

مدى توافر بيئة عمل حافزة لمعلم اللغة العربية المبتدئ وأثرها على النمو المهني لديه

د. هند أحمد الميعان

كلية التربية - جامعة الكويت

دولة الكويت

الملخص

استهدفت هذه الدراسة التعرف على مدى توافر عوامل حافزة على النمو المهني للمعلم المبتدئ في بيئة العمل والتعرف كذلك على جوانب النمو المهني للمعلم المبتدئ نتيجة لتوافر هذه العوامل، إلى جانب تحديد تأثيرات متغيرات الجنس والمرحلة التعليمية على مدى توافر عوامل النمو المهني في بيئة العمل وعلى جوانب النمو المهني للمعلم المبتدئ.

تم جمع بيانات الدراسة على عينة قدرها (١٥٨) معلما ومعلمة: (٤٥) من الذكور، و (١١٣) من الإناث، ممن تم تعيينهم حديثا في سلك التدريس من قبل وزارة التربية في دولة الكويت.

توصلت الدراسة إلى أن العوامل الحافزة على النمو المهني للمعلم المبتدئ موجودة بمعدلات عالية في مدارس الكويت فيما يتعلق بدعم الإدارة المدرسية ووجود الثقة المتبادلة والرؤية الموحدة بين المعلمين ووجود حلقات النقاش أما فيما يتعلق بالأنشطة المهنية وأعمال القسم فقد كانت نسبة توافرها بدرجة أقل. أما فيما يتعلق بجوانب النمو المهني فقد أظهرت الدراسة تحقيق جوانب النمو المهني عند المعلمين المبتدئين بدرجة عالية نتيجة لتوافر عوامل حافزة في بيئة العمل، ومن أكثر جوانب النمو المهني التي تحققت هما جانباً تخطيط وتنفيذ الدروس، أما فيما يتعلق بتأثير متغيرات الجنس والمرحلة الدراسية على مدى توافر عوامل حافزة على النمو المهني في بيئة العمل فقد اتضح من الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة بين مدارس الإناث ومدارس الذكور ولا بين المراحل التعليمية الثلاث (الابتدائية - المتوسطة - الثانوية) في مدى توافر العوامل الحافزة على النمو المهني.

كذلك بينت الدراسة أن لا تأثير لمتغير الجنس على جوانب النمو المهني للمعلم المبتدئ أما بالنسبة لتأثير المرحلة التعليمية فقد أظهرت الدراسة أن النمو المهني للمعلم المبتدئ تحقق بدرجة أكبر عند معلمي المرحلة المتوسطة عنها في المرحلتين الابتدائية والثانوية.

وتبعاً لهذه النتائج، أوصت الدراسة بضرورة وضع برامج لتطوير المدارس حتى تصبح بيئة جيدة للتعليم والنمو المهني للمعلمين خصوصاً المبتدئين. كما أوصت الدراسة بوضع خطط مدروسة وبرامج لدعم المعلمين المبتدئين في عامهم الأول من التدريس وفق خبرات ميدانية محددة وإستراتيجية واضحة وتحت إشراف موجه أو مرشد حتى يصبحوا قادرين على ممارسة مهنة التدريس بكفاءة.

المقدمة

يعتبر المعلم ركناً أساسياً في العملية التعليمية باعتباره الدعامة الأساسية التي يقوم عليها الإصلاح والتطوير التربوي، حيث يتوقف نجاح العملية التربوية على أداء المعلم لدوره الفعال. ومن هذا المنطلق فإن كثيراً من دول العالم تولي عملية الارتقاء بالمستوى المهني للمعلم أهمية فائقة إدراكاً منها بأن زيادة فاعلية المعلم وارتقاء أدائه ينعكس على فاعلية العملية التعليمية. ومن هنا تأتي ضرورة تنمية المعلم مهنياً حتى يقف على المستجدات التربوية في مجال عمله. فإذا كان الأمر كذلك فإن تنمية المعلمين المبتدئين ضروري، وذلك لحاجتهم إلى الدعم والمساندة وهم في بداية حياتهم المهنية لأن فترة إعداد المعلم قبل الخدمة ليست إلا نقطة بداية. فالإعداد الأكاديمي للمعلم مهما بلغ مستواه وتنوعت أساليبه إلا أن النمو المهني للمعلم يبقى ضرورة ملحة بالنسبة للعملية التربوية سواء كان بالاعتماد على الجهد الذاتي أو بما توفره بيئة العمل من فرص تعليمية مناسبة لتلبية احتياجاته المهنية. ولأن التنمية المهنية للمعلم وخاصة المعلم المبتدئ تعتبر من المحاور الأساسية للعملية التربوية في المدرسة فلا بد من توافر بيئة عمل داعمة لنمو المعلم وحافزة له، حيث يجد المعلم المبتدئ نفسه مدفوعاً للتعليم والبحث عن الجديد لتطوير نفسه مهنياً.

فبيئة العمل تشمل البيئة المادية من مبنى المدرسة وتجهيزاتها وتقسيم الجدول اليومي للمعلم، وكذلك تشمل بيئة تعليمية تتكون من تواصل وتفاعل المعلمين ودعم الإدارة المدرسية. تركز كثير من الدراسات على أهمية بيئة العمل في النمو المهني للمعلم المبتدئ وكذلك على أهمية دور الإدارة المدرسية في خلق بيئة عمل تدعم النمو المهني للمعلم وتساهم في خلق مجتمعات مهنية داخل

المدرسة مثل دراسة ويليامز (Williams et al., 2001) و كول (Cole, 1991) وكذلك دراسة بيكر (Baker, 2001) وفرناندز (Fernandez, 2000).

ومما لاشك فيه أن هناك حاجة إلى التعرف على العوامل المتوافرة في بيئة العمل التي تهيئ الفرص للنمو المهني لمعلم اللغة العربية المبتدئ. والدراسة الحالية خطوة في طريق معرفة مدى توافر بيئة عمل حافزة على النمو المهني لما لها من أهمية في العملية التربوية في المدرسة.

مشكلة الدراسة

يشكل النمو المهني للمعلم المبتدئ حجر زاوية في العملية التعليمية وذلك لحاجة المعلم المبتدئ إلى زيادة خبراته الثقافية والمهنية وكل ما من شأنه أن يرفع مستوى عملية التعليم ويزيد من طاقات المعلم الإنتاجية. ومما لا شك فيه أن النمو المهني للمعلمين المبتدئين يتم ضمن بيئة العمل (بيئة المدرسة) حيث المجال الفعلي للمعلم المبتدئ لممارسة وظيفته. وقد تعرضت دراسات أجنبية لدور بيئة العمل والعوامل المتوافرة فيها التي تهيئ الفرص للنمو المهني للمعلم المبتدئ، كما أجريت على المستوى العربي بعض الدراسات التي اهتمت بالتنمية المهنية للمعلم إلا أنه لا توجد - في حدود علم الباحثة - دراسة هدفت إلى التعرف على مدى توافر بيئة عمل حافزة على النمو المهني لمعلم اللغة العربية المبتدئ، لذا فإن هذه الدراسة تتشد التعرف على العوامل المتوافرة في بيئة العمل وأثرها على النمو المهني لمعلم اللغة العربية المبتدئ.

