



**واقع التنمية المهنية لمعلمات المرحلة الابتدائية  
بإدارة الأحمدى التعليمية بدولة الكويت**

**The reality of professional development for  
primary school teachers in the Ahmadi  
Educational Administration in the State of  
Kuwait**

**إعداد**

**أمل بنت محمد أرشيد العازمي**

باحثة دكتوراه كلية التربية جامعة الملك سعود

**إشراف**

**د. نادية بنت محمد المطيري**

أستاذ أصول التربية المشارك بكلية التربية جامعة الملك سعود

١٤٤٣هـ - ٢٠٢١م

**واقع التنمية المهنية لمعلمات المرحلة الابتدائية****بإدارة الأحمدي التعليمية بدولة الكويت****إعداد****أمل بنت محمد أرشيد العازمي**

باحثة دكتوراه كلية التربية جامعة الملك سعود

**إشراف****د. نادية بنت محمد المطيري**

أستاذ أصول التربية المشارك بكلية التربية جامعة الملك سعود

**المستخلص:**

تهدف الدراسة إلى التعرف على واقع التنمية المهنية لمعلمات المرحلة الابتدائية بإدارة الأحمدي التعليمية بدولة الكويت، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لوصف الموضوع المراد دراسته؛ يمثل مجتمع البحث جميع معلمات المدارس الحكومية للمرحلة الابتدائية بنات بإدارة الأحمدي الابتدائية والبالغ عددهم (٢٥٠٤) معلمة، وقد بلغت حجم عينة البحث ٣٠٠ معلمة، وتم تقسيم عينة البحث إلى ٥٠ كعينة استطلاعية، ٢٥٠ معلمة كعينة أساسية، وقد توصلت الباحثة إلى أنه لا توجد رؤية واضحة لبرامج التنمية المهنية، عدم مسايرة تلك البرامج للمتغيرات العالمية المعاصرة وضعف الاستفادة من الخبرات لدى الدول المتقدمة، لا تلبى تلك البرامج " الاحتياجات التدريبية للمعلمين وذلك راجع إلى عدم مشاركة المعلمين في التخطيط لتلك البرامج، تركز تلك البرامج على الجانب النظري دون الاهتمام بالجانب الفني والتقني وذلك لا يتم الاستفادة منها، تتصف تلك البرامج بالانتمائية والتفكير وذلك لأن القائمين عليها غير مؤهلين علمياً للقيام بها، الوسائل المستخدمة في تلك البرامج تقليدية ولا تتناسب مع متغيرات العصر والوسائل الحديثة ولا يتم تطويرها بشكل مستمر، التخطيط لتلك البرامج يقوم على العشوائية وذلك راجع إلى عدم توافر قاعدة معلومات عن سير عملية التدريب، لا توجد معايير واضحة يتم في ضوءها متابعة المعلمين الذين حصلوا على تلك الدورات.

## **The reality of professional development for primary school teachers in the Ahmadi Educational Administration in the State of Kuwait**

**\*Researcher / Amal Muhammad Arshid Al-Azmi**

### **Abstract:**

The study aims to identify the reality of professional development for primary school teachers in the Al-Ahmadi Educational Administration in the State of Kuwait. The researcher used the descriptive analytical method to describe the subject to be studied; The research community represents all female teachers of government schools for the primary stage in the administration of Al-Ahmadi Elementary, whose number is (2504) female teachers, and the size of the research sample amounted to 300 female teachers. these programs do not meet the “training needs of teachers and this is due to the teachers’ lack of participation in planning these programs. These programs focus on the theoretical side without paying attention to the technical side, and therefore they are not used. These programs are characterized by stereotyping and thinking, because those in charge They are not scientifically qualified to carry out, the methods used in these programs are traditional and do not fit with the changes of the times and modern methods and are not continuously developed. Planning for these programs is based on randomness and this is due to the lack of information base on the progress of the training process. There are no clear standards that are carried out in Its light is to follow up on teachers who have taken those courses

## مشكلة الدراسة:

إن قضية إعداد المعلم وتنميته المهنية تعد من القضايا الأساسية التي تفرضها عليها التحولات السريعة في الحياة وذلك من أجل تحسين والارتقاء بمهنة التعليم ونوعية المعلمين، ولذا اهتمت العديد من الدول في تطوير نظام التعليم بشكل عام، ونظام إعداد وتنمية المعلم بشكل خاص، من خلال إكسابهم المهارات والمعارف المهنية ليتمكنوا من التكيف في التغيرات والتحولات السريعة لهذا العصر، وحتى يستطيع المعلم أن يقوم بممارسة مهنته على أكمل وجه وفق هذه التغيرات.

ولقد أشار تقرير أعده موقع (وورلد أطلس) الصادر عن البنك الدولي ٢٠١٦/٢٠١٥ أن الكويت تحتل المركز ٨٤ عالمياً في تدريب المعلمين والمركز ١١٢ في خدمات التدريب المتخصص من ضمن ١٤٠ دولة، كذلك تقرير آخر عام ٢٠١٩ الذي وصفت الكويت بفقير التعليم، ولهذا الكويت بحاجة ماسة إلى تنمية مهنية لمعلميها من خلال مراجعة برامج إعداد المعلمين والاستفادة من الخبرات العالمية.

ولمعرفة واقع التعليم في دولة الكويت أوضحت الدراسة التشخيصية التي قام بها المعهد الوطني للتعليم في سنغافورة بالتعاون مع المجلس الوطني لتطوير التعليم في الكويت والتي أشارت إلى وجود العديد من المؤشرات السلبية لجودة المعلمين وإعداد المعلم في الكويت قبل الخدمة وبرامج أثناء الخدمة.

كما أشارت العديد من الدراسات مثل دراسة العمار، ناصر أحمد ناصر عبد العزيز (٢٠١٦)، الخضري، بدر نادر (٢٠١٨)، كاكولي، جميلة عبدالرضا (٢٠١٤) بتدني برامج التنمية المهنية للمعلمين بما ينعكس على تدني جودة التعليم بدولة الكويت.

