

درجة توافر التنمية المهنية الإلكترونية لمدرسي اللغة العربية في المرحلة المتوسطة وفق معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر المدرسين أنفسهم

رائد رمثان حسين التميمي

كلية التربية للبنات ذي قار/العراق

تامر المغاوريا بالملاح

كلية التربية جامعة الأزهر/ مصر

هدف البحث التعرف

على درجة توافر التنمية المهنية الإلكترونية لمدرسي اللغة العربية في المرحلة المتوسطة وفق معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر المدرسين أنفسهم، وقد تكونت عينة البحث من (74) مدرساً ومدرسة، بنسبة (80%) من مجتمع البحث الأصلي في قسم تربية الرفاعي التابعة لمديرية تربية محافظة ذي قار، اختيروا بطريقة الحصر، ونظراً لطبيعة البحث اعتمد الباحث المنهج الوصفي، ولتحقيق أهداف البحث، أعد الباحث استبانة تكونت من (31) فقرة، مقسمه على أربعة مجالات هي: (أهداف التنمية المهنية الإلكترونية ، أساليب التنمية المهنية الإلكترونية ووسائلها ، مشكلات التنمية المهنية الإلكترونية، الجودة الشاملة في التنمية المهنية الإلكترونية)، وجرى التحقق من صدق الاستبانة وثباتها، وأُعدت حزمة التحليل الإحصائي (SPSS) لاستخراج النتائج، إذ أظهرت النتائج: إنَّ درجة توافر التنمية المهنية الإلكترونية لمدرسي اللغة العربية في المرحلة المتوسطة وفق معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر المدرسين أنفسهم، جاءت بدرجة متوسطة ولجميع مجالات أداة البحث. وتوصلت أيضاً إنَّ درجة توافر التنمية المهنية الإلكترونية لمدرسي اللغة العربية في المرحلة المتوسطة وفق معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر المدرسين أنفسهم باختلاف الجنس جاءت لصالح الذكور. وقد أوصى البحث إلى إقامة دورات تدريبية للمدرسين من أجل تعزيز التنمية المهنية الإلكترونية بصورة أكبر، وضرورة متابعة المدارس من أجل استخدام التقنيات الإلكترونية الحديثة.

الكلمات المفتاحية: التنمية المهنية الإلكترونية، المدرسين، المرحلة المتوسطة، الجودة الشاملة.

المقدمة:

إننا نقدم العلمي في المجال الإلكتروني جعل الدول تعتمد عليه في جميع مؤسساتها التربوية الدولة تعتمد على المدرسة في التربية والتعليم وهنا يأتي دور المدرس وما يمتلك من كفايات في التنمية المهنية الإلكترونية التي أصبحت ضرورة ملحة في ظل التطور التقني الحديث وما يستطيع تقديمه من الفعاليات والأنشطة التي تخدم الطلبة في تحقيق الأهداف التربوية.

وتعد إدارة الجودة الشاملة (Total Quality Management (TQM)) من أهم الموجات التي استحوذت على اهتمام كبير من قبل القادة والمديرين الممارسين والباحثين الأكاديميين، بوصفها إحدى المفاهيم الإدارية السائدة والمرغوبة في الفترة الحالية، ويرتبط هذا المفهوم بالجودة ذاتها والتي تدل على مجمل السمات الخصائص والمميزات التي تتعلق بالخدمة وفقاً باحتياجات المستفيدين الظاهرة والكاملة (Blackmur, 2004)

إن أغلب المجتمعات المتطورة علمياً واقتصادياً نهضة بالمعلم بشكل عام، نهضة بكل جوانب الحياة، بينما نجد واقعنا اليوم ما زالت الكفايات المهنية للمعلمين في مدارسنا تعاني من نقص واضح، وهذا ما نلاحظه في تقديم المعارف العلمية في صورة مجردة دون الاهتمام بها، من حيث لغة التواصل والحوار بين المعلم والمتعلم تكاد تكون معدومة، ويوجد ضعف كبير بالكفايات المهنية سواء بصورة قصديه بسبب الإهمال أو عدم الإلمام أو التمكن منها، والتجاهل من قبل معلمي اللغة العربية رغم ما تضيفه هذه الكفايات من قوة، وإطار عميق، وكبير للمهنة وتقديم الدرس بصورة جمالية، وقد يقع العبء على مدرّاء المدارس من جهة خلال المهام المناطة اليهم بتقديم تقييم سنوي لكافة المعلمين ومن ضمنهم معلمي اللغة العربية (التميمي، 2017: 2).

إن أعداد المعلم وأكسابه الكفايات اللازمة في مجال التدريس من الأولويات التي تهتم بها الشعوب، بوصفه أحد العناصر الفاعلة والمؤثرة في تحقيق أهداف التربية، وأن تمتعه بقدرات وسمات خلاقة تمكنه من التكيف مع المستجدات التربوية، وتنمية ذاته وتحديث معلوماته باستمرار حتى يتمكن من القيام بدوره المهني بنجاح (كُلاب، 2011: 16).

إن مفهوم التنمية المهنية هو توسيع لمفهوم التدريب أثناء الخدمة، ويشمل ما يقدم للمعلم بشكل رسمي بالإضافة لما يقوم به المعلم من نشاط فردي لاكتساب المعارف والمهارات وذلك لتطوير أداءه التدريسي. فالتنمية المهنية كمفهوم تشير إذاً إلى كل خبرات التعلم الرسمية وغير رسمية داخل مجال عمل المعلم من اعداده قبل الخدمة إلى تقاعده، وهي تشمل التدريب أثناء الخدمة. (بركات، 2007).

إن جودة التنمية المهنية الالكترونية للمدرسين تعد من مقومات الحضارة الإنسانية الحديثة، التي تتطلب استخدام التقنيات التعليمية المتطورة والبحث عن أساليب تعليمية فاعلة وفق التكنولوجيا المتقدمة، ولاشك أن انتشار الأجهزة والتقنيات الحديثة فرضت كفايات جديدة على المدرس بشكل عام ومدرس اللغة العربية بشكل خاص إذ ينبغي أن يكون ملماً بها وقادر على التواصل مع الطلبة وفق مستجدات العصر، ولا سيما أن المدرسين اليوم يحاولون التغيير والتجديد في العملية التعليمية واستخدام الطرائق الحديثة والاستراتيجيات التعليمية الجديدة التي تنمي التفكير، ومن هنا لا بد من بروز الدور الرائد لمدرس اللغة العربية في التنمية المهنية الالكترونية.

مشكلة البحث وأسئلته:

نظراً لأهمية التنمية المهنية الالكترونية في النظم التربوية العالمية، وضرورة الحفاظ على ديمومتها وفعاليتها العملية التعليمية، لذا يعد مدرس اللغة العربية وما يمتلك من كفايات وخبرات مهنية الالكترونية تزيد من دوره الفعال والمؤثر في النظام التعليمي وتحقيق الأهداف التربوية التي تتال رغبة وميول الطلبة.

إن تطبيق نظام الجودة الشاملة في التنمية المهنية الالكترونية في ظل التطور التكنولوجي والمستحدثات التربوية أصبحت ضرورة ملحة ينبغي الاهتمام بها واعطاءها الدور الكبير والفاعل في العملية التعليمية لأنها تمثل بناء الفرد حاضراً ومستقبلاً وتوافق تطورات طموح الفرد والمجتمع مع المتغيرات المعاصرة وتحديات العصر لتحقيق الأدوار المستقبلية.

في ضوء ما تقدم وانطلاقاً من أهمية ومراجعة العديد من الدراسات والبحوث العلمية التي تقوم مثل هذه التجارب منها: دراسة الشمري (2004)، ودراسة (Hughes, 2008) ودراسة الشبلي (2010) والتي أشارت إلى ضرورة التنمية المهنية الإلكترونية لدى أعضاء الهيئة التعليمية التي تؤدي إلى تحسين وتطوير العملية التعليمية.

