

واقع التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي (من وجهة نظرهم)

خضرة عبد القادر يونس - تخصص مناهج وطرق تدريس العلوم - كلية التربية - جامعة درنة - ليبيا .

almhaalbydy@gmail.com

الكلمات المفتاحية	الملخص
التنمية المهنية؛ المعوقات؛ الأساليب؛ المعلمون؛ المرحلة الابتدائية.	هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية بمدينة البيضاء من وجهة نظرهم. والكشف عن أكثر الأساليب استخداماً في مؤسسات التعليم، وعن أهم التحديات التي تحد من فاعلية تطبيق برامج التنمية المهنية، وتحديد أهم المواضيع المهنية التي يحتاجها المعلمون لتحسين أدائهم. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي، وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكونت عينتها من (50) معلماً، وأشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات النوع والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة. وبناءً على هذه النتائج، توصي الدراسة بتعزيز برامج التدريب وتطوير آليات الدعم المهني للمعلمين في ليبيا.

The Status of Professional Development among First-Cycle Basic Education Teachers from Their Perspectives.

Khadhrah Abdelqadir Younes

Science Curriculum and Teaching Methods Major - College of Education - University of Derna, Libya

Abstract	Keywords
This study aimed to examine the current state of professional development for primary school teachers in Al-Bayda from their perspective. It sought to identify the most commonly used professional development methods within educational institutions, explore the main challenges hindering the implementation of such programs, and determine the key professional topics teachers need to enhance their performance. The study employed a descriptive methodology and used a questionnaire as the primary data collection tool. The sample comprised (50) teachers. The findings revealed no statistically significant differences attributable to gender, academic qualification, or years of experience. Based on these results, the study recommends strengthening training programs and developing professional support mechanisms for teachers in Libya.	Professional development; challenges; methods; teachers; primary school.

خضرة عبد القادر يونس

المقدمة

يُعد المعلم أحد أهم أركان العملية التعليمية، فهو العنصر البشري الذي تقع على عاتقه مسؤولية بناء الإنسان وتنمية المجتمع من خلال التربية والتعليم. ومع مطلع القرن الحادي والعشرين، شهد العالم نقلة حضارية غير مسبقة شملت مختلف مجالات الحياة؛ وأبرزت تحديات ومعطيات جديدة تتطلب تطويراً مستمراً في الخبرات والمهارات لمواكبة هذه التحولات. وفي ظل المتغيرات المتسارعة، أصبح من الضروري أن يمتلك المعلم فكراً متجدداً وقدرات مهنية متطورة تُمكنه من أداء دوره بكفاءة، والمساهمة في إعداد جيل قادر على التكيف والإبداع في عالم متغير. ومن هنا برزت أهمية التنمية المهنية للمعلمين بوصفها مدخلاً أساسياً لتحسين جودة التعليم وتحقيق أهدافه المنشودة(سالم، 2019).

تعتبر التنمية المهنية للمعلمين أحد المقومات الأساسية لتطوير العملية التعليمية وتحقيق أهدافها، إذ تمثل عملية مستمرة تهدف إلى الارتقاء بكفاءة المعلم العلمية والعملية، وتُمكنه من مواكبة المستجدات التربوية والتكنولوجية المعاصرة، بما يسهم في تحسين أدائه المهني داخل الميدان التعليمي(Aboudahr, 2018). وقد حظيت التنمية المهنية باهتمام واسع من قبل المؤسسات التربوية في ليبيا خلال السنوات الأخيرة، إدراكاً لأهميتها في دعم جهود الإصلاح التعليمي وتطوير الممارسات التدريسية.

وفي ظل التحولات التربوية التي يشهدها العالم، أصبحت التنمية المهنية مطلباً ملحاً لضمان جودة التعليم وتحقيق أهدافه المنشودة. وقد أولت وزارة التربية والتعليم في ليبيا اهتماماً متزايداً بهذا الجانب، من خلال تنفيذ برامج تدريبية ومبادرات للتنمية المهنية، تهدف إلى رفع كفاءة المعلمين وتحسين أدائهم التربوي. ومع ذلك، لايزال واقع التنمية المهنية لمعلمي المرحلة

الابتدائية في ليبيا بحاجة إلى دراسة تحليلية معمقة، للكشف عن مستوى ممارساتها، وأساليب تنفيذها، ومدى فاعليتها في تطوير الأداء التدريسي، والتعرف على أبرز المعوقات والتحديات التي تواجه تطبيقها.

ومن خلال ما سبق يتضح أن أهمية التنمية المهنية ضرورية لمعلم المرحلة الابتدائية؛ ليكون مواكباً لمتغيرات وتطور العصر، وتحسين جودة أدائهم التربوي، بما يسهم في الارتقاء بالعملية التعليمية وتحقيق أهدافها المنشودة.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

على الرغم من الاهتمام المتزايد بالتنمية المهنية للمعلمين في ليبيا، وما توليه المؤسسات التعليمية من برامج تدريبية بهدف تحسين كفاياتهم المهنية ورفع مستوى الأداء داخل المدرسة، إلا أن الواقع يسير إلى وجود تفاوت واضح في مستوى البرامج التدريبية ومدى فعاليتها بين المراحل التعليمية المختلفة. وتعد المرحلة الابتدائية من المراحل المهمة التي تتطلب معلمين ذوي خبرة ومهارات متجددة قادرة على التعامل مع خصوصية هذه المرحلة العمرية ومتطلباتها.

غير أن العديد من المؤشرات الميدانية والتقارير التربوية تكشف عن قصور في بعض جوانب التنمية المهنية المقدمة لمعلمي المرحلة الابتدائية، سواء من حيث تنوع الأساليب التدريبية، أو توافر الإمكانيات، أو مدى ارتباط البرامج التدريبية بالاحتياجات الفعلية للمعلمين. كما أن وجهات نظر المعلمين أنفسهم، لا تزال غير معروفة بصورة دقيقة، مما يحد من القدرة على تطوير برامج تنمية مهنية فعالة ومناسبة. ومن هنا تتحدد مشكلة البحث في السؤال الرئيس الآتي:

ما وقع التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمدينة البيضاء من وجهة نظرهم؟

ويتفرع عن هذا السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

1. ما المعوقات التي تواجه التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمدينة البيضاء؟
 2. ما درجة ممارسة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي لأساليب التنمية المهنية؟
 3. ما موضوعات التنمية المهنية التي يهتم بها معلمو الحلقة الأولى من التعليم الأساسي؟
 4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة حول واقع التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي لتعزى لمتغيرات (النوع، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).
- أهداف الدراسة:**

1. التعرف إلى المعوقات التي تواجه التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمدينة البيضاء.
 2. التعرف إلى درجة ممارسة معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي لأساليب التنمية المهنية.
 3. التعرف إلى موضوعات التنمية المهنية التي يهتم بها معلمو الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.
 4. الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة حول واقع التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي تعزى إلى متغيرات (النوع، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).
- أهمية الدراسة:**

تتمثل الأهمية النظرية لهذه الدراسة بدورها في إثراء الأدبيات التربوية المعاصرة المتعلقة بالتنمية المهنية للمعلمين، وهي قضية محورية باتت تحظى باهتمام عالمي نظرًا لارتباطها الوثيق بجودة التعليم وتحسين مخرجاته. وتكتسب الدراسة قيمة معرفية إضافية

