



# تصور مقترح للتنمية المهنية لمعلم الموهوبين في ضوء معايير المركز الوطني للقياس والتقويم

## إعداد

حامد هاشم الراشدي

د. محمد عوض رواس

مشرف تربوي بإدارة الموهوبين بمكة المكرمة

مدير إدارة الموهوبين بمكة المكرمة

ورقة عمل مقدمة

للمؤتمر العلمي العربي الثاني عشر لرعاية الموهوبين والمتفوقين

في الفترة من ١١ - ١٣ تشرين الثاني / نوفمبر ٢٠١٧

عمّان - الأردن

# تصور مقترح للتنمية المهنية لمعلم الموهوبين في ضوء معايير المركز الوطني للقياس والتقويم

## إعداد

د. محمد عوض رواس  
مدير إدارة الموهوبين بمكة المكرمة

حامد هاشم الراشدي  
مشرف تربوي بإدارة الموهوبين بمكة المكرمة

## الملخص:

تهدف هذه الورقة إلى وضع تصور مقترح للتنمية المهنية لمعلم الموهوبين في ضوء معايير المركز الوطني للقياس والتقويم، و معرفة معايير المركز الوطني للقياس والتقويم بالمملكة العربية السعودية، وذلك باستخدام المنهج الوصفي التحليلي خلال تحليل الأدبيات والوثائق وتم وضع تصور لبرامج التنمية المهنية لمعلم الموهوبين في ضوء معايير المركز الوطني للقياس والتقويم وأوصت الورقة بتطبيق التصور المقترح لمعلم الموهوبين بإدارات الموهوبين بالمملكة العربية السعودية، ودراسة فاعلية التصور المقترح للتنمية المهنية لمعلم الموهوبين.

## مقدمة:

في عصر المعرفة تظهر متطلبات ومعطيات جديدة بشكل سريع ومتجدد وذلك نتيجة التقدم العلمي والتقني والابتكارية المتجددة في كافة مجالات الحياة وخاصة في مجال التعليم، مما يحتم الاستجابة لهذا المتغيرات والمعطيات المتجددة بإيجاد العقلية المرنة المبتكرة التي تستطيع التعامل معها، والاستفادة من تلك المتغيرات وتطويرها لتطوير ميدان التعليم.

فالتعليم يعتبر أهم المكونات الأساسية لعملية التنمية، ونجاح التنمية في أي مجتمع من المجتمعات تعتمد بشكل عام على جودة النظام التعليمي، ويأتي هذا الارتباط الوثيق والمباشر بين التنمية والتعليم من كون أن الإنسان هو المحور الأساسي لعملية التنمية، وقد حرصت كل الدول على تطوير وتحسين العملية التعليمية لكونه أحد الأدوات الأساسية في عملية التنمية.

ويعتمد تطوير التعليم والارتقاء به على تطوير المعلم بحيث يكون قادراً مع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ومواكبة المستجدات في مجال تخصصه، وتطوير أداءه مهنيًا فبقدر ما نوليه من اهتمام بالمعلم بقدر ما نحصل على عائد مجز من العملية التعليمية (محمد، ٢٠١١).

ويشير تقرير منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) الصادر في عام ٢٠١١ إلى أن إعداد المعلم بكليات التربية لا يكفي وحده ولا يفي بمتطلبات المعلم خلال حياته المهنية ومساعدته في مواجهة التحديات التي تقابله خلال فترة عمله. ويؤكد هذا التقرير إلى الحاجة إلى برامج للتنمية المهنية المستمرة للمعلمين لترقية مهاراتهم والتي تتطلب أشكال مختلفة من التنمية المهنية وهيكل وظيفي مناسب وكذلك تنوع وظيفي. ولهذا فلا يجب أن تقتصر التنمية المهنية فقط على مجموعة من الدورات المنعزلة وغير المرتبطة بالتغيرات الحادثة بالمدارس، بل يجب أن يفسح المجال لبرامج تكون موضع اهتمام المعلمين أنفسهم، والجمع بين البرامج الجماعية والفردية والتي تسمح بتبادل الأفكار والتعاون من أجل تحسين الممارسات الصفية (عبد الغني وطه، ٢٠١٥).

ويعتبر من أهم الأسباب التي جعلت من التنمية المهنية للمعلمين أمراً ملحاً وضرورة من الضرورات هي التغيرات والتطورات التي حدثت في البنية المعرفية وتقنيات التعليم وطرائقه المختلفة، إلى جانب تعدد أساليب ونظم العلاقات والأدوار في شتى مناحي العملية التعليمية (الزاوي وأحمد، ٢٠١٥).

وإذا كان الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلم العادي فإن عملية التنمية المهنية لمعلم الموهوبين تتطلب نظرة خاصة ومتفردة تنطلق من طبيعة الطلاب الموهوبين الذين سيقوم على رعايتهم وتعليمهم، فهم يحتاجون إلى معلم على درجة عالية من الكفاءة العلمية والتدريسية والثقافية، بل ودرجة عالية من القدرة على التجويد والتجديد والإبداع (الناقعة، ٢٠١٥). وفي نفس السياق تؤكد نتائج دراسة مسحية لرينزولي (Renzulli, 1981) أن المعلم يحتل المركز الأول من حيث أهميته في نجاح البرامج التربوية المقدمة للطلاب الموهوبين، ويرى جري وسلفيا (Gray & Sylvia, 1998) بأن يكون معلم الموهوبين موهوباً، لأن ذلك سوف يساعده على فهم طلبته، أما جروان (٢٠١٢، ص ٢٩٧) فيشير إلى أن معلم الموهوبين هو الذي بإمكانه أن يهيئ

الفرص التي تقوي ثقة الطالب الموهوب بنفسه وتنمي روح الابداع وإثارة التفكير الناقد ويفتح له المجال للتحصيل والإنجاز، أو يحطم ذلك كله في نفس الطالب ويدمره. ولذلك لابد من الاهتمام باختيار معلم الموهوبين وفق معايير عالية الجودة والعمل على تطوير المسار المهني له بعد اختياره لتدريس الطلاب الموهوبين.

