

دور الإدارة المدرسية في التنمية المهنية لمعلمي الدراسات الاجتماعية بالمرحلة
الإعدادية بجمهورية مصر العربية
" دراسة ميدانية "

إعداد

د/مجدي خير الدين كامل خير الدين د / أشرف عبد التواب عبد المجيد د / محمد عبد الوهاب إبراهيم رجا
أستاذ المناهج وطرق تدريس الاجتماعيات مدرس الإدارة والتخطيط التربوي مدرس الإدارة والتخطيط التربوي
المساعد - كلية التربية - جامعة أسيوط كلية التربية - جامعة الأزهر كلية التربية - جامعة الأزهر
أولاً: الإطار العام للدراسة :

يتسم العصر الذي نعيش فيه بسرعة التغيير، حيث يعد التقدم المعرفي والتطور
التقني المعاصر من أهم سمات هذا العصر، ومن نتائج هذا التطور انعكاسه بشكل كبير
وواضح علي المجالات المختلفة بصفة عامة ومجال التعليم بصفة خاصة، لذا فإن
الحاجة ماسة إلى عملية تطوير وتحديث وتجديد في أساليب التدريس والتعلم والكفيلة
بتنشئة وإعداد كوادر بشرية فاعلة تواكب هذا التطور المتسارع في المعرفة والتقنية
الحديثة وإعداد كوادر منتجة ومشاركة ومساهمة في دفع عجلة التقدم والرقى بمعارفهم
وعلمهم وعملهم .

والتعليم مطالب بإعداد وتخريج نوعية خاصة من المتعلمين لا تمتلك المعرفة
فحسب، وإنما تمتلك القدرة على التعلم مدى الحياة ، وعلى تطوير معارفهم ومهاراتهم
بشكل مستمر (الكندري وفرج، ٢٠٠١، ٢٠٠٢) .

ويعد المعلم جزء مهم من النظام التربوي الذي يحتاج إلى دعم مستمر وتطوير
دائم حتى يقوم بالمهام التي يوكلها له واضعو السياسات التربوية وفقاً لفلسفة الدولة
والمجتمع ، وبما أنه أحد العناصر المهمة في النظام التربوي تولى الأمم جل اهتمامها
بتنميته مهاراته.

وينبغي على أي أمة أن تبدأ نهضتها من المعلم لأنه الأساس في البنين والارتقاء
بمستواه العلمي والاجتماعي، باعتباره الركيزة الأساسية التي يقوم عليها إصلاح أي

نظام تربوي ، لذا لا بد من طرح قضية المعلم بشكل موضوعي حتى يمكن التعرف على مواطن الخلل والمشكلات التي يعاني منها ، والوقوف على احتياجاته ورغباته من أجل الوصول إلى نتائج من شأنها أن تساهم في تطوير وتحسين أداء المعلم . (سمور ، ٢٠٠٦ ، ٤٦٦) .

وعملية تطوير المعلم إنما هي عملية ديناميكية وتبادلية فهي ترتبط بتطور المجتمع وأهدافه من جهة ومن جهة أخرى ترتبط بالتقدم المتسارع والهائل في المعرفة الإنسانية ، فالعملية التربوية لن تتطور ما لم يستمر أعضاء هيئة التدريس في تجديد خبراتهم ومهاراتهم والاطلاع على كل ما هو جديد ومتنوع من طرائق ووسائل تعليمية حديثة والتي تتضمن النمو المتكامل للمعلم .

ويشغل معلم الدراسات الاجتماعية مكانة مركزية في العملية التربوية بسبب طبيعة المواد التي يقوم بتدريسها ، واتساع مجالاتها ، والأهداف والنواتج التعليمية-التي يطلب منه تحقيقها ، ويتوقف نجاح معلم الدراسات الاجتماعية على مدى فهمه لطبيعة الدراسات الاجتماعية ومجالاتها ومتغيراتها وانعكاساتها على المناهج وأساليب التدريس ، وقدرته على ترجمة الحقائق والمفاهيم إلى سلوك ، إضافة إلى قدرته على التعامل من خلال العلاقات الإنسانية مع الآخرين (أبو حلو وآخرون ، ١٩٩٥ ، ٣٠) .

لذا وجب على المعلم بصفة عامة ومعلم الدراسات الاجتماعية بصفة خاصة السعي لتنمية قدراته الذاتية وتطويرها ، لأن متطلبات دوره تقتضي التركيز على عملية التدريب بصفة مستمرة ومتواصلة ، لا تقف عند حد معين حيث تمثل عملية التنمية المهنية له محور مهم لا يمكن الاستغناء عنها لتحسين الأداء وتلبية حاجات التغيير والتطوير ومتطلبات العصر المتلاحقة(سعود ، ٢٠٠٧ ، ٥) .

ويتوقف نجاح عملية التدريس على مدى امتلاك المعلم للمهارات والخبرات التربوية المختلفة ، فمخرجات التعليم ونواتجه مرتبطة ارتباطا وثيقا بقوة إعداد وتأهيل المعلم ، لأن التدريس علم له أصوله وقواعده ويمكن ملاحظته وقياسه نسبياً وبالتالي فإن الحاجة

ماسة إلى تطوير النمو المهني للمعلمين ، لأنه يعمل على تبادل الأفكار وتحسين طرائق التدريس وتطويرها وتحديد نشاط المعلم وتطوير أساليبه مما يبعد الملل عن نفسه ويطلعه على أفضل الطرائق والأساليب ويزداد رضا وتفاعلاً مع مهنته (نشوان ، ٢٠٠١ ، ١٥) .

لذا كان لزاماً إصلاح وتطوير نظام إعداد المعلم قبل الخدمة وتطوير برامج تدريبيه ونموه المهني في أثناء الخدمة أصبح مطلباً مهم ، وهدفاً قومياً لإصلاح التعليم في كثير من دول العالم ، انطلاقاً من أن جودة التعليم في أي مجتمع تعتمد - في المقام الأول - على جودة المعلمين (Williams,1999,58) .

وبرامج التدريب أثناء الخدمة مهمة للنمو المهني للمعلم ووسيلة فعالة لتطوير قدراته الأدائية لتحقيق الأهداف التربوية والتعليمية حيث أن المعلم هو أداة التغيير ووسيلة التطوير ، ومهما أخضعت المناهج الدراسية للتطوير، ومهما استخدم من وسائل متطورة ومعاصرة وطبقت الخطط والبرامج التعليمية الفاعلة دون الاهتمام والتركيز علي رفع الكفاءة المهنية للمعلم ، فلن تحقق البرامج التعليمية أهدافها التربوية المنشودة ولن تتمكن من مواكبة التطورات المتسارعة في شتى المجالات ،مما ينعكس ذلك سلبياً علي رقي المجتمع وتقدمه ومواكبته للدول المتقدمة في المجال المعرفي والعملي لذا فبرامج التدريب التربوي ضرورة ملحة لتطوير الأداء المهني للمعلم ومواكبة كل حديث. وما زالت قضية تدريب المعلم تشغل مكاناً بارزاً في اهتمامات الباحثين ، ويدل على ذلك كثرة الدراسات التي تتناول هذا الموضوع ، إذ تؤكد غالبيتها على أن هذا المجال - كان ولا يزال - في حاجة إلى المزيد من الجهود البحثية التي تعكس وزنه وأهمية منهجه ، وتلبي متطلبات العصر الذي نعيشه بمتغيراته السريعة والمتلاحقة من جهة أخرى .(سكر والخزندار ، ٢٠٠٥ ، ٦٥٣) وهذا ما ركزت عليه بعض الدراسات مثل : دراسة (عبد الحميد ، ٢٠٠٠) ودراسة (الأصمعي ، ٢٠٠١) ودراسة (ذكري ، ٢٠٠٢) ودراسة (الطاهر ، ٢٠٠٣) ودراسة (عوض ، ٢٠٠٣) ودراسة (سمور ، ٢٠٠٦)

ودراسة (Zentall ,et .al ,2007) ودراسة (حشاوي ،٢٠٠٩) ودراسة Roberts,& (Jennifer,A,2009) ومعظم هذه الدراسات أوضحت القصور الواضح في التنمية المهنية للمعلمين .

فنمو الأداء المهني ضرورة ملحة لكل معلم ، لأنه يهدف إلى تمكينه من فهم طبيعة مهنته وما ينبغي له أن يعرفه ، ليتقن عمله على أتم وجه ، وليقوم برسالته كما ينبغي ، وعملية الاهتمام بالنمو المهني للمعلمين عملية ضرورية فرضتها طبيعة المهنة على المعلمين ، ولضمان توفير التنمية المهنية وجب التمسك بالحقائق التالية (نصر، ٢٠٠٧،٤٧) :-

- أهمية تطوير المعلمين

- توفير القيادة التربوية صاحبة الرؤية الشاملة .

- التجديد المتتابع بانتظام وإعادة التدريب المستمر .

ومن هذا المنطلق يحتاج المعلم بصفة مستمرة إلى تطوير كفاياته العلمية والتربوية ومواكبة كل جديد ومنطور عن طرائق وأساليب التعلم الذاتية والبرامج التدريبية المتطورة ، لذا اهتمت الدول المتقدمة والنامية على حد سواء بإعداد المعلم وتأهيله وتدريبه أثناء الخدمة لما له من دور مهم في تنشئة الأجيال ، وأنشأت لذلك العديد من المعاهد والكليات المتخصصة من أجل رفع كفاياته العلمية والمهنية والأخلاقية .

وفي ضوء التطورات التربوية والعلمية التي شهدتها العالم في السنوات الأخيرة تطورت مهام مدير المدرسة ، فلم تعد مقتصرة على تسيير شؤون المدرسة تسييراً روتينياً أو مجرد المحافظة على النظام فيها والانضباط وسير الدراسة - رغم أهمية هذا الدور- وإنما أصبحت موجهة إلى تطوير العملية التعليمية بصفة عامة من خلال تنمية المعلمين مهنيًا ، وتحسين تنفيذ المناهج الدراسية ، ورعاية التلاميذ وتوعيتهم ، وتطوير الأساليب التربوية ، والأنشطة والبرامج المدرسية ، وتوطيد علاقة المدرسة مع المجتمع المحلي ، وتوفير الخدمات التربوية المساعدة من وسائل وإمكانيات مادية

وبشيرة، بالإضافة إلى تهيئة المناخ المدرسي القائم على التعاون والحوار والتفاعل بين الأفراد (البديري ، ٢٠٠٢ ، ١٠٣) .

ويعد من أهم تلك المهام التي يتحملها مدير المدرسة من أجل تحسين العملية التعليمية والتربوية في مدرسته ، الارتقاء بمستوى الأداء المهني للمعلم من خلال رفع كفاءة المعلم مهنيًا ، نظراً للدور الكبير الذي يقوم به المعلم في العملية التعليمية والتربوية، والذي ينعكس أثره على الطلاب الذين هم محور العملية التعليمية ، فالحاجة ماسة لتنمية كفاءة المعلمين مهنيًا بهدف تطوير أدائهم ورفع فعاليتهم أثناء الخدمة، فالمعلم يعد من أهم الركائز التي يتوقف عليها نجاح المدرسة في تحقيق الأهداف (الزهراني ، ١٩٩٥ ، ٥٦) .

ويقع على عاتق الإدارة المدرسية عبء توجيه المدرسة إدارياً وفنياً ، كما أن لها دور كبير تجاه نمو المعلمين مهنيًا ، من خلال تفاعلها معهم ومشاركتهم لأنشطتهم بشكل يومي ، والمساهمة في التنمية المهنية للمعلم في تحديد الأهداف السلوكية ، وربط عمليات التعليم بخبرات التلاميذ ، واكتشاف مواهبهم ، وقدراتهم، واختيار المعلم للوسائل المناسبة في التعامل مع الطلاب ، واستخدام الوسائل التعليمية بطريقة فعالة ، وتعزيز أنواع معينة من سلوك التلاميذ ، وتشجيع تبادل الزيارات بين المعلمين في الفصول الدراسية ، وعقد الاجتماعات الدورية لمناقشة سير المعلم في المدرسة ، وأهم المشكلات التي تواجهه في العمل ، ومتابعة دقاتر التحضير، وزيارات المعلمين أثناء الحصر وغيره مما حددته اللوائح التنظيمية (أحمد ، ١٩٩٧ ، ٢٠)

ويعتقد سايكس (Sykes,1996,465) أن تنمية المعلمين وتطويرهم ، واستمرار نموهم يجب أن يكون من أولويات اهتمام التربويين في سعيهم لتحسين أحوال التربية والتعليم في مجتمعاتهم، وأن ما يجعل النمو المهني للمعلمين أمراً ملحاً هو ارتباطه الوثيق بتحسين مخرجات التعليم الذي يمارسه المعلم والمتمثلة في طلابه.

ويحدد جريفن (Griffin,1999,38) أن هناك أربعة عوامل تقف وراء ضرورة التنمية المهنية للمعلمين في أثناء الخدمة، وهذه العوامل هي: التوسع في الأساس المعرفي للتدريس الفعال، وزيادة مجالات البحوث المرتبطة بالتنمية المهنية للمعلمين في أثناء الخدمة، والتوقعات العالمية التي ينتظرها أفراد المجتمع من المعلمين، والاتفاق بين الجميع على ضرورة تغيير المدارس وتحسينها كمؤسسات اجتماعية.

