

## المجلة الدولية للبحث والتطوير التربوي

International Journal for Research and Educational Development

مجلة علمية - دورية - محكمة - مصنفة دولياً



**The impact of continuous professional development on improving assessment practices among public school teachers in Jazan**

**Yahya Muhammad Ali Hamdi**

Master student specializing in (Educational Leadership and Policies)

تأثير التطوير المهني المستمر على تحسين ممارسات التقويم لدى معلمي المدارس الحكومية بمدينة جازان.

أ. يحيى محمد علي حمدي

طالب ماجستير تخصص (القيادة والسياسات التربوية) - جامعة الملك خالد - المملكة العربية السعودية.

Email: y-a27@hotmail.com

### KEY WORDS

professional development; Functionality; Calendar.

### الكلمات المفتاحية

التقويم. التطوير المهني؛ الأداء الوظيفي؛ التقويم.

### ABSTRACT

This study aimed to determine the impact of professional development on improving assessment practices among public school teachers in the city of Jazan. The sample consisted of (60) male and female teachers. The descriptive approach was used and a questionnaire was developed as a tool for the study, which consisted of (28) items divided into four axes. The results showed that the overall arithmetic mean for the role of professional development programs in improving the job performance of teachers was high, and that there were statistically significant differences attributed to the effect of the number of training courses, and the differences were in favor of (8 courses or more), and there were no statistically significant differences for the role of professional development programs due to the effect of the qualification. Academic level, gender, and years of experience. The study recommended the need to hold training courses for teachers to improve their skills in the field of using technology and evaluation.

### مستخلص البحث:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة تأثير التطوير المهني على تحسين ممارسات التقويم لدى معلمي المدارس الحكومية في مدينة جازان، وتألقت العينة من (60) معلم ومعلمة. تم استخدام المنهج الوصفي وتم تطوير استبانة كأداة للدراسة تكونت من (28) فقرة توزعت على أربعة محاور. وأظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي الكلي لدور برامج التنمية المهنية في تحسين الأداء الوظيفي للمعلمين جاء بدرجة مرتفعة، وإلى وجود فروق دالة إحصائية تعزى لأثر عدد الدورات التدريبية وجاءت الفروق لصالح (8 دورات فأكثر)، وعدم وجود فروق دالة إحصائية لدور برامج التنمية المهنية تعزى لأثر المؤهل العلمي والجنس وسنوات الخبرة، وأوصت الدراسة بضرورة عقد دورات تدريبية للمعلمين لتحسين مهاراتهم في مجال استخدام التكنولوجيا والتقويم.

**المقدمة:**

الأخيرة، أصبح التعلم الإلكتروني هو الخيار الذي توافقت عليه المدارس والجامعات، وبناءً على ذلك، كان من الضروري تطوير الأساليب والأساليب المستخدمة في العملية التعليمية وإعداد المعلم حتى يكون مؤهلاً تماماً للتعامل مع آليات التعليم عن بُعد.

من بين مبررات تطوير وتأهيل المعلم المهني ومدى فعاليته في تحسين ممارسات الفصل الدراسي للمعلمين: التقدم والثورة التقنية في جميع مجالات العلم والمعرفة والتقدم السريع، يجعلنا نطور نماذج سريعة لمواكبة أنظمة التعليم الحديثة والأنشطة، وهذا يتطلب تطويراً مهنيًا للمعلم لمواكبة التقدم التكنولوجي، وتطوير دوره تجاه استكشاف استراتيجيات لأساليب التدريس.

**مشكلة البحث:**

يعد التطور المهني للمعلم استثماراً مهماً في مستقبل التعليم. وتسعى المملكة العربية السعودية من خلال برامج التنمية المهنية للمعلمين إلى إعداد معلمين مؤهلين قادرين على تحقيق التعلم المستهدف للطلاب ورفع مستوى جودة التعليم في المملكة.

تعتبر برامج التنمية المهنية في النظام التعليمي من أهم الدعائم الأساسية لتحسينه وتطويره، وتشكل نقطة البداية للانتقال من أنماط التعليم التقليدية إلى التعلم والتعليم النشط المتمركز حول الطالب، حيث تعمل على إكساب المعلمين مهارات استخدام التقنيات الحديثة في التعليم، وزيادة الكفاءة المهنية وتحسين أدائهم الوظيفي، وتحفزهم إلى إتقان مهارات التعلم والتعليم الحديثة، ومساعدتهم على الوعي بمشكلات العمل وطرق التعامل معها وحلها حيث قد توصلت دراسة الحارثي (2020) دراسة الشهري (2022) ودراسة علي إبراهيم (2021) ودراسة هناء محمد (2022) إلى أن برامج ومراكز التنمية المهنية تلعب دوراً كبيراً في تطوير أداء المعلمين وتحسين الأداء الوظيفي والممارسات الصفية، كما وتوصلت (طه، 2019) في دراستها إلى وجود أثر إيجابي للتطوير المهني المستمر على ممارسات التقويم لدى معلمي التربية الخاصة، وأن المعلمين الذين شاركوا في برامج التطوير المهني المستمر لديهم ممارسات تقويم أكثر فاعلية من المعلمين الذين لم يشاركوا في هذه البرامج.. وكما تؤكد رؤية المملكة العربية السعودية 2030 على أهمية التعليم كمحرك للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، وأحد أهم ركائز تحقيق أهداف الرؤية. ويعد المعلم ركيزة أساسية في العملية التعليمية، لذلك فإن تطوير قدراته المهنية ومهاراته أمر ضروري لتحسين جودة التعليم، حيث تلعب دوراً أساسياً في تحسين مخرجات العملية التعليمية، وقياس مدى تحقيق الأهداف التعليمية. ومن هذا المنطلق، فإن تحسين ممارسات التقويم لدى المعلمين يعد أمراً ضرورياً لضمان جودة العملية التعليمية

العالم يسابق الزمن لإجراء تحديثات على مستوى النظام، بما في ذلك الأنظمة التعليمية، لتطوير أساليب وأبعاد العملية التعليمية، من أجل مواكبة التطور الكبير الذي يشهده العالم في عدة مجالات. يتضح تطور مجال التعليم بشكل واضح في مجال المعرفة والتكنولوجيا الرقمية، وقد أصبح مسؤولية كل فرد. يجب أن يجهز المجال التعليمي نفسه بطريقة تؤهله لمواكبة متغيرات العصر. سيفهم أي شخص يفكر في الظروف الحالية التي يمر بها العالم بسبب وباء كورونا، حيث أصبح التعلم عن بعد خياراً لا مفر منه، لماذا اتخذ موضوع التطوير المهني للمعلم مساحة كبيرة في الأدب التربوي المعاصر. ويرجع ذلك إلى أهميته المحورية في العملية التعليمية، ودوره في الحفاظ على معرفة ومهارات المعلم، وتطويرها وفقاً للتطورات (النسور، 2013). من خلال هذه المقالة، سيتم مناقشة ما يلي: ما هي مفاهيم التطوير المهني للمعلم ومسوغاته، ومدى فعاليته في تحسين ممارسات المعلمين في الفصول الدراسية؟ الآثار المترتبة على التطوير المهني للمعلم؟ كيف يمكن إعداد المعلم وتطويره للتعليم عن بعد؟

يعرف التطوير المهني للمعلم بأنه إجراء تدريبي مصمم وفقاً لأنظمة التعليم والتكنولوجيا الحديثة. كما يسمح بممارسة برنامج التدريب داخل البيئة التعليمية وهي المدرسة، بالإضافة إلى وجود خبرات تربوية من داخل وخارج الإطار العلمي والتربوي. وهذا يؤكد على ضرورة تحويل وتطوير ممارسات المعلم التعليمية من أجل تحسين مستوى الطالب ورفع مستواه التعليمي بغرس مبادئ تعليمية قوية وفقاً لمبادئ استراتيجية التطوير المهني وإصلاح نظام التعليم (برنامج التطوير المهني المستمر، 2011) كما يعرف العطوم (2008) ممارسات المعلم في الفصل الدراسي أو المنهجية بأنها "أنشطة تساعد الطلاب على التعلم وتخدم الدورات العلمية بشكل مباشر، وهي غالباً أنشطة تطبيقية لما تم دراسته، وتتم في مختبرات الأبحاث أو الفصول الدراسية أو أثناء دراسة حالة تطبيقية" (العطوم، 2008، ص 48).

إن التطوير المهني للمعلم هو عملية تحسين مستمر من أجل تطوير الجانب العلمي للمعلم، حتى نصل إلى معايير الجودة في الإنجاز، ونتمكن من رفع قدرات السعي نحو التعلم بين جميع فئات المجتمع، ومن خلاله يتم رفع مستوى المعرفة وتطوير المهارات والقيم الفردية. معلم أخلاقي، لتحقيق أكبر النتائج الإيجابية الفعالة تجاه الطلاب.

في ظل التطور المعرفي والتكنولوجي غير المسبوق الذي يشهده العالم في الوقت الحالي، يجب أن يكون أحد الجوانب الأساسية للتطوير المهني للمعلم هو إعداده جيداً حتى يتمكن من تلبية الاحتياجات الحالية للمجتمع. في الفترة

الارتقاء بالعملية التعليمية (المغربي، 2016، 333) وبأنها نوع من التربية المستمرة للمعلمين تتم حسب برنامج منظم ومخطط له لتزويدهم بجميع المهارات والخبرات الضرورية في الجوانب الأكاديمية والتربوية والخاصة بطرق وأساليب التدريس والتقييم المختلفة ومهارات التواصل والتفاعل مع الطلبة والتي تؤدي إلى تحسين ورفع كفاياتهم ومستواهم التحصيلي. (طه، 2019، 81).