جاء الإحساس بالمشكلة لقيام المدرس بأدواره المتعددة على الشكل المطلوب، كل ذلك وُلد لدى الباحثان فكرة بإجراء البحث الحالي، لأنَّالتنمية المهنية الإلكترونية لم توظف بالدرجة الكافية في المؤسسة التعليمية، ولا يزال هناك وعياً متدنياً لدى بعض المدرسين من جهة، وعدم الاهتمام الكافي لها من قبل المسؤولين من جهة ثانية، وإنما دفع الباحثان هو عدم وجود دراسات-في حدود علم الباحثان- تناولت مدرسي اللغة العربية في المرحلة المتوسطة في العراق، ومن هذا المنطلق تتمثل مشكلة البحث بالسؤال الرئيس هو:

ما درجة توافر التنمية المهنية الإلكترونية لمدرسي اللغة العربية في المرحلة المتوسطة وفق معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر المدرسين أنفسهم؟

ويتفرع من هذا السؤال سؤال فرعي هو: هل تختلف درجة توافر التنمية المهنية الإلكترونية لمدرسي اللغة العربية في المرحلة المتوسطة وفق معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر المدرسين أنفسهم باختلاف الجنس (ذكور، إناث)؟

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى:

1. الكشف عن درجة توافر التنمية المهنية الإلكترونية لمدرسي اللغة العربية في المرحلة المتوسطة وفق

معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر المدرسين أنفسهم.

2. درجة توافر التنمية المهنية الإلكترونية لمدرسي اللغة العربية في المرحلة المتوسطة وفق معايير

الجودة الشاملة من وجهة نظر المدرسين أنفسهم باختلاف الجنس (ذكور، إناث).

أهمية البحث:

يستمد هذا البحث أهميته مما يمكن أن يسهم به في:

1. مساعدة القائمين على العملية التعليمية في وزارة التربية والتعليم في العراق لإيجاد حلول لتعزيز

التنمية المهنية الإلكترونية وتوظيفها بالشكل المطلوب.

2. مساعدة المؤسسات التعليمية في إضافة علمية جديدة للميدان التربوي من خلال الإسهام في رفد

العملية التعليمية، بمعلومات حول الجودة الشاملة لمعايير التنمية المهنية الإلكترونية بما يواكب التقدم

العلمي والتكنولوجي في العملية التعليمية، وبالتالي يمكن أن يستفيد منها المسؤولون في وزارة التربية.

3. يقدم البحث الحالي بعض المقترحات والتوصيات التي تهدف إلى تعزيز التنمية المهنية الإلكترونية

والتغلب على الصعوبات التي تواجههم في المدارس.

مصطلحات البحث:

درجه توافر: هو قدرة أو مستوى ممارسة معلم اللغة العربية في المرحلة الابتدائية للكفايات المهنية، وتقاس

بالدرجة التي يحصل عليها من خلال استجابة مدرء المدارس وتقييمهم على الأداة التي أعدها الباحث لهذا

الغرض.

الكفايات المهنية: هو مجموعة القدرات التي يجب أن يمتلكها معلمين اللغة العربية من معارف ومهارات

ومفاهيم واتجاهات، ويمارسونها في أثناء عملية تدريسهم الصفي، والتي تمكنهم من أداء المهام الموكلة إليهم

على أكمل وجه، وفي أسرع وقت وأقل جهد. وتقاس بالدرجة التي يحصل عليها في مقياس الكفايات المهنية

الاداة التي قام الباحث بإعدادها.

معلمي اللغة العربية: هم جميع المعلمين الذين يقومون بتعليم مادة اللغة العربية في المرحلة الابتدائية مديرية تربية الرفاعي في محافظة ذي قار (قضاء الرفاعي) للعام الدراسي (2016-2017).
المرحلة الابتدائية : هي إحدى مراحل التعليم العام في جمهورية العراق ومدتها ست سنوات تتكون من: (الصف الأول الابتدائي، والصف الثاني الابتدائي، والصف الثالث الابتدائي، والصف الرابع الابتدائي، والصف الخامس الابتدائي، والصف السادس الابتدائي).
حدود البحث ومحدداته:

يقتصر هذا البحث علمدرسي اللغة العربية في المرحلة المتوسطة في قسم تربية الرفاعي بمحافظة ذي قار في جمهورية العراق، للفصل الدراسي الثاني للعام (2017 _ 2018)، ويتحدد البحث بأداة البحث، ودرجة صدقها، وثباتها المستخدمة في البحث، وهي من إعداد الباحثان.

الأدب النظري والدراسات السابقة

الأدب النظري:

التنمية المهنية الالكترونية:

وتعرف التربية المهنية بانها عمليات مؤسسية تهدف لتغيير التدريس ليكون أكثر كفاءة وفعالية في مقابلة حاجات المدرسة وحاجات المعلمين أنفسهم(حامد، 2004: 23).
ويعرفها مارشا و كارول (Marsha & Carol, 2001: 284) هي عملية التعلم مدى الحياة من خلال أنشطة تعاونية يمارسها أطراف العملية التعليمية من طلاب ومعلمين، وتستهدف تحسين إنجاز الطلاب في بلوغ مستويات تعلم محلية أو عالمية ودعم ثقافة البيئة التعليمية التي تتميز بالتجريب، وروح الفريق، والحفاظ على البيئة واحترام وتدعيم طموحات الطلاب.
أما الحربي (٢٠٠٦: ٣١٥) فذكرت أن التنمية المهنية هي: عمليات مؤسسية منظمة لتدريب أعضاء هيئة التدريس وإعدادهم، وتستهدف تجديد أدائهم المهني ورفع جودته في مجالات التدريس والبحث العلمي، إضافة إلى مساعدتهم في النمو والارتقاء بقدراتهم ومهاراتهم الذاتية باستخدام أساليب متنوعة لها صفة الشمول والتكامل والاستمرارية والمرونة والتكيف مع متغيرات العصر وتحدياته".

إن الكفايات المهنية لدى المعلم تعمل على نجاح أهداف العملية التعليمية التي تسعى المدرسة لتحقيقها والتأكد من ضمان المخرجات التعليمية بما يعمل على جودة التعليم من خلال مواكبة المعلم للكفايات المهنية التي نتجت عن مستحدثات التكنولوجيا والمعرفة في التطورات المتسارعة في العصر الحديث والنمو المعرفي والعلمي، وان مدير المدرسة له دور كبير في متابعة وتقييم أداء المعلم لأنه في تماس يومي مباشر معه، ويستطيع معرفة دوره وتأثيره في العملية التعليمية(التميمي، 2017: 15).

فيرى الباحثان أن التنمية المهنية لدى مدرس اللغة العربية تلعب دورا كبيرا ومهما في العملية التعليمية من حيث الجودة والفعالية، وتكون فعالة إذا توافرت لها عوامل النجاح مثل: الدعم المدي، الشخص الفني المتخصص.

الجودة الشاملة:

تعرف الجودة الشاملة هي فلسفة شاملة للحياة والعمل في المؤسسات التعليمية تحدد أسلوبًا في الممارسة الإدارية بهدف الوصول إلى التحسين المستمر لعمليات التعليم والتعلم، وتطوير مخرجات التعليم على اساس العمل الجماعي بما يضمن رضا الأساتذة والطلبة وأولياء الأمور وسوق العمل (الموسوي، 2003: 96). وتعرف إدارة الجودة الشاملة (T.Q.M) فلسفة إدارية عصرية، تركز على عدد من المفاهيم الإدارية الحديثة الموجهة، التي تقوم على المزج بين الوسائل الإدارية، والجهود الابتكارية، وبين المهارات الفنية المتخصصة، من أجل الارتقاء بمستوى الأداء والتحسين والتطوير المستمرين (الخطيب، 2000).

وبدأ العديد من المؤسسات الإدارية في تطبيق هذا المفهوم لتطوير نوعية خدماتها، والمساعدة في مواجهة التحديات الصعبة، وكسب رضا المجتمع، وقد حققت المؤسسات الإدارية نجاحات كبيرة إثر تطبيق هذا المفهوم. بخاصة في بعض الدول المتقدمة، مثل اليابان والولايات أسلوياً (T.Q.M) المتحدة الامريكية، وفرنسا، وبريطانيا، وأصبح مفهوم إدارة الجودة الشاملة إدارياً مهماً من خلال ما حققه هذا النمط الجديد من نجاحات ملموسة في الإدارة. وقد وصف هذا المفهوم بأنه الموجة الثورية الثالثة بعد الثورة الصناعية، وثورة الحواسيب (السعود، 2002).