وبحكم عملي وخبرتي كمعلمة في المرحلة الابتدائية لاحظت عدم توفير البرامج التطويرية التي نحتاجها كمعلمين من دورات وورش وندوات ضرورية في التنمية المهنية للمعلم، كما خلصت من خلال مقابلات شخصية مفتوحة مع عدد من الموجهين إلى أن هناك تدني جودة وكفاءة العديد من المعلمين في ميدان العمل والتي تؤثر في أداء المعلم.

**أسئلة الدراسة:**

- ما واقع التنمية المهنية من حيث الدورات والبرامج التدريبية؟
- ما واقع التنمية المهنية من حيث المدربين والقائمين على التدريب؟
- ما واقع التنمية المهنية من حيث برامج التنمية المهنية؟

**أهداف الدراسة:**

- التعرف على واقع التنمية المهنية من حيث الدورات والبرامج التدريبية؟
- التعرف على واقع التنمية المهنية من حيث المدربين والقائمين على التدريب؟
- التعرف على واقع التنمية المهنية من حيث برامج التنمية المهنية؟

**أهمية البحث:****الأهمية النظرية للبحث:**

- تتجلى أهمية البحث النظرية فيما يلي:
- أهمية المعلم ودوره الفاعل في الارتقاء بالعملية التعليمية وتحقيق أهدافها.
- إبراز واقع التنمية المهنية للمعلم في الكويت وتقديم أبرز التجارب العالمية لتنميته وتطويره وتشجيعه على أداء رسالته بكفاءة وفعالية.
- الإضافة للمكتبة العربية، وفتح المجال أمام الباحثين لتناول مشكلة الدراسة من أبعاد أخرى.

**الأهمية التطبيقية للبحث:**

- تتضح الأهمية العلمية لهذه الدراسة فيما يلي:
- دراسة الواقع المهني لمعلم المرحلة الابتدائية في الكويت والبرامج التي تقدم له لتنميته خلال قيامه بمهنته.
- الوقوف على المشكلات التي يواجهها المعلمين لرفع مستوى المعلم مهنيًا واقتصاديًا واجتماعيًا.
- مساعدة المسؤولين بوزارة التربية الكويتية على إعادة النظر في برامج التنمية المهنية التي تقدم للمعلمين.
- تسليط الضوء على برامج إعداد المعلمين وتدريبهم أثناء الخدمة.

**حدود البحث:**

- الحدود الموضوعية: التعرف على واقع التنمية المهنية لمعلمات المرحلة الابتدائية بمحافظة الأحمدية في دولة الكويت.
- الحدود البشرية: معلمات المدارس الحكومية للمرحلة الابتدائية بنات بمحافظة الأحمدية بدولة الكويت.
- الحدود المكانية: مدارس المرحلة الابتدائية الحكومية بنات بمحافظة الأحمدية بدولة الكويت.
- الحدود الزمانية: تم تطبيق البحث في بداية ١٤٤٣ هـ.

**مصطلحات البحث:****التنمية المهنية للمعلمين:**

عملية تدريب وتطوير منظمة تبدأ منذ تعيين المعلم وحتى انتهاء خدمته المهنية، حيث تقوم تلك العمليات بالتنمية الشاملة لقدرات المعلم من خلال برامج مضبوطة ومختبرة لتحسين أدائه المهني وتأهيله للنهوض بالعملية التعليمية والمحافظة عليها في أفضل حال. (تعريف إجرائي)

**الدراسات السابقة:**

قامت الباحثة بسرد الدراسات السابقة بناء على الأحدث ثم الأقدم، وهي كما يلي:

دراسة تشانغ لينج وآخرون (٢٠٢١)، بعنوان: "تصورات المعلم للتطوير المهني الفعال: رؤى للتصميم"، وتهدف إلى محاولة استكشافية باستخدام تحليل الفصل الكامن (LCA) لتحديد أوجه التشابه والاختلاف في تصورات المعلم فيما يتعلق بخصائص متفق عليها بشكل عام للتطور المهني الفعال، وتم استخدام المنهج الوصفي بأدواته المقابلة والاستبيان والمسح المرجعي، وأظهرت نتائج إجابات العينة بأنه يوجد تباين كبير في تصورات المعلمين لبرامج التطوير المهني التي كانت مضمنة في المدرسة وممتدة. (Zhang, et al, ٢٠٢١)

دراسة عيد حمود ضويحي السعيد (٢٠٢٠)، بعنوان: "دور الإشراف التربوي في تطوير التنمية المهنية للمعلمين في مدارس التعليم العام بدولة الكويت. دراسة ميدانية"، وتهدف إلى التعرف على دور الإشراف التربوي في تطوير التنمية المهنية للمعلمين في مدارس التعليم العام بدولة الكويت، وتم تطبيق الدراسة على ٦٥

مشرف تربوي تم اختيارهم باستخدام الطريقة العشوائية البسيطة للعام ٢٠١٩/٢٠٢٠، وتم استخدام المقابلة والاستبيان، وأظهرت نتائج إجابات العينة بأنه للإشراف التربوي دورًا كبيرًا لتطوير التنمية المهنية للمعلمين، وجود بعض الصعوبات التي تواجه الإشراف التربوي، وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والإناث على متغير التنظيم الإداري لصالح الإناث. (السعيد، عيد، ٢٠٢٠)

دراسة دهام نصار زغير (٢٠١٩)، بعنوان: " واقع برامج إعداد المعلمين في كليات العلوم التربوية: (دراسة نوعية)"، وتهدف إلى التعرف على واقع برامج إعداد المعلمين والمأمول منها في كليات العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة اليرموك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، وتم تطبيق الدراسة على ٨ أعضاء هيئة تدريس في كليات العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة اليرموك خلال الفصل الأول عام ٢٠١٨ / ٢٠١٩، وتم استخدام المقابلة شبه المفتوحة والمكونة من ٣٥ فقرة، وأظهرت نتائج إجابات العينة وجود ثغرات في برامج إعداد المعلمين تمثلت في تدني مستوى المدخلات في كليات التربية مما تؤثر سلبًا على تحصيلهم العملي ومستوى أدائهم كمعلمين لاحقًا، كذلك الضعف في المقررات التطبيقية في كليتي إعداد المعلم حيث تركز على الجانب النظري على حساب الجانب التطبيقي. (زغير، دهام، ٢٠١٩).

