دور مدير المدرسة في تحقيق التنمية المهنية لمعلمي مرحلة تعليم الأساس والمعوقات التي تواجهه (محلية جبل أولياء نموذجاً)

إعداد

د. محمد حبيب بابكر محمد آدم
أستاذ مشارك تخصص إدارة تربوية
جامعة القضارف / كلية التربية

د.صديق محمد أبكر
أستاذ مشارك تخصص مناهج وطرائق التدريس
جامعة البحر الأحمر / كلية التربية

د. إبراهيم عثمان حسن عثمان
أستاذ مشارك تخصص مناهج وطرائق التدريس
جامعة الخرطوم / كلية التربية
جامعة حائل / كلية التربية

مستخلص الدراسة

هدفت الدراسة للتعرَف على دور مدير مدرسة تعليم الأساس في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين والمعوقات التي تواجهه ، فضلا عن التعرف على الفروق ذات الدلالة الاحصائية عند الدلالة (٠,٠٥) والتي تعزى لمتغيرات الدراسة الوظيفية والدمغرافية ، استخدام المنهج الوصفي والاستبانه كأداة لجمع المعلومات ، والتي تم تطبيقها على عينة عشوائية قوامها (١١٦) معلماً ومعلمة وللمعالجة الإحصائية تم استخدام برنامج (SPSS) ، توصلت الدراسة لعدد من النتائج منها ، يقوم مدير المدرسة بتحقيق التنمية المهنية لمعلمي مرحلة تعليم الأساس وفق محاورها المختلفة ، هنالك معوقات تعترض مديري المدارس في تحقيق التنمية المهنية لمعلمي المرحلة لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند الدلالة (٠,٠٥) تعزى لمتغيرات الدراسة الوظيفية والديمغرافية حسب محور (طرائق التدريس ، النشاط المدرسي ، الإدارة الصفية ، العلاقات الانسانية)، توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند الدلالة (٠,٠٥) تعزى لمتغيرات الدراسة النوع في محور أهداف المنهج، و(النوع ، سنوات الخبرة)، وفق محور محتوى المنهج.

Abstract

The study aimed at identifying the role of the principal of the basic education school in achieving the professional development of the teachers and the obstacles facing it, as well as to identify the differences of statistical significance at significance (0.05), which are attributed to the job and demographic variables, using the descriptive methodology and the questionnaire as a tool for collecting data, which were applied to a random sample of (116) teachers, and for statistical processing SPSS program was used, the study reached a number of results, including the director of the school to achieve the professional development of teachers of the stage of teaching the basis according to different axes, There were statistically significant differences at (0.05) attributed to the study variables (gender) in the axis of the objectives of the curriculum, and (gender, years of experience), according to the curriculum content.

المقدمة:

إن عظم المسئوليات التي يضطلع بها مدير المدرسة لتحقيق الأهداف التربوية والتعليمية اتجاه أبنائه التلاميذ لتحقيق تربية متوازنة لهم من جميع جوانبها المختلفة (العقلية ، والجسمية ، والعاطفية والوجدانية ، والروحية والخلقية)، والذي لا يتحقق إلا بوجود معلم يمتلك كفايات معرفية ومهارية ومؤمن بأهداف المرحلة التعليمية التي يعمل فيها، كما حرى بالتربية أن تهتم بدراسة المجتمع لحل مشكلاته وتحقيق أهدافه ومن أهم اهتمام الإدارة المدرسية اهتمامها بالإشراف التربوي لذا شهدت حقبة ، التسعينيات من القرن العشرين بمجموعة من التغيرات الاقتصادية والسياسية والتكنولوجية والتي برزت في التحول الكبير على مستوى أغلب اقتصاديات العالم وميلها نحو التخصصية وآليات السوق مما استوجب تحولات في نظم الإدارة والتمويل في كافة القطاعات منها قطاع التعليم ، من المركزية إلى اللامركزية ، من تحكم السلطات التعليمية المركزية إلى استقلالية السلطات التعليمية المحلية والمدارسية ، (مدبولي ،٢٠٠٢، ١٩).

فضلاً لما يتسم به العصر الذي نعيشه بسرعة التطور والتغير ويعد الانفجار المعرفي والتطورات التقنية المعاصرة من أهم سمات التطور في العصر الحاضر وكان من نتاج هذا التسارع والتطور التقني والمعرفي أن انعكس بشكل كبير وواضح على مجالات التعليم وأساليب التربية والتعليم ، مما يبين دور الإدارة التعليمية في إعداد أطر فاعلة ومتطورة ، والذي لا يكون إلا بإعداد معلم مزود بكافيات علمية وتربوية مواكبة لكل جديد ومن خلال أساليب التعلم الذاتي والبرامج التدريبية أثناء الخدمة ، التي تعد مطالب مهمة لتحقيق التنمية المهنية للمعلم ، ولا تتم تلك البرامج إلا في ظل وجود مدير مدرسة ، يعمل على تصحيح وتقييم ومساعدة المعلم لإعطاء أفضل النتائج في العملية التربوية والتعليمية ، (عاشور، وآخرون،٢٠٠٤).

من أجل معرفة دور مدير المدرسة من تحقيق التنمية المهنية لمعلمي مرحلة تعليم الأساس الذي يعدهم لبناء الأجيال من خلال منظومة عمل تربوي متكاملة ، فضلا عن معرفة المعوقات التي تعترضه لتحقيق ذلك.

مشكلة الدراسة وأسئلتها :

يمكن تحديد مشكلة الدراسة في المحاولة للاجابة عن السؤال الرئيس الذي مفاده : ما الأدوار التي يضطلع بها مدير المدرسة في تحقيق النماء المهني للمعلم وفق محاوره المختلفة ؟ ويتفرع منه الأسئلة الفرعية التالية:

أ. ما التنمية المهنية المتحقق للمعلم فق محور التخطيط للدرس؟

ب. ما التنمية المهنية المتحقق للمعلم وفق محور المناهج الدراسية؟

ج. هل هنالك تنمية مهنية متحقق للمعلم وفق محور الإدارة الصفية؟

د. ما التنمية المهنية المتحقق للمعلم وفق محور العلاقات الإنسانية ؟.

هـ. ما المعوقات التي تواجه مدير المدرسة في تحقيق التنمية المهنية للمعلم؟

أهمية الدراسة :

تكتسب الدراسة أهميتها من الجوانب التالية:

١. بيان الأدوار التي يضطلع بها مدير المدرسة لتحقيق التنمية المهنية لمعلم مرحلة الأساس بمحلية جبل أولياء .
٢. أن هذه الدراسة يمكن أن تتمخض عنها نتائج مهمة تعين المسئولين بوزارة التربية والتعليم للارتقاء بمستوى أداء معلمي مرحلة تعليم الأساس بمحلية جبل أولياء.
٣. يمكن أن تكون الدراسة مرجعاً للباحثين في مجال التربية بصفة عامة والإدارة التربوية بصفة خاصة.

أهداف الدراسة :

تسعى الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:

١. التعرف على الأدوار التي يضطلع بها مدير المدرسة في تحقيق التنمية المهنية لمعلم مرحلة الأساس بمحلية جبل أولياء وفق محاور(التخطيط للدرس، المناهج الدراسية، الإدارة الصفية، العلاقات الأنسانية).
٢. التعرف على المعوقات التي تواجه مدير مدرسة تعليم الأساس في تحقيق التنمية المهنية للمعلم بمحلية جبل أولياء.

حدود الدراسة :

تتمثل حدود الدراسة في الآتي:

أ. **الحد المكاني**:اقتصرت الدراسة على مدارس مرحلة الأساس بمحلية جبل أولياء.
ب. **الحد الزماني** : تمت هذه الدراسة في العام ٢٠١٦م.
ج. **الحد الموضوعي**: الوقوف على دور مدير المدرسة لتحقيق التنمية المهنية لمعلم مرحلة الأساس.
د. **الحد البشري**: معلمي ومعلمات مرحلة الأساس.

مصطلحات الدراسة :

دورلغةً: مجموعة من المسؤليات والأنشطة والصلاحيات الممنوحة لشخص أو فريق لعب دوراً أي شارك بنصيب كبير فى عمل ما أو أثر فى شئ . (موقع معاجم) (www.maajim.com).

دور إصطلاحاً: مجموعة من الأنشطة أو السلوك المتوقع أن يقوم به المعلم نحو التلاميذ دون التؤكيز على الأداء المتوقع منهم .

دور إجرائياً: هو العمل الذي يقوم به فرد معين ولا يصلح لغيره القيام به.

مدير المدرسة:

الشخص الذي يضطلع ، بتقييم وتقدير جهد المعلم في العملية التعليمية من خلال ما يقوم به من أعمال متنوعة ذات صلة بمادة تخصصه.

التنمية المهنية:

يقصد بها العملية التي تستهدف إضافة معارف ، وتنمية مهارات ، وقيم مهنية لدى المعلم لتحقيق تربية فاعلة وتعلم إيجابي لدى المتعلمين ، (اللقاني ، وآخرون،٥١٤١٩).

المعوقات:

مجموعة من الصعوبات التي تواجه مدير المدرسة في تحقيق التنمية المهنية لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي. (المهدي، ٢٠١٣، ص ٢٢٥).

مرحلة تعليم الأساس :

هي تلك المرحلة التعليمية التي يبدأ بها السلّم التعليمي في السودان ، وهي معدة لتعليم التلاميذ الذين تتراوح أعمارهم بين سن السادسة حتى الرابعة عشر .

الإطار العام للدراسة :

مدير مرحلة تعليم الاساس المهام والأدوار:

مدير المدرسة مشرف تربوي مقيم بمدرسته يضطلع بمهام وأدوار تتكامل فيما بينها لتحقيق أهداف المدرسة التربوية والتي تعنى بتكوين شخصية التلميذ

المتوازنة، (عقلية، وجسمية، وعاطفية، ووجدانية، وروحية، وخلقية)، وإعداده للحياة السليمة في مجتمع صحيح سليم تعمل على حل مشكلاته وتحقيق أهدافه، فضلاً عن التنسيق بين كافة الجهود، وتوفير كافة التسهيلات والإمكانيات لتحقيق أهداف المدرسة التي يقودها، والتي تنبع من فلسفة التربية وأهدافها ومتطلباتها في المجتمع الذي ينتمي إليه ويفرض هذا العمل الحساس أدوار مختلفة يجب على المدير الاضطلاع بها ليتمكن من تحقيق الأهداف المنشودة وأن هذه الأهداف المختلفة وحدة واحدة متكاملة متفاعلة والتي يمكن تصنفها إلى نوعين تتمثل فيما أوردهماعدس، وآخرون (ب ت،٦٨) في الآتي:

التنظيم الإداري:

يندرج تحتها توفير المتطلبات المادية للمدرسة كالأدوات والأثاث والكتب ، والمحافظة على النظام ومراقبة دوام العمل اليومي للمعلمين والعاملين.

الإشراف الفني:

يتمثل الجانب مرتكز عمل مدير مرحلة تعليم الأساس وضرورة اهتمامه والتركيز وإعطاء الأولوية في عمله للجانب الفني والذي يبرز دوره في تحسين المنهج والتعلم ويتضمن ما أورده الطعاني(٢٠١٠م، ١٣٠) بالآتي:

المنهج: يتضمن هذا الجانب على الآتي: المساهمة في تحديد أهداف المنهج، المساهمة في تحديد محتويات المنهج، تهيئة وتوفير التسهيلات اللازمة لتغير المنهج، تفعيل دوره الإشرافي لتحسين التعليم، التخطيط والإعداد الجيد للنمو المهني للمعلمين في أثناء الخدمة.

