

مجلة جامعة الأنبار للعلوم البدنية والرياضية UASPESJ مجلة جامعة الأنبار للعلوم البدنية والرياضية **Online ISSN: 2706-7718 Print ISSN: 2074-9465** 30 April, 2025, Volume 16 - Issue 1

30 نيسان/ 2025, المجلد 16 – العدد 1



Research Paper

دراسة واقع التطور المهني المستدام لمسؤولي الشعب والمراحل الكشفية في المديريات العامة لتربيات بغداد

واثق عبدعلي هويدي جاسم وزارة التربية / قسم النشاط الرياضي / مديرية تربية الكرخ الثانية / مشرف فني, wathiqabdali59@gmail.com This open-access article is available under the Creative Commons Attribution 4.0 (CC BY 4.0) International License, which allows for unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided that the original work is properly cited DOI: https://

https://doi.org/10.37655/uaspesj.2025.158418.1240 sion Date Online 19-02-2025

Submission Date Online Accept Date

هدفت هذه الدراسة إلى قبإس مستوى التطور المهني المستدام لمسؤولي الشعب والمراحل الكشفية في المديريات العامة لتربيات بغداد، وذلك باستخدام مقياس التطور المهني المستدام. تم تطبيق المقياس على عينة من المسؤولين في المديريات العامة لتربيات بغداد، وتضمن المقياس ثلاثة محاور رئيسية: "التطوير المهني والتدريب المستمر"، "المناهج والمقررات التخصصية"، و"آليات التقييم". تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المستمرية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد العينة على كل من هذه المحاور، كما تم استخدام الاختبار التائي لعينة واحدة لمعرفة دلالة مستوى التطور المهني المستدام في هذه المجالات. أظهرت النتائج أن مجال "التطوير المهني والتدريد المستور" أو يُخاور دلالة احمرانة ومورد في موارش المائية المنابعة المستور " أو يُخاور دلالة المورد المهني المستورد " أن مجال "التطوير المهني التربيد المستورد" أو يُخاور دلالة المورد المهني المستورد " أو يورد المهني المستورد" أو يورد المهني المستورد " أو يورد المهني المستورد" أو يورد المهني المستورد " أو يورد المهني المهني المستورد " أو يورد " أورد " أو يورد " أو ي والتدريب المستمر" لَم يُظهرُ دلالة إحصائية معنوية، مما يشير إلى أن هذا المجال يحتاج إلى تحسين. في المقابل، أظِهرت نتائج مجال "المناهج والمقررات التخصصية" و"اليات التقييم" دلالة معنوية وإضحة، مما يشير إلى كبير لهما في التطور المهنّي المُستدام في ضوءٌ هذه النتائج، تم تُقديم مجموعة مّن التوصيات، منها تُحسّين اَلْتُطُويْرِ المُّهْنِي وَالْتَدْرِيْبِ المستمرِ التَّدِّيثِ المناهج والمقرراتِ التَّخْصُصِّية، وتُعزيزُ فعَّالية آليات التقييم. براتا الدراسة بتوفير الدعم الإداري والتقني للبرامج التطويرية، وزيادة الوعي بأهمية التطور المهني المهني المهني المستدام، بالإضافة إلى إجراء دراسات تقييمية دورية لقياس فعالية هذه البرامج. وتُعد هذه الدراسة مرجعًا مهمًا في تعزيز البرامج النطويرية والتدريبية في المؤسسات التربوية، مما يسهم في رفع مستوى الأداء المهني الشعب والمراحل الكشفية في المدير يات العامة لتربيات بغداد.

> التطور المهنى المستدام الشعب الكشفية المراحل الكشفية الكلمات المفتاحية:

A study of the reality of sustainable professional development for scouting division and stage officials in the General Directorates of **Education in Baghdad**

Wathiq Abdul Ali Huwaidi Jassim

Ministry of Education / Sports Activities Department / Second Karkh Education Directorate Technical Supervisor

Abstract

The aim of this study was to assess the level of sustainable professional development for the heads of departments and scout stages in the general directorates of education in Baghdad, using the sustainable professional development scale. The scale was applied to a sample of officials in the general directorates of education in Baghdad, and it consisted of three main axes: "professional development and continuous training," "specialized curricula and courses," and "evaluation mechanisms." The study calculated the mean scores and standard deviations for the responses of the sample participants to each of these axes, and a one-sample t-test was used to determine the significance level of professional development in these areas. The results showed that the "professional development and continuous training" axis did not show a statistically significant result, indicating that this area requires improvement. In contrast, the results for the "specialized curricula and courses" and "evaluation mechanisms" axes showed clear statistical significance, indicating their significant impact on sustainable professional development. Based on these results, a set of recommendations was made, including improving professional development and continuous training programs, updating specialized curricula and courses, and enhancing the effectiveness of evaluation mechanisms. The study also recommended providing administrative and technical support for developmental programs, increasing awareness of the importance of sustainable professional development, and conducting regular evaluation studies to measure the effectiveness of these programs. This study is an important reference for enhancing developmental and



مجلة جامعة الأنبار للعلوم البدنية والرياضية UASPESJ مجلة جامعة الأنبار للعلوم البدنية والرياضية **Print ISSN: 2074-9465 Online ISSN: 2706-7718** 30 April, 2025, Volume 16 – Issue 1

30 نيسان/ 2025, المجلد 16 – العدد 1



training programs in educational institutions, which contributes to improving the professional performance of department heads and scout stage officials in the general directorates of education in Baghdad.

Sustainable professional development, Scouting, Scouting stages **Keywords**:

1- التعريف بالبحث

1-1 مقدمة البحث:

