IUGJEPS
Vol 26, No 4, 2018, pp 432 -462

ISSN 2410-3152

مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية

تاريخ الإرسال (2017-08-05)، تاريخ قبول النشر (2017-09-07)

دور مراكز التنمية المهنية في تطوير أداء المعلمين من وجهة نظر مديري المدارس في منطقة (بئر السبع)

أ. خميس أبو مديغم *[1]
أ.د. كايد محمد سلامة [2]
أ.د. طارق جوارنه [2]

[1] جامعة اليرموك / اربد/ الاردن

* البريد الالكتروني للباحث المرسل:

E-mail address: ahmjamal90@gmail.com

الملخص:

هدفت الدراسة التعرف على دور دور مراكز التنمية المهنية في تطوير أداء المعلمين من وجهة نظر مديري المدارس في منطقة (بئر السبع)، تم استخدام المنهج الوصفي، وقد تكونت عينة الدراسة من (145) مديراً ومديرة، تم استخدام الإستبانة كاداة للدراسة، وقد أظهرت نتائج الدراسة: أن دور مراكز التنمية المهنية في تطوير أداء المعلمين من وجهة نظر مديري المدارس في منطقة (بئر السبع) قد جاءت بدرجة كبيرة، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى لأثر الجنس وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي. وفي ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يوصي الباحثون أن تسعى إدارة المراكز إلى طرح برامج تدريبية جديدة تتوافق مع إحتياجات المعلمين، وتحسن مهاراتهم التعليمية والتدريسية.

كلمات مفتاحية: التنمية المهنية ، مراكز التنمية المهنية، النقب التعليمية

The role of professional centers in developing teachers' performance from the perspective of the principals in the Beersheba area

Abstract:

The study aimed at identifying the role of professional development centers in the development of teachers' performance from the point of view of school principals in the Beer Sheva area. The descriptive descriptive method was used. The study sample consisted of (145) managers and managers. The questionnaire was used as a study tool. The results of the study: The role of professional development centers in the development of teachers performance from the point of view of school principals in the area of (Beersheba) has come to a large extent, and the results showed the absence of differences of statistical significance due to the impact of sex and years of experience and scientific qualification. In light of the findings of the study, the centers seek to introduce new training programs that meet the needs of teachers and improve their educational and teaching skills .

Keywords: Professional Development, Professional Development Centers, Negev Educational

مقدمة:

إن النظام التربوي الناجح هو الذي يحقق أهدافه بما يتطلع إليه المجتمع، وأن تقدم أي مجتمع من المجتمعات علمياً مرتبط بجودة مخرجات نظامه التربوي، ومن خلال جهود كبيرة يأتي في مقدمتها نظام تعليمي ناجح وفعال ومُدرّب، حيث يعمل من أجل تحقيق الأهداف التربوية المدرسية على أكمل وجه، ويمثل ميدان التعليم المدرسي اهتماماً مشتركاً لكل العاملين في ميدان التربية والتعليم، وذلك أن المدرسة هي الميدان الفعلي الذي تتضافر فيه جهود كل المهتمين بالعملية التعليمية، ومحرك هذه الجهود هي مراكز التنمية المهنية التي تسعى جادة إلى إحداث تطوير فعال في أداء الإدارة والمعلمين والطلاب.

حيث يتوقف تقدم المجتمع وتطوره في عصر ثورة المعلومات والاتصالات إلى حد كبير على مدى فاعلية النظام التربوي والتعليمي فيه، فالعالم يشهد تطورات وتغيرات سريعة في المجالات كافة، ولا سيما في مجالات العلم والتكنولوجيا، وهذا يتطلب تكيف النظام التربوي مع المتغيرات الفكرية والاقتصادية والاجتماعية، فلم يعد إحداث تغيير في بنية النظام التربوي، وما يتعلق بهما من تشريعات، ومناهج وخطط، كافياً لتحقيق أهدافه وتطلعاته، وإنما في كيفية استخدام هذه المعلومات وتوظيفها بطريقة فاعلة؛ لمواجهة التغيرات المعرفية، والإقتصادية والاجتماعية والسياسية المتسارعة في المجالات المختلفة، وخاصة في مجال عمليتي التعليم والتعلم وكيفية إدارتهما(علان ودبوس وتيم، 2012).

حيث تمثل الألفية الثالثة أهمية خاصة في حياة الأمم، لذلك قامت عدة دول بوقفة مع ذاتها تراجع فيها أعمالها وتُقوم أداءها ومنجزاتها، وتحلل نقاط القوة ومواطن الضعف، وتحدد فرص التطوير وآلياته، لتعمل على تعزيز الإيجابيات، وتلافي السلبيات، وهذا هو شأن جميع الدول التي تريد أن يكون لها مكان على خارطة الحضارة الإنسانية المتطورة والمتقدمة علمياً وتربوياً وإقتصادياً(مرساوي،1:2015). مما أدى إلى السعي لتطوير كفاية الأداء المهني في إدارة عمليتي التعليم والتعلم، تطوراً مرحلياً في مفاهيمها وأساليبها ووسائلها وإجراءاتها ومضامينها، مع تطور مفاهيم الجودة والنوعية التي رافقت متغيرات عصر العولمه، وتأثيراتها في الفرد والمجتمع، لكي يتمكن الفرد من الانتقال من مرحلة إلى أخرى، لكي يتمكن من التعايش والتكيف مع المراحل القادمة (فتلاوي،2007).

يرى يونس(2016) أن التنمية المهنية للمعلم عنصراً أساسياً من أساسيات تطوير التعليم، ليكون قادراً على الوفاء باحتياجات المجتمع وتحقيق أهدافه، كما أن الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلمين تعد قضية خطيرة من القضايا التي فرضتها تحديات العولمة، والثورة التكنولوجية، والثورة المعرفية، وتكنولوجيا المعلومات، وظهور صيغ تعليمية جديدة تعتمد على التعلم الإلكتروني، ومن ثم كان لا بد من الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلمين، ليكونوا قادرين على التعامل مع تلك التحديات، وكسب ثقة كل من يتعاملون معه.

فتحسين نوعية التعليم في المدارس لن يتم إلا من خلال تطوير مستوى المعلمين الذين يعملون في تلك المدارس، وأن الاهتمام ببعض العوامل، مثل القيادة الإدارية وظروف العمل المدرسي الأخرى، باعتبارها عوامل لها أهميتها في التأثير في مستوى التعليم، يرتبط تأثيرها بفعل المعلم، ودوره في العملية التعليمية، وإمكاناته المطلقة على تطويرها، وزيادة فعاليتها (Lamier,1986). ويتفق ذلك مع ما ورد عن مطلق (4:2014) الذي أشار " لكي نتمكن من تطوير المعلم والنهوض به، لا بد من تهيئة الوضع المدرسي، وتوفير الوسائل والطرق المناسبة لإحداث التنمية والتحديث المستمر للمعلم، من أجل ضمان إعداد جيل من المعلمين التربويين قادرين على إحداث الثورة التعليمية لدى أبنائنا، في ظل الظروف والمتغيرات التكنولوجية

المتسارعة، التي إنعكست على جودة تعليم أبنائنا، والتي يمكن التغلب عليها من خلال تنمية وتطوير المعلم، الذي يعد من أهم عناصر مدخلات العملية التعليمية، فإن نظم التعليم على اختلاف فلسفتها وأهدافها، تولي عملية الارتقاء بالمستوى المهني للمعلم، وإنعكاسه على جودة التعليم ورقيه".

" لذا فإن الغرض الأساسي من مراكز التنمية المهنية هو تمكين المعلمين من اكتساب وفهم مهارات تدريسية جديدة، وذلك عن طريق توفير بيئة تعليمية مناسبة في المدرسة، تمكن المعلمين من تطوير استراتيجياتهم التدريسية، ومهاراتهم المهنية، مما ينعكس ايجابياً على أدائهم التعليمي داخل الصف"(الحسيني،8:2012).

إن تدريب المعلمين وتنميتهم خلال فترة عطائهم الميداني، يعد من ركائز التنمية البشرية التي تنعكس على النهوض بالمجتمع، ذلك أن تدريب المعلمين المستمر والمستحدث، حسب تطور الحياة الاجتماعية والثقافية، يمثل تلبية لإشباع الحاجات النفسية والمعرفية لدى المعلمين، مما يزيد من ثقتهم بأنفسهم، ويعزز الطموح لديهم، الأمر الذي ينعكس على إتقانهم لعملهم في سبيل النمو المهني والعلمي لهم، إذ ينمي لديهم الإحساس بالتفوق والتمكن من المادة العلمية والتنمية الذاتية، كما أن الحاجة إلى التدريب التنمية، تعد مطلباً طبيعياً، نتيجة للفترة الزمنية بين الإعداد وممارسة العمل، الذي يؤديه المعلم.

أهداف برامج مراكز التنمية المهنية للمعلم:

إن حاجة المعلمين بالمدارس إلى النمو المستمر، تعكسه أهداف التنمية المهنية في تطوير أداء المعلمين، والتي يمكن بلورتها، كما ورد عن كلٍ من الخطيب، والخطيب(9:2010)، ومرسي(172:2007): كالآتي:

- تقديم العون الضروري للقيادات التربوية والمعلمين الجدد، ومن يمارس منهم لأول مرة مسئولية جديدة أو يدخل ميداناً جديداً من ميادين العمل التربوي.
- استمرار التدريب للمعلمين غير المؤهلين رسمياً.
- تحسين وتوسيع مدى مهارات القيادات التربوية والمعلمين المؤهلين عن طريق الدراسة للحصول على درجات علمية أعلى.
- توفير الفرصة لكل المعلمين لملاحقة التجديد في مواد تخصصهم وطرق التدريس لكي يسايروا التغيرات في المحتوى والطرق الناتجة عن الإصلاح التعليمي.
- زيادة قدرة المعلم على التفكير المبدع الخلاق، بما يمكنه من التكيف مع عمله من ناحية ومواجهة مشكلاته والتغلب عليها من ناحية أخرى.
- تنمية الاتجاهات السليمة للمعلم نحو تقديره لقيمة عمله، وأهميته، والآثار الاجتماعية المتصلة به والمترتبة عليه.

إن مراكز التنمية المهنية تقدم برامج تعزز أداء المعلمين مهنياً، حيث أن هذه البرامج يتم اشراك المعلمين بها عن طريق جهات تعليمية معنية، والبرامج التي تقدمها برامج تربوية برامج فردية، ومؤسسية تساند المدير والمعلم على إعداده للإدارة المدرسية المستمر، بالتجريب، والانفتاح على الأفكار والرؤى الجديدة، وبناء ثقافة العمل ضمن فريق. تتمثل أهداف التنمية المهنية، كما ورد عن دليل التدريب لبرامج التنمية المهنية والشخصية لوزارة التربية والتعليم الفلسطينية (2014)، بالآتي:

- أن تثرى التدريس، وتحسن مستوى التعلم لكل المتعلمين، وترتبط بشكل أساسى بمستوى تحصيل أفضل للمتعلمين.
- تدعم تطوير المعلم على المستوى الشخصي والمهني.

- تعتبر جزءً لا يتجزأ من التدريس، بل جزءاً مهماً كأهمية التدريس بالفصل.
- تعتبر عملية مستمرة، وتتسم بأسلوب مستدام طويل المدى.
- تعد جزءاً لا يتجزأ من الوظيفة، وتعتمد أساساً على البحث.
- تدعم مبادئ التعليم والتعلم الحالية.
- تحقق أهداف تحسين مستوى المؤسسة التعليمية، وتتصل بجهود الإصلاح بشكل واضح.
- تدعم التغيير المنظم.

إن الهدف الرئيس من برامج مراكز التنمية المهنية لتطوير أداء المعلمين مهنياً، إعداد المعلم الذي يمتلك قدراً كبيراً من المعارف مزوداً بمجموعة من المهارات الفنية والقيادية، قادراً على التعامل مع تلاميذه وإحداث التغيير الإيجابي في سلوكهم، من حيث معالجة نواحي النقص في إعداد المعلم أثناء التعليم الجامعي، ومساعدة المعلم على التعامل مع المناهج الفلسطينية الجديدة، وتزويد المعلم بكل ما هو جديد في عالم التكنولوجيا والتربية والثقافة، ومساعدة المعلمين الجدد على الانصهار في بوتقة المهنة ، من أجل رفع الكفايات المهنية والفنية لدى المعلمين، وإكساب المعلمين المفاهيم والخبرات والمهارات لتطوير الأداء وإتقانه، بالإضافة إلى تزويد المعلمين بمفاهيم واضحة حول أخلاقيات مهنة التعليم، وتنمية الممارسات السلوكية الإيجابية لدى المعلمين، وتخفيف العبء عن المشرفين التربويين ومديري المدارس، مما يؤدي إلى توفير الوقت والجهد والمال، وفتح مجال الابتكار والتجديد أمام المعلمين، وتنمية الوعي السياسي والوطني لدى المعلمين(حريم، 14:2010، والجبر،17:2002، وأبو عطوة، 20:2008).