التلاميذ : يتضمن هذا الجانب على الآتي: إعداد وتطوير بيانات من أجل التعرف على ميول وقدرات التلاميذ، تهيئة وتوفير خدمات إرشادية لتلاميذ، توفير خدمات صحية مناسبة لتلاميذ، تزويد التلاميذ بالقيم الخلقية والابتكارية والإبداعية، تهيئة خدمات تساعد على إتاحة فرص النمو السوي لدى التلاميذ.

المعلمين :

يشتمل هذا الجانب على الآتي: استقطاب المعلمين للمهنة، توفير فرص النمو المهني للمعلمين وحثهم على ذلك، تنظيم وإدارة المدرسة، علاقة المدرسة بالمجتمع المحلي، الإشراف التربوي على المعلمين.

تعريف الإشراف التربوي:

يعرف الإشراف التربوي بأنه عملية تفاعل منظمة يسعي مدير المدرسة بعتباره مشرفاً مقيماً بمدرسته من خلالها إلى إحداث تغييرات مرغوبة في سلوك المعلمين وممارساتهم واتجاهاتهم لتعميق رسالة المدرسة وتحسين أدائها وتمكينها من بلوغ أهدافها، (عطوي،٢٠٠٤).

كما تعرف بأنها عملية الاتصال والتفاعل بين مختلف العملية التربوية وعناصرها ، لتحقيق فرص تعلم مناسبة للطلاب ، وفرص نمو مناسبة لسائر الأطراف ، (الدويك،١٩٩٤).

إن التعريفات أعلاه تبين أهمية الإشراف التربوي والتي تستند على المعلم ومادته التعليمية فضلاً عن البيئة المدرسية التي يتم فيها النشاط التعليمي ، كما أنها تعمل في معاونة المعلم لتحقيق نماء مهني مستندة على ما يتبعه المشرف من أساليب التشجيع والابتكار، وهي عملية مستمرة تشمل المعلم وأنشطته التربوية والتعليمية ، إزاء التطور الذي لازم الإشراف التربوي أصبح الإشراف التربوي بأنه ،عملية تعاونية قيادية ديمقراطية منظمة تعنى بالموقف التعليمي بجميع عناصره من منهاج ووسائل وأساليب وبيئة ومعلم وطالب وإدارة، وترمي إلى دراسة العوامل المؤثرة في ذلك الموقف التعليمي وتقييمها للعمل على تحسينها وتنظيمها من أجل تحقيق أهداف العملية التعليمية ، (الطعاني،٢٠٠٥).

واجبات مدير مدرسة تعليم الأساس الإشرافية:

إن هذه الأدوار التي يضطلع بها مدير المدرسة باعتباره قائداً تربوياً وموجهاً مقيماً بالمدرسة تحتم عليه القيام بالواجبات التي أوردها النوري(٢٠٠٠م، ٤٥٥) في الآتي:

١. ابتكار أفكار جديدة وأساليب مستحدثة لتطوير العملية التعليمية.
٢. تنقيح المقررات الدراسية المعدة لتأهيل التلاميذ المرحلة ومعاونة المعلم في توصيل المعلومات.
٣. المشاركة الفعالة في التخطيط بكل ما من شأنه أن ينهض بالعملية التعليمية والتربوية بكافة جوانبها.
٤. يقوم بدور الوسيط في نقل ونشر المعلومات الجديدة والأفكار المستحدثة وذلك بمساعدة المعلم وتقويم عمله واكتشاف نقاط الضعف والقوة فيه وتوجيهه نحو طرق معالجة أوجه القصور بشر أن يتم ذلك في مناخ ودي.
٥. تقديم العون والمشورة للمعلم في أساليب حل المشكلات التي تواجهه.
٦. تدريب المعلمين على بعض المهارات العملية اللازمة لعملهم.
٧. يضع برنامج لتطوير المنهج بصورة مستمرة.
٨. يراعى التفاوت بين الأفراد عند عمل دورات تدريبية لتطوير المنهج.

ومن أجل أن تكون وظيفة من يعمل بالإشراف الفني فعالة وهادفة يجب تفهم طبيعة عملية الإشراف وعليه يصرف المدير ويحدد سلوكه تجاه المعلم ، كما يعد تحصيل الأفكار والخبرات والأحاسيس والإدراكات هي لب عملية الإشراف والتي تكون في نفس الوقت موجهاً لسلوك المدير المشرف المقيم بمدرسته.

أهداف الإشراف التربوي:

يسعى مدير مرحلة تعليم الأساس باعتباره موجهاً مقيماً بمدرسته تحقيق الأهداف الإشرافية التي أوردها عطوي(٢٠٠٤) في الآتي:

١. تطوير المنهاج المدرسي من حيث الأهداف والمحتوى ، والأسلوب الذي يتبع في عملية التعليم والتعلم ، والتقويم ، وهي وفقاً لذلك تعني بتطوير العملية التعليمية التعلّمية.
٢. تنظيم الموقف التعليمي ، وما تشتمله من تصنيف الطلاب حسب أعمارهم ، فضلاً عن تنظيم الغرفة الصفية ، مساعدة وضع جدول توزيع الدروس وغيرها.
٣. مساعدة المعلمين على تنمية قدراتهم وكفاياتهم لبلوغ الأهداف التربوية المعلنة ، وذلك من خلال نقل الأفكار والأساليب ونتائج التجارب والأبحاث التربوية ، تدريب المعلمين على أداء بعض المهارات التربوية ، زيارة المعلمين في الصفوف ومساعدتهم لإيجاد الحلول لبعض المشكلات التي يواجهونها،مساعدة المعلمين لتقويم أنشطتهم ذاتياً، فضلاً عن إجراء الاختبارات الحديثة وطرق إعدادها وتحليل نتائجها.
٤. إحداث التغير والتطوير التربوي ، والذي يتم من خلال تهيئة أذهان المعلمين لتقبل التغيير فضلاً عن تجريب أفكارهم والأساليب الجديدة والاتصال بزملائهم لنقل خلاصة تجاربهم، تهيئة أفراد المجتمع المحلي لتقبل التغيير ولاشتراك في اتخاذ القرار.
٥. تحسين الظروف والبيئة المحلية ، والمتمثل في تحسين علاقة المعلمين مع بعضهم بعضا،مع تشجيع المعلمين على المشاركة في اتخاذ القرار المتعلقة بإدارة المدرسة ، واستخدام طرق وأساليب تربوية حديثة لمعالجة مشكلات الطلاب ، والعمل على رفع درجة الرضا عن العمل عند المعلمين عن طريق إشعارهم بأهمية أعمالهم وممارساتهم التعليمية في تطوير تعلم الطلاب.
٦. تطوير علاقة المدرسة مع البيئة المحلية وذلك عن طريق تشكيل مجالس تربوية ، الإسهام في التنمية التعليمية للأهالي فصول تعليم الكبار، فتح مكتبة للقراءة لمن يريد ، إتاحة الفرص لاستخدام ملاعب وساحات المدرسة ، الاستفادة من مؤسسات المجتمع المحلي في تحسين تعلم التلاميذ ، إجراء

الدراسات والبحوث المختلفة حول بعض القضايا الاجتماعية المهمة وتقديم الحلول لمناسبة لبعض المشكلات.

مفهوم التنمية المهنية:

يعني مفهوم التنمية المهنية للمعلم ، تطور كفاءة ومهارة المعلمين والارتقاء بمستواهم الوظيفي في جميع ما يقومون به من مهام ومسئوليات تدريسية وبحثية وإدارية وخدمة المجتمع عن طريق تطوير كل الفرص أمامهم لتحسين أدائهم وتزويدهم بمجموعة من البرامج التأهيلية وثيقة الصلة بتطوير معارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم وقدراتهم في المحاور المختلفة،(تمام، وآخرون،٢٠١٣).

كما أنها تعني الخبرات المنظمة التي يتعرض لها المعلم وتزيد من معلوماته أو تنمي مهاراته أو تؤثر إيجاباً على اتجاهاته أو تصحيح فهمه لعمله ، فيدخل ضمنها أي نشاط منظم يقوم به المعلم لتحديث مهاراته أو معلوماته ، وهي عملية تعلم تصمم لمساعدة المعلمين على أداء أعمالهم بكفاءة أكبر مما سيكون الأثر الإيجابي في تحسين نواتج المتعلمين.

تعريف التنمية المهنية:

تعددت التعريفات التي تناولت التنمية المهنية للمعلم والتي يمكن تناولها وفقاً للآتي:

١. أنها الوسائل المنهجية وغير المنهجية الهادفة إلى مساعدة المعلمين على تعلم مهارات جديدة وتنمية قدراتهم في الممارسات المهنية ، وطرائق التدريس ، واكتشاف مفاهيم متقدمة تتصل بالمحتوى والمصادر والطرق لكفاءة العمل التدريسي،(ابن سعود ،٢٠٠٣).

٢. أنها عملية تستهدف إضافة معارف ، وتنمية مهارات ، وقيم مهنية لدى المعلم لتحقيق تربية فاعلة ، وتعلم ايجابي لدى المتعلمين ،(اللقاني،١٩٩٩م).

٣. العملية المنهجية التي تهدف إلى رفع مستوى كفاءة المعلم وإكسابه المعارف والمهارات والقيم اللازمة لتطوير أدائه إلى الأفضل ، من خلال مجموعة من السياسات والبرامج والممارسات

(صادق،www.freewebs.com/alaasadik).

إن تعدد التعريفات تبين أهمية التنمية المهنية بالنسبة للمعلم والمتمثلة في مجال عمله ليضطلع بدوره التعليمي ويحقق أهدافه المرجوة لبناء التلاميذ بناءً متكاملة ليواجهوا الحياة التي يحيونها.

مبررات التنمية المهنية:

هنالك مبررات تدعوا للاهتمام بالتنمية المهنية وتتمثل فيما أورده تمام في الآتي:

أ. التطور التكنولوجي وانعكاساته على العملية التعليمية من حيث توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتقنيات التعليم والتعلم ، مما تطلب مساعدة الطلاب على اكتساب مهارات التعلم الذاتي ، والتعلم التعاوني عن بعد ، وتحول دور المعلم من ناقل للمعرفة إلى ميسر ومسهل ومرشد وموجه لطلابه.

ب. عدم توافر العداد الكافية من المعلمين المؤهلين في مختلف التخصصات مقابل ارتفاع نسبة المدرسيين من حديثي العهد بالتدريس ، وهذه الفئة تفتقر إلى المهارات والخبرات اللازمة لممارسة أدوارها بصورة فعالة.

ج. النمو المعرفي في جميع التخصصات والمجالات مما يتطلب ضرورة متابعة المعلم للتطورات العلمية في مجال تخصصه باعتبار هذا الأمر ضرورة لتحسين الكفاءات التدريسية.

د. قناعة المعلمين بأهمية النمو المهني للتمكن من أداء أدوارهم بفاعلية.

ه. تحقيق النمو الذاتي للمعلمين ، وتلبية احتياجاتهم التدريبية وتجديد معارفهم ، وإحداث التغير الإيجابي في اتجاهاتهم العلمية ومهاراتهم والذي ينعكس على مستوى خريجيهم.