وتأسيساً على ما سبق، وفي ضوء ما فرضته التوجهات المحلية والعالمية من الاهتمام بتربية الموهوبين والاهتمام بمعلم الموهوبين وحسن اختياره وفق معايير وتطوير أداءه المهني قام المركز الوطني للقياس والتقويم (قياس) بالمملكة العربية السعودية، وضمن مشروع الملك عبد الله -رحمه الله- لتطوير التعليم بإعداد دليل المتقدم لاختبار معلمي الموهوبين والمبني على المعايير المهنية لمعلمي الموهوبين (قياس، ٢٠١٧)، وعليه جاءت هذه الورقة لتحاول وضع تصور مقترح للتنمية المهنية لمعلم الموهوبين في ضوء معايير المركز الوطني للقياس والتقويم.

#### مشكلة الورقة وتساؤلاتها:

تتصف طبيعة العصر الحديث بالتسارع في المعرفة والتكنولوجيا والتغيرات المتلاحقة في العلوم على اختلافها، وهذه التغيرات اللامتناهية تتطلب من المعلم تنمية ذاته مواكبة لها، فالتنمية المهنية للمعلم مطلب لمواجهة هذه التغيرات المتسارعة وحتى يكون عوناً في بناء الأجيال القادمة من الطلاب (الغساسنة، ٢٠١٢).

ويبرز الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلمين مما تشهده وزارة والتعليم من حراك متمم في سباق مع الزمن في سبيل تطوير وإصلاح التعليم، من خلال مجموعة من المشروعات المتنوعة، ومع تنوع هذه المشروعات من حيث الأهداف والمحتوى لن تأتي أكلاها، وتحقق غايتها إن لم يحدث تحول نوعي في التنمية المهنية للمعلمين لاستيعاب التغيير والسير في ركابه بإيجابية وكفاءة وفاعلية. (الزائدي وأحمد، ٢٠١٥).

وإن كانت التنمية المهنية للمعلم العادي ذات أهمية فهي لمعلم الموهوبين أكثر أهمية لكونه يهتم برواد الحضارة والنشء الذي يتوقع منه قيادة المستقبل، ومن خلال عمل الباحثان في مجال إشراف الموهوبين ومن خلال ملاحظتهم أن من أبرز عوامل نجاح برامج تربية الموهوبين هي المعلم المؤهل تأهيلاً جيداً، وأنه عندما يتم تدريب وتأهيل المعلمين بشكل مستمر ومتواصل فإنه عنصر رئيس لقوة برامج الموهوبين ومن هنا تتحدد مشكلة هذه الورقة في الإجابة على الأسئلة التالية:

- ما معايير المركز الوطني للقياس والتقويم بالمملكة العربية السعودية؟
- ما أساليب التنمية المهنية لمعلم الموهوبين؟
- ما التصور المقترح للتنمية المهنية لمعلم الموهوبين في ضوء معايير المركز الوطني للقياس والتقويم؟

### أهداف الورقة:

- معرفة معايير المركز الوطني للقياس والتقويم بالمملكة العربية السعودية؟
- تحديد أساليب التنمية المهنية لمعلم الموهوبين؟
- وضع تصور مقترح للتنمية المهنية لمعلم الموهوبين في ضوء معايير المركز الوطني للقياس والتقويم؟

### أهمية الورقة:

تكمن أهمية الورقة الحالية في:

- تناولها موضوع التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الموهوبين، والتي تعد من أهم القضايا التي تواجه القائمين على تطوير برامج تربية الموهوبين والارتقاء بها وتحسينها.
- تناولها لفئة معلم الموهوبين، وهم المعلمون الذين يقدمون الرعاية والخدمات المتكاملة للطلبة الموهوبين.
- توجيه نظر المسؤولين عن برامج التنمية المهنية إلى الأساليب الحديثة التي يمكن استخدامها في تقديم برامج التنمية المهنية لمعلمي الموهوبين وشموليتها وتكاملها.
- تقديم تصور مقترح للقيادات التربوية المسؤولة عن رسم سياسات التعليم والقائمين على صنع القرار من مديري إدارات وأقسام ومراكز الموهوبين عن برامج التنمية المهنية المناسبة لمعلم الموهوبين.

### حدود الورقة:

تقتصر الورقة على وضع تصور مقترح للتنمية المهنية لمعلم الموهوبين في ضوء معايير المركز الوطني للقياس والتقويم، وذلك من خلال تحديد معايير المركز الوطني للقياس والتقويم بالمملكة العربية السعودية، وأساليب التنمية المهنية لمعلم الموهوبين.

## مصطلحات الورقة:

### التنمية المهنية:

يعرفها عياصرة (٢٠٠٥) التنمية المهنية بأنها "عملية مستمرة، مخطط لها بصورة منظمة، قابلة للتنفيذ من أجل الارتقاء بمستوى أداء المعلم من خلال إكسابه المهارات اللازمة، وتزويده بالمعلومات وتنمية الاتجاهات الإيجابية لديه، لتحسين مستوى التعلم والتعليم استجابة للمتغيرات وحاجات المجتمع"، وعلى نحو مماثل يعرفها الطويل (٢٠٠٨) بأنها "هي عملية تنموية بنائية تشاركية مستمرة تستهدف العاملين في الحقل التربوي، لتغيير وتطوير أدائهم وممارساتهم ومهاراتهم وكفاءاتهم المعرفية، والتربوية، والتقنية، والإدارية". ويعرفها الزائدي وأحمد (٢٠١٥) بأنها "الجهود المخططة لتطوير أداء المعلمين من خلال برامج وأساليب محددة في أطر علمية وفق خطط منظمة وفعاليات مستمرة للقيام بواجباتهم التدريسية والتربوية في ضوء متطلبات الاعتماد المهني لهؤلاء المعلمين". ويعرفها الباحثان إجرائياً بأنها عملية مخططة ومنظمة وتشاركية قابلة للتنفيذ ومستمرة من أجل تطوير الأداء المهني لمعلم الموهوبين بأساليب مختلفة ومتنوعة ومبنية وفق معايير المؤسسة التعليمية واحتياجات العملية التعليمية والاحتياجات الشخصية لمعلم الموهوبين ومستجدات العمل التربوي في مجال الموهوبين".

يعرفها الباحثان إجرائياً بأنها "عملية مخططة ومنظمة وتشاركية قابلة للتنفيذ ومستمرة من أجل تطوير الأداء المهني لمعلم الموهوبين بأساليب مختلفة ومتنوعة ومبنية وفق معايير المؤسسة التعليمية واحتياجات العملية التعليمية والاحتياجات الشخصية لمعلم الموهوبين ومستجدات العمل التربوي في مجال الموهوبين".