إن الجودة الشاملة في التنمية المهنية الالكترونية لدى المعلمين تعد ضرورة ملحة وعندما نرغب بتطبيقها بشكل فاعل يخدم العملية التعليمية بشكل خاص والمجتمع بشكل عام علينا أن نوفر البيئة الصحية التي تعزز العمل بها وتطبيقها بشكل صحيح وهادف ونبتعد عن التنظير والمعنى الاصطلاحي فقط بل ينبغي الاهتمام بكل جوانبها الأساسية من حيث التخطيط والتنفيذ والإدارة والتقويم فعندها سيكون لدينا معلم معد بشكل مهني يستطيع ممارسة التطور التقني ويكون بارعا في تحقيق الأهداف التعليمية المرجوة في الميدان التربوي.

أهداف التنمية المهنية للمعلمين وفق معايير الجودة الشاملة:

تتمثل أهداف التنمية المهنية للمعلمين كما ذكرها عامر (2012: 48) فيما يلي:

1. تنمية وعي المعلم محليا وعالميا بمتغيرات السياق التربوي.
2. تنمية مهارات المعلم في استخدام تكنولوجيا التعليم وتوظيفها في البيئة التعليمية.

3. تحسين وتحديث معارفهم الأكاديمية ومهاراتهم التدريسية.
4. إعادة تأهيلهم أثناء الخدمة كي يضلوا مواكبين للاتجاهات والتطورات التربوية.

إن المتطلبات الحديثة لمدرس اللغة العربية يتمتع بكفاءة عالية لتنفيذها بالشكل الذي يضمن جودة المخرجات التعليمية وما يمتلك من التنمية المهنية الإلكترونية، إذ أنها الأداة الحيوية التي تسهم في تحسين تعلم الطلبة، لأن جودة المدرس من العوامل التي تؤثر على تحصيل الطلبة وخاصة ما يتعلق منها بمعرفته بموضوع التدريس، وفهم كيفية تعلم الطلبة، وممارسة أساليب تدريس فعالة تدفع الطلبة لتحقيق أعلى مستوى من الإنجاز، لذلك من المهم أن يمتلك المدرسين الاستعداد الكافي للبدء بعملية التدريس ثم متابعة تحسين معارفهم ومهاراتهم طوال حياتهم المهنية (شحاته، 2009: 117).

مبشرات توظيف التنمية المهنية الإلكترونية وفق معايير الجودة الشاملة:

لقد أصبحت التنمية المهنية الإلكترونية لدى المدرسين بشكل عام ومدرسي اللغة العربية بشكل خاص من أهم الأدوات التعليم التي ينبغي الاهتمام بها وتطبيقها في النظام التعليمي لأن الآمال معقودة عليها في الأداء المستقبلي ويمكن تلخيصها على النحو الآتي:

1. دواعي مهنية: إن تأهيل وتنمية قدرات المدرسين يؤدي إلى خلق فرص عمل مستقبلية تتعلق بمجالات التكنولوجيا الحديثة، فقد حظيت التغيرات العلمية والمستحدثات التقنية قفزات نوعية مهمة في جان الاتصالات والتواصل الاجتماعي وعالم المعرفة، مما أدى إلى الانتقال من إنتاج البضائع والسلع إلى إنتاج المعلومات والخبرات وتسويقها.
2. دواعي تقنية: إن التقنيات الإلكترونية الحديثة أدت إلى سرعة إنتاج المعلومات والوصول إليها من خلال مواقع التواصل الإلكترونية وخفض التكاليف في الوصول إليها خلال دقائق في أي مكان في العالم.
3. دواعي إبداعية: أن العلم اليوم يشهد نقلة نوعية في الابداع والتجديد وجودة العمل والتفاني في تقديم الأفضل.
4. دواعي تعليمية: إن الطلبة يتعلمون بسرعة من خلال الاجهزة والمعدات الإلكترونية لأنها تجذب انتباههم وتكون ممتعة ومشوقة وغالية التعليم هو تحقيق الأهداف التربوية المرغوبة.
5. دواعي تربوية: ان النظريات ولاستراتيجيات الحديثة التي تعتمد على المستحدثات التقنية والأجهزة الإلكترونية والتعلم الذاتي والمواقع التعليمية والمدونات والمنصات التعليمية قد عملة لتكون بيئة تربوية جذابة للباحثين للتعلم وتنمية القدرات والمواهب.

6. دواعي اجتماعية: نتيجة لانتشار وسائط التواصل الاجتماعي وشبكة المعلومات الانترنت أصبح العالم كقرية واحدة وبإمكان أي شخص التواصل مع الآخر قريبا من اهتماماته ورغباته وتطلعاته وان يتبادل الأفكار والآراء والحوارات العلمية والفكرية التي تعزز السلام والانفتاح على جميع.
7. دواعي ثقافية: أن شبكة المعلومات قربت البعيد والتواصل والتعرف على ثقافة الشعوب وجودة الأسس والقيم الاجتماعية والتعرف على تراث الآخرين ومنجزاتهم الحضارية وأبرز المعالم والمواقع الاثرية.
8. دواعي التعلم والتدريب: لقد اتاحت التقنيات الالكترونية التنمية المهنية من خلال المواقع والمنصات التعليمية وتقديم كورسات مجانية او مقابل اشتراك شهرية مقابل الحصول على الشهادات والخبرات من المراكز الاكاديمية المتخصصة في التنمية البشرية.

الدراسات السابقة:

أجريت العديد من الدراسات التي اهتمت بمعايير الجودة الشاملة بجانب التنمية المهنية الإلكترونية، وسيعرض الباحثان في هذا المحور بعضاً من تلك الدراسات مرتبة تنازلياً من القديم إلى الحديث: أجرى شاهين (2004) دراسة ميدانية بعنوان (التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية كمدخل لتحقيق جودة النوعية في التعليم الجامعي في جامعة القدس)، والتي هدفت إلى توضيح أدوار أعضاء هيئة التدريس الجامعي فضلاً عن عرض العلاقة مع جودة النوعية في التعليم العالي. حيث أشارت الدراسة إلى أن أدوار عضو هيئة التدريس تنحصر عموماً في التدريس والتقويم، والإرشاد والتوجيه والتأليف والترجمة والتطوير المهني وخدمة المجتمع والبحث العلمي وجرى تصنيفها في أربعة مجالات رئيسة تتعلق بالطلاب، والمؤسسة التعليمية والمجتمع المحلي ودوره تجاه نفسه، أما بخصوص متطلبات الجودة وعلاقتها بأعضاء الهيئة التدريسية فتباين أن جودة النوعية تتطلب جودة أعضاء هيئة التدريس أنفسهم كونهم عنصراً فعالاً في تحقيق الجودة، وأشارت الدراسة إلى أهمية التطوير المهني في رفع مستوى المدخلات والعمليات والمخرجات في المنظومة التعليمية، ولا سيما أن التطوير المهني سينعكس إيجاباً على تطوير مستويات الأداء في مختلف المجالات، وتحقيق الالتزام والمسؤولية الفردية وتأكيد روح العمل الجماعي، وتشكل هذه العناصر أسس المسؤولية الفردية والجماعية في تحقيق جودة التعليم، أي إن التطوير المهني متطلب لتحقيق الجودة ومن دونه فإن تحقيق الجودة سيكون أمراً صعباً ولن يتحقق الأداء المرغوب فيه المنسجم مع متطلباتها.

