# The degree of Professional Development towards the use of Modern Evaluation Methods and its Obstacles among fourth-grade teachers from the point of view of teachers and school principals"A field study in the city of Latakia"

**Dr. Ranim Khalel Ayoub***
**Amal Nazeh Salman****

**(Received 4 / 12 / 2023. Accepted 9 / 1 / 2024)**

## □ ABSTRACT □

The research aims to measure the degree of professional development towards the use of modern evaluation methods among fourth-grade teachers from the point of view of teachers and principals of first-year schools in the city of Latakia. The descriptive approach was used, and the researcher built two tools; They are: a questionnaire directed at fourth-grade teachers, and the second is a semi-directed interview. Directed to principals of first-cycle schools in the city of Latakia. The sample consisted of (60) fourth-grade teachers and (14) male and female principals of first-cycle schools in the city of Latakia. The results showed a high degree of professional development among fourth-grade teachers toward using Modern evaluation methods, while school principals evaluated the degree of professional development among the sample members with an average rating, and that the most important obstacles they face are: the number of learners in the classrooms and the lack of educational aids. The results also indicated that there are no statistically significant differences at the level of Significance of 0.05 between the average scores of the sample members of fourth grade teachers on the questionnaire according to the variables (academic qualification - number of years of experience).

**Keywords**: professional development, modern evaluation methods, obstacles.

**Copyright** **:**Tishreen University journal-Syria, The authors retain the copyright under a CC BY-NC-SA 04

* **Associate Professor, Psychological Counseling Department, Faculty of Education, University of Tishreen, Lattakia, Syria. ranim.ayoube@yahoo.com**
** **Postgraduate student (Masters), Department of Foundations of Education, Faculty of Education, University of Tishreen, Lattakia, Syria amal.salman@tishreen.edu.sy**

# درجة التطور المهني نحو استخدام أساليب التقويم الحديثة ومعوقاته لدى معلمي الصف الرابع من وجهة نظر المعلمين ومدراء المدارس "دراسة ميدانية في مدينة اللاذقية"

**د. رنيم خليل أيوب***

**أمل نزيه سلمان****

**(تاريخ الإيداع 4 / 12 / 2023. قبل للنشر في 9 / 1 / 2024)**

## □ ملخّص □

يهدف البحث إلى قياس درجة التطور المهني نحو استخدام أساليب التقويم الحديثة لدى معلمي الصف الرابع من وجهة نظر المعلمين ومدراء مدارس الحلقة الأولى في مدينة اللاذقية، واستخدم المنهج الوصفي، وقامت الباحثة ببناء أداتين؛ هما: استبانة موجهة لمعلمي الصف الرابع، والثانية مقابلة نصف موجهة؛ موجهة لمدراء مدارس الحلقة الأولى في مدينة اللاذقية، وتألفت العينة من (60) معلماً ومعلمة من معلمي الصف الرابع و(14) مدير ومديرة من مدراء مدارس الحلقة الأولى في مدينة اللاذقية، وأظهرت النتائج وجود درجة مرتفعة من التطور المهني لدى معلمي الصف الرابع نحو استخدام أساليب التقويم الحديثة، في حين جاء تقييم مدراء المدارس لدرجة التطور المهني لدى أفراد العينة بتقدير متوسط، وأن أهم المعوقات التي تواجههم تتمثل بـ: أعداد المتعلمين في الصفوف الدراسية وقلة الوسائل التعليمية المساعدة، كما أشارت النتائج إلى أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين متوسطات درجات أفراد العينة من معلمي الصف الرابع على الاستبانة تبعاً للمتغيرات (المؤهل العلمي–عدد سنوات الخبرة).

**الكلمات المفتاحية:** التطور المهني، أساليب التقويم الحديثة، المعوقات.

**حقوق النشر** :مجلة جامعة تشرين– سورية، يحتفظ المؤلفون بحقوق النشر بموجب الترخيص CC BY–NC–SA 04

*أستاذ مساعد، قسم الإرشاد النفسي، كلية التربية، جامعة تشرين، اللاذقية، سورية. ranim.ayoube@yahoo.com

**طالبة ماجستير، قسم أصول التربية، كلية التربية، جامعة تشرين، اللاذقية، سورية. amal.salman@tishreen.edu.sy

## مقدمة:

يعتبر المعلم أحد الدعائم الرئيسية للنظام التعليمي، حيث يساهم في تحقيق أهداف التغيير وترسيخ مبادئ الثقافة التربوية الجديدة التي تتناسب مع التقدم الحضاري، ويتم ذلك من خلال توجيه الطلاب وتطوير قدراتهم ومهاراتهم، وتزويدهم بالمعرفة والمعلومات اللازمة؛ حيث يقوم بدور رئيسي وهو تشجيع الطلاب على التفكير النقدي والإبداعي، وتنمية قدراتهم العقلية والاجتماعية والعاطفية، ويلعب دوراً هاماً في تعزيز القيم والمبادئ التربوية الجديدة، مثل التعاون والاحترام والمساواة والعدالة، ويعمل على تعزيز هذه القيم في سلوك الطلاب وتطبيقها في حياتهم اليومية. وبشكل عام يمكن القول إن المعلم يلعب دوراً حاسماً في تحقيق أهداف التغيير في النظام التعليمي وترسيخ المبادئ التربوية الجديدة التي تتناسب مع التقدم الحضاري، ويجب أن يتم توفير الدعم والتدريب المناسب للمعلمين لتمكينهم من أداء دورهم بفعالية لتحقيق أهداف التعليم، لذلك فإن إعادة النظر في العملية التربوية وأهدافها المتجددة يعد أمراً هاماً نظراً للتغيرات السريعة والتطورات الهائلة في طرق التدريس وأساليب التعلم.

حيث أنه لم يعد ينظر إلى إعداد المعلمين على أنه عملية تنتهي بحصول المعلم على الدرجة الجامعية التي تؤهله للعمل بمهنة التدريس، وإنما ينظر إليها على أنها عملية متعددة منها ما يتم قبل التحاق المعلم بالمهنة ومنها ما يتم بعد دخوله فيها. لذا يعتبر إعداد المعلم قبل الدخول للخدمة بداية طريق للنمو المهني للمعلم وليس نهايته، وأن برنامج الإعداد أثناء الخدمة هو الضمان الوحيد لاستمرار التنمية المهنية، وعملية تدريب المعلم عملية متكاملة مستمرة تتطلب من المعلم الاستمرار في تجديد معارفه واتخاذ السبل نحو التنمية المهنية المستمرة[1].

وقد احتل موضوع التطور المهني (professional development) للمعلم حيزاً كبيراً في الأدب التربوي المعاصر، وذلك لأهميته المحورية في العملية التعليمية، ولدوره في الحفاظ على معرفة المعلم ومهاراته، وتطويرها وفق المستجدات التربوية الحديثة، فلذلك أصبحت تهيئة المعلم وتطوير أدائه أمراً مهماً يشغل اهتماماً كبيراً من قبل خبراء التربية والتعليم في جميع بلدان العالم؛ وذلك لدوره المهم والبارز لبناء الفرد والمجتمع، ومثلما أن الطالب هو محور العملية التربوية فإن المعلم هو الركيزة الأساسية في هذه العملية؛ لذا وجب عليه توفير تعليم متميز لطلابه، ولن يتأتى ذلك إلا من خلال تمكينه من مادته العلمية وإعداده مهنياً، عبر تزويده بطرائق تدريس حديثة، وتوفير بيئة سليمة له باعثة على التعلم في قاعات الدرس[2].

وباعتبار أن التقويم التربوي يلعب دوراً هاماً في النظام التعليمي بجوانبه كافة باعتباره جزءاً مهماً منه، وانطلاقاً من التغيرات التربوية التي تشهدها العملية التعليمية في الجمهورية العربية السورية من عملية تطوير المناهج التربوية وما تهدف إليه من تجويد عملية التعليم والتخلي عن النظرة التقليدية فيما يتعلق بأدوار المعلم والمتعلم، كان لا بد من إعادة النظر بأساليب التقويم المتبعة في المدارس واستخدام أساليب وأدوات تناسب المناهج المطورة لتعرف مدى امتلاك المتعلمين المعارف والمهارات والقيم، ومدى تمثلها وقدرتها على تنمية الشخصية المتكاملة والمتوازنة للمتعلم[3]، وهذا بدوره يتطلب تهيئة المعلم وتطوير أدائه بما يتناسب مع المستجدات التربوية الحديثة.

واستناداً إلى ما سبق جاء هذا البحث لتعرّف مستوى التطور المهني نحو استخدام أساليب التقويم البنائي ومعيقاته لدى معلمي الصف الرابع من وجهة نظر المعلمين ومديري المدارس في مدينة اللاذقية.