في ظل التغير ات السريعة التي يشهدها العالم في مختلف المجالات، أصبح من الضروري أن تعمل المؤسسات على تعزيز هويتها ورؤيتها الاستراتيجية لضمان استمراريتها وفعاليتها. فقد أدى التقدم التكنولوجي خلال العقود الأخيرة إلى تحولات جوهرية أثرت على جميع القطاعات، سواء كانت حكومية أو خاصة وأصبح البحث عن نظم إدارية فعالة ضرورة حتمية لتحسين الأداء وزيادة الإنتاجية وتعزيز الكفاءة. إذ ساعدت التقنيات الحديثة، مثل التعلم الألي، والتحليل المتقدم للبيانات، والأنظمة الذكية، في تطوير آليات العمل ورفع مستوى التنسيق والتفاعل داخل المؤسسات. و التطور المهني المستدام عملية متكاملة ومتصلة تبدأ بتوصيف الوظيفة، وتستمر طالما كان المعلم قائماً بالعمل للحفاظ على سلامة المسار المهني، وعملية التنمية المهنية هدفها إعداد العنصر البشري إعداداً في باحتياجات الوظيفة على الوجه الأكمل وتحقيق أهدافها بمستوى الأداء المطلوب وزيادة الإنتاجية ورفع معدلات الأداء، أي تحقيق الاستخدام الأمثل للطاقات البشرية المتاحة للمدرسة. إذ يحظى التطور المهنى المستدام بأهمية كبرى في تاريخ التربية فكل اقتِراح للإِصَلَاح التعليمي وكُل خَطَّةَ للتحسين المُدّرسيّ تؤكد الحاجّة إلى تنمية مهنية ذات مستوى رفيع وأسباب هذا التأكيد واضحة ترجع إلى نمو قاعدة المعرفة واتساعها وكلما اتسعت هذه القاعدة أصبح هناك حاجة إلى أنواع جديدة من الخبرات على كافة المستويات بالإضافة إلى ضرورة مواكبة كل العاملين كمسؤولي الشعب والمراحل الكشفية لمتغيرات العصر الذي يعيشون فيه والعمل على تنمية مهاراتهم العملية والفنية ويشير (علاء رمضان,2003) (إذ تزداد ملامح التطور المهني ومزاياه وضوحاً من خلال مقارنته ببرامج التدريب التقليدية القَائمة حالياً لمسايرة التغيرات العالمية المعاصرة (١) و البيئة الكشفية بيئة مثالية لتطوير المهارات الشخصية والمهنية، حيث تساهم في إعداد القادة الشباب وتعزيز قدراتهم في مجالات متعددة مثل القيادة، والعمل الجماعي، وحل المشكلات . ومع تطور متطلبات العمل الكشفي، أصبح النطور المهني عنصرًا أساسيًا لضمان تحقيق الأهداف التربوية والتدريبية للفرق الكشفية بكفاءة وفعالية. فهو لا يقتصر على تنمية المهارات الفردية، بل يشمل أيضًا تحسين أداء الفريق ككل، من خلال تبني استراتيجيات تدريبية حديثة تعزز من جودة العمل الكشفي وتضمن استمراريته. ومن هنا تبرز أهمية البحث في التعرف على واقع التطور المهنى المستدام لمسؤولي الشعب والمراحل الكشفية لكي يساعد التطور المهني في إعداد القادة الكشفيين بشكل يمكنهم من إدارة الفرق بفعالية، من أجل تعزيز روح التعاون والانضباط بين الأعضاء. من خلال تطوير مهارات التخطيط والتنظيم، و يصبح القائد الكشفي قادرًا على تنفيذ البرامج الكشفية بما يتناسب مع احتياجات الشباب وتطلعاتهم .

1-2 مشكلة الدراسة:

يساعد التطور المهني المستدام على تحسين الأداء الجماعي وتعزيز قدراتهم على مواجهة التحديات و تبني التقنيات الحديثة والاستراتيجيات المتقدمة في العمل الكشفي، مثل أستخدام التعلم الإلكتروني والتَّطبيقات الذكية في التدريب و التطور المهنى المستدام لمسؤوَّلي الشعب والمراحل التربوية في ا المديريّات التعليمية يتطلب بيّنة داعمة تُعزّز من التعاون والاحترام المّتبادل بين العاملين، مما يسهم فيّ تحفيزهم على التعلم المستمر وتطوير مهاراتهم الوظيفية. ومن خلال تحديد التوقعات السلوكية للأفراد داخل المؤسسة، يصبح من السهل تحقيق التطور المهني المستدام ، الذي يُعد عنصرًا أساسيًا في تحقيق النجاح وتعزيز الالتزام بالعمل، والاستمرار مما يقلُّل من معدلات الغياب او التسرب المهني و هو عنَّصرًا أساسيًا في تحسين جودة الأداء، وتعزيز مهارات القيادة، وتنمية القدرات الإدارية والتنظيمية لديهم. ومع ذلك، تواجه هذه الفئة العديد من التحديات التي قد تعيق تحقيق التطور المهني المطلوب، مثل نقصُ البرّامج التدريبية المتخصصة، وضعف الإمكانات المادية واللوجستية، وغياب استراتيجيات واضحة لتَّقييم الأداء المهنى وتطويره. بالإضافة إلى ذلك، قد يؤدي ضعف الدَّعم المؤسسى وغياب بيئة مهنية محفزة إلى تراجع كفاءة مسؤولي الشعب والمراحل الكشفية، مما يؤثر سلبًا على جودة الأنشطةِ الكشفية وأهدافها التربوية. كما أن التطورات المتسارعة في أساليب الإدارة والتدريب تتطلب تحديثًا

¹⁻ علاء رمضان صبرة: التنمية المهنية لمدير المدرسة في ضوء متطلبات عولمة الإدارة, رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية ببنها. 2003. ص66.

مجلة جامعة الأنبار للعلوم البدنية والرياضية UASPESJ مجلة جامعة الأنبار للعلوم البدنية والرياضية **Print ISSN: 2074-9465 Online ISSN: 2706-7718** 30 April, 2025, Volume 16 - Issue 1

30 نيسان/ 2025, المجلد 16 – العدد 1



مستمرًا للمهارات، وهو ما قد يكون غائبًا في بعض المديريات التربوية بناءً على ما سبق، تبرز هذه المشكلة التي تعد احد التحديات الهامة التي تو آجه العمل الكشفي و تتمحور مشكلة الدر اسة حول التساول الاتي :

ما هو واقع التطور المهني المستدام لمسؤولي الشعب والمراحل الكشفية في المديريات العامة لتربيات بغداد؛ وما هي أبرز التحديات التي تواجههم في تحقيق التطور المهني المستدام المطلوب؟

1-3 أهداف البحث:

1-استكشاف واقع التطور المهني المستدام لمسؤولي الشعب والمراحل الكشفية في المديريات العامة لتر بيات بغداد،

2- تحديد أبرز التحديات التي يواجهونها في مسار تطوير مهاراتهم المهنية. كما تسعى إلى تحديد المعايير المهنية الضرورية لتحسين الأداء الوظيفي والمسؤوليات الكشفية.

3- إيجاد مستويات **لمقياس** التطور المهني المستدام لمسؤولي الشعب والمراحل الكشفية في المديريات العامة لتربيات بغداد.

1-4 فروض البحث:

- تختلف درجة مستوى تطبيق التطور المهني المستدام بين لمسؤولي الشعب والمراحل الكشفية في المديريات العامة لتربيات بغداد.
- 2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التطور المهني المستدام لمسؤولي الشعب والمراحل الكشفية في المديريات العامة لتربيات بغداد.

