



جامعة مداوشن

كلية التربية

أثر برامج التنمية المهنية في تطوير كفاءة معلمي المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض: دراسة ميدانية  
تحليلية

اعداد:

غزيل بنت فهد الدوسري

المملكة العربية السعودية

رسالة مقدمة لجامعة مداوشن لاستكمال متطلبات نيل درجة الدكتوراه

في التربية



**MIDOCEAN UNIVERSITY**

**College of Education**

**The Impact of Professional Development Programs on  
Improving the Competence of Primary School Teachers in  
Riyadh: An Analytical Field Study**

**Prepared by:**

**غزيل بنت فهد الدوسري**

**Kingdom of Saudi Arabia**

A dissertation submitted to Midocean University in partial fulfillment of the requirements  
for the degree of Doctor of Philosophy (Ph.D.) in Education

# أثر برامج التنمية المهنية في تطوير كفاءة معلمي المرحلة الابتدائية بمدينة

## الرياض: دراسة ميدانية تحليلية

### الفصل الاول

#### الاطار العام للدراسة

##### تمهيد

يقدم هذا الفصل الإطار العام للدراسة التي تتناول أثر برامج التنمية المهنية في تطوير كفاءة معلمي المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض، وذلك من خلال استعراض خلفية الموضوع وأهميته في ظل التحولات التربوية التي تشهدها المملكة العربية السعودية ضمن توجهات رؤية ٢٠٣٠ الهادفة إلى تطوير التعليم ورفع كفاءة المعلمين. يبدأ الفصل بمقدمة توضح الدور الجوهرى للتنمية المهنية بوصفها أداة استراتيجية لتحسين جودة التعليم وتعزيز أداء المعلمين، مع التركيز على المرحلة الابتدائية التي تمثل الأساس في بناء المعارف والمهارات والقيم لدى المتعلمين. كما يعرض الفصل مشكلة الدراسة التي تتمثل في الحاجة إلى تقييم الأثر الفعلي لبرامج التنمية المهنية على تطوير كفاءة المعلمين في مجالاتهم المختلفة، في ظل تباين الاستفادة من هذه البرامج واختلاف مستويات الكفاءة التدريسية بين المعلمين. ويقدم الفصل أسئلة الدراسة وأهدافها التي تسعى إلى تحليل العلاقة بين برامج التنمية المهنية وأبعاد الكفاءة التدريسية (التخطيط التدريسي، التقويم، وإدارة الصف، والتواصل والتفاعل مع الطلاب)، موضحاً الأساس النظري الذي تستند إليه الدراسة في بناء فرضياتها. كما يبرز الفصل أهمية الدراسة النظرية في إثراء الأدبيات التربوية المتعلقة بتنمية الكفاءات المهنية للمعلمين، وأهميتها التطبيقية في تقديم توصيات عملية لوزارة

التعليم والمشرفين التربويين ومديري المدارس لتطوير برامج التنمية المهنية بما يتناسب مع احتياجات الميدان التربوي. ويختتم الفصل بعرض فرضيات الدراسة ونموذجها المفاهيمي وحدودها المكانية والبشرية والمنهجية، تمهيداً للفصول اللاحقة التي تتناول الإطار النظري والدراسات السابقة والتحليل الإحصائي للنتائج.

## مقدمة الدراسة

يعتبر التعليم الركيزة الأساسية لبناء الإنسان وتنمية المجتمعات، فهو المحرك الرئيس لتقدم الأمم وازدهارها. لا يمكن تحقيق تعليم فعال دون وجود معلم كفء يمتلك المهارات والمعارف والتوجهات التي تؤهله للتعامل مع متغيرات البيئة التعليمية المتسارعة. وفي ظل التطورات التربوية والمجتمعية المتلاحقة، أصبحت التنمية المهنية للمعلمين أداة استراتيجية لضمان جودة التعليم، من خلال تمكينهم من مواكبة المستجدات التربوية والتقنية، وتطوير قدراتهم التدريسية، وتعزيز ممارساتهم الصفية بما يتواءم مع متطلبات القرن الحادي والعشرين.

تعد التنمية المهنية للمعلمين من المفاهيم المحورية في النظم التعليمية الحديثة، إذ تُشير إلى مجموعة العمليات والأنشطة المستمرة التي تهدف إلى رفع كفاءة المعلم وتنمية مهاراته التربوية والفنية، بما يعزز أداءه داخل الصف وخارجه. وتكتسب أهميتها من كونها تمثل الوسيلة الرئيسة لتحديث المعارف وتحسين الأداء المهني، حيث أكدت الأدبيات التربوية أن فعالية التعليم ترتبط ارتباطاً وثيقاً بفعالية المعلم، وأن الاستثمار في تنميته المهنية ينعكس مباشرة على جودة نواتج التعلم.

أما الكفاءة المهنية للمعلمين، فهي تمثل المحصلة النهائية لجهود التنمية المهنية، وتشمل قدرة المعلم على توظيف المعرفة التربوية والمهارات الفنية والاتجاهات الإيجابية في مواقف التعليم والتعلم. وتعد الكفاءة المهنية عنصراً أساسياً لضمان جودة التعليم، إذ تُسهم في تحسين التخطيط للدروس، وتنوع أساليب التدريس، وتطبيق استراتيجيات التقويم الحديثة، وإدارة الصف بفاعلية. وقد أوضحت الدراسات التربوية الحديثة أن تحقيق الكفاءة المهنية للمعلمين يسهم في رفع مستوى التحصيل الدراسي، وتنمية التفكير الناقد والإبداعي لدى الطلبة.

