



# مجلة الدراسات والبحوث التربوية

JOURNAL OF STUDIES AND EDUCATIONAL RESEARCHES

المجلد (٢) العدد (٥) مايو ٢٠٢٢م

مجلة علمية دورية محكمة

يصدرها مركز العطاء للاستشارات التربوية - الكويت بالتعاون مع كلية العلوم التربوية  
جامعة الطفيلة التقنية - الاردن

الرقم المعياري الدولي ISSN: 2709-5231

## مجلة الدراسات والبحوث التربوية

Journal of Studies and Educational Researches (JSER)

علمية دورية محكمة يصدرها مركز العطاء للاستشارات التربوية- دولة الكويت

بالتعاون مع كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن

ISSN: 2709-5231

### رئيس التحرير

أ.د محسن حمود الصالحي

أستاذ ورئيس قسم أصول التربية ورئيس لجنة الترقيات سابقاً- كلية التربية الأساسية- الكويت

### مدير التحرير

د. صفوت حسن عبد العزيز- مركز البحوث التربوية- وزارة التربية- الكويت

### رئيس اللجنة العلمية

أ.د علي حبيب الكندري

أستاذ المناهج وطرق التدريس والعميد المساعد للشؤون الأكاديمية والدراسات العليا سابقاً- كلية التربية- جامعة الكويت

### هيئة التحرير

أ.د لولوه صالح رشيد الرشيد  
أستاذ الصحة النفسية وعميد كلية العلوم والآداب-  
جامعة القصيم- المملكة العربية السعودية  
أ.د بدر محمد ملك  
أستاذ ورئيس قسم الأصول والإدارة التربوية سابقاً- كلية  
التربية الأساسية- الكويت  
أ.د خلف محمد أحمد البحيري  
أستاذ تخطيط التعليم واقتصادياته- كلية التربية- جامعة  
سوهاج- مصر  
د. أحمد فهبي السحبي  
المركز العربي للبحوث التربوية لدول الخليج- الكويت

أ.د عبد الله عبد الرحمن الكندري  
أستاذ المناهج وطرق التدريس- كلية التربية الأساسية- الكويت  
ورئيس المكتب الثقافي في القنصلية الكويتية بدبي  
أ.د راشد علي السهل  
أستاذ ورئيس قسم علم النفس التربوي- كلية التربية-  
جامعة الكويت  
أ.د أحمد عودة سعود القرارة  
أستاذ المناهج وطرق التدريس- كلية العلوم التربوية- جامعة  
الطفيلة التقنية- الأردن  
د. غازي عنيزان الرشدي  
أستاذ مشارك أصول التربية- كلية التربية- جامعة الكويت

### اللجنة العلمية

أ.د محمد أحمد خليل الرفوع  
أستاذ علم النفس التربوي- كلية العلوم التربوية- جامعة  
الطفيلة التقنية- الأردن  
أ.د محمد إبراهيم طه خليل  
أستاذ أصول التربية ومدير مركز الجامعة للتعليم المستمر  
وتعليم الكبار- كلية التربية- جامعة طنطا- مصر  
أ.د إيمان فؤاد محمد الكاشف  
أستاذ التربية الخاصة والصحة النفسية ووكيل كلية  
الإعاقاة والتأهيل لشئون الطلاب- جامعة الزقازيق- مصر

أ.د خالد عطية السعودي  
أستاذ المناهج وطرق التدريس وعميد كلية العلوم التربوية- جامعة  
الطفيلة التقنية- الأردن  
أ.د صلاح فؤاد مكاوي  
أستاذ ورئيس قسم الصحة النفسية والعميد السابق- كلية التربية-  
جامعة قناة السويس- مصر  
أ.د عمر محمد الخرابشة  
أستاذ الإدارة التربوية- كلية الأميرة عالية الجامعية- جامعة البلقاء  
التطبيقية- الأردن

- أ.د. محمد سلامة الرصاعي  
أستاذ المناهج وطرق التدريس- وعميد البحث العلمي والدراسات العليا سابقاً- كلية العلوم التربوية- جامعة الحسين بن طلال- الأردن
- أ.د. الغريب زاهر إسماعيل  
أستاذ ورئيس قسم تكنولوجيا التعليم ووكيل كلية التربية سابقاً- جامعة المنصورة- مصر
- أ.د. منال محمد خضير  
أستاذ المناهج وطرق التدريس- ووكيل كلية التربية لثلاثون الطلاب- جامعة أسوان- مصر
- أ.د. عادل السيد سريا  
أستاذ ورئيس قسم تكنولوجيا التعليم- كلية التربية النوعية- جامعة الزقازيق- مصر
- أ.د. هدى مصطفى محمد  
أستاذ ورئيس قسم المناهج وطرق التدريس- كلية التربية- جامعة سوهاج- مصر
- أ.د. حنان صبحي عبید  
رئيس قسم الدراسات العليا- الجامعة الأمريكية- ميسوتوا
- أ.د. سناء محمد حسن  
أستاذ المناهج وطرق التدريس- كلية التربية- جامعة سوهاج- مصر
- أ.د.م خالد محمد الفضالة  
أستاذ أصول التربية المساعد- كلية التربية الأساسية- الكويت
- أ.د.م ربيع عبدالرؤوف عامر  
أستاذ التربية الخاصة المساعد- كلية التربية- جامعة الملك سعود- المملكة العربية السعودية
- د. عروب أحمد القطان  
أستاذ مشارك أصول التربية- كلية التربية الأساسية- الكويت
- أ.د. عبد الناصر السيد عامر  
أستاذ القياس والتقويم ورئيس قسم علم النفس التربوي- كلية التربية- جامعة قناة السويس- مصر
- أ.د. السيد علي شهدة  
أستاذ المناهج وطرق التدريس المتفرغ- كلية التربية- جامعة الزقازيق- مصر
- أ.د. سامية إبرييم  
أستاذ علم النفس- كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية- جامعة العربي بن مهيدي- أم البواقي- الجزائر
- أ.د. عاصم شحادة علي  
أستاذ اللسانيات التطبيقية- الجامعة الإسلامية العالمية- ماليزيا
- أ.د. مسعودي طاهر  
أستاذ علم النفس- جامعة زيان عاشور الجلفة- الجزائر
- أ.د. عادل إسماعيل العلوي  
أستاذ الإدارة- جامعة البحرين- مملكة البحرين
- أ.د.م الأميرة محمد عيسى  
أستاذ المناهج وطرق التدريس المساعد- كلية التربية- جامعة الطائف- المملكة العربية السعودية
- د. هدیل يوسف الشطي  
أستاذ مشارك أصول التربية- كلية التربية الأساسية- الكويت
- د. منى زايد عويس  
مدرس الصحة النفسية- كلية التربية النوعية- جامعة القاهرة- مصر
- د. جمال بلبكاي  
المدرسة العليا لأساتذة التعليم التكنولوجي- سكيكدة- الجزائر

### الهيئة الاستشارية للمجلة

- أ.د. جاسم يوسف الكندري  
أستاذ أصول التربية ونائب مدير جامعة الكويت
- أ.د. فريح عويد العنزي  
أستاذ علم النفس وعميد كلية التربية الأساسية- الكويت
- أ.د. محمد عبود الحراشنة  
أستاذ القيادة التربوية وعميد كلية العلوم التربوية سابقاً- جامعة آل البيت- الأردن
- أ.د. تيسير الخوالدة  
أستاذ أصول التربية وعميد الدراسات العليا سابقاً- جامعة آل البيت- الأردن
- أ.د. عبد الرحمن أحمد الأحمد  
أستاذ المناهج وطرق التدريس وعميد كلية التربية سابقاً- جامعة الكويت
- أ.د. حسن سوادي نجيبان  
عميد كلية التربية للبنات- جامعة ذي قار- العراق
- أ.د. علي محمد اليعقوب  
أستاذ الأصول والإدارة التربوية- كلية التربية الأساسية- ووكيل وزارة التربية- الكويت
- أ.د. محمد عرب الموسوي  
رئيس قسم الجغرافيا- كلية التربية الأساسية- جامعة ميسان- العراق

أ.د صالح أحمد شاكر أستاذ ورئيس قسم تكنولوجيا التعليم- كلية التربية النوعية- جامعة المنصورة- مصر	أ.د أحمد عابد الطنطاوي أستاذ ورئيس قسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية سابقاً- كلية التربية- جامعة طنطا- مصر
أ.د وليد السيد خليفة أستاذ ورئيس قسم علم النفس التعليمي والإحصاء التربوي- كلية التربية- جامعة الأزهر- مصر	أ.د محسن عبدالرحمن المحسن أستاذ أصول التربية- كلية التربية- جامعة القصيم- المملكة العربية السعودية
أ.د أحمد محمود الثوابيه أستاذ القياس والتقويم- كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن	أ.د مهدي محمد إبراهيم غنايم أستاذ التخطيط التربوي واقتصاديات التعليم- كلية التربية- جامعة المنصورة- مصر
أ.د سفيان بوعطي أستاذ علم النفس- جامعة 20 أوت 1955- سكيكدة- الجزائر	أ.د سليمان سالم الحجايا أستاذ الإدارة التربوية- كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن

### التدقيق اللغوي للمجلة

أ.د.م خالد محمد عواد القضاة- جامعة العلوم الإسلامية- الأردن

### أمين المجلة

أ. محمد سعد إبراهيم عوض

### التعريف بالمجلة

تصدر مجلة الدراسات والبحوث التربوية عن مركز العطاء للاستشارات التربوية- دولة الكويت بالتعاون مع كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن كل أربعة شهور، وهي مجلة علمية دورية محكمة بإشراف هيئة تحرير وهيئة علمية تضم نخبة من الأساتذة، وتسعى المجلة للإسهام في تطوير المعرفة ونشرها من خلال طرح القضايا المعاصرة في مختلف التخصصات التربوية، والاهتمام بقضايا التجديد والإبداع، ومتابعة ما يستجد في مختلف مجالات التربية؛ وتقوم بعض قواعد المعلومات الدولية بتوثيق أبحاث المجلة لديها، ومنها: Dar Almandumah & Shamaa.

### أهداف المجلة

- تهدف المجلة إلى دعم الباحثين في مختلف التخصصات التربوية من خلال توفير وعاء جديد للنشر يلبي حاجات الباحثين داخل الكويت وخارجها. ويمكن تحديد أهداف المجلة بشكل تفصيلي في الأهداف الأربعة التالية:
1. المشاركة الفاعلة مع مراكز البحث العلمي لإثراء حركة البحث في المجال التربوي .
  2. استنهاض الباحثين المتميزين للإسهام في طرح المعالجات العلمية المتعمقة والمبتكرة للمستجدات والقضايا التربوية.
  3. توفير وعاء لنشر الأبحاث العلمية الأصيلة في مختلف التخصصات التربوية .
  4. متابعة المؤتمرات والندوات العلمية في مجال العلوم التربوية.

## مجالات النشر في المجلة

تهتم مجلة الدراسات والبحوث التربوية بنشر الدراسات والبحوث التي لم يسبق نشرها في مختلف التخصصات التربوية، على أن تتصف بالأصالة والجدة، وتتبع المنهجية العلمية، وتراعي أخلاقيات البحث العلمي. كما تنشر المجلة ملخصات رسائل الماجستير والدكتوراه ذات العلاقة بمختلف التخصصات التربوية، والمراجعات العلمية، وتقارير البحوث والمراسلات العلمية القصيرة، وتقارير المؤتمرات والمنتديات العلمية، والكتب والمؤلفات المتخصصة في التربية ونقدها وتحليلها.

