



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences
Impact factor isi 1.304

العدد الثاني والعشرون / كانون الأول 2023

درجة توظيف مديري المدارس لمعايير التنمية المهنية واثرها على اداء المعلمين في تربية السلط

The degree of school principals employing professional development standards and their impact on teachers' performance in authority education.

الباحثة : الدكتورة سعاد مبارك مطرف المطيري.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences
الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف درجة توظيف مديري المدارس لمعايير التنمية المهنية وأثرها على أداء المعلمين في تربية السلط، ، بالإضافة لبيان أثر كل من متغيرات المستوى التعليمي، وسنوات الخبرة في التنمية المهنية للمعلمين. إذ تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية وبلغت (250) معلم ومعلمة. ولتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة بإعداد استبانة مكونة من (39) فقرة. أظهرت الدراسة أن درجة توظيف مديري المدارس لمعايير التنمية المهنية وأثرها على أداء المعلمين في تربية السلط كانت متوسطة. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير سنوات الخبرة ، والمستوى التعليمي، كما وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز دور المديرين في التنمية المهنية للمعلمين.

الكلمات المفتاحية: التنمية المهنية، مديري المدارس.

Abstract

The paper aimed to identify The degree of employing school principals of professional development standards and their impact on the performance of teachers in the upbringing of Salt, in addition to showing the impact of each of the educational level variables and years of experience on the professional development of teachers. The sample of the study was randomly selected and it consisted of (250) male and female teachers To achieve the objectives of the study, the researcher prepared a questionnaire consisting of (39) items. The study showed that the degree of employing school principals of professional development standards and their impact on the performance of teachers in the education of authority was medium. The results also showed that there were no statistically significant differences due to the variable of years of experience and educational level. The study also recommended the need to strengthen the role of principals in the professional development of teachers.

Keywords: professional development, school principals.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

المقدمة

تعد عملية تطوير مجالي التعليم والتعلم ورفع مستوى العملية التعليمية، إحد الركائز الأساسية التي تعمل على تقدم المجتمعات وتطورها، ولكي يتم تطوير وتنمية المجتمعات لا بد من تطوير العملية التعليمية، وذلك من خلال الاهتمام بكافة مكوناتها بما في ذلك المعلم، وطريقة التدريس والمادة الدراسية، والطلبة أنفسهم، وأحد أوجه الاهتمام بالطلبة هو التعرف إلى الطرائق التي يتبعها المعلمون عند تقديم المعارف والمعلومات والمهارات لهم، بحيث تتناسب مع مقدار اتهم وميولهم وتلبي احتياجاتهم وتراعي الفروق الفردية بينهم.

واتسعت وتغيرت وظيفة المدرسة في الوقت الحاضر، فلم تعد مجرد عملية روتينية تهدف إلى تسيير المدرسة سيراً روتينياً وفق قواعد وتعليمات معينة كالمحافظة على نظام المدرسة وحصر غياب الطلبة وحضورهم وحفظهم للمقررات الدراسية وصيانة الأبنية وتجهيزاتها، بل أصبحت الإدارة المدرسية محور العمل فيها يدور حول الطلبة وحول توفير كل الظروف والإمكانيات التي تساعد على توجيه نموهم عداة العقلية والجسدية والروحية وإعدادهم لتولي مسؤولياتهم في حياتهم الحاضرة والمستقبلية بالإضافة إلى الارتقاء بمستوى أداء المعلمين لتنفيذ المناهج الموضوعة من أجل تحسين العملية التربوية وتحقيق الأهداف الموضوعة. وكان نتيجة تطور مفهوم الإدارة المدرسية زيادة التقارب والاتصال والمشاركة بين المدرسة والمجتمع (عطوي، 2015).

إن التغيرات والتحديثات التي أدخلت على المعرفة قادت إلى تغيير جوهري في دور المعلم من مجرد مصدر للمعلومة فهو ناقل وملقن لها كما انه مصمم و مقوم وموجه للعملية التعليمية، وهذا التغيير لا بد من أن يعيه المعلمون في ظل التطورات العلمية والتكنولوجية، التي أحدثت تغيرات في العملية التعليمية أدت إلى إدخال



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

مصطلحات واتجاهات ونظريات حديثة مستخدمة، عملت من شأنها إلى تغيير الدور الروتيني للمتعلم من مثل ق للمعرفة إلى باحث ومكتشف عنه (العدوان والحوامدة، 2017).

وحتى يتمكن التعليم فعال من تلبية متطلبات العصر، فإنه ينبغي تخريج نوعية من المتعلمين المقتردين على تنمية أنفسهم باستمرار، ولا يتم ذلك إل بتوفير المناخ التعليمي المناسب وتوفير المعلمين المؤهلين، وهذا ما تسعى إليه الدول المتقدمة، وتعد التنمية المهنية للمعلم من أساسيات تحسين التعليم، وذلك لما لها من أهمية بالغة في تطوير الأداء التدريسي للمعلم، وتطوير تعلم الطلبة للمهارات اللازمة لهم مما يؤدي إلى تحقيق مجتمع التعلم، والتنمية المهنية هي المفتاح الأساسي لإكتساب المهارات المهنية والأكاديمية، سواء عن طريق الأنشطة المباشرة في برامج التدريب الرسمية، أم باستخدام أساليب التعلم الذاتي، ولقد ساعدت الطفرة الهائلة في نظم المعلومات والإلكترونيات والحاسبات وأساليب الاتصالات إلى ظهور أساليب جديدة في مجال التربية والتعليم، وظهور الكثير من الاتجاهات التربوية الحديثة في مجال إعداد المعلم وتدريبه مهنيًا كنتيجة مباشرة لتفاعل مؤسسات إعداد وتدريب المعلم مع المتغيرات المعاصرة (اشتيوة وعليان، 2014).

إن أهمية التنمية المهنية تظهر من خلال مساعدة المعلم الوصول إلى الأهداف التعليمية بكل سهولة ويسر، ويتطلب ذلك تحقيق التكيف المهني والوظيفي لديه. ويظهر ذلك من خلال مقدرة المعلم على التكيف السليم والتوائم مع بيئته المادية والاجتماعية والمهنية والتوافق مع نفسه، وينظر للتكيف على أنه مصطلح سيكولوجي أكثر منه اجتماعي استخدمه علماء النفس الاجتماعيون ويقصدون به العملية التي يدخل بها الفرد في عالقة متناسقة وصحية مع بيئته وتكوين السلوك التوافقي أو التكيفي (القاسم، 2019).



