



**واقع التنمية المهنية للمشرفين التربويين بمدينة الرياض  
من وجهة نظرهم**

إعداد

**مبارك عبدالله مبارك الدوسري**

مشرف تربوي - وزارة التعليم

بحث مشتق من رسالة الماجستير الخاصة بالباحث

## واقع التنمية المهنية للمشرفين التربويين بمدينة الرياض من وجهة نظرهم

إعداد

مبارك عبدالله مبارك الدوسري

مشرف تربوي - وزارة التعليم

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع التنمية المهنية للمشرفين التربويين بمدينة الرياض من وجهة نظرهم، وتسليط الضوء على أبرز المعوقات التي تحد من تمتيتهم المهنية، وأيضاً سبل التطوير التي تحقق التنمية المهنية المنشودة لهم. ولتحقيق أهداف هذه الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة أداة رئيسة للدراسة، تكونت من (٤٥) فقرة وزعت في ثلاثة مجالات. وبعد تأكد الباحث من ثبات وصدق الأداة، تم تطبيقها على عينة الدراسة البالغ عددهم (٢٠١) مشرفاً تربوياً من جميع مكاتب التعليم بمدينة الرياض.

وكان من أبرز النتائج ما يلي:

أظهرت نتائج الدراسة بأن المشرفين التربويين غير موافقين على واقع التنمية المهنية للمشرفين التربويين بمدينة الرياض.

أن هناك معوقات تحد من التنمية المهنية للمشرفين التربويين، والتي من أبرزها: قلة الفرص المتاحة للابتعاث، كثرة المسؤوليات الإدارية المطلوبة من المشرف التربوي. المشرفون التربويون موافقون بشدة على أبرز سبل التطوير التي تحقق التنمية المهنية المنشودة لهم، والتي من أبرزها: تقديم حوافز مادية للمشرف التربوي المتميز في التنمية المهنية، إشراك المشرف التربوي في تحديد احتياجاته من برامج التنمية المهنية.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد الدراسة حول واقع التنمية المهنية للمشرفين التربويين بمدينة الرياض تبعاً لمتغيرات الدراسة.

الكلمات المفتاحية: التنمية المهنية، مشرفين تربويين، مدينة الرياض مقدمة

إن ما يمر به العالم اليوم من متغيرات اجتماعية، وثقافية، وسياسية، واقتصادية على وجه الخصوص، مؤشراً لبدء عصر جديد من النظم التعليمية بمؤسساتها التربوية المختلفة. لقد

باتت المؤسسات التربوية في حالة تطور مستمر، نتيجة لما يدور حولها من تقدم وتوسع مذهل في شتى ألوان المعرفة، وتأثرت مدخلاتها وعملياتها ومخرجاتها إلى حد كبير بالتطور الهائل الذي يمر به العالم المعاصر في كافة المجالات، وظهرت أساليب جديدة في المؤسسة التعليمية استجابة للتطورات المعقدة، وهذا يتطلب إعداداً وتدريباً مهنيّاً للقوى العاملة في هذه المؤسسات (عبدالرحمن، ٢٠١٣م، ص ٤٢).

ويعد الإشراف التربوي أداة لتحسين العملية التعليمية التعلمية، كما أن اهتماماته أصبحت تؤثر في جميع العوامل المؤثرة على عمليات التعلم، ومن ذلك المعلم، وأن نجاح المعلم في رسالته مرهون بنجاح الإشراف التربوي في القيام بأدواره (عبدالحى، ٢٠١٣م، ص ١١٤). ولكي يحقق الإشراف التربوي التطلعات التي يوليها اهتماماً صانع القرار في المملكة، كان لزاماً أن يبدأ بتطوير أهم ركائزه، وهو المشرف التربوي، الذي أصبح بحاجة لتحسين ممارساته الإشرافية عبر برامج تنمية مهنية، أخذة بالاعتبار أحدث ما قدم في الميدان التربوي، وتواكب في نتائجها مستجدات العصر.

ولهذا جذبت التنمية المهنية اهتماماً متزايداً كما لم يحدث من قبل، والتي من خلال تفعيل برامجها وأساليبها أمكن مواجهة التغيرات السريعة، وأيضاً تلبية المطالب المستمرة لإيجاد معايير عالية تحسن من جودة التعليم (Craft, 2002, p.6). كما ينظر الكثير من التربويين إلى التنمية المهنية، بأنها وسيلة حماية لأدوارهم المهنية التي يعترضها الضعف، بسبب نقص المعرفة حول التطورات الراهنة، ولهذا اعتبرت التنمية المهنية الإيجابية المبكرة، فرصة مؤثرة للغاية للتطوير الوظيفي، وتعزيز المهارات، ويذكر البعض، بأن التنمية المهنية أسهم في توسيع آفاق الوعي المهني والتطلعات الواضحة لتحقيق النجاح (Glover and Law, 1996, p.104).

وقد أشارت بيتت (Pettet, 2013, p.13) بأنه تم استبدال مصطلح التدريب أثناء الخدمة وتسميتها بالتنمية المهنية في عام ١٩٩٠م، ويذكر مدبولي (٢٠٠٢م، ص ص ٢٠-٢١) بأن هذا التحول كان بمثابة الخروج من مأزق برامج التدريب المركزية غير المجدية، والتي تزايدت الشكاوى والانتقادات الموجهة إليها، وتجاوزها نحو أفق أوسع هي التنمية المهنية.

وتظهر أهمية التنمية المهنية للمشرف التربوي في تجدد الأدوار والمفاهيم الحديثة للإشراف التربوي، وفي المسار المقابل، تطور العملية التعليمية بكافة جوانبها بما تقتضيه متطلبات هذا العصر، وهو ما أدى بطبيعة الحال، إلى تغير احتياجات المعلم ومتطلباته، لذا لم تعد السمات الشخصية والخبرات السابقة للمشرف التربوي كافية لتلبي هذه الاحتياجات المتجددة للمعلم.

**الدراسات السابقة:**

تتجه الدراسات التي جاءت في سياق مشكلة الدراسة إلى أهمية التنمية المهنية للمشرفين التربويين، حيث سيتم تناولها من الأقدم إلى الأحدث، على النحو الآتي:

دراسة المقرن (٢٠٠٥م) التي هدفت التعرف على واقع إسهامات مديري مراكز الإشراف التربوي في النمو المهني للمشرفين التربويين في المجالات التالية: "التخطيط، التنظيم، الإشراف التربوي وأساليبه، العلاقات الإنسانية، المتابعة والتوجيه، التقويم التربوي، تقنية المعلومات" من وجهة نظر عينة الدراسة، والتي تألفت من (٢٨٢) مشرفاً تربوياً بمدينة الرياض. وأظهرت النتائج بأن درجة إسهامات مديري مراكز الإشراف في النمو المهني كانت (متوسطة) فيما يتعلق ببعيد الدراسة (الممارسة)، أما بعد (الأهمية) فكانت الدرجة (عالية)، كما أظهرت درجة موافقة كبيرة للمقترحات التي تعزز إسهام مديري مراكز الإشراف في النمو المهني للمشرفين التربويين.

وأجرت الحارثية (٢٠٠٦م) دراسة هدفت إلى تقويم برامج التنمية المهنية المختلفة التي تقدمها وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان للمشرفين التربويين. تألفت عينة الدراسة من (٢٤٧) مشرفاً ومشرفة من مختلف مناطق السلطنة. وجاءت أهم نتائجها بأن الدورات التدريبية القصيرة، والمشاعل والملتقيات التربوية، مفعلة بشكل أكبر من بقية البرامج المطروحة، والتي جاء تقدير تكرار استخدامها وفعاليتها ضعيفاً من وجهة نظر المشرفين التربويين أنفسهم. كما بينت أن هناك العديد من المعوقات التي تعيق فاعلية برامج التنمية المهنية وبدرجات عالية.