## القواعد العامة لقبول النشر في المجلة

1. تقبل المجلة نشر البحوث باللغتين العربية والإنجليزية وفقاً للمعايير التالية:

- توافر شروط البحث العلمي المعتمد على الأصول العلمية والمنهجية المتعارف عليها في كتابة البحوث الأكاديمية في مجالات التربية المختلفة.
  - أن تحتوي الصفحة الأولى من البحث على:
    - اسم الباحث ودرجته العلمية والجامعة التي ينتمي إليها.
    - البريد الإلكتروني للباحث، ورقم الهاتف النقال.
    - ملخص للبحث باللغة العربية والإنجليزية في حدود (150) كلمة.
    - الكلمات المفتاحية بعد الملخص.
  - ألا يزيد عدد صفحات البحث عن (30) صفحة متضمنة الهوامش والمراجع.
  - أن تكون الجداول والأشكال مُدرجة في أماكنها الصحيحة، وأن تشمل العناوين والبيانات الإيضاحية الضرورية، ويُراعى ألا تتجاوز أبعاد الأشكال والجداول حجم الصفحة.
  - أن يكون البحث ملتزماً بدقة التوثيق حسب دليل جمعية علم النفس الأمريكية APA الإصدار السادس، وحسن استخدام المصادر والمراجع، وتثبيت مراجع البحث في نهايته.
  - أن يكون البحث خالياً من الأخطاء اللغوية والنحوية والإملائية.
  - أن يلتزم الباحث بالخطوط وأحجامها على النحو التالي:
    - اللغة العربية: نوع الخط (Sakkal Majalla)، وحجم الخط (14).
    - اللغة الإنجليزية: نوع الخط (Times New Roman)، وحجم الخط (14).
    - تكتب العناوين الرئيسية والفرعية بحجم (16) غامق (Bold).
    - أن تكون المسافة بين الأسطر (1.15) بالنسبة للبحوث باللغة العربية، وتكون المسافة بين الأسطر (1.5) بالنسبة للبحوث باللغة الإنجليزية.
    - تترك مسافة (2.5) لكل من الهامش العلوي والسفلي والجانبين.
2. ألا يكون البحث قد سبق نشره أو قُدم للنشر في أي جهة أخرى.
3. تحتفظ المجلة بحقها في إخراج البحث وإبراز عناوينه بما يتناسب وأسلوبها في النشر.

4. ترحب المجلة بنشر ما يصلها من ملخصات الرسائل الجامعية التي تمت مناقشتها وإجازتها في مجال التربية، على أن يكون الملخص من إعداد صاحب الرسالة نفسه.
5. بالمجلة باب لنشر موضوعات تهتم المجتمع التربوي يكتب فيه أعضاء التحرير.

### إجراءات النشر في المجلة

1. ترسل الدراسات والبحوث وجميع المراسلات باسم رئيس تحرير مجلة الدراسات والبحوث التربوية على الإيميل التالي: [submit.jser@gmail.com](mailto:submit.jser@gmail.com)
2. يرسل البحث إلكترونياً بخطوط متوافقة مع أجهزة (IBM)، بحيث يظهر في البحث اسم الباحث ولقبه العلمي، ومكان عمله.
3. يُرفق ملخص البحث المراد نشره في حدود (100-150 كلمة) سواء كان البحث باللغة العربية أو الإنجليزية، مع كتابة الكلمات المفتاحية الخاصة بالبحث (Key Words).
4. يرفق مع البحث موجز للسيرة الذاتية للباحث.
5. في حالة قبول البحث مبدئياً يتم عرضه على مُحكمين من ذوي الاختصاص في مجال البحث، لإبداء آرائهم حول مدى أصالة البحث وقيمه العلمية، ومدى التزام الباحث بالمنهجية المتعارف عليها، وتحديد مدى صلاحية البحث للنشر في المجلة من عدمها.
6. يُخطر الباحث بقرار صلاحية بحثه من عدمها خلال شهر من تاريخ استلام البحث.
7. في حالة ورود ملاحظات من المحكمين تُرسل إلى الباحث لإجراء التعديلات اللازمة، على أن يعاد إرسال البحث بعد التعديل إلى المجلة خلال مدة أقصاها شهر، ولا يجوز سحب البحث من المجلة بعد تحكيمه.
8. تؤول جميع حقوق النشر للمجلة.
9. لا تلتزم المجلة بنشر كل ما يرسل إليها.
10. المجلة لا ترد الأبحاث المرسلة إليها سواء كانت منشورة أو غير قابلة للنشر، وللمجلة وإدارتها حق التصرف في ذلك.

### عناوين المراسلة

البريد الإلكتروني:

[submit.jser@gmail.com](mailto:submit.jser@gmail.com)

الهاتف:

0096599946900

العنوان:

الكويت- العديلية- شارع أحمد مشاري العدواني

الموقع الإلكتروني:

[www.jser-kw.com](http://www.jser-kw.com)



## المحتويات

الصفحة	العنوان	م
viii	الافتتاحية .....	-
28-1	دور وسائل التواصل الاجتماعي في تنمية الوعي السياسي لدى طلبة جامعة الكويت، أ. د أحمد حمد الصانع.....	1
65-29	الأداء الأكاديمي باستخدام التكنولوجيا الرقمية وعلاقته بإستراتيجيات التنظيم الذاتي والكفاءة الذاتية والدافعية الأكاديمية لدى طلاب المرحلة الثانوية، أ.د أحمد كمال الهنساوي؛ د. وائل ماهر محمد غنيم.....	2
86-66	درجة ممارسة العمل التطوعي مع الأشخاص ذوي الإعاقة في دولة الكويت، د. محمد سعود العجبي؛ د. سلامة عجاج العززي؛ د. أحمد محسن السعيد.....	3
123-87	درجة ممارسة الإدارة المدرسية لإستراتيجيات المنظمة المتعلمة في المدارس الثانوية للبنات بالأحساء حسب نموذج أبعاد المنظمة المتعلمة "DLOQ"، أ.د علي صالح الشايع؛ أ. أمل عبد العزيز محمد الشيخ.....	4
171-124	تطوير التعليم الثانوي في دولة الكويت في ضوء خبرات بعض الدول الأجنبية، د. تهاني صالح العززي؛ د. صفوت حسن عبد العزيز.....	5
201-172	المشكلات التربويّة التي تواجه معلمات الصّفوف الثّلاثة الأولى في محافظة الطفيلة من وجهة نظرهن، أ.د. خالد عطية سعود؛ أ. سلام عطا الله الحناقطة.....	6
227-202	اتجاهات طلبة مقرر ورشة إنتاج مواد تعليمية نحو المحاضرات المسجلة وأثرها على العملية التعليمية، د. راوية محمد الحميدان؛ د. خالد أحمد الكندري.....	7
277-228	التعلّم عن بُعد في أثناء جائحة كوفيد 19 وبعدها، د. صفية طه إبراهيم الزايد.....	8
303-278	الاتجاهات الحديثة في دور فنيات علم النفس الإيجابي لمواجهة الآثار السلبية الناتجة عن جائحة كورونا، أ.د.م نجلاء محمد علي إبراهيم.....	9
329-304	الرسوخ التنظيمي لدى مديري مدارس مدينة الدمام من وجهة نظر المعلمين، أ.د علي صالح الشايع؛ أ. علي سعيد محمد آل حارس.....	10
356-330	درجة ممارسة القيادة الأخلاقية لدى مديري مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء بني كنانة من وجهة نظر المعلمين، د. تهاني إبراهيم العلي.....	11

397-357	واقع التربية البيئية في رياض الأطفال بدولة الكويت من منظور المعلمات، د. جيلالي بوحمامة؛ أ. أمل منصور القطان.....	12
429-398	التمائل التنظيمي لدى مديري المدارس الحكومية بتعليم مكة المكرمة، أ. مرزوق بن مبروك الخزاعي.....	13
450-430	أثر البيانات الضخمة وبعض متغيراتها على اتخاذ القرارات خلال فترة انتشار جائحة كوفيد - 19 من وجهة نظر طلبة كلية التربية الأساسية بدولة الكويت، د. محمد علي العجمي؛ د. مشعل شهاب الفضلي؛ د. جميلة حمدان العتيبي.....	14
486-451	درجة توافر مهارات تصميم الدروس الإلكترونية لدى طلبة كلية التربية الأساسية في دولة الكويت من وجهة نظرهم، د. رابعة الفهد.....	15
511-487	درجة تحقيق النمو المهني لدى معلمي المدارس الابتدائية في لواء بني عبيد من وجهة نظرهم، د. تهاني إبراهيم العلي.....	16
543-512	Impact of Internet Outages on The Education in Kuwait During Pandemics and Wars From Students Perspective, Dr. Jamella Hamdan Alotaibi, Dr. Haifa R. Alzuabi.....	17

## الافتتاحية

بسم الله الرحمن الرحيم، عليه نتوكل وبه نستعين، نحمده سبحانه كما ينبغي أن يحمد ونصلي ونسلم على أشرف المرسلين سيدنا محمد وعلى آله وأصحابه والتابعين وبعد،،،

يشهد العالم ثورة معلوماتية كبرى منذ منتصف القرن الماضي بسبب التطور السريع والهائل لتكنولوجيا الإعلام والاتصال، وقاد هذا إلى تغير العديد من المفاهيم والأسس داخل المجتمع، فلم تعد المعدات والآلات الثقيلة ورأس المال الأدوات الرئيسية للنشاط الاقتصادي، إذ حلت محلها المعرفة التي أصبحت المحرك الأساسي للنشاط الاقتصادي والفرد في كل المجتمعات، وقد أدى تزايد قيمة المعرفة في العصر الحالي إلى أن أصبحت هي الطريق نحو مجتمع المعرفة الذي تتنافس الدول في تحقيقه.

وقد جعل ذلك الدول المتقدمة تنفق حوالي (20%) من دخلها القومي في استيعاب المعرفة، ويستحوذ التعليم على نصف هذه النسبة، كذلك تنفق المنظمات الصناعية والتجارية في هذه الدول ما لا يقل عن (5%) من دخلها الإجمالي في التنمية المهنية للعاملين بها، وتنفق ما يتراوح بين (3%-5%) من دخلها الإجمالي في البحث والتنمية.

ويعد البحث العلمي الوسيلة الرئيسية لإيجاد المعرفة وتطويرها وتطبيقها في المجتمع، كما يشكل الركيزة الأساسية للتطور العلمي والتقني والاقتصادي، ويساهم في رقي الأمم وتقدمها، وهو بمثابة خطوة للابتكار والإبداع، ويمثل البحث العلمي إحدى الركائز الأساسية لأي تعليم جامعي متميز، ويعد من أهم المعايير التي تعتمدها الجهات العلمية في تصنيف وترتيب الجامعات سواء على المستوى المحلي أو القومي أو العالمي؛ ويقاس التقدم العلمي لبلد من البلدان بمدى الناتج البحثي والعلمي مقارنةً بالدول الأخرى.

ويسر مجلة الدراسات والبحوث التربوية أن تقدم لقراءها هذا العدد، وتتقدم أسرة المجلة بالشكر إلى جميع الباحثين الذين ساهموا بأبحاثهم في هذا العدد، وتجدد دعوتها لجميع الباحثين للالتفاف حول هذا المنبر الأكاديمي بمساهماتهم العلمية. وندعو الله عز وجل السداد والتوفيق.

