



مجلة الدراسات والبحوث التربوية

JOURNAL OF STUDIES AND EDUCATIONAL RESEARCHES

المجلد (٦) العدد (١٦) الجزء الثاني يناير ٢٠٢٦م

مجلة علمية دورية محكمة

يصدرها مركز العطاء للاستشارات التربوية - الكويت بالتعاون مع كلية العلوم التربوية
جامعة الطفيلة التقنية - الاردن

ISSN: 2709-5231 الترخيم الدولي

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

مجلة الدراسات والبحوث التربوية

Journal of Studies and Educational Researches (JSER)

علمية دورية محكمة يصدرها مركز العطاء للاستشارات التربوية- دولة الكويت
بالتعاون مع كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن

ISSN: 2709-5231

للمجلة معامل تأثير عربي ومفهرسة في العديد من قواعد المعلومات الدولية

رئيس التحرير

أ.د. عبدالله عبد الرحمن الكندري
أستاذ المناهج وطرق التدريس - كلية التربية الأساسية- الكويت

مدير التحرير

د. صفوت حسن عبد العزيز- مركز البحوث التربوية- وزارة التربية- الكويت

هيئة التحرير

أ.د. لؤلؤة صالح رشيد الرشيد
أستاذ الصحة النفسية وعميد كلية العلوم والآداب- جامعة القصيم- المملكة العربية السعودية
أ.د. أحمد عودة سعود القرارة
أستاذ المناهج وطرق التدريس والعميد السابق- كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن
أ.د. منال محمد خضير
أستاذ المناهج وطرق التدريس- ووكيل كلية التربية لشئون الطلاب- جامعة أسوان- مصر
د. أحمد فهد السحبي
المركز العربي لتأليف وترجمة العلوم الصحية- الكويت

أ.د. بدر محمد ملك
أستاذ ورئيس قسم الأصول والإدارة التربوية سابقاً- كلية التربية الأساسية- الكويت
أ.د. راشد علي السهل
أستاذ ورئيس قسم علم النفس التربوي- كلية التربية- جامعة الكويت
أ.د. دلال فرحان نافع العنزي
أستاذ المناهج وطرق التدريس- كلية التربية الأساسية- الكويت
د. غازي عنيزان الرشيد
أستاذ مشارك أصول التربية- كلية التربية- جامعة الكويت

اللجنة العلمية

أ.د. محمد أحمد خليل الرفوع
أستاذ علم النفس التربوي- كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن
أ.د. محمد إبراهيم طه خليل
أستاذ أصول التربية ومدير مركز الجامعة للتعليم المستمر وتعليم الكبار- كلية التربية- جامعة طنطا- مصر
أ.د. إيمان فؤاد محمد الكاشف
أستاذ التربية الخاصة والصحة النفسية ووكيل كلية الإعاقة والتأهيل لشئون الطلاب- جامعة الزقازيق- مصر

أ.د. خالد عطية السعودي
أستاذ المناهج وطرق التدريس وعميد كلية العلوم التربوية سابقاً- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن
أ.د. صلاح فؤاد مكاوي
أستاذ ورئيس قسم الصحة النفسية والعميد السابق- كلية التربية- جامعة قناة السويس- مصر
أ.د. عمر محمد الخرابشة
أستاذ الإدارة التربوية- كلية الأميرة عالية الجامعية- جامعة البلقاء التطبيقية- الأردن

- أ.د. فايز منشد الظفيري
أستاذ تكنولوجيا التعليم والعميد السابق- كلية التربية - جامعة الكويت
- أ.د. عبد الناصر السيد عامر
أستاذ القياس والتقويم ورئيس قسم علم النفس التربوي- كلية التربية- جامعة قناة السويس- مصر
- أ.د. السيد علي شهدة
أستاذ المناهج وطرق التدريس المتفرغ- كلية التربية- جامعة الرقازيق- مصر
- أ.د. أنمار زيد الكيلاني
أستاذ التخطيط التربوي- وعميد كلية العلوم التربوية سابقاً- الجامعة الأردنية- الأردن
- أ.د. لما ماجد موسى القيسي
أستاذ الإرشاد النفسي والتربوي ورئيس قسم علم النفس التربوي سابقاً- كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن
- أ.د. سامية إبريغم
أستاذ علم النفس- كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية- جامعة العربي بن مهيدي- أم البواقي- الجزائر
- أ.د. عاصم شحادة علي
أستاذ اللسانيات التطبيقية- الجامعة الإسلامية العالمية- ماليزيا
- أ.د. يحيى عبدالرزاق قطران
أستاذ تقنيات التعليم والتعليم الإلكتروني- كلية التربية - جامعة صنعاء- اليمن
- أ.د. صالح أحمد عيابة
أستاذ الإدارة التربوية- كلية العلوم التربوية- الجامعة الأردنية- الأردن
- أ.د. مسعودي طاهر
أستاذ علم النفس- جامعة زيان عاشور الجلفة- الجزائر
- أ.د. عادل إسماعيل العلوي
أستاذ الإدارة- جامعة البحرين- مملكة البحرين
- أ.د. حجاج غانم علي
أستاذ علم النفس التربوي- كلية التربية بقنا- جامعة جنوب الوادي- مصر
- أ.د. جعفر وصفي أبو صاع
أستاذ أصول التربية المشارك وعميد كلية الآداب والعلوم التربوية- جامعة فلسطين التقنية- فلسطين
- أ.د.م. الأميرة محمد عيسى
أستاذ المناهج وطرق التدريس المساعد- كلية التربية- جامعة الطائف- المملكة العربية السعودية
- د. يوسف محمد عيد
أستاذ مشارك الإرشاد النفسي والتربية الخاصة- كلية التربية- جامعة الملك خالد- السعودية
- د. خالد محمد الفضالة
أستاذ مشارك أصول التربية- كلية التربية الأساسية- الكويت
- أ.د. محمد سلامة الرصاعي
أستاذ المناهج وطرق التدريس- وعميد البحث العلمي والدراسات العليا سابقاً- كلية العلوم التربوية- جامعة الحسين بن طلال- الأردن
- أ.د. الغريب زاهر إسماعيل
أستاذ ورئيس قسم تكنولوجيا التعليم ووكيل كلية التربية سابقاً- جامعة المنصورة- مصر
- أ.د. نايل محمد الحجايا
أستاذ المناهج وطرق التدريس وعميد كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن
- أ.د. هدى مصطفى محمد
أستاذ ورئيس قسم المناهج وطرق التدريس- كلية التربية- جامعة سوهاج- مصر
- أ.د. محمد سليم الزبون
أستاذ أصول التربية- وعميد كلية العلوم التربوية سابقاً- الجامعة الأردنية- الأردن
- أ.د. عبد الله عقله الهاشم
أستاذ ورئيس قسم المناهج وطرق التدريس سابقاً- كلية التربية- جامعة الكويت
- أ.د. عادل السيد سرايا
أستاذ ورئيس قسم تكنولوجيا التعليم- كلية التربية النوعية- جامعة الرقازيق- مصر
- أ.د. حنان صبيحي عبيد
رئيس قسم الدراسات العليا- الجامعة الأمريكية- مينسوتا
- أ.د. سناء محمد حسن
أستاذ المناهج وطرق التدريس- كلية التربية- جامعة سوهاج- مصر
- أ.د. عائشة عبيزة
أستاذ الدراسات اللغوية وتعليمية اللغة العربية- جامعة عمّار ثليجي بالأغواط- الجزائر
- أ.د. حاكم موسى الحسناوي
أستاذ المناهج وطرق التدريس- كلية التربية- جامعة بغداد- ومعاون مدير مركز كربلاء الدراسي- الكلية التربوية المفتوحة- العراق
- أ.د. حنان فوزي أبو العلا
أستاذ الصحة النفسية- كلية التربية- جامعة المنيا- مصر
- أ.د.م. ربيع عبدالرؤوف عامر
أستاذ التربية الخاصة المساعد- كلية التربية- جامعة الملك سعود- المملكة العربية السعودية
- أ.د.م. هديل حسين فرج
أستاذ التربية الخاصة المساعد- كلية العلوم والآداب- جامعة الحدود الشمالية- السعودية
- د. نهال حسن الليثي
أستاذ مشارك اللغويات والترجمة- كلية الألسن- جامعة قناة السويس- مصر

د. عروب أحمد القطان
أستاذ مشارك الإدارة التربوية- كلية التربية الأساسية- الكويت

د. هديل يوسف الشطي
أستاذ مشارك أصول التربية- كلية التربية الأساسية- الكويت

الهيئة الاستشارية للمجلة

أ.د. عبدالرحمن أحمد الأحمد
أستاذ المناهج وطرق التدريس وعميد كلية التربية سابقاً- جامعة الكويت
أ.د. حسن سوادى نجيبان
عميد كلية التربية للبنات- جامعة ذي قار- العراق
أ.د. علي محمد اليعقوب
أستاذ الأصول والإدارة التربوية- كلية التربية الأساسية- ووكيل وزارة التربية سابقاً- الكويت
أ.د. أحمد عابدة الطنطاوي
أستاذ ورئيس قسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية سابقاً- كلية التربية- جامعة طنطا- مصر
أ.د. محمد عرب الموسوي
رئيس قسم الجغرافيا- كلية التربية الأساسية- جامعة ميسان- العراق
أ.د. وليد السيد خليفة
أستاذ ورئيس قسم علم النفس التعليمي والإحصاء التربوي- كلية التربية- جامعة الأزهر- مصر
أ.د. أحمد محمود الثوابي
أستاذ القياس والتقويم- كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن
أ.د. سفيان بوعطيظ
أستاذ علم النفس- جامعة 20 أوت 1955- سكيكدة- الجزائر

أ.د. جاسم يوسف الكندري
أستاذ أصول التربية ونائب مدير جامعة الكويت سابقاً
أ.د. فريح عويد العنزي
أستاذ علم النفس وعميد كلية التربية الأساسية- الكويت
أ.د. محمد عبود الجراحشة
أستاذ القيادة التربوية وعميد كلية العلوم التربوية سابقاً- جامعة آل البيت- الأردن
أ.د. تيسير الخوالدة
أستاذ أصول التربية وعميد الدراسات العليا سابقاً- جامعة آل البيت- الأردن
أ.د. محسن عبدالرحمن المحسن
أستاذ أصول التربية- كلية التربية- جامعة القصيم- السعودية
أ.د. صالح أحمد شاكر
أستاذ ورئيس قسم تكنولوجيا التعليم- كلية التربية النوعية- جامعة المنصورة- مصر
أ.د. مني محمد إبراهيم غنايم
أستاذ التخطيط التربوي واقتصاديات التعليم- كلية التربية- جامعة المنصورة- مصر
أ.د. سليمان سالم الحجايا
أستاذ الإدارة التربوية- كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن

التدقيق اللغوي للمجلة

أ.د. خالد محمد عواد القضاة- جامعة العلوم الإسلامية- الأردن

أمين المجلة

أ. محمد سعد إبراهيم عوض

التعريف بالمجلة

تصدر مجلة الدراسات والبحوث التربوية عن مركز العطاء للاستشارات التربوية- دولة الكويت بالتعاون مع كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن كل أربعة شهور، وهي مجلة علمية دورية محكمة بإشراف هيئة تحرير وهيئة علمية تضم نخبة من الأساتذة، وتسعى المجلة للإسهام في تطوير المعرفة ونشرها من خلال طرح القضايا المعاصرة في مختلف التخصصات التربوية، والاهتمام بقضايا التجديد والإبداع، ومتابعة ما يستجد في مختلف مجالات التربية؛ والمجلة ماهرة في العديد من قواعد المعلومات الدولية، ومنها: دار المنظومة Dar Almandumah، معرفة e- MAREFA، شعبة Shamaa، قاعدة المعلومات التربوية Edu Searach، المنهل، المكتبة الرقمية العربية AskZad، وللمجلة معامل تأثير عربي.

أهداف المجلة

- تهدف المجلة إلى دعم الباحثين في مختلف التخصصات التربوية من خلال توفير وعاء جديد للنشر يلبي حاجات الباحثين داخل الكويت وخارجها. ويمكن تحديد أهداف المجلة بشكل تفصيلي في الأهداف الأربعة التالية:
1. المشاركة الفاعلة مع مراكز البحث العلمي لإثراء حركة البحث في المجال التربوي.
 2. استنهاض الباحثين المتميزين للإسهام في طرح المعالجات العلمية المتعمقة والمبتكرة للمستجدات والقضايا التربوية.
 3. توفير وعاء لنشر الأبحاث العلمية الأصيلة في مختلف التخصصات التربوية.
 4. متابعة المؤتمرات والندوات العلمية في مجال العلوم التربوية.

مجالات النشر في المجلة

تهتم مجلة الدراسات والبحوث التربوية بنشر الدراسات والبحوث التي لم يسبق نشرها في مختلف التخصصات التربوية، على أن تتصف بالأصالة والجدة، وتتبع المنهجية العلمية، وتراعي أخلاقيات البحث العلمي. كما تنشر المجلة ملخصات رسائل الماجستير والدكتوراه ذات العلاقة بمختلف التخصصات التربوية، والمراجعات العلمية، وتقارير البحوث والمراسلات العلمية القصيرة، وتقارير المؤتمرات والمنتديات العلمية، والكتب والمؤلفات المتخصصة في التربية ونقدتها وتحليلها.