**معلم الموهوبين:** وهو المعلم الذي يقوم برعاية الطلاب الموهوبين وتدريبهم وتقديم الخدمات التي تلبي احتياجاتهم وميولهم، ويشمل (معلم فصل الموهوبين، معلم الموهوبين بالمدرسة، معلم الموهوبين بالمركز، مشرف الموهوبين)

**المركز الوطني للقياس والتقويم:** هو مركز مستقل إدارياً ومالياً لتقديم حلول شاملة متكاملة لقياس المعارف والمهارات والقدرات وتقويمها، بمنهجية علمية؛ إسهاماً في تحقيق العدالة والجودة، وتلبيةً للاحتياجات التنموية بالمملكة العربية السعودية، ويختصر بكلمة (قياس).

## منهج الورقة:

استدعت طبيعة تساؤلات هذه الورقة الاعتماد على المنهج الوصفي النظري الذي يعتمد منهج التحليل النظري، وذلك من خلال تحليل الأدبيات والوثائق المرتبطة بموضوع الورقة بما يحقق أهدافها، وسوف تتناولها الورقة وفق الترتيب التالي:

- معايير المركز الوطني للقياس والتقويم بالمملكة العربية السعودية.
- أساليب التنمية المهنية لمعلم الموهوبين.
- التصور المقترح للتنمية المهنية لمعلم الموهوبين في ضوء معايير المركز الوطني للقياس والتقويم.

## الدراسات السابقة:

هدفت دراسة كشكو (٢٠١٧) إلى التعرف على فاعلية برنامج مقترح للتنمية المهنية قائم على التعلم الذاتي لتحسين مهارات التدريس لدى معلمي الكيمياء بمرحلة التعليم الثانوي في غزة، ولتحقيق ذلك قام الباحث بتحديد الاحتياجات التدريبية وإعداد قائمة بمتطلبات التنمية المهنية لمعلمي الكيمياء بالمرحلة الثانوية بغزة، ثم إعداد البرنامج المقترح القائم على التعلم الذاتي في شكل حقائب تعليمية وفقاً لتلك المتطلبات. كما تم إعداد أدوات البحث وهي: بطاقة الملاحظة لقياس الجانب المهاري لمجموعة البحث (المجموعة التجريبية والضابطة) ثم خضع معلمي الكيمياء في المجموعة التجريبية للبرنامج المقترح في حين معلمي الكيمياء في المجموعة الضابطة لم تخضع للبرنامج المقترح في التنمية المهنية بل تخضع للبرامج المقدمة من قبل وزارة التربية والتعليم، وبعد الانتهاء من تنفيذ البرنامج المقترح تم تطبيق أدوات البحث بعداً على نفس مجموعة البحث (التجريبية والضابطة) من معلمي الكيمياء بمرحلة التعليم الثانوي بغزة، ثم تحليل النتائج إحصائياً. وكشفت نتائج البحث فاعلية البرنامج المقترح في تنمية الجوانب مهارية لدى معلمي الكيمياء، وفي ضوء نتائج البحث قدم الباحث مجموعة من التوصيات والمقترحات.

وسعت دراسة خليل وآخرون (٢٠١٦) إلى بناء برنامج تدريبي في التنمية المهنية لمعلمي الفيزياء في العراق في ضوء معايير الجودة العالمية. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى بناء برنامج مقترح للتنمية المهنية قائم على التعلم الذاتي وفق أسلوب الموديلات واحتوى على أربع موديلات هي (التنمية المهنية للمعلم، التخطيط للدرس ومهارات التدريس الفعال، طرائق التعليم والتعلم، التقويم) وأوصت الدراسة أن تبني برامج التنمية المهنية في ضوء احتياجات المعلمين التدريبية، وأن تستمر هذه البرامج ما دامت الحاجة إليها قائمة، وأن يشترك المعلمون المستهدفون في التخطيط لها. وأن تراعي برامج التنمية المهنية متطلبات تنفيذ المناهج وظروف المعلمين الزمانية والمكانية والوظيفية، ووضع استراتيجية وطنية لتشجيع النمو المهني الذاتي من قبل المعلمين أنفسهم، ودعم هذه الاستراتيجية من جميع الجوانب.

تقارن دراسة سبيرينغ (2016) Speering بين برنامجي التطوير المهني المنفصلين اللذين تم تقييمهما (البرنامج أ) والبرنامج ب)) التي تركز على القيادة الطموحة وتسليمها في الإقليم الشمالي. وتعرض النتائج التي تحدد العوامل التمكينية للنجاح في برامج التطوير المهني التي يتم تقديمها في المناطق النائية. وتفاوت البرنامج ألف والبرنامج باء في مستويات نجاحهما في تحقيق الأهداف المعلنة. وتشير النتائج إلى أنه عندما يتم تسليم التطوير المهني إلى المعلمين الموجودين عن بعد، يصبح السياق المحلي والخبرة المشتركة أمراً حاسماً للنجاح. ويظهر أن الوكلاء المحليين والقادة المحليين عنصر أساسي في التطوير المهني الناجح في السياق. وتترتب على هذه النتائج آثار بالنسبة لأولئك الذين ينشئون برامج التطوير المهني ويقدمونها إلى مواقع نائية.