**مشكلة البحث:**

يشهد العصر الحالي تطور شمل جميع جوانب الحياة، فقد أصبح المعلم يمارس دور القائد والمخطط للعملية التعليمية ككل، وكما أشار العجمي[4] إلى أن العبء الأكبر في تربية وتعليم النشء وإعدادهم للحياة في المجتمع في ظل ما يعيشه العالم اليوم من تطور غير مسبوق في شتى المجالات يقع على عاتق المعلم؛ الأمر الذي يتطلب تغييراً في غايات وأهداف ووسائل التعليم؛ لضمان جودة المخرجات التعليمية، وإعداد جيل قادر على فهم سمات العصر واحتياجاته، ومواكبة ما يستجد فيه من تطور وتسارع رقمي مذهل. وحتى يتسنى ذلك لا بد من إحداث نقلة تجديدية وتطويرية في العملية التعليمية بجميع عناصرها، وعلى رأسها المعلم؛ الذي من خلاله يمكن الحكم على مخرجات العملية التعليمية؛ الأمر الذي يفرض على المسؤولين بذل مزيد من الجهود في عملية اختيار المعلم أولاً، ثم إعداده مهنياً ثانياً، ومن ثم تطوير معارفه ومهاراته واتجاهاته وميوله واهتماماته، علاوة على تنمية ثقافة التطور المهني لديه؛ إذ إن المعلم من أكثر العوامل أهمية في اختيار وتنظيم المؤثرات المختلفة في الطالب، والتي تساعده في تحقيق الأهداف المنشودة[5]

حيث يعدّ التطور المهني للمعلم مطلباً مهماً وتزداد أهميته يوماً بعد يوم بسبب التغيرات المتسارعة التي يشهدها العالم، وتشهدها البيئة التربوية، فمن العوامل التي تسهم في ارتقاء أداء المعلم وتحسين طرق التدريس ومستوى تحصيل الطلاب هو التطور المهني المستمر، حيث أن المعلم لا يستطيع أن يعيش مدى حياته بمجموعة محدودة من المعارف والمهارات في عصر يتميز بسرعة التطور والتغير، فالتطور المهني يساعد المعلم على النمو المهني طوال حياته[6].

وبعض الدول تبنت مفهوم التعلم مدى الحياة؛ مما جعل المعلم متطوراً مهنياً، ومطوراً لممارساته باستمرار، باعتبار أنّ موضوع تطور المعلمين مهنياً يعد من الموضوعات المهمة، ويرجع ذلك إلى التطورات المتعددة التي تمر بها المؤسسة التعليمية خلال الثورة التكنولوجية، والتي تتطلب متابعتها بشكل مستمر من أجل الاستفادة منها في العملية التعليمية، ونظراً للتطورات التكنولوجية الحاصلة حول العالم وتبعاتها من التطورات على كافة الأصعدة ولا سيما التربوية منها، ولأنه من غير الممكن أن تستمر العملية التربوية والتعليمية في تقديم الخبرات والمهارات والمعارف ذاتها في ظل هذه التطورات، ونظراً لما يتمتع به المعلمين من مكانة في العملية التعليمية، كان لا بد من التركيز على ضرورة تطورهم المهني بما يتناسب مع تطورات العصر الحديث للوصول بالعملية التعليمية إلى أفضل المستويات الممكنة، لذلك سعت وزارة التربية بجدية إلى تحسين العملية التعليمية من خلال توفير أدوات تقويم لجمع البيانات والمعلومات اللازمة لتقييم أداء المتعلم وتحديد مستواه مقارنة بالمعايير المطلوبة، وتفسير النتائج لاتخاذ قرارات فعالة. كما تسعى أيضاً إلى اكتشاف مكامن القوة والضعف في العملية التعليمية وتصحيحها، وتقديم الدعم للمتعلمين لتطوير قدراتهم وتحقيق أعلى مستوى من الجودة في العملية التعليمية.

وبالتالي جاءت الدراسة الحالية بهدف قياس مستوى التطور المهني لدى المعلمين نحو استخدام أساليب التقويم الحديثة ومعوقاته من وجهة نظرهم ومن وجهة نظر مدراء المدارس، حيث حددت مشكلة البحث في السؤال الرئيس الآتي: ما مستوى التطور المهني لدى معلمي الصف الرابع نحو استخدام أساليب التقويم البنائي ومعيقاته في مدارس مدينة اللاذقية؟

## أهمية البحث وأهدافه:

**الأهمية النظرية:** يستمد البحث أهميته من أهمية تطوير المعلمين مهنياً ليتمكنوا من مواكبة التغيرات التربوية الحديثة التي تشهدها العملية التعليمية التعلميّة في الجمهورية العربية السورية، ويتميز هذا البحث بكونه الأول حسب معلومات الباحثة على مستوى مدارس الحلقة الأولى في مدينة اللاذقية.

**الأهمية التطبيقية:** يلقي هذا البحث الضوء على مستوى التطور المهني لمعلمي الصف الرابع والصعوبات التي تواجههم أثناء عملية تطورهم المهني نحو استخدام أساليب التقويم الحديثة، وقد تفيد نتائج البحث القائمين والمسؤولين في وزارة التربية في السعي للتطوير المستمر، كما قد يفيد هذا البحث الباحثين التربويين في إجراء دراسات أخرى مشابهة فيما يتعلق بالتطور المهني للمعلمين لمراحل تعليمية أخرى.

**أهداف البحث:** يمكن تحديد أهداف البحث بالنقاط الآتية:

- قياس درجة التطور المهني لدى معلمي الصف الرابع من وجهة نظر المعلمين ومديري مدارس الحلقة الأولى في مدينة اللاذقية.
- رصد معوقات التطور المهني لدى معلمي الصف الرابع من وجهة نظر المعلمين ومديري مدارس الحلقة الأولى في مدينة اللاذقية.
- الكشف عن الفروق في درجة التطور المهني لدى معلمي الصف الرابع في مدارس مدينة اللاذقية تبعاً للمتغيرات (المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة).

**مجتمع البحث وعينته:**

تكون مجتمع البحث من جميع معلمي الصف الرابع البالغ عددهم (426) معلم ومعلمة بحسب إحصائية من مديرية التربية، وجميع مدراء الحلقة الأولى من مدارس مدينة اللاذقية والبالغ عددهم (61) مدير ومديرة، أما عينة البحث فكانت عينة عشوائية مؤلفة من (60) معلماً ومعلمة من معلمي الصف الرابع و(14) مدير ومديرة من مدراء مدارس الحلقة الأولى في مدينة اللاذقية.

**منهجية البحث:**

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الذي يقوم على وصف الظاهرة كما هي، وجمع البيانات عنها، ووصف الظروف والممارسات المختلفة، وتحليل هذه البيانات، واستخراج الاستنتاجات، ومقارنة المعطيات وبالتالي التّوصل إلى نتائج يُمكن تعميمها. [7]

**حدود البحث:**

1- الحدود البشرية: يقتصر البحث على معلمي الصف الرابع ومدراء مدارس الحلقة الأولى في مدينة اللاذقية.

2- الحدود المكانية: تم إجراء البحث في بعض مدارس الحلقة الأولى في مدينة اللاذقية للعام الدراسي 2024/2023.

3- الحدود الزمانية: تم إجراء البحث خلال العام الدراسي 2024/2023.

**أسئلة البحث:**

1-ما تقييم مديري المدارس لمستوى التطور المهني لدى معلمي الصف الرابع في مدارس الحلقة الأولى في مدينة اللاذقية؟

2-ما درجة التطور المهني لدى معلمي الصف الرابع في مدارس الحلقة الأولى في مدينة اللاذقية من وجهة نظر المعلمين؟

3-ما المعوقات التي تحد معلمي الصف الرابع من التطور المهني من وجهة نظرهم ومن وجهة نظر مدراء المدارس؟

**فرضيات البحث: اختبرت فرضيات البحث عند مستوى دلالة (0.05):**

1- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة من معلمي الصف الرابع على الاستبانة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

2- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة من معلمي الصف الرابع على الاستبانة تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.

**مصطلحات البحث والتعريفات الإجرائية:**

• **التطور المهني:** هو عبارة عن الأنشطة الرسمية وغير الرسمية التي يخضع لها المعلم أثناء الخدمة اختيارياً أو إلزامياً والتي تهدف إلى تطوير معارفه، ومهاراته ومواقفه تجاه التدريس لكي يتمكن من أداء مهامه التدريسية بشكل أفضل[8].

**وتعرفه الباحثة إجرائياً بأنه:** الدرجة التي يحصل عليها معلمي الصف الرابع في مدارس مدينة اللاذقية على استبانة التطور المهني.