1-5 مجالات البحث

- 1-4-1 المجال الزماني: من 2/1/2025 لغاية 2025/3/26
- 1-5-2 المجال المكاني: العراق/ بغداد/ المراكز الكشفية لمديريات تربية بغداد
- 1-5-3 المجال البشري: مجموعة من مسؤولي الشعب والمراحل الكشفية في المديريات العامة لتربيات بغداد

2-1 منهج البحث:

اعتمد المنهج الوصفى التحليلي والعلاقات الارتباطية في هذه الدراسة. إذ يعد المنهج الوصفي التحليلي الأنسب عند دراسة التطور المهني المستدام لمسؤولي الشعب والمراحل الكشفية في المديريات العامة لتربيات بغداد، ، وهنا يشير (عبد الرحمن عدس، 2001) " المنهج الوصفي التحليلي هو أحد الأساليب العلمية المستخدمة لدراسة الظواهر والوقائع الاجتماعية كما هي في الواقع، من خلال جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالظاهرة محل الدراسة، وتحليلها بشكل دقيق لتحديد العلاقات بين المتغيرات واستنتاج النتائج."(2)

2-2 مجتمع البحث وعينته:

يُعرف مجتمع البحث (محسن السعداوي ؛ سلمان عكاب, 2013) بأنه "جميع مفردات الظاهرة التي يقوم الباحث بدراستها, أو جميع الأفراد أو الأشخاص أو الأشياء الذين يكونون موضوع مشكلة البحث تم تحديد مجتمع البحث بصورة قصدية والمتمثل بمسؤولي الشعب والمراحل الكشفية في المديريات العامة لتربيات بغداًد يتم اختياره من المجتمع محل الدراسة بحيث يمثل هذا الجزء مجتمع البحث أو جمهور البحث وقد تم أختيار العينة بالطريقة العشوائية موزعا على عينة للتجربة الاستطلاعية (4) مسؤول من الشعب والمراحل الكشفية في المديريات العامة لتربيات بغداد وكانت عينة بناء المقابس بلغت (68) مسؤول وعينة التطبيق وكان عدد افراد العينة (78) مسؤول من الشعب والمراحل الكشفية في المديّريات العامة لتربيات بغداد وان الغاية او الهدف الأساسي من دراسة عينة ماهو إلا تعميم نتائجهًا على المجتمع الأصلى الذي اشتقت منه وتم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية كما في جدول (1).

جدول (1) يبين مجتمع البحث وعينته

النسبة المئوية	عينة التطبيق	النسبة المئوية	عينة البناء	النسبة المئوية	عينة التجربة الاستطلاعية	عدد العينة
%52.5	78	45.3%	68	%2.6	4	150

2 - عبد الرحمن عدس: أساليب البحث العلمي, في العلوم الإجتماعية، عمان, دار الشروق, 2001, ص46

³ محسن على السعداوي ؛ سلمان عكاب: أدوات البحث العلمي في التربية الرياضية , ط1. عمان، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع, 2013,ص 88

https://uaspesj.uoanbar.edu.iq/ UASPESJ مجلة جامعة الأنبار للعلوم البدنية والرياضية Print ISSN: 2074-9465 **Online ISSN: 2706-7718** 30 April, 2025, Volume 16 – Issue 1

30 نيسان/ 2025, المجلد 16 – العدد 1



3-2 وسائل جمع المعلومات المستخدمة بالبحث:

- المصادر العربية والأجنبية.
 - الاختبارات والقياس
 - شبكة الانترنت
- استمارة استبانة خاص بقياس (التطور المهنى المستدام).

2-4 أداة البحث:

اعتمد الباحث الاستمارة كأداة للبحث لقياس لدراسة الظاهرة التي وهي التطور المهني المستدام لمسؤولي الشعب والمراحل الكشفية في المديريات العامة لتربيات بغداد . وبعدها تم تحديد الهدف من وراء بناء المقياس هي أحد الخطوات الرئيسة التي يجب مراعاتها في بناء المقياس وينبغي لهذا الهدف أن يكون واضح وبتحديد الغرض من القياس تحديد واضحا وما هو الهدف من استخدام هذا المقياس ويقوم بالإجراءات التي يجب أن يتبعها عنده قيامه ببناء أي مقياس الاطلاع على ما توفر من المصادر والراجع ذات الصلة بموضوع التطور المهنى المستدام

2-4-1 تحديد مجالات المقياس.

بعد الاطلاع على الدراسات النظرية و البحوث ذات الصلة و من خلال تحليل المراجع والبحوث النظرية المرتبطة بموضوع التطور المهنى المستدام تمكن الباحث في ضوء تلك الدراسات من اقتراح (4) مجالات في مقياس التطور المهنى المستدام وهي (التطوير المهنى والتدريب المستمر، و المناهج والمقررات التخصصية. و آليات التقييم وقياس الأداء ، وتطوير الدافعية) وعرضها على مجموعة من الخبراء و المختصين في مجال الكشافة و الإدارة الرياضية من يوم الأحد 5- 1-2025 عددهم ومن خلال عرض المجالات المقترحة على الخبراء (7) خبير وطلب منهم إبداء آرائهم وقد ابدى السادة الخبراء موافقتهم على المجالات المقترحة وتعريفاتها وأنها تغطى المقياس بحسب آرائهم تم الاتفاق عل المجالات (3) وهي (التطوير المهني والتدريب المستمر. المناهج والمقررات التخصصية, التقييم و آليات التقييم وقياس الأداء) محتسبة ومقبولة وبذلك تبقى (3) مجالات لمقياس التطور المهنى المستدام، وقد اعتمد الباحث نسبة 75 % كشرط لقبول المحور. كما مبين في جدول (2)

جدول (2) يبن استجابة الخبراء على مجالات مقياس التطور المهنى المستدام

,	-		. •		
الدلالة والقبول	النسبة المئوية	عدد الخبراء الغير المتفقين	عدد الخبراء المتفقين	المجالات	ت
دال ومقبول	%100	0	7	التطوير المهني والتدريب المستمر	1
دال ومقبول	%100	0	7	المناهج والمقررات التخصصية	2
دال ومقبول	%85.7	1	6	آليات التقييم	3
غير دال ومقبول	%71.4	2	5	تطوير الدافعية	4

2-4-2 تحديد فقرات المقياس.

قام الباحث بصياغة فقرات المقياس بصورتها الأولية و البالغ عددها (25) فقرة موزعة في أربع مجالات للمقياس بواقع (9) فقرات لمجال التطوير المهنى والتدريب المستمر (8) لكل مجال من المجالات المناهج والمقررات التخصصية و آليات التقييم وتم عرض الفقرات على مجموعة من الخبراء لغرض تقويمها والحكم عليها من حيث صياغتها وصلاحيتها في قياس التطور المهني المستدام لدى لمسؤولي الشعب والمراحل الكشفية في المديريات العامة لتربيات بغداد والمجالات المتضمنة لقياسه واتجاه العبارة السلبي والإيجابي والتحقق من صلاحية مقياس التقدير الخماسي (ليكرت) (دائما ، غالبا ، احيانا ، قليلا ، نادراً) وقبول الفقرات التي حصلت على نسبة 75% والملاحظات التي أبداها السادة الخبراء تم قبول الجميع, كما مبين في جدول (3)



https://uaspesj.uoanbar.edu.iq/ UASPESJ مجلة جامعة الأنبار للعلوم البدنية والرياضية **Online ISSN: 2706-7718 Print ISSN: 2074-9465 30 April, 2025, Volume 16 – Issue 1**