القواعد العامة لقبول النشر في المجلة

1. تقبل المجلة نشر البحوث باللغتين العربية والإنجليزية وفقاً للمعايير التالية:
 - توافر شروط البحث العلمي المعتمد على الأصول العلمية والمنهجية المتعارف عليها في كتابة البحوث الأكاديمية في مجالات التربية المختلفة.
 - أن تحتوي الصفحة الأولى من البحث على:
 - اسم الباحث ودرجته العلمية والجامعة التي ينتمي إليها.
 - البريد الإلكتروني للباحث، ورقم الهاتف النقال.
 - ملخص للبحث باللغة العربية والإنجليزية في حدود (150) كلمة.
 - الكلمات المفتاحية بعد الملخص.
 - ألا يزيد عدد صفحات البحث عن (30) صفحة متضمنة الهوامش والمراجع.
 - أن تكون الجداول والأشكال مُدرجة في أماكنها الصحيحة، وأن تشمل العناوين والبيانات الإيضاحية الضرورية، ويُراعى ألا تتجاوز أبعاد الأشكال والجداول حجم الصفحة.
 - أن يكون البحث ملتزماً بدقة التوثيق حسب دليل جمعية علم النفس الأمريكية APA الإصدار السادس، وحسن استخدام المصادر والمراجع، وتثبيت مراجع البحث في نهايته.
 - أن يكون البحث خالياً من الأخطاء اللغوية والنحوية والإملائية.
 - أن يلتزم الباحث بالخطوط وأحجامها على النحو التالي:

- اللغة العربية: نوع الخط (Sakkal Majalla)، وحجم الخط (14).
- اللغة الإنجليزية: نوع الخط (Times New Roman)، وحجم الخط (14).
- تكتب العناوين الرئيسية والفرعية بحجم (16) غامق (Bold).
- أن تكون المسافة بين الأسطر (1.15) بالنسبة للبحوث باللغة العربية، وتكون المسافة بين الأسطر (1.5) بالنسبة للبحوث باللغة الإنجليزية.
- تترك مسافة (2.5) لكل من الهامش العلوي والسفلي والجانبين.

2. ألا يكون البحث قد سبق نشره أو قُدم للنشر في أي جهة أخرى.

3. تحتفظ المجلة بحقها في إخراج البحث وإبراز عناوينه بما يتناسب وأسلوبها في النشر.

4. ترحب المجلة بنشر ما يصلها من ملخصات الرسائل الجامعية التي تمت مناقشتها وإجازتها في مجال التربية، على أن يكون الملخص من إعداد صاحب الرسالة نفسه.

5. بالمجلة باب لنشر موضوعات تهتم المجتمع التربوي يكتب فيه أعضاء التحرير.

إجراءات النشر في المجلة

1. ترسل الدراسات والبحوث وجميع المراسلات باسم رئيس تحرير مجلة الدراسات والبحوث التربوية على الإيميل التالي:

submit.jser@gmail.com

2. يرسل البحث إلكترونياً بخطوط متوافقة مع أجهزة (IBM)، بحيث يظهر في البحث اسم الباحث ولقبه العلمي، ومكان عمله.

3. يُرفق ملخص البحث المراد نشره في حدود (100-150 كلمة) سواء كان البحث باللغة العربية أو الإنجليزية، مع كتابة الكلمات المفتاحية الخاصة بالبحث (Key Words).

4. يرفق مع البحث موجز للسيرة الذاتية للباحث.

5. في حالة قبول البحث مبدئياً يتم عرضه على مُحكمين من ذوي الاختصاص في مجال البحث، لإبداء آرائهم حول مدى أصالة البحث وقيمه العلمية، ومدى التزام الباحث بالمنهجية المتعارف عليها، وتحديد مدى صلاحية البحث للنشر في المجلة من عدمها.

6. يُخطر الباحث بقرار صلاحية بحثه من عدمها خلال شهر من تاريخ استلام البحث.

7. في حالة ورود ملاحظات من المحكمين تُرسل إلى الباحث لإجراء التعديلات اللازمة، على أن يعاد إرسال البحث بعد التعديل إلى المجلة خلال مدة أقصاها شهر، ولا يجوز سحب البحث من المجلة بعد تحكيمه.

8. تؤول جميع حقوق النشر للمجلة.

9. لا تلتزم المجلة بنشر كل ما يرسل إليها.

10. المجلة لا ترد الأبحاث المرسلة إليها سواء كانت منشورة أو غير قابلة للنشر، وللمجلة وإدارتها حق التصرف في ذلك.

عناوين المراسلة

البريد الإلكتروني:

submit.jser@gmail.com

الهاتف:

0096599946900

العنوان:

الكويت- العدلية- شارع أحمد مشاري العدواني

الموقع الإلكتروني:

www.jser-kw.com



المحتويات

م	العنوان	الصفحة
-	الافتتاحية	viii
1	فاعلية برنامج إرشادي مقترح قائم على النظرية المعرفية السلوكية في تحسين مستوى الرفاه النفسي لدى طالبات كلية التربية جامعة حائل، د. وصال البشير ابراهيم البشير.....	602-565
2	دور القيادة التحويلية في تعزيز جودة الإشراف العلمي على طلبة الدراسات العليا في جامعة جدة من وجهة نظرهم، أ. عائذ عبد الرحمن عائذ الحربي؛ د. عبد الله بن ضيف الله الحارثي.....	640-603
3	فاعلية برامج الشات بوت (Chatbot) في تعزيز التعلم الذاتي لدى طلاب الجامعات الكويتية: دراسة تطبيقية، أ. عذاري سالم بوحمد.....	675-641
4	فاعلية برنامج تدريبي مقترح قائم على مجتمعات التعلم المهنية ومعايير معلمي التربية الإسلامية (2) في تنمية ممارساتهم التقويمية، أ. إبراهيم بن محمد آل شطيف؛ أ.د. طلال بن محمد المعجل.....	709-676
5	فاعلية تمكين مديري المدارس لتحقيق القيادة المستدامة في ضوء رؤية عمان 2040 في محافظتي الداخلية وجنوب الشرقية، أ. عبدالله بن محمد بن عبدالله الشجي؛ أ. طارق بن جمعه بن محمد الراسبي.....	744-710
6	دور مديري المدارس الابتدائية في التنمية المهنية للمعلمين في شرقي القدس، أ. منال محمد عبدالله أبو عصب؛ أ. شهرزاد محمد حسين عبيدات.....	773-745
7	الاستقالة الصامتة لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة البلقاء وعلاقتها بالرضا الوظيفي لديهم من وجهة نظر المديرين، أ. لجين عاطف الخليفات؛ أ.د. عدنان عبد السلام العضيلة.....	814-774
8	واقع القيادة التحويلية لدى مديري مدارس التربية الخاصة في شرقي القدس من وجهة نظر المعلمين والمعالجين، أ. رنا فايز رموني؛ أ. غدير عطا أبوريا؛ د. حسام حسني القاسم.....	846-815
9	الأنا والآخر في الأدب الرحلي: بدر بن ناصر الوهبي أنموذجا، د. راية بنت سليمان بن حميد الرسي؛ أ. فاطمة بنت سعيد بن بطي الزعابية؛ أ. أسماء بنت حمير بن علي العزانية؛ أ. مروه بنت عبدالله بن راشد الشافعية.....	872-847
10	مستوى الاندماج الوظيفي لدى مديري مدارس ولايتي السويق والخابورة في محافظة شمال الباطنة بسلطنة عُمان، د. راية بنت سليمان بن حميد الرسية؛ أ. راشد بن حمد بن خلفان القطيطي؛ أ. عادل بن خميس بن سعيد البريكي؛ أ. علي بن سالم بن صالح العلوي؛ أ. أحمد بن خميس بن محمد الحوسني؛ أ. جمال بن أحمد بن حمد العبري؛ أ. علي بن حمد بن سعيد المقرشي.....	904-873

الصفحة	العنوان	م
949-905	تقويم بنية قلق التغيرات المناخية باستخدام تحليل الشبكات العصبية وعلاقته بالأمل البيئي والسلوكيات الصديقة للبيئة، أ.د. عبد الناصر السيد عامر.....	11
980-950	أثر التدريس بإستراتيجية البنّاتجرام على تعلّم النحو العربي لدى طالبات الصف الأول الثانوي وتنمية اتجاهاتهن نحو، أ. عائشة عبد الرزاق مبارك السوالقة؛ أ.د محمد أحمد خليل الرفوع.....	12
1029-981	دراسة تحليلية للمتغيرات البحثية التي تضمنتها رسائل وخطط الدكتوراه بقسم المناهج وطرق التدريس في الجامعات السعودية في ضوء الإطار الوطني لمعايير مناهج التعليم العام الإصدار الثاني، أ. هدى بنت ذُلوه العليوي؛ د. سميرة بنت أحمد الزهراني؛ د. أسماء بنت محمد القحيز.....	13
1060-1030	استراتيجيات إدارة الانطباع التنظيمي لدى مديري المدارس الثانوية بمدينة بريدة، أ. عائشة بنت مرزوق المظييري؛ أ. لمى بنت صالح الحربي.....	14

الافتتاحية

بسم الله الرحمن الرحيم، عليه نتوكل وبه نسعدين، نحمده سبحانه كما ينبغي أن يحمد ونصلي ونسلم على أشرف المرسلين سيدنا محمد وعلى آله وأصحابه والتابعين وبعد،،،

يشهد العالم ثورة معلوماتية كبرى منذ منتصف القرن الماضي بسبب التطور السريع والهائل لتكنولوجيا الإعلام والاتصال، وقاد هذا إلى تغير العديد من المفاهيم والأسس داخل المجتمع، فلم تعد المعدات والآلات الثقيلة ورأس المال الأدوات الرئيسية للنشاط الاقتصادي، إذ حلت محلها المعرفة التي أصبحت المحرك الأساسي للنشاط الاقتصادي والفردي في كل المجتمعات، وقد أدى تزايد قيمة المعرفة في العصر الحالي إلى أن أصبحت هي الطريق نحو مجتمع المعرفة الذي تتنافس الدول في تحقيقه.

وقد جعل ذلك الدول المتقدمة تنفق حوالي (20%) من دخلها القومي في استيعاب المعرفة، ويستحوذ التعليم على نصف هذه النسبة، كذلك تنفق المنظمات الصناعية والتجارية في هذه الدول ما لا يقل عن (5%) من دخلها الإجمالي في التنمية المهنية للعاملين بها، وتنفق ما يتراوح بين (3%-5%) من دخلها الإجمالي في البحث والتنمية.

ويعد البحث العلمي الوسيلة الرئيسية لإيجاد المعرفة وتطويرها وتطبيقها في المجتمع، كما يشكل الركيزة الأساسية للتطور العلمي والتقني والاقتصادي، ويساهم في رقي الأمم وتقدمها، وهو بمثابة خطوة للابتكار والإبداع، ويمثل البحث العلمي إحدى الركائز الأساسية لأي تعليم جامعي متميز، ويعد من أهم المعايير التي تعتمدها الجهات العلمية في تصنيف وترتيب الجامعات سواء على المستوى المحلي أو القومي أو العالمي؛ ويقاس التقدم العلمي لبلد من البلدان بمدى الناتج البحثي والعلمي مقارنةً بالدول الأخرى.

ويسر مجلة الدراسات والبحوث التربوية أن تقدم لقرائها هذا العدد، وتتقدم أسرة المجلة بالشكر إلى جميع الباحثين الذين ساهموا بأبحاثهم في هذا العدد، وتجدد دعوتها لجميع الباحثين للالتفاف حول هذا المنبر الأكاديمي بمساهماتهم العلمية. وندعو الله عز وجل السداد والتوفيق.

رئيس التحرير

أ.د/ عبدالله عبدالرحمن الكندري

تخلي أسرة تحرير المجلة مسؤوليتها عن أي انتهاك لحقوق الملكية الفكرية،
والآراء والأفكار الواردة في الأبحاث المنشورة لا تلزم إلا أصحابها
جميع الحقوق محفوظة لمجلة الدراسات والبحوث التربوية © 2020



دور مديري المدارس الابتدائية في التنمية المهنية للمعلمين في شرقي القدس

أ. شهرزاد محمد حسين عبيدات

أ. منال محمد عبدالله أبو عصب

طالبة دكتوراه- كلية التربية- جامعة النجاح الوطنية- فلسطين

shahrazadabedat@gmail.com

manalabuasab@gmail.com

تاريخ النشر: 2026/1/20

تاريخ قبول النشر: 2025/12/10

تاريخ استلام البحث: 2025/11/3

الملخص: هدفت الدراسة إلى التعرف على دور مديري المدارس الابتدائية في التنمية المهنية للمعلمين في شرقي القدس، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم اختيار عينة بالطريقة العشوائية البسيطة بلغ عددها (200) معلم ومعلمة، وتم إعداد استبانة مكونة من (23) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات هي الممارسات الصفية، والاتصال والتواصل، والتنمية المهنية للمعلمين. وتوصلت النتائج إلى أن دور مديري المدارس الابتدائية في التنمية المهنية للمعلمين في شرقي القدس جاء بدرجة متوسطة وبوزن نسبي (65.3%)، وجاءت جميع المجالات بدرجة متوسطة أيضاً، وجاء مجال الاتصال والتواصل في المرتبة الأولى بوزن نسبي (66.9%)، يليه مجال الممارسات الصفية بوزن نسبي (66.0%)، وأخيراً التنمية المهنية للمعلمين بوزن نسبي (63.3%)، كما توصلت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور مديري المدارس الابتدائية في التنمية المهنية للمعلمين في شرقي القدس تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة. وأوصت الدراسة بضرورة قيام مديري المدارس بتطوير مهارات المعلمين التدريسية وممارساتهم الصفية من خلال الزيارات الصفية وعقد جلسات للمعلم مع المدير، وأن يطلع المدير على ما هو جديد بكل تخصص في مدرسته.

الكلمات المفتاحية: التنمية المهنية، مديري المدارس، المرحلة الابتدائية، المعلم، القدس.