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية Arab Journal for Humanities and Social Sciences

وترتبط التنمية المهنية بالمتغيرات التربوية المختلفة والتي يظهر أهما بالتكيف المهني للمعلمين باعتبارهم الركن الأساسي في تحقيق أهداف العملية التعليمية التعلمية، كما ويظهر التكيف المهني من خلال مقدرة الفرد على الإنتاج المعقول في حدود ما ينتظم مع شخصيته من إمكانيات عقلية ومعرفية، مزاجية، جسمية، اجتماعية، و مقدرات وميول واستعدادات مهنية (عبدالله، 2015).

إن مدير المدرسة العصري لا ينبغي أن يقف عند حد معين من الكفاءة، ولا أن يقنع بما وصل إليه من أدائه لعمله بإخلاص، غير أنه بلا شك لا بد أن يكون لديه الطموح والدافعية القوية لأبعد من ذلك بكثير بحيث يكون على استعداد تام للتكيف مع متطلبات العصر من خلال تفجيره للطاقات الإبداعية الكامنة في النفوس، وحفز القدرات في المعلمين العاملين معه بحيث يصبح الإبداع والتجديد والمرونة هي المحك الأساسي الذي يدير به العملية التعليمية بمدرسته وفي تحركاته في المجتمع المدرسي، إن الأسلوب الذي تدار به المدارس في السابق قد لا تكون له أهمية اليوم في مقابل هذه التحديات والتطور المتسارع في ميادين المعرفة المختلفة، وثورة المعلومات؛ بل لأن الاستمرار بهذا الأسلوب الإداري الروتيني التقليدي يؤدي للتوقف، وبالتالي التراجع عن مسايرة الركب الحضاري المعاصر. (مصطفى، 2000).

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

لم تعد عملية إعداد وتأهيل المعلم مسألة ثانوية، ولكنها عملية مهمة ، وبخاصة خلال هذا العصر الذي يشهد الكثير من التحديات والتحويلات المهمة، وذلك من أجل الإرتقاء بمهنة التعليم ونوعية المعلمين، ولقد ترتبت على التغيرات الحديثة التي باتت تغزو العالم في السنوات الأخيرة أن أخذت الدول جميعها في إعادة النظر في نظمها التعليمية بشكل عام، ونظام إعداد وتدريب المعلم بشكل خاص، وذلك من خلال برامج



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

ودورات متعددة ، زيقع على عاتق الإدارة المدرسية بما يتوافر لديها من سلطة في المدرسة الدور الاكبر في التنمية المهنية للمعلمين، ويتطلب هذا الدور التفاعل مع المعلمين ومشاركتهم في الأنشطة المختلفة، والمدير بما يتمتع به من دور قيادي فإنه قادر على مساندة المعلمين والارتقاء بنموهم وتطورهم لمواكبة التغيرات المتسارعة التي طرأت في جميع مجالات الحياة، وبالتالي، تتحدد مشكلة الدراسة بدرجة توظيف مديري المدارس لمعايير التنمية المهنية واثرها على اداء المعلمين في تربية السلط؟

أسئلة الدراسة

تسعى الدراسة الحالية إلى الإجابة عن الأسئلة التالية:

- 1-ما درجة توظيف مديري المدارس لمعايير التنمية المهنية واثرها على اداء المعلمين في تربية السلط؟
- 2-هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في درجة توظيف مديري المدارس لمعايير التنمية المهنية واثرها على اداء المعلمين في تربية السلط؟ تعزى لمتغيري (المستوى التعليمي،سنوات الخبرة)؟

أهداف الدراسة

- 1-التعرف على دور مدير المدرسة في توظيف معايير التنمية المهنية واثرها على اداء المعلمين في تربية السلط.
- 2-الكشف عن الفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة نحو درجة توظيف مديري المدارس لمعايير التنمية المهنية واثرها على اداء المعلمين في تربية السلط؟ تعزى لمتغيري (المستوى التعليمي،سنوات الخبرة).



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذه الدراسة في كونها تسلط الضوء على موضوع مهم من المواضيع المختصة بالتربية والتعليم وهو التطور المهني والتنمية المهنية للمعلمين، خاصة أننا نعيش مرحلة الإصلاح والتغيير والبناء وحيث إن النمو المهني يساهم في تحسين العملية التعليمية و في حل المشكلات التي تواجه المعلمين في التدريس. كما وتتبع أهمية الدراسة من أهمية موضوعها، والبحث فيه لما له من أهمية بالغة على الفرد والمجتمع ككل، فهذه الدراسة يمكن أن تفتح المجال لإجراء المزيد من الدراسات والبحوث المستقبلية لزيادة الاهتمام بها وتعزيزها، إذ يمكن أن يستفيد من نتائج هذه الدراسة كل من وزارة التربية والتعليم، والمعلمين، و الباحثين، وكذلك مديري المدارس على حد سواء.

مصطلحات الدراسة

-التنمية المهنية: هي عملية منظمة مدروسة لبناء مهارت تربوية وإدارية وشخصية جديدة، تلزم المعلمين لقيامهم الفعال بالمسؤوليات اليومية، أو ترميم ما يتوافر لديهم منها بتجديدها أو إنمائها، أو سد العجز فيها لتحقيق غرض أسمى وهو تحسين فعالية المعلمين وبالتالي زيادة التحصيل الكمي والنوعي للمعلمين (حداد، 2019).

-وتعرف إجرائيا : الدرجة الكلية التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة من خلال استجابة معلمين المدارس الثانوية على مقياس التنمية المهنية الذي تم تطويره خصيصا لهذه الدراسة.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية

Arab Journal for Humanities and Social Sciences

-مدير المدرسة: هو الشخص المعين رسميا في المدرسة ليكون مسؤولا عن جميع جوانب العمل

الإدارية والفنية والاجتماعية داخل المدرسة وهو المسؤول الأول عن اتخاذ الإجراءات المناسبة لتحقيق

أهداف المدرسة بالتنسيق مع الإدارات التربوية العليا (إسماعيل، 1999).

حدود الدراسة:

-المحدد المكاني: تقتصر هذه الدراسة على المدارس الحكومية في تربية السلط.

-المحدد الزمني: تم إجراء هذه الدراسة في العام الدراسي 2022/2023.

-المحدد البشري: تقتصر هذه الدراسة على معلمي المدارس الحكومية في تربية السلط.

