

The Reality of Professional Self-Development and Its Obstacles for High School Female Teachers in Riyadh from Their Point of View

Abeer Mousa Alenzi

College of Education || King Saud University || KSA

Abstract: The study aimed to identify the reality of the professional self-development of secondary school female teachers in Riyadh and the obstacles to professional self-development from their point of view with an indication of the effect of the variables (academic qualification, years of experience) in that. The study relied on the descriptive approach- survey, and used the questionnaire tool. The study was applied to a random sample consisting of (260) secondary school female teachers in Riyadh. The study reached the following results: The axis of the reality of professional self-development got an average (4.14 out of 5) with a degree (high), and the axis of obstacles to professional self-development got an average (3.98 out of 5), meaning the obstacles were represented by a (large) degree. The results also revealed that there are no differences between the viewpoints of the study sample due to the two variables (academic qualification and years of experience). Based on the results, the researcher made a number of necessary recommendations to avoid obstacles to the professional self-development of secondary school female teachers.

Keywords: Reality and Obstacles, personal professional development, high school teacher, Riyadh city.

واقع التطوير المهني الذاتي ومعوقاته لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدينة الرياض من وجهة نظرهن

عبير موسى العنزي

كلية التربية || جامعة الملك سعود || المملكة العربية السعودية

المستخلص: هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التطوير المهني الذاتي لمعلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض ومعوقات التطوير المهني الذاتي من وجهة نظرهن، مع بيان تأثير متغيرات (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة) في ذلك، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، واستخدمت أداة الاستبانة، وطبقت على عينة عشوائية مكونة من (260) معلمة من معلمات المرحلة الثانوية في مدينة الرياض، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: حصل محور واقع التطوير المهني الذاتي على متوسط (4.14 من 5) بدرجة (مرتفعة)، وحصل محور معوقات التطوير المهني الذاتي على متوسط (3.98 من 5) أي معوقات بدرجة (كبيرة)، كما كشفت النتائج أنه لا توجد فروق بين وجهات نظر عينة الدراسة تعزى لمتغيري (المؤهل العلمي وسنوات الخبرة)، واستناداً للنتائج قدمت الباحثة عدداً من التوصيات الضرورية لتلافي معوقات التطوير المهني الذاتي لمعلمات المرحلة الثانوية.

الكلمات المفتاحية: الواقع، المعوقات، التطوير المهني الذاتي، معلمة المرحلة الثانوية، مدينة الرياض.

المقدمة.

يتميز القرن الحادي والعشرين بتزايد المعارف والمعلومات العلمية بمعدلات عالية وسريعة، ويقابل ذلك التزايد في التطبيقات التكنولوجية، التي سببت العديد من التحديات المتباينة من حيث الكم والأبعاد، وبما تلزم به معلم القرن الحادي والعشرين من حيث كم المعارف وتنوعها، والاتصال المستمر بكل مستجد في مجال تخصصه. وفي إطار النظرة التكاملية للعملية التعليمية، يُعد المعلم أحد أهم مدخلاتها الأساسية للنهوض والتطوير بعملية التعليم والتعلم، لأجل بناء جيل قادر على الإبداع والاختراع والمساهمة الفعالة في تنمية مجتمعه ووطنه، وهذا يُلزم المعلم أن يكون قادرًا على الوصول إلى كم كبير من المعارف وتنمية مهارات التعلم الذاتي بنفسه، وكذلك يكون متجددًا في خبراته من خلال التدريب المستمر.

والمعلمون في جميع المدارس التعليمية تحكمهم عدد من المهام والمسؤوليات كما يعدون عنصراً هاماً لنجاح العملية التعليمية، فيحتاج المعلم لصفات شخصية مميزة وإلى كفايات تعليمية يحقق من خلالها اكتساب الخبرات المتعددة وتنمية مهارات التفكير والقدرات العقلية للطلاب، وحتى يتم ذلك لابد أن يحظى المعلم بتطوير مهني مستمر لكي يواكب التغير والتطور السريعين في المجالين التقني والمعلوماتي.

وفي ضوء ذلك ظهرت رؤية جديدة لتطوير مهنة المعلم بما يواكب تطورات ومستجدات العصر، حيث يعد التطوير المهني الذاتي من أهم مداخل التطوير المهني؛ والذي انتشر في معظم المؤسسات التعليمية في الدول المتقدمة، وقد ظهر في نهاية القرن العشرين مفهوم التطوير المهني الذاتي بعدما كان التدريب التقليدي سائدًا في ذلك الوقت، ويعتمد التطوير المهني الذاتي على اكتساب المعلم للمهارات والخبرات والمعلومات الجديدة من خلال ذاته بصورة شاملة ومستمرة (العليان، 2010)، فيقود التطوير المهني الذاتي المعلم إلى زيادة نموه المهني نتيجة الدوافع الذاتية التي تدفعه للمتابعة المستمرة لكل جديد في مهنته وفق إمكاناته وقدراته، وهذا ما أشار إليه (يوسف، 2005، 93) أن التطوير المهني للمعلم ليس مجرد برامج للتدريب فقط تفرضها المؤسسة التعليمية، ولكنها تتعدى ذلك لبرامج فردية تساعد المعلم على إعداداته للتعليم المستمر، والانفتاح على الأفكار والرؤى الجديدة، وتنهي فيه روح الفريق الواحد والعمل الجماعي.

وحظي المعلم في المملكة العربية السعودية باهتمام كبير تجاه التطوير المهني، فقد نصت سياسة التعليم في المملكة العربية السعودية على أهمية التنمية المهنية الذاتية للمعلم (وزارة المعارف، 1416: 31)، كما سعت وزارة التعليم إلى تحقيق رؤية خطة التنمية الخمسية التاسعة عن طريق مشروع الملك عبد الله-رحمه الله- نحو التطوير المهني المستمر للمعلم (وزارة التربية والتعليم، 2011: 17)، كما "تستند المعايير المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية إلى الأبحاث التعليمية التي تؤكد أن المعلمين المؤثرين هم ممارسون مهتمون ومتعلمون مدى الحياة يسعون باستمرار إلى اكتساب معارف ومهارات جديدة" (هيئة تقويم التعليم، 1437: 11).

مشكلة الدراسة:

على الرغم من الجهود التي تبذلها وزارة التعليم في التطوير المهني للمعلمين و المعلمات من خلال برامج التطوير المهني إلا أن هناك العديد من الدراسات القديمة والحديثة التي أشارت إلى قصور برامج التطوير المهني للمعلمين والمعلمات في المملكة العربية السعودية ومنها دراسة الشهري (2019) ودراسة الحربي (2016) ودراسة حافظ (2016) ودراسة خوج (2016) والتي من أبرزها ضعف فاعلية الدورات المقدمة للمعلمين في مستوى الأداء الشكل النمطي لبرامج التطوير المهني، والاعتماد على آراء صانعي السياسات التعليمية و الباحثين الأكاديميين دون الأخذ بآراء المعلمين، وضعف تحفيز المعلمين بالمشاركة في تلك البرامج، وتعذر استيعاب الأعداد المطلوب تدريبها من المعلمين في

ظل انتشارهم الجغرافي وضخامة مجتمعاتهم، وغلبة الجانب النظري على الجانب التطبيقي، وعجز البرامج عن تزويد المعلم بمهارات التعلم الذاتي.

وفي ظل التقدم العلمي والتكنولوجي الذي طرأ على العالم بأجمعه، وبالرغم من وجود جوانب القصور في برامج التطوير المهني الرسمي والتي لا تحقق أهداف هذا العصر، كان لابد من ضرورة التطوير المهني الذاتي للمعلمين. واستجابة لبعض الدراسات كدراسة الزائدي والزهراني (2016) التي دعت بوجود خطر يهدد مؤسسات التعليم في البلاد العربية، والناتج عن الفجوة الكبيرة ما بين أداء هذه المنظومة والتقدم المعرفي، وهذا ما يستدعي إلى الالتفات إلى عناصر المؤسسات التعليمية وعلى رأسها المعلمات، ومدى تمكنهن من المهارات اللازمة للعصر الحالي.

ونتيجة لما يقع على عاتق المعلمة من مهام في غاية الأهمية، كونها مشاركة مع الوالدين في بناء المعارف والخبرات التي تمر بها الطالبات، حيث تقوم بالتربية والتعليم وتنمية الاتجاهات السليمة، ويتطلب ذلك كله السعي نحو بذل الجهود الحثيثة للتطوير المهني الذاتي لها، ومن زاوية أخرى تشير آخر إحصائيات وزارة التعليم (1439 هـ) أن عدد المعلمات بالمملكة العربية السعودية قد بلغ (260461) وهذا الرقم الكبير يزيد من صعوبة تدريب المعلمات وتطوير قدراتهن ومهاراتهن عن طريق برامج التدريب والتطوير المهنية.

وهنا نشير إلى حاجة جميع المعلمات في التعليم العام إلى التطوير المهني الذاتي لرفع مستوى العملية التعليمية، إلا أن معلمات المرحلة الثانوية من أشدهن حاجة لأن المرحلة الثانوية تعد القاعدة الأساسية التي يرتكز عليها إعداد الطلاب لمواصلة تعليمهم العالي وإعدادهم للوفاء بمتطلبات التنمية، كما ركزت رؤية المملكة العربية السعودية 2030 على تعزيز دور جميع المعلمين في التعليم العام، ورفع تأهيلهم (وزارة التعليم، 1442).

وتحقيقاً للمعايير المهنية للمعلمين، ولأهمية التطوير المهني الذاتي للمعلمات أثناء الخدمة في المرحلة الثانوية، بدت الحاجة ضرورية للبحث عن واقع التطوير المهني الذاتي لدى معلمات المرحلة الثانوية، واكتشاف المعوقات التي تحول دون تحقيق التطوير المهني الذاتي لهن.

