

عنوان البحث

**مستوى دورات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في مديرية التربية والتعليم الرصيفة وعلاقتها بالمتغيرات الديموغرافية**

هناء خالد عودة عابور<sup>1</sup>

<sup>1</sup> وزارة التربية والتعليم، الأردن.

تاريخ القبول: 2021/05/06م

تاريخ النشر: 2021/06/01م

المستخلص

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في مديرية التربية والتعليم الرصيفة، والتعرف على الفروق في مستوى التنمية المهنية المستدامة للمعلمين التي تعزى لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة) ، وتكونت عينة الدراسة من (400) معلما ومعلمة، وقد قامه الباحثة بأعداد مقياس التنمية المهنية للمعلمين، استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وأظهرت النتائج أن مستوى التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في مديرية التربية والتعليم الرصيفة في الابعاد الثلاثة مرتفعاً، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في مستوى التنمية المهنية المستدامة للمعلمين تعزى لمتغيري المؤهل العلمي وسنوات الخبرة، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في مستوى التنمية المهنية المستدامة للمعلمين تعزى لمتغيري الجنس لصالح الاناث.

الكلمات المفتاحية: التنمية المهنية المستدامة، أداء المعلمين.

## RESEARCH ARTICLE

**THE LEVEL OF SUSTAINABLE PROFESSIONAL DEVELOPMENT COURSES FOR TEACHERS IN THE RUSEIFA DIRECTORATE OF EDUCATION AND ITS RELATIONSHIP TO DEMOGRAPHIC VARIABLES****Hana Khaled Odeh Aabour<sup>1</sup>**<sup>1</sup> Ministry of Education, Jordan.**Published at 01/06/2021****Accepted at 06/05/2021****Abstract**

The study aimed to identify the level of sustainable professional development for teachers in the Rusayfa Directorate of Education, and to identify the differences in the level of sustainable professional development for teachers that are attributed to variables (gender, academic qualification, and years of experience). The study sample consisted of (400) teachers. The measure of teachers' professional development was used developed by the researcher, and the descriptive approach were used, and the results showed that the level of sustainable professional development for teachers in the Rusayfa Directorate of Education in the three dimensions were high, and the results showed that there are no statistically significant differences at a significance level (0.05) in the level of sustainable professional development for teachers due to academic qualification and experience, and the results showed that there are statistically significant differences at the level of (0.05) in the level of sustainable professional development for teachers due to gender in favor of females.

**Key Words:** sustainable professional development, teacher's performance.

## المقدمة

في القرن الحادي والعشرين، يُنظر إلى تعلم المعلمين من منظور التنمية المستدامة على أنه عملية تعليمية شاملة وتحويلية وتعاونية. الاعتراف بأن التطوير المهني للمعلمين هو شرط أساسي لجودة التعليم، يصبح من الضروري البحث عن عوامل التطوير المهني التي يمكن أن تكون ذات صلة بالتنمية المهنية المستدامة (Brandisauskiene, Cesnaviciene, Miciuliene & Kaminskiene, 2020, p, 153).

مع تزايد الطلب على تعلم الطلاب بشكل أعمق وأكثر تعقيداً، بدأ الممارسون والباحثون وصناع السياسات في التفكير بشكل أكثر منهجية حول كيفية تحسين تعلم المعلمين من التوظيف والإعداد والدعم إلى التوجيه وفرص القيادة الأخرى، وهناك حاجة إلى أشكال متطورة من التدريس لتطوير كفاءات طلاب القرن الحادي والعشرين، مثل التمكن العميق من المحتوى الصعب والتفكير النقدي وحل المشكلات المعقدة والتواصل الفعال والتعاون والتوجيه الذاتي، وفي المقابل هناك حاجة لفرص للمدرسين لتعلم وصقل طرق التدريس المطلوبة لتعليم هذه المهارات (Darling-Hammond, Hylar & Gardner, 2017, p, 1).

يسعى المعلمون في جميع فترات حياتهم المهنية إلى تعلم المواد التي يمكنهم تطبيقها في سياقات التدريس أو تعليم الطلاب أو التقييم في مدارسهم وفصولهم الدراسية، حيث يرغب المعلمون المبتدئون بشدة في متابعة أهداف التعلم المهنية التي تتجاوز التركيز الحالي على كفاءة الفصل الدراسي، يعبر المعلمون المبتدئون والمتقدمون عن تفضيلهم للتعلم في ورش العمل التي تقدم خبرات تعلم تشاركية (Avidov-Ungar & Herscu, 2020, p, 833).

يُنظر إلى إنشاء التطوير المهني الفعال والمستمر لبناء القدرات للمعلمين وتمكين المعلمين من تعلم المحتوى - أو المعلومات القائمة على المهارات على أنه مفتاح لرفع نتائج تعلم الطلاب؛ وفي الواقع إن تعزيز تحصيل الطلاب هو هدفهم الأساسي (Powell & Bodur, 2016, p. 652).

وبرامج التنمية المهنية يجب أن تستند على قاعدتين هامتين وهما مهنية العمل وثقافة العاملين وذلك بهدف تحسين أداء المدرسة ومهنية العمل لابد أن تكون لها تأثير واضح على ثقافة العاملين داخل المدارس وكذلك تتأثر مهنة العمل بثقافة العاملين داخل المدارس. (Wildly & Wallace, 1998, 123).