تتجلى العلاقة بين برامج التنمية المهنية والكفاءة المهنية للمعلمين في كون الأولى تمثل مدخلاً أساسياً لتطوير الثانية؛ فكلما كانت البرامج التدريبية والتطويرية أكثر شمولاً وتنوعاً وارتباطاً باحتياجات المعلمين، زادت قدرتها على تحسين ممارساتهم التدريسية وتنمية كفاءتهم. وتشير الأدلة البحثية إلى أن البرامج القائمة على التفاعل والتطبيق العملي والمجتمعات المهنية تحقق أثراً إيجابياً أكبر في تطوير الكفاءة المهنية مقارنة بالبرامج التقليدية.

رغم الجهود المتواصلة التي تبذلها وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية للنهوض بالتنمية المهنية للمعلمين، تماشياً مع مستهدفات رؤية المملكة 2030 التي جعلت التعليم محور التنمية الوطنية، إلا أن الدراسات السابقة تشير إلى وجود تباين في مستوى فاعلية هذه البرامج من حيث التطبيق، والمتابعة، وتحقيق الأثر المطلوب في تطوير أداء المعلمين ميدانياً. كما أن غالبية الدراسات ركزت على جوانب محددة من التنمية المهنية دون تحليل شامل لعلاقتها بالكفاءة المهنية في الميدان التربوي السعودي.

تبرز أهمية هذه الدراسة في مدينة الرياض نظراً لتنوع بيئاتها التعليمية، وكثرة مدارسها، وتباين خبرات معلميها، مما يجعلها ميداناً ملائماً لقياس أثر برامج التنمية المهنية في تطوير كفاءة معلمي المرحلة

الابتدائية. كما أن قلة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع في هذه المرحلة تحديدًا تعزز من أهمية البحث الحالي.

بناءً على ما سبق، تظهر الحاجة إلى دراسة علمية ميدانية تسعى إلى تحليل أثر برامج التنمية المهنية في تطوير الكفاءة المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض، للكشف عن مدى فاعلية هذه البرامج في تحسين الأداء التدريسي، وتحديد التحديات التي قد تعيق تحقيق أهدافها، وذلك بهدف تقديم مقترحات عملية لتطويرها بما يسهم في رفع جودة التعليم وتحقيق مستهدفات رؤية المملكة 2030.

### مشكلة الدراسة وتساؤلاتها

تشهد وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية جهودًا متسارعة لتطوير جودة التعليم ورفع كفاءة المعلمين، تماشيًا مع مستهدفات رؤية المملكة 2030 التي جعلت التعليم محور التنمية الوطنية. وقد أطلقت الوزارة العديد من البرامج والمبادرات النوعية في مجال التنمية المهنية، بهدف تعزيز أداء المعلمين وتحسين ممارساتهم التدريسية. وعلى الرغم من هذا الزخم في البرامج التطويرية، لا تزال هناك تحديات تواجه تحقيق أثر ملموس لهذه البرامج في تطوير كفاءة معلمي المرحلة الابتدائية، خصوصًا في مدينة الرياض التي تضم عددًا كبيرًا من المدارس والمعلمين من تخصصات وخبرات متنوعة. وتشير الشواهد الميدانية إلى أن مستوى الكفاءة التدريسية ما زال متفاوتًا بين المعلمين، وأن الاستفادة من برامج التنمية المهنية تختلف باختلاف التخصص وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي.

كشفت دراسات تربوية حديثة عن أوجه القصور التي تعيق تحقيق التنمية المهنية لأهدافها المأمولة. إذ أوضحت دراسة الشهراني (2024) وجود تفاوت في مستوى الكفايات التدريسية لدى المعلمات أثناء التعليم عن بُعد، مع اختلاف في درجة الاستفادة من البرامج التطويرية. كما بينت دراسة الحيكان (2024) الحاجة إلى استراتيجيات أكثر فاعلية تتناسب مع متطلبات نظام الرخصة المهنية وتحديات البيئة التعليمية السعودية. ومن جانب آخر، أشارت دراسة (Alruqi & Alharbi, 2022) إلى أن البرامج التدريبية المستمرة تفتقر في كثير من الأحيان إلى الجانب التطبيقي الذي يلبي احتياجات المعلمين الفعلية، مما انعكس سلبيًا على أدائهم في مجالات التخطيط والتقييم وإدارة الصف. وأكدت دراسة الفجم والمنصوري والدويلة (2017) أن الضغوط الوظيفية والمعوقات الإدارية تشكل عائقًا أمام استفادة المعلمين من برامج التنمية المهنية، وبالتالي تحد من تنمية كفاءاتهم المهنية بصورة فعالة. وتُظهر هذه النتائج وجود فجوة بحثية واضحة تتمثل في غياب تقييم شامل يربط بين برامج التنمية المهنية ومستوى الكفاءة التدريسية لدى معلمي المرحلة الابتدائية في البيئة التعليمية السعودية، رغم الجهود المبذولة لتطوير هذه البرامج. ومن هذا المنطلق، تسعى الدراسة الحالية إلى تحليل أثر برامج التنمية المهنية في تطوير الكفاءة التدريسية لمعلمي المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض، من خلال التركيز على الأبعاد الأربعة للكفاءة التدريسية (التخطيط، التقييم، وإدارة الصف، التواصل والتفاعل مع الطلاب)، والتعرف إلى العوامل التي قد تعزز أو تحد من فاعلية هذه البرامج.

