التنمية المهنية لمعلمى المعاهد الأزهرية
فى ضوء الاتجاهات الحديثة

إعـــــداد

د/ محمد إبراهيم عبده السيد

مدرس بقسم أصول التربية بكلية

التربية جامعة الأزهر بالدقهلية

التنمية المهنية لمعلمى المعاهد الأزهرية
فى ضوء الاتجاهات الحديثة

د/ محمد إبراهيم عبده السيد*

المقدمة:

يعد المعلم أبرز عناصر المنظومة التعليمية وأهمها، فهو يمثل حجر الزاوية منها، فعلي عاتقه يقع نجاح وارتقاء العملية التعليمية؛ ولذلك فهو في أمس الحاجة إلى التطوير والتنمية في جوانب إعداده المختلفة وذلك في ظل التقدم التكنولوجي الهائل في شتي المجالات.

ويعتبر المعلم الركيزة الأساسية التي تعتمد عليها العملية التعليمية، فهو قائد هذه العملية، حيث يقع علي عاتقه تنفيذ التطوير الذي يحدث في التعليم ليساير هذا العصر الذي يتسم بالسرعة والتعقيد نتيجة للتطور الهائل في معارفه العلمية والتكنولوجية، مما يفرض ضرورة وجود معلم علي درجة عالية من الكفاءة، معلم قادر علي أن يعلم ذاته ويتصل بكل جديد في مجال تخصصه، ويتيح الفرصة أمام تلاميذه للإبداع عن طريق استشارتهم والكشف عما لديهم من قدرات وطاقات كامنة (عبدالغني عبود، وآخرون، ١٩٩٩، ص١٩٣).

ويشير (حسين بهاء الدين، ١٩٩٩، ص١١) إلى أن البحث عن معلم تربوي يحيط بعلوم المستقبل وبتحديات الحاضر والمستقبل مطلع علي التطورات العلمية الحديثة في مجال تخصصه، ويحسن التعامل والتصرف مع طلابه بطريقة تربوية سليمة تقوم علي الأسلوب العلمي الصحيح، وتحقيق إيجابية الطلاب في العملية التعليمية، ويتعامل بمهارة مع تكنولوجيا العصر خاصة المستخدمة في مجال التعليم حتي يتمكن من تدريب طلابه علي استخدامها في الأغراض المختلفة.

وأشار (الباز الباز، ١٩٩٩، ص٦١) إلى أن المعلم لم يعد يتحمل أعباء العملية بكاملها فهو لا يُعلم ولكنه يساعد علي التعلم ويُعين تلاميذه علي اكتشاف قدراتهم وتنميتها وإطلاقها، ولم يعد المتعلم ذلك الكائن السلبي المنحصر دوره في

* **د/ محمد إبراهيم عبده السيد:** مدرس بقسم أصول التربية بكلية التربية جامعة الأزهر بالدقهلية.

مجرد الحفظ والترديد والاستظهار بل أصبح دوره إيجابيًا يناقش ويحاور ويعرض أفكاره بجراءة وحرية، يمارس التفكير الناقد والمبدع ويستخدم تكنولوجيا العصر من الكمبيوتر إلى إنترنت– تلميذ قادر علي اتخاذ قراراته بنفسه.

وأوضح (فايز الشناوي، ١٩٩٧، ص٤٨) أن التطور التكنولوجي أدى إلى نمو هائل في حجم المعرفة وتنوع المعلومات وتغيرها إلى الحد الذي تصبح فيه محصلة المعلم والطالب منها قديمة في مدي سنوات، إذا لم تتعهد الرعاية والتنمية المستمرة، فنجد أن مؤسسات تربية المعلمين متهمة بالتقصير فهي تعد مدرسين لمدارس لم تعد قائمة، وأنها فقدت ارتباطها بما يجري في المدارس بالفعل، وأنها فقدت قدرتها علي الاستمرار في إعداد مدرسين وفقًا لحاجات التلاميذ الجديدة، وأن تربية المعلم أصبحت أقل ارتباطا بالمتطلبات الجديدة للمهنة، فمن المعلوم أن المدرسين أصبحوا في حاجة إلى مهارات جديدة لمواجهة ما نلاحظه الآن من عدم اهتمام طلابنا بالتعليم وضعف مستوياتهم الأكاديمية وحرصهم علي النجاح دون إنجاز، وظهور حالات من الضعف وتبني سلوكيات غير سليمة وغريبة علي مجتمعاتنا.

كل ذلك وغيره يتطلب من القائمين على العملية التربوية العمل على الارتقاء بالمستوى العلمى، والتربوى، والثقافى للمعلم، حتى يتمكن من أداء الأدوار المنوط بها، ومن هنا تأتى أهمية التنمية المهنية للمعلم، والتى تنبع أولا من ذاته، ومن خلال برامج معدة ومخطط لها بشكل متكامل، ومعلنة، ومعرف الهدف منها، وتمثل أهمية بالنسبة للمعلم، وللمنظومة التى يعمل فيها.

وأشارت (اليونيسيف، ٢٠٠٩، ص٩) إلى تدهور ظروف عمل المعلمين، وافتقار تدريبهم إلى الحافز والأحوال الاجتماعية والمهنية الجيدة التي من شأنها مساعدتهم على تحقيق قفزة واسعة إلى الأمام، وبدأ النظام التعليمي بالاستعانة بمعلمين مبتدئين، لم يحصلوا على أي تدريب تربوي أو شهادة تربوية قبل الخدمة، أو ممن حصلوا على قدر ضئيل من الإعداد المهني بنظام الحصة أو المكافأة الشاملة، باعتبار أنهم يمثلون قوى عاملة رخيصة، ولديهم الاستعداد لقبول العمل في ظروف العمل المتدنية الراهنة، ولاشك أنه توجد اليوم فجوة واسعة بين خصائص ومهارات المعلم الذي تتطلبه ظروف عصر المعلومات والمعرفة الراهن، وخصائص المعلم الحالي في المدارس، ومن الضروري والملح الإشارة إلى أنه قد

آن الأوان للاهتمام بدور المعلم وبمهنة التعليم، ليس فقط على أساس العدالة في التعامل مع هذه الفئة المهنية التي تؤدي دورًا اجتماعيًا ووطنيًا مهمًا، بل لأنها تشكل عاملًا حاسمًا في أية استراتيجية للتنمية البشرية.

وأشار (فايز الشناوي، ١٩٩٧، ص٥٧) إلى أنه يجب أن يقتصر التعيين في مهنة التعليم علي المؤهلين تربويًا، علي أن يتم ذلك وفق خطة طويلة المدي للإحلال من جهة، واستكمال تأهيل غير المؤهلين من المعلمين الحاليين من جهة أخري. مع سد باب إلحاق فائض خريجي الجامعات بمهنة التعليم إلا بعد إعدادهم تربويًا، وأن يكون أداء المعلم للمهنة فترة محددة قابلة للتجديد في حالة التزام المعلم بالميثاق الأخلاقي للمهنة، وكذا تمكنه من المادة العلمية التي يقوم بتعليمها مع رفع مستوي المعلمين مهنيا وإعادة تدريبهم وتيسير التعليم الذاتي والتعليم المستمر لهم علي أن يكون ذلك شرطًا لاستمرار قيامه بالتعليم والترقي.

وكشفت دراسة (صلاح صديق، ١٩٨٦)، ودراسة (إيمان أبو الفتوح، ٢٠٠٦)، ودراسة (أفراح علي، ٢٠٠٩)، ودراسة (شيماء ربيع، ٢٠١٠)، أن النظام الحالي للتنمية المهنية للمعلم في مصر ينقصه التركيز علي الأبعاد المتجددة، والمستقبلية والتغيرات المتوقعة في التعليم كما أن برامج التنمية المهنية تفتقد الجوانب التطبيقية في عمل المعلم وتتسم بالجمود والعجز في معالجة المشكلات التربوية التي يواجهها المعلمون والأساليب المستخدمة قليلة وروتينية، والمدربون غير مؤهلين كما يوجد ضعف في التنسيق والتعاون بين المؤسسات والجهات المعنية بالتنمية المهنية في مصر.

وقد كشفت دراسة (أحمد عبدالحميد، ٢٠٠٠)، ودراسة (ماهر محمود، ٢٠٠٥)، ودراسة (ماهر حسن، ٢٠١١) أن برامج التنمية المهنية التي تقدم للمعلمين في مصر من خلال مراكز وإدارات التدريب التابعة لوزارة التربية والتعليم تفتقد إلى الارتباط بالواقع التعليمي ومشكلاته ومتغيراته، ولا تواكب الاتجاهات المعاصرة في التنمية المهنية للمعلم، ولم تحقق الأهداف المرجوة منها.

وتوصلت دراسة (عبد السلام فايد، ١٩٩١)، ودراسة (آمال الغرباوي، وعبدالسلام الشبراوي، ٢٠٠٩) أن الواقع الفعلي للتنمية المهنية المقدمة للمعلم لا تراعي الاتجاهات الحديثة في هذا المجال ويدعو إلى ضرورة مراجعة واقع المؤسسات المسؤولة عن التمنية المهنية للمعلم في مصر وذلك لمعرفة

الاحتياجات التدريبية للمعلمين وتحديد أهداف ومحتوي وأساليب وزمان ومكان وطرق تقويم تلك البرامج.

وتهتم الولايات المتحدة الأمريكية (U.S Department of Education, 2007, p34) اهتماما كبيرًا بتدريبهم وتنميتهم مهاريًا سواءً كان ذلك داخل المدرسة أم خارجها وذلك للارتقاء بمعارفهم، ومهاراتهم، وتزويدهم بالخبرات والممارسات ليحققوا أهداف العملية التعليمية بدرجة من الكفاءة والفعالية.

وتتنوع جوانب التنمية المهنية للمعلمين في المعاهد الأزهرية ما بين جوانب تربوية، وجوانب ثقافية، وجوانب أكاديمية وهناك مستحدثات تكنولوجية، وفي ظل هذا التقدم يحتاج المعلمون إلى مزيد من التطوير والتنمية المهنية، وقد بلغ عدد المعلمين المقيدين في المعاهد الأزهرية ١٥٧٧٥٣معلمًا لعام٢٠١٥/٢٠١٦، ومن خلال مقابلات متنوعة مع المعلمين اتضح مدي الحاجة إلى وضع برامج للتنمية المهنية في جوانبها المختلفة (ج.م.ع. الجهاز المركزي للمحاسبات، ٢٠١٧، ص٤٠).

مشكلة الدراسة:

تنطلق مشكلة الدراسة من وجود قصور في جوانب التنمية المهنية لمعلمي الأزهر الشريف كشفت عنه دراسة (صلاح صديق، ١٩٨٦) ودراسة (عبد السلام فايد، ١٩٩١) ودراسة (أحمد عبدالحميد، ٢٠٠٠)، ودراسة (معوض مرعي، ٢٠١٤)، ومن خلال معايشة الباحث لهؤلاء المعلمين تبين ضعف الاهتمام بتنمية معلمي الأزهر مهنيًا خاصة في ظل التغيرات التي طرأت على المعلم وعلى مهنة التعليم.

كما تعددت أدوار المعلم فلم يعد فقط ناقلًا للمعرفة، بل أصبحت له أدوار كثيرة، ولم يعد الإعداد في كليات التربية وغيرها كافٍ لكي يستطيع المعلم أداء أدواره والقيام بمهامه التربوية والأكاديمية والثقافية دون تنمية مهنية لقدراته، ومهاراته، وثقافته، وذلك من خلال أنماط تربوية وتنموية مستمرة تجعله أكثر احتكاكا بالمعرفة التربوية والأكاديمية مطلعًا علي كل جديد قادر علي التواصل مع تلاميذه علي كافة الأصعدة، ومن خلال مقابلات شخصية مع معلمي الأزهر ظهرت لديهم الرغبة الشديدة في تحقيق التنمية المهنية لديهم، إلا أن البعض علق بشكل سلبي علي بعض الدورات التي تقام لهم بأن فيها كثير من السلبيات، مع وجود ندرة في الإيجابيات، وهذه الدراسة تحاول الإجابة عن السؤال التالي:

-ما واقع التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية، في ضوء الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية؟ وما أهم هذه الاتجاهات؟ وما معوقات ومشكلات التنمية المهنية للمعلمين فى المعاهد الأزهرية؟ وهل تختلف باختلاف متغيرات الدراسة؟

ويتفرع من هذا السؤال التساؤلات الآتية:

١- ما درجة أو مستوى توفر جوانب التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية؟ وما درجة أو مستوى توفر الاتجاهات الحديثة فى التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية؟

٢- هل تختلف التنمية المهنية لدي المعلمين بالمعاهد الأزهرية باختلاف (النوع)؟ وهل تختلف الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية لدي المعلمين بالمعاهد الأزهرية باختلاف (النوع)؟

٣- هل تختلف التنمية المهنية لدي المعلمين بالمعاهد الأزهرية باختلاف (حاصل علي دورات تدريبية – وغير حاصل)؟ وهل تختلف الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية لدي المعلمين بالمعاهد الأزهرية باختلاف (حاصل علي دورات تدريبية – وغير حاصل)؟

٤- هل تختلف التنمية المهنية لدي المعلمين بالمعاهد الأزهرية باختلاف (تربوى – غير تربوى)؟ وهل تختلف الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية لدي المعلمين بالمعاهد الأزهرية باختلاف (تربوى – غير تربوى)؟

٥- هل تختلف التنمية المهنية لدي المعلمين بالمعاهد الأزهرية باختلاف (الخبرة)؟ وهل تختلف الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية لدي المعلمين بالمعاهد الأزهرية باختلاف (الخبرة)؟

٦- هل تختلف التنمية المهنية لدي المعلمين بالمعاهد الأزهرية باختلاف (الدرجة الوظيفية)؟ وهل تختلف الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية لدي المعلمين بالمعاهد الأزهرية باختلاف (الدرجة الوظيفية)؟

٧- هل تختلف التنمية المهنية لدي المعلمين بالمعاهد الأزهرية باختلاف (الدرجة العلمية)؟ وهل تختلف الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية لدي المعلمين بالمعاهد الأزهرية باختلاف (الدرجة العلمية)؟

أهداف الدراسة:

- الكشف عن واقع التنمية المهنية في المعاهد الأزهرية، وما يوجد فيها من جوانب ضعف وقصور تؤثر عليها.

- تعرف أهم الاتجاهات التربوية الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلمين، ومدى تطبيقها بالأزهر الشريف .
- الكشف عن أهم المعوقات التي تواجه التنمية المهنية للمعلمين بالأزهر الشريف، وكيفية التغلب عليها.

أهمية الدراسة:

- تأتي أهمية هذه الدراسة خلال مواكبتها للتوجهات التربوية المحلية والعالمية الحديثة التي تدعو إلى الاهتمام بالتربية المهنية للمعلم.
- تأتي الدراسة الحالية استجابة لتوصيات عديدة من المؤتمرات والدراسات التربوية في السنوات الأخيرة التي طالبت بضرورة تطوير جهود المؤسسات والهيئات المعنية بالتنمية المهنية للمعلم.
- تساعد الدراسة الحالية مخططي السياسات التعليمية وصانعي القرار للكشف عن مشكلات التنمية المهنية للمعلم في الأزهر الشريف وسبل التغلب عليها.

منهج الدراسة:

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي وذلك لملاءمته لطبيعة الدراسة وأهدافها، وباعتبار أن هذا المنهج يهتم بتحديد الظروف والعلاقات المرتبطة بالظاهرة، ولا يكتفي بجمع البيانات وتنظيمها، بل يتعدى ذلك إلى تحليلها وتفسيرها للتوصل إلى مجموعة من النتائج التي تُعين على فهم الواقع ومن ثم العمل على تحسينه.

حدود الدراسة:

بشرية: تقتصر الدراسة علي معلمي المعاهد الأزهرية.

زمنية: تقتصر الدراسة علي معلمي المعاهد الأزهرية ٢٠١٦-٢٠١٧.

موضوعية: تقتصر الدراسة تعرف واقع التنمية المهنية لمعلمى المعاهد الأزهرية.

مصطلحات الدراسة:

- التنمية المهنية:

ويمكن تعريف التنمية المهنية إجرائيًا علي النحو التالي:

عملية مخطط لها بشكل مستمر، ومعدة بصورة منظمة، وقابلة للتنفيذ، تهدف إلى الارتقاء بالمعلم (معرفيًا، مهاريًا، سلوكيًا، وجدانيًا) وذلك من خلال

إكسابه المعلومات والمهارات اللازمة لذلك، مع تنمية الاتجاهات الإيجابية لديه لتحسين مستوي التعلم والتعليم، وتلبية لحاجات المجتمع وفق المتغيرات الحديثة.

- الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية للمعلم:

وعرفها (عماد وهبة، ٢٠١٣، ص٤٢٣) بأنها تلك التوجيهات التربوية المعاصرة التي تسود دول العالم الآن وخاصة الدول المتقدمة منها وتهتم بتطبيقاتها في مجال التنمية المهنية للمعلمين بغرض الارتقاء بمستوي أدائهم في المهنة.

الدراسات السابقة:

دراسة (صلاح صديق، ١٩٨٦) استهدفت الدراسة تعرف مشكلات الدورات التدريبية لمعلمي المعاهد الأزهرية أثناء الخدمة واحتياجاتهم وطبق علي المعلمين استبانتين للتعرف علي ذلك وكشفت الدراسة عن وجود قصر مدة التدريب، وبُعد أماكن التدريب من أماكن إقامة المعلمين وعدم معرفة بعض المعلمين بموعد الدورة وكذلك نقص الكتب والمذكرات الخاصة بموضوع الدورة بشكل كامل.

دراسة (عبدالسلام فايد، ١٩٩١) استهدفت الدراسة تعرف واقع تدريب المعلمين أثناء الخدمة بالمعاهد الأزهرية في ضوء القرارات واللوائح المنظمة له كما استهدفت بيان أساليب تخطيط وتنفيذ هذه البرامج ومشكلات التنفيذ من وجهة نظر المسئولين واقتراح بدائل لتطوير تدريب المعلمين أثناء الخدمة بالمعاهد الأزهرية. واستخدمت أساليب المنهج الوثائقي واستخدام المقابلات الشخصية. وتوصلت الدراسة إلى أن تطوير تدريب المعلمين أثناء الخدمة في المعاهد الأزهرية يحتاج إلى وضع خطط مبنية علي أسس علمية ويحتاج إلى جهاز مزود بأكفاء قادرين علي تنفيذ هذه الخطط.

دراسة (أحمد عبد الحميد، ٢٠٠٠) استهدفت الدراسة تعرف الاتجاهات العالمية الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلم، وواقع التنمية المهنية للمعلم في مصر، والعوامل المؤثرة فيها، واقتراح بعض التوجيهات التي تسهم في تشكيل معالم سياسية جديدة للتنمية المهنية للمعلم في مصر، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلى، وتوصلت الدراسة إلي: أن هناك عدة اتجاهات عالمية حديثة في مجال التنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة ومنها مدخل الكفايات والأخذ بنظام التدريب عن بعد، إن جهاز التدريب بوزارة التربية والتعليم يقدم عدة برامج وأنشطة

بهدف إحداث التنمية المهنية للمعلم، كما أنه توجد عوامل تتعلق بالمعلم وعوامل تتعلق بنظام التدريب أثناء الخدمة وعوامل تتعلق بنظام المدرسة.

دراسة (Catching, 2000) استهدفت الدراسة كشف العوامل التي تساعد في تطبيق التقنية في التدريب المهني بعض المدارس الابتدائية بولاية لويزيانا الأمريكية وقد تركزت الدراسة على أربع مدارس ابتدائية (دراسة حالة) وأشارت إلى ضرورة استخدام التكنولوجيا الحديثة في تدريب المعلمين داخل الإدارة المدرسية الحديثة وتوفير العدد الكافي من الأجهزة التكنولوجية والاستعانة بخبراء التدريب.

دراسة (Webster, 2000) استهدف الدراسة متابعة عدد من المعلمين الجدد (١١معلم) خلال السنة الأولي من خدمتهم، بهدف تعرف تطور أدائهم خلال السنة (دراسة حالة) وذلك في ثلاث مدارس ثانوية حكومية في ولاية نيوجرسي الأمريكية، وأشارت نتائج الدراسة إلى قوة الارتباط بين الإطار التطبيقي للمدرسة والنمو المهني للمعلمين في السنة الأولي للخدمة وأن المدارس الثانوية ذات التنظيم القوي تطور في أداء المعلمين بشكل فعال، وأن المدارس ذات التنظيم المدرسي الضعيف كان تطور أداء المعلمين فيها ضعيفًا.

دراسة (Bramblett, 2000) استهدفت الدراسة تقييم مدي نجاح برنامج تدريب المعلم الجديد في ولاية ايريزونا في الولايات المتحدة الأمريكية لتحديد الاحتياجات التدريبية واستخدام الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وكشفت نتائج الدراسة ضرورة تضمين برنامج المعلم الجديد للممارسات التدريبية قبل الانخراط في مهنة التعليم وتطبيق محتوي البرنامج التدريبي علي الطلاب في الجامعة أثناء دراستهم عند بداية التحاقهم بمهنة التعليم وتطوير البرنامج التدريبي ليشمل تنظيم وإدارة الموقف الصفي.

دراسة (نهلة هاشم، ٢٠٠٥) استهدفت الدراسة الوقوف علي طبيعة الشراكة بين المدرسة والجامعة للتنمية المهنية والمعوقات الأساسية للشراكة بين المدرسة والجامعة وعمليات بنائها، واستخدمت المنهج المقارن، لدراسة الشراكة بين المدارس والجامعات في الولايات المتحدة الأمريكية واستراليا وإمكانية الإفادة منها في مصر، وتوصلت الدراسة إلى ضرورة تسهيل الاتصال وتناول المعلومات والخبرات بين معلمي المدارس المختلفة وأعضاء هيئة التدريس بالكليات وضرورة

وضع خطة للشراكة بين المدارس والجامعات مع ضرورة الالتزام من قبل قادة الشراكة تجاه الأفراد المشاركين بتنفيذ الخطة وتقويمها بشكل مستمر.

دراسة (Mensah, Felecia Moore, 2010) والتي أشارت إلى أن التنمية المهنية للمعلمين تسهم في تحسين ممارستهم المهنية وتنمية قدراتهم علي تطبيق الممارسات التدريبية الحديثة داخل حجرات التدريس في المدرسة.

دراسة (Johnson, Wesley, 2010) التي أشارت إلى ضرورة تطوير معلمي الرياضيات مهنيًا لإصلاح التعليم وتوصلت الدراسة إلى وجود تحسن في ممارسة المعلمين مجموعة البحث في أنشطة التنمية المهنية، وأوصي الباحث في التنمية المهنية بضرورة تدريب المعلمين علي كيفية ممارسة الأنشطة المهنية داخل المدرسة.

دراسة (Rahmans, 2010) التي أكدت أهمية أن يكون الفرد متعلمًا خبيرًا يعرف كيف يتعلم ولديه المهارات الضرورية لعملية التعلم مثل إدارة المعلومات والاتصال وحل المشكلات وتخطيط ومراقبة وتأمل عملية التعلم لكي يستطيع التعلم بشكل جيد.