وتتصف التنمية المهنية بسمات عديدة وذات أهمية من حيث أنه عملية هادفة ومقصوده ومخطط لها في ضوء احتياجات المعلمين والمؤسسة التعليمية، وتتميز بالشمولية بجوانب المعلم المعرفية والمهاراتية والتثقيفية، التي تزاوي حاجات المعلم والمدرسة والمجتمع، وتتصف بالاستمرارية التي تمتد مدى طوال حياة المعلم المهنية، وتتأكد فيها مسؤولية المعلم فهي تتطلب الدافعية والرغبة والمقدرة في النمو والتحسين من قبل المعلم، وايضا تتسم بالتطوير والتغيير المستمر الي ستجد على المعرفة والتوجيهات الحديثة (سعادة وبرايم، 2020، ص، 481).

والتطوير المهني للمعلم يكون أكثر فاعلية عندما يكون مستدامًا وتعاونيًا وموضوعًا محددًا، ويعتمد على الخبرة الخارجية، ويقبل من المعلمين، ويستند إلى الممارسة التي تعمل على تعزيز ورفع من مهارات المدرسين في عملهم (Sims, & Fletcher-Wood, 2021, p, 47).

وتهدف التنمية المهنية إلى تفعيل المشاركة الايجابية وذلك عن طريق أكساب المبدأ والثقة بالنفس بدلاً من

الاعتمادية والسلبية، والمقدرة على حل جميع المشكلات المختلفة عن طريق التدريب والتعرف على اساس اسباب المشكلة الحقيقية، واكتشاف وتنمية المقدرات والمواهب والطاقات ومجالات تحقيق الذات، وبناء الشخصية الناضجة والمنكاملة التي تمتلك الخبرات والمقدرات التي توصلهم إلى النجاح في الحياة، وتعليم وتدريب الافراد لتعامل مع المواد المختلفة سواء اكانت بشرية أو مادية (العجمي، 2015، ص، 271).

### عوامل عملية التطوير المهني المستدام للمعلمين

أن جودة التطوير المهني للمعلم يمكن تحديدها من خلال مجموعات مختلفة من العوامل، ولكن ثلاثة منها سيكون لها التأثير الأقوى والمباشر وهي : خصائص المحتوى (المعرفة والمهارات)، متغيرات العملية (الأنواع لأنشطة التطوير المهني وأشكاله وأساليبه لكيفية تنفيذ النشاط)، وخصائص السياق (النظام والثقافة نفسها)، في التحليلات العلمية الحديثة وعلى الرغم من تسمية العوامل بشكل مختلف، إلا أن أهم العوامل تظل كما هي: جودة المحتوى (المعرفة الخاصة بالموضوع والمحتوى التربوي)، وتصميم التعلم والتنفيذ (مجموعة من الفرص للتطوير المهني المستمر النشط والمتنوع ، خبرات التعلم التعاوني والتعلم المضمن في الوظيفة) ، والدعم والاستدامة (الوقت الكافي والمدة الكافية للتطوير المهني المستمر ، وتوافر الموارد ، والقيادة الداعمة والمشاركة في المدارس وعلى مستوى النظام) ( Brandisauskiene, Cesnaviciene, Miciuliene & Kaminskiene, 2020, ) (p, 155).

### مشكلة الدراسة

يعد تعليم المعلمين من أجل التنمية المستدامة نموذجًا تعليميًا يعبر عن التطوير المهني على مدى الحياة، وتعلم المعلمين المحور الرئيسي لممارسة التدريس، وأصبحت الاستدامة والتنمية المستدامة مؤخرًا موضع نقاش واسع في المجال التعليمي بشكل عام وفي تعليم المعلمين وتطويرهم بشكل خاص، وعلى الرغم من التحديات التي تواجه تطوير التدريب المستدام للمعلمين وتطويرهم في المدرسة والمطالب المتنوعة لتنفيذ هذا النوع من احتراف المعلم لتحقيق تنمية مستدامة للمعلمين، يبدو أن هذا الاتجاه الجديد لا غنى عنه لتعليم المعلمين الأردنيين والعديد من الأنظمة التعليمية العالمية المماثلة الأخرى ( Alkhaldeh, 2017, p, 57).

وأشارت وايلد ( Wilde, 1996, 3 ) الى الحاجة إلى برامج التنمية المهنية للأفراد العاملين داخل المدرسة والتي تعتبر أمراً ضرورياً وذلك لعدم كفاءتها وضعف برامج التدريب في إكساب الافراد المهارات اللازمة التي تساعد على تحسين أداء المدرسة وكذلك فشلها في إشباع حاجاتهم واعتمادها على موضوعات تم اختيارها من قديم الزمن ولم تسير تطورات العصر.

ومن خلال عمل الباحثة كمعلمة فان التغييرات التي تحدث في نظام التعليم بالإضافة إلى التعديلات الجديدة التي تم إجراؤها على خلفية هذه التغييرات، سبباً جيداً لتحديد مناهج وطرق تدريس جديدة من أجل إعداد المعلمين لحل مجموعة متنوعة من المشكلات الناشئة في ظل هذه الظروف، ينبغي إيلاء اهتمام خاص للتطوير المهني المتقدم للمعلمين، في هذه المرحلة، يجب أن تستند الدورات التنشيطية إلى تقنيات التعلم الحديثة.

**أسئلة البحث:**

- 1- ما مستوى التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في مديرية التربية والتعليم الرصيفة؟
- 2- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ) في استجابة عينة الدراسة عند مستوى التنمية المهنية المستدامة للمعلمين تعزى لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)؟

**أهداف البحث:**

يهدف البحث التعرف على مستوى التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في مديرية التربية والتعليم الرصيفة، والتعرف على الفروق في مستوى التنمية المهنية المستدامة للمعلمين التي تعزى لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة).

