



فاعلية برنامج التطوير النوعي التدريبي (خبرات) في النمو المهني للمعلمين
والمعلمات (الدفعة الأولى) بجامعة تورنتو بكندا

إعداد

د/ حسين بن مشيب سعييد القحطاني

دكتوراه مناهج وطرق تدريس الفلسفة في كلية التربية
ومعلم في وزارة التعليم - الرياض بالمملكة العربية السعودية

المجلد (٧٩) العدد (الثالث) الجزء (الأول) يوليو ٢٠٢٠م

الملخص

هدفت الدراسة الى التعرف إلى مستوى فاعلية برنامج التطوير النوعي التدريبي (خبرات) في النمو المهني للمعلمين والمعلمات، والكشف عن مدى وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مستوى فاعلية برنامج التطوير النوعي التدريبي (خبرات) في النمو المهني للمعلمين والمعلمات تبعاً لمتغير الجنس، بالإضافة الى التعرف على درجة تقييم المعلمين والمعلمات (عينة الدراسة) للمدرسين ولبرنامج التطوير النوعي التدريبي (خبرات). لتحقيق أهداف الدراسة اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي من خلال الاعتماد على الاستبانة لجمع البيانات. تكون مجتمع الدراسة من جميع المرشحين من المعلمين والمعلمات الدفعة الأولى ٢٠١٧م لبرنامج التدريب النوعي (خبرات) بجامعة تورنتو، أما عينة البحث فاختر الباحث (٣٠) معلماً ومعلمة بالطريقة القصدية الغرضية. توصلت الدراسة إلى أنّ مستوى فاعلية برنامج التطوير النوعي التدريبي (خبرات) في النمو المهني للمعلمين والمعلمات جاء مرتفعاً، كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى للجنس في جميع المجالات وفي الدرجة الكلية، كما اظهرت النتائج ان درجة تقييم المعلمين والمعلمات (عينة الدراسة) لبرنامج التطوير النوعي التدريبي (خبرات) بجامعة تورنتو بكندا وللمدرسين جاءت عالية. وفي ضوء ما توصل اليه البحث من نتائج، اوصى الباحث بأن يقوم المعلمون والمعلمات الذين خضعوا للبرنامج بنقل أثر التعلم بتدريب معلمي ومعلمات المدارس في المملكة العربية السعودية حتى يزودهم بأفضل الطرق لتحسين مستوى أدائهم التدريسي، ورفع مستوى نموهم المهني. كما اوصى الباحث بدعم البحث العلمي وتشجيع المعلمين الذين طبقوا برنامج التطوير النوعي التدريبي (خبرات) على اجراء بحوث علمية وتحفيزهم من خلال المكافآت التشجيعية.

الكلمات المفتاحية: الفاعلية، النمو المهني، برنامج التطوير النوعي التدريبي (خبرات)، جامعة تورنتو، كندا.

Abstract

This study aimed to identify the level of effectiveness of the qualitative training development program (experiences) in the professional growth of teachers (males & females) , and the detection of the existence of statistical significance differences at the level of significance ($\alpha = 0.05$) in the level of effectiveness of the program of qualitative development (experiences) in the professional growth of teachers according to the gender variable , the study also aimed to identify the degree of evaluation of teachers (sample study) for trainers and the program of qualitative development (experiences). to achieve the objectives of the study , the researcher followed the descriptive analytical method by relying on the questionnaire to collect data. The study population consists of all the candidates of the first batch of 2017 for the qualitative training program (Experiences) at the University of Toronto , and the sample of the research was chosen by the researcher that consists of (30) teachers (males & females). the study found that the level of effectiveness of the qualitative training development program (experiences) in the professional growth of teachers was high , and the results showed that there were no statistically significant differences at the level of ($\alpha = 0.05$) due to gender. The results also showed that the degree of evaluation for trainers and the program of qualitative development (experiences) came high. in the light of the results of the research , the researcher recommended that the teachers who have undergone the program should train teachers in schools in Saudi Arabia to provide them with the best ways to improve their educational performance , and their professional growth. The researcher also recommended supporting the scientific research and encouraging the teachers who have applied the qualitative development program (experiences) to conduct scientific research and motivate them through incentives.

Keywords: Effectiveness , Professional Growth , Qualitative Development Program (Experiences) , University of Toronto , Canada.

مقدمة:

نظرا للتقدم المعرفي الهائل الذي يتميز به العصر الحالي، أصبح من الضروري أن يحافظ المعلم على مستوى متجدد من المعلومات والمهارات والاتجاهات الحديثة في طرق التعليم وتقنياته.

لذا حظي المعلم بالاهتمام الأكبر لدى قطاع كبير من التربويين، فقد أشار السيد أبو هاشم (٢٠٠٥: ٧) إلى أن المعلم يعتبر أحد الركائز الأساسية في المنظومة التعليمية، فهو الذي يقوم بالعبء الأكبر في تحقيق أهدافها، والمسئول المباشر عن نجاح أو فشل أي مخطط خاص بالعملية التعليمية، وأن نجاح أي نظام تعليمي أو فشله يعتمد إلى حد كبير على وجود المعلم المؤهل تأهيلاً جيداً ليتولى مسؤولية تحقيق النمو المتكامل للمتعلمين.

وهذا ما يؤكد سباركس Sparks (٢٠٠٤: ٢٤٥) حيث يرى أن النمو المهني للمعلم مهم، وأن هذا النمو يجب أن يعتمد على طرق ونماذج حديثة مختلفة عن الطرق والأساليب القديمة، إذا أردنا مستويات عالية من النتائج التعليمي سواء للمعلمين أو للمتعلمين.

وقد أكدت العديد من الأبحاث والدراسات التربوية على أهمية النمو المهني للمعلم، منها دراسة الشهري (٢٠٠٤) والتي بينت أهمية إسهام التدريب في النمو المهني لمعلمي المرحلة الابتدائية في مدينة أبها ودراسة السحيباني (٢٠٠٧) والمتعلقة بدور التدريب التربوي في النمو المهني لمعلمي المواد العلمية في المرحلة الثانوية من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية في مدينة الرياض، ودراسة قستي (٢٠٠٨) عن التطوير المهني الذاتي لمعلمات اللغة الانجليزية في مراحل التعليم العام، ودراسة العليان (٢٠١٠) عن التطوير المهني الذاتي لمعلمي الرياضيات بالمرحلة المتوسطة من وجهة نظر المختصين والممارسين.

ومما جاء من ضمن أهداف الخطة العشرية لوزارة التربية والتعليم التي نشرتها مجلة التوثيق التربوي (٢٠٠٤-: ٣١) الممتدة من عام ٢٠٠٥ - ٢٠١٤ هدف استراتيجي ثامن ينص على "ممارسة المعلم للتعلم الذاتي مدى الحياة، وتكوين المعلم الباحث،

واستثمار التقنية الحديثة في العمل التربوي، وتدريب المعلمين على أساليب التعلم الذاتي والتعليم المستمر، وتوفير الإمكانيات المناسبة لتشجيع التعلم الذاتي". وانطلاقاً من الدور الفعال الذي يضطلع به المعلم في أي نظام تربوي، وإيماناً بفاعلية التأثير الذي يحدثه في العملية التعليمية، فقد أولت جميع الدول _ على اختلاف فلسفاتها وأهدافها وأنظمتها _ مهنة التعليم والارتقاء بمستوى المعلم وتنميته مهنيًا جل اهتمامها وعنايتها (Anita ، ٢٠٠٩).

ولهذا جاء من ضمن نتائج ورقة العمل التي كانت بعنوان "النمو المهني للمعلم لرفع كفاءته التدريبية في مرحلة التعليم" وقدمها الباحث باحزر (٢٠١٠: ٦٣٦) في اللقاء السنوي الخامس عشر للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن) مايلي:

١. أهمية المعلم الكفاء في المجالين: المهني والتربوي في تطوير العملية التعليمية والتربوية.

٢. إعداد المعلم مهنيًا وتربويًا حاجة ماسة للمجتمع السعودي بشكل عام. وبناء على ما سبق و بما يتوافق مع رؤية المملكة ٢٠٣٠ التي نصت في عدد كبير من محاورها على الارتقاء بنوعية التعليم ورفع كفاءته وتحسين مخرجاته أقرت وزارة التعليم برنامج التطوير المهني التدريبي (خبرات) والذي يهدف إلى إكساب المعلمين والمعلمات خبرات دولية لرفع جودة التعليم وكفاءته.

وتقوم فكرة البرنامج (الدفعة الأولى) بتدريب المعلمين والمعلمات وابتعثهم الى عدة دول متقدمة تعليمياً وبالشراكة مع جامعات عالمية وأساليب تدريبية تتصف بالتنوع والإعداد المتقن ومنها دولة كندا وذلك من أجل نقل تجربة تعليمية واقعية لا نظرية فقط، كما تمتد فترة التدريب بالبرنامج لأكثر من ستة أشهر، تنقسم مناصفة بين تعزيز اللغة الإنجليزية متضمنة الأساليب والاستراتيجيات الحديثة بالتعليم والتدريب عليها، وبين فترة المعاشة بالمدارس الكندية، ويتم إعداد تلك الخبرات عبر عدد من مستويات التطوير المهني التي يتم فيها نقل المشارك من مستوى لآخر بحسب قدراته وتفاعله مع أدوات البرنامج وسجل منجزاته.

لذا فإن الميدان التربوي والتعليمي بحاجة إلى برامج تدريبية متجددة ومتطورة، ترفع من مستوى المعلمين والطلاب وتوجد البيئة التعليمية المناسبة التي توظف المعارف والاتجاهات والمهارات التوظيف السليم، كما ذكر الجميل (٢٠٠٨: ٦٣) بأن هناك علاقة قوية بين التدريب والمعلم، حيث يقوم التدريب بدور فاعل في تحديد النوعية الجيدة من المعلمين، وتمييزهم مهنيًا باستمرار، والعمل على تحسين العملية التعليمية والتربوية وتطويرها، وذلك للوصول إلى أفضل النتائج والأساليب التعليمية التعلمية.

مشكلة البحث وتساؤلاته:

على الرغم من الجهود المبذولة في تطوير التعليم وإعداد المعلمين في المملكة العربية السعودية، وذلك بوجود مشروع الملك عبدالله لتطوير التعليم، إلا أنه يبقى هناك العديد من المشكلات والتحديات التي تواجه المؤسسات التربوية بالتعليم العام في الوقت الحالي، من بين هذه المشكلات والتحديات ما ذكره (صائغ، ٢٠١٠: ٥٥٢) وهي ندرة القيادات والكفاءات المؤهلة تأهيلاً ملائماً لمتطلبات الأنماط والاتجاهات التعليمية الحديثة -ومنهم المعلم- ، كما أشارت دراسة كل من الجابري والعمري (٢٠١٠: ٣٨٧) بأن المملكة العربية السعودية ظهرت في مرتبة متأخرة في آخر تقرير للبنك الدولي وذلك عام (٢٠٠٨) في التعليم في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

ويرى عطاري وعيسان وناريمان (٢٠٠٥: ١٥٠) أن نتائج البحوث تشير إلى أن النمو المهني يتزايد في السنوات الثلاث الأولى من التدريس ثم يبدأ بعد ذلك بالهبوط، وفي نهاية السنة الثالثة من التدريس لا يشعر المعلم عموماً بضغظ لتحسين الأداء، كما أن التوقعات والأفكار التي تصاحب المعلمين لدى دخولهم للمهنة تتراجع أمام الواقع، مما يفقد المعلمين الحماس للمهنة، وكثير منهم يتوقف عن التقدم المهني ويبدأ بتكرار أدائه.

لذا فإن الميدان التربوي والتعليمي بحاجة إلى برامج تدريبية متجددة ومتطورة، ترفع من مستوى المعلمين والطلاب وتوجد البيئة التعليمية المناسبة التي توظف المعارف والاتجاهات والمهارات التوظيف السليم، كما ذكر الجميل (٢٠٠٨: ٦٣) بأن هناك علاقة قوية بين التدريب والمعلم، حيث يقوم التدريب بدور فاعل في تحديد

النوعية الجيدة من المعلمين، وتنميتهم مهنيًا باستمرار، والعمل على تحسين العملية التعليمية والتربوية وتطويرها، وذلك للوصول إلى أفضل النتائج والأساليب التعليمية التعليمية.

وقد ذكر الإبراهيم (٢٠٠٢: ١٣) مسألة مهمة في معنى التدريب الحقيقي بقوله أنه الجهود الذي يبذل لاستثارة وتنسيق وتوجيه النمو المهني المستمر للمعلمين في المدرسة فرادى وجماعات.