رئيس التحرير

أ.د/ محسن حمود الصالحي

تخلي أسرة تحرير المجلة مسؤوليتها عن أي انتهاك لحقوق الملكية الفكرية، والآراء والأفكار الواردة في الأبحاث المنشورة لا تلزم إلا أصحابها جميع الحقوق محفوظة لمجلة الدراسات والبحوث التربوية © 2020



درجة تحقيق النمو المهني لدى معلمي المدارس الابتدائية في لواء بني عبيد من وجهة نظرهم

The degree of achievement professional growth of primary school teachers in the Bani Obeid District from their point of view

د. تهاني إبراهيم العلي- وزارة التربية والتعليم- الأردن

Email: tahanishtayat@yahoo.com

الملخص: هدفت الدراسة التعرف إلى درجة تحقيق النمو المهني لدى معلمي المدارس الابتدائية في لواء بني عبيد من وجهة نظرهم، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وقامت الباحثة بإعداد استبانة لقياس درجة تحقيق النمو المهني، حيث تكون مجتمع الدراسة من (2560) معلماً ومعلمة، وتكونت عينة الدراسة من (400) معلم ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية النسبية، بنسبة (15%)، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة تحقيق النمو المهني ككل جاءت بدرجة (كبيرة)؛ كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha = 0.05$ ) بين استجابات أفراد عينة الدراسة في درجة تحقيق النمو المهني لدى معلمي المدارس الابتدائية في لواء بني عبيد من وجهة نظرهم تعزى إلى متغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمرحلة الدراسية). وأوصت الدراسة بنشر ثقافة النمو المهني لدى العاملين في المدارس من أجل تحقيق التنمية المستدامة .  
الكلمات المفتاحية: درجة تحقيق، النمو المهني، معلمي المدارس الابتدائية، لواء بني عبيد.

**Abstract:** The study aimed to identify the degree of professional growth of school teachers in the Bani Obeid District From their point of view, the study adopted the descriptive survey method, and the researcher prepared a questionnaire to measure the degree of professional growth, where the study population consisted of (2560) male and female teachers, and the study sample consisted of (400) male and female teachers who were chosen by the relative random method. , by (15%), and the results of the study showed that the degree of professional growth as a whole came to a (significant) degree; The results also showed that there were no statistically significant differences at the level of statistical significance (= 0.05) between the responses of the study sample members in the degree of professional growth of primary school teachers in the Bani Obeid District from their point of view attributed to the variables (gender, educational qualification, years of experience, and school stage). the study researcher recommends working to spread the culture of professional growth among school workers in order to achieve sustainable development.

**Keywords:** degree of achievement, professional growth, primary school teachers, Bani Obeid District.

## مقدمة:

تواجه دول العالم بصفة عامة في العصر الحديث تحديات فرضتها متغيرات عالمية لا يمكن البعد عنها أو الفرار من تأثيراتها، نذكر منها ثورة المعلومات حيث فاقت المعلومات المكتسبة في العصر الحديث كل المعلومات التي حصلت عليها البشرية طوال العشرة آلاف سنة الماضية، بجانب ثورة الاتصالات، وصعود قوى السوق أو العولمة، وكلها تشير إلى تزايد أهمية المعرفة بوصفها المحرك الرئيسي لكل جوانب الحياة المعاصرة، وتقع مسؤوليتها على المؤسسات التعليمية والتربوية، التي يقع على عاتقها أيضاً أعباء التطوير المستمر، حيث شهدت المؤسسات التعليمية تطوراً تربوياً فعالاً وهادفاً في جوانب مختلفة ومتعددة، وقد ظهرت أساليب كثيرة ومتنوعة بهدف تحقيق أفضل النتائج من خلال الارتقاء بالأداء الفعلي للعاملين داخل وخارج بيئات العمل، مما ينعكس على أهداف العملية التربوية.

ويعد الاهتمام بعمل تطوير المؤسسات التعليمية ليس بالعملية السهلة البسيطة السريعة، وإنما هو عملية متشعبة الجوانب، مستمرة تحتاج إلى صبر وجهود، فتنظيم تلك المؤسسات هو الوسيلة العلمية لتنفيذ السياسات التربوية، ويتضح هنا التنظيم في تحديد الأهداف وتحديد المهام والأعمال، وتوزيع هذه الأعمال على العاملين داخل المؤسسة فيما كل حسب تخصصه وسرعة أداء العاملين لواجباتهم ومسؤولياتهم بدقة وإتقان في مناخ من العلاقات الإنسانية والاجتماعية بين أعضاء المؤسسة كلها، من أجل تحقيق المؤسسات التعليمية لأهدافها على أكمل وجه (السخني، 2015).

وللمعلمين دور كبير في إنجاز المؤسسات التعليمية لمهامها وتحقيقها لأهدافها إذ يتوقف نجاحها أو فشلها على مدى النجاح الذي يحققه المعلمون في أعمالهم، وفقاً لما لديهم من قدرات واستعدادات واتجاهات تمكنهم من التأثير في الآخرين لتحقيق تلك الأهداف (Al-Saqabi & Al-Kandari, 2021)، لذلك اهتم الباحثون والمعلمون والمسؤولون عن العمل المؤسسي بعلم الإدارة ودراسته وتطويره، ونموه المهني وقد عظم هذا الدور نتيجة لتطور أهداف المؤسسات التعليمية في المجتمعات المعاصرة التي أصبحت تتجه نحو تدريب المعلمين تدريباً كافياً وامتكاملاً لكي يساهم في بناء مجتمعه وتقدمه ويكون ذا قدرة على مواجهة عصره وتحدياته وخصوصاً لمن هم في المرحلة الابتدائية لما لها من دور أساسي في تنشئة النشء وغرس روح المواطنة وتعزيز الشعور بالمسؤولية (طافش، 2014)، لذلك فإنه جهد يبذل للوصول إلى النمو المهني، كما أن فعالية النمو المهني للمعلمين تتضح في تحقيقها لأهداف المؤسسة والسعي لتحسين العملية التعليمية والتعلمية وتحقيق أعلى مردود تعليمي عن طريق توظيف الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة في المؤسسة وتحسين مخرجات التعليم (البناء، 2003).

ويتوجب تعزيز وتطوير النمو المهني لدى المعلمين من خلال أساليب ووسائل قادرة على تعزيز هذا الواقع وخاصة فيما يتعلق بتنمية المهارات الإدارية والتربوية والفنية والإنسانية ولا يمكن أن يتحقق ذلك إلا من خلال

التنمية المهنية المستدامة عبر الدورات التدريبية. وورش العمل (الناصرى، 2018)، بالإضافة إلى تفعيل العلاقة بين المعلمين والمديرين وجميع العاملين في المؤسسات التعليمية وأولياء الامور والمجتمع المحلي، وتستخدم المؤسسات التعليمية التي تسعى إلى تحقيق النمو المهني للمعلمين طرقاً واستراتيجيات متنوعة وحديثة تتلاءم مع احتياجات المعلمين والظروف البيئية المؤسسية، لما يحقق المنافع والكفاءة والفعالية، ومما لا شك فيه أن هذه الأساليب تتعدل وتتطور بما يناسب تطور العلوم السلوكية من ناحية، ولتصبح أكثر مرونة وفاعلية في خدمة مختلف البيئات والمجتمعات والتنظيمات في مختلف بقاع العالم ومؤسساته وتنظيماته من جهة ثانية (الشتيحي، 2010).

ومن خلال ملاحظة الباحثة النمو المهني في المؤسسات التعليمية، يتضح أن التطور الهائل والحادث الآن بطفرة غير مسبوقه يلعب دوراً كبيراً في تغيير الأيديولوجيات المجتمعية وليس التعليمية فحسب، ولم يكن التطوير مقتحماً لمجالٍ دون آخر حيث إن المجال التعليمي أيضاً قد حظي بوافر كبير من الثورة المعلوماتية وروافدها المتعددة والمتشعبة، ومما لا شك فيه أن التطوير بات يقتحم كل مناحي الحياة بلا استثناء حتى أصبح مؤثراً وضالماً في كل أمورنا مما يستدعي التجاوب معه بوتيرة سريعة ومتلاحقة وخاصةً فيما يتعلق بالتصورات والأفكار والمعتقدات وطرق التفكير مع مراعاة الظروف الاجتماعية. في ضوء التمسك بالقيم والمبادئ التي يصعب المحافظة عليها في ظل زخم تكنولوجيا يضح بملايين الأفكار الخلاقة بين الفينة والأخرى، ويلاحظ ذلك بدقة خلال العقدين الماضيين حيث حدثت تطورات عالمية هائلة في مجالات التعليم، وأصبح ذلك التجديد والتغيير جزءاً من التنمية المستدامة التي لا يمكن الاستغناء عنها بل والسير في اتجاهها، وقد تكيفت كل مرحلة من المراحل التعليمية مع التطوير بشكل أو بآخر، ولكن من الأهم والأجدر أن تكون الابتدائية لها النصيب الأكبر فيما يتعلق بالنمو المهني للمعلمين في المؤسسات، لأن النمو المهني يحدث تغييراً كبيراً في كافة العمليات الفنية، كما أن الحاجة الماسة إلى ضرورة مواكبة الواقع باتت مفروضة تماماً، كما أن التخلف عن تلك النهضة التطويرية في كامل العملية التعليمية لم يعد مقبولاً الآن في ظل ما يتطلبه المجتمع ويحتاجه بشكل كبير من النمو والتطور.

#### مشكلة الدراسة:

تواجه المؤسسات التعليمية الكثير من التحديات التي تعوق سير العملية التربوية في ظل الظروف الراهنة، فهي تسعى إلى تطبيق إستراتيجيات ملائمة لبيئة العمل، ولكي تحقق النتائج المخطط لها، فعليها تحقيق النمو المهني بكافه صورته وأشكاله، ومن خلال ملاحظة واقع المؤسسات التعليمية يتبين غياب الوعي بأهمية النمو المهني للمعلمين والتفاوت في تطبيقه والعمل به، كما أجمعت العديد من الدراسات التي درست تحقيق النمو المهني للمعلمين ومنها، دراسة السعيدى (2020)، ودراسة العضيبي والعتيبي (2021) على تباين المؤسسات التعليمية في تطبيق النمو المهني والالتزام به. لذلك جاءت هذه الدراسة للكشف عن درجة تحقيق النمو المهني لدى معلمي المدارس الابتدائية في لواء بني عبيد من وجهة نظرهم.

وتسعى الدراسة للإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما درجة تحقيق النمو المهني لدى معلمي المدارس الابتدائية في لواء بني عبيد من وجهة نظرهم؟
2. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين المتوسطات الحسابية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة تحقيق النمو المهني تُعزى لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمرحلة الدراسية؟

#### أهداف الدراسة

سعت هذه الدراسة إلى التعرف على الآتي:

- التعرف على درجة تحقيق النمو المهني لدى معلمي المدارس الابتدائية في لواء بني عبيد من وجهة نظر المديرين للكشف عن مدى تطبيق أخلاقيات المهنة التربوية، للوصول إلى النقاط الإيجابية وتعزيزها.
- الوصول إلى فهم أعمق لأثر بعض المتغيرات كالجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والمرحلة الدراسية في درجة تحقيق النمو المهني لدى معلمي المدارس الابتدائية في لواء بني عبيد من وجهة نظرهم، من أجل الكشف عن مدى تأثير هذه المتغيرات، وإلى أي مدى يمكن ضبطها.

#### أهمية الدراسة

يتوقع أن يستفيد من نتائج هذه الدراسة كل من:

- إدارات المدارس وذلك من خلال تحديد وجهة نظر المديرين في درجة تحقيق النمو المهني للمعلمين وما يشكله ذلك من تغذية راجعة لهذه الإدارات.
- رؤساء الأقسام في مديريات التربية والتعليم حيث ستزودهم بتغذية راجعة عن درجة تحقيق النمو المهني، مما يساعدهم على تحسين درجة النمو وانعكاسها داخل مدارسهم.
- المعلمين حيث ستزودهم بمخزون معرفي عن درجة تحقيق النمو المهني لدى المعلمين، واعتبار ذلك مؤشراً حيوياً على كفاءة هذه المعايير وعدها وقدرتها على تحقيق الأهداف الأساسية التي وجدت من أجلها.
- متخذي القرار في الدولة حيث ستساعدهم على اتخاذ القرارات الصائبة والمناسبة، فتكون القرارات ذات فائدة في تحقيق النمو المهني، بهدف الارتقاء بدرجة المدارس والوصول إلى قرارات صائبة لسبل تفعيل والتحسين والتطوير والنمو.
- الباحثين التربويين حيث سيتوافر لديهم مرجعاً قيماً للقيام بدراسات مشابهة في نفس الموضوع يمكن الرجوع إليه وقت الحاجة بكل سهولة ويسر لإثراء دراساتهم.