**أهمية البحث**

**الأهمية النظرية:** تنبثق أهمية البحث الحالي من خلال موضوع البحث التنمية المهنية المستدامة وبيان أهميته في تحسين أداء المعلمين، وما لهذا البحث من أهمية على مستوى الفرد والمجتمع ككل، والاستفادة من نتائج البحث التي من الممكن أن تفتح المجال للمخططين التربويين في وزارة التربية والتعليم بوضع الخطط الاستراتيجية التي تخص برامج التنمية المهنية المستدامة.

**الأهمية التطبيقية:** تنبثق الأهمية التطبيقية في البحث الحالي من خلال توفيرها صورة واضحة عن واقع التنمية المهنية المستدامة لدى المعلمين، وتوفيرها إطار نظري ومقياس عن التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، ويمكن الاستفادة من نتائج هذه البحث في الوصول إلى تقييم عن دور التنمية المهنية المستدامة على تحسين أداء المعلمين.

**مصطلحات الاصطلاحية والإجرائية:**

**التنمية المهنية المستدامة:** تعرف على أنه التعلم المهني المنظم الذي ينتج عنه تغييرات في معرفة المعلم وممارساته، وتحسينها في نتائج تعلم الطلاب، والتي تصور التعلم المهني كمنتج لكل من الأنشطة المقدمة خارجياً والمضمنة في الوظيفة والتي تزيد من معرفة المعلمين وتساعدهم على تغيير ممارساتهم التعليمية بطرق تدعم تعلم الطلاب، بحيث تمثل لدى المعلمين مجموعة فرعية من مجموعة الخبرات التي قد تؤدي إلى التعلم المهني (Darling-Hammond, Hylar & Gardner, 2017, p, 2).

**وتعرف الباحثة التنمية المهنية المستدامة إجرائياً:** بأنها عملية منظمة ومستمرة لإعداد المعلمين وبناء الخبرات والمهارات التي تمكنهم من القيام بمسؤولياتهم اليومية بكفاءة ومهارة ويسر .  
**وتقاس إجرائياً:** بالدرجة الكلية التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة على مقياس التنمية المهنية المستدامة لدى معلمين في مديرية التربية والتعليم الرصيفة.

**حدود الدراسة:**

1. **الحد الموضوعي:** التنمية المهنية لمعلمي وزا تحسين أداء المعلمين في مديرية التربية والتعليم الرصيفة
2. **الحد البشري:** اقتصرت الدراسة على عينة من المعلمين في مديرية التربية والتعليم الرصيفة
3. **الحد المكانية:** اقتصرت الدراسة على المعلمين في مديرية التربية والتعليم الرصيفة

## 4. الحد الزمني: اجريت الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام 2021/2020.

## الدراسات والبحوث السابقة :

أجرى إكسيو (XU, 2016) دراسة هدفت إلى التعرف اتجاهات المعلمين ومعلمات نحو برامج التنمية المهنية والاداء المدرسي في مدارس ولاية كنتاكي الأمريكية، وتكونت عينة الدراسة من (1120) معلما ومعلمة، وقد قام الباحث بأعداد استبانة مكونة من (13) فقرة، وأظهرت النتائج أن اتجاهات المعلمين ومعلمات نحو برامج التنمية المهنية والاداء المدرسي في مدارس ولاية كنتاكي الأمريكية كانت متوسطة.

كما أجرى السريحين (2017) دراسة هدفت إلى التعرف إلى دور المشرفين التربويين في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي المدارس الحكومية في لواء الرمثا من وجهة نظر مديري المدارس، ولتحقيق هدف الدراسة تم اختيار عينة قصدية، تكونت من (57) مديراً ومديرة، طبقت عليهم استبانة مكونة (36) فقرة، موزعة على أربع مجالات متمثلة بـ(التدريب والتطوير، والاتصال والتواصل، وتكنولوجيا المعلومات، والعمل ضمن الفريق)، بعد التحقق من صدقهما وثباتهما، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: أن دور المشرفين التربويين بمجالات الدراسة الأربع في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي المدارس الحكومية في لواء الرمثا من وجهة نظر مديري المدارس قد جاءت ضمن مستوى (متوسط)، عدم وجود فروق دالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لدور المشرفين التربويين في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي المدارس الحكومية في لواء الرمثا من وجهة نظر مديري المدارس تُعزى سنوات الخبرة، والمرحلة التعليمية، وللمؤهل العلمي.

وأجرى العطروري (2018) دراسة هدفت إلى التعرف على معوقات التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال بدولة الكويت من خلال التعرف على تصوراتهن عن أهم المعوقات، وكذلك الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين المتوسطات الحسابية لتصوراتهن الخاصة بتلك المعوقات يمكن عزوها لمتغيري سنوات الخدمة والمؤهل العلمي. تم استخدام المنهج المسحي الوصفي من خلال تطبيق أداة الاستبانة على عينة قوامها 307 معلّمت، جرى اختيارهن بالطريقة الطبقيّة العشوائية، وأشارت أهم النتائج إلى وجود معوقات للتنمية المهنية وبدرجة مرتفعة ومرتبطة تنازلياً (أساليب التنمية المهنية، والتوجيه الفني، والمنهاج والأنشطة، وإدارة الموضّة، وإعداد المعلمة) بدرجة متوسطة بالنسبة لمجال شخصية المعلمة؛، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لتصوراتهن الخاصة بتلك المعوقات تعزى لمتغير سنوات الخدمة بالنسبة لمجال شخصية المعلمة وكذلك مجال إعداد معلمة رياض الأطفال، ولصالح المعلمات ذات سنوات الخدمة من 10-15 سنة؛ وأشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لتصوراتهن الخاصة بتلك المعوقات تعزى لمتغير المؤهل العلمي بالنسبة لمجال شخصية المعلمة ومجال المنهاج والأنشطة لصالح المعلمات أصحاب مؤهل البكالوريوس.

