



مجلة كلية التربية للبنات

مجلة فصلية علمية محكمة للعلوم الانسانية والاجتماعية تصدرها كلية التربية للبنات-

جامعة بغداد-العراق

Journal of the College of Education for Women

A Refereed Scientific Quarterly Journal for Human and Social Sciences Issued by the College of Education for Women-University of Baghdad-IRAQ

Received: May 20, 2021
تاريخ الإستلام: ٢٠٢١/٥/٢٠

Accepted: November 6, 2021
تاريخ القبول: ٢٠٢١/١١/٦

Published: December 29, 2021
تاريخ النشر الإلكتروني: ٢٠٢١/١٢/٢٩

DOI: <https://doi.org/10.36231/coedw.v32i4.1541>



Professional Development and its Relationship with some Variables in the Light of Sullivan Theory among Male and Female Teachers in the Basic Education Schools in Sultanate of Oman

Salim Nasser Said Al-Kahali

Full-time researcher and academic in Education, Psychology, and a former member of the Omani Shura Council
salim.kahali20@gmail.com

Abstract

The study aims to reveal the level of professional development in basic education schools from the male and female teachers' viewpoint in the Sultanate of Oman. It further aims to examine its relationship with some variables in light of Sullivan theory, and the differences in the level of professional development (teachers' skills, professional participation, professional development problems) according to the gender variable, and the educational stage (first cycle/ second cycle). The study sample consisted of (93) teachers distributed as such: (46) male teachers, and (47) female teachers. A questionnaire was prepared and applied to measure the level of the professional development of the male and female teachers. The questionnaire consisted of (45) paragraphs. The researcher analyzed the means, standard deviations, and (T) test. Results have shown that that there is a high level of professional development among male and female teachers in the basic education schools in the Sultanate of Oman. Moreover, the dimensional levels have come first after teachers' skills, second after professional participation, and third after professional development problems. Further, there are no statistically significant differences attributed to the gender and the educational stage variables (first cycle/ second cycle). The study has recommended the importance of benefiting from the applications of psychology and its theories in building, and developing the personalities of male and female teachers and in education sector's professionals

التنمية المهنية وعلاقتها ببعض المتغيرات في ضوء نظرية سوليفان لدى المعلمين والمعلمات في مدارس التعليم الأساسي في سلطنة عمان

سالم بن ناصر بن سعيد الكحالي

باحث وأكاديمي متفرغ في التربية وعلم النفس وعضو سابق بمجلس الشورى العماني

salim.kahali20@gmail.com

المستخلص

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى التنمية المهنية في مدارس التعليم الأساسي من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في سلطنة عمان وعلاقتها ببعض المتغيرات في ضوء نظرية سوليفان. وكذلك التعرف على الفروق في مستوى التنمية المهنية (مهارات المعلمين، والمشاركة المهنية، ومشكلات التنمية المهنية) على وفق متغير النوع الاجتماعي، والمرحلة التعليمية (حلقة أولى/ حلقة ثانية). وتكونت عينة الدراسة من (٩٣) منهم (٤٦) معلماء، و(٤٧) معلمة. وتم إعداد استبانة وتطبيقها لقياس مستوى التنمية المهنية لدى المعلمين والمعلمات تكونت من (٤٥) فقرة. واستعمل الباحث تحليل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واختبار (ت). وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود مستوى عالٍ للتنمية المهنية لدى المعلمين والمعلمات في مدارس التعليم الأساسي في سلطنة عمان، وجاءت مستويات الأبعاد على الترتيب الأول (بعد مهارات المعلمين)، الثاني (بعد المشاركة المهنية)، الثالث (بعد مشكلات التنمية المهنية). وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي، و متغير المرحلة التعليمية (حلقة أولى/ حلقة ثانية). وأوصت الدراسة بأهمية الاستفادة من تطبيقات علم النفس ونظرياته في بناء وتطوير وتنمية شخصيات المعلمين والمعلمات والعاملين بقطاع التعليم مهنيًا، وعلميًا، واجتماعيًا، ونفسيًا، وأكاديميًا. وتشجيع المعلمين والمعلمات على مواصلة الدراسات العليا وتوظيف البحوث الإجرائية في عمليات التدريب والتنمية المهنية الإلكترونية.

الكلمات المفتاحية: التعليم الأساسي، التنمية المهنية، المعلمين والمعلمات، نظرية سوليفان



خطط وبرامج وصلاحيات ومتخصصون في تقديم الدورات والحلقات الدراسية، والنصح والمشورة للهيئة التدريسية، وأساليب وآليات التنمية المهنية المتخصصة.

ويرى الباحث أن الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلمين والعاملين بمنظومة التعليم عامل مهم في تحقيق أعلى مستويات الجودة والتميز العلمي؛ فيطلب إعداد الخطط التدريبية الاستراتيجية الداعمة للأهداف التربوية والتعليمية في المراحل التعليمية أجمع. وتوجيه الجهود والخبرات إلى تحليل وتحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية، والمهارات التدريبية، والأساليب والوسائل المعززة إلى تحقيق الأهداف التدريبية المهنية. ولقد حرصت وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان على إعداد خطط التدريب المهنية ممثلة بمراكز التدريب المركزية واللامركزية، وعززت تلك الخطط والخبرات بالمعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين الذي ينفذ العديد من الورش والحلقات والبرامج التدريبية المتخصصة؛ لتمكين وتزويد المعلمين بمستجدات النظم التعليمية الحديثة عربيا ودوليا على وفق خطط منهجية فصلية وسنوية. وبما أن التنمية المهنية تعتمد على الدوافع والرغبات الداعمة لسلوك المعلمين والمعلمات والعاملين بقطاع التعليم؛ فإن علم النفس يهتم بدراسة سلوك الإنسان وكما أشار (حسن، ٢٠١٤) في دراسته أن المعرفة النفسية تكمل المعرفة العلمية في جميع المجالات. فأصبح من الأهمية الاستفادة من نظريات علم النفس في تحقيق التنمية المهنية وزيادة فاعليتها وأثرها بتعزيز ودعم الاحتياجات النفسية لدى المتدربين والمستفيدين من برامج وورش وحلقات الخطط التدريبية المنفذة داخل المدرسة وخارجها.

ولا شك بأن العالم يتصف بالتغير السريع وتجدد المعرفة بشكل لا يستطيع معه الفرد أن يتابع كل جديد، والمعلم بمهنته المقدسة وأثرها في تنمية الفرد والمجتمع؛ أصبح من الضروري عليه مواكبة كل مستجدات المعرفة المتعلقة بمهنته، والمعززة لتطوير منظومة العملية التعليمية (الأغا، ٢٠٢٠). وتعزيزا لأهمية المعلم ودوره الفاعل في تطوير وتنمية العملية التربوية فإن جودة وتميز العملية التعليمية في مراحلها المختلفة مرهونا بكفاءة المعلم، ومهاراته وقدراته في بناء شخصية الطلبة العلمية، والنفسية، والعقلية، والاجتماعية؛ وعليه يستوجب التركيز والاهتمام بالمعلم وإعداده، وتدريبه، وتنميته مهنيًا لصقل مهاراته الأكاديمية؛ لأن كفاءة المعلم وأدائه ترتبط بتحصيل الطلبة وقدرتهم على الإنجاز والتقدم العلمي والتكنولوجي؛ لذلك لا بد من تحديد نوعية البرامج والورش التدريبية الموجهة للمعلم (نصر، ٢٠٠٧). ولقد وضعت الولايات المتحدة الأمريكية الحصول على معلمين مؤهلين تأهيلا عاليا أحد أهداف القانون، وتنتم سياسة التنمية المهنية للمعلمين في الولايات المتحدة الأمريكية بأنها إجبارية ومستمرة حيث ترتبط بمنح وتجديد الترخيص بمزاولة المهنة (البغداد، ٢٠١١).

ومن خبرة الباحث في قطاع التدريب ومشاركته في إعداد الخطط التدريبية الاستراتيجية، والسنوية، وتنفيذ العديد من البرامج والورش التدريبية، وتطبيق نماذج تقييم التدريب

professionally, scientifically, socially, psychologically and academically. It has also recommended to encourage male and female teachers to pursue postgraduate studies and employ procedural research in electronic training and professional development operations.

Keywords: basic education, male female teachers, Professional development, Sullivan theory

١- المقدمة

تعد التنمية عاملا مهما للتطوير والتجديد في مجالات الحياة المختلفة، وتساهم في استثمار قدرات الأفراد والمؤسسات لتحقيق أعلى معدلات الأداء التنموي الفردي والمؤسسي، في ضوء الخطط والاستراتيجيات التنموية والرؤى المستقبلية. وتبرز في مجال التعليم بوصفه مصدرا للعلم والمعرفة، لما يحتويه من مستجدات في نظم التعليم والتعلم التقني، والمهاري، والمعرفي، وبما يتطلبه من وسائل وطرائق تعليمية حديثة، وبرامج وورش تدريبية تخصصية ومهنية وأكاديمية. تعزز قدرات ومهارات وممارسات العاملين في الحقل التعليمي في جميع مستوياته المهنية.

وتمثل التنمية المهنية حجر الأساس في التطوير، فمستقبل التعليم يوائم الواقع الذي تعيشه وتعاصره العملية التعليمية التربوية؛ بما تنتجه التكنولوجيا المتغيرة من بيئات تعليمية متجددة. وهذا يتطلب تعليما جديدا يعزز دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الحياة المجتمعية. ويزود الطلبة بعقلية ذكية واعية وقادرة على استيعاب المنظومات المعلوماتية وتطبيقها في حياتهم العملية والعلمية (الشخشير، ٢٠١٠). فالتغيرات الكثيرة التي يشهدها العالم تلعب دورا مهما في تطوير التعليم، لاسيما في مجال الاتصالات والتواصل، والمعلومات، والانفجار المعرفي، وتدفق العديد من القيم عبر مصادر المعلومات يوميا؛ وكيفيا مع هذه التغيرات تزداد الحاجة إلى البحث عن الوسائل الفاعلة لمواجهة التغيرات والاستفادة منها في التطوير والتجديد لا سيما في مجالات التعليم المختلفة (الأنصاري، ٢٠١٩).

وتعد التنمية المهنية للمعلمين مرتكزا مهما من مرتكزات تحسين التعليم؛ لأهميتها في تطوير الأداء المهني والأكاديمي للمعلم، وتجويد تعلم الطلبة للمهارات التعليمية اللازمة على وفق المراحل التعليمية ومناهجها، وبذلك يدعم تحقيق مجتمع التعلم. وهي العامل الأساسي لإكساب المهارات الأكاديمية والمهنية بوساطة الأنشطة التدريبية وأساليب التعلم الذاتي المصاحب للبرامج التدريبية (نصر، ٢٠٠٧). وتشير الدراسات (سمور، ٢٠٠٦)، (Coffman، ٢٠٠٤)، (اليافعي، ٢٠٠٣) إلى ضرورة تحقيق أكبر فاعلية في تطوير الهيئة التدريسية في مؤسسات التعليم المختلفة؛ وذلك عن طريق وجود وحدات للتطوير المهني والتعليمي تشتمل على خطة وسياسة محددة وواضحة لتنمية المهارات التعليمية تدعمها الإدارات العليا. وتكون لها



وعلاقتها بالبيئة المدرسية في سلطنة عمان. وتهدف الدراسة إلى تحقيق ما يلي:

- تعرف مستوى التنمية المهنية (مهارات المعلمين، والمشاركة المهنية، ومشكلات التنمية المهنية) في مدارس التعليم الأساسي لدى المعلمين والمعلمات في سلطنة عمان.

- تعرف ترتيب مستويات التنمية المهنية (مهارات المعلمين، والمشاركة المهنية، ومشكلات التنمية المهنية) في مدارس التعليم الأساسي لدى المعلمين والمعلمات في سلطنة عمان.

- اكتشاف الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابات المعلمين والمعلمات حول مستوى التنمية المهنية (مهارات المعلمين، والمشاركة المهنية، ومشكلات التنمية المهنية) في مدارس التعليم الأساسي تعزى لمتغير النوع الاجتماعي (ذكر، أنثى).

- اكتشاف الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابات المعلمين والمعلمات حول مستوى التنمية المهنية (مهارات المعلمين، والمشاركة المهنية، ومشكلات التنمية المهنية) في مدارس التعليم الأساسي تعزى لمتغير المرحلة التعليمية (حلقة أولى/ حلقة ثانية).

٢- الإطار النظري

٢-١ مصطلحات الدراسة

ومن أهم المصطلحات الواردة في الدراسة الحالية وتمثل عنصراً فاعلاً هي:

٢-١-١ التنمية المهنية: هي "عملية مخططة وهادفة تزود العاملين بالمعارف والمعلومات الحديثة والاتجاهات والقيم، والسلوكيات والمهارات التي تساعدهم على الإنجاز وتحقيق الأداء والمنتج وبالتالي تحسين مستواهم الوظيفي" (رفاعي، ٢٠٠٩، ص. ١٧).

٢-١-٢ التنمية المهنية للمعلمين: يعرفها (الدسوقي، ٢٠١١، ص. ٣٣) بأنها "الجهود المستمرة لتطوير أداء المعلم أثناء الخدمة من خلال التدريب المستمر، وتشتمل على الأنشطة والخبرات التي تمكنه من تحسين كفاءته في تدريسه للمتعلمين، ومواجهة ما سيحدث من تطورات تربوية وعملية".

أما التعريف الإجرائي للتنمية المهنية فهو درجة استجابة المعلمين على فقرات وأبعاد الاستبانة المطبقة في الدراسة الحالية، والتي تشتمل على ثلاثة أبعاد: (مهارات المعلمين، والمشاركة المهنية، ومشكلات التنمية المهنية).

٢-١-٣ سوليفان Harry Stack Sullivan: هو هاري ستاك سوليفان ولد في نيويورك ١٨٩٢م، وتوفي في باريس ١٩٤٩م. طبيب نفسي أمريكي تركز نظريته في التحليل النفسي على الملاحظة المباشرة للظواهر المادية والملموسة ويعد من الفرويديين الجدد.

٢-١-٤ نظرية التحليل النفسي: هي "نظرية تنظيم الشخصية وآليات تطورها، تعمل على توجيه علم النفس التحليلي. ويعتبر سيغموند فرويد أول من وضع نظرية للتحليل النفسي في أواخر القرن التاسع عشر، وخضعت فيما بعد للعديد من التعديلات" (هريدي، ٢٠١١، ص. ٣٨).