30 نيسان/ 2025, المجلد 16 – العدد 1



جدول (3) يبين نسبة القبول والرفض لعبارات مجالات مقياس التطور المهني المستدام

كاً ² المحتسبة	الغير المتفقين	المتفقين	العبـــارات	Ü
			التطوير المهني والتدريب المستمر	
%100	0	7	يتواصل مسؤولو الشعب والمراحل الكشفية مع حاملي الشارة الخشبية لتعزيز وتطوير أساليبهم الكشفية.	1
%85.7	1	6	يسعى مسؤولو الشعب والمراحل الكشفية إلى تحسين وتحديث الأساليب الكشفية المتبعة من قبل حاملي الشارة الخشبية.	2
%100	0	7	يقدم مسؤولو الشعب والمراحل الكشفية المقترحات والتوجيهات لحاملي الشارة الخشبية لدعم تطوير ممارساتهم الكشفية.	3
%100	0	7	يحرص مسؤولو الشعب والمراحل الكشفية على متابعة المستجدات في المجال الكشفي المدرسي لتعزيز تطوره.	4
%85.7	1	6	يمتلك مسؤولو الشعب والمراحل الكشَّفية القدرة على تحفيز حاملي الشارة الخشبية وإثارة دافعيتهم للتطوير المهني.	5
%100	0	7	يعمل مسؤولو الشعب والمراحل الكشفية على توفير بينة تنظيمية وتعليمية ملائمة لحاملي الشارة الخشبية.	6
%85.7	1	6	يشجع مسؤولو الشعب والمراحل الكَشفية حاملي الشارة الخشبية على تطوير نموهم المهني والذاتي بشكل متكامل.	7
%100	0	7	يطرح مسؤولو الشعب والمراحل الكشفية أفكارًا ومبادرات علمية لدعم التطور	8
%85.7	1	6	يساهم مسؤولو الشعب والمراّحل الكشَّفية في تبني الدورات التدريبية والورش	9
%100	0	7	يحرص مسؤولو الشعب والمراحل الكشفية على متابعة جميع التحديثات المتعلقة بالمواد الكشفية المقررة.	1
%100	0	7	يوجه مسؤولو الشعب والمراحل الكشفية بتحديث المناهج الدراسية والمقررات الخاصة بأقمشة المخيمات الكشفية.	2
%85.7	1	6	يشجع مسؤولو الشعب والمراحل الكشفية على تنويع الأساليب الكشفية لحاملي الشارة الخشبية بشكل منهجي وسليم.	3
%85.7	1	6	يساهم مسؤولو الشعب والمراحل الكشفية في تطوير الشخصية المهنية لحاملي الشارة الخشبية.	4
%100	0	7	يدعم مسؤولو الشعب والمراحل الكشفية حاملي الشارة الخشبية في التغلب على جميع التحديات التي تواجه عملهم.	5
%85.7	1	6	يقيم مسؤولو الشعب والمراحل الكشفية مستوى حاملي الشارة الخشبية من خلال أساليب تقييم علمية دقيقة.	6
%100	0	7	يعمل مسؤولو الشعب والمراحل الكشفية على تعزيز روح الإبداع والابتكار	7
%100	0	7	يعتمد مسؤولو الشعب والمراحل الكشفية على أساليب تحفيزية لتعزيز الدافعية	8
%100	0	7	حرص مسؤولو الشعب والمراحل الكشفية على متابعة أساليب تطبيق الطرق الكشفية من قبل حاملي الشارات.	1
%85.7	1	6	يقدم مسؤولو الشعب والمراحل الكشفية توعية شاملة لحاملي الشارة الخشبية بالقواعد والأنظمة الإدارية.	2
%100	0	7	يشجع مسؤولو الشعب والمراحل الكشفية حاملي الشارة الخشبية على إعداد تقارير شهرية أو سنوية حول أنشطة وتطوير المخيمات الكشفية.	3
%100	0	7	يعمل مسؤولو الشعب والمراحل الكشفية على منح التفويض الإداري لحاملي الشارة الخشبية لدعم تطورهم المهني.	4
%100	0	7	يساهم مسؤولو الشعب والمراحل الكشفية في تحسين مهار ات القيادة لدى حاملي الشارة الخشبية بطرق فعالة.	5
%85.7	1	6	يسعى مسؤولو الشعب والمراحل الكشفية إلى تطوير القدرات الإدارية لحاملي	6
%85.7	1	6	يعتمد مسؤولو الشعب والمراحل الكشفية أساليب علمية دقيقة في تقييم أداء	7
%100	0	7	يستخدم مسؤولو الشعب والمراحل الكشفية منهجيات علمية متقدمة في تقويم كفاءة حاملي الشارة الخشبية	8
	%100 %100 %85.7 %100 %85.7 %100 %85.7 %100 %85.7 %100 %85.7 %100 %85.7 %100 %100 %100 %100 %85.7 %100 %100 %85.7 %100 %85.7	%100 0 %100 0 %85.7 1 %100 0 %85.7 1 %100 0 %85.7 1 %100 0 %85.7 1 %100 0 %85.7 1 %100 0 %100 0 %100 0 %100 0 %100 0 %100 0 %100 0 %100 0 %100 0 %85.7 1 %85.7 1 %85.7 1 %85.7 1	%100 0 7 %100 0 7 %85.7 1 6 %100 0 7 %85.7 1 6 %100 0 7 %85.7 1 6 %100 0 7 %85.7 1 6 %100 0 7 %85.7 1 6 %100 0 7 %100 0 7 %100 0 7 %100 0 7 %100 0 7 %100 0 7 %100 0 7 %100 0 7 %100 0 7 %85.7 1 6 %85.7 1 6 %85.7 1 6 %85.7 1 6	المتوعة من قبل حاصلي الشارة الخشيبة العقالية المقارعة والتوجيعات لعاملي الشارة والتعب والمراحل الكشفية المقترعة والتعلقية المتشارية التعلقية المتسارية التعلقية والمراحل التعلقية المتسارية التعلقية التعلقية والمراحل التعلقية التعل

2-4-2 إعداد تعليمات المقيّاس .