وبناء على ذلك، فإن الحاجة تزداد إلى البرامج التدريبية خاصة تلك البرامج المعتمدة بشراكات عالمية من معاهد وجامعات ذات خبرة وكفاءة عالية والتي تسعى جاهدة إلى مساعدة المعلمين وتطويرهم مهنيًا، ويُرجع الحماد (٢٠٠٠: ١٩) أسباب تلك الحاجة إلى:

١. ضرورة أن يكون المعلم ملماً بكل ما استجد في ميدان تخصصه من معارف وبحوث، والبرامج التدريبية هي من سيساعده في ذلك.

٢. حاجة العملية التربوية إلى التنشيط والحيوية.

فالتدريب يعتبر مصدراً أساسياً من مصادر النمو المهني للمعلمين والارتقاء بهم، كما أن النمو المهني وظيفة أساسية للتدريب، وهدف واضح لكل البرامج التدريبية التي طُرحت من قبل كأنموذج الإشراف الصفي والإشراف التطوري والإشراف المتنوع، وكذلك الأنموذج الجديد للإشراف المعتمد على الأداء، وقد حدد دليل التدريب الصادر من (موقع وزارة التربية والتعليم، ٢٠٠٣) الفصل الثالث، جملة من أهداف التدريب منها على سبيل المثال: تطوير الكفاءات العلمية والعملية لدى العاملين في الميدان التربوي وتنميتها مهنيًا، كما ذكر الدليل جميع المحاور التي سوف يقوم الباحث بقياسها في بحثه وهي التي تسمى أيضاً (بأبعاد النمو المهني)، وهي على النحو التالي: (تحديد أهداف النمو المهني، وتنويع أساليب النمو المهني، وتفعيل النمو الذاتي لدى المعلم، وطرق التدريس المستخدمة، والاستفادة من التقنيات الحديثة، واستخدام أساليب تقييمية مناسبة)، وجاء في مهام دليل التدريب الذي أصدرته (موقع وزارة التربية والتعليم، ٢٠٠٣)، الفصل الثالث ما نصه: "تشجيع النمو المهني للمعلمين وإثارة روح المنافسة الشريفة بينهم".

وبناء على ذلك، فإن الباحث يرى أن الحاجة ماسة لإجراء دراسة وصفية تحليلية توضح: فاعلية برنامج التطوير النوعي التدريبي (خبرات) في النمو المهني للمعلمين والمعلمات (الدفعة الأولى) بجامعة تورنتو بكندا. وفي ضوء ما سبق تتلخص مشكلة البحث الحالي في السؤال الرئيسي التالي:

"ما مستوى فاعلية برنامج التطوير النوعي التدريبي (خبرات) في النمو المهني للمعلمين والمعلمات (الدفعة الأولى) بجامعة تورنتو بكندا؟"
ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية :

١. ما مستوى فاعلية برنامج التطوير النوعي التدريبي (خبرات) في النمو المهني للمعلمين والمعلمات؟

٢. هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مستوى فاعلية برنامج التطوير النوعي التدريبي (خبرات) في النمو المهني للمعلمين والمعلمات تعزى لمتغير الجنس؟

٣. ما درجة تقييم المعلمين والمعلمات (عينة الدراسة) لبرنامج التطوير النوعي التدريبي (خبرات) بجامعة تورنتو بكندا؟

٤. ما درجة تقييم المعلمين والمعلمات (عينة الدراسة) للمدربين في برنامج التطوير النوعي التدريبي (خبرات) بجامعة تورنتو بكندا؟

أهداف البحث: يهدف البحث إلى تحقيق الآتي:

١. الكشف عن مستوى فاعلية برنامج التطوير النوعي التدريبي (خبرات) في النمو المهني للمعلمين والمعلمات في مجالات (تحديد أهداف النمو المهني، تنويع وتجويد أساليب النمو المهني، تطوير طرق واستراتيجيات التدريس، الاستفادة من التقنيات الحديثة، استخدام أساليب التقويم الذاتي والجماعي).

٢. الكشف عن مدى وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مستوى فاعلية برنامج التطوير النوعي التدريبي (خبرات) في النمو المهني للمعلمين والمعلمات تبعاً لمتغير الجنس.

٣. التعرف على درجة تقييم المعلمين والمعلمات (عينة الدراسة) لبرنامج التطوير النوعي التدريبي (خبرات) بجامعة تورنتو بكندا.

٤. التعرف على درجة تقييم المعلمين والمعلمات (عينة الدراسة) للمدربين في برنامج التطوير النوعي التدريبي (خبرات) بجامعة تورنتو بكندا.

أهمية البحث:

الأهمية النظرية (العلمية):

١. تأتي أهمية الدراسة من الناحية النظرية من أهمية الموضوع الذي يتعلق بموضوع النمو المهني للمعلمين، حيث ستزود المكتبة العربية بأدب نظري مفيد في هذا الميدان، حيث تقدم هذه الدراسة إطاراً نظرياً يمكن أن يتم الاستفادة منه من قبل الباحثين في توضيح مستوى فاعلية برنامج التطوير النوعي التدريبي (خبرات) في النمو المهني للمعلمين والمعلمات (الدفعة الأولى) بجامعة تورنتو بكندا.

٢. يوفر هذا البحث معلومات عن فاعلية برنامج التطوير النوعي التدريبي (خبرات) في النمو المهني للمعلمين والمعلمات (الدفعة الأولى) بجامعة تورنتو بكندا.

الأهمية التطبيقية (العملية):

١. من المأمول أن يزود المسؤولين وأصحاب الصلاحية بوزارة التعليم بفاعلية برنامج التطوير النوعي التدريبي (خبرات) في النمو المهني للمعلمين والمعلمات، ليُستفاد منه في الدفعات القادمة.

٢. يمكن أن يفيد هذا البحث القائمين على التدريب في وزارة التعليم، لتطوير أساليب التدريب في تنمية المعلمين مهنيًا وتحسين أداء المدرسة.

٣. يأمل الباحث أن يفتح هذا البحث المجال أمام بحوث أخرى مماثلة لبرنامج التطوير النوعي التدريبي (خبرات) في الدول الأخرى والمطبقة لهذا البرنامج.

حدود البحث ومحدداته:

الحدود الموضوعية: اقتصر البحث على معرفة فاعلية برنامج التطوير النوعي التدريبي (خبرات) في مجال تحديد أهداف النمو المهني، في مجال تنويع وتجويد أساليب النمو المهني، في مجال تطوير طرق واستراتيجيات التدريس، في مجال الاستفادة من التقنيات الحديثة، في مجال استخدام أساليب التقويم الذاتي والجماعي.

الحدود الزمانية: تم تطبيق برنامج التطوير النوعي التدريبي (خبرات) على النمو المهني للمعلمين والمعلمات خلال الفصل الدراسي الأول للفترة الزمنية من ٢٠١٧/١/١١ الى ٢٠١٧/٧/١١ ستة أشهر.

الحدود المكانية: تم تطبيق البحث في جامعة تورنتو (UofT) بمعهد الدراسات التربوية (OISE).

الحدود البشرية: اقتصر البحث على مرشحين برنامج التطوير النوعي (خبرات) في جامعة تورنتو. ويتحدد تعميم نتائج هذا البحث بدرجة صدق وثبات أداة البحث ودقة وموضوعية استجابة أفراد العينة على أداة البحث.

التعريفات الاصطلاحية والاجرائية:

الفاعلية (Effectiveness): تأثيره وقوة مفعوله وعرفه العساف (٢٠٠٥) بأنه : مدى فاعلية المتغير المستقل على المتغير التابع.

١. **ويعرفه الباحث إجرائياً بأنه:** مقدار التطور الذي يحصل في أداء المعلمين نتيجة لتطبيق برنامج التطوير النوعي التدريبي (خبرات).

البرنامج التدريبي: (Training program): عملية منظمة ومخططة تهدف الى تدريب المعلمين والمعلمات من خلال العديد من الأنشطة المتنوعة.

٢. **ويعرفه الباحث إجرائياً:** مجموعة من الأنشطة المنظمة بقصد الرفع من مستوى المعلم ومساعدته لزيادة نموه المهني ولتحقيق أهداف المدرسة.

النمو المهني Professional Growth: هي الفرص التي تتاح للمعلمين والمعلمات لممارسة تدريسهم من خلال الأنشطة المتعددة واستكشاف ذاتهم، وبالتالي تطوير أساليب تدريسهم (Gephard، 13: 2006). كما عرفته قستي (٢٠٠٨): (٢١) بأنه: تخطيط استراتيجي يدرسه ويقوم به المعلم، ويتضمن سلسلة متصلة من الممارسات التطبيقية والتأملية، وتقييم عقلائي يقود إلى البحث عن فرص وأساليب جديدة تقابل احتياجاته المتجددة.

٣. **ويعرفه الباحث إجرائياً بأنه:** ممارسة المعلم لأي نشاط يطور معرفياً أو وجدانياً أو مهارياً بما يحسن أداءه التدريسي من حيث تحديد أهداف النمو المهني وتنويع أساليبه والطرق التدريسية المستخدمة أثناء تطبيق البرنامج التدريبي والاستفادة

من التقنيات الحديثة وأساليب التقويم المستخدمة (وهي ما تسمى بمجالات النمو المهني).

الإطار النظري

مفهوم النمو المهني للمعلم:

يعرف جيهارد Gephard (١٣: ٢٠٠٦) النمو المهني Professional Growth بأنه الفرص التي تتاح للمعلمين لممارسة تدريسهم من خلال الأنشطة المتعددة واستكشاف ذواتهم، وبالتالي تطوير أساليب تدريسهم.

كما عرفته ليلي قستي (٢٠٠٨: ٢١) بأنه: تخطيط استراتيجي يدركه ويقوم به المعلم ويتضمن سلسلة متصلة من الممارسات التطبيقية والتأملية، وتقييم عقلائي يقود إلى البحث عن فرص وأساليب جديدة تقابل احتياجاته المتجددة.

وبناء على ما سبق، وبشكل عام فإن النمو المهني يدور حول فكرة رئيسية واحدة، وهي أن يتحول المعلمون إلى متعلمين دائمي التعلم.

تطور مفهوم النمو المهني للمعلم:

وقد حدثت نقلة نوعية في مجال النمو المهني للمعلم، كما ذكر ذلك العليان (٢٠١٠: ٣) من حيث الانتقال من المفهوم التقليدي "التدريب أثناء الخدمة" إلى مفهوم شامل وهو "النمو المهني" في نهاية القرن العشرين، وذلك لمواجهة جملة من التحديات أهمها، حاجة المعلم للحافز المهني لتحقيق دافع قوي لتحسين مهامه المكلف بها، والتغير في أدواره المستقبلية الذي يستلزم إعداد وتدريب بشكل جديد علمياً وتربوياً، وكان هذا التحول حبل النجاة لخروج من مأزق برامج التدريب غير المجدية، التي تزايدت الشكاوى والانتقادات الموجهة إليها سواء من المعلمين أنفسهم أم المديرين والمشرفين التربويين.

مفاهيم مرتبطة بالنمو المهني (كالتنمية المهنية - التدريب أثناء الخدمة):

ذهب حداد (٢٠٠٤: ١٥-١٦) إلى أن النمو المهني يأتي نمواً ذاتياً من جانب عضو هيئة التدريس كنوع من التعلم الذاتي، الذي تتطلبه طبيعة المهنة، وأن النمو المهني عملية فردية يقوم بها عضو هيئة التدريس من أجل تحقيق التنمية المهنية في مجال عمله.

أما التنمية المهنية فيعرفها بأنها: تلك الجهود التي تأتي قصداً، حيث تقوم بها المؤسسة التعليمية لتنمية المعلم مهنيًا بما يمكنه من تحقيق وظيفته، وذلك من خلال المحاضرة وحلقات البحث والورش والمؤتمرات المتخصصة. وفرق عرفات (٢٠٠٦: ١٠٥) بين كل من التنمية المهنية والتدريب أثناء الخدمة ببعض الفروق منها:

- ١- أن التدريب أثناء الخدمة يمثل جانباً واحداً من عدة جوانب للتنمية المهنية.
- ٢- التدريب أثناء الخدمة في أغلب الأحيان يقتصر على دورات أو ورش عمل تكون محددة بمدة معينة تنتهي بانتهاء الدورة، بينما التنمية المهنية عملية مستمرة وشاملة وطويلة المدى من قبل الخدمة إلى نهاية الحياة المهنية.
- ٣- التدريب أثناء الخدمة يتصف أو يتميز بأنه عملية مقصودة لتحقيق نتائج وخبرات معينة، فهي ترتبط في الغالب بهدف مؤقت أو حاجة طارئة، بينما نجد أن التنمية المهنية تأخذ طابع التجديد والاستمرارية والتأكيد على الجودة.

