

## واقع برامج التنمية المهنية للمفتشين التربويين بمدارس التعليم العام ببلدية مصراتة

مصطفى محمد معيتيق

قسم علوم التعليم بالأكاديمية الليبية مصراتة/ ليبيا

[m.amaitik@lam.edu.ly](mailto:m.amaitik@lam.edu.ly)

### الملخص

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على واقع برامج التنمية المهنية للمفتشين التربويين بمدارس التعليم العام ببلدية مصراتة، والتعرف على ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف البحث، كما استخدم الاستبانة أداة للبحث، وقد تكونت عينة البحث من (55) مفتشاً تربوياً من أصل (250) يمثلون مجتمع الدراسة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وقد توصل البحث للنتائج التالية: إن درجة تقييم واقع برامج التنمية المهنية للمفتشين التربويين بمكتب التفقيش والتوجيه التربوي مصراتة جاءت متوسطة، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول واقع برامج التنمية المهنية للمفتشين التربويين تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة.

استلمت الورقة بتاريخ  
2025/12/30، وقبلت  
بتاريخ  
2026/01/12  
ونشرت  
بتاريخ  
2026/01/13

الكلمات المفتاحية: التنمية  
المهنية،  
التفقيش  
التربوي، بلدية مصراتة.

### المقدمة:

يُعد التعليم من القطاعات الحيوية وذات أهمية بالغة في حياة الفرد والمجتمع، نظراً للدور الذي يقوم به في رقي المجتمع وأفراده ومنحهم الفرصة لتطوير مهاراتهم وقدراتهم مما يجعلهم أكثر قدرة على العطاء والتميز والنهوض على كافة المستويات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية، وهو يعتمد في ذلك على عدة عناصر تعمل ضمن منظومة واحدة مترابطة وظيفياً وعلى رأس هذه العناصر المعلم.

حيث يعتبر المعلم حجر الزاوية في العملية التعليمية وتقع على عاتقه مسؤوليات تربوية وتعليمية وتدريبية تتطلب مستوى من المهارات العقلية والسلوكية المحددة لأداء هذه المسؤوليات كما يجب، وهنا يبرز الدور الإشرافي للمفتشين التربويين في التأكد من اكتساب المعلمين لهذه المهارات وإرشادهم نحو الممارسات الصحيحة في تعامله مع التلاميذ وتحسين العملية التدريسية.

إن نجاح المفتش التربوي في دوره يتطلب منه وعياً شاملاً بالتطورات المتسارعة في مجال مهنته وتجدد الأدوار والمفاهيم الخاصة بالإشراف والتوجيه التربوي بكافة جوانبها، وإدراك أن نجاح العملية التعليمية عموماً والمعلم على وجه الخصوص هو رهن بقيامه بدوره على أكمل وجه، مما يستدعي من الجهات المسؤولة الاهتمام بالدور المهني للمفتش التربوي وتطوير مهاراته من خلال برامج التنمية المهنية المستمرة والتي تجعله مواكباً لكل ما هو جديد في مجال عمله.

إن برامج التنمية المهنية للمفتشين التربويين تعمل على تطوير أدائهم المهني وتنمية قدراتهم في الممارسات الإشرافية والتغلب على المشكلات التي تواجههم بكل احترافية واقتدار، كما تؤهلهم لتقديم الدعم المطلوب للمعلمين من خلال خبراتهم المهنية، والعمل على تنمية جوانب الإبداع لديهم، ومساعدتهم على الارتقاء بالعملية التعليمية والتدريبية إلى مستويات متميزة. (العلوني، 2023)

إن مدى توفير الجهات المسؤولة لبرامج التطوير المهني المتاحة للمفتشين التربويين والتي تهدف للرفع من قدراتهم ومهاراتهم في المجالات الإشرافية قد تعتبر عاملاً حاسماً في أدائهم الوظيفي على أكمل وجه والرقى بمستوى مهاراتهم وأدائهم، وهو ما يتطرق إليه الباحث في التعرف على واقع برامج التنمية المهنية للمفتشين التربويين بمكاتب التفقيش والتوجيه التربوي بمدينة مصراتة.

### مشكلة البحث:

لقد أشارت العديد من الدراسات المحلية والعربية التي تناولت دور المفتش التربوي إلى محورية هذا الدور وأهميته في ضمان جودة العملية التعليمية، إلا أنها في ذات الوقت أشارت إلى عدد من الصعوبات التي يواجهها المفتش التربوي متمثلة في نقص فرص التنمية المهنية التي يحتاجها في عمله الإشرافي، فقد أشارت دراسة (القنوني، 2016) إلى أن أهم عائق يواجه المفتشين التربويين في أداء مهامهم هو ضعف الكفاءة المهنية، في حين أشارت (الشح، 2023) إلى قصور واضح في

برامج إعداد المفتشين التربويين، كما أوصت دراسة ( عوض وآخرون، 2024) بناء على النتائج التي توصلت إليها بضرورة تدريب المفتشين التربويين مهنيًا، ومن هذا المنطلق يمكن تحديد مشكلة البحث في التعرف على الدور الذي يقوم به مكتب التفتيش والتوجيه التربوي في التنمية المهنية للمفتشين التربويين بمدارس التعليم العام ببلدية مصراتة وذلك من خلال الإجابة على التساؤلات التالية:

1. ما واقع برامج التنمية المهنية للمفتشين التربويين بمدارس التعليم العام ببلدية مصراتة؟
  2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 في وجهات نظر المفتشين التربويين بمدارس التعليم العام حول واقع برامج التنمية المهنية ببلدية مصراتة تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة ؟
- أهداف البحث:**

- يهدف البحث إلى الآتي:
1. التعرف على واقع برامج التنمية المهنية للمفتشين التربويين بمدارس التعليم العام ببلدية مصراتة؟
  2. التعرف على ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 في وجهات نظر المفتشين التربويين بمدارس التعليم العام ببلدية مصراتة حول واقع برامج التنمية المهنية تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة
- أهمية البحث:**

- تكمن أهمية البحث في النقاط التالية:
- 1- قد يساهم هذا البحث في توجيه اهتمام المسؤولين نحو برامج التنمية المهنية للمفتشين التربويين.
  - 2- قد يفيد هذا البحث في التركيز على بعض نقاط الضعف التي تواجه برامج التنمية المهنية للمفتشين التربويين.
  - 3- قد يساعد هذا البحث في تطوير برامج التنمية التي تستهدف المفتشين التربويين ببلدية مصراتة..
  - 4- إثراء المكتبة العلمية بأحد المواضيع المهمة والتي تؤثر بشكل مباشر على العملية التعليمية.
- حدود البحث:**