وأجرى بوقريص (2018) دراسة هدفت إلى التعرف على دور برامج التنمية المهنية المقامة في مدارس المرحلة المتوسطة في دولة الكويت في تنمية (الكفايات التخصصية، الكفايات الثقافية، كفايات التخطيط والتنفيذ، كفايات التواصل والإدارة الصفية، كفايات التقويم) لدى المعلمين من وجهة نظرهم، وأثر متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة في ذلك. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (609)



معلماً ومعلمة من معلمي المرحلة المتوسطة، وتم جمع البيانات من خلال استبانة تكونت من (35) عبارة موزعة على خمسة محاور. وتوصلت النتائج إلى أن برامج التنمية المهنية المقامة في مدارس المرحلة المتوسطة تلعب دوراً في تنمية الكفايات المهنية لدى المعلمين، وجاءت الكفايات المهنية التي تتميها هذه البرامج بنفس الترتيب التالي: كفايات التخطيط والتنفيذ، يليها كفايات التقويم، ثم كفايات التواصل والإدارة الصفية، ثم الكفايات التخصصية، وأخيراً الكفايات الثقافية. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول دور برامج التنمية المهنية المقامة في مدارس المرحلة المتوسطة في تنمية الكفايات (التخصصية، الثقافية، كفايات التخطيط والتنفيذ، كفايات التواصل والإدارة الصفية، كفايات التقويم) وفقاً لمتغيري الجنس وسنوات الخبرة. وأشارت النتائج إلى وجود فروق حول دور برامج التنمية المهنية المقامة في مدارس المرحلة المتوسطة في تنمية كفايات التخطيط والتنفيذ، وكفايات التواصل والإدارة الصفية، وكفايات التقويم وفقاً لمتغير المؤهل العلمي (بكالوريوس - دراسات عليا) لصالح ذوي المؤهل بكالوريوس، وعدم وجود فروق حول الكفايات التخصصية والكفايات الثقافية.

وأجرى بياسين (2019) دراسة هدفت إلى تعرف مستوى التنمية المهنية لمعلمي مرحلة الطفولة المبكرة. تكونت العينة من (547) معلماً ومعلمة من معلمي مرحلة الطفولة المبكرة في مديرية التربية والتعليم للواء قصبه إربد، وطبقت عليهم استبانة لقياس مستوى التنمية المهنية مكونة من (52) فقرة موزعة على ستة مجالات، إذ جرى التحقق من دلالات صدقها وثباتها، وبينت النتائج أن مستوى التنمية المهنية للمعلمين كان متوسطاً، حيث جاء ترتيب مجالات التنمية المهنية على النحو الآتي: أهداف المبادرة، ومحتوى البرامج التدريبية، وبيئة التدريب، وأساليب ووسائل وأنشطة البرامج التدريبية، والإفادة من المبادرة، والتقييم، وكشفت النتائج عن وجود فروق دالة إحصائية في مستوى التنمية المهنية تعزى لمتغيري المؤهل العلمي لصالح المعلمين من حملة البكالوريوس، وسنوات الخبرة لصالح فئة الخبرة الأقل، بينما لم تظهر فروق تعزى لمتغير الجنس.

وأجرى أنداس (Andić, 2020) دراسة هدفت إلى تحديد مساهمة الأشكال التعليمية في احتمال مشاركة المعلمين في التطوير المهني المستمر للتعليم من أجل التنمية المستدامة، بالإضافة إلى المشاركة في مناقشة حول النهج القائم على الكفاءة في التعليم من أجل التنمية المستدامة. وتكونت عينة الدراسة من (1096) معلماً، تم تطوير استبيان المسح الذي يحتوي على مقياس للتقييم الذاتي لكفاءات المعلمين من أجل التعليم من أجل التنمية المستدامة، وأظهرت النتائج إلى أنه تم الحصول على مستوى عالٍ من كفاءات الإنجاز، بالإضافة إلى وجود علاقة بأشكال التعليم الفردية، وتشير النتائج إلى 28% من تفسير التباين الكلي فيما يتعلق بمساهمة النماذج التعليمية في مستوى كفاءات المعلمين المحققة للتعليم من أجل التنمية المستدامة ومساهمة صغيرة جداً في احتمال تضمينها في التطوير المهني المستمر للتعليم من أجل التنمية المستدامة، يشير البحث إلى التنفيذ غير الكافي للتعليم من أجل التنمية المستدامة في وثيقة البرنامج المركزية للمعلمين.

وأجرى موناندر وكاهيانا وكورنياوان (Munandar, Cahyana & Kurniawan, 2021) دراسة هدفت إلى معرفة التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بعد أن يتم اعتمادهم فيما يتعلق بالعوامل الديموغرافية التي يتم تحليلها في منطقتين: جاكرتا (العاصمة) ولامبونج (مقاطعة). وتكونت عينة الدراسة من (841) معلماً، تظهر

نتيجة الدراسة ارتباطاً منخفضاً بين مستوى التعليم وطول التدريس وفي نفس الوقت ارتباطاً منخفضاً بالتنمية المهنية المستدامة للمعلمين.

### العليق على الدراسة السابقة:

تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بأنة تبحث في اثر دورة التنمية المهنية المستدامة، اما من حيث الفئة فقد تضمنت العاملين في المدارس، مثل دراسة إكسيو (XU, 2016)، ودراسة العطروري (2018)، ودراسة بوقريص (2018) التي تناولت فئة معلمي ومعلمات المدارس، وختلف الاهداف من الابحاث في الاهداف فقد هدفت دراسة بوقريص (2018) إلى معرفة الاتجاه المهني، بياسين (2019) دراسة هدفت إلى تعرف مستوى التنمية المهنية لمعلمي مرحلة الطفولة، اما فيما يخص النتائج فقد تباينة وختلفت وجهات النظر.

