



المجلة الالكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية

العدد السادس والسبعون شهر ( سبتمبر ) 2024

ISSN: 2617-9563

## معوقات التنمية المهنية الذاتية لدى المعلمات في محافظة الطائف ومتطلبات التغلب عليها

من وجهة نظرهن ١٤٤٥ هـ - ٢٠٢٣

د. صالحه حاي يحيى السفياني

أستاذ مشارك أصول التربية

قسم القيادة والسياسات التعليمية - كلية التربية - جامعة الطائف - السعودية

Saleha hai yahia alsofiani

Associate Professor of Educational Fundamentals

Department of Educational Leadership and Policy - College of Education - Taif University -

Saudi Arabia

Salha.h@tu.edu.sa

رقم موافقة لجنة أخلاقيات البحث العلمي بجامعة الطائف : 45-152

**المخلص :** هدفت الدراسة إلى الكشف عن معوقات التنمية المهنية الذاتية لدى المعلمات عن طريق استقراء واقعها

ومعوقاتها ومتطلبات تحقيقها من وجهة نظرهن ، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة

من جميع معلمات محافظة الطائف البالغ عددهن ( ٢١,١٥٠ ) معلمة ، ووزع الاستبيان المكون من ٤ محاور عليهن

عشوائياً وكانت عينة الدراسة تمثل ( ٣٧٪ ) من مجتمعها بواقع ( ٤٧٢ ) استجابة وتوصلت نتائجها إلى ما يلي :

- جاءت استجابة المعلمات في المحور الأول " واقع التنمية المهنية بدرجة استجابة عالية بين موافق بشدة وموافق .

- جاءت استجابة المعلمات على محور " معوقات التنمية المهنية الذاتية " بدرجة ( أوافق ) مما يدل على وجود

تحديات فعلية تواجههن

- جاءت الاستجابات لمحور متطلبات نجاح التنمية المهنية الذاتية بدرجة عالية وكان من أهم المتطلبات توفير الدورات

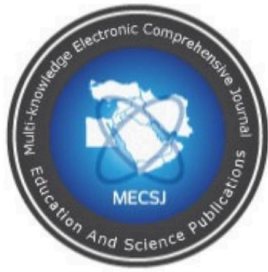
التدريبية عن بعد وحضورياً - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمات في استجابتهن لمحاور استبيان التنمية

المهنية الذاتية تعود لمتغيري المؤهل الدراسي وعدد سنوات الخبرة بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير

عدد برامج التنمية المهنية التي التحقت بها المعلمة وأوصت الدراسة بتوفير الدورات التدريبية حضورياً وإلكترونياً

والحوافز التشجيعية والتواصل بين المعلمات لتبادل الخبرات .

**الكلمات المفتاحية :** معوقات التنمية المهنية - التنمية المهنية الذاتية



**Abstract:**

The study aimed to reveal the obstacles to self-professional development among female teachers by examining its reality, obstacles, and requirements for achievement from their perspective. The study used the descriptive analytical method. The study population consisted of all female teachers in Taif Governorate, numbering 21,150 teachers. A questionnaire consisting of 4 axes was randomly distributed to them, and the study sample represented 37% of its population, with 472 responses. The results concluded the following:

- -The teachers' response in the first axis "reality of professional development" came with a high response degree between strongly agree and agree.
- -The teachers' response to the axis "obstacles to self-professional development" came with a degree of (agree), indicating the existence of actual challenges facing them.
- -The responses to the axis of requirements for successful self-professional development came with a high degree, and one of the most important requirements was providing remote and in-person training courses.
- -There were no statistically significant differences between teachers in their responses professional development questionnaire axes due to the variables of to the self educational qualification and number of years of experience, while there were statistically significant differences attributed to the variable of the number of professional development programs the teacher had joined.

The study recommended providing training courses in-person and electronically, offering incentives, and facilitating communication between teachers to exchange experiences.

**Keywords:** Obstacles to professional development - Self-professional development



**المقدمة :** الحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله معلم البشرية وقائد الأمة ، تتسارع التغيرات في عالمنا اليوم وتتجدد المعرفة بشكل يجعل التنمية المهنية اختيار لا مفر منه في جميع المهن وفي مقدمتها مهنة التعليم ، وتعدّ العملية التربوية من أهم الأركان التي تُسهم في عملية التنمية ، وبما أن المعلم حجر الزاوية في العملية التعليمية كان لا بد من الاهتمام بإعداده أولاً وباستمرارية هذا الإعداد من ناحية أخرى وذلك من خلال أسلوب التنمية المهنية الذاتية ، إذا أنها تقوم على رغبة المعلم الداخلية التي يقوم من خلالها بمعرفة جوانب الضعف في أدائه المهني والقيام بما يلزم لمواجهته ، حيث أن من أهم أهداف التنمية المهنية المستدامة للمعلم : تمكينه من استخدام أساليب التقويم الذاتي والتفكير الناقد والابتكاري ( سالم ، ٢٠١٩ ، ٥٩ ) ، وتؤكد نتائج الدراسات مثل ( السيد ، ٢٠١٧ ، ٣٦٠ ) أن الواقع الفعلي للتنمية المهنية للمعلم لا يراعي التوجهات العالمية في هذا المجال وتؤكد ضرورة مراجعة المتطلبات المهنية للمعلمين وربطها بمتطلبات المجتمع وتوسيع قاعدة استخدام التقنية وتوظيفها لخدمة برامج العملية التعليمية واستراتيجياتها وأسلوب التنمية المهنية الذاتية من أهم الأساليب التي تطور مستوى المعلم ذلك أنه يراعي الفروق الفردية بين المعلمين ويراعي الاحتياجات الخاصة لكل منهم لكنه يحتاج إلى استخدامه بطريقة تجعل منه أسلوباً ذا أثر فعال في النمو المهني للمعلم ، ولتكون التنمية المهنية فعالة وقادرة على تطوير مستوى المعلم لا بد من معرفة المعوقات التي تقف في طريقها من خلال المعلم ذاته فهو الأكثر معرفة باحتياجاته والصعوبات التي تقف في طريق الوصول إليها ، وهو الأكثر معرفة بجوانب النقص لديه ، وتفعيلها يضمن استمرارية النمو المهني ولا يكون ذلك إلا من خلال معرفة المتطلبات اللازمة لها من وجهة نظر المعلم ذاته ومن هنا جاءت هذه الدراسة للتعرف على أهم معوقات التنمية المهنية الذاتية للمعلمات بمحاكاة الطائف ومتطلباتها لتغلب عليها من وجهة نظرهن .

### مشكلة الدراسة :

أكدت هيئة تقويم التعليم والتدريب في اجتماعها الرابع بتاريخ : ٢٦ / ١٠ / ٢٠١٧ على ( أن المعلم أحد أهم أقطاب العملية التعليمية وهو القدوة والمثل الأعلى وصانع التغيير ، وبقدر ما يملكه من فهم سليم لقواعد المهنة وأساليب ممارستها وضرورة تطويرها والتطور معها بقدر ما يكون قادراً على النجاح ) ( نشرة هيئة تقويم التعليم والتدريب (٢٠١٧) ، ١١ )



وقد نصت سياسة التعليم في المملكة العربية السعودية على أهمية التنمية المهنية الذاتية في عدد من موادها (١٧٠) (١٧٢) ، ( وزارة المعارف ( ١٤١٦ ) ، ( ٣١ ) .

وتشير نتائج العديد من الدراسات مثل دراسة ( عبد القادر ، ٢٠١٤ ) و ( العفيفي ، ٢٠١٦ ) و ( اليحيى ، ٢٠١٧ ) و ( سرور وآخرون ، ٢٠١٧ ) و ( عسيري ، ٢٠١٧ ) و ( حجازي ، ٢٠١٨ ) و ( إمام ، ٢٠١٩ ) و ( عبد السلام ، ٢٠١٩ ) و ( شبانة وآخرون ، ٢٠٢١ ) على وجود قصور في برامج التنمية المهنية الحالية للمعلم ، سواء في جوانب الإعداد أو التقديم أو الفعالية ، أو كونها تهتم بالجوانب الشكلية فقط .

وتتعدد أساليب التنمية المهنية للمعلمين ، ويُعدّ أسلوب التنمية المهنية الذاتية من أهمها بالرغم من المعوقات التي قد تقف في طريق المعلم عند محاولته تطبيق هذا الأسلوب ، ومما يؤكد أهمية التنمية المهنية الذاتية للمعلم علم إشارة الكثير من الدراسات لذلك مثل دراسة ( الزهراني ، ٢٠١٩ ) ( القرني ، ٢٠١٨ ) و ( عسيري ، ٢٠١٧ ) و ( الأكلبي ودغري ، ٢٠١٧ ) و ( هوكيز ، ٢٠١٧ ) و ( الجهيمان ، ٢٠١٥ ) و ( كامل ، ٢٠١٥ ) و ( أماندو ، ٢٠١٤ ) التي اتفقت على أهمية التنمية المهنية الذاتية للمعلم ، كما أن النماذج المتقدمة ل لتنمية المهنية في الدول الأخرى تعتمد بشكل كبير على التقييم الذاتي كما أشار إلى ذلك ( سالم ، ٢٠١٩ ، ٦٣ ) " وإذا كانت قضية التنمية المهنية للمعلم قد أصبحت الشغل الشاغل للقائمين على العمل التعليمي لما لها من أهمية كبرى في تحسين أدائه وتطويره وتميزه ، وبالتالي تميز مخرجات التعلم التي يتعامل معها ، فإن من الضروري تحديث أساليب التدريب المخصصة للمعلم ومواكبتها للنظم التربوية العالمية

ولذلك أوصت نتائج بعض الدراسات كدراسة الجديع وشريفي ( ٢٠١٩ ) بتطوير منصة إلكترونية لتدريب المعلمين ( المباشر وغير المباشر ) وتزويدهم بمصادر وموارد معلوماتية ودروس غير مباشرة لتعزيز الكفايات التقنية للمعلمين وإتاحة الإضافة فيها من قبل المعلم لدعم المحتوى في هذا المجال وفق معايير معتمدة ، ودعم المبادرين في دعم المحتوى وتحفيزهم ، كما أوصت دراسة ( خواجي والعمرى ٢٠٢١ ) بضرورة تحديث متطلبات التنمية المهنية للمعلمين وتطويرها باستمرار في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة ، ومن هنا جاءت هذه الدراسة لمحاولة التعرف على متطلبات نجاح التنمية المهنية الذاتية للمعلمات في محافظة الطائف



## أسئلة الدراسة :

تسعى هذه الدراسة للإجابة على التساؤلات التالية : السؤال الرئيس : ما معوقات التنمية المهنية لدى

المعلمات في محافظة الطائف وما متطلبات التغلب عليها ؟

الأسئلة الفرعية : ١- ما واقع التنمية المهنية الذاتية للمعلمات في محافظة الطائف ؟

٢- ما معوقات التنمية المهنية الذاتية للمعلمات في محافظة الطائف ؟

٣- ما متطلبات التغلب على معوقات التنمية المهنية الذاتية للمعلمات في محافظة الطائف ؟

٤- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمات في محافظة الطائف حول معوقات

التنمية المهنية الذاتية ومتطلبات التغلب عليها تعزى لمتغيرات : المؤهل الدراسي ، عدد سنوات الخبرة ،

عدد البرامج التدريبية التي التحقت بها المعلمة ؟

أهداف الدراسة : الهدف الرئيس : -التعرف على معوقات التنمية المهنية لدى المعلمات في محافظة

الطائف وسبل التغلب عليها

الأهداف الفرعية : ١- التعرف على واقع التنمية المهنية الذاتية للمعلمات في محافظة الطائف

٢- التعرف على معوقات التنمية المهنية الذاتية للمعلمات في محافظة الطائف

٣- التعرف على متطلبات التغلب على معوقات التنمية المهنية الذاتية للمعلمات في محافظة

الطائف

٤- لتعرف على الفروق الفردية بين المعلمات في محافظة الطائف في النظر إلى معوقات التنمية

المهنية الذاتية في محافظة الطائف ومتطلبات التغلب عليها التي تعزى إلى متغيرات المؤهل

الدراسي ، وعدد سنوات الخبرة ، وعدد البرامج التدريبية التي التحقت بها المعلمة

أهمية الدراسة : يتوقع أن تفيد هذه الدراسة عدة قطاعات من المجتمع التعليمي :

١- المعلم الذي يهدف إلى تطوير مستواه المهني والنهوض به

٢- الطالب الذي توجه إليه الممارسات التعليمية التي كلما كانت ذات جودة عالية كلما كانت استفادته منها

أكبر



٣- المجتمع الذي يعول في تحقيق أهدافه على النظام التعليمي القادر على مواجهة التحديات والتغلب على العقبات

٤- المشرفين والمخططين التربويين الذين يسعون لمعرفة أنسب الطرق لتنمية المعلمين مهنيًا  
حدود الدراسة : تقتصر حدود هذه الدراسة

موضوعياً : معوقات التنمية المهنية الذاتية لدى المعلمات ومتطلبات التغلب عليها من وجهة نظرهن  
مكانيًا : المعلمات في محافظة الطائف

زمنياً : الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي ١٤٤٤-١٤٤٥ هـ  
مصطلحات الدراسة :