The Role of Elementary School Administrators in the Professional Development of Teachers in Eastern Jerusalem

Manal Muhammad Abdullah Abuasab

Shahrazad Muhammad Hussein abedat

PhD Student, Faculty of Education, An-Najah National University, Palestine

PhD Student, Faculty of Education, An-Najah National University, Palestine

manalabuasab@gmail.com

shahrazadabedat@gmail.com

Received: 3/11/2025

Accepted: 10/12/2025

Published: 20/1/2026

Abstract: The study aimed to identify the role of primary school principals in the professional development of teachers in East Jerusalem. The study used the descriptive analytical method, and a simple random sample of (200) male and female teachers was selected. A questionnaire consisting of (23) items was prepared, distributed across three areas: classroom practices, communication, and professional development of teachers. The results showed that the role of primary school principals in the professional

development of teachers in East Jerusalem was moderate with a relative weight of (65.3%). All areas were also moderate, with the area of communication coming in first place with a relative weight of (66.9%), followed by the area of classroom practices with a relative weight of (66.0%), and finally the professional development of teachers with a relative weight of (63.3%). The results also showed that there were no statistically significant differences between the responses of the study sample regarding the role of primary school principals in the professional development of teachers in East Jerusalem, attributable to the variables of gender, academic qualification, and years of experience. The study recommended that school principals develop teachers' teaching skills and classroom practices through classroom visits and teacher-principal meetings, and that principals stay informed about the latest developments in each subject area within their schools.

Keywords: Professional development, school principals, primary school, teacher, Jerusalem.

المقدمة:

تعد المدارس من أهم المؤسسات التي تقع على عاتقها مسؤولية كبيرة في المجتمع، ونظراً لتطور العلم أصبح لزاماً على المعلم أن يواكب هذا التطورات المتسارعة، فإذا كان التدريب أمراً ضرورياً لكل إنسان فإنه ضروري أكثر بالنسبة للمعلم وذلك لكونه يتعامل مع طلابه بخصائص نموهم المختلفة والمتنوعة، وكذلك فإن لم يستطع المعلم الاطلاع على ما هو جديد في مجال عمله فإنه يصبح غير قادر على فهم تلاميذه وتنميتهم ومواجهة التطور العلمي المتسارع.

إن المعلم ليس مجرد موجه أكاديمي بل هو أيضاً أحد القادة الذين يسهمون في بناء المجتمع من خلال تأثيره الإيجابي على الطلاب وتطوير قدراتهم، ولذلك فإنه من الضروري أن يكون للمعلم رؤية واضحة لدوره في المجتمع، وأن يسعى جاهداً لتحقيق التغيير والتحسين في العملية التعليمية، وكذلك ينبغي على المعلم العمل على تطوير مهاراته التدريسية والتأكيد على الابتكار والتجديد المستمر في العملية التعليمية.

ويعد المعلم المدخل الأساسي لإصلاح أي تطوير في عملية التنمية المهنية، وهو بحاجة إلى استمرار نموه المهني لتحسين جودة التعليم في المجتمع وتحسين مخرجاتها (التركي، 2015)، فنحن نعيش في عصر أصبح تطوير المعلم ضرورة لا بد منها، وكذلك تعد التنمية المهنية في المجال التربوي من أهم التحديات التي تواجه المؤسسة التربوية وذلك نظراً لأن نجاح المؤسسة يرتبط ارتباطاً وثيقاً بما تقدمه للمعلم من تنمية، والمعلم من أهم مدخلات العملية التعليمية لذلك ركزت المؤسسة التعليمية على إعدادة إعداداً جيداً، وقد تم تسليط الضوء على أهمية التطور المهني للمعلمين لأنها تساهم في تحسين جودة التعليم وتزويد المعلم بأحدث طرق وإستراتيجيات التعليم وتلبية احتياجات طلابه المتنوعة، وتؤثر على زيادة الرضا الوظيفي مما يعزز لديه قيمة الالتزام بمهنته، ومواكبة التطورات التكنولوجية التي تلعب دوراً كبيراً في تحسين العملية التعليمية (زيدان، 2018).

ولا يمكن أن يتم ذلك دون التنمية المهنية للمعلم، وقد أتت فكرة التطور المهني المستمر للمعلمين باعتبار المدرسة مركزاً تربوياً تعليمياً مستقلاً، حيث بدأت فيها دول عديدة منها الولايات المتحدة وإنجلترا وغيرها من الدول، وهذا التوجه يجعل المدرسة مناخاً تربوياً مناسباً للنمو المهني للمعلمين، وبذلك يؤدي إلى تحسين مستوى التعليم وتحقيق الأهداف بكفاءة عالية، إن الهدف الأسمى لتنمية المعلمين مهنيًا هو تحسين عمليتي التعليم والتعلم ويكون قائماً في المدرسة باعتبارها مكاناً للتدريب وليست فقط برنامجاً محددًا لفترة زمنية معينة (أبو سردانة، 2017)، ومن هنا تم إعادة النظر في التوجهات والخطط المعتمدة في مجالي الإعداد والتكوين المستمر للمشرفين والمعلمين ولكل العاملين في التربية والتعليم لتحسين عمليتي التعليم والتعلم ورفع إنتاجية المؤسسة التربوية (بحلوس، 2007).

وتشهد المؤسسات التربوية تحولات في العديد من المفاهيم ومنها التنمية المهنية المستدامة للمعلم، فالمعلم الكفاء عنصر أساسي لتطوير العملية التربوية وقائد لها، وأصبحت قضية تأهيل المعلم وتدريبه والارتقاء بنموه المهني من أهم القضايا التي تشغل بال المختصين بشؤون التعليم، فالتعليم المستمر للمعلم جزء لا يتجزأ من إعداده ولا بد أن يستمر طيلة حياته في التدريس بالتعليم لكي يحصل على مهارات ومعرفة جديدة (خير الله، 2016)، والتنمية المهنية تنمي لديه القدرة على التكيف في حياته العملية، وتشجعه على العمل التعاوني وتحديد نقاط قوته والتحسين بقدراته ومعارفه، وتحثه على التعلم الذاتي وتوفر له الدعم في علاج مشاكله التي تواجهه أثناء ممارسته التربوية (مصطفى، 2023).

وأشارت دراسة العسيري (2017) إلى أهمية التنمية المهنية للمعلمين، وأكدت على قصور برامج التدريب في تزويد المعلم في كليات التربية بمهارة التعلم الذاتي، الأمر الذي جعل المعلم غير قادر على مجاراة التغييرات في المنهج مع التقدم التكنولوجي الهائل، وهنا أتت ضرورة إعادة النظر في برامج إعداد المعلم أثناء وخلال الخدمة وفق احتياجات المعلم الحقيقية وأن تكون برامج التنمية المهنية وفقاً لتشخيص احتياجاته التدريبية.

وأشارت دراسة عازر (2011) إلى أن مدير المدرسة من أهم مدخلات العملية التعليمية لتحقيق أهدافها وتقع على عاتقه مسؤوليه تحقيق الأهداف، وله دور مميز داخل الغرفة الصفية وللعملية التربوية، ومن أجل تطوير المعلمين لا بد من تطوير مدير المدرسة وإطلاعهم على كل ما هو جديد بكل تخصصات المدرسة من أجل الوصول إلى الأداء المطلوب داخل الغرفة الصفية، وأكدت الدراسة على أهمية وقوف المدير على احتياجات النمو المهني للمعلمين وتحسين مستوى وطرق أدائهم لمتابعة الإشراف عليهم في الغرفة الصفية، وتزويدهم بتغذية راجعة وتقويم الأداء وجعل المعلم متمكن في المادة التعليمية، وتتفق الباحثتان مع الدور الكبير للمدير في تزويد المعلم بالتوجهات اللازمة للممارسة الصفية عن طريق مناقشة المعلم بمحتوى المدة التعليمية التي يدرسها ومساعدته في التغلب على المشاكل التي تواجهه داخل الغرفة الصفية.

والاتصال والتواصل من أهم ركائز العملية التعليمية في أي مؤسسة تعليمية ومن أكثر ما يساعد المعلم على الممارسة التأملية التي تتمثل بالتفكير والتخطيط المسبق بالموقف وإعادة التفكير أثناء التنفيذ، وتحتاج إلى ملاحظة وتشخيص وتحليل واستنتاجات، وتوفر الممارسة المتأملية تنمية مهنية لأنها تثرى الإدراك الواعي للمعلم لممارساته التعليمية اليومية، وتنمية لمعرفته المهنية من خلال زيارته للمعلمين في صفوفهم وتعلمه من خبراتهم (بحلوس، 2007). وأشارت دراسة المشهداني (2008) إلى أهمية تنمية مهارات التدريس، حيث إن المعلم يواجه تحديات بشكل يومي في مهنته التي تزداد تعقيداتها يوماً بعد يوم داخل الغرفة الصفية أو في المدرسة بشكل عام، ومن خلال الاتصال والتواصل مع زملائه يستطيع التغلب على صعوبات مهنته فهو يمارس التفكير الناقد كما يمارس ممارسات مهنية مدروسة.

وترى الباحثتان أن الاتصال والتواصل الذي يوفره المدير في بيئة اتصال تعليمية آمنه داعمة للتعلم يشجع الزملاء على التعاون وتبادل الزيارات، وإجراء نقاشات مهنية وجلسات تطوير لمعرفة ما يلزم المعلم لتحسين العملية المهنية، وجميعها يساعد المعلم على النمو المهني المستمر.

مشكلة الدراسة:

يعد دور مدير المدرسة مؤثراً بدرجة كبيرة على المعلمين واستعدادهم التام للتكيف مع متطلبات العصر من خلال التركيز على تطوير قدراتهم وإبداعاتهم وإمكاناتهم في العملية التعليمية التعلمية بالمدرسة، وخاصة من خلال الإلهام والتحفيز على التنمية المهنية المستمرة (الجبور، 2022). وأكدت بعض الدراسات كدراسة (الزهري، 2020؛ وزارة التربية والتعليم، 2006) أن النمو المهني واجب على كل معلم حيث يعمل على تطوير ثقافته في مجالات تخصصه. ويتم ذلك بإلقاء الضوء على أهمية تنمية المعلم مهنيًا، وقد أشارت العديد من الدراسات كدراسة العسيري (2017) التي أكدت أن التنمية المهنية ركيزة من ركائز تطوير المعلم في القرن 21 وأن المعلم يواجه في عمره الوظيفي عدة متغيرات لا يمكن مجاراتها إلا من خلال تطوير مهاراته نظراً لتغير العلوم والأبحاث وتطورها، ولذلك أصبح من التحديات التي تواجه المعلم أثناء الخدمة أن يواكب المتغيرات. بينما أكدت دراسة نمر (2022) أهمية دور مدير المدرسة للتنمية المهنية للمعلمين ودورها في تطويرهم. ونظراً لكون الباحثتين معلمتين في مدارس شرقي القدس فقد لامستا وجود قصور في بعض مدراس القدس من قبل المديرين في قلة اهتمامهم بالتنمية المهنية لمعلمهم. ومن هذا المنطلق تبلورت مشكلة الدراسة في تسليط الضوء على آراء المعلمين لدور مديري المدارس في التنمية المهنية بالمدارس الابتدائية في شرقي القدس، فالمعلم هو الشخص الذي يلعب دوراً محورياً في العملية التعليمية التربوية، ويعتمد نجاحها على النمو الشخصي للمعلم أثناء فترة عمله وذلك بتوجيه المدير.

وبناءً على ما سبق يمكن بلورة مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية:

1. ما دور مديري المدارس الابتدائية في التنمية المهنية للمعلمين في شرقي القدس من وجهة نظر المعلمين؟

2. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة في دور مديري المدارس الابتدائية في التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر المعلمين في شرقي القدس تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)؟

أهداف الدراسة:

- التعرف على دور مديري المدارس الابتدائية في التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر المعلمين في شرقي القدس.
- الكشف عن مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور مديري المدارس الابتدائية في التنمية المهنية للمعلمين في شرقي القدس وفقاً لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية الدراسة في التالي:

أ- الأهمية النظرية:

- تكمن أهمية الدراسة الحالية في كونها تسلط الضوء على موضوع مهم وعصري هو التنمية المهنية للمعلمين في ظل التطورات السريعة التي يشهدها عصرنا الحالي بمتغيرات متسارعة في عملية التعليم والتعلم.
- تزويد الباحثين والعاملين في المدارس (المعلمين والمديرين) بمفاهيم حول التنمية المهنية للمعلمين ويمكن الاستفادة منه في زيادة معرفتهم عن الموضوع لإجراء المزيد من البحوث المستقبلية.
- تزويد المكتبة التربوية ببعض جوانب البحث ذات الصلة النظرية والتطبيقية والتي يمكن أن يستفيد منها الباحثون والمعلمون وصناع القرار التعليمي.

ب- الأهمية التطبيقية:

- تسليط الضوء على دور مديري المدارس الابتدائية في التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر المعلمين في شرقي القدس، لاتخاذ الإجراءات المناسبة في ضوء ذلك.
- تأمل الباحثة في توجيه اهتمام المعلمين والمديرين وتوظيف نتائج هذه الدراسة في جميع مدارس القدس الشرقية، وأن يستفيد من هذه الدراسة كافة مديري ومعلمي المدارس في فلسطين.

حدود الدراسة:

تمثلت حدود الدراسة في التالي:

- الحد الموضوعي: اقتصر على دور مديري المدارس الابتدائية في التنمية المهنية للمعلمين في شرقي القدس.
- الحد البشري: تضمن عينة من معلمي المدارس الابتدائية في شرقي القدس.
- الحد المكاني: اشتملت على المدارس الابتدائية في شرقي القدس.

