



جامعة آل البيت

عمادة الدراسات العليا

دور رؤساء أقسام التربية الإسلامية للمرحلة المتوسطة بدولة

الكويت في التنمية المهنية للمعلمين

**The Role of Heads of Islamic Education Departments**

**in Intermediate Schools in Kuwait in Teachers**

**Professional Development**

إعداد الطالب

إبراهيم مطلق نزال الشمري

الرقم الجامعي

(١٧٧١١٠٦٠٢٠)

إشراف

الدكتور محمود المقفادي

الفصل الدراسي الصيفي

٢٠١٩م

## قرار لجنة المناقشة

دور رؤساء أقسام التربية الإسلامية للمرحلة المتوسطة بدولة  
الكويت في التنمية المهنية للمعلمين

The Role of Heads of Islamic Education Departments in Intermediate  
Schools in Kuwait in Teachers Professional Development

إعداد الطالب:

إبراهيم مطلق نزال الشمري

إشراف الأستاذ الدكتور:

محمود حامد المقدادي

التوقيع	أعضاء لجنة المناقشة
	الأستاذ الدكتور محمود حامد المقدادي (مشرفاً ورئيساً)
	الأستاذ الدكتور صالح سويلم الشرفات (عضواً)
	الأستاذ الدكتور صالح ناصر عليمات (عضواً خارجياً)

قُدِّمَت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية من  
قسم الإدارة التربوية والأصول في كلية العلوم التربوية في جامعة آل البيت

تُوقِّشَت وأوصي بإجازتها بتاريخ 2019/7/23م

الفصل الدراسي الصيفي 2018/2019

- ب -

## تفويض

أنا إبراهيم مطلق نزال الشمري، أفوض جامعة آل البيت بتزويد نسخ من رسالتي للمكتبات أو المؤسسات أو الهيئات أو الأشخاص عند طلبهم حسب التعليمات النافذة في الجامعة.

التوقيع: 

التاريخ: 2019 / 7 / 23 م.

## إقرار والتزام بأنظمة وتعليمات جامعة آل البيت

أنا الطالب: إبراهيم مطلق نزال الشمري الرقم الجامعي (1771106020)

الكلية: العلوم التربوية

التخصص: إدارة تربوية

أعلن بأنني قد التزمت بقوانين جامعة آل البيت وأنظمتها وتعليماتها وقراراتها السارية المفعول المتعلقة بإعداد رسائل الماجستير والدكتوراه عندما قمت شخصياً بإعداد رسالتي بعنوان: دور رؤساء أقسام التربية الإسلامية للمرحلة المتوسطة بدولة الكويت في التنمية المهنية للمعلمين، وذلك بما ينسجم مع الأمانة العلمية المتعارف عليها في كتابة الرسائل والأطروحات العلمية. كما أعلن بأن رسالتي غير منقولة أو مستلة من رسائل أو أطروحات أو كتب أو أبحاث أو أي منشورات علمية تم نشرها أو تخزينها في أي وسيلة إعلامية ، وتأسيساً على ما تقدم فإنني أتحمل المسؤولية بأنواعها كافة فيما لو تبين غير ذلك بما فيه حق مجلس العمداء في جامعة آل البيت بإلغاء قرار منحي الدرجة العلمية التي حصلت عليها وسحب شهادة التخرج مني بعد صدورها دون أن يكون لي أي حق في التظلم أو الاعتراض أو الطعن بأي صورة كانت في القرار الصادر عن مجلس العمداء بهذا الصدد

توقيع الطالب:..... التاريخ: 2019 / 7 / 23م

## إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع

إلى الذين غرسوا فينا حب العلم والعطاء

والذي ووالدتي الكريمين

الباحث

ابراهيم مطلق الشمري

## شكر وتقدير

يقول الله تعالى: رَبُّ أَوْزَعَنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَى وَالِدِيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ (سورة النمل، الآية ١٩) يطيب لي أن أتقدم بعد شكر الله سبحانه وتعالى، الذي أمدني بعونه وتوفيقه على إنجاز هذه الدراسة، بالشكر والعرفان لكل من مد لي يد العون والمساعدة، وفي مقدمتهم الأستاذ الدكتور محمود حامد المقدادي الذي تفضل بقبول الإشراف على هذه الرسالة، حيث كان لتوجيهاته ونصائحه القيمة في كل مرحلة من مراحل الدراسة الأثر الطيب في إثرائها، فجزاه الله خير الجزاء، وبارك في عمره وعلمه وعمله.

وأقدم بالشكر والتقدير إلى جامعة آل البيت ممثلة في إدارتها وعمادة الدراسات العليا على إتاحة الفرصة لي لنيل درجة الماجستير من خلال برنامج الدراسات العليا وللجهود التي بذلت من أجل تسهيل مهمة الباحث في جميع مراحل الدراسة.

كما أتوجه بجزيل الشكر إلى الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة وهم الاستاذ الدكتور صالح الشرفات والاستاذ الدكتور صالح عليّات على ما بذلوه من جهد ثمين في تنقيح وتقييم هذه الرسالة كي تصبح على أكمل وجه. كما أتقدم بوافر الشكر والتقدير وعظيم الامتنان لجميع من ساهم في إثراء هذه الدراسة برأي أو ملاحظة أو معاونة مخلصه.

وفي الختام أسأل الله سبحانه وتعالى أن يجعل هذا العمل خالصاً لوجهه الكريم، وصلِّ اللهم وسلم على نبينا وقدوتنا محمد بن عبدالله وعلى آله وصحبه أجمعين.

وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين

# قائمة المحتويات

## Contents

ب	قرار لجنة المناقشة.....
ج	تفويض.....
د	إقرار والتزام وتعليمات جامعة آل البيت.....
هـ	إهداء.....
و	شكر وتقدير.....
ز	قائمة المحتويات.....
ط	قائمة الجداول.....
ي	قائمة الملاحق.....
ك	الملخص.....
م	ABSTRACT.....
١	الفصل الأول خلفية الدراسة ومشكلتها.....
١	خلفية الدراسة.....
٥	مشكلة الدراسة وأسئلتها:.....
٦	أهداف الدراسة:.....
٧	أهمية الدراسة:.....
٧	التعريفات الاصطلاحية والإجرائية:.....
٨	حدود الدراسة ومحدداتها:.....
١٠	الفصل الثاني الأدب النظري والدراسات السابقة.....
١٠	أولاً: الأدب النظري:.....
٢٩	ثانياً: الدراسات السابقة:.....
٣٨	تعقيب عام على الدراسات السابقة:.....

## ٤٠ ..... الفصل الثالث الطريقة والإجراءات

٤٠	..... منهج الدراسة
٤٠	..... مجتمع الدراسة وعينتها
٤١	..... أداة الدراسة
٤٢	..... صدق أداة الدراسة
٤٣	..... ثبات أداة الدراسة
٤٤	..... متغيرات الدراسة
٤٤	..... إجراءات الدراسة
٤٦	..... المعالجة الإحصائية

## ٤٧ ..... الفصل الرابع نتائج الدراسة

٤٧	..... النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:
٥٦	..... النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

## ٦١ ..... الفصل الخامس مناقشة النتائج والتوصيات

٦١	..... مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول
٦٧	..... مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني
٧٠	..... التوصيات:

## ٧١ ..... المراجع

## ٧٩ ..... الملاحق

## قائمة الجداول

رقم الجدول	العنوان
١	توزع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة
٢	قيم معامل الاتساق الداخلي كرونباخ الفا
٣	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لدور رؤساء أقسام التربية الإسلامية للمرحلة المتوسطة بدولة الكويت في التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظرهم مرتبة تنازلياً
٤	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لفقرات مجال المناهج وطرائق التدريس مرتبة تنازلياً
٥	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والمستوى لفقرات مجال التعليم والتعلم مرتبة تنازلياً
٦	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لفقرات مجال العلاقات الانسانية مرتبة تنازلياً
٧	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لفقرات مجال التوجيه الفني مرتبة تنازلياً
٨	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات أداة الدراسة حسب متغيرات (الجنس والمؤهل العلمي والخبرة)
٩	تحليل التباين الثلاثي لأثر الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة على تقديرات عينة الدراسة على مجالات أداة الدراسة والأداة ككل
١٠	نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية المتعددة لتقدير أفراد عينة الدراسة تعزى لأثر سنوات الخبرة على مجالي المناهج وطرائق التدريس والأداة ككل

## قائمة الملحق

رقم الملحق	العنوان
١	أداة الدراسة بصورتها الأولية
٢	محكمو أداة الدراسة
٣	أداة الدراسة بصورتها النهائية
٤	كتب تسهيل المهمة

## دور رؤساء أقسام التربية الإسلامية للمرحلة المتوسطة بدولة الكويت في

### التنمية المهنية للمعلمين

إعداد الطالب: إبراهيم مطلق نزال الشمري

إشراف: الأستاذ الدكتور محمود حامد المقفادي

جامعة آل البيت، ٢٠١٩م

### الملخص

هدفت الدراسة التعرف إلى دور رؤساء أقسام التربية الإسلامية للمرحلة المتوسطة بدولة الكويت في التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر رؤساء الأقسام أنفسهم، وأثر كل من متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، وتم استخدام المنهج الوصفي المسحي، من خلال تطوير أداة الدراسة التي تكونت من (٣٨) فقرة موزعة على أربعة مجالات (المناهج وطرائق التدريس، والتعليم والتعلم، والعلاقات الإنسانية، والتوجيه الفني)، وتكون مجتمع الدراسة وعينتها من جميع رؤساء أقسام التربية الإسلامية في المدارس المتوسطة في محافظات حولي والفروانية والجهداء والبالغ عددهم (١٠٠) رئيس قسم، وأظهرت النتائج أن دور رؤساء أقسام التربية الإسلامية للمرحلة المتوسطة بدولة الكويت في التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظرهم جاء بدرجة مرتفعة. حيث جاءت كل المجالات بدرجة مرتفعة، وجاء ترتيب المجالات كالآتي: (التوجيه الفني، والمناهج وطرائق التدريس، والعلاقات الإنسانية، والتعليم والتعلم)،

وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لتقديرات عينة الدراسة على مجالات دور رؤساء أقسام التربية الإسلامية للمرحلة المتوسطة بدولة الكويت في التنمية المهنية للمعلمين تعزى لمتغيري الجنس والمؤهل العلمي، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لتقديرات عينة الدراسة على مجالات دور رؤساء أقسام التربية الإسلامية للمرحلة المتوسطة بدولة الكويت في التنمية المهنية للمعلمين تعزى لمتغير سنوات الخبرة عند جميع المجالات ما عدا مجال المناهج وطرائق التدريس والأداة ككل، حيث وجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين ذوي الخبرة ٥- أقل من ١٠ سنوات من جهة وذوي الخبرة ١٠ سنوات فأكثر، وجاءت الفروق لصالح ذوي الخبرة ١٠ سنوات فأكثر عند مجال المنهاج وطرائق التدريس، والأداة ككل.

بناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة أوصى الباحث بزيادة اهتمام المسؤولين التربويين برؤساء أقسام التربية الإسلامية وتعزيز دورهم من خلال إخضاعهم لدورات تدريبية مكثفة في مجال عملهم، ومهامهم حتى يتسنى لهم المحافظة على القيام بعملهم بروح معنوية عالية، وتعاون رؤساء أقسام التربية الإسلامية مع الموجهين التربويين في مجال التوجيه الفني لتبادل الخبرات.

**الكلمات المفتاحية:** رؤساء أقسام التربية الإسلامية، التنمية المهنية للمعلمين، المدارس المتوسطة، دولة الكويت.

# **The Role of Heads of Islamic Education Departments in Intermediate Schools in Kuwait in Teachers Professional Development**

Prepared by  
**Ibrahim Metleq Nazal Al Shamari**  
Supervisor:  
**Prof. Dr. Mahmoud Hamid Al Migdadi**  
Al al-Bayt University, ٢٠١٩

## **Abstract**

The study aimed to identify the role of the heads of the Islamic education departments in the intermediate stage in Kuwait in the professional development of teachers from their point of view, and the effect of the variables of gender, educational qualification and years of experience. The descriptive method was used by developing the study tool which consisted of (٣٨) items divided into four dimensions (curriculum and teaching methods, teaching and learning , human relations and technical guidance). The study was conducted on all of all the (١٠٠) heads of sections of Islamic education in intermediate schools in the governorates of Hawalli, Farwaniya and Al-Jahraa.

The results showed that the role of heads of Islamic education departments of the intermediate stage in Kuwait in professional development for teachers from their point of view came at a high degree. Also, there were no statistically significant differences

in the participants' responses due to impact of gender and educational qualification on all dimensions. The results also revealed that there were no statistically significant differences in the participants' responses due to impact of years of experience on the domains of teaching and learning , human relations and technical guidance, while there were differences in favor of 10 years and more in curriculum and teaching methods and the tool as a whole.

Based on the findings of the study, the researcher recommended increasing the interest of educational officials in heads of Islamic education departments and enhancing their role by subjecting them to intensive training courses in their field and tasks so that they can maintain their work in a spirit of high moral.

**Keywords:** Islamic Educational Departmental Heads, Intermediate Schools, Teachers, Development Professional, Kuwait.

## الفصل الأول

### خلفية الدراسة ومشكلتها

#### خلفية الدراسة

يقوم المعلم بدور كبير حيث المسؤولية الكبيرة الملقاة على عاتقه، فهو يساهم بصورة كبيرة في اعداد الطالب الصالح الذي يعمل على بناء مجتمعه وتقدمه. ونظراً لأن موضوع وجود المعلم ذو الكفاءة أكاديمياً ومهنياً وثقافياً يعتمد بشكل أساسي على البرامج المعدة لإعداده، وتأهيله لذلك فإن عملية تقويم هذا الاعداد أصبح ضرورة ملحة للنهوض بمواطن الضعف في برامج إعداد المعلم وتعزيز مواطن القوة فيها.

وفي ضوء اهتمام الباحثين والمهتمين بأمر تنمية المعلمين مهنيّاً وتدريبهم أثناء الخدمة يصبح التعرف على دور رئيس القسم أمراً بالغ الأهمية، على اعتبار أن رئيس القسم يُشكّل دوراً كبيراً في نجاح أو فشل المدرسة. ويُعد رئيس القسم أحد الأعمدة الفنية التي تقوم عليها التعليم في دولة الكويت، وهو نائب عن الموجه الفني، وأيضاً مدير المدرسة، وبالتالي فإن عمل رئيس القسم ينطلق في مجالين، المجال الفني: الذي يرتبط غالباً بالمادة العلمية وهو في هذا المجال يقوم بدور الموجه الفني، ولذلك يطلق عليه اصطلاح الموجه المقيم بالمدرسة، ومهمته الأساسية الإشراف على المادة العلمية،

وتنمية المعلمين مهنيًا، وحل مشكلاتهم، ومساعدتهم على القيام برسالتهم خير أداء، والمجال الإداري: الذي يرتبط غالباً بإدارة المدرسة، ويمثل مدير المدرسة في إدارة القسم، لذا فعليه أن يسعى إلى تذليل ما يعترض زملاءه من عقبات، وسبيله إلى ذلك العلاقة الطيبة التي تتمثل في الأخوة والمودة، والامام الكامل بمتطلبات العمل (وزارة التربية الكويتية، ٢٠١٧).

ويقوم رئيس القسم في المدارس في دولة الكويت بمجموعة من الأعمال الفنية والإدارية، وتتمثل الأعمال الفنية في متابعة المعلمين ذوي الأداء الأقل والعمل على الارتقاء بهم فنياً ومهنيًا، وتشجيع المعلمين على البحث والاطلاع تحقيقاً للنمو العلمي والمهني، وإفساح المجال أمامهم لعرض نتيجة أبحاثهم وتجاربهم التربوية خلال اللقاءات والاجتماعات المدرسية، بالإضافة إلى مساعدة المعلمين الجدد والأخذ بأيديهم لتحسين أساليب وطرائق التدريس وتبصيرهم بعناصر العملية التربوية وبيانات الطلبة ومستوياتهم، ويراعى عند وضع خطة الإنماء المهني النظر في مستويات المعلمين من حيث المعلم الجديد، والأقل أداءً والقديم الذي بحاجة إلى تطوير، وغير ذلك حسب الهدف من الإنماء المهني يكون البرنامج (المطيري، ٢٠١٥).

ونتيجة للتغير المعرفي الهائل في المعلومات والمعارف والتطور التكنولوجي في جميع  
مناحي الحياة وتكنولوجيا التعليم، فقد تطور دور المعلم وازدادت مهمته تعقيداً واتساعاً، فبعد أن  
كان تقليدياً يقتصر على نقل المعرفة إلى عقول الطلبة، وحشوها بالمعلومات، ومهمته مقصورة  
على التعليم فقط والاطلاع على الكتاب المدرسي المنهجي، وحدوده الصف والمدرسة،  
أصبح المعلم اليوم مختلفاً فقد تعددت أدواره وأساليبه (سعد، ٢٠٠٠).

وتتزايد أهمية المعلم في ضوء الأدوار الجديدة التي ينبغي أن يقوم بها، فقد أصبح مرشداً  
إلى مصادر المعرفة، ومنسّقاً لعمليات التعليم، ومقوّمًا لنتائج التعلّم، وموجهاً بما يناسب قدرات  
المتعلّم وميوله (السنبل، ٢٠٠٤).

وتسعى المؤسسات التربوية جاهدة في إعداد العاملين بالمدرسة إعداداً أكاديمياً ومهنياً  
قد يكون مثالياً في وقت الإعداد والتأهيل، وذلك في ضوء الظروف والمتغيرات الموجودة  
في تلك الفترة المحددة، إلا أنه بعد مرور زمن كاف يصبح الإعداد لا يتلاءم مع المتطلبات  
الجديدة للعمل التي استجدت في ضوء عوامل، وقوى كثيرة، والتي تؤثر على الحياة الاجتماعية  
بشكل عام، وعلى العملية التربوية، وعلى المدرسة بشكل خاص (خليل، ٢٠٠٩).

إن الحاجة إلى التنمية المهنية حاجة قائمة باستمرار نظراً لأن المعلم لا يمكن أن يعيش  
مدى حياته بمجموعة محددة من المعارف والمهارات، فتحت ضغط الحاجات الداخلية، والتقدم  
المعرفي الهائل الذي يمتاز به العصر الحالي، هذا الأمر يتطلب ضرورة أن يحافظ المعلم  
على مستوى متجدد من المعلومات، والمهارات، والاتجاهات الحديثة في طرائق التعليم  
وتقنياته،

وبهذا يكون التعليم بالنسبة للمعلم عملية نمو مستمرة ومتواصلة، فالمعلم المبدع هو طالب علم طيلة حياته في مجتمع دائم التعلم، والتطور وفي ظل التكنولوجيا والمعلومات، وليس المعلم الذي يقتصر في حياته على المعارف والمهارات التي اكتسبها في مؤسسات الإعداد. ونظراً لصعوبة إعداد المعلم الصالح لكل زمان ومكان، في ظل ثورة التكنولوجيا والمعلومات أصبح التخطيط التربوي أكثر ضرورة من أجل توفير الخدمة التربوية اللازمة للمعلم، والتي تتضمن تزويد المعلم بمواد التجدد في مجالات العملية التربوية وبالمستجدات في أساليب وتقنيات التعليم والتعلم وتدريبه عليها، واستيعاب كل ما هو جديد في النمو المهني من تطورات تربوية وعلمية، وبالتالي رفع أداء المعلمين وإنتاجيتهم من خلال تطوير كفاياتهم التعليمية بجانبها المعرفي والسلوكي (الخميس، ٢٠٠٢).

