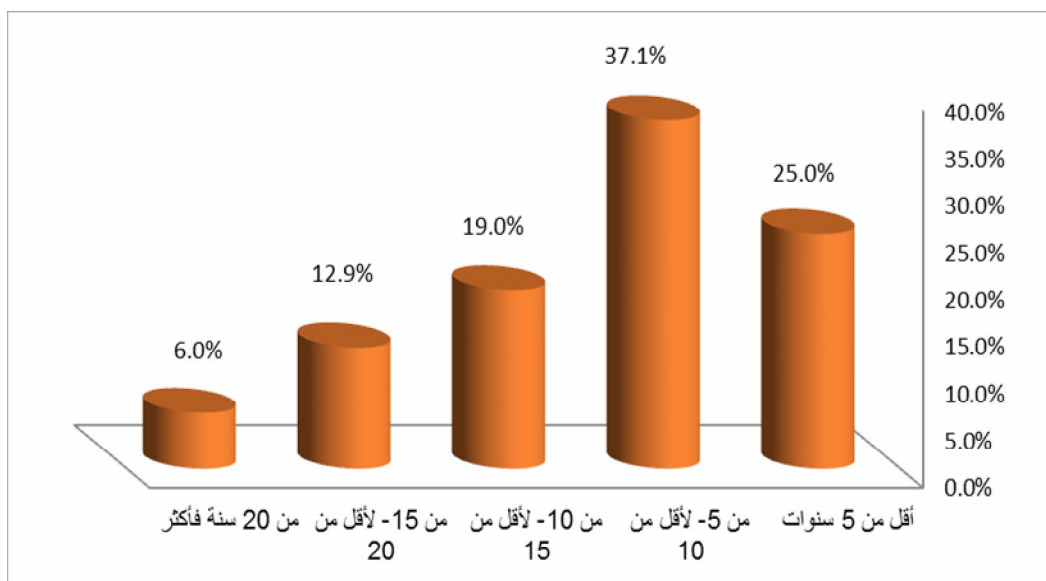
شكل رقم (٢) يوضح توصيف عينة البحث وفقاً للمؤهل التعليمي.

## جدول رقم (٢)

توصيف أفراد العينة من معلمات المرحلة المتوسطة المشاركات في البحث بحسب سنوات الخبرة

| النسبة المئوية % | العدد | سنوات الخبرة     |
|------------------|-------|------------------|
| ٢٥,٠             | ٢٩    | أقل من ٥ سنوات   |
| ٣٧,١             | ٤٣    | من ٥-لأقل من ١٠  |
| ١٩,٠             | ٢٢    | من ١٠-لأقل من ١٥ |
| ١٢,٩             | ١٥    | من ١٥-لأقل من ٢٠ |
| ٦,٠              | ٧     | من ٢٠ سنة فأكثر  |
| ١٠٠,٠%           | ١١٦   | المجموع          |

أظهرت النتائج بالجدول رقم (٢) أعلاه أن هناك ٢٥,٠% من أفراد العينة من معلمات المرحلة المتوسطة بمحافظة القنفذة سنوات خبرتهن أقل من ٥ سنوات، بينما ٣٧,١% تراوحت سنوات خبرتهن ما بين (٥-لأقل من ١٠) سنوات، في حين أن ١٩% تراوحت سنوات خبرتهن العملية ما بين (١٠-لأقل من ١٥) سنة، بينما هناك ١٢,٩% سنوات خبرتهن تراوحت ما بين (١٥-لأقل من ٢٠) سنة، كما أن هناك ٦,٠% فقط سنوات خبرتهن في الفئة الأخيرة ٢٠ سنة فأكثر. وبالتالي نستنتج من المؤشرات السابقة أن هناك نسبة مقدره من المعلمات عينة البحث سنوات خبرتهن أقل من ١٠ سنوات، حيث يشكلون نسبة (٦٢,١%) من إجمالي أفراد العينة مما يبين مدى حاجة الكثير منهن لبرامج التنمية المهنية، ويلقي بالمسؤولية أكثر على القائدات لأخذ دورهن في الحد من التنمية المهنية للمعلمات، وتحفيزهن، كما أن النسبة المهمة والتي لها في سلك التعليم ما يزيد على ١٥ عام أيضاً تحتاج للتنمية المهنية وبتأكيد وإصرار عليهن، نظراً لأن أساليب واستراتيجيات وطرق التدريس ودخول التكنولوجيا الكبير في المجال التعليمي يفرض عليهن هذا الاهتمام والتنمية.



شكل رقم (٣) توصيف الخبرة العملية لدى أفراد العينة.

**أداة البحث:**

استخدمت الباحثة الاستبانة، كأداة لجمع البيانات المطلوبة حيث "يعد الاستبيان أداة ملائمة للحصول على معلومات وبيانات وحقائق مرتبطة بواقع معين" (عبيدات وآخرون، ٢٠١١: ١٠٤). ويعتبر الاستبيان من أهم أدوات جمع البيانات التي أخذت في الانتشار في مجال البحوث ولا تزال تمثل موقعاً بارزاً في الوقت الحالي بين وسائل جمع البيانات. وقد عملت الباحثة على إعداد الاستبانة كأداة لجمع المعلومات من أجل التعرف على دور القائدات في تطبيق التنمية المهنية للمعلمات في ضوء معايير جائزة التعليم للتميز فئة الإدارة والمدرسة. وتتكون الاستبانة من جزئين الجزء الأول عبارة عن البيانات الأولية والجزء الثاني تناول محور رئيس هو: ممارسة قائدات المدارس لمعيار ترسيخ ثقافة التنمية المهنية للمعلمات، وذلك من خلال ثلاث أبعاد هي كما يلي:

**البعد الأول:** تعزيز مفهوم التنمية لدى المعلمات، حيث احتوى هذا البعد على (١٧) عبارة.

**البعد الثاني:** امتلاك المعلمات لمهارات التعلم الذاتي، حيث اشتمل هذا البعد على عدد (١١) عبارة.

**البعد الثالث:** تقديم المتميزة من المعلمات المساعدة الفنية والخبرات المهنية لزميلاتهن، حيث احتوى هذا البعد على عدد (١٢) عبارة.

وبالتالي فإن أداة الاستبيان في مجموعها تحتوى على عدد (٤٠) عبارة.

قام هذا البحث على مرحلتين، المرحلة الأولى هي مرحلة الدراسة الاستطلاعية لاختبار الاستبيان والتأكد من ملائمته ودقته وصدقه الإحصائي وذلك بتوزيع عدد محدود من الاستبيانات على مجتمع البحث لتجربته حيث بلغ حجم العينة الاستطلاعية (٢٦) معلمة، والمرحلة الثانية وهي بعد التأكد من صدق وثبات العينة الاستطلاعية وهي مرحلة الدراسة الميدانية.

**صدق أداة البحث:****أولاً: الصدق الظاهري:**

للتحقق من أداة الاستبيان بعد تصميمها في صورتها الأولية، قامت الباحثة بعرض الأداة على لجنة المحكمين وذلك بإبداء ملاحظاتهم وآراءهم حول مدى مناسبة الأداة لجمع المعلومات التي تساهم في تحقيق أهداف البحث، حيث تم اطلاع لجنة التحكيم على الاستبانة وإبداء ملاحظاتهم وتم أخذها بعين الاعتبار.

**ثانياً: صدق المحتوى:**

تم التحقق من صدق أداة البحث في المرحلة الاستطلاعية باختيار عينة عشوائية حجمها (٢٦) من افراد مجتمع البحث ، وذلك من أجل قياس صدق الاتساق الداخلي لينود أداة الاستبيان وذلك بحساب درجة ارتباط كل عبارة مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، كما هو مبين بالجدول رقم (٣) أدناه، حيث بينت نتائج أن جميع عبارات الاستبيان ترتبط مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه بدرجة عالية ، كما أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً حيث تراوحت من (٠,٥٠٦-٠,٩٤٣) وبالتالي نستنتج من ذلك أن جميع عبارات أداة البحث تتمتع بدرجة مرتفعة من الصدق، مما يعني أنها تحقق أهداف القياس المطلوبة .

## جدول رقم (٣)

يوضح معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه

| البعده الأول: تعزيز مفهوم التنمية لدى المعلمات |         | البعده الثاني: امتلاك مهارات التعلم الذاتي |         | البعده الثالث: تقديم المعلمات المساعدة لزميلاتهن |         |
|--|---------|--|---------|--|---------|
| ١  | ٠,٧٥٤** | ١٠   | ٠,٦٣٨** | ٢٩   | ٠,٦٤٣** |
| ٢  | ٠,٧٤٠** | ١١   | ٠,٤٦٨*  | ٣٠   | ٠,٦٣٥** |
| ٣  | ٠,٨٣٨** | ١٢   | ٠,٧٠٨** | ٣١   | ٠,٨٢٧** |
| ٤  | ٠,٣٤٧   | ١٣   | ٠,٧٧٨** | ٣٢   | ٠,٨٧٩** |
| ٥  | ٠,٦٣٠** | ١٤   | ٠,٨٥٦** | ٣٣   | ٠,٨٩١** |
| ٦  | ٠,٧٩٠** | ١٥   | ٠,٦١٣** | ٣٤   | ٠,٧٤٦** |
| ٧  | ٠,٧٩٣** | ١٦   | ٠,٧٤٩** | ٣٥   | ٠,٨١٢** |
| ٨  | ٠,٥٩٣** | ١٧   | ٠,٨٠٠** | ٣٦   | ٠,٨٧٨** |
| ٩  | ٠,٨٠٧** |  |         | ٣٦   | ٠,٨٣٤** |
|  |         |  |         | ٣٧   | ٠,٧٥٩** |
|  |         |  |         | ٣٨   | ٠,٧٧٠** |
|  |         |  |         | ٤٠   | ٠,٧٦٣** |

\*\* تعني أن معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى المعنوية (٠,٠١)

\*تشير إلى أن معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى المعنوية (٠,٠٥)

كما تم التحقق من مؤشرات الصدق لأداة البحث عن طريق حساب درجة ارتباط كل بعد من الدرجة الكلية للمحور الذي ينتمي إليه، كما هو مبين بالجدول رقم (٣-٤) التالي:

## جدول رقم (٤)

درجة ارتباط كل بعد مع الدرجة الكلية للأداة

| الابعاد  | معامل الارتباط | الدلالة الإحصائية |
|--|----------------|-------------------|
| البعده الأول: تعزيز مفهوم التنمية لدى المعلمات                                       | ٠,٩٤٦**        | ٠,٠٠              |
| البعده الثاني: امتلاك المعلمات لمهارات التعلم الذاتي                                 | ٠,٩٦٠**        | ٠,٠٠              |
| البعده الثالث: تقديم المتميزة من المعلمات المساعدة الفنية والخبرات المهنية لزميلاتهن | ٠,٩٣٥**        | ٠,٠٠              |

\*\*تشير إلى أن معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١)

ويتضح من النتائج بالجدول رقم (٤) أعلاه أن جميع أبعاد أداة الاستبيان ترتبط بدرجة عالية مع الدرجة الكلية للأداة، حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط ما بين (٠,٩٣٥ - ٠,٩٤٦)، بالإضافة إلى ذلك أن جميع هذه القيم دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١). وبالتالي نستنتج من ذلك أن جميع أبعاد الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الصدق مع الدرجة الكلية للأداة مما يعزز من مصداقية بناء أداة البحث لقياس ما هدفت لقياسه.