دراسة (ماهر أحمد، ٢٠١١) استهدفت الدراسة تعرف آثار وانعكاسات عصر التدفق المعرفي علي الاعتماد المهني والتنمية المهنية المستدامة للمعلم كما استهدفت وضع تصور مقترح للربط بين الاعتماد المهني والتنمية المهنية المستدامة للمعلمين، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى ضرورة حث المعلم وتشجيعه علي تنمية مهاراته المختلفة ومواصلة تطوره المهني وإثارة دافعية المعلم وتنمية ذاته مهنيًا من خلال ربط حضور برامج التنمية المهنية بالترقي الوظيفي أو زيادة الرواتب أو منح العلاوات أو شهادات التقدير وغير ذلك، من الحوافز المادية والمعنوية وإتاحة الفرصة للمعلمين ليكتشفوا خبراتهم بعيدًا عن خبرات الآخرين.

دراسة (أحمد أحمد، وآخرون، ٢٠١٢) استهدفت الدراسة تعرف ماهية معايير وواقع اعتماد وبرامج التربية المهنية ووضع بعض الإجراءات المقترحة لإرساء نظام لاعتماد تلك البرامج، واستخدمت المنهج الوصفي، وتوصلت إلى أنه ينبغي توافر المؤسسة المتخصصة لاعتماد برامج التنمية المهنية فلها تأثير بالغ الأهمية علي جودتها كما توصلت إلى تعدد الجهات المسئولة عن تقديم برامج

التنمية المهنية للمعلمين في مصر وعدم اكتمال البناء التنظيمي الأكاديمية المهنية للمعلمين.

دراسة (معوض مرعي، ٢٠١٤) استهدفت الدراسة تعرف مفهوم وفلسفة التنمية المهنية للمعلمين وأهم الخبرات العالمية فيها، والتعرف علي أهداف الأكاديمية المهنية للمعلمين وكيفية تطويرها، وتوصلت إلى أهمية توفير الاستشارات الفنية لوزارة التربية والتعليم للمديريات والإدارات التعليمية والأزهر الشريف وإداري المعاهد الأزهرية والمناطق الأزهرية والمؤسسات المعنية في مجال التدريب والتعليم ودعم وحدات التدريب والتقويم في المدارس والمعاهد الأزهرية للارتقاء بالأداء المهني.

دراسة (نسرين عبدالغني، ومنال محمد، ٢٠١٥) استهدفت الدراسة بيان مفهوم المسارات المهنية للمعلمين بمرور حياتهم العملية، وضع تصور مقترح لبرنامج إرشادي لتعزيز التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في ضوء المسارات المهنية المختلفة، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المقارن، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة عدم وجود فروق بين الرضا الوظيفي وتطلعات المعلم المهنية وبين مراحل دورة حياة المعلم المختلفة.

دراسة (ذكية كامل، وخديجة جعفر، ٢٠١٥) استهدفت الدراسة تعرف الوضع الحالي للتنمية المهنية لمعلم التربية البدنية في الوطن العربى، والتعرف علي أهم التطورات العالمية التي حدثت في هذا المجال، وتوجهاتها المستقبلية، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة لوضع برنامج للتنمية المهنية لمعلم التربية البدنية وفقًا لمتطلبات جودة التعليم.

الإطار النظري للدراسة:

التنمية المهنية للمعلمين:

أشار (علي الشهراني، ٢٠١١، ص١٤٩) أن التنمية المهنية المستدامة معنية بالتطور الشامل لأداء المعلمين سواء في أبعاد المهارات أو الأفكار أو القيم الأخلاقية المرتبطة بطبيعة المهنة كالجدية والإتقان والتعاون والإيمان بالله والإيمان بالعلم منهجًا وفكرًا والانتماء والعمل بروح الفريق والشفافية والمصداقية والموضوعية والإيمان بأهمية المهنة.

ويري (Glover & law, 1996, p3) أن التنمية المهنية تتمثل في ثلاثة مكونات أساسية وهي تعلم نظري ويشتمل علي حلقات دراسية تركز علي النظرية والمعرفة البحثية وتدريب مهني ويشتمل علي دورات قصيرة ومؤتمرات وورش عمل ودعم فني ويشتمل علي إجراءات وترتيبات لتدعيم الوظيفة.

وعرفها (Kelchtermans, 2014, p214): بأنها عملية التعلم الناتجة عن التفاعل الجاد بين المعلم والسياق المهني في كل من الزمان والمكان، ويؤدي هذا التفاعل إلى تغيرات في الممارسة المهنية للمعلمين وفي طريقة تفكيرهم في تلك الممارسة.

وأشارت بعض الدراسات التربوية (Barth others, 1993, p19) إلى أن تطوير التعليم يعتمد علي مستوي النمو المهني للمعلم، وأن النمو المهني للمعلم يرتبط ارتباطا وثيقًا بنمو الطالب، وأن ما يتحقق من نمو وتطوير معلومات المعلم ومهاراته تنعكس بالتطور والنمو علي تعليم الطالب، فعندما يستمر نمو المعلمين من خلال برامج التدريب المهني، فإن الطلاب هم المستفيدون مما يحدث لدي المعلمين من نمو وتطور، وهذا يؤدي إلى زيادة فاعلية أداء المعلمين داخل الصف المدرسي، وينعكس ذلك علي زيادة تعلم الطلاب و نموهم.

وأشارت (سوزان المهدي، ٢٠١١، ص٣٦٧) إلى أن التنمية المهنية للمعلم تعد من أساسيات تحسين التعليم وتجويده، وذلك لما لها من أهمية بالغة في تطوير أداء المعلم الأمر الذي يمكن أن ينعكس بصورة مباشرة علي المتعلم في معارفه ومهارته وسلوكياته، وتعد المقوم الأساسي لاكتساب المهارات المهنية والأكاديمية والثقافية للمعلم حتي يتمكن من أداء عمله بصورة جيدة، فالمعلمون – في الغالب– تم إعدادهم وفق برامج لا تتناسب مع روح العصر والجديد في المجال التربوي ومتطلباته من ناحية، بالإضافة إلى ما يشوب تلك البرامج من قصور وضعف من ناحية أخري.

وأشار (محمد السويد، ٢٠١٥، ص١٣) إلى أن التنمية المهنية تعد أهم المصادر التى تزود المعلمين علي مختلف مواقعهم ومؤهلاتهم بالمعلومات، والمهارات والخبرات التي تساعدهم علي تحقيق النمو المهني. ويتمثل التحدي الأساسي اليوم أمام المؤسسات التربوية في الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلمين وتطوير مهاراتهم وتحفيزهم علي التجديد والنمو مما ينعكس علي تطوير وتحسين أداء هذه المؤسسات التربوية ومخرجاتها.

ومما سبق تتضح الحاجة الماسة للتنمية المهنية، ويمكن عرض بعض مبرراتها على النحو التالى:

مبررات التربية المهنية للمعلمين (سوزان المهدي، ٢٠١١، ص٣٧٣):

مما يزيد من أهمية التربية المهنية للمعلمين أن هناك مبررات قوية تدعو لذلك وتتمثل في الآتي:

أ – **مبررات معرفية:** من حيث التقدم العلمي الكبير في جميع الميادين وتقدم وسائل المعرفة وتطور مفهوم العمل حيث يستلزم تعليم المعلم تعليمًا متسمرًا لتدعيم العمل بالمعرفة المتطورة والمهارات المتجددة التي تجعل منه قوة فعالة في إحداث تغيير أفضل وأرقي، استكمال الكفاءة العلمية والمهنية من خلال إعادة تأهيل وتدريب المعلمين لمواكبة التقدم العلمي والتكنولوجي الذي يسير بسرعة متزايدة مما يؤكد علي استمرارية التعليم للمعلم لتنمية طاقاته الذاتية.

ب – **مبررات تكنولوجية:** حيث إن المعلم في حاجة إلى معرفة استخدام الآليات الحديثة كالحاسب الآلي وشبكات الوسائل المتعددة من صوت وصورة ورسومات وآليات البحث والمكتبات الإلكترونية كل ذلك في حاجة إلى تنمية مهنية للمعلمين لسهولة توصيل المعلومات للمتعلمين.

ج – **مبررات تربوية:** حيث إن ما يستحدث في مجال العلوم التربوية والمواد التي يتخصص المعلم التربوي في تدريسها من حقائق ونظريات جديدة، والاختراعات العديدة، والتقنيات المتقدمة يثير العديد من التساؤلات حول دور المعلم وموقعه من هذا التقدم الهائل في مجال عمله، مما يلزم تهيئته للمشاركة الإيجابية في تجديد معلوماته وتحسين مهاراته بلا توقف ولا انقطاع.

وعليه فإن التنمية المهنية غاية فى الأهمية، بالنسبة للمعلمين والمتعلمين، ولها مجموعة من المبادىء يمكن عرضها كما يلى:

المبادئ المعلنة للتنمية المهنية للمعلمين(ج.م.ع. وزارة التربية والتعليم،٢٠٠٧) **وهي:**

١–أن جميع المعلمين لديهم استعدادات عالية لمعرفة المستجدات العالمية في مجال عملهم.

٢–الإيمان بقدرة كل معلم علي تحقيق الجودة والتميز في عمله.

٣-الإيمان بضرورة بناء ثقافة التقويم المستمر علي أساس معايير واضحة لكل معلم.
٤-أن جميع المعلمين لديهم القدرات المتنوعة علي إقامة شركات فاعلة مع كافة المهتمين بالعملية التعليمية.
٥-أن جميع المعلمين لديهم القدرات علي إقامة بيئة تعليمية باعثة علي التعلم الفعال لجميع التلاميذ.
٦-أن جميع المعلمين يتحلون بالأخلاقيات السامية لمهنة التعليم.
٧-أن جميع المعلمين يملكون مهارات تمكنهم من تحقيق أعلي مستوي من الأداء.

يتضح من العرض السابق أهمية استعداد المعلمين والمعلمات للتنمية المهنية، معرفيًا، والثقة فى النفس، حتى تتحقق التنمية المهنية بشكل فعال،ويمكن عرض أهداف التنمية المهنية على النحو التالى:

التنمية المهنية للمعلمين تستهدف تحقيق أربع أهداف (أحمد عاصية، ٢٠٠٥، ص٢٩) **هي:**

١- إضافة معارف مهنية جديدة إلى المعلمين.
٢- تنمية المهارات المهنية لديهم.
٣- تنمية القيم المهنية الداعمة لسلوكهم وتأكيدها.
٤- تمكينهم من تحقيق تربية ناجحة لطلبتهم.

التدريب أثناء الخدمة:

أشارت (عيشة المنشاوي، ٢٠٠٩) بأن التدريب أثناء الخدمة من أهم أساليب التنمية المهنية في عالمنا المعاصر، حيث يستهدف أساسًا تحقيق التنمية المهنية للقائمين بعملية التعليم في كافة المستويات لرفع مستوى الأداء، بما يحقق طموحاتهم واستقرارهم النفسي ورضاهم المهني لجهة عملهم وإخلاصهم في أدائه، فبدون التدريب المتواصل الواعي تصبح العملية التربوية نمطية وعقيمة، حيث إن المطالب التربوية ومجابهة التحديات التقنية الجديدة ستكون معتمدة بشكل كبير علي برامج التدريب أثناء الخدمة وفي مواقع العمل.

وأوضح (حسن شحاته، ٢٠٠٥، ص٣٧) أن تدريب المعلمين يتم علي أساس الخبرات الأساسية ومهارات التعلم الذاتي من خلال الإطلاع علي كل جديد في مجال التخصص، والتعرف علي المفاهيم الجديدة وأسلوب دمجها في المناهج الدراسية، واستثمار الأنشطة التربوية في دعم عملية التعليم والتعلم، واستخدام

أساليب متعددة للتقويم يضاف إلى ذلك توفير بعثات للمعلمين إلى خارج مصر وإلي كليات التربية من أجل تنمية مهنية مستدامة.

برامج التأهيل واستكمال التأهيل (عبدالغني عبود، وآخرون، ١٩٩٩، ص٢٠٠-٢٢٣):

تقدم هذه البرامج لغير المؤهلين علميًا أو مهنيًا، ممن يلتحقون بمهنة التدريس لسد النقص الموجود بين المعلمين في مراحل وأنواع التعليم المختلفة، وتقدم عادة بالتعاون مع المعاهد والكليات الجامعية، منها البرامج التي تقدم لمدرسي المرحلتين الإعدادية والثانوية المؤهلين تأهيلًا عاليا، لكن تنقصهم بعض القدرات في المادة، كبعض معلمي اللغة العربية من خريجي كليتي الشريعة وأصول الدين، وبعض معلمي اللغة الإنجليزية والفرنسية الذين لم يكونوا قد تخصصوا أصلًا في اللغة الإنجليزية أو الفرنسية ومن هذه البرامج: البرنامج الذي عقد بكلية دار العلوم عامي ١٩٨٤/٨٣، لتأهيل معلمي اللغة العربية، وبرنامج تأهيل المعلمين في اللغة الفرنسية الذي عقد خلال الفترة بين ١٩٨٣/١٠/١ حتي ١٩٨٤/٥/٣٠. كما تقدم هذه البرامج لمدرسي المرحلة الابتدائية من حملة دبلومات المدارس الثانوية الفنية لتأهيلهم تربويًا بدور المعلمين والمعلمات قبل تصفيتها، لمدة شهرين قبل بدء العام الدراسي.

الاتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلم (عماد وهبة، ٢٠١٣، ص٤٣٦-٤٣٧):

لم تعد التنمية المهنية عملية روتينية – مجرد تسديد خانة – ولكنها أصبحت أمرًا ضروريًا، لنجاح العملية التعليمية، فى ظل مناهج دراسية متغيرة، ومتطورة، وثورة معرفية هائلة، وتقدم تكنولوجي على كافة الأصعدة، ومهارات مختلفة يجب أن يتمتع بها المعلم، وأدوار جديدة، يجب أن يقوم بها، ولذلك ظهرت اتجاهات حديثة للتنمية المهنية، يمكن عرضها على النحو التالى:

أولا: الاتجاه للتنمية المهنية المخططة والمبرمجة مستقبلًا، وبناء خطط للتنمية المهنية للمعلم تراعي متغيرات المستقبل وتساعد المعلم في التعامل بنجاح معها.

وفى ظل هذه المتغيرات أشار (محمد بيومي، ٢٠٠٢، ص٧٤٠) إلى أنه يجب توفير برامج تنمية مهنية فعالة للمعلمين ويراعي فيها المقومات التي تعظم

النتائج مثل ارتباطها بعملتي التدريس والتعلم واحتياجات المعلمين ومشكلات المدرسة، واقترانها بالحوافز المادية والمعنوية واستنادها إلي خطة واضحة ومرنة وواقعية، واستخدامها لأساليب التدريب الحديث، وتنفيذ برامج تنمية مهنية لدي المعلمين تساعدهم علي أن يكونوا أداة فعالة لتنفيذ التطوير، وتطوير مهاراتهم فيما يتعلق بإدارة الصف واستخدام الوقت استخداما فعالا، واستخدام تكنولوجيا الحاسب الآلي والإنترنت، وأساليب التدريس المتعددة التي تحسن من تعلم الطالب.

ثانيا: الاتجاه نحو التركيز علي الأدوار الجديدة والمتغيرة للمعلم كمدخل للتربية المهنية للمعلم ومساعدته في فهم تلك الأدوار والقيام بها مستقبلًا بفاعلية.

وأشار (أحمد عاصية، ٢٠٠٥، ص٢٨) إلى أن المعلم في عمره الوظيفي يواجه متغيرات شتى لا يمكنه مواكبتها إلا بالتزود بالخبرات التي تؤهله لذلك، فالعلوم تتغير والأبحاث تضيف إليها كل يوم جديد، والتقنية تتسارع خطاها إلي المستحدثات والمبتكرات التي تغير كثير من معوقات البيئة فأنماط الحياة، والمجتمعات هي الأخرى تغير نظمها وسياستها وأساليب العمل وخطط التنمية فيها والعلاقات بين أفرادها ومؤسساتها والمتعلم يتأثر بهذه المتغيرات كلها لتغير حاجاته وطموحاته ونظرته إلي المستقبل.

ثالثا: الاتجاه نحو الاعتماد الأكاديمي لبرامج مدربي التنمية المهنية للمعلم، وتحقيق نظم ومعايير الجودة والاعتماد من خلال هذين العنصرين.

يتطلب مفهوم الجودة الشاملة وتحقيقها داخل مؤسسات التعليم، وتحديد المرجعيات (المعايير القياسية أو المستويات) التي يجب توافرها في جميع مكونات المنظومة، وصولًا إلي مخرجات (خريجين) تحوز رضا المستفيدين منهم (مؤسسات المجتمع) ورضا المؤسسة المنتجة لهم عند أدائها (المؤسسة التعليمية) ورضا الخريجين، من خلال تحقيق أهداف الإتقان والتميز، ويحتاج تحديد هذه المرجعيات إلي أعلي مستويات الخبرة التي تكون علي وعي بالمشاهد العالمية والإقليمية والمحلية، وتتسم بالمرونة الواجبة للاستجابة للتغيرات التي تطرأ عالميًا وإقليمًا علي المرجعيات، وأن يحدث فيها التطور المنشود بالسرعة والكفاءة الواجبة، ومن المؤكد أن المتغير الأهم في تحقيق جودة التعليم هو العمل الدائم علي تحسين مستويات المعلمين وتنمية كفاياتهم المهنية والثقافية والأخلاقية، وإذا لم يتمتع المعلم بمستويات الكفاءة المهنية المطلوبة فلا جدوي من الحديث عن تطوير جودة التعليم. (اليونسيف، ٢٠٠٩، ص١٩)

رابعا: الاتجاه نحو تطبيق نظام الترخيص للمعلم لمزاولة المهنة (الاعتماد المهني للمعلم) وربط التجديد لهذا الترخيص بكفاءة المعلم واستمراره في التنمية المهنية.

ولقد أصبح التمهين عملية تعمل علي إكساب المعلمين سلطة إصدار قرارات تربوية مهنية أو التفكير أو الفعل إزاء مشكلة معينة في الممارسة، والمهنية تعني تحويل المعارف المجردة إلى ضبط اجتماعي مهني في إطار إنساني، والمعايير تضمن **أولا:** أن يقوم القرار علي جودة كافية للضبط (بدليل الشهادات والتراخيص لصاحب القرار) **وثانيًا:**تحقيق التحسين المستمر لجودة الممارسات، وتحصل بذلك علي اعتراف (ترخيص لممارسة المهنة) وتقدير الرأي العام، فالمعلم يمر بثلاث مراحل: **مرحلة الإعداد** وتتم ف كليات التربية بالجامعات ومعاهد التعليم العالي، **مرحلة التهيئة** وتتعلق بالمعلم المبتدئ أو ما يسمي بالمعلم المساعد في بعض الأنظمة العربية، والمسئولية هنا مشتركة ما بين كليات التربية والمدارس، **مرحلة المعلم الممارس/المحترف** ويتم فيها التدريب أثناء الخدمة، وفي كل المراحل الثلاث يجب أن تتأكد شراكة كاملة بين كليات التربية ووزارات التعليم، وأن تكون المدرسة دائمًا هي الوحدة الأولي للعمل التربوى والتي يتم فيها ومن خلالها نمو المعلم والمتعلم معًا وفقًا لمعايير تحقق الجودة والتحسين المستمر، وتمكن العاملين في المدرسة من إعداد خطط التحسين المدرسي وتنفيذها. (اليونسيف، ٢٠٠٩، ص٢٦-٢٨)

خامسا: الاتجاه إلى التركيز علي المدرسة كوحدة للتنمية المهنية للمعلم وإنشاء وحدات للتدريب والتقويم والجودة داخل المدارس والمؤسسات التعليمية.

وأصبحت مراكز التدريب عن بُعد- فى المؤسسات التعليمية - فرصة كبيرة لتقديم برامج تنمية مهنية متجددة، ومتنوعة باستمرار وبتكاليف اقتصادية قليلة مع الاحتفاظ بجودة التدريب، مما يشير إلى أنه من المتوقع أن تصبح مجتمعات المعرفة عبر الإنترنت الأساس في التنمية المهنية للمعلمين مستقبلًا. (Kommers & vries, 2004, p1).

سادسا: الاتجاه لاستخدام نماذج جديدة في مجال التنمية المهنية للمعلم مثل النموذج المتمركز حول المعلم والنموذج الموجه ذاتيًا ونموذج القيادة

للمعلمين ونموذج التنافس ونموذج الخطوات المتعاقبة والنموذج الجماعي المشترك.

وأشار (محمد السويد، ٢٠١٥، ص٣١) إلى أن التعلم المفتوح هو الذي يمنح المتعلم بعض الحرية من حيث اختيار الأسلوب والمكان والسرعة وأيضًا من حيث المواد العلمية.

سابعا: الاتجاه لاستخدام أساليب وطرق حديثة في التنمية المهنية للمعلم قبل أسلوب فرق الحوار أسلوب التفاعل مع الزملاء، أسلوب التناوب الوظيفي، أسلوب القوافل التدريبية، أسلوب التدريس النموذجي، أسلوب مؤتمرات العمل.

وأشار (The UGANCA, 2008) إلى أنه يجب تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين باستخدام مختلف الطرق والأساليب ومنها تحليل المجالات ذات الأولوية في عملية التدريب ومن خلال ردود فعل المتدربين وقياس أثر برامج التنمية المهنية علي المعلمين والملاحظات أثناء التدريس.

ثامنا: الاتجاه نحو استخدام البحوث الإجرائية والميدانية كمدخل للتنمية المهنية للمعلم وتدريب المعلمين علي كيفية المشاركة الإيجابية في إجراء هذه البحوث والاستفادة منها في مجال المهنة والتدريس ومواجهة المشكلات التعليمية.

ويشير (قندوز أحمد، ٢٠١٥، ص٢٥٧) إلى أن بحث العمل في ميدان التدريس يعرف بأنه ذلك البحث الذي يبني من طرف واحد أو مجموعة أفراد أو مجموعات، بغرض حل مشكلة أو الحصول علي معلومات لتحسين الممارسة المحلية.

وأطلق (Fraenkel & wallen, 2009, p589) علي تلك البحوث بحوث الممارسين، ويهدف هؤلاء الذين يشتركون في بحوث العمل عمومًا إلى حل بعض أنماط المشكلات اليومية، ككيفية تقليل الغياب أو أحداث تخريب الممتلكات لدي الطلاب وإثارة دافعيتهم.

وأشار (محمد السويد، ٢٠١٥، ص١٤) إلى أن المعلم الباحث هو المعلم الملم بطرق التحليل والتفكير المنطقي والإبداعي، وهو القادر علي ممارسة هذا التفكير بأنواعه، وهو القادر علي تكوين المهارات المعرفية والبحثية للطلاب واللازمة للقرن الحادي والعشرين، مثل سرعة الاطلاع وتحليل المشكلات بطريقة

نقدية بناءة واستخدام المعلومات المتوفرة لتكوين اتجاه علمي نحو ظاهرة أو مشكلة ما.

تاسعا: الاتجاه لاستخدام نظم التدريب عن بعد، والتدريب الإلكتروني في تلبية الاحتياجات المهنية للمعلمين، وهذه النظم تساعد في تقديم خيارات تدريبية متنوعة للمعلمين، وتساعد في تخطي حاجز الزمان والمكان والوصول إلى أكبر عدد ممكن من المعلمين.