و. تزايد أعداد الطلاب في المدارس خلال العقود الثلاثة الماضية في مختلف أنحاء العالم ، مما أدى إلى تزايد الطلب على المعلمين بمختلف مؤهلاتهم وتخصصاتهم.

ز. تحدي جودة النوعية في التعليم قبل الجامعي ،فتحقيق جودة النوعية في التعليم أصبح يشكل تحدياً يواجه مسئولي مؤسسات التعليم قبل الجامعي.

انطلاقاً لما سبق فإن تحسين كفاءة التعليم العام ونوعيته لا يمكن أن تتحقق إلا من خلال وضع خطط طويلة المدى لرفع مستوى أداء المعلمين ومؤهلاتهم، مما يتطلب توفير برامج تدريبية ، قائمة على ملاحظات مدير المدرسة والمشرف التربوي واقتناع المعلم بها لأنه المقصود بذلك لنهوض بمستواه المهني ، وأدائه التدريسي.

أهداف التنمية المهنية:

تحقق التنمية المهنية للمعلم أهدافاً أوردها الفنيش، وآخرون(٢٠٠٠) تتمثل في الآتي:

١. مواكبة المستجدات في مجال نظريات التعليم والتعلم والعمل علي تطبيقها وتحقيق فاعليتها.

٢. مواكبة المستجدات في مجال التخصص وتطبيق كل ما هو جديد ومستجد.

٣. ترسيخ مبدأ التعلم المستمر والتعلم مدي الحياة والاعتماد على أساليب التعلم الذاتي.

٤. تعميق الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم التعلم والتقيد بها.

٥. الربط بين النظرية والتطبيق في المجالات التعليمية.

٦. تنمية مهارات توظيف تقنيات التعلم المعاصرة ، واستخدامها في إيصال المعلومة للمتعلم بشكل فاعل.

٧. تمكين المعلم من مهارات استخدام مصادر المعلومات والبحث عن كل ما هو جديد ومتطور.

٨. المساهمة في تكوين مجتمعات تعلم متطورة تقدم خدمات فاعلة للمجتمع.
٩. المساهمة بشكل فاعل في معالجة القضايا التعليمية بأسلوب علمي متطور.
١٠. تطوير كفايات ومهارات التقييم بأنواعها وخصوصاً مهارات التقييم الذاتي.

مسارات التنمية المهنية للمعلم:

يمكن تحديد مسارات التنمية المهنية للمعلم، وفقاً لما أورده الضبع (٢٠٠٦) في الآتي:

١. رفع مستوى المعلم في المادة العلمية ، وما يستجد عليها من معارف ومعلومات.
٢. التزود بالأساليب الحديثة في كل ما يتعلق بالممارسات الصفية داخل الحجرة الدراسية وما يرتبط بها من مشكلات وتقديم الحلول.
٣. التدريب على استخدام استراتيجيات حديثة في التدريس ، وتصميم المواقف التعليمية باستخدامها ، وما يقتضيها من أساليب التقويم الملائمة.
٤. رفع كفاءة المعلم الإنتاجية بتقديم أساليب متنوعة لتأدية العمل على نحو أفضل وبجهد أقل.
٥. إكساب مهارات جديدة ، مثل مهارات استخدام الوسائل التكنولوجية ، وإعداد نماذج تطبيقية لدروس وأنشطة باستخدام البرمجة وغيرها من المهارات.

أنواع التنمية المهنية للمعلمين:

تتعدد أنواع التنمية المهنية للمعلمين وتتمثل فيما أورها تمام، وآخرون (٢٠١٣) في الآتي:

أ. التنمية المهنية الذاتية للمعلمين ، والتي تعتمد على الجهود الشخصية للمعلمين عن طريق الاطلاع ، والاستماع للندوات والمحاضرات ، وحضور المؤتمرات وحلقات النقاش ، وإجراء الأبحاث والدراسات التأليف والترجمة.
ب. التنمية المهنية المؤسسية للمعلمين والتي تعتمد على جهود وحدة متخصصة في المؤسسة التعليمية حيث توظف المؤسسة الدورات التدريبية المستمرة ، وورش العمل وحلقات النقاش استضافة أساتذة زائرين ، وتبادل الخبرات ،

ويعد التدريب من أهم وسائل التنمية المهنية لتحقيق التنمية المهنية المستمرة.

مجالات التنمية المهنية التي يضطلع بها مدير تعليم الأساس اتجاه المعلم:

تتعدد مجالات التنمية المهنية التي يضطلع بها مدير مدرسة تعليم الأساس لتحقيق النمو المهني للمعلم كما أوردها اللقاني (١٩٨٩) في الآتي:

١.المنهج:

يشمل المنهج الخبرات التي تشرف عليها المدرسة ليمر بها الطالب داخل وخارج المدرسة وتحتوى على(الأهداف ، والمحتوى ، الأساليب المتبعة في عملية التعليم والتعلم ، أسلوب التقويم)، إن تطوير المناهج وفق هذا المفهوم يعني تطوير العملية التعليمية بأكملها وهذا يحتم ألا تكون هذه المهمة للمشرف التربوي عملاً فردياً بل عملاً تعاونياً يتولى فيها المشرف التربوي مهمة القائد لهذه العملية التي يشترك فيها المعلمون والمختصون وأولياء الأمور أحياناً، (الدويك،١٩٩٤). ويمكن تناولها وفقاً للآتي:

الأهداف:

تمثل نقطة البداية في العمليات التخطيطية للمنهج وهي وثيقة الصلة بالمحتوى الدراسي وأسلوب تنظيمه ومستواه ، كما أنها هي الإطار الذي يشير بمحتوى معين وإن تحليل المحتوى تبين كافة مكونات المحتوى ، ومدى ارتباطه بكل هدف.انطلاقا من ذلك يجدُر بالمشرف التربوي أن يكون وثيق الصلة بالمعلم للتأكد من وضعه للأهداف التربوية والتعليمية التي يريد بلغها بالمتعلم من حيث مستوى تلك الأهداف ومراميها والغايات التي تصبو لتحقيقها.

المحتوى التعليمي:

هو أول المكونات التي تتأثر بالأهداف ويقصد بها نوعية المعارف التي يقع عليها الاختيار والتي يتم تنظيمها على نحو معين، عبرها يتم اختيار المجالات المعرفية واختيار قدر ما يجب تقديمه للمتعلمين وفق نظام منطقي متتابع ، معتمدين على خبراتهم التدريسية، فضلاً عن تطابقها لتحقيق المحددة للمنهج

، كما يجب أن يتصف اختيار المنهج الدراسي بالأساليب الآتية:تحديد الموضوعات الرئيسة، (الفصول والعناوين الرئيسة)، وصف المحتوى تفصيلاً مع استخدام التقديرات الكمية لتحديد الجوانب التي كانت موضوع الاهتمام الأكبر والجوانب التي لم تعالج بنفس الدرجة من الاهتمام مع وضع الأهداف موضع الاعتبار، وصف الأسلوب المستخدم في عرض مادة الأقسام المختلفة التي يشملها المحتوى، وصف الأعمال التي يجب أن يقوم بها المتعلم والتي يتضمن المحتوى إشارات إليه وتحديد مدى تكرارها وكيفيته، وصف التدريبات التي يجب أن يقوم بها المتعلم والتي يتضمن المحتوى إشارات إليه وتحديد مدى تكرارها وكيفيته، تسجيل العبارات الخاصة بالتلميذ والتي تتعلق بعملية تقدير مستواه، تسجيل أمثلة للاختبارات أو غيرها من وسائل التقويم وتحديد نوعها أو نمطها، تسجيل أي عبارات يستطيع التلميذ أن يدرك من خلالها الأهداف المرغوب فيها، تسجيل مدى تكرار العبارات التي تحيل التلميذ إلى المعلم للاستعانة به.

طرق التدريس والوسائل:

يقصد بها كافة الظروف الإمكانات التي يوفرها المعلم في موقف تدريس معين الإجراءات التي يتخذها في سبيل مساعدة تلاميذه لتحقيق الأهداف المحددة لذلك الموقف ، مما يعنى أن هنالك ظروفاً وإمكانات يجب توافرها ممثلة في مكان الدراسة، ودرجة الإضاءة والتهوية ومستوى الاهتمام الذي يصل إليه التلميذ، والكتاب المدرسي، والسبورة ، وأي أجهزة يوفرها داخل الفصل، أو أي وسيلة تعليمية يستخدمها في هذا الإطار، وبهذا تصبح الوسيلة جزء من الإمكانات التي يستطيع المعلم توفيرها في الموقف التعليمي.

وعليه يجدُر بالمعلم التأكد من الآتي: ملائمة الطريقة والوسيلة للهدف المحدد، ملائمة الطريقة والوسيلة للمحتوى، ملائمة الطريقة والوسيلة لمستويات التلاميذ، مدى مشاركة المتعلم، مدى التنوع.

تعد الوسيلة التعليمية عنصراً معيناً توصيل المادة التعليمية للطلاب مما يجدر بالمشرف التربوي الوقف عليها للتأكد من مدي معاونتها لاستيعاب الطلاب للمادة الدراسية المدرسة أثناء الحصة.

النشاط المدرسي:

يقصد به الجهد العقلي والبدني الذي يبذله المتعلم في سبيل إنجاز هدف معين ، مما يعنى أن ذلك النشاط له مضمون وله خطة يسير عليها ، كما أنها ترمي لزيادة دافعية المتعلم للمشاركة في المواقف التعليمية بفاعلية ونشاط ، مما يتبين أن هنالك وظائف أساسية يسعى النشاط المدرسي لتحقيقه ، تتمثل فيما أوردها حسن،(٢٠١٥م، ٢٣٤) في الآتي: تسهم ممارسة الأنشطة المدرسية في تحقيق عدد من الوظائف النفسية، منها تنمية الميول والاتجاهات والقيم لدى المتعلم، الربط بين النظرية والتطبيق، تنمى مهارات الاتصال بين مكونات العملية التعليمية، تعلم التخطيط والعمل في فريق، والديمقراطية، تكسب الثقة في النفس، واحترام الانظمة والقوانيين، تقدير القمية العالية لأوقات الفراغ واستثمارها فيما يفيد.

التقويم:

يعد التقويم من العمليات الأساسية التي يحتويها المنهج الدراسي وهو يجرى على نحو متوازن مع بعض العمليات التخطيطية وبعض العمليات التنفيذية ، فضلاً من أنها تجرى على نحو متعاقب مع بعض العمليات في كلا الجانبين التخطيطي والتنفيذي، مما يتبين بأن عملية التقويم في صميم العمل التربوي، وهي لا تعني بمجرد نتاج هذا العمل، ولكنها تعنى إلى جانب ذلك بنوعية التدريس قدر عنايتها بنوع التعلم ونوعية المواقف التعليمية والتنظيمات المدرسية والإمكانات المتاحة ، كما أنه معني بإصدار الأحكام التي تستتبع عادة باتخاذ قرارات معينه، متخذة في ذلك أدوات عدة لتحقيق ما تصبو إليه من إصدار أحكام.

فالتقويم عملية منظمة لجمع وتحليل المعلومات وانه ينطوي على أحكام قيمية .ويتطلب التحديد المسبق للأهداف التربوية (حسن، ٢٠٠٨م، ص ٩٥).

