المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية

المجلد العاشر، العدد الثاني، 375:345
تشرين الأول (2021)

بحث رقم 5

واقع تحقيق القيادات التربوية للتنمية المهنية لمعلمات الرياضيات من وجهة نظرهن في المدارس الحكومية بمدينة جدة

حنان عبدالله عبده صميلي
ماجستير في القيادة التربوية
جامعة دار الحكمة- السعودية
seralhaia2015@gmail.com

نوف محمد البادي
جامعة دار الحكمة- السعودية

استلام البحث: 2021/4/21 مراجعة البحث: 2021/5/9 قبول البحث: 2021/5/27

DOI: https://doi.org/10.31559/EPS2021.10.2.5

file is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International

المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية
International Journal of Educational & Psychological Studies (EPS)
Journal Homepage: https://www.refaad.com/views/EPSR/Home.aspx
ISSN: 2520-4149 (Online) 2520-4130 (Print)
www.refaad.com

واقع تحقيق القيادات التربوية للتنمية المهنية لمعلمات الرياضيات من وجهة نظرهن في المدارس الحكومية بمدينة جدة

حنان عبدالله عبده صميلي
ماجستير في القيادة التربوية- جامعة دار الحكمة- السعودية
seralhaia2015@gmail.com

نوف محمد البادي
جامعة دار الحكمة- السعودية

استلام البحث: 2021/4/21 **مراجعة البحث:** 2021/5/9 **قبول البحث:** 2021/5/27 **DOI:** https://doi.org/10.31559/EPS2021.10.2.5

الملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على واقع تحقيق القيادات التربوية (قائدة المدرسة، المشرفة التربوية) للتنمية المهنية لمعلمات الرياضيات من وجهة نظرهن في المدارس الحكومية بمدينة جدة. في المجالات: التخطيط للعمل، الإدارة الصفية، العلاقات الإنسانية، التقويم، الكتاب المدرسي وطرق التدريس، التخطيط للتدريس. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة كأداة للبحث تم تطبيقها على عينة عشوائية من (657) معلمة رياضيات في المدارس الحكومية بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: أن قائدة المدرسة تحقق التنمية المهنية لمعلمات الرياضيات من وجهة نظرهن في المدارس الحكومية بمدينة جدة بدرجة تحقيق مرتفعة في المجالات ككل بمتوسط حسابي (3.95)، وفي جميعها بالترتيب التنازلي: التخطيط للعمل بمتوسط حسابي (4.04)، الإدارة الصفية بمتوسط حسابي (4.03)، العلاقات الإنسانية بمتوسط حسابي (3.81)، وأن المشرفة التربوية تحقق التنمية المهنية لمعلمات الرياضيات من وجهة نظرهن في المدارس الحكومية بمدينة جدة بدرجة تحقيق مرتفعة في المجالات ككل بمتوسط حسابي (3.92)، وفي جميعها بالترتيب التنازلي: التقويم بمتوسط حسابي (4.15)، الكتاب المدرسي وطرق التدريس بمتوسط حسابي (3.88)، التخطيط للتدريس بمتوسط حسابي (3.71). وفي ضوء هذه النتائج تم تقديم توصيات من أهمها: استمرار وزارة التعليم في تدريب قائدات المدارس والمشرفات التربويات على مجالات تنمية معلمات الرياضيات مهنياً، مع ضرورة عملها على تخفيف المهام الإدارية لقائدات المدارس والمشرفات التربويات لحساب المهام الفنية بما تشمله من تنمية معلمات الرياضيات مهنياً.

الكلمات المفتاحية: القيادات التربوية؛ قائدة المدرسة؛ المشرفة التربوية؛ التنمية المهنية؛ معلمات الرياضيات.

1. المقدمة:

يشهد العالم منذُ مطلع القرن الحادي والعشرين تطوراً متسارعاً واتجاهاً نحو المنافسة عالمياً في جميع المجالات اقتصادياً، وتكنولوجياً، وسياسياً، واجتماعياً، وثقافياً مما جعل النظام التعليمي يواجه تحديات عديدة بصفته المسؤول عن تقدم الأمم، وهذا ما دعا مجتمعات دول العالم إلى مراجعة نظمها التعليمية مراجعة جذرية وشاملة؛ بغية إعداد جيل يواجه تحديات القرن الحادي والعشرين، وينهض بدولته لتحتل موقعها الاستراتيجي على خريطة العولمة. (الذبياني، 2014)

ولكي تتمكن مجتمعات الدول من مواجهة تلك التحديات، لابد لها من إعداد أفراد مكتسبين مهارات علمية ولغوية وتكنولوجية ومهارات الإنتاج العلمي (عواشرية، 2010)، وهذا يفرض عليها السعي إلى تطوير العملية التربوية التعليمية بجميع عناصرها. وحيث يُعد المعلم أهم عنصر من عناصرها، "ووسيلة التربية في تحقيق أهدافها، لأنه المنفذ الفعلي للسياسات التربوية في المجتمع، إضافة إلى مسؤوليته في ترجمة القيم، والأهداف العامة إلى إجراءات سلوكية تشمل الخصائص المطلوبة من الفرد الذي يُراد إعداده" (الصعيدي، 2016، ص230)، ولأنه الأكثر تأثيراً في المتعلمين، وعليه يتوقف إصلاح العملية التعليمية (عبد النعيم، 2016)، لذلك فإن التغيرات التي طالت العملية التعليمية أدت إلى تعدد أدواره، فمنها أنه أصبح وسيطاً بين مصادر المعرفة والطلاب، يثير لديهم التفكير العميق، مهيئاً لهم بيئة تعليمية مناسبة، وهذه الأدوار الجديدة للمعلم شغلت التربويين بقضية إعداد المعلمين وتدريبهم. (الدجاني، 2011)

وإدراكاً لهذا الدور الذي يقوم به المعلم فقد اتخذت المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (الألكسو) منذُ تأسيسها عام 1978 هدف إعداد وتدريب المعلم من ضمن أهدافها التفصيلية في الاستراتيجية المحدثة (2006)، كما وضعت في آخر تحديث لاستراتيجيتها هدفاً استراتيجياً تسعى لتحقيقه وهو الارتقاء بنوعيّة التّعليم وفقاً للمعايير العالميّة، وجعلت من ضمن مجالات عملها في المنظمة إعداد المعلّمين ونموّهم المهنيّ. (الألسكو، 2017)

وأصبحت الدول العربية تولي المعلمين اهتماماً خاصاً، بإعدادهم قبل الخدمة وتنميتهم مهنياً أثناء الخدمة. مؤكدة ذلك في توصيات المؤتمرات واللقاءات بضرورة إحداث تغيرات في معايير اختيار المعلم ومعايير تطوير أداءه المهني محاولة بذلك معالجة الفجوة في إعداده بين الجانبين النظري والتطبيقي (حمدان، 2010)، ومن بينها: ما أشارت إليه توصيات اللقاء السنوي الثالث عشر للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (2006) بعنوان" إعداد المعلم وتطويره في ضوء المتغيرات المعاصرة" بضرورة الاهتمام بالمعلم وتطويره مهنياً وتشجيعه على الأخذ بمبدأ التعلم مدى الحياة.

وفي المملكة العربية السعودية تولي سياسة التعليم أهمية بالغة بالتنمية المهنية للمعلمين، واعتبرت تطوير المعلم وأداءه في الميدان التربوي أمراً حتمياً وليس ترفاً تربوياً، وكذلك أُلزم نظام التعليم بذلك وليس اجتهاداً إدارياً (السويد، 2014). وقد أكدت في ظل سعيها لتطوير عمليتي التعليم والتعلم من جميع عناصرها، وتحقيق رؤيتها 2030 من خلال برنامج التحول الوطني 2020، على التنمية المهنية للمعلمين وإدراجها ضمن الأهداف الاستراتيجية العامة لخطة وزارة التعليم بهدف تحسين استقطاب المعلمين وإعدادهم وتأهيلهم وتطويرهم (وزارة التعليم،2018). مدركةً أن تقديم تعليم نوعي متميز يعتمد أساساً على مدى كفاءة المعلم ودرجة اتقانه لمهامه وإخلاصه في أداءه، وإيمانه بأهمية أدواره في عملية التعليم والتعلم (الصعيدي، 2016). وفي ضوء ذلك تبنت وزارة التعليم تنفيذ حزمة من البرامج التطويرية والمراكز والمشاريع التي من أهدافها الرئيسية الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلم، وأحدث مشروع أنشأته وزارة التعليم هو المعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي الذي أُنشِئ بمرسوم ملكي في 11/5/ 2019، والذي من أهم أهدافه في التنمية المهنية للمعلم تعزيز التنمية المهنية المستدامة في القطاع التعليمي من خلال بناء مسارات مهنية، وأوعية تطوير مهني متنوعة (وزارة التعليم، 2020 ب).

وفي ظل سعي وزارة التعليم لإعداد جيل واعٍ وقوي، لديه قيم عالية، مثقف ومبدع، يمتلك المعارف والمهارات اللازمة لوظيفة المستقبل (وزارة التعليم، 2019). أصبح تطوير الرياضيات والعلوم من القضايا التي تتصدر اهتمام برامج الإصلاح والتطوير التربوي في المملكة العربية السعودية (مركز التميز البحثي في تطوير تعليم العلوم والرياضيات، 2020). إدراكاً منها لأهمية تدريس الرياضيات في تلبية احتياجات المجتمع، باعتبارها من التخصصات التي تلعب دوراً مهماً في الارتقاء بالمجتمعات، حيث تُستخدم في علوم الحاسب الآلي وعلوم الفلك والعلوم التجريبية، وتسهم في تطوير الصناعة والزراعة والأعمال المهنية وغيرها، وإن امتلاك الأفراد لمهاراتها سيشارك في نهضة المجتمع على الصعيد العالمي، وفي ضوء تلك الأهمية فإنها تستحق الاهتمام والتطوير في تعليمها. (الشيخي، 2012)

وحيث يُعد معلم الرياضيات هو المحرك الرئيس لعملية تعليم الرياضيات، فهو القدوة لطلابه في تنمية التفكير والإبداع لديهم، فينبغي أن يكون مبدعاً مفكراً، قادراً على توجيه الطلاب إلى استخدام أساليب التفكير العلمي في حل المشكلات الحياتية (محمود، 2005)، هذا يتطلب منه اطلاعه المستمر على أحدث المستجدات في طرق التدريس وتوظيف تكنولوجيا التعليم (السليطي،2015)، والاستمرار في نموه المهني، من خلال مصادر التنمية المهنية التي تعد أهم مصدر، لتطوير مهاراته وتحفيزه على التجديد، وتمثل التحدي الأساسي أمام المؤسسات التربوية (السويد، 2014)، لتحقيق ذلك في ضوء الاتجاهات الحديثة في مجال تعليم وتعلم الرياضيات التي نادت بضرورة تطوير أداء معلم الرياضيات وتنميته مهنياً.

لذلك أولت وزارة التعليم معلمي الرياضيات أهمية خاصة بتنميتهم مهنياً؛ ليواكبوا تلك التوجهات، من خلال التدريب على المعايير العالمية التي بُنيت عليها مناهج الرياضيات وأساليب التدريس والتقويم والإدارة الصفية ودمج التقنية في التعليم، ويعدُّ مركز التميز البحثي في تطوير تعليم العلوم والرياضيات بجامعة الملك سعود الذي أُسِّس في 2007/9/13، أحد الثمار التطويرية للوزارة في هذا المجال (مركز التميز البحثي في تطوير تعليم العلوم والرياضيات، 2020). وقد أوصى هذا المركز بضرورة تنمية معلم الرياضيات مهنياً في المؤتمر الأول لتعليم وتعلم الرياضيات الذي عقده بجامعة الملك سعود بعنوان "STEM العلوم والتقنية والهندسة والرياضيات" عام (2015)، وأيضاً في المؤتمر السادس لتعليم وتعلم الرياضيات الذي أقيم بجامعة أم القرى بمكة المكرمة عام (2019) بعنوان "مستقبل تعليم الرياضيات في المملكة العربية السعودية في ضوء الاتجاهات الحديثة والتنافسية الدولية".

وبناءً على ما سبق يظهر جلياً ضرورة الاهتمام بمعلم الرياضيات وتنميته مهنياً لتحقيق أهداف العملية التربوية بكل كفاءة وفاعلية. لذلك فهو يحتاج إلى قيادات تربوية تأخذ بيده وترشده وتثير دافعيته نحو النمو المهني المستمر (الشهراني، 2004)، كما تعمل على تهيئة الظروف المناسبة لتحقيق تنميته المهنية والتي تسهم في جودة المخرجات التعليمية لطلابهم. (الزهراني، 2010)

ومن أهم القيادات التربوية التي لها علاقة مباشرة بالمعلمين والتي يحتم عليها دورها القيادي الاهتمام بتنميتهم مهنياً هي القيادة المدرسية متمثلةً في قائد المدرسة بالدرجة الأولى. حيث أشارت دراسة آل مغيرة (2017)، والقحطاني (2018) أن قائد المدرسة في الوقت الحاضر وبوصفه قائداً تربوياً للعملية التربوية أضيفت له مسؤوليات تختلف تماماً عما كانت عليه سابقاً، من أهمها الاهتمام بتنمية المعلم مهنياً على اعتباره الركيزة الأساسية فبتطوير مستواه تتطور مخرجات النظام التربوي.

وكذلك يُعد المشرف التربوي قائداً تربوياً، يتابع الميدان التربوي ويشرف على المعلمين ويركز على تحسين أداءهم وتطويره (أبو شاهين، 2011)، "وتقع على عاتقه مسؤولية تحقيق النمو المهني للمعلمين، والرقي بمستوى الطلاب وإثراء المناهج وأساليب التدريس بما يحقق أهداف العملية التعليمية" (جيتو، 2013، ص3). وقد توصلت دراسة عبد المجيد (2014) لأهمية الإشراف الفني لمادة الرياضيات حيث يساعد المعلمين على اكتشاف نقاط الضعف في أداءهم، وعلاجها ويتيح لهم فرصة النمو المهني. وأكدت دراسة خير الله (2018) اتفاق آراء المعلمين على أهمية الدور الذي يمكن أن يقوم به المشرف التربوي في تنميتهم مهنياً، وأوصت بضرورة الاهتمام بدوره في تحسين أداء المعلمين لتمكينهم من القيام بمهامهم وواجباتهم.

ومن هذا المنطلق تُلقى مزيداً من المسؤولية على القيادات التربوية تجاه التنمية المهنية للمعلمات عامةً ولمعلمات الرياضيات خاصةً؛ للوصول بالعملية التعليمية إلى غايتها، ولهذا جاءت الدراسة الحالية لمحاولة استكشاف واقع تحقيق القيادات التربوية للتنمية المهنية لمعلمات الرياضيات من وجهة نظرهن في المدارس الحكومية بمدينة جدة، من خلال المجالات التالية: العلاقات الإنسانية، التخطيط للعمل، الإدارة الصفية، التخطيط للتدريس، الكتاب المدرسي وطرائق التدريس، التقويم.

1.1. مشكلة الدراسة:

"إن جودة النظام التعليمي من جودة معلميه" (منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة (اليونسكو، 2014، ص235). والتنمية المهنية للمعلم تعمل على تجويد العملية التعليمية ورفع الكفاءة الإبداعية له وإكسابه خبرات ثقافية ومهارات تدريسية متطورة وتعمل على تحسين أداءه وتطوير قدراته المعرفية والأدائية ومهاراته التكنولوجية. (زيدان، 2018)

ولذلك أوصت دراسات عديدة بأهمية التنمية المهنية للمعلمين وتدريبهم وإعدادهم أثناء الخدمة بمختلف تخصصاتهم (اليحيي، 2017؛ سرور، 2017؛ الغامدي، 2018)، كما نادت دراسات بضرورة تنمية معلم الرياضيات خاصة كأحد العناصر المؤثرة في تطوير مجال تعليم وتعلم الرياضيات، كدراسة (الشايع، 2013؛ الصعيدي، 2016؛ الفجام والمنصوري والدويلة، 2017)، كما نادت دراسات أخرى بإجراء دراسات حول أدوار المشرف التربوي، وقائد المدرسة في تنمية المعلم مهنياً كدراسة (خليل، 2014؛ العلي، 2014؛ الرويلي، 2017) مما يؤكد أهمية البحث والدراسة على دور القيادات التربوية في تنمية المعلم، الأمر الذي دعا الباحثة إلى تكثيف وزيادة الاطلاع في هذا المجال، وبالتالي إجراء الدراسة الحالية استجابة لهذه التوصيات.

وفي المقابل تعددت الدراسات التي تنادي بضرورة إجراء بحوث علمية في مجال إعداد المعلم وتنميته المهنية لتطوير العملية التعليمية. حيث يأتي مجال التطوير المهني لمعلمي الرياضيات أثناء الخدمة في الأولوية البحثية الأولى من مجالات البحث في تعليم وتعلم الرياضيات في المملكة العربية السعودية (البلوي، 2010)، كما يعد تنمية المعلم مهنياً أثناء الخدمة المجال البحثي الأهم في مجال التربية العلمية في الوقت الحالي من وجهة نظر المتخصصين في المملكة العربية السعودية (الشمراني، 2012)، واتفقت معها دراسة الذبياني (2014) واعتبرت هذه البحوث إحدى المكونات الأساسية لبرامج إعداد وتدريب المعلمين، مما يعزز الحاجة إلى إجراء هذه الدراسة لأهميتها في تطوير الميدان التربوي.

كما تتأكد الحاجة إلى دراسة واقع التنمية المهنية لمعلم الرياضيات ما توصلت إليه عدة دراسات وهو أن هناك علاقة ارتباطية بين مستوى أداء المعلمين ومستوى تحصيل طلابهم في الرياضيات، كدراسة بركات وحرز الله (2010) التي أكدت على أن عدم إلمام معلمي الرياضيات بالنظريات التربوية والنفسية الحديثة يؤدي إلى ضعف أداء الطلبة في مادة الرياضيات، ودراسة تجار (2013) التي أثبتت أن للكفايات الأكاديمية التخصصية لمعلم الرياضيات دوراً كبيراً في التحصيل الأكاديمي للطلاب في مادة الرياضيات، وأضافت دراسة صباح (2014) أن الإدارة الصفية واستخدام الوسائل التعليمية والتقويم التربوي الذي يشرف عليه المعلم له علاقة بالتحصيل الدراسي للطلبة أيضاً، وأشارت دراسة رشيد (2015) أن العوامل المتعلقة بمعلم الرياضيات كانت من الرتب الأولى في تدني مستوى تحصيل الطلبة في المادة من وجهة نظر مديري المدارس، وبينت دراسة أحمد (2018) أن استخدام المهارات والكفايات التدريسية في تدريس محتوى مادة الرياضيات يعمل على زيادة التحصيل الدراسي لدى الطلبة في المادة. وخلصت هذه الدراسات جميعاً إلى وجود قصور واضح في أداء معلم الرياضيات. وللارتقاء بأداء معلم الرياضيات يتوجب الاهتمام بتنميته أكاديمياً وتربوياً ومهنياً من قبل القيادات التربوية المباشرة له على أقل تقدير.

ومن خلال خبرة الباحثة الطويلة في التعليم، كمعلمة للرياضيات في المدارس الحكومية، وتعدد قائدات المدارس والمشرفات التربويات التي عملت تحت قيادتهن، لاحظت قصوراً في دور كلاً من قائدة المدرسة والمشرفة التربوية، حيث أنهن لا يكترثن كثيراً إلى حثها لحضور دورات تدريبية أو مؤتمرات أو أي مجال له علاقة بتحسين الممارسات التدريسية، ولا يقدمن لها التغذية الراجعة اللازمة لتطوير أداءها. ومن هنا اتجهت الباحثة للبحث والاطلاع على عدة دراسات أتضح من خلالها قصوراً في تأدية قائد المدرسة لدوره في التنمية المهنية للمعلمين كدراسة (عتريس، 2010؛ الزهراني، 2010؛ خليل،2014؛ العلي، 2014؛ آل مغيرة، 2017؛ القحطاني، 2018). ودراسات أشارت لقصور في تأدية المشرف التربوي كدراسة (المناحي،2010؛ أبو شاهين، 2011؛

الشديفات، 2014؛ شلش وحرز الله، 2017؛ الرويلي، 2017)، كما بينت دراسات أخرى قصوراً في دورهما معاً في تنمية المعلمين مهنياً كدراسة (الزهراني، 2010؛ هناء الرويلي، 2010؛ الإبراهيم، 2015)، وحيث أن هذه الدراسات قد أُجريت في مجال دور المشرف التربوي وقائد المدرسة معاً في تحسين التنمية المهنية للمعلم في مجالات مختلفة، إلا أنها كانت قليلة ولم تتطرق لمعلم الرياضيات خاصة.

لذا يمكن اعتبار الدراسة الحالية امتداد لتلك الدراسات التي تناولت دور القيادات التربوية معاً في التنمية المهنية للمعلم عامة ولمعلم الرياضيات خاصة، وتسليط الضوء عليه بالبحث والدراسة؛ بغية إعطاء دور القيادات التربوية قدراً كبيراً من الأهمية في التنمية المهنية لمعلم الرياضيات للارتقاء بأدائه وتحسين العملية التعليمية.

2.1. أسئلة الدراسة:

سعت الدراسة الحالية للإجابة على الأسئلة التالية:

1. ما واقع تحقيق قائدة المدرسة للتنمية المهنية لمعلمات الرياضيات من وجهة نظرهن في مجال (العلاقات الإنسانية-التخطيط للعمل-الإدارة الصفية) في المدارس الحكومية بمدينة جدة؟
2. ما واقع تحقيق المشرفة التربوية للتنمية المهنية لمعلمات الرياضيات من وجهة نظرهن في مجال (التخطيط للتدريس –الكتاب المدرسي وطرق التدريس- التقويم) في المدارس الحكومية بمدينة جدة؟

3.1. أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على واقع تحقيق القيادات التربوية للتنمية المهنية لمعلمات الرياضيات من وجهة نظر المعلمات أنفسهن في المدارس الحكومية بمدينة جدة، وتسليط الضوء عليها وذلك من خلال التعرف على: واقع تحقيق قائدة المدرسة والمشرفة التربوية للتنمية المهنية لمعلمات من وجهة نظر المعلمات أنفسهن بالمدارس الحكومية بمدينة جدة.

4.1. أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية: تكتسب الأهمية النظرية لهذه الدراسة في أنها:

1. قد تقدم إطاراً نظرياً لما قد يحتويه من أدب نظري حول متغيرات البحث الحالي، والمرتبطة بالقيادة المدرسية والمشرف التربوي والتنمية المهنية للمعلم عامةً ولمعلم الرياضيات خاصة؛ بغية إثراء المكتبات العربية.
2. قد يمثل امتداداً لجهود الباحثين، ممن تناولوا في بحوثهم موضوع (القيادة المدرسية والمشرف التربوي والتنمية المهنية للمعلم عامةً ولمعلم الرياضيات خاصة)، ولكن من خلال متغيرات مختلفة للتنمية المهنية، ومن تخصص مختلف عن تخصص مادة الرياضيات، ومن وجهة نظر مختلفة، مما قد يسهم في إضافة معرفية لما كتب في هذا الصدد.
3. يتوقع أن يكون مرجعاً لدراسات لاحقة ومماثلة، تتناول القيادة المدرسية والمشرف التربوي، والتنمية المهنية للمعلم عامةً ولمعلم الرياضيات خاصة من مجالات أخرى لم تتطرق لها الدراسة الحالية، أو مرجعاً لدراسات لاحقة، تُعنى بالممارسات التدريسية لمعلم الرياضيات أو الأداء المهني له، أو تهتم بمخرجات التعلم من خلال التنمية المهنية للمعلم.