• **أساليب التقويم الحديثة:** عملية منهجية منظمة لجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالتعلم، ويشمل كل الأنشطة التي يقوم بها المعلم أو المتعلم أو كلاهما، مع تقديم المعلومات التي تستخدم كتغذية راجعة لتطوير أنشطة التعلم والتعليم، وينصب تركيزه الأساسي على التحسين المستمر لإتقان المتعلمين جميعهم مهارات التعلم والعمل والحياة، ويتمحور حول محورين هما: 1-وعي المتعلم بالفارق بين مستواه الفعلي والمستوى المستهدف، 2-الإجراءات المستخدمة لتقليص الفارق بين المستوى الحالي والمستهدف. [3]

**وتعرفه الباحثة إجرائياً بأنها:** مجموعة الأساليب التي يستخدمها معلمو الصف الرابع في مدارس الحلقة الأولى في مدينة اللاذقية للوقوف على مدى تقدم المتعلمين في العملية التعليمية وتتبع تعليمهم وتصحيح أغلاطهم والتحقق من مدى تقدمهم باتجاه تحقيق الأهداف التعليمية عموماً.

• **المعوقات:** جاء في المعجم الوسيط تعريف كلمة عاق-عوقاً: منعه منه وشغله عنه، فهو عائق[9]

**وتعرف الباحثة المعوقات إجرائياً بأنها:** وضع صعب يكتنفه شيء من الغموض يحول دون تحقيق الأهداف التربوية بكفاءة وفاعلية، ويمكن النظر إليها على أنها المسبب للفجوة بين مستوى الإنجاز المتوقع والإنجاز الفعلي.

## الدراسات السابقة:

**الدراسات العربية:**

• **دراسة الحجاجي (2019) في المملكة العربية السعودية** [10] **بعنوان: "سبل مواجهة تحديات التطوير المهني للمعلمين في ظل العصر الرقمي بمدارس تطوير في محافظة الليث".**

هدفت الدراسة للتعرف إلى خصائص العصر الرقمي، ودواعي الأخذ بها في مجال التطوير المهني للمعلمين، ومصادر التطوير المهني للمعلمين في ظل العصر الرقمي، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، واستخدم الاستبانة لتحديد واقع تحديات التطوير المهني للمعلمين في ظل العصر الرقمي بمدارس التطوير طبق على عينة مكونة من (325) من المعلمين والمعلمات بمدارس

تطوير في محافظة ليث، وتوصل البحث إلى مجموعة من النتائج أهمها: أنه لم يحصل أي مصدر على درجة عالية جداً في مساهمته كمصدر للتطوير المهني في ظل العصر الرقمي، بل إن مدى مساهمة المصادر في التطور المهني للمعلمين والمعلمات تراوحت ما بين العالية والمنخفضة جداً، وأن هناك العديد من المؤثرات على التطور المهني للمعلمين في ظل العصر الرقمي بمدارس تطوير ومنها: (كثرة الأعباء الوظيفية، وتعارض أنشطة التطور المهني مع وقت الدوام الرسمي، وكثرة المسؤوليات والواجبات العائلية، محدودية أنشطة التطور المهني المتاحة).

- **دراسة بدرخان (2019) في الأردن** [11] **بعنوان:** "**دور أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة في ضوء معايير الجودة ومعوقات ذلك**"

هدفت الدراسة للتعرف إلى دور أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين في أثناء الخدمة في ضوء معايير الجودة ومعوقات ذلك تبعاً لمتغيرات: الجنس، المؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة، وتكونت عينة البحث من (204) معلماً ومعلمة التحقوا ببرامج التنمية المهنية المنعقدة من قبل أكاديمية الملكة رانيا، وكما قامت الباحثة ببناء استبانة مكونة من (37) فقرة لجمع البيانات والمعلومات اللازمة للبحث

وتوصل البحث لمجموعة من النتائج أهمها: دور معايير الجودة في تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين تمثل في عقد دورات تدريبية مستمرة لمتابعة تطبيق وتنفيذ معايير الجودة في أداء المعلمين، في حين تمثل دور أكاديمية الملكة رانيا في تعزيز برامج التنمية المهنية في أثناء الخدمة في تشجيع المعلمين على تقبل المسؤولية عن نموهم المهني الموجه ذاتياً، وأن أبرز معوقات برامج التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة تتمثل في ندرة تقديم الوزارة الحوافز للمعلمين، وأظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية للمستجيبين تبعاً لمتغيرات: الجنس، المؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة.

- **دراسة الحربي (2022) في المملكة العربية السعودية** [2] **بعنوان:** "**احتياجات التطوير المهني لمعلمي العلوم بالمرحلة المتوسطة في ضوء بعض المعايير المهنية للمعلمين من وجهة نظر مشرفي العلوم**".

هدف البحث إلى معرفة احتياجات التطوير المهني لمعلمي العلوم بالمرحلة المتوسطة في ضوء بعض المعايير المهنية للمعلمين من وجهة نظر مشرفي العلوم، حيث قام الباحث ببناء قائمة احتياجات التطوير المهني لمعلمي العلوم بالمرحلة المتوسطة في ضوء بعض المعايير المهنية للمعلمين، وعلى ضوئها تم بناء بطاقة احتياجات التطوير المهني لمعلمي العلوم في ضوء بعض المعايير المهنية للمعلمين، حيث تكون مجتمع البحث من مشرفي مادة العلوم للمرحلة المتوسطة في إدارة التعليم بمنطقة الرياض، والبالغ عددهم (40) مشرفاً، يعملون في مكاتب تعليم الرياض، حيث تمت دراسة استجاباتهم حول احتياجات معلمي العلوم في المرحلة المتوسطة في ضوء بعض المعايير المهنية للمعلمين، وقد تم توظيف المنهج الوصفي، بعد التأكد من صدق وثبات الأداة لجمع البيانات اللازمة للإجابة على أسئلة البحث، حيث تكونت الاستبانة من ثلاثة محاور: المحور الأول: دور تخطيط الوحدات التعليمية في التطوير المهني للمعلم، المحور الثاني: إيجاد بيئات تفاعلية في التعليم والتعلم، المحور الثالث: التقويم ودوره في لتطوير المهني للمعلم، وتوصلت النتائج إلى أن التخطيط السليم لخلق بيئة تعليمية منتجة وتفاعلية تسهل التطوير المهني لمعلمي العلوم في تطوير مهارات التخطي وإجراء البحث العلمي، كما أن التخطيط على الوحدات التعليمية يحقق سلامة تنفيذ الإجراءات والتدابير التدريسية، وإن توظيف المداخل التدريسية المختلفة والتوجهات الحديثة يتطلب تطويراً مهنياً في دراسة متعمقة للتقويم التربوي.

- **دراسة التميمي (2022) في المملكة العربية السعودية** [12] **بعنوان:** "**واقع معرفة المعلمين بسياسات التطور المهني في المملكة العربية السعودية**".

هدف البحث للتعرف على واقع معرفة المعلمين بسياسات التطوير المهني في المملكة العربية السعودية، واتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت أداة الدراسة (الاستبانة) على عينة البحث البالغ عددهم (384) معلماً ومعلمة من مختلف مناطق المملكة العربية السعودية، وأظهرت النتائج أن واقع معرفة المعلمين بسياسات التطوير المهني في المملكة العربية السعودية فيما يتعلق بالرؤية العامة لها جاء بدرجة متوسطة، وأيضاً جاء واقع معرفة المعلمين بسياسات التطوير المهني في المملكة العربية

السعودية فيما يتعلق ببنية برامج التطوير المهني للمعلمين بدرجة متوسطة، وذلك يتمثل في موافقة أفراد عينة البحث بدرجة متوسطة على كل من: (أن برامج التطوير المهني للمعلمين تركز على الجانب النظري من التطوير دون الاهتمام بالجانب العملي، وكذلك أن برامج التطوير المهني تشتمل على تطوير المهارات العلمية والتربوية بالإضافة إلى مهارات أخرى مثل: (الفنية، المهنية، التكنولوجية، الشخصية)).

**الدراسات الأجنبية:**

- **دراسة صادقي وريتشاردز (SADEGHI & Richards) (2021)** [13] **بعنوان:** "**التطوير المهني لمدرسي اللغة الإنكليزية: تحديات وتوصيات للممارسة**"

**"Professional development among English language teachers: challenges and recommendations of practice"**

قامت هذه الدراسة بغرض فهم أنواع أنشطة التطوير المهني التي شارك فيها مدرسو اللغة الإنكليزية كلغة أجنبية في السياقات العامة والخاصة، والدوافع وراء تلك الأنشطة والمشكلات التي واجهوها في هذه العملية، واعتمدت الدراسة على المقابلات الجماعية لجمع البيانات وتكونت عينة البحث من (24) مدرساً للغة الإنكليزية (تتراوح أعمارهم بين 24 و50 عاماً) يعملون في معاهد اللغة الخاصة والمدارس الثانوية العامة.

