

## دور برامج النمو المهنية في تحسين أداء المعلم -دراسة تطبيقية لبعض مؤسسات التربية لولاية البليدة-

### The role of professional growth programs in improving teacher's performance - an applied study of some educational institutions in Blida state

خولة زباني<sup>1</sup>، أحمد داودي<sup>2</sup>، أمينة موسلي<sup>3</sup>

Khaoula Ziani<sup>1</sup>, Ahmed Daoudi<sup>2</sup>, Amina mousli<sup>3</sup>

<sup>1</sup> المعهد الوطني للبحث في التربية، Zian.ikhawla@gmail.com

<sup>2</sup> المعهد الوطني للبحث في التربية، itfcdaudi@gmail.com

<sup>3</sup> المعهد الوطني للبحث في التربية، Amina.mousli@yahoo.fr

تاريخ النشر: 2023/06/30

تاريخ القبول: 2023/06/10

تاريخ الاستلام: 2023/03/28

#### الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور برامج النمو المهنية في تحسين أداء المعلم، بالإضافة إلى قياس الاختلافات بين المعلمين لمدى ادراكهم حول مساهمة برامج النمو في تحسين أداء المعلم للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، السن، المؤهل العلمي، الخبرة في العمل)، وتحقيقا لذلك فقد تم بناء نموذج للدراسة على ضوء الدراسات السابقة، كما تم تطوير فروض الدراسة، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي المدعم بأسلوب دراسة حالة وتم توزيع (34) استمارة على المعلمين العاملين ببعض المؤسسات التربوية البليدة، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها أن برامج النمو المهنية لها دور كبير في تحسين وتطوير أداء المعلم والارتقاء بالعملية التعليمية، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات مدى إدراك المتعلمين لمساهمة برامج النمو المهنية في تحسين أداء المعلم؛ وفي ضوء النتائج السابقة الذكر تم التوصل إلى مجموعة من التوصيات التي تمكن واضعي السياسات في مجال التربية الاستفادة منها في هذا المجال.

الكلمات المفتاحية: برامج النمو المهنية، أداء، المعلم.

#### Abstract

This study aimed to identify the role of professional growth programs in improving the teacher's performance, in addition to measuring the differences between teachers of the extent to which they are aware of the contribution of growth programs in improving the teacher's performance of the demographic variables (gender, age, educational qualification, work experience), and to achieve this, it was Building a model for the study in the light of previous studies, and the study hypotheses were developed. The study relied on the descriptive analytical approach supported by a case study method. (34) questionnaires were distributed to teachers working in some dull educational institutions. The study reached a number of results, the most important of which is that professional growth programs It has a significant role in improving and developing the teacher's performance and upgrading the educational process. The results also showed that there were no statistically significant differences in the averages of learners' awareness of the contribution of professional growth programs in improving teacher performance. In light of the aforementioned results, a set of recommendations were reached that policy makers in the field of education can benefit from in this field.

**Keywords:** professional growth programs, performance, teacher.

## مقدمة:

يمثل المعلم العنصر الأساسي في عملية التعليم والتعلم، وقد أعطي مكانة خاصة في المجتمع كونه من يقوم بتعليم النشء وتربيتهم على روح التعاون والإخاء وحس العمل، وعلى الرغم من التطورات التكنولوجية والمعرفية والمستحدثات العالمية إلا أن المعلم لا يزال الركيزة الأساسية في النهوض بمستويات التعليم، الأمر الذي جعل من مسألة إعدادة وتكوينه وتأهيله أكاديميا، معرفيا، مهنيا، ثقافيا واجتماعيا، ومن أهم أولويات الأمم خاصة مع الاصلاحات التربوية المعاصرة بأن يتمكن بكفاءة من التدريس بتنوع طرائقها واستراتيجياتها على اختلاف المناهج والبرامج والمواد التعليمية (حوالي و تيعشادين، 2018، صفحة 205).