الأهمية التطبيقية: وتتلخص الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة في أنها:

1. قد تسلط الضوء على أهمية العمل على تنمية معلمات الرياضيات مهنياً في المدارس الحكومية بمدينة جدة؛ سعياً لتحقيق تنمية مهنية فعالة للمعلمات ومخرجات تعلم مجودة.
2. قد تفيد نتائج الدراسة المشرفات التربويات وقائدات المدارس في تطوير ممارساتهن لتفعيل وتطوير أداء معلمات الرياضيات؛ من خلال مدخل التنمية المهنية للمعلمات؛ كونها من المداخل الحديثة في الإصلاح المدرسي المعاصر، ومما يعول عليه كثيراً لرفع مستوى الأداء وتحقيق نسبة عالية من الإنتاجية في المجال التربوي والتعليمي.
3. قد تزود نتائج الدراسة المسؤولين في إدارة الاشراف التربوي بنقاط القوة، ونقاط الضعف في ممارسات قائدات المدارس والمشرفات التربويات؛ بغية تحسينه وتطويره.
4. قد تسهم نتائج الدراسة في تزويد مراكز التدريب والمهتمين بتطوير المعلم أثناء الخدمة بإدارات التعليم بالمملكة العربية السعودية في وضع الخطط والبرامج التدريبية الخاصة، التي تسهم في تطوير أداء قائدات المدارس والمشرفات التربويات لمهامهن في تحقيق التنمية المهنية لمعلمات الرياضيات.
5. قد تفيد نتائج وتوصيات الدراسة، ومقترحاتها صناع القرار، والمهتمين بإعداد وتأهيل المعلم أثناء الخدمة بإدارات التعليم بالمملكة العربية السعودية؛ لأنها تسلط الضوء على الواقع الفعلي لدرجة تحقيق قائدة المدرسة والمشرفة التربوية للتنمية المهنية لمعلمات الرياضيات.

5.1. حدود الدراسة:

- **الحدود الموضوعية:** اقتصرت على وصف واقع دور: قائدة المدرسة في مجالات (العلاقات الإنسانية- التخطيط للعمل- الإدارة الصفية)، والمشرفة التربوية في مجالات (التخطيط للتدريس-الكتاب المدرسي وطرائق التدريس-التقويم) لتحقيق التنمية المهنية لمعلمات الرياضيات.
- **الحدود الزمانية:** طُبّقت الدراسة الحالية ميدانيّاً في الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي 1440 هـ-1441هـ.
- **الحدود المكانية:** اقتصرت الدراسة الحالية على المدارس الحكومية (ابتدائي- متوسط- ثانوي) بمدينة جدة في المملكة العربية السعودية.
- **الحدود البشرية:** اقتصرت الدراسة الحالية على عينة عشوائية من معلمات الرياضيات في المدارس الحكومية.

6.1. مصطلحات الدراسة:

- **التنمية المهنية للمعلم (Professional Development)**

التعريف الاصطلاحي: يُعرّف عامر (2012، ص14) التنمية المهنية بأنها "عملية تفاعل المعلم مع خبرات تعليمية، ومهارات جديدة، من أجل تطوير عاداته، واتجاهاته، وأسلوبه في عمله؛ لجعله قادراً على أداء مهامه وواجباته التربوية بكفاءة أكثر مع مسايرته لكل جديد في تخصصه" كما تعرفها زيدان (2018، ص375) بأنها: "عملية نمو مستمرة، شاملة، وطويلة المدى، تهدف إلى تطوير المعلم، وتحسين كفاءته المهنية وأداءه، وذلك من خلال البرامج والأنشطة المتاحة له داخل وخارج المدرسة، على أن تتاح له الفرصة لتنمية نفسه بنفسه وذلك من خلال تقويمه لذاته وتأمل أعماله ".

التعريف الإجرائي: وتعرف التنمية المهنية في هذه الدراسة إجرائياً: بأنها الجهود المبذولة من قبل قائدة المدرسة والمشرفة التربوية والموجهة إلى معلمة الرياضيات للارتقاء بالعملية التعليمية التعلمية، من خلال زيادة كفاءة عمل المعلمات برفع مستوى أداءهم الوظيفي، وتحسين كفايتهم الإنتاجية، وتنمية قدراتهم وتجديد معلوماتهم لمواجهة المواقف التعليمية بما يتعلق بالمجالات التالية: العلاقات الإنسانية-المتابعة-الإدارة الصفية-التخطيط للتدريس-التدريب والنمو المهني-المناهج وطرق التدريس-التقويم؛ بغية تحقيق الأهداف التربوية المنشودة.

- **القيادة التربوية (Educational leadership)**

التعريف الاصطلاحي: تُعرّف الشمري (2004، ص.15) بأنها: "القدرة على إدارة التغيير التربوي في المؤسسات التعليمية، وتنمية روح عمل الفريق، ورفع قدرات الأفراد بما يؤهلهم لتحقيق أهداف المؤسسة التعليمية بفعالية ".

التعريف الإجرائي: وتعرف القيادة التربوية في هذه الدراسة إجرائياً بأنها: قائدة المدرسة والمشرفة التربوية المسؤولتان رسمياً من قبل وزارة التعليم عن سير العملية التربوية التعليمية بهدف تحسينها، وتطويرها من خلال الاهتمام بتنمية المعلمة مهنياً.

- **معلمة الرياضيات:**

وتقصد الدراسة الحالية بمعلمه الرياضيات إجرائياً بأنها المعلمة المؤهلة علمياً، والتي تقوم بتدريس مادة الرياضيات في أي مرحلة من مراحل التعليم بالمدارس الحكومية بمدينة جدة وقت إجراء الدراسة.

2. الإطار النظري

يتناول الإطار النظري المفاهيم والمتغيرات المتصلة بالدراسة والتي تمثلت بالقيادات التربوية التي تناولت القيادة المدرسية من حيث المفهوم، والأهداف، وواجبات ومهام قائد المدرسة، كما تناولت مفهوم الإشراف التربوي، وأهميته، وأهدافه، وأساليبه، وأهم مجالاته، وواجبات ومهام المشرف التربوي. ويشمل كذلك على مفهوم التنمية المهنية للمعلمين وأهميتها وأهدافها ومجالاتها.

1.2. القيادات التربوية

أولاً: مفهوم القيادات التربوية:

"تأثر مفهوم القيادة التربوية بنفس العوامل التي تأثر منه مفهوم القيادة بصورة عامة، من حيث تعدد الزوايا التي نظر منها الباحثون المختلفون إلى هذه العملية" (النعيمات، 2016، ص 119). وتُعرّف بأنّها: "العملية التي يتم من خلالها التأثير على سلوك الأفراد والجماعات من أجل دفعهم للعمل ورغبة واضحة لتحقيق أهداف محددة" (العرايضة، 2011، 244). ويمكن القول بأنَّ القيادات التربوية باختصار هي من تعمل على دفع العاملين إلى العمل وترغيبهم وتشجعهم عليه، وتشرف على ذلك بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، وفق خطط مرسومة لتحقيق أهداف معينة.

2.2. القيادة المدرسية:

أولاً: مفهوم القيادة المدرسية:

يتحدد مفهوم القيادة المدرسية كما أوضح الشهري (2018) في ضوء المهام المنوطة والأعمال الإدارية المترتبة على القائد للقيام بها. وتنبع أهمية هذا المفهوم من أهمية دورها بكونها منظمة ومسيرة للعمل التعليمي.

وقد عرّفت جيتو(2013، ص33) القيادة المدرسية بأنَّها: "العمليات والجهود التي تتم من خلال تفاعل فريق العمل داخل المدرسة وإشراك المعنيين بالعمل التربوي؛ من أجل حل المشكلات وتحقيق أهداف التربية وتلبية احتياجات المجتمع". وبين آل مغيرة (2017، ص.105) بأنَّ القيادة المدرسية يُقصد بها "مجموعة من الأنشطة والعمليات والوظائف يقوم بها القائد مع العاملين معه داخل نطاق المدرسة؛ بغية تحقيق الأهداف التربوية، بما يتماشى مع ما تنشده الدولة من تربية أبنائها تربية صالحة".

أما قائد المدرسة فيعرّف العلي (2014، ص 597) بأنَّه: "قائد تربوي وعضو في جماعة يرعى مصالحها، ويشارك في عملية تنمية المنهاج التربوي من خلال الإفادة من جميع الطاقات والإمكانات المتوافرة في مدرسته البشرية والمادية؛ وذلك لخدمة العملية التربوية وتحقيق مصالحها عن طريق التفكير الجاد والتعاون المشترك في رسم الخطط وتوزيع المسؤوليات والاستعدادات والكفايات المتاحة.

من خلال التعريفات السابقة يمكن تعريف القيادة المدرسية بأنَّها: عملية وأنشطة وجهد إنساني يتعاون فيها جميع العاملين بالمدرسة من خلال التأثير؛ ولتحقيق أهداف العملية التعليمية وتربية أبناء المجتمع تربية صالحة، كما أنَّ قائد المدرسة هو القائد التربوي المؤهل تأهيلاً تربوياً، والمسؤول المباشر عن تحقيق مصالح المدرسة والذي يمتلك مهارة التأثير الفعَّال ويسعى دائماً لتحقيق أهداف العملية التعليمية التربوية.

ثانياً: أهداف القيادة المدرسية:

تختلف أهداف القيادة المدرسية "وتتفاوت أولوياتها باختلاف المفاهيم والمتغيرات التي تؤثر في العملية التعليمية" (جيتو، 2013، ص33). وقد ذكر الرفاعي (2006) أن القيادة المدرسية تهدف إلى بناء شخصية الطالب بناء متكاملاً علمياً وتربوياً وثقافياً واجتماعياً، وتنظيم وتنسيق الأعمال الفنية والإدارية في المدرسة، رسم خطط تطويرية مستقبلية، وإعادة النظر في المناهج المدرسية والوسائل التعليمية، بالإضافة العمل على إيجاد علاقات جيدة بين المدرسة والمجتمع من خلال تشكيل مجالس الآباء أو الأمهات، وتوفير النشاطات المدرسية التي تنمي من شخصية الطالب اجتماعياً وتربوياً وثقافياً، وتهيئة الجو المناسب في المدرسة للتحقيق الأهداف العامة من التعليم، وأخيراً

إضافة إلى الأهداف السابقة، يذكر شراحيلي (2020) إنَّ القيادة المدرسية تؤدي دوراً مهماً في العملية التعليمية، فالقائد يقوم بتنظيم وإدارة العمل المدرسي؛ كونه المشرف التربوي المباشر والمسؤول الأول في المدرسة، كما أنه يسعى لزيادة النمو المهني للمعلمين ويعمل على توجيه الطلبة، ومساعدتهم للنهوض بهم من جميع النواحي الجسمية والعقلية والانفعالية والروحية.

مما سبق نخلص إلى أنَّ القيادة المدرسية تعدُّ المحور الأساس في العملية التعليمية، فالقائد المدرسي هو من يدير العمل الإداري والمدرسي ويشرف بنفسه بصورة مباشرة على إنجازه، ويتلمس هموم الطلبة ويشارك معلميه في معالجة مشكلاتهم ويزيل عن معلميه الصعوبات التي تواجههم.

ثالثاً: مهام وواجبات قائد المدرسة في تنمية المعلمين مهنياً:

يُعدُّ قائد المدرسة حلقة وصل بين عناصر العملية التعليمية، فهو المحور الرئيس في نجاح المدرسة (السالم، 2018). وعليه أن يعمل على تنمية المعلمين مهنياً لإنجاح العملية التعليمية. (العلي، 2014)

إنَّ قائد المدرسة يدرك دور المعلمين في تحسين عملية التعلم في مدرسته، لذلك يجب أن يكون له دور في تحسين أداءهم. ويتمثل ذلك في توضيح أهمية مهنة التعليم وعِظَم المسؤولية والأمانة الملقاة عليهم وتحديد المهام الوظيفية للمعلم التي تساعده في أداء عمله بكل كفاءة واقتدار، وكذلك حث على المعلمين أن يكونوا قدوة لطلابهم حتى يتأسوا بهم، والعمل على توضيح المعايير الخاصة بالتقويم لمساعدتهم على حل المشكلات التربوية والتعليمية، ووضع البرامج التي تساعد المعلمين في زيادة نموهم المعرفي والمهني، وحثهم على القراءة والاطلاع المستمر ليتزودوا بالمعارف والمعلومات في مجال التخصص المهني والتربوي، قيامه بتجهيز البرامج التدريبية المطلوبة لكلّ معلم وإلحاقه بالدورات لتأهيله وتطويره مهنياً. (الرباط، 2016)

وأشارت الزهراني (2008) إلى دور كبير يقع على عاتق القائد ينبغي القيام به وهو توفير الجو النفسي للمعلمين وتقوية العلاقات والتعاون بينهم، ورفع الروح المعنوية لديهم وتنمية روح الثقة وحسن التعامل فيما بينهم؛ حتى يكونون قادرين على العمل الإبداعي والعلمي. ويرى أيضاً المغيدي (2013). إنَّ الإدارة المدرسية ممثلة بقائدها ينبغي أن توفر الإمكانات والوسائل الكفيلة بإشباع حاجات جميع العاملين حتى يتم تحقيق العملية التعليمية على الوجه المطلوب.

وفي السياق ذاته، حددت وزارة التعليم في وثيقة الدليل التنظيمي لمدارس التعليم العام (2020-2019 أ، ص35-34)، واجبات قائد المدرسة تجاه المعلمين ونموهم المهني، ومن أهمها: دعم البرامج والأنشطة لمنسوبي المدرسة والإشراف عليها، ومتابعة أداء أعمال الهيئة التعليمية والإدارية من خلال زيارتهم للفصول والاطلاع على أعمالهم ونشاطاتهم ومشاركاتهم، وكذلك متابعة ودعم المعلم الجديد وتزويده بجميع المتطلبات اللازمة لأداء عمله، ومتابعة إنجاز المعلمين لتدريس جميع المواد الدراسية وفق عناصر المقرر الأسبوعية والشهرية، بالإضافة المشاركة في بناء قدرات منسوبي المدرسة وتحديد البرامج التدريبية، ووضع الخطط اللازمة لتدريبهم خلال العام الدراسي وتفعيل مفهوم مجتمعات التعلم المهني فيها، أخيراً متابعة نشاطات التقويم وأعمال الاختبارات ونتائجها واتخاذ ما يلزم بشأنها والتأكد من مدى سلامة إجراءاتها وفقاً للوائح والأنظمة.

مما سبق يمكن القول إنَّ واجبات قائدة المدرسة تعتمد في الأساس الأول على متابعة أداء أعمال المعلمين من خلال الزيارات الصفية ومستوى إنجازهم وبناء قدراتهم وتحديد احتياجاتهم، إضافة إلى متابعة نشاطات التقويم وأعمال الاختبارات ونتائجها، هذا كله مع الحفاظ على علاقات إيجابية داعمة لسير العمل.

3.2. الإشراف التربوي:

أولاً: مفهوم الإشراف التربوي:

إنَّ مفهوم الإشراف التربوي تطوَّر وتغيَّر متأثراً بالتغيرات التربوية والاجتماعية والاقتصادية (العاجز وحلس، 2009)، وهو يهدف لتحسين الموقف التعليمي والتعلمي وبيئتهما بالمدرسة، وتطوير العملية التعليمية ضمن أهداف سياسة التعليم (الحربي، 2012).

ولقد تعددت تعريفات الإشراف التربوي من قبل المختصين التربويين، فعرفها البدري (2001، ص.18) بأنَّها: "قيادة تربوية هدفها تهيئة الفرص المناسبة لنمو المعلمين وتطويرهم مهنياً؛ بهدف الارتقاء بمستوى التعليم، وذلك عن طريق استخدام الأساليب التربوية الملائمة للاستفادة من التطورات الحاصلة في هذا المجال". وتُعرِّفه الإدارة العامة للإشراف التربوي بوزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية في الدليل التنظيمي للإشراف التربوي بأنَّه: "عملية مهنية تشاركية مبنية على أسس ومنهجية علمية، تُقدِّم الدعم الفني للقيادة المدرسية والمعلم لتقويم عمليات التعليم والتعلم وتطويرها واتجاهها وتجويد نواتجها" (وزارة التعليم، 2016-2015، ص 11).

مما سبق يمكن أن نخلص إلى أنَّ المقصود بالإشراف التربوي: مهنة تربوية يقوم بها شخص مؤهل يتمتع بكفاءة عالية وخبرة طويلة في الجانب التربوي، يسعى جاهداً إلى توجيه المعلمين من ذوي الاختصاص وإرشادهم في تحسين العملية التعليمية واستخدام أفضل الوسائل والأساليب الحديثة أثناء التدريس.

ثانياً: أهمية لإشراف التربوي:

يُعدُّ الإشراف التربوي هو الاختيار الأفضل بإجماع الباحثين والمتخصصين للتحسين من أداء المعلمين، ويحتاج المشرفون أثناء العمل الإشرافي إلى قاعدة دينية وأخلاقية تنعكس على أخلاقيات المهنة بحيث يتعاون المشرفون مع المعلمين في توجيههم وإرشادهم (دواني، 2003).

لذا ينظر إلى الإشراف التربوي على أنه وسيلة لتطوير البيئة التعليمية. وتبدو أهميته في أنه: عملية منظمة، تسعى إلى الرقي بالمعلم، وهي مكملة لعمله ومتممة له، وهو يدرب ويرشد ويوجه المعلم غير المؤهل تربوياً للعمل في مهنة التدريس، يدرب ويطور المعلم القديم حتى يواكب الطرق والبرامج التعليمية الحديثة في عملية التدريس، ويوجه المعلم المبتدئ مهما كان إعداده وتدريبه، ويشرف على المعلم المتميز ولا سيما عند تطبيق أفكار جديدة (وزارة التعليم، 1999-1998). أي إننا نستطيع القول أنَّ عملية الإشراف التربوي ضرورية للعمل التربوي، ولا يحصل نجاح لعملية التعليم والتعلم من دونها، فمن خلالها يتم تحديد الطرق ورسمها للعاملين في الميدان لتحقيق نموهم المهني بما يخدم الأهداف المنشودة.

كما أن الإشراف التربوي يهدف بصورة عامة كما أشار العاجز وحلس (2009) إلى تحسين عمليتي التعليم والتعلم وتحسين بيئتهما، وذلك من خلال تطويرها والارتقاء بها نحو الأفضل. ويهدف الإشراف التربوي في المملكة العربية السعودية بصورة عامة إلى "تحسين عمليتي التعليم التعلم وتحسين بيئتهما، من خلال الارتقاء بجميع العوامل المؤثرة فيهما، ومعالجة الصعوبات التي تواجههما، وتطوير العملية التعليمية في ضوء الأهداف التي تضمنتها سياسة التعليم" (وزارة التعليم، 1999-1998، ص28).

ثالثاً: مجالات الإشراف التربوي:

تتعدد مجالات عمل المشرف التربوي، لتشمل جميع جوانب العملية التعليمية والتعلمية، ويصنفها عطاري وعيسان ومحمود (2005، ص233) وعودة (2009، ص 25-23) إلى ثمان مجالات عامة وهي: التخطيط، المناهج، الوسائل والأنشطة التعليمية، النمو المهني، التقويم والاختبارات، الإدارة، إدارة الصف، العلاقة مع الزملاء والمجتمع. ولذا إنَّ مجالات الإشراف التربوي على تنوعها تسهم جميعها في إنجاح العملية التعليمية، إذا تم تطبيقها بكفاءة من قبل أطراف العملية التعليمية (المعلم وقائد المدرسة والمشرف التربوي).

رابعاً: مهام وواجبات المشرف التربوي في تنمية المعلمين مهنياً:

إنَّ الإشراف التربوي له أهمية كبيرة في مساعدة المعلمين في تطوير التنمية المهنية لديهم؛ حيث يعمل على تحسين العمل التربوي والتعليمي بوجه عام (الرويلي، 2010). ومن المهام الموكلة بالمشرف التربوي كما ورد في دليل المشرف التربوي (وزارة التعليم، 1999-1998، ص 82-81):

- **مهام تخطيطية وإدارية ومن أبرزها:** إعداد خطة إشرافية شاملة وتنفيذها وتقويمها، الاطلاع على التعليمات واللوائح الإدارية، مساعدة المعلمين على فهم الأهداف التربوية، وتزويد الجدد منهم بالتعليمات، عقد لقاءات معهم لمناقشة كل ما من شأنه رفع مستواهم وتحصيل الطالب، دراسة نتائج اختبارات العام السابق والتعرف على نواحي القصور وأسبابها واقتراح الحلول لمعالجتها.
- **مهام فنية:** ومن أبرزها مهام تتعلق بكل من: الطالب من حيث العناية بالنمو المتكامل للطالب ومراعاة الفروق الفردية، المعلم من حيث إعداده لدروسه وأداءه داخل الفصل وخارجه، المناهج والكتب الدراسية وطرق التدريس، الوسائل والتجهيزات المدرسية وتوزيعها على المدارس، التدريب من

حيث اقتراح البرامج التدريبية وتنفيذها وتقويمها، الأنشطة المدرسية من حيث ضرورتها والتأكد من تنفيذها، الاختبارات من حيث الأساليب المستخدمة ودراسة نتائجها.

وقد جاء في الدليل التنظيمي للإشراف التربوي (وزارة التعليم، 2016-2015، ص 47-45) واجبات المشرف التربوي تجاه المعلمين من أهمها:

1. دعم المعلمين فنياً لتحسين ورفع مستوى عملية تعلم الطلاب.
2. تحليل برامج التنمية المهنية للمعلمين في مجال تخصصهم والارتقاء بمستوى الأداء وفقاً للتخصص.
3. متابعة توظيف كتاب الطالب ودليل المعلم، وتعليم وتعلم الطلاب الزيارات.
4. دعم المعلمين وتطبيق استراتيجيات التعليم والتعلم والتقويم.
5. دراسة وتحليل مؤشرات التحصيل الدراسي للطلاب وإعداد البرامج الداعمة لتحسينه.
6. دعم المعلمين لتطوير المنتجات والبرامج التربوية والتعليمية بما يتناسب مع احتياجاتهم.
7. بناء مجتمعات التعلم المهني بين المعلمين في مجال تخصصهم في المدرسة.
8. تطبيق وإدارة وتفعيل منظومة قيادة الأداء الإشرافي والمدرسي وفق الاختصاص.
9. تقويم مستوى تطبيق المناهج الدراسية وأدواتها المصاحبة، وتقديم المواد الإثرائية والعلاجية، والتحسينات المقترحة لها.

فيتبين مما سبق أنَّ المهام الموكلة إلى المشرف التربوي لتنمية المعلمين مهنياً كثيرة ومتنوعة ومترابطة، ويمكن أن نوجزها: في الكشف عن احتياجاتهم مهنياً وأكاديمياً، وتحديد وتنفيذ برامج التنمية المهنية المناسبة لهم.

4.2. تنمية المعلمين مهنياً:

أولاً: مفهوم التنمية المهنية:

اتفق كثيرٌ من الباحثين حول مفهوم تنمية المعلمين مهنياً فذكر عسيري (2017) بأنَّها: "عملية منظمة مخططة، الهدف منها تطوير مهارات ومعارف وسلوكيات المعلم؛ ليكون أكثر كفاءة وفاعلية، لسد احتياجاته المهنية، والذي يقوم بتلك العملية وهذه الجهود المقصودة هي المدرسة أو غيرها من المؤسسات المهنية لتنمية المعلم مهنياً، بما يمكنه من تحقيق أهداف العملية التعليمية، وتنعكس مردوداتها على مخرجات التعليم بشكل إيجابي فعَّال" (ص 154).

وبيّن آدم وعثمان وأبكر (2017) بأنَّ مفهوم التنمية المهنية يُقصد به "الخبرات المنظمة التي يتعرض لها المعلم، وتزيد من معلوماته، أو تنمي مهاراته، أو تؤثر إيجابا على اتجاهاته، أو تصحيح فهمه لعمله، فيدخل ضمنها أي نشاط منظم يقوم به المعلم لتحديث مهاراته أو معلوماته، وهي عملية تعلم تصمم لمساعدة المعلمين على أداء أعمالهم بكفاءة أكبر مما سيكون الأثر الإيجابي في تحسين نواتج المتعلمين" (ص342).