#### ثبات أداة البحث:

تم التحقق من ثبات أداة البحث (الاستبانة) بطريقتين، وذلك عن طريق التجزئة النصفية، ومعامل ألفا كرونباخ، حيث جاءت النتائج كما يلي:

#### ثبات أداة البحث عن طريق التجزئة النصفية:

تم حساب ثبات أداة البحث عن طريق التجزئة النصفية وذلك من خلال حساب علاقة الارتباط بين الدرجة الكلية للبنود الفردية والدرجة الكلية للبنود الزوجية عن طريق معامل الارتباط بيرسون ومن ثم تصحيحه عن طريق معامل سبيرمان براون، حيث يتضح أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بلغت (٠,٩٦٥)، بينما بلغت قيمة معامل سبيرمان براون (٠,٩٦٧). وبالتالي نستنتج من ذلك أن أداة البحث تحقق ثباتاً مرتفعاً، مما يطمئن الباحثة إلى سلامة إجراءات بناء أداة البحث، والجدول رقم (٥) أدناه يوضح ذلك:

#### جدول رقم (٥)

يوضح معاملات ثبات أداة البحث عن طريق التجزئة النصفية

| المعامل       | معامل الارتباط | مستوى الدلالة |
|---------------|----------------|---------------|
| معامل بيرسون  | ٠,٩٦٥**        | ٠,٠٠          |
| معامل سبيرمان | ٠,٩٦٧**        | ٠,٠٠          |

\*\* تشير إلى أن معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١)

#### معاملات الثبات عن طريق معادلة ألفا كرونباخ:

تم حساب معاملات الثبات الكلي للأداة وثبات أبعاد أداة البحث عن طريق معامل ألفا كرونباخ، كما هو مبين بالجدول رقم (٦) أدناه، حيث يتضح أن جميع قيم معاملات الثبات للأبعاد تشير إلى أن جميع هذه الأبعاد تحقق درجة عالية من الثبات، كما أن أداة البحث حققت ثباتاً عالياً بلغت قيمته (٠,٩٧٣) مما يطمئن الباحثة إلى سلامة بناء الأبعاد وفقراتها والوثوق بالنتائج التي تتوصل إليها. بينما تراوحت قيم معاملات ألفا كرونباخ لثبات الأبعاد ما بين (٠,٩٣٠ - ٠,٩٣٨). ويوضح الجدول أدناه مؤشرات الثبات عن طريق معامل ألفا كرونباخ:

#### جدول رقم (٦)

يوضح معاملات ألفا كرونباخ للثبات الكلي وثبات محاور وأبعاد أداة البحث

| معامل الثبات | عدد الفقرات | الأبعاد   |
|--------------|-------------|---|
| ٠,٩٣٠        | ١٧          | البعد الأول: تعزيز مفهوم التنمية لدى المعلمات                           |
| ٠,٩٣٨        | ١١          | البعد الثاني: امتلاك المعلمات لمهارات التعلم الذاتي                     |
| ٠,٩٣٧        | ١٢          | البعد الثالث: تقديم المتميزة المساعدة الفنية والخبرات المهنية لزميلاتهن |
| ٠,٩٧٣        | ٤٠          | الثبات الكلي  |

## إجراءات تطبيق أداة البحث:

- ١- تم توزيع أداة البحث على أفراد العينة منوالة وعددها (١٣٥) استبانة.
  - ٢- تم تجميع الاستبانات واسترجاعها من أفراد العينة.
  - ٣- إجراء التحليل الإحصائي لاستجابات أفراد العينة عن طريق برنامج الحزم الإحصائية لمعالجة البيانات spss وتفسير النتائج.
  - ٤- كتابة ملخص النتائج والتوصيات والدراسات المقترحة.
- الأساليب والمعالجات الإحصائية:**

لتحليل بيانات البحث تم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية، حيث شملت الأساليب الإحصائية الوصفية، التكرارات، النسب المئوية، وذلك لتوصيف عينة البحث تبعا للخصائص الديمغرافية، كما تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وذلك لقياس درجة استجابة أفراد العينة نحو فقرات أداة البحث من حيث درجة الموافقة من عدمها. أما الأساليب الإحصائية الاستدلالية، فقد شملت اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه وذلك لقياس دلالة الفروق باختلاف (سنوات الخبرة)، كما تم استخدام اختبار "ت" لاختبار دلالة الفروق باختلاف متغير المؤهل التعليمي للمعلمات حول درجة تطبيق قائدات المدارس المتوسطة. بالإضافة إلى ذلك تم استخدام معامل الارتباط بيرسون وذلك للتحقق من صدق أداة الاستبيان، بينما تم استخدام معامل ألفا كرونباخ لقياس الثبات الكلي لأداة البحث وثبات المحاور وأبعادها.

## جدول رقم (٧)

## معيار الحكم على قيم المتوسطات الحسابية

| درجة التطبيق      | تدرج المقياس           |
|-------------------|------------------------|
| بدرجة منخفضة جداً | من ١ - لأقل من ١,٨٠    |
| بدرجة منخفضة      | من ١,٨٠ - لأقل من ٢,٦٠ |
| بدرجة متوسطة      | من ٢,٦ - لأقل من ٣,٤٠  |
| بدرجة عالية       | من ٣,٤٠ - لأقل من ٤,٢٠ |
| بدرجة عالية جداً  | من ٤,٢٠ - إلى ٥        |

## عرض وتحليل وتفسير نتائج البحث:

هدف البحث الحالي للتعرف على واقع تطبيق قائدات المدارس المتوسطة في منطقة المظيلف للتنمية المهنية للمعلمات في ضوء معايير جائزة التعليم للتميز، وذلك من خلال الكشف عن درجة تطبيق قائدات المدارس لمعيار ترسيخ ثقافة التنمية المهنية للمعلمات من حيث: (تعزيز مفهوم التنمية المهنية- وامتلاك مهارات التعلم الذاتي- وتقديم المساعدة الفنية والخبرات المهنية) ولتحقيق هذه الأهداف تم الحصول على البيانات من خلال استخدام الاستبيان كأداة للحصول على البيانات، حيث استطاعت الباحثة الحصول على استجابات من عدد (١١٦) معلمة مكتملة الإجابات. ولتحليل بيانات البحث تحليلاً إحصائياً يتناسب مع أهدافها ويجب عن تساؤلاتها البحثية، تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي بالبرمجة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، حيث تم ادخال بيانات البحث في البرنامج ومعالجتها إحصائياً، ومن ثم استخراج الجداول الإحصائية باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة ومن ثم العمل على تحليل وتفسير نتائجها. ولقد تم التركيز في هذا الفصل على الإجابة عن الأسئلة البحثية.



وفيما يلي نتناول تحليل وتفسير بيانات البحث :

### الإجابة عن الأسئلة البحثية:

تناولت الباحثة في هذا الجزء من تحليل بيانات البحث استجابات أفراد العينة من معلمات المرحلة المتوسطة بمحافظة القنفذة والمتعلقة بأبعاد البحث وذلك من أجل الإجابة عن السؤال البحثي الرئيسي و من ثم الإجابة عن التساؤلات البحثية الفرعية ، والسؤال الرئيسي هو :

**ما واقع تطبيق قائدات المدارس للتنمية المهنية للمعلمات في ضوء معايير جائزة التعليم للتميز؟**

بينما التساؤلات الفرعية هي كما يلي :

- ❖ ما درجة تطبيق قائدات المدارس المتوسطة بالقنفذة لمعيار ترسيخ ثقافة التنمية المهنية للمؤشر الأول: "تعزيز مفهوم التنمية المهنية للمعلمات" من وجهة نظر المعلمات؟
- ❖ ما درجة تطبيق قائدات المدارس المتوسطة بالقنفذة لمعيار ترسيخ ثقافة التنمية المهنية للمؤشر الثاني : "امتلاك المعلمات للتعلم الذاتي" من وجهة نظر المعلمات؟
- ❖ ما درجة تطبيق قائدات المدارس المتوسطة بالقنفذة لمعيار ترسيخ ثقافة التنمية المهنية للمؤشر الثالث : "تقديم المتميز من المعلمات بالمدرسة المساعدة الفنية والخبرات المهنية لزميلاتهن الجدد" من وجهة نظر المعلمات؟

وفيما يلي نتناول الإجابة عن الأسئلة البحثية أعلاه كما يلي :

**السؤال الأول : ما درجة تطبيق قائدات المدارس المتوسطة بالقنفذة لمعيار ترسيخ ثقافة التنمية المهنية للمؤشر الأول: "تعزيز مفهوم التنمية المهنية للمعلمات" من وجهة نظر المعلمات؟**

وللإجابة عن هذا السؤال الأول، تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، حيث تم عرض وتحليل استجابات أفراد العينة من المعلمات المشاركات في البحث حول المؤشر الأول: تعزيز مفهوم التنمية المهنية للمعلمات من وجهة نظرهن ، كما سيرد في الجداول التالية:

#### جدول رقم (٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة من معلمات المرحلة المتوسطة حول درجة تطبيق قائدات المرحلة المتوسطة لمعيار تعزيز مفهوم التنمية المهنية للمعلمات من وجهة نظر المعلمات

| رقم العبارة | المؤشر الأول: تعزيز مفهوم التنمية المهنية للمعلمات      | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة التطبيق | الترتيب |
|-------------|---|-----------------|-------------------|--------------|---------|
| ١.          | تحت المعلمات على المشاركة في الندوات التربوية.          | ٤,٤٠            | ٠,٩٤              | عالية جداً   | ٦       |
| ٢.          | تعقد حلقات نقاشية تربوية لرفع الكفاءة المهنية للمعلمات. | ٣,٩٤            | ١,١٢              | عالية        | ١٤      |
| ٣.          | تعقد ورش عمل تربوية لرفع الكفاءة المهنية للمعلمات.      | ٣,٧٦            | ١,١٨              | عالية        | ١٦      |
| ٤.          | تحت المعلمات على حضور الدورات                           | ٤,٩١            | ٠,٣٥              | عالية جداً   | ١       |

