

تأثير برنامج "المعلمون أولاً" على السلوكيات المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية بجمهورية مصر العربية
: بحث تقويمي باستخدام نموذج "Kirkpatrick"

وفاء حامد محمد عطا^١ - عصام جمال سليم غانم^٢ - ممدوح محمد الحطاب^٢

١ باحث - معهد الدراسات والبحوث البيئية - جامعة مدينة السادات

٢ معهد البحوث والدراسات البيئية - جامعة مدينة السادات

الملخص

المعلم هو حجر الزاوية في العملية التعليمية، والأساس في كل التطوير المنشود من قبل الجهات المختصة، إلا إذا كان المعلم الذي يقود عملية التطوير متصفاً بمجموعة من الصفات، وتمكننا من مجموعة من المهارات تسمح بإحداث هذا التطوير، ومن ثم فإن تنمية مهارات المعلم الأكاديمية والمهنية لم يعد محل جدال، ولقد أصبحت برامج التنمية المهنية للمعلمين في العصر الحاضر أكثر أهمية وإلحاحاً من أي وقت سابق، نظراً للتطور السريع في المجالات والمهن كافة، مما يستلزم مواكبة المعلمين لهذا التطور المتسارع، الذي يضع المعلم أمام مسؤوليات جديدة، ومهام كثيرة لا بد من الوفاء بها، حتى يكون عضواً فاعلاً في بناء مجتمعه، ويؤدي مهامه الوظيفية بفاعلية.

ويُعد التدريب أثناء الخدمة أهم ركن من أركان التنمية المهنية؛ لأنه الوسيلة الرئيسية لتحقيقها، حيث يعد أساس التجديد والتغيير في العملية التربوية، والوجه المكمل لعملية الإعداد، إلا أنه يُعنى بالمعلمين الذين سبق إعدادهم للمهنة، في حين تهتم التنمية المهنية بجميع المعلمين منذ التحاقهم بمؤسسات الإعداد، وبعد تخرجهم منها، وقبل تعيينهم، وفي أثناء خدمتهم.

وعلى الرغم من أهمية برامج التدريب أثناء الخدمة للمعلمين، إلا أنه من الضروري التأكد من أنها تحقق فعلاً ما وُضعت من أجله ويتأتى ذلك من خلال التقويم. "إن تقويم البرامج التدريبية التربوية ضرورية للوقوف على مدى فاعليتها، ومدى تحقيقها للعناصر الرئيسية للبرامج، إذ يمثل التقويم جانباً مهماً من جوانب العملية التعليمية؛ لأنه يساعد في الوقوف على نقاط القوة ونقاط الضعف للبرامج، وتحديد مسارات التطوير والتحسين، ومعرفة النظم التعليمية إلى التدريب والتطوير للوصول إلى القرار الصائب في أداء البرامج وإيجابياتها وسلباتها.

ومن الأهمية بمكان أن يتم تقويم برنامج التطوير المهني "المعلمون أولاً" من حيث تأثيراته على تطوير السلوكيات المهنية للمعلم في المجالات الرئيسية باستخدام نماذج التقويم الحديثة، ومن أهمها نموذج "كيرك باتريك" والذي يساعد في تقويم تأثيرات برنامج التطوير المهني "المعلمون أولاً" على السلوكيات المهنية للمعلم عند مستويات متعددة كرد الفعل والتعلم والسلوك والنتائج النهائية المتحققة وهو ما يتم التطرق إليه وتناوله في البحث الحالي من خلال الاعتماد على نموذج كيرك باتريك لتقويم البرامج التدريبية.

الكلمات الدالة: السلوكيات المهنية - معلمي المرحلة الابتدائية - نموذج "Kirkpatrick"

Summary

The teacher is the most important factor in the educational process, and considered the basis for all desired development by the competent authorities. The teacher who leads the development process should be characterized by a set of attributes, and be able to set a group of skills that allow this development to take place and carry out. Furthermore, the development of the teacher's academic and professional skills no longer be a matter of controversy and professional development programs for teachers in the present era have become more important and urgent than ever before due to the rapid development in all fields and professions which necessitates keeping teachers updated with the latest information required for this accelerated development, which puts the teacher in front of new responsibilities, and many tasks to be fulfilled. So, the teacher becomes an active member in building his society, and effectively fulfilling his functional duties.