في ضوء ما سبق، تتمثل مشكلة الدراسة في غياب تقييم شامل لمدى فاعلية برامج التنمية المهنية في تطوير الكفاءة التدريسية لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض، رغم الجهود الكبيرة التي تبذلها وزارة التعليم في هذا المجال. فبرامج التنمية المهنية تُعد من أهم الأدوات التي تهدف إلى تحسين أداء المعلمين ورفع جودة التعليم، إلا أن التفاوت في الاستفادة منها، واختلاف أثرها على ممارسات المعلمين، يشيران إلى الحاجة لفهم أعمق للعلاقة بين التنمية المهنية والكفاءة التدريسية. وتركز الدراسة على تحليل أثر هذه البرامج في تطوير الجوانب الأربعة الأساسية للكفاءة التدريسية، وهي: التخطيط، التدريس، التقويم، وإدارة الصف، بهدف تحديد مدى فاعليتها في البيئة التعليمية السعودية، والتعرف إلى العوامل التي تعزز أو تعرقل تأثيرها. ومن هذا المنطلق، تسعى الدراسة للإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:

“ما هو أثر برامج التنمية المهنية في رفع كفاءة معلمي المرحلة الابتدائية في مدينة الرياض؟”

يتفرع من هذا السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما واقع برامج التنمية المهنية المقدمة لمعلمي المرحلة الابتدائية في مدينة الرياض؟
2. ما مستوى كفاءة معلمي المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض في ضوء اشتراكهم في برامج التنمية المهنية؟
3. ما أثر المشاركة في برامج التنمية المهنية على تطوير الكفاءة المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض، بأبعادها (التخطيط التدريسي، إدارة الصف، التقويم التعليمي، والتواصل والتفاعل مع الطلاب؟
4. ما التحديات التي تواجه معلمي المرحلة الابتدائية في الاستفادة من برامج التنمية المهنية بمدينة الرياض؟

5. ما المقترحات التي يمكن تقديمها لتعزيز فاعلية برامج التنمية المهنية في تطوير كفاءة معلمي

المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض؟

## أهمية الدراسة

### أولاً: الأهمية النظرية

تسهم هذه الدراسة في إثراء المعرفة العلمية في ميدان التنمية المهنية للمعلمين، من خلال تحليل العلاقة بين برامج التنمية المهنية والكفاءة التدريسية لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض. وتنبع أهميتها من معالجتها لإحدى القضايا التربوية الجوهرية التي تمس جودة التعليم وأداء المعلمين، وذلك في ظل التحولات التعليمية والتنظيمية التي تشهدها المملكة العربية السعودية ضمن مستهدفات رؤية المملكة 2030.

من جانب آخر، تعالج الدراسة فجوة بحثية واضحة في الأدبيات المحلية، حيث ما تزال معظم الدراسات السابقة تتناول موضوع الكفاءة التدريسية بشكل عام دون تحليل معمق لأبعادها أو ارتباطها الفعلي بالبرامج التدريبية القائمة. ومن خلال تركيزها على الأبعاد الأربعة للكفاءة التدريسية (التخطيط، التدريس، التقويم، وإدارة الصف)، تقدم هذه الدراسة إطاراً علمياً متكاملًا يوضح كيف يمكن لبرامج التنمية المهنية أن تسهم في تعزيز أداء المعلم ورفع جودة العملية التعليمية. كما تُقدّم الدراسة إضافة نظرية مهمة تتمثل في دمج مفاهيم التنمية المهنية والكفاءة التدريسية في نموذج تفسيري يمكن أن يُبنى عليه في دراسات لاحقة داخل البيئة التعليمية السعودية. وبذلك، فهي تدعم الاتجاهات البحثية الحديثة التي

تسعى إلى فهم العلاقة بين التطوير المهني المستمر وفاعلية التعليم في سياقات وطنية مختلفة، وتثري الأدبيات التربوية العربية بإطار نظري متسق مع التوجهات العالمية الحديثة في تطوير كفاءات المعلمين.

## ثانيًا: الأهمية التطبيقية

تكتسب هذه الدراسة أهمية عملية بالغة من خلال ما تقدمه من نتائج علمية قابلة للتطبيق تسهم في تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض، بما ينعكس إيجابًا على جودة التعليم وكفاءة الأداء التدريسي. إذ تهدف إلى تقديم رؤى عملية مبنية على تحليل ميداني يمكن أن يستفيد منها صُنّاع القرار في وزارة التعليم، والمشرفون التربويون، ومديرو المدارس في تصميم برامج تدريبية أكثر فاعلية واستدامة، تستجيب للاحتياجات الحقيقية للمعلمين وتنسجم مع متطلبات الميدان التربوي (الحيكمان، 2024؛ القرني، 2018). كما تمكّن نتائج هذه الدراسة من تحديد الجوانب التي تحتاج إلى تحسين في آليات تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية، بما يُسهم في تعزيز الكفاءة المهنية في مجالات التخطيط، والتقييم، وإدارة الصف، والتفاعل التعليمي. وبذلك، تُسهم الدراسة في توجيه الجهود التطويرية نحو بناء خطط تدريبية أكثر ارتباطًا بالممارسة الفعلية داخل الصفوف الدراسية، مما يساعد في رفع مستوى أداء المعلمين وتحسين تجربة التعلم لدى الطلاب (Alruqi & Alharbi, 2022؛ الفجام، المنصوري، والدويلة، 2017).