دراسة محمود عطا محمد علي مسيل ودعاء محمد دسوقي (٢٠١٩)، دراسة بعنوان: " الخبرة الكندية في التنمية المهنية المتمركزة على المدرسة للمعلمين في ضوء مجتمع المعرفة وإمكانية الإفادة منها في مصر"، هدفت الدراسة إلى الوقوف على واقع التنمية المهنية للمعلمين والعوامل الثقافية المسؤولة عنها وذلك لتطوير أساليب وبرامج التنمية المهنية للمعلمين في مصر على ضوء الخبرة الكندية وبما يتناسب مع إمكانيات المجتمع المصري، واستخدمت الدراسة المنهج المقارن بمدخله الوصفي التحليلي، وقد تم التطبيق على عينة معلمون في مدارس التعليم العام، وخرجت بعدة نتائج منها: أن برامج التنمية المهنية في كندا تتسم بالواقعية والمرونة والحرية ومن ثم تحقق أهدافها في تحسين أداء المعلم ورفع كفاءته الوظيفية، أما في مصر فإن أساليب التنمية تعاني من قصور ولا تستعين بالتكنولوجيا ويغلب عليها طابع

النمطية والشكلية؛ ولهذا لا تحقق أهدافها في تحسين أداء المعلم ورفع كفاءته الوظيفية، واقترحت الدراسة أن يتم التوجه إلى اللامركزية في تخطيط ورسم السياسات لبرامج التنمية المهنية للمعلمين في مصر بحيث تتولى المدرسة عملية التخطيط والتنفيذ وتقييم تلك البرامج. (مسيل، دسوقي، ٢٠١٩)

دراسة سيمز وآخرون (٢٠١٩)، دراسة بعنوان: "تحديد خصائص التطوير المهني الفعال للمعلم: مراجعة نقدية"، هدفت الدراسة إلى فحص الأدلة الداعمة للرأي الجماعي للتطوير المهني الفعال (نقد ادبي)، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم مراجعة المقالات والمصادر الأدبية التي قيمت تدخلات محددة للتطوير المهني، وكانت أهم النتائج تشكيل قائمة طويلة من المقالات التي قيمت تدخلات محددة للتطوير المهني مع تحديد خصائص التطوير المهني التي ترتبط (بطريقة ما) بفعالية تدخلات التطوير المهني التي تم تقييمها. (Sims, et al, ٢٠٢١)

دراسة محمد بن سالم القرني (٢٠١٨)، بعنوان: "احتياجات التنمية المهنية الذاتية لمعلمي المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض"، هدفت الدراسة إلى التعرف على أهم الاحتياجات للتنمية المهنية الذاتية لمعلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية في مدينة الرياض، وكان منهج الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وأجريت الدراسة على عينة عددها (١٢٤٢٢) معلم خلال الفصل الأول من العام الدراسي ١٤٣٨/١٤٣٩ هـ، وأداة الدراسة الاستبيان مقسمة على أربعة محاور؛ المحور الأول يتعلق في الاحتياجات المعرفية للتنمية المهنية والثاني في الاحتياجات المهارية وأما الثالث فكان عن الاحتياجات السلوكية والأخير عن الاحتياجات التقنية للتنمية المهنية، وكانت نتائج الدراسة جاءت على حسب هذه المحاور السابقة، فالنتائج المتعلقة بالجانب المعرفي أظهرت أن أهمها كان التعرف على الخصائص العقلية للطلاب بالمرحلة الابتدائية، وكذلك لابد للمعلم من الإلمام في طرق التدريس الحديثة، أما النتائج المتعلقة في الجانب النفسي جاءت تنمية مهارة إدارة الصف في المرتبة الأولى، وبعدها تنمية مهارة التهيئة الذهنية بالتشويق والتحفيز، وفيما يتعلق بالجانب السلوكي كان من أهم الاحتياجات للمعلمين بهذا الجانب تشجيع روح المنافسة عند الطلاب واتقان التعامل مع المتفوقين والمتأخرين دراسيا، وأما الجانب التقني فكان القدرة على توظيف شبكة

المعلومات في تنمية المعلم ذاتياً، ثم ذكرت الدراسة عدد من التوصيات منها إشراك المعلمين في تحديد أهم احتياجات التنمية المهنية لهم، وتوفير مصادر المعرفة الجيدة والمتنوعة، وتوفير حوافز مادية ومعنوية لدعم التعلم الذاتي لدى المعلمين. (القرني، محمد، ٢٠١٨)

دراسة مسعود بن مشيب آل جعثم (٢٠١٨)، بعنوان: " تصور مقترح للتنمية المهنية للمعلمين الجدد بالمملكة السعودية في ضوء المدخل الياباني للتحسين المستمر"، هدفت الدراسة إلى بناء تصور مقترح للتنمية المهنية للمعلمين الجدد في المملكة العربية السعودية في ضوء المدخل الياباني للتحسين المستمر، وذلك من خلال التعرف على الأسس النظرية للتنمية المهنية للمعلمين الجدد ومدخل التحسين المستمر بالأدب التربوي المعاصر، والكشف عن توفر وأهمية ممارسات التنمية المهنية للمعلمين في المملكة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وكانت عينة الدراسة تتكون من أعضاء المجتمع المدرسي (قادة المدارس، المشرفين التربويين، المعلمين)، وحجمها يبلغ (٤١٩)، وتوصلت لعدة نتائج من أهمها: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وفقاً لمتغير النوع، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بالنسبة لمجموع التوافر لصالح الأنثى، ووفقاً لنتائج الدراسة تم وضع تصور مقترح للتنمية المهنية للمعلمين الجدد بالمملكة العربية السعودية في ضوء المدخل الياباني للتحسين المستمر. (آل جعثم، مسعود، ٢٠١٨)