بينما هدفت دراسة الزاندي وأحمد (2015) إلى وضع تصور مقترح للتنمية المهنية المستدامة للمعلمين في ضوء متطلبات معايير الاعتماد المهني، ولتحقيق ذلك اعتمدت الدراسة الميدانية للوقوف على أساليب التنمية المهنية التي اندمج فيها معلمو المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة جدة، وتحديد مدى تحقق أهداف أساليب التنمية المهنية الموجهة لهم، والتعرف على العوامل المؤثرة على اندماجهم في برامج التنمية المهنية المتاحة لهم، والكشف عن الفروق بين متوسطات استجابات المعلمين والتي تعزى لاختلاف متغيرات: (المؤهل، والتخصص، وسنوات الخبرة). وتحقيقاً لأهداف البحث، استخدم الباحثان المنهج الوصفي، وقاما بإعداد استبانة تضمنت ثلاثة محاور، طبقت على عينة عشوائية طبقية من معلمي المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة جدة، بلغت 358 معلماً بنسبة 10,1% من أفراد مجتمع البحث. وتوصل البحث إلى العديد من النتائج، منها: أن أكثر أساليب التنمية المهنية التي اندمج بها المعلمون خلال السنوات الثلاث السابقة كانت كالتالي: برنامج تدريبي ليوم واحد، يليه تبادل الزيارات الصفية، وكان أقلها الدورات التدريبية خارج المملكة، ودورات فصلية في مؤسسات التعليم العالي. وتبين تحقيق أساليب التنمية المهنية المستدامة الموجهة للمعلمين لأهدافها من وجهة نظرهم بدرجة متوسطة، وكان أكثر الأهداف تحققاً: تغيير الاتجاه نحو الموضوعات المهنية، وتحسين مهارات التدريس. وكانت أكثر العوامل إعاقة لاندماج المعلمين في برامج التنمية المهنية المستدامة في السنوات الثلاث الأخيرة، عبء العمل، يليه الظروف الشخصية، وقلة الحوافز للمشاركين في برامج التنمية المهنية. ولم تظهر الدراسة فروقاً دالة إحصائياً بين متوسطات استجابات المعلمين تعزى لاختلاف متغيرات الدراسة، وخلصت إلى وضع تصور مقترح للتنمية المهنية في ضوء متطلبات معايير الاعتماد المهني. ومما أوصى به البحث: نشر ثقافة المعايير والاعتماد المهني في البيئة المدرسية؛ وإزالة كافة العقبات التنظيمية والاجتماعية التي تعيق المعلمين عن الاندماج في برامج التنمية المهنية؛ ووضع التصور المقترح الذي وضعته الدراسة موضع التنفيذ.

وسعت دراسة قديمي (2015) إلى الكشف عن واقع التنمية المهنية لمديري المدارس العربية، وصياغة تصور مقترح ذي أبعاد مستقبلية للارتقاء بمستوى التنمية المهنية المستدامة لمديري المدارس العربية في ضوء مجتمع المعرفة. استخدمت الباحثة في دراستها المنهج الوصفي التحليلي وذلك من خلال



الرجوع إلى الأدب التربوي ومسح الدراسات ذات العلاقة، واستقراء نتائج المؤتمرات واللقاءات العلمية المتعلقة بالتنمية المهنية لمديري المدارس العربية واستدامتها في ضوء مجتمع المعرفة. وخلصت الباحثة إلى أن الواقع الحالي للتنمية المهنية لمديري المدارس العربية يحتاج إلى مزيد من الاهتمام والتطوير، حيث يعاني من قلة الاهتمام بتحديد احتياجات التنمية المهنية لمديري المدارس، وضعف سياساتها وأهدافها، وعدم وجود هيئة تعنى بمسئولياتها، والقصور في جهود البحث وتوظيف التقانة في مجال التنمية المهنية. وقدمت الباحثة تصوراً مستقبلياً للارتقاء بالتنمية المهنية لمديري المدارس العربية في ضوء مجتمع المعرفة من خلال تقديم استراتيجيات ينبغي التركيز عليها في مجال التنمية المهنية المستدامة لمديري المدارس العربية على المستويات المختلفة الوطني والمؤسسي والفردية.

### التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال مراجعة الدراسات السابقة نجد أن دراسة كشكو (٢٠١٧) ودراسة خليل وآخرون (٢٠١٦) قامت ببناء برنامج تدريبي في التنمية المهنية، بينما اتفقت دراسة الزائدي وأحمد (٢٠١٥)، ودراسة قديمي (٢٠١٥) مع الورقة الحالية في تقديم تصور مقترح للتنمية المهنية، واتفقت جميع الدراسات مع الورقة الحالية على استخدام المنهج الوصفي باستثناء دراسة (كشكو، ٢٠١٧) فقد استخدمت المنهج التجريبي، وتنوعت الدراسات السابقة في بيئات الدراسة فدراسة كشكو (٢٠١٧) كانت في غزة بينما دراسة خليل وآخرون (٢٠١٦) كانت في العراق، ونجد أن دراسة سبيرينغ (٢٠١٦) في استراليا بينما كانت دراسة الزائدي وأحمد (٢٠١٥) بجدة. واختلفت هذه الورقة عن الدراسات السابقة بتناولها لمعلم الموهوبين، وبتقديم تصور مقترح من خلال معايير البيئة المحلية.

للإجابة عن السؤال الأول والذي ينص على:

ما معايير المركز الوطني للقياس والتقويم بالمملكة العربية السعودية؟

لقد قام الباحثان بمراجعة المعايير المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية وأتضح لهما بأن المعايير بنيت لرفع جودة التعليم وكفايته ودعم التنمية الاقتصادية، ومن أهم المواصفات التي بنيت عليها المعايير المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية التركيز على التحسين الموجه للطالب، والتركيز على التطوير لجميع المعلمين، والجودة العالية، والشمولية، والمصداقية، والتركيز على الممارسة المهنية (هيئة تقويم التعليم العام، ٢٠١٦).

ويعتبر مشروع الأدلة المهنية للمعلمين وأدوات تقييمها أحد المشاريع التي تقوم بإعداده وتنفيذه المركز الوطني للقياس والتقويم (قياس)، ومن بينها معلم الموهوبين.

نبذة عن المركز الوطني للقياس والتقويم (قياس):

صدر الأمر السامي ذو الرقم ٨/٤٧١ بالموافقة على قرار مجلس وزارة التعليم، المؤيد بقرار مجلس الوزراء في التاسع عشر من جمادى الأولى من العام ١٤٢١هـ والمتضمن: إنشاء مركز مستقل إدارياً ومالياً تحت مسمى "المركز الوطني للقياس والتقويم في وزارة التعليم" الرؤية: أن نكون مرجعاً عالمياً في القياس.

الرسالة: تقديم حلول شاملة متكاملة لقياس المعارف والمهارات والقدرات وتقويمها، بمنهجية علمية؛ إسهاماً في تحقيق العدالة والجودة، وتلبيةً للاحتياجات التنموية.

الأهداف:

- مواكبة متطلبات أصحاب المصلحة والمستفيدين من المنتجات والخدمات.
- التحول نحو الريادة العالمية.
- دعم البحوث والدراسات.
- رفع مستوى رضا المستفيدين وأصحاب المصلحة.
- تطوير القدرات المؤسسية.
- تحقيق المسؤولية المجتمعية.
- تحقيق الاستدامة المالية.