- تتمثل حدود البحث في الآتي:
- 1- الحدود البشرية: جميع المفتشين التربويين التابعين لفرع مكتب التفتيش والتوجيه التربوي ببلدية مصراتة..
  - 2- الحدود المكانية: تتمثل في جميع مكاتب التفتيش التربوي داخل نطاق بلدية مصراتة.
  - 3- الحدود الزمنية: طبقت أداة البحث خلال فصل الخريف من العام الجامعي 2025/2026م.
- مصطلحات البحث:**

- يمكن الإشارة إلى أهم مصطلحات البحث في الآتي:
- 1- التفتيش التربوي:  
"هو عملية فنية تهدف إلى تحسين عملية التعليم والتعلم من خلال تحقيق النمو المهني للمعلمين، بما ينعكس إيجاباً على أدائهم وبما يحقق تعلم ذو معنى لدى الطلبة، وهو قائم على التأثير وتنسيق الجهود واستثمار الطاقات وصولاً إلى تحقيق الأهداف المرغوبة". (المعاينة، 2012، ص16).
  - 2- التنمية المهنية للمفتش التربوي:  
"هي جهود مؤسسية منظمة ومخطط لها، تعمل على التحسين المستمر للمهارات والمعارف والاتجاهات التي يحتاجها المفتشين التربويين ليصبحوا أكثر فاعلية كأفراد وأعضاء في جماعات العمل". (الدوسري، 2017، ص507)
- ويعرفها الباحث إجرائياً بأنها " كل الجهود التي يبذلها مكتب التفتيش والتوجيه التربوي للرفع من مستوى مهارات وقدرات المفتشين التربويين ببلدية مصراتة لغرض الرقي بالعملية التعليمية".

**الإطار النظري:**  
يتناول الإطار النظري عرضاً لأهم النقاط المتعلقة بالتنمية المهنية في التفتيش التربوي، وسرداً مختصراً لبعض الدراسات السابقة في ذات المجال.

**أولاً: مفهوم التنمية المهنية**  
بعد مدخل التنمية المهنية من المداخل المهمة والأساسية في تطوير أداء المفتشين التربويين، وتأهيلهم للقيام بأدوارهم المنوطة بهم بأعلى درجة من الكفاءة والمهنية، ولا سيما مع التطور المتسارع في الأساليب والأفكار في جميع أوجه العملية التعليمية والأنشطة المرتبطة بها، مما جعل برامج التنمية المهنية والتدريب المستمر ضرورة ملحة لعمل المشرف التربوي مهما كانت كفاءته ليتمكن من أداء دوره القيادي في توجيه المعلم وضبط العملية التعليمية.

فالمفتش التربوي هو خبير فني وقيادي تربوي وظيفته الأساسية مساعدة المعلمين على النمو المهني وحل المشكلات التعليمية التي تواجههم بالإضافة إلى تقديم الخدمات الفنية لتحسين أساليب التدريس وتوجيه العملية التربوية الوجه الصحيحة

وهو ما يتطلب منه معرفة بأصول التربية ونظريات وطرائق التدريس والتعلم والتقويم والقياس ومهارات الاتصال التربوي والتقنيات التعليمية." (الأسدي وآخرون، 2016)

لقد تناول العديد من الباحثين مفهوم التنمية المهنية، حيث تعرف بأنها " عملية مستمرة ومستدامة تشمل عمليات المتابعة وتوفير مصادر الدعم اللازمة من داخل وخارج المؤسسة لإضافة مزيد من التعلم من خلال التعرف على أفكار جديدة واكتساب المزيد من المعارف". (بصفر وآخرون، 2010، 101)

إن استدامة المعرفة المرتبطة بالتنمية المهنية للمفتش التربوي تكمن فقط فيما ينقله من معارف وخبرات للمعلم، وهو بدوره ينقلها إلى زملائه في المهنة، حيث أشار كلا من (2003 Hammond and McLaughlin) أن قيادة المعلمين لتدريب زملائهم ومراجعتهم للممارسات التعليمية أظهرت تقييمات عالية في التوجه نحو ممارسات جديدة أكثر فاعلية وهو ما أطلق عليه عملية التأمل الذاتي أو تعلم الأقران، وللمفتش دور مهم في إنتاج هذه العملية بين المعلمين.

كما تعرف أيضا بأنها " عملية تنموية بنائية تشاركية مستمرة تستهدف العاملين في الحقل التربوي، لتغيير وتطوير أدائهم وممارساتهم ومهاراتهم وكفاياتهم المعرفية والتربوية والتقنية والإدارية والأخلاقية". (ضحوي، حسين، 2009، ص 37) يلاحظ على التعريف السابق مدى شموله وإشارته لكافة الجوانب الشخصية والفنية والمهارية التي يتطلبها عمل المفتش التربوي والتي ينبغي أن تكون محل تنمية وتطوير مهني مستمر لضمان مواكبته لكل التغيرات والتطورات المتسارعة في مجال مهنته.

ويعرفها (السعود وحسنين، 2016) بأنها مجموعة من الخبرات التعليمية (الكفايات والمهارات) التي يكتسبها الفرد والتي ترتبط بصورة مباشرة أو غير مباشرة بمهنته، إنها كل نشاط يزاوله الفرد أو يتلقاه أو يشارك فيه وتتجلى نتائجه بشكل إيجابي في اكتسابه لخبرة جديدة أو تعديل سلوك وتحديث خبرة سابقة لديه وتطوير معارفه" (179) وبناء على ما سبق من تعريفات للتنمية المهنية يمكن استخلاص الآتي:

- 1- أنها عملية مستمرة لا تتوقف عند حد معين.
- 2- أنها عملية مخططة ومنظمة وموجهة نحو هدف محدد.
- 3- أنها تتطلب موارد محددة للقيام بها وهي عادة ما توفرها المؤسسة..
- 4- أنها تستهدف مهارات وقدرات لها أثر إيجابي مباشر على نتائج العمل.

#### ثانياً: أهمية التنمية المهنية:

لا شك أن هناك العديد من القوى التي تؤثر على النظام التعليمي تأثيراً مباشراً وبالتالى تبرز أهمية التنمية المهنية لكافة العناصر المرتبطة بهذا النظام ولعل من أبرزهم المفتش التربوي، فالتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والتقدم العلمي والتقني والإضافات الجديدة في جوانب المعرفة تفرض متطلبات جديدة على النظام التعليمي فيما يتعلق بالتدريب والتطوير والتنمية المهنية المستمرة. (السريحي، 2012)

لذلك فإن التنمية المهنية تحقق النمو المستمر والرفع من مستوى الأداء وتحسين الاتجاهات وصقل المهارات التعليمية والرفقي بالقدرة على الإبداع والابتكار، وتعميق أصول المهنة من خلال الرفع من الكفاءة الإنتاجية، وتجديد المعلومات بالاطلاع على أحدث النظريات والممارسات التربوية والتعليمية والنفسية وتقنيات التعلم الحديثة، وأساليب وطرق التدريس الأكثر الفاعلية. (العموش، 2020)