وتمثل التنمية المهنية للمعلمين "العملية التي يتم من خلالها إمداد المعلم بالمعرفة المهمة والمفيدة بالنسبة لمهنته ومساعدته على تطبيق هذه المعرفة بطرائق مناسبة وفعالة تحت ظروف لها الخصائص نفسها ولكنها تختلف في كل مرة يواجه فيها ذلك مما يجعلهم متعلمين ماهرين يختارون ويمارسون الأنشطة التعليمية التي يشعرون أنها تناسبهم وتكون مهمة لممارسة المهنة (بركات ، ٢٠٠٧ ، ٢٥)

وتظهر أهمية وضرورة التنمية المهنية للمعلم كون المعلم مسؤولاً عن إعداد وتنشئة اجيل المستقبل ، فلم يعد دور المعلم يتسم بالبساطة كما كان في الماضي من تعليم التلاميذ مهارات القراءة والكتابة والحساب وبعض العادات والتقاليد البسيطة ، بل أصبح دوره إرساء قواعد السلوك التي تحدد بوضوح ما هو مقبول وغير مقبول وما يريده المعلم وما يتوقعه من التلاميذ (الأغا، ٢٠٠٤، ٦٤٩) .

كما أن التنمية المهنية ضرورية للمعلم لتحقيق تنمية شاملة في شخصيته في جميع النواحي الثقافية والعلمية والاجتماعية حتى يمكن تحقيق الأهداف المرسومة على أكمل وجه ، وذلك من خلال التركيز على الممارسات التربوية والسلوكية لأهميتها بالنسبة لنمو المعلم المهني والعلمي والتي من أهمها (الديب ، ٢٠٠٧ ، ٨) :

- توجيه المعلم للقراءات العلمية والمهنية .
- تشجيع المعلم على مواصلة الدراسات العليا .
- تهيئة فرص التدريب المناسبة للمعلم .
- تشجيع المعلم على البحث والتجديد والابتكار .

- إتاحة الفرصة للمعلم للقاءات العلمية والمهنية مع المختصين والورش التعليمية ، والدروس النموذجية .
 - إتاحة الفرصة أمام المعلم للقاءات العلمية الصفية والمهنية مع المختصين والمشرفين التربويين .
 - إحاطة المعلم بالاتجاهات التربوية الجديدة في مجال المادة والطريقة التدريسية عن طريق المؤتمرات والندوات والمحاضرات
 - استخدام حوافز إيجابية وسلبية لرفع النمو المهني للمعلمين .
- والتنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية من أساسيات تطوير وتحسين التعليم ، لما لها من أهمية بالغة في تطوير الأداء التدريسي له ، وتطوير تعلم التلاميذ للمهارات اللازمة لهم مما يؤدي إلى تحقيق مجتمع المعرفة . (بشير ، ٢٠٠٥ ، ٧) .
- ويؤكد دياز (Diaz,2003,142) على أن الهدف الأساسي للنمو المهني هو ترقية عملية التدريس الذي يؤدي إلى مكاسب تعليمية لجميع المتعلمين، وهذا ما سبق أن أكدته دراسات عديدة مثل :دراسة (الحبشي، ٢٠٠٣) دراسة (Cardno,C& Howse,2005) ودراسة (الشقيفي،٢٠٠٦) ودراسة (Reid,Ken,2006) ودراسة (Kinzie ,M& et.al,2006) ودراسة (Zentall ,et .al ,2007) ودراسة (القرني ، ٢٠٠٨) ودراسة (بلواني ، ٢٠٠٨) ودراسة (Forst,B,2009) . ومعظم هذه الدراسات والبحوث أثبتت دور التنمية المهنية للمعلمين في تحقيق نواتج ومكاسب عملية التعلم من زيادة التحصيل ونمو المعارف وصقل المهارات ونمو التفكير وتعديل الاتجاهات ، وحسن إدارة الفصول الدراسية والرضا المهني والوظيفي للمعلمين .
- ومن هنا يتضح أهمية التنمية المهنية لما لها من أهمية خاصة في تحسين ورفع كفاءة المعلمين حيث تساعد على زيادة معلوماتهم وتحسين قدراتهم ومهاراتهم على أداء المهام.

مشكلة الدراسة :

اتسع مفهوم التنمية المهنية للمعلمين بعد أن كان ينظر إليه كمرادف للتدريب أثناء الخدمة ، ليصبح التدريب جانباً واحداً منه ، حيث يعرف النمو المهني بأنه " كل الطرائق والإجراءات التي تعمل على الارتقاء وتحسين أداء المعلمين " (نصر ، ٢٠٠٤ ، ٣٦) .

وتعد التنمية المهنية من الاستراتيجيات المطلوبة لخروج النظم التعليمية من أزمتها الراهنة والاستجابة لمتطلبات ثورة المعلومات ومتبعة الجديد في مجال التكنولوجيا والمعرفة، فمن خلالها يتم تحديث معارف المعلمين وصقل خبراتهم ومهاراتهم المهنية . وينظر للتنمية المهنية بأنها ضرورة لصقل مهارات بعض المعلمين الذين التحقوا بالمهنة دون إعداد كافٍ ولمواجهة أوجه القصور في برامج الإعداد بكلليات التربية وبالتالي رفع مستوى الأداء بما يساهم في تطوير العملية التربوية.

وتعمل التنمية المهنية على الارتقاء بمستوى أداء معلمي الدراسات الاجتماعية وتحسين فرص التميز العلمي والإنجاز الدراسي ، وإحداث تغييرات إيجابية في سلوكهم واتجاهاتهم وتحقيق الرضا الوظيفي لهم (عبد المعطي ، زارع ، ٢٠١٢ ، ٢٩٨) .

وقد أصدرت وزارة التربية والتعليم القرار رقم (٩٠) بتاريخ ١٨ / ٤ / ٢٠٠١ م ، بإنشاء وحدات للتدريب داخل المدارس الابتدائية والإعدادية والثانوية ويشرف عليها أحد وكلاء المدرسة وتضم المدرس الأول لكل مادة دراسية إلى جانب العائدين من البعثات الخارجية ، وتقوم وحدة التدريب بوضع خطط التدريب للمعلمين داخل المدرسة بما يحقق تطوير مهني للمعلم داخل الفصل الدراسي ، وقد أضيف لمهام تلك الوحدات مهمة تقويم أداء المعلمين والتلاميذ بالقرار الوزاري رقم (٤٨) بتاريخ ١٦ / ٣ / ٢٠٠٣ وذلك من أجل تفعيل دور الإدارة المدرسية في التنمية المهنية للمعلمين داخل المدارس .

وعلى الرغم من أهمية التنمية المهنية للمعلمين ، ووجود بعض الجهود المبذولة في المدارس في مختلف مراحل التعليم إلا أنه ما تزال الجهود المبذولة محدودة وغير

قادرة على تحقيق التنمية المهنية المرجوة للمعلمين بصفة عامة ومعلمي الدراسات الاجتماعية بصفة خاصة.

لذا يحاول البحث الحالي التعرف على دور الإدارة المدرسية في التنمية المهنية لمعلمي الدراسات الاجتماعية بالمرحلة الإعدادية وذلك من خلال السؤال الرئيس التالي :

ما دور الإدارة المدرسية في تنمية معلمي الدراسات الاجتماعية بالمرحلة الإعدادية بجمهورية مصر العربية مهنيًا ؟
ويتفرع من السؤال السابق الأسئلة الفرعية التالية :

١- ما دور الإدارة المدرسية في تهيئة البيئة المدرسية لتنمية معلمي الدراسات الاجتماعية بالمرحلة الإعدادية مهنيًا؟

٢- ما دور الإدارة المدرسية في تنمية الجانب الأكاديمي لمعلمي الدراسات الاجتماعية بالمرحلة الإعدادية ؟

٣- ما دور الإدارة المدرسية في تنمية الجانب التربوي لمعلمي الدراسات الاجتماعية بالمرحلة الإعدادية ؟

٤- ما دور الإدارة المدرسية في تنمية الجانب التكنولوجي لمعلمي الدراسات الاجتماعية بالمرحلة الإعدادية ؟

٥- ما دور الإدارة المدرسية في تنمية الجانب الإداري لمعلمي الدراسات الاجتماعية بالمرحلة الإعدادية ؟

٦- هل يختلف دور الإدارة المدرسية في تنمية معلمي الدراسات الاجتماعية بالمرحلة الإعدادية بجمهورية مصر العربية مهنيًا تبعًا للمتغيرات (الموقع

الجغرافي - الخبرة - الجنس)؟

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى التعرف على دور الإدارة المدرسية في التنمية المهنية لمعلمي الدراسات الاجتماعية بالمرحلة المتوسطة بجمهورية مصر العربية في تهيئة البيئة المدرسية للمعلم ، وتنمية الجانب الأكاديمي ، وتنمية الجانب التربوي ، وتنمية الجانب التكنولوجي ، وتنمية الجانب الإداري .

كما تهدف الدراسة إلى معرفة أثر المتغيرات (الموقع الجغرافي - الخبرة - الجنس) على قيام الإدارة المدرسية بدورها في تنمية معلمي الدراسات الاجتماعية بالمرحلة الإعدادية مهنيًا .

أهمية الدراسة: تتبع أهمية الدراسة الحالية من :

- دور الإدارة المدرسية في العملية التعليمية .
- أهمية التنمية المهنية للمعلمين في ظل التطورات - المتلاحقة .
- استجابة تربوية للاتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلمين .

منهج الدراسة : استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي لم له من دور في فهم الظواهر التربوية ولما يوفره من حقائق دقيقة عن الظروف القائمة، ويسره من استنباط علاقات هامة بين الظواهر الجارية وتفسير البيانات، كما أن المنهج الوصفي يتلاءم ويتناسب بتقنياته وأدواته مع طبيعة الدراسة وموضوعها .

أداة الدراسة: استخدمت الدراسة استبانة للتعرف على دور الإدارة المدرسية في التنمية المهنية لدى معلمي الدراسات الاجتماعية بالمرحلة الإعدادية من وجهة نظرهم اشتملت على خمسة محاور : (تهيئة البيئة المدرسية - تنمية الجانب الأكاديمي - تنمية الجانب التربوي - تنمية الجانب التكنولوجي - تنمية الجانب الإداري) .

حدود الدراسة : تقتصر الدراسة الحالية على معلمي الدراسات الاجتماعية بالمرحلة الإعدادية في بعض المحافظات المصرية ممثلة لأقاليمها جغرافياً (العاصمة - رجة بحري - رجة قبلي) .

مصطلحات الدراسة :

الإدارة المدرسية :

تُعرف الإدارة المدرسية بأنها " عبارة عن مجموعة من الجهود المنظمة التي يقوم بها الأفراد داخل إطار المدرسة لتحقيق الأهداف التربوية المنشودة والتي تنعكس أثارها على المجتمع" (القرنى ، ٢٠٠٨ ، ٢٠)

وتُعرف بأنها عبارة عن مجموعة من العمليات التي يقوم بها أكثر من فرد بطريق المشاركة ، والتعاون ، والفهم المتبادل ، وهي جهاز يتألف من مدير المدرسة ، ونائبه (الوكلاء) والأساتذة الأوائل والرواد والموجهين ، والإداريين وكل من يعمل في النواحي الفنية والإدارية (العجمي ، ٢٠٠٣ ، ٣٥) .

ويمكن تعريف الإدارة المدرسية إجرائياً بأنها كل الجهود المنظمة التي يقوم بها مجموعة العاملين بالمدرسة بهدف تهيئة المناخ المناسب للتنمية المهنية لمعلمي الدراسات الاجتماعية بالمرحلة الإعدادية .

التنمية المهنية Professional Development

يقصد بها مجموعة السياسات والممارسات والبرامج والوسائل والأساليب التي تستخدم لمساعدة المعلم في الحصول على المهارات والخبرات التربوية والنفسية لسد احتياجاته واحتياجات المؤسسة التي يعمل بها (حامد ، ١٩٩٣ ، ٤٨١) .

وتعرف أيضاً على أنها العملية التي تتضمن مجموعة من الإجراءات المخططة والمنظمة والتي ينتج عنها النمو المهني للمعلمين متمثلاً في زيادة وتحسين ما لديهم من معارف ومفاهيم ومهارات تتعلق بعملهم ومسئولياتهم المهنية (مغربي ، ٢٠٠٠ ، ٢٠)

وتعرف التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية إجرائياً في هذه الدراسة على أنها مجموعة الممارسات المخططة والمنظمة التي تقوم بها إدارة المدرسة لتنمية

معلوماته وصقل مهاراته وتعديل سلوكه واتجاهاته ومساعدته على أداء عمله بكفاءة مما يحسن نواتج التعلم.

ثانيا : الإطار النظري والدراسات ذات الصلة:

المحور الأول : الإدارة المدرسية :

تطور مفهوم الإدارة المدرسية تطوراً سريعاً في العصر الحالي وذلك بفضل تطور المفاهيم في ميادين الإدارة بشكل عام، ونتيجة لزيادة الاهتمام بالدراسات والبحوث في ميدان الإدارة المدرسية بشكل خاص .

وفي الوقت الراهن أصبحت هناك ضرورة ملحة إلى معلم متطور بشكل مستمر ليواكب روح العصر، معلم يلبي حاجات المتعلم ويلبي احتياجات المجتمع ومتطلباته نحو التقدم والرقي .

الأمر الذي أدى إلى وجود حاجة ماسة لتدريب المعلمين على مواكبة التغييرات والمستجدات المتلاحقة، وهذا يتطلب جهد من الإدارة المدرسية التي يعمل بها المعلم ، حتى يصبح المعلم منتجاً مهنياً فاعلاً للمعرفة، ومطوراً لقدراته في التدريس وفقاً للاتجاهات الحديثة وتقنياتها المعاصرة في مجال تخصصه .