أسئلة الدراسة:

- 1- ما واقع التطوير المهني الذاتي لمعلمات المرحلة الثانوية في مدينة الرياض من وجهة نظرهن؟
- 2- ما المعوقات التي تواجه معلمات المرحلة الثانوية في مدينة الرياض من وجهة نظرهن؟
- 3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \leq \alpha)$ تبعاً لمتغيري (سنوات الخبرة-المؤهل العلمي)؟

أهداف الدراسة:

1. التعرف على واقع التطوير المهني الذاتي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض من وجهة نظرهن.
2. الكشف عن معوقات التطوير المهني الذاتي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض من وجهة نظرهن.
3. فحص مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \leq \alpha)$ بين وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول واقع التنمية المهنية الذاتية، ومعوقاتها تبعاً لمتغيري (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة من أهمية موضوعها ذاته؛ ومن أهمية دور المعلمات في المرحلة الثانوية حيث يعتبرن أهم ركائز العملية التعليمية؛ يساهمن في إكساب الطالبات أساسيات ومفاتيح النجاح في حياتهن الحاضرة والمستقبلية، وبذلك تؤمل الباحثة أن تفيد على النحو الآتي:

- قد تفيد في لفت نظر المعلمات وزيادة وعيهم بأهمية التطوير المهني الذاتي كمنهجية لمن ترغب في النجاح.

- يتوقع أن تفيد القيادات التعليمية؛ بتبني برامج ومشاريع تطويرية لتعزيز التوجهات نحو التطوير المهني الذاتي.
- من المتوقع أن تنعكس نتائج الدراسة في تحسين مستويات المعلمات وبالتالي جودة التدريس لديهن، واستفادة الطالبات منهن، وهو ما سيرفع من مستوى الرضا تجاه المدرسة والمجتمع بشكل عام.
- قد تسهم في مساعدة المسؤولين بوزارة التعليم في المملكة العربية السعودية؛ لتعزيز دورهم في دعم التطوير المهني الذاتي للمعلمات.
- من المؤمل أن تمثل الدراسة إضافة نوعية للمكتبة التربوية السعودية؛ يستفيد منها المهتمون وعموم الباحثين في الموضوع.

حدود البحث:

يقتصر البحث على الحدود الآتية:

- الحدود الموضوعية: واقع التطوير المهني الذاتي ومعوقاته
- الحدود البشرية: معلمات المرحلة الثانوية.
- الحدود المكانية: المدارس الثانوية الحكومية والأهلية بمنطقة الرياض.
- الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي 1442هـ - 2020م

تعريف المفاهيم والمصطلحات:

- المعوقات: تعرف بأنها " حاجز أو مانع مادي أو معنوي أو نفسي أو اجتماعي يقف كالسد بين المرء وتحقيق حاجاته " (جرجس، 2005، 508).
- وتعرف الباحثة المعوقات اجرائياً بأنها" الصعوبات أو المشكلات التي تقف دون تحقيق التطوير المهني الذاتي لمعلمة المرحلة الثانوية".
- التطوير المهني الذاتي: يُعرف بأنه " الجهد أو النشاط الذي يقوم به المعلم بدافع ذاتي للمساهمة في تحسين ورفع أداءه الأكاديمي والمهني " (العجاجي، 2017، 179).
- وتعرف الباحثة التطوير المهني الذاتي بأنه: " النشاط الذي يقوم به المعلم بدافع ذاتي، وذلك بقصد رفع مستوى المعرفة والأداء المهني، والمهارات التدريسية، والجوانب التربوية والتخصصية، فتجعله يشعر بالرضا والولاء نحو مهنته، وتجعله قادراً نحو التعامل مع التحديات التي تواجهه أثناء عمله في مهنته".
- معلمات المرحلة الثانوية: "هن جميع المعلمات الحاصلات على مؤهلات علمية لتدريس المرحلة الثانوية، فيقمن بتدريس جميع المعارف والمهارات والقدرات إلى طالبات المرحلة الثانوية".

2- الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً- الإطار النظري:

يؤدي التعليم العام في جميع مراحلها دوراً كبيراً في تطوير المجتمع، فالتعليم يقود عجلة التنمية والتغيير نحو الأفضل في المجتمع، من خلال إنتاج جيل واع ومبدع ومساهم في تنمية وطنه، ويمتلك المعلمون في جميع المدارس العديد من الأدوار والمهام المناطة بهم، كما يعدون الركيزة الأساسية في التعليم، ويعد تطويرهم المهني شرطاً لتطوير التعليم بجميع مراحلها، فالتطوير المهني للمعلمين أصبح عنصراً أساسياً في عملية تطوير التعليم، فالعصر الحالي

يشهد الكثير من التطورات المعرفي والتكنولوجية ولا بد للتعليم العام أن يواكب هذا التطور; وهذا يدعي تطوير المعلمين بشكل مستمر حتى يحقق التعليم أهدافه المنشودة.

يعد التطوير المهني الذاتي أحد أهم مداخل التطوير المهني للمعلم وأحد أهم جوانب النمو المهني التي تمكنه من مواكبة معطيات العصر الحالي، فيحاول تطوير أدائه بشكل مستمر ومتوافق مع المتطلبات المهنية والعلمية المتزايدة (العجاي، 2017).

وكشفت العديد من الدراسات; كدراسة (كعكي وزرعة، 2012) ودراسة (ال مسعد، 2012) أهمية تفعيل أسلوب التطوير المهني للمعلمين، وأكدت على أهمية التطوير المهني الذاتي كأحد المهام الأساسية للمعلم. ومن خلال ما سبق يعد التطوير المهني للمعلم عملية مقصودة ومستمرة تساعده على رفع الأداء المهني عن طريق عدد من الطرق المتنوعة.

مفهوم التطوير المهني الذاتي:

توجد العديد من التعاريف للتطوير المهني الذاتي إلا أنه لا يوجد تعريف محدد اتفقت عليه الدراسات، ومن تلك التعاريف تعريف (العجاي، 2017) " مجموعة من الأنشطة التي يقوم بها المعلم بمبادرة ودوافع ذاتية، وبتعاون من المجتمع الأكاديمي لتلبية احتياجاته، وأهدافه للرفع من مستوى أدائه الأكاديمي والمهني". وعرفته وهبة (2015، ص29) بأنه " تلك العمليات والأنشطة المنظمة التي تقدم للمعلمين بمختلف فئاتهم وتخصصاتهم بهدف الارتقاء بمستوى المعارف والمهارات والاتجاهات المهنية لديهم، وصقل مهاراتهم العلمية وزيادة قدراتهم على الإبداع والتجديد في عملهم". وتبين مما سبق أن التطوير المهني الذاتي يتركز حول دوافع داخلية ذاتية لعملية التطوير، تهدف للارتقاء بمستوى المعلمين نحو الأفضل.

مبررات التطوير المهني الذاتي.

وهناك عدد من المبررات للتطوير المهني الذاتي للمعلمين وهي:

- قصور برامج التطوير المهني للمعلمين المقدمة من وزارة التعليم، وأشارت العديد من الدراسات إلى ضعف قصور وضعف في عمليات التطوير المهني للمعلمين ومنها دراسة (الذيابي، 2006: 730)، ودراسة (السنبلي، 2003: 60)، ودراسة (العبد الكريم، 2015)، ويعالج التطوير المهني الذاتي القصور والضعف في برامج التطوير المهني للمعلمين.
- يتسق التطوير المهني الذاتي للمعلم مع التصور الحديث للإنسان العصري والذي يكون قادراً على الاستقلال في أداء العمل والتفكير واتخاذ قراراته ذاتياً.
- برز على الساحة التربوية الكثير من المشكلات المرتبطة بالعملية التعليمية، والأساليب التدريسية، والتي تحتم على المعلم الإحاطة بها، ومواجهتها بطريقة منطقية وواعية (القرني، 2018، 359).
- مواكبة التطور التطورات في المجالات التعليمية التربوية والتي لا تغطيها برامج التطوير المهني.
- توليد الثقة بالنفس وتحقيق الذات واحداث تأثيرات إيجابية نحو المهنة الأكاديمية ونحو الذات ونحو الآخرين (الضيبي، 2013، 17).
- تطور بنية المناهج التعليمية ومحتواها العلمي وما يصاحبهما من تطور في التقنيات التعليم وأساليب استخدامها.

- استحداث طرائق جديدة في مجال تدريس المواد المختلفة، والتي هي وليدة التجربة والبحث المستمر في هذا المجال؛ بهدف تحسين أداء المعلم، وكذلك نتيجة التطور التكنولوجي في صناعة الوسائل التعليمية، والتي تساهم بدورها في تحقيق أهداف العملية التعليمية بطريقة جيدة (القرني، 2018، 359).
 - حاجة مهنة التعليم إلى كفاءة وقدرة عالية من المهارات والقدرات ومستوى عالي من الأداء المتميز والناجح.
 - مراعاة الفروق الفردية بين المعلمين من حيث القدرات والميول والاهتمامات، فيسعى كل معلم نحو تعليم نفسه حسب سرعته وقدرته ونمط تعلمه.
- وللتطوير المهني الذاتي عدد من المبررات الإنسانية والاجتماعية من أهمها المبادرة والاستقلال الفكري للفرد دون انتظار رحمة من الآخرين، حيث أن التعلم الذاتي أكثر توافقاً مع الطبيعة الإنسانية وكذلك تأكيد التوجهات التربوية الحديثة على الاعتماد الذاتي للفرد في تطوير مهاراته ومن المبررات أيضاً التغير السريع الذي يشهده العالم واتساع مفهوم التعليم ليصبح بعداً من أبعاد الحياة ويشمل كل شيء نعمله وكل خبرة نعيشها ولا يرتبط بالزمان والمكان بل يستمر ما استمرت الحياة من المهد إلى اللحد (خليل، 2006، 190-189).

أهداف التطوير المهني الذاتي للمعلمين.