أهداف النمو المهني للمعلم:

يهدف النمو المهني للمعلمين في الأساس إلى تحقيق عدد من الأغراض التي تصب في مصلحة العملية التعليمية بكافة جوانبها، والعمل على تحسينها وتطويرها، والتأكيد على تنمية القيم والأخلاق الداعمة لسلوك المعلمين، إضافة معارف ومهارات جديدة لهم، من خلال حب المهنة والعمل من أجلها، لأن رسالة التعليم رسالة سامية.

وقد ذكر العبد الكريم (٢٠١١: ١٤) عدداً من الأهداف، يمكن تلخيصها كما يلي:

- ١- وقوف المعلمين على أحدث طرائق التدريس والوسائل التعليمية وتكنولوجيا التعليم وكيفية تطبيقها.
- ٢- معرفة الجديد من وسائل التقويم والأساليب الحديثة في الاختبارات الشفهية والتحريرية.
- ٣- تنمية المعلمين في كافة الجوانب: أكاديمياً ومهنيًا وشخصياً وثقافياً.
- ٤- إضافة معارف مهنية جديدة إلى المعلمين.
- ٥- تنمية وتأكيد القيم المهنية الداعمة لسلوكهم.
- ٦- تمكينهم من تحقيق تربية ناجحة لطلابهم.

٧- تنمية الجوانب الإبداعية لديهم، وتحفيزهم على أن يشمل تدريسهم تلك الجوانب الإبداعية.

٨- ربط المعلم ببيئته ومجتمعه المحلي والعالمي وتدريبه على مهارات التخطيط، لتوثيق الصلة بينه وبين بيئته المحلية ومهارات تنفيذ وتقويم هذه الخطط.

وتعتمد نوعية المعلمين إلى حد كبير، على البرامج التي تعد لهم قبل انخراطهم في مهنة التعليم، فإذا كانت البرامج مخطط لها، فإن التربية تكون فاعلة، وهكذا فإن برامج إعداد المعلمين في أي بلد من بلدان العالم تؤثر في نوعية التربية في ذلك البلد.

المبادئ العشرة للنمو المهني الفعال

بالنظر إلى النمو المهني باعتباره أحد أهم جوانب التنمية المهنية، فقد ذكر الحر (٢٠٠٩، ١٢) عشرة مبادئ أساسية اعتبرها مفتاح للنمو المهني الناجح، وتتلخص هذه المبادئ العشرة فيما يلي:

١. ضرورة مشاركة جميع الفئات (أولياء الأمور والمعلمين والإداريين والمسؤولين) في بناء خطة النمو المهني وتنفيذها وتقويمها، ولعل أهم هؤلاء الشركاء هم المعلمون، وذلك لأهمية الدور المدرسي الذي يقومون به، فلا بد لأولياء الأمور والمعلمين وبقية الشركاء أن يعلموا الأهداف التي يجب عليهم أن يحاولوا تحقيقها، وتعلم كل فئة، الأدوار المتوقعة منها وبالتالي ماذا تحتاج لتكون قادرة على تحقيق الأهداف.

٢. إيجاد بيئة مهنية وتنظيمية مشجعة للتطور والتحسين، وينطلق هذا المبدأ من ضرورة مراعاة اختلاف حاجات المعلمين في المؤسسة التعليمية، وبناء على ذلك تختلف برامج وأنشطة النمو المهني التي تقدم إليهم، فالمعلم المستجد ليس كمن قضي في التدريس عشرين عاماً أو أكثر .

٣. الانتقال من نموذج الفجوات إلى نموذج النمو في بناء خطة التنمية المهنية، ويقوم هذا المبدأ على الانتقال من التركيز على الفجوات والنواقص لدى المعلمين والعاملين في المدرسة، ومحاولة علاجها، إلى البناء على الثراء المعرفي والخبرات التراكمية التي يملكها المعلمون .

٤. توظيف نتائج البحوث والدراسات والتجارب المتميزة في مجال التعليم والتعلم والقيادة فمن المهم جداً أن يعتمد برنامج النمو المهني في المنظمة أو المدرسة على

نتائج بحثية وتجارب إنسانية، وألا يكون البرنامج عشوائياً أو معتمداً على انطباعات شخصية.

٥. تنمية الخبرات الداخلية في مجالات المادة العلمية وطرائق التدريس واستخدام التكنولوجيا والمجالات الأخرى، اللازمة للوصول لتدريس متميز يحقق نتائج طلابية قيمة

٦. ضرورة التعامل مع النمو المهني كعمليات وليس كنتائج؛ فالنمو المهني من المفترض أن يكون عملية مستمرة تحدث بشكل طبيعي أثناء اليوم المدرسي.

٧- التخطيط الجماعي للنمو المهني والتنمية المهنية، بشكل يجعلها أكثر فاعلية وأكثر قبولاً لدى المعلمين والعاملين في المنظمة أو المدرسة.

٨- بناء خطة متكاملة طويلة الأجل، تراعي فيها المدرسة الجوانب المختلفة بحيث تكون لديها صورة كلية واضحة وتحقق أهدافها على مراحل.

٩- توفير الوقت والمواد المناسبة لبرامج وأنشطة النمو المهني والتوعية حتى يحقق أهدافه.

١٠- ضرورة قياس أثر النمو المهني على المتعلمين، فالتركيز على نتائجها وانتقال أثرها على المتعلمين من الأمور الأساسية التي يجب أن تركز عليها المؤسسة التعليمية.

مبشرات النمو المهني للمعلم

يأخذ النمو المهني للمعلم في مواجهة تطور مهام المعلمين ووظائفهم زخماً كبيراً وعناية عظمى، ولعل من أهم ما أفرزته المتغيرات المتعلقة بالتعليم محلياً وعالمياً، تحول مهمة المعلم كما يوجزها المنيع (٢٠١٠ : ٩٧) فيما يلي:

١- أصبح المعلم منظماً ومنسقاً لبيئة التعلم، وليس ناقلاً للمعرفة، وينتظر منه تمكين الطلاب من استخدام المعرفة، وتوظيفها، وتفعيلها، وغرس المهارات لديهم، والعمل على تعديل سلوكهم.

٢- أصبح المعلم خبيراً تربوياً مؤهلاً للقيام بمهنته على الوجه المطلوب، والعمل على الإسهام بتطوير العملية التعليمية في مختلف جوانبها.

٣- أصبح المعلم عضواً نافعاً وعاملاً في مجتمعه، يعمل على تقوية العلاقات وتنميتها في بيئته وهو بمثابة مصلح اجتماعي.

٤- أصبح المعلم في ظل تلك المتغيرات المتلاحقة والتحديات التي تواجه الطلاب مثلاً يقنّدي به في سلوكه وعلاقاته وفي جميع جوانب شخصيته.

٥- أصبح المعلم باحثاً تربوياً، ومتقفاً، وعالمياً في مجال تخصصه، ومتعلماً يتابع ما يستجد في مجال مهنته.

٦- أصبح المعلم عضواً لمهنته، مدركاً لأبعاد عمله، أميناً على طلابه، حاملاً المسؤولية على الوجه المطلوب.

٧- أصبح المعلم عاشقاً للقرار، ومشاركاً في التطوير، وصاحب مبادرات، وحريصاً على تطوير نفسه والمؤسسة التي يعمل فيها.

وفي ظل تلك المهام المستجدة للمعلمين، ولوجود جوانب قصور كثيرة في برامج إعداد المعلمين القائمة ظهرت الحاجة للنمو المهني للمعلم من جهة، والتنمية المهنية المنظمة من قبل المؤسسة التعليمية من جهة أخرى.

ثانياً: الدراسات السابقة

يهدف هذا الجزء الى عرض الدراسات السابقة العربية والاجنبية والمتعلقة بالنمو المهني، وقد قام الباحث بعرضها من الاحداث إلى الأقدم، وذلك على النحو التالي:

هدفت دراسة العازمي (٢٠١٦) إلى تعرّف البرامج التدريبية الموجهة لمعلمي اللغة العربية الجدد في دولة الكويت وعلاقتها بالنمو المهني حسب متغيري (الجنس، والمرحلة الدراسية)، وتكوّنت عينة الدراسة من جميع من تم تعيينهم في الفصل الدراسي الأول ٢٠١٥ - ٢٠١٦ وعددهم ١٢١ معلماً ومعلمة. وتم تطوير أداتين لقياس متغيرات الدراسة الأولى: لتقييم البرامج التدريبية تكوّنت من ٤٤ فقرة موزعة على ٥ مجالات، والثانية: لقياس النمو المهني للمعلمين الجدد، وتكوّن من ٢٩ فقرة موزعة على ٤ مجالات وهي (التخطيط للدرس، وضبط الصف، وطرق التدريس، والتقويم). أظهرت نتائج الدراسة أن درجة تقييم البرامج التدريبية الموجهة لمعلمي اللغة العربية الجدد في دولة الكويت من وجهة نظرهم متوسطة، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر الجنس، إلا فيما يتعلق بمجال البعد

المهني وكان لصالح الإناث، وعدم وجود فروق فيما يتعلق بالمرحلة الدراسية ما عدا مجال البعد الأكاديمي وكان لصالح المرحلة الابتدائية. وجرى كل من **الأحمد والمقبل (٢٠١٦)** دراسة هدفت إلى تحديد احتياجات النمو المهني لمعلمات الأحياء للمرحلة الثانوية في ضوء كفايات معلم الأحياء للجيل القادم. وقد تمت الإجابة على تساؤل البحث التالي: ما احتياجات النمو المهني الأحياء للمرحلة الثانوية في ضوء كفايات معلم الأحياء للجيل القادم. وتكونت عينة البحث من (٥٤) معلمة أحياء للمرحمة الثانوية بمحافظة الخرج في المملكة العربية السعودية. وقد تم تصميم استبانة لتطبيق البحث. ومن أهم النتائج التي خرجت بها الدراسة هي ارتفاع قيم متوسط استجابات أفراد العينة ونسبتها المئوية على معظم الكفايات الموجودة في الاستبانة، وتشير هذه النتيجة إلى أهمية الكفايات المتضمنة في الاستبانة من وجهة نظر معلمات الأحياء للمرحمة الثانوية. وأخيرا قدمت توصيات ومقترحات لبحوث مستقبلية.

وإجرى **باجزر (٢٠١٠)** دراسة هدفت إلى إبراز أهمية إعداد المعلم في مرحلة التعليم العام لتطوير العملية التعليمية والتربوية وأهمية برنامج إعداده بشكل دوري، بالإضافة إلى إلقاء الضوء على الجهود المبذولة من أجل تطوير صاحب مهنة التدريس عربيا وعالميا وذلك بهدف تنمية الوعي لدى القائمين بالتعليم العام في المملكة العربية السعودية بأهمية التطوير والتفكير فيه. تمّ استخدام المنهج الوصفي التحليلي لواقع معلم التعليم العام بالمملكة العربية السعودية وللجهود المبذولة لتطوير كفاءة المعلم المهنية وتنميتها. بينت النتائج أهمية المعلم الكفاء في المجال المهني والتربوي في تطوير العملية التعليمية والتربوية، كما تبين إن إعداد المعلم مهنيًا وتربويًا حاجة ماسة للمجتمع السعودي بشكل عام، وركزت النتائج على أهمية العناية بتطوير الكفاءة التدريسية لمعلم التعليم العام لأهمية مخرجاته في التعليم الجامعي وفي الحياة الثقافية بشكل عام.

ما تتميز به الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

نلاحظ مما سبق ومن خلال عرض الدراسات السابقة المختلفة للموضوع على المستوى المحلي و العربي والأجنبي، أن ما يميز الدراسة الحالية عما جاءت به الدراسات السابقة المشار إليها بما يلي:

١. تأتي هذه الدراسة مكتملة لما جاءت به الدراسات السابقة، إذ أن الدراسات السابقة الأجنبية منها والعربية والمحلية التي تناولت موضوع النمو المهني لدى المعلمين خاصة على الصعيد السعودي لا تزال محدودة والتي ولم تتناول الأبعاد الموجودة في الدراسة الحالية، لذا يؤمل أن تضيف هذه الدراسة مساهمة متواضعة على المستويين النظري والعملي في مجال التعليم التربوي.