| الترتيب | درجة التطبيق | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | المؤشر الأول: تعزيز مفهوم التنمية المهنية للمعلمات    | رقم العبارة |
|---------|--------------|-------------------|-----------------|---|-------------|
|         |              |                   |                 | التدريبية.  |             |
| ٣       | عالية جداً   | ٠,٨٥              | ٤,٦٧            | تسهل حضور المعلمات للدورات التدريبية المعتمدة.        | ٥.          |
| ٤       | عالية جداً   | ٠,٩٠              | ٤,٥٩            | تحرص على تدريب المعلمات على طرق التدريس الحديثة.      | ٦.          |
| ٢       | عالية جداً   | ٠,٦٧              | ٤,٧٢            | تتابع تطبيق المعلمات لاستراتيجيات التعليم المختلفة.   | ٧.          |
| ٩       | عالية        | ١,١٠              | ٤,١٨            | تكرم المعلمات المتميزات في تطبيق استراتيجيات التعليم. | ٨.          |
| ١٧      | عالية        | ١,٤٤              | ٣,٥٣            | تنظم لقاءات للمعلمات مع متخصصين في المجال التربوي.    | ٩.          |
| ٥       | عالية جداً   | ٠,٩٩              | ٤,٥٠            | تقدم تغذية راجعة للمعلمات بعد الزيارة الصفية.         | ١٠.         |
| ١٣      | عالية        | ١,٤١              | ٣,٩٩            | تزود المعلمات بنسخة من تقييم الأداء الوظيفي.          | ١١.         |
| ١٥      | عالية        | ١,٤٢              | ٣,٨٨            | تضع تقرير يتضمن نقاط القوة والضعف في أداء المعلمات.   | ١٢.         |
| ١٠      | عالية        | ١,٢٦              | ٤,١٠            | تناقش المعلمات في سلبيات وإيجابيات أدائهن الوظيفي.    | ١٣.         |
| ١٢      | عالية        | ١,٤٠              | ٤,٠١            | تطلع المعلمات على اقتراحات تطويرية لإدائهن.           | ١٤.         |
| ١١      | عالية        | ١,٢٨              | ٤,٠٥            | تعقد اجتماع للمعلمات ذوات المشكلات المشتركة.          | ١٥.         |
| ٧       | عالية جداً   | ١,١٥              | ٤,٣٢            | تزود المعلمات بنشرات وقرارات موجهة في المجال التربوي. | ١٦.         |
| ٨       | عالية جداً   | ١,٠٢              | ٤,٢٥            | تدعم اشتراك المعلمات في مجلات علمية تربوية.           | ١٧.         |
|         | عالية جداً   | ٠,٧٦              | ٤,٢٢            | المتوسط الحسابي المرجح العام                          |             |

المصدر: بيانات الدراسة الميدانية ٢٠١٧

بينت النتائج بالجدول رقم (٨) أعلاه استجابات أفراد العينة من معلمات المرحلة المتوسطة، حول درجة تطبيق قائدات المدارس بالمرحلة المتوسطة لمؤشر تعزيز مفهوم التنمية المهنية

للمعلمات من وجهة نظر المعلمات المشاركات في البحث الحالي، حيث يتضح أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح العام لإجابات العينة بشكل عام قد بلغت (٤,٢٢) وانحراف معياري قدره (٠,٧٦). وبالتالي نستنتج من ذلك أن غالبية أفراد العينة من المعلمات المشاركات في البحث يؤكدن أن قائدات المدارس المتوسطة بمحافظة القنفذة بمدارس المظيلف يعملن بدرجة عالية جداً على تطبيق مؤشر تعزيز مفهوم التنمية البشرية، مما يعكس إيجاباً على أداء المعلمات من خلال اكتساب المزيد من المهارات، مما يؤدي في نهاية المطاف لدعم العملية التعليمية بكاملها.

وفيما يلي تتناول الباحثة تحليل وتفسير أهم المؤشرات التي تبين درجة تطبيق قائدات المدارس بالمرحلة المتوسطة بمحافظة القنفذة لمؤشر تعزيز مفهوم التنمية المهنية للمعلمات بالمرحلة المتوسطة من وجهة نظر المعلمات المشاركات في دراستنا الحالية:

بينت النتائج بالجدول رقم (٨) السابق أن العبارة رقم (٤) " تحت المعلمات على حضور الدورات التدريبية " قد جاءت في المرتبة الأولى من بين العناصر التي تبين درجة تطبيق قائدات المدارس تعزيز مفهوم التنمية المهنية لدى المعلمات، ويدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح (٤,٩١) وانحراف معياري (٠,٣٥). وبالتالي نستنتج من ذلك أن غالبية أفراد العينة من معلمات المرحلة المتوسطة بمحافظة القنفذة يعتقدن أن قائدات المدارس يدرسن الأهمية الكبرى للتدريب، ويولين اهتماماً رئيسياً ومركزياً مقارنة بعناصر التنمية المهنية الأخرى، وذلك لأهمية التدريب بالنسبة للمعلمة من أجل اكتسابها المهارات الحديثة في مجال التعليم، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة التميمي (٢٠١٠) والتي أقرت أن أهم الأساليب التي يتخذها مديري المدارس لتطوير التنمية المهنية للمعلمين حسب وجهة نظر المعلمين هي الدورات التدريبية، كما اتفقت هذه النتيجة مع توصية العاجز (٢٠١٠) بضرورة أن تحت القيادة المدرسية المعلمين على المشاركة في المؤتمرات والندوات والدورات التدريبية التي تسهم في تنمية الإبداع لديهم.

كما كشفت النتائج بالجدول رقم (٨) السابق أن العبارة رقم (٧) " تتابع تطبيق المعلمات لاستراتيجيات التعليم المختلفة " قد حازت على المرتبة الثانية من بين العبارات المتعلقة بدرجة تطبيق قائدات المدارس المتوسطة بمحافظة القنفذة تعزيز مفهوم التنمية المهنية للمعلمات، ويعزز ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح (٤,٧٢) وانحراف معياري (٠,٦٧). تثبت هذه النتيجة أن قائدات المدارس المختارة في العينة يولون أهمية عالية لاستراتيجيات التعليم المختلفة، وأن هذه الأهمية تترجم على شكل متابعات دقيقة لمدى تطبيق المعلمات لهذه الاستراتيجيات، وهذا يعني أن القائدات يملن إلى الجوانب التطبيقية والمتابعة الميدانية في إدارتهن للمدارس المقصودة بالبحث.

وفي ذات السياق فقد بينت النتائج بالجدول (٨) السابق أن العبارة رقم (٥) حيث نصت " تسهل حضور المعلمات للدورات التدريبية المعتمدة " قد حازت على المرتبة الثالثة وبدرجة عالية جداً من التطبيق من جانب قائدات المدارس المتوسطة، ويعزز ذلك قيم المتوسطات الحسابية لاستجابات المعلمات عينة البحث، حيث بلغت (٤,٦٧) وانحراف معياري (٠,٨٥). وتليها في المرتبة الرابعة العبارة رقم (٦) والتي نصت على " تحرص على تدريب المعلمات على طرق التدريس الحديثة " ويعزز ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح (٤,٥٩) وانحراف معياري قدره (٠,٩٠). وبالتالي نستنتج مما سبق أن هناك تركيز بدرجة عالية جداً من جانب قائدات المدارس المتوسطة على موضوع تدريب المعلمات، وخاصة حضور الدورات التدريبية المعتمدة لكل معلمة، بالإضافة إلى الحرص على تدريب المعلمات على طرق التدريس الحديثة، مما انعكس إيجاباً على نتائج أداء المعلمات من خلال التقارير التي ترفعها قائدات المدارس. وتتقاطع هذه النتائج مع أهداف وتأثير جائزة التميز التي أطلقتها وزارة التربية والتعليم لتشجيع قائدات المدارس والمعلمات على اكتساب المهارات الحديثة في مجال التدريس.

كما كشفت النتائج بالجدول رقم (٨) السابق أن العناصر ارقام (١٠-١٦-١٧) والمتعلقة بتعزيز التنمية المهنية للمعلمات، قد أظهرت أن قائدات المدارس يعملن على تطبيقها بدرجة عالية جداً ويدعم ذلك قيم المتوسطات الحسابية لاستجابات المعلمات عينة البحث حيث تراوحت ما بين (٤,٥٠-٤,٢٥) والعبارات هي:

١. تقدم تغذية راجعة للمعلمات بعد الزيارة الصفية.
٢. تحث المعلمات على المشاركة في الندوات التربوية.
٣. تزود المعلمات بنشرات وقراءات موجهة في المجال التربوي.
٤. تدعم اشتراك المعلمات في مجلات علمية تربوية.

تظهر هذه النتائج مستوى عالي جداً من الحيوية لدى قائدات المدارس المستطلعة آراء معلماتهن، من حيث استمرار التواصل المباشر بين المعلمة والقائدة، والشفافية في هذا التواصل وتقديم النصح والارشاد للمعلمات، كما أن القائدات يقمن بعدد من الانشطة التي تتعلق بزيادة التنمية المهنية لدى المعلمات، وتحث وتحفز المعلمات على الالتحاق بهذه الانشطة كالندوات التربوية والاشتراك في المجلات العلمية التربوية، وبالتأكيد فإن هذه الانشطة من شواهد التميز للإدارة المدرسية وقائدة المدرسة في جائزة التعليم للتميز.

كما أظهرت النتائج بالجدول رقم (٨) السابق أن العبارة رقم (٣) والتي نصت على "تعقد ورش عمل تربوية لرفع الكفاءة المهنية للمعلمات" قد جاءت في المرتبة قبل الأخيرة من بين العبارات المتعلقة بتطبيق قائدات المدارس المتوسطة بمحافظة القنفذة تعزيز التنمية المهنية للمعلمات، ويعزز ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح (٣,٧٦) وانحراف معياري (١,١٨). ما يدل على أن ورش العمل لم تأت في ترتيب متقدم من حيث الأهمية لدى القائدات من وجهة نظر المعلمات، الأمر الذي يخالف رسالة التيمي (٢٠١٠) والتي قال فيها إن ورش العمل جاءت في المرتبة الأولى من حيث أهميتها في التنمية المهنية للمعلمين لكن ليس من وجهة نظر المعلمين بل من وجهة نظر قادة المدارس.

وفي ذات الاتجاه فقد بينت النتائج بالجدول رقم (٨) السابق أن العبارة رقم (٩) والتي نصت على "تنظم لقاءات للمعلمات مع متخصصين في المجال التربوي" قد جاءت في المرتبة الأخيرة من بين العبارات المتعلقة بتطبيق قائدات المدارس المتوسطة بمحافظة القنفذة تعزيز التنمية المهنية للمعلمات، ويعزز ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح (٣,٥٣) وانحراف معياري (١,٤٤). وبالتالي تخلص الباحثة من خلال تحليل وتفسير استجابات أفراد العينة من معلمات المرحلة المتوسطة بمحافظة القنفذة بمدارس المظيلف والمتعلقة بدرجة تطبيق قائدات المدارس المتوسطة لمؤشر تعزيز التنمية المهنية لدى المعلمات أن هناك مؤشرات إيجابية تدعم تطبيق قائدات المدارس مؤشر تعزيز التنمية المهنية بدرجة عالية جداً، حيث هناك تركيز على مختلف برامج تعزيز مفهوم التنمية المهنية وخاصة البرامج المتعلقة بتدريب المعلمات، حيث أظهرت النتائج أن من أهم ما يدعم توجه قائدات المدارس نحو تطبيق مؤشر تعزيز التنمية المهنية يتمثل في التالي وفق الترتيب:

١. حث المعلمات على حضور الدورات التدريبية.
٢. متابعة تطبيق المعلمات لاستراتيجيات التعليم المختلفة.
٣. تسهيل حضور المعلمات للدورات التدريبية المعتمدة.
٤. الحرص على تدريب المعلمات على طرق التدريس الحديثة.
٥. تقديم تغذية راجعة للمعلمات بعد الزيارة الصفية.
٦. حث المعلمات على المشاركة في الندوات التربوية.