وتوصلت الدراسة لمجموعة من النتائج أهمها: أن معلمي المدارس العامة كانوا يشاركون في عدد قليل جداً من أنشطة التطوير المهني، وأن نوع أنشطة التطوير المهني التي اتبعها المعلمون الخاصون تراوحت بين الدورات الاستشارية عبر الانترنت ومشاهدة مقاطع الفيديو التعليمية وقراءة كتب تدريس اللغة الإنكليزية.

**التعقيب على الدراسات السابقة وموقع البحث الحالي منها:**

نلاحظ من خلال مراجعة الدراسات السابقة أن أغلبها ركزت على رصد واقع التطور المهني والتعرف إلى احتياجاته ودواعيه بما يتناسب مع التقدم التكنولوجي بالإضافة إلى تعرف المعوقات التي تعيق التطور المهني للمعلمين. وتشابهت الدراسة الحالية مع أغلب الدراسات من حيث الأهداف والأدوات المستخدمة وعينة الدراسة والمنهج المتبع، في حين اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في قياس مستوى التطور المهني نحو استخدام أساليب التقويم البنائي ومعيقاته لدى عينة الدراسة، حيث طبقت هذه الدراسة لأول مرة في البيئة المحلية على مستوى مدارس الحلقة الأولى في مدينة اللاذقية.

**الإطار النظري:**

**مفهوم التطور المهني:** يقصد بالتطور المهني للمعلمين بأنه عملية تحسين الأداء عبر اكتساب المعلم لمهارات التخطيط السليم للدروس، وإدارة الصف، واختيار طرق التدريس المناسبة والمتنوعة، وتوظيف تقنيات التعليم، وتنويع طرق التقويم، حتى يقوم بأداء واجبات المهنة بفاعلية وكفاءة عالية، فهو كل جهد هادف يحقق استفادة المعلم من الفرص المتاحة للارتقاء بما يقوم به من أعمال في مهنته، والعمل الدائم على زيادة تعلمه[14]

ويمكن تحقيق التطور المهني الفعال عند تبني سياسة تعليمية داعمة للمعلمين، وتطبيق المعرفة والمهارات الجديدة في العمل، ويشمل ذلك فرص الملاحظة والتقييم والتأمل للممارسات الجديدة، وتبادل الخبرات، والتواصل مع الزملاء لمناقشة معوقات التغير واقتراح بدائل ممكنة.

**أهمية التطور المهني:** إن الارتقاء بواقع وأوضاع المعلم وتنميته ثقافياً وسلوكياً ومهنياً، أصبح مسألة مهمة وحيوية لتطوير التعليم وتحقيق شروط النهضة، لذلك لزم الأمر إلى النظر في أوضاع المعلم بهدف التشخيص والعلاج، وتوفير سبل ومتطلبات الارتقاء بواقعه وتنميته مهنياً واجتماعياً وفق معايير قومية تكفل التقدم والارتقاء بأداء المعلم إلى المستويات العالمية المتقدمة. إن أهمية النمو المهني تتجلى في عدم وجود مدارس جيدة بدون معلمين جيدين، وأن

المدارس ستكون فعالة بسبب معلميها، وإن أفضل برامج التحسين التي يمكن تصورها ستفشل إذا كان المعلمون يفتقرون للمهارات اللازمة لتنفيذها. وتتمثل أهمية النمو المهني في أنه[15]:

- يكسب المتدربين معارف ومهارات واتجاهات ذات علاقة مباشرة بالعمل مما يطور أدوارهم
- ينمي لدى الفرد المرونة والقدرة على التكيف في حياته العملية
- يرتكز على تحسين الأداء الحالي والمستقبلي للأفراد والجماعات على حد سواء ويقوم على مبدأ التعلم مدى الحياة
- يسهم في تقليل النفقات فزيادة المهارات والكفاءات تؤدي إلى تقليل نسبة الأخطاء بالعمل
- برامج الإعداد ما قبل الخدمة لا تتعدى مدخلا لممارسة المهنة، وليست إعداداً نهائياً لها
- مواكبة التغييرات والتطورات التي يشهدها الحقل التربوي نفسه، مثل ازدياد سرعة تطوير المعرفة واتساعها، والتقدم التكنولوجي، والتطور في مجال أساليب التقويم، هذا الأمر يلزم المعلمين بمتابعة التطورات الحديثة
- تعدد أدوار المعلم في العملية التعليمية، حيث إن دوره لم يعد قاصراً على نقل المعرفة إلى طلابه، وصار ينظر إليه على أنه موجه ومناقش ومشرف أكاديمي وتربوي، أكثر من كونه ناقلاً للمعرفة.
- تكوين فلسفة عصرية، تتبع من فهم المعلم لطبيعة حاجات المتعلم، وفهمه لطبيعة وحاجات المجتمع والبيئة المحلية.

**أساليب التطور المهني:**

- التطور الذاتي ونقصد به تشجيع المعلم على التتبع الذاتي في الكتب والمجلات المهنية والثقافية. ويمكن أن تقوم وزارات التربية أو الجمعيات المهنية أو النقابات بعمل نشرات دورية تضم ببليوغرافيات لكتب أو مقالات أو أبحاث تربوية. ويمكن أن يتم هذا عن طريق القسم الخاص بالكتب التربوية الجديدة التي تنشرها وزارات التربية أو كليات التربية.
- تشجيع الحوار الجماعي بين المعلمين لبحث بعض القضايا التربوية أو المشاكل التربوية التي يواجهونها في مدارسهم. ويفضل أن يشترك المدراء وبعض الموجهين والفنيين وبعض المختصين من وزارة التربية ومن كليات التربية.
- اتفاق بعض المعلمين على أن يزور بعضهم البعض الآخر في داخل الفصول إما للاستفادة منهم أو لتبادل النقد البناء.
- تشجيع الموجهين الفنيين على الإكثار من المساعدة الفنية والإقلال من المحاسبة والنقد بقدر الإمكان.
- إشراك كليات التربية ومعاهد المعلمين في عملية التطوير بتبنيها لبعض المؤتمرات أو الندوات التي تعالج مشاكل وقضايا تربوية أو بدعوة بعض أعضاء هيئة التدريس فيها للاشتراك في اجتماع أو ندوة يعقدها المعلمون في المدرسة. [16]

**مبررات التطور المهني:** إن غاية التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة هي جعلهم يواكبون التطوير والتجديد، ومن مبررات التنمية المهنية للمعلمين ما يلي:

- تطور المناهج التربوية: إن التغيرات التي تحصل في بنية المناهج التربوية ومحتواها والتطورات التي ترافقها في تقنيات التعليم وأساليب استخدامها.
- تجديد الخطط التنموية: إن التغيرات المتعاقبة والتجديدات التي تتصف بها الخطط التنموية وأساليب تنفيذها تتطلب بطبيعة الحال تطويراً وتعديلاً يلائم خطط التربية وكفايات المعلمين على حد سواء.
- تطور العلوم وطرائق تدريسها: إن جودة مناهج إعداد المعلمين مهما بلغت لا يمكن لها في خضم عصر حافل بالتطورات والتغيرات المستمرة، تحتاج إلى تدريب مستمر للمعلم في أثناء الخدمة.

- تطور التكنولوجيا ووسائل الاتصال: يواجه المعلم في حياته الوظيفية حالياً متغيرات متسارعة في مجال العلوم وتطبيقاتها، وفي مجال التكنولوجيا ووسائل المعرفة والاتصالات، والتحول من الوسائل السمعية والوسائل البصرية إلى التقنيات السمعية/ البصرية إلى الحوسبة والمعلوماتية كتقنيات حديثة متغيرة باستمرار، مما يستوجب تدريب المعلم عليها لينمي معارفه عن طريقها، ويوظفها في أثناء التعليم.

- معالجة النقص الحاصل في فترة الإعداد: لم يتلق كثير من المعلمين في أثناء إعدادهم ما يؤهلهم لأداء وظائفهم الميدانية أداءً كاملاً، فبعضهم يعجز عن العطاء العلمي المنتظر.

- تطور النظريات التربوية: تظهر بين الحين والآخر تطورات في النظريات والفلسفات التربوية التي تعتمدها الأنظمة التربوية في الدولة والمجتمع.

- تعميم ثقافة التطوير وتوضيح العلاقة بينها وبين تطوير التعليم وتطوير المؤسسة، وتحقيق الجودة.[17]

**أدوات البحث:**

قامت الباحثة ببناء أداتين، الأولى: استبانة لقياس التطور المهني لدى معلمي الصف الرابع في مدينة اللاذقية وذلك اعتماداً على الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث كأداة لجمع البيانات، وتتألف الاستبانة في صورتها الأولية من (27) بنداً موزعين على بعدين، البعد الأول: بعد التطور المهني الذاتي ويشمل (16) بند، والبعد الثاني: بعد التطور المهني المؤسسي ويشمل (11) بند.

والثانية مقابلة مع مديري مدارس الحلقة الأولى لمعرفة آرائهم حول التطور المهني لمعلمي الصف الرابع في مدينة اللاذقية، وتتألف من ستة أسئلة مفتوحة.