وتعد التنمية المهنية من أهم متطلبات التعليم في الوقت الحاضر، حيث برزت الحاجة على التنمية المهنية للمعلمين في ظل التطور التقني وانعكاساته على العملية التعليمية، من حيث توظيف تقنيات المعلومات والاتصال وتقنيات التعليم والتعلم. فقد أثرت على نظم التعليم وأساليبه مما تطلب زيادة الاهتمام بالتنمية المهنية لمدرّاء المدارس بغية تحسين أداءهم، وظهور بعض القضايا في عمليات الإعداد والتدريب مثل التأكيد على الاحتياجات المستقبلية مقابل الاحتياجات الحالية، والموضوعية مقابل الذاتية، والثبات الانفعالي مقابل عدم الثبات، والإتقان مقابل العمومية، والتقييم العالمي مقابل معيار التقييم المحلي، والممارسة الإبداعية مقابل الممارسة الحالية (مدني، ٢٠٠٢).

بناء على ما سبق يلاحظ الباحث طبيعة العلاقة بين رؤساء الأقسام في المدارس والمعلمين، حيث يتعين على رؤساء الأقسام السعي نحو تنمية المعلمين مهنيًا من جهة، وفي المقابل يسعى المعلمون نحو النمو المهني المستمر لهم.

### مشكلة الدراسة وأسئلتها:

يمثل رئيس القسم القيادة الأكاديمية والإدارية بما تتضمنه من تعدد في المهام والأدوار المنوطة به، وتزداد مسؤولياته، فيواجه تحديات كثيرة ومتنوعة، إذ إن عمله ليس قاصراً على تسيير شؤون القسم تسييراً روتينياً، ومباشرة أعماله التنظيمية فقط؛ بل يجب أن يشتمل على جانبين متلازمين متكاملين في منظومة واحدة أولهما: الجانب الأكاديمي المتعلق بالعملية التعليمية وهو أساس بنيان المدرسة وموضوعها الرئيس الذي يعمل على تحقيق أهدافه، وثانيهما: الجانب الإداري وهو المسؤول عن تهيئة المناخ المناسب لتحقيق أعباء الجانب الأول.

وتطوير مهارات المعلم أصبح ضرورة ملحة تقتضيها طبيعة تطور مفاهيم التربية، وتجديدها، وتنوع أساليب التعليم، وظهور المستحدثات في مجال تقنيات التعليم ووسائله، وبذلك يتسنى للمعلم متابعة التطورات المختلفة، واكتساب المعارف والخبرات الثقافية والاجتماعية الجديدة وبنائها وتطويرها، وبرامج تطوير المعلمين تحرص على تزويدهم بأحداث ما وصلت إليه البحوث التربوية في مجالات التعليم والتعلم، وبذلك تضمن رفع مستوى أداء المعلم، وبالتالي رفع إنتاجية التعلم، الذي هو ركيزة أساسية من ركائز التنمية.

ودولة الكويت في أشد الحاجة إلى وجود معلمين قادرين علي إحداث التنمية البشرية والنهوض بالمجتمع، لذلك يتطلب الأمر التعرف على دور رؤساء أقسام التربية الإسلامية للمرحلة المتوسطة بدولة الكويت في التنمية المهنية للمعلمين. وذلك من خلال محاولة الباحث الإجابة عن الأسئلة الآتية:

السؤال الأول: ما دور رؤساء أقسام التربية الإسلامية للمرحلة المتوسطة بدولة الكويت في التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظرهم ؟

السؤال الثاني: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0,05$ ) في تصورات عينة الدراسة لدور رؤساء أقسام التربية الإسلامية للمرحلة المتوسطة بدولة الكويت في التنمية المهنية للمعلمين تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)؟

**أهداف الدراسة:**

تهدف الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- التعرف إلى دور رؤساء أقسام التربية الإسلامية للمرحلة المتوسطة بدولة الكويت في التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر رؤساء الأقسام أنفسهم.
- التعرف إلى أثر متغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة) في استجابات أفراد عينة الدراسة لدور رؤساء أقسام التربية الإسلامية للمرحلة المتوسطة بدولة الكويت في التنمية المهنية للمعلمين.

## أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في النقاط الآتية:

- مساعدة صانعي القرار في وزارة التربية بدولة الكويت في وضع خطط من أجل تطوير وتنمية دور رؤساء الأقسام في المدارس الثانوية بشكل خاص ومدارس التعليم العام بشكل عام.
- قد تسهم الدراسة في تقديم بعض التصورات التي يمكن أن يستفيد منها المسؤولون المسؤولون التربويون لتطوير برامج إعداد المعلم وتدريبه وفقاً للاتجاهات المعاصرة.
- قد تفيد واضعي البرامج التدريبية في دولة الكويت للتعرف على الاحتياجات التدريبية لرؤساء أقسام التربية الإسلامية في المدارس من أجل رفع مستوى أدائهم.

## التعريفات الاصطلاحية والإجرائية:

- **رئيس القسم:** الشخص المسؤول عن تنفيذ السياسة العامة للقسم وإدارة شؤونه العلمية والإدارية والمالية، وتنفيذ قرارات المدرسة ويُعين بقرار من وزير التربية، ويُعتبر أحد الأعمدة الفنية التي تقوم عليها العملية التربوية (ستراك، ٢٠٠٤، ١٦٢).
- **رؤساء الأقسام إجرائياً:** القيادات الإدارية التي يصدر قرار وزير التربية بتعيينهم لإدارة الشؤون العلمية والإدارية للأقسام المختلفة في المدارس في دولة الكويت، وتنفيذ السياسة التعليمية للتربية وتحقيق أهدافها بكفاءة عالية.

- **التنمية المهنية:** عملية تعلم من أجل خلق بيئات تعليمية يستطيع فيها الطلاب تحقيق مستويات أداء عالية، وهي تركز على الأساليب الإدارية الحديثة في مجال الإدارة المدرسية، وعلى خلق الإدارة المتميزة من خلال محتوى منهج محدد، وعلى ممارسة تعليمية فعالة، وعلى الطرق والاستراتيجيات التي تساعد الطلبة على التعلم والأداء" (خليل، ٢٠٠٩، ٣٨٠-٣٨١).

- **التعريف الإجرائي للتنمية المهنية:** أهداف طويلة الأجل وعمل مطور يهدف إلى تزويد المعلمين بقدر كبير من المعرفة والإبداع من خلال تعليم وتدريب ودعم مهني مستمر تمكنهم من اكتساب رؤى وأساليب جديدة في العمل تساعدهم على أداء أعمالهم بكفاءة مما ينعكس على تحقيق المستوى الأكاديمي المرغوب فيه للطلبة". وتم قياس ذلك من خلال استجابة أفراد عينة الدراسة على أداة الدراسة التي أعدت لهذه الغاية.

- **المرحلة المتوسطة:** المرحلة الثانية من مراحل التعليم بدولة الكويت وتشمل الصفوف من السادس إلى التاسع (وزارة التربية الكويتية، ٢٠١٦).

### **حدود الدراسة ومحدداتها:**

- **الحدود الموضوعية:** دور رؤساء أقسام التربية الإسلامية للمرحلة المتوسطة بدولة الكويت في التنمية المهنية للمعلمين.

- **الحدود البشرية:** اقتصرت الدراسة على رؤساء أقسام التربية الإسلامية في المدارس المتوسطة.

- **الحدود المكانية:** تم التطبيق الميداني على المدارس المتوسطة في محافظات الجهراء وحولي والفروانية بدولة الكويت.
- **الحدود الزمانية:** تم تطبيق هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ٢٠١٨/٢٠١٩م.
- يتحدد تعميم نتائج الدراسة الحالية في ضوء صدق وثبات أداة الدراسة، ودقة وموضوعية استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات أداة الدراسة.

## الفصل الثاني

### الأدب النظري والدراسات السابقة

تناول هذا الفصل الأدب النظري والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، وتم تقسيم

الفصل إلى قسمين هما كالآتي:

#### أولاً: الأدب النظري:

تناول الباحث في هذا القسم الأدب النظري المتعلق بموضوع الدراسة والمتعلق بدور

رؤساء أقسام التربية الإسلامية والتنمية المهنية للمعلمين.

إنَّ الحاجة إلى التنمية المهنية حاجة قائمة باستمرار نظراً لأن المعلم لا يمكن أن يعيش

مدى حياته بمجموعة محددة من المعارف والمهارات، فتحت ضغط الحاجات الداخلية والتقدم

المعرفي الهائل الذي يمتاز به العصر الحالي، هذا الأمر يتطلب ضرورة أن يحافظ المعلم

على مستوى متجدد من المعلومات والمهارات والاتجاهات الحديثة في طرائق التعليم وتقنياته،

وبهذا يكون التعليم بالنسبة للمعلم عملية نمو مستمرة ومتواصلة، فالمعلم المبدع هو طالب علم

طوال حياته في مجتمع دائم التعلم والتطور وفي ظل التكنولوجيا والمعلومات، وليس المعلم الذي

يقصر في حياته على المعارف والمهارات التي اكتسبها في مؤسسات الإعداد. ونظراً

لصعوبة إعداد المعلم الصالح لكل زمانٍ ومكانٍ، في ظل ثورة التكنولوجيا والمعلومات أصبح

التخطيط التربوي أكثر ضرورة من أجل توفير الخدمة التربوية اللازمة للمعلم، والتي تتضمن

تزويد المعلم بمواد التجدد في مجالات العملية التربوية،

وبالمستجدات في أساليب وتقنيات التعليم والتعلم وتدريبه عليها، واستيعاب كل ما هو جديد في النمو المهني من تطورات تربوية وعلمية، وبالتالي رفع أداء المعلمين وإنتاجيتهم من خلال تطوير كفاياتهم التعليمية بجانبها المعرفي والسلوكي (الأدائي) وتطلب عملية النمو المهني جهداً كبيراً ووقتاً كافياً، ومساعدةً مستمرة، في تعلم أي سلوك تعليمي جديد، يعدل أو يضيف أو يحل محل السلوك التعليمي شبه الثابت، الموجود عند المعلمين، وهذا بدوره يتطلب مشرفين تربويين مقتدرين يعملون لتغيير سلوك المعلم الصفي، ونموه مهنيًا، ويختارون الأسلوب الملائم الذي يتطلبه الموقف التعليمي (طعيمة، ٢٠٠٤).

وهناك للعديد من الأسباب التي دفعت للاهتمام بالتنمية المهنية للمعلمين ومنها التطور التكنولوجي العالمي والتغيرات المعاصرة، وانعكاسهم على التعليم، وإدخال العديد من الوسائل التكنولوجية إلى المدرسة مما جعل استخدامها من قبل المعلمين مطلب ضروري حتى يستطيع الوصول إلى جودة العملية التعليمية، ونتيجة التطور الهائل في وسائل الاتصال وتضاعف المعرفة أدى إلى تغيير دور المعلم حيث أصبح المرشد، والموجه للطلبة داخل المدارس، وحاجة المعلم إلى الحافز المهني والمادي والأدبي ليدفعه إلى الحرص على جودة الأداء، والجهود والدورات التي تقدم للتنمية المهنية داخل المدارس لم تعد تكفي لمواجهة التغيرات والتطورات في مختلف جوانب الحياة (رمضان، ٢٠٠٣).

## مفهوم التنمية المهنية

تعد التنمية المهنية عملية متكاملة ومتصلة تبدأ بتوصيف الوظيفة، وتستمر طالما كان المعلم قائماً بالعمل للحفاظ على سلامة المسار المهني، وعملية التنمية المهنية هدفها إعداد العنصر البشري إعداداً يفي باحتياجات الوظيفة على الوجه الأكمل وتحقيق أهدافها بمستوى الأداء المطلوب وزيادة الإنتاجية ورفع معدلات الأداء، أي تحقيق الاستخدام الأمثل للطاقات البشرية المتاحة للمدرسة.

وتعرف التنمية المهنية على أنها عملية التعلم مدى الحياة من خلال أنشطة تعاونية يمارسها أطراف العملية التعليمية من طلاب ومعلمين وتستهدف تحسين إنجاز الطلبة في بلوغ مستويات تعلم محلية أو عالمية ودعم ثقافة البيئة التعليمية التي تتميز بالتجريب، وروح الفريق، والحفاظ على البيئة واحترام وتدعيم طموحات الطلبة (Marsha & Carol, ٢٠٠١, ٢٤٨).

والتنمية المهنية تعني "مساعدة العاملين على مواجهة التحديات التي تخلقها التطورات التكنولوجية وغيرها من أنواع التطور في بيئة العمل وتستهدف أيضاً معاونتهم على التكيف إزاء المتطلبات الجديدة لتحقيق مستويات الأداء، المطلوبة للبقاء والحفاظ على القدرة التنافسية، وهي مهارات مركبة أو أنماط سلوكية تظهر في الأداء (الحكمي، ٢٠٠٤: ٢٤).

وعرّف المحسن (٢٠١٤: ١٩٢) التنمية المهنية على أنها "عملية منظمة ومخطط لها بشكل علمي ومستمر من أجل تطوير قدرات ومعارف ومهارات المعلم في عمليات التعلم والتعليم وتحقيق أكبر قدر من الكفايات المهنية بهدف تحسين مخرجات التعليم وتجويدها".

والتنمية المهنية: "هي عملية تنموية بنائية تشاركية مستمرة تستهدف المعلمين وسائر العاملين في الحقل التربوي لتغيير وتطوير أدائهم، وممارساتهم، ومهاراتهم، وكفاياتهم المعرفية والتربوية والتقنية والإدارية والأخلاقية (عبيد والديري، ٢٠٠٧: ٢١).

ويعرف عبد السلام (٢٠٠٧: ٤٣١) التنمية المهنية بأنها هي العملية التي تهدف إلى إضافة معرفة مهنية جديدة، وتنمية المهارات المهنية، وتنمية وتأكيد القيم المهنية الداعمة للسلوك.

وتعرف التنمية المهنية على أنها "عملية مستمرة على مدى سنوات الخدمة تعنى بتنوع الخبرات الفردية والجماعية التي تمكن العاملين من تحسين كفاءتهم المهنية في التدريس كأعضاء في محيط المهنة ويضطلعوا بالأدوار المتغيرة المترتبة على التغيير في السياق التعليمي والتربوي، هذه الخبرات تشمل النمو والتنمية المعرفية ومهارات البحث والتحليل ومهارات الإدارة والقيادة وحل المشكلات وتزداد ملامح مدخل التنمية المهنية ومزاياه وضوحاً من خلال مقارنته ببرامج التدريب التقليدية القائمة حالياً لمسايرة التغيرات العالمية المعاصرة" (حامد، ٢٠٠٩، ٥٨).

ويذكر خليل (٢٠٠٩، ٣٨٠-٣٨١) بأن التنمية المهنية: " عملية تعلم من أجل خلق بيئات تعليمية يستطيع فيها الطلبة تحقيق مستويات أداء عالية، وهي تركز على الأساليب الإدارية الحديثة في مجال الإدارة المدرسية، وعلى خلق الإدارة المتميزة من خلال محتوى منهج محدد، وعلى ممارسة تعليمية فعالة، وعلى الطرق والاستراتيجيات التي تساعد الطلاب على التعلم والأداء".

ويعرف الباحث التنمية المهنية بأنها: العملية التي تتضمن مجموعة من الإجراءات المخططة والمنظمة والتي ينتج عنها النمو المهني للمعلمين متمثلاً في زيادة وتحسين ما لديهم من معارف ومفاهيم ومهارات تتعلق بعملهم ومسئولياتهم المهنية، واتجاهاتهم نحو قبول الوظيفة والافتناع بأهميتها والقيام بواجباتها.

#### مبررات التنمية المهنية للمعلم:

تعتبر التنمية المهنية من أهم متطلبات التعليم في الوقت الحاضر، وخاصة فيما يتعلق بالمعلمين، ومن المبررات ما يأتي:

- التطور التقني وانعكاساته على العملية التعليمية، من حيث توظيف تقنيات المعلومات والاتصال وتقنيات التعليم والتعلم، حيث أثرت على نظم التعليم وأساليبه مما تطلب زيادة الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلمين بغية تحسين أداءهم (مدني، ٢٠٠٢).
- تحدي جودة النوعية في التعليم، فتحقيق جودة النوعية في التعليم أصبح يشكل تحدياً المسؤولين في التربية والتعليم (Naidoo, ٢٠٠٢).

- الانفجار المعرفي: شهد العالم منذ منتصف القرن العشرين تزايداً في إنتاج المعرفة بأنواعها، وقد أشارت الدراسات في أوائل الثمانينات إلى أن المعرفة صارت تتضاعف كل سبع سنوات، وفي أواخر التسعينات كان الحديث عن تضاعف حجم المعرفة العلمية كل عامين ونصف تقريباً (شويطر، ٢٠٠٩).

- ظهور بعض القضايا في عمليات الإعداد والتدريب مثل التأكيد على الاحتياجات المستقبلية مقابل الاحتياجات الحالية، والموضوعية مقابل الذاتية، والثبات الانفعالي مقابل عدم الثبات، والإتقان مقابل العمومية، والتقييم العالمي مقابل معيار التقييم المحلي، والممارسة الإبداعية مقابل الممارسة الحالية (Lillian & James, ٢٠٠٩).

#### أهداف التنمية المهنية:

لابدّ لأي برنامج تنموي يراد له أن يكون فعالاً على أعلى مستويات النجاح من أهداف واضحة محددة وفق "الحاجات التنموية" لأن تحديد الهدف التنموي هو المؤشر الذي يوجه النشاط والبرامج التنموية في الاتجاه الصحيح. وعليه فإن التنمية المهنية للمعلمين تهدف إلى رفع مستوى المهارة عند المعلم في مجال الإدارة الصفية، ورفع مستوى المهارة عنده في مجال الإدارة بأنواعها المختلفة، ورفع مستوى المهارة عند للقيام بمهارة خدمة المجتمع، واكتساب المعلومات والمهارات عن التقويم وبناء وسائله الحديثة وتقنياتها واستخدامها، وما يمكن الاستفادة منها في تطوير العملية التعليمية، إضافة إلى توفير المناخ المناسب لمدرّاء المدارس للتعرف إلى قدراتهم وتبادل الخبرات (حداد، ٢٠٠٤).

ويرى خليل (٢٠٠٩) أن أهداف التنمية المهنية المستدامة تتمثل في تحسين مهارات الأداء لكل أعضاء الإدارة المدرسية وتطوير مهارات الأداء للمعلمين، وتوسيع خبرات القيادة التربوية والمعلمين لتنمية وتطوير المهنة وتحقيق الأهداف المرجوة منه، وتنمية المعارف النظرية والمفاهيم الوظيفية الخاصة بالقائد التربوي، وتحقيق الرضا الوظيفي والشعور بالقيمة لدى القيادات التربوية، وتنمية وجهة نظر أوسع تجاه الوظيفة، وتهيئة القيادات التربوية لمواجهة التغيرات الجديدة وتوضيح سياسة المدرسة أو النظام بشكل عام.