## المعايير الرئيسية للموهبة والتفوق بالمركز الوطني للقياس والتقويم

وضع المركز الوطني للقياس والتقويم (قياس) مجموعة من المعايير والتي تتعلق بمجال الموهوبين وبلغ عدد المعايير ثمانية (٨) معايير وهي المفاهيم والأسس التخصصية في مجال الموهبة والتفوق، والخصائص العامة للطلاب الموهوبين وأبرز المشكلات النفسية والاجتماعية التي تواجههم، وأساليب التشخيص والتعرف على الطلاب الموهوبين، والبدائل والبرامج التربوية في مجال الموهوبين، ومناهج وبرامج الطلاب الموهوبين، وطرق واستراتيجيات التدريس الخاصة بالطلاب الموهوبين والمتفوقين، وتقنيات المعلومات والتكنولوجيا في التعليم، والطرق والأساليب العلمية المنظمة لتقويم الطلاب الموهوبين والبرامج المقدمة لهم (قياس، ٢٠١٧).

شكل (١): المعايير الرئيسية للموهبة والتفوق بالمركز الوطني للقياس والتقويم



### ١. المفاهيم والأسس التخصصية في مجال الموهبة والتفوق:

يشمل هذا المعيار التفريق بين المصطلحات العلمية والتعريفات في مجال الموهوبين، ومعرفة تطور مجال تربية الموهوبين وأهم العلماء الذين أسهموا في تطوير هذا المجال، والإلمام بالقوانين والأنظمة والاتفاقيات المحلية والعالمية الخاصة برعاية وتعليم الموهوبين، ومعرفة تطور مجال تربية الموهوبين في المملكة العربية السعودية، والتمييز بين نظريات التعلم المرتبطة مجال الموهبة وبين أهم الأبحاث التي تناولت كيفية تعلم الطلاب الموهوبين، والتمييز بين التأثيرات الوراثية والبيئية في تكوين وتطور الموهبة.

### ٢. الخصائص العامة للطلاب الموهوبين وأبرز المشكلات النفسية والاجتماعية التي

تواجههم:

وتمثل هذا المعيار في معرفة نمو وخصائص الموهوبين لكل مرحلة عمرية، والإلمام بمبدأ الفروق الفردية بين الطلاب الموهوبين وغير الموهوبين، وكذلك الخصائص الفردية لكل موهوب، ومعرفة الخصائص

العقلية والمعرفية والأكاديمية والانفعالية والاجتماعية والنفسية والإبداعية والفنية والقيادية للطلاب الموهوبين، واستخدامها في ملاحظة السلوك الموهوب لدى الطلاب والتعرف عنهم في الصف الدراسي، ومعرفة أهم المشكلات السلبية التي تواجههم، ومعرفة أفضل الطرق لإرشادهم وإرشاد أسرهم.

### ٣. أساليب التشخيص والتعرف على الطلاب الموهوبين:

ويظهر في قدرة معلم الموهوبين في التعرف على الطرق والأساليب المختلفة لعملية الكشف والتعرف على الموهوبين، وتحديد إجراءات ومراحل الكشف والترشيح، وتطبيق الأدوات والمقاييس الرسمية وغير الرسمية، وتفسير دلالة المعلومات المستسقاة من تلك الأدوات.

### ٤. البدائل والبرامج التربوية في مجال الموهوبين:

الإلمام معلم الموهوبين بأنواع الخدمات والبدائل التي يمكن تقديمها للطلبة الموهوبين، وتحديد آليات الخدمة المناسبة بناء على نوع الموهبة والمتغيرات الأخرى، ومعرفة أنظمة التسريع وأنواعه وبرامج التلمذة والبرامج الإثرائية، مع القدرة على تحديد الإيجابيات والسلبيات للبدائل التربوية الإثرائية المتنوعة.

### ٥. مناهج وبرامج الطلاب الموهوبين:

معرفة أسس ومعايير بناء المناهج الرئيسية للموهوبين، والتخطيط لها وفق مستويات الفروق الفردية بين الطلاب الموهوبين، وبناء الأنشطة وخبرات التعلم وفق مستويات الاهتمام بالمجالات العلمية، والمقارنة بين النماذج والبرامج العالمية التي تشكل أساساً لبرامج تربية الموهوبين، وبناء منهج متميز باستخدام استراتيجيات تعليمية تدعم البحث العلمي والتعلم الذاتي.

### ٦. طرق واستراتيجيات التدريس الخاصة بالطلاب الموهوبين والمتفوقين:

قدرة معلم الموهوبين على إعداد أنشطة تضمن استخدام مستويات التفكير العليا، وتوظيفها في التدريس اليومي، وتنفيذ استراتيجيات تعمل على تنمية المهارات الاجتماعية والشخصية داخل المنهج، وإجادة بناء خطوات التعلم في إطار منهجية المنتجات العلمية.

### ٧. تقنيات المعلومات والتكنولوجيا في التعليم:

قدرة معلم الموهوبين على استخدام تقنيات التعليم المتطورة، وإتقان التطبيقات العملية المتنوعة للحاسب الآلي في إدارة العملية التعليمية، واستخدام وسائل التواصل الاجتماعي في برامج التعليم، وتوظيف المواقع الإلكترونية الخاصة بالتعلم عن بعد في تخطيط الخدمات الخاصة بالطلاب الموهوبين.

## ٨. الطرق والأساليب العلمية المنظمة لتقويم الطلاب الموهوبين والبرامج المقدمة لهم:

معرفة معلم الموهوبين لطرق وأساليب التقويم الكمية والكيفية لملائمة البرامج والخدمات المقدمة للطلاب الموهوبين، ومراجعة العناصر المتعلقة بالمرجات التعليمية الفعالة للطلاب الموهوبين، وتقويم أدائهم باستخدام عدة محكات لقياس المواهب الكامنة، وتفسير نتائج التقويم، ومعرفة طرق الاستفادة منها، مع التزامه الكامل للقواعد الأخلاقية للتقويم.

للإجابة عن السؤال الثاني والذي ينص على:

ما أساليب التنمية المهنية لمعلم الموهوبين؟

تعتبر التنمية المهنية لمعلم الموهوبين العنصر الاساسي لنجاح برامج الموهوبين كما يؤكد ذلك جروان (٢٠١٢، ص ٣١٧) بأن المعلم هو حجر الزاوية في نجاح أي برنامج لرعاية الطلاب الموهوبين. ويجب ا، تكون عملية التنمية المهنية عملية مستمرة وذات استدامة، فلذلك أصبح مصطلح التنمية المهنية المستدامة للمعلمين من أكثر المصطلحات استخداماً وذلك مما فرضه هذا العصر من تغيرات وتطورات متسارعة يستلزم على المعلمين التطوير المهني المستمر.