**استخراج الخصائص السيكومترية للأداة (الاستبانة):**

**أولاً: الصدق:**

1. صدق المحتوى: للتأكد من صدق أداة البحث والتحقق من صلاحيتها قامت الباحثة بدراسة صدق المحتوى للأداة، حيث عرضت الأداة على مجموعة من المحكمين من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية في جامعة تشرين من أجل تحكيم العبارات، وإبداء الرأي فيها، من حيث صياغة البنود ووضوحها، ومدى ارتباط كل بند بالبعد الذي تنتمي إليه بالإضافة إلى التحقق من أن البنود تقيس ما وضعت لقياسه، واقترح بعض السادة المحكمين تغيير بعض البنود والتي تجلت في إعادة الصياغة اللغوية وفي حذف بعض البنود الغير ملائمة لمحاور الاستبانة

وقامت الباحثة بإجراء التعديلات اللازمة للاستبانة في ضوء ملاحظات المحكمين، وبذلك أصبحت الاستبانة بصورتها النهائية مؤلفة من (24) بنداً.

2. الاتساق الداخلي: قامت الباحثة بإجراء اختبار أولي للاستبانة بصورتها الجديدة بعد التحكيم من خلال تطبيقها على عينة استطلاعية مؤلفة من (30) معلم ومعلمة للصف الرابع في مدارس الحلقة الأولى في مدينة اللاذقية من خارج حدود العينة الأساسية للبحث بهدف التأكد من وضوح البنود وسهولة فهمها من قبل المفحوصين.

وللتحقق من الاتساق الداخلي للاستبانة قامت الباحثة بالإجراءات الآتية:

**1-ارتباط الدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد الاستبانة مع الدرجة الكلية للاستبانة.**

**جدول رقم (1) معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للاستبانة مع درجة كل بعد**

| أبعاد الاستبانة | التطور المهني المؤسسي | التطور المهني الذاتي |
|---|---|---|
| الدرجة الكلية | 0.902** | 0.825** |

**(**) دال عند مستوى الدلالة 0.01**

يلاحظ من الجدول(1) وجود ارتباط دال إحصائياً بين الدرجة الكلية والأبعاد، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (0.82، 0.90) وكلها دالة احصائياً عند مستوى الدلالة (0.01).

**2-ارتباط البند مع الدرجة الكلية لكل بعد:**

**جدول رقم (2) قيم معاملات ارتباط بنود الاستبانة مع الدرجة الكلية لكل بعد**

| البند | معامل الارتباط | البند | معامل الارتباط | البند | معامل الارتباط |
|---|---|---|---|---|---|
| م1 | 0.281 | م11 | 0.459* | م21 | 0.590** |
| م2 | 0.390* | م12 | 0.485** | م22 | 0.640** |
| م3 | 0.429* | م13 | 0.559** | م23 | 0.668** |
| م4 | 0.414* | م14 | 0.784** | م24 | 0.525** |
| م5 | 0.625** | م15 | 0.644** | م25 | 0.436* |
| م6 | 0.462* | م16 | 0.714** | م26 | 0.402* |
| م7 | 0.497** | م17 | 0.517** | م27 | 0.181 |
| م8 | 0.784** | م18 | 0.327* | | |
| م9 | 0.635** | م19 | 0.584** | | |
| م10 | 0.513** | م20 | 0.157 | | |

(**) دال عند مستوى الدلالة 0.01، (*) دال عند مستوى الدلالة 0.05

يبين الجدول رقم (2) معاملات ارتباط دالة إحصائياً بين البند والبعد التابع له ما عدا البنود رقم (1، 20، 27) حيث أظهرت النتائج معاملات ارتباط ضعيفة بين هذه البنود والبعد التابع لها وبالتالي تم حذفها.

**ثانياً: الثبات:** تم قياس الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ:

تم حساب معامل الثبات من خلال متوسط معاملات الارتباط الداخلية بين بنود الاستبانة وعدد مكونات الاستبانة.

وقد بلغت قيمة معامل الثبات للأداة ككل (0.880) وتعطي هذه القيمة مؤشراً بأن الاستبانة تتمتع بدرجة مرتفعة من الثبات. تم بعد ذلك حساب قيم معاملات الثبات للأبعاد الفرعية المكونة للاستبانة والموضحة في الجدول رقم (3).

**جدول رقم (3) معاملات الثبات لأبعاد استبانة قياس التطور المهني لمعلمي الصف الرابع والدرجة الكلية للاستبانة**

| الأبعاد | عدد البنود | معامل ألفا كرونباخ |
|---|---|---|
| التطور المهني الذاتي | 15 | 0.832 |
| التطور المهني المؤسسي | 12 | 0.777 |
| الأداة ككل | 27 | 0.880 |

يتضح من الجدول رقم (3) أن معاملات الثبات المحسوبة لبنود أبعاد الاستبانة الفرعية وللاستبانة ككل جيدة مما يدل على اتساق جيد مما تجعلها صالحة للاستخدام كأداة للبحث الحالي.

**الثبات بطريقة التجزئة النصفية:** قامت الباحثة بحساب ثبات الاستبانة بطريقة التجزئة النصفية للاستبانة باستخدام معامل ارتباط سبيرمان براون بين درجات البنود الفردية ودرجات البنود الزوجية لأفراد عينة الدراسة السيكومترية للاستبانة، وقد بلغت قيمة معامل الثبات باستخدام التجزئة النصفية للأداة ككل (0.971) وتعطي هذه القيمة مؤشراً بأن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات. وبذلك تتمتع أداة البحث (الاستبانة) بدلالات صدق وثبات جيدة لأن تكون قابلة للتطبيق النهائي والاستخدام على عينات مطابقة للعينة التي تم استخراج معاملات الثبات عليها. وبذلك تكون الاستبانة في صورتها النهائية مكونة من(24) بند.

**الأداة الثانية: مقابلة نصف موجهة مع مديري مدارس الحلقة الأولى في مدينة اللاذقية:**

تم إعداد مقابلة نصف موجهة مكونة من ستة أسئلة، وهي موجهة إلى مدراء مدارس الحلقة الأولى للتعرف على آرائهم حول مستوى التطور المهني لمعلمي الصف الرابع في مدارس مدينة اللاذقية، والمقترحات التي يمكن أن تحسن مستوى تطورهم، حيث تم عرض المقابلة على مجموعة من المحكمين بهدف التحقق من ملاءمتها لموضوع البحث.

## النتائج والمناقشة:

**النتائج المتعلقة بأسئلة البحث:**

1- النتيجة المتعلقة بالسؤال الأول وتفسيره ومناقشته:

ما تقييم مدراء المدارس لمستوى التطور المهني لدى معلمي الصف الرابع في مدارس الحلقة الأولى في مدينة اللاذقية؟

تم جمع المعطيات من المقابلات نصف الموجهة مع مدراء مدارس الحلقة الأولى في مدارس مدينة اللاذقية ومعالجتها باستخدام تقنية المحتوى، إذ تم تقسيم المعطيات إلى خمسة موضوعات وكل موضوع إلى فئات وكل فئة إلى مجموعة من الوحدات، علماً أنه تم ترميز المدراء لسهولة التحليل على الشكل الآتي:

مدير1: م1، مدير2: م2، ...إلخ، وقد تم تحديد موضوعات التحليل ومناقشة نتائجها كما يلي:

- **موضوع رضا مدراء المدارس عن مستوى التطور المهني لمعلمي الصف الرابع نحو استخدامهم لأساليب التقويم البنائي.**

استخرجت فئات التحليل الآتية:

- **فئة مدى الرضا عن مستوى التطور المهني لمعلمي الصف الرابع نحو استخدامهم لأساليب التقويم الحديثة.**

تم تقسيمها إلى الوحدات الآتية: (رضا جيد جداً-رضا جيد-رضا متوسط-رضا ضعيف-رضا ضعيف جداً)

**جدول (4) مدى الرضا عن مستوى التطور المهني لمعلمي الصف الرابع نحو استخدامهم لأساليب التقويم الحديثة.**

| الفئة | مدى الرضا | مدراء المدارس | التكرار | النسبة المئوية |
|---|---|---|---|---|
| 10-9 | جيد جداً | --- | 0 | 0% |
| 8-7 | جيد | م1، م8، م10، م11، م13 | 5 | 36% |
| 6-5 | متوسط | م2، م5، م6، م7، م9، م12، م14 | 7 | 50% |
| 4-3 | ضعيف | م3، م4 | 2 | 14% |
| 2-1 | ضعيف جداً | --- | 0 | 0% |

نلاحظ من الجدول رقم (4) أن النسب توزعت ما بين الجيد والمتوسط والضعيف مع غياب النسب في كل من الضعيف جداً والجيد جداً، وحيث نلاحظ أن نسبة (50%) من المدراء لديهم درجة رضا متوسطة نحو التطور المهني لمعلمي الصف.