- الحد الزمني: تم تطبيق الدراسة الميدانية على الفصل الثاني للعام الدراسي 2024-2025م.

مصطلحات الدراسة:

- التنمية المهنية: تعرف بأنها عملية مدى الحياة تكتسب من خلال المعارف والخبرات والمهارات والممارسات التي توفرها المؤسسة التربوية وتعتبر عن التطوير المستمر لها (السيد، 2020). وتعرف بأنها عملية نمو مستمرة للمعلم تهدف إلى تطوير المعلم وتحسين كفاءاته المهنية من خلال برامج داخل المدرسة وخارجها (زيدان، 2018). وتعرف إجرائياً بأنها عبارة عن ممارسات تربوية يدعم بها المدير المعلم من خلال الممارسات الصفية والاتصال والتواصل والتنمية المهنية للمعلم داخل المؤسسة التعليمية.
- الدور: يعرف بأنه العمل الذي يقوم به المدير تجاه المعلمين من أجل تنمية المعلم في العملية التعليمية (أبو علوش، 2020).
- مدير المدرسة: يعرف بأنه الشخص المعين رسمياً في وزارة التربية والتعليم ليكون مسؤولاً عن سير عمليات المدرسة المختلفة باتجاه تحقيق أهدافها التربوية (الطعاني، 2012).
- المعلمين: هم من يمارسون مهنتهم في الغرفة الصفية ويقومون بتعليم الطلاب (أبو علوش، 2020).

الخلفية النظرية للدراسة:

تعد برامج التنمية المهنية من الموضوعات الرئيسية في مجال تحسين العملية التعليمية، ويحتاج المعلم للتدريب أثناء الخدمة أكثر مما يحتاجه من إعداد قبلها، لأن الإعداد قبل الخدمة ما هو إلا مقدمة لسلسلة من الفعاليات والأنشطة النمائية التي لا بد أن تستمر مع المعلم أثناء الخدمة.

وللتنمية المهنية ثلاثة مكونات أساسية تشمل التدريب المهني: ويهدف إلى إكساب المعلمين مهارات ضرورية لرفع الكفايات المهنية حسب المعايير المطلوبة من كل معلم؛ والتربية المهنية: وفيها يتم تعديل أفكار المعلمين وتطوير معتقداتهم عن العمل والسلوك ودعم القيم المهنية عن طريق الدورات التدريبية والحلقات النقاشية والقراءات الذاتية والتأمل الذاتي (زيدان، 2018)، والمساندة المهنية: التي توفر استقراراً وظيفياً داخل المدرسة (بحلوس، 2007).

1- مفهوم التنمية المهنية:

لغويًا جاءت من الفعل نما أي زاد وهي عملية مستمرة مصممة لتنمية المعارف والمهارات من أجل تعليم أفضل (مصطفى، 2023). واصطلاحاً تعرف بأنها الجهود المنظمة والمخططة لتطوير معارف وخبرات واتجاهات المتدربين، وذلك لجعلهم أكثر فاعلية في أداء مهامهم (Good, 2002).

وتعرف بأنها الأنشطة الرسمية وغير الرسمية التي يخضع لها المعلم أثناء الخدمة اختياراً أو إلزاماً، والتي تهدف إلى تطوير معارفه، ومهاراته ومواقفه تجاه التدريس لكي يتمكن من أداء مهامه التدريسية بشكل أفضل (الأنصاري، 2004).

وتعرف بأنها عملية تهدف إلى استكمال متطلبات تأهيل الأفراد المهني بعد تخرجهم من المؤسسات التعليمية، وتهدف إلى تزويد الأفراد بكل ما يساعدهم في مجال عملهم للنهوض بمستوى أدائهم، وصقل مهاراتهم وقدراتهم، وينعكس إيجاباً على مستوى أدائهم، مما يتطلب التخطيط لبرامج تسعى لتحقيق أعلى درجة من درجات الدقة (سعيد وعلي، 2008).

وتعرف التنمية المهنية بأنها عملية منظمة مدروسة لبناء مهارات تربوية وإدارية وشخصية جديدة، تلزم المعلمين لقيامهم الفعال بالمسؤوليات اليومية، أو ترميم ما يتوافر لديهم منها بتجديدها أو إنمائها، أو سد العجز فيها لتحقيق غرض أسى هو تحسين فعالية المعلمين، وبالتالي زيادة التحصيل الكمي والنوعي للمعلمين (الناقة وأبو ورد، 2009).

وتعرف التنمية المهنية بأنها تنمية شخصية للفرد وإكسابه اتجاهات إيجابية، تمكنه من تحسين مهاراته وخبراته في العمل (أبو سردانة، 2017). كما تعرف بأنها عملية تهدف إلى تمكين المعلمين من المعارف التي لها علاقة بتخصصهم، وتنمية مهاراتهم ومنظومة القيم المهنية التي تدعم عملهم اليومي لما فيه من تحديات وتأهيلهم ليكونوا قادة ناجحين في عملهم (زيدان، 2018).

وهناك من عرف التنمية المهنية بأنها عملية مقصودة تهدف إلى تحسين القدرات المهنية للمعلم وتقديم كل جديد يتصل بالمعارف والمعلومات والمهارات السلوكية اللازمة لنجاحه في عمله، فضلاً عن إثراء خبراته لرفع مستوى الأداء (الذروة وعبد العزيز، 2018).

وتعرف الباحثتان التنمية المهنية بأنها عبارة عن ممارسات تربوية يدعم بها المدير المعلم من خلال الممارسات الصفية والاتصال والتواصل والتنمية المهنية للمعلم داخل المؤسسة التعليمية.

2- أهداف التنمية المهنية للمعلمين:

تهدف برامج التنمية المهنية للمعلمين إلى تحقيق العديد من الأهداف منها: الاهتمام بتخطيط النشاط المدرسي وتنفيذه وتقويمه بما يحقق الأهداف التربوية، والاطلاع على أحدث النظريات التربوية والنفسية والطرق الفعالة وتقنيات التعليم الحديثة، وإعداد معلمي المستقبل لإجراء البحوث التربوية التي تساهم في إيجاد حلول لمشكلات كل من الطلاب والمناهج الدراسية والإدارة المدرسية وغيرها، وإعداد المعلم لمهامه الأخرى مثل: إرشاد الطلبة وتوجيههم وحل مشكلاتهم، وتعاونهم مع إدارة المدرسة وأولياء الأمور ومختلف قيادات المجتمع، وإسهامه في خدمة بيئة المدرسة على وجه العموم (شوق وسعيد، 2001)، ويلخص الديب أهداف التنمية المهنية للمعلمين في النقاط التالية:

- تعميم ونشر ثقافة الجودة التعليمية وتوليد اتجاهات إيجابية نحو جودة التعليم.
- تعزيز ثقافة واعتزاز المعلمين بأنفسهم ووظيفتهم بالمدرسة التي يعملون فيها.

- تطوير خبرات ومهارات العاملين بالمدرسة لمواكبة التطور المستمر في المهام والأدوار الوظيفية.
- تعزيز قدرات العاملين على استخدام تقنيات التعليم والاتصال الحديث.
- تعزيز الإحساس بالمسؤولية الذاتية والوطنية.
- المساهمة في إطلاق طاقات الأفراد وقدراتهم وتحسين مستوى رضاهم الوظيفي (الديب، 2007).

3- أهمية التنمية المهنية للمعلمين:

هناك حاجة ماسة للاهتمام بنوعية المعلم والعمل على رفع مستواه، حيث يعتمد تطوير التعليم على مستوى النمو المهني للمعلمين، ولذلك نشأت الحاجة إلى استمرار النمو المهني للمعلم طوال فترة أدائه لوظيفته. وأكدت بعض الدراسات ضرورة إلمام المعلمين في كافة التخصصات بأحدث ما توصل إليه التدريب أثناء الخدمة لمواكبة التطور العلمي والتكنولوجي، وأن بقاء المعلم في معزل عن هذه الأمور أو اعتماده في التعامل معها على خبرته الشخصية يحرم طلابه من الاستفادة منها (الذروة وعبد العزيز، 2018).

وتعمل التنمية المهنية على رفع الكفاءة الإبداعية لدى المعلم، وتمكين المعلم من ممارسات تربوية فعالة في مجال تخصصه (زيدان، 2018)، وتمثل احتياجات التطور المهني حجر الأساس في بناء أي برنامج تنمية مهنية (أبو الحسن، 2016)، فالتطوير المهني يعمل على تنمية شخصية الفرد وإكسابه اتجاهات إيجابية تمكنه من تحسين مهاراته وخبراته في العمل (أبو سردانة، 2017)

وقد زاد اهتمام المؤسسات التعليمية بالتنمية المهنية نظرًا لقدرتها على تطوير المستويات الوظيفية والنمو المهني للمعلم، والنهوض بمستواه للوصول إلى أفضل أداء، ويمكن توضيح أهمية التنمية المهنية للمعلمين في النقاط التالية:

- غياب المتابعة الجادة والفعالة لقياس أثر التدريب كأحد أشكال التنمية المهنية المكلفة، مما يحتم قياس العائد منه لترشيد النفقات وتقليل الهدر المالي، وذلك لمواجهة نقص الموارد اللازمة للتنمية المهنية.
- النمو السكاني المتزايد الذي يصاحبه تزايد الطلب على توفير خدمات تعليمية، واستجابة السلطات التربوية لتلبية هذا الحق المشروع لجميع فئات المجتمع (الطاهر، 2010).
- فرضت عمليات التغيير والتطور الحاجة لوجود جهود منظمة لتنظيم المشاريع المتعلقة بالتنمية المهنية الخاصة بالتعليم، من خلال تشجيع الابتكارات التي من شأنها تعزيز فعالية المنظمة وتحسين النتائج وتحقيق أهداف توظيف وتدريب ودعم المعلمين والقيادات التعليمية (Andrew, et al., 2008).
- تعد التنمية المهنية من الإستراتيجيات المطلوبة لخروج النظم التعليمية من أزمتها والاستجابة لمتطلبات ثورة المعلومات، ومتابعة الجديد في مجال التكنولوجيا والمعرفة، فمن خلالها يتم تحديث معارف المعلمين وصقل خبراتهم ومهاراتهم المهنية.

- ينظر للتنمية المهنية على أنها ضرورة لرفع كفايات بعض المعلمين الذين التحقوا بالمهنة دون إعداد كافٍ، ولمواجهة أوجه القصور في برامج الإعداد بكليات التربية، وبالتالي رفع مستوى الأداء مما يسهم في تطوير العملية التربوية (وزارة التربية، 2007).

وترى الباحثتان أن التنمية المهنية تنبع من المعلم لكن وقودها المدير وهذا ما أكدت عليه دراسة العيسى (2023) التي سلطت الضوء على التنمية المهنية المستدامة بأنها ليست عملية عشوائية إنما عملية منظمة وتقوم على التخطيط القائم على احتياجات المعلم من أجل تمكينه من عملية مواجهة التطور والتغيير، وتسعى إلى تطوير شخصية المعلم وكفاياته التعليمية وسلوكياته وممارساته التعليمية.

4- أساليب التنمية المهنية للمعلمين:

التطورات المتسارعة التي يشهدها العصر الحالي تتطلب من المعلم تنمية معارفه ومهاراته ذاتياً، وذلك لن يتحقق إلا إذا كان المعلم محباً للتطور الذاتي والرغبة في التغيير، وتتنوع أساليب التنمية المهنية للمعلمين ومن هذه الأساليب ما يلي:

أ- التدريب: يعد التدريب أثناء الخدمة من أهم المداخل المهمة لتطوير أداء المعلمين، ويقوم بتنفيذ البرامج المعلمين أصحاب الخبرة من خلال لقاءات يتم فيها مناقشة أساليب التدريس والتخطيط للدروس (عسيري، 2017)، وبرامج تربوية مدروسة من قبل المؤسسة تعمل على تنمية المعلم ومراعاة احتياجاته في خطط التنمية وتطويره مهنيًا (المبسلي، 2011)، ويتم ذلك من خلال الاشتراك بالدورات التدريبية التي تكون إما حضورياً من خلال الحضور أو تتم من خلال التعليم عن بُعد.

ب- المحاضرات: تعد المحاضرات من أقدم أساليب التنمية المهنية، وهي أسلوب واسع الاستخدام لا يمكن الاستغناء عنه، فهي عبارة عن اتصال المحاضر بمجموعة من الأفراد لتقديم أفكار ومعلومات حول موضوع معين سبق الترتيب له وإعداده، ويتميز هذا الأسلوب بتقديم مبادئ لموضوع معين لتغطية كم كبير من المعلومات لعدد كبير من المتلقين في وقت وجيز (أبو شندي، 2011).

ج- الحلقات النقاشية: تعد من الأساليب التي تحقق التنمية المهنية وتشمل مجموعات متخصصة من أصحاب الخبرات العلمية والمهنية المتخصصة في مجال ما، ويعتمد على الحوار والنقاش من خلال قيام المعلم أو المدرب بطرح القضية المراد مناقشتها ويتم إبداء الرأي والحلول المقترحة من خلال المشاركين، والتي توفر للمعلمين فرصة لتبادل الأفكار والخبرات مع الزملاء (عسيري، 2017).

د- التعلم الذاتي: هو أحد أساليب التعلم الفعالة لبناء مجتمع دائم التعلم، حيث إن المعلم في عمله اليومي في الصفوف التعليمية يمر بالعديد من المواقف التعليمية التي يكتسب بها المعارف والمهارات بما تتناسب مع قدراته ومواهبه الخاصة، وفيها يعتمد المعلم على ذاته ونفسه ويتحمل مسؤولية اتخاذ القرارات والتوجيه الذاتي (التركي، 2015). أي أن المعلم يعلم نفسه من خلال التعلم المستمر بطريقة ذاتية ويساعده على تطوير مهاراته وإثرائه بمعلومات في مجال عمله وتتم من خلال التأمل الذاتي حيث يتطلب منه أن يفكر بالموقف التعليمي وأدائه

(العيسري، 2017)، ويتم ذلك من خلال قراءة الكتب والمقالات العلمية ومتابعة نتائج البحوث التربوية في مجال التعليم.