ويستنتج بأن الهف الأساسي من المراكز والبرامج التي تقدمها هو النهوض بالعملية التعليمية، ورفع مستوى التحصيل الأكايمي، من خلال رفع أداء المعلم مهنيا وأدائياً، فالتعليم عملية مستمرة وتحتاج إلى استمرارية، وعدم التوقف عند حد معين من التدريب.

متطلبات مراكز التنمية المهنية من أجل تطوير أداء المعلمين:

أبرز تقرير جاك ديلور 1996 تطور دعائم التربية وأساسياتها من مجرد التعلم من أجل المعرفة (Learning to Know)إلى التعلم من أجل العمل (Learning to Do) ثم التعلم من أجل أن يتعايش مع الآخرين (Learning to Live with Others)وأخيراً، إلى التعلم من أجل أن تكون (Learning to Be). مما ينعكس على تربية أبناءنا في شتى مناحي حياتهم لا سيما فكرهم ونهجهم وثقافتهم، ومع ازدياد المعارف وتسارع الانفجار المعرفي عبر نظم متعددة، ومختلفة نجد أنفسنا أمام تحد كبير في تربية النشء داخل مدارسنا وفي ظل مجتمع المعرفة تغيرت أدوار المعلم من مجرد حافظ للنظام وناقل للمعرفة باعتباره المالك للمعلومات والمعارف، إلى كونه مرشد وميسر ومنظم لبيئة التعلم، وتغير من ملقن ومحاضر إلى مهندس للتعلم وواضع لخطط البحث، ويقوم بدور القدوة أمام تلميذه، ويقوم بدور الباحث ويستخدم استراتيجيات تعليمية متنوعة تراعي التباين بين التلميذ، ويصبح مسئولاً عن تنمية مهاراته الشخصية والمهنية والتربوية، بما يحقق مبدأ التعلم مدى مدى الحياة (حسين، 6:2012).

يذكر كل من عبد المنعم و عزة (2008: 195) أنّه هناك عدداً من المتطلبات الواجب مراعاتها عند تحقيق التنمية المهنية للإدارة والعاملين، وذلك حتى تؤتي ثمارها المرجوة في إكساب أعضائها الكفايات المهنية المطلوبة للقيام بالأدوار

المستقبلية المتوقعة منهم، ولعل من أهم هذه المتطلبات، هو أن تكون التنمية المهنية هدفها إعداد وتطوير العاملين مهنياً، حتى يتمكن كل فرد من تحديث مهاراته ومعارفه ومعلوماته بصفة مستمرة، وحتى تحقق التنمية المهنية للعاملين في مجال البرامج التي تقدمها الإدارة بمشاركة جهات مدربة ومؤهلة، قادرة على تحقيق الأهداف المرجوة.

ويستنتج أنه يمكن حصر متطلبات برامج مراكز التنمية المهنية في من أجل تحقيق التنمية، وتطوير أداء المعلمين، بتوفير الدعم الكافي حيث لا بد من خلق وزيادة المصادر المخصصة لها، وتوفير ميزانية تسمح باستقرار البرنامج، ومن خلال اشتراك القادة التربويين والمعلمين في أثناء التخطيط للمهام الوقعي لخلق الدافعية لديهم، والاستفادة من خبراتهم في المجال، لمناقشة وملاحظة وتجريب مداخل ومواد تدريسية جديدة.

دور مراكز التنمية المهنية في تنمية النمو المهني للمعلمين.

ويبين كلٍ من سوسنا ولوك وكاترين (Susanna, Luke & Katharine, (2009:p212 بأن سياسات التنمية والتعليم في الدول المتقدمة أسهمت بمشاركة مراكز مؤهلة، ومدربة من أجل تنمية المعلم وتطوير مهاراته التعليمية، من خلال قدرتها على التأثير بشكل كبير على المعلمين لتطويرهم مهنياً، حيث توفر هذه المراكز كفاءات أكاديمية متطورة في مجال توفير التعليم للمعلم وتنميته مهنياً، والبعض يطلق عليه التعليم قبل الخدمة من خلال تهئيته من قبل المراكز التعليمية قبل مباشرته للعمل التعليمي من خلال التوجيه والتطوير المهني المستمر، وتقييم المعلمين، وتقييم المعلمين، فضلا عن الأدلة القائمة بشأن فعالية هذه السياسات، كما أن المراكز التطويرية تلعب أدواراً متباينة في توفير سبل التعلم بكافة مجالاته، فالمراكز والمدارس وكل من يسهم في تقديم خدمة التعليم بحاجة إلى استمرارية وعدم التوقف في تقديم التطوير والتعزيز المهني للمعلمين، لكي يتمكنوا من مواكبة كل المستجدات التعليمية الذي ينعكس بدوره بشكل إيجابي على جودة العملية التعليمية.

بين واضعي السياسات التعليمية والباحثين والممارسين، أن التنمية المهنية للمعلمين هي ذات أهمية حيوية لإصلاح التعليم، الأمر الذي يتطلب من المدارس المساهمة مع جهات تعليمة داعمة لعملية تنمية وتطوير المعلمين مهنياً، كالمراكز التدريبة التي يتوفر لديها كفاءات وطاقات إبداعية قادرة على تنمية المعلمين، وتدريبهم، ورفع كفاءاتهم المعرفية والتعليمية، لذا لا بد للمدارس من تعزيز قدرتها بتهيئة المكان المناسب من أجل تشجيع المعلمين على الإستمرارية في التحديث والتطوير المستمر لذاتهم مهنياً (Saad, 2010:p599).

كما أن المراكز المهنية تقدم للمعلمين فرص للتواصل، وتعزز مهاراتهم المهنية طوال حياتهم المهنية بكفاءة وفاعلية، وذلك من خلال العمل التشاركي مع المعلمين من أجل مراعاة الفروق الفردية بين الطلبة وتلبية احتياجاتهم، وحل مشكلاتهم، بالإضافة إلى ذلك عززت المدارس فرص التعاون مع المعلمين من خلال تنظيم جداول لتوفير الوقت للعمل الجماعي التعاوني بين المعلمين داخل المدرسة وخارجها من خلال الزيارات التدريبية بين المدارس، الأمر الذي يعزز من دافعية المعلم لتطوير ذاته مهنياً، وذلك من أجل تحقيق جودة تعليمية عالية في مدارسهم (Stephanie, 2010,p2).

ويرى ونرز(Unrwa,2012) أن مراكز التنمية المهنية تسعى إلى التغيير، وتحسين العملية التعليمية بكل مكوناتها، لإيجاد مناخ تربوي ينعم في ظله المربون والطلب والإداريون، بهدف أن تكون مخرجاته على المستوى الذي يخدم المجتمع مباشر، ويهتم بتدريب المشرفين التربويين، ومديري المدارس ومساعديهم والمرشدين المدرسيين والمعلمين النظاميين والمعلمين الجدد والمعلمين المساندين والمعلمين على حساب نظام الإضافي.

وفي هذا السياق، أهتمت وزارات التربية والتعليم بشكل عام، ودولة فلسطين بشكل خاص بإصلاح النظام التعليمي، ومواجهة التحديات المستقبلية المختلفة في ظل الحروب والانتهاكات بشكل خاص، بالنهوض بالتعليم وإصلاح الذي يعد السلاح الفعَال بيد المواطنين الفلسطينين، حيث بادرت بعقد الدورات التدريبية المختلفة مع المعلمين والمديرين، وتنفيذها سعياً وراء تحسين مخرجات العملية التعليمية في ظل الظروف والمعطيات المتطورة والمتجددة في العلوم والتكنولوجيا، التي أسهمت بشكل فعال في إحداث ضرورة السعي من أجل تحسين وتطوير المعلمين ، لكي يتمكنوا من مواكبة كل ما هو جديد، وبالتالي يصبحوا قادرين على قيادة العملية التعليمية في مدارسهم، والتأثير الإيجابي في جميع أطراف العملية التعليمية.

حيث سعت المراكز المهنية في دولة فلسطين إلى سعيها الجاد في إشراك المعلمين في مختلف البرامج التربوية التي تسهم في تنمية مهاراتهم العلمية والمهنية، منذ بداية مباشرتهم لمهنة التدريس، من تمكن المعلمين من اكتساب مهارات التنوع في استخدام الوسائل وطرق التدريس المتنوعة، من خلال سعي إدارة مراكز التنمية إلى توفير مدربين أكاديمين متخصصين، يتمتعون بالمهارات والخبرات العالية، تقدموا البرامج والدورات تعليمية تواكب التطورات التكنولوجية الحديثة حسب خطة وزراة التربية والتعليم الفلسطينية، وذلك من منطلق حاجة المعلم إلى معرفة أحدث المعلومات وطرق التدريس وأساليب التعامل مع الطلبة والأهالي، الأمر الذي يتطلب من مديري المدارس التنسيق مع إدارة المراكز لتهيئة الظروف والامكانات المناسبة للمعلمين من تمكنهم من الحصول على الانتساب للدورات والندوات والبرامج التي تقدمها إدارة المراكز المهنية.

الدراسات السابقة:

وقد تم إجراء العديد من الدراسات المتعلقة بتطوير وتنمية المعلمين فقد هدفت دراسة العاجز ونشوان(2005) إلى تطوير أداء المعلمين في ضوء برنامج المدرسة كمركز تطوير التابع لوكالة الغوث الدولية بقطاع غزة، والتعرف إلى العلاقة بين تطوير أداء المعلمين في ضوء البرنامج وعلاقته بالمتغيرات (والجنس، والخبرة، والمرحلة التعليمية، والتخصص)، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من(223) معلماً ومعلمة، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، حيث توصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات العينة لدرجة التطوير أداء المعلمين في ضوء برنامج المدرسة كمركز للتطوير لصالح الخبرة الأطول، وحملة الدراسات العليا من المعلمات، كما أظهرت نتائج الدراسة بعدم وجود فروق تعزى المتغير المرحلة التعليمية أو التخصص.

وأجرى نيتل (2007) دراسة هدفت الكشف عن دور التدريب في تطوير كفايات مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بقطاع غزة، والتعرف على محتوى التدريب والاحتياجات التدريبية وتصميم البرامج التدريبية، وعلى الطريقة المتبعة في عملية التقييم التي تسهم في رفع كفايات مديري المدارس بوكالة الغوث الدولية، تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، وتكونت عينة الدراسة من (584) مديراً ومديرة، تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، حيث أظهرت نتائج الدراسة أن دور برامج التدريب في برامج التربية والتعليم بوكالة الغوث الدولية في تطوير كفايات مديري المدارس جاء مرتفعاً، وأن هناك علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين كفايات مديري المدارس وبين كل مجالات البرنامج التدريبي.

وقد أجرى ساندوفالي(Sandovalle, 2008) في أريزونا بالولايات المتحدة الأمريكية دراسة هدفت إلى التعرف على تصورات أعضاء مجالس المدارس حول أدوار مدراء المدارس تنمية المهارات المهنية للمعلمين في المدارس. وتكونت عينة الدراسة من (58) مشرفًا ومشرفة تربوية و(54) عضو من أعضاء مجالس المدارس في أريزونا والذين يتكونون في الغالب

من مديرين ومديرات. استجابوا جميعهم لاستبانة مسحية أعدت لهذا الغرض، وبعد تطبيق الاستبانة تم إجراء مقابلات، ولتقييم النتائج التي توصلت إليها الاستبانة المسحية، وبعد جمع البيانات وتحليلها بينت الدراسة أن أدوار مشرف الإدارة المدرسة (المشرف التربوي الإداري) تتضمن مراجعة خطط الإدارة المدرسية الإدارية والفنية، ومتابعة الدوام المدرسي، توجيه الإدارة أثناء المشاريع قصيرة ومتوسطة الأمد، ومتابعة شؤون الكوادر المدرسية والمجتمع المدرسي، والرقابة وتقديم المشورة والنصح، والربط بين الإدارة المدرسية والمجتمع المحلي، والعمل على كتابة التقارير عن حالة المدارس ومتابعة احتياجاتها. وبينت الدراسة أن الإشراف الشامل هو الأكثر شيوعاً في المدارس تبعه الإشراف التعاوني.