والأثر العائد من التدريب؛ تظهر بعض المشكلات والتحديات تتمثل في توجيه التدريب، واستثمار الموارد البشرية والمالية، وتعزيز حاجات ورغبات المعلمين النفسية، والأكاديمية، والفنية، والإدارية في التدريب؛ لذا سعت الدراسة الحالية للإجابة عن السؤال الرئيس والمتمثل في: ما مستوى التنمية المهنية في مدارس التعليم الأساسي لدى المعلمين والمعلمات في سلطنة عمان؟ ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة الآتية:

١. ما مستوى التنمية المهنية (مهارات المعلمين، والمشاركة المهنية، ومشكلات التنمية) في مدارس التعليم الأساسي لدى المعلمين والمعلمات في سلطنة عمان؟

٢. ما ترتيب مستوى التنمية المهنية (مهارات المعلمين، والمشاركة المهنية، ومشكلات التنمية) في مدارس التعليم الأساسي من وجهة نظر المعلمين والمعلمات؟

٣. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05 = \alpha$) في استجابات المعلمين والمعلمات حول مستوى التنمية المهنية (مهارات المعلمين، والمشاركة المهنية، ومشكلات التنمية) في مدارس التعليم الأساسي تعزى لمتغير النوع الاجتماعي (ذكر، أنثى)؟

٤. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05 = \alpha$) في استجابات المعلمين والمعلمات حول مستوى التنمية المهنية (مهارات المعلمين، والمشاركة المهنية، ومشكلات التنمية) في مدارس التعليم الأساسي تعزى لمتغير المرحلة التعليمية (حلقة أولى/ حلقة ثانية)؟

إن التحديات والتحويلات المستمرة في منظومة التعليم جعلت من إعداد المعلم، وتنميته مهناً غاية أهمية تفرضها تطورات الحياة؛ وذلك من أجل الارتقاء بمهنة التعليم ونوعية المعلمين، مما جعل معظم الدول تعيد النظر في نظمها التعليمية، وإكساب المعلمين المهارات المهنية لإيجاد معلمين قادرين على إحداث التنمية البشرية، والنهوض بالمجتمع ويستوجب ذلك مراجعة واقع إعداد المعلم وتدريبه (الأنصاري، ٢٠١٩).

وتتمثل أهمية الدراسة الحالية في الإثراء المعرفي في مجال التنمية المهنية، والتدريب الموجهة إلى المعلمين في المؤسسات التعليمية ومراكز التدريب في السلطنة. وكذلك تساعد المخططين والمدرسين والعاملين في قطاع التنمية المهنية على توجيه التدريب إلى الاحتياجات الفعلية والتوجهات المستقبلية لتدريب المعلمين. وتساعد الدراسة الحالية المشرفين التربويين على إعداد البرامج التدريبية والورش وحلقات التدريب وتقييمها على وفق مستجدات التنمية المهنية ونظم التعليم الحديثة وتوظيف العلاقات الإنسانية المتبادلة في تعزيز التنمية المهنية على وفق نظرية سوليفان. وكذلك تعطي المعلمين مجالاً واسعاً في التنمية المهنية الذاتية، والتعلم المستمر لتطوير أدائهم المهني علمياً وتربوياً، ونفسياً، واختيار برامج التدريب الملائمة لمستقبلهم المهني. على وفق خبراتهم السابقة (المبكرة)، وخبراتهم التراكمية، وخبراتهم المنظمة كما أشارت إليه نظرية سوليفان. فضلاً عن ذلك أن الدراسة الحالية تساعد الباحثين على إعداد الدراسات والبحوث العلمية في التنمية المهنية



٢-٢ مفهوم التنمية المهنية

وترتبط أهداف التنمية المهنية للمعلمين بالخطط الاستراتيجية المحددة في المؤسسة، والاحتياجات الفعلية للمعلمين الداعمة للممارسات التعليمية في المواقف الصفية، وغيرها من المستجدات على مستوى المدرسة والقطاع التعليمي. وأضاف الديب (٢٠٠٧) مجموعة من الأهداف للتنمية المهنية منها: تقييم ونشر ثقافة الجودة التعليمية وتوليد اتجاهات إيجابية نحو جودة التعليم، وتعزيز ثقة وانتفاء المعلمين بأنفسهم ووظيفتهم بالمدرسة التي يعملون بها، والتأكيد على قيمة التنمية المهنية والاحتراف في التعليم المدرسي الحديث والمساندة الطلابية، وتطوير خبرات ومهارات إعداد المناهج الدراسية وصياغتها كبرامج تدريبية. وتطوير خبرات ومهارات طرق التدريس والتدريب الحديثة، وتعزيز قدرة العاملين على استعمال تقنيات التعليم والاتصال الحديث، وتعزيز الإحساس بالمسؤولية الذاتية والوطنية، وتدعيم روح العمل التعاوني والجماعي، والمساهمة في إطلاق طاقات الأفراد وقدراتهم وتحسين مستوى رضاهم الوظيفي، وتطوير مهارات وقدرات العاملين بالمدرسة لمواكبة التطور المستمر في المهام، والأدوار الوظيفية بما تتطلبه معايير الجودة التعليمية.

٢-٤ أهمية التنمية المهنية للمعلمين

تمثل التنمية المهنية أحد المقومات الأساسية في صقل وتنمية القدرات والكفاءات البشرية في الجوانب العلمية، والفنية والعملية والسلوكية فهي وسيلة تعليمية تمد الإنسان بمعارف، ومعلومات ونظريات ومبادئ وقيم وفلسفات، تزيد من طاقته على العمل والإنتاج. وهي وسيلة تدريبية تطبق الطرائق العلمية الحديثة، والأساليب الفنية المتطورة والمتباينة في الأداء الأمثل للعمل، والإنتاج وتمنح خبرات إضافية ومهارات ذاتية تعيد تشكيل سلوكه وتصرفاته العقلية والفكرية والأدبية، وتعطيه الفرصة لإعادة النظر في مستواه العلمي ونشاطاته المهنية، وعلاقته بزملائه ورؤسائه ومرووسيه (نوري وكورتيل، ٢٠١١).

٢-٥ معوقات التنمية المهنية للمعلمين

صنف (أمين، ٢٠١٠) المشكلات والمعوقات المتعلقة بالتدريب في أثناء الخدمة على النحو الآتي: مشكلات تتعلق بالتخطيط، مشكلات تتعلق بالمحتوى والوسائل المعينة، مشكلات تتعلق بندرة الكفايات المطلوبة والأجهزة التقنية، مشكلات تتعلق بالتمويل، مشكلات تتعلق بالتأهيل والحوافز، مشكلات تتعلق بالأنماط والاستحداث والتجريب، مشكلات تتعلق بالتوثيق للمعلومات، مشكلات تتعلق بالتقويم والمتابعة. والبحث في هذه المعوقات والتحديات يتطلب مشاريع بحثية ودراسات مفصلة لأن كل واحد منها يمثل جانبا مهما من جوانب التنمية المهنية، وأوردها الباحث لتكون موجّهات للباحثين والدارسين في مجال التنمية المهنية تساعد على التوجه الصحيح ويلبوا دراستهم على وفق تحليل الواقع والممارسات العملية لقطاع التدريب والتنمية المهنية على مستوى المؤسسات العملية، أو على مستوى الإدارات التخطيطية والمراكز المتخصصة بقطاع التنمية المهنية.

تحرص "الأمم المتقدمة والمتطورة على تجويد التعليم، وتنويع أساليبه، ومناهجه، ويلعب المعلم ذو الكفايات التعليمية والصفات الشخصية المتميزة دورا فاعلا في إكساب طلبته الخبرات العلمية المتنوعة؛ هادفا إلى تهذيب شخصياتهم وتوسيع مفاهيمهم وتنمية أساليب تفكيرهم وقدراتهم العقلية. لذا يحظى المعلم بإعداد أكاديمي وتنمية مهنية شاملة ومستمرة" (نصر، ٢٠٠٧، ص. ١٣).

ويعرف (الدیب، ٢٠٠٧) التنمية المهنية بأنها مجموعة من الأهداف التي تترجم في وسائل وأنشطة تتخذها المؤسسة لتخطيط، وتطوير مستقبل الوظائف لديها من خلال رفع الكفاءة، والكفاية المستمرة للعاملين بها لتلبية الاحتياجات الحالية والمستقبلية للتطوير الكمي والنوعي، والتقني المستمر في الوظائف على وفق معايير ومتطلبات الجودة العالمية.

ويعرف (رفاعي، ٢٠٠٩) التنمية المهنية بأنها "عملية مخططة ومستمرة ومنظمة وهادفة إلى تجديد مهارات وخبرات العاملين أكاديميا ومهنيا لتحسين أدائهم في المؤسسة؛ ولتحقيق الجودة في الأداء وتحسين مستواهم الوظيفي والحياتي". أما (عبد الحليم، ٢٠٠٨) فيعرف التنمية المهنية بأنها نشاط يركز على المعلم من أجل تحقيق تغيير هادف في معارفه، ومهاراته وقدراته الفنية المعززة والمقابلة لاحتياجات تدريبية محددة في الوضع الراهن، والمستقبلي في ضوء متطلبات عمله الحالية والمستقبلية بهدف تطوير أدائه التدريسي في المؤسسات التعليمية.

٢-٣ أهداف التنمية المهنية

لاشك بأن التنمية المهنية بجميع مستوياتها وأساليبها تسعى إلى تحقيق مستوى عال من الكفاءة والإنتاجية لدى المستهدفين، لاسيما في القطاع التعليمي فصقل المهارات وتمكين المعلمين من الأساليب الحديثة، ومستجدات النظم التعليمية تتحقق بجودة البرامج والأهداف التي تنطلق إليها التنمية المهنية، وذكر(علي، ٢٠٠٨) أهداف التنمية المهنية للمعلمين في ما يلي:

- وقوف المعلمين على أحدث طرائق التدريس والوسائل التعليمية وتكنولوجيا التعليم وكيفية تطبيقها في الممارسات التعليمية.
- تعرف الجديد من وسائل التقويم والأساليب الحديثة في الاختبارات الشفهية والتحريرية.
- تنمية المعلمين في جميع الجوانب أكاديميا ومهنيا وشخصيا وثقافيا واجتماعيا ونفسيا.
- إضافة معارف مهنية جديدة للمعلمين، وتنمية وتأكيد القيم المهنية الداعمة لسلوكهم.
- تمكين المعلمين من تحقيق تربية ناجحة لطلابهم، وتنمية الجوانب الإبداعية لديهم وتحفيزهم لأن يشتمل تدريسيهم تلك الجوانب الإبداعية.
- ربط المعلم ببيئته ومجتمعه المحلي والعالمية وتدريبه على مهارات التخطيط لتوثيق الصلة بينة وبين بيئته المحلية ومهارات تنفيذ وتقويم هذه الخطط.



٢-٦-٤ الاتجاه القائم على تفريد برامج تدريب المعلم في أثناء الخدمة

ويشير هذا التفريد إلى أن يتدرب كل معلم بمفرده حسب استعداداته وقدراته ومهاراته، ويعمل هذا التفريد على سد الاحتياجات لكل معلم متدرب وتعد طريقة "جورج فيرت ١٩٧٢" هي الطريقة التي استعملتها للوصول إلى التفريد، ويسمى المفهوم الأساسي لهذه الطريقة صياغة أهداف محددة لنمو وتقدم المعلم لمدة عام دراسي واحد، وقد يشارك المعلم والمشرف التربوي في تحديد هذه الأهداف وقد تستعمل أداة "باتل للتقويم الذاتي" The Battelle Self-Appraisal (instrument) في تقويم المعلم بعد عملية التدريب على وفق الأهداف المحددة والخطة التدريبية المنفذة له (العنزي، ٢٠٠٧).

٢-٦-٥ معايير التنمية المهنية للمعلمين

إن المعايير الحالية لإعداد المعلمين تتطلب إعادة النظر في برامج إعدادهم وتأهيلهم؛ لأن المعلم هو العنصر الأساسي في بناء الحاضر والمستقبل. وهذا يستدعي تحمل المسؤولية من المختصين بإعداد برامج تأهيل المعلمين وتدريبهم للقيام بمهامهم على وفق أعلى مستويات مهنة التدريس، وتحسين أداء المعلمين، وتطويرهم مهنيًا وتربويًا وأكاديميًا (كطفان، ٢٠١٥). وتشير الأدبيات إلى عدة معايير يجب تحقيقها في برامج التنمية المهنية للمعلمين ولعل من أهمها ما ذكرته (لهبنت، ٢٠١٠)، (شحادة، ٢٠٠٨)، (عساف، ٢٠٠٥) وهي:

- لا بد أن يكون نتاج برامج التنمية المهنية أفضل من مدخلاته إذ إنه يجب أن يظهر تطورًا وتنمية على أداء العاملين في القطاع التعليمي خاصة ممن خضعوا والتحقوا بالبرامج التدريبية.
- مشاركة المعلمين والمشرفين والقائمين في القطاع التعليم والتدريب على إعداد برامج التنمية المهنية، والاحتياجات التدريبية المناسبة للمعلمين على مستوى تخصصاتهم والتوجهات التربوية الحديثة.
- يكون دور المعلم الأول والمشرف التربوي في برامج التنمية المهنية مشجعًا ومحفزًا. وأن توجه البرامج إلى تنمية مستوى القدرة على اتخاذ القرار، وتطوير التفكير الإبداعي والخبرات والقدرات الخلاقة لديهم.
- يجب على برامج التنمية المهنية أن تطور معاني المسؤولية الكاملة في العمل والقدرة على التوجيه الذاتي، وضبط النفس في أثناء ممارسة.
- لا بد أن تؤكد برامج التنمية المهنية القيم والمهارات الواجب ممارستها في العمل لدى العاملين، وأن تثير برامج التنمية المهنية الرغبة بالتعلم والتطور لديهم.
- لا بد أن تهتم برامج التنمية المهنية بالتطبيق والممارسة للقيم والمهارات المهنية العملية بدافع ذاتي بعيدا عن تحقيق رضا المسؤولين في القطاع التعليمي والتدريب المهني.

٢-٦-٦ الاتجاهات العالمية في التنمية المهنية للمعلمين

إن محافظة المعلم على مستوى متجدد من المعلومات والمهارات والاتجاهات الحديثة في طرائق التعليم وتقنياته ضروري، ومهم يحدث التعليم بالنسبة للمعلم عملية نمو مستمرة ومتواصلة، وفيما يلي عرض لأهم الاتجاهات العالمية الحديثة في التنمية المهنية.

٢-٦-١ اتجاه تدريب المعلم القائم على تكنولوجيا التعليم

تذكر عبد الغني (٢٠١١) أن هذا الاتجاه تبنى حديثًا في تنمية المعلمين مهنيًا في أثناء الخدمة، وتحديدًا دمج التكنولوجيا الحديثة في عملية تنمية المعلمين مهنيًا لما له من تأثيرات قوية في تهينة البيئة التعليمية؛ لتصبح أكثر ملاءمة للفروق الفردية بين المعلمين والمتعلمين على السواء. ويرى إسماعيل، أبو زيد، وعفيفي (٢٠١٦) إن هذا الاتجاه من أفضل الاتجاهات المعاصرة لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين، لأنهم سيطلعون على كل جديد في المجالات الأكاديمية والتخصصية كل حسب مراحل التعليم من خلال التكنولوجيا فضلًا عن تنمية قدراتهم على التعامل مع التقنيات الحديثة المختلفة، والتي يجب أن يتمكن منها المعلمون ليستفيدوا من فرص التدريب الفعال المتاحة للمعلمين في أثناء الخدمة.

