



جامعة دمشق
كلية التربية
قسم المناهج وطرائق التدريس

درجة فاعلية الاجتماعات التربوية التي يعقدها الموجهون التربويون مع المعلمين في تحقيق النمو المهني (دراسة ميدانية في محافظتي دمشق واللاذقية)

بمحبة مقدمة لنيل درجة الماجستير في المناهج وطرائق التدريس

إعداد الطالبة:

نسرين مرشد صبح

إشراف الأستاذة الدكتورة

صالحة سنقر

الأستاذة في قسم المناهج وطرائق التدريس

١٤٣٢/١٤٣١

٢٠١١ / ٢٠١٠

Research Abstract

Research abstract consists of two parts: the first one is in Arabic, and the second is in English:

2– Abstract

Degree of effectiveness of educational meetings that are held by Educational Supervisors in achieving professional growth for teachers

(A field study in the provinces of Damascus and Latakia) Prepared by:

Nisreen Sabouh

Supervised by:

Prof. Dr. Saleha Snkar

Introduction:

The educational supervisor has an important role in developing, renewing, and prompting the educational process to achieve the desired objectives due to his essential and important role in rectifying and improving teacher's performance, and motivating teacher to continuous professional growth and assisting him in everything he needs at work and follow-up him, and improving his professional growth through multiple educational guided methods including the educational meetings which may require additional effort to achieve lots of positive results in directing the activity of guiding to group not to a sole teacher, and involving teacher in developing of educational process, and to utilize of the capabilities of some talented teachers, and open the way for initiatives or solutions for problems that may impede the learning process through teachers innovations, results of discussion or ideas exchanges, and this will generalize the benefit and saves the time of educational supervisors to engage in other guiding activities.

Therefore, attention should focus on the educational meetings and ending them on time, and focus on the importance, objectives, types and conditions and their stages, and focus on actions that lead to success, and the reasons of failure, and thus will be the effectiveness of educational meetings in achieving of professional growth for teachers.

1– Research Problem:

The current research problem has defined as the following:

What is degree of effectiveness of educational meetings which are held by the educational supervisors in achieving professional growth for teachers in the provinces of Damascus and Latakia, from the perspective of educational supervisors and teachers?

2 – importance of the research:

The importance of the research come from:

The necessity of teacher professional growth and performance improving through adoption of a variety of methods in educational guiding , including educational meetings.

-Because it sheds light on the extent of applying of educational meetings by educational supervisor as one of the important and necessary methods to achieve professional growth for teachers.

It identifies obstacles faced by the Educational Supervisors to hold educational meetings with teachers and submit appropriate proposals for development.

Provide the library an educational research about for holding educational meetings by an educational supervisor for teachers which help them to achieve their professional growth.

Finally: the importance of research reflected in the findings and research proposals, through relying on the results, and considering the proposals.

3 - Research questions:

This research tries to answer these questions:

What is the reality of educational meetings that are held by educational supervisors with teachers?

What the content of educational meetings that are held by educational supervisors with teachers?

To what extent that the content of educational meetings held by educational supervisors with teachers meet with the instructions of the Ministry of Education in this field?

What are the views of educational supervisors of the effectiveness of educational meetings in achieving professional growth for teachers?

Do educational supervisors have different views about the effectiveness of educational meetings in achieving professional growth of teachers according to gender, experience, qualifications and educational qualification?

What are the views of teachers about the effectiveness of educational meetings in achieving their professional growth?

Do teachers have different views about the effectiveness of educational meetings in achieving professional growth of teachers according to gender, experience, qualifications and educational qualification?

Is there a difference between the views of teachers and the views of educational supervisors on the effectiveness of educational meetings in achieving professional growth for teachers?

What are the obstacles that prevent effective educational meetings?

What are the proposals for developing educational meetings method?

4 - Research Hypotheses:

This research tested the veracity of these following null hypotheses:

There are no statistically significant differences at the level of significance ($\alpha \leq 0,05$) between the averages of views of educational supervisors about the effectiveness of educational meetings that they hold with teachers in professional growth of teachers, This can be attributed to the variable of experience in educational guiding.

There are no statistically significant differences at the level of significance ($\alpha \leq 0,05$) between the averages of views of educational supervisors about the effectiveness of educational



meetings that they hold with teachers in professional growth of teachers, This can be attributed to the variable of qualifications.

There are no statistically significant differences at the level of significance ($\alpha \leq 0,05$) between the averages of views of educational supervisors about the effectiveness of educational meetings that they hold with teachers in professional growth of teachers, This can be attributed to the variable of educational qualification.

There are no statistically significant differences at the level of significance ($\alpha \leq 0,05$) between the averages of views of educational supervisors about the effectiveness of educational meetings that they hold with teachers in professional growth of teachers, This can be attributed to the variable of gender.

There are no statistically significant differences at the level of significance ($\alpha \leq 0,05$) between the averages of views of educational supervisors of province of Damascus and the views of educational supervisor of province of Lattakia about the effectiveness of educational meetings in professional growth of teachers.

There are no statistically significant differences at the level of significance ($\alpha \leq 0,05$) between the averages of views of teachers about the effectiveness of educational meetings in professional growth of teachers, This can be attributed to the variable of experience in teaching.

There are no statistically significant differences at the level of significance ($\alpha \leq 0,05$) between the averages of views of teachers about the effectiveness of educational meetings in professional growth of teachers. This can be attributed to the variable of qualifications.

There are no statistically significant differences at the level of significance ($\alpha \leq 0,05$) between the averages of views of teachers about the effectiveness of educational meetings in professional growth of teachers, This can be attributed to the variable of educational qualification.



There are no statistically significant differences at the level of significance ($\alpha \leq 0,05$) between the averages of views of teachers about the effectiveness of educational meetings in professional growth of teachers, This can be attributed to the variable of gender.

There are no statistically significant differences at the level of significance ($\alpha \leq 0,05$) between the averages of views of teachers of province of Damascus and the views of teachers of province of Lattakia about the effectiveness of educational meetings in professional growth of teachers .

There are no statistically significant differences at the level of significance ($\alpha \leq 0,05$) between the averages of views of educational supervisors and the views of teachers about the effectiveness of educational meetings in professional growth of teachers, .

5- Research methodology and procedures:

In manipulating of this research, the researcher used the descriptive analytical method according to the following steps:

The researcher formulated and identified the research problem in the above-mentioned questions, and referred to the hypotheses and limitations of this research, and referred to the importance of the method and tools, then define the terms of the research.

defined the theoretical framework of research: the researcher explained the concept of professional growth for teachers, and demonstrated the importance of professional growth for teachers and objectives and the types of programs, and its obstacles and fields, and its components , and demonstrated experiences and experiments in achieving professional growth for teachers , and demonstrated the role of educational meetings, in achievement of professional growth for teachers.

also explained the concept of educational meetings, and demonstrated the importance of the educational meetings and their objectives, types, conditions and stages.



she made a questionnaire to solicit the views of the educational supervisors about the degree of effectiveness of educational meetings that are held by them in achieving professional growth of teachers.

she made a questionnaire to solicit the views of the first cycle teachers about the degree of effectiveness of educational meetings that are held by the educational supervisor in achieving professional growth of teachers.

she defined the obstacles that related to educational meetings and their following from the perspective of educational supervisors and teachers through the questionnaire.

She has submitted proposals to develop the appropriate method of educational meetings, from the perspective of educational supervisors and teachers.

She conducted interviews with male educational supervisors and females , through a corresponding card to educational supervisors about educational meetings and their developing methods.

She applied research tools to the research sample of educational supervisors, and to a sample of teachers, and she has discharged, analyzed and processed them statistically, by using of a statistical software package for Social Sciences (spss).

She presented and interpreted the results , and submitted proposals according to research results.

6- Research community and its sample:

The original research community consisted of all educational supervisors working in the departments of education governorates of Damascus and Latakia, and of the teachers of basic education stage (the official first cycle schools of the cities of Damascus and Latakia for the academic year 2010/2011, that is the year in which the study was applied.

The number of original members of the community is:



About **2969** teachers in education governorates in the province of **Damascus**.

About **7337** teachers in education governorates in the province of **Latakia**.

The number of educational supervisor was **45** distributed according to **11** educational areas, which means (100%) of the original community of the province of Damascus.

The number of educational supervisor was **68** distributed according to **5** educational areas, which means (100%) of the original community of the province of Lattakia.

The sample of teachers consisted of **148** male and female teachers, which means (5%) of the original community of the province of **Damascus**.

The sample of teachers consisted of **366** male and female teachers, which means (5%) of the original community of the province of **Lattakia**.

7- Research Results:

Field application of research tools has resulted in for the following results:

There are statistically significant differences at the level of significance (0,05) between the averages of views of educational supervisors about the effectiveness of educational meetings that they hold with teachers in professional growth of teachers, according to experience for the benefit of experience more than 10 years.

There are no statistically significant differences between the averages of views of educational supervisors about the effectiveness of educational meetings that they hold with teachers in professional growth of teachers, according to qualification for the benefit of secondary school qualification.

There are no statistically significant differences between the averages of views of educational supervisors about



the effectiveness of educational meetings that they hold with teachers in professional growth of teachers, according to educational qualification for the benefit of primary education teachers.

There are statistically significant differences between the averages of views of educational supervisors about the effectiveness of educational meetings that they hold with teachers in professional growth of teachers, according to the variable of gender for the benefit of male .

There are no statistically significant differences between the averages of views of educational supervisor in the education governorate of Damascus and the views of educational supervisor in the education governorate of Lattakia about the effectiveness of educational meetings in professional growth of teachers, according to the variable of province for the benefit of Lattakia supervisors.

There are no statistically significant differences between the averages of views of teachers about the effectiveness of educational meetings in professional growth of teachers, according to experience in tuition for the benefit of less than 5 years experience.

There are no statistically significant differences between the averages of views of teachers about the effectiveness of educational meetings in professional growth of teachers, according to qualifications for the benefit of secondary school qualification.

There are no statistically significant differences between the averages of views of teachers about the effectiveness of educational meetings in professional growth of teachers, according to educational qualification for the benefit of preparatory school teachers.

There are no statistically significant differences between the averages of views of teachers about the effectiveness

of educational meetings in professional growth of teachers, according to gender for the benefit of female teachers.

There are no statistically significant differences between the averages of views of teachers about the effectiveness of educational meetings in professional growth of teachers, according to experience in tuition for the benefit of less than 5 years experience.

There are no statistically significant differences between the averages of views of teachers of the province of Damascus and the teachers of the province of Lattakia about the effectiveness of educational meetings in professional growth of teachers, according to the variable province for the benefit of province of Lattakia.

There are statistically significant differences between the averages of views of educational supervisor and the views of teachers about the effectiveness of educational meetings in professional growth of teachers, according to the variable of two research samples (educational supervisors and teachers) for the benefit of educational supervisors.

For opened question: both educational supervisors and teachers have presented some obstacles prevents holding effective educational meetings, including:

large numbers of pupils in the classroom.

not to hold sessions for teachers and educational supervisors to inform them of the latest techniques and methods.

lack of time, which leads to the commitment of teachers.

Lack of the numbers of educational supervisors.

Not to take particles of the work, which is the foundation of the success of both educational supervisors and teachers.

magnitude of the curriculum.



Lack of discussions in the educational meetings.

The absence of physical and moral motivation.

some teachers do not give any importance to the educational meetings because they feel they are more efficient than educational supervisor.

Lack of managers who follow sessions to upgrade their expertise of administrative.

Lack of cooperation between school management and both educational supervisors and teachers.

Failure to achieve the recommendations of the previous meeting.

also for the opened question: both educational supervisors and teachers presented some necessary proposals to make educational meetings more effective in achieving professional growth of teachers:

Hold educational meetings for new teachers to develop their expertise.

encourage teachers to participate in educational meetings.

Increasing the number of educational supervisors and decrease their weekly job hours.

Hold educational meetings regularly and continuously and give them high priority.

Continuous communication between educational supervisors and teachers and administration.

Focus on the material and moral incentives.

Reduce the tasks of the educational supervisor.

provide educational supervisors and teachers all that is new in matters of education.

provide adequate time and right place.

Exchange of experiences between educational supervisors within and outside the country.

The research presented some proposals including:

increase the number of educational meetings, and to set the date, nature and place.

Give an opportunity for teachers to contribute to the educational meetings planning, setting goals, and choosing the best methods of implementation.

innovate tools for planning, follow-up, efficiency and effectiveness, and then rectifying of educational meetings

conducting permanent and continuing training sessions for teachers, managers and educational supervisors, about preparation and planning of educational meetings effectively, and successfully managed to contribute to the professional growth of teachers.

holding training courses for educational supervisor, teachers, and managers, on the using technology in education.

Holding educational meetings in the administrative week before the beginning of the school year.

the presence of school directors in each educational meetings.

give confidence in the decisions of educational supervisors, and implemented strictly by higher authorities.

Increase the number of educational supervisors, according to the number of teachers and their educational needs, to ease the burden on educational supervisors.

Reduce the weekly job hours of educational supervisor, and reduce his tasks to enable him to be to perform his work effectively.

Exchange of experiences between educational supervisors, through the use of debate in the management of meeting periodically, and through debate new approaches,

methods and modalities, and unify work records, to develop educational meetings.

Granting educational supervisor thank letters and giving them financial incentives, to motivate them towards further work.

Honoring distinguished educational supervisors and teachers physically and morally.

Provide transportation for educational supervisors, to facilitate their transition between schools, which saving time.

الفصل الثاني: تفريغ النتائج ومعالجتها إحصائياً

تمهيد:

- أولاً: نتائج الإجابة عن السؤال الأول (أ).
- ثانياً: نتائج الإجابة عن السؤال الأول (ب).
- ثالثاً: نتائج الإجابة عن السؤال الأول (ج).
- رابعاً: نتائج الإجابة عن السؤال الأول (هـ).
- خامساً: نتائج الإجابة عن السؤال الثاني.
- سادساً: نتائج الإجابة عن السؤال الثالث.
- سابعاً: نتائج الفرضية الأولى (أ، ب، ج، د، هـ).
- ثامناً: نتائج الفرضية الثانية (أ، ب، ج، د، هـ).
- تاسعاً: نتائج الفرضية الثالثة.
- عاشراً: نتائج بطاقة المقابلة ومعالجتها إحصائياً.

تمهيد:

بعد الانتهاء من جمع البيانات قامت الباحثة بتحليلها باستخدام حزمة البرامج الإحصائية (spss) للعلوم الاجتماعية، واستخدمت المعالجات الإحصائية المناسبة لفرضيات البحث وأسئلته، وفيما يأتي عرض لنتائج البحث والمعالجات الإحصائية التي تمت بشأنه، وكيفية الإجابة عن أسئلة البحث وفرضياته. كما يأتي:

أولاً: نتائج الإجابة عن السؤال الأول (أ):

ما واقع الاجتماعات التربوية التي يعقدها الموجه التربوي مع المعلمين؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم تقسيمه إلى عدة أسئلة، ولكل سؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لإجابات الموجهين التربويين ومعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في محافظتي دمشق واللاذقية. والتي سيتم عرضها وفقاً لمحتوى الاجتماعات التربوية التي يعقدها الموجه التربوي مع المعلمين تحقيقاً لنموهم المهني، من خلال الأهداف المنشودة في عقد الاجتماعات التربوية وكيفية إجرائها، سواء ما يتعلق بالتحضير قبل عقد الاجتماعات التربوية أو الإجراءات المتخذة في أثناء عقد الاجتماعات التربوية وما يعقبها. كما يأتي:

(أ) ما الأهداف التي تحققت للمعلمين من جراء عقد الموجه التربوي للاجتماعات التربوية؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لإجابات الموجهين التربويين ومعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، والتي سيتم عرضها وفقاً لآراء الموجهين التربويين والمعلمين:

جدول (٥) المتوسط الحسابي والنسب المئوية للأهداف التي تحققت للمعلمين من جراء عقد الموجه التربوي للاجتماعات التربوية مع المعلمين، من وجهة نظر الموجهين التربويين في محافظة اللاذقية:

الرقم	البند	المتوسط	النسبة المئوية		
			نعم	إلى حد ما	لا
١	وضوح في الأهداف التربوية.	٢,٨٠٨	٨٠,٩	١٩,١	
٢	اكتساب معارف جديدة.	٢,٧٧٩	٧٧,٩	٢٢,١	
٣	معرفة أساليب تحقيق الأهداف التربوية.	٢,٦٦١	٦٦,٢	٣٣,٨	
٤	تحسين الأداء.	٢,٥٥٨	٥٥,٩	٤٤,١	
٥	مطالبة المعلمين بتحقيق الجودة في التعليم.	٢,٧٧٩	٧٧,٩	٢٢,١	
٦	تشجيع المعلمين على الحوار مع الآخرين.	٢,٧٦٤	٧٦,٥	٢٣,٥	

٧	تحسين مخرجات التعليم.	٢,٦٠٢	٦٠,٣	٣٩,٧
٨	معرفة حاجات المعلمين.	٢,٦٩١	٦٩,١	٣٠,٩
٩	تعزيز العمل الجماعي بين المعلمين.	٢,٨٠٨	٨٠,٩	١٩,١
١٠	رفع الروح المعنوية عند المعلمين.	٢,٨٢٣	٨٥,٣	١١,٨
١١	اكتشاف قدرات المعلمين ومواهبهم.	٢,٥١٤	٥٢,٩	٤٥,٦
١٢	استثمار قدرات المعلمين.	٢,٤٢٦	٤٤,١	٥٤,٤
١٣	توطيد علاقة المدرسة بالمجتمع.	٢,٧٦٤	٧٧,٩	٢٠,٦
١٤	تشجيع المعلمين على التعلم الذاتي.	٢,٥٢٩	٦١,٨	٢٩,٤
١٥	تزويد المعلمين بالمعلومات اللازمة لعملهم.	٢,٧٧٩	٧٩,٤	١٩,١
١٦	الاستماع إلى آراء المعلمين ومقترحاتهم.	٢,٩١١	٩١,٢	٨,٨
١٧	حل المشكلات التي يعاني منها المعلمون مع تلاميذهم.	٢,٦١٧	٦٣,٢	٣٥,٣
١٨	حل المشكلات المتعلقة بالمناهج.	٢,٤٨٥	٥٨,٨	٣٠,٩
١٩	حل المشكلات المتعلقة بالاختبارات وتقويم التلاميذ.	٢,٦١٧	٦٣,٢	٣٥,٣
٢٠	تكوين اتجاهات ايجابية نحو مهنة التعليم.	٢,٨٢٣	٨٢,٤	١٧,٦
٢١	متابعة مدى التزام المعلمين بالتوجيهات.	٢,٧٥٠	٨٠,٩	١٣,٢
٢٢	تقديم الإرشادات المساعدة في ربط المعلم بمهنته.	٢,٦٧٦	٦٧,٦	٣٢,٤
٢٣	تحقيق النمو المهني للمعلم.	٢,٥١٤	٥١,٥	٤٨,٥
٢٤	القدرة على التقويم الذاتي.	٢,٥٠٠	٥٠	٥٠
٢٥	تعزيز الرضا المهني.	٢,٧٣٥	٧٦,٥	٢٠,٦

ومن خلال مراجعة الجدول (٥) يتضح أنَّ المتوسط الحسابي لإجابات الموجهين التربويين في محافظة اللاذقية قد بلغ (٢,٤٢٦) و (٢,٩١١) بين أعلى وأدنى متوسط حسابي، وبنسبة (١,٥) و (٩١,٢)، مما يدل على أنه أعلى من المتوسط الفرضي المتخذ (٢) للمقياس الثلاثي (نعم، إلى حد ما، لا)، لأنه الدرجة المحايدة، مما يدل على فاعلية الاجتماعات التربوية في تحقيق النمو المهني للمعلمين.

الجدول (٦) المتوسط الحسابي والنسب المئوية للأهداف التي تحققت للمعلمين من جراء عقد الموجه التربوي للاجتماعات التربوية مع المعلمين، من وجهة نظر الموجهين التربويين في محافظة دمشق:

الرقم	البند	المتوسط	النسبة المئوية		
			نعم	إلى حد ما	لا
١	وضوح في الأهداف التربوية.	٢,٩٧٧	٩٧,٨	٢,٢	
٢	اكتساب معارف جديدة.	٢,٨٨٨	٨٨,٩	١١,١	
٣	معرفة أساليب تحقيق الأهداف التربوية.	٢,٨٨٨	٨٨,٩	١١,١	
٤	تحسين الأداء.	٢,٤٦٦	٤٦,٧	٥٣,٣	
٥	مطالبة المعلمين بتحقيق الجودة في التعليم.	٢,٦٨٨	٦٨,٩	٣١,١	
٦	تشجيع المعلمين على الحوار مع الآخرين.	٢,٨٢٢	٨٢,٢	١٧,٨	
٧	تحسين مخرجات التعليم.	٢,٥٣٣	٥٣,٣	٤٦,٧	
٨	معرفة حاجات المعلمين.	٢,٥١١	٥١,١	٤٨,٩	
٩	تعزيز العمل الجماعي بين المعلمين.	٢,٦٦٦	٦٦,٧	٣٣,٣	
١٠	رفع الروح المعنوية عند المعلمين.	٢,٩١١	٩١,١	٨,٩	
١١	اكتشاف قدرات المعلمين ومواهبهم.	٣,١٥٥	٤٦,٧	٥١,١	٢,٢
١٢	استثمار قدرات المعلمين.	٢,٤٠	٤٠	٦٠	
١٣	توطيد علاقة المدرسة بالمجتمع.	٢,٦٢٢	٦٢,٢	٣٧,٨	
١٤	تشجيع المعلمين على التعلم الذاتي.	٢,٣٧٧	٤٠	٥٧,٨	٢,٢
١٥	تزويد المعلمين بالمعلومات اللازمة لعملهم.	٢,٦٤٤	٦٤,٤	٣٥,٦	
١٦	الاستماع إلى آراء المعلمين ومقترحاتهم.	٣	١٠٠		
١٧	حل المشكلات التي يعاني منها المعلمون مع تلاميذهم.	٢,٤٤٤	٤٤,٤	٥٥,٦	
١٨	حل المشكلات المتعلقة بالمناهج.	٢,٨٨٨	٣١,١	٦٦,٧	٢,٢
١٩	حل المشكلات المتعلقة بالاختبارات وتقويم التلاميذ.	٢,٦٠	٦٠	٤٠	
٢٠	تكوين اتجاهات ايجابية نحو مهنة التعليم.	٢,٨٤٤	٨٤,٤	١٥,٦	
٢١	متابعة مدى التزام المعلمين بالتوجيهات.	٢,٩٣٣	٩٣,٣	٦,٧	

٢٢	تقديم الإرشادات المساعدة في ربط المعلم بمهنته.	٢,٦٤٤	٦٤,٤	٣٥,٦
٢٣	تحقيق النمو المهني للمعلم.	٢,٤٨٨	٤٨,٩	٥١,١
٢٤	القدرة على التقويم الذاتي.	٢,٣٥٥	٣٧,٨	٦٠
٢٥	تعزيز الرضا المهني.	٢,٦٢٢	٦٢,٢	٣٧,٨

ومن خلال مراجعة الجدول (٦) يتضح أنَّ المتوسط الحسابي لإجابات الموجهين التربويين في محافظة دمشق قد بلغ (٢,٣٥٥) و (٣,١٥٥) بين أعلى وأدنى متوسط حسابي، ونسبة (٢,٢) و (١,٠٠)، مما يدل على أنَّه أعلى من المتوسط الفرضي المتخذ (٢) للمقياس الثلاثي (نعم، إلى حد ما، لا)، لأنَّه الدرجة المحايدة، مما يدل على فاعلية الاجتماعات التربوية في تحقيق النمو المهني للمعلمين.

الجدول (٧) المتوسط الحسابي والنسب المئوية للأهداف التي تحققت للمعلمين من جراء عقد الموجه التربوي للاجتماعات التربوية مع المعلمين، من وجهة نظر معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية:

الرقم	البند	المتوسط	النسبة المئوية		
			نعم	إلى حد ما	لا
١	وضوح في الأهداف التربوية.	٢,٥١٩	٦٢,٠	٢٧,٩	١٠,١
٢	اكتساب معارف جديدة.	٢,٣٥٥	٥٠,٨	٣٣,٩	١٥,٣
٣	معرفة أساليب تحقيق الأهداف التربوية.	٢,٤٠٩	٥٣,٦	٣٣,٩	١٢,٦
٤	تحسين الأداء.	٢,٤٢٣	٥٣,٦	٣٥,٢	١١,٢
٥	مطالبة المعلمين بتحقيق الجودة في التعليم.	٢,٦٢٣	٦٧,٢	٢٧,٩	٤,٩
٦	تشجيع المعلمين على الحوار مع الآخرين.	٢,٤٤٥	٥٨,٧	٢٧,٠	١٤,٢
٧	تحسين مخرجات التعليم.	٢,٢٥٤	٣٩,٣	٤٦,٧	١٣,٩
٨	معرفة حاجات المعلمين.	٢,٠٠٠	٢٩,٨	٤٠,٤	٢٩,٨
٩	تعزيز العمل الجماعي بين المعلمين.	٢,٢٦٥	٤١,٠	٤٤,٥	١٤,٥
١٠	رفع الروح المعنوية عند المعلمين.	٢,١٣٣	٣٦,٩	٣٩,٦	٢٣,٥
١١	اكتشاف قدرات المعلمين ومواهبهم.	١,٩٥٩	٢٧,٦	٤٠,٧	٣١,٧

١٢	استثمار قدرات المعلمين.	٢٠٠٦٨	٣٢,٥	٤١,٨	٢٥,٧
١٣	توطيد علاقة المدرسة بالمجتمع.	٢,٢٥١	٤٢,١	٤١,٠	١٦,٩
١٤	تشجيع المعلمين على التعلم الذاتي.	٢,٢٥٩	٤٥,١	٣٥,٨	١٩,١
١٥	تزويد المعلمين بالمعلومات اللازمة لعملهم.	٢,٢٤٥	٤٤,٣	٣٦,١	١٩,٧
١٦	الاستماع إلى آراء المعلمين ومقترحاتهم.	٢,٢١٨	٤٥,٦	٣٠,٦	٢٣,٨
١٧	حل المشكلات التي يعاني منها المعلمون مع تلاميذهم.	٢,٠٤٦	٣٣,٣	٣٨,٠	٢٨,٧
١٨	حل المشكلات المتعلقة بالمناهج.	١,٨٦٦	٢٣,٢	٤٠,٢	٣٦,٦
١٩	حل المشكلات المتعلقة بالاختبارات وتقييم التلاميذ.	٢,٢٠٧	٣٨,٥	٤٣,٧	١٧,٨
٢٠	تكوين اتجاهات ايجابية نحو مهنة التعليم.	٢,٢٥١	٤٠,٧	٤٣,٧	١٥,٦
٢١	متابعة مدى التزام المعلمين بالتوجيهات.	٢,٣٠٦	٤٥,٤	٣٩,٩	١٤,٨
٢٢	تقديم الإرشادات المساعدة في ربط المعلم بمهنته.	٢,١٣٩	٣٤,٤	٤٥,١	٢٠,٥
٢٣	تحقيق النمو المهني للمعلم.	٢,١٤٢	٣٢,٢	٤٤,٠	٢٣,٥
٢٤	القدرة على التقويم الذاتي.	٢,١٨٠	٣٧,٤	٤٣,٢	١٩,٤
٢٥	تعزيز الرضا المهني.	٢,٠٩٨	٣٢,٢	٤٥,٤	٢٢,٤

ومن خلال مراجعة الجدول (٧) يتضح أنَّ المتوسط الحسابي لإجابات معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية، قد بلغ (١,٨٦٦) و (٢,٥١٩) بين أعلى وأدنى متوسط حسابي، وبنسبة (٤,٩) و (٦٧,٢)، مما يدل على أنَّه أعلى من المتوسط الفرضي المتخذ (٢) للمقياس الثلاثي (نعم، إلى حد ما، لا)، لأنَّه الدرجة المحايدة، مما يدل على فاعلية الاجتماعات التربوية في تحقيق النمو المهني للمعلمين.

الجدول (٨) المتوسط الحسابي والنسب المئوية للأهداف التي تحققت للمعلمين من جراء عقد الموجه التربوي للاجتماعات التربوية مع المعلمين، من وجهة نظر معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في محافظة دمشق:

الرقم	البند	المتوسط	النسبة المئوية		
			نعم	إلى حد ما	لا
١	وضوح في الأهداف التربوية.	٢,٧٠٢	٧٣,٠	٢٤,٣	٢,٧
٢	اكتساب معارف جديدة.	٢,٥٤٧	٦١,٥	٣١,٨	٦,٨
٣	معرفة أساليب تحقيق الأهداف التربوية.	٢,٤٤٥	٥١,٤	٤١,٩	٦,٨
٤	تحسين الأداء.	٢,٥٤٧	٦٠,١	٣٤,٥	٥,٤
٥	مطالبة المعلمين بتحقيق الجودة في التعليم.	٢,٧٣٦	٧٨,٤	١٦,٩	٤,٧
٦	تشجيع المعلمين على الحوار مع الآخرين.	٢,٥٧٤	٦٧,٦	٢٢,٣	١٠,١
٧	تحسين مخرجات التعليم.	٢,٣٦٤	٤٩,٣	٣٧,٨	١٢,٨
٨	معرفة حاجات المعلمين.	٢,٠٤٧	٣١,٨	٤١,٢	٢٧,٠
٩	تعزيز العمل الجماعي بين المعلمين.	٢,٢٩٧	٤٤,٦	٤٠,٥	١٤,٩
١٠	رفع الروح المعنوية عند المعلمين.	٢,١٤٨	٤٢,٦	٢٩,٧	٢٧,٧
١١	اكتشاف قدرات المعلمين ومواهبهم.	٢,٠٨١	٣٢,٤	٤٣,٢	٢٤,٣
١٢	استثمار قدرات المعلمين.	٢,١٣٥	٣٧,٢	٣٩,٢	٢٣,٦
١٣	توطيد علاقة المدرسة بالمجتمع.	٢,٣٥١	٤٦,٦	٤١,٩	١١,٥
١٤	تشجيع المعلمين على التعلم الذاتي.	٢,٣٣٧	٤٩,٣	٣٥,١	١٥,٥
١٥	تزويد المعلمين بالمعلومات اللازمة لعملهم.	٢,٣٤٤	٤٥,٩	٤٢,٦	١١,٥
١٦	الاستماع إلى آراء المعلمين ومقترحاتهم.	٢,٢٣٦	٤٦,٦	٣٠,٤	٢٣,٠
١٧	حل المشكلات التي يعاني منها المعلمون مع تلاميذهم.	٢,٠٥٤	٣٢,٤	٤٠,٥	٢٧
١٨	حل المشكلات المتعلقة بالمناهج.	١,٩٠٥	٢٥	٤٠,٥	٣٤,٥
١٩	حل المشكلات المتعلقة بالاختبارات وتقويم التلاميذ.	٢,١٩٥	٣٨,٥	٤٢,٦	١٨,٩
٢٠	تكوين اتجاهات ايجابية نحو مهنة التعليم.	٢,٣٠٤	٤٧,٣	٣٥,٨	١٦,٩
٢١	متابعة مدى التزام المعلمين بالتوجيهات.	٢,٥٠٠	٥٩,٥	٣١,١	٩,٥

٢٢	تقديم الإرشادات المساعدة في ربط المعلم بمهنته.	٢,٢٧٧	٤٣,٩	٣٩,٩	١٦,٢
٢٣	تحقيق النمو المهني للمعلم.	٢.٢٠٩	٣٨,٥	٤٣,٩	١٧,٦
٢٤	القدرة على التقويم الذاتي.	٢,٤٢٥	٥٢,٧	٣٧,٢	١٠,١
٢٥	تعزيز الرضا المهني.	٢,٢٢٣	٤١,٩	٣٨,٥	١٩,٦

ومن خلال مراجعة الجدول (٨) يتضح أنّ المتوسط الحسابي لإجابات معلّمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في محافظة دمشق، قد بلغ (١,٩٠٥) و (٢,٧٣٦) بين أعلى وأدنى متوسط حسابي، وبنسبة (٢,٧) و (٧٨,٤)، مما يدل على أنّه أعلى من المتوسط الفرضي المتخذ (٢) للمقياس الثلاثي (نعم، إلى حد ما، لا)، لأنّه الدرجة المحايدة، مما يدل على فاعلية الاجتماعات التربوية في تحقيق النمو المهني للمعلّمين.

ب- مما إجراءات عقد الاجتماعات التربوية في مدارس محافظتي دمشق واللاذقية؟
وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لإجابات الموجهين التربويين ومعلّمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، وفيما يلي عرض لآراء الموجهين التربويين والمعلّمين:

الجدول (٩) المتوسط الحسابي والنسبة المئوية لإجراءات عقد الاجتماعات التربوية التي في مدارس محافظتي دمشق واللاذقية، من وجهة نظر الموجهين التربويين في محافظة دمشق:

الرقم	البند	المتوسط	النسبة المئوية			
			بدرجة كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة جداً
١	تحديد الهدف الرئيس للاجتماع.	٤,٤٦٦	٥٥,٦	٣٥,٦	٨,٩	
٢	تحديد أهمية الاجتماع.	٤,٣٧٧	٤٦,٦	٤٤,٤	٨,٩	
٣	تحديد الأهداف التفصيلية للاجتماع.	٤,٣٣٣	٥١,١	٣١,١	١٧,٨	
٤	اختيار المشاركين في الاجتماع.	٤,٠٠٠	٤٠,٠	٢٨,٩	٢٢,٢	٨,٩

٥	تحديد موعد عقد الاجتماع.	٤,٦٢٢	٦٤,٤	٣٣,٣	٢,٢		
٦	تحديد مكان عقد الاجتماع.	٤,٤٨٨	٤٨,٩	٥١,١			
٧	دعوة المشاركين للاجتماع وتزويدهم بكل ما يتعلق به ويساعدهم على نجاحه.	٣,٦٢٢	١٥,٦	٣١,١	٥٣,٣		
٨	تكليف لجنة التحضير للاجتماع.	٣,٥٧٧	٨,٩	٥٥,٦	٢٠,٠	١٥,٦	
٩	إعداد جدول الأعمال للاجتماع وترتيب الأولويات فيه حسب أهميتها.	٣,٩٧٧	٢٤,٤	٥١,١	٢٢,٢	٢,٢	
١٠	توزيع مواضيع جدول الأعمال على الزمن المحدد للاجتماع.	٤,٦٠٠	٢٤,٤	٤٢,٢	٢٨,٩	٢,٢	
١١	توفير المعلومات والتقارير ذات العلاقة بالاجتماع.	٤,٠٤٤	٢٨,٩	٥١,١	١٥,٦	٤,٤	
١٢	تعيين المدير الذي يتولى تنظيم الاجتماع وإدارته وتوجيه أعضائه في أثناء الاجتماع.	٤,١١١	٣٧,٨	٤٦,٧	٤,٤	١١,١	
١٣	تسمية شخص يعمل مقرراً للاجتماع ليدون جميع ما يدور في الاجتماع.	٣,٧٧٧	١٧,٨	٥٣,٣	٢٠,٠	٦,٧	٢,٢
١٤	المرونة في خطة الاجتماع بحيث تشمل ما يستجد من أعمال.	٤,٠٤٤	٢٠,٠	٦٦,٧	١١,١	٢,٢	
١٥	قراءة محضر الاجتماع السابق.	٣,٧٥٥	١٥,٦	٥٥,٦	٢٠,٠	٦,٧	٢,٢
١٦	إعداد محضر الاجتماع.	٤,٠٦٦	٢٠,٠	٧٣,٣	٢,٢	٢,٢	٢,٢
١٧	تحديد النقاط المتوقعة الاختلاف عليها والاتصال بمن لهم علاقة لتقريب وجهات	٣,٧٣٣	٢٠,٠	٥١,١	١٣,٣	١٣,٣	٢,٢

النظر .							
١٨	التنسيق مع من يقوم برئاسة الاجتماع لتزويده بكل ما له علاقة بالاجتماع.	٤,٥١١	٦٢,٢	٢٦,٧	١١,١		

ومن خلال مراجعة الجدول (٩) يتضح أنّ المتوسط الحسابي لإجابات الموجهين التربويين في محافظة دمشق، قد بلغ (٣,٥٧٧) و (٤,٦٢٢) بين أعلى وأدنى متوسط حسابي، وبنسبة (٢,٢) و (٧٣,٣)، مما يدل على أنه أعلى من المتوسط الفرضي المتخذ (٣) للمقياس الخماسي (بدرجة كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً)، لآئه الدرجة المحايدة، مما يدل على فاعلية التحضير للاجتماعات التربوية في تحقيق النمو المهني للمعلمين.

الجدول (١٠) المتوسط الحسابي والنسبة المئوية لإجراءات عقد الاجتماعات التربوية التي في مدارس محافظتي دمشق واللاذقية، من وجهة نظر الموجهين التربويين في محافظة اللاذقية:

الرقم	البند	المتوسط	النسبة المئوية				
			بدرج ة كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
١	تحديد الهدف الرئيس للاجتماع.	٤,٣٥٢	٥٥,٩	٢٣,٥	٢٠,٦		
٢	تحديد أهمية الاجتماع.	٤,٢٢٠	٤١,٢	٣٩,٧	١٩,١		
٣	تحديد الأهداف التفصيلية للاجتماع.	٤,١٦١	٣٦,٨	٤٢,٦	٢٠,٦		
٤	اختيار المشاركين في الاجتماع.	٤,٠١٤	٣٨,٢	٣٠,٩	٢٥,٠	٥,٩	
٥	تحديد موعد عقد الاجتماع.	٤,٣٥٢	٥٨,٨	١٩,١	٢٠,٦	١,٥	
٦	تحديد مكان عقد الاجتماع.	٤,٣٨٢	٥٢,٩	٣٢,٤	١٤,٧		
٧	دعوة المشاركين للاجتماع وتزويدهم بكل ما يتعلق به ويساعدهم على نجاحه.	٣,٩١١	٢٣,٥	٤٥,٦	٢٩,٤	١,٥	

٨	تكاليف لجنة التحضير للاجتماع.	٣,٦٩١	١٤,٧	٥٠,٠	٢٦,٥	٧,٤	١,٥
٩	إعداد جدول الأعمال للاجتماع وترتيب الأولويات فيه حسب أهميتها.	٤,١٤٧	٣٥,٣	٤٧,١	١٦,٢		١,٥
١٠	توزيع مواضيع جدول الأعمال على الزمن المحدد للاجتماع.	٣,٩١١	٢٧,٩	٣٩,٧	٢٩,٤	١,٥	١,٥
١١	توفير المعلومات والتقارير ذات العلاقة بالاجتماع.	٤,١١٧	٣٠,٩	٥٠,٠	١٩,١		
١٢	تعيين المدير الذي يتولى تنظيم الاجتماع وإدارته وتوجيه أعضائه في أثناء الاجتماع.	٤,٠٤٤	٣٦,٨	٤١,٢	١٤,٧	٤,٤	٢,٩
١٣	تسمية شخص يعمل مقرراً للاجتماع ليدون جميع ما يدور في الاجتماع.	٣,٨٠٨	٢٣,٥	٤٧,١	٢٠,٦	٤,٤	٤,٤
١٤	المرونة في خطة الاجتماع بحيث تشمل ما يستجد من أعمال.	٣,٨٩٧	١٦,٢	٦٠,٣	٢٠,٦	٢,٩	
١٥	قراءة محضر الاجتماع السابق.	٣,٦٣٢	٢٢,١	٣٣,٨	٣٢,٤	٨,٨	٢,٩
١٦	إعداد محضر الاجتماع.	٣,٩٧٠	٢٦,٥	٥٢,٩	١٣,٢	٥,٩	١,٥
١٧	تحديد النقاط المتوقعة الاختلاف عليها والاتصال بمن لهم علاقة لتقريب وجهات النظر.	٣,٩٥٥	٢٩,٤	٤٢,٦	٢٢,١	٥,٩	
١٨	التنسيق مع من يقوم برئاسة الاجتماع لتزويده بكل ما له علاقة بالاجتماع.	٤,١٤٩	٣٨,٢	٣٩,٧	١٩,١		١,٥

ومن خلال مراجعة الجدول (١٠) يتضح أنّ المتوسط الحسابي لإجابات الموجهين التربويين في محافظة اللاذقية، قد بلغ (٣,٦٣٢) و(٤,٣٨٢) بين أعلى وأدنى متوسط حسابي، وبنسبة (١,٥) و(٥٨,٨)، مما يدل على أنّه أعلى من المتوسط الفرضي المتخذ (٣) للمقياس الخماسي (بدرجة كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً)، لأنّه الدرجة المحايدة، مما يدل على فاعلية التحضير للاجتماعات التربوية في تحقيق النمو المهني للمعلمين.

الجدول (١١) المتوسط الحسابي والنسبة المئوية لإجراءات عقد الاجتماعات التربوية التي في مدارس محافظتي دمشق واللاذقية، من وجهة نظر معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي

في محافظة دمشق:

الرقم	البند	المتوسط	النسبة المئوية			
			درجة كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة جداً
١	تحديد الهدف الرئيس للاجتماع.	٣,٦٤١	١٧,٦	٣٧,٨	٣٦,٥	٧,٤
٢	تحديد أهمية الاجتماع.	٣,٥١٣	١٠,٨	٤٣,٢	٣٤,٥	٩,٥
٣	تحديد الأهداف التفصيلية للاجتماع.	٣,٤١٢	١١,٥	٣٧,٢	٣٦,٥	١٠,٨
٤	اختيار المشاركين في الاجتماع.	٣,٣٢٤	١٤,٢	٣١,١	٣٣,٨	١٤,٩
٥	تحديد موعد عقد الاجتماع.	٣,٧٦٣	٢٦,٤	٤١,٢	١٨,٩	٩,٥
٦	تحديد مكان عقد الاجتماع.	٣,٨٤٤	٢٧,٧	٤٢,٦	١٩,٦	٦,٨
٧	دعوة المشاركين للاجتماع وتزويدهم بكل ما يتعلق به ويساعدهم على نجاحه.	٣,٣٦٤	٢٠,٩	٢٥,٠	٣٢,٤	١٢,٨
٨	تكليف لجنة التحضير للاجتماع.	٣,٠٩٤	١٤,٢	٢٥,٧	٢٩,١	١٧,٦
٩	إعداد جدول الأعمال للاجتماع وترتيب الأولويات	٣,٤٢٥	٢٥,٠	٢٥,٠	٢٥,٧	١٦,٢

						فيه حسب أهميتها.	
١٠	٣,٢٥٦	٢٠,٣	٢٤,٣	٢٥,٧	٢٠,٣	٩,٥	توزيع مواضيع جدول الأعمال على الزمن المحدد للاجتماع.
١١	٣,٣١٠	٢٠,٣	٢٦,٤	٢٨,٤	١٤,٢	١٠,٨	توفير المعلومات والتقارير ذات العلاقة بالاجتماع.
١٢	٣,٧٧٧	٢٧,٧	٣٥,١	٢٧,٧	٦,١	٣,٤	تعيين المدير الذي يتولى تنظيم الاجتماع وإدارته وتوجيه أعضائه في أثناء الاجتماع.
١٣	٣,٣٨٥	٢٢,٣	٢٥,٧	٢٨,٤	١٥,٥	٨,١	تسمية شخص يعمل مقرراً للاجتماع ليدون جميع ما يدور في الاجتماع.
١٤	٣,٣٥٨	١٨,٢	٢٨,٤	٣١,٨	١٤,٢	٧,٤	المرونة في خطة الاجتماع بحيث تشمل ما يستجد من أعمال.
١٥	٣,٥٨١	٢٩,١	٢٩,١	٢٩,١	٧,٤	١٠,٨	قراءة محضر الاجتماع السابق.
١٦	٣,٦٢١	٢٥,٠	٣٢,٤	٢٨,٤	٨,١	٦,١	إعداد محضر الاجتماع.
١٧	٣,٢٢٣	١٧,٦	١٨,٩	٣٩,٩	١٥,٥	٨,١	تحديد النقاط المتوقعة الاختلاف عليها والاتصال بمن لهم علاقة لتقريب وجهات النظر.
١٨	٣,٤٣٢	١٨,٩	٢٩,٧	٣٣,٨	١٠,٨	٦,٨	التنسيق مع من يقوم برئاسة الاجتماع لتزويده بكل ما له علاقة بالاجتماع.

ومن خلال مراجعة الجدول (١١) يتضح أنَّ المتوسط الحسابي لإجابات معلّمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في محافظة دمشق، قد بلغ (٣,٠٩٤) و (٣,٨٤٤) بين أعلى وأدنى متوسط حسابي، وبنسبة (٢,٠) و (٤٣,٢)، مما يدل على أنَّه أعلى من المتوسط الفرضي المتخذ (٣)

للمقياس الخماسي (بدرجة كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً)، لأنه الدرجة المحايدة. مما يدل على فاعلية التحضير للاجتماعات التربوية في تحقيق النمو المهني للمعلمين.

الجدول (١٢) المتوسط الحسابي والنسبة المئوية لإجراءات عقد الاجتماعات التربوية التي في مدارس محافظتي دمشق واللاذقية، من وجهة نظر معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية:

الرقم	البند	المتوسط	النسبة المئوية			قليلة جداً	قليلة
			بدرجة كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة		
١	تحديد الهدف الرئيس للاجتماع.	٣,٥٨٢	١٩,٧	٣٧,٤	٢٧,٩	١١,٥	٣,٦
٢	تحديد أهمية الاجتماع.	٣,٥٠٠	١٧,٥	٣٩,٣	٢٣,٨	١٤,٥	٤,٩
٣	تحديد الأهداف التفصيلية للاجتماع.	٣,٤٥٦	١٥,٣	٣٩,٦	٢٦,٢	١٣,١	٥,٧
٤	اختيار المشاركين في الاجتماع.	٣,٢٥١	١٢,٠	٣٧,٢	٢٦,٠	١٣,٧	١١,٢
٥	تحديد موعد عقد الاجتماع.	٣,٦١٤	٢٨,٤	٣٤,٧	١٨,٠	٧,٧	١١,٢
٦	تحديد مكان عقد الاجتماع.	٣,٦٩٩	٢٩,٨	٣٦,١	١٧,٢	٨,٢	٨,٧
٧	دعوة المشاركين للاجتماع وتزويدهم بكل ما يتعلق به ويساعدهم على نجاحه.	٣,١٩٩	١١,٧	٣٤,٤	٢٨,٤	١٢,٨	١٢,٦
٨	تكليف لجنة التحضير للاجتماع.	٢,٩٣١	٧,٧	٣١,٤	٢٦,٥	١٥,٣	١٩,١
٩	إعداد جدول الأعمال للاجتماع وترتيب الأولويات فيه حسب أهميتها.	٣,٢٥٦	١٧,٢	٢٩,٢	٢٧,٩	١٣,٤	١٢,٣
١٠	توزيع مواضيع جدول الأعمال على الزمن المحدد	٢,٩٦٧	٩,٣	٢٩,٨	٢٦,٨	١٦,٧	١٧,٥

						للاجتماع.	
١١	توفير المعلومات والتقارير ذات العلاقة بالاجتماع.	٣,١٥٨	١١,٢	٢٩,٨	٣٦,١	٩,٦	١٣,٤
١٢	تعيين المدير الذي يتولى تنظيم الاجتماع وإدارته وتوجيه أعضائه في أثناء الاجتماع.	٣,٥٣٥	٢٦,٢	٣٠,٣	٢٤,٦	٨,٥	١٠,٤
١٣	تسمية شخص يعمل مقررًا للاجتماع ليدون جميع ما يدور في الاجتماع.	٣,١١٢	١٢,٣	٣٢,٠	٢٦,٠	١٤,٢	١٥,٦
١٤	المرونة في خطة الاجتماع بحيث تشمل ما يستجد من أعمال.	٣,٢٦٢	١٣,٧	٣٣,٣	٣٠,٣	١٠,٩	١١,٧
١٥	قراءة محضر الاجتماع السابق.	٣,١٦٩	١٥,٦	٣٢,٥	٢٤,٠	٩,٠	١٨,٩
١٦	إعداد محضر الاجتماع.	٣,٣٧٩	١٥,٨	٣٧,٢	٢٧,٣	٨,٥	١١,٢
١٧	تحديد النقاط المتوقعة الاختلاف عليها والاتصال بمن لهم علاقة لتقريب وجهات النظر.	٢,٩٤٥	١٢,٦	٢٤,٣	٢٥,١	٢١,٠	١٦,٩
١٨	التنسيق مع من يقوم برئاسة الاجتماع لتزويده بكل ما له علاقة بالاجتماع.	٣,١٨٣	١١,٥	٣٣,٦	٣٠,٦	١٠,٤	١٣,٩

ومن خلال مراجعة الجدول (١٢) يتضح أنَّ المتوسط الحسابي لإجابات معلّمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية، قد بلغ (٢,٩٣١) و (٣,٦٩٩) بين أعلى وأدنى متوسط حسابي، وبنسبة (٣,٦) و (٣٩,٦)، مما يدل على أنه أعلى من المتوسط الفرضي المتخذ (٣)

للمقياس الخماسي (بدرجة كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً)، لأنه الدرجة المحايدة. مما يدل على فاعلية التحضير للاجتماعات التربوية في تحقيق النمو المهني للمعلمين.

ج - ما الإجراءات التي يتخذها الموجه التربوي لعقد الاجتماعات التربوية؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لإجابات الموجهين التربويين ومعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، وفيما يلي عرض لآراء الموجهين التربويين والمعلمين:

الجدول (١٣) المتوسط الحسابي والنسب المئوية للإجراءات التي يتخذها الموجه التربوي في أثناء عقد الاجتماعات التربوية، من وجهة نظر الموجهين التربويين في محافظة دمشق:

الرقم	البند	المتوسط	النسبة المئوية		
			نعم	إلى حد ما	لا
١	قراءة محضر الاجتماع السابق وأخذ موافقة الحضور عليه.	٢,٧٧٧	٨٢,٢	١٣,٣	٤,٤
٢	تحديد فترة زمنية لمن يرغب في التعبير عن وجهة نظره.	٢,٥١١	٦٦,٧	١٧,٨	١٥,٦
٣	احترام الرأي المخالف لأي مشارك.	٢,٨٤٤	٨٤,٤	١٥,٦	
٤	ضبط الاجتماع في أثناء عقده.	٢,٩٥٥	٩٥,٦	٤,٤	
٥	الحرص على الاستفادة من وقت الاجتماع.	٢,٩١١	٩١,١	٨,٩	
٦	إتاحة فرصة المشاركة للجميع وإبداء الرأي.	٢,٩٧٧	٩٧,٨	٢,٢	
٧	توجيه المشاركين في الاجتماع لتحقيق الأهداف المرجوة منه.	٣,٠٠٠	١٠٠,٠		
٨	تركيز النقاش حول المواضيع المحددة في جدول الأعمال.	٢,٩٥٥	٩٥,٦	٤,٤	
٩	تجنب الانتقاد الشخصي.	٢,٨٨٨	٨٨,٩	١١,١	
١٠	توجيه المشاركين إلى التشاور فيما بينهم.	٢,٧٥٥	٧٥,٦	٢٤,٤	
١١	تشجيع الأشخاص غير الفاعلين على	٢,٤٤٤	٤٦,٧	٥١,١	٢,٢

				النقاش ليعبروا عن مشاعرهم وآرائهم.	
١٢	٢,٦٢٢	٦٤,٤	٣٣,٣	٢,٢	تقديم الثناء على ما يقدمه المعلمون من أفكار واقتراحات بناءة.
١٣	٢,٣٧٧	٤٢,٢	٥٣,٣	٤,٤	تلخيص محضر الاجتماع بعد انتهاء كل فقرة من فقراته.
١٤	٢,٧٣٣	٧٣,٣	٢٦,٧		تعزيز مبادرات المشاركين والإشادة بما تم إنجازه في الاجتماع.
١٥	٢,٣١١	٣٣,٣	٦٤,٤	٢,٢	الالتزام بالوقت المخصص لكل موضوع من موضوعات الاجتماع.

