



اتجاهات المعلمين نحو فرص النمو المهني ومقترحاتهم التطويرية

د. ماجد غزاي العتيبي

دكتوراه المناهج وطرق

motaibi94@gmail.com

أ. عبد الله ذعار العضياني

ماجستير المناهج وطرق التدريس - تعليم عفيف

التدريس- تعليم الطائف

odhyani@gmail.com

مستخلص البحث

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على اتجاهات المعلمين نحو فرص النمو المهني ومقترحاتهم التطويرية، وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي وتكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين بمحافظة عفيف، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات من عينة مكونة من (84) معلماً خلال الفصل الدراسي الأول من العام 1442/1441هـ، وتحليل البيانات استخدم الباحثان التكرارات والنسب المئوية والانحراف المعياري واختبار مان وتني، وأظهرت النتائج وجود اتجاهات ايجابية للمعلمين نحو فرص النمو المهني، ووجود فروق داله احصائيا عند مستوى (0,05) تعزى لنوع المؤهل لأصحاب البكالوريوس، والخروج بقائمة مكونة من (16) مقترحاً لتطوير النمو المهني. وفي ضوء تلك النتائج يوصي الباحثان بالاستفادة من اتجاهات المعلمين الايجابية في تطوير فرص النمو المهني واشراك المعلمين في تخطيطها، ويقترحان إجراء دراسات لتقويم برامج النمو المهني الحالية ومراجعة تخطيطها.

Abstract

Title: Teachers' attitudes towards occupational development opportunities and their developmental proposals

This research aimed to identify teachers' attitudes towards occupational development opportunities and their developmental proposals. The researchers used the descriptive method. This research applied in Afif region, and the sample consisted of (84) teachers from this area during the 1st semester 2020, and the researcher used questionnaire to collect the data. To analyze data, the researchers used mean, frequencies, percentage, standard deviation and Man Whitney test. The result showed positive teachers' attitudes towards occupational development opportunities, and there was a statistically significance differences of the level (0, 05) related to qualification in favor of bachelor degree. In addition, the study identified a list consisted of (16) developmental proposals. The researchers proposed to exploit these attitudes to develop occupational development opportunities.





إن جوهر الصراع المتزايد الذي يشهده العالم اليوم هو في حقيقته تنافس في تطوير التعليم، وأن نتائج التقدم الذي جرى في العالم هو مبني على التعليم نتيجة ثورة المعلومات والتكنولوجيا في العالم التي تفرض علينا أن نتحرك بسرعة وفاعلية، لنلحق بركب هذه الثورة، وحيث أن المعلم هو العنصر الأبرز في العملية التعليمية وجبت العناية به والاهتمام بتدريبه وتطوير قدراته المختلفة. ويعد المعلم ركيزة الحاضر والمستقبل معاً ذلك أنهم يحملون أنبل رسالة وهي صناعة العقول وتكوين الضمائر الحية، وغرس القيم الوطنية والإنسانية في نفوس الجيل، ويعدون الناشئة لمواجهة الحياة بكل ثقة وقوة، ويسمون بهم إلى مستوى التحديات التي تواجه المجتمع.

والمعلمون قيمون على تراث الأمة وثقافتها وتنميته وتطويره، والحفاظ على هوية المجتمع. كما أنه المناط بتلك الأدوار التربوية، ومعظم مشكلاتنا التربوية في الأصل ناشئة عن افتقار المدارس لمعلمين أكفاء. بل إن كل ما نقوم به من تخطيط وإعداد وتطوير يصبح في مهب الريح إذا لم يكن هناك معلم جيد ينفذ هذه الأمور، بل إن فلسفة التربية والتعليم كلاًها تصبح نظريات خالية من مضمونها إذا افتقدنا المعلم الجيد (الحربي، 2012).

كما أن الكثير من المعلمين يفترضون أن تحسين عملهم إنما يقتصر على فاعليتهم داخل غرفة الصف وبالرغم من أهمية ذلك فإنه من المعترف به الآن أن ثمة مجالات كثيرة خارج غرفة الصف ذات أهمية قصوى في النمو المهني للمعلم، فنمو المعلم وتحسين عمله يشتملان على التغيير ولكن ليس كل تغيير يؤدي الى التحسن، ولضمان حدوث التحسن لابد للمعلم أن يشخص باستمرار كل ما يقوم بعمله وأن يتساءل عن السبب في القيام به وعن كيفية ضمان نجاحه (فلمبان، 2002).

ويشير المطرودي (2010) إلى أن النمو المهني للمعلم أو انعدامه ينعكس على طرائقه التعليمية ورغبته في التغيير وتحسين علاقاته وكفاءته الشاملة كمعلم، إن الذي تتجمد طرائقه وتصبح روتينية لا يصلح للقيادة والتوجيه، أما المعلم الناضج مهنيًا فهو أقدر على تشخيص صعوباته ومواجهة حاجاته وكذلك فهو يضرب مثلاً حسناً في النمو والتقدم يحذو حذوه طلابه وكل من حوله.

وقد ذكر فوزي (2012) أن التدريب أثناء الخدمة يعمل على الارتقاء بمستوى أداء المعلم في المادة والطريقة وتحسين اتجاهات المعلم وتطوير مهاراته التعليمية ومعارفه وزيادة قدرته على الإبداع ويزود المعلمين بالطرق والأساليب الحديثة في التعليم والعمل على تدعيم خبراتهم في مجالات التخصص العلمي، كما أنه يزيد وعي المعلمين بالمشكلات التي تعترض النظم التعليمية وكيفية مواجهتها، ويزيد وعيهم بالقضايا السياسية والاقتصادية والاجتماعية وغيرها. ويعمل التدريب أثناء الخدمة على تنمية المعلم تنمية مهنية مستمرة ويدرب المعلمين الذين لا يحملون مؤهلات تربوية لرفع كفايتهم الى الدرجة التي تمكنهم من ممارسة المهنة، ويساعدهم على بعض الاتجاهات الحديثة في التدريس التي تتزامن مع تطوير المناهج، ومن مهام التدريب أثناء الخدمة التأكيد على الالتزام بأخلاقيات المهنة التربوية.