من خلال التعاريف السابقة تبين أنَّ الهدف الرئيس والأول لتنمية المعلم مهنياً هو: الارتقاء بمستوى أداءه المهني الثقافي والأكاديمي والتربوي بما يحقق أهداف العملية التعليمية التعلمية. ومن هنا تتضح أهمية الاهتمام بالتنمية المهنية.

ثانياً: أهمية تنمية المعلم ومعلمي الرياضيات مهنياً ومبررات الحاجة إليها:

تعدُّ تنمية المعلم مهنياً أمر ضروري، وذلك بتوفير برامج تدريبية له لتأهيله وتطويره في مجال تخصصه، إضافة إلى تزويده بطرق وأساليب التدريس التربوية الحديثة (عسيري،2017).

ومن هنا ظهرت أهمية تنمية المعلم مهنياً، حيث ذكر الفجام وآخرون (2107، ص593) بأنَّها: تُكسِب المتدربين معارف ومهارات واتجاهات ذات علاقة مباشرة بالعمل مما يطور أدوارهم، وتنمي لدى الفرد المرونة والقدرة على التكيف في حياته العملية، وترتكز على تحسين الأداء الحالي والمستقبلي للأفراد والجماعات على حدٍّ سواء ويقوم على مبدأ التعلم مدى الحياة، وتسهم في تقليل النفقات لزيادة المهارات والكفاءات التي تؤدّي إلى تقليل نسبة الأخطاء بالعمل.

كما أن من أهم المبررات التي تستدعي الاهتمام بالتنمية المهنية لمعلمي الرياضيات خاصةً هي: تمكينهم من أداء رسالتهم في ضوء التغيرات السريعة التي يشهدها القرن الحادي والعشرين، والارتقاء بالمستوى المهني لهم لرفع كفاءة التعليم ومن ثمَّ تحسين جودة المخرجات التعليمية، وأيضاً حاجتهم إلى مراجعة المناهج وتطويرها وتعديلها نحو الأفضل، وكذلك إلى الحافز المهني الذي يمكِّنهم من تحسين أداءهم (رصرص، 2013؛ الشايع، 2013؛ الصعيدي، 2016).

ومن خلال مراجعة الدراسات والأبحاث في مجال تعليم وتعلم الرياضيات كدراسة الغامدي (2018)، ودراسة البلوي والراجح (2012)، ودراسة محمود (2005) يمكن أن نستنتج مبررات أخرى لتنمية معلمات الرياضيات مهنياً وهي:

1. الحاجة إلى الرقي بأداءهن لمواكبة الاتجاهات الحديثة في تعليم وتعلُّم الرياضيات.
2. الحاجة إلى تجديد معلوماتهن، واطلاعهن على أحدث الطرق والاستراتيجيات والوسائل في تدريس الرياضيات، في ظل تطور مناهج الرياضيات في المملكة العربية السعودية في الفترة الأخيرة.

3. الحاجة إلى تزويدهن بمهارات ومهام حديثة مختلفة تماماً عن الوسائل التقليدية القديمة، سواء على المستوى المعرفي أو المستوى التقني أو المستوى الإبداعي التعليمي في الرياضيات؛ لكون معلمة الرياضيات يجب أن تتمتع بعقلية إبداعية ابتكارية مما تجعلها قدوة لطالباتها يحتذون حذوها ويتعلمون منها أساليب التفكير العلمي والإبداعي وكيفية حل مشكلاتهم اليومية أيضاً.

وفي السياق ذاته، وأولت وزارة التعليم معلمي الرياضيات والعلوم أهمية خاصة بتنميتهم مهنياً، في ظل سعيها لمواكبة التوجهات الحديثة في تعليم وتعلُّم الرياضيات والعلوم التي يشهدها العالم حالياً؛ ليواكبوا تلك التوجهات من خلال الدعم والتطوير المستمر من بيوت الخبرة العالمية، ومن خلال التدريب على المعايير العالمية التي بُنيت عليها مناهج الرياضيات والعلوم، وأساليب التدريس، والتقويم، والإدارة الصفية، ودمج التقنية في التعليم، وقد تبنت مشروع تطوير مناهج الرياضيات والعلوم الطبيعية الذي أُسس عام 2008 ليشمل برامج لإعداد وتأهيل المعلمين (الشدوخي، 2007). وكذلك يعدُّ مركز التميز البحثي في تطوير تعليم العلوم والرياضيات بجامعة الملك سعود الذي أُسِّس في 2007/9/13، أحد الثمار التطويرية للوزارة في هذا المجال، لكون تطوير تعليم الرياضيات والعلوم من القضايا التي تتصدر اهتمام برامج الإصلاح والتطوير التربوي في البلاد (مركز التميز البحثي في تطوير تعليم العلوم والرياضيات، 2020).

مما ذكر سابقاً يتضح وجود أهداف متنوعة ومتعددة لتنمية المعلم مهنياً من أبرزها: تغير الأساليب والطرق التي يستخدمها المعلم داخل الصف أثناء العملية التعليمية، وإكسابه كل ما هو مفيد في مهنته مما يسهم في تطوير وتحسين من أداءه المهني والمعرفي.

ثالثاً: مجالات تنمية المعلمين مهنياً:

يمكن ربط مجالات التنمية المهنية للمعلم بالكفايات المهنية التي تعدُّ معياراً يقاس به أداؤه وفق استمارة متابعة تقويم الأداء الصفي للمعلم (وزارة التعليم، 2020 أ). وقد حددتها وزارة التعليم بثلاث كفايات هي: (وزاره التعليم، 1999-1998، ص24).

1. كفاية التخطيط للتدريس: تشمل مهارات تحليل محتوى الكتاب المدرسي، ورسم الأهداف السلوكية وبناء استراتيجية مناسبة لتحقيقها.
2. كفاية تنفيذ الدروس: تشمل مهارات تدريسية، وإدارة الصف، وتفعيل طرق التدريس، إنتاج واستخدام تقنيات التعليم.
3. كفاية تقويم التدريس: تشمل مهارات صياغة الأسئلة، بناء جدول المواصفات، تحليل نتائج الاختبار.

وقد أهتم البحث الحالي لتحديد واقع تحقيق المشرفة التربوية وقائدة المدرسة لتنمية معلمات الرياضيات مهنياً في ضوء مجالات: التخطيط، الكتاب المدرسي وطرق التدريس، والإدارة الصفية، والتقويم، والعلاقات الانسانية، وتم تحديد ثلاثة مجالات منها لمعرفة واقع تحقيق قائدة المدرسة، وثلاثة مجالات أخرى لمعرفة واقع تحقيق المشرفة التربوية لتنمية معلمات الرياضيات مهنياً من خلالها، وسيتم التطرق لهذه المجالات بشيء من التفصيل، كما يلي:

- **مجال العلاقات الإنسانية "Human Relationships":**

ذكرت دراسة الرشايدة (2009، ص10) أنَّ مفهوم العلاقات الإنسانية هو: "جميع الصفات التي تُميِّز الإنسان عن غيره من الكائنات الحية، وهي بذلك تُعبر عن جملة التفاعلات بين الناس سواء كانت إيجابية: كالاحترام والتواضع والتسامح أو سلبية كالتكبر والظلم والجور والقسوة".

أمَّا العلاقات الإنسانية في الإشراف التربوي فيراد بها: مجموعة من التفاعلات التي تمثل السلوكيات التربوية من قبل قائد المدرسة أو المشرف التربوي والتي توفر الجو التربوي والعاطفي الإيجابي المبني على حُسن التعامل واحترام الآخر والعدل والألفة مع من يُشرف عليهم ويتابعهم. (وزارة التعليم، 1999-1998)

وعلى ذلك تبرز أهمية العلاقات الإنسانية في أنَّها: "تضمن للعاملين في المجال التربوي الرضا الوظيفي، وتدفع بهم للعمل والأداء والإنتاج، وتجدد الأساليب الروتينية التي تضفي على العمل الملل والرتابة، وتبعد الاضطرابات النفسية والتشاحن أو الحقد أو الحسد، وتمنح فرصاً للإنجاز والتقدم، وترفع من الروح المعنوية" (وزارة التعليم، 1999-1998، ص105).

ومما سبق يمكن معرفة واقع تحقيق قائدة المدرسة لتنمية معلمات الرياضيات مهنياً وفقاً لهذا المجال من خلال قيامها بتحديد احتياجات المعلمات الشخصية وتلبية متطلباتهن المهنية، والعمل على تعزيز سلوك القدوة لديهن أمام الطالبات والاشادة بجهودهن وإنجازاتهن، وممارسة العدل في التعامل بين المعلمات وتحقيق الانسجام والتآلف بينهن وتشجيعهن على العمل بروح الفريق وتقبل آرائهن ومقترحاتهن، ومساعدتهن في التغلب على ضغوط العمل التي تواجههن، بالإضافة إلى الحرص على إيجاد علاقات إيجابية مستقرة بين المعلمات ومشرفاتهن.

- **مجال الإدارة الصفية "Classroom Management":**

تُعرَّف بأنَّها: "مجموعة من الأنماط السلوكية المتعددة التي يستخدمها المعلم لكي يوفر بيئة تعليمية مناسبة، يحافظ على استمرارها بما يمكِّنه من تحقيق الأهداف التعليمية المنشودة، وتعزيز تعاون الطلاب ومشاركتهم في المهام التي تُؤدَّى داخل الفصل؛ بغية تجويد الخدمة التعليمية ومعالجة المشكلات التي يمكن أن تواجه المعلم بكفاءة وفاعلية، وزيادة التفاعلات بينه وبين طلاب الفصل والمحافظة على حماستهم وتوظيف الأفكار التربوية الحديثة في قاعة الدرس"(شحاتة والنجار، 2003، ص 3).

يمكن أن نلّخص التعريف السابق لإدارة الصف في قدرة المعلم على التحكم في تصرفاته وسلوكياته أثناء العلمية التعليمية، وكيف يمكنه أن يوفر بيئة تعليمية مناسبة للطلبة، ويعمل على تحفيزهم ومشاركتهم بطرح آرائهم وأفكارهم لينمي لديهم الثقة بأنفسهم.

وتشمل إدارة الصف: المحافظة على النظام وتنظيم الطلاب ومتابعة سلوكهم، وتيسير التفاعل بين الطلاب بعضهم البعض. ويعدُّ المعلم المسؤول الأول في متابعة الطلاب وتوفير جوٍّ ملائم لهم ليساعدهم في استيعاب الدروس والتفاعل والإبداع العلمي، كما ينبغي على إدارة المدرسة إشراك الطلاب في الأنشطة والفعاليات التي تقيمها (شحاتة والنجار،2003). وتهدف عملية إدارة الصف إلى تحقيق أهداف التعليم والتعلم من قبل المعلم والطلاب، وتنظيم وتنسيق الجهود المبذولة من قبلهم، واستخدام عناصر الإدارة الصفية (البشرية والمادية) المتاحة استخداماً علمياً لإحداث التعلم (السيف، 2005).

ومما سبق يمكن معرفة واقع تحقيق قائدة المدرسة لتنمية معلمات الرياضيات مهنياً وفقاً لهذا المجال من خلال قيامها حث المعلمات على بناء علاقات من الود والاحترام داخل الصف، وتنويع أساليب التعزيز الإيجابي للطالبات وإشراكهن في وضع الأنظمة الصفية، وتهيئة البيئة الصفية بشكل يساعد على التعلم الفعَّال، وتُزوِّدهن بأساليب تربوية حديثة متنوعة لمعالجة المشكلات الصفية وتنمية مهارة استثمار الوقت لديهن وإدارته بفعالية، أيضاً التأكيد على المعلمات بضرورة تدريب الطالبات على الانضباط الذاتي، وتنويع النشاطات التعليمية ، وضرورة مراعاة الفروق الفردية بينهن.

- **مجال التخطيط "Planning":**

يعدُّ التخطيط مهمة أساسية في العملية التربوية بوجه عام وفي العملية التعليمية التعلمية بوجه خاص، والتخطيط الجيد يؤدي إلى تحقيق الأهداف المنشودة، ويُعرَّف بأنَّه: مجموعة من التدابير المتنوعة التي تستخدم لتحقيق أهداف معينة وواضحة (الخطيب، والخطيب، 2003). وهو يمثل "الرؤيا الواعية والشاملة لجميع عناصر العملية التعليمية وأبعادها، منهجاً وأسلوبًا، وطريقة منظمة للعمل تؤدي إلى بلوغ الأهداف بفاعلية وكفاية" (هناء الرويلي، 2010). مما يوضح أن التخطيط للعملية التعليمية سواءً التخطيط للعمل المدرسي، أو التخطيط للتدريس تبنى أساساً على رؤية واضحة للأهداف المراد تحقيقها.

وينقسم التخطيط التدريسي إلى مرحلتين أساسيتين هي: تخطيط طويل المدى وهو الذي: يتناول مقرراً دراسياً كاملاً، وتخطيط قصير المدى وهو تخطيط الدروس اليومية (القعود، 2003، ص27). ويوضح الفقيه (2005، ص22) أهمية التخطيط للدروس بأنَّه: يجعل المعلم أكثر تمكناً من المادة العلمية، ويساعده على وضوح الرؤية وتحديد الأهداف والمحتوى والأنشطة المصاحبة لاختيار الطرق والاستراتيجيات ووسائل التدريس، وعلى اكتشاف عيوب المنهج الدراسي بجميع عناصره، وفي ضبط أداء التلاميذ وتوجيههم، وكذلك يساعده في زيادة الكفاءة المهنية من خلال تراكم الخبرات، كما يُجنب المعلم الارتجالية والعشوائية، والوقوع في المواقف الحرجة أو التعرض للصعوبات التدريسية.

ومما سبق يمكن معرفة واقع تحقيق قائدة المدرسة في تنمية معلمات الرياضيات مهنياً وفقاً لمجال التخطيط للعمل من خلال قيامها متابعة التزام المعلمات بخططهن الفصلية للوحدات الدراسية وبالخطة الزمنية لتنفيذ الأعمال والتكاليف، ومتابعتهن في تنفيذ التوجيهات التي يتم إقرارها في اجتماعات المدرسة أو من قبل المشرفة التربوية، وكذلك البحث معهن عن أسباب تدني التحصيل الدراسي في مادة الرياضيات وحثهن على الالتزام بالخطط العلاجية والإثرائية، وتقديم التغذية الراجعة اللازمة لهن بعد اطلاعها على سجلاتهن، ودعمهن في تنفيذ الأنشطة الصفية واللاصفية ومتابعة إنجازاتهن التربوية أو المهنية.

كما يمكن معرفة واقع تحقيق المشرفة التربوية في تنمية معلمات الرياضيات مهنياً وفقاً لمجال التخطيط للتدريس من خلال قيامها بإشراك المعلمات في إعداد الخطة الفصلية للمقرر الدراسي والمهارات المستهدفة فيه، ومساعدتهن في تحديد الوسائل والأساليب التعليمية المناسبة؛ لتحقيق أهداف الدروس وكذلك وضع خطط علاجية للمشكلات التربوية التي تواجههن، ووضع برامج علاجية للطالبات المتدني تحصيلهن الدراسي، بالإضافة إلى التوضيح للمعلمات طريقة ربط موضوع الدرس الجديد بالخبرات السابقة للطالبات ومراعاة الوقت في عملية التخطيط للدرس داخل الصف، والحرص على تبادل الخبرات التعليمية بين المعلمات من خلال الدروس التطبيقية داخل وخارج المدرسة.

- **مجال الكتاب المدرسي وطرق التدريس "The Textbook and Teaching methods ":**

يعرف الكتاب المدرسي بأنه: محتوى يحتوي على مجموعة من الدروس أو النصوص والتمارين والأنشطة، متضمن الكثير من المبادئ والمعايير والمعارف التي يُراد إيصالها إلى الطالب، كما يحتوي على بعض التوجيهات التطبيقية للتعامل معه تعليماً وتعلماً. (محسن، 2010)

أمَّا طرق التدريس فعرفها شحاتة والنجار (2003، ص209) بأنَّها: "سلسلة فعاليات منظَّمة يديرها في الصف معلم يوجِّه انتباه طلابه إليه ويشاركهم في هذه الفعاليات لتؤدّي بهم إلى التعلم، وهي عملية تتطلب خطوات يؤدِّي الانتقال من واحدة لأخرى إلى تحقيق التعلُّم"، كما يعرف استراتيجيات التدريس بأنَّها: "مجموعة من إجراءات التدريس المختارة سلفاً من قبل المعلم أو تصمِّيم التدريس، التي يخطط لاستخدامها أثناء التدريس بما يحقق الأهداف التدريسيَّة المرجوة بأقصى فاعلية ممكنة، وفي ضوء الإمكانات المتاحة، وتشتمل استراتيجية التدريس الواحدة-غالباً-على أكثر من طريقة من طرق التدريس" (ص 40).

من التعريفات السابقة يتبين لنا بأنَّ طرق التدريس هي الوسائل التي يعتمد عليها المعلم أثناء تأدية الدرس بما يتناسب مع الموضوع المطروح لإيصاله للطلبة بطريقة سهلة وواضحة، أمَّا استراتيجيات التدريس فهي: كل ما يخطط له المعلم سلفاً من اختيار الطريقة المناسبة لموضوع الدرس وتحديد الإمكانات المتاحة، وذلك لتحقيق الأهداف العامة من الدرس.

ومما سبق يمكن معرفة واقع تحقيق المشرفة التربوية في تنمية معلمات الرياضيات مهنياً وفقاً لهذا المجال من خلال قيامها بتفسيرٍ بعض المصطلحات والمفاهيم الواردة للمعلمات في كتاب الرياضيات، وتوجيههن إلى كيفية استخدام الأدلة المساندة لها (دليل المعلم والتقويم) وتنظيم حلقات نقاش حول الاتجاهات الحديثة في طرق تدريس الرياضيات وتزويدهن بأساليب متنوعة للتغلب على مشكلات تنفيذ المقرر الدراسي. بالإضافة إلى مساعدة المعلمات على ربط النظريات التربوية الحديثة بأساليب التدريس المناسبة والتأكيد على أهمية التنويع في طرق واستراتيجيات التدريس وضرورة استخدام التقنية الحديثة (برامج وتطبيقات) في العملية التعليمية وإرشادهن إلى طرائق تدريس تنمي مهارات التعلم الذاتي لدى الطالبات، وتوضيح طرق تنمية مهارات التفكير العليا لديهن، إضافة إلى تدريبهن على استخدام الأساليب العلمية الرياضية في حل المشكلات.

- **مجال التقويم "Calendar ":**

يُقصد بالتقويم بشكل عام أنَّه: "عملية تقدير قيمة الشيء أو كميته، ويستهدف التقويم إصدار الحكم أو القرار بقصد تحسين العمل، كما يتضمَّن التقويم أيضاً معنى التحسين والتعديل والتطوير الذي يعتمد هذه الأحكام في ضوء الأهداف المنشودة" (شحاتة والنجار، 2003، ص 130).

يمكن القول إنَّ التقويم هي النظرة الشاملة لكل ما يتم أثناء العملية التعليمية التي على ضوئها يتم إصدار الحكم بإيجابية أو سلبية تلك العملية، ومحاولة تلافي القصور الموجود بالتعديل والتطوير؛ لتحقيق الأهداف المرجوة.

وللتقويم ثلاثة أنواع رئيسة مصاحبة للتعلم هي: التقويم القبلي (التشخيصي) ويكون قبل البدء بالتدريس وهدفه تحديد خبرات الطالب ومعرفة مدى استعداده للتعلم، والتقويم البنائي التكويني ويكون أثناء التدريس وهدفه تشخيص مدى التعلُّم في كل مرحلة من مراحل التدريس، والتقويم الختامي: ويكون بعد التدريس وهدفه قياس مدى تعلُّم الطالب وإصدار الحكم النهائي على مستواه.

وتتنوع أدوات التقويم وتختلف باختلاف المرحلة التدريسية كما حددتها وزارة التعليم في المرحلة الابتدائية إذ يستخدم فيها المشاركة، الملاحظة، التمارين الصفية، الواجبات المنزلية، الاختبارات التحريرية القصيرة، المناقشة كأدوات للتقويم، كما انها تستخدم في المرحلة المتوسطة بالإضافة إلى الاختبارات التحريرية النهائية، والأنشطة الصفية، واختبارات شفوية، وأما في المرحلة الثانوية يستخدم جميع الأدوات السابقة بالإضافة إلى الاختبارات العملية، وملف الأعمال، والمشروعات والبحوث والتقارير (وزارة التعليم، 2014-2013).

ومما سبق يمكن معرفة واقع تحقيق المشرفة التربوية لتنمية معلمات الرياضيات مهنياً وفقاً لهذا المجال من خلال قيامها بتوضيح أهمية التقويم في تطوير المعلمات علمياً وتعليمياً، وتوجيههن إلى ضرورة ربط عملية التقويم بأهداف المادة الدراسية والإفادة من نتائج التقويم في تحسين العملية التعليمية، وحثهن على استخدام أنواع التقويم المختلفة، وعلى ضرورة مراعاة الفروق الفردية بين الطالبات في ذلك، بالإضافة إلى مناقشة المعلمات في أسئلة الاختبارات القصيرة والفصلية وتزويدهن بنماذج اختبارات متنوعة وفقاً لمبادئ القياس والتقويم,. اضف إلى ذلك تقييم إنجازات المعلمات التربوية والتخصصية والاعتماد على مؤشرات قياس الأداء للحكم على أداءهن.

5.2. الدراسات السابقة:

تتناول الدراسة الحالية الدراسات والأبحاث العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع الدراسة التي تُشكّل المحاور الأساسية للدراسة الحالية مرتبة زمنياً تنازلياً، وفيما يلي أهم الدراسات السابقة:

أولاً: دراسات تتعلق بتحقيق قائدة المدرسة للتنمية المهنية للمعلمات:

- **دراسة العلي (2014)** والتي هدفت إلى الكشف عن واقع ممارسة مدير المدرسة الأساسية والثانوية الخاصة في الأردن لدوره في تحقيق النمو المهني للمعلمين من وجهة نظر المعلمين. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة طبقت على عينة الدراسة من (238) معلم ومعلمة. وقد أظهرت نتائجها أن ممارسات مديري المدارس الإدارية لتحقيق النمو المهني للمعلمين في المدارس الأساسية والثانوية الخاصة بالأردن جاءت بدرجة متوسطة باختلاف سنوات خبرتهم، وأوضحت الدراسة حصول مجال الاختبارات والتقويم على المرتبة الأولى بدرجة متوسطة، وقد تميز مجال التخطيط للتدريس بالمرتبة الثانية فيما جاء مجال تحسين أداء المعلم داخل الصف في المرتبة الأخيرة.
- **أجرى تي هاو (ThiHao,2016)** دراسة بعنوان "تصورات المعلمين حول السلوكيات القيادية التعليمية للمدراء في فيتنام"، وذلك باستخدامه المسح الميداني حيث طبق الاستبيان على (569) معلماً ومعلمة في ا لمدارس الابتدائية العامة في مدينة هوتشي. وقد جاءت تصوراتهم عن المديرين أنهم قادة تعليميون نشطاء في السلوكيات القيادية التعليمية منها مراقبة وتقييم طرق التدريس، تنسيق المناهج الدراسية، مراقبة تقدم الطالب، حماية الوقت التعليمي، توفير حوافز للمعلمين، تعزيز التنمية المهنية للمعلمين، وقد أعطى المعلمون الجدد الذين لديهم خبرة في التدريس لمدة عام واحد تصنيفات أقل بشكل ملحوظ لأربع وظائف من أصل ثماني وظائف وقد بدى أنهم يقللون من قدرة المدراء على تعزيز التنمية المهنية لديهم، بالمقارنة مع المدرسين الآخرين الأكثر خبرة منهم.