أما دراسة المالكي (٢٠٠٩م) التي هدفت التعرف على مدى إسهام مسؤولي الإدارة العامة للإشراف التربوي بوزارة التربية والتعليم في النمو المهني للمشرفين التربويين في جهاز الوزارة وكذلك التعرف على المقترحات التي يراها مجتمع الدراسة لرفع مستوى هذا الإسهام. وقد تمثل مجتمع الدراسة من (٤٧) مشرفاً تربوياً بجهاز وزارة التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية. وكانت أهم النتائج وجود إسهام بدرجة كبيرة من مسؤولي الإدارة في الجوانب المتعلقة بالنمو الفني والإداري، لتعريف المشرفين التربويين بالأنماط، والمفاهيم والأدوار الإشرافية. كما بينت أيضاً نتائج مقترحات مجتمع الدراسة والتي من أبرزها: تنظيم الدورات والمحاضرات المشتركة مع الكوادر التربوية المختلفة، تخفيف العبء الإشرافي على المشرفين التربويين ليتمكنوا من التدريب والتطوير الذاتي.

أما في دراسة ميز (Maze, 2009) التي هدفت التعرف على تصور المشرفين لتنميتهم المهنية في مراكز الخدمات التربوية الإقليمية بولاية تكساس في مجال القيادة التربوية وأثرها على التحصيل الدراسي للطلاب. وقد طبقت الدراسة على (٢٩٢) مشرفاً مدرسياً في ولاية تكساس الأمريكية. وأظهرت النتائج أن تصور المشرفين لتنميتهم المهنية في مجال القيادة التربوية وأثرها على التحصيل الدراسي للطلاب جاء فعال بدرجة (عالية) بشكل عام. كما كشفت أن هناك علاقة بين المهارات القيادية للمشرفين وبالتحصيل الدراسي للطلاب، وأن أبرز المعوقات هي في قلة المخصصات المالية للتنمية المهنية للمشرفين.

كذلك دراسة عبدالرحمن (٢٠١١م) التي هدفت التعرف على درجة فاعلية برامج التنمية المهنية للمشرفين التربويين في وزارة التربية والتعليم الأردنية وتقديم نموذجاً مقترحاً للتطوير. وتألفت عينة الدراسة من (٢٧٩) مشرفاً ومشرفة من مختلف التخصصات في المملكة الأردنية. وتلخصت نتائج الدراسة بأن درجة فاعلية البرامج بشكل عام كما يراها المشرفون التربويون كانت بدرجة (متوسطة) في جميع مجالاتها ومعظم فقراتها، وأن هناك معوقات تحد من فاعلية برامج التنمية المهنية للمشرفين التربويين من أهمها: عدم وضوح أهداف هذه البرامج، ضعف التخطيط الذي يؤديه المسؤولون تجاه هذه البرامج، ضعف التعاون والتنسيق بين الإدارات المعنية.

وأما دراسة الهيم (٢٠١١) التي استهدفت إلقاء الضوء على الأطر النظرية المعاصرة في التنمية المهنية في مجال التربية والتعليم وتقديم نموذجاً نظرياً وفكرياً لمفهوم ومضمون التنمية المهنية في المجال التعليمي، وقد توصلت إلى مجموعة من التوصيات، منها: ضرورة إنشاء مراكز متخصصة للتنمية المهنية في المجال التربوي، العمل على نشر ثقافة الوعي بأهمية التنمية المهنية بين كافة العاملين في المنظومة التربوية التعليمية، أن تتنوع وتتعدد وسائل وأساليب التنمية المهنية لتناسب مع كافة الاحتياجات.

كما أجرى أبو الجديان (٢٠١٢م) دراسة هدفت إلى تطوير النمو المهني للمشرفين التربويين بمدارس وزارة التربية والتعليم ووكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة في ضوء التجارب العالمية من خلال تحديد درجة تقدير المشرفين التربويين لفاعلية برامج النمو المهني المقدمة لهم. وقد تمثلت عينة الدراسة من (١٧٠) مشرفاً ومشرفة. وأظهرت نتائجها درجة عالية من تقدير المشرفين التربويين لفاعلية برامج النمو المهني المقدمة لهم، وعلى وجه التحديد البرامج التي تنمي المجال العلمي لديهم، كما كشفت أن هناك نسبة من المشرفين غير مواكبين لحوسبة التعليم.

**مشكلة الدراسة:**

نظراً لأهمية الدور الذي يقوم به المشرف التربوي لتحقيق الأهداف التعليمية من خلال تطوير وتحسين أداء المعلمين، بالإضافة إلى الحاجة إلى مواكبة التطور في مجال عمله، وهي ما أشارت إليه دراسة الزهراني (٢٠٠٩م) التي تؤكد على ضرورة مسايرة المشرف التربوي للتطورات العالمية فيما يتعلق بالنواحي الإشرافية، ولهذا أصبح من المهم تسليط الضوء على ضرورة التنمية المهنية التي تلبي تلك الحاجة.

وقد أشارت العديد من الدراسات لأهمية التنمية المهنية، منها دراسة الهيم (٢٠١١م) التي أوصت بالعمل على نشر ثقافة الوعي بأهمية وضرورة التنمية المهنية بين كافة العاملين في المنظومة التربوية التعليمية، دون النظر للمكانة والمستوى الوظيفي، وذلك تأكيداً وتطبيقاً للمفاهيم التربوية المعاصرة والمستحدثة في الفكر التربوي المعاصر.

بالإضافة إلى دراسة شارب (Sharp, 2014) التي دعت للحاجة إلى وجود برامج تنمية مهنية تواكب تطلعات القرن الواحد والعشرين، والتي من شأنها أن توفر فرصاً حقيقية تنسجم مع الأهداف التعليمية.

بالرغم من ذلك، أظهرت دراسة عايش وآخرون (٢٠١١م) بأن هناك ضعف في البرامج المهنية المتخصصة التي تقدمها الجهات الإشرافية، وأن جل ما يقدم للمشرفين من معلومات يتسم بالعمومية. أيضاً دراسة البابطين (٢٠٠٨م) التي أشارت إلى عدم كفاية إعداد المشرفين التربويين وتأهيلهم للعمل الإشرافي والقيام بمهامهم بالشكل الفعال.

كذلك دراسة أبو الجديان (١٤٣٣هـ) التي أظهرت وجود قصور في مواكبة المشرفين التربويين للتقنية، وأن البعض لا يزال يعتمد على الطرق التقليدية في إيصال المعلومات للمعلمين. كما أشارت دراسة عبدالرحمن (٢٠١١م) إلى وجود معوقات تحد من فاعلية برامج التنمية المهنية للمشرفين التربويين، كضعف التخطيط تجاه برامج التنمية المهنية وتنفيذها، وتركيز هذه البرامج على الجوانب النظرية وافتقارها للجوانب العملية. لهذا كان الغرض من هذا البحث تسليط الضوء على واقع التنمية المهنية للمشرفين التربويين بمدينة الرياض من وجهة نظرهم.