علاوة على ذلك، يمكن الاستفادة من نتائج الدراسة في تطوير السياسات التعليمية الوطنية بما يدعم استدامة برامج التنمية المهنية، ويعزز التكامل بين الأهداف الاستراتيجية للتعليم ومتطلبات المعلمين في الميدان. ومن ثمّ، فإن القيمة التطبيقية لهذه الدراسة تكمن في إسهامها المباشر في تحقيق مستهدفات

رؤية المملكة 2030 الرامية إلى بناء منظومة تعليمية متكاملة وكفاءات تدريسية مبدعة قادرة على التطوير والابتكار المستمر (Alsamiri، 2024؛ الحيكان، 2024).

## أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر برامج التنمية المهنية في رفع كفاءة معلمي المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض، من خلال دراسة واقع تلك البرامج ومستوى الكفاءة المهنية للمعلمين، وتحديد العوامل التي تعزز أو تحد من فاعليتها، وصولاً إلى تقديم مقترحات عملية تسهم في تطوير الأداء التدريسي وتحسين جودة التعليم وفق متطلبات رؤية المملكة 2030.

MIDOCEAN

يتفرع من السابق الأهداف الفرعية التالية:

1. تحليل واقع برامج التنمية المهنية المقدمة لمعلمي المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض من حيث نوعها، محتواها، وأساليب تنفيذها.

2. تقييم مستوى الكفاءة المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية في ضوء اشتراكهم في برامج التنمية المهنية.

3. قياس أثر المشاركة في برامج التنمية المهنية على تطوير الكفاءة المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية بأبعادها الرئيسة (التخطيط التدريسي، إدارة الصف، التقويم التعليمي، والتواصل والتفاعل مع

(الطلاب).

4. تحديد أبرز التحديات التي تواجه معلمي المرحلة الابتدائية في الاستفادة من برامج التنمية المهنية.

5. اقتراح سبل واستراتيجيات عملية لتعزيز فاعلية برامج التنمية المهنية بما يسهم في تطوير كفاءة المعلمين وتحسين جودة العملية التعليمية في مدارس مدينة الرياض.

## فرضيات الدراسة

توضح مجمل الأدبيات أن التنمية المهنية تلعب دورًا جوهريًا في رفع كفاءة المعلمين في مختلف أبعاد العملية التعليمية. وتؤكد الدراسات الميدانية داخل السعودية وخارجها على العلاقة الوثيقة بين كثافة البرامج التدريبية وجودة الأداء التدريسي، مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية مرتبطة بالخبرة والمؤهل وعدد المشاركات. وبالتالي فإن الفرضيات التي وضعتها الدراسة تستند إلى شواهد علمية راسخة ودراسات سابقة تدعم صحتها وتبرر اختبارها ميدانيًا في سياق مدينة الرياض. على سبيل المثال لا الحصر، أظهرت دراسة (Alamri, 2022) في السعودية أن مستوى برامج تدريب المعلمين كان متوسطًا في حين كان مستوى الكفاءة التدريسية مرتفعًا، مع وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة بين مستوى البرامج ورفع الكفاءة التدريسية. وأكدت الدراسة أن تخطيط البرامج وتقييمها من أهم العوامل المؤثرة في كفاءة المعلمين، مما يدعم الفرضية القائلة بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التنمية المهنية والكفاءة التدريسية. كما توصلت دراسات أخرى مثل (Abu Ashour & Al-Jarrah, 2021) في الأردن إلى أن فعالية البرامج التدريبية ترتبط إيجابيًا بأداء المعلمين الجدد، مما يعزز قوة هذا الترابط بين التطوير المهني وجودة الأداء التعليمي.

بناء على ما سبق، يمكن صياغة الفرضية الرئيسية كالتالي:

**H1:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج التنمية المهنية وكفاءة معلمي المرحلة الابتدائية في مدينة الرياض.

أثبتت نتائج (Ahmed et al. 2021) أن المعلمين الذين شاركوا في برامج تطوير مهني تفاعلية أظهروا قدرة أكبر على تخطيط الدروس بمرونة ودمج التقنيات الحديثة في بيئة التعليم، مما ساعدهم على تحسين جودة التخطيط التدريسي. كما بينت دراسة Alshahrani & Abu- (2023) أن التدريب المستمر يمكّن المعلمين من بناء خطط تدريس أكثر اتساقًا مع احتياجات الطلاب وأهداف المناهج، وهو ما يعكس العلاقة الإيجابية المفترضة في الفرضية الفرعية الأولى كالتالي:

**H1.1:** هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التنمية المهنية ومستوى كفاءة المعلمين في التخطيط التدريسي.