- معوقات : لغة : عَوَّق يعوق تعويقاً فهو مُعَوَّق ، وعَوَّقَه عن عمله : أشغله عنه ( ابن منظور ،  
٣٣٩/١٠ )

- اصطلاحاً : عرفها ( جرجس ٢٠٠٥ ، ٥٠٨ ) بأنها : " كل الأشياء أو الأشخاص أو الأشكال  
الاجتماعية التي يمكن أن تكون عائقاً يحول دون أن يحقق الإنسان أهدافه وطموحاته "

- وتعرفها ( السرحاني ، ٢٠١٨ ، ٥٠٤ ) بأنها : " الأسباب أو الصعوبات أو المشكلات أو العوامل  
التي تحول دون تحقيق التنمية المهنية الذاتية لدى المعلمات "

- التعريف الإجرائي : هي جميع ما يقف حائلاً دون تطوير المعلم لمستواه المهني ذاتياً سواء أكان مادياً  
أم معنوياً التنمية المهنية الذاتية : لغوياً من الفعل : نما أي زاد ومن النماء أي الخير والإصلاح ،  
ابن منظور ، لسان العرب ، مادة ( نما ))

- اصطلاحاً : " ذلك الأسلوب الذي يعتمد على نشاط المتعلم ، حيث يمر من خلاله ببعض المواقف  
التعليمية بناءً على رغبته ، بحيث يتعلم ذاتياً وبدافعية وإتقان ووفقاً لحاجاته وقدراته واهتماماته  
وميوله والنمط الذي يميز عملياته العقلية والفسولوجية والعصبية ، فيكتسب المعارف والمهارات  
التي تُحدث تغييراً في سلوكه وأدائه من خلال التفاعل مع ما أسفرت عنه التكنولوجيا من مواد  
مبرمجة ووسائل تعليمية متعددة "



- ويعرفها ( القحطاني ٢٠١٧ ، ١١٤ ) بأنها : كل ما يقوم به المعلمون ذاتياً لتطوير وتنمية معارفهم ومهاراتهم ذات الجانب التربوي من خلال استخدام شبكات التواصل الاجتماعي التي تؤدي إلى تحسين العملية التربوية والتعليمية وتعلم الطلاب "
- متطلبات : لغةً : الطلب : محاولة وجدان الشيء وأخذه ، والتطلب : الطلب مرة بعد أخرى ( ابن منظور : لسان العرب ، ١٢٩/٩ )
- اصطلاحاً : " هي مجموعة من الاحتياجات التعليمية والاجتماعية والوجدانية وغيرها ، وكذلك كل من المعلومات والمهارات والاتجاهات المنشودة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين" ( الإتربي ٢٠١٩ ، ١٧ ) وهو التعريف الإجرائي للمتطلبات في هذا البحث
- التغلب عليها : غلب لغةً ، قَهَرَ ، والتغلب على بلد ، الاستيلاء عليه قهراً ( ابن منظور : لسان العرب ، ٩٦/١١ ،
- اصطلاحاً هي : محاولة قهر الظروف التي تحول دون تحقيق أمر مرغوب
- الدراسات السابقة :
- الزايد ، أحمد والسعيد، أشرف ( ٢٠١٥ ) التنمية المهنية المستدامة لمعلمي المدارس الثانوية بمحافظة جدة في ضوء متطلبات معايير الاعتماد المهني : تصور مقترح ) هدفت الدراسة إلى وضع آليات للتنمية المهنية المستدامة للمعلمين في ضوء متطلبات معايير الاعتماد المهني ولتحقيق ذلك سعت الدراسة الميدانية للوقوف على أساليب التنمية المهنية التي اندمج فيها معلمي المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة جدة وتحديد مدى تحقيق أساليب التنمية المهنية الموجهة لهم أهدافها ، والتعرف على العوامل المؤثرة على اندماجهم في برامج التنمية المهنية المتاحة لهم والكشف عن الفروق بين متوسطات استجابات المعلمين تعزى إلى اختلاف متغيرات ( المؤهل – التخصص – سنوات الخبرة ) واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي ، وقام الباحثان بإعداد استبانة تضمنت ( ٣ محاور ) وطبقت على عينة عشوائية طبقية من معلمي المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة جدة بلغت ( ٣٥٨ ) معلماً بنسبة ( ١٠٪ ) من أفراد مجتمع البحث وتوصلت إلى نتائج منها : - أن أكثر أساليب التنمية المهنية التي اندمج فيها المعلمين خلال السنوات الثلاث السابقة كانت ( برنامج تدريبي ليوم واحد يليه تبادل الزيارات الصفية ) وكان أقلها ( الدورات



خارج المملكة ودورات فصلية بمؤسسات التعليم العالي ) وتبين تحقيق أساليب التنمية المهنية لأهدافها من وجهة نظرهم بدرجة متوسطة وكان أكثر الأهداف تحقيقاً تغيير الاتجاه نحو الموضوعات المهنية ، تحسين مهارات التدريس ، وأكثر العوامل إعاقة لاندماج المعلمين في برامجها ( عبء العمل يليه الظروف الشخصية وقلة الحوافز للمشاركين فيها ) ولم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المعلمين تعزى إلى اختلاف متغيرات الدراسة وأوصت بنشر ثقافة المعايير والاعتماد المهني في البيئة المدرسية وإزالة كافة العقبات التنظيمية والاجتماعية التي تعيق المعلمين من الاندماج في برامج التنمية المهنية

- العيفي ، عبدالله ( ٢٠١٦ ) واقع التطوير المهني لمعلم الرياضيات ، استهدفت التعرف على برامج لتطوير المهني لمعلمي الرياضيات في المرحلة الابتدائية ، ومدى وفائها بمتطلبات المعلمين التدريسية ، و استخدمت المنهج الوصفي ، والاستبانة كأداة ، وطبقت على معلمي الرياضيات بمحافظة الليث ، وتكون م جمع الدراسة من ( ١٦٢ ) معلماً ، وتوصلت إلى أن مستوى وفاء البرامج بمتطلبات المعلمين التدريسية با لمرحلة الابتدائية في بناء بيئة صافية داعمة للتعلم المتمركز حول الطالب ودعم التفكير ودمج التقنية في التع ليم وأساليب التقويم كانت بدرجة غير كافية .

- الأكلبي ، فهد و دغري ، علي ( ٢٠١٧ ) دور كليات التربية في التنمية المهنية للمعلم في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ ، هدفت إلى التعرف على دور كليات التربية في التنمية المهنية للمعلم في ضوء الرؤية الوطنية للمملكة العربية السعودية ، استخدمت منهج وصفي مسحي ، وأداة الاستبيان ، وأ وضحت نتائجها : ضرورة التركيز على تقويم برامج التنمية المهنية ، وقياس انتقال أثر التدريب ، وتنمية م هارات البحث العلمي للمعلم ، والاستفادة من برامج التنمية المهنية في الجانب التقني ، وتفعيل برامج التنم ية المهنية الذاتية .

- حجازي ، هناء ( ٢٠١٨ ) المنظمة المتعلمة مدخل لتفعيل التنمية المهنية للمعلمين ، دراسة تحليلية ، هدفت إلى تفعيل التنمية المهنية في ضوء نماذج المنظمة المتعلمة عن طريق معرفة أهميتها وأساليبها ومدا خلها ، واستخدمت منهج وصفي تحليلي ، وتوصلت إلى : أن أهم مبررات الاهتمام بالتنمية المهنية : الثورة





المعلوماتية والتقنية ، تعدد أدوار المعلم ، ضعف برامج الإعداد في كليات التربية ، قصور برامج التدريب أثناء الخدمة وأوصت بضرورة تعدد أساليب التنمية المهنية وتبني المداخل الحديثة لها .

- السرحاني ، فائزة محمد ( ٢٠١٨ ) معوقات التنمية المهنية الذاتية لدى معلمات المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض من وجهة نظرهن هدفت إلى الكشف عن واقع التنمية المهنية الذاتية لدى معلمات المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض ومعوقاتهما من وجهة نظرهن وتقديم مقترحات تسهم في تفعيل التنمية المهنية الذاتية لديهن مع بيان أثر متغيرات ( المؤهل العلمي – نوع المؤهل العلمي – سنوات الخدمة – التخصص ) واعتمدت على المنهج الوصفي المسحي وأداة الاستبانة ، وتكون مجتمع الدراسة من ( ١٣٧٢٥ ) معلمة وطبقت على عينة عشوائية مكونة من ( ٣٧٥ ) من المعلمات ، وتوصلت إلى النتائج التالية : موافقة معلمات المرحلة الابتدائية على العبارات الواردة في محور واقع التنمية المهنية الذاتية ( إلى حد ما ) مما يدل على محدودية ممارسة معلمات المرحلة الابتدائية للتنمية المهنية الذاتية – موافقة معلمات المرحلة الابتدائية على العبارات المتضمنة في محور معوقات التنمية المهنية الذاتية بدرجة مرتفعة مما يدل على وجودها بدرجة كبيرة - موافقة المعلمات على العبارات المتضمنة في محور مقترحات التنمية المهنية الذاتية بدرجة مرتفعة مما يدل على أهمية المقترحات المطروحة للتغلب على معوقات التنمية المهنية الذاتية لمعلمات المرحلة الابتدائية

- الهويش، يوسف بن محمد ( ٢٠١٨ ) التنمية المهنية لمعلمي المملكة العربية السعودية في ضوء مهارات القرن الحادي والعشرين . هدفت إلى تحديد مهارات القرن الحادي والعشرين الضرورية لأداء المعلمين وتحديد الاحتياجات التدريبية للمعلم في ضوءها ، وناقشت التغيير الواجب في برامج إعداد المعلمين ليكونوا محترفين ، وتوصلت إلى أنه يجب أن تتم عمليتي التعليم والتعلم في بيئة القرن ٢١ التي تحتم تعليم المواد الدراسية من خلال أمثلة من العالم الواقعي وليس من بيئة مجردة كما يحدث حاليا في مدارس كثيرة وأهمية استخدام وسائل دقيقة وموثقة لتقييم اتقان المعلمين لتلك المهارات .

-يونس ، رباب ( ٢٠١٨ ) معوقات التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال وسبل التغلب عليها من وجهة نظرهن في ضوء بعض المتغيرات : هدفت الدراسة للتعرف على معوقات التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال وسبل التغلب عليها من وجهة نظرهن في ضوء بعض المتغيرات واستخدمت



المنهج الوصفي ، واعتمدت على الاستبانة في جمع البيانات وتكون مجتمع الدراسة من معلمات رياض الأطفال الحكومية بمحافظات ( الإسكندرية ، القاهرة ، أسيوط ) وبلغت عينتها ( ٩٣٥ ) معلمة تم توزيعهن وفق متغيرات ( المؤهل ، المحافظة ، الخبرة ) وأسفرت النتائج عن توافر معوقات التنمية المهنية بدرجة مرتفعة .

- الزهراني ، رائد ( ٢٠١٩ ) **تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية في**

**ضوء خبرة سنغافورة** ، هدفت إلى التعرف على التجربة السنغافورية في تدريب المعلم وتأهيله ، واستخدمت المنهج الوصفي ، وتوصلت إلى : اعتماد وزارة التربية في سنغافورة على التقنية في التدريب ، والتدريب المستمر ، وتنوع البرامج وعمقها ، وإتاحة الفرصة للمعلم لتحديد واختيار ما يناسبه منها ، ومتابعة أثر البرنامج التدريبي ، يقابلها قصور برامج التنمية المهنية للمعلم في المملكة عن استخدام التقنية ، وعدم إتاحة الفرص للمعلمين للمشاركة في تصميم برامج التنمية المهنية .

- سالم ، أحمد : **برنامج تدريبي مقترح للتنمية المهنية للمعلمين على ضوء النموذج الأوروبي نموذج**

**التميز الأوروبي** ، ٢٠١٩ ) : هدفت الدراسة إلى وضع عناصر محددة لبرنامج تدريبي مقترح لتنمية منظومة تدريبية لتنمية

أدوار المعلم ، وقد وضع البرنامج التدريبي في عشرة عناصر رئيسية تفتح المجال لتطبيق مكونات نموذج التميز الأوروبي في البرامج التدريبية التي توضع لتنمية المعلمين مهنيًا واستخدمت المنهج الوصفي وشمل النموذج : الكتيب ، أوراق ومطبوعات ، ومحتوى التدريب ، وإعداد نسخ من المواد التدريبية، وتحديد أساليب التدريب والتقويم وفي النهاية تم تحديد معوقات تنفيذ البرنامج

-أسامة محمد رمضان ( ٢٠٢٠ ) **التنمية المهنية الذاتية للقيادات التعليمية " المفهوم والأبعاد "** : هدف

البحث إلى التعرف على الأسس النظرية للتنمية المهنية الذاتية للقيادات التعليمية ، ومفهوم التنمية المهنية والتنمية المهنية الذاتية وأهدافها وأهميتها والأساليب المتبعة لتحقيقها ومتطلباتها ، والتغيرات العالمية وأثرها على التنمية المهنية للقيادات التعليمية ، وأكدت محاور هذا البحث أن التنمية المهنية الذاتية تشير إلى وجود دافعية داخلية وعوامل محفزة للقيادات التعليمية تسعى من خلالها لاستثمار الفرص المتاحة للنمو المهني بما ينعكس إيجاباً على مستويات الأداء داخل المؤسسات التعليمية .