وتهدف الإدارة المدرسية إلى (القرني، ٢٠٠٨، ٢٣):

- بناء شخصية الطالب بناءً متكاملًا وشاملاً .
- تنظيم الأعمال الفنية والإدارية في المدرسة وتنسيقها .
- وضع خطط التطوير والنمو اللازم للمدرسة في المستقبل .
- إعادة النظر في مناهج ومواردها ونشاطاتها .
- الإشراف التام على مشاريع المدرسة .
- تهيئة الجو في المدرسة لتحقيق الأهداف وتحديده .

ويعد عمل الإدارة المدرسية لرفع النمو المهني للمعلمين العاملين في المدرسة بؤرة اهتمام التربويين أثناء سعيهم لتحسين أحوال التربية والتعليم، ويخصون بالذات

القدرة على رفع النمو المهني لدى المعلمين ، حيث ينظرون إليه على أنه كل الطرق والإجراءات التي تعمل على الارتقاء بأداء المعلمين (السادة ، ١٩٩٧ ، ٢٧)
كما أن على مدير المدرسة أن يأخذ بأيدي المعلمين نحو وسائل التعلم الحديثة، ومن أهمها التعلم الذاتي وهو التعلم الذي يحدث نتيجة تعليم الفرد نفسه بنفسه ، ويتم عن طريق تفاعل المتعلم مع بيئته مع مواقف مختلفة يجد فيها إشباعاً لدوافعه الذاتية (الساعي و النعيمي ، ٢٠٠١ ، ٩٥)

كما أن من أدوار الإدارة المدرسية لتطوير المعلمين مهنيًا، و رفع الروح المعنوية لديهم ما يلي (القحطاني ، ٢٠٠٠ ، ٤٧) :

- ١- تهيئة مكان نظيف جيد التهوية لراحة المعلمين ، وتخصيص مكتب مناسب لكل معلم وتوفير خدمات جيدة للمعلم .
- ٢- إشراك المعلم في مجالات العمل الجماعي كاللجان والمشروعات المشتركة بين المعلمين ، أو معالجة مشكلات تربوية عامة ، أو ندوات أسبوعية، وكذا اللقاءات التربوية والمشاركات الاجتماعية ، حيث توجد الشعور بالانتماء وتقضي على الانعزال .
- ٣- توزيع العمل المدرسي والمسؤوليات بين المعلمين بدون مجاملة.
- ٤- احترام المعلم وتقديره من رؤسائه وزملائه وتلاميذه .
- ٥- أن يشجع مدير المدرسة المعلمين على الاعتماد على النفس وتحمل المسؤولية ، وأن يقدم للمعلمين المشورة ، ويشعرهم بالتقدير والاحترام في كل المواقف بما فيه مواقف الخطأ ، وعلى المدير تشجيع المبادأة والابتكار والتقليل من القيود والتعليمات .

ومن الدراسات والبحوث التي تناولت دور الإدارة المدرسية في تنمية المعلم مهنيًا ما يلي :دراسة : (ذكرى ، ٢٠٠٢) هدفت إلى التعرف على خصائص شخصية طلاب المدارس الثانوية والكشف عن دور المدرسة الثانوية في تنمية شخصية

طلابها ، واشتملت الدراسة على العولمة والتعليم والتحديات الوطنية إلى التحديات الدولية ،ومن أهم نتائجها إعادة النظر في مفردات الخطاب التعليمي الرسمي بما يتفق مع الأوضاع الراهنة في محاولة للاتساق مع الواقع لضمان مصداقية التشاركية في صنع السياسة التعليمية ، التخلص من النظام الأبوي في المؤسسات التربوية ، والأخذ بمبدأ الديمقراطية الإدارية داخل المؤسسات التعليمية المختلفة ، العمل على تحقيق أكبر قدر ممكن من التفاعل الاجتماعي بين جميع العاملين في المدرسة ،إعادة النظر في المقررات التعليمية التي يتم فيها فرض رأي واحد مُهيمن ، إعادة النظر في الكتاب المدرسي ، وتنمية أداء المعلمين عن طريق التخلص من سياسات التلقين والحفظ التي من خلالها تخرج مواطن ضيق الأفق .

دراسة: (Cardno, Carol; Howse, Jo,2005) هدفت إلى عرض نتائج الدراسات والبحوث التي تناولت دور الإدارة المدرسية بالمرحلة الثانوية بدول جزر المحيط الهادي في الاحتياجات الإنمائية لمدرء المدارس ، وشملت العينة دراسات أجريت في (أستراليا ونيوزيلندا وتونغا وفيجي) . وتوصلت النتائج إلى أن التطور المهني يعتمد على أوسع البحوث لدراسة أوجه الشبه والاختلاف التي يمكن أن يحدث نتيجة مبادرات التطوير المهني في منطقة جزر المحيط الهادي، وأكدت النتائج وجود قدر كبير من تصورات مديري المدارس المتشابهة بين الدول الأربعة ' فيما يتعلق بدورها والتطوير الإداري واحتياجات مديري المدارس الثانوية ، كما عبر المدراء عن درجة عالية من الرضا عن دورها، وقد كشف المدراء عن بعض العوامل المؤثرة في دور الإدارة المدرسية : مثل الأنشطة الرئيسة ، القيادة الإستراتيجية والتعليمية وأثارها على التنمية الإدارية.

دراسة: (الشقيفي ، ٢٠٠٦) هدفت إلى تحديد درجة ممارسة مدير المدرسة لدوره في التنمية المهنية للمعلم في بعض التخصصات والاستراتيجيات التدريسية والتعرف على

الفروق ذات الدلالة الإحصائية حول متغيرات الدراسة : العمل ، المؤهل ، الخبرة .
وقد استخدمت المنهج الوصفي التحليلي وتكونت عينة الدراسة من (٥٦) مدير مدرسة
و(٢٦٦) معلما ومن أهم نتائجها ممارسة مدير المدرسة دوره في تنمية التنمية المهنية
للمعلم فيما يتعلق بالتخصص بدرجة كبيرة بلغ متوسطها (٣,٧٢) من أصل خمس نقاط
وممارسة مدير المدرسة دوره في تنمية النمو المهني للمعلم فيما يتعلق الاستراتيجيات
التدريسية بدرجة كبيرة حيث بلغ المتوسط (٣,٤٦) من أصل خمس نقاط.

دراسة: (Reid,2006) هدفت إلى تحليل استبيان أرسل إلى (٤٣١) من سلطات التعليم
المحلية في جميع أنحاء إنجلترا وويلز ، وأجريت مقابلات مع (٥٩) شخصا (١٣,٧٪)
ممن شملهم الاستطلاع ، وقد ركز الاستبيان على التطوير المهني وفقا لاحتياجات
المعلمين ، وتم استعراض النتائج الممثلة في المسؤوليات المتغيرة لخدمة التعليم
والرعاية الاجتماعية والتي تطورت من كونها خدمة التعامل مع مواظبة التلاميذ
للدراسة إلى أمور أخرى مثل الإدارة ، ومنح التراخيص وعمالة الأطفال ، المناهج
الدراسية ، الصحة والسلامة، تقييم المخاطر، وجوانب الاحتياجات التعليمية الخاصة،
والواجبات المرافقة .

دراسة:(بلواني ، ٢٠٠٨)هدفت إلى التعرف على دور الإدارة المدرسية في تنمية
الإبداع في المدارس الحكومية ، كما سعت إلى معرفة دور الإدارة المدرسة في تنمية
الإبداع من وجهة نظر المديرين باختلاف متغيرات (النوع ، المؤهل ، الخبرة ،
التخصص ، مكان العمل) وقد تكونت العينة من (٢١٥) مدير ومديرة بواقع (٥٠٪)
لكل منهما وقد بلغ عدد من أعادوا الاستبانة (١٩٦) مديرا ومديرة ، وقد استخدم
الباحث المنهج الوصفي الميداني لجمع البيانات ، وقد أعد الباحث استبانة من (٣٩)
سؤالا بالإضافة إلى سؤالين مقالين ، وقد توصلت النتائج أن دور الإدارة المدرسية في
تنمية الإبداع كان كبير بنسبة (٧٥٪) .

دراسة: (Frost, Barry,2009) هدفت إلى التعرف على دور الاستشاريين فيما يتعلق بالتدريب والتطوير المهني في التعليم والاحتياجات الخاصة أو احتياجات إضافية . وتغطية مجالات مثل دعم الموظفين، وإدارة المدرسة واستخدام البيانات ، وبطبيعة الحال جوانب التعلم الوجدانية ودلت النتائج على تطوير وتحسين النظم واستراتيجيات الإدارة وتحسين السلوك ، مما أدى كان له تأثير إيجابي على التعلم والتحصيل. وضرورة العمل مع العاملين في المدرسة على عدة مستويات ودعم خبرة العمل مع الاحتياجات التعليمية الخاصة .

من خلال العرض السابقة للدراسات والبحوث المتعلقة بدور الإدارة المدرسية يتضح مدى أهمية الإدارة المدرسية في العملية التعليمية ، وأن نجاح الإدارة المدرسية يتوقف عليه نجاح العملية التربوية .

والدراسة الحالية تتفق مع الدراسات والبحوث ذات الصلة في الدور المهم والفعال للإدارة المدرسية وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات والبحوث التي تناولت الإدارة المدرسية بأنها تناولت دور الإدارة المدرسية في التنمية المهنية لمعلمي الدراسات الاجتماعية .

المحور الثاني: التنمية المهنية للمعلمين

يشهد العالم اليوم تطوراً معرفياً وتكنولوجياً متسارعاً ومواكبة لهذا التطور لا بد من إعداد المعلم إعداداً يمكنه من التفاعل مع معطياته ولأن عملية التدريس تشكل عنصراً أساسياً في إحداث هذا التطور ونظراً لما يمثله المعلم من أهمية باعتباره الركن الأساس والعمود الفقري للنظام التعليمي لذا فإن أهم الدعائم التي تقوم عليها السياسة التعليمية تتمثل في تهيئته المعلمين وإعدادهم وتطويرهم بصورة مستمرة لتلبية حاجات المجتمع الضرورية والارتقاء بمستواهم وتزويدهم بالخبرات التي تؤهلهم للعمل المتميز وهو ما تسعى إليه التنمية المهنية .

تعريف التنمية المهنية :

تُعرف التنمية المهنية بأنها "عملية مستمرة طويلة المدى ، تدفع المعلم دائما إلى تجديد معلوماته وتنمية مهاراته والعمل على حل مشكلاته ، وتحفزه للإفادة من فرص النمو المهني". (غانم ، ١٩٩٣ ، ٣٠٤) .

كما تُعرف التنمية المهنية بأنها " كل خبرات التعليم التي يزود بها المعلمون من أجل إحداث تغير في السلوك يؤدي إلي تحقيق أهداف المؤسسة ، وهي عملية منظمة هادفة وفرصة متاحة للمعلمين للانتقال إلى مستوى أفضل شريطة توافر الرغبة والاستعداد لدى المعلمين (توفيق ، ٢٠٠٢ ، ١٢٣) .

وتُعرف أيضاً بأنها "عملية تنموية بنائية تشاركية مستمرة تستهدف المعلمين وسائر العاملين في الحقل التربوي لتغيير وتطوير أداءهم وكفاياتهم المعرفية والتربوية والتقنية والإدارية والأخلاقية (بشير ، ٢٠٠٥ ، ٥٦)

ويعرفها الدير بأنها "مجموعة من الأهداف التي تترجم في وسائل وأنشطة تتخذها المؤسسة لتخطيط وتطوير مستقبل الوظائف لديها من خلال رفع الكفاءة والكفاية المستمرة للعاملين بها لتلبية الاحتياجات الحالية والمستقبلية للتطور الكمي والنوعي والتقني المستمر في الوظائف وفقا لمعايير ومتطلبات الجودة العالمية" (الدير، ٢٠٠٧ ، ١٤).

وعلى هذا فالتنمية المهنية كل الوسائل المنهجية وغير المنهجية الهادفة إلي مساعدة المعلمين علي تعلم مهارات جديدة ، وتنمية قدراتهم في الممارسات المهنية ، وطرائق التدريس، واستكشاف مفاهيم متقدمة تتصل بالمحتوى والمصادر والطرائق لكفاءة العمل التدريسي ، لمساعدة المعلم علي بلوغ معايير عالية الجودة للإنجاز الأكاديمي.

ويمكن القول بأن التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية هي أي خبرات مخططة ومنظمة من إدارة المدرسة تنمي معلوماته وتصقل مهاراته وتعديل سلوكه واتجاهاته وتساعد على أداء أعماله بكفاءة مما يحسن نواتج التعلم ، كما تسعى أيضا

إلى تنمية المعارف ، والمهارات، والقيم المهنية لدى المعلم لتحقيق تربية فاعلة وتعلم ايجابي لدي المتعلمين .
مكونات التنمية المهنية .

تتكون التنمية المهنية من ثلاثة مكونات أساسية هي (مدبولي ، ٢٠٠٢ ، ٧٠) :

- التدريب المهني : إكساب المعلمين المهارات الضرورية لرفع كفاءتهم المهنية
- التربية المهنية : تعديل أفكار المعلمين وتطوير معتقداتهم تجاه عملهم وسلوكهم المهني ، ودعم القيم المهنية من خلال الدورات التدريبية والمشاركة في اللقاءات وفي الحلقات النقاشية والقراءات والتأمل الذاتي .
- المساندة المهنية : توفير الاستقرار الوظيفي والتوطن داخل المدرسة لفترة كافية. وهناك مجموعة من الأسس يذكرها (Bersgeson,2003,836) يجب أن تقوم عليها التنمية المهنية للمعلمين :-
- تركيز النمو المهني للمعلم على تعلم الطلاب .
- تفعيل برامج وأنشطة النمو المهني .
- النمو المهني عامل مهم في الإصلاح .
- اتساق النمو المهني مع المتطلبات الأساسية للتعلم الأكاديمي .