### منهجية البحث

تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي نظراً لملائمته لموضوع البحث من أجل تقصي طبيعة وأهداف البحث.

### المعالجة الإحصائية

بعد تفريغ إجابات أفراد العينة جرى ترميزها وإدخال البيانات باستخدام الحاسوب ثم معالجة البيانات إحصائياً باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وذلك باستخدام المعالجات الإحصائية التالية:

1- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة عن السؤال الأول.

2- تم استخدام اختبار تحليل التباين الثلاثي للإجابة عن السؤال الثاني.

### مجتمع وعينة البحث

تكون مجتمع البحث من جميع المعلمين في مديرية التربية والتعليم الرصيفة، وعددهم (3401) معلماً ومعلمة، وذلك حسب إحصائيات مديرية التربية والتعليم الرصيفة / قسم التخطيط لعام 2021م، وقد تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية البسيطة، وبلغت (400) معلماً ومعلمة، (200) معلماً و (200) معلمة.

### أداة البحث

### مقياس التنمية المهنية للمعلمين

ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتطوير مقياس التنمية المهنية للمعلمين وذلك بعد الرجوع الى الأدب النظري والمقاييس ذات العلاقة مثل العموش (2020)، ودراسة الصرايرة (2020)، ودراسة بوقريص (2018)، ودراسة العطروري (2018)، البداينة (2015)، حيث يتكون المقياس من (36) فقرة موزعه على اربعة مجالات المجال الاول : التنمية المهنية الذاتية، المجال الثاني: التخطيط لبرامج التنمية المهنية الذاتية، المجال الثالث: محتوى برامج التنمية المهنية المستدامة، المجال الرابع: التنمية المهنية المستدامة كأداة بيد المعلم.



## صدق أداة البحث

## أولاً: الصدق الظاهري:

للتحقق من صدق المقياس تم توزيعه على مجموعة من الخبراء والمختصين من الجامعات الأردنية والبالغ عددهم (10)، بهدف إبداء آراءهم في فقرات الاستبانة من حيث وضوح المعنى والصياغة اللغوية ودرجة مناسبتها للمجال الذي تتبع له، وأي تعديلات وملحوظات يرونها مناسبة، وتم الأخذ بملاحظات المحكمين وكانت نسبة الاتفاق اعلى من (80%) بما يحقق أهداف الدراسة.

## تصحيح المقياس :

## ثانياً: الثبات:

تم التحقق من ثبات أداة الدراسة باستخدام طريقة الاتساق الداخلي المتمثلة باستخدام معامل كرونباخ ألفا، والجدول (1) يبين النتائج .

## الجدول (1)

## معاملات ثبات المقياس ومجالاته

المقياس ومجالاته	قيمة معامل الثبات
المجال الاول : التنمية المهنية الذاتية	0.751
المجال الثاني: التخطيط لبرامج التنمية المهنية الذاتية	0.788
المجال الثالث: محتوى برامج التنمية المهنية المستدامة	0.721
المجال الرابع: التنمية المهنية المستدامة كأداة بيد المعلم	0.896
ثبات المقياس ككل	0.888

يبين الجدول (1) ان معامل ثبات المقياس بلغ (0.888)، وتراوحت معاملات ثبات المجالات بين (0.609-0.961)، وتدل هذه القيم على ان ثبات المقياس مناسبة.

## تصحيح أداة الدراسة:

تم تحديد مستوى التنمية المهنية للمعلمين، وذلك باستجابات عينة الدراسة على مقياس ليكرت الخماسي المكون من خمس درجات للموافقة مرتبة تنازلياً على النحو الآتي: موافق بشدة (5 درجات)، موافق (4 درجات)، محايد (3 درجات)، غير موافق (درجتان)، غير موافق بشدة (درجة واحدة) و تم تحديد معيار الحكم على متوسطات أداة الدراسة، من خلال تقسيمها إلى ثلاث درجات : منخفضة ، ومتوسطة ، ومرتفعة ، وفقاً للمعادلة الآتية :

$$\text{طول الفئة} = \frac{\text{القيمة العليا للبدل} - \text{القيمة الدنيا للبدل}}{\text{عدد المستويات}}$$

$$1.33 = \frac{3}{(1-5)}$$

وفي ضوء ذلك تم اعتماد المحك الآتي للحكم على الأداة وفقراتها:

درجة رضا منخفضة: تمثلها قيم المتوسطات الحسابية الواقعة بين (1-2.33).

درجة رضا متوسطة: تمثلها قيم المتوسطات الحسابية الواقعة بين (2.34-3.66).

درجة رضا مرتفعة: تمثلها قيم المتوسطات الحسابية الواقعة بين (3.67-5.00).