- السلمي ، سلطان والحارثي ، عبدالرحمن ( ٢٠٢٠ ) الاحتياجات التدريبية للمعلمين من مركز التطوير المهني التعليمي ، هدفت إلى معرفة أعلى الاحتياجات التدريبية للمعلمين من المركز الوطني للتطوير المهني التعليمي ، ومقدار تلبية المركز لهذه الاحتياجات ، واستخدمت المنهج الوصفي ، وطبقت الاستبانة على ( ٢٥٦ ) معلم في السعودية ، وكان من نتائجها : أن درجة تلبية مركز التطوير المهني لاحتياجات المعلمين كانت بدرجة ( متوسطة ) وأغلب هذه الاحتياجات إشباعا ما يتعلق بمهارات التقويم .

- عبدالله ، شيماء وآخرون ( ٢٠٢٢ ) التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية قراءة في التوجهات العالمية المعاصرة هدف إلى تطوير التنمية المهنية المستدامة لمعلمي المدرسة الثانوية بمصر في ضوء خبرة رواندا وذلك باستخدام المنهج المقارن. وقد تناول عدداً من النقاط ومنها: الأسس النظرية للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي المدرسة الثانوية لتدريس التعليم من أجل مهارات الحياة، واقع التنمية المهنية المستدامة لمعلمي المدرسة الثانوية لتدريس التعليم من أجل مهارات الحياة ، الجهود المبذولة للتطوير والاليات التي تستخدم لذلك. وبين أن هذه الجهود تحتاج إلى الدعم والتخطيط الجيد مع ترتيب الأولويات ، وكشف الواقع عن أن التركيز في البحوث والدراسات التربوية ينصب على تطوير المعلم لقدراته التدريسية مع إغفال التدريب على المهارات الحياتية التي تساعد على أداء مهامه

-محمد ، نجلاء و مراد، أسماء ( ٢٠٢٢ ) : التنمية المهنية الذاتية لمعلمي التعليم الأساسي بمصر على ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة (تصور مقترح) هدفت الدراسة إلى وضع تصور مقترح للتنمية المهنية الذاتية لمعلمي التعليم الأساسي بمصر على ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة، الوقوف على أهم ملامح التنمية المهنية الذاتية لمعلمي التعليم الأساسي بمصر. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج لعل من أبرزها ضعف مواكبة المعلمين للمستجدات في مجال التعلم وطرق التدريس، انخفاض مهارات بعض المعلمين في استخدام الوسائل التكنولوجية المختلفة، ضيق وقت المعلم في ظل الأعباء التدريسية المطلوبة منه،-- زيادة العبء التدريسي الذي يقع على عاتق المعلم والذي يؤدي لشعوره بعدم الاكتراث لتطوير أدائه، المعوقات الاقتصادية أحد أبرز الأسباب التي تدفع المعلم للعمل في أكثر من موقع لمواجهة متطلبات الحياة، ضعف استخدام المعلم للأنشطة



والمواقف التعليمية التي تهدف لتنمية المهارات الحياتية بالرغم من أهميتها في تنمية الثقة بالنفس والقدرة على حل المشاكل من خلال التعامل مع المواقف الحياتية إدراك المعلمين أهمية القراءة الحرة في توسيع الآفاق المعرفية، ومواكبة مستجدات العصر مما يعزز من ثقة المعلم بنفسه

- مصطفى ( ٢٠٢٣ ) ناهد محمد عبد الفتاح : متطلبات التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي على ضوء الاتجاهات المعاصرة هدف البحث : إلى التعرف على بعض متطلبات التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في ضوء بعض الاتجاهات المعاصرة , من خلال عرض بعض الاتجاهات المعاصرة ومنها التنمية المهنية المستدامة القائم على المسؤولية التشاركية ، والتنمية المهنية المستدامة القائم على تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتنمية القائمة على تفريد التدريب للمعلم والقائمة على التنوع بين الأساليب واتجاه علي أسلوب تحديد الاحتياجات التربوية والتنمية المهنية وفق النظم ، وتم استخدام البحث المنهج الوصفي , وتوصل البحث إلي : قائمة من متطلبات التنمية المهنية المستدامة للمعلم من خلال أربعة ذكرت في الدراسة .

#### الدراسات الأجنبية :

- دراسة بوبوفا ( ٢٠١٨ ) هدفت إلى معرفة خصائص برامج التنمية المهنية التي تؤثر على الطلاب ، استخدمت المنهج التحليلي لتحليل برامج التنمية المهنية ، وأشارت نتائجها إلى أن الخصائص الإيجابية تشمل : ربط المشاركة بحوافز مثل : الترقيّة أو الآثار المترتبة على الراتب ، والتركيز على المحتوى ، والتدريب على الدروس بشكل عملي ، ومؤامتها مع السياق المحلي .

-دراسة هوكينز ( Hawkins,2017 ) هدفت إلى معرفة خصائص التنمية المهنية الفعالة للمعلم ، واستخدمت منهج تحليل المحتوى ل ( ٣٥ ) دراسة في التنمية المهنية : توصلت إلى خصائص معينة تمثلت في : ال تركيز على المحتوى ، ودعم استراتيجيات التعلم النشط ، ونظريات تعلم الكبار ، وتبنت برامج نوعية و متنوعة ددة للنمو المهني، واقترحت توفر دعم الخبراء ، وإتاحة الفرص لتأمل المعلم في ممارساته ، وأن تكون التنمية مستدامة ومستمرة .

أوجه استفادة البحث الحالي من الدراسات السابقة : استفاد البحث من الدراسات السابقة بما يلي :

١- الإضافات المتعلقة بالجانب النظري وتدعيمه .



- ٢- تحديد المنهج المناسب للبحث وهو المنهج الوصفي التحليلي .
  - ٣- معرفة الكيفية التي تتم بها التنمية المهنية الذاتية وأهم المشكلات التي تواجهها ومتطلبات التغلب عليها .
  - ٤- اختيار الأساليب الإحصائية المناسبة وتحديد العينة .
  - ٥- مقارنة النتائج التي توصلت لها هذه الدراسة مع الدراسات السابقة .
- ويختلف البحث الحالي عن الأبحاث السابقة في أنه يتناول درجة معوقات التنمية المهنية الذاتية للمعلمات في محافظة الطائف ومتطلبات التغلب عليها من وجهة نظرهن .

### الجانب النظري :

ترتبط التنمية المهنية للمعلم بواقعه المهني فإن تكاملت أسبابه كانت التنمية بقدر توفر هذه الأسباب ، وقد تكون هناك معوقات تعوق هذا النمو ، منها على سبيل المثال لا الحصر : ضيق وقت المعلم بسبب كثرة الأعباء التدريسية والإدارية التي تمثل عبئاً إضافياً يقع على عاتق المعلم القيام به ، والاصطدام بعائق اللغة التي تقدم من خلالها بعض دورات التنمية المهنية .

وتتكون أدوات تقويم المعلم في المملكة العربية السعودية من تسعة معايير تعكس الممارسات الوظيفية المتعلقة بأداء شاغل الوظيفة التعليمية ومهاراته على المستويين (الفني والمهني)، تشتمل على المعايير السلوكية والتطوير المهني، والمسؤولية، التخطيط والإعداد للتعليم وتطبيق إستراتيجيات التعلم، والتواصل والتعاون والتحصيل الدراسي، وتندرج تحت هذه المعايير (١٨) محددات تعكس مدى قدرة شاغل الوظيفة التعليمية على تحقيق هذه المعايير عبر مقياس متدرج من: (٥ - ١) حيث تشير الدرجة (٥) إلى أعلى ممارسة، و(١) إلى أدنى مستوى أداء لشاغل الوظيفة التعليمية في كل ممارسة ، وكما نلاحظ فإن التطوير المهني يشغل مكانه مهمة في سلم تقييم المعلمين .

**وتعرف التنمية المهنية بأنها :** عملية تنموية تشاركية مستمرة تستهدف المعلمين وسائر العاملين في الحقل التربوي لتغيير وتطوير أدائهم وممارساتهم ، ومهاراتهم وكفاياتهم المعرفية والتربوية والتقنية والإدارية والأخلاقية .



ونلاحظ في هذا التعريف تركيزه على سمات معينة للتنمية المهنية منها : التشاركية بين كافة المؤسسات والأفراد المعنيين بها ، وكذلك الاستمرارية لمواكبة كل ما يستجد في الميدان التربوي ، وأيضاً الشمول لجميع جوانب التطوير التي يحتاجها المعلم بما يضمن التكامل في شخصيته المهنية ومن جانب آخر فإن التنمية المهنية عبارة عن عمليات مؤسسية تهدف إلى تغيير مهارات ومواقف وسلوك المعلمين لتكون أكثر فعالية وكفاءة لمقابلة احتياجات المؤسسة التعليمية والمجتمع وحاجات المعلمين أنفسهم وهنا يركز التعريف على ربط عملية التنمية المهنية بحاجات المجتمع والمؤسسة التعليمية ، وهي بذلك عملية أشباع احتياجات لا أكثر .

وفي الواقع فإن تعدد التعاريف للتنمية المهنية لا يعد تناقضاً بل هو من قبيل التكامل فهي عملية نمو مقصود لمعارف وخبرات ومهارات واتجاهات المعلمين لتحقيق الكفاءة والفاعلية والإشباع لحاجاتهم وحاجات التلاميذ والمؤسسة التعليمية والمجتمع ككل .

### أهمية التنمية المهنية :

من المتعارف عليه أن لكل عمل جوانب قوة وجوانب ضعف ، والوصول إلى الكمال في العملية التعليمية هو مطلب حضاري ذلك أن التعليم يستهدف عقول النشء ووجدانهم بالتنمية ، فكان لا بد للوصول إلى هذا الهدف من خلال العمل على معرفة جوانب القصور فيه أيأ كان مصدرها ومحاولة مواجهتها بالشكل الأمثل وبما يرفع من مستوى المخرجات التعليمية بالشكل الذي يتواءم مع مستجدات العصر ومتغيراته ومتطلبات التنمية المجتمعية ككل وطموحات المؤسسة التعليمية بجميع عناصرها

ومن هنا جاءت أهمية التنمية المهنية فهي عملية تحتاجها أي مؤسسة للارتقاء بالعملية التعليمية من خلال إكساب أحد أهم أركانها وهو المعلم ( معارف ومعلومات وخبرات ومهارات واتجاهات ) تجعله قادراً على تجاوز العقبات التي يواجهها في أدائه المهني ، ومبدعاً وماهراً في استخدام معلوماته ومعارفه وقادراً على توظيفها واستثمارها بالشكل الأمثل

وأيضاً تجعله مواكباً لجميع متطلبات العصر الحالي بجميع تحدياته التقنية والقيمية والاجتماعية والاقتصادية ، ومطلعاً على كل جديد في ميدان المهنة التعليمية التي يشكل جزءاً لا يتجزأ منها



إذاً فالتنمية المهنية مهمة لجميع عناصر العمل التعليمي فالطالب ينعكس على أدائه أداء المعلم الذي هو المستفيد الأول من التنمية المهنية وكذلك المؤسسة التعليمية والمجتمع المدرسي والخارجي ككل . وهناك جانب مهم للتنمية المهنية لم يذكر في أدبيات هذا الموضوع سابقاً وهي أنها تيسر وتسهل العمل التربوي من خلال اكساب المعلم تقنيات حديثة تيسر وتسهل العملية التعليمية وتجعلها شيقة وممتعة لأن المعلم متمكن ومتمرس في عملياتها المختلفة وقادر على مواجهة تحدياتها وعقباتها .

### أهداف التنمية المهنية :

تتنوع أهداف التنمية المهنية بحسب مجالاتها المختلفة ، ففي المجال المعرفي تهدف إلى إكساب المعلم المعلومات الكافية والمتجددة التي تحتاجها مهنته ، وإن كانت في المجال المهاري فتهدف إلى تزويد المعلم بالمهارات التي تثري ممارساته المهنية ، وإن كانت في مجال اكساب الاتجاهات فهي تهدف إلى إمداد المعلم باتجاهات إيجابية نحو مهنة التعليم

وقد تختلف أهداف التنمية المهنية وتتنوع بحسب القاعدة التي تنطلق منها ، فبعض برامج التنمية المهنية تهدف إلى تزويد المعلم بمعلومات ومعارف جديدة لم يسبق له معرفتها ، والبعض الآخر يعمل على تنمية ما لدى المعلم مسبقاً من معلومات ومهارات والاستفادة منها واصلها كالمسابقات والمنافسات المختلفة كما تختلف أهدافها أيضاً تبعاً لأسبابها ، فالبعض منها علاجي قام لحل مشكلات قائمة فعلياً في الميدان التعليمي ، والبعض الآخر وقائي يسعى إلى الوقاية من ظواهر تعليمية محتملة ، والبعض الآخر إنمائي يسعى إلى الاستفادة من جوانب القوة الموجودة لدى المعلم ونقل خبرته لزملاء المهنة وبما يدعم استمرار التعلم لديه .