ومن خلال مراجعة الجدول (١٣) يتضح أنَّ المتوسط الحسابي لإجابات الموجهين التربويين في محافظة دمشق، قد بلغ (٢,٣١١) و (٣,٠٠٠) بين أعلى وأدنى متوسط حسابي، وبنسبة (٢,٢) و (١,٠٠)، مما يدل على أنه أعلى من المتوسط الفرضي المتخذ (٢) للمقياس الثلاثي (نعم، إلى حد ما، لا)، لأنه الدرجة المحايدة، مما يدل على فاعلية الاجتماعات التربوية في تحقيق النمو المهني للمعلمين.

الجدول (١٤) المتوسط الحسابي والنسبة المئوية للإجراءات التي يتخذها الموجه التربوي في أثناء عقد الاجتماعات التربوية، من وجهة نظر الموجهين التربويين في محافظة اللاذقية:

الرقم	البند	المتوسط	النسبة المئوية		
			نعم	إلى حد ما	لا
١	قراءة محضر الاجتماع السابق وأخذ موافقة الحضور عليه.	٢,٦٩١	٧٦,٥	١٦,٢	٧,٤
٢	تحديد فترة زمنية لمن يرغب في التعبير عن وجهة نظره.	٢,٥١٤	٦٣,٢	٢٥,٠	١١,٨
٣	احترام الرأي المخالف لأي مشارك.	٢,٧٦٤	٧٧,٩	٢٠,٦	١,٥
٤	ضبط الاجتماع في أثناء عقده.	٢,٨٠٨	٨٠,٩	١٩,١	
٥	الحرص على الاستفادة من وقت الاجتماع.	٢,٨٠٨	٨٠,٩	١٩,١	
٦	إتاحة فرصة المشاركة للجميع وإبداء الرأي.	٢,٨٢٣	٨٢,٤	١٧,٦	

٧	توجيه المشاركين في الاجتماع لتحقيق الأهداف المرجوة منه.	٢,٨٣٨	٨٣,٨	١٦,٢
٨	تركيز النقاش حول المواضيع المحددة في جدول الأعمال.	٢,٨٢٣	٨٢,٤	١٧,٦
٩	تجنب الانتقاد الشخصي.	٢,٨٠٨	٨٢,٤	١٦,٢
١٠	توجيه المشاركين إلى التشاور فيما بينهم.	٢,٦٠٢	٦٣,٢	٣٣,٨
١١	تشجيع الأشخاص غير الفاعلين على النقاش ليعبروا عن مشاعرهم وآرائهم.	٢,٤٨٥	٥٠,٠	٤٨,٥
١٢	تقديم الثناء على ما يقدمه المعلمون من أفكار واقتراحات بناءة.	٢,٦٤٧	٦٦,٢	٣٢,٤
١٣	تلخيص محضر الاجتماع بعد انتهاء كل فقرة من فقراته.	٢,٤٧٠	٥٤,٤	٣٨,٢
١٤	تعزيز مبادرات المشاركين والإشادة بما تم إنجازه في الاجتماع.	٢,٦٣٢	٦٤,٧	٣٣,٨
١٥	الالتزام بالوقت المخصص لكل موضوع من موضوعات الاجتماع.	٢,٥٢٩	٥٢,٩	٤٧,١

ومن خلال مراجعة الجدول (١٤) يتضح أنَّ المتوسط الحسابي لإجابات الموجهين التربويين في محافظة اللاذقية، قد بلغ (٢,٤٧٠) و (٢,٨٣٨) بين أعلى وأدنى متوسط حسابي، وبنسبة (١,٥) و (٨٣,٨)، مما يدل على أنه أعلى من المتوسط الفرضي المتخذ (٢) للمقياس الثلاثي (نعم، إلى حد ما، لا)، لأنه الدرجة المحايدة، مما يدل على فاعلية الاجتماعات التربوية في تحقيق النمو المهني للمعلمين.

الجدول (١٥) المتوسط الحسابي والنسبة المئوية للإجراءات التي يتخذها الموجه التربوي في أثناء عقد الاجتماعات التربوية، من وجهة نظر معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في محافظة دمشق:

الرقم	البند	المتوسط	النسبة المئوية
			نعم إلى حد ما لا

١	قراءة محضر الاجتماع السابق وأخذ موافقة الحضور عليه.	٢,٣١٧	٥٣,٤	٢٥,٠	٢١,٦
٢	تحديد فترة زمنية لمن يرغب في التعبير عن وجهة نظره.	٢,١٢٨	٣٥,٨	٤١,٢	٢٣,٠
٣	احترام الرأي المخالف لأي مشارك.	٢,٣٤٤	٤٨,٠	٣٨,٥	١٣,٥
٤	ضبط الاجتماع في أثناء عقده.	٢,٥٤٠	٥٧,٤	٣٩,٢	٣,٤
٥	الحرص على الاستفادة من وقت الاجتماع.	٢,٥٥٤	٦٢,٢	٣١,١	٦,٨
٦	إتاحة فرصة المشاركة للجميع وإبداء الرأي.	٢,٤٥٩	٥٤,١	٣٧,٨	٨,١
٧	توجيه المشاركين في الاجتماع لتحقيق الأهداف المرجوة منه.	٢,٥٠٦	٥٨,١	٣٤,٥	٧,٤
٨	تركيز النقاش حول المواضيع المحددة في جدول الأعمال.	٢,٤١٢	٥٠,٠	٤١,٢	٨,٨
٩	تجنب الانتقاد الشخصي.	٢,٣٥١	٤٣,٩	٤٧,٣	٨,٨
١٠	توجيه المشاركين إلى التشاور فيما بينهم.	٢,٢٠٢	٣٣,٨	٥٢,٧	١٣,٥
١١	تشجيع الأشخاص غير الفاعلين على النقاش ليعبروا عن مشاعرهم وآرائهم.	٢,١٣٥	٣٣,٨	٤٥,٩	٢٠,٣
١٢	تقديم الثناء على ما يقدمه المعلمون من أفكار واقتراحات بناءة.	٢,٣٨٥	٤٨,٦	٤١,٢	١٠,١
١٣	تلخيص محضر الاجتماع بعد انتهاء كل فقرة من فقراته.	٢,٢٦٣	٤٣,٢	٣٩,٩	١٦,٩
١٤	تعزيز مبادرات المشاركين والإشادة بما تم إنجازه في الاجتماع.	٢,١٩٥	٣٥,١	٤٩,٣	١٥,٥
١٥	الالتزام بالوقت المخصص لكل موضوع من موضوعات الاجتماع.	٢,٢٠٩	٣٧,٨	٤٥,٣	١٦,٩

ومن خلال مراجعة الجدول (١٥) يتضح أنَّ المتوسط الحسابي لإجابات معلّمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في محافظة دمشق، قد بلغ (٢,١٢٨) و (٢,٥٥٤) بين أعلى وأدنى متوسط حسابي، وبنسبة (٣,٤) و (٦٢,٢)، مما يدل على أنَّه أعلى من المتوسط الفرضي المتخذ (٢) للمقياس الثلاثي (نعم، إلى حد ما، لا)، لأنَّه الدرجة المحايدة، مما يدل على فاعلية الاجتماعات التربوية في تحقيق النمو المهني للمعلّمين.

الجدول (١٦) المتوسط الحسابي والنسبة المئوية للإجراءات التي يتخذها الموجه التربوي في أثناء عقد الاجتماعات التربوية، من وجهة نظر معلّمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية:

الرقم	البند	المتوسط	النسبة المئوية		
			نعم	إلى حد ما	لا
١	قراءة محضر الاجتماع السابق وأخذ موافقة الحضور عليه.	٢,٢٨٤	٥٠,٣	٢٧,٩	٢١,٩
٢	تحديد فترة زمنية لمن يرغب في التعبير عن وجهة نظره.	٢,١٥٠	٣٩,٣	٣٦,٣	٢٤,٣
٣	احترام الرأي المخالف لأي مشارك.	٢,٢٨٩	٤٤,٥	٣٩,٩	١٥,٦
٤	ضبط الاجتماع في أثناء عقده.	٢,٥١٠	٥٧,٤	٣٦,٣	٦,٣
٥	الحرص على الاستفادة من وقت الاجتماع.	٢,٤٢٣	٥٠,٣	٤١,٨	٧,٩
٦	إتاحة فرصة المشاركة للجميع وإبداء الرأي.	٢,٤٦٩	٥٦,٦	٣٣,٩	٩,٦
٧	توجيه المشاركين في الاجتماع لتحقيق الأهداف المرجوة منه.	٢,٤٣٤	٥٢,٥	٣٨,٥	٩,٠
٨	تركيز النقاش حول المواضيع المحددة في جدول الأعمال.	٢,٣٩٦	٤٨,٩	٤١,٨	٩,٣
٩	تجنب الانتقاد الشخصي.	٢,٣٤٤	٤٥,١	٤٤,٣	١٠,٧
١٠	توجيه المشاركين إلى التشاور فيما بينهم.	٢,٢٠٢	٣٦,٩	٤٦,٤	١٦,٧
١١	تشجيع الأشخاص غير الفاعلين على	٢,٠٧٩	٣١,٧	٤٤,٥	٢٣,٨

				النقاش ليعبروا عن مشاعرهم وآرائهم.	
١٢	٢,٢٨٤	٤٤,٨	٣٨,٨	١٦,٤	تقديم الثناء على ما يقدمه المعلمون من أفكار واقتراحات بناءة.
١٣	٢,٢٤٨	٤٤,٣	٣٦,٣	١٩,٤	تلخيص محضر الاجتماع بعد انتهاء كل فقرة من فقراته.
١٤	٢,٢١٣	٣٧,٢	٤٧,٠	١٥,٨	تعزيز مبادرات المشاركين والإشادة بما تم إنجازه في الاجتماع.
١٥	٢,١٥٣	٣١,١	٥٣,٠	١٥,٨	الالتزام بالوقت المخصص لكل موضوع من موضوعات الاجتماع.

ومن خلال مراجعة الجدول (١٦) يتضح أنَّ المتوسط الحسابي لإجابات معلّمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية، قد بلغ (٢,٠٧٩) و (٢,٥١٠) بين أعلى وأدنى متوسط حسابي، وبنسبة (٦,٣) و (٥٧,٤)، مما يدل على أنَّه أعلى من المتوسط الفرضي المتخذ (٢) للمقياس الثلاثي (نعم، إلى حد ما، لا)، لأنَّه الدرجة المحايدة، مما يدل على فاعلية الاجتماعات التربوية في تحقيق النمو المهني للمعلّمين.

ح - ما الإجراءات التي يتخذها الموجه التربوي في نهاية عقد الاجتماعات التربوية؟
وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لإجابات الموجهين التربويين ومعلّمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، وفيما يلي عرض لآراء الموجهين التربويين والمعلّمين في مديريات محافظتي دمشق واللاذقية:

الجدول (١٧) المتوسط الحسابي والنسبة المئوية للإجراءات التي يتخذها الموجه التربوي في نهاية الاجتماعات التربوية، من وجهة نظر الموجهين التربويين في محافظة دمشق:

الرقم	البند	المتوسط	النسبة المئوية		
			نعم	إلى حد ما	لا
١	التدقيق اللغوي لمحضر الاجتماع الذي	٢,٦٠٠	٤٦,٤	٣١,١	٤,٤

الرقم	النتيجة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	البيان
٢	٤٤,٤	٢,٠٤٤	٤٨,٩	حذف الإضافات مما لم يتم عرضه في الاجتماع إن وجدت.
٣	٣٣,٣	٢,٢٨٨	٦٢,٢	اعتبار رأي المشاركين مجتمعين هو الرأي الأصح قبل إقراره.
٤	٤,٤	٢,٤٨٨	٥٣,٣	تعديل صياغة القرارات التي تم التوصل إليها إذا اقتضى الأمر لتكون جيدة ومفيدة ومختصرة.
٥	٤,٤	٢,٧٣٣	٧٧,٨	توقيع الأعضاء المشاركين في الاجتماع على المحضر.
٦	٤,٤	٢,٤٠٠	٤٤,٤	تكليف لجنة المتابعة بتنفيذ قرارات الاجتماع.

ومن خلال مراجعة الجدول (١٧) يتضح أنَّ المتوسط الحسابي لإجابات الموجهين التربويين في محافظة دمشق، قد بلغ (٢,٠٤٤) و (٢,٧٣٣) بين أعلى وأدنى متوسط حسابي، وبنسبة (٤,٤) و (٧٧,٨)، مما يدل على أنه أعلى من المتوسط الفرضي المتخذ (٢) للمقياس الثلاثي (نعم، إلى حد ما، لا)، لأنه الدرجة المحايدة، مما يدل على فاعلية الاجتماعات التربوية في تحقيق النمو المهني للمعلمين.

الجدول (١٨) المتوسط الحسابي والنسبة المئوية للإجراءات التي يتخذها الموجه التربوي في نهاية الاجتماعات التربوية، من وجهة نظر الموجهين التربويين في محافظة اللاذقية:

الرقم	البيان	المتوسط	النسبة المئوية		
			نعم	إلى حد ما	لا
١	التدقيق اللغوي لمحضر الاجتماع الذي	٢,٥٠٠	٥١,٥	٤٧,١	١,٥

	كتبه المقرر.				
٢	حذف الإضافات مما لم يتم عرضه في الاجتماع إن وجدت.	٢,١٤٧	٣٥,٣	٤٤,١	٢٠,٦
٣	اعتبار رأي المشاركين مجتمعين هو الرأي الأصح قبل إقراره.	٢,٢٣٥	٤٨,٥	٢٦,٥	٢٥,٠
٤	تعديل صياغة القرارات التي تم التوصل إليها إذا اقتضى الأمر لتكون جيدة ومفيدة ومختصرة.	٢,٤٨٥	٥٠,٠	٤٨,٥	١,٥
٥	توقيع الأعضاء المشاركين في الاجتماع على المحضر.	٢,٦٠٢	٦٦,٢	٢٧,٩	٥,٩
٦	تكليف لجنة المتابعة بتنفيذ قرارات الاجتماع.	٢,٤٧٠	٥١,٥	٤٤,١	٤,٤

ومن خلال مراجعة الجدول (١٨) يتضح أنَّ المتوسط الحسابي لإجابات الموجهين التربويين في محافظة اللاذقية، قد بلغ (٢,١٤٧) و (٢,٦٠٢) بين أعلى وأدنى متوسط حسابي، ونسبة (١,٥) و (٦٦,٢)، مما يدل على أنه أعلى من المتوسط الفرضي المتخذ (٢) للمقياس الثلاثي (نعم، إلى حد ما، لا)، لأنه الدرجة المحايدة، مما يدل على فاعلية الاجتماعات التربوية في تحقيق النمو المهني للمعلمين.

الجدول (١٩) المتوسط الحسابي والنسب المئوية للإجراءات التي يتخذها الموجه التربوي في نهاية الاجتماعات التربوية، من وجهة نظر معلّمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في محافظة دمشق:

الرقم	البند	المتوسط	النسبة المئوية		
			نعم	إلى حد ما	لا
١	التدقيق اللغوي لمحضر الاجتماع الذي كتبه المقرر.	٢,٣١٧	٤٦,٦	٣٨,٥	١٤,٩
٢	حذف الإضافات مما لم يتم عرضه في	٢,٠٦٧	٢٥,٧	٥٥,٤	١٨,٩

				الاجتماع إن وجدت.	
٣	اعتبار رأي المشاركين مجتمعين هو الرأي الأصح قبل إقراره.	٢,١٠١	٢٧,٧	٥٤,٧	١٧,٦
٤	تعديل صياغة القرارات التي تم التوصل إليها إذا اقتضى الأمر لتكون جيدة ومفيدة ومختصرة.	٢,٢١٦	٣٢,٤	٥٦,٨	١٠,٨
٥	توقيع الأعضاء المشاركين في الاجتماع على المحضر.	٢,٣٩١	٥٤,١	٣١,١	١٤,٩
٦	تكليف لجنة المتابعة بتنفيذ قرارات الاجتماع.	٢,١٩٥	٣٧,٨	٤٣,٩	١٨,٢

ومن خلال مراجعة الجدول (١٩) يتضح أنَّ المتوسط الحسابي لإجابات معلّمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في محافظة دمشق، قد بلغ (٢,٠٦٧) و (٢,٣٩١) بين أعلى وأدنى متوسط حسابي، وبنسبة (١٠,٨) و (٥٦,٨)، مما يدل على أنه أعلى من المتوسط الفرضي المتخذ (٢) للمقياس الثلاثي (نعم، إلى حد ما، لا)، لأنّه الدرجة المحايدة، مما يدل على فاعلية الاجتماعات التربوية في تحقيق النمو المهني للمعلّمين.

الجدول (٢٠) المتوسط الحسابي والنسب المئوية للإجراءات التي يتخذها الموجه التربوي في نهاية الاجتماعات التربوية، من وجهة نظر معلّمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية:

الرقم	البند	المتوسط	النسبة المئوية		
			نعم	إلى حد ما	لا
١	التدقيق اللغوي لمحضر الاجتماع الذي كتبه المقرر.	٢,٣١٤	٤٩,٢	٣٣,١	١٧,٨
٢	حذف الإضافات مما لم يتم عرضه في الاجتماع إن وجدت.	٢,١١٢	٣٣,٦	٤٤,٠	٢٢,٤
٣	اعتبار رأي المشاركين مجتمعين هو	٢,١١٢	٣٣,٩	٤٣,٤	٢٢,٧

				الرأي الأصح قبل إقراره.	
٤	١٧,٨	٤٦,٧	٣٥,٥	٢,١٧٧	تعديل صياغة القرارات التي تم التوصل إليها إذا اقتضى الأمر لتكون جيدة ومفيدة ومختصرة.
٥	٢١,٩	٢٤,٩	٥٣,٣	٢,٣١٤	توقيع الأعضاء المشاركين في الاجتماع على المحضر.
٦	٣٣,٦	٣٥,٨	٣٠,٣	٢,٩٦٧	تكليف لجنة المتابعة بتنفيذ قرارات الاجتماع.

ومن خلال مراجعة الجدول (٢٠) يتضح أنَّ المتوسط الحسابي لإجابات معلّمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية، قد بلغ (٢,١١٢) و (٢,٩٦٧) بين أعلى وأدنى متوسط حسابي، وبنسبة (١٧,٨) و (٥٣,٣)، مما يدل على أنه أعلى من المتوسط الفرضي المتخذ (٢) للمقياس الثلاثي (نعم، إلى حد ما، لا)، لأنّ الدرجة المحايدة، مما يدل على فاعلية الاجتماعات التربوية في تحقيق النمو المهني للمعلّمين.

ثانياً: نتائج الإجابة عن السؤال الأول (ب):

ما مدى توافق محتوى الاجتماعات التربوية التي يعقدها الموجه التربوي مع المعلّمين مع تعليمات وزارة التربية في هذا المجال؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم صوغ العبارات مما ورد في تعليمات وزارة التربية المتعلقة بالتزام مديري المدارس في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بالتعليمات الصادرة عن وزارة التربية لعقد الاجتماعات التربوية بوصفه موجهاً مقيماً في المدرسة: ق (١٣٨٦/٥٤٣) (٣/٤) تا ٩٩٠/٨/٢٠٠٤ وق (٤٤٣/ ٣٠٥٣) تا ٢٠٠٤/٨/١٦ واستخراج المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لإجابات الموجهين التربويين ومعلّمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مديريات محافظة دمشق واللاذقية. وفيما يأتي عرض لآراء الموجهين التربويين والمعلّمين، كما يأتي:

الجدول (٢١) المتوسط الحسابي والنسب المئوية للالتزام مديري المدارس في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بالتعليمات الصادرة عن وزارة التربية فيما يتعلق بالاجتماعات التربوية من

وجهة نظر الموجهين التربويين في محافظة دمشق:

الرقم	البند	المتوسط	النسبة المئوية
-------	-------	---------	----------------

قليلة جدا	قليلة	متوسطة	كبيرة	بدرجة كبيرة جدا			
			٣٣,٣	٦٦,٧	٤,٦٦٦	١	وضع خطة تربوية لكل اجتماع.
			٦٠,٠	٤٠,٠	٤,٤٠٠	٢	عرض الخطة التربوية على مدير المدرسة.
		٣٣,٣	٤٨,٩	١٧,٨	٣,٨٤٤	٣	توزيع خطة الاجتماع على المعلمين قبل الموعد المحدد له.
		٦,٧	٥٥,٦	٣٧,٨	٤,٣١١	٤	معالجة الصعوبات التي يواجهها المعلمون في عملهم.
		٦,٧	٦٢,٢	٣١,١	٤,٢٤٤	٥	معالجة الظروف المعوقة للتعليم.
		٤,٤	٢٠,٠	٧٥,٦	٤,٧١١	٦	إيضاح الأساليب والمواقف التربوية وتعميمها.
			٢٠,٠	٨٠,٠	٤,٨٠٠	٧	توجيه المعلمين إلى أفضل الطرق التربوية.
			٧٧,٨	٢٢,٢	٤,٢٢٢	٨	متابعة ما يستجد من تطورات في المناهج والطرائق التربوية.
		٢,٢	٦٤,٤	٣٣,٣	٤,٣١١	٩	المشاركة في وضع برنامج للنشاطات المدرسية.
		٢,٢	٤٤,٤	٥٣,٣	٤,٥١١	١٠	الإشراف على النشاط الفني والاجتماعي في المدارس.
		٢,٢	٥٣,٣	٤٤,٤	٤,٤٢٢	١١	جعل المدرسة مركز إشعاع للنشاط الثقافي والاجتماعي في البيئة.
		٤,٤	٤٤,٤	٥١,١	٤,٤٦٦	١٢	شرح قوانين التعليم الإلزامي.
		٤٢,٢	٣٣,٣	٢٤,٤	٣,٨٢٢	١٣	إعداد التقارير عن المناهج وفق ملاحظات واقتراحات المعلمين.
		٤٨,٩	٢٦,٧	٢٤,٤	٣,٧٥٥	١٤	توفير التقنيات التعليمية

						وتطويرها.	
١٥		١١,١	٤٨,٩	٤٠,٠	٤,٢٨٨	مراقبة تنفيذ التعليمات المتعلقة بالمناهج والكتب في المواعيد المحددة لها.	
١٦		١٧,٨	٦٠,٠	٢٢,٢	٤,٠٤٤	تحقيق النمو المهني للمعلمين.	

ومن خلال مراجعة الجدول (٢١) يتضح أنّ المتوسط الحسابي لإجابات الموجهين التربويين في محافظة دمشق، قد بلغ (٣,٧٥٥) و (٤,٨٠٠) بين أعلى وأدنى متوسط حسابي، وبنسبة (٢,٢) و (٧٥,٦)، مما يدل على أنّه أعلى من المتوسط الفرضي المتخذ (٣) للمقياس الخماسي (بدرجة كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً)، لأنّه الدرجة المحايدة، مما يدل على توافق محتوى الاجتماعات التربوية التي يعقدها الموجه التربوي مع المعلمين مع تعليمات وزارة التربية في هذا المجال، والتزام مديري المدارس في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بهذه التعليمات، وبالتالي فاعلية الاجتماعات التربوية في تحقيق النمو المهني للمعلمين.

الجدول (٢٢) المتوسط الحسابي والنسب المئوية للالتزام مديري المدارس في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بالتعليمات الصادرة عن وزارة التربية فيما يتعلق بالاجتماعات التربوية من وجهة نظر الموجهين التربويين في محافظة اللاذقية:

الرقم	البند	المتوسط	النسبة المئوية			
			بدرجة كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة جداً
١	وضع خطة تربوية لكل اجتماع.	٤,٣٨٢	٥١,٥	٣٥,٥	١٣,٢	
٢	عرض الخطة التربوية على مدير المدرسة.	٣,٩٨٥	٢٥,٠	٥٤,٤	١٤,٧	٥,٩
٣	توزيع خطة الاجتماع على المعلمين قبل الموعد المحدد له.	٣,٢٩٤	١٠,٣	٣٥,٣	٣٥,٣	١١,٨
٤	معالجة الصعوبات التي	٣,٨٩٧	٢٩,٤	٤٥,٦	١٣,٢	٨,٨

						يواجهها المعلمون في عملهم.	
٥	٤,٠٠٠	٢٩,٤	٤٤,١	٢٣,٥	٢,٩	معالجة الظروف المعوقة للتعليم.	
٦	٤,٢٧٩	٤٨,٥	٣٦,٨	٨,٨	٥,٩	إيضاح الأساليب والمواقف التربوية وتعميمها.	
٧	٤,٥١٤	٥٨,٨	٣٣,٨	٧,٤		توجيه المعلمين إلى أفضل الطرق التربوية.	
٨	٣,٩٥٥	٢٣,٥	٥٧,٤	١٠,٣	٨,٨	متابعة ما يستجد من تطورات في المناهج والطرائق التربوية.	
٩	٤,٠١٤	٢٣,٥	٦٠,٣	١٠,٣	٥,٩	المشاركة في وضع برنامج للنشاطات المدرسية.	
١٠	٤,٢٣٥	٣٣,٨	٥٥,٩	١٠,٣		الإشراف على النشاط الفني والاجتماعي في المدارس.	
١١	٤,١٠٢	٢٣,٥	٦٣,٢	١٣,٢		جعل المدرسة مركز إشعاع للنشاط الثقافي والاجتماعي في البيئة.	
١٢	٤,١٧٦	٣٩,٧	٤٤,١	١٣,٢	٢,٩	شرح قوانين التعليم الإلزامي.	
١٣	٣,٧٠٥	١٦,٢	٤٤,١	٣٦,٨	٢,٩	إعداد التقارير عن المناهج وفق ملاحظات واقتراحات المعلمين.	
١٤	٣,٦١٧	٨,٨	٥٠,٠	٣٥,٣	٥,٩	توفير التقنيات التعليمية وتطويرها.	
١٥	٤,٠٤٤	٢٣,٥	٦٤,٧	٧,٤	١,٥	مراقبة تنفيذ التعليمات المتعلقة بالمناهج والكتب في المواعيد المحددة لها.	
١٦	٤,٠١٤	٢٣,٥	٥٥,٩	١٩,١	١,٥	تحقيق النمو المهني للمعلمين.	

ومن خلال مراجعة الجدول (٢٢) يتضح أنَّ المتوسط الحسابي لإجابات الموجهين التربويين في محافظة اللاذقية، قد بلغ (٣,٢٩٤) و (٤,٥١٤) بين أعلى وأدنى متوسط حسابي، وبنسبة (١,٥) و (٦٤,٧)، مما يدل على أنه أعلى من المتوسط الفرضي المتخذ (٣) للمقياس الخماسي (بدرجة كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً)، لأنه الدرجة المحايدة، مما يدل على توافق محتوى الاجتماعات التربوية التي يعقدها الموجه التربوي مع المعلمين مع تعليمات وزارة التربية في هذا المجال والتزام مديري المدارس في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بهذه التعليمات، وبالتالي فاعلية الاجتماعات التربوية في تحقيق النمو المهني للمعلمين.

الجدول (٢٣) المتوسط الحسابي والنسب المئوية للالتزام مديري المدارس في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بالتعليمات الصادرة عن وزارة التربية فيما يتعلق بالاجتماعات التربوية من وجهة نظر معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية:

الرقم	البند	المتوسط	النسبة المئوية			
			درجة كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة جداً
١	وضع خطة تربوية لكل اجتماع.	٣,٦٥٨	٢٣,٢	٣٥,٨	٢٩,٨	٦,٠
٢	عرض الخطة التربوية على مدير المدرسة.	٣,٦٧٧	٢٥,٤	٣٧,٧	٢١,٣	١٠,٤
٣	توزيع خطة الاجتماع على المعلمين قبل الموعد المحدد له.	٣,٠٣٢	١٠,٩	٣٠,١	٢٤,٣	٢٠,٨
٤	معالجة الصعوبات التي يواجهها المعلمون في عملهم.	٣,٠٣٥	١١,٥	٢٧,٣	٢٩,٢	١٧,٢

٥	معالجة الظروف المعوقة للتعليم.	٣,٠٧٣	١٣,٧	٢٣,٥	٣٢,٥	١٧,٢	١٣,١
٦	إيضاح الأساليب والمواقف التربوية وتعميمها.	٣,٢٢٦	١٣,٤	٢٧,٦	٣٤,٤	١٧,٥	٧,١
٧	توجيه المعلمين إلى أفضل الطرق التربوية.	٣,٥٦٠	١٨,٩	٣٦,٣	٣٢,٠	٧,٧	٥,٢
٨	متابعة ما يستجد من تطورات في المناهج والطرائق التربوية.	٣,٤٣٧	١٦,٧	٣٥,٢	٣٠,٦	١٠,١	٧,٤
٩	المشاركة في وضع برنامج للنشاطات المدرسية.	٣,١٩٦	١٢,٠	٣٠,١	٣٢,٨	١٥,٨	٩,٣
١٠	الإشراف على النشاط الفني والاجتماعي في المدارس.	٣,٣٠٦	١٤,٨	٢٨,٤	٣٥,٨	١٤,٨	٦,٣
١١	جعل المدرسة مركز إشعاع للنشاط الثقافي والاجتماعي في البيئة.	٣,١٥٣	١٤,٢	٢٦,٠	٣٠,٣	١٩,٩	٩,٦
١٢	شرح قوانين التعليم الإلزامي.	٣,٢٧٠	١٥,٠	٣٣,٣	٢٦,٠	١٥,٠	١٠,٧
١٣	إعداد التقارير عن المناهج وفق ملاحظات واقتراحات المعلمين.	٢,٩٩٧	١٢,٦	٢١,٩	٣٢,٢	١٩,٤	١٣,٩
١٤	توفير التقنيات التعليمية وتطويرها.	٣,١٨٥	١١,٧	٢٣,٨	٤٠,٧	١٨,٩	٤,٩
١٥	مراقبة تنفيذ التعليمات المتعلقة بالمناهج والكتب في المواعيد المحددة لها.	٣,٢٧٠	١٤,٢	٢٧,٣	٣٤,٧	١٨,٩	٤,٩
١٦	تحقيق النمو المهني للمعلمين.	٢,٩٥٦	٩,٣	٢٠,٢	٣٧,٤	٢٣,٠	١٠,١

ومن خلال مراجعة الجدول (٢٣) يتضح أنَّ المتوسط الحسابي لإجابات معلّمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية، قد بلغ (٢,٩٥٦) و (٣,٦٧٧) بين أعلى وأدنى متوسط حسابي، وبنسبة (٤,٩) و (٤٠,٧)، مما يدل على أنَّه أعلى من المتوسط الفرضي المتخذ (٣) للمقياس الخماسي (بدرجة كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً)، لأنَّه الدرجة المحايدة. مما يدل على توافق محتوى الاجتماعات التربوية التي يعقدها الموجه التربوي مع المعلمين مع تعليمات وزارة التربية في هذا المجال والتزام مديري المدارس في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بهذه التعليمات، وبالتالي فاعلية الاجتماعات التربوية في تحقيق النمو المهني للمعلمين. الجدول (٢٤) المتوسط الحسابي والنسب المئوية لالتزام مديري المدارس في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بالتعليمات الصادرة عن وزارة التربية فيما يتعلق بالاجتماعات التربوية من وجهة نظر معلّمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في محافظة دمشق:

الرقم	البند	المتوسط	النسبة المئوية			
			درجة كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة جداً
١	وضع خطة تربوية لكل اجتماع.	٣,٨١٠	٢٩,١	٣٧,٢	٢٣,٠	٧,٤
٢	عرض الخطة التربوية على مدير المدرسة.	٣,٨٩٨	٢٥,٠	٤٨,٦	١٨,٢	٧,٤
٣	توزيع خطة الاجتماع على المعلمين قبل الموعد المحدد له.	٣,٢٨٣	١٨,٩	٣١,١	٢٣,٦	١٢,٢
٤	معالجة الصعوبات التي يواجهها المعلمون في عملهم.	٣,٢٥٠	١٧,٦	٢٩,١	٢٧,٧	١٣,٥
٥	معالجة الظروف المعوقة للتعليم.	٣,١٧٥	١٣,٥	٢٧,٠	٣٥,١	١٢,٢
٦	إيضاح الأساليب والمواقف التربوية	٣,٦٤٨	١٨,٢	٤٠,٥	٣٣,١	٤,١

						وتعميمها.	
٧	٣,٨٦٤	٢٨,٤	٣٩,٢	٢٥,٧	٤,١	٢,٧	توجيه المعلمين إلى أفضل الطرق التربوية.
٨	٣,٦٢٨	١٧,٦	٤١,٩	٣١,١	٤,٧	٤,٧	متابعة ما يستجد من تطورات في المناهج والطرائق التربوية.
٩	٣,٤٧٩	١٦,٢	٣٦,٥	٣٣,١	٧,٤	٦,٨	المشاركة في وضع برنامج للنشاطات المدرسية.
١٠	٣,٥٦٧	٢٤,٣	٣١,٨	٢٧,٧	٨,٨	٧,٤	الإشراف على النشاط الفني والاجتماعي في المدارس.
١١	٣,٦٨٢	٢٦,٤	٢٩,٧	٣٣,٨	٦,١	٤,١	جعل المدرسة مركز إشعاع للنشاط الثقافي والاجتماعي في البيئة.
١٢	٣,٥٩٤	٢٦,٤	٣١,١	٢٥,٠	١٠,٨	٦,٨	شرح قوانين التعليم الإلزامي.
١٣	٣,٤٥٢	٢٣,٠	٢٥,٧	٣٣,١	١٠,١	٨,١	إعداد التقارير عن المناهج وفق ملاحظات واقتراحات المعلمين.
١٤	٣,٤٢٥	١٦,٢	٢٨,٤	٤٠,٥	١١,٥	٣,٤	توفير التقنيات التعليمية وتطويرها.
١٥	٣,٥١٣	١٦,٢	٣٣,١	٣٨,٥	١٠,١	٢,٠	مراقبة تنفيذ التعليمات المتعلقة بالمناهج والكتب في المواعيد المحددة لها.
١٦	٣,٣٥٨	١٠,٨	٣٥,١	٣٩,٢	٨,٨	٦,١	تحقيق النمو المهني للمعلمين.

ومن خلال مراجعة الجدول (٢٤) يتضح أنَّ المتوسط الحسابي لإجابات معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في محافظة دمشق، قد بلغ (٣,١٧٥) و (٣,٨٩٨) بين أعلى وأدنى متوسط

حسابي، وبنسبة (٢,٠) و (٤٨,٦)، مما يدل على أنه أعلى من المتوسط الفرضي المتخذ (٣) للمقياس الخماسي (بدرجة كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً)، لأنه الدرجة المحايدة. مما يدل على توافق محتوى الاجتماعات التربوية التي يعقدها الموجه التربوي مع المعلمين مع تعليمات وزارة التربية في هذا المجال والتزام مديري المدارس في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بهذه التعليمات، وبالتالي فاعلية الاجتماعات التربوية في تحقيق النمو المهني للمعلمين.

ثالثاً: نتائج الإجابة عن السؤال الأول (ج):

ما آراء الموجهين التربويين حول فاعلية الاجتماعات التربوية في تحقيق النمو المهني للمعلمين؟

وللإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة باستخراج المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري، عند متوسط حسابي افتراضي قدره (٣) للمقياس الخماسي (بدرجة كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً)، كما يأتي:

المتوسط الحسابي لإجابات الموجهين التربويين هو: ٢٧٥,٨٣١

الانحراف المعياري لإجابات الموجهين التربويين هو: ١٥,٣٩٣

نلاحظ أن المتوسط الحسابي أعلى من المتوسط الافتراضي، مما يدل على فاعلية الاجتماعات التربوية في تحقيق النمو المهني للمعلمين.

رابعاً: نتائج الإجابة عن السؤال الأول (هـ):

ما آراء المعلمين حول فاعلية الاجتماعات التربوية في تحقيق نموهم المهني؟

وللإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة باستخراج المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري، عند متوسط حسابي افتراضي قدره (٣) للمقياس الخماسي (بدرجة كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً)، كما يأتي:

المتوسط الحسابي لإجابات المعلمين هو: ٢٤٥,٤١٦

الانحراف المعياري لإجابات المعلمين هو: ٣٩,٢٧٩

نلاحظ أن المتوسط الحسابي أعلى من المتوسط الافتراضي، مما يدل على فاعلية الاجتماعات التربوية في تحقيق النمو المهني للمعلمين من وجهة نظرهم.

خامساً: نتائج الإجابة عن السؤال الثاني المفتوح:

أمّا فيما يتعلق بالسؤال الثاني المفتوح، والذي ورد في نهاية استبانة كلّ من الموجهين التربويين والمعلمين، وتضمن ذكر: المعوقات التي تحول دون عقد اجتماعات تربوية فعالة؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لإجابات الموجهين التربويين ومعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في محافظتي دمشق واللاذقية. وفيما يأتي عرض لآراء الموجهين التربويين والمعلمين.

الجدول (٢٥) المتوسط الحسابي والنسب المئوية للمعوقات التي تحول دون عقد اجتماعات تربوية فعالة من وجهة نظر الموجهين التربويين في محافظة دمشق:

الرقم	البند	المتوسط	النسبة المئوية			
			بدرجة كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة جداً
١	ضعف العلاقة بين الموجه التربوي والمعلم.	٢,٠٢٢	٢,٢	٤,٤	٦,٧	٦٦,٧
٢	قلة عدد الموجهين التربويين.	٢,٦٤٤	٤,٤	٣١,١	٤,٤	٤٤,٤
٣	ضعف الكفاءة المهنية للموجهين التربويين.	١,٩٣٣	٢,٢	٢,٢	٢٠,٠	٣٧,٨
٤	قلة توفر الوقت الكافي للموجه التربوي لعقد الاجتماعات التربوية.	٣,٢٢٢	٢,٢	٦٢,٢	٦,٧	١٣,٣
٥	قلة توفر الوقت الكافي للمعلمين لحضور الاجتماعات التربوية.	٣,٠٤٤	٤,٤	٣١,١	٤٠,٠	١٣,٤
٦	قلة توفر المكان المناسب لعقد الاجتماعات التربوية.	٢,٧٧٧	٤,٤	١١,١	٦٠,٠	٦,٧
٧	قلة اهتمام الجهات العليا بما يقدمه المعلمون في الاجتماع من آراء.	٢,٤٤٤	٤,٤	٤,٤	٤٠,٠	٣٣,٣
٨	قلة أخذ الإدارة بالمقترحات	٢,٦٦٦	٢,٢	٦,٧	٦٠,٠	١٧,٨

						والتوصيات الصادرة عن الاجتماعات التربوية.
--	--	--	--	--	--	--

ومن خلال مراجعة الجدول (٢٥) يتضح أنَّ المتوسط الحسابي لإجابات الموجهين التربويين في محافظة دمشق، قد بلغ (١,٩٣٣) و (٣,٢٢٢) بين أعلى وأدنى متوسط حسابي، وبنسبة (٢,٢) و (٦٦,٧)، مما يدل على أنه أعلى من المتوسط الفرضي المتخذ (٣) للمقياس الخماسي (بدرجة كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً)، لأنه الدرجة المحايدة، مما يدل على وجود معوقات تحول دون عقد اجتماعات تربوية فعالة، لتحقيق النمو المهني للمعلمين.

الجدول (٢٦) المتوسط الحسابي والنسب المئوية للمعوقات التي تحول دون عقد اجتماعات تربوية فعالة من وجهة نظر الموجهين التربويين في محافظة اللاذقية:

الرقم	البند	المتوسط	النسبة المئوية			
			بدرجة كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة جداً
١	ضعف العلاقة بين الموجه التربوي والمعلم.	٢,٢٦٤	٥,٩	١٣,٢	١٠,٣	٤٢,٦
٢	قلة عدد الموجهين التربويين.	٢,٥٠٠	٥,٩	٢٣,٥	١١,٨	٣٢,٤
٣	ضعف الكفاءة المهنية للموجهين التربويين.	٢,٢٩٤	٥,٩	١٤,٧	١٤,٧	٣٢,٤
٤	قلة توفر الوقت الكافي للموجه التربوي لعقد الاجتماعات التربوية.	٣,٢٥٠	٥,٩	٤٥,٦	٢٧,٩	٨,٨
٥	قلة توفر الوقت الكافي للمعلمين لحضور الاجتماعات التربوية.	٣,٢٠٥	١١,٨	٢٥,٠	٤٤,١	١٠,٣
٦	قلة توفر المكان المناسب لعقد الاجتماعات التربوية.	٢,٤٨٥		١٠,٣	٥٤,٤	٨,٨
٧	قلة اهتمام الجهات العليا بما يقدمه المعلمون في الاجتماع من آراء.	٢,٧٢٠	١١,٨	١٣,٢	٣٠,٩	٢٣,٥

٢٧,٩	١٠,٣	٣٣,٨	١٤,٧	١٣,٢	٢,٧٥٠	٨	قلة أخذ الإدارة بالمقترحات والتوصيات الصادرة عن الاجتماعات التربوية.
------	------	------	------	------	-------	---	--

ومن خلال مراجعة الجدول (٢٦) يتضح أنّ المتوسط الحسابي لإجابات الموجهين التربويين في محافظة اللاذقية، قد بلغ (٢,٢٦٤) و (٣,٢٥٠) بين أعلى وأدنى متوسط حسابي، وبنسبة (٥,٩) و (٥٤,٤)، مما يدل على أنّه أعلى من المتوسط الفرضي المتخذ (٣) للمقياس الخماسي (بدرجة كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً)، لأنّه الدرجة المحايدة، مما يدل على وجود معوقات تحول دون عقد اجتماعات تربوية فعالة، لتحقيق النمو المهني للمعلمين.

الجدول (٢٧) المتوسط الحسابي والنسب المئوية للمعوقات التي تحول دون عقد اجتماعات تربوية فعالة من وجهة نظر معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في محافظة دمشق:

الرقم	البند	المتوسط	النسبة المئوية			
			بدرجة كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة جداً
١	ضعف العلاقة بين الموجه التربوي والمعلم.	٢,٨٤٤	١٢,٢	١٢,٨	٣٦,٥	٢٤,٣
٢	قلة عدد الموجهين التربويين.	٢,٨٤٤	٦,١	١٤,٩	٤٧,٣	٢٠,٩
٣	ضعف الكفاءة المهنية للموجهين التربويين.	٢,٥٥٤	٦,٨	١٠,٨	٣٥,٨	٢٤,٣
٤	قلة توفر الوقت الكافي للموجه التربوي لعقد الاجتماعات التربوية.	٢,٧٦٣	٩,٥	١٦,٢	٣٢,٤	٢٥,٠
٥	قلة توفر الوقت الكافي للمعلمين لحضور الاجتماعات التربوية.	٢,٨٧١	١٢,٢	٢٠,٣	٢٧,٠	٢٣,٦
٦	قلة توفر المكان المناسب لعقد الاجتماعات التربوية.	٢,٩٨٦	١٨,٢	١٠,١	٣٩,٢	١٦,٩

٧	قلة اهتمام الجهات العليا بما يقدمه المعلمون في الاجتماع من آراء.	٣,٠٨٧	١٩,٦	١٥,٥	٣٣,٨	١٦,٢	١٤,٩
٨	قلة أخذ الإدارة بالمقترحات والتوصيات الصادرة عن الاجتماعات التربوية.	٢,٩٣٩	١٢,٢	١٨,٩	٣٥,٨	١٦,٩	١٦,٢

ومن خلال مراجعة الجدول (٢٧) يتضح أنّ المتوسط الحسابي لإجابات معلّمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في محافظة دمشق، قد بلغ (٢,٥٥٤) و (٣,٠٨٧) بين أعلى وأدنى متوسط حسابي، وبنسبة (٦,١) و (٤٧,٣)، مما يدل على أنّه أعلى من المتوسط الفرضي المتخذ (٣) للمقياس الخماسي (بدرجة كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً)، لأنّه الدرجة المحايدة. مما يدل على وجود معوقات تحول دون عقد اجتماعات تربوية فعالة، لتحقيق النمو المهني للمعلّمين.

الجدول (٢٨) المتوسط الحسابي والنسب المئوية للمعوقات التي تحول دون عقد اجتماعات تربوية فعالة من وجهة نظر معلّمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية:

الرقم	البند	المتوسط	النسبة المئوية	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
١	ضعف العلاقة بين الموجه التربوي والمعلّم.	٣,٢٢٦	١٩,١	٢٣,٢	٢٨,١	٢٠,٢	٩,٣	
٢	قلة عدد الموجهين التربويين.	٢,٩٣١	٨,٧	٢٢,١	٣٨,٠	١٥,٨	١٥,٣	
٣	ضعف الكفاءة المهنية للموجهين التربويين.	٢,٨٤٩	٩,٨	١٨,٠	٣٦,٦	١٨,٣	١٧,٢	
٤	قلة توفر الوقت الكافي للموجه التربوي لعقد الاجتماعات التربوية.	٣,٠٤١	١٤,٥	١٨,٠	٣٦,٩	١٨,٣	١٢,٣	
٥	قلة توفر الوقت الكافي للمعلّمين لحضور الاجتماعات التربوية.	٣,٢٠٢	١٥,٣	٢٤,٩	٣١,٧	٢١,٠	٧,١	
٦	قلة توفر المكان المناسب لعقد	٢,٩٥٠	١٣,٧	١٩,٧	٣٠,٦	٢٠,٢	١٥,٨	

						الاجتماعات التربوية.	
٧	٣,٣١٤	٢٢,٤	٢٤,٦	٢٦,٥	١٥,٠	١١,٥	قلة اهتمام الجهات العليا بما يقدمه المعلمون في الاجتماع من آراء.
٨	٢,٩٧٨	١٢,٠	٢٠,٢	٣٦,٦	١٥,٨	١٥,٣	قلة أخذ الإدارة بالمقترحات والتوصيات الصادرة عن الاجتماعات التربوية.

ومن خلال مراجعة الجدول (٢٨) يتضح أنَّ المتوسط الحسابي لإجابات معلّمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية، قد بلغ (٢,٨٤٩) و (٣,٣١٤) بين أعلى وأدنى متوسط حسابي، وبنسبة (٧,١) و (٣,٨)، مما يدل على أنّه أعلى من المتوسط الفرضي المتخذ (٣) للمقياس الخماسي (بدرجة كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً)، لأنّه الدرجة المحايدة. مما يدل على وجود معوقات تحول دون عقد اجتماعات تربوية فعالة، لتحقيق النمو المهني للمعلّمين. بالإضافة إلى استخراج المتوسطات الحسابية، فقد تم ترتيب تلك المعوقات تنازلياً حسب عدد تكرارها. من وجهة نظر كلّ من الموجهين التربويين ومعلّمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، في محافظتي دمشق واللاذقية والتي تحول دون عقد اجتماعات تربوية فعالة، وبالتالي تعوق تحقيق النمو المهني للمعلّمين. وهي كما يأتي:

أ - المعوقات التي تحول دون عقد اجتماعات تربوية فعالة من وجهة نظر معلّمي الحلقة الأولى في التعليم الأساسي في محافظتي دمشق واللاذقية، والجدول رقم (٢٩) ورقم (٣٠) يبينان ترتيبها: الجدول (٢٩) المعوقات التي تحول دون عقد اجتماعات تربوية فعالة، من وجهة نظر معلّمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في محافظة دمشق مرتبة تنازلياً:

ت	المعوقات	التكرار في دمشق	النسبة المئوية
١	كثرة أعداد التلاميذ في الصف.	١٢٨	٨٦%
٢	عدم الأخذ بآراء ومقترحات المعلمين التربوية والتوجيهية.	١٢٢	٨٢%
٣	عدم التدقيق في اختيار الموجهين التربويين من ذوي الكفاءة والخبرة، وعدم كفاية الإرشادات التي يقدمونها لمعلميهم.	١١٤	٧٧%
٤	قلة الحوار في الاجتماعات التربوية.	١١٢	٧٥%
٥	تعالى الموجهين التربويين على المعلمين	١١١	٧٥%

		وعدم احترامهم لهم كزملاء.	
٦	١٠٨	٧٢٪ قلة عقد الاجتماعات التربوية وقلة المشاركين فيها بصورة مستمرة.	
٧	١٠٧	٧٢٪ عدم وجود وعي اجتماعي وتربوي لما يقوم به المعلمون تجاه مهنتهم وهذا ينعكس على أدائهم.	
٨	١٠٤	٧٠٪ عدم تلبية احتياجات المعلمين.	
٩	١٠٤	٧٠٪ عدم تلبية مطالب التلاميذ.	
١٠	١٠٢	٦٨٪ الاهتمام بالشكل الخارجي للاجتماع وعدم الاهتمام بمضمونه.	
١١	١٠٢	٦٨٪ عدم توفر الوقت الكافي لعقد الاجتماعات التربوية.	
١٢	٩٧	٦٥٪ عدم الإحاطة بجزئيات العمل التي تعد ركيزة لنجاح كل من الموجهين التربويين والمعلمين.	
١٣	٩١	٦١٪ كثافة المنهاج.	
١٤	٦٩	٤٦٪ قلة تعاون المعلمين مع الموجهين التربويين والالتزام بموعد الاجتماعات التربوية.	
١٥	٦٧	٤٥٪ قلة جدوى تحقيق الاجتماعات التربوية للهدف المرجو منها في تحسين العملية التربوية التعليمية.	
١٦	٦٧	٤٥٪ قلة تحسين الواقع الخدمي للمدرسة.	
١٧	٦٥	٤٣٪ قلة وسائل الإيضاح الجيدة.	
١٨	٦٢	٤١٪ قلة الحوافز المشجعة للمعلمين على الأداء الجيد والمستمر.	
١٩	٥٦	٣٧٪ عدم عقد دورات للمعلمين والموجهين التربويين لإطلاعهم على أحدث التقنيات والأساليب.	

٢٠	عدم مناقشة ما يتعلق بالمناهج والكتب في الاجتماعات التربوية من قبل الموجهين التربويين.	٥٢	٣٥%
٢١	عدم عقد مدير التربية اجتماعاً مع الموجهين التربويين والمعلمين ولو مرة في كل فصل.	٥١	٣٤%
٢٢	قلة وجود غرف للاجتماعات التربوية.	٤٨	٣٢%
٢٣	عقد الاجتماعات في مواعيد تتعارض مع وقت أداء الواجب التعليمي.	٣٩	٢٦%

كما يبين الجدول (٢٩) ترتيب المعوقات تنازلياً حسب عدد تكراراتها، من وجهة نظر معلّمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في محافظة دمشق.