- **وفي ذات السياق سعت دراسة أجراها مدزوفر (Mudzofir,2017) بعنوان "العلاقة بين الإشراف التربوي والتطوير المهني: تصورات لمعلمي المدارس الثانوية ومعلمي المدرسة الثانوية الإسلامية في لوكسيوماوي، آتشيه، إندونيسيا"** للكشف عن تصورات المعلمين للإشراف التعليمي الفعلي والمثالي في المدارس من قبل قائدي المدارس، والعلاقة بينه وبين التطور المهني الشخصي للمعلم، وأوضحت النتائج وجود اختلافات كبيرة في الممارسة الفعلية والمثالية للإشراف التي ينظر إليها المعلمون. كما أن ممارسة الإشراف التي يقوم بها القائد في إطار التطوير المهني للمعلمين ليس لها علاقة كبيرة بالتطور المهني، ولكن لا يزال لدى المعلمين تصورات إيجابية تجاه الإشراف التعليمي.
- **و اتجهت دراسة آل مغيرة (2017)** للبحث عن درجة قيام مديري المدارس بواجباتهم نحو المعلمين في الجانبين المعرفي والسلوكي للكفايات التعليمية في محافظتي حوطة بني تميم والحريق بالمملكة العربية السعودية، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي. وصممت الدراسة استبانة طبقت على عينة مكونة من (38) مديراً. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن ممارسة مديري المدارس في مراحل التعليم العام لدورهم في تنمية المعلمين مهنياً من وجهة نظر المعلمين كانت بدرجة دائمة، وقد جاء ترتيب المجالات تنازلياً كالتالي: مجال الاتصال والعلاقات الإنسانية، ومجال المتابعة كلاهما بدرجة دائمة، والمجال المعرفي، ومجال التدريب أحياناً. ولم تتأثر ممارساتهن بالخبرة سواء في التعليم أو في الإدارة، وباختلاف المرحلة، إلا في المجال المعرفي لصالح مديري المدارس الابتدائية.
- **وسعت دراسة القحطاني (2018)** إلى معرفة دور القيادة المدرسية في التنمية المهنية لمعلمات العلوم الإدارية ومعوقات التنمية المهنية لمعلمات العلوم الإدارية واقتراحات السبل المناسبة لتفعيل دورها في التنمية المهنية للمعلمات، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي واستبانة طبقت على عينة (82) معلمة. وخلصت نتائج الدراسة أن أبدت معلمات العلوم الإدارية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض موافقتهن تماماً على ثماني عبارات من السبل المناسبة لتفعيل دور القيادة المدرسية في التنمية المهنية من أصل تسع عبارات وكان أبرزها: مراعاة استخدام الأسلوب التربوي أثناء توجيه المعلمات ونشر ثقافة أهمية حضور البرامج التدريبية وأثرها، وتحديد مهام المعلمات داخل المدرسة. كما توصلت الدراسة إلى أن معلمات العلوم الإدارية موافقات بدرجة متوسطة على دور القيادة المدرسية في التنمية المهنية لهن، وفق مجالي التنمية المهنية: طرق التدريس، والإدارة الصفية.
- **في ذات السياق سعت دراسة السالم (2018)** إلى تقصي دور قائدة المدرسة كمشرف تربوي مقيم في التنمية المهنية للمعلمات في مدينة الرياض من وجهة نظرهن. أتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت لاستبانة لجمع آراء من (142) معلمة. أظهرت النتائج أن دور قائدة المدرسة في مجالات المتابعة، التخطيط، التدريب والنمو المهني لمعلمات المرحلة الثانوية الحكومية في مدينة الرياض جاءت بدرجة مرتفعة في التنمية المهنية لهن. وقد جاء مجال التخطيط في المرتبة الأولى لاهتمام قائدة المدرسة، حيث اتفقت المعلمات أن قائدة المدرسة تشجعهن على وضع برامج خاصة بالطالبات الموهوبات، وتشاركهن في وضع خطط علاجية للمشكلات التربوية والتعليمية التي تواجههن، وتفعل تبادل الزيارات الصفية بينهن، وجاء مجال المتابعة بالمرتبة الثانية، لاتفاقهن أنها تزودهن بخطة زمنية لتنفيذ ومتابعة الأعمال والتكاليف، كما تشرف على إنجازاتهن التربوية والمهنية.
- **وأخيراً قام زيادين وآخرون دراسة (Ziyadin, et al.,2018) بعنوان "بيانات عن دور القيادة في تطوير الخبرة في التدريس في الدول النامية"**، هدفت إلى تحديد دور القادة في تطوير الخبرة في التدريس للمعلمين وتأثيرهم عليهم في المدارس الثانوية، وذلك بتحليل وجهات نظر المعلمين وتصوراتهم حول أنشطة القيادة الحالية والمأمول منهم، وقد تم جمع آراء (90) معلماً من خمس مدارس ثانوية في منطقة سيمي، عن طريق الاستبيان، وكشفت نتائج الدراسة أن المعلمون موافقون بشدة في أن قيادة المدرسة تلعب حالياً دوراً مهماً للغاية في تحسين الأداء المهني لهم، وأن التطوير المهني المستمر لهم من قبل قيادتهم له أثر إيجابي على المستويين المهني والشخصي. كما أن من المأمول من قيادتهم استغلال مواهب المعلمين بشكل فعال لتحسين الخبرة التدريسية في المدرسة حيث لديها قدرة تأثير عالية عليهم لفعل ذلك.

ثانياً: دراسات تتعلق بتحقيق المشرفة التربوية للتنمية المهنية للمعلمات:

- **دراسة سعود الرويلي (2010)** التي سعت لاستكشاف درجة ممارسة المشرف التربوي لمهامه في تطوير النمو المهني لمعلمي الرياضيات في المرحلة المتوسطة في منطقة الحدود الشمالية بالمملكة العربية السعودية، من وجهة نظر المعلمين والمشرفين، وسعت للمقارنة بين وجهات نظرهما. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي واستبانة طبقت على عينة من معلمي الرياضيات البالغ عددهم (74) معلماً. وقد أظهرت نتائج هذه الدراسة أن المشرف التربوي يمارس مهامه في تطوير النمو المهني لمعلمي الرياضيات في التخطيط للتدريس والمنهج الدراسي وطرق التدريس والوسائل التعليمية، وتقويم الطلاب كان بدرجة متوسطة وفي مجال إدارة الصف والعلاقات الإنسانية بدرجة كبيرة، في حين يرى المعلمون أن المشرف التربوي لا يمارس مهامه بدرجة كبيرة قياساً بما يستفيدون منه في الميدان التربوي بشكل فعلي وواقعي.
- **دراسة الشديفات (2014)** والتي اختصت بالكشف عن دور المشرفين التربويين في التطوير المهني لمعلمي ومعلمات الدراسات الاجتماعية في محافظة المفرق. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي وصممت استبانة تم تطبيقها على عينة من (99) معلم ومعلمه. وقد خلصت النتائج أن دور المشرفين التربويين في تطوير الأداء المهني للمعلمين هو بدرجة متوسطة. وكانت الدرجة وفق الترتيب التنازلي للمجالات: التقويم، الزيارات الصفية، المناهج وأساليب التدريس، العلاقة مع الزملاء والمجتمع المحلي، التخطيط، ولصالح المعلمون والمعلمات الجدد والذين تقل خبرتهم عن ست سنوات

باختلاف مؤهلاتهم ومراحلهم الأساسية والثانوية، ولصالح الدراسات العليا في مجال أساليب التدريس، ولصالح الأقل خبرة من عشر سنوات في مجال التخطيط.

- **دراسة شلش وحرز الله (2017)** التي اختصت بمعلمي ومعلمات الرياضيات في المرحلة الأساسية العليا في محافظتي طولكرم وسلفيت بفلسطين، وسعت إلى معرفة أدوار المشرفين التربويين في الإسهام في التطور المهني للمعلمين، ومن وجهة نظرهم في ضوء متغيرات المحافظة والجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، وعدد الدورات أثناء الخدمة. استخدمت الدراسة الاستبانة أداة لجمع المعلومات من عينة بلغت (107) معلم ومعلمة رياضيات. وقد جاءت استجاباتهم في مجالات مهام المشرف التربوي: النمو والتطور المهني، طرائق التدريس والتقنيات التربوية، مهارات الإبداع والابتكار، التقويم بدرجة متوسطة، والجدير بالذكر أن المجالين الأولى قد حازت على درجة عالية من استجابات المعلمين، في حين جاءت المجالين الأخيرة بدرجة متوسطة من إسهام مشرفي الرياضيات.
- **دراسة مدولي ومظفر (Mudawali and Mudzofir,2017)** أجريت بمدينة إيشة في إندونيسيا بهدف تقصي تصورات معلمي المدارس الثانوية العلاقة بين الإشراف التعليمي والتطوير المهني: في آتشيه، إندونيسيا. وتبين أن هناك فجوة بين الإشراف التربوي الفعلي والمثالي وأن دوره في تطوير المعلم مهنياً لم يكن بالمستوى المأمول، وتزداد هذه الفجوة في التطوير والأدوار الإشرافية، وقد ظهرت هذه النتيجة جليةً عندما تم سؤال (400) معلماً من معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية والخاصة، عن تصوراتهم حول دور الإشراف التربوي في التطوير المهني للمعلمين، كما بينت تصوراتهم أن الإشراف له دور هام في تطوير أداءهم والحفاظ على تطوره إذا ما سار إلى المأمول منه.
- **دراسة خير الله (2018)** التي هدفت إلى التعرف على دور الإشراف التربوي في نمية المهنية للعاملين وتحسين أداءهم في المدارس الثانوية في محلية بابنوسة بولاية غرب كردفان. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي. واستخدمت استبانة طبقت على عينة قوامها (60) معلماً. وكشفت نتائج الدراسة أن استجابات المعلمين اتفقت على أهمية الدور الذي يمكن أن يقوم به المشرف التربوي في تطوير أداءهم مهنياً، وفق مجالات: العلاقات الإنسانية-التخطيط للتدريس-طرق التدريس-تقويم المنهج.
- **دراسة القبلان (2018)** عمدت إلى معرفة دور المشرف التربوي في التنمية المهنية لمعلمي العلوم في مدينة حائل، وأظهرت النتائج عند استطلاع آراء (243) من معلمي ومعلمات العلوم على استبانة، بأن للمشرف التربوي دوراً كبيراً في جميع المجالات: القيادة، الأساليب الإشرافية، المادة العلمية، التقويم، العلاقات، التخطيط، الوسائل والأساليب والأنشطة، حيث يبدو أن المشرف التربوي على وعي تام بدوره ومهامه في تنمية المعلمين مهنياً. وقد كان تقديرهم لدور المشرف التربوي في تنميتهم مهنياً أفضل لدى الفئة الحاصلة على دراسات عليا، وفئة ذوي الخبرة التعليمية الأكثر من خمس سنوات، ولدى فئة المرحلة الثانوية من فئة المرحلة المتوسطة.
- **دراسة المطيري وسليمان (2019)** والتي هدفت إلى معرفة دور الإشراف التربوي في التنمية المهنية لمعلمات المهارات النفسية والاجتماعية من وجهة نظر المعلمات وقائدات المدارس. أتت درجة الفاعلية مرتفعة لدور الإشراف التربوي في التنمية المهنية لمعلمات المهارات النفسية والاجتماعية في المدارس بمدينة جدة، في جميع محاور الدراسة: التخطيط للتدريس، طرق واستراتيجيات التدريس، إدارة الصف، التقويم، العلاقات الإنسانية. وظهر أن المعلمات وقائدات المدارس متفقون على هذه النتيجة، وأتت هذه النتيجة لصالح حملة الدراسات العليا حيث قد يكونون الأكثر اطلاعاً واهتماماً بمهام المشرفة التربوية، وأتت لصالح المعلمات الجدد اللاتي تكون خبرتهن أقل من خمس سنوات، كما جاءت الدرجة عالية لكل مجالات الدراسة.

ثالثاً: **دراسات تتعلق بتحقيق قائدة المدرسة والمشرفة التربوية للتنمية المهنية للمعلمات:**

- **دراسة الزهراني (2010)** هدفت إلى تحديد قوة العلاقة الارتباطية بين إسهام كلاً من مدير المدرسة والمشرف التربوي المنسق في النمو المهني للمعلمين، وذلك من خلال التعرف على وجهة نظر (300) معلم في المرحلة الابتدائية بمحافظتي جدة والمخواة بالمملكة العربية السعودية، في درجة إسهام كل من مدير المدرسة والمشرف التربوي المنسق في مجالات التنمية المهنية: التخطيط، الوسائل التعليمية، العلاقات الإنسانية، التقويم. وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية طردية بين إسهام مدير المدرسة وإسهام المشرف التربوي المنسق في النمو المهني للمعلمين وفق المجالات ذاتها، فكلما زاد اهتمام مدير المدرسة بالمعلمين زاد اهتمام المشرف المنسق بهم، وأتت النتائج أيضاً بأن مدير المدرسة أكثر إسهاماً في نمو المعلمين في جميع مجالات الدراسة من المشرف المنسق، حيث كان إسهامه في مجالي التخطيط والوسائل التعليمية بدرجة متوسطة في حين مجالي العلاقات الإنسانية والتقويم بدرجة كبيرة بينما إسهام المشرف المنسق في جميع المجالات بدرجة متوسطة..
- **دراسة هناء الرويلي (2010)** استهدفت الدراسة معرفة دور المشرفة التربوية الفنية للمواد الدراسية في التنمية المهنية للمعلمات وتُعرِّفُها بأنها المسؤولة عن الإشراف على المعلمات بهدف تحسين وتطوير العملية التعليمية. بالإضافة إلى اهتمام الدراسة بدور مديرة المدرسة في التنمية المهنية للمعلمات من خلال سؤال على (250) معلمة من معلمات المرحلة المتوسطة بمنطقة الجوف التعليمية بالمملكة العربية السعودية، وأظهرت النتائج أن ممارسة مديرات المدارس والمشرفات التربويات لأدوارهن في التنمية المهنية للمعلمات جاءت بدرجة مرتفعة، مما يعني أن المديرات والمشرفات لديهن الوعي والقدرة على القيام بأدوارهن في تنمية المعلمين مهنياً. حيث أظهرت آراء المعلمات أن مديرة المدرسة تهتم بدرجة مرتفعة بالعلاقات

الإنسانية بالمرتبة الأولى وتليها إدارة الصف الدراسي ثم التقويم ثم طرائق التدريس ثم جاءت المجالين التخطيط والإعداد، القدرات والمهارات بدرجة متوسطة في المرتبتين الأخيرة. بينما أولت المشرفة التربوية اهتمامها بتنمية المعلمات مهنياً وفق آرائهن بدرجة مرتفعة لمجال التقويم أولاً ثم مجال طرائق التدريس ويليه مجال العلاقات الإنسانية ثم مجال إدارة الصف الدراسي.

- **وبالمثل أجرى الإبراهيم (2015)** دراسة وصفية سعت إلى استجلاء آراء (61) معلم ومعلمه لمعرفة دور الإدارة المدرسية والمشرفين التربويين في تحسين النمو المهني لمعلمي المرحلة الأساسية في مديرية عمان الرابعة من خلال استبانة طبقت عليهم. واظهرت نتائج الدراسة أن المشرف التربوي يساعد المعلمين بإثراء المناهج وتحسين تنفيذها، مما ينعكس إيجابياً على أداءهم وتزويدهم بالمعارف والمهارات والكفايات من خلال إرشادهم وتدريبهم وتأهيلهم بما يحقق نموهم المهني، مع التأكيد على الدور الهام الذي يقوم به مدير المدرسة في تطوير المعلمين وتحسين اتجاهاتهم نحو الطلاب من خلال توفير البيئة المدرسية المريحة والاهتمام باحتياجات المعلمين وميولهم والاهتمام بالعلاقات الإنسانية داخل المدرسة وكلاهما بدرجة مرتفعة من وجهة نظر جميع المعلمين والمعلمات باختلاف مؤهلاتهم العلمية، ولصالح المعلمون الجدد الأقل خبرة من ثلاث سنوات وفي جميع مجالات الدراسة التربوية والمهنية التي تقدمها الإدارة المدرسية والإشراف التربوي لتحسين النمو المهني للمعلم.
- **وقد تطرقت دراسة الجريداة (2015)** لذات موضوع الدراسة السابقة الذكر ولكن من حيث الكشف عن درجة التنسيق بين أدوار المشرفين التربويين ومديري المدارس في محافظة مسقط بسلطنة عمان، واستخدمت الدراسة لذلك استبانة طبقت على عينة (250) مدير ومشرف تربوي. وكانت أبرز نتائج الدراسة: أن درجة التنسيق بين أدوار المشرفين التربويين ومديري المدارس وفق المجالات: تصميم الخطط الإشرافية، وتطوير المنهاج، والإنماء المهني للمعلم، وتقويم الأداء الوظيفي له، متابعة أساليب تحسين النمو الشامل للطلاب، تقويم الإنجاز السنوي جاءت جميعها بدرجة متوسطة وفق آراء المديرين والمشرفين ولم تختلف تبعاً لاختلاف جنسهم ولا باختلاف المؤهل العلمي أو سنوات الخبرة.
- **وفي المقابل سعت دراسة اليعربية (2018)** لتقديم مقترحات لتفعيل دور المشرف التربوي ومدير المدرسة والتنسيق بين مهامهما الإشرافية على الوجه المأمول، وقد قدمت مقترحات لتفعيل العمل الإشرافي المشترك بينهما، وذلك بعد أن جاءت درجة المشاركة متوسطة في تطبيق ممارسات العمل الإشرافي بين المشرفين التربويين ومديري المدارس ومساعديهم في مجالات التخطيط للعملية الإشرافية وتنمية المعلمين مهنياً وتقييم أداءهم، من وجهة نظر (166) مشرفاً تربوياً، (100) مدير مدرسة ومساعديهم في خمس محافظات تعليمية بسلطنة عمان. ومن أبرز تلك المقترحات: تصميم خطة شاملة للتنمية المهنية للمعلمين، ومناقشة أهم المستجدات التربوية مع المعلمين، ومعرفة التحديات التي تواجههم، توجيه المعلمين لاستخدام الاستراتيجيات الحديثة في التدريس، مساعدة المعلمين في إنتاج وسائل تعليمية تخدم المادة الدراسية وتزيد فاعلية الحصة الدراسية، حصر الاحتياجات التدريبية للمعلمين، وتوفير الإمكانات البشرية والمادية لتنميتهم مهنياً.

التعقيب على الدراسات السابقة وما يستفاد منها:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على واقع تحقيق القيادات التربوية (قائدة المدرسة، المشرفة التربوية) للتنمية المهنية لمعلمات الرياضيات، باعتبار مادة الرياضيات من التخصصات التي تؤدّي دوراً مهماً في الارتقاء بالمجتمعات، وأنَّ امتلاك الأفراد لمهاراتها سيسهم في نهضة المجتمع على المستوى العالمي، وقد أصبح تطويرها من القضايا التي تتصدر اهتمام برامج الإصلاح والتطوير التربوي في المملكة العربية السعودية (مركز التميز البحثي في تطوير تعليم العلوم والرياضيات، 2020)؛ لذلك فإنَّها تستحق الاهتمام والتطوير في تعليمها عن طريق تطوير معلمها؛ لذا تميَّزت الدراسة الحالية في استهدافها معلمات الرياضيات بصورة خاصة، في حين استهدفت الدراسات السابقة المعلمين والمعلمات بوجه عام؛ ذلك لأنَّ معلمات الرياضيات هنَّ المحرك الرئيس لعملية تعليم وتعلُّم الرياضيات، وهنَّ القدوة للطالبات في تنمية التفكير والإبداع لديهن؛ لذا ينبغي عليهن أن يرتقين بأدائهن ليكُنَّ مبدعات مفكرات قادرات على توجيه طالباتهن إلى استخدام أساليب التفكير العلمي في حل المشكلات الحياتية، وللوصول بهنّ إلى هذا الدور يتطلب من القيادات التربوية أن يسهمن بدور فعَّال في تنميتهن مهنياً وأكاديمياً وتربوياً، لذا أتت هذه الدراسة للكشف عن واقع تحقيق القيادات التربوية لأدوارهن في ذلك.

كما تميَّزت الدراسة الحالية في البحث عن دور القيادات التربويات (قائدة المدرسة والمشرفة التربوية) في مجالات التنمية الأقرب إلى عملها، كلٌّ في مجال تخصصها ولم تعمد للمقارنة بين أدوارهما، في حين وحَّدت الدراسات السابقة التي تناولت دور قائدة المدرسة والمشرفة التربوية معاً في مجالات بحثها وقارنت بينهما.

واستفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في بناء إطارها النظري وتحديد مجالات بحثها، إضافة إلى اعتمادها للمنهج الكمي في الدراسة، وبناء أداتها الميدانية (الاستبانة)، وتفسير نتائجها.

3. منهجية الدراسة وإجراءاتها

1.3. منهج الدراسة:

يدخل نوع الدراسة الحالية في إطار الدراسات الوصفية المسحية التي تسعى للحصول على معلومات دقيقة تصور الواقع وتسهم في تحليله، لذلك أتبعت المنهج الوصفي المسحي؛ لأنه يتلاءم مع موضوع الدراسة الحالية وتساؤلاتها وتحقيقاً لأهدافها، حيث يذكر العساف (2012، ص179) أن هذا المنهج هو ذلك "النوع من البحوث الذي يتم بواسطته استجواب جميع أفراد مجتمع البحث أو عينة منهم، بهدف وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ودرجة وجودها فقط، دون أن يتجاوز ذلك إلى دراسة العلاقة أو استنتاج الأسباب مثلاً".

2.3. مجتمع الدراسة:

يتألف مجتمع الدراسة من جميع معلمات الرياضيات المنتظمات في المدارس الحكومية بمدنية جدة للفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي (2020-2019)، والبالغ عددهن (1598) معلمة رياضيات من كافة المراحل الدراسية، بواقع (617) معلمة في المرحلة الابتدائية، و(576) معلمة في المرحلة المتوسطة، و(504) معلمة من المرحلة الثانوية وذلك بحسب إحصاءات الموارد البشرية في مكتب تعليم البنات بإدارة تعليم مدينة جدة.

3.3. عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة الأصلية من (675) معلمة رياضيات من جميع المراحل التعليمية موزعة على جميع المدارس الحكومية في مدينة جدة بطريقة عشوائية. وذلك بعد تحديد حجم العينة المطلوبة من مجتمع الدراسة وفقاً لمعادلة ستيفن ثامبسون (Thompson Stephen) كما يلي:

معادلة ستيفن ثامبسون:

$$n = \frac{N \times p(1-p)}{\left[\left[N-1\times\left(d^2 \div z^2\right)\right]+ p(1-p)\right]}$$

(بشماني، 2014، ص91)

4.3. أداة الدّراسَة:

اعتمدت الدراسة الحالية على الاستبانة كأداة رئيسة للإجابة على تساؤلات الدراسة، حيث تم توجيه الاستبانة لمعلمات الرياضيات بمختلف المراحل التعليمية في المدارس الحكومية بمدينة جدة؛ لجمع معلومات عن واقع تحقيق القيادات التربوية (قائدة المدرسة/ المشرفة التربوية) للتنمية المهنية لمعلمات الرياضيات. وفيما يلي وصف خطوات بناء وإعداد الاستبانة:

1. **تحديد الهدف من الاستبانة:** تمثل الهدف في معرفة واقع تحقيق القيادات التربوية (قائدات/ مشرفات) للتنمية المهنية لمعلمات الرياضيات من وجهة نظرهن في المدارس الحكومية بمدينة جدة.
2. **اشتقاق وجمع فقرات الاستبانة:** تم اشتقاق وجمع فقرات الاستبانة بالرجوع إلى عدد من المصادر البحثية؛ للاستفادة منها في بناء وإعداد الاستبانة، حيث تم الاطلاع على أدبيات الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة في مجال القيادات التربوية (قائدة المدرسة/ المشرفة التربوية) والتنمية المهنية للمعلمين والمعلمات وخاصة معلمات الرياضيات للاستفادة منها في الحصول على فقرات تفيد في بناء الاستبانة، والتي يمكن في ضوئها بناء الاستبانة في صورتها الأولية، ومن هذه الدراسات: دراسة أبو شاهين (2011)، الشديفات (2014)، القحطاني (2018)، خير الله (2018)، السالم (2018).
3. **بناء فقرات الاستبانة:** تم بناء الاستبانة بصورتها الأولية من خلال تصنيف الاستبانة إلى قسمين، الأول يتضمن البيانات الأولية لعينة الدراسة، والقسم الثاني تضمن محورين الأول: واقع تحقيق قائدة المدرسة للتنمية المهنية لمعلمات الرياضيات والثاني واقع تحقيق المشرفة التربوية للتنمية المهنية لمعلمات الرياضيات ، وتم جمع فقرات مجالاتهما وتصنيفها وتبويبها حسب انتمائها للمحورين ومجالاتهما، وتم صياغة فقرات الاستبانة بعبارات واضحة ودقيقة، لها معانٍ محددة، وقد بلغ عدد الفقرات الكلية للاستبانة بصورتها الأولية (63) فقرة.