من خلال تناولها التنمية المهنية ضمن سياق المرحلة الابتدائية، التي تُعد حجر الأساس في البناء التربوي، إذ تشكل من خلالها المهارات الأساسية واتجاهات التعلم لدى المتعلمين. كما تقدم الدراسة إطارًا نظريًا يوضح مفهوم التنمية المهنية، ومتطلباتها، والتحديات المرتبطة بها، مما يُسهم في سدّ فجوة بحثية قائمة في البيئة الليبية، حيث تندر البحوث التي تناولت هذا الموضوع بعمق، وبخاصة في سياق المرحلة الابتدائية، وهو ما يعزز القيمة العلمية للدراسة ويمهد لبحوث لاحقة أكثر اتساعًا وعمقًا. وتكون الأهمية العملية مستمدة من علاقة الدراسة المباشرة بالواقع المهني لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في ليبيا، في ظل ما تشهده هذه المرحلة من تحديات تتعلق بضعف فرص التدريب المستمر، وتباين مستوى الكفاءات المهنية، وغياب برامج تطوير متخصصة تلائم متطلبات البيئة التعليمية. ومن شأن نتائج هذه الدراسة أن توفر قاعدة معرفية يمكن الاستناد إليها في تشخيص واقع التنمية المهنية، وتحديد العوامل التي تعيق فاعليتها، الأمر الذي يساعد صناع القرار والمسؤولين التربويين على إعادة توجيه سياسات وبرامج التدريب بصورة أكثر دقة وموضوعية. وبذلك، تسعى هذه الدراسة من خلال استبيان المعلمين إلى تقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق، يمكن أن تُسهم في تحسين أداء المعلمين وتعزيز جودة العملية التعليمية في المرحلة الابتدائية داخل السياق الليبي.

حدود الدراسة

1. **الحد الموضوعي:** واقع التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة البيضاء من وجهة نظرهم.
2. **الحد المكاني:** تقتصر حدود الدراسة على خمس مدارس ضمن نطاق مدينة البيضاء، والتي تمثل البيئة التعليمية المستهدفة.
3. **الحد الزمني:** أجريت هذه الدراسة في الفصل الثاني من العام الدراسي 2023\2024.

مصطلحات الدراسة

التنمية المهنية: Professional Development

يعرفها الشمري (2019): بأنها الحلقات الدراسية والنشاطات التدريسية التي يشترك فيها المعلم بهدف زيادة معلوماته وتطوير قدراته لتحقيق تقدمه المهني، ورفع كفاءته، وحل مشكلاته التي تمكنه من المساهمة في تحسين العملية التعليمية.

وكما تعرف التنمية المهنية بأنها: نظام لتحسين وتطوير وتوسيع المعرفة والمهارات، وتتضمن تنمية القدرات الفردية الضرورية للإنجاز الأمثل للواجبات الوظيفية والمهنية في أثناء الحياة الوظيفية(شلهوب، 2021).

المعوقات

هي مجموعة التحديات التي تحول دون تطبيق هدف تربوي معين ويتطلب اجتيازه مزيداً من الجهد البدني أو العقلي.(حبيب، 2016).

وتعرف المعوقات: بأنها الصعوبات والعقبات التي تواجه العملية التعليمية، وتعيق تطبيق أساليب التعلم في عملية التعليم، وتتطلب فكراً لحلها(السناني، 2021).

وتعرف إجرائياً: الصعوبات التي يواجهها معلمو المرحلة الابتدائية أثناء تنفيذ التدريس، وتشمل معوقات مرتبطة بالمحتوى، والمتعلمين، والبيئة الصفية، أو الإدارة المدرسية كما تظهر من خلال استجاباتهم على فقرات الاستبيان.

الأساليب

هي مجموعة من أوجه النشاط التي يقوم بها المعلم والمدير والمشرف داخل المدرسة من أجل تحقيق أهداف العملية التعليمية، ويتضمن كل ما يستخدمه المعلم من طرق واستراتيجيات وأدوات لتنظيم الموقف التعليمي(حجاج، 2021).

وعرفها سحتوت وجعفر: بأن أساليب التدريس تشمل الخطط والإجراءات والطرق والوسائل التي يتبعها المعلم بصورة

منظمة لتحقيق أهداف الدرس، ويتحكم في اختيارها طبيعة الموقف التعليمي وخصائص المتعلمين(سحتوت وجعفر، 2014).

وتعرف إجرائياً: هي مجموعة الممارسات المهنية التي يستخدمها المعلمين لتحسين كفاءتهم التدريسية وتطوير أدائهم المهني، وتضم الإجراءات التي يمكن قياسها من خلال الاستبيان، مثل: الزيارات الصفية المتبادلة، والاطلاع على النشرات والكتب والبحوث، ومواكبة التكنولوجيا، وحضور الدروس التطبيقية، والمشاركة في المنتديات والورش العلمية، والتطوير المهني المستمر، واستثمار الوقت داخل العملية التعليمية

التعليم الابتدائي

يمتد التعليم الابتدائي من الصف الأول إلى الصف السادس، ويهدف إلى بناء قاعدة قوية من المهارات الأساسية بالإضافة إلى تعزيز القيم الأخلاقية والاجتماعية(وزارة التربية، 2015).

الإطار النظري

التنمية المهنية للمعلمين:

يعد الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلم من الاتجاهات الحديثة التي تسود مختلف دول العالم؛ وهي ضرورة لمواكبة التغيرات والتطورات، بالإضافة إلى أن تطوير التنمية المهنية لمعلم المرحلة الابتدائية أحد أهم المحاور الأساسية لتطوير منظومة التعليم.

مفهوم التنمية المهنية للمعلم

تعرف التنمية المهنية بأنها: عملية تعليم وتعلم مدى الحياة، تكتسب من خلال الخبرات والمعارف والمهارات المهنية، وتتصاعد عبر المسار الوظيفي من خلال مجموعة من الممارسات التفاعلية داخل البيئة المدرسية وخارجها، كما أنها تعبر عن التحديث والتطوير المستمر للمعرفة والمهارات المهنية لدى الأفراد من أجل تطوير استجابتهم لفرص التطوير التي توفرها خبرات العمل، بالإضافة الى تحقيق الاستعداد الجيد للجوانب التغيير ومواجهة

التحديات التي تفرضها طبيعة العصر الحالي (2017)،
(Garside & Thorpe).

أهداف التنمية المهنية للمعلم:

تنوع التنمية المهنية للمعلمين لتحقيق الأهداف
التالية (ضحوي وحسين، 2009) وهي:

1. إضافة معارف جديدة إلى المعلمين.
2. تنمية المهارات المهنية لدى المعلمين.
3. تنمية القيم المهنية الداعمة لسلوكهم.
4. تمكينهم من تحقيق تربية ناجحة.
5. تدور حول النهوض والارتقاء بمستوى أداء المعلم التدريسي والسلوكي والذي يؤدي بدوره إلى الارتقاء بالعملية التعليمية في مختلف جوانبها.