٢-٦-٢ اتجاه التدريب القائم في المدارس

ويمثل هذا الاتجاه مفهوم التنمية المهنية في المدرسة أرقى مواقع العمل اتجاها تربويًا مهمًا، لأنه يهتم بالتنمية المتكاملة والشاملة لجميع العاملين في المدرسة من معلمين وإداريين، وبذلك تكون المدرسة هي المركز الأساسي الذي تتم فيه التنمية المهنية للمعلمين بمعنى أن المدرسة وحدة تدريب. وتلعب دورًا مهمًا في تحسين الأداء المهني، وتبادل الأداء والخبرات بينهم داخل المدرسة ومن هذه الأساليب: الزيارات الصفية، وتبادل الزيارات، والدروس النموذجية، والاجتماعات الفنية والإدارية (بوصيف، ٢٠٠٧).

ويؤكد (مذكور، ٢٠٠٥) إن فكرة تدريب المعلمين داخل المدرسة تجعله أكثر كفاءة وتطور في أدائه المهني، إذ إنه ينمي مهنيًا في المكان الذي يدرس فيه، ويتولد نوع من التفاعل المهني بين المعلم والبرامج لتنميته مهنيًا، فيصبح المعلم أكثر إقبالًا على البرامج التدريبية في بيئته التعليمية؛ لوجود حرية في طرح وتناول الموضوعات ومناقشتها مع محدودية عدد المعلمين بما يعكس على الأداء العام للمعلمين، ويضاعف الاستفادة من البرامج والورش التدريبية.

٢-٦-٣ اتجاه التدريب الموجهة نحو العمل

ويعد من أبرز الاتجاهات الحديثة في تدريب المعلمين في أثناء الخدمة، ومن أنواعه برامج تدريب المعلمين القائمة على الكفايات، والقائمة على الأداء، والتعليم المصغر، والمقررات المصغرة، وانعكس هذا الاتجاه على تطوير المواد التعليمية المستعملة لأغراض تدريب المعلمين فقد ظهرت الرزم التعليمية والوحدات التعليمية المصغرة (حسونة، ٢٠٠٥).



٢-٩ نظرية سوليفان (نظرية التحليل النفسي - المدرسة النفسية الاجتماعية)

يعد سوليفان أول عالم صاغ نظرية في نمو الشخصية بعد فرويد ويسمى سوليفان نظريته بنظرية (العلاقات الإنسانية المتبادلة) حيث يرى أن الإنسان هو نتاج لعملية تفاعل مع الغير، وأن الشخصية الإنسانية تنبع من القوى الشخصية، والاجتماعية التي تؤثر فيها. والإنسان يسعى في حياته إلى تحقيق هدفين هما: التوصل إلى الإشباع (إشباع الحاجات). والتوصل إلى تحقيق الشعور بالأمن. ويتم تحقيق هذين الهدفين من العمليات الثقافية المعتمدة على العلاقات الإنسانية (جلال، ١٩٨٥).

ويشير سوليفان إلى أن شخصية الفرد تتعرض إلى بعض الحالات النفسية والضغط ومن بينها التوتر. ويرى أن التوتر نوعان: توتر داخلي محكوم لحاجات الفرد، وإشباع هذه الحاجات يخفض التوتر، ويساعد على تحقيق مفهوم الذات وتقوية شخصية الفرد. والنوع الآخر التوتر المحكوم بالقلق الناشئ عن عدم إشباع حاجة الأمن النفسي لدى الفرد وينعكس على علاقته مع الآخرين (الداهري والعبيدي، ١٩٩٩).

ويتضح أن سوليفان أعطى أهمية كبيرة للنمو المعرفي وتأثر بأفكار علماء النفس المعرفي كأمثال بياجيه. ويرى أنه من المتغيرات المهمة في تحديد طبيعة العلاقات المتبادلة وكذلك في بناء شخصية الفرد، وجعل للنمو المعرفي ثلاثة مستويات هي: (الخبرة المبكرة Prototaxic، والخبرة التراكمية Parataxic، والخبرة المنظمة Syntaxic). وبالرجوع إلى التنمية المهنية فنجد أنها تنعكس في هذه النظرية من حيث اعتمادها على العلاقات وتبادل الخبرات، وكذلك استثمارها للخبرات الثلاث التي تعتمد عليها النظرية. فإعداد خطط التدريب، وتصميم البرامج التدريبية، وتنفيذها وتقديمها في جميع المراحل التعليمية وعلى مختلف المستويات المهنية يركز على الخبرات المهنية.

فالخبرات المبكرة تتضح في حجم المعارف والمعلومات التي يتلقاها المعلم والمتدرب في بداية تكوينه المهني. ويتعدى ذلك إلى خبرات المدرسة وخبرات الأسرة والمجتمع، وتنبؤ جميعها لتشكيل سلوك الفرد (المعلم) وتعامله مع الخبرات والمعارف الجديدة، وتنعكس على أدائه ومستوى استجابته وتوظيفه لما يخضع له من برامج وورش تدريبية. وفيما يتعلق بالخبرة التراكمية فتتضح في التجارب والخبرات التي يكتسبها المعلم والمتدرب في المواقف التعليمية اليومية داخل المدرسة وتعزز مهارات المعلم وتشبع حاجاته وتحدد مفهوما إيجابيا لذاته المهنية، وتزداد وضوحا من خلال الخبرة المنظمة التي تعكس استفادة المعلم من تلك الخبرات المهنية التي يتعرض لها في أثناء خدمته العملية ويطبقها في المواقف التعليمية داخل غرفة الصف والبيئة المدرسية؛ لذلك نجد أن (نظرية التحليل النفسي - المدرسة النفسية الاجتماعية) تتضح في أبعاد التنمية المهنية (مهارات المعلمين - المشاركة المهنية - مشكلات التنمية المهنية) ومن خلال اعتماد التنمية المهنية على العلاقات الإنسانية

٢-٧ مدارس علم النفس ونظريات الشخصية

يهتم علم النفس بدراسة سلوك الإنسان في جميع مجالات حياة الإنسان ويركز علم النفس التربوي على سلوك الإنسان في المواقف التربوية، لذلك فإن المعرفة النفسية في مجال علم النفس التربوي تكمل المعرفة العلمية في جميع مجالات علم النفس، فهي متداخلة وتراكمية. وتتعدد مدارس علم النفس ونظرياته (حسن، ٢٠١٤)، لذلك كثر الدارسين والباحثين في تلك النظريات وتطبيقاتها على السلوك، ومن أهم تلك المدارس والتي تتعلق بموضوع الدراسة الحالية ما يلي:

١. **مدرسة التحليل النفسي:** وتتضمن نظرية فرويد في التحليل النفسي، ونظرية ينج في علم النفس التحليلي، ونظرية أدلر في علم النفس الفردي، ونظرية فروم في علم النفس التحليلي والاجتماعي، ونظرية مورني في علم النفس التحليلي الاجتماعي، ونظرية سوليفان في علم النفس التحليلي الاجتماعي، ونظرية أريكسون في النمو النفسي الاجتماعي - نمو الأنا- (هريدي، ٢٠١١).

٢. **المدرسة السلوكية:** بدايات هذه المدرسة مع نظرية ثورنديك الارتباطية، ونظرية بافلوف الاشتراط الكلاسيكي، ونظرية واطسون السلوكية الراديكالية الكلاسيكية. وأما السلوكيون الجدد فتمثلت نظرياتهم في نظرية قاتري، ونظرية كلارك، ونظرية سكينر في التعلم الإجرائي وغيرها من النظريات التي درست السلوك الإنساني في مجال علم النفس (كفاي و النبال، ٢٠١٠).

٢-٨ أهمية علم النفس في التعليم

تعد دراسة علم النفس مهمة في التعرف على استعدادات المعلم في التخطيط التربوي للتلميذ أو مجموعة من التلاميذ مما يستوجب تعرف استعدادات كل تلميذ ومدى تقبل بعض التلاميذ على الاستجابة أو التحصيل العلمي أو الاشتراك في بعض الأنشطة يدرس علم النفس التربوي عدة مجالات منها الخصائص النمائية للمتعلم، وعملية التعلم، ودافعية التعلم، وبيئة التعلم، والفروق الفردية بين المتعلمين، وقياس وتقويم عملية التعلم. وتتضح أهمية علم النفس التربوي للمعلم فيما يلي:

- تزويد المعلم بالمبادئ والأسس والنظريات التي تفسر وتتحكم بعملية التعلم والتعليم في غرفة الصف، وحل المشكلات التي تواجه المعلم والمتعلم.
- إكساب المعلم مهارات البحث العلمي الصحيح التي تساعد على فهم الظواهر التربوية الجديدة وتفسيرها بطريقة علمية.
- مساعدة المعلم في التعرف على مدخلات عملية التعلم ومخرجاتها.
- الاستفادة من المبادئ والمفاهيم والنظريات النفسية في مجالات النمو والدافعية، والذكاء، والذاكرة، والتفكير، وحل المشكلات لفهم عملية التعلم والتعليم، وتقديم التطبيقات التربوية الفاعلة (حسن، ٢٠١٤).



٢-١٠ الدراسات السابقة

تعددت الدراسات العربية والأجنبية في تناول موضوع التنمية المهنية، وسنعرض لكم الدراسات ذات العلاقة المباشرة بموضوع الدراسة الحالية، والتي درست التنمية المهنية في البيئة المدرسية وعلاقتها ببعض المتغيرات. وقد ساهمت في تعزيز ودعم الدراسة الحالية في الجوانب العلمية والعملية من خلال استقصائها وتحديد أدواتها ومنهجيتها والنتائج والتوصيات التي توصلت إليها. وروعي في ترتيبها التسلسل الزمني على وفق قسمين دراسات عربية، ودراسات أجنبية:

٢-١٠-١ الدراسات العربية

هدفت دراسة القيسي (٢٠١٩) إلى تعرف العلاقة الارتباطية بين المسابرة والمغايرة والاتزان الانفعالي لدى طلبة الصف السادس الإعدادي، وتمثلت عينة الدراسة في طلبة السادس الإعدادي في المدارس الحكومية، وطبق عليهم مقياس المسابرة والمغايرة والاتزان الانفعالي. وتوصلت الدراسة إلى وجود مقدار عالي من المسابرة والمغايرة والاتزان الانفعالي لدى أفراد عينة الدراسة تؤثر في تنمية الشخصية لديهم. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات المسابرة والمغايرة بين الطلبة مرتفعي الاتزان الانفعالي ومنخفضي الاتزان الانفعالي لصالح الطلبة مرتفعي الاتزان الانفعالي.

أما دراسة الربيعي (٢٠١٩) فقد هدفت إلى تعرف مستوى التحمل النفسي وعلاقته ببعض السمات الشخصية التي تبين شخصية الفنان أو الدارسين للفن، وتكونت عينة الدراسة من (٤٣١) طالب وطالبة. وطبق عليهم مقياس التحمل النفسي، واختبار فرايبورج للشخصية. وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود درجة عالية في التحمل النفسي تؤثر في التنمية الذاتية لسمات الشخصية لديهم، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التحمل النفسي تعزى لمتغير النوع الاجتماعي لصالح الإناث.

وهدف دراسة الفجام و المنصوري و الرويلة (٢٠١٧) إلى تحديد أهداف النمو المهني وأهميته لمعلم المرحلة الابتدائية، وكذلك تعرف واقع النمو المهني لمعلمي العلوم والرياضيات في المرحلة الابتدائية. وتكونت عينة الدراسة من (١١٥) معلم ومعلمة. طبق عليهم استبانة لتعرف واقع النمو المهني لمعلمي العلوم والرياضيات من إعداد الباحث. وتوصلت الدراسة إلى أن أنشطة النمو المهني لتدريب معلمي العلوم والرياضيات بالمرحلة الابتدائية عالية. ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المنطقة التعليمية، ومتغير الخبرة التدريسية. وتوصي الدراسة بأهمية رفع الكفايات المهنية للمشرفين التربويين وإعادة تقييم برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمين.

أما دراسة هاشم و شفيق (٢٠١٧) فهذهت إلى الكشف عن الثقة بالنفس لدى أطفال الروضة (قبل، و أثناء، و بعد) اللعب وعلاقتها بأساليب المعاملة الوالدية والمتمثلة بـ: (الديمقراطي، و التسلطي، و الحماية الزائدة، و الإهمال). وكانت عينة الدراسة ممثلة بأطفال الرياض الحكومية التابعة لمديرية الرصافة (الأولى، والثانية، والثالثة). وتوصلت نتائج

المتبادلة، وتبادل الخبرات والشعور بالتوتر والقلق في مواجهة التحديات والمشكلات التربوية والتعليمية.

فتتأثر بنوعية الخبرات والتجارب التي يتعرض لها المعلم في أساليب التنمية المهنية وبرامجها. وتشعب الحاجات المهنية لدى المعلمين والمعلمات. وتوظيف النمو المعرفي عن طريق الاستفادة من الخبرات الأكاديمية والتربوية والتعليمية، وما فيها من أنشطة ومهارات؛ لذا من الضروري أن تعتمد التنمية المهنية على أسس هذه النظرية وتستفيد من التطبيقات العلمية والاتجاهات النفسية والاجتماعية المعززة إلى المفاهيم والمهارات اللازمة لبناء شخصية المعلم الأكاديمية والعلمية، والمهنية وتتكيف مع المتغيرات ومستجدات العلوم الحديثة. وما يتطلع إليه النظام التعليمي من جودة المدخلات، والمخرجات، والعمليات اللازمة في المواقف التعليمية من حيث شمولية الإعداد والبناء لخبرات وتجارب العاملين في الحقل التربوي.

ويرى الباحث أن تحليل وتحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية للمدرسين خاصة المعلمين، ومدى موازنة تلك الاحتياجات والبرامج لواقع الممارسة الميدانية في البيئة المدرسية، ونسبة مشاركة المعلم في تصميم البرامج وخطط التدريب، فضلا عن ذلك موازنة بيئة العمل وتجهيزها لدعم البرامج التدريبية على وفق الخطط المحددة. وكذلك قياس أثر التدريب أو ما يسمى بقياس العائد من التدريب. تؤثر وتتأثر بعوامل أساسية متعددة تتمثل في رغبة وقناعة المعلم بأهمية وجدوى البرامج التدريبية؛ وهذا يعزز الاستفادة من نظريات علم النفس لاسيما نظرية سوليفان (نظرية التحليل النفسي) لدعم رغبات وقناعة المعلمين بخطط التنمية المهنية. وتتأثر كذلك بمستجدات التعليم والتعلم والنظم التكنولوجية المعززة للتعليم، وأيضا الموازنات والدعم المالي المخصص لتنفيذ خطط التنمية المهنية، والنسبة التقديرية لتكلفة كل فرد في البرامج التدريبية. وكذلك الأهداف المؤسسية الرئيسية التي تسعى المؤسسات إلى تحقيقها، وتمكين العاملين فيها من المهارات والخبرات والتجارب التعليمية وفق أحدث المستجدات التربوية والتعليمية والنفسية والاجتماعية.