5.3. صدق الأداة:

وللتأكد من صدق الاستبانة وأنها تقيس ما أعدت لقياسه، استخدمت الدراسة نوعين من الصدق، وهما:

- **الصدق الظاهري (صدق المحكمين):** حيث عرضت الاستبانة بصورتها الأولية بعدد (63) فقرةً على مجموعة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في أصول التربية، والقيادة والسياسات التربوية، وإدارة وتخطيط تربوي، وإدارة تعليم عام، بواقع (6) محكمين حيث طُلب منهم إبداء آرائهم وملاحظاتهم في مدى ملائمة فقرات الاستبانة للغرض الذي وضعت من أجله، ومدى وضوح أو عدم وضوح العبارة، ومدى انتماء الفقرات أو عدم انتماءها إلى مجالاتها، وكذلك وضوح صياغتها اللغوية، ومقترحاتهم حول إضافة وتعديل ما يرونه ضرورياً في الاستبانة، وبعد أن تم استكمال عملية تحكيم الاستبانة من قبل المحكمين واستلام الردود، تم مراجعة استجابة المحكمين، وفي ضوء تعديلاتهم وإضافاتهم واقتراحاتهم تم حذف وإضافة بعض الفقرات، وتعديل بعضها لتصبح الاستبانة بصورتها النهائية مكون من (58) فقرةً.

درجات تصحيح الإجابة: تم ترتيب استجابة عينة الدراسة في كل فقرة من فقرات الاستبانة وفق مقياس(ليكرت) الخماسي 5-Point Likert Scale) كما حددت الدراسة درجات تصحيح الإجابة لبدائل الاستجابة، في الجدول التالي:

جدول (1): درجات تصحيح الإجابة لبدائل الاستجابة

تقوم قائدة المدرسة / المشرفة التربوية بتحقيق التنمية المهنية لمعلمات الرياضيات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
الدرجة	5	4	3	2	1

- **صدق الاتساق الداخلي:** يعتبر صدق الاتساق الداخلي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويوضح مدى ارتباط كل فقرة بمجالها وكل مجال من مجالات الدراسة بالدرجة الكلية بمحاورها. ولتحقيق ذلك تم تطبيق الاستبانة ميدانياً على عينة عشوائية من غير مجتمع الدراسة بواقع (21) معلمة رياضيات، وتم حساب قيم معامل ارتباط بيرسون (PEARSON) بين كل فقرة من فقرات المجال والدرجة الكلية للمجال التابع لها، والجداول التالية توضح نتائج صدق الاتساق الداخلي لفقرات مجالات الاستبانة في كل محور على حدة، كما يأتي:

جدول (2): معاملات ارتباط درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للمجال والمجال بالدرجة الكلية للمحور الأول

المحور الأول: و اقع تحقيق قائدة المدرسة للتنمية المهنية لمعلمات الرياضيات											معامل ارتباط المجال بالأداة
المجالات	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	
الأول: العلاقات الإنسانية	1 6	0.608** 0.927**	2 7	0.845* 0.903**	3 8	0.874** 0.962**	4 9	0.751** 0.948**	5 10	0.768** 0.899**	0.903**
الثاني: تخطيط للعمل	1 6	0.658** 0.780**	2 7	0.858** 0.865**	3 8	0.745** 0.897**	4 9	0.880** 0.654**	5	0.863**	0.934**
الثالث: الإدارة الصفية	1 6	0.867** 0.909**	2 7	0.773** 0.642**	3 8	0.865** 0.857**	4 9	0.766** 0.854**	5	0.868**	0.914**

دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)

يتضح من الجدول (2) أن مجالات المحور الأول تتمتع بمعاملات ارتباط طردية قوية ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)) حيث تراوح قيمة معامل ارتباط للمجالات الثلاثة بالدرجة الكلية للمحور بين (0.903-0.934) كما تتمتع فقرات مجالات المحور الأول بمعاملات ارتباط طردية قوية، ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، عدا الفقرة رقم (2) إذ تتمتع بمعامل ارتباط قوي ودالة إحصائياً بالدرجة الكلية للمجال عند مستوى دلالة (0.05)، حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط فقرات مجال العلاقات الإنسانية بين (0.608-0.962)، ومجال التخطيط للعمل بين (0.642-0.880)، ومجال الإدارة الصفية بين (0.642-0.909)، وتشير هذه المعاملات أن جميع مجالات المحور الأول فقرات مجالاته تتمتع بمعامل صدق عالٍ.

جدول (3): معاملات ارتباط درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للمجال والمجال بالدرجة الكلية للمحور الثاني

المحور الثاني: و اقع تحقيق المشرفة التربوية للتنمية المهنية لمعلمات الرياضيات											معامل ارتباط المجال بالمحور
المجالات	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	
الأول: التخطيط للتدريس	1 6	0.792** 0.939**	2 7	0.911** 0.928**	3 8	0.909** 0.674**	4 9	0.712** 0.885**	5	0.796**	0.819**
الثاني: الكتاب المدرسي وطرق التدريس	1 6	0.910** 0.935**	2 7	0.807** 0.850**	3 8	0.877** 0.949**	4 9	0.852** 0.806**	5 10	0.797** 0.708**	0.974**
الثالث: التقويم	1 6	0.812** 0.832**	2 7	0.719** 0.783**	3 8	0.777** 0.859**	4 9	0.858** 0.631**	5 10	0.689** 0.669**	0.863**

دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)

يتضح من الجدول (3) أن مجالات المحور الثاني تتمتع بمعاملات ارتباط طردية قوية ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,01) حيث تراوح قيمة معامل ارتباط للمجالات الأربعة بالدرجة الكلية للمحور بين (0.819-0.974) وهذا يدل أن مجالات المحور الثاني تتمتع بمعامل صدق عالٍ.

كما تبين أن فقرات مجالات المحور الثاني تتمتع بمعاملات ارتباط طردية قوية ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من (0,01)، حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط فقرات مجال التخطيط للتدريس بين (0.674-0.939)، ومجال الكتاب المدرسي وطرق التدريس بين (0.797-0.949)، ومجال التقويم بين (0.631-0.859)، وهذا يدل على أن مجال التقويم وفقراته يتمتعان بمعامل صدق عالٍ.

وفي ضوء هذه النتائج المتصلة بالتحقق من دلالة الاتساق الداخلي للاستبانة، يتضح تمتع أداة الدراسة الحالية بمعامل اتساق داخلي لفقراتها.

6.3. ثبات الأداة: يعني الثبات حصول المقاييس على نفس الدرجة إذا ما تكرر تطبيقه مرّات عديدة على نفس الأفراد، وفي ظروف متشابهة، وللتحقق من ثبات استبانة الدراسة الحالية، طبقت الاستبانة على عينة عشوائية بواقع (21) معلمة رياضيات، واستخدمت الدراسة معامل ألفا كرو نباخ (Cronbach s Alpha) لقياس ثبات مجالات ومحاور الاستبانة، ويوضح الجدول التالي نتائج ذلك:

جدول (4): معامل ألفا كرونباخ لمحاور أداة الدراسة وللأداة ككل

مجالات و اقع تحقيق المشرفة التربوية للتنمية المهنية لمعلمات الرياضيات			مجالات و اقع تحقيق قائدة المدرسة للتنمية المهنية لمعلمات الرياضيات		
مجال	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ	مجال	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
التخطيط للتدريس	9	0.943	العلاقات الإنسانية	11	0.942
الكتاب المدرسي وطرق التدريس	10	0.956	التخطيط للعمل	9	0.925
التقويم	10	0.911	الإدارة الصفية	9	0.939
المحور الثاني ككل	29	0.976	**المحور الأول ككل**	29	0.973
		للأداة ككل		**58**	**0.987**

يتضح من نتائج الجدول (4) أن معامل الثبات ألفا كرونباخ للأداة ككل بلغ (0.987) وهو معامل ثبات مرتفع ومقبول تربوياً، وبالنسبة عن ثبات المحاور والمجالات، فقد تراوحت معامل الثبات مجالات المحور الأول بين (0.925-0.953)، وللمحور الثاني، فقد تراوحت معامل الثبات مجالات المحور الأول بين (0.956-0.976) وهي معاملات ثبات مرتفعة ومقبولة تربوياً. وهذه تشير إلى يعني أن صلاحية الأداة لتحقيق هدف الدراسة الحالية وتطبيقها ميدانياً على عينة الدراسة.

7.3. الأساليب الإحصائية:

استعانت الدراسة ببرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية والإنسانية (SPSS) في معالجة بيانات استجابة عينة الدراسة على الاستبانة لإجراء التحليلات الإحصائية المناسبة لطبعة الدراسة، وقد استخدمت الدراسة لتحليل بياناتها الأساليب الإحصائية الآتية:

1. معامل ارتباط بيرسون؛ للتحقق من صدق الاتساق الداخلي لفقرات ومجالات الاستبانة (كما تم إيضاحه سابقاً).
2. معادلة ألفا كرونباخ؛ للتحقق من ثبات فقرات ومحاور الاستبانة (كما تم إيضاحه سابقاً).
3. المتوسطات الحسابية؛ للإجابة على أسئلة الدراسة من خلال تحديد متوسط استجابة معلمات الرياضيات على فقرات ومجالات الاستبانة.
4. الانحراف المعياري: لمعرف تبيان واختلاف استجابات عينة الدراسة تجاه كل فقرة من فقرات المجالات.

4. عرض نتائج الدّراسَة:

التقديرات الوزنية المحكية في الدراسة: استندت الدراسة على تقديرات وزنية معينة لمتوسطات استجابة عينة الدراسة؛ للحكم على درجة تحقيق القيادات التربوية للتنمية المهنية لمعلمات الرياضيات، كما يلي:

جدول (5): التقديرات الوزنية والدرجة لبدائل الإجابة

مقياس و اقع تحقيق القيادات التربوية	أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً
درجة التحقيق	منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	مرتفعة	مرتفعة جداً
مدى المتوسطات	أقل من 1.80 – 1.00	أقل من 2.60 – 1.80	أقل من 3.40 – 2.60	أقل من 4.20 – 3.40	5.0 – 4.20

1.4. نتائج السؤال الأول: للإجابة على السؤال الأول الذي نصه: ما و اقع تحقيق قائدة المدرسة للتنمية المهنية لمعلمات الرياضيات من وجهة نظرهن في مجال (العلاقات الإنسانية-التخطيط للعمل-الإدارة الصفية) في المدارس الحكومية بمدينة جدة؟

استخدمت الدراسة لمعالجة بيانات ردود عينة الدراسة عليه المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ولأن المحور الأول يتألف من ثلاثة مجالات، تم عرض النتائج بشكل موجز وحسب المجالات الثلاثة كما يلي:

- **النتائج العامة للسؤال الأول:**

جدول (6): المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية ودرجة تحقيق قائدة المدرسة لجميع مجالات المحور الأول مرتبة تنازلياً

الرقم	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة تحقيق قائدة المدرسة
2	التخطيط للعمل	4.04	0.803	1	مرتفعة
3	الإدارة الصفية	4.03	0.884	2	مرتفعة
1	العلاقات الإنسانية	3.81	0.911	3	مرتفعة
إجمالي تحقيق قائدة المدرسة للمحور الأول		**3.95**	**0.803**		**مرتفعة**

يتضح من بيانات الجدول (6) أن متوسط تحقيق قائدة المدرسة للتنمية المهنية لمعلمات الرياضيات لإجمالي المحور الأول بلغ (3.95) وانحراف معياري (0.803)، وهذا المتوسط يقع ضمن الفئة الثانية في المحك المعياري المحدد في الدراسة (أقل من3.40 – 4.20) المقابل للفئة الثانية لمقاييس ليكرت الخماسي "غالباً"، بما يدل على أن قائدة المدرسة تحقق التنمية المهنية لمعلمات الرياضيات بدرجة مرتفعة. وجاء في المرتبة الأولى مجال التخطيط للعمل بأعلى متوسط حسابي بلغ (4.04)، ضمن مقياس تحقيق غالباً، ودرجة مرتفعة، وجاء في المرتبة الأخيرة مجال العلاقات الإنسانية بمتوسط حسابي (3.81)، ضمن مقياس تحقيق غالباً، وبدرجة تحقيق مرتفعة.

وتعزو هذه النتيجة إلى جهود وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية، باستهدافها قائدات المدارس لإعدادهن وتأهيلهن، وإلزامهن بحضور الدورات التدريبية وورش العمل للنمو المهني لهن كما جاء في منظومة الأداء الإشرافي والمدرسي (وزارة التعليم، 2019-2018)، والتي تقيمها مراكز التدريب التابعة للوزارة أو مكاتب الإشراف التربوي، والتي من شأنها أن تؤهل قائدات المدارس للمساهمة في تنمية المعلمات مهنياً وخاصة في مجالات التنمية المهنية، وإن كانت النتيجة ليست بدرجة مرتفعة جداً بالمستوى المأمول منها، ربما لكثرة الأعمال الإدارية والفنية الملقاة على عاتقها، فهي مسؤولة عن متابعة معلمات المدرسة جميعهن في الخطط والأعمال والأنشطة والبرامج المكلفات بها بالإضافة إلى زيارتهن زيارات صفية ومتابعة الخطط العلاجية والإثرائية للجميع، بالإضافة إلى الأعمال المكتبية التي قد تعيقها عن متابعة تنمية معلمات الرياضيات مهنياً باستمرار بالوجه المأمول منها.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة هناء الرويلي (2010) فقد جاء دور مديرات المدارس في التنمية المهنية لمعلمات المرحلة المتوسطة بدرجة مرتفعة. ولكن اختلفت نتيجة هذه الدراستين معها في ترتيب المجالات حيث جاء مجال العلاقات الإنسانية أعلى المجالات. واتفقت هذه النتيجة كذلك مع نتيجة دراسة الإبراهيم (2015)، والسالم (2018) والتي جاءت جميعها جاءت بدرجة مرتفعة أيضاً. بينما اختلفت مع دراسات أخرى جميعها جاءت بدرجة متوسطة كدراسة العلي (2014) التي أشارت مدى ممارسة مدير المدرسة لمهامه الفنية والإشرافية في تحقيق النمو المهني، ودراسة القحطاني (2018) في دور القيادة المدرسية في التنمية المهنية لمعلمات العلوم الإدارية.

- **النتائج التفصيلية للسؤال الأول وفقاً للترتيب التنازلي للمجالات في نتائج الدراسة:**

1. مجال التخطيط للعمل:

جدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة التحقيق قائدة المدرسة لفقرات مجال التخطيط للعمل مرتبة تنازلياً

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التحقيق
4	تحث قائدة المدرسة معلمات الرياضيات على الالتزام بالخطط العلاجية والإثرائية.	4.28	0.896	1	مرتفعة جداً
2	تحرص قائدة المدرسة على التزام معلمات الرياضيات بخطة زمنية لتنفيذ الأعمال والتكاليف.	4.27	0.879	2	مرتفعة جداً
1	تتابع قائدة المدرسة التزام معلمات الرياضيات بخططهن الفصلية للوحدات الدراسية.	4.23	0.900	3	مرتفعة جداً
9	تتابع قائدة المدرسة تنفيذ توصيات وتوجهات المشرفة التربوية لمعلمات الرياضيات.	4.07	1.016	4	مرتفعة
3	تبحث قائدة المدرسة عن أسباب تدني التحصيل الدراسي للطالبات في مادة الرياضيات.	4.05	0.972	5	مرتفعة
8	تتابع قائدة المدرسة تنفيذ معلمات الرياضيات التوصيات التي يتم إقرارها في اجتماعات المدرسة.	4.00	1.015	6	مرتفعة
7	تتابع قائدة المدرسة الانجازات التربوية أو المهنية لمعلمات الرياضيات.	3.97	1.037	7	مرتفعة
5	تقدم قائدة المدرسة التغذية الراجعة اللازمة لمعلمات الرياضيات بعد اطلاعها على سجلاتهن (التحضير، الرصد، المتابعة،...).	3.83	1.095	8	مرتفعة
6	تدعم قائدة المدرسة معلمات الرياضيات في تنفيذ الأنشطة الصفية واللاصفية.	3.65	1.220	9	مرتفعة
	إجمالي المجال ككل	4.04	0.803		مرتفعة

يتضح من بيانات الجدول (7) أن متوسط تحقيق قائدة المدرسة للتنمية المهنية لمعلمات الرياضيات في مجال التخطيط للعمل بلغ (4.04) وانحراف معياري (0.803)، وتعبر هذه النتيجة عن تحقيق قائدة المدرسة للتنمية المهنية لمعلمات الرياضيات بدرجة مرتفعة في مجال التخطيط للعمل.

وتعزى هذه النتيجة ربما لاهتمام قائدة المدرسة بتأدية واجباتها المكلفة بها وفق الدليل التنظيمي لمدارس التعليم العام (وزارة التعليم، 2019-2020 أ)، ووفقاً لهذا الدليل يُعد التخطيط الوظيفة الأساسية والأولى للقائدة داخل المدرسة، وذلك من خلال قيامها بالمتابعة المستمرة لأعمال معلمات الرياضيات المكلفات بها والاطلاع على دفاتر التحضير وتزويدهن بالتغذية الراجعة، مدركة لأهمية التخطيط في ضبط وتنظيم العمل المدرسي عامة

والعملية التعليمية بصفة خاصة. وربما اهتمت به القائدة بدرجة أكبر من غيره من المجالات لأن أي خلل في خطط المدرسة، والمجددة بوقت زمني لتنفيذها تحاسب عليه قائدة المدرسة، من قبل إدارة الإشراف التربوي والذي يرتكز اهتمامهن على السجلات الإدارية المنظمة للعمل أكثر من اهتمامهن بالإشراف الفني للقائدة، مما يجعل القائدة تتابع باستمرار أعمالها الإدارية وتجتهد بتوثيقها أكثر من اهتمامها بأعمالها الفنية.

وعلى مستوى فقرات المجال: أظهرت النتائج أن متوسطات إجابات عينة الدراسة عن فقرات مجال التخطيط للعمل تراوحت بين (4.28-3.65). وجاءت في هذا المجال أعلى فقرة تحققها قائدة المدرسة دائماً، بدرجة مرتفعة جداً، في المرتبة الأولى الفقرة (4) ونصها "تحث قائدة المدرسة معلمات الرياضيات على الالتزام بالخطط العلاجية والإثرائية" بمتوسط حسابي (4.28) وانحراف معياري (0.896).

وتعزى هذه النتيجة إلى عدة أسباب، أهمها جهود وزارة التعليم في رفع مستوى نواتج التعلم عبر إصدارها لمنظومة مؤشرات نواتج التعلم الأداء الإشرافي والمدرسي (وزارة التعليم،2020-2019 ب)، حيث تُلزم قائدة المدرسة بمتابعة التحصيل الدراسي للطالبات وبمتابعة الخطط العلاجية لمعالجة المهارات الأساسية للرفع من مستواهن، وتتابعها باستمرار مع مشرفات مختصات بذلك، كما أن من واجباتها كما حددتها الوزارة في وثيقة الدليل التنظيمي لمدارس التعليم العام (وزارة التعليم، 2020-2019 أ)، متابعة نشاطات التقويم وأعمال الاختبارات ونتائجها واتخاذ ما لزم بشأنها، وأيضاً سبب اهتمام القائدة بالخطط العلاجية والإثرائية هو تحسين مستوى الطالبات في الاختبارات، سعياً للحصول على ترتيب متقدم للمدرسة على مستوى مكاتب الإشراف التربوي بجدة في منظومة مؤشرات قيادة الأداء الإشرافي والمدرسي (وزارة التعليم،2019-2018)، والتي تعتمد على مدى تحسن مستوى الطالبات في الاختبارات. وتتفق جزئياً نتيجة هذه الفقرة مع نتيجة الفقرة ذاتها في دراسة السالم (2018) حيث جاءت بدرجة موافقة (مرتفعة).

بينما جاءت أدنى الفقرات التي تحققها قائدة المدرسة غالباً الفقرة (6)، بدرجة مرتفعة وهي "تدعم قائدة المدرسة معلمات الرياضيات في تنفيذ الأنشطة الصفية واللاصفية" بمتوسط حسابي (3.65) وانحراف معياري (1.220). ويمكن إرجاع هذه النتيجة إلى تعميم وزارة التعليم بتاريخ 1438/12/1هـ باعتماد ساعة للأنشطة اللاصفية، لمدة أربعة أيام في الأسبوع والتركيز على تفعيلها، ولذلك حرصت قائدة المدرسة وبدرجة مرتفعة على دعم معلمات الرياضيات في تنفيذها، والتزاماً منها بأهم واجباتها كما حددتها وزارة التعليم في الدليل التنظيمي لمدارس التعليم العام (2020-2019 أ)، وهي: دعم البرامج والأنشطة لمنسوبي المدرسة والإشراف عليها. أما فيما يتعلق باهتمام القائدة بالأنشطة الصفية فقد يرجع لإدراكها لدور الأنشطة الصفية في توجيه الطالبات، ومساعدتهن للنهوض بهن من جميع النواحي الجسمية، والعقلية، والانفعالية، والروحية. وكذلك أهميتها في رفع مستوى التحصيل الدراسي، حيث تسهم الأنشطة الصفية في إكساب الطالبات النشاط والفاعلية في توصيل المعلومة بسهولة، كما تساعد في ربط خبراتهن السابقة خاصة في مادة الرياضيات، مما يعني استمرارية التعليم والتعلم. وبالرغم من أنها جاءت بدرجة مرتفعة إلا أنها في أدنى مرتبة من تحقيق قائدة المدرسة، قد يكون ذلك لعدم توفر ميزانية في بعض المدارس تكفي لتلبية مستلزمات النشاط الصفي واللاصفي، مما دعا قائدة المدرسة لعدم الاهتمام بها بالدرجة المأمولة منها. وتتفق مع هذه النتيجة دراسة السالم (2018) حيث جاءت هذه الفقرة بدرجة مرتفعة في ممارسة القائدة لمهامها الإشرافية كمشرفة مقيمة في النمو المهني لمعلمات المرحلة الثانوية.