ويشير (السعود وحسنين، 2016، ص 188) إلى أهمية التنمية المهنية في النقاط التالية:

1. قيادة العملية التعليمية والتدريسية نحو الأهداف المرجوة من خلال رؤية واضحة وتقاسم هذه الرؤية مع المعلمين.
  2. القيام بعمليات الاتصال والتفاعل الجيد مع أعضاء المجتمع المدرسي.
  3. تغيير البيئة المحيطة من خلال نمط قيادي يمكن من خلاله التأثير على الآخرين.
  4. الاطلاع على كل ما هو جديد في مجال التعليم والتدريس، مما يمكنه من تحقيق التنمية المستدامة للمعلمين والذي ينعكس بدوره على تحقيق الإنجاز التعليمي المطلوب للطلاب.
  5. إحداث تغييرات عميقة في العمل المدرسي وفي العلاقات التي تربطه مع أعضاء المجتمع المدرسي من معلمين وإداريين وغيرهم.
  6. المساعدة على تحسين عمليات تعلم الطلاب وذلك من خلال وضع معايير معينة لإنجاز الطلاب وإشراكه مع المعلمين لتوضيح الطرق والأساليب التي يتمكن من خلالها الطلاب من الوصول إلى هذه المعايير مما يساعد على تحسين خطط التطوير المدرسية.
- مما سبق تتضح أهمية التنمية المهنية المستمرة والمتواصلة لكل أعضاء المجتمع المدرسي على وجه العموم، وللمفتش التربوي على وجه الخصوص نظراً لما يتطلبه الدور المهم المنوط به في متابعة العملية التعليمية والتدريسية، ومساعدة المعلمين وتوجيههم نحو الممارسات الصفية الصحية التي تتوافق مع نظريات التعليمية والنفسية الحديثة.

### ثالثاً: خصائص التنمية المهنية:

تتعلق التنمية المهنية للمفتش التربوي بناء على دوره المهم والأساسي في الرقي بالعملية التعليمية والتدريسية، والذي بطبيعة الحال يستلزم مهارات متعددة وإلمام بجوانب عدة تربوية ونفسية واجتماعية للوفاء بالتزاماته على الوجه الأكمل، لذا فإن أي برنامج تنمية مهنية للمفتش التربوي لابد وأن يراعي مجموعة من الخصائص والمعايير التي تضمن نجاحه. وقد أورد (السعود وحسنين، 2016، ص 185) نقلاً عن (خليل، 2009) عدد من الخصائص التي تميز برامج التنمية المهنية في النقاط التالية:

1. أن تكون التنمية المهنية عملية مقصودة تتم من خلال تحديد أهداف محددة وواضحة، وذات قيمة للمستفيدين، وتحدد الطرق التي من خلالها يمكن تحقيق هذه الأهداف.
2. أن تكون التنمية المهنية عملية مستمرة إذ لا يمكن تحقيقها أو الانتهاء منها في فترة وجيزة، فهي عملية مستمرة خلال الحياة المهنية للمفتش التربوي، فمن خلالها تقدم فرصاً للتعليم والتطور، والتحدي هو استغلال هذه الفرص بالشكل الأكثر فاعلية.
3. أن تكون التنمية المهنية عملية منهجية ومنظمة تتم من خلال أنشطة مخططة، فمن خلال هذا المدخل المنهجي يمكن تحقيق التحسين المستمر في مهارات وكفايات واتجاهات المفتش التربوي.
4. أن تركز التنمية المهنية على التغيير الفردي والتنظيمي على حد سواء، فإلى جانب الاهتمام بتطوير المهارات والكفايات والاتجاهات من المناسب أن تشمل العملية جميع العاملين بمكتب التفتيش والتوجيه التربوي على كافة المستويات.

إن هذه الخصائص هي بمثابة أساسيات تميز عملية التنمية المهنية لضمان فاعليتها وإحداث التغييرات المطلوبة، فهي عملية محددة ومخططة وليست عشوائية، إضافة إلى كونها عملية متواصلة ومتسلسلة تعتمد على برامج شاملة لكل ما يحتاجه المفتش التربوي من مهارات واتجاهات على كافة المستويات الشخصية والمهنية.

### رابعاً: أساليب التنمية المهنية:

هناك عد أساليب لتنفيذ برامج التنمية المهنية للمفتشين التربويين وهي تختلف فيما بينها باختلاف الهدف من البرنامج، والمحتوى الذي يتضمنه البرنامج، والكيفية التي ينفذ بها البرنامج، وكذلك العدد المستهدف بالبرنامج، فهي كلها نقاط تؤخذ بعين الاعتبار عند تحديد الأسلوب المناسب في تنفيذ البرنامج.

وقد أشارت (الشامي، 2021، ص 457) إلى بعض هذه الأساليب في النقاط التالية:

1. التدريب المستمر والذي يقدم برامج مصممة على أسس ومعايير مهنية ووفق احتياجات تدريبية فعلية للمفتش التربوي، وهو يتطلب حضور المستهدفين شخصياً إلى مقرات التدريب.
2. المحاضرات والتي تغطي موضوعات تربوية مختلفة، ويقسم فيها المتلقون إلى مجموعات صغيرة لمناقشة المفاهيم والأفكار الأساسية التي طرحت في المحاضرة.
3. ورش العمل وحلقات النقاش التي تتألف من مجموعة كمن الخبراء التربويين والمتخصصين والذين يتقاسمون اهتمامات ومسؤوليات أو تخصصات مشتركة، ويكون الهدف منها إكساب المشاركين مهارات معينة، أو نقاش قضايا تربوية محددة للوصول إلى رؤى أو حلول بشأنها.
4. التوأمة المهنية من خلال الربط والتنسيق مع قيادات ذات خبرة وتجارب ناجحة لتحقيق مستوى أكبر من الفائدة، أو بمؤسسات أخرى مجتمعية أو جامعية لتبادل الخبرات والمنافع.
5. البعثات والمنح الدراسية من خلال إيفاد المفتشين التربويين إلى مؤسسات تعليمية أو مراكز علمية وبحثية لتعلم للدراسة والتدريب على الاتجاهات الحديثة في مجال عملهم.

من الملاحظ على الأساليب سالف الذكر أنها جميعها تتسم بالتقليدية وتتطلب الحضور الشخصي للمتدرب وهو ما قد يكون فيه صعوبة لدى العديد من المفتشين التربويين المستهدفين ببرامج التنمية المهنية، لذلك يطرح الباحثون في مجال التدريب والتنمية المهنية فكرة تنفيذ برامج التنمية المهنية عن طريق التدريب عن بعد.