وقد عكفت وزارة التعليم في الأونة الأخيرة على منح المعلمين فرص عديدة لتطوير وتنمية مهاراتهم العملية والعلمية، وقدمت برامج مختلفة داخلية وخارجية سواء فيما يخص الإيفاد والابتعاث أو البرامج التدريبية المقامة في مراكز التدريب التربوية في مناطقهم وقامت بتشجيع المعلمين على تطوير مهاراتهم، وبرغم القصور في تلك البرامج أو النقد الموجه لها إلا أنها لا تزال أفضل الخيارات الموجودة للمعلم. ومن تلك الفرص السانحة للمعلمين لاغتنامها سبيل المثال ما أقرته الوزارة مؤخراً في برنامج التدريب النوعي (خبرات) والذي يستهدف المعلمين والمعلمات، حيث يتم ابتعاثهم على شكل مجموعات سنوياً للدول المتقدمة تعليمياً للاستفادة من تجاربها الناجحة من خلال التدريب والمعاشية الميدانية في





داخل المدارس و نقل الخبرات والتجارب الجيدة لزملائهم في الميدان التربوي، وبرامج التدريب الصيفي والدورات التدريبية عن بعد التي اعتمدها وزارة التعليم استجابة لتداعيات جائحة كورونا، كذلك اتاحت الوزارة الفرص للمعلمين الراغبين في إكمال دراساتهم العليا في التخصصات التربوية من الابتعاث الخارجي والايفاء الداخلي .

ومن خلال عمل الباحثان في الميدان والتحاقهما بالعديد من البرامج المشابهة ورؤيتهم لاختلاف توجه المعلمين نحو تلك الفرص التطويرية وتباين وجهات نظرهم حول جدوى تلك البرامج وتناسبها مع ظروفهم المختلفة فقد رأى الباحثان دراسة القضية بشكل علمي للتعرف على اتجاه المعلمين نحو هذه الفرص لتنمية مهاراتهم وابداء مقترحاتهم لتطوير جودة تلك البرامج وتحسينها.

مشكلة وأسئلة البحث:

من خلال ما سبق، يمكن تحديد مشكلة البحث في الأسئلة التالية:

- 1- ما اتجاهات المعلمين نحو فرص النمو المهني؟
- 2- هل توجد فروق دالة إحصائية في اتجاهات المعلمين تختلف باختلاف المؤهل؟
- 3- ما هي مقترحات المعلمين التطويرية لفرص النمو المهني؟

أهداف البحث:

يهدف البحث إلى:

- 1- التعرف على اتجاهات المعلمين نحو فرص النمو المهني.
- 2- معرفة ما إذا كان هناك فروق دالة إحصائية في اتجاهات المعلمين تختلف باختلاف المؤهل.
- 3- التعرف على مقترحات المعلمين التطويرية لبرامج النمو المهني.

أهمية البحث:

- 1- يفيد البحث في معرفة توجه المعلمين نحو فرص النمو المهني لاختيار البرامج التي تناسبهم.
- 2- يفيد البحث في تطوير برامج التدريب الداخلية والخارجية.
- 3- يمكن استفادة المشرفين التربويين من نتائج البحث في تصميم الحقائق التدريبية للمعلمين.
- 4- إثراء الدراسات التربوية المتعلقة بتدريب وتطوير المعلمين.

مصطلحات البحث:

تتضمن مصطلحات البحث التعريفات التالية:

الاتجاهات:

كما يعرفها زهران (2000) بأنها "تكوين فرضي أو متغير كامن أو متوسط يقع بين المثير والاستجابة، وهو عبارة عن استعداد نفسي أو تهيؤ عقلي عصبي متعلم للاستجابة الموجبة أو السالبة نحو أشخاص أو موضوعات أو مواقف أو رموز في البيئة التي تستثير هذه الاستجابة" (ص.172).

ويعرفها الباحثان بأنها استعداد نفسي يصدر عن المعلم حول فرص النمو المهني سواء بالقبول أو الرفض.

النمو المهني للمعلمين:

عرفه قلو فر ولو (Glover& Law,1998) بأنه: عملية تهدف إلى تمكين المعلمين من معارف جديدة ذات علاقة بعملهم وتنمية مهاراتهم والقيم الداعمة لها وتأهيلهم لتحقيق تربية وتعليم ناجحين لفائدة طلبتهم.





ويعرفها الباحثان بأنها: عملية تحسين مستمرة لرفع كفاءة المعلم لتحقيق معايير عالية الجودة من خلال مجموعة من السياسات والبرامج والممارسات التربوية تنعكس في الميدان التربوي وتظهر نتائجها على المتعلمين.

حدود البحث:

- 1- الحدود الموضوعية: يقتصر البحث على دراسة اتجاهات المعلمين نحو فرص النمو المهني (الدورات القصيرة على رأس العمل، برامج التدريب الخارجية: برنامج (خبرات مثلاً...) وبرامج الإيفاد والابتعاث.
- 2- الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 1441/1442 هـ.
- 3- الحدود المكانية: يقتصر البحث على دراسة اتجاهات المعلمين نحو فرص النمو المهني ومقترحاتهم التطويرية بمحافظة عفيف بمنطقة الرياض.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

أولاً: الاتجاهات:

مفهوم وأهمية الاتجاهات:

عرف ألبرت (Albert) الاتجاه بأنه "الحالة العقلية والعصبية للاستعداد التي تنتظم خلال الخبرة، وتمارس تأثيرها الديناميكي على ردود أفعال الأفراد تجاه كل الموضوعات والمواقف المرتبطة به" (النعيمي، 2015، ص131).

وتلعب الاتجاهات دوراً أساسياً في التعليم والأداء، لأن مشاعر المتعلمين واتجاهاتهم نحو مكونات المنهج تؤثر في قدرتهم على تحقيق الأهداف التعليمية / التعلمية، لأن التعلم الذي يؤدي إلى تكوين اتجاهات نفسية مناسبة لدى المتعلمين يكون أكثر جدوى.

ومن وجهة النظر الاجتماعية تكمن أهمية الاتجاهات في أنها أحد المحددات الرئيسة الضابطة والموجهة والمنظمة للسلوك الاجتماعي، وعلى ذلك فإن أي تغير اجتماعي يتطلب معرفة الاتجاهات السائدة بين أفراد المجتمع (السنبل، 2003).

ويعد الاتجاه أسلوباً منظماً في التفكير وتعديل السلوك البشري، ويرتبط برودود الأفعال النابعة من الأفراد نحو مواقف معينة، سواء أفراد أو قضايا اجتماعية، كما تلعب الاتجاهات دوراً مهماً في تحديد مدى استجابة الطلاب لمكونات العملية التعليمية، ومنها: المدرسة، والمعلم، والمواد الدراسية، وطرق التدريس، والأنشطة التعليمية (العتيبي، 2020).