الإدارة الصفية:

يعد المعلم عنصراً أساسيا ومهماً في العملية التربوية والتعليمية، وتسهم الخصائص المعرفية والانفعالية التي يتميز بها بدور بارز في فعالية هذه العملية باعتبارها تشكل أحد المدخلات التربوية المهمة التي تؤثر بشكل أو بآخر في الناتج التحصيلي على كل المستويات المختلفة من معرفية ، ونفسية ، وأدائية ، وانفعالية ، وعاطفية. والمعلم الناجح هو ذلك الأستاذ القادر على أداء دوره بكل فعالية واقتدار وهو الذي يكرس جهوده في سبيل إيجاد فرص تعليمية أكثر ملائمة لطلابه من خلال أنشطته وفعالياته داخل وخارج الحجرة الصفية وتعد الإدارة الصفية علماً، فمن الناحية الفنية تعتمد على شخصية المعلم وأسلوبه في التعامل مع المتعلمين داخل الصف وخارجه وكما تعد علماً بذاته له قوانينه وإجراءاته، ويذهب بعضهم إلى أن ألإدارة الصفية علم وفن منفرد بحد ذاته، وهي مجموعة من الأنماط السلوكية التي يستخدمها المعلم لتوفر بيئة تعليمية مناسبة تحافظ على استمرارية النظام مما يمكنه من تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية المنشودة ، فمن المهم جداً أن يفكر المعلم دائما في كيفية إدارة الصف ، وليعلم أن الهدوء والانضباط والحزم داخل الصف من العوامل المهمة لإنجاح العملية التعليمية والتربوية (بحيري،٢٠٠٤، ١٧٥).

كما أجمل الخزاعلة (٢٠١٢، ٣٢) مفهوم إدارة الصف بالآتي: حفظ النظام، توفير المناخ التعليمي المناسب للقيام بعملية التعليم والتعلم، تنظيم البيئة الفيزيقية التي تسهل عملية التعليم والتعلم، توفير الخبرات التعليمية المناسبة لمستويات الطلاب وتنظيمها وتوجيهها، وضع خطة عملية لتقويم مدى تقدم التلاميذ نحو تحقيق الأهداف.

إن تنظيم الموقف التعليمي التعلّمي يعطى فرصة أفضل لتحقيق الأهداف التربوية المرجوة من المنهج ، والمشرف التربوي له دور أساسي في عملية التنظيم وذلك من خلال مساعدة المعلمين لوضع أسس لتصنيف التلاميذ إلى مجموعات حسب العمر أو الاستعداد العام أو القابليات الخاصة،إضافة إلى تنظيم الغرفة الصفية ، واستخدام الوسائل التعليمية، وجميع الجوانب المادية المرتبطة بضمان صحة الطلاب كالإضاءة والمقاعد،التهوية وما إلى ذلك (الدويك،١٩٩٤) .

العلاقات الإنسانية:

يقصد بالعلاقات الإنسانية الأساليب والوسائل التي يمكن بواسطتها استثارة دافعية الناس وحفزهم على مزيد من العمل المثمر المنتج ، وهي بذلك تركز على الأفراد كأشخاص أكثر من تركيزها على الجوانب الاقتصادية أو المادية ،(عطوي ،٢٠٠٤، ص١٨٧).

كما أنها تعنى بتفهم قدرات الناس وطاقاتهم وإمكاناتهم وظروفهم ودوافعهم وحاجاتهم واستخدام كل هذه العوامل في حفزهم على العمل معا كجماعة تسعى لتحقيق هدف واحد في جو من التفاهم والتعاون والتعاطف والتحابب تسود المدرسة بين مكوناتها المختلفة طلاب ومعلمين وإدارة مدرسية مما تمكنهم من تحقيق أهدافها التربوية والتعليمية ، فالمشرف التربوي الناجح يحظى بتقدير كبير من المعلمين ويستفيد مما لدى المعلمين من معارف وقدرات تدريسية في تحقيق عمل مثمر وفعال يدفع بالمدرسية لتحقيق أهدافها التربوية والتعليمية ، مع توافر قدراته على عملهم واهتمام إنساني واستجابة لمشاعرهم وأحاسيسهم ، وتكمن أهمية العلاقات الإنسانية وفقاً لما أورده عطوي (٢٠٠٤ ، ص ١٨٩) في الآتي:

المساهمة في تحقيق نجاح المؤسسة وحاجات الأفراد العاملين، إصباغ الصفة الجماعية بالإضافة إلى الصفة الرسمية على المؤسسة، تحسين العلاقات

بين الرئيس والمرؤوس، أهمية العلاقات الإنسانية في الاتصال، أهمية العلاقات الإنسانية في العلاقات العامة للمؤسسة.

يدعو الاتجاه التربوي الحديث إلى توثيق الروابط بين المدرسة والمجتمع ليتسنى للمجتمع أن يفهم ويعي رسالة المدرسة ، ومعايشة الحياة الواقعية بمسايرة تقدم المجتمع والحياة الاجتماعية فيه، وأن تندمج اندماجا إيجابياً في مختلف نواحي النشاط البناءة في المجتمع ، مما يحتم على تخطي الحواجز بينها وبين المجتمع والبيئة المحلية وأن تجعل المجتمع كمعمل حي للتربية وأن تفتح مرافقها لتكون مراكز استخدام لأنشطة المجتمع المحلي،(الدويك،١٩٩٤).

آليات التنمية المهنية:

تتعدد الآليات التي عبرها يتم تحقيق النمو المهني للمعلم ويمكن تناولها وفقاً للآتي:

١. التنمية المهنية للمعلم من خلال برامج التدريب والتطوير أثناء الخدمة.
٢. التنمية المهنية للمعلم من خلال آليات التطوير الذاتي ، ويشتمل على: التطوير الذاتي من خلال الحقائب التعليمية والتدريبية، ومن خلال التعليم المبرمج.
٣. التنمية المهنية للمعلم من خلال التقنيات المعاصرة، ويشتمل على الآتي: التطوير الذاتي من خلال (برمجيات الحاسوب، التعليم الإلكتروني، والتعليم عن بعد).

معوقات التنمية المهنية للمعلم.

تتعدد المعوقات التي تحول دون تحقيق التنمية المهنية للمعلمين ويمكن تبيانها وفقاً لما أورده عثمان، وآخرون (٢٠١٢) في الآتي: ارتفاع أنصبة المعلمين من الحصص إضافة للأعباء الثقيلة التي يقومون بها والأعمال الكتابية والأنشطة واللجان التي يعملون بها مما يحول دون توافر الوقت اللازم لتنمية المعلم وتطويره، عدم وجود حوافز للمعلمين المبدعين مما يسبب لهم الإحباط ويبعث الخمول فيصبحون سلبيين، ضعف الإمكانات المادية في المدارس إذ أنها ترتكز على

ميزانية محددة بشكل أساسي من الأقساط التي يدفعها الطلاب ولا تفئ بحاجات المدرسة بالشكل المناسب، انخفاض مكانة المعلم في المجتمع وهذه حقيقة أصبح يدركها الجميع فلم يعد للمعلم مكانة عالية في المجتمع مادياً ومعنوياً، ضعف فاعلية الأنظمة والقوانين التربوية المعمول بها مما أدى إلى التسيب في المدارس وانتشار ظاهرة العنف وانخفاض التحصيل العلمي في المدارس، عدم وجود خطة واضحة لمتابعة تطوير المعلمين في المدارس ربما لضيق الوقت وكثرة عدد المشرفين التربويين، ضعف الكفايات العلمية والمهارية لدى المشرفين التربويين يحول دون تحقيق التنمية المهنية المبتغاة للمعلم.

وفقا لما ذكر يرى الباحثون أن هنالك معوقات تحول دون تحقيق التنمية المهنية للمعلم تتمثل في عدم توافر المكتبات العلمية المتخصصة في المجال التربوي والتخصص يحول دون استفادة المعلم منها ، فضلاً عن عدم وجود ثقافة علمية تعني بتنظيم الحلقات العلمية في المدارس، وغياب خطة تدريبية واضحة من إدارة التدريب تعنى التنمية المهنية للمعلمين بمراحل التعليم العام.

الدراسات السابقة :

١. **دراسة : المطلق (٢٠١٥)** بعنوان : **دور مشرفي الإدارة المدرسية في التنمية المستدامة لمديري مدارس التعليم العام بمدينة حائل** ، هدفت الدراسة إلى التعرف على دور مشرفي الإدارة المدرسية في التنمية المهنية المستدامة لمديري مدارس التعليم العام بمدينة حائل، فيما يتعلق بمجالات (القيادة التشاركية ، الاتصال والتواصل، اتخاذ القرارات، التدريب والتطوير، بناء فريق العمل)، استخدمت الاستبانه أداة للدراسة مكونة من (٤٣) عبارة موزعة على (٥) مجالات، طبقت على عينة قوامها (١٩٣) مديراً، توصلت الدراسة إلى نتائج، أن درجة تقدير مشرفي الإدارة المدرسية في التنمية المهنية المستدامة لمديري المدارس من وجهة نظر المديرين جاءت بدرجة تقديرية متوسطة للأداء ككل، حصل مجال ،(اتخاذ القرارات) علي المرتبة الأولى، ثم جاء (الاتصال والتواصل) بالمرتبة الثانية، وجاء في المرتبة الثالثة مجال (التدريب

والتطوير)، وجاء في المرتبة الرابعة مجال (بناء فريق العمل)، وجاء في المرتبة الأخيرة ، مجال (القيادة التشاركية)، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول (دور مشرفي الإدارة المدرسية في التنمية المستدامة) تعزى لمتغير (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة) على الأداة ككل، و(المرحلة التعليمية) على أربع مجالات من مجالات الدراسة ، فضلاً من أن المعوقات التنظيمية التي تواجه مشرفو الإدارة المدرسية ، جاءت بدرجة تقديرية (عالية) للمجال ككل وأبرز المعوقات: (عدم توافر إستراتيجية متكاملة تعنى بعملية التنمية المستدامة للمديرين.

٢. **دراسة : الغافري (٢٠١٤)** ، بعنوان: **دور المشرفين الإداريين في التنمية المهنية لمديري مدارس تعليم الأساس بمحافظة الظاهرة في سلطنة عمان**، هدفت الدراسة إلى الكشف عن دور المشرفين الإداريين في التنمية المهنية لمديري مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الظاهرة في سلطنة عمان، وذلك من وجهة نظر مديرو المدارس ، والتوصل لمقترحات لتطوير هذا الدور، استخدمت أداة الاستبانه مكونة من (٦٤) عبارة وزعت على ثماني مجالات وهي: (التخطيط، والتنظيم الإداري، والتوجيه، والعلاقات الإنسانية، والتقويم، الاتصال الإداري الفعال والتنمية المهنية للمعلمين، واستخدام التقنيات)، والتي تم توزيعها على عينة قوامها (٦٣) مديراً ومديرة، من مدارس التعليم الأساسي ، توصل الدراسة لنتائج ، يمارس المشرفون الإداريون دورهم في التنمية المهنية لمديري مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الظاهرة في سلطنة عمان بدرجة متوسطة توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة من الذكور والإناث وذلك في مجالات: التخطيط، والتقويم، والتنمية المهنية للمعلمين، واستخدام التقنيات، والدرجة الكلية لصالح الإناث.