- **الأداء الوظيفي:** جهد مبذول يسعى إلى تحقيق الأهداف، ويقوم على إنجاز الأعمال بالشكل المناسب وفي الوقت المحدد، ويرتبط بتوفر المهارات الفردية والدافعية للعمل. (أبو زيد، 2010، 47)

- **التقويم:** هو عملية جمع المعلومات وتحليلها وتفسيرها بهدف إصدار حكم أو اتخاذ قرار. (الغامدي، 2015، 73)

#### الإطار النظري

#### - التنمية المهنية للمعلمين

اختلفت وتعددت المفاهيم التي اهتمت بالتنمية المهنية بشكل عام، وتغيرت وتطورت وفق طبيعة العصر وظروفه وما تفرضه من تغيرات ومستجدات. وقد توسع مفهوم التنمية المهنية للمعلم بعد أن كان مقتصراً للتدريب أثناء الخدمة، بحيث أصبح التدريب يمثل جانباً واحداً منه، وقد عرفت بأنها كل الإجراءات والوسائل والطرق التي تعمل على تحسين أداء المعلمين والارتقاء به نحو الأفضل (عطيان، 2016). وكذلك عرفتها (المغربي، 2016، 333) بأنها "عملية شاملة ومستمرة تستهدف تطوير أداء المعلم وتحسين كفاءته المهنية والمعرفية وذلك من أجل الارتقاء بالعملية التعليمية"، كما وعرفتها (طه، 2019، 337) بأنها "عمليات مؤسسية تهدف إلى تغيير مهارات ومواقف وسلوك المعلمين لتكون أكثر فعالية وكفاءة لمقابلة احتياجات المؤسسة التعليمية والمجتمع وحاجات المعلمين أنفسهم".

وقد تعددت المفاهيم التي اهتمت بالتنمية المهنية للمعلمين، وقد عرفها (دخيل الله، 2020، 38) بأنها "كل خبرات التعلم التي يزود بها المعلم بصورة مستمرة ومستحدثة في إطار مجموعة البرامج والدورات الطويلة أو القصيرة والبعثات الداخلية أو الخارجية، التي تهدف إلى رفع وتحسين وتجديد كفاءة المعلم من خلال تزويده بالمعارف والمفاهيم والمهارات والاتجاهات الإيجابية ومساعدته على التقدم المهني، وإحداث تغيير في سلوكه يؤدي إلى تحقيق أهداف وأغراض المؤسسة التعليمية، وهي عملية تعلم مدى الحياة تبدأ من مرحلة ما قبل الخدمة للمعلمين، وتستمر حتى نهاية حياتهم المهنية في التعليم".

كما عرفتها (العموش، 2020) بأنها "العملية التي يمكن من خلالها تحسين أداء المدرسين مهنيًا أي تطوير طرق التدريس، والأساليب التي يستخدمونها في التعليم، وتطوير

وتحقيق أهدافها. ومن خلال كل ما سبق ولمواجهة التحديات ومعرفة دور برامج التطوير المهني في تحسين ممارسات التقويم لمعلمي المدارس الحكومية في مدينة جازان نقوم بطرح الأسئلة التالية:

1. ما دور برامج التطوير المهني في تحسين ممارسات التقويم لمعلمي المدارس الحكومية في مدينة جازان؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسطات تقديرات عينة الدراسة تعزى إلى المتغيرات (المؤهل العلمي، الجنس، سنوات الخبرة، عدد الدورات التدريبية)؟

#### أهمية البحث:

تتمثل أهمية البحث فيما يلي:

- يساهم في تحديد دور التطوير المهني في تحسين الأداء الوظيفي للمعلمين وتحسين ممارسات التقويم في المدارس الحكومية.
- قد تساعد وزارة التعليم السعودية في تحديد البرامج التدريبية وتطويرها بما يتناسب مع متغيرات البيئة التعليمية.
- قد تفيد هذه الدراسة المعلمين في التعرف أكثر إلى دور التطوير المهني وأثره الإيجابي في تحسين ممارسات التقويم وتطوير الأداء الوظيفي لديهم.
- تشجيع المعلمين على التسجيل في الدورات التدريبية لبرامج التنمية المهنية المتنوعة.

#### أهداف البحث:

يهدف البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

- إبراز مفهوم التنمية المهنية وأهميتها للمعلمين في المدارس.
- التعرف على دور برامج التنمية المهنية في تحسين الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الحكومية في مدينة جازان.
- الفروقات الإحصائية لمتوسطات تقديرات عينة الدراسة حول دور التطوير المهني في تحسين ممارسات التقويم تعزى إلى متغيرات الدراسة (المؤهل العلمي، الجنس، سنوات الخبرة، عدد الدورات التدريبية)

#### حدود البحث:

تحدد البحث الحالي بالحدود التالية:

- الحدود الموضوعية:** اقتصر على أثر التطوير المهني على تحسين ممارسات التقويم لدى معلمي المدارس الحكومية بمدينة جازان.
- الحدود المكانية:** أجري البحث في المدارس الحكومية بمدينة جازان، المملكة العربية السعودية
- الحدود الزمانية:** (2023م)
- الحدود البشرية:** طبق البحث على معلمي المدارس الحكومية في مدينة جازان.

#### مصطلحات البحث:

- **التنمية المهنية:** عملية شاملة ومستمرة تستهدف تطوير أداء المعلم وتحسين كفاءته المهنية والمعرفية، وذلك من أجل

**3. التعلم التعاوني:** ويتضمن قيام المعلمين بالتعلم مع بعضهم البعض، من خلال مجموعة من الأنشطة والمشاريع المشتركة.

**4. التعلم بالممارسة:** ويتضمن قيام المعلمين بالتعلم من خلال ممارسة التدريس والتفاعل مع الطلاب.

**العوامل التي تؤثر على فعالية التنمية المهنية للمعلمين** تؤثر مجموعة من العوامل على فعالية التنمية المهنية للمعلمين، منها:

- **المحتوى والأهداف:** يجب أن يكون المحتوى والأهداف للتنمية المهنية للمعلمين واضحة ومحددة، وقابلة للتحقيق.

- **المنهجية:** يجب أن تعتمد التنمية المهنية للمعلمين على مجموعة من الأساليب والأساليب الفعالة، التي تراعي احتياجات المعلمين وخصائصهم.

- **المشاركة:** يجب أن يكون المعلمون مشاركين بفاعلية في عملية التنمية المهنية، وذلك من أجل تحقيق الاستفادة المثلى منها.

- **الدعم والمتابعة:** يجب توفير الدعم والمتابعة للمعلمين خلال عملية التنمية المهنية، وذلك من أجل ضمان استمرارهم في التعلم وتطوير مهاراتهم.

- تعد التنمية المهنية للمعلمين من أهم العوامل التي تسهم في تطوير التعليم وتحسينه، حيث تساهم في تحسين أداء المعلمين وكفاءتهم المهنية، والارتقاء بالعملية التعليمية وتحقيق أهدافها. ولكي تكون التنمية المهنية للمعلمين فعالة، يجب أن تستند إلى مجموعة من الأبعاد الرئيسية، وتسعى لتحقيق مجموعة من الأهداف، وتستخدم مجموعة من الأساليب

#### التطوير الوظيفي للمعلمين

##### التعريف

يعرف التطوير الوظيفي للمعلمين بأنه "عملية منظمة مدروسة موجهة لبناء وتحسين وتجديد مهارات المعلمين المهنية والتربوية والإدارية والشخصية، ضرورية لقيامهم الفعال بمهامهم ومسؤولياتهم المدرسية اليومية، بهدف تحسين أدائهم ومستوى تدريسهم وبالتالي تحسين التحصيل النوعي والكمي للطلبة" (حمدان، 2020، ص 23).

#### أهمية التطوير الوظيفي للمعلمين

تحظى التنمية المهنية للمعلمين بأهمية بالغة، فهي تمثل أحد الركائز الأساسية لتطوير التعليم وتحسينه، حيث تسهم في تحقيق مجموعة من الفوائد، منها:

- تحسين أداء المعلمين وكفاءتهم المهنية.
- الارتقاء بالعملية التعليمية وتحقيق أهدافها.
- تلبية احتياجات المعلمين المهنية والشخصية.
- المساهمة في تطوير المجتمع وتحسين جودة الحياة فيه.

وتحديد الأهداف التي يسعون إلى تحقيقها والتركيز على جودة المخرجات".

ويمكن تعريفها كذلك بأنها "العملية المستمرة لتدريب وإعداد المعلم وذلك حتى يتمكن من الوصول إلى أفضل الخبرات التعليمية التعليمية والتي تساعده على إنجاز عمله ومهامه بسهولة ويسر".

#### الأبعاد الرئيسية للتنمية المهنية للمعلمين

تستند التنمية المهنية للمعلمين إلى مجموعة من الأبعاد الرئيسية، وهي:

■ **البعد المعرفي:** ويتضمن اكتساب المعلمين للمعارف والمهارات والاتجاهات الجديدة في مجال التربية والتعليم.

■ **البعد المهاري:** ويتضمن اكتساب المعلمين للمهارات اللازمة لممارسة التدريس بفعالية، مثل مهارات التدريس والتواصل والقيادة الصفية.

■ **البعد السلوكي:** ويتضمن تغيير سلوك المعلمين وممارساتهم التدريسية نحو الأفضل.