حدود الدراسة ومحدداتها:

تحدد نتائج الدراسة في ضوء الحدود الآتية:

- الحد الموضوعي: درجة تحقيق النمو المهني لدى معلمي المدارس الابتدائية في لواء بني عبيد من وجهة نظرهم.
- الحد البشري: اقتصر هذه الدراسة على عينة من المعلمين والمعلمات في المدارس الابتدائية في لواء بني عبيد.
- الحد المكاني: طبقت الدراسة في المدارس الواقعة ضمن حدود لواء بني عبيد.
- الحد الزمني: تم إجراء هذه الدراسة خلال العام الدراسي الأول 2021-2022م.

وتحدد إمكانية تعميم نتائج هذه الدراسة بالخصائص السيكومترية لأدواتها (خصائص الصدق، والثبات).

مصطلحات الدراسة:

تحدد الدراسة في المصطلحات الآتية:

- درجة: هي تقدير للحكم على ظاهرة معينة وفق معيار معين بأسلوب علمي وموضوعي ويتصف بالدقة (أحمد، 2018، 24).
  - النمو المهني: "عملية منظمة وهادفة تسعى إلى تطوير مقدرة المعلمين المعرفية والمهارية والأدائية، من أجل إحداث التغيير في اتجاهاتهم وسلوكياتهم نحو تحسين أدائهم التدريسي والمهني" (حداد، 2019).
- وتعرف درجة تحقيق النمو المهني إجرائياً في هذه الدراسة بالدرجة التي يسجلها المستجيبون على أداة الدراسة التي ستعدها الباحثة لقياس درجة تحقيق النمو المهني لدى معلمي المدارس الابتدائية في لواء بني عبيد من وجهة نظرهم.

الخلفية النظرية والدراسات السابقة:

النمو المهني ومفهومه:

النمو المهني: "العملية التي تحيط بمعظم حياة الفرد والتي يبدأ من مرحلة الطفولة وتتضمن التجارب الرسمية وغير الرسمية التي تكسب المواهب، والقيم، والرغبات، والمعرفة بمهارات العمل وتستمر إلى مرحلة الرشد" (Brawn, Ds.,&Lent.R.W,2013,9).

ويعرفه الشديفات (2014) أنه: "الفرص المناسبة للتعليم والتعلم لتطوير فهمهم عن مجالات تخصصهم وتدريبها وتعلمها". ويعرفه ناجي (2001,10) أنه "كل جهد هادف يحقق استفادة المعلم من الفرص المتاحة للارتقاء بما يقوم به من أعمال في مهنته".

وتستنتج الباحثة أن النمو المهني: هو عملية تغيير إيجابي مقصود ومخطط يهدف إلى الارتقاء بالمعلمين داخل المؤسسات التعليمية على مختلف أنواعها، كما أنه يتم على أساس مواجهة إيجابية وفعالة لقوى التغيير المحيطة بالمؤسسات بحيث يأتي متسقاً مع أهداف وقيم مدروسة تمت صياغتها وبلورتها بأسلوب واعٍ ومخطط وموجه، فتطوير المؤسسات التعليمية شأنه شأن تطوير أي مؤسسة من مؤسسات المجتمع الأخرى، يركز على أسلوب مخطط وموجه للتغيير المنشود والمتناغم مع متطلبات المجتمع، والمتغيرات المتلاحقة فيه.

#### واقع النمو المهني:

يرتبط نجاح المؤسسات التعليمية لا سيما المراحل الابتدائية وزيادة فاعليتها بتحسين وتطوير مهارات وقدرات المعلمين فيها، وتسعى عن طريقها إلى تحقيق أهداف المؤسسة بفعالية وكفاءة، بما في ذلك النمو المهني لجميع العاملين فيها، إذ يعد النمو المهني الجيد معياراً أساسياً للحكم على جودة المؤسسة وقدرتها على المنافسة وجودة مخرجاتها وهذا يتطلب من المؤسسة القدرة على إدارة الجهود الهادفة لتخطيط وتنظيم وتوجيه النمو المهني الفردي والجماعي، ووضع معايير ومقاييس واضحة ومقبولة كهدف يسعى إلى الوصول إليه.

ويرى الطويسي والطعاني (2010) أن أهمية النمو المهني للمعلمين في المؤسسات التعليمية ترجع إلى النقاط الآتية:

- تطوير النمو المهني من أهداف المداخل الحديثة في مجال الإدارة وتشغل المهتمين بقضايا التطوير في الوقت الحالي، لكونها تركز على الارتقاء بالأفكار وتعزيز الخبرات وتجويد المهارات في الجوانب المعرفية، والمهارية، والإدارية والتكنولوجية لمواجهة تحديات العصر الحالي الذي يتميز بتدفق المعلومات وأتمتة الاتصالات وسرعتها.
- توظيف التكنولوجيا الحديثة في النمو المهني مما يمثل ضرورة وأهمية في المجتمع الدراسي، وهو أحد مجالات النمو المهني في المراحل الابتدائية في المؤسسات، والذي ترجع أهميته إلى التطوير المستمر لجميع العاملين على استخدام الأجهزة الإلكترونية وتطبيقاتها المختلفة، فضلاً عن تدريبهم على المهارات الفنية وحل المشكلات وعلى استخدام وإتاحة الفرص لتجريب الأفكار الجديدة الأمر الذي يجعل تطوير النمو المهني إلكترونياً ومتاحاً للجميع.

تزويد المعلمين بآليات التدريب الحديثة لإيجاد بيئة تنظيمية فعالة لتطوير النمو المهني، وبناء وإعداد قاعدة للتنمية المستمرة، والمساهمة في بناء وتطوير القدرات والإمكانات الخاصة بالمعلمين، وتنمية التعاون بين المؤسسات والجهات المسؤولة عن التنمية والترقيات الداخلية، وتوفير التكاليف والهدر وزيادة إنتاجية العاملين.

إكساب المعلمين مهارات التعرف على كل ما هو جديد في مجال النمو المهني، والذي ينعكس على تحقيق الإنجاز الأكاديمي، من خلال وضع معايير للنمو والتطوير والتحسين، وفي ظل التغيرات السريعة المتلاحقة، لتحديث معارف المعلمين وصقل خبراتهم ومهاراتهم (Tammam، 2013).

وقد رصدت (صالحه، 2010) عدة أهداف لتطوير النمو المهني في المؤسسات التعليمية نذكر منها:

تزويد المعلمين بالمعلومات والمهارات المتعلقة بمهامهم الوظيفية، والارتقاء بمستوى أدائهم، وإنجاز الأعمال في أقل وقت وبأقل جهد وأقل تكلفة متاحة.

تغيير السلوكيات والمفاهيم والاتجاهات والمهارات لإنجاز المهام المطلوب بكفاءة وفاعلية، وتحسين مستوى النمو المهني للمعلم.

تحسين جودة المخرجات التعليمية من خلال تطوير مستوى النمو المهني للمعلم في مؤسسته التعليمية.

تطوير مهارات النمو المهني لدى المعلمين، ليكون لديهم القدرة على تحقيق رؤية ورسالة المؤسسة.

تطوير مستويات النمو المهني لجميع أفراد المؤسسة، ووضع خطط التطوير والنمو المستقبلي للمؤسسة، بما يحقق بناء شخصية الأفراد بناءً متكاملًا (علمياً، عقلياً، جسمياً، تربوياً، اجتماعياً، نفسياً).

توافر العلاقات التنظيمية الجيدة بين العناصر البشرية داخل المؤسسة، والإشراف على تنفيذ المشروعات التعليمية الحالية والمستقبلية.

تحسين مستويات إنجاز المعلمين من خلال اكتشاف جوانب الضعف في كل من التحصيل أو اكتساب المهارات أو المشاركة في الأنشطة، والعمل على تحسينها باستمرار من خلال عمليات التغذية المرتدة (القرني، 2010).

تحقيق المشاركة المجتمعية في تخطيط وتنفيذ أنشطة النمو المهني للمعلمين بشكل فعال، ودعم أنشطة التطوير والتحسين وكتابه التقرير السنوي للمؤسسة، والمشاركة في أنشطة التقييم الذاتي، وتحديد أوجه صرف الموارد المالية للروضة واتخاذ القرارات المهمة (عايش، 2015).

وقد أكد (ديب، 2007) على أن تطوير النمو المهني للمعلمين في المؤسسات التعليمية يحقق المزايا الآتية: بناء

قوة مرجعية وإعداد أجيال متعاقبة لموهبة القيادة لتدعيم استمرارية العمل، وضمان التحسين والتطوير المستمر في الأداء والنمو المهني، تدعيم وتعزيز النمو المهني بحيث يصبح المعلمون قادرين على التغيير واستخدام أفكار جديدة وطرق

عمل مبتكرة تساهم في تطوير مسيرتهم ونموهم المهني (العبد الجبار، 2008)، أيضاً مساعدة المعلمين في التغلب على المواقف الجديدة وما يصاحبها من أدوار ومسؤوليات، فيمكنهم التطوير والنمو المهني من سرعة الاندماج في تلك الوظائف، واداء المطلوب منهم بكل دافعية واستمرارية نحو التقدم والتحسين (المزيد، 2017).

#### دواعي تطوير النمو المهني للمعلمين في المؤسسات التعليمية:

يجب الاهتمام بتطوير النمو المهني للمعلمين في المؤسسات التعليمية بهدف إعداد جيل إداري متميز يتسم بالقدرة والمهارة في القيادة والوصول إلى الغايات المحددة ويكون ذلك عن طريق الآتي (فيفر ودنلاب، 2001):

- الاختيار السليم للمعلم، والمبني على مواصفات الوظيفة وشروطها والخصائص المطلوبة في شاغلها، التدريب والتطوير، والذي يشمل نطاقاً كبيراً يبدأ بالمعرفة والمعلومات.
- التدريب العملي الذي ينمي المهارات، ويعدل السلوك والاتجاهات، والتجربة والخبرة الميدانية التي تعمق المهارات، وتصلق المعلومات، على أن يكون محور اهتمام التطوير الذاتي للمعلم، والتطوير التنظيمي الكلي الذي يعمل على تقدم الأفراد والجماعات في تناسق وتكامل.
- تحديد صلاحيات المعلم، وإعطائه القدر اللازم منها للقيام بأعباء عمله، وإجراء توازن بين السلطة المخولة له والمسؤوليات الملقاة على عاتقه.
- تقويم أداء المعلم على أساس موضوعي، ومحاسبته على النتائج التي يحققها في إطار من الأهداف المحددة سلفاً، في شكل كمي ونوعي وزمني، والعمل على التحسين المستمر للنتائج وتحقيق مستويات أعلى للإنجاز (caena, 2011).

#### العوامل المؤثرة في النمو المهني

رصد (أبو طفة، 2002) عن جملة من الباحثين العوامل المؤثرة في النمو المهني للمعلمين في المؤسسات التعليمية أهمها:

1. غياب الأهداف المحددة: إذا كانت المؤسسات التعليمية لا تمتلك خططاً تفصيلية لعملها وأهدافها ومعدلات الإنتاج العلمي المطلوب فلن تستطيع قياس ما تحقق من إنجاز أو محاسبة جميع العاملين على مستوى الأداء لعدم وجود معيار محدد مسبقاً لذلك، فإذا كانت المؤسسة لا تملك معايير أو مؤشرات للإنتاج العلمي والأداء الجيد للمعلمين، فعندما يتساوى المعلم ذات النمو المهني الجيد مع معلم آخر ذات النمو المهني الضعيف فإن ذلك يؤثر بشكل سلبي كبير على الروح المعنوية والولاء التنظيمي لدى المعلم ذات الجيد وهنا يحدث فجوة كبيرة تؤثر على الأداء الكلي للمؤسسة، باعتبار أن المعلم الجيد يمتلك قدرات وخبرات تساعد المؤسسة على تحقيق أهدافها.