الإطار النظري والدراسات السابقة

تعد التنمية المهنية من الاسنراتيجيات المهمة التي لا بد من الاهتمام بها من اجل الوصول إلى تحقيق الغايات التربوية التي تسعى العملية التعليمية التعليمية لتحقيقها في ظل التقدم العلمي والتقني. وارتبط مصطلح التنمية في البداية بالتقدم والتخطيط والإنتاج، ليصبح فيما بعد ذو أبعاد مادية ومعنوية. ولكن التنمية بالمفهوم العام هي تحسين ظروف المواطنين وتغيير مستوى معيشتهم عن طريق تحسين دخلهم الفردي والرفع من شروط الرعاية الصحية وتقديم أحسن منتج في مجال التربية والتعليم والتثقيف عبر تكثيف ب ارمج العمل ذات الطابع البشري والإنساني والأهلي، واعداد مشاريع تنموية واستثمارات (Aboudahr, 2018).

أن التنمية المهنية من حيث المحور والهدف عبارة عن "عملية منظمة محورها الفرد في مجمله، وتهدف إلى إحداث تغيرات محددة سلوكية وذهنية لمقابلة احتياجات محددة حالية أو مستقبلية، يتطلبها الفرد والعمل الذي يؤديه والمؤسسة التي يعمل بها والمجتمع بأكمله (زكريا، 2016).



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

ان التنمية المهنية مجموعة من الجهود والأنشطة الرسمية وغير الرسمية التي يحتاج إليها القيادات التربوية في مجال الاتصال والتدريب وتنظيم وإدارة الاجتماعات حتى يتمكنوا من تعزيز مهاراتهم وتحسين أدائهم واكتساب الخب ارت الجديدة للارتقاء بمستوى الأداء (العمرى، 2014) .

وفي ضوء التعريفات السابقة تعرف الباحثة التنمية المهنية على أنها العملية المستمرة لإعداد المعلمين حتى يصلوا إلى أفضل الخبرات التعليمية التعليمية التي تساعد على إتمام عملهم بكل سهولة ويسر، كما وتنتم التنمية المهنية بصفات عدة من أهمها :

- عملية هادفة ومقصودة: يتم التخطيط لها في ضوء احتياجات المعلم والمتعلم والمؤسسة التعليمية والمجتمع.
- تتميز بالشمولية: فهي تراعي مختلف جوانب المعلم النفسية والمعرفية والمهارية والتثقيفية، كما تراعي حاجات المعلم والمدرسة والمجتمع.
- تتصف بالاستمرارية: فهي تستغرق حياة المعلم وتستمر مدى حياته المهنية.
- تتأكد فيها مسؤولية المعلم: ولذلك فهي تتطلب وجود الدافع والمقدرة والرغبة في النمو والتحسين.
- تتطلب تفاعل المعلم: إذ يتطور المعلم مهنيًا من خلال تفاعله المستمر مع أقرانه وأفراد مجتمعه مجتمعه.
- تتسم بالتطور والتغير المستمر: إذ تتجدد باستمرار في ضوء ما يستجد من المعارف والتوجهات (سعادة وإبراهيم، 2020).



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

أهداف التنمية المهنية:

- 1- تفعيل المشاركة الايجابية من خلال إكساب المبدأ والشعور بالثقة بالنفس .
 - 2- المقدرة على حل المشكلات المختلفة وذلك بالتدريب وكيفية التعرف إلى أساس المشكلة وأسبابها الحقيقية.
 - 3- اكتشاف وتنمية مختلف المواهب والقدرات والطاقات .
 - 4- بناء الشخصية المتكاملة من خلال التسلح بالخبرات والمقدرات التي تمكنهم من النجاح في الحياة العملية.
- تدريب الأفراد على التعامل مع الموارد المختلفة سواء أكانت موارد مادية أم بشرية (العجمي، 2015).

أساليب التنمية المهنية وطرقها:

اهتمت الدول المتقدمة بدعم وتنمية كفاءات القادة "مديري المدارس" ليكونوا مقتدرين على مواجهة التحديات التي تواجه المؤسسات التعليمية، وذلك لأن العمل الإداري وما تتطلبه الوظيفة من مهمات ومسؤوليات تحتاج دائما إلى تطوير وتنمية مديري المدارس لمساعدتهم على التقدم في مسارهم الوظيفي والمهني خاصة وان المستقبل يحمل في طياته متطلبات جديدة من تلك القيادات. ونظرا لأن المدير يتعامل مع مواقف تتسم بالتعقيد والتشابك وتتعدد العوامل والمتغيرات ذات التأثير، ولأن العمل في المؤسسات التعليمية له طبيعته الخاصة، لذا أصبح من الضروري أن تت وافر قيادة لهذه المؤسسات تمتلك مجموعة من الكفاءات التربوية المتعددة لعمليات التجديد والتغير فلا معنى لتطوير التعلم وتحديثه دون إحداث تغي ارت حقيقية واتجاهات وقيم ومعارف قادة التغير وأعضائه، ولكي يمارس المدير وظائفه ويصل إلى أهدافه يجب عليه استخدام مجموعة من الكفاءات الإدارية والقيادية والإنسانية لتحقيق الأهداف المنشودة (العجمي، 2015).



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

من أساليب التنمية المهنية للمعلمين

- **تنمية العملية التعليمية:** يشير مفهوم تنمية العملية التعليمية إلى التحسين والتطوير للوصول إلى أفضل صورة ممكنة حتى يحقق الاهداف المنشودة منه على أتم وجه، ويشمل كل جوانب المنهج المدرسي وعناصره من طرق التدريس، والوسائل أهداف، ومحتوى محدد في المقررات، والكتب المدرسية، عن التعليمية، وأنشطة التعلم، وأساليب التقويم وأدواته المختلفة، والإدارة المدرسية، والمكتبات المدرسية، وأدلة المعلم (سعادة، وإبراهيم، 2020).

- **تنمية المناهج وطرق التدريس:** أن تنمية المناهج يجب أن تبدأ بتطوير تحديدا ، وفي ضوء ذلك يعاد النظر في اختيار المحتوى ، وأساليب تنظيمه، وصياغة وتنوع الاهداف، بناء على أحدث ما وصل إليه مجال المادة، وأساليب التربية، ونظريات علم النفس، ثم يتم اختيار طرق التدريس، وأساليب التعلم التي قد تتغير بعض الشيء عن الأساليب القديمة، نظرا لحدثة المحتوى والخبرات (ابولطيفة والخواندة، 2014).