أسئلة الدراسة

- ١ - ما مدى توافر عوامل تهيئ فرص النمو المهني لمعلم اللغة العربية المبتدئ في بيئة العمل؟
- ٢ - ما جوانب النمو المهني لمعلم اللغة العربية المبتدئ نتيجة لتوافر هذه العوامل في بيئة العمل؟

- ٣ - ما أثر متغير الجنس على مدى توافر عوامل تدعم النمو المهني في بيئة العمل، وعلى جوانب النمو المهني لمعلم اللغة العربية المبتدئ؟
- ٤ - ما أثر متغير المرحلة التعليمية على مدى توافر عوامل تدعم النمو المهني في بيئة العمل، وعلى جوانب النمو المهني لمعلم اللغة العربية المبتدئ؟

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى:

- ١ - التعرف على العوامل المتوافرة في بيئة العمل التي تهيئ فرص النمو المهني لمعلم اللغة العربية المبتدئ.
- ٢ - تحديد مدى تأثير بيئة العمل على النمو المهني لمعلم اللغة العربية المبتدئ.
- ٣ - تحديد مدى تأثير بعض المتغيرات (الجنس- المرحلة التعليمية) على توافر عوامل تدعم النمو المهني في بيئة العمل وعلى جوانب النمو المهني لمعلم اللغة العربية المبتدئ.

أهمية الدراسة

تبرز أهمية الدراسة فيما يلي:

- ١ - توجيه أنظار التربويين والمسؤولين عن التنمية المهنية للمعلم إلى أهمية السنة الأولى للمعلم المبتدئ وتقدير حاجته إلى الدعم وإلى توافر بيئة تربوية وفرص تعليمية مناسبة لتلبية احتياجاته المهنية في بداية حياته العملية.
- ٢ - الاهتمام بتوفير بيئة عمل حافزة تتوافر فيها العوامل المساعدة على النمو المهني للمعلم المبتدئ.
- ٣ - الاهتمام بالمعلم المبتدئ وتدريبه وتطوير قدراته وتزويده بما يلزمه من الكفايات، وكذلك تعريفه بمهامه التعليمية ومسؤولياته.

- ٤ - تحديد عوامل البيئة الحافزة على النمو المهني يبرز أهمية تطوير برامج وخطط النمو المهني للمعلم المبتدئ التي تركز على المنهجية العلمية ويمكن تطبيقها في المدرسة.

مصطلحات الدراسة

- التعريفات الإجرائية للمصطلحات التي وردت في هذه الدراسة كما يلي:
- المعلم المبتدئ: هو المعلم الذي تم تعيينه حديثاً في سلك التدريس، وليس لديه خبرة أو دراية بالمهام والمسؤوليات المنوطة به غير ما تعلمه أثناء دراسته في الجامعة أو الكلية، لذلك يحتاج إلى خبرات متنوعة وتنمية مهنية.
 - بيئة العمل: هي كل ما يؤثر على المعلم حسياً ومعنوياً داخل المدرسة وبيئة العمل تتكون من بيئة محسوسة تشمل مبنى المدرسة ومرافقها وتجهيزاتها وبيئة تعليمية تتكون من تواصل وتفاعل القائمين على العملية التعليمية داخل المدرسة من إدارة مدرسية، معلمين ذوي خبرة، معلمين جدد، رؤساء الأقسام العلمية الخ... .
 - النمو المهني للمعلم: هو زيادة فعالية عمل المعلم من خلال تطوير كفاياته التعليمية ورفع مستوى أدائه الوظيفي وتنمية قدراته وإمكاناته وخبراته لمواجهة المواقف التعليمية وتحقيق الأهداف المرجوة من التعليم.

الإطار النظري

المعلم المبتدئ وأهمية السنة الأولى من التدريس:

يواجه المعلم المبتدئ عند بدء عمله ما يطلق عليه في الدراسات التربوية بصدمة الواقع (The Reality Shock) حيث عبر عنها فينمان (Veenman, 1984: 143) ووضح أسبابها المتعلقة ببيئة العمل من خلال وجود إدارة تسلطية غير متعاونة، ووجود هيئة تدريسية غير داعمة للمعلم المبتدئ، أو من خلال نقص في موارد

المدرسة والتجهيزات، أو عدم وضوح الأهداف التعليمية للمعلم المبتدئ أو عدم وجود أسس ومعايير واضحة في تنمية المعلم المبتدئ.

ويرى عطاري (١٩٩٢) بأن صدمة الواقع ليست خاصة بالمعلم ومهنة التدريس بل تصاحب جميع المهن، وأن هذه التجربة التي يمر بها المعلم أثناء انتقاله من مرحلة التدريب قبل الخدمة إلى التدريس الفعلي إنما هي تجربة تصاحب دخول الحياة العملية في كل الميادين وليس التدريس فحسب.

في حين أوضح الترتوري والقضاة (٢٠٠٦) أن المعلم المبتدئ يتعرض لمشكلات أكثر من غيره من المعلمين ذوي الخبرة وذلك لسببين:

- ١ - المواجهة الأولى لهذه المشكلات وقلة الخبرة التي تؤهله لحلها.
- ٢ - عدم تبصيره بتلك المشكلات سواء من مديري المدرسة المستقبلية له أو من خلال عقد دورات تدريبية خاصة قبل الخدمة (ص٨٤).

أما عطاري (١٩٩٢) فيرى بأن المدرسين المبتدئين وذوي الخبرة يواجهون نفس المشكلات تقريبا ولكن الفرق يكون في الدرجة والقدرة على المواجهة ومن هنا يجب أن يفهم التربويون أن المعلم المبتدئ يحتاج إلى دعم ويحتاج إلى بيئة عمل تدعم نموه المهني حتى يستطيع أن يواجه المشكلات بكفاءة وبقدرة على حلها.

كما أوضح عبدالرحيم (٢٠٠٥) أن مهنة التدريس تختلف عن المهن الأخرى حيث إنها لا تتعادل فيها المسؤولية مع درجة نمو المعلم الذي تم تعيينه حديثا، فالمعلم الجديد يدخل المهنة من أول يوم بنفس مسؤوليات المعلم الاقدم والأكثر خبرة على عكس المهن الأخرى التي تتدرج فيها المسؤولية مع التدرج في الممارسة والنمو.

وقد أشارت فلاكيجر وآخرون (Fluckiger et al., 2006) إلى حاجة المعلم المبتدئ إلى الدعم والنمو المهني في السنة الأولى من التدريس لأنه يواجه

تحديات المهنة حيث يحتاج إلى من يأخذ بيده حتى يتطور في المادة العلمية وطرائق التدريس والتخطيط للدروس وتقويم الطلاب.

النمو المهني للمعلم و بيئة العمل:

عرفت طاهر (٢٠١٠: ١٦) النمو المهني للمعلم بأنه زيادة في معرفته ومهاراته التدريسية وكفاءته وزيادة تبصره بالمشكلات التعليمية التي تصاحبها زيادة في نجاحه كمعلم.

بينما يشير الدريج وجمل (٢٠٠٥: ٧١) إلى تعريف النمو المهني بأنه الخبرات التعليمية (الكفايات والمهارات) التي يكتسبها الفرد والتي ترتبط بصورة مباشرة أو غير مباشرة بمهنته، وإنه كل نشاط يزاوله الفرد أو يتلقاه أو يشارك فيه وتتجلى نتائجه بشكل ايجابي، في اكتسابه خبرة جديدة أو تعديل سلوك وتحديث خبرة سابقة لديه وتطوير معارفه.

واتفق التربويون على أهمية التنمية المهنية للمعلم حيث إنها تحقق أهداف عديدة. ويمكن تحديد أهداف التنمية المهنية للمعلم كما أوردها الدريج وجمل (٢٠٠٥: ٧٣) على النحو التالي:

- ١ - مساعدة المعلم في الكشف عن قدراته واستعداداته وميوله واتجاهاته والعمل على تنميتها وتطويرها.
 - ٢ - الاستفادة من نتائج البحوث التربوية والعلمية الحديثة كأساس لعملية تحسين وتطوير القدرات والمهارات الدراسية.
 - ٣ - تعويض النقص وعدم الكفاءة في عملية الإعداد قبل الخدمة.
 - ٤ - استثمار تكنولوجيا التعليم والتدريب الحديثة وتوظيفها في عملية التدريس.
 - ٥ - تجديد المعلومات ومواكبة التطورات والتقنيات الحديثة لدى أعضاء هيئة التدريس والعاملين وصقل مهاراتهم.
- والنمو المهني للمعلم لا يتم في معزل ولكن في سياق بيئة عمل (بيئة

المدرسة)، حيث إن المعلم ينمو في مهنته من خلال عمله وممارسته لوظيفته، فالعمل الفعلي هو المجال الذي يختبر فيه المعلم كل ما تلقاه من معارف وأساليب أثناء فترة إعداده ويكتشف فيه قدراته وينمي مهاراته ويكتشف مواطن القوة والضعف فيه (الدريج وجمل، ٢٠٠٥: ٧٣).