تُظهر نتائج (Jamal et al. 2023) في باكستان أن المعلمين الذين تلقوا تدريبًا مهنيًا منتظمًا أظهروا تحسنًا ملحوظًا في مهارات إدارة الصف، وخاصة في التعامل مع السلوكيات الطلابية وتنظيم بيئة التعلم، وهو ما يثبت أن التنمية المهنية ترفع كفاءة المعلمين في هذا المجال. كما تدعم دراسة (Alsamiri, 2024) في السعودية هذا الاتجاه من خلال تأكيدها على أن التدريب المستمر يعزز قدرة المعلمين على خلق بيئة صفية محفزة قائمة على التفاعل الإيجابي والانضباط. وهو ما يعكس العلاقة الإيجابية المفترضة في الفرضية الفرعية الثانية كالتالي:

**H1.2:** هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التنمية المهنية ومستوى كفاءة المعلمين في إدارة الصف.

أظهرت نتائج دراسة (Duraku et al. (2022 في ألبانيا أن برامج التنمية المهنية القائمة على التدريب العملي حسّنت من مهارات المعلمين في استخدام أدوات التقويم الحديثة وقياس تحصيل الطلبة بفاعلية. وتتفق هذه النتائج مع ما خلصت إليه دراسة (Alamri, 2022) في السعودية التي بينت أن أحد المجالات التي استفاد منها المعلمون بعد التدريب هو تطوير أدوات التقويم وأساليبه بما يعزز دقة التقويم ويخدم الأهداف التعليمية ويعكس العلاقة الإيجابية المفترضة في الفرضية الفرعية الثالثة كالتالي:

**H1.3:** هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التنمية المهنية ومستوى كفاءة المعلمين في التقويم التعليمي.

أكدت دراسة (Alsamiri, 2024) أن برامج التنمية المهنية القائمة على تبادل الخبرات والمجتمعات التعليمية المهنية كان لها أثر مباشر في رفع مستوى تواصل المعلمين مع الطلاب وتفاعلهم داخل الصف. كما بينت دراسة (Alshahrani & Abu-Alghayth, 2023) أن التنمية المهنية تسهم في تعزيز مهارات التواصل الفعال لدى المعلمين، مما يجعلهم أكثر قدرة على تهيئة بيئة تعليمية تفاعلية. تدعم هذه النتائج الفرضية الفرعية التي تفترض وجود علاقة إيجابية بين التنمية المهنية وكفاءة المعلمين في التواصل ويعكس العلاقة الإيجابية المفترضة في الفرضية الفرعية الرابعة كالتالي:

**H1.4:** هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التنمية المهنية ومستوى كفاءة المعلمين في التواصل والتفاعل مع الطلاب.

أظهرت نتائج (Jamal et al. 2023) أن المعلمين الذين شاركوا أكثر من مرة في برامج التنمية المهنية سجلوا مستويات أعلى من الكفاءة في الأداء مقارنة بغيرهم، مع فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعات بحسب عدد المشاركات. ويشير ذلك إلى أن تكرار الانخراط في التدريب يسهم في تراكم الخبرات وتحسين الأداء الوظيفي، وهو ما يدعم الفرضية الفرعية الخامسة كالتالي:

**H1.5:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية في كفاءة معلمي المرحلة الابتدائية تُعزى إلى عدد مشاركتهم في برامج التنمية المهنية.

استكشفت دراسة (Alshahrani & Abu-Alghayth, 2023) أثر المتغيرات الشخصية على فاعلية التنمية المهنية، وأظهرت أن الاختلافات في الخبرة والمؤهل العلمي قد تؤثر في مدى استفادة المعلمين من البرامج التدريبية، بينما لم تكن الفروق المرتبطة بالجنس ذات دلالة إحصائية كبيرة. هذه النتائج تتفق مع ما توصلت إليه دراسة (Alamri, 2022) التي لاحظت تبايناً في مستويات الكفاءة التدريسية تبعاً للمسمى الوظيفي والخبرة، مما يبرر أهمية دراسة تأثير المتغيرات الديموغرافية، وهو ما يدعم الفرضية الفرعية السادسة كالتالي:

**H1.6:** تختلف كفاءة المعلمين في ضوء متغيرات (الجنس - سنوات الخبرة - المؤهل العلمي) عند مشاركتهم في برامج التنمية المهنية.

## مفاهيم الدراسة والمصطلحات الأساسية

### • برامج التنمية المهنية للمعلمين (Professional Development)

تشير برامج التنمية المهنية إلى مجموعة الأنشطة والبرامج التي تهدف إلى تطوير مهارات المعلمين المهنية ومعارفهم وقدراتهم بهدف تحسين جودة التعليم ورفع مستوى الأداء التدريسي. وتتضمن التنمية المهنية المستمرة التحديث الدائم للمعارف التربوية والتقنيات التعليمية، بالإضافة إلى التدريب العملي والتعلم التعاوني (Freeman, 2024).

### التعريف الإجرائي:

تعرف إجرائيا في هذه الدراسة، بالبرامج والدورات وورش العمل التي يشارك فيها معلمو المرحلة الابتدائية في مدينة الرياض بهدف تحسين مهاراتهم التدريسية في مجالات التخطيط والتقييم وإدارة الصف والتواصل والتفاعل مع الطلاب، ويتم قياسها من خلال استبانة تقيس تكرار ومدى استفادة المعلمين من هذه الأنشطة بأنواعها المختلفة ومحتواها وطريقة تنفيذها، إلا أنه سيتم قياس المتغير ككل كوحدة واحدة تعكس مستوى إدراك المعلمين لفاعلية تلك البرامج في تحسين أدائهم التدريسي.

### • الكفاءة التدريسية (Teaching Competency)

تعرف الكفاءة التدريسية بأنها مجموعة من المهارات والمعارف والاتجاهات التي يمتلكها المعلم وتمكنه من تنفيذ عملية التدريس بفاعلية وتحقيق أهداف التعلم المرجوة وتشمل هذه الكفاءة القدرة على التخطيط

الجيد، تنفيذ الدرس بطرق مناسبة، تقويم تعلم الطلبة بشكل فعال، وإدارة الصف بفاعلية ( Khine, 2022).