السؤال الأول: ما مستوى التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في مديرية التربية والتعليم الرصيفة؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات العيارية لمستوى التنمية المهنية

المستدامة للمعلمين في مديرية التربية والتعليم الرصيفة، والجدول (2) يبين النتائج

### جدول (2)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في مديرية التربية والتعليم الرصيفة

الرقم	المجال	الرتبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
1	التنمية المهنية الذاتية	3	4.30	0.305	مرتفع
2	التخطيط لبرامج التنمية المهنية الذاتية	2	4.35	0.412	مرتفع
3	محتوى برامج التنمية المهنية المستدامة	4	4.10	0.408	مرتفع
4	التنمية المهنية المستدامة كأداة بيد المعلم	1	4.71	0.464	مرتفع
	<b>مستوى التنمية المهنية المستدامة للمعلمين</b>				
			<b>4.30</b>	<b>0.305</b>	<b>مرتفع</b>

يتضح من الجدول (2) أن مستوى التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في مديرية التربية والتعليم الرصيفة مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.30)، أما المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات مستوى التنمية المهنية المستدامة للمعلمين تراوحت ما بين (4.10-4.71)، وكان البعد الذي حصل على أعلى متوسط حسابي هو البعد الرابع " التنمية المهنية المستدامة كأداة بيد المعلم " بمتوسط حسابي (4.71)، ويليه البعد الثاني " التخطيط لبرامج التنمية المهنية الذاتية " بمتوسط حسابي (4.35)، ثم البعد الأول "التنمية المهنية الذاتية" وكان البعد الذي حصل على أقل متوسط حسابي هو البعد الثالث " محتوى برامج التنمية المهنية المستدامة " بمتوسط حسابي (4.10)، والجدول من 5 الى 16 تبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وفقاً للمجالات.

### جدول (3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على مجال التنمية المهنية الذاتية

الرقم	الفقرة	الرتبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
6	يحرص المعلمون على استثمار بيئة التدريب المتوفرة في تنمية أنفسهم ذاتياً	1	4.53	.660	مرتفع
5	يتقبل المعلمون في المدرسة الاتجاهات الحديثة في المجال التربوية	2	4.44	.688	مرتفع
1	تعد التنمية المهنية الذاتية جزء من الثقافة السائدة لدى	3	4.43	.697	مرتفع

				المعلمين في المدرسة	
مرتفع	.707	4.43	4	يمارس المعلمون مهارات التواصل الفعال في ايجاد فرص للتنمية المهنية الذاتية	2
مرتفع	.773	4.22	5	يدرك المعلمون في الحقل التربوي أن التنمية المهنية الذاتية تمثل واجبا أساسيا وليس أمرا ثانويا.	9
مرتفع	.829	4.20	6	يحرص المعلمون في الميدان التربوي على التجديد والتنوع في كل ما يتعلق بحياتهم العملية.	8
مرتفع	.856	4.11	7	تساعد التنمية المهنية الذاتية المعلمين على تحسين ممارساته التعليمية- التعليمية والتطويرها باستمرار .	7
مرتفع	.639	4.08	8	يساعد المعلمون بعضهم بعض في تنمية المهنية الصفية	4
مرتفع	.819	4.03	9	يسعى المعلمون الى توظيف استراتيجيات التدريس الحديث	3
مرتفع	0.305	4.30		التنمية المهنية الذاتية	

يتضح من الجدول (3) أن مستوى التنمية المهنية الذاتية مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.30)، أما المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات التنمية المهنية الذاتية تراوحت ما بين (4.03) - (4.53)، وكانت الفقرة التي حصلت على أعلى متوسط حسابي هي الفقرة السادسة بمتوسط حسابي (4.53)، وكانت الفقرة التي حصلت على أقل متوسط حسابي هي الفقرة الثالثة بمتوسط حسابي (4.03).

#### جدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على مجال التخطيط لبرامج التنمية المهنية الذاتية

الرقم	الفقرة	الرتبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
8	تنتهج الوزارة التخطيط الاستراتيجي لبرامج التنمية المهنية المستدامة.	1	4.84	.474	مرتفع
7	تحرص الوزارة على التنسيق مع ذوي الخبرة فيما يتعلق بالبرامج التدريبية	2	4.80	.517	مرتفع
2	يحرص المعلمون على حضور المؤتمرات التربوية المتعلقة بالتنمية المهنية	3	4.47	.639	مرتفع
1	تحرص الوزارة على أعداد جداول زمنية للدورات	4	4.38	.665	مرتفع
6	يتباحث المعلمون مع المسؤولين حول سبل التنمية وتطوير	5	4.36	.682	مرتفع
9	يعمل التخطيط الموجه لبرنامج التنمية المهنية المستدامة على زيادة كفاءة المعلمين وتحسين أدائهم	6	4.35	0.562	مرتفع

مرتفع	.634	4.13	7	يتم الحق المعلمون بدورات تدريبية تتعلق بالنمو المهني	5
مرتفع	.640	3.95	8	تحدد الوزارة البرامج التدريبية وفقا لأهداف وحاجات المدرسة	3
مرتفع	.860	3.86	9	تدرب الوزارة المعلمين القدامى على التخطيط الجيد لبرامج التنمية المهنية الذاتية	4
مرتفع	0.412	4.35	التخطيط لبرامج التنمية المهنية الذاتية		

يتضح من الجدول (4) أن مستوى التخطيط لبرامج التنمية المهنية الذاتية مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.35)، أما المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات التخطيط لبرامج التنمية المهنية الذاتية تراوحت ما بين (3.86-4.84)، وكانت الفقرة التي حصلت على أعلى متوسط حسابي هي الفقرة الثامنة بمتوسط حسابي (4.80)، وكانت الفقرة التي حصلت على أقل متوسط حسابي هي الفقرة الرابعة بمتوسط حسابي (3.86).

جدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على مجال محتوى برامج التنمية المهنية المستدامة

الرقم	الفقرة	الرتبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
4	تعمل الوزارة على تطوير المادة التدريبية وتحديثها بما يتلاءم مع التغذية الراجعة وتطلعات الفئة المستهدفة	1	4.46	.799	مرتفع
1	تركز برامج التنمية المهنية المستدامة على تنمية الذات	2	4.35	.594	مرتفع
2	يشمل محتوى برامج التنمية المهنية المستدامة المقدمة لجميع المعلمين	3	4.32	.614	مرتفع
8	يتم طرح افكار تدريبية جديدة وتجربتها ميدانيا ثم تعميمها	4	4.24	.721	مرتفع
6	تنمي برامج التنمية المهنية المستدامة لدى المعلمين المتدربين التفكير بطريقة علمية	5	4.23	.611	مرتفع
5	تركز برامج التنمية المهنية المقدمة على شرح المناج الجديد	6	4.20	.726	مرتفع
7	تواكب برامج التنمية المهنية المستدامة المقدمة من الوزارة التطورات العلمية والمعرفية والتكنولوجية	7	3.96	.809	مرتفع
3	تركز برامج التنمية المهنية على الجانب النظري أكثر من الجانب العملي	8	3.69	.776	مرتفع
9	تعمم الخبرات الناجحة للمعلمين المبدعين ليستفيد منها الآخرين	9	3.46	.888	متوسط
محتوى برامج التنمية المهنية المستدامة					مرتفع
			4.10	0.408	

يتضح من الجدول (5) أن فاعلية محتوى برامج التنمية المهنية المستدامة مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.10)، أما المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات فاعلية محتوى برامج التنمية المهنية المستدامة تراوحت ما بين (3.46-4.46)، وكانت الفقرة التي حصلت على أعلى متوسط حسابي هي الفقرة الرابعة بمتوسط حسابي (4.46)، وكانت الفقرة التي حصلت على أقل متوسط حسابي هي الفقرة التاسعة بمتوسط حسابي (3.46).

### جدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على مجال التنمية المهنية المستدامة كأداة بيد المعلم

الرقم	الفقرة	الرتبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
2	تساعد على تسخير الامكانيات اللامتناهية من اجل إحلال تنمية مستدامة تعليمية	1	4.80	.458	مرتفع
1	تساعد على امتلاك المعلم لمهارات تطبيق التنمية المستدامة	2	4.79	.477	مرتفع
6	تساعد على تعزيز القدرات في التكنولوجيا والابتكار بهدف تحقيق المعرفة	3	4.76	.493	مرتفع
3	تساعد على استحداث أساليب تعليمية جديدة تراعي الفروق الفردية	4	4.69	.604	مرتفع
5	تعمل على توفير ثقافة واعية لتنظيم التقييم المرحلي المستديم لجميع محاور الهيكلية العامة للتعليم والاستفادة منه لمواءمة معايير أنظمة التعليم مع المعايير الدولية	5	4.65	.626	مرتفع
4	تساعد على وضع الخطط اللازمة لتنفيذ الدروس	6	4.61	.715	مرتفع
9	تساعد على تحسين المؤسسات التعليمية الحكومية والخاصة من خلال مدخلات معينة مستندة إلى التكنولوجيا الحديثة	7	4.27	.962	مرتفع
7	المعلم الناجح يربط اساليب التدريس جميعها بمجالات التنمية المستدامة	8	3.87	.952	مرتفع
8	تساعد على وضع الخطط اللازمة لتنفيذ الدروس	9	3.41	1.752	متوسط
	التنمية المهنية المستدامة كأداة بيد المعلم				
			4.43	0.464	مرتفع

يتضح من الجدول (6) أن مستوى التنمية المهنية المستدامة كأداة بيد المعلم مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.43)، أما المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات التنمية المهنية المستدامة

كأداة بيد المعلم تراوحت ما بين (3.41-4.80)، وكانت الفقرة التي حصلت على أعلى متوسط حسابي هي الفقرة الثانية بمتوسط حسابي (4.79)، وكانت الفقرة التي حصلت على أقل متوسط حسابي هي الفقرة الثامنة بمتوسط حسابي (3.41).

وتعز الباحثة أن ارتفاع التنمية المهنية المستدامة لدى المعلمين بسبب الدافعية الذاتية للمعلمين لتنمية ذاتهم المهنية، وايضا محتوى الدورات التي تطرحها وزارة التربية والتعليم تتناسب مع الاحتياجات الفعلية للمعلمين وتمكنهم من التطوير مهاراتهم في الميدان، وايضا ارتباط هذه الدورة بنظام الحوافز ورتب التي تطرحها وزارة التربية والتعليم.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة أنداس (Andić, 2020) من حيث أن التنمية المهنية المستدامة مرتفعة

وختلفت نتائج الدراسة مع نتائج دراسة إكسيو (XU, 2016)، السريجين (2017)، العطروري (2018)، بياسين (2019)، فان نتائج هذه الدراسة متوسطة، وتبين نتائج دراسة موناندر وكاهيانا وكورنيانوان (Munandar, Cahyana & Kurniawan, 2021)، مستوى منخفض

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ) في استجابة عينة الدراسة عند مستوى التنمية المهنية المستدامة للمعلمين تعزى لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية مستوى التنمية المهنية المستدامة للمعلمين تعزى لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)، والجدول (7) يبين النتائج.

#### الجدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية مستوى التنمية المهنية المستدامة للمعلمين تعزى لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مستويات المتغير	المتغير
1.10	3.32	ذكر	الجنس
0.73	3.82	أنثى	
0.81	3.88	بكالوريوس	المؤهل العلمي
0.70	3.80	دراسات عليا	
0.93	3.64	أقل من 10 سنوات	سنوات الخبرة
0.83	3.63	أكثر من 10 سنوات	

يبين الجدول (7) وجود فروق ظاهرية في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية مستوى التنمية المهنية المستدامة للمعلمين تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة، ولمعرفة فيما اذا كانت هذه الفروق الظاهرية ذات دلالة إحصائية تم استخدام تحليل التباين المتعدد (3 WAY ANOVA)، والجدول (8) يبين النتائج.