الجدول (٣٠) المعوقات التي تحول دون عقد اجتماعات تربوية فعالة، من وجهة نظر معلّمي الحلقة الأولى في التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية مرتبة تنازلياً:

ت	المعوقات	التكرار في اللاذقية	النسبة المئوية
١	عدم الأخذ بآراء ومقترحات المعلمين التربوية والتوجيهية.	٣٠٦	٨٣%
٢	كثرة أعداد التلاميذ في الصف.	٣٠٠	٨١%
٣	الاهتمام بالشكل الخارجي للاجتماع وعدم الاهتمام بمضمونه.	٢٩٥	٨٠%
٤	قلة الحوار في الاجتماعات التربوية.	٢٩٣	٨٠%
٥	عدم التدقيق في اختيار الموجهين التربويين من ذوي الكفاءة والخبرة، وعدم كفاية الإرشادات التي يقدمونها لمعلميهم.	٢٣١	٦٣%
٦	تعالى الموجهين التربويين على المعلمين وعدم احترامهم لهم كزملاء.	٢٢٤	٦١%
٧	قلة عقد الاجتماعات التربوية وقلة المشاركين فيها بصورة مستمرة.	٢١٣	٥٨%

٨	عدم توفر الوقت الكافي لعقد الاجتماعات التربوية.	٢٠٥	٥٦%
٩	عدم تلبية احتياجات المعلمين.	٢٠٠	٥٤%
١٠	عدم تلبية مطالب التلاميذ.	٢٠٠	٥٤%
١١	عقد الاجتماعات في مواعيد تتعارض مع وقت أداء الواجب التعليمي.	١٨٧	٥١%
١٢	قلة الحوافز المشجعة للمعلمين على الأداء الجيد والمستمر.	١٥٤	٤٢%
١٣	قلة جدوى تحقيق الاجتماعات التربوية للهدف المرجو منها في تحسين العملية التربوية التعليمية.	١٥٣	٤١%
١٤	عدم وجود وعي اجتماعي وتربوي لما يقوم به المعلمون تجاه مهنتهم وهذا ينعكس على أدائهم.	١٥٢	٤١%
١٥	كثافة المنهاج.	١٤٤	٣٩%
١٦	قلة تعاون المعلمين مع الموجهين التربويين والالتزام بموعد الاجتماعات التربوية.	١٤٥	٣٩%
١٧	عدم الإحاطة بجزئيات العمل التي تعد ركيزة لنجاح كل من الموجه التربوي والمعلم.	١٤٤	٣٩%
١٨	قلة وسائل الإيضاح الجيدة.	١١٠	٣٠%
١٩	قلة تحسين الواقع الخدمي للمدرسة.	١٠٦	٢٨%
٢٠	عدم عقد دورات للمعلمين والموجهين التربويين لإطلاعهم على أحدث التقنيات والأساليب.	١٠٠	٢٧%
٢١	عدم مناقشة ما يتعلق بالمناهج والكتب في الاجتماعات التربوية من قبل الموجهين التربويين.	٩٠	٢٤%

٢٢	عدم عقد مدير التربية اجتماعاً مع الموجهين التربويين والمعلمين ولو مرة في كل فصل.	٧٤	٢٠٪
٢٣	قلة وجود غرف للاجتماعات التربوية.	٧٢	١٩٪

كما يبين الجدول (٣٠) ترتيب المعوقات تنازلياً حسب عدد تكراراتها، من وجهة نظر معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية.

لاحظت الباحثة من خلال الجدولين السابقين رقم (٢٩) و (٣٠) أنّ المعوقات التي تحول دون عقد اجتماعات تربوية فعالة من وجهة نظر معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في المحافظتين المذكورتين، دمشق واللاذقية، هي معوقات واحدة لكن مع اختلاف في ترتيبها تنازلياً بالنسبة للمعلمين في كلّ محافظة.

ب - المعوقات التي تحول دون عقد اجتماعات تربوية فعالة من وجهة نظر الموجهين التربويين في مديريات التربية في محافظتي دمشق واللاذقية، والجدول (٣١) ورقم (٣٢) يبين ترتيبها كما يأتي:

الجدول (٣١) المعوقات التي تحول دون عقد اجتماعات تربوية فعالة، من وجهة نظر الموجهين التربويين في محافظة دمشق مرتبة تنازلياً:

ت	المعوقات	التكرار في دمشق	النسبة المئوية
١	عدم توافر المواصلات (صعوبة وسائل النقل).	٤٠	٨٨٪
٢	كثرة عدد المعلمين الذين يشرف عليهم الموجه التربوي.	٤٠	٨٨٪
٣	نقص في عدد الموجهين التربويين.	٣٦	٨٠٪
٤	البعد الجغرافي بين المدارس التي يشرف عليها الموجه التربوي.	٣٣	٧٣٪
٥	بعض المعلمين لا يعطون للاجتماعات التربوية أي أهمية لأنهم يشعرون بأنهم أكثر كفاءة من الموجه التربوي.	٣٢	٧١٪
٦	إذا لم تترك فرصة أصبح الاجتماع مجرد	٣٠	٦٦٪

		سرد لأوامر .	
٧	زيادة عدد التلاميذ في الصفوف .	٣٠	٦٦%
٨	معظم ما يتلى ويقرّ في الاجتماعات التربوية ينسى ولا يطبق من قبل الإدارة والمعلّمين .	٢٧	٦٠%
٩	غياب الحافز المادي والمعنوي .	٢٧	٦٠%
١٠	عدم إتباع المدرء دورات للارتقاء بخبراتهم الإدارية .	٢٧	٦٠%
١١	إذا تركت فرصة لإبداء الرأي بدأت الفوضى وكثرة الكلام .	٢٥	٥٥%
١٢	كثافة المنهاج .	٢٥	٥٥%
١٣	ضعف خبرة المدير في تذليل ما يؤدي إلى عدم قناعة المعلّم بأهمية الاجتماعات التربوية .	٢٤	٥٣%
١٤	المدير يوجي للمعلّمين أنّ الاجتماع مجرد ساعة وتنتهي ويعود الأمر على ما هو عليه .	٢٢	٤٨%
١٥	ضعف إعداد الموجهين التربويين للقيام بدورهم في توجيه المعلّمين .	٢٢	٤٨%
١٦	عدم توافر الوقت الكافي، الذي يؤدي إلى التزام المعلّمين .	٢٢	٤٨%
١٧	إهمال الموجه التربوي للنشاطات الاجتماعية (التواصل، التعاون، التأقلم)	٢٢	٤٨%
١٨	ضعف تعاون إدارة المدارس مع الموجهين التربويين والمعلّمين .	٢١	٤٦%
١٩	عدم توافر نشرات تربوية دورية .	١٩	٤٢%
٢٠	ضعف اعتماد المعلّمين على ما هو مخطط تربوياً .	١٧	٣٧%
٢١	تنفيذ الاجتماعات التربوية بشكل تقليدي	١٧	٣٧%

		دون الاهتمام بالتطورات التربوية.	
٢٢	عدم توافر إمكانية مكافأة.	١٥	٣٣٪
٢٣	الدوام النصفى.	١٤	٣١٪
٢٤	هروب الموجه التربوي من تحمّل المسؤولية في كثير من الأحيان.	١٣	٢٨٪
٢٥	عدم تنفيذ ما يقره المعلمون في الاجتماعات التربوية من قبل المدير.	١١	٢٤٪
٢٦	ضعف التعاون بين المرشد الاجتماعى والإدارة والمعلم.	١١	٢٤٪
٢٧	عدم تحقيق توصيات الاجتماع السابق.	٩	٢٠٪
٢٨	كثرة العبء الملقى على المعلم في العمل.	٩	٢٠٪
٢٩	عدم انتماء بعض المعلمين لمهنة التعليم.	٧	١٥٪
٣٠	كثرة السجلات التي تعوق عمل المعلم.	٧	١٥٪

كما يبين الجدول (٣١) ترتيب المعوقات تنازلياً حسب عدد تكراراتها، من وجهة نظر الموجهين التربويين في محافظة دمشق.

الجدول (٣٢) المعوقات التي تحول دون عقد اجتماعات تربوية فعالة، من وجهة نظر الموجهين التربويين في محافظة اللاذقية مرتبة تنازلياً:

ت	المعوقات	التكرار في اللاذقية	النسبة المئوية
١	زيادة عدد التلاميذ في الصفوف.	٥٧	٨٣٪
٢	عدم توافر المواصلات (صعوبة وسائل النقل).	٥٧	٨٣٪
٣	البعد الجغرافى بين المدارس التي يشرف عليها الموجه التربوي.	٥٢	٧٦٪
٤	كثرة عدد المعلمين الذين يشرف عليهم الموجه التربوي.	٥٢	٧٦٪
٥	إذا لم تترك فرصة أصبح الاجتماع مجرد	٤٨	٧٠٪

سرد لأوامر .			
٦	إذا تركت فرصة لإبداء الرأي بدأت الفوضى وكثرة الكلام.	٤٧	٦٩%
٧	غياب الحافز المادي والمعنوي.	٤٥	٦٦%
٨	ضعف إعداد الموجهين التربويين للقيام بدورهم في توجيه المعلمين.	٤٥	٦٦%
٩	بعض المعلمين لا يعطون للاجتماعات التربوية أي أهمية لأنهم يشعرون بأنهم أكثر كفاءة من الموجه التربوي.	٤٢	٦١%
١٠	إهمال الموجه التربوي للنشاطات الاجتماعية (التواصل، التعاون، التأقلم)	٤٢	٦١%
١١	عدم إتباع المدرء دورات للارتقاء بخبراتهم الإدارية.	٤١	٦٠%
١٢	عدم توافر إمكانية مكافأة.	٤٠	٥٨%
١٣	عدم توافر نشرات تربوية دورية.	٤٠	٥٨%
١٤	تنفيذ الاجتماعات التربوية بشكل تقليدي دون الاهتمام بالتطورات التربوية.	٤٠	٥٨%
١٥	نقص في عدد الموجهين التربويين.	٣٩	٥٧%
١٦	المدير يوحى للمعلمين أن الاجتماع مجرد ساعة وتنتهي ويعود الأمر على ما هو عليه.	٣٧	٥٤%
١٧	ضعف تعاون إدارة المدارس مع الموجهين التربويين والمعلمين.	٣٧	٥٤%
١٨	هروب الموجه التربوي من تحمّل المسؤولية في كثير من الأحيان.	٣٧	٥٤%
١٩	الدوام النصفى.	٣٧	٥٤%
٢٠	كثافة المنهاج.	٣٦	٥٢%
٢١	عدم انتماء بعض المعلمين لمهنة التعليم.	٣٤	٥٠%
٢٢	عدم توافر الوقت الكافي، الذي يؤدي إلى	٣٢	٤٧%

الترام المعلمين.			
٢٣	ضعف اعتماد المعلمين على ما هو مخطط تربوياً.	٣٠	٤٤٪
٢٤	ضعف التعاون بين المرشد الاجتماعي والإدارة والمعلم.	٣٠	٤٤٪
٢٥	ضعف خبرة المدير في تذليل ما يؤدي إلى عدم قناعة المعلم بأهمية الاجتماعات التربوية.	٢٦	٣٨٪
٢٦	عدم تحقيق توصيات الاجتماع السابق.	٢٥	٣٦٪
٢٧	عدم تنفيذ ما يقره المعلمون في الاجتماعات التربوية من قبل المدير.	٢٥	٣٦٪
٢٨	معظم ما يُتلى ويقر في الاجتماعات التربوية ينسى ولا يطبق من قبل الإدارة والمعلمين.	٢٣	٣٣٪
٢٩	كثرة السجلات التي تعوق عمل المعلم.	١٧	٢٥٪
٣٠	كثرة العبء الملقى على المعلم في العمل.	١٧	٢٥٪

كما يبين الجدول (٣٢) ترتيب المعوقات تنازلياً حسب عدد تكراراتها، من وجهة نظر الموجهين التربويين في محافظة اللاذقية.

لاحظت الباحثة من خلال الجدولين السابقين (٣١) و (٣٢) أنَّ المعوقات التي تحول دون عقد اجتماعات تربوية فعالة من وجهة نظر الموجهين التربويين في محافظتي دمشق واللاذقية، هي معوقات واحدة لكن مع اختلاف في ترتيبها تنازلياً بالنسبة للموجهين التربويين في كل محافظة.

سادساً: أمّا فيما يتعلق بالسؤال الثالث المفتوح، والذي ورد في نهاية استبانة كل من الموجهين التربويين والمعلمين، وتضمن ذكر مقترحات كل من الموجهين التربويين والمعلمين لجعل الاجتماعات التربوية أكثر فاعلية لتحقيق النمو المهني للمعلمين، فقد تم ترتيب المقترحات تنازلياً حسب عدد تكرارها. والتي يرى الموجهون التربويون ومعلمو الحلقة الأولى من التعليم الأساسي

في محافظتي دمشق واللاذقية بأنها لازمة لجعل الاجتماعات التربوية أكثر فاعلية لتحقيق النمو المهني للمعلمين. وهي كما يأتي وفق الترتيب التنازلي:

أ - المقترحات اللازمة لجعل الاجتماعات التربوية أكثر فاعلية لتحقيق النمو المهني للمعلمين من وجهة نظر معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في محافظتي دمشق واللاذقية، والجدول (٣٣) و (٣٤) يبين ترتيبها تنازلياً كما يأتي:

الجدول (٣٣) المقترحات اللازمة لجعل الاجتماعات التربوية أكثر فاعلية لتحقيق النمو المهني للمعلمين، من وجهة نظر معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في محافظة دمشق مرتبة تنازلياً:

ت	المقترحات	التكرار في دمشق	النسبة المئوية
١	عقد اجتماعات تربوية للمعلمين الجدد لتنمية خبراتهم.	١١٤	٧٧%
٢	تشجيع المعلمين على المشاركة في الاجتماعات التربوية.	١١٤	٧٧%
٣	زيادة عدد الموجهين التربويين وتخفيف نصابهم التوجيهي.	١١٤	٧٧%
٤	عقد الاجتماعات التربوية بصورة دورية ومستمرة وإعطائها الأهمية اللازمة.	١٠٩	٧٣%
٥	التركيز على تحقيق الهدف من الاجتماعات التربوية وهو تحسين العملية التربوية بما يناسب تطورات العصر.	١٠٩	٧٣%
٦	اعتبار المعلم أداة فاعلة في بناء الأجيال وإعطائه حقوقه في المهنة.	١٠٩	٧٣%
٧	التواصل المستمر بين الموجهين التربويين والمعلمين والإدارة.	١٠٩	٧٣%
٨	الاستماع إلى مقترحات المعلمين والأخذ بها.	١٠٤	٧٠%
٩	تشجيع الموجه التربوي للمعلم لطرح مشكلاته بشفافية وبصدق.	١٠٤	٧٠%

١٠	اختيار الموجهين الأكثر خبرة والأكثر كفاءة.	١٠٤	٧٠%
١١	تعزيز العلاقة بين الموجه التربوي والمعلمين.	١٠٣	٦٩%
١٢	زيادة عدد الاجتماعات التربوية.	١٠١	٦٨%
١٣	التركيز على الحوافز المادية والمعنوية للمعلم.	١٠١	٦٨%
١٤	وضع جدول أعمال للاجتماع.	١٠١	٦٨%
١٥	تنظيم موعد الاجتماع لكي تضم العدد الأكبر من المعلمين والالتزام بالموعد.	٩٧	٦٥%
١٦	اطلاع المعلمين على كل جديد من المناهج والوسائل.	٩٧	٦٥%
١٧	ضرورة التزام الإدارة بمقررات الاجتماعات التربوية.	٩٧	٦٥%
١٨	الابتعاد عن النمطية والتقليد في الاجتماعات التربوية.	٩٢	٦٢%
١٩	الأخذ بالمقترحات والتوصيات التي تقدمها الجهات العليا والعمل على تنفيذها.	٨٩	٦٠%
٢٠	متابعة عمل الموجهين التربويين من قبل مديرية التربية.	٨٩	٦٠%
٢١	توجيه المعلمين أثناء الاجتماعات إلى الاهتمام أكثر بطريقة التواصل مع الجيل الجديد من الأطفال.	٨٧	٥٨%
٢٢	التركيز عند انتقاء الموجهين التربويين على أن يكونوا اختصاصيين في التوجيه التربوي.	٨٤	٥٦%
٢٣	أن يحضرها مختصون لكل مادة من المواد المدرسية في المناهج.	٦١	٤١%
٢٤	أن تكون الاجتماعات خارج أوقات الدوام	٦٠	٤٠%

الترتيب	النتيجة	النسبة المئوية	الوصف
٢٥	٦٠	٤٠٪	إيجاد كوادرات صادقة في العمل مرفوعة عن الأناثية.
٢٦	٥٤	٣٦٪	ضرورة عقد اجتماعات تربوية في بداية العام الدراسي والفصل الثاني ونهاية العام.
٢٧	٥٢	٣٥٪	جعل المصلحة التربوية ومصلحة المتعلم المصلحة العليا.
٢٨	١٣	٨٪	إجراء أبحاث تربوية تتعلق بالعملية التربوية بصورة مستمرة.

كما يبين الجدول (٣٣) ترتيب مقترحات المعلمين في محافظة دمشق لجعل الاجتماعات التربوية أكثر فاعلية لتحقيق النمو المهني للمعلمين.

الجدول (٣٤) المقترحات اللازمة لجعل الاجتماعات التربوية أكثر فاعلية لتحقيق النمو المهني للمعلمين، من وجهة نظر معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية مرتبة تنازلياً:

ت	المقترحات	التكرار في اللاذقية	النسبة المئوية
١	تشجيع المعلمين على المشاركة في الاجتماعات التربوية.	٣٣٠	٩٠٪
٢	زيادة عدد الموجهين التربويين وتخفيف نصابهم التوجيهي.	٣٣٣	٩٠٪
٣	التركيز على الحوافز المادية والمعنوية للمعلم.	٣٢٣	٨٨٪
٤	التركيز على تحقيق الهدف من الاجتماعات التربوية وهو تحسين العملية التربوية بما يناسب تطورات العصر.	٣٢٤	٨٨٪
٥	اختيار الموجهين الأكثر خبرة والأكثر كفاءة.	٣٢٣	٨٨٪
٦	الأخذ بالمقترحات والتوصيات التي تقدمها الجهات العليا والعمل على تنفيذها.	٣٠٧	٨٣٪

٧	إيجاد كوادرات صادقة في العمل مترفعة عن الأنانية.	٣٠٧	%٨٣
٨	الاستماع إلى مقترحات المعلمين والأخذ بها.	٢٩٧	%٨١
٩	عقد الاجتماعات التربوية بصورة دورية ومستمرة وإعطائها الأهمية اللازمة.	٣٠٠	%٨١
١٠	اطلاع المعلمين على كل جديد من المناهج والوسائل.	٣٠٠	%٨١
١١	تشجيع الموجه التربوي للمعلم لطرح مشكلاته بشفافية وبصدق.	٢٩٧	%٨١
١٢	تعزيز العلاقة بين الموجه التربوي والمعلمين.	٢٩٧	%٨١
١٣	التواصل المستمر بين الموجهين التربويين والمعلمين والإدارة.	٣٠٠	%٨١
١٤	وضع جدول أعمال للاجتماع.	٣٠٠	%٨١
١٥	التركيز عند انتقاء الموجهين التربويين على أن يكونوا اختصاصيين في التوجيه التربوي.	٢٨٤	%٧٧
١٦	اعتبار المعلم أداة فاعلة في بناء الأجيال وإعطائه حقوقه في المهنة.	٢٨٤	%٧٧
١٧	ضرورة عقد اجتماعات تربوية في بداية العام الدراسي والفصل الثاني ونهاية العام.	٢٨٤	%٧٧
١٨	تنظيم موعد الاجتماع لكي تضم العدد الأكبر من المعلمين والالتزام بالموعد.	٢٠٣	%٥٥
١٩	متابعة عمل الموجهين التربويين من قبل مديرية التربية.	٢٠٣	%٥٥
٢٠	عقد اجتماعات تربوية للمعلمين الجدد لتنمية خبراتهم.	١٩٧	%٥٣
٢١	توجيه المعلمين أثناء الاجتماعات إلى الاهتمام أكثر بطريقة التواصل مع الجيل الجديد من الأطفال.	١٧٤	%٤٧
٢٢	ضرورة التزام الإدارة بمقررات الاجتماعات	١٧٤	%٤٧

التربوية.			
٢٣	جعل المصلحة التربوية ومصلحة المتعلم المصلحة العليا.	١٧٤	٤٧٪
٢٤	زيادة عدد الاجتماعات التربوية.	١٤٩	٤٠٪
٢٥	أن تكون الاجتماعات خارج أوقات الدوام الرسمي.	١١٩	٣٢٪
٢٦	الابتعاد عن النمطية والتقليد في الاجتماعات التربوية.	١٠٠	٢٧٪
٢٧	أن يحضرها مختصون لكل مادة من المواد المدرسية في المناهج.	٩٧	٢٦٪
٢٨	إجراء أبحاث تربوية تتعلق بالعملية التربوية بصورة مستمرة.	٧٣	١٩٪

كما يبين الجدول (٣٤) ترتيب مقترحات المعلمين في محافظة اللاذقية لجعل الاجتماعات التربوية أكثر فاعلية لتحقيق النمو المهني للمعلمين.

ب - المقترحات اللازمة لجعل الاجتماعات التربوية أكثر فاعلية لتحقيق النمو المهني للمعلمين من وجهة نظر الموجهين التربويين في مديريات التربية بمحافظتي دمشق واللاذقية، والجدول (٣٥) و (٣٦) يبين ترتيبها تنازلياً كما يأتي:

الجدول (٣٥) المقترحات اللازمة لجعل الاجتماعات التربوية أكثر فاعلية لتحقيق النمو المهني للمعلمين، من وجهة نظر الموجهين التربويين في محافظة دمشق مرتبة تنازلياً:

ت	المقترحات	التكرار في دمشق	النسبة المئوية
١	الإعداد المسبق للاجتماعات التربوية.	٤٢	٩٣٪
٢	تحقيق الاستقرار النفسي للمعلم.	٤٢	٩٣٪
٣	تقليل المهام الموكلة للموجه التربوي.	٤٢	٩٣٪
٤	إيجاد حوافز مادية ومعنوية تشجع المعلم على النمو المهني.	٤٠	٨٨٪

٥	تزويد الموجهين التربويين والمعلمين بكلّ ما هو جديد في أمور التربية.	٤٠	%٨٨
٦	إقامة الاجتماعات التربوية في الأسبوع الإداري قبل فتح المدرسة.	٤٠	%٨٨
٧	توفير سيارات للتنقل بسرعة بين المدارس ودون ضياع وقت في الطرقات.	٣٩	%٨٦
٨	رفع المستوى المعاشي للمعلمين كي لا يضطر للعمل خارج أوقات الدوام.	٣٩	%٨٦
٩	تشجيع الجانب العملي في الاجتماعات وممارسة الأنشطة العملية.	٣٩	%٨٦
١٠	تعزيز عمل الموجهين التربويين (ماديا ومعنويا).	٣٧	%٨٢
١١	جعل القرارات الوزارية منصفة للمعلمين.	٣٧	%٨٢
١٢	اهتمام الجهات العليا بقرار الموجه التربوي ومتابعة قرارات الاجتماعات التربوية.	٣٧	%٨٢
١٣	توافر الوقت الكافي والمكان المناسب.	٣٥	%٧٧
١٤	تبادل الخبرات بين الموجهين التربويين داخل القطر وخارجه.	٣٥	%٧٧
١٥	إصدار قرارات وتعليمات تحمي المعلم، ومساعدته للوصول به إلى أفضل مستوى من الثقافة.	٣٥	%٧٧
١٦	عقد الاجتماعات التربوية بصورة دورية ومستمرة.	٣٤	%٧٥
١٧	عقد دورات تدريبية مركزية أو فرعية للموجهين التربويين.	٣٣	%٧٣
١٨	عدم إرهاق المعلم بنشاطات كثيرة.	٣٣	%٧٣
١٩	إيضاح الأساليب التربوية للمعلمين الجدد.	٣٢	%٧١
٢٠	تحقيق المطالب الممكنة للمعلمين.	٣٢	%٧١
٢١	التنسيق والتعاون مع المرشد التربوي والاجتماعي في المدرسة.	٣٢	%٧١
٢٢	تشكيل لجان متخصصة تعنى كلّ لجنة بدراسة موضوع معين.	٣١	%٦٨
٢٣	مساعدة المعلمين في تقديم حلول بناءة لمعالجة سلوك	٣٠	%٦٦

		المقصرين من التلاميذ.	
٢٤	٢٩	اطلاع الموجهين التربويين على النشرات التربوية الحديثة.	٦٤%
٢٥	٢٩	التأكيد على أن يكون هدف الاجتماع من المعلمين مهنيًا لا وظيفيًا.	٦٤%
٢٦	٢٧	إكساب المدير الخبرة.	٦٠%
٢٧	٢٥	محاسبة المعلمين المقصرين في عملهم ونتائجهم التربوي.	٥٥%
٢٨	٢١	الاستفادة من أولياء الأمور خصوصاً المثقفين وغيرهم.	٤٦%
٢٩	٢١	الاهتمام بسبر المعلومات أكثر من ذلك.	٤٦%
٣٠	١٩	خلق جو ديمقراطي يتيح المناقشة البناءة.	٤٢%
٣١	١٧	جعل الدورات التدريبية للمعلمين مستمرة دون انقطاع.	٣٧%
٣٢	١٣	تعديل معيار الترفيع لتكون مخرجات التعليم ونتائج العمل هي الأفضل.	٢٨%
٣٣	١٢	إشراك التلاميذ والاستفادة من أفكارهم خصيصاً منهم الأذكياء والموهوبين.	٢٦%
٣٤	١١	دعوة رؤساء الفاعليات التربوية والخدمية في الحي للمشاركة في الاجتماعات التربوية، مثل: أطباء الصحة المدرسية وغيرهم.	٢٤%
٣٥	٥	الأخذ بيد خريجي كليات التربية من المعلمين الجدد.	١١%

كما يبين الجدول (٣٥) ترتيب مقترحات الموجهين التربويين في محافظة دمشق لجعل الاجتماعات التربوية أكثر فاعلية لتحقيق النمو المهني للمعلمين.

الجدول (٣٦) المقترحات اللازمة لجعل الاجتماعات التربوية أكثر فاعلية لتحقيق النمو المهني للمعلمين، من وجهة نظر الموجهين التربويين في محافظة اللاذقية مرتبة تنازلياً:

ت	المقترحات	التكرار في اللاذقية	النسبة المئوية
١	تعزيز عمل الموجهين التربويين (مادياً ومعنوياً).	٥٧	٨٣%
٢	محاسبة المعلمين المقصرين في عملهم ونتائجهم التربوي.	٥٧	٨٣%

٣	تزويد الموجهين التربويين والمعلمين بكل ما هو جديد في أمور التربية.	٥٣	%٧٧
٤	اطلاع الموجهين التربويين على النشرات التربوية الحديثة.	٥٢	%٧٦
٥	إيجاد حوافز مادية ومعنوية تشجع المعلم على النمو المهني.	٥٢	%٧٦
٦	تقليل المهام الموكلة للموجه التربوي.	٥٢	%٧٦
٧	التنسيق والتعاون مع المرشد التربوي والاجتماعي في المدرسة.	٥٢	%٧٦
٨	توفير سيارات للتنقل بسرعة بين المدارس ودون ضياع وقت في الطرقات.	٥٠	%٧٣
٩	الإعداد المسبق للاجتماعات التربوية.	٥٠	%٧٣
١٠	جعل الدورات التدريبية للمعلمين مستمرة دون انقطاع.	٤٨	%٧٠
١١	عقد دورات تدريبية مركزية أو فرعية للموجهين التربويين.	٤٧	%٦٩
١٢	تبادل الخبرات بين الموجهين التربويين داخل القطر وخارجه.	٤٧	%٦٩
١٣	عدم إرهاق المعلم بنشاطات كثيرة.	٤٧	%٦٩
١٤	توافر الوقت الكافي والمكان المناسب.	٤٥	%٦٦
١٥	إيضاح الأساليب التربوية للمعلمين الجدد.	٤٥	%٦٦
١٦	رفع المستوى المعاشي للمعلمين كي لا يضطر للعمل خارج أوقات الدوام.	٤٥	%٦٦
١٧	تحقيق المطالب الممكنة للمعلمين.	٤٥	%٦٦
١٨	تشجيع الجانب العملي في الاجتماعات وممارسة الأنشطة العملية.	٤٥	%٦٦
١٩	الاستفادة من أولياء الأمور خصيصاً	٤٤	%٦٤

		المتقنين وغيرهم.	
٢٠	٤٤	تحقيق الاستقرار النفسي للمعلم.	%٦٤
٢١	٤٣	إقامة الاجتماعات التربوية في الأسبوع الإداري قبل فتح المدرسة.	%٦٣
٢٢	٤٢	عقد الاجتماعات التربوية بصورة دورية ومستمرة.	%٦١
٢٣	٤١	إصدار قرارات وتعليمات تحمي المعلم، ومساعدته للوصول به إلى أفضل مستوى من الثقافة.	%٦٠
٢٤	٤١	إكساب المدير الخبرة.	%٦٠
٢٥	٣٩	اهتمام الجهات العليا بقرار الموجه التربوي ومتابعة قرارات الاجتماعات التربوية.	%٥٧
٢٦	٣٩	الاهتمام بسبر المعلومات أكثر من ذلك.	%٥٧
٢٧	٣٧	التأكيد على أن يكون هدف الاجتماع من المعلمين مهنيًا لا وظيفيًا.	%٥٤
٢٨	٣٢	إشراك التلاميذ والاستفادة من أفكارهم خصيصاً منهم الأذكى والموهوبين.	%٤٧
٢٩	٣١	دعوة رؤساء الفاعليات التربوية والخدمية في الحي للمشاركة في الاجتماعات التربوية، مثل: أطباء الصحة المدرسية وغيرهم.	%٤٥
٣٠	٣١	تعديل معيار الترفيه لتكون مخرجات التعليم ونتاج العمل هي الأفضل.	%٤٥
٣١	٣١	الأخذ بيد خريجي كليات التربية من المعلمين الجدد.	%٤٥
٣٢	٣١	مساعدة المعلمين في تقديم حلول بناءة لمعالجة سلوك المقصرين من التلاميذ.	%٤٥
٣٣	٣٠	تشكيل لجان متخصصة تعنى كل لجنة	%٤٤

	بدراسة موضوع معين.		
٣٤	خلق جو ديمقراطي يتيح المناقشة البناءة.	٣٠	٤٤ %
٣٥	جعل القرارات الوزارية منصفة للمعلمين.	٢٩	٤٢ %

كما يبين الجدول (٣٦) ترتيب مقترحات الموجهين التربويين في محافظة اللاذقية لجعل الاجتماعات التربوية أكثر فاعلية لتحقيق النمو المهني للمعلمين. يتبين من خلال الجدول (٣٣) و (٣٤) و (٣٥) و (٣٦) أن مقترحات كل من المعلمين والموجهين التربويين في محافظتي دمشق واللاذقية، تتبع من حاجة كل منهم للجوانب والموضوعات التي تساعدهم في تطوير الاجتماعات التربوية، وتطوير العملية التعليمية بما يجعل هذه الاجتماعات التربوية أكثر فاعلية لتحقيق النمو المهني للمعلمين.

سابعاً: اختبار الفرضية الأولى:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين متوسطات آراء الموجهين التربويين حول فاعلية الاجتماعات التربوية التي يعقدونها مع معلمهم لتنميتهم مهنيًا: (أ) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين متوسطات آراء الموجهين التربويين حول فاعلية الاجتماعات التربوية التي يعقدونها مع معلمهم لتنميتهم مهنيًا: يعزى إلى متغير الخبرة في التوجيه التربوي. للتحقق من صحة الفرضية الأولى (أ) تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لآراء الموجهين التربويين حول فاعلية الاجتماعات التربوية التي يعقدها الموجهون التربويون مع معلمهم لتنميتهم مهنيًا. حسب متغير الخبرة في التوجيه التربوي، كما هو مبين في الجدول (٣٧).

الجدول (٣٧) اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدلالة الفرق بين متوسطات آراء

الموجهين التربويين، حسب متغير الخبرة:

الخبرة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ف	مستوى الدلالة	القرار
أقل من ٥	٣٥	٢٧٠,٦٥	١٦,٠٧	٢	٣,٤٢٧	٠,٠٣٦	دالة
١٠-٥	٣١	٢٧٦,١٩	١٢,٧٦	١١٠			

أكثر من ١٠	٣٧	٢٧٩,٤٨	١٥,٨٢	١١٢			
---------------	----	--------	-------	-----	--	--	--

يتبين من الجدول (٣٧):

أنَّ قيمة (ف) أحادي التباين بلغت (٣,٤٢٧) عند مستوى دلالة (٠,٠٣٦). فهي دالة عند مستوى الدلالة (٠,٠٥). مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات آراء الموجهين التربويين يعزى للخبرة لصالح الموجهين التربويين ذوي الخبرة أكثر من (١٠) سنوات.

(ب) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين متوسطات آراء الموجهين التربويين حول فاعلية الاجتماعات التربوية التي يعقدونها مع معلّميهم لتنميتهم مهنيّاً. حسب متغير المؤهل العلمي.

للتحقق من صحة الفرضية الأولى (ب) تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لآراء الموجهين التربويين حول فاعلية الاجتماعات التربوية التي يعقدها الموجهون التربويون مع معلّميهم لتنميتهم مهنيّاً. حسب متغير المؤهل العلمي، كما هو مبين في الجدول (٣٨):

الجدول (٣٨) اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدلالة الفرق بين متوسطات آراء

الموجهين التربويين، حسب متغير المؤهل العلمي:

المؤهل العلمي	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ف	مستوى الدلالة	القرار
شهادة ثانوية	٣٧	٢٧٩,٣٧	١٧,٩٣	٢	٢,٧٠١	٠,٠٧٢	غير دالة
إجازة جامعية	٥٠	٢٧٢,١٦	١٥,٨١	١١٠			
دراسات عليا	٢٦	٢٧٧,٩٢	٨,١٩	١١٢			

يتبين من الجدول (٣٨):

أنَّ قيمة (ف) بلغت (٢,٧٠١) عند مستوى دلالة (٠,٠٧٢) فهي غير دالة عند مستوى الدلالة (٠,٠٥)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات آراء الموجهين التربويين حول فاعلية الاجتماعات التربوية التي يعقدونها في نمو معلّميهم مهنيّاً، يعزى للمؤهل العلمي.

(ج) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين متوسطات آراء الموجهين التربويين حول فاعلية الاجتماعات التربوية التي يعقدونها مع معلّميهم لتنميتهم مهنيّاً. حسب متغير المؤهل التربوي.

للتحقق من صحة الفرضية الأولى (ج) تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لآراء الموجهين التربويين حول فاعلية الاجتماعات التربوية التي يعقدها الموجهون التربويون مع معلّميهم في نموهم مهنيّاً. حسب متغير المؤهل التربوي، كما هو مبين في الجدول (٣٩):

الجدول (٣٩) اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدلالة الفرق بين متوسطات آراء الموجهين التربويين، حسب متغير المؤهل التربوي.

المؤهل التربوي	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ف	مستوى الدلالة	القرار
أ.ت. ب	٦٣	٢٧٨,٠٧	١٤,٦٩	٢	٢,٣٧٧	٠,٠٩٨	غير دالة
أ.ت. ع	١٢	٢٦٨,٠٠	١٨,٩٩	١١٠			
تأهيل تربوي	٣٨	٢٧٤,٦٣	١٤,٩٧	١١٢			

يتبين من الجدول (٣٩):

أنّ قيمة (ف) بلغت (٢,٣٧٧) عند مستوى دلالة (٠,٠٩٨) فهي غير دالة عند مستوى الدلالة (٠,٠٥)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات آراء الموجهين التربويين حول فاعلية الاجتماعات التربوية التي يعقدونها في نمو معلّميهم مهنيّاً. يعزى للمؤهل التربوي.

(د) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين متوسطات آراء الموجهين التربويين حول فاعلية الاجتماعات التربوية التي يعقدونها مع معلّميهم لتنميتهم مهنيّاً. حسب متغير الجنس.

للتحقق من صحة الفرضية الأولى (د) تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لآراء الموجهين التربويين حول فاعلية الاجتماعات التربوية التي يعقدها الموجهون التربويون مع معلّميهم في نموهم مهنيّاً. حسب متغير الجنس، كما هو مبين في الجدول (٤٠):

الجدول (٤٠) اختبار T-test لدلالة الفرق بين متوسطات آراء الموجهين التربويين, حسب متغير الجنس:

حسب الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة	القرار
ذكور	٤٩	٢٧٨,٤٢	٩,٦٠	١١١	١,٥٧	٠,٠٠	دالة
إناث	٦٤	٢٧٣,٨٤	١٨,٤٨				

يتبين من الجدول (٤٠):

أنَّ قيمة (ت) بلغت (١,٥٧) عند مستوى دلالة (٠,٠٠) فهي أكبر من مستوى الدلالة (٠,٠٥), مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات آراء الموجهين التربويين حول فاعلية الاجتماعات التربوية التي يعقدونها في نمو معلّميهم مهنيًا. يعزى للجنس.

(هـ) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين متوسطات آراء الموجهين التربويين في مديرية التربية في محافظة دمشق, ومتوسطات آراء الموجهين التربويين في مديرية التربية في محافظة اللاذقية. حول فاعلية الاجتماعات التربوية في النمو المهني للمعلّمين.

للتحقق من صحة الفرضية الأولى (هـ) تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لآراء الموجهين التربويين حول فاعلية الاجتماعات التربوية التي يعقدها الموجهون التربويون مع معلّميهم في نموهم مهنيًا, يعزى للمحافظة التعليمية. كما هو مبين في الجدول (٤١).

الجدول (٤١) اختبار T-test لدلالة الفرق بين متوسطات آراء الموجهين التربويين, حسب

متغير المحافظة التعليمية:

حسب الموجهين التربويين في المحافظة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة	القرار
موجهي اللاذقية	٦٨	٢٧٥,٨٠	١٤,٧٧	١١١	٠,٠١٩	٠,٠٧٨	غير دالة
موجهي دمشق	١٤٨	٢٤١,٣٧	٤١,٢١				

يتبين من الجدول (٤١):

أنَّ قيمة (ت) بلغت (٠,٠١٩) عند مستوى الدلالة (٠,٠٧٨) فهي غير دالة عند مستوى الدلالة (٠,٠٥). مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات آراء الموجهين التربويين حول فاعلية الاجتماعات التربوية في النمو المهني لمعلميهم، يعزى للمحافظة التعليمية.

ومن خلال نتائج الفرضية الأولى تمت الإجابة عن السؤال الأول (د) (هل تختلف آراء الموجهين التربويين حول فاعلية الاجتماعات التربوية في تحقيق النمو المهني للمعلمين بحسب: الجنس، الخبرة، المؤهل العلمي والمؤهل التربوي؟).

ثامناً: اختبار الفرضية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين متوسطات آراء المعلمين حول فاعلية الاجتماعات التربوية في نموهم المهني:

(أ) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين متوسطات آراء المعلمين حول فاعلية الاجتماعات التربوية في نموهم المهني، حسب متغير الخبرة في التعليم. وللتحقق من صحة الفرضية الثانية (أ) تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لآراء المعلمين حول فاعلية الاجتماعات التربوية التي يعقدها الموجهون التربويون معهم في نموهم مهنيًا، حسب متغير الخبرة في التعليم، كما هو مبين في الجدول (٤٢):

الجدول (٤٢) اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدلالة الفرق بين متوسطات آراء

المعلمين، حسب متغير الخبرة في التعليم:

الخبرة في التعليم	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ف	مستوى الدلالة	القرار
أقل من (٥)	١٤٥	٢٥٠,٣٨	٣٣,٩٧	٢	٤,٧٨١	٠,٠٠٩	غير دالة
١٠-٥	١٣٩	٢٤٩,٦٤	٣٨,٣٠	٥١١			
أكثر من ١٠	٢٣٠	٢٣٩,٣٣	٤٢,٢٢	٥١٣			

يتبين من الجدول (٤٢):

أنّ قيمة (ف) بلغت (٤,٧٨١) عند مستوى الدلالة (٠,٠٠٩) فهي غير دالة عند مستوى الدلالة (٠,٠٥), مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات آراء المعلمين حول فاعلية الاجتماعات التربوية في نموهم المهني. يعزى للخبرة في التعليم.

(ب) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين متوسطات آراء المعلمين حول فاعلية الاجتماعات التربوية في نموهم المهني. حسب المؤهل العلمي. للتحقق من صحة الفرضية الثانية (ب) تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لآراء المعلمين حول فاعلية الاجتماعات التربوية التي يعقدها الموجهون التربويون معهم في نموهم مهنيًا، حسب متغير المؤهل العلمي، كما هو مبين في الجدول (٤٣):

الجدول (٤٣) اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدلالة الفرق بين متوسطات آراء المعلمين، حسب متغير المؤهل العلمي:

المؤهل العلمي	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ف	مستوى الدلالة	القرار
شهادة ثانوية	١٨٥	٢٤٦,٣٧	٤٠,٤١	٢	٠,٢٥٥	٠,٠٧	غير دالة
إجازة جامعية	١٩٧	٢٤٤,٠١	٣٩,٦٦	٥١١			
دراسات عليا	١٣٢	٢٤٦,٣٥	٣٩,٢٥	٥١٣			

يتبين من الجدول (٤٣):

أنّ قيمة (ف) بلغت (٠,٢٥٥) عند مستوى الدلالة (٠,٧) فهي غير دالة عند مستوى الدلالة (٠,٠٥), مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات آراء المعلمين حول فاعلية الاجتماعات التربوية في نموهم المهني. يعزى للمؤهل العلمي.

(ج) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين متوسطات آراء المعلمين حول فاعلية الاجتماعات التربوية في نموهم المهني. حسب المؤهل التربوي.

للتحقق من صحة الفرضية الثانية(ج) تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لآراء المعلمين حول فاعلية الاجتماعات التربوية التي يعقدها الموجهون التربويون معهم في نموهم مهنيًا، حسب متغير المؤهل التربوي، كما هو مبين في الجدول(٤٤):

الجدول (٤٤) اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدلالة الفرق بين متوسطات آراء المعلمين، حسب متغير المؤهل التربوي:

المؤهل التربوي	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ف	مستوى الدلالة	القرار
أ.ت. ب	٢٤٦	٢٤٢,٤٤	٤١,٠٦	٢	١,٩٨	٠,١٣٩	غير دالة
أ.ت. ع	١٠٧	٢٥١,٤٨	٣٨,١٧	٥١١			
تأهيل تربوي	١٦١	٢٤٥,٣٦	٣٦,٩٠	٥١٣			

يتبين من الجدول (٤٤):

أن قيمة(ف) بلغت(١,٩٨) عند مستوى دلالة(٠,١٣٩) فهي غير دالة عند مستوى الدلالة(٠,٠٥). مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات آراء المعلمين حول فاعلية الاجتماعات التربوية في نموهم المهني. يعزى للمؤهل التربوي.

(د) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة(٠,٠٥) بين متوسطات آراء المعلمين حول فاعلية الاجتماعات التربوية في نموهم المهني، حسب متغير الجنس.

للتحقق من صحة الفرضية الثانية(د) تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لآراء المعلمين حول فاعلية الاجتماعات التربوية التي يعقدها الموجهون التربويون معهم في نموهم مهنيًا، حسب متغير الجنس، كما هو مبين في الجدول(٤٥):

الجدول (٤٥) اختبار T-test لدلالة الفرق بين متوسطات آراء المعلمين، حسب متغير الجنس:

حسب الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة	القرار
ذكور	٢١١	٢٤٣,٩٨	٤٠,٨٩	٥١١	٠,٤٠٨	٠,٧٨	غير دالة
إناث	٣٠٢	٢٤٥,٤٤	٣٩,٤٢				

يتبين من الجدول (٤٥):

أنّ قيمة (ت) بلغت (٠,٤٠٨) عند مستوى دلالة (٠,٧٨) فهي غير دالة عند مستوى الدلالة (٠,٠٥), مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات آراء المعلمين حول فاعلية الاجتماعات التربوية في نموهم المهني. يعزى لمتغير الجنس.

(هـ) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين متوسطات آراء المعلمين في محافظة دمشق, وآراء المعلمين في محافظة اللاذقية حول فاعلية الاجتماعات التربوية في نموهم المهني.

للتحقق من صحة الفرضية الثانية (هـ) تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لآراء المعلمين حول فاعلية الاجتماعات التربوية التي يعقدها الموجهون التربويون معهم في نموهم مهنيًا, يعزى للمحافظة التعليمية. كما هو مبين في الجدول (٤٦).

الجدول (٤٦) اختبار T-test لدلالة الفرق بين متوسطات آراء المعلمين, حسب متغير المحافظة التعليمية:

حسب معلمي المحافظة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة	القرار
معلمي اللاذقية	٣٦٦	٢٤٧,٠٤	٣٨,٤٦	٥١٢	١,٤٨٢	٠,٤٥	غير دالة
معلمي دمشق	١٤٨	٢٤١,٣٧	٤١,٢١				

يتبين من الجدول (٤٦):

أنّ قيمة (ت) بلغت (١,٤٨٢) عند مستوى الدلالة (٠,٤٥) فهي غير دالة عند مستوى الدلالة (٠,٠٥), مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات آراء المعلمين حول فاعلية الاجتماعات التربوية في نموهم المهني, يعزى للمحافظة التعليمية.

ومن خلال نتائج الفرضية الثانية تمت الإجابة عن السؤال الأول (و) (هل تختلف آراء المعلمين حول فاعلية الاجتماعات التربوية في تحقيق النمو المهني للمعلمين بحسب: الجنس, الخبرة, المؤهل العلمي والمؤهل التربوي؟).

تاسعاً: اختبار الفرضية الثالثة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين متوسطات آراء الموجهين التربويين ومتوسطات آراء المعلمين حول فاعلية الاجتماعات التربوية في النمو المهني للمعلمين.

للتحقق من صحة الفرضية الثالثة، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لآراء الموجهين التربويين وآراء المعلمين حول فاعلية الاجتماعات التربوية التي يعقدها الموجهون التربويون مع المعلمين في نموهم مهنيًا، . يعزى لعينتي البحث (الموجهين التربويين والمعلمين)، كما هو مبين في الجدول (٤٧).

لدلالة الفرق بين متوسطات آراء الموجهين التربويين وآراء T-test الجدول (٤٧) اختبار المعلمين، يعزى لعينتي البحث (الموجهين التربويين والمعلمين):

حسب المعلمين و الموجهين التربويين	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة	القرار
المعلمين	٥١٤	٢٤٥,٤١	٣٩,٣١	٦٢٥	٨,٠٨٤	٠,٠٠٠	دالة
الموجهين التربويين	١١٣	٢٧٥,٨٣	١٥,٣٩				

يتبين من الجدول (٤٧):

أنَّ قيمة (ت) بلغت (٨,٠٨٤) عند مستوى الدلالة (٠,٠٠٠) فهي دالة عند مستوى الدلالة (٠,٠٥). مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات آراء الموجهين التربويين ومتوسطات آراء المعلمين حول فاعلية الاجتماعات التربوية في النمو المهني للمعلمين. لصالح الفئة ذات المتوسط الأعلى وهي كما نلاحظ في الجدول (٤٧) لصالح فئة الموجهين التربويين. ومن خلال نتائج الفرضية الثالثة تمت الإجابة عن السؤال الأول (ي) (هل هناك اختلاف بين آراء المعلمين وآراء الموجهين التربويين حول فاعلية الاجتماعات التربوية في تحقيق النمو المهني للمعلمين؟).