٣. **دراسة : عثمان ، وآخرون (٢٠١٢)**: بعنوان : **دور مديري المدارس الحكومية الثانوية في التنمية المهنية للمعلمين في شمال الضفة الغربية** ، هدفت

الدراسة إلي التعرف على دور مديري المدارس الثانوية في التنمية المهنية للمعلمين في شمال الضفة الغربية ، بالإضافة لبيان أثر كل من متغيرات الجنس وسنوات الخبرة الإدارية والتخصص والمؤهل العلمي، وموقع المدرسة في التنمية المهنية للمعلمين ، تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية الطبقية ، كما قام الباحثون بإعداد استبانه مكونة من(٤٨) عبارة، وزعت على عينة قوامها (٩٢) مديراً ومديرة من مختلف مناطق الضفة الغربية ، وأظهرت الدراسة النتائج التالية: إن مديري المدارس الحكومية الثانوية في التنمية المهنية كانت مرتفعة في جميع مجالات الدراسة الخمسة ، كما أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الجنس، سنوات الخبرة الإدارية، موقع المدرسة ، كما أظهرت الدراسة وجود فروق تعزى إلى متغير التخصص ولصالح العلوم الإنسانية على العلوم الطبيعية.

٤ .**دراسة: نصر (٢٠٠٧)** بعنوان: **دور برنامج المدرسة كوحدة تطوير في التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الأساسية بمدارس وكالة الغوث في محافظة غزة**،هدفت الدراسة إلى الكشف عن الدور الفعلي والعلاقة بين المدرسة باعتبارها وحدة تطوير والتنمية المهنية وأثر العلاقة على مستوى معلمي المرحلة الأساسية في مدار وكالة الغوث الدولية في قطاع غزة ، استخدمت أداة الاستبانه لجمع المعلومات ، والتي تم تطبيقها على عينة الدراسة ، وتوصلت الدراسة إلى أن البرنامج المدرسي حقق مستوى مساهمة في تطوير التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الأساسية لمدارس وكالة الغوث أكثر من ٦٠٪ وهو حد الكفاية المطلوبة حسب رأي ووجهات نظر المعلمين ، كما تبين وجود فروق بين أراء المعلمين عند اختلاف الجنس والتخصص ، أما عند اختلاف سنوات الخدمة والمنطقة التعليمية لا توجد فروق دالة إحصائياً بين أراء المعلمين.

٥ .**دراسة : حسين (٢٠٠٦)**، بعنوان : **التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية ونماذجها في الفكر الإداري التربوي المعاصر وواقعها في**

جامعة بنها في مصر هدفت الدراسة إلى التعرف إلى مدى إسهام التنمية المهنية في تحسين الأداء الجامعي، والتعرف إلى أهم معوقات التنمية المهنية في الجامعة، تم تطبيق الاستبانه على عينة عشوائية بلغت (١١٦) عضو من أعضاء هيئة التدريس والقيادية الأكاديمية من كل الكليات في الجامعة توصلت الدراسة إلى أن برامج التنمية المهنية تؤثر إيجابا في منظومة التعليم الجامعي وثقافة أعضاء هيئة التدريس.

٦. **دراسة: الرميح (٢٠٠٤)**، بعنوان: **دور المشرف التربوي المقيم في التنمية المهنية للمعلمين بمدينة الرياض**، هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى مساهمة المشرف المقيم (مدير المدرسة) في التنمية المهنية للمعلمين، والتعرف على أهم الصعوبات التي تواجه المديرين في تحقيق التنمية المهنية للمعلم ، اعتمد الباحث الاستبانه أداة للدراسة التي تم تطبيقها على عينة مكونة من (٥٢٢) معلماً و(١٦) مديراً، و(٢٧) مشرفاً مقيماً في جميع المراحل الدراسية الثلاث وفي أربعة مجمعات حكومية ثانوية في مدينة الرياض في السعودية ، توصلت الدراسة إلى أن المشرف المقيم يسهم في تنمية المعلم في مجال تخطيط الدرس وتنفيذه وإدارة الصف، والنمو المهني الذاتي ، وصياغة الأهداف وجاءت الدرجة الكلية بدرجة متوسطة ، وأن من أهم الصعوبات التي تحد من التنمية المهنية للمعلمين ارتفاع أنصبة المعلمين في الحصص وعدم وجود خطة واضحة لمتابعة النمو المهني للمعلمين ، ثم ميل المعلمين إلى المحافظة على النمط القديم ورفضه للتجديد ، بين الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد الدراسة في مدى مساهمة المشرف في تنمية المعلم مهنياً في جميع مجالات الدراسة تبعاً لاختلاف الوظيفة، الخبرة بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لاختلاف التخصص.

مناقشة الدراسات السابقة:

وفقاً لاستعراض الدراسات السابقة ، تبين للباحثون أن هذه الدراسة تتفق مع نظيراتها من الدراسات السابقة من حيث موضوع الدراسة (التنمية

المهنية للمعلم) وتختلف عنها من حيث البيئة والمكان والمرحلة الدراسية حيث أجريت دراسة كلا من (دراسة المطلق ، ٢٠١٥، لمديرى مدارس التعليم العام بمدينة حائل ، ودراسة الفاخري ،٢٠١٤ لمديرى مدارس تعليم الأساس بمحافظة الظاهر بسلطنة عمان، ودراسة حسين ،٢٠٠٦ لأعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية ، بجامعة بنها ، ، من حيث السنة والمكان التي أجريت فيها وموضوع الدراسة المتعلق بالتنمية المهنية بالمديرين وأعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية ، وتتفق هذه الدراسة مع دراسة كل من (عثمان ،٢٠١٢ لمعلمي الضفة الغربية بفلسطين ، ودراسة نصر ،٢٠٠٧ ، لمعلمي المرحلة الأساسية بمدارس وكالة غوث في محافظة غزة ودراسة الرميح ، ٢٠٠٤ للمعلمين بمدينة الرياض) من حيث التنمية المهنية للمعلمين العينة والمجتمع ، وتختلف من حيث زمن إجراء الدراسة والمكان الذي أجريت فيه ، كما اتفقت بعض نتائج هذه الدراسة مع النتائج التي توصلت إليها دراسة كل من (الغافري ، ٢٠١٤، عثمان وآخرون ، ٢٠١٢ ونصر ،٢٠٠٧ ، والرميح ، ٢٠٠٤) والمتمثل في دور مدير المدرسة في تحقيق التنمية المهنية وفق محور(أهداف المنهج ، محتوى المنهج ، طرائق التدريس ، الإدارة الصفية ، التقويم ، العلاقات الإنسانية) ، وتختلف عنها من حيث النشاط المدرسي.

إجراءات الدراسة الميدانية :

منهج الدراسة : أتبع الباحثون المنهج الوصفي التحليلي في إتمام إجراءات الدراسة الميدانية.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من معلمي ومعلمات مدارس تعليم الأساس بمحلية جبل أولياء والبالغ عددهم (٦١٤) معلماً ومعلمة ، الذي يمكن تبيانه من خلال الجدول أدناه.

جدول رقم (١)

يبين السمات الشخصية لمجتمع الدراسة.

الرقم	المتغير		العدد	النسبة٪
١	النوع	ذكور	٣٠٠	٤٨,٩
٢		إناث	٣١٤	٥١,١
المجموع			٦١٤	١٠٠

من الجدول أعلاه يتبين مجتمع الدراسة من حيث النوع.

جدول وقم (٢)

يبين السمات الشخصية للعينة من حيث النوع ، المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة.

الرقم	المتغير	العدد	المجموع	النسبة٪
١	النوع	ذكور	٢٤	٢٠,٧
٢		إناث	٩٢	٧٩,٣
٣	المؤهل العلمي	تربوى	١٠٠	٨٦,٢
٤		غير تربوي	١٦	١٣,٨
٥	الدرجة الوظيفية	الثانية	١٥	١٢,٩
٦		الثالثة	٢٤	٢٠,٧
٧		الرابعة	١٨	١٥,٥
٨		الخامسة	٣١	٢٦,٧
٩		السادسة	١	٠,٩
١٠		السابعة	١٩	١٦,٤
١١		الثامنة	٧	٦,٠
١٢		التاسعة	١	٠,٩
١٣	سنوات الخبرة	أقل من سنة – ٥ سنوات	٤	٣,٤
١٤		من ٥ – ١٠ سنوات	١٦	١٣,٨
١٥		من ١٠ سنوات فأكثر	٩٦	٨٢,٨

الجدول أعلاه يبين السمات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة حسب النوع ، المؤهل العلمي ، الدرجة الوظيفية ، سنوات الخبرة.

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية حجمها ١١٦ معلما ومعلمة وبلغت عدد مدارس العينة (١١) مدرسة أساس والتي تمثل نسبة (٢٥٪) من مدارس المجتمع البالغ عددها (٤٤) مدرسة وأي مدرسة تمثل وحدة إدارية بمعلميها من مجتمع الدراسة والتي يمكن تبيان سماتها الشخصية والوظيفية وفقاً للجدول أدناه:

أداة الدراسة:

لإجراء الدراسة الميدانية ، تم بناء استبان لمعرفة دور مدير المدرسة في تحقيق النمو المهني لمعلمي مرحلة تعليم الأساس بمحلية جبل أولياء من خلال الرجوع إلي الأدب التربوي والدراسات السابقة.

صدق الأداة:

للتحقق من صدق الأداة عمد الباحثون إلى عرضها على نخبة من المحكمين من الجامعات السودانية ، للتأكد من ملائمتها ومناسبة عباراتها لتحقيق الغرض الذي صممت من أجله وبعد اطلاع لجنة التحكيم على بنودها والتدقيق فيها وإبداء مرئياتهم حول مدى صلاحيتها تمت إعادة صياغة بنود الأداة وفق المقترحات والآراء والتوجيهات التي أوصى بها المحكمون وتم إعدادها بشكلها النهائي للتطبيق وبهذا يتحقق صدق الأداة .

ثبات الأداة:

للحصول علي صدق الاتساق الداخلي للاستبانه تم حساب معامل (ألفا كرونباخ) والذي بلغ (٠,٨٣٨) ، والذي يعد معدل ثبات عالي حسب آراء الخبراء التربويين.

لتحديد طول الخلايا تم استخدام مقياس ليكرت الثلاثي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في محاور الدراسة ، لحساب مدى الفئة وفقاً للقانون

(ن - ١ ÷ ن) أي (٣ – ١ ÷ ٣) ، ثم تقسيمه على خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح (أي ٣/٢ = ٠,٦٧) ، بعدها تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية ، عليه يصبح طول الخلايا المستخدمة للحكم ، من (١ إلى اقل من ١,٦٧) ، (منخفضة) ، ومن (١,٦٧ إلى أقل من ٢,٣٤) ، (متوسطة) ، ومن (٢,٣٤ إلى أقل من ٣,٠١) ، يكون مرتفعة (عالية).

عرض وتحليل ومناقشة النتائج:

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور مدير المدرسة في تحقيق النمو المهني لمعلمي مرحلة تعليم الأساس بمحلية جبل أولياء والمعوقات التي تعترضه.

للإجابة عن السؤال الأول الذي مفاده : ما الأدوار التي يضطلع بها مدير مرحلة تعليم الأساس وتحقق التنمية المهنية لمعلمي المرحلة وفق محاورها المختلفة ؟ والذي يتبين من الجدول أدناه.

جدول (٣)

يبين العمليات الإحصائية لعبارات المحور.