- **تنمية الواجبات الذاتية نحو المعلم:** تعد تنمية الواجبات الذاتية نحو المعلم تقنية وأسلوبا حديثا يساعد على تفهم إدراك وتقبل الأفراد الآخرين في العمل ومعرفة أبعاد سلوك كل فرد وما يتم به من دوافع واستعدادات و مقدرات للتفكير والإبداع وهذا التفهم يساعد على كيفية التعامل والذي ينعكس بدوره على تنسيق الجهود والتكامل بين الأعضاء وتسهيل وتيسير حل الخلافات أو النزاعات والتناقضات أو سوء الفهم، كما أنه يساعد على تعزيز الدعم والثقة والتفان والتأثير وتحقيق الأهداف (فلية وعبدالمجيد، 2014).

- **تنمية الإشراف والتدريب:** يقترن التدريب بالإشراف اقتران التعليم بالتعلم وذلك لأن الميدان التربوي ما عاد ميدانا يدار عشوائيا. فلا بد للمتعلم أن يتدرب على يد مدربه على التدريب فالتدريب من سمات النظام



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية Arab Journal for Humanities and Social Sciences

الناجح الذي يحسن التعامل مع المداخلات والعمليات والمخرجات والتدريب هو عملية منظمة يتم من خلالها تقديم مساعدات تربوية ومهنية متخصصة لفئة معينة من الأشخاص وفق برنامج محدد واستنادا إلى الظروف ومعايير أداء واضحة فالتدريب بصورة عامة هو عملية تعديل ايجابي لسلوك الفرد من الناحية المهنية أو الوظيفية وهو بصورة خاصة (عايش، 2019).

الدراسات السابقة:

أجرت حداد (2019) دراسة هدفت إلى تعرف اتجاهات معلمي ومعلمات اللغة الإنجليزية في مدارس مديرية تربية وتعليم لواء بني عبيد نحو برامج التنمية المهنية المقدمة لهم ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام استبانة مكونة من (43) فقرة، موزعة على أربعة مجالات، وبعد التأكد من صدقها وثباتها تم تطبيقها على عينة مكونة من (110) معلمين ومعلمات اللواء، وقد أظهرت نتائج الدراسة الآتي: إن اتجاهات معلمي ومعلمات مادة اللغة الإنجليزية في مدارس مديرية تربية وتعليم لواء بني عبيد نحو برامج التنمية المهنية المقدمة لهم كانت متوسطة، إذ جاء كل من مجال (الجهة المشرفة على برامج التنمية المهنية) ومجال (أساليب برامج التنمية المهنية) بدرجة اتجاه متوسطة، في حين جاء كل من مجال (مدربو برامج التنمية المهنية) بدرجة اتجاه مرتفعة.

وقام البرناوي وعلي (2019) بدراسة هدفت إلى تحديد حاجات التطوير المهني لمعلمي العلوم الطبيعية في مجال (تخطيط الدروس، وتنفيذ الدروس، وتقويم الدروس، ومهنية المعلم). إذ تكونت عينة الدراسة من (171) معلما من معلمي العلوم الطبيعية في المرحلة الثانوية بالمدينة المنورة. إذ مثلت (12.28%) من مجتمع الدراسة تم اختيارهم بطريقة عشوائية من بين المدارس الحكومية ضمن الفترة الصباحية



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، وتكونت الاستبانة من (163) عبارة موزعة على أربع مجالات ، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج كان أهمها: أن حاجة معلمي العلوم الطبيعية للتطوير المهني جاءت بدرجة متوسطة في سلم تقديرات الحاجات، حيث أن مجال تقويم الدروس حصل على أولوية التطوير المهني يليه في الترتيب مجال تخطيط الدروس، يليه مجال تنفيذ الدروس، وأخيرا مهنية المعلم.

وأجر الديحاني (2017) دراسة هدفت إلى بناء رؤية مستقبلية حول دور التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في تحقيق الميزة التنافسية لجامعة الكويت، وتحديد دور النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس في تحقيق الميزة التنافسية في جامعة الكويت من وجهة نظر الخبراء من القياديين، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والمنهج المستقبلي وذلك حسب أسلوب دلفي (Delphi) حيث تم اختيار العينة بشكل عشوائي وزعت على (40) قيادي من قيادي جامعة الكويت استجاب (24) قيادي، وتوصلت الدراسة إلى أن دور التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في تحقيق الميزة التنافسية في جامعة الكويت يتم من خلال توكيد مفهوم الميزة التنافسية وتطوير كل من الأداء التدريسي، نتاج المعرفة وبناء رؤي والبحوث العلمية وخدمة المجتمع والموارد البشرية وتطوير مجال التكنولوجيا المستقبلية لتطوير النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت.

هدفت دراسة العمري (2014) إلى التعرف على دور مكاتب التربية والتعليم في تحقيق التنمية المهنية للقيادات التربوية من وجهة نظر المديرين والوكلاء بمدارس التعليم العام بمحافظة المخوة بالمملكة العربية السعودية في مجال الاتصال للقيادات التربوية والتدريب وإعداد القيادات التربوية ، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، حيث تم بناء استبانة مكونة من ثلاثة محاور حول دور مكاتب التربية والتعليم في تحقيق



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

التنمية المهنية للقيادات التربوية بمجال الاتصال، والثاني دور مكاتب التربية والتعليم في تحقيق التنمية المهنية بمجال التدريب، و الثالث دور مكاتب التربية والتعليم في تحقيق التنمية المهنية بمجال إدارة الاجتماعات، وتكون كل مجال من (15) فقرة، وتالف مجتمع الدراسة من جميع المديرين ووكالهم في مدارس التعليم العام الحكومية في محافظة لمخواه والبالغ عددهم (148) مديرا ووكيال، وقد تم توزيع الاستبانات عليهم بالحصص الشامل فكان عدد الاستبانات (118) استبانة، وتوصلت الدراسة إلى أن الدرجة الكلية إجابات عينة الدراسة لتقدير دور مكاتب التربية والتعليم في تحقيق التنمية المهنية للقيادات التربوية من المديرين بمدارس التعليم العام من خلال الممارسات للإشرافية لمشرفي الإدارة المدرسية والمشرفين المنسقين كانت بدرجة متوسطة.