دراسة خميس أبو مدغم، وآخرون (٢٠١٧)، بعنوان: " دور مراكز التنمية المهنية في تطوير أداء المعلمين من وجهة نظر مديري المدارس في منطقة (بئر السبع)"، وهدفت الدراسة التعرف على دور مراكز التنمية المهنية في تطوير أداء المعلمين من وجهة نظر مديري المدارس، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (١٤٥) مدير ومديرة، وأداة الدراسة الاستبانة، وكانت نتائج الدراسة أن دور مراكز التنمية المهنية في تطوير أداء المعلمين جاءت بدرجة كبيرة، كذلك من النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة، وعلى هذا فإن التوصيات جاءت كالاتي أن تسعى إدارة

المراكز إلى طرح برامج تدريبية جديدة تتوافق مع احتياجات المعلمين، وتساهم في تحسين مهاراتهم التدريسية والتعليمية. (أبو مدغم، وآخرون، ٢٠١٧)

دراسة الهيم، وآخرون (٢٠١٦)، بعنوان: "التعرف على التوجهات العالمية المعاصرة للتنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة"، وهدفت الدراسة التعرف على تلك التوجهات العالمية للتنمية المهنية للمعلمين من خلال خبرات بعض الدول المتقدمة، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي على بعض الدول المتقدمة، وقد تم استخدام أداة الاستبيان، وكانت نتائج الدراسة أن التنمية المهنية في سياقها المعاصر لا تقتصر على المعلم فحسب بل تشمل باقي أعضاء المنظومة التعليمية، والعمل على إنشاء أكاديمية للتدريب المهني للمعلمين والتنوع في أساليب التدريب ومضمون برامج التنمية المهنية. (AL him , et al 2016)

### منهج البحث

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لوصف الموضوع المراد دراسته؛ ويعتبر المنهج الوصفي كخطوة أولى لجمع معلومات وبيانات كافية ثم تحليل ما تم جمعه بطريقة موضوعية للوصول إلى نتائج علمية لتحسين التنمية المهنية للمعلمة الكويتية في المرحلة الابتدائية.

### مجتمع وعينة البحث:

يمثل مجتمع البحث جميع معلمات المدارس الحكومية للمرحلة الابتدائية بنات بإدارة الاحمدي الابتدائية والبالغ عددهم (٢٥٠٤) معلمة، وذلك طبقاً لما أوضحه الإدارة المركزية للإحصاء عام ٢٠٢٠م، سوف تقوم الباحثة باختيار عينة عشوائية ممثلة لمجتمع البحث من كافة المدارس بإدارة الاحمدي التعليمية، حيث بلغت حجم عينة البحث ٣٠٠ معلمة وتم تقسيم عينة البحث الي ٥٠ كعينة استطلاعية، ٢٥٠ معلمة كعينة أساسية .

### أدوات ووسائل البحث:

#### الاستبيان:

للكشف عن أحوال المعلمين وتفاعلم في المهنة ورغباتهم في التطوير والمشاكل التي تعوق تنميتهم المهنية، والذي يساعد على معرفة واقع التنمية المهنية لديهم، لقد مر إعداد وتصميم الاستبيان بالعديد من المراحل حيث تم إعداده في ضوء الدراسات السابقة والإطار النظري للدراسة والاستفادة منها في إعداد الصورة المبدئية للاستبيان، وتكون الاستبيان في الصورة المبدئية من (٣٨) عبارة وتم عرضه على مجموعة من المحكمين تمهيداً للنزول به إلى الميدان وبأخذ توجيهاتهم وملاحظاتهم أصبح الاستبيان يتكون من (٣٤) عبارة.

### صدق وثبات الاستبيان

تعتبر الأداة صادقة إذا استطاعت قياس ما وضعت من أجله، أي أن الاستبيان الصادق هو الذي يستطيع أن يقيس ما وضع من أجله وللتأكد من صدق الاستبيان تم فحص الاستبيان من حيث المضمون وتحديد أنه يشتمل على عبارات تمثل الواقع وتعمل على تحليله تحليلاً دقيقاً ثم عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين الخبراء في المجال لمعرفة مدى صدقه في قياس ما وضع من أجله وتم تعديل عبارات الاستبيان في ضوء توجيهاتهم.

ولحساب ثبات الاستبيان تم تطبيقه على عينة مكونة من (٥٠) فرداً ثم أعيد تطبيقه على نفس العينة بعد فترة وبحساب معامل الارتباط بين التطبيقين وجد أن معامل الارتباط ( $r = 0.88$ )

### المعاملات الإحصائية للبحث:

سوف تستخدم الباحثة المعاملات الإحصائية المناسبة لهذا البحث للاستفادة المثلى من كافة البيانات، وفيما يلي ذكر بعض تلك الأساليب التي ستستخدم:

- النسبة المئوية (Percentage)
- معامل الارتباط بيرسون (صدق الاتساق الداخلي)
- معامل الثبات (إعادة التطبيق Test Retest)
- الوزن النسبي (The relative weight)
- الأهمية النسبية (The relative importance)
- الانحراف المعياري.
- اختبار كا<sup>٢</sup>

## عرض ومناقشة وتفسير النتائج :

## عرض ومناقشة وتفسير نتائج المحور الأول :

## جدول (١)

آراء عينة البحث في المحور الأول واقع التنمية المهنية من حيث الدورات والبرامج التدريبية