إن التنمية المهنية الفعلية للمعلمين والعاملين بقطاع التعليم في المؤسسات التعليمية وبالأخص في المدارس؛ لا بد أن تعتمد على الاعتبارات المذكورة، وتركز على التقانة الحديثة في البرامج المهنية. وتستفيد من مستجدات علم النفس ونظرياته في بناء شخصية المعلمين وتعزيز مهاراتهم وأدوارهم في العملية التعليمية. وتدعم الممارسات العملية التطبيقية للأساليب والمهارات في المواقف الصفية. على أن تعزز الإبداعات المهنية للمعلمين في تجاربهم وخبراتهم. وتجعل من التقويم المستمر للبرامج التدريبية وتقييم الأثر العائد من التدريب مرتكز أساسي لإعداد الخطط وبناء البرامج التدريبية المستقبلية، وانتقال المعلمين في مستويات التدريب وحرصهم على الاستفادة من الخبرات والتجارب المميزة في قطاع التنمية المهنية. ويتحقق ذلك كله بزيادة وعي المعلمين بأهمية التدريب وحرصهم على تطوير ذواتهم وأدائهم المهني.



أما دراسة سعدون (٢٠١٢) فقد هدفت إلى وضع تصور مقترح للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الأساسي في ضوء الاتجاهات التربوية المعاصرة، والكشف عن واقع البرامج التدريبية وبرامج التنمية المهنية. وتكونت عينة الدراسة من (٢٥) مدرسة من مدارس التعليم الأساسي. وطبق عليهم التصور المقترح للتنمية المهنية إعداد الباحثة. وتوصلت الدراسة إلى وجود تحديات وصعوبات يعاني منها واقع التنمية المهنية لمعلمي التعليم الأساسي، وقلة التنمية المهنية الموجهة لمعلمي التعليم الأساسي.

وهدفت دراسة الشخشير (٢٠١٠) إلى كشف مستوى التنمية المهنية لدى الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم في ضوء بعض المتغيرات المستقلة (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، الكلية، سنوات الخبرة). وتكونت عينة الدراسة من (١٣٠) عضو هيئة تدريس. وطبق عليهم استبانة من إعداد الباحث لقياس مستوى التنمية المهنية لدى الهيئة التدريسية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود مستوى متوسط للتنمية المهنية لديهم، ولم تؤثر متغيرات الدراسة النوع الاجتماعي، والمؤهل العلمي، والرتبة الأكاديمية في تقدير مستوى التنمية المهنية لدى الهيئة التدريسية إلا متغير سنوات الخبرة فقد أثرت في التنمية المهنية.

أما دراسة الشعلي (٢٠٠٩) فهذهت إلى وضع تصور مقترح لبرنامج تدريبي للمشرفين الإداريين في ضوء احتياجاتهم التدريبية في سلطنة عمان. وتكونت عينة الدراسة من المشرفين الإداريين. وطبق عليهم استبانة الاحتياجات التدريبية من إعداد الباحث. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن (٣٧) فقرة في الاستبانة مثلت احتياجات تدريبية ضرورية للمشرفين الإداريين. وأوصت بتبني التصور المقترح في إعداد خطط الإنماء المهني مستقبلاً.

وهدفت دراسة حشاوي (٢٠٠٩) إلى التعرف على دور المعلوماتية في تنمية الأداء المهني للمعلمين المهنيين في المدارس الثانوية الصناعية في فلسطين من وجهة نظر المديرين والمعلمين المهنيين. وتكونت عينة الدراسة من (١٨٨) مديراً ومعلمًا. وطبق عليهم استبانة من إعداد الباحث. وتوصلت الدراسة إلى أن دور المعلوماتية في تنمية الأداء المهني في المدارس الثانوية كان كبيراً جداً وصلت نسبة (٨٣,٢%).

أما دراسة نصر (٢٠٠٧) فقد هدفت إلى الكشف عن برنامج المدرسة كوحدة تطوير في التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الأساسية بمحافظة غزة. وتكونت عينة الدراسة من (٥٥٠) معلماً ومعلمة. وطبقت على العينة استبانة من إعداد الباحثة مكونة من (٤٩) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات. وتوصلت الدراسة إلى وجود مستوى فاعلية لبرنامج المدرسة كوحدة تطوير في التنمية المهنية نسبته (٦٠%). ووجدت فروقا ذات دلالة إحصائية تغري لمتغير النوع ومتغير التخصص لصالح الأدبي. ولم توجد فروق ذات دلالة تغري لمتغير سنوات الخدمة والمنطقة التعليمية.

وهدفت دراسة سمور (٢٠٠٦) إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية للمعلمين، والتعرف إلى واقع برنامج

الدراسة إلى وجود مستوى التمتع بالثقة بالنفس لدى الأطفال في مرحلة بعد اللعب أكثر من مرحلتي (قبل وأثناء). وجود مستوى متساوٍ في أساليب المعاملة الوالدية. وتوجد علاقة ارتباطية ضعيفة بين أساليب المعاملة الوالدية والثقة بالنفس قبل اللعب، وترتفع العلاقة مع الثقة بالنفس (أثناء، و بعد) اللعب لدى أطفال الروضة.

وهدفت دراسة إسماعيل و أبو زيد وعطيفي (٢٠١٦) إلى تنمية الأداء التدريسي لمعلمي العلوم بالمرحلة الإعدادية باستعمال برنامج التنمية المهنية في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة. وتكونت عينة الدراسة من (٣٠) معلماً من معلمي العلوم في المرحلة الإعدادية. وطبق عليهم البرنامج المقترح للتنمية المهنية على أساس البعد التربوي تنمية معارف ومهارات المعلمين. وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين التطبيق القبلي والبدي لصالح التطبيق البعدي. وأوصت الدراسة ببناء كافة البرامج التدريبية في ضوء الاحتياجات المهنية الفعلية للمعلمين.

كما استهدفت دراسة الغافري (٢٠١٤) الكشف عن دور المشرفين الإداريين في التنمية المهنية لمديري مدارس التعليم الأساسي في سلطنة عمان من وجهة نظر مديري المدارس. وتكونت عينة الدراسة من (٦٣) مديراً ومديرة. وطبقت عليهم الباحثة استبانة مكونة من (٦٤) فقرة توزعت على ثمانية مجالات. وتوصلت الدراسة إلى أن المشرفين الإداريين يمارسون دورهم في التنمية المهنية في مدارس التعليم الأساسي بدرجة متوسطة. ووجدت فروقا ذات دلالة إحصائية في ممارسة التنمية المهنية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي لصالح إناث. وعدم وجود فروق ذات دلالة تغري لمتغير الخبرة.

وهدفت دراسة المومني (٢٠١٤) إلى تقصي الاحتياجات الإرشادية لطلبة تخصص معلم الصف في جامعة جرش من وجهة نظر عينة من الطلاب والطالبات، وتكونت عينة الدراسة من (١١٢) طالب وطالبة، طبق عليهم استبانة استطلاع تكونت من (٣٩) فقرة توزعت على أربعة مجالات هي: (المجال الدراسي، والنفسي، والأسري، والاجتماعي). وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن درجة الاحتياجات الإرشادية كانت عالية، ولم توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مجالات الأداة تعزى لمتغير النوع الاجتماعي، والسنة الدراسية.

وبينت دراسة شاهين (٢٠١٣) التي هدفت إلى تحسين الأداء التدريسي لمعلمي العلوم قبل الخدمة باستخدام البحث الإجمالي. حيث تكونت عينة الدراسة من خمسة طلاب بالغرفة الرابعة تعليم أساسي شعبة علوم (دراسة حالة). واستخدمت الباحثة لجمع البيانات دليل تطبيقي لاستخدام البحث الإجمالي التشاركي، والمقابلات الشخصية، وبطاقة ملاحظة الأداء التدريسي. وتوصلت نتائج الدراسة إلى تحسين الأداء التدريسي لمعلمي العلوم قبل الخدمة باستخدام البحث الإجمالي، وقد أشار الفريق البحثي أن البحث الإجمالي ساهم في حل مشكلاتهم وتحسين أدائهم التدريسي.



وهدفت دراسة كوفمان (Coffman, 2004) إلى تحديد مدى نقل المعلمين للمهارات المستفادة من برنامج التنمية المهنية عبر الانترنت إلى ممارسات صافية داخل الفصول الدراسية. أجريت الدراسة في مدارس مدينة منيسوتا في الولايات المتحدة الأمريكية واستخدام الباحث المقابلات الشخصية والاختبارات والملاحظة المباشرة بوصفها أداة للدراسة. وأشارت النتائج إلى وجود ممارسات صافية للاستراتيجيات بدرجة كبيرة لدى المعلمين بعد برنامج التنمية المهنية.

وهدفت دراسة زاهنر (Zahner, 2002) إلى تحديد العلاقة بين التنمية المهنية عبر الانترنت وإدارة المعرفة والتعليم الالكتروني بالاعتماد على المناقشة عبر الانترنت. وتكونت عينة الدراسة من (٤٦) معلما ومعلمة لتقديم برنامج للتنمية المهنية. وطبقت عليهم مجموعة مناقشة عبر الانترنت كأداة. وتوصلت إلى النتائج وأهمها: أن فاعلية تقديم برامج التنمية المهنية عبر الانترنت عالية. وتوجد علاقة طردية بين إدارة المعرفة وتقديم لبرنامج عبر الانترنت.

أما دراسة برامبلت (Bramblett, 2000) فقد هدفت إلى تقييم نجاح برامج المعلم الجديد في ولاية أريزونا في الولايات المتحدة الأمريكية. لتحديد الاحتياجات التدريبية. وتكونت عينة الدراسة من (١٢٢) معلما ومعلمة. وطبقت عليهم الاستبانة وبطاقة ملاحظة من إعداد الباحث. وأظهرت نتائج الدراسة أهمية تضمين برامج المعلم الجديد الممارسات التدريسية والتدريبية قبل مزاولة مهنة التعليم. وتطبيق محتوى البرنامج التدريبي على الطلبة في أثناء دراستهم وكذلك عند بداية التحاقهم بالتعليم.

تشير الدراسات السابقة إلى أهمية دراسة التنمية المهنية وعلاقتها ببعض المتغيرات في مدارس التعليم الأساسي، وتمكين العاملين بالقطاع التربوي من مستجدات نظم التعليم العربية والدولية، وتعزيز الممارسات الصافية بالمهارات المهنية والاستراتيجيات الحديثة، ومن تلك الدراسات دراسة (الفجاء والمنصوري و الرويلة، ٢٠١٧)، (إسماعيل و أبو زيد و عفيفي، ٢٠١٦)، (شاهين، ٢٠١٣)، ودراسة مانزو وآخرون (Manzo & et al., 2012)، ودراسة كوفمان (Coffman, 2004).

وتضمنت الدراسات السابقة عددا من المتغيرات المرتبطة بالتنمية المهنية للمعلمين والعاملين بالقطاع التعليمي ومنها: النوع الاجتماعي، سنوات الخبرة، والتخصص الأكاديمي، المرحلة التعليمية، الكلية، ومن تلك الدراسات: دراسة (سعدون، ٢٠١٢)، (المومني، ٢٠١٤)، كومبا و ناكومبي (Komba & Nkumbi, 2008)، (الحلي و سلامة، ٢٠٠٤)، زاهنر (Zahner, 2002). ومعظم الدراسات ركزت على مستوى التنمية المهنية لدى المعلمين والعاملين في التعليم.

تنوعت العينات المستهدفة في الدراسات السابقة حيث طبقت على المعلمين والمعلمات مثل: (الربيعي، ٢٠١٩)، (سمور، ٢٠٠٦)، (الأغا، ٢٠٠٤)، (اليافعي، ٢٠٠٢)، برامبلت (Bramblett, 2000) . وبعضها

المدرسة كوحدة تدريب. وتكونت عينة الدراسة من (٢٢٤) معلما ومعلمة. وطبق عليهم استبانة الاحتياجات التدريبية من إعداد الباحث. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن المعلم يشارك فعليا في اختيار الموضوعات التدريبية لمناسبة له وفق الاحتياجات العقلية. وأوصت باستخدام طرائق متنوعة لتحديد الاحتياجات والتقييم.

وهدفت دراسة الحلبي وسلامة (٢٠٠٤) إلى إعداد قائمة بالكفايات اللازمة لعضو هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة ونظام الاعتماد الأكاديمي، واقتراح برنامج لتنمية الكفايات اللازمة. وتكونت عينة الدراسة من (١٢٠) معلما ومعلمة. وطبق عليهم استبانة تقيس أداء العينة حول الكفايات اللازمة للهيئة التدريسية من إعداد الباحث. وتوصلت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة تغري للتخصصي علمي / أدبي في الكفايات اللازمة للنمو المهني للهيئة التدريسية.

وهدفت دراسة الأغا (٢٠٠٤) إلى الكشف عن مدى التزام المعلم بقواعد المهنة ومدى انتماء المعلم للمهنة. ووصف دور المعلم في مجال النماء المهني. وتكونت عينة الدراسة من (٥٠) معلما ومعلمة. وطبق عليهم استبانة من إعداد الباحث. وقد توصلت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للصفات المهنية اللازمة لمعلم مرحلة التعليم الأساسي من وجهة نظر المعلمين تغري للجنس (معلمين ومعلمات) والمؤهل العلمي، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في الصفات المهنية تغري لمتغير سنوات الخبرة.

وأما دراسة اليافعي (٢٠٠٣) فقد هدفت إلى بناء برنامج لتطوير الأداء المهني لمعلم الدراسات الاجتماعية بالمرحلة الابتدائية في دولة قطر في ضوء الاحتياجات التدريبية. وبلغت عينة الدراسة (٩٤) معلما ومعلمة و(٢٠) مشرفا ومشرفة في المرحلة الأولى و(٤٠) معلما ومعلمة في المرحلة الثانية. وطبق عليهم استبانة من إعداد الباحث. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن المعلمين استفادوا من أنشطة البرنامج وتطبيق مستحدثات التكنولوجيا في التعليم.

٢-١٠-٢ الدراسات الأجنبية

هدفت دراسة Manzo, Cruz, Faltis, Torre (2012) إلى تحديد مدى فاعلية التنمية المهنية لمعلمي العلوم في المدارس الثانوية باللغة الإنجليزية للطلاب المهاجرين في كاليفورنيا. وتكونت عينة الدراسة من (٣٠) معلما. وطبق عليهم دورة تدريبية حول الطرق وأساليب التعليمية وتم تطبيق أسلوب الملاحظة النوعي لأداء المعلمين كأداة للدراسة. وتوصلت الدراسة أن الدورات التدريبية كان لها دور كبير لتنمية المعلمين مهنيا. وأدى ذلك إلى ارتفاع المستوى التعليمي لطلابهم.