ولعل من أهم أهداف التنمية المهنية داخل بيئة العمل (بيئة المدرسة) ما يلي:

- تقديم التدريب الجيد لجميع العاملين بالمدرسة وعلى رأسهم المعلمين.
- تنمية مهارات المعلمين وإمدادهم بالمعارف والاتجاهات التي تساعد في تنمية طلابهم نفسيا واجتماعيا وثقافيا وتربويا.
- مساعدة المعلمين على مواجهة التحديات المستقبلية للمهنة بإمدادهم بكل ما هو جديد في المهنة من مناهج وطرق تدريس.
- إكساب المعلمين الخبرات والمهارات الإدارية اللازمة لاتخاذ القرارات السليمة وتمكينهم من المشاركة في عمليات الإصلاح التعليمي.
- وضع استراتيجيات الاتصال الفعال وسبل المشاركة بين كل من إدارة المدرسة وأولياء الأمور وأفراد المجتمع المحلي.
- تدريب المعلمين على التكنولوجيا الحديثة مثل الكمبيوتر والانترنت وأساليب توظيفها في العملية التعليمية (طاهر، ٢٠١٠، ٥٠).

ويرى مدبولي (٢٠٠٢) أن التنمية المهنية للمعلمين بدأت بالاتجاه نحو الارتكاز إلى المدرسة من حيث وجود أنشطة للتنمية المهنية وفقا لاحتياجات المعلمين وتجرى داخل المدرسة ويمارسها المعلمون في أجواء العمل والممارسة الحقيقية. في حين تؤكد الجبر (٢٠١٠) على أنه يمكن توظيف عمليات الأخذ والعطاء التي تحدث يوميا بين المعلمين وكذلك الممارسات اليومية للفعاليات والأنشطة التي يزاولونها كأساليب تدريبية تتضمنها برامج التطوير المهني الخاصة بهم. وبذلك يكون التطوير المهني مهمة أساسية يقوم بها المعلمون

أنفسهم في أثناء ممارستهم للمهام الموكلة إليهم، مما يعزز تطبيق مفهوم التطوير الذاتي لديهم (ص ٨٩).

أما طاهر (٢٠١٠) فقد اعتبرت أن التنمية المهنية داخل المدرسة من الاتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلمين. وترجع أهمية التنمية المهنية داخل المدرسة إلى أنها تجعل منها مجتمعات متعلمة على كافة مستوياتها، فالمعلم ينمي نفسه مهنياً وفقاً لاحتياجاته المهنية واحتياجات مدرسته في ذات الوقت (ص ٩٠). كما ترى طاهر (٢٠١٠) أن النمو المهني للمعلم يتحقق داخل بيئة العمل بعدة وسائل أهمها: التدريب داخل المدرسة، الندوات والمؤتمرات، الاجتماعات، حلقات البحث ومشاركة الزملاء.

في حين يرى فونك (Vonk, 1996) أن النمو المهني للمعلمين المبتدئين هو نتاج التفاعل بين العوامل الشخصية والعوامل البيئية، فهو عملية لا يمكن تصورها منفصلة عن سياقها البيئي، ويجب أن تنظم هذه البيئة بطريقة تستحث النمو وتدفعه لتحقيق عملية تنمية المعلم المبتدئ.

الدراسات السابقة

التنمية المهنية للمعلم المبتدئ:

تشير كثير من الدراسات إلى أهمية السنة الأولى للمعلم المبتدئ وأن لها تأثير على مستقبل المعلم المهني كدراسة فوكس (Fox, 1995) ودراسة سولومان وورثي وكارتر (Soloman, Worthy and Carter, 1993) ودراسة كالدريد (Calderhead, 1992) جميعها تؤكد أن المعلم المبتدئ له احتياجات خاصة تختلف عن المعلم ذي الخبرة وكذلك يحتاج إلى دعم واهتمام خلال السنة الأولى في التدريس لأن يمكن أن تعترضه الكثير من المشكلات والعقبات أثناء السنة الأولى من التدريس.

ومن الدراسات التي اهتمت بالمعلم المبتدئ دراسة آل سليمان (٢٠٠٢) التي هدفت إلى تحديد أبرز المشكلات التي تواجه المعلم المبتدئ في المرحلة

الابتدائية والتعرف على دور المشرف التربوي في حل تلك المشكلات. وتم تطبيق البحث على أفراد عينه الدراسة المكونة من ٣٦٨ معلما مبتدئا و ٩٥ مشرفا تربويا. وصمم الباحث استبانة احتوت على ٦٧ عبارة تصف أبرز المشكلات التي تواجه المعلم المبتدئ. أسفرت الدراسة عن أن أبرز المشكلات التي تواجه المعلم المبتدئ هي ازدحام اليوم الدراسي بالحصص مما يعيق المعلم المبتدئ عن أداء عمله بفعالية، وكثرة أعداد التلاميذ في الصفوف الدراسية وضعف مستواهم الدراسي وقلة التجهيزات المدرسية المساعدة لنجاح عملية التعليم من وسائل تعليمية ومختبرات و مكتبة وغيرها، وكذلك عدم تشجيع مدير المدرسة للأساليب والطرق الحديثة التي ينتهجها المعلم المبتدئ. كما أوضحت نتائج الدراسة أن أبرز المشكلات التي نالت إسهاما من قبل المشرف التربوي في حلها هي: قصور المعلم المبتدئ عن صياغة الأهداف السلوكية المناسبة لموضوع الدرس، صعوبة اختيار طرق التدريس المناسبة لتحقيق أهداف الدرس وصعوبة اختيار الوسيلة التعليمية الملائمة للدرس. وهذه مشكلات مهنية مما يدل على حاجة المعلم المبتدئ للتنمية المهنية.

أما دراسة فارل (Farrell, 2003) التي ركزت على المعلم المبتدئ ووسائل تنميته مهنية فقد أسفرت نتائجها عن أن الدعم الذي يلقاه المعلم المبتدئ من المعلمين ذوي الخبرة في المدرسة يساهم بدرجة كبيرة في التنمية المهنية من خلال إرشاده وتوجيهه وتبادل الزيارات في الصفوف وإعطائه التغذية الراجعة حول تدريسه.

في حين أوضحت دراسة ويبك وباردن (Wiebke and Bardin, 2009) أن المعلم المبتدئ يحتاج إلى دعم وتنمية مهنية منذ اليوم الأول في المهنة لأنه تتناط به مسؤولية التدريس والمهام الأخرى، ونظرا لقلة خبرته بميدان التعليم فإنه يحتاج إلى تنمية مهنية ودعم من البيئة المدرسية ومن زملائه المعلمين ذوي الخبرة.