٧. تزويد المعلمات بنشرات وقرارات موجهة في المجال التربوي  
٨. دعم اشتراك المعلمات في مجلات علمية تربوية.

ويدعم ذلك قيم المتوسطات الحسابية لاستجابات المعلمات ، حيث تراوحت ما بين (٩١,٤- ٢٥,٤) ، و تشير هذه القيم إلى وجود تطبيق بدرجة عالية جدا لمؤشر تعزيز التنمية المهنية للمعلمات من قبل قائدات المدارس المتوسطة بالمظيلف ، وتشير الباحثة أن هذه النتائج العالية جداً لأداء القائدات من وجهة نظر معلماتهن جاء بفضل إشاعة ثقافة جائزة التعليم للتميز التي أطلقتها وزارة التعليم بالمملكة والتي ركزت على تكريم ومكافأة المتميزين والتميزات من قائدات المدارس والمعلمات ، كما أن هذه النتائج تشير إلى روح الانسجام والرضا العام في العلاقة بين قائدات المدارس والمعلمات. وقد اتفقت هذه الدراسة مع العديد من الدراسات التي أوردتها في دراستي هذا حيث اتفقت مع كل من الرويلي(٢٠١٠) حيث خلصت الدراسة إلى أن درجة ممارسة مديرات المدارس والمشرفات التربويات لأدوارهن في التنمية المهنية لمعلمات المرحلة المتوسطة جاءت بدرجة مرتفعة، بالإضافة إلى الزهراني (٢٠١٤) وايضاً حمد (٢٠١٤) كانت النتائج فيهن مرتفعة، في حين أنها اتفقت بشكل متوسط مع اللحياني(٢٠١٤) و أبو الجيش(٢٠١٦) والتي جاء فيها أن مستوى توفير مدير المدرسة لعناصر التنمية المهنية لمعلميه من وجهة نظر المعلمون كان ضمن المستوى المتوسط.

**السؤال الثاني: ما درجة تطبيق قائدات المدارس المتوسطة بالقنفذة لمعيار ترسيخ ثقافة التنمية المهنية للمؤشر الثاني: "امتلاك المعلمات للتعلم الذاتي" من وجهة نظر المعلمات؟**

جدول رقم (٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة حول

درجة تطبيق قائدات المدارس المتوسطة لمعيار "امتلاك المعلمات للتعلم الذاتي"

مرتبة تنازلياً بحسب قيمة المتوسط الحسابي

| رقم العبارة | معيار امتلاك المعلمات للتعلم الذاتي                    | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الممارسة | الترتيب |
|-------------|--|-----------------|-------------------|---------------|---------|
| ١٨          | تحث المعلمات على الزيارات المستمرة لمركز مصادر التعلم. | ٤,٣٩            | ١,٠٩              | عالية جداً    | ٧       |
| ١٩          | تعد مكتبة داخل المدرسة كمرجع للمعلمات.                 | ٣,٨١            | ١,٥٣              | عالية         | ١١      |
| ٢٠          | تحث المعلمات على الاطلاع على الجديد في مجال التربية.   | ٤,٣٦            | ١,٠٥              | عالية جداً    | ٨       |
| ٢١          | تنمي مهارة تحمل المسؤولية لدى المعلمات.                | ٤,٥٩            | ٠,٩٠              | عالية جداً    | ٣       |
| ٢٢          | تحث المعلمات على ايجاد حلول للمشكلات بأنفسهن.          | ٤,٥٢            | ٠,٩٩              | عالية جداً    | ٥       |

| الترتيب | درجة الممارسة | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | معيار امتلاك المعلمات للتعليم الذاتي                                     | رقم العبارة |
|---------|---------------|-------------------|-----------------|--|-------------|
| ٦       | عالية جداً    | ١,٠٢              | ٤,٤٥            | تساعد المعلمات على اتقان مهارة اتخاذ القرارات.                           | ٢٣          |
| ١       | عالية جداً    | ٠,٧٩              | ٤,٦٢            | تشجع المعلمات على امتلاك مهارات التعامل مع الحاسب الآلي.                 | ٢٤          |
| ٤       | عالية جداً    | ٠,٨٧              | ٤,٥٣            | تحفز المعلمات اللاتي يستخدمن العروض التقديمية في شرح الدروس.             | ٢٥          |
| ١٠      | عالية         | ١,٤٠              | ٣,٨٣            | تحث المعلمات على اجراء البحوث حول مشكلات المدرسة.                        | ٢٦          |
| ٩       | عالية         | ١,٢٢              | ٤,١٨            | تحسن دافعية المعلمات نحو متابعة المواقع والبحوث العلمية.                 | ٢٧          |
| ٢       | عالية جداً    | ٠,٩٥              | ٤,٦٠            | تنمي مهارات المعلمات في قراءة وتحليل التقارير والبيانات ونتائج الطالبات. | ٢٨          |
|         | عالية جداً    | ٠,٧٩              | ٤,٣٥            | المتوسط الحسابي المرجح العام   |             |

المصدر: بيانات الدراسة الميدانية ٢٠١٧

بينت النتائج بالجدول رقم (٩) أعلاه استجابات أفراد العينة من معلمات المرحلة المتوسطة بمحافظة القنفذة بمدارس المظيلف حول درجة تطبيق قائدات المدارس المتوسطة لمعيار امتلاك المعلمات للتعليم الذاتي كأحد أبعاد التنمية المهنية للمعلمات، حيث يتضح أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح العام لإجابات العينة بلغت (٤,٣٥) وانحراف معياري قدره (٠,٧٩). وبالتالي نستنتج من ذلك أن غالبية أفراد العينة من المعلمات المشاركات يعتقدن أن قائدات المدارس المتوسطة بمحافظة القنفذة يعملن على تطبيق معيار امتلاك المعلمات للتعليم الذاتي بدرجة عالية جداً. ويأتي ذلك انسجاماً مع الحاجات الملحة للتطور المستمر للمعلمات، لمواجهة التطور المستمر للعلوم وتجديدها، ومواكبة الاستراتيجيات التعليمية الحديثة بالإضافة إلى انسجام هذه النتائج مع توجهات وزارة التعليم بالمملكة من أجل رفع كفاءة الأداء لدى المعلمين والمعلمات في كافة مراحل التعليم. وقد جاءت هذه النتائج متسقة مع توصيات أبو جيش (٢٠١٦).

وفيما يلي تتناول الباحثة تحليل وتفسير استجابات أفراد العينة حول المؤشرات التي تدعم تطبيق قائدات المدارس المتوسطة بمحافظة القنفذة لمعيار امتلاك المعلمات للتعليم الذاتي، كأحد أبعاد التنمية المهنية للمعلمات:

بينت النتائج بالجدول رقم (٩) السابق أن العبارة رقم (٢٤) " تشجع المعلمات على امتلاك مهارات التعامل مع الحاسب الآلي " قد جاءت في المرتبة الأولى من بين العبارات التي تبين درجة تطبيق قائدات المدارس لمعيار امتلاك المعلمات لمهارات التعلم الذاتي، ويدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح (٤,٦٢) وانحراف معياري (٠,٧٩). ولا غرابة في هذه النتيجة، فالعالم كله يتجه نحو الاستفادة من التقنية والحاسوب بشكل خاص في كل شؤون الحياة، وعلى وجه الخصوص في

العملية التربوية والتعليمية، فقد حثت وزارة التعليم باستمرار قادة المدارس ومنسوبي التعليم على الاستفادة من التقنية في إيصال المعلومات والمعارف للطلاب، والبدء في حوسبة المناهج بشكل عام في جميع أنحاء المملكة، وإطلاق أنظمة الكترونية جديدة تلزم المعلمات بالدخول عليها والتعامل معها كنظام نور ونظام فارس وبوابة عين.

كما أظهرت النتائج بالجدول رقم (٩) أعلاه أن العبارة رقم (٢٨) والتي نصت على " تنمي مهارات المعلمات في قراءة وتحليل التقارير والبيانات ونتائج الطالبات " قد جاءت في المرتبة الثانية من بين العناصر المتعلقة بتطبيق قائدات المدارس المتوسطة بمحافظة القنفذة لمعيار امتلاك المعلمات التعلم الذاتي، ويعزز ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح (٤,٦٠) وانحراف معياري (٠,٩٥). وبالتالي يتبين من ذلك أن غالبية المعلمات عينة البحث الحالي يعتقدن أن قائدات المدارس المتوسطة بمحافظة القنفذة يعملن بدرجة عالية جداً على تنمية مهارات المعلمات في قراءة وتحليل التقارير والبيانات ونتائج الطالبات. وهذا يبين أن هناك جهود على درجة عالية من المهنية تبذل من جانب قائدات المدارس لإحداث التغيير المنشود في رفع مهارات المعلمات في مجال التعلم الذاتي، حتى تستطيع المعلمة المشاركة في الأعمال الأخرى، بجانب نشاط التدريس، كما أنه من الطبيعي أن تقوم القائدات بتدريب المعلمات على هذا المعيار والطلب منهن الاهتمام به، نظراً لاحتياج القائدات لهذه التقارير والمعلومات لإنجاز تقارير الاداء والتقارير التعليمية المركزية والتي تركز على هذه المعلومات.

وفي ذات الاتجاه، فقد بينت النتائج بالجدول (٩) أعلاه أن العبارة رقم (٢١) والتي نصت على " تنمي مهارة تحمل المسؤولية لدى المعلمات " قد حازت على المرتبة الثالثة من بين العبارات المتعلقة بتطبيق قائدات المدارس المتوسطة لمؤشر امتلاك المعلمات مهارات التعلم الذاتي، ويعزز ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح (٤,٥٩) وانحراف معياري (٠,٩٠). وبالتالي يتبين من المؤشرات السابقة أن غالبية أفراد العينة من المعلمات يعتقدن أن هناك تطبيق بدرجة عالية جداً في مجال تنمية مهارة تحمل المسؤولية لدى المعلمات من قبل قائدات المدارس المتوسطة بمحافظة القنفذة. وهذا المعيار من أهم معايير التدريب القيادي للمعلمات، والشروع بتأهيلهن لتبوء مناصب قيادية بالمدرسة وتسهيل عمليات التفويض المتوقعة، ومن الطبيعي أن من تتاح له الفرصة ليعتمد على ذاته وتحمل المسؤولية في تفويض معين يجتهد لإنجاز المطلوب بأفضل ما يكون، ويجتهد على نفسه تعليمياً وتدريبياً حتى لا يفشل في إنجاز ما طلب منه، وبهذا يتحقق لديه التعلم الذاتي بأفضل صورته.

كما أظهرت النتائج بالجدول رقم (٩) السابق أن العبارة رقم (٢٦) والتي نصت على " تحث المعلمات على إجراء البحوث حول مشكلات المدرسة " قد نالت المرتبة قبل الأخيرة من بين العناصر المتعلقة بتطبيق معيار امتلاك المعلمات للتعلم الذاتي بدرجة عالية كأحد أبعاد التنمية المهنية للمعلمات ويدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح (٣,٨٣) وانحراف معياري (١,٤٠).