In-service training is the most important factor of professional development process because it is the main method to achieve it, as it is the basis for renewal and change in the educational process, and considered the complementary aspect of the preparation process, but it is concerned with prepared teachers who have already joined the profession, while professional development is concerned with all teachers since they joined the preparation institutions, after their graduation , before appoint them and during service.

Despite the importance of in-service training programs for teachers, it is essential that they actually achieve what they were put in place for and this is done through evaluation. "The evaluation of educational training programs is necessary to determine the extent of their effectiveness, and the extent to which they achieve the main elements of the programs, as evaluation represents an important aspect of the educational process; because it helps in identifying the strengths and weaknesses of programs, identifying development paths and improvement, and knowledge of educational systems to training and development to reach the right decision in the performance process and identifying positives and passives of the programs.

The evaluation of professional development program "Teachers First" is so important in terms of its impact on developing the professional behaviors of the teacher in the main fields using modern evaluation models, the most important of them is the "Kirk Patrick" model which helps in evaluating the effects of the professional development program "Teachers First" on the behaviors and The professionalism of the teacher at multiple levels in response, learning and behavior .The final results achieved has been discussed and addressed in the current research through KirkPartik model for evaluating training programs.

Key words: professional behavior - elementary school teachers- KirkPartik model

مشكلة وتساؤلات البحث

يعد برنامج التطوير المهني "المعلمون أولاً" الذي حديث للغاية لم تجر بعد - على حد علم الباحثة الحالية - محاولات علمية جادة لتقييمه من حيث تأثيراته على السلوكيات المهنية للمعلمين المشاركين فيه. ومن ثم تتمثل مشكلة البحث الحالي في الحاجة إلى تقويم تأثير برنامج "المعلمون أولاً" على السلوكيات المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية بجمهورية مصر العربية باستخدام نموذج "Kirkpatrick". ويمكن التعبير عن هذه المشكلة في صورة تساؤل رئيس مفاده: ما تأثير برنامج التطوير المهني "المعلمون أولاً" على تطوير وتحسين السلوكيات المهنية للمعلمين المشاركين به استناداً إلى نموذج "كيرك باتريك"؟

أهمية البحث

يمكن أن يكون لهذا البحث أهمية كبيرة في تقويم برنامج المعلمون أولاً وبيان نقاط قوته وضعفه ومن ثم يفيد القائمين على هذا البرنامج لتطويره مستقبلاً وتحسين مستوى التنمية المهنية للمعلمين وجودة ممارساتهم المهنية. ومن ناحية أخرى، يمكن أن يكون هذا البحث بداية جادة لتقويم قائم على أسس علمية لتجربة تطبيق برنامج "المعلمون أولاً" في جمهورية مصر العربية وفقاً لنموذج "كيرك باتريك". وسيتم تطبيق البحث على عينة من المعلمين والمعلمات بالمرحلة الابتدائية من العاملين بالمدارس الرسمية والحكومية في محافظة الجيزة (إدارة الدقي التعليمية) ممن سبق لهم الالتحاق ببرنامج التطوير المهني "المعلمون

أولاً" خلال الأعوام الماضية من معلمي ومعلمات التعليم العام في جمهورية مصر العربية. وذلك خلال النصف الثاني من العام الدراسي ٢٠١٨-٢٠١٩.

برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة

تعد البرامج التدريبية المقدمة للمعلمين بغية تحسين السلوكيات المهنية لهم من أهم آليات التنمية المهنية للمعلم شيوياً. ويرى فيصل الترحمي (٢٠١٠) ان البرامج التدريبية تشير إلى مجموعة الأنشطة التدريبية المنظمة والمنسقة والمخطط لها مسبقاً للمعلمين أثناء الخدمة من قبل مراكز التدريب بهدف تحسين كفاءات المعلمين التدريسية والمهنية، ورفع مستوى أدائهم الحالي والمستقبلي، وذلك من خلال إكسابهم معارف ومهارات واتجاهات وقيم تقابل احتياجاتهم الحالية والمستقبلية واحتياجات المجتمع بأكمله (ص٩).

وتأسيساً على ما تقدم، يمكن تعريف برامج التدريب أثناء الخدمة على أنها "منظومة للتنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة تتسم بأنها مخطط لها بعناية في ضوء الاحتياجات التدريبية للمعلمين تتضمن الأهداف والمحتوى والطرق والأساليب التدريبية وتكنولوجيا وأدوات التدريب وأساليب التقويم بغية تحسين السلوكيات المهنية للمعلم".