### متطلبات التنمية المهنية :

- ١- الإبداع والابتكار ٢- إدارة المعرفة الرقمية ٣- الاتصال والمشاركة ٤- الحياة المهنية .
- وتتطلب من المعلم الوعي بمهارات القيادة والأخلاق والمساءلة والقدرة على التكيف والانتاجية الشخصية .  
( خواجي والعمرى ، ٢٠٢١ ، ٢٥ )  
معوقات التنمية المهنية للمعلمات :



أوضحت دراسة أخرى أن معوقات التنمية المهنية لمعلمات المرحلة الابتدائية في مدينة الرياض تترتب كما يلي :

- ١- صعوبة تصفح الواقع الأجنبية التربوية بسبب حاجز اللغة
  - ٢- ضعف الحوافز المادية
  - ٣- زيادة النصاب التدريسي للمعلمة
  - ٤- ضعف الإمكانيات الموجودة في غرفة مصادر التعلم بالمدرسة
  - ٥- ارتفاع التكاليف المالية لبعض البرامج التدريبية
  - ٦- إلزام المعلمة بطريقة تدريس لا تفضلها
  - ٧- إدارة المدرسة لا تعدل بين المعلمات
  - ٨- ضعف مهارات التعلم الذاتي ومهارات الحاسب الآلي
  - ٩- النظرة السلبية لبعض الإدارات للتجديد والإبداع في التدريس
  - ١٠- كثرة الأعباء الأسرية
- ( السرحاني ، ، ٢٠١٧ ، ، ٥٤٧ )

---

**منهجية الدراسة وإجراءاتها :** تعرضت الباحثة فيما سبق للجانب النظري، لكن نتائج البحوث والدراسات مرهونة بالخطوات الإجرائية الميدانية التي يتخذها الباحث، ويمكن القول بأن نجاح البحث يعتمد إلى حد كبير على نتائج البحث الميدانية، لأن الباحث ينتقل فيها من الإطار النظري إلى الإطار العملي التطبيقي، وتوضح أهمية هذه المرحلة في توجيه البحث وفقاً للأسس العلمية، وعن طريقها يستطيع الباحث الإجابة على تساؤلات البحث المطروحة، وتحقيق الأهداف المتوخاة منها، لذا تتناول الباحثة هنا خطوات وإجراءات البحث الميدانية مثل بيان منهج الدراسة، ومجتمع وعينة الدراسة، وأداة جمع المعلومات وكيفية بنائها وإجراءات الصدق والثبات والأساليب الإحصائية التي استخدمت في معالجة وتحليل البيانات.





**منهج الدراسة:** سنعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم فيه الباحث العلمي بوصف الظواهر و المشاكل العلمية المختلفة ، و حل المشكلات و التساؤلات التي تقع في دائرة البحث العلمي ، ثم يتم تحليل البيانات التي تم جمعها عن طريق المنهج الوصفي ، حتى يمكن إعطاء التفسير و النتائج المناسبة عن تلك الظاهرة ، كما يستطيع الباحث العلمي كذلك عن طريق المنهج الوصفي التحليلي ، ان يضع الظواهر المختلفة في المقارنات بين الظواهر المشابهة ، حتى يمكن تجميع البيانات المختلفة عن الفروق و المتشابهات بين تلك الظواهر ، و هي أهم المميزات التي تميز المنهج الوصفي التحليلي عن غيره من المناهج العلمية ، و تعزز استخداماته في البحث العلمي بشكل كبير. وقد اختارت الباحثة هذا المنهج لكونه ملائماً لطبيعة الدراسة وتحقيق أهدافها. وفي الجانب الميداني سوف تعتمد الباحثة على المنهج الاستقرائي بإجراء دراسة ميدانية تقوم فيها بتصميم استبانة وتوزيعها بهدف الحصول على المعلومات اللازمة وتحليلها وتفسيرها، وذلك لتحقيق أهداف الدراسة.

**مجتمع الدراسة:** هو كل ما يمكن أن تعمم عليه نتائج الدراسة، ويعرفه عطوي (١٤٢٨) بأنه مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث، أي جميع الأفراد، والأشخاص، أو الأشياء التي تكون موضع البحث". ويختلف مجتمع الدراسة حسب طبيعة المشكلة محل الدراسة، وفي الدراسة الحالية تمثل مجتمع الدراسة في جميع المعلمات في محافظة الطائف.

**عينة الدراسة:** وهي جزء من مجتمع الدراسة الأصلي، اختارتها الباحثة، وذكر (العبيدي والعبيدي، ٢٠١٠) في تعريفه لها بأنها " نموذج يشمل جانباً، أو جزء من وحدات المجتمع الأصلي المعني بالبحث، وممثلة له، بحيث تحمل صفاته المشتركة".

وقامت الباحثة بتوزيع رابط الاستبانة على عينة عشوائية من المعلمات في محافظة الطائف، وكانت الاستبانات المستردة (٤٧٢) استبانة، جميعها صالح للتحليل، وعلى ذلك أصبح عدد الاستبانات المستوفاة والجاهزة للتحليل (٤٧٢).



**الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة:** لعل أول ما يمكن البدء به بعد تفرغ البيانات الواردة في قوائم الاستبيان المستلمة من عينة الدراسة، ومن خلال استخدام الأساليب الإحصائية المختلفة هو وصف عينة الدراسة، وتحديد طبيعتها من خلال المعلومات العامة التي تضمنتها الاستبانة، والتي تمكن من تصنيف افراد عينة الدراسة، وذلك على النحو التالي:

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا للمؤهل الدراسي: تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وفقا للمؤهل الدراسي كما تبينه النتائج بجدول (١-٣) (١) التالي:

جدول رقم (١-٣) (١) التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وفقا للمؤهل الدراسي

النسبة المئوية %	العدد	المؤهل الدراسي
٨٣,٣%	٣٩٣	بكالوريوس
١٠,٦%	٥٠	دبلوم
٥,٥%	٢٦	ماجستير
٠,٦%	٣	دكتوراه
١٠٠,٠%	٤٧٢	المجموع

يلاحظ من الجدول رقم (١-٣) (١) ان معظم افراد عينة الدراسة هم من الحاصلات على البكالوريوس حيث بلغت نسبتهم (٨٣,٣%) وبلغت نسبة الحاصلات على الدبلوم (١٠,٦%) ونسبة الحاصلات على الماجستير (٥,٥%) في حين بلغت نسبة الحاصلات على الدكتوراه (٠,٦%).



توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لسنوات الخبرة: تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وفقا لسنوات الخبرة كما تبينه النتائج بجدول (٢-٣) (٢) التالي:

جدول رقم (٢-٣) (٢) التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وفقا لسنوات الخبرة

النسبة المئوية %	العدد	سنوات الخبرة
٦,٨%	٣٢	أقل من (٥) سنوات
١٨,٦%	٨٨	من (٥) إلى أقل من (١٠) سنوات
٣٢,٢%	١٥٢	من (١٠) إلى أقل من (١٥) سنة
٤٢,٤%	٢٠٠	(١٥) سنة فأكثر
١٠٠,٠%	٤٧٢	المجموع

يلاحظ من الجدول رقم (٢-٣) ان معظم افراد عينة الدراسة خبرتهم (١٥) سنة فأكثر حيث بلغت نسبتهم (٤٢,٤%) وبلغت نسبة من كانت خبرتهم من (١٠) إلى أقل من (١٥) سنة (٣٢,٢%) ونسبة من كانت خبرتهم من (٥) إلى أقل من (١٠) سنوات (١٨,٦%) في حين بلغت نسبة من كانت خبرتهم أقل من (٥) سنوات (٦,٨%).

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لعدد برامج التنمية المهنية التي التحقت بها المعلمة: تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وفقا لعدد برامج التنمية المهنية التي التحقت بها المعلمة كما تبينه النتائج بجدول (٣-٣) التالي:

جدول رقم (٣-٣) التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وفقا لعدد برامج التنمية المهنية التي التحقت بها المعلمة

النسبة المئوية %	العدد	عدد برامج التنمية المهنية التي التحقت بها المعلمة
٢٠,٦%	٩٧	أقل من (٥) برامج
٢١,٢%	١٠٠	من (٥) إلى (١٠) برامج
٥٨,٣%	٢٧٥	أكثر من (١٠) برامج
١٠٠,٠%	٤٧٢	المجموع

يلاحظ من الجدول رقم (٣-٣) ان معظم افراد عينة الدراسة التحقوا بأكثر من (١٠) برامج حيث بلغت نسبتهم (٥٨,٣%) وبلغت نسبة من التحقوا بـ (٥) إلى (١٠) برامج (٢١,٢%) في حين بلغت نسبة من التحقوا بأقل من (٥) برامج (٢٠,٦%).

**أداة الدراسة :** استخدمت الباحثة الاستبانة أداة للدراسة الحالية، لملاءمتها لطبيعة الدراسة، تعد الاستبانة من أكثر أدوات البحث العلمي استخداماً وشيوعاً في البحوث الوصفية، وتوصف الاستبانة بأنها مجموعة من الأسئلة المسحية يطلب الإجابة عليها من قبل مجموعة من المشاركين في البحث (أفراد العينة) (علام، ٢٠١٢، ٢٩٦).

#### إجراءات الدراسة الميدانية: مرت الأداة في بنائها بالخطوات التالية:

الخطوة الأولى: تحديد أهداف أداة الدراسة التي تمثلت فيما يلي: التعرف على معوقات التنمية المهنية الذاتية للمعلمات في محافظة الطائف.

الخطوة الثانية: تحديد محاور أداة الدراسة في صورتها الأولية، حيث تضمنت (٣) محاور متمثلة في:

المحور الأول: واقع التنمية المهنية الذاتية لدى المعلمات.

المحور الثاني: معوقات التنمية المهنية الذاتية لدى المعلمات.

المحور الثالث: متطلبات نجاح التنمية المهنية الذاتية للمعلمات من وجهة نظرهن.

الخطوة الثالثة: صياغة عبارات أداة الدراسة: تم ذلك بعد مراجعة الأدبيات النظرية، والدراسات السابقة ذات العلاقة بالتنمية المهنية الذاتية للمعلمات.

الخطوة الرابعة: الصورة الأولية لأداة الدراسة: تكونت أداة الدراسة من جزأين:



الجزء الأول: ويحتوي على بيانات أولية عن عينة الدراسة من حيث المؤهل الدراسي، عدد سنوات الخبرة، عدد برامج التنمية المهنية التي تم الالتحاق بها.

الجزء الثاني: ويشتمل على محاور الدراسة وهي:

المحور الأول: واقع التنمية المهنية الذاتية لدى المعلمات ويتكون من (١٠) عبارات.

المحور الثاني: معوقات التنمية المهنية الذاتية لدى المعلمات ويتكون من (١٠) عبارات.

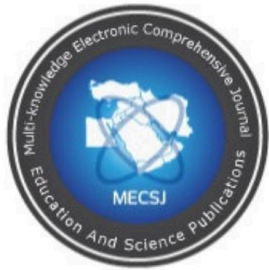
المحور الثالث: متطلبات نجاح التنمية المهنية الذاتية للمعلمات من وجهة نظرهن ويتكون من (١٠) عبارات.

وقد استخدمت الباحثة مقياس ليكرت خماسي التدرج (غير موافق بشدة - غير موافق - محايد - موافق - أوافق - أوافق بشدة).

الخطوة الخامسة: إجراءات الصدق والثبات لأداة الدراسة:

**صدق أداة الدراسة:** اعتمدت الباحثة للتحقق من صدق الأدوات على طريقتين، الأولى وتسمى الصدق الظاهري، التي تعتمد على عرض الأداة على مجموعة من المتخصصين الخبراء في المجال والثانية وتسمى الاتساق الداخلي وتقوم على حساب معامل الارتباط بين كل وحدة من وحدات الأداة والأداة ككل. وفيما يلي الخطوات التي اتبعتها الباحثة للتحقق من صدق الأداة طبقاً لكل طريقة من الطريقتين:

أولاً: الصدق الظاهري للأداة: وهو الصدق المعتمد على المحكمين، حيث تم عرض أداة الدراسة في صورتها الأولية ملحق رقم (\*) على عدد من المحكمين ذوي الاختصاص والخبرة ملحق رقم (\*) طلب منهم دراسة الاستبانة وإبداء آرائهم فيها من حيث: مدى ارتباط كل فقرة من فقراتها بالمحور الذي تنتمي إليه، ومدى وضوح كل فقرة وسلامة صياغتها اللغوية، وملاءمتها لتحقيق الهدف الذي وضعت من أجله، واقتراح طرق تحسينها وذلك بالحذف أو الإضافة أو إعادة الصياغة أو غير ما ورد مما يرونه مناسباً، وقد قدموا ملاحظات قيمة أفادت الدراسة، وأثرت الأداة، وساعدت على إخراجها بصورة نهائية. وبذلك تكون أداة الدراسة في صورتها النهائية كما هو في ملحق رقم (\*) قد حققت ما يسمى بالصدق الظاهري.