ويرى مرسي (٢٠٠٢) أن حاجة المعلمين إلى النمو المستمر تعكسه أهداف التنمية المهنية المستدامة والتي يمكن بلورتها في تقديم العون الضروري للقيادات التربوية والمعلمين الجدد، ومن يمارس منهم لأول مرة مسؤولية جديدة أو يدخل ميداناً جديداً من ميادين العمل التربوي، وتحسين وتوسيع مدى مهارات القيادات التربوية والمعلمين المؤهلين عن طريق الدراسة للحصول على درجات علمية أعلى، وزيادة قدرة الفرد على التفكير المبدع الخلاق بما يمكنه من التكيف مع عمله من ناحية ومواجهة مشكلاته والتغلب عليها من ناحية أخرى، وتنمية الاتجاهات السليمة للفرد نحو تقديره لقيمة عمله، وأهميته، والآثار الاجتماعية المتصلة به والمترتبة عليه.

## أهمية التنمية المهنية:

من المهم أن تكون قادراً على تعيين موظفين جيدين، لكن استئارة قدراتهم ومساعدتهم على بلوغ أقصى إمكانياتهم أمر لا يقل أهمية عن ذلك بل قد يكون أكثر أهمية. ف تدريب وتطوير الموظفين جانب أساسي في كل المنظمات اليوم. وهناك بعض المكاسب الرئيسية لتنمية العاملين وتدريبهم وتطويرهم منها زيادة قيمة وقدرة الأصول البشرية بالمؤسسة، وتوفير بديل للتعيين عن طريق تأهيل الموظفين الحاليين لشغل المناصب الشاغرة، وصنع قادة محتملين لمستقبل المؤسسة، والمساعدة في التقليل من دوران العمالة عن طريق الاحتفاظ بأفراد متحفزين ومهتمين بمناصبهم ووظائفهم مع إمكانية التقدم و التطور (سترالسر، ٢٠٠٥).

وإن الحاجة إلى التنمية المهنية حاجة قائمة باستمرار نظراً لأن العاملين لا يمكنوا أن يعيشوا مدى حياتهم بمجموعة محددة من المعارف والمهارات، فتحت ضغط الحاجات الداخلية والتقدم المعرفي الهائل الذي يمتاز به العصر الحالي، هذا الأمر يتطلب ضرورة أن يحافظ الموظف على مستوى متجدد من المعلومات والمهارات والاتجاهات الحديثة في مجال عمله، ونظراً لصعوبة إعداد الموظف الناجح لكل زمان ومكان، في ظل ثورة التكنولوجيا والمعلومات أصبح التخطيط أكثر ضرورة من أجل توفير الخدمة اللازمة له، والتي تتضمن تزويده بمواد التجدد في مجالات عمله، وبالمستجدات في أساليب العمل وأنواعها وتدريبه عليها، واستيعاب كل ما هو جديد في التنمية المهنية من تطورات تربوية وعلمية، وبالتالي رفع أداءه وإنتاجيته من خلال تطوير كفاياتهم بجانبها المعرفي والسلوكي (المومني، ٢٠٠٧).

وتتلخص فوائد التنمية بالنسبة لأصحاب العمل والشركات في أربعة نقاط مهمة

تتضمن الآتي (محمود، ٢٠١١):

– التنمية المهنية تقوم بتزويد القدرة العملية للموارد البشرية (الأصول البشرية) داخل المؤسسة.

– تقوم التنمية المهنية بمساعدة العاملين الحاليين داخل أي شركة على التقدم والتطوير من أنفسهم وبالتالي يكون صاحب العمل بغنى عن تعيين الموظفين الجدد من فترة إلى أخرى.

– تساعد التنمية المهنية على تطوير الموظفين المتميزين ليكونوا قادرين على شغل مناصب أعلى بالشركة في المستقبل وبالتالي توفر مجموعة من القادة المستقبليين للمؤسسة.

– تحفز التنمية المهنية الموظفين داخل أي مؤسسة على الاهتمام بمناصبهم الحالية ومحاولة التطوير والتقدم أكثر لإفادة الشركة أكثر وأكثر.

وللتنمية المهنية المستمرة فوائد عديدة يمكن أن تكتسب على المستوى الفردي، أو على مستوى المؤسسة، وبالنسبة للفرد تتصل الفوائد بأوجه عديدة، فيما يخص وظيفته سواء مكاسب مادية من خلال الأداء الوظيفي المطور وتعزيز فرص الترقى داخل المهنة، أو عن طريق مكاسب معنوية بتحقيق الرضا الوظيفي من ناحية إتقان المهارة بشكل جيد، ومن الفوائد الأكثر أهمية التأثير الذي يمكن أن يحدثه التدريب على اتجاهات المتدربين نحو عمليات التعلم والتنمية، مما يساعد في خلق منظمة تعليمية أكثر مرونة واستجابة،

وبالنسبة للمؤسسة فإن فوائد التنمية المهنية المستدامة تتضمن التحسين والتطوير في

أداء وإنتاجية الموظف وتحقيق الأهداف الحالية للمؤسسة (خليل، ٢٠٠٩)

وأصبحت عملية التنمية المهنية في الوقت الحالي ضرورة لحياة أي منظمة من المنظمات طالما هي حريصة على أن تحفظ وجودها في المستقبل، لأنه لا يمكن لها أن تحقق التطور والتوازن في مقومات حركتها مع التطورات المتسارعة حولها، وبخاصة في المجالات التكنولوجية والإدارية والثقافية إلا إذا أدركت أهمية التنمية المهنية والتدريب ووظيفتهما الأساسية في ذلك، وما ينطبق على المنظمات ينطبق على الأفراد أيضاً، حيث أصبح كل موظف مطالباً بأن يرى ويكتشف طبيعة التطورات العالمية وأن يكون له المقدرة على التعامل معها، وأن يستوعبها، وأن يطور قدراته ومعارفه ومهاراته واتجاهاته بما ينسجم مع متطلباتها وضرورتها، وأن يعمل على التجدد المستمر مع تجدها وتغيرها، وتمثل التنمية المهنية المدخل الأساسي الذي يساعد على تحقيق ذلك، حيث تُعد من العمليات الأساسية في رفع إنتاجية الموظف . فالمؤسسات التي تسعى إلى تقديم أفضل الخدمات وتحقيق إنتاجية عالية هي التي تضع العنصر البشري في مقدمة أولوياتها، ولا تدخر جهداً في تنمية معارفه وقدراته ومهاراته، وذلك بإتاحة المجال للاحاقه بدورات تدريبية مكثفة تواكب المتغيرات التكنولوجية السريعة، كذلك فإنَّ التنمية المهنية مهمة للموظف الجديد يكسبه المهارات المطلوبة التي تجعله قادراً على أداء الواجبات المتوقعة منه بكل كفاءة وفاعلية. كما أنها مهمة أيضاً للموظف القديم فقد يؤهله لتولي مناصب إدارية أعلى، ومسؤوليات أكبر، حيث تساعده في تطوير معارفه ومهاراته

وسلوكياته في العمل (دليل الانماء المهني والدراسات التاهيلية، ٢٠١١) . وبناء على ما سبق يرى الباحث أن التنمية المهنية أثناء الخدمة تقوم على فكرة أن كل فرد في المؤسسة يحتاج إلى أن ينمو في مهنته وأن يكون هذا النمو مستمراً، لتطوير مهاراته وصقل مواهبه ومعارفه ولمواكبة المتغيرات التكنولوجية، وحتى يكون قادراً على أداء مهامه بفعالية وأقتدار، وإن التنمية المهنية تساعد على ترقية الفرد ذاته وإتساع مداركه وتطوير مهاراته وقدراته وإعطائه أكبر قدر ممكن من الإبداع وإحترام الذات والتميز وإنطلاقه في المشاركات الإيجابية بمختلف مجالات الحياة التي قد يخوضها يوماً.

### مبررات التنمية المهنية أثناء الخدمة

إن غاية التنمية المهنية أثناء الخدمة هي جعل المعلمين يواكبون التطوير والتجديد، ولضمان نجاح التنمية المهنية في تحقيق هذه الغاية؛ فمن المؤكد أن تتبع التنمية المهنية من الاحتياجات الفعلية للمعلمين، وتحقيق الأهداف، ومن هنا برزت الحاجة لتحديد الاحتياجات التربوية للمعلمين، فمبررات التنمية المهنية في أثناء الخدمة ما يلي :

- التنامي السريع في نظم المعرفة وتنوعها: مما يسمح بعطاء علمي وتقني جديد ومتلاحق ويكشف عن مجالات تطبيقية جديدة لهذه المعارف، وتطور المناهج التربوية: إن التغيرات التي تحصل في بنية المناهج التربوية ومحتواها والتطورات التي ترافقها في تقنيات التعليم وأساليب استخدامها (خليل، ٢٠٠٩).
- تجديد الخطط التتموية: إن التغيرات المتعاقبة والتجديدات التي تتصف بها الخطط التتموية وأساليب تنفيذها تتطلب، بطبيعة الحال تطويراً وتعديلاً بلانم خطط التربية وكفايات المعلمين على حد سواء (شويطر، ٢٠٠٩).
- تطور العلوم وطرائق تدريسها: إن جودة مناهج إعداد المعلمين مهما بلغت لا يمكن لها في خضم عصر حافل بالتطورات والتغيرات المستمرة، تحتاج إلى تدريب مستمر للمعلم في أثناء الخدمة.
- تطور التكنولوجيا ووسائل الاتصال: يواجه المعلم في حياته الوظيفية حالياً متغيرات متسارعة في مجال العلوم وتطبيقاتها، وفي مجال التكنولوجيا ووسائل المعرفة والاتصالات، والتحول من الوسائل السمعية والوسائل البصرية إلى التقنيات السمعية / البصرية إلى الحوسبة والمعلوماتية كتقنيات حديثة متغيرة باستمرار، مما يستوجب تدريب المعلم عليها لينمي معارفه عن طريقها، ويوظفها في أثناء التعليم (شويطر، ٢٠٠٩).

- معالجة النقص الحاصل في فترة الإعداد: لم يتلق كثير من المعلمين في أثناء إعدادهم ما يؤهلهم لأداء وظائفهم الميدانية أداء كاملاً، فبعضهم يعجز عن العطاء العلمي المنتظر (خليل، ٢٠٠٩).
- تطور النظريات التربوية: تظهر بين الحين والآخر تطورات في النظريات والفلسفات التربوية التي تعتمدها الأنظمة التربوية في الدولة أو المجتمع.
- تمكين المعلم من الأدوار المتجددة: لم يعد المعلمون الأكفاء هم الذين يحشون أذهان تلاميذهم بالمعارف، ولم يعد المعلم السلطة المطلقة في الصف، بل أصبح هو الذي يدير المواقف التعليمية ويهيئ الفرصة للتعلم (خليل، ٢٠٠٩).
- تحسين أداء المعلم: يعمل التدريب على تحسين الأداء وزيادة كفاءة المعلمين، بغية الوصول إلى درجة عالية من الإنتاجية بأقل التكاليف وأقل الخسائر، مما يسهم في تحقيق التنمية الإنسانية الشاملة التي ينشدها المجتمع.
- تغيير العمل أو التخصص: عند انتقال المعلم إلى عمل تربوي آخر كالإدارة المدرسية والإشراف التربوي والإرشاد الطلابي وغير ذلك، يستوجب تدريباً خاصاً لتمكين هذا المعلم من النجاح في عمله الجديد (خليل، ٢٠٠٩).

- إتاحة الفرصة للنمو المهني والترقي الوظيفي: يلبي التدريب رغبة المعلم وحاجته إلى التعلم المستمر لزيادة كفاءته في العمل وقدرته على تحسين مهاراته الذهنية بما يكفل له تقبل الجديد والمحافظة باستمرار على مستوى عال من الكفاءة. ويزيد من ثقة المعلم بنفسه ومن ثم يساعد على رفع روحه المعنوية (شويطر، ٢٠٠٩).

### رئيس القسم في دولة الكويت ومهامه

يُعد رئيس القسم أحد الأعمدة الفنية التي تقوم عليها العملية التربوية وهو نائب عن الموجه الفني وأيضاً مدير المدرسة وبالتالي فإن عمل رئيس القسم ينطلق في مجالين: المجال الفني والمجال الإداري، كما يلي:

أولاً: المجال الفني : يرتبط غالباً بالمادة العلمية ورئيس القسم في هذا المجال يقوم بدور الموجه الفني ولذلك يطلق عليه الموجه المقيم بالمدرسة ومهمته الأساسية هنا هي الإشراف على المادة العلمية وتنمية المعلمين مهنيًا وحل مشكلاتهم ومساعدتهم على تأدية رسالتهم خير أداء، من خلال الأمور الآتية (وزارة التربية الكويتية، ٢٠١٧):

- تكوين علاقات محبة ومودة واحترام متبادل مع الزملاء وتبادل لوجهات النظر مع الانتفاع بما لديهم من خبرات وألا يفرض عليهم رأياً معيناً بل أن يكون سبيله إلى ذلك الإقناع.

- دراسة المناهج وأهدافها العامة والخاصة دراسة واعية ودقيقة لمعرفة مستوياتها.

- إعداد جدول القسم وتوزيع الفصول بما يتفق مع مصلحة العمل ومستوى الكفاءات الفنية للمعلمين واعتماد هذا التوزيع من مدير المدرسة.

- الاطلاع على الكتب المقررة مع المعلمين لتقويم المناهج الدراسية من حيث ما قد يكون بها من أخطاء علمية أو لغوية أو مطبعية أو نقص أو غموض ورفع الملحوظات الخاصة بذلك إلى التوجيه الفني مع الحرص على أن يكون هذا التقرير ثمرة حوار عميق مع أعضاء هيئة التدريس.
- عقد اجتماعات أسبوعية لمناقشة المشكلات الميدانية ودراسة ملحوظات مدير المدرسة والموجه الفني ومتابعة تنفيذها.
- متابعة المعلمين ذوى الأداء الأقل والعمل على الارتقاء بهم فنياً ومهنياً.
- التخطيط والإعداد لنماذج الدروس على مستوى المدرسة والإشراف على تنفيذها وإجراء تقويم تربوي دقيق لها يكشف عن معطياتها سلباً أو إيجاباً.
- معرفة مستويات الطلبة في الفصول ووضع خطة محددة لرعاية الفائقين وعلاج الضعاف، والتخطيط لبرامج النشاط المصاحب للمادة ونشاط الجماعات المدرسية بما يتفق وميول الطلبة وقدراتهم وينمي مواهبهم أو يكشف عنها والإشراف على المسابقات الخاصة بالمادة.
- تشجيع المعلمين على البحث والاطلاع تحقيقاً للنمو العلمي والمهني، وإفساح المجال أمامهم لعرض نتيجة أبحاثهم وتجاربهم التربوية خلال اللقاءات والاجتماعات المدرسية

- إعداد قائمة الكتب والمراجع العلمية المساندة للمادة بمكتبة المدرسة وأخرى بالكتب المقترحة لتحقيق مبد التعلم الذاتي.

- الإشراف على التدريبات العلمية والفنية ووضع الخطط لتقويمها وتطوير برامجها. ومتابعة تنفيذ لوائح التقويم والنظم المدرسية والنشرات الموضحة لأسلوب العمل بشقيه الفني والإداري.

- تقديم تقارير دورية إلى مدير المدرسة عن مستوى الأداء والتحصيل الدراسي والوسائل المقترحة للنهوض بهما من خلال متابعة أعمال المعلمين.

- إعداد ومراجعة أسئلة التقويم واختبارات الأسابيع الأولى والثانية ونهاية الفصل الدراسي مع المعلمين وإجراء التعديلات الفنية اللازمة عليها تمهيداً لعرضها على الموجه الفني لاعتمادها النهائي.

- الإشراف على طباعة الاختبارات وتغليفها وفقاً لنظام سير الاختبارات والحرص على سلامتها وسريتها الكاملة وتشكيل لجان تقدير الدرجات والمراجعات الفنية ومتابعة أعمال كل منها بدقة.

- الامام بكل ما يتصل بأعمال المعلمين ومتابعتهم في استخدام التقنيات التربوية وأثرهم في نمو الطلاب والإسهام في نشاط المادة والارتقاء بها والإيجابية في الاجتماعات والدقة في التقويم بالإضافة إلى تعرف مواطن القوة والضعف الأخرى لدى كل منهم حتى يكون تقويمهم دقيقاً وعادلاً.

- مساعدة المعلمين الجدد والأخذ بأيديهم لتحسين أساليب وطرائق التدريس وتبصيرهم بعناصر العملية التربوية وبيانات الطلبة ومستوياتهم.

- إعداد سجلات رئيس القسم كاملة ومنظمة وتقويم المناهج الدراسية والاستئذان والغياب. ووضع تقارير كفاءة أداء المعلمين مع مدير المدرسة والموجه الفني.

- تقديم تقريراً وافياً في آخر العام الدراسي إلى التوجيه الفني عن المناهج الدراسية بعناصرها المختلفة مع الملحوظات والمقترحات والحرص على أن يكون هذا يكون هذا التقرير ثمرة حوارٍ واعٍ وعميقٍ مع أعضاء هيئة التدريس بالقسم.

وتعد المسؤوليات العلمية والتعليمية من أبرز المسؤوليات المرتبطة بعمل رئيس القسم لارتباطها بصورة مباشرة بمهنة التدريس، وتشمل هذه المسؤوليات تحديد فلسفة القسم وأهدافه ومتطلباته، وتبصير المعلمين بها، وتطوير محتوى المقررات الدراسية، والتأكد من مناسبة محتواها لمستوى الطلاب، واقتراح معايير مناسبة لتقويم الطلاب ومتابعة تنفيذها، فضلاً عن متابعة الإصدارات العلمية وتنظيم الندوات والمؤتمرات التخصصية والمساهمة فيها. ووضع خطة لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بالقسم، وتوجيه أدائهم ومعالجته، وتخطيط وتنظيم برامج ودورات لنموهم المهني، ومتابعة التزامهم بأداب السلوك الذي تقتضيه مهنتهم. بالإضافة إلى العمل على تنويع وإتقان أساليب التعليم والتعلم بالقسم، ودراسة مشكلات الطلبة الأكاديمية والعمل على حلها، وهذا يتطلب خبرة كبيرة لرئيس القسم ودراية واسعة في التخطيط، وقدرة عالية على التجديد والإبداع، ودعم وتعاون من أعضاء القسم ومساندة قوية من إدارة المدرسة (دهشان والسيسي، ٢٠٠٥).