2. مشكلات الرضا الوظيفي: يعد الرضا الوظيفي من العوامل الأساسية المؤثرة على مستوى النمو المهني لجميع العاملين داخل المؤسسات التعليمية، فعدم الرضا الوظيفي أو انخفاضه يؤدي إلى ضعف وإنتاجية أقل، والرضا الوظيفي يتأثر بعدد كبير من العوامل التنظيمية والشخصية لأي فرد داخل المؤسسة، مثل العوامل الاجتماعية كالسن والمؤهل التعليمي والجنس والعادات والتقاليد والعوامل التنظيمية كالمسؤوليات والواجبات ونظام الترقيات والحوافز في المؤسسة.

3. التأثير السلبي على النمو المهني: عدم المشاركة في الإدارة من حيث التخطيط وصنع القرارات يساهم في وجود فجوة بين القيادة الإدارية والموظفين في المستويات الدنيا داخل المؤسسة ذاتها، وبالتالي يؤدي إلى ضعف الشعور بالمسؤولية والعمل الجماعي لتحقيق أهداف المؤسسة، وهذا يؤدي إلى تدني مستوى النمو المهني لدى هؤلاء العاملين لشعورهم بأنهم لم يشاركوا في وضع الأهداف المطلوب إنجازها أو وضع الحلول للمشاكل التي يواجهونها في النمو، وقد يعتبرون أنفسهم مهمشين في المؤسسة وأن أدوارهم ثانوية وليست رئيسية (عبد الهادي، 2006).

كما تناول بعض الباحثين عددًا من المعوقات التي تواجه المعلمين كما أوردها (الغامدي، 2013):

— **المعوقات الفنية:** يقصد بها المعوقات المرتبطة بالعملية التعليمية وتشمل: انخفاض مستوى النمو المهني للمعلمين يُعزى لأسباب مهنية أو شخصية أو نفسية مما يؤثر على فاعلية المؤسسة ومخرجاتها بشكل سلبي يجر اللوم والنقد من المديرين وأولياء الأمور والمجتمع والمسؤولين في الإدارة التعليمية، إن هذا الانخفاض يعوق القيام بالأنشطة التعليمية ويستنفد قسطًا كبيرًا من جهد المعلمين ووقتهم في معالجة تلك السلبيات وتجاوز العثرات، والنقص في إعداد المعلمين المهني ومستوى تأهيلهم.

— **المعوقات التنظيمية:** يقصد بها تلك المعوقات المرتبطة بالنظم التربوية للمؤسسات التعليمية وتشمل المركزية في الإدارة التعليمية وفي اتخاذ القرار وسيادة الروتين والتشدد في بيروقراطية العمل وغياب الدعم والحوافز للمعلمين من قبل السلطات التعليمية، لما يخشاه بعض المسؤولين من عدم ظهور قيادات شابة جديدة وإيجابية متحمسة وفعالة يمكن أن تهدد المكتسبات التي يحصل عليها المعلمون، أو تحد من نفوذهم وسلطاتهم وتحمل المعلمين وحدهم مسؤولية معالجة خلل عدم توافر مدخلات العملية التعليمية، وغياب التدريب المثمر، والمهارات الفنية والطاقات الابتكارية والإبداعية للمؤسسات التعليمية بالإضافة إلى غياب الدستور الأخلاقي لها (حمودة، 2011).

وتستنتج الباحثة أنه من الضروري تطوير النمو المهني للمعلمين في المؤسسات التربوية، بهدف اكتشاف نقاط الخلل والضعف، وكذلك التعرف على مكامن القوة التي تساعد المعلمين على النجاح، واعتمادًا على ذلك فإن أهمية فاعلية النمو المهني للمعلمين داخل مؤسساتهم تتضح في تحقيق أهداف المؤسسة وغايات وزارة التربية

والتعليم، فضلاً عن السعي لتحسين العملية التعليمية التعلمية وتحقيق أعلى مردود تعليمي عن طريق توظيف الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة في المؤسسة الأمر الذي ينعكس بشكل كبير على تحسين مخرجات التعليم المتمثلة في الطلبة الذي يلتحقون بالمرحلة الابتدائية، مما يدعم توسيع مداركهم وفهمهم لطبيعة المرحلة التي سوف ينتقلون إليها، لذلك فإن تطوير النمو المهني يكون فعالاً بشكل كبير بالنسبة للمعلمين على مر السنوات وخاصة إذا ما كانت هناك عقبات أو تحديات من شأنها أن تؤثر على الأداء الكلي والنمو المهني للمعلمين، حيث إن النمو المهني يقود إلى تحسين واكتساب مهارات جديدة تساعد على التوجه الصحيح وتقويم الاعوجاج والانحراف الإداري والفني لتحقيق المصلحة العليا للعملية التعليمية في المؤسسات التعليمية الفعالة.

وهناك العديد من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع النمو المهني في المؤسسات التعليمية تم ترتيبها حسب التسلسل الزمني من الأقدم إلى الأحدث كما يلي:

هدفت دراسة هولمز (Holmes,2013) إلى التعرف على واقع التطوير المهني لمعلمي دول الاتحاد الأوروبي في إطار التوأمة الإلكترونية المستحدثة في الولايات المتحدة الأمريكية، وهدفت إلى الكشف عن فعالية برنامج تدريبي إلكتروني تابع لمبادرة التوأمة الإلكترونية تم استحداثه سنة 2004، واستخدم الباحث الأسلوب المسحي الشامل لأراء المعلمين على مرحلتين في شهر نيسان 2010، وفي شهر تشرين ثاني 2010. واستخدم الباحث (الإستبانة والمقابلة) وكانت استجابة العينة للإستبانة ذات الأسئلة المغلقة والمفتوحة (156) معلماً، وأظهرت النتائج درجة عالية من رضا المعلمين تجاه التدريب لما له من أثر إيجابي من الحث على التعاون بين المعلمين والتعبير بشفافية عن الصعوبات التي يواجهونها في عملهم والاستفادة من اقتراحاتهم، وأجرى الباحث أسلوب المقابلات لمعلمي العينة، وأظهرت النتائج دوراً إيجابياً في رضا المعلمين وذلك لأنه تمكنوا من تنفيذ الطرق والأدوات التي اكتسبوها من المتعلمين داخل الصف كما اعتبروه فرصة لهم للاطلاع على خبرات الآخرين. وإمدادهم بالثقة العالية بأدائهم وحثهم على التطوير الفعلي لمهاراتهم التعليمية ومهارة التفكير الناقد، كما أفسح المجال أمام المعلمين لبناء بيئة اجتماعية تقوم على أساس الثقة المتبادلة والخبرات الميدانية المعروضة، وتحسين التعلم المتمحور حول المتعلم، وهناك توصية لتفعيل هذا النوع من التدريب وتعميمه لما له من فائدة كبيرة على المعلم والمتعلم.

وأجرى فرانك جيرالدو (Giraldo, 2014) بحث إجرائي هدف إلى الكشف عن مدى وجود أثر البرنامج التدريبي منفذ على أداء معلمي معهد اللغة الإنجليزية في كولومبيا، استخدم الباحث الأدوات: الإستبانة، والمقابلات، ومشاهدات صفية، وملاحظات الباحث عند المشاهدات الصفية، وأظهرت النتائج تحسناً على أداء المعلمين داخل الغرفة الصفية، وهذا بسبب التنظيم والتخطيط، واستخدام طرق وأساليب تعلم تتصف بالفاعلية، والتواصل مع المتعلمين، والوعي لحاجاتهم المعرفية والنفسية، وهذا بسبب التقاء عدد من العناصر خلال البرنامج التدريبي مثل:

المفاهيم النظرية والعملية والنتائج التي يتبادلها المعلمون، بالإضافة إلى الدور الإيجابي للمدرب من خلال تقديم التغذية الراجعة.

وأجرى إبراهيم (2015) دراسة هدفت إلى معرفة دور الإدارة المدرسية والمشرفين التربويين في تحسين النمو المهني لمعلمي المرحلة الأساسية في الأردن، واعتمدت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، واستخدمت الاستبانة أداة لجمع المعلومات، وتكونت عينة الدراسة من (61) معلماً ومعلمة، وأظهرت النتائج أن مستوى دور الإدارة المدرسية والمشرفين التربويين في تحسين النمو المهني لمعلمي المرحلة الأساسية الدنيا كان مرتفعاً، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمجالات الدراسة تبعاً لمتغير الجنس، وعدم ظهور فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة .

وأجرى فريج (2019) دراسة هدفت إلى الكشف عن واقع تدريب المعلمين أثناء الخدمة في مدارس جمعية المقاصد ودور الإشراف التربوي في قيادته وتمثل العناصر المكونة للإشراف التربوي في مديري المدارس ومسؤولي الحلقة، ومنسقي المواد التعليمية في لبنان، واستخدم الباحث المنهج (الكمي والنوعي) واعتمد الاستبانة والمقابلة كأدوات لجمع المعلومات، واستخدمت أربعة نماذج: للمعلم والمنسق ومسؤول الحلقة والمدير ونموذجين مختلفين من المقابلات، وتكونت العينة من (193) معلماً، و(36) منسقاً، و(15) مسؤول حلقة، و(6) مديريين. ومدير مركز الموارد التربوية والتطوير المهني في جمعية المقاصد ومديري قسم التدريب في خمس مؤسسات تربوية مدرسية وجامعية في شركة إيديو وير (Eduware) المنظمة لعمليات التدريب حول دمج تكنولوجيا المعلومات ومهارات الاتصال بالعملية التربوية، وأظهرت النتائج أن تدريب المعلمين الذي يخضع له معلمو جمعية المقاصد جاء بدرجة متوسطة حيث يفتقر للفعالية، ولا يأخذ بعين الاعتبار خصوصية معلمي المقاصد، كما تعد المؤسسات المنظمة برامجها التدريبية دون الانطلاق من حاجات ودوافع المعلمين عند إعداد أهداف التدريب ومحتواه، كما أظهرت النتائج الغياب الواضح للتقويم في برامج التدريب، وقد اقتصر تقويم التدريب على تعبئة الاستبانة التقييمية، ورقية كانت أو إلكترونية التي توزع عند نهاية ورشة العمل، أيضاً افتقار عناصر الإشراف التربوي إلى الوعي بأهمية التدريب الذاتي الذي يمكن أن يمارسه المعلم باندفاعه الذاتي والتزامه المهني بمهنة التعليم، كما ظهرت صعوبات عديدة ومتنوعة يواجهها كل من المديرين، ومسؤولي الحلقة، والمنسقين، والمعلمين، والقائمين على إعداد التدريب، كما أن هناك دلالات إحصائية لبعض المتغيرات؛ ففي استبانة المعلم، هناك تأثير لمتغير السن على متغير الصعوبات لصالح المعلمين الأكبر سناً. وكذلك تأثير لمتغير الخبرة التعليمية على متغيري البرامج التدريبية والأداء الوظيفي للمعلم والصعوبات التي تواجهه في التدريب، وذلك لصالح المعلمين الأكثر خبرة. وفي استبانة مسؤول الحلقة هناك تأثير لمتغير استلام مهامه على متغير أداء مهامه العامة المتعلقة بموضوع التدريب وذلك لصالح مسؤولي الحلقة الذين تم تدريبهم على مهارات الإدارة التربوية قبل المباشرة لمهامهم.