خصائص الاتجاهات:

- يلخص زيتون (2008) خصائص الاتجاهات كما يأتي:
- الاتجاهات مكتسبة: أي ليست غريزية أو مورثة؛ بل حصيلية مكتسبة من الخبرات والآراء والمعتقدات، يكتسبها الطالب من خلال تفاعله مع بيئته المادية والاجتماعية.
 - الاتجاهات تنبئ بالسلوك: حيث تعمل بوصفها موجّهات للسلوك، ويستدل عليها من السلوك الظاهري للفرد.
 - الاتجاهات اجتماعية: فهي ذات أهمية شخصية اجتماعية، تؤثر في علاقة الفرد مع الآخرين، وترى أن للجماعة دوراً بارزاً في سلوك الطالب، وأنه ربما يؤثر في استجابة الآخرين.
 - الاتجاهات استعدادات للاستجابة عاطفياً: إن ما يميز الاتجاهات عن غيرها طابعها العاطفي؛ لذا يعد المكون الوجداني أهم مكونات الاتجاهات.





- الاتجاهات ثابتة نسبياً: لأنها تتكون بعد تعليم وتفكير؛ ولكنها قابلة للتعديل والتغيير، فثبوتها نسبي وليس مطلقاً؛ لذلك يمكن تعديلها بالتعليم.
- الاتجاهات قابلة للقياس: حيث يمكن قياس الاتجاهات وتقديرها من خلال مقاييس الاتجاهات.

مكونات الاتجاهات:

يرى عدد من الباحثين أن للاتجاه ثلاثة مكونات رئيسية، منهم (العنبي، 2020؛ طبشي، الشايب، 2013؛ الزغول، 2012):

-المكون المعرفي:

يمثل المكون المعرفي المعارف والحقائق والمعتقدات التي لدى الفرد حول موضوع الاتجاه؛ حيث لا يمكن أن تتولد لديه الميول والرغبات تجاه المواقف دون أن تتوفر المعرفة الكافية عن ذلك الموقف أو الظاهرة، ويكتسب من خلال البيئة المحيطة بالفرد، سواء عن طريق النقل أو التلقين أو القراءة، أو الخبرة المباشرة.

-المكون العاطفي:

ويمثل مشاعر الفرد وانفعالاته التي يصدرها نحو موضوع الاتجاه. ويستدل على المكون العاطفي من خلال إقبال الشخص على موضوع الاتجاه أو نفوره منه، ويمكن قياس هذه المشاعر بمقاييس الاتجاهات.

-المكون السلوكي:

ويمثل الاستجابة العملية نحو موضوع الاتجاه؛ حيث يعبر هذا المكون عن سلوك الفرد تجاه ذلك الموضوع، ويوضح هذا الأداء مدى التفاعل بين الجانب المعرفي والجانب العاطفي.

طرق قياس الاتجاهات:

1- مقياس بوقاردوس (Bogardus):

في عام 1925 قام بوقاردوس ببناء مقياس أطلق عليه مقياس البعد الاجتماعي، استخدم المقياس لقياس اتجاهات الأمريكيين نحو الزوج على سبيل المثال. وفي هذا المقياس فإن الأبعاد التي يستجيب إليها المفحوص لا تكون متدرجة ولا توجد بينها علاقات ظاهرية.

2- مقياس ثيرستون (Thurstone):

في طريقة ثيرستون تنحصر العبارات بين الموافقة والرفض، ولحساب متوسط كل عبارة يطلب من المحكمين إعطاء درجة لها تتراوح بين (1)، (11) بحسب إيجابيتها أو سلبيتها، وإذا كانت محايدة تعطي الرقم (6)، ثم تطبق العبارات على عينة من المفحوصين لحساب الثبات.

3- مقياس ليكرت (Likert):

جاءت طريقة ليكرت لسد الثغرة الرئيسية في طريقة ثيرستون المعتمدة على المحكمين وابتكر طريقة لقياس الاتجاهات في كثير من الموضوعات، بحيث يظهر المفحوص ما إذا كان يوافق بشدة أو لا يوافق بشدة أو متردداً على كل عبارة، وتدرج الموافقة وتعطى قيم تتراوح ما بين الموافقة بشدة أو عدم الموافقة بشدة، موافق بشدة (5)، موافق (4)، متردد (3)، لا أوافق (2)، لا أوافق بشدة (1)، والدرجة المرتفعة هنا تدل على الاتجاهات الموجبة والدرجة المنخفضة تدل على الاتجاهات السالبة، ويختلف عن مقياس ثيرستون في أنه لا يستهلك الكثير من الوقت والجهد.

4- طريقة جتمان (Guttman):

يعتمد مقياس جتمان على تدرج الفقرات من الأدنى إلى الأعلى بحيث إذا وافق المفحوص على فقرة معينة فإنه قد وافق على الفقرة السابقة ولا يوافق على الفقرات الأعلى، وتحدد درجة اتجاهات المفحوص.





المحور الثاني: فرص النمو المهني للمعلمين:

تزايدت أهمية التنمية المهنية باعتبارها طريقة للتأكد من نجاح المعلمين في ربط أهداف التدريس، الذي يقدمونه مع احتياجات متعلميهم، والغرض الأساسي للتنمية المهنية هو الرقي بجودة التدريس الذي ينتج عنه جودة في تعلم جميع المتعلمين.

كما أن كل الأنظمة التعليمية تركز على أن المعلم أحد العناصر الأساسية للعملية التعليمية والتعلمية، فبدون معلم مؤهل أكاديمياً ومدرب مهنيلاً لا يستطيع أي نظام تعليمي الوصول إلى تحقيق أهدافه. ومع دخول العالم عصر المعلوماتية والاتصالات والتقنية العالية، أصبحت هناك ضرورة ملحة إلى معلم متطور بشكل مستمر ليواكب روح العصر ويلبي احتياجات المجتمع ومتطلباته نحو التقدم والرقي.

مفهوم التنمية المهنية للمعلمين:

تعددت التعريفات التي تناولت مفهوم التنمية المهنية ومنها كما جاء في تقرير اليونسكو (UNESCO, 2003) بأنها عملية طويلة الأجل تشمل إتاحة فرص منظمة، وتجارب مخطط لها بشكل منهجي من أجل تطوير وتعزيز المهنة. في حين عرف نصر (2004) التنمية المهنية للمعلمين بأنها عملية منظمة مدروسة لبناء مهارات تربوية وإدارية وشخصية جديدة، تلزم المعلمين لقيامهم الفعال بالمسؤوليات اليومية، أو ترميم ما يتوفر لديهم منها بتجديدها أو إنمائها، أو سد العجز فيها لتحقيق غرض أسمى وهو تحسين فعالية المعلمين وبالتالي زيادة التحصيل الكمي والنوعي للمعلمين. كما تعرف بأنها "عملية منظمة وهادفة تسعى إلى تطوير مقدرة المعلمين المعرفية والمهارية والأدائية، من أجل إحداث التغيير في اتجاهاتهم وسلوكياتهم نحو تحسين أداءهم التدريسي والمهني" (حداد، 2019).