الجدول (8) تحليل التباين المتعدد (3 WAY ANOVA) للفروق في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية مستوى التنمية المهنية المستدامة للمعلمين تعزى للمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة

التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى دلالة	مربع إيتا
الجنس	6.737	3	2.246	3.704	0.01	0.05
المؤهل العلمي	4.105	3	1.368	2.257	0.08	0.03
سنوات الخبرة	0.079	2	0.04	0.065	0.93	0.00
الخطأ	129.15	213	0.606			
الكلية	139.63	221				

يبين الجدول (8) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التنمية المهنية المستدامة للمعلمين تعزى لمتغيري المؤهل العلمي وسنوات الخبرة حيث كانت قيم ف غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التنمية المهنية المستدامة للمعلمين تعزى للجنس لصالح الإناث، حيث كانت قيمة ف دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، وقد بلغت قيمة مربع إيتا لأثر الجنس على التنمية المهنية المستدامة للمعلمين (5%).

وتفسر الباحثة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التنمية المهنية المستدامة للمعلمين تعزى لمتغيري المؤهل العلمي وسنوات الخبرة لأنه أغلب المعلمين بغض النظر عن المؤهل العلمي يسعون الى الاستفادة من هذه الدورات التي ترتبط بنظام الرتب لتحقيق الفائدة من نظام الترقيّة المعمول في وزارة التربية والتعليم، وتفسر الباحثة أن الإناث أكثر رغبة في تحقيق الذات وجلد وصبر في المتابعة، وأن متطلبات الحياة لديهم اقل من الذكور، وايضا جدية في التفاعل مع الدورات ولديهم وقت فراغ يتناسب مع المتطلبات الوظيفية.

وتفقت نتائج الدراسة مع نتائج دراسة إكسيو (XU, 2016)، في عدم وجد فروق وتختلف نتائج الدراسة مع نتائج دراسة بياسين (2019)، بوقريص (2018)، العطرزي (2018)، وجود فروق .

**التوصيات:** وبعد أن استعرضت الباحثة النتائج توصي بما يأتي:

- 1- العمل على تطوير طرق واساليب التنمية المهنية المستدامة التي تحقق الاهداف التربوية .
- 2- عمل المزيد من الدراسات والابحاث التي تعمل على امكانيات الافراد في القطاع الحكومي.
- 3- عمل برامج تنمية مهنية مستدامة بحيث يسهل الوصول .

**المراجع باللغة العربية :**

بوقريص، عبد العزيز أحمد. (2018). دور برامج التنمية المهنية المقامة في المدارس في تنمية الكفايات المهنية لدى معلمي المرحلة المتوسطة في منطقة العاصمة التعليمية بدولة الكويت من وجهة نظرهم (رسالة ماجستير). جامعة الكويت. كلية التربية، الكويت.

بياسين، نور محمد عارف. (2019). مستوى التنمية المهنية لمعلمي مرحلة الطفولة المبكرة : مبادرة القراءة والحساب (RAMP) نموذجًا. دراسات : العلوم التربوية. مج. 46، ع. 4، 2019. ص ص. 541-523. سعادة، جودت أحمد، وإبراهيم، عبدالله محمد (2020). المنهج المدرسي المعاصر. ط10، دار الفكر ناشرون موزعون، عمان: الاردن.

العجمي، محمد حسنين. (2015). الاتجاهات الحديثة في القيادة الادارية والتنمية البشرية. ط، 3، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان: الاردن.

الطروري، بشاير سليمان.. (2018). معوقات التنمية المهنية لدى معلّّات رياض الأطفال في دولة الكويت . المجلة التربوية. مج. 32، ع. 126، ج. 2، مارس 2018. ص ص. 88-51 .

**المراجع باللغة الانجليزية :**

Avidov-Ungar, O., & Herscu, O. (2020). Formal professional development as perceived by teachers in different professional life periods. *Professional Development in Education*, 46(5), 833-844.

Brandisauskiene, A., Cesnaviciene, J., Miciuliene, R., & Kaminskiene, L. (2020). What Factors Matter for the Sustainable Professional Development of Teachers? Analysis from Four Countries. *Journal of Teacher Education for Sustainability*, 22(2), 153-170.

Sims, S., & Fletcher-Wood, H. (2021). Identifying the characteristics of effective teacher professional development: a critical review. *School effectiveness and school improvement*, 32(1), 47-63.

Darling-Hammond, L., Hyster, M. E., & Gardner, M. (2017). Effective teacher professional development. *Learning Policy Institute*.

Powell, C. G., & Bodur, Y. (2016). *Professional Development for Quality Teaching and Learning: A Focus on Student Learning Outcomes. In Handbook of Research on Professional Development for Quality Teaching and Learning (pp. 652-677). IGI Global*.

- Alkhaldeh, A. (2017). *School-Based Teacher Training in Jordan: Towards On-School Sustainable Professional Development*. *Journal of Teacher Education for Sustainability*, 19(2), 51-68.
- Wilde, J. (1996): assessment strategies for professional development activities, EAC west, March.
- Wlidy, Helen & Wallace (1998): professionalism portfolios and the development of school leaders, *school leadership & management*, vol. 18. N.1.
- Xu, Yuejin. (2016). The Relationship Between Teachers Attitude towards professional Development and Schools, *Accountability Performance*. *Research in the Schools*, 23(2), 51-60.
- Anđić, D. (2020). Continuing professional development of teachers in Education for Sustainable Development—case study of the Republic of Croatia. *Teacher development*, 24(2), 143-164.
- Munandar, A., Cahyana, U., & Kurniawan, N. (2021). Teachers Sustainable Professional Development (SPD) in Indonesia. In *International Conference on Educational Sciences and Teacher Profession (ICETeP 2020)* (pp. 55-67). Atlantis Press.