2. مجال الإدارة الصفية:

جدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة تحقيق قائدة المدرسة لفقرات مجال الإدارة الصفية مرتبة تنازلياً

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التحقيق
1	تحث قائدة المدرسة معلمات الرياضيات على بناء علاقات من الود والاحترام داخل الصف.	4.35	0.891	1	مرتفعة جداً
5	تؤكد قائدة المدرسة على معلمات الرياضيات بضرورة مراعاة الفروق الفردية بين الطالبات.	4.31	0.942	2	مرتفعة جداً
2	تحث قائدة المدرسة معلمات الرياضيات على تنويع أساليب التعزيز الإيجابي للطالبات.	4.30	0.932	3	مرتفعة جداً
6	تؤكد قائدة المدرسة على معلمات الرياضيات بضرورة تنويع النشاطات التعليمية داخل الصف.	4.18	0.980	4	مرتفعة
4	تؤكد قائدة المدرسة على معلمات الرياضيات بضرورة تدريب الطالبات على الانضباط الذاتي داخل الصف.	4.16	1.030	5	مرتفعة
7	تحث قائدة المدرسة معلمات الرياضيات على تهيئة البيئة الصفية بشكل يساعد على التعلم الفعال.	4.07	1.050	6	مرتفعة
3	تحث قائدة المدرسة معلمات الرياضيات على اشراك الطالبات في وضع الأنظمة الصفية.	3.88	1.146	7	مرتفعة
9	تنمي قائدة المدرسة لدى معلمات الرياضيات مهارة استثمار الوقت وإدارته بفعالية داخل الصف.	3.56	1.235	8	مرتفعة
8	تزود قائدة المدرسة معلمات الرياضيات بأساليب تربوية حديثة متنوعة لمعالجة المشكلات الصفية داخل الصف.	3.46	1.284	9	مرتفعة
	إجمالي المجال ككل	**4.03**	**0.884**		**مرتفعة**

يتضح من بيانات الجدول (8) أن متوسط تحقيق قائدة المدرسة للتنمية المهنية لمعلمات الرياضيات في مجال الإدارة الصفية بلغ (4.03)، وانحراف معياري (0.884)، وتعبر هذه النتيجة عن درجة تحقق غالباً، وأن قائدة المدرسة غالباً ما تحقق الإدارة الصفية في التنمية المهنية لمعلمات الرياضيات بدرجة مرتفعة.

وقد يكون اهتمام قائدة المدرسة بمجال الإدارة الصفية بدرجة مرتفعة بسبب ملاحظتها قصوراً في إدارة المعلمات لصفوفهن، واهتمامهن بالبيئة الصفية مما دعاها لتوجيه المعلمات إلى الاهتمام بالإدارة الصفية، وتوفير بيئة صفية للطالبات تساعدهن على التعلم، وتزيد من مشاركتهن وتفاعلهن أثناء الحصة، في جوٍ من الثقة بين المعلمة والطالبات مما ينعكس على سلوكيات الطالبات في المدرسة، كما أن الاهتمام بالبيئة الصفية وإدارتها تعمل على زيادة تحصيل الطالبات في مادة الرياضيات، الذي يعتبر مؤشراً ظاهراً لمدى نجاح قائدة المدرسة في إدارة العملية التعليمية داخل مدرستها، وفق منظومة مؤشرات نواتج التعلم الأداء الإشرافي والمدرسي (وزارة التعليم،2020-2019 ب) والتي تحرص عليه كل قائدة، إذ تمثل إدارة العملية التعليمية داخل الصف مفتاح النجاح للقيادة المدرسية.

وعلى مستوى فقرات المجال: أظهرت نتائج الدراسة أن متوسطات إجاباتهم عن فقرات مجال الإدارة الصفية تراوحت بين (4.35-3.46). كما أظهرت النتائج أن أعلى فقرة في هذا المجال تحققها قائدة المدرسة دائماً في التنمية المهنية لمعلمات الرياضيات، وبدرجة تحقيق مرتفعة جداً، وفي المرتبة الأولى هي الفقرة (1) ونصها "تحث قائدة المدرسة معلمات الرياضيات على بناء علاقات من الود والاحترام داخل الصف، وبمتوسط حسابي (4.35)، وانحراف معياري (0.891). وتعزو الدراسة هذه النتيجة إلى إدراكها لأهم أهداف الإدارة الصفية وهي: بناء جوٍ من الثقة بين المعلمة والطالبات، ولا يتأتى ذلك إلا بجو يسوده الود والاحترام بينهما، ويساعد في تكوين اتجاهات إيجابية للطالبات تجاه مادة الرياضيات التي ينفر منها أكثرهن، مما ينعكس على نواتج التعلم للمادة. وهذه النتيجة اتفقت مع دراسة القحطاني (2018) حيث جاءت هذه الفقرة بدرجة (موافقة) وفق آراء معلمات العلوم الإدارية لدور القيادة المدرسية في التنمية المهنية لهن.

فيما جاءت أدنى الفقرات التي تحققها قائدة المدرسة غالباً الفقرة (8) بمتوسط حسابي (3.46)، وبدرجة مرتفعة. وفي المرتبة التاسعة والتي نصها" تزود قائدة المدرسة معلمات الرياضيات بأساليب تربوية حديثة متنوعة لمعالجة المشكلات الصفية داخل الصف". ولعل هذه النتيجة جاءت بدرجة مرتفعة بسبب خبرة قائدة المدرسة في مجال التربية والتعليم، وخبرتها في التعامل مع الطالبات، من واقع عملها، وكذلك اهتمامها بالجانب التربوي السلوكي في تنشئة الطالبات، حيث تدرك أن المشاكل داخل الصف قد تصل إلى خارجه، مما قد يسبب حدوث فوضى في المدرسة. وقد تكون هذه الفقرة أدنى عبارة في هذا المجال بسبب قناعة بعض القائدات للمدارس بأن حل المشكلات الصفية من مهام وكيلة الشؤون الطلابية والمرشدة الطلابية، وبالتالي يقللن من الاهتمام بحلها. ولم تتفق هذه النتيجة مع نتيجة أي دراسة أخرى من الدراسات التربوية السابقة.

3. مجال العلاقات الإنسانية:

جدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة تحقيق قائدة المدرسة لفقرات مجال العلاقات الإنسانية مرتبة تنازلياً

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التحقيق
3	تشجع قائدة المدرسة العمل بروح الفريق بين معلمات الرياضيات.	4.06	1.054	1	مرتفعة
5	تعزز قائدة المدرسة سلوك القدوة لدى معلمات الرياضيات أمام الطالبات.	4.02	1.104	2	مرتفعة
10	تحرص قائدة المدرسة على إيجاد علاقات إيجابية مستقرة بين معلمات الرياضيات ومشرفاتهن.	4.00	1.122	3	مرتفعة
4	تَعدِل قائدة المدرسة في التعامل بين معلمات الرياضيات.	3.94	1.075	4	مرتفعة
9	تشجع قائدة المدرسة العلاقات الإيجابية بين معلمات الرياضيات والأسرة.	3.91	1.132	5	مرتفعة
8	تحقق قائدة المدرسة الانسجام والتآلف بين معلمات الرياضيات.	3.89	1.110	6	مرتفعة
6	تشيد قائدة المدرسة بجهود معلمات الرياضيات وانجازاتهم.	3.82	1.167	7	مرتفعة
7	تتقبل قائدة المدرسة آراء ومقترحات معلمات الرياضيات.	3.74	1.060	8	مرتفعة
1	تراعي قائدة المدرسة الاحتياجات الشخصية لمعلمات الرياضيات.	3.53	1.062	9	مرتفعة
2	تلبي قائدة المدرسة المتطلبات المهنية لمعلمات الرياضيات.	3.53	1.026	9	مرتفعة
11	تساعد قائدة المدرسة معلمات الرياضيات في التغلب على ضغوط العمل التي تواجههن.	3.46	1.276	10	مرتفعة
	إجمالي المجال ككل	**3.81**	**0.911**		**مرتفعة**

يتضح من بيانات الجدول (9) أن متوسط تحقيق قائدة المدرسة للتنمية المهنية لمعلمات الرياضيات في مجال العلاقات الإنسانية بلغ (3.81) وانحراف معياري (0.911). وتعبر هذه النتيجة عن تحقيق قائدة المدرسة للعلاقات الإنسانية بدرجة تحقيق مرتفعة في التنمية المهنية لمعلمات الرياضيات. وقد جاءت في المرتبة الثالثة من مجالات الدراسة. وقد يرجع سبب اهتمام قائدة المدرسة بمجال العلاقات الإنسانية بدرجة مرتفعة بينها وبين معلمات الرياضيات إلى ما تدعو إليه وزارة التعليم بتوظيف أساليب الاتصال والعلاقات الإنسانية في العمل الإشرافي (وزارة التعليم، 1998-1999)، وحيث أن قائدة المدرسة مشرفة مقيمة بالمدرسة فوجب عليها الامتثال لذلك. مدركةً أن أساس التنمية المهنية للمعلمات هي العلاقات الإيجابية الإنسانية المبنية على التعاون، والعمل بروح الفريق، والأخذ بمبدأ المشورة والمشاركة في صنع القرار. كما أن حسن المعاملة مع المعلمات،

ومساعدتهن لحل مشكلاتهن وتقدير جهودهن وإنجازاتهن يساعد في نموهن المهني، ويؤدي لزيادة إنتاجهن، وتحسن أدائهن، وبالتالي تحقيق أهداف العملية التعليمية والتي تعد أهم أهداف القيادة المدرسية، إلا أن هذه الممارسات ما تزال لم تحققها بالشكل الكافي حيث جاء هذا المجال في المرتبة الأخيرة لاهتمامها، لعله بسبب كثرة مسؤوليات القائدة داخل المدرسة مما تسبب ضغط نفسي عليها، أو لأنها لا تمتلك مهارات الاتصال الفعال بالحد المأمول.

وعلى مستوى فقرات المجال: أظهرت النتائج أن متوسطات إجابات عينة الدراسة لفقرات مجال العلاقات الإنسانية تراوحت بين (4.06-3.46). وجاءت أعلى الفقرات في المرتبة الأولى الفقرة (3) بمقياس تحقيق غالباً، وبدرجة مرتفعة، ونصها" تشجع قائدة المدرسة العمل بروح الفريق بين معلمات الرياضيات" بمتوسط حسابي (4.06) وانحراف معياري (1.054). وتفسر هذه النتيجة إلى أن قائدة المدرسة ربما تدرك أهمية عمل معلمات الرياضيات كفريق واحد في مجتمعات التعلم المهنية التي كلفت بإقامتها في المدرسة من قبل وزارة التعليم حسب وثيقة الدليل التنظيمي لمدارس التعليم العام (2020-2019 أ). أو لعلها مدركة أن العمل الجماعي بين معلمات التخصص الواحد لابد له من التعاون كفريق يتمتع بروح واحدة لإنجاز العمل المشترك بينهن على الوجه المطلوب، كإعداد الاختبارات للمواد المشتركة بينهن، والخطط العلاجية، وتدريب الطالبات على المسابقة التي تشترك فيها المدرسة.

فيما جاءت أدنى فقرة تحقيقاً بدرجة مرتفعة من قبل قائدة المدرسة في التنمية المهنية لمعلمات الرياضيات الفقرة رقم (11) ونصها "تساعد قائدة المدرسة معلمات الرياضيات في التغلب على ضغوط العمل التي تواجههن"، وذلك بمتوسط حسابي (3.81) وانحراف معياري (1.276) وبمقياس تحقيق غالباً، وبدرجة مرتفعة. وتعزو الدراسة هذه النتيجة إلى أن قائدة المدرسة تسعى للوصول بهن إلى الرضا الوظيفي، الذي يدفعهن للعمل والأداء والإنتاج، ويمنحهن فرصاً للإنجاز والتقدم، وهي مدركةً لضغط العمل عليهن، ولكنها لا تملك صلاحية تخفيف بعض الأعمال عن معلمات الرياضيات كتخفيض نصاب الحصص عنهن، كما أنها مطالبة من إدارة التعليم بتكثيف الجهود لرفع تحصيل الطالبات في مادة الرياضيات خاصة، مما يتطلب منها حثهن على بذل مزيداً من الجهد في تنفيذ الخطط العلاجية للطالبات، ومعالجة المهارات الأساسية في المادة وفق منظومة مؤشرات نواتج التعلم الأداء الإشرافي والمدرسي (وزارة التعليم، 2020-2019 ب)، مما زاد في ضغط العمل على بعض معلمات الرياضيات، ولذلك جاءت هذه الفقرة أدنى فقرة في تحقيق قائدة المدرسة لتنمية معلمات الرياضيات مهنياً في هذا المجال. ولم تتفق هذه النتيجة مع نتيجة أي دراسة أخرى من الدراسات السابقة.

2.4. نتائج السؤال الثاني: للإجابة على السؤال الثاني الذي نصه: ما و اقع تحقيق المشرفة التربوية للتنمية المهنية لمعلمات الرياضيات من وجهة نظرهن في مجال (التخطيط للتدريس -الكتاب المدرسي وطرق التدريس-التقويم) في المدارس الحكومية بمدينة جدة؟

ولتحقيق ذلك استخدمت الدراسة لمعالجة بيانات ردود عينة الدراسة عليه المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ولأن المحور الثاني من الاستبانة يتألف من ثلاثة مجالات، تم عرض النتائج بشكل موجز وحسب المجالات الثلاثة كما يلي:

- **النتائج العامة للسؤال الثاني:**

جدول (10): المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية ودرجة تحقيق المشرفة التربوية لجميع مجالات المحور الثاني مرتبة تنازلياً

م	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة تحقيق المشرفة التربوية
3	التقويم	4.15	0.796	1	مرتفعة
2	الكتاب المدرسي وطرق التدريس	3.88	0.942	2	مرتفعة
1	التخطيط للتدريس	3.71	0.982	3	مرتفعة
	المحور الثاني ككل	**3.92**	**0.837**		**مرتفعة**

يتضح من بيانات الجدول (10) أن متوسط تحقيق المشرفة التربوية للتنمية المهنية لمعلمات الرياضيات لإجمالي المحور الأول بلغ (3.92) وانحراف معياري (0.837) وهذا المتوسط يقع ضمن الفئة الثانية في المحك المعياري المحدد في الدراسة (أقل من 3.40 – 4.20) المقابل للفئة الثانية لمقاييس ليكرت الخماسي "غالباً"، وتعبر هذه النتيجة على أن المشرفات التربويات بمدنية جدة تحققن التنمية المهنية لمعلمات الرياضيات بدرجة مرتفعة. وجاء في المرتبة الأولى مجال التقويم بأعلى متوسط حسابي بلغ (4.15)، ضمن مقياس تحقيق غالباً، ودرجة مرتفعة، في حين جاء مجال التخطيط للتدريس بمتوسط حسابي (3.71) في المرتبة الأخيرة، ضمن مقياس تحقيق غالباً، وبدرجة تحقيق مرتفعة.

وتعزو الدراسة ظهور هذه النتيجة بدرجة مرتفعة إلى استهداف إدارة الإشراف التربوي للمشرفات التربويات ببرامج التدريب لأهم المجالات الإشرافية والتي منها مجالات هذه الدراسة، كما جعلت حضور هذه البرامج إلزامياً لهن في النمو المهني، وتدل هذه النتيجة أيضاً على إدراك المشرفة التربوية لمهامها تجاه تنمية معلمات الرياضيات مهنياً كما حددتها الوزارة في الدليل التنظيمي للإشراف التربوي (وزارة التعليم، 2016-2015)، وربما لم تصل إلى مرحلة الإتقان المأمولة منها بسبب كثرة الأعمال الإدارية المكلفة بها المشرفة التربوية، وعدم تفرغها للقيام بمهامها الفنية الخاصة بالمادة، والمتعلقة بالكتاب المدرسي وطرق التدريس، والتخطيط للتدريس، والتقويم.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة كلا من دراسة الإبراهيم (2015) في دور المشرفين التربويين لتحسين النمو المهني لمعلمي المرحلة الأساسية، ودراسة القبلان (2018)، ودراسة المطيري وسليمان (2019)، حيث جميعها حصلت على درجة مرتفعة. واختلفت نتيجتها مع دراسات أخرى جاءت جميعها بدرجة متوسطة، كدراستي الشديفات (2014)، وشلش وحرز الله (2017).

- **النتائج التفصيلية للسؤال الثاني وفقاً للترتيب التنازلي للمجالات في نتائج الدراسة:**

1. مجال التقويم:

جدول (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تحقيق المشرفة التربوية لمجال التقويم مرتبة تنازلياً وفقاً للمتوسطات الحسابية

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التحقيق
5	تحث المشرفة التربوية المعلمات على ضرورة مراعاة الفروق الفردية بين الطالبات.	4.39	0.873	1	مرتفعة جداً
2	توجه المشرفة التربوية المعلمات بضرورة ربط عملية التقويم بأهداف المادة الدراسية.	4.31	0.899	2	مرتفعة جداً
3	تحث المشرفة التربوية المعلمات على استخدام أنواع التقويم (التشخيصي-البنائي-الختامي).	4.28	0.915	3	مرتفعة جداً
1	توضح المشرفة التربوية للمعلمات أهمية التقويم في تطوير العملية التعليمية.	4.26	0.917	4	مرتفعة جداً
6	تناقش المشرفة التربوية المعلمات في أسئلة الاختبارات القصيرة والفصلية التي يُعدونها.	4.25	0.973	5	مرتفعة جداً
10	تعتمد المشرفة التربوية على مؤشرات قياس الأداء للحكم على أداء المعلمات.	4.17	0.927	6	مرتفعة
4	تحث المشرفة التربوية المعلمات على استخدام أدوات تقويم واقعية مختلفة غير الورقة و القلم مثل (المشاريع الأدائية، تقويم أقران،...).	4.09	1.024	7	مرتفعة
9	تُقييم المشرفة التربوية إنجازات المعلمات التربوية التخصصية.	4.08	1.034	8	مرتفعة
8	توجه المشرفة التربوية المعلمات للإفادة من نتائج التقويم في تحسين العملية التعليمية.	4.01	1.045	9	مرتفعة
7	تزود المشرفة التربوية المعلمات بنماذج اختبارات متنوعة وفقاً لمبادئ القياس والتقويم.	3.68	1.294	10	مرتفعة
	إجمالي المجال ككل	**4.15**	**0.796**		**مرتفعة**

يتضح من بيانات الجدول (11) أن متوسط تحقيق المشرفة التربوية للتنمية المهنية لمعلمات الرياضيات في مجال التقويم بلغ (3.15) وانحراف معياري (0.796)، وتعبر هذه النتيجة عن تحقيق المشرفة التربوية لفقرات التقويم بدرجة تحقيق مرتفعة في التنمية المهنية لمعلمات الرياضيات. وتعزو الدراسة هذه النتيجة إلى جهود وزارة التعليم في رفع مستوى نواتج التعلم عبر إصدارها لمنظومة مؤشرات نواتج التعلم الأداء الإشرافي والمدرسي (وزارة التعليم، 2020-2019ب)، حيث تلزم فيه المشرفة التربوية بالتركيز على عملية التقويم بهدف رفع التحصيل الدراسي للطالبات ومتابعة إعداد الاختبارات، وكل ما من شأنه تحسين نواتج التعلم.

وعلى مستوى فقرات المجال: أظهرت النتائج أن متوسطات إجابات عينة الدراسة عن فقرات مجال التقويم تراوحت بين (4.39-3.68). وجاءت أعلى فقرة في هذا المجال تحققها المشرفة التربوية دائماً في التنمية المهنية لمعلمات الرياضيات، وبدرجة تحقيق مرتفعة جداً، هي الفقرة (5) ونصها " تحث المشرفة التربوية المعلمات على ضرورة مراعاة الفروق الفردية بين الطالبات"، بمتوسط حسابي (4.39) وجاءت في المرتبة الأولى. ولعل السبب في ذلك يرجع لإدراك المشرفة التربوية إلى أن عدم الاهتمام بالفروق الفردية في مستوى فهم الطالبات يؤدي إلى تدني مستوى تحصيلهن الدراسي في المادة، مما يجعلها تحث المعلمات باستمرار على الاهتمام بها لتحسين نواتج التعلم وفقًا لاتجاهات الوزارة في التركيز عليها، أو قد يكون بسبب ظهور قصور لاحظته أثناء الزيارة الصفية في عدم اهتمام المعلمة بالطالبات المتدني مستواهن ربما لضيق وقت الحصة، حيث يُعد الاهتمام بالفروق الفردية بين الطالبات من أهم بنود استمارة متابعة تقويم الأداء الصفي للمعلمة (وزارة التعليم، 2020 أ). وتختلف نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة الشديفات (2014) حيث جاءت هذه الفقرة بدرجة متوسطة.

بينما جاءت أدنى الفقرات التي تمارسها المشرفات التربويات بدرجة تحقيق غالباً وبدرجة مرتفعة الفقرة (7) ونصها "تزود المشرفة التربوية المعلمات بنماذج اختبارات متنوعة وفقاً لمبادئ القياس والتقويم" بمتوسط حسابي (3.68) وجاءت في المرتبة العاشرة. وهذه النتيجة قد تعود إلى قصور في معرفة المعلمات لطريقة إعداد الاختبارات وفقاً لمبادئ التقويم والقياس، مما دعا المشرفة التربوية إلى تزويدهن بنماذج للاختبارات إدراكاً منها لمهامها وواجباتها وفق الدليل التنظيمي للإشراف التربوي (وزارة التعليم، 2016-2015) في دراسة وتحليل مؤشرات التحصيل الدراسي للطالبات، وإعداد البرامج الداعمة لتحسينه، والتي تبنى أساساً على اختبارات تقيس درجة تحقق الأهداف التعليمية بدقة. وأتت أدنى فقرة ربما لعدم قناعة بعض المشرفات التربويات بفائدة تلك النماذج وأن المعلمة هي المسؤولة الأولى عن إعداد الاختبارات والمفترض منها أن تجتهد وتتقن في إعدادها. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة خير الله (2018) في هذه الفقرة حيث جاءت بدرجة موافقة (مرتفعة).

2. مجال الكتاب المدرسي وطرق التدريس:

جدول (12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة تحقيق المشرفة التربوية لمجال الكتاب المدرسي وطرق التدريس مرتبة تنازلياً

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التحقيق
5	تؤكد المشرفة التربوية على المعلمات ضرورة استخدام التقنية الحديثة (برامج وتطبيقات) في العملية التعليمية.	4.24	0.960	1	مرتفعة جداً
9	تؤكد المشرفة التربوية على المعلمات أهمية التنويع في طرق واستراتيجيات التدريس بما يناسب المواقف التعليمية.	4.14	0.975	2	مرتفعة
6	توضح المشرفة التربوية للمعلمات طرق تنمية مهارات التفكير العليا للطالبات.	4.03	1.054	3	مرتفعة
10	توجه المشرفة التربوية المعلمات إلى كيفية استخدام الأدلة المساندة للكتاب المدرسي (دليل المعلم، دليل التقويم،...)	4.00	1.110	4	مرتفعة
2	ترشد المشرفة التربوية المعلمات إلى طرق تدريس تنمي مهارات التعلم الذاتي لدى الطالبات.	3.85	1.132	5	مرتفعة
7	تدرب المشرفة التربوية المعلمات على استخدام الأساليب العلمية الرياضية في حل المشكلات.	3.81	1.143	6	مرتفعة
8	تنظم المشرفة التربوية للمعلمات حلقات نقاش حول الاتجاهات الحديثة في مجال تدريس الرياضيات.	3.72	1.175	7	مرتفعة
4	تزود المشرفة التربوية المعلمات بأساليب متنوعة للتغلب على مشكلات تنفيذ المقرر الدراسي.	3.62	1.188	8	مرتفعة
3	تفسر المشرفة التربوية للمعلمات بعض المصطلحات والمفاهيم الواردة في الكتاب المدرسي.	3.56	1.276	9	مرتفعة
	إجمالي المجال ككل	**3.88**	**0.942**		**مرتفعة**

يتضح من بيانات الجدول (12) أن متوسط تحقيق المشرفة التربوية للتنمية المهنية لمعلمات الرياضيات في مجال الكتاب المدرسي وطرق التدريس بلغ (3.88) وانحراف معياري (0.942)، وتعبر هذه النتيجة عن تحقيق المشرفة التربوية لمجال الكتاب المدرسي وطرق التدريس بدرجة تحقيق مرتفعة في التنمية المهنية لمعلمات الرياضيات. وربما تكون هذه النتيجة بسبب إدراك المشرفة التربوية أن التعاون مع المعلمة فيما يتعلق بالكتاب المدرسي وطرق التدريس من صميم مهامها وواجباتها في مجال التخصص، وإدراكها أيضاً أن استخدام طرق واستراتيجيات مناسبة في تدريس الرياضيات، وطريقة ربطها بحياة الطالبات، بالإضافة إلى تمكن المعلمة من مهارات المقرر الدراسي تعتبر من أهم عناصر نجاح تعليم وتعلم الرياضيات. وقد يرجع سبب اهتمامها بهذا المجال إلى وجود قصور في أداء معلمات الرياضيات في استخدامهن لطرق واستراتيجيات مناسبة للمادة، والتي هي من المواد التي يصعب فهمها على كثيرٍ من الطالبات، ولأنها هي المسؤولة الأولى لأي قصور في أداء المعلمات في المادة، لذا تسعى بدرجة مرتفعة لتنمية معلمات الرياضيات مهنياً في هذا المجال.