أهداف التنمية المهنية للمعلم:

تحقق التنمية المهنية للمعلم مجموعة من الأهداف من أهمها:

- 1- مواكبة المستجدات في مجال نظريات التعليم والتعلم والعمل علي تطبيقها لتحقيق الفعالية في التعلم.
- 2- تحقيق النمو المستمر للمعلمين لرفع مستوى أدائهم المهني وتحسين اتجاهاتهم وصلف مهاراتهم التعليمية وزيادة معارفهم ومستوى مقدرتهم على الإبداع والتجديد.
- 3- تجديد معلومات المعلمين وتنميتها وإيقافهم على التطورات الحديثة في تقنيات التعليم وطرق التدريس.
- 4- تعميق الأصول المهنية عن طريق زيادة فعالية المعلم ورفع كفايته الإنتاجية إلى حدها الأقصى.
- 5- تحقيق النمو المهني زيادة فاعلية كفاءة المعلم في تخطي مشاكل العمل بتجريب أفكار جديدة وطرق متنوعة للأداء.
- 6- تطوير كفايات ومهارات التقييم بأنواعها وخصوصاً مهارات التقييم الذاتي (وزارة التعليم، 1433هـ).

مبررات التنمية المهنية للمعلم:

إن من أهم مبررات التنمية المهنية للمعلم كما ذكرت عند التميمي (2010) ما يلي:

1. الثورة المعرفية في جميع مجالات العلم والمعرفة وقد ساهمت ثورة الاتصالات في انتشارها واتساع نطاقها.
2. تعدد ادوار المعلم وتعدد مسؤولياته في المجال التعليمي فبعد ان كان ملقنا للمعلومة ومصدرها أصبح مساعداً للمتعلم على استكشافها من خلال طرق تدريسية متطورة ومعاصرة.
3. المستجدات المتسارعة في مجال استراتيجيات التدريس والتعلم مما يتطلب من المعلم مواكبة ذلك.
4. التوجه العالمي نحو التقيد بالجودة الشاملة للعملية التعليمية والاعتماد الأكاديمي في عملية التعلم.
5. مواكبة كل ما هو جديد ومتطور في العملية التعليمية وتطبيقه وفق المعايير الدولية.
6. تعدد الأنظمة التعليمية وتنوع اساليب التطوير والتعلم الذاتي.



مجالات التنمية المهنية للمعلم:

حددت مجالات التنمية المهنية المستدامة للمعلم من قبل فريق عمل تطوير التنمية المهنية المستدامة للمعلمين ضمن مشروع تطوير الكفاءة المؤسسية لإدارة الخدمات التربوية في وزارة التعليم (1433) والذي نص على ثلاث مجالات هي: 1- مجال الثقافة العامة 2- المجال الأكاديمي التخصصي 3- المجال التربوي المسلكي.

وهناك العديد من البحوث والدراسات التي تناولت مجال تطوير النمو المهني والاحتياجات التدريبية للمعلم حيث هدفت دراسة الجمعان (2019) الى التعرف على فاعلية الدليل التنظيمي للتنمية المهنية داخل المدرسة وتوطين التدريب من وجهة نظر قائدات المدارس. وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي وتكونت عينة الدراسة من (30) قائدة مدرسية بمدينة الخرج، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة تقدير قائدات المدارس بالنسبة لفاعلية الدليل التنظيمي للتنمية المهنية كانت عالية.

كما هدفت دراسة حداد (2019) إلى التعرف على اتجاهات معلمي ومعلمات اللغة الإنجليزية في مدارس تعليم لواء بني عبيد نحو برامج التنمية المهنية المقدمة لهم، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي من خلال استخدام أداة الدراسة الاستبانة، وتم تطبيقها على عينة مكونة من (110) معلماً ومعلمه، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة اتجاهات المعلمين والمعلمات نحو برامج التنمية المهنية جاءت بدرجة متوسطة.

وهدفت دراسة هويل والعنادي (2015) إلى تطوير نظام إعداد المعلم في المملكة العربية السعودية في ضوء تجربتي اليابان وفنلندا، واستخدمت الدراسة المنهج التحليلي المقارن، واستخدمت الباحثتان صورة التحليل المقارن عند (جورج بيريداي ذو الخطوات الأربع)، وأظهرت الدراسة ضعف تركيز برامج إعداد المعلم في المملكة على إكساب الطالب المعلم المهارة البحثية.

وأجرى الغامدي (2013) دراسة هدفت إلى بناء برنامج تدريبي مقترح للنمو المهني لمعلمي العلوم بالمرحلة المتوسطة في ضوء بعض المعايير العالمية ومتطلبات مناهج العلوم المطورة، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي والمنهج التجريبي، وقام الباحث باستخدام الاختبار التحصيلي، وتكونت عينة الدراسة من (27) معلماً من منطقة مكة المكرمة، وقدمت الدراسة معايير مقترحة للنمو المهني لمعلمي العلوم بالمرحلة المتوسطة.

كذلك أجرى الثقفي (2013) دراسة هدفت إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لمعلمي الرياضيات بالمرحلة المتوسطة لتنفيذ المقررات المطورة من وجهة نظر معلمي ومشرفي المادة، واتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي المسحي، واستخدمت الاستبانة أداة لجمع المعلومات وتم تطبيقها على (70) معلماً و (17) مشرفاً تربوياً في مدينة مكة المكرمة. وكانت أهم النتائج هي حاجة معلمي العلوم بالمرحلة المتوسطة، للتدريب على الاحتياجات في مجال التخصص بدرجة متوسطة من وجهة نظر المعلمين وكذلك من وجهة نظر المشرفين التربويين. وحاجة معلمي الرياضيات بالمرحلة المتوسطة، للتدريب على الاحتياجات في المجال التربوي بدرجة متوسطة من وجهة نظر المعلمين وبدرجة كبيرة من وجهة نظر المشرفين.

ودراسة الحربي (2012) وهدفت إلى تحديد المهارات التدريسية اللازمة لتدريس الرياضيات المطورة في المرحلة المتوسطة ومدى توافرها لدى معلمي ومعلمات الرياضيات من وجهة نظر المشرفين والمشرفات واتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي وتضمنت أداة الدراسة (الاستبانة) ثلاثة مجالات (التخطيط للتنفيذ، التقويم) وأظهرت النتائج أن جميع المهارات الواردة في أداة الدراسة تعتبر لازمة لتدريس الرياضيات المطورة بدرجة عالية الأهمية جداً.