- **موضوع الإجراءات التي يقوم المدراء باتباعها لتطوير أداء المعلمين المهني.**

استخرجت فئات التحليل الآتية:

- **فئة الإجراءات التي يتبعها مدراء المدارس لتطوير أداء المعلمين المهني.**

تم تقسيمها إلى الوحدات الآتية: (إخضاعهم لدورات تدريبية فيما يخص المهنة–تحفيز معنوي–محاولة تأمين المستلزمات المساعدة لهم–مساعدتهم بتجاوز المشكلات التي تواجههم–تقديم تقييمات منتظمة بما يخص المهنة من خلال متابعة الدروس)

**جدول (5) فئة الإجراءات التي يتبعها مدراء المدارس لتطوير أداء المعلمين المهني.**

| الفئة | مدراء المدارس | التكرار | النسبة |
|---|---|---|---|
| إخضاعهم لدورات تدريبية فيما يخص المهنة | م1، م2، م5، م6، م9، م10 | 6 | 43% |
| تحفيزهم وتشجيعهم | م1، م3، م4، م6، م8، م9، م12، م14 | 8 | 57% |
| محاولة تأمين المستلزمات المساعدة لهم | م1، م3، م6، م11 | 4 | 29% |
| مساعدتهم بتجاوز المشكلات التي تواجههم | م2، م6، م7، م8، م12 | 5 | 36% |
| تقديم تقييمات منتظمة بما يخص المهنة من خلال متابعة الدروس | م4، م5، م8، م13 | 4 | 29% |

نلاحظ من الجدول رقم (5) أن النسبة الأعلى (57%) من الإجراءات التي يقوم بها المدراء لتطوير أداء المعلمين المهني كانت عبارة عن تقديم تحفيز معنوي على العمل، ونسبة (43%) منهم يقومون بتوجيه المعلمين نحو الخضوع لدورات تدريبية فيما يخص المهنة، ونسبة (36%) يحاولون مساعدتهم بتجاوز المشكلات التي تواجههم، ونسبة (29%) يحاولون تأمين المستلزمات المساعدة للمعلمين، بينما (29%) يقدمون تقييمات منظمة لأداء المعلمين من خلال متابعة الدروس.

- **موضوع كفاية الدورات التدريبية التي يخضع لها المعلمون لتطوير مهاراتهم المهنية.**

استخرجت فئات التحليل الآتية:

- **فئة تقييم المدراء لكفاية الدورات التدريبية التي يخضع لها المعلمون.**

تم تقسيمها إلى الوحدات الآتية: (دورات كافية–دورات كافية بدرجة متوسطة–دورات غير كافية)

**جدول (6) فئة تقييم المدراء لكفاية الدورات التدريبية التي يخضع لها المعلمون.**

| الفئة | مدراء المدارس | التكرار | النسبة المئوية |
|---|---|---|---|
| دورات كافية | م3، م11، م13 | 3 | 21.43% |
| دورات كافية بدرجة متوسطة | م4، م6، م7، م14 | 4 | 29% |
| دورات غير كافية | م1، م2، م5، م8، م9، م10، م12 | 7 | 50% |

نلاحظ من الجدول رقم (6) أن نسبة (50%) من المدراء أكدوا عدم كفاية الدورات التدريبية التي يخضع لها المعلمين لتطوير مهاراتهم المهنية.

2–النتيجة المتعلقة بالسؤال الثاني وتفسيره ومناقشته

ما درجة التطور المهني لدى معلمي الصف الرابع في مدارس الحلقة الأولى في مدينة اللاذقية من وجهة نظر المعلمين؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم وضع المعيار الآتي لتحديد درجة التطور المهني لدى أفراد عينة البحث على النحو الآتي:

- حساب المدى، وذلك بطرح أكبر قيمة لبدائل المقياس من أصغر قيمة (5−1) = 4، ومن ثم قسمة الفرق بين الحدين على ثلاثة مستويات 3/4= (1.33) (طول الفئة).
- إضافة طول الفئة(1.33) إلى أصغر قيمة في المقياس وهي (1)، وذلك للحصول على الفئة الأولى، لذا كانت الفئة الأولى من (1−2.33)، ثم إضافة طول الفئة إلى الحد الأعلى من الفئة الأولى وذلك للحصول على الفئة الثانية، وهكذا للحصول على الفئة الأخيرة، وبالتالي يمكن التعامل مع قيم المتوسطات لإجابات أفراد العينة كما هو مبين في الجدول الآتي:

**جدول(7) معيار الحكم على درجة التطور المهني لمعلمي الصف الرابع.**

| مدى المتوسط الحسابي | تقدير درجة الاستخدام |
|---|---|
| 1 – 2.33 | منخفضة |
| 2.34 −3.66 | متوسطة |
| 3.67 – 5 | مرتفعة |

بالتالي تمت الإجابة عن السؤال الثاني والذي يتعلق بمستوى التطور المهني لدى معلمي الصف الرابع في مدارس الحلقة الأولى في مدينة اللاذقية من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات التطور المهني لمعلمي الصف الرابع على الدرجة الكلية للاستبانة وأبعادها ثم مقارنتها بالمعيار السابق على النحو الآتي:

**جدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات عينة البحث على استبانة التطور المهني**

| التسلسل | البعد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | التقدير |
|---|---|---|---|---|
| 1 | التطور المهني الذاتي | 3.79 | 0.5 | مرتفعة |
| 2 | التطور المهني المؤسسي | 3.55 | 0.62 | متوسطة |
| | الدرجة الكلية | 3.69 | 0.48 | مرتفعة |

يلاحظ من بيانات الجدول (8) وجود درجة تطور مهني مرتفعة لدى معلمي الصف الرابع إذ بلغ متوسط الإجابات الكلي عن بنود الأداة (3.69) وبانحراف معياري (0.48). حيث جاء التطور المهني الذاتي بدرجة مرتفعة بينما جاء التطور المهني المؤسسي بدرجة متوسطة وهذا يتفق مع نتائج المقابلة حيث أشار (50%) من المدراء إلى درجة رضا متوسطة عن درجة التطور المهني ويعود ذلك إلى ما تم ذكره من معيقات من قبل المعلمين والمدراء تعيق عملية التطور المهني للمعلمين، بالإضافة الى عدم كفاية الدورات التدريبية التي يخضع لها المعلمين لتطوير مهاراتهم المهنية وفق ما ذكره مدراء المدارس وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الحجاجي (2019).

وعلى مستوى البنود تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات التطور المهني لمعلمي الصف الرابع على الدرجة الكلية للاستبانة، ثم مقارنتها بالمعيار السابق، وبعد الاطلاع على نتائج متوسطات البنود ظهرت بعض البنود بنسب منخفضة ومتوسطة على النحو الآتي:

**جدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات عينة البحث على استبانة التطور المهني**

| التسلسل | البند | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | التقدير |
|---|---|---|---|---|
| 1 | أحدد أولويات احتياجاتي المهنية. | 4.43 | 0.673 | مرتفع |
| 2 | أحلل بشكل ناقد محتوى المنهج الدراسي لتحديد ما يناسبه من أساليب تقويمية. | 4.42 | 0.696 | مرتفع |
| 3 | أطور مهارات الحوار والعمل الجماعي مع زملائي. | 4.42 | 0.720 | مرتفع |
| 4 | اطلع على الكتب والمجلات والمقالات العلمية المتخصصة بالمهنة. | 3.87 | 1.065 | مرتفع |
| 5 | أحرص على الاستفادة من المصادر الالكترونية العلمية التي تساهم في تطوير مهاراتي المهنية | 3.93 | 0.989 | مرتفع |
| 6 | أبحث في الانترنت عن دروس نموذجية لتطبيق أساليب التقويم البنائي بشكل فعال. | 4.15 | 1.005 | مرتفع |
| 7 | أشارك في نشر الأبحاث والمقالات العلمية. | 2.28 | 1.075 | منخفض |
| 8 | أحرص على حضور حصص لزملائي المميزين. | 2.77 | 0.981 | مرتفع |
| 9 | أقوّم نفسي ذاتياً من خلال التغذية الراجعة التي أحصل عليها من مخرجات التعليم. | 4.03 | 0.901 | مرتفع |
| 10 | أتواصل مع الأهالي لتقويم جودة عملي التعليمي. | 4.30 | 0.944 | مرتفع |
| 11 | ألتحق بالدورات التدريبية التي تنظمها مديرية التربية على الحقيبة الشاملة للتقويم من أجل التعلم. | 4.37 | 0.736 | مرتفع |
| 12 | أستفيد من التغذية الراجعة المقدمة من المشرفين التربويين. | 4.55 | 0.699 | مرتفع |
| 13 | أشارك في ندوات القياس والتقويم التي تحصل في المنتديات التربوية الإلكترونية. | 2.60 | 1.330 | متوسط |
| 14 | أتابع الندوات والمؤتمرات العلمية المحلية والعربية التي تخص مجال تطوير العمل المهني. | 3 | 1.150 | متوسط |
| 15 | تزودنا وزارة التربية ومديرياتها بمصادر علمية خاصة (مثل: كتيبات، دليل، نشرات). | 2.88 | 1.195 | متوسط |
| 16 | تحرص مديرية التربية على متابعتنا للمؤتمرات العلمية التي تتعلق بالقياس والتقويم التربوي من خلال التواصل مع الجامعات. | 2.98 | 1.127 | متوسط |
| 17 | تقيم وزارة التربية دورات تدريبية على المناهج المطورة. | 4.40 | 0.906 | مرتفع |
| 18 | تدعوني مديرية التربية لحضور دورات تدريبية على المناهج المطورة. | 4.15 | 1.102 | مرتفع |
| 19 | تحرص المدرسة على إقامة اجتماعات مهنية علمية بشكل دوري. | 3.80 | 1.162 | مرتفع |
| 20 | يطلعني المشرف التربوي على تقييمه لمستوى أدائي وبيان نقاط الضعف والقوة. | 4.05 | 0.982 | مرتفع |
| 21 | تقيم الوزارة دورات تدريبية متخصصة بالتقويم مبنية على احتياجات المعلمين. | 4.03 | 0.882 | مرتفع |
| 22 | تطلعنا مديرية التربية على أهم نتائج الدراسات التي يقوم بها مركز القياس والتقويم. | 3.53 | 1.127 | متوسط |
| 23 | يوجد قصور وضعف في برامج إعداد وتدريب المعلمين قبل الخدمة. | 2.53 | 1.016 | متوسط |
| 24 | أخضع إلى دورات تدريبية مهنية من قبل مدربين تنقصهم الخبرة والكفاءة | 3.13 | 1.308 | متوسط |