### التعريف الإجرائي:

في هذه الدراسة، تُقاس الكفاءة التدريسية بمعايير محددة تتضمن أربعة أبعاد: التخطيط التدريسي، التدريس، التقويم، وإدارة الصف، ويتم تقييمها من خلال استبانة تتضمن فقرات تقيس أداء المعلمين في هذه الجوانب وفقاً لآرائهم الذاتية أو تقارير المشرفين.

### • التخطيط التدريسي (Instructional Planning)

هو العملية التي من خلالها يقوم المعلم بتحضير المحتوى التعليمي وتنظيمه بطريقة منهجية لتحقيق الأهداف التعليمية بفعالية ويشمل تحديد الأهداف، اختيار المحتوى، تصميم الأنشطة التعليمية، وترتيب الخطوات الزمنية للدرس (Freeman, 2024).

### التعريف الإجرائي:

يشير التخطيط التدريسي في هذه الدراسة إلى قدرة المعلمين على إعداد خطط دراسية مفصلة ومنظمة تتضمن أهداف واضحة ومحتوى متناسب مع مستويات الطلبة، ويتم قياسه من خلال بنود في الاستبانة تقيس تكرار ومهارة المعلم في إعداد هذه الخطط.

### • التدريس (Teaching Practice)

هو أداء المعلم خلال تقديم الدرس للطلاب باستخدام أساليب تعليمية فعالة تلبي احتياجات المتعلمين وتراعي الفروق الفردية ويشمل استخدام الوسائل التعليمية، التواصل الفعال، وتطبيق استراتيجيات تحفيز الطلاب (القطاوي، 2022).

### التعريف الإجرائي:

في الدراسة الحالية، يقاس التدريس من خلال استبيان يقيّم مدى استخدام المعلم لأساليب التدريس المتنوعة، التفاعل مع الطلاب، واستغلال الوسائل التعليمية داخل الفصل.

### • التقييم (Assessment)

يقصد بالتقييم العملية التي من خلالها يقيس المعلم مدى تحقق أهداف التعلم لدى الطلاب باستخدام أدوات وأساليب مختلفة ويتضمن التقييم المستمر والتقييم النهائي للطلاب (Khine, 2022).

**التعريف الإجرائي:** في هذه الدراسة، يُقصد بالتقييم قدرة المعلم على تصميم وتنفيذ أدوات قياس فعالة، مثل الاختبارات والأنشطة الصفية، وتقديم تغذية راجعة مفيدة للطلاب، ويتم تقييم ذلك عبر استبانة المعلمين والمشرفين.

### • إدارة الصف (Classroom Management)

تعرف إدارة الصف بأنها مجموعة الاستراتيجيات والأساليب التي يستخدمها المعلم لتنظيم بيئة التعلم وضبط سلوك الطلاب بهدف خلق جو مناسب للتعليم (Freeman, 2024).

**التعريف الإجرائي:** تشير إدارة الصف في هذه الدراسة إلى قدرة المعلم على تنظيم الفصول الدراسية، التعامل مع سلوكيات الطلاب، والحفاظ على انضباط الصف، ويتم قياسها من خلال فقرات الاستبانة المتعلقة بالسلوكيات والضوابط الصفية.

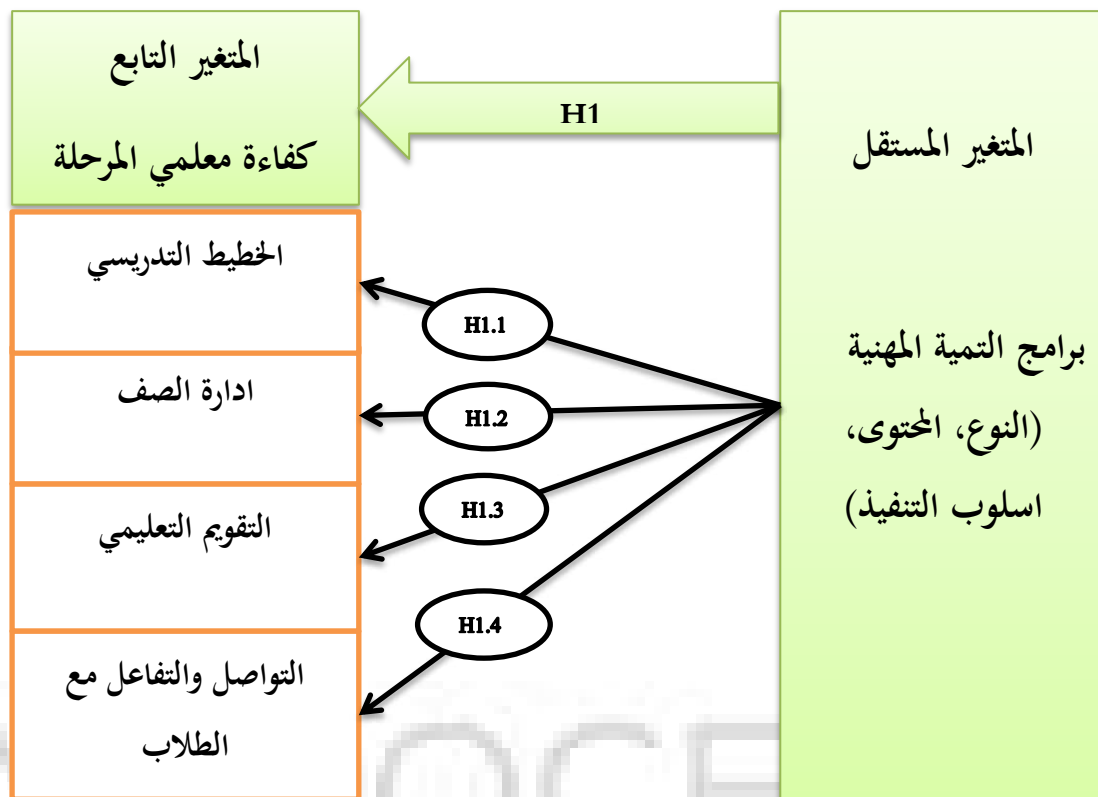
### • التواصل والتفاعل مع الطلاب (Student Communication and