المحتوات المحتورة المقياس وتطبيقه على مسؤلي الشعب والمراحل الكشفية في المديريات العامة للأكتمال صورة المقياس وتطبيقه على مسؤلي الشعب والمراحل الكشفية في المديريات العامة لتربيات بغداد فقد وضعت التعليمات الخاصة بالمقياس ويبن (وجيه محجوب, 2001) " لأن ضمان



مجلة جامعة الأنبار للعلوم البدنية والرياضية UASPESJ مجلة جامعة الأنبار للعلوم البدنية والرياضية **Print ISSN: 2074-9465 Online ISSN: 2706-7718** 30 April, 2025, Volume 16 - Issue 1

30 نيسان/ 2025, المجلد 16 – العدد 1



الإجابة الصحيحة هي بوضع تعليمات تسهل على المستجيب الجواب الصحيح " (4). لذلك روعي فيها أن تكون سهلة ومفهومة، وأن توحي بالإطمئنان حول سرية الإجابة لكي تتصف إجابته بالصراحة والثقة. كما طلب منهم ضرورة الإجابة عن الفقرات جميعها وعدم ترك أي فقرّة بلا إجابة، هي لأغراض البحث 2-4-4 احتساب أوزان البدائل:

اعتمد الباحث المقياس الخماسي الطريقة (ليكرت) في صياغة فقرات مفردات المقياس وهو أشبه بأسلوب الاختيار من متعدد (Multiple Choice)الذي يعد من الأساليب الشائعة في القياس والبحوث التربوية والنفسية ، إذ يقدم للمُستجيب موقفاً ويطلب منه تحديد إجابته باختيار بديل من بين بدائل عدة لها وكآن احتساب الأوزان باتجاه إيجابي من (5-1) على وفق البدائل ، وهي: عبارة (،دائما)،أعطيت الوزن(3) درجة ، وعبارة (أحيانا)،أعطيت الوزن(3) درجة ، وعبارة (أحيانا)،أعطيت الوزن(3) درُجَاتُ، وعبارة (قليلًا) ،أعطيت الوزن (2) درجات، وغبارة (نادرأ)،أعطيت الوزن(1) درجات. 2-4-5 تجربة عينة البناء:

قام الباحث بإجراء تجربة للفترة من يوم الاحد 19-1-2025 ولغاية الخميس 30 - 1-2025 إذ قام بتوزيع استمارات المقياس مقياس التطور المهنى المستدام وجمعها على عينة البناء المكونة من (68) من مسؤولي الشعب والمراحل الكشفية في المديريات العامة لتربيات بغداد تم اختيار هم عشوائياً من مجتمع الأصل إذ جرى جمع و تفريغ إجابات عينة التجربة جميعها ، وقام بتجربة أدوات القياس في الدراسة الاستطلاعية وإجراء المعاملات العلمية

2-4-6: المعاملات العلمية

صدق المقياس.

أ: صدق المحتوى (Content Validity).

الصدق الظاهري: من أهم أنواع الصدق في القياسات و يشير إلى مدى صلة الفقرة بالظاهرة المراد قياسها. ويتحقق مؤشر الصدق هذا حسب ما بين (Freeman, f. s. 1998) " حين يقرر شخص له علاقة بالموضوع أن المقياس مناسب للخاصية المراد قياسها ، وقد يكون ذلك خبيراً" (5) وقد تحقق الصدق الظاهري للمقياس عندما تم عرض مقياس التطور المهنى المستدام لدي مسؤولي الشعب والمراحل الكشفية في المديريات العامة لتربيات بغداد بصيغته الأولية على مجموعة من الخبراء للحكم على مدى صلاحية فقراته

2- الصدق المنطقي : توافر هذا النوع من الصدق عند بداية إعداد مقياس التطور المهني المستدام لدى مسؤولي الشعب والمراحل الكشفية في المديريات العامة لتربيات بغداد من خلال التعريف وتحديد مجالاته وفقراته بالاستعانة بمجموعة من الخبراء

> 2 : صدق البناء: أولاً: القوة التمييزية للفقرات.

يشير (محمد نصر الدين, 2006) " تستهدف هذه الطريقة تقدير صدق الاختبار على أساس قدرته على التمييزُ بين أصِحاب الدَرجات ألمرتفعة وأصحاب الدرجات المنخفضة في السمة أو القدرة التر يقيسها الاختبار " (6) إذ تم تفريغ إجابات جميع عينة التجربة البالغة (68) من مسؤولي الشعب والمراحل الكشفية في المديريات العامة لتربيات بغداد. وتم تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة من الاستمارات. ورتبت الأستمار أت تنازليا من أعلى درجة إلى أدنى درجة. ثم اختيرت نسبة (27%) العليا بعدد (18) استمارة، و(27%) الدنيا بعدد (18) استمارة من الدرجات لتمثل المجموعة المتطرفة واستبعاد نسبة (46%) الوسط بعدد (30) استمارة (إذ أكدت كيلي (1939) وميهرنز وليمان (1973) على أن اعتماد نسبة 27% تعطي اكبر حجم وتمايز (7).. وتم بعد ذلك استخدام اختبار (t.test) لغرض احتساب معامل التمييز لكل فقرة من فقرات المقياس الـ (25) وقد أظهرت النتائج أن مستوى الدلالة المحتسب هي أصغر التمييز لكل فقرة من فقرات المقياس الـ (25) وقد أظهرت النتائج أن مستوى الدلالة المحتسب هي أصغر التمريخ المنتقب من قيمة مستوى الدلالة المعتمد (0.05) الأمر الذي يعنى دلالة قيم (ت) المحتسبة كافة ولجميع الفقرات وكما يبين في الجدول (4)

4- وجيه محجوب: البحث العلمي ومناهجه, بغداد، مديرية دار الكتب للطباعة والنشر، 2001, ص 143

⁵ Freeman f s.: Theory and Praction of Psychological Testing, New York, 1998, p.90 محمد نصر الدين رضوان: المدخل إلى القياس والتقويم في التربية الرياضية , ط 1 ، القاهرة ، مركز الكتاب للنشر 6 2006،ص. 244

^{ُّ-} عبد الجليل الزوبعي واخرون: الاختبارات والمقاييس النفسية. الموصل، مديرية دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة الموصل .1981، ص79.



https://uaspesj.uoanbar.edu.ig/ UASPESJ مجلة جامعة الأنبار للعلوم البدنية والرياضية Print ISSN: 2074-9465 Online ISSN: 2706-7718 Online ISSN: 2706-7718 1 عند 1 - العجلد 16 – العدد 30 نيسان/ 2025 , المجلد 30 April, 2025, Volume 16 – Issue 1