وقد أجرى أواه (Awuah,2011) دراسة هدفت الى تحديد الممارسات الإشرافية من قبل قادة المدارس التي تؤدي إلى تحسين عمليات التعليم والتعلم من خلال تزويد المعلمين بالدعم المستمر والتوجيه بعد اخضاع المعلمين إلى برامج التدريب، وتم استخدام المنهج الوصفي والنوعي، وتكونت عينة الدراسة من(44) مديراً، وقد تم التنوع في أداة الدراسة بين الاستبيانات والمقابلات والوثائق الاثنغرافية والتعليمات واللوائح المتعلقة في الإشراف التعليمي. وتبين من نتائج الدراسة أن وثيقة السياسة على الإشراف التعليمي، تضمنت عدد محدود من الممارسات الايجابية للإشراف التعليمي كالجوانب المتعلقة بأنشطة التدريس، ومراقبة وضمان الاستفادة القصوى من وقت التدريس. كما أظهرت النتائج وجود أثر للخبرة في تقدير تلك الممارسات، حيث تبين من نتائج تطبيق الاستبانة أن الأقل خبرة يفضلون الممارسات التقليدية وبشكل عام، فإن المستجيبين كانوا يعتقدون أن كل من الجوانب المعاصرة المتعلقة بالممارسات الإشرافية التعليمية التي تم تضمينها في الاستبيان ينبغي أن تمارس بصورة أفضل من وضعها الحالي، وأظهرت الردود من كل من البنود المفتوحة والمقابلة وجود ضعف في السياسة العامة للتربية والتعليم في غانا.

وأجرى العلوي (2011) دراسة هدفت التعرف إلى دور التنمية المهنية للقيادات التربوية بمراكز التدريب التربوي بوزارة التربية والتعليم في ضوء متطلبات تطبيق الإدارة الالكترونية في سلطنة عمان. وتم استخدام المنهج الكمي النوعي، وتكونت عينة الدراسة من (32) استشارياً، وتم استخدام الإستبانة والمقابلة كأدوات للدراسة، حيث أظهرت نتائج الدراسة: وجود ضعف في النظام الحالي للتنمية المهنية بمراكزالتدريب في تدريب القيادات التربوية بالوزارة لعدم وجود استراتيجية واضحة للتنمية المهنية للقيادات التدريبية، وضعف الوعي بغايات التنمية المهنية لدى العاملين بالوزارة، إلى جانب عدم توافر تكنولوجيا الوسائط المتعددة المناسبة لمراكز التدريب. وقدم الباحث مجموعة من البدائل لتدريب القيادات التربوية منها: تطوير مراكز التدريب بالوزارة والمناطق التعليمية بما يتوافق مع متطلبات التدريب الالكتروني للعاملين بالوزارة، وذلك من خلال وضع استراتيجية مستقبلية لمراكز التدريب، وتوفير تكنولوجيا الوسائط المتعددة بمراكز التدريب باعتماد مخصصات مالية وفنية لتطبيق التدريب الالكتروني.

وكذلك أجرى السريحي (2012) دراسة هدفت التعرف إلى درجة توافر آليات التنمية المهنية لمديري المدارس الحكومية بمحافظة جدة، والصعوبات التي تواجهها من وجهة نظر مديري المدارس، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (200) مديراً، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، حيث أظهرت نتائج الدراسة أن: مستوى توافر آلية الاتصال والتواصل كانت بدرجة عالية، وتبين أن مستوى توافر إدارة الاجتماعات وإدارة التفويض كانت عالية، وأن أكثر الآليات التي تتعلق بالتنمية المهنية المستدامة كانت في إدارة فريق العمل، ثم الاتصال والتواصل ثم التدريب والتطوير المستمر،

بينما يلاحظ تأخر أساليب إدارة التفويض وإدارة الاجتماعات، وإن مستوى وجود الصعوبات التي تواجه آليات التنمية المهنية المستدامة من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية بمدينة جدة كانت متوسطة بإستثناء عدم توفر الموارد اللازمة لتنفيذ التنمية المهنية، وعدم توفر الوقت اللازم لجعل التنمية المهنية جزءاً من الحياة اليومية لتحقيق النمو المهني المستمر، وأن مستوى المقترحات للتغلب على الصعوبات التي تواجه آليات التنمية المهنية المستدامة من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية بمدينة جدة، كانت عالية، وكذلك تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر متغيرات الدراسة (الخبرة، المؤهل العلمي)، بإستثناء التخصص حيث جاء لصالح ذوي التخصصات الإدارية مقابل التخصصات العلمية، كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول الصعوبات وفقاً لمتغير التخصص، بينما توجد فروق ذات دلالة حول الصعوبات لمتغير المؤهل العلمي وجاء لصالح الماجستير مقابل الدكتوراه، وكذلك لصالح البكالوريوس مقابل الدكتوراه، وأما متغير الخبرة فقد جاءت لصالح الذين خبراتهم (5-10)، مقابل الذين يمتلكون خبرة تقل عن(5) سنوات.

كما أجرت ماري(Mary, 2015) دراسة هدفت التعرف على دور مراكز التطوير المهني في تعزيز وتنمية معلمين المدارس الإبتدائية أثناء الخدمة والتغلب على الصعوبات التي تواجهها، تم استخدام المنهج الكمي والنوعي، وتكونت عينة الدراسة من(290) معلماً، حيث تم استخدام (استبانة، ومقابلة، وملاحظة)، كأدوات للدراسة، وبعد أن تم التأكد من صدقها وثباتها، حيث أظهرت نتائج الدراسة أن: مركز جمعية الهلال الأحمر التركي لعبت دوراً مفيداً في تطوير المعلمين مهنياً، كما أظهرت نتائج الدراسة بأنه على الرغم من الإفادة من البرنامج، إلا أنه واجه الكثير من التحديات منها: ضعف في المعلمين المدربين، وذلك لتعليمهم بلغة غير لغتهم حيث تم استخدام اللغة الإنجليزية، وهم يتحدثون باللغة الزنجبار، ونقص الموارد اللازمة للتطوير المهني للمعلمين بفعالية وكفاءة، استخدام جمعية الهلال الأحمر النموذج التركي للتدريب، ونقص المرافق التعليمية، والتمويل، وضعف الفصول الدراسية، والبيئة المدرسية التي يؤثر على كفاءة التدريس من المدرسين المدربين.

التعقيب على الدراسات السابقة: لقد تناولت الدراسات السابقة دور مراكز التنمية المهنية في تطوير أداء المعلمين والقريبة منها، وتنوعت بين دراسات عربية وأجنبية، معظمها تناول المشكلات بأسلوب كمي مسحي، حيث كانت الأداة الإستبانة، كدراسة العاجز ونشوان(2005)، ودراسة نيتل (2007)، ودراسة ساندوفالي(Sandovalle, 2008) ، في حين هناك دراسات نوعت بين الوصفي والنوعي: كدراسة السريحين (2012) ، ودراسة أواه(Awuah,2011) ، ودراسة العلوي(2011)، ودراسة ودراسة ماري(Mary, 2015) التي نوعت بين الوصفي والنوعي. وقد استفاد الباحثون منها في بناء أداة الدراسة، والأدب النظري ذي العلاقة بموضوع الدراسة. إذ تشابهت هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في تناولها موضع التنمية المهنية بشكل محدد في المدارس، واختلفت معها بعدم اتخاذ الدراسات السابقة العربية والأجنبية بأخذ المدراء والمعلمين معا التنمية المهنية ودورها في تطوير أداء المعلمين في مجالات متعددة.

وقد تمت الإستفادة من هذه الدراسات في تطوير أداة جمع المعلومات، والتعرف إلى نتائجها ومقارنتها بنتائج الدراسة الحالية، واستخدام المعالجات الإحصائية المناسبة، وفي تدعيم بعض الآراء المتعلقة بالإطار النظري. لذلك تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في محاولة التعرف إلى دور المراكز التنمية المهنية في تطوير الأداء المهني للمعلمين، من وجهة نظر مديري المدارس: والمشكلات والحلول لها.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

على الرغم من أن الاهتمام كان منصباً على التنمية المهنية لمعلمي المدارس في منطقة (بئر السبع) داخل الخط الأخضر، لما لهم من دور مباشر داخل المدرسة في إثراء العملية التعليمية، لكن هذا الاهتمام أغفل أن المعلم لا يمكن أن يحقق دوره بفاعلية داخل المدرسة بدون وجود مراكز مهنية، تمتلك كفاءات عالية، تساعده في أداء هذا الدور من خلال توفير برامج تطويرية، تسعى إلى تطوير وتنمية المعلمين مهنياً، ولإطلاع على برامج والمشاركة في أداء نشاطات قد أثبت نجاحاتها، واسهمت في تحقيق تطوير التنمية المهنية للمعلمين، وكافة فريق العمل داخل المدرسة. فالتنمية المهنية للمعلمين، هي ضرورة للعملية التعليمية والتربوية من أجل تطوير المعلمين مهنياً، ولا يمكن إغفال دورها في مساعدتهم لتطوير أدائهم وتطوراتهم المستقبلية، والتي فرضتها عليهم التغييرات السريعة المتلاحقة في البيئة المحيطة.

وقد لاحظ الباحثون من خلال عملهم في المدارس والمؤسسات التعليمية في منطقة بئر السبع داخل الخط الأخضر، ضعف في مستوى امتلاك المعلمين للمهارات والمعلومات والاتجاهات الأساسية اللازمة لتدريس المناهج الدراسية للمراحل التعليمية المختلفة، ويبدو هذا الضعف جلياً في الجوانب المختلفة للعملية التعليمية التعلمية؛ كالتخطيط، وطرق التدريس، والمحتوى التعليمي، واستراتيجيات التقويم المستخدمة وغيرها، كما بينت تقارير المشرفين التربويين الذين تناط بهم عملية الاشراف على المعلمين، ومتابعتهم وتوجيههم ضعف في امتلاكهم للكفايات الأساسية اللازمة لعملية التدريس.

حيث أن مدينة بئر السبع في قلب ووجدان كل فلسطيني، ولكنها لا تتبع لإدارة وزارة التعليم الفلسطيني، بحثت العديد من الدراسات التي تبين مشكلة البحث عن الواقع الفلسطيني في الداخل. فقد أوصت العديد من الدراسات على أهمية التنمية المهنية في تطوير أداء المعلمين، وأوصت العديد من الدراسات على أهمية التنمية المهنية في تطوير أداء المعلمين، كما ورد في مؤتمر التربية الأول في فلسطين التربية ومتغيرات العصر(2004)، وأوصت إحصائيات وزارة التعليم في فلسطين (2007) التي أوصت بضرورة السعي من أجل تعزيز تنمية المعلمين وتطويرها، وأوصت دراسة نيتل(2007) بضرورة تدريب وتنمية والمديرين والمعلمين لتطوير أدائهم. كما بينت الدراسة التي أجرها كل من سبرينغر والعيسى والسعيد وآخرون في مركز ريادة للإستشارات التربوية(2011) بأن واقع المعلم الفلسطيني يعاني من الكثير من الظروف التعليمية الصعبة، والتي بحاجة ماسة بالدرجة الأولى إلى التنمية والتطوير والتدريب. وأوصت دراسة الفرا (2013) التي أشارت إلى وجود قصور في برامج التدريبية لمعلمي المدارس، وأوصت بضرورة تعزيز دور المراكز التدريبية، وضرورة اعتماد خطط وبرامج تدريبية من أجل إحداث تنمية مهنية شاملة، ومتطورة لجميع المعلمين، وركزت على ضرورة وجود مراكز تنمية مهنية تدريبية متخصصة في كافة مناطق غزة في فلسطين والمناطق المجاورة لها.

حيث تمثلت مشكلة الدراسة في التعرف على دور مراكز التنمية المهنية في تطوير الأداء المهني للمعلمين، وذلك كما يراه مديرو المدارس في منطقة (بئر السبع) داخل الخط الأخضر، لذا سعت الدراسة الحالية للبحث عن دور المراكز التنمية المهنية في تطوير الأداء المهني للمعلمين من وجهة نظر مديري المدارس. من خلال الإجابة عن الأسئلة الفرعية الآتية:

1. ما دور مراكز التنمية المهنية في تطوير أداء المعلمين من وجهة نظر مديري المدارس في منطقة (بئر السبع) ؟

2. هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الأوساط الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على الأداة المعدة للكشف عن دور مراكز التنمية المهنية في تطوير أداء المعلمين من وجهة نظر مديري المدارس في منطقة (بئر السبع) تعزى لمتغيرات:(الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة)؟

أهداف الدراسة: هدفت هذه الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:

- التعرف إلى دور مراكز التنمية المهنية في تطوير أداء المعلمين في منطقة بئر السبع.
- الكشف عما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة لأثر دور مراكز التنمية المهنية في تطوير أداء المعلمين في منطقة (بئر السبع) من وجهة نظر المديرين، تعزى لمتغيرات الدراسة: (المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي، والجنس).
- **أهمية الدراسة:** تم تحديد أهمية الدراسة من خلال:

أولاً: الأهمية العلمية: تنبع أهمية هذه الدراسة من فتح آفاق جديدة أمام الباحثين لإجراء دراسات أخرى مماثلة، وذلك بواسطة وضع تصورات مقترحة أمام مدراء المدارس في مجال دور مراكز التنمية المهنية في تطوير الأداء المهني للمعلمين، كما استمدت الدراسة أهميتها أيضا من خلال التعرف على دور مدراء المدارس في منطقة بئر السبع، في تفعيل أهمية مراكز التنمية المهينة في تطوير أداء المعلمين مهنياً، خلال ممارساتهم الادارية والقيادية.