أما دراسة كومبا وناكومبي (Komba & Nkumbi, 2008) ونت عينة الدراسة من (١٨٦) معلما ثم اختيارهم بطريقة عشوائية وتم تطبيق استبيانات، ومقابلات، وقوائم الملاحظات من إعداد الباحثين. وأظهرت النتائج أن التنمية المهنية للمعلم لها أهمية كبيرة في تطوير أداء المعلم أكاديميا واستراتيجيا.



نظر المعلمين والمعلمات، وكما تقيسه فقرات الاستبانة المستخدمة في الدراسة والمطبقة على العينة.

٣-٢ حدود الدراسة

وتقتصر حدود الدراسة على حدود:

- بشرية: المعلمين والمعلمات في مدارس التعليم الأساسي.
- مكانية: مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الباطنة شمال.
- زمانية: العام الدراسي ٢٠١٩/٢٠٢٠م.

٣-٣ مجتمع وعينة الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من المعلمين والمعلمات العاملين بوزارة التربية والتعليم في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الباطنة شمال لعام ٢٠١٩/٢٠٢٠م. والبالغ عددهم (١١٨٧٢) معلم ومعلمة. وتكونت عينة الدراسة من (٩٣) حيث تم توزيع (١٤٠) استبانة على العينة الأصلية وبالمتابعة والتوجيه المستمر تم استرجاع (٩٣) فقط. والتي أصبحت العينة الفعلية للدراسة الحالية، منهم (٤٦) معلما و(٤٧) معلمة، وتم اختيار العينة بطريقة عشوائية.

٣-٤ أداة الدراسة

تم الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة في مجال التنمية المهنية للمعلمين في قطاع التعليم بمراحله المختلفة، ومستوياته الأكاديمية المتنوعة لا سيما المتعلقة بالتنمية المهنية للمعلمين، وتم إعداد استبانة الدراسة الحالية اعتمادا على الدراسات ومنها دراسة: (الفجام و المنصوري و الرويلة، ٢٠١٦)، (إسماعيل و أبو زيد و عطي، ٢٠١٦)، (الغافري، ٢٠١٤)، (شاهين، ٢٠١٣)، مانزو وآخرون (Manzo & et al., 2012)، (نصر، ٢٠٠٧)، ودراسة كوفمان (Coffman, 2004). وتم إعدادها وتصميمها وبعد التحكيم تم تطبيق الاستبانة للوقوف على واقع التنمية المهنية للمعلمين (مهارات المعلمين، و المشاركة المهنية، و مشكلات التنمية) في مدارس التعليم الأساسي من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في سلطنة عمان. حيث تشتمل الاستبانة (٤٥) فقرة. توزعت على ثلاثة أبعاد: بعد تنمية مهارات المعلمين ويتضمن (٢٠) فقرة، وبعد تنمية المشاركة المهنية للمعلمين ويتضمن (١٤) فقرة، وبعد مشكلات التنمية المهنية للمعلمين ويتضمن (١١) فقرة. وتتم الاستجابة عليها باختيار بديل من البدائل الخمسة المحددة أمام كل فقرة وهي: (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة).

٣-٥ صدق الأداة

تحقيقا للخصائص السيكومترية في الدراسة الحالية، صدق الأداة فقد تم عرضها على عدد (٩) من المختصين في تنمية الموارد البشرية، والتنمية المهنية، وقطاع التدريب والتأهيل وبعض المتخصصين في وزارة التربية والتعليم؛ للتأكد من ملاءمتها لعينة الدراسة، وبعد مناقشتها وتعديلها على وفق الملاحظات وآراء المحكمين. تم إعدادها بصورتها النهائية التي طبقت على العينة. أما ثبات الأداة فقد تم حسابه بمعامل ألفا كرونباخ حيث كان معدل الثبات الكلي للأداة هو (٩٢). وهو معامل جيد ومناسب للدراسة الحالية.

استهدفت المشرفين الإداريين ومنها دراسة: (الغافري، ٢٠١٤)، (الشعيلي، ٢٠٠٩)، ومنها استهدف هيئة التدريس بالجامعات مثل دراسة: (الشخشير، ٢٠١٠).

واستخدمت الدراسات السابقة أدوات تم تصميم معظمها على وفق المتغيرات وظروف العينة، مع الاهتمام بالخصائص السيكومترية، مثل: الاستبانات كدراسة: (القيسي، ٢٠١٩) (الفجام و المنصوري و الرويلة، ٢٠١٧)، (حنتاوي، ٢٠٠٩). والبرامج التطبيقية المقترحة مثل دراسة: (إسماعيل و أبو زيد و عفي، ٢٠١٦)، (سعدون، ٢٠١٢)، مانزو وآخرون (Manzo & et al., 2012). ومنها استخدمت البحث الإجرائي مثل دراسة: (شاهين، ٢٠١٣)، واستفاد الباحث من تلك الأدوات في إعداد وتصميم أداة الدراسة الحالية وتحقق الخصائص السيكومترية.

وتنوعت نتائج الدراسات السابقة فأشارت بعض الدراسات إلى وجود مستويات عالية، ومتوسطة للتنمية المهنية ومنها: (القيسي، ٢٠١٩)، (هاشم؛ شفيق، ٢٠١٧)، (الغافري، ٢٠١٤)، (الشخشير، ٢٠١٠)، (نصر، ٢٠٠٧)، دراسة كوفمان (Coffman, 2004). ومنها أوجدت فروقا ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي، وسنوات الخبرة، والتخصص الأكاديمي، مثل دراسة (إسماعيل و أبو زيد و عفي، ٢٠١٦)، (الغافري، ٢٠١٤)، (نصر، ٢٠٠٧)، (الأغا، ٢٠٠٤). وبعض الدراسات لم توجد فروقا ذات دلالة إحصائية في المتغيرات المذكورة مثل دراسة: (الفجام و المنصوري و الرويلة، ٢٠١٧)، (الشخشير، ٢٠١٠)، (الحملي؛ سلامة، ٢٠٠٤).

وتمت الاستفادة بالاطلاع على الدراسات السابقة وتحليلها في إعداد منهجية الدراسة الحالية، وكذلك تصميم الاستبانة التي تم تطبيقها، وفي اختيار العينة والأساليب الإحصائية. وربط نتائج الدراسة الحالية بالدراسات السابقة وتفسيرها على وفق واقع المعطيات التعليمية في السلطنة، واستنتاج عدد من التوصيات والمقترحات لتعزيز ودعم التنمية المهنية في مدارس التعليم الأساسي في سلطنة عمان، ونشر ثقافة التنمية المهنية في المجتمع التربوي على مستوى المؤسسة، وعلى المستوى الذاتي للمعلمين والمعلمات والعاملين بقطاع التعليم.

٣- منهجية الدراسة وإجراءاتها

اعتمدت الدراسة الحالية المنهج الوصفي المسحي لتوافقه مع نوعية المتغيرات للوقوف على واقع التنمية المهنية للمعلمين (مهارات المعلمين، و المشاركة المهنية، و مشكلات التنمية) في مدارس التعليم الأساسي من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في سلطنة عمان.

٣-١ متغيرات الدراسة

وتشتمل الدراسة على عدة متغيرات تتمثل في:

- المتغير المستقل: الجنس (ذكر، أنثى). المرحلة التعليمية (حلقة أولى/ حلقة ثانية).
- المتغير التابع: هو التنمية المهنية (مهارات المعلمين، المشاركة المهنية، مشكلات التنمية المهنية) من وجهة

جدول ١

معامل (الثبات) ألفا كرونباخ لاستبانة التنمية المهنية للمعلمين

معامل ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	الأبعاد	استبانة التنمية المهنية للمعلمين
.٩٣	٢٠	١/ البعد تنمية مهارات المعلمين.	
.٩٦	١٤	٢/ البعد تنمية المشاركة المهنية.	
.٩٠	١١	٣/ البعد مشكلات التنمية المهنية.	
.٩٢	٤٥	٤/ المجموع الكلي	

عمان؟؟ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتعرف على مستوى التنمية المهنية (مهارات المعلمين، المشاركة المهنية، مشكلات التنمية المهنية) في مدارس التعليم الأساسي. والجدول (٣) يبين مستوى التنمية المهنية. وقد استعمل الباحث المعيار المشار إليه في الجدول (٢) لتصنيف وترتيب مستويات التنمية المهنية حسب استجابات أفراد العينة، حيث يبين التقدير الخماسي الذي توزعت عليه الاستجابات على وفق المستويات المحددة: (مستوى منخفض جداً، مستوى منخفض، مستوى متوسط، مستوى عال، مستوى عال جداً). ويستعمل هذا المعيار في كثير من الدراسات والأبحاث العلمية؛ ليساعد على تفسير النتائج وتوجيهها حسب الأهداف والأسئلة البحثية.

٦-٣ تطبيق أداة الدراسة

بعد إعداد الاستبانة بصورتها النهائية، شرع الباحث في تطبيق الدراسة على العينة، وتم تقديم شرح تفصيلي لإجراءات التطبيق، وأهمية المشاركة وتقديم الاستجابات المناسبة. ومن ثم قام أفراد عينة الدراسة بإعادة النسخ بعد تعبئتها، والإجابة عن فقراتها.

٧-٣ الأساليب الإحصائية

استعملت الدراسة الحالية الأساليب الإحصائية الآتية:
١. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
٢. الاختبار التائي لمجموعتين مستقلتين لتعرف الفروق بين متغيرات الدراسة الحالية.

٨-٣ نتائج الدراسة ومناقشتها

أولاً: السؤال الأول: للإجابة عن السؤال الأول، ونصه: "ما مستوى التنمية المهنية (مهارات المعلمين، المشاركة المهنية، مشكلات التنمية المهنية) في مدارس التعليم الأساسي من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في سلطنة عمان؟"

جدول ٢

التقدير الخماسي لاستجابات عينة الدراسة موزعة على مستويات المقياس

م	مقياس الوعي/ التقدير	المدى	المستويات
١	قليلة جداً	١,٧٩ - ١,٠٠	مستوى منخفض جداً
٢	قليلة	٢,٥٩ - ١,٨٠	مستوى منخفض
٣	متوسطة	٣,٣٩ - ٢,٦٠	مستوى متوسط
٤	عالية	٤,١٩ - ٣,٤٠	مستوى عال
٥	عالية جداً	٥,٠٠ - ٤,٢٠	مستوى عال جداً

جدول ٣

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات العينة حول مستوى التنمية المهنية وترتيب الأبعاد

الأبعاد	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١/ بعد مهارات المعلمين.	٩٣	٤,١١٩	.٩٠١
٢/ بعد المشاركة المهنية.	٩٣	٣,٨٨٨	.٨٧٨
٣/ بعد مشكلات التنمية المهنية.	٩٣	٣,٨٤٦	.٧٦١

المعيارية (٩٠١-٧٦١). وبالرجوع إلى الجدول (٢) فإن هذه القيم تقع عند مستوى عال. مما يؤكد وجود مستوى عال للتنمية المهنية لدى المعلمين والمعلمات في مدارس التعليم الأساسي في سلطنة عمان. ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى الجهود التي تبذلها وزارة التربية والتعليم ممثلة بالمديرية

ويعرض الجدول (٣) نتائج تحليل استجابات أفراد العينة لمستوى التنمية المهنية (مهارات المعلمين، المشاركة المهنية، مشكلات التنمية المهنية) في مدارس التعليم الأساسي من وجهة نظر المعلمين والمعلمات، ويتضح أن المتوسطات الحسابية تراوحت بين (٤,١١٩ - ٣,٨٤٦)، والانحرافات



العامية لتنمية الموارد البشرية بجميع دوائرها وأقسامها، ومراكز التدريب في المحافظات التعليمية. ويعزز ذلك أيضا المركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين سابقا، وحاليا المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين.

حيث سعت الوزارة الموقرة إلى إعداد الخطط المهنية لتدريب العاملين بالحقل التربوي وحرصت على شمولية وتنوع الورش والبرامج التدريبية من خلال إقامة الدورات المهنية المكثفة وإخضاعها للإشراف الدقيق الأمر الذي يعكس الاهتمام السامي لجلالة السلطان المعظم - حفظه الله ورعاه - وتوجيهاته المستمرة بتطوير المنظومة التعليمية، وتأهيل الملاك التدريسي مهنيًا على وفق مستجدات النظم التعليمية دوليًا وعربيًا ومحليًا. وتتطلع الوزارة إلى تحقيق تعزيز انتماء المعلمين إلى مهنة التدريس من خلال إكسابهم المهارات العالية والثقة بالنفس، والدافعية وتأهيلهم بتوفير برامج للتنمية المهنية تتصف بالاستدامة والشمولية. وغيرها من الأهداف المهنية الاستراتيجية التي تسعى الوزارة إلى تحقيقها وستغير من طبيعة برامج التنمية المهنية بما يتوافق مع تحسن جودة التعليم والتعلم بالسلطنة. ويعزز ذلك احتياجات التنمية المهنية للمعلمين من خلال مجتمعات التعلم المهني المستمر التي تضع الحلول وتقدم الدعم للمستفيدين منها. يضاف إلى ذلك حرص المعلم العماني على التنمية المهنية الذاتية المستمرة عن طريق حرصه على مواصلة الدراسات العليا لتطوير معارفه ومهاراته العلمية والأكاديمية. وكذلك التحاقه بعدد من البرامج التدريبية المنفذة في السلطنة أو خارجها كسبا للخبرات والتجارب المهنية المتميزة. وكذلك الاستفادة من العلاقات الإنسانية المتبادلة، وتبادل الخبرات الذي أوصت به نظرية سوليفان وهي الخبرات السابقة (المبكرة) والخبرات التراكمية والخبرات المنظمة حرصًا على تحقيق النمو المعرفي في التنمية المهنية.

وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع عدد من الدراسات التي بينت وجود مستويات عالية للتنمية المهنية، وكذلك تحقيق استفادة مهنية إيجابية من البرامج والأنشطة المهنية ومنها: دراسة (الفجام و المنصوري و الرويلة، ٢٠١٧م) والتي توصلت إلى أن أنشطة النمو المهني لتدريب معلمي العلوم والرياضيات بالمرحلة الابتدائية كانت عالية. ودراسة (شاهين، ٢٠١٣) التي أشارت إلى تحسن الأداء التدريسي لمعلمي العلوم بعد التنمية المهنية. وكذلك دراسة مانزو وآخرون (Manzo & et al., 2012)، ودراسة (الشعيلي، ٢٠٠٩)، ودراسة (حشاوي، ٢٠٠٩)، ودراسة كومبا و ناكومبي (Komba & Nkumbi, 2008)، ودراسة كوفمان (Coffman, 2004)، ودراسة زاهر Zahner (2002)، ودراسة (اليافعي، ٢٠٠٢)، ودراسة برامليت (Bramblett, 2000) حيث أكدت نتائج الدراسات وجود مستوى عاليًا وأثرًا واضحًا وفعالًا في الأداء المهني للمعلمين والمعلمات بعد برامج التنمية المهنية الموجهة لهم.