ه- الندوات والمؤتمرات التربوية: يمكن للمعلم حضور الندوات والمؤتمرات التربوية ليتعرف فيها على آخر المستجدات في مجال التعليم، ومن الممكن أن يكون المعلم مشاركاً أو مستمعاً لخبرات غيره (الزهري، 2020)،
و- إعداد البحوث التربوية: تعد من الأساليب التي تعمل على استمرار التنمية المهنية من منطلق أنها تحافظ على تحديث وتحليل المعلومات والأساليب في مجالات التخصص للباحث، وهي مصلحة مشتركة لتطوير الباحث والمنظمة، حيث تساعد كتابة البحوث على ملاحظة سلوكيات معينة وتطرح اقتراحات تزيد من الإنتاجية والفعالية وتساعد في بناء وتعزيز ثقافات البحث التي تعمل على التغيير في وجهات النظر والأفكار والتصورات (Linda, 2011).

ز- التنمية المهنية في المدرسة: يتم بناء ثقافة النمو المهني من خلال تدريب الزملاء داخل مجتمع المدرسة من خلال تدريب الخبير، حيث يقوم المعلم المتميز بتقديم المساعدة لمعلم آخر أو يمكن أن يحضر معلم ندوة أو ورشة تدريبية ويقوم بنشرها في مجتمع المدرسة، أو تتم من خلال التدريب التبادلي وهنا يشاهد المعلمون الحصص التعليمية لبعضهم بعضاً ويبدون الملاحظات، وهذا يشجع على التعلم من الزملاء (أبو الحسن، 2016).
إن نشر ثقافة التنمية المهنية داخل المدرسة يتطلب أن يفكر المعلم بطريقة إبداعية ومنها أن يتقبل المعلم الملاحظات من الزملاء والنقد البناء دون حساسية منه من أي كلمة تقال له، وأن يكون المعلم مرناً ومتقبلاً أن يتخلى عن أساليب التدريس الغير ملائمة لجيل اليوم، وأن يتبادل الأفكار والخبرات من الآخرين، وبالتالي تصبح المدرسة مجتمع تعلم مستمر توفر فرص التطور والتعلم من خلال الخبرات واستشارة المعلمين وإجراء البحوث الإجرائية والدراسات والتواصل مع المعلمين من داخل وخارج المدرسة (الإخناوي، 2015).

ح- الاجتماعات الدورية: التي يقوم بها متخصصو المواد التعليمية وعمل زيارات للمدارس للاطلاع على نماذج متميزة وتبادل الخبرات (مصطفى، 2023).

5- معوقات التنمية المهنية للمعلمين:

هناك الكثير من المعوقات التي يمكن أن تعطل عملية التنمية المهنية للمعلمين ومن أهمها غياب الحوافر المادية التي تقدم للمعلم عند تطوير ذاته مهنيًا أو عندما ينخرط ببرامج التنمية المهنية، والأعباء التي ترهق المعلم بأن يشترك بالبرامج بعد يوم عمل شاق في المدرسة، وافتقار البرامج التي يلتحق بها المعلم إلى احتياجه الحقيقي، وأخيراً كثرة القوانين المدرسية التي لا تتغير بل تزداد جموداً (عيسري، 2017).

وقد صنف بعض الباحثين معوقات التنمية المهنية إلى نوعين: حسب المستوى وحسب المصدر كما يلي:

أ- معوقات حسب المستوى: وتصنف إلى:

– معوقات على مستوى الفرد.

- معوقات على مستوى الوظيفة أو المهمة.
- معوقات على مستوى المؤسسة.
- معوقات على مستوى السياسة العامة.

ب- معوقات حسب المصدر: وتصنف إلى: نقص المهارة، نقص الدافع، عوامل بيئية (عبيد، 2006).

كما توجد معوقات أخرى تعترض سبيل العمل الجماعي التعاوني والالتزام بروح الفريق من أجل تحقيق التنمية المهنية، أهمها ما يلي:

- العلاقة بين المعلمين والمدير وصعوبة تجاوز حاجز الفرق في المركز الوظيفي بين الاثنين.
- العلاقة بين المعلمين ومعاونهم في المختبرات والمعامل والمكتبة.
- كثرة النظم واللوائح المدرسية.
- الإحساس بالتمرد على بعض التعليمات.
- التعامل مع طلبة ذوي مستويات مختلفة في التحصيل الدراسي.
- ضعف مواكبة التطورات الحديثة في مجال إعداد المعلم.
- جمود وضع المعلمين.
- حقيقة الموقف في الصف المدرسي.
- اقتصار مجال البحث التربوي على مجال واحد هو البحث الأكاديمي (كاربنتر، 2002).

وللتغلب على هذه المعوقات يجب على الجميع أن يدركوا أن كثير من الأمور قابلة للتطويع بطريقة تجعلها تتناسب مع الاحتياجات والظروف الحالية، ولذلك فإنه من الممكن أن يتم التدريب على أن تلائم هذه الاحتياجات متطلبات العمل ولوائح المؤسسة التعليمية (بوقريص، 2018).

الدراسات السابقة:

قامت الباحثتان بالاطلاع على الأدب التربوي الذي يرتبط بموضوع الدراسة الحالية، وتم استعراض الدراسات السابقة بناءً على التسلسل الزمني من الأحدث إلى الأقدم، وهي على النحو التالي:

أجريت العتايقة والشerman والهرش (2025) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى دور مديري المدارس في منطقة النقب في تنمية المعلمين مهنيًا من وجهة نظر المديرين والمعلمين، والتعرف على الفروق في استجابات عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات (الجنس، والخبرة، والمسمى الوظيفي، ومستوى المدرسة). واستخدم الباحثون المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة كأداة للدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (378) مديراً ومعلمًا. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى دور

مديري المدارس في تنمية المعلمين مهنيًا جاء مرتفعاً، وعدم وجود فروق دالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور مديري المدارس في تنمية المعلمين مهنيًا تعزى لمتغيرات (الجنس، والخبرة، والمسعى الوظيفي، ومستوى المدرسة). وأجرى الدعيي وشعار وأبو رعيان (2024) دراسة هدفت إلى التعرف على دور القيادة المستدامة في تحسين الأداء المهني في المدارس الثانوية بمدينة مكة من وجهة نظر المعلمات في ضوء (استدامة تنمية الموارد البشرية، استدامة التعلم، المسؤولية المجتمعية والبيئية)، وتحديد معوقات تطبيق القيادة المستدامة لتحسين الأداء المهني، والكشف عن الفروق بين استجابات أفراد العينة وفقاً لمتغيري عدد سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكونت العينة من (273) معلمة. وتوصلت النتائج إلى أن دور القيادة المستدامة بأبعادها (استدامة تنمية الموارد البشرية، استدامة التعلم، المسؤولية المجتمعية والبيئية) في تحسين الأداء المهني جاء بدرجة مرتفعة، وأن معوقات تطبيق القيادة المستدامة لتحسين الأداء المهني جاء بدرجة منخفضة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات العينة تعزى لمتغيري الخبرة التدريسية، والمؤهل العلمي.

وأقام ديماس (Demas,2024) دراسة هدفت إلى التعرف على دور برنامج تطوير الكفاءة المهنية للمعلمين في مدرسة سميكان (15) وتحديد الدعم الذي تقدمه إدارة المدرسة لتطوير الكفاءة المهنية للمعلمين، حيث تم استخدام المنهج الوصفي النوعي واستخدمت مقابلات وملاحظة ودراسة الوثائق وكانت العينة عينة عمدية متدرجة، ومن نتائج الدراسة وجود أثر لدعم إدارة المدرسة لتطوير الكفاءة المهنية للمعلمين إيجابياً على المعلمين والتأثير على جودة التعليم، وأوصت الدراسة بأهمية تقديم الدعم من الإدارة للمعلمين.

وهدفت دراسة أبو كوش (2023) إلى التعرف على دور مدير المدرسة في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر مديري المدارس العربية في النقب، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتكونت العينة من (68) مديراً ومديرة واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات. وتوصلت الدراسة إلى أن دور مدير المدرسة في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر مديري المدارس العربية في النقب كان كبيراً جداً، كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دور مدير المدرسة في التنمية المهنية حسب متغير الجنس والمؤهل العلمي. ومن توصيات الدراسة توفير ورش عمل تدريبية ودعم مالي للدورات التدريبية التعليمية وتوفير الدعم اللازم.

وهدفت دراسة المطيري (2023) إلى التعرف على درجة توظيف مديري المدارس لمعايير التنمية المهنية وأثرها على أداء المعلمين في الغرفة الصفية، واعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي وتم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية وعددها (250) معلماً ومعلمة، واستخدمت الاستبانة كأداة لتطبيق الدراسة، وأظهرت النتائج أن درجة توظيف مديري المدارس لمعايير التنمية المهنية وأثرها على أداء المعلمين في الغرفة الصفية في السلط كانت متوسطة، كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دور مدير المدرسة في التنمية المهنية حسب الخبرة والمؤهل العلمي. ومن توصيات الدراسة ضرورة تعزيز دور المديرين في التنمية المهنية للمعلمين.

وسعت دراسة نمر (2022) إلى التعرف على واقع النمو المهني ومعوقاته لمعلمي المرحلة الإعدادية في مدارس شرقي القدس من وجهة نظر المعلمين أنفسهم. واعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت الاستبانة كأداة لتطبيق الدراسة، ووزعت على عينة طبقية بلغ عددها (211) معلماً ومعلمة. وقد توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها أن النمو المهني لمعلمي المرحلة في مدارس شرقي القدس من وجهة نظر المعلمين أنفسهم جاء بدرجة عالية، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية لمعلمي المرحلة الإعدادية في مدارس شرقي القدس نحو النمو المهني لدى المعلمين تعزى لمتغير الجنس وكانت الفروق لصالح الإناث ولتغير المؤهل العلمي لصالح درجة الماجستير، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير سنوات الخبرة. ومن توصيات الدراسة إشراك المعلمين بتنظيم محتوى برامج النمو المهني تبعاً لاحتياجاتهم ومتطلبات العملية التعليمية ليتمكن من تحقيق سبل التطوير وتكثيف الدورات المتعلقة بالتخصص.

وتناولت دراسة الجبور (2022) دور مديري المدارس في التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر المعلمين في المرحلة الثانوية في لواء الموقر، وبيان أثر متغيري الجنس والمؤهل العلمي في التنمية المهنية للمعلمين، وتكونت عينة الدراسة بالطريقة العشوائية وبلغ عددهم (92) معلماً ومعلمة. وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة دور مديري المدارس في التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر معلمي المرحلة الثانوية في لواء الموقر كانت مرتفعة، كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الجنس، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز دور مديري المدارس في التنمية المهنية للمعلمين.

وهدفت دراسة شاهين (Sahin,2021) إلى استكشاف تصورات مديري المدارس لأدوارهم في عمليات التعلم التنظيمي، واستخدمت الدراسة الوصفية شبه المنظمة، وأجريت في هذه الدراسة مقابلة مع (30) مدير مدرسة في مدينة أنقرة في تركيا. وظهرت نتائج أهمها أن مديري المدارس يدعمون المعلمين في اكتساب المعلومات والتركيز على الأنشطة وتعزيز التعلم الجديد، ويسهل المدير نشر المعلومات من خلال أنشطة تجمع المعلمين في المدرسة، ويركز المدير على ثقافة المدرسة وتعزيز التعلم الجديد وجعله مستدام.

وهدفت دراسة المطيري (2019) إلى التعرف إلى دور مديري المدارس الثانوية بتفعيل التنمية المهنية والمجتمعية للمعلمين في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين، وأثر بعض المتغيرات على ذلك، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكونت العينة من (487) معلماً ومعلمة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن دور مديري المدارس الثانوية بتفعيل التنمية المهنية والمجتمعية للمعلمين في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين جاء بدرجة مرتفعة، وعدم وجود فرق دالة إحصائية لاستجابات المعلمين حول دور مديري المدارس الثانوية بتفعيل التنمية المهنية والمجتمعية للمعلمين تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

وسعت دراسة عثمان (2012) إلى التعرف على دور مديري المدارس الحكومية الثانوية في التنمية المهنية للمعلمين في شمال الضفة الغربية، والكشف عن أثر كل من متغيرات الجنس وسنوات الخبرة الإدارية والتخصص

والمؤهل وموقع المدرسة في التنمية المهنية للمعلمين، وتم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية الطبقية، وطبقت عليهم استبانة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن درجة دور مديري المدارس الحكومية الثانوية في التنمية المهنية للمعلمين كانت مرتفعة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس وسنوات الخبرة الإدارية وموقع المدرسة، وأكدت الدراسة أن هناك ضرورة لتخفيض نصاب المعلمين من الحصص وتعزيز دور المديرين في التنمية المهنية للمعلمين.

في حين استهدفت دراسة حسب الله (2000) بيان واقع دور مدير المدرسة وأثره في النمو المهني لمعلمي المدارس الحكومي بقطاع غزة من وجهة نظرهم وتحديد السبل في تعزيز النمو المهني من قبل مديرهم، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي كما استخدم الاستبانة لجمع البيانات، وطبقت الدراسة على عينة مكونة من (499) معلماً ومعلمة. وتوصلت الدراسة إلى أن لمدير المدرسة دور واضح في النمو المهني، وإلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي إجابات المعلمين حول واقع دور مدير المدرسة في النمو المهني تعزى لمتغير الجنس والمؤهل العلمي.