ن=٢٥٠

م	العبارة	نعم	%	الى حد ما	%	لا	%	الوزن النسبي	الأهمية النسبية	ك
١	تعزز وزارة التربية دور المديریات في توفير التدريب أثناء الخدمة والتطوير المهني للمعلمات.	٠	٠	٢٤	١٠	٢٢٦	٩٠	٧٢٦	٩٧	369.82
٢	توجد رؤية مستقبلية واضحة لبرامج التنمية المهنية لمعلمات المرحلة الابتدائية.	٤	٢	٣٨	١٥	٢٠٨	٨٣	٧٠٤	٩٤	286.68
٣	يوجد برنامج وطني للتدريب، فعلت فيه احسن الممارسات والتقنيات للتدريب المهني.	٢	١	٢٦	١٠	٢٢٢	٨٩	٧٢٠	٩٦	349.56
٤	تتوفر قاعدة بيانات دقيقة تضم كافة البرامج التدريبية اللازمة للتنمية المهنية، وتوضح للمعلمات البرامج التدريبية وتنوعها.	٤	٢	١٢	٥	٢٣٤	٩٤	٧٣٠	٩٧	408.99
٥	برامج التنمية المهنية ذات خطوات ومراحل محددة تساعد في زيادة النمو المهني للمعلم لرفع الكفاءة المهنية والتخصصية الاكاديمية.	٠	٠	١٦	٦	٢٣٤	٩٤	٧٣٥	٩٨	415.40
٦	برامج التنمية المهنية واضحة الأهداف وقابلة للتنفيذ ومستدامة.	٠	٠	٢٢	٩	٢٢٨	٩١	٧٢٨	٩٧	379.61
٧	تهدف برامج التنمية المهنية الحالية إلى تطوير المعارف لمعلمات المرحلة الابتدائية للارتقاء بنوعية التعليم ورفع كفاءته وتحسين مخرجاته.	٤	٢	٣٨	١٥	٢٠٨	٨٣	٧٠٤	٩٤	286.68
٨	التنمية المهنية حق مشروع لجميع المعلمات.	٢	١	٢١	٨	٢٢٧	٩١	٧٢٥	٩٧	373.68

378.65	٩٧	٧٢٦	٩١	٢٢٨	٨	٢٠	١	٢	٩	تطوير برامج إعداد المعلمات صارمة وقائمة على البحث العلمي.
383.67	٩٧	٧٢٧	٩٢	٢٢٩	٨	١٩	١	٢	١٠	تشمل برامج التنمية المهنية الاستفادة من خبرات المدرسين القدامى.
393.22	٩٧	٧٢٧	٩٢	٢٣١	٦	١٥	٢	٤	١١	الفرص التدريبية متاحة إلى كل المعلمات
339.10	٩٥	٧١٦	٨٨	٢٢٠	١٠	٢٦	٢	٤	١٢	تهدف برامج التنمية المهنية إلى تحسين العملية التعليمية للطلبة.
404.93	٩٨	٧٣٣	٩٣	٢٣٣	٧	١٧	٠	٠	١٣	تعتمد برامج التنمية المهنية الأنشطة التجديدية المثيرة للدافعية والتحدى ضمن الجوانب العملية لمهنة التعليم.
344.88	٩٦	٧١٩	٨٨	٢٢١	١١	٢٧	١	٢	١٤	تعمل برامج التنمية المهنية على تلبية حاجات المعلمات والمدارس والوزارة.
325.35	٩٥	٧١٣	٨٧	٢١٧	١٢	٢٩	٢	٤	١٥	تزاعي برامج التنمية المهنية الفروق الفردية بين المعلمات في جميع المراحل التعليمية.
313.47	٩٥	٧١٢	٨٦	٢١٤	١٤	٣٤	١	٢	١٦	تبنى برامج التنمية المهنية على نموذج تعلم البالغين والذي يقدم معارف وأفكار جديدة ويشتمل على إمكانية التنفيذ لجميع الأنشطة ومن متابعتها.
317.81	٩٥	٧١٣	٨٦	٢١٥	١٣	٣٣	١	٢	١٧	تؤكد برامج التنمية المهنية على أهمية التنسيق الفعال بين أدوار كل من المدرسة والمديرية والوزارة والجهات الأخرى ذات العلاقة.

قيمة كا<sup>٢</sup> الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٥.٩٩

يتضح من الجدول رقم (١) أن هناك فروق دالة إحصائية لآراء عينة البحث

في عبارات المحور الأول الخاص بدور الدورات والبرامج التدريبية.

حيث كانت أعلى نسبة مئوية في آراء عينة البحث الذين اختاروا (لا) في

العبارة رقم (٤) (٥) بنسبة ٩٤ % وكانت أقل نسبة مئوية في العبارتين رقم (٢) ،

(٧) بنسبة مئوية ٨٣ % وكانت أعلى نسبة مئوية فى آراء عينة البحث الذين اختاروا (إلى حد ما) فى العبارتين رقم (٢ ، ٧) بنسبة ١٥ % وكانت أقل نسبة مئوية فى العبارة رقم (٤) بنسبة مئوية ٥ % وكانت أعلى نسبة مئوية فى آراء عينة البحث الذين اختاروا (نعم) فى العبارات رقم (٢ ، ٤ ، ٧ ، ١١ ، ١٢ ، ١٥) بنسبة ٢ % وكانت أقل نسبة مئوية فى العبارات رقم (١ ، ٥ ، ٦) بنسبة مئوية ٠ %.

ومثلت العبارة رقم (٥) أعلى وزن نسبي ٧٣٥ وأكثر أهمية نسبية بنسبة ٩٨ % بين عبارات المحور ، بينما مثلت العبارتين رقم (٢ ، ٧) أقل وزن نسبي ٧٠٤ وأقل أهمية نسبية بنسبة ٩٤ % .