وبالتالي هناك اهتمام بدرجة عالية من جانب قائدات المدارس المتوسطة بمحافظة القنفذة على حث المعلمات على إجراء البحوث حول مشكلات المدرسة، بالرغم من أن ترتيب هذه العبارة من حيث التحقق وفق المعلمات المستطلعة آراءهن هي قبل الأخيرة، إلا أن النتيجة تظهر أن القائدات يحاولن ويجتهدن في حث المعلمات على إجراء مثل هذه البحوث، وفي حقيقة الامر تمثل هذه النتيجة الواقع التعليمي والتربوي داخل المدارس، فمنهجيات البحث العلمي لدى المعلمات في حل المشكلات أو تطوير الاستراتيجيات المستخدمة ضعيفة، وتحتاج بالفعل إلى اهتمام وتفعيل أكثر.

كما أشارت النتائج بالجدول رقم (٩) السابق أن العبارة رقم (١٩) والتي نصت على "تعد مكتبة داخل المدرسة كمرجع للمعلمات" قد نالت المرتبة الأخيرة من بين العناصر المتعلقة بتطبيق معيار امتلاك المعلمات للتعلم الذاتي ودرجة عالية كأحد أبعاد التنمية المهنية للمعلمات ويدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح (٣,٨١) وانحراف معياري (١,٥٣). وتأتي هذه النتيجة لتوضح أنه رغم قيام كثير من القائدات بذلك إلا أن بعضهن لم يستطعن نظراً لضيق المبنى وعدم توفر الأماكن المناسبة والميزانية التي تغطي تكاليفها.

تستخلص الباحثة من خلال تحليل استجابات أفراد العينة من معلمات المرحلة المتوسطة بمحافظة القنفذة حول درجة تطبيق قائدات المرحلة المتوسطة لمؤشر امتلاك المعلمات التعلم الذاتي ، أن هناك درجة عالية جداً وعالية من التطبيق لغالبية عناصر مؤشر امتلاك المعلمات مهارات التعلم الذاتي ، حيث كشفت النتائج أن أكثر العناصر تطبيقاً ودرجة عالية من قائدات المدارس المتوسطة لإحداث التنمية المهنية اللازمة من خلال تطبيق مؤشر تمليك المعلمات التعلم الذاتي تمثلت في : تشجيع المعلمات على امتلاك مهارات التعامل مع الحاسب الآلي، تنمية مهارات المعلمات في قراءة وتحليل التقارير والبيانات ونتائج الطالبات، تنمية مهارة تحمل المسؤولية لدى المعلمات، تحفيز المعلمات اللاتي يستخدمن العروض التقديمية في شرح الدروس، حث المعلمات على إيجاد حلول للمشكلات بأنفسهن، ومساعدة المعلمات على اتقان مهارة اتخاذ القرارات. ويدعم ذلك قيم المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة حيث تراوحت ما بين (٤,٦٢-٤,٥٢).

**السؤال الثالث: ما درجة تطبيق قائدات المدارس المتوسطة بالقنفذة لمعيار ترسيخ ثقافة التنمية المهنية للمؤشر الثالث: "تقديم المتميز من المعلمات بالمدرسة المساعدة الفنية والخبرات المهنية لزميلاتهن الجدد" من وجهة نظرهن؟**

وللإجابة عن هذا السؤال تناولت الباحثة في الجدول رقم (١٠) استجابات أفراد العينة من معلمات المرحلة المتوسطة بمحافظة القنفذة بمدارس المظيلف، كما يلي:

#### جدول رقم (١٠)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول

درجة تطبيق قائدات المدارس المتوسطة بمحافظة القنفذة لمؤشر تقديم المتميزات من المعلمات بالمدرسة المساعدة الفنية والخبرات المهنية لزميلاتهن الجدد

| الترتيب | درجة التطبيق | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | المؤشر الثالث: تقديم المتميزات من المعلمات بالمدرسة المساعدة الفنية والخبرات المهنية لزميلاتهن الجدد | رقم العبارة |
|---------|--------------|-------------------|-----------------|--|-------------|
| ١٢      | عالية        | ١,٣٧              | ٤,٠٣            | تنظم حلقات نقاشية تجمع المعلمات المتميزات بالمعلمات الجدد.   | ٢٩          |
| ٩       | عالية جداً   | ١,٠٢              | ٤,٥٣            | تحث المعلمات المتميزات على تنفيذ دورات تدريبية لزميلاتهن.  | ٣٠          |
| ٦       | عالية جداً   | ٠,٨١              | ٤,٦٢            | تعد جدول للزيارات التبادلية بين المعلمات.  | ٣١          |



| الترتيب | درجة التطبيق | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | المؤشر الثالث: تقديم المتميزات من المعلمات بالمدرسة المساعدة الفنية والخبرات المهنية لزميلاتهن الجدد | رقم العبارة |
|---------|--------------|-------------------|-----------------|--|-------------|
| ٧       | عالية جداً   | ٠,٨٢              | ٤,٥٩            | تحرص على تنفيذ جدول الزيارات التبادلية بين المعلمات.   | ٣٢          |
| ٨       | عالية جداً   | ٠,٩٣              | ٤,٥٥            | تطلع على تقارير المعلمات عن الزيارات التبادلية.  | ٣٣          |
| ١١      | عالية جداً   | ١,٠٢              | ٤,٤٧            | تعد جدول للدروس النموذجية داخل المدرسة.  | ٣٤          |
| ١٠      | عالية جداً   | ٠,٩٩              | ٤,٤٨            | تشرف على إعداد المعلمات للدروس النموذجية.  | ٣٥          |
| ٣       | عالية جداً   | ٠,٧٤              | ٤,٧٢            | تحث المعلمات على الابداع والابتكار في إعداد الدروس النموذجية.  | ٣٦          |
| ٤       | عالية جداً   | ٠,٨٥              | ٤,٦٧            | تشجع المعلمات على حضور الدروس النموذجية داخل المدرسة.  | ٣٧          |
| ٢       | عالية جداً   | ٠,٧١              | ٤,٧٥            | تحتفظ بنسخ موثقة من الدروس النموذجية.  | ٣٨          |
| ١       | عالية جداً   | ٠,٦٣              | ٤,٧٦            | تسهل حضور المعلمات للدروس النموذجية خارج المدرسة.  | ٣٩          |
| ٥       | عالية جداً   | ٠,٨١              | ٤,٦٦            | تطلع على تقارير المعلمات عن الدروس النموذجية.  | ٤٠          |
|         | عالية جداً   | ٠,٦٦              | ٤,٥٧            | المتوسط الحسابي المرجح العام   |             |

المصدر: بيانات الدراسة الميدانية ٢٠١٧

بينت النتائج بالجدول رقم (١٠) أعلاه استجابات أفراد العينة من معلمات المرحلة المتوسطة بمحافظة القنفذة حول درجة تطبيق قائدات المدارس المتوسطة بمحافظة القنفذة لمؤشر تقديم المتميزات من المعلمات بالمدرسة المساعدة الفنية والخبرات المهنية لزميلاتهن، حيث يتضح أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح العام لإجابات العينة بلغت (٤,٥٧) وانحراف معياري قدره (٠,٦٦). وبالتالي نستنتج من ذلك أن غالبية أفراد العينة من المعلمات عينة البحث يعتقدن أن قائدات المدارس بمحافظة القنفذة يعملن على تطبيق مؤشر تقديم المتميزات من المعلمات بالمدرسة المساعدة الفنية والخبرات المهنية لزميلاتهن الجدد من المعلمات.

وفيما يلي تتناول الباحثة تحليل وتفسير أبرز المؤشرات التي تبين درجة تطبيق قائدات المدارس المتوسطة لمؤشر تقديم المتميزات من المعلمات بالمدرسة المساعدة الفنية والخبرات المهنية لزميلاتهن الجدد من المعلمات:

بينت النتائج بالجدول رقم (١٠) أعلاه أن العبارة رقم (٣٩) " تسهل حضور المعلمات للدروس النموذجية خارج المدرسة " قد جاءت في المرتبة الأولى من بين العبارات التي تبين درجة تطبيق قائدات المدارس المتوسطة لمؤشر تقديم المتميزات من المعلمات بالمدرسة المساعدة الفنية والخبرات المهنية لزميلاتهن المعلمات الجدد كأحد مؤشرات التنمية المهنية للمعلمات، ويدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح (٤,٧٦) وانحراف معياري (٠,٦٣). وبالتالي يتبين من ذلك أن غالبية أفراد العينة من معلمات المرحلة المتوسطة بمحافظة القنفذة المشاركات في البحث يعتقدن أن قائدات المدارس المتوسطة يعملن بدرجة عالية جداً على تسهيل حضور المعلمات الدروس النموذجية خارج المدرسة، الأمر الذي يمكننا تفسيره بأن مفهوم التنمية المهنية لدى قائدات المدراس محل البحث يتعدى الأنشطة النظرية، إلى التطبيق العملي والاستفادة من جميع الفرص لتحقيق مفردات التنمية المهنية لدى المعلمات، وعدم اقتصار هذه الأنشطة داخل أسوار المدرسة يدل على مدى الوعي والنضوج لدى هذه القائدات، بالإضافة إلى أن هذه النتيجة تمثل بشكل غير مباشر توصية من قبل المعلمات للقائدات بضرورة الاستمرار والتحفيز أكثر للزيارات العلمية الخارجية للمعلمات كأحد أهم مداخل التنمية المهنية للمعلمات.

كما أظهرت النتائج بالجدول رقم (١٠) أعلاه أن العبارة رقم (٣٨) " تحتفظ بنسخ موثقة من الدروس النموذجية." قد نالت المرتبة الثانية من بين العبارات المتعلقة بتطبيق قائدات المدارس المتوسطة لمؤشر تقديم المتميزات من المعلمات بالمدرسة المساعدة الفنية والخبرات المهنية لزميلاتهن المعلمات الجدد كأحد مؤشرات التنمية المهنية للمعلمات، ويعزز ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح (٤,٧٥) وانحراف معياري (٠,٧١). وبالتالي يتبين من ذلك أن غالبية أفراد العينة من المعلمات عينة البحث يعتقدن أن قائدات المدارس المتوسطة يعملن على الاحتفاظ بنسخ موثقة من الدروس النموذجية وذلك تكريماً لهذه الجهود وحفظاً لها، كما أن هذه الدروس تعتبر مرجعاً للمعلمات الجدد، أو حتى المعلمات الزائرات للمدرسة للاستفادة والتبادل العلمي والمعرفي والخبرة، وهذا التوثيق يعتبر أحد أهم مؤشرات النجاح والتميز لدى تقديم المعلمات أو قادة المدراس لجائزة التعليم للتميز، فهو حق للمعلمة أن تساعدنا القائدة في تسهيل عملية ارتقائها وتميزها.