عاشراً: تفريغ نتائج بطاقة المقابلة ومعالجتها إحصائياً:

بعد الانتهاء من إجراء المقابلات مع الموجهين التربويين والموجهات التربويات في محافظتي دمشق واللاذقية، فقد تم جمع إجاباتهم وبالتالي حساب تكراراتها، وذلك بمقارنة هذه التكرارات بين المحافظتين مرتبة كل بند على حدا كالآتي:

من خلال الاجتماعات التي تم عقدها بإشرافك، أي الأهداف السابقة كان أكثر تحققاً؟

الجدول (٤٨) التكرار والنسبة المئوية للأهداف التي تحققت في أثناء عقد الاجتماعات التربوية:

التسلسل	الأهداف التي تحققت في أثناء عقد الاجتماعات التربوية.	حالات التكرار في دمشق	النسبة المئوية	حالات التكرار في اللاذقية	النسبة المئوية
١	مراقبة تنفيذ التعليمات المتعلقة بالمناهج والكتب في المواعيد المحددة لها.	٨	٣٤,٧٨	٤	١١,٧٦
٢	تحسين العملية التربوية بما يناسب تطورات العصر.	٧	٣٠,٤٣	٢٤	٧٠,٥٨
٣	إعداد التقارير عن المناهج وفق ملاحظات واقتراحات المعلمين.	٤	١٧,٣٩	٣	٨,٨٢
٤	متابعة ما يستجد من تطورات في المناهج والطرائق التربوية.	٤	١٧,٣٩	٣	٨,٨٢

الجدول (٤٩) التكرار والنسبة المئوية للأهداف التي تعذر تحقيقها:

التسلسل	الأهداف التي تعذر تحقيقها في أثناء عقد الاجتماعات التربوية.	حالات التكرار في دمشق	النسبة المئوية	حالات التكرار في اللاذقية	النسبة المئوية
١	إعداد التقارير عن المناهج وفق ملاحظات واقتراحات المعلمين.	١١	٤٧,٨٢	٢٤	٧٠,٥٨
٢	مراقبة تنفيذ التعليمات المتعلقة بالمناهج والكتب في المواعيد المحددة لها.	٦	٢٦,٠٨	٧	٢٠,٥٨
٣	تحسين العملية التربوية بما يناسب تطورات العصر.	٤	١٧,٣٩	١	٢,٩٤

٤	متابعة ما يستجد من تطورات في المناهج والطرائق التربوية.	٣	١٣,٠٤	٢	٥,٨٨
---	---	---	-------	---	------

الجدول (٥٠) التكرار والنسبة المئوية للمعوقات التي حالت دون تحقيق الاجتماعات التربوية للأهداف المنشودة:

التسلسل	المعوقات التي حالت دون تحقيق الاجتماعات التربوية للأهداف المنشودة	حالات التكرار في دمشق	النسبة المئوية	حالات التكرار في اللاذقية	النسبة المئوية
١	ضيق الوقت	١٦	٦٩,٥٦	١٦	٤٧,٠٥
٢	الروتين وكثافة المنهاج	٤	١٧,٣٩	٧	٢٠,٥٨
٣	عدم التخطيط المسبق للاجتماعات	٣	١٣,٠٤	١١	٣٢,٣٥

لعدد الاجتماعات التربوية في مدارسنا لابد من إجراءات كثيرة قبل ذلك.
الجدول (٥١) التكرار والنسبة المئوية للإجراءات التي كانت أكثر تحققاً قبل عقد الاجتماعات التربوية:

التسلسل	الإجراء الأكثر تحققاً	حالات التكرار في دمشق	النسبة المئوية	حالات التكرار في اللاذقية	النسبة المئوية
١	تحديد الهدف الرئيس للاجتماعات التربوية.	١٣	٥٦,٥٢	٢٢	٦٤,٧٠
٢	تحديد موعد الاجتماعات التربوية، ومكانها.	١٠	٤٣,٤٧	٨	٢٣,٥٢
٣	التبليغ المسبق للمشاركين في الاجتماعات التربوية.			٣	٨,٨٢
٤	التنسيق مع من يقوم برئاسة الاجتماع لتزويده بكل ما له علاقة			١	٢,٩٤

				بالاجتماع	
--	--	--	--	-----------	--

الجدول (٥٢) التكرار والنسبة المئوية للإجراءات التي تعذر تحقيقها قبل عقد الاجتماعات التربوية:

التسلسل	الإجراءات التي تعذر تحقيقها	حالات التكرار في دمشق	النسبة المئوية	حالات التكرار في اللاذقية	النسبة المئوية
١	تحديد الهدف الرئيس للاجتماعات التربوية.			٣	٨,٨٢
٢	تحديد موعد الاجتماعات التربوية، ومكانها.			٩	٢٦,٤٧
٣	التنسيق مع من يقوم برئاسة الاجتماع لتزويده بكل ما له علاقة بالاجتماع	١٢	٥٢,١٧	٦	١٧,٦٤
٤	التبليغ المسبق للمشاركين في الاجتماعات التربوية.	١١	٤٧,٨٢	١٦	٤٧,٠٥

الجدول (٥٣) التكرار والنسبة المئوية لعدم تحقق الإجراءات قبل عقد الاجتماعات التربوية:

التسلسل	السبب في عدم التحقق.	حالات التكرار في دمشق	النسبة المئوية	حالات التكرار في اللاذقية	النسبة المئوية
١	عدم تبليغ جميع المشاركين.	٧	٣٠,٤٣	٨	٢٣,٥٢
٢	عدم التحضير وعدم التهيئة.	٦	٢٦,٠٨	٢٦	٧٦,٤٧

الإجراءات التي تتم في أثناء عقد الاجتماعات التربوية:

الجدول (٥٤) التكرار والنسبة المئوية للإجراء الأكثر تحققاً في أثناء عقد الاجتماعات التربوية:

التسلسل	الإجراء الأكثر تحققاً	حالات التكرار في دمشق	النسبة المئوية	حالات التكرار في اللاذقية	النسبة المئوية
١	قراءة محضر الاجتماع السابق وأخذ موافقة الحضور عليه.	١٣	٥٦,٥٢	٢٢	٦٤,٧٠
٢	الالتزام بالوقت المخصص لكل موضوع من موضوعات الاجتماع.	١٠	٤٣,٤٧	١٢	٣٥,٢٩

الجدول (٥٥) التكرار والنسبة المئوية للإجراء الذي تعذر تحقيقه في أثناء عقد الاجتماعات التربوية:

التسلسل	الإجراء الذي تعذر تحقيقه في أثناء عقد الاجتماعات التربوية.	حالات التكرار في دمشق	النسبة المئوية	حالات التكرار في اللاذقية	النسبة المئوية
١	الالتزام بالوقت المخصص لكل موضوع من موضوعات الاجتماع.	١٣	٥٦,٥٢	٢٢	٦٤,٧٠
٢	قراءة محضر الاجتماع السابق وأخذ موافقة الحضور عليه.	١٠	٤٣,٤٧	١٢	٣٥,٢٩

الجدول (٥٦) التكرار والنسبة المئوية لعدم تحقق الإجراء في أثناء عقد الاجتماعات التربوية:

التسلسل	السبب في عدم تحقق الإجراء في أثناء عقد الاجتماعات التربوية.	حالات التكرار في دمشق	النسبة المئوية	حالات التكرار في اللاذقية	النسبة المئوية

١	ضيق الوقت	٢٣	١٠٠	٣٤	١٠٠
---	-----------	----	-----	----	-----

هل تضيف إجراءات أخرى لم تذكر؟

الجدول (٥٧) التكرار والنسبة المئوية للإجراءات التي يضيفها الموجهون التربويون:

التسلسل	الإجراءات المضافة في أثناء عقد الاجتماعات التربوية.	حالات التكرار في دمشق	النسبة المئوية	حالات التكرار في اللاذقية	النسبة المئوية
١	مناقشة ما يستجد من أمور.	١٠	٤٣,٤٧	١٢	٣٥,٢٩
٢	عرض الخطة وجدول الأعمال المقرر على المشاركين	٨	٣٤,٧٨	٧	٢٠,٥٨
٣	حضور مدير من مديري المدارس في كل اجتماع.	٥	٢١,٧٣	١٠	٢٩,٤١

الإجراءات التي تتخذ في نهاية الاجتماعات التربوية.

الجدول (٥٨) التكرار والنسبة المئوية للإجراءات التي كانت أكثر تحققاً في نهاية الاجتماعات التربوية:

التسلسل	الإجراء الأكثر تحققاً في نهاية الاجتماعات التربوية.	حالات التكرار في دمشق	النسبة المئوية	حالات التكرار في اللاذقية	النسبة المئوية
١	اعتبار رأي المشاركين مجتمعين هو الرأي الأصح قبل إقراره.	١٠	٤٣,٤٧	٢٠	٥٨,٨٢
٢	تكليف لجنة لمتابعة تنفيذ قرارات الاجتماع.	٦	٢٦,٠٨	٥	١٤,٧٠
٣	توقيع الأعضاء المشاركين في الاجتماع على المحضر.	٤	١٧,٣٩	٩	٢٦,٤٧
٤	تدقيق محضر الاجتماع الذي كتبه المقرر.	٣	١٣,٠٤		

الجدول (٥٩) التكرار والنسبة المئوية للإجراء الذي تعذر تحقيقه في نهاية الاجتماعات التربوية:

التسلسل	الإجراء الذي تعذر تحقيقه في نهاية الاجتماعات التربوية.	حالات التكرار في دمشق	النسبة المئوية	حالات التكرار في اللاذقية	النسبة المئوية
١	تكليف لجنة لمتابعة تنفيذ قرارات الاجتماع.	١٥	٦٥,٢١	٢٣	٦٧,٦٤
٢	اعتبار رأي المشاركين مجتمعين هو الرأي الأصح قبل إقراره.	٣	١٣,٠٤	٣	٨,٨٢
٣	توقيع الأعضاء المشاركين في الاجتماع على المحضر.	٣	١٣,٠٤	٣	٨,٨٢
٤	تدقيق محضر الاجتماع الذي كتبه المقرر.	٢	٨,٦٩	٥	١٤,٧٠

الجدول (٦٠) التكرار والنسبة المئوية لعدم تحقق الإجراء في نهاية الاجتماعات التربوية:

التسلسل	السبب في عدم تحقق الإجراء في نهاية الاجتماعات التربوية.	حالات التكرار في دمشق	النسبة المئوية	حالات التكرار في اللاذقية	النسبة المئوية
١	كثرة مهام الموجهين التربويين	١١	٤٧,٨٢	١٤	٤١,١٧
٢	عدم الرغبة في تحمل المسؤولية.	٩	٣٩,١٣	١١	٣٢,٣٥
٣	عدم الأخذ بآراء الآخرين.	٧	٣٠,٤٣	٩	٢٦,٤٧

هل تضيف إجراءات أخرى لم تذكر؟

الجدول (٦١) التكرار والنسب المئوية للإجراءات التي يضيفها الموجهون التربويون في نهاية

الاجتماعات التربوية:

التسلسل	الإجراءات المضافة في نهاية الاجتماعات التربوية.	حالات التكرار في دمشق	النسبة المئوية	حالات التكرار في اللاذقية	النسبة المئوية
١	قلة الوعي بضرورة تطبيق المناهج الجديدة وضرورة ذلك.	٢٣	١٠٠	٣٤	١٠٠

٧- هل تحاسب المعلمين المقصرين في عملهم في أثناء عقد الاجتماعات التربوية؟

الجدول (٦٢) التكرار والنسبة المئوية لمحاسبة المعلمين المقصرين في عملهم في أثناء عقد

الاجتماعات التربوية:

التسلسل	محاسبة المعلمين المقصرين في عملهم في أثناء الاجتماعات التربوية.	حالات التكرار في دمشق	النسبة المئوية	حالات التكرار في اللاذقية	النسبة المئوية
١	لا	١٠	٤٣,٤٧	٤	١١,٧٦
٢	نعم	٧	٣٠,٤٣	١٥	٤٤,١١
٣	التنويه دون ذكر الاسم	٦	٢٦,٠٨	١٥	٤٤,١١

٨- هل تزود المعلمين بالجديد في المجال التربوي والتعليمي؟

الجدول (٦٣) التكرار والنسبة المئوية لتزويد المعلمين بالجديد في المجال التربوي والتعليمي:

التسلسل	تزويد المعلمين بالجديد في المجال التربوي والتعليمي.	حالات التكرار في دمشق	النسبة المئوية	حالات التكرار في اللاذقية	النسبة المئوية
١	نعم	٢٣	١٠٠	٣٤	١٠٠

٩- هل تقرأ للمعلمين النشرات التربوية التي صدرت مؤخراً في أثناء عقد الاجتماعات التربوية؟
الجدول (٦٤) التكرار والنسبة المئوية لقراءة النشرات التربوية التي صدرت مؤخراً في أثناء عقد الاجتماعات التربوية:

التسلسل	قراءة النشرات التربوية التي صدرت مؤخراً في أثناء عقد الاجتماعات التربوية.	حالات التكرار في دمشق	النسبة المئوية	حالات التكرار في اللاذقية	النسبة المئوية
١	نعم	٢٢	٩٥,٦٥	٢٧	٧٩,٤١
٢	لا	١	٤,٣٤	٧	٢٠,٥٨

١٠ - هل تخطط مسبقاً للاجتماعات التربوية؟

الجدول (٦٥) التكرار والنسبة المئوية للتخطيط المسبق للاجتماعات التربوية:

التسلسل	التخطيط المسبق للاجتماعات التربوية.	حالات التكرار في دمشق	النسبة المئوية	حالات التكرار في اللاذقية	النسبة المئوية
١	نعم	٢٣	١٠٠	٣٤	١٠٠

١١ - هل تحرص على عقد الاجتماعات التربوية في الأسبوع الإداري ما قبل بداية العام الدراسي؟

الجدول (٦٦) التكرار والنسبة المئوية للحرص على عقد الاجتماعات التربوية في الأسبوع

الإداري ما قبل بداية العام الدراسي:

التسلسل	هل تحرص على عقد الاجتماعات التربوية في الأسبوع الإداري ما قبل بداية العام الدراسي؟	حالات التكرار في دمشق	النسبة المئوية	حالات التكرار في اللاذقية	النسبة المئوية
١	نعم	٢٣	١٠٠	٣٤	١٠٠

١٢- هل يتم عقد الاجتماعات التربوية بصورة دورية، كل شهر، كل فصل، كل عام؟

الجدول (٦٧) التكرار والنسبة المئوية للاجتماعات التربوية بصورة دورية:

التسلسل	الاجتماعات التربوية بصورة دورية.	حالات التكرار في دمشق	النسبة المئوية	حالات التكرار في اللاذقية	النسبة المئوية
١	كل فصل	١٣	٥٦,٥٢	٨	٢٣,٥٢
٢	كل شهر	١٠	٤٣,٤٧	٢٦	٧٦,٤٧
٣	كل عام				

١٣- الجدول (٦٨) التكرار والنسبة المئوية للمعيار في تحديد موعد الاجتماعات التربوية؟

التسلسل	المعيار في تحديد موعد الاجتماعات التربوية.	حالات التكرار في دمشق	النسبة المئوية	حالات التكرار في اللاذقية	النسبة المئوية
١	وفقا للنظام الداخلي.	١٦	٦٩,٥٦	٢٥	٧٣,٥٢
٢	الاطلاع على القرارات الجديدة، أو ما يستجد من أمور في التربية.	٧	٣٠,٤٣	٩	٢٦,٤٧

١٤ - هل تتبادل الخبرات مع زملائك من الموجهين التربويين في مجال تطوير الاجتماعات التربوية؟

الجدول رقم (٦٩) التكرار والنسبة المئوية لتبادل الخبرات مع الزملاء من الموجهين التربويين في مجال تطوير الاجتماعات التربوية:

التسلسل	هل تتبادل الخبرات مع زملائك من الموجهين التربويين في مجال تطوير الاجتماعات التربوية؟	حالات التكرار في دمشق	النسبة المئوية	حالات التكرار في اللاذقية	النسبة المئوية
١	نعم	٢٣	١٠٠	٣٤	١٠٠

الجدول (٧٠) التكرار والنسبة المئوية للأمثلة على تبادل الخبرات مع الزملاء الموجهين التربويين في مجال تطوير الاجتماعات التربوية:

التسلسل	أمثلة على تبادل الخبرات التربوية مع الزملاء الموجهين التربويين	حالات التكرار في دمشق	النسبة المئوية	حالات التكرار في اللاذقية	النسبة المئوية
١	المناقشة بالمناهج الجديدة والأساليب والطرائق، وتوحيد العمل بالسجلات.	١٣	٥٦,٥٢	١٤	٤١,١٧
٢	استخدام أسلوب المناقشة في إدارة الجلسة بشكل دوري.	١٠	٤٣,٤٧	٢٠	٥٨,٨٢

١٥ - هل يتخلل عقد الاجتماعات التربوية بعض الأنشطة العملية؟

الجدول (٧١) التكرار والنسبة المئوية للأنشطة العملية التي تتخلل عقد الاجتماعات التربوية:

التسلسل	هل يتخلل عقد الاجتماعات التربوية بعض الأنشطة العملية؟	حالات التكرار في دمشق	النسبة المئوية	حالات التكرار في اللاذقية	النسبة المئوية
١	نعم	١٣	٥٦,٥٢	٢٣	٦٧,٦٤
٢	لا	١٠	٤٣,٤٧	١١	٣٢,٣٥

١٦ - هل تهتم بالتنمية المهنية والثقافية للمعلم خلال عقد الاجتماعات التربوية؟

الجدول (٧٢) التكرار والنسبة المئوية للاهتمام بالتنمية المهنية والثقافية للمعلم خلال عقد الاجتماعات التربوية:

التسلسل	الاهتمام بالتنمية المهنية والثقافية للمعلم خلال عقد الاجتماعات التربوية؟	حالات التكرار في دمشق	النسبة المئوية	حالات التكرار في اللاذقية	النسبة المئوية
١	نعم	٢٣	١٠٠	٣٤	١٠٠

الجدول رقم (٧٣) التكرار والنسبة المئوية للأمثلة على التنمية المهنية والثقافية للمعلم:

التسلسل	الأمثلة على الاهتمام بالتنمية المهنية والثقافية للمعلم خلال عقد الاجتماعات التربوية	حالات التكرار في دمشق	النسبة المئوية	حالات التكرار في اللاذقية	النسبة المئوية
١	توزيع بعض النشرات الثقافية ومناقشتها معهم.	١١	٤٧,٨٢	١٠	٢٩,٤١
٢	دعوة المعلمين لحضور الندوات والنشاطات في المنطقة.	٨	٣٤,٧٨	٩	٢٦,٤٧
٣	القيام بدورات حول إدخال التكنولوجيا في التعليم.	٤	١٧,٣٩	١٥	٤٤,١١

١٧ - هل تتابع مع الجهات العليا ما يصدر عن الاجتماعات التربوية من اقتراحات؟
الجدول (٧٤) التكرار والنسبة المئوية لمتابعة ما يصدر عن الاجتماعات التربوية من اقتراحات مع الجهات العليا:

التسلسل	المتابعة مع الجهات العليا ما يصدر من اقتراحات.	حالات التكرار في دمشق	النسبة المئوية	حالات التكرار في اللاذقية	النسبة المئوية
١	نعم	٢١	٩١,٣٠	٢٨	٨٢,٣٥
٢	لا	٢	٨,٦٩	٦	١٧,٦٤

الجدول (٧٥) التكرار والنسبة المئوية للأمثلة على متابعة الاقتراحات مع الجهات العليا:

التسلسل	الأمثلة على المتابعة مع الجهات العليا.	حالات التكرار في دمشق	النسبة المئوية	حالات التكرار في اللاذقية	النسبة المئوية
١	اللقاءات مع المعنيين في المديرية والوزارة.	١٥	٦٥,٢١	٢٤	٧٠,٥٨
٢	إرسال تقارير عن الاجتماعات التربوية الدورية	٨	٣٤,٧٨	١٠	٢٩,٤١

١٨- ما الصعوبات التي تواجهك في متابعة الاقتراحات؟

الجدول (٧٦) التكرار والنسبة المئوية للصعوبات التي تواجهك في متابعة الاقتراحات:

التسلسل	الصعوبات التي تواجهك في متابعة الاقتراحات.	حالات التكرار في دمشق	النسبة المئوية	حالات التكرار في اللاذقية	النسبة المئوية
١	تكليف الموجه التربوي بأعمال كثيرة.	١٣	٥٦,٥٢	١٨	٥٢,٩٤
٢	قلة تجاوب الجهات العليا مع القرارات المرسلة إليهم.	١٠	٤٣,٤٧	١٦	٤٧,٠٥

الجدول (٧٧) التكرار والنسبة المئوية للأمثلة على الصعوبات التي تواجهك في متابعة

الاقتراحات:

التسلسل	الأمثلة على الصعوبات التي تواجهك في متابعة الاقتراحات.	حالات التكرار في دمشق	النسبة المئوية	حالات التكرار في اللاذقية	النسبة المئوية
١	تقديم مخطط لدرس تحضير للموجهين الأولين في الوزارة.	٢٣	١٠٠	٣٤	١٠٠

١٩ - الجدول (٧٨) التكرار والنسبة المئوية للاجتماعات التربوية الخاصة بالمعلمين الجدد

لتنمية خبراتهم؟

التسلسل	هل تعقد اجتماعات تربوية خاصة بالمعلمين الجدد لتنمية خبراتهم؟	حالات التكرار في دمشق	النسبة المئوية	حالات التكرار في اللاذقية	النسبة المئوية
١	نعم	٢٢	٩٥,٦٥	٣٤	١٠٠
٢	لا	١	٤,٣٤		

الجدول (٧٩) التكرار والنسبة المئوية لأبرز النقاط التي تطرح في هذا الاجتماع النوعي؟

التسلسل	أبرز النقاط التي تطرح في هذا الاجتماع النوعي	حالات التكرار في دمشق	النسبة المئوية	حالات التكرار في اللاذقية	النسبة المئوية
١	ضرورة الاضطلاع على التعليمات والقرارات السابقة وفهمها.	٩	٣٩,١٣	١٢	٣٥,٢٩
٢	آلية العمل والاتفاق على النقاط.	٨	٣٤,٧٨	٩	٢٦,٤٧
٣	طرق التحضير وإعداد الوسائل والتهيئة للدرس والتوجيهات العامة	٦	٢٦,٠٨	١٣	٣٨,٢٣

٢٠ - الجدول (٨٠) التكرار والنسبة المئوية للتخفيف من أعباء الموجهين التربويين:

التسلسل	التخفيف من أعباء الموجهين التربويين	حالات التكرار في دمشق	النسبة المئوية	حالات التكرار في اللاذقية	النسبة المئوية
١	إعطاء المهام التربوية لموجه والمهام الطلائعية لموجه، والمناقشة بينهما.	١٣	٥٦,٥٢	١٢	٣٥,٢٩
٢	زيادة عدد الموجهين التربويين	١٠	٤٣,٤٧	٢٢	٦٤,٧٠

٢١ - الجدول (٨١) التكرار والنسبة المئوية لتحفيز الموجهين التربويين نحو مزيد من العمل:

التسلسل	تحفيز الموجهين التربويين نحو مزيد من العمل	حالات التكرار في دمشق	النسبة المئوية	حالات التكرار في اللاذقية	النسبة المئوية
١	توجيه كتب شكر وحافز مادي.	١٣	٥٦,٥٢	٢١	٦١,٧٦
٢	إعطاء الثقة بقراراته وتنفيذها بدقة من قبل الجهات العليا.	١٠	٤٣,٤٧	١٣	٣٨,٢٣

الجدول رقم (٨٢) التكرار والنسبة المئوية للأمثلة على تحفيز الموجهين التربويين نحو مزيد

من العمل:

التسلسل	الأمثلة على تحفيز الموجهين التربويين نحو مزيد من العمل.	حالات التكرار في دمشق	النسبة المئوية	حالات التكرار في اللاذقية	النسبة المئوية
١	إقامة دورات دائمة ومستمرة.	١٤	٦٠,٨٦	١٩	٥٥,٨٨
٢	الأخذ برأي الموجه التربوي في حل مشكلات المعلمين في مدارسهم.	٩	٣٩,١٣	١٥	٤٤,١١

٢٢- الجدول (٨٣) التكرار والنسبة المئوية لطرح المعلم مشكلاته بشفافية وبصدق في أثناء عقد الاجتماعات التربوية:

التسلسل	أن المعلم في أثناء عقد الاجتماعات التربوية يطرح مشكلاته بشفافية وبصدق.	حالات التكرار في دمشق	النسبة المئوية	حالات التكرار في اللاذقية	النسبة المئوية
١	نعم	١٣	٥٦,٥٢	١٣	٣٨,٢٣
٢	لا	٦	٢٦,٠٨	٤	١١,٧٦
٣	أحياناً	٤	١٧,٣٩	١٧	٥٠

الجدول (٨٤) التكرار والنسبة المئوية للمشكلات التي يطرحها المعلمون:

التسلسل	أبرز المشكلات التي يطرحها المعلمون	حالات التكرار في دمشق	النسبة المئوية	حالات التكرار في اللاذقية	النسبة المئوية
---------	------------------------------------	-----------------------	----------------	---------------------------	----------------

١	ازدياد عدد التلاميذ، ونقص الوسائل التعليمية.	١٢	٥٢,١٧	١٧	٥٠
٢	المشكلات الخاصة بالأمر المالي والإدارية.	٨	٣٤,٧٨	١٥	٤٤,١١
٣	قلة فهم القرارات والبلاغات الوزارية	٣	١٣,٠٤	٢	٥,٨٨

٢٣ - الجدول (٨٥) التكرار والنسبة المئوية لرفع المستوى المعاشي للمعلمين:

التسلسل	الإجراء الأكثر تحققاً لرفع المستوى المعاشي للمعلمين.	حالات التكرار في دمشق	النسبة المئوية	حالات التكرار في اللاذقية	النسبة المئوية
١	يحفز في أداء المعلمين، وقدرتهم على العطاء، ورفع مستواهم الثقافي.	٢٣	١٠٠	٣٤	١٠٠

شكر وتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

الشكر والتقدير والعرفان كله، إلى الأستاذة الكبيرة في كل شيء التي أحسنا معها بالأمومة والتفهم بعد أن عرفنا فيها الحكمة والعلم أستاذتي الفاضلة الأستاذة الدكتورة **صالحة سنقر** التي تفضلت فأعطتني مشكورة من وقتها ما لا يقدر بثمن، ووجهت عملي بملاحظاتها وإرشاداتها الحكيمة حتى أمكن لهذا البحث أن يرى النور.

كما أنني أتقدم بجزيل الشكر إلى **عمادة كلية التربية وأعضاء هيئتها التدريسية** لما قدموه لي من إرشادات في تحكيم أدوات البحث، والذين أفدت من توجيهاتهم.

وعرفانا بالجميل **للموجهين التربويين والمعلمين والمسؤولين في وزارة التربية ومديرياتها** كافة على ما أولوه من اهتمام وعمل جاد، وما قدموه لي من تسهيلات إدارية بغية إنجاز البحث.

ولا يفوتني أن أتوجه بشكر خاص **للمدقق اللغوي الدكتور سمران نديم متوج** اختصاص (أدب جاهلي) للجهد الذي بذله من أجل نجاح البحث.

وأخيرا أقدم خالص شكري وتقديري لمن شاركني عناء البحث والدراسة ووقف معي بالعطاء والدعاء من أهل وأصدقاء وزملاء.



إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

إلى من وهبني الروح ومنحني مع الحزن فرحاً ومع الألم أملاً ومع القلب عقلاً ربي
من علمني أنّ العمل عبادة والعلم عبادة، مثل الصبر والرجولة، سراج أحمله في قلبي
وعقلي ما حييت أبي
من أفنت عمرها لتبني عمري، صرت أعلى من روحها عليها فوهبتها روحي وما وفيت
أمي
إلى رفاق العمر، وسندي في الحياة، إلى من يعزف معي موسيقا جميلة اسمها الأخوة
إلى رصيدي في الحياة، إلى كل من أحب ويحبني، إلى كل من عرف الحب، فقدره، وكل
من علم أن الدرب طويل وسار.

الباحثة

فهرست المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	شكر وتقدير.
ب	إهداء.
ط	فهرست الجداول.
ر	فهرست الملاحق.
الباب الأول: الدراسة النظرية	
الفصل الأول: التعريف بالبحث	
٣	مقدمة البحث
٥	مشكلة البحث
٧	أهمية البحث
٧	أهداف البحث
٨	أسئلة البحث
٨	فرضيات البحث
١٠	منهج البحث وإجراءاته
١٠	مجتمع البحث وعينته
١١	حدود البحث
١١	أدوات البحث
	أولاً:
	ثانياً:
	ثالثاً:
	رابعاً:
	خامساً:
	سادساً:
	سابعاً:
	ثامناً:
	تاسعاً:

عاشراً:	متغيرات البحث	١٢
حادي عشر:	مصطلحات البحث والتعريفات الإجرائية	١٢

الفصل الثاني: النمو المهني للمعلمين.

أولاً:	مفهوم النمو المهني للمعلمين.	١٥
ثانياً:	أهمية النمو المهني للمعلمين.	١٧
ثالثاً:	أهداف النمو المهني للمعلمين.	١٧
رابعاً:	أنواع برامج النمو المهني للمعلمين.	١٩
خامساً:	معوقات النمو المهني للمعلمين.	٢٠
سادساً:	مجالات النمو المهني للمعلمين.	٢٠
سابعاً:	مقومات النمو المهني للمعلمين.	٢١
ثامناً:	خبرات وتجارب في تحقيق النمو المهني للمعلمين.	٢٣
تاسعاً:	دور الاجتماعات التربوية في تحقيق النمو المهني للمعلمين.	٢٤

الفصل الثالث: الاجتماعات التربوية

أولاً:	مفهوم الاجتماعات التربوية.	٢٧
ثانياً:	أهمية الاجتماعات التربوية.	٢٩
ثالثاً:	أهداف الاجتماعات التربوية.	٣٠

٣٤	أنواع الاجتماعات التربوية.	رابعاً:
٣٦	شروط الاجتماعات التربوية.	خامساً:
٣٨	مراحل الاجتماعات التربوية.	سادساً:
٤٢	أسباب فشل الاجتماعات التربوية.	سابعاً:
	الدراسات السابقة	الفصل الرابع:
٤٤	الدراسات العربية	أولاً:
٤٩	الدراسات الأجنبية	ثانياً:
٥١	التعقيب على الدراسات السابقة ومدى الاستفادة منها.	ثالثاً:
الباب الثاني: الدراسة الميدانية		
	تصميم أدوات البحث وتطبيقها	الفصل الأول:
٥٤	تصميم أدوات البحث:	أولاً:
٥٥	- تصميم استبانة آراء الموجهين التربويين حول درجة فاعلية الاجتماعات التربوية التي يعقدها الموجهون التربويون في تحقيق النمو المهني للمعلمين.	
٥٥	- تصميم استبانة آراء معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي حول درجة فاعلية الاجتماعات التربوية التي يعقدها الموجهون التربويون في تحقيق النمو	



	المهني للمعلمين.	
٥٦	- تصميم بطاقة مقابلة للموجهين التربويين والموجهات التربويات حول عقد الاجتماعات التربوية وأساليب تطويرها.	
٥٦	صدق وثبات أدوات البحث.	ثانياً:
	مجتمع البحث وعينته:	ثالثاً:
٥٩	- تحديد مجتمع البحث.	
٦١	- اختيار عينة البحث.	
٦٣	التطبيق الميداني لأدوات البحث:	رابعاً:
٦٣	- تطبيق استبانة آراء الموجهين التربويين حول درجة فاعلية الاجتماعات التربوية التي يعقدها الموجهون التربويون في تحقيق النمو المهني للمعلمين.	
٦٣	- تطبيق استبانة آراء معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي حول درجة فاعلية الاجتماعات التربوية التي يعقدها الموجهون التربويون في تحقيق النمو المهني للمعلمين.	
٦٣	- تطبيق بطاقة مقابلة للموجهين التربويين والموجهات التربويات حول عقد الاجتماعات التربوية وأساليب تطويرها.	

الفصل الثاني: تفريغ النتائج ومعالجتها إحصائياً

٦٥	نتائج الإجابة عن السؤال الأول (أ).	أولاً:
٨٨	نتائج الإجابة عن السؤال الأول (ب).	ثانياً:
٩٧	نتائج الإجابة عن السؤال الأول (ج).	ثالثاً:
٩٧	نتائج الإجابة عن السؤال الأول (هـ).	رابعاً:
٩٧	نتائج الإجابة عن السؤال الثاني.	خامساً:
١١١	نتائج الإجابة عن السؤال الثالث.	سادساً:
١٢١	نتائج الإجابة عن الفرضية الأولى.	سابعاً:
١٢٥	نتائج الإجابة عن الفرضية الثانية.	ثامناً:
١٢٨	نتائج الإجابة عن الفرضية الثالثة.	تاسعاً:
١٢٩	نتائج بطاقة المقابلة ومعالجتها إحصائياً.	عاشراً:
	مناقشة النتائج وتفسيرها	الفصل الثالث:
١٤٦	مناقشة النتائج وتفسيرها.	أولاً:
١٥٦	مقترحات البحث.	ثانياً:
١٥٨	نتائج البحث.	ثالثاً:
١٦٢	ملخص البحث باللغة العربية.	رابعاً:
١٧٣	المصادر والمراجع.	

١٨١	الملاحق.	
	ملخص البحث باللغة الإنكليزية.	

فهرست الجداول

رقم الجدول	الجدول	الصفحة
١	عدد بنود استبانتي الموجهين التربويين والمعلمين في المجالات كلها.	٥٥
٢	توزع عينة الدراسة للموجهين التربويين والمعلمين حسب المناطق التعليمية.	٦٠
٣	توزع أفراد عينة الموجهين التربويين حسب متغيرات البحث في دمشق واللاذقية.	٦١
٤	توزع عينة المعلمين بحسب متغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، المؤهل التربوي، وسنوات الخبرة في التعليم) في محافظتي دمشق واللاذقية.	٦٢
٥	المتوسط الحسابي والنسب المئوية للأهداف التي تحققت للمعلمين من جراء عقد الموجه التربوي للاجتماعات التربوية مع المعلمين، من وجهة نظر الموجهين التربويين في محافظة اللاذقية.	٦٥
٦	المتوسط الحسابي والنسب المئوية للأهداف التي تحققت للمعلمين من جراء عقد الموجه التربوي للاجتماعات التربوية مع المعلمين، من وجهة نظر الموجهين التربويين في محافظة دمشق.	٦٧
٧	المتوسط الحسابي والنسب المئوية للأهداف التي تحققت للمعلمين من جراء عقد الموجه التربوي للاجتماعات التربوية مع المعلمين، من وجهة نظر معلمي الحلقة	٦٨

	الأولى من التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية.	
٧٠	المتوسط الحسابي والنسب المئوية للأهداف التي تحققت للمعلمين من جراء عقد الموجه التربوي للاجتماعات التربوية مع المعلمين، من وجهة نظر معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في محافظة دمشق.	٨
٧١	المتوسط الحسابي والنسب المئوية لإجراءات عقد الاجتماعات التربوية التي في مدارس محافظتي دمشق واللاذقية، من وجهة نظر الموجهين التربويين في محافظة دمشق.	٩
٧٣	المتوسط الحسابي والنسب المئوية لإجراءات عقد الاجتماعات التربوية التي في مدارس محافظتي دمشق واللاذقية، من وجهة نظر الموجهين التربويين في محافظة اللاذقية.	١٠
٧٥	المتوسط الحسابي والنسب المئوية لإجراءات عقد الاجتماعات التربوية التي في مدارس محافظتي دمشق واللاذقية، من وجهة نظر معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في محافظة دمشق.	١١
٧٧	المتوسط الحسابي والنسب المئوية لإجراءات عقد الاجتماعات التربوية التي في مدارس محافظتي دمشق واللاذقية، من وجهة نظر معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية.	١٢
٧٩	المتوسط الحسابي والنسب المئوية للإجراءات التي يتخذها الموجه التربوي في أثناء عقد الاجتماعات	١٣

	التربوية, من وجهة نظر الموجهين التربويين في محافظة دمشق.	
٨٠	المتوسط الحسابي والنسب المئوية للإجراءات التي يتخذها الموجه التربوي في أثناء عقد الاجتماعات التربوية, من وجهة نظر الموجهين التربويين في محافظة اللاذقية.	١٤
٨٢	المتوسط الحسابي والنسب المئوية للإجراءات التي يتخذها الموجه التربوي في أثناء عقد الاجتماعات التربوية, من وجهة نظر معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في محافظة دمشق.	١٥
٨٣	المتوسط الحسابي والنسب المئوية للإجراءات التي يتخذها الموجه التربوي في أثناء عقد الاجتماعات التربوية, من وجهة نظر معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية.	١٦
٨٥	المتوسط الحسابي والنسب المئوية للإجراءات التي يتخذها الموجه التربوي في نهاية الاجتماعات التربوية, من وجهة نظر الموجهين التربويين في محافظة دمشق.	١٧
٨٦	المتوسط الحسابي والنسب المئوية للإجراءات التي يتخذها الموجه التربوي في نهاية الاجتماعات التربوية, من وجهة نظر الموجهين التربويين في محافظة اللاذقية.	١٨
٨٧	المتوسط الحسابي والنسب المئوية للإجراءات التي يتخذها الموجه التربوي في نهاية الاجتماعات التربوية, من وجهة نظر معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي	١٩

	في محافظة دمشق.	
٨٨	المتوسط الحسابي والنسب المئوية للإجراءات التي يتخذها الموجه التربوي في نهاية الاجتماعات التربوية، من وجهة نظر معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية.	٢٠
٨٩	المتوسط الحسابي والنسب المئوية لالتزام مديري المدارس في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بالتعليمات الصادرة عن وزارة التربية: ق (١٣٨٦ / ٥٤٣) (٤ / ٣) تا ٢٠ / ٨ / ٩٩٠ وق (٣٠٥٣ / ٤٤٣) تا ١٦ / ٨ / ٢٠٠٤ فيما يتعلق بالاجتماعات التربوية، من وجهة نظر الموجهين التربويين في محافظة دمشق.	٢١
٩١	المتوسط الحسابي والنسب المئوية لالتزام مديري المدارس في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بالتعليمات الصادرة عن وزارة التربية: ق (١٣٨٦ / ٥٤٣) (٤ / ٣) تا ٢٠ / ٨ / ٩٩٠ وق (٣٠٥٣ / ٤٤٣) تا ١٦ / ٨ / ٢٠٠٤ فيما يتعلق بالاجتماعات التربوية، من وجهة نظر الموجهين التربويين في محافظة اللاذقية.	٢٢
٩٣	المتوسط الحسابي والنسب المئوية لالتزام مديري المدارس في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بالتعليمات الصادرة عن وزارة التربية: ق (١٣٨٦ / ٥٤٣) (٤ / ٣) تا ٢٠ / ٨ / ٩٩٠ وق (٣٠٥٣ / ٤٤٣) تا ١٦ / ٨ / ٢٠٠٤ فيما يتعلق بالاجتماعات التربوية، من وجهة نظر معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية.	٢٣
٩٥	المتوسط الحسابي والنسب المئوية لالتزام مديري المدارس في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بالتعليمات الصادرة عن وزارة التربية: ق (١٣٨٦ / ٥٤٣) (٤ / ٣) تا ٢٠ / ٨ / ٩٩٠	٢٤

	وق (٣٠٥٣ / ٤٤٣) تا ١٦ / ٨ / ٢٠٠٤	
	فيما يتعلق بالاجتماعات التربوية، من وجهة نظر معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في محافظة دمشق.	
٩٨	المتوسط الحسابي والنسب المئوية للمعوقات التي تحول دون عقد اجتماعات تربوية فعالة، من وجهة نظر الموجهين التربويين في محافظة دمشق.	٢٥
٩٩	المتوسط الحسابي والنسب المئوية للمعوقات التي تحول دون عقد اجتماعات تربوية فعالة، من وجهة نظر الموجهين التربويين في محافظة اللاذقية.	٢٦
١٠٠	المتوسط الحسابي والنسب المئوية للمعوقات التي تحول دون عقد اجتماعات تربوية فعالة، من وجهة نظر معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في محافظة دمشق.	٢٧
١٠١	المتوسط الحسابي والنسب المئوية للمعوقات التي تحول دون عقد اجتماعات تربوية فعالة، من وجهة نظر معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية.	٢٨
١٠٢	ترتيب المعوقات التي تحول دون عقد اجتماعات تربوية فعالة من وجهة نظر معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في محافظة دمشق.	٢٩
١٠٤	ترتيب المعوقات التي تحول دون عقد اجتماعات تربوية فعالة من وجهة نظر معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية.	٣٠
١٠٦	ترتيب المعوقات التي تحول دون عقد اجتماعات تربوية فعالة من وجهة نظر الموجهين التربويين في محافظة	٣١

	دمشق.	
١٠٨	ترتيب المعوقات التي تحول دون عقد اجتماعات تربوية فعالة من وجهة نظر الموجهين التربويين في محافظة اللاذقية.	٣٢
١١١	ترتيب المقترحات اللازمة لجعل الاجتماعات التربوية أكثر فاعلية لتحقيق النمو المهني للمعلمين، من وجهة نظر معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في محافظة دمشق.	٣٣
١١٣	ترتيب المقترحات اللازمة لجعل الاجتماعات التربوية أكثر فاعلية لتحقيق النمو المهني للمعلمين، من وجهة نظر معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية.	٣٤
١١٦	ترتيب المقترحات اللازمة لجعل الاجتماعات التربوية أكثر فاعلية لتحقيق النمو المهني للمعلمين، من وجهة نظر الموجهين التربويين في محافظة دمشق.	٣٥
١١٨	ترتيب المقترحات اللازمة لجعل الاجتماعات التربوية أكثر فاعلية لتحقيق النمو المهني للمعلمين، من وجهة نظر الموجهين التربويين في محافظة اللاذقية.	٣٦
١٢١	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لآراء الموجهين التربويين، حسب متغير الخبرة في التوجيه.	٣٧
١٢٢	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لآراء الموجهين التربويين، حسب متغير المؤهل العلمي.	٣٨

٣٩	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لآراء الموجهين التربويين, حسب متغير المؤهل التربوي.	١٢٣
٤٠	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لآراء الموجهين التربويين, حسب متغير الجنس.	١٢٣
٤١	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لآراء الموجهين التربويين, حسب متغير المحافظة التعليمية.	١٢٤
٤٢	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لآراء المعلمين, حسب متغير الخبرة في التعليم.	١٢٥
٤٣	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لآراء المعلمين, حسب متغير المؤهل العلمي.	١٢٦
٤٤	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لآراء المعلمين, حسب متغير المؤهل التربوي.	١٢٦
٤٥	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لآراء المعلمين, حسب متغير الجنس.	١٢٧
٤٦	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لآراء المعلمين, حسب متغير المحافظة التعليمية.	١٢٨
٤٧	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لآراء الموجهين التربويين وآراء المعلمين, يعزى لعينتي البحث (الموجهين التربويين والمعلمين).	١٢٩
٤٨	التكرار والنسب المئوية للأهداف التي تحققت في أثناء عقد الاجتماعات التربوية.	١٢٩
٤٩	التكرار والنسب المئوية للأهداف التي تعذر تحقيقها في	١٣٠

	أثناء عقد الاجتماعات التربوية.	
١٣١	التكرار والنسب المئوية للمعوقات التي حالت دون تحقيق الاجتماعات التربوية للأهداف المنشودة.	٥٠
١٣١	التكرار والنسب المئوية للإجراءات التي كانت أكثر تحققاً قبل عقد الاجتماعات التربوية.	٥١
١٣٢	التكرار والنسب المئوية للإجراءات التي تعذر تحقيقها قبل عقد الاجتماعات التربوية.	٥٢
١٣٢	التكرار والنسب المئوية لعدم تحقق الإجراءات قبل عقد الاجتماعات التربوية.	٥٣
١٣٣	التكرار والنسب المئوية للإجراء الأكثر تحققاً في أثناء عقد الاجتماعات التربوية.	٥٤
١٣٣	التكرار والنسب المئوية للإجراء الذي تعذر تحقيقه في أثناء عقد الاجتماعات التربوية.	٥٥
١٣٣	التكرار والنسب المئوية لعدم تحقق الإجراء في أثناء عقد الاجتماعات التربوية.	٥٦
١٣٤	التكرار والنسب المئوية للإجراءات التي يضيفها الموجهون التربويون.	٥٧
١٣٤	التكرار والنسب المئوية للإجراءات التي كانت أكثر تحققاً في نهاية الاجتماعات التربوية.	٥٨
١٣٥	التكرار والنسب المئوية للإجراء الذي تعذر تحقيقه في نهاية الاجتماعات التربوية.	٥٩

٦٠	التكرار والنسب المئوية لعدم تحقق الإجراء في نهاية الاجتماعات التربوية.	١٣٥
٦١	التكرار والنسب المئوية للإجراءات التي يضيفها الموجهون التربويون في نهاية الاجتماعات التربوية.	١٣٦
٦٢	التكرار والنسب المئوية لمحاسبة المعلمين المقصرين في عملهم في أثناء عقد الاجتماعات التربوية.	١٣٦
٦٣	التكرار والنسب المئوية لتزويد المعلمين بالجديد في المجال التربوي والتعليمي.	١٣٦
٦٤	التكرار والنسب المئوية لقراءة النشرات التربوية التي صدرت مؤخراً في أثناء عقد الاجتماعات التربوية.	١٣٧
٦٥	التكرار والنسب المئوية للتخطيط المسبق للاجتماعات التربوية.	١٣٧
٦٦	التكرار والنسب المئوية للحرص على عقد الاجتماعات التربوية في الأسبوع الإداري ما قبل بداية العام الدراسي.	١٣٧
٦٧	التكرار والنسب المئوية للاجتماعات التربوية بصورة دورية.	١٣٨
٦٨	التكرار والنسب المئوية للمعيار في تحديد موعد الاجتماعات التربوية.	١٣٨
٦٩	التكرار والنسب المئوية لتبادل الخبرات مع الزملاء الموجهين التربويين في مجال تطوير الاجتماعات التربوية.	١٣٨

٧٠	التكرار والنسب المئوية للأمثلة على تبادل الخبرات مع الزملاء الموجهين التربويين في مجال تطوير الاجتماعات التربوية.	١٣٩
٧١	التكرار والنسب المئوية للأنشطة العملية التي تتخلل عقد الاجتماعات التربوية.	١٣٩
٧٢	التكرار والنسب المئوية للاهتمام بالتنمية المهنية والثقافية للمعلم خلال عقد الاجتماعات التربوية.	١٣٩
٧٣	التكرار والنسب المئوية للأمثلة على التنمية المهنية والثقافية للمعلم خلال عقد الاجتماعات التربوية.	١٤٠
٧٤	التكرار والنسب المئوية لمتابعة ما يصدر عن الاجتماعات التربوية من اقتراحات مع الجهات العليا.	١٤٠
٧٥	التكرار والنسب المئوية للأمثلة على متابعة الاقتراحات مع الجهات العليا.	١٤٠
٧٦	التكرار والنسب المئوية للصعوبات التي تواجهك في متابعة الاقتراحات.	١٤١
٧٧	التكرار والنسب المئوية للأمثلة على الصعوبات التي تواجهك في متابعة الاقتراحات.	١٤١
٧٨	التكرار والنسب المئوية للاجتماعات التربوية الخاصة بالمعلمين الجدد لتنمية خبراتهم.	١٤١
٧٩	التكرار والنسب المئوية لأبرز النقاط التي تطرح في هذا الاجتماع النوعي.	١٤٢

٨٠	التكرار والنسب المئوية للتخفيف من أعباء الموجهين التربويين.	١٤٢
٨١	التكرار والنسب المئوية لتحفيز الموجهين التربويين نحو مزيد من العمل.	١٤٢
٨٢	التكرار والنسب المئوية للأمثلة على تحفيز الموجهين التربويين نحو مزيد من العمل.	١٤٣
٨٣	التكرار والنسب المئوية لطرح المعلم مشكلاته بشفافية وبصدق في أثناء عقد الاجتماعات التربوية.	١٤٣
٨٤	التكرار والنسب المئوية للمشكلات التي يطرحها المعلمون.	١٤٤
٨٥	التكرار والنسب المئوية لأهمية رفع المستوى المعاشي للمعلمين.	١٤٤

فهرست الملاحق

رقم الملاحق	الملاحق	الصفحة
١	استبانة آراء الموجهين التربويين حول درجة فاعلية الاجتماعات التربوية التي يعقدها الموجهون التربويون في تحقيق النمو المهني للمعلمين.	١٨١
٢	استبانة آراء معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي حول درجة فاعلية الاجتماعات التربوية التي يعقدها الموجهون التربويون في تحقيق النمو المهني للمعلمين.	١٩٤
٣	قائمة بأسماء السادة محكمي أداة البحث (الاستبانة).	٢٠٧
٤	موافقة وزارة التربية على التطبيق الميداني للدراسة.	٢٠٧ (أ)
٥	موافقة مديرية تربية اللاذقية على التطبيق الميداني للبحث.	٢٠٧ (ب)
٦	مدارس التعليم الأساسي (الحلقة الأولى) وعدد المعلمين في كل منطقة تعليمية، بمحافظة دمشق.	٢٠٨
٧	مدارس التعليم الأساسي (الحلقة الأولى) وعدد المعلمين في كل منطقة تعليمية، بمحافظة اللاذقية.	٢١١
٨	بطاقة مقابلة للموجهين التربويين والموجهات التربويات حول عقد الاجتماعات التربوية وأساليب تطويرها.	٢١٣
٩	قائمة بأسماء السادة محكمي أداة البحث (بطاقة المقابلة).	٢١٩

الباب الأول: الدراسة النظرية

الفصل الأول: التعريف بالبحث وأهميته

الفصل الثاني: النمو المهني للمعلمين

الفصل الثالث: المجتمعات التربوية

الفصل الرابع: الدراسات السابقة

الفصل الأول: التعريف بالبحث وأهميته

أولاً: مقدّمة البحث.

ثانياً: مشكلة البحث.

ثالثاً: أهمية البحث.

رابعاً: أهداف البحث.

خامساً: أسئلة البحث.

سادساً: فرضيات البحث.

سابعاً: منهج البحث وإجراءاته.

ثامناً: مجتمع البحث وعينته.

تاسعاً: حدود البحث.

عاشراً: أدوات البحث.

حادي عشر: متغيرات البحث.

ثاني عشر: مصطلحات البحث والتعريفات الإجرائية.

مقدمة البحث:

لم تعد مهنة التربية في العصر الحديث محصورة في التفكير بمتطلبات الإنسان وحاجاته الحاضرة، بقدر ما هي موجهة إلى التفكير في تطوير قدرات ومهارات الإنسان، للتعامل مع متطلبات المستقبل، والعمل على تهيئة الإنسان لمواجهتها ومواكبة التغيرات والتطورات العالمية. ولذا كانت الحاجة إلى الإنماء المهني حاجة قائمة باستمرار، نظراً لأنّ المعلم لا يمكن أن يعيش مدى حياته بمجموعة محددة من المعارف والمهارات فقد ازدادت أهمية عمله واضطلعه بأدوار متعددة ومتجددة، ونظراً للتقدم المعرفي الهائل الذي يتميز به العصر الحالي. ونظراً لصعوبة إعداد المعلم الصالح لكل زمان ومكان، في ظل ثورة التكنولوجيا والمعلومات. أصبح النمو المهني أكثر ضرورة من أجل توفير الخدمة التربوية اللازمة للمعلم، وبذا يكون التعليم عند المعلم عملية نمو مستمرة ومتواصلة تسهم في تحسين تعلم تلاميذه وجعلهم قادرين على الإبداع والابتكار ومواجهة مشكلات الحياة.

هذه العملية هي من أساسيات تحسين التعليم، وذلك لما لها من أهمية بالغة في تطوير الأداء التدريسي للمعلم، الذي يعد قدوة فكرية، اجتماعية، تربوية ونفسية. فهو أهم عنصر في مدخلات منظومة التعليم، ونجاح أي نظام تربوي في بلوغ أهدافه يعتمد على مدى جودة مدخلاته وتطور عملياته، ويأتي في طليعتها المعلم. لذلك فقد شهد العقدان الأخيران اهتماماً متزايداً في تربيته بسبب هذه التغيرات المتسارعة على جميع الصعد بما فيها تغير النظرة إلى التعليم والدور الجديد للمعلم، واقتضى ذلك رسم سياسات جديدة لتحديث عمل المعلمين (سنقر، ٢٠٠٨، ١١، ١٢).

وتطوير تعلم جميع التلاميذ للمهارات اللازمة لهم مما يؤدي إلى تحقيق مجتمع التعلم، فهي إذن المفتاح الأساسي لاكتساب المهارات المهنية والأكاديمية (بشر حسين، ٢٠٠٧، ٢)، واستيعاب كل ما هو جديد في النمو المهني من تطورات تربوية وعلمية، وبالتالي رفع أداء المعلمين وإنتاجيتهم، لأنّ زيادة فعالية المعلم وارتقاء أدائه في مهنته ينعكس على فاعلية النظام التربوي.

وأنّ ما يجعل النمو المهني للمعلم أمراً متطلباً وملحاً ارتباطه الوثيق بتحسين مخرجات العمل التعليمي الذي يمارسه المعلم مع تلاميذه (٤٦٥، sykes, ١٩٩٦).

وتتطلب عملية النمو المهني للمعلم جهداً ووقتاً كافياً، ومساعدة مستمرة، وهذا بدوره يتطلب توجيه تربويين مقتدرين في تطوير العملية التربوية وتجديدها ودفعها إلى تحقيق الأهداف، لما لهم من تأثير مهم وأساسي في تقويم أداء المعلم وتحسينه وتشخيص الموقف التعليمي وتحليله وتقويمه في إطار نظرة اجتماعية نفسية عملية تشجع على التواصل البناء وتحقيق التغيير. ولدورهم المهم أيضاً في إثارة دافعية المعلم نحو النمو المهني المستمر، مما أعطاهم الدور الريادي في العملية التربوية، ويقوم الموجه التربوي بدوره التربوي (سنقر، ٢٠٠٨، ١٢) من خلال

الأساليب التوجيهية المتعددة: الاجتماعات التربوية والزيارات الصفية، والمؤتمرات التربوية، والندوات والمناقشات، وتبادل الزيارات والنشرات والبحوث التربوية وغيرها.