### عرض ومناقشة وتفسير نتائج المحور الثاني :

#### جدول ( ٢ )

آراء عينة البحث فى المحور الثاني الخاص بواقع التنمية المهنية من حيث المدربين والقائمين على التدريب

ن=٢٥٠

م	العبارة	نعم	%	الى حد ما	%	لا	%	الوزن النسبي	الأهمية النسبية	ك
١٨	توفر وزارة التربية نظام للبعثات التدريبية الخارجية للاستفادة من الخبرات العالمية الناجحة.	٢	١	٩	٤	٢٣٩	٩٦	٧٣٧	٩٨	436.47
١٩	يتم الاستفادة من خبرات العائدين من المبعوثين.	٦	٢	٢٩	١٢	٢١٥	٨٦	٧٠٩	٩٥	315.22
٢٠	يوجد كوادر مدربه ومقرغه تقوم بتنفيذ البرامج التدريبية بكفاءة عالية.	٦	٢	١٨	٧	٢٢٦	٩٠	٧٢٠	٩٦	367.23
٢١	القائمون على التدريب محترفين ومن ذوي الخبرة ويعمل أغلبهم بالجامعات أو المؤسسات الأكاديمية البحثية الأخرى.	١٢	٥	٤٦	١٨	١٩٢	٧٧	٦٨٠	٩١	219.48
٢٢	تركزت افتتاحيات الدورات فى شخصيات عامة مثل رؤساء الجهات المنظمة للتدريب، أو كبار المسؤولين بالجهة، أو وكيل الوزارة	٤	٢	٢٤	١٠	٢٢٢	٨٩	٧١٨	٩٦	348.51

									المختص، او مدير عام التدريب.
286.90	٩٣	٦٩٩	٨٤	٢٠٩	١٢	٣١	٤	١٠	إدراك مديري المدارس لأدورهم القيادي تجاه تنمية المعلمات مهنيًا.
388.73	٩٧	٧٢٨	٩٢	٢٣٠	٧	١٨	١	٢	تقوم الجهات بدور فعال في التوجيه للمعلمات وتطوير أدائهم المهني.

قيمة كا ٢١ الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٥.٩٩

يتضح من الجدول رقم (٢) أن هناك فروق دالة إحصائية لآراء عينة البحث في عبارات المحور الثاني الخاص بدور المدربين والقائمين علي التدريب .

وكانت أعلى نسبة مئوية في آراء عينة البحث الذين اختاروا (نعم) في العبارة رقم (٢١) بنسبة ٥ % وكانت أقل نسبة مئوية في العبارة رقم (١٨ ، ٢٤) بنسبة مئوية ١ % وكانت أعلى نسبة مئوية في آراء عينة البحث الذين اختاروا (إلى حد ما) في العبارة رقم (٢١) بنسبة ١٨ % وكانت أقل نسبة مئوية في العبارة رقم (١٨) بنسبة مئوية ٤ % وكانت أعلى نسبة مئوية في آراء عينة البحث الذين اختاروا (غير موافق) في العبارة رقم (١٨) بنسبة ٩٦ % وكانت أقل نسبة مئوية في العبارة رقم (٢١) بنسبة مئوية ٧٧ % .

ومثلت العبارة رقم (١٨) أعلى وزن نسبي ٧٣٧ وأكثر أهمية نسبية بنسبة 98 % بين عبارات المحور ، بينما مثلت العبارة رقم (٢١) أقل وزن نسبي ٦٨٠ وأقل أهمية نسبية بنسبة ٩١ % .

**عرض ومناقشة وتفسير نتائج المحور الثالث**

## جدول (٣)

## آراء عينة البحث المحور الثالث الخاص ببرامج التدريب المهني

ن=٢٥٠

م	العبرة	نعم	%	الى حد ما	%	لا	%	الوزن النسبي	الأهمية النسبية	كا
٢٥	برامج التنمية المهنية تعمل على زيادة التعاون بين المعلمات ومديرات المدارس للعمل بروح الفريق.	٠	٠	١٩	٨	٢٣١	٩٢	٧٣١	٩٧	394.66
٢٦	برامج التنمية المهنية تنمي روح المسؤولية نحو النمو المهني الذاتي للمعلمين	٠	٠	١٦	٦	٢٣٤	٩٤	٧٣٤	٩٨	410.14
٢٧	زيادة قدرات المعلمات على التكيف مع متغيرات العصر من خلال برامج التنمية المهنية.	٦	٢	٢٨	١١	٢١٦	٨٦	٧١٠	٩٥	319.71
٢٨	تساهم برامج التنمية المهنية الحالية في تحسين مهارات التدريس لدى المعلمات بشكل فعال.	٦	٢	٢٨	١١	٢١٦	٨٦	٧١٠	٩٥	319.71
٢٩	زيادة خبرات المعلمات بالموضوعات الدراسية الخاصة بهم من خلال برامج التنمية المهنية.	٤	٢	٣٣	١٣	٢١٣	٨٥	٧٠٩	٩٥	307.68
٣٠	تنمي برامج التنمية المهنية إتجاهات المعلمات وتطلعاتهم نحو مهنة التدريس.	٦	٢	٤١	١٦	٢٠٣	٨١	٦٩٧	٩٣	265.11
٣١	تشجع برامج التنمية المهنية المعلمات على مواصلة التعليم (الدراسات العليا).	١٠	٤	٢٩	١٢	٢١١	٨٤	٧٠١	٩٣	295.54
٣٢	توجه برامج التنمية المهنية المعلمات نحو استخدام المكتبة وإجراء الدراسات والبحوث.	٢	١	١٧	٧	٢٣١	٩٢	٧٢٩	٩٧	393.84
٣٣	تؤكد برامج التنمية المهنية على تبادل الزيارات بين المعلمات لتبادل الخبرات.	٤	٢	١٨	٧	٢٢٨	٩١	٧٢٤	٩٧	377.88
٣٤	تشجع برامج التنمية المهنية المعلمات على المشاركة في تنفيذ المهام والأنشطة المطروحة.	٠	٠	١٧	٧	٢٣٣	٩٣	٧٣٣	٩٨	404.93

قيمة ٢١ الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٥.٩٩

يتضح من الجدول رقم (٣) أن هناك فروق دالة إحصائية لآراء عينة البحث فى عبارات المحور الثالث الخاص بدور التدريب المهني .