يحقق التطوير المهني أهداف عدة، وقد أورد (Bubb، 2004،8) بعضاً منها على النحو التالي:

1. تشجيع المعلمين على بلوغ أعلى درجات الجودة في الأداء؛ مما يزيد قدرته في تحقيق المعايير الوطنية في العملية التعليمية.
 2. تعميم مبدأ التعلم المستمر والتعلم مدى الحياة بين المعلمين، والذي يعول عليه الدور الأكبر في نجاح تحقيق أهداف برامج التنمية المهنية.
 3. تنمية مهارات المعلم في مجال تقييم الطلاب، والاعتماد على البدائل الفاعلة في ذلك.
 4. تنمية مهارات المعلم في الاعتماد على التكنولوجيا الحديثة، وابتكار بدائل جديدة في التعلم.
 5. إشعار المعلم بالرضا عن العمل، وتطوير شعوره بعظم المسؤولية الملقاة على عاتقه، وتحديد مدى قدرته على الوفاء بمسؤولياته في جو من الرضا والالتزام المهني.
- وترى الباحثة أن من أهم أهداف التطوير المهني الذاتي للمعلم هو تغيير نمط السلوكيات والاتجاهات السائدة التي يتبعها المعلم في ممارساته، وزيادة قدرة مهارات المعلم التي تخدم مجال عمله مما تنعكس إيجابياً على المعلم، بالإضافة إلى الرقي بمستوى المعلم ليكون أكثر فاعلية وكفاءة في تحقيق الأهداف المرجوة منه.
- كما أشار كل من (العليان، 2010، 28-30) و (الفهيد، 2013، م، 16-17) لعدد من الأهداف الخاصة بالتطوير المهني الذاتي وهي:

1. تحقيق مبدأ التعلم المستمر مدى الحياة للمعلم.
2. منح الفرد الاستقلالية، والاعتماد على الذات وتكوين اتجاهات إيجابية نحو ذاته.
3. مواكبة التطورات العلمية المتسارعة، والوقوف على أحدث النظريات والدراسات والبحوث.
4. تلافي ومعالجة جوانب القصور في أساليب التطوير المهني.
5. إعداد الفرد للمستقبل وتدريبه على حل المشكلات.
6. توفير بيئة خصبة للإبداع وتحقيق متطلبات مجتمع المعرفة.
7. توفير قدر من الحرية الأكاديمية للمعلم، من حيث إنه لا يرتبط بزمني، أو مكان ومن حيث حرية اختيار المواضيع وطرق التعلم والتطوير

8. بناء مجتمع مثقف دائم التعلم.

أساليب التطوير المهني الذاتي:

للتطوير المهني الذاتي لدى المعلمين أشكال وأساليب عدة، فذكر (أحمد، 2009، 9) أن تنوع أساليب التطوير المهني يعد اتساقاً مع أهداف التطوير المهني الذاتي، وأمراً مفيداً في تلبية متطلبات مجتمع المعرفة. ومن أهم أساليب التطوير المهني الذاتي للمعلم ما يلي:

1- البحث العلمي: ويهدف إلى إعداد الدراسات والبحوث العلمية، وأوراق العمل، والمشاركات البحثية، مما يعزز مشاركة المعلم في الأنشطة العلمية، كالمؤتمرات والندوات، وورش العمل. (العجاجي، 2017)

2- التدريب عن بعد: ويهدف إلى تعزيز التحاق المعلمين ببرامج التدريب عن بعد مهارات التعلم الذاتي لديهم ويصلهم بتجارب وخبرات واسعة لمعلمين آخرين في كافة أنحاء العالم ويسهل عليهم الاطلاع على أحدث الاتجاهات والاستراتيجيات والتجارب في مجالات التربية والتعليم ويطور مهاراتهم في التعامل مع الوسائط والتقنيات الحديثة. (السرحاني، 2018، 526)، وفي ظل الأعباء الثقيلة على المعلم التي تحد من ممارسات المعلم لأنشطة التطوير المهني في الميدان التربوي فإن التدريب عن بعد يعد أسلوب جيداً في تطويره المهني الذاتي، فيمكن المعلم من ممارسة الأنشطة المهنية في أي وقت ومكان وقت ما يشاء. ويرى (الحازمي، 2016) أن التدريب عن ساهم في التطوير المهني للمعلمين في المدارس والأكاديميات السعودية في الخارج.

3- الاطلاع والقراءة المستمرة للمعلم في المجالات التربوية العامة والمجالات التخصصية: فالقراءة توسع من ثقافة المعلم وترقي بمكانته العلمية والاجتماعية، وتجعله ملماً لأهم المستجدات في العملية التعليمية ومتجدداً واعياً بأهم الطرق والأساليب الحديثة؛ فالمعلم يُقبل على القراءة عندما تتوفر له المصادر القرائية وموادها، وتيسير الخدمة المكتبية التي تتيح قراءة عدد مناسب من المواد والكتب والمجلات والنشرات وغيرها من المصادر الورقية والإلكترونية، وهنا تأتي أهمية المكتبة المدرسية في الإسهام في التطوير المهني الذاتي (التركي، 2015، 80).

4- الكتابة المهنية: تعد من الأساليب الهامة في التطوير المهني الذاتي؛ لأنها توفر للمعلم فرصاً كي يتأمل أداءه من خلال رصده للممارسات والقدرات ومراقبة تطورها عبر الزمن وتقييمها، وأيضاً يستخدمها المعلم لينقل أفكاره وتجارب المتعددة إلى معلمين آخرين حيث يساهم في تطوير مهاراتهم المهنية.

5- الزيارات المتبادلة: تعد الزيارات المتبادلة نشاطاً واقعياً يقوم به معلم بتطبيق أساليب تربوية أو طرق تدريس حديثة مما يكسب المعلم الزائر الخبرات والمعلومات اللازمة بطريقة واقعية وعملية، وتتيح الزيارات المتبادلة بين المعلمين إلى مقارنة الأداء التدريسي بين بعضهم البعض مما يساعدهم على التأمل في ممارساتهم التدريسية وتقييمها ذاتياً، كما تحقق فرصة معالجة نقاط الضعف في ممارساتهم الصفية والعمل على تطوير المهارات والقدرات بصورة مستمرة، وتكسيهم الرغبة في اقتناء الجديد والإبداع في تقديم الدروس لكي ينافس المعلمون ذوي الخبرة التعليمية.

6- حضور الندوات التربوية والمؤتمرات العلمية والمشاركة فيها: تعقد في المدارس والجامعات بعض الندوات التربوية والمؤتمرات العلمية التي تهتم في طرح مواضيع مهمة للمعلم مثل استراتيجيات ووسائل التدريس وأهم تقنيات التعليم المستخدمة ومهام المعلم وكيفية تطوير أدائه واكسابه للمهارات المهمة في عملية التعليم وغيرها من المواضيع المهمة. فمن خلال حضور المعلم ومشاركته في تلك الندوات التربوية والمؤتمرات العلمية يكسب

عددًا من المعارف والمهارات اللازمة، فتحسن من مهاراته الذاتي في التعلم ويحسن أدائه المهني، ويؤكد (العليان، 2010، 69) أهمية حضور المعلم للندوات والمؤتمرات التربوية في تقويمه لأدائه المهني وفي استفادته من الخبرات والتجارب التربوية والمتنوعة في تلك المحافل وفي التقائه بأعضاء هيئة التدريس والباحثين المشاركين في المؤتمرات التربوية الأمر الذي يعينه على مشاركتهم الخبرة التربوية وتزويده بأخر المستجدات ونتائج البحوث ويفيده في شحن رغباته التطويرية الذاتية.

- 7- التحاق المعلم ببرنامج الدراسات العليا: يعد التحاق المعلم ببرامج الدراسات العليا من أفضل أساليب التطوير المهني للمعلمين لأن التحاق المعلم يحتاج إلى مهارات وقدرات خاصة ترقى بالمعلم ومتطلباته ومن زاوية أخرى تساعد المعلم في نموه الذاتي وتغيير من قناعة المعلم نحو ممارساته وعاداته في العملية التعليمية.
- 8- الحضور والمشاركة في الدورات التدريبية: يساعد الحضور والمشاركة في الدورات التدريبية إلى تجديد وتحسين معلومات المعلم حول دوره اللازم ومسؤولياته، وتطوير مهاراتهم وقدراتهم وتشجيعهم على الإبداع في استخدام استراتيجيات وطرق التدريس في عملية التعليم.
- 9- شبكة المعلومات: تُعد شبكة المعلومات من أساليب التطوير المهني الذاتي المستمر، فتمكن المعلم من الاطلاع على كل ما هو جديد وتصفح الكتب والمقالات والتقارير الخاصة في مجال التربية الموجودة على شبكة المعلومات. من خلال العرض السابق للأساليب يتضح بأن التطوير المهني الذاتي يعتمد على رغبة المعلم في ممارسة التطوير المهني الذاتي الذي يحقق له الرضا والنجاح الوظيفي في الأداء الوظيفي بالإضافة إلى تطوير مهاراته وقدراته الذاتية.

خصائص التطوير المهني الذاتي.

- للتطوير المهني الذاتي عدد من الخصائص التي تميزه عن غيره، فقد أشار كل من (عامر، 2012، 52) (وهبة، 2015، 30) إلى عدداً من الخصائص ومن أهمها:
- استمرارية التنمية المهنية الذاتية للمعلمة والاستمرارية مطلب عصري تأتي استجابة المتطلبات التطور الوظيفي، ومتماشية مع المستجدات التربوية.
 - واقعية التنمية المهنية الذاتية للمعلمة بمعنى الانطلاق من الاحتياجات الفعلية للمعلمة ومتطلباتها المهنية وإمكانية توظيف المعلمة لمعرفتها المهنية وتحويلها إلى ممارسات عملية تطبيقية.
 - دمج التكنولوجيا المتقدمة في طرق التنمية المهنية وتوفير العديد من المصادر لهذه التنمية المهنية وتنوع أساليبها.
 - الديناميكية ومواكبة التغيرات والتطورات التربوية المعاصرة.
 - تمكن المعلمة من توسيع دائرة اطلاعها في الممارسات التدريسية وتحسين أدائها في كافة الجوانب والمجالات
 - تشمل على التدريب والممارسة والتقييم الذاتي والتغذية الراجعة وتتيح الفرص للمعلمات أمام التأملات الفردية

وتضيف (السرحاني، 2018، 517) أن أهم خصائص التطوير المهني الذاتي إكساب المعلمة إيجابية ونشاط ومراعاة خصائصها المتميزة، وتطويع ما تعلمته بما يناسب قدراتها وحاجاتها، وتحمل مسؤولية تعلمها، والعمل على رفع مستوى الأداء والإتقان وتنمية حب الاستطلاع مما يدفعها للتعمق في البحث، واستمرارية التعلم واتخاذ القرارات والثقة بالنفس.

العوامل المرتبطة بالتطوير المهني الذاتي:

توجد العديد من العوامل التي ترتبط بالتطوير المهني الذاتي لعل من أهمها هي الرغبة الملحة في التغيير والتحسين الحقيقي عن طريق تقوية الذاكرة وتقدير الفائدة والابداع في الإنجاز، وكذلك الوعي الذاتي من خلال إيمانه بالمعتقدات الذاتية وقدراته، وأيضاً تنوع مداخل التدريب والتي تشمل على الطرق المباشرة والتوجيه واتخاذ القرارات واستخدام التفكير بأنواعه وتحقيق الأهداف الشخصية والاجتماعية (بدير، عبد الرحيم، 2014، 73). وترى الباحثة أن من أهم العوامل المرتبطة بالتطوير المهني الذاتي هي اتاحة الوقت المناسب واللازم لأداء الأنشطة والمهارات التطويرية، وكذلك دور التغذية الراجعة في عملية التعليم والتي يأخذها المعلم من المرؤوسين والزملاء والطلاب والتي لها الدور الكبير في اثراء عملية التطوير المهني الذاتي.