#### أهداف التنمية المهنية للمعلمين

تسعى التنمية المهنية للمعلمين إلى تحقيق مجموعة من الأهداف، منها:

1. تحسين أداء المعلمين وكفاءتهم المهنية.
2. الارتقاء بالعملية التعليمية وتحقيق أهدافها.
3. تلبية احتياجات المعلمين المهنية والشخصية.
4. المساهمة في تطوير المجتمع وتحسين جودة الحياة فيه.

#### أهمية التنمية المهنية للمعلمين

تحظى التنمية المهنية للمعلمين بأهمية بالغة، فهي تمثل أحد الركائز الأساسية لتطوير التعليم وتحسينه، حيث تسهم في تحقيق مجموعة من الفوائد، منها:

- تحسين أداء المعلمين وكفاءتهم المهنية.
- الارتقاء بالعملية التعليمية وتحقيق أهدافها.
- تلبية احتياجات المعلمين المهنية والشخصية.
- المساهمة في تطوير المجتمع وتحسين جودة الحياة فيه.

#### أساليب التنمية المهنية للمعلمين

تتعدد أساليب التنمية المهنية للمعلمين، ويمكن تقسيمها إلى مجموعة من الأنواع، منها:

**1. التدريب أثناء الخدمة:** ويتضمن مجموعة من البرامج التدريبية التي تنظمها الجهات المسؤولة عن التعليم، مثل وزارة التربية والتعليم، بهدف تنمية مهارات المعلمين وتزويدهم بالمعارف والاتجاهات الجديدة.

**2. التعلم الذاتي:** ويتضمن قيام المعلمين بتطوير أنفسهم وتنمية مهاراتهم وقدراتهم بشكل مستقل، من خلال مجموعة من المصادر المتاحة، مثل الكتب والمجلات والدوريات الإلكترونية.

- ضرورة التنوع في أساليب وطرق التطوير الوظيفي، بما يتناسب مع احتياجات المعلمين وخصائصهم.
- ضرورة توفير الدعم والمتابعة للمعلمين خلال عملية التطوير الوظيفي.
- ضرورة تقييم برامج التطوير الوظيفي بانتظام، وإجراء التعديلات اللازمة عليها.
- اقترح حمدان (2020) مجموعة من المبادئ الضرورية والمساعدة على التطوير الوظيفي الفعال للمعلمين أثناء الخدمة، ومنها ما يلي:
  - توفير فلسفة وأهداف وخطط مدروسة محددة للتطوير الوظيفي: وبدونها قد لا يكون هناك تطوير وظيفي بناء للمعلمين. يجب أن تستند هذه الفلسفة والأهداف والخطط إلى احتياجات المعلمين وخصائصهم، وإلى التوجهات التعليمية والتربوية الحديثة.
  - توفير مناخ مرن مفتوح ونشط يسمح للمعلمين بالمشاركة والتعبير بما عندهم دون شعورهم بالتهديد لمفهوم الذات، أو بنقصهم وعدم كفايتهم الوظيفية: يجب أن يكون المعلمون على استعداد للتعلم والتطوير، وأن يشعروا بالراحة في المشاركة في برامج التطوير الوظيفي.
  - البدء دائماً بتطوير المعلمين من حيث هم، ثم البناء على ما لديهم تدريجياً حتى التحصيل الكلي المطلوب منهم: يجب أن تراعي برامج التطوير الوظيفي احتياجات المعلمين وقدراتهم، وأن تركز على بناء قدراتهم ومهاراتهم على أساس ما لديهم بالفعل.
  - التطوير الوظيفي من خلال العمل والمشاركة الفعالة النشطة للمعلمين دون المحاضرات والحضور الاسمي لدوراتهم ودروسهم: يجب أن تركز برامج التطوير الوظيفي على التعلم القائم على العمل، بحيث يشارك المعلمون بفاعلية في الأنشطة والممارسات التعليمية والتربوية المختلفة.
- ولكي تحقق برامج التطوير الوظيفي للمعلمين أثناء الخدمة هذه الأهداف، يجب أن تراعي هذه المبادئ، وأن تستند إلى التخطيط الجيد والتنفيذ الفعال والتقييم المستمر.

#### الدراسات السابقة:

#### أولاً: الدراسات العربية

1. دراسة الغامدي (2019): "تأثير التطوير المهني المستمر على ممارسات التقويم لدى المعلمين" - (عبد الله بن محمد الغامدي)
- تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن تأثير التطوير المهني المستمر على ممارسات التقويم لدى المعلمين. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتمثلت عينة الدراسة في (200) معلماً من معلمي المرحلة الابتدائية في منطقة الباحة التعليمية بالمملكة العربية السعودية. وقد توصلت

الخطوات العامة التطوير الوظيفي المنظم للمعلمين هناك مجموعة من الخطوات العامة يتخذها التطوير الوظيفي المنظم للمعلمين، وهي:

1. تشكيل لجان وفرق مؤهلة من المختصين والخبيرين لتخطيط وتنفيذ عمليات التطوير الوظيفي المطلوبة.
2. تحديد أهداف وفلسفة التطوير الوظيفي للمعلمين.
3. تخطيط برامج التطوير الوظيفي بناءً على الأهداف والفلسفة والحاجات الميدانية، والإمكانيات المادية والبشرية والتربوية المتوفرة محلياً لذلك، وتحديد معايير التحصيل الفعال لحاجات وأهداف التطوير.
4. تنفيذ وتطبيق برامج التطوير الوظيفي بتدريب المعلمين على المهارات المطلوبة، وتعرضهم للمعارف والخبرات الملائمة لحاجاتهم ومتطلباتهم الوظيفية، ثم تقييم كفاية التحصيل أثناء ذلك حسب معايير التحصيل الفعال لحاجات وأهداف التطوير.
5. نقل المعلمين الخبرات والمعارف والمهارات التطويرية الجديدة وتجربتها داخل الغرف الصفية، مع متابعة فريق التطوير ميدانياً لذلك بالملاحظة والتقييم.
6. الاستفادة من دروس وعمليات ونتائج التطوير الوظيفي في توجيه البرامج الجديدة.

#### مبادئ التطوير الوظيفي للمعلمين أثناء الخدمة

#### العناصر الضرورية للأداء الوظيفي

وتعمل برامج التطوير المهني للمعلمين على تزويدهم بالمهارات والكفايات الأساسية واللازمة لتأدية وممارسة العملية التعليمية بكفاءة وفعالية، وللأداء الوظيفي عناصر ضرورية وأساسية يجب توافرها وذلك لضمان الوصول إلى الأداء الفعال، وتتوضح هذه العناصر كما ذكرتها على النحو التالي: (نواز واليحيوي، 94، 2020)

1. **مكونات العمل:** وتضم الأدوار والمهام والواجبات التي تتطلبها طبيعة مهنة المعلمين، وما تتميز بها من فرص وتحديات ومتطلبات والمقدرة على إنجاز العمل ومسؤولياته بكفاءة وفعالية.
  2. **البيئة الداخلية والخارجية:** وتتكون من عوامل داخلية تتضمن الهيكل التنظيمي وموارده وأهدافه والأساليب والإجراءات المستخدمة. وعوامل خارجية تشمل العوامل الاقتصادية والتقنية والاجتماعية والسياسية.
  3. **الكفايات:** وتمثل الخصائص الأساسية والضرورية التي يمتلكها المعلمون وتؤدي إلى الأداء الفعال والتفاني والجد والإنتاج في العمل وتحمل المسؤولية، وأيضاً المعارف والمهارات والاتجاهات والقيم لديهم.
- من أجل تحقيق الاستفادة المثلى من برامج التطوير الوظيفي للمعلمين، يجب مراعاة مجموعة من التوصيات، منها:
- ضرورة التخطيط الجيد لبرامج التطوير الوظيفي، وتحديد أهدافها واحتياجاتها بدقة.

الدراسة في (200) معلماً من معلمي التربية الخاصة في مرحلة التعليم الأساسي في منطقة القاهرة الكبرى. وقد توصلت الدراسة إلى وجود أثر إيجابي للتطوير المهني المستمر على ممارسات التقويم لدى معلمي التربية الخاصة، وأن المعلمين الذين شاركوا في برامج التطوير المهني المستمر لديهم ممارسات تقويم أكثر فاعلية من المعلمين الذين لم يشاركوا في هذه البرامج.

6. دراسة محمد إبراهيم (2023): "التطوير المهني المستمر وممارسات التقويم لدى معلمي المرحلة الابتدائية"

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن أثر التطوير المهني المستمر على ممارسات التقويم لدى معلمي المرحلة الابتدائية. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتمثلت عينة الدراسة في (200) معلماً من معلمي المرحلة الابتدائية في منطقة بغداد. وقد توصلت الدراسة وجود أثر إيجابي للتطوير المهني المستمر على ممارسات التقويم لدى معلمي المرحلة الابتدائية، حيث أظهرت النتائج أن المعلمين الذين شاركوا في برامج التطوير المهني المستمر لديهم ممارسات تقويم أكثر فاعلية من المعلمين الذين لم يشاركوا في هذه البرامج.

#### الدراسات الأجنبية

1. دراسة تانيسلي وآخرون (Tanisli et al., 2020) حول كيفية تأثير برنامج التطوير المهني للمعلم على أداء الطلاب في علم الجبر.