وهناك العديد من أساليب التنمية المهنية ومنها ما يذكره المنشاوي (٢٠٠٩) بأن من أهم أساليب التنمية المهنية التي يمكن الاعتماد عليها لتنمية للمعلمين مهنيا هي: التدريب أثناء الخدمة، والتعلم عن بعد، والتعلم الذاتي، والإشراف التربوي والتوجيه الفني، والبعثات الخارجية، والدورات الترموية، وحلقات النقاش، والمؤتمرات الأكاديمية، والشراكة بين المدارس والجامعات بحوث الفعل.

بينما يحدد الحر (٢٠٠٩) أساليب التنمية المهنية في أربع مجالات وهي التطوير المباشر وتتضمن الملاحظة الصفية الموجهة و الزيارات الميدانية المخططة و المناقشة بعد الأداء و مسح آراء المتعلمين والآباء، والمجال الثاني التطوير غير المباشر ويشمل على الأنشطة المدرسية والمجتمعية وتنظيم المناسبات واستضافة البرامج التدريبية، والمجال الثالث هو التطوير التعاوني ويضم التخطيط الجماعي وملاحظة الأقران والحلقات النقاشية والتدريب الجماعي، أما المجال الرابع التطوير الذاتي ويشمل على القراءة الذاتية والتعلم عن بعد والبحث الإجرائي والتقييم الذاتي وحضور المحاضرات والندوات.

في حين أن يرى قحوان (٢٠١٢) أن أساليب التنمية المهنية يمكن تقسيمها إلى ثلاثة اساليب رئيسية، القسم الأول الأساليب النظرية وهي الأساليب التي تعتمد على السماع والحديث ومن أهمها أسلوب المناقشة، أسلوب المحاضرة والإلقاء، وأسلوب القراءات الموجهة، وأسلوب الندوات التربوية، والقسم الثاني الاساليب العملية وهي التي تعتمد في التدريب على المهارات العملية ومن أهمها أسلوب تمثيل الأدوار، وأسلوب الروش التعليمية، وأسلوب التدريس المصغر، وأسلوب الفيديو التفاعلي، وأسلوب البحث الإجرائي، وأسلوب الزيارة الإشرافية الصفية، والعصف الذهني، والقسم الثالث وهو اساليب التعليم والتعلم الذاتي وتشمل أسلوب المنحى التكاملية متعدد الوسائط، وأسلوب التعليم المبرمج، وأسلوب الدروس النموذجية، والحقائب التدريبية، والموديلات التعليمية (تفريد التعليم)، أسلوب المراسلة، والتعلم عن بعد.

ويرى الباحثان بأن من أهم أساليب التنمية المهنية لمعلم الموهوبين هي المحاضرة، وورشة عمل، وحلقة النقاش، والبحوث الإجرائية، القراءة الموجهة، والتدريب، والندوات، والزيارات التبادلية.

للإجابة عن السؤال الثالث والذي ينص على:

ما التصور المقترح للتنمية المهنية لمعلم الموهوبين في ضوء معايير المركز الوطني للقياس والتقويم؟

شرح الباحثان في تحديد الهدف العام والأهداف التفصيلية، ومنطلقات التصور المقترح، وآلياته ومتطلباته، ومكونات التصور المقترح على أساس المعايير التي يتبناها المركز الوطني للقياس والتقويم (قياس)، وذلك في إطار مشروع الأدلة المهنية والاختبارات المهنية المقدمة لمعلم الموهوبين.

### أهداف التصور المقترح:

الهدف العام: تطوير الأداء المهني لمعلم الموهوبين وفق معايير محلية معتمدة

### الأهداف التفصيلية:

١. إتاحة الفرص المتنوعة والمناسبة لمعلم الموهوبين للتطوير المهني لأدائه.
٢. استدامة النمو المهني لمعلمي الموهوبين.
٣. تطوير قدرة معلمي الموهوبين على مواكبة المستجدات العلمية والتكنولوجية والتربوية المتلاحقة.
٤. تجويد برامج وخدمات تربية الموهوبين من خلال التنمية المهنية المستمرة لمعلمي الموهوبين.

### منطلقات التصور المقترح:

- إن رعاية الطلاب الموهوبين تستلزم تطوير المعلمين والرفع من قدراتهم وإمكانياتهم.
- إن التنمية المهنية لمعلم الموهوبين لها تأثير واضح في نجاح برامج تربية الموهوبين، وهي إحدى الاستجابات الحقيقية لمتطلبات التغيير المستمر في البيئة التعليمية والتربوية.

## آليات تحقيق التصور:

ويقصد باليات تحقيق التصور المقترح هي الخطوات والإجراءات والمتطلبات اللازمة للتنمية المهنية لمعلم الموهوبين ومن هذه الآليات:

- اعتماد مسمى معلم الموهوبين في التشكيلات المدرسية بوزارة التعليم.
- وضع خطة مرنة وذات معايير محددة من قبل الإدارة العامة للموهوبين بالوزارة لمشروع التنمية المهنية لمعلمي الموهوبين.
- وضع حوافز ومكافآت لعلمي الموهوبين المتميزين في مجال التطوير والتحسين المستمر من خلال برامج التنمية المهنية.
- إنشاء نظام إلكتروني يطلع عليه معلمي الموهوبين والمسؤولين بإدارات الموهوبين لتحديد عملية التنمية المهنية المناسبة وفق الاحتياج المناسب لكل مرحلة.