معوقات التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية:

هناك الكثير من المعوقات التي تواجه التنمية المهنية
لعلمي المرحلة الابتدائية ومن أهمها ما أشارت إليه
دراسة (ميخائيل، 2021) هي:

1. تظهر النتائج أن برامج التنمية المهنية تميل إلى استخدام الأساليب النظرية بدرجة أكبر من الأساليب التطبيقية.
2. التجهيزات المتعلقة بالتنمية المهنية محدودة وغير كافية.
3. ثبات أهداف التدريب رغم التطور المتسارع في المعرفة.
4. قلة الوسائل التعليمية اللازمة لنجاح البرامج التدريبية.
5. عدم كفاية البرامج والدورات التدريبية التي تُعقد لمعلمي المرحلة الابتدائية.
6. ضعف الإمكانيات المادية المخصصة للتنمية المهنية.
7. بيئة العمل لا تساعد المتدربين على تطبيق ما تعلموه للخوف من التجريب.

أساليب التنمية المهنية للمعلمين:

تتعدد أساليب التنمية المهنية للمعلمين لتشمل تدريبات

داخل العمل وخارجه، بما يتناسب مع احتياجات المتدربين المختلفة. من أهم هذه الأساليب المؤتمرات، حيث تهدف إلى تنمية القدرات وإكساب مهارات جديدة، ومساعدة المعلمين على التغلب على المشكلات من خلال النقاش وتبادل الخبرات (ضحوي & حسين، 2009). كما تساهم ورش العمل بشكل كبير في تطوير أداء المعلمين، من خلال إنتاج مواد وأدوات تعليمية، واكتساب معلومات ومهارات متعددة تحت إشراف متخصصين لديهم خبرة في التخطيط للورش التعليمية (ميخائيل، 2021). ويُعد التعليم عن بعد أسلوبًا جذابًا ومرنًا لتوفير المعرفة والمهارات اللازمة للمعلمين، ويسهم في تطوير كفاءاتهم في مختلف التخصصات.

مجالات التنمية المهنية للمعلمين

تمثل أهم مجالات التنمية المهنية للمعلم في مجموعة من الجوانب التي تسهم في الارتقاء بأدائه وتحسين فاعليته داخل البيئة التعليمية وتشمل ما يلي (عبيد، 2006):

1. التطوير والتحديث في المجال الأكاديمي التخصصي.
2. تنمية العلاقات الإنسانية والإرشاد والتوجيه الطلابي، وتعزيز مهارة التفاعل والتواصل في المواقف التعليمية.
3. تطوير مهارات التدريس واستخدام الأساليب المعاصرة والتقنيات المتطورة في إيصال المعلومة للمعلمين.
4. تنمية البحث العلمي والإشراف الأكاديمي.
5. التنمية والتطوير الذاتي والاهتمام بالتقييم والتقويم الذاتي لتحسين الأداء المهني بصورة مستمرة.
6. توظيف تقنيات المعلومات والاتصالات في المجال التعليمي.
7. مجال الالتزام بأخلاقيات المهنة وتعديل السلوكيات والاتجاهات في إطار العمل التربوي.

واقع التنمية المهنية للمعلمين:

تشير العديد من الدراسات أن القصور في دراسة وتقصي

شامل للموضوع يستند إلى قاعدة علمية راسخة.

دراسة الهنشري (2015): تطوير منظومة التنمية المهنية لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي بليبيا في ضوء المتغيرات العالمية المعاصرة، واستخدمت المنهج الوصفي وأداة الاستبانة على عينة عشوائية من معلمي طرابلس. وأظهرت النتائج حاجة المعلمين إلى التنمية المهنية الشاملة تشمل الأهداف، الأساليب، والمجالات المختلفة، مع الإشارة إلى ضعف ملائمة البرامج التدريبية للاحتياجات الفعلية وقلة تنوعها. وأكدت الدراسة على أهمية تفعيل مراكز التدريب وتأهيلها تكنولوجياً، مع الإشارة إلى وجود صعوبات مالية وإدارية وتقنية تعيق تنفيذ برامج التنمية المهنية. وأوصت الدراسة بضرورة إعداد منظومة شاملة لتطوير التنمية المهنية وفق الاتجاهات العالمية المعاصرة.

كما أجرت غنيم (2017): دراسة هدفت إلى الكشف عن واقع التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام أثناء الخدمة، واتبعت المنهج الوصفي حيث تم اختيار عينة من المعلمين بلغت (1079) معلماً، طبقت عليهم استبانة، وتوصلت الدراسة إلى أن أساليب التنمية المهنية للمعلمين تركز على الجانب النظري بصورة أكبر من الجانب العملي التطبيقي، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في إدراكهم لواقع برامج التنمية المهنية المقدمة لهم حسب المنطقة، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات (الذكور والإناث) في إدراكهم لواقع برامج التنمية المهنية المقدمة لهم.

هدفت دراسة إكينجي وأكار (Ekinci, &)

Acar, 2019 : إلى تقديم نموذج للتنمية المهنية الفعالة من خلال الاستفادة من آراء معلمي المرحلة الابتدائية حول التنمية المهنية. وقد استُخدمت النظرية المؤسسة وتقنياتها، بوصفها من مناهج البحث النوعي في إجراء الدراسة. وتكونت عينة الدراسة من (20) معلماً من معلمي المرحلة الابتدائية بمدينة إسطنبول،

الاحتياجات الفعلية للمعلمين يؤدي إلى العديد من مشكلات التنمية المهنية، كما أن عدم ارتباط أساليب التنمية المهنية باهتمامات المعلمين يجعل من برامجها عبئاً على المعلم، ويحد من فاعليتها في تحسين الأداء المهني.

وقد أوضحت دراسة رضوان (2007) إلى وجود فجوة واضحة بين الاحتياجات الفعلية للمعلمين ومحتوي البرامج التدريبية المقدمة لهم. كما أشارت دراسة قاسم (2013) إلى انخفاض مستوى كفاءة برامج التنمية المهنية قياساً بمعايير الجودة العالمية، ويعزى ذلك إلى تصميم هذه البرامج استناداً إلى مخرجات غير دقيقة لعمليات تحديد الاحتياجات التدريبية.

تُشير النتائج إلى أن برامج التنمية المهنية غالباً ما تركز على أسلوب المحاضرات والعروض النظرية المباشرة. كما يتسم تخطيط هذه البرامج وتصميمها بالمركزية، مع محدودية مشاركة جميع الأطراف المعنية في مراحل التخطيط والتنفيذ وقياس الأثر. إضافةً إلى ذلك، لوحظ ضعف ارتباط محتوى برامج التنمية المهنية بمشكلات حقيقية، كما أن معظم الحلول المطروحة غير قابلة للتطبيق داخل البيئة التعليمية.

الدراسات السابقة:

يعد عرض الدراسات السابقة خطوة أساسية في بناء الإطار النظري للدراسة، لما تؤديه من دور محوري في تحديد الفجوات العلمية، وتبيان ما أنجز من جهود بحثية، وما يحتاج إلى مزيد من الدراسة والتحليل. وقد اعتمدت الباحثة في عرض الدراسات السابقة على الترتيب الزمني بهدف تتبع تطور الفكر التربوي المتعلق بالتنمية المهنية للمعلمين، كما تم توحيد عناصر العرض بحيث تتضمن (هدف الدراسة، المنهج، والعينة، والأداة، والنتائج، والتوصيات). ويأتي هذا التنظيم لضمان الاتساق المنهجي في العرض، وتسهيل المقارنة بين الدراسات، وصولاً إلى بناء تصور

مناسبة، إلى جانب الخدمات والمزايا التي تسهم في تحفيز المعلمين على المشاركة فيها. والحث على إجراء دراسات نوعية متعمقة في مجالات متخصصة، واستقصاء فعالية أنماط متنوعة من برامج التطوير المهني، بما فيها البرامج القائمة على التعليم الإلكتروني.