٢. تعتبر هذه الدراسة -حسب علم الباحث- بأنها الدراسة الوحيدة التي تتناول فعالية برنامج التطوير النوعي التدريبي (خبرات) في النمو المهني للمعلمين والمعلمات (الدفعة الأولى) بجامعة تورنتو بكندا.

٣. حاولت الدراسة الحالية توفير مرجعية علمية وبيانات ومعلومات تتعلق فعالية برنامج التطوير النوعي التدريبي (خبرات) في النمو المهني للمعلمين والمعلمات (الدفعة الأولى) بجامعة تورنتو بكندا، مما يساعد صانعي القرار في وزارة التعليم ليُستفاد منه في الدفعات القادمة من خلال الاستفادة من تجربة الدفعة الأولى وتفادي الأخطاء التي حصلت معهم خلال تطبيق البرنامج.

الطريقة والاجراءات

منهج البحث: يعرف منهج البحث بأنه "الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة طائفة من القواعد العامة، تهيمن على سير العقل وتحدد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة" (العساف، ٢٠٠٣: ٩٠).

ولتحقيق أهداف الدراسة وإجراءاتها تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي عرفه العساف (٢٠٠٣: ١٨٧) بأنه "المنهج الذي يهدف إلى وصف الظاهرة المدروسة أو تحديد المشكلة أو تبرير الظروف والممارسات، أو التقييم والمقارنة، أو التعرف على ما يعمله الآخرون في التعامل مع الحالات المماثلة لوضع الخطط المستقبلية"، ولا يقتصر هذا المنهج على وصف الظاهرة فقط، وإنما يتعداه إلى التفسير والتحليل للوصول إلى حقائق عن الظروف القائمة من أجل تطويرها وتحسينها.

لذا فإن الباحث اعتمد على المنهج الوصفي التحليلي من خلال أسلوب المسح الاجتماعي، حيث تم مسح آراء مجتمع الدراسة حول هذا الموضوع، ووصف

المعلومات وصفاً كمياً وكيفياً، ويعتقد الباحث أن استخدامه لهذا المنهج يتيح له الحصول على معلومات وبيانات دقيقة حول مشكلة الدراسة.

مجتمع وعينة البحث:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع المرشحين من المعلمين /ات الدفعة الأولى ٢٠١٧ لبرنامج التدريب النوعي (خبرات) بجامعة تورنتو بدولة كندا، أما عينة البحث فاختار الباحث لتطبيق أداة البحث (الاستبانة) (٣٠) معلماً ومعلمة بالطريقة القصديّة الغرضية، وذلك لقياس فعالية البرنامج في زيادة نموهم المهني، وقام الباحث بعمل مسح شامل لمفردات مجتمع الدراسة.

جدول (٢) التكرارات والنسب المئوية حسب متغيرات البحث

النسبة	التكرار	الفئات	
٥٠%	١٥	ذكر	الجنس
٥٠%	١٥	انثى	
١٠٠%	٣٠	المجموع	

أداة البحث:

اعتمد الباحث في جمع البيانات على أداة الاستبانة، حيث قام بتصميم استبانته، تتضمن محاور عدة، وفقاً لتساؤلات الدراسة وأهدافها، واعتمد الباحث في صياغته للاستبانة على الخطوات التالية:

١. الاطلاع على الدراسات السابقة المماثلة لتي تمت حول موضوع البحث.

٢. مراجعة الأدب النظري ذو الصلة بموضوع الدراسة.

وقد اعتمد الباحث في الاستبانة على المقياس الخماسي وهو:

(موافق بشدة - موافق - لا أدري - غير موافق - غير موافق بشدة).

وطلب الباحث من عينة البحث الإجابة على فقرات الاستبانة بوضع علامة

(صح) أمام العبارة المناسبة من وجهة نظره. وقد احتوت الاستبانة في صورتها

الأولية على (٩٤) فقرة، تم حذف (٢٢) فقرات منها بناء على رأي المحكمين،

وتبقى (٧٢) فقرة موزعة كالتالي: المحور الأول (١٧) فقرة، المحور الثاني (٥)

فقرة، المحور الثالث (٩) فقرات، المحور الرابع (٦) فقرات، المحور الخامس (٨)

فقرات واستمارة تقويم البرنامج (١٥) واستمارة تقويم المدرب (١٢). وبعد التصميم

الأولي للاستبانة تم عرضها على لجنة التحكيم من المختصين وذوي الخبرة في البحث في مجال التعليم والتربية حول ما يلي:
أ-مدى أهمية كل فقرة.

ب- مدى وضوح الفقرات.

ج-مدى انتماء كل فقرة للمحور الذي تندرج تحته.

وبعد التحكيم تم إعادة الصياغة لفقرات الاستبانة طبقاً لمرئيات المحكمين والمختصين.

صدق أداة البحث:

صدق الاستبانة يعني التأكد من أنها ستقيس ما أعدت لقياسه، كما يقصد بالصدق

شمول الاستبانة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها، وتم التأكد من صدق أداة الدراسة من خلال:

أ - **الصدق الظاهري للأداة:** للتعرف على مدى صدق أداة الدراسة في قياس ما وضعت لقياسه تم عرضها على عدد من المحكمين ومن المختصين وذوي الخبرة في البحث في مجال التعليم والتربية.

ب - **صدق الاتساق الداخلي للأداة:** لاستخراج دلالات صدق البناء للمقياس، استخرجت معاملات ارتباط فقرات المقياس مع الدرجة الكلية في عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة تكونت من (٢٠) معلماً ومعلمة، حيث تم تحليل فقرات المقياس وحساب معامل ارتباط كل فقرة من الفقرات، حيث أن معامل الارتباط هنا يمثل دلالة للصدق بالنسبة لكل فقرة في صورة معامل ارتباط بين كل فقرة وبين الدرجة الكلية من جهة، وبين كل فقرة وبين ارتباطها بالمجال التي تنتمي إليه، وبين كل مجال والدرجة الكلية من جهة أخرى، وقد تراوحت معاملات ارتباط الفقرات مع الأداة ككل ما بين (0.44-0.89)، ومع المجال (0.45-0.90) والجدول التالي يبين ذلك.

جدول (٣) معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية والمجال التي تنتمي إليه

رقم الفقرة	معامل الارتباط مع المجال	معامل الارتباط مع الأداة	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع المجال	معامل الارتباط مع الأداة	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع المجال	معامل الارتباط مع الأداة
1	*.45	**79	16	**72	**81	31	**76	*.50
2	*.51	*.50	17	**86	**70	32	**91	**86
3	**63	**76	18	**71	**67	33	**75	**68
4	**67	**63	19	**89	**80	34	**65	**77
5	**87	**78	20	**78	**82	35	**66	*.51
6	**84	**77	21	**77	**57	36	**65	*.52
7	**71	**67	22	**91	**78	37	**72	*.44
8	**76	**81	23	**62	**63	38	**82	*.52
9	*.52	*.49	24	**79	**64	39	**74	**80
10	**73	**77	25	**75	**61	40	**64	**80
11	**61	*.52	26	**87	**74	41	**84	**81
12	**64	**58	27	**79	**75	42	**87	**75
13	**90	**89	28	**83	**72	43	**68	*.49
14	**76	**85	29	**73	**58	44	**86	**64
15	**73	**72	30	**62	*.51	45	**78	**72

* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥).

** دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠١).

وتجدر الإشارة أن جميع معاملات الارتباط كانت ذات درجات مقبولة ودالة إحصائية، ولذلك لم يتم حذف أي من هذه الفقرات.

جدول (٤) معاملات الارتباط بين المجالات وبعضها والدرجة الكلية

المجالات	مجال أهداف النمو المهني للمعلم	مجال أساليب النمو المهني	مجال طرق وأساليب التدريس	مجال الوسائل والتقنيات الحديثة	مجال التقييم	الدرجة الكلية
مجال أهداف النمو المهني للمعلم	1					
مجال أساليب النمو المهني	**883	1				
مجال طرق وأساليب التدريس	**695	**834	1			
مجال الوسائل والتقنيات الحديثة	.331	**581	.297	1		
مجال التقييم	**749	**748	**590	*.453	1	
الدرجة الكلية	**718	**793	**614	**666	**709	1

* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥).

** دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠١).

ثبات أداة البحث:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة، فقد تم التحقق بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest) بتطبيق المقياس، وإعادة تطبيقه بعد أسبوعين على مجموعة من خارج عينة الدراسة مكونة من (٢٥)، ومن ثم تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين تقديراتهم في المرتين.

وتم أيضاً حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا، والجدول رقم (٤) يبين معامل الاتساق الداخلي وفق معادلة كرونباخ ألفا وثبات إعادة للمجالات والأداة ككل واعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة.

جدول (٥) معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا وثبات إعادة للمجالات والدرجة الكلية

المجال	ثبات إعادة	الاتساق الداخلي
مجال أهداف النمو المهني للمعلم	٠.٨١	٠.٨٠
مجال أساليب النمو المهني	٠.٨٤	٠.٨٢
مجال طرق وأساليب التدريس	٠.٨٣	٠.٨٥
مجال الوسائل والتقنيات الحديثة	٠.٨٦	٠.٨٠
مجال التقويم	٠.٨٢	٠.٨٤
الدرجة الكلية	٠.٨٩	٠.٨٩

المعيار الإحصائي:

تم اعتماد سلم ليكرت الخماسي لتصحيح أدوات الدراسة، بإعطاء كل فقرة من فقراته درجة واحدة من بين درجاته الخمس (موافق بشدة، موافق، لا ادري، غير موافق، غير موافق بشدة) وهي تمثل رقمياً (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على الترتيب، وقد تم اعتماد المقياس التالي لأغراض تحليل النتائج:

من ١.٠٠ - ٢.٣٣	قليلة
من ٢.٣٤ - ٣.٦٧	متوسطة
من ٣.٦٨ - ٥.٠٠	كبيرة

وهكذا

وقد تم احتساب المقياس من خلال استخدام المعادلة التالية:

الحد الأعلى للمقياس (٥) - الحد الأدنى للمقياس (١)

عدد الفئات المطلوبة (٣)

$$1.33 = \frac{5-1}{3}$$

ومن ثم إضافة الجواب (١.٣٣) إلى نهاية كل فئة.

أساليب المعالجة الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها، تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences، التي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS) وذلك بعد أن تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي.

وتم حساب التكرارات والنسب المئوية للتعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لمفردات الدراسة وتحديد استجابات مفرداتها تجاه عبارات المحاور الرئيسة التي تتضمنها أداة الدراسة.

كما تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه؛ وذلك لتقدير الاتساق الداخلي لأداة الدراسة (الصدق البنائي) و(معامل كرونباخ - ألفا "Cronbach-Alpha") لقياس ثبات أداة الدراسة؛ وذلك على النحو التالي:

١. **المتوسطات الحسابية "Mean"**؛ وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات مفردات مجتمع الدراسة عن المحاور الرئيسة (متوسط متوسطات العبارات)، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب المحاور حسب أعلى متوسط حسابي.

٢. **الانحراف المعياري "Standard Deviation"**؛ للتعرف على مدى انحراف استجابات مفردات الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، ولكل محور من المحاور الرئيسة عن متوسطها الحسابي. ويلاحظ أن الانحراف المعياري يوضح

التشتت في استجابات مفردات الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، إلى جانب المحاور الرئيسية، فكلما اقتربت قيمته من الصفر تركزت الاستجابات وانخفض تشتتها بين المقياس.

٣. معامل الثبات كرونباخ- ألفا لقياس ثبات الأداة "Cronbach-Alpha".

٤. معامل ارتباط بيرسون للتأكد من صدق الاتساق الداخلي لأداة البحث.

١. اختبار "T-test" للتحقق من أثر الجنس على مستوى فعالية برنامج التطوير النوعي التدريبي (خبرات) في النمو المهني للمعلمين والمعلمات. نتائج الدراسة

السؤال الاول: ما مستوى فعالية برنامج التطوير النوعي التدريبي (خبرات) في النمو المهني للمعلمين والمعلمات؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى فعالية برنامج التطوير النوعي التدريبي (خبرات) في النمو المهني للمعلمين والمعلمات، والجدول أدناه يوضح ذلك.