ثانياً: السؤال الثاني: للإجابة عن السؤال الثاني، ونصه: ما ترتيب مستوى التنمية المهنية (مهارات المعلمين، المشاركة المهنية، مشكلات التنمية المهنية) في مدارس التعليم

الأساسي من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في سلطنة عمان؟ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتعرف على ترتيب مستوى التنمية المهنية (مهارات المعلمين، المشاركة المهنية، مشكلات التنمية المهنية) في مدارس التعليم الأساسي. ويعرض الجدول (٣) نتائج تحليل استجابات أفراد العينة مرتبة حسب تصنيف المعيار المذكور في الجدول (٢) حيث يوضح أن البعد الأول (مهارات المعلمين) جاء في الترتيب الأول فكان المتوسط الحسابي (٤,١١٩) والانحراف المعياري (٠,٩٠١). وهذا يدل على اهتمام المعلمين ووعيهم بالجانب التطبيقي الإجرائي وتفعيله في الممارسات العملية والأنشطة التعليمية في البيئة المدرسية، ويحرصون على اكتساب المهارات والممارسات المهنية التي تعزز أداءهم المهني، وتمكنهم من إشباع احتياجاتهم التدريبية بما يقدم لهم من برامج وورش تدريبية. وجاء البعد الثاني (المشاركة المهنية) في الترتيب الثاني حيث كان المتوسط (٣,٨٨٨) والانحراف المعياري (٠,٨٧٨). وتوضح هذه النتيجة اهتمام المعلمين بالتنمية المهنية الذاتية والمؤسسية ورغبتهم في الاستفادة من خطط الإنماء المهني، والبرامج والورش التدريبية المعتمدة في الفصل الدراسي. وسعيهم في البحث عن مركز التدريب وتنمية الموارد البشرية لتطوير قدراتهم وصل مهاراتهم.

في حين جاء في المرتبة الثالثة البعد الثالث (مشكلات التنمية المهنية) فكان المتوسط الحسابي لهذا البعد هو (٣,٨٤٦) والانحراف المعياري (٠,٧٦١). وتشير هذه النتيجة إلى أن الصعوبات والتحديات التي تؤثر في برامج التنمية المهنية، وخطط التدريب في السلطنة بدأت تقل وتتحسر في ظل التوجهات والتطلعات المستقبلية الداعية إلى تعزيز مكانة المعلم. وتعزيز قدراته ومهاراته وتمكينه من الممارسات المهنية التعليمية والتعلمية، حيث أصبحت البرامج النوعية، والأساليب والوسائل التدريبية متوافرة. فضلاً عن ذلك بيئة التدريب الجاذبة والمعززة إلى استمرارية عمليات التدريب الأسبوعية، والشهرية، والفصلية. ولتحقيق مزيد من التفصيل حول الترتيب تعرض الجداول (٤)، (٥)، (٦) ترتيب فقرات الاستبانة حسب استجابات العينة، على وفق الأبعاد الثلاثة التي تضمنتها



جدول ٤

يبين ترتيب فقرات الاستبانة على وفق المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات العينة في البعد الأول (مهارات المعلمين)

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	ترتيب الفقرات حسب النتائج
.٩٥٧	٤,١٧٠	تسعى المدرسة إلى تفعيل المشاركة في برامج التنمية المهنية للمعلمين.	٢٧ / الأعلى درجة
.٩٩٧	٤,١٢٧	تدعم المدرسة المشاركة في برنامج تبادل الخبرات التعليمية بين المدارس.	٢٢ /
١,٠٨٥	٣,٧٠٢	تدعوني المدرسة للمشاركة في إعداد دورات لتأهيل فئات المجتمع المدني.	٣١ / الأقل درجة
١,١٧٠	٣,٦٤٨	تطالبني المدرسة بالمشاركة في المؤتمرات بتقديم أوراق بحثية.	٢٦ /

والمعلمات ورغبتهم في التعزيز وتنويع برامج التنمية المهنية. ويؤكد ذلك مضمون العبارات واستجابة أفراد العينة عليها والتي جاءت: تسعى التنمية المهنية إلى تزويدي بمهارات التعامل مع التقانة الحديثة، و تساهم التنمية المهنية في رفع كفاءتي في المواقف التعليمية الصعبة.

يتضح من الجدول رقم (٤) استجابات العينة على فقرات الاستبانة، والترتيب الذي حصلت عليه كل فقرة من الفقرات في البعد الأول الذي يمثل مهارات المعلمين، والذي يعبر عن المستوى التطبيقي لأداء المعلمين في المواقف الصعبة. وتبين هذه الفقرات أثر التدريب في الأداء المهني لدى المعلمين

جدول ٥

يبين ترتيب فقرات الاستبانة على وفق المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات العينة في البعد الثاني (المشاركة المهنية)

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	ترتيب الفقرات حسب النتائج
١,٠٥٣	٤,١٣٨	تهتم المدرسة بإثارة دافعية التطور والنمو الذاتي لدى المعلمين.	٣٥ / الأعلى درجة
.٩٩٨	٤,٠٥٣	توجد في المدرسة متابعة مخططة لبرامج التنمية المهنية.	٤٣ /
١,١٧١	٣,٦٣٨	تصرف المدرسة ميزانية كبيرة على موضوعات شكلية أكثر من تطويرها مدرسيها.	٣٦ / الأقل درجة
١,١٨٦	٣,٥٨٥	أرى أن المدرسة تمايز بين مدرسيها في فرص التنمية المهنية المتاحة.	٣٩ /

التدريبية، بل يتعدى ذلك إلى مشاركة المعلمين في تنفيذ المشاغل التدريبية والحلقات النقاشية، والحصص النموذجية وذلك ضمن برنامج تبادل الزيارات. ولعل الفقرات التالية والتي حصلت على متوسطات حسابية عالية دعمت تلك المشاركات المهنية للمعلمين: تسعى المدرسة إلى تفعيل المشاركة في برامج التنمية المهنية للمعلمين، تدعم المدرسة المشاركة في برنامج تبادل الخبرات التعليمية بين المدارس.

يتضح من الجدول رقم (٥) استجابات العينة على فقرات الاستبانة، والترتيب الذي حصلت عليه كل فقرة من الفقرات في البعد الثاني الذي يمثل المشاركة المهنية للمعلمين، والذي يعكس مدى مشاركة المعلمين في برامج الإنماء المهني التي تنفذ على مستوى المدرسة، وعلى مستوى المديرية التعليمية في المحافظات، ويدعم ذلك النشرات التوعوية التي تصدرها مراكز التدريب في كل المحافظة، والتي بدورها تعطي المعلمين أولوية الانخراط والالتحاق في الورش

جدول ٦

يبين ترتيب فقرات الاستبانة على وفق المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات العينة في البعد الثالث (مشكلات التنمية المهنية)

الأبعاد	ذكور ن=٤٦		إناث =٤٧		قيمة (ت) المحسوبة	الدالة الإحصائية
	ع	م	ع	م		
استبانة الوعي بحقوق الإنسان	١,١٤٢	٤,١٦٦	٥٩٤	٤,٠٧٥	.٤٨٩	.٦٢٦
البعد الأول	.٨١١	٣,٨٦٣	.١٣٦	٣,٩١٢	.٢٦٨	.٧٨٩
البعد الثاني	.٦٤٦	٣,٧٥٨	.٨٥٦	٣,٩٢٩	١,٠٨٩	.٢٧٩
البعد الثالث	.٦٤٢	٣,٩٢٩	.٥٩٢	٣,٩٧٢	.٣٣٦	.٧٣٧
المجموع الكلي						

والصعوبات التي تؤثر في برامج وخطط التنمية المهنية، الإدارية منها والفنية، والمالية. فضلا عن ذلك اهتمام المعلمين بعملية تقويم وتقييم الخطط المهنية وبرامج وورش التنمية المهنية، وتحليل التغذية الراجعة، ومستويات الرضا التي يعبر بها المتدربون بعد عمليات التدريب وتنفيذ البرامج

يتضح من الجدول رقم (٦) استجابات العينة على فقرات الاستبانة، والترتيب الذي حصلت عليه كل فقرة من الفقرات في البعد الثالث الذي يمثل مشكلات التنمية المهنية، والذي يعبر عن مستوى وعي المعلمين وإحساسهم بالتحديات



$\alpha=0.05$) في استجابات المعلمين والمعلمات حول مستوى التنمية المهنية (مهارات المعلمين، و المشاركة المهنية، و مشكلات التنمية) في مدارس التعليم الأساسي من وجهة نظرهم تعزى لمتغير النوع الاجتماعي (ذكر، أنثى)؟ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) لمعرفة الفروق في استجابات العينة، والجدول (٧) يعرض النتائج حسب متغير النوع الاجتماعي.

جدول ٧

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) لاستجابات العينة حسب متغير النوع الاجتماعي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	ترتيب الفقرات حسب النتائج
٨٢١	٤,٣٢٩	تسعى التنمية المهنية إلى تزويدي بمهارات التعامل مع التقانة الحديثة.	٧ / الأعلى درجة
٧٢١	٤,٣١٩	تساهم التنمية المهنية في رفع كفاءتي في المواقف التعليمية الصفية.	٢ /
١,٥١٨	٣,٨٧٢	تنوع المدرسة المكافآت التشجيعية لتكريم المتميزين في التدريس.	١٥ / الأقل
٢,٠٢٠	٣,٧٨٧	تساعدني المدرسة على نشر أبحاثي في مجالات علمية محكمة.	٢٠ / درجة

اعتماد المدرسين والمخططين على استراتيجيات تشخيص واقع الممارسات التعليمية في المدارس، حيث يتم تحديد المهارات التدريسية، والكفايات المهنية اللازمة للمعلمين والمعلمات، وما تستلزمه من استراتيجيات التدريس، ووسائل التقانة الحديثة لتطوير عمليات التعلم والتعليم في المواقف الصفية. حيث يتم إعداد البرامج التدريسية وتصميمها على وفق هذه الاحتياجات التدريسية المهنية، وفي مرحلة تنفيذ التدريب يعتمد الالتحاق بناء على حاجة المعلم والمعلمة، وعلى وفق الزيارات الصفية التي ينفذها المشرف التربوي، والمعلم الأول. فيخضع المتدربون إلى برامج مشتركة تتساوى فيها المعارف والخبرات والمهارات، بالظروف والبيئات التدريسية نفسها، ويشترك المعلمون والمعلمات في البرامج التدريسية نفسها. وهذا بدوره يعزز عدم الاختلاف بين الذكور والإناث في الاستفادة من برامج التنمية المهنية. فضلا عن ذلك فإن استراتيجيات التدريس، والوسائل التعليمية لطلاب الحلقة الأولى والحلقة الثانية في التعليم الأساسي مقارنة ومتشابهة، الأمر الذي يتطلب التحاق المعلمين والمعلمات ببرامج تدريب متشابهة. ويدعم ذلك أن تحديات التعليم ومشكلات التعلم قد تتوافق في المرحلتين مما يتطلب إعداد خطط تدريب وورش عمل مشتركة للحلقتين تستهدف معلمات الحلقة الأولى ومعلمين ومعلمات الحلقة الثانية وهذا بدوره يساهم في عدم وجود الفروق في برامج التنمية المهنية بين الذكور والإناث.

وانفقت الدراسة الحالية مع دراسة (الشخصير، ٢٠١٠) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات التنمية المهنية لدى الهيئة التدريسية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي. وكذلك دراسة (الأغا، ٢٠٠٤) التي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للصفات المهنية اللازمة لمعلم مرحلة التعليم الأساسي من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير النوع الاجتماعي والمؤهل العلمي. أما دراسة (الغافري، ٢٠١٤) فقد اختلفت نتيجتها حيث وجدت فروقا ذات دلالة إحصائية

التدريبية. وتدعم الفقرات الحاصلة على متوسطات عالية تحليل وتحديد مشكلات التنمية المهنية في البيئة التعليمية: تهتم المدرسة بإثارة دافعية التطور والنمو الذاتي لدى المعلمين، توجد في المدرسة متابعة مخططة لبرامج التنمية المهنية.

ثالثا: السؤال الثالث: للإجابة عن السؤال الثالث، ونصه: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$)

ويوضح من الجدول (٧) أن نتائج الدراسة تشير إلى أن مستوى وعي المعلمين بالتنمية المهنية (مهارات المعلمين، و المشاركة المهنية، و مشكلات التنمية) في مدارس التعليم الأساسي وجهة نظر المعلمين والمعلمات حسب متغير النوع الاجتماعي لا توجد بينها فروق ذات دلالة إحصائية. فقد جاءت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للذكور في البعد الأول (بعد مهارات المعلمين) المتوسط الحسابي هو (٤,١٦٦) والانحراف المعياري هو (١,١٤٢). وللإناث كان المتوسط الحسابي لهن هو (٤,٠٧٥) والانحراف المعياري هو (٠,٥٩٤). بينما بلغت قيمة (ت) (٤,٨٩) عند مستوى دلالة (٠,٦٢٦). وهي غير دالة إحصائيا. أما في البعد الثاني (بعد المشاركة المهنية) فالذكور كان متوسطهم الحسابي هو (٣,٨٦٣) والانحراف المعياري هو (٠,٨١١). والإناث كان المتوسط الحسابي لهن هو (٣,٩١٢) والانحراف المعياري هو (٠,١٣٦). بينما بلغت قيمة (ت) (٠,٢٦٨) عند مستوى دلالة (٠,٧٨٩). وهي غير دالة إحصائيا. وفي البعد الثالث (بعد مشكلات التنمية المهنية) فالذكور جاء متوسطهم الحسابي (٣,٧٥٨) والانحراف المعياري هو (٠,٦٤٦). والإناث جاء المتوسط الحسابي لهن (٣,٩٢٩) والانحراف المعياري هو (٠,٨٥٦). بينما بلغت قيمة (ت) (١,٠٨٩) عند مستوى دلالة (٠,٢٧٩). وهي غير دالة إحصائيا. وفي المجموع الكلي جاء المتوسط للذكور (٣,٩٢٩) والانحراف المعياري (٠,٦٤٢)، وللإناث كان المتوسط الحسابي (٣,٩٧٢) والانحراف المعياري (٠,٥٩٢). بينما بلغت قيمة (ت) (٠,٣٣٦) عند مستوى دلالة (٠,٧٣٧). وهي غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

وتشير النتيجة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى وعي المعلمين بالتنمية المهنية (مهارات المعلمين، و المشاركة المهنية، و مشكلات التنمية) في مدارس التعليم الأساسي وجهة نظر المعلمين والمعلمات حسب متغير النوع الاجتماعي. ويعزو الباحث ذلك إلى



α) في استجابات المعلمين والمعلمات حول مستوى التنمية المهنية (مهارات المعلمين، المشاركة المهنية، مشكلات التنمية) في مدارس التعليم الأساسي من وجهة نظرهم تعزى لمتغير المرحلة التعليمية (حلقة أولى/ حلقة ثانية)؛ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) لمعرفة الفروق في استجابات العينة، والجدول (٨) يعرض النتائج حسب متغير المرحلة التعليمية.