## السمات الشخصية لرئيس القسم :

هنالك العديد من السمات التي يجب أن يتمتع بها رئيس القسم منها (وزارة التربية

الكويتية، ٢٠١٧):

- أن يكون صبوراً على معاناة التعليم وتقريب المعلومات إلى أذهان الطلبة، ويقتضي ذلك مراسا وتكراراً، وتنويعاً للأساليب ومكارهة للنفس على تحمل المشقة، فليس الجميع سواء في القدرة على التعلم.
- أن يكون دائم التزود بالعلم والمدارسة له، ويكون على نصيب وافر من المعرفة بالعلم الذي يدرسه لكي يكسب ثقة الطلبة.
- أن يكون مبدعاً في أساليب التعليم، متقناً لتلك الأساليب، عارفاً بالأسلوب الذي يصلح لكل موقف من مواقف التدريس ومواده.
- أن يكون قادراً على الضبط والسيطرة على الطلبة حازماً يضع الأمور في مواضعها، ويكون رحيماً محبوباً من الطلبة، حريصاً على مصالحتهم.
- أن يكون دارساً لنفسية الطلبة في المرحلة التي يدرسها حتى يعاملهم على قدر عقولهم واستعداداتهم النفسية.
- أن يكون واعياً للمؤثرات والاتجاهات العالمية وما تتركه في نفوس الجيل من أثر على معتقداتهم، وأساليب تفكيرهم .
- أن يكون عادلاً بين طلابه لا يميل إلى أي فئة منهم، ولا يفضل أحداً على أحد.

## السمات الشخصية لرئيس قسم التربية الإسلامية :

يتصف رئيس قسم التربية الإسلامية بالعديد من السمات منها أن يكون هدفه وسلوكه ربانيا ينتسب إلى الرب جل جلاله بطاعته إياه، وعبوديته له وإتباعه لشريعته ومعرفة صفاته، وأن يستهدف من كل أعماله التعليمية أن يجعل طلابه ربانيين، وأن يكون مخلصا، وهذا من تمام صفة الربانية وكمالها، فلا يقصد بعلمه التربوي وسعة اطلاعه وعلمه إلا مرضاة الله عز وجل، وأن يكون صبورا علي معاناة التعليم وتقريب المعلومات إلى أذهان الطلبة، ويقتضي ذلك مراسا وتكرارا، وتنويعا للأساليب ومكارهة للنفس على تحمل المشقة، فليس الجميع سواء في القدرة على التعلم، وأن يكون صادقا فيما يدعو اليه وعلامة الصدق أن يطبقه على نفسه، فإذا طابق علمه عمله اتبعه الطلبة وقلدوه في كل من أقواله وأفعاله، وأن يكون دائم التزود بالعلم والمدارسة له، ويكون على نصيب وافر من المعرفة بالعلم الذي يدرسه لكي يكسب ثقة الطلبة، وأن يكون مبدعا في أساليب التعليم، متقنا لتلك الأساليب، عارفا بالأسلوب الذي يصلح لكل موقف من مواقف التدريس ومواده، وأن يكون قادرا على الضبط والسيطرة على الطلبة حازما يضع الأمور في مواضعها، ويكون رحيما محبوبا من الطلبة، حريصا على مصلحتهم (وزارة التربية الكويتية، ٢٠١٧) .

## ثانياً: الدراسات السابقة:

تم في هذا القسم تناول الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع التنمية المهنية، ودور رؤساء الأقسام في التنمية المهنية للمعلمين، وتم استعراضها زمنياً من الأقدم إلى الأحدث كما يلي:

أجرى شن (Chen, ٢٠٠٣) دراسة هدفت إلى فحص أثر التقارير الذاتية في مشروع التعليم عن بعد في برامج التنمية المهنية لمعلمي الرياضيات بالمرحلة الإعدادية بتايوان في استخدام التكنولوجيا بواسطة أسطوانات الليزر، واستخدمت الدراسة تصميم المجموعة الضابطة باختبار بعدي فقط، وتم تقسيم (١٠٠) معلم من معلمي الرياضيات بأحد مناطق الضواحي بتايوان، إلى مجموعتين تجريبية وضابطة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن المعلمين في المجموعة التجريبية استخدموا برامج تنسيق النصوص والجداول الحسابية بحرية، وبصورة رئيسية (Chat) ، وتصفح الإنترنت، وبرامج التواصل والدرشة لكتابة المواد التعليمية، وحساب درجات الطلاب، والبحث عن المولد التدريسية على الإنترنت، والتواصل والدرشة مع الزملاء والطلاب. ومعظم المعلمين كانوا شغوفين ومتشوقين لتعلم كيفية التدريس بالكمبيوتر، فلقد كانوا محرومين من ذلك بسبب قلة الوقت والموارد المالية في المدارس والمقاطعات، وبعض الموضوعات ذات العلاقة. وأن مشروع أسطوانات الليزر طور كفايات المعلمين، واهتماماتهم، ودافعيتهم وقدرتهم على استخدام الجداول الحسابية في تدريس (الاحتمال، والإحصاء، والدوال الرياضية). وفي حساب النتائج.

وقام كوفمان (Coffman, ٢٠٠٤) بدراسة هدفت إلى تحديد مدى نقل المعلمين المهارات المستفادة من برنامج للتنمية المهنية في المجتمع التخيلي عبر الإنترنت إلى ممارسات صفية داخل الفصول . أجريت الدراسة في مدارس مدينة منيسوتا في الولايات المتحدة الأمريكية. واستخدم الباحث المقابلات الشخصية والاختبارات والملاحظة المباشرة لجمع البيانات من المعلمين لتحديد مدى فهم الخبرات، ومستوى مشاركة المعلمين، ومدى نقلهم المعرفة المتعلمة إلى فصولهم الدراسية إلى جانب تحديد كيفية إبداع المعلمين فهمهم الخاص لما يتضمنه البرنامج التدريبي من خبرات وممارسات مثل تنظيم بيئة التعلم . وتم استخدام التحليل الكمي والتحليل النوعي لتحليل البيانات. وتوصلت الدراسة إلى أن المعلمين استخدموا التكنولوجيا والاستراتيجيات التي تعلموها من برنامج التدريب عبر الإنترنت داخل فصولهم الدراسية بدرجة كبيرة، وأن برنامج التنمية المهنية المقدم عبر الإنترنت يدعم الاعتماد على مداخل التعلم المتمركزة حول المتعلم والتي تشجع الاكتشاف الذاتي، والمشاركة الفعالة، والتعاون بين الأقران والخبراء، بالإضافة إلى أن برنامج التنمية المهنية المقدم عبر الإنترنت يعد بديلاً مهماً في برامج التنمية المهنية للمعلمين.

وأجرى دهشان والسيسي (٢٠٠٥) دراسة هدفت التعرف على آراء أعضاء هيئة التدريس، حول درجة أداء رؤساء الأقسام لوظائفهم ومسئولياتهم المهنية، وعلاقة ذلك بدرجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن عملهم، بغية تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات لمساعدة رؤساء الأقسام على أداء مسئولياتهم المختلفة، بما يعين على زيادة رضا أعضاء هيئة التدريس عن عملهم، بشكل يعين الجامعة على تحقيق أهدافها

. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وقد تمثلت أداة الدراسة في استبانة تم توزيعها على (٢٣٥) عضواً هيئة تدريس بطريقة عشوائية طبقية، وتوصلت الدراسة إلى أن رؤساء الأقسام بجامعة المنوفية يؤدون مسئولياتهم العلمية والتعليمية بدرجة متوسطة، وأن رؤساء الأقسام بجامعة المنوفية يؤدون مسئولياتهم الإدارية بدرجة متوسطة، وأن رؤساء الأقسام يؤدون مسئولياتهم السياسية والاجتماعية بدرجة متوسطة تقريباً، وأن رؤساء الأقسام بجامعة المنوفية يرون أن مسئولياتهم الخاصة بخدمة المجتمع غير مهمة، وتوجد علاقة موجبة دالة إحصائياً بين أداء رؤساء الأقسام لمسئولياتهم المختلفة ورضا أعضاء هيئة التدريس عن عملهم.

وأما دراسة "هيوز" (Hughes, ٢٠٠٨) فتناولت هذه الدراسة فاعلية برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمين في تدعيم قدرتهم على تفعيل دور تكنولوجيا التعليم المتطورة في زيادة مستويات التحصيل الدراسي للطلاب. وتكونت عينة الدراسة من (٤٨) من المعلمين. وقد توصلت الدراسة إلى ثلاثة نتائج رئيسية هي: وجود عدة معوقات متنوعة تقف أمام تفعيل سبل الاستفادة من برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمين في مجال إدخال تكنولوجيا التعليم المتطورة إلى فصولهم الدراسية، وفاعلية برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمين في مجال تكنولوجيا التعليم في تدعيم عمليتي التدريس والتعلم، وأكدت الدراسة أن هناك علاقة وثيقة بين برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمين في مجال إدخال تكنولوجيا التعليم المتطورة إلى فصولهم الدراسية وبين زيادة مستويات التحصيل الدراسي للطلاب، وشعور المعلمين المشاركين فيها بفاعلية الذات التدريسية.

وقام باحزرز (٢٠٠٩) بدراسة هدفت إلى بيان النمو المهني للمعلم لرفع كفاءته التدريسية في مرحلة التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، وإلقاء الضوء على الجهود المبذولة من أجل تطوير صاحب مهنة التدريس عربياً وعالمياً حسب ما يتوفر لدى الباحث من دراسات حول ذلك، وإبراز أهمية إعداد المعلم في مرحلة التعليم العام لتطوير العملية التعليمية والتربوية، وأهمية برنامج إعداده بشكلٍ دوري. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لواقع معلم التعليم العام بالمملكة العربية السعودية وللجهود المبذولة لتطوير كفاءة المعلم المهنية وتميبتها، من أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة منها: أهمية المعلم الكفاء في المجال المهني والتربوي في تطوير العملية التعليمية والتربوية، وأن إعداد المعلم مهنيًا وتربويًا حاجة ماسة للمجتمع السعودي بشكل عام، والعناية بتطوير الكفاءة التدريسية لمعلم التعليم العام لأهمية مخرجاته في التعليم الجامعي وفي الحياة الثقافية بشكل عام.

وأجرى حثناوي (٢٠٠٩) دراسة هدفت التعرف إلى دور المعلوماتية في تنمية الأداء المهني للمعلمين المهنيين في المدارس الثانوية الصناعية في فلسطين من وجهة نظر المديرين والمعلمين المهنيين، ولتحقيق ذلك أجريت الدراسة على عينة متيسرة من المديرين والمعلمين المهنيين قوامها (١٨٨) مديراً ومعلمًا مهنيًا تشكل (٨٣%) من مجتمع الدراسة، وقد تم جمع البيانات باستخدام إستبانة، وتوصلت الدراسة إلى أن الدرجة الكلية لدور المعلوماتية في تنمية الأداء المهني للمعلمين المهنيين في المدارس الثانوية الصناعية في فلسطين من وجهة نظر المديرين والمعلمين كانت كبيرة جداً،

وأن أكثر المشكلات التي تحد من توظيف المعلوماتية هي ندرة الدورات الفنية التخصصية للمعلمين المهنيين، وعدم وجود فروق في تقييم دور المعلوماتية في تنمية الأداء المهني للمعلمين المهنيين في المدارس الثانوية الصناعية في فلسطين من وجهة نظر المديرين والمعلمين المهنيين تعزى لمتغيرات الجنس، والوظيفة، وتوفر شبكة، والمحافضة، وتوفر خدمة الإنترنت، وتوفر جهاز عرض حاسوب محلية، وتوفر برمجيات تعليمية أو تدريبية.

وأجرى الحراحشة ومقابلة (٢٠٠٩) دراسة هدفت تعرف درجة ممارسة وظائف العملية الإدارية لدى رؤساء الأقسام في مديريات التربية والتعليم في الأردن من وجهة نظرهم، وأثر كل من المؤهل العلمي، والخبرة، في درجة الممارسة، ولتحقيق أهداف الدراسة طبقت أداة الدراسة على عينة مكونة (٤٤٢) فرداً، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة وظائف العملية الإدارية لدى رؤساء الأقسام في مديريات التربية والتعليم في الأردن عالية عند مجالات (التخطيط، والتنظيم، والتوجيه، والرقابة، واتخاذ القرارات، والتقييم). وبينت النتائج أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الأداة تعزى إلى متغير المؤهل العلمي، وهي لصالح مؤهل الدكتوراه، في حين لم يظهر أثر لمتغير الخبرة. وقام عثمان ودبوس وتيم (٢٠١٢) بدراسة هدفت تعرف دور مديري المدارس الحكومية الثانوية في التنمية المهنية للمعلمين في شمال الضفة الغربية، بالإضافة لبيان أثر كل من متغيرات الجنس، وسنوات الخبرة الإدارية، والتخصص، والمؤهل العلمي، وموقع المدرسة، في التنمية المهنية للمعلمين.

ولتحقيق أهداف الدراسة تم إعداد استبانة مكونة من (٤٨) فقرة موزعة على خمسة مجالات (المناهج وطرائق التدريس، وإدارة العملية التعليمية، والعلاقات الإنسانية والتواصل، والواجبات الذاتية نحو المعلم مهنيًا، والإشراف) تم توزيعها على (٩٢) مُديرًا ومُديرة من مختلف مناطق شمال الضفة الغربية. أظهرت الدراسة أن درجة دور مُديري المدارس الحكومية الثانوية في التنمية المهنية للمعلمين كانت مرتفعة في جميع مجالات الدراسة الخمسة. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى إلى متغير الجنس، سنوات الخبرة الإدارية، موقع المدرسة. وأظهرت النتائج وجود فروق تعزى إلى متغير التخصص ولصالح العلوم الإنسانية على العلوم الطبيعية. وكذلك أظهرت وجود فروق تعزى إلى متغير المؤهل العلمي ولصالح الدراسات العليا.

وأجرت بطاينة (٢٠١٢) دراسة هدفت تعرف دور رؤساء الأقسام الإدارية في مُديريات التربية والتعليم في النمو المهني للعاملين في أقسامهم من وجهة نظر العاملين في مُديرتي تربية اربد الاولى والثانية في الاردن، وتم توزيع استبانة مكونة من (٧٣) فقرة، على (٢٩) موظفًا، وبينت النتائج بأن دور رؤساء الأقسام في النمو المهني للعاملين كان بدرجة متوسطة، كما أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة حول دور رؤساء الأقسام في النمو المهني لدى العاملين تعزى لاختلاف الجنس.

وفي دراسة أجراها المحسن (٢٠١٤) هدفت التعرف على واقع معلمي الصفوف الأولية، ومعرفة المعوقات المهنية التي تواجههم وتؤثر على نجاح عملية التعلم والتعليم داخل مدارسهم. وتطویر الأداء المهني لمعلمي الصفوف الأولية، ونقل الأداء التدريسي والتربوي من حالة التقليد والروتين إلى حالة الاحتراف المهني. واستخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (٩٧) معلماً ومعلمة من معلمي الصفوف الأولية التابعين للإدارة العامة لتعليم البنين بمنطقة القصيم، وتحديدًا الذين يمارسون عملية التعليم في المدارس الابتدائية في مدينة بريدة، وتوصلت الدراسة إلى أن من المعوقات ضعف برامج المدرسة والموجهة للأسرة، وتؤكد الدراسات على أهمية توثيق الصلة بين المدرسة والأسرة، وضعف الحوافز، كما أشارت الدراسة إلى مجموعة من واجبات المعلم في تدريسه للصفوف الأولية كأهمية تنمية مهارات الطلاب وتفهم خصائص المرحلة وتقدير الشعور بالمسؤولية والتنوع في طرق التدريس وبذل الجهد في عملية التدريس، وزيادة العلاقة بين المعلم والمتعلم، والسعي لتطوير الذات والتدريب، وكذلك الاهتمام بعموم الطلاب سواء المتفوقين أو الأقل تحصيلًا، والسعي لزيادة المعلومات والثقافة العامة.

وأجرى المطيري (٢٠١٥) دراسة هدفت التعرف على دور رؤساء الأقسام في المدارس الثانوية في محافظة الأحمدية في دولة الكويت في تنمية المعلمين مهنيًا من وجهة نظر المعلمين، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم إعداد استبانة تكونت من (٣٦) فقرة موزعة على أربعة مجالات (المناهج وطرائق التدريس، وإدارة الصف، والعلاقات الإنسانية، والإشراف) تم توزيعها على (٣٢١) معلماً ومعلمة

تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وأظهرت النتائج أن درجة تقدير المعلمين لدور رؤساء الأقسام في المدارس الثانوية في محافظة الأحمدية في دولة الكويت في تنمية المعلمين مهنيًا جاءت بدرجة متوسطة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0,05$ ) بين استجابات أفراد عينة الدراسة لدور رؤساء الأقسام في تنمية المعلمين مهنيًا في محافظة الأحمدية في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين عند جميع المجالات والاداة ككل تعزى لمتغيري الجنس والمؤهل العلمي، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة لدور رؤساء الأقسام في تنمية المعلمين مهنيًا في محافظة الأحمدية في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين عند جميع المجالات والاداة ككل تعزى لمتغيري التخصص وسنوات الخبرة.

وهدفت الدراسة التي قام بها الزبون والأشقر (٢٠١٦) إلى اقتراح أسس تربوية لتنمية رأس المال الفكري لدى المعلمين بناء على متطلبات التنمية المستدامة، وتكونت عينة الدراسة من (٨٥٠) معلماً ومعلمة، تم اختيارهم عشوائياً. و تم اقتراح الأسس التربوية لتنمية رأس المال الفكري لدى المعلمين بناء على متطلبات التنمية المستدامة، وبينت النتائج بأن الأسس التربوية المقترحة لتنمية رأس المال الفكري لدى المعلمين بناء على متطلبات التنمية المستدامة المتعلقة بمجال المهارات والخبرات كانت ستة أسس. إذ جاءت في المرتبة الأولى الفقرة التي تنص على "أبادل الخبرات مع زملائي في مجال التخصص" والذي يعزى إلى تدقيق المشرفين التربويين على تفعيل سجلات الزيارات التبادلية بين المعلمين،

وبالتالي يحرص المعلمون على هذه الزيارات وتوثيقها تفادياً للمساءلة من قبل الإدارة المدرسية والمشرفين التربويين. ويرتبط موضوع المتابعات الإشرافية لأداء المعلمين بالأساس الثاني الذي شكلته الفقرة التي تنص على "أستطيع تقويم طلبتي وفق أساليب التقويم الحديثة" والذي يجعل المعلم يتعرض للمساءلة القانونية من قبل المسؤولين التربويين وأحياناً القضاء، إذا تبين بأن هناك خطأ من قبل المعلم في تقويم الطلبة، في حال تم الاعتراض على علامات الطلبة من أولياء أمورهم أو تم اكتشاف ذلك من خلال التدقيق للعينات العشوائية التي تتابعها لجان التدقيق على سجلات المعلمين.

وقام كارول وبيتر ومارينوس (Krol, Peter; & Marinus, ٢٠١٧) بدراسة هدفت إلى تناول التأثيرات الناتجة عن تطبيق أحد البرامج المقترحة للتنمية المهنية في تدعيم تطبيق التعلم التعاوني من جانب معلمي المدارس الابتدائية في هولندا. وتم تطبيق الدراسة على عينة مختارة من بين معلمي المدارس الابتدائية في هولندا. تكونت من (٤٦) معلماً، وتوصلت الدراسة الي أن التأثيرات الناتجة عن عملية التدريب تظهر بوضوح من خلال الربط بين طريقتي التدريس باستخدام التعلم التعاوني والتدريس بالعرض المباشر، فضلاً عن تنشيط المعرفة السابقة لدى الطلاب حول مهاراتهم الاجتماعية. وكذلك حصل المعلمون المشاركون في المجموعة التجريبية للدراسة على درجات أعلى وذات دلالة إحصائية مقارنة بزملائهم في المجموعة الضابطة فيما يتعلق بقدرتهم على تنشيط تذكر المعرفة الأكاديمية السابقة.