فقد أشار (عسيري، 2017) إلى التدريب الذي يتم باستخدام الوسائط التقنية المتعددة، والتي يمكن من خلالها ضمان تحقيق اتصال وتفاعل بين المدرب والمتدرب، شرط أن يتم ذلك ضمن إطار تنظيمي مخطط، فهو نشاط لا يشترط الوجود المتزامن من المتدرب مع المدرب، ويعتمد بشكل كبير على جهود المتدرب الذاتية، كما أنه عملية تهدف إلى وصول خدمة التدريب والتنمية المهنية للمتدرب في مكان إقامته بهدف إحداث التغييرات السلوكية المرغوبة التي يحتاج إليها الفرد والوظيفة التي يقوم بها.

كما قسم (الشقيفي، 2023) أساليب التنمية المهنية إلى قسمين هما: الأساليب الفردية التي تنطلق من مبدأ الفروق الفردية وتهدف إلى تشجيع التفكير الابتكاري والإبداعي لدى المفتش التربوي، منها التدريب بالمراسلة والتدريب أثناء العمل،

والتلمذة المهنية، والمحاكاة وتدوير القادة، والأساليب الجماعية التي تركز على إكساب المفتش التربوي المعلومات والمهارات والاتجاهات الحديثة، وتتم في صورة جماعية من خال المحاضرات والندوات والمناقشات والمؤتمرات وغيرها. يتضح مما سبق أن أساليب التنمية المهنية تتعدد وتتنوع، ويمكن اختيار الأسلوب الذي يحقق الذي يتفق مع طبيعة محتوى البرنامج وعدد المستهدفين منه والوعاء الزمني المخصص؛ بل ويمكن أيضا استحداث أساليب جديدة قد تفرضها معطيات الواقع وتسارع التطور التقني في أدوات التواصل والتفاعل بين الأشخاص، إلا أنه ومهما كان شكل الأسلوب المستخدم في برنامج التنمية المهنية فإنه لابد أن يكون في إطار مخطط ومنظم له أهداف واضحة ومخرجات متوقعة ضمن مراحل محددة.

#### خامساً: مراحل التنمية المهنية:

لتحقق برامج التنمية المهنية أهدافها في الرفع من مستوى مهارات وقدرات المفتشين التربويين فإنها تمر بعدد من المراحل المتتالية والتي تعكس الطابع المنظم والمحدد لهذه العملية، وقد ذكر (مصطفى، 2010، ص 187) عددا من المراحل الأساسية لعملية التنمية المهنية كالآتي:

- **المرحلة الأولى** وتتمثل في إدراك القائمين على شؤون المؤسسة الحاجة إلى تحسين تطوير وتحسين مهارات العمل.
- **المرحلة الثانية** وهي التزام القيادة التنفيذية بالعمل على تلبية الاحتياجات المحددة التي تتطلبها عملية التنمية المهنية.
- **المرحلة الثالثة** وتتمثل في توعية وتثقيف المنتسبين للمؤسسة بأهمية التحسين وجدواه من خلال صياغة رؤية واضحة تحدد الأولويات والاستراتيجيات التي تعمل في ضوئها المؤسسة.
- **المرحلة الرابعة** وهي الالتزام التنظيمي من قبل جميع المنتسبين للمؤسسة بمسؤوليتهم عن تحقيق رؤية المؤسسة بشأن التحسين المطلوب، وخلق رؤية شخصية تنبثق من رؤية المؤسسة.
- **المرحلة الخامسة** وهي مرحلة الفعل التي تشتمل على تنفيذ عدد من الخطوات والإجراءات من بينها تحديد ما تعنيه الخدمة الممتازة وتوفير التدريب ومراقبة الأداء وقياس النواتج وغيرها.
- **المرحلة السادسة** والمتمثلة في التقويم والتي يتم فيها تحديد المدى الذي يكون المنتسبون قد قطعوه في مجال تلبية أهداف المؤسسة ومتابعتهم ورصد أدائهم.
- **المرحلة السابعة** وهي تتمثل في المحافظة على عملية التحسين والمتابعة، باعتبار أن عملية التحسين والتطوير ليست برنامجا ينتهي بانتهاء التدريب وإنما هي عملية متواصلة وتحتاج إلى دوام وتوجيه مساراتها بشكل مستمر. إن هذه المراحل السالفة الذكر تمثل إطارا ينظم عمل برامج التنمية المهنية، من أجل ضمان استمراريتها وعدم انقطاعها أو تأثرها بأي عوامل قد تعيق أدائها وظيفتها الأساسية في الرقي بمهارات المفتشين التربويين والرفع من مستوى أدائهم في مختلف مجالات العمل التربوي.

#### سادساً: مجالات التنمية المهنية:

تشمل مجالات التنمية المهنية للمفتش التربوي عددا من الكفايات الشخصية والعملية والفنية التي تشكل أساسا مهما لعمل المفتش التربوي، وتجعله قادرا على أداء مهامه بالكفاءة المطلوبة، وقد أشارت (الطراونة، 2017، ص 19) إلى هذه الكفايات في النقاط التالية:

- مجال الكفايات المعرفية وهي مجموع المعارف والمعلومات والمهارات الفكرية المهمة لقيام المفتش التربوي بمهامه في مختلف مجالات الأنشطة المتعلقة بها، وهذا الجانب يختص أيضا بالحقائق والنظريات والأمور الفنية.
  - مجال الكفايات الادائية، وتشمل المهارات النفس حركية، والمواد المرتبطة بالتكوين البدني والحركي.
  - مجال الكفايات الوجدانية وما يرتبط بآراء الفرد واستعداداته وميوله واتجاهاته ومعتقداته وسلوكه الاجتماعي، والذي بدوره يؤثر في أداء عمله، وهذه تكتسب من عوامل مختلفة مثل حساسية الفرد وتقبله لنفسه، واتجاهاته نحو المهنة.
  - مجال الكفايات الإنتاجية وتشير إلى مدى تأثير أداء الفرد للكفايات السابقة في ميدان العمل.
- إضافة إلى ذلك فإن مجالات التنمية المهنية للمفتش التربوي تشمل عددا آخر من الكفايات، منها مجال كفاية التخطيط والذي يضم تخطيط الموقف التعليمي والقدرة على اشتقاق الأهداف التعليمية وربط مراحل العمل ببعضها البعض، ومنها مجال الاتصال والتفاعل والذي يضم آليات التواصل الفعال مع عناصر العملية التعليمية والقدرة على تشجيع المعلمين وتحفيزهم، كما تشمل مجال كفاية استخدام أساليب الإشراف وتقنياته، إضافة إلى مجال كفاية التدريب والمرتبطة بقدرة المفتش التربوي على تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين وقدرته على تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية. (الردادي، 2018، ص 600)

وأضاف (طبيب وحري، 2021، ص 241) مجال كفاية تكنولوجيا المعلومات والمرتبطة بوسائل وتقنيات التعليم الحديثة واستخدامات الحاسب الآلي، ومجال العمل ضمن فريق والذي يرتبط بآليات العمل التعاوني وتشجيع المعلمين على تكوين فرق التعلم المهنية والاهتمام بالعمل الجماعي.