ثانياً: الأهمية العملية(التطبيقية): حيث تنبثق أهمية الدراسة العملية من المحاور الآتية:

- قد تفيد فئة المدراء في مدارس منطقة بئر السبع، من خلال بيان أهمية مراكز التنمية المهنية في تطوير الأداء المهني .
- قد يستفيد من هذه الدراسة القائمين على العملية التربوية بمديرية التربية والتعليم بمنطقة بئر السبع من نتائج الدراسة الحالية، كما قد يستفيد منها مديرو المدارس والمهتمون من طلبة الدراسات العليا والباحثون.
- قد تعطي هذه الدراسة تصوراً كاملاً لمدراء المدارس عن الواقع الراهن لدور مراكز التنمية المهنية في تطوير الأداء المهني للمعلمين.

التعريفات الاصطلاحية والإجرائية: تتحدد أهم التعريفات الاصطلاحية والإجرائية للدراسة الحالية بما يأتي:

مراكز التنمية المهنية: هي المكان الذي يتم فيه تدريب المعلمين مهنيا من قبل مختصين أكاديمياً ومهنياً، تقدم خدمة التنمية والتطوير للمعلمين في مراكز التنمية المهنية في منطقة النقب جنوب فلسطين.

التنمية المهنية: ويعرفها عبد السلام(2007) بأنها هي العملية التي تهدف إلى إضافة معرفة مهنية جديدة، وتنمية المهارات المهنية، وتنمية وتأكيد القيم المهنية الداعمة للسلوك. وعرفها نشوان ونشوان (1997:p167).: هي تطوير كفايتهم التعليمية من جانبين هما الجانب السلوكي والجانب المعرفي. **وتعرف التنمية المهنية** إجرائياً بأنها: الأهداف طويلة المدى، وعمل مطور يهدف إلى تزويد معلمي المدرسة بقدر كبير من المعرفة والإبداع من خلال التعليم والتدريب والدعم المهني المستمر من قبل المشرفين التربويين، بحيث تمكنهم من اكتساب رؤى وأساليب جديدة في العمل تساعدهم على أداء الممارسات التعليمية المنوطة بهم، وتقاس في هذه الدراسة من خلال استجابات أفراد عينة الدراسة على الإستبانة التي قام الباحث بتطويرها وفق المجالات التالية: (التدريب والتطوير، وتكنولوجيا المعلوماتية، والاتصال والتواصل، والعمل ضمن فريق العمل)، من خلال القيام بالإجراءات والأنشطة والفعاليات التي من شانها رفع أداء وكفاية المعلمين في مدارس منطقة (بئر السبع) داخل الخط الأخضر.

- **مديري مراكز التنمية المهنية:** هم القادة الإداريين في مراكز التنمية المهنية في منطقة النقب جنوب فلسطين يمارسون سلطة قيادة الإدارية في مراكز التدريب الذين يقدمون فيها دورات ومهارات تدريبية للمعلمين من أجل تحسين مهاراتهم التعليمية.

مدير المدرسة: هو القائد الإداري في مدرسته، يقوم على تنظيم العملية التعليمية، ويسهم في تهيئة بيئة تعليمية مناسبة، لتنمية وتطوير المعلمين من خلال إشراكهم بدورات ومراكز تقدم خدمة التنمية والتطوير للمعلمين في مراكز التنمية المهنية في منطقة النقب جنوب فلسطين.

حدود الدراسة: اشتملت حدود الدراسة على الآتي:

- **الحدود البشرية:** اقتصر هذه الدراسة على مديري المدارس في منطقة (بئر السبع) داخل الخط الأخضر بفلسطين.
- **الحدود موضوعية:** اقتصر هذه الدراسة على دور مراكز التنمية المهنية في تطوير أداء المعلمين، موزعة على خمسة مجالات مكونة من :(تخطيط البرامج، وتنفيذ برامج التدريب والتطوير، والاتصال والتواصل مع المعلمين، ومحتوى البرنامج التدريبيّ، والموارد والمعدات).
- **الحدود المكانية:** اقتصر هذه الدراسة على المدارس في منطقة (بئر السبع) داخل الخط الأخضر بفلسطين .
- **الحدود الزمانية:** تم جمع بيانات هذه الدراسة خلال العام الدراسي (2016/2017).

محددات الدراسة: اقتصرت هذه الدراسة على عينة الدراسة من مديري المدارس في منطقة (بئر السبع) داخل الخط الأخضر، للعام الدرسي(2016/2017). حيث اقتصرت هذه الدراسة على إجابة مدراء المدارس على أداة الدراسة، وما تمتعت به من خصائص سيكومترية من صدق وثبات. وتتحدد نتائج الدراسة وإمكانية تعميمها بصدق استجابات أفراد عينة الدراسة وصدق مقياس الدراسة.

الطريقة والإجراءات:

منهج الدراسة: تم استخدام المنهج المسحي الوصفي.

مجتمع الدراسة وعينتها: تكون مجتمع الدراسة من جميع مدراء المدارس في مدارس (بئر السبع) ، والبالغ عددهم (145) مديراً ومديرة، وذلك خلال الفصل الدراسي الأول من العام (2016/2017) ، بحسب إحصاءات الموارد البشرية في وزارة التربية والتعليم لمنطقة (بئر السبع).

وقد تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة المسحية لمجتمع الدراسة لضمان تمثيل عينة الدراسة المُختارة تمثيلًا جيدًا لمجتمع الدراسة، حيث تألفت عينة الدراسة من المجتمع كاملاً (145) مديراً ومديرة. بنسبة (100%)، من مجتمع الدراسة. وقد تم استرجاع (108) استبانة من الإستبانات التي قام الباحث بتوزيعها، وفقدت (8) استبانه لم يتم استردادها. و(9) استبانة غير صالحه للتحليل، كما تم استبعاد (20) استبانة لأغراض ثبات الأداة، وفيما يتعلق بالمقابلة، تم اختيار عينة من المجتمع بنسبة (10%) من أفراد مجتمع الدراسة لإجراء المقابلات معهم.

والجدول (1) يبين خصائص المتغيرات الديمغرافيه.

جدول (1) يبين خصائص عينة الدراسة حسب المتغيرات الديمغرافية (النوع الاجتماعي، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)

المتغير	الفئة	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	101	93.5%
	انثى	7	6.5%
سنوات الخدمة	اقل من 5 سنوات	17	15.7%
	من 5 سنوات الى اقل من 10 سنوات	20	18.5%
	10سنوات فاكثر	71	65.7%
المؤهل العلمي	بكالوريوس فما دون	6	5.6%
	دبلوم عال	15	13.9%
	ماجستير فأكثر	87	80.6%

يتبين من الجدول (1) إلى أن النسب المئوية لفئة الذكور هي الاعلى بنسبة مئوية بلغت (93.5%). كما أظهرت النتائج أن سنوات الخدمة للفئة (10) سنوات فأكثر كانت هي الأعلى بنسبة مئوية بلغت (65.7%). كما يظهر الجدول أن حملة الماجستير فأعلى، كانت هي الاعلى بنسبة مئوية بلغت (80.6%).

أداة الدراسة: لتحقيق أهداف الدراسة طور الباحثون أداة الدراسة للكشف عن **دور مراكز التنمية المهنية في تطوير أداء المعلمين** مكونه من (41) فقرة، موزعة على خمس مجالات مكونه من :(تخطيط البرامج، وتنفيذ برامج التدريب والتطوير، والاتصال والتواصل مع المعلمين، ومحتوى البرنامج التدريبي، والموارد والمعدات).

صدق وثبات الأداتا: تم التأكد من الصدق الظاهري للأداة، فقد تم عَرضُها على عدد من المحكمين من ذوي الخبرة والإختصاص، إذ اعتمد التحكيم على (10) محكمين من أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية في الجامعات الأردنية والفلسطينية، طلب منهم قراءة فقرات الإستبانة، وإبداء الرأي في درجة وضوحها، وسلامة صياغتها اللغوية ودرجة ملاءمتها للمجال الذي تنتمي إليه، وإضافة أو حذف، أو صياغة ، أو اقتراح فقرات، إلى أن استقرت الإستبانة بصورتها النهائية البالغة(41) فقرة. وكذلك بالنسبة لسؤال المقابلة.

ثبات أداتا الدراسة: ولحساب ثبات الإستبانة تمَ حساب معامل الإتساق الداخلي لمجالات الإستبانة السته لقياس مستوى المشكلات، وللتحقق من ثبات أداة الدراسة فقد تم استخدام معادلة كروباخ ألفا للإتساق الداخلي(Cranach's Alpha). وذلك عن طريق تطبيقها على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة مكونه من(20) مديراً ومعلماً، وكان معامل الإتساق الداخلي كما يبينه الجدول(2):

جدول (2) تبين نتائج ثبات أبعاد الدّراسة بأسلوب كرونباخ ألفا لأداة دور مراكز التنمية المهنية في تطوير أداء المعلمين من وجهة نظر مديري المدارس في منطقة (بئر السبع) للعينة الاستطلاعية

المقياس ومجالاته	ثبات الاتساق الداخلي	ثبات الاعادة
تخطيط البرامج	0.89	0.92
تنفيذ برامج التدريب والتطوير	0.90	0.85
الاتصال والتواصل مع المعلمين	0.83	0.85
محتوى البرنامج التدريبي	0.85	**0.86**
الموارد والمعدات	0.80	**0.85**
الاداة الكلية	0.95	**0.92**

يظهر الجدول رقم (4) أن ثبات الاتساق الداخلي قد تراوحت للمجالات بين (0.80–0.90)، في حين تراوح معامل ثبات الإعادة للمجالات بين (0.85–0.92)، وفي ضوء دلالات الصدق والثبات يرى الباحث أن نتائج الثبات مقبولة لتحقيق أهداف هذه الدراسة.

معيار تصحيح أداة: تم اعتماد النموذج الإحصائي ذي التدرج النسبي ليكرت الخماسي، بهدف إطلاق الأحكام على المتوسطات الحسابية الخاصة بأداة الدراسة وفقراتها. اعتمد المعيار الإحصائي باستخدام المعادلة الآتية: مدى الفئة= (أعلى قيمة – أدنى قيمة) مقسوما على عدد الخيارات

مدى الفئة= 5–1=4 ÷5=0.8 وبذلك يصبح معيار الحكم على النحو الآتي:

من 1– أقل من 1,8 درجة قليلة جداً

من 1,8 – أقل من 2,6 درجة قليلة

من 2,6 – أقل من 3,4 درجة متوسطة

من 3,4 – أقل من 4,2 درجة كبيرة

من 4,2 فأكثر درجة كبيرة جدا

متغيرات الدراسة: تشتمل الدراسة الحالية على المتغيرات الآتية:

أولاً: المتغيرات المستقلة: (والجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة).

ثانياً: المتغير التابع. دور التنمية المهنية في تطوير اداء المعلمين في مدارس منطقة بئر السبع.

المعالجات الإحصائية: تم استخدام المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية للإجابة عن السؤال الأول، أما السؤال الثاني تم استخدام تحليل التباين الثلاثي.

عرض النتائج ومناقشتها

هدفت هذه الدراسة للتعرف إلى **دور مراكز التنمية المهنية في تطوير أداء المعلمين من وجه** نظر مديري المدارس في منطقة (بئر السبع). ولتحقيق ذلك تمت الإجابة عن أسئلتها وفق تسلسلها، وفيما يلي عرض لذلك:

النتائج المُتعلقة بالسؤال الأول والذي نص على أن: **ما دور مراكز التنمية المهنية في تطوير أداء المعلمين من وجهة نظر مديري المدارس في منطقة (بئر السبع) ؟** للإجابة عن هذا السؤال؛ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات دور مراكز التنمية المهنية في تطوير أداء المعلمين ككل، وكل مجال من مجالاتها، والجدول (3) يبين ذلك.