وأشار (محمد السويد، ٢٠١٥، ص٣١) إلى أن التعلم عن بُعد هو النظام الذي يكون فيه المعلم والمتعلم غير مجتمعين في مكان واحد، سواء في نفس البلد، أو في بلاد مختلفة، غير أنهم متصلون ببعضهم، إما عبر شبكة الإنترنت، أو عن طريق المراسلة البريدية. والتعلم الإلكتروني هو التعلم باستخدام الحاسبات الآلية وبرمجياتها المختلفة سواء علي شبكات مغلقة أم شبكات مشتركة أم شبكة الإنترنت. ولقد أصبح التعلم الإلكتروني هو أكثر أشكال التعلم المرن شيوعًا وهو تعلمًا مرنًا مفتوحًا وعن بعد.

وأشار (حسن شحاته، ٢٠٠٥، ص٣٥) إلى أن إنشاء الشبكة القومية للتدريب عن بُعد (الفيديو كونفراس) آلية أساسية ومحورية في تحقيق تنمية القدرات والمهارات، وهي تشتمل علي مراكز ثابتة للتدريب وأخري متحركة تعمل باستخدام قنوات اتصال عالية ومراكز ثابتة للتدريب وأخري متحركة تعمل باستخدام قنوات اتصال عالية السرعة (كوابل الألياف الضوئية)، أو عن طريق القمر الصناعي العربى حيث يتم تدريب آلاف المعلمين وقيادات التعليم والإداريين في وقت واحد لتوفير جهود المتدربين في التنقل، وحسن إدارة أوقات إنتاجيتهم لتوفير الأموال الطائلة، وتحقيق سرعة التواصل والتفاعل ونقل التجارب الجديدة، والأفكار الإبداعية التي تتولد علي أيدي المعلمين والقادة الأكفاء في ربوع الوطن، إضافة إلى روح العمل الجماعي وقيم الانتماء والألفة والتعاون المثمر من أجل إثراء مسيرة تطوير التعليم المتنامية.

وأشار (نجم الدين نصر، ٢٠٠٤، ص٢٩٨-٢٩٩) إلى أن تطوير التعليم وتحديثه باستخدام أحدث الابتكارات التكنولوجية في مجال تقنيات التعليم أمرًا ضروريًا، لمواجهة الانفجار المعرفي وعصر المعلوماتية، التقليل من الطرق التقليدية التي تعتمد علي الحفظ والاستظهار ويبقي المعلم كموجه ومرشد للطلاب

لاستخدام الوسائل التكنولوجية مما يؤدي إلى إعادة النظر في تخطيط برامج التنمية المهنية للمعلمين كي يستجيب لمتطلبات التعلم الذاتي، ويمكن توضيح مزايا استخدام تكنولوجيا التعليم منها ما يلي:

- وسيلة فعالة لتحقيق التربية المستدامة للمعلمين.
- يركز علي تخطيط البرامج وتنفيذها.
- استخدام أحدث الابتكارات التكنولوجية في مجال التنمية المهنية للمعلمين.
- التقليل من دور المعلم كمصدر وحيد للمعرفة.
- تنمية أساليب التعلم الذاتي للمعلمين.
- توفير الأساس المادي المحسوس للتفكير الإدراكي.

وأوضح (نبيل علي، ١٩٩٤، ص٤٠) أن دول العالم تتسابق في تحديث وتطوير نظمها التعليمية مستعينة في ذلك بأحدث الابتكارات والخبرات التربوية لمواجهة الانفجار المعرفي وازدياد عدد الراغبين في التعلم وفي ظل الثورة التكنولوجية للمعلومات والاتصالات – التي يستهدفها العصر الحاضر – تتعاظم أهمية التعليم في كثير من دول العالم باعتباره أمنا قوميًا حيث أن العقل البشري قوام هذه الثورة الراهنة.

عاشرا: الاتجاه إلى التركيز علي القدرات الإبداعية وتحقيق التميز كمدخل للتنمية المهنية ومساعدته في الإبداع في ترتيب وتنظيم الأنشطة الدراسية والإبداع في تخطيط الدروس وتحديد آليات تنفيذها والإبداع في السلوك التدريبي الصفي والإبداع في التقويم وتقديم البرامج العلاجية والتعزيزية للتلاميذ.

حادى عشر: التنمية المهنية الذاتية: عرفها (حسام الدين محمد، ٢٠١٢م، ص١٧٧): بأنها ما يقوم به المعلم من تطوير لقدراته ومهاراته ومعارفه عن طواعية واختيار شخصى، لأنه يري في تلك الممارسة استمرارية لكفاءته ولشخصه الاعتباري وولاء لمهنته، وتعرف أيضًا بأنها منهج يعمل علي تنمية واكتساب أي مهارة أو معلومة أو سلوك تجعل الفرد يشعر بالرضا والسلام الداخلي، وتعينه علي التركيز علي أهدافه في الحياة وتحقيقها، وما تعده وتجهزه للتعامل مع أي عائق يحدث معه، وتكمن أهمية التنمية المهنية الذاتية في كونها تدفع الفرد لمسايرة المعرفة المتطورة في التقدم العلمي، ومواكبة الجديد في حقل التخصص، وتعميق معرفته بذاته وقدراته، تشكيل سلوكه علي النحو الذي يمكنه من الإفادة

من نقاط القوة عنده، وتلافي القصور وتساعده علي تأدية العمل بثقة وفاعلية، وتمكنه من تحمل مسؤوليات أكبر، كما تمده بما يساعده علي حل المشكلات والتحديات التي تواجهه.

وأشار (محمد السويد، ٢٠١٥، ص٣١): إلى أن برامج التنمية المهنية المعاصرة للمعلم تعتمد علي مبدأ التعلم الذاتي، بحيث يكون المعلم محور التنمية المهنية الذاتية، فهو يقوم بالعبء الأكبر من البحث والدراسة، وهذا الاتجاه في نمو مطرد بسبب التطور التكنولوجي والتقني وظهور الشبكة العنكبوتية، وذلك يتطلب من المعلمين أن يتمكنوا من كيفية تعليم أنفسهم ذاتيًا من خلال الإنترنت والأقراص المدمجة والكتب الإلكترونية والأفلام التعليمية مما يحقق لهم تنمية مهنية مستمرة مدي حياتهم الوظيفية في مدارسهم.

برامج التنمية المهنية لمعلمي الأزهر:(ج.م.ع. الجهاز المركزي للمحاسبات، ٢٠١٧، ص ٢٣-٢٥):

إن تعرف واقع التنمية المهنية لمعلمى ومعلمات المعاهد الأزهرية يسهم بشكل كبير فى الارتقاء بالمنظومة التعليمية داخل تلك المعاهد التعليمية الأزهرية، ويمكن التعرف على ذلك من خلال العرض التالى:

حيث بلغ إجمالي أعداد المدرسين والمدرسات بالمعاهد الأزهرية علي مستوي الجمهورية ١٥٧٧٥٣ مدرسًا ومدرسة عام ٢٠١٥/٢٠١٦ منهم ٢٥٨٥٨ مدرسًا ومدرسة حاصلين علي مؤهلات متوسطة بنسبة ١٦.٤% بالمخالفة لأحكام المادة رقم ٩٣ مكرر(٣) من القانون رقم ١٥٦ لسنة ٢٠٠٧م بتعديل أحكام القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بشأن إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التي يشملها، والتي تشترط الحصول علي مؤهل دراسي عالي مناسب يتفق والتخصص الذي يقوم بتدريسه مما يؤثر علي كفاءة وجودة أداء العملية التعليمية، حيث تبين من المتابعة عام ٢٠١٥/٢٠١٦ -علي سبيل المثال- أن عدد المدرسين الحاصلين علي مؤهلات متوسطة بمناطق الشرقية، والدقهلية، وكفر الشيخ، والمنوفية، والفيوم، بلغ ٤٨٠٠ مدرس، ٣٤٢٠ مدرس، ٢٨١٣ مدرس، ١٩١٧ مدرس، ١٦٧٥ بنسبة ٢٦.٩%، ٢١.٥%، ٣٣.٣%، ٢٠.٥%، ٧٣.١% من إجمالي عدد المدرسين والمدرسات بتلك المناطق والبالغ ١٧٨١٦ مدرسًا، ١٥٩٢٢ مدرسًا، ٨٤٤٣ مدرسًا، ٩٣٣٢ مدرسًا، ٢٢٩١ مدرسًا علي التوالي، الأمر الذي

يتطلب من قطاع المعاهد الأزهرية العمل بقدر الإمكان علي إعادة هيكلة تلك العمالة من المدرسين الحاصلين علي مؤهلات متوسطة بما يتوافق مع التأهيل الدراسي، والتخصص الذي يتم تدريسه.

ويمكن توضيح ذلك من الجدول التالي:

جدول (١) إجمالي عدد الدورات التدريبية المستهدفة
وعدد الدارسين المستهدف تدريبهم بالمعاهد الأزهرية
وما تم تنفيذه منها عام ٢٠١٥/٢٠١٦ مقارنًا بعام ٢٠١٤/٢٠١٥.

البيان	عام٢٠١٥/٢٠١٦			نسبة الفعلي للمستهدف%		عام٢٠١٤/٢٠١٥		نسبة التغير للفعلي%	
	عدد الدورات التدريبية المستهدفة	عدد الدارسين المستهدف تدريبهم	عدد الدورات التدريبية الفعلية	لعدد الدورات التدريبية	لعدد الدارسين	عدد الدورات الفعلية	عدد الدارسين الفعلي	لعدد الدورات التدريبية	لعدد الدارسين
معلمي المواد العربية	٥٣	٢٦٥٠	٥٣	١٠٠	٨٨.٤	٨٨	٣٣٤٣	{٣٩.٨}	{٢٩.٩}
معلمي المواد الشرعية	٦٢	٣١٠٠	٦٢	١٠٠	٧٢.٤	٩١	٣٦٧٨	{٣١.٩}	{٣٩}
معلمي المواد الثقافية	٥٩	٢٩٥٠	٥٩	١٠٠	٩٢.٥	٩٥	٤٧٣١	{٣٧.٩}	{٤٢.٣}
أخصائي فني ونوعي	٤٤	٢٢٠٠	٤٤	١٠٠	٧٦.٤	٢٢	١٠٢٤	١٠٠	٦٤.١
الإجمالي	٢١٨	١٠٩٠٠	٢١٨	١٠٠	٨٢.٥	٢٩٦	١٢٧٧٦	{٢٦.٤}	{٢٩.٦}

المصدر: ج.م.ع. الجهاز المركزي للمحاسبات (٢٠١٧): الإدارة المركزية لمتابعة تنفيذ الخطة والأداء، لقطاعات الخدمات العامة، قطاع البحث العلمي والأزهر، الإدارة العامة للتعليم الأزهري، ١١أبريل، ص٢٢–٢٥، مرفق١٠، ص٤٨.

علي المستوي الإجمالي:

- بلغ إجمالي عدد الدارسين المستفيدين من البرامج التدريبية ٨٩٩٧ مدرسًا ومدرسة عام ٢٠١٥/٢٠١٦ بنسبة ٨٢.٥% من إجمالي عدد الدارسين المستهدف تدريبهم خلال عام المتابعة والبالغ ١٠٩٠٠مدرسًا ومدرسة، مقابل ١٢٧٧٦ مدرس ومدرسة عام ٢٠١٤/٢٠١٥ بانخفاض ٣٧٧٩ مدرسًا ومدرسة بنسبة ٢٩.٦%.
- بلغ إجمالي عدد الدورات التدريبية الفعلية للقائمين بالتدريس بالمعاهد الأزهرية ٢١٨ دورة تدريبية عام ٢٠١٥/٢٠١٦ تم تنفيذها بنسبة ١٠٠%من إجمالي

عدد الدورات التدريبية المستهدفة خلال عام المتابعة، مقابل عدد ٢٩٦ دورة تدريبية فعلية عام ٢٠١٥/٢٠١٤ بانخفاض ٧٨ دورة تدريبية بنسبة٢٦.٤%.

علي مستوي البرامج التدريبية:.

أ – برامج معلمي المواد العربية:

- بلغ إجمالي عدد الدارسين المستفيدين من برامج معلمي المواد العربية ٢٣٤٣ مدرسًا ومدرسة عام ٢٠١٦/٢٠١٥ بنسبة ٨٨.٤% من إجمالي عدد الدارسين المستهدف تدريبهم خلال عام المتابعة والبالغ ٢٦٥٠ مدرسًا ومدرسة، مقابل ٣٣٤٣ مدرسًا ومدرسة عام ٢٠١٥/٢٠١٤ بانخفاض ١٠٠٠ مدرس ومدرسة بنسبة ٢٩.٩%.
- بلغ إجمالي عدد الدورات التدريبية الفعلية لبرامج معلمي المواد العربية ٥٣ دورة تدريبية عام ٢٠١٦/٢٠١٥ تم تنفيذها بنسبة ١٠٠% من إجمالي عدد الدورات التدريبية المستهدفة خلال عام المتابعة، مقابل عدد ٨٨ دورة تدريبية فعلية عام ٢٠١٥/٢٠١٤ بانخفاض ٣٥ دورة تدريبية بنسبة ٣٩.٨%.

ب – برامج معلمي المواد الشرعية:

- بلغ إجمالي عدد الدارسين المستفيدين من برامج معلمي المواد الشرعية ٢٢٤٤ مدرسًا ومدرسة عام ٢٠١٦/٢٠١٥ بنسبة ٧٢.٤% من إجمالي عدد الدارسين المستهدف تدريبهم خلال عام المتابعة والبالغ ٣١٠٠ مدرس ومدرسة، مقابل ٣٦٧٨ مدرسًا ومدرسة عام ٢٠١٥/٢٠١٤ بانخفاض ١٤٣٤ مدرسًا ومدرسة بنسبة ٣٩%.
- بلغ إجمالي عدد الدورات التدريبية الفعلية لبرامج معلمي المواد الشرعية ٦٢ دورة تدريبية عام ٢٠١٦/٢٠١٥ تم تنفيذها بنسبة ١٠٠% من إجمالي عدد الدورات التدريبية المستهدفة خلال عام المتابعة، مقابل عدد٩١ دورة تدريبية فعلية عام ٢٠١٥/٢٠١٤ بانخفاض ٢٩ دورة تدريبية بنسبة ٣١.٩%.

ج – برامج معلمي المواد الثقافية:

- بلغ إجمالي عدد الدارسين المستفيدين من برامج معلمي المواد الثقافية ٢٧٣٠ مدرسًا ومدرسة عام ٢٠١٦/٢٠١٥ بنسبة ٩٢.٥% من إجمالي عدد الدارسين المستهدف تدريبهم خلال عام المتابعة والبالغ ٢٩٥٠ مدرس

ومدرسة، مقابل ٤٧٣١ مدرسًا ومدرسة عام ٢٠١٤/٢٠١٥ بانخفاض ٢٠٠١ مدرس ومدرسة بنسبة ٤٢.٣%.

- بلغ إجمالي عدد الدورات التدريبية الفعلية لبرامج معلمي المواد الثقافية ٥٩ دورة تدريبية عام ٢٠١٥/٢٠١٦ تم تنفيذها بنسبة ١٠٠% من إجمالي عدد الدورات التدريبية المستهدفة خلال عام المتابعة، مقابل عدد ٩٥ دورة تدريبية فعلية عام ٢٠١٤/٢٠١٥ بانخفاض ٣٦ دورة تدريبية بنسبة ٣٧.٩%.

د – **برامج أخصائي فني ونوعي:**

- بلغ إجمالي عدد الدارسين المستفيدين من برامج أخصائي فني ونوعي ١٦٨٠ مدرسًا ومدرسة عام ٢٠١٥/٢٠١٦ بنسبة ٧٦.٤% من إجمالي عدد الدارسين المستهدف تدريبهم خلال عام المتابعة والبالغ ٢٢٠٠ مدرس ومدرسة، مقابل ١٠٢٤ مدرسًا ومدرسة عام ٢٠١٤/٢٠١٥ بزيادة ٦٥٦ مدرس ومدرسة بنسبة ٦٤.١%.
- بلغ إجمالي عدد الدورات التدريبية الفعلية لبرامج أخصائي فني ونوعي ٤٤ دورة تدريبية عام ٢٠١٥/٢٠١٦ تم تنفيذها بنسبة ١٠٠% من إجمالي عدد الدورات التدريبية المستهدفة خلال عام المتابعة، مقابل عدد ٢٢ دورة تدريبية فعلية عام ٢٠١٤/٢٠١٥ بزيادة ٢٢ دورة تدريبية بنسبة ١٠٠%.

في ضوء ما سبق تبين انخفاض عدد الدارسين المستفيدين من البرامج التعليمية بعدد ٣٧٧٩ مدرسًا ومدرسة بنسبة ٢٩.٦%، وانخفاض عدد الدورات التدريبية المنفذة بعدد٧٨ دورة تدريبية بنسبة ٢٦.٤%عام ٢٠١٥/٢٠١٦ مقارنا بعام ٢٠١٤/٢٠١٥ علي المستوي الإجمالي، وعلي مستوي البرامج التدريبية ماعدا البرنامج التدريبي (أخصائي فني ونوعي)، الأمر الذي يستلزم دراسة الخطة التدريبية للمدرسين المستهدف تدريبهم مستقبلا في ضوء الاحتياجات المطلوبة من حيث التخصصات وعدد المدرسين.

- وعليه يجب العمل بقدر الإمكان علي إعادة هيكلة العمالة من المدرسين والمدرسات الحاصلين علي مؤهلات متوسطة بما يتوافق مع التأهيل الدراسي، والتخصص الذي يتم تدريسه، والعمل علي دراسة الخطة التدريبية للمدرسين والمدرسات المستهدف تدريبهم مستقبلًا، في ضوء الاحتياجات المطلوبة من حيث التخصص وعدد الدارسين.

معوقات التنمية المهنية:

لقد كشفت الدراسات السابقة (محمد السويد، ٢٠١٥، ص١٥-١٦) عن مجموعة من المشكلات والمعوقات التى تؤدى إلى عزوف المعلمين عن الإقبال على برامج التنمية المهنية، ومنها:

١-قلة الوقت حيث إن الوقت المخصص للمعلم المراد تأهيله وتدريبه أثناء الخدمة غير كاف لأنه يكون مشتتًا بين عمله الأساسي وبين متطلبات برامج التدريب ونتيجة لذلك تضعف نتيجة برامج التدريب بسبب ضيق الوقت.

٢-وعدم وضوح نظام وخطة التدريب أثناء الخدمة: لا يوجد نظام واضح خاص لتنظيم أعمال التدريب والتأهيل أثناء الخدمة لمعلمي المدارس، بل يتم التدريب بطريقة غير مقننة، كما لا توجد خطة واضحة للتدريب بحيث يشمل جميع المعلمين حيث يشكو معظم المعلمين من قلة دورات وبرامج التنمية المهنية المتخصصة المقدمة لهم.

٣-وجود قصور في تأهيل المدربين المتفرغين والذين يتطلعون بتنفيذ البرامج التدريبية الأمر الذي يتطلب إعدادًا مهنيًا يمكن من الأداء الفعال.

٤-ضعف العلاقة والتنسيق بين مؤسسات إعداد المعلم المتمثلة في كليات التربية وأجهزة التدريس في وزارة التربية والتعليم والأزهر الشريف.

٥-تدني كفاية تدريب المعلمين الجدد في ضوء ما تكسبه من نواحي معرفية ومهارية ووجدانية في مرحلة الإعداد الأمر الذي يتطلب رفع الكفايات التدريبية ليتم إكسابهم الكفايات المهنية والتخصصية.

إجراءات الدراسة الميدانية ونتائجها:

- تقنين الأداة (صدق وثبات الأداة):

للحكم على مدى صلاحية الأداة للتطبيق يتم التحقق من صدق الأداة في استقصاء موضوعها وثبات نتائج الاستجابة عن بنودها. وفيما يلي التحقق من صدق أداة الدراسة وثباتها:

بناء ووصف الأداة:

- تم إعداد استبانة لتعرف التنمية المهنية لمعلمى ومعلمات المعاهد الأزهرية فى ضوء المتغيرات الحديثة. وذلك من خلال الإطلاع علي الدراسات السابقة،

ومنها دراسة (صلاح صديق، ١٩٨٦)، ودراسة (عبد السلام فايد، ١٩٩١)، ودراسة (أحمد عبدالحميد، ٢٠٠٠)، ودراسة (شيماء ربيع، ٢٠١٠) واستفاد الباحث من هذه الدراسات وإطارها النظري وغيرها من الدراسات العربية والأجنبية.

تم بناء الاستبانة علي: أربعة محاور، **المحور الأول بعنوان (الأهداف)** (١٢) عبارة، و**المحور الثانى بعنوان (الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية)** (٥٥) عبارة، وقسم إلى (١١) محورًا فرعيًا وهي (**التخطيط، الاعتماد الأكاديمي، الترخيص للمهنة، أدوار جديدة، المعهد وحدة للتنمية، نماذج جديدة، أساليب جديدة، التعلم عن بعد، البحوث، الإبداع والتميز، التعلم الذاتي)**، و**المحور الثالث بعنوان (واقع التنمية المهنية في المعاهد الأزهرية)** (١١) عبارة، و**المحور الرابع بعنوان (معوقات التنمية المهنية في المعاهد الأزهرية)** (١٠) عبارات، وصلت عبارات الاستبانة فى إجمالها (٨٨) عبارة، وتم تطبيق الاستبانة علي المستجيبين وفقًا لمقياس ثلاثي متدرج (موافق–محايد–غير موافق).

واستهدف تطبيق الأداة تعرف مدي تحقيق أهداف التنمية المهنية لدي معلمي المعاهد الأزهرية وتعرف مدي تطبيق الاتجاهات الحديثة فيها، والكشف عن واقع التنمية المهنية للمعلمين في المعاهد الأزهرية، وتعرف أهم المعوقات التي تؤثر علي تحقيق الاستفادة الكاملة من برامج التنمية المهنية للمعلمين.

أولاً– صدق الأداة:

المقصود بصدق الأداة: هو أن تقيس الأداة ما وضعت لقياسه، ويعد مؤشرًا على البدء في تطبيقها، والتأكد من ثبات نتائجها، لذا يأتي حسابه في المرتبة الأولى ثم يليه الثبات.

وللتحقق من صدق الاستبانة موضع الدراسة اتبع الباحث الطرق التالية:

أ–**الصدق الظاهري:** تم حساب صدق الاستبانة باستخدام الصدق الظاهري Face Validity من خلال عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين ذوى الاختصاص والخبرة في مجال التربية للقيام بتحكيمها. وبعد أن اطلع هؤلاء المحكمون على عنوان الدراسة، وتساؤلاتها، وأهدافها، أبدوا آراءهم وملاحظاتهم حول فقرات الاستبانة من حيث مدى ملائمة الفقرات لموضوع الدراسة،

وصدقها في الكشف عن المعلومات المطلوبة للدراسة، وكذلك من حيث ترابط كل فقرة بالمحور الذي تندرج تحته، ومدى وضوح الفقرة وسلامة صياغتها، ثم تعديل الفقرات أو حذف غير المناسب منها أو إضافة ما رأوه مناسبًا منها، بالإضافة إلى النظر في تدرج الاستبانة، وغير ذلك مما رآه الخبراء مناسبًا.