يتضح مما سبق أن هذه المجالات تمثل أهم الكفايات العلمية والعملية التي يحتاجها المفتش التربوي لأداء مهامه، وهي كفايات شاملة لكل الجوانب الشخصية والمهنية، إضافة إلى كونها كفايات متكاملة تعمل بشكل متضامن، كما أن هذه الكفايات متغيرة باستمرار فهي تخضع للتطورات والتغيرات التي تطرأ على المهنة، وبالتالي فإن أي عملية تنمية مهنية للمفتش التربوي لا بد وأن تخضع للمراجعة والتقييم المستمر لضمان مواكبتها لكل حديث في مهنة التفتيش التربوي.

#### الدراسات السابقة:

- 1- دراسة الحارثية 2006 بعنوان: (تقويم برامج التنمية المهنية للمشرفين التربويين في سلطنة عمان). هدفت الدراسة إلى تقويم برامج التنمية المهنية التي تقدمها وزارة التربية والتعليم للمشرفين التربويين بسلطنة عمان، وتحديد ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات العينة تعزى لمتغيرات الجنس والوظيفة والخبرة والمؤهل العلمي، وتألقت عينة الدراسة من (247) مشرفاً تربوياً، وقامت الباحثة بإعداد استبانة لتحقيق أهداف الدراسة. وقد أظهرت أن نتائج الدراسة بأن الجدوى من برامج التنمية المهنية التي تنفذها الوزارة جاءت بدرجة متوسطة، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة تعزى لمتغيرات الجنس والخبرة والتخصص.
- 2- دراسة عبد الرحمن 2013 بعنوان: (درجة فاعلية أساليب برامج التنمية المهنية في وزارة التربية والتعليم الأردنية من وجهة نظر المشرفين التربويين). هدفت هذه الدراسة إلى قياس مدى فعالية أساليب برامج التطوير المهني للمشرفين التربويين في وزارة التعليم الأردنية من وجهة نظر المشرفين التربويين، وقد تم إعداد استبانة لهذا الغرض، وزعت على (279) مشرفاً ومشرفة. وقد أظهرت النتائج أن درجة فعالية البرنامج بشكل عام كما لاحظها المشرفون التعليميون كانت في درجة متوسطة، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة تعزى لمتغيري الجنس والخبرة.
- 3- دراسة الدوسري 2017 بعنوان: (واقع التنمية المهنية للمشرفين التربويين بمدينة الرياض من وجهة نظرهم). هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التنمية المهنية للمشرفين التربويين بمدينة الرياض وسبل تطويره، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، والاستبانة أداة للدراسة، وقد تكونت من (45) موزعة على ثلاثة مجالات، وبلغ عدد عينة الدراسة (201) مشرفاً تربوياً. وتوصلت الدراسة إلى أن أبرز التحديات التي تواجه التنمية المهنية للمشرفين التربويين كانت قلة الفرص المتاحة للابتعاث، إضافة إلى كثرة المسؤوليات الإدارية المطلوبة من المشرف التربوي كما أظهرت النتائج عدم وجود أي فروق حول واقع التنمية المهنية للمشرفين التربويين وفقاً لمتغيرات الدراسة.
- 4- دراسة الديحاني وآخرون 2018 بعنوان: (مدى توافر معايير التنمية المهنية للإشراف التربوي من وجهة نظر المشرفين التربويين بدولة الكويت). هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى توافر معايير وتطبيق تمهين الإشراف التربوي ومعايير التنمية المهنية والتأثير من وجهة نظر المشرفين التربويين بدولة الكويت، وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة أداة للدراسة، وبلغت العينة (712) من العاملين بالإشراف التربوي بمدارس التعليم العام. وقد أظهرت النتائج أن نسبة الموافقة نحو توافر معايير وتطبيق تمهين الإشراف التربوي والتنمية المهنية في مدارس التعليم العام بدولة الكويت جاءت بدرجة كبيرة جداً، وأسفرت الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير النوع.
- 5- دراسة العريفي 2021 بعنوان: (التنمية المهنية للمشرفين والمشرفات التربويين في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض). هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التنمية المهنية للمشرفين والمشرفات التربويين بالإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض، والكشف عن المعوقات التي تحد من التنمية المهنية للمشرفين والمشرفات التربويين، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، كما اعتمدت الاستبانة أداة لجمع البيانات، وتكوّن مجتمع الدراسة من جميع المشرفين والمشرفات التربويين في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض، والبالغ عددهم (2038) مشرفاً ومشرفة، وتم تحديد عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة وبلغت (16%) من المجتمع الكلي. وتوصلت الدراسة إلى أن واقع التنمية المهنية للمشرفين والمشرفات بالإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض جاء بدرجة متوسطة، كما أظهرت النتائج درجة موافقة عالية على المعوقات التي تحد من مستويات التنمية المهنية للمشرفين والمشرفات.
- 6- دراسة فليفل 2022 بعنوان: (فاعلية البرنامج التدريبي للمشرفين الجدد في ممارسة دورهم في وزارة التربية والتعليم الأردنية في مديريات إقليم الوسط من وجهة نظرهم). هدف البحث الحالي التعرف إلى فاعلية البرنامج التدريبي للمشرفين التربويين الجدد في وزارة التربية والتعليم الأردنية من وجهة نظرهم، بالإضافة للتعرف إلى الفروق بين استجابات المشرفين التربويين الجدد في وزارة التربية

والتعليم حول درجة فاعلية برامج التدريب تبعاً لمتغيرات الجنس والتخصص الأكاديمي، وأتبع البحث المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة أداة للدراسة، وشملت عينة الدراسة من (30) مشرف ومشرفة.

وقد أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين البرنامج التدريبي للمشرفين التربويين الجدد وممارسة دور الإشراف التربوي، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لدرجة فاعلية البرنامج التدريبي للمشرفين التربويين الجدد تُعزى لمتغير الجنس.

#### ويلاحظ على الدراسات السابقة ما يلي:

1. أنها ركزت على هدف تقييم برامج التنمية المهنية للمشرفين التربويين من وجهة نظرهم أنفسهم، والتعرف على الفروق بين استجاباتهم وفقاً لبعض المتغيرات الديموغرافية مثل الجنس والتخصص والخبرة والمؤهل العلمي.
2. أن كلها اعتمدت على المشرفين التربويين عينة للدراسة، إضافة إلى استخدام الاستبانة أداة لجمع البيانات.
3. أن جل النتائج أشارت إلى مستوى متوسط في تقييمها لبرامج التنمية المهنية، وبعضها توصل إلى فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة تُعزى لمتغيرات الجنس والتخصص والخبرة مثل دراسة الحارثية (2006) ودراسة جميل (2013) ودراسة فليفل (2022).