## متطلبات تحقيق آليات التصور المقترح:

- توفير الموارد المالية والإمكانات والتجهيزات المناسبة لبرامج التنمية المهنية لمعلمي الموهوبين.
- نشر ثقافة التطوير والتحسين المستمر للأداء بين أوساط معلمي الموهوبين.
- توفير الحوافز المادية والمعنوية لمعلمي الموهوبين التي تدفعهم للمشاركة في برامج التنمية المهنية.
- توعية قادة المدارس بأهمية التنمية المهنية لمعلمي الموهوبين وأثرها البارز في رفع مستوى تعلم الطلاب الموهوبين وتجويد البرامج والخبرات التربوية المقدمة لهم.
- إضافة برامج التنمية المهنية ضمن خطة مراكز التدريب التربوي بإدارات التعليم.
- معالجة العقبات والصعوبات التي تواجه معلمي الموهوبين في الالتحاق ببرامج التنمية المهنية.
- توفير أوعية نشر لخبرات وأبحاث معلمي الموهوبين والتي تنتج من خلال الممارسات المهنية لهم مع الطلاب الموهوبين.
- إدراج عمليات التعلم الذاتي وتبادل الزيارات والخبرات ومجتمعات التعلم المهنية ضمن خطة المدرسة وضمن مهام معلم الموهوبين



## مكونات التصور المقترح:

الأسلوب	البرنامج	م	معايير قياس	م	المستفيد			
					معلم فصل موهوبي ن	معلم موهوبين بالمدرسة	معلم مركز موهوبي ن	مشرف موهوبي ن
تدريب	مقدمة في رعاية الموهوبين	١	المفاهيم والأسس التخصصية في مجال الموهبة والتفوق	١	✓	✓	✓	✓
محاضرة	تاريخ رعاية الموهوبين بالمملكة العربية السعودية	٢			✓	✓	✓	✓
ورشة عمل	نظريات تربية الموهوبين	٣			✓	✓	✓	✓
حلقة نقاش	مجالات الموهبة	٤			✓	✓	✓	✓
بحث إجرائي	التأثيرات البيئية والوراثية في تكوين الموهبة	٥			✓	✓	✓	✓
قراءة موجهة	الإيضاحات التنظيمية للموهبة بالمملكة	٦			✓	✓	✓	✓
بحث إجرائي	تطبيقات النظرية المعرفية والغير معرفية في مجال الموهوبين	٧			✓	✓	✓	✓
تدريب	معايير نمو الطلبة الموهوبين وفق المرحلة العمرية	١	خصائص ومشكلات الطلاب الموهوبين	٢	✓	✓	✓	✓
ندوة	مؤشرات الموهبة المبكرة	٢			✓	✓	✓	✓
تدريب	السمات السلوكية للطلاب الموهوبين	٣			✓	✓	✓	✓
بحث إجرائي	مقارنة الخصائص والفروق الفردية للطلاب	٤			✓	✓	✓	✓
قراءة موجهة	الخصائص العقلية والمعرفية والأكاديمية	٥			✓	✓	✓	✓
محاضرة	الخصائص العقلية والاجتماعية والنفسية	٦			✓	✓	✓	✓
محاضرة	الخصائص الإبداعية والفنية والقيادية	٧			✓	✓	✓	✓
ورشة عمل	تطبيقات دراسة الحالة في مجال الموهوبين والاستفادة منها	٨			✓	✓	✓	✓
ندوة	المشكلات النفسية والاجتماعية للطلاب الموهوبين	٩			✓	✓	✓	✓
ورشة عمل	اساليب التعرف على الطلاب الموهوبين وفق أنماط التعلم	١	أساليب التعرف على الطلاب الموهوبين	٣	✓	✓	✓	✓
محاضرة	مقاييس الكشف على الطلاب الموهوبين	٢			✓	✓	✓	✓
ورشة عمل	تطبيق المقاييس للتعرف على الطلاب الموهوبين	٣			✓	✓	✓	✓
ورشة عمل	تطبيق معلومات الأداء والتشخيص من واقع الملف الشامل للطلاب	٤			✓	✓	✓	✓
بحث	تقنين مقاييس تشخيص الموهبة والإبداع	٥			✓	✓	✓	✓
بحث إجرائي	دراسة نتائج تطبيق المقاييس في مجال الموهبة والإبداع	٦			✓	✓	✓	✓
بحث إجرائي	استخدام أدوات التشخيص والقياس في مجال الموهوبين	٧			✓	✓	✓	✓
تدريب	تحديد احتياجات الطلاب الموهوبين	٨			✓	✓	✓	✓
ورشة عمل	بدائل التدريس الصفية	١	البدائل التربوية	٤	✓	✓	✓	✓
حلقة نقاش	اختيار خدمات الموهوبين المناسبة	٢			✓	✓	✓	✓
ورشة عمل	نظام التسريع	٣			✓	✓	✓	✓
ندوة	نظام التلمذة	٤			✓	✓	✓	✓
تدريب	تصميم البرامج الإثرائية	٥			✓	✓	✓	✓
بحث إجرائي	تدقيق البدائل التربوية	٦			✓	✓	✓	✓
ورشة عمل	تعديل المحتوى الدراسي	١	مناهج وبرامج الموهوبين	٥	✓	✓	✓	✓
تدريب	تخطيط التجارب التعليمية	٢			✓	✓	✓	✓
ورشة عمل	بناء الأنشطة وخبرات التعلم	٣			✓	✓	✓	✓

الأسلوب	البرنامج	م	معايير قياس	م	المستفيد			
					مشرف موهوبين	معلم مركز موهوبين	معلم موهوبين بالمدرسة	معلم فصل موهوبين
قراءة موجهة	بناء المنهج الموازي للطلاب الموهوبين	٤			✓	✓	✓	
تدريب	بناء برامج الإرشاد النفسي والأكاديمي للطلاب الموهوبين وأسراهم	٥			✓	✓	✓	✓
بحث إجرائي	نماذج تربية الموهوبين في البيئة المحلية والعلمية - مقارنة	٦			✓	✓	✓	✓
ورشة عمل	بناء برامج التسريع الجزئي	٧			✓	✓	✓	
ورشة عمل	بناء برامج الإثراء والتلمذة	٨			✓	✓		
تدريب	بناء برامج استراتيجيات التمايز والبدايل التربوية	٩			✓	✓	✓	
ورشة عمل	استخدام مستويات التفكير العليا	١	استراتيجيات الموهوبين	٦	✓	✓	✓	✓
تدريب	دمج مهارات التفكير ضمن المحتوى الدراسي	٢			✓	✓	✓	✓
ورشة عمل	دمج عادات العقل ضمن المحتوى	٣			✓	✓	✓	✓
تدريب	تصميم المشاريع والمنتجات	٤			✓	✓	✓	✓
تدريب	التعليم المتميز للطلاب الموهوبين	٥			✓	✓	✓	✓
تدريب	استراتيجيات تدريس الموهوبين	٦			✓	✓	✓	✓
بحث إجرائي	التخطيط التربوي وتصميم بيئات التعلم				✓	✓	✓	✓
زيارات تبادلية	تطبيقات في استراتيجيات تدريس الموهوبين	٧			✓	✓	✓	✓
ورشة عمل	دمج التقنية في التعليم	١	تقنيات التعليم	٧	✓	✓	✓	✓
محاضرة	دمج تطبيقات الحاسب الآلي في إدارة عمليات التعلم	٢			✓	✓	✓	✓
ندوة	استخدام وسائل التواصل الاجتماعي	٣			✓	✓	✓	✓
محاضرة	توظيف التعلم عن بعد في عمليات التدريس	٤			✓	✓	✓	✓
بحث إجرائي	تقويم أدوات الكشف والتعرف على الطلاب	١	التقويم	٨	✓			
تدريب	التقويم التكاملي لمحوكات أداء الطلاب الموهوبين	٢			✓	✓		
بحث إجرائي	التقويم التربوي من خلال البحث العلمي	٣			✓			
بحث إجرائي	تقويم المخرجات التعليمية المتميزة للطلاب الموهوبين	٤			✓	✓	✓	✓
ورشة عمل	تحليل نتائج الطلاب من خلال تطوير الأداء	٥			✓	✓	✓	✓
محاضرة	أخلاقيات المهنة في البحث العلمي والتقويم	٦			✓	✓	✓	✓