أما دراسة فيمان نمسر (Feiman-Nemser, 2003) حول النمو المهني الذي يحتاجه المعلم المبتدئ، فقد ركزت على أهمية تنمية المعلم المبتدئ حتى يصبح معلماً ذا كفاءة لأن الهدف ليس إبقاءه في المهنة واستمراره فيها إنما يجب أن يكون معلماً يتميز بالقدرة العالية والتدريس الفعال. وأوضحت الدراسة أن المعلم المبتدئ يحتاج إلى التنمية في عدة مجالات منها المناهج الدراسية، التخطيط للتدريس، تنفيذ التدريس وطرق التدريس والمادة العلمية وكذلك كيفية تقويم الطلاب وما يتعلق بمشكلات الطلاب الدراسية وحاجاتهم وطريقة التعامل معهم. في حين أن دراسة جونسون وكاردوس (Johnson and Kardos, 2002) ركزت على أهمية النمو المهني للمعلم المبتدئ حيث إنه يحتاج إلى تعميق المادة العلمية لديه ومعرفة طرق التدريس المناسبة للمادة التي يدرسها ووقوفه كذلك على قدرات التلاميذ وحاجاتهم.

بيئة العمل والنمو المهني للمعلم المبتدئ:

تشير الدراسات إلى أهمية بيئة العمل في النمو المهني للمعلم المبتدئ، فتوافر بيئة مهنية حافزة على التطور والنمو من أهم المقومات التي تساعد المعلم المبتدئ على أن يرتقي في المهنة حيث يجد نفسه مدفوعاً للتعلم والنمو ومن هذه الدراسات:

دراسة فلورس (Flores, 2004) التي ركزت على أثر بيئة العمل على النمو المهني للمعلم المبتدئ حيث استمرت هذه الدراسة سنتين، استخدمت فيها الباحثة الاستبانة وكذلك المقابلة للمعلمين المبتدئين ورؤساء الأقسام في المدارس. وتوصلت الباحثة إلى أهمية دور بيئة العمل في النمو المهني للمعلم المبتدئ وأوضحت العوامل المتوافرة في بيئة العمل والتي تساعد على النمو المهني وهي وجود إدارة مدرسية داعمة ومشجعة، وتوافر الوقت الكافي للمعلم للاشتراك في المناقشة، والتعاون مع الزملاء المعلمين ذوي الخبرة في الأنشطة التي تنمي مهارات التدريس لديه، ووجود بيئة عمل مريحة ومناسبة للمعلم، وكذلك توافر الإمكانيات المادية التي يحتاجها المعلم في تدريسه.

كما أجرت سميث (Smyth, 1993) دراسة عن بيئة العمل المتوافرة والمؤثرة على النمو المهني للمعلم المبتدئ حيث كانت عينة الدراسة مكونة من (١٢) معلم مبتدئ. وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود عوامل مهمة في بيئة العمل لها تأثير كبير على النمو المهني للمعلم المبتدئ منها: مكان العمل والتجهيزات المتوافرة في المدرسة، ووجود ثقة واحترام بين زملاء العمل، وتبادل الزيارات بين المعلمين في صفوفهم، وتقسيم الجدول الدراسي بحيث يمنح المعلم الوقت الكافي للالتقاء بالمعلمين ذوي الخبرة والمناقشة معهم حول أمور التدريس.

أما دراسة جروسمان وثومبسون (Grossman and Thompson, 2008) التي كان هدفها التعرف على مدى تأثير أحد عناصر بيئة العمل وهو المنهج المدرسي على النمو المهني للمعلم المبتدئ. وكانت عينة الدراسة مكونة من (١٠) معلمين مبتدئين. استخدم فيها الباحثان بطاقة الملاحظة والمقابلة الفردية والجماعية كأدوات للبحث. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن وجود منهج موحد بين صفوف المرحلة الواحدة يساعد على المناقشة والتباحث بين المعلمين المبتدئين والمعلمين ذوي الخبرة حول طرق التدريس والأنشطة المستخدمة، الأمر الذي يؤدي إلى التطوير المهني للمعلم المبتدئ.

في حين أن دراسة فندلي (Findlay, 2006) التي استهدفت معرفة العوامل المتوافرة في بيئة العمل وأثرها على النمو المهني للمعلمين المبتدئين، ركزت على خمسة معلمين مبتدئين في مدرسة واحدة مستخدمة أسلوب دراسة الحالة. اعتمدت الباحثة في جمع البيانات على المقابلة التي هدفت إلى معرفة أهم العوامل التي تؤثر على النمو المهني للمعلمين المبتدئين في بيئة العمل. وأسفرت نتائج الدراسة عن أهمية بعض العوامل التي من شأنها أن تدعم النمو المهني للمعلم المبتدئ وهي وجود الدعم من الهيئة التدريسية والإدارية، وتقسيم الجدول المدرسي بحيث يعطي الوقت الكافي للنقاش والأنشطة المهنية، ووجود تعاون بين المعلمين وتواصل بينهم، وكذلك توافر التغذية الراجعة عن الأداء التدريسي للمعلم المبتدئ.

مجتمع الدراسة والعينة

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي اللغة العربية المبتدئين (أي في عامهم الأول من العمل في سلك التدريس) الذين تم تعيينهم في العام الدراسي ٢٠١٠/٢٠٠٩ من قبل وزارة التربية في الكويت للعمل في مدارس التعليم العام موزعين على جميع المراحل التعليمية (ابتدائي ومتوسط وثانوي)، وبلغ عددهم (١٦٣) معلماً ومعلمة لغة عربية، ولكن الذين دخلوا ضمن أفراد العينة كان عددهم (١٥٨) معلماً ومعلمة منهم (٤٥) من الذكور و(١١٣) من الإناث، أما الباقون فلم تسمح ظروفهم المختلفة بتطبيق أداة الدراسة.

أداة الدراسة

من أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة قامت الباحثة ببناء استبانة خاصة لقياس مدى توافر عوامل حافزة على النمو المهني لمعلم اللغة العربية المبتدئ في بيئة العمل وتأثيرها على النمو المهني للمعلم المبتدئ. وتضمنت الاستبانة محورين:

- أولاً - محور مدى توافر عوامل حافزة على النمو المهني في بيئة العمل، وتضمن هذا المحور (١٤) بنداً موزعة على أربعة عوامل رئيسية:
- ١ - عوامل مرتبطة بدعم الإدارة المدرسية للمعلم المبتدئ وتشمل البنود (١)، (١٤).
 - ٢ - عوامل مرتبطة بالوقت والمكان المناسبين للمناقشة والتشاور بين المعلمين وتشمل البنود (٢، ٣، ٤، ٥، ١٣).
 - ٣ - عوامل مرتبطة بالأنشطة المهنية والأعمال في القسم العلمي وتشمل البنود (٦، ١١، ١٢).
 - ٤ - عوامل مرتبطة بوجود علاقات الثقة المتبادلة والرؤية الموحدة بين المعلمين وتشمل البنود (٧، ٨، ٩، ١٠).
- ثانياً - المحور الثاني يقيس جوانب النمو المهني نتيجة توافر بيئة العمل

الحافزة على النمو المهني لمعلم اللغة العربية المبتدئ، وقد تكون هذا المحور من (٢٠) بندا موزعة على خمسة جوانب رئيسة للنمو المهني للمعلم المبتدئ تتعلق بـ:

- ١ - التخطيط للدروس وتشمل البنود (١، ٢، ٤، ٥).
 - ٢ - تنفيذ الدروس وطرق التدريس المستخدمة وتشمل البنود (٦، ٧، ١٣، ١٥، ١٧).
 - ٣ - التقويم وتشمل البنود (٣، ٨، ١٤، ١٦).
 - ٤ - المادة العلمية وتشمل البنود (١١، ١٢، ١٨).
 - ٥ - التلاميذ ومشكلاتهم الدراسية وطرق التعامل معهم وتشمل البنود (٩، ١٠، ١٩، ٢٠).
- صدق الأداة: عرضت الأداة في صورتها الأولية على بعض أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية وعلى بعض المعلمين ذوي الخبرة لإبداء آرائهم حول:
- ١ - مدى ملائمة بنود الاستبانة لعناصر بيئة العمل ولجوانب النمو المهني للمعلم المبتدئ.
 - ٢ - مدى ملائمة مفردات الاستبانة لأفراد العينة وانتمائها لمجال النمو المهني.
 - ٣ - مدى وضوح العبارات.