وتعد عملية تكوين المعلمين من القضايا المهمة ذا البحث الدائم من طرف الباحثين والمهتمين بقضايا العملية المهمة ذات البحث الدائم من طرف الباحثين والمهتمين بهذه القضايا لإنتاج متعلمين قادرين على تحمل المسؤولية، وعلى هذا الأساس تعد برامج النمو المهنية للمعلمين من أهم الاتجاهات المعاصرة التي بدأت الأصوات تتعالى لإعادة النظر فيها ومحاولة إصلاحها، والارتقاء بمناهجها، وتقوية آليات التدريس والتدريب فيها؛ لتحقيق أهدافها المرسومة لها في إعداد المعلمين الأكفاء القادرين على مواجهة التغيرات السريعة في الميدان التعليمي.

## إشكالية الدراسة

من خلال ما تم التطرق له فإن إشكالية الدراسة تكمن في: ما دور برامج النمو المهنية في تطوير أداء المعلم؟  
وتحت هذه الإشكالية ندرج الأسئلة الفرعية التالية:

- هل تساهم برامج النمو المهنية في تحسين أداء المعلم عند مستوى معنوية 0.05؟
- هل توجد فروق ذات دلالة معنوية لآراء مفردات العينة حول مساهمة برامج النمو المهنية في تحسين أداء المعلم تعزي للمتغيرات الديمغرافية "الجنس، السن، المؤهل العلمي، الخبرة في العمل؟

## فرضيات الدراسة

- بناء على إشكالية الدراسة والتساؤلات الفرعية، وكإجابات مبدئية عليها، تم وضع الفرضيات التالية:
- الفرضية الأولى: لا تساهم برامج النمو المهنية في تحسين أداء المعلم عند مستوى معنوية 0.05؛
- الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة معنوية لآراء مفردات العينة حول مساهمة برامج النمو المهنية في تحسين أداء المعلم تعزي للمتغيرات الديمغرافية "الجنس، السن، المؤهل العلمي، الخبرة في العمل

## أهمية الدراسة

تستمد الدراسة أهميتها من أهمية المتغيرات المدروسة من برامج النمو المهنية وأداء المعلم كأحد المفاهيم التربوية التي توليها المؤسسات التربوية قدرا عاليا من الأهمية، فضلا على الأهمية العلمية التي تقدمها الدراسة من حيث التأسيس لمرجعية نظرية وتطبيقية للربط المنطقي بين برامج النمو المهنية وأداء المعلم، والتي لا تحظى بالقدر الكافي من الاهتمام من طرف المختصين ولهذا جاءت هذه الدراسة إلى مساعدة الإدارة المتخصصة في اتخاذ القرارات المناسبة وفق قاعدة علمية تركز على الدراسات السابقة والبحوث والتي يكون حجر الزاوية فيها هذه الدراسة.

## أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على الأسس النظرية لبرامج النمو المهنية وأداء المعلم؛
- التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات تقديرات مستوى مساهمة برامج النمو المهنية في تحسين أداء المعلم.

#### حدود الدراسة

- الحدود البشرية: وتمثل في عينة من أساتذة التعليم الابتدائي بولاية البليدة يبلغ حجمها (34) مفردة؛
- الحدود الزمانية: حيث تم إجراء هذه الدراسة في الفترة ما بين شهري جانفي وفيفري 2023؛
- الحدود المكانية: اقتصرت هذه الدراسة على المؤسسات التربوية للطور الابتدائي في ولاية البليدة.

#### منهج الدراسة

من أجل تحقيق أهداف الدراسة، اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي المدعم بأسلوب دراسة الحالة والذي يقوم على الوصف المنظم للحقائق والخصائص المتعلقة بالمشكلة محل الدراسة وتحليل المضمون بشكل علمي ودقيق لدراسة العلاقة في فرضيات الدراسة، كما سيتم استخدام برنامج SPSS لتحليل البيانات واستخلاص النتائج.