## تعقيب عام على الدراسات السابقة:

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة يلاحظ الباحث الأمور الآتية:

- اتفقت الدراسات السابقة على أهمية التنمية المهنية للمعلمين في جميع المراحل التعليمية لما لهم من دور مباشر داخل المدرسة في إثراء العملية التعليمية، وتتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في أهمية التنمية المهنية للمعلمين.
- **موضوع الدراسة:** اختلفت الدراسات السابقة في تناول موضوع الدراسة بشكل عام حيث تناولت بعض الدراسات موضوع التنمية المهنية للمعلمين مثل دراسة شن (chen, ٢٠٠٣). وكوفمان (Coffman, ٢٠٠٤)، وعثمان ودبوس وتيم (٢٠١٢).
- **عينة الدراسة:** اختلفت الدراسات السابقة في تناول عينة الدراسة فبعض الدراسات تناول أعضاء هيئة التدريس في الجامعات مثل دراسة كل الحراشنة ومقابلة (٢٠٠٩)، وبعضها تناول المعلمين كعينة للدراسة مثل دراسة كل من شن (chen, ٢٠٠٣)، وكوفمان (Coffman, ٢٠٠٤)، وعثمان ودبوس وتيم (٢٠١٢).
- **منهج الدراسة:** اتفقت الدراسات السابقة في تناول المنهج الوصفي التحليلي.
- تتميز الدراسة الحالية في تناول موضوع دور رؤساء أقسام التربية الإسلامية في التنمية المهنية للمعلمين في ضوء متغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة من وجهة نظر رؤساء أقسام التربية الإسلامية أنفسهم في محافظات حولي والفروانية والجھراء.

- تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تناول المنهج الوصفي كمنهج للدراسة لملاءمته لطبيعة إجراءات الدراسة.
- في ضوء عرض الدراسات السابقة استفاد الباحث من الدراسات السابقة في الاهتمام إلى بعض المصادر العربية والأجنبية التي تناولت موضوع الدراسة،
- وصياغة منهجية الدراسة، والإسهام في بناء بعض أركان الأدب النظري للدراسة، والاستفادة من الدراسات السابقة في تصميم أداة الدراسة، كذلك الاستفادة من الدراسات السابقة في مناقشة النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية من حيث مدى الاتفاق والاختلاف بين نتيجة الدراسة الحالية ونواتج الدراسات السابقة.

## الفصل الثالث

### الطريقة والإجراءات

تتأول هذا الفصل وصفاً لمنهجية الدراسة، ومجتمع الدراسة وعينتها وأداة الدراسة التي تم استخدامها والإجراءات اللازمة للتحقق من صدق وثبات أداة الدراسة والإجراءات والطرق الإحصائية التي تم استخدامها في تحليل البيانات للوصول إلى معرفة نتائج هذه الدراسة.

#### منهج الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي المسحي لملاءمته لطبيعة الدراسة وذلك باستخدام أداة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة.

#### مجتمع الدراسة وعينتها

تكون مجتمع الدراسة من جميع رؤساء أقسام التربية الإسلامية في المدارس المتوسطة في محافظات حولي والفروانية والجهراء والبالغ عددهم (١٠٠) رئيس قسم، ويبين الجدول (١) ذلك:

### الجدول (١)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة

المتغير	الفئات	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	٥٣	٥٣,٠%
	أنثى	٤٧	٤٧,٠%
	الكلية	١٠٠	١٠٠,٠%
المؤهل العلمي	بكالوريوس	٢٩	٢٩,٠%
	دراسات عليا	٧١	٧١,٠%
	الكلية	١٠٠	١٠٠,٠%
سنوات الخبرة	أقل من خمس سنوات	٢٢	٢٢,٠%
	بين ٥ - أقل ١٠ سنوات	٤٩	٤٩,٠%
	١٠ سنوات فأكثر	٢٩	٢٩,٠%
	الكلية	١٠٠	١٠٠,٠%

### أداة الدراسة

تم تطوير أداة لقياس متغيرات الدراسة تكونت من (٣٨) فقرة موزعة على أربعة مجالات (المناهج وطرائق التدريس، والتعليم والتعلم، والعلاقات الانسانية، والتوجيه الفني)، وذلك بالرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة ذات العلاقة، مثل دراسة باجرز (٢٠٠٩)، وعثمان ودبوس وتيم (٢٠١٢)، وبطاينة (٢٠١٢)، والمطيري (٢٠١٥)، وتكونت الأداة من جزئين:

الجزء الأول: اشتمل على المعلومات الديمغرافية الخاصة بأفراد عينة الدراسة وهي

(الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة).

**الجزء الثاني:** محور قياس دور رؤساء أقسام التربية الإسلامية للمرحلة المتوسطة بدولة

الكويت في التنمية المهنية للمعلمين.

وقد تمّ تحديد الاستجابات بخمسة علامات هي (بدرجة كبيرة جداً وتأخذ الرقم (٥)،

وبدرجة كبيرة وتأخذ الرقم (٤)، وبدرجة متوسطة وتأخذ الرقم (٣)، وبدرجة قليلة وتأخذ الرقم

(٢)، وبدرجة قليلة جداً وتأخذ الرقم (١)).

### صدق أداة الدراسة

تم التحقق من صدق أداة الدراسة بطريقة الصدق الظاهري وذلك بعرضها على عدد

من المحكمين والبالغ عددهم (١٠) من أساتذة الإدارة التربوية، من أساتذة جامعة آل البيت

في الأردن وجامعة الكويت وكلية التربية الأساسية بدولة الكويت، وقد طلب من المحكمين

تتقيح ومراجعة الاستبانة من حيث درجة وضوح الفقرات وجودة الصياغة اللغوية ودرجة

انتمائها للمجال الذي تقيسه، وتعديل، أو حذف أي فقرة يرون أنها لا تحقق الهدف من الاستبانة

حيث جمعت البيانات من المحكمين وبعد ذلك تم إعادة صياغتها وفق ما وافق عليه (٨٠%) من

المحكمين، كما في ملحق (٢)؛

حيث استقرت غالبية آرائهم وفق ما يناسب مجالات دور رؤساء الأقسام في المدارس الثانوية في محافظة الأحمدية في دولة الكويت في تنمية المعلمين مهنيًا من وجهة نظر المعلمين حيث كانت عدد الفقرات (٣٨) فقرة موزعة على أربعة مجالات، كما هو مبين في ملحق (١)، وتم تعديل الفقرات كما طلب السادة المحكمون لتصبح الاستبانة بصورتها النهائية بعد تحكيمها (٣٨)، كما هو مبين في ملحق (٣).

### ثبات أداة الدراسة

للتأكد من ثبات أداة الدراسة، تم استخدام طريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ الفا، ومن ثم تم احتساب معامل الثبات والجدول رقم (٢) يبين معامل الاتساق الداخلي وفق معادلة كرونباخ الفا.

الجدول (٢)  
قيم معامل الاتساق الداخلي كرونباخ الفا

مقياس دور رؤساء أقسام التربية الإسلامية للمرحلة المتوسطة بدولة الكويت في التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظرهم		
الرقم	المجال	الاتساق الداخلي
١	المناهج وطرائق التدريس	٠,٨٩
٢	التعليم والتعلم	٠,٨٦
٣	العلاقات الانسانية	٠,٨٨
٤	التوجيه الفني	٠,٩١

يبين الجدول (٢) أن جميع قيم معامل الثبات مقبولة لغايات البحث.

## متغيرات الدراسة

اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

المتغيرات الوسيطة (المستقلة) وهي:

أ. الجنس: وله فئتان: (ذكر، أنثى).

ب. المؤهل العلمي: وله مستويان: (بكالوريوس، دراسات عليا).

ج. سنوات الخبرة ولها ثلاثة مستويات: (١- أقل من ٥ سنوات، ٥- أقل من ١٠

سنوات، ١٠ سنوات فأكثر).

المتغير التابع: دور رؤساء أقسام التربية الإسلامية للمرحلة المتوسطة بدولة الكويت في

التممية المهنية للمعلمين من وجهة نظرهم.

## إجراءات الدراسة

بعد اطلاع الباحث على الأدب النظري المتعلق بالموضوع والدراسات السابقة. تم تطوير

أداة الدراسة وبعد استخراج دلالات الصدق والثبات لها. قام الباحث باختيار عينة الدراسة وتم

توزيع الأداة عليهم وبعد جمع الاستبيانات تم تحليلها واستخراج النتائج.

حيث تم توزيع (١٠٦) استبانة على رؤساء الأقسام، واسترجع منها (١٠٠) استبانة قابلة

للتحليل بنسبة (٩٤,٣%) من الاستبانات التي تم توزيعها، وللتعرف على درجة التقدير، اعتمد

الباحث المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة

لتكون مؤشراً على درجة التقدير بالاعتماد على المعيار التالي في الحكم إلى تقدير المتوسطات الحسابية، وذلك بتقسيم درجات التقدير إلى ثلاثة مستويات (مرتفع، متوسط، منخفض) بالاعتماد على المعادلة التالية وهي معيار التصحيح.

$$1,33 = \frac{1-5}{3} = \frac{\text{الحد الأعلى للبدائل} - \text{الحد الأدنى للبدائل}}{\text{عدد المستويات}}$$

المدى الأول:  $1,33 = 1 + 2,33$ .

المدى الثاني:  $3,67 = 1,33 + 2,34$ .

المدى الثالث:  $5 = 1,33 + 3,68$ .

فتصبح بعد ذلك التقديرات كالتالي:

١.  $1 - 2,33$  مؤشراً منخفضاً.

٢. من  $2,34 - 3,67$  مؤشراً متوسطاً.

٣.  $3,68 - 5$  مؤشراً مرتفعاً.

## المعالجة الإحصائية

تم استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) لتفريغ البيانات للإجابة عن أسئلة الدراسة

على النحو الآتي:

- للإجابة عن السؤال الأول تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

- للإجابة عن السؤال الثاني تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية. وإجراء تحليل التباين المتعدد، واختبار شيفية لمعرفة دلالة الفروق.

## الفصل الرابع

### نتائج الدراسة

تتاول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة وفقاً لتسلسل أسئلتها، وذلك على النحو الآتي:

#### النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

ما دور رؤساء أقسام التربية الإسلامية للمرحلة المتوسطة بدولة الكويت في التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر رؤساء الأقسام أنفسهم؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

لدور رؤساء أقسام التربية الإسلامية للمرحلة المتوسطة بدولة الكويت في التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر رؤساء الأقسام أنفسهم، والجدول (٣) يبين ذلك:

#### الجدول (٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لدور رؤساء أقسام التربية الإسلامية للمرحلة المتوسطة بدولة الكويت في التنمية المهنية للمعلمين مرتبة تنازلياً

الرتبة	رقم المجال	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	٤	التوجيه الفني	٣,٩٥	٠,٧٥	مرتفعة
٢	١	المناهج وطرائق التدريس	٣,٩٢	٠,٩٣	مرتفعة
٣	٣	العلاقات الانسانية	٣,٧٨	٠,٦٩	مرتفعة
٤	٢	التعليم والتعلم	٣,٧٦	٠,٧٠	مرتفعة
		الدرجة الكلية	٣,٨٥	٠,٦٥	مرتفعة

يبين الجدول (٣) أن المتوسط الحسابي لدور رؤساء الأقسام في المدارس الثانوية في محافظة الأحمدية في دولة الكويت في تنمية المعلمين مهنيًا من وجهة نظرهم ككل (٣,٨٥)، وبانحراف معياري بلغ (٠,٦٥)، وبدرجة مرتفعة، وتراوحت المتوسطات الحسابية للمجالات ما بين (٣,٧٦ - ٣,٩٥)، حيث جاء مجال التوجيه الفني في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (٣,٩٥)، وبانحراف معياري بلغ (٠,٧٥)، وبدرجة مرتفعة، تلاه في المرتبة الثانية مجال المناهج وطرائق التدريس بمتوسط حسابي بلغ (٣,٩٢)، وبانحراف معياري بلغ (٠,٧٥)، وبدرجة مرتفعة، تلاه في المرتبة الثالثة مجال العلاقات الانسانية بمتوسط حسابي بلغ (٣,٧٨)، وبانحراف معياري بلغ (٠,٦٩) وبدرجة مرتفعة، بينما جاء مجال التعليم والتعلم في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (٣,٧٦)، وبانحراف معياري بلغ (٠,٧٠) وبدرجة مرتفعة.

وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة

الدراسة على فقرات كل مجال منفرداً، حيث كانت على النحو التالي:

#### المجال الأول: المناهج وطرائق التدريس:

للإجابة عن فقرات هذا المجال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات

المعيارية والدرجة لفقرات مجال المناهج وطرائق التدريس، والجدول (٤) يبين ذلك.

الجدول (٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لفقرات مجال المناهج وطرائق التدريس مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	٤	أبحث مع المعلم مدى ملاءمة الكتب الدراسية لخصائص الطلبة.	٤,٢٤	٠,٩٣	مرتفعة
٢	٣	أبحث مع المعلم محتوى المادة الدراسية التي يقوم بتعليمها.	٤,١٧	٠,٩٠	مرتفعة
٣	٧	أرفع بآراء ومقترحات المعلمين حول تطوير المناهج الدراسية للجهات المسؤولة.	٤,٠٧	٠,٩٦	مرتفعة
٤	٩	أعمل على اكساب المعلم مهارات صياغة الأهداف التربوية بطريقة سليمة.	٣,٩٨	٠,٩٤	مرتفعة
٥	١	أبحث مع المعلم أساليب تنمية مواهب الطلبة المتفوقين في الصفوف التي يدرسها.	٣,٩٣	١,٠١	مرتفعة
٦	٦	أتعاون مع المعلم في تحديد نقاط القوة والضعف في المحتوى الدراسي.	٣,٨٩	١,١٧	مرتفعة
٧	٥	أحدد مع المعلم طرق معالجة ضعف الطلبة في التحصيل الدراسي.	٣,٧٤	١,٠٢	مرتفعة
٨	٨	أشجع المعلم على ربط المادة التعليمية بواقع حياة الطالب.	٣,٧٠	١,٠١	مرتفعة
٩	١٠	أوفر للمعلمين الوسائل التعليمية اللازمة للأنشطة المنهجية.	٣,٦٩	١,٠٣	مرتفعة
١٠	٢	أناقش مع المعلم الاتجاهات المعاصرة في طرق التدريس.	٣,٦٨	١,٠٢	مرتفعة
		<b>الدرجة الكلية لمجال المناهج وطرائق التدريس</b>	<b>٣,٩٢</b>	<b>٠,٧٥</b>	<b>مرتفعة</b>

يبين الجدول (٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال المناهج

وطرائق التدريس، حيث جاء بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي (٣,٩٢) وانحراف معياري

(٠,٧٥)، وجاءت الفقرة رقم (٤) والتي تنص على " أبحث مع المعلم مدى ملاءمة الكتب

الدراسية لخصائص الطلبة " في المرتبة الأولى، وبمتوسط حسابي (٤,٢٤) وانحراف معياري

(٠,٩٣) ضمن درجة تقدير مرتفعة، وجاءت الفقرة رقم (٣)

والتي تنص على " أبحث مع المعلم محتوى المادة الدراسية التي يقوم بتعليمها " في المرتبة الثانية، وبمتوسط حسابي (٤,١٧) وإنحراف معياري (٠,٩٠) ضمن درجة تقدير مرتفعة، بينما جاءت الفقرة رقم (٢) ونصها " أناقش مع المعلم الاتجاهات المعاصرة في طرق التدريس " بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (٣,٦٨) وإنحراف معياري (١,٠٢) ضمن درجة تقدير مرتفعة.

### المجال الثاني: التعليم والتعلم:

للإجابة على فقرات هذا المجال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لفقرات مجال التعليم والتعلم، والجدول (٥) يبين ذلك.

الجدول (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والمستوى ل فقرات مجال التعليم والتعلم مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	١٥	أراعي رغبات المعلمين ومقدراتهم عند توزيعهم على الأنشطة الصفية.	٤,٠٢	١,٠٢	مرتفعة
٢	١٨	أعمل على تعميم الخبرات الناجحة لدى المعلمين المبدعين على المعلمين الآخرين من أجل الفائدة.	٤,٠١	١,٠١	مرتفعة
٣	١٣	أحرص على رفع الكفاءة التحصيلية للمدرسة.	٤,٠٠	١,٠٥	مرتفعة
٤	١٢	أتوخي مع المعلمين الأساليب التي من شأنها تنمية جوانب القوة ومعالجة مواطن الضعف في الأداء لديهم.	٣,٩٧	١,٠٣	مرتفعة
٥	١١	أتعاون مع المعلم والموجه التربوي في تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين.	٣,٩٧	١,٠٧	مرتفعة
٦	١٦	أساعد المعلمين في حل المشكلات التي تواجههم.	٣,٩٣	١,٠٢	مرتفعة
٧	١٩	أعمل على مساعدة المعلم في إيجاد إدارة صف ناجحة.	٣,٩١	١,٠٦	مرتفعة
٨	٢٠	أوجه بمتابعة المعلم في المدرسة للاطلاع على مدى فاعليته في أداء عمله.	٣,٩٠	١,٠١	مرتفعة
٩	١٤	أدعم المعلمين المبدعين في التدريب والترقي الوظيفي.	٣,٨٧	١,٠٢	مرتفعة
١٠	١٧	أشجع المعلمين على تبادل الزيارات لتبادل الخبرات الناجحة بينهم.	٣,٦١	١,٠٠	متوسطة
		<b>الدرجة الكلية لمجال التعليم والتعلم</b>	<b>٣,٧٦</b>	<b>٠,٧٠</b>	<b>مرتفعة</b>

يبين الجدول (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال التعليم

والتعلم، حيث جاء بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي (٣,٧٦) وانحراف معياري (٠,٧٠)،

وجاءت الفقرة رقم (١٥)

والتي تنص على " أراعي رغبات المعلمين ومقدراتهم عند توزيعهم على الأنشطة الصفية " في المرتبة الأولى، وبمتوسط حسابي (٤,٠٢) وإنحراف معياري (١,٠٢) ضمن درجة تقدير مرتفعة، وجاءت الفقرة رقم (١٨) والتي تنص على " أعمل على تعميم الخبرات الناجحة لدى المعلمين المبدعين على المعلمين الآخرين من أجل الفائدة " في المرتبة الثانية، وبمتوسط حسابي (٤,٠١) وإنحراف معياري (١,٠١) ضمن درجة تقدير مرتفعة، بينما جاءت الفقرة رقم (١٧) ونصها " أشجع المعلمين على تبادل الزيارات لتبادل الخبرات الناجحة بينهم" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (٣,٦١) وإنحراف معياري (١,٠٠) ضمن درجة تقدير متوسطة.