جدول (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى فعالية برنامج

التطوير النوعي التدريبي (خبرات) في النمو المهني للمعلمين والمعلمات

مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

المرتبة	الرقم	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	٣	طرق وأساليب التدريس	3.87	.490	مرتفع
٢	١	أهداف النمو المهني للمعلم	3.83	.469	مرتفع
٣	٥	التقويم	3.78	.642	مرتفع
٤	٢	أساليب النمو المهني	3.75	.652	مرتفع
٥	٤	الوسائل والتقنيات الحديثة	2.97	.765	متوسط
		الدرجة الكلية	3.71	.446	مرتفع

يبين الجدول (٦) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (2.97-3.87)، حيث جاء مجال طرق وأساليب التدريس في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (3.87)، بينما جاء مجال الوسائل والتقنيات الحديثة في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (2.97)، وبلغ المتوسط الحسابي للأداة ككل (3.71).

وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل محور على حدة، حيث كانت على النحو التالي:

المجال الأول: برنامج (خبرات) في مجال أهداف النمو المهني للمعلم

جدول (٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة ببرنامج

خبرات في مجال أهداف النمو المهني للمعلم مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

المرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	٧	استخدام البرنامج زاد من التفاعل بيني وبين الطلبة	4.24	.830	مرتفع
٢	١٤	ساعدني البرنامج على الإلمام بالمستجدات في الميدان التربوي	4.13	.860	مرتفع
٣	١٢	عرفني البرنامج على استراتيجيات التعليم والتعلم	4.07	.944	مرتفع
٤	٣	ساعدني البرنامج على اكتساب مهارات الابتكار و الإبداع في مجال عملي	4.03	1.159	مرتفع
٤	١٠	ساعدني البرنامج على معرفة مصادر التعلم	4.03	.765	مرتفع
٦	١	حقق لي البرنامج القدرة على التعلم الذاتي المستمر	3.97	1.326	مرتفع
٧	١٣	ساعدني البرنامج في تحديد الحاجات التعليمية للطلاب	3.90	1.155	مرتفع
٨	١٦	ساعدني البرنامج على ربط أدائي بحاجات الطلاب الفعلية	3.83	1.147	مرتفع
٩	٤	نمي البرنامج قدراتي علي التفكير العلمي السليم	3.80	1.031	مرتفع
٩	١٥	ساعدني البرنامج على ربط المنهج المدرسي بواقع الحياة اليومية للطلاب	3.80	.961	مرتفع
١١	٨	زاد البرنامج من إنتاجي الفكري و العلمي .	3.70	.877	مرتفع
١٢	١٧	ساعدني البرنامج على مراعاة الفروق الفردية بين الطلاب	3.70	1.149	مرتفع
١٣	٩	ساعدني البرنامج على استخدام تقنيات التعليم في مجال عملي	3.67	1.241	متوسط
١٣	١١	ساعدني البرنامج على معرفة كيفية توثيق النمو المهني	3.67	1.061	متوسط
١٥	٢	استخدام البرنامج ساعد في تطوير محتوى المادة التعليمية وتعزيزها بالأنشطة	3.60	.814	متوسط
١٦	٥	ساعدني على المساهمة في اتخاذ القرارات التدريسية	3.57	1.073	متوسط
١٧	٦	شجعتني البرنامج على إجراء البحوث العلمية	3.50	1.167	متوسط
		مجال أهداف النمو المهني للمعلم	3.83	.469	مرتفع

يبين الجدول (٧) ان المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (3.50-4.24)، حيث جاءت الفقرة رقم (٧) والتي تنص على " استخدام البرنامج زاد من التفاعل بيني وبين الطلبة" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.24)، بينما جاءت الفقرة رقم (٦) ونصها " شجعتني البرنامج على إجراء البحوث العلمية" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.50). وبلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (3.83).

المجال الثاني : برنامج (خبرات) في مجال أساليب النمو المهني

جدول (٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة برنامج

خبرات في مجال أساليب النمو المهني مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

المرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	٢	ساعدني البرنامج على تنظيم حلقات نقاشية تشاركية مع المعلمين	3.93	.944	مرتفع
٢	١	ساعدني البرنامج الاطلاع على المواقع التربوية المتخصصة	3.80	1.157	مرتفع
٣	٣	ساعدني البرنامج على تبادل الآراء والمناقشات والحوارات الهادفة مع المدرب	3.70	1.055	مرتفع
٤	٤	ساعدني البرنامج على ممارسة التأمل في التدريس	3.67	.922	متوسط
٥	٥	ساعدني البرنامج على استخدام ملف الانجاز المهني	3.63	1.033	متوسط
		مجال أساليب النمو المهني	3.75	.652	مرتفع

يبين الجدول (٨) ان المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (3.63-3.93)، حيث جاءت الفقرة رقم (٣) والتي تنص على "ساعدني البرنامج على تبادل الآراء والمناقشات والحوارات الهادفة مع المدرب" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.93)، بينما جاءت الفقرة رقم (٥) ونصها "ساعدني البرنامج على استخدام ملف الانجاز المهني" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.63). وبلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (3.75).

المجال الثالث: برنامج (خبرات) في مجال طرق وأساليب التدريس

جدول (٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة ببرنامج

خبرات في مجال طرق وأساليب التدريس مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

المرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	٤	ساعدني البرنامج في اكتساب طرق تدريسية جديدة	4.03	1.066	مرتفع
٢	٢	ساعدني البرنامج على تقديم المعارف والمهارات اللازمة القائمة على حاجات الطلاب التعليمية في مادة التدريس	4.00	1.050	مرتفع
٣	٣	ساعدني البرنامج على إدارة التفاعل الصفّي	3.90	.960	مرتفع
٤	٦	ساعدني البرنامج على التخطيط للأنشطة المرافقة للمنهج المدرسي	3.87	1.074	مرتفع
٥	٥	ساعدني البرنامج على الإبداع والابتكار في طرق التدريس	3.83	1.315	مرتفع
٥	٨	وفر لي البرنامج طرق لتحسين قدرات الطلاب في مهارات التفكير العليا	3.83	1.392	مرتفع
٥	٩	ساعدني البرنامج على التدريب على مهارة حل المشكلات والتفكير الناقد	3.83	1.262	مرتفع
٨	١	ساعدني البرنامج على التخطيط السليم للتدريس في مادة التدريس	3.80	1.157	مرتفع
٩	٧	يبين لي البرنامج نقاط القوة والضعف في العملية التدريسية	3.70	1.055	مرتفع
		مجال طرق وأساليب التدريس	3.87	.490	مرتفع

يبين الجدول (٩) ان المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (3.70-)

(4.03)، حيث جاءت الفقرة رقم (٤) والتي تنص على "ساعدني البرنامج في اكتساب

طرق تدريسية جديدة" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.03)، بينما جاءت

الفقرة رقم (٧) ونصها "يبين لي البرنامج نقاط القوة والضعف في العملية التدريسية "

بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.70). وبلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (3.87).

المجال الرابع: برنامج (خبرات) في مجال الوسائل والتقنيات الحديثة

جدول (١٠) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة ببرنامج خبرات في مجال الوسائل والتقنيات الحديثة مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

المرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	١	ساعدني البرنامج على استخدام الوسائل التعليمية (كالمسبورة- العينات و الشرائح) أثناء نموي المهني	3.10	1.094	متوسط
٢	٢	ساعدني البرنامج على استخدام الوسائل الحديثة كالانترنت أثناء نموي المهني	3.07	1.337	متوسط
٣	٣	ساعدني البرنامج على استخدام الكمبيوتر في مجال التخصص أثناء نموي المهني	3.00	1.287	متوسط
٤	٥	ساعدني البرنامج على توظيف الوسائل التعليمية بفعالية أثناء نموي المهني	2.97	1.299	متوسط
٥	٤	ساعدني البرنامج على كيفية إنتاج وسائل تعليمية مختلفة	2.90	1.470	متوسط
٦	٦	ساعدني البرنامج على الاشتراك في معارض الوسائل التعليمية التي تخدم نموي المهني	2.77	1.357	متوسط
		مجال الوسائل والتقنيات الحديثة	2.97	.765	متوسط

يبين الجدول (١٠) ان المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (2.77-3.10)، حيث جاءت الفقرة رقم (١) والتي تنص على "ساعدني البرنامج على استخدام الوسائل التعليمية (كالمسبورة- العينات و الشرائح) أثناء نموي المهني" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.10)، بينما جاءت الفقرة رقم (٦) ونصها "ساعدني البرنامج على الاشتراك في معارض الوسائل التعليمية التي تخدم نموي المهني" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (2.77). وبلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (2.97).

المجال الخامس: برنامج (خبرات) في مجال التقويم

جدول (١١) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة ببرنامج

خبرات في مجال التقويم مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

المرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	٣	ساعدني البرنامج الإفادة من نتائج الاختبارات لمعرفة الحاجات التعليمية للطلاب	4.20	.887	مرتفع
٢	٤	ساعدني البرنامج على المقارنة بين أدائي التدريسي بالأداء بالسنوات السابقة	4.07	.868	مرتفع
٣	٧	ساعدني البرنامج على الإفادة من آراء وملاحظات الزملاء للإفادة منها في عملية التقويم	3.93	1.048	مرتفع
٤	٨	ساعدني البرنامج على الإفادة من نتائج الواجبات المنزلية التي يكلف بها الزملاء	3.90	1.029	مرتفع
٥	٢	ساعدني البرنامج على الإفادة من ملاحظات المعلمة	3.80	1.031	مرتفع
٦	٥	ساعدني البرنامج على المقارنة بين أدائي وبين أداء زملائي في التخصص	3.70	.750	مرتفع
٧	١	ساعدني البرنامج على توثيق ما تحقق من أهداف تدريسية	3.37	1.159	متوسط
٨	٦	ساعدني البرنامج على تدوين مذكرات يومية عن ممارساتي التدريسية للإفادة منها في تقويم الطلاب	3.30	1.393	متوسط
		مجال التقويم	3.78	.642	عالي

يبين الجدول (١١) ان المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (3.30-

4.20)، حيث جاءت الفقرة رقم (٣) والتي تنص على "ساعدني البرنامج الإفادة من نتائج الاختبارات لمعرفة الحاجات التعليمية للطلاب" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.20)، بينما جاءت الفقرة رقم (٦) ونصها "ساعدني البرنامج على

تدوين مذكرات يومية عن ممارساتي التدريسية للإفادة منها في تقويم الطلاب" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.30). وبلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (3.78).

السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى فعالية برنامج التطوير النوعي التدريبي (خبرات) في النمو المهني للمعلمين والمعلمات تبعاً لمتغير (الجنس)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى فعالية برنامج التطوير النوعي التدريبي (خبرات) في النمو المهني للمعلمين والمعلمات حسب متغير الجنس، ولبيان الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام اختبار "ت"، والجدول أدناه يوضح ذلك.

جدول (١٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "ت" للأثر الجنس على مستوى فعالية برنامج التطوير النوعي التدريبي (خبرات) في النمو المهني للمعلمين والمعلمات

المجالات	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
مجال أهداف النمو المهني للمعلم	ذكر	15	3.85	.582	.248	28	.806
	انثى	15	3.81	.340			
مجال أساليب النمو المهني	ذكر	15	3.91	.609	1.365	28	.183
	انثى	15	3.59	.674			
مجال طرق وأساليب التدريس	ذكر	15	3.89	.530	.244	28	.809
	انثى	15	3.84	.465			
مجال الوسائل والتقنيات الحديثة	ذكر	15	2.94	.744	-.156	28	.877
	انثى	15	2.99	.810			
مجال التقويم	ذكر	15	3.94	.599	1.370	28	.181
	انثى	15	3.63	.665			
الدرجة الكلية	ذكر	15	3.76	.483	.676	28	.505

			415	3.65	15	انثى	
--	--	--	-----	------	----	------	--

يتبين من الجدول (١٢) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى للجنس في جميع المجالات وفي الدرجة الكلية.