جدول (3) تبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية (N=108)

الرقم	الرتبة	الفقرات	عدد الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
5	1	الموارد والمعدات	7	3.44	.710	كبيرة
3	2	الاتصال والتواصل مع المعلمين	6	3.41	.738	كبيرة
1	3	تخطيط البرامج	12	3.40	.643	كبيرة
4	4	محتوى البرنامج التدريبي	6	3.39	.703	كبيرة
2	5	تنفيذ برامج التدريب والتطوير	10	3.35	.706	متوسطة
		الاداة الكلية	41	3.40	.642	كبيرة

يتبين من الجدول رقم (4) إلى أن المتوسطات الحسابية لدرجة (الموارد والمعدات) قد جاءت بدرجة كبيرة حيث حصل مجال (الموارد والمعدات) على المرتبة الاولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (3.44) وبدرجة كبيرة، يليه مجال (الاتصال والتواصل مع المعلمين) في المرتبة الثانية، بمتوسط حسابي (.41) وبدرجة كبيرة، أما في المرتبة الاخيرة فقد حصل (تنفيذ برامج التدريب والتطوير) على متوسط حسابي (3.35) وبدرجة متوسطة. أما المتوسط الحسابي الحسابي العام لدور مراكز التنمية المهنية في تطوير أداء المعلمين من وجهة نظر مديري المدارس في منطقة (بئر السبع) فقد حصل على متوسط حسابي (3.40)، وبدرجة كبيرة. وقد يعزو الباحثون هذه النتيجة التي جاءت بدرجة كبيرة إلى الدور الذي تقوم به المراكز من تعزيز الوعي بأهمية غرس قيم ثقافة التنمية المهنية من أجل تحقيق النمو المهني للمعلمين. وبيان أهميتها في البناء المنظم لأداء المعلمين نحو واجبهم التعليمي من قبل المشرفين التربويين المؤهلين أكاديمياً، بمساعدة الإدارة المدرسية، لتهيئة البيئة التعليمية للمعلمين من تحسين كفاياتهم الإدارية والتربوية والإرشادية، وبيان الأثر الذي قد ينعكس إيجابياً على عمليات التربية المدرسية، ورفع فعاليتها في إحداث التغييرات السلوكية المطلوبة في مخرجات التعليم. حيث أن إدراك مديري المراكز المهنية بأهمية الدور الذي ينبغي القيام به من خلال توفير كوادر تدريبية ووسائل ومواد تحتاج إليها من أجل تهيئة بيئة تدريبية مناسبة للمعلمين، وأن الغرض الأساسي التي ينبغي لمراكز التنمية المهنية من تحقيقها وهي تمكين المعلمين وتنميتهم وتوفير لهم البيئة التدريسية الملائمة والكوادر التدريسية الكفء، لكي يتمكن القائمين على العمل في المراكز من تمكين المعلمين مهنياً ومهارياً، ينعكس إيجاباً على جودة أدائهم التعليمي، وجودة مخرجاتهم من الطلبة. حيث اتفقت هذه النتيجة الكبيرة مع نتيجة دراسة نيتل

(2007)، ودراسة ساندوفالي(Sandovalle, 2008)، ودراسة السريحي(20111)، واختلفت النتيجة مع نتيجة دراسة ودراسة أواه (Awuah,2011)، ودراسة العلوي(2011)، ودراسةش ماري(2015)، والتي جاءت بدرجة متوسطة.

وفيما يلي عرض ومناقشة لفقرات كل مجال كما ورد في نتائج التحليل:

- **الموارد والمعدات**

جدول (4) تبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال (الموارد والمعدات) مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية (N=108)

الرقم	الرتبة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
6	1	توفر إدارة المركز التهوية الجيدة والإضاءة فى قاعة التدريب	3.67	.82	كبيرة
2	2	تعزز إدارة المراكز لدى المعلمين الدافعية في تفعيل تكنولوجيا المعلومات والاتصال في التدريس.	3.54	.94	كبيرة
7	3	تطلب إدارة المراكز من المعلمين تقديم الدروس بإستخدام العروض التقديمية لإستمرارية أداء نموهم المهني.	3.43	.81	كبيرة
3	4	يهيئ إدارة المركز مكان واسع ومريح للمتدربين.	3.40	1.01	كبيرة
5	5	يتمتع مكان المركز بسهولة الوصول إلى مكان انعقاد الدورات التدريبية.	3.39	.83	متوسطة
4	6	توفر إدارة المركز الأماكن الضرورية لراحة المتدربين فى مكان التدريب مثل:الحمامات -المقصف.	3.36	.94	متوسطة
1	7	تطلب إدارة المراكز من المعلمين تحضير التدريبات والامتحانات باستخدام الوسائط المتعددة.	3.33	.87	متوسطة
الموارد والمعدات			3.44	.71	كبيرة

حيث أشارت النتائج إلى أن مجال(الموارد والمعدات)، جاء بالمرتبة الأولى وبدرجة كبيرة، حيث حصلت على أعلى متوسط حسابي(3.44)، وإنحراف معياري(.72)، قد يعزو الباحثون هذه النتيجة من وجهة نظر المعلمين أن مديري مراكز التنمية المهنية على وعي بأهمية توفير الموارد والمعدات الازمة لإحداث التنمية للمعلمين من خلال تفعيل الوسائل التكنولوجية الحديثة للتواصل مع المعلمين لحل قضاياهم، حيث تسعى إدارة المراكز المهنية لإحداث تغيير ايجابي مستمر لدى المعلمين، ويحفز المدربين المعلمين على استخدام التكنولوجيا في تحضير الدروس، ويطلب المدرب من المعلمين تقديم الدروس باستخدام العروض التقديمية. حيث أن إدارة المراكز التدريبية تسعى إلى توفر مبنى يتسم بتوفير قاعات تدريبية يتوفر فيها الإضاءة والتهوية ووسائل التكنولوجيا المناسبة، من انترنت وشاشات عرض وغيرها من الوسائل التي يحتاجها القائمين على عملية التدريب من أجل إحداث التنمية وتطوير المعلمين بشكل يمتاز بالجودة والكفاءة.

حيث دل على ذلك مجيء الفقرات الثلاثة الأولى على ذلك، والتي تمثلت بالفقرات الآتية: الفقرة " توفر إدارة المركز التهوية الجيدة والإضاءة فى قاعة التدريب، والفقرة" تعزز إدارة المراكز لدى المعلمين الدافعية في تفعيل تكنولوجيا المعلومات

والاتصال في التدريس"، والفقرة " تطلب إدارة المراكز من المعلمين تقديم الدروس بإستخدام العروض التقديمية لإستمرارية أداء نموهم المهني. والتي جاءت جميعها بدرجة كبيرة، حيث أشارات الفقرات إلى وجود لدى المُدربين المهنين إلمام في مجال الإشراف ومتابعة المعلمين تكنولوجياً من حيث تحميل البرامج التعليمية، وتحضير التدريبات والامتحانات باستخدام وسائل متعددة، وامتلاكهم الدافعيته في تفعيل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التدريس، بالإضافة إلى رغبة المدربين والقائمين على العملية التدريبية في المراكز المهنية من الإسهام بمساعدة المعلمينعلى مواجهة التحديات العلمية والمعرفية في مجال تخصصهم المهني كمعلمين، وتهيئة البيئة التعليمية التكنولوجية المتطورة، التي يسهم في مساعدتهم على تحقيق النمو والتطور المعرفي التكنولوجي الذي يعزز من معرفتهم العلمية من خلال استخدام الوسائل التكنولوجية المساعدة على تطوير المعرفة لديهم.

وعلى الرغم من توفير بيئة تعليمية مناسبة للتعليم وتدريب المعلمين إلا أن مديري المراكز يواجههوا صعوبة في تأمين مراكز تتصف بالجودة العالية، وسهولة الوصول إليه، وهذا ما دلت عليه مجيء الفقرات الثلاثة الأخيرة على ذلك والتي نصت على: الفقرة " يتمتع مكان المركز بسهولة الوصول إلى مكان انعقاد الدورات التدريبية"، والفقرة" توفر إدارة المركز الأماكن الضرورية لراحة المتدربين فى مكان التدريب مثل: الحمامات -المقصف"، والفقرة" تطلب إدارة المراكز من المعلمين تحضير التدريبات والامتحانات باستخدام الوسائط المتعددة". والتي جاءت جميعها بدرجة متوسطة.

حيث اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة العلوي (2011)،

ثانياً: الاتصال والتواصل مع المعلمين

جدول (5) تبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الاتصال والتواصل مع المعلمين مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية (N=108)

الرقم	الرتبة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	1	تستخدم إدارة المراكز وسائل اتصال فعّالة مع المعلمين.	3.61	.97	كبيرة
3	2	تحث إدارة المراكز المعلمين على متابعة المستجدات الحديثة في عمليات الاتصال والتواصل.	3.58	.83	كبيرة
2	3	تشجع إدارة المراكز المعلمين على الاستماع بعناية لآرائهم حول احتياجاتهم التدريسية.	3.38	.92	متوسطة
5	4	تسهم إدارة المراكز في تفعيل استخدام المعلمين للوسائل التقنية والتكنولوجية واللوحات الإعلانية لسرعة توصيل المعلومات للطلاب في المدرسة.	3.38	.91	متوسطة
6	5	تساعد إدارة المراكز المعلمين على حل القضايا والمشاكل الطلابية التي تواجههم داخل الغرفة الصفية.	3.28	.93	متوسطة

الرقم	الرتبة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
4	6	تسهم إدارة المراكز في زيادة وعي المجتمع المحلي لرسالة المعلم ورؤيته وأهدافه من خلال التواصل الفعال معه.	3.21	1.00	متوسطة
الاتصال والتواصل مع المعلمين			3.41	.74	**كبيرة**

حيث أشارت النتائج إلى أن مجال(**الاتصال والتواصل مع المعلمين**)، جاء بالمرتبة الثانية وبدرجة كبيرة، حيث حصلت على أعلى متوسط حسابي(3.41)، وإنحراف معياري(.74)، وقد تعزى هذه النتيجة إلى الدور الذي ينبغي أن تقوم به إدارة المراكز من استخدام وسائل اتصال حديثة فعالة مواكبة للمستجدات الحديثة في عمليات الاتصال والتواصل، وهذا ما دلت عليه الفقرات الآتية: الفقرة " تستخدم إدارة المراكز وسائل اتصال فعّالة مع المعلمين، والفقرة" تحث إدارة المراكز المعلمين على متابعة المستجدات الحديثة في عمليات الاتصال والتواصل"، والتي جاءت بدرجة كبيرة.

حيث أن بناء علاقة تكاملية بين العاملين يُكون علاقات إنسانية سليمية بين الإدارة المدرسية والهيئة الإدارية وبين المعلمين والطلبة وأولياء الأمور، مما يزيد من قدرة الفرد على التعبير عن وجهة نظره، وتوصيل رأيه إلى الإدارة، مما يضمن إيجاد حلاً لمشاكله سواء داخل المدرسة أم خارجها.

وقد تعزى هذه النتيجة من وجهة نظر مديري المدارس من خلال ملاحظاتهم الميدانية داخل المراكز التدريبية وتطبيقها في داخل الغرفة الصفية، بأن لديهم رؤية واضحة لما تقدمه إدارة المراكز للمعلمين، من حيث تواصل إدارة المراكز المهنية مع المجتمع المحلي، يسهم في زيادة وعيه في رسالة ورؤية أهداف المعلم، وتشجيع المعلمين على استخدام سياسة الباب المفتوح مع الأهالي والمديرين والمعلمين الجدد، وضعفهم في تنمية وتفعيل التواصل مع المجتمع المحلي لبيان أهمية المعلم ودوره في تعزيز العملية التربوية، وبيان دور المعلم الفعال في غرس القيم والمبادئ لدى أبناء المجتمع.

وقد تعزى هذه التيجة للفقرات التي جاءت بدرجة متوسطة، إلى صعف إدارة المراكز في السماح للمعلمين بعناية لأرائهم حول احتياجاتهم التدريسية، وحل القضايا والمشاكل التي تواجه المعلمين داخل غرفة الصف. كما أن إدارة المراكز تفتقر تثقيف المجتمع المحلي حول أهمية المعلم والرسالة السامية التي يؤديها من خلال نشرات وبرامج تثقيفية تقدمها للمجتمع المحلي.

وهذا ما دلت عليه الفقرات الآتية: فقرة " تشجع إدارة المراكز المعلمين على الاستماع بعناية لآرائهم حول احتياجاتهم التدريسية"، والفقرة " تساعد إدارة المراكز المعلمين على حل القضايا والمشاكل الطلابية التي تواجههم داخل الغرفة الصفية"، والفقرة" تسهم إدارة المراكز في زيادة وعي المجتمع المحلي لرسالة المعلم ورؤيته وأهدافه من خلال التواصل الفعال معه"، والتي جاءت بدرجة متوسطة.