ثانياً- الدراسات السابقة:

- دراسة السرحاني (2018) هدفت إلى الكشف عن واقع التنمية المهنية الذاتية لدى معلمات المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض ومعوقاتها من وجهة نظرهن، وتقديم مقترحات تسهم في تفعيل التنمية المهنية الذاتية لدى معلمات المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض من وجهة نظرهن، مع بيان تأثير متغيرات المؤهل العلمي، نوع المؤهل العلمي، سنوات الخدمة التعليمية، التخصص في ذلك، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، واعتمدت على الاستبانة أداة لها، وتضمنت (35) عبارة، موزعة على ثلاثة محاور، وطبقت على عينة عشوائية مكونة من (370) من المعلمات، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: موافقة معلمات المرحلة الابتدائية على العبارات المتضمنة في محور واقع التنمية المهنية الذاتية، إلى حد ما، مما يدل على محدودية ممارسة معلمات المرحلة الابتدائية للتنمية المهنية الذاتية، موافقة معلمات المرحلة الابتدائية على العبارات المتضمنة في محور معوقات التنمية المهنية الذاتية بدرجة مرتفعة، مما يشير إلى أن التنمية المهنية الذاتية تعاني من وجود هذه المعوقات بدرجة كبيرة، موافقة معلمات المرحلة الابتدائية على العبارات المتضمنة في محور مقترحات التنمية المهنية الذاتية بدرجة مرتفعة، مما يشير إلى أهمية المقترحات المطروحة للتغلب على معوقات التنمية المهنية الذاتية لمعلمات المرحلة الابتدائية

- دراسة الجهيمان (2016) هدفت الدراسة إلى الكشف عن واقع التطوير المهني الذاتي للمعلمات رياض الأطفال ضوء المقياس العلمي الذي تم إعداده ومن ثم استعراض تجربي الولايات المتحدة الأمريكية وبريطانيا في مجال التطوير المهني للمعلم واستخلاص بعض ممارسات التطوير المهني الذاتي للمعلمين والمعلمات في الدولتين، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي بأسلوبية: المسحي والوثائقي واستخدمت الاستبانة في الجزء المسحي وكانت عينة الدراسة (643) معلمة من معلمات رياض الأطفال في منطقة الرياض، ومن أعضاء هيئة التدريس في الأقسام التربوية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وجامعة الملك سعود، وجامعة الأميرة نورة، ومن أبرز النتائج التي توصلت لها الدراسة: أظهرت النتائج الميدانية لتشخيص واقع التطوير المهني الذاتي لمعلمات رياض الأطفال في ضوء المقياس العلمي أنه رغم ارتفاع وعي المعلمات بمفهوم التطوير المهني الذاتي إلا أن ممارستهن لأساليب التقييم والتطوير المهني الذاتي جاءت بدرجة متوسطة أو نادرة لا توازي درجة الوعي الذي يمتلكه، وأكثر أساليب التطوير المهني الذاتي ممارسة بالنسبة لمعلمة الروضة (استعانة المعلمة بمديرة الروضة، الالتحاق ببرامج التدريب، القراءة المهنية) وأقلها استخداماً (التأمل المهني، استخدام دليل المعلمة، استخدام تقييم الزميلات، إجراء البحوث العلمية، الالتحاق ببرامج التدريب عن بعد، الكتابة المهنية) وكما أظهر عرض الخبرتين الأمريكية والبريطانية أن التطوير المهني الذاتي للمعلم في الدولتين هو جزء من منظومة التنمية المهنية

المؤسسية حيث توفر له الإمكانيات والفرص والخبرات لدعمه ومساندته كي يكون فعالاً ومستمرًا، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد الدراسة حول ممارسة معلمة الروضة لأساليب التطوير المهني الذاتي وفقا لمتغير سنوات الخبرة ونوع المؤهل العلمي ومتغير البرامج والدورات التدريبية.

- دراسة الدهمش والشمرواني (2016) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على اتجاهات معلمي العلوم بالمرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية نحو مجتمعات الممارسة المهنية والمشاركة فيها، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي وكانت أداة الدراسة هي الاستبانة وعينة الدراسة (319) معلم ومعلمة من محافظتي ينبع وتبوك، وكان من أهم نتائج الدراسة: أن المعلمون موافقون على أن مجتمعات الممارسة المهنية مرغوبة لديهم وأن لها تأثير إيجابي في تحسين الممارسات المهنية لديهم، كما دلت نتائج على أنهم متفقون على أهمية مجتمعات الممارسة المهنية في تطويرهم المهني وممارساتهم الصفية، وفيما يتعلق بأثر الخبرة في الاتجاه نحو مجتمعات الممارسة المهنية فإن جميع المعلمين والمعلمين بمختلف خبراتهم بحاجة إلى المشاركة في مجتمعات الممارسة المهنية لتساعدهم على تجويد خبراتهم التدريسية وفي تحسين ممارساتهم الصفية وفي حل الكثير من المشكلات التدريسية التي قد تعترضهم في المجالات التربوية وذلك من خلال إنشاء حسابات في منتديات الكترونية بنسبة 4 % و 4.82% في مواقع التواصل الاجتماعي، نسبة 80 % شاركوا في لقاءات دورية داخل المدرسة بنسبة و 6.38% شاركوا في لقاءات دورية مع معلمين آخرين .

- دراسة الحربي (2016) هدفت إلى تطوير التنمية المهنية لمعلمات المرحلة الابتدائية بالمملكة العربية السعودية من خلال وضع تصور مقترح، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي بأسلوبيه: المسحي والوثائقي واستخدمت الاستبانة في الجزء المسحي وبلغ حجم العينة (1125) معلمة، ومن أهم نتائج الدراسة: بلغ المتوسط الحسابي لمحور الواقع التنمية المهنية للمعلمات المرحلة الابتدائية بالمملكة العربية السعودية (المحتوى، الأساليب، التقويم) (2.31) (2.29) (2.21) مما يدل على عدم رضا المعلمات عن التنمية المهنية المقدمة لهن، بلغ المتوسط الحسابي العام لمحور الإمكانيات والعوامل المساعدة على التنمية المهنية الإمكانيات والعوامل المساعدة على التنمية المهنية المعلمات المرحلة الابتدائية (بيئة التدريب، والمدة الزمنية للبرامج التدريبية، الحوافز) (2.18) (2.164) يدل على درجة موافقة بين متوسطة وضعيفة مما يدل على عدم رضا معلمات المرحلة الابتدائية عن التنمية المهنية المقدمة لهن، بلغ المتوسط الحسابي لعبارات محور (معوقات التنمية المعلمات المرحلة الابتدائية بالمملكة الخاصة بالمعلم، وبرامج التنمية المهنية، والنظم والتشريعات، والإدارة، والتمويل، والتجهيزات التقنية) (2.56) (2.61) (2.63) (2.56) (2.77) يدل على درجة موافقة عالية، مما يشير إلى أن التنمية المهنية المعلمات المرحلة الابتدائية بالمملكة تعاني من وجود هذه المعوقات بدرجة كبيرة، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات معلمات المرحلة الابتدائية حول محور معوقات التنمية المهنية الخاصة بالمعلم بحسب متغير نوع المؤهل العلمي، توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات معلمات المرحلة الابتدائية حول محور معوقات التنمية المهنية الخاصة بالمعلم بحسب متغير سنوات الخبرة لصالح المعلمات الخبرة الأقل.

- دراسة الزائدي، والزهراي (2016): هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الثقافة السائدة لدى معلمي المدارس الثانوية عن بحوث الفعل ومعرفة دورها في تحسين ممارساتهم المهنية واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بشقية الوثائقي والمسحي، واستخدمت الدراسة الاستبانة وصممت أداتين، الأداة الأولى لمعرفة واقع ثقافة بحوث الفعل وتكونت من أربعة أبعاد هي: الزمالة المهنية، والتعاون المهني، والممارسات التأملية، والتنمية المهنية المستدامة. أما الأداة الثانية فكانت لمعرفة دور بحوث الفعل في تحسين الممارسات المهنية، بلغت العينة العشوائية (353) من معلمي المدارس الثانوية، وكانت النتائج كما يلي: جاءت درجة توافر الممارسات المرتبطة

بأبعاد ثقافة بحوث الفعل لدى معلمي المدارس الثانوية في مجملها متوسطة، وأن دور بحوث الفعل في تحسين الممارسات المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية جاء بدرجة ضعيفة، أن الممارسات المهنية المرتبطة بالدور التي تؤديه بحوث الفعل في التنمية المهنية المستمرة للمعلمين في المرحلة الثانوية جاءت بدرجة ضعيفة، لا علاقة بين درجة توافر الممارسات المهنية المرتبطة بأبعاد ثقافة بحوث الفعل تعزي لاختلاف التخصص والحصول على دورات تدريبية في البحث التربوي، وتوجد علاقة بين درجة توافر الممارسات المهنية المرتبطة بثقافة بحوث الفعل وبين سنوات الخبرة لصالح الخبرة الأقل.

- دراسة (Taajamo, 2016) هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين التنمية المهنية والكفاءة الذاتية والرضا الوظيفي بلدان الشمال الأوروبي استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وقد تم جمع البيانات باستخدام الانترنت والاستبيانات الورقية وقد تم اختيار عينة تمثيلية من (20) معلما من كل بلد من البلدان المشاركة، وكانت النتائج كما يلي: في بلدان الشمال الأوروبي يعتمد المعلمين أساسا على الدورات وورش العمل والندوات التثقيفية والمؤتمرات لتطوير أنفسهم مهنيا، والتعاون بين المعلمين والمشاركة في الأنشطة اللامنهجية، ووجد المعلمين أن مثل هذه الأنشطة مفيدة للتطوير المهني أكثر من البرامج الرسمية لارتباطها مع الرضا الوظيفي والكفاءة الذاتية وفعالية الذات.