### Interaction)

يشير التواصل والتفاعل مع الطلاب إلى العملية التي ينشئ من خلالها المعلم علاقات إيجابية مع الطلاب، ويتفاعل معهم لفظيًا وغير لفظي، بما يعزز الفهم المشترك، ويحفّزهم على المشاركة في الأنشطة الصفية، ويؤسس بيئة تعلم داعمة (الزيود، 2023؛ أبو شهاب، 2021). ويشمل ذلك استخدام أساليب التواصل الفعال، مثل الاستماع النشط، وتوفير الدعم العاطفي والمعرفي، وتشجيع الطلاب على التعبير عن أفكارهم بحرية (Khine, 2022).

**التعريف الإجرائي:** في هذه الدراسة، يُقصد بالتواصل والتفاعل مع الطلاب قدرة المعلم على بناء علاقات إيجابية وتفاعلية مع طلابه، من خلال استخدام استراتيجيات تواصل فعّالة، تشجيع الطلاب على المشاركة، الاستجابة لاستفساراتهم، ودعمهم داخل البيئة الصفية. ويتم قياس هذا البعد من خلال استبانة تتضمن فقرات تقيس مدى تطبيق المعلم لهذه الممارسات وفقًا لتقديراته الذاتية أو تقارير المشرفين.

## نموذج الدراسة



الشكل رقم (1) النموذج المفاهيمي للدراسة من إعداد الباحث بالاعتماد على دراسة (الحيكان، 2024؛ أبو

عاشور والجراح، 2021؛ الشهراني، 2024)

يبين الشكل رقم (١) النموذج المفاهيمي للدراسة، والذي يوضح العلاقة بين المتغيرات الرئيسية. حيث يمثل برامج التنمية المهنية المتغير المستقل في الدراسة، ويُقاس كمتغير كلي يشمل مختلف الأنشطة التدريسية الرسمية وغير الرسمية التي تهدف إلى تطوير مهارات المعلمين. أما الكفاءة التدريسية فتُمثل المتغير التابع، وتتكون من أربعة أبعاد رئيسية هي: التخطيط التدريسي، وإدارة الصف، والتقييم التعليمي، والتواصل والتفاعل مع الطلاب. ويفترض النموذج وجود علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية بين برامج التنمية المهنية وهذه الأبعاد الأربعة للكفاءة التدريسية، كما يتضمن النموذج متغيرات ديموغرافية

هي الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي التي يُتوقع أن تُحدث فروقاً في مستوى الكفاءة التدريسية لدى المعلمين. يعكس هذا النموذج الإطار النظري الذي استندت إليه الدراسة في صياغة فرضياتها واختيار منهجها وأدواتها الميدانية، بهدف تفسير العلاقة بين التنمية المهنية ورفع جودة الأداء التدريسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض.

## حدود الدراسة

### أولاً: الحدود المكانية

تقتصر الدراسة على مدارس التعليم الابتدائي الواقعة في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية، حيث تم اختيار المدارس الحكومية كمجتمع الدراسة الأساسي. ويرجع اختيار هذه المنطقة لأهميتها التعليمية وتركز جهود التنمية المهنية فيها.

### ثانياً: الحدود الزمانية

تشمل الدراسة فترة زمنية تمتد من بداية العام الدراسي 2025/2026 وحتى نهايته (يحدد لاحقاً)، وذلك لضمان جمع بيانات تعكس واقع التنمية المهنية وكفاءة المعلمين في سياق زمني محدد يعكس الممارسات الحالية.

### ثالثاً: الحدود البشرية

تستهدف الدراسة معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية في مدارس مدينة الرياض، مع التركيز على شريحة

المعلمين الذين خضعوا لبرامج التنمية المهنية خلال العام الدراسي (يحدد لاحقا). كما تشمل الدراسة معلمي المواد الأساسية التي تركز على الكفاءة التدريسية مثل اللغة العربية، الرياضيات، والعلوم.