**أسئلة الدراسة:**

تحاول هذه الدراسة الإجابة عن الأسئلة التالية:

- ما واقع التنمية المهنية للمشرفين التربويين بمدينة الرياض من وجهة نظرهم؟
- ما المعوقات التي تحد من التنمية المهنية للمشرفين التربويين من وجهة نظر أفراد الدراسة؟
- ما سبل تطوير التنمية المهنية للمشرفين التربويين من وجهة نظر أفراد الدراسة؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) حول واقع التنمية المهنية للمشرفين التربويين بمدينة الرياض تعزى للمتغيرات (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، عدد الدورات التدريبية) من وجهة نظر أفراد الدراسة؟

**أهداف الدراسة:**

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- التعرف على واقع التنمية المهنية للمشرفين التربويين بمدينة الرياض من وجهة نظرهم.
- تسليط الضوء على أبرز المعوقات التي تعترض المشرفين التربويين في تنميتهم المهنية.
- معرفة سبل التطوير التي تحقق التنمية المهنية المنشودة للمشرفين التربويين.
- التعرف على فروق استجابات المشرفين التربويين حول واقع تنميتهم المهنية باختلاف متغيرات الدراسة (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، عدد الدورات التدريبية).

**أهمية الدراسة:**

تتمثل الأهمية العلمية لهذه الدراسة في الآتي:

- قد تضيف هذه الدراسة خطوة نحو تطور الإشراف التربوي، خصوصاً مع بدء تنفيذ منظومة مؤشرات الأداء الإشرافي، من خلال إعادة تشكيل المفاهيم المتعلقة بالتنمية المهنية للمشرفين التربويين.
- قد تسهم هذه الدراسة في تسليط الضوء على أفضل أساليب التنمية المهنية في مجال الإشراف التربوي.

وتكمن الأهمية العملية للدراسة في الآتي:

- قد تساعد نتائج هذه الدراسة إدارة الإشراف التربوي، في تحديد وتطوير برامج التنمية المهنية للمشرفين التربويين.

▪ قد تسهم هذه الدراسة برفع الوعي لدى المشرفين التربويين تجاه تنميتهم المهنية وتحسين ممارساتهم الإشرافية من خلال التخطيط لها.

### حدود الدراسة:

اقتصرت هذه الدراسة على المشرفين التربويين بمكاتب التعليم في مدينة الرياض. كما اقتصرت على واقع التنمية المهنية للمشرفين التربويين بمدينة الرياض، وطبقت في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ١٤٣٦/١٤٣٧هـ.

### مصطلحات الدراسة:

**التنمية المهنية:** هي جهود مؤسسية منظمة، ومخطط لها، تعمل على التحسين المستمر للمهارات، والمعارف، والاتجاهات التي يحتاجها المشرفين التربويين ليصبحوا أكثر فاعلية كأفراد وأعضاء في جماعات العمل.

**المشرف التربوي:** هو شخص يمتلك خبرات، ومؤهلات مهنية، تؤهله لأن يصبح المسؤول عن تحسين وتطوير مستوى أداء المعلمين، والنهوض بعمليتي التعليم والتعلم، من خلال ممارسة أساليب إشرافيه متنوعة.

### منهج الدراسة وإجراءاتها:

#### منهج الدراسة:

استعرض الباحث منهج الدراسة وإجراءاتها على النحو الآتي:

اتباع الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي المسحي، والذي بواسطته يتم معرفة بعض الحقائق التفصيلية عن واقع الظاهرة المدروسة، مما يمكن الباحث من تقديم وصف شامل وتشخيص دقيق لذلك الواقع (العساف، ٢٠٠٦م، ص ١٩٣).

#### مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من جميع المشرفين التربويين في مكاتب التعليم بمدينة الرياض، والبالغ عددهم (٤١٧) مشرفاً تربوياً للبنين، بحسب إحصائية إدارة الإشراف التربوي التابعة للإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض للعام الدراسي ١٤٣٥/١٤٣٦هـ. وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة مكونة من (٢٠١) مشرفاً تربوياً، وهي تمثل نسبة ٤٨% من حجم مجتمع الدراسة. وبعد التطبيق الميداني لأداة الدراسة تم استرداد (١٢٥) استبانة تمثل نسبة ٦٢% من حجم عينة الدراسة.

يتصف أفراد الدراسة بعدد من الخصائص في ضوء متغيرات الدراسة، والجدول رقم (١) يوضح ذلك.



## الجدول رقم (١)

## توزيع أفراد الدراسة وفق لمتغيرات الدراسة

النسبة	التكرار	المتغيرات
٥٨,٤	٧٢	بكالوريوس
٣٨,٤	٤٨	ماجستير
٣,٢	٤	دكتوراه
٢٨,٨	٣٦	١-٥ سنوات
١٦,٠	٢٠	أكثر من ٥-١٠ سنوات
٥٥,٢	٦٩	أكثر من ١٠ سنوات
٥,٦	٧	١-٥ دورات
١٨,٤	٢٣	٦-١٢ دورة
٧٦,٠	٩٥	١٢ دورة فأكثر

## أداة الدراسة:

استخدم الباحث الاستبانة أداة رئيسة للدراسة، تم تصميمها بالاستفادة من الإطار النظري والدراسات السابقة المشابهة. وتم تقسيمها على النحو التالي:

القسم الأول: البيانات الأولية، وتشتمل على الخصائص الشخصية لأفراد الدراسة.

القسم الثاني: ويتكون من (٤٥) فقرة وزعت في ثلاثة محاور رئيسية هي:

المحور الأول: واقع التنمية المهنية للمشرفين التربويين بمدينة الرياض، وتتضمن (١٥) فقرة.

المحور الثاني: المعوقات التي تحد من التنمية المهنية للمشرفين التربويين، وتتضمن (١٥) فقرة.

المحور الثالث: سبل تطوير التنمية المهنية للمشرفين التربويين، وتتضمن (١٥) فقرة.

وقد تم تحديد فئات المقياس الخماسي المستخدم لمحاور الدراسة على النحو الآتي:

(١,٠٠ إلى ١,٨٠) لا أوافق بشدة، (١,٨١ إلى ٢,٦٠) لا أوافق، (٢,٦١ إلى ٣,٤٠) لا أدري، (٣,٤١ إلى ٤,٢٠) موافق، (٤,٢١ إلى ٥,٠٠) موافق بشدة.

## صدق أداة الدراسة:

بعد أن تم بناء الأداة في صورتها الأولية، تم قياس صدقها كما يأتي:

الصدق الظاهري: تم عرض أداة الدراسة على مجموعة من المحكمين وعددهم (١٨) محكماً من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، وبعض الخبراء في وزارة التعليم من حاملي درجة الدكتوراه، وذلك للتأكد من وضوح عبارات الأداة ومدى انتماء كل فقرة للمحور، وفي ضوء آراء ومقترحات الأساتذة المحكمين، قام الباحث بإعادة صياغة (٢٧) فقرة من أصل (٤٨) فقرة، وإعداد أداة الدراسة بصورتها النهائية.

صدق الاتساق الداخلي: للتأكد من صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة، استخدم الباحث معامل الارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين درجة كل عبارة، والدرجة الكلية لكل محور من محاور الأداة. وتراوح قيم معاملات الارتباط بين (٠,٥٢) و (٠,٨١) وكانت جميعها دالة عند مستوى الدلالة (٠,٠١) فأقل مما يدل على صدق اتساقها مع محاورها.

### ثبات أداة الدراسة:

قام الباحث بقياس ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ ( Cronbach's Alpha (α) للتأكد من ثبات الأداة، والجدول رقم (٢) يوضح معامل الثبات لمحاور أداة الدراسة، وهي:

#### جدول رقم (٢)

#### معامل ألفا كرونباخ لمحاور الاستبانة

معايير الثبات	عدد العبارات	محاور الاستبانة
٠,٩١٦٦	١٥	واقع التنمية المهنية للمشرفين التربويين بمدينة الرياض
٠,٧٧٠٤	١٥	العوقات التي تحد من التنمية المهنية للمشرفين التربويين
٠,٩٢٣٥	١٥	سبل تطوير التنمية المهنية للمشرفين التربويين
٠,٨٢٦٥	٤٥	الثبات العام

### أساليب المعالجة الإحصائية:

لتحقيق أهداف هذه الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها، تم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة الدراسة، وهي: معامل ارتباط بيرسون، معامل ارتباط ألفا كرونباخ، التكرارات، المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، وتحليل التباين.