- دراسة (Miller, 2015) هدفت إلى التعرف على العوامل المحفزة والمعوقات التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في كلية المجتمع شرق ولاية كنتاكي بالولايات المتحدة الأمريكية، واتبعت الباحثة المنهج الوصفي واستخدمت الاستبانة أداة للدراسة وبلغت عينة الدراسة 52 عضو هيئة تدريس، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها نجاح التطوير المهني عبر الانترنت في تطوير وتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس وتوصلت أيضا إلى أن أهم الحوافز التي تدفع أعضاء هيئة التدريس للتطوير المهني عبر الانترنت هي المرونة التي يتمتع بها ذلك النوع من التطوير وسهولة الوصول إليه وكذلك الحوافز المادية المرتبطة بالتحاقهم بهذا النوع من التطوير وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق في استجابات العينة تبعا لمتغيري النوع الانساني والمرتبة الأكاديمية.

- دراسة القحطاني (2015) فقد هدفت الدراسة إلى التعرف على أهم الصعوبات التي تواجه المدربات عند تطبيق أساليب التعلم الذاتي التي تؤثر سلبا في أداءهن التدريبي، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتم جمع البيانات بواسطة أداة الاستبانة، وبلغت عينة الدراسة (50) مدربة، وقد توصلت الدراسة إلى أن تدني مستوى المدربات يعود إلى أسباب تتعلق بالإدارة والمدربة والمتدربة وبالبرامج التدريبية الحالية، وكلها تؤثر سلبا في أداءهن التدريبي، كما أن من بين الصعوبات التي تواجه المدربة من وجهة نظر المدربات قلة وافز المادية، وعدم توافر الدعم الفني، ونقص الأجهزة والوسائل اللازمة في بالإضافة إلى أن من بين الصعوبات المتعلقة بالمدربة عدم تدريبها على استخدام أساليب التعلم الذاتي، وضعف التأهيل، وقلة البرامج والدورات التدريبية المقدمة للمدربات لتطوير أداءهن المهني، وقلة المعرفة بالأدوار الحديثة للمدربة والمتدرب عن تطبيق أساليب التعلم الذاتي.

التعليق على الدراسات السابقة

جوانب الاتفاق:

1- تشترك الدراسة الحالية مع معظم الدراسات في الاعتماد على المنهج الوصفي المسحي؛ لمناسبة موضوع الدراسة في وصف الظاهرة وتحليلها.

2- اتفقت الدراسة الحالية مع جميع الدراسات السابقة في أداة جمع بيانات الدراسة وهي الاستبانة.

- 3- اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة (السرحاني، 2018) ودراسة (الحري، 2016) ودراسة (الجهيمان، 2016) ودراسة الدهمش والشمراني (2016) في مجتمع الدراسة المكون من المعلمات.
- 4- اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة (السرحاني، 2018) ودراسة (الجهيمان، 2016) ودراسة (Taajam0,2016) في دراسة واقع التطوير المهني الذاتي.
- 5- اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة (القحطاني، 2015) في دراسة معوقات التطوير الذاتي.

جوانب الاختلاف:

- 1- اختلف مجتمع الدراسة في أغلب الدراسات فشمل المعلمات والمعلمين وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات.
- 2- اختلفت الدراسة الحالية عن بعض الدراسات في المنهج حيث استخدمت دراسة (الجهيمان، 2016) و (الحري، 2016) المنهج الوصفي الوثائقي.

مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة:

وضع الإطار النظري للدراسة الحالية والمساعدة في تحديد مشكلة الدراسة كذلك الاستفادة من توصيات الدراسات السابقة، وأخيراً الاستفادة من النتائج للدراسات السابقة لمناقشة نتائج الدراسة الحالية.

3- منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة:

استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي المسحي، وهو المنهج الذي يعتمد على دراسة الواقع كما توجد في الواقع ويصفها وصفاً واضحاً.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمات المرحلة الثانوية في الرياض، وعددهن (6009) معلمة، حسب آخر إحصائية من موقع وزارة التعليم للعام الدراسي (1438هـ-1439هـ).

عينة الدراسة:

بلغت عينة الدراسة (260) معلمة من معلمات المرحلة الثانوية وتم اختيارهن بطريقة عشوائية.

جدول (1) توزيع العينة تبعاً لمتغيري سنوات الخبرة والمؤهل العلمي

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية	المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	66	25.4%	دبلوم	29	11.2%
من 5 الى 10 سنوات	101	38.8%	بكالوريوس	201	77.3%
أكثر من 10 سنوات	93	35.8%	دراسات عليا	30	11.5%
المجموع	260	100%	المجموع	260	100%

يتضح من الجدول (1) بلغت نسبة افراد الدراسة لذوي الخبرة من 5 الى 10 سنوات النسبة الاعلى بعدد 101 ونسبة (38.8%) تلاها من خبرتهن أكثر من 10 سنوات بعدد 93 ونسبة (35.8%). واخيرا من خبرتهن اقل من 5 سنوات بعدد 66 ونسبة (25.4%). وبخصوص المؤهل العلمي: بلغت نسبة افراد الدراسة لذوي لحملة البكالوريوس

بعدد 201 ونسبة (77.3%) ثم حملة الدراسات العليا بعدد 30 ونسبة (11.5%) وحملة الدبلوم بعدد 26 ونسبة (11.2%).

أداة الدراسة:

استخدمت الباحثة أداة الاستبانة للبحث الحالي، لمناسبتها لتحقيق أهداف البحث والإجابة عن أسئلته، حيث تم الرجوع إلى أداة دراسة (السرحاني، 2018).

الصدق والثبات لأداة الدراسة:

تم تطبيق الاستبيان على عينة استطلاعية قدرها (30) مفردة، وقامت الباحثة بالتأكد من نتيجة صدق الاتساق الداخلي وذلك بحساب معامل ارتباط بيرسون للأداة حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المحور مع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتهي إليه. كما تم احتساب الثبات لكل محور وذلك عند طريق معامل الفا كرونباخ حيث تم التعرف على معامل الثبات بشكل مستقل لكل محور.

وكانت نتائجها موضحة في قسبي الصدق والثبات كما يلي:

- صدق الاتساق الداخلي:

تم استخدام معامل الاتساق الداخلي لقياس الصدق البنائي وذلك باستخدام أسلوب الاتساق الداخلي بين فقرات المحور حيث تم احتساب معامل الارتباط (بيرسون) بين فقرات المحور والدرجة الكلية للمحور. وكما يتضح من الجدول (2) معاملات ارتباط الاتساق الداخلي بين الفقرة والدرجة الكلية لمحور واقع التطوير المهني الذاتي ومعوقاته لمعلمات المرحلة الثانوية في مدينة الرياض من وجهة نظرهن.

رقم الفقرة	معامل الارتباط (بيرسون)	رقم الفقرة	معامل الارتباط (بيرسون)
1	**0.3410	11	**0.4630
2	**0.5620	12	**0.3510
3	**0.5160	13	**0.4590
4	**0.5490	14	**0.3020
5	**0.3720	15	**0.4530
6	**0.5930	16	**0.4080
7	**0.6410	17	**0.5660
8	**0.5680	18	**0.3920
9	**0.4840	19	**0.3870
10	**0.5640	20	**0.5000

يتبين من الجدول أعلاه أن جميع معاملات الارتباط بين العبارات المكونة للمقياس وبين الدرجة الكلية للمقياس دالة احصائياً عند مستوى (0.05) وبقيم موجبة حيث تراوحت بين (0.641 = ر) و (0.341 = ر) مما يعني وجود درجة عالية من الاتساق الداخلي وذلك بتأكيد ارتباط المقياس بعباراته وهذا يدل على درجة صدق الاتساق العالية للمقياس.

- الثبات لمحاور الدراسة:

كما يتضح من الجدول رقم (3) تم استخدام معامل الثبات (الفا كرونباخ) لاختبار ثبات المحاور:

جدول (3) معاملات الثبات لمحاور الدراسة

المحور	معامل الفا كرونباخ
واقع التطوير المهني الذاتي لمعلمات المرحلة الثانوية في مدينة الرياض من وجهة نظرهن	0.759
المعوقات التي تواجه معلمات المرحلة الثانوية في مدينة الرياض من وجهة نظرهن	0.818

من خلال نتائج الجدول اعلاه تبين أن قيم معامل الفاكرونباخ لمحاور الدراسة مرتفعة حيث بلغ معامل ثبات محور واقع التطوير المهني الذاتي لمعلمات المرحلة الثانوية في مدينة الرياض من وجهة نظرهن ($0.759=\alpha$) ومعامل ثبات محور المعوقات التي تواجه معلمات المرحلة الثانوية في مدينة الرياض من وجهة نظرهن ($0.818=\alpha$) وتعد هذه القيم مرتفعة ومطمئنة جدا لمدى ثبات اداة الدراسة. ومن نتائج الصدق والثبات نوكد أن المقاييس تتمتع بخصائص سيكومترية ممتازة تسمح باستخدامه والاطمئنان إلى نتائجه.

- الوزن النسبي:

تم تصنيف مدى درجات الموافقة للمقياس الخماسي كما يتضح في الجدول رقم (4)

جدول رقم (4) مدى درجات الموافقة للمقياس الخماسي

القيمة عند الإدخال	المديات للمتوسطات	درجة التطبيق	التقدير اللفظي للمعوق
1	1.80 - 1	منخفضة جدا	منخفض جدا
2	2.60-1.81	منخفضة	منخفض
3	3.40-2.61	متوسطة	متوسط
4	4.20-3.41	مرتفعة	كبير
5	5 -4.21	مرتفعة جدا	كبير جدا

- المعالجات الإحصائية:

استخدام الأسلوب الإحصائي المناسب في تحليل أداة الدراسة يُعد وسيلة تضمن تحقيق الأهداف المرجوة من وراء تطبيقها. وقد تمت معالجة بيانات الدراسة إحصائياً باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS الذي بواسطة تم تطبيق الأساليب الإحصائية الآتية:

- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Coefficient Correlation) للتحقق من الصدق البنائي للمحاور باستخدام اسلوب الاتساق الداخلي.
- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach,s Alpha Coefficient) للتحقق من ثبات المحاور.
- التحليل الوصفي (Descriptive analysis) وعن طريقة يتم احتساب المتوسط والانحراف المعياري والتكرار والنسب المئوية ودرجة الاستجابة والترتب لمحاور الدراسة.
- اختبار التباين الأحادي (One way ANOVA) لقياس الفروق في المتوسطات لأكثر من مجموعتين.
- مستوى الدلالة الإحصائية عند (0.05).