#### مفاهيم الدراسة

- برامج النمو المهنية: مجموعة البرامج والدورات والفعاليات المتنوعة النظرية والعلمية التي يمر بها المعلمون بالمؤسسات التعليمية المختلفة بهدف الارتقاء بالمستوى الأكاديمي والمهني والإداري لهم، ولبلوغ معدلات جودة عالية في أدائهم، حتى يصبحوا أكثر كفاءة وفعالية في أداء الأدوار المطلوبة منهم (منير، 2002، صفحة 34)؛
- الأداء: هو ما ينجزه المعلم في مهام المهارات والكفايات بشكل قابل للقياس، فمن الممكن قياس أداء المعلم وفق استمارة الملاحظة الموضوعية التي تعد لهذا الغرض، كما يمكن قياس نتائج المعلم عن طريق أداء أو سلوك المتعلم الذي يعد حصيلة التدريس الفعال، وأن الأداء كي يكون فعال يجب أن يكون ذا كفاءة عالية (الفتلاوي، صفحة 40)؛
- المعلم: هو المسؤول الأول على تحقيق الأهداف التربوية للأمة وتنشئة الأجيال، ومن خلال التأثير المنظم والمستمر في سلوك المتعلمين، كي يكتسبوا من العادات الفكرية والعاطفية والاجتماعية والشخصية ما يساعدهم على التوافق مع أنفسهم وعلى التكيف السليم مع مجتمعهم وعلى النهوض والتقدم به (شلالي، 2012، صفحة 184)؛
- العلاقة بين برامج النمو المهنية وأداء المعلم: يقصد ببرامج النمو المهنية للمعلم على أنها مجموعة من البرامج والأنشطة التي يتم تصميمها وبنائها وتنفيذها لتحقيق للمعلمين نموا مهنيا ومهريا ينعكس على مستوى تحصيل وأداء تلاميذه، وتستخدم هذه البرامج في تدريب المعلمين أثناء الخدمة؛ ومن بين هذه الأنشطة تقويم الأداء الذي يقوم به كل من مفتش المادة ومدير المؤسسة التربوية (حداد، 2009، صفحة 87)، وعليه توجد علاقة طردية بين برامج النمو المهنية وأداء المعلم.

## الدراسات السابقة

دراسة (عمار، 2009/2008): هدفت هذه الدراسة إلى الاهتمام بموضوع تكوين الموارد البشرية في المنظومة التربوية الجزائرية عن طريق دراسة حالة المكونين في ولاية قسنطينة، ومن أجل ذلك اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي والمنهج التوثيقي والمنهج الاستنتاجي؛ وتم توزيع استبانة على 200 مكون؛ وتوصلت الدراسة إلى أن موضوع التكوين أضحى أمر ضروري للمكونين والمربين وللمعلمين حيث لا بد أن يكون مستمرا للحاق بדרج التطور والتقدم العلمي.

دراسة (علي و غيات، 2014): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على المعايير التي تساهم في إعداد المعلم وتكوينه مهنيا بما يتناسب مع الاتجاهات العالمية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم توزيع استمارة على 30 معلم ومعلمة العاملين ببعض المدارس الابتدائية في ولاية أدرار؛ وتوصلت الدراسة إلى أن المؤسسات التربوية تسعى إلى توفير بيئة مدرسية ملائمة للمتعلم وللمعلم على حد سواء لكن لا بد أن يعاد النظر في البرامج التكوينية للمعلم وتأهيلها للحصول على مخرجات تربوية جيدة.

دراسة (الدين و المسكرين، 2018): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع برامج الإنماء المهني للمعلمين في ضوء متطلبات التنمية المستدامة بسلطنة عمان، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتم توزيع استمارة على (94) معلم ومعلمة العاملين في محافظة شمال الشرقية بسلطنة عمان؛ وتوصلت الدراسة إلى أن واقع برامج الإنماء المهني للمعلمين في ضوء متطلبات التنمية المستدامة في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة شمال الشرقية من وجهة نظر المعلمين أنفسهم جاءت بدرجة متوسطة.

## جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة:

- تكوين تصور عن موضوع الدراسة من حيث المفاهيم والأبعاد؛
- تحديد مشكلة الدراسة الحالية بناء على الخلفية النظرية ونتائج الدراسات السابقة؛
- صياغة إشكالية الدراسة وأهدافها واختيار مجتمع وعينة الدراسة؛
- تصميم أداة الدراسة وتحديد المحاور والأبعاد الخاصة بها؛
- اختيار المنهجية المناسبة لموضوع الدراسة وأهدافها؛
- مناقشة نتائج الدراسة الحالية من خلال المقارنة بنتائج الدراسات السابقة في تفسير وتدعيم نتائج البحث محل الدراسة بما يحقق الترابط بين الدراسات في عملية البحث العلمي.