برامج تدريب المعلمين في مصر: المعلمون أولاً كمثال

نظراً لاهتمام الدولة بالتعليم، فقد ظهرت العديد من البرامج التدريبية للمعلمين التي تركز على تطوير وتحسين السلوكيات المهنية للمعلم ومن أبرزها على الإطلاق برنامج "المعلمون أولاً". وقبل التطرق إلى هذا البرنامج الذي يمثل المحور الرئيسي للدراسة الحالية، ألقى الضوء بشكل موجز على برنامج تطوير التعليم.

إن برنامج التطوير المهني "المعلمون أولاً" هو تطوير وتشجيع ودعم برنامج التطوير المهني المستمر الذي يضمن آثاراً إيجابية ومستدامة على المعلمين والمتعلمين والمدارس، ويعهدف المعلمون أولاً" إلى تحقيق ذلك، حيث أن برنامج التطوير المهني "المعلمون أولاً" تم صياغته على نموذج أفضل الممارسات العالمية مع الأخذ في الاعتبار المباحث التي تعتبر هي جوهر العملية التعليمية في جميع أنحاء العالم. كما في جميع المواقع فإن هذه المباحث بحاجة للإسهاب حتى نتمكن من ترجمتها إلى ممارسة يومية، لذا وبالتعاون مع تربيين وباحثين لكل معلم في دوليين قمنا بإعداد سلسلة من الموضوعات والسلوكيات المهنية تدرج تحت كل مبحث لضمان أن يصبح ذلك واقعاً ملموساً بمصر.

لقد تم تحديد خمسة مباحث لتزويد المعلمين بإطار وظيفي متدرج للرفع من شأن المهنة وتحسين مستوى المعلم: التنمية المهنية المستمرة والتعلم والتدريس وبيئة التعلم والتقويم. مثلما تم وضع معايير المعلمين في المملكة المتحدة على نموذج أفضل الممارسات العالمية، فقد أردنا اتخاذ هذا الأمر كنقطة انطلاق لتطوير برنامج للمعلمين في مصر (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٨).

نماذج تقويم البرامج التدريبية للمعلمين:

قد تعددت نماذج التقويم التي يتم توظيفها في تقويم البرامج التدريبية للمعلمين تبعاً للغاية التي تحققها، فمنها ما يركز على الأهداف، ومنها ما يعتمد على المحك الخارجي، ومنها ما يؤكد التقويم الكيفي، أما الغالب والشائع فيها فهو ما كان معتمداً على الأهداف، وهذا بالطبع راجع إلى عوامل عديدة لعل أوضحها استخدام الأهداف الخاصة بالبرنامج معايير للحكم (عبد الرحيم الشيزاوي، ٢٠٠٨، ص٢١). وفي البحث الحالي ينصب الاهتمام على نموذج "كيرك باتريك" لتقويم البرامج التدريبية والذي أشرحه في الفقرات التالية.

نموذج كيرك باتريك (Kirkpatrick) لتقويم البرامج التدريبية:

في الولايات المتحدة الأمريكية قام دونالد كيرك باتريك في عام ١٩٥٨ بتصميم نموذج لتقويم البرامج يعتبر الأكثر انتشاراً والأسهل من حيث إمكانية التطبيق وهذا النموذج يعتمد على أربعة مستويات تبدأ بقياس ردة فعل المتدربين حيال البرنامج التدريبي، وأداء المدرب، يتبعه قياس المعلومات التي حصل عليها المتدربون، بعد ذلك قياس المهارات والسلوك وأخيراً قياس النتائج. وتشير الإحصائيات في الدول المتقدمة إلى أن غالبية المنظمات لا تتجاوز في عملية تقويم البرامج إلى أكثر من المستوى الأول والذي غالباً ما يكون إيجابياً بسبب العلاقة الودية التي نشأت بين المدرب والمتدربين ولا يعكس هذا المستوى من التقويم التأثير الحقيقي للبرنامج، لذلك كان لزاماً على من يريد التحقق من تأثير البرامج التدريبية على المتدربين، أن يقيس مستوى التغيير في المتدربين من حيث المهارات

والسلوك. ولنصل إلى معرفة هذا التغيير لابد أن نعرف ما مستوى المتدربين قبل التحاقهم بالبرنامج وما هي تطلعات رؤسائهم من إلحاقهم بالتدريب ومن هنا ندرك أن التدريب عملية متكاملة تبدأ من تحديد الفجوة في العمل بين الواقع والمطلوب ومن ثم تصميم برنامج يعالج الخلل ومن ثم تقويم البرامج لمعرفة ما إذا كان التدريب عالج للخلل وسد الفجوة عندها سيكون للتدريب عائد مجد ويكون استثماراً حقيقياً (محمود البستنجي، ٢٠١١، ص ١٤).