تعقيب على الدراسات السابقة:

سعت الدراسة الحالية إلى التعرف على دور مديري المدارس الابتدائية في التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر المعلمين في شرقي القدس، كما هدفت معظم الدراسات ومنها دراسة أبو كوش (2023) إلى التعرف على دور مدير المدرسة في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر مديري المدارس العربية في النقب، بينما هدفت دراسة نمر (2022) إلى التعرف على واقع النمو المهني ومعوقاته لمعلمي المرحلة الإعدادية في مدارس شرقي القدس من وجهة نظر المعلمين أنفسهم. أما بالنسبة لمنهج الدراسة فقد اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة، وتشابهت مع أغلب الدراسات السابقة كدراسة أبو كوش (2023)، نمر (2022)، أما فيما يتعلق بالعينة فقد تشابهت الدراسة الحالية في طبيعة المعلمين كعينة حيث تم تطبيق أغلب الدراسات على المعلمين كدراسة نمر (2022)، والجبور (2022) وعثمان (2012). بينما في كل من دراسة أبو كوش (2023) و (Sahin,2021) كانت العينة تتمثل في المديرين، الدراسة، واستخدمت الحالية الاستبانة كأداة لجمع البيانات وكذلك استخدمت معظم الدراسات الاستبانة ومنها دراسة أبو كوش (2023) ونمر (2022)، أما دراسة (Sahin,2021) ودراسة (Demas,2024) فقد اختلفتا في الأداة حيث استخدمتا المقابلة كأداة لجمع البيانات، ومما يميز الدراسة الحالية مجتمع الدراسة وهم معلمي المدارس الابتدائية في شرقي القدس، وحسب علم الباحثان لم تطبق أبحاث تربوية عن دور مديري المدارس الابتدائية في التنمية المهنية في شرقي القدس. وقد استفادت الباحثتان من الدراسات السابقة في الاهتمام إلى بعض المصادر العربية والأجنبية التي تناولت موضوع الدِّراسة، وصياغة مشكلة ومنهجية الدِّراسة، والإسهام في بناء بعض أركان الأدب النظري للدِّراسة، وكذلك تم الاستفادة من الدراسات السابقة في تصميم أداة الدِّراسة، ومناقشة النتائج التي توصلت إليها الدِّراسة الحالية.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لمناسبته لهدف الدراسة، حيث يعرف المنهج الوصفي التحليلي بأنه نهج بحثي في العلوم الاجتماعية والبحوث الاجتماعية التي تهدف إلى فهم وتحليل الظواهر والمفاهيم مع التركيز على جمع البيانات الكمية والتحليل الإحصائي لها (العسوي، 2020).

مجتمع وعينة الدراسة:

يعرف مجتمع الدراسة بأنه جميع الأفراد ذوي العلاقة بمشكلة الدراسة، ولذلك يتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية التابعة لوزارة المعارف في شرقي القدس والبالغ عددهم (1976) معلماً ومعلمة، وتمثلت عينة الدراسة في (200) معلم ومعلمة تضم مستويات مختلفة من حيث الجنس والمؤهل والخبرة، ويوضح ذلك الجدول التالي.

جدول (1)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الديمغرافية

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	27	13.5%
	أنثى	173	86.5%
المؤهل العلمي	بكالوريوس	77	38.5%
	ماجستير	123	61.5%
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	18	9.0%
	من 5-15 سنة	30	15.0%
	أكثر من 15 سنة	152	76.0%

أداة الدراسة:

لبناء أداة الدراسة قامت الباحثتان بالاطلاع على أدبيات البحث والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة، وهي عبارة عن استبانة تهدف إلى التعرف على دور مديري المدارس الابتدائية في التنمية المهنية للمعلمين في شرقي القدس، وتتكون الاستبانة من جزأين أساسيين كما يلي:

أ- البيانات الديموغرافية: وتضم ثلاثة حقول كالتالي: الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة.

ب- محاور الاستبانة: يتكون هذا الجزء من ثلاثة محاور، ويضم كل محور عدداً من الفقرات، وتكونت الاستبانة في صورتها الأولية من (23) فقرة، موزعة على ثلاثة محاور كالتالي:

- المحور الأول: الممارسات الصفية، ويتكون من (8) فقرات.

- المحور الثاني: الاتصال والتواصل، ويتكون من (7) فقرات.

- المحور الثالث: التنمية المهنية للمعلم، ويتكون من (8) فقرات.

صدق أداة الدراسة:

تم التحقق من صدق أداة الدراسة بعرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة وعددهم (7)، والذين أبدوا بعض الملاحظات حولها، وبناءً عليه تم إخراج الاستبانة بشكلها الحالي هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى تم التحقق من صدق الأداة أيضاً بحساب معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لفقرات الدراسة مع الدرجة الكلية للأداة، وذلك كما هو واضح في الجدول (2).

جدول (2)

معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه

الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط
1	**0.84	13	**0.88
2	**0.78	14	**0.87
3	**0.77	15	**0.83
4	**0.81	16	**0.80
5	**0.79	17	**0.84
6	**0.87	18	**0.85
7	**0.85	19	**0.83
8	**0.85	20	**0.87
9	**0.82	21	**0.85
10	**0.85	22	**0.88
11	**0.87	23	**0.89
12	**0.83		

** دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01)

يتضح من الجدول السابق أن جميع الفقرات كانت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، مما يشير إلى اتساق داخلي بين الفقرات وأنها جميعاً تشترك في قياس دور مديري المدارس الابتدائية في التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر المعلمين في شرقي القدس.

ثبات أداة الدراسة:

تم حساب الثبات بطريقة الاتساق الداخلي وبحساب معادلة الثبات كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)، وذلك

كما هو واضح في الجدول (3).

جدول (3)

معاملات الثبات لمحاو الاستبانة

معامل الثبات	عدد الفقرات	المحور
0.92	8	الممارسات الصفية
0.93	7	الاتصال والتواصل
0.94	8	التنمية المهنية للمعلم
0.93	23	الدرجة الكلية للأداة

يتضح من الجدول السابق أن المحاور والدرجة الكلية بشكل عام كانت درجة الثبات فيها بدرجة كبيرة، حيث تراوحت معاملات الثبات للمحاور ما بين (0.92-0.94)، وبلغ معامل ثبات الاستبانة ككل (0.93)، مما يشير إلى أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات.

المعالجة الإحصائية للبيانات:

تم إدخال البيانات بالحاسب الآلي من خلال الرزمة الإحصائية SPSS وأجريت المعالجات الإحصائية التالية، وذلك للإجابة عن أسئلة الدراسة:

- التكرارات Frequency
- النسبة المئوية Percentage
- المتوسط الحسابي Mean
- الانحراف المعياري Standard Deviation
- اختبار "ت" للعينات المستقلة Independent Samples T-test
- تحليل التباين أحادي الاتجاه One Way ANOVA

بعد جمع بيانات الدراسة قامت الباحثتان بمراجعتها وذلك تمهيداً لإدخالها للحاسوب لعمل المعالجة الإحصائية للبيانات، وتم إدخالها وذلك بإعطائها أرقاماً معينة، حيث أعطيت الإجابة بدرجة كبيرة جداً (5 درجات)، كبيرة (4 درجات)، متوسطة (3 درجات)، قليلة (درجتان)، وقليلة جداً (درجة واحدة)، بحيث كلما زادت الدرجة زاد دور مديري المدارس الابتدائية في التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر المعلمين في شرقي القدس، والعكس صحيح.

وفيما يلي مفتاح التصحيح للحكم على قيم المتوسطات الحسابية:

دور مديري المدارس	المتوسط الحسابي
منخفض	2.33-1.00
متوسط	3.67-2.34
مرتفع	5.00-3.68

عرض النتائج ومناقشتها:

يتناول هذا الجزء عرض النتائج التي توصلت إليها الدراسة بعد التحليل الإحصائي للبيانات، وللإجابة عن أسئلة الدراسة تم حصر استجابات أفراد عينة الدراسة ومعالجتها إحصائياً باستخدام الرزمة الإحصائية (SPSS)، وفيما يلي عرض لهذه النتائج:

النتائج الخاصة بالسؤال الأول:

الذي ينص على: "ما دور مديري المدارس الابتدائية في التنمية المهنية للمعلمين في شرقي القدس من وجهة نظر المعلمين؟"

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول المحاور ككل، وكل فقرة من فقرات الاستبانة، وترتيبها تنازلياً حسب المتوسط الحسابي، ورصدت النتائج في الجداول التالية:

جدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول محاور الاستبانة ككل

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الممارسات الصفية	3.30	1.04
الاتصال والتواصل	3.34	1.04
التنمية المهنية للمعلم	3.16	1.10
الدرجة الكلية للأداة	3.27	1.02

يتضح من الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لجميع المحاور تشير إلى مستوى متوسط في التقدير العام للعينة، وقد جاء محور الاتصال والتواصل في الترتيب الأول بمتوسط حسابي بلغ (3.34) وبنسبة مئوية (66.9%)، مما يدل على اهتمام نسبي أكبر لدى المشاركين بهذا الجانب. يليه محور الممارسات الصفية بمتوسط حسابي بلغ (3.30)، مما يعكس تقييماً متوسطاً مع تباين معتدل في آراء أفراد العينة، وبنسبة مئوية (66.0%). وجاء في الترتيب الأخير محور التنمية المهنية بمتوسط حسابي (3.16) وبنسبة مئوية 63.3%، مما يشير إلى تقييم أقل نسبياً لهذا المحور وتباين أوسع بين المشاركين.

وبالنسبة للدرجة الكلية للأداة، سجلت متوسطاً حسابياً قدره (3.27) بانحراف معياري (1.02)، وبنسبة مئوية 65.3%، مما يعكس اتجاهًا عامًا نحو مستوى متوسط في تطبيق الممارسات التي تقيسها الأداة. وتعزو الباحثان ذلك إلى أن مديري المدارس يسعون إلى تعزيز التنمية المهنية من خلال تحفيز المعلمين وزيادة دافعيتهم نحو مهنة التعليم. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة نمر (2022) التي توصلت إلى أن دور مديري المدارس في التنمية المهنية جاء بدرجة مرتفعة، كما

تختلف هذه النتيجة مع دراسة العتايقة والشрман والهرش (2025) التي توصلت إلى أن دور مديري المدارس في التنمية المهنية جاء بدرجة مرتفعة أيضاً.

وفيما يلي عرض نتائج كل محور على حدة:

1- المحور الأول: الممارسات الصفية:

جدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول محور الممارسات الصفية

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	الدرجة
2	يحفزني على اختيار طرق تدريس حديثة في العملية التعليمية.	3.70	1.13	1	كبيرة
1	يوليئي المدير اهتماماً بالممارسات الصفية ويزودني بالتوجيهات اللازمة.	3.43	1.16	2	متوسطة
8	يشجعني على ممارسة الإبداع داخل الحصص الصفية.	3.39	1.22	3	متوسطة
7	يساعدني في حل المشكلات التي تواجهني في المدرسة.	3.30	1.24	4	متوسطة
5	يزورني في الصف لمتابعة أدائي التدريسي.	3.18	1.22	5	متوسطة
3	يناقشني بمحتوى المادة التي أعلمها.	3.15	1.23	6	متوسطة
6	يشجعني لمعرفة نقاط القوة لديّ ونقاط ضعفي.	3.15	1.25	7	متوسطة
4	يعقد جلسات معي لمعرفة طرق تدريس حديثة أتبعها.	3.12	1.22	8	متوسطة
	المحور ككل	3.30	1.04	-	متوسطة

بلغت الدرجة الكلية لمجال الممارسات الصفية 3.30 وهي بدرجة متوسطة، حيث أظهرت النتائج أن الفقرة (2) "يحفزني على اختيار طرق تدريس حديثة في العملية التعليمية" جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ 3.70، وانحراف معياري 1.13 وبتقدير كبير، مما يدل على أن تحفيز المعلمين لاعتماد طرق تدريس حديثة هو أحد أبرز ممارسات المديرين كما يراها أفراد العينة، وتعزو الباحثتان تلك النتيجة إلى أن المدير هو الحلقة الأقوى لتنمية المعلم مهنيًا وقد تغير دوره في مدارس شرقي القدس وأصبح يدفع ويحفز المعلمين على اختيار طرق تدريس حديثة لما له من أثر في العملية التعليمية. وأكدت الدراسات ومنها دراسة الزهري (2020) على أن المعلم يمكن أن يطور مهاراته في تخصصه وعليه أن يواكب التغييرات التي تحدث في العالم، وهنا تتفق مع دراسة الجبور (2022) التي توصلت إلى أن المدير له دور في تشجيع ودعم المعلم من أجل اكتساب المعارف والمهارات التي تساعد داخل الغرفة الصفية.

وجاءت الفقرة (1) "يوليئي المدير اهتماماً بالممارسات الصفية ويزودني بالتوجيهات اللازمة" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 3.43 وانحراف معياري 1.16، مما يعكس اهتماماً معقولاً بمتابعة أداء المعلمين داخل الصف وتقديم الدعم لهم، وتعزو الباحثتان ذلك إلى أن الإدارة الحديثة لها تأثير واضح وفعال على تغيير الممارسات الصفية من خلال توجيه المعلمين لأحدث الممارسات الصفية التي يمكن للمعلم أن يطبقها في صفه. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة المطيري (2023) حيث أكدت الدراسة على أهمية دعم المدير للممارسات الصفية للمعلم.