4- عرض النتائج ومناقشتها.

- إجابة السؤال الأول: "ما واقع التطوير المهني الذاتي لمعلمات المرحلة الثانوية في مدينة الرياض من وجهة نظرهن؟"

للإجابة على السؤال اعلاه تم استخدام الاختبار الوصفي لوصف المحور الأول حيث تم احتساب المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، درجة الاستجابة والرتب، وكما هو موضح بالجدول رقم (5).

جدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات العينة على فقرات محور واقع التطوير المهني الذاتي مرتبة تنازلياً بحسب المتوسط الحسابي

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستجابة	ترتيب
9	استخدم (الانترنت، المواقع التربوية، برامج التواصل الاجتماعي) لتطوير ذاتي مهنيًا	4.60	0.60	مرتفعة جدا	1
7	ألتحق بالبرامج التدريبية المتاحة	4.42	0.71	مرتفعة جدا	2
2	أبذل جهدي في تأمل ممارستي المهنية للوصول إلى تنمية مهنية فعالة	4.37	0.71	مرتفعة جدا	3
3	أحرص على قراءة ما ينمي مهنيًا مثل (الكتب، الدوريات، المجلات، المراجع العلمية)	4.28	0.79	مرتفعة جدا	4
6	ألتحق ببرامج التعليم والتدريس عن بعد من خلال شبكة الإنترنت	4.22	0.84	مرتفعة جدا	5
8	أشارك في (حلقات النقاش، الحوار المهنية، الشبكات المهنية، مجتمعات التعلم المهنية) لتبادل الخبرات التربوية.	4.22	0.78	مرتفعة جدا	6
4	أنمي مهارة الكتابة لدي في المجال التربوي والعلمي.	4.02	0.95	مرتفعة	7
10	استخدم الحقيبة التدريبية الذاتية لتطوير مهاراتي التدريسية.	3.97	0.92	مرتفعة	8
5	أبحث عن فرص الالتحاق في برامج الدبلوم والدراسات العليا لاستكمال تطوري المهني والعلمي.	3.74	1.09	مرتفعة	9
1	أوظف ملف إنجازي المهني كأداة لتشخيص أدائي المهني عبر الزمن	3.53	1.11	مرتفعة	10
	المتوسط الكلي	4.14	0.53	مرتفعة	

يتضح من الجدول (5) بلغ المتوسط الكلي للمحور متوسط وقدره (4.14) من أصل (5) وهي درجة تقع في مستوى الاستجابة (3.40-4.19 / مرتفعة) وبانحراف معياري قدره (0.53) وهذا يدل على قرب عدم تشتت القيم من المتوسط ومن هذه القيم يدل أن هناك مستوى موافقة مرتفعة على فقرات المقياس بشكل كلي. تختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة السرحاني (2018) التي أظهرت محدودية واقع التنمية المهنية الذاتية لمعلمات المرحلة الابتدائية، ونتائج دراسة الجهيمان (2016) التي أظهرت أن ممارسة معلمات رياض الأطفال لأساليب التطوير المهني الذاتي جاءت بدرجة متوسطة.

أما بالنسبة للفقرات فحققت 6 فقرات (9-7-2-3-8) على مستوى استجابة (مرتفعة جدا) حيث حققت الفقرة رقم (9) أعلى متوسط قدره (4.60) وبانحراف معياري قدره (0.60) وبدرجة استجابة (مرتفعة جدا). بينما

حققت الفقرة رقم (8) على أقل متوسط في المستوى المرتفع جدا بمتوسط وقدره (4.22) وبانحراف معياري قدره (1.03) وبدرجة استجابة (مرتفعة جدا). وحققت 4 فقرات (4-10-5-1) على مستوى استجابة (مرتفعة) حيث حققت الفقرة رقم (4) اعلى متوسط قدره (4.02) وبانحراف معياري قدره (0.95) وبدرجة استجابة (مرتفعة). بينما حققت الفقرة رقم (1) على أقل متوسط في المستوى المرتفع بمتوسط وقدره (3.53) وبانحراف معياري قدره (1.11) وبدرجة استجابة (مرتفعة). من النتائج يتضح أن واقع التطوير المهني الذاتي لمعلمات المرحلة الثانوية في مدينة الرياض من وجهة نظرهن مرتفع.

وفيما يتعلق بالعبارات الأعلى رتبة في المحور هي:

حققت رقم (9) اعلى متوسط قدره (4.60) وبانحراف معياري قدره (0.60) وبدرجة استجابة (مرتفعة جدا)، مما يدل على أن معلمة المرحلة الثانوية تسعى للتطوير المهني الذاتي من خلال المواقع التربوية على الانترنت وبرامج التواصل الاجتماعي ويفسر ذلك أنها تستفيد من التقنية في دعم مهنتها وثقافتها ولا تعتمد في تطوير مهنتها ذاتيا من خلال برامج التطوير المهني التي تعقد من قبل الجهات الرسمية، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (w,Deyampport,2013) التي أثبتت أن برنامج التويتر كان مفيداً في تطوير التعلم الذاتي للمعلمين وداعماً لتلبية احتياجات التعلم المهنية الفردية، ونتيجة دراسة (Miller,2015) التي كشفت نجاح التطوير المهني عبر الانترنت في تطوير وتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس.

حققت الفقرة (7) متوسط قدره (4.42) وبانحراف معياري قدره (0.71) وبدرجة استجابة (مرتفعة جدا)، وهذا يدل على أن معلمات المرحلة الثانوية موافقات على الالتحاق بالبرامج التدريبية المتاحة التي تطرح من قبل الجهات الرسمية والتي تقدم الدورات التدريبية لأجل التطوير المهني، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة Taajamo (2016) التي أظهرت أن المعلمون يفضلون الالتحاق بأنشطة التطوير المهني الذاتي أكثر من البرامج التدريبية الرسمية لارتباطها مع الرضا الوظيفي والكفاءة الذاتية وفعالية الذات، ونتائج دراسة السرحاني (2018) التي أظهرت موافقة إلى حد ما بين معلمات المرحلة الابتدائية على الالتحاق بالبرامج التدريبية المتاحة.

حققت الفقرة (2) متوسط قدره (4.37) وبانحراف معياري قدره (0.71) وبدرجة استجابة (مرتفعة جدا)، وهذا يدل على أن معلمات المرحلة الثانوية موافقات على ممارسة التأمل المهني، ولديهن معلومات وفيرة عن التأمل المهني وأدواته وطريقة توظيفه من خلال التفكير في الممارسات التربوية وتحليل السلوكيات المتعلقة بالمهنة، مع رصد الصعوبات والمشكلات التي تحد من فاعلية المعلمة، تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الدهمش و الشمراني (2016) أن المعلمون موافقون على مجتمعات الممارسة المهنية ولها تأثير إيجابي على تحسين ممارساتهم، وتختلف مع نتيجة السرحاني (2018) التي أظهرت ضعف ممارسة معلمات المرحلة الابتدائية للتأمل المهني في أدائهن التدريسي.

وفيما يتعلق بالعبارات الأقل رتبة في المحور هي:

حققت فقرة رقم (10) متوسط وقدره (3.97) وبانحراف معياري قدره (0.92) وبدرجة استجابة (مرتفعة)، وهذا يدل على حسن استخدام المعلمات للأنشطة والوسائل التي تحتوي داخل الحقيبة التدريبية الذاتية والتي تكون معدة مسبقاً من خلال المواقع عبر الانترنت، أو تقوم المعلمة بإعدادها، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة القحطاني (2015) ودراسة السرحاني (2018) في فاعلية أثر استخدام الحقائق التدريبية على التعلم الذاتي.

حققت فقرة رقم (5) متوسط وقدره (3.74) وبانحراف معياري قدره (1.09) وبدرجة استجابة (مرتفعة)، مما يدل على أن معلمة المرحلة الثانوية تسعى للالتحاق ببرامج الدبلوم والدراسات العليا لتسعى إلى تطوير نفسها مهنيًا، فمعلمة المرحلة الثانوية تمتلك الوعي والقدرة بأهمية التحاقها ببرامج الدراسات العليا والأثر البالغ على نموها المهني.

حققت الفقرة رقم (1) على أقل متوسط في المستوى المرتفع بمتوسط وقدره (3.53) وبانحراف معياري قدره (1.11) وبدرجة استجابة (مرتفعة)، وهذا يدل على اهتمام معلمة المرحلة الثانوية في توثيق أعمالها وأهم الإنجازات التي حصدها أثناء أداء مهنتها من خلال ملف الإنجاز الذي يرصد فيه جميع الوثائق التي تعزز من التطوير المهني الذاتي للمعلمة، فتكون على دراية تامة في معرفة نقاط القوة وتعزيزها والتعرف على نقاط الضعف لتلافيها، وتتفق النتيجة السابقة مع دراسة السرحاني (2018) في اهتمام معلمات المرحلة الابتدائية في ملف الإنجاز حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.70).

أما بالنسبة لل فقرات فحققت 6 فقرات (9-7-3-6-8) على مستوى استجابة (مرتفعة جدا) حيث حققت الفقرة رقم (9) أعلى متوسط قدره (4.60) وبانحراف معياري قدره (0.60) وبدرجة استجابة (مرتفعة جدا).

● إجابة السؤال الثاني: "ما المعوقات التي تواجه معلمات المرحلة الثانوية في مدينة الرياض من وجهة نظرهن؟ للإجابة على السؤال اعلاه تم استخدام الاختبار الوصفي لوصف المحور الثاني حيث تم احتساب المتوسط، الانحراف المعياري، درجة الاستجابة والرتب، وكما هو موضح بالجدول رقم (6).

جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات العينة على فقرات محور المعوقات التي تواجه معلمات المرحلة الثانوية في مدينة الرياض عن التطوير المهني الذاتي مرتبة تنازليا بحسب المتوسط الحسابي

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستجابة	الرتب
8	ضعف الحوافز المادية للمعلمات المتميزات.	4.49	0.88	مرتفعة جدا	1
1	ارتفاع التكاليف المالية لبعض البرامج التدريبية.	4.28	0.89	مرتفعة جدا	2
6	ضعف الإمكانيات الموجودة في غرفة مصادر التعلم بالمدرسة.	4.27	0.90	مرتفعة جدا	3
5	زيادة النصاب التدريسي للمعلمة.	4.27	1.11	مرتفعة جدا	4
4	صعوبة تصفح المواقع الأجنبية التربوية بسبب عائق اللغة.	4.14	1.09	مرتفعة	5
7	إلزام المعلمة بطريقة في التدريس لا تفضلها.	4.03	1.18	مرتفعة	6
3	كثرة الأعباء الأسرية تحد من التحاق ببرامج التنمية المهنية الذاتية.	3.94	1.07	مرتفعة	7
10	النظرة السلبية لبعض الإدارات للتجديد والإبداع في التدريس يقلل من دافعية المعلم للتنمية الذاتية.	3.90	1.24	مرتفعة	8
9	إدارة المدرسة لا تعدل بين المعلمات.	3.45	1.39	مرتفعة	9
2	ضعف مهارات التعلم الذاتي ومهارات الحاسب الآلي يمنعي من تنمية نفسي ذاتيًا.	3.00	1.33	متوسطة	10
	المتوسط الكلي	3.98	0.63	مرتفعة	

يتضح من الجدول (6) أن المتوسط الكلي للمحور متوسط وقدره (3.98) من أصل (5) وهي درجة تقع في مستوى الاستجابة (4.19-3.40 / مرتفعة) وبانحراف معياري قدره (0.63) وهذا يدل على قرب عدم تشتت القيم من المتوسط ومن هذه القيم يدل أن هناك مستوى موافقة مرتفعة على فقرات المقياس بشكل كلي وتتفق النتيجة السابقة مع نتيجة دراسة الحربي (2016) على أن معوقات التنمية المهنية الخاصة بالمعلم كانت درجة عالية، ونتيجة السرحاني (2018) على أن معوقات التنمية المهنية لمعلمات المرحلة الابتدائية جاءت بدرجة مرتفعة.

أما بالنسبة للفقرات فحققت 4 فقرات (8-6-5) على مستوى استجابة (مرتفعة جدا) حيث حققت الفقرة رقم (8) أعلى متوسط قدره (4.49) وانحراف معياري قدره (0.88) وبدرجة استجابة (مرتفعة جدا). بينما حققت الفقرة رقم (5) على أقل متوسط في المستوى المرتفع جدا بمتوسط وقدره (4.27) وانحراف معياري قدره (1.11) وبدرجة استجابة (مرتفعة جدا). وحققت 5 فقرات (9-10-3-7-4) على مستوى استجابة (مرتفعة) حيث حققت الفقرة رقم (4) أعلى متوسط قدره (4.14) وانحراف معياري قدره (1.09) وبدرجة استجابة (مرتفعة). بينما حققت الفقرة رقم (9) على أقل متوسط في المستوى المرتفع بمتوسط وقدره (3.45) وانحراف معياري قدره (1.39) وبدرجة استجابة (مرتفعة). أما بالنسبة للفقرة رقم (2) فحققت مستوى متوسط بمتوسط وقدره (3.00) وانحراف معياري قدره (1.33) وبدرجة استجابة (متوسطة). من النتائج يتضح أن المعوقات التي تواجه معلمات المرحلة الثانوية في مدينة الرياض من وجهة نظرهن مرتفع.

وفيما يتعلق بالعبارات الأعلى رتبة في المحور هي:

حققت الفقرة رقم (8) أعلى متوسط قدره (4.49) وانحراف معياري قدره (0.88) وبدرجة استجابة (مرتفعة جدا)، وهذا يدل على الموافقة بشدة بين معلمات المرحلة الثانوية على أن قلة الحوافز المادية لهن من معوقات التطوير المهني الذاتي وقد يكون السبب وراء ذلك ضعف الإدارة المدرسية بالاهتمام بالمعلمة التي تسعى وراء تطويرها لذاتها وهذا يضعف دافعية المعلمة نحو التطوير المهني الذاتي، وفمنح المعلمة مكافأة تحفيزية يسهم في بث الحماس والدافعية نحو التطوير المهني الذاتي كما أنه يظهر على أداءاتها المهنية المتنوعة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Miller,2015) التي أثبتت أن الحوافز المادية تدفع هيئة التدريس للتطوير المهني، ونتيجة دراسة القحطاني (2015) التي أظهرت أن من الصعوبات التي تواجه المتدربات ضعف الحوافز المادية، ونتيجة دراسة السرحاني (2018) التي أظهرت أن من الصعوبات التي تواجه معلمات المرحلة الابتدائية قلة الحوافز المادية.

وحققت الفقرة رقم (1) متوسط قدره (4.28) وانحراف معياري قدره (0.89) وبدرجة استجابة (مرتفعة جدا)، ويفسر ذلك إلى معلمات المرحلة الثانوية يرغبن بالتطوير المهني الذاتي من خلال التحاقهن بالدورات التدريبية ولكن يعيق ذلك المغالاة في تكاليف الدورات التدريبية.

وحققت الفقرة رقم (6) متوسط قدره (4.27) وانحراف معياري قدره (0.90) وبدرجة استجابة (مرتفعة جدا)، ويدل ذلك على ضعف الإمكانيات الموجودة في غرفة مصادر التعلم بالمدرسة والتي تحد من فاعلية التطوير المهني الذاتي لمعلمة المرحلة الثانوية ويتمثل ذلك في قلة توفير مصادر التعلم المطبوعة و الاللكترونية وقلة توفير الأجهزة التقنية مع ضعف البنية التحتية للشبكة العنكبوتية في مدرسة، فهذا المدخل من التطوير يحتاج إلى إمكانيات مادية وبالتالي فإن المعلمات يرون أهمية توفير هذه الإمكانيات كأولية لتحقيق التطوير المهني الذاتي، وتتفق النتيجة الحالية مع نتيجة دراسة الحربي (2016) التي أشارت إلى أن من معوقات التنمية المهنية ضعف التجهيزات التقنية، ونتيجة دراسة السرحاني (2018) التي أشارت إلى من معوقات التنمية للمعلمات ضعف الإمكانيات الموجودة في غرفة المصادر.

وفيما يتعلق بالعبارات الأقل رتبة في المحور هي:

حققت الفقرة رقم (2) متوسط قدره (3.00) وانحراف معياري قدره (1.33) وبدرجة استجابة (متوسطة)، مما يدل على ضعف مهارات التعلم الذاتي ومهارات الحاسب الآلي يمنعي من تنمية نفسي ذاتيًا، فالمعلمة تحتاج إلى التثقيف والتوعية نحو التعلم الذاتي واستخدام الحاسب الآلي من قبل الإدارة المدرسية وخاصة القائدة والموجهة التربوية مما يؤدي ذلك إلى رفع مستوى وعيهم في التطوير الذاتي.

- إجابة السؤال الثالث: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في محوري الدراسة تعزي لمتغيري سنوات الخبرة والمؤهل العلمي؟"
أولاً- سنوات الخبرة:

تم استخدام اختبار التباين الاحادي (اختبار ف) لمعرفة الفروق في متوسطات محوري الدراسة تبعا لمتغير سنوات الخبرة كما هو موضح بالجدول رقم (8).

جدول (8) اختبار التباين الأحادي للفروق في متوسطات تبعا لمتغير سنوات الخبرة

المحور	التحليل الوصفي			تحليل التباين					
	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	درجة المعنوية
واقع التطوير المهني الذاتي	أقل من 5 سنوات	66	4.15	بين المجموعات	.0230	2	.0120	.0400	.9600
	من 5 الى 10 سنوات	101	4.12	داخل المجموعات	73.451	257	.2860		
	أكثر من 10 سنوات	93	4.14	المجموع	73.474	259			
المعوقات التي تواجه المعلمات	أقل من 5 سنوات	66	3.85	بين المجموعات	1.402	2	.7010	1.781	.1710
	من 5 الى 10 سنوات	101	4.03	داخل المجموعات	101.174	257	.3940		
	أكثر من 10 سنوات	93	4.01	المجموع	102.576	259			

درجة المعنوية دالة إحصائيا عند (0.05)**

وبالنظر للجدول اعلاه نجد أن القيمة الفائية لمحوري الدراسة غير دالة إحصائيا عند (0.05) وهذا يدل أنه لا يوجد فروقات في المتوسطات تبعا لسنوات الخبرة لمحوري الدراسة حيث بلغت القيمة الفائية للمحور الأول (0.04) وبلغت القيمة الفائية للمحور الثاني (1.781) وهي قيم غير دالة احصائيا حيث بلغت الدلالة اعلى من (0.05). وبذلك نستنتج أن واقع التطوير المهني الذاتي لمعلمات المرحلة الثانوية في مدينة الرياض من وجهة نظرهن لا يوجد بينها فرق باختلاف خبراتهن.
ثانياً- المؤهل العلمي:

تم استخدام اختبار التباين الاحادي (اختبار ف) لمعرفة الفروق في متوسطات محوري الدراسة تبعا لمتغير المؤهل العلمي كما هو موضح بالجدول رقم (9).

جدول (9) اختبار التباين الاحادي للفروق في متوسطات تبعا لمتغير المؤهل العلمي

المحور	التحليل الوصفي			تحليل التباين					
	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	درجة المعنوية
واقع التطوير المهني الذاتي	دبلوم	29	4.20	بين المجموعات	.198	2	.0990	.3470	.7070
	بكالوريوس	201	4.13	داخل المجموعات	73.276	257	.2850		
	دراسات عليا	30	4.09	المجموع	73.474	259			
المعوقات التي تواجه معلمات الثانوية	دبلوم	29	3.74	بين المجموعات	2.085	2	1.043	2.666	.0710
	بكالوريوس	201	4.02	داخل المجموعات	100.491	257	.3910		
	دراسات عليا	30	3.91	المجموع	102.576	259			

درجة المعنوية دالة إحصائيا عند (0.05)**

وبالنظر للجدول اعلاه نجد أن القيمة الفائية لمحوري الدراسة غير دالة احصائياً عند (0.05) وهذا يدل أنه لا يوجد فروقات في المتوسطات تبعا للمؤهل العلمي لمحوري الدراسة حيث بلغت القيمة الفائية للمحور الأول (0.347) وبلغت القيمة الفائية للمحور الثاني (2.666) وهي قيم غير دالة احصائياً حيث بلغت الدلالة اعلى من (0.05). وبذلك نستنتج أن نظره المعلمات للمعوقات التي تواجه معلمات المرحلة الثانوية في مدينة الرياض من وجهة نظرهن لا يوجد بينها فرق باختلاف مؤهلاتهن الدراسية.