ثالثاً: تخطيط البرامج

جدول (6) تبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال تخطيط البرامج مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية (N=108)

الرقم	الرتبة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
11	1	تسعى هذه المراكز إلى تنمية معرفة جديدة لدى المتعلمين في مجال مهنتهم التربوية.	3.69	.82	كبيرة
1	2	تعتمد إدارة المركز في تخطيط البرامج على أسس تربوية واضحة ومحددة.	3.67	.785	كبيرة
10	3	تهدف برامج المركز إلى مراعاة الأهداف الجوانب التعليمية والتطبيقية للمتعلمين.	3.50	.76	كبيرة
2	4	يشارك في تخطيط البرامج التي يقدمها المراكز خبراء ومختصون في التخطيط التربوي.	3.44	.85	كبيرة
8	5	يسعى المركز إلى تحقيق أهداف محددة وقابلة للقياس.	3.40	.91	كبيرة
12	6	تهدف إدارة المركز إلى تحقيق مفهومي المرونة والابداع في أهداف برامج المركز.	3.38	.90	متوسطة
6	7	يتم اختيار الأوقات المناسبة عند تخطيط برامج التحسين والتطوير من قبل المراكز.	3.36	1.00	متوسطة
7	8	يسعى المركز إلى تحقيق أهداف إجرائية وقائية.	3.36	.85	متوسطة
3	9	تراعى خبرات المعلم السابقة في عملية التخطيط.	3.35	.98	متوسطة
9	10	انبثاق الأهداف من خلال مسح شامل لحاجات المعلمين من أجل تطوير أدائهم المهني.	3.32	.88	متوسطة
4	11	يتم تحديد الأولويات من خلال ورش وأوراق عمل ونشاطات أخرى.	3.26	.91	متوسطة
5	12	يعلن عن حوافز تشجيعية للمعلم الفعال المبدع بعد انتهاء برامج التطوير والتحسين.	3.05	1.12	متوسطة
تخطيط البرامج			3.40	.74	**كبيرة**

حيث أشارت النتائج إلى أن مجال(**تخطيط البرامج**)، جاء بالمرتبة الثالثة وبدرجة كبيرة، حيث حصلت على أعلى متوسط حسابي(3.40)، وإنحراف معياري(.74).وبدرجة كبيرة، وقد يعزو الباحثون هذه النتيجة إلى دور مدير المركز في تعزيز تنمية المتعلمين وتطويرهم في مجال مهنتهم وتخصصاتهم الأكاديمية، من خلال إنطلاقها من رؤية سليمة تعتمد بشكل واضح على التخطيط لبرامج تربوية بشكل واضح، يسهم في تخطيطها خبراء ومختصين في كل المجالات التربوية، بحيث تكون يستفيد من هذه البرامج كافة المعلمين ويستطيعوا تطبيقها في الميادان. وهذا ما دلت عليه فقرات المجال الأولى والتي نصت على: الفقرة" تسعى هذه المراكز إلى تنمية معرفة جديدة لدى المتعلمين في مجال مهنتهم التربوية"، والفقرة" تعتمد إدارة المركز

في تخطيط البرامج على أسس تربوية واضحة ومحددة، والفقرة" يشارك في تخطيط البرامج التي يقدمها المراكز خبراء ومختصون في التخطيط التربوي."، والفقرة" يسعى المركز إلى تحقيق أهداف محددة وقابلة للقياس"، وجميعها جاءت بدرجة تقير كبيرة.

أما بالنسبة للفقرات التي جاءت بدرجة متوسطة، فقد تعزى هذه النتيجة إلى ضعف إدارة المراكز على تشجيع المعلمين على النمو والإبداع والتطوير، فهي تواجه ضعف في التنسيق واختيار الوقت المناسب للقيام بتنفيذ البرامج بحيث لا يتعارض مع أوقات المعلمين. وهذا ما دلت عليه مجيء الفقرات الآتية: الفقرة" تهدف إدارة المركز إلى تحقيق مفهومي المرونة والابداع في أهداف برامج المركز" والفقرة "يتم اختيار الأوقات المناسبة عند تخطيط برامج التحسين والتطوير من قبل المراكز".

حيث أن المعلمين المشاركين في البرامج التدريبية في المراكز تعاني من ضعف إدارة المراكز في مراعاة خبرات المعلمين، وفي إختيار الأهداف بحيث تكون منبثقه من حاجة المعلمين بشكل فعلي إلى التطوير والتنمية في مجالات وتخصصات معينة، وتطبيقها بشكل عملي وليس نظري. وهذا ما اشارت إليه الفقرات الآتية: فقرة" تراعي خبرات المعلم السابقة في عملية التخطيط "، والفقرة "انبثاق الأهداف من خلال مسح شامل لحاجات المعلمين من أجل تطوير أدائهم المهني، والفقرة" يتم تحديد الأولويات من خلال ورش وأوراق عمل ونشاطات أخرى".

وأخيراً، جاءت الفقرة التي نصت على: يعلن عن حوافز تشجيعية للمعلم الفعال المبدع بعد انتهاء برامج التطوير والتحسين."، في المرتبة الأخيرة من المجال وبدرجة متوسطة، وقد تعزى هذه النتيجة إلى رغبة المعلم في تكريمه وتعزيز لإنتاجها الأدبي وخاصة المعلمين المبدعين والمتميزين، والذي تجهل إدارة المراكز الدور الذي يقوم به المعلمين، دون مراعاة أهمية تعزيز هذه الفئة من المعلمين المتميزين، ضعف في مراعاة الإنعكاس النفسي والتعليمي الذي سوف يحقق هؤلاء المعلمين المتميزين في حالة الإهتمام بهم، وتقديم التحفيز المناسب لهم على رقي وتطوير العملية التعليمية. واختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة السريحين (2012) التي جاءت بدرجة مرتفعة في مجال التخطيط وتحديد الأهداف جاءت بدرجة مرتفعة.

رابعاً: محتوى البرنامج التدريبي

جدول رقم (7) تبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال محتوى البرنامج التدريبي مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية (N=108)

الرقم	الرتبة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
5	1	يساعد محتوى المواد التدريبية الذي يقدمه المركز على تحسين مستوى الأداء المهني للمعلمين.	3.50	.83	كبيرة
3	2	تساعد المواد التدريبية التي يقدمها المركز على رفع المستوى الأكاديمي للمتدرب.	3.45	.86	كبيرة
1	3	يقدم المركز مواد تدريبية جديدة ومواكبة للتطورات الحديثة.	3.42	.87	كبيرة

الرقم	الرتبة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
4	4	يشجع محتوى المواد التدريبية الذي يقدمه المركز على التحفيز والإبداع بين المتدربين المعلمين.	3.40	.76	كبيرة
6	5	تحث إدارة المراكز المعلمين على التقويم المستمر لجميع أعمال وأنشطة المادة التدريسة ضمن فرق العمل أثناء تنفيذ المهمات التدريسية.	3.31	.91	متوسطة
2	6	يحرص القائمون على العمل في المركز على دمج المواد التدريبية بين الجانبين النظري والتطبيقي.	3.28	.87	متوسطة
محتوى البرنامج التدريبي			3.39	.70	كبيرة

حيث أشارت النتائج إلى أن مجال(**محتوى البرنامج التدريبي**)، جاء بالمرتبة الثالثة وبدرجة كبيرة، حيث حصلت على أعلى متوسط حسابي(3.39)، وإنحراف معياري(.70) وبدرجة كبيرة، وقد يعزو الباحثون هذه النتيجة إلى الدور الذي تقدمة مراكز التنمية المهنية في تحسين مستوى الأداء المهني والأكاديمي لدى للمعلمين من خلال تقديم مواد تدريبية تحديثة مواكبة للتطور والإبداع ومجريات العصر المتجددة. وهذا ما دلت عليه نتيجة الفقرات الآتية: "يساعد محتوى المواد التدريبية الذي يقدمه المركز على تحسين مستوى الأداء المهني للمعلمين"، والفقرة" تساعد المواد التدريبية التي يقدمها المركز على رفع المستوى الأكاديمي للمتدرب."، والفقرة" يقدم المركز مواد تدريبية جديدة ومواكبة للتطورات الحديثة." بالإضافة إلى ضعف مشاركة المعلم فعلياً في اختيار الموضوعات التدريبية التي هم فعلياً بحاجة لتطوير أنفسهم من خلالها، من أجل المقدرة على تحديد نقاط قوة والضعف لديهم في جوانب متعددة، وقد تعزى هذه النتيجة المتوسطة إلى ضعف التركيز على جوانب تدريبية ميدانية، وليس الاكتفاء بالجانب النظري فقط، وإنما لا بد من التنوع في استخدام طرائق متنوعة لتحديد احتياجات المعلمين، واستخدام أساليب وطرائق التدريس والتقويم المختلفة.

وإن الإدارة المراكز تشعر بالضعف في التنسيق والتقويم المستمر لبرامجها ، وذلك يعود إلى طبيعة عمل القائمين على التنيسق للبرامج بشكل فردي، وليس العمل الجماعي المنبثق من روح الفريق. وهذا ما أشارت إليه الفقرات التي تنص على: " تحث إدارة المراكز المعلمين على التقويم المستمر لجميع أعمال وأنشطة المادة التدريسة ضمن فرق العمل أثناء تنفيذ المهمات التدريسية. يحرص القائمون على العمل في المركز على دمج المواد التدريبة بين الجانبين النظري والتطبيقي". بدرجة متوسطة. وقد يعزى ذلك إلى أن الإدارة المراكز تشعر بالضعف في التنسيق والتقويم المستمر لبرامجها ، وذلك يعود إلى طبيعة عمل القائمين على التنيسق للبرامج بشكل فردي وليس العمل الجماعي المنبثق من روح الفريق. واختلفت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة السريحي (2012) التي جاءت بدرجة مرتفعة في مجال محتوى البرنامج التدريب.

خامساً: مجال تنفيذ برامج التدريب والتطوير

جدول (8) تبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال تنفيذ برامج التدريب والتطوير مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية (N=108)

الرقم	الرتبة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
2	1	تطرح إدارة المركز برامج تدريبية للمعلمين لتحسين مهاراتهم التدريسية.	3.61	.82	كبيرة
3	2	تحث إدارة المراكز المعلمين على ضرورة بذل الجهود لتطوير مهاراتهم وقدراتهم الذاتية.	3.59	.99	كبيرة
6	3	تقدم إدارة المراكز فرص متكافئة لكافة المعلمين لحضور الدورات التدريبية.	3.50	1.02	كبيرة
1	4	تحدد إدارة المراكز الاحتياجات التدريبية للمعلمين بما يلبي متطلبات تطورهم.	3.47	.78	كبيرة
7	5	تطبق إدارة المراكز مبدأ تكافؤ الفرص في حضور المعلمين لبرامج تطوير أداء المهني للمعلمين.	3.40	.97	كبيرة
9	6	تُعد إدارة المراكز المواد التدريبية التي تلبي حاجات المعلمين التدريبية لتحسين أدائهم.	3.30	.81	متوسطة
10	7	تستخدم إدارة المراكز الأساليب التدريبية المتنوعة التي تعكس الطريقة التي تناسب تعلم المعلمين	3.27	.903	متوسطة
5	8	تقدم إدارة المراكز حوافز للمعلمين لدفعهم للاشتراك بمراكز التطوير لتحسين أدائهم المهني.	3.18	1.02	متوسطة
4	9	تشجيع إدارة المراكز المعلمين على القيام بالبحوث الاجرائية.	3.16	.83	متوسطة
8	10	تراعي إدارة المراكز الفروق الفردية بين المعلمين عند تقديم البرامج لتحسين أدائهم المهني.	3.03	1.05	متوسطة
		تنفيذ برامج التدريب والتطوير	3.35	.71	متوسطة

حيث جاء بالمرتبة هذا المجال في المرتبة الخامسة والأخيرة ، وبمتوسط حسابي بلغ (3.35) ، وبدرجة متوسطة. وقد تعزى هذه النتيجة المرتفعة في الفقرات الأولى من المجال، والتي نصت على:" تطرح إدارة المركز برامج تدريبية للمعلمين لتحسين مهاراتهم التدريسية"، والفقرة" تحث إدارة المراكز المعلمين على ضرورة بذل الجهود لتطوير مهاراتهم وقدراتهم الذاتية"، والفقرة" تقدم إدارة المراكز فرص متكافئة لكافة المعلمين لحضور الدورات التدريبية." والفقرة" تحدد إدارة المراكز الاحتياجات التدريبية للمعلمين بما يلبي متطلبات تطورهم"، والفقرة" تطبق إدارة المراكز مبدأ تكافؤ الفرص في حضور المعلمين لبرامج تطوير أداء المهني للمعلمين. ". بأن إدارة المراكز تهدف إلى طرح برامج تدريبة متنوعة تلبي إحتياجات المعلمين، وتحقق متطلباتهم المهنية، بحيث يستفيد منها كافة المنتسبين لتلك المراكز وبأوقات تناسبهم لضمان الحضور لكافة المعلمين.