المحور	النسبة المئوية لاستجابات العينة			المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	التقدير
	أوافق	محايد	لا أوافق			
أهداف المنهج	٨٧,١	٤,٦	٨,٣	٢,٧٩	٠,٣٦	مرتفعة
محتوى المنهج	٨٥,١	٦,٦	٨,٣	٢,٧٥	٠,٦٣	مرتفعة
طرق التدريس	٨٥,٤	٦,٩	٨,٦	٢,٧٨	٠,٥٦	مرتفعة

المحور	النسبة المئوية لاستجابات العينة			المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	التقدير
	أوافق	محايد	لا أوافق			
النشاط المدرسي	٨٤,٣	٨,٦	٧,١	٢,٧٧	٠,٥٧	مرتفعة
التقويم	٧٨,٦	٧,٨	١٣,٦	٢,٨١	٠,٥٠	مرتفعة
الإدارة الصفية	٨٨,٢	٧,١	٤,٧	٢,٨٣	٠,٤٨	مرتفعة
العلاقات الانسانية	٨٦,٥	٨,١	٥,٤	٢,٨١	٠,٥١	مرتفعة
درجة المحور ككل	٨٤,٩	٧,١	٨,٠	٢,٧٩	٠,٥٢	مرتفعة

من جدول أعلاه يحتوي محور أهداف المنهج على (٥) عبارات ، بلغت نسبة المستجيبين في التدرج(أوافق) ٨٧,١٪ ونسبة المستجيبين بتدرج (محايد) ٤,٦٪ ، وبتدرج (لا أوافق) نسبة ٨,٣٪ ، كما نال المحور وسطاً حسابياً قدره (٢,٧٩) وانحرافاً معيارياً قدره (٠,٣٦)، ودرجة تقديرية مرتفعة ، عليه يتضح أن مدير المدرسة له دور في تحقيق النمو المهني للمعلمين وفق محور الأهداف، حيث تتفق هذه النتيجة مع النتيجة التي توصل لها كلا من (عثمان ، وآخرون ،٢٠١٢ ، والرميح ،٢٠٠٤).

كما يحتوي محور محتوى المنهج على (٥) عبارات أيضا ، بلغت نسبة المستجيبين في تدرج (أوافق) ٨٥,١٪، ونسبة المستجيبين بتدرج (محايد) بنسبة ٦,٦٪ ، وبتدرج (لا أوافق) ونسبة ٨,٣ ، كما نال المحور وسطاً حسابياً قدره (٢,٧٥) وانحرافاً معيارياً قدره (٠,٦٣)، ودرجة تقديرية مرتفعة ، عليه يتضح أن مدير المدرسة له دور في تحقيق النمو المهني للمعلمين وفق محور المحتوى، تتفق هذه النتيجة مع النتيجة التي توصل لها(عثمان، وآخرون،٢٠١٢) .

يحتوي محور طرائق التدريس على(٥) عبارات بلغت نسبة المستجيبين في تدرج (أوافق) ٨٤,٥٪، ونسبة المستجيبين بتدرج (محايد) ٦,٩٪ ، وبتدرج (لا أوافق) بنسبة ٨,٦٪ ، كما نال المحور وسطاً حسابياً قدره (٢,٧٨) وانحرافاً معيارياً قدره (٠,٥٦)، ودرجة تقديرية مرتفعة ، عليه يتضح أن مدير المدرسة له دور في تحقيق النمو المهني للمعلمين وفق محور طرائق التدريس ،تتفق هذه النتيجة مع النتيجة التي توصل لها(عثمان، وآخرون،٢٠١٢).

كما يحتوي محور النشاط المدرسي على (٥) عبارات بلغت نسبة المستجيبين في تدرج (أوافق) ٨٤,٣٪، ونسبة المستجيبين بتدرج (محايد) ٨,٦٪ ، وبتدرج (لا أوافق) ٧,١٪ ، كما نال المحور وسطاً حسابياً قدره (٢,٧٧) وانحرافاً معيارياً قدره (٠,٥٧)، ودرجة تقديرية مرتفعة.

كما يحتوي محور التقويم على (٥) عبارات بلغت نسبة المستجيبين في تدرج (أوافق) ٧٨,٦٪، و نسبة المستجيبين بتدرج (محايد) ٧,٨٪ ، وبتدرج (لا أوافق) نسبة ١٣,٦٪ ، كما نال المحور وسطاً حسابياً قدره (٢,٨٢) وانحرافاً معيارياً قدره (٠,٥٠)، ودرجة تقديرية مرتفعة، تتفق هذه النتيجة مع النتيجة التي توصل إليها كلا من (نصر، ٢٠٠٧، عثمان ،٢٠١٢، الغافري ،٢٠١٤).

كما يحتوي محور الإدارة الصفية على (٥) عبارات بلغت نسبة المستجيبين في تدرج (أوافق) ٨٨,٢٪، و نسبة المستجيبين بتدرج (محايد) ٧,١٪ ، وبتدرج (لا أوافق) بنسبة ٤,٧٪ ، كما نال المحور وسطاً حسابياً قدره (٢,٨٣)

وانحرافاً معيارياً قدره (٠,٤٨) ودرجة تقديرية مرتفعة ، تتفق هذه النتيجة مع النتيجة التي توصل إليها كلا من(الرميح ،٢٠٠٤، نصر ، ٢٠٠٧،عثمان،٢٠١٢).

كما يحتوى محور العلاقات الانسانية على (٥) عبارات بلغت نسبة المستجيبين في تدرج (أوافق) ٨٦,٥٪، ونسبة المستجيبين بتدرج (محايد) ٨,١٪ ، وبتدرج (لا أوافق) ٥,٤٪ ، كما نال المحور وسطاً حسابياً قدره (٢,٨١) وانحرافاً معيارياً قدره (٠,٥١)، ودرجة تقديرية مرتفعة، تتفق هذه النتيجة مع النتيجة التي توصل إليها كلا من(نصر، ٢٠٠٧،الغافري،٢٠١٤).

كما نالت المحاور مجتمعة متوسطاً حسابياً قدره (٢,٧٩)، وانحرافاً معيارياً قدره (٠,٥٢) ودرجة تقديرية مرتفعة مما يدل على قيام المدير بأدوار تحقق التنمية المهنية لمعلم مرحلة تعليم الأساس بمحلية جبل أولياء وفق محاورها المختلفة.

للإجابة عن السؤال الثاني الذي مفاده : ما المعوقات التي تعترض مدير مرحلة التعليم الأساس لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين بمحلية جبل أولياء ؟ والتي تمكن تبيانها في الجدول أدناه:

جدول (٤)

يبين ترتيب الأسباب المفضية للتسرب الدراسي حسب المحاور.

البيان	النسبة المئوية لاستجابات العينة			الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
	أوافق	محايد	لا أوافق			
معوقات التنمية المهنية	٧٨,٨١	٦,٢٥	١٤,٩٤	٢,٦٢	٠,٧٣	مرتفعة

من الجدول (٤) أعلاه يتبين أن بالمحور (١٢) عبارة أجاب عليها بتدرج أوافق بنسبة قدرها (٧٨,٨١٪) ، وأجاب عليها بتدرج محايد بنسبة قدرها (٦,٢٥ ٪) و أجاب عليها بتدرج لا أوافق بنسبة قدرها (١٤,٩٤٪) كما نال المحور متوسطاً حسابياً قدره (٢,٦٢)، وانحراف معياري قدره (٠,٧٣) وبدرجة تقديرية (مرتفعة)، مما يبين أن هنالك معوقات تعترض مديري مدارس تعليم مرحلة الأساس في تحقيق النمو المهني للمعلمين ، وهذه النتيجة تتفق مع كل من(الرميح ،٢٠٠٤ والمطلق ، ٢٠١٥).

للإجابة عن السؤال الرئيس الثالث الذي مفاده : هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند الدلالة ،(٠,٠٥) تعزى متغير الدراسة حسب، (النوع، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة) وفق محاور الدراسة ، والذي يتفرع منه الأسئلة التالية:

للإجابة عن السؤال الفرعي الأول الذي مفاده : هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند الدلالة ،(٠,٠٥) تعزى متغير الدراسة حسب، (النوع، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة) لمحور أهداف المنهج ، والذي يتبين من الجدول أدناه:

جدول رقم (٥)

يبين اختبار (ف) لمحور أهداف المنهج حسب متغيرات الدراسة (النوع ، المؤهل العلمي ، الدرجة الوظيفية ، الدرجة الوظيفية ، سنوات الخبرة) .

الرقم	البيان	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	اختبار(ف)	القيمة الاحتمالية
١	النموذج المصحح.	٣,٠٠٣A	١٠	٠,٣٠٠	١,٥٣٧	٠,١٥٢
٢	القيمة الافتراضية.	٤٨٤,٠٠٠	١	٤٨٤,٠٠٠	٢,٤٧٧ E ٣	٠,٠٠٠
٣	النوع.	٠,٨٩٤	١	٠,٨٩٤	٤,٥٧٦	٠,٠٣٧
٤	المؤهل العلمي.	٠,٢٣٩	١	٠,٢٣٩	١,٢٢٥	٠,٢٧٣
٥	الدرجة الوظيفية	٢,٤٤١	٦	٠,٤٠٧	٢,٠٨٢	٠,٠٧١

الرقم	البيان	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	اختبار(ف)	القيمة الاحتمالية
٦	سنوات الخبرة.	٠,٥٠٦	٢	٠,٢٥٣	١,٢٩٥	٠,٢٨٢
٧	الخطأ.	١٠,٣٥٧	٥٣	٠,١٩٥	ـــــ	ـــــ
٨	المجموع.	٤٩٧,٣٦٠	٦٤	ـــــ	ـــــ	ـــــ
٩	المجموع المصحح.	١٣,٣٦٠	٦٣	ـــــ	ـــــ	ـــــ

(ف) تعني تحليل التباين الثنائي لمتغيرات الدراسة. معامل التحديد= ١٠٣ (مربع معامل الارتباط = ٠,٠٥).

فإن فرض العدم(H_0) : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية. الفرض البديل(H_1) : توجد فروق ذات دلالة إحصائية.

الاستنتاج : أثبتت الدراسة حسب اختبار (ف) ، بأنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (٠,٠٣٧) وعند مقارنتها بالقيمة (٠,٠٥) حيث نجد القيمة اقل منها لذلك نقبل الفرض البديل بأنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في متغير (النوع) ، عند مستوى المعنوية (٠,٢٨٢،٠,٠٧١،٠,٢٧٣) وعند مقارنتها (٠,٠٥) حيث نجد القيمة أكبر لذا تقبل فرض العدم بأنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية لمتغيرات الدراسة (المؤهل العلمي ، الدرجة الوظيفية ، سنوات الخبرة).

للإجابة عن السؤال الفرعي الثاني الذي مفاده: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند الدلالة،(٠,٠٥) تعزى متغير الدراسة حسب،(النوع، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة) وفق لمحور محتوى المنهج، والذي يتبين من الجدول أدناه:

جدول رقم (٦)

يبين اختبار (ف) لمحور محتوى المنهج حسب متغيرات الدراسة (النوع ، المؤهل العلمي ، الدرجة الوظيفية ، سنوات الخبرة) .