وكذلك دراسة البلوي (2011) هدفت إلى التعرف على دور المشرف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين الجدد، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، واستخدمت الاستبانة أداة للدراسة، وتكونت العينة من (612) معلماً، وتوصلت الباحثة إلى أنّ دور المشرف التربوي في تنميتهم كان متوسط الدرجة.

وهدفت دراسة التميمي (2010) إلى التعرف على دور مديري المدارس في التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظرهم بمحافظة رأس تنورة، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقام الباحث باستخدام الاختبار التحصيلي وتكون مجتمع الدراسة من (13) مدير و (٢٦٥) معلم وتكونت عينة الدراسة من (13) مدير و (200) معلماً من مدينة رأس تنورة، وفي نتائج الدراسة يرى مديرو المدارس بمحافظة رأس تنورة إن أبرز ما يعوق التنمية المهنية للمعلمين تغيير المشرفين التربويين الزائرين للمدرسة ويرى المعلمون إن زيادة العبء التدريسي للمعلم يقلل من تطويره مهنياً.

ودراسة النمري (2008) هدفت إلى تحديد الاحتياجات التدريبية المهنية اللازمة لمعلمة اللغة العربية في ضوء متغيرات العصر ومستجداته، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي بتطبيق الاستبانة على (70) معلمة لغة عربية في المرحلة المتوسطة بمدينة مكة و(60) معلمة لغة عربية في المرحلة الثانوية، وأسفرت الدراسة عن تحديد ستاً وأربعين حاجة تدريبية مهنية لازمة لمعلمة اللغة العربية؛ في ضوء مستجدات العصر ومتغيراته، اندرجت تحت المجالات السابقة.

بالإضافة إلى دراسة فلمبان (2002) التي هدفت للتعرف على الاحتياجات التدريبية لمعلمات الأحياء أثناء الخدمة بمدينة مكة المكرمة وجدة من وجهة نظرهن، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي بتطبيق الاستبيان على مجتمع الدراسة كاملاً والبالغ (191) معلمة أحياء، وكانت أهم النتائج: إن جميع الاحتياجات التدريبية في مجال الكفايات الشخصية، والأهداف السلوكية، والتقويم على درجة كبيرة من الأهمية، وإن المعلمات بحاجة متوسطة للتدريب على طرق التدريس والوسائل التعليمية.

التعقيب على البحوث والدراسات السابقة:

من خلال استعراض البحوث والدراسات السابقة وجد أن برامج النمو المهني قد حظيت باهتمام الكثير من الباحثين في هذا المجال وأجريت فيه العديد من البحوث والدراسات.

واتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في موضوعها والمتمثل في التنمية المهنية للمعلمين كذلك عينتها، كما تتفق معها في أداة الدراسة الاستبانة، ما عدا دراسة هويلم والعنادي (2015) ودراسة التميمي (2010)، وتتفق بشكل أكبر مع دراسة حداد (2019) التي هدفت إلى التعرف على اتجاهات المعلمين ومعلمات نحو برامج التطوير المهني، وتتميز هذه الدراسة في كونها تتناول اتجاهات المعلمين في جميع التخصصات حول فرص النمو المهني ومقترحات تطويرها وعلاقتها بنوع المؤهل. وقد استفاد الباحثان الدراسات السابقة في بناء أداة الدراسة الحالية وكتابة الإطار النظري.



إجراءات الدراسة:

أولاً: منهج الدراسة:

لتحقيق هدف الدراسة المتمثل في التعرف على اتجاهات المعلمين نحو فرص النمو المهني ومقترحاتهم التطويرية استخدام الباحثان المنهج الوصفي للإجابة عن أسئلة الدراسة.

ثانياً: مجتمع الدراسة وعينتها:

يتكون مجتمع البحث من جميع المعلمين بمحافظة عفيف والقرى والمراكز التابعة لها، والذي يبلغ عددهم (897) معلماً، وقد تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية وبلغ عددهم (84) معلماً.

جدول رقم (1) توزيع أفراد العينة حسب نوع المؤهل

النسبة	التكرار	الفئات	المؤهل
78,6	66	بكالوريوس تربوي	المؤهل
21,4	18	دراسات عليا	
%100	84	المجموع	

ثالثاً: أداة الدراسة:

للإجابة عن أسئلة الدراسة أعد الباحثان أداة الدراسة المتمثلة في استبانة لجمع البيانات من عينة الدراسة وقد تكونت من محورين: الاتجاهات نحو فرص النمو المهني (20) عبارة والمقترحات التطويرية لفرص النمو المهني (16) عبارة بمجموع (36) عبارة. ولتفسير استجابات أفراد العينة على الاستبانة، اعتمد الباحثان المعيار الاحصائي الآتي باستخدام مقياس ليكرت الثلاثي: (1 - 1,67، موافقة بدرجة ضعيفة)، (2,34 - 1,67، موافقة بدرجة متوسطة)، (3 - 2,34، موافقة بدرجة عالية).

أ) **صدق الأداة:** للتحقق من صدق أداة الدراسة قام الباحثان باستخدام عدد من الأساليب لقياس صدق الأداة وهي:

أولاً: صدق المحكمين:

للتأكد من صدق الأداة قام الباحثان بعرض الأداة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين من أصحاب الخبرة في برامج النمو المهني والمناهج وطرق التدريس وذلك للتعرف على مدى وضوح تعليمات الأداة ومناسبة عباراتها لموضوع الدراسة ودقة الصياغة اللغوية والعلمية، وقد أخذ الباحثان بآراء وتعديلات المحكمين.

ثانياً: صدق الاتساق الداخلي:

لحساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الأول (اتجاهات المعلمين نحو فرص النمو المهني) والمحور الثاني (المقترحات التطويرية) قام الباحثان باستخدام "معامل الارتباط بيرسون" لحساب الاتساق الداخلي للاستبانة كما يتضح في الجدولين (2-3)

جدول رقم (2) معاملات الارتباط بين درجات كل عبارة من عبارات المحور الأول بالدرجة الكلية للمحور

العبارات	معامل الارتباط	العبارات	معامل الارتباط
1	**0,408	11	**0,712
2	**0,673	12	**0,668
3	**0,519	13	**0,571
4	**0,558	14	**0,624
5	**0,644	15	**0,618
6	**0,658	16	**0,592
7	**0,494	17	**0,520
8	**0,732	18	**0,491
9	**0,775	19	**0,571
10	**0,609	20	**0,689

** دالة عند مستوى الدلالة 0,01.

يتضح من الجدول رقم (2) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة العبارة والدرجة الكلية للمحور الأول المرتبط باتجاهات المعلمين نحو فرص النمو المهني جاءت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,01) وجميعها قيم موجبة، مما يعني وجود درجة عالية من الاتساق الداخلي وارتباط المحور بعباراته ، ويشير ذلك إلى وجود درجة عالية من الصدق لعبارات المحور الأول.