وأجرى السعيدى (2020) دراسة هدفت التعرف على دور الإشراف التربوي في تطوير التنمية المهنية للمعلمين في مدارس التعليم العام بدولة الكويت، وتكون مجتمع الدراسة من (286) مشرفاً تربوياً فنياً وإدارياً، وتكونت عينة الدراسة من (65) مشرفاً تربوياً تم اختيارهم باستخدام العينة العشوائية البسيطة، وكانت الاستبانة أداة لجمع المعلومات، وأفادت نتائج الدراسة ظهور بعض الصعوبات التي تواجه الإشراف التربوي بمتوسط (3.91)، وعن ظهور فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث من عينة الدراسة على متغير التنظيم الإداري عند مستوى دلالة (0.05) لصالح الإناث في حين لا توجد فروق على المتغيرات الأخرى للإشراف التربوي، فقد ظهرت النتائج بشكل مرتفع لمستوى أداء المشرفين التربويين في تطوير التنمية المهنية بمتوسط (3.91)، وكان أعلى في مجال التخطيط بمتوسط (4.32)، والأدنى القدرة على العلاقات الإنسانية بمتوسط (2.99)، وأظهرت النتائج أن للإشراف التربوي دوراً كبيراً في تطوير التنمية المهنية للمعلمين، كما أظهرت النتائج وجود بعض الصعوبات التي تواجه الإشراف التربوي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث من عينة الدراسة على متغير التنظيم للإشراف التربوي.

وأجرى العضيبي والعتيبي (2021) دراسة هدفت الى التعرف على اتجاهات المعلمين نحو فرص النمو المهني ومقترحاتهم التطويرية، وقد اعتمد الباحثان المنهج الوصفي، وتكونت العينة من (84) معلماً، واستخدم الاستبانة أداة لجمع المعلومات، وأظهرت النتائج وجود اتجاهات إيجابية للمعلمين نحو فرص النمو المهني بدرجة كبيرة، ووجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (05.0) تعزى لنوع المؤهل لأصحاب البكالوريوس، والخروج بقائمة من المقترحات مكونة من (16) مقترحاً تطويرياً لتطوير النمو المهني، وفي ضوء تلك النتائج يوصي الباحثان بالاستفادة من اتجاهات المعلمين الإيجابية في تطوير فرص النمو المهني وإشراك المعلمين في تخطيطاتها، ويقترحان إجراء دراسات لتقويم النمو المهني الحالية ومراجعة تخطيطهما.

تعقيب على الدراسات السابقة:

تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في تناولها لموضوع درجة تحقيق النمو المهني لدى معلمي المدارس الابتدائية، وفي عدد المتغيرات التي تناولها، وتطبيقها على معلمي المدارس الابتدائية في لواء بني عبيد، إذ لا توجد دراسات سابقة في حدود علم الباحثة تناولت مجتمع الدراسة وعينتها. وقد تم الاستفادة من هذه الدراسات في تطوير أداة جمع المعلومات، والتعرف على نتائجها ومقارنتها بنتائج البحث الحالي واستخدام المعالجات الإحصائية المناسبة، وفي تدعيم بعض الآراء المتعلقة بالإطار النظري، لذلك تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في الكشف عن درجة تحقيق النمو المهني لدى معلمي المدارس الابتدائية في لواء بني عبيد من وجهة نظرهم.

الطريقة والإجراءات:

يتناول هذا الجزء منهج الدراسة ومجتمعها وعينتها وأداة الدراسة المستخدمة:

## منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، للكشف عن درجة تحقيق النمو المهني لدى معلمي المدارس الابتدائية في لواء بني عبيد من وجهة نظرهم.

## مجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من المعلمين والمعلمات في المدارس الابتدائية في لواء بني عبيد للعام الدراسي 2021/2022 والبالغ عددهم (2560) معلماً ومعلمة، كما تبين إحصائيات وزارة التربية والتعليم للعام الدراسي 2021م. قامت الباحثة باختيار عينة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة، تكونت من (400) معلم ومعلمة بنسبة (15%) من مجتمع الدراسة موزعين على المدارس الابتدائية في لواء بني عبيد، وبين جدول (1) توزيع عينة الدراسة حسب متغيراتها.

## جدول (1)

توزع أفراد عينة الدراسة حسب مستويات متغيراتها

المتغير	المستوى/ الفئة	العدد	النسبة المئوية%
الجنس	ذكر	191	47.8%
	أنثى	209	52.3%
	المجموع	400	100%
المؤهل العلمي	بكالوريوس فأقل	257	64.2%
	دراسات عليا	143	35.8%
	المجموع	400	100%
سنوات الخبرة	أقل من خمس سنوات	86	21.5%
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	106	26.5%
	10 سنوات فأكثر	208	52.0%
المرحلة الدراسية	المجموع	400	100%
	أساسي	199	49.8%
	ثانوي	201	50.2%
المجموع	400	100%	

## أداة الدراسة:

تكونت أداة الدراسة من (27) فقرة شملت أربعة مجالات تغطي النمو المهني، وقد تم بناء الفقرات بعد الرجوع إلى هذه المعايير والاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة.

## صدق أداة الدراسة:

تم التحقق من صدق المحتوى لأداة الدراسة:

أ- صدق المحكمين: تم عرضها على مجموعة مكونة من (10) مُحكِّمين في مجالات (الإدارة وأصول التربية، وعلم الاجتماع، واللغة العربية) حيث طُلب منهم إبداء آرائهم حول المقياس من حيث الصياغة اللغوية ومدى وضوحها، وانتماء كل فقرة للمقياس، وأي تعديلات يرونها مناسبة. وقد اعتمدت الباحثة الفقرة التي أجمع عليها (8) محكمين فأكثر أي ما نسبته (80%) من المُحكِّمين. وبهذا بقيت الأداة في صورتها النهائية مكونة من (27) فقرة.

ب- صدق البناء لأداة الدراسة: للتأكد من صدق بناء أداة الدراسة فقد تم توزيعها على عينة استطلاعية قوامها (30) معلماً ومعلمة من مجتمع الدراسة ومن خارج عينتها وتم حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات الأداة مع المجال الذي تنتمي إليه ومع الأداة ككل وكانت النتائج كما في جدول (2).

## جدول (2)

قيم معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات الأداة مع المجال الذي تنتمي إليه ومع الأداة ككل

الارتباط مع		م	الارتباط مع:		م
المقياس	المجال		المقياس	المجال	
.818**	.810**	15	.597**	.614**	1
.764**	.771**	16	.833**	.894**	2
.859**	.857**	17	.814**	.872**	3
.818**	.810**	18	.832**	.824**	4
.835**	.857**	19	.816**	.834**	5
.833**	.820**	20	.802**	.804**	6
.888**	.900**	21	.812**	.835**	7
.867**	.867**	22	.745**	.761**	8
.897**	.918**	23	.720**	.721**	9
.849**	.877**	24	.660**	.672**	10
.907**	.908**	25	.531**	.575**	11
.861**	.858**	26	.894**	.866**	12
.793**	.811**	27	.867**	.877**	13
			.788**	.807**	14

\*\* دالة إحصائية على درجة (0.05)

تدل معاملات الارتباط المستخرجة على وجود علاقة دالة إحصائية بين جميع فقرات الاستبانة وبين المجالات التي تنتمي إليها، وهو ما يشير إلى توافر الصدق والاتساق الداخلي بالاستبانة، ويتضح توافر الصدق والاتساق بين

المجالات وبعضها بعضاً، وكذلك بين الفقرات والمجالات التي تنتهي إليها، وبالتالي فإنه يتوافر الصدق والاتساق الداخلي بالاستبانة.

ثبات أداة الدراسة:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة تم استخدام طريقتين الأولى طريقة الاختبار-إعادة الاختبار حيث تم تطبيق الأداة لمرتين على العينة الاستطلاعية بفارق زمني مدته أسبوعين، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين التطبيقين، كما تم في الطريقة الثانية حساب معامل كرونباخ ألفا (معامل الاتساق الداخلي) وكانت النتائج كما في الجدول (3).

### جدول (3)

معامل ثبات إعادة والاتساق الداخلي كرونباخ ألفا لأداة الدراسة

المقياس ومجالاته	ثبات الاتساق الداخلي	ثبات إعادة
المجال الأول: الأداء التدريسي	0.88	0.87
المجال الثاني: التطوير الذاتي	0.89	0.90
المجال الثالث: العلاقات الإنسانية	90.0	0.91
المجال الرابع: التقييم والتقييم	0.91	0.90
المقياس الكلي	0.90	0.92

أظهرت النتائج في الجدول (3) أن معامل ارتباط بيرسون بين درجات المفحوصين على الأداة في مرتي التطبيق بلغ معامل الثبات الكلي للأداة (0.92). أما معامل ثبات الاتساق الداخلي "كرونباخ ألفا" (Cronbach's Alpha) للأداة ككل بلغ (0.90). ويُلاحظ أنها ذات معامل ثبات مرتفع، وعليه اعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة وتحقيق غرضها والثوق بنتائجها.

معياري تصحيح أداة الدراسة :

تم استخدام مقياس ليكرت للتدرج الخماسي بهدف قياس آراء أفراد عينة الدراسة، حيث تم إعطاء موافق بدرجة كبيرة جداً (5)، وموافق بدرجة كبيرة (4)، وموافق بدرجة متوسطة (3)، وموافق بدرجة قليلة (2)، وموافق بدرجة قليلة جداً (1)، وتم الاعتماد على التصنيف التالي للحكم على المتوسطات الحسابية:

$$\text{طول الفترة} = (\text{أعلى قيمة} - \text{أدنى قيمة}) / 5 = 5 / (1-5) = 0.8$$

وعليه يكون معيار الحكم على الدرجة على النحو الآتي:

— من 1- أقل من 1.8 درجة قليلة جداً.

— من 1.8- أقل من 2.6 درجة قليلة.

— من 2.6- أقل من 3.4 درجة متوسطة.

— من 3.4- أقل من 4.2 درجة كبيرة.

— 4.2 فأكثر درجة كبيرة جداً.

متغيرات الدراسة:

اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

أولاً: المتغيرات الوسيطة:

— الجنس: وله فئتان (ذكر، وأنثى).

— المؤهل العلمي: وله مستويان (بكالوريوس فأقل، دراسات عليا).

— سنوات الخبرة: وله ثلاث مستويات: (أقل من 5 سنوات، من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات، 10 سنوات فأكثر).

— المرحلة الدراسية: (أساسي، ثانوي).

ثانياً: المتغير الرئيسي: درجة تحقيق النمو المهني لدى معلمي المدارس الابتدائية في لواء بني عبيد.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

للإجابة عن أسئلة الدراسة قامت الباحثة باستخدام التحليلات الإحصائية المناسبة بعد إدخال البيانات على جهاز الحاسوب، لتحليلها باستخدام برنامج (SPSS) ومعالجتها إحصائياً وذلك على النحو الآتي:

— للإجابة عن السؤال الأول تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

— للإجابة عن السؤال الثاني تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتحليل التباين الرباعي (4-ways ANOVA).

نتائج الدراسة ومناقشتها:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن درجة تحقيق النمو المهني لدى معلمي المدارس الابتدائية في لواء بني عبيد من وجهة نظرهم، وهل تختلف درجة تحقيق النمو المهني باختلاف كل من الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المرحلة الدراسية، وذلك من خلال الإجابة عن كل من أسئلة الدراسة الآتية:

## النتائج الخاصة بالسؤال الأول:

والذي ينص على: "ما درجة تحقيق النمو المهني لدى معلمي المدارس الابتدائية في لواء بني عبيد من وجهة نظرهم؟"

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تحقيق النمو المهني لدى معلمي المدارس الابتدائية في لواء بني عبيد من وجهة نظرهم ، مع مراعاة ترتيب المجالات تنازلياً، والمتوسط العام للمقياس الكلي، والجدول (4) يوضح ذلك.

## جدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجالات درجة تحقيق النمو المهني لدى معلمي المدارس

الابتدائية في لواء بني عبيد من وجهة نظرهم مرتبة تنازلياً

رقم المجال	المجال	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
2	المجال الثاني: التنمية والتطوير الذاتي	3.58	.73	1	كبيرة
1	المجال الأول: الأداء التدريسي	3.51	.72	2	كبيرة
4	المجال الرابع: التقييم والتقييم	483.	.69	3	كبيرة
3	المجال الثالث: العلاقات الإنسانية	3.45	.83	4	كبيرة
	المقياس الكلي	503.	.62		كبيرة

\* الدرجة الدنيا (1) والدرجة العليا (5)

يلاحظ من الجدول (4)، أن مجالات النمو المهني لدى معلمي المدارس الابتدائية في لواء بني عبيد من وجهة نظرهم (الأداء التدريسي، التطوير الذاتي، العلاقات الإنسانية، التقييم والتقييم)، كانت كبيرة ، وجاءت درجة النمو المهني ككل بدرجة كبيرة. وفقاً للترتيب التالي: مجال التطوير الذاتي في المرتبة الأولى، تلاه مجال الأداء التدريسي المرتبة الثانية، يليه مجال التقييم والتقييم في المرتبة الثالثة، يليه مجال العلاقات الإنسانية في المرتبة الرابعة. وقد تعزى هذه الدرجة الكبيرة إلى اهتمام المؤسسات التعليمية بتطبيق مجالات النمو المهني بعد المتابعات الحثيثة من قبل وزارة التربية والتعليم، وتركيز الإدارات المدرسية على تطبيق هذه المجالات ونشر ثقافة هذا التطبيق والحرص على تحقيقه. وأيضاً إيمان العاملين بأهمية الرجوع إلى المضامين الخلقية والاجتماعية لمهنة التعليم . وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة كل من الإبراهيم (2015)، ودراسة السعيد (2020)، ودراسة العضيبي والعتيبي (2021) والتي وجدت جميعها درجة مرتفعة من تحقيق النمو المهني وقيمه.

وفيما يلي كل مجال على حدة:

## 1- مجال الأداء التدريسي:

## جدول (5)

## المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الأداء التدريسي مرتبة تنازلياً

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري*	الرتبة	الدرجة
1	أعد خطة دراسية شاملة لجميع عناصر الدرس.	3.76	.92	1	كبيرة
2	أصوغ الأهداف التعليمية بوضوح.	3.73	.94	2	كبيرة
3	أراعي في الخطة الفروق الفردية للطلبة.	3.66	.93	3	كبيرة
4	أنوع أنشطة العملية التعليمية.	3.58	.93	4	كبيرة
7	أحدد واجبات بيتية هادفة.	3.56	.93	5	كبيرة
5	أراعي التوزيع الزمني للدرس.	3.56	.98	6	كبيرة
6	أحلل محتوى الدرس بدقة عالية.	3.46	.96	7	كبيرة
8	أحدد إستراتيجيات حديثة للمحتوى التعليمي.	3.31	1.14	8	متوسطة
	المجال ككل	3.58	.73		كبيرة

\* الدرجة الدنيا (1) والدرجة العليا (5)

يتضح من الجدول (5) أن المتوسطات الحسابية لفقرات مجال الأداء التدريسي تراوحت ما بين (3.76-3.31)، وجاءت الفقرة (1) التي تتحدث عن "السعي لإعداد خطة دراسية شاملة لجميع عناصر الدرس" بالمرتبة الأولى وبدرجة كبيرة، ثم جاءت الفقرة رقم (2) بمتوسط حسابي (3.73) وبدرجة كبيرة، وجاء أقل المتوسطات الحسابية للفقرة رقم (8) التي تنص على "تحديد إستراتيجيات حديثة للمحتوى التعليمي" بمتوسط حسابي بلغ (3.31) وبدرجة كبيرة. كما بلغ المتوسط العام لفقرات مجال الأداء التدريسي (3.58) وبدرجة كبيرة. وقد تعزى هذه الدرجة الكبيرة من التحقيق إلى وعي المعلمين في المؤسسات التعليمية بتحسين ممارساتهم الصفية، وتنمية المهارات المعرفية والمهنية، وأيضاً إيمانهم بأهمية مواكبة التطورات المتسارعة والمستجدات التربوية والعلمية مما ينعكس على المعلمين والطلبة إيجابياً، بالإضافة إلى سعيهم إلى تقليص الفجوة التي خلقتها طرق التعليم وأساليب التدريس التقليدية في المؤسسات التعليمية، وكذلك حرصهم على تغيير الممارسة وتوجيههم إلى التمرس بالمحتوى التربوي من أجل الوصول إلى الأداء الفعال وتحسينه لتحقيق التطوير الأكاديمي والمهني بشكل مؤثر وهادف من أجل مواكبة التغييرات الحديثة داخل وخارج المؤسسات التربوية.

## 2- مجال التطوير الذاتي:

## الجدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال التطوير الذاتي، مرتبة تنازلياً

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
6	أوظف إستراتيجيات التدريس الحديثة.	3.66	.89	1	كبيرة
1	أستخدم لغة الجسد بطريقة فاعلة.	623.	.87	2	كبيرة
5	أحرص على تعزيز السلوك الجيد.	583.	.92	3	كبيرة
4	أكتشف المهارات والقدرات الكامنة.	513.	.92	4	كبيرة
2	أسعى إلى تحقيق بيئة صفية آمنة.	473.	.89	5	كبيرة
3	أسعى لإثارة دافعية الطلبة بشكل مستمر.	423.	.89	6	كبيرة
	المجال ككل	3.54	.69		كبيرة

يتضح من الجدول (6) أن المتوسطات الحسابية لفقرات مجال التطوير الذاتي تراوحت ما بين (3.42-3.66)، وكان أبرزها للفقرة رقم (6) التي تنص "توظيف إستراتيجيات التدريس الحديثة" وبدرجة كبيرة، ثم جاءت الفقرة رقم (1) بمتوسط حسابي (3.62) وبدرجة كبيرة، وجاء أقل المتوسطات الحسابية للفقرة رقم (3) التي تنص على "السعي لإثارة دافعية الطلبة بشكل مستمر" بمتوسط حسابي بلغ (3.54) وبدرجة كبيرة. كما بلغ المتوسط العام لفقرات مجال التطوير الذاتي (3.54) وبدرجة كبيرة. ويعزى مجيء هذا المجال بدرجة تحقيق كبيرة إلى إدراك المعلمين كيفية تفعيل خطة التنمية الذاتية لإحساسهم بأنفسهم وقدراتهم من خلال تحديد احتياجاتهم وفقاً لبرامج تدريبية محددة ذات قدرة عالية على تفريد التعليم، أيضاً حرص المعلمين على تحسين ممارساتهم المهنية لتطوير الكفايات التعليمية في الجانب المعرفي والسلوكي، تركيز المعلمين على تطوير الذات وتطوير الطرق والأساليب التي يستخدمونها ليتمكنوا من تطوير أنفسهم ذاتياً من أجل تحسين التعليم بشكل عام ومجارة كل ما يستجد في المهنة من تطور وتقدم.

## 3- مجال العلاقات الإنسانية:

## جدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال العلاقات الإنسانية لدى أفراد عينة الدراسة مرتبة تنازلياً

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
4	أسعى للتواصل جيداً مع الطلبة والعاملين.	4.07	.92	1	كبيرة
5	أحرص على توظيف مفاهيم حقوق الإنسان (العدالة والمساواة والتسامح).	3.67	.98	2	كبيرة
3	أسعى إلى استخدام إستراتيجية إدارة التواصل الإيجابي في التعامل.	3.48	1.30	3	كبيرة
1	أراعي احتياجات الطلبة بما يتلاءم مع الظروف الراهنة.	423.	1.19	4	كبيرة
2	أسعى جاهداً إلى بث روح الثقة والمسؤولية الجماعية	3.40	1.28	5	كبيرة
	المجال ككل	3.60	.72		كبيرة

يتضح من الجدول (7) أن المتوسطات الحسابية لفقرات مجال العلاقات الإنسانية تراوحت ما بين (4.07-3.40)، وكان أبرزها للفقرة رقم (4) التي تنص "السعي للتواصل جيدا مع الطلبة والعاملين بشكل مفتوح" وبدرجة كبيرة، ثم جاءت الفقرة رقم (5) بمتوسط حسابي (3.67) وبدرجة كبيرة، وجاء أقل المتوسطات الحسابية للفقرة رقم (2) التي تنص "السعي جاهداً إلى بث روح الثقة والمسؤولية الجماعية" بمتوسط حسابي بلغ (3.40) وبدرجة كبيرة. كما بلغ المتوسط العام لفقرات مجال العلاقات الإنسانية (3.60) وبدرجة كبيرة. ويعزى مجيء هذا المجال بدرجة تحقيق كبيرة إلى حرص المعلمين على بناء علاقات إنسانية أساسها الاحترام والاهتمام المتبادل، والعمل على تلبية احتياجات الطلبة ومراعاة مشاعرهم وعواطفهم وتقدير ظروفهم بما يتناسب مع طبيعة العمل، والتقرب منهم والاطلاع على مهاراتهم في تنفيذ المهام، وأيضاً التزام المعلمين بالقيم السامية التي ترفع من شأنهم وشأن الطلبة والعاملين مما يجعلهم يشعرون بالأمن والأمان، وحرص المعلمين على تعزيز الثقة وتنمية روح المسؤولية، والالتزام بالبيئة المناسبة للتواصل الجيد، وتنسيق العمل الجماعي والتأكيد على قيمته من خلال تطبيق منهجية عمل الفريق وحلقات الجودة الهادفة لما له من فائدة في تطوير العمل وتحسين الإنتاجية، بالإضافة إلى سعي المديرين إلى تنمية حس الالتزام الفردي والجماعي معاً عن طريق المشورة والعدل والمساواة من أجل علاقات إنسانية في بيئات تعليمية تربوية هادفة وبناءة.

#### 4- مجال التقييم والتقييم

##### جدول (3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات التقييم والتقييم مرتبة تنازلياً

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
8	أقدم تغذية راجعة ذات مضمون دقيق.	4.12	.97	1	كبيرة
2	أحرص على تحقيق أهداف المحتوى التعليمي.	4.10	1.15	2	كبيرة
7	أنوع في توظيف أدوات التقييم.	4.01	1.06	3	كبيرة
5	أنوع في استخدام إستراتيجيات التقييم.	3.88	1.09	4	كبيرة
1	أوظف التقييم بأنواعه (القبلي، البنائي، الختامي).	3.76	1.14	5	كبيرة
3	أصوغ التغذية الراجعة بطريقة بناءة.	3.55	1.19	6	كبيرة
6	أوظف مهارات غلق الموقف الصفّي.	3.51	1.06	7	كبيرة
4	أصحح الأخطاء إن وجدت بطريقة مقبولة.	3.48	1.09	8	كبيرة
	المجال ككل	3.80	.83		كبيرة

يتضح من الجدول (8) أن المتوسطات الحسابية لفقرات التقييم والتقييم تراوحت ما بين (4.12-3.48)، وكان أبرزها للفقرة رقم (8) التي تنص "تقديم تغذية راجعة ذات مضمون دقيق" وبدرجة كبيرة، ثم جاءت الفقرة رقم

(2) بمتوسط حسابي (4.10) وبدرجة كبيرة، وجاء أقل المتوسطات الحسابية للفقرة رقم (4) التي تنص "تصحيح الأخطاء إن وجدت بطريقة مقبولة" بمتوسط حسابي بلغ (3.48) وبدرجة كبيرة. كما بلغ المتوسط العام لفقرات مجال التقييم والتقييم (3.80) وبدرجة كبيرة. وقد تفسر هذه النتيجة رغبة المعلمين في التوجه نحو النتائج المرضية بما يحقق متطلبات التعليم الحديث، والجديه لدى المعلمين في توظيف التغذية الراجعة ضمن الخبرات الحقيقية خلال تنميتهم المهنية، وسعي المعلمين إلى توفير تطوير متميز وعالي الجودة وتحسين ظروف المهنة قدر المستطاع لخدمة الطلبة والعملية التعليمية بأكملها، وأيضاً قدرة المعلمين على التسلح بأساليب وطرق وإستراتيجيات حديثة لمواجهة الصعوبات والمعوقات التي تواجه الوصول إلى نتائج إيجابية هادفة، بالإضافة إلى وعيمهم وحرصهم المستمر على تعلم إصدار الأحكام أثناء الفعل التعليمي التعليمي لما لذلك من أثر على الطلبة وأولياء الأمور والمعلمين بنسبة عالية من ناحية نموهم المهني وقدرتهم على التقييم.