استخدمت الدراسة نموذج البحث المختلط، والذي يجمع بين طرق البحث الكمية والنوعية. تم اختيار 9 معلمين بشكل عشوائي من بين 30 مدرساً متطوعاً للرياضيات أثناء الخدمة كانوا يقومون بالتدريس في المدارس الثانوية الحكومية والذين شاركوا في المشروع. تم إجراء البحث التجريبي على تسع مجموعات تجريبية وتسع مجموعات ضابطة. تم جمع البيانات من اختبار الجبر المركب وتصميمات التدريس التجريبية لمجموعة المعلمين على طلاب الصف السابع والبالغ عددهم 454. وقد أظهرت النتائج أن الطلاب الذين تلقى مدرسوهم دعماً للتطوير المهني من خلال النظام الأساسي المستند إلى الويب تفوقوا إحصائياً في الأداء مقارنة بأولئك الموجودين في المجموعات الضابطة. كما وجدت الدراسة علاقة بين أداء المعلمين في المجموعة التجريبية وتقدم طلبتهم في الجبر. ركز البرنامج على تزويد المعلمين بالمعارف والمهارات اللازمة لتدريس علم الجبر بطريقة فعالة. تضمن البرنامج أنشطة وممارسات تعليمية وتربوية متنوعة، مما ساعد المعلمين على تطبيق ما تعلموه في سياق عملهم. حظي المعلمون المشاركون في البرنامج بالدعم والمتابعة المستمرة من قبل الميسرين والخبراء.

الدراسة إلى هناك تأثير إيجابي للتطوير المهني المستمر على ممارسات التقويم لدى المعلمين، حيث أظهرت النتائج أن المعلمين الذين شاركوا في برامج التطوير المهني المستمر لديهم ممارسات تقويم أكثر فاعلية من المعلمين الذين لم يشاركوا في هذه البرامج.

2. دراسة الحارثي (2020): "دور التطوير المهني المستمر في تحسين ممارسات التقويم لدى المعلمين"

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن دور التطوير المهني المستمر في تحسين ممارسات التقويم لدى المعلمين. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتمثلت عينة الدراسة في (200) معلماً من معلمي المرحلة الابتدائية في منطقة مكة المكرمة بالمملكة العربية السعودية. وقد توصلت الدراسة إلى أن المعلمين الذين شاركوا في برامج التطوير المهني المستمر لديهم ممارسات تقويم أكثر فاعلية من المعلمين الذين لم يشاركوا في هذه البرامج.

3. دراسة الشهري (2022): "فاعلية التطوير المهني المستمر في تحسين ممارسات التقويم لدى معلمي اللغة العربية"

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن فاعلية التطوير المهني المستمر في تحسين ممارسات التقويم لدى معلمي اللغة العربية. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتمثلت عينة الدراسة في (100) معلماً من معلمي اللغة العربية في منطقة الرياض التعليمية بالمملكة العربية السعودية. وقد توصلت الدراسة إلى وجود فاعلية للتطوير المهني المستمر في تحسين ممارسات التقويم لدى معلمي اللغة العربية، وأن المعلمين الذين شاركوا في برامج التطوير المهني المستمر لديهم ممارسات تقويم أكثر فاعلية من المعلمين الذين لم يشاركوا في هذه البرامج.

4. دراسة علي إبراهيم (2021): "التطوير المهني المستمر وممارسات التقويم لدى معلمي الرياضيات"

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن أثر التطوير المهني المستمر على ممارسات التقويم لدى معلمي الرياضيات. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتمثلت عينة الدراسة في (200) معلماً من معلمي الرياضيات في المرحلة الابتدائية في منطقة الأزهر الشريف. وقد توصلت الدراسة إلى وجود أثر إيجابي للتطوير المهني المستمر على ممارسات التقويم لدى معلمي الرياضيات، حيث أظهرت النتائج أن المعلمين الذين شاركوا في برامج التطوير المهني المستمر لديهم ممارسات تقويم أكثر فاعلية من المعلمين الذين لم يشاركوا في هذه البرامج.

5. دراسة هناء عبد الفتاح محمد (2022): "أثر التطوير المهني المستمر على ممارسات التقويم لدى معلمي التربية الخاصة"

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن أثر التطوير المهني المستمر على ممارسات التقويم لدى معلمي التربية الخاصة. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتمثلت عينة

توزيع (60) استبانة كعينة ممثلة للبحث، وتم استرجاع (60) استبانة من الاستبانات الموزعة بنسبة (100%).

#### أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة واختبار فروضها تم إعداد استبانة لتوجيهها لأفراد العينة، وذلك بعد مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة والرسائل العلمية الخاصة بـ (تأثير التطوير المهني على تحسين ممارسات التقويم لدى المعلمين).

وقد روعي في تصميم الاستبانة استخدام الأسئلة المغلقة قدر الإمكان وذلك لتسهيل عملية ترميز وتحليل البيانات، واشتملت الاستبانة على عدد من الأسئلة غطت المجالات التالية:-

**القسم الأول:** وتضمن البيانات الشخصية لأفراد العينة وشملت كلا من (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، عدد الدورات في التطوير المهني).

**القسم الثاني:** المتغيرات المتعلقة بموضوع البحث حيث تم تقسيم هذا الجزء إلى المحاور التالية:

- **المحور الأول:** مهارات التدريس

- **المحور الثاني:** الإدارة الصفية

- **المحور الثالث:** التقويم

- **المحور الرابع:** استخدام التكنولوجيا

#### صدق أداة الدراسة:

للتحقق من صدق أداة الدراسة، قام الباحث بعرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات مما جعل الأداة أكثر دقة وموضوعية في القياس، وللوقوف على مدى صلاحيتها كأداة لجمع البيانات، وكان الهدف من تحكيم الاستبانة التحقق من الآتي:

- مدى ملاءمة الفقرات المتعلقة بمحاور الدراسة.

- مدى وضوح الفقرات الواردة في الاستبانة.

- مدى كفاية الفقرات المتعلقة بمحاور الدراسة.

#### الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

بعد الانتهاء من عملية جمع البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة، تمت الاستعانة ببعض الأساليب الإحصائية بهدف معالجة البيانات التي تم الحصول عليها من والذي ادخلت إليه بيانات الدراسة الميدانية (SPSS) برنامج التحليل الإحصائي المحوسب.

استخدم الباحث هذه الأساليب لبيان خصائص مجتمع الدراسة، ولوصف متغيرات الدراسة والتعرف على " تأثير التطوير المهني على تحسين ممارسات التقويم لدى المعلمين"، وشمل ذلك:

#### **1- التوزيع التكراري والنسب المئوية:**

لحساب وتكرار ونسبة البيانات العامة لعينة الدراسة.

## 2. دراسة هاردمان وآخرون (Hardman et al., 2015)

هدفت إلى معرفة نتائج برنامج التطوير المهني التجريبي القائم على معلمي المدارس الابتدائية التتزانة، والتحقيق من فعاليته وكفاءته في التغيير التربوي. تم إطلاق البرنامج من قبل وزارة التربية والتعليم والتدريب المهني بدعم من اليونيسف. وتألفت العينة من 32 مدرسة موزعة على 8 مقاطعات في تنزانيا. استخدمت الدراسة التحليل المنهجي والملاحظات على فيديو التسجيل للدروس والمقابلات مع مسؤولي التعليم وكبار المعلمين والمعلمين وأولياء الأمور والطلبة. أظهرت نتائج الدراسة فاعلية ونجاح برنامج التطوير المهني التجريبي. وقد لقي قبولاً جيداً على مستوى المنطقة التعليمية، وكان له تأثير كبير على ممارسات التدريس والتعلم لدى المعلمين الذين تلقوا التدريب وعلى تحصيل الطلبة.

#### **التعقيب على الدراسات السابقة:**

تتفق الدراسات السابقة على أن التطوير المهني للمعلمين له تأثير إيجابي على ممارسات المعلمين في الفصول الدراسية، وأداء الطلاب في الاختبارات. وقد خلصت الدراسات إلى أن المعلمين الذين شاركوا في برامج التطوير المهني المستمر لديهم ممارسات تعليمية وتربوية أكثر فاعلية من المعلمين الذين لم يشاركوا في هذه البرامج. تتميز الدراسات العربية بتركيزها على موضوع التطوير المهني للمعلمين، ومدى تأثيره على ممارسات المعلمين في الفصول الدراسية، وباستخدامها طرق بحث متنوعة، بما في ذلك المنهج الوصفي والمنهج المختلط، كما تتناول موضوعات مختلفة، مثل تأثير التطوير المهني على ممارسات التقويم لدى المعلمين، وتأثيره على أداء الطلاب في الاختبارات. كما تتميز الدراسات الأجنبية بتقديمها لنتائج أكثر شمولاً، حيث تبحث في تأثير التطوير المهني على مجموعة متنوعة من المتغيرات، مثل ممارسات المعلمين في الفصول الدراسية، وأداء الطلاب في الاختبارات، ورضا الطلاب وأولياء الأمور.

#### **منهجية البحث:**

تم استخدام المنهج الوصفي المسحي في هذه الدراسة، وذلك لملائمتها لطبيعة الدراسة وأسئلتها وأهدافها.