جدول رقم (3) معاملات الارتباط بين درجات كل عبارة من عبارات المحور الثاني بالدرجة الكلية للمحور

العبارات	معامل الارتباط	العبارات	معامل الارتباط
1	**0,586	9	**0,574
2	**0,588	10	**0,555
3	**0,500	11	**0,612
4	**0,504	12	**0,647
5	**0,544	13	**0,580
6	**0,582	14	**0,675
7	**0,703	15	**0,648
8	**0,609	16	**0,728

** دالة عند مستوى الدلالة 0,01.

يتضح من الجدول رقم (3) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة العبارة والدرجة الكلية للمحور الثاني المرتبط باقتراحات المعلمين تجاه فرص النمو المهني جاءت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,01) وجميعها قيم موجبة، مما

يعني وجود درجة عالية من الاتساق الداخلي وارتباط المحور بعباراته، ويشير ذلك إلى وجود درجة عالية من الصدق لعبارات المحور الثاني.

ب) ثبات الأداة:

لقياس مدى ثبات أداة الدراسة تم استخدام معادلة ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات الأداة

جدول (4) معاملات ثبات ألفا كرونباخ لمحاور الدراسة (العينة الاستطلاعية: ن=20)

المحور	عدد الفقرات	معامل ثبات ألفا كرونباخ
اتجاهات المعلمين نحو فرص النمو المهني	20	0,89
مقترحات المعلمين التطويرية	16	0,90
الثبات العام للاستبانة	36	0,94

يتضح من الجدول السابق أن قيمة معامل ألفا كرونباخ لمحاور أداة الدراسة كانت (0,89 - 0,90)، في حين كان الثبات العام لأداة الدراسة (0,94) وهذه القيمة تُعد مقبولة لمدى ثبات أداة الدراسة، مما يؤهلها لتكون أداة قياس مناسبة لهذه الدراسة ويمكن تطبيقها بثقة.

رابعاً: الأساليب الإحصائية المستخدمة:

استخدم الباحثان الأساليب الإحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية: للتعرف على البيانات الأولية لأفراد عينة الدراسة.
- المتوسط الحسابي: للتعرف على مدى ارتفاع أو انخفاض آراء أفراد عينة الدراسة نحو كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة الأساسية.
- تم استخدام الانحراف المعياري (Standard deviation)؛ للتعرف على مدى انحراف آراء (استجابات) أفراد عينة الدراسة.
- اختبار مان وتني لحساب الفروق بين المتوسطات (Man Whitney).
- معامل ارتباط بيرسون؛ لقياس الصدق الداخلي لأداة الدراسة (الاستبانة).
- معامل الثبات الفاكرونباخ؛ لقياس ثبات أداة الدراسة (الاستبانة).

أولاً: عرض نتائج الدراسة:

1- النتائج المتعلقة بالسؤال الأول (ما اتجاهات المعلمين نحو فرص النمو المهني؟)

للإجابة عن هذا السؤال قام الباحث بحساب مجموع الاستجابات والمتوسطات والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات المحور على النحو التالي:

جدول رقم (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاتجاهات المعلمين نحو فرص النمو المهني

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	الرقم	الرتبة
عالي	0,395	2,81	يوجد لدي رغبة في اغتنام فرص النمو المهني	1	7
عالي	0,441	2,79	أرى أهمية في برامج النمو المهني	2	12
عالي	0,486	2,79	أرى الاستفادة من برامج النمو المهني	3	11
عالي	0,311	2,89	أرغب المشاركة في التخطيط لبرامج النمو المهني	4	1
عالي	0,385	2,82	أرغب في الابتعاث الخارجي للدراسات العليا	5	6
عالي	0,469	2,74	أرغب في برامج الإيفاد الداخلي للدراسات العليا	6	15
عالي	0,433	2,80	تتوافق برامج النمو المهني مع قدراتي	7	8
عالي	0,441	2,79	ارغب في برامج الدورات التدريبية القصيرة أثناء العمل	8	13
متوسط	0,659	2,11	راضي عن شروط وضوابط الالتحاق ببرامج النمو المهني	9	19
متوسط	0,613	2,24	تلبي تلك البرامج احتياجاتي المهنية	10	18
عالي	0,460	2,80	اشعر بتحسّن الكفايات التدريسية مع برامج النمو المهني	11	9
متوسط	0,659	2,11	يراعي القائمين على البرامج مبدأ تكافؤ الفرص بين المعلمين	12	20
عالي	0,352	2,86	أرغب في تنوّع فرص النمو المهني	13	3
عالي	0,433	2,80	لدي قدرة على التطوير الذاتي (تطوير المعلم نفسه بنفسه عبر الوسائل المختلفة)	14	10
عالي	0,617	2,70	راضي عن مؤشرات الأداء المُقرّة مؤخراً	15	16
عالي	0,462	2,75	راضي عن توقيت إقامة برامج النمو المهني للمعلم	16	14
عالي	0,326	2,88	أرى بأن برامج النمو المهني تحقق مبدأ جودة التعليم	17	2
عالي	0,385	2,86	استفيد من الدورات الفصلية التخصصية للمعلم	18	4
عالي	0,364	2,85	أرغب المشاركة في برامج التدريب الخارجية (برنامج خبرات، فليبرايت ، ... الخ)	19	5
عالي	0,519	2,68	لدي رضا عن كفاءة المدربين	20	17
عالي		2,70	المتوسط العام		

يتضح من الجدول رقم (5) أن المتوسطات قد تراوحت بين (2,89) و(2,11) وبلغت قيمة المتوسط العام (2,70) بمستوى عالي حيث جاءت الفقرة "أرغب المشاركة في التخطيط لبرامج النمو المهني" في المرتبة الأولى بينما جاءت الفقرة "يراعي القائمين على البرامج مبدأ تكافؤ الفرص بين المعلمين" في المرتبة الأخيرة. وجميع قيم متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة نحو فقرات هذا المحور دلت على أن هناك اتجاهات إيجابية للمعلمين نحو فرص النمو المهني.



2- النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل توجد فروق دالة إحصائية في اتجاهات المعلمين تختلف باختلاف المؤهل؟

جدول رقم (6) اختبار مان وتني للفروق بين المتوسطات

المحاور	نوع المؤهل	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة الاختبار II	الدلالة
الاتجاهات	بكالوريوس	66	45.52	3004,00	395.000	,028
	دراسات عليا	18	31.44	566,00		
المقترحات	بكالوريوس	66	45.23	2985.00	414.000	,043
	دراسات عليا	18	32.50	585.00		

يتضح من الجدول رقم(6) في نتيجة اختبار مان وتني للفروق بين المتوسطات وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى(0,05) لصالح أصحاب البكالوريوس في المحورين.

3- النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: ما هي مقترحات المعلمين التطويرية لفرص النمو المهني؟

للإجابة عن هذا السؤال قام الباحث بحساب مجموع الاستجابات والمتوسطات والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات المحور على النحو التالي:

جدول رقم (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقترحات المعلمين نحو فرص النمو المهني

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
3	21	اقترح تخطيط برامج النمو المهني بشكل أفضل	2,81	0,395	عالي
4	22	اقترح تنوع وتعدّد برامج النمو المهني	2,80	0,433	عالي
5	23	اقترح مشاركة المعلمين في تخطيط برامج النمو المهني	2,79	0,413	عالي
6	24	اقترح اختيار الوقت المناسب لإقامة برامج النمو المهني	2,77	0,449	عالي
7	25	اقترح استقطاب مدربين أصحاب كفاءة عالية	2,26	0,604	متوسط
4	26	اقترح تكثيف البرامج الخارجية لنقل الخبرات من برامج الدول المتقدمة	2,80	0,433	عالي
4	27	اقترح تحديد الاحتياجات المهنية للمعلمين بشكل دقيق	2,80	0,433	عالي
9	28	اقترح ربط التطوير المهني بالعلوّة السنوية للمعلم	2,21	0,603	متوسط
1	29	اقترح زيادة المخصصات المالية لبرامج النمو المهني للمعلم	2,85	0,664	عالي
4	30	اقترح استخدام التقنية في برامج النمو المهني	2,80	0,404	عالي
4	31	اقترح بأن تتوافق برامج النمو المهني مع متغيرات العصر	2,80	0,433	عالي



الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	الرقم	الرتبة
متوسط	0,594	2,24	اقترح فتح قنوات تواصل مباشرة بين المعلمين ومراكز التدريب التربوي	32	8
عالي	0,395	2,81	اقترح برامج خاصة للنمو المهني تستهدف المعلمين في المناطق النائية	33	3
عالي	0,424	2,81	اقترح الاستفادة من نتائج البحوث العلمية في تطوير النمو المهني للمعلم	34	3
عالي	0,375	2,83	اقترح وضع حوافز إضافية للمعلمين المهتمين بالنمو المهني	35	2
عالي	0,485	2,80	اقترح توظيف فكرة المدرّب المقيم في داخل المدرسة	36	4
عالي		2,69	المتوسط العام		

يتضح من الجدول رقم (7) ان المتوسطات قد تراوحت بين (2,85) و(2,21) وبلغت قيمة المتوسط العام (2,69) بمستوى عالي حيث جاءت الفقرة " اقترح زيادة المخصصات المالية لبرامج النمو المهني للمعلم " في المرتبة الأولى بينما جاءت الفقرة " اقترح ربط التطوير المهني بالعلوة السنوية للمعلم " في المرتبة الأخيرة. وجميع قيم متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة نحو فقرات هذا المحور دلّت على أن المقترحات الواردة في هذه الدراسة مؤيدة من قبل المعلمين بدرجة عالية لتطوير برامج وفرص النمو المهني.

ثانياً: مناقشة نتائج البحث وتفسيرها

في ضوء نتائج الدراسة توصلت إلى وجود اتجاهات ايجابية للمعلمين نحو فرص النمو المهني ويتفق ذلك مع دراسة حداد (2019)، ويعزو الباحث هذه الاتجاهات الايجابية لدى المعلمين الى رغبتهم في تطوير أنفسهم، وكذلك وجود حاجة لديهم الى تطوير قدراتهم التدريسية، كما ظهرت رغبتهم في التطوير المهني نتيجة تداعيات أزمة كورونا التي جعلتهم يقبلون على الدورات الخاصة بالتعليم عن بعد واستراتيجياته وطرق تقويمه. وتتفق نتائج هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة الثقفي(2013) وكذلك دراسة الحربي (2012) ودراسة النمري (2008)، رغم اختلاف بعض المجالات إلا أنها تلتقي في الكثير من عناصر النمو المهني التي تتطلب التطوير لدى المعلمين.

توصلت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) لصالح أصحاب البكالوريوس في المحورين، وبرغم أن الباحثان توقعوا عكس ذلك لصالح أصحاب الدراسات العليا، إلا أن ذلك ما ظهرت به نتائج الدراسة، ويعزو الباحثان نتيجة وجود فروق لصالح أصحاب البكالوريوس الى زيادة الرغبة لديهم في تطوير أنفسهم مهنياً أكثر من أصحاب ما فوق البكالوريوس وهم من المعلمين الذين لديهم مؤهلات دراسات عليا وحصلوا على قسطاً من التطوير لا بأس به من خلال استعداداتهم السابقة ومن خلال دراساتهم الأكاديمية.

كما توصلت الدراسة إلى أن جميع الاستجابات بشأن المقترحات الواردة في هذه الدراسة مؤيدة من قبل المعلمين بدرجة عالية لتطوير برامج و فرص النمو المهني ، وبذلك ينبغي أن تؤخذ في الاعتبار، ويعزو الباحث ارتفاع متوسط الفقرات رقم(29) " اقترح زيادة المخصصات المالية لبرامج النمو المهني للمعلم " ورقم (35) " اقترح وضع حوافز إضافية



للمعلمين المهتمين بالنمو المهني" و رقم(21)" اقترح تخطيط برامج النمو المهني بشكل أفضل" إلى اقتناع المعلمين بأن أبرز الأسس في تطوير النمو المهني هي عوامل التخطيط والتمويل والتحفيز، و يتفق ذلك مع ما توصلت إليه دراسة الحربي(2012) والغامدي(2013) في جانب تخطيط وتنفيذ برامج المهارات التدريسية.

ملخص نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- 1- وجود اتجاهات ايجابية للمعلمين نحو فرص النمو المهني في جميع متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة بنسب متقاربة وبدرجة عالية.
- 2- وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (0,05) في اتجاهات المعلمين تختلف باختلاف المؤهل لصالح اصحاب البكالوريوس.
- 3- تحديد قائمة مكونة من (16 مقترحاً) تعبر عن مقترحات المعلمين لتطوير فرص النمو المهني للمعلمين.