### المجال الثالث: العلاقات الانسانية

للإجابة على فقرات هذا المجال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستوى لفقرات مجال العلاقات الانسانية، والجدول (٦) يبين ذلك.

الجدول (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لفقرات مجال العلاقات الانسانية مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	٢٢	أحرص على أن يعمل المعلمون كفريق واحد.	٤,٠٩	٠,٨٥	مرتفعة
٢	٢٦	أسهم بتحقيق الرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدرسة.	٤,٠٣	٠,٨٦	مرتفعة
٣	٢٥	أراعي ظروف المعلمين النفسية والاجتماعية عند التعامل معهم.	٤,٠١	٠,٨٣	مرتفعة
٤	٢٤	أدعو إلى اجتماعات دورية بين المعلمين وأولياء الأمور.	٣,٩٧	٠,٨٤	مرتفعة
٥	٢٣	أدعو المعلمين لاجتماعات دورية بهدف تنمية روح التعاون بين المعلمين.	٣,٩٧	٠,٩٠	مرتفعة
٦	٢٩	أقوم بإجراء لقاءات توجيهية بطريق تشاركية مع المعلمين.	٣,٩٢	٠,٨٣	مرتفعة
٧	٢٨	أقضي وقتاً خاصاً لمساعدة المعلم الجديد للتكيف مع البيئة المدرسية.	٣,٨١	٠,٩٦	مرتفعة
٨	٢٧	أشجع الاتصالات المباشرة بين المدير والمعلمين.	٣,٧٦	٠,٩٧	مرتفعة
٩	٢١	أتعاون مع المجتمع المحلي في تحديد احتياجات المدرسة بما يخدم العملية التربوية	٣,٠٩	١,٠٤	متوسطة
١٠	٣٠	أنسق مع المدارس الأخرى لتمكين المعلم والطلبة من زيارة المرافق والمعارض العلمية فيها.	٣,٠٨	١,٠١	متوسطة
		الدرجة الكلية لمجال العلاقات الانسانية	٣,٧٨	٠,٦٩	مرتفعة

يبين الجدول (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال العلاقات

الانسانية، حيث جاء بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي (٣,٧٨) وانحراف معياري (٠,٦٩)،

وجاءت الفقرة رقم (٢٢) والتي تنص على أحرص على أن يعمل المعلمون كفريق واحد "

في المرتبة الأولى، وبمتوسط حسابي (٤,٠٩)

وإنحراف معياري (٠,٨٥) ضمن درجة تقدير مرتفعة، وجاءت الفقرة رقم (٢٦) والتي تنص على "أسهم بتحقيق الرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدرسة " في المرتبة الثانية، وبمتوسط حسابي (٤,٠٣) وإنحراف معياري (٠,٨٦) ضمن درجة تقدير مرتفعة، بينما جاءت الفقرة رقم (٣٠) ونصها " أنسق مع المدارس الأخرى لتمكين المعلم والطلبة من زيارة المرافق والمعارض العلمية فيها " بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (٣,٠٨) وإنحراف معياري (١,٠١) ضمن درجة تقدير متوسطة.

#### المجال الرابع: التوجيه الفني:

للإجابة على فقرات هذا المجال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستوى لفقرات مجال التوجيه الفني، والجدول (٧) يبين ذلك.

الجدول (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لفقرات مجال التوجيه الفني مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	٣٧	أشجع المعلمين على إنتاج الوسائل التعليمية من البيئة بمساعدة الطلبة.	٤,١٩	٠,٨١	مرتفعة
٢	٣٢	أتابع ما ورد في الخطة الفصلية للمعلم من إجراءات وأنشطة علمية.	٤,١١	٠,٨٤	مرتفعة
٣	٣٣	أحث المعلمين على استخدام الوسائل العلمية في التعليم.	٤,٠٧	١,٠٣	مرتفعة
٤	٣٤	أزور المعلم في الصف لمتابعة أدائه.	٣,٩٤	٠,٩١	مرتفعة
٥	٣١	أتابع توصيات الموجهين الفنيين ومدى تقيد المعلم بها.	٣,٩٣	٠,٨٤	مرتفعة
٦	٣٥	أساعد المعلم في تحسين الاختبارات التحصيلية وتطويرها.	٣,٨٣	٠,٩٩	مرتفعة
٧	٣٨	أولي المعلم الجديد اهتماماً خاصاً ويزوده بالتوجيهات التربوية اللازمة.	٣,٧٥	٠,٩٣	مرتفعة
٨	٣٦	أشجع المعلمين على إجراء بحوث تربوية في المدرسة.	٣,٧٤	٠,٨٩	مرتفعة
		الدرجة الكلية لمجال التوجيه الفني	٣,٩٥	٠,٧٥	مرتفعة

يبين الجدول (٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال التوجيه

الفني، حيث جاء بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي (٣,٩٥) وانحراف معياري (٠,٧٥)،

وجاءت الفقرة رقم (٣٧) والتي تنص على " أشجع المعلمين على إنتاج الوسائل التعليمية من

البيئة بمساعدة الطلبة " في المرتبة الأولى، وبمتوسط حسابي (٤,١٩) وإنحراف معياري (٠,٨١)

ضمن درجة تقدير مرتفعة، وجاءت الفقرة رقم (٣٢)

والتي تنص على " اتابع ما ورد في الخطة الفصلية للمعلم من إجراءات وأنشطة علمية  
" في المرتبة الثانية، وبمتوسط حسابي (٤,١١) وإنحراف معياري (٠,٨٤) ضمن درجة تقدير  
مرتفعة، بينما جاءت الفقرة رقم (٣٦) ونصها " اشجع المعلمين على إجراء بحوث تربوية  
في المدرسة " بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (٣,٧٤) وإنحراف معياري (٠,٨٩) ضمن  
درجة تقدير مرتفعة.

### النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0,05$ ) في تصورات  
عينة الدراسة لدور رؤساء أقسام التربية الإسلامية للمرحلة المتوسطة بدولة الكويت في  
التنمية المهنية للمعلمين تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)؟  
للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية  
لتقديرات أفراد عينة الدراسة نحو دور رؤساء أقسام التربية الإسلامية للمرحلة المتوسطة بدولة  
الكويت في التنمية المهنية للمعلمين تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات  
الخبرة)، والجدول (٨) يوضح ذلك.

## الجدول (٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات أداة الدراسة حسب متغيرات (الجنس والمؤهل العلمي والخبرة)

المتغير	فئات المتغير	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري	المناهج وطرائق التدريس	التعليم والتعلم	العلاقات الإنسانية	التوجيه الفني	الكلبي
الجنس	ذكر	المتوسط الحسابي الانحراف المعياري	٣,٧٩ ٠,٣٢	٣,٧٠ ٠,٨٠	٣,٧٠ ٠,٨١	٣,٨٤ ٠,٧٥	٣,٧٦ ٠,٩٥
	أنثى	المتوسط الحسابي الانحراف المعياري	٣,٦٧ ٠,٦١	٣,٨٣ ٠,٤١	٣,٨٣ ٠,٤٣	٣,٩٣ ٠,٤٥	٣,٨٢ ٠,٤٢
المؤهل العلمي	بكالوريوس	المتوسط الحسابي الانحراف المعياري	٣,٦٢ ٠,٦٠	٣,٧٣ ٠,٨٤	٣,٧٣ ٠,٨٢	٣,٨٦ ٠,٤٥	٣,٧٤ ٠,٤٢
	دراسات عليا	المتوسط الحسابي الانحراف المعياري	٣,٨٥ ٠,٥٨	٣,٨١ ٠,٦٢	٣,٨١ ٠,٦٤	٣,٩١ ٠,٧٢	٣,٨٤ ٠,٩٥
سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات فأقل	المتوسط الحسابي الانحراف المعياري	٣,٨٥ ٠,٧٥	٣,٨٦ ٠,٥٣	٣,٧٨ ٠,٥٣	٤,٠٨ ٠,٥٨	٣,٨٨ ٠,٥٣
	من ٥ - أقل من ١٠ سنوات	المتوسط الحسابي الانحراف المعياري	٣,٢٢ ٠,٧٤	٣,٥٦ ٠,٥٢	٣,٥٦ ٠,٥٢	٣,٦٤ ٠,٥٧	٣,٤٩ ٠,٤٩
	١٠ سنوات فأكثر	المتوسط الحسابي الانحراف المعياري	٤,١٣ ٠,٧٦	٣,٩٦ ٠,٥٤	٣,٩٦ ٠,٥٤	٣,٩٣ ٠,٥٩	٤,٠٠ ٠,٦٣

يوضح الجدول (٨) وجود تباين ظاهري في المتوسطات الحسابية والانحرافات

المعيارية في استجابات عينة الدراسة على مجالات دور رؤساء أقسام التربية الإسلامية

للمرحلة المتوسطة بدولة الكويت في التنمية المهنية للمعلمين وفقاً لمتغيرات (الجنس والمؤهل

العلمي وسنوات الخبرة)، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام

تحليل التباين الثلاثي على المجالات والجدول (٩) يوضح ذلك.

الجدول (٩)  
تحليل التباين الثلاثي لأثر الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة على تقديرات عينة الدراسة  
على مجالات أداة الدراسة والاداة ككل

المتغير	المجالات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسطة المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الجنس هوتلنج=٠,٠ ١٩ ح=٠,٦٥٩	المناهج وطرائق التدريس	.١٩٥	١	.١٩٥	.٣١٤	.٥٧
	التعليم والتعلم	.٢٦٠	١	.٢٦٠	.٥٤٥	.٤٦
	العلاقات الانسانية	.٢٦٠	١	.٢٦٠	.٥٤٥	.٤٦
	التوجيه الفني الكلي	.١١٥	١	.١١٥	.٢٢٧	.٦٣
	الكلي	.٠٥٢	١	.٠٥٢	.١٤٢	.٧٠
المؤهل العلمي هوتلنج=٠,٠ ١٥ ح=٠,٧٢٦	المناهج وطرائق التدريس	.٨١٣	١	.٨١٣	١,٣٠٨	.٢٥
	التعليم والتعلم	.٠٨٧	١	.٠٨٧	.١٨٣	.٦٧
	العلاقات الانسانية	.٠٨٧	١	.٠٨٧	.١٨٣	.٦٧
	التوجيه الفني الكلي	.٠٤١	١	.٠٤١	.٠٨٠	.٧٧
	الكلي	.١٧٩	١	.١٧٩	.٤٨٤	.٤٨
الخبرة ويلكس=٠,٨ ٢٢ ح=٠,٠٠٩	المناهج وطرائق التدريس	٨,٩١٠	٢	٤,٤٥٥	٧,١٦٦	.٠١*
	التعليم والتعلم	١,٦٥٥	٢	.٨٢٧	١,٧٣٨	.١٨
	العلاقات الانسانية	١,٦٥٥	٢	.٨٢٧	١,٧٣٨	.١٨
	التوجيه الفني الكلي	٢,١٤٧	٢	١,٠٧٤	٢,١١٩	.١٢
	الكلي	٢,٨٣٢	٢	١,٤١٦	٣,٨٢٦	.٠٢*
الخطا	المناهج وطرائق التدريس	٥٤,٧٠٦	٨٨	.٦٢٢		
	التعليم والتعلم	٤١,٩٠٢	٨٨	.٤٧٦		
	العلاقات الانسانية	٤١,٩٠٢	٨٨	.٤٧٦		
	التوجيه الفني الكلي	٤٤,٥٨٠	٨٨	.٥٠٧		
	الكلي	٣٢,٥٦١	٨٨	.٣٧٠		
الأداة ككل	المناهج وطرائق التدريس	١٦١٩,٩٧٠	١٠٠			
	التعليم والتعلم	١٤٧١,٣٧٠	١٠٠			
	العلاقات الانسانية	١٤٧١,٣٧٠	١٠٠			
	التوجيه الفني الكلي	١٦١١,٨٤٤	١٠٠			
	الكلي	١٥٢٦,٢٢٦	١٠٠			

يتبين من الجدول (٩) ما يلي:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0,05$ ) لتقديرات عينة الدراسة على مجالات دور رؤساء أقسام التربية الإسلامية للمرحلة المتوسطة بدولة الكويت في التنمية المهنية للمعلمين تعزى لمتغير الجنس.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0,05$ ) لتقديرات عينة الدراسة على مجالات دور رؤساء أقسام التربية الإسلامية للمرحلة المتوسطة بدولة الكويت في التنمية المهنية للمعلمين تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0,05$ ) لتقديرات عينة الدراسة على مجالات دور رؤساء أقسام التربية الإسلامية للمرحلة المتوسطة بدولة الكويت في التنمية المهنية للمعلمين تعزى لمتغير سنوات الخبرة عند جميع المجالات ما عدا مجالي المناهج وطرائق التدريس والأداة ككل، ولمعرفة مصادر الفروق تم استخدام اختبار شيفيه للمقارنات البعدية والجدول (١٠) يوضح ذلك:

## الجدول (١٠)

نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية المتعددة لتقدير أفراد عينة الدراسة تعزى لأثر

سنوات الخبرة على مجالي المناهج وطرائق التدريس والأداة ككل

المجال	مستوى المتغير	المتوسط الحسابي	أقل من ٥ سنوات	٥-أقل من ١٠ سنوات	١٠ سنوات فأكثر
المناهج وطرائق التدريس	أقل من ٥ سنوات	٣,٨٥	٣,٨٥	٣,٢٢	٤,١٣
	٥-أقل من ١٠ سنوات	٣,٢٢	٠,٦٣	٣,٢٢	٤,١٣
	١٠ سنوات فأكثر	٤,١٣	٠,٢٨	*٠,٩١	٤,١٣
الأداة ككل	أقل من ٥ سنوات	٣,٨٨	٣,٨٨	٣,٤٩	٤,٠٠
	٥-أقل من ١٠ سنوات	٣,٤٩	٠,٣٩	٣,٤٩	٤,٠٠
	١٠ سنوات فأكثر	٤,٠٠	٠,١٢	*٠,٥١	٤,٠٠

يتبين من الجدول (١٠) وجود فروق ذات دلالة احصائية بين ذوي الخبرة ٥- أقل من

١٠ سنوات من جهة وذوي الخبرة ١٠ سنوات فأكثر، وجاءت الفروق لصالح ذوي الخبرة

١٠ سنوات فأكثر عند مجالي المناهج وطرائق التدريس، والأداة ككل.

## الفصل الخامس

### مناقشة النتائج والتوصيات

تناول الفصل مناقشة النتائج التي توصلت اليها الدراسة، وتم عرضها وفقاً لأسئلة الدراسة

كما يلي:

#### مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

: ما دور رؤساء أقسام التربية الإسلامية للمرحلة المتوسطة بدولة الكويت في التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر رؤساء الأقسام أنفسهم؟

أظهرت النتائج أن دور رؤساء أقسام التربية الإسلامية للمرحلة المتوسطة بدولة الكويت في التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظرهم جاء بدرجة مرتفعة. حيث جاءت كل المجالات بدرجة مرتفعة، وجاء مجال التوجيه الفني في المرتبة الأولى تلاه في المرتبة الثانية مجال المناهج وطرائق التدريس، تلاه في المرتبة الثالثة مجال العلاقات الانسانية بينما جاء مجال التعليم والتعلم في المرتبة الأخيرة. حيث يعتبر إعداد المعلم وتنميته مهنيًا من أساسيات تحسين التعليم، وذلك لما لها من أهمية بالغة في تطوير الأداء التدريسي له، والتنمية المهنية هي المفتاح الأساسي لإكساب المهارات المهنية والأكاديمية للمعلم سواء عن طريق الأنشطة المباشرة في برامج التدريب الرسمية، أو باستخدام أساليب التعلم الذاتي.

وتعزى هذه النتيجة إلى الدور الكبير الذي يقوم به رؤساء أقسام التربية الإسلامية تجاه معلمي التربية الإسلامية وتمييزهم مهنيًا، وربما تعزى هذه النتيجة إلى طبيعة الوازع الديني لدى رؤساء أقسام التربية الإسلامية.

وانفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة كوفمان (Coffman, ٢٠٠٤) التي توصلت إلى أن المعلمين استخدموا التكنولوجيا والاستراتيجيات التي تعلموها من برنامج التدريب عبر الإنترنت داخل فصولهم الدراسية بدرجة كبيرة، وأن برنامج التنمية المهنية المقدم عبر الإنترنت يدعم الاعتماد على مداخل التعلم المتمركزة حول المتعلم والتي تشجع الاكتشاف الذاتي، والمشاركة الفعالة، والتعاون بين الأقران والخبراء. وانفقت كذلك مع نتيجة دراسة الحراشنة ومقابلة (٢٠٠٩) التي توصلت إلى أن درجة ممارسة وظائف العملية الإدارية لدى رؤساء أقسام التربية الإسلامية في مديريات التربية والتعليم في الأردن عالية.

وانفقت مع نتيجة دراسة حثاوي (٢٠٠٩) التي توصلت إلى أن الدرجة الكلية لدور المعلوماتية في تنمية الأداء المهني للمعلمين المهنيين في المدارس الثانوية الصناعية في فلسطين من وجهة نظر المديرين والمعلمين كانت كبيرة جداً. وانفقت أيضاً مع نتيجة دراسة عثمان ودبوس وتيم (٢٠١٢) التي أظهرت أن درجة دور مديري المدارس الحكومية الثانوية في التنمية المهنية للمعلمين كانت مرتفعة.

اختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة دهشان والسيبي (٢٠٠٥) التي توصلت إلى أن رؤساء أقسام التربية الإسلامية بجامعة المنوفية يؤدون مسؤولياتهم العلمية والتعليمية والإدارية ومسئولياتهم السياسية والاجتماعية بدرجة متوسطة. وأختلفت كذلك مع نتيجة دراسة المطيري (٢٠١٥) التي توصلت إلى أن درجة تقدير المعلمين لدور رؤساء أقسام التربية الإسلامية في المدارس الثانوية في محافظة الأحمدية في دولة الكويت في تنمية المعلمين مهنيًا جاءت بدرجة متوسطة.

وفيما يلي مناقشة النتائج المتعلقة بكل مجال من مجالات دور رؤساء أقسام التربية الإسلامية للمرحلة المتوسطة بدولة الكويت في التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظرهم:

#### **المجال الأول: المناهج وطرائق التدريس:**

أظهرت النتائج أن دور رؤساء أقسام التربية الإسلامية للمرحلة المتوسطة بدولة الكويت في التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظرهم في مجال المناهج وطرائق التدريس مرتفعة، وتعزى هذه النتيجة إلى تشجيع رؤساء أقسام التربية الإسلامية المعلمون على إبداء الملاحظات على المناهج الدراسية بهدف تطويرها، ويساعدون كذلك المعلمون في مواجهة الصعوبات التي تواجههم عند تنفيذ المناهج وتدريسها، ويطبقون طرائق تدريس حديثة، ويساعدون في تحليل محتوى الكتاب المقرر للوقوف على نقاط القوة فيه لتعزيزه، ونقاط الضعف لعلاجها ووضع الحلول الملائمة لتجاوزها،

وتعزى هذه النتيجة إلى أهمية المنهاج في العملية التعليمية حيث يُعد من المحاور المهمة بعد الطالب، لذا يبدي رؤساء أقسام التربية الإسلامية اهتماماً بالمنهاج وطرائق التدريس، وتعزى أيضاً لأهمية مادة التربية الإسلامية.

اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة عثمان ودبوس وتيم (٢٠١٢) التي أظهرت أن درجة دور مُديري المدارس الحكومية الثانوية في التنمية المهنية للمعلمين كانت مرتفعة عند مجال المناهج وطرائق التدريس. واتفقت كذلك مع نتيجة دراسة المطيري (٢٠١٥) التي توصلت إلى أن درجة تقدير المعلمين لدور رؤساء الأقسام في المدارس الثانوية في محافظة الأحمدية في دولة الكويت في تنمية المعلمين مهنيّاً جاءت بدرجة مرتفعة عند مجال المناهج وطرائق التدريس.

#### المجال الثاني: التعليم والتعلم:

أظهرت النتائج أن دور رؤساء أقسام التربية الإسلامية للمرحلة المتوسطة بدولة الكويت في التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظرهم في مجال التعليم والتعلم جاء بدرجة مرتفعة، وقد تعزى هذه النتيجة إلى اهتمام رؤساء أقسام التربية الإسلامية بالتركيز على توظيف استراتيجيات التعامل مع كافة الطلبة، وإتاحة الفرصة لهم للتواصل مع المعلمين بشكل مستمر، وخاصة أن رؤساء أقسام التربية الإسلامية يبدون تعاوناً كبيراً مع المعلمين بتزويدهم بالطرائق التعليمية المتطورة، وقيادتهم نحو امتلاك الكفايات التعليمية المتميزة، ورفدهم بالمهارات اللازمة، وبتثيق الثقة في نفوسهم، وترسيخ قدراتهم التربوية؛ بغية الارتقاء بمستوى أداء الطلبة المعرفية والمهارية والقيمية.

## المجال الثالث: العلاقات الانسانية:

أظهرت النتائج أن دور رؤساء أقسام التربية الإسلامية للمرحلة المتوسطة بدولة الكويت في التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظرهم في مجال العلاقات الانسانية جاء بدرجة مرتفعة، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن رؤساء أقسام التربية الإسلامية يتحلون بأخلاقيات مهنة التعليم النابعة من القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة، وتحليلهم بعدد من الصفات الشخصية اللازمة لأداء عملهم ومنها الصبر، والتعاون، واللطف، والبشاشة، والسماحة، وقوة التحمل، والصدق، واللباقة، والدبلوماسية، وحسن المظهر، والمشاركة الإيجابية، والبعد عن السلبية، وذلك من خلال المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل، وإبداء الآراء، والمقترحات التي تساهم في تطوير العمل و تحسين الأداء.

اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة عثمان ودبوس وتيم (٢٠١٢) التي أظهرت أن درجة دور مديري المدارس الحكومية الثانوية في التنمية المهنية للمعلمين كانت مرتفعة عند مجال العلاقات الانسانية.

اختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة اليحيوي (٢٠١١) التي توصلت إلى أن أبعاد الجودة الشخصية المتعلقة بالصفات الشخصية والعلاقات الإنسانية، والتواصل الفاعل بلغت درجة متوسطة. واختلفت كذلك مع نتيجة دراسة المطيري (٢٠١٥) التي توصلت إلى أن درجة تقدير المعلمين لدور رؤساء الأقسام في المدارس الثانوية في محافظة الأحمدية في دولة الكويت في تنمية المعلمين مهنيًا جاءت بدرجة متوسطة عند مجال العلاقات الإنسانية.

## المجال الرابع: التوجيه الفني:

أظهرت النتائج أن دور رؤساء أقسام التربية الإسلامية للمرحلة المتوسطة بدولة الكويت في التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظرهم في مجال التوجيه الفني جاء بدرجة مرتفعة، وتعزى هذه النتيجة إلى قيام رؤساء أقسام التربية الإسلامية في هذا الجانب متابعة توصيات المشرفين التربويين، ومدى تقيد المعلمين بها، ويتصف رؤساء أقسام التربية الإسلامية بالتفاعل المستمر مع معلمي التربية الإسلامية، وإقامة علاقات مهنية وثيقة مع المعلمين، والوعي التام باتجاهاتهم وتصوراتهم لمناخ المدرسة، ومما يساعدهم في الوقوف على واقع العملية التربوية والتفاعل معها والتأثير فيها هو اشتراكهم الفعلي في المسؤوليات التعليمية، واعتبارها جزءاً من مهماتهم الإشرافية.

اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة عثمان ودبوس وتيم (٢٠١٢) التي أظهرت أن درجة دور مديري المدارس الحكومية الثانوية في التنمية المهنية للمعلمين كانت مرتفعة عند مجال الإشراف.

واختلفت النتيجة الحالية مع نتيجة دراسة المطيري (٢٠١٥) التي توصلت إلى أن درجة تقدير المعلمين لدور رؤساء الأقسام في المدارس الثانوية في محافظة الأحمدية في دولة الكويت في تنمية المعلمين مهنيًا جاءت بدرجة متوسطة عند مجال الإشراف التربوي.

## مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0,05$ ) في تصورات عينة الدراسة لدور رؤساء أقسام التربية الإسلامية للمرحلة المتوسطة بدولة الكويت في التنمية المهنية للمعلمين تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)؟  
تم مناقشة النتائج المتعلقة بهذا السؤال وفقاً لمتغيرات الدراسة كما يلي:

### أولاً: متغير الجنس:

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لتقديرات عينة الدراسة على مجالات دور رؤساء أقسام التربية الإسلامية للمرحلة المتوسطة بدولة الكويت في التنمية المهنية للمعلمين تعزى لمتغير الجنس، وتعزى هذه النتيجة إلى تشابه إعداد رؤساء أقسام التربية الإسلامية من الذكور والإناث، وشروط اختيارهم، واتصافهم بأخلاقيات مهنة التعليم، مما يتشابه الدور الذي يقومون به تجاه تنمية معلمي التربية الإسلامية مهنيًا.

وانتقلت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة حثاوي (٢٠٠٩) التي توصلت إلى عدم وجود فروق في تقييم دور المعلوماتية في تنمية الأداء المهني للمعلمين المهنيين في المدارس الثانوية الصناعية في فلسطين من وجهة نظر المديرين والمعلمين المهنيين تعزى لمتغير الجنس.

اختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة شديفات وإرشيد (٢٠٠٩) التي أظهرت وجود فروق بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس.

واختلفت النتيجة مع نتيجة دراسة المطيري (٢٠١٥) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لتقديرات عينة الدراسة على مجالات دور رؤساء الأقسام تعزى لمتغير الجنس وجاءت الفروق لصالح المعلمين.

**ثانياً: متغير المؤهل العلمي:**

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لتقديرات عينة الدراسة على مجالات دور رؤساء أقسام التربية الإسلامية للمرحلة المتوسطة بدولة الكويت في التنمية المهنية للمعلمين تعزى لمتغير المؤهل العلمي. وتعزى هذه النتيجة إلى أن رؤساء الأقسام بصرف النظر عن مؤهلاتهم العلمية يخضعون لنفس الدورات التدريبية، ونفس شروط الاختيار والتعيين، لذا نجد التشابه في إستجابات رؤساء الأقسام نحو فقرات أداة الدراسة.

اختلفت النتيجة مع نتيجة دراسة المطيري (٢٠١٥) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة لدور رؤساء الأقسام في تنمية المعلمين مهنيًا في محافظة الأحمدية في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين عند جميع المجالات والاداة ككل تعزى لمتغير المؤهل العلمي ما عدا مجالي إدارة الصف والعلاقات الانسانية حيث أظهرت النتائج عدم وجود فروق تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

### ثالثاً: متغير سنوات الخبرة:

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لتقديرات عينة الدراسة على مجالات دور رؤساء أقسام التربية الإسلامية للمرحلة المتوسطة بدولة الكويت في التنمية المهنية للمعلمين تعزى لمتغير سنوات الخبرة عند جميع المجالات ما عدا مجالي المناهج وطرائق التدريس والأداة ككل، حيث وجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين ذوي الخبرة ٥- أقل من ١٠ سنوات من جهة وذوي الخبرة ١٠ سنوات فأكثر، وجاءت الفروق لصالح ذوي الخبرة ١٠ سنوات فأكثر عند مجالي المناهج وطرائق التدريس، والأداة ككل. وتعزى هذه النتيجة إلى تشابه إعداد رؤساء الأقسام بصرف النظر عن خبرتهم ومدتها، وتعزى نتيجة وجود فروق عند مجال المناهج وطرائق التدريس والأداة ككل إلى أن لمتغير الخبرة دور في اكتساب رؤساء الأقسام مهارات ومعارف حول استراتيجيات التدريس الحديثة.

واختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة شديفات وإرشيد (٢٠٠٩) التي أظهرت وجود فروق بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الخبرة. واختلفت النتيجة مع نتيجة دراسة المطيري (٢٠١٥) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة لدور رؤساء أقسام التربية الإسلامية في تنمية المعلمين مهنيًا في محافظة الأحمدية في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين عند جميع المجالات والأداة ككل تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

## التوصيات:

بناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة فإن الباحث يوصي بالآتي:

- زيادة اهتمام المسؤولين التربويين برؤساء أقسام التربية الإسلامية وتعزيز دورهم من خلال اخضاعهم لدورات تدريبية مكثفة في مجال عملهم ومهامهم حتى يتسنى لهم المحافظة على القيام بعملهم بروح معنوية عالية.
- تركيز رؤساء الأقسام على مجال العلاقات الانسانية في التواصل مع المعلمين للعمل على تنميتهم في هذا المجال.
- تعاون رؤساء أقسام التربية الإسلامية مع الموجهين التربويين في مجال التوجيه الفني لتبادل الخبرات.
- قيام رؤساء الأقسام بالتنسيق بين الأقسام العلمية المختلفة داخل المدرسة، وذلك لتحقيق تكامل الجهود بين الأقسام لرفع كفاءة المعلمين بشكل عام.
- العمل على زيادة الوعي والاهتمام لدى رؤساء أقسام التربية الإسلامية بنظم الرقابة والمعلومات من خلال إشراكهم بدورات تدريبية.
- إجراء دراسة أخرى عن التنمية المهنية للمعلمين في المرحلة المتوسطة في دولة الكويت من وجهة نظرهم.
- إجراء دراسة حول دور رؤساء الأقسام في تنمية المعلمين مهنيًا وعلاقته بأداء المعلمين.
- إجراء دراسة حول المشكلات الإدارية والفنية التي تواجه رؤساء أقسام التربية الإسلامية في المرحلة المتوسطة.

## المراجع

### المراجع العربية

باجرز، خالد صالح (٢٠٠٩). النمو المهني للمعلم لرفع كفاءته التدريسية في مرحلة التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، دراسة علمية مقدمة للقاء السنوي الخامس عشر بعنوان (تطور التعليم : رؤى ونماذج ومتطلبات) جامعة الملك سعود - الرياض خلال الفترة ١٩ - ٢٠ محرم ٢٠٠٩م.

بطاينة، سناء محمد (٢٠١٢). دور رؤساء الأقسام الإدارية في النمو المهني للعاملين في مديرتي تربية إربد الأولى والثانية من وجهة نظرهم، مجلة أماراباك، الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا، ٣(٧): ٣-١٢.

حامد، محمد معجب (٢٠٠٩). التعليم : رؤية الحاضر واستشراف المستقبل، الرياض: مكتبة الرشد.

حناوي، واثق نجيب، (٢٠٠٩)، دور المعلوماتية في تنمية الأداء المهني للمعلمين المهنيين في المدارس الثانوية الصناعية في فلسطين من وجهة نظر المديرين والمعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، جمعة النجاح، نابلس.

الحراشة، محمد عبود، ومقابلة، محمد قاسم (٢٠٠٩). درجة ممارسة وظائف العملية الإدارية لدى رؤساء الأقسام في مديريات التربية والتعليم في الأردن، مجلة جامعة دمشق، ٢٥ (٤+٣). ٤٣٢-٣٩٥.

حداد، عامر (٢٠٠٤). دراسات في إعداد وتدريب المعلمين، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية للنشر والتوزيع.

الحكمي، إبراهيم، (٢٠٠٤)، الكفاءة المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه، مكتب التربية العربي لدول الخليج، مجلة رسالة الخليج العربي، ٢٥ (٤): ٤٩-٢٠.

الحمدي، فؤاد محمد (٢٠٠٠). وضوح وصعوبة الأهداف وعلاقتها بأداء رؤساء الأقسام العلمية في جامعة صنعاء، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة: العراق. متوفرة على الأنترنت، تاريخ الاسترجاع ٢١-٠٦-٢٠١٤م.

خليل، نبيل سعد (٢٠٠٩). الإدارة المدرسية في ضوء الفكر الإداري المعاصر، القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع.

الخميس، السيد سلامة (٢٠٠٢). دراسات وبحوث عن المعلم العربي وبعض قضايا التكوين ومشكلات الممارسة المهنية، الإسكندرية: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.

دليل الإنماء المهني و الدراسات التأهيلية (٢٠١١). دائرة تنمية الموارد البشرية، وزارة التربية والتعليم، سلطنة عمان.

الدهشان، جمال علي؛ والسيسي، جمال أحمد (٢٠٠٥). أداء رؤساء الأقسام الأكاديمية لمسئولياتهم المهنية وعلاقته برضا أعضاء هيئة التدريس عن عملهم. بحث مقدم إلى المؤتمر السنوي الثاني عشر لمركز تطوير التعليم الجامعي بعنوان تطوير أداء الجامعات العربية في ضوء معايير الجودة الشاملة ونظم الاعتماد، جامعة عين شمس، القاهرة.

رمضان، علاء صبرة (٢٠٠٣). التنمية المهنية لمدير المدرسة في ضوء متطلبات عولمة الإدارة، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة بنها، مصر.

الزبون، محمد والأشقر، أشرف (٢٠١٦). أسس تربوية مقترحة لتنمية رأس المال الفكري لدى المعلمين بناء على متطلبات التنمية المستدامة، دراسات تربوية ونفسية، مخبر تطوير الممارسات النفسية، الجزائر، ١٦، ١٧٧-١٩٥.

ستراك، رياض (٢٠٠٤). دراسات في الإدارة التربوية، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.  
سترالسر، ستيفن (٢٠٠٥). ماجستير إدارة الأعمال في يوم واحد، الرياض، مكتبة جرير.  
سعد، محمود (٢٠٠٠). التربية العملية بين النظرية والتطبيق، عمان: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.

السنبلي، عبد العزيز (٢٠٠٤). التربية والتعليم في الوطن العربي على مشارف القرن الحادي والعشرين، دمشق: منشورات وزارة الثقافة.

السيد، هدى واميمة، مصطفى (٢٠٠٢). الاحتياجات التدريبية لرؤساء مجالس الأقسام الأكاديمية بالجامعات المصرية بالتطبيق على جامعة طنطا، مجلة التربية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، ٥(٧): ٢٦١-٢٨٠.

شديفات، يحيى، وإرشيد، عبير محمد (٢٠٠٩). الاحتياجات التدريبية لمعلمي ومعلمات اللغة الانجليزية لمرحلة التعليم الأساسية من وجهة نظرهم في المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة المفرق، مجلة المنارة، ١٥(٣): ٦٥-٩٣.

شويطر، عيسى محمد (٢٠٠٩). إعداد وتدريب المعلمين، الأردن: دار ابن الجوزي.

طعيمة، رشدي أحمد (٢٠٠٤). الدليل المرجعي لتدريب المعلمين بالمدارس ذات الفصل الواحد، تونس: المنظمة العربية للتربية.

عبد السلام، عبد السلام مصطفى (٢٠٠٧)، أساسيات التدريس والتطوير المهني للمعلم، الإسكندرية: دار الجامعة.

عبيد، صديقة محمد، والديري، علي أحمد (٢٠٠٧)، التنمية المهنية لمعلم المرحلة الإعدادية  
معلم الضوء نموذجاً، التعليم الإعدادي: تطوير وطموح من أجل المستقبل، ٢٤-  
٢٥ يناير ٢٠٠٧م، المؤتمر التربوي الحادي والعشرون، مملكة البحرين.

عثمان، علان محمد، ودبوس، محمد طالب، وتيم، حسن محمد (٢٠١٢). دور مديري  
المدارس الحكومية الثانوية في التنمية المهنية للمعلمين في شمال الضفة الغربية،  
دراسات العلوم التربوية: ٣٩ (٢). ١-١٦.

المحسن، محسن بن عبدالرحمن (٢٠١٤). معوقات التنمية المهنية لمعلمي الصفوف الأولية وسبل  
النهوض بها دراسة ميدانية، مجلة بحوث ودراسات تربوية، جامعة تعز: اليمن، ٣ :  
١٩١-٢٠٧

محمود، مصطفى (٢٠١١). أهمية التنمية البشرية للشركات والأفراد، مقالة متوفرة على  
الرابط، <http://www.maqalaty.com>٣، تاريخ الاسترجاع، ٢٣/١٢/٢٠١٨.

مدني، غازي (٢٠٠٢). تطوير التعليم العالي على أنه روافد التنمية البشرية في المملكة  
العربية السعودية، ورقة عمل مقدمة لندوة الرؤية المستقبلية للاقتصاد السعودي حتى  
عام ٢٠٢٠، الرياض وزارة التخطيط، الرياض.

مرسي، محمد منير (٢٠٠٢). الإدارة التعليمية أصولها وتطبيقاتها، القاهرة: عالم الكتب.

المطيري، يوسف (٢٠١٥). دور رؤساء الأقسام في المدارس الثانوية في دولة الكويت

في تنمية المعلمين مهنيًا، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، الأردن

المومني، خالد (٢٠٠٧). مدى فاعلية برامج تنمية الموارد البشرية وعلاقتها بتطوير مستويات

الأداء الوظيفي للقادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم، رسالة

دكتوراة غير منشورة، جامعة اليرموك.

وزارة التربية الكويتية (٢٠١٧). السمات الشخصية لرئيس القسم، منشورات وزارة التربية،

الكويت.

وزارة التربية الكويتية (٢٠١٦). موقع الوزارة على الانترنت، [www.moe.edu.kw](http://www.moe.edu.kw)

وزارة التربية الكويتية (٢٠١٧). موقع الوزارة على الانترنت، [www.moe.edu.kw](http://www.moe.edu.kw)

اليحيوي، صبرية (٢٠١١). معايير أداء الجودة الشخصية لدى رؤساء الأقسام وأساليب تعزيزها  
بالجامعات السعودية، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، ٧ (١)، ٣٥-٥٨.

Chen, Yi-wen.(٢٠٠٣). **Distance education as a method of promoting the professional development of Taiwanese junior high school mathematics teachers in using technology**, Ed.D. University of Illinois at Urbana-Champaign, China

Coffman, T.(٢٠٠٤). On Line professional development transferring skills learned to the class room, Capella university, (**Dai-a ٦٥/٠٣,p.٨٩٥, Sep٢٠٠٤**).