#### النتائج الخاصة بالسؤال الثاني:

والذي نصَّ على: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين المتوسطات الحسابية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة تحقيق النمو المهني تُعزى لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمرحلة الدراسية؟

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تحقيق النمو المهني لدى معلمي المدارس الابتدائية في لواء بني عبيد من وجهة نظرهم (ككل) وفقاً لمتغيرات الدراسة (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمرحلة الدراسية؟ وذلك كما هو مبين في الجدول (9).

#### جدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تحقيق النمو المهني لدى معلمي المدارس الابتدائية في لواء بني عبيد من وجهة نظرهم (ككل) وفقاً لمتغيرات الدراسة

المتغيرات	الفئات	المتوسط الحسابي	العدد	الانحراف المعياري
الجنس	ذكر	3.35	191	.680
	أنثى	3.38	209	.563
المؤهل العلمي	المجموع	3.36	400	.621
	بكالوريوس	3.37	257	.607
	دراسات عليا	3.35	143	.647
	المجموع	3.36	400	.621
سنوات الخبرة	أقل من خمس سنوات	3.29	86	.660
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	3.46	106	.586
	10 سنوات فأكثر	3.35	208	.619
	المجموع	3.36	400	.621

.662	199	3.34	أساسي	المرحلة الدراسية
.577	201	3.39	ثانوي	
.621	400	3.36	المجموع	

يلاحظ من الجدول (9) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجة تحقيق النمو المهني لدى معلمي المدارس الابتدائية في لواء بني عبيد من وجهة نظرهم، ناتجة عن اختلاف مستويات متغيرات الدراسة، ويهدف التحقق من جوهرية الفروق الظاهرية؛ تم إجراء تحليل التباين الرباعي (4-ways ANOVA) وذلك كما في الجدول (10).

جدول (10)

نتائج تحليل التباين الرباعي لاستجابات أفراد العينة وفقاً لمتغيرات الدراسة

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
.294	1.105	.428	1	.428	الجنس
.859	.032	.012	1	.012	المؤهل العلمي
.070	2.677	1.037	2	2.075	سنوات الخبرة
.643	.215	.083	1	.083	المرحلة الدراسية
		.387	376	145.685	الخطأ
			400	4680.994	المجموع
			399	153.891	المجموع المعدل

\* ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha = 0.05$ )

يُلاحظ من الجدول (10) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha = 0.05$ ) بين استجابات أفراد عينة الدراسة على درجة تحقيق النمو المهني لدى معلمي المدارس الابتدائية في لواء بني عبيد من وجهة نظرهم تعزى إلى متغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المرحلة الدراسية). ويعزى ذلك إلى أن المدارس بغض النظر عن هذه المتغيرات تسعى دائماً إلى النمو المهني، وتتعايش مع معظم الظروف بنفس الطريقة، وأيضاً تشابه البيئة الاجتماعية والتعليمية للمعلمين في المدارس وبذلك يتميزون بدرجة عالية من الفعالية والفاعلية بسبب تفرسهم المهني الذي يمكن تمريره من فرد لآخر، بالإضافة إلى أن المعلمين لا يتأثرون بالروتين وإنما يكون لديهم حالة من النمو المهني ترتبط بتحسين التعليم والتعلم وتطوير المؤسسة المدرسية والمنظومة التربوية في كافة جوانبها، ويرون أن من أخلاقيات التعليم مواصلة نموهم المهني واكتساب الكفايات المطلوبة التي تسمح لهم بتأدية واجباتهم المهنية تجاه الطلبة والمؤسسة التعليمية.

### التوصيات:

بناءً على نتائج الدراسة توصي الباحثة بالآتي:

- العمل على تعزيز إدارة المدارس الاستمرار في تحقيق النمو المهني لدى المعلمين وجميع العاملين من أجل تحقيق الغايات التربوية.
- تعزيز دور الإدارة المدرسية باهتمامها بتطوير النمو المهني، وتعزيز متطلبات تطبيق بيئة نفسية آمنة للعاملين لديها خاصة في ظل الظروف الحالية.
- العمل على نشر ثقافة تحقيق النمو المهني لدى العاملين في المدارس من أجل تحقيق التنمية المستدامة.
- ضرورة تطوير البرامج التدريبية بما يساهم في زيادة الوعي بأهمية النمو المهني لدى المعلمين وجميع العاملين في المدارس، والعمل من أجل التحسين والتطوير المستمر لإستراتيجيات النمو المهني بما يتلاءم مع قدرات الجميع.

### البحوث المقترحة:

- العمل على إجراء المزيد من الدراسات والبحوث فيما يتعلق بالنمو المهني لدى العاملين في المدارس.
- الاستزادة بالمواضيع والأبحاث حول المفاهيم الحديثة في مجال الإدارة والقيادة التربوية.
- إجراء المزيد من الدراسات المتعلقة بالنمو المهني وربطها بمتغيرات أخرى في مجال الإدارة والقيادة التربوية كدراسة النمو المهني وعلاقته بالإبداع الإداري لدى مديري المدارس، ودراسة النمو المهني وعلاقته بالدافعية لدى معلمي مدارس مديرية التربية والتعليم.

### قائمة المراجع:

- الإبراهيم، بدري. (2015). *الإشراف التربوي (أنماط وأساليب)*، إربد، الأردن، مؤسسة حمادة للدراسات الجامعية للنشر والتوزيع.
- أبو طفة، محمود. (2002). واقع النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية وسبل تطويره من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، فلسطين.
- أحمد، نجلاء. (2018). الإعلام الديني والتعددية الثقافية. عمان: دار المعتز للنشر والتوزيع.
- البناء، محمد. (2003). الدور المهني للمشرف التربوي ومدى ممارسته من وجهة نظر المعلمين في مدارس محافظة غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، فلسطين.

حداد، ديانا. (2019). اتجاهات معلمي ومعلمات اللغة الإنجليزية في مدارس مديرية تربية وتعليم لواء بني عبيد نحو برامج التنمية المهنية المقدمة لهم. مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، (42)، 160-134.

حمودة، رامي. (2011). مفاهيم حديثة في وظائف الإدارة التربوية والتعليمية. الأردن: دار أسامة للنشر والتوزيع.  
ديب، إبراهيم. (2007). التطوير المهني في المؤسسات التعليمية الحديثة. المملكة العربية السعودية، مؤسسة أم القرى للترجمة والتوزيع.

السخني، محمد. (2015). الإشراف التربوي قراءة معاصرة مستقبلية. عمان، دار الصفاء للطباعة والنشر والتوزيع.  
السعيد، عيد. (2020). دور الإشراف التربوي في تطوير التنمية المهنية للمعلمين في مدارس التعليم العام بدولة الكويت، دراسة ميدانية، مجلة البحث العلمي في التربية، (21)، 89-35.5.  
الشتيحي، إيناس. (2010). التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال عبر الإنترنت، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود السعودية.

الشديقات، باسل. (2014). دور المشرفين التربويين في تطوير الأداء المهني لمعلمي الدراسات الاجتماعية في مديرية التربية والتعليم للواء البادية الشمالية الغربية في محافظة المفرق، مجلة جامعة دمشق، (2)30، 307.  
صالحه، فايز. (2010). دور مركز التطوير التربوي بوكالة الغوث الدولية بغزة في تطوير الأداء الإداري لمديري المدارس ووسائل تفعيله، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.  
طافش، محمود. (2014). الإبداع في الإشراف التربوي والإدارة المدرسية. دار الفرقان: عمان.

الطويسي، أحمد والطعاني، حسن. (2010). دراسة تقويمية لمدى فاعلية مشرفي التربية المهنية في ممارسة مهارات الإشراف الإكلينيكي من وجهة نظر معلمي التربية المهنية في محافظة الكرك، المجلة التربوية، (95)24، 455-496.

عايش، أحمد. (2015). تطبيقات في الإشراف التربوي. عمان، الأردن دار المسيرة.  
العبد الجبار، عبد الرحمن. (2008). مدى إسهام الإشراف التربوي المتنوع في تقدير مهنة المعلمين من وجهة نظر معلمي المدارس، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الإمام محمد بن سعود، السعودية.

عبد الهادي، جودت. (2006). الإشراف التربوي والإدارة التعليمية. عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع.  
العبيدي، محمد. (2010). الإشراف التربوي والإدارة التعليمية. دار الثقافة للتوزيع والنشر، عمان: الأردن.

العضاني، عبد الله والعتيبي، ماجد. (2021). اتجاهات المعلمين نحو فرص النمو المهني ومقترحاتهم التطويرية المؤتمر الدولي الافتراضي للتعليم في الوطن العربي: مشكلات وحلول، إثراء المعرفة للمؤتمرات والأبحاث، المملكة العربية السعودية، وزارة التربية والتعليم.

- الغامدي، جمّاح. (2013). برنامج تدريبي مقترح للنمو المهني لمعلمي العلوم بالمرحلة المتوسطة في ضوء متطلبات مناهج العلوم المطورة، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- فريج، إيمان. (2019). برنامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة ودور الإشراف التربوي في عملية التدريب: دراسة نموذج، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة اللبنانية، لبنان.
- فيفر، إيزابيل ودنلاب، جين. (2001). الإشراف التربوي على المعلمين دليل لتحسين التدريس، ترجمة محمد عيد الديراني، عمان: منشورات الجامعة الأردنية.
- القرني، علي. (2010). واقع استخدام المشرفين التربويين لمصادر الإنترنت التربوية وخدماتها في التنمية المهنية للمعلمين بمدينة الطائف، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى. المملكة العربية السعودية.
- المزيد، هادي. (2017). التنمية المهنية للمعلم في الفكر الإسلامي. مجلة جامعة الزيتونة، (21)، 175-195.
- ناجي، شنوده (2001). المناخ المدرسي وعلاقته بالنمو المهني لمعلم المرحلة الابتدائية، مجلة التربية والتعليم، المركز القومي للبحوث التربوية، القاهرة.
- الناصر، شيماء. (2018). اتجاهات حديثة في الإشراف التربوي. كلية التربية للعلوم، جامعة بابل، العراق.
- Al-Saqabi, B.K.; Al-Kandari, J.Y. (2021). The role of the leading teacher in reforming the educational system in the State of Kuwait, *Journal of studies and educational researches*, 1(3), 349-373.
- Brown, D.S., & Lent, R.W. (2013). *Career Development and Counseling: putting theory and research to work*, second edition
- Caena, F. (2011). Literature review quality in teachers' continuing professional development. *European Commission*. 2-20
- Girardo, F. (2014). The Impact of professional Development program on English Language Teachers Classroom performance'. *issuin Teacher professional Development*, 16(1), 63-76..
- HOLMS, B. (2013). school Teacher continua professional Development in an online learning community ;Lessons from a case study of an e Twining Learning Event'. *European Journal of Education*, 8(1).
- Tammam, S. & Taha, A. (2013). *Teacher professional development*. Modern Library for Publishing and Distribution.