وجاءت آراء المحكمين تؤكد صلاحية معظم الأسئلة لقياس ما وضعت لقياسه، وأن تعليمات الاستبانة واضحة، وسلامة الصياغة اللفظية لأسئلة الاستبانة ومناسبتها لمستوى طلاب المرحلة الجامعية.

ويوضح الجدول التالي النسبة المئوية لاتفاق المحكمين علي عناصر تحكيم مفردات الاختبار.

جدول (٢)

النسبة المئوية لاتفاق المحكمين علي عناصر تحكيم مفردات الاستبانة

م	عناصر التحكيم	النسبة المئوية
١	صلاحية كل مفردة لقياس ما وضع لقياسه.	%٨٢
٢	سلامة الصياغة ومناسبتها لمستوى طلاب الجامعة	%٩٥
٣	مدى وضوح تعليمات الاختبار.	%١٠٠

يتضح من الجدول السابق أن النسبة المئوية لاتفاق المحكمين علي عناصر تحكيم مفردات الاستبانة تتراوح بين (٨٢%، ١٠٠%)، وقد أشار المحكمون إلى بعض المقترحات وأجريت التعديلات التي أشاروا بها، و من ثم أصبحت الاستبانة صالحة للتطبيق.

ب- صدق الاتساق الداخلي: قام الباحث بحساب معامل ارتباط درجة كل عبارة بالمجموع الكلي لعبارات كل بُعد.

ويبين الجدول (٣) معاملات الصدق الداخلي لعبارات الاستبانة.

جدول (٣) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبُعد الذى تنتمي إليه (التنمية المهنية لمعلمي ومعلمات المعاهد الأزهرية)
وارتباط العبارات بالمحور الذى تنتمي إليه (ن = ٨٨)

المحور الأول		المحور الثاني						المحور الثالث		المحور الرابع	
رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط
١	.361**	١٣	.505**	٣٢	.476**	٥١	.280**	٦٨	.488**	٧٩	.206**
٢	.350**	١٤	.499**	٣٣	.479**	٥٢	.264**	٦٩	.448**	٨٠	.124*
٣	.473**	١٥	.455**	٣٤	.443**	٥٣	.455**	٧٠	.469**	٨١	.096
٤	.452**	١٦	.547**	٣٥	.457**	٥٤	.448**	٧١	.354**	٨٢	.133*
٥	.349**	١٧	.542**	٣٦	.433**	٥٥	.446**	٧٢	.274**	٨٣	.193**
٦	.405**	١٨	.530**	٣٧	.454**	٥٦	.474**	٧٣	.026	٨٤	.207**
٧	.339**	١٩	.558**	٣٨	.411**	٥٧	.397**	٧٤	.213**	٨٥	.195**
٨	.374**	٢٠	.331**	٣٩	.365**	٥٨	.401**	٧٥	.107	٨٦	.080
٩	.384**	٢١	.040	٤٠	.380**	٥٩	.421**	٧٦	.173**	٨٧	.213**
١٠	.446**	٢٢	.197**	٤١	.425**	٦٠	.408**	٧٧	.173**	٨٨	.144*
١١	.365**	٢٣	.288**	٤٢	.380**	٦١	.400**	٧٨	.191**		
١٢	.462**	٢٤	.217**	٤٣	.312**	٦٢	.376**				
		٢٥	.271**	٤٤	.371**	٦٣	.474**				
		٢٦	.157**	٤٥	.383**	٦٤	.322**				
		٢٧	.242**	٤٦	.391**	٦٥	.380**				
		٢٨	.313**	٤٧	.413**	٦٦	.357**				
		٢٩	.233**	٤٨	.419**	٦٧	.355**				
		٣٠	.454**	٤٩	.307**						
		٣١	.455**	٥٠	.250**						

مستوى الدلالة عند (٠.٠١) = ٠.٣٦١، (٠.٠٥) = ٠.٢٧٨

* دال عند مستوى (٠.٠٥)، ** دال عند مستوى (٠.٠١

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠.٠١)، (٠.٠٥) وبالتالي فهي مقبولة.

جدول (٤) معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبانة (التنمية المهنية لمعلمي ومعلمات المعاهد الأزهرية) و (ن = ٨٨)

المحاور	المحور الاول	المحور الثاني	المحور الثالث	المحور الرابع
معامل الارتباط	.669**	.924**	.634**	.259*

مستوى الدلالة عند (٠.٠١) = ٠.٣٦١، (٠.٠٥) = ٠.٢٧٨

* دال عند مستوى (٠.٠٥)، ** دال عند مستوى (٠.٠١

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠.٠١)، (٠.٠٥) وبالتالي فهي مقبولة.

جدول (٥) معاملات الارتباط بين درجات أقسام المحور الثاني والدرجة الكلية للاستبانة (التنمية المهنية لمعلمي ومعلمات المعاهد الأزهرية) و (ن = ٨٨)

المحور الثاني	التخطيط	الاعتماد الأكاديمي	الترخيص للمهنة	أدوار جديدة	المعهد وحدة للتنمية	نماذج جديدة	أساليب جديدة	التعلم عن بعد	البحوث	الإبداع والتميز	التعلم الذاتي
معامل الارتباط	.684**	.493**	.388**	.382**	.597**	.647**	.487**	.551**	.612**	.549**	.592**

مستوى الدلالة عند (٠.٠١) = ٠.٣٦١، (٠.٠٥) = ٠.٢٧٨

*** دال عند مستوى (٠.٠٥)، ** دال عند مستوى (٠.٠١)**

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠.٠١)، (٠.٠٥) وبالتالي فهي مقبولة.

ثانيًا- الثبات:

ويقصد به أن يعطي المقياس نفس النتائج أو نتائج متقاربة إذا أعيد تطبيقه على نفس أفراد العينة في فترتين مختلفتين وفي نفس الظروف.

وقد تم حساب ثبات الاستبانة Reliability بطريقة إحصائية من خلال معاملات ارتباط الاتساق الداخلي Internal Consistency، كما استخدم الباحث طريقة ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، والجدول التالي يوضح معامل الثبات للاستبانة:

جدول (٦) ثبات أداة الدراسة عن طريق معامل ألفا كرونباخ.

م	المحور		عدد العبارات	معامل الفا كرونباخ
١	المحور الأول	الأهداف	12	.693
٢	المحور الثاني	الاتجاهات الحديثة فى التنمية المهنية	55	.912
٣	المحور الثالث	واقع التنمية المهنية في المعاهد الازهرية	١١	.535
٤	المحور الرابع	معوقات التنمية المهنية فى المعاهد الأزهرية	10	.814
	جميع عبارات الاستبانة		88	.909

يتضح من الجدول السابق أن معامل ثبات مجموع الاستبانة ككل مرتفعة (٠,٩١)، وهي درجة ثبات عالية ومقبولة إحصائيًا، وبالتالي يمكن الوثوق في صحة النتائج التي تسفر عنها.

ويستخلص من ذلك:

- صلاحية الاستبانة فيما وضعت لقياسه.

– إمكانية ثبات النتائج التي يمكن أن تسفر عنها الدراسة الحالية، قد يكون ذلك مؤشرًا جيدًا لتعميم نتائجها على أفراد المجتمع الأصلي ككل.

ثالثا– مجتمع الدراسة والعينة:

نظرًا لصعوبة دراسة مجتمع بأكمله من كافة الجوانب، يلجأ الباحثون إلى دراسة المجتمع من خلال عينة تعد ممثلة لهذا المجتمع، والعينة هي "عدة أفراد مكونة للمجتمع أخذت منه لتمثله، ويتوقف صدق تمثيل العينة للمجتمع علي طريقة اختيارها وحجمها". والهدف من اختيار العينة هو الحصول علي معلومات عن المجتمع الأصلي لها، وفي حالة اختيار العينة اختيارًا سليمًا يمكن تعميم النتائج التي تم الحصول عليها من الدراسة علي المجتمع الذي اشتقت منه، وبمقدار تمثيل العينة للمجتمع تكون نتائجها صادقة بالنسبة له. وقد تم تطبيق أداة الدراسة على عينة ممثلة من معلمى ومعلمات المعاهد الأزهرية، فى العام الدراسى ٢٠١٦/٢٠١٧.

– توزيع أفراد العينة بحسب النوع:

جدول (٧) توزيع أفراد العينة بحسب النوع

مسلسل	(النوع)	العدد	النسبة المئوية
١	ذكور	١٣٦	.٤٦
٢	إناث	١٥٨	.٥٤
٣	الإجمالي	٢٩٤	١٠٠

وتأسيسًا علي ما سبق فان العينة كانت عشوائية ممثلة للمجتمع؛ هذا يعكس البيئة الأصلية للمجتمع، حيث تتوزع فيها الفئات بنفس الدرجة تقريبًا.

أساليب المعالجة الإحصائية:

بعد تطبيق الاستبانة وتجميعها تم تفريغها في جداول لحصر التكرارات ولمعالجة بياناتها إحصائيًا من خلال برنامج الحزم الإحصائية (SPSS) Statistical Package for Social Sciences. واستخدم الباحثان مجموعة من الأساليب الإحصائية التي تستهدف القيام بعملية التحليل الوصفي والاستدلالي لعبارات الاستبانة وهي:

أ– **النسب المئوية في حساب التكرارات:** حيث تعد النسبة المئوية أكثر تعبيرًا عن الأرقام الخام.

ب- **الوزن النسبي:** ويساوي التقدير الرقمي على عدد أفراد العينة. ويساعد الوزن النسبي في تحديد مستوى الموافقة على كل عبارة من عبارات الاستبانة وترتيبها حسب وزنها النسبي لكل عبارة، حيث يتم حساب الوزن النسبي لكل عبارة عن طريق إعطاء درجة لكل استجابة من الاستجابات الثلاثة وفقًا لطريقة (ليكرت Likert Method) فالاستجابة (موافق) تعطي الدرجة (٣)، والاستجابة (إلى حد ما) تعطي الدرجة (٢)، والاستجابة (غير موافق) تعطي الدرجة (١)، وبضرب هذه الدرجات في التكرار المقابل لكل استجابة وجمعها وقسمتها على إجمالي أفراد العينة يعطي ما يسمى بالوسط المرجح الذي يعبر عن الوزن النسبي لكل عبارة على حدة.

ج - اختبار التاء لقياس الفروق بين متوسطي درجات استجابات عينة الدراسة وذلك حسب النوع (ذكور-إناث) (تربوى - غير تربوى) (حاصل على دورات - غير حاصل على دورات)، في الاستجابة علي مجموع المحاور نظرًا لكونهم متغيرات ثنائية.

د- وصف وتفسير النتائج إجماليًا لمحاور الدراسة باستخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه لقياس الفروق بين متوسطي درجات استجابات عينة الدراسة وفي الاستجابة علي مجموع المحاور

ثانيًا- نتائج الإطار الميداني وتفسيرها:

في هذا الجزء من الدراسة يتم معالجة نتائج الدراسة بطريقة تفصيلية على النحو التالي:

أولا: عرض وتفسير نتائج الدراسة إجمالًا من خلال حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسط والأوزان النسبية، والترتيب ومستوى الموافقة لعبارات الاستبانة حسب محاورها.

ثانيًا: عرض وتفسير النتائج مفصلة حسب متغيرات الدراسة وفق الترتيب التالي:

متغير الشعبة الدراسية، متغير تقدير الطالب أو الطالبة في السنة السابقة، متغير النوع (ذكور-إناث)، (حاصل على دورات- غير حاصل على دورات)، (تربوى - غير تربوى)، (الخبرة)، (الدرجة الوظيفية)، (الدرجة العلمية).

نتائج الدراسة مجملة:

- النتائج الخاصة باستجابات أفراد العينة المتعلقة بمحاور الاستبانة.

أولا– لتعرف درجة أو مستوى توفر جوانب التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية، ودرجة أو مستوى توفر الاتجاهات الحديثة فى التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية ومستوى تقييم معلمى المعاهد الأزهرية للتنمية المهنية (الأهداف، المتغيرات الحديثة، الواقع، والمعوقات) تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسط والأوزان النسبية، والترتيب ومستوى الموافقة لعبارات الاستبانة حسب محاورها كالتالي:

جدول (٨) استجابات أفراد عينة الدراسة علي المحور الأول (الأهداف)

م	العبارة		درجة الموافقة			مجموع الأوزان	المتوسط والوزن النسبى	مستوي الموافقة	الترتيب
			موافق	إلي حد ما	غير موافق				
١	تهدف التنمية المهنية إلى إضافة معلومات ومعارف مهنية جديدة	ك	٢٦٩	٢١	٤	853	2.9014	موافق	١
		٪	٩١.٥	٧.١	١.٤				
٢	تسعى التنمية المهنية لتنمية المهارات المهنية لدينا	ك	٢٤١	٤١	١٢	817	2.7789	موافق	٢
		٪	٨٢	١٣.٩	٤.١				
٣	تنمي التنمية المهنية القيم المهنية لدينا.	ك	٢٢٧	٥٦	١١	804	2.7347	موافق	٤
		٪	٧٧.٢	١٩	٣.٧				
٤	تعمل التنمية المهنية على تنمية المهارات المهنية لدينا	ك	٢٢٧	٥٧	١٠	805	2.7381	موافق	٣
		٪	٧٧.٢	١٩.٤	٣.٤				
٥	تسهم في تنمية القيم المهنية الداعمة لسلوكهم	ك	١٨١	٩٥	١٨	751	2.5544	موافق	٩
		٪	٦١.٦	٣٢.٣	٦.١				
٦	تدعم المهارات التعليمية لديهم	ك	٢٢٣	٦٠	١١	800	2.7211	موافق	٥
		٪	٧٥.٩	٢٠.٤	٣.٧				
٧	تدعم المهارات الإدارية لديهم	ك	١٧٢	١٠٢	٢٠	740	2.5170	موافق	١١
		٪	٥٨.٥	٣٤.٧	٦.٨				
٨	تساعد في تنمية مهارات التعامل مع الأخر	ك	٢٢٢	٥٧	١٥	795	2.7041	موافق	٧
		٪	٧٥.٥	١٩.٤	٥.١				
٩	تعمل علي حسن استغلال الوقت أثناء العمل	ك	٢١٧	٦٨	٩	796	2.7075	موافق	٦
		٪	٧٣.٨	٢٣.١	٣.١				
١٠	تركز علي دعم المهارات التنظيمية لديهم	ك	١٦٤	١١٤	١٦	736	2.5034	موافق	١٢
		٪	٥٥.٨	٣٨.٨	٥.٤				
١١	دعم مهارات استخدام وتفعيل التكنولوجيا الحديثة في مجال التدريس	ك	١٩٥	٧١	٢٨	755	2.5680	موافق	٨
		٪	٦٦.٣	٢٤.١	٩.٥				
١٢	تزود المعلمين بالمعارف والمهارات اللازمة لدعم ثقافة الجودة	ك	١٩٠	٧٣	٣١	747	2.5408	موافق	١٠
		٪	٦٤.٦	٢٤.٨	١٠.٥				
إجمالى المحور لأول الجزء الأول		ك				9399	٣٢.٠٦٨٠	موافق	
	()	٪	٧١.٦٦	٢٣.١٤	٥.٢				

ومن الجدول السابق يتضح أن جميع العبارات كانت بدرجة موافق حيث تراوحت أوزانها النسبية بين (2.9014) و(2.5034). حيث أكدت عينة الدراسة

علـى ضـرورة الاهتمـام بفهم ومعرفـة أهداف التنميـة المهنيـة، حيث بلـغ متوسـط استجابة أفراد العينـة علـى المحـور ككل (٣٢.٠٦٨٠). كمـا كانـت نسـبة درجـة موافق (٧١.٦٦) وهـي نسبة مرتفعة، (٥.٢) كانت بمستوى (غير موافق) وهذا مؤشر على أن المعلمين لديهم وعي بأهمية تحديد الأهداف فى أي عمل تربوى. كما جاءت عبارة (تهدف التنمية المهنية غالى إضافة معلومات ومعارف مهنية جديدة) هى الأعلى بين عبارات المحور بدرجة موافق، (٩١.٥) و هذا يوضح مدى وعي المعلمين والمعلمات بأهمية إضافة معلومات ومعارف جديدة مهنية وتربوية. كما جاءت عبارتى (تركز علي دعم المهارات التنظيمية لديهم) الأدنى فى الترتيب بين عبارات المحور، وقد يرجع ذلك إلى أن محتوى المادة يحتاج إلى المزيد من التحسين والتطوير، خاصة فيما يتعلق بالجوانب التنظيمية.

ويمكن تفسير هذه النتائج بصورة مجملة في ضوء التركيز الشديد على إكساب المعلمين المعارف والمعلومات المتضمنة في برامج التنمية المهنية، ويظهر جليًا في طرائق التدريس المستخدمة، وأساليب التقييم، والتي تنحو غالبًا نحو التركيز على العمليات المعرفية، وتتفق هذه النتائج مع دراسة (معوض مرعي، ٢٠١٤).

جدول (٩) استجابات أفراد عينة الدراسة على المحور الثاني (الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية(التخطيط))

م	العبارة		درجة الموافقة			مجموع الأوزان	المتوسط والوزن النسبى	مستوى الموافقة	الترتيب
			موافق	إلى حد ما	غير موافق				
١٣	تسير التنمية المهنية وفق خطة معدة وواضحة	ك	١٥٢	١١٠	٣٢	708	2.4082	موافق	٢
		٪	٥١.٧	٣٧.٤	١٠.٩				
١٤	تراعى الخطة المتغيرات المستقبلية	ك	١٣٤	١١٤	٤٦	676	2.2993	موافق	٤
		٪	٤٥.٦	٣٨.٨	١٥.٦				
١٥	تسعى إلى نجاح المعلم فى أداء أدواره	ك	٢١٦	٦٤	١٤	790	2.6871	موافق	١
		٪	٧٣.٥	٢١.٨	٤.٨				
١٦	تراعى الخطة احتياجات المعلمين	ك	١١٨	١٢٣	٥٣	653	2.2211	موافق	٥
		٪	٤٠.١	٤١.٨	١٨				
١٧	تراعى الخطة احتياجات التلاميذ	ك	١٣٤	١١٧	٤٣	679	2.3095	موافق	٣
		٪	٤٥.٦	٣٩.٨	١٤.٦				
١٨	تراعى الخطة احتياجات التلاميذ	ك	١١٢	١٢٦	٥٦	644	2.1905	إلى حدا ما	٦
		٪	٣٨.١	٤٢.٩	١٩				
إجمالى المحور لأول الجزء الأول		ك				4150	١٤.١١٥٦		
()		٪	٤٩.١	٣٧.١	١٣.٨٢				

ومن الجدول السابق يتضح أن جميع العبارات كانت بدرجة موافق حيث تراوحت أوزانها النسبية بين (2.6871) و (2.1905). حيث أكدت عينة الدراسة على ضرورة الاهتمام بالتخطيط كواحد من الاتجاهات الحديثة فى التنمية المهنية، حيث بلغ متوسط استجابة أفراد العينة على المحور ككل (١٤.١١٥٦). كما كانت نسبة درجة موافق (٤٩.١) وهي نسبة مرتفعة، (١٣.٨٢) كانت بمستوى (غير موافق) وهذا مؤشر على أن المعلمين لديهم وعي بأهمية تحديد التخطيط فى أي عمل تربوى. كما جاءت عبارة (تسعى إلى نجاح المعلم فى أداء أدواره) هى الأعلى بين عبارات المحور بدرجة موافق، (٧٣.٥) و هذا يوضح مدى وعي المعلمين بأهمية نجاح المعلم فى أداء أدواره المهنية والتربوية. كما جاءت عبارة (تراعى الخطة احتياجات التلاميذ) الأدنى فى الترتيب بين عبارات المحور، و قد يرجع ذلك إلى أن محتوى المادة يحتاج إلى المزيد من التحسين والتطوير، خاصة فيما يتعلق بالجوانب الخاصة بالتلاميذ.

ويمكن تفسير هذه النتائج بصورة مجملة في ضوء التركيز الشديد على إكساب المعلمين المعارف والمعلومات المرتبطة بالتخطيط والمتضمنة في برامج التنمية المهنية، ويظهر ذلك بوضوح عندما يستطيع المعلمين تطبيق وتحويل تلك المعلومات إلى مهارات مطبقة وتتفق هذه النتائج مع دراسة (معوض مرعي، ٢٠١٤).

جدول (١٠) استجابات أفراد عينة الدراسة على المحور الثاني (الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية (الاعتماد الأكاديمي))

م	العبارة		درجة الموافقة			مجموع الأوزان	المتوسط والوزن النسبي	مستوي الموافقة	الترتيب
			موافق	إلي حد ما	غير موافق				
١٩	تسعى إلى تحقيق معايير الجودة	ك	١٤٢	١١٠	٤٢	688	2.3401	موافق	٣
		٪	٤٨.٣	٣٧.٤	١٤.٣				
٢٠	يشترط للحصول على الجودة ان تتم تنمية مهاراتنا	ك	٢١٤	٦٠	٢٠	782	2.6599	موافق	١
		٪	٧٢.٨	٢٠.٤	٦.٨				
٢١	المؤهل الدراسى للمعلم فقط لا يحقق الجودة فى الأداء	ك	١٩٩	٧٠	٢٥	762	2.5918	موافق	٢
		٪	٦٧.٧	٢٣.٨	٨.٥				
إجمالي المحور لأول الجزء الأول		ك				2232	٧.٥٩١٨		
	( )	٪	63	27	10				

ومن الجدول السابق يتضح أن جميع العبارات كانت بدرجة موافق حيث تراوحت أوزانها النسبية بين (2.6599) و(2.3401). حيث أكدت عينة الدراسة على أهمية الاعتماد الأكاديمي كواحد من الاتجاهات الحديثة فى التنمية المهنية، حيث بلغ متوسط استجابة أفراد العينة على المحور ككل (٧.٥٩١٨). كما كانت نسبة درجة موافق (63) وهي نسبة مرتفعة، (10) كانت بمستوى (غير موافق) وهذا مؤشر على أن المعلمين لديهم وعي بأهمية الاعتماد الأكاديمي فى أى عمل تربوى. كما جاءت عبارة (يشترط للحصول على الجودة أن تتم تنمية مهاراتنا) هى الأعلى بين عبارات المحور بدرجة موافق، (٧٣.٥) و هذا يوضح مدى وعي المعلمين بأهمية نجاح المعلم فى أداء أدواره المهنية والتربوية. كما جاءت عبارة (تسعى إلى تحقيق معايير الجودة) الأدنى فى الترتيب بين عبارات المحور، و قد يرجع ذلك إلى أن الجودة والاعتماد الأكاديمي مازال فى بدايته فى المعاهد الأزهرية، ويحتاج إلى مزيد من الاهتمام.

ويمكن تفسير هذه النتائج بصورة مجملة في ضوء التركيز الشديد على إكساب المعلمين المعارف والمعلومات المرتبطة بالاعتماد الأكاديمي و المتضمنة في برامج التنمية المهنية.