#### **مجتمع البحث**

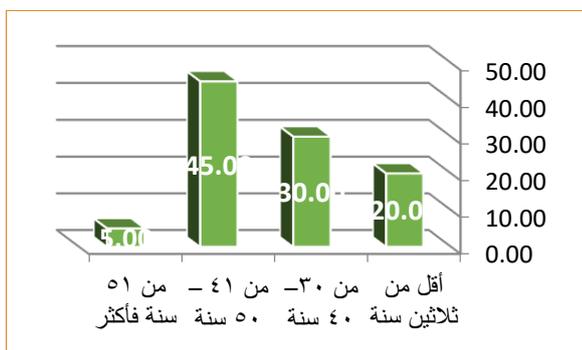
تكون المجتمع من جميع معلمين ومعلمات المدارس الحكومية في مدينة جازان، وذلك خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي (2023 - 2024).

#### **وعينة الدراسة:**

يتمثل مجتمع الدراسة من المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية بمدينة جازان بالمملكة العربية السعودية، حيث تم

جدول رقم (2) يبين التكرار والنسبة المئوية لمتغير العمر المشاركين بالعينة

النسبة المئوية	التكرار	العمر
20.00	12	أقل من ثلاثين سنة
30.00	18	من 30 - 40 سنة
45.00	27	من 41 - 50 سنة
5.00	3	من 51 سنة فأكثر
100%	40	الإجمالي



شكل رقم (2) يوضح التكرار والنسبة المئوية لمتغير العمر المشاركين بالعينة

يتبين من الجدول رقم (2) والشكل رقم (2) يتبين أن غالبية أفراد العينة هم من فئة العمر (من 41- 50 سنة) بنسبة 45.00% بتكرار بلغ (27)، ثم فئة العمر (من 30 - 40 سنة) بنسبة 30.00% وبتكرار بلغ (18)، ثم فئة العمر (أقل من 30 سنة) بنسبة 20.00% بتكرار بلغ (12)، وأخيراً فئة العمر (من 51 سنة فأكثر)، بنسبة 5% وبتكرار بلغ (3).

**متغير المؤهل العلمي:**

جدول رقم (3) يبين التكرار والنسبة المئوية لمتغير المؤهل العلمي

النسبة المئوية	التكرار	المؤهل العلمي
5	3	ماجستير
91.67	55	بكالوريوس
3.33	2	دبلوم
100%	60	الإجمالي

**2- المتوسط الحسابي:**

وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض إجابات أفراد عينة الدراسة، عن كل فقرة من فقرات الدراسة مع العلم أنه يفيد في ترتيب الفقرات حسب أعلى متوسط حسابي.

**3- الانحراف المعياري:**

تم استخدامه لتحديد تشتت إجابات أفراد عينة الدراسة عن قيم المتوسط الحسابي.

**المعيار الإحصائي:**

اعتمد سلم ليكرت الخماسي لتصحيح أدوات الدراسة، وذلك بإعطاء كل فقرة درجة واحدة من بين درجاته (الخمس) موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة (وهي تمثل رقمياً (5، 4، 3، 2، 1) على الترتيب، وقد اعتمد المقياس أدناه لأغراض تحليل النتائج:

من 1.00 - 2.33 قليلة

من 2.34 - 3.67 متوسطة

من 3.68 - 5.00 كبيرة

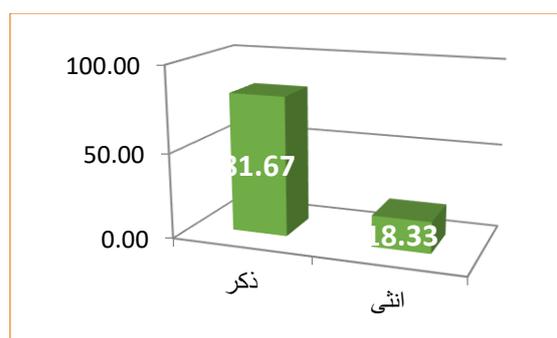
تحليل وتفسير النتائج

أولاً / تحليل البيانات الشخصية:

**- متغير الجنس:**

جدول رقم (1) يبين التكرار والنسبة المئوية لمتغير النوع المشاركين بالعينة

النسبة المئوية	التكرار	النوع
81.67	49	ذكر
18.33	11	انثى
100%	60	الإجمالي



شكل رقم (1) يوضح التكرار والنسبة المئوية لمتغير النوع المشاركين بالعينة

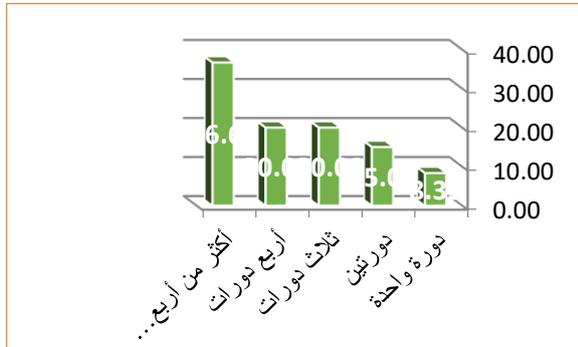
يشير الجدول رقم (1) والشكل (1) بأن عدد الذكور بلغ (49) وبنسبة (81.67%) من المستجيبين بينما عدد الإناث (11) وبنسبة (18.33%) مما يشير بأن عينة الدراسة شملت الجنسين الذكور والإناث معاً، إلا أن أغلب العينة كانوا من الذكور.

**- متغير العمر:**

**- عدد الدورات في مجال التطوير المهني**

جدول رقم (5) يبين التكرار والنسبة المئوية لمتغير عدد الدورات

عدد الدورات	التكرار	النسبة
دورة واحدة	5	8.33
دورتين	9	15.00
ثلاث دورات	12	20.00
أربع دورات	12	20.00
أكثر من أربع دورات	22	36.67
<b>الإجمالي</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>



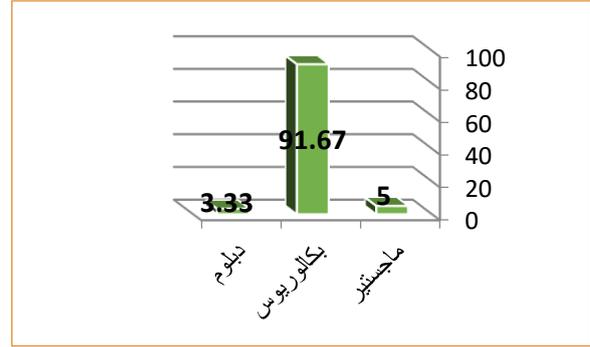
**شكل رقم (5) يبين التكرار والنسبة المئوية لمتغير عدد الدورات في التطوير المهني**

يتبين من الجدول رقم (5)، والشكل (5) الخاص بمتغير عدد الدورات في التطوير المهني لأفراد العينة، وجد أن أغلب العينة تمثلت في (أكثر من أربع دورات) بنسبة (36.67%) وبتكرار بلغ (22)، ومن ثم عدد الدورات (أربع دورات) و(ثلاث دورات) بنسب متساوية (20%) وبتكرار بلغ (12)، يليه عدد الدورات (دورتين) بنسبة 15% وبتكرار (9)، وأخيراً فئة عدد الدورات (دورة واحدة) بنسبة 8.33%، وبتكرار (5)، وتشير هذه النتائج إلى أن أغلب أفراد عينة البحث لديهم عدة دورات لا بأس بها في التطوير المهني.

ثانياً: عرض وتحليل لفقرات الاستبيان:

السؤال الأول: ما دور برامج التنمية المهنية في تحسين الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الحكومية - في مدينة جازان؟

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور برامج التنمية المهنية في تحسين الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الحكومية بمدينة جازان والجدول التالي يوضح ذلك.

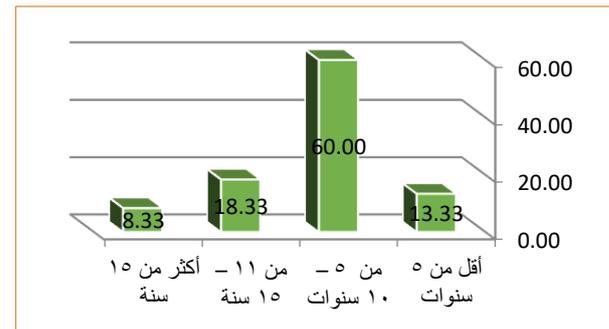


**شكل رقم (3) يوضح التكرار والنسبة المئوية لمتغير المؤهل العلمي**

يتبين من الجدول رقم (3) والشكل رقم (3) أن غالبية أفراد العينة من فئة المؤهل العلمي (بكالوريوس) بنسبة 90% وبتكرار بلغ (55)، ثم فئة المؤهل (ماجستير) بنسبة 5.00% وبتكرار بلغ (3)، وأخيراً فئة المؤهل (دبلوم) بنسبة 3.33% وبتكرار بلغ (2)، وتشير هذه النتائج إلى أن أغلب عينة البحث هم من ذوي المؤهلات الجامعية.

**- عدد سنوات الخبرة:**

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	8	13.33
من 5 - 10 سنوات	36	60.00
من 11 - 15 سنة	11	18.33
أكثر من 15 سنة	5	8.33
<b>الإجمالي</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>



**شكل رقم (4) يوضح التكرار والنسبة المئوية لمتغير سنوات الخبرة**

يتبين من الجدول رقم (4) والشكل رقم (4) أن غالبية أفراد العينة هم من فئة سنوات الخبرة من (5 - 10 سنوات) بنسبة 60.00% وبتكرار بلغ (36)، ثم فئة سنوات الخبرة (من 11 - 15 سنة) بنسب 18.33% وبتكرار بلغ (11)، ثم فئة سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات) بنسبة 13.33% وبتكرار (8)، وأخيراً فئة سنوات الخبرة (أكثر من 15 سنة) بنسبة 8.33% وبتكرار (5)، وتشير هذه النتائج إلى أن أغلب أفراد عينة البحث هم من ذوي الخبرات.

**جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور برامج التنمية المهنية في تحسين الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الحكومية في مدينة جازان من وجهة نظرهم مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية**

الرتبة	م	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير اللفظي
1	1	مجال مهارات التدريس	3.84	.794	مرتفع
2	2	مجال الإدارة الصفية	3.76	.822	مرتفع
3	3	مجال التقويم	3.66	.808	متوسط
4	4	استخدام التكنولوجيا	3.61	.820	متوسط
		<b>متوسط المحور الأول</b>	<b>3.72</b>	<b>769.</b>	<b>مرتفع</b>

مراكز التدريب والتطوير التربوي والإشراف التابعة لوزارة التعليم، واهتمامهم بتطوير قدرات ومهارات منسوبيها. حيث عمدت الوزارة إلى تدريب وتطوير المعلمين لرفع قدراتهم وتطويرها ليكونوا أكثر كفاءة وفاعلية، وأداء مهامهم وواجباتهم بالشكل الصحيح. وقد يعزو ذلك أيضاً إلى وعي المعلمين وقناعتهم للأثر الإيجابي الكبير لبرامج التنمية المهنية ودورها في اكتساب المزيد من المعارف والمهارات التعليمية والتعرف إلى طرق التدريس والتقييم.

**1-المحور الأول: مهارات التدريس**

يوضح الجدول (6) أن المتوسطات الحسابية قد تروحت ما بين ( 3.61 - 3.84 )، حيث احتل مجال (مهارات التدريس) المرتبة الأولى وبلغ أعلى متوسط حسابي بمقدار ( 3.84 )، بينما احتل مجال (استخدام التكنولوجيا) المرتبة الأخيرة وبلغ أقل متوسط حسابي بمقدار ( 3.61 )، وأن المتوسط الحسابي لدور برامج التنمية المهنية في تحسين الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الحكومية في مدينة جازان من وجهة نظرهم ككل جاء بدرجة مرتفعة وبلغ ( 3.72 )، وقد يعود هذا المستوى المرتفع لدور برامج التنمية المهنية في تحسين الأداء الوظيفي للمعلمين إلى السياسات الواضحة وخطط برامج التنمية المهنية المتكاملة لدى القائمين على

**جدول رقم (7) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة للفقرات الخاصة بالمحور الأول**

الرتبة	م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	Sig.	التقدير اللفظي
1	4	تعرفني بأساليب وطرائق التدريس الحديثة واستراتيجياته المختلفة.	3.93	.883	.000	مرتفع
2	1	توجهني في صياغة الأهداف التعليمية التي تتناسب مع مستويات الطلبة وقدراتهم.	3.86	.947	.000	مرتفع
3	3	تزيد قدرتي على تنويع طرائق وأساليب التدريس المشجعة على التفكير والتعلم الذاتي.	3.84	.958	.000	مرتفع
4	6	تعزز لدي القدرة على تحقيق الأهداف التعليمية التي تلي احتياجات الطلبة.	3.84	.877	.000	مرتفع
5	2	تساعدني في تصميم أنشطة إثرائية للمواد التدريسية تسهم في تنمية قدرات الطلبة.	3.82	.897	.000	مرتفع
6	5	ترشدني في اختيار استراتيجيات تعلم متمايز تراعي الفروق الفردية بين الطلبة.	3.81	.826	.000	مرتفع
7	7	تساعدني في تحديد الوسائل التعليمية المناسبة للموقف التعليمي.	3.79	.875	.000	مرتفع
		<b>متوسط المحور الأول</b>	<b>3.84</b>	<b>0.794</b>	<b>.000</b>	<b>موافق</b>

وقد يعزو ذلك إلى رغبة المعلمين في امتلاك الأساليب التربوية الحديثة ودورها في تحسين مستوى النمو المهني، وشعورهم بحاجة إلى التدريب على هذه الأساليب وتوظيفها لتقديم التدريس الفعال وتنمية قدرات الطلبة. وقناعتهم بفاعلية برامج التنمية المهنية وكفاءتها في تحسين ممارساتهم التعليمية التعلمية في التدريس ولتنظيم العملية التعليمية ومواكبتها للمستجدات في مجال تطوير المناهج خصوصاً مع ظهور مفاهيم واستراتيجيات جديدة في التدريس.

## 2- المحور الثاني: الإدارة الصفية

- للإجابة على السؤال الرئيسي لهذه الدراسة: ما دور برامج التنمية المهنية في تحسين الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الحكومية في مدينة جازان؟  
يوضح الجدول (7) أن المتوسطات الحسابية لمجال مهارات التدريس قد تراوحت ما بين (3.79-3.93)، حيث احتلت الفقرة رقم (1) والتي نصها تعرفني بأساليب وطرائق التدريس الحديثة واستراتيجياته المختلفة" المرتبة الأولى وبلغ متوسطها الحسابي (3.93)، وقد احتلت الفقرة رقم (7) ونصها تساعدني في تحديد الوسائل التعليمية المناسبة للموقف التعليمي المرتبة الأخيرة وبلغ متوسطها الحسابي (3.79).

وبلغ المتوسط الحسابي المجال مهارات التدريس ككل (3.84).

## جدول رقم (8) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة للفقرات الخاصة بالمحور الثاني

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	Sig.	التقدير اللفظي
1	10	توجهني إلى كيفية إدارة وقت الحصة الدراسية وتوزيعه بفعالية.	3.90	.986	.000	مرتفع
2	8	تدربني على مهارات الاتصال والتواصل الفعال وتوظيفها في الغرفة الصفية.	3.89	1.011	.000	مرتفع
3	9	تزودني بأساليب إدارة الموقف التعليمي داخل الغرفة الصفية بكفاءة عالية.	3.77	.572	.000	مرتفع
4	13	توجهني إلى تشجيع جميع الطلبة للمشاركة في الأنشطة المنهجية واللامنهجية.	3.71	.893	.000	مرتفع
5	12	تساعدني في توفير بيئة صفية آمنة محفزة وممتعة لحدوث التعلم.	3.70	.608	.000	مرتفع
6	11	تطلعني على أساليب التعامل مع أنماط الطلبة وسلوكياتهم المختلفة بطريقة فعالة ناجحة.	3.68	.893	.000	مرتفع
7	14	تساعدني على معالجة المشكلات التي تواجهني داخل الغرفة الصفية وحلها بطريقة ناجحة.	3.67	.716	.000	متوسط
		متوسط المحور الثاني	3.76	0.808	.000	مرتفع

والتعليم، وتوفير الوقت والجهد في القيام بالأنشطة والمهام المختلفة داخل الغرفة الصفية. وحرص المعلمين على تنمية مهاراتهم في الإدارة الصفية وحاجتهم إلى استراتيجيات حديثة للإدارة الصفية الفاعلة، ويدركون بأن برامج التنمية المهنية المقدمة لهم تواكب التطورات المتقدمة في مجال التدريس، ومساهمتها في تحسين مستواهم أدائهم المهني من خلال تقديم مواد تدريبية حديثة مواكبة للتطور والإبداع.

## ثالثاً: المحور الثالث مجال التقويم

يوضح الجدول (8) أن المتوسطات الحسابية لمجال الإدارة الصفية قد تراوحت ما بين (3.67-3.90)، حيث احتلت الفقرة رقم (10) والتي نصها توجهني إلى كيفية إدارة وقت الحصة الدراسية وتوزيعه بفعالية المرتبة الأولى وبلغ متوسطها الحسابي (3.90)، بينما احتلت الفقرة رقم (14) ونصها تساعدني على معالجة المشكلات التي تواجهني داخل الغرفة الصفية وحلها بطريقة ناجحة المرتبة الأخيرة وبلغ متوسطها الحسابي (3.67). وأن المتوسط الحسابي المجال الإدارة الصفية ككل بلغ (3.76). وقد يعزو ذلك إلى أن المعلمين يدركون أهمية الإدارة الصفية الناجحة في تحقيق الأهداف التربوية المرسومة بكفاءة عالية، وتأثيرها على عملية التعلم

جدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بمرتبتي تقويم مرتبة تنازلياً

حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	Sig.	التقدير اللفظي
1	16	تزودني بمهارات بناء الاختبارات الجيدة وإعدادها حسب جدول المواصفات.	3.74	.986	.000	مرتفع
2	17	توجهني نحو التخطيط لموقف التعلم وفق نتائج التقويم.	3.70	.716	.000	مرتفع
3	21	تعرفني بالدراسات الحديثة في أساليب التقويم الفعال للعملية التعليمية التعليمية.	3.68	.572	.000	مرتفع
4	18	توجهني إلى تقديم تغذية راجعة بناءة للطلبة بعد كل عملية تقويم.	3.67	.893	.000	متوسط
5	15	تزيد قدرتي على التنوع في طرائق التقويم المختلفة في الموقف التعليمي	3.65	.608	.000	متوسط
6	20	تدربي على تصميم أدوات تقويم شاملة مرتبطة بالأهداف.	3.65	.572	.000	متوسط
7	19	تساعدني في إعداد الخطط العلاجية للطلبة ذوي التحصيل المتدني.	3.55	.716	.000	متوسط
		متوسط المحور الثاني	3.61	0.821	.000	متوسط

واستراتيجياته الحديثة وأنواعه المختلفة وحرصهم على استخدام أدواته بالشكل الأمثل والذي يتيح لهم التعرف إلى مدى تحقق الأهداف المرجوة ومدى اكتساب الطلاب للخبرات والمهارات المعطاة والتعرف إلى فعالية الطرق والأساليب المستخدمة مما يساعد المعلمين على التطوير المهني والانتقال من خطوة إلى خطوة في ضوء نتائج التقويم، وهذا يحتاج إلى المزيد من التدريب ويتم تحفيز المعلمين على الالتحاق ببرامج التطوير المهني والتي تحسن من أدائه الوظيفي.