أهداف التنمية المهنية للمعلمين :

لما كانت التنمية المهنية "هي تلك العملية المنهجية التي تهدف إلي رفع مستوى كفاءة المعلم وإكسابه المعارف والمهارات والقيم اللازمة لتطوير أدائه إلي الأفضل، من خلال مجموعة من السياسات والبرامج والممارسات ، لذا تسعى التنمية المهنية إلى تحقيق مجموعة من الأهداف المنشودة فقد ذكر (Glover,1998,32) أن التنمية المهنية عملية تهدف إلى تحقيق أربعة أهداف:

- تمكين المعلمين من معارف جديدة ذات العلاقة بعملهم .
- تنمية المهارات المهنية لديهم .

- تنمية القيم المهنية والقيم الداعمة لعمالهم .
- تأهيلهم لتحقيق تربية وتعليم ناجحين.
- كما تهدف التنمية المهنية (الفينش و زيدان ، ٢٠٠٠ ، ٧٣):
- تعميق الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم والتعلم والتفكير بها .
- الربط بين النظرية والتطبيق في المجالات التعليمية .
- تنمية مهارات توظيف تقنيات التعليم .
- تمكين المعلم من مهارات استخدام مصادر المعلومات والبحث .
- المساهمة في تكوين مجتمعات تعلم متطورة تقدم خدمات فاعلة للمجتمع
- المساهمة بشكل فاعل في معالجة القضايا التعليمية بأسلوب علمي .
- ويرى (الديب، ٢٠٠٧، ١٥) أن الاهتمام بالمعلم وتطوير النمو المهني للمعلمين من أولويات المهام التي يسعى إليها التربويون لتحقيق الأهداف التالية :
- تعميم ونشر ثقافة الجودة التعليمية.
- تعزيز ثقافة الانتماء للمعلمين .
- التأكيد على قيمة المهنية والاحتراف .
- تطوير خبرات ومهارات المناهج وإعداد البرامج التدريبية .
- تنوع طرائق وأساليب التدريس الحديثة .
- تعزيز قدرات المعلمين على استخدام التقنيات الحديثة .
- الإحساس بالمسؤولية الاجتماعية والوطنية .
- دعم روح العمل الجماعي .
- إطلاق طاقات وقدرات وتحسين مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين .
- تطوير مهارات وقدرات المعلمين .

وبذلك يمكن القول بأن التنمية المهنية تهدف إلى إضافة معارف ، وتنمية مهارات ، وقيم مهنية لدى المعلم لتحقيق تربية فاعلة لطلبته وتحقيق نواتج تعلم ايجابية

(اللقاني، والجمل ، ٢٠٠٠ ، ٢٣) .وعليه فإن التنمية المهنية لمعلمي الدراسات الاجتماعية تسهم بشكل كبيرة في نمو معارف ومهارات وقيم اتجاهاتهم بما يخدم نواتج العملية التعليمية.

مبررات التنمية المهنية :

نجاح العملية التربوية يتوقف بشكل كبير على مدى امتلاك المعلم للمهارات والخبرات التربوية ، نتيجة إعداده وتأهيله للعمل بمهنة التدريس، والمعلم هو نموذج يجب أن يتجسد فيه كل ما نسعى عليه من أهداف في مجال التدريس الأمر الذي يتطلب من المعلم رؤية موحدة لجوانب المعرفة كما يتطلب معرفة بمجالات الربط بينها وبين مجالات التطبيق ، لكل هذا كان لابد من التنمية المهنية الشاملة للمعلمين وفي هذا المجال يذكر عدد من المبررات للتنمية المهنية والتي تتمثل في :-

- الثورة المعرفية في جميع المجالات .
 - الثورة في مجال تقنيات المعلومات والاتصالات .
 - تعدد أدوار المعلم ومسؤولياته.
 - المستجدات المستمرة في مجال استراتيجيات التدريس والتعلم .
 - التوجه العالمي نحو الجودة الشاملة للعملية التعليمية والاعتماد الأكاديمي .
 - مواكبة كل ما هو جديد ومتطور في العملية التعليمية .
- بالإضافة إلى بعض المبررات الأخرى، والتي منها (Flower,et.al.2002,61) :
- المعلم أكثر عناصر العملية التعليمية تأثيرا في تعلم طلابه .
 - إعداد المعلم قبل الخدمة غير كاف لتمكينه من الاستمرار في أداء دوره في ضوء التطورات المتلاحقة على منظومة التعليم.
- ويضيف كامل بعض المبررات (كامل ، ٢٠٠٤ ، ٨٣٥) :
- النمو المهني للمعلم عنصر مهم في تنفيذ برامج الإصلاح والتطوير التعليمي

والزيارات الميدانية والصفية والتدريس المصغر والدراسات العليا والبحث العلمي (الديب ، ٢٠٠٧ ، ١٨) .

ويمكن القول أن أساليب التنمية المهنية لدى معلمي الدراسات الاجتماعية متعددة منها استخدام التحالفات الجغرافية مثل دراسة (Kenreich, Todd W. 2004) واستخدام التعليم عن بعد لدعم التعلم مدى الحياة في دراسة (Michael & et. al, 2006) واستخدام نظم المعلومات الجغرافية في التنمية المهنية (Solem McClurg, Patricia 2007) (A; Buss, Alan, 2007) .

ويلاحظ أن معظم الأنشطة والاستراتيجيات التي يتضمنها مفهوم التنمية المهنية للمعلمين داخل المدارس أثناء سعيها للتطوير وزيادة الفاعلية ينعكس إيجابيا على تفعيل ما يلي :-

- تفعيل العائد من الاستثمارات المخصصة للتعليم .
- التحسين من خلال بحوث الأداء .
- إرساء فكرة " السوق " كإطار حاكم لتقييم الأداء المهني للمعلم .
- تقدير مدى فاعلية نموذج إدارة التغيير من خلال تأمل النتائج وتحليلها .

معوقات التنمية المهنية :

- يري (Karpenter, 2002, 39) العديد من المعوقات التي تعترض العمل الجماعي التعاوني والالتزام بروح الفريق من أجل تحقيق التنمية المهنية للمعلم منها :-
- صعوبة تجاوز الحاجز الوظيفي بين المعلم ومدير المدرسة .
 - تباين العلاقة بين الزملاء المعلمين نتيجة الاختلاف البيئات والثقافات .
 - علاقة المعلمين بالعاملين في المختبرات والمكتبات والمعامل .
 - كثرة النظم واللوائح المدرسية .
 - التمرد على بعض التعميمات .
 - صعوبات التعامل مع الطلاب مع مختلف مستوياتهم .

ويتفق البحث الحالي مع (Carpenter) في جميع المعوقات التي ذكرها إضافة

إلى ما يلي:

- نظرة الطلاب ، الزملاء المعلمين أولياء الامور، القائمين على العملية التعليمية لمعلم الدراسات الاجتماعية .
 - مقارنة مقرر الدراسات الاجتماعية بالمقررات الأخرى في الجدول المدرسي .
- وهناك العديد من الدراسات والبحوث التي تناولت التنمية المهنية للمعلمين بصفة عامة مثل دراسة (عبد الحميد ، ٢٠٠٠) التي هدفت إلي التعرف علي الاتجاهات العالمية في تنمية المعلمين مهنيا ، وتحديد الواقع الحالي للتنمية المهنية لمعلمي المرحلة الإعدادية والثانوية وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتوصلت الدراسة إلي عدة نتائج منها ، أن البرامج التدريبية أثناء الخدمة ، وإرسال البعثات الخارجية تعد من أكثر أساليب التنمية المهنية استخداما في جمهورية مصر العربية ، تعاني البرامج التدريبية من بعض جوانب القصور منها : غياب فلسفة التدريب ، وضعف التنسيق بين الإدارة العامة للتدريب والجهات المنفذة ، وقلة الوقت المتاح للدورات التدريبية ، وضعف قدرة البرامج التدريبية علي تغيير اتجاهات المعلمين ، وضعف موضعية تقويم المتدربين ، عدم تجانس نوعيات المعلمين بالمدرسة يعد عائقا أمام التنمية المهنية لهم ، والاعتماد علي مدخل الكفايات ، والتدريب عن بعد ، من الاتجاهات العالمية لتنمية المعلم مهنيا.
- و دراسة (الأصمعي ، ٢٠٠١) هدفت الدراسة إلي التعرف علي واقع فرص التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي وكيفية تطوير هذه الفرص . وقد استخدمت المنهج الوصفي التحليلي بجانب طريقة تحليل المحتوى ، وكذلك إجراء مقابلة مفتوحة مع المسؤولين عن التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي ، وطبقت استبانة علي عينة من معلمي التعليم قبل الجامعي وأسفرت الدراسة عن عدة نتائج منها : قصور برامج التدريب أثناء الخدمة والذي يرجع إلي : عدم الإعداد الجيد لها، وعدم تحديد الخبرات المهنية المراد التدريب عليها ، وغياب المتابعة لهذه الخبرات المهنية ، أهم أساليب

- التطورات التي لحقت بأدوار ومسئوليات المعلم بفعل التغييرات المتسارعة في التعليم

وتضيف (نصر، ٢٠٠١، ٢٠٢)

- حاجة المعلمين إلى الحافز المهني .
 - الحاجة إلى تطوير برامج التنمية المهنية للمعلم
 - التدريس عملية فنية تقوم على مبادئ وترتكز على أسس علمية .
 - أما (نصر، ٢٠٠٧، ٢٧٦) فقد خلصت إلى المبررات التالية :
 - تقاوم التحديات المرتبطة بعصر المعلوماتية .
 - التدريب الحالي لا يحقق التنمية للمعلمين .
 - حاجة التدريب المستقبلي للمعلمين إلى التطوير لمواجهة تحديات العولمة
 - السعي لتحقيق الجودة الشاملة .
- وفي ضوء ذلك يحدد الباحثون بعض مبررات التنمية المهنية لمعلمي الدراسات الاجتماعية :

- المركزية الشديدة في إدارة التعليم .
- طبيعة العمل المدرسي وما تفرضه من مشاركة المعلم في الجوانب الإدارية .
- قلة الحوافز المادية والمعنوية .
- تهميش مقرر الدراسات الاجتماعية في الجدول المدرسي .
- طبيعة التخصص وارتباطه بالإنسان من حيث الزمان والمكان .
- حاجة المعلمين أنفسهم للنمو المهني والرضا الوظيفي .
- برامج إعداد معلم الدراسات الاجتماعية بوضعها الحالي غير كافية .
- التغييرات التي تطرأ باستمرار على المستحدثات التكنولوجية المرتبطة بالتخصص .

مجالات التنمية المهنية للمعلم :

ذكر (Darrow ,et.al ,1972) بعض مجالات التنمية المهنية للمعلمين هي :

- مجال العلاقات الإنسانية والإرشاد والتوجيه الطلابي .
 - مجال الأداء التدريسي .
 - مجال البحث العلمي والإشراف الأكاديمي .
 - مجال التنمية والتطوير الذاتي .
 - مجال توظيف تقنيات المعلومات والاتصالات في المجال التعليمي .
 - مجال الالتزام بأخلاقيات المهنة وتعديل السلوكيات والاتجاهات .
 - مجالات تقويم المتعلمين .
 - التطوير والتجديد في المجال الأكاديمي التخصصي .
- ويرى الباحثون أن مجالات التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية تتمثل في :
- مجال الأداء التدريسي .
 - المجال الأكاديمي التخصصي .
 - المجال التربوي .
 - المجال الإداري .
 - المجال التكنولوجي .
 - مجال العلاقات والتواصل مع الآخرين .
 - المجال المهني والتنمية الذاتية .
- أساليب التنمية المهنية للمعلمين :

هناك العديد من الوسائل والأساليب التي يمكن من خلالها التنمية المهنية للمعلمين ، منها ما يكون أثناء الخدمة ويشترك في تفعيلها مدير المدرسة والمشرف الأكاديمي وكل ماله صلة في الإدارة والإشراف ومن هذه الوسائل الدراسة الذاتية والدروس التوضيحية والزيارات المتبادلة بين المعلمين وحلقات النقاش والاجتماعات والورش

التنمية المهنية التي يستفيد منها المعلمون : الاجتماعات المدرسية بين المعلمين والموجهين ، والنشرات التوجيهية التي تصل إلي المدارس من إدارات التدريب بمديريات التربية والتعليم والإدارات التعليمية التابعة لها من خلال الإدارة العامة للتدريب ، وتبادل المعلومات بين المعلمين وزملائهم .

وتوصلت الدراسة إلي عدة معوقات للتنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي منها ضيق الوقت أمام المعلمين ، وعدم توفر أساليب التنمية المهنية القائمة علي التعاون بين المعلمين وبعضهم وبين الإدارة المدرسية .

دراسة (الظاهر ، ٢٠٠٣) : هدفت الدراسة إلي وضع تصور مقترح لنظام البعثات التدريبية للمعلمين بالخارج من أجل تحقيق التنمية المهنية لهم واستخدمت المنهج الوصفي واعتمدت على استبانة لتوضيح مدى إفادة أفراد العينة من برنامج التهيئة (قبل البعثة) ، وبرنامج البعثة، وقد طبقت الاستبانة على عينة من معلمي التعليم قبل الجامعي بجميع مراحلها قبل وبعد البعثة

وتوصلت الدراسة إلى أن برنامج البعثة قد ساعد على تنمية بعض جوانب التنمية المهنية مثل استخدام تكنولوجيا التعليم والاتصال وإدراك أهمية التنمية المهنية وإدارة الوقت وتنظيمه.