جدول (١١) استجابات أفراد عينة الدراسة على المحور الثاني
(الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية (الترخيص للمهنة))

م	العبارة		درجة الموافقة: موافق	إلي حد ما	غير موافق	مجموع الأوزان	المتوسط والوزن النسبى	مستوي الموافقة	الترتيب
٢٢	التدريس عمل له قيمه ويتطلب الاطلاع على الجديد فى مجال التربية والتخصص	ك	٢٥٩	٣٠	٥	842	2.8639	موافق	١
		٪	٨٨.١	١٠.٢	١.٧				
٢٣	أسعى للحصول على الاعتماد للعمل في مهنة التدريس	ك	١٨٨	٧٣	٣٣	743	2.5272	موافق	٤
		٪	٦٣.٩	٢٤.٨	١١.٢				
٢٤	الحصول على الاعتماد للعمل فى مهنة التدريس يحتاج جهد شاق	ك	١٩١	٩١	١٢	767	2.6088	موافق	٣
		٪	٦٥	٣١	٤.١				
٢٥	الحصول على الاعتماد يتطلب تنمية المعارف والمهارات فى التخصص والتربية	ك	٢١٦	٧٠	٨	796	2.7075	موافق	٢
		٪	٧٣.٥	٢٣.٨	٢.٧				
إجمالي المحور لأول الجزء الأول		ك				3148	١٠.٧٠٧٥		
( )		٪	56.1	39.6	4.3				

ومن الجدول السابق يتضح أن جميع العبارات كانت بدرجة موافق حيث تراوحت أوزانها النسبية بين (2.8639) و(2.5272). حيث أكدت عينة الدراسة علي أهمية الترخيص للمهنة كواحد من الاتجاهات الحديثة فى التنمية المهنية، حيث بلغ متوسط استجابة أفراد العينة على المحور ككل (١٠.٧٠٧٥). كما كانت نسبة درجة موافق (56.1) وهي نسبة مرتفعة، (4.3) كانت بمستوى (غير موافق) وهذا مؤشر على أن المعلمين لديهم وعي بأهمية الترخيص للمهنة، حيث أن مهنة التدريس لها قيمها التى يجب أن يتمسك بها من يمارسها.كما جاءت عبارة (التدريس عمل له قيمه ويتطلب الاطلاع على الجديد فى مجال التربية والتخصص) هى الأعلى بين عبارات المحور بدرجة موافق، (٨٨.١) وهذا يوضح مدى وعي المعلمين بأهمية الاطلاع على الجديد فى مجال التربية والتخصص. كما جاءت عبارة (أسعى للحصول على الاعتماد للعمل فى مهنة التدريس) الأدنى فى الترتيب بين عبارات المحور، و قد يرجع ذلك إلى أن الترخيص للمهنة مازال فى بدايته فى المعاهد الأزهرية، ويحتاج إلى مزيد من الاهتمام.

ويمكن تفسير هذه النتائج بصورة مجملة في ضوء التركيز الشديد على إكساب المعلمين المعارف والمعلومات المرتبطة بالترخيص للمهنة والمتضمنة في برامج التنمية المهنية.

جدول (١٢) استجابات أفراد عينة الدراسة على المحور الثاني
(الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية (أدوار جديدة للمعلم))

م	العبارة		درجة الموافقة: موافق	إلى حد ما	غير موافق	مجموع الأوزان	المتوسط والوزن النسبي	مستوى الموافقة	الترتيب
٢٦	دورى لا يقتصر على نقل المعرفة	ك	٢٣٧	٤٧	١٠	815	2.7721	موافق	٢
		٪	٨٠.٦	١٦	٣.٤				
٢٧	أعمل على توجيه الطلاب حسب قدراتهم	ك	٢١٣	٧٣	٨	793	2.6973	موافق	٣
		٪	٧٢.٤	٢٤.٨	٢.٧				
٢٨	يمارس الطلاب الأنشطة وفق الفروق الفردية الواضحة لى	ك	١٥٨	١٠٩	٢٧	719	2.4456	موافق	٤
		٪	٥٣.٧	٣٧.١	٩.٢				
٢٩	أعمل على إرشاد الطلاب إلى ما ينفعهم	ك	٢٤١	٤٢	١١	818	2.7823	موافق	١
		٪	٨٢	١٤.٣	٣.٧				
إجمالى المحور لأول الجزء الأول		ك				3145	١٠.٦٩٧٣		
()		٪	٧٢.٢	٢٣.٠٥	٤.٧٥				

ومن الجدول السابق يتضح أن جميع العبارات كانت بدرجة موافق حيث تراوحت أوزانها النسبية بين (2.7823) و(2.4456). حيث أكدت عينة الدراسة

علي أهمية قيام المعلم بأدوار جديدة كواحد من الاتجاهات الحديثة فى التنمية المهنية، حيث بلغ متوسط استجابة أفراد العينة على المحور ككل (١٠.٦٩٧٣). كما كانت نسبة درجة موافق (٧٢.٢) وهي نسبة مرتفعة، (٤.٧٥) كانت بمستوى (غير موافق) وهذا مؤشر على أن المعلمين لديهم وعي بأهمية أدوار المعلم الجديدة، حيث أن مهنة التدريس لا يقتصر دور المعلم فيها على مجرد نقل المعلومات والمعارف. كما جاءت عبارة (أعمل على إرشاد الطلاب إلى ما ينفعهم) هى الأعلى بين عبارات المحور بدرجة موافق، (٨٢) وهذا يوضح مدى وعي المعلمين بأهمية إرشاد الطلاب، وتوجههم إلى ممارسة ما يتوافق مع قدراتهم. كما جاءت عبارة (يمارس الطلاب الأنشطة وفق الفروق الفردية الواضحة لى) الأدنى فى الترتيب بين عبارات المحور، وقد يرجع ذلك إلى أن ممارسة الأنشطة على أساس القدرات يحتاج إلى اهتمام من المعلمين فى المعاهد الأزهرية.

ويمكن تفسير هذه النتائج بصورة مجملة في ضوء التركيز الشديد على إكساب المعلمين المعارف والمعلومات المرتبطة بالأدوار الجديدة لهم، و المتضمنة في برامج التنمية المهنية، وتتفق هذه النتائج مع دراسة (معوض مرعي، ٢٠١٤).

جدول (١٣) استجابات أفراد عينة الدراسة على المحور الثاني
(الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية (المعهد وحدة للتمنية))

م	العبارة		درجة الموافقة: موافق	إلي حد ما	غير موافق	مجموع الأوزان	المتوسط والوزن النسبى	مستوى الموافقة	الترتيب
٣٠	مراكز التدريب الموجودة فى الإدارة التعليمية فعالة	ك	٧٦	١٠٣	١١٥	549	1.8673	غير موافق	٢
		٪	٢٥.٩	٣٥	٣٩.١				
٣١	توجد مراكز التنمية المهنية فى قطاعات المعاهد الفرعية	ك	٣٧	٩٣	١٢٨	425	1.8129	موافق	٥
		٪	٢٤.٨	٣١.٦	٤٣.٥				
٣٢	مراكز التنمية المهنية فى معهدنا فعالة	ك	٥٦	٩٥	١٤٣	501	1.7041	غير موافق	٦
		٪	١٩	٣٢.٣	٤٨.٦				
٣٣	نسعى فى معهدنا لتجهيز قاعة للتنمية المهنية	ك	٨٩	٧٧	١٢٨	549	1.8673	غير موافق	٢
		٪	٣٠.٣	٢٦.٢	٤٣.٥				
٣٤	يأتي الزملاء من المعاهد الأخرى للاستفادة من دورات للتنمية المهنية	ك	٨٩	٦٦	١٣٩	538	1.8299	غير موافق	٤
		٪	٣٠.٣	٢٢.٤	٤٧.٣				
٣٥	تحرص الإدارة علي دعوة خبراء فى التخصصات للتنمية المهنية للمعلمين	ك	١٠٥	٨٩	١٠٠	593	2.0170	موافق	١
		٪	٣٥.٧	٣٠.٣	٣٤				
	إجمالى المحور لأول الجزء الأول	ك				3155	١١.٠٩٨٦		
	( )	٪	27.7	29.6	42.7				

ومن الجدول السابق يتضح أن معظم العبارات كانت بدرجة غير موافق

(وبعضها موافق) حيث تراوحت أوزانها النسبية بين (2.0170) و(1.7041). حيث أكدت عينة الدراسة على أهمية أن يكون المعهد وحدة فعالة، فى مجال التنمية المهنية، حيث بلغ متوسط استجابة أفراد العينة على المحور ككل (١١.٠٩٨٦). كما كانت نسبة درجة موافق (27.7) وهي نسبة ضعيفة، (42.7) كانت بمستوى (غير موافق) وهذا مؤشر على أن المعلمين لديهم وعي بأهمية كون المعهد وحدة تسهم فى تنمية مهاراتهم. كما جاءت عبارة (تحرص الإدارة على دعوة خبراء فى التخصصات للتنمية المهنية للمعلمين) هى الأعلى بين عبارات المحور بدرجة موافق(٣٥.٧) وهذا يوضح مدى وعي المعلمين بأهمية وجود خبراء فى مجالات التخصص، أو التربوى. كما جاءت عبارة (مراكز التنمية المهنية فى معهدنا فعالة) الأدنى فى الترتيب بين عبارات المحور، و قد يرجع ذلك إلى أن مركزية التدريب فى المعاهد الأزهرية، وكون المعاهد الأزهرية غير مجهزة، ولا يوجد فيها قاعات تدريبية.

ويمكن تفسير هذه النتائج بصورة مجملة في ضوء ضعف الإمكانات، والتجهيزات داخل المعاهد الأزهرية، فهى تعانى من نقص شديد فى الجوانب المادية، وهذا يتفق مع دراسة (صلاح صديق، ١٩٨٦) ودراسة (عبدالسلام فايد، ١٩٩١).

جدول (١٤) استجابات أفراد عينة الدراسة على المحور الثاني (الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية (نماذج جديدة)

م	العبارة		درجة الموافقة: موافق	إلي حد ما	غير موافق	مجموع الأوزان	المتوسط والوزن النسبى	مستوي الموافقة	الترتيب
٣٦	يرتبط موضوع التنمية المهنية بمستواى العلمي	ك	١٥٠	٩٧	٤٧	691	2.3503	موافق	٦
		٪	٥١	٣٣	١٦				
٣٧	التنمية المهنية تساعد الزملاء في حل مشكلات التى تواجه بعضنا	ك	١٦٩	١٠١	٢٤	814	2.4932	موافق	٥
		٪	٥٧.٥	٣٤.٤	٨.٢				
٣٨	التنمية المهنية تساعدنى فى حل المشكلات الإدارية	ك	١٧٥	٩٥	٢٤	739	2.5136	موافق	٢
		٪	٥٩.٥	٣٢.٣	٨.٢				
٣٩	وجود جو من التنافس مع الزملاء يسهم فى تحقيق التنمية المهنية	ك	١٧٤	٩٦	٢٤	738	2.5102	موافق	٣
		٪	٥٩.٢	٣٢.٧	٨.٢				
٤٠	وجود جو من التعاون مع الزملاء يسهم في تحقيق التنمية المهنية	ك	٢٢٠	٦٥	٩	799	2.7177	موافق	١
		٪	٧٤.٨	٢٢.١	٣.١				
٤١	الترابط بين عناصر الأفكار موضوع التنمية المهنية	ك	١٥٧	١١٠	٢٧	718	2.4422	موافق	٤
		٪	٥٣.٤	٣٧.٤	٩.٢				
إجمالى المحور لأول الجزء الأول		ك				3781	١٥.٠٢٧٢		
()		٪	٥٩.٢	٣٢	٨.٨				

ومن الجدول السابق يتضح أن جميع العبارات كانت بدرجة موافق حيث

تراوحت أوزانها النسبية بين (2.7177) و(2.3503). حيث أكدت عينة الدراسة على أهمية وجود نماذج جديدة كواحد من الاتجاهات الحديثة فى التنمية المهنية، حيث بلغ متوسط استجابة أفراد العينة على المحور ككل (١٥.٠٢٧٢). كما كانت نسبة درجة موافق (٥٩.٢) وهي نسبة مرتفعة، (٨.٨) كانت بمستوى (غير موافق) وهذا مؤشر على أن المعلمين لديهم وعي بأهمية وجود نماذج جديدة، حيث إن مهنة التدريس تحتاج إلى تنوع فى النماذج التى يجب أن يتعلمها المعلمين بما ينعكس على أداء الطلاب. كما جاءت عبارة (وجود جو من التعاون مع الزملاء يسهم فى تحقيق التنمية المهنية) هى الأعلى بين عبارات المحور بدرجة موافق، (٧٤.٨) و هذا يوضح مدى وعي المعلمين لأهمية وجود جو من التعاون مع الزملاء يسهم فى تحقيق التنمية المهنية. كما جاءت عبارة (يرتبط موضوع التنمية المهنية بمستواى العلمى) الأدنى فى الترتيب بين عبارات المحور، وقد يرجع ذلك إلى أن وجود نماذج جديدة من التنمية المهنية تسهم فى الارتقاء بمستوى المعلم. ويمكن تفسير هذه النتائج بصورة مجملة في ضوء التركيز الشديد على إكساب المعلمين المعارف والمعلومات المرتبطة بوجود نماذج جديدة والمتضمنة في برامج التنمية المهنية.

جدول (١٥) استجابات أفراد عينة الدراسة على المحور الثاني
(الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية (أساليب جديدة))

م	العبارة		درجة الموافقة: موافق	إلي حد ما	غير موافق	مجموع الأوزان	المتوسط والوزن النسبي	مستوي الموافقة	الترتيب
٤٢	من صور التنمية المهنية الحوار بين الزملاء والمحاضر.	ك	٢٢٧	٥٢	١٥	794	2.7211	موافق	١
		٪	٧٧.٢	١٧.٧	٥.١				
٤٣	التفاعل مع الزملاء أثناء التدريب يزيد من فعالية التنمية المهنية.	ك	٢٢٥	٥٥	١٤	799	2.7177	موافق	٢
		٪	٧٦.٥	١٨.٧	٤.٨				
٤٤	تبادل الأدوار أثناء المناقشات يزيد من فعالية التنمية المهنية.	ك	٢١٧	٦٥	١٢	793	2.6973	موافق	٣
		٪	٧٣.٨	٢٢.١	٤.١				
٤٥	التعلم التعاوني من أفضل أساليب التنمية المهنية وتقسيم مجموعات عمل متجانسة.	ك	٢٠٩	٦٩	١٦	781	2.6565	موافق	٤
		٪	٧١.١	٢٣.٥	٥.٤				
إجمالي المحور لأول الجزء الأول		ك				3167	١٠.٧٩٢٥		
()		٪	74.6	20.6	4.8				

ومن الجدول السابق يتضح أن جميع العبارات كانت بدرجة موافق حيث

تراوحت أوزانها النسبية بين (2.7211) و(2.6565). حيث أكدت عينة الدراسة على أهمية وجود أساليب جديدة كواحد من الاتجاهات الحديثة فى التنمية المهنية، حيث بلغ متوسط استجابة أفراد العينة على المحور ككل (١٠.٧٩٢٥). كما كانت نسبة درجة موافق (74.6) وهي نسبة مرتفعة، (4.8) كانت بمستوى (غير موافق) وهذا مؤشر على أن المعلمين لديهم وعي بأهمية وجود أساليب جديدة،حيث إن مهنة التدريس تحتاج إلى تنوع فى أساليب جديدة التى يجب أن يتعلمها المعلمين بما ينعكس على أداء الطلاب.كما جاءت عبارة (من صور التنمية المهنية الحوار بين الزملاء والمحاضر) هى الأعلى بين عبارات المحور بدرجة موافق، (٧٧.٢) و هذا يوضح مدى وعي المعلمين أهمية وجود حوار مع الزملاء، ومع المحاضر بما يسهم فى تحقيق التنمية المهنية. كما جاءت عبارة (التعلم التعاونى من أفضل أساليب التنمية المهنية وتقسيم مجموعات عمل متجانسة) الأدنى فى الترتيب بين عبارات المحور، و قد يرجع ذلك إلى أن وجود أساليب جديدة من التنمية المهنية تسهم فى الارتقاء بمستوى المعلم وكذا صعوبة تطبيق أسلوب التعلم التعاونى فى ظل الأعداد الكبيرة، وكثافة الفصول الدراسية، وصعوبة المناهج الدراسية، وطولها.

جدول (١٦) استجابات أفراد عينة الدراسة على المحور الثاني
(الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية (التعليم عن بعد))

م	العبارة		درجة الموافقة: موافق	إلي حد ما	غير موافق	مجموع الأوزان	المتوسط والوزن النسبي	مستوى الموافقة	الترتيب
٤٦	نستفيد من وجود حواسب داخل المؤسسة فى التنمية المهنية	ك	١٣٩	٨٧	٦٨	659	2.2415	موافق	٥
		٪	٤٧.٣	٢٩.٦	٢٣.١				
٤٧	نستفيد من شبكة الإنترنت فى التنمية المهنية	ك	١٨٦	٥٦	٥٢	722	2.4558	موافق	٢
		٪	٦٣.٣	١٩	١٧.٧				
٤٨	تتواصل مع المدرس الأول والموجة عن طريق شبكة الإنترنت	ك	٧٤	٨٦	١٣٤	528	1.7959	غير موافق	٧
		٪	٢٥.٢	٢٩.٣	٤٥.٦				
٤٩	التعليم عن بُعد يجعل التنمية المهنية أسهل	ك	١٠١	٩٦	٩٧	592	2.0136	موافق	٦
		٪	٣٤.٤	٣٢.٧	٣٣				
٥٠	التعليم عن بُعد ألغى البُعد الزماني والمكاني لإحداث التنمية المهنية	ك	١٦٥	٨٨	٤١	712	2.4218	موافق	٣
		٪	٥٦.١	٢٩.٩	١٣.٩				
٥١	التعليم عن بُعد يجعل التنمية المهنية أقل كلفة	ك	١٨٧	٩٦	٣٨	791	2.5068	موافق	١
		٪	٦٣.٦	٢٣.٥	١٢.٩				
٥٢	لتعليم عن بُعد جعل التنمية المهنية أكثر جاذبية	ك	١٤٠	٩١	٦٣	665	2.2619	موافق	٤
		٪	٤٧.٦	٣١	٢١.٤				
	إجمالى المحور لأول الجزء الأول	ك				4669	١٥.٦٩٧٣		
	( )	٪	41.1	35	23.9				

ومن الجدول السابق يتضح أن معظم العبارات كانت بدرجة موافق وواحدة (غير موافق) حيث تراوحت أوزانها النسبية بين (2.5068) و(1.7959). حيث أكدت عينة الدراسة على أهمية وجود التعليم عن بُعد كواحد من الاتجاهات الحديثة فى التنمية المهنية، حيث بلغ متوسط استجابة أفراد العينة على المحور ككل (١٥.٦٩٧٣). كما كانت نسبة درجة موافق (41.1) وهي نسبة مرتفعة، (23.9) كانت بمستوى (غير موافق) وهذا مؤشر على أن المعلمين لديهم وعي بأهمية وجود التعليم عن بعد، حيث إن مهنة التدريس تحتاج إلى استخدام التكنولوجيا والاستفادة منها فى الارتقاء بمستوى العملية التعليمية بما ينعكس على أداء الطلاب.كما جاءت عبارة (التعليم عن بُعد يجعل التنمية المهنية أقل كلفة) هى الأعلى بين عبارات المحور بدرجة موافق (٦٣.٦) وهذا يوضح مدى وعي المعلمين بأهمية التعليم عن بُعد الذى يجعل التنمية المهنية أقل كلفة، وأكثر فائدة فى العملية التعليمية. كما جاءت عبارة (نتواصل مع المدرس الأول والموجة عن طريق شبكة الإنترنت) الأدنى فى الترتيب بين عبارات المحور، وقد يرجع ذلك إلى أن خبرات الكثير من المعلمين والموجهين باستخدام الانترنت قليلة.

ويمكن تفسير هذه النتائج بصورة مجملة في ضوء التركيز الشديد على إكساب المعلمين المعارف والمعلومات المرتبطة بالتعليم عن بُعد والمتضمنة في برامج التنمية المهنية.

جدول (١٧) استجابات أفراد عينة الدراسة على المحور الثاني (الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية (البحوث))

م	العبارة		درجة الموافقة: موافق	إلي حد ما	غير موافق	مجموع الأوزان	المتوسط والوزن النسبى	مستوى الموافقة	الترتيب
٥٣	التعاون فى إجراء بحوث مرتبطة بالتخصص يحقق التنمية المهنية	ك	٢٠٦	٦٨	٢٠	774	2.6327	موافق	٢
		٪	٧٠.١	٢٣.١	٦.٨				
٥٤	التعاون مع الزملاء في إجراء بحوث مرتبطة بالتربية يحقق التنمية المهنية	ك	٢١٦	٥٦	٢٢	782	2.6599	موافق	١
		٪	٧٣.٥	١٩	٧.٥				
٥٥	نتعاون مع الزملاء فى إجراء بحوث تساعد فى حل مشكلات الطلاب	ك	١٧٥	٨٦	٣٣	730	2.4830	موافق	٤
		٪	٥٩.٥	٢٩.٣	١١.٢				
٥٦	إجراء بحوث نستفيد منها فى تطوير الأداء داخل الفصل	ك	١٩١	٦٩	٣٤	745	2.5340	موافق	٣
		٪	٦٥	٢٣.٥	١١.٦				
إجمالى المحور لأول الجزء الأول		ك				3031	١٠.٣٠٩٥		
	()	٪	67	23.7	9.3				

ومن الجدول السابق يتضح أن معظم العبارات كانت بدرجة موافق حيث تراوحت أوزانها النسبية بين (2.6599) و(2.4830). حيث أكدت عينة الدراسة على أهمية البحوث التى تستخدم فى حل المشكلات المتعلقة بواقع العملية التعليمية كواحد من الاتجاهات الحديثة فى التنمية المهنية، حيث بلغ متوسط استجابة أفراد العينة على المحور ككل (١٠.٣٠٩٥). كما كانت نسبة درجة موافق (67) وهي نسبة مرتفعة، (9.3) كانت بمستوى (غير موافق) وهذا مؤشر على أن المعلمين والمعلمات لديهم وعي بأهمية البحوث التى تستخدم فى حل المشكلات المتعلقة بواقع العملية التعليمية، والارتقاء بمستوى العملية التعليمية بما ينعكس على أداء الطلاب. كما جاءت عبارة (التعاون مع الزملاء فى إجراء بحوث مرتبطة بالتربية يحقق التنمية المهنية) هى الأعلى بين عبارات المحور بدرجة موافق، (٧٣.٥) و هذا يوضح مدى وعي المعلمين أهمية التعاون مع الزملاء فى إجراء بحوث مرتبطة بالتربية بشكل يحقق التنمية المهنية، أكثر فائدة فى العملية التعليمية. كما جاءت عبارة (إجراء بحوث نستفيد منها فى تطوير الأداء داخل الفصل) الأدنى فى الترتيب بين عبارات المحور، وقد يرجع ذلك إلى أن خبرات الكثير من المعلمين باستخدام البحوث الفاعلة المتعلقة بالارتقاء بالأداء داخل الفصل الدراسي قليلة. ويمكن تفسير هذه النتائج بصورة مجملة في ضوء التركيز الشديد على إكساب المعلمين المعارف والمعلومات المرتبطة بالبحوث الفاعلة والمتضمنة في برامج التنمية المهنية.