ويتكون نموذج "باتريك" من أربعة مستويات لقياس أثر التدريب وهي: المستوى الأول: رد الفعل Reaction، المستوى الثاني: التعلم Learning، المستوى الثالث: السلوك Behavior، المستوى الرابع: النتائج Results، أي طور باتريك في نموده مفهوماً لهيكل العمل للمساعدة في تحديد نوعية البيانات التي ينبغي جمعها، وقد تطلبت فكرته أربعة مستويات في التقييم وإجابات لأربعة أسئلة غاية في الأهمية تتمثل في هل كان المتدربون سعداء بالبرنامج (رد الفعل)، ماذا تعلم المتدربون من البرنامج (التعلم)، هل غير المتدربين من سلوكهم بناءً على ما تعلموه (السلوك)، هل أثر التغيير في السلوك على المؤسسة بشكل إيجابي (النتائج) (جمال أبو الوفا وسلامة حسين، ٢٠١٣، ص ٢٣٥).

ومن خلال ما سبق يتضح أن المستويات الثلاثة الأولى لنموذج "كيرك باتريك" تسعى لتعرف التغيرات التي طرأت على المتدرب من خلال رد الفعل، وكمية المعارف والمهارات والاتجاهات التي حصل عليها من خلال البرنامج التدريبي، وكمية التغيرات التي طرأت على سلوكه الوظيفي، بينما يسعى المستوى الرابع لتعرف على التغيرات التي طرأت على المؤسسة التعليمية نتيجة تنفيذ البرنامج التدريبي؛ لهذا نجد أن المستوى الرابع هو أهم وأدق مستويات تقييم البرنامج التدريبية وأصعبهم من حيث التنفيذ (إيلاريه عبد الملك وهالة السيد وعلي الجمل، ٢٠١٠، ص ٦٢).

الدراسات السابقة

دراسة بدرية العنزي وريما آل جابر (٢٠١٩)

استهدفت الدراسة الكشف عن مدى تحقيق تدريب معلمات المرحلة الابتدائية أثناء الخدمة على تكنولوجيا التعليم الحديثة لأهدافه من وجهة نظرهن. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي بالاستبانة. وتكون مجتمع الدراسة من معلمات المرحلة الابتدائية وعددهن (١٣١٦٤) معلمة ويعملن في (٤٨٧) مدرسة ابتدائية حكومية بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية. وتم اختيار عينة عشوائية من خمس مكاتب تعليم وتم اختيار (١٧) مدرسة ابتدائية عشوائياً وتعملن بها (٦٥٦) معلمة وأجريت عليهن الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول لعام ١٤٣٩/١٤٣٨ هـ. ولجمع بيانات الدراسة تم استخدام الاستبانة أحادية البعد. وأظهرت النتائج أن المعلمات موافقات غالباً على تحقيق تدريب معلمات المرحلة الابتدائية أثناء الخدمة لهدف استخدام التكنولوجيا الحديثة في طرق التدريس من وجهة نظرهن، وأنهن موافقات أحياناً على مدى تحقيق تدريب معلمات المرحلة الابتدائية أثناء الخدمة لهدف استخدام التكنولوجيا الحديثة في الأنشطة التعليمية.

دراسة أماني عبد السلام (٢٠١٩)

سعت الدراسة إلى الكشف عن الواقع الحالي لبرامج التنمية المهنية التي تقدمها الأكاديمية المهنية للمعلمين وتحديد الصعوبات التي تعوق تحقيق أهداف تلك البرامج. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. وتألقت عينة الدراسة من (١٨٠) من المعلمين والمسؤولين والخبراء بمحافظات أسيوط وسوهاج والوادي الجديد الذين تلقوا برامج تدريبية بالأكاديمية المهنية للمعلمين. ولجمع بيانات الدراسة تم استخدام استبانة للوقوف على مدى تحقيق برامج التنمية المهنية بالأكاديمية المهنية للمعلمين لأهدافها والصعوبات التي تحول دون تحقيق هذه الأهداف. وتوصلت النتائج إلى ما يلي: (١) البرامج التدريبية التي تقدمها الأكاديمية المهنية للمعلمين بوضعها الحالي لا تلبي الاحتياجات التدريبية الفعلية للمعلمين وأن محتوى البرامج التدريبية لا ينمي القيم المهنية للمعلم بالدرجة المطلوبة. (٢) وجود نقص وقصور واضح في الإمكانيات المادية والبشرية اللازمة لتنفيذ البرامج التدريبية وهذا القصور في إدارة برامج التنمية المهنية والكوادر التدريبية والمدربين بالإضافة إلى وجود قصور في نوعية برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمين، ووجود ضعف في نظم تقويم برامج التنمية المهنية.