أجرت أبو ظهر (2018, Aboudahr) دراسة لتحديد العلاقة بين إدارة الجودة الشاملة في التطوير المهني للمعلمين في المدارس الثانوية بمحافظة الغربية بمصر، حيث شملت الدراسة (66) معلما ومعلمة في المدارس الثانوية، وتكون الاستبيان من اللغتين العربية والانجليزية، بواقع (28) فقرة يتضمن (3) فقرات تقيس الغرض من التحسين، و(4) فقرات تقيس الفلسفة الجديدة، و(4) فقرات تقيس التحسين المستمر، و(9) فقرات تقيس التدريب، و(4) فقرات تقيس القيادة، و(4) فقرات تقيس القيادة الفرعية، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق بين الجنس، والخبرات في التطوير المهني، وتبين انه يوجد علائقة ايجابية بين إدارة الجودة الشاملة في التطوير المهني للمعلمين في المدارس الثانوية بمحافظة الغربية بمصر.

وأجر (2012, Tesfaw & Hofman) دراسة هدفت للتعرف إلى الإشرافية التربوية وعلاقتها بالتنمية المهنية كما يدركها مديري مدارس التعليم الخاص والحكومي في أديس أبابا بأثيوبيا، كما سعت الدراسة إلى



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

استكشاف إذا كانت هناك فروق في تقدير درجة التصورات للمعلمين في رضاهم عن الممارسات الإشرافية تعزى إلى الخبرة والكشف عن العلاقة بين إدراكهم للممارسات مع التطوير المهني لديهم، حيث استخدمت الدراسة المنهج المسحي والمنهج الوصفي، تم اخذ عينة بشكل عشوائي من (20) مدرسة حكومية وخاصة من المدارس الثانوية في منطقة أديس أبابا في أثيوبيا، وشملت العينة (200) مدرس (100) من المبتدئين و(100) من ذوي الخبرة الكبيرة، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين الممارسات الإشرافية التربوية والتنمية المهنية، وتبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين المبتدئين وذوي الخبرة في مواقفهم تجاه العمليات الإشرافية التي تمارس في مدارسهم.

وأجرى بزل (Bizzell, 2011) دراسة هدفت إلى تعرف أثر التنمية المهنية لمديري المدارس على السلوكيات القيادية للمديرين في ولاية فيرجينيا، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الاستقصائي من خلال أسلوب المقابلة والتي أجريت على (13) مدير، وتوصلت الدراسة إلى أن معظم المديرين الذين تم مقابلتهم يمتلكون مهارات وخبرات جيدة تتعلق بالتنمية المهنية لكنها غير مستمرة، وأظهرت النتائج أن التنمية المهنية مرتبطة بالعمل وتساعد على تحقيق أهداف المدرسة، وفي أغلب الأحيان يلجأ المديرين إلى حضور مؤتمرات علمية أو ورش عمل محلية لتعزيز وتنمية التطور المهني لديهم بغض النظر عن علاقة المؤتمر باحتياجاتهم التعليمية الخاصة .



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

الطريقة والإجراءات:

منهج الدراسة:

اتبعت الباحثة المنهج الوصفي ، لمناسبتها طبيعة هذه الدراسة.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات مديرية تربية السلط للعام الدراسي 2023/2022 ، والبالغ عددهم (2151) معلما ومعلمة.

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (250) معلم ومعلمة من مدارس تربية السلط والجدول (1) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغيراتها.

جدول(1) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة

المتغير	تصنيف المتغير	العدد
سنوات الخبرة	اقل من 5 سنوات	64
	من 6 الى 10 سنوات	80
	10 سنوات فما فوق	106
المؤهل العلمي	بكالوريوس	130
	دبلوم عالي	87
	ماجستير فأعلى	33
	المجموع	250

أداة الدراسة

قام الباحث بتطوير أداة الدراسة الحالية والمتمثلة باستبانة ، وذلك بعد الاطلاع على الادب التربوي والدراسات ذات الصلة.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

صدق الاستبانة:

تم التأكد من صدق الاستبانة عن طريق صدق المحكمين: تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على (عدد من ذوي الخبرة والاختصاص، حيث قاموا بإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول مناسبة فقرات الاستبانة، وكذلك مدى وضوح صياغتها اللغوية، ليصح عدد فقرات الاستبانة بصورتها النهائية (29) فقرة .

ثبات الاستبانة :

تم التأكد من ثبات الاستبانة بطريقة: الاختبار وإعادة الاختبار حيث تم حساب معامل الثبات للاستبانة التي طبقت على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة ومجتمعها مكونة من (15) معلما، حيث بلغ معامل الثبات (90.0). وهو معامل ثبات مقبول يشير إلى صلاحية الاستبانة لقياس ما وضعت.

متغيرات الدراسة:

اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

المتغيرات المستقلة: تصورات عينة الدراسة حول درجة توظيف مديري المدارس لمعايير التنمية المهنية واثرها على اداء المعلمين في تربية السلط.

المتغيرات المستقلة الوسيطة: وقد اشتملت الدراسة على المتغيرات الوسيطة الآتية.

- المؤهل العلمي: وله ثلاث مستويات (بكالوريوس، دبلوم عالي، ماجستير فأعلى).

- سنوات الخبرة : وله ثلاث مستويات (اقل من 5 سنوات، من 6 الى 10 سنوات، اكثر من 11 سنة).

المتغيرات التابعة: واشتملت الدراسة على متغير تابع واحد ،هو درجة مساهمة درجة توظيف مديري المدارس لمعايير التنمية المهنية واثرها على اداء المعلمين في تربية السلط.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

الوزن النسبي:

ومن اجل تحليل البيانات والتعرف على ما دور مديري المدارس في التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر معلمين المرحلة الثانوية في لواء الموقر؟ تم الاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي في الإجابة عن الفقرات وذلك حسب الدرجات الآتية: درجة (1) تعبر عن قليلة جدا، درجة (2) تعبر عن قليلة، درجة (3) تعبر عن متوسطة، درجة (4) تعبر عن كبيرة، درجة (5) تعبر عن كبيرة جدا، ولتفسير المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على كل فقرة من فقرات الاستبانة ؛ تم استعمال المعيار الإحصائي الآتي والمبين في الجدول (2)

جدول (2) توزيع الأوزان على فقرات الاستبانة حسب مقياس ليكرت الخماسي

الدرجة	1	2	3	4	5
درجة الفاعلية	قليلة جدا	قليلة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جدا

أما فيما يتعلق بالحدود التي اعتمدتها هذه الدراسة عند التعليق على المتوسط الحسابي للمتغيرات الواردة في أنموذج الدراسة، ولتحديد درجة الموافقة فقد حددت الباحثة ثلاثة مستويات هي (مرتفع، متوسط، منخفض) بناء على المعادلة الآتية :

طول الفترة = (الحد الأعلى للبديل - الحد الأدنى للبديل) / عدد المستويات

وبذلك تكون المستويات كالاتي:

- درجة موافقة منخفضة من 1- 33.2.