جدول (١٨) استجابات أفراد عينة الدراسة على المحور الثاني
(الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية (الإبداع والتميز))

م	العبارة		درجة الموافقة: موافق	إلى حد ما	غير موافق	مجموع الأوزان	المتوسط والوزن النسبى	مستوى الموافقة	الترتيب
٥٧	ستفيد الكثير من الزملاء الذين لديهم القدرة على الإبداع	ك	٢٠٨	٧٣	١٣	783	2.6633	موافق	٣
		٪	٧٠.٧	٢٤.٨	٤.٤				
٥٨	التنمية المهنية تنمى القدرة على تطبيق الأنشطة الجديدة	ك	١٩٩	٨٤	١١	776	2.6395	موافق	٤
		٪	٦٧.٧	٢٨.٦	٣.٧				
٥٩	التنمية المهنية تنمى القدرة على طبيق الاستراتجيات التدريسية الجديدة	ك	١٩٥	٨٤	١٥	768	2.6122	موافق	٥
		٪	٦٦.٣	٢٨.٦	٥.١				
٦٠	التنمية المهنية تنمى القدرة على تطبيق أساليب التقويم الجديدة	ك	٢١٤	٦٩	١١	791	2.6905	موافق	٢
		٪	٧٢.٨	٢٣.٥	٣.٧				
٦١	التنمية المهنية تنمى القدرة على التخطيط للدرس	ك	٢٢٦	٥٨	١٠	804	2.7347	موافق	١
		٪	٧٦.٩	١٩.٧	٣.٤				
إجمالى المحور لأول الجزء الأول		ك				3922	١٣.٣٤٠١		
()		٪	70.9	25	4.1				

ومن الجدول السابق يتضح أن معظم العبارات كانت بدرجة موافق حيث تراوحت أوزانها النسبية بين (2.7347) و(2.6122). حيث أكدت عينة الدراسة على أهمية الإبداع والتميز كواحد من الاتجاهات الحديثة فى التنمية المهنية، حيث بلغ متوسط استجابة أفراد العينة على المحور ككل (١٣.٣٤٠١). كما كانت نسبة درجة موافق (70.9) وهي نسبة مرتفعة، (4.1) كانت بمستوى(غير موافق) وهذا مؤشر على أن المعلمين والمعلمات لديهم وعي بأهمية الإبداع والتميز، والارتقاء بمستوى العملية التعليمية بما ينعكس على أداء الطلاب.كما جاءت عبارة (التنمية المهنية تنمى القدرة على التخطيط للدرس) هى الأعلى بين عبارات المحور بدرجة موافق (٧٦.٩)، وهذا يوضح مدى وعي المعلمين لأهمية تنمية القدرة على التخطيط للدرس بما يحقق التنمية المهنية للمعلمين، أكثر فائدة فى العملية التعليمية. كما جاءت عبارة (التنمية المهنية تنمى القدرة على تطبيق الاستراتجيات التدريسية الجديدة) الأدنى فى الترتيب بين عبارات المحور، وقد يرجع ذلك إلى قدرة الكثير من المعلمين على تطبيق الاستراتجيات التدريسية الجديدة المتعلقة بالارتقاء بالأداء داخل الفصل الدراسى.

ويمكن تفسير هذه النتائج بصورة مجملة في ضوء التركيز الشديد على إكساب المعلمين المعارف والمعلومات المرتبطة بالإبداع والتميز والمتضمنة في برامج التنمية المهنية.

جدول (١٩) استجابات أفراد عينة الدراسة على المحور الثاني (الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية (التعلم الذاتي))

م	العبارة		درجة الموافقة: موافق	إلي حد ما	غير موافق	مجموع الأوزان	المتوسط والوزن النسبى	مستوى الموافقة	الترتيب
٦٢	احرص على الاطلاع على كل جديد فى التخصص	ك	٢١٦	٦٧	١١	793	2.6973	موافق	٢
		٪	٧٣.٥	٢٢.٨	٣.٧				
٦٣	احرص على حضور المؤتمرات فى التخصص	ك	١٣٦	١١٦	٤٢	682	2.3197	موافق	٥
		٪	٤٦.٣	٣٩.٥	١٤.٣				
٦٤	اسعى إلي تحسين ادائي داخل الفصل الدراسي	ك	٢٤٥	٤٠	٩	824	2.8027	موافق	١
		٪	٨٣.٣	١٣.٦	٣.١				
٦٥	ادعو زملائي لحضور الحصص معى للاستفادة من أرآهم	ك	١٣٤	١١٥	٤٥	677	2.3027	موافق	٦
		٪	٤٥.٦	٣٩.١	١٥.٣				
٦٦	احرص على الاستفادة من المدرس الأول	ك	٢٠٥	٧١	١٨	775	2.6361	موافق	٤
		٪	٦٩.٧	٢٤.١	٦.١				
٦٧	احرص على الاستفادة من الموجه	ك	٢٢٠	٥٧	١٧	791	2.6905	موافق	٣
		٪	٧٤.٨	١٩.٤	٥.٨				
	إجمالى المحور الاول الجزء الاول ()	ك				4542	١٥.٤٤٩		
		٪	65.5	26.4	8.1				

ومن الجدول السابق يتضح أن معظم العبارات كانت بدرجة موافق حيث تراوحت أوزانها النسبية بين (2.8027) و(2.3027). حيث أكدت عينة الدراسة على أهمية التعلم الذاتي كواحد من الاتجاهات الحديثة فى التنمية المهنية، حيث بلغ متوسط استجابة أفراد العينة على المحور ككل (١٥.٤٤٩٠). كما كانت نسبة درجة موافق (65.5) وهي نسبة مرتفعة، (8.1) كانت بمستوى (غير موافق) وهذا مؤشر على أن المعلمين والمعلمات لديهم وعي بأهمية التعلم الذاتي بواقع العملية التعليمية، والارتقاء بمستوى العملية التعليمية بما ينعكس على أداء الطلاب. كما جاءت عبارة (أسعى إلى تحسين أدائي داخل الفصل الدراسى) هى الأعلى بين عبارات المحور بدرجة موافق، (٨٣.٣) وهذا يوضح مدى وعي المعلمين لأهمية سعى المعلمون والمعلمات إلى تحسين أدائهم داخل الفصل الدراسى بما يحقق الفائدة فى العملية التعليمية. كما جاءت عبارة (احرص على حضور المؤتمرات فى التخصص) الأدنى فى الترتيب بين عبارات المحور، وقد يرجع ذلك إلى صعوبة حضور المعلمين للمؤتمرات، وقد يرجع ذلك إلى ضيق الوقت، وتحملهم الكثير من الأعباء، التى تؤثر فى مدى تفرغهم للممارسة المهنية.

جدول (٢٠) استجابات أفراد عينة الدراسة على المحور الثالث
(واقع التنمية المهنية في المعاهد الأزهرية)

م	العبارة		درجة الموافقة: موافق	إلي حد ما	غير موافق	مجموع الأوزان	المتوسط والوزن النسبي	مستوي الموافقة	الترتيب
٦٨	رشحنى معهدى للحصول على دورات في التخصص	ك	١٥٩	٦٠	٧٥	672	2.2857	موافق	٥
		٪	٥٤.١	٢٠.٤	25.5				
٦٩	تقدمت إلى إدارة المعهد للحصول على دورات فى التخصص	ك	١٤٦	٦٢	٨٦	648	2.2041	موافق	٦
		٪	٤٩.٧	٢١.١	٢٩.٣				
٧٠	أحصل على دورات فى التخصص بانتظام	ك	١٠٣	١٠٢	٨٩	602	2.0476	موافق	١٠
		٪	٣٥	٣٤.٧	٣٠.٣				
٧١	توجد ورش عمل فى المعاهد الأزهرية فى التخصصات المختلفة	ك	٦٧	٧٦	١٥١	504	1.7143	غير موافق	١١
		٪	٢٢.٨	٢٥.٩	٥١.٤				
٧٢	يهتم الزملاء بالتقدم للدورات التدريبية	ك	٩١	١٢٧	٧٦	603	2.0510	إلى حد ما	٩
		٪	٣١	٤٣.٢	٢٥.٩				
٧٣	سمعت عن التنمية المهنية لكن لم أمارسها	ك	١٢٤	٧٧	٩٣	619	2.1054	موافق	٨
		٪	٤٢.٢	٢٦.٢	٣١.٦				
٧٤	دورات وورش لتنمية المهنية عملية	ك	١٣١	٧٣	٩٠	629	2.1395	موافق	٧

م	العبارة		درجة الموافقة			مجموع الأوزان	المتوسط والوزن النسبى	مستوي الموافقة	الترتيب
			موافق	إلي حد ما	غير موافق				
	عشوائية	٪	٤٤.٦	٢٤.٨	٣٠.٦				
٧٥	دورات وورش التنمية المهنية غير مهمة	ك	١٨٣	٥٦	٥٥	716	2.4354	موافق	٢
		٪	٦٢.٢	١٩	١٨.٧				
٧٦	دورات وورش التنمية المهنية لا تضيف شيء	ك	١٧٩	٦٠	٥٥	712	2.4218	موافق	٣
		٪	٦٠.٩	٢٠.٤	١٨.٧				
٧٧	دورات وورش التنمية المهنية مضيعة للوقت	ك	١٨٨	٦٠	٤٦	730	2.4830	موافق	١
		٪	63.9	٢٠.٤	١٥.٦				
٧٨	لن احرص على دورات وورش التنمية المهنية لأنها مرهقة دون فائدة	ك	١٧١	٥٦	٥٨	683	2.3844	موافق	٤
		٪	٥٨.٢	٢٢.١	١٩.٧				
	إجمالي المحور لأول الجزء الأول	ك				7118	٢٤.٢٧٦٥		
	()	٪	47.7	25.3	27				

ومن الجدول السابق يتضح أن معظم العبارات كانت بدرجة موافق حيث تراوحت أوزانها النسبية بين (2.483) و(1.7143). حيث أكدت عينة الدراسة على أهمية التعرف على واقع التنمية المهنية في المعاهد الأزهرية، حيث بلغ متوسط استجابة أفراد العينة على المحور ككل (٢٤.٢٧٦٥). كما كانت نسبة درجة موافق (47.7) وهي نسبة مرتفعة، (١٩.٧) كانت بمستوى (غير موافق) وهذا مؤشر على أن المعلمين لديهم وعي بأهمية التعرف على واقع التنمية المهنية في المعاهد الأزهرية للارتقاء بالعملية التعليمية ؛بما ينعكس على أداء الطلاب.كما جاءت عبارة (دورات وورش التنمية المهنية مضيعة للوقت) هى الأعلى بين عبارات المحور بدرجة موافق،(63.9) وهذا يوضح مدى وعي المعلمين بأهمية الإفادة من الدورات والورش قى نجاح العملية التعليمية حتى لا تكون التنمية المهنية مضيعة للوقت. كما جاءت عبارة (توجد ورش عمل فى المعاهد الأزهرية فى التخصصات المختلفة) الأدنى فى الترتيب بين عبارات المحور، وقد يرجع ذلك إلى قلة ورش العمل فى التخصصات المختلفة، ويجب العمل على تفعيلها داخل المعاهد الأزهرية، وتتفق هذه النتائج مع دراسة (معوض مرعي، ٢٠١٤).

جدول (٢١) استجابات أفراد عينة الدراسة على المحور الرابع
(معوقات التنمية المهنية في المعاهد الأزهرية)

م	العبارة		درجة الموافقة			مجموع الأوزان	المتوسط والوزن النسبى	مستوي الموافقة	الترتيب
			موافق	إلي حد ما	غير موافق				
٧٩	ضعف البرامج التنمية المهنية	ك	٩٨	٩٧	٩٩	587	1.9966	غير موافق	٢
		٪	٣٣.٣	٣٣	٣٣.٧				
٨٠	ارتباط التنمية بالترقي ورغبة البعض فى عدم تحمل المسؤلية	ك	٣٨	٩٢	١١٩	303	1.8776	غير موافق	٣
		٪	٢٨.٢	٣١.٣	٤٠.٥				
٨١	الافتقاد إلى القيادة القوية تدعم التنمية المهنية	ك	١٣٣	٥٨	١٠٣	618	2.1020	موافق	١
		٪	٤٥.٢	١٩.٧	٣٥				
٨٢	غياب الرؤية المستقبلية لادوار المعلم المتجددة	ك	٧٤	٨٧	١٣٣	530	1.7993	غير موافق	٥
		٪	٢٥.٢	٢٩.٦	٤٥.٢				
٨٣	ضعف المعلومات المتاحة عن برامج التنمية المهنية	ك	٥٣	٩٤	١٤٧	494	1.6803	غير موافق	٦
		٪	١٨	٣٢	٥٠				
٨٤	نقص الكفاءات اللازمة للتطوير من الكوادر البشرية خلال الدورات وورش العمل	ك	٤٩	٩٢	١٥٣	484	1.6463	غير موافق	٧
		٪	١٦.٧	٣١.٣	٥٢				
٨٥	نقص الإمكانات المادية اللازمة للتطوير والتنمية المهنية	ك	٤٥	٨١	١٦٨	465	1.5816	غير موافق	٨
		٪	١٥.٣	٢٧.٦	٥٧.١				
٨٦	ضعف الحافز المادى والمعنوى للمعلم يمنعه عن حضور دورات التنمية المهنية	ك	٤٤	٦٢	١٨٨	447	1.5102	غير موافق	٩
		٪	١٥	٢١.١	٣٦.٩				
٨٧	عدم تدريب المعلمين على التعاون والعمل الجماعى	ك	٩٦	٥٥	١٤٣	541	1.8401	غير موافق	٤
		٪	٣٢.٧	١٨.٧	٤٨.٦				
٨٨	هدر الموارد المادية عند الاستعانة بغير المتخصصين فى التنمية المهنية	ك	٤٥	٤٣	٢٠٦	426	1.4524	غير موافق	١٠
		٪	١٥.٣	١٤.٦	٧٠.١				
إجمالي المحور لأول الجزء الأول		ك				7016	١٧.٤٨٦٤		
()		٪	28.1	25	46.9				

من الجدول السابق يتضح أن معظم العبارات كانت بدرجة غير موافق وواحدة (موافق) حيث تراوحت أوزانها النسبية بين (2.1020) و(1.4524). حيث أكدت عينة الدراسة على أهمية التعرف على معوقات التنمية المهنية في المعاهد الأزهرية، حيث بلغ متوسط استجابة أفراد العينة على المحور ككل (١٧.٤٨٦٤). كما كانت نسبة درجة موافق (28.1) وهي نسبة ضعيفة، (46.9) كانت بمستوى (غير موافق) وهذا مؤشر على أن المعلمين لديهم وعي بأهمية التعرف على معوقات التنمية المهنية في المعاهد الأزهرية،و ذلك فى محاولة

لوضع الحلول المناسبة للارتقاء بمستوى العملية التعليمية بما ينعكس على أداء الطلاب.كما جاءت عبارة (الافتقاد إلى القيادة القوية تدعم التنمية المهنية) هى الأعلى بين عبارات المحور بدرجة موافق، (٤٥.٢) وهذا يوضح مدى وعي المعلمين بأهمية وجود القيادة القوية التى تدعم التنمية المهنية، حتى يمكن النهوض بالعملية التعليمية. كما جاءت عبارة (هدر الموارد المادية عند الاستعانة بغير المتخصصين فى التنمية المهنية) الأدنى فى الترتيب بين عبارات المحور، وقد يرجع ذلك إلى أنه يجب الاستعانة بالمتخصصين فى الجوانب الأكاديمية والمهنية والتربوية، وهذا يتفق مع دراسة (صلاح صديق، ١٩٨٦) ودراسة (عبدالسلام فايد، ١٩٩١).

ثانيًا: ولتعرف مدى اختلاف التنمية المهنية لدي المعلمين بالمعاهد الأزهرية باختلاف (النوع)، وعلى مدى اختلاف الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية لدي المعلمين بالمعاهد الأزهرية باختلاف (النوع). يمكن توضيح ذلك على النحو التالى:

جدول (٢٢) الفروق بين استجابات أفراد العينة علي محاور العوامل تبعًا لمتغير النوع (ذكور – إناث) والاستبانة ككل باستخدام اختبار النسبة التائية

المحاور	النوع	العدد	المتوسط	الانحراف المعيارى	النسبة التائية	مستوى الدلالة
الأهداف	ذكور	136	32.5882	3.76823	1.935	.054
	إناث	158	31.6203	4.66810		
الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية	ذكور	136	136.9265	15.75302	2.219	.027دالة
	إناث	158	133.0190	14.42639		
واقع التنمية المهنية في المعاهد الأزهرية	ذكور	136	24.6691	3.92156	1.668	.161
	إناث	158	23.9363	3.59787		
معوقات التنمية المهنية في المعاهد الأزهرية	ذكور	136	18.1765	5.19812	2.258	.099
	إناث	158	16.8924	4.55201		
الاستبانة ككل	ذكور	136	212.3603	20.46268	3.063	.026دالة
	إناث	158	205.1847	19.59390		

≈ يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى إجمالي محاور الاستبانة، وكذا فى المحور الثانى (الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية)، لصالح المعلمين (الذكور) وقد يرجع ذلك إلى أن المعلمين (الذكور) أكثر رغبة فى البحث عن المعارف والاتجاهات الحديثة، فى مجال التخصص.

≈ يتضح من الجدول السابق: أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى المحور الأول (الأهداف) والمحور الثالث (واقع التنمية المهنية في المعاهد الأزهرية)، والمحور الرابع (معوقات التنمية المهنية في المعاهد الأزهرية)، وقد يرجع ذلك إلى أن (الأهداف) و(واقع التنمية المهنية في المعاهد الأزهرية)، و(معوقات التنمية المهنية في المعاهد الأزهرية)، من الأمور الظاهرة والواضحة بالنسبة للمعلمين، والمعلمات.

جدول (٢٣) الفروق بين استجابات أفراد العينة علي المحور الثاني تفصيليا تبعًا لمتغير النوع (ذكور – إناث) والاستبانة ككل باستخدام اختبار النسبة التائية

المحاور		النوع	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	النسبة التائية	مستوى الدلالة
الأول	التخطيط	ذكور	136	14.1397	3.12972	.123	.902
		إناث	158	14.0949	3.11108		
الثاني	لاعتماد الأكاديمي	ذكور	136	7.7721	1.24702	2.282	023.دالة
		إناث	158	7.4367	1.26407		
الثالث	الترخيص للمهنة	ذكور	136	10.7353	1.49188	.320	.749
		إناث	158	10.6835	1.28236		
الرابع	أدوار جديدة	ذكور	136	10.6912	1.34172	.071	.944
		إناث	158	10.7025	1.40295		
الخامس	المعهد وحدة للتنمية	ذكور	136	11.2941	4.10441	.819	.414
		إناث	158	10.9304	3.51361		
السادس	نماذج جديدة	ذكور	136	15.4706	2.43718	2.906	004.دالة
		إناث	158	14.6456	2.41828		
السابع	أساليب جديدة	ذكور	136	11.0294	1.51995	2.300	022.دالة
		إناث	158	10.5886	1.73437		
الثامن	التعلم عن بعد	ذكور	136	15.9118	3.17973	1.031	.303
		إناث	158	15.5127	3.41734		
التاسع	البحوث	ذكور	136	10.5956	1.78213	2.362	019.دالة
		إناث	158	10.0633	2.04311		
العاشر	الإبداع والتميز	ذكور	136	13.6324	1.97319	2.308	022.دالة
		إناث	158	13.0886	2.04839		
الحادي عشر	التعلم الذاتي	ذكور	136	15.6544	2.32021	1.406	.161
		إناث	158	15.2722	2.32858		
إجمالي المحور		ذكور	136	136.9265	15.75302	2.219	027.دالة
		إناث	158	133.0190	14.42639		

≈ **يتضح من الجدول السابق** وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى إجمالي المحور الثانى، وكذا فى المحور الفرعى الثانى (الاعتماد الأكاديمي)،

والمحور السادس (نماذج جديدة) والمحور السابع (أساليب جديدة) المحور التاسع (البحوث) المحور العاشر (الإبداع والتميز) لصالح المعلمين (الذكور) وقد يرجع ذلك إلى أن المعلمين (الذكور) أكثر رغبة فى البحث عن المعارف والاتجاهات الحديثة، فى مجال التخصص.

≈ **يتضح من الجدول السابق:** أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى المحور الأول (التخطيط) والمحور الثالث (الترخيص للمهنة)، والمحور الرابع (أدوار جديدة)، والمحور الخامس (المعهد وحدة للتنمية)، والمحور الثامن (التعلم عن بعد)، قد يرجع ذلك إلى أن (التخطيط) و(الترخيص للمهنة)، و(أدوار جديدة)، و(المعهد وحدة للتنمية)، و(التعلم عن بعد)، من الأمور التى يحتاج إليها المعلمين، والمعلمات.

ثالثًا: ولتعرف مدى اختلاف التنمية المهنية لدي المعلمين بالمعاهد الأزهرية باختلاف متغير (حاصل علي دورات تدريبية- وغير حاصل)، ومدى اختلاف الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية لدي المعلمين بالمعاهد الأزهرية باختلاف (حاصل علي دورات تدريبية- وغير حاصل).

جدول (٢٤) يوضح الفروق بين استجابات أفراد العينة
علي المحور الثاني تفصيليا تبعًا لمتغير (حاصل- غير حاصل)
والاستبانة ككل باستخدام اختبار النسبة التائية

المحاور	النوع	العدد	المتوسط	الانحراف المعيارى	النسبة التائية	مستوى الدلالة
الأهداف	حاصل	209	32.0383	4.58137	.145	.885
	غير حاصل	84	32.1190	3.53436		
الاتجاهات الحديثة فى التنمية المهنية	حاصل	209	135.3636	15.73738	.938	.349
	غير حاصل	84	133.5238	13.69502		
واقع التنمية المهنية فى المعاهد الأزهرية	حاصل	209	24.4038	3.84738	.877	.381
	غير حاصل	84	23.9762	3.57021		
معوقات التنمية المهنية في المعاهد الأزهرية	حاصل	209	17.2632	5.02232	1.297	.196
	غير حاصل	84	18.0833	4.55544		
الاستبانة ككل	حاصل	209	208.8702	21.11774	.444	.657
	غير حاصل	84	207.7024	18.28343		

≈ يتضح من الجدول السابق: أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الاستبانة بالنسبة لمتغير حاصل على دورات تدربية أو غير حاصل، وعلى مستوى المحور الأول (الأهداف) والمحور الثانى (الاتجاهات الحديثة في

التنمية المهنية) والمحور الثالث (واقع التنمية المهنية في المعاهد الأزهرية)، والمحور الرابع (معوقات التنمية المهنية في المعاهد الأزهرية)، وقد يرجع ذلك إلى أن (الأهداف) و(الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية) و(واقع التنمية المهنية في المعاهد الأزهرية)، و(معوقات التنمية المهنية في المعاهد الأزهرية)، من الأمور الظاهرة والواضحة بالنسبة للمعلمين.