السؤال الثالث: ما درجة تقييم المعلمين والمعلمات (عينة الدراسة) لبرنامج التطوير النوعي التدريبي (خبرات) بجامعة تورنتو بكندا؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تقييم المعلمين والمعلمات (عينة الدراسة) لبرنامج التطوير النوعي التدريبي (خبرات) بجامعة تورنتو بكندا، والجدول أدناه يوضح ذلك:

جدول (١٣) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تقييم المعلمين والمعلمات (عينة الدراسة) لبرنامج التطوير النوعي التدريبي (خبرات) بجامعة تورنتو بكندا

التسلسل	عناصر التقييم	عالية		متوسطة		ضعيفة		المتوسط الحسابي	اللانحراف المعياري
		تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%		
1	إلى أي مدى حقق البرنامج الأهداف التي شملها: أ- نمى فهمك بطبيعة عملك	27	90.0	2	6.7	1	3.3	2.87	.434
	ب- زاد معرفتك المفاهيم والمبادئ في مجال عملك	24	80.0	6	20.0	0	.0	2.80	.407
	ج- نمى مهاراتك التي يتطلبها عملك	24	80.0	6	20.0	0	.0	2.80	.407
2	د- غير في اتجاهاتك إيجابيا نحو تقديرك عملك	24	80.0	5	16.7	1	3.3	2.77	.504
	ما مدى موافقة البرنامج حاجاتك التدريبية؟	23	76.7	7	23.3	0	.0	2.77	.430
3	ما مدى إيجاد مناخ تعليمي مناسب أثناء	27	90.0	3	10.0	0	.0	2.90	.305

								ورش العمل؟	
								ما مدى استجابة وتفاعل المتدربين أثناء تنفيذ فعاليات البرنامج التدريبي ونشاطاته؟	4
.254	2.93	.0	0	6.7	2	93.3	28		
								ما مدى فائدة النشاطات التدريبية الجماعية؟	5
.450	2.73	.0	0	26.7	8	73.3	22		
								ما مدى فائدة النشاطات التدريبية الفردية؟	6
.379	2.83	.0	0	16.7	5	83.3	25		

7	ما مدى تناسب النشاطات التدريبية مع المحتوى التدريبي للبرنامج؟	24	80.0	3	10.0	3	10.0	2.70	10.0	.651
8	ما مدى تسلسل النشاطات التدريبية وتناغمها في تحقيق الأهداف؟	21	70.0	5	16.7	4	13.3	2.57	13.3	.728
9	ما مدى تناسب محتويات البرنامج التدريبي مع متطلبات عملك؟	24	80.0	6	20.0	0	.0	2.80	.0	.407
10	ما مدى استجابة المتدربين وتفاعلهم مع أساليب التدريب المستخدمة؟	19	63.3	11	36.7	0	.0	2.63	.0	.490
11	ما مدى التكرار في محتوى البرنامج التعليمي لما تعرفه وتلقته سابقا؟	18	60.0	10	33.3	2	6.7	2.53	6.7	.629
12	ما مدى فاعلية استخدام الوسائل والتقنيات الحديثة في العمليات التدريبية؟	2	6.7	15	50.0	13	43.3	1.63	43.3	.615
13	ما مدى جاهزية الوسائل والتقنيات التي استخدمها المتدرب في النشاطات والفعاليات التدريبية؟	2	6.7	16	53.3	12	40.0	1.67	40.0	.606
14	ما مدى موافقتك على إعادة البرنامج نفسه لزملائك من الفئة المستهدفة نفسها؟	30	100.0	0	.0	0	.0	3.00	.0	.000
15	ما مدى قبولك للبرنامج بشكل عام؟	20	66.7	10	33.3	0	.0	2.67	.0	.479

يبين الجدول (١٣) ان المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (١.٦٣-٣.٠٠)، حيث جاءت الفقرة رقم (١٤) والتي تنص على " ما مدى موافقتك على إعادة البرنامج نفسه لزملائك من الفئة المستهدفة نفسها؟" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٠٠) وبنسبة موافقة بدرجة عالية بلغت (١٠٠%) من افراد عينة الدراسة، بينما جاءت الفقرة رقم (١٢) ونصها "ما مدى فاعلية استخدام الوسائل والتقنيات الحديثة في العمليات التدريبية" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (١.٦٣)، حيث بلغت نسبة

الذين اجابو بدرجة عالية (٦.٧%)، أما الذين اجابو بدرجة متوسطة (٥٠%)، أما الذين اجابو بدرجة ضعيفة فقد بلغت نسبتهم (٤٣.٣%). وكان المتوسط الحسابي للمجال ككل عالياً.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

مناقشة النتائج:

يتضمن هذا الفصل مناقشة نتائج الدراسة المتعلقة بفعالية برنامج التطوير النوعي التدريبي (خبرات) في النمو المهني للمعلمين والمعلمات (الدفعة الأولى) بجامعة تورنتو بكندا، كما يتضمن التوصيات المقترحة في ضوء النتائج التي خرجت بها الدراسة:

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول والذي ينص على: "ما مستوى فعالية برنامج

التطوير النوعي التدريبي (خبرات) في النمو المهني للمعلمين والمعلمات؟"

أشارت نتائج هذا السؤال إلى أنّ مستوى فعالية برنامج التطوير النوعي التدريبي (خبرات) في النمو المهني للمعلمين والمعلمات جاء مرتفعاً وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٧١)، حيث جاء مجال "طرق وأساليب التدريس" في المرتبة الأولى وبمستوى مرتفع، تلاه في المرتبة الثانية مجال "أهداف النمو المهني للمعلم"، وبمستوى مرتفع، تلاه في المرتبة الثالثة مجال "التقويم" وبمستوى مرتفع، تلاه في المرتبة الرابعة مجال "أساليب النمو المهني" وبمستوى مرتفع، أما في المرتبة الخامسة والاختيرة فقد جاء مجال "الوسائل والتقنيات الحديثة" بمستوى متوسط. وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (العازمي، ٢٠١٦) والتي بينت أن درجة النمو المهني لمعلمي اللغة العربية الجدد في دولة الكويت تعد مرتفعة. كما تتفق هذه النتيجة مع دراسة (الزهراني، ٢٠١٠) والتي بينت ان المشرف التربوي المنسق يسهم في النمو المهني للمعلمين في مجالات: التخطيط، الوسائل التعليمية، العلاقات الإنسانية، التقويم بدرجات مرتفعة. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة ابوشاهين، وسنقر (٢٠١١) و البلوي (٢٠١١) والتي بينت أن درجة مساهمة المشرف التربوي في النمو المهني للمعلمين على مجالات الاستبانة ككل متوسطة.

١. أما فيما يتعلق بمجال "طرق وأساليب التدريس" والذي جاء في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣.٨٧) وبمستوى مرتفع ، فقد حصلت الفقرة رقم (٤) على المرتبة الأولى وتنص على "ساعدني البرنامج في اكتساب طرق تدريسية جديدة" وبمستوى مرتفع، تلاها الفقرة رقم (٢) وتنص على "ساعدني البرنامج على تقديم المعارف والمهارات اللازمة القائمة على حاجات الطلاب التعليمية في مادة التدريس" وبمستوى مرتفع، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى ان المعلمين والمعلمات عينة الدراسة قد خضعوا لأنشطة تدريبية وورش عمل مكثفة في معهد اللغة الانجليزية وفي جامعة تورنتو وفي المدارس الكندية، وكان هدف هذه الدورات التدريبية وورش العمل تحسين مستوى أداء المعلمين وتزويدهم بأحدث الطرق والأساليب التدريسية وتطبيقها على ارض الواقع في المدارس الكندية ،حيث بينت النتائج بعد انتهاء البرنامج التدريبي ان المعلمين استفادوا من البرنامج التدريبي واصبح لديهم القدرة على اختيار الاساليب التدريسية التي تناسب الطلبة وتقديم المعارف والمهارات اللازمة بناء على حاجات الطلبة التعليمية. أما فيما يتعلق بالفقرة (٧) والتي تنص على "يبين لي البرنامج نقاط القوة والضعف في العملية التدريسية" فقد حصلت على المرتبة الاخيرة وبمستوى مرتفع، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى ان المعلمين بعد انتهائهم من برنامج التطوير النوعي التدريبي (خبرات) قد لاحظوا مدى استفادتهم منه، حيث تبين لهم بعد عودتهم لممارسة مهنة التدريس في مدارس المملكة العربية السعودية مدى الاختلاف بين اسلوب تدريسهم الحالي والاسلوب السابق قبل البرنامج حيث تبين لهم نقاط الضعف في العملية التدريسية، وقد حاولوا تجنبها وتحسين أدائهم، بناء على تقييمهم للأداء السابق لهم قبل البرنامج.

٢. أما فيما يتعلق بمجال "أهداف النمو المهني للمعلم" والذي جاء في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣.٨٣) وبمستوى مرتفع، فقد حصلت الفقرة رقم (٧) على المرتبة الأولى وتنص على "استخدام البرنامج زاد من التفاعل بيني وبين الطلبة" وبمستوى مرتفع، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى ان برنامج التطوير النوعي التدريبي (خبرات) ساعد المعلمين على اكتساب اساليب تدريسية جديدة تحفز الطلبة وتزيد من قدرة التفاعل الصفي بين المعلم وطلبتة، فقد ادرك المعلمون من خلال التطبيق العملي

في المدارس الكندية أن الطالب هو محور العملية التربوية وهدفها الأول، ولا تنتهي مهمة المعلم بمجرد نقل المعلومات إلى الطلاب، بل تمتد إلى أبعد من ذلك ليرى كيف يتفاعل معها، ويحسن الاستفادة منها في واقع الحياة. تلاها الفقرة رقم (١٤) وتنص على "ساعدني البرنامج على الإلمام بالمستجدات في الميدان التربوي" وبمستوى مرتفع، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى المدربين في برنامج التطوير النوعي التدريبي (خبرات) قد حرصوا على تزويد المعلمين بالمستجدات في الميدان التربوي، كما حثوهم على متابعة كل ما يستجد في هذا المجال لان العملية التدريسية عملية متطورة، وتحتاج من المعلمين متابعة كل ما يستجد فيها ليحققوا افضل فعالية للعملية التدريسية. أما فيما يتعلق بالفقرة (١٧) والتي تنص على "شجعتني البرنامج على إجراء البحوث العلمية" فقد حصلت على المرتبة الاخيرة وبمستوى متوسط، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى ان مدربي البرنامج قد اهتموا بموضوع البحوث العلمية خاصة في مجال النمو المهني للمعلمين وشجعوا المتدربين على القيام بمثل هذه البحوث ولكن بدرجة متوسطة، حيث كان الاهتمام الاكبر للبرنامج هو تحسين مستوى اداء المعلمين بشكل عام.

٣. أما فيما يتعلق بمجال "التقويم" والذي جاء في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٣.٧٨) وبمستوى مرتفع، فقد حصلت الفقرة رقم (٣) على المرتبة الاولى وتنص على "ساعدني البرنامج على الإفادة من نتائج الاختبارات لمعرفة الحاجات التعليمية للطلاب" وبمستوى مرتفع، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن برنامج التطوير المهني نمى لدى المعلمين القدرة على تحديد الاحتياجات التعليمية لدى الطلبة من خلال تقييم نتائج الاختبارات وتحديد نقاط القوة والضعف لدى الطلبة، حيث كان هناك تطبيق عملي للمعلمين في المدارس الكندية، فقد ساعد هذا التطبيق العملي المعلمين على اكتساب مهارات التقييم، وتحديد الاحتياجات التعليمية للطلبة، تلاها الفقرة رقم (٤) وتنص على "ساعدني البرنامج على المقارنة بين أدائي التدريسي بالأداء بالسنوات السابقة" وبمستوى مرتفع، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى ان البرنامج ساهم في تحسين الأداء التدريسي للمعلمين عينة الدراسة، حيث لاحظ المعلمون النتائج الايجابية على أدائهم بعد عودتهم للملكة العربية السعودية ومباشرتهم لعملهم، من

خلال مقارنة أدائهم الحالي بعد البرنامج مع أدائهم السابق قبل الخضوع للبرنامج، كما ساعد البرنامج المعلمين في عملية التقييم الشخصي لأدائهم ومعرفة درجة التقدم في الأداء. أما فيما يتعلق بالفقرة (٦) والتي تنص على "ساعدني البرنامج على تدوين مذكرات يومية عن ممارساتي التدريسية للإفادة منها في تقويم الطلاب" فقد حصلت على المرتبة الأخيرة وبمستوى متوسط، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى ان البرنامج نمي لدى المعلمين فكرة تدوين مذكرات يومية عن ممارساتهم التدريسية للإفادة منها في تقويم الطلاب، إلا أن هذا النشاط لا يمارسه المعلمون بدرجة كبيرة نظراً للأعباء التدريسية والورقية التي تتقل كاهل المعلمين، لذلك نجد انها لا زالت دون المستوى المطلوب.