كما جاءت الفقرتان (3) "يناقشني بمحتوى المادة التي أعلمها" و(6) "يشجعني لمعرفة نقاط القوة لديّ ونقاط ضعفي" في المرتبة السادسة والسابعة، بمتوسط حسابي 3.15 وانحراف معياري يقترب من 1.25-1.23، مما يعكس أن النقاشات الأكاديمية الفردية مع المدير وكذلك المراجعات الذاتية لأداء المعلم، تتم بدرجة متوسطة ومحدودة نسبياً، وتعزو الباحثتان ذلك إلى أن المدير بحاجة إلى تنظيم وقته لعمل جلسات تقييم للمعلمين وأن كثرة الأعباء الإدارية للمديرين بشكل يومي تقف عائقاً أمام مناقشة المادة التي يعلمها المعلم بعمق.

وبلغت الدرجة الكلية لمجال الممارسات الصفية 3.30 وهي بدرجة متوسطة وتعزو الباحثتان ذلك إلى أن الممارسات الصفية بحاجة إلى مدير داعم يميزه دوره الفعال في دعم المعلم في الغرفة الصفية، ولذلك عليه أن يتمكن من معرفة معمقة بكل تخصص من أجل دعم المعلم في الغرفة الصفية، وتتفق الباحثتان على الدور الكبير للمدير في تزويد المعلم بالتوجيهات اللازمة للممارسة الصفية عن طريق مناقشة المعلم بمحتوى المدة التعليمية التي يدرسها ومساعدته في التغلب على المشاكل التي تواجهه داخل الغرفة الصفية، وهذا ما أكدت عليه دراسة عازر (2011) التي لفتت الاهتمام إلى دور المدير في تلبية احتياجات المعلم المهنية وتحسين مستوى أداء المعلم في الصف، وتختلف هذه الدراسة مع دراسة نمر (2022) التي أكدت أن واقع الممارسات الصفية في التنمية المهنية جاء بدرجة كبيرة من خلال التخطيط لعملية التعليم

2- المحور الثاني: الاتصال والتواصل:

جدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول محور الاتصال والتواصل

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	الدرجة
6	يعقد جلسات مع المعلمين للبحث في سبل تنمية وتطوير المعلم.	3.52	1.11	1	متوسطة
3	يحرص على العمل كفريق واحد داخل المدرسة.	3.49	1.19	2	متوسطة
5	يساعدني على إجراء نقاشات مع المعلمين في نفس مسار التخصص.	3.39	1.21	3	متوسطة
2	يشجعني على الاتصال والتواصل مع الزملاء في المدرسة.	3.37	1.16	4	متوسطة
1	يحرص المدير على توفير بيئة اتصال تعليمية آمنة وداعمة للمعلم.	3.31	1.16	5	متوسطة
4	يشجعني على تبادل زيارات الأقران لتنمية الخبرات لديّ.	3.23	1.21	6	متوسطة
7	يجتمع مع أولياء أمور الطلبة بين الحين والآخر لمساعدة المعلم في تنميته مهنيًا.	3.11	1.23	7	متوسطة
	المحور ككل	3.34	1.04	-	متوسطة

بلغت الدرجة الكلية لمجال الاتصال والتواصل (3.34) وهي بدرجة متوسطة، وأظهرت النتائج أن الفقرة (6) "يعقد جلسات مع المعلمين للتباحث في سبل تنمية وتطوير المعلم" احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ 3.52 وانحراف معياري 1.11، أي يشير إلى اهتمام نسبي جيد من قبل الإدارة بعقد لقاءات تنموية مع المعلمين، وتعزو

الباحثان ذلك إلى أن مدير المدرسة له أثر واضح في عقد جلسات مع المعلمين لما له من أثر كبير في تنمية المعلم من خلال تقريب وجهات النظر وتوجيه المعلم توجيهاً صحيحاً.

أما أدنى متوسط فقد حصلت عليه الفقرة (7) "يجتمع مع أولياء أمور الطلبة بين الحين والآخر لمساعدة المعلم في تنميته مهنيًا"، بمتوسط حسابي 3.11 وانحراف معياري 1.23 %، مما يدل على أن هذا الجانب يعد الأقل اهتماماً من وجهة نظر أفراد العينة، وتعزو الباحثان ذلك إلى أن مديري المدرسة يعملون على الأمور الإدارية التنظيمية ولا يوجد لديهم وقت للاجتماع بأولياء الأمور والاستماع إليهم من أجل تنمية المعلم مهنيًا.

بلغت الدرجة الكلية لمجال الاتصال والتواصل (3.34) وهي بدرجة متوسطة، وهذا ما توافق مع دراسة المطيري (2023) التي كانت نتائجها في مجال الاتصال والتواصل والعلاقات الاجتماعية متوسطة كما في الدراسة الحالية، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة نمر (2022) التي أظهرت أن الاتصال والتواصل والنمو التخصصي وزيارة الاقران كانت مرتفعة جداً.

3- المحور الثالث: التنمية المهنية للمعلم:

جدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول محور التنمية المهنية للمعلم

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	الدرجة
8	يعزز انتمائي لمهنة التعليم.	3.31	1.25	1	متوسطة
4	يشجعني في الحصول على درجات علمية أعلى.	3.27	1.27	2	متوسطة
7	يدعمني في مبدأ التعلم الذاتي لضمان استمرارية التطور المهني.	3.25	1.22	3	متوسطة
5	يحفزني على الترقى في السلم الوظيفي.	3.15	1.29	4	متوسطة
6	يحرص مديري على مطالعة الأبحاث والدراسات في المجال التربوي بما يخدم النمو المهني.	3.14	1.18	5	متوسطة
3	يتعاون معي في تحديد احتياجاتي التدريبية.	3.14	1.21	6	متوسطة
2	يراعي رغباتي وقدراتي عند اختيار الدورات المدرسية.	3.14	1.23	7	متوسطة
1	يشجعني المدير على إجراء بحوث تربوية علمية في مسار التخصص.	2.92	1.24	8	متوسطة
	المحور ككل	3.16	1.10	-	متوسطة

بلغت الدرجة الكلية لمجال التنمية المهنية (3.16) وهي بدرجة متوسطة، وجاءت الفقرة (8) "يعزز انتمائي لمهنة التعليم" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 3.31، وانحراف معياري 1.25، ونسبة مئوية 66.2%، مما يدل على أن جهود المديرين تترك أثراً إيجابياً متوسط القوة في تعزيز انتماء المعلمين لمهنتهم وهذا يتفق مع دراسة حسب الله (2000) التي

أكدت أن للمدير دور وأثر على تعزيز انتماء المعلم لمهنة التعليم، وتعزو الباحثان ذلك إلى أن الانتماء يعزز لدى المعلم النمو المهني وحبه للمؤسسة التعليمية.

وشاركها الففرتان (2) "يراعي رغباتي وقدراتي عند اختيار الدورات المدرسية"، و(3) "يتعاون معي في تحديد احتياجاتي التدريبية" نفس الترتيب تقريباً بمتوسط حسابي 3.14 ونسبة مئوية 62.8%، مما يعكس ضعفاً نسبياً في مراعاة الفروق الفردية في التنمية المهنية، وتعزو الباحثان ذلك أن هناك ضعفاً في مدارسنا في مرحلة معرفة الاحتياجات الحقيقية للمعلمين، وبناء عليه يجب على المديرين رصد الاحتياجات بشكل سليم ومخطط وهذا ما أكدت عليه دراسة بحلوس (2007) حيث إن التنمية المهنية هي استثمار طويل الأمد وتحصد نتائجه من خلال التحسين في جودة التعليم ولكي تصبح أكثر فعالية وكفاءة يجب على المديرين رصد الاحتياجات الحقيقية وتتم من خلال التخطيط الدقيق وتحديد الاحتياجات الواقعية والتقييم المستمر لها، مما يزيد لدى المعلم الدافعية والقدرة على التنمية المهنية الذاتية، وهذا ما تعارض مع دراسة (Demas,2024) التي توصلت نتائجها إلى أن المدير له أثر كبير في تطوير الكفاءة المهنية من خلال الدعم الإيجابي للمعلمين والتأثير على جودة التعليم بدرجة كبيرة وتم فيها مراعاة الفروق الفردية بين المعلمين.

بلغت الدرجة الكلية لمجال التنمية المهنية (3.16) وهي بدرجة متوسطة، وترى الباحثان أنه على المديرين أن يدعموا المعلم في مسيرة التنمية المهنية حيث إنها الوقود للتحفيز والإبداع في مدارسنا ودعم المعلمين في التعليم المستمر من خلال الالتحاق بالدورات أو الحصول على شهادات علمية أعلى من أجل تحسين أداء الموظفين والابتكار في المدرسة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة المطيري (2023) التي كانت نتائجها أن درجة توظيف مديري المدارس لمعايير التنمية المهنية وأثرها على أداء المعلمين في الغرفة الصفية في السلط كانت متوسطة، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة أبو كوش (2023) التي أظهرت نتائجها أن دور مدير المدرسة في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر مديري المدارس العربية في النقب كانت كبيرة جداً، كما تختلف مع دراسة نمر (2022) التي توصلت إلى نتائج أهمها أن النمو المهني لمعلمي المرحلة في مدارس شرقي القدس من وجهة نظر المعلمين أنفسهم بدرجة عالية.

النتائج الخاصة بالسؤال الثاني:

الذي ينص على: "هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور مديري المدارس في التنمية المهنية للمعلمين في شرقي القدس تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)؟"

1- الفروق وفقاً لمتغير الجنس:

تم استخدام اختبار "ت" للعينات المستقلة (Independent Samples T-test)، ورصدت النتائج في الجدول التالي.

جدول (8)

نتائج اختبار "ت" للعينات المستقلة (Independent Samples T-test) لاختبار الفروق بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول دور

مديري المدارس في التنمية المهنية للمعلمين وفقاً لمتغير الجنس

الدلالة الإحصائية	قيمة ت المحسوبة	درجات الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس	المحور
0.457	-0.746	198	1.11	3.16	27	ذكر	الممارسات الصفية
			1.03	3.32	173	أنثى	
0.368	-0.903	198	1.12	3.17	27	ذكر	الاتصال والتواصل
			1.03	3.37	173	أنثى	
0.783	0.276	198	1.20	3.22	27	ذكر	التنمية المهنية للمعلم
			1.09	3.15	173	أنثى	
0.660	-0.441	198	1.11	3.19	27	ذكر	الدرجة الكلية للأداة
			1.00	3.28	173	أنثى	

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور مديري المدارس في التنمية المهنية للمعلمين في شرقي القدس تعزى لمتغير الجنس، حيث كان هناك تقارب في استجاباتهم لدور مديري المدارس في التنمية المهنية للمعلمين، وذلك على اختلاف جنسهم كما هو واضح من خلال المتوسطات الحسابية. وتعزو الباحثتان تلك النتيجة إلى أن جميع المعلمين سواء من الذكور أو الإناث يخضعون لنفس الظروف من الخبرات المعرفية والتكنولوجية، وأنهم يتلقون نفس التوجيهات المتعلقة ببرامج التنمية المهنية من وزارة المعارف في القدس. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الجبور (2022) ودراسة أبو كوش (2023) حيث توصلت النتائج إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول دور مديري المدارس في التنمية المهنية تعزى لمتغير الجنس، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة نمر (2022) التي بينت وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث.

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور مديري المدارس في التنمية المهنية للمعلمين في شرقي القدس تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

2- الفروق وفقاً لمتغير المؤهل العلمي:

تم استخدام اختبار "ت" للعينات المستقلة (Independent Samples T-test)، ورصدت النتائج في الجدول التالي.

جدول (9)

نتائج اختبار "ت" للعينات المستقلة (Independent Samples T-test) لاختبار الفروق بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول دور مديري المدارس في التنمية المهنية للمعلمين وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

المحور	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الممارسات الصفية	بكالوريوس	77	3.39	0.97	198	1.013	0.31
	ماجستير	123	3.24	1.08			
الاتصال والتواصل	بكالوريوس	77	3.42	0.95	198	0.861	0.39
	ماجستير	123	3.29	1.09			
التنمية المهنية للمعلم	بكالوريوس	77	3.25	0.99	198	0.953	0.36
	ماجستير	123	3.11	1.16			
الدرجة الكلية للأداة	بكالوريوس	77	3.35	0.92	198	0.972	0.33
	ماجستير	123	3.21	1.07			

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور مديري المدارس في التنمية المهنية للمعلمين في شرقي القدس تعزى لمتغير المؤهل العلمي، حيث كان هناك تقارب في استجاباتهم لدور مديري المدارس في التنمية المهنية للمعلمين، وذلك على اختلاف مؤهلاتهم العلمية، كما هو واضح من خلال المتوسطات الحسابية. وتعزو الباحثتان ذلك إلى أن المؤهل العلمي سواء كان بكالوريوس أو ماجستير ليس له دور أو أهمية في موضوع التنمية المهنية للمعلمين أي أن المؤهل العلمي للمعلم ليس له اعتبار في موضوع دور المدير في التنمية المهنية للمعلمين، بل إن الموضوع ينحصر في إمكانات المعلم أو المدير في تطوير المعلمين في المؤسسة التعليمية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة حسب الله (2000) ودراسة أبو كوش (2023) اللتان أشارتا إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة تعزى لصالح المؤهل العلمي، وتتعارض مع دراسة الجبور (2022) ونمر (2022) التي توصلت إلى وجود فروق في استجابات أفراد العينة حول دور مديري المدارس في التنمية المهنية تعزى لمتغير المؤهل لصالح الماجستير.