قام الشمري (2004) دراسة هدفت إلى تقويم الواقع الحالي للتنمية المهنية للقيادات التربوية بدولة قطر في ضوء مدخل إدارة الجودة الشاملة للوقوف على ايجابياتها وسلبياتها، استخدم الباحث المنهج الوصفي وقد توصلت النتائج إلى: عدم وجود دور للنقابات المعلمين المركزية أو المحلية في مجال التدريب، معاناة معظم مراكز تدريب المعلمين أثناء الخدمة من قلة الكفاءات التربوية المتخصصة التي تقوم بإعداد الخطط التدريبية، وكذلك وجود قصور في متابعة المتدربين بعد الانتهاء من تنفيذ البرنامج التدريبي، وأيضاً عدم

وجود أهداف محددة لبرامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة. وقد توصلت الدراسة إلى متطلبات ضرورية تحقق التنمية الإدارية منها: تأييد الإدارة العليا ومساندتها لتطبيق إدارة الجودة الشاملة في التعليم، وأيضاً تشكيل وحدة تختص بوضع معايير الجودة ومراقبة عملياتها وتوفير المناخ المناسب الذي يسهم في بناء ثقافة تنظيمية تساعد على التجديد والابتكار والإبداع.

وأجرى "كارتر" (Carter,2008) دراسة اهتمت بتقويم فاعلية أحد برامج التنمية المهنية في مجال تكنولوجيا التعليم في تدعيم مستويات قدرة معلمي مرحلة الصفوف الدراسية (K-12) من التعليم على إدخال تلك التكنولوجيا المتطورة إلى فصولهم الدراسية، وتأثير ذلك على مستويات التحصيل الدراسي للطلاب، وتمثلت عينة الدراسة من (102) من معلمي مرحلة الصفوف الدراسية (K-12) من التعليم العاملين بعدد من المدارس العامة من جنوب شرق الولايات المتحدة الأمريكية، وقد قسم الباحث عينته ما بين مجموعتين: إحداهما تجريبية وعددها 49 معلماً، وأخرى ضابطة تضم 57 معلماً، وتوصلت النتائج إلى أن معلمي المجموعة التجريبية الذين تلقوا تنمية مهنية في مجال إدخال تكنولوجيا التعليم المتطورة في فصولهم الدراسية قد تمتعوا بمستويات متطورة وفعالة من القدرة على إدخالها في فصولهم الدراسية، مقارنة بمعلمي المجموعة الضابطة للدراسة.

وقام "هيويز" (Hughes,2008) دراسة هدفت للكشف عن فاعلية أحد برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمين في تدعيم قدرتهم على تفعيل دور تكنولوجيا التعليم المتطورة في زيادة مستويات التحصيل الدراسي للطلاب. وتكونت عينة الدراسة من (48) من المعلمين. وقد توصلت الدراسة إلى ثلاثة نتائج رئيسية هي:

- وجود عدة معوقات متنوعة تقف أمام تفعيل سبل الاستفادة من برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمين في مجال إدخال تكنولوجيا التعليم المتطورة إلى فصولهم الدراسية.
 - فاعلية برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمين في مجال تكنولوجيا التعليم في تدعيم عمليتي التدريس والتعلم.
 - وأكدت الدراسة أن هناك علاقة وثيقة بين برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمين في مجال إدخال تكنولوجيا التعليم المتطورة إلى فصولهم الدراسية وبين زيادة مستويات التحصيل الدراسي للطلاب، وشعور المعلمين المشاركين فيها بفاعلية الذات التدريسية.
- أجرت الشبلي (2010) دراسة هدفت إلى استقصاء أثر إدارة الجودة الشاملة في برامج التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظرهم، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي والاداة استبانة، وتكونت عينة الدراسة من (60) معلماً و(48) معلمة من فرق التطوير المدرسية، توصلت النتائج إلى: أن هناك أثراً واضحاً لإدارة الجودة الشاملة في برامج التنمية المهنية في بعدي التخطيط والتنفيذ، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية لأثر إدارة الجودة الشاملة تبعاً للجنس لصالح الإناث.

التعليق على الدراسات السابقة:

أفاد الباحث من الدراسات السابقة من حيث توسيع قاعدة المعلومات، والتعرف على أبعاد البحث وجوانبه المتعددة، والتعرف على الجوانب التي لم تتناولها الدراسات السابقة، والعمل على استكمالها وتبسيط الضوء عليها، ويحاول الباحث تحديد علاقة البحث الحالي بالدراسات السابقة:

أولاً: أوجه الشبه بين البحث الحالي والدراسات السابقة: يشترك هذا البحث مع الدراسات السابقة في مجال البحث، وهو الجودة الشاملة في التنمية المهنية الإلكترونية وأن أغلب الدراسات استخدمت المنهج الوصفي والأداة استبانة، بينما اختلفت عن دراسة كارتر (Carter, 2008) ودراسة هيوز (2008 Hughes,) التي استخدمتا المنهج شبه التجريبي.

ثانياً: أوجه الاختلاف بين البحث الحالي والدراسات السابقة: تناولت الدراسات السابقة مجتمعاً أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعة مثل دراسة شاهين (2004) دراسة ميدانية بعنوان (التطوير المهني كمدخل لتحقيق جودة النوعية في التعليم الجامعي في جامعة القدس)، وأجريت دراسة الشمري (2004) على دور للنقابات المعلمين المركزية أو المحلية في مجال التدريب، وجرى "كارتر" (Carter 2008)، دراسة معلمي مرحلة الصفوف الدراسية (K-12) جنوب شرق الولايات المتحدة الأمريكية، وأجريت دراسة هيوز (2008 Hughes)، ودراسة الشبلي (2010) على المعلمين بينما اختلف البحث الحالي في استهداف مدرسي اللغة العربية في المرحلة المتوسطة.

واختلف البحث الحالي في مكان انعقاد الدراسة فمنها أجريت في فلسطين مثل دراسة شاهين (2004)، وأجريت دراسة الشمري (2004) في قطر، وجرى "كارتر" (Carter, 2008) في جنوب شرق الولايات المتحدة الأمريكية، ودراسة الشبلي (2010) في الأردن، أما البحث الحالي فقد أجري في محافظة ذي قار في جمهورية العراق.

منهجية البحث وإجراءاته

الطريقة والإجراءات:

هدف هذا البحث التعرف على درجة توافر التنمية المهنية الإلكترونية لمدرسي اللغة العربية في المرحلة المتوسطة وفق معايير الجودة الشاملة، وتناول هذا الفصل عرضاً مفصلاً لمجتمع البحث، وعينته، وأداته، وطرق التحقق من ثباتها وصدقها، وإجراءاتها، ومتغيراتها، والمعالجات الإحصائية التي جرى استخدامها في الوصول إلى النتائج.

أولاً: منهجية البحث:

اعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي الذي يقوم على جمع البيانات والإجابة عن أسئلتها، إذ استخدمت استبانة.

ثانياً: مجتمع البحث:

تكوّن مجتمع البحث من مدرسي اللغة العربية في مدارس المرحلة المتوسطة في -قسم تربية الرفاعي- التابعة لمديرية تربية محافظة ذي قار البالغ عددهم (74) مدرساً ومدرسة، منهم، (44) مدرساً، و(30) مدرسة، للفصل الدراسي الثاني (2017-2018) حسب إحصائيات مديرية تربية الرفاعي.

ثالثاً: عينة البحث:

تكونت عينة البحث من (74) مدرساً ومدرسة، بنسبة (80%) من مجتمع البحث الأصلي، الذين تمكن الباحث من الوصول إليهم إذ جرى اختيارهم بطريقة الحصر، والجدول (1) يوضح توزيع التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة البحث.

الجدول(1) يوضح توزيع التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة البحث

المتغير	المستوى	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	44	67%
	أنثى	30	33%
	المجموع	74	100%

رابعاً: أداة البحث:

لتحقيق أهداف البحث والإجابة عن أسئلته، أعد الباحث ان استبانة لجمع البيانات، وفق مشكلة البحث وأهدافه، وتساؤلاته، معتمداً في إعداده على الخطوات الآتية:

1. الاطلاع على الأدب التربوي والدراسات السابقة.
2. إجراء مقابلات شخصية مع عدد من المختصين في المجال التربوي وسؤالهم عن تصميم الاستبانة الأفضل والأنسب لموضوع البحث.
3. تكوّنت الاستبانة من جزأين: الأول: المعلومات الديموغرافية لعينة البحث، والثاني: المقياس الذي يعبر عن آراء مديري المدارس، وتكوّنت الاستبانة بصورتها الأولية من (32) فقرة واستقرت على(31) فقرة. والجدول رقم (2) يوضح ذلك.