وكانت أعلى نسبة مئوية فى آراء عينة البحث الذين اختاروا (نعم) فى العبارة رقم (٣١) بنسبة ٤ % وكانت أقل نسبة مئوية فى العبارة رقم (٢٥ ، ٢٦ ، ٣٤) بنسبة مئوية ٠ % وكانت أعلى نسبة مئوية فى آراء عينة البحث الذين اختاروا (إلى حد ما) فى العبارة رقم (٣٠) بنسبة ١٦ % وكانت أقل نسبة مئوية فى العبارة رقم (٢٦) بنسبة مئوية ٦ % وكانت أعلى نسبة مئوية فى آراء عينة البحث الذين اختاروا (لا) فى العبارة رقم (٢٦) بنسبة ٩٤ % وكانت أقل نسبة مئوية فى العبارات رقم (٣٠) بنسبة مئوية ٨٨ %.

ومثلت العبارة رقم (٢٦) أعلى وزن نسبي ٧٣٤ وأكثر أهمية نسبية بنسبة ٩٨ % بين عبارات المحور ، بينما مثلت العبارة رقم (٣٠) أقل وزن نسبي ٦٩٧ وأقل أهمية نسبية بنسبة ٩٣ % .

### النتائج:

- من خلال تحليل الاستبيان نجد أن هناك العديد من المعوقات التى تواجه واقع التنمية المهنية للمعلمين داخل المدارس ويمكن إجمالها فيما يلى:
- أنه لا توجد رؤية واضحة لبرامج التنمية المهنية
  - عدم مسايرة تلك البرامج للمتغيرات العالمية المعاصرة وضعف الاستفادة من الخبرات لدى الدول المتقدمة.
  - لا تلبى تلك البرامج " الاحتياجات التدريبية للمعلمين وذلك راجع إلى عدم مشاركة المعلمين فى التخطيط لتلك البرامج.
  - تركز تلك البرامج على الجانب النظرى دون الاهتمام بالجانب الفنى والتقنى ولذلك لا يتم الاستفادة منها
  - تتصف تلك البرامج بالمنطية والتفكير وذلك لأن القائمين عليها غير مؤهلين علمياً للقيام بها.

- الوسائل المستخدمة فى تلك البرامج تقليدية ولا تتناسب مع متغيرات العصر والوسائل الحديثة ولا يتم تطويرها بشكل مستمر.
- التخطيط لتلك البرامج يقوم على العشوائية وذلك راجع إلى عدم توافر قاعدة معلومات عن سير عملية التدريب
- لا توجد معايير واضحة يتم فى ضوءها متابعة المعلمين الذين حصلوا على تلك الدورات.

### توصيات البحث:-

- من خلال عرض نتائج البحث الميدانى والدراسات السابقة توصى الباحثة بما يلى:
- ضرورة أن تتوافر قاعدة معلومات وبيانات واضحة لدى القائمين على عملية التدريب حتى يتم التخطيط السليم لها.
- أن تكون هناك رؤية واضحة للتدريب توضع فى ضوء الاحتياجات الفعلية للمدرسين من خلال اشتراكهم فى العملية التدريبية
- ضرورة أن تركز البرامج على الجانب النظرى والفنى اثناء التدريب
- ينبغى الإطلاع على خبرات الدول المتقدمة والاستفادة منها فى ضوء ما يتناسب مع المجتمع المصرى.
- التأكيد على استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة فى التدريب.
- ضرورة أن يعد القائمون على عملية التدريب الإعداد المناسب للقيام بذلك.
- ضرورة وضع معايير مناسبة لمتابعة مدى الاستفادة من تلك الدورات ومدى التزام المعلمين بما قدم لهم خلال الدورات.

## قائمة المراجع:

- أبو مدغم، وآخرون (٢٠١٧): دور مراكز التنمية المهنية في تطوير أداء المعلمين من وجهة نظر مديري المدارس في منطقة (بئر السبع)، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، جامعة اليرموك، المجلد ٢٦، العدد ٤، ص ٤٣٢-٤٦٢.
- البازعي، حصة. (٢٠١٨): تطوير سياسات قبول واعداد المعلم للتحويل نحو مجتمع المعرفة صيغة مقترحة في ضوء تجربتي سنغافورة وفنلندا، مجلة العلوم التربوية والنفسية، العدد الخامس والعشرون، المجلد الثاني.
- آل جعثم، مسعود، (٢٠١٨): تصور مقترح للتنمية المهنية للمعلمين الجدد بالمملكة السعودية في ضوء المدخل الياباني للتحسين المستمر، مجلة البحث العلمي في التربية، العدد ١٩، الجزء ١٥، ص ١٨٥-٢٤٠.
- الخضري، بدر نادر (٢٠١٨): دور شبكات التواصل الاجتماعي في التنمية المهنية للمعلمين الجدد لمادة الحاسب الآلي بالمرحلة الثانوية بدولة الكويت، بحث منشور بمجلة كلية التربية جامعة حلوان، المجلد ٢٤، العدد ١، ص ١٤١-١٨٠.
- الذبياني، منى (٢٠١٤): تجارب بعض الدول في اعداد المعلم وتنميته مهنيا وإمكانية الإفادة منها في المملكة العربية السعودية. مجلة دراسات تربوية ونفسية، مجلة كلية التربية في الزقازيق، العدد ٨٥، الجزء الثاني.
- السعيد، عياد (٢٠٢٠): دور الإشراف التربوي في تطوير التنمية المهنية للمعلمين في مدارس التعليم العام بدولة الكويت. دراسة ميدانية، مجلة البحث العلمي في التربية - جامعة عين شمس - كلية البنات الآداب وعلوم التربية - مجلد ١٢ عدد ٢١ الصفحات ٨٩:٣٥.
- السيد، محمود (٢٠١٦): التنمية المهنية لمعلمي اللغة العربية من خلال التدريس الاستراتيجي. مقدم للمؤتمر التربوي الدولي الأول المعلم وعصر المعرفة الفرص والتحديات، نوفمبر جامعة الملك خالد، المملكة العربية السعودية.
- العمار، ناصر أحمد ناصر عبد العزيز (٢٠١٦): التنمية المهنية للمعلم بالكويت في ضوء الاتجاهات المعاصرة دراسة تحليلية، بحث منشور بمجلة كلية التربية جامعة الأزهر، العدد ١٧٠، الجزء ٣، ص ٧٥٦-٧٩٥.
- الفجام، وآخرون. (٢٠١٧): واقع النمو المهني لمعلمي العلوم والرياضيات بمدارس المرحلة الابتدائية مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد ١٧٦، الجزء الأول.
- القرني، محمد (٢٠١٨): احتياجات التنمية المهنية الذاتية لمعلمي المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، مجلد ٣٧، العدد ١٧٧، الجزء الأول، ص ٣٤٤-٣٩٩.
- زغير، دهام (٢٠١٩): واقع برامج إعداد المعلمين في كليات العلوم التربوية: (دراسة نوعية)، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد ٢٨ العدد ٣ ص ٧٠٨-٧٢٤.