الجدول (4) معامل التمييز لكل فقرة من فقرات مقياس التطور المهنى المستدام

			وير المهني والتدري					
دلالة الفروق	مستوى المعنوية	قيمة ت المحسوبة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المجموعة	لعبارات		
ī •.	0.000	6.4289	0.568	4. 581	المجموعة العليا	-		
معنوية	0,000		1.319	2.2333	المجموعة الدنيا	1		
7 .	0.001	3.458			المجموعة العليا			
معنوية	0,001				المجموعة الدنيا	2		
		6.0138			المجموعة العليا			
معنوية	0,000	0.0100				3		
		6.121						
معنوية	0,000	0.121				4		
		4 860						
معنوية	0,000	1.00				- 5		
		1 306						
معنوية	0,000	4.500				6		
		2 272						
معنوية	0,002	3.213				7		
		2 0866						
معنوي	0.017	3.0000				8		
		2 0866				Auli		
معنوي	0.012	2.7000						
		تخصصية			<u> </u>			
					المحمه عة العليا			
معنوية	0,002	3.244				1		
		2 635						
معنوية	0,019	2.055				2		
	0,000	4.744				3		
معنوية		4./44						
	0,000			1 688				
معنوية		7.000				4		
	0,000	4 497						
معنوية		7.77			المحموعة الدنيا	5		
		3 440			المحموعة العليا			
معنوية	0,001	3.440			المحمه عة الدنيا	6		
		3 899						
معنوية	0,000	3.077				7		
						1 2 3 4 5 6 7 8 8 1 2 3 4 4 5 5 6 6 7 6 6 6 7 6 6 6 7 7 8 8 7 7 8 8 7 7 8 8 7 7 8 8 7 7 8 8 7 7 8		
معنوي	0,000	5.578				8		
		(6.4289						
	1	1		3 /81	1,1011 40,000 011	T		
معنوي	0.000	3.343				1		
		3 167						
معنوي	0.001	3.407				1 2 3 4 5 6 7 8 9 1 1 2 3 4 5 6 7 8 7 8 7 7		
		2 861						
معنوي	0.009	2.001				3		
		5 077				+		
معنوي	0.000	5.077				4		
		6 20				+		
معنوي	0.000	6.38				5		
		F 225				+		
معنوي	0.000	5.257				6		
*		# 042						
معنوي	0.000	5.013				7		
•								
معنوي	0.000	3.959				8		
	2.000	0.000	2.5.05	0.992	2.457	المجموعة الدنيا		



https://uaspesj.uoanbar.edu.iq/ UASPESJ مجلة جامعة الأنبار للعلوم البدنية والرياضية **Print ISSN: 2074-9465 Online ISSN: 2706-7718** 30 April, 2025, Volume 16 – Issue 1 30 نيسان/ 2025, المجلد 16 – العدد 1





ثانياً: معاملِ الاتساقِ الداخلي (علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية)

يستُخْدم معامل الاتساق الداخلي ، ودرجة الاتساق الداخلي هو ما بينه (علي مهدي كاظم، 1994) "معامل الارتباط بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس" (8) استخدم الباحث معامل الارتباط البسيط بين درجة المقياس والفقرة، للفقرات (25) وقد أظهرت جميع الفقرات الساق داخلي لأن معامل الارتباط لكلُّ منها أكبر من قيمة معامل الارتباط الجدولية من مستوى الدلالة (0,05), باستثناء فقرة واحدة وهي الفقرة (7) في مجال التطوير المهني والتدريب المستمر بذلك تبقّي (24) فقرة لقياس التطور المهني المستدامُ و الجدول (4) يبين معامل الاتساق الداخلم

جدول (4) معاملات الارتباط البسيط لـ(بيرسون) لقحص صلاحية فقرات مقياس مقياس التطور المهنى المستُدامُ لعينة التجربة بطريقة الاتساق الداخلي ما بين استجابات كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس

• •	,, , , ,	——.	<u> </u>	***	₹ \
مستوى الدلالة	معامل ارتباطها	رقم الفقرة	مستوى الخطأ	معامل ارتباطها	رقم الفقرة
0.000	0,438	14	0.000	0,386	1
0.000	0,578	15	0.000	0,411	2
0.000	0,551	16	0.003	0,298	3
0.006	0,273	17	0.000	0,390	4
0.000	0,531	18	0.001	0,335	5
0.000	0,745	19	0,000	0,497	6
0,000	0,466	20	0,143	0,128	7
0,000	0,536	21	0,000	0,585	8
0,000	0,673	22	0,001	0,521	9
0,013	0.304	23	0,000	0,414	10
0,000	0,634	24	0,007	0,327	11
0,000	0,485	25	0,000	0,516	12
			0,000	0.640	13
					1 ** 91 1 24

2_ تبات المقياس: أولا: طريقة التجزئة النصفية . اعتمد طريقة التجزئة النصفية لأنها من أكثر طرق الثبات استخدام على العينة وقد بلغت قيمة معامل الارتباط بين النصفين (0.783) عند مستوى خطأ بلغ (0،000)بين عدد الفقرات (24) ، لذا تم استخدام (معادلة سبيرمان - براون) ` لذلك تم تعديل قيمة معامل ثبات نصف الإختبار بمعادلة دلالة ثبات سبيرمان براون (Spearman – Brawn) وقد بلغت قيمة معامل الثبات لِلمقياسَ (0.878) وهذا مؤشر جَيْد و هو معامل ثبات عال، يمكن الأعتماد عليه لتقدير ثبات الاختبار. **ثانيا: طَرَيقَةُ (مُعَامِلُ الْفَادِ كُرُونْبِاخُ)** لحساب الثبات بمعامل الفا كرُونْباخ اعتمد على عينة بناء المقياس نفسها وبلغت قيمة معامل الثبات (0.765)

3- موضوعية المقياس:

اتضح بأن جميع العبارات كانت واضحة للعينة كما أنها تتميز بكون البدائل اختيار من متعدد ولا تقبل الإجابة عن أكثر من بديل ولا توجد فيها عبارة للإجابة المفتوحة حيث تعد الاستبانة ذات موضوعية عالية و لا يمكن الاختلاف على الدرجات التي يحصل عليها أفراد العينة.

2-4-2 وصف مقياس التطور المهنى المستدام بالصورة النهائية:

يتِكون مِقْبَاسِ النِّطُورِ المهنيُ المستدَّامِ مِن (24) فَقَرة مُوزِعة فِي ثَلاثِ مَجالاتِ للْمِقْياسِ بواقِع (8) فقرات لَمْجَالُ لَكُلُّ مُجَالً وَ ٱلْمُقَيِّاسُ التَّقْدِيرِ الْخُمَاسُي (كثيرًا جَداً ، كثيرًا ، قليلا ، نادراً ما، لا) وأقل درجة هي (24) ودرجة الحياد هي(72) وأعلى درجة هي (120)

2- 5 مستويات المقايس

تم إيجاد مستويات للمقياس بالاعتماد على طريقة المدى حسب تقدير درجات المقياس الخامسي (طريقة ى على النحو الاتي: جدول (5) يبين النسبة المئوية والمستويات ليكيرت) وقد تم تقسيم المستوى على النَّحو الأتَّح

نوع المستوى	النسبة المئوية	الدرجة	المستوى	Ü
منخفض	0,36إلى 0,36	من 1 إلى اقل 1,8	المستوى الاول	1
مقبول	0,36 إلى 0,52	1,81 إلى أقل 2,6	المستوى الثاني	2
المتوسط	0,52 إلى 0,68	2,61إلى أقل 3,4	المستوى الثالث	3
مرتفع	0,68 إلى 0,68	3,41 إلى اقل 4,2	المستوى الرابع	4
مرتفع جدا	0.84 إلى 100	4,21 إلى اقل 5	المستوى الخامس	5

⁸ - على مهدى كاظم: بناء مقياس مقنن لسمات شخصية المرحلة الإعدادية في العراق. أطروحة دكتوراه ، كلية التربية ابن الرشد ، جامعة بغداد .1994، ص113.