دراسة الشهري وأبو الغيث (Alshahrani &

Abu-Alghayth, 2023): هدفت إلى تحديد تصورات معلمي المرحلة الابتدائية حول برامج التنمية المهنية للتعليم الشامل في المدارس السعودية. واستخدمت منهجاً مختلطاً استكشافياً، وجمعت البيانات من خلال استبانة طبقت على (331) معلماً، ومقابلات مع (9) معلّمين. وأظهرت النتائج نقصاً واضحاً في برامج التنمية المهنية المستمرة، وأفادت التقارير بأن التدريب قبل الخدمة يميل إلى الجانب النظري أكثر من الجانب العملي. مما أدى إلى صعوبات في التعامل مع الطلبة ذوي الاحتياجات التعليمية المختلفة. وكما وصف التدريب أثناء الخدمة بأنه غير كافٍ.

دراسة المحيسن والمحيسن (Muhaisen &

Muhaisen, 2023): هدفت إلى الكشف عن الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمي الصفوف الثلاثة الأولى من المرحلة الأساسية وفقاً لمبادئ التنمية المهنية المستدامة من وجهة نظر مديري المدارس في الأردن. واعتمدت المنهج الوصفي التحليلي باستخدام استبانة من (57) فقرة وعلى عينة من (33) مديرة. وأظهرت النتائج ارتفاع الاحتياجات التدريبية في جميع المجالات الأربعة، وجاء ترتيبها: أدوات التقييم، إدارة الصف، استراتيجيات التدريس، ثم التخطيط. كما وجدت فروق دالة في مجالي التخطيط واستراتيجيات التدريس وفقاً للخبرة. وفي ضوء النتائج، توصي الدراسة بضرورة اختيار البرامج التدريبية وفقاً للاحتياجات الفعلية للمعلمين، مع إشراك مديرات المدارس في إعدادها، وإجراء المزيد من الدراسات على عينات أخرى لتحديد

وُجمعت البيانات من خلال المقابلات. وللوصول إلى النموذج، وفي ضوء هذه النتائج، جاءت فئات نموذج التنمية المهنية الفعالة على الترتيب الآتي: الإحساس بالحاجة، تحديد الأهداف، التخطيط، عملية التنمية، والتقييم، وتشكل هذه الفئات دورة متكاملة فيما بينها. وتوصلت الدراسة إلى ضرورة وجود أنشطة للدعم والمتابعة لضمان التنسيق بين الفئات الرئيسة وبين المعلمين.

دراسة أنديجاني (2021): هدفت إلى تعرف على

واقع التنمية المهنية للمعلمين وعلاقتها بالتميز المؤسسي في مدارس التعليم العام بمكة المكرمة من وجهة نظر المشرفين التربويين. واعتمد الباحث المنهج الوصفي الارتباطي، واستخدم استبانة من إعداد الباحث لجميع البيانات من عينة مكونة من (318) مشرفاً تربوياً، أظهرت النتائج أن واقع التنمية المهنية للمعلمين والتميز المؤسسي جاء بدرجة متوسطة، مع وجود علاقة ارتباطية إيجابية وموجبة ودالة إحصائية بينهما. كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري المؤهل العلمي وسنوات الخبرة. وفي ضوء هذه النتائج قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات تهدف إلى تعزيز مكانة التنمية المهنية للمعلمين ضمن أولوية برامج المدرسة وأنشطتها، لما يُسهم في تحقيق التميز المؤسسي المنشود.

وتناولت دراسة العمري (2022) (Alamri, 2022): التطوير

المهني المستمر لدى معلمي المرحلة الابتدائية في السعودية، وأثرها على الكفاءة المهنية وممارسات التدريس، إضافةً إلى التحديات التي تواجه المعلمين. واعتمدت الدراسة منهجاً مختلطاً. وتكوّنت عينة الدراسة من 20 معلمة واستخدم الباحث الاستبيان والمقابلة كأداتي جمع البيانات، وأظهرت النتائج أن التنمية المهنية تسهم في رفع كفاءة المعلمين، إلا أن نقص الحوافز وضعف الارتباط بين البرامج واحتياجات المعلمين تشكل أبرز المعوقات. وتتضمن الدراسة مجموعة من التوصيات وهي توفير برامج تطوير مهني

احتياجاتهم بدقة والعمل على تلبيتها.

دراسة صقر (2024): هدف إلى الكشف عن واقع تنمية

مهارات المعلومات والتكنولوجيا لمعلمي التعليم الأساسي بليبيا، ووضع مقترح لتنمية مهارات المعلومات والتكنولوجيا لمعلمين، واعتمد على المنهج الوصفي، وتم جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بمجتمع البحث عن طريق المصادر والمراجع العلمية، والمجلات والدوريات والدراسات السابقة وقرارات المركز الوطني للتدريب وتطوير المعلمين، وتوصلت النتائج إلى إن النظام التعليمي في ليبيا مركزي، ولا يفوض صلاحيات ومسؤوليات الوزارة إلى المدن والمناطق التعليمية. وواقع إعداد المعلم متدنٍ في مستوى أدائه، وأنه بوضعه الحالي وما يعانيه من مشكلات تمثل عائقاً في سبيل أي تطور تعليمي به، وهناك ضعف في برامج التنمية المهنية. ولا يزال تدريب المعلم على التقنيات والمهارات التدريسية الحديثة بحاجة إلى تعزيز أكثر فاعلية، بما يسهم في تحقيق تعليم عالي الجودة.

التعقيب على الدراسات السابقة

تعد الدراسات السابقة مصدراً مهماً لفهم واقع التنمية المهنية للمعلمين، وقد أظهرت هذه الدراسات ضرورة الاهتمام بتطوير مهارات المعلمين وتنمية كفاءاتهم المهنية من خلال برامج تدريبية شاملة. فقد أظهرت دراسة (الهنشيري، 2015؛ غنيم، 2017، Ekinci, & Acar, 2019, 2022, Alamri Alshahrani & Abu-Alghayth, 2023, Muhaisen & Muhaisen, 2023) ركزت على حاجة المعلمين للتنمية المهنية في مختلف المجالات، مثل استراتيجيات التدريس الحديثة وتطوير المهارات التقنية وأدوات التقييم والتخطيط.

وأشارت العديد من الدراسات إلى ضعف ملائمة البرامج التدريبية للاحتياجات الفعلية للمعلمين، ووجود خلل بين الجانب

النظري والعملي للبرامج (غنيم، 2017؛ الشهراني وأبو غيث، 2023).