#### إجراءات البحث الميدانية:

يتناول هذا الجزء من البحث الإجراءات الميدانية من خلال استعراض منهج البحث وأدواته، ومجتمع وعينة البحث، وإجراءات التطبيق النهائي، ثم عرض نتائج البحث وتحليلها.

#### 1. منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي باعتباره المنهج المناسب لتحقيق أهداف الدراسة، فهو يدرس المتغير أو الظاهرة المرتبطة به ويصفها وصفاً دقيقاً من جميع جوانبها، ويحللها بهدف الوصول إلى العوامل المؤثرة بها.

#### 2. مجتمع البحث:

تمثل مجتمع البحث في جميع المفتشين التربويين التابعين لمكتب التفتيش والتوجيه التربوي مصراتة للعام الجامعي 2026/2025م، والبالغ عددهم حسب الإحصائية التي تحصل عليها الباحث من المكتب (250) مفتشاً تربوياً.

#### 3. عينة البحث:

تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من مجتمع البحث المتمثل في جميع المفتشين التربويين التابعين لمكتب التفتيش والتوجيه التربوي مصراتة، وقد بلغ عدد أفراد العينة (55) مفردة، يمثلون ما نسبته (22%) من مجتمع البحث البالغ عددهم (250) مفتشاً تربوياً.

#### 4. أداة البحث في صورتها الأولية:

تم إعداد محتوى الاستبانة من خلال الإطار النظري والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع البحث، وقد اشتملت الاستبانة في صورتها الأولية على (16) عبارة، تمثل في مجملها معايير لتقويم برامج التنمية المهنية التي يقدمها مكتب التوجيه والتفتيش التربوي للمفتشين التربويين، وقد أعطي لكل فقرة سلم متدرج ثلاثي (موافق، محايد، غير موافق).

#### 5. صدق الاستبانة:

تم التأكد من صدق الاستبانة من خلال عرضها على بعض الخبراء المحكمين (الصدق الظاهري) في مجال التربية والإدارة التعليمية، بهدف إبداء الرأي حول مناسبة العبارات للهدف الذي وضعت من أجله، ومدى مناسبتها لكل محور من محاور الاستبانة، مع إضافة أو حذف أو تعديل ما يرويه مناسباً.

#### 6. ثبات الاستبانة:

تم حساب معامل ثبات الاستبيان من خلال استخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alfa)، حيث بلغ معامل ثبات الاستبيان (0.93) مما يعني تمتع الأداة بدرجة ثبات عالية.

#### 7. أداة البحث في صورتها النهائية:

بعد عرض الاستبانة على السادة المحكمين من الخبراء والمتخصصين في مجال التربية والإدارة التعليمية، وذلك للتأكد من مدى ملاءمة الاستبانة للغرض الذي وضع من أجله، ومدى وضوح العبارات وسلامة صياغتها، ومدى انتمائها لمحاور الاستبانة، وإبداء الرأي بالتعديل أو الحذف أو الإضافة، وتم إجراء بعض التعديلات على فقرات الاستبانة وفقاً لمقترحات السادة المحكمين، بحيث أصبح العدد النهائي لفقرات الاستبانة (15) فقرة.

#### 8. إجراءات التطبيق الميداني:

قام الباحث بتوزيع الاستبانة على أفراد عينة البحث وذلك مع بداية الفصل الدراسي خريف 2026/2025م، حيث استلم الباحث من جملة الاستبيانات الموزعة (55) استبياناً كانت كلها صالحة للتحليل الإحصائي، من أصل (60) استبانة وزعت فعلياً.

## 9. المعالجة الإحصائية:

بعد تفريغ الاستبانة الصالحة والموزعة على أفراد عينة الدراسة، قام الباحث بإجراء المعالجة الإحصائية للبيانات من خلال استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وقد استخدمت عدة مقاييس إحصائية كالوسط الحسابي والانحراف المعياري، واختبار T، وتحليل التباين الأحادي، ومعامل الارتباط ألفا كرونباخ (Cronbach Alfa) لحساب معامل ثبات الاستبيان.

وقد استخدم المقياس التالي للحكم على درجات فقرات الاستبانة كالآتي:

- 1- إذا كانت قيمة الوسط الحسابي تتراوح بين (1- 1.66) فهذا يعني درجة استجابة منخفضة.
- 2- إذا كانت قيمة الوسط الحسابي تتراوح بين (1.67- 2.33) فهذا يعني درجة استجابة متوسطة.
- 3- إذا كانت قيمة الوسط الحسابي تتراوح بين (2.34- 3) فهذا يعني درجة استجابة مرتفعة.

## نتائج البحث وتفسيرها:

- 1- نتائج التساؤل الأول وهو ما واقع برامج التنمية المهنية للمفتشين التربويين بمدارس التعليم العام ببلدية مصراتة؟ للإجابة على هذا التساؤل قام الباحث باستخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات الاستبانة وذلك كما يلي:

جدول رقم (1) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الاستبيان

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	تحرص المصلحة على تنمية الكفايات الإشرافية للمفتشين التربويين.	2.21	0.87	متوسط
2	تعمل المصلحة على تنظيم ملتقيات وورش عمل للرفع من مستوى مهارات المفتشين التربويين.	2.32	0.81	متوسط
3	تعمل المصلحة على تنظيم دورات تدريبية داخلية للرفع من كفايات المفتشين التربويين.	2.32	0.88	متوسط
4	تعمل المصلحة على تنظيم دورات تدريبية خارجية للرفع من كفايات المفتشين التربويين.	1.89	0.91	متوسط
5	تتيح المصلحة التفرغ الإداري لمن يرغب في استكمال دراسته العليا من المفتشين التربويين.	2.34	0.79	مرتفع
6	توفر المصلحة الفرصة للمفتشين التربويين المؤتمرات والملتقيات التربوية المحلية.	2.14	0.84	متوسط
7	توفر المصلحة الفرصة للمفتشين التربويين المؤتمرات والملتقيات التربوية الدولية.	1.76	0.85	متوسط
8	تحرص المصلحة على توفير الموارد المالية اللازمة لتنمية مهارات المفتشين التربويين.	1.83	0.89	متوسط
9	تحرص المصلحة على التعاون مع دور الخبرة ومؤسسات التعليم العالي بما يخدم تنمية مهارات المفتشين التربويين.	2.18	0.81	متوسط
10	تحرص المصلحة على مواكبة التطورات في الأنماط الإشرافية الحديثة ونقلها للمفتشين التربويين.	2.20	0.82	متوسط
11	تتعاون المصلحة مع مدرّبين ذوي كفاءة عالية لتدريب المفتشين التربويين.	2.20	0.86	متوسط
12	تقدم المصلحة الدعم والتحفيز المادي المناسب لمفتشيها لغرض الالتحاق ببرامج التنمية المهنية.	1.76	0.92	متوسط
13	تقدم المصلحة الدعم والتحفيز المعنوي المناسب لمفتشيها لغرض الالتحاق ببرامج التنمية المهنية.	2.10	0.83	متوسط
14	تحرص المصلحة على باستمرار على استخدام كافة الأدوات المتاحة للتعرف على الاحتياجات التدريبية لمفتشيها.	2.10	0.83	متوسط
15	تحرص المصلحة على تقديم برامج تنمية مهنية متنوعة للمفتشين التربويين.	1.87	0.86	متوسط
	المجموع	2.08	0.85	متوسط