دراسة "تشين" (Chen, 2019)

هدفت هذه الدراسة التقييمية للتحقق من فعالية البرنامج التدريبي "توافق رؤى العاملين الجدد ومجموعة الدراسة". وقد استندت الدراسة في إطارها النظري على نموذج كيرك باتريك Kirkpatrick التقييمي ذي المراحل الأربع. وتم اختيار العينة عن طريق أخذ العينات غير الاحتمالي، وتألقت من ١٥ عضو جديد في قسم الجراحة بأحد المراكز الطبية في جنوب تايوان. وتم جمع البيانات عبر استبيانات ذات أسئلة مغلقة معتمدة على نموذج كيرك باتريك التقييمي بمراحله الأربع. وقد أشارت النتائج إلى أن جميع العاملين الذين تلقوا التدريب كانت رؤاهم (التغذية الراجعة) إيجابية فيما يتعلق بفعالية البرنامج التدريبي بنسبة رضا إجمالي بلغت ١٠٠% (في مستوى رد الفعل). كما أظهر الطلاب نتائج تعلم إيجابية بعد المشاركة في برنامج التدريب المهني (مستوى التعلم)، وطراً عليهم تغيرات سلوكية إيجابية بعد المشاركة في البرنامج مباشرة أو بعد مضي فترة على مشاركتهم (المستوى السلوكي)، وكذلك شهدوا تغيرات إيجابية دالة في نتائجهم السريرية. وانتهت الدراسة من ذلك إلى فعالية البرنامج في تحقيق رضا المشاركين، وتحسن القدرة المهنية، وما يصاحب ذلك من تطبيقات عملية.

دراسة "وانج وتشانج" (Wang & Chang, 2017)

سعت هذه الدراسة لتحقيق ثلاثة أهداف رئيسية: (١) تقييم ناتج التعلم في مقررات تنظيم المعلومات باستخدام نموذج كيرك باتريك Kirkpatrick؛ (٢) تطبيق فهرسة الكفاءات المحورية لتصميم المقرر الدراسي في مناهج تنظيم المعلومات؛ (٣) واستكشاف عملية التعلم وناتج تعلم طلاب الدراسات العليا في مقررات تنظيم المعلومات. وقد وظفت الدراسة طريقة تقييم ناتج التعلم ودراسات الحالة؛ حيث جرى استخدام طريقة التقييم في تحويل الإنجاز/التحصيل المتوقع وهدف المقرر الدراسي إلى كفاءات الفهرسة. كما وقع الاختيار على مقرر "تنظيم المعلومات" والطلاب الذين يدرسون بجامعة تشنغشني الوطنية في خريف ٢٠١٦ كدراسات حالة. وتألّف مجتمع الدراسة من ٣٣ طالب من فصلين. واعتمدت الدراسة على نموذج كيرك باتريك ذي المراحل الأربع. وقد أظهرت النتائج أن الطلاب أصبحوا أكثر ثقة في دراستهم وعملهم، وأن ثمة تغيرات إيجابية طرأت على سلوكهم ونواتج تعلمهم على إثر دراسة مقرر تنظيم المعلومات. واستناداً إلى نموذج كيرك باتريك، قدمت النتائج الدليل على فعالية المقرر الدراسي وجدواه، وفعالية تعلم الطلاب.