وقد قام البعض بإجراء بعض التعديلات على بنود الاستبانة، وأخذت الباحثة بهذه التعديلات عند الصياغة النهائية للاستبانة. كما تم حساب معامل الاتساق الداخلي عن طريق معاملات ارتباط بيرسون (Pearson) بين بنود محور (العوامل الحافزة على النمو المهني في بيئة العمل) بالدرجة الكلية للمقياس، والجدول رقم (١) يوضح نتائج هذا التحليل:

جدول رقم (١)

معاملات ارتباط صدق الاتساق الداخلي لمحورالعوامل الحافزة على النمو المهني
في بيئة العمل

التسلسل	عوامل النمو المهني في بيئة العمل	معامل الارتباط	الدلالة
١	دعم الادارة المدرسية	,٦٩٩	دالة عند مستوى أقل من ٠,٠١
٢	توافر الوقت والمكان المناسبين للمناقشة/ والتشاور وتبادل الزيارات	,٨٦٣	دالة عند مستوى أقل من ٠,٠١
٣	الأنشطة المهنية وأعمال القسم العلمي	,٥٣٢	دالة عند مستوى أقل من ٠,٠١
٤	وجود الثقة المتبادلة والرؤية الموحدة بين المعلمين في القسم	,٧٣٦	دالة عند مستوى أقل من ٠,٠١

من الجدول رقم (١) يتضح أن معاملات ارتباط الاتساق الداخلي بين بنود محور (العوامل الحافزة على النمو المهني في بيئة العمل) والدرجة الكلية لها جميعها دالة عند مستوى (٠,٠١).

كما تم حساب معامل الاتساق الداخلي عن طريق معاملات ارتباط بيرسون (Pearson) بين بنود محور جوانب النمو المهني للمعلم المبتدئ بالدرجة الكلية للمقياس، والجدول رقم (٢) يوضح نتائج هذا التحليل.

جدول رقم (٢)

معاملات ارتباط صدق الاتساق الداخلي لمحور جوانب النمو المهني للمعلم المبتدئ

التسلسل	جوانب النمو المهني للمعلم المبتدئ	معامل الارتباط	الدلالة
١	التخطيط للدروس	,٨٧٠	دالة عند مستوى أقل من ٠,٠١
٢	تنفيذ الدروس وطرق التدريس المستخدمة	,٩٢٣	دالة عند مستوى أقل من ٠,٠١

تابع/ جدول رقم (٢)

معاملات ارتباط صدق الاتساق الداخلي لمحور جوانب النمو المهني للمعلم المبتدئ

التسلسل	جوانب النمو المهني للمعلم المبتدئ	معامل الارتباط	الدالة
٣	التقويم	,٨٢٧	دالة عند مستوى أقل من ٠,٠١
٤	المادة العلمية	,٨٨٠	دالة عند مستوى أقل من ٠,٠١
٥	التلاميذ ومشكلاتهم الدراسية وطرق التعامل معهم	,٨٧٧	دالة عند مستوى أقل من ٠,٠١

من الجدول رقم (٢) يتضح أن معاملات ارتباط الاتساق الداخلي بين بنود محور جوانب النمو المهني للمعلم المبتدئ والدرجة الكلية لها جميعها دالة عند مستوى (٠,٠١).

كما تم حساب معاملات الارتباط بيرسون (Pearson) بين مجموع بنود المحور الأول (العوامل الحافزة على النمو المهني في بيئة العمل) ومجموع بنود المحور الثاني (جوانب النمو المهني للمعلم المبتدئ) وقد اتضح أن معاملات ارتباط الاتساق الداخلي بين محوري الاستبانة = (٠,٦١٧) وهو دال عند مستوى (٠,٠١).

ثبات الأداة: وفي سبيل التأكد من ثبات الأداة قامت الباحثة بحساب معامل ألفا للثبات للمحور الأول حيث كانت الدرجة (٠,٨٠) وهي تدل على درجة ثبات عالية. كما تم حساب معامل ألفا للمحور الثاني حيث كانت الدرجة (٠,٩٤) وهي تدل على درجة ثبات عالية.

المعالجة الإحصائية

اعتمدت الباحثة على نظام SPSS في تحليل البيانات كالتالي:

- ١ - التكرار لاستخراج المتوسطات والانحرافات المعيارية.

- ٢ - اختبار (ت) T-Test لاستخراج دلالات الفروق لمتغير الجنس.
- ٣ - تحليل التباين الأحادي ANOVA لاستخراج دلالات الفروق لمتغير المرحلة التعليمية.
- ٤ - اختبار ليفين (Levene test) للتأكد من تجانس التباين.
- ٥ - اختبار شيفيه (Scheffe) و اختبار دونت سي (Dunnett C) لمعرفة مصادر الفروق - إن وجدت - بين المتغيرات والتي قد يتم الحصول عليها من نتائج تحليل التباين الأحادي.

تحليل نتائج الدراسة وتفسيرها

أولاً - توافر عوامل النمو المهني في بيئة العمل:

المحور الأول يقيس مدى توافر عوامل حافزة على النمو المهني في بيئة العمل لمعلم اللغة العربية المبتدئ، وكانت نتائج تحليل الاستبانة كما جاءت في جدول رقم (٣):

جدول رقم (٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المعلمين المبتدئين لمدى توافر عوامل النمو المهني في بيئة العمل مرتبة تنازلياً وفق المتوسط الحسابي

الرقم	عوامل النمو المهني في بيئة العمل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	وجود الثقة المتبادلة والرؤية الموحدة بين المعلمين في القسم	٤,٣	٠,٦٤
٢	دعم الإدارة المدرسية	٤,٠	٠,٧٨
٣	توافر الوقت والمكان المناسبين للمناقشة / والتشاور وتبادل الزيارات	٣,٦	٠,٧٨
٤	الأنشطة المهنية وأعمال القسم العلمي	٣,١	٠,٨٢
	المجموع	٣,٨	٠,٥٥

يشير الجدول رقم (٣) إلى وجود عوامل في بيئة العمل حافزة على النمو

المهني للمعلم المبتدئ بمعدلات عالية، حيث جاء عامل الثقة المتبادلة والرؤية الموحدة بين المعلمين بأعلى متوسط حسابي بلغ (٤,٣)، في حين جاء أدنى متوسط حسابي (٣,١)، ويخص الأنشطة المهنية وأعمال القسم، وبلغ المتوسط الحسابي الكلي للعوامل ككل (٣,٨).

يتضح من النتائج أن عوامل بيئة العمل الحافزة على النمو المهني للمعلم المبتدئ موجودة بمعدلات مناسبة في مدارس الكويت حيث تشير النتائج إلى أن الإدارة المدرسية تدعم المعلم المبتدئ وكذلك تتوافر بالمدرسة الأنشطة المهنية مع توافر الوقت والمكان المناسبين لإقامة حلقات النقاش والتشاور بين المعلمين حول الأمور التدريسية التي من شأنها الارتقاء بمستوى المعلم المبتدئ وقدراته، بالإضافة إلى وجود الثقة المتبادلة بين المعلمين والرؤية الواضحة الموحدة لتحقيق الأهداف المرجوة. وهذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه دراسة فلورس (Flores, 2004) ودراسة سميث (Smyth, 1993) وهو أن بيئة المدارس تحتوي على عوامل تعليمية حافزة على النمو المهني للمعلم المبتدئ.