وعلى مستوى فقرات المجال: أظهرت نتائج عينة الدراسة أن متوسطات إجاباتهم عن فقرات مجال الكتاب المدرسي وطرق التدريس تراوحت بين (3.56-4.24). وجاءت في هذا المجال فقرة واحدة تحققها المشرفة التربوية بصورة دائماً وبدرجة تحقق مرتفعة جداً بمتوسط حسابي (4.24)، وحصلت على المرتبة الأولى على مستوى المجال وهي الفقرة (5) ونصها " تؤكد المشرفة التربوية على المعلمات ضرورة استخدام التقنية الحديثة (برامج وتطبيقات) في العملية التعليمية". وتعزي الدراسة هذه النتيجة إلى حرص المشرفة التربوية على تفعيل التعلم النشط، ومواكبة الاتجاهات الحديثة في التدريس، التي تنادي بإدخال التقنية كعنصر يثير دافعية الطالبات لعملية التعليم والتعلم والتي أثبتت فاعليتها. وتتفق نتيجة هذه الدراسة جزئياً مع ما توصلت إليه دراسة أبو شاهين (2011) في تحقيق الفقرة "توجيه المعلمين إلى الاستفادة المثلى من التقنيات التعليمية المتوافرة في المدرسة" بدرجة كبيرة.

فيما جاءت أدنى الفقرات التي تحققها المشرفة التربوية بصورة غالباً، وبدرجة مرتفعة في التنمية المهنية في هذا المجال الفقرة (3) بمتوسط حسابي (3.56)، ونصها " تفسر المشرفة التربوية للمعلمات بعض المصطلحات والمفاهيم الواردة في الكتاب المدرسي". وقد يرجع سبب حصول هذه النتيجة على درجة مرتفعة إلى وجود قصور في فهم بعض المعلمات للمصطلحات والمفاهيم الرياضية، لذا تحرص المشرفة التربوية بتفسيرها وتوضيحها لهن. أما حصولها على أدنى فقرة قد يرجع إلى توجه بعض المعلمات إلى التعلم الذاتي، في ظل توفر مصادر عديدة كوسائل التواصل الاجتماعي، واليوتيوب، وغيرها التي تجد فيها المعلمة التفسيرات للمصطلحات والمفاهيم المهمة، وبذلك لا تحتاج إلى الاستعانة بالمشرفة التربوية بشكل مستمر. وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الشديفات (2014) في هذه الفقرة حيث جاءت بدرجة متوسطة.

3. مجال التخطيط للتدريس:

جدول (13): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة تحقيق المشرفة التربوية لمجال التخطيط للتدريس مرتبة تنازلياً وفقاً لمتوسطاتها

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التحقيق
8	تركز المشرفة التربوية على مراعاة المعلمة للوقت في عملية التخطيط للدرس داخل الصف	4.35	0.891	1	مرتفعة جداً
4	تخطط المشرفة التربوية آلية لتنفيذ الدروس التطبيقية للمعلمات داخل المدرسة أو خارجها.	3.78	1.168	2	مرتفعة
9	تساعد المشرفة التربوية المعلمات في بناء برامج تعليمية علاجية خاصة بالطالبات المتدني تحصيلهن الدراسي.	3.75	1.188	3	مرتفعة

5	توضح المشرفة التربوية للمعلمات طريقة ربط موضوع الدرس الجديد بالخبرات السابقة للطالبات.	3.74	1.211	4	مرتفعة
3	تساعد المشرفة التربوية المعلمات في وضع خطط علاجية للمشكلات التربوية التي تواجههن.	3.70	1.214	5	مرتفعة
7	تساعد المشرفة التربوية المعلمات في اختيار الأساليب التعليمية المناسبة لطبيعة مادة الرياضيات.	3.67	1.177	6	مرتفعة
6	تساعد المشرفة التربوية المعلمات في تحديد الوسائل التعليمية المناسبة لتحقيق أهداف الدروس.	3.59	1.244	7	مرتفعة
2	تشرك المشرفة التربوية المعلمات في عملية التخطيط للمهارات المستهدفة في المادة.	3.56	1.345	8	مرتفعة
1	تشرك المشرفة التربوية المعلمات في إعداد الخطة الفصلية للمقرر الدراسي.	3.46	1.497	9	مرتفعة
	إجمالي المجال ككل	**3.71**	**0.982**		**مرتفعة**

يتضح من بيانات الجدول (13) أن متوسط تحقيق المشرفة التربوية للتنمية المهنية لمعلمات الرياضيات في مجال التخطيط للتدريس بلغ (3.71) وانحراف معياري (0.982). وتعبر هذه النتيجة عن تحقيق المشرفة التربوية للتخطيط للتدريس بدرجة تحقيق مرتفعة في التنمية المهنية لمعلمات الرياضيات. وتعزي الدراسة هذه النتيجة إلى اهتمام المشرفة التربوية بمجال التخطيط للتدريس بدرجة مرتفعة إلى كونه من أهم بنود استمارة متابعة تقويم الأداء الصفي للمعلمة (وزارة التعليم، 2020 أ). مدركةً مدى أهميته لنجاح العملية التعليمية، فكلما كانت المعلمة مهتمة بالتخطيط الجيد لدرسها كانت أقدر على تحقيق أهداف الدرس، ولعله جاء في المرتبة الأخيرة لاعتقادها أن المعلمات مدربات عليه من خلال ممارساتهن خلال السنوات الماضية، وأنه قد أصبح للمعلمات من البديهيات.

وعلى مستوى فقرات المجال: أظهرت نتائج عينة الدراسة أن متوسطات إجاباتهم عن فقرات مجال التخطيط للتدريس تراوحت بين (4.35-3.46). وجاءت في هذا المجال فقرة واحدة تحققها المشرفة التربوية بصورة دائماً وبدرجة تحقق مرتفعة جداً بمتوسط حسابي (4.35)، وحصلت على المرتبة الأولى على مستوى المجال وهي الفقرة (8) ونصها " تركز المشرفة التربوية على مراعاة المعلمة للوقت في عملية التخطيط للدرس داخل الصف" وترجع الدراسة سبب اهتمام المشرفة التربوية في الدرجة الأولى بالوقت في عملية التدريس إلى ما لاحظته أثناء الزيارة الصفية من اهتمام بعض معلمات الرياضيات بتقديم كل ما لديهن من طرق تدريس، واستراتيجيات، وأنشطة تعليمية مما يؤدي إلى انتهاء زمن الحصة قبل الوصول لمرحلة التقييم الختامي، الذي يعد من أهم عناصر العملية التعليمية، وما يترتب على ذلك من تأثر تقييم أداء المعلمة سلبياً في استمارة متابعة تقويم الأداء الصفي للمعلمة (وزارة التعليم، 2020 أ)، الشاملة لكل عناصر العملية التعليمية.

أما أدنى فقرات المجال التي تحققها غالباً المشرفات التربويات وجاءت في المترتبة التاسعة، هي الفقرة رقم (1) بمتوسط حسابي (3.46)، وبدرجة مرتفعة أيضاً "تشرك المشرفة التربوية المعلمات في إعداد الخطة الفصلية للمقرر الدراسي". وقد يعود سبب هذه النتيجة إلى اهتمام المشرفة التربوية بأداء مهامها الفنية المتعلقة بالمقرر الدراسي، وقد يكون بسبب إدراكها إلى أهمية إشراك المعلمة بكل ما له علاقة بنجاح العملية التعليمية، ويُعد التخطيط للمقرر الدراسي أهم عناصر نجاحها، لذا سعت المشرفة التربوية لإشراك المعلمات في ذلك. وقد يرجع سبب حصول هذه الفقرة على المرتبة الأخيرة إلى ضوابط الزيارة التشخيصية للتحصيل الدراسي، التي تجريها المشرفة التربوية، والمقررة لها في منظومة مؤشرات نواتج التعلم الأداء الإشرافي والمدرسي (وزارة التعليم،2020-2019 ب)، والتي تلزمها بوضع خطة موحدة إلزامية لجميع المعلمات لكل مقرر دراسي؛ لتتمكن من وضع اختبار تشخيصي للمهارات الأساسية التي سبقت دراستها في المقرر الدراسي وفق هذه الخطة، واختبار الطالبات فيه بهدف الوقوف على مدى تمكنهن من اتقان هذه المهارات، وذلك أثناء الزيارة التشخيصية من المشرفة التربوية، والتي تكون بدون علم المعلمة أو الطالبات. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة خير الله (2018) وفق الفقرة "يساعد في إعداد الخطة الفصلية" في حصولها على درجة مرتفعة، بينما تختلف مع نتيجة دراسة الشديفات (2014) التي بينت أن الفقرة "يوجه المشرف التربوي المعلم إلى تحديد جدول زمني لتنفيذ وحدات المادة الدراسية" جاءت بدرجة قليلة.

3.4. توصيات الدراسة:

بناء على نتائج الدراسة الحالية، يمكن تقديم بعض التوصيات التي قد تسهم في تحقيق القيادات التربوية للتنمية المهنية لمعلمات الرياضيات وهي:

- استمرار المسؤولين بمكاتب الإشراف التربوي بوزارة التعليم في تدريب قائدات المدارس والمشرفات التربويات على مجالات التنمية المهنية، لما ظهر لهذا التدريب من أثر إيجابي في ممارسات القائدات والمشرفات لتحقيق التنمية المهنية لمعلمات الرياضيات.
- ضرورة عمل وزارة التعليم على تخفيف المهام الإدارية لقائدات المدارس والمشرفات التربويات، لحساب المهام الفنية، ليتسنى لهن القيام بمهامهن الفنية في متابعة معلمات الرياضيات، وتنميتهن مهنياً بما يخدم نجاح العملية التعليمية.
- متابعة وزارة التعليم في التركيز على نواتج التعلم للعملية التعليمية في المدارس، وفقاً للأدلة المنظمة للعمل، لما لها من أثر في تفاعل القائدات والمشرفات التربويات في القيام بمهامهن لرفع نواتج التعلم.
- منح وزارة التعليم لقائدات المدارس بعض الصلاحيات لتخفيف الأعمال عن معلمات الرياضيات، للوصول بهن إلى الرضا الوظيفي، الذي يدفعهن للعمل والأداء والإنتاج، ويمنحهن فرصاً للإنجاز والتقدم.
- زيادة تعزيز قائدات المدارس للعلاقات الإنسانية الحميدة بين معلمات الرياضيات، تشجيعاً لهن لممارسة مجتمعات التعلم المهنية بكفاءة. مع اهمية استمرار قائدات المدارس في حث معلمات الرياضيات على بناء هذه العلاقات الإنسانية الحميدة داخل الصف.

- ضرورة زيادة اهتمام قائدات المدارس بالأنشطة الصفية واللاصفية؛ لما لها من أثر في إثراء الخبرة للطالبات، وإكسابهن مهارات متعددة تخدم مطالب النمو البدني والذهني لهن، وكذلك زيادة الاهتمام بتزويد معلمات الرياضيات بأساليب تربوية حديثة لمعالجة المشكلات الصفية، واعتبار ذلك من واجباتهن الأساسية، للحفاظ على استقرار الجو التربوي داخل المدرسة.
- زيادة اهتمام المشرفات التربويات بتدريب المعلمات على إعداد الاختبارات وفق مبادئ القياس والتقويم، وتزويدهن بنماذج اختبارات متنوعة، ليتسنى للمعلمات وضع اختبارات تقيس مدى تحقق أهداف العملية التعليمية بدقة.
- تعزيز المشرفات التربويات لثقافة التعلم الذاتي والمسؤولية المهنية بين معلمات الرياضيات، ليرتقين بأدائهن مهنياً وعلمياً، مع زيادة المتابعة لهن في مدى تمكنهن من المادة العلمية للرياضيات، بالإضافة إلى استمرار في حث المعلمات على استخدام التقنية في التدريس، وتدريبهن عليها.
- زيادة اشراك المشرفات التربويات لمعلمات الرياضيات في وضع الخطة الفصلية للمقرر الدراسي، لأنهُنَّ أكثر ممارسة له، ولديهن المعرفة التامة بترتيب وتصنيف الدروس، والاستمرار أيضاً في حثهن على إدارة وقت الحصة الدراسية بفاعلية، ليتسنى لهنَّ أنهاء الدرس كما خطط له.
- استمرار المشرفات التربويات في التركيز على حث معلمات الرياضيات بمراعاة الفروق الفردية بين الطالبات، حرصاً على استمرارية التعليم والتعلم للطالبات.

4.4. مقترحات الدراسة:

- تقديم تصور مقترح لتحقيق القيادات التربوية (قائدة المدرسة- المشرفة التربوية) للتنمية المهنية لمعلمات الرياضيات باستخدام أسلوب التخطيط الاستراتيجي (التحليل الرباعي SWOT).
- إجراء دراسات مماثلة لهذه الدراسة تهتم بالتعرف على أثر متغير المرحلة الدراسية، سنوات الخبرة في التدريس، والمؤهل العلمي على تنمية معلمات الرياضيات، مما قد تسهم في توضيح الرؤيا لواقع التنمية المهنية لمعلمات الرياضيات.

المراجع:

1. الإبراهيم، افتكار (2015). دور الإدارة المدرسية والمشرفين التربويين في تحسين النمو المهني لمعلمي المرحلة الأساسية في مديرية عمان الرابعة. *مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس*: (59): 172-149.
2. أحمد، ياسر (2018). تقويم واقع أداء معلمي الرياضيات وأثره على تنميه التحصيل والاتجاه لدى طلاب الصف الأول الثانوي بالمملكة العربية السعودية. *مجلة تربويات الرياضيات*. 21(4): 127-86.
3. آدم، محمد؛ عثمان، إبراهيم؛ وأبكر، صديق (2017). دور مدير المدرسة في تحقيق التنمية المهنية لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي والمعوقات التي تواجه: محلية جبل أولياء نموذجاً. *مجلة دراسات تربوية ونفسية*: (97): 378-333.
4. البدري، طارق (2001). *تطبيقات ومناهج في الاشراف التربوي*. عمان، الأردن: دار الفكر.
5. بركات، زياد؛ حرز الله، حسام (2010). *أسباب تدني مستوى التحصيل في مادة الرياضيات لدى طلبة المرحلة الأساسية من وجهة نظر المعلمين في محافظة طولكرم*. ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر التربوي الأول، محافظة الخليل، فلسطين.
6. بشماني، شكيب (2014). دراسة تحليلية مقارنة للصيغ المستخدمة في حساب حجم العينة العشوائية. *مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية-سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية*: 63(5): 100-85.
7. البلوي، عبد الله (2010). أولويات البحث في مجال تعليم وتعلم الرياضيات في المملكة العربية السعودية. *مجلة دراسات في المناهج وطرق التدريس بجامعة عين شمس*: (155): 142-90.
8. البلوي، عبد الله؛ والراجح، نوال (2012). واقع التطور المهني لمعلمي ومعلمات الرياضيات في المملكة العربية السعودية. *مجلة رسالة التربية وعلم النفس بجامعة الملك سعود*: (38): 73-43.
9. تجار، صباح (2013). *عوامل تدني التحصيل الأكاديمي لمادة الرياضيات للصف الرابع بمرحلة الأساس من وجهة نظر المعلمين* (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، الخرطوم، السودان.
10. الجريداة، محمد (2015). درجة التنسيق بين أدوار المشرفين التربويين ومديري المدارس في محافظة مسقط بسلطنة عمان. *مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية*: 3(9): 176-148.
11. جيتو، عبد الحق (2013). *مشاركة المشرف التربوي لمدير المدرسة في تحسين الأداء المدرسي* (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التربية، جامعة طيبة، المدينة المنورة، السعودية.

12. الحربي، عبد الله (2012). دور الكفايات الأساسية للمشرف التربوي في تطوير النمو المهني لمعلم العلوم. *مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس*: 1(32): 193-210.

13. حمدان، محمد (2010). *التنمية المهنية للمعلم التدريب لمجتمع المعرفة*. المؤتمر الدولي الخامس-مستقبل إصلاح التعليم العربي لمجتمع المعرفة تجارب ومعايير ورؤى، المركز العربي للتعليم والتنمية (أسد) والجامعة العربية المفتوحة بالقاهرة، القاهرة، مصر.

14. الخطيب، إبراهيم؛ والخطيب، أمل (2003). *الإشراف التربوي-فلسفته-أساليبه-تطبيقاته*. عمان، الأردن: دار قنديل للنشر والتوزيع.

15. خليل، عصام (2014). درجه تقدير معلمي المرحلة الاساسية الاولى لفاعلية الأدوار التي يقوم بها مدير المدرسة الحكومية في محافظة رام الله والبيرة في ضوء بعض المتغيرات. *مجله التربية بجامعة الأزهر*: 2(158): 135-169.

16. خير الله، مطر (2018). *دور المشرف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين بالمرحلة الثانوية بولاية غرب كردفان: دراسة ميدانية محلية بابنوسة* (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التربية، جامعة النيلين، الخرطوم، السودان.

17. الدجاني، ماجدة (2011). *أبعاد وتحديات النمو المهني للمعلمين. المؤتمر السنوي الثالث المدارس الخاصة: آفاق الشراكة بين قطاع التعليم العام والخاص*، مركز ديبونو لتعليم التفكير ونقابة أصحاب المدارس الخاصة الأردنية وشركة طيف للخدمات التعليمية، عمان، الأردن.

18. دواني، كمال (2003). *الإشراف التربوي (مفاهيم وآفاق)*. عمان، الأردن: دار وائل للطباعة والنشر.

19. الذبياني، منى (2014). تجارب بعض الدول في إعداد المعلم وتنميته مهنياً وإمكانية الإفادة منها في المملكة العربية السعودية. *مجلة كلية التربية بالزقازيق*: (85): 103-172.

20. الرباط، بهيرة (2016). *الإشراف المهني التربوي*. الرياض، السعودية: دار الزهراء للنشر والتوزيع.

21. الرشايدة، محمد (2009). *مهارات في القيادة والاشراف التربوي*. عمان، الأردن: دار وائل للنشر.

22. رشيد، فكرت (2015). *العوامل المؤدية إلى تدني التحصيل الدراسي في مادة الرياضيات لدى طلبة المرحلة المتوسطة في مدارس مدينة الرمادي العراقية من وجهة نظر المدرسين والمديرين* (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية العلوم التربوية، جامعه الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

23. رصرص، حسن (2013). تصور مقترح لتطوير اداء معلمي الرياضيات بمدارس غزه في ضوء المعايير المهنيه المعاصرة. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية*: 21(3): 353-376.

24. الرفاعي، سعد (2006). *إجراءات الإدارة المدرسية في* المملكة العربية السعودية (ط.2). جدة، السعودية: دار خوارزم العلمية للنشر والتوزيع.

25. الرويلي، سعود (2010). مهام المشرف التربوي في تطوير النمو المهني لمعلمي الرياضيات في المرحلة المتوسطة. *عالم التربية*: (30): 334-396.

26. الرويلي، سعود (2017) دور المشرف التربوي في عصر المعرفة كما يدركه المعلمون والمعلمات في مدينة عرعر، *مجلة جامعة الحدود الشمالية للعلوم الإنسانية*: 2(1): 27-55.

27. الرويلي، هناء (2010). *دور مديرات المدارس والمشرفات التربويات في التنمية المهنية لمعلمات المرحلة المتوسطة من وجهة نظر معلمات منطقة الجوف التعليمية بالمملكة العربية السعودية: دراسة مقارنة* (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التربية، جامعه اليرموك، اربد، الأردن.

28. الزهراني، خلف (2010). *إسهام مدير المدرسة والمشرف التربوي المنسق في بعض مجالات النمو المهني لمعلمي المرحلة الابتدائية بمحافظتي جدة والمخواة* (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.

29. الزهراني، نورة (2008). *علاقة النمط القيادي لمديرات المدارس بالروح المعنوية لمعلمات المرحلة الابتدائية بمحافظة جدة* (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التربية، جامعة ام القرى، مكة المكرمة، السعودية.

30. زيدان، السيد (2018). التنمية المهنية للمعلم واتجاهاتها الحديثة سبيلنا لتطوير التعليم قبل الجامعي. *مجلة كلية التربية بجامعة بور سعيد*. (24): 370-410.

31. السالم، هديل (2018). دور قائدة المدرسة كمشرف تربوي مقيم في التنمية المهنية للمعلمات في مدينة الرياض. *مجلة البحث العملي في التربية بجامعة عين شمس*: 4(19): 117-153.

32. سرور، أميمة (2017). فاعلية التنمية المهنية للمعلم الثانوي الفني في محافظة بور سعيد. *مجلة كلية التربية بجامعة بور سعيد*: (21): 612-634.

33. السليطي، ظبيه (2015). تصور مقترح لمهارات معلم القراءة في ضوء متطلبات القرن الحادي والعشرين في المدارس المستقلة بدوله قطر. *مجلة التربية بجامعة الأزهر*: 3(164)، 630-691.

34. السويد، محمد (2014). بناء مصفوفة الخيارات الاستراتيجية للتنمية المهنية للمعلمين بالمملكة العربية السعودية باستخدام أسلوب SWOT. *مجلة التربية بجامعة الازهر*: 4(161): 205-262.

35. السيف، عادل (2005). *الحاجات التدريبية في مهام الإدارة الصفية لمعلمي الصفوف الأولية من المرحلة الابتدائية* (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض، السعودية.

36. أبو شاهين، دلال (2011). دور الموجه التربوي في النمو المهني لمعلمي الحلقة الأولى من مرحلة التعليم الأساسي. *مجلة جامعة دمشق*: 27: 279- 326.

37. الشايع، فهد (2013). واقع التطور المهني للمعلم المصاحب لمشروع تطوير الرياضيات والعلوم الطبيعية في التعليم العام في المملكة العربية السعودية من وجهه نظر مقدمي البرامج. مجلة *رسالة التربية وعلم النفس بجامعة الملك سعود*: (42): 92-58.

38. شحاتة، حسن؛ النجار، زينب (2003). *معجم المصطلحات التربوية والنفسية*. القاهرة، مصر: الدار المصرية اللبنانية.

39. الشدوخي، عبد اللطيف؛ شاهين، نجوى (2007). *التعليم والتعلم في المملكة العربية السعودية نماذج لبعض البرامج والمشروعات التربوية التطويرية*. المؤتمر العلمي الحادي عشر التربية العلمية إلى أين، الجمعية المصرية للتربية العلمية، القاهرة.

40. الشديفات، باسل (2014). دور المشرفيين التربويين في تطوير الأداء المهني لمعلمي الدراسات الاجتماعية في مديرية التربية والتعليم للواء البادية الشمالية الغربية في محافظة المفرق. *مجلة جامعة دمشق*: 31(1): 339-299.

41. شراحيلي، جابر (2020). دور القيادة المدرسية في تحسين نواتج التعلم وفق تطور تصورات قادة المدارس ومشرفها. *مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس*: (118): 245-213.

42. شلش، باسم؛ وحرز الله، حسام (2017). الإشراف التربوي وعلاقته في التطور المهني لمعلمي الرياضيات في المرحلة الأساسية العليا في فلسطين. *مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية*: 5(17): 311-293.

43. الشمراني، سعيد (2012). أولويات البحث في التربية العلمية بالمملكة العربية السعودية. *مجلة جامعة الملك سعود-العلوم التربوية والدراسات الإسلامية*: 24(1): 228-199.

44. الشمري، مطر (2004)، *التنمية المهنية للقيادات التربوية بدولة قطر في ضوء مدخل إدارة الجودة الشاملة* (رسالة دكتوراه غير منشورة). كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر.

45. الشهراني، أحمد (2004). *برنامج مقترح للمشرف المقيم في مراحل التعليم العام* (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.