التوصيات والمقترحات:

بناءً على النتائج التي تم التوصل إليها توصي الباحثة وتقتح بالتالي:

- 1- سعي وزارة التعليم نحو تقديم آلية واضحة تستهدف المعلمات المتميزات في تطويرهن المهني الذاتي ومنحهن المكافأة والحوافز المادية وكل ما يدفعهن نحو التطوير المهني الذاتي المستمر كأولوية للمعلمة في الالتحاق بالبرامج التدريبية، وتأهيلها إلى مناصب القيادة والإشراف التربوي.
- 2- إقرار برنامج مالي ليتولى كافة التكاليف اللازمة لبرامج التطوير والتدريب المهني للمعلمات الراغبات في التطوير المهني، أو تقديم برامج التدريب والتطوير المهني بأسعار مناسبة، مع احتساب جميع الدورات التدريبية التي تحصل عليها المعلمة لأنها تسعى في تطويرها المهني.
- 3- دعم البيئة المدرسية واثرائها بالإمكانيات المادية كالكتب والمجلات العلمية والأجهزة التقنية المتنوعة التي تساهم في مساعدة المعلمة على قضاء الوقت المناسب للتطوير المهني الذاتي، مع اتاحة الفرصة والوقت للمعلمة في قضاء الوقت المناسب للتطوير المهني داخل المدرسة.
- 4- تخفيف النصاب التدريسي الذي يقف عائقاً أمام التطوير المهني الذاتي للمعلمة، وعدم تكليفها بمهام وأنشطة ثقيلة تحد من دافعيتها للعمل والإبداع.
- 5- عند عقد برامج التدريب والتطوير المهني التي تعقدتها وزارة التعليم لابد من اتاحة المجال لجميع المعلمات فرصة الحضور والاستفادة من البرامج المقدمة.
- 6- كما تقتح الباحثة إجراء دراسات في الموضوعات الآتية:
 1. أثر الحوافز المادية على التطوير المهني الذاتي لمعلمات المرحلة الثانوية.
 2. الجذور التاريخية للتطوير المهني الذاتي من وجهة نظر إسلامية.
 3. أثر التطوير المهني الذاتي لمعلمة المرحلة الثانوية على التحصيل العلمي للطالبات.

قائمة المراجع

أولاً- المراجع بالعربية:

- أحمد، شاكراً (2009). الارتقاء بالهيئة التعليمية في مؤسسات التعليم العالي في الوطن العربي- صيغ التنمية المهنية نموذجاً. ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الثاني عشر للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي "المواءمة بين مخرجات التعليم العالي وحاجات المجتمع في الوطن العربي"، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم-"10/12/2009م بيروت: لبنان.
- بدير، كريمان، وعبد الرحيم، هناء (2014). التعلم الذاتي رؤية تطبيقية متقدمة. مصر، القاهرة: عالم الكتب.

- التركي، خالد (2015). استخدام التعلم الذاتي في تطوير الأداء المهني للمعلمين. مجلة العلوم الإنسانية: جامعة المرقب- كلية الآداب بالخميس، ع10، 67-87.
- جرجس، جرجس (2005). معجم مصطلحات التربية والتعليم. لبنان، بيروت: دار النهضة العربية.
- الجهيمان، شذا (2016). تصور مقترح للتطوير المهني الذاتي لمعلمات رياض الأطفال في المملكة العربية السعودية في ضوء التجارب العالمية: دراسة ميدانية على منطقة الرياض (رسالة دكتوراه غير منشورة). كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.
- الحازمي، بندر (2016). تجربة التدريب عن بعد في مدارس الإدارة العامة للتعليم بمنطقة مكة المكرمة والمدارس والأكاديميات السعودية بالخارج، ورقة عمل مقدمة لمؤتمر (إعداد وتدريب المعلم في ضوء مطالب التنمية ومستجدات العصر) بجامعة أم القرى، كلية التربية، (23-25) ربيع الثاني.
- حافظ، أفنان (2016). معوقات تدريب معلمات العلوم أثناء الخدمة وسبل التغلب عليها، ورقة عمل مقدمة لمؤتمر (إعداد وتدريب المعلم في ضوء مطالب التنمية ومستجدات العصر) جامعة أم القرى، كلية التربية، (23-25) ربيع الثاني.
- الحري، نورة (2016). تصور مقترح للتنمية المهنية لمعلمات المرحلة الابتدائية بالمملكة العربية السعودية في ضوء التجارب العالمية. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- خليل، محمد (2006). التقويم الذاتي في التربية. الأردن، عمان: المؤسسة العربية للدراسات والنشر.
- خوج، فخرية (2016). أساليب ومجالات مراكز التدريب التربوي وتحقيق التنمية المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية، ورقة عمل مقدمة لمؤتمر (إعداد وتدريب المعلم في ضوء مطالب التنمية ومستجدات العصر) جامعة أم القرى، كلية التربية (23-25) ربيع الثاني.
- الدهمش، عبد الولي، والشمراني، سعيد (2016). اتجاهات معلمي العلوم بالمرحلة الثانوية في المملكة العربية السعودية نحو مجتمعات التعلم المهنية، ورقة عمل مقدمة لمؤتمر (إعداد وتدريب المعلم في ضوء مطالب التنمية ومستجدات العصر) جامعة أم القرى، كلية التربية (23-25) ربيع ثاني.
- الذيابي، طلال (2006). انضمام المملكة لمنظمة التجارة العالمية وأثره على التدريب. بحث مقدم في اللقاء السنوي الثالث عشر للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية: إعداد المعلم وتطويره في ضوء المتغيرات المعاصرة، جامعة الملك سعود: الرياض.
- الزائدي، أحمد؛ والزهراني، مرضي (1437هـ). ثقافة بحوث الفعل السائدة لدى معلمي المدارس الثانوية بمحافظة جدة، ورقة عمل مقدمة لمؤتمر (إعداد وتدريب المعلم في ضوء مطالب التنمية ومستجدات العصر) جامعة أم القرى، كلية التربية (23-25) ربيع ثاني.
- السرحاني، فائزة (2018). معوقات التنمية المهنية الذاتية لدى معلمات المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض من وجهة نظرهن. مجلة البحث العلمي في التربية: جامعة عين شمس- كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، ع19، ج4، 497-571.
- السنبل، عبد العزيز (2003). استشراف مستقبل التدريب عن بعد في المملكة العربية السعودية، الرياض: مركز بحوث كلية التربية، جامعة الملك سعود.
- الشهري، راجح (2019). تقييم دورات المركز الوطني للتطوير المهني والتعليمي ومدى فاعليتها في تطوير أداء المعلمين والمعلمات. مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، مج 11، ع1، 1-31.

- عامر، طارق (2012). النمو والتنمية المهنية للمعلم التدريب أثناء الخدمة. مصر، القاهرة: مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع.
- العبد الكريم، إيمان (2015). مقارنة التطوير المهني لمعلمات العلوم في مدينة الرياض بمعايير التطوير المهني لمعلمي العلوم في الولايات المتحدة. مجلة العلوم التربوية/ مج 27، ع2، كلية التربية، جامعة الملك سعود، 299-321.
- العجاجي، عبد اللطيف (2017). متطلبات التطوير المهني الذاتي لمعلمي التعليم العام بالمملكة العربية السعودية. مجلة كلية التربية: جامعة أسيوط- كلية التربية، مج33، ع1، 174-216.
- العليان، فهد (2010). تصور مقترح للتطوير المهني الذاتي لمعلمي الرياضيات بالمرحلة المتوسطة من وجهة نظر المختصين والممارسين (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة أم القرى، مكة المكرمة. من <http://search.mandumah.com.sdl.idm.oclc.org/Record/611199>
- الفهيد، هيلة (2013). التنمية المهنية الذاتية لمديرات المراحل الابتدائية الأهلية في مدينة الرياض-نموذج مقترح. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الإدارة والاشرف التربوي، كليات الشرق العربي: الرياض.
- القحطاني، عفاف (2015). واقع استخدام المدربات بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض لأساليب التعلم الذاتي في ضوء فلسفة تعليم الكبار، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.
- القرني، محمد (2018). احتياجات التنمية المهنية الذاتية لمعلمي المرحلة الابتدائية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الملك سعود، الرياض.
- كعكي، سهام، وزرعة، سوسن (2012). جودة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية. المجلة التربوية: جامعة الكويت- مجلس النشر العلمي، مج27، ع105، 289-342.
- المسعد، أحمد (2012). الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس للتدريس في بيئة التعلم الإلكتروني. مجلة جامعة الملك سعود- العلوم التربوية والدراسات الإسلامية: جامعة الملك سعود، مج24، ع1، 229-266.
- هيئة تقويم التعليم، (1437هـ). المعايير المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية، تم الاسترجاع في 1442/3/8هـ [/https://www.etc.gov.sa](https://www.etc.gov.sa)
- وزارة التربية والتعليم، (1442هـ). احصائيات الخدمة الالكترونية. تم الاسترجاع في 1442/3/8هـ <https://www.moe.gov.sa/ar/Pages/default.aspx>
- وزارة التربية والتعليم، (2011). دليل مشروع الملك عبد الله بن عبد العزيز لتطوير التعليم العام، الرياض: إصدارات، وزارة التعليم المملكة العربية السعودية.
- وزارة المعارف، (1416). اللجنة العليا لسياسة التعليم بالمملكة العربية السعودية، ط4، الرياض: مطابع وزارة المعارف.
- وهبة، عماد (2015). اتجاهات معاصرة في التنمية المهنية للمعلم. مصر، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
- يوسف، عبد المعطي (2005). إدارة التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية. المؤتمر العلمي السادس لكلية التربية بعنوان " التنمية المستدامة للمعلم العربي في الفترة 23-24-2009م، كلية التربية، جامعة القاهرة: القاهرة.

ثانيًا- المراجع بالإنجليزية

- Bubb,S (2004). The Insider's Guide to early Professional Development: Succeed in your first five years as a teacher. London: Rutledge Falmer

- Matti Taajamo (2016) Teachers ' Professional Development in Nordic Countries Paper presented of European Educational Research Association. University of Jyväskylä.
- Miller, Kathryn (2015): MOTIVATING FACTORS AND BARRIERS TO ONLINE FACULTY PROFESSIONAL DEVELOPMENT. Unpublished PhD Thesis, Morehead State University, USA.