مجلة جامعة الأنبار للعلوم البدنية والرياضية UASPESJ للجنية والرياضية Print ISSN: 2074-9465 **Online ISSN: 2706-7718** 30 April, 2025, Volume 16 - Issue 1

30 نيسان/ 2025, المجلد 16 – العدد 1



2-6 تطبيق المقياس(التجربة الرئيسة)

قام البآحث بتطبيقُ مقياس النطور المهني المستدام على عينة من مسؤولي الشعب والمراحل الكشفية في المديريات العامة لتربيات بغداد بالطريقة العشوائية وقد وزع الباحث المقياس على عينة تكونت من عدد أفراد العينة (78) أعضاء الفرق الجوالة إذ تم توزيع المقياس يوم الأحد من تاريخ 16/2/2025 لغاية الخميس 6/ 3/ 2025 و عولجت إحصائيا لاستُخراج النتائج.

تم معالجة البيانات الإحصائية بو إسطة استخدام البر نامج الجاهز (SPSS)*

1 عرض نتائج مقياس التطور المهني المستدام لمسؤولي الشعب والمراحل الكشفية في المديريات العامة لتربيات بغداد:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة الدراسة على كل عبارات استبانة مقياس التطور المهني المستدام لمسؤولي الشعب والمراحل الكشفية في المديريات الْعَامَة لتربيات بغدَّاد وفقاً للمُحاور الثَّلاث (التطوير المُهنِّي والتدريبُ المُستمر. و المناهج والمقررات التخصصية و آليات التقييم) ، وقد تم ترتيبها وفقا للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بطريقتي الساق والفرع والجدول (6) يبين ذلك

جدول (أم) نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة لمعرفة دلالة مستوى لمقياس التطور المهنى المستدام لعينة البحث

• •									
المستوى	الدلالة	sig	القيمة التائية	س الفرض <i>ي</i>	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأهمية النسبية	مجال	المرتبة
متوسط	عشوائي	0.505	0.671	24	2.026	3.019	31.4	التطوير المهني والتدريب المستمر	3
متوسط	معنوي	0.000	9.470	24	2.666	3.357	34.9	المناهج والمقررات التخصصية	1
متوسط	معنوي	0.000	6.124	24	4.388	3.232	33.6	آليات التقييم	2
متوسط	معنوي	0.000	9.805	72	4.3817	3.286		درجة المقياس	

عند مستوى دلالة (0.05)

2-3

تظهر نتائج الاختبار التَّائِي لعينة واحدة لمقياس التطور المهني المستدام تباينًا في دلالة مستوي كل مجال من مجالات البحث، وذلك بناءً على القيم التائية والمستوى الدلالي (sig) الذي يحدد أهمية النتائج. ففي مجال التطوير المهني والتدريب المستمر متوسط الدرجة بلغ (24.153) والقيمة التائية (0.671) عند مستوى الدلالة عشوائي (0.505) و هذه النتيجة تشير إلى أن مُجال "النطوير المهني والتدريب المستمر" لم يظهر دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05، حيث كانت القيمة التائية أقل من القيمة الحرجة، ما ي أنَّ هِناكِ عَدم توافق بين النتأنج وأهمِية المجال في السياق العملي. من المحتمل أن يكون السِّببِ في ذَلك هو أن التدريب المستمر لا يُعطَى الأولوية الكافية في بعض المؤسسات التعليمية أو المهنية، أو أنَّ هناك نقصًا في البرامج التي تركز على التطوير المهني المستدام بالشكل الكافي. لذا، توصي الدراسات هناك نقصًا في البرامج التي تركز على التطوير المهني المستدام بالشكل الكافي. لذا، توصي الدراسات الذات كدراسة (Knowles et al, 2014) (بتوفير بيئات تدريب ديناميكية تركز على الممارسة الفعلية والتُغذيةُ الرَّاجِعةُ المُستمرةُ) (9) و تَعكُس هذه النتيجة أن التطوير المهنبي والتدريب المستمر لا يزال يحتاج ، مزيد من الجهود لتعزيز أهميته ضمن برامج التطوير المهنى المستدام. ومع ذلك، قد يكون ضعفً التأثير الإحصائي ناتجًا عن قلة فرص التدريب أو ضعف استراتيجيات التَدريبُ الحالية أما في مجال المناهج والمقررات التخصصية متوسط الدرجة بلغ (26.859) والقيمة التائية (9.470) عند مستوى الدلالة (0.000) جاءت نتائج مجال "المناهج والمقرر أنَ التخصصية" دالة إحصائيًا، حيث كانت القيمة التائية عالية جدًا، مما يشير إلى أن هذا المجال له تأثير كبير في النطور المهني المستدام, هذا يشير إلى أن المناهج التَّخصصية تُعتبرُ من العوامل الأساسية في تُعزيزُ التطور المهني المستدام، إذ أنها تُوفرُ الأساسُ العلمي والمعلومات المتخصصة اللازمة للمتدربين أو العاملين في المجالات المهنية المختلفة. من الممكن أن تكوَّنُ هِذِهُ المناهِج تواكب التغير أت الحديثة في التخصصات المختلفة، مما يساهم في تعزيز الكفاءة المهنية. وفقا للدراسات، (Merriam & Bierema, 2013) (إن تحديث المناهج لتشميل تقنيات واساليب الملهية وقد المتراسفة و الأفراد على مواكبة التغيرات المهنية والتكنولوجية) (10). تؤكد هذه النتيجة المعنيجة والتكنولوجية) (10). تؤكد هذه النتيجة أهمية تطوير المناهج التعليمية بما يتماشى مع احتياجات سوق العمل ومتطلبات التطور المهني المستدام. أما محور ٱلَّيات التَّقييم متوسط الدرجة بلغ (25.859) وٱلقيمة التَّائية(6.124) عند مستوَّى الدلالة (0.000)أَظهَرت نتائج مجّال "آليات التقييم" دلالة معنوية أيضًا، مما يعني أن أساليب التقييم تستخدم

⁹-M. K., E, H. F., & R, S. E.: The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development, 2014, p 201 -S, M. B., & L, B. L.: Adult learning: Linking theory and practice, John Wiley & Sons,

2013, p.118

مجلة جامعة الأنبار للعلوم البدنية والرياضية UASPESJ مجلة جامعة الأنبار للعلوم البدنية والرياضية Print ISSN: 2074-9465 Online ISSN: 2706-7718
30 April, 2025, Volume 16 – Issue 1 مجلد 16 – العدد 1 مامجلد 16 – العدد 1