بالنظر إلى الجدول رقم (1) والذي يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الاستبيان يتضح شبه اتفاق بين استجابات عينة البحث حول تشخيص واقع برامج التنمية المهنية للمفتشين التربويين بمدارس التعليم العام ببلدية مصراتة حيث جاءت استجاباتهم بدرجة متوسطة، باستثناء فقرة واحدة وهي (تتيح المصلحة التفرغ الإداري لمن يرغب في استكمال دراسته العليا من المفتشين التربويين) كانت استجابات العينة نحوها مرتفعة، مما يدل على إتاحة الفرصة للمفتشين التربويين لمن يرغب منهم في استكمال دراسته العليا عن طريق التفرغ الإداري الذي تمنحه لهم الوزارة لهذا الغرض، ولا سيما أن مدينة مصراتة تتوافر فيها العديد من برامج الدراسات العليا التربوية في مرحلتها الماجستير والدكتوراه، وبالفعل فإن هناك العديد من المفتشين التربويين الملتحقين فعليا ببرامج الدراسات العليا، إضافة إلى ذلك فإن طبيعة عمل المفتش التربوي لا تعيق التحاقه ببرامج الدراسات العليا وهذا شجع العديد منهم نحو الانخراط في تلك البرامج، وهو ما ينعكس إيجابا على المستوى المهني للمفتشين التربويين ويرفع من قدراتهم وإمكاناتهم الفنية،

إن استجابات المفتشين التربويين نحو تشخيص واقع برامج التنمية المهنية التي تقدم لهم ببلدية مصراتة والتي جاءت بدرجة متوسطة تدل أن هناك جهدا يجب أن يبذل من قبل مكتب التفتيش والتوجيه التربوي مصراتة للدفع بعملية التنمية المهنية للمفتشين التربويين إلى مستويات أعلى من حيث المحتوى والآليات وطرق التنفيذ والتقييم، والحرص على الاستمرار في مثل هذه البرامج التي من شأنها تطوير قدراتهم ومهاراتهم مما ينعكس إيجابا على أداء المعلم والرقى بالعملية التعليمية، وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسات العريفي (2021) وعبد الرحمن (2013) والحارثية (2006).

2- نتائج التساؤل الثاني وهو هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 في وجهات نظر المفتشين التربويين بمدارس التعلم العام حول واقع برامج التنمية المهنية ببلدية مصراتة تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة الوظيفية؟

#### أ. النتائج المتعلقة بمتغير الجنس

لاستخراج النتائج قام الباحث بإجراء اختبار T-test للتعرف على الفروق التي تعزى لمتغير الجنس.

جدول رقم (2) اختبار T-test لمتغير الجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة T	لدلالة
ذكور	38	32.52	10.32	53	1.47	0.147 غير دال
إناث	17	28.52	6.33			

بالنظر إلى الجدول رقم (2) يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة البحث تعزى لمتغير الجنس، وهذا يدل على أن اختلاف الجنس لأعضاء عينة البحث لم يؤثر على استجاباتهم نحو تقييم واقع برامج التنمية المهنية لدى المفتشين التربويين بمكتب التفتيش والتوجيه التربوي مصراتة، وهو ما يتفق مع نتائج دراسة الدوسري (2017).

#### ب. نتائج متغير المؤهل العلمي

لاستخراج النتائج قام الباحث بإجراء اختبار T-test للتعرف على الفروق التي تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

جدول رقم (3) اختبار T-test لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة T	لدلالة
بكالوريوس/ليسانس	48	31.20	9.28	53	-0.169	0.866 غير دال
ماجستير/دكتوراه	7	31.85	10.94			

بالنظر إلى الجدول رقم (3) يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة البحث تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وهذا يدل على أن اختلاف المؤهل العلمي لأعضاء عينة البحث لم يؤثر على استجاباتهم نحو تقييم واقع برامج التنمية المهنية للمفتشين التربويين بمكتب التفتيش والتوجيه التربوي مصراتة، وهو ما يتفق مع نتائج دراسة الدوسري (2017)، ودراسة الديحاني وآخرون (2018).

## ج. نتائج متغير سنوات الخبرة

لاستخراج النتائج قام الباحث بإجراء تحليل التباين الأحادي للتعرف على الفروق التي تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

## جدول رقم (4) تحليل التباين الأحادي ANOVA لمتغير سنوات الخبرة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
بين المجموعات	52.9	2	26.48	0.292	0.478 غير دال
داخل المجموعات	4720.9	52	90.77		
المجموع	4773.3	54			

بالنظر إلى الجدول رقم (3) يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة البحث تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وهذا يدل على أن اختلاف سنوات الخبرة لأعضاء عينة البحث لم يؤثر على استجاباتهم نحو تقييم واقع برامج التنمية المهنية للمفتشين التربويين بمكتب التفتيش والتوجيه التربوي مصراتة، وهو ما يتفق مع نتائج دراسة الدوسري (2017).

## خلاصة النتائج:

تتلخص نتائج البحث الحالي في النقاط التالية:

- 1- أن درجة تقييم واقع برامج التنمية المهنية للمفتشين التربويين بمكتب التفتيش والتوجيه التربوي مصراتة جاءت متوسطة.
- 2- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول واقع برامج التنمية المهنية للمفتشين التربويين بمدارس التعليم العام ببلدية مصراتة تعزى لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة).

## التوصيات والمقترحات:

بناء على نتائج البحث يوصي الباحث بما يلي:

1. توفير برامج التنمية المهنية المختلفة وبشكل مستمر للمفتشين التربويين.
2. تقديم كل أنواع التحفيز المادي والمعنوي للمفتشين التربويين لغرض تشجيعهم على الالتحاق ببرامج التنمية المهنية.
3. توفير الفرص لمشاركة المفتشين التربويين في الدورات والملتقيات العلمية والتربوية في الداخل والخارج.
4. استحداث وحدة إدارة لمتابعة برامج التنمية المهنية من حيث التخطيط التنفيذ والتقييم.

## كما يقترح الباحث ما يلي:

1. إجراء الدراسات مشابهة للدراسة الحالية في بلديات أخرى.
2. إجراء دراسات لاقتراح خطة عمل وتصور لكيفية التغلب على معوقات برامج التنمية المهنية للمفتشين التربويين.
3. إجراء دراسات حول كيفية تطوير برامج التنمية المهنية للمفتشين التربويين من خلال الاستعانة بتجارب الدول الأخرى الأكثر تقدماً في هذا المجال.