## الدراسة الميدانية

يتضمن هذا الجزء وصفا للطريقة والإجراءات التي تم استخدامها لتحقيق أهداف الدراسة من حيث المنهج، مجتمع وعينة الدراسة، والأداة المستخدمة وصدقها وثباتها، والمعالجات الإحصائية المستخدمة للإجابة عن أسئلتها، وفيما يأتي عرضا لذلك:

## مجتمع وعينة الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع الأساتذة في المقاطعة التربوية البليدة في ولاية البليدة، اختيرت عينة الدراسة بطريقة عشوائية وقد بلغ أفرادها (60) أستاذ، حيث تم توزيع الاستبيانات عليهم وقد تم استرداد (50) استبانة بنسبة

(83%)، وبعد فحص الاستبيانات تم استبعاد (14) استمارة لعدم تحقيق الشروط المطلوبة للإجابة على الاستبانة، وبذلك يكون عدد الاستبيانات الخاضعة للدراسة (34) استبانة.

الجدول رقم 01: توزيع الدراسة حسب البيانات الشخصية

النسبة المئوية	التكرار	فئات المتغير	
20.6	7	ذكر	الجنس
79.4	27	أنثى	
14.7	5	30 سنة وأقل	السن
64.7	22	31 إلى 40 سنة	
11.8	4	41 إلى 50 سنة	
8.8	3	فوق 50 سنة	
0	0	ثانوي	المؤهل
82.4	28	جامعي	العلمي
17.6	6	ما بعد التدرج	
23.5	8	5 سنوات وأقل	الخبرة
55.9	19	06 إلى 15 سنة	
5.9	2	16 إلى 25 سنة	
14.7	5	فوق 25 سنة	
100	34	المجموع	

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SPSS V25.

### أداة الدراسة

قام الباحثون بتصميم استبانة كأداة لجمع البيانات الأولية والتي تم استخدامها كأداة للدراسة وبغرض كتابتها تم الاعتماد على مقياس دراسة (الدين و المسكرين، 2018)، وقد تم تقسيمها إلى قسمين تضمن الأول الخصائص العامة لمجتمع الدراسة وتكون من 6 فقرات (الجنس العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الرتبة)، أما القسم الثاني فقد ضم برامج النمو المهنية والمتكونة من (39) فقرة موزعة على ستة محاور هي: المحور (1) التخطيط، المحور (2) التنفيذ والمحور (3) التقييم.

وقد تم تقسيم درجات المقياس حسب مقياس ليكرت الخماسي إلى (5) درجات (الدرجة 1 تقابل قليلة جدا، الدرجة 2 تقابل قليلة، الدرجة 3 تقابل متوسطة، أما الدرجة 4 فتقابل كبيرة، والدرجة 5 تقابل كبيرة جدا).

وقد استخدم الباحثون في تفسير نتائج السلم التصنيفي كما هو موضح في الجدول الموالي:

الجدول رقم 02: السلم التصنيفي لتفسير نتائج الدراسة

درجة الموافقة	المتوسط
منخفضة	2.33-1
متوسطة	3.67-2.34
مرتفعة	5-3.68

المصدر: من إعداد الباحثين.

## ثبات الأداة

للتأكد من ثبات الأداة فقد تم حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة ألف كرونباخ، والجدول رقم 03 يبين معامل الاتساق الداخلي وفق معادلة ألف كرونباخ وثبات الإعادة للمحاور والدرجة الكلية واعتبرت هذه القيم ملائمة لأهداف الدراسة.

الجدول رقم 03: معامل الاتساق الداخلي ألف كرونباخ وثبات الإعادة للمحاور والدرجة الكلية

الأبعاد	الفاكرونباخ	الاتساق الداخلي
التخطيط	0.827	0.846**
التنفيذ	0.904	0.924**
التقويم	0.912	0.921
برامج النمو المهنية	0.948	1

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SPSS V25.

يلاحظ من الجدول رقم 03 أن معامل الثبات في كل بعد من أبعاد المقياس هي قيم ذات درجة عالية من الثبات في العلوم الإنسانية؛ ومؤشرا على مدى الاتساق الداخلي لأبعاد المقياس، وعليه اعتبرت جميع الأبعاد صالحة لأغراض الدراسة.

## متغيرات الدراسة

- المتغير المستقل: برامج النمو المهنية؛

- المتغير التابع: أداء المعلم.