ثانياً: صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة: تم حساب صدق الاتساق الداخلي بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه لعينة استطلاعية بلغ عددها (٣٠) من المعلمات في محافظة الطائف كما توضح نتائجها الجدول التالي:

جدول رقم (٣-٤) (١٠) معاملات ارتباط بيرسون بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي اليه

متطلبات نجاح التنمية المهنية الذاتية للمعلمات من وجهة نظرهن		معوقات التنمية المهنية الذاتية لدى المعلمات		واقع التنمية المهنية الذاتية لدى المعلمات	
معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
*٠,٦٢٨	١	*٠,٧٠٥	١	*٠,٨١٣	١
*٠,٥٣٤	٢	*٠,٥٦٤	٢	*٠,٧٤٣	٢
*٠,٦٠٩	٣	*٠,٦٥٦	٣	*٠,٦٤٩	٣
*٠,٥٠٦	٤	*٠,٥٥٩	٤	*٠,٦٤٢	٤
*٠,٤٣٣	٥	*٠,٦٩١	٥	*٠,٦١٦	٥
*٠,٧١٨	٦	*٠,٦٧٩	٦	*٠,٧٠١	٦
*٠,٥٧٢	٧	*٠,٦٢٥	٧	*٠,٥٤٦	٧
*٠,٨٣٩	٨	*٠,٤٤٩	٨	*٠,٧٢١	٨
*٠,٨١٨	٩	*٠,٦٨٣	٩	*٠,٦٩١	٩
*٠,٥٨٠	١٠	*٠,٧٦٠	١٠	*٠,٧٥٦	١٠

\* وجود دلالة عند مستوى (٠,٠٥)



يتضح من الجدول السابق رقم (٣-٤) أن جميع معاملات الارتباط لكل فقرة من فقرات أداة الدراسة (الاستبانة) والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه جاءت جميعها داله إحصائيا عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، مما يدل على توافر درجة عالية من صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة

**ثبات أداة الدراسة:** للتحقق من ثبات الاستبانة استخدمت الباحثة معادلة ألفا كرونباخ لعينة استطلاعية بلغ عددها (٣٠) من المعلمات في محافظة الطائف ويوضح الجدول التالي معاملات الثبات الناتجة باستخدام هذه المعادلة.

جدول رقم (٣-٥) (١٢) معاملات ثبات أداة الدراسة

معامل	عدد العبارات	المحور
٠,٩١٨	١٠	واقع التنمية المهنية الذاتية لدى المعلمات
٠,٨٤٥	١٠	معوقات التنمية المهنية الذاتية لدى المعلمات
٠,٨٢٠	١٠	متطلبات نجاح التنمية المهنية الذاتية للمعلمات من وجهة نظرهن
٠,٩١٥	٣٠	الاستبانة ككل

يتضح من الجدول السابق رقم (٣-٥) إن قيم معاملات الثبات للمحاور جاءت بقيم عالية حيث تراوحت بين (٠,٨٢٠-٠,٩١٨) وبلغ معامل الثبات الكلي للاستبانة (٠,٩١٥).

#### الخطوة السادسة: تطبيق أداة الدراسة:

تم تطبيق أداة الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول ١٤٤٥هـ وذلك بعد إتمام خطوات بنائها وتقنينها، والتأكد من صدقها، وثباتها، واستكمال الإجراءات النظامية لتطبيقها وفقا للخطوات التالية:  
- اعتماد أداة الدراسة في صورتها النهائية من قبل الباحثة.

- الحصول على خطاب تسهيل مهمة الباحثة من سعادة وكالة عمادة البحث العلمي ملحق رقم (١).
- تم توزيع رابط الاستبانات على المعلمات في محافظة الطائف.



- تم جمع جميع الردود للاستبانات تمهيدا لإدخالها على برنامج (SPSS)، ومعالجتها إحصائيا.

**الخطوة السابعة:** تصحيح أداة الدراسة: استخدمت الباحثة الأسلوب التالي لتحديد مستوى الإجابة عن بنود الأداة، حيث تم إعطاء وزن للبدائل لتتم معالجتها إحصائيا كما هو في الجدول التالي:

جدول رقم (٣-٦) درجات مقياس ليكرت الخماسي

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	الاستجابة
١	٢	٣	٤	٥	الدرجة

وتم تصنيف تلك الإجابات إلى (٥) مستويات متساوية المدى من خلال المعادلة التالية:

$$\text{طول الفئة} = (\text{أكبر قيمة} - \text{أقل قيمة}) \div \text{عدد بدائل الأداة} = (٥ - ١) \div ٥ = ٠,٨٠$$

لنحصل على التصنيف التالي:

جدول رقم (٣-٧) (١٤) توزيع الفئات وفق التدرج المستخدم في أداة الدراسة

المتوسط المرجح	الاستجابة
من ٤,٢٠ إلى ٥,٠٠	أوافق بشدة
من ٣,٤٠ إلى ٤,١٩	أوافق
من ٢,٦٠ إلى ٣,٣٩	محايد
من ١,٨٠ إلى ٢,٥٩	غير موافق
من ١ إلى ١,٧٩	غير موافق بشدة

**أساليب المعالجة الإحصائية:**

بالإضافة إلى ما سبق استخدامه لتقنين أداة الدراسة مثل معامل الارتباط لـ "بيرسون" ومعامل "ألفا

كرونباخ" فإنه تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

**أساليب الإحصاء الوصفي:**

- التكرارات والنسب المئوية لوصف مجتمع الدراسة بالنسبة للمعلومات الأولية.





- المتوسط الحسابي وذلك لحساب المتوسط الحسابي لكل فقرة ولكل محور.
- الانحرافات المعيارية للتعرف على التباين لل فقرات والمحاور.

### أساليب الإحصاء الاستدلالي:

- اختبار (ت) لعينتين مستقلتين للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات مفردات عينة الدراسة نحو محاور الدراسة باختلاف المتغيرات التي تنقسم إلى فئتين.
- اختبار (ف) تحليل التباين الأحادي (انوفأ) للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات مفردات عينة الدراسة نحو محاور الدراسة باختلاف المتغيرات التي تنقسم إلى أكثر من فئتين.
- اختبار شيفية (Scheffe) للتعرف على اتجاه صالح الفروق نحو أي فئة من فئات المتغيرات التي تنقسم إلى أكثر من فئتين وذلك إذا ما بين اختبار تحليل التباين الأحادي وجود فروق بين فئات هذه المتغيرات.

### تحليل نتائج الدراسة وتفسيرها:

السؤال الأول: ما واقع التنمية المهنية الذاتية للمعلمات في محافظة الطائف؟

للإجابة على هذا السؤال قامت الباحثة بتخصيص (١٠) عبارات لبحث واقع التنمية المهنية الذاتية للمعلمات في محافظة الطائف، وكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (٤-١) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات واقع التنمية المهنية الذاتية للمعلمات في محافظة الطائف

م	العبارة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	الاستجابة	الترتيب
٢	أستفيد من انجازاتي المهنية لتشخيص أدائي المهني الذاتي	٤,٥٠	%٨٨	٠,٦٧١	أوافق بشدة	١
١	أقوم بمراجعة أدائي المهني للوصول إلى جوانب القصور فيه	٤,٤٣	%٨٦	٠,٧٢٨	أوافق بشدة	٢
٨	التحق بمجموعات تبادل الخبرات المهنية وحلقات النقاش لمتابعة كل جديد في الميدان	٤,٣٨	%٨٤	٠,٧١٢	أوافق بشدة	٣
٩	اطلع على المواقع التربوية ومواقع التوصل الاجتماعي لتطوير ذاتي مهنيًا	٤,٣٨	%٨٤	٠,٧٣٦	أوافق بشدة	٤
٧	اسجل في البرامج التدريبية الحضورية حين اتاحتها	٤,٣٦	%٨٤	٠,٧٤٩	أوافق بشدة	٥
٦	أحرص على الالتحاق ببرامج التنمية المهنية التي تعقد عن بعد عبر الانترنت	٤,٣٥	%٨٤	٠,٧٩٤	أوافق بشدة	٦
١٠	استفيد من الحقائق التدريبية في تطوير مهاراتي التدريسية	٤,٣٢	%٨٣	٠,٧٣٨	أوافق بشدة	٧
٣	أحرص على قراءة كل جديد في مجالي المهني من بحوث وكتب ودراسات	٤,٢١	%٨٠	٠,٨٨٢	أوافق بشدة	٨
٤	أحرص على تنمية مهارة الكتابة الأكاديمية لدي	٤,٠٢	%٧٦	٠,٩٦٧	أوافق	٩
٥	اجتهد في الحصول على قبول ببرامج الدراسات العليا لاستكمال تنميتي المهنية	٣,٥٤	%٦٣	١,٢٢٢	أوافق	١٠
	واقع التنمية المهنية الذاتية للمعلمات في محافظة الطائف ككل	٤,٢٥	%٨١	٠,٥٩١	أوافق بشدة	

يتضح من الجدول رقم (٤-١) ان المتوسط الحسابي لكافة استجابات أفراد العينة لعبارات واقع التنمية المهنية الذاتية للمعلمات في محافظة الطائف بلغ (٤,٢٥) وهو متوسط يقع ضمن الفئة الخامسة من فئات مقياس ليكرت الخماسي (٤,٢٠ إلى ٥,٠٠) وهي الفئة التي تشير إلى درجة استجابة (أوافق بشدة). كما يتضح من خلال الجدول أن هناك تفاوتاً في استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات واقع التنمية المهنية الذاتية للمعلمات في محافظة الطائف حيث تراوحت المتوسطات ما بين (٣,٥٤ إلى ٤,٥٠ من ٥) وهي متوسطات تقع ضمن الفئتان الرابعة والخامسة من فئات مقياس ليكرت الخماسي وتشير إلى درجة استجابة (أوافق، أوافق بشدة) على الترتيب كما يوضح الجدول رقم (٤-١) ما يلي:

- جاءت العبارة (استفيد من انجازاتي المهنية لتشخيص أدائي المهني الذاتي) بالمرتبة الأولى بدرجة استجابة (أوافق بشدة) بمتوسط حسابي (٤,٥٠) وبنسبة مئوية بلغت (٨٨٪).
- جاءت العبارة (أقوم بمراجعة أدائي المهني للوصول إلى جوانب القصور فيه) بالمرتبة الثانية بدرجة استجابة (أوافق بشدة) بمتوسط حسابي (٤,٤٣) وبنسبة مئوية بلغت (٨٦٪).
- جاءت العبارة (التحق بمجموعات تبادل الخبرات المهنية وحلقات النقاش لمتابعة كل جديد في الميدان) بالمرتبة الثالثة بدرجة استجابة (أوافق بشدة) بمتوسط حسابي (٤,٣٨) وبنسبة مئوية بلغت (٨٤٪).
- جاءت العبارة (اطلع على المواقع التربوية ومواقع التوصل الاجتماعي لتطوير ذاتي مهنيًا) بالمرتبة الرابعة بدرجة استجابة (أوافق بشدة) بمتوسط حسابي (٤,٣٨) وبنسبة مئوية بلغت (٨٤٪).
- جاءت العبارة (أسجل في البرامج التدريبية الحضرية حين اتاحتها) بالمرتبة الخامسة بدرجة استجابة (أوافق بشدة) بمتوسط حسابي (٤,٣٦) وبنسبة مئوية بلغت (٨٤٪).
- جاءت العبارة (أحرص على الالتحاق ببرامج التنمية المهنية التي تعقد عن بعد عبر الانترنت) بالمرتبة السادسة بدرجة استجابة (أوافق بشدة) بمتوسط حسابي (٤,٣٥) وبنسبة مئوية بلغت (٨٤٪).
- جاءت العبارة (استفيد من الحقائق التدريبية في تطوير مهاراتي التدريسية) بالمرتبة السابعة بدرجة استجابة (أوافق بشدة) بمتوسط حسابي (٤,٣٢) وبنسبة مئوية بلغت (٨٣٪).



- جاءت العبارة (أحرص على قراءة كل جديد في مجالي المهني من بحوث وكتب ودراسات) بالمرتبة الثامنة بدرجة استجابة (أوافق بشدة) بمتوسط حسابي (٤,٢١) وبنسبة مئوية بلغت (٨٠٪).
- جاءت العبارة (أحرص على تنمية مهارة الكتابة الأكاديمية لدي) بالمرتبة التاسعة بدرجة استجابة (أوافق) بمتوسط حسابي (٤,٠٢) وبنسبة مئوية بلغت (٧٦٪).
- جاءت العبارة (اجتهد في الحصول على قبول ببرامج الدراسات العليا لاستكمال تنميتي المهنية) بالمرتبة العاشرة بدرجة استجابة (أوافق) بمتوسط حسابي (٣,٥٤) وبنسبة مئوية بلغت (٦٣٪).

وتفسر الباحثة حصول العبارة (أستفيد من انجازاتي المهنية لتشخيص أدائي المهني الذاتي) على الترتيب الأول بدرجة استجابة (أوافق بشدة) إلى الرغبة الذاتية للمعلمات في تطوير أدائهن المهني وتقوية الجوانب اللاتي يشعرن فيها بالقصور ، والاستفادة من جوانب القوة لديهن من خلال تعزيز ما يقمن بإنجازه من مهام مهنية عن طريق التوثيق والمراجعة المستمرة وتنفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة ( سالم ، ٢٠١٩ ، ١ ، و ( الأكلبي ودغيري ، ٢٠١٧ ، ٨٩٣ )

التي أكدت على ضرورة التقييم الذاتي والشامل لأنشطة المؤسسة والمتابعة المستمرة لها. وربما يرجع حصول العبارة (اجتهد في الحصول على قبول ببرامج الدراسات العليا لاستكمال تنميتي المهنية) على الترتيب الاخير بدرجة استجابة (أوافق) إلى كون مواصلة الدراسات العليا من أهم طرق التنمية المهنية الذاتية للمعلمة من حيث كونها تمنحها الخبرة الأكاديمية اللازمة وفي الوقت ذاته تمكنها من الترقية في السلم الوظيفي .