جدول (2) مجالات أداة البحث

ت	المجالات	الفقرات	النسبة المئوية
1	أهداف التنمية المهنية الإلكترونية	7	23%
2	أساليب التنمية المهنية الإلكترونية ووسائلها	6	19%
3	مشكلات التنمية المهنية الإلكترونية	9	29%
4	الجودة الشاملة في التنمية المهنية الإلكترونية	9	29%
	المجموع	31	100%

خامساً: صدق أداة البحث:

للتحقق من صدق الأداة، جرى اتباع الخطوات الآتية:

1. عُرضت الاستبانة المكونة من (32) فقرة، على مجموعة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس في تخصص طرائق تدريس اللغة العربية، وعلم النفس والقياس والتقويم، واللغة العربية والبالغ عددهم (12)، حيث طلب منهم قراءة فقرات الاستبانة، وبيان رأيهم من حيث مناسبة الفقرات لمضمون الاستبانة، أو الحذف، أو التعديل، أو الإضافة، وقد حصلت فقرات الاستبانة على نسبة اتفاق (86%)، وبذلك تحقق ما يسمى بالصدق الظاهري للأداة

2. طلب الباحث من المحكمين إبداء رأيهم حول انتماء فقرات الاستبانة لقياس السمة المراد قياسها، والحكم عليها من تعديل أو حذف أو إضافة، وبعد ما أسفرت عنه عملية التحكيم أجريت التعديلات المطلوبة، واستقرت الاستبانة بصورتها النهائية على (31) فقرة.

سادساً: ثبات الأداة

للتحقق من ثبات الاستبانة، وثبات تطبيقها جرى استخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (Test-Retest) وذلك بتطبيقها على عينة استطلاعية مكونة من (20) مدرساً ومدرسة من خارج عينة البحث مرتين بفارق زمني مدته أسبوعان، واستخراج معامل الارتباط باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) بين تقديراتهم في المرتين على أداة الدراسة عامة، وبلغ معامل الارتباط بين التطبيقين للأداة (0.87)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$).

وجرى تطبيق معادلة كرونباخ ألفا (Chronbach Alpha) على جميع فقرات أداة البحث، والجدول (3)، يوضح ذلك معامل الثبات، ومعامل ارتباط بيرسون الأداة عامة، إذ يتبين من الجدول أن معامل الثبات للأداة عامة بلغ (0.85)، وهي قيمة مرتفعة ومقبولة لأغراض التطبيق.

الجدول (3)

معامل الثبات (كرونباخ ألفا) ومعامل (الاستقرار) ارتباط بيرسون لأداة البحث

القيمة	
29	عدد الفقرات
0.85	كرونباخ ألفا
*0.87	معامل ارتباط بيرسون

*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$).

سابعاً: إعداد تعليمات الاستبانة:

ارتأى الباحثان عند وضع تعليمات الاستبانة، أن تكون واضحة ومفهومة، والتأكيد على قراءة التعليمات بعناية، والإجابة بهدف، وعدم ترك أي فقرة، مع ذكر البيانات المطلوبة، فضلاً عن توضيح طريقة الإجابة عن فقرات الاستبانة بوضع (√) تحت البديل، الذي يراه أفراد العينة مناسب لهم.

ثامناً: تصحيح الاستبانة:

تتضمن الاستبانة بصورتها النهائية (31) فقرة، وقد وضع أمام كل فقرة من البدائل (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، ضعيفة، ضعيفة جداً) وأعطيت الدرجات (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي. لأجل احتساب درجة الاستجابة في الاستبانة على فقراتها، حيث يختار المستجيب أحد هذه البدائل التي تنطبق على الاستجابة، وللحكم على مستوى المتوسط الحسابي في الاستبانة، أعطيت الدرجات للبدائل الثلاثة على التوالي للفقرات، إذا كانت الاستجابة منخفضة أعطيت الدرجة (1-1.66)، أما إذا كانت الاستجابة متوسطة، أعطيت الدرجة (1.67-2.33)، أما إذا كانت مرتفعة أعطيت الدرجة (2.34-3).
تاسعاً: إجراءات تنفيذ أداة البحث:

بعد أن جرى اعتماد الاستبانة بصورتها النهائية، ولتحقيق أهداف البحث اعتمدت الخطوات الآتية:

1. مراجعة الأدب النظري والدراسات السابقة، ثم إعداد الاستبانة بصورتها الأولية والمكونة من (32) فقرة، وعرضها على لجنة من المحكمين في الجامعات العراقية للتحقق من صدقها، وبعد ذلك تكوّن بصورتها النهائية من (31) فقرة.
2. الحصول على كتاب تسهيل مهمة من مديرية تربية الرفاعي إلى الجهات ذات العلاقة بشأن تسهيل مهمة الباحث.

3. وزع الباحث الاستبانة على عينة البحث المكونة من (74) مدرساً ومدرسة في قضاء الرفاعي والنواحي التابعة له، وجرى توضيح طريقة الإجابة، وبيان جميع المعلومات المتعلقة بالاستبانة والهدف من إجراء البحث، وضرورة الإجابة عن جميع الفقرات من غير ترك أيواحدة منها.
4. جمع الباحث الاستبانات، ودققها للتحقق من صلاحيتها للتحليل الإحصائي، وتصنيفها حسب متغيراتها. وبعد الانتهاء أدخلت إلى الحاسوب، واستخدمت حزمة التحليل الإحصائي (spss) لاستخراج النتائج.

عاشراً: المعالجات الإحصائية:

استخدمت الأساليب الإحصائية الآتية:

1. عامل ارتباط بيرسون (معامل إعادة الثبات) لحساب ثبات التطبيق.
2. معامل الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا) للتحقق من ثبات أداة البحث.
3. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية
4. وتطبيق اختبار (ت) للعينات المستقلة (Independent Samples T-Test) للتعرف على الفروق بين إجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير الجنس.

عرض النتائج ومناقشتها

تضمن هذا الفصل عرضاً لنتائج البحث ومناقشتها التي هدفت التعرف على درجة توافر التنمية المهنية الإلكترونية لمدرسي اللغة العربية في المرحلة المتوسطة وفق معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر المدرسين أنفسهم، وهي على النحو الآتي:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما درجة توافر التنمية المهنية الإلكترونية لمدرسي اللغة العربية في المرحلة المتوسطة وفق معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر المدرسين أنفسهم؟

للإجابة عن هذا السؤال حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد البحث عن جميع مجالات الأداة.

المجال الأول: أهداف التنمية المهنية الإلكترونية: للإجابة عن هذا السؤال حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد البحث على فقرات الاستبانة، الجدول (4) توضح ذلك.

الجدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد البحث عن فقرات مجال أهداف التنمية المهنية الإلكترونية مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
1	2	حل المشكلات التي تواجه العملية التعليمية.	2.30	0.25	متوسطة
2	3	تحسين أدائك التدريسي بشكل مستمر .	2.27	0.22	متوسطة
3	1	التعرف على أساليب التدريس الحديثة وتطبيق استراتيجياتها المتطورة.	2.23	0.28	متوسطة
4	4	زيادة مهارات التواصل الفعال.	2.17	0.29	متوسطة
5	7	مواكبة التطورات العلمية والمستجدات التعليمية.	2.15	0.22	متوسطة
6	5	تنمية الاتجاهات الإيجابية نحو مهنة التعليم.	2.10	0.27	متوسطة
7	6	قلة استخدام طرق تدريس حديثة تتماشى مع تكنولوجيا التعليم.	2.09	0.26	متوسطة
مجال أهداف التنمية المهنية الإلكترونية ككل					
			2.19	0.27	متوسطة

يظهر من الجدول رقم (4) أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة عن فقرات مجال أهداف التنمية المهنية الإلكترونية تراوحت بين (2.19-2.30) بدرجة تقييم متوسطة لجميع الفقرات حيث كان أعلاها للفقرة (2) "حل المشكلات التي تواجه العملية التعليمية"، بينما كان أدناها للفقرة (6) "قلة استخدام طرق تدريس حديثة تتماشى مع تكنولوجيا التعليم" وبلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (2.19) بدرجة تقييم متوسطة.