توصيات الدراسة:

- 1- الاستفادة من اتجاهات المعلمين الايجابية في تطوير وتحديث برامج نمو مهني تسهم في تنمية الابتكار لدى المتعلمين.
- 2- الاستفادة من الأدوار المتعددة للتقنية الحديثة في تطوير برامج النمو المهني للمعلم.
- 3- مراعاة اشراك المعلمين في التخطيط لبرامج النمو المهني.
- 4- عقد ورش عمل بشكل مستمر تجمع المشرفين والمعلمين من قبل مراكز التدريب التربوي لمناقشة فرص النمو المهني وطرح التساؤلات والحلول.

مقترحات الدراسة

يقترح الباحثان إجراء الدراسات المستقبلية على النحو التالي:

- 1- تقييم برامج النمو المهني الحالية للمعلمين.
- 2- تصور مقترح لتخطيط وتمويل برامج النمو المهني للمعلمين.
- 4- اتجاهات المعلمين نحو برامج النمو المهني عن بعد ومعوقاتها وسبل تطويرها.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- 1- البلوي، مرزوقة حمود (2011). دور المشرف التربوي في تنمية المعلمين الجدد مهنياً في منطقة تبوك التعليمية من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة مؤتة، الأردن.
- 2- التميمي، عبدالعزيز عمر(2010). دور مديري المدارس في التنمية المهنية للمعلمين دراسة ميدانية على محافظة رأس تنورة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الإمام محمد بن سعود.
- 3- الجمعان، أمل حمد (2019). فاعلية الدليل التنظيمي للتنمية المهنية وتوطين التدريب من وجهة نظر قائدات المدرسة في مدينة الخرج. المجلة التربوية الدولية المتخصصة، 8 (12)، 87-99
- 4- حداد، ديانا نعيم (2019). اتجاهات معلمي ومعلمات اللغة الإنجليزية في مدارس مديرية تربية وتعليم لواء بني عبيد نحو برامج التنمية المهنية المقدمة لهم. مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، العدد 42، 143-160
- 5- الحربي، محمد صنت (2012). المهارات التدريسية اللازمة لتدريس الرياضيات المطورة في المرحلة المتوسطة ومدى توافرها لدى معلمي ومعلمات الرياضيات من وجهة نظر مشرفي ومشرفات الرياضيات. جامعة الملك سعود، الرياض.
- 6- الزغول، عماد عبد الرحيم (2012). مبادئ علم النفس التربوي. الإمارات العربية المتحدة: دار الكتاب الجامعي.
- 7- زهران، حامد عبد السلام (2000). علم النفس الاجتماعي، ط6. القاهرة: عالم الكتب.



- 8- زيتون، عايش محمود (2008). اساليب تدريس العلوم. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- 9- السنبل، عبدالعزيز عبدالله (2003). مقياس اتجاهات المتعلمين الكبار نحو محو الأمية. مجلة كلية التربية بأسيوط، 19(1)، 117-171
- 10- طبشي، بلخير؛ الشايب محمد (2013). قياس الاتجاه نحو مهنة التدريس لدى معلمي المرحلة الابتدائية في ظل الإصلاحات التربوية الجديدة بالجزائر. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 13(13)، 79-87
- 11- عاقل، فاخر (1988). أسس البحث في العلوم السلوكية. جامعة دمشق.
- 12- العتيبي، ماجد غزاي (2020). استراتيجية مقترحة قائمة على التعلم بالمشاريع لتدريس اللغة الإنجليزية وأثرها على تنمية مهارات الكتابة الإقناعية والإبداعية والاتجاه نحو المادة. رسالة دكتوراه، جامعة الملك خالد.
- 13- الغامدي، حامد جماح (2013). برنامج تدريبي مقترح للنمو المهني لمعلمي العلوم بالمرحلة المتوسطة في ضوء المعايير العالمية ومتطلبات مناهج العلوم المطورة. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى.
- 14- فلبيان، تغريب أحمد (2002). الاحتياجات التدريبية لمعلمات الاحياء أثناء الخدمة بمدينتي مكة المكرمة وجده من وجهة نظرهن، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، كلية التربية.
- 15- فوزي، محمود (2012). التربية وإعداد المعلم. دار التعليم الجامعي، الإسكندرية.
- 16- المطرودي، خالد (2010). الاحتياجات التدريبية في الجانب التدريسي لمعلم القرآن في المرحلة الثانوية بمدينة الرياض، العلوم التربوية والدراسات الإسلامية، جامعة الملك سعود، الرياض.
- 17- المفرج، بدرية، المطيري، عفاف، حمادة، محمد (2007). الاتجاهات المعاصرة في إعداد المعلم وتنميته مهنيًا. وزارة التربية بالكويت.
- 18- منصور، علي (2001). التعلم ونظرياته. مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، منشورات جامعة تشرين، اللاذقية.
- 19- نصر، نجم الدين (2004). التنمية المهنية المستدامة للمعلمين أثناء الخدمة في مواجهة تحديات العولمة، مجلة كلية التربية، العدد 46، جامعة الزقازيق.
- 20- النعيمي، فجر جودة (2015). علم النفس الاجتماعي دراسة لخفايا الانسان وقوى المجتمع. لبنان: مكتبة مؤمن قريش.
- 21- النمري، حنان سرحان (2008). الاحتياجات التدريبية المهنية اللازمة لمعلمات اللغة العربية في المرحلتين المتوسطة والثانوية في ضوء متغيرات العصر ومستجداته في المملكة العربية السعودية. مجلة القراءة والمعرفة، جامعة عين شمس، عدد 74، 230 - 258
- 22- هويل، ابتسام ناصر والعنادي، عبير مبارك (2015). تطوير نظام إعداد المعلم في المملكة العربية السعودية في ضوء تجرئتي اليابان وفنلندا. المجلة التربوية الدولية المتخصصة، 4(2). 31-55.
- 23- وزارة التعليم (1433). الإطار العام لسياسة التنمية المهنية المستدامة للمعلمين. فريق عمل تطوير التنمية المهنية للمعلمين.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 24-Glover,D and Law,S. (1996). **Managing Professional Development in Education**, Kogan Page Limited, London.
- 25- Shaw, M.E and Wright, J.M (1967). **Scales for the Measurement of Attitudes**. New York, Mc Graw Hill.
- 26-UNESCO (2003). **Teacher Professional Development an International Review of the literature**. Paris: International Institute for Education planning.