### السؤال الثاني: ما معوقات التنمية المهنية الذاتية للمعلمات في محافظة الطائف؟

للإجابة على هذا السؤال قامت الباحثة بتخصيص (١٠) عبارات لبحث معوقات التنمية المهنية الذاتية للمعلمات في محافظة الطائف، وكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (٤-٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات معوقات التنمية المهنية الذاتية

للمعلمات في محافظة الطائف

م	العبارة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	الاستجابة	الترتيب
٧	نقص الحوافز المادية لدعم المعلمات المتميزات	٤,٣٠	%٨٢	٠,٩٥٤	أوافق بشدة	١
٤	كثرة الأعباء الحياتية اليومية التي تحد من تنميتي مهنيًا	٤,٠٣	%٧٦	١,٠٢٧	أوافق	٢
٦	عدم توفر مصادر التعلم ذات العلاقة بالتنمية المهنية في المدرسة	٤,٠٢	%٧٦	١,٠٣٥	أوافق	٣
١	التكاليف المرتفعة للالتحاق ببعض البرامج التدريبية	٣,٩٦	%٧٤	١,٠٤٨	أوافق	٤
١٠	قلة دافعية المعلمة للتنمية المهنية بسبب عدم وجود محفزات من قبل المدرسة	٣,٩٦	%٧٤	١,٠٧٦	أوافق	٥
٥	ضغط النصاب التدريسي لي كمعلمة	٣,٩٦	%٧٤	١,١٤٢	أوافق	٦
٩	عدم توفر الرضا الوظيفي لدى المعلمات مما يشغلهن عن التفكير في التنمية المهنية	٣,٨٥	%٧١	١,٠٩٧	أوافق	٧
٨	الحد من صلاحيات المعلمة في التجديد في طرق التدريس والمحتوى التعليمي	٣,٨٣	%٧١	١,٠٧٤	أوافق	٨
٢	ضعف مهارات استخدام الحاسب الآلي لدي يحد من تنميتي مهنيًا	٢,٩٥	%٤٩	١,٣٨١	محايد	٩
٣	ضعف مهارات التواصل اللغوي يعيق استفادتي من دورات التنمية المهنية	٢,٧٥	%٤٤	١,٢٩٨	محايد	١٠
	معوقات التنمية المهنية الذاتية للمعلمات في محافظة الطائف ككل	٣,٧٦	%٦٩	٠,٧٠٩	أوافق	

يتضح من الجدول رقم (٤-٢) ان المتوسط الحسابي لكافة استجابات أفراد العينة لعبارات معوقات التنمية المهنية الذاتية للمعلمات في محافظة الطائف بلغ (٣,٧٦) وهو متوسط يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات مقياس ليكرت الخماسي (٣,٤٠ إلى ٤,١٩) وهي الفئة التي تشير إلى درجة استجابة (أوافق).



- كما يتضح من خلال الجدول أن هناك تفاوتاً في استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات معوقات التنمية المهنية الذاتية للمعلمات في محافظة الطائف حيث تراوحت المتوسطات ما بين (٣,٥٤ إلى ٤,٥٠ من ٥) وهي متوسطات تقع ما بين الفئتان الثالثة والخامسة من فئات مقياس ليكرت الخماسي وتشير إلى درجة استجابة (محايد، أوافق، أوافق بشدة) على الترتيب. كما يوضح الجدول رقم (٤-٢) ما يلي:
- جاءت العبارة (نقص الحوافز المادية لدعم المعلمات المتميزات) بالمرتبة الأولى بدرجة استجابة (أوافق بشدة) بمتوسط حسابي (٤,٣٠) ونسبة مئوية بلغت (٨٢٪).
  - جاءت العبارة (كثرة الأعباء الحياتية اليومية التي تحد من تنميتي مهنيًا) بالمرتبة الثانية بدرجة استجابة (أوافق) بمتوسط حسابي (٤,٠٣) ونسبة مئوية بلغت (٧٦٪).
  - جاءت العبارة (عدم توفر مصادر التعلم ذات العلاقة بالتنمية المهنية في المدرسة) بالمرتبة الثالثة بدرجة استجابة (أوافق) بمتوسط حسابي (٤,٠٢) ونسبة مئوية بلغت (٧٦٪).
  - جاءت العبارة (التكاليف المرتفعة للالتحاق ببعض البرامج التدريبية) بالمرتبة الرابعة بدرجة استجابة (أوافق) بمتوسط حسابي (٣,٩٦) ونسبة مئوية بلغت (٧٤٪).
  - جاءت العبارة (قلة دافعية المعلمة للتنمية المهنية بسبب عدم وجود محفزات من قبل المدرسة) بالمرتبة الخامسة بدرجة استجابة (أوافق) بمتوسط حسابي (٣,٩٦) ونسبة مئوية بلغت (٧٤٪).
  - جاءت العبارة (ضغط النصاب التدريسي لي كمعلمة) بالمرتبة السادسة بدرجة استجابة (أوافق) بمتوسط حسابي (٣,٩٦) ونسبة مئوية بلغت (٧٤٪).
  - جاءت العبارة (عدم توفر الرضا الوظيفي لدى المعلمات مما يشغلهن عن التفكير في التنمية المهنية) بالمرتبة السابعة بدرجة استجابة (أوافق) بمتوسط حسابي (٣,٨٥) ونسبة مئوية بلغت (٧١٪).
  - جاءت العبارة (الحد من صلاحيات المعلمة في التجديد في طرق التدريس والمحتوى التعليمي) بالمرتبة الثامنة بدرجة استجابة (أوافق) بمتوسط حسابي (٣,٨٣) ونسبة مئوية بلغت (٧١٪).
  - جاءت العبارة (ضعف مهارات استخدام الحاسب الآلي لدي يحد من تنميتي مهنيًا) بالمرتبة التاسعة بدرجة استجابة (محايد) بمتوسط حسابي (٢,٩٥) ونسبة مئوية بلغت (٤٩٪).

- جاءت العبارة (ضعف مهارات التواصل اللغوي يعيق استفادتي من دورات التنمية المهنية) بالمرتبة العاشرة بدرجة استجابة (محايد) بمتوسط حسابي (٢,٧٥) وبنسبة مئوية بلغت (٤٤%).

وتفسر الباحثة حصول العبارة (نقص الحوافز المادية لدعم المعلمات المتميزات) على الترتيب الأول بدرجة استجابة (أوافق بشدة) إلى رغبة المعلمات في التحفيز المادي اللازم لمواجهة احتياجات التنمية المهنية من أجهزة ودورات ورسوم دراسية وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (السرحاني، ٢٠١٨، ١) التي أشارت إلى وجود معوقات التنمية المهنية للمعلمات بدرجة كبيرة ومن ضمنها نقص الحوافز المادية.

وربما يرجع حصول العبارة (ضعف مهارات التواصل اللغوي يعيق استفادتي من دورات التنمية المهنية) على الترتيب الأخير بدرجة استجابة (محايد) إلى انتشار الثقافة اللغوية والانفتاح الثقافي وانتشار تطبيقات الترجمة مما جعل الكثير من المعلمات يستطعن الاستفادة من الدورات حتى مع اختلاف اللغة.

**السؤال الثالث: ما متطلبات نجاح التنمية المهنية الذاتية للمعلمات في محافظة الطائف من وجهة نظرهن؟**

للإجابة على هذا السؤال قامت الباحثة بتخصيص (١٠) عبارات لبحث متطلبات نجاح التنمية المهنية الذاتية للمعلمات في محافظة الطائف من وجهة نظرهن، وكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (٤-٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات متطلبات نجاح التنمية المهنية

الذاتية للمعلمات في محافظة الطائف من وجهة نظرهن

م	العبارة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	الاستجابة	الترتيب
٣	توفير الدورات التدريبية في مجال تخصص المعلمة حضورياً وإلكترونياً	٤,٣٨	٪٨٥	٠,٧٧٨	أوافق بشدة	١
٥	اتاحة التواصل المهني بين المعلمات لتبادل الخبرات المتعلقة بالمجال	٤,٣٧	٪٨٤	٠,٦٧٧	أوافق بشدة	٢
٩	العمل على نشر ثقافة التنمية المهنية الذاتية وأساليب التعلم الذاتي بين المعلمات	٤,٣٣	٪٨٣	٠,٧١٣	أوافق بشدة	٣

م	العبارة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	الاستجابة	الترتيب
١٠	توفير مصادر متجددة مناسبة للتنمية المهنية الذاتية للمعلمات	٤,٢٩	%٨٢	٠,٨٧١	أوافق بشدة	٤
٨	تشجيع التنمية المهنية الذاتية للمعلمات من قبل إدارة المدرسة	٤,٢٩	%٨٢	٠,٧٦٣	أوافق بشدة	٥
٧	التجريب الهادف لأفكار ابداعية ذاتية لدعم التنمية المهنية	٤,٢٨	%٨٢	٠,٦٩٩	أوافق بشدة	٦
١	وضوح أهداف التنمية المهنية وآليات تنفيذها	٤,٢٨	%٨٢	٠,٧٦٩	أوافق بشدة	٧
٦	الاستفادة من نتائج وتوصيات الأبحاث العلمية المتخصصة في التنمية المهنية	٤,٢٦	%٨٢	٠,٧٢٢	أوافق بشدة	٨
٤	تتويج آليات تقييم الأداء الوظيفي لتحديد جوانب القصور فيه	٤,٢١	%٨٠	٠,٨٥٨	أوافق بشدة	٩
٢	اتاحة الالتحاق ببرامج الدراسات العليا لدعم التنمية المهنية	٤,٠٢	%٧٦	٠,٩٨٧	أوافق	١٠
	متطلبات نجاح التنمية المهنية الذاتية للمعلمات في محافظة الطائف من وجهة نظرهن ككل	٤,٢٧	%٨٢	٠,٥٨١	أوافق بشدة	

يتضح من الجدول رقم (٤-٣) ان المتوسط الحسابي لكافة استجابات أفراد العينة لعبارات متطلبات نجاح التنمية المهنية الذاتية للمعلمات في محافظة الطائف من وجهة نظرهن بلغ (٤,٢٧) وهو متوسط يقع ضمن الفئة الخامسة من فئات مقياس ليكرت الخماسي (٤,٢٠ إلى ٥,٠٠) وهي الفئة التي تشير إلى درجة استجابة (أوافق بشدة).

كما يتضح من خلال الجدول أن هناك تفاوتاً في استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات متطلبات نجاح التنمية المهنية الذاتية للمعلمات في محافظة الطائف من وجهة نظرهن حيث تراوحت





المتوسطات ما بين (٤,٠٢ إلى ٤,٣٨ من ٥) وهي متوسطات تقع ضمن الفئتان الرابعة والخامسة من فئات مقياس ليكرت الخماسي وتشير إلى درجة استجابة (أوافق، أوافق بشدة) على الترتيب.

كما يوضح الجدول رقم (٤-٣) ما يلي:

- جاءت العبارة (توفير الدورات التدريبية في مجال تخصص المعلمة حضورياً والكترونياً) بالمرتبة الأولى بدرجة استجابة (أوافق بشدة) بمتوسط حسابي (٤,٣٨) وبنسبة مئوية بلغت (٨٥٪).
- جاءت العبارة (اتاحة التواصل المهني بين المعلمات لتبادل الخبرات المتعلقة بالمجال) بالمرتبة الثانية بدرجة استجابة (أوافق بشدة) بمتوسط حسابي (٤,٣٧) وبنسبة مئوية بلغت (٨٤٪).
- جاءت العبارة (العمل على نشر ثقافة التنمية المهنية الذاتية وأساليب التعلم الذاتي بين المعلمات) بالمرتبة الثالثة بدرجة استجابة (أوافق بشدة) بمتوسط حسابي (٤,٣٣) وبنسبة مئوية بلغت (٨٢٪).
- جاءت العبارة (توفير مصادر متجددة مناسبة للتنمية المهنية الذاتية للمعلمات) بالمرتبة الرابعة بدرجة استجابة (أوافق بشدة) بمتوسط حسابي (٤,٢٩) وبنسبة مئوية بلغت (٨٢٪).
- جاءت العبارة (تشجيع التنمية المهنية الذاتية للمعلمات من قبل إدارة المدرسة) بالمرتبة الخامسة بدرجة استجابة (أوافق بشدة) بمتوسط حسابي (٤,٢٩) وبنسبة مئوية بلغت (٨٢٪).
- جاءت العبارة (التجريب الهادف لأفكار ابداعية ذاتية لدعم التنمية المهنية) بالمرتبة السادسة بدرجة استجابة (أوافق بشدة) بمتوسط حسابي (٤,٢٨) وبنسبة مئوية بلغت (٨٢٪).
- جاءت العبارة (وضوح أهداف التنمية المهنية وآليات تنفيذها) بالمرتبة السابعة بدرجة استجابة (أوافق بشدة) بمتوسط حسابي (٤,٢٨) وبنسبة مئوية بلغت (٨٢٪).
- جاءت العبارة (الاستفادة من نتائج وتوصيات الأبحاث العلمية المتخصصة في التنمية المهنية) بالمرتبة الثامنة بدرجة استجابة (أوافق بشدة) بمتوسط حسابي (٤,٢٦) وبنسبة مئوية بلغت (٨٢٪).
- جاءت العبارة (تنوع آليات تقييم الأداء الوظيفي لتحديد جوانب القصور فيه) بالمرتبة التاسعة بدرجة استجابة (أوافق بشدة) بمتوسط حسابي (٤,٢١) وبنسبة مئوية بلغت (٨٠٪).
- جاءت العبارة (اتاحة الالتحاق ببرامج الدراسات العليا لدعم التنمية المهنية) بالمرتبة العاشرة بدرجة استجابة (أوافق) بمتوسط حسابي (٤,٠٢) وبنسبة مئوية بلغت (٧٦٪).