رابعاً: استخدام التكنولوجيا

يوضح الجدول (9) ان المتوسطات الحسابية لمجال التقويم قد تراوحت ما بين 3.55-3.74، حيث احتلت الفقرة رقم (16) والتي نصها تزودني بمهارات بناء الاختبارات الجيدة وإعدادها حسب جدول المواصفات المرتبة الأولى وبلغ متوسطها الحسابي (3.74)، بينما احتلت الفقرة رقم (19) ونصها تساعدني في إعداد الخطط العلاجية للطلبة ذوي التحصيل المتدني المرتبة الأخيرة وبلغ متوسطها الحسابي (3.55) والمتوسط الحسابي لمجال التقويم ككل بلغ (3.66). وقد يعزو ذلك إلى وعي المعلمين بأهمية التقويم

جدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة باستخدام التكنولوجيا مرتبة تنازلياً حسب

المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	Sig.	التقدير اللفظي
1	16	ترشدني إلى تفعيل مواقع التواصل الاجتماعي لتزويد أولياء الأمور بتقارير دورية عن أداء أبنائهم.	3.69	.986	.000	موافق
2	17	تعرفني على البرمجيات التعليمية وتوظيفها بصورة تطبيقية في المنهاج الدراسي.	3.69	.893	.000	موافق
3	21	ترشدني إلى توظيف الانترنت والوسائط الإلكترونية التفاعلية في عملية التدريس.	3.65	.572	.000	موافق
4	18	توجهني إلى اختيار الوسائل التعليمية التكنولوجية بناءً على ما تحققه من أهداف	3.62	.893	.000	موافق
5	15	تزودني بطرائق توظيف الوسائل التعليمية التكنولوجية ومهاراتها في عملية التدريس.	3.57	.608	.000	موافق
6	20	تتيح لي الفرصة للمشاركة في المنتديات الإلكترونية لمواكبة الجديد في العملية التعليمية.	3.55	.572	.000	موافق
7	19	تدفعني للالتحاق بدورات لتعلم استخدام الحاسوب والتقنيات التكنولوجية الحديثة.	3.53	.716	.000	موافق
		متوسط المحور الثاني	3.66	0.808	.000	موافق

التربوية بطريقة أكثر فعالية وتوفير الوقت والجهد وتشويق الطلبة وزيادة فعاليتهم، ولمساعدتهم على تحقيق النمو ويعزز من معرفتهم العلمية وتطويرها. وكذلك قناعتهم بدور الوسائط التكنولوجية والتقنية في تحسين مستوى نموهم المهني وأثره المباشر على رفع مستوى التحصيل العملي للطلبة، وهذا يحتاج إلى المزيد من التدريب وتحفيز المعلمين على الالتحاق ببرامج التطوير المهني المتعلقة في استخدام الوسائل التكنولوجية والتي تحسن من أدائهم الوظيفي.

- للإجابة على السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $(\alpha \leq 0.05)$  في دور التطوير المهني للمعلم في تحسين الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الحكومية في مدينة جازان تعزى لمتغيرات (النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، عدد الدورات)؟  
وللإجابة عن هذا السؤال قام الباحث باستخدام T-test لحساب دلالة الفروق لمتغير النوع الاجتماعي في الاستجابة على فقرات الاستبانة.

يوضح الجدول (10) أن المتوسطات الحسابية لمجال استخدام التكنولوجيا قد تراوحت ما بين (3.53-69.3) حيث احتلت الفقرتان رقم (22) ، و (26) والتي تتصان على ترشدي إلى تفعيل مواقع التواصل الاجتماعي لتزويد أولياء بتقارير دورية عن أداء أبنائهم"، و"تعرفني على البرمجيات التعليمية وتوظيفها بصورة تطبيقية في المنهاج الدراسي المرتبة الأولى وبلغ متوسطها الحسابي (3.69) ، بينما احتلت الفقرة رقم (23) ونصها تدفني للالتحاق بدورات لتعلم استخدام الحاسوب والتقنيات التكنولوجية الحديثة المرتبة الأخيرة وبلغ متوسطها الحسابي (3.53). وقد بلغ المتوسط الحسابي لمجال استخدام التكنولوجيا ككل (3.61). وقد يعزو ذلك إلى قناعة المعلمين بأهمية استخدام الوسائل التكنولوجية المساعدة وتوظيفها في التعليم وما تقدمه من خدمات تربوية في تطوير أدائهم، وتحقيق الأهداف

جدول (11) المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة T للاستبانة تعزى لمتغير النوع الاجتماعي

النوع الاجتماعي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	مستوى الدلالة
ذكور	3.64	.728	0.8843	دال
إناث	3.79	.824		
المؤهل العلمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	مستوى الدلالة
ماجستير	3.77	.856	0.6774	دال
بكالوريوس	3.64	.968		
دبلوم	3.62	.839		
سنوات الخبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	مستوى الدلالة
أقل من 5 سنوات	3.66	.613	0.787	دال
من 5 - 10 سنوات	3.63	.786		
من 11 - 15 سنة	3.79	.761		
أكثر من 15 سنة	3.79	.824		
عدد الدورات التدريبية				مستوى الدلالة
	3.64	.968	0.887	
	3.79	.839		
	3.76	.758		

في مدينة جازان بسبب اختلاف فئات متغيرات المؤهل العلمي، والجنس، وسنوات الخبرة، وعدد الدورات التدريبية

يتضح من الجدول السابق (11) أن هناك تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور التنمية المهنية في تحسين الاداء الوظيفي لمعلمي المدارس الحكومية

جدول (12) تحليل التباين الرباعي لأثر (المؤهل العلمي، والجنس، وسنوات الخبرة، وعدد الدورات التدريبية) على دور برامج التنمية المهنية في تحسين الاداء الوظيفي لمعلمي المدارس الحكومية في مدينة جازان.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	الدلالة الإحصائية
المؤهل العلمي	1.365	1	1.365	2.386	.123
الجنس	1.581	1	1.581	2.764	.097
سنوات الخبرة	1.879	2	.939	1.642	.195
عدد الدورات التدريبية	6.043	2	3.021	5.282	.006
الخطأ المعياري	199.084	348	.572		
الكل	209.425	354			

والتقنية المتسارعة. وأن متغير الجنس لا يبدو مهماً في تحديد درجة التنمية المهنية لدى المعلمين، كما وأنهما الذكور والإناث يخضعان لنفس شروط ومتطلبات الترقى والترقيع حسب أسس وشروط الوزارة. وهذه النتيجة اتفقت مع دراسة الشهري (2022) ودراسة تانيسلي وآخرون (Tanisli et al., 2020)، ودراسة علي إبراهيم (2021)

- عدم وجود فروقات إحصائية ( $a=0.05$ ) تعزى لأثر سنوات الخبرة، حيث بلغت قيمة  $F$  (1.642) وبدلالة إحصائية بلغت (0.195). وقد يعود ذلك إلى أن برامج التنمية المهنية مناسبة لجميع المعلمين مهما كانت خبراتهم ومعارفهم السابقة، وحرصهم الدائم على اكتساب كل ما هو جديد في العملية التعليمية لتنمية خبراتهم ومهاراتهم الوظيفية، وأنهم بحاجة إلى تحديث وتطوير للأفكار والمعلومات بشكل مستمر دون النظر إلى سنوات الخبرة. وهذه النتيجة اتفقت مع دراسة محمد إبراهيم (2023)،

ودراسة هاردمان وآخرون (Hardman et al., 2015) - وجود فروقات إحصائية ( $a=0.05$ ) تعزى لأثر عدد الدورات التدريبية، حيث بلغت قيمة  $F$  (5.282) وبدلالة إحصائية بلغت (0.006) والمعرفة الفروق الزوجية الدالة إحصائياً بين المتوسطات الحسابية تم استخدام المقارنات البعدية بطريقة شيفيه (Scheffe) كما هو مبين في الجدول (9).

#### جدول (13) المقارنات البعدية بطريقة شيفيه (Scheffe) لأثر عدد الدورات التدريبية على دور برامج التنمية المهنية في تحسين الاداء الوظيفي لمعلمي المدارس الحكومية مدينة جازان

عدد الدورات	المتوسط الحسابي	دورة واحدة	من 2 إلى 4	من 5 إلى 7	ثمان دورات وأكثر
دورة واحدة	3.79			3.79	
من 2 إلى 4	3.62	02			
من 5 إلى 7	3.76				
ثمان دورات وأكثر	3.76		14	16	

المرتبة الأولى وبلغ أعلى متوسط حسابي بمقدار (3.84) بينما احتل مجال الإدارة الصفية) المرتبة الثانية بمتوسط حسابي مقداره (3.76) واحتل مجال (التقويم) المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي مقداره (3.66) واحل مجال استخدام التكنولوجيا) المرتبة الأخيرة وبلغ أقل متوسط حسابي بمقدار (3.61)

يوجد تباين ظاهر في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور برامج التنمية المهنية في تحسين الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم القصبة اريد من وجهة نظرهم بسبب اختلاف فئات متغيرات المؤهل العلمي، والجنس، وسنوات الخبرة، وعند الدورات التدريبية، حيث تبين عدم وجود فروقات إحصائية (1 - 0.05) تعزى الأثر المؤهل العلمي والجنس وسنوات الخبرة، ولكن تبين وجود فروقات إحصائية هـ - 0.05) تعزى لأثر عند الدورات التدريبية بين (8 دورات فأكثر من جهة، وكل من أقل من 4 دورات) و من 4 إلى 7 دورات من جهة أخرى، وجاءت الفروق لصالح (8 دورات فأكثر).