كما أظهرت الدراسات أهمية تفعيل مراكز التدريب وتأهيلها تكنولوجياً، وتوفير الدعم الإداري والمالي لضمان فاعلية برامج التنمية المهنية (الهنشيري، 2015؛ صقر، 2024).
أوجه الاختلاف:

تختلف الدراسات السابقة فيما بينها من حيث المنهج والأداة المستخدمة، فقد استخدمت بعض الدراسات المنهج الوصفي مع الاستبيان (الهنشيري، 2015؛ غنيم، 2017؛ صقر، 2024). بينما اعتمدت أخرى على المنهج المختلط (العمرى، 2022؛ الشهراني وأبو غيث، 2023)، أو المنهج النوعي (إكينجي وأكار، 2019). كما اختلفت الدراسات في مستوى التعليم فركزت بعض الدراسات على المرحلة الابتدائية (إكينجي وأكار، 2019؛ الشهراني وأبو الغيث، 2023؛ المحسن والمحسن، 2023؛ صقر، 2024)، بينما ركزت غنيم (2017) على التعليم الثانوي، ما يبرز اختلاف السياق التعليمي واحتياجات المعلمين.

مدي الاستفادة من الدراسات السابقة:

الدراسات السابقة وفرت أساساً نظرياً ومنهجياً لتحديد أبعاد الدراسة الحالية، خاصة فيما يتعلق بالمعوقات والأساليب والمجالات اللازمة للتنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في ليبيا.

ساعدت الدراسات على تحديد الفجوات البحثية، مثل ضعف الارتباط بين البرامج التدريبية والاحتياجات الفعلية للمعلمين، ونقص التركيز على الجانب النظري والعملي، وهو ما ركزت عليه الدراسة الحالية من خلال استقصاء المعوقات والأساليب والموضوعات التدريبية باستخدام الاستبيان.

طبقة بطريقة عشوائية داخل كل طبقة.

الجدول (1) يوضح توزيع أفراد العينة على متغيرات الدراسة.

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة
الجنس	ذكر	19	38%
	أنثى	31	62%
المؤهل العلمي	ليسانس	26	52%
	بكالوريوس	19	38%
	دراسات عليا	5	10%
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	16	32%
	5 – 10	8	14%
	أكثر من 10 سنوات	26	52%
أجمالي العينة		50	100%

يظهر من الجدول (1) أن النسبة الأعلى من أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس (62%) لصالح الإناث، بينما بلغت أدنى نسبة مئوية (38%) لمتغير الذكور. كما بلغت أعلى نسبة مئوية لتوزيع أفراد عينة الدراسة لمتغير المؤهل العلمي (52%) للمؤهل العلمي (ليسانس)، بينما بلغت أدنى نسبة مئوية (10%) للمؤهل العلمي (دراسات عليا). وكذلك بلغت أعلى نسبة مئوية لتوزيع أفراد عينة الدراسة لمتغير سنوات الخبرة (52%)، لفترة الخبرة (أكثر من 10 سنوات)، بينما بلغت أدنى نسبة مئوية (14%) لفترة الخبرة (5-10 سنوات).

أداة الدراسة

استبانة واقع التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي من وجهة نظرهم. استخدمت الباحثة أداة الاستبانة للدراسة الحالية؛ لمناستها لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها، وتم بناء أداة الدراسة بالرجوع إلى الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، وتكونت الاستبانة من ثلاثة

كما تتيح الدراسات السابقة إمكانية المقارنة بين نتائج الدراسة الحالية وسياقات مختلفة، مما يسهم في الاستفادة من التجارب العربية والعالمية لتحسين منظومة التنمية المهنية في ليبيا. تؤكد الدراسات السابقة على أن التنمية المهنية للمعلمين تحتاج إلى برامج متكاملة تربط الجانب النظري والعملي، مع مراعاة احتياجات المعلمين الفعلية وتوفير الدعم المالي والإداري والتقني، وتأتي الدراسة الحالية لتكمل هذا السياق البحثي من خلال التركيز على واقع التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في ليبيا، مع التطرق إلى الأساليب والمعوقات والمجالات التدريبية باستخدام أداة الاستبيان، مما يجعل نتائجها عملية لتطوير منظومة تدريبية فعالة ومناسبة للاحتياجات المحلية.

منهجية الدراسة وإجراءاتها

منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي؛ نظراً لأنه يقوم على جمع البيانات والحقائق وتحليلها تحليلًا متعمقاً وهو مناسب للبحث الحالي من حيث معرفة معوقات وأساليب واحتياجات المعلمين في المرحلة الابتدائية.

عينة الدراسة

يتكوّن مجتمع الدراسة من معلمي الحلقة الأولى للتعليم الأساسي بمدينة البيضاء للعام الدراسي 2023/2024، والبالغ عددهم 50 معلّماً ومعلّمة موزعين على خمس مدارس للتعليم الأساسي. وينتمي أفراد المجتمع إلى فئات متعددة من حيث النوع، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، مما يجعل المجتمع غير متجانس ويستلزم استخدام أسلوب معاينة يتناسب مع طبيعة هذا التباين. وقد اختيرت عينة الدراسة بالطريقة العشوائية الطبقية باعتبارها الأنسب لتمثيل المجتمع. وقد تم توزيع حجم العينة على المدارس وفقاً لعدد المعلمين في كل مدرسة، ثم اختيار أفراد كل

مجالات متضمنة (30) فقرة من قبل الباحثة.

المعالجات الإحصائية:

صدق الأداة

تم عرض الاستبانة على محكمين من أصحاب الاختصاص، وكان الغرض من التحكيم التحقق من وضوح الفقرات، ومدى انتماء الفقرة للمجال الذي وردت فيه، والأخذ بأرائهم ومقترحاتهم حتى أصبحت أداة الدراسة بصورتها الحالية.

ثبات أداة الدراسة:

تم التأكد من ثبات أداة الدراسة من خلال استخدام معادلة ألفا كرونباخ (Cronbach) Alpha)، والجدول الآتي يبين معاملات الثبات لأداة الدراسة ومجالاتها.

جدول (2): قياس ثبات الاستبانة باستخدام معامل ألفا كرونباخ

م	المجال	معامل ألفا كرونباخ
1	المعوقات التي تواجه التنمية المهنية للمعلمين.	0.75
2	أساليب التنمية المهنية للمعلمين.	0.77
3	موضوعات التنمية المهنية للمعلمين	0.82
المجموع		0.78

يبين الجدول (2) أن قيم معامل الثبات جاءت متوسطة، إذ تراوحت بين (0.75 - 0.82)، وبلغ معامل الثبات الكلي للاسبانية (0.78) وهي قيمة متوسطة ومقبولة، وهذا مؤشر واضح على ثبات الأداء.

جدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واتجاه العينة

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه العينة
1	ضعف دافعية المعلمين في المشاركة في برامج التنمية المهنية لقللة المكافآت	2.72	0.57	موافق
2	تعارض أنشطة وبرامج التنمية المهنية مع توقيت العمل في المدرسة.	2.68	0.55	موافق
3	بُعد موضوعات برامج التنمية المهنية للمعلمين عن حاجاتهم الفعلية.	2.56	0.67	موافق
4	ضعف اهتمام الإدارة المدرسية بالتنمية المهنية للمعلمين.	2.56	0.54	موافق
5	صعوبة تفرغ المعلمين لحضور برامج التنمية المهنية أثناء العام الدراسي.	2.82	0.43	موافق

تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في إدخال وتحليل البيانات، وكما تم استخدام كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، واختبار (T) لعينتين مستقلتين (Independent t –test) وتحليل التباين الأحادي One Way ANOVA ومعادلة ألفا كرونباخ (Chronbach Alpha) لحساب معامل الثبات. وتم اعتماد سلم ليكرت الثلاثي لتصحيح أداة الدراسة، بإعطاء كل فقرة من فقراته درجة واحدة من بين درجاته الثلاثة (موافق، محايد، غير موافق) وهي تمثل رقمياً (3، 2، 1) على الترتيب، وقد تم اعتماد المقياس التالي لأغراض تحليل النتائج:

جدول (3) توزيع مدى متوسط لكل فئة في مقياس أداة الدراسة

فئة المقياس	مدى المتوسط الحسابي
منخفضة	من 1 إلى 1.66
متوسطة	من 1.67 إلى 2.33
مرتفعة	من 2.34 إلى 3

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

السؤال الأول: ما المعوقات التي تواجه التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمدينة البيضاء؟ وللإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة، وكانت النتائج كالآتي:

6	ضعف إلمام المعلم بأساليب التدريس الحديثة.	2.52	0.73	موافق
7	عدم توافق أساليب التدريب المستخدمة في برامج التنمية المهنية مع واقع عمل المعلمين ومتطلباتهم التربوية.	2.60	0.60	موافق
8	عدم وضوح أهداف وبرامج التنمية المهنية للمعلمين ووسائل تنفيذها.	2.42	0.75	موافق
9	غياب عملية التخطيط للتنمية المهنية بصورة جيدة ودقيقة.	2.56	0.70	موافق
10	المكان غير مناسب لانعقاد الدورات التدريبية.	2.58	0.70	موافق
11	غياب المحفزات المادية والمعنوية للمعلمين	2.80	0.53	موافق
12	افتقار برامج التنمية المهنية إلى المجالات التطبيقية العلمية.	2.36	0.79	موافق
13	تنفيذ برامج التنمية المهنية بطريقة تقليدية.	2.74	0.56	موافق
14	نظرة المعلم للدورات التدريبية على أنها غير مجدية ومضيعة للوقت.	2.16	0.86	محاييد
	الكلية	2.58	0.67	

تتفق هذه النتائج مع دراسة نجاة هنشيري ودراسة Muhaisen & Muhaisen التي أكدت على أن المعلمين يواجهون معوقات في المشاركة بالبرامج التدريبية بسبب تعارض الأنشطة مع توقيت العمل وضعف الدعم المؤسسي. وكذلك دراسة كريمة غنيم التي أظهرت وجود نقص في التنظيم والتخطيط للبرامج التدريبية، وكذلك ضعف الدافعية لدى المعلمين نتيجة قلة المكافآت والحوافز.

تختلف دراسة Ekinici & Acar عن نتائج الدراسة الحالية؛ إذ بينت تلك الدراسة أن أبرز المعوقات التي تواجه المعلمين في برامج التنمية المهنية في ضعف جودة التصميم التدريبي وعدم ملائمة محتوى البرامج لطبيعة المواد الدراسية التي يدرسها المعلمون. مما يشير أن المشكلة لديهم ذات طابع تربوي يتعلق بجودة البرنامج نفسه.

السؤال الثاني: درجة ممارسة معلمو الحلقة الأولى من التعليم الأساسي لأساليب التنمية المهنية؟
للإجابة عن هذا السؤال لتحديد درجة ممارسة معلمو الحلقة الأولى من التعليم الأساسي لأساليب التنمية بمدينة البيضاء، وكانت النتائج كالاتي:

يلاحظ من الجدول (4) أن معوقات التنمية المهنية لدى معلمي الحلقة الأولى للتعليم الأساسي في ليبيا كان مرتفعاً، جاء متوسطه إلى مرتفعة وفقاً لمتوسطات الاستجابات بمتوسط الكلّي (2.58)، والانحراف المعياري (0.67) وجاءت عبارات هذا المجال في المستويين المرتفع والمتوسط، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.16 – 2.82) وجاءت في المرتبة الأولى العبارة (5) التي تنص على "صعوبة تفرغ المعلمين لحضور برامج التنمية المهنية أثناء العام الدراسي" بمتوسط حسابي (2.82)، انحراف معياري (0.34). وفي الرتبة الثانية جاءت العبارة (11) التي تنص على "غياب المحفزات المادية والمعنوية للمعلمين" بمتوسط حسابي (2.80)، وانحراف معياري (0.53)، وجاءت في الرتبة ما قبل الأخيرة العبارة (12) التي تنص على "افتقار برامج التنمية المهنية إلى المجالات التطبيقية العلمية" بمتوسط حسابي (2.36)، وجاءت في الرتبة الأخيرة العبارة (14) التي تنص على "نظرة المعلم للدورات التدريبية على أنها غير مجدية ومضيعة للوقت" بمتوسط حسابي (2.16)، وانحراف معياري (0.86). وهي الأقل حسب استجابات المعلمين، أي أن غالبية المعلمين لم يعتبروا هذه النظرة معوقة رئيسية مقارنة ببقية العبارات.

جدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واتجاه العينة

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه العينة
1	تنفيذ زيارات صفية متبادلة بين المعلمين بهدف تبادل الخبرات وتحسين الممارسات التدريسية.	2.32	0.84	محايد
2	الاطلاع على المنشورات والكتب والبحوث	2.08	0.59	محايد
3	تدريب المعلم بشكل كبير على مواكبة التكنولوجيا الحديثة وكيفية استخدامها ومشاهد الدروس.	2.56	0.78	موافق
4	حضور دروس تطبيقية نموذجية لزملاء التخصص.	2.70	0.57	موافق
5	المشاركة في المنتديات الالكترونية التربوية والعلمية.	2.04	0.53	محايد
6	تشجيع المعلمين غير التربويين على استكمال دراستهم في تخصصات تربوية أو علمية لتعزيز تأهيلهم المهني.	2.62	0.69	موافق
7	المشاركة في الورش العلمية في مجال المادة التعليمية	2.70	0.61	موافق
8	تشجيع المعلم على التطوير الذاتي بشكل مستمر.	2.78	0.46	موافق
9	إعطاء المعلم دورات تدريبية للاهتمام بكيفية اختصار الوقت وعدم الإهدار فيه.	2.36	0.69	موافق
	الكلية	2.43	0.70	

ولعل ارتفاع متوسطات بعض أساليب التنمية المهنية لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي يعزى إلى اعتماد القائمين على تنفيذ البرامج التدريبية على الأساليب التقليدية مثل المحاضرات وورش العمل القصيرة، إذ تعد هذه الأساليب الأكثر حضوراً في المراكز التدريبية والمدارس، ولا تتطلب تجهيزات أو كوادر بشرية مؤهلة.

وفي المقابل، قد يفسر انخفاض بعض متوسطات العبارات بوجود عدد من التحديات التي تعاني منها المدارس الليبية، كضعف التخطيط للبرامج التدريبية، وقلة الإمكانيات التقنية وعدم توافر مدربين متخصصين، الأمر الذي جعل بعض الأساليب التدريبية أقل استخداماً في بيئة التدريب رغم أهميتها في رفع كفاءة المعلمين.