وتفسر الباحثة حصول العبارة (توفير الدورات التدريبية في مجال تخصص المعلمة حضورياً والكترونياً) على الترتيب الأول بدرجة استجابة (أوافق بشدة) إلى أهمية التنمية المهنية وكونها ضرورة مهنية لمواجهة متطلبات النمو المهني الحتمي للمعلمة وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة ( خواجي والعمرى ، ٢٠٢١ ، ١ ) و ( الذبياني ، ٢٠١٤ ، ١٠٦ ) التي أوصت بضرورة تحديث وتطوير متطلبات التنمية المهنية للمعلمين باستمرار في ضوء الاتجاهات المعاصرة

وربما يرجع حصول العبارة (اتاحة الالتحاق ببرامج الدراسات العليا لدعم التنمية المهنية) على الترتيب الاخير بدرجة استجابة (أوافق) إلى كونها رغبة ذاتية للمعلمة تستطيع الالتحاق بها إذا وجدت في مؤسسات التعليم العالي .

السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول التنمية المهنية الذاتية تعزى للمتغيرات التالية (المؤهل الدراسي – عدد سنوات الخبرة - عدد برامج التنمية المهنية التي التحقت بها المعلمة)

للإجابة على هذا السؤال قامت الباحثة بإجراء اختبار (ت) واختبار تحليل التباين الأحادي (انوفا) للعينات المستقلة لتحديد دلالة الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة ممارسة معوقات التنمية المهنية الذاتية للمعلمات في محافظة الطائف من وجهة نظر قائدات المدارس تعزى للمتغيرات (المؤهل الدراسي – عدد سنوات الخبرة - عدد برامج التنمية المهنية التي التحقت بها المعلمة)، وفيما يلي عرض بأهم النتائج المتصلة بالسؤال:

#### أولاً: المؤهل الدراسي:

نظراً لمحدودية الحاصلات على الماجستير والحاصلات على الدكتوراه قامت الباحثة بدمج الحاصلات على الدبلوم والحاصلات على الماجستير والحاصلات على الدكتوراه تحت مسمى الحاصلات على مؤهل أعلى من البكالوريوس ومن ثم قامت الباحثة باستخدام اختبار (ت) للعينات المستقلة لتحديد الفروق بين

استجابات أفراد عينة الدراسة حول التنمية المهنية الذاتية تُعزى لمتغير المؤهل الدراسي ويوضح الجدول (٤-٤) نتيجة اختبار (ت) للعينات المستقلة لدلالة الفروق بين المتوسطات.

جدول رقم (٤-٤) نتائج اختبار (ت) للعينات المستقلة لدلالة الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول التنمية المهنية الذاتية تُعزى لمتغير المؤهل العلمي

البعد	المؤهل الدراسي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
واقع التنمية المهنية الذاتية لدى المعلمات	بكالوريوس	٣٩٣	٤,٢٣	٠,٥٩٤	-	٠,٢٣٦
	أعلى من البكالوريوس	٧٩	٤,٣٢	٠,٥٧٥	١,١٨٦	
معوقات التنمية المهنية الذاتية لدى المعلمات	بكالوريوس	٣٩٣	٣,٧٨	٠,٧٠٥	١,٢٧٥	٠,٢٠٣
	أعلى من البكالوريوس	٧٩	٣,٦٧	٠,٧٢٣		
متطلبات نجاح التنمية المهنية الذاتية للمعلمات من وجهة نظرهن	بكالوريوس	٣٩٣	٤,٢٧	٠,٥٧٨	-	٠,٨٤٧
	أعلى من البكالوريوس	٧٩	٤,٢٨	٠,٥٩٧	٠,١٩٣	

يتضح من الجدول رقم (٤-٤) ما يلي:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع التنمية المهنية الذاتية لدى المعلمات تُعزى لمتغير المؤهل الدراسي حيث كانت قيمة مستوى الدلالة في اختبار (ت) تساوي (٠,٢٣٦) وهي قيمة غير دالة عند مستوى (٠,٠٥).

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول معوقات التنمية المهنية الذاتية لدى المعلمات تُعزى لمتغير المؤهل الدراسي حيث كانت قيمة مستوى الدلالة في اختبار (ت) تساوي (٠,٢٠٣) وهي قيمة غير دالة عند مستوى (٠,٠٥).

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول متطلبات نجاح التنمية المهنية الذاتية للمعلمات من وجهة نظرهن تُعزى لمتغير المؤهل الدراسي حيث كانت قيمة مستوى الدلالة في اختبار (ت) تساوي (٠,٨٤٧) وهي قيمة غير دالة عند مستوى (٠,٠٥).

### ثانياً: عدد سنوات الخبرة:

قامت الباحثة باستخدام اختبار التباين الاحادي (انوفا) للعينات المستقلة لتحديد الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول التنمية المهنية الذاتية تُعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة ويوضح الجدول (٤-٥) نتيجة اختبار التباين الاحادي (انوفا) للعينات المستقلة لدلالة الفروق بين المتوسطات.

جدول رقم (٤-٥) نتائج اختبار التباين الاحادي (انوفا) للعينات المستقلة لدلالة الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول التنمية المهنية الذاتية تُعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة

المحور	عدد سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
واقع التنمية المهنية الذاتية لدى المعلمات	أقل من (٥) سنوات	٣٢	٤,٣١	٠,٥٤٦	٠,٣١١	٠,٨١٧
	من (٥) إلى أقل من (١٠) سنوات	٨٨	٤,٢٤	٠,٥٩٩		
	من (١٠) إلى أقل من (١٥) سنة	١٥٢	٤,٢٧	٠,٥٩٤		
	(١٥) سنة فأكثر	٢٠٠	٤,٢٢	٠,٥٩٥		
	أقل من (٥) سنوات	٣٢	٣,٨٠	٠,٨٠١	٠,١٧١	٠,٩١٦

المحور	عدد سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسبي	الانحراف المعياري	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
معوقات التنمية المهنية الذاتية لدى المعلمات	من (٥) إلى أقل من (١٠) سنوات	٨٨	٣,٧٣	٠,٧٢٣		
	من (١٠) إلى أقل من (١٥) سنة	١٥٢	٣,٧٥	٠,٧٠٠		
	(١٥) سنة فأكثر	٢٠٠	٣,٧٨	٠,٦٩٨		
متطلبات نجاح التنمية المهنية الذاتية للمعلمات من وجهة نظرهن	أقل من (٥) سنوات	٣٢	٤,٣٩	٠,٦٤١		
	من (٥) إلى أقل من (١٠) سنوات	٨٨	٤,٢١	٠,٦٤٨		
	من (١٠) إلى أقل من (١٥) سنة	١٥٢	٤,٣٢	٠,٥٤٧	١,٢٩٤	٠,٢٧٦
	(١٥) سنة فأكثر	٢٠٠	٤,٢٤	٠,٥٦٣		

يتضح من الجدول رقم (٤-٥) ما يلي:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع التنمية المهنية الذاتية لدى المعلمات تُعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة حيث كانت قيمة مستوى الدلالة في اختبار التباين الاحادي (انوفا) تساوي (٠,٨١٧) وهي قيمة غير دالة عند مستوى (٠,٠٥).

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول معوقات التنمية المهنية الذاتية لدى المعلمات تُعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة حيث كانت قيمة مستوى الدلالة في اختبار التباين الاحادي (انوفا) تساوي (٠,٩١٦) وهي قيمة غير دالة عند مستوى (٠,٠٥).



- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول متطلبات نجاح التنمية المهنية الذاتية للمعلمات من وجهة نظرهن تُعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة حيث كانت قيمة مستوى الدلالة في اختبار التباين الاحادي (انوفا) تساوي (٠,٢٧٦) وهي قيمة غير دالة عند مستوى (٠,٠٥).

### ثالثا: عدد برامج التنمية المهنية التي التحقت بها المعلمة:

قامت الباحثة باستخدام اختبار التباين الاحادي (انوفا) للعينات المستقلة لتحديد الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول التنمية المهنية الذاتية تُعزى لمتغير عدد برامج التنمية المهنية التي التحقت بها المعلمة ويوضح الجدول (٤-٦) نتيجة اختبار التباين الاحادي (انوفا) للعينات المستقلة لدلالة الفروق بين المتوسطات

جدول رقم (٤-٦) نتائج اختبار التباين الاحادي (انوفا) للعينات المستقلة لدلالة الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول التنمية المهنية الذاتية تُعزى لمتغير عدد برامج التنمية المهنية التي التحقت بها المعلمة

المحور	عدد برامج التنمية المهنية التي التحقت بها المعلمة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
واقع التنمية المهنية الذاتية لدى المعلمات	أقل من (٥) برامج	٩٧	٤,١٣	٠,٦٩٥	٣,٦١٦	٠,٠٢٨ *
	من (٥) إلى (١٠) برامج	١٠٠	٤,٢٠	٠,٥٨١		
	أكثر من (١٠) برامج	٢٧٥	٤,٣١	٠,٥٤٨		
معوقات التنمية المهنية الذاتية لدى المعلمات	أقل من (٥) برامج	٩٧	٣,٨٤	٠,٦٨٠	٠,٧٢٣	٠,٤٨٦
	من (٥) إلى (١٠) برامج	١٠٠	٣,٧٦	٠,٧١٣		

المحور	عدد برامج التنمية المهنية التي التحقت بها المعلمة	العدد	المتوسط الحسبي	الانحراف المعياري	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
	أكثر من (١٠) برامج	٢٧٥	٣,٧٤	٠,٧١٧		
متطلبات نجاح التنمية المهنية الذاتية للمعلمات من وجهة نظرهن	أقل من (٥) برامج	٩٧	٤,٢١	٠,٦٣٢	٠,٧٢٤	٠,٤٨٥
	من (٥) إلى (١٠) برامج	١٠٠	٤,٣٠	٠,٥٧٥		
	أكثر من (١٠) برامج	٢٧٥	٤,٢٩	٠,٥٦٤		

\*وجود دلالة عند مستوى (٠,٠٥)

يتضح من الجدول رقم (٤-٦) ما يلي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع التنمية المهنية الذاتية لدى المعلمات تُعزى لمتغير عدد برامج التنمية المهنية التي التحقت بها المعلمة حيث كانت قيمة مستوى الدلالة في اختبار التباين الاحادي (انوفا) تساوي (٠,٠٢٨) وهي قيمة دالة عند مستوى (٠,٠٥).

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول معوقات التنمية المهنية الذاتية لدى المعلمات تُعزى لمتغير عدد برامج التنمية المهنية التي التحقت بها المعلمة حيث كانت قيمة مستوى الدلالة في اختبار التباين الاحادي (انوفا) تساوي (٠,٤٨٦) وهي قيمة غير دالة عند مستوى (٠,٠٥).

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول متطلبات نجاح التنمية المهنية الذاتية للمعلمات من وجهة نظرهن تُعزى لمتغير عدد برامج التنمية المهنية التي التحقت بها



المعلمة حيث كانت قيمة مستوى الدلالة في اختبار التباين الاحادي (انوفا) تساوي (٠,٤٨٥) وهي قيمة غير دالة عند مستوى (٠,٠٥).

ونظرا لوجود معنوية في اختبار التباين تم إجراء اختبار شيفيه لدلالة الفروق. وكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (٤-٧) نتائج اختبار شيفيه للتعرف على اتجاه الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول التنمية المهنية الذاتية تُعزى لمتغير عدد برامج التنمية المهنية التي التحقت بها المعلمة

المحور	عدد البرامج (١)	المتوسط	عدد البرامج (٢)	المتوسط	الفرق بين المتوسطات	مستوى الدلالة
واقع التنمية المهنية الذاتية لدى المعلمات	أقل من (٥) برامج	٤,١٣	أكثر من (١٠) برامج	٤,٣١	-	*٠,٠٤٤

\*وجود دلالة عند مستوى (٠,٠٥)

يتضح من الجدول رقم (٤-٧) ما يلي:- أن الفروق بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول واقع التنمية المهنية الذاتية لدى المعلمات تُعزى لمتغير عدد برامج التنمية المهنية التي التحقت بها المعلمة كانت بين (الحاصلات على أقل من (٥) برامج) وبين (الحاصلات على أكثر من (١٠) برامج) لصالح (الحاصلات على أكثر من (١٠) برامج) نوات المتوسط الحسابي الأعلى.

#### النتائج والتوصيات : أولاً النتائج :

- جاءت استجابة المعلمات في المحور الأول " واقع التنمية المهنية بدرجة استجابة عالية بين موافق بشدة و موافق .