- درجة موافقة متوسطة من 34.2- 67.3.

- درجة موافقة مرتفعة من 68.3- 5.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

المعالجة الاحصائية :

للإجابة عن السؤال الأول: تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

للإجابة عن السؤال الثاني : تم استخدام تحليل t -test و تم استخدام تحليل التباين الاحادي One Way Anova لاستخراج الفروق.

فيما يأتي عرض للنتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية وذلك من خلال الإجابة عن أسئلتها،
على النحو الآتي:

السؤال الأول: ما درجة توظيف مديري المدارس لمعايير التنمية المهنية واثرها على اداء المعلمين في
تربية السلط ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توظيف مديري المدارس
لمعايير التنمية المهنية واثرها على اداء المعلمين في تربية السلط



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

-مجال التخطيط لدروس

الجدول (2): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال تخطيط الدروس

الرقم	الفقرات	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة المساهمة
1	يساعدني مدير المدرسة في بناء خطة علاجية للطالب متدني التحصيل الدراسي	0.73	2.40	متوسطة
2	يساعدني في وضع الخطة الدراسية الفصلية	0.70	2.44	متوسطة
3	يناقشني في الاهداف التعليمية التي أخطط لتحقيقها في الموقف الصفّي	0.67	2.51	متوسطة
4	يدرّيني على استخدام استراتيجيات التدريس القائمة على الأنشطة	0.64	2.59	متوسطة
5	يساعدني في تحديد الوسائل التعليمية المناسبة للموقف الصفّي	0.61	3.00	متوسطة
6	يطلعني على المستجدات التربوية المتعلقة بالعملية التربوية والتعليمية	0.58	3.33	متوسطة
7	يشركني في التخطيط لإقامة ورش تدريبية على مستوى المدرسة	0.51	3.36	متوسطة
8	يساعدني في ترجمة الأفكار النظرية في الخطة الفصلية إلى واقع عملي	0.46	3.44	متوسطة
الدرجة الكلية		0.57	3.21	متوسطة

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول (2) أن فقرات مجال التخطيط لدروس جاءت بدرجة

متوسطة حيث حصلت الفقرة " يساعدني في ترجمة الأفكار النظرية في الخطة الفصلية إلى واقع عملي "

على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.44) بدرجة متوسطة ، وتعزوا الباحثة تلك النتيجة الى ان المدير يشكل

الحلقة الأقوى لتنمية المعلم نحو الارتقاء بمستوى أدائه المهني من خلال تقديم الدعم والمساعدة في التطبيق

العملي والواقعي لنظريات التعلم وترجمة كل ما خطط له في خطة الدراسية الى واقع ملموس.بينما حصلت

الفقرة " يساعدني مدير المدرسة في بناء خطة علاجية للطالب متدني التحصيل الدراسي " على المرتبة الاخيرة



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

بمتوسط حسابي بلغ (2.40) وبدرجة متوسطة وتعزوا الباحثة ذلك الى ان كثر الاعباء الإدارية التي تقع على عاتق مدير المدرسة بشكل يومي تقف عائقا امامة لتقديم المساعدة للمعلم في بناء تلك الخطط العلاجية، كما ان هناك بعض المدرء ينظرون الى ان المعلم بحكم تخصصه هو الاقدر على بناء الخطة العلاجية المناسبة لطلابه.

-مجال التقويم

الجدول (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال التقويم

الرقم	الفقرات	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة المساهمة
1	يوجهني نحو التخطيط للموقف التعليمي وفق نتائج التقويم	0.56	2.42	متوسطة
2	يزودني بالتغذية الراجعة على أدائي بشكل مستمر	0.54	2.44	متوسطة
3	يساعدني في بناء خطة علاجية للطلاب حسب نتائج التقويم	0.52	2.54	متوسطة
4	يدرّبي على مهارات تحليل الاختبار	0.49	3.12	متوسطة
5	يدرّبي على استخدام استراتيجيات التقويم المختلفة في الموقف الصفّي	0.45	3.16	متوسطة
6	يحثني على تفعيل التقويم البنائي أثناء الموقف الصفّي	0.36	3.30	متوسطة
7	يطلب مني إعداد الاختبارات الفصلية حسب الجدول مواصفات بناء الاختبار الجيد	0.29	3.38	متوسطة
8	يحثني على استخدام الأسئلة السابرة أثناء عملية التقويم الختامي	0.28	3.39	متوسطة
الدرجة الكلية		0.29	3.38	متوسطة

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول (3) أن فقرات مجال التقويم جاءت بدرجة متوسطة). حيث حصلت الفقرة " يحثني على استخدام الأسئلة السابرة أثناء عملية التقويم الختامي " على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.39) بدرجة متوسطة ، وتعزوا الباحثة تلك النتيجة الى ان المدير يسهم بشكل كبير في توجيه المعلم



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

الى التنوع في طرق تقويم الطلبة من خلال استخدام طرق متنوعة ومتعددة ومنها الأسئلة السابرة والتي تعطي نتائج وحكم جيد على الطلبة.بينما حصلت الفقرة"وجهني نحو التخطيط للموقف التعليمي وفق نتائج التقويم" على المرتبة الاخيرة بمتوسط حسابي بلغ (2.42) وتعزوا الباحثة تلك النتيجة الى ان المدرء لم يتوصلوا لغاية الان الى مرحلة التخطيط لدرس بناء على نتائج التقويم لطلبة لعدم توفر الوقت الكافي لتدريب المعلمين على ذلك،ولانشغال المعلمين في نهاية المنهج الدراسي في وقته.