## المعالجات الإحصائية

استخدمت الدراسة المعالجات الإحصائية والوصفية والتحليلية المناسبة في استخراج النتائج لكل سؤال من أسئلة الدراسة باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS V25 على النحو التالي:

- التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص عينة الدراسة؛

- معامل ارتباط ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات أداة الدراسة؛

- معاملات ارتباط بيرسون للتأكد من صدق الاتساق الداخلي بين الفقرات والمجال التابع له؛

- المتوسطات والانحرافات المعيارية لإعطاء تحليل تفسيري عن مدى إجابة المبحوثين؛

- معاملات ارتباط بيرسون للتأكد من صدق الاتساق الداخلي بين الفقرات والمجال التابع له؛

- اختبار One simple T-test للعينة الواحدة: يستخدم اختبار العينة الأحادية بشكل أساسي لمقارنة المتوسط

المحسوب مع المتوسط الفرضي المحدد بشكل مسبقا؛ إجراء اختبار كولمغوروف-سمرنوف-Kolmogorov

(Smirnov Z)، لمعرفة هل بيانات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، وهو اختبار ضروري لاختبار الفرضيات

لأن معظم الاختبارات المعلمية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعيا؛

- تحليل التباين الأحادي (ANOVA) One Way Analysis of Variance.

## نتائج الدراسة ومناقشتها

## نتائج التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

يتضمن هذا الجزء تحليل مفصلا لفقرات الاستبانة والتي بلغ عددها (39) فقرة، حيث قام الباحثون باستخدام النسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية في التحليل، وقد تم تقسيم درجات المقياس حسب مقياس ليكرت الخماسي إلى 5 درجات، ومن ثم يتم حساب المتوسط الحسابي. حيث نعمل على حساب المتوسطات الحسابية للعبارة ولإجمالي المحاور السبع، وبلاستعانة بجدول ليكرت الخماسي نحصل على الاتجاهات للمحاور السبع.

الجدول رقم 04: المستوى العام لبرامج النمو المهنية

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التطبيق
التخطيط	2.62	0.545	3	متوسطة
التنفيذ	2.68	0.711	1	متوسطة
التقويم	2.62	0.785	2	متوسطة
برامج النمو المهنية	2.65	0.604	---	متوسطة

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SPSS V25.

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي العام لمدى تطبيق برامج النمو المهنية بلغ (2.65) وبانحراف معياري (0.604)، وهذا يدل على أن تطبيق برامج النمو المهنية كما يدركها أفراد عينة الدراسة جاء بدرجة متوسطة، وهو ما يرجع إلى عدم إدراك متخذي القرار في المجال التربوي بالفوائد المتأتية من هذا المفهوم، حيث أضحت برامج النمو المهنية أمر ضروري تفرضه التحديات الجديدة، كما يعد استراتيجية تربوية حديثة تسعى إلى تحسين أداء المعلم والرفع من مهاراته لتطوير المنظومة التربوية.

## اختبار فرضيات الدراسة

## - اختبار الفرضية الأولى

"لا تساهم برامج النمو المهنية في تحسين أداء المعلم عند مستوى معنوية 0.05"

تقوم الفرضية على مقارنة الوسط الحسابي للإجابات عن مستوى تطبيق أساتذة التعليم الابتدائي لبرامج النمو المهنية مع الوسط الحسابي للأداة (3)، حيث استخدم لذلك اختبار (t) في حالة عينة واحدة أو ما يعرف (One sample t-test).

الجدول رقم 05: اختبار (T) في حالة عينة واحدة

قيمة الاختبار (Test Value) = 3						البيان
عدد المشاهدات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t) المحسوبة	درجة الحرية Df	مستوى الدلالة	
34	2.65	0.604	3.372	33	0.002	فقرات الفرضية الأولى

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SPSS V25.

حيث نلاحظ من الجدول السابق أن الوسط الحسابي لإجابات العينة فيما يخص مستوى مساهمة برامج النمو المهنية في تحسين أداء المعلم بلغ (2.65) وبانحراف معياري قدره (0.604)، وأن قيمة (T) المحسوبة (3.372) ذات دلالة

إحصائية بمستوى دلالة (0.02) وهي أقل 0.05 بين المتوسطين الفعلي والنظري وبذلك يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه "تساهم برامج النمو المهنية في تحسين أداء المعلم عند مستوى معنوية 0.05".