أيّ أنه اختار الأسلوب الملائم الذي تطلبه الموقف التعليمي، ونقّه الأساليب التربوية التوجيهية وأدرك أهميتها الكبيرة في تفعيل وتطوير العملية التربوية والتعليمية خصوصاً أنّها قد نالت اهتماماً كبيراً في ظل الظروف والتطورات التي طرأت على مفهوم التوجيه التربوي وتعدد أدواره ووظائفه وأهدافه وتوسعها لتشمل كافة عناصر وأطراف العملية التربوية والتعليمية ولم تعد مجرد رقابة (الشيخ، ٢٠٠٩، ٣١). والموجه الواعي المدرك لحقيقة عمله يعرف كيف يختار أسلوبه التوجيهي مع كل معلم، لأنّ ما يصلح لهذا المعلم قد لا يصلح لمعلم آخر. واعتماد أسلوب واحد لا يكفي بل لابدّ أن تتكامل الأساليب التوجيهية معاً لتحقيق أهداف التوجيه التربوي، والعملية التربوية. وبالتالي جعل التوجيه التربوي يشمل عناصر العملية التربوية جميعها. وهذه الأساليب تهدف إلى جعل التوجيه التربوي عملية تربوية فنية تعاونية، تأتي تلبيةً لحاجة المعلم وعوناً له في حل المشكلات التي يواجهها في عمله تحقيقاً لنموه المهني (سنقر، ١٩٩٦، ٦٠). ولابدّ للموجه التربوي أن يحرص على استخدام الأساليب التربوية الجماعية بما فيها الاجتماعات التربوية مع ما قد تتطلبه من جهد إضافي لما تحقّقه من نتائج إيجابية كثيرة: في توجيه النشاط التوجيهي إلى مجموعة، وعدم قصره على معلم واحد. وإشراكهم في تطوير عملية التعليم، والاستفادة من قدرات بعض المعلمين المتميزين، وفتح المجال لإبداعات المعلمين، وما ينتج عن الحوار وتبادل الأفكار من مبادرات أو حلول لمشاكل قد تعترض عملية التعليم. مما يعمم الفائدة ويوفر الوقت للموجهين التربويين لممارسة نشاطات توجيهية أخرى (سنقر، ٢٠٠٨، ١٦٧).

ومن هنا تظهر أهمية الاجتماعات التربوية الأكثر التصاقاً بالنمو المهني للمعلمين لتطوير كفاياتهم الأدائية التعليمية والإدارية، وفي تطوير المناهج التربوية والمواد التعليمية وأساليب وطرق التدريس، وبالتالي تحسين العملية التربوية وتبادل الخبرات، وتوفير المساندة والطمأنينة وتنمية التعاون.

لذلك لابدّ من الاهتمام والتركيز على إجراء الدراسات المتعلقة بعقد الاجتماعات التربوية لتعرف فاعليتها في تحقيق النمو المهني للمعلمين، والتركيز على أهميتها وأهدافها وأنواعها وشروطها ومراحلها، وأسباب فشلها.

أولاً: مشكلة البحث:



يعدّ المعلم الركيزة الأساسية في النظام التعليمي وعليه تبنى جميع الآمال المستقبلية التي تهدف إلى تحسين العملية التعليمية، ويقدر الاهتمام والتطور الذي يلحق بمستوى المعلم بقدر ما يؤدي إلى نمو الطلبة وتطورهم، فهو الذي يخطط ويبعث النشاط في التعليم، ويوظف الكتاب والمحتوى والأنشطة والوسائل والتجهيزات لتنمية قدرات التلاميذ ومهاراتهم عن طريق تنظيم العملية التعليمية وضبط مسارها التفاعلي، ومعرفة حاجات التلاميذ وقدراتهم واتجاهاتهم وطرائق تفكيرهم وتعلمهم، وهو مرشدهم إلى مصادر المعرفة وطرق التعلم الذاتي التي تمكّنهم من متابعة تعلمهم وتجديد معارفهم دوماً وأبداً (حمادة، ٢٠٠٧، ١٣، ١٧).

وقد أدت التحولات المتسارعة التي يشهدها العالم اليوم في مختلف المجالات إلى تغيرات في غايات التربية وفي أهدافها، وإلى تحولات في دور المعلم، ومن هنا تظهر أهمية التوجيه التربوي في تحسين العملية التربوية.

حيث يُلقى دائماً على عاتق الموجهين التربويين مسؤولية القيادة التربوية، وتقاس فاعلية هذه القيادة بما يحدثه الموجه التربوي لدى المعلمين من تغيرات مرغوب فيها (الزايدي، ٢٠٠٢، ٣٥) باستخدام أساليب متعددة في عملية توجيههم وبحسب اختلاف المواقف والتغير المستمر، وتنمية معلوماتهم ومساعدتهم في دراسة وفهم الأساليب الصحيحة لتعليم تلاميذهم وتوفير الفرص المساعدة لهم للنمو المهني المستمر.

فإنّ عمل الموجهين التربويين يتركز إلى درجة كبيرة في: تنمية كفايات المعلمين وفق حاجاتهم المعرفية والمهارية والقيمية، وتشجيعهم على التعلم الذاتي، وتنمية قدرتهم على التواصل، وتشجيعهم على الإقبال على مهنة التعليم، وتوظيف نتائج البحث التربوي في تطوير تربية المعلمين، وتقويمهم باستمرار ومتابعتهم. وإلى جانب ما يقوم به الموجهون التربويون من جهد لمساعدة المعلمين في تطوير عملهم فإنّ على المعلم ذاته أن يستفيد من معرفته بعلم التربية وما يتعلق بهذا العلم من فهم لموضوعات يحتاجها في عمله، كمعرفته بمراحل نمو الطفل وخصائص نمو الشباب وأهمية التنوع الثقافي والاجتماعي ودور العرف والموروث التربوي في التعليم وأهمية النظام المدرسي. ولهذا كله أثره المباشر وغير المباشر في أسلوب المعلم المهني. وتبقى معرفة المعلم للعلم التربوي ضرورة بوصفها مكوناً أساسياً لهويته المهنية (سنقر، ٢٠٠٧، ١٣، ١٦، ١٧). وعلى الرغم من التطور الحاصل في أساليب التوجيه التربوي في الجمهورية العربية السورية، إلّا أنّ الموجهين التربويين مازالوا يركزون على الأساليب الفردية بشكل كبير بحيث تُغفل الأساليب الجماعية، لسهولة تنفيذ الأساليب الفردية والإعداد لها، مقارنة بالأساليب الجماعية، وحاجة كثير من الأساليب الجماعية، ومنها الاجتماعات التربوية إلى القدرة العلمية، والقدرة على الإلقاء وإدارة الحوار، فضلاً عن حاجتها إلى الإعداد والمتابعة، ووجوب توافر قدر من الإبداع لدى الموجه التربوي لتفعيلها وجعلها مشوقة ومثمرة (سنقر، ٢٠٠٨، ١٦٧).



ومن الجدير بالذكر أنّ: الاجتماعات التربوية تعد من الأساليب الفعالة في تحقيق أهداف التوجيه التربوي، ولذلك قامت الباحثة بإجراء مقابلة بتاريخ (٢٥، ١١، ٢٠١٠) مع عدد من الموجهين التربويين والمعلمين، بلغ عددهم (١٠) موجهاً تربوياً ومعلماً وطرحت عليهم الأسئلة الآتية:

- هل يتم عقد الاجتماعات التربوية الدورية لتحقيق النمو المهني للمعلمين؟
- ما مدى التزام الموجهين التربويين باللائحة التوجيهية التقييمية لمعلم المرحلة الابتدائية (١٩٨٨ - ٢٠١١)؟

فقد تبين من خلال الدراسة الاستطلاعية أنّ الاجتماعات التربوية لم تكن بالمستوى المتوقع منها، وأنّ أغلب الموجهين التربويين تغلب على برامجهم الزيارات الصفية وعلى الرغم من أهميتها إلّا أنّها مازالت: لا تُعطى الاهتمام الكافي من قبل الموجه التربوي في الحرص على تنفيذها. وحتى ولو استخدمها فإنها لا تتحقق بالشكل الذي يجب أن تكون عليه أداة وتنظيماً مما يجعل مردودها ضعيفاً جداً. وهذا ما أكدته بعض الدراسات السابقة التي أجريت في مجال التوجيه التربوي، مثل دراسة أحمد سليم والتي قوّم فيها دورات تدريب الموجهين التربويين الجدد، وتبين له أهمية الأساليب الجماعية وفوائدها ونتائجها الإيجابية الكثيرة في مجال التوجيه التربوي والنمو المهني لكل من الموجه التربوي والمعلم، لكنّها لا تتيح للمعلم فرصة مناسبة للتعرف على الصعوبات الشخصية والمهنية التي يواجهها كما في الأساليب الفردية.

ودراسة نضال الحوامدة (٢٠٠٣): حول علاقة عناصر إدارة الاجتماعات بكفايتها وفعاليتها في الوزارات الأردنية. والتي خلصت إلى دحض كل ما أثير حول قصور الاجتماعات في تأدية مهامها، وأنّ ذلك القصور لا يعود إلى الاجتماعات نفسها بقدر ما يعود إلى طريقة إدارة الاجتماعات وأسلوبها.

ودراسة Gronn (١٩٨٤): عن السلطة الإدارية في الاجتماعات المدرسية. التي أشارت إلى كيفية استخدام الإداري لمهاراته من أجل الوصول إلى نتائج إدارية ناجحة، تكون من المؤثرات القوية في مجرى الاجتماعات المدرسية.

مما دفع الباحثة للقيام بالبحث الحالي للوقوف على درجة فاعلية الاجتماعات التربوية في تحقيق النمو المهني للمعلمين.

وتتحدد مشكلة البحث فيه بالسؤال الرئيسي الآتي:

ما درجة فاعلية الاجتماعات التربوية التي يعقدها الموجهون التربويون مع المعلمين في تحقيق النمو المهني، في محافظتي دمشق واللاذقية من وجهة نظر الموجهين التربويين والمعلمين؟

ثانياً: أهمية البحث:

تتبع أهمية البحث من:

١- ضرورة النمو المهني للمعلم والارتقاء بأدائه باعتماد أساليب متنوعة في التوجيه التربوي، ومنها الاجتماعات التربوية.

٢- لأنه يسلط الضوء على مدى تطبيق الموجه التربوي للاجتماعات التربوية بوصفها إحدى الأساليب الهامة والضرورية لتحقيق النمو المهني للمعلمين، من خلال ما يقدمه من دراسة لواقع الاجتماعات التربوية ومحتواها.

٣- يحدد المعوقات التي تواجه الموجه التربوي في عقد الاجتماعات التربوية مع المعلمين ويقدم المقترحات المناسبة للتطوير.

٤- يرفد المكتبة التربوية ببحث حول عقد الموجه التربوي للاجتماعات التربوية للمعلمين بما يساعدهم على تحقيق نموهم المهني.

ثالثاً: أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى:

١ - دراسة واقع الاجتماعات التربوية التي يعقدها الموجه التربوي مع المعلمين بوصفها أسلوباً من أساليب التوجيه التربوي من حيث:

أ - دراسة محتوى الاجتماعات التربوية التي يعقدها الموجهون التربويون مع المعلمين وبيان مدى تحقيقها للنمو المهني.

ب - مدى التزام الموجه التربوي بتعليمات وزارة التربية النازمة لأسلوب عقد الاجتماعات التربوية.

ج - معرفة آراء الموجهين التربويين حول فاعلية الاجتماعات التربوية في تحقيق النمو المهني للمعلمين.

د - معرفة آراء المعلمين حول فاعلية الاجتماعات التربوية في تحقيق نموهم المهني.

٢ - بيان المعوقات التي تحول دون عقد اجتماعات تربوية فعالة.

٣ - تقديم اقتراحات لتطوير الاجتماع التربوي.

رابعاً: أسئلة البحث:

يسعى البحث للإجابة عن الأسئلة الآتية:

١ - ما واقع الاجتماعات التربوية التي يعقدها الموجه التربوي مع المعلمين؟



أ - ما محتوى الاجتماعات التربوية التي يعقدها الموجه التربوي مع المعلمين تحقيقاً لنموهم المهني؟

ب - ما درجة توافق محتوى الاجتماعات التربوية التي يعقدها الموجه التربوي مع المعلمين مع تعليمات وزارة التربية في هذا المجال؟

ج - ما آراء الموجهين التربويين حول فاعلية الاجتماعات التربوية في تحقيق النمو المهني للمعلمين؟

د - هل تختلف آراء الموجهين التربويين حول فاعلية الاجتماعات التربوية في تحقيق النمو المهني للمعلمين بحسب الجنس، الخبرة، المؤهل العلمي والمؤهل التربوي؟

هـ - ما آراء المعلمين حول فاعلية الاجتماعات التربوية في تحقيق نموهم المهني؟

و - هل تختلف آراء المعلمين حول فاعلية الاجتماعات التربوية في تحقيق النمو المهني للمعلمين بحسب الجنس، الخبرة، المؤهل العلمي والمؤهل التربوي؟

ي - هل هناك اختلاف بين آراء المعلمين وآراء الموجهين التربويين حول فاعلية الاجتماعات التربوية في تحقيق النمو المهني للمعلمين؟

٢ - ما المعوقات التي تحول دون عقد اجتماعات تربوية فعالة، من وجهة نظر الموجهين التربويين والموجهات التربويات، والمعلمين؟

٣ - ما المقترحات اللازمة لتطوير أسلوب عقد الاجتماعات التربوية، من وجهة نظر الموجهين التربويين والموجهات التربويات؟

خامساً: فرضيات البحث:

يسعى البحث إلى اختبار صحة الفرضيات الصفرية التالية:

١ - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(a=0,05)$ بين متوسطات آراء الموجهين التربويين حول فاعلية الاجتماعات التربوية التي يعقدونها مع معلمهم لتنميتهم مهنيًا.

أ - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(a=0,05)$ بين متوسطات آراء الموجهين التربويين حول فاعلية الاجتماعات التربوية التي يعقدونها مع المعلمين في نمو المعلمين مهنيًا، يمكن أن تعزى إلى متغير الخبرة في التوجيه التربوي.

ب - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(a=0,05)$ بين متوسطات آراء الموجهين التربويين حول فاعلية الاجتماعات التربوية التي يعقدونها مع المعلمين في نمو المعلمين مهنيًا، يمكن أن تعزى إلى متغير المؤهل العلمي.

ج - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(a=0,05)$ بين متوسطات آراء الموجهين التربويين حول فاعلية الاجتماعات التربوية التي يعقدونها مع المعلمين في نمو المعلمين مهنيًا، يمكن أن تعزى إلى متغير المؤهل التربوي.



د - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($a=0,05$) بين متوسطات آراء الموجهين التربويين حول فاعلية الاجتماعات التربوية التي يعقدونها مع المعلمين في نمو المعلمين مهنيًا، يمكن أن تعزى إلى متغير الجنس.

هـ - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($a=0,05$) بين متوسطات آراء الموجهين التربويين في مديريات التربية في محافظة دمشق ومتوسطات آراء الموجهين التربويين في مديرية التربية في محافظة اللاذقية حول فاعلية الاجتماعات التربوية في النمو المهني للمعلمين، يمكن أن تعزى إلى متغير المحافظة.

٢ - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($a=0,05$) بين متوسطات آراء المعلمين حول فاعلية الاجتماعات التربوية في النمو المهني للمعلمين.

أ - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($a=0,05$) بين متوسطات آراء المعلمين حول فاعلية الاجتماعات التربوية في النمو المهني للمعلمين، يمكن أن تعزى إلى متغير الخبرة في التعليم.

ب - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($a=0,05$) بين متوسطات آراء المعلمين حول فاعلية الاجتماعات التربوية في النمو المهني للمعلمين، يمكن أن تعزى إلى متغير المؤهل العلمي.

ج - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($a=0,05$) بين متوسطات آراء المعلمين حول فاعلية الاجتماعات التربوية في النمو المهني للمعلمين، يمكن أن تعزى إلى متغير المؤهل التربوي.

د - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($a=0,05$) بين متوسطات آراء المعلمين حول فاعلية الاجتماعات التربوية في النمو المهني للمعلمين، يمكن أن تعزى إلى متغير الجنس.

هـ - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($a=0,05$) بين متوسطات آراء المعلمين في محافظة دمشق وآراء المعلمين في محافظة اللاذقية حول فاعلية الاجتماعات التربوية في النمو المهني للمعلمين، يمكن أن تعزى إلى متغير المحافظة.

٣ - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($a=0,05$) بين متوسطات آراء الموجهين التربويين ومتوسطات آراء المعلمين حول فاعلية الاجتماعات التربوية في النمو المهني للمعلمين.

سادساً: منهج البحث وإجراءاته:

اعتمدت الباحثة في معالجتها لموضوع البحث الحالي على المنهج الوصفي التحليلي وفق الخطوات الآتية:

- ١ - القيام بدراسة نظرية لواقع الاجتماعات التربوية التي يعقدها الموجهون التربويون مع المعلمين ودورها في تحقيق نمو المعلمين مهنيًا، ودراسة القرارات والتعليمات الصادرة عن وزارة التربية ومديرياتها فيما يتعلق بالاجتماعات التربوية.
- ٢ - بناء استبانة لاستطلاع آراء الموجهين التربويين حول درجة فاعلية الاجتماعات التربوية التي يعقدها الموجهون التربويون في تحقيق النمو المهني للمعلمين.
- ٣ - بناء استبانة لاستطلاع آراء معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي حول درجة فاعلية الاجتماعات التربوية التي يعقدها الموجهون التربويون في تحقيق النمو المهني للمعلمين.
- ٤ - إجراء مقابلات مع عينة من الموجهين التربويين والموجهات التربويات حول عقد الاجتماعات التربوية وأساليب تطويرها.
- ٥ - تحليل النتائج ومناقشتها.
- ٦ - تحديد المعوقات التي تتعلق بالاجتماعات التربوية ومتابعتها.
- ٧ - تقديم الاقتراحات المناسبة لتطوير أسلوب عقد الاجتماعات التربوية.

سابعاً: مجتمع البحث وعينته:

مجتمع البحث:

تكوّن المجتمع الأصلي للبحث من جميع الموجهين التربويين العاملين في مديرتي التربية في محافظتي دمشق واللاذقية والبالغ عددهم:

في مديرية التربية في محافظة دمشق (٤٥) موجهاً تربوياً وموجهة تربوية.

في مديرية التربية في محافظة اللاذقية (٦٨) موجهاً تربوياً وموجهة تربوية.

وكذلك من جميع معلمي ومعلمات الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مديرتي التربية في محافظتي دمشق واللاذقية والبالغ عددهم:

في مديرية التربية في محافظة دمشق (٢٩٦٩) معلماً ومعلمة.

في مديرية التربية في محافظة اللاذقية (٧٣٣٧) معلماً ومعلمة.

عينة البحث:

تكوّنت عينة البحث من:

- أ - جميع الموجهين التربويين العاملين في مديرتي التربية في محافظتي دمشق واللاذقية وهم المجتمع الأصلي للبحث بسبب محدودية عددهم.
- ب - عينة المعلمين: تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من معلمي ومعلمات الحلقة الأولى من مرحلة التعليم الأساسي ونسبة ٥٪ من المجتمع الأصلي.

وبذلك يكون عدد أفراد العينة من المعلمين في مديرية التربية في محافظة دمشق (١٤٨) معلماً ومعلمةً.

وفي مديرية التربية في محافظة اللاذقية (٣٦٦) معلماً ومعلمةً.

ثامناً: حدود البحث:

١ - الحدود المكانية:

اقتصر البحث في دراسة درجة فاعلية الاجتماعات التربوية التي يعقدها الموجهون التربويون مع المعلمين في تحقيق النمو المهني، على الموجهين التربويين العاملين في مديرتي التربية في محافظتي دمشق واللاذقية، نظراً لشمول المحافظتين لعدد كبير من المدارس وبالتالي كثرة معلّمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي وتنوع المشكلات التي يعانون منها.

٢ - الحدود الزمانية:

تم تطبيق البحث في العام الدراسي / ٢٠١٠ - ٢٠١١ /.

٣ - الحدود البشرية:

اقتصر البحث في دراسة درجة فاعلية الاجتماعات التربوية في تحقيق النمو المهني للمعلمين على:

أ - آراء الموجهين التربويين، في مديرتي التربية في محافظتي دمشق واللاذقية.

ب - آراء عينة من معلمي ومعلمات الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، في مديرتي التربية في محافظتي دمشق واللاذقية.

تاسعاً: أدوات البحث:

استخدمت الباحثة الأدوات الآتية:

١ - استبانتين:

الأولى: خاصة باستطلاع آراء الموجهين التربويين والموجهات التربويات حول درجة فاعلية الاجتماعات التربوية التي يعقدونها للمعلمين في تحقيق النمو المهني للمعلمين.

الثانية: خاصة باستطلاع آراء معلمي ومعلمات الحلقة الأولى من مرحلة التعليم الأساسي حول درجة فاعلية الاجتماعات التربوية التي يعقدونها الموجهون التربويون لهم في تحقيق نموهم المهني.

٢ - بطاقة مقابلة للموجهين التربويين والموجهات التربويات: بهدف الوقوف على آرائهم حول عقد الاجتماعات التربوية للمعلمين وأساليب تطويرها.

عاشراً: متغيرات البحث:

المتغيرات المستقلة هي:

الخبرة، المؤهل العلمي، والمؤهل التربوي، والجنس، والوظيفة/موجه، معلم، والمحافظه.

المتغير التابع هو:

درجة فاعلية الاجتماعات التربوية في تحقيق النمو المهني للمعلمين.

حادي عشر: مصطلحات البحث وتعريفاته الإجرائية:

١ - التوجيه التربوي:

عملية منظمة ونشاط موجه تقوم به الهيئات المختصة، وهو عملية ديمقراطية تعاونية ومستمرة، وعلاقة إنسانية علمية، وعملية مرنة بين الموجه التربوي والمعلمين بغرض تحسين العملية التعليمية التعلمية وتقديم المساعدة والعون للمعلمين لتحسين أدائهم وبذل الجهود لتحسين تعلم تلاميذهم وحل المشكلات التي تواجههم (سنقر، ٢٠٠٧، ٣٧).

ويعرف التوجيه التربوي بأنه خدمة تقدم للمعلمين تؤدي إلى تحسين التعلم والتعليم والمنهاج، وتتألف من أفعال ايجابية وديناميكية وديمقراطية مصممة لتحسين التعليم من خلال النمو المستمر لكل من التلميذ والمعلم والموجه والمدير والأهل وأي شخص آخر له صلة بالعملية التعليمية (Neagley & Evans, 1980, 20).

وتعرفه الباحثة على أنه: عملية قيادية تربوية ديمقراطية تعاونية وعلاقة إنسانية بين الموجهين التربويين والمعلمين في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي تسهم في تحقيق النمو المهني للمعلمين.

٢ - الموجه التربوي:

هو الشخص المخوّل بتوجيه عمل المعلمين وإرشادهم، وإثارة دافعيتهم نحو النمو المهني المستمر والأخذ بيدهم في كل ما يحتاجونه لتطوير العملية التربوية وتجديدها، وما يتعلق منها بالمنهاج وطرائق التدريس وتوظيف المواد الدراسية كلها لصالح المتعلم والبيئة التي يعيش فيها. (سنقر، ٢٠٠٧، ٣٩، ٤٠).

ويعرف أيضاً على أنه: خبير فني يقوم بالتوجيه التربوي والتوجيه الفني لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي، وظيفته الرئيسية مساعدة المعلمين على النمو المهني وحل المشكلات التعليمية التي تواجههم، فضلاً عن تقديم الخدمات الفنية لهم وتوجيه العملية التربوية الوجهة الصحيحة (العبد اللطيف، ١٩٩٦، ١٤).

وتعرف الباحثة الموجه التربوي على أنه: الشخص الذي يعين من قبل وزارة التربية ومديرياتها للإشراف على معلمي الحلقة الأولى في مرحلة التعليم الأساسي، لتوجيههم ولتحقيق نموهم المهني ولتحسين العملية التربوية في جوانبها كافة.

٣ - المعلم:

هو الذي يقوم بتعليم المواد كافة في الحلقة الأولى من مرحلة التعليم الأساسي، ويقوم بالتعليم في هذه المرحلة المعلمون الحاصلون على مؤهل علمي أو تربوي. (النظام الداخلي لمدارس التعليم الأساسي، ٢٠٠٤، ٢٢)

ويعرّف أيضاً على أنّه أساس العملية التربوية، والركيزة المتينة التي تستند إليها المدرسة ودوره في إيصال المعرفة وتربية الجيل (جرجس، ٢٠٠٥، ٥٠٠).

وتعرف الباحثة المعلم على أنّه: الشخص الذي يقوم بعملية التعليم الصفّي في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.

٤ - النمو المهني:

هو التطوير الوظيفي للمعلمين، وهو عملية منظمة مدروسة لبناء المهارات التربوية اللازمة لأداء دورهم في تعليم تلاميذهم على أفضل شكل ممكن وبالتالي بناء شخصية التلميذ من جوانبها كافة (حمدان، ١٩٨٩، ٦-٧).

وتعرّف الباحثة النمو المهني على أنّه: مدى التغير الحاصل في خبرات ومعارف وقدرات معلّمي مديرتي دمشق واللاذقية في مرحلة التعليم الأساسي، نتيجة الاجتماعات التربوية التي يعقدها الموجهون التربويون معهم.

٥ - الاجتماعات التربوية:

الاجتماعات التي يعقدها الموجه التربوي للمعلمين لتشخيص بعض الصعوبات التي تواجههم، وطرح الحلول المناسبة لها، ودعوة المعلمين إلى النمو والتقدّم. (الخطيب، ٢٠٠٣، ٢١٤).

وتعرّف الباحثة الاجتماعات التربوية على أنّها: لقاءات تربوية يعقدها الموجهون التربويون مع معلّمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مديرتي التربية في محافظتي دمشق واللاذقية لتحقيق التقدّم والنمو لهم مهنيّاً.

الفصل الثالث: المجتمعات التربوية

تمهيد:

أولاً: مفهوم المجتمعات التربوية.

ثانياً: أهمية المجتمعات التربوية.

ثالثاً: أهداف المجتمعات التربوية.

رابعاً: أنواع المجتمعات التربوية.

خامساً: شروط عقد المجتمعات التربوية.

سادساً: مراحل المجتمعات التربوية.

سابعاً: أسباب فشل المجتمعات التربوية.

تمهيد:

في ظل مفهوم التوجيه التربوي الشامل يطبق الموجه التربوي مجموعة من الأساليب التوجيهية تجاه المعلمين، وفق أهداف محددة وخطة مرسومة من أجل تحسين وتطوير ممارساتهم وزيادة نموهم المهني، بالتعاون مع جميع عناصر العملية التعليمية منذ بداية العام الدراسي، وذلك للوصول إلى تحقيق هدف التوجيه في تحسين العملية التعليمية التعلمية ونمو المعلمين مهنيًا. ونظرًا لكثرة الأساليب التوجيهية وتنوعها كالندوات والزيارات واللجان والورش التعليمية وغيرها، فإنّ البحث الحالي اقتصر على توضيح أسلوب الاجتماعات التربوية وفعاليتها في النمو المهني للمعلمين، فهي تكتسب في الوقت الحاضر أهمية في جميع المؤسسات لما لها من دور مهم ومؤثر في تقدّم المؤسسة التربوية ونجاحها، وذلك لإقامة علاقات إنسانية وبناء جسور من الثقة والاحترام والتعاون بين الموجهين التربويين والمعلمين مما يؤدي إلى تولّد اتجاهات إيجابية لدى المعلمين نحو التوجيه التربوي والموجهين التربويين والاجتماعات التربوية لتحقيق نموهم المهني.

أولاً: مفهوم الاجتماعات التربوية :

الاجتماعات التربوية هي الاجتماعات التي يخصصها الموجه التربوي ليجتمع مع المعلمين الذين يشرف عليهم لدراسة العمل الذي يقومون به ويساعدهم على تحقيق الأهداف التي يعملون من أجلها (البدرى ، ٢٠٠١ ، ٣٥).

والاجتماعات التربوية: أسلوب توجيهي يهدف إلى تحسين العملية التربوية، وتبادل الخبرات، وتوفير المساندة والطمأنينة وتنمية التعاون (شطناوي، ٢٠٠٢، ٩٢). عن طريق إشارة قابلية المعلمين للنمو المهني، والاستعداد لمناقشة قضايا تربوية محددة تهم المعلمين في الميدان التربوي. إذ ينطلق الموجه التربوي عند توظيفه لهذا الأسلوب التوجيهي من إيمانه بأهمية العمل الجماعي وتقديره للمسؤولية المشتركة في تحقيق الأهداف ولأهمية الوقت الذي يتوافر لديه عند اعتماده لهذا الأسلوب (طافش ، ٢٠٠٤، ١٢٨).

فقد تعددت تعريفات الاجتماعات التربوية: سواء أكانت الثنائية منها أم العامة (الجماعية)، وقبل التطرق للاجتماعات التربوية العامة (الجماعية) لابدّ من تعريف الاجتماعات التربوية الثنائية، بأنّها وسيلة توجيهية من وسائل تحسين أداء المعلمين ورفع كفاءتهم المهنية، وتطلق على المشاورات والمناقشات التي تدور عادة، بين الموجه التربوي والمعلم حول قضايا تربوية وتعليمية عرضية أو مخطط لها، أو حول مشكلات تعليمية، وتتم بمبادرة من الموجه التربوي أو بناء على استدعاء من مدير المدرسة أو أحد المعلمين، وقد تكون قبل الزيارة أو بعدها أو امتداداً لمناقشة سابقة (طافش ، ٢٠٠٤، ١٢٣) و (شطناوي ، ٢٠٠٢، ٩٠).

ولا يشترط أن تتم الاجتماعات التربوية بين الموجه التربوي والمعلم فقط وإنما يمكن أن تكون بين أي شخصين لهما اهتمام متساوٍ في تحسين الموقف الصفّي. إذ إنّ آراء كلّ منهما وأفكاره وحقائقه ضرورية لتكملة الصورة عن الموقف التعليمي (الطعاني، ٢٠٠٥، ٧١).

وتكون أيضاً على شكل مقابلات تتم وجهاً لوجه بين الموجه التربوي والمعلم لإمداد المعلم بالمستحدثات التربوية أو التوجيهية حول أمر ما (الحري، ٢٠٠٦، ٢٨).

وتعدّ هذه الاجتماعات التربوية من أكثر الأساليب لمعاونة المعلمين، ورفع معنوياتهم، وأكثرها فاعلية لتحسين التدريس، وتتم مثل هذه الاجتماعات في أي مناسبة ولا يشترط أن يسبقها زيارة صفية (خالد، ٢٠٠٦، ١٢٩).

فهو أسلوب محبوب لدى المعلمين لأنّه يقرب الهوة بينهم وبين الموجه التربوي، ويدعو للتفاهم والتعاون ويعزز جانب العلاقات الإنسانية.

وفيما يتعلق بالاجتماعات التربوية العامة (الجماعية): فتتبع أهميتها من كونها ظاهرة ديمقراطية تقوم على لقاء الموجه التربوي بزملائه المعلمين يتناقشون فيما بينهم بشؤون التعليم في مكان وزمان محددين من أجل تحقيق أهداف تربوية مرسومة (سنقر، ٢٠٠٨، ١٣٦).

فضلاً عن أنّها من أهم أساليب الاتصال في المؤسسة التربوية، لذلك كان لزاماً على المؤسسات التربوية أن تضع إجراءات سليمة لاجتماعاتها، بحيث تكون سلطة اتخاذ القرارات لمجموعة من الأفراد وليس لفرد واحد بما يكفل مساهمة كل مشارك من المشاركين في اتخاذ القرار وإبداء رأيه بحرية (زيدان، ١٩٩٧، ٧)، حتى يصبح شريكاً في هذه العملية، ومن خلالها أيضاً يمارس الموجه التربوي فن الحصول على أفضل النتائج من جهود الآخرين وذلك بالتخطيط الجيد للاجتماع (رستم، ٢٠٠٠، ١). ويُشخص بعض الصعوبات التي تواجه المعلمين، وطرح الحلول المناسبة لها، وحث المعلمين إلى النمو والتقدم، واضطلاهم على الخطة التوجيهية التي سينتجها، ويستحسن أن تكون الاجتماعات في كلّ فصل دراسي (الخطيب، ٢٠٠٣، ٢١٤).

فالاجتماعات التربوية الجماعية هي: لقاءات تربوية بين مجموعة من الأفراد ينتمون إلى جهة تنظيمية واحدة (معلمي مادة دراسية أو صف معين)، يجتمعون معاً لتبادل الأفكار والمعلومات الخاصة بموضوع معين واتخاذ القرارات اللازمة بشأنها (ماهر، ٢٠٠٠، ١٦٢).

وتقع أيضاً على عاتق الموجه التربوي مسؤولية تحديد الأهداف ومكان وزمان الاجتماع والمعلمين الذين يدعّون للاجتماع تبعاً لحاجتهم للاجتماع، وإعداد جدول لأعمال الاجتماع يوزع على المعلمين المعنيين قبل بدء الاجتماع بيوم واحد على الأقل ويناقش معهم بعض المسائل التي خطّت الاجتماع من أجلها، كرفع الكفاءات أو تطوير المنهج في مجال اختصاصهم، أو مناقشة طرق تدريسهم، أو طرق تقويمهم لتلاميذهم، أو أسباب الرسوب، أو تدني المستوى

التحصيلي لبعض التلاميذ، ويكتب عادة محضر في الاجتماع تبين فيه القرارات والمقترحات التي طرحت فيه (الحري، ٢٠٠٦، ٢٨).

توصلت الباحثة إلى أن الاجتماعات التربوية ثنائية كانت أم جماعية هي، أسلوب توجيهي يقوم على لقاء الموجه التربوي مع المعلمين بشكل مخطط له من قبل الموجه التربوي ويهدف إلى تحسين العملية التربوية التعليمية عن طريق إثارة قابلية المعلمين للنمو المهني من خلال الحوار وتبادل الرأي والأفكار بينهم. فضلاً عن أن الاجتماعات التربوية الجماعية أكثر توفيراً للوقت من الاجتماعات التربوية الثنائية كما أنها تساهم في تحقيق بعض القيم الأخرى منها تقدير المسؤولية المشتركة والإيمان بقيمة العمل الجماعي.

ثانياً: أهمية الاجتماعات التربوية:

إن الاجتماعات التربوية تعدّ من أساليب التوجيه الهامة سواء على مستوى الأفراد أو على مستوى الجماعة. فهي تحقق فوائد ونتائج إيجابية كثيرة في المجال التربوي العام وفي مجال النمو المهني لكل من الموجه التربوي والمعلم، إذ إنها توفر للمعلم شعور الانتماء وترفع من روحه المعنوية وتجعله أكثر حماساً للأهداف التي يشارك في تحديدها، وتوفر له خبرات غنية تساعد على التقدم في العمل وتحسين علاقاته الإنسانية، كما تكون عوناً لمعالجة العديد من المشكلات التربوية التي قد لا تتمكن أساليب التوجيه التربوي الأخرى من معالجتها. ومع أنها ليست العلاج الشافي لجميع المشكلات التربوية بل تبقى الأساليب المفضلة عند كثير من المعلمين لأنها تعكس المفهوم الديمقراطي في التعامل (البدي، ٢٠٠١، ٦٥).

وتلعب الاجتماعات التربوية دوراً هاماً في الإدارة المدرسية فهي من الوسائل الأساسية الضرورية للتوجيه التربوي التي لا يستغني عنها المدير أو الموجه التربوي وغيرهم في ممارستهم لأنشطتهم وواجباتهم، ويكون لهذه الاجتماعات أثرها الفعال إذا ما أحسن تنظيمها وتوجيهها بحيث تؤدي الغرض الحقيقي منها، وفيها تتاح الفرصة للتفكير التعاوني البناء وتناول الأفكار والآراء ووضع الخطط والبرامج (أسعد، ٢٠٠٥، ١٨٠).

وتكمن أهميتها في النقاط الآتية:

- ١ - رفع الروح المعنوية للمعلمين وإشعارهم بأهمية الدور الذي يمارسونه وأهمية المقترحات التي يقدمونها.
- ٢ - تشجيع المعلمين الجدد والخجولين أو من تنقصهم الثقة بالنفس، على المشاركة في النقاش وتحمل المسؤولية.
- ٣ - تكوين رأي مشترك بين جماعة المعلمين.
- ٤ - تدريب المعلمين على أسلوب إدارة الاجتماعات وإدارتهم لصفوفهم وتفاعلهم مع تلاميذهم.
- ٥ - تتيح للمعلمين فرصة ممارسة الديمقراطية والتعبير عن آرائهم بحرية.

٦- تنمية خبرات المعلمين من خلال الاستماع إلى الآراء الكثيرة حول المشكلة المطروحة للنقاش وتبادل الآراء والخبرات.

٧- تعريف الموجه التربوي بالفروق الفردية بين المعلمين ومدى امتلاك كل منهما للثقافة التربوية (سنقر، ٢٠٠٨، ١٣٧).

٨- تحقيق الفهم المشترك للأسس التربوية العامة لدى المعلمين.

٩- مساعدة المعلمين على تفهم حاجات المتعلمين ومشكلاتهم.

١٠- تشجيع المعلمين على النمو المهني وتكوين قاعدة أكاديمية وتربوية.

١١- تحفيز المعلمين على متابعة التطورات الحاصلة في الميدان التربوي. (سعود، ٢٠٠٧، ٢٧٣)

١٢- مساعدة المعلم على الانتماء لمهنته.

١٣- إتاحة الفرصة للموجه التربوي للتعبير عن شكره للجهود المبذولة، والمبادرات والأفكار المتميزة التي يقومون بها (عبد الهادي، ٢٠٠٢، ٨١).

١٤- اكتشاف المواهب والقدرات والكفايات والإمكانات الفكرية.

١٥- تكون وسيلة جيدة للمتابعة والتقييم.

١٦- التوصل إلى قرارات جماعية تتسم بالنضج والعمق والصدق والموضوعية بعكس القرارات الفردية التي تعتمد على قدرات شخصية وقد تتسم أحياناً بالتحيز والمصالح الشخصية (الترتوري، ٢٠٠٨)

ولما كان الاجتماع وسيطاً تفاعلياً مباشراً فإنّ الموضوعات التي يتناولها يفترض أن تكون على درجة كبيرة من الأهمية، إذ ليس من السهل تحقيق أغراضها وأهدافها من خلال مذكرة رسمية أو لقاء فردي سريع (أبو عابد، ١٩٩٩، ٤).

فأهميتها تكمن في أنها تساعد على تنمية العلاقات الإنسانية بين المعلمين والموجه التربوي، وبين المعلمين مع بعضهم البعض، وينعكس ذلك كله على المتعلمين في غرفة الصف بحيث يغلب عليه المناخ الديمقراطي.

ثالثاً: أهداف الاجتماعات التربوية :

والاجتماعات التربوية يجب أن تكون واضحة الأهداف وضوحاً تاماً في ذهن الموجه التربوي ومدير المدرسة والمعلمين ويجب أن يكونوا جميعاً مقتنعين بفاعلية هذه الاجتماعات وأهدافها. ومهما كان شكل الاجتماعات التربوية فلا بد أن تهدف إلى تحقيق ما يأتي:

١- إدراك مفهوم الاجتماعات التربوية وأهميتها وعملها وكيفية تشكيلها وتأثيرها في قرارات المؤسسة التربوية، والتعرّف على دورها في إنجاح سياسة الإدارات داخل المؤسسة وارتباط ذلك بكفاءة أداء الأفراد (زيدان، ١٩٩٧، ٧).

٢- الشعور بروح الجماعة والهوية التي ينتمي إليها المعلم المشارك، وتمازج الخبرات والآراء للخروج بالأنسب والمساهمة في الهدف الجماعي، ومدى مساهمة كل مشارك بنجاح المجموعة، وخلق التزام بقرارات الجماعة وأهدافها، وهي مناسبة هامة للالتقاء والعمل كمجموعة وإدراك دور الموجه التربوي القائد (المدهون، ١٩٩٦، ٢٢).

٣- تبصير المعلمين بأهمية العمل الجماعي وإدراك وحدة العمل والإحساس بالمسؤولية المشتركة (البديري، ٢٠٠١، ٣٦)، إذ إنَّ روح التنافس التي تسود بين المعلمين قد تزيّن للمعلم الاستقلالية في العمل لكي يبدو هو الأفضل، وأنه هو وحده الذي يدرك أسرار العمل وطرائقه، والمستحق للتميز لدى إدارة المدرسة والتوجيه التربوي، وأحياناً ينطوي المعلم على نفسه لأنه ضعيف في مادته ولا يريد أن يكتشف أحد مواضع ضعفه. وفي كثير من الأحيان يكتشف الموجه التربوي التباين الشديد الذي يصل أحياناً إلى درجة التناقض بين رؤية معلّمي الصف الواحد في التعامل مع المسألة الواحدة. ومن هنا تبرز أهمية العمل بروح الفريق الواحد (طافش، ٢٠٠٤، ١٢٩).

٤- رفع الروح المعنوية للمعلمين عن طريق إشعارهم بأهمية الدور الذي يمارسونه وأهمية المقترحات التي يقدمونها (صليو، ٢٠٠٥، ٨٩). والروح المعنوية تنتج من معرفة المعلم لنفسه وإمكاناته وفكرة الموجه التربوي وفكرة زملائه المعلمين عنه، وتنمو الروح المعنوية كذلك نتيجة فهم المعلم للمبادئ الأساسية للتربية ووظيفة المدرسة وبرنامج العمل فيها وإدراك الدور الذي ينتظر أن يقوم به في المساعدة على الوصول إلى هذا الفهم. وأي مجموعة لا تستطيع أن تؤدي العمل الموكّل إليها إلا إذا فهمت هذه المجموعة هذا العمل فهماً عميقاً وتبادل كل فرد فيها الاحترام مع غيره من أفراد المجموعة وأحس بشعور الزمالة والولاء والثقة والاطمئنان والأمن النفسي، وكل ذلك عامل أساسي لرفع الروح المعنوية لهؤلاء المعلمين. فإذا خطّط لهذه الاجتماعات التخطيط السليم وكانت أهدافها واضحة، تم الوصول إلى نتائج إيجابية وخرج الجميع من الاجتماع متحابين مؤمنين بقيمة ما يؤدونه من عمل تربوي (الدويك، ١٩٩٨، ١٦٤).

٥- بث الحماسة في نفوس المعلمين نحو عملهم: (سنقر، ٢٠٠٨، ١٤٢). أي أنه كلما أظهر أحد المعلمين مهارة أو تفوق في عمله يطلب منه أن يقدم تقريراً شاملاً عن هذا العمل أمام زملائه المعلمين بعد أن يستعد لهذا الأمر، وهذا يدفع بقية المعلمين لتقديم أعمال مماثلة ويزيد حماسهم في إظهار براعتهم وكفائتهم في الوصول إلى مثل ما شاهدوا أو إلى تجاوزه والتفوق عليه، فهذا عنوان نجاح المدرسة وتفوقها وهذا يدفع المعلم إلى مضاعفة جهده ونقل تفوقه إلى تلاميذه في صفوفه (نور الدين، ٢٠٠٢، ٨٥).

٦- تحديد الصعوبات والمشكلات: التي يعاني منها المعلمون ليتعاونوا على التخلص منها بتبادل الآراء والخبرات فالكل يدلي برأيه ويحاور ويناقش وفي كل اجتماع يشجع الموجه التربوي

المعلمين على تقديم مقترحاتهم وتخطيط الوسائل والطرق لتحقيق أهداف الاجتماع (الدويك, ١٩٩٨, ١٦٧).

ومن أهم المشكلات التي تواجه المعلمين: التعامل مع الطلاب ذوي الحاجات الخاصة, أو الذين يعانون من أعراض مرهقة حادة, وأولئك الذين يعانون من الضعف الدراسي الشديد. إضافة إلى نقص الكتب والوسائل المعينة, وتوزيع الحصص في الجدول المدرسي توزيعاً عادلاً, وغير ذلك (طافش, ٢٠٠٤, ١٢٩).

٧- تبني المبادئ التربوية: إنّ اجتماعات المعلمين خير وسيلة لتحقيق الاتفاق على معنى التربية والأهداف التي يجب تحقيقها, وكذلك إنّ هذه الاجتماعات تساعد في تحديد ما يجب أن يقوم به المعلمون تحديداً قابلاً للتطبيق, كلّ هذا يسهل على المعلم تبني ما توصل إليه المجتمعون من مبادئ تربوية في اجتماعاتهم (الدويك, ١٩٩٨, ١٦٤).

٨- تحسين طرائق التدريس والأخذ بالجديد وتطبيق النظريات: أحياناً يصل إلى ميدان التعليم تعليمات نظرية حول ممارسات وأفكار جديدة, فيختار المعلمون في كيفية تطبيقها والتعامل معها, فيعقد الموجه التربوي اجتماعاً للمعلمين, يدرس معهم هذه الأفكار, ويتبادلون الآراء في أفضل الطرق الكفيلة بوضعها موضع التنفيذ. (سنقر, ٢٠٠٨, ١٤٢), (طافش, ١٢٩, ٢٠٠٤).

٩- اكتشاف الحاجات وإشباعها: يستطيع الموجه التربوي من خلال اللقاءات الجماعية أن يكتشف حاجات المعلمين إلى الثقافة التربوية وغيرها من الحاجات, وتبرز هذه الحاجات عندما يدلي المعلمون بآرائهم في أثناء اللقاءات الجماعية. فيقوم الموجه التربوي بتغذية أفكارهم بما لديه من أفكار وتجارب متطورة مقنعة (طافش, ٢٠٠٤, ١٢٩, ١٣٠).

١٠- التنبؤ بالصعوبات: يعتمد الموجه التربوي في عقد الاجتماعات التربوية العامة مع المعلمين على خبرته الطويلة ودراساته وتجاربه وعلى المعلمين الناجحين ذوي الخبرة, ويمكنه أن يتنبأ بالصعوبات التي قد تعترض المعلمين وبخاصة الجدد منهم, أو الذين يتولون إدخال نشاط جديد للمدرسة, أو يقومون بمهام جديدة لأول مرة, فيكون للاجتماعات فائدتها في الشرح والتبسيط أمام المعلمين ومساعدتهم في وضع الخطط الكفيلة بالتغلب عليها, مما يشجع المعلمين على الإقبال في المستقبل على كلّ عمل توجيهي بنفوس واثقة مطمئنة راضية.

(الدويك, ١٩٩٨, ١٧٠, ١٧١).

وهناك مشكلات عامة تواجه المدرسة لا يدركها المعلمون, ومن الممكن أن تنكشف وتتضح لهم بصورة جيدة من خلال الاجتماعات التربوية التي تعقد لهم, سواء مع الموجهين التربويين أم مع مدير المدرسة, وهذا يتيح لهم الفرصة في مواجهتها والإسهام بصورة فعالة في اقتراح الحلول لها (الزهري, ١٩٨٥, ٧٠).

١١- القدوة في التدريس: يحرص الموجه التربوي في عقد الاجتماعات التربوية العامة مع المعلمين على بذل أقصى ما لديه من طاقة لتسير هذه الاجتماعات التربوية وفق أحدث الأساليب لأنه القدوة والمثل للمعلمين، فلا تكون الاجتماعات التربوية مرتجلة فيخرج المعلمون منها وهم يتساءلون عما قدّم لهم الموجه التربوي من خبرات وأساليب جديدة، ويظهرون ندمهم على وقت الاجتماع الذي ضاع سدى، ولهذا يكون تخطيط الموجه التربوي للاجتماعات التربوية العامة مع المعلمين دقيقاً ومحكماً لأنه يناقش جماعة أكثر نضجاً وأقدر على الحكم على ما يعرض عليهم، ويعهد للمعلمين القيام بأمور نابعة من حاجاتهم التي يشعرون بالرغبة في إشباعها، ثم يطرح بعض التجارب الريادية ويثيرها بالمناقشة والتحليل والتطبيق.

ويشجعهم على اتخاذ دور إيجابي في مناقشة المشكلات والمبادئ التربوية، وبالتالي يشجعهم أيضاً على المشاركة في التخطيط للاجتماعات وإدارتها، وتقبل المقترحات التي يقدمها إليهم لتحسين إجراءاتهم وأساليبهم في دروسهم وبعدهم تدريجياً عن الجمود ورفض الجديد في أساليب التدريس (الدويك، ١٩٩٨، ١٧٢).

١٢- توطيد علاقة المدرسة بالمجتمع: من المؤكد أن يكون للمدرسة دور بارز ومؤثر في حياة المجتمع، لذا يجب أن تضع هيئة التدريس فيها اختصاص المدرسة كما تعتبره وتعتقد به وتناقشه وتصوغه صياغة دقيقة وتدرس طريقة تنفيذها في برامج المدرسة وأنشطتها ومن هنا فإنّ الموجه التربوي قادر على قيادة مسيرة المعلمين للتأكد مما ينبغي تغييره أو تطويره في تنظيم المدرسة وإدارتها وفي الحياة الاجتماعية التي يحياها التلاميذ في المدرسة وفي المناهج وفي طرق التعليم والتعلم وكلّ ذلك يتم من خلال الاجتماعات التربوية للمعلمين.

(الدويك، ١٩٩٨، ١٦٥)، (سنقر، ٢٠٠٨، ١٤٢).

١٣- احترام القديم الذي يتناسب مع واقعنا: يعقد الموجه التربوي الاجتماعات التربوية العامة مع المعلمين لمناقشة الأفكار واختيار الجيد من القديم والحديث ويُبرز فيها كلّ ما يبدو حسناً في المدرسة من أعمال ناجحة، ويُدخل على نفوس المعلمين الارتياح ويدفعهم إلى العمل، وبالتالي اكتشاف القدرات الخاصة واستثمارها (سنقر، ٢٠٠٨، ١٤٢).

١٤- التقدير: يخرج الموجه التربوي من خلال الاجتماعات التربوية العامة التي يعقدها مع المعلمين بحصيلة جيدة. ويُبدي إعجابه وتقديره لمن أبدى مهارة وامتيازاً في عمله، ويكون هذا التقدير نابعاً من القلب دون أن يكون مصحوباً بأيّة إشارة إلى مناحي الضعف، ويؤجل ذلك للحديث فيه مع المعلم على إنفراد، وأفضل مكان لشكر المعلم على أعماله الممتازة أو تفوقه، هو اجتماعات المعلمين والموجهين التربويين جميعاً وحيث يتنافسون بروح طيبة ولاشك أنّ ذلك سيؤثر تأثيراً إيجابياً على كلّ معلم.

١٥- تفهم التلاميذ: لتكون الصورة شاملة في كل ما يتعلق بالتلاميذ، يعقد الموجه التربوي الاجتماعات التربوية العامة مع المعلمين ليتم تدارس أوضاع تلاميذهم، وتبادل المعلومات عنهم بصراحة وصدق للوقوف على أحوالهم، ولخدمتهم وتقديم أنسب الخبرات العلمية لكل منهم.