- جاءت استجابة المعلمات على محور " معوقات التنمية المهنية الذاتية " بدرجة ( أوافق ) مما يدل

على وجود تحديات فعلية تواجههن

- جاءت الاستجابات لمحور متطلبات نجاح التنمية المهنية الذاتية بدرجة عالية وكان من أهم المتطلبات

توفير الدورات التدريبية عن بعد وحضورياً - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمات في





استجابتهن لمحاوَر استبيان التنمية المهنية الذاتية تعود لمتغيري المؤهل الدراسي وعدد سنوات الخبرة بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير عدد برامج التنمية المهنية التي التحقت بها المعلمة **ثانياً التوصيات :** توفير الدورات التدريبية حضورياً والكترونياً والحوافز التشجيعية والتواصل بين المعلمات لتبادل الخبرات .

### قائمة المراجع

#### أولاً : المراجع العربية:

- أبو شخيدم ، سحر سالم و عواد ، خولة و خليله ، شهد والعمر ، عبدالله و شديد ، نور ( ٢٠٢٠ ) فاعلية التعليم الالكتروني في ظل انتشار فيروس كورونا من وجهة نظر المدرسين في جامعة فلسطين التقنية ، المجلة العربية للنشر العلمي ( ٢١ ) ٥٧٩٨-٢٦٦٣ .
- الإتربي ، هويدا ومحمد ( ٢٠١٩ ) المتطلبات التربوية لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين بمصر في ضوء خبرات بعض الدول الأجنبية ، مجلة كلية التربية ، جامعة طنطا ، مجلد ٦٤ ، عدد ٢ .
- أسامة محمد رمضان ( ٢٠٢٠ ) التنمية المهنية الذاتية للقيادات التعليمية " المفهوم والأبعاد " ، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية ، لمجلد ١٤ ، العدد ١٣ ، ديسمبر ٢٠٢٠ .
- الأكليبي ، فهد و دغري ، علي ( ٢٠١٧ ) دور كليات التربية في التنمية المهنية للمعلم في ضوء رؤية الم ملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ ، أبحاث مؤتمر دور الجامعات في تفعيل رؤية ٢٠٣٠ ، جامعة القصيم ، ٨ ٩٢-٩٨٢ .
- إمام ، إيمان ( ٢٠١٩ ) المسؤولية المهنية للمعلم وآليات تنمية الوعي بها في العصر الرقمي ، مجلة كلية التربية ، جامعة سوهاج ، ج٦٨ ، ٢٣٩٥-٢٤٢٤ .
- تمام ، شادية عبد الحليم و طه ، أماني ( ٢٠١٣ ) التنمية المهنية للمعلم ، القاهرة ، المكتبة المصرية للنشر والتوزيع .



-الجديع ، عبدالرحمن ؛ وشريفي ، هشام ( ٢٠١٩ ) برنامج تدريبي مقترح لإعداد المعلمين أثناء الخدمة تقنياً وفق معايير الجمعية الدولية للتقنية في التعليم ، المجلة التربوية الدولية المتخصصة ٩ (٨) ، ١٢٩ - ١٤٦ .

-جرجس ، ميشال ( ٢٠٠٥ ) معجم مصطلحات التربية والتعليم ، دار النهضة ، د. م .

- الجهيان ، شذا ( ١٤٣٧ ) تصور مقترح للتطوير المهني الذاتي لمعلمات رياض الأطفال في المملكة العربية السعودية في ضوء التجارب العالمية ، دراسة ميدانية على مدينة الرياض ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية العلوم الاجتماعية ، جامعة الإمام محمد بن سعود . الرياض

-الحارثي، محمد. (١٤٣٠هـ) تصور مقترح لتفعيل التنمية المهنية الذاتية لمعلمي الصفوف الأولية. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. جامعة الملك سعود .

- حجازي ، هناء ( ٢٠١٨ ) المنظمة المتعلمة مدخل لتفعيل التنمية المهنية للمعلمين ، دراسة تحليلية ، مجلة كلية التربية ببنها ، ١١٦ (٨) ، ١١٢ - ٢٢٧ .

-خواجي ، محمد طاهر والعمرى ، سعداء محمد ( ٢٠٢١ ) متطلبات التنمية المهنية اللازمة للمعلمين وقت الأزمات في ضوء الاتجاهات المعاصرة ( جائزة كورونا أنموذجاً ) مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية ، مجلد ١٣ عدد ٣ ، ٤٥ .

-الدش ، حسن عيسى ( ٢٠٢٠ ) تجارب ناجحة في إعداد معلم المستقبل وتنميته مهنيًا ، المجلة العربية للنشر العلمي ، ( ٢ ) ٤٠-٦١ .

- الذبياني ، منى سليمان ( ٢٠١٤ ) تجارب بعض الدول في إعداد المعلم وتنميته مهنيًا وإمكانية الإفادة منه ا في

المملكة العربية السعودية ، مجلة كلية التربية بالزقازيق ، عدد ٨٥ ، ج ٢ .

- الزهراني ، رائد ( ٢٠١٩ ) تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية في ضوء خبرة سنغافورة ، مجلة كلية التربية بالمنصورة ، الموقع الالكتروني

-سالم ، أحمد ( ٢٠١٩ ) برنامج تدريبي مقترح للتنمية المهنية للمعلمين على ضوء النموذج الأوروبي للتميز ، مجلة كلية التربية ، جامعة بني سويف ، عدد أكتوبر ، الجزء الثاني .



- سرور ، أميمة وآخرون ( ٢٠١٧ ) فاعلية التنمية المهنية للمعلم الثانوي الفني في محافظة بورسعيد ، مجلة كلية التربية ، جامعة بورسعيد ، عدد ٢١ ، ٦١٢ - ٦٣٤ .
- السلمي ، سلطان والحارثي ، عبدالرحمن ( ٢٠٢٠ ) الاحتياجات التدريبية للمعلمين من مركز التطوير المهني التعليمي ، مجلة البحوث التربوية والنفسية ، ٦٦ ( ١٧ ) ، العراق ، ٢٤٩-٢٨٧ .
- السيد ، محمد إبراهيم ( ٢٠١٧ ) التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية في ضوء الاتجاهات العالمية الحديثة ، مجلة العلوم التربوية ، ٢٥ ( ٢ ) ٢٩٣-٣٦٢ .
- شبانة ، وائل وآخرون ( ٢٠٢١ ) تطوير التنمية المهنية للمعلم في ضوء متطلبات العصر الرقمي ، مجلة كلية التربية ، جامعة المنوفية ، مجلد ٣٦ - عدد ١ ، ٣٢٥-٣٦٣ .
- عبد السلام ، أماني ( ٢٠١٦ ) تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية بالأكاديمية المهنية للمعلم لتلبية متطلبات الترخيص في ضوء خبرات بعض الدول ، مجلة كلية التربية ، جامعة أسيوط ، مجلد ٣٥ ، عدد ٢ ، ١-٧٣ .
- عبدالله ، شيماء وآخرون ( ٢٠٢٢ ) التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية قراءة في التوجهات العالمية المعاصرة مجلة جامعة الفيوم المجلد ١٦ العدد ٩ .
- العبيدي، محمد جاسم، والعبيدي، آلاء محمد (٢٠١٠م) طرق البحث العلمي، الأردن، عمان، ديونو للطباعة .
- عسيري ، مهدي ( ٢٠١٧ ) أساليب التنمية المهنية ومعوقات تنفيذها ، مجلة البحث العلمي في التربية ، العدد ٨ ، ١٥١-١٦٨ .
- العفيفي ، عبدالله ( ٢٠١٦ ) واقع التطوير المهني لمعلم الرياضيات ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة أم القرى ، مكة المكرمة .
- عطوي، جودت عزة (١٤٢٨هـ) أساليب البحث العلمي، مفاهيمه، أدواته، طرقه الإحصائية. الأردن، عمان، دار الثقافة.



المجلة الالكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية

العدد السادس والسبعون شهر (سبتمبر) 2024

ISSN: 2617-9563

- العوضي ، رأفت ( ٢٠١٣ ) درجة توافر متطلبات التنمية المهنية لدى الطالب المعلم بكلية التربية في ضوء الاتجاهات المعاصرة ، عالم التربية ، س ١٤ ، ع ٤٢ ، ٢٥٩-٣٠٢ .
- علام، صلاح الدين محمود (٢٠١٢م). البحث التربوي كفايات للتحليل والتطبيقات، عمان، دار الفكر للنشر.
- العليان ، فهد ( ٢٠١٠ ) تصور مقترح للتطوير المهني الذاتي لمعلمي الرياضيات بالمرحلة المتوسطة من وجهة نظر المختصين والممارسين ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة أم القرى بمكة المكرمة .
- فايزة السرحاني : معوقات التنمية المهنية الذاتية لمعلمات المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض ، مجلة البحث العلمي في التربية ، عدد ١٩ / ٢٠١٨ .
- القحطاني ، عوض ( ٢٠١٧ ) واقع شبكات التواصل الاجتماعي في التنمية المهنية الذاتية للمعلمين من وجهة نظر معلمي المرحلة الثانوية في مدينة الدمام ، مجلة جامعة الفيوم عدد ٧ ، ج ٤ .
- القرني ، محمد ( ٢٠١٨ ) احتياجات التنمية المهنية الذاتية لمعلمي المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض ، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد: ٧١١ الجزء الأول يناير .
- كامل ، زكية و غلوم ، خديجة ( ٢٠١٥ ) برنامج التنمية المهنية لمعلمي التربية البدنية وفقاً لمتطلبات جودة التعليم ، المجلة العلمية لعلوم التربية البدنية والرياضة ، مصر ، ع ٢٤ ، ١-١٦ .
- محمد ، نجلاء و مراد، أسماء ( ٢٠٢٢ ) : التنمية المهنية الذاتية لمعلمي التعليم الأساسي بمصر على ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة (تصور مقترح) مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية ، عدد ١٨ نوفمبر ٢٠٢٢
- مصطفى ( ٢٠٢٣ ) ناهد محمد عبد الفتاح : متطلبات التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي على ضوء الاتجاهات المعاصر المجلد السابع عشر — العدد التاسع — يوليو ٢٠٢٣ مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية .



- موسى السيد حسن محمد : بعض معوقات التنمية المهنية لأعضاء المجتمع المدرسي بمدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسي وكيفية مواجهتها في ضوء معايير الجودة والاعتماد ، مجلة كلية التربية بالمنصورة ، مجلد ١٠٧ ، يوليو ٢٠١٩ ، ص : ١٦١
- الناجم ، محمد عبد العزيز ( ٢٠١٧ ) تطوير أداء معلمي العلوم الشرعية في ضوء متطلبات عصر التقنية الرقمي وتحسين اتجاهاتهم نحوها ، مجلة العلوم التربوية ، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ( ٨ ) ٢٠٣-١٤٦ .
- الهويش، يوسف بن محمد(٢٠١٨) التنمية المهنية لمعلمي المملكة العربية السعودية في ضوء مهارات القرن الحادي والعشرين ، مجلة كلية التربية ، جامعة عين شمس ، ٢٤٧ ، عدد ٤٢ ، ج ١
- اليامي ، هدى يحيى ( ٢٠١٩ ) برنامج تدريبي مقترح لتنمية مهارات التدريس الرقمي لدى معلمات التعليم العام بالمملكة العربية السعودية ، مجلة كلية التربية – جامعة الأزهر ١٨٥ (٢) ١١-٦١ .
- اليحيى ، إبراهيم ( ٢٠١٧ ) واقع التطوير المهني لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين في محافظة الدوادمي ، المجلة العلمية ، كلية التربية ، جامعة أسيوط ، ٣٣ ( ١ ) .
- يونس ، رباب ( ٢٠١٨ ) معوقات التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال وسبل التغلب عليها من وجهة نظرهن في ضوء بعض المتغيرات ، مجلة كلية التربية بجامعة طنطا ، ٣ مجلد ٧١ عدد ٣ ج ١ \* ٣٢
- \_ وزارة المعارف ( ١٤١٦ ) اللجنة العليا لسياسة التعليم بالمملكة العربية السعودية ، ط ٤ ، مطابع وزارة المعارف ، الرياض .
- نشرة هيئة تقويم التعليم والتدريب ( ٢٠١٧ ) مكتبة الملك فهد الوطنية ، الرياض . اعتمدت بقرار مجلس إدارة هيئة تقويم التعليم والتدريب في اجتماعه الرابع بتاريخ : ٢٦ / ١٠ / ٢٠١٧

### ثانياً : المراجع الأجنبية:

- أماندو ، سيسبي ( ٢٠١٤ ) احتياجات النمو المهني المستدام لمعلمي المرحلة الثانوية بالمدارس العربية في بوركينا فاسو ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الملك سعود .

-Popova, Anna; Evans, David, Breeding, Mary E, Arancibia violeta ( 2018 )

Teacher professional development around the world: The Gap between evidence



المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية

العدد السادس والسبعون شهر ( سبتمبر ) 2024

**ISSN: 2617-9563**

and practice ( english ) Policy Research working paper; no wps, 8572,

Washington D.C: World Bank group .

-Hawkins, Down ( 2017 ) Professional development models that promote teacher and impact student achievement. Dissertation Manuscript submitted to northcentral university graduate faculty of the school of education in partial fulfillment of the requirements for the degree of doctor of education, northcentral university, published by proquest LLC.