## قائمة المراجع:

- 1- الأسدي، سعيد جاسم. وآخرون (2016). التنمية المهنية القائمة على الكفاءات والكفايات التعليمية. دار المنهجية.
- 2- بصفر، حسان بن عمر. وآخرون (2010). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعي. طيبة للنشر.
- 3- الحارثية، رحمة بنت يوسف. (2006). تقويم برامج التنمية المهنية للمفتشين التربويين في سلطنة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السلطان قابوس.
- 4- الدوسري، مبارك عبد الله. (2017). واقع التنمية المهنية للمفتشين التربويين بمدينة الرياض من وجهة نظرهم. مجلة كلية التربية ببنها، 1(111). ص 501-522.
- 5- الديحاني، سلطان غالب. وآخرون (2018). مدى توافر معايير التنمية المهنية للإشراف التربوي من وجهة نظر المفتشين التربويين بدولة الكويت. المجلة العربية للتربية النوعية، (3)، 106-134.
- 6- الراددي، منى سليمان. (2018). مقومات وكفايات المشرف التربوي. مجلة البحث العلمي في التربية، (9)، ص 594-604.

- 7- السريحي، منصور عتيق الله. (2012). درجة توافر آليات التنمية المهنية المستدامة لمديري المدارس الحكومية بمحافظة جدة والصعوبات التي تواجههم من وجهة نظر مديري المدارس. رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة أم القرى بمكة المكرمة.
- 8- السعود، رانيا سلامة. حسنين، إبراهيم علي. (2016). التنمية المهنية للقيادات التربوية: اتجاهات معاصرة. دار الصفاء.
- 9- الشامي، نجلاء. (2021). التنمية المهنية المستدامة للمعلم في ضوء مجتمعات التعلم المهنية (رؤية مقترحة). مجلة العربي الجديد، (2)، ص ص 94-50.
- 10- الشح، أمانة عبد السلام. (2024). أسباب عزوف المعلمين عن التقدم لوظيفة التفتيش والتوجيه التربوي بدولة ليبيا من وجهة نظرهم، مجلة البحوث الأكاديمية. 28 عدد خاص بالمؤتمر الدولي الأول للتربية والتعليم بالأكاديمية الليبية مصراتة.
- 11- الشقيفي، عثمان محمد. (2023). أساليب التنمية المهنية للقيادات المدرسية بنيوزيلندا وإمكانية الاستفادة منها في محافظة القنفذة. مجلة شباب الباحثين في العلوم التربوية، 1(17). ص ص 94-50.
- 12- ضحاوي، بيومي. حسين، سلامة. (2009). التنمية المهنية للمعلمين مدخل جديد وإصلاح التعليم، دار الفكر العربي.
- 13- طراونة، روان عماد الدين. (2017). درجة توافر الكفايات الإشرافية لدى المشرفين التربويين في المواد العلمية في المدارس الخاصة في محافظة العاصمة عمان وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين من جهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط.
- 14- طيب، خديجة هاشم. حريري، رندة أحمد. (2021). دور المشرفة التربوية في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمات الصفوف الأولية في المدارس الحكومية بمدينة جدة من وجهة نظر القائدات والمعلمات. المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، 10(1). ص ص 237-205.
- 15- عبد الرحمن، إيمان جميل. (2013). درجة فاعلية أساليب برامج التنمية المهنية للمشرفين التربويين في وزارة التربية والتعليم الأردنية من وجهة نظر المشرفين التربويين. مجلة دراسات: العلوم التربوية، 40(1). ص 42.
- 16- العجلوني، عدنان أحمد. (2023). واقع التنمية الذاتية للمشرف التربوي ومسارات التحول. مجلة تكنولوجيا التعليم والتعلم الرقمي، 4(12)، ص ص 94-51.
- 17- العريفي، دلال عبد الرحمن. (2021). التنمية المهنية للمشرفين والمشرفات التربويين في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض. مجلة العلوم التربوية، 2(28).
- 18- عسيري، مهدي بن مانع. (2017). أساليب التنمية المهنية للمعلم ومعوقات تنفيذها، مجلة البحث العلمي في التربية، (18)، ص ص 168-151.
- 19- العموش، وفاء إبراهيم. (2020). التنمية المهنية وعلاقتها بالتكيف الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظر مديري المدارس، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط.
- 20- عوض، عمر عثمان. وآخرون (2024). تقييم عملية التفتيش التربوي للشق الثاني من مرحلة التعليم الأساسي من وجهة نظر معلمي اللغة العربية. مجلة كلية التربية جامعة بنغازي (16)، ص ص 37-1.
- 21- فليفل، لطفيه محمود. (2022). فاعلية البرنامج التدريبي للمشرفين الجدد في ممارسة دورهم في وزارة التربية والتعليم الأردنية في مديريات إقليم الوسط من وجهة نظرهم. مجلة كلية التربية أسيوط، 38(11)، 323-296.
- 22- القنوني، عبد الكريم محمد. (2016). أهم معوقات عملية الإشراف التربوي بالتعليم الثانوي كما يدركها المشرفون التربويون أنفسهم. المجلة الجامعة، 2(18)، ص ص 201-173.
- 23- مصطفى، يوسف عبد المعطي. (2010). الإدارة التربوية (ط3). دار الفكر العربي.
- 24- المعاينة، عبد العزيز عطا الله. (2012). اتجاهات حديثة في الإشراف التربوي. دار وائل.

## The reality of professional development programs for educational inspectors in General Schools in Misrata Municipality

Mostafa m amaitik

Department of Educational Sciences, Libyan Academy, Misrata, Libya

Article information	Abstract
<p><b>Key words:</b> Professional development, educational inspection, Misrata Municipality.</p> <p><i>Received 30\ 12\ 2025, Accepted 12 01 2026, Available online 13 01 2026</i></p>	<p>The current research aims to determine the reality of professional development programs for educational inspectors in General Schools in Misrata Municipality, and to identify whether there are statistically significant differences in the responses of the sample members attributable to gender variables, academic qualifications and years of experience.</p> <p>The researcher used the descriptive analytical method to achieve the research objectives, and used a questionnaire as a research tool. The research sample consisted of (55) educational inspectors, who were selected using simple random sampling. The research reached the following results:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. The evaluation of the current state of professional development programs for educational inspectors at the Misrata Educational Inspection and Guidance Office was found to be moderate.</li><li>2. There were no statistically significant differences in the responses of the sample regarding the current state of professional development programs for educational inspectors based on gender.</li><li>3. There were no statistically significant differences in the responses of the sample regarding the current state of professional development programs for educational inspectors based on academic qualifications.</li><li>4. There were no statistically significant differences in the responses of the sample regarding the current state of professional development programs for educational inspectors based on years of experience</li></ol>