يتضح من الجدول (12) الآتي:

عدم وجود فروقات إحصائية تعزى لأثر المؤهل العلمي، حيث بلغت قيمة  $F$  (2.386) وبدلالة إحصائية بلغت (0.123). وقد يعود ذلك إلى أن هناك توافق بين جميع المعلمين ويبدون رغبة أكثر في التطور والتنمية المهنية باختلاف المؤهل العلمي، وامتلاكهم وعياً وتقديراً متقارباً لأهمية برامج التنمية المهنية ودورها في تنميتهم المهنية وتطوير أدائهم. وقناعتهم بأن كل ما يقدم لهم من برامج تدريبية يتناسب مع مستوياتهم المعرفية واحتياجاتهم الفعلية وبحاجة إلى تطوير وتحديث لمعلوماتهم في ضوء الاتجاهات التربوية الحديثة ويعود ذلك إلى درجة الوعي التي يتمتع بها المعلمون في أهمية برامج التنمية المهنية في تطوير أدائهم بغض النظر عن مؤهلاتهم العلمية. وهذه النتيجة اختلفت مع دراسة الحارثي (2020) ودراسة هناء محمد (2022).

- عدم وجود فروقات إحصائية ( $a=0.05$ ) تعزى لأثر الجنس، حيث بلغت قيمة  $F$  (2.764) وبدلالة إحصائية بلغت (0.097). وقد يعود ذلك إلى أن المعلمين لديهم الرغبة والدافعية لتطوير أدائهم المهني وتحسينه على اختلاف جنسهم، وشعورهم بحاجتهم إلى البرامج التدريبية والتنمية المهنية في ظل التطورات المعرفية

يتوضح من الجدول (13) وجود فروقات إحصائية (1 - 0.05) بين (8 دورات فأكثر من جهة وكل من أقل من 4 دورات) و (من 4 إلى 7 دورات من جهة أخرى وجاءت الفروق لصالح (8 دورات فأكثر). وقد يعزى ذلك إلى أن حضور الدورات التدريبية الكثيرة تسهم في تطوير كفاءة المعلمين وأدائهم المهني وتزويدهم بالمعارف والخبرات والاتجاهات الحديثة اللازمة لتحسين أدائهم في العملية التعليمية، ولقد أصبح هؤلاء المعلمون يمتلكون وعياً وتقديراً أكبر لأهميتها، وأكثر قدرة على تقييم دور البرامج التنموية المهنية المقدمة لهم ويسعون دائماً إلى التميز من خلال مواكبة كل ما هو حديث في العملية التعليمية، ولديهم اهتمام بمجالات التنمية المهنية أكثر من غيرهم. وهذه النتيجة اتفقت مع دراسة الحارثي (2020)، ودراسة الشهري (2022) ودراسة علي إبراهيم (2021) ودراسة هناء عبد الفتاح محمد (2022).

#### ملخص النتائج:

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

المتوسط الحسابي دور تطوير التنمية المهنية في تحسين الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الحكومية في مدينة جازان من وجهة نظرهم ككل جاء بدرجة مرتفعة وبلغ (3.72)، حيث احتل مجال (مهارات التدريس)

### التوصيات والمقترحات:

وعلى ضوء ما سبق يمكننا تقديم بعض من التوصيات والمقترحات التالية:

1. تقديم حوافز تشجيعية مادية ومعنوية مناسبة لتشجيع المعلمين لحضور البرامج التنموية المهنية للاستفادة منها في تطوير أدائهم وتحسينه.

2. ضرورة إعطاء المعلمين فرصة كافية للمشاركة في البرامج، وإجراء تقييم دوري البرامج التنموية المهنية المقدمة لهم للإفادة من التغذية الراجعة المقدمة حولها.

3. ضرورة تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين، ووضع الخطط والبرامج التي تساهم في التنمية المهنية ومعالجة القصور في أدائهم.

4. ضرورة عقد دورات تدريبية للمعلمين لتحسين مهاراتهم في مجال استخدام التكنولوجيا في التعليم وطرائق التقويم الحديثة.

5. ضرورة قيام وزارة والتعليم بدراسات للتعرف أكثر على الحاجات الفعلية والمتطلبات الضرورية للمعلمين واختيار الطرق المناسبة لتنفيذها وتنويعها بما يتلاءم مع ظروفهم لتحقيق الفائدة المتوقعة منها.

6. نشر ثقافة التنمية المهنية بين المعلمين والتنوع في طرق وأساليب تنفيذها، وطرح برامج تدريبية جديدة تتوافق مع احتياجات المعلمين وظروفهم وتحسن من مهاراتهم وقدراتهم التعليمية والتدريبية.

### خاتمة:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة تأثير التطوير المهني على تحسين ممارسات التقويم لدى معلمي المدارس الحكومية في مدينة جازان، تم استخدام المنهج الوصفي وتم تطوير استبانة كأداة للدراسة، وقد أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي الكلي لدور برامج التنمية المهنية في تحسين الأداء الوظيفي للمعلمين جاء بدرجة مرتفعة، وإلى وجود فروق دالة إحصائية تعزى لأثر عدد الدورات التدريبية، وعدم وجود فروق دالة إحصائية لدور برامج التنمية المهنية تعزى لأثر المؤهل العلمي والجنس وسنوات الخبرة.

وبشكل عام، تشير نتائج الدراسة إلى أن دور تطوير التنمية المهنية في تحسين الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الحكومية في مدينة جازان مرتفع، حيث يرى المعلمون أن هذه البرامج ساعدتهم على تطوير مهاراتهم وقدراتهم التعليمية والتدريبية، مما أدى إلى تحسين أدائهم الوظيفي.

### المراجع:

- الحارثي، عبد العزيز بن إبراهيم (2020). دور التطوير المهني المستمر في تحسين ممارسات التقويم لدى المعلمين. رسالة التربية وعلم النفس، 46(2)، 255-282.

- حسن، علي إبراهيم. (2021). أثر التطوير المهني المستمر على ممارسات التقويم لدى معلمي الرياضيات. مجلة التربية والتعلم، 38(1)، 1-24.

- حمدان، محمد (2020) مراكز وبرامج التطوير الوظيفي للمعلمين - سوريا، دمشق: دار التربية الحديثة للنشر والاستشارات والتدريب.

- دخيل الله رفعه (2020) معلم القرن الحادي والعشرين الرؤى التربوية والمهنية التدريسية - عمان، الأردن: الآن ناشرون وموزعون. دهليز، خالد و خليل، حمد (2016) أثر الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك على الأداء الوظيفي في المؤسسات الأكاديمية الفلسطينية. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية. 24(2) 26 50 - الشрман، منيرة وجعفر، صفاء (2014). درجة الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة وعلاقته بمستوى أدائهم الوظيفي. مجلة المنارة. 20(1). 411-444 - الشهري، محمد بن عبدالله (2022). فاعلية التطوير المهني المستمر في تحسين ممارسات التقويم لدى معلمي اللغة العربية. مجلة دراسات العلوم التربوية، 39(1)، 1-24.

- طه، نهى (2019) واقع التنمية المهنية الإلكترونية وأثرها على عمليتي التدريس والتعلم في ضوء آراء معلمات مدارس الطائف بالمملكة العربية السعودية مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات 9(3) 312-342

- عبد الرزاق، محمد إبراهيم. (2023). التطوير المهني المستمر وممارسات التقويم لدى معلمي المرحلة الابتدائية. دراسات التربية والنفسية، 40(1)، 1-24.

- عطياتي، فاطمة (2016). دور المبادرات التربوية للمعلمين في تحسين نموهم المهني من وجهات نظر مديري المدارس والمشرفين التربويين في محافظات شمال الضفة الغربية رسالة ماجستير غير منشورة جامعة النجاح الوطنية فلسطين. المغربي، ريم (2016) أثر التنمية المهنية (التدريب) أثناء الخدمة للمعلم على دافعيته الأكاديمية المهنية (دافعية الإنجاز) في الأردن. المجلة الدولية التربوية المتخصصة. 5(10) 329-342

- العموش، وفاء (2020) التنمية المهنية وعلاقتها بالتنكيف الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر مديري المدارس. رسالة ماجستير غير منشورة جامعة الشرق الأوسط: الأردن. صبري، عبد العظيم وتوفيق، رضا (2017). إعداد المعلم في ضوء تجارب بعض الدول القاهرة، مصر: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

- الغامدي، عبد الله بن محمد (2019). تأثير التطوير المهني المستمر على ممارسات التقويم لدى المعلمين. مجلة دراسات العلوم التربوية، 36(1)، 1-24.

- محمد، هناء عبد الفتاح. (2022). أثر التطوير المهني المستمر على ممارسات التقويم لدى معلمي التربية الخاصة. دراسات التربوية، 48(2)، 255-282.