جدول (٢٥) يوضح الفروق بين استجابات أفراد العينة
علي المحور الثاني تفصيليا تبعًا لمتغير (حاصل– غير حاصل)
والاستبانة ككل باستخدام اختبار النسبة التائية

المحاور		النوع	العدد	المتوسط	الانحراف المعيارى	النسبة التائية	مستوى الدلالة
الأول	التخطيط	حاصل	209	14.1435	3.12995	.267	.790
		غير حاصل	84	14.0357	3.11021		
الثاني	الاعتماد الأكاديمي	حاصل	209	7.5885	1.30202	.041	.967
		غير حاصل	84	7.5952	1.18341		
الثالث	الترخيص للمهنة	حاصل	209	10.6507	1.45692	1.023	.307
		غير حاصل	84	10.8333	1.17025		
الرابع	أدوار جديدة	حاصل	209	10.7177	1.26405	.421	.674
		غير حاصل	84	10.6429	1.62542		
الخامس	المعهد وحدة للتنمية	حاصل	209	11.1531	3.88853	.288	.774
		غير حاصل	84	11.0119	3.57196		
السادس	نماذج جديدة	حاصل	209	15.0574	2.44488	.292	.770
		غير حاصل	84	14.9643	2.51476		
السابع	أساليب جديدة	حاصل	209	10.8804	1.58115	1.449	.148
		غير حاصل	84	10.5714	1.81218		
الثامن	التعلم عن بعد	حاصل	209	15.9187	3.31490	1.818	.070
		غير حاصل	84	15.1429	3.27143		
التاسع	البحوث	حاصل	209	10.3684	1.92982	.802	.423
		غير حاصل	84	10.1667	1.98690		
العاشر	الإبداع والتميز	حاصل	209	13.3732	2.02970	.515	.607
		غير حاصل	84	13.2381	2.03948		
الحادي عشر	التعلم الذاتي	حاصل	209	15.5120	2.31240	.633	.527
		غير حاصل	84	15.3214	2.37538		
الإجمالي		حاصل	209	135.3636	15.73738	.938	.349
		غير حاصل	84	133.5238	13.69502		

≈ يتضح من الجدول السابق: أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى (المحور الثانى) المحور الأول (التخطيط) والمحور الثانى (الاعتماد الأكاديمي) والمحور الثالث (الترخيص للمهنة)، والمحور الرابع (أدوار جديدة)، والمحور

الخامس (المعهد وحدة للتنمية)، والمحور السادس (نماذج جديدة) والمحور السابع (أساليب جديدة) والمحور الثامن (التعلم عن بعد) والمحور التاسع (البحوث) والمحور العاشر (الإبداع والتميز) و المحورالحادى عشر (التعلم الذاتي)، قد يرجع ذلك إلى أن الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية من الأمور التى يحتاج إليها المعلمين، الحاصلين على دورات تدريبية، أو غير الحاصلين.

رابعًا: ولتعرف مدى اختلاف التنمية المهنية لدي المعلمين بالمعاهد الأزهرية باختلاف (تربوي – غير تربوي)، وعلى مدى اختلاف الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية لدي المعلمين بالمعاهد الأزهرية باختلاف (تربوي – غير تربوي). يمكن توضيح ذلك على النحو التالى:

جدول (٢٦) الفروق بين استجابات أفراد العينة علي المحور الثاني تفصيليا تبعًا لمتغير (تربوي – غير تربوي) والاستبانة ككل باستخدام اختبار النسبة التائية

المحاور	النوع	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	النسبة التائية	مستوي الدلالة
الأهداف	تربوى	179	32.2011	3.77213	.662	.508
	غير تربوى	115	31.8609	5.01382		
الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية	تربوى	179	135.1955	14.71072	.520	.603
	غير تربوى	115	134.2522	15.86945		
واقع التنمية المهنية في المعاهد الأزهرية	تربوى	179	24.3352	3.76701	.334	.738
	غير تربوى	115	24.1842	3.77126		
معوقات التنمية المهنية في المعاهد الأزهرية	تربوى	179	17.2961	5.03209	.831	.407
	غير تربوى	115	17.7826	4.68065		
الاستبانة ككل	تربوى	179	209.0279	20.11328	.541	.589
	غير تربوى	115	207.7105	20.61906		

يتضح من الجدول السابق: أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى إجمالي الاستبانة بالنسبة لمتغير تربوى وغير تربوى، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى المحور الأول (الأهداف) والمحور الثانى (الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية) والمحور الثالث (واقع التنمية المهنية في المعاهد الأزهرية)، والمحور الرابع (معوقات التنمية المهنية في المعاهد الأزهرية)، وقد يرجع ذلك إلى أن (الأهداف) و(الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية) و(واقع التنمية المهنية في المعاهد الأزهرية)، و(معوقات التنمية المهنية في

المعاهد الأزهرية)، من الأمور الظاهرة والواضحة بالنسبة للمعلمين، وتتفق هذه النتائج مع دراسة (معوض مرعي، ٢٠١٤).

جدول (٢٧) الفروق بين استجابات أفراد العينة
علي المحور الثاني تفصيليا تبعًا لمتغير (تربوي – غير تربوي)
والاستبانة ككل باستخدام اختبار النسبة التائية

المحاور		النوع	العدد	المتوسط	الانحراف المعيارى	النسبة التائية	مستوى الدلالة
الأول	التخطيط	تربوي	179	14.2514	3.01465	.932	.352
		غير تربوي	115	13.9043	3.26592		
الثاني	الاعتماد الأكاديمي	تربوي	179	7.5754	1.27582	.277	.782
		غير تربوي	115	7.6174	1.25364		
الثالث	الترخيص للمهنة	تربوي	179	10.7933	1.34363	1.331	.184
		غير تربوي	115	10.5739	1.43307		
الرابع	أدوار جديدة	تربوي	179	10.8659	1.24247	2.655	.008دالة
		غير تربوي	115	10.4348	1.52252		
الخامس	المعهد وحدة للتنمية	تربوي	179	11.1285	3.79832	.168	.867
		غير تربوي	115	11.0522	3.80868		
السادس	نماذج جديدة	تربوي	179	15.1397	2.39089	.979	.329
		غير تربوي	115	14.8522	2.55893		
السابع	أساليب جديدة	تربوي	179	10.7263	1.73786	.858	.391
		غير تربوي	115	10.8957	1.50656		
الثامن	التعلم عن بعد	تربوي	179	15.5866	3.43757	.715	.475
		غير تربوي	115	15.8696	3.10778		
التاسع	البحوث	تربوي	179	10.1899	2.01615	1.319	.188
		غير تربوي	115	10.4957	1.81308		
العاشر	الإبداع والتميز	تربوي	179	13.3352	2.07972	.052	.959
		غير تربوي	115	13.3478	1.95584		
الحادي عشر	التعلم الذاتي	تربوي	179	15.6034	2.24214	1.421	.156
		غير تربوي	115	15.2087	2.44768		
إجمالي المحور		تربوي	179	135.1955	14.71072	.520	.603
		غير تربوي	115	134.2522	15.86945		

≈ يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية فى المحور الرابع (أدوار جديدة) لصالح التربوى، وقد يرجع ذلك إلى أن (التربويين)، أكثر معرفة وإدراكا من غير التربويين لأدوار المعلم الجديدة.

≈ يتضح من الجدول السابق: أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى (المحور الثانى) المحور الأول (التخطيط) والمحور الثانى (الاعتماد الأكاديمي) والمحور الثالث (الترخيص للمهنة)، والمحور الخامس (المعهد

وحدة للتنمية)، والمحور السادس (نماذج جديدة) والمحور السابع (أساليب جديدة) والمحور الثامن (التعلم عن بعد) المحور التاسع (البحوث) المحور العاشر (الإبداع والتميز) والمحور الحادى عشر (التعلم الذاتي)، قد يرجع ذلك إلى أن الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية من الأمور التى يحتاج إليها المعلمين، الحاصلين على دورات تدريبية، أو غير الحاصلين.

خامسًا: ولتعرف مدى اختلاف التنمية المهنية لدي المعلمين بالمعاهد الأزهرية باختلاف (الخبرة)، ومدى اختلاف الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية لدي المعلمين بالمعاهد الأزهرية باختلاف (الخبرة). يمكن عرض ذلك على النحو التالى:

جدول (٢٨) تحليل التباين أحادى الاتجاه لدلالة الفروق بين المجموعات حسب الخبرة (أقل من ٥ سنوات/ من٥-١٠/ ١٠سنوات فما فوق) ومحاور الاستبانة

محاور الاستبانة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الأهداف	بين المجموعات	30.324	2	15.162	.821	غير دالة.441
	داخل المجموعات	5376.316	291	18.475		
	المجموع	5406.639	293			
الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية	بين المجموعات	551.424	2	275.712	1.202	غير دالة .302
	داخل المجموعات	66740.729	291	229.350		
	المجموع	67292.153	293			
واقع التنمية المهنية في المعاهد الأزهرية	بين المجموعات	30.629	2	15.315	1.082	غير دالة .340
	داخل المجموعات	4103.978	290	14.152		
	المجموع	4134.608	292			
معوقات التنمية المهنية في المعاهد الأزهرية	بين المجموعات	18.033	2	9.016	.375	غير دالة .688
	داخل المجموعات	7003.413	291	24.067		
	المجموع	7021.446	293			
الاستبانة ككل	بين المجموعات	1504.232	2	752.116	1.838	غير دالة .161
	داخل المجموعات	########	290	409.196		
	المجموع	########	292			

القيمة الجدولية للنسبة التائية عند مستوى دلالة ٠.٠١ وبدرجات حرية ٤٥٥ =(٢.٥٠)، وعند (٠.٠٥) =(١.٩٧)

باستقراء نتائج الجدول السابق يتضح ما يلي:

≈لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة علي الاستبانة ككل، حيث جاءت القيمة الفائية (1.838)، عند مستوي دلالة(161.).
≈لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة علي المحور الأول، حيث جاءت القيمة الفائية (821.)، عند مستوي دلالة (441).
≈لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة علي المحور الثاني، حيث جاءت القيمة الفائية (1.202)، عند مستوي دلالة (٠.٧٨٧).
≈لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة علي المحور الثالث، حيث جاءت القيمة الفائية (1.082) عند مستوي دلالة (340.).
≈لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة علي المحور الرابع، حيث جاءت القيمة الفائية (375.)، عند مستوي دلالة (688.).

قد يرجع ذلك إلى أن جميع المعلمين، رغم اختلاف سنوات الخبرة إلا أنهم يسعون إلى تحقيق التنمية المهنية، وأن رغبتهم فى التعرف على الاتجاهات الحديثة واحدة، والمعوقات التى تؤثر على أداء المعلمين متفق عليها، وتحتاج إلى وضع الحلول المناسبة لها، وهذا يتفق مع دراسة (صلاح صديق، ١٩٨٦) ودراسة (عبدالسلام فايد، ١٩٩١).

جدول (٢٩) تحليل التباين أحادى الاتجاه لدلالة الفروق بين المجموعات حسب الخبرة (أقل من ٥سنوات/ من٥-١٠/ ١٠سنوات فما فوق) ومحاور الاستبانة

محاور الاستبانة		مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الأول	التخطيط	بين المجموعات	9.135	2	4.568	.469	غير دالة .626
		داخل المجموعات	2832.933	291	9.735		
		المجموع	2842.068	293			
الثاني	الاعتماد الأكاديمي	بين المجموعات	5.783	2	2.891	1.816	غير دالة .164
		داخل المجموعات	463.238	291	1.592		
		المجموع	469.020	293			
الثالث	الترخيص للمهنة	بين المجموعات	1.977	2	.989	.517	غير دالة .597
		داخل المجموعات	556.867	291	1.914		
		المجموع	558.844	293			
الرابع	أدوار جديدة	بين المجموعات	6.383	2	3.191	1.702	غير دالة .184
		داخل المجموعات	545.675	291	1.875		
		المجموع	552.058	293			
الخامس	المعهد وحدة للتنمية	بين المجموعات	36.276	2	18.138	1.261	غير دالة .285
		داخل المجموعات	4185.863	291	14.384		
		المجموع	4222.139	293			

محاور الاستبانة		مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوي الدلالة
السادس	ماذج جديدة	بين المجموعات	1.448	2	.724	.119	غير دالة .888
		داخل المجموعات	1768.334	291	6.077		
		المجموع	1769.782	293			
السابع	أساليب جديدة	بين المجموعات	.866	2	.433	.158	غير دالة .854
		داخل المجموعات	797.478	291	2.740		
		المجموع	798.344	293			
الثامن	التعلم عن بعد	بين المجموعات	78.158	2	39.079	3.631	دالة .028
		داخل المجموعات	3131.900	291	10.763		
		المجموع	3210.058	293			
التاسع	البحوث	بين المجموعات	10.965	2	5.483	1.459	غير دالة .234
		داخل المجموعات	1093.868	291	3.759		
		المجموع	1104.833	293			
العاشر	الإبداع والتميز	بين المجموعات	7.689	2	3.844	.934	غير دالة .394
		داخل المجموعات	1198.297	291	4.118		
		المجموع	1205.986	293			
الحادي عشر	التعلم الذاتي	بين المجموعات	2.899	2	1.450	.266	غير دالة.767
		داخل المجموعات	1585.835	291	5.450		
		المجموع	1588.735	293			

القيمة الجدولية للنسبة التائية عند مستوى دلالة ٠.٠١ وبدرجات حرية ٤٥٥ =(٢.٥٠)، وعند (٠.٠٥) =(١.٩٧)

باستقراء نتائج الجدول السابق يتضح ما يلي:

≈لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة علي المحور الثاني ككل، حيث جاءت القيمة الفائية (1.202)، عند مستوي دلالة (٠.٧٨٧).

≈ لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة علي المحور الأول، حيث جاءت القيمة الفائية (.469)، عند مستوي دلالة (.626).

≈لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة علي المحور الثانى، حيث جاءت القيمة الفائية (1.816) عند مستوي دلالة (.164).

≈لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة علي المحور الثالث، حيث جاءت القيمة الفائية (.517) عند مستوي دلالة (.597).

≈لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة علي المحور الرابع، حيث جاءت القيمة الفائية (1.702)، عند مستوي دلالة (.184).

≈لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة علي المحور الخامس، حيث جاءت القيمة الفائية (1.261)، عند مستوي دلالة (285.).
≈لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة علي المحور السادس، حيث جاءت القيمة الفائية (119.)، عند مستوي دلالة (888.).
≈لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة علي المحور السابع، حيث جاءت القيمة الفائية (158.) عند مستوي دلالة (854.).
≈ توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة علي المحور الثامن، حيث جاءت القيمة الفائية (3.631)، عند مستوي دلالة (028.).
≈لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة علي المحور التاسع، حيث جاءت القيمة الفائية (1.459) عند مستوي دلالة (234).
≈لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة علي المحور العاشر، حيث جاءت القيمة الفائية (934.) عند مستوي دلالة (394.).
≈لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة علي المحور الحادى عشر، حيث جاءت القيمة الفائية (266.)، عند مستوي دلالة (767.).
≈ قد يرجع ذلك إلى أن جميع المعلمين، رغم اختلاف سنوات الخبرة لديهم إلا أنهم يسعون إلى التعرف على الاتجاهات الحديثة، التى تؤثر على أدائهم بشكل ايجابى، بما يرتقى بالمستوى العام لهم، وهذا يتفق مع دراسة قندوز أحمد (٢٠١٥).

جدول (٣٠) اتجاه دلالة الفروق بين المجموعات باستخدام معادلة شافية

محاور الاستبيان	مجموعة المقارنة	المتوسط	اتجاه الدلالة باستخدام شافيه		
			١	٢	٣
التعلم عن بعد	اقل من ٥سنوات	١٤.٩٧	–		
	من٥–١٠	١٦.٢٧	١.٣٠*	–	
	١٠سنوات فما فوق	١٥.٥٣	٠.٥٦	٠.٧٤	–

≈ يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات معلمى المعاهد الأزهرية فى متغير الخبرة بين (**أقل من ٥سنوات/ من٥–١٠/**) فى المحور الثامن (**التعلم عن بعد**)، لصالح معلمى **من٥–١٠/**، **عند مستوى دلالة .٠٥**. وقد يرجع ذلك إلى وجود خبرة لديهم حول أهمية التعلم عن بعد، وإدراكهم لمميزاته فى تحقيق التنمية المهنية لديهم.

سادسًا: ولتعرف مدى اختلاف التنمية المهنية لدي المعلمين بالمعاهد الأزهرية باختلاف (الدرجة الوظيفية)، ومدى اختلاف الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية لدي المعلمين بالمعاهد الأزهرية باختلاف (الدرجة الوظيفية). يمكن عرض ذلك على النحو التالى:

جدول (٣١) تحليل التباين أحادى الاتجاه لدلالة الفروق بين المجموعات في الدرجة الوظيفية (مدرس /مدرس أول /موجه) ومحاور الاستبانة

محاور الاستبانة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوي الدلالة
الأهداف	بين المجموعات	107.904	2	53.952	2.963	غير دالة .053
	داخل المجموعات	5298.736	291	18.209		
	المجموع	5406.639	293			
الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية	بين المجموعات	917.946	2	458.973	2.012	غير دالة .136
	داخل المجموعات	66374.207	291	228.090		
	المجموع	67292.153	293			
واقع التنمية المهنية في لمعاهد الأزهرية	بين المجموعات	25.962	2	12.981	.916	.401 غير دالة
	داخل المجموعات	4108.645	290	14.168		
	المجموع	4134.608	292			
معوقات التنمية المهنية في لمعاهد الأزهرية	بين المجموعات	20.040	2	10.020	.416	.660 غير دالة
	داخل المجموعات	7001.406	291	24.060		
	المجموع	7021.446	293			
الاستبانة ككل	بين المجموعات	1410.850	2	705.425	1.723	.180 غير دالة
	داخل المجموعات	########	290	409.518		
	المجموع	########	292			

القيمة الجدولية للنسبة التائية عند مستوى دلالة ٠.٠١ وبدرجات حرية ٤٥٥ =(٢.٥٠)، وعند (٠.٠٥) =(١.٩٧)

باستقراء نتائج الجدول السابق يتضح ما يلي:

≈لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة علي الاستبانة ككل، حيث جاءت القيمة الفائية (٢.٩٦٣)، عند مستوي دلالة(١٨٠.).

≈لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة علي المحور الأول، حيث جاءت القيمة الفائية (821.)، عند مستوي دلالة (٠٥٣.).

≈لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة علي المحور الثاني، حيث جاءت القيمة الفائية (٢.٠١٢)، عند مستوي دلالة (136.).

≈لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة علي المحور الثالث، حيث جاءت القيمة الفائية (.916) عند مستوي دلالة (.340).

≈لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة علي المحور الرابع، حيث جاءت القيمة الفائية (.660)، عند مستوي دلالة (.660).

قد يرجع ذلك إلى أن جميع المعلمين، رغم اختلاف درجتهم الوظيفية إلا أنهم يسعون إلى تحقيق التنمية المهنية،وأن رغبتهم فى التعرف على الاتجاهات الحديثة واحدة، والمعوقات التى تؤثر على أداء المعلمين متفق عليها، وتحتاج إلى وضع الحلول المناسبة لها، وهذا يتفق مع دراسة (صلاح صديق، ١٩٨٦) ودراسة (عبدالسلام فايد، ١٩٩١).

جدول (٣٢) تحليل التباين أحادى الاتجاه لدلالة الفروق بين المجموعات في الدرجة الوظيفية في المحور الثاني تفصيليًا (مدرس /مدرس أول /موجه) ومحاور الاستبانة

محاور الاستبانة		مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوي الدلالة
الأول	التخطيط	بين المجموعات	36.625	2	18.312	1.899	.151
		داخل المجموعات	2805.443	291	9.641		غير دالة
		المجموع	2842.068	293			
الثاني	الإعتماد الأكاديمي	بين المجموعات	3.747	2	1.874	1.172	.311
		داخل المجموعات	465.273	291	1.599		غير دالة
		المجموع	469.020	293			
الثالث	الترخيص للمهنة	بين المجموعات	.767	2	.384	.200	.819
		داخل المجموعات	558.076	291	1.918		غير دالة
		المجموع	558.844	293			
الرابع	أدوار جديدة	بين المجموعات	4.162	2	2.081	1.105	.332
		داخل المجموعات	547.895	291	1.883		غير دالة
		المجموع	552.058	293			
الخامس	المعهد وحدة للتنمية	بين المجموعات	4.265	2	2.133	.147	.863
		داخل المجموعات	4217.874	291	14.494		غير دالة
		المجموع	4222.139	293			
السادس	نماذج جديدة	بين المجموعات	76.094	2	38.047	6.537	.002
		داخل المجموعات	1693.688	291	5.820		دالة
		المجموع	1769.782	293			
السابع	أساليب جديدة	بين المجموعات	15.922	2	7.961	2.961	.053
		داخل المجموعات	782.422	291	2.689		غير دالة
		المجموع	798.344	293			
الثامن	التعلم عن	بين المجموعات	82.886	2	41.443	3.856	.022

محاور الاستبانة		مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوي الدلالة
	بعد	داخل المجموعات	3127.172	291	10.746		دالة
		المجموع	3210.058	293			
التاسع	البحوث	بين المجموعات	20.215	2	10.107	2.712	.068
		داخل المجموعات	1084.619	291	3.727		غير دالة
		المجموع	1104.833	293			
العاشر	الإبداع والتميز	بين المجموعات	.832	2	.416	.100	.904
		داخل المجموعات	1205.154	291	4.141		غير دالة
		المجموع	1205.986	293			
الحادي عشر	التعلم الذاتي	بين المجموعات	5.127	2	2.563	.471	.625
		داخل المجموعات	1583.608	291	5.442		غير دالة
		المجموع	1588.735	293			

القيمة الجدولية للنسبة التائية عند مستوى دلالة ٠.٠١ وبدرجات حرية ٤٥٥ =(٢.٥٠)، وعند (٠.٠٥) =(١.٩٧).

باستقراء نتائج الجدول السابق يتضح ما يلي:

≈ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة علي المحور الثاني ككل، حيث جاءت القيمة الفائية (821.)، عند مستوي دلالة (٠٥٣.).قد يرجع ذلك إلى أن جميع المعلمين، رغم اختلاف سنوات الخبرة إلا أنهم يسعون إلى تعرف الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية.

≈ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة علي المحور الأول، حيث جاءت القيمة الفائية (١.٨٩٩)، عند مستوي دلالة (151.).

≈لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة علي المحور الثانى، حيث جاءت القيمة الفائية (١.١٧٢) عند مستوي دلالة (311.).

≈ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة علي المحور الثالث، حيث جاءت القيمة الفائية (200.) عند مستوي دلالة (819.).

≈ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة علي المحور الرابع، حيث جاءت القيمة الفائية (1.105)، عند مستوي دلالة (332.).

≈ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة علي المحور الخامس، حيث جاءت القيمة الفائية (147.)، عند مستوي دلالة (863.).

≈ توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة علي المحور السادس، حيث جاءت القيمة الفائية (6.537) عند مستوي دلالة (002.).