46. الشهري، خالد (2018). واقع ممارسة قائد المدرسة الابتدائية الأهلية للعلاقات الإنسانية بمدينة الرياض. *مجلة البحث العلمي في التربية بجامعة عين شمس*: 14(19): 348-307.

47. الشيخي، هاشم (2012). استراتيجية مقترحة لتحسين مستوى تحصيل طلبة المملكة العربية السعودية في الرياضيات في المسابقات الدولية TIMSS. *مجلة دراسات-العلوم التربوية بالجامعة الأردنية*: 39(1): 60-33.

48. صباح، عباد (2014). *كفاية المعلم وعلاقته بالتحصيل الدراسي للتلاميذ*) رسالة ماجستير غير منشورة) . كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، الجزائر.

49. الصعيدي، منصور (2016). تصور مقترح لتطوير أداء معلمي الرياضيات بالمرحلة الإعدادية في ضوء المسؤولية المهنية الذاتية لديهم، *مجلة تربويات الرياضيات*: 19(6): 279-228.

50. عامر، طارق (2012). *النمو والتنمية المهنية للمعلم" التدريب أثناء الخدمة*. القاهرة، مصر: دار الكتب والوثائق القومية المصرية.

51. عبد المجيد، عبد الله (2014). توجيه مادة الرياضيات: الأهمية-المشكلات-الحلول من وجهة نظر المعلمين. *مجلة جامعة النيل الأبيض للدراسات والبحوث*: (4): 183-159.

52. عبد النعيم، محمد (2016). التخطيط الاستراتيجي لتطوير التوجيه الفني بالتعليم العام المصري: دراسة ميدانية بمحافظة سوهاج. *مجلة دراسات في التعليم الجامعي*: (34): 354-469.

53. عتريس، محمد (2010). تفعيل دور مدير المدرسة في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين للتعليم قبل الجامعي في ضوء مدخل المدرسة كمجتمع تعلم. *مجلة التربية التابعة للجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية*، 13(29): 152-11.

54. العرايضة، منيرة (2011). نظرية القيادة التحويلية في القيادة التربوية. *مجلة رسالة المعلم بوزارة التربية والتعليم*، 49(3): 38-41.

55. العساف، صالح (2012). *المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية*. الرياض، السعودية: دار الزهراء.

56. عسيري، مهدي (2017). أساليب التنمية المهنية ومعوقات تنفيذها. *مجلة البحث العلمي في التربية بجامعة عين شمس*، 7(18): 151-168.

57. عطاري، عارف؛ عيسان، صالحة؛ ومحمود، ناريمان (2005). *الإشراف التربوي: نماذجه النظرية وتطبيقاته العلمية*. الكويت: مكتبة الفلاح للنشر.

58. العلي، يسري (2014). درجة ممارسة مديري المدارس الأساسية والثانوية الخاصة في الاردن في دوره في تحقيق النمو المهني للمعلمين: دراسة ميدانية. *مجلة البحث العلمي في التربية بجامعة عين شمس*: 4(15): 620-591.

59. عواشرية، السعيد (2010). *مناهج إعداد المعلمين في ظل تحديات القرن الحادي والعشرون بين الواقع والطموح*. ورقه عمل مقدمة إلى المؤتمر العلمي الثالث: تربية المعلم العربي وتأهيله: رؤى معاصرة، كلية العلوم التربوية، جامعه جرش الأهلية، الأردن.

60. عودة، بلال (2009). *الإشراف في التربية الخاصة*. عمان، الأردن: دار الشروق للنشر والتوزيع.

61. الغامدي، منى (2018). الاحتياجات التدريبية والتحديات التي تواجه معلمات الرياضيات في ضوء مهارات معلمة القرن الحادي والعشرين. *مجلة كلية التربية بجامعة طنطا:* 70(2): 529-468.

62. الفجام، حسن؛ المنصوري، مشعل؛ والدويلة، عبد الرحمن (2017). واقع النمو المهني لمعلمي العلوم والرياضيات بمدارس المرحلة الابتدائية بدولة الكويت. *مجلة التربية بجامعة الأزهر*، 1(176): 614-582.

63. الفقيه، حسن (2005). *إسهام مديري المدارس في تطوير تخطيط الدروس لدى معلمي الفصول الأولية* (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التربية، جامعة ام القرى، مكة المكرمة، السعودية.

64. القبلان، فايزة (2018). دور الإشراف التربوي في التنمية المهنية لمعلمي العلوم من وجهة نظرهم في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية في مدينة حائل. *مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية:* 9(26): 75-57.

65. القحطاني، نوف (2018). دور القيادة المدرسية في التنمية المهنية لمعلمات العلوم الإدارية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض. *مجلة البحث العلمي في التربية بجامعة عين شمس:* 13(19): 319-299.

66. القعود، سارة (2003). *دور المشرفات التربويات في تطوير أداء معلمات الطفولة المبكرة* (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التربية، الرياض، جامعة الملك سعود، السعودية.

67. محسن، مصطفى (2010). الكتاب المدرسي وتوجهات المنهاج التربوي: نحو رؤية سوسيوثقافية*لبعض* معطيات الراهن ورهانات التطوير والإصلاح. *مجلة عالم التربية:* (19): 398-386.

68. محمود، نصر الله (2005). *تكوين معلم الرياضيات والوصول إلى الجودة*. المؤتمر العلمي الخامس-التغيرات العالمية والتربوية وتعليم الرياضيات، الجمعية المصرية لتربويات الرياضيات، جامعة بنها، مصر.

69. المطيري، بدرية؛ وسليمان، خالد (2019). دور الإشراف التربوي في التنمية المهنية لمعلمات المهارات النفسية والاجتماعية. *المجلة الدولية للآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية*: (18): 152-102.

70. المغيدي، الحسن (2013). *الإشراف التربوي الفعال* (ط.3). جدة، السعودية: دار الخالدية لنشر والتوزيع.

71. آل مغيرة، محمد (2017). مدى ممارسة مديري المدارس في مراحل التعليم العام لدورهم في تنمية المعلمين مهنياً. *مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية:* 3(7): 142-99.

72. المناحي، تركي (2010). *واقع دور المشرف التربوي في تنمية الكفاءة المهنية لدى المعلمين: من وجهة نظر مديري مكاتب التربية والتعليم ومعلمي الصفوف الأولية في مدينة الرياض* (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، السعودية.

73. النعيمات، محمود (2016). *دور القيادة المدرسية في تنمية الإبداع لدى معلمي مدارس المرحلة الثانوية في تربية قصبة عمان ومن وجهة نظر المعلمين*. ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر كلية التربية الرياضية الحادي عشر-التكاملية في العلوم الرياضية، كلية التربية الرياضية العربية، الجامعة الأردنية، الأردن.

74. اليحيى، إبراهيم (2017). واقع التطوير المهني لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهه نظر المعلمين والمشرفين في مدينة الدوادمي. *مجله كلية التربية بجامعة أسيوط:* 33(1): 56-101.

75. اليعربية، زيانة (2018). تفعيل العمل الإشرافي المشترك بين المشرف التربوي والإدارة المدرسية في سلطنة عمان. *مجلة التربية بجامعة الأزهر*، 1(178): 349-318.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1. Mudawali & Mudzofir. (2017). *Relationship Between Instructional Supervision and Professional Development: Perceptions of Secondary School Teachers, Aceh, Indonesia* (unpublished Master Thesis). University of Tampere, Finland.

2. Mudzofir,D (2017). *Relationship between instructional supervision and professional development: Perceptions of secondary school teachers and madrasah tsanawiyah (Islamic secondary school) teachers in Lhokseumawe, Aceh, Indonesia* (unpublished Master Thesis). University of Tampere, Finland.

3. ThiHao, N. (2016). Teachers' Perceptions on Principals' Instructional Leadership Behaviors in Vietnam. *Journal of Teacher Education.* 1(1): 1-11.

4. Ziyadin, S; Shash,N. b; Kenzhebekova, D. C , Yessenova, G. D & Tlemissov, U. (2018). Data on the Role of Leadership in Developing Expertise in Teaching in Developing Country. *Journal of Data in Brief,* (18): 1127-1133. https://doi.org/10.1016/j.dib.2018.03.137

ثالثاً: المراجع الإلكترونية:

1. الألسكو، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (2017). *مجالات عمل المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم*. تم الاسترجاع: *http://www.alecso.org/nnsite/2017-09-06-08-37-39.html*.
2. العاجز، فؤاد؛ وحلس، داؤود (2009). *دليل المشرف التربوي لتحسين عمليتي التعليم والتعلم* [طبعة الكترونية مقروءة]. تم الاسترجاع: *https://www.saudi-teachers.com/vb/t/154508/*
3. مركز التميز البحثي في تطوير تعليم العلوم والرياضيات (2020). تم الاسترجاع: *https://ecsme.ksu.edu.sa/ar*
4. وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية (1999-1998). *دليل المشرف التربوي. الإدارة العامة للاشراف التربوي*. [المنهل الثقافي]. تم الاسترجاع: *https://www.manhal.net/art/s/1330*.
5. وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية (2016-2015). *الدليل التنظيمي للإشراف التربوي*، تم الاسترجاع: *https://www.education-ksa.com/showthread.php?t=120774*.
6. وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية (2018). *الخطة التنفيذية لبرنامج التحول الوطني 2020*. تم الاسترجاع: *https://cutt.us/6JfVm*.
7. وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية (2019-2018). *منظومة مؤشرات قيادة الأداء الإشرافي والمدرسي، إدارة الإشراف التربوي*. تم الاسترجاع: *https://cutt.us/bgWKm*.
8. وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية (2019). *التعليم ورؤية المملكة العربية السعودية 2030*. تم الاسترجاع: *https://www.moe.gov.sa/ar/Pages/vision2030.aspx*.
9. وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية أ (2020-2019). *وثيقة الدليل التنظيمي لمدارس التعليم العام –الإصدار الرابع. الرياض*. [مكتبة الإحساء التعليمة]. تم الاسترجاع: *https://www.alahsaa.net/wt/files/archives/11827*.
10. وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية أ (2020). *استمارة متابعة تقويم الأداء الصفي للمعلمة وأثره على السلوك التعليمي للمتعلمين حسب-الزيارة الإشرافية*. مكتب تعليم جدة [*موقع نظام نور*]. تم الاسترجاع: *https://noor.moe.gov.sa/Noor/Login.aspx*.
11. وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية ب (2020-2019). *منظومة مؤشرات نواتج التعلم الأداء الإشرافي والمدرسي، إدارة الإشراف التربوي*. تم الاسترجاع: *https://cutt.us/EAwb1*.
12. وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية. ب (2020). *لائحة تنظيم المعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي*. [جريدة أم القرى] تم الاسترجاع: *https://www.uqn.gov.sa/articles/15743223625150705000/*.
13. اليونسكو، منظمة الأمم المتحدة للتربية والثقافة والعلوم (2014). *التقرير العالمي لرصد التعليم للجميع: التعليم والتعلم تحقيق الجودة للجميع*. تم الاسترجاع: *https://cutt.us/q8gDC*.

رابعاً: المؤتمرات واللقاءات والوثائق والتعاميم:

1. المؤتمر الأول لتعليم وتعلم الرياضيات (2015). *STEM العلوم والتقنية والهندسة والرياضيات*. مركز التميز البحثي في تطوير تعليم العلوم والرياضيات، الرياض.
2. المؤتمر السادس لتعليم وتعلم الرياضيات بكلية التربية (2019). *مستقبل تعليم الرياضيات في المملكة العربية السعودية في ضوء الاتجاهات الحديثة والتنافسية الدولية*. الجمعية السعودية للعلوم الرياضية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
3. الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (2006). *إعداد المعلم وتطويره في ضوء المتغيرات المعاصرة*. اللقاء السنوي الثالث عشر، الرياض.
4. وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية (2014-2013). *المذكرة التفسيرية والقواعد التنفيذية للائحة تقويم الطالب 1435هـ*. وكالة التخطيط والتطوير، الإدارة العامة للتقويم.

www.refaad.com

المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية
International Journal of Educational & Psychological Studies (EPS)
Journal Homepage: https://www.refaad.com/views/EPSR/Home.aspx
ISSN: 2520-4149 (Online) 2520-4130 (Print)

The reality of educational leaders achieving the professional development of mathematics teachers from their point of view in government schools in Jeddah

Hanan Abdullah Sumayli

MA in Educational Leadership, Dar Al-Hekma University, KSA
seralhaia2015@gmail.com

Nouf Mohammed Albadi

Dar Al-Hekma University, KSA

Received : 21/4/2021 **Revised :** 9/5/2021 **Accepted :** 27/5/2021 **DOI :** https://doi.org/10.31559/EPS2021.10.2.5

Abstract: The study aimed to identify the reality of educational leaders (the school leader, the educational supervisor) achieving the professional career of mathematics teachers from their point of view In public schools in the city of Jeddah, in the fields: work planning, classroom management, human relationships, evaluation, textbook and teaching methods, planning for teaching. It relied on the descriptive approach, and the questionnaire was used as a research tool. It was randomized to (657) female math teachers in government schools in Jeddah, Saudi Arabia, and the study reached the following results :The school leader achieves the professional development of mathematics teachers from their point of view in government schools in Jeddah with a high degree of investigation in the fields as a whole, with an arithmetic average (3.95) and in all of them in descending order: work planning with an arithmetic average (4.04), classroom management with an arithmetic average (4.03), human relations with an arithmetic average (3.81).The educational supervisor achieves the professional development of mathematics teachers from their point of view in the public schools in Jeddah with a high degree of investigation in the fields as a whole with an arithmetic average (3.92), and in all of them in descending order: evaluation with an arithmetic average (4.15), textbook and teaching methods with an arithmetic average (3.88), planning for teaching with an arithmetic average (3.71). In light of these results, recommendations were presented, the most important of which are: The Ministry of Education continues to train school leaders and educational supervisors in the areas of professional development of mathematics teachers. With the necessity of its work to reduce the administrative tasks of school leaders, and educational supervisors to calculate technical tasks, including professionally developing mathematics teachers.

Keywords: *Educational leaders; School leader; Educational supervisor; Professional development; Mathematics teachers.*

References:

1. Ahmd, Yasr (2018). Tqwym Waq' Ada' M'lmy Alryadyat Wathrh 'la Tnmyh Althsyl Walatjah Lda Tlab Alsf Alawl Althanwy Balmmlkh Al'rbyh Als'wdyh. Mjlh Trbwyat Alryadyat. 21(4): 86-127.
2. Adm, Mhmd: 'thman, Ebrahym: Wabkr, Sdyq (2017). Dwr Mdyr Almdrsh Fy Thqyq Altnmyh Almhnyh Lm'lmy Mrhlt Alt'lym Alasasy Walm'wqat Alty Twajh: Mhlyh Jbl Awlya' Nmwdjaan. Mjlt Drasat Trbwyh Wnfsyh: (97): 333-378.
3. Albdry, Tarq (2001). Ttbyqat Wmnahj Fy Alashraf Altrbwy. 'man, Alardn: Dar Alfkr.
4. Brkat, Zyad: Hrz Allh, Hsam (2010). Asbab Tdny Mstwa Althsyl Fy Madh Alryadyat Lda Tlbt Almrhlh Alasasyh Mn Wjht Nzr Alm'lmyn Fy Mhafzt Twlkrm. Wrqt 'ml Mqdmh Ela Alm'tmr Altrbwy Alawl, Mhafzt Alkhlyl, Flstyn.
5. Bshmany, Shkyb (2014). Drash Thlylyh Mqarnh Llsygh Almstkhdmh Fy Hsab Hjm Al'ynh Al'shwa'yh. Mjlt Jam't Tshryn Llbhwth Waldrasat Al'lmyh-Slslt Al'lwm Alaqtsadyh Walqanwnyh: 63(5): 85-100.
6. Alblwy, 'bd Allh (2010). Awlwyat Albhth Fy Mjal T'lym Wt'lm Alryadyat Fy Almmlkh Al'rbyh Als'wdyh. Mjlt Drasat Fy Almnahj Wtrq Altdrys Bjam't 'yn Shms: (155): 90-142.

7. Alblwy, 'bd Allh: Walrajh, Nwal (2012). Waq' Alttwr Almhny Lm'lmy Wm'lmat Alryadyat Fy Almmlkh Al'rbyh Als'wdyh. Mjlt Rsalt Altrbyh W'lm Alnfs Bjam't Almlk S'wd: (38): 43-73.
8. Aldbyany, Mna (2014). Tjarb B'd Aldwl Fy E'dad Alm'lm Wtnmyth Mhnyaan Wemkanyh Alefadh Mnha Fy Almmlkh Al'rbyh Als'wdyh. Mjlt Klyt Altrbyh Balzqazyq: (85): 103-172.
9. Aldjany, Majdh (2011). Ab'ad Wthdyat Alnmw Almhny Llm'lmyn. Alm'tmr Alsnwy Althalth Almdars Alkhash: Afaq Alshrakh Byn Qta' Alt'lym Al'am Walkhas, Mrkz Dybwnw Lt'lym Altfkyr Wnqabh Ashab Almdars Alkhash Alardnyh Wshrkt Tyf Llkhdmat Alt'lymyh, 'man, Alardn.
10. Dwany, Kmal (2003). Aleshraf Altrbwy (Mfahym Wafaq). 'man, Alardn: Dar Wa'l Lltba'h Walnshr.
11. Alebrahym, Aftkar (2015). Dwr Aledarh Almdrsyh Walmshrfyn Altrbwyyn Fy Thsyn Alnmw Almhny Lm'lmy Almrhlh Alasasyh Fy Mdyryt 'man Alrab'h. Mjlt Drasat 'rbyh Fy Altrbyh W'lm Alnfs: (59): 149-172.
12. Hmdan, Mhmd (2010). Altnmyh Almhnyh Llm'lm Altdryb Lmjtm' Alm'rfh. Alm'tmr Aldwly Alkhams-Mstqbl Eslah Alt'lym Al'rby Lmjtm' Alm'rfh Tjarb Wm'ayyr Wr'a, Almrkz Al'rby Llt'elym Waltnmyh (Asd) Waljam'h Al'rbyh Almftwhh Balqahrh, Alqahrh, Msr.
13. Alhrby, 'bd Allh (2012). Dwr Alkfayat Alasasyh Llmshrf Altrbwy Fy Ttwyr Alnmw Almhny Lm'lm Al'lwm. Mjlt Drasat 'rbyh Fy Altrbyh W'lm Alnfs: 1(32): 193-210.
14. Aljrydah, Mhmd (2015). Drjh Altnsyq Byn Adwar Almshrfyn Altrbwyyn Wmdyry Almdars Fy Mhafzh Msqt Bsltnh 'man. Mjlt Jam't Alqds Almftwhh Llabhath Waldrasat Altrbwyh Walnfsyh: 3(9): 148-176.
15. Jytw, 'bd Alhq (2013). Msharkt Almshrf Altrbwy Lmdyr Almdrsh Fy Thsyn Alada' Almdrsy (Rsalt Majstyr Ghyr Mnshwrh). Klyt Altrbyh, Jam't Tybh, Almdynh Almnwrh, Als'wdyh.
16. Khlyl, 'sam (2014). Drjt Tqdyr M'lmy Almrhlh Alasasyh Alawla Lfa'lyh Aladwar Alty Yqwm Bha Mdyr Almdrsh Alhkwmyh Fy Mhafzt Ram Allh Walbyrh Fy Dw' B'd Almtghyrat. Mjlt Altrbyh Bjam't Alazhr:2 (158): 135-169.
17. Alkhtyb, Ebrahym: Walkhtyb, Aml (2003). Aleshraf Altrbwy-Flsfth-Asalybh-Ttbyqath. 'man, Alardn: Dar Qndyl Llnshr Waltwzy'.
18. Khyr Allh, Mtr (2018). Dwr Almshrf Altrbwy Fy Altnmyh Almhnyh Llm'lmyn Balmrhlh Althanwyh Bwlayh Ghrb Krdfan: Drash Mydanyh Mhlyh Babnwsh (Rsalt Majstyr Ghyr Mnshwrh). Klyt Altrbyh, Jam't Alnylyn, Alkhrtwm, Alswdan.
19. Alrbat, Bhyrh (2016). Aleshraf Almhny Altrbwy. Alryad, Als'wdyh: Dar Alzhra' Llnshr Waltwzy'.
20. Alrfa'y, S'd (2006). Ejra'at Aledarh Almdrsyh Fy Almmlkh Al'rbyh Als'wdyh (T.2). Jdh, Als'wdyh: Dar Khwarzm Al'lmyh Llnshr Waltwzy'.
21. Alrshaydh, Mhmd (2009). Mharat Fy Alqyadh Walashraf Altrbwy. 'man, Alardn: Dar Wa'l Llnshr.
22. Rshyd, Fkrt (2015). Al'waml Alm'dyh Ela Tdny Althsyl Aldrasy Fy Madt Alryadyat Lda Tlbt Almrhlh Almtwsth Fy Mdars Mdynt Alrmady Al'raqyh Mn Wjht Nzr Almdrsyn Walmdyryn (Rsalt Majstyr Ghyr Mnshwrh). Klyt Al'lwm Altrbwyh, Jam't Alshrq Alawst, 'man, Alardn.
23. Rsrs, Hsn (2013). Tswr Mqtrh Lttwyr Ada' M'lmy Alryadyat Bmdars Ghzh Fy Dw' Alm'ayyr Almhnyh Alm'asrh. Mjlt Aljam'h Aleslamyh Lldrasat Altrbwyh Walnfsyh: 21(3): 353-376.
24. Alrwyly, S'wd (2010). Mham Almshrf Altrbwy Fy Ttwyr Alnmw Almhny Lm'lmy Alryadyat Fy Almrhlh Almtwsth. 'alm Altrbyh: (30): 334-396.
25. Alrwyly, S'wd (2017) Dwr Almshrf Altrbwy Fy 'sr Alm'rfh Kma Ydrkh Alm'lmwn Walm'lmat Fy Mdynh 'r'r, Mjlt Jam't Alhdwd Alshmalyh Ll'lwm Alensanyh: 2(1): 27-55.
26. Alrwyly, Hna' (2010). Dwr Mdyrat Almdars Walmshrfat Altrbwyat Fy Altnmyh Almhnyh Lm'lmat Almrhlh Almtwsth Mn Wjht Nzr M'lmat Mntqh Aljwf Alt'lymyh Balmmlkh Al'rbyh Als'wdyh: Drash Mqarnh (Rsalt Majstyr Ghyr Mnshwrh). Klyt Altrbyh, Jam't Alyrmwk, Arbd, Alardn.
27. Tjar, Sbah (2013). 'waml Tdny Althsyl Alakadymy Lmadh Alryadyat Llsf Alrab' Bmrhlh Alasas Mn Wjht Nzr Alm'lmyn (Rsalt Majstyr Ghyr Mnshwrh). Klyt Aldrasat Al'lya, Jam't Alswdan Ll'lwm Waltknwlwjya, Alkhrtwm, Alswdan.
28. Alzhrany, Khlf (2010). Esham Mdyr Almdrsh Walmshrf Altrbwy Almnsq Fy B'd Mjalat Alnmw Almhny Lm'lmy Almrhlh Alabtda'yh Bmhafzty Jdh Walmkhwah (Rsalt Majstyr Ghyr Mnshwrh). Klyt Altrbyh, Jam't Am Alqra, Mkh Almkrmh, Als'wdyh.
29. Alzhrany, Nwrh (2008). 'laqh Alnmt Alqyady Lmdyrat Almdars Balrwh Alm'nwyh Lm'lmat Almrhlh Alabtda'yh Bmhafzt Jdh (Rsalt Majstyr Ghyr Mnshwrh). Klyt Altrbyh, Jam't Am Alqra, Mkh Almkrmh, Als'wdyh.
30. Zydan, Alsyd (2018). Altnmyh Almhnyh Llm'lm Watjahatha Alhdythh Sbylna Lttwyr Alt'lym Qbl Aljam'y. Mjlt Klyt Altrbyh Bjam't Bwr S'yd. (24): 370-410.