### التوصيات والمقترحات:

- التنمية المهنية لمعلم الموهوبين مدخل لجودة برامج تربية الموهوبين.
- تطبيق التصور المقترح لمعلم الموهوبين بإدارات الموهوبين بالمملكة العربية السعودية.
- دراسة فاعلية التصور المقترح للتنمية المهنية لمعلم الموهوبين.
- دراسة متطلبات التنمية المهنية لمعلم الموهوبين في ضوء المعايير المحلية أو العالمية لبرامج الموهوبين.



## المراجع:

- جروان، فتحي (٢٠١٢). أساليب الكشف عن الموهوبين ورعايتهم. دار الفكر ناشرون وموزعون. الأردن. عمان.
- الحر، عبد العزيز (٢٠٠٩). أدوات مدرسة المستقبل التنمية المهنية. مكتب التربية العربي لدول الخليج. الرياض.
- خليل، نغم، الموجي، أماني، وعفيفي، أميمة (٢٠١٦). برنامج مقترح للتنمية المهنية في ضوء معايير الجودة العالمية لمعلمي الفيزياء في العراق. مجلة القراءة والمعرفة - مصر، ١٧٦ع، ١١٣ - ١٤٧.
- الزائدي، أحمد، وأحمد، وأشرف (٢٠١٥). التنمية المهنية المستدامة لمعلمي المدارس الثانوية بمحافظة جدة في ضوء متطلبات معايير الاعتماد المهني: تصور مقترح. مستقبل التربية العربية - مصر، مج ٢٢، ع ٩٤ع، ٣٣١ - ٤٥٨.
- الطويل، عبد العزيز (٢٠٠٨). التنمية المهنية المستمرة، دراسة تقييمية. المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية. القاهرة.
- عبد الغني، نسرين محمد، وطه، منال عبد النعيم محمد (٢٠١٥). برنامج إرشادي للتنمية المهنية المستدامة للمعلمين في ضوء تباينات مساراتهم المهنية: تصور مقترح. العلوم التربوية - مصر، مج ٢٣، ع ٣، ٢٧ - ٩١.
- عياصرة، أحمد (٢٠٠٥). التنمية المهنية المستدامة للمعلمين. رسالة المعلم - الأردن، مج ٤٣، ع ٣، ٤٣ - ٢٨.
- الغسانية، هناء. (٢٠١٢). التنمية المهنية الذاتية للمعلمين. رسالة التربية - سلطنة عمان، ع ٣٦، ١٧٦ - ١٨١.
- قحوان، محمد قاسم (٢٠١٢). التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام في ضوء معايير الجودة الشاملة. دار غيداء للنشر والتوزيع. عمان.
- قدومي، منال (٢٠١٥). تصور مقترح لتطوير منظومة التنمية المهنية المستدامة لمديري المدارس في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة. مجلة جرش للبحوث والدراسات - الأردن، مج ١٦، ع ١، ٥٧٥ - ٥٩٤.
- كشكو، عماد (٢٠١٧). برنامج مقترح للتنمية المهنية قائم على التعلم الذاتي لتحسين مهارات التدريس لدى معلمي الكيمياء بمرحلة التعليم الثانوي في غزة. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية - شئون البحث العلمي والدراسات العليا بالجامعة الإسلامية - غزة - فلسطين، مج ٢٥، ع ٢، ٢٠٩ - ٢٣١.

محمد، ماهر (٢٠١١). الاعتماد المهني وعلاقته بالتنمية المهنية المستدامة للمعلم في عصر التدفق المعرفي. مجلة كلية التربية بأسيوط - مصر، مج ٢٧، ع ٢٤، ١ - ٨٥.

المركز الوطني للقياس والتقويم (٢٠١٧). الموقع الإلكتروني للمركز الوطني للقياس والتقويم، تم الدخول على الموقع بتاريخ ٢ / ١٢ / ١٤٣٨ هـ، الرابط: <http://www.qiyas.sa>

المنشاوي، عيشة عبد السلام (٢٠٠٩). أساليب التنمية المهنية المستدامة للمعلمين. المؤتمر الدولي السابع (التعليم في مطلع الألفية الثالثة. الجودة - الإتاحة - التعلم مدى الحياة) - مصر، مج ٣، القاهرة: جامعة القاهرة. معهد الدراسات التربوية، ١٦٩٨ - ١٧٥١.

الناقاة، محمود كامل حسين (٢٠١٥). معلم الموهوبين ودوره المتجدد. المؤتمر العلمي الرابع والعشرون للجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس بعنوان: برامج إعداد المعلمين في الجامعات من أجل التميز - مصر، القاهرة: الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، ١ - ٢٢.

هيئة تقويم التعليم (٢٠١٦). المعايير المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية. هيئة تقويم التعليم، الرياض.

- Gray, D., and Sylvia, R. (1998). Education of the gifted and talented (4th ed.), Boston: Allyn and Bacon.
- Speering, G. (2016). Professional development programmes for teachers in the Northern Territory of Australia: enablers and inhibitors for success in two aspirant leadership programmes. Professional Development in Education, 42(5), 732-751 .