بشكل فعال التحفيز وتحسين التطور المهني. قد يشير ذلك إلى أن أنظمة التقييم المعتمدة تساعد في تحديد نقاط القوة والضعف، مما يؤدي إلى توجيه المهنبين نحو مجالات التحسين. من الممكن أن تكون الآليات المعتمدة في التقييم قد تم تحديثها لتواكب المعابير الحديثة، وهو ما يساهم في دقة التقييمات ويعزز من تحسين الأداء المهني. تؤكد الأدبيات (1998 Malack & Wiliam, الفعّال يساهم في تحسين الأداء الوظيفي وتحديد نقاط القوة والضعف في المهارات المهنية) (أأ) و أن تبني استراتيجيات تعييم متنوعة، مثل التقييم التكويني والتقييم الذاتي، يعزز من قدرة الأفراد على تطوير ادائهم وتحقيق معابير مهنية أعلى أما درجة المقياس الإجمالية متوسط الدرجة بلغ (76.871) والقيمة التائية (9.805) عند مستوى الدلالة (0.000) يعكس مجموع الدرجات القياس أن التطور المهني المستدام له تأثير معنوي على مستوى الأداء المهني، وذلك بناءً على القيم الإحصائية التي تم الحصول عليها. من المهم أن نلاحظ على مستوى الأداء المهني المستدام تعتمد على مجموعة من العوامل مثل المناهج والمقررات واليات التقييم أن درجة التطور المهني المستقبل. وبناء أن درجة التحليل، يمكن القول أن المناهج والمقررات التخصصية واليات التقييم تلعبان دورًا حاسمًا في على التحليل، يمكن القول أن المناهج والمقررات التخصصية واليات التقييم تلعبان دورًا حاسمًا في التطور المهني المستدام، في حين أن مجال التطوير المهني والتدريب المستمر يحتاج إلى مزيد من التركيز والاهتمام لضمان تحقيق نتائج فعالة. من الضروري التركيز على تحسين وتحديث البرامج التريية والتطويرية والتطويرية لتتناسب مع احتياجات العصر الحالي.

الاستنتاجات والتوصيات:

4-1 الاستنتاجات:

- 1. أن المجال المتعلق بالمناهج والمقررات التخصصية هي الأكثر تأثيرًا في النطور المهني المستدام لمسؤولي الشعب والمراحل الكشفية في المديريات العامة لتربيات بغداد.
- إن مُجَالُ آلياتُ التَّقييمُ له تَأْثيرًا في التَّطورُ ٱلمهني المستدام أمسؤولي الشعب والمراحل الكشفية في المديريات العامة لتربيات بغداد.
- إن مجال التطوير المهني والتدريب المستمر يحتاج إلى تحسين وتوجيه أكبر لضمان تأثير أكبر في هذا السياق.
- 4. إن مجمل العوامل التي تم قياسها في هذا المقياس لها تأثير إيجابي في تعزيز التطور المهني المستدام للمسؤولين في المديريات العامة لتربيات بغداد.
- 5. على الرغم من تباين النتائج بين المجالات، فإن الدرجة الإجمالية أظهرت أن هناك تأثيرًا معنويًا للتطور المهني المستدام في المديريات العامة لتربيات بغداد. وتدل على أن التطور المهني المستدام يُعتبر من الجوانب المهمة في تحسين الأداء المهني بشكل عام.

4-2 التوصيات:

- 1. تحسين برامج التطوير المهني والتدريب المستمر ويُوصى بتطوير وتحديث برامج التدريب المستمر بما يتماشى مع احتياجات العمل الحالي والتطورات في مجالات التربية والتعليم. يجب تنظيم ورش تدريبية وندوات منتظمة تهدف إلى تعزيز مهارات الكوادر في مجالات متنوعة.
- 2. مراجعة وتحديث المناهج والمقررات التخصصي وبشكل دوري لتواكب التطورات الحديثة في المجالات الأكاديمية والتربوية. يجب التأكد من أن المناهج تشمل أحدث المعارف والممارسات التربوية العالمية.
- 3. يُوصَى بتطوير آليات التقييم المتبعة حاليًا، مع التأكيد على استخدام أساليب تقييم شاملة وشفافة تتيح تقييم الأداء بشكل دقيق. ينبغي أن تركز آليات التقييم على تقديم ملاحظات بنّاءة للمسؤولين لمساعدتهم في تحسين أدائهم المهنى.
- 4. يُوصى بتنظيم ورش عمل ومؤتمرات علمية تجمع بين المسؤولين في الشعب والمراحل الكشفية لمناقشة التحديات التي يواجهونها في ممارساتهم اليومية. هذه الورش يمكن أن تساعد في تبادل الخبرات والاطلاع على أفضل الممارسات في التطوير المهنى المستدام.
- 5. يوصى بتوفير الدعم الإداري والتقني المستمر للبر آمج المهنية لضمان تنفيذها بشكل فعال. يجب أن تكون هناك سياسة واضحة لدعم هذه البرامج من خلال تخصيص الموارد اللازمة وتوفير الإمكانيات التقنية لضمان نجاحها واستدامتها.
- 6. زيادة الوعي بين المسوولين في المديريات العامة لتربيات بغداد بأهمية التطور المهني المستدام. يمكن القيام بذلك من خلال حملات توعية ومواد تدريبية تركز على أهمية التطوير المستمر في تعزيز الكفاءة الفردية والجماعية وتحقيق النجاح المهني.
 - 7. اِجر اء در اسات تقییمیة دو ریة

P, B., & D, W: Assessment and classroom learning. Assessment in Education. Principles, -11 Policy & Practice, ,1998, P.7-8

https://uaspesj.uoanbar.edu.iq/ UASPESJ مجلة جامعة الأنبار للعلوم البدنية والرياضية **Print ISSN: 2074-9465 Online ISSN: 2706-7718** 30 April, 2025, Volume 16 - Issue 1

30 نيسان/ 2025, المجلد 16 – العدد 1



عَبِدَ الجليلِ الزوبعي وإخرون: الاختبارات والمقاييس النفسية, الموصل، مديرية دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة الموصل ,1981.

عبد الرحمن عدس: أساليب البحث العلمي: في العلوم الاجتماعية. عمان: دار الشروق, 2001. علاء رمضان صبرة: التنمية المهنية لمدير المدرسة في ضوء متطلبات عولمة الإدارة, رسالة دكتور أه غير منشورة، كلية التربية ببنها. 2003.

وراه عير مسورة سية الحربية بينه, 2005. في مهدي كاظم: بناء مقياس مقنن لسمات شخصية المرحلة الإعدادية في العراق. أطروحة دكتوراه

، كلية التربية ابن الرشد ، جامعة بغداد ,1994. محسن علي السعداوي ؛ سلمان عكاب: أدوات البحث العلمي في التربية الرياضية , ط1. عمان،

مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع, 2013. محمد نصر الدين رضوان: المدخل إلى القياس والتقويم في التربية الرياضية, ط 1 ، القاهرة ، مركز الكتاب للنشر, 2006.

وجيه محجوبُ: البحث العلمي ومناهجه بغداد، مديرية دار الكتب للطباعة والنشر، 2001.

Freeman, f. s.: Theory and Praction of Psychological Testing, New York,

-M. K., E, H. F., & R, S. E.: The adult learner: The definitive classic in

adult education and human resource development, 2014.

10 S, M. B., & L, B. L.: Adult learning: Linking theory and practice, John Wiley & Sons, 2013 -P, B., & D, W: Assessment and classroom learning. Assessment in Education. Principles, Policy & Practice, 1998.