- عبد النبي، فاطمي. (٢٠١٦): الوضعية المهنية للمعلم في ضوء تدابير الإصلاح التربوي، دراسة دكتوراه بإشراف د. فريحة أحمد، جامعة محمد خيضر، الجزائر.
- علي، علي (٢٠٢١): دور الدراسات العليا التربوية في التنمية المهنية للمعلم في ضوء بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة، بحث منشور المجلة التربوية، كلية التربية جامعة أسيوط.
- كاكولي، جميلة عبدالرضا (٢٠١٤): تصور مقترح للتنمية المهنية للقيادات التربوية بوزارة التربية والتعليم بالكويت، بحث منشور مجلة كلية التربية جامعة الأزهر، العدد ١٥٩، الجزء ٣، ص ٥٧٥ - ٦١٩.
- مسيل، دسوقي (٢٠١٩): الخبرة الكندية في التنمية المهنية المتمركزة على المدرسة للمعلمين في ضوء مجتمع المعرفة وإمكانية الإفادة منها في مصر، مجلة العلوم التربوية، المجلد ٢٧، العدد ٤، الجزء الأول، ص ص ٢٩ - ١٧٨.
- نصر، سميحة. (٢٠٠٧): دور برنامج المدرسة كوحدة تطوير في التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الأساسية بمدارس وكالة الغوث في محافظات غزة. رسالة ماجستير بإشراف د. فؤاد العاجز، الجامعة الإسلامية، غزة.
- **AL him, Donald M. Hilty MD, MBA, Joel Yager MD, Andreea L. Seritan MD, Ruth Levine MD, Sandra M. DeJong MD, MSc and Jonathan Borus MD (2016) :** Identify contemporary global trends for the professional development of teachers in service, Journal of Educational Technology & Society, vol. 18, p. 152-169.
- **Bianchini, J. A., & Cavazos, L. M. (2007):** Learning from students, inquiry into practice, and participation in professional communities: Beginning teachers' uneven progress toward equitable science teaching. Journal of Research in Science Teaching, 44, 586-612.
- **Birman, B. S., Desimone, L., Porter, A. C., & Garet, M. S. (2018):** Designing professional development that works. Educational Leadership, 57(8), 28-33
- **Bollough, R. V., Kauchak, D., Crow, N., Hobbs, S., & Stoke, D. (2017):** Professional development schools: Catalysts for teacher and school change. Teaching and Teacher Education, 13, 153-169.
- **Fullan, M; Galluzzo, G.; Morris, P; Watson, N. (1998):** The rise and stall of teacher education reform. American Association of Colleges for Teacher Education: Washington, DC.
- **Holmes Group (1990):** Tomorrow's schools of education. East Lansing, MI: Holmes
- **Holmes Group (1990):** Tomorrow's schools of education. East Lansing, MI: Holmes
- **Johnson, C. C., Kahle, J. B., & Fargo, J. D. (2007):** A study of the effect of sustained, whole-school professional development on student

- achievement in science. *Journal of Research in Science Teaching*, 44, 775–786. doi:10.1002/tea.20149
- **Luft, J. A., & Hewson, P. W. (2014):** Research on teacher professional development programs in science. In S. K. Abell & N. G. Lederman (Eds.), *Handbook of research on science education* (Vol. II). New York, NY: Routledge
  - **Marzano, R. J., Waters, T., & McNulty, B. A. (2005):** *School leadership that works: From research to results*. Denver, CO: Mid-continent Research for Education and Learning
  - **Roberts, J. K., Henson, R. K., Tharp, B. Z., & Moreno, N. (2000):** An examination of change in teacher self-efficacy beliefs in education based on the duration of in-service activities. Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, Dallas, TX
  - **Roth, K., Garnier, H., Chen, C., Lemmens, M., Schulle, K., & Wickler, N. (2011):** Videobased lesson analysis: Effective science PD for teacher and student learning. *Journal of Research in Science Teaching*, 48, 117–148.
  - **Sims, et al, (٢٠٢١) :** *School Effectiveness and School Improvement, An International Journal of Research, Policy and Practice*, Volume 32, 2021, Pages 47-63.
  - **Villegas-Reimers, E. (2003):** *Teacher professional development: an international review of the literature*. International Institute for Educational Planning: Paris.
  - **Wallace, M. R. (2009):** Making sense of the links: Professional development, teacher practices, and student achievement. *Teachers College Record*, 111, 573–596
  - **Zhang, et al,(٢٠٢١) :** *Teacher Perceptions of Effective Professional Development: Insights for Design Science and Technology Education Journal - No. 30 - Page 126-132.*
  - <https://www.csb.gov.kw/>
  - <https://www.kuna.net.kw/ArticleDetails.aspx?id=2645070&language=ar>