المجال الثاني: أساليب التنمية المهنية الإلكترونية ووسائلها: للإجابة عن هذا السؤال حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد البحث على فقرات الاستبانة، الجدول (5) توضح ذلك.

الجدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد البحث عن فقرات مجال أساليب التنمية المهنية الإلكترونية وسائلها: مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
1	8	استخدام التقنيات التربوية الحديثة.	2.29	0.29	متوسطة
2	10	التدريب عن بعد	2.27	0.23	متوسطة
3	9	التعلم الذاتي	2.25	0.22	متوسطة
4	11	التعليم المصغر	2.22	0.22	متوسطة
4	13	الحلقات النقاشية الإلكترونية	2.22	0.21	متوسطة
5	12	تبادل الزيارات داخل وخارج المدرسة بين المدرسين.	2.20	0.22	متوسطة
		مجال أساليب التنمية المهنية الإلكترونية وسائلها ككل	2.24	2.25	متوسطة

يظهر من الجدول (5) أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة عن فقرات مجال أساليب التنمية المهنية الإلكترونية وسائلها تراوحت بين (2.20-2.29) حيث كان أعلاها للفقرة (8) "استخدام التقنيات التربوية الحديثة " بدرجة تقييم متوسطة، بينما كان أدناها للفقرة (12) "تبادل الزيارات داخل وخارج المدرسة بين المدرسين " بدرجة تقييم متوسطة وبلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (2.24) بدرجة تقييم متوسطة.

المجال الثالث: مشكلات التنمية المهنية الإلكترونية : للإجابة عن هذا السؤال حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد البحث على فقرات الاستبانة، الجدول (6) توضح ذلك.

الجدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد البحث عن فقرات مجال مشكلات التنمية المهنية الإلكترونية مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
1	16	عدم تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية الإلكترونية باتباع الأساليب العلمية الدقيقة.	2.29	0.20	متوسطة
2	17	ضعف البرامج التدريبية المقدمة في ضوء أهداف التعليم.	2.28	0.29	متوسطة
2	22	قلة التنوع في أساليب التدريب واثارت دوافع المتدربين نحو التعلم.	2.28	0.22	متوسطة
3	14	عدم اختيار أسلوب التدريب الملائم الذي يتناسب	2.26	0.21	متوسطة

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
		مع قدرات ومهارات المتدربين			
4	15	عدم مراعات وقت تنفيذ البرامج التدريبية لظروف المتدربين.	2.25	0.26	متوسطة
4	18	عدم التركيز على الجانب العملي واقتصار على الجانب النظري.	2.25	0.23	متوسطة
5	19	قلة وجود المدربين المتخصصين في مجال التنمية المهنية الإلكترونية.	2.23	0.28	متوسطة
6	20	عدم وجود بيئة ملائمة للتدريب تشجع التبادل الحر للأفكار.	2.20	0.24	متوسطة
7	21	عدم توفير الحوافز لإثارة الدافعية للتدريب	2.18	0.27	متوسطة
		مجال مشكلات التنمية المهنية الإلكترونية ككل	2.26	0.24	متوسطة

يظهر من الجدول (6) أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة عن فقرات مجال مشكلات التنمية المهنية الإلكترونية تراوحت بين (2.18-2.29) بدرجة تقييم متوسطة لجميع الفقرات حيث كان أعلاها للفقرة (16) "عدم تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية الإلكترونية باتباع أساليب العلمية الدقيقة"، بينما كان أدناها للفقرة (21) "عدم توفير الحوافز لإثارة الدافعية للتدريب"، وبلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (2.26) بدرجة تقييم متوسطة.

المجال الرابع: الجودة الشاملة في التنمية المهنية الإلكترونية : للإجابة عن هذا السؤال حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد البحث على فقرات الاستبانة، الجدول (7) توضح ذلك.

الجدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد البحث عن فقرات مجال الجودة الشاملة للتنمية المهنية الإلكترونية مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
1	31	استعداد المدرسين بتطبيق نظام الجودة في التنمية المهنية الإلكترونية.	2.29	0.22	متوسطة
2	23	تخدم التنمية المهنية الإلكترونية لدى المدرسين متطلبات العملية التعليمية والطلبة.	2.27	0.23	متوسطة
3	25	أن المدرسين الذين يتحلون بالتنمية المهنية الإلكترونية	2.26	0.24	متوسطة

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
		يتواصلون مع أولياء أمور الطلبة بسهولة.			
4	26	أن التنمية المهنية الإلكترونية لدى المدرسين تعمل على تحديد مستوى تقدم تحصيل الطلبة ومتابعتهم	2.21	0.23	متوسطة
5	24	أن التنمية المهنية لدى المدرسين تعمل على ضبط نتائج وإجراءات عملية انجاز الأداء التعليمي	2.19	0.22	متوسطة
6	27	أن التنمية المهنية الإلكترونية تعمل على تشخيص وتحديد حالات الإخفاق والضعف والقصور لدى الطلبة	2.18	0.27	متوسطة
7	28	التنمية المهنية الإلكترونية ضبط الجودة الشاملة بالعملية التعليمية.	2.10	0.22	متوسطة
7	29	أن التنمية المهنية الإلكترونية تعمل على تحليل وتحديد احتياجات الطلبة	2.10	0.27	متوسطة
8	30	أن جودة التنمية المهنية الإلكترونية تعمل رصد وتقويم نتائج العملية التعليمية.	2.09	0.26	متوسطة
		مجال الجودة الشاملة في التنمية المهنية الإلكترونية ككل	2.21	0.29	متوسطة

يظهر من الجدول رقم (7) أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة عن فقرات مجال الجودة الشاملة في التنمية المهنية الإلكترونية تراوحت بين (2.09-2.29) بدرجة تقييم متوسطة لجميع الفقرات حيث كان أعلاها للفقرة (31) "استعداد المدرسين بتطبيق نظام الجودة في التنمية المهنية الإلكترونية"، بينما كان أدناها للفقرة (30) "أن جودة التنمية المهنية الإلكترونية تعمل رصد وتقويم نتائج العملية التعليمية" وبلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (2.19) بدرجة تقييم متوسطة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل

تختلف درجة توافر التنمية المهنية الإلكترونية لمدرسي اللغة العربية في المرحلة المتوسطة وفق معايير الجودة الشاملة منوجه
 فنظر المدرسين أنفسهم باختلاف الجنس (ذكور، إناث)؟

للإجابة عن هذا السؤال استخدم اختبار (ت) (Independent Samples T-Test) على الاستبانة ككل تبعاً لمتغير الجنس، والجدول (8) توضح ذلك.

الجدول (8) نتائج تطبيق اختبار (Independent Samples T-Test)

لفحص الفروق بين متوسطات استجابات أفراد البحث على الاستبانة تبعاً لمتغير الجنس

الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	الدلالة الإحصائية
ذكر	2.21	0.29	2.18	0.02
أنثى	2.16	0.21		

يظهر من الجدول (8) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في درجة توافر التنمية المهنية الإلكترونية لمدرسي اللغة العربية في المرحلة المتوسطة وفق معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر المدرسين أنفسهم باختلاف الجنس (ذكور، إناث)، حيث بلغت قيمة (ت) (T) (2.18) وبدلالة إحصائية بلغت (0.02) وهي قيمة دالة إحصائياً لصالح الذكور بمتوسط حسابي (2.21)، بينما بلغ المتوسط الحسابي للإناث (2.16).