دراسة (عوض ، ٢٠٠٣) : هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام بأشكالها وبرامجها المختلفة وتحديد جوانب القوة والضعف فيها وعرض الاتجاهات العالمية الحديثة في هذا المجال . وقد تم تطبيق أداة الدراسة على عينة من معلمي الثانوي العام ،ومن أهم توصياتها : تنمية العلاقة بين كليات التربية والمؤسسات التربوية والتعليمية ، الاهتمام بالنواحي العملية والتطبيقية في برامج التدريب واستطلاع الرأي المعلمين في التعرف على احتياجاتهم التدريبية ، تدريب مديري المدارس والموجهين على أحدث أساليب الإدارة والإشراف التربوي ، اهتمام

وزارة التربية والتعليم وتحفيز المعلمين على استغلال فرص النمو الذاتي التي تقدمها الجمعيات الأهلية.

دراسة (الحبشي ، ٢٠٠٣) هدفت إلى التعرف على الأهداف الواجب مراعاتها للدور التربوي للمدرسة في المجالات التدريبية والتقييمية وتحديد المتطلبات اللازم توافرها لتحقيق المدرسة لدورها التربوي في المجالات التدريبية والتقييمية . وجاءت النتائج تؤكد ضرورة توفير مقر دائم للنشاط التدريبي داخل كل مدرسة ، استكمال التجهيزات الخاصة بتنفيذ البرامج التدريبية ، مناسبة توقيتات البرامج للمدرسين ، استكمال الوسائل المعينة لعمليات التدريب ، التركيز على الجوانب العملية والتطبيقية في التدريب ، توفير جو من الثقة وعلاقات التعاون بين فئات العاملين، النظر إلى عملية التقييم كعملية متكاملة، الاهتمام بتفعيل دور التقييم الذاتي للمعلم وحل المشكلات التي تواجهه.

دراسة (حسونة، ٢٠٠٥) هدفت إلى التعرف على الاتجاهات الحديثة والمستويات القياسية في مجال التنمية المهنية المستمرة وتدريب المعلمين أثناء الخدمة والتعرف على واقع تدريب المعلمين أثناء الخدمة في مصر في ضوء الاتجاهات الحديثة للتدريب، اشتملت على واقع تدريب المعلمين في مصر، وخبرات بعض الدول المشابهة في المجالات الاقتصادية والاجتماعية وهي الهند، عرض أهم الاتجاهات الحديثة في تدريب المعلمين وتمييزهم مهنيًا في أمريكا، وأهم هذه المعايير لتدريب المعلمين في بعض الدول، وضع رؤى مستقبلية لتدريب المعلمين في مصر في ضوء المستويات القياسية العالمية وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من السيناريوهات منها السيناريو الامتدادي والسيناريو الابتكاري .

دراسة (سمور، ٢٠٠٦) : هدفت إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية للمعلمين ، وواقع برنامج المدرسة كوحدة للتدريب ، التعرف إلى نقاط القوة والضعف في برنامج المدرسة وحدة التدريب ، رؤية مستقبلية لبرنامج المدرسة وحدة التدريب. وقد تكونت العينة من (٢٢٤) معلما ومعلمة

وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت استبانة مقسمة إلى أربعة مجالات هي: تقييم المعلمين ، تقييم المدرسين ، تقييم المشرف التربوي ، تقييم البرنامج التجريبي . وقد دلت النتائج على مشاركة المعلم في اختيار موضوعات التدريب والمدرسين ووجود نقاط قوة متعددة يجب التركيز عليها ودعمها ، استخدام طرائق وأساليب تقويم مختلفة .

دراسة (Kinzie, M. B, et, al,2006) تشير إلى أهمية التنمية المهنية لمعلمي الأطفال المعرضين للخطر في مرحلة الطفولة المبكرة ، وقد أشارت الدراسة إلى إمكانية استخدام التقنيات التعليمية الحديثة (الإنترنت) مثلا للمساعدة في دعم ممارسة التدريس بطرائق مبتكرة ، والتي غالبا ما تكون محدودة في نطاق البرامج وتكونت مجموعة البحث من (٢٣٥) من مدرسي الأطفال المعرضين للخطر في جميع أنحاء مرحلة ما قبل المدرسة في ولاية فرجينيا. وذلك من خلال روابط خاصة بالمناهج على شبكة الإنترنت ، بما في ذلك مستشار - خبير التعليم الذي يلاحظ بشكل منتظم ، وتقديم ملخصات، ممارسة المعلمين التعليمية للمناهج القائمة على البحوث ودعم احتياجات الطلاب من قبل المدرسة المعرضين للخطر في اللغة ، ومحو الأمية، والعلاقات الاجتماعية ، كما شمل العديد من مقاطع الفيديو التي تثبت فعالية ممارسة المعلمين التعليمية .

دراسة (Zentall, Sydney S; Javorsky, James,2007) :

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور التعليم في التنمية المهنية للمعلمين ، ومدى القدرة على تزويد المعلمين بالمعارف والمهارات اللازمة لإدارة الفصول الدراسية وتحسين النتائج الأكاديمية والاجتماعية لتقييم فعالية بعض البرامج والتي تركز على المعرفة والفهم، أو وظيفية لتقييم التدخلات، من خلال مجموعة من البرامج للتعامل مع الطلاب ذوي نقص الانتباه وفرط النشاط الفوضي، وتوصلت الدراسة بعد ثلاثة أشهر من تنفيذ جميع البرامج إلى مجموعة من النتائج منها تحسن المواقف التدريسية للمعلمين وزيادة

الثقة في التدريس لهؤلاء الطلاب وذلك من خلال المقارنة بين نوع البرنامج وتغييرات حقيقية في الممارسات التعليمية وتقييمات وملاحظات سلوك الطلاب .

دراسة (سعيد وعلم، ٢٠٠٨) هدفت إلى إلقاء الضوء على أدوار عضو هيئة التدريس المتجددة والمنسجمة مع روح العصر ومتطلباته ، مع توضيح العلاقة بين الجودة النوعية وجودة أعضاء هيئة التدريس ، وقد أوضحت الدراسة متطلبات الجودة ومتطلبات أعضاء هيئة التدريس أنفسهم باعتبارهم عنصرا فعالا في تحقيق الجودة وذلك في ضوء ما يملكون من مدخلات وقد أشارت الدراسة إلى وسائل التنمية المهنية المتعددة .

دراسة (حتناوي، ٢٠٠٩) هدفت إلى التعرف على دور المعلوماتية في تنمية الأداء المهني للمعلمين المهنيين في المدارس الثانوية الصناعية في فلسطين من وجهة نظر المديرين والمعلمين وتحديد أثر متغيرات: النوع ، الوظيفة ، المؤهل التخصص ، الخبرة ، والجهة المشرفة ، المحافظة . ولتحقيق ذلك أجريت الدراسة على عينة من المديرين والمعلمين قوامها (١٨٨) مديرا ومعلما مهنياً وقد تم جمع البيانات باستخدام استبانة تكونت من أربعة أقسام وقد جاءت نتائج الدراسة لتؤكد دور المعلوماتية في تنمية الأداء المهني للمعلمين المهنيين في المدارس الثانوية الصناعية في فلسطين .

دراسة (Roberts, Jennifer A, 2009) كان الغرض منها وصف الظواهر والتصورات حول التطوير المهني الفعال ، وتحديد العوامل البيئية التي تؤثر على المشاركين من المعلمين والقدرة على الانخراط في السلوكيات وتنفيذ مختلف المعتقدات ونقلها من تجربة التنمية المهنية، وأشارت النتائج إلى ثلاثة مواضيع رئيسة تتعلق بالأسئلة البحثية ، والتي تسعى إلى فهم كيفية إدراك المعلمين ووصف تجاربهم من المشاركة في التطوير المهني والعوامل التي تدعم أو تعوق عملية صنع القرار في التعليم من حيث صلته بالمعارف الجديدة والمهارات المكتسبة من خلال التنمية المهنية وهذه الموضوعات هي:(أ)التطوير المهني الفعال الذي يلبي الاحتياجات المادية والمعرفية

للمشاركين(ب) خبرات التعلم من خلال العلاقات الشخصية وفرص التعلم الاجتماعي(ج) تأثر جهود التنفيذ بمصادر متعددة، بما في ذلك : الدعم الجماعي والمسئول ، المناهج الدراسية والاختبارات الموحدة، والوقت، وتوصلت إلى أنه يجب أن يقوم التطوير المهني الفعال بمساعدة المعلمين في التعامل مع هذه التأثيرات المختلفة بهدف صنع قرارات فعالة .

دراسة (نخلة ، ٢٠٠٩) : هدفت إلى معرفة كادر المعلم ودوره في تنمية أعضاء هيئة التعليم ، من خلال تحليل هيكل كادر المعلمين والوظائف التي يشملها ، والكشف عن مدى فعالية كادر المعلمين في التنمية المهنية ، وتوصلت الدراسة إلى بعض التوصيات والمقترحات التي يمكن أن تساهم في تفعيل دور كادر المعلمين في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم .

التنمية المهنية لمعلمي الدراسات الاجتماعية :

تعد التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية من أساسيات تطوير وتحسين التعليم لما لها من أهمية بالغة في تطوير الأداء التدريسي للمعلم . وتطوير تعلم الطلاب وتحقيق مجتمع التعلم .

وتهدف التنمية المهنية لمعلمي الدراسات الاجتماعية إلى (بشير، ٢٠٠٥ ، ٣٥) :

- تحسين مستوى أداء معلمي الدراسات الاجتماعية .
- الارتقاء بالمستوى العلمي والتميز المهني .
- إحداث تغييرات ايجابية في شخصية المعلمين .
- ترسيخ مبدأ التعلم الذاتي والمستمر والتعلم مدى الحياة .
- الرضا الوظيفي والمهني .

ويمكن القول أن برامج التنمية المهنية لمعلمي الدراسات الاجتماعية تهدف إلى تحقيق النمو المستمر للمعلمين ورفع مستوى أدائهم المهني ، وتنمية وتجديد معلوماتهم

ومعارفهم ، ومساعدتهم على الربط بين النظرية والتطبيق وتنمية مهارات التعلم والبحث والتفكير لديهم (شوق ، محمد ، ١٩٩٥ ، ٢٢٣) .

وهناك العديد من الدراسات والبحوث التي اهتمت بالتنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية مثل دراسة (Kenreich , Todd W, 2004) وهدفت إلى التعرف على فعالية التحالفات الجغرافية كأدوات للتنمية المهنية في التعليم الجغرافي ، والكشف عن أثر المشاركة في المعهد الصيفي على المعتقدات والممارسات لمعلم التعليم الجغرافي . وكشفت النتائج من خلال مسح للمشاركين (١٢٨) في تحالف أوهايو الصيفي للجغرافية معهد (ASGI) عن زيادة في استخدام المشاركين للموارد التعليمية للجغرافيا، والآثار المترتبة على هذه الدراسة هو الحاجة إلى توظيف إستراتيجية المعلمين من خلفيات متنوعة ثقافيا والمعلمين الجدد نسبيا لهذه المهنة ليصبحوا مشاركين في التحالفات الجغرافية .

دراسة: (Michael Solem& et . al, 2006) هدفت إلى تقييم أهمية تعليم وتعلم الجغرافيا في مجال التنمية المهنية. واستكشاف إمكانات التعليم عن بعد لدعم التعلم مدى الحياة وذلك من خلال دورات أو الوحدات التي تعمل عبر الحدود وإدراج مواد تعليمية من السياقات المحلية والعالمية. وتوصلت إلى مجموعة من النتائج منها أن التعليم عن بعد يمكن أن يوفر القدرة على توسيع نطاق الحصول على العديد من المعلومات والمشاركة في الدورات ، كما أن التعليم عن بعد يسهل التعاون الدولي بين المعلمين والمؤسسات التعليمية . ويرصد حالة لبرنامج دولي لمواصلة تعليم الكبار ، وذلك على عكس التعليم الابتدائي والثانوي والعالى وتوصلت الدراسة أيضا إلى أن الجغرافيا تهتم بالتطوير المهني للمتعلمين مدى الحياة ، لاسيما في مجالات تكنولوجيا المعلومات الجغرافية والتنمية المهنية للمعلم . عن طريق إمكانات التعليم عن بعد كأداة لتيسير التعاون وتقديم المناهج الدراسي للتنمية المهنية في الجغرافيا .

وتؤكد دراسة (McClurg, Patricia A; Buss, Alan,2007) على استخدام نظم المعلومات الجغرافية (GIS) ونظم تحديد المواقع العالمي (GPS) لتعزيز تكنولوجيا التعليم والتعلم الصفية في البيئة الصفية بما يحقق التنمية المهنية للمعلمين من الصف الخامس إلى الصف الثاني عشر ، ودلت النتائج أن التحديات الرئيسية تكمن في استخدام أدوات تكنولوجيا التعليم والتعلم بما يكفي لتقليص الوقت اللازم لتطوير المهارات الإنتاجية للاستخدام للتكنولوجيا لدى معلمي الدراسات الاجتماعية .

وهدفت دراسة (Sheffield, Caroline C,2009) إلى دراسة حالة معلمي الدراسات الاجتماعية في المدارس المتوسطة في استخدام التكنولوجيا الرقمية كقدرة عالية لتعليم الطلاب. وكان المعلمون من المدارس ذات الأداء العالي، وقد تم تحديد أداء كل مدرسة عن طريق اختيار موحد للدولة ، كما طلب من المشاركين في كل مدرسة إكمال الدراسة الاستقصائية لاستخدام الإنترنت ، وشارك هؤلاء المعلمون في المقابلة المقدمة في الوثائق التعليمية ذات الصلة لمدة شهر، وأشارت نتائج هذه الدراسة إلى أن المعلمين المشاركين أكدوا على تكامل التكنولوجيا بالدرس بأنها مفيدة لتعليم الطلاب الموهوبين أكاديميا. ومع ذلك ، لم تعكس ممارساتها هذه الأهمية عليهم ، وقد استخدم المعلمون المشاركون -إلى حد كبير- الفصول الدراسية المتاحة للمعلم والتكنولوجيا التي تركز على الأنشطة ، بما في ذلك جمع المعلومات وعرضها. وحدد المعلمون عددا من العوائق التي تحول دون تكامل التكنولوجيا، كما قدمت الدراسة اقتراحات لتطوير المهني لمعلمي الدراسات الاجتماعية .