واتفقت نتائج الدراسة مع دراسة Muhaisen &

يلاحظ من الجدول (5) أن أساليب التنمية المهنية لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في ليبيا جاءت بدرجة مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي الكلي (2.43)، والانحراف المعياري (0.70)، وجاءت عبارات هذا المجال في المستويين المتوسط والمرتفع، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.78 - 2.04)، وجاءت في المرتبة الأولى العبارة (8) والتي تنص على "تشجيع المعلم على التطوير الذاتي المستمر" بمتوسط حسابي (2.78)، وجاء في الرتبة الثانية كل من العبارة (4) والتي تنص على "حضور دروس تطبيقية نموذجية لزملاء التخصص" والعبارة (7) والتي تنص على "المشاركة في الورش العلمية في مجال المادة العلمية" بمتوسط حسابي (2.70) لكل منهما، وجاءت في الرتبة الأخيرة (5) والتي تنص على "المشاركة في المنتديات التربوية والعلمية" بمتوسط حسابي (2.04).

مع نتائج الدراسة الحالية في حضور الدروس التطبيقية والورش العلمية.

السؤال الثالث: ما موضوعات التنمية المهنية التي يهتم بها معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي ؟

للإجابة عن هذا السؤال معرفة موضوعات التنمية المهنية التي يهتم بها معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمدينة البيضاء، وكانت النتائج كالآتي:

جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واتجاه العينة

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه العينة
1	برامج التنمية المهنية تتناول مجالات تتعلق بتطوير استراتيجيات التدريس.	2.64	0.59	موافق
2	تشمل موضوعات عن إدارة الصف وبناء بيئة تعلم إيجابية.	2.20	0.57	محايد
3	تتضمن البرامج التدريبية مجالات حول استخدام التقنية في التعليم	2.70	0.57	موافق
4	تتناول موضوعات تساعد على تعزيز التفكير الإبداعي لدى التلاميذ.	2.40	0.80	موافق
5	تركز على موضوعات تتعلق بالتقويم وأساليبه الحديثة.	2.52	0.73	موافق
6	تهتم بتنمية المهارات الشخصية والاجتماعية للمعلمين	2.44	0.70	موافق
7	موضوعات التنمية المهنية تتوافق مع احتياجات المهنية الفعلية.	2.38	0.72	موافق
	الكلية	2.47	0.69	

المعلمين لطرائق وأساليب التدريس الحديثة، وضعف تمكن المعلمين من استخدام التكنولوجيا الحديثة، وقلة إقامة الدورات التدريبية لمختلف مستويات المعلمين بهدف رفع كفاءتهم، وقلة حضور المؤتمرات والندوات التي تساعدهم في اكتساب إستراتيجيات التدريس الحديثة، وقلة الدافعية لدى المعلمين لتطوير أنفسهم مهنيًا، ونقص وعي المعلمين بأهداف التعليم الأساسي العام.

اتفقت نتائج الدراسة مع نتائج دراسة نجا الهنشري التي أظهرت أن المعلمين في أمس الحاجة للتنمية المهنية للمعلمين وأثرها في تطوير الأداء المهني وتحسين جودة التعليم.

السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند

Muhaisen التي تؤكد على أهمية التدريب المستمر للمعلمين وعلى استخدام التقنيات الحديثة، وهو ما يوافق نتائج الدراسة الحالية في عبارة تدريب المعلمين على التكنولوجيا الحديثة.

وأظهرت دراسة Ekinci & Acar، أن المعلمين يستفيدون من حضور دروس نموذجية وزيارة الورش العملية، ويتوافق ذلك

يلاحظ من الجدول (6) أن الحاجة إلى موضوعات التنمية المهنية لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي في ليبيا جاءت بدرجة مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي الكلي (2.47)، والانحراف المعياري (0.69)، وجاءت عبارات هذا المجال في المستوى المرتفع، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.70 - 2.20)، وجاءت في المرتبة الأولى العبارة (3) والتي تنص على "تتضمن البرامج التدريبية مجالات حول استخدام التقنية في التعليم" بمتوسط حسابي (2.70)، وجاءت في المرتبة الأخيرة (2) والتي تنص على "موضوعات عن إدارة الصف وبناء بيئة تعلم إيجابية." بمتوسط حسابي (2.20).

قد يعزى هذا الارتفاع إلى إدراك المعلمين إلى قلة امتلاك

أفراد عينة الدراسة لواقع التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي تعزى لمتغير النوع؟
للتحقق من صحة الفرضية تم استخدام اختبار (ت) للفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع التنمية المهنية تبعاً لمتغير النوع، كما هو مبين في جدول رقم (7).

مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة حول واقع التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي تعزى لمتغيرات (النوع، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

للإجابة عن الفرض الأول: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين تقديرات

جدول (7): نتائج اختبار (ت) للفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة تعزى إلى لمتغير النوع.

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	الدالة الإحصائية
19	2.74	1.780	0.081
31	2.60		
19	2.65	0.226	0.821
31	2.67		
19	2.63	0.515	0.609
31	2.72		

الإجابة عن الفرض الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟

يتضح من الجدول (7) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة وفق مجالات الدراسة الثلاثة، تعزى لمتغير الجنس، حيث بلغت (0.081) للمجال الأول، و(0.821) للمجال الثاني، و(0.609) للمجال الثالث، وهي قيم غير دالة عند مستوى (0.05).

جدول (8) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي حول واقع التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي تعزى لمتغير المؤهل العلمي

م	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	الدلالة
المجال الأول	بين المجموعات	0.441	2	0.220	2.894	0.064
	خلال المجموعات	3.572	47	0.076		
	الإجمالي	4.013	49			
المجال الثاني	بين المجموعات	0.024	2	0.012	0.144	0.861
	خلال المجموعات	3.901	47	0.083		
	الإجمالي	3.925	49			
المجال الثالث	بين المجموعات	0.898	2	0.449	1.134	0.330
	خلال المجموعات	18.61	47	0.396		

			49	19.49	الإجمالي	
--	--	--	----	-------	----------	--

الإجابة عن الفرض الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي تعزى لمتغير لسنوات الخبرة؟

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير المؤهل العلمي في جميع مجالات أداة الدراسة (المعوقات، والأساليب، والموضوعات التدريسية). إذ تجاوزت قيم الدلالة الاحتمالية الحد المعياري (0.05).

جدول (9) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

م	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	الدلالة
المجال الأول	بين المجموعات	0.340	2	0.180	2.1739	0.124
	خلال المجموعات	3.675	47	0.078		
	الإجمالي	4.015	49			
المجال الثاني	بين المجموعات	0.004	2	0.023	0.0283	0.972
	خلال المجموعات	3.881	47	0.0825		
	الإجمالي	3.885	49			
المجال الثالث	بين المجموعات	0.144	2	0.072	0.670	0.516
	خلال المجموعات	5.052	47	0.107		
	الإجمالي	5.196	49			

العلمي وسنوات الخبرة، مما يشير إلى أن هذه المتغيرات لا تعتبر عاملاً رئيسياً في استجابات أفراد العينة.

2. أشارت نتائج الدراسة إلى أن واقع التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية يحتاج إلى المزيد من التحسين والتطوير، ويستدعي ذلك تدريب المعلمين وتطوير أدائهم بالوسائل المختلفة التي تناسب اهتماماتهم وتثري معارفهم وتحسن من سلوكهم المهني.