نلاحظ من الجدول (9) أن البند رقم (7) المتعلق بنشر المعلمين للأبحاث العلمية جاء بتقدير منخفض، بينما جاء كل من البندين رقم (13 – 14) المتعلقين بالمشاركة الذاتية للمعلمين بالندوات والمؤتمرات بتقدير متوسط، وجاءت البنود رقم (15 – 16 – 22 – 23 – 24) المتعلقة بما تقدمه مديرية التربية كمؤسسة من دورات وتسهيلات مساعدة للتطور المهني للمعلمين أيضاً بتقدير متوسط.

3-النتيجة المتعلقة بالسؤال الثالث:

ما المعوقات التي تحد معلمي الصف الرابع من التطور المهني من وجهة نظر المعلمين ومديري المدارس؟

تمت الإجابة عن هذا السؤال من خلال طرحه كسؤال مفتوح في استبانة التطور المهني لدى المعلمين، فكانت النتائج على الشكل الآتي:

تجسدت إجابات المعلمين حول الصعوبات التي تتعلق بالوسائل التعليمية، وأعداد المتعلمين، حيث أشارت نسبة (93%) من المعلمين أن من أهم الصعوبات التي تواجههم في تطورهم المهني تتعلق بأعداد المتعلمين الكبير في الصف، ونسبة (79%) ذكروا بأنها تتعلق بقلة الوسائل التعليمية وعدم وجود وسائل مساعدة حديثة لتشجيع المعلمين

على التطور المهني، كما أن المعلمين بنسبة (58%) ذكروا أن الحالة المادية للمعلم لها تأثير كبير على تطوره المهني ويتفق هذا مع ما توصلت إليه دراسة بدرخان (2019)، بينما نسبة (48%) ذكروا أن من الصعوبات الرئيسية لعدم التطور المهني هي قلة المقومات الفنية والتقنية وما فيها من انقطاع في التيار الكهربائي وضعف شبكات الانترنت، وعدم قدرة المعلم على مواكبة أحدث التطورات التكنولوجية في المجال التربوي، كل هذه الأسباب من وجهة نظر المعلم و تؤدي إلى إعاقة العملية التعليمية، وهذه المعوقات تتفق مع المعوقات التي ذكرها مدراء المدارس حيث تمحورت حول: الأعداد الكبيرة للمتعلمين في الصفوف الدراسية والتي أشار إليها (79%) من مدراء الحلقة الأولى في مدينة اللاذقية، بينما نسبة (50%) أشاروا إلى نقص الوسائل التعليمية المساعدة كمعيق لتطور المعلم المهني وللصعوبات المادية التي تواجه المعلمين، في حين نسبة (36%) تحدثوا عن عدم رغبة المعلمين في التطور المهني بالإضافة لقلة الدورات التدريبية التي تخص التطور المهني، ونسبة (29%) أشاروا إلى أن ضيق وقت المعلمين من الصعوبات التي تعيق معلمي الصف من التطور المهني.

**النتائج المتعلقة بفرضيات البحث:**

**1-النتيجة المتعلقة بالفرضية الأولى وتفسيرها ومناقشتها:**

تنص الفرضية على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات درجات أفراد العينة على الاستبانة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي. للتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة ومن ثم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One way-Anova) لاختبار الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على الأداة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، والنتائج موضحة في الجدول رقم (11)

**جدول رقم (10) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (one way – Anova)، لبيان دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي.**

| البعد | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجة الحرية | متوسط المربعات | قيمة (f) | القيمة الاحتمالية | القرار |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| التطور المهني الذاتي | بين المجموعات | 13.47745098 | 2 | 6.734 | 0.13 | 0.88 | غير دال |
| | داخل المجموعات | 2916.705882 | 57 | 51.17 | | | |
| | الكل | 2930.183333 | 59 | | | | |
| التطور المهني المؤسسي | بين المجموعات | 217.2973856 | 2 | 108.65 | 3.01 | 0.06 | غير دال |
| | داخل المجموعات | 2055.702614 | 57 | 36.06 | | | |
| | الكل | 2273 | 59 | | | | |
| الدرجة الكلية | بين المجموعات | 336.0493464 | 2 | 168.02 | 1.29 | 0.28 | غير دال |
| | داخل المجموعات | 7426.133987 | 57 | 130.28 | | | |
| | الكل | 7762.183333 | 59 | | | | |

يلاحظ من الجدول رقم (10)، أن القيم الاحتمالية للدرجة الكلية للأداة وأبعادها الفرعية الناتجة عن حساب الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وبالتالي تقبل الفرضية الصفرية التي تقول بأنه: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين متوسطات درجات أفراد العينة على استبانة التطور المهني تبعاً لمتغير المؤهل العلمي. وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى كون المعلمين يخضعون إلى نفس الدورات التدريبية التي واكبت التغييرات التربوية الحديثة على الرغم من اختلاف مؤهلهم العلمي والأكاديمي وبالتالي يحصلون على نفس

الخبرات والمهارات والمعارف فيما يخص تطورهم المهني وهذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه دراسة بدرخان (2019).

**2-النتيجة المتعلقة بالفرضية الثانية وتفسيرها ومناقشتها:**

تنص الفرضية على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات درجات أفراد العينة على الاستبانة تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة. للتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة ومن ثم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One way-Anova) لاختبار الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على الأداة تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة، والنتائج موضحة في الجدول رقم (11)

**جدول رقم (11) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (one way – Anova)**

**لبيان دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة**

| البعد | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجة الحرية | متوسط المربعات | قيمة (F) | القيمة الاحتمالية | القرار |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| التطور المهني الذاتي | بين المجموعات | 76.74102564 | 1 | 76.74 | 1.56 | 0.22 | غير دال |
| | داخل المجموعات | 2853.442308 | 58 | 49.20 | | | |
| | الكل | 2930.183333 | 59 | | | | |
| التطور المهني المؤسسي | بين المجموعات | 0.144230769 | 1 | 0.14 | 0.00 | 0.95 | غير دال |
| | داخل المجموعات | 2272.855769 | 58 | 39.19 | | | |
| | الكل | 2273 | 59 | | | | |
| الدرجة الكلية | بين المجموعات | 83.53910256 | 1 | 83.54 | 0.63 | 0.43 | غير دال |
| | داخل المجموعات | 7678.644231 | 58 | 132.39 | | | |
| | الكل | 7762.183333 | 59 | | | | |

يلاحظ من الجدول رقم (11)، أن القيم الاحتمالية للدرجة الكلية للأداة وأبعادها الفرعية الناتجة عن حساب الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وبالتالي تقبل الفرضية الصفرية التي تقول بأنه: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين متوسطات درجات أفراد العينة على استبانة التطور المهني تبعاً لعدد سنوات الخبرة. وتعزو الباحثة هذه النتيجة لكون جميع المعلمين من أفراد العينة لا تقل خبرتهم عن خمس سنوات وبالتالي كانوا مواكبين للمستجدات التربوية الحديثة فيما يخص المناهج المطورة وما واكبها من أساليب تقويم حديثة، كما حصلوا على نفس المعارف والمهارات والفرصة في التدريب لتطوير أدائهم المهني، وتحكمهم نفس الشروط والظروف والإمكانات المادية والبيئة الصفية في ميدانهم المهني.