#### اختبار الفرضية الثانية

"لا توجد فروق ذات دلالة معنوية لأراء مفردات العينة حول مساهمة برامج النمو المهنية في تحسين أداء المعلم تعزي للمتغيرات الديمغرافية "الجنس، السن، المؤهل العلمي، الخبرة في العمل".

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار ANOVA One Way على اعتبار أن التوزيع طبيعي، وهو الأمر الذي تم التأكد منه من خلال اختبار كولمجروف - سمرنوف الذي أوضح بأن قيمة مستوى الدلالة لكل قسم من نتائج الاختبار (المحاور) أكبر من 0.05 ( $Sig \leq 0.05$ )، الأمر الذي يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، والذي يمكن توضيحه في الجدول الموالي:

الجدول رقم 06: اختبار التوزيع الطبيعي (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test)

مستوى الدلالة	قيمة Z	البيان
0.200	0.081	التخطيط
0.200	0.087	التنفيذ
0.06	0.196	التقويم
0.200	0.071	برامج النمو المهنية

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SPSS V25.

ولقد تم استخدام اختبار ANOVA One Way بالنسبة لمتغيرات الجنس، السن، المؤهل العلمي، الخبرة في العمل، الرتبة. وهنا ترفض الفرضية إذا كان مستوى الدلالة أقل من أو يساوي 0.05.

الجدول رقم 07: فروق متوسطات برامج النمو المهنية

Sig	F	برامج النمو المهنية
0.126	2.467	الجنس
0.063	3.702	السن
0.171	1.963	المؤهل العلمي
0.067	4.279	الخبرة في العمل

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SPSS V25.

يتضح من الجدول أعلاه عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متغير مساهمة برامج النمو المهنية في تحسين أداء المعلم تعزي للمتغيرات الديمغرافية "الجنس، السن، المؤهل العلمي، الخبرة في العمل، الرتبة".

ولذلك يتم قبول الفرضية بالنسبة للمتغيرات المذكورة آنفا، أي انه لا توجد فروق ذات دلالة معنوية لأراء مفردات العينة حول مساهمة برامج النمو المهنية في تحسين أداء المعلم تعزي للمتغيرات الديمغرافية "الجنس، السن، المؤهل العلمي، الخبرة في العمل".

## خاتمة

إن برامج النمو المهنية أضححت من المواضيع الحديثة بين الأوساط العلمية والأكاديمية، ذلك أن هذا المفهوم يعتبر معياراً للتمييز والتفوق ويظهر ذلك من خلال المساهمة في تحسين أداء المعلم.

وسنوضح فيما يلي أهم نتائج الدراسة المتوصل إليها، مع محاولة تقديم بعض التوصيات التي يمكن الاستفادة منها.

## نتائج الدراسة

- أظهرت نتائج الدراسة أن برامج النمو المهنية والتي تهدف أساساً إلى تحسين أداء المعلم كما يدركه أفراد عينة الدراسة جاءت بدرجة متوسطة، وهذه النتيجة تتوافق مع نتيجة دراسة (عمار، 2009/2008) التي تنص موضوع التكوين أضحى أمر ضروري للمكونين والمربين وللمعلمين حيث لا بد أن يكون مستمراً للحاق بدرب التطور والتقدم العلمي ودراسة (علي و غيات، 2014) التي توصلت أن المؤسسات التربوية تسعى إلى توفير بيئة مدرسية ملائمة للمتعلم وللمعلم على حد سواء لكن لا بد أن يعاد النظر في البرامج التكوينية للمعلم وتأهيلها للحصول على مخرجات تربوية جيدة. ودراسة (الدين و المسكرين، 2018) التي أكدت على واقع برامج الانماء المهني للمعلمين في ضوء متطلبات التنمية المستدامة في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة شمال الشرقية من وجهة نظر المعلمين أنفسهم جاءت بدرجة متوسطة، ويعزى السبب في ذلك إلى أن مصالحي التكوين والتفتيش لا تقوم بدورها المنوط والمتمثل في التكوين والتحسين المستمر للمعلمين، لكن واقع اهتمام محصور في إطار التكوين القبلي ويستخدم لأغراض شخصية بحتة مثل الترقية، وعلى هذا الأساس فالمعلم يتحول من منتج للمعرفة العلمية التي لها فائدة للمجتمع إلى مجرد موظف لا يستطيع إحداث تغيير في الواقع؛
- بينت نتائج تحليل الدراسة الميدانية رفض الفرضية البديلة الثانية وبالتالي قبول الفرضية الصفريّة الثانية وهو ما يترتب عليه استنتاج عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية لآراء مفردات العينة حول مساهمة برامج النمو المهنية في تحسين أداء المعلم تعزى إلى البيانات الشخصية من حيث جنسهم، سنهم، مؤهلاتهم العلمية، وخبرتهم، ويرجع ذلك إلى أن عينة الدراسة فئة متعلمة وواعية وشابة تدرك أهمية التزام الجامعات محل الدراسة بمفهوم برامج النمو المهنية.