١٦- تحقيق النمو المهني: إن التوجيه التربوي يهدف أول ما يهدف إلى النمو المهني، والمعلم الذي لا ينمو في مهنته ويطورها يعطي فكرة سيئة عن التدريس، بينما المعلم الذي ينمو في مهنته ويتحسس المشكلات التي تعترضه ويحاول دراستها والتغلب عليها ويجرب أساليب جديدة يُعدّ قدوة صالحة لغيره، واجتماعات المعلمين وسيلة ممتازة لتحقيق النمو المهني للمعلمين إذا خُطّطت تخطيطاً سليماً محكماً (الدويك، ١٩٩٨، ١٦٧، ١٦٨، ١٦٩، ١٧٠).

وبذلك يكون هدف الموجه التربوي الأسمى هو: مساعدة المعلمين على النمو المهني لكي تنمو كفاياتهم، وتزداد مقدرتهم على تنمية أنفسهم بأنفسهم وبذلك تتطور أعمالهم نحو الأحسن والأجود مما يجعلهم متفهمين لدورهم وواعين لمسؤولياتهم، وهذا التفهم والوعي يزيل بدوره عن الموجه التربوي عبئاً ثقيلاً.

رابعاً: أنواع الاجتماعات التربوية:

"هناك العديد من التصنيفات التي نظرت إلى الاجتماعات من زاوية محددة ووفقاً لطبيعة معينة، وفي زمن محدد فالاجتماعات التربوية تتنوع بتنوع معايير تصنيفها" (الحمادي، ١٩٩٩، ٣٠).

فيمكن تصنيف الاجتماعات بحسب:

أ: الموضوعات المطروحة من السلطة التربوية والتي يريد الموجه التربوي اطلاع المعلمين عليها، وهي اجتماعات تهدف إلى تزويد المعلمين بالمعلومات اللازمة التي يرى أنّها لن تتوضح للمعلمين إلا إذا شرحها بنفسه، ويمكن تطبيق هذا النوع في حالة وجود مستجدات تربوية على مستوى المؤسسة التربوية، من تعليمات جديدة، ومناهج وكتب وطرائق وأساليب تقويم جديدة (الحوامدة، ٢٠٠٣، ٢٠٣).

واجتماعات تهدف إلى الحصول على مقترحات لتطوير العمل التربوي، مثل عمل كتيب أنشطة مصاحب لصف من الصفوف، ويتميز هذا النوع من الاجتماعات بتقديم أفكار عديدة من قبل المعلمين واختيار الأنسب منها، ويمكن استخدام بدائل أخرى، إلا أنّ عقد الاجتماعات التربوية يظل أسلوباً مفضلاً لما يتيح من إمكانية التعرّف على صور التفاعل الممكنة بين وجهات النظر المختلفة للمعلمين والموجهين التربويين (أبو شيخة، ١٩٩١، ١٩٦).

ب: الموضوعات المطروحة من قبل الموجه التربوي نتيجة ملاحظاته وهو يؤدي دوره التربوي: فقد يعقد الموجهون التربويون مع المعلمين اجتماعاً لمناقشة مشكلة طارئة، مثل (التوقف عن العمل في المدرسة بسبب انتشار جائحة مرضية)، أو لبحث أمر طارئ يتطلب تبادل الرأي أو اتخاذ قرار جماعي، وتهدف مثل هذه الاجتماعات إلى تنشيط العمل ودفعه باتجاه غايات محددة واستثارة اهتمام الأفراد بأهمية التعاون والتكامل للنجاح في انجاز المهمة الطارئة المطروحة (الخالدي، ٢٠٠٤، ١١).

وقد يعقد الموجه التربوي الاجتماعات التربوية العامة لعلاج مشكلات تربوية تعاني منها العملية التربوية والتوصل إلى حلول واقعية وقابلة للتطبيق: كالضعف القرائي والكتابي، ومهارة التعامل مع الخرائط أو انتشار سلوكيات معينة غير مرغوبة أو صعوبة تطبيق مقرر معين أو وجود خلل في طريقة تدريس مادة ما كالرياضيات مثلاً، وغير ذلك (الحوامدة، ٢٠٠٣، ٢٠٣).

وقد يلجأ المدير وهو الموجه المقيم في المدرسة إلى تنظيم الاجتماعات بهدف جمع المعلومات المتوافرة لدى المعلمين حول حل مشكلة معينة تواجهه في مدرسته، وبخاصة عندما لا يكون متيقناً من أسباب المشكلة والوقوف على أسبابها أو على اقتراحات لإيجاد حلول تساعد على حل المشكلة، ولكي ينجح في بلوغ ما يصبو إليه ينبغي أن يكون قادراً على تحديد المشكلة وعرضها بصورة واضحة ومن ثم طرح الأسئلة المحددة التي تيسر الحصول على المعلومات أو المقترحات التي يريد، كما يتطلب ذلك توفير مناخ إيجابي مريح يساعد على التفكير وحرية إبداء الرأي (بلقيس، ١٩٨٩، ١٢).

وقد يقوم الموجه التربوي من خلال الاجتماع بإعادة المشكلة المطلوب اتخاذ قرار بشأنها حيث يطلب من المعلمين المشاركين إبداء آرائهم وتقديم حلولهم للمشكلة ليختار منها الحل الأفضل كأيجاد الحل المناسب للخلافات القائمة بين المعلمين ومدير المدرسة مثلاً.

وقد يهدف الاجتماع إلى تكوين الاتجاهات الصحيحة: من خلال الوقوف على قدرات المعلمين ومستوياتهم والتميزين منهم، وإطلاعهم على نتائج بعض الأبحاث التربوية التي تتعلق بعملهم وإكسابهم قناعات معينة سواء كانت متعلقة بالانتماء للمهنة أم قبول التغيير والتطوير والإيمان بمبادئ معينة، وهذا يعتمد على قدرة الموجه التربوي على الإقناع والتأثير المباشر على المعلمين. وقد يعقد الموجه التربوي اجتماعاً بهدف المتابعة والمراقبة: والوقوف على ما تم إنجازه في العمل حسب الخطة المرسومة ومعرفة أسباب عدم الإنجاز ومساءلة المقصر ومحاسبته في حالة تبين إهماله وتقصيره. أي إن هذا النوع يهدف إلى المتابعة المستمرة للواجبات الوظيفية (الحوامدة، ٢٠٠٣، ٢٠٣).

ج: الموضوعات المطروحة من قبل مدير المدرسة والمعلمين والتي يطلبون حلاً لها:

حيث يطلع مدير المدرسة الموجه التربوي على المشكلات التربوية التي يعاني منها المعلمون من أجل ما يأتي:

اتخاذ القرار المناسب: وتكون سلطة اتخاذ القرار في مثل هذا النوع من الاجتماعات متاحة لجميع المشاركين، ويكون لكل مشارك حق في التصويت على القرار المتخذ، وقد تنحصر مهمة الموجه التربوي (رئيس الاجتماع) في مثل هذا النوع من الاجتماعات في توجيه مجريات الأمور والتفاعلات بين المشاركين ويكون له سلطة إبداء الرأي في القرار مثله مثل باقي المشاركين (ماهر، ٢٠٠٠، ١٧٥).

وقد يلجأ الموجه التربوي إلى تنظيم اجتماعات من هذا النوع عندما يحتاج إلى تأييد الجماعة لضمان التنفيذ والتطبيق الناجح والفعال للقرار أو القرارات المتخذة، ويختلف عدد المشاركين في هذا النمط من الاجتماعات باختلاف طبيعة المشكلة وعدد ذوي العلاقة والقرارات أو ذوي الخبرة ممن يشملهم القرار، ويتطلب دعمهم وتأييدهم لصنع القرار أو مشاركتهم في التنفيذ، وقد يطلب الموجه التربوي الموافقة على القرار بالإجماع أو الأغلبية المطلقة عن طريق التصويت (بليقيس، ١٩٨٩، ١٢).

خامساً: شروط الاجتماعات التربوية:

تُعَد الاجتماعات التربوية معلماً رئيساً من معالم أي مدرسة، وهي تشكل مع غيرها من الأساليب الأساس الذي يُنفَّذ من خلاله البرنامج التعليمي وتلعب دوراً مهماً في نجاح العملية التربوية، كما يفترض بها أن تساعد على تحديث وتطوير العمل التعليمي وحل المشكلات المدرسية، ولتحقيق ذلك كلّه لابدّ من توافر شروط كثيرة في الاجتماعات التربوية والتي يمكن إدراجها كالآتي:

- ١ - تحديد أهداف الاجتماع والموضوعات التي ستدرج فيه وتوضيحها للمعلمين المشاركين: (حيث يجب أن تكون هذه الأهداف واضحة ومحددة) (سنقر، ٢٠٠٨، ١٣٨).
- وأن تتم صياغتها قبل عقد الاجتماع، وأن تكون معروفة للجميع، وأن تتاح الفرصة لكل مشارك للإسهام فيها وأن تشير بوضوح إلى ما يجب أن يتحقق (أبو شيخه، ١٩٩١، ١٩٨).
- ٢ - توفير المواد المرجعية والأجهزة اللازمة للموضوع: وتهيئة الأجواء النفسية والاجتماعية والمادية الملائمة لعقدها، واختيار الوقت والمكان الملائمين للمشاركين وتبليغهم وذلك قبل أسبوع على الأقل (سنقر، ٢٠٠٨، ١٣٨)، كما ويجب على القائم بالإعداد للاجتماع التأكد من توافر كلّ هذه الأجواء قبل بداية الاجتماع بوقت كاف (ماهر، ٢٠٠٠، ١٦٦-١٦٨).
- ٣ - التخطيط التعاوني للاجتماع لضمان مشاركتهم الفعالة. إذ تكون القضايا المطروحة محور اهتمام كلّ أو معظم المشاركين، توطيد الموجه التربوي لعلاقته مع المعلم وتعزيز ثقته بنفسه.

(صليوو، ٢٠٠٥، ٨٧).

٤- توزيع جدول أعمال الاجتماع قبل وقت كاف حتى يتمكن المشاركون من التحضير للاجتماع وإثراء الموضوع المطروح (سنقر، ٢٠٠٨، ١٣٨).

٥- أن يكون لدى الموجه التربوي سجل تراكمي عن المعلم يتوفر فيه معلومات عن أحواله الشخصية أو المهنية أو الشخصية أو الاجتماعية لتساعده في اختيار الأسلوب المناسب.

٦- شعور المعلم أن لدى الموجه التربوي استعداداً صادقاً لتقديم المساعدة كلما شعر بحاجته إليها.

٧- احترام الموجه التربوي آراء المعلم حتى لو خالفت رأيه حتى يستطيع المعلم أن يعبر عن أفكاره بحرية (صليوو، ٢٠٠٥، ٨٨).

٨- إتقان الموجه التربوي فن الاتصال مع المشاركين والقدرة على توصيل أفكاره بشكل واضح (عطوي، ٢٠٠١، ٢٩٠).

٩- تسجيل وقائع الاجتماع: للاطلاع على ما جرى الاتفاق عليه للمتابعة والتقويم. (الطعاني، ٢٠٠٥، ٧٣)، والسعي ما أمكن أن تكون الوقائع المسجلة بالإجماع.

(سنقر، ٢٠٠٨، ١٣٩).

١٠- وجود رئيس للاجتماع: فإذا كان الاجتماع تقيمه مجموعة محددة من المعلمين يمكن تكليف أحدهم بقيادته، بينما يتولى الموجه التربوي قيادة الاجتماعات ذات الأعداد الكبيرة، ولكل من النوعين قيمته، فقيادة المعلم الاجتماع لزملائه تنمي لديه روح القيادة، وبالتالي فإن قيادة الموجه التربوي للاجتماع تعرف المعلمين بأسس القيادة الصحيحة للاجتماع وفي الحالتين يجب التأكيد أن التخطيط الفعال للاجتماعات التربوية يجب أن يقوم به المعلمون بإشراف الموجه التربوي (سنقر، ٢٠٠٨، ١٣٩).

أي لابد أن يعرف كل المشاركين من موجهين تربويين ومعلمين الأدوار التي يجب أن يقوم بها كل منهم وأثرها الواضح في زيادة فعالية الاجتماعات ونجاحها، ولكي يكون من يترأس الاجتماعات التربوية فعالاً وناجحاً لابد أن تتوافر فيه ناحيتين أولاً، قوة الشخصية وتتمثل في الصفات الشخصية والقدرات الذهنية والفنية، أما الثانية، فهي قوة المركز الوظيفي وتتمثل في القوة الممنوحة له من قبل السلطة العليا، إذ يقوم الرئيس بالنقيد بالمواعيد المحددة لبدء الاجتماع، وكيفية توزيعها، والأعمال التي يتوقع إنجازها خلال هذه الفترة، وتنظيم المناقشات بين المشاركين بطريقة علمية، أما فيما يتعلق بالمشاركين فيتحقق دورهم الفعال من خلال تنمية الشعور الإيجابي لديهم، وتقليل الشعور السلبي، وممارسة السلوكيات الإيجابية أثناء الاجتماع من خلال احترام آراء الآخرين، الالتزام بالمواعيد المحددة، ودراسة جدول الأعمال وأهداف الاجتماع والعمل على تحقيقها (سلامة، ١٩٨٩، ١١٣-١١٧).

١١ - متابعة ما تم إقراره في الاجتماعات اللاحقة، وتلخيص ما تم مناقشته من أفكار.
(سنقر، ٢٠٠٨، ١٣٩).

سادساً: مراحل الاجتماعات التربوية:

لكي تحقق الاجتماعات التربوية أهدافها التي عقدت من أجلها، فلا بد من العمل على إدارتها بطريقة فعالة، إذ إنّ عملية إدارة الاجتماعات التربوية تمر بعدة مراحل أساسية هي:

أ- المرحلة الأولى: مرحلة ما قبل الاجتماعات:

تسبق هذه المرحلة عقد الاجتماعات، ويجب الاهتمام فيها بعدة خطوات هامة هي:

١- تحديد الهدف من الاجتماعات:

إنّ الاجتماعات تستغرق وقتاً وجهداً كبيرين، ولكن مع ذلك يدعو البعض إلى عقد اجتماع لأنهم لم يفكروا في البدائل المناسبة التي يمكن أن تعطي النتائج ذاتها، أو لأنهم يرون أنّ جمع الأشخاص معاً يمكن أن يكون عنصر راحة نفسية وأسلوب معتاد في معالجة الأمور، وتحمل المسؤولية الجماعية (كينان، ١٩٩٦، ١٤).

لذا لا بدّ أن يفكر الموجه التربوي، في الهدف من عقد الاجتماع قبل عقده، وأن يسأل نفسه عن أنسب وسيلة لتحقيق الهدف المرجو منه. وأن يطلع الجميع عليه، وقد يشارك بعض المعلمين في تحديد أهداف الاجتماع.

٢- إعداد جدول أعمال الاجتماعات:

لجدول أعمال الاجتماعات دور كبير جداً في إنجاح الاجتماع، فهو الطريق الذي سيسير عليه الاجتماع، وهو الذي يحدّد معالم الاجتماع حتى لا يكون هناك خروج عن مسار الاجتماع من حيث الموضوع والزمن المحدد (الترتوري، ٢٠٠٨)، ويتبيّن أنّ نقاط جدول الأعمال المثالي هي: الهدف من الاجتماع، وتاريخه، ومدته، ومكان حدوثه، وأسماء المعلمين المشاركين فيه، وموضوعات المناقشة الروتينية، ومواضيع النقاش الصعبة أو القابلة للجدل، وأي أعمال أخرى تستجد، كما لا بدّ من ترتيب كلّ الموضوعات إن أمكن ذلك.

٣- اختيار المعلمين المشاركين في الاجتماعات:

يتوقف اختيار المعلمين المشاركين في الاجتماع وعددهم على الموضوع الذي يطرح في ضوء الهدف الموضوع.

ولا بدّ من أن تتوفر عدة شروط في المعلمين المزمع دعوتهم لحضور الاجتماعات أهمها:

أ- أن يكونوا ذوي صلة بالموضوعات المطروحة للنقاش في الاجتماعات.

ب- أن تتوفر لديهم الخبرة والإلمام بالموضوع.

ت- أن تتوفر لديهم الرغبة في المشاركة في الاجتماعات، فضلاً عن التحفيز للقيام بذلك.

ث- أن يكونوا قادرين على العمل الجماعي.

ج- ألا يكونوا ممن يفرض رأيه على الآخرين (السيد, وآخرون ١٩٩٧, ٢٠١٣).

٤- **تحديد وقت الاجتماع:** أيّ تحديد الوقت التقريبي الذي يستغرقه الاجتماع وأن يكون بمقدور المعلمين الالتزام به أثناء أوقات التدريس وخارجها في العطل وفي المساء, وأن يكون المشاركون في الاجتماع على علم بذلك مقدماً (الترتوري, ٢٠٠٨).

٥- **اختيار وتنظيم قاعة الاجتماعات:**

أيّ يجب تنظيم قاعة الاجتماعات, وتحضير جميع الأدوات والمعدات اللازمة للاجتماعات مسبقاً. إذ يحتاج المعلمون المجتمعون إلى مقاعد مريحة, ومكان هادئ ومتسع, وإضاءة وتهوية كافيتين, وأدوات مكتبية وآلات تصوير, وأجهزة تسجيل وغيرها, وكمبدأ عام يجب أن توفر للمجتمعين إمكانية رؤية بعضهم بعضاً عندما يتبادلون الحديث والنقاش (الحمادي, ١٩٩٩, ١٢١).

٦- **إعداد الدعوة للاجتماع وإرسالها:**

بعد أن يستقر الرأي على موعد الاجتماع ومكانه وأهدافه, ويتم تحديد أسماء المشاركين فيه, تعد بطاقة الدعوة للمعلمين, ويتم إرسالها قبل بدء الاجتماع بوقت كاف عن طريق البريد الإلكتروني أو عبر الهاتف وغيرها.

٧- **إعداد محضر الاجتماعات:**

لابد أن يُقدّم محضر أو ملخص, يسجل فيه كل ما دار من مناقشات وموضوعات وقرارات وتوزيع المهام التي أسفرت عن الاجتماع, ووقت إنجازه والمعلمين الذين يتم توزيع العمل عليهم (الترتوري, ٢٠٠٨).

المرحلة الثانية: مرحلة عقد الاجتماعات:

هي مرحلة تشمل الفعاليات كافة التي تتم خلال فترة عقد الاجتماع المحددة لبدء ونهاية الجلسة, ويتوقف نجاح إدارة الاجتماع في هذه المرحلة على مدى جودة الإعداد لها في المرحلة السابقة, كما يعتمد على مدى تفهم كل من الموجه التربوي والمعلمين للأدوار المطلوبة منهم وتنفيذها على الوجه المطلوب:

١- **افتتاح الاجتماعات:**

في الوقت المحدد مع مراعاة الترحيب بالمشاركين, وإتاحة الفرصة لهم للتعريف بأنفسهم وحصر الغائبين, والتذكير بهدف الاجتماع وأهميته, ومراجعة نتائج الجلسة السابقة, والتعريف بالمواضيع المحددة للمناقشة, والتأكيد على الالتزام بالوقت (الترتوري, ٢٠٠٨).

وفوق كل شيء آخر فإن أفراد المجموعة يجب أن يشعروا أنهم موضع ترحاب (البلبكي, ٢٠٠٤, ٣٨).

٢- **بدء أعمال الاجتماع:**

وذلك بتوجيه المعلمين للحضور في الوقت المحدد والتداول في جدول الأعمال، وإذا اقتضت الظروف بدء أعمال الاجتماع متأخراً فيجب الإشارة إلى ذلك في محاضر الجلسة، مع الإفصاح عن أسباب التأخير (كندريلي، ٢٠٠١، ٥٠).

وللموجه التربوي أو من يقود الاجتماع دوره الرئيس من حيث: مراجعة التعليمات والمعلومات والتجهيزات كافة اللازمة للاجتماعات التربوية قبل حضور المشاركين، وافتتاح الاجتماع والتذكير بجدول الأعمال، والتركيز على الأسئلة التي تثار في الاجتماعات التربوية، وتوجيه النقاش لتحقيق الهدف المطلوب إلى جانب الحرص على حفظ النظام، والالتزام بأداب الحديث وقواعد المناقشة وذلك باختيار الأسلوب الملائم للتفاعل مع المشاركين، ومن ثم بلورة النقاشات للحصول على إجماع على النتائج.

واختتام الاجتماع في الوقت المحدد (الترتوري، ٢٠٠٨). ولا بدّ من إعطاء الاجتماع الشكل الديمقراطي من حيث الإجراءات وأسلوب المناقشة، وتقسيم الوقت بين المتحدثين بشكل عادل وإعطاء الفرصة لأكثر عدد من المتحدثين (ماهر، ٢٠٠٠، ١٤٨).

وعدم الانتقال عن الموضوع المطروح للحوار حتى يُتخذ فيه القرار المناسب: فمن الأخطاء الشائعة عند كثير من الموجهين التربويين أنهم يتناولون موضوعاً معيناً بالنقاش، وقبل إنضاجه واتخاذ ما يلزم من قرار بشأنه فإنهم يتركونه ليتناولوا موضوعاً آخر ليناقشوه، وهكذا ينتقلون من موضوع إلى آخر دون اتخاذ قرارات بحقه، فتكون النتيجة أن تعلق كثير من الموضوعات ولا يبت فيها، كما يضيع الجهد والوقت، هذا فضلاً عن الشعور بالإحباط لعدم وجود إنجازات واضحة في الاجتماع ممثلة في قرارات أو توصيات أو اقتراحات (الحمادي، ١٩٩٩، ١٤١).

وللمعلمين المشاركين دور حيوي وإيجابي وفعال في الاجتماعات التربوية، ويتضح دورهم من خلال ما يأتي:

المشاركة بالرأي بطريقة هادفة وموضوعية، وفي تقييم الاجتماعات التربوية والالتزام بتنفيذ ما يصدر عن الاجتماع من قرارات، وللإجتماعات أدابها فعليهم عدم إفشاء أسرار الاجتماعات التربوية، والالتزام بأداب الحديث مع الآخرين أثناء النقاش أو الاستفسار. وعدم الدخول في نقاش أمور فرعية وفردية أو شخصية تستهلك الزمن المخصص للاجتماعات التربوية، وعدم مغادرة قاعة الاجتماعات أثناء الانعقاد إلا لأسباب ضرورية وبأذن من رئيس الجلسة، وقبل نهاية الاجتماع يفضل تذكير المعلمين بأهدافه وما تحقق فيه، وتلخيص أهم ما توصلوا إليه من نتائج وقرارات، وتوجيه الشكر لهم على مشاركتهم، وإبلاغهم بموعد الاجتماع القادم إن لزم الأمر (الترتوري، ٢٠٠٨).

ثالثاً: المرحلة الثالثة: مرحلة ما بعد انعقاد الاجتماع:

١- وهي المرحلة التي تلي انتهاء الجلسة، حيث يتم توثيق ما ورد في الاجتماع في محضر خاص يتضمن النقاط الآتية:

أ-عنوان يشير إلى موضوع الاجتماع وتاريخ ومكان انعقاده.

ب-قائمة بأسماء المعلمين المشاركين.

ت-اعتذارات المشاركين الذين لم يحضروا.

ث-اسم رئيس الاجتماع(الموجه التربوي أو من ينوب عنه).

ج-جدول الأعمال.

ح-ملخص عما تم القرار عليه في كل بند في جدول الأعمال.

خ-خلاصة توزيع المسؤوليات بالأسماء على الإجراءات التنفيذية.

د-تحديد نهاية الاجتماع وموعد الاجتماع التالي.

وبعد الانتهاء من إعداد المحضر للاجتماع وتؤكد الموجه التربوي من خلوه من الأخطاء فإنه يقوم وكافة الأعضاء الحاضرين بالتوقيع عليه ومن ثم توزيع نسخة منه على كل المعلمين المشاركين في الاجتماع. (العشيمين ١٩٩٧، ١٣١)، و(كينان ١٩٩٦، ٤٩)، و(السيد وآخرون ١٩٩٧، ٢١٨).

٢ - متابعة تطبيق القرارات:

فلا قيمة للاجتماعات إن لم تنفذ قراراتها، ولذا ينبغي على الموجه التربوي المنظم للاجتماعات التربوية أن يشرف على هذا الأمر ويتابعه، وذلك بإرسال محضر الاجتماع للمعلمين، ومتابعة تنفيذهم لما أقرروا فيه (الحمادي، ١٩٩٩، ١٧٨).
مما سبق يتبين أنه لا بد من الإعداد الجيد والتحضير المسبق للاجتماع وفقاً للبرامج والخطط الموضوعية، وبالتالي متابعة كل مرحلة من مراحل الاجتماع من قبل الموجه التربوي كرئيس له، وذلك لتحقيق الأهداف التي عقد الاجتماع من أجلها.

سابعاً: أسباب فشل الاجتماعات التربوية:

وبعد دراسة الشروط الضرورية واللازمة للاجتماعات التربوية، من المفيد بيان الأسباب التي تؤدي إلى فشل مثل هذه الاجتماعات التربوية وعدم تحقيقها، حيث يمكن إدراجها كما يأتي:

١-التخطيط السيء للاجتماعات والتحضير الضعيف:

فلا بد من التعريف بالغرض من الاجتماع، ليتمكن المعلمون من التحضير له، وعدم الاجتماع في جو مريح، لن يثير المشاركة الفعالة لهم، وازدحام مكان الاجتماع يؤثر في نوعية التواصل بينهم، فيتضح هنا أن الاجتماع ينقصه البناء، ويخلو من برمجة فعالة تتوفر في بداية الاجتماع وبشكل أفضل قبل بدء الاجتماع (سيباتي، ٢٠٠٤، ١٢٨)

٢- سوء صنع القرار:

يمكن أن تكون المجموعة كبيرة العدد بما لا يسمح بحصول إجماع على القرار، وقد تكون صغيرة العدد بما لا يسمح بإجراء ما يلزم، وهكذا ينفض الاجتماع دون اتفاق ودون عمل شيء، (نور الدين، ٢٠٠٢، ١٣١).

٣- ترفع الموجه التربوي عن سواه:

من حيث مكان الجلوس لإشعار المعلمين بأهميته والمسؤوليات الكثيرة التي يحمل عبئها (العجمي، ٢٠٠٠، ١٣٨). والتي قد تحول دون حضوره الاجتماع وتكليف بديل عنه مما يضعف من فعالية الاجتماع وجدواه، لأنَّ البديل غير مؤهل لذلك، ولا يفهم ما يجب عليه فهمه ولا يكون قادراً على التأثير في الاجتماع بالطريقة المطلوبة.

توصلت الباحثة: على أنه يمكن تلافي الفشل وإنجاح الاجتماعات التربوية من خلال وضع الخطط والأهداف والبرامج اللازمة، ووضع جدول أعمال، وأن يكون الموجهون التربويون المنظمين للاجتماع قدوة للحضور في تطبيق الأنظمة والقوانين، وأن يعملوا على تقديم الأفكار والوصول إلى قرارات سليمة وتقديم كل ما لديهم لإخراج الاجتماعات التربوية في صورتها المشرقة وتنمية المعلمين المشاركين فيها، وبذلك تصبح الاجتماعات التربوية ذات جدوى وتحقق الأهداف التي وجدت من أجلها والإسهام في تنمية المعلمين المشاركين فيها.

الفصل الثاني: النمو المهني للمعلمين

تمهيد:

- أولاً: مفهوم النمو المهني للمعلمين.
- ثانياً: أهمية النمو المهني للمعلمين.
- ثالثاً: أهداف النمو المهني للمعلمين.
- رابعاً: أنواع برامج النمو المهني للمعلمين.
- خامساً: معوقات النمو المهني للمعلمين.
- سادساً: مجالات النمو المهني للمعلمين.
- سابعاً: مقومات النمو المهني للمعلمين.
- ثامناً: خبرات وتجارب في تحقيق النمو المهني للمعلمين.
- تاسعاً: دور الاجتماعات التربوية في تحقيق النمو المهني للمعلمين.

تمهيد:

لم تعد قضية تنمية المعلم مهنيًا قضية ثانوية، ولكنها قضية مصيرية تملئها تطورات الحياة، خاصة ونحن نعيش في عصر التحديات والتحويلات الهامة وذلك من أجل الارتقاء بمهنة التعليم ونوعية المعلمين، وتطويرهم وتنميتهم مهنيًا وذلك بتحديد حاجاتهم ومتطلباتهم الأساسية، ويستطيع الموجه التربوي رفع كفاية المعلمين مهنيًا من خلال استخدامه وسائل متعددة منها الاجتماعات التربوية، النشرات التربوية، والندوات، وذلك بقصد تزويدهم بالمعلومات اللازمة لزيادة ثقافتهم المهنية المتصلة بتطوير قابلياتهم المختلفة والمتصلة بعملهم التربوي والتعليمي، من خلال: دراسة وتحديد حاجاتهم المهنية، ووضع برنامج للنمو المهني في ضوء هذه الحاجات والإمكانات، وتوظيف أساليب وأدوات النمو المهني وإيجاد نظام للتقويم المستمر لعمل المعلمين ومتابعتهم فردياً وجماعياً (ربيع، ٢٠٠٦، ٢٣١).

أولاً: مفهوم النمو المهني للمعلمين:

يجد المنتبع لمفهوم النمو المهني في العديد من الكتب والمؤلفات ذات العلاقة، أن الباحثين والمهتمين في هذا المجال يقدمون تعريفات متنوعة ومتعددة إلا أنها تسير عموماً في اتجاه واحد. وقد قام كل من (الفونسو، وفيرث، ونيفيل) (alfonso, firth, neville, 1981) بتعريف النمو المهني للمعلمين على أنه:

أ - الجهد المنظم لتحسين أحوال التعليم ومصادره، وهو عملية شاملة تهدف إلى تمكين جميع المعلمين من المحافظة على مستوى عالٍ من أدائهم، وتهيئتهم لأدوار جديدة تقتضيها متطلبات التطوير والتجديد.

ب - والنمو المهني هو: زيادة فعالية عمل المعلمين عن طريق تحسين كفاياتهم الإنتاجية، ورفع مستوى أدائهم الوظيفي، وتنمية قدراتهم وإمكاناتهم وإنعاش معلوماتهم وتجديد خبراتهم لمواجهة المواقف التعليمية واستغلال كل ما حولهم لتحقيق الأهداف المرجوة. (alfonso, firth, neville, 1981, 35, 36).

ويؤكد (موراننت: morant) على أن النمو المهني للمعلم أوسع من التدريب بمعناه القريب، وهو يتعلق بالنمو الفني والأكاديمي والشخصي للمعلم من خلال تقديم سلسلة من الخبرات والنشاطات الدراسية التي يكون فيها التدريب بمعناه القريب مجرد جانب واحد فيها (morant, 1982, 8-6). ويعرف (أبو حسب الله) النمو المهني بأنه: كل البرامج المخططة التي تشمل الخبرات التربوية الحديثة وأحدث ما توصل إليه العلم من معلومات ومعارف بهدف رفع كفاية المعلم الإنتاجية وإعداده لمواجهة ما قد يحدث من تطورات معرفية وتقنية في المستقبل (أبو حسب الله، ٢٠٠٠، ١٦).

والنمو المهني: عملية مهمة للحصول على مستويات عالية من النتاج التعليمي للمعلمين أو المتعلمين، من خلال: تنمية وتجديد مهارات المعلمين المهنية لفهم المفاهيم الحديثة وتكوين اتجاهات وتعلم مهارات والمشاركة في الأبحاث والمناقشات.

وهو: استمرار تجديد التدريس، بحيث يظل ممتعاً طالما يستمر المعلمون في تعلم وتضمين أساليب تدريسية وتقانات جديدة.

والنمو المهني للمعلم هو: الفرص المناسبة للتعليم والتعلم والتطوير المهني الذاتي التي يحتاجها المعلمون لتطوير فهمهم عن مجالات تخصصهم وتدريسها وتعلمها، وما يجب أن يقوموا به ليساعدوا ويوجهوا كل الطلاب، وهو الفرص التي تتوفر لهم للاشتراك في الدراسة والبحث في تدريس تخصصهم. وهو عملية مستمرة مدى الحياة تساعد في تنمية معارفهم وأفكارهم ومعتقداتهم وفهمهم وقدراتهم، وتمتد من خبرات وبرامج الإعداد قبل الخدمة وحتى خبرات التعلم الذاتي والمستمر وبرامج التدريب في أثناء الخدمة إلى نهاية المستقبل المهني (قستي، ٢٠٠٨، ٣، ١١).

ويرى (كلاثورن)(glalthorn):

في النمو المهني أنّ المعلمين: خبراء جمعوا بين المعرفة الأكاديمية والتطبيق العملي، مما يؤهلهم لتطوير أنفسهم والمشاركة الفاعلة في حل ما يواجههم من مشكلات (glalthorn, 1997, 24).

كما يعرف بأنه: عملية منظمة مدروسة لبناء مهارات تربوية وإدارية وشخصية جديدة، تلزم المعلمين لقيامهم الفعّال بالمسؤوليات اليومية، أو ترميم ما يتوافر لديهم منها بتجديدها أو إنمائها، أو سد العجز فيها لتحقيق غرض أسمى، وهو تحسين فعالية المعلمين، وبالتالي زيادة التحصيل الكمي والنوعي للمعلمين (حمادة، ٢٠٠٧، ٩-١٠).

ويعرف النمو المهني بأنه: الأنشطة التي تساعد المعلمين على رفع كفاءاتهم وإيجاد حلول مرضية لمشكلات تعلمهم وإلى تحسين طرائق الأداء. وتسمح لهم بالحصول على المؤهلات المطلوبة، وتكتملها في إطار التعليم مدى الحياة (petracek, 1989, 9).

وفي ضوء التعريفات السابقة يتضح أنّ النمو المهني للمعلم هو: زيادة فاعلية عمل المعلمين، بمساعدتهم على تحسين كفاياتهم الإنتاجية ورفع مستوى أدائهم الوظيفي، وتنمية قدراتهم وإمكاناتهم وإثراء معلوماتهم وتجديد خبراتهم من خلال أساليب توجيهية متنوعة سعياً وراء تحقيق أهداف العملية التعليمية والتربوية.

ثانياً: أهمية النمو المهني للمعلمين:

تكمّن أهمية النمو المهني بالنسبة للمعلمين انطلاقاً من الاعتبارات الآتية:

- ١- إيجاد حد أدنى من الرضا الوظيفي لدى المعلم: فالرضا الوظيفي هو الموقف العاطفي والانفعالي الذي يتكوّن لدى المعلم تجاه عمله (Hoy, Miskel, 1991, P392).

والمستوى المعقول من الرضا الوظيفي ضروري لتهيأ المعلم نفسياً وعقلياً لتقبل التطوير وللتفاعل مع برامج النمو المهني، وكلما زاد مستوى الرضا الوظيفي، كلما ارتفع مستوى الدافعية وازداد معدل الإنجاز لدى الفرد (Glathorn,1990,P112)

٢- أن المعلم هو العنصر الفعال في العملية التعليمية، فإخلاصه وفاعليته، ومدى استعداداته إلى المزيد من النمو في مهنته وب قدرته على الخلق والإبداع، وبرغبته في التطور والتجديد وبالتالي التمكن من تحقيق غايات وأهداف التعليم، يساهم في تحقيق نموه المهني.

٣- أن المعلم نقطة ارتكاز في كل إصلاح وهو الأساس في كل نهضة، ومتى صلح المعلم صلح الطالب، وإصلاح الطالب وتوجيهه توجيهاً سليماً يؤدي إلى إصلاح أبناء المجتمع، بعبارة أخرى (التوجه نحو تمهين الهيئة التدريسية).

٤- أن المعلمين بحاجة إلى معرفة ما يستجد في مجال التربية من تحسينات وما يطرأ على المقررات التي يدرسونها وطرقها من أساليب وما يدور حولهم من تجارب وأفكار (المنيف، ١٩٨٩، ٣٤-٣٦).

وعليه فإن المعلم لكي يصبح قادراً على أن يسهم إسهاماً فعالاً وإيجابياً في تكوين مواطن عصري، لابد من تزويده بالقيم والاتجاهات والمهارات العصرية، وشتى أنواع السلوك التي تليق بإنسان هذا العصر، ولا يتأتى هذا إلا من خلال العناصر المؤثرة بما فيها، تنمية المعلم التي يجب أن تكون المنطلق الأساسي نحو الإبداع والاستحداث والتجريب وممارسة البحوث والكشف عن القابليات لدى المعلمين.

ثالثاً: أهداف النمو المهني للمعلمين:

من المسلم به تربوياً أنه ليس هناك أهداف ثابتة لكل البرامج، فالأهداف ومراميها أصبحت ذات مسحة وظيفية تتصل مباشرة بالتغيير المستهدف في فئة المعلمين المتدربين في النواحي السلوكية أو المعرفية أو المهارية أو الوجدانية، وتتأثر بطبيعة المؤسسة التي تقدم هذه البرامج (الأحمد، ٢٠٠٤، ٣٩٤).

ويمكن تلخيص أهم أهداف النمو المهني وتنمية المعلم فيما يأتي:

١ - تحقيق النمو المستمر للمعلمين: أي تنمية المعلمين في الجوانب كافة (أكاديمية، مهنية، شخصياً وثقافياً) (علي، ٢٠٠٨، ٧). لرفع مستوى أدائهم المهني، وتحسين اتجاهاتهم وصقل مهاراتهم التعليمية، وزيادة معارفهم، وزيادة مقدرتهم على الإبداع والتجديد، ومن ثم الارتقاء بالمستوى العلمي والمهني والثقافي للمعلمين بما يحقق طموحهم واستقرارهم النفسي، ورضاهم

المهني تجاه عملهم وإخلاصهم في أداء رسالتهم، وزيادة فعاليتهم ورفع كفاياتهم الإنتاجية إلى حدّها الأقصى (الأحمد، ٢٠٠٤، ٣٩٤).

٢ - تجديد معلومات المعلمين وتمميتها وتمكينهم من الوقوف على أحدث طرائق التدريس والوسائل التعليمية وتكنولوجيا التعليم وكيفية تطبيقها ميدانياً (علي، ٢٠٠٨، ٧).

٣ - تبصير المعلمين ببرامج الدولة وخططها لتطوير التعليم وتمكينهم من دراسة أهداف المجتمع ومشكلاته المعاصرة وتعريفهم بدور المعلم حيالها (الأحمد، ٢٠٠٤، ٣٩٤)، وبالتالي ربط المعلم ببيئته ومجتمعه المحلي والعالمي وتدريبه على مهارات التخطيط لتوثيق الصلة بينه وبين بيئته المحلية ومهارات تنفيذ وتقويم هذه الخطط (علي، ٢٠٠٨، ٧)، أيّ توسيع مداركهم ورؤاهم حول طبيعة المجتمع، والمعرفة والتواصل التكنولوجي، والمساهمة في الحياة المهنية للمدرسة، والعمل كممارسين فعالين في المجتمع المدرسي والمجتمع المحلي (blandford.s,2000,p5).

٤ - الإطلاع على أحدث النظريات التربوية والنفسية، والطرائق الفعالة، وتقنيات التعليم الحديثة، واستخدام الأساليب الجديدة مثل: التعليم المبرمج، التعليم المصغر، وأسلوب حل المشكلات، والتعلم الذاتي وغيرها.

٥ - إتاحة الفرصة لإقامة حوار بين مربّي المعلمين الذين أشرفوا على إعدادهم قبل الخدمة وبين المعلمين في الميدان، أيّ إقامة حوار بين النظرية والتطبيق.

٦ - تلافي أوجه النقص والقصور في إعداد المعلمين قبل الخدمة، وإعطاء نوع من التعزيز لمؤسسات الإعداد عن نوعية وكفاءة المعلمين المتخرجين منها، حتى يتسنى لها مراجعة خطط وبرامج الإعداد على أساس إجرائي اختياري أساسه دراسة الأداء الواقعي للخريجين.

٧ - تدريب المعلمين على تقانات التعلم الذاتي وأساليبه وتمكينهم من ممارسة التعلم المستمر (الأحمد، ٢٠٠٤، ٣٩٥)، عن طريق الاطلاع والقراءة وإجراء البحوث التربوية (العيافي، ٢٠٠٨، ٧٨).

وتتفق الباحثة مع ما ذكر سابقاً من أهداف للنمو المهني للمعلمين، وضرورة تجديد معلومات المعلمين وتمميتها وتمكينهم من الوقوف على التطورات الحديثة في تقنيات التعليم وطرائق التدريس والمحتوى الدراسي وغير ذلك من مكونات المنهج الدراسي.

رابعاً: أنواع برامج النمو المهني للمعلمين:

يختلف برنامج النمو المهني للمعلمين باختلاف الهدف منه، ومع تعدّد الأهداف تتعدد أنواع وبرامج النمو المهني للمعلمين ويمكن تصنيفها كالاتي:

١ - برامج التأهيل: تتمثل في المساعدة في تأهيل المعلم المستجد والمعلمين الذين يحملون مؤهلات غير تربوية، فتعقد لهم برامج أو دورات تساعد على الإطلاع على أساليب الأداء وطرق التدريس. والإبداع في استخدام الوسائل وفن توصيل المعلومات.

٢ - برامج العلاج: وتكون لوجود أي قصور في أداء المعلمين سواء من الناحية الفنية أم الإدارية أم التربوية (علي، ٢٠٠٨، ١٠).

٣ - برامج التدريب المهني: تتمثل في حضور المؤتمرات، حضور ورش ودراسات تطبيقية لاكتساب مهارات جديدة من مؤسسات تربوية وتعليمية محددة، حضور تدريبات ودورات تعقدتها المدرسة ويديرها خبراء ومستشارون خارجيون سواء من الوزارة أم المؤسسات التربوية، (blandford.s,2000,p7).

٤ - برامج التجديد والتنمية المهنية: تعقد عادة بشكل دوري لتعريف المعلمين بالنظريات التربوية الحديثة والمعارف الجديدة في مجال تخصصهم في التربية والتعليم (علي، ٢٠٠٨، ١٠)، التي تؤدي إلى مؤهلات مهنية عليا ومعتمدة (blandford.s,2000,p6-7).

٥ - برامج الترقى والدعم المهني: تعقد للمنتوق ترقهم إلى مناصب إدارية بهدف تعريفهم بمتطلبات العمل الجديد (علي، ٢٠٠٨، ١٠)، أي ما يقدمه الزملاء والرؤساء الإداريون والفنيون في مجال العمل من أجل القيام بالأعمال المحددة وبشكل جيد، لتحقيق الأهداف المتعلقة بالتنمية في مجال العمل، والترقيات، وبناء فريق العمل، وكيفية خلق الفرص وإتاحتها (blandford.s,2000,p6-7).

ويتطلب التخطيط لبرامج النمو المهني للمعلمين: معرفة أحوال كل معلم ومستواه، ووضع برامج النمو المهني على أساس احتياجات المعلمين، وضرورة شمولية برامج النمو المهني للمعلمين لجوانب عديدة من الخبرات التي تحقق في مجملها نمو الخبرة المهنية وتزيد الكفاءات الأدائية وتنفيذ البرامج بصورة تعاونية مع الاستمرار في هذا الأسلوب ما أمكن ذلك. وتتم خطة النمو المهني للمعلمين عن طريق ما يأتي:

١- بث روح الود والتعاون بين المعلمين وخلق جو تربوي هادئ، مما يساعد على تنفيذ الأعمال بدقة وإتقان.

٢- اكتشاف مستويات المعلمين من خلال زيارتهم في المدارس.

٣- الإشراف على أعداد المعلمين للدروس التوضيحية وحثهم على الإبداع والابتكار فيها.

٤- عقد الحلقات النقاشية وورش العمل وكل ما يرفع في كفاءة المعلم.

٥- حث المعلمين على الاشتراك في الدورات التدريبية حسب حاجة كل معلم.

٦- الحرص على تدريب المعلمين على أساليب الأداء وطرق التدريس ومهارة استعمال التقانات التربوية.

٧- تكثيف الزيارات للمعلم المستجد أو الأقل أداء.

٨- تدريب المعلمين على التنمية الذاتية بالقراءة والاطلاع.

٩-حثّ المعلمين على الاطلاع على المواقع التربوية بالانترنت وما تم إنجازه من معلومات من المدارس الأخرى(علي,٢٠٠٨, ٩).

خامساً: معوقات النمو المهني للمعلمين:

وبعد دراسة أنواع برامج النمو المهني للمعلمين لابدّ من التعرّف على المعوقات التي تحد من تنفيذ تلك البرامج وتحقيق خطتها, والتي تتم مناقشتها في أثناء عقد الاجتماعات التربوية للتوصل إلى حلول لمعالجتها, ويمكن إدراجها كالآتي:

- ١-ضعف مستوى برامج التنمية ذاتها.
- ٢-ارتباط التطوير المهني بالترقية(علي, ٢٠٠٨, ٨).
- ٣-الرغبة من الوقوع في الخطأ أمام الآخرين في أثناء تطبيق الخبرات الجديدة(العبد الكريم, ٢٠٠١, ٥).
- ٤-الافتقار إلى قيادة قوية.
- ٥-غياب الرؤية المستقبلية.
- ٦-مقاومة التغيير: فطبيعة الإنسان تنفر دائماً من التغيير وتحب الركون إلى الأمر المألوف.
(Daresh,Playko,1995,177).
- ٧-ضعف المعلومات عن برامج النمو المهني للمعلمين.
- ٨-نقص الكفاءات اللازمة للتطوير.
- ٩-ضعف الرغبة في العمل الجماعي.
- ١٠-ضعف الحوافز المادية والمعنوية(علي,٢٠٠٨, ٨).

سادساً: مجالات النمو المهني للمعلمين:

يُقسم النمو المهني إلى مجالات, يهتم بها الموجه التربوي لتنمية المعلمين مهنيّاً من خلال الاجتماعات التربوية التي يعقدها معهم على النحو الآتي:

- ١-النمو المهني الذاتي, ولتحقيق ذلك يجب مراعاة ما يلي: تنمية الميل إلى القراءة الذاتية, والميل إلى حضور الدروس التوضيحية وتنمية الميل إلى التجديد والابتكار في التدريس.
- ٢-النمو المهني الموجه, ولتحقيق ذلك يجب مراعاة ما يأتي: تشجيع تبادل الزيارات والخبرات بين المعلمين, وتنمية القدرة على التجريب وإجراء البحوث والقدرة على حل المشكلات المهنية.
- ٣-تنمية العلاقات الإنسانية, ولتحقيق ذلك يجب مراعاة ما يأتي: إكساب المعلمين مهارات التعامل مع الغير, وتنمية القدرة على احترام شعور الآخرين والالتزام بمبادئ وقيم المهنة(بالغنيم, ١٩٨٧, ٦٣ - ٧٠).

وقد حددت مجالات النمو المهني للمعلمين في عدد من الكفاءات المطلوبة لنجاح المعلم في عمله، بالإضافة إلى أن المجتمعات التربوية تسهم في تنمية عمله كمجال من مجالات النمو المهني للمعلمين وهي:

- ١- الكفاءة العلمية في: المادة التي يدرسها، وفي استخدام الأسئلة المتنوعة التي تتطلب أنواعاً مختلفة من الإجابة، والكفاءة في استخدام الوسائل التعليمية بطريقة فعالة.
- ٢- الكفاءة في إصدار الأحكام على المواد التعليمية على اختلاف أنواعها.
- ٣- الكفاءة في تحديد الأهداف سلوكياً.
- ٤- الكفاءة في ربط عملية التعليم بخبرات التلاميذ.
- ٥- الكفاءة في تعزيز أنواع معينة من سلوك التلاميذ (الحبيب، ١٩٩٥، ٤٥٠).

و يمكن تلخيص مجالات النمو المهني للمعلمين التي تسعى المجتمعات التربوية إلى تحقيقها في أربعة مجالات كما يأتي:

- ١- مجالات الأهداف والأنشطة التعليمية.
- ٢- مجالات التقويم والتحصيل والتغذية الراجعة.
- ٣- مجال المادة العلمية وإثرائها.
- ٤- مجالات العلاقات الإنسانية المتمثلة في: الروح المعنوية، معرفة دافعية العمل والحوافز (أبو حسب الله، ٢٠٠٠، ٢٤).

سابعاً: مقومات النمو المهني للمعلمين:

بشكل عام فإن أنشطة النمو المهني للمعلمين تحتاج إلى توافر مجموعة من المقومات لعل من أهمها:

- ١- وجود منظمات مهنية متخصصة ترعى مصالح المعلمين وتهتم بقضية نموهم المهني، وتضع المعايير التي ينبغي أن تتوفر في كل من يمارس المهنة، وكذلك المعايير التي تلتزم بها أنشطة النمو المهني للمعلمين، وتتمثل هذه المنظمات في اتحادات وجمعيات ونقابات المعلمين، واتحادات وروابط معلمي المواد الدراسية المختلفة مثل رابطة خريجي ومعلمي التربية الرياضية، أو رابطة معلمي العلوم أو الرياضيات أو غيرها.
- ٢- درجة عالية من الاستقلال الإداري والتعليمي للمدرسة، فالمدرسة التي تحتاج في كل صغيرة وكبيرة إلى مراجعة السلطات التعليمية المركزية من برامج للتدريب في أثناء الخدمة، وفي البرامج التي تعقد بعيداً عن المدرسة، ويضطر المعلمون إلى التغيب عن صفوفهم للذهاب إليها. فضلاً عن كونها تعبر عن وجهة نظر تلك السلطات وتصوراتها حول احتياجات المعلمين، وهي قد لا تتطابق مع الاحتياجات الحقيقية التي تراها المدرسة.

٣- تفعيل التوجيه التربوي داخل المدارس، بمعنى أن تضم كل مدرسة في هيكلها موجهين تربويين مقيمين للمواد الدراسية والأنشطة المختلفة، تكون مهمتهم الإشراف المستمر على عمليات تحسين الأداء التدريسي والأنشطة الصفية واللاصفية بالمدرسة، بدلا من قيامهم بزيارة أو زيارتين كل عدة أسابيع أو شهور، لا تؤدي إلى تعرف كاف على ما يجري داخل المدرسة، وعلى ما يواجهه المعلمون من صعوبات أو مشكلات، وعلى ما يحتاجه هؤلاء من تدريب وتنمية لمهاراتهم ومعلوماتهم.

٤- إحساس عال بالمسؤولية لدى المعلمين، واستعداد كبير لتقبل الفكرة والتعامل معها بإيجابية. لأن تصميم برنامج للنمو المهني لمعلمي المدرسة، والعمل على تنفيذه، هي أساساً مسؤولية المعلمين أنفسهم، فهم الذين يحددون طبيعة احتياجاتهم من النمو المهني، وهم الذين يحددون الزمان والمكان والكيفية التي تتم بها تلبية تلك الاحتياجات، وبما يتناسب مع ظروف عملهم بالمدرسة، وهذا ما لا يمكن أن يتم دون أن يتوافر لديهم الحماس الكافي، ودون أن تكون لديهم الشجاعة في مواجهة أنفسهم ونقد ممارساتهم نقداً ذاتياً.