وأخيراً، دلت نتائج الفقرتين التي جاءت بدرجة متوسطة، والتي نصت على:"تشجيع إدارة المراكز المعلمين على القيام بالبحوث الاجرائية"، والفقرة" تراعي إدارة المراكز الفروق الفردية بين المعلمين عند تقديم البرامج لتحسين أدائهم المهني ". وقد تعزى هذه النتيجة إلى المعاناة التي يواجهها المعلمين من ضعف تشجيع إدارة المراكز المعلمين للقيام بحوث إجرائية لتعرف على المستوى المهني الذي توصل إليها المعلمين من جهة، ومن جهة أخرى التوصل إلى المشكلات التي يعاني منها المعلمين في البيئة الصفية والإدارة والمعلمين والمنهاج وغيرها، ون أجل السعي لإجاد حلول تساعد المعلمين التوصل إليها، وليس الإكتفاء فقط بعقد دورات وبرامج نظرية بعيدة عن التطبيق ومحاكاة الواقع الذي يعطي صورة معاكس كلياً عما هو منظر. وأن طبيعة البرامج التعرضها المراكز والمعرفة التي تحتويها والوقت الذي تحدده دون مراعاة لحاجات المعلمين وفروقاتهم الفردية من أجل تحقيق ما تصبوا إليه البرامج من تحقيق نمو مهني شامل للمعلمين.

اتفقت نتيجة هذا المجال مع نتيجة دراسة أواه (Awuah,2011)، دراسة عليوه(2011)، بوجود ضعف دور إدارة المراكز لبعض الفقرات. ودراسة السريحي (2012) التي جاءت بدرجة مرتفعة في مجال التدريب.

الاجابة عن السؤال الثاني من الدراسة، والذي نصه:

هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الأوساط الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على الأداة المعدة للكشف عن دور مراكز التنمية المهنية في تطوير أداء المعلمين من وجهة نظر مديري المدارس في منطقة (بئر السبع) تعزى لمتغيرات:(والجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على الأداة المعدة للكشف عن دور مراكز التنمية المهنية في تطوير أداء المعلمين من وجهة نظر مديري المدارس في منطقة (بئر السبع) تعزى لمتغيرات:(الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة)، وكما هو مبين في الجدول رقم (9).

جدول (9) تبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة تعزى لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة)

الفئات	البيان	تخطيط البرامج	تنفيذ برامج التدريب والتطوير	الاتصال والتواصل مع المعلمين	محتوى البرنامج التدريبي	الموارد والمعدات	الاداة الكلية
الجنس							
ذكر	المتوسط الحسابي	3.41	3.35	3.40	3.38	3.42	3.39
	العدد	101	101	101	101	101	101
	الانحراف المعياري	.631	.707	.754	.705	.716	.646
انثى	المتوسط الحسابي	3.19	3.36	3.48	3.50	3.76	3.46
	العدد	7	7	7	7	7	7
	الانحراف المعياري	.823	.744	.495	.720	.582	.624
المجموع	المتوسط الحسابي	3.40	3.35	3.41	3.39	3.44	3.40

الفئات	البيان	تخطيط البرامج	تنفيذ برامج التدريب والتطوير	الاتصال والتواصل مع المعلمين	محتوى البرنامج التدريبي	الموارد والمعدات	الاداة الكلية
	العدد	108	108	108	108	108	108
	الانحراف المعياري	.643	.706	.738	.703	.710	.642
سنوات الخدمة							
اقل من 5 سنوات	المتوسط الحسابي	3.88	3.72	3.84	3.90	3.80	3.83
	العدد	17	17	17	17	17	17
	الانحراف المعياري	.541	.695	.622	.493	.744	.553
من 5 سنوات الى اقل من 10 سنوات	المتوسط الحسابي	3.24	3.27	3.28	3.29	3.32	3.28
	العدد	20	20	20	20	20	20
	الانحراف المعياري	.580	.542	.645	.580	.615	.535
10سنوات فاكثر	المتوسط الحسابي	3.33	3.29	3.34	3.30	3.39	3.33
	العدد	71	71	71	71	71	71
	الانحراف المعياري	.635	.730	.759	.731	.711	.654
المجموع	المتوسط الحسابي	3.40	3.35	3.41	3.39	3.44	3.40
	العدد	108	108	108	108	108	108
	الانحراف المعياري	.643	.706	.738	.703	.710	.642
المؤهل العلمي							
بكالوريوس فما دون	المتوسط الحسابي	3.46	3.35	3.39	3.17	3.17	3.31
	العدد	6	6	6	6	6	6
	الانحراف المعياري	.769	.829	.779	.830	.845	.789
دبلوم عال	المتوسط الحسابي	3.33	3.44	3.43	3.28	3.49	3.39
	العدد	15	15	15	15	15	15

الفئات	البيان	تخطيط البرامج	تنفيذ برامج التدريب والتطوير	الاتصال والتواصل مع المعلمين	محتوى البرنامج التدريبي	الموارد والمعدات	الاداة الكلية
	الانحراف المعياري	.538	.696	.604	.593	.613	.511
ماجستير فأكثر	المتوسط الحسابي	3.41	3.33	3.40	3.43	3.46	3.41
	العدد	87	87	87	87	87	87
	الانحراف المعياري	.657	.707	.764	.715	.721	.658
المجموع	المتوسط الحسابي	3.40	3.35	3.41	3.39	3.44	3.40
	العدد	108	108	108	108	108	108
	الانحراف المعياري	.643	.706	.738	.703	.710	.642

يبين الجدول رقم (9) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة تبعًا للمُتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة) بسبب اختلاف فئات متغيرات الدراسة، ولبيان دلالة الفروق الإحصائيّة بين المتوسطات الحسابيّة تم استخدام تحليل التباين الثلاثي المتعدد كما في الجدول رقم (10):

جدول رقم (10) تحليل التباين الثلاثي المتعدد لأثر متغيرات الدراسة على دور مراكز التنمية المهنية في تطوير أداء المعلمين من وجهة نظر مديري المدارس في منطقة (بئر السبع) وفقاً لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة)

الأثر	الاختبار المتعدد	قيمة الاختبار المتعدد	قيمة ف الكلية المحسوبة	درجة حرية البسط	درجة حرية المقام	الدلالة الإحصائية
الجنس	Hotelling's Trace	.108	1.959(a)	5.000	91.000	.092
سنوات الخدمة	Wilks' Lambda	.929	.682(a)	10.000	182.000	.740
المؤهل العلمي	Wilks' Lambda	.853	1.511(a)	10.000	182.000	.138

يظهر الجدول رقم (10) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية لمستوى تعزى لأثر الجنس وسنوات الخدمة والمؤهل العلمي على دور مراكز التنمية المهنية في تطوير أداء المعلمين من وجهة نظر مديري المدارس في منطقة (بئر السبع)، كما قام الباحث بعمل اختبار تحليل التباين الثلاثي المتعدد، وكما يلي:

جدول (11) تبين تحليل التباين المتعدد لأثر متغيرات الدراسة على دور مراكز التنمية المهنية في تطوير أداء المعلمين من وجهة نظر مديري المدارس في منطقة (بئر السبع) وفقاً لمتغيرات (الجنس ، وسنوات الخدمة، والمؤهل العلمي)

مصدر التباين	المجالات	مجموع المربعات	درجات الحريّة	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائيّة
النموذج المصحح	تخطيط البرامج	7.675(a)	12	.640	1.665	.087
	تنفيذ برامج التدريب والتطوير	6.096(b)	12	.508	1.021	.436
	الاتصال والتواصل مع المعلمين	5.665(c)	12	.472	.852	.597
	محتوى البرنامج التدريبي	7.213(d)	12	.601	1.250	.262
	الموارد والمعدات	6.399(e)	12	.533	1.064	.399
	الاداة الكلية	5.682(f)	12	.473	1.172	.315
التقاطع	تخطيط البرامج	198.261	1	198.261	516.069	.000
	تنفيذ برامج التدريب والتطوير	202.623	1	202.623	407.357	.000
	الاتصال والتواصل مع المعلمين	208.794	1	208.794	376.873	.000
	محتوى البرنامج التدريبي	198.624	1	198.624	412.952	.000
	الموارد والمعدات	226.032	1	226.032	450.976	.000
	الاداة الكلية	206.742	1	206.742	511.621	.000
الجنس	تخطيط البرامج	.653	1	.653	1.700	.195
	تنفيذ برامج التدريب والتطوير	.069	1	.069	.139	.710
	الاتصال والتواصل مع المعلمين	.049	1	.049	.088	.768
	محتوى البرنامج التدريبي	.022	1	.022	.045	.833
	الموارد والمعدات	.317	1	.317	.632	.429
	الاداة الكلية	.031	1	.031	.076	.784

مصدر التباين	المجالات	مجموع المربعات	درجات الحريّة	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائيّة
سنوات الخدمة	تخطيط البرامج	1.848	2	.924	2.405	.096
	تنفيذ برامج التدريب والتطوير	1.465	2	.733	1.473	.234
	الاتصال والتواصل مع المعلمين	.932	2	.466	.841	.434
	محتوى البرنامج التدريبي	1.728	2	.864	1.796	.172
	الموارد والمعدات	2.044	2	1.022	2.039	.136
	الاداة الكلية	1.547	2	.774	1.914	.153
المؤهل العلمي	تخطيط البرامج	.035	2	.017	.045	.956
	تنفيذ برامج التدريب والتطوير	.799	2	.400	.804	.451
	الاتصال والتواصل مع المعلمين	.109	2	.054	.098	.907
	محتوى البرنامج التدريبي	.342	2	.171	.355	.702
	الموارد والمعدات	.811	2	.406	.809	.448
	الاداة الكلية	.179	2	.089	.221	.802
Error	تخطيط البرامج	36.497	95	.384		
	تنفيذ برامج التدريب والتطوير	47.254	95	.497		
	الاتصال والتواصل مع المعلمين	52.632	95	.554		
	محتوى البرنامج التدريبي	45.694	95	.481		
	الموارد والمعدات	47.615	95	.501		
	الاداة الكلية	38.389	95	.404		
المجموع	تخطيط البرامج	1291.292	108			
	تنفيذ برامج التدريب والتطوير	1265.380	108			
	الاتصال والتواصل مع المعلمين	1312.222	108			

مصدر التباين	المجالات	مجموع المربعات	درجات الحريّة	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائيّة
	محتوى البرنامج التدريبي	1295.500	108			
	الموارد والمعدات	1335.347	108			
	الاداة الكلية	1291.372	108			
المجموع المعدل	تخطيط البرامج	44.171	107			
	تنفيذ برامج التدريب والتطوير	53.350	107			
	الاتصال والتواصل مع المعلمين	58.296	107			
	محتوى البرنامج التدريبي	52.906	107			
	الموارد والمعدات	54.014	107			
	الاداة الكلية	44.070	107			

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على الأداة المعدة للكشف عن دور مراكز التنمية المهنية في تطوير أداء المعلمين من وجهة نظر مديري المدارس في منطقة (بئر السبع) وفقًا لمتغيرات:(الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة). حيث أظهرت النتيجة عدم وجود فروق دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة (α<0.05) بين المتوسطات الحسابية لدور مراكز التنمية المهنية في تطوير أداء المعلمين من وجهة نظر مديري المدارس في منطقة (بئر السبع)، تُعزى للجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة، على جميع مجالات الدراسة والاداة ككل.

وقد تعزى هذه النتيجة من وجهة نظر مديري المدارس في منطقة النقب من خلال ملاحظاتهم الميدانية للمعلمين داخل المدرسة ورؤية الواضحة لما يقدمه المدربين في المراكز للمعلمين، لما تعود عليهم بعديد من الفوائد والمزايا، حيث أنها تساعدهم على تبني رؤية تعليمية معينة، وتقاسم هذه الرؤية مع المجتمع المدرسي، حيث تساهم برفع قيادة العملية التعليمية نحو الأهداف المرجوة، من أجل القيام بعملية الاتصالات والتفاعل الجيد مع الطلبة والمعلمين وأولياء الأمور وأعضاء المجتمع، فالتنمية المهنية تعتبر عنصر فعَال يسهم بإحداث تغيير للبيئة المحيطة نحو الأفضل، وينفذ الاستراتيجيات الموضوعة.

واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة العاجز ونشوان(2005)، ودراسة ساندوفالي(Sandovalle, 2008)، ودراسة. واختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة السريحي (2012)، ودراسة أواه (Awuah,2011) والتي أشارت بوجود فروق لبعض متغيرات الدراسة.