منهج وإجراءات البحث

يستعين البحث الحالي بمنهجية دراسة الحالة التقييمية Evaluation case study حيث يتضمن البحث تقييم تأثير برنامج "التطوير المهني المعلمون أولاً" على السلوكيات المهنية للمعلم عند أربعة مستويات يتضمنها نموذج "كيرك باتريك" لتقويم البرامج التدريبية وهي (رد الفعل- التعلم المهني المتحقق - التطبيق- التأثير والنتائج النهائية). ويركز البحث على حالة بعينها لأحد برامج تدريب المعلمين وتمييزهم مهنيًا في جمهورية مصر العربية وهو برنامج "المعلمون أولاً". ومن أجل جمع البيانات اللازمة لهذا التقييم يتم الاعتماد على تصميم المسح بالاستبانة لاستطلاع آراء عينة، وقد تمثلت أداة البحث في استبانة لتقويم تأثير البرنامج على السلوكيات المهنية للمعلم وفقاً للمستويات التي يتضمنها نموذج "كيرك باتريك" (رد الفعل - التعلم المهني المتحقق - التطبيق - التأثير والنتائج النهائية المتحققة). وقد اشتملت الاستبانة إجمالاً على (٤٧) عبارة موزعة بين أربع مستويات لتقويم تأثير برنامج "المعلمون أولاً" على تطوير السلوكيات المهنية للمعلم وهي تلك المستويات التي يتضمنها نموذج "كيرك باتريك" وأمام كل عبارة من تلك العبارات تم وضع مقياس ليكرت متدرج خماسي البدائل يتضمن البدائل التالية: موافق تماماً- موافق- إلى حد ما- غير موافق- غير موافق تماماً بما يقيس تقويم المشاركين لكل عبارة من العبارات. وإضافة إلى ذلك اشتملت الاستبانة على عبارتين مفتوحتين تتضمنان تقويم المشاركين لنقاط القوة والضعف في البرنامج من وجهة نظرهم.

وقد تم التحقق من صدق أداة البحث بطريقة الصدق الظاهري باستطلاع آراء مجموعة من المحكمين بشأن مدى صلاحية أداة البحث من الناحية العلمية والذين أبدوا موافقتهم على أغلب عبارات الاستبانة مع إحداث تعديلات في صياغة العبارات والتي أخذت بها الباحثة وعدت ذلك مؤشراً على تمتع الاستبانة بالصدق الظاهري. وإضافة لذلك، تم التحقق من الاتساق الداخلي لأداة البحث من خلال تطبيقها على عينة استطلاعية مكونة من ٧٤ من المعلمين والمعلمات من غير المشاركات في العينة الأساسية. حيث تم حساب معامل ارتباط "بيرسون" بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمستوى الذي تنتمي إليه. وجاءت النتائج كما يتبين في الجداول التالية:

جدول رقم (١): الاتساق الداخلي لعبارات الاستبانة

المستوى الرابع: التأثير والنتائج النهائية المتحققة		المستوى الثالث: التطبيق		المستوى الثاني: التعلم المهني المتحقق		المستوى الأول: رد الفعل	
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
١	٠,٧١٣	١	٠,٨٧٠	١	٠,٨٩١	١	٠,٧٧٩
٢	٠,٩٠٢	٢	٠,٧٤٥	٢	٠,٦٧٩	٢	٠,٨٦٩
٣	٠,٧٥٥	٣	٠,٩١١	٣	٠,٧١٣	٣	٠,٧٦٧
٤	٠,٨٧٨	٤	٠,٨٥٧	٤	٠,٨٩١	٤	٠,٨٨٢
٥	٠,٧٦٧	٥	٠,٨٨٩	٥	٠,٨٩١	٥	٠,٧٣٤
٦	٠,٩٠٠	٦	٠,٧٤١	٦	٠,٧٠٩	٦	٠,٩٠١
٧	٠,٦٨٨	٧	٠,٦٣١	٧	٠,٨٧٧	٧	٠,٨٦٩
٨	٠,٧٦٦	٨	٠,٨٩١	٨	٠,٨٩١	٨	٠,٧٢٤
٩	٠,٦٨٨	٩	٠,٧٦٥	٩	٠,٧٦٥	٩	٠,٦٩٩
١٠	٠,٩٠٠	١٠	٠,٩٠١	١٠	٠,٨٩١	١٠	٠,٦٣٩
١١	٠,٧٨٠	١١	٠,٧٤٥	١١	٠,٧٦٤		
١٢	٠,٩٠١	١٢	٠,٦٩٧	١٢	٠,٦٩٩		
		١٣	٠,٩٠٠				

(القيمة الجدولية لمعامل الارتباط (ر) عند مستوى الدلالة ٠,٠٥ = ٠,٢٢٩ وعند مستوى الدلالة ٠,٠١ = ٠,٢٩٨)

ويتضح من الجدول أن جميع عبارات الاستبيان ترتبط مع الدرجة الكلية للمستوى التي تنتمي إليه ارتباطاً دالاً إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١) وهذا يدل على أن جميع عبارات الاستبانة تتمتع بالاتساق الداخلي.