### عرض النتائج ومناقشتها:

#### عرض نتائج السؤال الأول ومناقشتها:

#### السؤال الأول: ما واقع التنمية المهنية للمشرفين التربويين بمدينة الرياض من وجهة نظرهم؟

للتعرف على واقع التنمية المهنية للمشرفين التربويين بمدينة الرياض تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات أفراد الدراسة على عبارات محور واقع التنمية المهنية للمشرفين التربويين بمدينة الرياض، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول رقم (٣):

## جدول رقم (٣)

## استجابات أفراد الدراسة على عبارات محور واقع التنمية المهنية للمشرفين التربويين بمدينة الرياض مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

الرتبة	الانحراف المعياري	الحساب	درجة الموافقة					النسبة %	العبرة	رقم العبرة
			لا أوافق بشدة	لا أوافق	لا أدري	موافق	موافق بشدة			
١	١,٠٩٥	٢,٠٦	١١	٣٤	٢١	٥٥	٤	ك	تفصح الوزارة المجال للحصول على برامج الدبلومات التربوية.	١٠
			٨,٨	٢٧,٢	١٦,٨	٤٤,٠	٣,٢	%		
٢	١,١٤٤	٢,٩٣	١٠	٥١	٧	٥٢	٥	ك	تتيح الوزارة الالتحاق بدورات تدريبية تطور من كفاياتي المهنية.	٢
			٨,٠	٤٠,٨	٥,٦	٤١,٦	٤,٠	%		
٣	١,١١٢	٢,٩٢	١٣	٤٠	١٩	٥٠	٣	ك	تفصح الوزارة المجال لإكمال دراساتي العليا.	٦
			١٠,٤	٣٢,٠	١٥,٢	٤٠,٠	٢,٤	%		
٤	١,٢٠٢	٢,٨٨	١٦	٤٥	٧	٥٢	٥	ك	تقدم الوزارة فرص متعددة من برامج التنمية المهنية.	١
			١٢,٨	٣٦,٠	٥,٦	٤١,٦	٤,٠	%		
٥	١,١٥٣	٢,٦٩	٢٠	٤٧	١١	٤٦	١	ك	تتيح الوزارة حضور مشاغل تربوية تطور من مهاراتي الإشرافية.	١٤
			١٦,٠	٣٧,٦	٨,٨	٣٦,٨	٠,٨	%		
٦	١,٠٩٩	٢,٦٦	١٥	٥٧	٩	٤٣	١	ك	تقدم الوزارة برامج تأهيلية على الأنماط الإشرافية الحديثة.	٩
			١٢,٠	٤٥,٦	٧,٢	٣٤,٤	٠,٨	%		
٧	١,١٣٧	٢,٦٦	١٦	٥٨	٧	٤١	٣	ك	تتيح الوزارة حضور ندوات تربوية تثري الجوانب المعرفية.	٣
			١٢,٨	٤٦,٤	٥,٦	٣٢,٨	٢,٤	%		
٨	١,٠٨٢	٢,٥١	٢٠	٥٧	١٣	٣٤	١	ك	تتيح الوزارة حضور ملتقيات تربوية تنمي المفاهيم المعاصرة للإشراف التربوي.	٨
			١٦,٠	٤٥,٦	١٠,٤	٢٧,٢	٠,٨	%		
٩	١,١١٩	٢,٥١	١٩	٦٣	٦	٣٤	٣	ك	تقدم الوزارة برامج تأهيلية تنمي من كفاياتي الإشرافية.	١٢
			١٥,٢	٥٠,٤	٤,٨	٢٧,٢	٢,٤	%		
١٠	١,٠٨١	٢,٤٦	٢٠	٦٣	٩	٣١	٢	ك	تقدم الوزارة برامج تأهيلية تجعلني أكثر فهما لأدوار الإشرافية.	١٥
			١٦,٠	٥٠,٤	٧,٢	٢٤,٨	١,٦	%		
١١	١,١٢٠	٢,٢٩	٣٦	٤٥	١٧	٢٦	١	ك	تتيح الوزارة برامج لتبادل الزيارات بين الإدارات التعليمية المختلفة.	١٣
			٢٨,٨	٣٦,٠	١٣,٦	٢٠,٨	٠,٨	%		
١٢	١,١٣٣	٢,٢٨	٣٦	٤٧	١٥	٢٥	٢	ك	تتيح الوزارة حضور مؤتمرات تربوية على مستوى المملكة.	٤
			٢٨,٨	٣٧,٦	١٢,٠	٢٠,٠	١,٦	%		
١٣	١,٠١٩	٢,١٠	٤١	٤٩	١٧	١٨	-	ك	تقدم الوزارة فرص كافية للابتعاث الخارجي.	٧
			٣٢,٨	٣٩,٢	١٣,٦	١٤,٤	-	%		
١٤	٠,٨٩٩	١,٧٤	٦٢	٤١	١٧	٣	٢	ك	تتيح الوزارة دورات تدريبية خارج المملكة.	١١
			٤٩,٦	٣٢,٨	١٣,٦	٢,٤	١,٦	%		
١٥	٠,٨٨١	١,٦٦	٦٧	٤٣	٧	٧	١	ك	تتيح الوزارة حضور مؤتمرات تربوية دولية خارجية.	٥
			٥٣,٦	٣٤,٤	٥,٦	٥,٦	٠,٨	%		
٠,٧٣٩		٢,٤٩	المتوسط العام							

يتضح من الجدول رقم (٣) أن أفراد الدراسة غير موافقون على واقع التنمية المهنية للمشرفين التربويين بمدينة الرياض بمتوسط (٢,٤٩ من ٥,٠٠) وهو متوسط يقع في الفئة الثانية من فئات المقياس الخماسي (من ١,٨١ إلى ٢,٦٠) وهي الفئة التي تشير إلى خيار لا أوافق