٥- انتشار ثقافة النمو المهني للمعلمين، وهو المقوم الأكثر أهمية من المقومات السابقة، لأن مفهوم النمو المهني للمعلمين، يقتضي توافر نوعية مختلفة من التفكير لدى المعلمين، تختلف عن نوعية الأفكار والسلوكيات التقليدية، ولعل من أهمها: تقبل ملاحظات الزملاء ونقدهم دون حساسية، والاستعداد للتخلي عن أساليب تدريسية طالما استخدمت من قبل وإتباع أساليب جديدة، وتبادل الخبرات الناجحة مع الآخرين وعدم إثارة الذات (الضحاوي وآخرون، ٢٠٠٤، ١٩٧-١٩٩).

ثامناً: خبرات وتجارب في تحقيق النمو المهني للمعلمين:

كثرت تجارب الدول العربية والعالمية في تحقيق النمو المهني للمعلمين معتمدة أساليب متنوعة (ك تجربة جمهورية مصر، والمملكة المغربية، الإمارات العربية المتحدة، الجمهورية العربية السورية، والتجربة الأمريكية، اليابانية، الروسية، الصينية، إنكلترا وويلز، أندونيسيا وألمانيا) ولكن تكتفي الباحثة بتوضيح تجربتي: أمريكا والصين، إذ إنهما استخدمتا أسلوب الاجتماعات التربوية في تحقيق النمو المهني للمعلمين، على النحو الآتي:

١ - التجربة الأمريكية:

تلقى برامج التنمية المهنية للمعلمين اهتماماً كبيراً في أمريكا، ويؤيد هذا ما ينفق من أموال على هذه البرامج يفوق بدرجة كبيرة ما ينفق في أي دولة أخرى، وفي بعض الولايات يُطالب المعلمون بحكم القانون بمواصلة تدريبهم بعد تعيينهم، وفي كل الولايات تقريباً تتضمن جداول المرتبات حوافز قوية للمعلمين لمواصلة تدريبهم، ويزداد الراتب تلقائياً في كل مرة يعطي فيها المعلم مقررًا دراسياً، كما يزيد راتب المعلمين إذا حصلوا على أي درجة علمية كالماجستير والدكتوراه، في أثناء الخدمة. ولعلّ التدريب الموجه نحو العمل من أبرز الاتجاهات التجديدية في التنمية المهنية للمعلم، ولا تقتصر هذه على الجانب المهني، وإنما تشتمل على الجانب الأكاديمي أيضاً. ولعلّ أهم مؤسسات التنمية المهنية تأثيراً في الولايات المتحدة هي كليات المعلمين، إذ تقدّم برامج تدريبية تستغرق ما بين (٦ إلى ٧) أسابيع، كما تلعب نقابات المعلمين دوراً كبيراً في هذا المجال. والمعلم الذي يحضر برامج التنمية المهنية يحصل على امتيازات كثيرة مثل: التمتع بمكانة كبيرة في المدرسة، وتكون له أحقية ترشيح نفسه لرئاسة أية منظمة مهنية تعليمية والحصول على منحة لحضور المؤتمرات والاجتماعات التعليمية في الأمكنة القريبة والبعيدة.

٢ - التجربة الصينية:

يتم تدريب المعلمين في أثناء الخدمة في الصين من خلال ثلاثة أساليب:

الأسلوب الأول: يكون من خلال إرسال بعض خبراء التعليم من العاملين في الدوائر الحكومية لتدريب معلمي المدارس تطوعاً، ولرفع مستوى أدائهم.

الأسلوب الثاني: يكمن في البث المباشر عبر الأقمار الصناعية وتخصيص قناة تلفزيونية لبث البرامج التدريبية المختلفة للقائمين بالعملية التعليمية، في النظريات والمفاهيم الحديثة في المناهج وطرق التدريس والتقويم، وأساليب التوجيه الحديثة وغيرها.

والأسلوب الثالث: يتم من خلال تحديد فصول دراسية تدريبية في الجامعات والكليات لتدريب معلمي وموجهي المدارس الابتدائية والمتوسطة، وبرامج التنمية المهنية في الصين تتم في صور مختلفة، مثل: عقد اللقاءات التربوية، كما يطلب من المعلمين حضور الاجتماعات المدرسية لمناقشة السياسة التعليمية المدرسية، والمشاركة في الحوارات والمناقشات الخاصة بالتغيرات المختلفة، ورفع المستوى التعليمي (حمادة وآخرون، ٢٠٠٧، ١٠١-١١٠).

تاسعاً: دور الاجتماعات التربوية في تحقيق النمو المهني للمعلمين:

هناك العديد من الأساليب التي يمكن من خلالها تحقيق النمو المهني للمعلمين، منها ما هو قبل الخدمة ومنها ما هو في أثناء الخدمة واقتصرت الباحثة على الحديث حول الأساليب في أثناء الخدمة سعياً وراء تطوير النمو المهني للمعلمين ومن أهمها:

- ١- الالتحاق بالدورات التدريبية: التي تساعد المعلم على الترقية الوظيفية والنمو المهني (الأحمد، ٢٠٠٤، ٣٩٦). وهذا يعني أن التعليم المستمر عند المعلم جزء لا يتجزأ من عملية تربيته وتكوينه، وأن تستمر هذه التربية طيلة عمله في الخدمة بهدف الحصول على معرفة جديدة، ومهارات ضرورية (الكندي وفرج، ٢٠٠١، ٢٤٣).
- ٢- متابعة الدراسة النظامية: في الجامعات والمعاهد العليا التي ترعاها وتتظمها السلطات التربوية والتعليمية بهدف ترقية المعلمين ورفع مستواهم العلمي والتربوي.
- ٣- المناقشات مع الزملاء المعلمين: بشكل مخطط ومنظم في بداية العام الدراسي وفي نهاية كل فصل دراسي وفي نهاية العام الدراسي.
- ٤- حفظ سجل لما يقع في غرفة الصف: إن تسجيل ردود أفعال المتعلمين ومواقفهم من فاعليات المعلم يمكنه من تحسين علاقاته بهم وتحسين العملية التعليمية أيضاً. (الأحمد، ٢٠٠٤، ٣٩٧-٣٩٨).
- ٥- البحوث الإجرائية: التي تساعد المعلمين على حل مشكلاتهم الميدانية وتحقيق طموحاتهم مع طلبتهم في أي مجال من المجالات.
- ٦- التوأمة بين المعلمين: وهو الأسلوب الذي يعتمد على ربط المعلمين ببعضهم البعض ربطاً منهجياً بحيث يستفيد كل معلم من الآخر في مجالات التخطيط والتدريب والتقييم. (الأسطل والخالدي، ٢٠٠٥، ٢٤٦).
- وأضيف لما سبق: أسلوب الندوات التربوية والإشراف العيادي (دليل المشرف التربوي، ١٩٩٨، ٧٣). وأسلوب المحاضرات والمطالعة الذاتية ومجالس المعلمين والنقاش بين الموجه التربوي والمعلم (المساعد، ١٩٩٨، ٥).
- تساعد هذه الأساليب المعلم على التطوير التربوي والنمو المهني في أثناء الخدمة (سنقر، ١٩٨٢، ٧٠)، ولكن الباحثة ركزت على دور أسلوب الاجتماعات التربوية في تحقيق النمو المهني للمعلمين وهي موضوع البحث الحالي كما يأتي:
- على الرغم من كثرة الأساليب التي تسهم في تحقيق النمو المهني للمعلمين في أثناء الخدمة وما تحقّقه من فوائد ونتائج إيجابية كثيرة، إلا أن الباحثة أوضحت أسلوب الاجتماعات التربوية وفعاليتها في تحقيق النمو المهني للمعلمين أي موضوع البحث الحالي: فهي توفر للمعلم شعور الانتماء وترفع من روحه المعنوية وتجعله أكثر حماساً للأهداف التي يشارك في تحديدها، وتوفر له خبرات غنية تساعد على التقدم في العمل، وتحسين علاقاته الإنسانية، كما تكون عوناً لمعالجة العديد من المشكلات التربوية (البدر، ٢٠٠١، ٦٥). والاجتماعات بين المعنيين في الميدان التربوي من أهم روافد إثراء خبراتهم وتنمية قدراتهم وتطوير أدائهم، وهي ضرورة لا غنى عنها، بسبب ما بين المعلمين من فروق في كثير من الأمور: في قدراتهم الخاصة وفي مقدار ما

اكتسبوه من خبرة وفي كفاياتهم المهنية وتصوراتهم للتربية , ومدى إيمانهم بقيمة العمل الجماعي وفي حرصهم على النمو المهني. وليس هناك وسيلة كالاكتسابات التربوية تسهم في تضيق الخلاف بينهم وتقريب وجهات نظرهم. وتمكينهم من تقدير المسؤولية المشتركة بينهم، والإيمان بقيمة العمل الجماعي، ومساعدتهم على تعزيز وتطوير الجهود التعاونية لتحقيق الأهداف التربوية التي خطّطت بالاشتراك معهم (الدويك, ١٩٩٨, ١٦٢).

إذ أنّها يجب أن تستغل وأن تدار بالطرق العلمية المنهجية، وتعد الاجتماعات التطبيق العملي لمبدأ المشاركة في صنع القرار في المؤسسة التربوية، وهي بمثابة العنصر الحيوي والحاسم في العمل (برهوم, ٢٠٠٦, ١٩).

إذن فالاجتماعات التربوية ذات أهمية كبيرة لأنّها ذات طابع تعليمي أو تدريبي للهيئة التعليمية، لذلك يجب أن تعطى من الأهمية والتقدير ما تستحقه. والموجه التربوي المبدع هو الذي يكتف الاجتماعات التربوية للمعلمين لمناقشة كلّ ما يتعلق بالعملية التربوية، كما يمكن خلق جوّ تربويّ في بعض المشكلات الميدانية للخروج بالحلول الناجحة لها كما يمكن تدريب المعلمين على إدارة اجتماعات تربوية لإعداد كوادر مستقبلية. وفي سبيل ذلك لابدّ أن يقف الموجه التربوي على مدى فهم المعلمين لأدوارهم في العملية التعليمية التعليمية بما يسهم في نموهم المهني.

لقد أصبحت عملية النمو المهني للمعلمين من أولويات عمليات التطوير التربوي، نظراً لأهمية مكانة المعلم وخطورة الأدوار والوظائف الملقاة على عاتقه في بناء جيل المستقبل، وهذه العملية مهمة من مهمات كوادر العملية التعليمية التعليمية بما فيهم: الموجه التربوي وذلك باستخدام الكثير من الأساليب التربوية التوجيهية لتحقيقها خاصة أسلوب الاجتماعات التربوية، لتعميق مهنة التعليم وتطويرها ليس لصالح المعلم فحسب لا بل ولصالح المهنة عامة، ولصالح الطالب والمجتمع أيضاً.

الفصل الرابع: الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات العربية.

ثانياً: الدراسات الأجنبية.

ثالثاً: التعقيب على الدراسات السابقة ومدى الاستفادة منها.

تمهيد:

اطلعت الباحثة على عدد من الدراسات والبحوث التي تناولت فاعلية الاجتماعات التربوية، والدراسات التي تناولت دور الموجهين التربويين في تحقيق النمو المهني للمعلمين، كما أشارت إلى دراسات تناولت فيها دور المدير في الاجتماعات التربوية كموجه مقيم في المدرسة أي بما يسمى اجتماعات مجلس الآباء والمعلمين، فضلاً عن الدراسات التي تناولت مصادر أخرى في نمو المعلمين مهنيًا، مما تم نشره في بعض مواقع شبكة المعلومات (الانترنت). وقد صنفت الباحثة الدراسات عربياً وعالمياً حسب التسلسل الزمني من الأقدم إلى الأحدث كما يأتي:

أولاً: الدراسات العربية:

دراسة أبو فروة، إبراهيم محمد (١٩٨٢):

عنوان الدراسة: أساليب التوجيه التربوي في التعليم الابتدائي بطرابلس.
هدفت الدراسة إلى التعرف على أساليب التوجيه التربوي التي تطبق في التعليم الابتدائي بطرابلس، والإجراءات التي يتبعها الموجهون التربويون حين تنفيذ تلك الأساليب، وتقييم كل ذلك في ضوء الاتجاهات الحديثة للتوجيه التربوي.
اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة أداة للدراسة، طبقت على موجهي التعليم الابتدائي وعددهم ٥٥/موجهاً وموجهة. واختيرت العينة بالطريقة العشوائية من معلمي ومعلمات تلك المرحلة وبلغ مجموعها ٣٦٠/معلماً ومعلمة.
وكشفت الدراسة أن الأساليب المستخدمة في تلك المرحلة هي الزيارات الصفية، المقابلات الثنائية، الاجتماعات العامة.
وبينت أن الموجهين التربويين يراعون الاتجاهات الحديثة في التوجيه كاطلاع المعلمين على الملحوظات عن الدروس التي تمت مشاهدتها كما يتيحون الفرصة لكل معلم ليبيدي رأيه حيالها، إلا أنهم لا يأخذون برأي المعلمين في الموضوعات التي ستطرح للمناقشة في الاجتماعات العامة.

دراسة الضويلع، سالم مبارك سالم (١٩٩٦):

عنوان الدراسة: دراسة تقييمية لأساليب التوجيه التربوي المطبقة في المرحلتين المتوسطة والثانوية، بمنطقة النماص التعليمية. من وجهة نظر المعلمين والموجهين التربويين في مكة المكرمة في المملكة العربية السعودية.

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى الأساليب الإشرافية التي تمارس في المدارس المتوسطة والثانوية، بمنطقة النماص التعليمية في مكة المكرمة في المملكة العربية السعودية. وكذلك مدى أهميتها والاستفادة منها.

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة أداة للدراسة، وتألفت عينة الدراسة من (١٨٤) معلماً ومشرفاً تربوياً.

نتائج الدراسة: أنّ المشرفين التربويين يكثر استخدامهم للنشرات التربوية لتبليغ المعلمين في المدارس بالتوجهات والقرارات والتوصيات التي تتخذ في الاجتماعات العامة.

دراسة غنيم، أحمد علي (١٩٩٦):

عنوان الدراسة: دراسة تقييمية لمجالس الآباء والمعلمين بالمدارس المتوسطة الحكومية للبنين بالمدينة المنورة في المملكة العربية السعودية.

هدفت الدراسة: إلى التعرف على أهم جوانب القوة والضعف في اجتماعات مجالس الآباء والمعلمين، من وجهة نظر المديرين والمعلمين وأولياء الأمور، من أجل تحسين واقع تلك المجالس.

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة أداة للدراسة. وقد تكونت عينة الدراسة من: (٧٦) مديراً، (٤٩) معلماً و(١١٦) ولي أمر.

نتائج الدراسة: أظهرت الدراسة أنّ هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين آراء المديرين والمعلمين وأولياء الأمور، ومتابعة قرارات اجتماعات المجلس، ومدى تحقيق اجتماعات المجالس لأهدافها وخدمتها للطلاب والبيئة المحيطة، وهذه الفروق كانت لصالح المديرين.

دراسة خليل، نبيل (١٩٩٨):

عنوان الدراسة: إدارة الاجتماعات المدرسية في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة سوهاج.

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع إدارة الاجتماعات المدرسية ومدى مشاركة المعلمين في هذه الاجتماعات، لتقديم التوصيات التي يمكن أن تسهم في زيادة فعالية الاجتماعات التربوية.

واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، من خلال الاستبانة أداة للدراسة.

وتم تطبيق الاستبانة على (١٠٠) مديراً و(٢٠٠) معلماً من مدرّاء ومعلمي الحلقة الأولى والثانية من مدارس التعليم بالمنطقة المعنية.

وكانت أهم التوصيات والمقترحات التي توصلت إليها الدراسة:

- ١ - العمل على زيادة عدد الاجتماعات التربوية وتحديد موعد الاجتماع وطبيعته ومكانه، لما لذلك من آثار نفسية إيجابية تتمثل في رفع الروح المعنوية للمعلمين والعمل على راحتهم.
- ٢ - إتاحة مدير المدرسة الفرصة لإشراك المعلمين معه في تخطيط الاجتماعات التربوية وتحديد أهدافها، واختيار أفضل السبل للتنفيذ.
- ٣ - إتاحة المدير الفرصة لذوي الاختصاص لإدارة المناقشات في القضايا المتخصصة، الأمر الذي يؤدي إلى مشاركة فعّالة من قبل المعلمين في الاجتماع.
- ٤ - ضرورة عقد دورات تدريبية حول التخطيط للاجتماعات بفاعلية، وإعدادها، وإدارتها بنجاح.
- ٥ - ابتكار أدوات تفيد في تسهيل عملية الاجتماعات التربوية، مثل أدوات تخطيط الاجتماعات، ومتابعتها وتقويمها.

دراسة الخليف، عبد الحكيم عبد الله (٢٠٠١):

عنوان الدراسة: الصعوبات التي تواجه مجالس الآباء والمعلمين في مدارس القرى في المملكة العربية السعودية.

هدفت الدراسة إلى التعرف على أبرز هذه الصعوبات من وجهة نظر كل من المدراء والمعلمين وأولياء الأمور.

تكونت عينة الدراسة من: (٤٣٩) معلماً و(٦١) مديراً و(٢٠٠) ولي أمر.

توصيات الدراسة: ضرورة التوعية بمهام ومسؤوليات اجتماعات مجالس الآباء والمعلمين وذلك بعقد ندوات في المدارس أو من خلال أجهزة الأعلام المختلفة.

دراسة الحوامدة، نضال (٢٠٠٣):

عنوان الدراسة: علاقة عناصر إدارة الاجتماعات بكفائتها وفعاليتها في الوزارات الأردنية.

هدفت الدراسة إلى تحليل أثر عناصر تخطيط الاجتماعات وتنفيذها ومتابعتها على كفاية إدارة الاجتماعات وفعاليتها في الوزارات الأردنية.

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة أداة للدراسة.

وقد شملت الدراسة الإداريين في دوائر التطوير والتدريب الإداري في الوزارات الأردنية كافة، والبالغ عددهم (٢٠٨) إدارياً.

وكانت أهم نتائج الدراسة:

- ١ - تصورات العاملين عن الاجتماعات التي تعقد في الوزارات الأردنية هي تصورات إيجابية، وأنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كفاية الاجتماعات في الوزارات الأردنية وكذلك فعاليتها، وبين عناصر تخطيط الاجتماعات وتنفيذها ومتابعتها.

٢ - أثر تحديد أهداف الاجتماع واختيار المشاركين وتوافر الوسائل السمعية البصرية ودور الرؤساء والمتابعة في كفاية الاجتماعات وفعاليتها.

وخلصت الدراسة: إلى دحض كل ما أُثير حول قصور الاجتماعات في تأدية مهامها، وأنّ ذلك القصور لا يعود إلى الاجتماعات نفسها بقدر ما يعود إلى طريقة إدارة الاجتماعات وأسلوبها، ذلك أنّ الاجتماعات لها عناصر ومقومات يجب أن توضع في الحسبان إذا أُريد لها أن تؤدي دورها بكل فعالية وكفاية.

كما أوصت الدراسة: بتشجيع الباحثين والدارسين على إجراء المزيد من البحوث حول موضوع الاجتماعات، وأن تتطرق هذه البحوث إلى النواحي التي لم تتطرق لها هذه الدراسة خاصة وأنّ هناك ندرة في البحث حول هذا الموضوع.

دراسة جبران، علي وعطاري، عارف (٢٠٠٧):

عنوان الدراسة: تقدير درجة فعالية الاجتماعات التربوية من وجهة نظر المديرين والمعلمين في بعض مدارس محافظة إربد في الأردن.

هدفت الدراسة: إلى الكشف عن تقدير درجة فعالية الاجتماعات التربوية في مدارس محافظة إربد -شمال الأردن.

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة أداة للدراسة، شارك في هذه الدراسة (١٣٣) معلماً و(٤٦) مديراً، من أجل قياس مدى فاعلية الاجتماعات التربوية من وجهة نظر المديرين والمعلمين.

نتائج الدراسة: تم عرض نتائج الدراسة الميدانية بناءً على محاورها الخمسة المتمثلة، بوقت الاجتماع، وجدول أعماله، وإجراءات ترتيبه، والمداولات القائمة في أثناء الاجتماع، بالإضافة إلى الجدوى من الاجتماعات التربوية، وتبين:

١ - أنّ هناك درجة فعالية معتدلة للاجتماعات التربوية بصفة عامة.

٢ - وأنّ هناك فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً للمسمى الوظيفي لصالح المديرين، على أربعة من محاور الاستبانة (الجدوى، الإجراءات، جدول الأعمال، المداولات).

٣ - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الجنس، والعمر، والمؤهل الأكاديمي، ومتغير سنوات الخبرة، على أيّ من محاور الدراسة.

وخلصت الدراسة إلى التوصيات الآتية:

١ - تدريب المديرين على الإعداد والتخطيط الجيد للاجتماعات، وعلى حسن إدارتها ومتابعتها.

٢ - دراسة الأسباب التي تجعل المعلمين يرون أنّ الاجتماعات قليلة الفعالية أو ليست في مستوى التوقعات.

٣ - توثيق الصلة بين المعلمين والمديرين حتى تتقارب وجهات نظرهم.

٤ -إجراء دراسات لاحقة تربط بين فعالية الاجتماعات التربوية وبعض البنى المفاهيمية, مثل: الرضا الوظيفي, والمناخ التنظيمي والانتماء التنظيمي وما إلى ذلك.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

دراسة كرونن gronn (١٩٨٤): Administrative authority at schooling meeting
عنوان الدراسة: السلطة الإدارية في اللقاءات المدرسية.

هدفت الدراسة إلى تحديد الغاية من الاجتماع، ومدى الاحتكام إليه. فضلاً عن دراسة مداخلات الأعضاء وحواراتهم واقتراحاتهم.

اعتمدت الدراسة المنهج التحليلي لأحد اجتماعات مجلس مدرسة ابتدائية. وركز في التحليل على جهود مدير المدرسة والأعضاء.

نتائج الدراسة: أشارت إلى كيفية استخدام الإداري لمهاراته من أجل الوصول إلى نتائج إدارية ناجحة. وتعميق علاقات الأعضاء بالقيادة بوصفها واحدة من المؤثرات القوية على مجرى الاجتماعات المدرسية.

دراسة ريهل، كارولين Rriehl ,Carolyn (١٩٩٨):

Work, Speaking, and Social doing at meeting stuff in primary school.

عنوان الدراسة: العمل والخطاب والفعل الاجتماعي في اجتماعات أعضاء الهيئة التعليمية في مدرسة ابتدائية.

هدفت الدراسة التعرف إلى كيفية عمل الأعضاء كمجموعة عمل لأداء المهمات المطلوبة منهم، وكيفية إدارة حواراتهم داخل الاجتماعات. وتفحص مدى فاعلية السلوك الجمعي أثناء الاجتماعات. من أجل صياغة البناء الاجتماعي للمدرسة.

أجريت الدراسة في مدرسة ابتدائية عامة مرتبطة بكلية تربية جامعية في إطار (مدارس التطوير المهني).

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، فقد قامت الباحثة وباحث مشارك بطريقة المشاهد المشارك في عدد من الاجتماعات على مدار عام. وقد حضرا عدة اجتماعات مع هيئة المدرسة ومع الآباء. وأفراد المجتمع المحلي، ومع لجان العمل الفرعية، ووزرا الصفوف وتحديثاً بشكل غير رسمي مع المدرسين وعقداً مناقشات مع المدير.

نتائج الدراسة:

١ -المدير سيطر على وقت الاجتماع وموضوعاته وطريقة عرضها وعلى المعلومات المقدمة، ووضع جدول الأعمال.

٢ -المدير قرر إيقاع النقاش والانتقال من موضوع لآخر، وقرر الوقت المخصص لكل موضوع.

٣ -المدير سمح للمدرسين بالمشاركة إلا أنه كان مسيطراً على كم المداخلات.

٤ -المدير تحكّم في كم المعرفة والمعلومات التي توزع قبل الاجتماعات. وحدد وقت الاجتماع، وتم تبادل الحوار بينه وبين عدد من المدرسين المتعاقبين، وحدد قضايا النقاش وتحكم في المناقشة.

٥ -المدرسون أحسوا أنّ الاجتماعات كانت مضيعة للوقت ولم تؤدّ لا إلى قرارات ولا إلى عمل. وفي رأيهم كانت الاجتماعات تستغل لتعزيز سلطة الإدارة العليا من خلال تمرير التعليمات من

المنطقة للمدرسين عبر المدير. وفي المقابل لم يحدث أن طلب المدرسون من المدير أن يمرر إلى رؤسائه مطالب الهيئة التدريسية.

وخلصت الدراسة إلى التوصيات الآتية:

ضرورة قيام الباحثين بدراسات ميدانية للاجتماعات المدرسية، وتطوير فهم أعمق لما يجري في المدرسة خاصة الظواهر والأحداث والممارسات التي تشكل إيقاع العمل اليومي للحياة المدرسية والتي من خلالها يتحقق الكثير من أهداف المدرسة.

- دراسة هنري، ك Henry, k (٢٠٠٤):

The effectiveness of educating meeting Towards achievement of
educating Supervision goals.

عنوان الدراسة: فاعلية اللقاءات التربوية تجاه تحقيق أهداف التوجيه التربوي. في مدينة كولومبيا في ولاية ميسوري الأمريكية.

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى فاعلية اللقاءات التربوية بين المعلمين والموجهين التربويين لتحقيق أهداف التوجيه التربوي، والكشف عن حاجات المعلمين التدريسية، وحل مشكلاتهم المهنية.

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، من خلال الاستبانة أداة للدراسة، وتألفت عينة الدراسة من (٥٠٠) معلماً و (٨٠) مشرفاً تربوياً.

نتائج الدراسة: بينت الدراسة أهمية اللقاءات التربوية بين المعلمين والموجهين لأنها تعمل على تحقيق أهداف التوجيه، وللكشف عن حاجات المعلمين، وحل مشاكلهم، ورفع مهارات أدائهم.

ثالثاً: التعقيب على الدراسات السابقة ومدى الاستفادة منها:

مما سبق عرضه من الدراسات ذات الصلة بموضوع البحث الحالي، لاحظت الباحثة وجود أوجه شبه واختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة.

جرت الدراسات السابقة كلها خارج سورية، ولم تجد الباحثة - في حدود معرفتها - دراسات تناولت درجة فاعلية الاجتماعات التربوية التي يعقدها الموجهون التربويون في تحقيق النمو المهني للمعلمين، في مدارس التعليم الأساسي في سورية.

١ - ركزت بعض الدراسات السابقة على: فاعلية الاجتماعات التربوية بهدف تحليل أثر عناصر تخطيط الاجتماعات وتنفيذها وإجراءات تنفيذها ومتابعتها، كدراسة (الحوامدة، ٢٠٠٣) في الأردن. - تناولت بعض الدراسات السابقة فاعلية الاجتماعات التربوية بهدف الكشف عن حاجات المعلمين، وحل مشاكلهم المهنية، كدراسة (Henry, ٢٠٠٤) في أمريكا.

- تناولت بعض الدراسات السابقة واقع إدارة الاجتماعات التربوية كدراسة (Gronn, ١٩٨٤) و (خليل، ١٩٩٨) و (Riehl, ١٩٩٨) و (جبران وعطاري، ٢٠٠٧).

- وضّحت بعض الدراسات السابقة المقومات الأساسية للاجتماعات التربوية والغاية منها كدراسة (Gronn, ١٩٨٤).

- ركزت بعض الدراسات السابقة على أساليب الاجتماعات التربوية ومدى أهميتها والاستفادة منها، في إعداد المعلمين. الذين يمتلكون مهارات مهنية، ولديهم القدرة على الإصلاح التربوي واكتساب المعارف والمهارات ومسايرة التحسين (النمو) المهني المستمر، كدراسة (أبو فروة، ١٩٨٢) و (الضويلع، ١٩٩٦) و (الخليف، ٢٠٠١).

- وضّحت بعض الدراسات السابقة أهم جوانب القوة والضعف في الاجتماعات، والصعوبات التي تعترضها ومدى تحقيقها لأهدافها، كدراسة (غنيم، ١٩٩٦) و (الخليف، ٢٠٠١).

- اختلفت الدراسات السابقة من حيث الفئة المدروسة، فقد شملت دراسة (أبو فروة، ١٩٨٢) و (الضويلع، ١٩٩٦) و (Henry, ٢٠٠٤) على الموجهين التربويين والمعلمين. ودراسات كل من (Gronn, ١٩٨٤) و (خليل، ١٩٩٨) و (Riehl, ١٩٩٨) و (جبران وعطاري، ٢٠٠٧) على المعلمين والمديرين، أما دراسة (الحوامدة، ٢٠٠٣) فشملت الإداريين، وقد شملت دراسات كل من (غنيم، ١٩٩٦) و (الخليف، ٢٠٠١) على المديرين والمعلمين وأولياء الأمور.

- اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة جميعها في منهج البحث (الوصفي التحليلي)، عدا دراسة (henry, ٢٠٠٤) التي استخدمت المنهج الوصفي المسحي.

- اتفقت الدراسة الحالية مع دراسات كل من (أبو فروة، ١٩٨٢) و (الضويلع، ١٩٩٦) و (خليل، ١٩٩٨) و (الحوامدة، ٢٠٠٣) و (Henry, ٢٠٠٤) و (جبران وعطاري، ٢٠٠٧) في اعتمادها على الاستبانة كأداة للبحث.

وأضافت دراسة (Riehl, ١٩٩٨) أسلوب المشاهد المشارك. أمّا الدراسة الحالية فاعتمدت الاستبانة وبطاقة المقابلة أداة للدراسة.

- انتقلت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في اعتمادها على آراء الموجهين التربويين والمعلمين في درجة فاعلية الاجتماعات التربوية التي يعقدها الموجهون التربويون في تحقيق النمو المهني للمعلمين، كدراسات كلّ من (أبو فروة، ١٩٨٢) و(الضويلع، ١٩٩٦) و(Henry, ٢٠٠٤). وآراء كلّ من المديرين والمعلّمين في درجة فاعلية ممارسة مهام اجتماعات مجالس الآباء والمعلّمين التي يعقدها المدير بوصفه موجهاً مقيماً في المدرسة ودورها في إنجاح العمل التربوي، كدراسات كلّ من (غنيم، ١٩٩٦) و(الخليف، ٢٠٠١).

- تفرّدت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة جميعها في إعدادها لبطاقة المقابلة، إذ قامت الباحثة بإعداد بطاقة المقابلة للموجهين التربويين والموجهات التربويات حول عقد الاجتماعات التربوية وأساليب تطويرها.

٢ -أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

-أفادت من المنهج الوارد في معظم الدراسات السابقة، حيث اعتمدت المنهج الوصفي التحليلي كدراسة (أبو فروة، ١٩٨٢) و(Gronn, ١٩٨٤) و(الضويلع، ١٩٩٦) و(غنيم، ١٩٩٦) و(Riehl, ١٩٩٨) و(الحوامدة، ٢٠٠٣) و(جبران، ٢٠٠٧).
-كما أفادت من أدوات البحث الواردة في معظم الدراسات السابقة وهي الاستبانة كدراسة (أبو فروة، ١٩٨٢) و(الضويلع، ١٩٩٦) و(غنيم، ١٩٩٦) و(خليل، ١٩٩٨) و(الحوامدة، ٢٠٠٣) و(جبران، ٢٠٠٧).

٣ -موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

-لاحظت الباحثة مما تم استعراضه: ندرة الدراسات التي تناولت موضوع فاعلية الاجتماعات التربوية التي يعقدها الموجهون التربويون مع معلمهم لتحقيق النمو المهني لهم على المستوى العربي أو العالمي، بل أنّ معظمها ركزت على دور المديرين في اجتماعات مجالس المعلّمين والآباء بوصفه موجهاً مقيماً، لذلك يمكن أن تعد هذه الدراسة إسهاماً جديداً في ميدان الاجتماعات التربوية، وفي تحقيق النمو المهني للمعلمين.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

ثانياً المراجع الأجنبية.

أولاً : المراجع العربية:

- ١- أبو حسب الله، علي سعيد (٢٠٠٠): النمو المهني لمعلمي المدارس الحكومية، ودور مدير المدرسة في تطويره من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- ٢- أبو شيخة، نادر (١٩٩١): إدارة الوقت، دار مجدلاوي، السعودية.
- ٣- أبو عابد، محمود (١٩٩٩): الاجتماعات الفاعلة في الإدارة والإشراف التربوي، تنظيمها وإدارتها، معهد التربية، عمان، الأردن.
- ٤- أبو فروة، إبراهيم محمد (١٩٨٢): أساليب التوجيه التربوي في التعليم الابتدائي بطرابلس، ليبيا.
- ٥- الأحمد، خالد طه (٢٠٠٤): إعداد المعلم وتدريبه، منشورات جامعة دمشق، كلية التربية، مديرية الكتب والمطبوعات.
- ٦- الأسطل، إبراهيم حامد والخالدي، فريال يونس (٢٠٠٥): مهنية التعليم وأدوار المعلم في مدرسة المستقبل، دار الكتاب الجامعي، العين، الإمارات العربية المتحدة.
- ٧- أسعد، وليد (٢٠٠٥): الإدارة المدرسية، مكتبة المجتمع العربي، ط١، عمان، الأردن.
- ٨- بالغنيم، نعيمة عبد الرحمن (١٩٨٧): الممارسات الإشرافية التي تتبعها الموجهة العامة في الصفوف الثلاثة الأولى بالمرحلة الابتدائية، وعلاقتها بتحسين العملية التعليمية وتحقيق النمو المهني لمعلمات تلك الصفوف من وجهة نظر المعلمات، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، كلية التربية، الرياض.
- ٩- البدر، طارق عبد الحميد (٢٠٠١): تطبيقات ومفاهيم في الإشراف التربوي، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- ١٠- برهوم، أحمد حمدان محمد (٢٠٠٦): واقع إدارة اجتماعات الأقسام الأكاديمية بالجامعات الفلسطينية من منظور أعضاء هيئات التدريس وسبل تفعيلها، رسالة ماجستير مقدمة من قسم أصول التربية في الجامعة الإسلامية، غزة.
- ١١- البعلبكي، سمير (٢٠٠٤): كيف تدير الاجتماعات، عالم الكتب، مراجعة سعيد اللحام، فلسطين.
- ١٢- بلقيس، أحمد (١٩٨٩): إدارة الاجتماعات الإدارية والإشرافية التربوية، معهد التربية، عمان، الأردن.
- ١٣- جبران، علي وعطاري، عارف (٢٠٠٧): تقدير درجة فعالية الاجتماعات المدرسية من وجهة نظر المديرين والمعلمين، مجلة العلوم التربوية، إربد، الأردن.

- ١٤- جرجس، ميشال جرجس (٢٠٠٥): **معجم المصطلحات التربوية**, دار النهضة العربية, ط١, بيروت, لبنان.
- ١٥- الحبيب, فهد إبراهيم (١٩٩٥): "دور مدير المدرسة تجاه النمو المهني للمعلم", دراسة علمية منشورة, الرياض, **مجلة جامعة الملك سعود**, المجلد ٨.
- ١٦- الحريري, رافدة (٢٠٠٦): **الإشراف التربوي**, واقع وآفاقه المستقبلية, دار المناهج للنشر والتوزيع, ط١, عمان, الأردن.
- ١٧- حمادة, محمد وآخرون (٢٠٠٧): **الاتجاهات المعاصرة في إعداد المعلم وتنميته مهنيًا**, قطاع البحوث التربوية والمناهج, إدارة البحوث والتطوير التربوي, وحدة بحوث التجديد التربوي, الكويت.
- ١٨- الحمادي, علي (١٩٩٩): **فن إدارة الاجتماعات**, دار البشير للثقافة والعلوم, ط١, طنطا, مصر.
- ١٩- حمدان, محمد زياد (١٩٨٩): **تطوير العاملين المدرسين أثناء الخدمة (برامجهم ونموذج مقترح لمراكزهم)**, دار التربية, عمان, الأردن.
- ٢٠- الحوامدة, نضال (٢٠٠٣): "علاقة عناصر إدارة الاجتماعات بكفايتها وفعاليتها في الوزارات الأردنية, دراسة ميدانية", الأردن, **دراسات العلوم الإدارية**, المجلد ٣٠, العدد ١.
- ٢١- خالد, نزيه (٢٠٠٦): **الجودة في الإدارة التربوية والمدرسية والإشراف التربوي**, دار أسامة, عمان, الأردن.
- ٢٢- الخالدي, أحمد (٢٠٠٤): **إدارة الاجتماعات بين النظرية والتطبيق في المؤسسات الحكومية**, مكتبة الجامعة الإسلامية.
- ٢٣- الخطيب, إبراهيم ياسين والخطيب, أمل إبراهيم (٢٠٠٣): **الإشراف التربوي**, فلسفته, أساليبه, تطبيقاته, دار قنديل للنشر والتوزيع, ط١, عمان, الأردن.
- ٢٤- الخليف, عبد الحكيم (٢٠٠١): **الصعوبات التي تواجه مجالس الآباء والمعلمين في مدارس القرى في المملكة العربية السعودية**, رسالة ماجستير غير منشورة, جامعة اليرموك, إربد, الأردن.
- ٢٥- خليل, نبيل (١٩٩٨): **إدارة الاجتماعات المدرسية في مدارس التعليم الأساسي**, دراسة تحليلية ميدانية, سوهاج, مصر.
- ٢٦- الدويك, تيسير وياسين, حسين وآخرون (١٩٩٨): **أسس الإدارة التربوية والمدرسية والإشراف التربوي**, دار الفكر للنشر والتوزيع, ط٢, عمان, الأردن.
- ٢٧- ربيع, هادي مشعان (٢٠٠٦): **الإدارة المدرسية والإشراف التربوي الحديث**, مكتبة المجتمع العربي, دار الصفاء, ط١, عمان, الأردن.

- ٢٨- رستم، رسمي (٢٠٠٠): إدارة الاجتماعات ونظم اتخاذ القرارات وتشغيل اللجان، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، غزة.
- ٢٩- الزايد، مها محمد خلف (٢٠٠٢): تقويم الأداء الوظيفي للمشرفة التربوية، دار الفكر العربي، ط١، القاهرة.
- ٣٠- الزهري، رياض (١٩٨٥): أسس الإدارة المدرسية والإشراف التربوي، دار القلم، رام الله.
- ٣١- زيدان، جمال (١٩٩٧): تنظيم وإدارة الاجتماعات، دار الجيل، ط١، بيروت.
- ٣٢- السعود، راتب (٢٠٠٧): الإشراف التربوي، مفهومه ونظرياته وأساليبه، مكتبة طارق، عمان، الأردن.
- ٣٣- سلامة، سهيل (١٩٨٩): إدارة الوقت، منهج متطور للنجاح، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، عمان، الأردن.
- ٣٤- سليم، أحمد سليم (٢٠٠٧): (تقويم دورات تدريب الموجهين التربويين الجدد في الجمهورية العربية السورية في الفترة من عام ١٩٩٦ إلى عام ٢٠٠٥)، رسالة ماجستير في التربية، جامعة دمشق، كلية التربية.
- ٣٥- سنقر، صالحة (١٩٨٢): معوقات البحث العلمي (بحث)، جامعة الملك سعود، الرياض.
- ٣٦- سنقر، صالحة (١٩٩٦): التوجيه التربوي وتدريب المعلم، منشورات جامعة دمشق، كلية التربية، دمشق.
- ٣٧- سنقر، صالحة (٢٠٠٧): نظريات التوجيه التربوي، منشورات جامعة دمشق، كلية التربية، دمشق.
- ٣٨- سنقر، صالحة (٢٠٠٨): الإشراف التربوي، منشورات جامعة دمشق، كلية التربية، دمشق.
- ٣٩- سيباتي، خليل (٢٠٠٤): المقابلات الناجحة، موسوعة رجل الأعمال الناجح، دار الراتب الجامعية بيروت، لبنان.
- ٤٠- السيد، إسماعيل وآخرون (١٩٩٧): تنمية المهارات القيادية والسلوكية، تدريبات وأنشطة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة.
- ٤١- شطناوي، محمد سعيد (٢٠٠٢): الإشراف التربوي في دولة الإمارات العربية المتحدة بين الواقع والطموح، دائرة الثقافة والإعلام، ط١، الشارقة.
- ٤٢- الشخي، محمد علي عمر (٢٠٠٩): واقع الإشراف التربوي على تعليم التعبير في الصفوف العليا من المرحلة الابتدائية، بحث مكمل لنيل درجة الماجستير في الإشراف التربوي، جامعة أم القرى، كلية التربية، قسم المناهج وطرق التدريس، جدة، السعودية.
- ٤٣- صليوو، سهى نونا (٢٠٠٥): الإشراف والتنظيم التربوي، دار صفاء، عمان، الأردن.

- ٤٤- الضحاوي، بيومي محمد وآخرون (٢٠٠٤): الإدارة المدرسية والإشراف التربوي، مطبوعات جامعة الإمارات العربية المتحدة.
- ٤٥- الضويلع، سالم مبارك سالم (١٩٩٦): "دراسة تقييمية لأساليب التوجيه التربوي المطبقة في المرحلتين المتوسطة والثانوية بمنطقة النماص التعليمية، من وجهة نظر المعلمين والموجهين التربويين"، سلسلة الرسائل العلمية للطباعة، ط١، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.
- ٤٦- طافش، محمود (٢٠٠٤): الإبداع في الإشراف التربوي والإدارة المدرسية، دار الفرقان، عمان، الأردن.
- ٤٧- الطعاني، حسن أحمد (٢٠٠٥): الإشراف التربوي، مفاهيمه، أهدافه، أسسه، أساليبه، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن.
- ٤٨- العبد الكريم، راشد بن حسين (٢٠٠١): الإدارة العامة للإشراف التربوي، ورقة عمل للقاء مديري الإشراف التربوي (دور المشرف التربوي في تهيئة البيئة التربوية الحافزة على النمو المهني)، الرياض.
- ٤٩- العبد اللطيف، عبد الحليم إبراهيم (١٩٩٦): التوجيه التربوي، دار المسلم للنشر والتوزيع، ط١، الرياض.
- ٥٠- عبد الهادي، جودت عزت (٢٠٠٢): الإشراف التربوي، مفاهيمه وأساليبه، الدار العلمية الدولية ودار الثقافة، ط١، عمان، الأردن.
- ٥١- العثيمين، فهد بن سعود (١٩٩٧): الاجتماعات وفعاليتها في الإدارات الحكومية، مكتبة التوبة، ط١، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- ٥٢- العجمي، محمد (٢٠٠٠): الإدارة المدرسية، دار الفكر العربي، ط١، القاهرة.
- ٥٣- عطوي، جودت (٢٠٠١): الإدارة المدرسية الحديثة، الدار العلمية الدولية، ودار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- ٥٤- علي، سكيبة (٢٠٠٨): التوجيه الفني العام للغة الإنكليزية، الكويت.
- ٥٥- العيافي، عوض إبراهيم محمد (٢٠٠٨): أولويات البحث التربوي نحو تطوير المعلم، بحث مكمل لنيل درجة الماجستير في التربية الإسلامية والمقارنة، جامعة أم القرى، كلية التربية، قسم التربية الإسلامية والمقارنة، المملكة العربية السعودية.
- ٥٦- غنيم، أحمد علي (١٩٩٦): "دراسة تقييمية لمجالس الآباء والمعلمين بالمدارس المتوسطة الحكومية للبنين بالمدينة المنورة"، الرياض، مجلة جامعة الملك سعود، المجلد ٨.
- ٥٧- قستي، ليلي بنت حسين محمد (٢٠٠٨): تصور مقترح للتطوير المهني الذاتي لمعلمات اللغة الإنكليزية بمراحل التعليم العام في ضوء الواقع والاتجاهات المعاصرة، أطروحة مقدمة

- لنيل درجة الدكتوراه في المناهج وطرق تدريس اللغة الإنكليزية، جامعة أم القرى، كلية التربية، قسم المناهج وطرق التدريس، المملكة العربية السعودية.
- ٥٨- كندريلي، دولنغ (٢٠٠١): سلسلة الإدارة المثلى، إدارة الاجتماعات، ط١، بيروت، لبنان، ترجمة زهراء يكانة.
- ٥٩- الكندي، جاسم يوسف وآخرون (٢٠٠١): الترخيص لممارسة مهنة التعليم، جامعة الكويت، الكويت.
- ٦٠- كينان، كيف (١٩٩٦): قواعد إدارة الاجتماعات، الدار العربية للعلوم، مركز التعريب والبرمجة، لبنان.
- ٦١- ماهر، أحمد (٢٠٠٠): كيف ترفع مهارتك الإدارية في الاتصال، الدار الجامعية، الإسكندرية.
- ٦٢- المدهون، محمد (١٩٩٦): الإدارة المتخصصة، ط١، غزة.
- ٦٣- المساعيد، أحمد عطا (١٩٩٨): دور المشرف التربوي في تطوير النمو المهني لمعلمي ومعلمات المرحلة الأساسية، عمان، الأردن.
- ٦٤- المنيف، محمد صالح (١٩٨٩): دور مدير المدرسة كموجه تربوي مقيم، مطابع البكيرية، الرياض.
- ٦٥- نور الدين، رامي (٢٠٠٢): واقع إدارة الاجتماعات لدى مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة من وجهة نظر معلميه، دراسة ميدانية، رسالة ماجستير غير منشورة، مكتبة جامعة الأقصى، فلسطين.
- ٦٦- وزارة التربية (١٩٩٠): قرار تنظيم عمل الموجه التربوي، الجمهورية العربية السورية، رقم ١٣٨٦ / ٥٤٣ (٤ / ٣) تا ١٦ / ٨ / ١٩٩٠.
- ٦٧- وزارة التربية (٢٠٠٤): النظام الداخلي لمدارس التعليم الأساسي، الجمهورية العربية السورية.
- ٦٨- وزارة المعارف (١٩٩٨): دليل المشرف التربوي، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- ٦٩- بشر حسين، هشام بركات (٢٠٠٧). التنمية المهنية عبر الانترنت، أداة لتطوير الأداء التدريسي للمعلم.

<http://www.gulf>

kids.Com/ar/print.php2page=topic id=

- ٧٠- الترتوري، محمد عوض (٢٠٠٨): الإدارة وإدارة الإبداع في فن انعقاد الاجتماعات، عمان، الأردن، نظريات ومواقف، منعقدة في ١٤ / ٣ / ٢٠٠٨.

[Http://www. Moudir. Org.god.gov.sa](http://www.Moudir.Org.god.gov.sa)

ثانياً المراجع الأجنبية

- 1– Alfonso,Rebort & Geral, Firth & Richard, Nevill(1981): **Instructional supervision abehavior or system**. Second, Boston: Allyn and Bacon, Inc.
- 2– Blandford, s.(2000):**Managing professional Development in schools**, London, Rutledge.
- 3– Carolyn Riehl.(1998):**we gather together: work discourse, and constitutive social action in elementary school faculty weetings**.
- 4– Daresh,j &Playko,M.(1995): **Supervision as proactive process: Concepts and cases**. Prospect Heights: Waveland press.
- 5– Glatthorn,A.(1990): Supervisory Leadership.
- 6– Glatthorn,A.(1997): **Differentiated Supervision**. ASCD.
- 7– Gronn, P.C. (1984): **On studing administrators at work, Educational administration Quarterly**.
- 8–Henry,K.(2004): **The Effective of the Educational meetings towards carry out the Aims of the Educational supervision**, HBR, VOL.83, No.2.
- 9–Hoy,W, & Miskel, C.(1991): **Educational Administration theory, research, practice**.NewYork: McGraw hill.
- 10–Morant, Roland, W.(1982):**In service education within the school, George Alleland Unwin in service**, London.

11– Neagley, Ross Linn & Evans, Norman Dean (1980): **Handbook for Effective Supervision of instruction**. Ed, Prentice–Hall, Englewood Cliffs,Inc, New Jersey.

12–Petracek, Sratopluk.(1989):**Regional paper on T.E.in Europe,UNESCO intern regional seminar to develop, practical suggestions concerning, the establishment of co ordinating structure and machinery for application of interrelated training pre–service and in service of Educational personal**, Cairo.

13–Sykes,G.(1996):**Reform of and as professional development**. Phi Delta Kappan, Vol.77,No.7,

الملاحق

الملحق رقم (١): استبانة آراء الموجهين التربويين حول درجة فاعلية الاجتماعات التربوية التي يعقدها الموجهون التربويون في تحقيق النمو المهني للمعلمين.

الملحق رقم (٢): استبانة آراء معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي حول درجة فاعلية الاجتماعات التربوية التي يعقدها الموجهون التربويون في تحقيق النمو المهني للمعلمين.

الملحق رقم (٣): قائمة بأسماء السادة محكمي أداة البحث (الاستبانة).

الملحق (٤): موافقة وزارة التربية على التطبيق الميداني للبحث.

الملحق (٥): موافقة مديرية تربية اللاذقية على التطبيق الميداني للبحث.

الملحق رقم (٦): مدارس التعليم الأساسي (الحلقة الأولى) وعدد المعلمين في كل منطقة تعليمية، بمحافظة دمشق.

الملحق رقم (٧): مدارس التعليم الأساسي (الحلقة الأولى) وعدد المعلمين في كل منطقة تعليمية، بمحافظة اللاذقية.

الملحق رقم (٨): بطاقة مقابلة للموجهين التربويين والموجهات التربويات حول عقد الاجتماعات التربوية وأساليب تطويرها.

الملحق رقم (٩): قائمة بأسماء السادة محكمي أداة البحث (بطاقة المقابلة).

الملحق رقم (١):

استبانة آراء الموجهين التربويين حول درجة فاعلية الاجتماعات التربوية التي يعقدها الموجهون التربويون في تحقيق النمو المهني للمعلمين.

جامعة دمشق

كلية التربية

قسم المناهج و طرائق التدريس

الزميل الموجه التربوي المحترم /الموجهة التربوية المحترمة/

(استبانة آراء الموجهين التربويين حول درجة فاعلية الاجتماعات التربوية التي يعقدها الموجهون التربويون في تحقيق النمو المهني للمعلمين).

تحية وبعد:

تقوم الباحثة ببحث حول (درجة فاعلية الاجتماعات التربوية التي يعقدها الموجهون التربويون في تحقيق النمو المهني للمعلمين) .

وقد أعدت الاستبانة التي بين أيديكم بهدف استطلاع آرائكم حول هذا الموضوع نظرا لما تتمتعون به من أمانة علمية , وخبرة تربوية , ولما لتوجيهاتكم وآرائكم السديدة من أثر في تحسين العمل.

وإنني على ثقة بأنكم ستعطون الاستبانة جل اهتمامكم وتجيبون عنها بكل دقة وموضوعية. علماً أنّ المعلومات التي ستقدمونها لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

تتضمن هذه الاستبانة جزأين:

١ - البيانات الشخصية:

٢ - بنود الاستبانة: تتضمن الأداة أربعة مجالات ولكل مجال عدد من البنود التي وضعت للوقوف على درجة فاعلية الاجتماعات التربوية التي يعقدها الموجهون التربويون في تحقيق النمو المهني للمعلمين.

ويرجى منكم وضع إشارة (√) في المربع الذي يشير إلى الإجابة المناسبة.