جدول ٨

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) لاستجابات العينة حسب متغير المرحلة التعليمية (حلقة أولى / حلقة ثانية)

الأبعاد	حلقة أولى ن=٤٨		حلقة ثانية ن=٤٥		قيمة (ت) المحسوبة	الدلالة الإحصائية
	ع	م	ع	م		
استبانه التنمية المهنية	٥٩٠	٤,٠٨٢	١,١٥٤	٤,١٦٠	٤١٤	٠,٦٨٠
البعد الأول	٩٣٦	٣,٩١٢	٨٢٠	٣,٨٦١	٢٧٨	٠,٧٨٢
البعد الثاني	١٤٨	٣,٩٣٣	٦٥١	٣,٧٥١	١,١٥٧	٠,٢٥٠
البعد الثالث	٥٨٦	٣,٩٧٦	٦٤٨	٣,٩٢٤	٤٠٥	٠,٦٨٦
المجموع الكلي						

فتشير النتيجة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى وعي المعلمين بالتنمية المهنية (مهارات المعلمين، و المشاركة المهنية، و مشكلات التنمية المهنية) في مدارس التعليم الأساسي من وجهة نظر المعلمين والمعلمات حسب متغير المرحلة التعليمية (حلقة أولى/ حلقة ثانية)، ويعزو الباحث عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية إلى تكافؤ الفرص التدريبية التي تخصص للمعلمين والمعلمات في النظام التعليمي؛ إذ إن خطط الإنماء المهني المعتمدة سنوياً تتيح المجال للمعلمين الاستفادة من البرامج والورش التدريبية. فضلاً عن ذلك أن توجه الوزارة في ترجمة النطق السامي لرعاية المعلمين وتمكينهم من مستجدات التعليم بما يتوافق مع الأهداف والغايات التعليمية في السلطنة تعزز تكافؤ الفرص، وكذلك أهمية التحاق المعلمين بتلك البرامج التدريبية المعدة سنوياً. ويمكن أيضاً أن يكون تحليل وتحديد الاحتياجات التدريبية يحقق الفرصة المناسبة في المرحلتين التعليميتين. أيضاً تتم الاستفادة من برامج تقويم وتقييم التدريب في توزيع البرامج وتقسيمها حسب المجالات التخصصية والمراحل التعليمية الأمر الذي يحقق تساوي التدريب والتنمية المهنية؛ لذلك لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات العينة حول التنمية المهنية في مدارس التعليم الأساسي من وجهة نظر المعلمين والمعلمات تعزى لمتغير المرحلة التعليمية (حلقة أولى/ حلقة ثانية).

وتتفق الدراسة الحالية مع دراسة الشخصير (٢٠١٠) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات التنمية المهنية لدى الهيئة التدريسية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، والرتبة الأكاديمية. وكذلك دراسة نصر (٢٠٠٧) لم تجد فروق ذات دلالة تعزى لمتغير سنوات الخدمة والمنطقة التعليمية. ودراسة الحلبي وسلامة (٢٠٠٤) لم تجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير التخصص علمي/ أدبي في الكفايات اللازمة للنمو المهني للهيئة التدريسية. وبالرجوع إلى الاحتياجات والتدريبية

في ممارسة التنمية المهنية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي لصالح الإناث لدى المشرفين الإداريين وقد يعود سبب هذا الاختلاف إلى طبيعة عمل المشرف الإداري عن طبيعة عمل المعلمين والمعلمات والظروف المصاحبة لبيئة العمل والمهام والاختصاصات.

رابعاً: السؤال الرابع: وللإجابة عن السؤال الرابع: ونصه: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05

ويتضح من الجدول (٨) أن نتائج الدراسة تشير إلى أن مستوى وعي المعلمين بالتنمية المهنية (مهارات المعلمين، المشاركة المهنية، مشكلات التنمية المهنية) في مدارس التعليم الأساسي من وجهة نظر المعلمين والمعلمات حسب متغير المرحلة التعليمية (حلقة أولى/ حلقة ثانية) لا توجد بينها فروق ذات دلالة إحصائية. فقد جاءت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأفراد العينة (حلقة أولى) في البعد الأول (بعد مهارات المعلمين) المتوسط الحسابي هو (٤,٠٨٢) والانحراف المعياري هو (٠,٥٩٠). ولأفراد العينة (حلقة ثانية) كان المتوسط الحسابي هو (٤,١٦٠) والانحراف المعياري هو (١,١٥٤) بينما بلغت قيمة (ت) (٤١٤). عند مستوى دلالة (٠,٦٨٠). وهي غير دالة إحصائية. أما في البعد الثاني (بعد المشاركة المهنية)، فلأفراد العينة (حلقة أولى) كان المتوسط الحسابي هو (٣,٩١٢) والانحراف المعياري هو (٠,٩٣٦). ولأفراد العينة (حلقة ثانية) كان المتوسط الحسابي هو (٣,٨٦١) والانحراف المعياري هو (٠,٨٢٠). بينما بلغت قيمة (ت) (٢٧٨). عند مستوى دلالة (٠,٧٨٢) وهي غير دالة إحصائية.

وفي البعد الثالث (بعد مشكلات التنمية المهنية) فلأفراد العينة (حلقة أولى) جاء المتوسط الحسابي (٣,٩٣٣) والانحراف المعياري هو (٠,٩٣٦). ولأفراد العينة (حلقة ثانية) جاء المتوسط الحسابي (٣,٧٥١) والانحراف المعياري هو (٠,٦٥١). بينما بلغت قيمة (ت) (١,١٥٧) عند مستوى دلالة (٠,٢٥٠). وهي غير دالة إحصائية. وفي المجموع الكلي جاء المتوسط الحسابي لأفراد العينة (حلقة أولى) (٣,٩٧٦) والانحراف المعياري (٠,٥٨٦)، ولأفراد العينة (حلقة ثانية) كان المتوسط الحسابي (٣,٩٢٤) والانحراف المعياري (٠,٦٤٨). بينما بلغت قيمة (ت) (٤٠٥). عند مستوى دلالة (٠,٦٨٦) وهي غير دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05 α).



- التنمية المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى المعلمين والمعلمات في مدارس التعليم الأساسي في سلطنة عمان في ضوء نظرية التحليل النفسي لأدلر.
- دراسة واقع البرامج التدريبية في المؤسسات التعليمية وعلاقتها بالنوع الاجتماعي، والمؤهل العلمي، والخبرة، والمراحل التعليمية لدى العاملين بقطاع التعليم.
- برنامج مقترح لتقييم مهارات التدريب وكفايات المعلمين في برامج التنمية المهنية في مدارس التعليم الأساسي في سلطنة عمان.
- مستوى البيئة التعليمية للتدريب الإلكتروني وعلاقته بالنوع الاجتماعي، والمؤهل العلمي، والخبرة، والمراحل التعليمية في مدارس التعليم الأساسي في سلطنة عمان.

References

- إسماعيل، م. ر، أبو زيد، إ.، وعفيفي، أ. (٢٠١٦). برنامج مقترح للتنمية المهنية لمعلمي العلوم بمصر في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة لتنمية الأداء التدريسي. *مجلة العلوم التربوية جامعة عين شمس* ٣ (٣)، ٧٠-١٢٢.
- الأغا، و. هـ. (٢٠٢٠). *الصفات المهنية اللازمة لمعلم مرحلة التعليم الأساسي من وجهة نظر المعلمين*. (كتاب الكتروني) متاح على الرابط https://www.lisanerab.com/2020/08/pdf_230.html
- الأنصاري، س. م. (٢٠١٩). إعداد المعلم وتطوره مهنيًا في ضوء بعض الخبرات العالمية. *المجلة العربية للنشر العلمي*، ١٤، ٢٣٣ - ٢٥٥.
- البغدادي، م. م. (٢٠١١). *اختيار المعلمين وتوظيفهم في ضوء تجارب بعض الدول*. القاهرة: المكتب الجامعي الحديث للطباعة والنشر.
- الحلبي، إ.، وسلامة، م. (2004/06/9). *تنمية الكفايات اللازمة لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة الشاملة ونظام الاعتماد الأكاديمي [دراسة مقدمة في ورشة عمل طرق تفعيل وثيقة الآراء للأمير عبد الله بن عبد العزيز حول التعليم العالي]*. جامعة الملك عبد العزيز، السعودية.
- الداهري، ص. و العبيدي، ن. (١٩٩٩). *الشخصية والصحة النفسية*. الأردن، أريد: دار الكندي.
- الدسوقي، ع. (٢٠١١). *معلم المستقبل والتعليم*، القاهرة: المكتب الجامعي الحديث.
- الديب، إ. (٢٠٠٧). *التطوير المهني في المؤسسات التعليمية الحديثة*. المملكة العربية السعودية: مؤسسة أم القرى للترجمة والتوزيع.
- الربيعي، ن. ك. م. (٢٠١٩). *التحمل النفسي وعلاقته ببعض السمات الشخصية لطلبة معهد الفنون التطبيقية*. *مجلة كلية التربية للبنات-جامعة بغداد*، ٣٠ (١)،

ورغبات المعلمين والمعلمات وحرصهم على الاستفادة من برامج التنمية المهنية فإن نظرية سوليفان في التحليل النفسي تعتمد على إشباع الحاجات وأهميته في توجيه السلوك، وعندما كانت الحاجات التدريبية متشابهة ومتقاربة ساعد ذلك على وجود مستوى عالٍ للتنمية المهنية بعيداً عن الاختلاف، والفروق بين النوع الاجتماعي والمراحل التعليمية. وهذا يعزز ويدعم أهمية الاستفادة من هذه النظرية في تحديد احتياجات المعلمين للتدريب والتنمية حسب ما أشارت إليه النظرية بتوظيف العلاقات الإنسانية المتبادلة، ومراعاة النمو المعرفي للمعلمين والمعلمات من الخبرات السابقة (المبكرة) والخبرات التراكمية والخبرات المنظمة، وهذا بدوره ينعكس على شخصية المعلم وثقته بنفسه في المواقف التعليمية، وبناء مفهوم ذات إيجابي لدى المعلم يتمتع من خلاله بصحة نفسية عالية بعيدة عن التوتر والقلق، وتنصف بالدافعية والرغبة والحرص على تحقيق أعلى مستويات التعليم في مخرجات العملية التعليمية التعلمية.

٤- الاستنتاجات

- ضرورة توظيف استراتيجيات التدريب عن بعد في تصميم البرامج والخطط التدريبية للمعلمين والمعلمات في مدارس التعليم الأساسي على وفق أحدث الاستراتيجيات التعليمية الفاعلة.
- الاستفادة من تطبيقات علم النفس، ونظريات علم النفس في بناء وتطوير وتنمية شخصيات المعلمين والمعلمات والعاملين بقطاع التعليم مهنيًا، وعلميًا، واجتماعيًا، ونفسيًا، وأكاديميًا.
- زيادة تشجيع المعلمين والمعلمات على مواصلة الدراسات العليا وتوظيف البحوث الإجراءية في عمليات التدريب والتنمية المهنية الإلكترونية.

٥- التوصيات

- تعزيز المعلمين والمعلمات بإصدار شهادات مهنية للبرامج التدريبية التي يلتحقون بها يستفاد منها في ترقية المعلم، ونموه المهني في الوظائف الإشرافية والإدارية على مستوى المديرية والوزارة.
- إتاحة الفرصة للمعلمين والمعلمات بتبادل الخبرات المهنية والتجارب المميزة في التدريب مع عدد من الدول المتقدمة مثل: سنغافورة وغيرها.
- زيادة نشر الوعي في البيئة المدرسية بإصدار النشرات والمطويات المعززة للتنمية المهنية الذاتية، والمؤسسية للمعلمين والمعلمات باستعمال التقنيات الحديثة عبر الانترنت.

٦- المقترحات

- دراسة تحليلية: واقع العائد من التدريب وعلاقته بالممارسات العملية للمعلمين والمعلمات في المواقف التعليمية بمدارس التعليم الأساسي في سلطنة عمان.



الجودة، (رسالة دكتوراه غير منشورة). معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة.
بوصيف، إ. (٢٠٠٧). تدريب المعلمين أثناء الخدمة داخل المدرسة في الدول النامية والدول الصناعية من منظور مقارن. مجلة مستقبلات ٢٧ (١٠١)، ١١٥-١٤١.
جلال، س. (١٩٨٥). الأمراض النفسية والعقلية والانحرافات السلوكية. القاهرة: دار الفكر العربي.
حناوي، و. (٢٠٠٩). دور المعلوماتية في تنمية الأداء المهني للمعلمين المهنيين في المدارس الثانوية الصناعية في فلسطين من وجهة نظر المديرين والمعلمين (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
حسن، ف. (٢٠١٤). قراءات في علم النفس التربوي، بغداد: جمهورية العراق، مطبعة زاكي.
حسون، م. س. (٢٠٠٥). رؤى مستقبلية لتدريب المعلمين في ضوء المستويات القياسية العالمية، القاهرة: المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، شعبة بحوث المعلومات التربوية.
رفاعي، ع. (٢٠٠٩). إدارة التنمية المهنية، القاهرة: دار الجامعة الجديدة.
سعدون، م. ب. (٢٠١٢). تصور مقترح للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الأساسي الخاص في ضوء الاتجاهات التربوية المعاصرة (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة.
سمور، ر. (٢٠٠٦). دور برنامج المدرسة وحدة تدريب في النمو المهني للمعلمين. مجلة الجامعة الإسلامية بغزة (سلسلة الدراسات الإنسانية)، ٢٤ (١٤)، ٧٦-١٠٥.
شاهين، ن. هـ. (٢٠١٣). التنمية المهنية لمعلم العلوم قبل الخدمة باستخدام البحث الإجرائي: دراسة حالة. مجلة الدراسات العربية في التربية وعلم النفس بالسعودية، ٤ (٤٠)، ٢١١-٢٤٤.
شحادة، ح. (٢٠٠٨). واقع الممارسات الإدارية لمديري التربية والتعليم في محافظات قطاع غزة في ضوء الإدارة الإستراتيجية وسبل تطويرها (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية، فلسطين.
عبد الحليم، ط. (٢٠٠٨). التنمية المهنية للمعلمين في مصر في ضوء الخبرة اليابانية والأمريكية والإنجليزية، القاهرة: دار العلوم للنشر والتوزيع.
عبد الغني، هـ. (٢٠١١). فاعلية حقيبة تعليمية إلكترونية قائمة على معايير الجودة في تنمية التحصيل الدراسي والتفكير الاستقصائي في مادة العلوم لدى تلاميذ الحلقة الإعدادية (رسالة دكتوراه غير منشورة). معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة.
عساف، م. (٢٠٠٥). واقع الإدارة المدرسية في محافظة غزة في ضوء معايير الإدارة الإستراتيجية (رسالة