بينت النتائج بالجدول (١٠) أعلاه أن العبارة رقم (٣٤) حيث نصت على " تعد جدول للدروس النموذجية داخل المدرسة" قد نالت المرتبة قبل الأخيرة من بين العبارات المتعلقة بتطبيق قائدات المدارس المتوسطة لمؤشر تقديم المتميزات من المعلمات المساعدة الفنية والخبرات المهنية لزميلاتهن المعلمات الجدد، ويدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح (٤,٤٧) وانحراف معياري (١,٠٢). وبالتالي يتبين من المؤشرات السابقة أن غالبية معلمات المرحلة المتوسطة بمحافظة القنفذة المشاركات في الدراسة يعتقدن أن قائدات المدارس المتوسطة يعملن على إعداد جدول للدروس النموذجية داخل المدرسة بدرجة عالية جداً، مما يسهم في اكساب المعلمات الجدد المهارات الفنية والخبرات المهنية في مجال التدريس.

وفي ذات السياق، فقد أشارت النتائج بالجدول رقم (١٠) أعلاه أن العبارة رقم (٢٩) والتي نصت على " تنظم حلقات نقاشية تجمع المعلمات المتميزات بالمعلمات الجديديات" قد جاءت في المرتبة الأخيرة من بين العبارات المتعلقة بتطبيق قائدات المدارس المتوسطة لمؤشر تقديم المعلمات المتميزات المساعدة الفنية والخبرات المهنية لزميلاتهن المعلمات الجدد، وبدرجة كبيرة ويعزز ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح (٤,٠٣) وانحراف معياري (١,٣٧). وبالتالي نستنتج

من ذلك أن غالبية المعلمات عينة البحث يعتقدن أن قائدات المدارس المتوسطة يعملن على تنظيم حلقات نقاشية تجمع المعلمات المتميزات بالمعلمات الجديد، مما يساهم في اكساب المعلمات الجدد الخبرات المهنية والفنية التي تمكنهن من المساهمة بإيجابية في العملية التعليمية، وإن قصرن بعض القائدات في ذلك فيرجع إلى عجز في عدد المعلمات وضغط الأعمال والأنشطة المكلف بها المعلمات والقائدات.

وبالتالي تستنتج الباحثة من خلال تحليل وتفسير استجابات أفراد العينة من معلمات المرحلة المتوسطة بمحافظه القنفذة حول تطبيق قائدات المدارس المتوسطة لمؤشر تقديم المتميزات من المعلمات المساعدة الفنية والخبرات المهنية لزميلاتهن المعلمات الجدد، فقد بينت النتائج أن هناك درجة تطبيق بدرجة عالية جداً في تطبيق مؤشر تقديم المتميزات من المعلمات المساعدة الفنية والخبرات المهنية لزميلاتهن المعلمات الجدد، كأحد مؤشرات معيار التنمية المهنية للمعلمات ومن أهم ما يدعم هذه الجوانب العالية جداً من التطبيق تمثلت في : تسهيل حضور المعلمات للدروس النموذجية خارج المدرسة، تحتفظ بنسخ موثقة من الدروس النموذجية، حث المعلمات على الابداع والابتكار في إعداد الدروس النموذجية، تشجع المعلمات على حضور الدروس النموذجية داخل المدرسة، بالإضافة إلى ذلك الاطلاع على تقارير المعلمات عن الدروس. النموذجية.

**الاجابة عن السؤال الرئيس للبحث : ما واقع تطبيق قائدات المدارس للتنمية المهنية للمعلمات في ضوء معايير جائزة التعليم للتميز؟**

#### جدول رقم (١١)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتطبيق قائدات المدارس المتوسطة بمحافظه القنفذة لمؤشرات معيار التنمية المهنية من وجهة نظر معلمات المرحلة المتوسطة

| درجة التطبيق | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | مؤشرات معيار التنمية المهنية   |
|--------------|-------------------|-----------------|--|
| عالية جداً   | ٠,٧٦              | ٤,٢٢            | المؤشر الأول : تعزيز مفهوم التنمية المهنية للمعلمات  |
| عالية جداً   | ٠,٧٩              | ٤,٣٥            | المؤشر الثاني : امتلاك المعلمات للتعلم الذاتي  |
| عالية جداً   | ٠,٦٦              | ٤,٥٧            | المؤشر الثالث : تقديم المتميزة من المعلمات بالمدرسة المساعدة الفنية والخبرات المهنية لزميلاتهن الجدد |
| عالية جداً   | ٠,٦٩              | ٤,٣٨            | المتوسط الحسابي المرجح العام للمتوسطات   |

المصدر: بيانات الدراسة الميدانية ٢٠١٧

يتضح من النتائج بالجدول رقم (١١) أعلاه أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح العام للمتوسطات فيما يتعلق بتطبيق قائدات المدارس المتوسطة بمحافظه القنفذة لمعيار التنمية المهنية للمعلمات قد بلغت (٤,٣٨) وانحراف معياري (٠,٦٩)، وهذا يبين أن هناك تطبيق بدرجة عالية جداً لكافة مؤشرات معيار التنمية المهنية، مما يعزز من أداء المعلمات التدريسي وخاصة المعلمات الجدد.

كما كشفت النتائج بالجدول أن مؤشر تقديم المتميز من المعلمات بالمدرسة المساعدة الفنية والخبرات المهنية لزميلاتهن الجدد قد حاز على أعلى درجة من التطبيق من جانب قائدات المدراس

المتوسطة وبمتوسط حسابي قدره (٤,٥٧) وانحراف معياري (٠,٦٦)، ويليه في المرتبة الثانية مؤشر امتلاك المعلمات التعلم الذاتي وبمتوسط حسابي قدره (٤,٣٥) وانحراف معياري (٠,٧٩) وبدرجة عالية جداً والمرتبة الثالثة جاء تطبيق مؤشر تعزيز مفهوم التنمية المهنية للمعلمات وبدرجة عالية جداً، وبمتوسط حسابي (٤,٢٢) وانحراف معياري (٠,٧٦).

وبالتالي تشير الباحثة هنا إلى أن الدرجة العالية جداً لتطبيق قائدات المدارس المتوسطة لمعيار التنمية المهنية للمعلمات جاء كنتيجة حتمية وثمرات من ثمرات جائزة التعليم للتميز والتي أطلقتها وزارة التعليم بالمملكة، وتنفيذ إدارة التعليم بالقنفذة ومكتب التعليم بالمظيلف لتوجيهات الوزارة فيما يخص تكليف لجان خاصة لجائزة التعليم وتكليفها بمتابعة ونشر ثقافة الجائزة وحث وتحفيز الميدان التربوي لتطبيق معاييرها مما أدى إلى المثابرة والتركيز من قائدات المدارس المتوسطة في تطبيق مؤشرات معيار التنمية المهنية للمعلمين والمعلمات في مدارسها. بالإضافة إلى ذلك أن هناك مؤشرات وشواهد محددة واضحة في تطبيق المعيار، وموقع خاص على الانترنت مما سهل من تنفيذ التوجيهات من قبل قائدات المدارس المتوسطة.

**السؤال الرابع: هل تختلف وجهات نظر المعلمات عينة البحث حول تطبيق قائدات المدارس المتوسطة بمحافظه القنفذة لمعيار التنمية المهنية من خلال تطبيق مؤشرات، تعزى لاختلاف المؤهل التعليمي وسنوات الخبرة للمعلمات؟**

للإجابة عن هذا السؤال، قامت الباحثة بإجراء اختبار "مان ويتني" Mann-Whitney، وذلك لاختبار دلالة الفروق باختلاف متغير المؤهل التعليمي، بينما تم استخدام اختبار كروسكال والس وذلك لكشف دلالة الفروق باختلاف سنوات الخبرة، كما سيرد في الجداول التالية:

جدول رقم (١٢)

نتائج اختبار "مان ويتني" Mann-Whitney لاختبار دلالة الفروق في تطبيق قائدات المدارس المتوسطة لمؤشرات التنمية المهنية للمعلمات تعزى لاختلاف المؤهل التعليمي

| الدلالة الإحصائية | قيمة "مان ويتني" المحسوبة | مجموع الرتب | متوسط الرتبة | العدد | المؤهل التعليمي | مؤشرات التنمية المهنية                             |
|-------------------|---------------------------|-------------|--------------|-------|-----------------|--|
| ٠,٢٥              | ٣٢٦,٥٠                    | ٦٢١٢,٥٠     | ٥٧,٥٢        | ١٠٨   | بكالوريوس       | المؤشر الأول: تعزيز مفهوم التنمية المهنية للمعلمات |
|                   |                           | ٥٧٣,٥٠      | ٧١,٦٩        | ٨     | ماجستير وما فوق |  |
| ٠,١٨              | ٣١٢,٠٠                    | ٦١٩٨,٠٠     | ٥٧,٣٩        | ١٠٨   | بكالوريوس       | المؤشر الثاني: امتلاك المعلمات للتعلم الذاتي       |
|                   |                           | ٥٨٨,٠٠      | ٧٣,٥٠        | ٨     | ماجستير وما فوق |  |
| ٠,٥٨              | ٣٨٣,٠٠                    | ٦٢٦٩,٠٠     | ٥٨,٠٥        | ١٠٨   | بكالوريوس       | المؤشر الثالث: تقديم المتميز من المعلمات           |

|      |        |         |       |     |                 |   |
|------|--------|---------|-------|-----|-----------------|---|
|      |        | ٥١٧,٠٠  | ٦٤,٦٣ | ٨   | ماجستير وما فوق | بالمدرسة المساعدة الفنية والخبرات المهنية لزميلاتهن الجدد |
| ٠,٢٥ | ٣٢٧,٠٠ | ٦٢١٣,٠٠ | ٥٧,٥٣ | ١٠٨ | بكالوريوس       | معيار التنمية المهنية                                     |
|      |        | ٥٧٣,٠٠  | ٧١,٦٣ | ٨   | ماجستير وما فوق |   |

بينت نتائج اختبار "مان ويتني" Mann-Whitney بالجدول رقم (١٢) أنه ليست هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر المعلمات عينة البحث حول تطبيق قائدات المدارس المتوسطة بمحافظة القنفذة لمؤشرات معيار التنمية المهنية للمعلمات تعزى لاختلاف المؤهل التعليمي للمعلمات. وبالتالي هناك توافق بين جميع المعلمات باختلاف المؤهل التعليمي (بكالوريوس، ماجستير وما فوق) حول درجة تطبيق قائدات المدارس لمؤشرات معيار التنمية المهنية للمعلمات، ومن الطبيعي جداً أن تكون النتيجة هكذا نظراً لأن عدد المعلمات الحاصلات على الماجستير فما فوق في العينة محل البحث لا يتعدى ٨ معلمات من أصل ١١٦ معلمة أي ما نسبته ٦,٩%، فمن المنطقي أن النتائج لن تظهر أي اختلاف في النتائج مرجعه المؤهل العلمي.