وفيما يلي تفصيل لمناقشة المتغيرات:

متغير الجنس: حيث أظهرت النتائج عدم وجود فروق تعزى لأثر متغير الجنس، وقد تعزى هذه النتيجة من وجهة نظر مديري المدارس أن التنمية والتطوير المهني متطلب لكلا الجنسين دون تحديد، كلاهما يطمح بالتميز والريادة لبلوغ مرحلة التميز والإبداع، والعمل الجاد على استثمار إبداعهم وتميزهم في تنشيط العملية التعلمية.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن كلا الجنسين دائما يكون بينهم منافسة في اتباع النمط القيادي الأفضل في الإدارة الصفية، لكي يتوصل إلى نتائج أفضل لطلابه، كما أن كلا الجنسين يصلا على نفس الدورات التدريبية والأنشطة التربوية. وكلاهما تطبق عليهم الإجراءات والقوانين الملقاه عليهم من وزارة التربية والتعليم بدون استثناء حرصاً منهم على تحقيق الأهداف المنشودة منهم، حيث أنه لا يوجد فرق في سياسة الوزارة اتجاه أي من الجنسين في جهودهم وقراراتهم أو تبادل الخبرات والمعلومات، فالتنمية والتطوير مطلب للمعلمين والمعلمات.

وأن الظروف التي يعيشها المعلمين من كلا الجنسين هي واحدة في مجتمع واحد أي أفكار المحيطة بهم أفكار مشتركة ومشكلات مشتركه، ومناهج مشتركه يدرسها كلا الجنسين في فصل دراسي محدد، وكلاهم يتعاملان مع طلبة سواء أكانت إناث أم ذكور، لديهم خصائص فليسلوجيه وتغيرات جسمية وظروف نفسية تتطلب من المعلمين في كلا الجنسين أن يتدربوا وينمو ذاتهم ويطلعوا على تجارب ونجاحات الآخرين في التعامل مع مشكلات الطلبة.

حيث أن معايير التنمية المهنية التي وضعتها وزارة التربية والتعليم وزارة التربية والتعليم في فلسطين عام(2014)، لم تحدد أي طرف من الجنسين، وإنما جاءت بشكل عام لمن تنطبق عليه معايير التنمية المهنية، وقد تعزى هذه النتيجة إلى كلا الفئتين من الذكور والإناث بحاجة إلى جهات داعمة تسعى إلى تنميتهم وتطوير مهاراتهم التعليمية والمهنية، والأمر يتطلب توفر مراكز تربوية مهنية، تسعى إلى تطوير المعلمين وتنمي مهاراتهم لكي يتوصلوا لمرحلة بلوغ التميز والإبداع ، وأن يكون لديهم رؤية واضحة ومقدرة على التخطيط والتنظيم، وتحمل المسؤولية بكافة مجرياتها.

أن كلا الفئتين من الذكور والإناث بحاجة لكي يتوصلوا لمرحلة بلوغ التميز والإبداع لتتشكل لديهم رؤية واضحة ومقدرة على التخطيط والتنظيم وتحمل المسؤولية من خلال إنتساب والمشاركة التي يتظمها مديري المدارس للمعلمين بالمراكز المختصة بالتنمية والتدريب والتطوير.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى رغبة هذه الفئة في التحسين المستمر لمعلميها، والعمل على تطويرهم وتهيئة الظروف المناسبة لهم من إحداث التطوير والتدريب المستمر، لحساسية التعامل مع فئة الأساسية التي تعد نواة التفكير والإبداع في المستقبل، لذا لابد من إعدادهم وتنشئتهم بشكل متطور ومتغير، يشجعهم على التعليم والعطاء. كما أن فئة معلمي المرحلة الأساسية هم من بحاجة أكثر إلى الإشراف والتوجيه، والإطلاع على كل ماهو جديد، والتنوع في الأساليب التدريس، لحساسية الفئة التي يتعاملون مها، مراعاةً للفروق الفردية لهن، وغالباً هذه الفئة بحاجة إلى توجيه وإشراف وعناية بشكل أكبر، وذلك لكي يتمكن المعلم من إعداد جيلٍ واعٍ، يمتلك الرؤية والمعرفة العلمية المناسبة.

وقد تعزى هذه النتيجة هذه النتيجة إلى إدراك جميع أفراد عينة الدراسة أن مديري المدارس كمشرفين مقيمين، لكي يتمكنوا من متابعة تنمية وتأهيل المعلم، فإنه لا بد أن يتمتع بمجموعة من الكفايات التي تمكنه من النهوض بأعباء مهنتهعلى

أكمل وجه، وعليهأن يعمل على تنمية ذاته وقدراته وتجديد أفكاره وتطوير ممارساته؛ بحيث تتمكن المؤسسة التعليمية التي يقودها من القيام بدورها بتميز. واختلف هذه النتيجة مع دراسة ماري (2016) التي أشارت بوجد فروق تبعاً للجنس.

بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي: والتي أظهرت نتائج الدراسة بعدم وجود فروق تعزى لأثر متغير المؤهل العلمي، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن المعلمين بحاجة لمواكبة كل ما هو جديد، وخاصة في ظل الظروف المتغيرة التي يتجدد فيها المعرفة والمهارة، ويتنوع الأسلوب في العرض والتقديم نتيجة استحداث وسائل تكنولوجية جديدة تطلع المعلمين بشكل مستمر على أفكار وإبداعات متجددة تحسن العملية التعليمية، الأمر الذي يجعل بأن لا يكون فرق بين المؤهل العلمي، لأن المعلمين مهما كان تحصيلهم العلمي بحاجة إلى تطوير وتحديث لمعلوماتهم، وهذا ما تقوم به مراكز التنمية والتدريب والتطوير المهني من أجل تحقيق الجودة والريادة في العملية التعليمة

وأخيراً، متغير سنوات الخدمة: أيضاً أظهرت النتائج بعدم وجود فروق تعزى لأثر متغير سنوات الخدمة، وهذا مؤشر إلى أن المعلمين بحاجة إلى تنمية وتدريب من أجل التطوير دون النظر إلى سنوات خبرته، على الرغم من أن المعلمين كلما زادت سنوات خبراتهم زاد خبراتهم التعليمية ومهاراتهم على التدريس، إلا أن العلم لم يتوقف عند فترة تدريسية معينة وإنما العلم متجدد ومتطور، وبحاجة إلى تحديث وتطوير للأفكار والمعلومات بشكل مستمر، وخاصة أن الفئات التي يتعامل معها المعلمين من الطلبة لم يعد كما كان في العصر السابق، فهم يتعامل مع طلبة التتكنولوجيا والمعرفة، لذا بحاجة إلى أن يكون المعلم على هيئة مستعدة من العلم والمعرفة؛ لكي يتمكن من الإجابة على أي سؤال يعرض عليهم من قبل الطلبة. واختلفت نتيجة دراسة متغير الخبرة مع نتيجة دراسة أواه (Awuah,2011)، والتي أشارت وجود فرق تعزى لأثر متغير سنوات الخبرة.

التوصيات

أوصى الباحثون بناءً على النتائج التي تم توصل إليها في الدراسة بعدة توصيات أهمها:

- أن تسعى إدارة المراكز إلى طرح برامج تدريبية جديدة تتوافق مع إحتياجات المعلمين، وتحسن مهاراتهم التعليمية والتدريسية.
- أن تشجع إدارة المراكز المعلمين على القيام بإجراء بحوث الإجرائية لتوظيف ما تم تعلم في المراكز المهنية في الميدان التعليمي.
- أن يحرص القائمون على العمل في المركز على دمج المواد التدريبة بين الجانبين النظري والتطبيقي.
- أن تسعى إدارة مراكز التنمية المهنية إلى تعزيز دور المراكز الذي تؤديه، من خلال تزويد المراكز بطاقم متخصص ومؤهل بشكل مستمر، وبناء أبنية مريحة للمعلمين وتلاءم حاجات اعداد المعلمين.

المراجع العربية والأجنبية

أبو عطوان، مصطفى(2008). معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة وسبل التغلب عليها بمحافظة غزة. (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية – غزة.

جبر، نبيل(2002). تقويم برامج تدريب المعلمين التربية الأساسية الدنيا أثناء الخدمة بمحافظة غزة في ضوء الاتجاهات المعاصرة. (رسالة ماجستير غير منتشورة)، جامعة الأزهر– غزة.

الحسين، سمية (2012). برنامج تدريبي مقترح لتنمية الأداء المهني لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في الجمهورية العربية السورية في ضوء متطلبات المناهج المطورة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة القاهرة

الحسيني، يحيى بن سعيد (2013). فاعلية إدرارة مراكز التدريب التربوي ومقترحات تطويرها في سلطنة عُمان . أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة اليرموك: الأردن.

الخطيب، إبراهيم (2010). الإشراف التربوي (فلسفته،أساليبه، تطبيقاته)، ط1. عمان: دار قنديل للنشر والتوزيع.

سمور، رياض (2006). دور برنامج المدرسة وحدة تدريب في النمو المهني للمعلمين في غزة، مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية)، 14(2)، 463– 503.

سبرينغر، فلوريا، العيسى، ماهر، والسعيد، ماهر(2011). الظروف الوظيفية للمعلمين الفلسطينية. ريادة للاستشارات التربوية.

السريحي، منصور.(2012). درجة توافر آليات التنمية المهنية المستدامة لمديري المدارس الحكومية بمحافظة جدة والصعوبات التي تواجهها من وجهة نظر مديري المدارس. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.

عبد السلام، عبد السلام (2007). أساسيات التدريس والتطوير المهني للمعلم.الإسكندرية: دار الجامعة للنشر والتوزيع.

العلوي، سليمان بن هلال(2011). تقييم التدريب الإداري في المعاهد التدريبية في سلطنة عمان. مجلة الإداري، مسقط، 228(106)، 28-39.

العجلوني، عدنان (2005). بناء برنامج تدريبي لتنمية الكفايات المهنية لمدربي مؤسية التدريب المهني في الأردن في ضوء لمتلاكهم لها وبيان أهميته التطبيقية من وجهة نظر ذوي الاختصاص. (رسالة دكتوراه غير منشورة). كلية التربية، جامعة اليرموك

عبد المنعم، نادية، مصطفى، عزة (2008). الإدارة المدرسية المعاصرة في ظل المتغيرات العالمية. القاهرة: المجموعة العربية للنشر.

علان، محمد، دبوس، محمد، تيم، حسن(2012). دور مديري المدارس الحكومية الثانوية في التنمية المهنية للمعلمين في شمال الضفة الغربية. مجلة دراسات للعلوم التربوية، 39 (1)، 1-16

الفتلاوي، سهيلة محسن كاظم.(2003). كفايات التدريس الطبعة الأولى، دار الشروق للنشر والتوزيع ،عمان، الاردن.

مرسي، محمد منير(2007). الإصلاح والتجديد التربوي في العصر الحديث. ط2، القاهرة: دار عالم الكتب للنشر والتوزيع.

مطلق، نايف (2015). دور مشرفي الإدارة المدرسية في التنمية المهنية المستدامة لمديري المدارس بالتعليم العام بمدينة حائل. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى.

نيتل، جمال (2007) . دور التدريب في تطوير كفايات مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بقطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية ، غزة.

نشوان، يعقوب(1997). المنهج التربوي من منظور إسلامي. ط1، عمان، الأردن: دار الفرقان للنشر والتوزيع.

نشوان، يعقوب ونشوان، جميل (2005)." نظام الإشراف التربوي بمدارس وكالـــة الغـــوث الدولية بغزة في ضوء الفكر التربوي الحديث"، مجلة البحوث والدراسات الفلسطينية(بيرسا)، 1(2)، 63-44

وزارة التربية والتعليم (2016). إحصائيات حول التعليم بقطاع غزة. الإدارة العامة للتخطيط

وزارة التربيـــــة والتعليم العالي في دولة فلسطين (2014). المعايير المهنية لمدير المدرسة. www.moehe.gov.ps/LinkClick

يونس، مجدي (2016). كيف تتم التنمية المهنية الإلكترونية للمعلمين في ضوء معطيات العصر الرقمي.-WWW.NEW EDUC.COM

Awuah, P.,B.(2011). Supervision of Instruction in Public primary Schools in chana: thachers, and headthachers perapectives, Doctor of education(Phd) Murdoch University Butler, Jim ,(1992), Teacher professional development an Australian case study, Journal of education for teaching .18(3):252-278

Lanier, J,(1986).Tomorrow's teachers: A Report of the Holmes Group. Michigan: state university

Mary, Ata, M,.(2015) .The Role of Teachers' Resource Centres in Teachers' Professional Development and Enhancing Primary Education in Zanzibar . Journal of Education and Practice, Vol.6, No.8:44-62

Stephanie,.H.(2010) .Why professional development matters. Learning Forward , 504 S. Locust St

Susanna,.L. Luke, M,., Katharine,. O. (2009).The state role in teacher professional development and education throughout teachers. Education Finance and Policy. 4(2): 212-228

Saad,. S.,(2010). Classroom-Level Teacher Professional Development and Satisfaction: Teachers Learn in the Context of Classroom-Level Curriculum Development (EJ904392), Professional Development in Education, Vol.36, NO.4, 2010,p597-620