شاكراً حسن تعاونكم

الباحثة : نسرین صبّوح

١ - البيانات الشخصية :

١ - الجنس : ☐ ذكر ☐ أنثى

٢ - المؤهل العلمي :

☐ الشهادة الثانوية.☐ إجازة جامعية.☐ دبلوم دراسات عليا وما فوق.

٣ - المؤهل التربوي :

☐ أهلية التعليم الابتدائي.☐ أهلية التعليم الإعدادي.☐ دبلوم تأهيل تربوي .

٤ - سنوات الخبرة في التوجيه التربوي :

أقل من (٥) سنوات.

أكثر من (٥) إلى (١٠) سنوات .

أكثر من (١٠) سنوات .

٥- يرجى ذكر العدد جانب الاجتماعات التي قمت بعقدتها للمعلمين في العام الدراسي ٢٠٠٨
٢٠٠٩/:

العدد	العبارات
	١. الاجتماعات الدورية الأسبوعية.
	٢. الاجتماعات الدورية الشهرية .
	٣. الاجتماعات الدورية السنوية .
	اجتماعات أخرى لم تذكر يرجى تسجيلها:
	٤.
	٥.

٢ - بنود الاستبانة:

المجال الأول: الأهداف التي تحققت للمعلمين من جراء عقد الموجه التربوي للاجتماعات
التربوية:

العبارات	نعم	إلى حد ما	لا
١. وضوح في الأهداف التربوية.			
٢. اكتساب معارف جديدة.			
٣. معرفة أساليب تحقيق الأهداف التربوية.			
٤. تحسين الأداء.			
٥. مطالبة المعلمين بتحقيق الجودة في التعليم.			

			٦.تشجيع المعلمين على الحوار مع الآخرين.
			٧.تحسين مخرجات التعليم .
			٨.معرفة حاجات المعلمين.
			٩.تعزيز العمل الجماعي بين المعلمين.
			١٠.رفع الروح المعنوية عند المعلمين.
			١١.اكتشاف قدرات المعلمين ومواهبهم.
			١٢.استثمار قدرات المعلمين.
			١٣.توطيد علاقة المدرسة بالمجتمع.
			١٤.تشجيع المعلمين على التعلم الذاتي .
			١٥.تزويد المعلمين بالمعلومات اللازمة لعملهم.
			١٦.الاستماع إلى آراء المعلمين ومقترحاتهم.
			١٧.حل المشكلات التي يعاني منها المعلمون مع تلاميذهم.
			١٨.حل المشكلات المتعلقة بالمناهج.
			١٩. حل المشكلات المتعلقة بالاختبارات وتقويم التلاميذ.
			٢٠.تكوين اتجاهات إيجابية نحو مهنة التعليم.
			٢١.متابعة مدى التزام المعلمين بالتوجيهات.
			٢٢.تقديم الإرشادات المساعدة في ربط المعلم بمهنته.

			٢٣. تحقيق النمو المهني للمعلم.
			٢٤. القدرة على التقويم الذاتي.
			٢٥. تعزيز الرضا المهني.

المجال الثاني: أ- إجراءات عقد الاجتماعات التربوية التي في مدارسنا:

العبارات	درجة كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
١. تحديد الهدف الرئيس للاجتماع.					
٢. تحديد أهمية الاجتماع.					
٣. تحديد الأهداف التفصيلية للاجتماع.					
٤. اختيار المشاركين في الاجتماع.					
٥. تحديد موعد عقد الاجتماع.					
٦. تحديد مكان عقد الاجتماع.					
٧. دعوة المشاركين للاجتماع و تزويدهم بكل ما يتعلق به ويساعدهم على نجاحه.					
٨. تكليف لجنة للتحضير للاجتماع.					
٩. إعداد جدول الأعمال للاجتماع وترتيب الأولويات فيه حسب أهميتها.					
١٠. توزيع مواضيع جدول الأعمال على					

					الزمن المحدد للاجتماع.
					١١. توفير المعلومات والتقارير ذات العلاقة بالاجتماع.
					١٢. تعيين المدير الذي يتولى تنظيم الاجتماع وإدارته وتوجيه أعضائه أثناء الاجتماع.
					١٣. تسمية شخص يعمل مقررا للاجتماع ليدون جميع ما يدور في الاجتماع.
					١٤. المرونة في خطة الاجتماع بحيث تشمل ما يستجد من أعمال.
					١٥. قراءة محضر الاجتماع السابق.
					١٦. إعداد محضر الاجتماع.
					١٧. تحديد النقاط المتوقعة الاختلاف عليها والاتصال بمن لهم علاقة لتقريب وجهات النظر.
					١٨. التنسيق مع من يقوم برئاسة الاجتماع لتزويده بكل ما له علاقة بالاجتماع.

ب - الإجراءات التي يتخذها الموجه التربوي لعقد الاجتماعات التربوية:

العبارات	نعم	إلى حد ما	لا
١. قراءة محضر الاجتماع السابق وأخذ موافقة الحضور عليه.			
٢. تحديد زمن مشاركة من يرغب في التعبير عن وجهة نظره.			
٣. احترام الرأي المخالف لأي مشارك.			
٤. ضبط الاجتماع في أثناء عقده.			
٥. الحرص على الاستفادة من وقت الاجتماع.			
٦. إتاحة فرصة للمشاركة و إبداء الرأي.			
٧. توجيه المشاركين في الاجتماع لتحقيق أهدافه.			
٨. تركيز النقاش حول المواضيع المحددة في جدول الأعمال.			
٩. البعد عن الانتقاد الشخصي.			
١٠. توجيه المشاركين إلى اعتماد المشورة فيما بينهم.			
١١. تشجيع الأشخاص غير الفاعلين على النقاش ليعبروا عن مشاعرهم وآرائهم.			
١٢. تقديم الثناء على ما يقدمه المعلمون من أفكار واقتراحات بناءة.			
١٣. تلخيص محضر الاجتماع بعد انتهاء كل فقرة من			

			فقراته.
			١٤. تعزيز مبادرات المشاركين والإشادة بما تم إنجازه في الاجتماع.
			١٥. الالتزام بالوقت المخصص لحل موضوع من موضوعات الاجتماع .

إجراءات أخرى لم تذكر يرجى تسجيلها:

ج- الإجراءات التي يتخذها الموجه التربوي بعد الاجتماع التربوي:

العبارات	نعم	إلى حد ما	لا
١. تدقيق محضر الاجتماع الذي كتبه المقرر .			
٢. حذف الإضافات التي أضيفت على المحضر بدون علم المشاركين إن وجدت.			
٣. اعتبار رأي المشاركين مجتمعين هو الرأي الأصح قبل إقراره.			
٤. تعديل صياغة القرارات التي تم التوصل إليها إذا اقتضى الأمر لتكون جيدة ومفيدة ومختصرة.			
٥. توقيع الأعضاء المشاركين في الاجتماع على			

			المحضر .
			٦. تشكيل لجنة لمتابعة تنفيذ قرارات الاجتماع.

إجراءات أخرى لم تذكر يرجى تسجيلها:

المجال الثالث: ق (٥٤٣/١٣٨٦) (٣/٤) تا ٩٩٠/٨/٢٠١٠ وق (٤٤٣/٣٠٥٣) تا ٢٠٠٤/٨/١٦

التزام مديري المدارس في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بالتعليمات الصادرة عن وزارة التربية فيما يتعلق بالاجتماعات التربوية:

العبارة	درجة كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
١. وضع خطة تربوية لكل اجتماع.					
٢. عرض الخطة التربوية على مدير المدرسة.					
٣. توزيع خطة الاجتماع على المعلمين قبل الموعد المحدد له.					
٤. معالجة الصعوبات التي يواجهها المعلمون في عملهم.					

					٥. معالجة الظروف المعوقة للتعليم.
					٦. إيضاح الأساليب والمواقف التربوية وتعميمها.
					٧. توجيه المعلمين إلى أفضل الطرق التربوية.
					٨. متابعة ما يستجد من تطورات في المناهج والطرائق التربوية.
					٩. المشاركة في وضع برنامج للنشاطات المدرسية.
					١٠. الإشراف على النشاط الفني والاجتماعي في المدارس.
					١١. جعل المدرسة مركز إشعاع للنشاط الثقافي والاجتماعي في البيئة
					١٢. شرح قوانين التعليم الإلزامي.
					١٣. إعداد التقارير عن المناهج وفق ملاحظات واقتراحات المعلمين.
					١٤. توفير التقنيات التعليمية وتطويرها.
					١٥. مراقبة تنفيذ التعليمات المتعلقة بالمناهج والكتب في المواعيد المحددة لها.
					١٦. تحقيق النمو المهني للمعلمين.

المجال الرابع:

المعوقات التي تحول دون عقد اجتماعات تربوية فعالة:

العبارات	بدرجة كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
١. ضعف العلاقة بين الموجه التربوي والمعلم.					
٢. قلة عدد الموجهين التربويين.					
٣. ضعف الكفاءة المهنية للموجهين التربويين					
٤. قلة توفر الوقت الكافي للموجه التربوي لعقد الاجتماعات التربوية.					
٥. قلة توفر الوقت الكافي للمعلمين لحضور الاجتماعات.					
٦. قلة توفر المكان المناسب لعقد الاجتماعات التربوية.					
٧. قلة اهتمام الجهات العليا بما يقدمه المعلمون في الاجتماع من آراء.					
٨. قلة أخذ الإدارة بالمقترحات والتوصيات الصادرة عن الاجتماعات التربوية.					

معوقات أخرى يرجى ذكرها :

١ - - - - -

----- ٢ -

----- ٣ -

----- ٤ -

----- ٥ -

----- ٦ -

ما المقترحات اللازمة لجعل الاجتماعات التربوية أكثر فاعلية لتحقيق النمو المهني للمعلمين:

----- ١ -

----- ٢ -

----- ٣ -

----- ٤ -

----- ٥ -

----- ٦ -

الملحق رقم (٢):

استبانة آراء معلّمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي حول درجة فاعلية الاجتماعات التربوية التي يعقدها الموجهون التربويون في تحقيق النمو المهني للمعلّمين.

جامعة دمشق

كلية التربية

قسم المناهج و طرائق التدريس

الزميل المعلّم المحترم (المعلّمة المحترمة)

(استبانة آراء معلّمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي حول درجة فاعلية الاجتماعات التربوية التي يعقدها الموجهون التربويون في تحقيق النمو المهني للمعلّمين).

تحية وبعد :

تقوم الباحثة ببحث حول (درجة فاعلية الاجتماعات التربوية التي يعقدها الموجهون التربويون في تحقيق النمو المهني للمعلّمين).

وقد أعدت الاستبانة التي بين أيديكم بهدف استطلاع آرائكم حول هذا الموضوع. نظراً لما تتمتعون به من أمانة علمية، وخبرة تربوية، ولما لتوجيهاتكم وآرائكم السديدة من أثر في تحسين العمل.

وإنني على ثقة بأنكم ستعطون الاستبانة جل اهتمامكم وتجيّبون عنها بكلّ دقة وموضوعية، علماً أنّ المعلومات التي ستقدمونها لن تستخدم إلاّ لأغراض البحث العلمي.

تتضمن هذه الاستبانة جزأين:

١ - البيانات الشخصية:

٢ - بنود الاستبانة: تتضمن الأداة أربعة مجالات, ولكل مجال عدد من البنود التي وضعت للوقوف على درجة فاعلية الاجتماعات التربوية التي يعقدها الموجهون التربويون في تحقيق النمو المهني للمعلمين.

يرجى منكم وضع إشارة (√) في المربع الذي يشير إلى الإجابة المناسبة.

شاكراً حسن تعاونكم

الباحثة : نسرين صَبَّوح

١ - البيانات الشخصية :

١ - الجنس : ☐ ذكر ☐ أنثى

٢ - المؤهل العلمي : ☐ الشهادة الثانوية.

☐ إجازة جامعية.

☐ دبلوم دراسات عليا و ما فوق.

٣ - المؤهل التربوي : ☐ أهلية التعليم الابتدائي.

☐ أهلية التعليم الإعدادي.

☐ دبلوم تأهيل تربوي .

٤ - سنوات الخبرة في التعليم :

أقل من (٥) سنوات .

أكثر من (٥) إلى (١٠) سنوات .

أكثر من (١٠) سنوات .

٥- يرجى ذكر العدد جانب الاجتماعات التي قمت بعقدتها للمعلمين في العام الدراسي ٢٠٠٨

/٢٠٠٩:

العدد	العبارات
	١. الاجتماعات الدورية الأسبوعية.
	٢. الاجتماعات الدورية الشهرية .
	٣. الاجتماعات الدورية السنوية .
	اجتماعات أخرى لم تذكر يرجى تسجيلها:
	٤.
	٥.

المجال الأول: الأهداف التي تحققت من جراء عقد الموجه التربوي للاجتماعات التربوية:

العبارات	نعم	إلى حد ما	لا
١. وضوح في الأهداف التربوية.			
٢. اكتساب معارف جديدة.			
٣. معرفة أساليب تحقيق الأهداف التربوية.			
٤. تحسين الأداء .			
٥. مطالبة المعلمين بتحقيق الجودة في التعليم.			
٦. تشجيع المعلمين على الحوار مع الآخرين.			
٧. تحسين مخرجات التعليم.			
٨. معرفة حاجات المعلمين.			

			٩. تعزيز العمل الجماعي بين المعلمين.
			١٠. رفع الروح المعنوية عند المعلمين.
			١١. اكتشاف قدرات المعلمين ومواهبهم.
			١٢. استثمار قدرات المعلمين.
			١٣. توطيد علاقة المدرسة بالمجتمع.
			١٤. تشجيع المعلمين على التعلم الذاتي.
			١٥. تزويد المعلمين بالمعلومات اللازمة لعملهم.
			١٦. الاستماع إلى آراء المعلمين ومقترحاتهم.
			١٧. حل المشكلات التي يعاني منها المعلمون مع تلاميذهم.
			١٨. حل المشكلات المتعلقة بالمناهج.
			١٩. حل المشكلات المتعلقة بالاختبارات وتقويم التلاميذ.
			٢٠. تكوين اتجاهات ايجابية نحو مهنة التعليم.
			٢١. متابعة مدى التزام المعلمين بالتوجيهات.
			٢٢. تقديم الإرشادات المساعدة في ربط المعلم بمهنته.
			٢٣. تحقيق النمو المهني للمعلم.
			٢٤. القدرة على التقويم الذاتي.

٢٥. تعزيز الرضا المهني.

المجال الثاني: أ- إجراءات عقد الاجتماعات التربوية في مدارسنا:

العبارات	بدرجة كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
١. تحديد الهدف الرئيس للاجتماع.					
٢. تحديد أهمية الاجتماع.					
٣. تحديد الأهداف التفصيلية للاجتماع.					
٤. اختيار المشاركين في الاجتماع.					
٥. تحديد موعد عقد الاجتماع.					
٦. تحديد مكان عقد الاجتماع.					
٧. دعوة المشاركين للاجتماع وتزويدهم بكل ما يتعلق به ويساعدهم على نجاحه.					
٨. تكليف لجنة للتحضير للاجتماع.					
٩. إعداد جدول الأعمال للاجتماع وترتيب الأولويات فيه حسب أهميتها.					
١٠. توزيع مواضيع جدول الأعمال على الزمن المحدد للاجتماع.					
١١. توفير المعلومات والتقارير ذات العلاقة بالاجتماع.					

					١٢. تعيين المدير الذي يتولى تنظيم الاجتماع وإدارته وتوجيه أعضائه أثناء الاجتماع.
					١٣. تسمية شخص يعمل مقررا للاجتماع ليدون جميع ما يدور في الاجتماع.
					١٤. المرونة في خطة الاجتماع بحيث تشمل ما يستجد من أعمال.
					١٥. قراءة محضر الاجتماع السابق.
					١٦. إعداد محضر الاجتماع .
					١٧. تحديد النقاط المتوقعة الاختلاف عليها والاتصال بمن لهم علاقة لتقريب وجهات النظر.
					١٨. التنسيق مع من يقوم برئاسة الاجتماع لتزويده بكل ما له علاقة بالاجتماع.

ب - الإجراءات التي يتخذها الموجه التربوي لعقد الاجتماعات التربوية:

لا	إلى حد ما	نعم	العبارات
----	-----------	-----	----------

			١. قراءة محضر الاجتماع السابق وأخذ موافقة الحضور عليه.
			٢. تحديد زمن مشاركة من يرغب في التعبير عن وجهة نظره.
			٣. احترام الرأي المخالف لأي مشارك.
			٤. ضبط الاجتماع في أثناء عقده .
			٥. الحرص على الاستفادة من وقت الاجتماع .
			٦. إتاحة فرصة للمشاركة وإبداء الرأي.
			٧. توجيه المشاركين في الاجتماع لتحقيق أهدافه.
			٨. تركيز النقاش حول المواضيع المحددة في جدول الأعمال.
			٩. البعد عن الانتقاد الشخصي.
			١٠. توجيه المشاركين إلى اعتماد المشورة فيما بينهم.
			١١. تشجيع الأشخاص غير الفاعلين على النقاش ليعبروا عن مشاعرهم وآرائهم.
			١٢. تقديم الثناء على ما يقدمه المعلمين من أفكار و اقتراحات بناءة.
			١٣. تلخيص محضر الاجتماع بعد انتهاء كل فقرة من فقراته.

			١٤. تعزيز مبادرات المشاركين والإشادة بما تم إنجازه في الاجتماع.
			١٥. الالتزام بالوقت المخصص لحل موضوع من موضوعات الاجتماع.

إجراءات أخرى لم تذكر يرجى تسجيلها:

ج - الإجراءات التي يتخذها الموجه التربوي بعد الاجتماع التربوي:

لا	إلى حد ما	نعم	العبارات
			١. تدقيق محضر الاجتماع الذي كتبه المقرر.
			٢. اعتبار رأي المشاركين مجتمعين هو الرأي الأصح قبل إقراره.
			٤. تعديل صياغة القرارات التي تم التوصل إليها إذا اقتضى الأمر لتكون جيدة ومفيدة ومختصرة.
			٥. توقيع الأعضاء المشاركين في الاجتماع على المحضر.
			٦. تشكيل لجنة لمتابعة تنفيذ قرارات الاجتماع.

إجراءات أخرى لم تذكر يرجى تسجيلها:

المجال الثالث:ق(١٣٨٦/٥٤٣(٣/٤)تا٩٩٠/٨/٢٠٠٩وق(٤٤٣/٣٠٥٣)تا٢٠٠٤/٨/١٦

التزام مديري المدارس في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بالتعليمات الصادرة عن وزارة التربية فيما يتعلق بالاجتماعات التربوية:

العبارة	بدرجة كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
١.وضع خطة تربوية لكل اجتماع.					
٢.عرض الخطة التربوية على مدير المدرسة.					
٣.توزيع خطة الاجتماع على المعلمين قبل الموعد المحدد له.					
٤.معالجة الصعوبات التي يواجهها المعلمون في عملهم.					
٥.معالجة الظروف المعوقة للتعليم.					
٦.إيضاح الأساليب والمواقف التربوية وتعميمها.					
٧.توجيه المعلمين إلى أفضل الطرق					

					التربوية.
					٨. متابعة ما يستجد من تطورات في المناهج والطرائق التربوية.
					٩. المشاركة في وضع برنامج للنشاطات المدرسية.
					١٠. الإشراف على النشاط الفني والاجتماعي في المدارس.
					١١. جعل المدرسة مركز إشعاع للنشاط الثقافي والاجتماعي في البيئة.
					١٢. شرح قوانين التعليم الإلزامي.
					١٣. إعداد التقارير عن المناهج وفق ملاحظات واقتراحات المعلمين.
					١٤. توفير التقنيات التعليمية وتطويرها.
					١٥. مراقبة تنفيذ التعليمات المتعلقة بالمناهج والكتب في المواعيد المحددة لها.
					١٦. تحقيق النمو المهني للمعلمين.

المجال الرابع: المعوقات التي تحول دون عقد اجتماعات تربوية فعالة:

العبارات	بدرجة كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
١. ضعف العلاقة بين الموجه التربوي والمعلم					

					٢. قلة عدد الموجهين التربويين.
					٣. ضعف الكفاءة المهنية للموجهين التربويين.
					٤. قلة توفر الوقت الكافي للموجه التربوي لعقد الاجتماعات التربوية.
					٥. قلة توفر الوقت الكافي للمعلمين لحضور الاجتماعات.
					٦. قلة توفر المكان المناسب لعقد الاجتماعات التربوية.
					٧. قلة اهتمام الجهات العليا بما يقدمه المعلمون في الاجتماع من آراء.
					٨. قلة أخذ الإدارة بالمقترحات والتوصيات الصادرة عن الاجتماعات التربوية.

معوقات أخرى يرجى ذكرها :

- ١ - _____
- ٢ - _____
- ٣ - _____
- ٤ - _____

- ٥ - -----
- ٦ - -----
- ما المقترحات اللازمة لجعل الاجتماعات التربوية أكثر فاعلية لتحقيق النمو المهني للمعلمين:
- ١ - -----
- ٢ - -----
- ٣ - -----
- ٤ - -----
- ٥ - -----
- ٦ - -----
-

الملحق رقم (٣):

قائمة بأسماء السادة محكمي أداة البحث (الاستبانة).

١- أ.د. محمد خير الله الفوال: أستاذ في قسم المناهج وطرائق التدريس اللغة العربية والفرنسية.

٢- أ.د. فواز العبد الله: أستاذ في قسم المناهج وطرائق التدريس تخصص تقنيات تعليم وأساليب تدريس.

- ٣- أ.د. جمال سليمان: أستاذ في قسم المناهج وطرائق تدريس التاريخ.
- ٤- د. آصف يوسف: أستاذ مساعد في قسم المناهج وطرائق تدريس العلوم السياسية.
- ٥- د. جلال السناد: أستاذ مساعد في قسم أصول التربية تخصص علم اجتماع.
- ٦- د. محمود علي محمد: أستاذ مساعد في قسم أصول التربية، تخصص فلسفة التربية.
- ٧- د. عدنان زيتون: رحمه الله.
- ٨- د. محمد حلاق: أستاذ مساعد في قسم التربية المقارنة، تخصص تاريخ التربية وعلم النفس عند العرب.
- ٩- د. ياسر جاموس: مدرس في قسم القياس والتقويم، تخصص تقويم تربوي.
- ١٠- د. خالد الأحمد: أستاذ مساعد في المناهج.
- ١١- د. منى كشيك: مدرسة في قسم أصول التربية، تخصص تربية عامة.
- ١٢- د. ابتسام ناصيف: مدرسة في التربية المقارنة.

الملحق رقم (٦):

مدارس التعليم الأساسي (الحلقة الأولى) وعدد المعلمين في كل منطقة تعليمية، بمحافظة دمشق:

ت	المنطقة التعليمية	أسماء المدارس المسحوبة (العينة)	عدد المعلمين
١	الأمويين	أبي أيوب الأنصاري	٣

٢	سعد بن معاذ		
٤	عبد الرحمن الخازن		
٣	نصير شوري		
٥	يسرى ثابت		
٤	أحمد شوقي	الشاغور	٢
٤	جمانة الهلالية		
٣	شجرة الدر		
٣	إلياس فرحات		
٢	معن بن زائدة		
٧	العسقلاني	العباسيين	٣
٦	الوحدة العربية		
٣	الشهيد باسل الأسد (١)	قاسيون	٤
٣	الشهيد باسل الأسد (٢)		
٢	العرين (١)		
٣	محمد أمير الخطيب		
٣	المتنبي		
٣	شكري القوتلي	القدم	٥
٣	عبد الملك بن مروان		

٣	مي زيادة		
٤	هشام بن عبد الملك		
٤	أبو العلاء المعري	القصاع	٦
٣	سعد الله ونوس		
٣	أبي عبيدة بن الجراح	المزرعة	٧
٣	عثمان ذي النورين		
٣	هالة بنت خويلد		
٣	الهدى		
٢	الوليد بن عبد الملك		
٤	ابن جبير الأندلسي	المزة	٨
٤	بكري قدورة		
٣	نهلة زيدان		
٣	النيربين		
٣	ابن تيمية	المهاجرين	٩
٤	خولة بنت الأزور		
٣	عقبة بن نافع		
٣	نصوح بابيل		
٣	ست الوفاء	الميدان الأولى	١٠

٣	سعد الدين القواص		
٣	شكري العسلي		
٣	عدنان المالكي		
٢	عمر أبو ريشة		
٣	أحمد مريود	الميدان الثانية	١١
٣	سعد الله الجابري		
٤	صفية القرشية		
٣	الكرامة		

الملحق رقم (٧):

مدارس التعليم الأساسي (الحلقة الأولى) وعدد المعلمين في كل منطقة تعليمية، بمحافظة اللاذقية:

ت	المنطقة التعليمية	أسماء المدارس المسحوبة (العينة)	عدد المعلمين
---	-------------------	---------------------------------	--------------

١٠	جعفر الصادق الأولى	مدينة اللاذقية	١
٢٠	جعفر الصادق الثانية		
٢٠	عماد علي		
١٣	عبد الرحمن الغافقي		
٩	حمزة صقر		
١٤	المشروع العاشر (يونس رضوان)		
١٤	أنيس عباس المحدثه		
١٢	بكسا	منطقة اللاذقية	٢
١٣	جناتا		
٢٠	سقوبين		
١٣	عين البيضا		
١٥	القنجرة		
١٠	اسطامو	منطقة القرداحة	٣
١١	بني عيسى		
٧	حرف المسيطرة		
١١	٧نيسان		
٤	يرتي		
٧	تجمع عين العروس		

١٥	الضاحية المحدثه		
١١	بسنديانة	منطقة جبلة	٤
١٠	بسيسين		
١٠	الحويز المحدثه		
١٥	درميني		
٧	رأس العين		
١٣	ضهر بركات		
٨	القبو		
١٣	الكاظمية	منطقة الحفة	٥
١٠	حببت		
١٥	صلنفة التحتانية		
١١	عين التينة الأولى		
٥	حي نزهة		

الملحق رقم (٨):

بطاقة مقابلة للموجهين التربويين والموجهات التربويات حول عقد الاجتماعات التربوية وأساليب تطويرها.

جامعة دمشق

كلية التربية

قسم المناهج وطرائق التدريس

حضرة الأستاذ الدكتور المحترم

تحية وتقدير ...

تقوم الباحثة بإجراء دراسة ميدانية للحصول على درجة الماجستير في التربية بعنوان:

"درجة فاعلية الاجتماعات التربوية التي يعقدها الموجهون التربويون في تحقيق النمو المهني للمعلمين" في محافظتي دمشق واللاذقية.

واستكمالاً لمتطلبات البحث وتحقيق أهدافه، فقد قامت الباحثة بإعداد بطاقة المقابلة المرفقة للموجهين التربويين والموجهات التربويات. وتتكون البطاقة من مجموعة من الأسئلة بهدف الكشف عن آرائهم لتطوير أسلوب عقد الاجتماعات التربوية.

وتأمل الباحثة الإفادة من خبرتكم في إبداء ملاحظاتكم عن صحة العبارات الواردة في بطاقة المقابلة، ومدى ملاءمتها للغرض الذي وضعت من أجله، واقتراح التعديلات التي ترونها مناسبة، للوصول بها إلى أفضل صورة ممكنة.

ولكم جزيل الشكر والتقدير ...

الباحثة: نسرين صَبَّوح

بطاقة مقابلة للموجهين التربويين والموجهات التربويات حول عقد الاجتماعات التربوية وأساليب تطويرها.

أولاً: البيانات العامة:

الاسم:..... اسم المنطقة:.....

الجنس:..... المحافظة:.....

المؤهل العلمي:.....

المؤهل التربوي:.....

سنوات الخدمة في التوجيه التربوي:.....

ثانيا: أسئلة المقابلة:

أكدت وزارة التربية على تحقيق الأهداف التالية عند عقد الاجتماعات التربوية؟

- إعداد التقارير عن المناهج وفق ملاحظات واقتراحات المعلمين.

- مراقبة تنفيذ التعليمات المتعلقة بالمناهج والكتب في المواعيد المحددة لها.

- متابعة ما يستجد من تطورات في المناهج والطرائق التربوية.

- تحسين العملية التربوية بما يناسب تطورات العصر.

١- من خلال الاجتماعات التي تم عقدها بإشرافك، أي الأهداف السابقة كان أكثر تحققاً؟

.....

وما الأهداف التي تعذر تحقيقها؟.....

وما المعوقات التي حالت دون تحقيق الاجتماعات التربوية للأهداف المنشودة؟

.....

لעقد الاجتماعات التربوية في مدارسنا لابد من إجراءات كثيرة قبل ذلك منها:

- تحديد الهدف الرئيس للاجتماعات التربوية.

- تحديد موعد الاجتماعات التربوية، ومكانها.

- التبليغ المسبق للمشاركين في الاجتماعات التربوية.

- التنسيق مع من يقوم برئاسة الاجتماع لتزويده بكل ما له علاقة بالاجتماع.

٢-أيّ الإجراءات السابقة كان أكثر تحققاً؟

.....

وما الإجراءات التي تعذر تحقيقها؟

.....

وما السبب في عدم التحقق؟.....

من بين الإجراءات التي تتم في أثناء عقد الاجتماعات التربوية:

- قراءة محضر الاجتماع السابق وأخذ موافقة الحضور عليه.
- الالتزام بالوقت المخصص لكل موضوع من موضوعات الاجتماع.

٣-أيّ الاجرائين كان أكثر تحققاً؟

.....

وما الإجراء الذي تعذر تحقيقه؟

.....

وما السبب في عدم التحقق؟.....

٤-هل تضيف إجراءات أخرى لم تذكر؟

.....

من بين الإجراءات التي تتخذ في نهاية الاجتماعات التربوية:

- تدقيق محضر الاجتماع الذي كتبه المقرر .
- اعتبار رأي المشاركين مجتمعين هو الرأي الأصح قبل إقراره.
- توقيع الأعضاء المشاركين في الاجتماع على المحضر .

- تشكيل لجنة لمتابعة تنفيذ قرارات الاجتماع.

٥- أيّ الإجراءات السابقة كان أكثر تحققاً؟

.....

وما الإجراءات التي تعذر تحقيقها؟

.....

وما السبب في عدم التحقق؟.....

٦- هل تضيف إجراءات أخرى لم تذكر؟

.....

٧- هل تحاسب المعلمين المقصرين في عملهم في أثناء عقد الاجتماعات التربوية؟

.....

٨- هل تزود المعلمين بالجديد في المجال التربوي والتعليمي؟

.....

٩- هل تقرأ للمعلمين النشرات التربوية التي صدرت مؤخراً في أثناء عقد الاجتماعات التربوية؟

.....

١٠- هل تخطط مسبقاً للاجتماعات التربوية؟

.....

١١- هل تحرص على عقد الاجتماعات التربوية في الأسبوع الإداري ما قبل بداية العام

الدراسي؟.....

١٢- هل يتم عقد الاجتماعات التربوية بصورة دورية، كل شهر، كل فصل، كل عام؟

.....

١٣- وما المعيار في تحديد الموعد؟

.....

١٤- هل تتبادل الخبرات مع زملائك من الموجهين التربويين في مجال تطوير الاجتماعات التربوية؟

يرجى تقديم أمثلة على ذلك:.....

١٥- هل يتخلل عقد الاجتماعات التربوية بعض الأنشطة العملية؟

.....

١٦- هل تهتم بالتنمية المهنية والثقافية للمعلم خلال عقد الاجتماعات التربوية؟

.....

يرجى تقديم أمثلة على ذلك:.....

١٧- هل تتابع مع الجهات العليا ما يصدر عن الاجتماعات التربوية من اقتراحات؟

.....

يرجى تقديم أمثلة على ذلك:.....

١٨- ما الصعوبات التي تواجهك في متابعة الاقتراحات؟

.....

يرجى تقديم أمثلة على ذلك:.....

١٩- هل تعقد اجتماعات تربوية خاصة بالمعلمين الجدد لتنمية خبراتهم؟

.....
وما أبرز النقاط التي تطرحها في هذا الاجتماع النوعي؟

.....
٢٠- أبدى (٧٦٪) من الموجهين التربويين الذين أجابوا على استبانته البحث ضرورة تقليل المهام الموكلة إليهم. برأيك كيف يمكن التخفيف من أعباء الموجهين التربويين؟

.....
٢١- برأيك كيف يمكن تحفيز الموجهين التربويين نحو المزيد من العمل؟

.....
يرجى تقديم أمثلة على ذلك:.....
٢٢- هل تلمس أن المعلم في أثناء عقد الاجتماعات يطرح مشكلاته بشفافية وبصدق؟

.....
وما أبرز المشكلات التي يطرحها المعلمون؟.....

.....
٢٣- برأيك ما أهمية رفع المستوى المعاشي للمعلمين؟

الملحق رقم (٩):

قائمة بأسماء السادة محكمي أداة البحث (بطاقة المقابلة):

١- أ. د. عيسى الشماس: الأستاذ الدكتور في قسم أصول التربية.

٢- أ. د. جبرائيل بشارة: الأستاذ الدكتور في قسم المناهج.

٣- د. هاشم إبراهيم: أستاذ مساعد في قسم المناهج وطرائق التدريس.

ملخص البحث

أولاً: ملخص البحث باللغة العربية

ملخص البحث باللغة العربية

مقدمة:

الدور الكبير للموجه التربوي في تطوير العملية التربوية التعليمية وتجديدها ودفعها إلى تحقيق الأهداف، لما له من تأثير مهم وأساسي في تقويم أداء المعلم وتحسينه وإثارة دافعيته نحو النمو المهني المستمر، والأخذ بيده في كل ما يحتاجه أثناء العمل ومتابعته وتحسين نموه المهني، من خلال الأساليب التربوية التوجيهية المتعددة بما فيها الاجتماعات التربوية مع ما قد تتطلبه من جهد إضافي لما تحققه من نتائج إيجابية كثيرة في توجيه النشاط التوجيهي إلى مجموعة وعدم قصره على معلم واحد، وإشراكهم في تطوير العملية التربوية التعليمية، والاستفادة من قدرات بعض المعلمين المتميزين، وفتح المجال لإبداعات المعلمين، وما ينتج عن الحوار وتبادل الأفكار من مبادرات أو حلول لمشاكل قد تعترض عملية التعليم، مما يعمم الفائدة ويوفر الوقت للموجهين التربويين لممارسة نشاطات توجيهية أخرى.

لذلك ينبغي الاهتمام والتركيز على عقد الاجتماعات التربوية وإنائها في الوقت المحدد لها، والتركيز على أهميتها وأهدافها وأنواعها وشروطها ومراحلها، وبالتالي فاعلية الاجتماعات التربوية في تحقيق النمو المهني للمعلمين.

١- مشكلة البحث:

حددت مشكلة البحث الحالي في:

ما درجة فاعلية الاجتماعات التربوية التي يعقدها الموجهون التربويون مع المعلمين في تحقيق النمو المهني في محافظتي دمشق واللاذقية، من وجهة نظر الموجهين التربويين والمعلمين؟

٢ - أهمية البحث:

تتبع أهمية البحث من:

١- ضرورة النمو المهني للمعلم والارتقاء بأدائه باعتماد أساليب متنوعة في التوجيه التربوي، ومنها الاجتماعات التربوية.

٢- لأنه يُسلط الضوء على مدى تطبيق الموجه التربوي للاجتماعات التربوية كأحد الأساليب الهامة والضرورية لتحقيق النمو المهني للمعلمين.

٣- يحدّد المعوقات التي تواجه الموجه التربوي في عقد الاجتماعات التربوية مع المعلمين ويقدم المقترحات المناسبة للتطوير.

٤ - يرفد المكتبة التربوية ببحث حول عقد الموجه التربوي للاجتماعات التربوية للمعلمين بما يساعدهم على تحقيق نموهم المهني.

أخيراً: تجلّت أهمية البحث في النتائج التي توصل إليها وفي مقترحات البحث، وذلك من خلال الاعتماد على النتائج، وأخذ المقترحات بالحسبان.

٣- أسئلة البحث:

يحاول البحث الإجابة عن الأسئلة التالية:

١ - ما واقع الاجتماعات التربوية التي يعقدها الموجه التربوي مع المعلمين؟

٢ - ما محتوى الاجتماعات التربوية؟

٣ - ما آراء الموجهين التربويين حول فاعلية الاجتماعات التربوية في تحقيق النمو المهني للمعلمين؟

٤ - هل تختلف آراء الموجهين التربويين حول فاعلية الاجتماعات التربوية في تحقيق النمو المهني للمعلمين بحسب الجنس، الخبرة، المؤهل العلمي والمؤهل التربوي؟

٥ - ما آراء المعلمين حول فاعلية الاجتماعات التربوية في تحقيق نموهم المهني؟

٦ - هل تختلف آراء المعلمين حول فاعلية الاجتماعات التربوية في تحقيق النمو المهني للمعلمين بحسب الجنس، الخبرة، المؤهل العلمي والمؤهل التربوي؟

٧ - هل هناك اختلاف بين آراء المعلمين وآراء الموجهين التربويين حول فاعلية الاجتماعات التربوية في تحقيق النمو المهني للمعلمين؟

٨ - ما مدى توافق محتوى الاجتماعات التربوية التي يعقدها الموجه التربوي مع المعلمين مع تعليمات وزارة التربية في هذا المجال؟

٩ - ما المعوقات التي تحول دون عقد اجتماعات تربوية فعالة؟

١٠ - ما المقترحات اللازمة لتطوير أسلوب عقد الاجتماعات التربوية؟

٤ - فرضيات البحث:

اختبر البحث صحة الفرضيات الصفرية التالية:

١ - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0,05$) بين متوسطات آراء الموجهين التربويين حول فاعلية الاجتماعات التربوية التي يعقدونها مع المعلمين في نمو المعلمين مهنيًا، يمكن أن تعزى إلى متغير الخبرة في التوجيه التربوي.

٢ - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0,05$) بين متوسطات آراء الموجهين التربويين حول فاعلية الاجتماعات التربوية التي يعقدونها مع المعلمين في نمو المعلمين مهنيًا، يمكن أن تعزى إلى متغير المؤهل العلمي.

٣ - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0,05$) بين متوسطات آراء الموجهين التربويين حول فاعلية الاجتماعات التربوية التي يعقدونها مع المعلمين في نمو المعلمين مهنيًا، يمكن أن تعزى إلى متغير المؤهل التربوي.

٤ - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0,05$) بين متوسطات آراء الموجهين التربويين حول فاعلية الاجتماعات التربوية التي يعقدونها مع المعلمين في نمو المعلمين مهنيًا، يمكن أن تعزى إلى متغير الجنس.

٥ - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0,05 \geq a$) بين متوسطات آراء الموجهين التربويين في مديريات التربية في محافظة دمشق ومتوسطات آراء الموجهين التربويين في مديرية التربية في محافظة اللاذقية حول فاعلية الاجتماعات التربوية في النمو المهني للمعلمين، يمكن أن تعزى إلى متغير المحافظة.

٦ - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0,05 \geq a$) بين متوسطات آراء المعلمين حول فاعلية الاجتماعات التربوية في النمو المهني للمعلمين، يمكن أن تعزى إلى متغير الخبرة في التعليم.

٧ - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0,05 \geq a$) بين متوسطات آراء المعلمين حول فاعلية الاجتماعات التربوية في النمو المهني للمعلمين، يمكن أن تعزى إلى متغير المؤهل العلمي.

٨ - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0,05 \geq a$) بين متوسطات آراء المعلمين حول فاعلية الاجتماعات التربوية في النمو المهني للمعلمين، يمكن أن تعزى إلى متغير المؤهل التربوي.

٩ - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0,05 \geq a$) بين متوسطات آراء المعلمين حول فاعلية الاجتماعات التربوية في النمو المهني للمعلمين، يمكن أن تعزى إلى متغير الجنس.

١٠ - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0,05 \geq a$) بين متوسطات آراء المعلمين في محافظة دمشق وآراء المعلمين في محافظة اللاذقية حول فاعلية الاجتماعات التربوية في النمو المهني للمعلمين، يمكن أن تعزى إلى متغير المحافظة.

١١ - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0,05 \geq a$) بين متوسطات آراء الموجهين التربويين ومتوسطات آراء المعلمين حول فاعلية الاجتماعات التربوية في النمو المهني للمعلمين، يمكن أن تعزى إلى متغير الوظيفة.

٥ - منهج البحث وإجراءاته:

استخدمت الباحثة في معالجتها لموضوع البحث الحالي المنهج الوصفي التحليلي وفق الخطوات التالية:

١- قامت الباحثة بصياغة مشكلة البحث وتحديدًا في الأسئلة السابقة الذكر، وأشارت إلى الفروض وحدود البحث، وأهميته ومنهجه وأدواته، ثم تعريف المصطلحات الخاصة بالبحث.

٢- حدّدت الإطار النظري للبحث: إذ شرحت مفهوم النمو المهني للمعلّمين، وبيّنت أهمية النمو المهني للمعلّمين وأهدافه وأنواع برامجه، ومعوقاته ومجالاته، ومقوماته، وشرحت الخبرات والتجارب في تحقيق النمو المهني للمعلّمين، وبيّنت دور الاجتماعات التربوية في تحقيق النمو المهني للمعلّمين، وكذلك شرحت مفهوم الاجتماعات التربوية، وبيّنت أهمية الاجتماعات التربوية وأهدافها وأنواعها وشروطها ومراحلها.

٣- قامت ببناء استبانة لاستطلاع آراء الموجهين التربويين حول درجة فاعلية الاجتماعات التربوية التي يعقدها الموجهون التربويون في تحقيق النمو المهني للمعلّمين.

٤- قامت ببناء استبانة لاستطلاع آراء معلّمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي حول درجة فاعلية الاجتماعات التربوية التي يعقدها الموجهون التربويون في تحقيق النمو المهني للمعلّمين.

٥- قامت بتحديد المعوقات فيما يتعلق بالاجتماعات التربوية ومتابعتها، من وجهة نظر الموجهين التربويين والمعلّمين، من خلال الاستبانة.

٦- قامت بتقديم الاقتراحات المناسبة لتطوير أسلوب عقد الاجتماعات التربوية، من وجهة نظر الموجهين التربويين والمعلّمين.

٧- قامت بإجراء مقابلات مع الموجهين التربويين والموجهات التربويات، من خلال بطاقة مقابلة للموجهين التربويين والموجهات التربويات حول عقد الاجتماعات التربوية وأساليب تطويرها.

٨- طبقت أدوات البحث على عينة البحث من الموجهين التربويين، وعلى عينة من المعلّمين، وقامت بنقيضها وتحليلها ومعالجتها إحصائياً، باستخدام حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss).

٩- عرضت النتائج وفسرتها، وقامت بتقديم المقترحات في ضوء نتائج البحث.

٦ -مجتمع البحث وعينته: تألف المجتمع الأصلي للبحث من جميع الموجهين التربويين العاملين في مديريات التربية بمحافظة دمشق واللاذقية، ومن المعلمين والمعلمات في مرحلة التعليم الأساسي(الحلقة الأولى في مدارس مدينتي دمشق واللاذقية الرسمية للعام الدراسي ٢٠١٠/ ٢٠١١، وهو العام الذي طُبِّقت فيه الدراسة.

وقد بلغ عدد أفراد المجتمع الأصلي:

حوالي(٢٩٦٩) معلماً ومعلمة في مديرية التربية بمحافظة دمشق.

وحوالي(٧٣٣٧) معلماً ومعلمة في مديرية التربية بمحافظة اللاذقية.

كما بلغ عدد الموجهين التربويين(٤٥) موجهاً تربوياً وموجهة تربوية موزعين على إحدى عشرة منطقة تعليمية، أيّ بنسبة(١٠٠٪) من المجتمع الأصلي في محافظة دمشق.

وبلغ عدد الموجهين التربويين(٦٨) موجهاً تربوياً وموجهة تربوية موزعين على خمس مناطق تعليمية، أيّ بنسبة(١٠٠٪) من المجتمع الأصلي في محافظة اللاذقية.

وتألفت عينة المعلمين من(١٤٨) معلماً ومعلمة، أيّ بنسبة(٥٪) من المجتمع الأصلي في محافظة دمشق.

وتألفت عينة المعلمين من(٣٦٦) معلماً ومعلمة، أيّ بنسبة(٥٪) من المجتمع الأصلي في محافظة اللاذقية.

٧- نتائج البحث: أسفر التطبيق الميداني لأدوات البحث عن نتائج أهمها:

١-وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة(٠,٠٥) بين متوسطات آراء الموجهين التربويين حول فاعلية الاجتماعات التربوية التي يعقدونها مع المعلمين في نمو المعلمين مهنيّاً، بحسب الخبرة لصالح أصحاب الخبرة الأكثر من(١٠) سنوات.

٢- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات آراء الموجهين التربويين حول فاعلية الاجتماعات التربوية التي يعقدونها مع المعلمين في نمو المعلمين مهنيّاً، بحسب المؤهل العلمي.

٣-عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات آراء الموجهين التربويين حول فاعلية الاجتماعات التربوية التي يعقدونها مع المعلمين في نمو المعلمين مهنيًا، بحسب المؤهل التربوي.

٤-وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات آراء الموجهين التربويين حول فاعلية الاجتماعات التربوية التي يعقدونها مع المعلمين في النمو المهني للمعلمين بحسب متغير الجنس لصالح الذكور.

٥-عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات آراء الموجهين التربويين في مديرية التربية في محافظة دمشق، ومتوسطات آراء الموجهين التربويين في مديرية التربية في محافظة اللاذقية. حول فاعلية الاجتماعات التربوية في النمو المهني للمعلمين بحسب متغير المحافظة.

٦-عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات آراء المعلمين حول فاعلية الاجتماعات التربوية في النمو المهني للمعلمين، بحسب الخبرة في التعليم.

٧-عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات آراء المعلمين حول فاعلية الاجتماعات التربوية في النمو المهني للمعلمين بحسب المؤهل العلمي.

٨-عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات آراء المعلمين حول فاعلية الاجتماعات التربوية في النمو المهني للمعلمين بحسب المؤهل التربوي.

٩-عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات آراء المعلمين حول فاعلية الاجتماعات التربوية في النمو المهني للمعلمين بحسب متغير الجنس.

١٠-عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات آراء المعلمين في محافظة دمشق ومتوسطات آراء المعلمين في محافظة اللاذقية حول فاعلية الاجتماعات التربوية في النمو المهني للمعلمين بحسب متغير المحافظة.

١١-وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات آراء الموجهين التربويين، ومتوسطات آراء المعلمين حول فاعلية الاجتماعات التربوية في النمو المهني للمعلمين لصالح فئة الموجهين التربويين، بحسب متغير عيني البحث (الموجهين التربويين والمعلمين).

أما بالنسبة للسؤال المفتوح: قدم الموجهون التربويون والمعلمون عدداً من المعوقات التي تحول دون عقد اجتماعات تربوية فعالة أهمها:

- ١- كثرة أعداد التلاميذ في الصف.
- ٢- عدم عقد دورات للمعلمين والموجهين التربويين لإطلاعهم على أحدث التقانات والأساليب.
- ٣- عدم توافر الوقت الكافي، الذي يؤدي إلى التزام المعلمين.
- ٤- النقص في عدد الموجهين التربويين.
- ٥- عدم الإحاطة بجزئيات العمل التي تعد ركيزة لنجاح كل من الموجهين التربويين والمعلمين.
- ٦- كثافة المنهاج.
- ٧- قلة الحوار في الاجتماعات التربوية.
- ٨- غياب الحافز المادي والمعنوي.
- ٩- بعض المعلمين لا يعطون للاجتماعات التربوية أي أهمية لأنهم يشعرون بأنهم أكثر كفاءة من الموجه التربوي.
- ١٠- عدم إتباع المدراء دورات للارتقاء بخبراتهم الإدارية.
- ١١- ضعف تعاون إدارة المدارس مع الموجهين التربويين والمعلمين.
- ١٢- عدم تحقيق توصيات الاجتماع السابق.

وبالنسبة للسؤال المفتوح أيضاً: فقد قدّم الموجهون التربويون والمعلمون عدداً من المقترحات اللازمة لجعل الاجتماعات التربوية أكثر فاعلية لتحقيق النمو المهني للمعلمين:

- ١- عقد اجتماعات تربوية للمعلمين الجدد لتنمية خبراتهم.
- ٢- تشجيع المعلمين على المشاركة في الاجتماعات التربوية.
- ٣- زيادة عدد الموجهين التربويين وتخفيف نصابهم التوجيهي.
- ٤- عقد الاجتماعات التربوية بصورة دورية ومستمرة وإعطائها الأهمية اللازمة.
- ٥- التواصل المستمر بين الموجهين التربويين والمعلمين والإدارة.
- ٦- التركيز على الحوافز المادية والمعنوية.
- ٧- تقليل المهام الموكلة للموجه التربوي.

٨- تزويد الموجهين التربويين والمعلمين بكل ما هو جديد في أمور التربية.

٩- توافر الوقت الكافي والمكان المناسب.

١٠- تبادل الخبرات التربوية بين الموجهين التربويين داخل القطر وخارجه.

وقدمت الباحثة مجموعة من المقترحات أهمها:

١- زيادة عدد مرات الاجتماعات التربوية، وتحديد موعدها وطبيعتها ومكانها.

٢- أن تتاح الفرصة للمعلمين للمساهمة في تخطيط الاجتماعات التربوية، وتحديد أهدافها، واختيار أفضل أساليب تنفيذها.

٣- ابتكار أدوات للتخطيط للاجتماعات التربوية، ومتابعتها وكفائتها وفعاليتها، ومن ثم تقييمها.

٤- عقد دورات تدريبية دائمة ومستمرة للمعلمين والمدراء والموجهين التربويين، حول الإعداد والتخطيط للاجتماعات التربوية بفاعلية، وإدارتها بنجاح للمساهمة في النمو المهني للمعلمين.

٥- عقد دورات تدريبية للموجهين التربويين والمعلمين والمدراء، حول إدخال التكنولوجيا في التعليم.

٦- عقد اجتماعات تربوية في الأسبوع الإداري ما قبل بداية العام الدراسي.

٧- حضور مديري المدارس في كل اجتماع من الاجتماعات التربوية.

٨- إعطاء الثقة بقرارات الموجهين التربويين، وتنفيذها بدقة من قبل الجهات العليا.

٩- زيادة عدد الموجهين التربويين، بما يتناسب مع عدد المعلمين واحتياجاتهم التربوية والتعليمية، للتخفيف من أعباء الموجهين التربويين.

١٠- تخفيض نصاب الموجه التربوي، والتخفيف من المهام الموكلة إليه ليتمكن من أداء عمله بشكل فعال.

١١- تبادل الخبرات بين الموجهين التربويين، من خلال استخدام أسلوب المناقشة في إدارة الجلسة بصورة دورية، والمناقشة بالمناهج الجديدة والأساليب والطرائق، وتوحيد العمل بالسجلات، لتطوير الاجتماعات التربوية.

١٢- توجيه كتب شكر وحوافز مادية للموجهين التربويين، لتحفيزهم نحو مزيد من العمل.

١٣- تكريم الموجهين التربويين والمعلمين المتميزين مادياً ومعنوياً.

١٤ - توفير وسائل النقل للموجهين التربويين، لتسهيل عملية انتقالهم بين المدارس، وبالتالي توفير الوقت.