≈ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة علي المحور السابع، حيث جاءت القيمة الفائية (2.961)، عند مستوي دلالة (.053).
≈ توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة علي المحور الثامن، حيث جاءت القيمة الفائية (3.856) عند مستوي دلالة (.022).
≈لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة علي المحور التاسع، حيث جاءت القيمة الفائية (2.712) عند مستوي دلالة (.068).
≈لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة علي المحور العاشر، حيث جاءت القيمة الفائية (.100) عند مستوي دلالة (.904).
≈ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة علي المحور الحادى عشر، حيث جاءت القيمة الفائية (.471)، عند مستوي دلالة (.625).
≈ قد يرجع ذلك إلى أن جميع المعلمين، رغم اختلاف درجتهم الوظيفية إلا أنهم يسعون إلى تحقيق التنمية المهنية، وأن رغبتهم فى التعرف على الاتجاهات الحديثة واحدة، والمعوقات التى تؤثر على أداء المعلمين متفق عليها، وتحتاج إلى وضع الحلول المناسبة لها،. وهذا يتفق مع دراسة قندوز أحمد (٢٠١٥).

جدول (٣٣) اتجاه دلالة الفروق بين المجموعات باستخدام معادلة شافية

محاور الاستبيان	مجموعة المقارنة	المتوسط	اتجاه الدلالة باستخدام شافيه		
			١	٢	٣
نماذج جديدة	مدرس	١٥.٠٢	–		
	مدرس أول	١٥.٣٤	٠.٣١	–	
	موجه	١٢.٦٧	*٢.٣٥	*٢.٦٧	–
التعلم عن بعد	مدرس	١٥.٣٢	–		
	مدرس أول	١٦.٤٧	*١.١٥	–	
	موجه	١٥.٧٠	٠.٢٦	٠.٨٨	–

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات معلمى ومعلمات المعاهد الأزهرية فى متغير الخبرة بين (مدرس /مدرس أول /موجه) فى المحور السادس (نماذج جديدة)، لصالح معلمى مدرس، عند مستوى دلالة.٠٥. وقد يرجع ذلك إلى أن المدرس قد يكون لديه الحافز والرغبة فى معرفة النماذج الجديدة من الاتجاهات الحديثة فى التنمية المهنية.

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات معلمى المعاهد الأزهرية فى متغير الخبرة بين(مدرس/ مدرس أول/ موجه) فى

المحور الثامن (التعلم عن بعد)، لصالح معلمى مدرس أول، عند مستوى دلالة.٠٥.وقد يرجع ذلك إلى وجود اهتمام لديهم بالتعلم عن بعد، فهم أكثر اطلاعا على التكنولوجيا الحديثة والاستفادة منها فى تحقيق التنمية المهنية لديهم، **عن الموجهين.**

سابعًا: ولتعرف مدى اختلاف التنمية المهنية لدي المعلمين بالمعاهد الأزهرية باختلاف (الدرجة العلمية)، ومدى اختلاف الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية لدي المعلمين بالمعاهد الأزهرية باختلاف (الدرجة العلمية).

جدول (٣٤) تحليل التباين أحادى الاتجاه لدلالة الفروق بين المجموعات في الدرجة العلمية (متوسط وفوق متوسط/ جامعى/ دراسات عليا) ومحاور الاستبانة

محاور الاستبانة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الأهداف	بين المجموعات	82.712	2	41.356	2.260	.106
	داخل المجموعات	5323.928	291	18.295		غير دالة
	المجموع	5406.639	293			
الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية	بين المجموعات	318.450	2	159.225	.692	.501
	داخل المجموعات	66973.703	291	230.150		غير دالة
	المجموع	67292.153	293			
واقع التنمية المهنية في المعاهد الأزهرية	بين المجموعات	16.364	2	8.182	.576	.563
	داخل المجموعات	4118.244	290	14.201		غير دالة
	المجموع	4134.608	292			
معوقات التنمية المهنية في المعاهد الأزهرية	بين المجموعات	14.584	2	7.292	.303	.739
	داخل المجموعات	7006.861	291	24.079		غير دالة
	المجموع	7021.446	293			
الاستبانة ككل	بين المجموعات	1007.249	2	503.624	1.226	.295
	داخل المجموعات	########	290	410.910		غير دالة
	المجموع	########	292			

القيمة الجدولية للنسبة التائية عند مستوى دلالة ٠.٠١ وبدرجات حرية ٤٥٥ =(٢.٥٠)، وعند (٠.٠٥) =(١.٩٧)

باستقراء نتائج الجدول السابق يتضح ما يلي:

≈ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة علي الاستبانة ككل، حيث جاءت القيمة الفائية (1.226)، عند مستوي دلالة (.295). قد

يرجع ذلك إلى أن جميع المعلمين والمعلمات، رغم اختلاف سنوات الخبرة إلا أنهم يسعون إلى تحقيق التنمية المهنية.

≈ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة علي المحور الأول، حيث جاءت القيمة الفائية (2.260)، عند مستوي دلالة (106.).

≈ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة علي المحور الثاني، حيث جاءت القيمة الفائية (692.)، عند مستوي دلالة (501.).

≈ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة علي المحور الثالث، حيث جاءت القيمة الفائية (576.) عند مستوي دلالة (563.).

≈ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة علي المحور الرابع، حيث جاءت القيمة الفائية (303.) عند مستوي دلالة (739.).

قد يرجع ذلك إلى أن جميع المعلمين والمعلمات، رغم اختلاف الدرجة العلمية إلا أنهم يسعون إلى تحقيق التنمية المهنية، وأن رغبتهم فى تعرف الاتجاهات الحديثة واحدة، والمعوقات التى تؤثر على أداء المعلمين والمعلمات متفق عليها، وتحتاج إلى وضع الحلول المناسبة لها وهذا يتفق مع دراسة (صلاح صديق، ١٩٨٦) ودراسة (عبدالسلام فايد، ١٩٩١).

جدول (٣٥) تحليل التباين أحادى الاتجاه لدلالة الفروق بين المجموعات في الدرجة العلمية في المحور الثاني تفصيليا (متوسط وفوق متوسط/ جامعي/ دراسات عليا) ومحاور الاستبانة

محاور الاستبانة		مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الأول	التخطيط	بين المجموعات	6.639	2	3.319	.341	.712
		داخل المجموعات	2835.429	291	9.744		غير دالة
		المجموع	2842.068	293			
الثاني	الإعتماد الأكاديمي	بين المجموعات	7.506	2	3.753	2.366	.096
		داخل المجموعات	461.514	291	1.586		غير دالة
		المجموع	469.020	293			
الثالث	الترخيص للمهنة	بين المجموعات	.120	2	.060	.031	.969
		داخل المجموعات	558.723	291	1.920		غير دالة
		المجموع	558.844	293			
الرابع	أدوار جديدة	بين المجموعات	5.598	2	2.799	1.491	.227
		داخل المجموعات	546.460	291	1.878		غير دالة
		المجموع	552.058	293			
الخامس	المعهد وحدة للتنمية	بين المجموعات	73.034	2	36.517	2.561	.079
		داخل المجموعات	4149.105	291	14.258		غير دالة
		المجموع	4222.139	293			

محـاور الاستبانــه		مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
السادس	نماذج جديدة	بين المجموعات	18.406	2	9.203	1.529	.218
		داخل المجموعات	1751.376	291	6.018		غير دالة
		المجموع	1769.782	293			
السابع	أساليب جديدة	بين المجموعات	1.581	2	.790	.289	.749
		داخل المجموعات	796.763	291	2.738		غير دالة
		المجموع	798.344	293			
الثامن	التعلم عن بعد	بين المجموعات	6.844	2	3.422	.311	.733
		داخل المجموعات	3203.214	291	11.008		غير دالة
		المجموع	3210.058	293			
التاسع	البحوث	بين المجموعات	3.707	2	1.854	.490	.613
		داخل المجموعات	1101.126	291	3.784		غير دالة
		المجموع	1104.833	293			
العاشر	لإبداع والتميز	بين المجموعات	4.348	2	2.174	.526	.591
		داخل المجموعات	1201.639	291	4.129		غير دالة
		المجموع	1205.986	293			
الحادي عشر	التعلم الذاتي	بين المجموعات	1.039	2	.519	.095	.909
		داخل المجموعات	1587.696	291	5.456		غير دالة
		المجموع	1588.735	293			
إجمالي المحور		بين المجموعات	318.450	2	159.225	.692	.501
		داخل المجموعات	66973.703	291	230.150		غير دالة
		المجموع	67292.153	293			

القيمة الجدولية للنسبة التائية عند مستوى دلالة ٠.٠١ وبدرجات حرية ٤٥٥= (٢.٥٠)، وعند (٠.٠٥) =(١.٩٧)

باستقراء نتائج الجدول السابق يتضح ما يلي:

≈ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة علي المحور الثاني ككل، حيث جاءت القيمة الفائية (.692)، عند مستوي دلالة (.501).قد يرجع ذلك إلى أن جميع المعلمين، رغم اختلاف سنوات الخبرة إلا أنهم يسعون إلى التعرف على الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية.

≈ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة علي المحور الأول، حيث جاءت القيمة الفائية (.341)، عند مستوي دلالة (.712).

≈ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة علي المحور الثانى، حيث جاءت القيمة الفائية (2.366) عند مستوي دلالة (.096).

≈ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة علي المحور الثالث، حيث جاءت القيمة الفائية (.031) عند مستوي دلالة (.969).

≈ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة علي المحور الرابع، حيث جاءت القيمة الفائية (1.491)، عند مستوي دلالة (.227).
≈ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة علي المحور الخامس، حيث جاءت القيمة الفائية (2.561)، عند مستوي دلالة (.079).
≈ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة علي المحور السادس، حيث جاءت القيمة الفائية (1.529)، عند مستوي دلالة (.218).
≈ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة علي المحور السابع، حيث جاءت القيمة الفائية (.289) عند مستوي دلالة (.749).
≈ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة علي المحور الثامن، حيث جاءت القيمة الفائية(.311)، عند مستوي دلالة (.733).
≈ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة علي المحور التاسع، حيث جاءت القيمة الفائية (.490) عند مستوي دلالة (.613).
≈ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة علي المحور العاشر، حيث جاءت القيمة الفائية (.526) عند مستوي دلالة (.591).
≈ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة علي المحور الحادى عشر، حيث جاءت القيمة الفائية (.095)، عند مستوي دلالة (.909).
≈ قد يرجع ذلك إلى أن جميع المعلمين، رغم اختلاف **الدرجة العلمية** إلا أنهم يسعون إلى تحقيق التنمية المهنية، وأن رغبتهم فى التعرف على الاتجاهات الحديثة واحدة، والمعوقات التى تؤثر على أداء المعلمين متفق عليها، وتحتاج إلى وضع الحلول المناسبة لها.وهذا يتفق مع دراسة قندوز أحمد (٢٠١٥)

أهـــم النتائـج:

–وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى إجمالي محاور الاستبانة، لصالح المعلمين (الذكور).
–لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الاستبانة بالنسبة لمتغير حاصل على دورات تدريبية أو غير حاصل.
– لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الاستبانة بالنسبة لمتغير تربوى وغير تربوى.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية فى المحور الرابع (أدوار جديدة) لصالح التربوى.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة علي الاستبانة ككل.بالنسبة لمتغير الخبرة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة علي الاستبانة ككل.بالنسبة لمتغير الدرجة الوظيفية.
- لا توجد فروق ذات دلالة **إحصائية** بين استجابات أفراد العينة علي الاستبانة ككل. بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي.

أهم التوصيات والإجراءات التى تنهض بالتنمية المهنية بالمعاهد الأزهرية:

- التطوير المستمر لبرامج التنمية المهنية للمعلمين الأزهريين من حيث، الأهداف، والمحتوى، والوسائل والأساليب، والتقويم، فى ضوء الاتجاهات الحديثة، والاحتياجات المختلفة للمعلمين حسب التخصصات والمرحلة التعليمية.
- إجراء مسح شامل للحاجات المهنية للمعلمين سواء الأكاديمية منها، أو التربوية، أو الثقافية.
- العمل علي إدخال أنماط تدريبية جديدة تصل إلي أماكن عمل المعلمين أنفسهم حتي يمكن تقليل كلفة التنمية المهنية، وتشجيع العدد الأكبر من المعلمين علي الانتظام في برامج التنمية المهنية.
- ربط برامج التنمية المهنية بمتطلبات المجتمع، وتوسيع قاعدة استخدام التكنولوجيا الحديثة، والتقدم العلمي، وتوظيفها لما يخدم خطط وبرامج واستراتيجيات العملية التعليمية.
- الاهتمام ببرامج التنمية المهنية، لمعلمى المعاهد الأزهرية.
- تجهيز قاعات تدريب داخل المعاهد الأزهرية، بما يسهل عملية التنمية المهنية لدى المعلمين.
- ربط التنمية المهنية للمعلمين بحوافز مادية، ومعنوية.
- نشر ثقافة التعليم المستمر لدى المعلمين بالمعاهد الأزهرية.
- الاهتمام ببرامج إعداد و تأهيل، المعلمين بالمعاهد الأزهرية.
- ضرورة حل المشكلات التى يعانى منها المعلمين فى المعاهد الأزهرية.

المراجـــــــع

أولاً– المراجع العربية:

أحمد إبراهيم أحمد، وسلامة عبدالعظيم حسين، فاطمة السيد صادق محمد (٢٠١٢): معايير اعتماد برامج التنمية المهنية للمعلمين في مصر رؤية نقدية ونظرة عصرية، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، مج٢٣، ع٩١ ص٤٠٧–٤٤٦.

أحمد ربيع عبدالحميد (٢٠٠٠): التنمية المهنية أثناء الخدمة، جامعة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر ع٨٨، ص١٥٦–١٨٧.

أحمد عاصية (٢٠٠٥): التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، رسالة المعلم، الأردن، مج٤٣، ع٣–٤، ص٢٨–٣٩.

أفراح محمد علي (٢٠٠٩): تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء معايير الجودة الشاملة، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة عين شمس.

أمال الغرباوي، وعبد السلام الشبراوي (٢٠٠٩): التنمية المهنية لمعلمي التعليم الابتدائي في مصر في ضوء بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة، كلية التربية، بورسعيد، جامعة قناة السويس، ع١٥.

الأمانة العامة منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) (٢٠٠٩): إدارة التربية والتعليم والبحث العلمي المكتب الإقليمي بالأردن الإطار الاسترشادي لمعايير أداء المعلم العربى (سياسات وبرامج)، القاهرة، ص٩.

إيمان محمد أبو الفتوح (٢٠٠٦): مستحدثات مؤتمر الفيديو التفاعلية وتخطيط الإفادة منها في تدريب المعلمين أثناء الخدمة، رسالة الماجستير، كلية التربية، جامعة حلوان.

الباز عبدالرحمن الباز (١٩٩٩): إعادة الصف السادس بين النظرية والتطبيق، مجلة التربية والتعليم، ع١٦، ص٥٨–٦٢.

ج.م.ع. الجهاز المركزي للمحاسبات (٢٠١٧): الإدارة المركزية لمتابعة تنفيذ الخطة والأداء، لقطاعات الخدمات العامة، قطاع البحث العلمي والأزهر، الإدارة العامة للتعليم الأزهري، ١١أبريل، ص٢٢–٢٥.

ج.م.ع. وزارة التربية والتعليم (٢٠٠٧): الخطة الإستراتيجية القومية لإصلاح التعليم قبل الجامعي في مصر عام ٢٠٠٧-٢٠٠٨ إلى ٢٠١١-٢٠١٢.

حسام الدين محمد (٢٠١٢): التنمية المهنية للمعلمين في ضوء مدخل التخطيط الإستراتيجي، رسالة التربية، سلطنة عمان، مج٣١، ع٣٦، ص١٧٧.

حسن شحاته (٢٠٠٥): التنمية المهنية للمعلمين في عصر العولمة، المؤتمر العلمي السادس لكلية التربية بالفيوم (التربية المهنية المستدامة للمعلم العربى) مج٢، ص٣٥-٤٧.

حسين كامل بهاء الدين (١٩٩٩): من إنجازات وزارة التربية والتعليم، مجلة التربية والتعليم، ع١٦، ص٨-١١.

ذكية إبراهيم كامل، وخديجة غلوم محمد جعفر (٢٠١٥): المجلة العلمية لعلوم التربية البدنية والرياضية، مصر، ع٣٤، ص١-١٦.

سوزان محمد المهدي (٢٠١١): التنمية المهنية للمعلمين في دول أفريقيا، المؤتمر العلمي التاسع عشر للجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، (التعليم والتنمية البشرية في دول أفريقيا)، ص٣٦٧-٣٩٠.

شيماء محمد ربيع (٢٠١٠): واقع برامج التنمية المهنية عن بُعد لمعلمي الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة المنيا، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة المنيا.

صلاح صادق صديق (١٩٨٦): مشكلات الدورات التدريبية لمعلمي المعاهد الأزهرية أثناء الخدمة واحتياجاتهم من هذه الدورات، مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، ع٦، ص١٠٣-١٢٨.

عبدالسلام إبراهيم فايد (١٩٩١): دراسة لواقع تدريب المعلمين أثناء الخدمة بالمعاهد الأزهرية ومقترحات لتطويره، مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، ع١٩، ص١-٤٤.

عبدالغني عبود، رضا أحمد إبراهيم، مرفت صالح صالح، سليمان عبد ربه محمد، رمضان أحمد عيد (١٩٩٧): التعليم في المرحلة الأولي واتجاهات تطويره، الطبعة الثانية، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة.

علي بن معجب الشهراني (٢٠١١): تصور مقترح لإنشاء مركز وطني للتنمية المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية في ضوء فلسفة التعليم المستمر، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، ع٣٥، ج٣، ص١٤٧–١٨٩.

عماد صموئيل وهبة (٢٠١٣): ملخص بحث تطوير أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في مجال التنمية المهنية للمعلم في هذا المجال، دراسة ميدانية، المجلة التربوية، جامعة سوهاج، ع٣٣، ص٤١٧–٤٩٢.

عيشة عبدالسلام المنشاوي (٢٠٠٩): أساليب التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، المؤتمر الدولي السابع (التعليم في مطلع الألفية الثالثة. الجودة – الإتاحة – التعلم مدى الحياة)، جامعة القاهرة، معهد الدراسات التربوية، القاهرة، ص١٧٥١–١٦٨٩.

فايز رشاد الشناوي (١٩٩٧): العلاقة بين المعلم والمتعلم في التعليم قبل الجامعي في مصر"دراسة تحليلية"، المؤتمر العلمي الخامس التعليم من أجل مستقبل عربى أفضل، مج ٥، جامعة حلوان، كلية التربية، ٢٩–٣٠ ابريل، ص١٧–٧٣.

قندوز أحمد (٢٠١٥): بحوث العمل مقارنة إجرائية للتنمية المهنية للمدرسين: المصوغات –المنهج– الأهمية– المضامين، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، ع٢١، ص٢٥٧–٢٦٦.

ماهر أحمد حسن (٢٠١١): الاعتماد المهني وعلاقته بالتنمية المهنية للمعلم في عصر التدفق المعرفي، مجلة التربية، جامعة أسيوط، مج٢٧، ع٢، ج٢.

ماهر أحمد محمود (٢٠٠٥): تطوير سياسة وبرامج تدريب معلمي التعليم الأساسي تطوير المرحلة، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة عين شمس.

محمد بن ناصر الشهيل السويد (٢٠١٥): المجلة العربية للدراسات التربوية والاجتماعية، السعودية، ع٦، ص١١–٥٦.

محمد غازي بيومي: مؤشرات جودة المدرسة في بعض الدول المتقدمة والنامية: مدخل لتطوير المدرسة المصرية، المؤتمر العلمي السابع جودة التعليم

في المدرسة المصرية "التحديات–المعايير–الفرص"،جامعة طنطا، كلية التربية، ٢٨–٢٩ ابريل ٢٠٠٢م، ص٦٩٨–٧٤٩.

معوض حسن إبراهيم مرعي (٢٠١٤): تقويم أداء الأكاديمية المهنية للمعلمين في ضوء أهدافها وإستراتيجية مقترحة لتطويرها، دراسات في التعليم الجامعي، مصر، ع٢٨، ص٤٧١–٥٣٤.

نبيل علي (١٩٩٤): وعصر المعلومات، وعالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، ع١٨٤، ص٤٠.

نجم الدين نصر أحمد نصر (٢٠٠٤): التنمية المهنية المستدامة للمعلمين أثناء الخدمة في مواجهة تحديات العولمة، مجلة كلية التربية بالزقازيق، ع٤٦، ص٢٧٣–٣٢٥.

نسرين محمد عبدالغني، ومنال عبدالنعيم محمد (٢٠١٥): برنامج إرشادي للتنمية المهنية المستدامة للمعلمين في ضوء تبانيات مساراتهم المهنية (تصور مقترح)، مجلة العلوم التربوية، ع١٥٧، ج٣، ص٢٧–٩١.

نهلة عبدالقادر هاشم (٢٠٠٥): الشراكة بين المارس والجامعات والتنمية المهنية للمعلمين في مصر، مجلة دراسات في التعليم، ع٨، ص١٨٢–٢٥١.

ثانيًا– المراجع الأجنبية:

Barth.J others: The Self Renewing School Alexandria, Virginia. ASCD. 1993. P.19.

Bramblett, P.C (2000): An analysis of mew teacher program in another Arizona university DAL, A611-3, P824.

Catching's, M. (2000): the models of professional development for teacher: factors sluicing technology impels- enation in elementary schools, the Louisiana state university, publication aAT9949252 Number Dissertation, felicitation & Abestract.

Fraenkel, J.R & Wallen, N.E. (2009): How to Design and Evaluate Research in Education, Seventh Edition, New York: M.C. Graw-Hill.

Glover Derek & Law (1996): Sue, Managing Professional Development in Education, London, Kogan, p. 3.

Johnson, Wesley (2010): Teacher Collaboration in Professional Development: Building the Social Capital of Elementary Mathematics Teachers (ED517146). ProQuest LLc. Ed. D. Dissertation, University Of Massachusetts Lowell.

Kelchtermans, G, (2004): CPD for Professional renewal: moving beyond Knowledge for Practice. In C. Day & Sachs, J.Professional development of teachers, (P.217-237) Maidenhead: Open University Press.

Kommers, p., & vries, S., Online Knowledge Communites (2004): Future, International, gournal, of web Based Trends and Research issues Communities, VO (1), NO (1).

Mensah, Felecia Moore (2010): Toward the Mark of Empowering Policies in Elementary school science Programs and Teacher professional Development (EJ905260) Cultural Studies of Science Education Methods: analytical metastudy of research series. Boston: SIRS publishers, V5, No4.

Rahmans, (2010): "helping students become expert learners" the8th wseas International conference on educational technology faculty of education university kebangsaan Malaysia.

The UGANCA Health professionals' Councils (2008): Guidelines and standards for Accreditation of continuing professional Development for Health

Workers, The UGANDA Health professionals' Councils, UGANDA

U.S Department of Education (2007), National Commission on Excellence in Education (NCEE). Quality of Elementary and Secondary Education Environment, the condition of Education Report, p, 34.

Webster, T J (2000): first year teacher: this evaluation from perrervice to the end of organism action AL framed, AAT9943932, N.MM g PRoqmest digital dissertation – full citation abstract.