غير أن نتائج هذه الدراسة تختلف من حيث أنها أظهرت أن العوامل المتوافرة بدرجة عالية هي المتعلقة بالثقة المتبادلة والرؤية الموحدة بين المعلمين. ونرى بأن هذه العوامل مهمة في المساعدة على النمو المهني للمعلم المبتدئ ولكن ليست كافية حيث أوضحت النتائج كذلك بأن العوامل المتعلقة بالأنشطة المهنية وأعمال القسم تحتل المرتبة الأدنى حسب إجابات معلمي اللغة العربية المبتدئين، وهذا يدل على حاجة المعلمين المبتدئين إلى أنشطة مهنية أكثر حتى تدعم نموهم المهني بحيث تكون هذه الأنشطة على شكل اجتماعات للقسم وحلقات نقاش وحضور ورش عمل وكذلك تبادل الزيارات للصفوف مع تقديم التغذية الراجعة للمعلمين. ويمكن تفسير سبب تدني درجة توافر العوامل المتعلقة بالأنشطة المهنية وأعمال القسم إلى عدم وجود برنامج محدد واستراتيجية واضحة ومنظمة للعمل على دعم النمو المهني للمعلم المبتدئ. وهذا يدل على أن الأنشطة الموجودة تحدث بصورة عفوية أو بجهود قليلة ومبعثرة ولا تسير وفق برنامج محدد.

ثانياً - جوانب النمو المهني للمعلم المبتدئ:

المحور الثاني يقيس جوانب النمو المهني لمعلم اللغة العربية المبتدئ نتيجة لتوافر عوامل في بيئة العمل حافزة على النمو المهني، وقد كانت نتائج تحليل الاستبانة كما جاءت في جدول رقم (٤):

جدول رقم (٤)

المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية لاستجابات المعلمين المبتدئين حول جوانب النمو المهني نتيجة لتوافر بيئة عمل حافزة مرتبة تنازلياً وفق المتوسط الحسابي

الرقم	جوانب النمو المهني للمعلم المبتدئ	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	التخطيط للدروس	٤,٣	٠,٦١
٢	تنفيذ الدروس وطرق التدريس المستخدمة	٤,٣	٠,٥٥
٣	التلاميذ ومشكلاتهم الدراسية وطرق التعامل معهم	٤,٢	٠,٦٥
٤	المادة العلمية	٤,١	٠,٥٧
٥	التقويم	٤,١	٠,٦٤
	المجموع	٤,٢	٠,٥٣

يشير جدول رقم (٤) إلى أن النمو المهني لمعلمي اللغة العربية المبتدئين تضمن جوانب عديدة وبمعدلات عالية حيث أن المتوسط الحسابي وصل (٤,٣) فيما يتعلق بالنمو المهني في جانب التخطيط للدروس وكذلك في جانب تنفيذ الدروس وطرق التدريس المستخدمة، في حين جاء أدنى متوسط حسابي (٤,١) فيما يتعلق بالمادة العلمية والتقويم، وبلغ المتوسط الحسابي الكلي لجوانب النمو المهني ككل (٤,٢).

تبين من النتائج أن أكثر جوانب النمو المهني عند معلم اللغة العربية المبتدئ كانت في جانب تخطيط وتنفيذ الدروس، ويمكن تفسير ذلك بأهمية التخطيط للدرس حيث يعتبر من المهارات الأساسية بالنسبة للمعلم لأن إتقان

هذه المهارة يتطلب من المعلم إجادة الكثير من مهارات التدريس مثل صياغة الأهداف السلوكية المحددة والواضحة، وتحديد طرق التدريس واختيار أساليب التقويم. وكل هذه المهارات لا يكتسبها المعلم إلا عن طريق الممارسة والتفاعل مع الأشخاص الذين اكتسبوا خبرات ميدانية واسعة. لذلك فإن من الضروري أن تتضافر جهود القائمين على العملية التعليمية من إدارة مدرسية ومعلمين ذوي خبرة ورؤساء الأقسام لتوفير الظروف الملائمة لتطوير المعلم المبتدئ من ناحية تخطيط وتنفيذ الدروس لما لها من أهمية كبيرة بالنسبة للمعلم والعملية التعليمية، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة فيمان نمسر (Feiman-Nemser, 2003) التي توصلت إلى أن المعلم المبتدئ يحتاج إلى التنمية المهنية في عدة مجالات أهمها التخطيط للتدريس وتنفيذ الدروس وطرق التدريس المستخدمة.

ثالثاً - أثر متغير الجنس:

تناول هذا القسم تحليل نتائج الاستبانة المتعلقة بمعرفة أثر متغير الجنس على مدى توافر عوامل حافزة على النمو المهني في بيئة العمل، وعلى جوانب النمو المهني لمعلم اللغة العربية المبتدئ نتيجة توافر هذه العوامل. وقد كانت نتائج تحليل الاستبانة كما جاءت في الجدولين رقم (٥) ورقم (٦):

جدول رقم (٥)

تأثير متغير الجنس على مدى توافر عوامل النمو المهني في بيئة العمل

الجنس	العدد	الاستجابة		قيمة (ت)	مستوى الدلالة
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
ذكور	٤٥	٣,٨	٠,٥٠	١,٨٩	,٨٥٠
إناث	١١٣	٣,٧	٠,٥٧		

يشير جدول رقم (٥) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المعلمين المبتدئين من الذكور والإناث حول مدى توافر العوامل الحافزة

على النمو المهني في بيئة العمل، فقد كانت قيمة (ت) غير دالة عند مستوى (٠,٠٥).

جدول رقم (٦)

تأثير متغير الجنس على جوانب النمو المهني نتيجة لتوافر بيئة العمل الحافزة

الجنس	العدد	الاستجابة		قيمة (ت)	مستوى الدلالة
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
ذكور	٤٥	٤,٣	٠,٥٠٨	٠,٥٤٦	٠,٥٨٦
إناث	١١٣	٣,٢	٠,٥٤١		

يشير جدول رقم (٦) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين جوانب النمو للمعلمين المبتدئين من حيث الجنس، بمعنى آخر يشير الجدول إلى أن عوامل النمو المهني المتوافرة في بيئة العمل لها تأثير بدرجة متقاربة على الذكور والإناث من معلمي اللغة العربية المبتدئين، فقد كانت قيمة (ت) غير دالة عند مستوى (٠,٠٥).

وتعزى هذه النتيجة إلى الرؤية المشتركة بين المعلمين والمعلمات فيما يتعلق بأهمية النمو المهني والكفايات التدريسية التي يجب أن يتقنها معلم اللغة العربية المبتدئ بصرف النظر عن الجنس وأيضاً باعتبار بيئة العمل مجالا للتعليم والتطوير المهني من خلال توافر عوامل تدعم وتحفز النمو المهني للمعلم المبتدئ.

رابعاً - أثر متغير المرحلة التعليمية:

تناول هذا القسم:

أ - تحليل نتائج الاستبانة المتعلقة بمعرفة أثر متغير المرحلة التعليمية على مدى توافر عوامل حافزة على النمو المهني في بيئة العمل، وقد كانت نتائج تحليل الاستبانة كما جاءت في الجدولين رقم (٧) ورقم (٨):

جدول رقم (٧)

تأثير متغير المرحلة التعليمية على مدى توافر عوامل النمو المهني في بيئة العمل

المصدر	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	الدرجة القائية	مستوى الدلالة	حجم الأثر
بين المجموعات	٢	١,٩٨٠	٠,٩٩٠	٣,٣٥٣	٠,٠٣٨	,٠٤١
داخل المجموعات	١٥٥	٤٥,٧٧٦	٠,٢٩٥			
المجموع	١٥٧	٤٧,٧٥٧				

يشير الجدول رقم (٧) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المراحل التعليمية الثلاث من حيث مدى توافر عوامل النمو المهني للمعلم المبتدئ في بيئة العمل فقد كانت الدلالة الإحصائية (٠,٠٣٨). وبحساب حجم الأثر لمتغير المرحلة التعليمية على مدى توافر عوامل النمو المهني للمعلم المبتدئ تبين أن حجم الأثر أقل من المتوسط حيث كانت قيمته (٠,٠٤١).