الرقم	البيان	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	اختبار(ف)	القيمة الاحتمالية
١	النموذج المصحح.	١,٤٧٧a	١٠	٠,١٤٨	١,٤٦٨	٠,١٧٨
٢	القيمة الافتراضية.	٤٦٠,٨٩١	١	٤٦٠,٨٩١	٤,٥٨١ E ٣	٠,٠٠٠
٣	النوع.	٠,٤٩٦	١	٠,٤٩٦	٤,٩٩٣	٠,٠٣١
٤	المؤهل العلمي.	٠,٢٥٧	١	٠,٢٥٧	٢,٥٥٥	٠,١١٦
٥	الدرجة الوظيفية	٠,٨٧٣	٦	٠,١٤٦	١,٤٤٦	٠,٢١٥
٦	سنوات الخبرة.	٠,٦٤٩	٢	٠,٣٢٥	٣,٢٢٧	٠,٠٤٨
٧	الخطأ.	٥,٢٣٢	٥٢	٠,١٠١	_____	_____
٨	المجموع.	٤٦٧,٦٠٠	٥٣	_____	_____	_____
٩	المجموع المصحح.	٦,٧٠٩	٦٢	_____	_____	_____

(ف) تعني تحليل التباين الثنائي لمتغيرات الدراسة. معامل التحديد= ١٠٣ (مربع معامل الارتباط = ٠,٠٥).

فإن فرض العدم(H_0) : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية. الفرض البديل(H_1) : توجد فروق ذات دلالة إحصائية.

الاستنتاج : أثبتت الدراسة حسب اختبار (ف) ، بأنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوي المعنوية (٠,٠٤٨،٠,٠٣١) وعند مقارنتها بالقيمة (٠,٠٥) حيث نجد القيمة اقل منها لذلك نقبل الفرض البديل بأنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في كل من متغير (النوع ، سنوات الخبرة) وعند مستوى

المعنوية (٠,٢١٥،٠,١١٦) ومقارنتها (٠,٠٥) حيث نجد القيمة أكبر لذلك نقبل فرض العدم بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتغيرات الدراسة من حيث(المؤهل العلمي ، الدرجة الوظيفية)

للإجابة عن السؤال الفرعي الثالث الذي مفاده : هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند الدلالة ،(٠,٠٥) تعزى متغير الدراسة حسب، (النوع، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة) لمحور طرائق التدريس، والذي يتبين من الجدول أدناه:

جدول رقم (٧)

يبين اختبار (ف) لمحور طرائق التدريس حسب متغيرات الدراسة (النوع ، المؤهل العلمي ، الدرجة الوظيفية ، سنوات الخبرة) .

الرقم	البيان	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	اختبار(ف)	القيمة الاحتمالية
١	النموذج المصحح.	٠,٨٩٤A	١٠	٠,٠٨٩	٠,٦٣٠	٠,٧٨١
٢	القيمة الافتراضية.	٤٦٧,٤٠٦	١	٤٦٧,٤٠٦	٣,٢٩٣ E ٣	٠,٠٠٠
٣	النوع.	٠,٠٣٠	١	٠,٠٣٠	٠,٨٦٠	٠,٦٤٧
٤	المؤهل العلمي.	٠,١٩٩	١	٠,١٩٩	١,٤٠٠	٠,٢٤٢
٥	الدرجة الوظيفية	٠,٦٥٦	٦	٠,١٠٩	٠,٧٧١	٠,٥٩٦
٥	سنوات الخبرة.	٠,١٩٠	٢	٠,٠٩٥	٠,٦٧٠	٠,٥١٦

الرقم	البيان	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	اختبار(ف)	القيمة الاحتمالية
٦	الخطأ.	٧,٣٨٠	٥٢	٠,٢١٨	ـــــ	ـــــ
٧	المجموع.	٤٧٥,٦٨٠	٦٣	ـــــ	ـــــ	ـــــ
٨	المجموع المصحح.	٨,٢٧٤	٦٢	ـــــ	ـــــ	ـــــ

(ف) تعني تحليل التباين الثنائي لمتغيرات الدراسة. معامل التحديد= ١٠٣ (مربع معامل الارتباط = ٠,٠٠٥).

فإن فرض العدم(H_0) : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية. الفرض البديل(H_1) : توجد فروق ذات دلالة إحصائية.

الاستنتاج : أثبتت الدراسة حسب اختبار (ف) ، بأنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوي المعنوية (٠,٥١٦،٠,٥٩٦،٠,٢٤٢،٠,٦٤٧) وعند مقارنتها بالقيمة (٠,٠٥) حيث نجد القيمة اكبر منها لذلك نقبل الفرض العدم بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتغيرات الدراسة (النوع ، المؤهل العلمي ، الدرجة الوظيفية ، سنوات الخبرة).

للإجابة عن السؤال الفرعي الرابع الذي مفاده : هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند الدلالة ،(٠,٠٥) تعزى متغير الدراسة حسب ، (النوع ، المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة) لمحور النشاط المدرسي ، والذي يتبين من الجدول أدناه:

جدول رقم (٨)

يبين اختبار (ف) لمحور النشاط المدرسي حسب متغيرات الدراسة (النوع ، المؤهل العلمي ، الدرجة الوظيفية ، سنوات الخبرة) .

الرقم	البيان	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	اختبار(ف)	القيمة الاحتمالية
١	النموذج المصحح.	٢,٠٣٢A	١٠	٠,٢٠٣	١,٥٩٩	٠,١٣٣
٢	القيمة الافتراضية.	٤٧٤,١٥١	١	٤٧٤,١٥١	٣,٧٣٠ E ٣	٠,٠٠٠
٣	النوع.	٠,٠٩٢	١	٠,٠٩٢	٠,٧٢٦	٠,٣٩٨
٤	المؤهل العلمي.	٠,١٠٣	١	٠,١٠٣	٠,٨١٢	٠,٣٧٢
٥	الدرجة الوظيفية	٠,٩٩٩	٦	٠,٠١٦٧	١,٣١٠	٠,٢٩٦
٦	سنوات الخبرة.	٠,١٤٥	٢	٠,٠٧٣	٠,٥٧٢	٠,٥٦٨
٧	الخطأ.	٦,٧٣٧	٤٤	٠,١٢٧	ـــــ	ـــــ
٨	المجموع.	٤٨٢,٩٢٠	٥٠	ـــــ	ـــــ	ـــــ
٩	المجموع المصحح.	٨,٧٦٩	٤٩	ـــــ	ـــــ	ـــــ

(ف) تعني تحليل التباين الثنائي لمتغيرات الدراسة. معامل التحديد= ١٠٣ (مربع معامل الارتباط = ٠,٠٥).

فإن فرض العدم(H_0) : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية. الفرض البديل(H_1) : توجد فروق ذات دلالة إحصائية.

الاستنتاج : أثبتت الدراسة حسب اختبار (ف) ، بأنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوي المعنوية (٠,٣٩٨،٠,٣٧٢،٠,٢٩٦،٠,٥٦٨) وعند مقارنتها بالقيمة (٠,٠٥) حيث نجد القيمة اكبر منها لذلك نقبل الفرض العدم بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتغيرات الدراسة (النوع ، المؤهل العلمي ، الدرجة الوظيفية ، سنوات الخبرة).

للإجابة عن السؤال الفرعي الخامس الذي مفاده : هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند الدلالة ،(٠,٠٥) تعزى متغير الدراسة حسب ، (النوع ، المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة) لمحور الإدارة الصفية ، والذي يتبين من الجدول أدناه:

جدول رقم (٩)

يبين اختبار (ف) لمحور الإدارة الصفية حسب متغيرات الدراسة (النوع ، المؤهل العلمي ، الدرجة الوظيفية ، سنوات الخبرة) .

الرقم	البيان	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	اختبار(ف)	القيمة الاحتمالية
١	النموذج المصحح.	١,١٠٨a	١٠	٠,١١١	٠,٩٧٦	٠,٤٧٥
٢	القيمة الافتراضية.	٤٩٣,٩٥١	١	١٩٨,٠٠٥	٤,٣٤٨ E ٣	٠,٠٠٠
٣	النوع.	٠,١٠٢	١	٠,١٠٢	٠,٨٩٥	٠,٣٤٨
٤	المؤهل العلمي.	٠,٠٧٦	١	٠,٠٧٦	٠,٦٧٣	٠,٤١٦
	الدرجة الوظيفية	٠,٨١٠	٦	٠,١٣٥	١,١٨٩	٠,٣٢٧
٥	سنوات الخبرة.	٠,٢٤٣	٢	٠,١٢٢	١,٠٧١	٠,٣٦٠
٦	الخطأ.	١,٠٢١	٥٣	٠,١١٤	_____	_____
٧	المجموع.	٥٠١,٠٨٠	٦٤	_____	_____	_____
٨	المجموع المصحح.	٧,١٢٩	٦٣	_____	_____	_____

(ف) تعني تحليل التباين الثنائي لمتغيرات الدراسة. معامل التحديد= ١٠٣ (مربع معامل الارتباط = ٠,٠٠٥).

فإن فرض العدم(H_0) : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية. الفرض البديل(H_1) : توجد فروق ذات دلالة إحصائية.

الاستنتاج : أثبتت الدراسة حسب اختبار (ف) ، بأنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوي المعنوية (٠,٣٦٠،٠,٣٢٧،٠,٤١٦،٠,٣٤٨) وعند مقارنتها بالقيمة (٠,٠٥) حيث نجد القيمة اكبر منها لذلك نقبل الفرض العدم بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتغيرات الدراسة (النوع ، المؤهل العلمي،الدرجة الوظيفية ، سنوات الخبرة).

للإجابة عن السؤال الفرعي السادس الذي مفاده : هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند الدلالة ،(٠,٠٥) تعزى متغير الدراسة حسب، (النوع ، المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة) لمحور التقويم والذي يتبين من الجدول أدناه:

جدول (١٠)

يبين اختبار (ف) لمحور التقويم حسب متغيرات الدراسة (النوع ، المؤهل العلمي ، الدرجة الوظيفية ، سنوات الخبرة)

الرقم	البيان	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	اختبار(ف)	القيمة الاحتمالية
١	النموذج المصحح.	٠,٧٠٣A	٥	٠,٠٧٠	٠,٥٣٣	٠,٨٥٩
٢	القيمة الافتراضية.	٤٨٧,٣٠٦	١	١٩٨,٠٠٥	٣,٦٩٤ E ٣	٠,٠٠٠
٣	النوع.	٠,٠٠٩	١	٠,١٨٨	٠,٨٦٠	٠,٧٦٣

الرقم	البيان	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	اختبار(ف)	القيمة الاحتمالية
٤	المؤهل العلمي.	٠,٠٤٨	١	٠,٢٩٨	١,٣٦٤	٠,٥٤٨
٥	الدرجة الوظيفية	٠,٤٠٤	٦	٠,٠٦٧	٠,٥١٠	٠,٧٩٨
٦	سنوات الخبرة.	٠,١٨٠	٢	٠,٠٩٠	٠,٦٨٣	٠,٥١٠
٧	الخطأ.	٦,٩٩١	٥٢	٠,١٣٢	———	———
٨	المجموع.	٤٩٥,٠٠٠	٦٤	———	———	———
٩	المجموع المصحح.	٧,٦٩٤	٦٣	———	———	———

(ف) تعني تحليل التباين الثنائي لمتغيرات الدراسة. معامل التحديد= ١٠٣ (مربع معامل الارتباط = ٠,٠٠٥).