مناقشة النتائج

يتضمن هذا الفصل عرضاً لمناقشة نتائج البحث بناءً على أسئلة البحث التي تهدف التعرف على درجة توافر التنمية المهنية الإلكترونية لمدرسي اللغة العربية في المرحلة المتوسطة وفق معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر المدرسين، كما يتضمن أهم النتائج والتوصيات والمقترحات التي توصل إليها البحث:

مناقشة النتائج المتعلقة بسؤال البحث: ما

درجة توافر التنمية المهنية الإلكترونية لمدرسي اللغة العربية في المرحلة المتوسطة وفق معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر المدرسين أنفسهم؟

أظهرت نتائج البحث المتعلقة بالمجال الأول

أهداف التنمية المهنية الإلكترونية أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة عن فقرات مجال الأهداف للتنمية المهنية الإلكترونية ترا

وحتيين (2.19-2.30) بدرجة تقييم متوسطة لجميع الفقرات حيث كان أعلىها للفقرة (2)

"حل مشكلات التي تواجه العملية التعليمية" ، بينما كان أدنىها للفقرة (6)

"قلة استخدام طرق تدريس حديثة تتماشى مع تكنولوجيا التعليم" وبلغ المتوسط الحسابي للمجال الكلي (2.19)

بدرجة تقييم متوسطة.

وقد يعزو الباحث ان هذه النتيجة إلى أن أهداف التنمية المهنية الإلكترونية حلالمشكلات التي تواجه العملية التعليمية ، لأنها تعمل على تذليل العقبات والصعوبات التي تواجهه مدرسي اللغة العربية في الوقف الصفي، وتعمل على التشويق والإثارة لدى الطلبة، وتجعل البيئة ملائمة للتعلم من حيث استعمال مهارات التفكير العليا. وقد اتفقت مع دراسة هيوز " (Hughes, 2008) إلى وجود عدة معوقات متنوعة تقف أمام تفعيل سبل الاستفادة من برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمين في مجال إدخال تكنولوجيا التعليم المتطورة إلى فصولهم الدراسية.

وقد يعزو الباحث هذه النتيجة إلى قلة استخدام طرق تدريسية حديثة تتماشى مع تكنولوجيا التعليم، إذ يحاول مدرسي اللغة العربية محاولة التجديد والابتكار من حيث المحاولة في ادخال بعض التقنيات الحديثة في ظل التطور التقني. وقد اتفقت مع نتيجة دراسة الشمري (2004) إلى وجود معاناة معظم مراكز تدريب المعلمين أثناء الخدمة منقلة الكفاءات التربوية المتخصصة التي تقوماً بعداد الخطط التدريبية، وكذلك ودقصور في متابعة المتدربين بعد الانتهاء من تنفيذ البرنامج التدريبي، وقد اتفقت مع نتيجة هيوز " (Hughes, 2008) إلى افعالية برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمين في مجال التكنولوجيا التعليمية فيتمتعون ببيئة عمل جيدة للتعليم.

وفيما يتعلق بالمجال الثاني أساليب التنمية المهنية الإلكترونية ووسائلها فقد أظهرت النتائج أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة عن فقرات مجال أساليب التنمية المهنية الإلكترونية ووسائلها تراوحت بين (2.29- 2.20) حيث كان أعلىها للفقرة (8) "استخدام التقنيات التربوية الحديثة" بدرجة تقييم متوسطة، بينما كان أدناها للفقرة (12) "تبادل الزيارات داخل وخارج المدرسة بين المدرسين" بدرجة تقييم متوسطة وبلغ المتوسط الحسابي للمجال الككل (2.24) بدرجة تقييم متوسطة.

يعزو الباحث ان هذه النتيجة إلى أن أساليب التنمية المهنية الإلكترونية ووسائلها هو استخدام التقنيات التربوية الحديثة في العملية التعليمية التي ينبغي ان تجهز المدارس بأحدث الأجهزة والتقنيات التعليمية لجعل المدرسة بيئة جاذبة للتعليم وليست بيئة تقليدية يشعر الطالب فيها بالملل والضجر، وقد اتفقت من نتيجة دراسة الشمري (2004) التي أشارت إلى المتطلبات الضرورية لتحقيق التنمية الإدارية منها : تأييد الإدارة العليا ومساندتها لتطبيق إدارة الجودة الشاملة في التعليم ، واتفقت أيضاً مع نتيجة دراسة هيوز " (2008) Hughes,

التي أكدت على أنها علاقة وثيقة بين برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمين في مجال إدخال التكنولوجيا التعليمية المتطورة إلى الفصولها الدراسية وبين زيادة مستويات التحصيل الدراسي للطلاب، وشعور المعلمين المشاركون فيها بأعلى الذاتية التدريسية.

وقد يعزو الباحث نتيجة الحد الأدنى إلى أن تبادل الزيارات داخل وخارج المدرسة بين المدرسين تعمل على التجديد والابتكار وبث الحماس وروح المنافسة والابداع فأن تبادل الزيارات بين المدرسين يجعل التعاون والتشاور

والتعرف على أفكار جديدة أو المناقشة الهادفة التي تنمي الفكر وتوجه العمل بصورة صحيحة بما يحقق الأهداف التعليمية. وقد اتفقت من نتائج دراسة الشمري (2004) التي أشارت إلى تشكيل وحدة تختص بوضع معايير الجودة ومراقبة عملياتها وتوفير المناخ المناسب الذي يسهم في بناء ثقافة تنظيمية تساعد علماء التجدي دوا الابتكار والإبداع.

وفيما يتعلق بالمجال الثالث مشكلات التنمية المهنية الإلكترونية ، فقد أظهرت النتائج أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة عن فقرات مجال المشكلات للتنمية المهنية الإلكترونية تراوحت بين (2.18-2.29) بدرجة تقييم متوسطة لجميع الفقرات حيث كان أعلىها للفقرة (16) "عدم تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية للإلكترونية باعتبارها أساساً العلمية الدقيقة " ، بينما كان أدناها للفقرة (21) "عدم توفير الحوافز لإثارة الدافعية للتدريب" ، وبلغ المتوسط الحسابي للمجال الككل (2.26) بدرجة تقييم متوسطة.

يعزو الباحث انسبب ذلك إلى أن مشكلات التنمية المهنية الإلكترونية ، تكمن في عدم تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية للإلكترونية لمدرسي اللغة العربية هو عدم اتباعاً لأساليب العلمية الدقيقة في تشخيص البرنامج المطلوب التدريب لأن في أغلب الأحيان يترك الأمر لشخص غير مهتم أو يجد أن التدريب عمل روتينية لا فائدة منه فتجد أن الأمر لا يأخذ الأهمية المطلوبة أو انه يعتمد على نفسه في تحديد البرنامج بدون أخذ رأي المدرسين أو استشارتهم بما يرغبون أن يتدربوا عليه.

ويمكن أن نعزو ذلك إلى أن مشكلات التنمية المهنية الإلكترونية هو عدم توفير الحوافز لإثارة الدافعية للتدريب المدرسين سواء الحوافز المادية إذ قد تكون مراكز التدريب بعيد جداً مما تؤدي إلى إرهاق كاهل المدرس الذي يحاول جاهد سد احتياجاته وتغطية نفقات أسرته الكبيرة ، فيجد أن هذه المبالغ ينبغي أن يصرفها في مجال آخر يحتاج إليه ، أو قد تكون المبالغ المرصودة لا تسد تكلفة النقل والمواصلات أو انها تأخذ وقت كبير عند الصرف ، أو لا توجد حوافز معنوية للتشجيع على المشاركة مثل شهادة المشاركة أو كتاب شكر وتقدير على الجهود المبذولة في فاعلية المشاركة والحضور .

وفيما يتعلق بالمجال الرابع الجودة الشاملة

في التنمية المهنية الإلكترونية ، فقد أظهرت النتائج أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة عن فقرات مجال الجودة الشاملة فيالت تنمية المهنية الإلكترونية للإلكترونية تراوحت بين (2.09-2.29) بدرجة تقييم متوسطة لجميع الفقرات حيث كان أعلىها للفقرة (31) " استعداد المدرسين بتطبيق نظام الجودة في التنمية المهنية الإلكترونية " ، بينما كان أدناها للفقرة (30) " أن التنمية المهنية الإلكترونية تعمل برصد وتقوية نتائج العملية التعليمية " وبلغ المتوسط الحسابي للمجال الككل (2.19) بدرجة تقييم متوسطة.