٤. أما فيما يتعلق بمجال "أساليب النمو المهني" والذي جاء في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٣.٧٥) وبمستوى مرتفع، فقد حصلت الفقرة رقم (٢) على المرتبة الاولى وتنص على "ساعدني البرنامج على تنظيم حلقات نقاشية تشاركية مع المعلمين" وبمستوى مرتفع، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى اهتمام برنامج التطوير النوعي التدريبي (خبرات) بأن يتبادل المعلمون خبراتهم وآرائهم من خلال تنظيم حلقات نقاشية تشاركية حتى يستفيدوا من خبرات بعضهم البعض، ويحاولوا تطوير أدائهم التدريسي وحل المشكلات التي تواجههم من خلال اخذ النصائح من ذوي الخبرة منهم، تلاها الفقرة رقم (١) وتنص على "ساعدني البرنامج الاطلاع على المواقع التربوية المتخصصة" وبمستوى مرتفع، ويعزو الباحث هذه النتيجة الى ان برنامج التطوير النوعي التدريبي (خبرات) قد سلط الضوء أهمية الاطلاع على المواقع التربوية المتخصصة والتي تزود المعلمين بأحدث ما توصلت اليه الادارة التربوية في مجال التربية والتعليم، حيث يسهم هذا الاطلاع في تحسين نمو المعلمين مهنيًا. أما فيما يتعلق بالفقرة (٥) والتي تنص على ساعدني البرنامج على استخدام ملف الانجاز المهني" فقد حصلت على المرتبة الأخيرة وبمستوى متوسط، ويعزو الباحث هذه النتيجة الى أن برنامج التطوير النوعي التدريبي (خبرات) قد سلط الضوء على أمور لم تكن من اهتمامات المعلمين، نظراً لقلّة وعيهم بها وقلّة المعلومات المتاحة لدى المعلمين حولها، ومنها استخدام ملف الانجاز المهني والذي يسهم في توثيق الاداء

التعليمي للمعلم، ويوضح الكفايات المهنية الموجودة لدى المعلم ودرجة نموه المهني بالإضافة الى اسهامه في تعزيز التقويم الذاتي والتفكير التأملي لدى المعلمين.

٥. أما فيما يتعلق بمحور "الوسائل والتقنيات الحديثة" والذي جاء في المرتبة الخامسة والاخيرة بمتوسط حسابي (٢.٩٧) وبمستوى متوسط، فقد حصلت الفقرة رقم (١) على المرتبة الاولى وتتص على "ساعدني البرنامج على استخدام الوسائل التعليمية (كالسبورة- العينات والشرائح) أثناء نموي المهني" وبمستوى متوسط، تلاها الفقرة رقم (٢) وتتص على "ساعدني البرنامج على استخدام الوسائل الحديثة كالانترنت أثناء نموي المهني" وبمستوى متوسط، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى ان البرنامج يسعى الى تحسين مستوى المعلمين في استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة، إلا أن تركيز البرنامج على استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة كان أقل من باقي المجالات، حيث أن هدف البرنامج يتمخض بتحسين قدرة المعلم ورفع أداءه التدريسي باستخدام الاستراتيجيات التدريسية الفعالة مع الطلبة حتى ولو لم تتوفر في مدارسهم الوسائل التكنولوجية الحديثة، فقد ركز البرنامج على عنصر الحوار والمناقشة والتطبيق العملي على أساليب التدريس. أما فيما يتعلق بالفقرة (٦) والتي تتص على "ساعدني البرنامج على الاشتراك في معارض الوسائل التعليمية التي تخدم نموي المهني" فقد حصلت على المرتبة الاخيرة وبمستوى متوسط، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى ان البرنامج شجع المعلمين على الاشتراك في معارض الوسائل التعليمية التي تخدم نموه المهني، إلا ان ضيق الوقت لدى المعلمين، وكثرة الأعباء التدريسية لديهم لا يوفر لهم الوقت للاشتراك بشكل مستمر في مثل هذه المعارض، لذلك نجد ان هذه الفقرة قد حصلت على مستوى متوسط.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني والذي ينص على: هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في تقديرات افراد عينة الدراسة لمستوى فعالية برنامج التطوير النوعي التدريبي (خبرات) في النمو المهني للمعلمين والمعلمات تبعاً لمتغير (الجنس)؟

بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى للجنس في جميع المجالات وفي الدرجة الكلية، وهذه النتيجة تعني أن الذكور والإناث لا يختلفون

في وجهات نظرهم حول المستوى المرتفع لفعالية برنامج التطوير النوعي التدريبي (خبرات) في النمو المهني للمعلمين والمعلمات، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن المعلمين الذكور والاناث قد خضعوا لنفس البرنامج التدريبي، وعاشوا نفس الظروف خلال تطبيقهم لبرنامج التطوير النوعي التدريبي (خبرات)، فقد خضعوا جميعاً لبرنامج تعزيز مهارات اللغة الانجليزية واشتركوا بأنشطة تدريبية وورش عمل سواء في جامعة تورنتو، أو في المدارس الكندية التي طبق المتدربون فيها، ولذلك يرى الباحث أنه ليس للجنس أي تأثير معنوي على اراء افراد عينة الدراسة. وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (العازمي، ٢٠١٦) والتي بينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة النمو المهني لمعلمي اللغة العربية الجدد في دولة الكويت تعزى لأثر الجنس. كما تتفق هذه النتيجة مع دراسة (الكومي، ٢٠١٦) والتي بينت عدم فروق في درجة النمو المهني لدى معلمي المرحلة الأساسية الدنيا بوكالة الغوث تبعاً لمتغير الجنس، وأيضاً تتفق هذه النتيجة مع دراسة ابوشاهين، وسنقر (٢٠١١) والتي بينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات المعلمين والمعلمات المتعلقة بمدى مساهمة الموجهين التربويين في النمو المهني للمعلمين تعزى لمتغير الجنس.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث والذي ينص على: "ما درجة تقييم المعلمين والمعلمات (عينة الدراسة) لبرنامج التطوير النوعي التدريبي (خبرات) بجامعة تورنتو بكندا؟"

بينت النتائج ان درجة تقييم المعلمين والمعلمات (عينة الدراسة) لبرنامج التطوير النوعي التدريبي (خبرات) بجامعة تورنتو بكندا جاءت عالية، فقد اوضحت نتائج التقييم أن المعلمين والمعلمات عينة الدراسة راضون وبدرجة مرتفعة عن البرنامج، فقد حقق البرنامج الاهداف التي شملها، ونمى لدى المعلمين الفهم بطبيعة عملهم، كما نمت مهاراتهم وغير في اتجاهاتهم نحو عملهم بشكل ايجابي.

ويلاحظ الباحث أن جميع الفقرات التي طلب من المعلمين تقييمها جاءت بدرجات عالية ما عدا الموضوعات المتعلقة باستخدام الوسائل التكنولوجية حيث جاءت الفقرات المتعلقة بمدى فاعلية استخدام الوسائل والتقنيات الحديثة في العمليات التدريبية، ومدى

جاهزية الوسائل والتقنيات التي استخدمها المتدرب في النشاطات والفعاليات التدريبية، بدرجات تقدير متوسطة، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى تركيز برنامج التطوير النوعي التدريبي (خبرات) على تحسين مهارات المعلمين من خلال ورش العمل والنقاشات والتطبيق العملي للمهارات التدريسية، وقد تم استخدام الوسائل التكنولوجية والتقنيات الحديثة، ولكن بمستوى متوسط، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى اهتمام البرنامج بتحسين مهارات المعلمين، دون اللجوء بشكل كبير إلى وسائل التكنولوجيا الحديثة، نظراً لعدم توفر هذه الوسائل في جميع مدارس المملكة العربية السعودية، لذلك فإن البرنامج يركز على شخصية المعلم، ورفع مستوى أدائه المهني بغض النظر عن توافر الوسائل التكنولوجية الحديثة لديه من عدمها، حيث أن أساس العملية التعليمية هو المعلم.

كما بينت النتائج أن المعلمين عينة الدراسة موافقون وبنسبة موافقة بلغت (١٠٠%) على إعادة البرنامج نفسه لزملائهم من الفئة المستهدفة نفسها، وهذه النتيجة تشير إلى فعالية البرنامج وبدرجة عالية. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (الغازمي، ٢٠١٦) والتي بينت أن درجة تقييم البرامج التدريبية الموجهة لمعلمي اللغة العربية الجدد في دولة الكويت من وجهة نظرهم متوسطة.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع والذي ينص على: "ما درجة تقييم المعلمين والمعلمات (عينة الدراسة) لمدرسي برنامج التطوير النوعي التدريبي (خبرات) بجامعة تورنتو بكندا؟"

بينت النتائج أن درجة تقييم المعلمين والمعلمات (عينة الدراسة) لمدرسي برنامج التطوير النوعي التدريبي (خبرات) بجامعة تورنتو بكندا جاءت عالية، فقد اوضحت نتائج التقييم أن المعلمين والمعلمات عينة الدراسة راضون وبدرجة مرتفعة عن المدرسين، فقد بينت النتائج أن المدرسين هم من ذوي الخبرة والكفاءة العالية، فقد ابدو كفاءة عالية في إثارة دافعية المتدربين للتفاعل بالمهام التدريبية و تحفيزهم للمشاركة في الفعاليات التدريبية، والتركيز على التطبيق العملي أثناء المهمة، واختيار الأساليب التدريبية المناسبة، وتنظيم مكان العمل كما ينبغي، وتوفير المواد والحاجات اللازمة للتدريب، وتسهيل عمل المتدربين والعمل على راحتهم، والحرص على بناء علاقات طيبة مع جميع المتدربين. وجميعها جاءت بدرجات عالية، وهذه النتائج

تظهر مدى رضا المتدربين عن مستوى المدربين في برنامج التطوير النوعي التدريبي (خبرات) بجامعة تورنتو بكندا.

أما الفقرة التي حصلت على أقل تقييم فكانت الفقرة المتعلقة بـ "تقبل أسئلة واستفسارات المشاركين بكل صبر واقتدار" فقد جاء التقييم ما بين العالي والمتوسط، وقد يعود السبب في ذلك الى كثرة عدد المتدربين في البرنامج بالاضافة الى كثافة المادة التدريبية المطلوب انجازها من قبل المدربين.

التوصيات:

في ضوء ما توصل إليه الباحث من نتائج فإنه يمكن تقديم التوصيات الآتية:

١. دعم البحث العلمي وتشجيع المعلمين الذين طبقوا برنامج التطوير النوعي التدريبي (خبرات) على اجراء بحوث علمية وتحفيزهم من خلال المكافآت التشجيعية.
٢. تزويد جميع مدارس المملكة العربية السعودية بالوسائل التكنولوجية الحديثة وتدريب المعلمين على استخدامها.
٣. الاهتمام بملف الانجاز على حد سواء للمعلم والطالب. والقيام بدراسات أخرى تبحث في متغيرات غير المتغيرات التي بحثتها هذه الدراسة، وفي دول أخرى طبق فيها البرنامج لتقييم مدى فعالية برنامج التطوير النوعي التدريبي (خبرات)

أولاً: المصادر والمراجع العربية

١. القرآن الكريم، سورة الملك آية (٢) ص(١٧) .
١. الأبراهيم ، عدنان (٢٠٠٢) الإشراف التربوي ، أنماط ، أساليب، مؤسسة حمادة للدراسات الجامعية والنشر والتوزيع ،أربد ،الأردن ، ط١.
٢. ابن منظور، جمال الدين أبو الفضل محمد مكرم .(١٩٩٠) لسان العرب ،مجلد(٨-١٥)
٣. أبو حسب الله ،علي سعيد. (٢٠٠٠) النمو المهني لمعلمي المدارس الحكومية بقطاع غزة ودور مدير المدرسة في تطويره من وجهة نظرهم ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الجامعة الإسلامية ، غزة .
٤. أبو لاوي، أمين محمد .(٢٠٠٠) التقييم الذاتي لمعلم التربية الإسلامية ، الدمام ، دار ابن الجوزي.
٥. ابوشاهين، دلال؛ سنقر، صالحه (٢٠١١)، دور الموجه التربوي في النمو المهني لمعلمي الحلقة الأولى من مرحلة التعليم الأساسي: دراسة ميدانية لآراء المعلمين في محافظة القنيطرة، مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية والنفسية، ٢٧: ٢٧٩-٣٢٦.
٦. الأحمد، نضال شعبان؛ المقبل، نورة بنت صالح (٢٠١٦)، احتياجات النمو المهني لمعلمات الاحياء للمرحلة الثانوية في ضوء كفايات معلم الاحياء للجيل القادم، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، ٥(٩): ١-١٩.
٧. إسماعيل ، بشرى توفيق. (٢٠٠٤) المساندة الاجتماعية والتوافق النفسي ، مكتبة الانجلو المصرية.
٨. باحزرز ،خالد صالح.(٢٠١٠) النمو المهني للمعلم لرفع كفاءته التدريبيه في مرحلة التعليم العام بالمملكة العربية السعودية،ورقة عمل مقدمة في اللقاء السنوي الخامس عشر للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية ،كلية التربية،جامعة الملك سعود ،الرياض.
٩. باحزرز ، خالد بن صالح (٢٠١٠). النمو المهني للمعلم لرفع كفاءته التدريبيه في مرحلة التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، تطوير التعليم: رؤى ونماذج ومتطلبات: اللقاء السنوي الخامس عشر للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية: ٦٢٥-٦٣٩.
١٠. البلوي، مرزوقة (٢٠١١). " دور المشرف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين الجدد في منطقة تبوك"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.
١١. بيروت دار صادر .
١٢. الجميل، عبدالله حمود. (٢٠٠٨). دور الإشراف التربوي في تمهين التدريس تصور مقترح، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