-مجال الإدارة الصفية

الجدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الإدارة الصفية

الرقم	الفقرات	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة المساهمة
1	يؤكد إلى ضرورة بناء علاقات إنسانية مع الطالب أثناء التعلم	0.59	2.51	متوسطة
2	يوجهني نحو كيفية توفير البيئة الصفية المناسبة لحدوث عملية التعلم	0.51	2.57	متوسطة
3	يعمل على مساعدتي في إيجاد إدارة صف ناجحة	0.47	2.60	متوسطة
4	يطلب مني تفعيل المشاركة الصفية لجميع الطالب	0.44	2.63	متوسطة
5	يطلب مني بشكل مستمر توفير الأمن النفسي للطالب أثناء عملية التعلم	0.39	3.10	متوسطة
6	يوجهني إلى استخدام التعزيز الايجابي أثناء التعلم	0.37	3.15	متوسطة
الدرجة الكلية		0.39	2.88	متوسطة

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول (4) أن فقرات مجال الإدارة الصفية جاءت بدرجة متوسطة). حيث حصلت الفقرة " يوجهني إلى استخدام التعزيز الايجابي أثناء التعلم"على المرتبة الاولى بمتوسط حسابي بلغ (3.10) وبدرجة متوسطة .وتعزوا الباحثة تلك النتيجة الى ان مدرء المدارس يعون اهمية التعزيز الايجابي لطلبة وما له من اثار كبيرة على دعم الطلبة وبتالي زيادة تحصيلهم الدراسي من خلال خلق فرص



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

ايجابية لتنافس فيما بينهم.بينما حصلت الفقرة " يؤكد إلى ضرورة بناء علاقات إنسانية مع الطالب أثناء التعلم " على المرتبة الاخيرة بمتوسط حسابي بلغ (2.51) وبدرجة متوسطة وتعزوا الباحثة تلك النتيجة الى ان طبيعة الطلبة والانفتاح الي يتعرضون له خاصة بعد انتشار وسائل التواصل الاجتماعي بين المعلم والطالب ان المدرء يشجعون على وجود نوع من الحدود ما بين المعلم والطالب بحيث تكون علاقة رسمية الى حد ما ، حفاظا على صورة المعلم امام الطالب.

-مجال العلاقات الإنسانية

الجدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال مجال العلاقات الإنسانية

الرقم	الفقرات	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة المساهمة
1	يقدر المعلم وينمي لديه المشاعر الايجابية نحو مدير المدرسة	0.66	3.50	متوسطة
2	يحرص على الاتصال المباشر بالمعلم أثناء أوقات الدوام الرسمي	0.61	3.55	متوسطة
3	يؤكد لي على ضرورة العمل مع الزملاء المعلمين بروح الفريق الواحد	0.58	3.61	متوسطة
4	يحرص المشرف على التعامل مع المعلمين الجدد بمشاعر إيجابية	0.56	3.62	متوسطة
5	يراعي ظروف المعلمين الاجتماعية والنفسية أثناء الزيارة الصفية	0.51	3.67	متوسطة
6	يحرص على حضور الاجتماعات الدورية التي تعقد بين المعلمين وأولياء أمور الطالب	0.47	3.69	مرتفعة
7	يحرص على عقد اجتماعات دورية مع المعلمين في المدرسة لتعزيز روح التعاون مع وبين المعلمين	0.46	3.70	مرتفعة
الدرجة الكلية		0.43	3.59	متوسطة

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول (5) أن فقرات مجال العلاقات الإنسانية جاءت بدرجة (متوسطة). حيث حصلت الفقرة " يحرص على عقد اجتماعات دورية مع المعلمين في المدرسة لتعزيز روح



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

التعاون مع وبين المعلمين على المرتبة الاولى بمتوسط حسابي بلغ (3.10) وبدرجة مرتفعة. وتعزوا الباحثة تلك النتيجة الى ان مدراء المدارس يجدون ان الاجتماعات تعد وسيلة هامة جدا يستطيعون من خلالها بث كل ما يرغبون به من روح التسامح والمحبة بين الزملاء جميعهم ، كما انها تشكل وسيلة لإيصال ما يرغب به المدير من ملاحظات وارشادات للمعلمين بشكل جماعي. فيما حصلت الفقرة " يقدر المعلم وينمي لديه المشاعر الايجابية نحو مدير المدرسة" على المرتبة الاخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.50). وبدرجة متوسطة وتعزوا الباحثة تلك النتيجة الى ان المدير وبحكم العمل الاداري وضغوط المتراكمة عليه قد لا يتسنى له في اغلب الاوقات ان يطور وينمي ما لديه من مشاعر ايجابية اتجاة المعلمين وتركيزه على المهام المطلوبة منهم.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية

Arab Journal for Humanities and Social Sciences

1- السؤال الثاني: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في درجة

توظيف مديري المدارس لمعايير التنمية المهنية واثرها على اداء المعلمين في تربية السلط؟ تعزى

لمتغيري (المستوى التعليمي، سنوات الخبرة)؟

تمت الإجابة عن هذا السؤال على النحو الآتي:

-متغير المستوى التعليمي

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار t- test لدرجة توظيف مديري المدارس لمعايير

التنمية المهنية واثرها على اداء المعلمين في تربية السلط تبعا لمتغير المستوى التعليمي

جدول (6).

المجال	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	قيمة " ت "	مستوى الدلالة
التخطيط لدروس	بكالوريوس	130	2.50	1.23	.18
	دبلوم عالي	87	2.57		
	ماجستير فاعلى	33	2.98		
التقويم	بكالوريوس	130	2.60	1.32	.09
	دبلوم عالي	87	2.49		
	ماجستير فاعلى	33	2.96		
الإدارة الصفية	بكالوريوس	130	2.55	.76	.67
	دبلوم عالي	87	2.54		
	ماجستير فاعلى	33	2.80		
العلاقات الإنسانية	بكالوريوس	130	2.53	.14	.68
	دبلوم عالي	87	2.58		
	ماجستير فاعلى	33	3.74		
الدرجة الكلية	بكالوريوس	130	2.55	1.32	.32
	دبلوم عالي	87	2.66		
	ماجستير فاعلى	33	2.4		



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

تشير النتائج في الجدول (7) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة

($\alpha=0.05$) لدرجة توظيف مديري المدارس لمعايير التنمية المهنية وأثرها على أداء المعلمين في تربية السلط

تبعاً لمتغير المستوى التعليمي تبعاً لمتغير المستوى التعليمي.