على أداة الدراسة. كما يتبين أن هناك تفاوت في موافقة أفراد الدراسة على واقع التنمية المهنية للمشرفين التربويين بمدينة الرياض حيث تراوحت متوسطات موافقتهم ما بين ( ١,٦٦ إلى ٣,٠٦ ) وهي متوسطات تتراوح ما بين الفئتين الأولى والثالثة من فئات المقياس الخماسي واللذان تشيران إلى (لا أوافق بشدة / لا أدري) على أداة الدراسة، حيث يتضح من النتائج أن أفراد الدراسة لا يدرون عن سبعة من ملامح واقع التنمية المهنية للمشرفين التربويين بمدينة الرياض أبرزها تتمثل في العبارات رقم (١٠ ، ٢ ، ٦ ، ١ ، ١٤)، يعزو الباحث ذلك ربما إلى قلة فرص التنمية المهنية المخصصة للمشرفين التربوي. كما تظهر النتائج أن أفراد الدراسة غير موافقون على ستة من ملامح واقع التنمية المهنية للمشرفين التربويين بمدينة الرياض أبرزها تتمثل في العبارات رقم (٨، ١٢، ١٥، ١٣، ٤)، حيث جاءت العبارة رقم (٨) وهي "تتيح الوزارة حضور ملتقيات تربوية تنمي المفاهيم المعاصرة للإشراف التربوي" بالمرتبة الأولى من حيث عدم موافقة أفراد الدراسة عليها بمتوسط (٢,٥١ من ٥). كما جاءت العبارة رقم (١٢) وهي "تقدم الوزارة برامج تأهيلية تنمي من كفاياتي الإشرافية" بالمرتبة الثانية من حيث عدم موافقة أفراد الدراسة عليها بمتوسط (٢,٥١ من ٥)، وهو ما يعزوه الباحث إلى قلة برامج التنمية المهنية في جانب التأهيل المهني للمشرفين التربويين. كذلك جاءت العبارة رقم (١٥) وهي "تقدم الوزارة برامج تأهيلية تجعلني أكثر فهماً لأدوار الإشرافية" بالمرتبة الثالثة من حيث عدم موافقة أفراد الدراسة عليها بمتوسط (٢,٤٦ من ٥)، ويرى الباحث عدم تنوع برامج التنمية المهنية واقتصرها في الغالب على الدورات القصيرة هو ما أثر على واقع التنمية المهنية للمشرفين التربويين. كما يتضح من النتائج أن أفراد الدراسة غير موافقون بشدة على اثنين من ملامح واقع التنمية المهنية للمشرفين التربويين بمدينة الرياض تتمثلان في العبارتان رقم (١١، ٥)، حيث جاءت العبارة رقم (١١) وهي "تتيح الوزارة دورات تدريبية خارج المملكة" بالمرتبة الأولى من حيث عدم موافقة أفراد الدراسة عليها بشدة بمتوسط (١,٧٤ من ٥)، وجاءت العبارة رقم (٥) وهي "تتيح الوزارة حضور مؤتمرات تربوية دولية خارجية" بالمرتبة الثانية من حيث عدم موافقة أفراد الدراسة عليها بشدة بمتوسط (١,٦٦ من ٥)، ويرجع الباحث ذلك إلى ضعف الاهتمام ببرامج التنمية المهنية الخارجية.

### عرض نتائج السؤال الثاني ومناقشتها:

#### السؤال الثاني: ما المعوقات التي تحد من التنمية المهنية للمشرفين التربويين من وجهة نظر أفراد الدراسة؟

للتعرف على المعوقات التي تحد من التنمية المهنية للمشرفين التربويين تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات أفراد الدراسة على عبارات محور المعوقات التي تحد من التنمية المهنية للمشرفين التربويين وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول رقم (٤):

## جدول رقم (٤)

استجابة أفراد الدراسة على عبارات محور المعوقات التي تحد من التنمية المهنية  
للمشرفين التربويين مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					النسبة %	العبرة	رقم العبرة
			لا أوافق بشدة	لا أوافق	لا أدري	موافق	موافق بشدة			
١	٠,٨١٧	٤,٥٦	١	٥	٥	٢٦	٨٨	ك	قلة الفرص المتاحة للابتعاث الخارجي.	٨
			٠,٨	٤,٠	٤,٠	٢٠,٨	٧٠,٤	%		
٢	٠,٦٦٦	٤,٥٤	-	٤	-	٤٥	٧٦	ك	كثرة المسئوليات الإدارية المطلوبة من المشرف التربوي.	١٣
			-	٣,٢	-	٣٦,٠	٦٠,٨	%		
٣	٠,٨٤٣	٤,٤١	١	٧	٢	٤٥	٧٠	ك	ضعف التواصل بين المشرف التربوي وصانعي القرار.	٣
			٠,٨	٥,٦	١,٦	٣٦,٠	٥٦,٠	%		
٤	٠,٨٧٦	٤,٣٢	١	٨	٤	٤٩	٦٣	ك	قلة الفرص المتاحة للالتحاق ببرامج التنمية المهنية المختلفة.	١
			٠,٨	٦,٤	٣,٢	٣٩,٢	٥٠,٤	%		
٥	٠,٩٢١	٤,٣٢	-	١٢	٣	٤٣	٦٧	ك	ارتفاع النصاب الإشرافي من المدارس المسندة للمشرف التربوي.	٢
			-	٩,٦	٢,٤	٤٣,٤	٥٣,٦	%		
٦	٠,٩١٩	٤,٢٧	١	٩	٧	٤٦	٦٢	ك	قلة الفرص المخصصة للإيفاد الداخلي للدراسات العليا.	٧
			٠,٨	٧,٢	٥,٦	٣٦,٨	٤٩,٦	%		
٧	٠,٧٨٧	٤,٢٤	١	٣	١٢	٥٨	٥١	ك	غلبة الطابع النظري على برامج التنمية المهنية.	٥
			٠,٨	٢,٤	٩,٦	٤٦,٤	٤٠,٨	%		
٨	٠,٧٨١	٤,٢٢	٢	٢	٩	٦٥	٤٧	ك	ضعف الجانب التطبيقي في برامج التنمية المهنية للمشرفين.	١٤
			١,٦	١,٦	٧,٢	٥٢,٠	٣٧,٦	%		
٩	٠,٧٣٣	٤,٢١	١	٤	٥	٧٣	٤٢	ك	قصور موازنة البرامج المقدمة للتنمية المهنية مع احتياجات المشرف التربوي.	٤
			٠,٨	٣,٢	٤,٠	٥٨,٤	٣٣,٦	%		
١٠	٠,٧٠٧	٤,٢٠	-	٤	٩	٧٠	٤٢	ك	ضعف التنسيق لبرامج التنمية المهنية.	١٥
			-	٣,٢	٧,٢	٥٦,٠	٣٣,٦	%		
١١	٠,٧٩٣	٤,٢٠	-	٧	٨	٦٣	٤٧	ك	ضعف الدعم المعنوي للتنمية المهنية للمشرف التربوي.	١٠
			-	٥,٦	٦,٤	٥٠,٤	٣٧,٦	%		
١٢	٠,٨٨٦	٤,١٤	١	١٠	٥	٦٣	٤٦	ك	محدودية الإمكانيات المادية للتنمية المهنية للمشرفين.	١٢
			٠,٨	٨,٠	٤,٠	٥٠,٤	٣٦,٨	%		
١٣	٠,٩٤٢	٤,٠٩	١	٥	٢٩	٣٧	٥٣	ك	الفرص المتاحة للالتحاق في برامج التنمية المهنية غير عادلة.	٩
			٠,٨	٤,٠	٢٣,٢	٢٩,٦	٤٢,٤	%		
١٤	٠,٩١٦	٣,٨٧	١	١٢	١٩	٦٣	٣٠	ك	ضعف كفاية منفاذي برامج التنمية المهنية.	٦
			٠,٨	٩,٦	١٥,٢	٥٠,٤	٢٤,٠	%		
١٥	١,٢٢٩	٣,٢٢	١١	٣٢	١٩	٤٥	١٨	ك	مقاومة التغيير لدى البعض من المشرفين التربويين.	١١
			٨,٨	٢٥,٦	١٥,٢	٣٦,٠	١٤,٤	%		
٠,٤٢١			المتوسط العام							