Hughes, K.(٢٠٠٨). **A Mixed Methods Case study of the Influence of Teacher Professional development for technology integration on subsequent student achievement. Ph.D. dissertation**, The University of Oklahoma, United States -- Oklahoma, from Dissertations & Theses: Full Text.(Publication No. AAT ٣٣٠٤٢٢٩

James, R. (٢٠٠٩). **“In service Education Implication for Better schools. TRT-state council university of Pittsburgh”**.

Krol, K. Peter;S. Simon;V. & Marinus,V. (٢٠١٧). Creating Cooperative Classrooms: Effects of a Two-Year Staff Development Program (EJ٨١٤٢٣٥).**Educational Studies**, v٣٤ n٤ p٣٤٣-٣٦٠.

Marsha , R & Carol, M (٢٠٠١), **Instructional supervision a behavior system**. Second, Boston: Allyn and Bacon, Inc.Lillian, H, and

Naidoo, K (٢٠٠٢).**The Theory and Practice of Training**.٣rd ed.London.Kogan.

## الملاحق

**الملحق (١)**  
**أداة الدراسة بصورتها الأولية**  
**استبانة التحكيم**

اسم المحكم	
الرتبة العلمية	
التخصص الدقيق	
الجامعة	

الموضوع: تحكيم استبانة.

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته:

يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان: " دور رؤساء أقسام التربية الإسلامية للمرحلة المتوسطة بدولة الكويت في التنمية المهنية للمعلمين". استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية، من جامعة آل البيت في الأردن، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتطوير هذه الاستبانة، علماً بأن الباحث سوف يعتمد مقياس ليكرت الخماسي في الاستجابة عن فقرات الاستبانة (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً)، ولما تتمتعون به من خبرة وكفاءة علمية، لذا يرجو الباحث منكم التكرم بقراءة فقرات الاستبانة، وإبداء ملاحظاتكم عليها من حيث:

١. سلامة الصياغة اللغوية للفقرات.
٢. مدى انتماء الفقرات لمجالاتها.
٣. حذف غير المناسب من الفقرات.
٤. إضافة أي فقرات ترونها ملائمة، وأية ملاحظات ترونها مناسبة.

علماً بأن هذه المعلومات لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

شاكراً لكم حسن تعاونكم،،،

الباحث إبراهيم مطلق الشمري

أولاً: البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة:

الجنس:  ذكر  أنثى

المؤهل العلمي:  دبلوم  بكالوريوس  دراسات عليا

سنوات الخبرة:  أقل من ٥ سنوات  ٥-أقل من ١٠ سنوات  ١٠ سنوات فأكثر

ثانياً: دور رؤساء أقسام التربية الإسلامية للمرحلة المتوسطة بدولة الكويت في التنمية

المهنية للمعلمين:

رقم الفقرة	نص الفقرة		سلامة اللغة		الوضوح		تعديلات مقترحة
	سليمة	غير سليمة	واضحة	غير واضحة			
<b>المجال الأول: المناهج وطرائق التدريس</b>							
١	يتدارس رئيس القسم مع المعلم أساليب تنمية مواهب الطلبة المتفوقين في الصفوف التي يدرسها.						
٢	يتدارس رئيس القسم مع المعلم الاتجاهات المعاصرة في طرق التدريس.						
٣	يتدارس رئيس القسم مع المعلم محتوى المادة الدراسية التي يقوم بتعليمها.						
٤	يتدارس رئيس القسم مع المعلم مدى ملائمة الكتب الدراسية لخصائص الطلبة.						
٥	يتعاون رئيس القسم مع المعلم في تحديد طرق معالجة ضعف الطلبة في التحصيل الدراسي.						
٦	يتعاون رئيس القسم مع المعلم في تحديد نقاط القوة والضعف في المحتوى الدراسي.						
٧	يرفع رئيس القسم بآراء ومقترحات المعلمين حول تعديل وتطوير المناهج الدراسية للجهات المسؤولة.						

					يشجع رئيس القسم المعلم على ربط المادة التعليمية بواقع حياة الطالب.	٨
					يعمل رئيس القسم على إكساب المعلم مهارات صياغة الأهداف التربوية بطريقة سليمة.	٩
					يوفر رئيس القسم للمعلمين الأدوات المخبرية والأجهزة اللازمة للأنشطة المنهجية واللامنهجية.	١٠
<b>المجال الثاني: التعليم والتعلم</b>						
					يتعاون رئيس القسم مع المعلم والمشرف التربوي في تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين.	١١
					يتوخى رئيس القسم مع المعلمين الأساليب التي من شأنها تنمية جوانب القوة ومعالجة مواطن الضعف في الأداء لديهم.	١٢
					يحرص رئيس القسم على رفع الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة التربوية.	١٣
					يدعم رئيس القسم المعلمين المبدعين في التدريب والترقي الوظيفي.	١٤
					يراعي رئيس القسم رغبات المعلمين وقدراتهم عند توزيعهم على الأنشطة الصفية.	١٥
					يساعد رئيس القسم المعلمين في حل المشكلات التي تواجههم.	١٦
					يشجع رئيس القسم المعلمين على تبادل الزيارات لتبادل الخبرات الناجحة بينهم.	١٧
					يعمل رئيس القسم على تعميم الخبرات الناجحة لدى المعلمين المبدعين على المعلمين الآخرين من أجل الفائدة.	١٨
					يعمل رئيس القسم على مساعدة المعلم في إيجاد إدارة صف ناجحة.	١٩
					يقوم رئيس القسم بمتابعة المعلم في المدرسة للاطلاع على مدى فاعليته في أداء عمله.	٢٠

المجال الثالث: العلاقات الانسانية

					٢١	يتعاون رئيس القسم مع المجتمع المحلي في تحديد احتياجات المدرسة بما يخدم العملية التربوية
					٢٢	يحرص رئيس القسم على أن يعمل المعلمون كفريق واحد.
					٢٣	يدعو رئيس القسم المعلمين لاجتماعات دورية بهدف تنمية روح التعاون بين أعضاء هيئة التدريس.
					٢٤	يدعو رئيس القسم إلى اجتماعات دورية بين أعضاء هيئة التدريس وأولياء الأمور.
					٢٥	يراعي رئيس القسم ظروف المعلمين النفسية والاجتماعية عند التعامل معهم.
					٢٦	يساهم رئيس القسم بتحقيق الرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدرسة.
					٢٧	يشجع رئيس القسم الاتصالات المباشرة بين المدير والمعلمين.
					٢٨	يقضي رئيس القسم وقتًا خاصًا لمساعدة المعلم الجديد للتكيف مع البيئة المدرسية.
					٢٩	يقوم رئيس القسم بإجراء لقاءات توجيهية بطريق تشاركية مع المعلمين.
					٣٠	ينسق رئيس القسم مع المؤسسات التربوية الأخرى لتمكين المعلم والطلبة من زيارة المرافق والمعارض العلمية فيها.

المجال الرابع: الإشراف التربوي					
					٣١ يتابع رئيس القسم توصيات المشرفين التربويين ومدى تقييد المعلم بها.
					٣٢ يتابع رئيس القسم ما ورد في الخطة الفصلية للمعلم من إجراءات وأنشطة علمية.
					٣٣ يحث رئيس القسم المعلمين على استخدام الوسائل العلمية في التعليم.
					٣٤ يزور رئيس القسم المعلم في الصف لمتابعة أدائه.
					٣٥ يساعد رئيس القسم المعلم في تحسين الاختبارات التحصيلية وتطويرها.
					٣٦ يشجع رئيس القسم المعلمين على إجراء بحوث تربوية في المدرسة.
					٣٧ يشجع رئيس القسم المعلمين على إنتاج الوسائل التعليمية من البيئة بمساعدة الطلبة.
					٣٨ يولي رئيس القسم المعلم الجديد اهتماما خاصا ويزوده بالتوجيهات التربوية اللازمة.

**الملحق (٢)**  
**محكمو أداة الدراسة**

الرقم	اسم المحكم	التخصص	الجامعة
١	أ.د. تيسير محمد الخوالدة	أصول تربوية	جامعة آل البيت
٢	أ.د. محمد عبود الحراحشة	إدارة تربوية	جامعة آل البيت
٣	أ.د. عبدالله سالم العازمي	أصول تربوية	كلية التربية الاساسية
٤	أ.د. محسن حمود الصالحي	أصول تربوية	كلية التربية الاساسية
٥	أ.د. ميسون طلاع الزعبي	إدارة تربوية	جامعة آل البيت
٦	أ.د. عبدالمحسن عايض القحطاني	إدارة وتخطيط تربوي	جامعة الكويت
٧	د. عبدالعزيز سعود المحيلجي	إدارة مدرسية	جامعة الكويت
٨	د. سلطان غالب الديحاني	القيادة والاشراف التربوي	جامعة الكويت
٩	د. سالم سعد الهاجري	إدارة وتخطيط تربوي	جامعة الكويت
١٠	د. بيان طاهر الماضي	أصول تربوية	جامعة آل البيت

### الملحق (٣)

#### أداة الدراسة بصورتها النهائية

#### استبانة دور رؤساء أقسام التربية الإسلامية للمرحلة المتوسطة بدولة الكويت في التنمية المهنية للمعلمين

رئيس القسم.....الفاضل.

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته:

يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان: " دور رؤساء أقسام التربية الإسلامية للمرحلة المتوسطة بدولة الكويت في التنمية المهنية للمعلمين". استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية، من جامعة آل البيت في الأردن، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتطوير هذه الاستبانة، لذا يرجو الباحث منكم التكرم بقراءة فقرات الاستبانة، والإجابة عنها بموضوعية، علماً بأن المعلومات التي ستقدمونها ستعامل بسرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

شاكراً لكم حسن تعاونكم،،،

الباحث إبراهيم مطلق الشمري

أولاً: البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة:

الجنس:	<input type="radio"/> ذكر	<input type="radio"/> أنثى	
المؤهل العلمي:	<input type="radio"/> بكالوريوس	<input type="radio"/> دراسات عليا	
سنوات الخبرة الإدارية:	<input type="radio"/> أقل من ٥ سنوات	<input type="radio"/> ٥-١٠ سنوات	<input type="radio"/> ١٠ سنوات فأكثر

ثانياً: دور رؤساء أقسام التربية الإسلامية للمرحلة المتوسطة بدولة الكويت في التنمية المهنية للمعلمين:

رقم الفقرة	نص الفقرة	درجة التقدير				
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً
<b>المجال الأول: المناهج وطرائق التدريس</b>						
١	أبحث مع المعلم أساليب تنمية مواهب الطلبة المتفوقين في الصفوف التي يدرسها.					
٢	أناقش مع المعلم الاتجاهات المعاصرة في طرق التدريس.					
٣	أبحث مع المعلم محتوى المادة الدراسية التي يقوم بتعليمها.					
٤	أبحث مع المعلم مدى ملاءمة الكتب الدراسية لخصائص الطلبة.					
٥	أحدد مع المعلم طرق معالجة ضعف الطلبة في التحصيل الدراسي.					
٦	أتعاون مع المعلم في تحديد نقاط القوة والضعف في المحتوى الدراسي.					
٧	أرفع بآراء ومقترحات المعلمين حول تطوير المناهج الدراسية للجهات المسؤولة.					
٨	أشجع المعلم على ربط المادة التعليمية بواقع حياة الطالب.					
٩	أعمل على اكتساب المعلم مهارات صياغة الأهداف التربوية بطريقة سليمة.					
١٠	أوفر للمعلمين الوسائل التعليمية اللازمة للأنشطة المنهجية.					

المجال الثاني: التعليم والتعلم						
					١١	أتعاون مع المعلم والموجه التربوي في تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين.
					١٢	أتوخى مع المعلمين الأساليب التي من شأنها تنمية جوانب القوة ومعالجة مواطن الضعف في الأداء لديهم.
					١٣	أحرص على رفع الكفاءة التحصيلية للمدرسة.
					١٤	أدعو المعلمين المبدعين في التدريب والترقي الوظيفي.
					١٥	أراعي رغبات المعلمين ومقدراتهم عند توزيعهم على الأنشطة الصفية.
					١٦	أساعد المعلمين في حل المشكلات التي تواجههم.
					١٧	أشجع المعلمين على تبادل الزيارات لتبادل الخبرات الناجحة بينهم.
					١٨	أعمل على تعميم الخبرات الناجحة لدى المعلمين المبدعين على المعلمين الآخرين من أجل الفائدة.
					١٩	أعمل على مساعدة المعلم في إيجاد إدارة صف ناجحة.
					٢٠	أوجه بمتابعة المعلم في المدرسة للاطلاع على مدى فاعليته في أداء عمله.
المجال الثالث: العلاقات الانسانية						
					٢١	أتعاون مع المجتمع المحلي في تحديد احتياجات المدرسة بما يخدم العملية التربوية
					٢٢	أحرص على أن يعمل المعلمون كفريق واحد.
					٢٣	أدعو المعلمين لاجتماعات دورية بهدف تنمية روح التعاون بين المعلمين.
					٢٤	أدعو إلى اجتماعات دورية بين المعلمين وأولياء الأمور.
					٢٥	أراعي القسم ظروف المعلمين النفسية والاجتماعية عند التعامل معهم.
					٢٦	أسهم بتحقيق الرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدرسة.
					٢٧	أشجع الاتصالات المباشرة بين المدير والمعلمين.
					٢٨	أقضي وقتاً خاصاً لمساعدة المعلم الجديد للتكيف مع البيئة المدرسية.
					٢٩	أقوم بإجراء لقاءات توجيحية بطريق تشاركية مع المعلمين.
					٣٠	أنسق مع المدارس الأخرى لتمكين المعلم والطلبة من زيارة المرافق والمعارض العلمية فيها.

المجال الرابع: التوجيه الفني					
					٣١ أتابع توصيات الموجهين الفنيين ومدى تقيد المعلم بها.
					٣٢ أتابع ما ورد في الخطة الفصلية للمعلم من إجراءات وأنشطة علمية.
					٣٣ أحث المعلمين على استخدام الوسائل العلمية في التعليم.
					٣٤ أزور المعلم في الصف لمتابعة أدائه.
					٣٥ أساعد المعلم في تحسين الاختبارات التحصيلية وتطويرها.
					٣٦ أشجع المعلمين على إجراء بحوث تربوية في المدرسة.
					٣٧ أشجع المعلمين على إنتاج الوسائل التعليمية من البيئة بمساعدة الطلبة.
					٣٨ أولي المعلم الجديد اهتماما خاصا ويزوده بالتوجيهات التربوية اللازمة.

## الملحق (٤) كتب تسهيل المهمة

KUWAIT CULTURAL OFFICE  
AMMAN  
EMBASSY OF THE STATE OF KUWAIT



المكتب الثقافي الكويتي  
عمان  
سفارة دولة الكويت

التاريخ: 11 رجب 1440هـ  
للاوافق: 18 آذار/مارس 2019م

أ. صلاح ديشه الماجدي  
المحترم  
الوكيل المساعد لقطاع البحوث التربوية والمناهج / وزارة التربية

تحية طيبة وبعد،،،

### الموضوع: تسهيل مهمته الطالب / ابراهيم مطلق نزال الشمري

بالإشارة إلى الموضوع أعلاه والخاص بالطالب المذكور، والمقيم لدى الجامعة الأردنية في برنامج الماجستير بتخصص الإدارة التربوية، وذلك أن الطالب ووفقاً لكتاب الجامعة رقم ع ت ٢٠١٩/١/١ الصادر بتاريخ ٢٠١٩/٠٢/١٣ بصدد تطبيق أداة الدراسة الموسومة بـ "دور رؤساء اقسام التربية للمرحلة المتوسطة بدولة الكويت في التنمية المهنية للمعلمين".  
لذا يرجى التكرم بالموافقة والإيعاز لمن يلزم بتسهيل مهمة الطالب لغايات البحث العلمي.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير،،،

رئيس المكتب الثقافي  
بدلالة  
أ. بدلة محمد الظبي  
الملحق الثقافي الكويتي - عمان



-المرققات:  
- كتاب آل البيت  
الزين

هاتف: ٩٦٢٤٦٥٦٦٦٦٧٨ - فاكس: ٩٦٢٤٦٥٦٦٦٦٧٠ - ص.ب (٢٠٧) عمان (١١٨١) الأردن - شارع الهاشميين، فيلا ٤٤

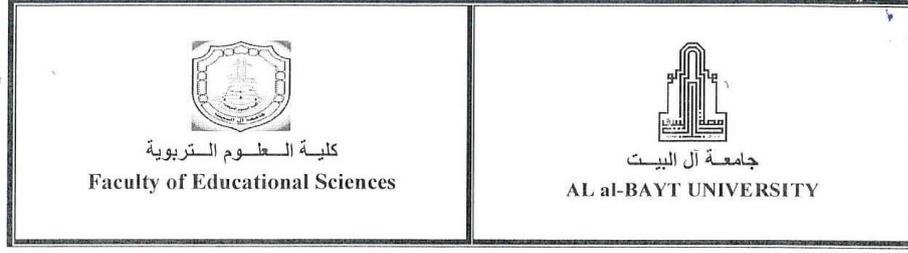


@KuwaitCultureJO



KCO\_KU@yahoo.com

ط



٥٠١١١١

الرقم : ع ت /  
التاريخ : ٤ / رجب / ١٤٤٠ هـ.  
الموافق : ١٣ / ٣ / ٢٠١٩ م.

**سعادة الأستاذ الدكتور فلام مطر وقيان الشمري المحترم  
رئيس المكتب الثقافي الكويتي في الأردن**

**تحية طيبة وبعد ،،،**

فأرجو التكرم بالموافقة والإيعاز لمن يلزم في دولة الكويت لتسهيل مهمة طالب الماجستير  
ابراهيم مطلق الشمري، وذلك لتطبيق أداة الدراسة الموسومة بـ:

" دور رؤساء أقسام التربية للمرحلة المتوسطة بدولة الكويت في التنمية المهنية للمعلمين "

شاكرين ومقدرين لكم اهتمامكم وحسن تعاونكم ودعمكم الموصول لجامعة آل البيت.

**وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير،،،**

عميد كلية العلوم التربوية

  
أ. د. ادب حمادنه





كلية العلوم التربوية  
Faculty of Educational Sciences

قسم الإدارة التربوية والأصول  
Department of Educational Administration  
& Foundations

التاريخ 6/رجب/ 1440  
الموافق 2019/3/13

### الأستاذ الدكتور عميد كلية العلوم التربوية المحترم

#### تحية طيبة وبعد .....

أرجو التكرم بالموافقة على مخاطبة من يلزم لمنح طالب الماجستير ابراهيم مطلق الشمري وتخصصه إدارة تربوية، كتاب تسهيل مهمته لتطبيق أداة الدراسة الموسومة " دور رؤساء أقسام التربية الإسلامية للمرحلة المتوسطة بدولة الكويت في التنمية المهنية للمعلمين" أرجو مخاطبة وزارة التربية الكويت.

مرفقاً بطيه استبانته الدراسة.

#### وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير،،

رئيس قسم الإدارة التربوية والأصول

أ.د. صالح الشرفات

توقيع

تحت بذلك، الى سعادة رئيس بلديت  
لثانوي بدولة الكويت / عمان

صالح الشرفات  
٢٠١٩