فإن فرض العدم(H_0) : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية. الفرض البديل(H_1) : توجد فروق ذات دلالة إحصائية.

الاستنتاج : أثبتت الدراسة حسب اختبار (ف) ، بأنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوي المعنوية (٠,٠,٧٩٨،٠,٠٥٤٨،٠,٠,٧٦٣،٠,٥١٠) وعند مقارنتها بالقيمة (٠,٠٥) حيث نجد القيمة اكبر منها لذلك نقبل الفرض العدم بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتغيرات الدراسة (النوع ، المؤهل العلمي ، الدرجة الوظيفية ، سنوات الخبرة)

للإجابة عن السؤال الفرعي السابع الذي مفاده : هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند الدلالة ،(٠,٠٥) تعزى متغير الدراسة حسب ، (النوع ، المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة) لمحور العلاقات الانسانية ، والذي يتبين من الجدول أدناه:

جدول رقم (١١)

يبين اختبار (ف) لمحور العلاقات الانسانية حسب متغيرات الدراسة (النوع ، المؤهل العلمي ، الدرجة الوظيفية ، سنوات الخبرة) .

الرقم	البيان	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	اختبار(ف)	القيمة الاحتمالية
١	النموذج المصحح.	١,٣٠٧a	١٠	٠,١٣١	٠,٧٣٢	٠,٦٩٢
٢	القيمة الافتراضية.	٤٧٣,٠٦٣	١	٤٧٣,٠٠٥	٢,٦٤٧ E ٣	٠,٠٠٠
٣	النوع.	٠,١١٣	١	٠,١١٣	٠,٦٣٤	٠,٤٣٠
٤	المؤهل العلمي.	٠,٤٧٤	١	٠,٤٧٤	٢,٦٥٤	٠,١٠٩
٥	الدرجة الوظيفية		٦	٠,٠٨٦	٠,٤٧٩	٠,٨٢١
٦	سنوات الخبرة.	٠,٤٥٧	٢	٠,١١٧	٠,٦٥٣	٠,٥٢٤
٧	الخطأ.	٩,٤٧٠	٥٣	٠,١٧٩	_____	_____
٨	المجموع.	٤٨٣,٨٤٠	٦٤	_____	_____	_____
٩	المجموع المصحح.	١٠,٧٧٧	٦٣	_____	_____	_____

(ف) تعني تحليل التباين الثنائي لمتغيرات الدراسة. معامل التحديد = ١٠٣ (مربع معامل الارتباط = ٠,٠٠٥).

فإن فرض العدم(H_0) : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية. الفرض البديل(H_1) : توجد فروق ذات دلالة إحصائية.

الاستنتاج : أثبتت الدراسة حسب اختبار (ف) ، بأنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوي المعنوية (٠,٥٢٤،٠,٨٢١،٠,١٠٩،٠,٤٣٠) وعند مقارنتها بالقيمة (٠,٠٢) حيث نجد القيمة اكبر منها لذلك نقبل الفرض العدم بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتغيرات الدراسة (النوع ، المؤهل العلمي ، الدرجة الوظيفية ، سنوات الخبرة).

نتائج الدراسة :

توصلت الدراسة للنتائج التالية:

١. نالت المحاور مجتمعة متوسطاً حسابياً قدره (٢,٧٩)، وانحرافاً معيارياً قدره (٠,٥٢) ودرجة تقديرية مرتفعة مما يدل على قيام مدير المدرسة بأدوار تحقق النمو المهني لمعلم مرحلة تعليم الأساس بمحلية جبل أولياء وفق محاورها المختلفة.
٢. هنالك معوقات تعترض مديري المدارس في تحقيق النمو المهني للمعلمين.
٣. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند الدلالة (٠,٠٥) تعزى لمتغيرات الدراسة حسب محور (طرائق التدريس ، النشاط المدرسي ، الإدارة الصفية ، العلاقات الانسانية).
٤. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند الدلالة (٠,٠٥) تعزي لمتغيرات الدراسة (المؤهل العلمي ، الدرجة الوظيفية ، سنوات الخبرة)، وفق محور أهداف المنهج.
٥. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند الدلالة (٠,٠٥) تعزي لمتغيرات الدراسة (المؤهل العلمي ، الدرجة الوظيفية)، وفق محور محتوى المنهج.

٦. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند الدلالة (٠,٠٥) تعزي لمتغيرات الدراسة (النوع) في محور أهداف المنهج ، و(النوع ، سنوات الخبرة)، وفق محور محتوى المنهج.

توصيات الدراسة :

علي ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة يوصى الباحث بالآتي:

أ. أهمية الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلم ، وبتنميته يتحقق النماء المتكامل للتلاميذ .

ب. استحداث وسائل وأساليب مواكبة للتطور التقني والعلمي تسهم في تحقيق التنمية المهنية للمعلم.

المصادر والمراجع

أولاً : المصادر:

١. اللقاني ، أحمد حسين ، وآخرون ،(١٩٩٩م) : **معجم المصطلحات المعرفية في المناهج وطرق التدريس** ، عالم الكتب ، بيروت ، لبنان.

ثانياً : المراجع:

٢. ابن سعود، نعمت عبد المجيد،(ب، ن): **التنمية المهنية للمعلم والاتجاهات المعاصرة**، فاعلية . وتفعيل، جامعة قاريونس، بنغازي.

٣. بحيري ، السيد ،(٢٠٠٤) : **إدارة الصف** ، دار المريخ ، المملكة العربية السعودية.

٤. تمام ، شادية عبد الحليم ، وآخرون ، (٢٠١٣) : **التنمية المهنية للمعلم** ، المكتبة المصرية للنشر والتوزيع ، القاهرة.

٥. حسن ، إبراهيم عثمان ، (٢٠٠٨): **الأسس النفسية والتربوية للقياس والتقويم**، منشورات جامعة السودان المفتوحة.

٦. الخزاعلة ، محمد سلمان ، وآخرون(٢٠١٢):**علم النفس الإداري وتطبيقاته في العمل**، دار وائل للنشر، الأردن.

٧. الدويك ، تيسير ، وآخرون ،(١٩٩٤):**أسس الإدارة التربوية والمدرسية والإشراف التربوي**، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن.

٨. الضبع ، محمود ،(٢٠٠٦): **المناهج التعليمية - صناعتها وتقويمها** - مكتبة الأنجلو المصرية ، القاهرة.

٩. الطعاني، حسن أحمد،(٢٠٠٥):**الإدارة التعليمية والإشراف التربوي- أصولها وتطبيقاتها**، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن.

١٠. عاشور ، راتب قاسم ، وأبو الهيجاء ، عبد الرحيم عوض،(٢٠٠٤):**المنهج بين النظرية والتطبيق**، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان، الأردن.

١١. عاقل ، فاخر،(١٩٧١) :**علم النفس التربوي**، دار العلم للملايين ، بيروت ، لبنان.

١٢. عدس ، محمد عبد الرحيم ، وآخرون ، (ب ت) : **الإدارة والإشراف التربوية** ، عمان الأردن.

١٣. عطوي، جودت عزة ،(٢٠٠٤):**الإدارة المدرسية الحديثة- مفاهيمها النظرية** ، وتطبيقاتها العملية- دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

١٤. الفنيش ، أحمد على ، وآخرون(٢٠٠٠): **التوجيه الفني والتربوي**، دار الكتاب الجديد،ط٢، ليبيا.

١٥. اللقاني ، أحمد حسين ،(١٩٨٩): **المناهج بين النظرية والتطبيق**، ط٣،عالم الكتب، القاهرة.

١٦. مدبولي ، محمد عبد الخالق ، (٢٠٠٢):**التنمية المهنية للمعلمين - الاتجاهات المعاصرة- المدخل- الاستراتيجيات** ، دار الكتاب الجامعي ، العين ، الإمارات العربية المتحدة.

ثالثاً:أبحاث غير منشوره:

١٧. بابكر. محمد حبيب . ٢٠٠٥. دور الإدارة المدرسية في تحقيق الرضا الوظيفي لمعلمي مرحلة الأساس بولاية الخرطوم . رسالة دكتوراه غير منشورة . كلية التربية . جامعة أم درمان الإسلامية.

١٨. الرميح ، عبد الرحمن بن عيسى، (٢٠٠٤): دور المشرف التربوي المقيم في التنمية المهنية للمعلمين ، دار تقويمية ، رسالة ماجستير منشورة ، جامعة الملك سعود ، الرياض ، السعودية.

١٩. الغفاري ، وضحاء بنت على بن سلطان، (٢٠١٤): دور المشرفين الإداريين في التنمية المهنية لمديري مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الظاهرة في السلطنة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة نزوى ، سلطنة عمان.

٢٠. المطلق ، نايف بن سعود بن سالم ،(٢٠١٥): دور مشرفي المدرسة في التنمية المهنية المستدامة لمديري مدارس التعليم العام بمدينة حائل، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

٢١. نصر ، سميحة ،(٢٠٠٧): دور برنامج المدرسة كوحدة تطوير في التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الأساسية بمدارس وكالة الغوث في محافظة غزة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الإسلامية ، فلسطين.

رابعاً :الدوريات والمجلات العلمية:

٢٢. حسن ، إبراهيم عثمان ، (٢٠١٥م): تقويم النشاط المدرسي في المدارس الحكومية في المرحلة الثانوية بمحلية أم درمان، **مجلة كلية التربية**، جامعة بني سويف، عدد يوليو- الجزء الثاني، ص ٢٢٣- ٢٢٥٣.

٢٣. حسين ، عبد العظيم سلامة ،(٢٠٠٦): التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية بالجامعة(دراسة تقويمية لمشروع تنمية القدرات بجامعة بنها) المؤتمر القومي السنوي الثالث عشر(العربي الخامس) ، الجامعات العربية في القرن الحادي والعشرين، الواقع والرؤى جامعة عين شمس، القاهرة ، ٢٦- ٢٧ نوفمبر .

٢٤. عثمان، عدلان محمد ، دبوس ، محمد طالب ، تيم، حسن محمد ،(٢٠١٢): دور مديري المدارس الحكومية الثانوية في التنمية المهنية للمعلمين في شمال الضفة الغربية ، **مجلة دراسات العلوم التربوية**،المجلد (٣٩)، العدد الأول، قطر.

٢٥. المهدي، محمود عبد العزيز، (٢٠١٣م): معوقات تدريس العروض لدى طلبة قسم اللغة العربية في جامعة حائل وعلاجها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، **دراسات عربية في التربية وعلم النفس**، مجلة عربية إقليمية محكمة، العدد الرابع والثلاثون- الجزء الرابع- ص ٢٢١- ٢٤٥.

خامساً : المواقع الإلكترونية:

٢٦. صادق ، علاء ،(ب،ت): التنمية المهنية المستدامة،

www.freewebs.com/alaasadik

سادساً:المصادر والمراجع الأجنبية:

27. Brandt. Ronalds. (1998). Education Association For Supervision And Curriculum Development . Alex. Virginia, USA.

28. Darrow. Helen Fisher .Alien .R. van (1972). Independent for Creative Learning C N;Y; Teacher collage press(12)

29. Husen, T. & Postleth, T. (1985). The International Encyclopedia of Education. Vol. 2 , New York: Pergamon Press.

30. Lech, C (2003). Weaving Technology. And Multiple Intelligences Into Science. Teaching and Learning with Technology, N.30 N6.