وللتأكد من تجانس التباين لمتغير المرحلة التعليمية تم استخدام اختبار ليفين (Levene test) حيث كانت القيمة دالة إحصائية (F = 3.6, Sig = .030) لذلك تم تطبيق اختبار دونت سي (Dunnett C) لاكتشاف دلالة الفروق من حيث المرحلة التعليمية، والجدول رقم (٨) يبين نتائج هذا التحليل:

جدول رقم (٨)

نتائج اختبار دونت سي (Dunnett C) لمقارنة الفروق في مدى توافر عوامل النمو

المهني في بيئة العمل حسب متغير المرحلة التعليمية

المرحلة التعليمية	الابتدائية	المتوسطة	الثانوية
الابتدائية	-	٢٣٦١-	٠١١٩-
المتوسطة	٢٣٦١-	-	٢٢٤٢
الثانوية	٠١١٩	٢٢٤٢-	-

يلاحظ من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين

المراحل التعليمية الثلاث فيما يتعلق بمدى توافر عوامل بيئة العمل الحافزة على النمو المهني حيث أنه لا توجد فروق بين المتوسطات الحسابية للمراحل التعليمية الثلاث، فالمتوسطات الحسابية متقاربة حيث أن المتوسط الحسابي للمرحلة الابتدائية هو (٣,٧) وللمرحلة المتوسطة (٣,٩) وللمرحلة الثانوية (٣,٧).

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن القائمين على العملية التعليمية - بما فيهم الإدارة المدرسية - بكافة المراحل التعليمية لديهم وعي بأهمية النمو المهني للمعلمين عامة وللمعلم المبتدئ خاصة وكذلك الإيمان بضرورة توفير بيئة عمل تعليمية للارتقاء بمستوى المعلم المبتدئ وأدائه الوظيفي. وهذه النتيجة تتفق مع نتيجة دراسة (Flores, 2004) الذي وجد أهمية وعي القائمين على التعليم والإدارة المدرسية في توفير بيئة عمل تدعم النمو المهني للمعلم المبتدئ سواء في المرحلة الابتدائية أو المتوسطة أو الثانوية.

ب - تحليل نتائج الاستبانة المتعلقة بمعرفة أثر متغير المرحلة التعليمية على جوانب النمو المهني لمعلم اللغة العربية، وقد كانت نتائج تحليل الاستبانة كما جاءت في الجدولين رقم (٩) ورقم (١٠):

جدول رقم (٩)

تحليل التباين لتأثير متغير المرحلة التعليمية على جوانب النمو المهني نتيجة لتوافر بيئة عمل حافزة

المصدر	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	الدرجة الفائية	مستوى الدلالة	حجم الأثر
بين المجموعات	٢	٣,٣٤٨	١,٦٧٤	٦,٣٤١	٠,٠٠٢	٠,٧٦
داخل المجموعات	١٥٥	٤٠,٩٢٢	٠,٢٦٤			
المجموع	١٥٧	٤٤,٢٧٠				

جدول رقم (١٠)

تأثير متغير المرحلة التعليمية على جوانب النمو المهني نتيجة
لتوافر بيئة عمل حافزة

المرحلة التعليمية	العدد	الاستجابة	
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الابتدائية	٥٩	٤,١	٠,٥٦٥
المتوسطة	٥٩	٤,٤	٠,٤٦٠
الثانوية	٤٠	٤,١	٠,٥٠٨

تشير نتائج الجدول رقم (٩) والجدول رقم (١٠) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين جوانب النمو المهني لمعلمي اللغة العربية المبتدئين من حيث المرحلة التعليمية فقد كانت الدلالة الإحصائية (٠,٠٠٢). وبحساب حجم الأثر لمتغير المرحلة التعليمية في جوانب النمو المهني للمعلم المبتدئ تبين أن حجم الأثر أكبر من المتوسط حيث كانت قيمته (٠,٠٧٦). وللتأكد من تجانس التباين لمتغير المرحلة التعليمية تم استخدام اختبار ليفين (Levene test) حيث كانت القيمة غير دالة إحصائياً (٠,٩٠٧) مما يدل على تجانس التباين لذلك تم تطبيق اختبار شيفيه (Scheffe) لاكتشاف دلالة الفروق بين جوانب النمو المهني لمعلم اللغة العربية المبتدئ من حيث المرحلة التعليمية، والجدول رقم (١١) يبين نتائج هذا التحليل:

جدول رقم (١١)

نتائج اختبار شيفيه لمقارنة الفروق بين جوانب النمو المهني
حسب متغير المرحلة التعليمية

المرحلة التعليمية	الابتدائية	المتوسطة	الثانوية
الابتدائية	-	٣,١٦٩*	٠,٤٥٠-
المتوسطة	٣,١٦٩*	-	٢,٧٢٠*
الثانوية	٠,٤٥٠	٢,٧٢٠*	-

❖ دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥)

يلاحظ من الجدول أعلاه أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لجوانب النمو المهني لمعلم اللغة العربية المبتدئ بين المرحلتين المتوسطة والابتدائية، وكذلك هناك فروق ذات دلالة إحصائية لجوانب النمو المهني لمعلم اللغة العربية المبتدئ بين المرحلتين المتوسطة والثانوية. ومن خلال المتوسطات والانحرافات المعيارية تبين أن النمو المهني لمعلم اللغة العربية المبتدئ تحقق بدرجة أكبر في المرحلة المتوسطة منها في المرحلتين الابتدائية والثانوية.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن معلم المرحلة الثانوية المبتدئ يتعامل مع منهج أعلى في المستوى العلمي وأعمق في المفاهيم والمهارات من منهج المرحلة المتوسطة وقد يحتاج إلى فترة أطول وخبرة تفوق السنة حتى يشعر بالنمو المهني وبالتمكن من كافة جوانب العملية التعليمية للمرحلة الثانوية. وكذلك معلم المرحلة الابتدائية يتعامل مع أطفال صغار في السن لذلك يحتاج إلى فترة أطول من الممارسة حتى يستطيع أن يكيف ما تعلمه لمستوى وقدرات وميول الأطفال في المرحلة الابتدائية وبالتالي يشعر بتحقيق جوانب النمو المهني لديه. وهذه النتيجة تدعو إلى ضرورة وجود برامج للنمو المهني تصمم حسب احتياجات المعلم المبتدئ في كل مرحلة دراسية، فهناك جوانب يحتاج معلم المرحلة الابتدائية مثلاً أن يتقنها والتي تختلف عما يحتاجه معلم المرحلة الثانوية.

نتائج الدراسة

يمكن إيجاز النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة فيما يلي:

- ١ - تتوافر في بيئة العمل عوامل حافزة على النمو المهني لمعلم اللغة العربية المبتدئ، حيث جاء عامل الثقة المتبادلة والرؤية الموحدة بين المعلمين بأعلى متوسط حسابي، في حين كان عامل الأنشطة المهنية وأعمال القسم هو أدنى متوسط حسابي.
- ٢ - اتضح تحقق جوانب النمو المهني لمعلم اللغة العربية المبتدئ حيث جاء جانباً تخطيط وتنفيذ الدروس بأعلى متوسط حسابي في حين كان جانبي المادة العلمية والتقويم هما أدنى متوسط حسابي.