جدول رقم (٢): الاتساق الداخلي لمستويات الاستبانة

م	مستويات الاستبانة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للاستبانة	الدالة الإحصائية
١	المستوى الأول: رد الفعل	٠,٨٩٥	(٠,٠١)
٢	المستوى الثاني: التعلم المهني المتحقق	٠,٩١٤	(٠,٠١)
٣	المستوى الثالث: التطبيق	٠,٨	(٠,٠١)
٤	المستوى الرابع: التأثير والنتائج النهائية المتحققة	٠,٧٨٨	(٠,٠١)

(القيمة الجدولية لمعامل الارتباط (ر) عند مستوى الدلالة ٠,٠٥ = ٠,٢٢٩ وعند مستوى الدلالة ٠,٠١ = ٠,٢٩٨)

ويتضح من الجدول أن جميع مستويات الاستبانة ترتبط مع الدرجة الكلية للاستبانة ارتباطاً دالاً إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١)، وهذا يدل على أن جميع مستويات الاستبانة تتمتع بالاتساق الداخلي.

وللتحقق من مدى ثبات أداة البحث، تم استخدام معادلة ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha (α)) للتأكد من ثبات أداة البحث، ويوضح الجدول رقم (٣) قيمة معامل الثبات للاستبانة

جدول رقم (٣) معامل الثبات ألفا كرونباخ للاستبانة

م	مستويات الاستبانة	عدد العبارات	معامل الثبات
١	المستوى الأول: رد الفعل	١٠	٠,٨٧٢

٢	المستوى الثاني: التعلم المهني المتحقق	١٢	٠,٨٣٥
٣	المستوى الثالث: التطبيق	١٣	٠,٨١١
٤	المستوى الرابع: التأثير والنتائج النهائية المتحققة	١٢	٠,٨٤٣
	الثبات الكلي للاستبانة	٤٧	٠,٨٢٢

ويتضح من الجدول أن معاملات الثبات لفقرات الاستبانة مرتفعة حيث تراوحت بين (٠,٨١١) و(٠,٨٧٢)، كما بلغ معامل الثبات العام (٠,٨٢٢) وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات يمكن الاعتماد عليه في التطبيق الميداني للبحث.

مجتمع وعينة البحث

تمثل مجتمع البحث الحالي في جميع معلمي ومعلمات المدارس الرسمية والحكومية للمرحلة الابتدائية بإدارة الدقي التعليمي بمحافظة الجيزة من الذين خضعوا لبرنامج "التطوير المهني المعلمون أولاً" في جمهورية مصر العربية خلال النصف الأول من العام الدراسي ٢٠١٨-٢٠١٩. وقد تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية البسيطة من خلال قائمة كاملة بأسماء المعلمين من إدارة الدقي التعليمية وتم الاختيار العشوائي البسيط من بين هذه القائمة للوصول لعينة ممثلة منهم. وقد اشتملت عينة البحث على (١٨٦) من معلمي ومعلمات المدارس الرسمية والحكومية للمرحلة الابتدائية بإدارة الدقي التعليمي بمحافظة الجيزة من الذين خضعوا لبرنامج "التطوير المهني المعلمون أولاً" خلال النصف الأول من العام الدراسي ٢٠١٨-٢٠١٩.

نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها

عرض نتائج التساؤل الثاني:

نص التساؤل الثاني على "ما تأثير برنامج "المعلمون أولاً" على تطوير وتحسين السلوكيات المهنية للمعلم عند مستوى "رد الفعل"؟" ويعرض الجدول التالي المعيار المستخدم للحكم على استجابات المشاركين.

جدول (٧): معيار الحكم على درجة تأثير برنامج المعلمون أولاً على السلوكيات المهنية للمعلم

م	المتوسط الحسابي		معيار الحكم
	من	إلى	
١	١	١,٨٠	ضعيفة جداً
٢	١,٨١	٢,٦٠	ضعيفة
٣	٢,٦١	٣,٤٠	متوسطة
٤	٣,٤١	٤,٢٠	كبيرة
٥	٤,٢١	٥	كبيرة جداً

جدول (٨): النتائج المتعلقة بمستوى تأثير برنامج "المعلمون أولاً" على تطوير وتحسين السلوكيات المهنية للمعلم "كدرجة إجمالية"