٣٢-٤٧. متاح عبر الرابط
<https://jcoeduw.uobaghdad.edu.iq/index.php/journal/article/view/1162/1084>
الشخشير، ح. (٢٠١٠). مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية في وجهة نظرهم (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة النجاح الوطنية فلسطين.
الشعيلي، خ. هـ. (٢٠٠٩). تصور مقترح لبرنامج تربوي للمشرفين الإداريين في سلطنة عمان في ضوء احتياجاتهم التدريبية. (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التربية، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان.
العززي، ب. خ. (9/8/2007). تطوير كفايات المعلم في ضوء معايير الجودة في التعليم العام وضع معايير كقياس الأداء الوظيفي للمعلم [بحث مقدم للقاء السنوي الرابع عشر بعنوان (الجودة في التعليم العام)]. الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن)، القصيم، ٢٠ - ٦٠.
الغافري، و. (٢٠١٤). دور المشرفين الإداريين في التنمية المهنية لمديري مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الظاهرة في سلطنة عمان (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية العلوم والآداب، جامعة نزوى، سلطنة عمان.
الفجاء، ح، مشعل، ب، والرويلة، ع. (٢٠١٧). واقع النمو المهني لمعلمي العلوم والرياضيات بمدارس المرحلة الابتدائية بدولة الكويت، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، ١ (١٧٦)، ٥٨٣-٦١٥.
القيسي، ج. ع. ح. (٢٠١٩). المسيرة والمغايرة وعلاقتها بالاتزان الانفعالي لدى طلبة المرحلة الإعدادية. مجلة كلية التربية للبنات-جامعة بغداد، ٣٠ (٤)، ٢٤٢-٢٥٩.
المومني، ف. ا. (٢٠١٤). الاحتياجات الإرشادية لطلبة تخصص معلم الصف في جامعة جرش من وجهة نظرهم وعلاقتها ببعض المتغيرات. مجلة كلية التربية للبنات-جامعة بغداد، ٢٥ (٣)، ٧١٦-٧٢٧.
متاح عبر الرابط
<https://jcoeduw.uobaghdad.edu.iq/index.php/journal/article/view/941/866>
اليافعي، ع. س. هـ. (٢٠٠٣). برنامج التطوير الأداء المهني لمعلم الدراسات الاجتماعية بالمرحلة الابتدائية في دولة قطر في ضوء الاحتياجات التدريسية، مجلة مركز البحوث التربوية، ١٢ (٢٤)، جامعة قطر، ٢٦١ - ٢٧٠.
اليافعي، ع. (٢٠١٢). المهارات الإدارية والإشرافية لدى مدير المدرسة. مجلة التطوير التربوي، وزارة التربية والتعليم، سلطنة عمان، ٧٠، ٣٠ - ٣٣.
أمين، ج. (٢٠١٠). دراسة تقييمية لبرامج تدريب المعلمين على توظيف تكنولوجيا التعليم في ضوء معايير



- of professional growth for science and mathematics teachers in elementary schools in the State of Kuwait. *Journal of the College of Education, Al-Azhar University*, 1(176), 583-615.
- Hashem, S. F. & Shafiq, Z. Z. (2017). Self-confidence among Riyadh children (before, during, and after) play and its relationship to parental treatment methods. *Journal of the College of Education for Women, University of Baghdad*, 28(5), 1518-1539.
- Komba, W., & Nkumbi, E. (2008). Teacher Professional Development in Tanzania: Perceptions and Practices. *Journal of International Cooperation in Education*, 11(3), 67- 83.
- Manzo, R., Cruz, L., Faltis, C., & Torre, A. (2012). *Professional development of secondary science teachers of English learners in immigrant communities*. USA: University of California.
- Zahner, J. (2002). Teacher explore knowledge management and e - learning as models for professional development. *Tech Trends*, 46(3), 38-55.

Translated References

- Abdel Halim, T. (2008). *Teachers' professional development in Egypt in light of Japanese, American and English experience*. Cairo: Al-Uloom House for Publishing and Distribution.
- Abdul-Ghani, H. (2011). *The effectiveness of an electronic educational bag based on quality standards in developing academic achievement and investigative thinking in science for middle school students* (An Unpublished Doctoral Dissertation). Institute of

- ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية، فلسطين.
- علي، س. (٢٠٠٨). أساليب التنمية المهنية للمعلمين. دورة تدريبية للوظائف الإشرافية. الكويت: وزارة التربية والتعليم، الكويت.
- كطفان، هـ. (٢٠١٥). تقويم مدرسي الفيزياء في ضوء معايير NSTA من وجهة نظر مشرفي الاختصاص، مجلة كلية التربية الأساسية، للعلوم التربوية والإنسانية، جامعة بابل، ٢٠، ٣٥ - ٥٤.
- كفافي، ع، والنيال، م. أ. (٢٠١٠). نظريات الشخصية (الارتقاء، النمو، التنوع). عمان الأردن: دار الفكر.
- لهب، ف. (٢٠١٠). دور المشرفين التربويين في تطوير الإدارة المدرسية كما يراها مديرو المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية لوسط فلسطين (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- مدكور، ع. (٢٠٠٥). معلم المستقبل نحو أداء أفضل. القاهرة: دار الفكر العربي.
- نصر، س. هـ. (٢٠٠٧). دور برنامج المدرسة كوحدة في التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الأساسية بمدارس وكالة الغوث في محافظة غزة (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التربية، الجامعة الإسلامية، فلسطين.
- نوري، م. ، وكورتيل، ف. (٢٠١١). إدارة الموارد البشرية. الأردن: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.
- هاشم، س. و شفيق، ز. (٢٠١٧). الثقة بالنفس لدى أطفال الرياض (قبل- أثناء- بعد) اللعب وعلاقتها بأساليب المعاملة الوالدية. مجلة كلية التربية للبنات، جامعة بغداد، ٢٨ (٥)، ١٥١٨ - ١٥٣٩. متاح عبر الرابط <https://jcoeduw.uobaghdad.edu.iq/index.php/journal/article/view/1190/1107>
- هريدي، ع. (٢٠١١). نظريات الشخصية. القاهرة: إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع.

Foreign References

- Bramblett, P. C. (2000). An Analysis of new teacher program in Northern Arizona university. *DAI*, A611(3), 824.
- Coffman, T. (2004). Online Professional development: Transferring skills learned to the classroom. Capella University. *DAI*, A65(3), 89 - 910.
- Frenulum, H. M., Al-Mansouri, M. B., & Ruwaila A. P. (2017). The reality



- schools in Al-Dhahirah Governorate in the Sultanate of Oman* (An Unpublished Master Thesis). College of Science and Arts, University of Nizwa, Sultanate of Oman.
- Al-Halabi, I. M., & Salama, M. P. (2004/06/9). *Developing the necessary competencies for faculty members in light of the comprehensive quality standards and the academic accreditation system* [A study presented in the Workshop on Methods of Activating the Opinions Document of Prince Abdullah bin Abdulaziz on Higher Education]. Saudi Arabia: King Abdulaziz University.
- Ali, S. (2008). *Methods of professional development for teachers: Training course for supervisory jobs*. Kuwait: Ministry of Education.
- Almomani, F. A. (2014). The counseling needs for classroom teachers specialization in Jerash University from their point of view and its relationship with certain variables. *Journal of the College of Education for Women, University of Baghdad*, 25(3), 716-727. Retrieved from <https://jcoeduw.uobaghdad.edu.iq/index.php/journal/article/view/941/866>
- Al-Qaisi, J. A. H. (2019). Conformity and nonconformity and their relation to the emotional balance of high school students. *Journal of the College of Education for Women, University of Baghdad*, 30(4), 242-259.
- Al-Rubye, N. K. M. (2019). Psychological endurance and its relationship to some personality traits students of the Institute of Applied Arts. *Journal of the Educational Studies*, Cairo University.
- Agha, W. H. (2020). *The professional qualities required for a basic education teacher from the teachers' point of view (e-book)*, available at https://www.lisanerab.com/2020/08/pdf_230.html.
- Al Deeb, E. (2007). *Professional development in modern educational institutions*. Kingdom of Saudi Arabia: Umm Al-Qura Foundation for Translation and Distribution.
- Al-Adhari, P. & Al-Obaidi, N. (1999). *Personality and mental health*. Jordan: Al-Kindi Publishing House.
- Al-Ansari, S. M (2019). Teacher's preparation and professional development in light of some global experiences. *Arab Journal of Scientific Publishing*, 14, 233-255.
- Al-Anzi, B. Kh. (9/8/2007). *Developing teachers' competencies in light of quality standards in public education: Setting standards, such as measuring teachers' job performance*, [research presented in the fourteenth annual meeting entitled Quality in Public Education]. Saudi Society for Educational and Psychological Sciences (Justin), Al-Qassim.
- Al-Baghdadi, M.M. (2011). *Selecting and recruiting teachers in light of the experiences of some countries*. Cairo: The Modern University Office.
- Al-Fijaam, H., Misha'l, B., & Al-Ruwaila, A. (2017). Reality of Vocational development of Sciences and math teachers in the industrial secondary schools in Palestine in Kuwait. *College of Education Journal-Al-Azhar University*, 1(176), 583-615.
- Al-Ghafri, P. S. (2014). *The role of administrative supervisors in the professional development of principals of basic education*



- Haridi, A. M. (2011). *Theories of personality*. Cairo: Itrac Printing, Publishing and Distribution.
- Hashem, S. & Shafiq, Z. (2017). Self-confidence among Riyadh children (before - during - after) play and its relationship to parental treatment methods. *Journal of the College of Education for Women, University of Baghdad*, 28(5), 1518 – 1539. Retrieved from <https://jcoeduw.uobaghdad.edu.iq/index.php/journal/article/view/1190/1107>
- Hashem, S. F. & Shafiq, Z. Z. (2017). Self-confidence among Riyadh children (before, during, and after) play and its relationship to parental treatment methods. *Journal of the College of Education for Women, University of Baghdad*, 28(5), 1518-1539.
- Hasoona, M.S.. (2005) *Future vision for teacher training in light of the international standard levels*. Cairo: National Center for Educational and Development Research. Educational Information Research Section.
- Hassan, F. A. (2014). *Readings in educational psychology*. Iraq: Zaki Press.
- Hithnaoui, W. N. M. (2009). *The role of informatics in developing the professional performance of vocational teachers in industrial secondary schools in Palestine from the point of view of managers and teachers* (An Unpublished Master Thesis), College of Graduate Studies, An-Najah National University.
- Ismail, M. R., Abu Zaid, E., & Afifi, A. (2016). A proposed program for the professional development of science teachers in Egypt in light of contemporary global trends for the development of teaching performance. Cairo: Ain Shams University. *Journal of Educational Sciences*, 3(3), 70-122.
- College of Education for Women, University of Baghdad, 30(1), 32-47. Retrieved from <https://jcoeduw.uobaghdad.edu.iq/index.php/journal/article/view/1162/1084>
- Al-Shuaili, Kh. H. Kh. (2009). *A proposed conception of an educational program for administrative supervisors in the Sultanate of Oman in light of their training needs* (An Unpublished Master Thesis). College of Education, Sultan Qaboos University, Sultanate of Oman.
- Al-Yafei, A. (2003). The professional performance development program for the primary school social studies teachers in the state of Qatar in light of teaching needs. *Educational Research Center Journal*, 12(24), 261-270.
- Al-Yafei, A. S. H (2012). Administrative and supervisory skills of the school principal. *Educational Developing Journal*. Ministry of Education, Sultanate of Oman, 12(24), 30-33.
- Amin, G. (2010). *An evaluation study of teacher training programs on employing educational technology in light of quality standards* (An Unpublished Doctoral Dissertation). Institute of Educational Studies, Cairo University.
- Assaf, M. (2005). *The reality of school administration in Gaza governorate in light of the criteria of strategic management* (An Unpublished Master Thesis). The Islamic University, Palestine.
- Bossif, I. (2007). In-School Teacher Training in Developing and Industrialized Countries from a Comparative Perspective. *Futures Journal*, 27(101), 115-141.
- El Desouki, A. (2011). *Teacher of the future and education*. Cairo: The Modern University Office.



- Gaza (Humanitarian Studies Series), 24(14), 76-105.
- Shaheen, N. H. A. (2013). Professional development for pre-service science teacher using action research: A case study. *Journal of Arab Studies in Education and Psychology, Saudi Arabia*, 4(40), 211-244.
- Shakhshir, H. (2010). *The level of professional development of faculty members at An-Najah National University in their view* (An Unpublished Master Thesis). An-Najah National University, Palestine.
- Shehadeh, H. (2008). *The reality of administrative practices for education directors in the governorates of the Gaza Strip in light of strategic management and ways to develop it* (An Unpublished Master Thesis). the Islamic University, Palestine.
- Zahner, J. (2002). Teacher explore knowledge management and e- learning as models for professional development. *Tech Trends*, 46(3), 38-55.
- Jalal, S. (1985). *Psychological and mental illnesses and behavioral deviations*. Cairo: Al-Fikir Publishing House.
- Kfafa, A. & Al-Nial, M. A. (2010). *Personality theories (Evolution, Growth, Diversity)*. Oman: Al-Fikir House for Publication.
- Ktfan, H. (2015). Physics teachers' evaluation in light of NSTA standards from the point of view of the specialization supervisors. *Journal of the College of Basic Education for Educational and Human Sciences, University of Babylon*, 20, 35-54.
- LHalbet, F. (2010). *The role of educational supervisors in developing school administration as seen by government school principals in the northern governorates of central Palestine* (An Unpublished Master Thesis). An-Najah National University, Palestine.
- Madkour, A. (2005). *Future teacher towards better performance*. Cairo: Al-Fikir Al-Arabi Publishing House.
- Nasr, S. H. (2007). *The role of the school program as a unit in the professional development of primary school teachers in UNRWA schools in Gaza Governorate* (An Unpublished Master Thesis). College of Education, Islamic University, Palestine.
- Nuri, M. & Curtil, F. (2011). *Human resource management*. Jordan: Arab Society Library for Publishing and Distribution.
- Rifai, A. M. (2009). *Professional development department*. Cairo: The New University House.
- Saadoun, M. P. (2012). *A proposal for the professional development of private basic education teachers in light of contemporary educational trends* (An Unpublished Master Thesis). Faculty of Education, Ain Shams University, Cairo.
- Samoor, R. Y. (2006). The role of the school program as a training unit in the professional growth of teachers. *Journal of the Islamic University of*