- ٣ - عدم وجود تأثير لمتغير الجنس على مدى توافر عوامل حافزة على النمو المهني في بيئة العمل، وعلى جوانب النمو المهني.
- ٤ - عدم وجود تأثير لمتغير المرحلة التعليمية على مدى توافر عوامل حافزة على النمو المهني في بيئة العمل، في حين أن متغير المرحلة التعليمية له تأثير على جوانب النمو المهني لمعلم اللغة العربية المبتدئ حيث تحققت بدرجة أكبر عند معلمي المرحلة المتوسطة عنها في المرحلتين الابتدائية والثانوية.

التوصيات

- في ضوء النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة، توصي الباحثة بالتوصيات التالية:
- ١ - وضع برامج لتطوير المدارس حتى تصبح بيئة جيدة للتعلم والنمو المهني للمعلمين وخصوصاً المبتدئين.
- ٢ - الحرص على توفير أفضل الحوافز لتشجيع المعلمين على النمو المهني مع اعتبار المدارس ذات أهمية لا تقل عن أهمية الجامعات باعتبارها ميداناً يتعلم فيها المعلمون ممارسة مهنة التدريس.
- ٣ - وضع خطط مدروسة وبرامج لدعم المعلمين المبتدئين في عامهم الأول من التدريس وفق خبرات ميدانية محددة واستراتيجية واضحة بدلاً من أن تكون الخبرات التي يحصلون عليها بصورة عفوية وبجهود فردية.
- ٤ - تقدير قيمة الخبرة في النمو المهني للمعلم المبتدئ وأن يتم الدخول للمهنة تحت إشراف موجه أو مرشد يأخذ بيد المعلمين المبتدئين في عامهم الأول من التدريس والتأكد من أنهم أصبحوا قادرين على ممارسة مهنة التدريس بكفاءة.

The Availability of a Stimulating Workplace for Novice Arabic Teachers and its Impact on their Vocational Development

Dr. Hind A. Al-Meian

College of Education
Kuwait University

Abstract

The purpose of the study is to explore whether workplace provides working conditions that support beginning teachers' professional development, and to determine areas of beginning teachers' professional development as a result of the supportive conditions of school context.

The sample of the study consists of (158) beginning teachers in Kuwaiti schools: (45) male teachers and (113) female teachers.

Findings show that supportive workplace conditions for beginning teachers do highly exist in Kuwaiti schools in terms of administration support, trust among teachers and shared vision. However, professional and departmental activities exist in lower percentage.

The study also revealed that professional development for beginning teacher takes place in high percentage, especially in lesson planning and teaching skills.

The results also show that there are no significant differences of the existence of supportive workplace conditions according to gender and grade level. However, there are significant differences in areas of beginning teachers' professional development in respect to grade level. Some recommendations are introduced in light of the result of the study, such as developing programs to improve teachers' working conditions in schools in order to support beginning teachers' professional development.

المراجع

- ١ - آل سليمان، أسامة بن سعد (٢٠٠٢). إسهام المشرف التربوي في حل مشكلات المعلم المبتدئ في المرحلة الابتدائية. رسالة ماجستير، (١٤٢٣هـ) كلية التربية - جامعة الملك سعود.
- ٢ - الترتوري، محمد عوض والقضاة، محمد فرحان (٢٠٠٦). المعلم الجديد: دليل المعلم في الإدارة الصفية الفعالة. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- ٣ - الجبر، زينب علي (٢٠١٠). القيادة التحويلية والتطوير المهني المستمر للمعلمين. مجلس النشر العلمي - جامعة الكويت.
- ٤ - الدريج، محمد وجمل، محمد جهاد (٢٠٠٥). التدريس المصغر: التكوين والتنمية المهنية للمعلمين. الإمارات العربية المتحدة، العين: دار الكتاب الجامعي.
- ٥ - طاهر، رشيدة السيد أحمد (٢٠١٠). التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الاتجاهات العالمية. دار الجامعة الجديدة.
- ٦ - عبدالرحيم، سامح جميل (٢٠٠٥). نموذج مقترح لمتابعة وتنمية المعلمين الجدد ومساعدتهم على حل مشكلات الابتداء. مجلة البحث في التربية علم النفس، ١٨ (٤)، جامعة المنيا - مصر.
- ٧ - عطاري، عارف (١٩٩٢). المدرس المبتدئ وصدمة الواقع. التربية - اللجنة الوطنية القطرية للتربية والثقافة والعلوم - قطر، العدد (١٠٢)، ٧٩-٧٤.
- ٨ - مدبولي، محمد عبد الخالق (٢٠٠٢). التنمية المهنية للمعلمين: الاتجاهات المعاصرة - المداخل - الاستراتيجيات. الإمارات العربية المتحدة، العين: دار الكتاب الجامعي.

9 - Baker, B. (2001). Do leaders matter?. **Educational Review**, 53 (1), 65-76.

10 - Calderhead, J. (1992). Induction: A research perspective on the profes-

- sional growth of the newly qualified teacher. In **The Induction of newly appointed teachers, general teaching for England and Wales** (5-21).
- 11 - Cole, A. (1991). Relationships in the workplace: Doing what comes naturally? **Teaching and Teacher Education**, 7, (5/6), 415-426.
 - 12 - Farrell, T. (2003). Learning to teach English language during the first year: personal influences and challenges. **Teaching and Teacher education**, 19, 95-111.
 - 13 - Feimam-Nemser, S. (2003). What new teachers need to learn. **Educational leadership**, 60. (8), 25-29.
 - 14 - Fernandez, A. (2000). Leadership in an Era of change. Breaking down barriers of the culture of teaching. In C. Day, A. Fernandez, T. E. Hauge and J. Moller (Eds). **The life and work of teachers. International perspectives in changing times**. London - Falmer Press, 239-255.
 - 15 - Findlay, K. (2006). Context and Learning factors in the development of teacher identity: A case study of newly qualified teachers during their induction year. **Journal of In-service Education**, 32 (4), 511-532.
 - 16 - Flores, M. (2004). The impact of school culture and leadership on new teachers' learning in the workplace, **International Journal of Leadership in Education**, 7 (4), 297-318.
 - 17 - Fluckiger, J., McGlamery, S. and Edick, N. (2006). Mentoring teachers' stories: caring mentors help novice teachers stick with teaching and develop expertise. **The Delta Kapa Gamma Bulletin**, Spring (2006).
 - 18 - Fox, D. (1995). From English major to English teacher: Two case studies. **English Journal**, 84 (2), 17-25.
 - 19 - Grossman, P. and Thompson, C. (2008). Learning from curriculum materials: scaffolds for new teachers? **Teaching and Teacher Education**, 24, 2014- 2026.
 - 20 - Johnson, S. and Kardos, S. (2002). Keeping new teachers in mind. **Educational leadership**, 59 (6), 13-16.
 - 21 - Smyth, D. (1993). First year physical education Teachers' perceptions of their workplace. Paper presented at the Annual meeting of the American Educational research association- Atlanta, GA, April 12-16, 1993.

- 22 - Solmon, M., Worthy, T. and Carter, J. (1993). The Interaction of school context and role identity of first-year teachers. **Journal of Teaching in Physical Education**, 12, 313-328.
- 23 - Veenman, S. (1984). Perceived problems of beginning teachers. **Review of Educational Research**, 54 (2), 143-178.
- 24 - Vonk, J. (1996). A Knowledge base for mentors of beginning teachers: Results of a Dutch experience, In Rob McBride, (ed.), **Teacher Education Policy**. London: Falmer Press.
- 25 - Wieke, K. & Bardin, J. (2009). New teacher support: A comprehensive induction program can increase teacher retention and improve performance. **Journal of Staff Development**, 3 (1), 34-36.
- 26 - Williams, A., Prestage, S. and Bedward, J. (2001). Individualism to collaboration: the significance of teacher culture to the induction of newly qualified teachers. **Journal of Education for Teaching**, 27 (3), 253-267.