## جدول رقم (١٣)

نتائج اختبار كروسكال واليس الفروق بين المتوسطات الحسابية باختلاف سنوات الخبرة حول درجة تطبيق قائدات المدارس لمؤشرات معيار التنمية المهنية للمعلمات

| الدلالة الإحصائية | قيمة "كاي تربيع" المحسوبة | المتوسطات الحسابية باختلاف سنوات الخبرة |                 |                |            | مؤشرات التنمية المهنية للمعلمات      |   |
|-------------------|---------------------------|---|-----------------|----------------|------------|--------------------------------------|---|
|                   |                           | من ١٥ - ٢٠ لأقل                         | من ١٥ - ١٠ لأقل | من ١٠ - ٥ لأقل | من ٥ سنوات | تعزيز مفهوم التنمية المهنية للمعلمات | حجم العينة  |
|                   |                           | ٢٢                                      | ٢٢              | ٤٣             | ٢٩         |                                      |   |
| ٠,٠٦              | ٧,٤٥                      | ٤٦,٣٢                                   | ٤٩,٠٩           | ٦٤,٥٧          | ٦٥,٨٨      | متوسط الرتبة                         | مؤشرات التنمية المهنية للمعلمات   |
| ٠,١٦              | ٥,٢١                      | ٤٦,٤٨                                   | ٥٣,٨٤           | ٦٤,٨٨          | ٦١,٦٩      | متوسط الرتبة                         | امتلاك المعلمات للتعليم الذاتي  |
| ٠,١٤              | ٥,٤٨                      | ٤٤,٣٦                                   | ٥٨,٨٠           | ٦٣,٨٧          | ٦١,٠٣      | متوسط الرتبة                         | تقديم المتميزات من المعلمات بالمدرسة المساعدة الفنية والخبرات المهنية لزميلاتهن الجدد |
| ٠,٠٨              | ٦,٨٨٩                     | ٤٥,٣٢                                   | ٥١,٣٤           | ٦٥,٢٩          | ٦٣,٨٦      | متوسط الرتبة                         | معيار التنمية المهنية للمعلمات  |

\*تشير إلى أن الفرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠٥)

يتضح من النتائج بالجدول رقم (١٣)، أنه ليست هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة من معلمات المرحلة المتوسطة بمحافظة القنفذة المشاركات في البحث الحالية، حول تطبيق قائدات المدارس المتوسطة لمؤشرات معيار التنمية المهنية للمعلمات تعزى لاختلاف سنوات الخبرة، ويدعم ذلك قيم مستوى الدلالة الإحصائية لاختبار كاي تربيع ( $\chi^2$ ) حيث جاءت جميع القيم أكبر من مستوى المعنوية (٠,٠٥).

وبالتالى فإن هناك توافق بين وجهات نظر المعلمات باختلاف سنوات خبرتهن حول تطبيق قائدات المدارس المتوسطة لمؤشرات معيار التنمية المهنية بمحافظة القنفذة و يعزى ذلك لاستشعار قادة ومعلمات هذه المدارس قيد البحث لأهمية تطبيق هذه المؤشرات، حيث تعكس نتائج الواقع الفعلي أن قائدات المدارس يطبقن هذه المؤشرات بنسب عالية وعالية جداً، وذلك تماشياً مع أهداف عملية التطوير التي استهدفتها وزارة التعليم بالمملكة من خلال إطلاق جائزة التعليم للتميز.

### نتائج البحث:

في ضوء تحليل بيانات البحث، والإجابة عن الاسئلة البحثية المتعلقة بمشكلة البحث، فقد توصلت الباحثة إلى النتائج التالية:

١. بين البحث أن تطبيق قائدات المدارس المتوسطة لمؤشر تعزيز مفهوم التنمية المهنية لدى المعلمات حصل على مؤشرات إيجابية تدعم تطبيق قائدات المدارس لمؤشر تعزيز التنمية المهنية بدرجة عالية جداً، حيث هناك تركيز على مختلف برامج تعزيز مفهوم التنمية المهنية وخاصة البرامج المتعلقة بتدريب المعلمات، وقد أظهرت النتائج أن أهم الممارسات التي تقوم بها القائدات لتعزيز مفهوم التنمية المهنية للمعلمات من وجهة نظر المعلمات أنفسهن كان وفق الترتيب التالي:

- حث المعلمات على حضور الدورات التدريبية.
- متابعة تطبيق المعلمات لاستراتيجيات التعليم المختلفة.
- تسهيل حضور المعلمات للدورات التدريبية المعتمدة.
- الحرص على تدريب المعلمات على طرق التدريس الحديثة.
- تقديم تغذية راجعة للمعلمات بعد الزيارة الصفية.
- حث المعلمات على المشاركة في الندوات التربوية.
- تزويد المعلمات بنشرات وقراءات موجهة في المجال التربوي
- دعم اشتراك المعلمات في مجلات علمية تربوية.

٢. أظهر البحث أن هناك درجة عالية جداً من التطبيق لمعظم عناصر مؤشر امتلاك المعلمات مهارات التعلم الذاتي، حيث كشفت النتائج أن أكثر العناصر تطبيقاً وبدرجة عالية من قائدات المدارس المتوسطة لإحداث التنمية المهنية اللازمة من خلال تطبيق مؤشر تملك المعلمات التعلم الذاتي تمثلت في :

١. تشجيع المعلمات على امتلاك مهارات التعامل مع الحاسب الآلي.
٢. تنمية مهارات المعلمات في قراءة وتحليل التقارير والبيانات ونتائج الطالبات.
٣. تنمية مهارة تحمل المسؤولية لدى المعلمات.
٤. تحفيز المعلمات اللاتي يستخدمن العروض التقديمية في شرح الدروس.
٥. حث المعلمات على إيجاد حلول للمشكلات بأنفسهن.
٦. مساعدة المعلمات على اتقان مهارة اتخاذ القرارات.

ويدعم ذلك قيم المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة حيث تراوحت ما بين (٤,٦٢-٤,٥٢).

٣. كشفت نتائج البحث أن قائدات المدارس المتوسطة يعملن بدرجة عالية جداً على تطبيق مؤشر تقديم المتميزات من المعلمات المساعدة الفنية والخبرات المهنية لزميلاتهن المعلمات الجدد، كأحد مؤشرات معيار التنمية المهنية للمعلمات حيث كشفت النتائج أن أكثر العناصر تطبيقاً وبدرجة عالية جداً من قائدات المدارس المتوسطة لإحداث التنمية المهنية اللازمة من خلال تطبيق هذا المؤشر تمثلت في التالي:

١. تسهل حضور المعلمات للدروس النموذجية خارج المدرسة.

٢. تحتفظ بنسخ موثقة من الدروس النموذجية.

٣. حث المعلمات على الإبداع والابتكار في إعداد الدروس النموذجية.

٤. تشجع المعلمات على حضور الدروس النموذجية داخل المدرسة.

٥. الاطلاع على تقارير المعلمات عن الدروس النموذجية.

ويدعم ذلك قيم المتوسطات الحسابية لغالبية فقرات هذا المؤشر حيث تراوحت ما بين (٤,٤٧) - (٤,٧٦) ما عدا فقرة وحيدة جاءت بدرجة عالية وهي الفقرة " تنظم حلقات نقاشية تجمع المعلمات المتميزات بالمعلمات الجدد".

٤. كشفت نتائج البحث أن مؤشر تقديم المتميزات من المعلمات بالمدرسة المساعدة الفنية والخبرات المهنية لزميلاتهن الجدد قد حاز على أعلى درجة من التطبيق من جانب قائدات المدارس المتوسطة وبمتوسط حسابي قدره (٤,٥٧) وانحراف معياري (٠,٦٦)، ويليه في المرتبة الثانية مؤشر امتلاك المعلمات التعلم الذاتي وبمتوسط حسابي قدره (٤,٣٥) وانحراف معياري (٠,٧٩) وبدرجة عالية جداً والمرتبة الثالثة جاء تطبيق مؤشر تعزيز مفهوم التنمية المهنية للمعلمات وبدرجة عالية جداً، وبمتوسط حسابي (٤,٢٢) وانحراف معياري (٠,٧٦).

٥. كشفت نتائج اختبار "مان ويتني" لدلالة الفروق، أنه ليست هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر المعلمات عينة الدراسة حول تطبيق قائدات المدارس المتوسطة بمحافظه القنفذة لمؤشرات معيار التنمية المهنية للمعلمات تعزى لاختلاف المؤهل التعليمي للمعلمات.

٦. أوضحت نتائج اختبار كروسكال والس لدلالة الفروق باختلاف سنوات الخبرة، أنه ليست هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة من معلمات المرحلة المتوسطة بمحافظه القنفذة المشاركات في الدراسة الحالية، حول تطبيق قائدات المدارس المتوسطة لمؤشرات معيار التنمية المهنية للمعلمات تعزى لاختلاف سنوات الخبرة.

#### التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصل إليها البحث قدمت الباحثة بعض التوصيات والتي تمثلت بما يلي:

يلي:

١. تمكين قائدات المدارس من امتلاك القدرات والمعارف والادوات التي تؤهلن لإدارة التنمية المهنية لدى المعلمات.

٢. التركيز على جانب التعلم الذاتي للمعلمات كمدخل رئيس ومهم للتنمية المهنية.

٣. التعاون والتشاور المستمر بين القائدات والمعلمات لتحقيق التنمية المهنية المطلوبة والمؤثرة للمعلمات.

٤. التنوع في الاساليب المتبعة لتحقيق التنمية المهنية، وعدم الاقتصار على المعتاد منها.

٥. التخطيط المستمر لأنشطة وبرامج التنمية المهنية، والتنوع بين مركزية هذه الخطط وبين الخطط المحلية على مستوى مكاتب التعليم.

٦. التقييم المستمر لهذه الأنشطة وقياس الاثر وتقويم أهدافها ووسائلها باستمرار.