## التوصيات

- خرج الباحثين بمجموعة من التوصيات والمقترحات لتقديمها لذوي الشأن وللجهات ذات العلاقة ليتم العمل عليها والأخذ بها لتسهم في تطبيق برامج النمو المهنية، وهذه التوصيات هي:
- الوقوف بكل الطرق والأساليب على الاتجاهات العالمية المعاصرة في البلدان المتقدمة في مجال برامج النمو المهنية والاستفادة منها بما يتناسب مع ظروف وامكانيات نظام التعليم في الجزائر؛
- تزويد مكاتب المدارس بالمواد النظرية والتدريبية عن أهمية وفوائد برامج النمو المهنية لتحسين مخرجات العملية التربوية؛
- ضرورة الاهتمام ببرامج النمو المهنية من خلال الدورات التدريبية وورش العمل والزيارات الاشرافية والندوات والمحاضرات التربوية؛
- الاهتمام بزيادة تنظيم الندوات والمحاضرات لمناقشة التغيرات الجديدة في السياسات التعليمية؛

- ضرورة إعطاء المعلمين دورا هاما وفاعلا في عمليات التخطيط والتنفيذ والتقييم؛
- ضرورة إعادة النظر في المناهج والمقررات الدراسية، والعمل على تغييرها لمواكبة المستجدات العالمية على أن تتم مراجعة البرامج والمقررات مرة كل 3 سنوات، وتطوير وتحديد محتوى برامج النمو المهنية للمعلمين؛
- ضرورة زيادة معارف ومعارات الفاعلين التربويين وخاصة المعلمين من خلال تنظيم وعقد دورات تكوينية وورشات إعلامية.

### قائمة المراجع

1. أمال حوالي، و محمد تيعشادين. (2018). برامج إعداد المعلمين القائمة على الكفاءات. *مجلة مجتمع تربوية عمل* (5)، 204-215.
2. أمحمدي علي، و سالمة غيات. (2014). برامج إعداد المعلم وتكوينه مهنيا في ضوء التحديات المستقبلية. *مجلة البحوث التربوية والتعليمية*، 3(6)، 9-26.
3. حسيبة بن عمار. (2009/2008). تكوين الموارد البشرية في المنظومة التربوية الجزائرية دراسة حالة: تكوين المكونين في ولاية قسنطينة. *أطروحة لنيل شهادة الماجستير*. جامعة منتوري قسنطينة 1.
4. سهيلة محسن كاظم الفتلاوي. (بلا تاريخ). أثر فاعلية التدريب في أداء الطالب/ المعلم الكفايات التدريسية. *أطروحة دكتوراه*. جامعة بغداد.
5. لخضر شلاي. (2012). تقييم برنامج تكوين معلمي المرحلة الابتدائية من وجهة نظر الأساتذة الباحثين. *مجلة دفاتر المخبر*، 7(1)، 182-193.
6. مرسي محمد منير. (2002). *الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه*. القاهرة: عالم الكتب.
7. نسرين محمد صلاح الدين، و تهاني بنت حمود بن جابر المسكرين. (2018). تطوير برامج الإنماء المهني للمعلمين بسلطنة عمان في ضوء متطلبات التنمية المستدامة. *مجلة كلية التربية* (184)، 559-634.
8. يوسف حداد. (2009). أساليب معاصرة في تقييم الأداء التدريسي للمعلمين. *مجلة العلوم الانسانية* (31)، 83-99.