يتضح من الجدول رقم (٤) أن أفراد الدراسة موافقون على المعوقات التي تحد من التنمية المهنية للمشرفين التربويين بمتوسط (٤,١٩ من ٥,٠٠) وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي (من ٣,٤١ إلى ٤,٢٠) وهي الفئة التي تشير إلى خيار أوافق على أداة الدراسة. كما يتبين أن هناك تفاوت في موافقة أفراد الدراسة على المعوقات التي تحد من التنمية المهنية للمشرفين التربويين حيث تراوحت متوسطات موافقتهم ما بين (٣,٢٢ إلى ٤,٥٦) وهي متوسطات تتراوح ما بين الفئتين الثالثة والخامسة من فئات المقياس الخماسي واللذان تشيران إلى (لا أدري / موافق بشدة) على أداة الدراسة. وبينت النتائج أن أفراد الدراسة موافقون بشدة على تسعة من المعوقات التي تحد من التنمية المهنية للمشرفين التربويين أبرزها تتمثل في العبارات رقم (٨، ١٣، ٣، ٢، ١)، حيث جاءت العبارة رقم (٨) وهي "قلة الفرص المتاحة للابتعاث الخارجي" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بشدة بمتوسط (٤,٥٦ من ٥). وجاءت العبارة رقم (١٣) وهي "كثرة المسؤوليات الإدارية المطلوبة من المشرف التربوي" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بشدة بمتوسط (٤,٥٤ من ٥)، ويرى الباحث بأن كثرة المسؤوليات الإدارية المطالب بها المشرفين التربويين قد تعيق من تنميتهم المهنية لما تأخذه من وقت وجهد. كذلك جاءت العبارة رقم (٣) وهي "ضعف التواصل بين المشرف التربوي وصانعي القرار" بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بشدة بمتوسط (٤,٤١ من ٥)، وجاءت العبارة رقم (١) وهي "قلة الفرص المتاحة للالتحاق ببرامج التنمية المهنية المختلفة" بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بشدة بمتوسط (٤,٣٢ من ٥)، وجاءت العبارة رقم (٢) وهي "ارتفاع النصاب الإشرافي من المدارس المسندة للمشرف التربوي" بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بشدة بمتوسط (٤,٣٢ من ٥)، ويرجع الباحث ذلك إلى قلة أعداد المشرفين التربويين في بعض مكاتب التعليم مما أضعف فرص الالتحاق ببرامج التنمية المهنية.

كما أظهرت النتائج في الجدول (٤) أن أفراد الدراسة موافقون على خمسة من المعوقات التي تحد من التنمية المهنية للمشرفين التربويين تتمثل في العبارات رقم (١٥، ١٠، ١٢، ٩، ٦)، حيث جاءت العبارة رقم (١٥) وهي "ضعف التنسيق لبرامج التنمية المهنية" بالمرتبة الأولى من

حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بمتوسط (٤,٢٠ من ٥)، يليها العبارة رقم (١٠) وهي "ضعف الدعم المعنوي للتنمية المهنية للمشرف التربوي" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بمتوسط (٤,٢٠ من ٥)، وهو ما يعزوه الباحث إلى ضعف التنسيق الجيد وتوفير الدعم الكافي لبرامج التنمية المهنية. وجاءت العبارة رقم (١٢) وهي "محدودية الإمكانيات المادية للتنمية المهنية للمشرفين" بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بمتوسط (٤,١٤ من ٥)، يليها العبارة رقم (٩) وهي "الفرص المتاحة للالتحاق في برامج التنمية المهنية غير عادلة" بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بمتوسط (٤,٠٩ من ٥)، وربما ترجع ذلك إلى قلة برامج التنمية المهنية للمشرفين التربويين. كذلك يتضح من النتائج أن أفراد الدراسة لا يدرون عن واحد من المعوقات التي تحد من التنمية المهنية للمشرفين التربويين تتمثل في العبارة رقم (١١) وهي "مقاومة التغيير لدى البعض من المشرفين التربويين" بمتوسط (٣,٢٢ من ٥).

### عرض نتائج السؤال الثالث ومناقشتها

#### السؤال الثالث: ما سبل تطوير التنمية المهنية للمشرفين التربويين من وجهة نظر أفراد الدراسة؟

للتعرف على سبل تطوير التنمية المهنية للمشرفين التربويين تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات أفراد الدراسة على عبارات محور سبل تطوير التنمية المهنية للمشرفين التربويين وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول رقم (٥):

## جدول رقم (٥)

استجابة أفراد الدراسة على عبارات محور سبل تطوير التنمية المهنية  
للمشرفين التربويين مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

الترتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					التكرار	العبارة	رقم العبارة
			لا أوافق بشدة	لا أوافق	لا أدري	موافق	موافق بشدة			
١	٠,٥٠٨	٤,٨٧	١	١	-	٩	١١٤	ك	تقديم حوافز مادية للمشرف التربوي المتميز في التنمية المهنية.	٧
			٠,٨	٠,٨	-	٧,٢	٩١,٢	%		
٢	٠,٥١٤	٤,٨٢	١	-	١	١٧	١٠٦	ك	تقليل الأعباء والمسؤوليات الإدارية عن المشرف التربوي.	١٠
			٠,٨	-	٠,٨	١٣,٦	٨٤,٨	%		
٣	٠,٤٨٦	٤,٧٥	-	١	-	٢٨	٩٦	ك	إشراك المشرف التربوي في تحديد احتياجاته الفعلية من برامج التنمية المهنية.	٦
			-	٠,٨	-	٢٢,٤	٧٦,٨	%		
٤	٠,٥٢٧	٤,٧٤	١	-	-	٢٨	٩٦	ك	تنويع برامج التنمية المهنية وعدم اقتصرها على الدورات القصيرة.	٢
			٠,٨	-	-	٢٢,٤	٧٦,٨	%		
٥	٠,٥٦٧	٤,٧٤	١	-	٢	٢٤	٩٨	ك	دعم الشراكة مع القطاع الخاص في التنمية المهنية للمشرفين التربويين.	١٥
			٠,٨	-	١,٦	١٩,٢	٧٨,٤	%		
٦	٠,٦٦٤	٤,٧٣	١	٢	٣	١٨	١٠١	ك	زيادة أعداد المشرفين التربويين في الأقسام لأجل تقليل النصاب الإشرافي.	٩
			٠,٨	١,٦	٢,٤	١٤,٤	٨٠,٨	%		
٧	٠,٦٥٥	٤,٧٢	٢	-	٢	٢٣	٩٨	ك	زيادة الفرص المتاحة للدراسات العليا للمشرف التربوي.	١٤
			١,٦	-	١,٦	١٨,٤	٧٨,٤	%		
٨	٠,٥٧٢	٤,٦٥	١	-	-	٤٠	٨٤	ك	تقديم الدعم المعنوي اللازم للتنمية المهنية المنشودة للمشرف التربوي.	١٢
			٠,٨	-	-	٣٢,٠	٦٧,٢	%		
٩	٠,٦٠١	٤,٦٤	١	-	٢	٣٧	٨٥	ك	إنشاء موقع على شبكة الأنترنت يختص بالتنمية المهنية للمشرف التربوي.	٤
			٠,٨	-	١,٦	٢٩,٦	٦٨,٠	%		
١٠	٠,٦٢١	٤,٦١	١	١	-	٤٢	٨١	ك	قياس مدى انعكاس التنمية المهنية للمشرف على الميدان التربوي.	١٣
			٠,٨	٠,٨	-	٣٣,٦	٦٤,٨	%		
١١	٠,٦٨٦	٤,٥٨	١	٢	٢	٣٨	٨٢	ك	وضع خطط لقياس أثر برامج التنمية المهنية على المشرف التربوي.	١١
			٠,٨	١,٦	١,٦	٣٠,٤	٦٥,٦	%		
١٢	٠,٧٦٦	٤,٥٦	١	-	٥	٣٦	٨٣	ك	نشر ثقافة التنمية المهنية عبر الندوات والمؤتمرات واللقاءات التربوية.	٥
			٠,٨	-	٤,٠	٢٨,٨	٦٦,٤	%		
١٣	٠,٦٦٦	٤,٥٤	١	١	٣	٤٤	٧٦	ك	نشر البحوث العلمية الحديثة في مجال الإشراف التربوي في مكاتب التعليم.	٣
			٠,٨	٠,٨	٢,٤	٣٥,٢	٦٠,٨	%		
١٤	٠,٦٩١	٤,٥٣	١	٢	٢	٤٥	٧٥	ك	مشاركة المشرف التربوي في وضع خطط برامج التنمية المهنية.	١
			٠,٨	١,٦	١,٦	٣٦,٠	٦٠,٠	%		
١٥	٠,٨٠٤	٤,٤١	١	٤	٧	٤٤	٦٩	ك	تشجيع المشرف التربوي على إعداد البحوث الإبحارية من خلال المسابقات العلمية.	٨
			٠,٨	٣,٢	٥,٦	٣٥,٢	٥٥,٢	%		
المتوسط العام										
	٠,٤٢٧	٤,٦٦								