## قائمة المراجع

### أولاً: المراجع العربية

- أبو كشك، ر. ف. م، & مهدي، ح. ر. (2016). تطوير التنمية المهنية لمعلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت في ضوء الاتجاهات الحديثة. *مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، 170*، الجزء الثالث)، 757-795.
- أبو عاشور، خليفة، و الجراح، ولاء. (2021). دور فاعلية البرامج التدريبية للمعلمين الجدد وعلاقتها في تحسين أدائهم من وجهة نظر المشرفين والمديرين والمعلمين في مدارس محافظة إربد. *المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، 9* (2)، 445-424.  
<https://doi.org/10.31559/EPS2021.9.2.6>
- الحيكمان، عبدالرحمن. (2024). بيان التجديد التربوي للتنمية المهنية للمعلمين في ضوء كفايات الرخصة المهنية. *المنتدى البحثي السادس للشباب 2024*، مركز جامعة قطر للعلماء الشباب. جامعة قطر.
- القطاوي، محمد نواف. (2022). الكفايات اللازمة لمعلمي المنصات الإلكترونية (من وجهة نظر الطلبة والمعلمين). (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- القرني، محمد. (2018). احتياجات التنمية المهنية الذاتية لمعلمي المرحلة الابتدائية. (رسالة ماجستير). كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض، السعودية.
- دليل السعودية. (2024، مايو). (إحصائية جديدة عن عدد المعلمين والمعلمات في السعودية). استرجع في 22 يونيو 2025، من <https://www.dlelsaudia.com/news439815.html>
- سلام، غادة، و الزهيري، عماد. (2022). درجة توافر الكفايات التعليمية لدى معلمي الرياضيات في ليبيا وعلاقتها بالمؤهل التربوي. *مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، 16* (2)، 6135-6102.
- الشهراني، عبير. (2024). الكفايات التدريسية لدى معلمات العلوم أثناء جائحة كورونا في المملكة العربية السعودية - إدارة التعليم بمنطقة عسير - خميس مشيط، المملكة العربية السعودية. *المجلة التربوية، 150* (11).

- عموش، وفاء. (2020). التنمية المهنية وعلاقتها بالتكيف الوظيفي لمعلمي المدارس الحكومية في عمان من وجهة نظر مديري المدارس. (رسالة ماجستير). كلية علوم التربية، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- عرار، وردة. (2023). برامج تدريب المعلمين في المدارس الحكومية وعلاقتها برفع كفاءتهم التدريسية من وجهة نظر المشرفين والمعلمين في المحافظات الشمالية. (رسالة ماجستير غير منشورة في الإدارة التربوية). جامعة القدس المفتوحة.
- الفجام، ح. م.، المنصوري، م. ب.، & الدولية، ع. ع. (2017). واقع النمو المهني لمعلمي العلوم والرياضيات بمدارس المرحلة الابتدائية بدولة الكويت. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، (716، الجزء الأول)، 385-615.
- وزارة التعليم – المملكة العربية السعودية. (2025) استُرجع في 22 يونيو 2025، من <https://departments.moe.gov.sa/Statistics/Educationstatistics/Pages/gestats.aspx>

MIDOCEAN

## ثانيا: المراجع الاجنبية

- Abbas, M., Tariq, S., & Jamil, M. (2021). Continuous Professional Development (CPD) and quality education of primary school teachers: A quantitative study in Lahore, Punjab. *Global Educational Studies Review*, 6(4), 206–212. [https://doi.org/10.31703/gesr.2021\(VI-IV\).21](https://doi.org/10.31703/gesr.2021(VI-IV).21)
- Ahmed, H. N., Pasha, A. R., & Malik, M. (2021). The role of teacher training programs in optimizing teacher motivation and professional development skills. *Bulletin of Education and Research*, 43(2), 17–37. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1338294>
- Alamri, B. M. (2022). The professional development of primary school teachers in Saudi Arabia. *Journal of Reading and Knowledge*, 22(249), 1–45. <https://doi.org/10.21608/mrk.2022.256812>
- Alhazmi, M. A., Alqarni, T. M., & Al-Assar, S. (2022). Reality of teacher professional development programs in light of professional license standards in Saudi Arabia. *Journal of Positive School Psychology*, 6(4), 1408–1425. <http://journalppw.com>
- Alruqi, S. M., & Alharbi, M. S. (2022). Teachers' perceptions towards professional development training courses: Exploring the effects on teachers' performance in the Saudi context. *Theory and Practice in Language Studies*, 12(9), 1723–1735. <https://doi.org/10.17507/tpls.1209.04>
- Alshahrani, B., & Abu-Alghayth, K. (2023). Teachers' professional development for inclusive education: A perspective from Saudi (Mixed Methods Study). *Information Sciences Letters*, 12(3). <https://digitalcommons.aaru.edu.jo/isl/vol12/iss3/36>
- Alsamiri, Y. A. (2024). Enhancing elementary school teachers' competence in recognizing and supporting gifted students with learning disabilities in Saudi Arabia. *Frontiers in Education*, 9. <https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1363175>
- Jamal, B., Khan, S. R., & Shah, S. A. (2023). Teachers' training impact on teachers' professional development at primary school level. *Global Social Sciences Review*, 8(2), 324–330. [https://doi.org/10.31703/gssr.2023\(VIII-II\).29](https://doi.org/10.31703/gssr.2023(VIII-II).29)
- Ghoneim Sywelem, M. M., & Witte, J. E. (2013). Continuing professional development: Perceptions of elementary school

teachers in Saudi Arabia. *Journal of Modern Education Review*, 3(12), 881–898. <http://www.academicstar.us>

- Khine, M. S. (Ed.). (2022). *Handbook of research on teacher education: Pedagogical innovations and practices in the Middle East*. Springer Nature.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Slovin, E. (1960). Formula for calculating sample size. (*Unpublished manuscript*).
- Freeman, D. (2024). *Rethinking teacher professional development: Designing and researching how teachers learn*. Routledge.
- 