3. كشفت الدراسة عن قلة التنوع في برامج التنمية المهنية، وعدم وجود برامج خاصة ومناسبة لمعلمي المرحلة الابتدائية في ليبيا، مما يبرز الحاجة إلى تصميم برامج متكاملة تلبي الاحتياجات المهنية الفعلية للمعلمين وتواكب التطورات الحديثة في التعليم.

التوصيات

● توفير برامج التنمية المهنية ذات الصلة المباشرة باحتياجات

يتضح من الجدول (9) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات استجابات أفراد العينة وفق متغير سنوات الخبرة في المجالات الثلاثة، مما يدل على أن آراء المعلمين حول هذه المجالات جاءت متقاربة بغض النظر عن اختلاف سنوات الخبرة لديهم، مما يعكس درجة الاتفاق والتقارب في آرائهم بغض النظر عن خبراتهم المهنية.

ملخص النتائج

1. أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى واقع التنمية لمعلمي المرحلة الابتدائية جاءت بدرجة مرتفعة وفقاً لمتوسطات استجابات أفراد العينة في مجالات الدراسة الثلاثة (المعوقات، الأساليب، الموضوعات) كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) تعزى إلى متغير النوع والمؤهل

— السناني، محمد حمدين (2021). معوقات استخدام التعلّم النشط بالمدارس المتوسطة بالمدينة المنورة من وجهة نظر المعلمين. *المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي*, 21, 126-170.

— سحتوت، إيمان محمد، وجعفر، زينب عباس (2014). استراتيجيات التدريس الحديثة (ط1). مكتبة العبيكان.

— صقر، سالم. (2024). تنمية مهارات المعلومات والوسائط وتكنولوجيا المعلومات لمعلمي التعليم الأساسي بليبيا. *مجلة بحوث التعليم والابتكار*, 4(13), 307-328.

— ضحاوي، بيومي، وحسين، عبدالعظيم (2009). التنمية المهنية للمعلمين مدخل جديد نحو إصلاح التعليم. *مجلة التطوير التربوي*, 8(56), 63-65.

— عبيد، صديقة (2006). رخصة المعلم في مسيرة التمهين بوزارة التربية والتعليم. ورقة عمل مقدمة لورشة شبه إقليمية حول إعداد وتدريب المعلم، اليونسكو — الدوحة والقاهرة.

— غنيم، كريمة (2017). التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة (رسالة ماجستير منشورة). *Egyptian Universities Libraries Consortium*.

— قاسم، إبراهيم (2013). تصميم بعض الحقائب التدريبية التربوية في ضوء الاحتياجات التدريبية والمعايير العالمية لمعلمي التعليم الصناعي لتنمية الكفايات المهنية. *مجلة كلية التربية — جامعة الأزهر*, 155(2), 475-559.

— الهنشري، نجا (2015). منظومة التنمية المهنية لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي في ليبيا في ضوء المتغيرات العالمية المعاصرة (رسالة دكتوراه منشورة). *Egyptian Universities Libraries Consortium*.

— حجاج، نورة محمد (2020). دور مدير المدرسة في تنمية أساليب النمو المهني للمعلمين بمرحلة الأساس ولاية كسلا. *مجلة*

معلمي المرحلة الابتدائية، تركز على تطوير استراتيجيات التدريس الحديثة.

● تفعيل دور الإشراف التربوي في متابعة تطبيق ما يكتسبه المعلمون من مهارات جديدة داخل الصف.

● إتاحة منصات تدريس رقمية تساعد المعلمين على التطوير المهني في أي وقت وبأسلوب مرن.

● معالجة المعوقات التي أظهرتها نتائج الدراسة مثل قلة الوقت، ضعف الإمكانيات، عدم مواءمة البرامج لاحتياجات المعلمين.

المقترحات

❖ إجراء دراسات مستقبلية تتناول الاحتياجات للمعلمين في ضوء الاتجاهات الحديثة في التعليم.

❖ دراسة واقع التنمية المهنية في مراحل تعليمية أخرى بهدف المقارنة بين خصائص واحتياجات كل مرحلة.

❖ إجراء دراسات مقارنة بين المدارس الخاصة والمدارس الحكومية في مستوى التنمية المهنية المقدمة للمعلمين.

❖ دراسة مقارنة بين التنمية المهنية المقدمة لمعلمي المرحلة الابتدائية في ليبيا وعدد من الدول العربية لمعرفة نقاط القوة والضعف.

❖ دراسة اتجاهات المعلمين نحو التطوير الذاتي وعلاقتها بمشاركة في برامج التنمية المهنية.

المراجع

— الشمري، ثاني حسين (2019). دور التعلّم الرقمي في التنمية المهنية للمعلمين. *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*, 7, (فبراير).

— السالم، أحمد (2019). برنامج تدريبي مقترح للتنمية المهنية للمعلمين على ضوء نموذج التميز الأوروبي. *مجلة كلية التربية — جامعة العريش*, (عدد أكتوبر، الجزء الثاني).

– Ekinici, E., & Acar, F. E. (2019). Primary school teachers' opinions on professional development (Professional development model proposal). Journal of Education and Training Studies, 7(4), 118–127.

<https://doi.org/10.11114/jets.v7i4.4039>

– Muhaisen, M., & Muhaisen, M. (2023). The training needs of primary school teachers according to the principles of sustainable professional development. Journal of Educational Sciences, Natural Publishing House.

– Thorpe, A., & Garside, D. (2017). (Co)Meta-reflection as a method for the professional development of academic middle leaders in higher education. Management in Education, 31(3), 111–117.

معالم الدعوة الإسلامية، 13(1)، 213–258.

– حبيب، أجد عبدالرزاق (2016). معوقات التدريس الإبداعي في كلية التربية بجامعة البصرة من وجهة نظر الأساتذة. مجلة أبحاث ميسان، 12(23)، 397–419.

– رضوان، محمود (2007). تصميم برنامج تدريبي لتلبية الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس في الأردن في ضوء معايير الجودة الشاملة (رسالة دكتوراه منشورة). دار المنظومة.

– شلهوب، طرفة (2021). التنمية المهنية للهيئة الإدارية من وجهة نظر قيادات جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن. مجلة العلوم التربوية، 29(2)، 457–496.

– انديجاني، سامي (2021). أثر التنمية المهنية للمعلمين في تعزيز التميز المؤسسي لمدارس التعليم العام بمكة المكرمة من وجهة نظر المشرفين التربويين. مجلة كلية التربية – جامعة المنصورة، 114، 971–1006.

– وزارة التربية والتعليم. (2015). الوثيقة الوطنية لمناهج التعليم الابتدائي. مركز المناهج – طرابلس.

– Aboudahr, S. M. (2018). The total quality management on teacher professional development in secondary schools in Gharbia Governorate of Egypt. Australian Journal of Business and Management Research, 5(9), 1–14.

– Alamri, M. B. (2022). The professional development of primary school teachers in Saudi Arabia. Middle East Research Journal, King Khalid University.

– Alshahrani, B., & Abu-Alghayth, K. (2023). Teachers' professional development for inclusive education: A perspective from Saudi. International Journal of Educational Studies, 12(3).