يعزو الباحثان سبب ذلك إلى أن المدرسين على استعداد كامل بتطبيق نظام الجودة في التنمية المهنية الإلكترونية وذلك لأنه سبب نجاح العملية التعليمية وتحقيق أهدافها التربوية، لذا تجد المدرسين انهم لديهم المعرفة والقدرة على تطبيق نظام الجودة الشاملة في العملية التعليمية لأنه يعمل على تحسينها وتطويرها بشكل أفضل. وقد اختلفت هذه النتيجة مع شاهين (2004) التي أشارت إلى وجود تباين جودة أعضاء هيئة التدريس في تحقيق الجودة، وانهم بحاجة في تطوير مستويات الأداء، وتحقيق الالتزام في تحقيق جودة التعليم.

ويمكن أن نعزو ذلك إلى أن جودة التنمية المهنية الإلكترونية تعمل رصد وتقييم نتائج العملية التعليمية وذلك لأنها تكون أكثر دقة وقدرة على الرصد وإجراء القيم الصحيح الفاعل لدى الطلبة. وقد اتفقت مع نتيجة دراسة "كارتر" (2008) (Carter, التي أشارت إلى أن عملياً المجموعة التجريبية الذين تلقوا تنمية مهنية في مجال إدخال التكنولوجيا التعليمية المتطورة في فصولها الدراسية قد تمتعوا بمستوى ويا تم تطويره وفعالة من القدرة على إدخالها في فصولها الدراسية.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال

الثاني: هل تختلف درجة توافر التنمية المهنية الإلكترونية لمدرسي اللغة العربية في المرحلة المتوسطة وفق معايير الجودة الشاملة لجهة نظر المدرسين أنفسهم باختلاف الجنس (ذكور، إناث)؟

أظهرت نتائج البحث المتعلقة بالسؤال الثاني وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$) في درجة توافر التنمية المهنية الإلكترونية لمدرسي اللغة العربية في المرحلة المتوسطة وفق معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر المدرسين أنفسهم باختلاف الجنس (ذكور، إناث)، حيث بلغت قيمة (ت) (T) (2.18)) وبدلالة إحصائية بلغت (0.02) وهي قيمة دالة إحصائياً لصالح الذكور بمتوسط حسابي (2.21)، بينما بلغ المتوسط الحسابي للإناث (2.16).

وقد يعزو الباحثان هذه النتيجة إلى أن المدرسين الذكور أكثر قدرة من الإناث على التنمية المهنية الإلكترونية وذلك بسبب الوضع الاجتماعي الذي يساعد الرجل في تأدية الكثير من الأمور والمتطلبات الاجتماعية التي تمكنه من الأداء بصورة أكثر فاعلية من الإناث.

وربما يكون السبب أن ذلك أن الإناث في مجتمع محافظ، يفرض بعض القيود نتيجة العادات والتقاليد في المجتمع المحلي؛ لذلك تجد أن الذكور أكثر قدرة من الإناث في التنمية المهنية الإلكترونية. وقد اختلف مع نتيجة دراسة الشبلي (2010) ووجود فروق ذات دلالة إحصائية لأثر إدارة الجودة الشاملة تبعاً للجنس لصالح الإناث.

الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات:

أولاً: الاستنتاجات: توصل الباحث إلى الاستنتاجات الآتية:

1. إنَّ

1. درجة توافر التنمية المهنية الإلكترونية لمدرسي اللغة العربية في المرحلة المتوسطة وفق معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر المدرسين أنفسهم، جاءت بدرجة متوسطة ولجميع مجالات أداة البحث.
2. إنَّ درجة توافر التنمية المهنية الإلكترونية لمدرسي اللغة العربية في المرحلة المتوسطة وفق معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر المدرسين أنفسهم باختلاف الجنس جاءت لصالح الذكور.

ثانياً: التوصيات: في ضوء النتائج التي توصل إليها البحث فإن الباحث يوصي بما يلي:

1. إقامة دورات تدريبية للمدرسين من أجل تعزيز التنمية المهنية الإلكترونية بصورة أكبر.
2. ضرورة متابعة المدارس من أجل استخدام التقنيات الإلكترونية الحديثة.

ثالثاً: المقترحات: في ضوء النتائج التي توصل لها البحث اقترح الباحث بعض المقترحات هي:

1. عمل دراسة لمعرفة تأثير التنمية المهنية الإلكترونية في المنهاج الدراسي.
2. عمل مقارنة في التنمية المهنية بين البلدان العربية.

المصادر:

- بركات، هشام (2007). **تدريب المعلم في مجتمع المعرفة**، مصر، القاهرة: دار كتب عربية.
- التميمي، رائد رمثان حسين (2017). **درجه توافر الكفايات المهنية لدى معلمي اللغة العربية في المرحلة الابتدائية من وجهة نظر مدراء المدارس، بحث في المؤتمر العلمي الدولي الخامس لكلية التربية ابن رشد للعلوم الإنسانية، 3-4/أيار، جامعة بغداد.**
- حامد، محمد بشير (2004). **التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس دراسة مقارنة** ، مصر، القاهرة: عالم الكتب للنشر والتوزيع.
- الحري، حياة (٢٠٠٦). **إدارات التطوير ودورها في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية. مجلة دراسات في التعليم الجامعي: القاهرة. العدد (١٣)، ص 313-328.**
- الخطيب، أحمد. (2000). **"إدارة الجودة الشاملة: تطبيقات في الإدارة الجامعية"**، مجلة اتحاد الجامعات العربية، جامعة اليرموك، العدد المنخصص رقم 3، ص ص 83-122.
- السعود، راتب. (2002). **"إدارة الجودة الشاملة: نموذج مقترح لتطوير الإدارة المدرسية في الأردن"**، مجلة جامعة دمشق، مج 18، ع 2، ص 55-105.
- شاهين، محمد (2004). **التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية كمدخل لتحقيق جودة النوعية في التعليم الجامعي في جامعة القدس**، بحث مقدم لمؤتمر الجودة التعليمية في جامعة القدس المفتوحة.
- الشبلي، إلهام علي أحمد(2010). **أثر إدارة الجودة الشاملة في برامج التنمية المهنية للمعلمين (تجربة وكالة الغوث الدولية-الأردن)**، مجلة جامعة دمشق، 26(4)، ص 437-484.
- شحاته، حسن (2009). **تصميم المناهج وقيم التقدم في العالم العربي**، ط2، مصر، القاهرة: الدار المصرية اللبنانية.
- الشمري، مطر سالم سعيد(2004). **التنمية المهنية للقيادات التربوية بدولة قطر في ضوء مدخل إدارة الجودة الشاملة، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، مصر: القاهرة.**
- عامر، طارق عبد الرؤف (2012). **النمو والتنمية المهنية للمعلم**، مصر القاهرة: مؤسسة طبية للنشر والتوزيع.
- كُلاب، رامي محمد غالب (2011). **درجة توافر كفايات التعليم الإلكتروني لدى معلمي التعليم النفاعلي المحوسب في مدارس وكالة الغوث بغزة، وعلاقتها باتجاهاتهم نحوه، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية، جامعة الأزهر، فلسطين: غزة.**
- الموسوي، نعمان محمد (٢٠٠٣). **تطوير أداة لقياس إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي، المجلة التربوية، العدد (١٧) العدد (٦٧)، جامعة الكويت، الكويت.**

- Blackmur, D. (2004). **Issues in Higher Education Quality Assurance**. Australian, Journal of Public Administration, 63 (2), 105-116.
- Carter, K. (2008). **The effects of technology professional development program on PK--12 educators' levels of technology integration**. Ed. D. dissertation, Walden University, United States -- Minnesota. Retrieved July 7, 2009, from Dissertations & Theses: Full Text. (Publication No. AAT 3320729).
- Hughes, K. (2008). **A Mixed Methods Case study of the Influence of Teacher Professional development for technology integration on subsequent student achievement**. Ph.D. dissertation, The University of Oklahoma, United States -- Oklahoma. Retrieved July 7, 2009, from Dissertations & Theses: Full Text.(Publication No. AAT 3304229).
- Marsha, O. N., & Carol o, B. (2001). **Preschool teachers' professional development**. *Handbook of research on the education of young children*, 2, 423-439.