## المراجع:

- أبو بكر، مصطفى (٢٠٠٨م) الموارد البشرية مدخل تحقيق الميزة التنافسية، الاسكندرية: الدار الجامعية للنشر.
- أبوشندي، سعد (٢٠١١) إدارة الموارد البشرية فى المؤسسات التعليمية، عمان: دار اسامه للنشر والتوزيع.
- البلوي، مرزوقة (٢٠١١)، دور المشرف التربوي فى تنمية المعلمين الجدد مهنيًا فى منطقة تبوك التعليمية من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، الأردن.
- التميمي، عبد العزيز (٢٠١٠م) دور مديري المدارس فى التنمية المهنية للمعلمين: دراسة ميدانية على محافظة رأس تنورة، رسالة ماجستير، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، كلية العلوم الاجتماعية، الرياض.
- حسان، حسن، العجمي، محمد (٢٠١٣م) الإدارة التربوية، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط٣.
- الرفاعي، رانيا (٢٠١٢)، درجة ممارسة مديرات المدارس الثانوية بمدينة جدة للقيادة التشاركية وعلاقتها بالتنمية المهنية من وجهة نظر المعلمات، دراسة علمية منشور فى مجلة جامعة فلسطين للابحاث والدراسات -جامعة فلسطين - غزة - العدد الرابع ٢٠١٢.
- الرويلي، هناء (٢٠١٠م) دور مديرات المدارس والمشرفات التربويات فى التنمية المهنية لمعلمات المرحلة المتوسطة من وجهة نظر معلمات منطقة الجوف التعليمية بالمملكة العربية السعودية: دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة اليرموك.
- الزائدي، طارق (٢٠١٤م) مدى إسهام جائزة وزارة التربية والتعليم للتميز فى تحسين الأداء الإداري لمديري المدارس فى محافظة الطائف، دراسة ماجستير، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- الزهراني، حسن (٢٠١٤) دور الإدارة المدرسية فى تجويد برامج التنمية المهنية، دراسة ماجستير، جامعة ام القرى، مكة المكرمة.
- السويد، محمد (٢٠١٥م) بناء مصفوفة الخيارات الاستراتيجية للتنمية المهنية للمعلمين بالمملكة العربية السعودية، المجلة العربية للدراسات التربوية والاجتماعية- السعودية، ٦٤، ص٦٥-١١.
- الصباب، احمد، دياب، عبد الحميد، ميمنى، خالد، حبيب، شكيل (٢٠١٠م) أساسيات الإدارة الحديثة، جدة: المملكة العربية السعودية: دار خوارزم العلمية للنشر والتوزيع، ط٣.
- ضحاوي، بيومي (٢٠١٠م) التنمية المهنية للمعلمين مدخل جديد نحو إصلاح التعليم، القاهرة: دار الفكر العربي للنشر والتوزيع، ط٢.
- العاجز، فؤاد (٢٠١٠م) دور القيادة المدرسية فى تنمية الإبداع لدى معلمي مدارس المرحلة الثانوية بمحافظات قطاع غزة من وجهة نظر المعلمين، مجلة الجامعة الإسلامية للبحوث الإنسانية- شؤون الدراسة العلمي والدراسات العليا بالجامعة الإسلامية- غزة- فلسطين، ج١٨، ع١، ص٣٧-١.
- العبدلي، عزة (٢٠١٤م) واقع التمكين الإداري للمديرات وعلاقته بالتنمية المهنية للمعلمات فى المدارس الثانوية بمدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير، جامعة ام القرى، مكة المكرمة.



العنتر، ياسر (٢٠١٤) الدور القيادي لمديري المدارس بمكة المكرمة في تنمية المعلمين مهنيا الادراك والممارسة من وجهة نظرهم، دراسة ماجستير، جامعة ام القرى، مكة.

عيد، رمضان (٢٠١٥م) الكفايات والادوار المستقبلية للقائد المدرسي، مجلة الإدارة التربوية- لجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية- مصر، ج٢، ع٤٤، ص٢٩٠-٢٧٥.

الغامدي، عمير بن سفر (٢٠١٢)، التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية في الجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس الوطني الامريكي لاعتماد تعليم (NCATE) تصور مقترح، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

اللياني، سلطان (٢٠١٤م) الإدارة الابداعية لدى مديري المدارس الثانوية بمدينة مكة المكرمة وعلاقتها بالتنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر المعلمين، دراسة ماجستير، جامعة ام القرى، مكة المكرمة.

#### المراجع الاجنبية:

- Jason A. ,Grissom & R. ,Harrington James (2010), An Examination of Professional Development as a Tool for Enhancing Principal Effectiveness, article published and a valuable on 11-5-2017 on <http://www.journals.uchicago.edu/doi/pdfplus/10.1086/653631>
- Supovitz jonathan, sirinides philop, and henry may (2010), how principals and peers influence teaching and learning , article published and a valuable at 11-5-2017 on [http://www.cpre.org/sites/default/files/journal/1097\\_howprincipalsandpeers.pdf](http://www.cpre.org/sites/default/files/journal/1097_howprincipalsandpeers.pdf)

## الملاحق

### ملحق رقم (١)

#### الصورة النهائية للاستبانة

المكرمة معلمة المرحلة المتوسطة حفظها الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد ،،

تقوم الباحثة بإجراء دراسة ميدانية بعنوان: ((واقع تطبيق قائدات المدارس للتنمية المهنية للمعلمات في ضوء معايير جائزة التعليم للتميز)) وتهدف هذه الدراسة إلى:

- التعرف على واقع تطبيق قائدات المدارس للتنمية المهنية للمعلمات في ضوء معايير جائزة التعليم للتميز.

- الكشف عن تطبيق قائدات المدارس لمعيار ترسيخ ثقافة التنمية المهنية للمعلمات من حيث: ( تعزيز مفهوم التنمية المهنية - امتلاك مهارات التعلم الذاتي- تقديم المساعدة الفنية والخبرات المهنية ).

وتأمل الباحثة منكم التكرم بالإجابة عن فقرات الاستبانة المرفقة بدقة وموضوعية وذلك بوضع علامة في الخانة التي تعبر عن رأيكم حيث أن لإجاباتكم الدقيقة عظيم الأثر لتحقيق أهداف الدراسة وستكون إجاباتكم محاطة بسرية تامة وسيتم التعامل معها وفق ما تقتضيه أخلاقيات البحث العلمي.

شاكرة لكن تعاونكن وتجاوبكن، والباحثة تعتذر لاقتطاعها جزء من وقتكن الثمين للإجابة على فقرات الاستبانة وفقن الله.

الباحثة:

مريم علي احمد المباركي

## أولاً: البيانات الأولية:

هذه البيانات ضرورية لإجراء تحليل الدراسة، أرجو وضع علامة (√) أمام العبارة التي تنطبق على شخصك الكريم، وتعبئة الفراغات المطلوبة:

اسم المعلمة (اختياري).....

## المؤهل الاكاديمي:

- بكالوريوس  
 ماجستير

سنوات الخبرة :

- أقل من ٥ سنوات  
 من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات  
 من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة  
 من ١٥ إلى أقل من ٢٠ سنة  
 من ٢٠ سنة فأكثر

ثانياً: لتطبيق ترسيخ ثقافة التنمية المهنية لدى المعلمات تقوم قائدة مدرستي بما يلي :

| م  | العبارة   | دائماً | غالباً | أحياناً | نادراً | أبداً |
|----|---|--------|--------|---------|--------|-------|
| ١  | تحث المعلمات على المشاركة في الندوات التربوية.          |        |        |         |        |       |
| ٢  | تعقد حلقات نقاشية تربوية لرفع الكفاءة المهنية للمعلمات. |        |        |         |        |       |
| ٣  | تعقد ورش عمل تربوية لرفع الكفاءة المهنية للمعلمات.      |        |        |         |        |       |
| ٤  | تحث المعلمات على حضور الدورات التدريبية .               |        |        |         |        |       |
| ٥  | تسهل حضور المعلمات للدورات التدريبية المعتمدة.          |        |        |         |        |       |
| ٦  | تحرص على تدريب المعلمات على طرق التدريس الحديثة.        |        |        |         |        |       |
| ٧  | تتابع تطبيق المعلمات لاستراتيجيات التعليم المختلفة.     |        |        |         |        |       |
| ٨  | تكرم المعلمات المتميزات في تطبيق استراتيجيات التعليم.   |        |        |         |        |       |
| ٩  | تنظم لقاءات للمعلمات مع متخصصين في المجال التربوي.      |        |        |         |        |       |
| ١٠ | تقدم تغذية راجعة للمعلمات بعد الزيارة الصفية.           |        |        |         |        |       |
| ١١ | تزود المعلمات بنسخة من تقييم الأداء الوظيفي.            |        |        |         |        |       |
| ١٢ | تضع تقرير يتضمن نقاط القوة والضعف في أداء المعلمات.     |        |        |         |        |       |
| ١٣ | تناقش المعلمات في سلبيات وإيجابيات أدائهن الوظيفي.      |        |        |         |        |       |
| ١٤ | تطلع المعلمات على اقتراحات تطويرية لإدائهن.             |        |        |         |        |       |
| ١٥ | تعقد اجتماع للمعلمات ذوات المشكلات المشتركة.            |        |        |         |        |       |
| ١٦ | تزود المعلمات بنشرات وقراءات موجهة في المجال التربوي.   |        |        |         |        |       |
| ١٧ | تدعم اشتراك المعلمات في مجلات علمية تربوية.             |        |        |         |        |       |
| ١٨ | تحث المعلمات على الزيارات المستمرة لمركز مصادر التعلم.  |        |        |         |        |       |
| ١٩ | تعد مكتبة داخل المدرسة كمرجع للمعلمات.                  |        |        |         |        |       |
| ٢٠ | تحث المعلمات على الاطلاع على الجديد في مجال التربية.    |        |        |         |        |       |
| ٢١ | تنمي مهارة تحمل المسؤولية لدى المعلمات.                 |        |        |         |        |       |
| ٢٢ | تحث المعلمات على ايجاد حلول للمشكلات بأنفسهن.           |        |        |         |        |       |
| ٢٣ | تساعد المعلمات على اتقان مهارة اتخاذ القرارات.          |        |        |         |        |       |

| م  | العنوان   | دائماً | غالباً | أحياناً | نادراً | أبداً |
|----|---|--------|--------|---------|--------|-------|
| ٢٤ | تشجيع المعلمات على امتلاك مهارات التعامل مع الحاسب الآلي.                 |        |        |         |        |       |
| ٢٥ | تحفز المعلمات اللاتي يستخدمن العروض التقديمية في شرح الدروس.              |        |        |         |        |       |
| ٢٦ | تبحث المعلمات على اجراء البحوث حول مشكلات المدرسة.                        |        |        |         |        |       |
| ٢٧ | تحسن دافعية المعلمات نحو متابعة المواقع والبحوث العلمية.                  |        |        |         |        |       |
| ٢٨ | تنمي مهارات المعلمات في قراءة وتحليل التقارير والبيانات ونتائج الطالبات . |        |        |         |        |       |
| ٢٩ | تنظم حلقات نقاشية تجمع المعلمات المتميزات بالمعلمات الجديديات.            |        |        |         |        |       |
| ٣٠ | تبحث المعلمات المتميزات على تنفيذ دورات تدريبية لزميلاتهن.                |        |        |         |        |       |
| ٣١ | تعد جدول للزيارات التبادلية بين المعلمات.                                 |        |        |         |        |       |
| ٣٢ | تحرص على تنفيذ جدول الزيارات التبادلية بين المعلمات.                      |        |        |         |        |       |
| ٣٣ | تتطلع على تقارير المعلمات عن الزيارات التبادلية.                          |        |        |         |        |       |
| ٣٤ | تعد جدول للدروس النموذجية داخل المدرسة.                                   |        |        |         |        |       |
| ٣٥ | تشرف على إعداد المعلمات للدروس النموذجية .                                |        |        |         |        |       |
| ٣٦ | تبحث المعلمات على الابداع والابتكار في إعداد الدروس النموذجية.            |        |        |         |        |       |
| ٣٧ | تشجع المعلمات على حضور الدروس النموذجية داخل المدرسة.                     |        |        |         |        |       |
| ٣٨ | تحتفظ بنسخ موثقة من الدروس النموذجية.                                     |        |        |         |        |       |
| ٣٩ | تسهل حضور المعلمات للدروس النموذجية خارج المدرسة.                         |        |        |         |        |       |
| ٤٠ | تتطلع على تقارير المعلمات عن الدروس النموذجية.                            |        |        |         |        |       |

شاكراً ومقدرة جهودكن

الباحثة