الشبه والاختلاف مع الدراسات والبحوث ذات الصلة :

في ضوء ما تم عرضه في محوري الإطار النظري للدراسة يتضح ما يلي :
تتشابه الدراسة الحالية مع بعض الدراسات والبحوث ذات الصلة في تناولها بعض محاور الدراسة مثل دور الإدارة المدرسية ، التنمية المهنية للمعلم ، ودراسة واقع التنمية المهنية للمعلم في التعليم قبل الجامعي في مصر. وتختلف الدراسة الحالية عن

الدراسات السابقة في تناولها التنمية المهنية لمعلمي الدراسات الاجتماعية بمراحل التعليم العام ، والتوصل لمجموعة من الممارسات الإدارية اللازمة للتنمية المهنية لمعلمي الدراسات الاجتماعية .

وتختلف الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في كونها تسعى للتعرف على مدى ممارسة الإدارة المدرسية لدورها في التنمية المهنية لمعلمي الدراسات الاجتماعية لتحقيق التنمية الشاملة المتكاملة لشخصية معلم الدراسات الاجتماعية ، و توظيف كافة الإمكانيات المتاحة لدى الإدارة المدرسية من برامج وأنشطة وحوافز مشجعة وغيرها بهدف تنمية المعارف وصفل المهارات وتطوير الكفاءات لدى معلمي الدراسات الاجتماعية.

الدراسة الميدانية ونتائجها:

تهدف الدراسة الميدانية إلى التعرف على دور الإدارة المدرسية في تنمية معلمي الدراسات الاجتماعية بالمرحلة الإعدادية مهنيًا ، وفي ضوء هذا الهدف تم بناء استبانة من قبل الباحثين احتوت على خمسة محاور رئيسية ، المحور الأول: دور الإدارة المدرسية في تهيئة البيئة المدرسية لمعلمي الدراسات الاجتماعية ، المحور الثاني: دور الإدارة المدرسية في تنمية الجانب الأكاديمي لمعلمي الدراسات الاجتماعية ، المحور الثالث: دور الإدارة المدرسية في تنمية الجانب التربوي لمعلمي الدراسات الاجتماعية، المحور الرابع: دور الإدارة المدرسية في تنمية الجانب التكنولوجي لمعلمي الدراسات الاجتماعية، المحور الخامس: دور الإدارة المدرسية في تنمية الجانب الإداري لمعلمي الدراسات الاجتماعية، والإجابة عليها من قبل المستفتين بمقياس ثلاثي (كبيرة ، متوسطة ، ضعيفة)، ثم قام الباحثون بعرض أداة الدراسة الميدانية في صورتها المبدئية على عدد من السادة الأساتذة المتخصصين في العلوم التربوية والنفسية للتحكيم على مدى مناسبة الاستبانة للهدف التي وضعت من أجله وسلامة صياغة عباراتها، وقد طلب منهم إبداء الرأي والملاحظة حول مدي صحة الفقرات ومناسبتها لتحديد دور

الإدارة المدرسية في تنمية معلمي الدراسات الاجتماعية بالمرحلة الإعدادية مهنيًا، وتم أخذ الملاحظات والمقترحات حول الفقرات والمجالات، وفي ضوءها تم تعديل وتطوير الأداة حتى استقرت في صورتها النهائية.

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من معلمي الدراسات الاجتماعية بالمرحلة الإعدادية بالتعليم العام بجمهورية مصر العربية، بما يمثل أقاليم مصر جغرافياً (وجه بحري _ وجه قبلي _ العاصمة)، ومثلت محافظتي طنطا والإسكندرية الوجه البحري، ومحافظتي أسيوط وسوهاج الوجه القبلي، إضافة إلى العاصمة (القاهرة)، واختيرت عينة الدراسة من معلمي الدراسات الاجتماعية بطريقة عشوائية طبقية، وقد بلغ عدد الاستبيانات الموزعة (٥٠٠) استبانة على المحافظات المحددة، تم استرجاع عدد (٤٣٨) وجد منها (٣٢) استبانة غير مكتملة البيانات، وعليه بحت عينة الدراسة (٤٠٦) استبانة المعالجة الإحصائية.

اعتمد الباحثون في المعالجة الإحصائية للبيانات على مجموعة من الأساليب الإحصائية باستخدام برنامج spss تمثلت في :

- ١ - التكرارات والنسب المئوية لوصف عينة الدراسة.
- ٢ - معامل ارتباط بيرسون (Pearson) لحساب صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.
- ٣ - معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لحساب ثبات أداة الدراسة.
- ٤ - المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لترتيب فقرات الاستبيان.
- ٥ - تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لتحديد الفروق بين المجموعات ذات الثلاث مستويات فأكثر.
- ٦ - اختبار (ت) للعينات المستقلة (Independent-Samples T-Test) لتحديد الفروق بين مجموعتين مستقلتين.

وصف عينة الدراسة

جدول رقم (١)

يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الموقع الجغرافي

النسبة المئوية	التكرار	الموقع الجغرافي	المتغير
38.9	158	وجه بحري	الموقع الجغرافي
41.6	169	وجه قبلي	
19.5	79	العاصمة	
100.0	406	المجموع	

يتضح من الجدول السابق أن عدد أفراد العينة من الوجه البحري قد بلغ (١٥٨) بنسبة ٣٨,٩% ، (١٦٩) من الوجه البحري بنسبة ٤١,٦% ومن العاصمة (٧٩) بنسبة (١٩,٥ %) كما يوضح الجدول التالي عدد أفراد العينة طبقاً لمتغير الخبرة .

جدول رقم (٢)

يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة

النسبة المئوية	التكرار	التخصص	المتغير
42.4	172	أقل من ٥ سنوات	الخبرة
34.0	138	أكثر من ٥ سنوات وأقل من ١٠	
23.6	96	أكثر من ١٠	
100.0	406	المجموع	

يتضح من الجدول السابق أن عدد أفراد العينة أقل من ٥ سنوات قد بلغ (١٧٢) بنسبة ٤٢,٤% ، (١٣٨) أكثر من ٥ سنوات وأقل من ١٠ بنسبة ٣٤,٠% و أكثر من ١٠ (٩٦) بنسبة (٦,٢٣ %) كما يوضح الجدول التالي عدد أفراد العينة طبقاً لمتغير الجنس .

جدول رقم (٣)

يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

المتغير	الجنس	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	231	56.9
	أنثى	175	43.1
	المجموع	406	100.0

يتضح من الجدول السابق أن عدد أفراد العينة من الذكور بلغ (٢٣١) بنسبة ٥٦,٩% ، (١٧٥) من الإناث بنسبة ٤٣,١%

جدول رقم (٤)

يوضح صدق الاتساق الداخلي $r = 0.30$

البعد	جميع الأبعاد
الأول	**٠,٦٨٤
الثاني	**٠,٥٥٧
الثالث	**٠,٦٤٥
الرابع	**٠,٥٠٩
الخامس	**٠,٥٧٨

** الارتباط دال عند مستوى (٠,٠١).

لحساب صدق الاتساق الداخلي للأداة قام الباحثون بتطبيق الاستبانة علي عينة ممثلة للعينة الأصلية، وعددها (٣٠) فرداً، تم اختيارهم بطريقة عشوائية، ومن ثم تم حساب معاملات الارتباط بين الأبعاد الخمسة للاستبيان والدرجة الكلية للأبعاد ، و يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجة الأبعاد والدرجة الكلية للاستبيان تراوحت بين (٠,٥٠ و ٠,٦٨) وهذه القيم دالة عند مستوى (٠,٠١) وهو الأمر الذي

يشير إلى صدق الاتساق الداخلي لأبعاد الاستبيان وارتباطها مع الدرجة الكلية وإمكانية الوثوق في النتائج و الاعتماد على الاستبيان في قياس ما وضع من أجله .
الثبات:

تم حساب ثبات أداء الدراسة باستخدام معامل ألفا كرونباخ والجدول التالي يوضح معامل الثبات

جدول رقم (٥)

يوضح قيم معاملات الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) $\alpha = 0.86$

الأبعاد	عدد العبارات	معامل الثبات
الأول	١١	٠.٧٢
الثاني	١٠	٠.٧٥
الثالث	١١	٠.٧٦
الرابع	١٠	٠.٧٦
الخامس	١٠	٠.٧٤
جميع الأبعاد	٥٢	٠.٨٦

يتضح من الجدول رقم (٥) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ للأداة ككل تساوي (٠,٨٦) وهذه القيمة مرتفعة ، كذلك جميع قيم ألفا كرونباخ للأبعاد مرتفعة وتراوحت ما بين (٠,٧٢ و ٠,٧٦) الأمر الذي يشير إلى أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الثبات وبالتالي يمكن الاعتماد على النتائج والوثوق بها .

نتائج الدراسة ومناقشتها:

المحور الأول: دور الإدارة المدرسية في تهيئة البيئة المدرسية لمعلمي الدراسات الاجتماعية بالمرحلة الإعدادية لتنميتهم مهنيًا :

للإجابة على سؤال الدراسة : ما دور الإدارة المدرسية في تهيئة البيئة المدرسية لمعلمي الدراسات الاجتماعية بالمرحلة الإعدادية لتنميتهم مهنيًا؟ ، تم استخدام المتوسطات الحسابية ، والانحرافات المعيارية ، والترتيب النسبي للعبارات التي تقيس

درجة الممارسة ، وكذلك حساب المتوسط الحسابي العام لهذه العبارات وذلك على النحو التالي :

جدول رقم (٦)

يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة حول دور الإدارة المدرسية في تهيئة البيئة المدرسية لمعلمي الدراسات الاجتماعية بالمرحلة الإعدادية لتنميتهم مهنيًا.

الترتيب	رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	7	توفر إدارة المدرسة معمل خاص بالدراسات الاجتماعية .	2.34	.707
2	10	تعمل إدارة المدرسة على توفير بيئة محفزة للإبداع .	2.18	.741
3	2	توفر الإدارة المدرسية مكتبة مزودة بأحدث المراجع والمواد التعليمية في التخصص.	2.04	.735
4	6	تخصص إدارة المدرسة وقت ومكان مناسب للاجتماعات الدورية لمعلمي الدراسات الاجتماعية .	1.99	.834
5	9	توفر إدارة المدرسة غرفة خاصة بمعلمي الدراسات الاجتماعية.	1.98	.847
6	3	تعمل إدارة المدرسة على إثراء البيئة المدرسية بالأنشطة المختلفة في مجال الاجتماعيات.	1.93	.807
7	5	تتيح لي إدارة المدرسة الفرصة للتقدم والتدرج الوظيفي .	1.93	.806
8	11	تساعدني الإدارة المدرسية على تحقيق بيئة صفية فعالة .	1.92	.824
9	8	توفر إدارة المدرسة مكان مجهز(مسرح للمدرسة) لممارسة الأنشطة اللاصفية في الدراسات الاجتماعية .	1.89	.859
10	1	توفر الإدارة المدرسية قاعة مجهزة للدورات التدريبية .	1.88	.756
11	4	تنظم إدارة المدرسة لقاءات وورش عمل دورية في تخصصي.	1.87	.761
		المتوسط العام	1.99	6.215

يتضح من الجدول السابق أن ممارسة الإدارة المدرسية لدورها في تهيئة البيئة المدرسية لمعلمي الدراسات الاجتماعية بالمرحلة الإعدادية لتنميتهم مهنيًا جاءت بدرجة متوسطة ، حيث جاء المتوسط العام لاستجابات مجتمع الدراسة (1.99) في حين جاءت درجة العبارة : توفر إدارة المدرسة معمل خاص بالدراسات الاجتماعية ، (2.34) وهذه العبارة من وجهة نظر أفراد العينة تعبر عن درجة تحقق كبيرة لهذا الدور وقد يرجع ذلك إلى سعي الإدارة لتجهيز المدارس للحصول على الاعتماد الأكاديمي ، بينما جاءت درجات العبارات : توفر المدرسة بيئة محفزة للإبداع، توفر الإدارة المدرسية مكتبة مزودة بأحدث المراجع والمواد التعليمية في مجال الدراسات الاجتماعية ،

تخصص إدارة المدرسة وقت ومكان مناسب للاجتماعات الدورية لمعلمي الدراسات الاجتماعية ، توفر إدارة المدرسة غرفة خاصة بمعلمي الدراسات الاجتماعية ، تعمل إدارة المدرسة على إثراء البيئة المدرسية بالأنشطة المختلفة في مجال الاجتماعيات، تتيح لي إدارة المدرسة الفرصة للتقوي والتدرج الوظيفي ، تساعدني الإدارة المدرسية على تحقيق بيئة صفية فعالة، توفر إدارة المدرسة مكان مجهز (كمسرح للمدرسة) لممارسة الأنشطة اللاصفية في الدراسات الاجتماعية، توفر الإدارة المدرسية قاعة مجهزة للدورات التدريبية ، تنظم إدارة المدرسة لقاءات وورش عمل دورية في تخصص الدراسات الاجتماعية، هي على الترتيب(2.18، 2.04، 1.99، 1.98 ، 1.93، 1.93، 1.92، 1.89، 1.88، 1.87)، وهذه الدرجات من وجهة نظر أفراد العينة تشير إلى أن درجة ممارسة الإدارة المدرسية لدورها في تهيئة البيئة المدرسية لمعلمي الدراسات الاجتماعية بالمرحلة الإعدادية من اجل تنميتهم مهنيًا جاءت بدرجة متوسطة وقد يرجع ذلك إلى نظرة الإدارة المدرسية لمقرر الدراسات الاجتماعية وتهميش هذا النوع من المناهج في مؤسساتنا التعليمية والنظر إليه باعتباره من المقررات التثقيفية ، كما ان بعض المدارس قد لا يتوافر بها مكنتات ، وفي حال وجود مكتبة قد تكون غير مهيأة للمعلمين ، وربما لا يتوفر بها المراجع الخاصة بمجال الدراسات الاجتماعية .