١٣. الحامد ،محمد حامد وآخرون .(٢٠٠٢) التعليم في المملكة العربية السعودية، رؤية الحاضر واستشراف المستقبل، ط ١ .
١٤. حداد ،محمد بشير.(٢٠٠٤) التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي: دراسة مقارنة، القاهرة ، عالم الكتب .
١٥. الحر، عبدالعزيز .(٢٠٠٩) أدوات مدرسة المستقبل : التنمية المهنية ، مكتبة التربية العربي لدول الخليج ، الرياض ، المملكة العربية السعودية ، ط ٢ .
١٦. الحربي ، نايف محمد .(٢٠١٠) الرضا المهني وعلاقته بالاحترق في ضوء عدد من المتغيرات لدى عينة من المعلمين والمعلمات بالمدينة المنورة ومحافظة ينبع البحر، بحث مقدم للقاء السنوي الخامس عشر للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، تطوير التعليم : رؤى ونماذج ومتطلبات، جامعة الملك سعود، الرياض .
١٧. حلس، ماجد يوسف (٢٠١٠). "الممارسات الإشرافية وعلاقتها بالنمو المهني لمعلمي المرحلة الأساسية الدنيا في محافظة غزة في ضوء معايير الجودة"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الازهر-غزة. فلسطين.
١٨. الحماد، إبراهيم سعد .(٢٠٠٠) معوقات فاعلية الإشراف التربوي بمدينة الرياض،رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية، جامعة الملك سعود ، الرياض .
١٩. حمود، رفيقة علي.(٢٠٠٢) إعداد المعلمين في البلدان العربية ، أعمال مؤتمر الهيئة اللبنانية للعلوم التربوية ، بيروت ، لبنان . ط ١ .
٢٠. خليفة ،محمود. وقطب ، أسامة (٢٠١٠) كيف تصبح معلماً متميزاً ، دار الكتب والوثائق القومية ، القاهرة.
٢١. الزهراني، حسن عبدالله (٢٠١٠). "إسهام مدير المدرسة والمشرف التربوي المنسق في بعض مجالات النمو المهني لمعلمي المرحلة الابتدائية: بمحافظتي جدة والمخاوة"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ام القرى، المملكة العربية السعودية.
٢٢. السحيباني، ناصر .(٢٠٠٧) دور التدريب التربوي في النمو لمعلمي المواد العلمية في المرحلة الثانوية من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية في مدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الملك سعود.
٢٣. السخي ، خالد يوسف . (٢٠٠٢) اتجاهات حديثة في إعداد معلم المستقبل ، مجلة عجمان للدراسات والبحوث ، عدد ١ .
٢٤. سعادة ، يوسف سعيد.(١٩٩٣) التدريب، أهميته، الحاجة إليه، مبرراته، أنماطه، تحديد احتياجاته، الدار الشرقية ، القاهرة.
٢٥. السلوم ، حمد علي .(٢٠٠٥) أحاديث عن التعليم أداء وجودة ، الرياض، مكتبة الملك فهد.

٢٦. السيد أبو هاشم ، حسن. (٢٠٠٥). تصور مقترح للمقومات الشخصية والمهنية الضرورية لمعلم التعليم العام في ضوء متطلبات العولمة، بحث مقدم لندوة العولمة وأولويات التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.
٢٧. الشبول ، سهير فهمي . (٢٠٠٦) السلوك القيادي التعليمي لدى مديري المدارس الثانوية وأهميته في النمو المهني للمعلمين من وجهة نظرهم ، رسالة دكتوراه ، كلية التربية، الأردن، جامعة اليرموك .
٢٨. الشراري ، أحمد فراج . (٢٠٠٢) الاحتياجات التدريبية لمعلمي الرياضيات في منطقة الجوف، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الأردنية ، عمان ، الأردن .
٢٩. الشلبي، الهام فاضل . (٢٠٠٥) المدرسة كوحدة للتطوير المهني لمعلمات العلوم كمارسبات متأملات ، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الدراسات العليا ، الجامعة الأردنية..
٣٠. الشهري ، صالح . (٢٠٠٤) إسهام المشرف التربوي في النمو المهني لمعلمي المرحلة الابتدائية في مدينة أبها : دراسة ميدانية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الملك سعود.
٣١. صائغ، عبدالرحمن أحمد. (٢٠١٠) التاءات الإستراتيجية الاثنتا عشرة رؤية مقترحة للتوجهات المستقبلية لتطوير التعليم العام في المملكة العربية السعودية، ورقة عمل مقدمة في اللقاء السنوي الخامس عشر للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية ، مركز الملك فهد الثقافي، الرياض.
٣٢. صيداوي ، أحمد مصطفى . (١٩٩٦) خطة مستقبلية لتسريع خطى التعليم في طريق التمهين، ورقة عمل مقدمة إلى ندوة" نحو إستراتيجية مقترحة لتمهين التعليم في الدول الأعضاء" ،المنامة، مكتب التربية لدول الخليج.
٣٣. العازمي، مفلح مبارك (٢٠١٦). "البرامج التدريبية الموجهة لمعلمي اللغة العربية الجدد في دولة الكويت وعلاقتها بالنمو المهني"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، المفرق، الاردن.
٣٤. عبدالكريم ، راشد بن حسين. (٢٠١١) المدرسة المتعلمة، ابن رشد ، الرياض.
٣٥. عبدالكريم ، راشد بن حسين . (٢٠١١) التنمية المهنية ،دار القلم ، الرياض .
٣٦. عرفات، أميرة علي . (٢٠٠٦) تصور مقترح لبرنامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة ، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة طنطا ، مصر .
٣٧. العساف، صالح محمد. (٢٠٠٣) دليل الباحث في العلوم السلوكية. مكتبة العبيكان، الرياض.

٣٨. العصيمي ، خالد ضيف الله. (٢٠٠٦) المتغيرات العالمية المعاصرة وأثرها في تكوين المعلم، اللقاء السنوي الثالث عشر، إعداد المعلم وتطويره في ضوء المتغيرات المعاصرة، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض، من الفترة (٢١-٢٢/١/٢٠٠٦).
٣٩. عطاري ، عارف توفيق. وعيسان،صالحه عبدالله. وناريمان، جمعة محمود. (٢٠٠٥) الإشراف التربوي اتجاهاته النظرية وتطبيقاته العملية الكويت ، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع .
٤٠. العليان ،فهد محمد .(٢٠١٠) تصور مقترح للتطوير المهني الذاتي لمعلمي الرياضيات بالمرحلة المتوسطة من وجهة نظر الممارسين والمختصين ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، مكة المكرمة، جامعة أم القرى .
٤١. فاروق، موسى أيوب.(٢٠٠٥) دليل مقياس الرضا عن المهنة للمعلمين ، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.
٤٢. القاسم ، منصور أحمد . (١٩٩٩) دور مديري المدارس الثانوية في تنمية كفاءة المعلمين مهنيًا من وجهة نظر المعلمين والمديرين والمشرفين التربويين بمدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية ، جامعة الملك سعود.
٤٣. قسني ، ليلى. (٢٠٠٨). تصور مقترح للتطوير المهني الذاتي لمعلمات اللغة الإنجليزية بمراحل التعليم العام في ضوء الواقع والاتجاهات المعاصرة، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
٤٤. الكندري ، يعقوب.(٢٠٠٦) طرق البحث عن المعلومات من خلال شبكة الانترنت ، الكويت ، دار أقرأ للنشر والتوزيع .
٤٥. الكندري، جاسم وفرج، هاني .(٢٠٠١) الترخيص لممارسة مهنة التعليم ،رؤية مستقبلية لتطوير مستوى المعلم العربي ، المجلة التربوية، المجلد(١٥) ، العدد(٥٨) ، ١٥-٥٤.
٤٦. الكومي ، ايمان علي (٢٠١٦). "درجة ممارسة المختصين التربويين لكفايات الاشراف الابداعي وعلاقتها بالنمو المهني لمعلمي المرحلة الاساسية الدنيا بوكالة الغوث في محافظات غزة"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الازهر- غزة، فلسطين.
٤٧. ماجيلكرست ،باربرا وأخريات (٢٠٠٧) المدرسة الذكية ، ترجمة خالد العامري ، القاهرة ، دار الفاروق للاستشارات الثقافية.
٤٨. مجلة التوثيق التربوي، (١٤٢٤هـ-). الخطة العشرية لوزارة التربية والتعليم ، عدد (٤٨)، الرياض.
٤٩. المحرج ، عبدالكريم ناصر.(٢٠٠٣) دور إدارة المدرسة في تنمية العلاقات مع المجتمع المحلي،رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ، الرياض.

٥٠. مدبولي، محمد سعد (٢٠٠٢) التنمية المهنية للمعلمين: الاتجاهات المعاصرة ،المداخل ، الاستراتيجيات، العين ، دار الكتاب الجامعي .
٥١. المرشد، يوسف عقلا (٢٠١٣)، الاحتياجات التدريبيه اللازمة لتطوير النمو المهني لمعلمي الدراسات الإجتماعية بالمرحلة المتوسطة بمنطقة الجوف على ضوء الاتجاهات الحديثة في التدريس : دراسة ميدانية، مجلة العلوم التربوية، ٢١(٤): ٣٥٣-٣٨٤.
٥٢. ملكة، حسن صابر.(١٩٩٥) اتجاهات حديثة في تدريب المعلم أثناء الخدمة مع التطبيق للتعرف على أثر دروس المشاهدة على أداء المعلمات بمدينة جدة ، دراسات في المناهج وطرق التدريس، العدد(٣٠) ، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، القاهرة.
٥٣. المنيع، منيع عبدالعزيز.(٢٠١٠) برنامج إعداد المعلمين بين الجمود والتطوير، ورقة عمل مقدمة للقاء تطوير التعليم: رؤى ونماذج ومتطلبات، اللقاء السنوي الخامس عشر للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.
٥٤. الميعان، هند أحمد (٢٠١٢). مدى توافر بيئة عمل حافزة لمعلم اللغة العربية المبتدئ وأثرها على النمو المهني لديه، المجلة التربوية، ٢٧(١٠٥): ٥٥-٨٤.
٥٥. وزارة التربية والتعليم، (٢٠٠٠) دليل المعلم ، الرياض ، المملكة العربية السعودية.
٥٦. اليافعي ، علي محمد (٢٠٠٥) التنمية المهنية للمعلم وفق الأساليب الحديثة للتعليم، دار الثقافة، الدوحة، قطر .

المراجع الأجنبية:

- Anita Lanka (2009) Vet Teachers in the Context of Professional Growth : Reality and Aspirations ، p : 96- 106 .
- Berger ، Marsha R. (1996) Developing a quality teaching force. In : Egyptian society for development and childhood & ministry of education ، (pp.285-311).
- Collins ، David (1999) Achieving Your Vision of Professional development . the Regional Educational Laboratory at SERVE . US
- Gebhard ،G.(2006)Teaching English as a Foreign or Second Language Self Development and Methodology Guide ، The university of Michigan press.
- Peel ،M (1999)Successful Training ،Hodder & Stoughton : London.
- Santa ، C. (2004): " The job of Education Supervisor in development for the teacher of Natural Science " ، CMR ، Vol. 75. ، P 121-132.
- Sparks ، D(2004) . Focusing Staff Development on Improving the Learning of all Students ، Hand book of Research on Improving Student Achievement ، Third Edition . Arlington: Educational Research .
- Speck ، M .& Knipe ،C.(2005) Why cant we get it right designing high Quality professional development for standards based schools ، second ED ،California corwin press.