## الاستنتاجات والتوصيات:

**أظهرت نتائج البحث أن:**

تبين النتائج السابقة وجود مستوى مرتفع من التطور المهني لدى معلمي الصف الرابع نحو استخدام أساليب التقويم البنائي، وأن تقييم مدراء المدارس لمستوى التطور المهني لدى معلمي الصف الرابع كان بتقدير جيد، وأن أهم المعيقات التي تواجه المعلمين تتمثل بـ: أعداد المتعلمين في الصفوف الدراسية وقلة الوسائل التعليمية وعدم وجود وسائل مساعدة

حديثة لتشجيع المعلمين على التطور المهني وقلة المقومات الفنية والتقنية وعدم قدرة المعلم على مواكبة أحدث التطورات التكنولوجية في المجال التربوي، كما أشارت النتائج إلى أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين متوسطات درجات أفراد العينة على الاستبانة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي وتبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.

**المقترحات:** استناداً إلى النتائج السابقة تقترح الباحثة ما يلي:

1. ضرورة عقد دورات تدريبية وورش عمل مكثفة فيما يخص مجال التطور المهني للمعلمين وضرورة متابعة هذه الدورات للوصول إلى أفضل النتائج الممكنة.
2. تقديم الحوافز المادية والمعنوية للمعلمين للوصول بهم إلى أفضل مستوى ممكن من التطور المهني بما يخدم مصلحة العملية التعليمية.
3. الاهتمام بتوفير المتطلبات المدرسية وتأمين البنية التحتية المناسبة والمحفزة والمساعدة لتطوير أداء المعلمين المهني.

## Reference

{1}عبد السلام، مصطفى عبد السلام. الاتجاهات الحديثة في تدريس العلوم، ط2، دار الفكر العربي، القاهرة،(2009).

Abdel Salam, Mustafa Abdel Salam. Modern Trends in Teaching Science, 2nd edition, Dar Al-Fikr Al-Arabi, Cairo.(2009) . (In Arabic)

{2}الحربي، عطا الله بن أحمد. احتياجات التطوير المهني لمعلمي العلوم بالمرحلة المتوسطة في ضوء بعض المعايير المهنية للمعلمين من وجهة نظر مشرفي العلوم، مجلة شباب الباحثين، جامعة سوهاج، (2022)، العدد14.

Al-Harbi, Atallah bin Ahmed. The professional development needs of middle school science teachers in light of some professional standards for teachers from the point of view of science supervisors, Young Researchers Magazine, Sohag University, (2022), Issue 14. (In Arabic)

{3}الدليل الوطني للتقويم من أجل التعلم، إعداد مركز القياس والتقويم التربوي في الجمهورية العربية السورية، وزارة التربية، سورية، (2018).

The National Guide to Assessment for Learning, prepared by the Center for Educational Measurement and Evaluation in the Syrian Arab Republic, Ministry of Education, Syria, (2018). (In Arabic)

{4}العجمي. التطوير المهني لمعلم الاجتماعيات بدولة الكويت. مجلة الثقافة من أجل التنمية، القاهرة. (2017).

Al-Ajami. Professional development for social studies teachers in Kuwait. Culture for Development Magazine, Cairo. (2017). (In Arabic)

{5} RUPLEY, W. Reading teacher Effectiveness: Implication for Teaching the Gifted. Psychological, vol.72. (1985).

{6}شوق، محمود أحمد، ومحمد، مالك سعيد. تربية المعلم في القرن الحادي والعشرين. الرياض: مكتبة العبيكان، (1995).

Shawq, Mahmoud Ahmed, and Muhammad, Malik Saeed. Teacher education in the twenty-first century. Riyadh: Obeikan Library, (1995). (In Arabic)

{7}سلاطينة، بلقاسم؛ الجيلاني، حسان. أسس المناهج الاجتماعية. دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، (2012).
Salatina, Belkacem; Al-Jilani, Hassan. Foundations of social curriculum. Dar Al-Fajr for Publishing and Distribution, Cairo, (2012). (In Arabic)

{8}الأنصاري، عيسى حسن. تدريب المعلمين أثناء الخدمة بالمملكة العربية السعودية. مجلة البحوث النفسية والتربوية، كلية التربية، جامعة المنوفية، (2004)، العدد الثالث، ص175-207.
Al-Ansari, Issa Hassan. In-service teacher training in the Kingdom of Saudi Arabia. Journal of Psychological and Educational Research, Faculty of Education, Menoufia University, (2004), third issue, pp. 175-207. (In Arabic)

{9}أحمد، محمد سمير. الإدارة الإلكترونية، دار المسيرة للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن، (2009).
Ahmed, Muhammad Samir. Electronic Administration, Dar Al Masirah for Printing, Publishing and Distribution, Amman, Jordan, (2009). (In Arabic)

{10}الحجاجي، ربيع بن طالع. سبل مواجهة تحديات التطوير المهني للمعلمين في ظل العصر الرقمي بمدارس تطوير في محافظة الليث، المجلة التربوية، (2019)، العدد68.
Al-Hajjaji, Rabi' bin Tala'. Ways to meet the challenges of professional development for teachers in light of the digital age in Tatweer schools in Al-Laith Governorate, Educational Journal, (2019), Issue 68. (In Arabic)

{11}بدرخان، سوسن سعد الدين. دور أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة في ضوء معايير الجودة ومعوقات ذلك، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات-سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، (2019)، المجلد34، العدد2.
Badrakhan, Sawsan Saad Al-Din. The role of the Queen Rania Academy for Teacher Training in enhancing professional development programs for in-service teachers in light of quality standards and obstacles to that, Mu'tah Journal for Research and Studies - Humanities and Social Sciences Series, (2019), Volume 34, Issue 2. (In Arabic)

{12}التميمي، فاطمة بنت عبد الرحمن عبد الله. واقع معرفة المعلمين بسياسات الطوير المهني في المملكة العربية السعودية. جامعة سوهاج، مجلة شباب الباحثين، (2022)، العدد14.
Al-Tamimi, Fatima bint Abdul Rahman Abdullah. The reality of teachers' knowledge of professional development policies in the Kingdom of Saudi Arabia. Sohag University, Young Researchers Magazine, (2022), Issue 14. (In Arabic)

{13} SADEGHI, Karim; Richards, Jack G. Professional development among English language teashers: challenges and recommendations of practice. 2021.

{14}أبو شاهين، دلال أحمد؛ سنقر، صالحة. دور الموجه التربوي في النمو المهني لمعلمي الحلقة الأولى من مرحلة التعليم الأساسي دراسة ميدانية لآراء المعلمين في محافظة القنيطرة. مجلة جامعة دمشق، (2011)، المجلد27.
Abu Shaheen, Dalal Ahmed; We will click, valid. The role of the educational mentor in the professional development of teachers of the first stage of basic education: A field study of the opinions of teachers in Quneitra Governorate. Damascus University Journal, (2011), Volume 27. (In Arabic)

{15}الغامدي، حامد جماح حامد. برنامج تدريبي مقترح للمنو المهني لمعلمي العلوم بالمرحلة المتوسطة في ضوء المعايير العالمية ومتطلبات منهج العلوم المطورة. كلية التربية، جامعة أم القرى،(2013).

Al-Ghamdi, Hamed Jamah Hamed. A proposed training program for the professional growth of middle school science teachers in light of international standards and the requirements of the developed science curriculum. College of Education, Umm Al-Qura University, (2013). (In Arabic)

{16}اليحيى، إبراهيم عبد الله محمد. واقع التطوير المهني لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظر المعلمين والمشرفين في مدينة الدوادمي، المجلة العلمية، جامعة أسيوط، (2017)، المجلد33، العدد الأول، الجزء الثاني.

Al-Yahya, Ibrahim Abdullah Muhammad. The reality of professional development for secondary school teachers from the point of view of teachers and supervisors in the city of Dawadmi, Scientific Journal, Assiut University, (2017), Volume 33, Issue One, Part Two. (In Arabic)

{17}الفجام، حسن محمد؛ المنصوري، مشعل بدر. واقع النمو المهني لمعلمي العلوم والرياضيات بمدارس المرحلة لابتدائية بدولة الكويت. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر،(2017)، العدد176، الجزء الأول.

Al-Fajjam, Hassan Muhammad; Al-Mansouri, Mishal Badr. The reality of professional growth for science and mathematics teachers in primary schools in the State of Kuwait. Journal of the Faculty of Education, Al-Azhar University, (2017), Issue 176, Part One. (In Arabic)