يتضح من الجدول رقم (٥) يتضح أن أفراد الدراسة موافقون بشدة على سبل تطوير التنمية المهنية للمشرفين التربويين بمتوسط (٤,٦٦ من ٥,٠٠) وهو متوسط يقع في الفئة الخامسة من فئات المقياس الخماسي (من ٤,٢١ إلى ٥,٠٠) وهي الفئة التي تشير إلى خيار أوافق بشدة على أداة الدراسة. وتبين النتائج أن هناك تجانس في موافقة أفراد الدراسة على سبل تطوير التنمية المهنية للمشرفين التربويين حيث تراوحت متوسطات موافقتهم ما بين (٤,٤١ إلى ٤,٨٧) وهي متوسطات تقع في الفئة الخامسة من فئات المقياس الخماسي والتي تشير إلى (أوافق بشدة) على أداة الدراسة. وأظهرت النتائج أن أفراد الدراسة موافقون بشدة على خمسة عشر من سبل تطوير التنمية المهنية للمشرفين التربويين أبرزها تتمثل في العبارات رقم (٧، ١٠، ٦، ١٥، ٢)، حيث جاءت العبارة رقم (٧) وهي "تقديم حوافز مادية للمشرف التربوي المتميز في التنمية المهنية" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بشدة بمتوسط (٤,٨٧ من ٥)، وهو ما يدل على أهمية وجود حوافز مادية تميز المهتمين بالتنمية المهنية من المشرفين التربويين عن غيرهم. وجاءت العبارة رقم (١٠) وهي "تقليل الأعباء والمسؤوليات الإدارية عن المشرف التربوي" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بشدة بمتوسط (٤,٨٢ من ٥)، تليها العبارة رقم (٦) وهي "إشراك المشرف التربوي في تحديد احتياجاته الفعلية من برامج التنمية المهنية" بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بشدة بمتوسط (٤,٧٥ من ٥). وجاءت العبارة رقم (٢) وهي "تنويع برامج التنمية المهنية وعدم اقتصرها على الدورات القصيرة" بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بشدة بمتوسط (٤,٧٤ من ٥)، تليها العبارة رقم (١٥) وهي "دعم الشراكة مع القطاع الخاص في التنمية المهنية للمشرفين التربويين" بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بشدة بمتوسط (٤,٧٤ من ٥)، وهو ما يدل على إدراك المشرفين التربويين لأفضلية القطاع الخاص في هذا المجال، ورغبتهم في إيجاد شراكة تلبي احتياجاتهم وفق أساليب معاصرة ومتنوعة بعيدة عن الطرق التقليدية في التطوير المهني.

### عرض نتائج السؤال الرابع ومناقشتها:

**السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) حول واقع التنمية المهنية للمشرفين التربويين بمدينة الرياض تعزى للمتغيرات (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، عدد الدورات التدريبية) من وجهة نظر أفراد الدراسة؟**

للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير المؤهل العلمي استخدم الباحث "تحليل التباين الأحادي"

(One Way ANOVA) لتوضيح دلالة الفروق في إجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير المؤهل العلمي وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول رقم (٦):

## الجدول رقم (٦)

نتائج "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA) للفروق في إجابات أفراد

الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير المؤهل العلمي

المحور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
واقع التنمية المهنية للمشرفين التربويين بمدينة الرياض	بين المجموعات	١,١٣٢	٢	٠,٥٦٦	١,٠٣٦	٠,٣٥٨
	داخل المجموعات	٦٦,٦٤٤	١٢٢	٠,٥٤٦		
	المجموع	٦٧,٧٧٦	١٢٤			
المعوقات التي تحد من التنمية المهنية للمشرفين التربويين	بين المجموعات	١٠٥	٢	٠,٠٥٢	٠,٢٩٣	٠,٧٤٧
	داخل المجموعات	٢١,٨٦٣	١٢٢	٠,١٧٩		
	المجموع	٢١,٩٦٨	١٢٤			
سبل تطوير التنمية المهنية للمشرفين التربويين	بين المجموعات	٠,٣١٧	٢	٠,١٥٨	٠,٨٢٦	٠,٤٤٠
	داخل المجموعات	٢٣,٣٨٠	١٢٢	٠,١٩٢		
	المجموع	٢٣,٦٩٦	١٢٤			

يتضح من الجدول رقم (٦) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ فأقل في اتجاهات أفراد الدراسة حول (واقع التنمية المهنية للمشرفين التربويين بمدينة الرياض، المعوقات التي تحد من التنمية المهنية للمشرفين التربويين، سبل تطوير التنمية المهنية للمشرفين التربويين) باختلاف متغير المؤهل العلمي.

وللتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير سنوات الخبرة في مجال الإشراف التربوي استخدم الباحث " تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA) لتوضيح دلالة الفروق في إجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير سنوات الخبرة في مجال الإشراف التربوي وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول (٧):

## الجدول رقم (٧)

نتائج "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA) للفروق في إجابات أفراد

الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير سنوات الخبرة في مجال الإشراف التربوي

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع مربعات	مصدر التباين	المحور
٠,٥٤٦	٠,٦٠٨	٠,٣٣٥	٢	٠,٦٦٩	بين المجموعات	واقع التنمية المهنية للمشرفين التربويين بمدينة الرياض
		٠,٥٥٠	١٢٢	٦٧,١٠٧	داخل المجموعات	
			١٢٤	٦٧,٧٧٦	المجموع	
٠,٩٥٩	٠,٠٤٢	٠,٠٠٧	٢	٠,٠١٥	بين المجموعات	المعوقات التي تحد من التنمية المهنية للمشرفين التربويين
		٠,١٨٠	١٢٢	٢١,٩٥٣	داخل المجموعات	
			١٢٤	٢١,٩٦٨	المجموع	
٠,٥٠٤	٠,٦٩٠	٠,١٢٢	٢	٠,٢٦٥	بين المجموعات	سبل تطوير التنمية المهنية للمشرفين التربويين
		٠,١٩٢	١٢٢	٢٣,٤٣١	داخل المجموعات	
			١٢٤	٢٣,٦٩٦	المجموع	

يتبين من الجدول رقم (٧) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥، فأقل في اتجاهات أفراد الدراسة حول (واقع التنمية المهنية للمشرفين التربويين بمدينة الرياض، المعوقات التي تحد من التنمية المهنية للمشرفين التربويين، سبل تطوير التنمية المهنية للمشرفين التربويين) باختلاف متغير سنوات الخبرة في مجال الإشراف التربوي.

وللتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير عدد الدورات التدريبية استخدم الباحث " تحليل التباين الأحادي " (One Way ANOVA) لتوضيح دلالة الفروق في إجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير عدد الدورات التدريبية وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول (٨):

## الجدول رقم (٨)

نتائج "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA) للفروق في إجابات أفراد

الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير عدد الدورات التدريبية

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع مربعات	مصدر التباين	المحور
٠,٥٨١	٠,٥٤٥	٠,٣٠٠	٢	٠,٦٠٠	بين المجموعات	واقع التنمية المهنية للمشرفين التربويين بمدينة الرياض
		٠,٥٥١	١٢٢	٦٧,١٧٦	داخل المجموعات	
			١٢٤	٦٧,٧٧٦	المجموع	
٠,٨٥٠	٠,١٦٢	٠,٠٢٩	٢	٠,٠٥٨	بين المجموعات	المعوقات التي تحد من التنمية المهنية للمشرفين التربويين
		٠,١٨٠	١٢٢	٢١,٩١٠	داخل المجموعات	
			١٢٤	٢١,٩٦٨	المجموع	
٠,٤٢٧	٠,٨٥٧	٠,١٦٤	٢	٠,٣٢٨	بين المجموعات	سبل تطوير التنمية المهنية للمشرفين التربويين
		٠,١٩٢	١٢٢	٢٣,٣٦٨	داخل المجموعات	
			١٢٤	٢٣,٦٩٦	المجموع	

يتضح من الجدول رقم (٨) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ فأقل في اتجاهات أفراد الدراسة حول (واقع التنمية المهنية للمشرفين التربويين بمدينة الرياض، المعوقات التي تحد من التنمية المهنية للمشرفين التربويين، سبل تطوير التنمية المهنية للمشرفين التربويين) باختلاف متغير عدد الدورات التدريبية.

**التوصيات:**

بناء على ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، يوصي الباحث بعدد من

**التوصيات من أهمها:**

- تقديم الحوافز المادية للمشرفين التربويين المتميزين في التنمية المهنية في كل عام دراسي.
- تقليل الأعباء والمسؤوليات الإدارية عن المشرفين التربويين، مما سيسهم في تحسين واقع التنمية المهنية للمشرفين التربويين بمدينة الرياض.
- تقديم برامج تأهيل مهني للمشرفين التربويين، تنمي كفاياتهم الإشرافية، وتجعلهم أكثر فهماً لأدوارهم وفق المفاهيم المعاصرة للإشراف التربوي.
- تنويع برامج التنمية المهنية وعدم اقتصرها على الدورات التدريبية القصيرة.
- إيجاد شراكة بين القطاع الخاص في التنمية المهنية للمشرفين التربويين، مما ستسهم في إيجاد فرص إضافية من التنمية المهنية.

## المراجع

أبو الجديان، زكريا. (١٤٣٣هـ). تطوير النمو المهني للمشرفين التربويين بمدارس وزارة التربية والتعليم ووكالة الغوث الدولية في ضوء التجارب العالمية. رسالة ماجستير. قسم أصول التربية، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.

الباطين، عبدالرحمن. (٢٠٠٨م). الصعوبات التي يواجهها المشرفون التربويون في عملهم الإشرافي وسبل التغلب عليها. مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد ١٠، العدد (٢)، ٢٦٨-٢٣٩.

الحارثية، رحمة. (٢٠٠٦م). تقويم برامج التنمية المهنية للمشرفين التربويين في سلطنة عمان. رسالة ماجستير. قسم الأصول والإدارة التربوية، كلية التربية، جامعة سلطان قابوس، سلطنة عمان.

الزهراني، محمد. (٢٠٠٩م). الإشراف التربوي بين الواقع والمأمول بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية. رسالة دكتوراه غير منشورة. كلية التربية، جامعة أم درمان الإسلامية، السودان.

عايش، أحمد وآخرون. (٢٠١١م). فاعلية برنامج تدريبي في أثناء الخدمة في تطوير كفايات المشرفين التربويين في وكالة الغوث الدولية بالأردن من وجهة نظر المشرفين التربويين أنفسهم. مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، مجلد ٢٥ (٥)، ١١٨٨-١٢١٢.

عبدالحى، رمزي. (٢٠١٣م). الإشراف التربوي مفهومه وأساليبه ووظائفه. الطبعة الأولى. عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.

عبدالرحمن، إيمان. (٢٠١١م). أنموذج مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية للمشرفين التربويين في وزارة التربية والتعليم الأردنية. مجلة العلوم التربوية، المجلد ٣٨، ملحق (٦)، ٢٠١٨-٢٠٠٥.

عبدالرحمن، إيمان. (٢٠١٣م). درجة فاعلية برامج التنمية المهنية للمشرفين التربويين في وزارة التعليم الأردنية من وجهة نظر المشرفين. مجلة العلوم التربوية، المجلد ٤٠، العدد (١)، ٥٦-٤٢.

العساف، صالح. (٢٠٠٦م). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية. الطبعة الرابعة. الرياض: العبيكان مكتبات ونشر.

المالكي، منصور. (٢٠٠٩م). إسهام مسؤولي الإدارة العامة للإشراف التربوي في النمو المهني للمشرفين التربويين بجهاز الوزارة من وجهة نظر المشرفين التربويين. رسالة ماجستير. قسم التربية، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.

مدبولي، محمد. (٢٠٠٢م). التنمية المهنية للمعلمين: الاتجاهات المعاصرة، المدخل، الاستراتيجيات. الطبعة الأولى. العين: دار الكتاب الجامعي.

المقرن، فهد. (٢٠٠٥م). إسهام مديري مراكز الإشراف التربوي في النمو المهني للمشرفين التربويين بمدينة الرياض. رسالة ماجستير. قسم الإدارة التربوية، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.

الهيم، عيد. (٢٠١١م). التوجهات المعاصرة للتنمية المهنية في مجال التربية والتعليم رؤى أكاديمية تحليلية. مجلة القراءة والمعرفة، العدد (١١٢)، ١١٥-١٥٦.

Craft, A. (2002). Continuing Professional Development: A practical guide for teachers and schools. (2nd ed.). London: Routledge Falmer.

Glover, D. & Law, S. (1996). Managing Professional Development in Education. London: Kogan page Lit.

Maze, J. (2009). Superintendent Perception of Their Professional Development in Leadership for Student Achievement at Texas Regional Education Service Centers. Ph.D Dissertation. Lamar University, Texas.

Pettet, K. (2013). Educators' Perceptions of the Optimal Professional Development Experience. Ph.D. Dissertation. Indiana State University, Indiana.

Sharp, S. (2014). Standardized Professional Development Content Validation for Educators. Unpublished Ph.D. Dissertation. Walden University, Minnesota.

## The Status of Professional Development for the Educational Supervisors in Riyadh City from their perspective

### Abstract

The purpose of this study was to identify the status of professional development for the educational supervisors in Riyadh city from their perspective, as well as to reveal the barriers to the supervisors' professional development. In addition to, identify means of improvement to the educational supervisors' professional development. In order to achieve the objectives of the study, the researcher used a survey contained of (45) statements distributed in three categories as a main tool to this study. After measuring the stability of the study's tool, the researcher indicted a simple random sample of (201) educational supervisor from all Educational Offices in Riyadh City, whom they represent (48%) of this study population.

#### Findings of the Study:

The results of the study show that Riyadh city educational supervisors do not agree to their professional development.

There are barriers to the educational supervisors' professional development, which most important are: limit opportunities in studying abroad and increased number of administration responsibilities requested from the educational supervisors.

Educational supervisors strongly agree to the means of improvement to their professional development, which the most important are: indicate those who work more on their professional development with financial motives, involve supervisor in choosing their actual needs.

There were no significant differences between educational supervisors' responses due to variables of (qualification, experience, and number of training).

**Key Words:** Professional Development, Educational Supervisors, Riyadh City.