المحور الثاني: دور الإدارة المدرسية في تنمية الجانب الأكاديمي لمعلمي الدراسات الاجتماعية بالمرحلة الإعدادية :

للإجابة على سؤال الدراسة : ما دور الإدارة المدرسية في تنمية الجانب الأكاديمي لمعلمي الدراسات الاجتماعية بالمرحلة الإعدادية ؟، تم استخدام المتوسطات الحسابية ، والانحرافات المعيارية ، والترتيب النسبي للعبارات التي تقيس درجة الممارسة ، وكذلك حساب المتوسط الحسابي العام لهذه العبارات وذلك على النحو التالي :

العبارات : تعمل إدارة المدرسة على تنظيم الرحلات العلمية لزيارة المناطق الجغرافية والتاريخية ،تتيح الإدارة المدرسية فرصة الاطلاع على الأبحاث والدراسات في مجال التخصص ، تشجعي إدارة المدرسة على عمل إصدارات خاصة بالتخصص (مجلات حائط نشرات دورية....)، تشجعي إدارة المدرسة على الاطلاع على كل ما هو جديد في مجال التخصص عن طريق المصادر الالكترونية الحديثة، تشجعي إدارة المدرسة على الالتحاق بالدراسات العليا (دبلوم - ماجستير - دكتوراه) في تخصصي ، تساعدني إدارة المدرسة على حضور المؤتمرات التخصصية هي (1.96، 1.99، 2.07، 1.94، 1.94، 1.92) على التوالي ، وهذه الدرجات من وجهة نظر أفراد العينة تشير إلى أن ممارسة الإدارة المدرسية لدورها في تنمية الجانب الأكاديمي لمعلمي الدراسات الاجتماعية بالمرحلة الإعدادية مهنيًا جاءت بدرجة متوسطة وقد يرجع ذلك إلى قلة وقت معلمي الدراسات الاجتماعية نتيجة ارتفاع العبء التدريسي لبعضهم إلى جانب تأكيد العديد من مديري المدارس على المعلمين بالالتزام بالخطة الموضوعية لتوزيع المنهج على أشهر السنة ، وقلة المخصصات المالية اللازمة لتنظيم الرحلات العلمية وزيارة المكتبات وتوفير فرص الالتحاق بالدراسات العليا .

، في حين جاءت درجة ممارسة العبارة : تتيح لي إدارة المدرسة الاشتراك في الدورات التدريبية والزيارات التبادلية مع المدارس الأخرى لتنشيط وتبادل وتنمية معلوماتي بدرجة (1.54) وهذه الدرجة من وجهة نظر أفراد العينة تعبر عن أن دور الإدارة المدرسية ضعيف . وقد يرجع ذلك إلى ضعف التعاون بين مديري مدارس المنطقة الواحدة وعدم وجود تنسيق بينهم في الزيارات لتبادل الخبرات بين معلمي الدراسات الاجتماعية .

المحور الثالث: دور الإدارة المدرسية في تنمية الجانب التربوي لمعلمي الدراسات الاجتماعية بالمرحلة الإعدادية :

للإجابة على سؤال الدراسة : ما دور الإدارة المدرسية في تنمية الجانب التربوي لمعلمي الدراسات الاجتماعية بالمرحلة الإعدادية؟ ، تم استخدام المتوسطات الحسابية ، والانحرافات

جدول رقم (٧)

يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة حول دور الإدارة المدرسية في تنمية الجانب الأكاديمي لمعلمي الدراسات الاجتماعية بالمرحلة الإعدادية.

الترتيب	رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	8	تعمل إدارة المدرسة على الاشتراك في الدورات العلمية المتخصصة في الدراسات الاجتماعية.	2.37	.735
2	10	تتيح لي إدارة المدرسة فرص التدريب على اختبارات كادر المعلم	2.35	.803
3	2	تشجعتي إدارة المدرسة على الاهتمام بالدراسات البيئية لمجالات المعرفة المتصلة بتخصصي.	2.34	.809
4	9	تعمل إدارة المدرسة على تنظيم الرحلات العلمية لزيارة المناطق الجغرافية والتاريخية.	2.07	.892
5	1	تتيح الإدارة المدرسية فرصة الاطلاع على الأبحاث والدراسات في مجال التخصص.	1.99	.880
6	5	تشجعتي إدارة المدرسة على عمل إصدارات خاصة بالتخصص (مجلات حائط نشرات دورية....).	1.96	.832
7	7	تشجعتي إدارة المدرسة على الاطلاع على كل ما هو جديد في مجال التخصص عن طريق المصادر الالكترونية الحديثة.	1.94	.857
8	6	تشجعتي إدارة المدرسة على الالتحاق بالدراسات العليا (دبلوم - ماجستير - دكتوراه) في تخصصي	1.94	.861
9	3	تساعدني إدارة المدرسة على حضور المؤتمرات التخصصية.	1.92	.802
10	4	تتيح لي إدارة المدرسة الاشتراك في الدورات التدريبية والزيارات التبادلية مع المدارس الأخرى لتنشيط وتبادل وتنمية معلوماتي.	1.58	.724
		المتوسط العام	2.04	5.926

يتضح من الجدول السابق أن ممارسة الإدارة المدرسية لدورها في تنمية الجانب الأكاديمي لمعلمي الدراسات الاجتماعية بالمرحلة الإعدادية لتنميتهم مهنيًا جاءت بدرجة متوسطة ، حيث جاء المتوسط العام لاستجابات عينة الدراسة (2.04) في حين جاءت درجة العبارات:تعمل إدارة المدرسة على الاشتراك في الدورات العلمية المتخصصة في الدراسات الاجتماعية.، تتيح لي إدارة المدرسة فرص التدريب على اختبارات كادر المعلم ، تشجعتي إدارة المدرسة على الاهتمام بالدراسات البيئية لمجالات المعرفة المتصلة بتخصصي ، (2.37 ، 2.35 ، 2.34) على التوالي ، وهذه الدرجات من وجهة نظر أفراد العينة تعبر عن درجة ممارسة كبيرة لهذا الدور ، في حين جاءت درجة

المعيارية ، والترتيب النسبي للعبارات التي تقيس درجة الممارسة ، وكذلك حساب المتوسط الحسابي العام لهذه العبارات وذلك على النحو التالي :

جدول رقم (٨)

يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة حول دور الإدارة المدرسية في تنمية الجانب التربوي لمعلمي الدراسات الاجتماعية بالمرحلة الإعدادية.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	رقم العبارة	الترتيب
.809	2.35	تطبق الإدارة المدرسية نتائج البحوث والدراسات التربوية في مجال التخصص	10	1
.759	2.34	تساعدني إدارة المدرسة على إتقان عملية التخطيط للتدريس	1	2
.770	2.04	تسمح الإدارة المدرسية باستخدام الأحداث الجارية في عملية التدريس	11	3
.818	2.03	تساعدني إدارة المدرسة على اكتساب مهارات التعلم الذاتي .	9	4
.835	2.01	تساعدني إدارة المدرسة في تنمية المهارات المرتبطة بتخصصي (الخرائط ، نماذج الكرة الأرضية ، الصور ، الرسوم البيانية)	7	5
.815	1.97	تساعدني إدارة المدرسة على استخدام استراتيجيات تدريس متنوعة وحديثة تناسب طبيعة التخصص .	5	6
.826	1.97	تسهم إدارة المدرسة في تنمية مهاراتي في التدريس	8	7
.866	1.95	تساعدني إدارة المدرسة على تنمية مهارات التفكير (الجغرافي ، التاريخي ، الإبداعي ، العلمي)	6	8
.866	1.93	تكسبني الإدارة المدرسية المهارات النظرية والتطبيقية الضرورية المتعلقة بعملية التقويم (الاختبارات - تحليل النتائج)	2	9
.790	1.85	تشجعني إدارة المدرسة على استخدام الأساليب الحديثة في التدريس .	3	10
.741	1.66	تمكنني إدارة المدرسة من الاطلاع على أحدث المداخل والنماذج العالمية في بناء وتخطيط المناهج.	4	11
6.755	2.00	المتوسط العام		

يتضح من الجدول السابق أن ممارسة الإدارة المدرسية لدورها في تنمية الجانب التربوي لمعلمي الدراسات الاجتماعية بالمرحلة الإعدادية لتنميتهم مهنيًا جاءت متوسطة ، حيث جاء المتوسط العام لاستجابات مجتمع الدراسة

(2.00) في حين جاءت درجة العبارات: تطبيق الإدارة المدرسية نتائج البحوث والدراسات التربوية في مجال التخصص ، تساعدني إدارة المدرسة على إتقان عملية التخطيط للتدريس ، (2.34 ، 2.35) وهذه الدرجات من وجهة نظر أفراد العينة تعبر عن درجة ممارسة كبيرة لهذا الدور ، في حين جاءت درجة العبارات: تسمح الإدارة المدرسية باستخدام الأحداث الجارية في عملية التدريس ، تساعدني إدارة المدرسة على اكتساب مهارات التعلم الذاتي ، تساعدني إدارة المدرسة في تنمية المهارات المرتبطة بتخصصي (الخرائط ، نماذج الكرة الأرضية ، الصور ، الرسوم البيانية) ، تساعدني إدارة المدرسة على استخدام استراتيجيات تدريس متنوعة وحديثة تناسب طبيعة التخصص ، تسهم إدارة المدرسة في تنمية مهاراتي في التدريس ، تساعدني إدارة المدرسة على تنمية مهارات التفكير (الجغرافي ، التاريخي ، الإبداعي ، العلمي) ، تكسبني الإدارة المدرسية المهارات النظرية والتطبيقية الضرورية المتعلقة بعملية التقويم (الاختبارات - تحليل النتائج) ، تشجعني إدارة المدرسة على استخدام الأساليب الحديثة في التدريس ، تمكنني إدارة المدرسة من الاطلاع على أحدث المداخل والنماذج العالمية في بناء وتخطيط المناهج هي (2.01 ، 2.03 ، 2.04 ، 1.97 ، 1.95 ، 1.93 ، 1.85 ، 1.66) على التوالي، وهذه الدرجات من وجهة نظر أفراد العينة تعبر عن أن ممارسة الإدارة المدرسية لدورها في تنمية الجانب التربوي لمعلمي الدراسات الاجتماعية بالمرحلة الإعدادية مهنيًا جاء بدرجة متوسطة وقد يرجع ذلك إلى ضعف وعي بعض مديري مدارس المرحلة الإعدادية لأهمية الجانب التربوي في تكوين شخصية المعلم الناجح وذلك نتيجة عدم اشتراط الحصول على مؤهل تربوي لشغل وظائف الإدارة المدرسية .

المحور الرابع: دور الإدارة المدرسية في تنمية الجانب التكنولوجي لمعلمي الدراسات الاجتماعية بالمرحلة الإعدادية :

للإجابة على سؤال الدراسة: ما دور الإدارة المدرسية في تنمية الجانب التكنولوجي لمعلمي الدراسات الاجتماعية بالمرحلة الإعدادية؟، تم استخدام المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب النسبي للعبارة التي تقيس درجة الممارسة، وكذلك حساب المتوسط الحسابي العام لهذه العبارات وذلك على النحو التالي :

جدول رقم (٩)

يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة حول دور الإدارة المدرسية في تنمية الجانب التكنولوجي لمعلمي الدراسات الاجتماعية بالمرحلة الإعدادية

الترتيب	رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	4	توفر الإدارة المدرسية التقنيات التعليمية المتطورة (مصادر تعلم - معامل - فصول الكترونية - روابط شبكية) .	2.35	.788
2	1	تتيح لي الإدارة المدرسية فرص التدريب على استخدام الأجهزة والمواد التعليمية الحديثة في تخصصي .	1.98	.831
3	3	تمكني إدارة المدرسة من اختيار وتصميم الوسائل والأجهزة التعليمية المرتبطة بالتخصص .	1.96	.710
4	10	توفر المدرسة معمل البيئة الافتراضية في تدريس التخصص	1.96	.713
5	7	تشجعني إدارة المدرسة على استخدام نظم المعلومات الجغرافية	1.90	.746
6	5	تتيح لي إدارة المدرسة استخدام الوسائل الالكترونية في المشاركة الفعلية وتبادل الخبرات مع أولياء الأمور .	1.89	.819
7	9	توفر الإدارة المدرسية الأجهزة الحديثة المستخدمة في تدريس الاجتماعيات مثل (GPS) جهاز تحديد المواقع الجغرافية.	1.85	.799
8	8	توفر الإدارة المدرسية معمل الإنترنت لخدمة التخصص عن طريق الجوجل إيرث Google Earth	1.83	.899
9	2	تساعدني إدارة المدرسة على الاستفادة من مصادر البيئة المحلية.	1.78	.698
10	6	توفر إدارة المدرسة وسائل التواصل الحديثة اللازمة لتدريس الدراسات الاجتماعية .	1.71	.848
		المتوسط العام	1.92	5.348