3- الفروق وفقاً لمتغير الخبرة:

تم إجراء تحليل التباين أحادي الاتجاه (One Way ANOVA)، ورصدت النتائج في الجدول التالي:

جدول (10)

نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA) للمقارنة بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة

الدراسة حول دور مديري المدارس في التنمية المهنية للمعلمين وفقاً لمتغير الخبرة

المحور	الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الممارسات الصفية	أقل من 5 سنوات	18	3.51	1.09	بين المجموعات	1.427	2	0.714	0.517	0.661
	من 5-15 سنة	30	3.16	0.93	داخل المجموعات	212.638	197	1.079		
	أكثر من 15 سنة	152	3.30	1.05	المجموع	214.066	199			
	مجموع	200	3.30	1.04						
الاتصال والتواصل	أقل من 5 سنوات	18	3.53	0.92	بين المجموعات	1.348	2	0.674	0.539	0.620
	من 5-15 سنة	30	3.19	0.91	داخل المجموعات	214.285	197	1.088		
	أكثر من 15 سنة	152	3.35	1.08	المجموع	215.633	199			
	مجموع	200	3.34	1.04						
التنمية المهنية للمعلم	أقل من 5 سنوات	18	3.53	1.03	بين المجموعات	3.921	2	1.960	0.198	1.633
	من 5-15 سنة	30	2.94	1.00	داخل المجموعات	236.491	197	1.200		
	أكثر من 15 سنة	152	3.16	1.12	المجموع	240.412	199			
	مجموع	200	3.16	1.10						
الدرجة الكلية للأداة	أقل من 5 سنوات	18	3.52	0.92	بين المجموعات	2.117	2	1.058	0.361	1.024
	من 5-15 سنة	30	3.10	0.90	داخل المجموعات	203.663	197	1.034		
	أكثر من 15 سنة	152	3.27	1.05	المجموع	205.780	199			
	مجموع	200	3.27	1.02						

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور مديري المدارس في التنمية المهنية للمعلمين في شرقي القدس تعزى لمتغير سنوات الخبرة، حيث كان هناك تقارب في استجاباتهم لدور مديري المدارس في التنمية المهنية للمعلمين، وذلك على اختلاف سنوات الخبرة لديهم كما هو واضح من خلال المتوسطات الحسابية. وتعزو الباحثتان ذلك إلى أن سنوات الخبرة ليس لها علاقة في دور المديرين في التنمية المهنية للمعلمين، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من المطيري (2023) ونمر (2022) التي كان من نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة حول دور مديري المدارس في التنمية المهنية للمعلمين.

التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، يمكن تقديم التوصيات التالية:

- ضرورة قيام مديري المدارس بتطوير مهارات المعلمين التدريسية وممارساتهم الصفية وذلك من خلال الزيارات الصفية وعقد جلسات للمعلم مع المدير وأن يطلع المدير على ما هو جديد بكل تخصص في مدرسته.
- على مديري المدارس تحديد احتياجات المعلمين بشكل أعمق في الدورات التدريبية أو ما لديهم من استفسارات لتخصصهم.

- توفير الدعم الكافي لهم من خلال تشجيعهم على الالتحاق بالشهادات العلمية والاشتراك بالمؤتمرات وإجراء أبحاث تجريبية في المدرسة.
- على المديرين الأخذ بعين الاعتبار مبدأ التعلم الذاتي للمعلم والعمل على تطويره في المدرسة.
- فتح قنوات اتصال مباشر بين مصادر إعداد المعلمين ومراكز عملهم الوظيفي بهدف التعرف على حاجاتهم ومشكلاتهم واستعداداتهم لتوجيهها التوجه السليم.

البحوث المقترحة:

- في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، يمكن إجراء الدراسات التالية:
- إجراء دراسات وبحوث حول دور مديري المدارس في التنمية المهنية للمعلمين مع عينات تختلف عن عينة الدراسة الحالية.
- إجراء دراسات وبحوث حول دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في التنمية المهنية للمعلمين.
- إجراء دراسات وبحوث حول تقويم مصفوفة برامج التدريب الإداري للمعلمين في شرقي القدس في ضوء أهدافها.
- إجراء دراسات وبحوث حول معوقات التنمية المهنية للمعلمين في مدارس المرحلة الابتدائية والمتوسطة.

المراجع:

- أبو الحسن، طلحة يوسف علي. (2016). احتياجات التطور المهني لمعلمي الرياضيات بالمدارس الابتدائية الرسمية للغات. *مجلة تربويات الرياضيات*، 19(4)، 62-129.
- أبو سردانة، عماد أحمد إبراهيم. (2017). فاعلية برنامج التطوير المهني المستمر للمعلم القائم على المدرسة في تحسين الممارسات الصفية للمعلمين في مدارس وكالة الغوث الدولية في الأردن. *رسالة ماجستير غير منشورة*، جامعة الشرق الأوسط.
- أبو شندي، سعد عامر. (2011). *إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية*. عمان: دار أسامة للنشر.
- أبو علوش، يوسف محمد. (2020). دور مدير المدرسة في التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر مديري المدارس في لواء بني كنانة. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، 9(14)، 55-76.
- أبو كوش، عبد العزيز رزق. (2023). دور مديري المدرسة في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر مديري المدارس الابتدائية العربية في النقب. *المجلة العلمية*، 39(12).
- الأنصاري، عيسى بن حسن (2004). تدريب المعلمين أثناء الخدمة في المملكة العربية السعودية: الواقع والمستقبل. *مجلة البحوث النفسية والتربوية*، كلية التربية جامعة المنوفية، 19(3)، 165-205.
- بحلوس، بهاء. (2007). النمو المهني للمعلمين. *مجلة أنوار*، 5(4)، 20-4.

- البلوي، عبد الله بن سليمان عايد. (2012). واقع التطور المهني لمعلمي ومعلمات الرياضيات في المملكة العربية السعودية. *الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية*، 6(1)، 43-78.
- بوقريص، عبدالعزيز أحمد محمد. (2018). دور برامج التنمية المهنية المقامة في المدارس في تنمية الكفايات المهنية لدى معلمي المرحلة المتوسطة في التعليم العام بدولة الكويت من وجهة نظرهم، *رسالة ماجستير غير منشورة*، كلية الدراسات العليا، جامعة الكويت.
- التركي، خالد محمد. (2015). استخدام التعلم الذاتي في تطوير الأداء المهني للمعلمين. *مجلة العلوم الإنسانية*، 10(10)، 67-86.
- الجبور، أمل فايز عواد. (2022). دور مديري المدارس في التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر معلمي المرحلة الثانوية في لواء الموقر. *المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية*، 11(11)، 1-31.
- حسب الله، علي سعيد. (2000). *النمو المهني لمعلمي المدارس الحكومية بقطاع غزة ودور مدير المدرسة في تطويره من وجهة نظرهم*. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- خير الله، أسامة عبد النبي عبد الله (2016). رؤية مقترحة لتطوير التدريب والتنمية المهنية للمعلمين. *صحيفة المدينة*، 56-51.
- الدعبي، بشاير علي عبد الرحمن وشعار، وئام هشام جميل وأبو رعيان، سحر (2024). دور القيادة المستدامة لتحسين الأداء المهني في المدارس الثانوية بمدينة مكة من وجهة نظر المعلمين، *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*، مصر، 8(38)، 167-222.
- الديب، إبراهيم. (2007). *التطوير المهني في المؤسسات التعليمية الحديثة*. الرياض: مؤسسة أم القرى للترجمة والتوزيع.
- الذروة، مبارك عبدالله وعبدالعزیز، صفوت حسن (2018). التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة في دولة الكويت في ضوء التحديات المستقبلية، *مجلة الثقافة والتنمية*، مصر، 108(1)، 1-88.
- رمضان، منال (2022). متطلبات تطوير التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الصفوف الأولى بالمرحلة الابتدائية في ضوء منظومة التعليم الجديد. *المجلة التربوية لتعليم الكبار*، 4(2)، 107-139.
- الزهري، إيمان علي معبد. (2020). دور المعلم وأخلاقيات مهنته. *مجلة الدراسات المستدامة*، 2(2)، 1-18.
- زيدان، حمد سالم. (2018). التنمية المهنية للمعلم واتجاهاتها الحديثة سبيلنا لتطوير التعليم قبل الجامعي. *مجلة كلية التربية*، جامعة بورسعيد، 24(24)، 370-410.
- سعيد، وائل وعلي، أشرف (2008). فعالية برنامج تدريبي مقترح لمعلمي الزخرفة والإعلان أثناء الخدمة لتلبية احتياجاتهم التدريبية لاستخدام البرامج الفنية الكمبيوترية وفقاً لمتطلبات الاعتماد وضمان الجودة. *المؤتمر*

- الدولي الأول- العلمي الخامس عشر: إعداد المعلم وتنميته، آفاق التعاون الدولي وإستراتيجيات التطوير، مصر.
- السيد، يحيى مصطفى كمال الدين. (2020). توظيف البحوث الإجرائية مدخلاً للتنمية المهنية للمعلمين بالمملكة العربية السعودية في ضوء التجارب العالمية المعاصرة. *مجلة كلية التربية، (32)*، 183-221.
- شوق، محمود أحمد وسعيد مالك محمد سعيد. (2001). معلم القرن الحادي والعشرين. القاهرة: دار الفكر العربي.
- الطعاني، حسن أحمد (2012). درجة ممارسة مديري المدارس لمهامهم الإشرافية من وجهة نظر المعلمين في الأردن. *مجلة جامعة دمشق، (2)28*، 489-453.
- عازار، هاني بطرس فريد. (2011). دور مديري المدارس في دعم الأداء الصفي للمعلمين من وجه نظر المعلمين في محافظة بيت لحم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، أبو ديس
- عبيد، جمانة. (2006). *المعلم إعداد- تدريبيه- كفاياته*. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- العتايقة، داليا يوسف والشрман، منيرة محمود والهersh، عايد حمدان (2025). دور مديري المدارس في منطقة النقب في تنمية المعلمين مهنيًا وعلاقته ببعض المتغيرات من وجهة نظر المديرين والمعلمين، *المجلة التربوية الأردنية، (1)10*، 77-54.
- عثمان، علان محمد ودبوس، محمد طالب وتيم، حسن محمد. (2012). دور مديري المدارس الحكومية الثانوية في التنمية المهنية للمعلمين في شمال الضفة الغربية. *مجلة العلوم التربوية، (1)39*.
- العسولي، عبدة الصمد. (2020). المنهج الوصفي التحليلي في مجال البحث العلمي. *مجلة المنارة للدراسات القانونية والإدارية، (29)*، 64-36.
- العسيري، مهدي بن مانع مهدي. (2017). أساليب التنمية المهنية ومعوقات تنفيذها. *مجلة البحوث العلمية. (7)18*. 151-168.
- العيسى، علي بن مسعود. (2023). التنمية المستدامة للمعلمين في بعض الدول الغربية وكيفية الاستفادة منها في تطوير أداء معلمي المدارس السعودية: تصور مقترح. *مجلة البحث في التربية وعلم النفس، (2)38*، 206-151.
- كارنتر، جون. (2002). مدير المدرسة ودوره في تطوير التعليم. ترجمة عبد الله أحمد شحاتة، الإسكندرية: إيتراك للنشر والتوزيع.
- المشهداني، سكرين إبراهيم عبد الجبار. (2008). مقترحات للمعلمين للقيام بالبحوث الإجرائية. *مجلة التطوير المهني، (13)*، 42-39.
- مصطفى، ناهد محمد عبد الفتاح. (2023). متطلبات التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي على ضوء الاتجاهات المعاصرة. *مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، (17)*، 1069-1033.

- المطيري، سعاد مبارك مطرف. (2023). درجة توظيف مديري المدارس لمعايير التنمية المهنية وأثرها على أداء المعلمين في تربية السلط. *المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية*، (22)، 1-31.
- المطيري، عبدالهادي مزيد سعد (2019). دور مديري المدارس الثانوية بتفعيل التنمية المهنية والمجتمعية للمعلمين في دولة الكويت، *رسالة ماجستير غير منشورة*، كلية العلوم التربوية، جامعة آل البيت، الأردن.
- الناقفة، صلاح أحمد وأبو ورد، إيهاب محمد (2009). إعداد المعلم وتنميته مهنيًا في ضوء التحديات المستقبلية، المؤتمر التربوي "المعلم الفلسطيني – الواقع والمأمول"، الجامعة الإسلامية، غزة، 8-10 يونيو.
- نمر، آلاء زياد. (2022). واقع النمو المهني ومعيقاته لمعلمي المرحلة الإعدادية في مدارس شرقي القدس من وجهة نظر المعلمين أنفسهم. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الخليل.
- وزارة التربية (2007). *الاتجاهات المعاصرة في إعداد المعلم وتنميته مهنيًا*، قطاع البحوث التربوية والمناهج، وزارة التربية، الكويت.
- وزارة التربية والتعليم. (2006). ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم. *مجلة التوثيق التربوي*، (51)، 5-27.
- Andrew, J.R, Julie M., Julia F. (2008). Letter to the Next President, *Journal of Teacher Education*, 59 (3), 235-267.
- Dimas Kurnia Robby. (2024). *Teacher Professional Competence Development*. Universitas Negeri Jakarta, Jakarta, Indonesi.
- Good, D. (2002). Strategies to Measure Teaching Effectiveness, *Journal of Education Research*, 78(22), 256-280.
- Linda, E. (2011). What Research Administrators Need to Know About Researcher Development, Towards a New Conceptual Model, *Journal of Research Administration*, 42 (1).
- Şahin, F. (2021). The Role of School Administrators in Organizational Learning Processes. *Research in Educational Administration & Leadership*. Gazi University, Ankara, Turkey.