-متغير سنوات الخدمة

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار t- test لدرجة توظيف مديري المدارس لمعايير

التنمية المهنية وأثرها على أداء المعلمين في تربية السلط تبعاً لمتغير سنوات الخدمة

الجدول (8)

الدرجة الكلية للمجال	أقل من 5 سنوات	5-10 سنوات	أكثر من 11 سنة
التخطيط لدروس	3.17	3.41	3.31
التقويم	3.13	3.12	3.04
الإدارة الصفية	3.64	3.43	3.34
العلاقات الإنسانية	3.76	3.81	3.76

تشير النتائج في الجدول (8) وجود فروقاً ظاهرية بين متوسطات لدرجة توظيف مديري المدارس لمعايير

التنمية المهنية وأثرها على أداء المعلمين في تربية السلط تبعاً لمتغير سنوات الخدمة . ولتحديد فيما إذا

كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي

وجاءت نتائج تحليل التباين على النحو الذي يوضحه الجدول رقم (9).



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences
جدول (9)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي الحسابية لدرجة توظيف مديري المدارس لمعايير التنمية المهنية واثرا

على اداء المعلمين في تربية السلط تبعا لمتغير سنوات الخدمة

الدرجة الكلية للمجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة *
التخطيط لدروس	بين المجموعات	0.39	0.20	0.64	0.53
	داخل المجموعات	19.62	0.31		
	المجموع	20.02			
التقويم	بين المجموعات	0.91	0.45	2.25	0.11
	داخل المجموعات	12.94	0.20		
	المجموع	13.85			
الإدارة الصفية	بين المجموعات	0.03	0.02	0.08	0.93
	داخل المجموعات	12.52	0.20		
	المجموع	12.55			
العلاقات الإنسانية	بين المجموعات	0.01	0.00	0.02	0.98
	داخل المجموعات	15.23	0.24		
	المجموع	15.24			

أظهرت النتائج في الجدول (9) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$)

على درجات الحسابية لدرجة توظيف مديري المدارس لمعايير التنمية المهنية واثرا على اداء المعلمين في تربية السلط تبعا لمتغير سنوات الخدمة تبعا لمتغير سنوات الخدمة ، وقد تعزوا الباحثة تلك النتيجة الى ان المدرء لديهم نفس الوصف الوظيفي ازاء مهامهم الإدارية وبتالي لديهم الهدف نفسة حول تنمية معلمهم والارتقاء بهم خلال سنوات العمل الجماعي معهم .



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

التوصيات

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الباحثة فأنها توصي بمايلي:

- تعزيز دور المديرين في التنمية المهنية للمعلمين.
- تخفيض نصاب المعلم من الحصص الدراسية .
- أن تبادر وزارة التربية إلى إيجاد الحوافز المادية والمعنوية للمعلمين.
- أن تعمل وزارة التربية والتعليم على رفع مكانة المعلم الاجتماعية في المجتمع وتطوير السياسة التربوية المتعلقة بهذا الجانب.

المراجع العربية

- إسماعيل، محمد محمود، (1999). المشكلات التي تواجه مدراء المدارس الثانوية المختلطة في فلسطين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- أشتيوه، فوزي، و عليان، ربحي (2014). تكنولوجيا التعليم النظرية والممارسة، ط2، الأردن، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- البرناوي، عبد الكريم، وعلي، أمل محمود(2019). حاجات التطوير المهني لمعلمي العلوم الطبيعية مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد 3، العدد 3، 50-66.
- حداد، ديانا نعيم(2019). اتجاهات معلمي ومعلمات اللغة الإنجليزية في مدارس مديرية تربية وتعليم لواء بني عبيد نحو بؤامج التنمية المهنية المقدمة لهم .مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية. 42، 25-50



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية

Arab Journal for Humanities and Social Sciences

- حرز الله، حسام الدين رفعت (2016). دور مديري المدارس الإعدادية في وكالة الغوث الدولية بمحافظات غزة في تحسين كفايات معلمي العلوم وفق معايير الجودة الشاملة وسبل تطويره، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- الحيلة، محمد محمود (2014). مهارات التدريس الصفي. ط4، الأردن، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- الديحاني، سلطان غالب (2017). تطوير دور التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في تحقيق الميزة التنافسية لجامعة الكويت: دراسة مستقبلية، مجلة كلية التربية بالزقازيق دارسات تربوية ونفسية 95 317-381.
- زكريا، لينا محمد (2016). التنمية البشرية ومهارات تطوير الاداء والذات. الأردن، عمان: دار أمجد للنشر والتوزيع.
- سعادة، جودت احمد، (2020). المنهج المدرسي المعاصر، ط10، الاردن، عمان: دار الفكر ناشرون وموزعون.
- سعادة، جودت احمد، وابراهيم، عبد الله محمد (2020). المنهج المدرسي المعاصر، ط10، الأردن، عمان
- عايش، احمد جميل (2019). تطبيقات في الإشراف التربوي. ط5، الأردن، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

- عبد الله، كريم (2015). التوافق المهني، من منظور برغماتية. مصر: دار المعرفة للنشر والتوزيع.

- العجمي، محمد حسنين (2015). الاتجاهات الحديثة في القيادة الإدارية والتنمية البشرية. ط3، الأردن، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، دار الفكر ناشرون وموزعون.
- العدوان، زيد، و الحوامدة، محمد (2017). تصميم التدريس النظرية والتطبيق. ط4، الأردن، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة

- عطوي، جودت (2015). الإدارة المدرسية الحديثة مفاهيمها النظرية وتطبيقاتها العملية. ط8، الأردن، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع

- العمري، احمد يحيى محمد (2014). دور مكاتب التربية والتعليم في التنمية المهنية للقيادات التربوية في مدارس التعليم العام بمحافظة المخوة من وجهة نظر مديري المدارس ووكلائهم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

- فليح، فاروق عبده، وعبد المجيد، السيد محمد (2014). السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية. ط3، الأردن، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

- القاسم، دينا (2019). الاعتماد المهني للمعلم في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

المراجع الاجنبية:

- Aboudahr, Shorouk. M. (2018). The Total Quality Management on Teacher Professional Development in Secondary Schools in Gharbia Governorate of Egypt. **Australian Journal of Business and Management Research**. New South Wales Research Centre Australia (NSWRCA). Vol.05 No.09. 1-14
- Bizzell, B, E. (2011). **Professional of School Principals in the Rural Appalachian Region of Virginia Unpublished Ph.D.** thesis Virginia Polytechnic Institute and State University, Blacksburg Virginia
- Bulmr, hard ,(2016), Teacher professional development an Australian case study, **Journal of education for teaching**, ,18(3), 252-278.