يتضح من الجدول السابق أن ممارسة الإدارة المدرسية لدورها في تنمية الجانب التكنولوجي لمعلمي الدراسات الاجتماعية بالمرحلة الإعدادية لتنميتهم مهنيًا جاءت متوسطة ، حيث جاء المتوسط العام لاستجابات عينة الدراسة

(1.92) في حين جاءت درجة العبارة : توفر الإدارة المدرسية التقنيات التعليمية المتطورة (مصادر تعلم - معامل - فصول الكترونية - روابط شبكية) بدرجة (2.35) وهذه الدرجة من وجهة نظر أفراد العينة تعبر عن درجة ممارسة كبيرة لهذا الدور في حين جاءت درجة العبارات : تتيح لي الإدارة المدرسية فرص التدريب على استخدام الأجهزة والمواد التعليمية الحديثة في تخصصي، تمكني إدارة المدرسة من اختيار وتصميم الوسائل والأجهزة التعليمية المرتبطة بالتخصص، توفر المدرسة معمل البيئة الافتراضية في تدريس التخصص ، تشجع إدارة المدرسة على استخدام نظم المعلومات الجغرافية ، تتيح لي إدارة المدرسة استخدام الوسائل الالكترونية في المشاركة الفعلية وتبادل الخبرات مع أولياء الأمور، توفر الإدارة المدرسية الأجهزة الحديثة المستخدمة في تدريس الاجتماعيات مثل (GPS) جهاز تحديد المواقع الجغرافية ، توفر الإدارة المدرسية معمل الإنترنت لخدمة التخصص عن طريق الجوجل إيرث Google Earth ، تساعدني إدارة المدرسة على الاستفادة من مصادر البيئة المحلية ،توفر إدارة المدرسة وسائل التواصل الحديثة اللازمة للتدريس هي(1.98،1.96،1.96،1.90،1.89،1.85،1.83،1.78،1.71) على التوالي، وهذه الدرجات من وجهة نظر أفراد العينة تعبر عن أن ممارسة الإدارة المدرسية لدورها فيتمية الجانب التكنولوجي لمعلمي الدراسات الاجتماعية بالمرحلة الإعدادية مهنيًا جاء بدرجة متوسطة وقد يرجع ذلك إلى قلة المخصصات المالية لتجهيز مدارس المرحلة الإعدادية بالأجهزة الحديثة المرتبطة بتخصص الدراسات الاجتماعية، إلى جانب قلة إدراك مدير المدرسة بالمرحلة الإعدادية لأهمية التقنيات التعليمية ، وضرورة استخدامها للرفع من كفاءات معلمي الدراسات الاجتماعية .

المحور الخامس: دور الإدارة المدرسية في تنمية الجانب الإداري لمعلمي الدراسات الاجتماعية بالمرحلة الإعدادية :

للإجابة على سؤال الدراسة: ما دور الإدارة المدرسية في تنمية الجانب الإداري لمعلمي الدراسات الاجتماعية بالمرحلة الإعدادية؟، تم استخدام المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب النسبي للعبارات التي تقيس درجة الممارسة، وكذلك حساب المتوسط الحسابي العام لهذه العبارات وذلك على النحو التالي :

جدول رقم (١٠)

يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة حول دور الإدارة المدرسية في تنمية الجانب الإداري لمعلمي الدراسات الاجتماعية بالمرحلة الإعدادية

الترتيب	رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	3	تساعدني إدارة المدرسة على تحقيق الإدارة الفعالة للصف .	2.38	.807
2	2	تنمي الإدارة المدرسية لدي مهارات القيادة وتحمل المسؤولية.	1.97	.689
3	9	تتيح لي الإدارة المدرسية المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بطلابي .	1.94	.726
4	10	تنمي الإدارة المدرسية لدي مهارات الاتصال و التواصل مع أولياء أمور الطلاب.	1.92	.808
5	1	تساعدني الإدارة المدرسية في التخطيط والتنظيم والتنسيق للأنشطة اللاصفية بشكل مناسب .	1.92	.814
6	6	تساعدني إدارة المدرسة في إدارة وتنظيم الوقت أثناء اليوم الدراسي.	1.91	.761
7	4	تمنحني إدارة المدرسة الصلاحيات اللازمة للقيام بعملتي.	1.86	.804
8	7	تشجعني الإدارة المدرسية على حضور الدورات التدريبية في الإدارة المدرسية .	1.85	.882
9	8	تسهم الإدارة المدرسية في تنمية مهارات الإشراف التربوي لدي.	1.83	.797
10	5	تساعدني إدارة المدرسة في تحديد احتياجاتي التدريبية	1.73	.860
		المتوسط العام	1.97	5.196

يتضح من الجدول السابق أن ممارسة الإدارة المدرسية لدورها في تنمية الجانب الإداري لمعلمي الدراسات الاجتماعية بالمرحلة الإعدادية لتنميتهم مهنيًا جاءت بدرجة متوسطة ، حيث جاء المتوسط العام لاستجابات مجتمع الدراسة (1.97) في حين جاءت درجة العبارة : تساعدني إدارة المدرسة على تحقيق الإدارة الفعالة للصف ، (2.38) وهذه الدرجة من وجهة نظر أفراد العينة تعبر عن درجة ممارسة كبيرة لهذا الدور بينما جاءت درجة العبارات : تنمي الإدارة المدرسية لدي مهارات القيادة وتحمل المسؤولية ، تتيح لي الإدارة المدرسية المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بطلابي، تساعدني الإدارة المدرسية في التخطيط والتنظيم والتنسيق للأنشطة اللاصفية بشكل مناسب ، تساعدني إدارة المدرسة في إدارة وتنظيم الوقت أثناء اليوم الدراسي، تمنحني إدارة المدرسة الصلاحيات اللازمة للقيام بعملية ، تشجعي الإدارة المدرسية على حضور الدورات التدريبية في الإدارة المدرسية ، تسهم الإدارة المدرسية في تنمية مهارات الإشراف التربوي لدي ، تساعدني إدارة المدرسة في تحديد احتياجاتي التدريبية هي (1.97،1.94،1.92، 1.92،1.91،1.86،1.85،1.83،1.73) على التوالي ، وهذه الدرجات من وجهة نظر أفراد العينة تشير إلى أن دور الإدارة المدرسية في تنمية معلمي الدراسات الاجتماعية بالمرحلة الإعدادية مهنيًا في الجانب الإداري جاء بدرجة متوسطة وقد يرجع ذلك إلى قلة وعي الإدارة المدرسية بأهمية مشاركة المعلم في الجوانب الإدارية واطلاعه على كل ما يخصه من لوائح وقوانين تنظيم العمل وتبصيره بحقوقه ومسؤولياته.

الفروق الإحصائية

أولاً: الموقع الجغرافي

جدول رقم (١١)

يوضح نتيجة اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لتحديد الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً للموقع الجغرافي

العدد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
	المجموع	277,186.509	404			
الأول	بين المجموعات	5,376.768	2	2,688.384	105.49	٠,٠٠١
	داخل المجموعات	10,269.675	403	25.483		
	المجموع	15,646.443	405			
الثاني	بين المجموعات	5,142.628	2	2,571.314	114.06	٠,٠٠١
	داخل المجموعات	9,084.574	403	22.542		
	المجموع	14,227.202	405			
الثالث	بين المجموعات	6,138.606	2	3,069.303	100.31	٠,٠٠١
	داخل المجموعات	12,299.355	402	30.595		
	المجموع	18,437.960	404			
الرابع	بين المجموعات	1,519.938	2	759.969	30.42	٠,٠٠١
	داخل المجموعات	10,066.695	403	24.979		
	المجموع	11,586.633	405			
الخامس	بين المجموعات	2,034.644	2	1,017.322	46.04	٠,٠٠١
	داخل المجموعات	8,903.267	403	22.092		
	المجموع	10,937.911	405			
جميع الأبعاد	بين المجموعات	94,294.319	2	47,147.160	103.63	٠,٠٠١
	داخل المجموعات	182,892.190	402	454.956		

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (ف) لمعرفة الفروق بين استجابات أفراد العينة تبعا لمتغير الموقع الجغرافي (الوجه البحري والقبلي والعاصمة) على جميع أبعاد الاستبيان كانت (١٠٣,٦٣) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى (٠,٠١) الأمر الذي يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة المستفتاة حول جميع أبعاد الاستبيان تبعا لمتغير الموقع الجغرافي ، كما يتضح أن قيمة (ف) على كل بعد من أبعاد الاستبيان والدرجة الكلية له كانت على الترتيب (١١٤,٠٦ - ١٠٥,٤٩ - ١٠٠,٣١ - ٤٦,٠٤ - ٣٠,٤٢) وهي قيم دالة إحصائيا عند مستوى (٠,٠١) و هو الأمر الذي يشير إلى وجود فروق في استجابات أفراد العينة حول كل بعد من أبعاد الاستبيان الخمسة تبعا لمتغير الموقع الجغرافي ، وان أعلى الفروق في الاستجابات كانت على البعد الثاني (تنمية الجانب الأكاديمي) الأمر الذي يشير إلى أن دور الإدارة المدرسية في تنمية الجانب الأكاديمي لمعلمي الدراسات الاجتماعية بمدارس المرحلة الإعدادية بجمهورية مصر العربية يختلف ويتأثر بدرجة كبيرة باختلاف الموقع الجغرافي لهذه المدارس ، ولمعرفة اتجاه الفروق على أبعاد الاستبيان الخمسة تبعا لمتغير الموقع الجغرافي استخدم الباحثون اختبار شيفيه والجدول التالي يوضح ذلك .

جدول رقم (١٢)

يوضح نتيجة اختبار شيفيه لتحديد اتجاه الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة
تبعاً للموقع الجغرافي

الأبعاد	الموقع	المتوسط الحسابي	بحري	قبلي	العاصمة
الأول	بحري	18.41	_____	3.677-	10.094-
	قبلي	22.08	_____	_____	6.417-
	العاصمة	28.50	_____	_____	_____
الثاني	بحري	16.82	_____	2.898-	9.867-
	قبلي	19.72	_____	_____	6.968
	العاصمة	26.69	_____	_____	_____
الثالث	بحري	18.24	_____	2.997-	10.765-
	قبلي	21.24	_____	_____	7.768
	العاصمة	29.01	_____	_____	_____
الرابع	بحري	17.31	_____	1.364-	5.341-
	قبلي	18.68	_____	_____	3.977
	العاصمة	22.65	_____	_____	_____
الخامس	بحري	16.92	_____	-2.117-	6.215-
	قبلي	19.04	_____	_____	4.097
	العاصمة	23.13	_____	_____	_____
المجموع	بحري	87.72	_____	12.962-	42.284-
	قبلي	100.69	_____	_____	29.322
	العاصمة	130.01	_____	_____	_____

يتضح من الجدول السابق أن قيمة اختبار شيفيه على جميع أبعاد الاستبيان الخمسة تبعا لمتغير الموقع الجغرافي كانت على الترتيب (١٢,٩٦٢ - ٢٩,٣٢٢ - ٤٢,٢٨٤) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) الأمر الذي يشير إلى أن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاستجابات بين أفراد العينة المستفتاة على جميع أبعاد الاستبيان تبعا لمتغير الموقع الجغرافي (وجه بحري - وجه قبلي - العاصمة) واتجاه هذه الفروق لصالح الأعلى في المتوسطات الحسابية التي كانت على الترتيب (٨٧,٧٢ - ١٠٠,٦٩ - ١٣٠,٠١) وهي العاصمة.

ثانيا: الخبرة

جدول رقم (١٣)

نتيجة اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لتحديد الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة تبعا للخبرة

العدد	مصدر التباين	مجموع الترتيبات	درجة الحرية	متوسط الترتيبات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الأول	بين المجموعات	2,760.833	2	1,380.417	43.173	0.001
	داخل المجموعات	12,885.610	403	31.974		
	المجموع	15,646.443	405			
الثاني	بين المجموعات	1,810.387	2	905.193	29.379	0.001
	داخل المجموعات	12,416.815	403	30.811		
	المجموع	14,227.202	405			
الثالث	بين المجموعات	1,693.230	2	846.615	20.325	0.001
	داخل المجموعات	16,744.730	402	41.654		
	المجموع	18,437.960	404			
الرابع	بين المجموعات	552.554	2	276.277	10.091	0.001
	داخل المجموعات	11,034.079	403	27.380		
	المجموع	11,586.633	405			
الخامس	بين المجموعات	487.689	2	243.845	9.404	0.001
	داخل المجموعات	10,450.222	403	25.931		
	المجموع	10,937.911	405			
جميع الأعداد	بين المجموعات	32,430.475	2	16,215.237	26.633	0.001
	داخل المجموعات	244,756.034	402	608.846		
	المجموع	277,186.509	404			

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (ف) لمعرفة الفروق بين استجابات أفراد العينة تبعا لمتغير الخبرة (أقل من ٥ سنوات ومن ٥-١٠ سنوات وأكثر من ١٠ سنوات) على جميع أبعاد الاستبيان كانت (٢٦,٦٣٣) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) الأمر الذي يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة المستفتاة حول جميع أبعاد الاستبيان تبعا لمتغير الخبرة، كما يتضح أن قيمة (ف) على كل بعد من أبعاد الاستبيان والدرجة الكلية له كانت على الترتيب (٤٣,١٧٣) - (٢٩,٣٧٩) - (٢٠,٣٢٥) - (١٠,٠٩١ - ٩,٤٠٤) وهي قيم دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) وهو الأمر الذي يشير