المرتبة	درجة الموافقة	المتوسط الحسابي	المستويات الرئيسية
٣	كبيرة جداً	٤,٤٥٣	المستوى الأول: رد الفعل
١	كبيرة جداً	٤,٤٩٠	المستوى الثاني: التعلم المهني المتحقق
٢	كبيرة جداً	٤,٤٦٢	المستوى الثالث: مستوى التطبيق
٤	كبيرة جداً	٤,٣٨٠	المستوى الرابع: التأثير والنتائج النهائية المتحققة
	كبيرة جداً	٤,٤٤٦	المتوسط الحسابي العام

يظهر من هذا الجدول (٨): أن المتوسط الحسابي العام بلغ (٤,٤٤٦)، كما يتضح أن مستوى تأثير برنامج "المعلمون أولاً" على تطوير وتحسين السلوكيات المهنية للمعلم "كدرجة إجمالية" جاء بدرجة (كبيرة جداً)، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية للمستويات بين (٤,٣٨٠ - ٤,٤٩٠) كان أبرزها للمستوى الثاني التعلم المهني المتحقق، ثم المستوى الثالث: التطبيق بمتوسط (٤,٤٦٢)، ثم المستوى الأول: رد الفعل بمتوسط (٤,٤٥٣)، وأخيراً المستوى الرابع: التأثير والنتائج النهائية المتحققة. والشكل التالي يتضمن تمثيل بياني لهذه النتائج:

عرض نتائج التساؤل الثالث:

نص التساؤل الثالث على "ما تأثير برنامج "المعلمون أولاً" على تطوير وتحسين السلوكيات المهنية للمعلم عند مستوى "التعلم المهني المتحقق"؟

يتضح أن عبارات المستوى الثاني: التعلم المهني المتحقق جاءت إجمالاً بدرجة (كبيرة جداً) حيث بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي لهذا المستوى (٤,٤٩٠)، وقد جاءت موافقة المشاركين على تأثير برنامج المعلمون أولاً على سلوكياتهم المهنية عند هذا المستوى بدرجة (كبيرة جداً). وبذلك تكون الباحثة قد أجابت على التساؤل الثالث ونصه "ما تأثير برنامج "المعلمون أولاً" على تطوير وتحسين السلوكيات المهنية للمعلم عند مستوى "التعلم المهني المتحقق"؟

عرض نتائج التساؤل الرابع:

نص التساؤل الرابع على "ما تأثير برنامج "المعلمون أولاً" على تطوير وتحسين السلوكيات المهنية للمعلم عند مستوى "الممارسات التدريسية العملية (مستوى التطبيق)"؟ وتتضح النتائج المتعلقة بالإجابة عن هذا التساؤل أن عبارات المستوى الثالث: التطبيق جاءت إجمالاً بدرجة (كبيرة جداً) حيث بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي لهذا المستوى (٤,٤٦٢)، وقد جاءت موافقة المشاركين على تأثير برنامج المعلمون أولاً على سلوكياتهم المهنية عند هذا المستوى بدرجة (كبيرة جداً). وبذلك تكون الباحثة قد أجابت على التساؤل الرابع ونصه "ما تأثير برنامج "المعلمون أولاً" على تطوير وتحسين السلوكيات المهنية للمعلم عند مستوى "الممارسات التدريسية العملية (مستوى التطبيق)"؟

عرض نتائج التساؤل الخامس:

نص التساؤل الخامس على "ما تأثير برنامج "المعلمون أولاً" على تطوير وتحسين السلوكيات المهنية للمعلم عند مستوى "التأثير والنتائج النهائية المتحققة"؟ وتتضح النتائج المتعلقة بالإجابة عن هذا التساؤل أن عبارات المستوى الرابع: التأثير والنتائج النهائية المتحققة جاءت إجمالاً بدرجة موافقة (كبيرة جداً) حيث بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي لهذا المستوى (٤,٣٨٠)، وقد تراوحت درجة موافقة المشاركين على تأثير برنامج "المعلمون أولاً" على سلوكياتهم المهنية في هذا المستوى ما بين (كبيرة) و(كبيرة جداً) وقد أتت عشر من عبارات هذا المستوى بدرجة (كبيرة جداً) بينما أتت عبارتين بدرجة (كبيرة). وبذلك تكون الباحثة قد أجابت على التساؤل الخامس ونصه "ما تأثير برنامج "المعلمون أولاً" على تطوير وتحسين السلوكيات المهنية للمعلم عند مستوى "التأثير والنتائج النهائية المتحققة"؟

عرض نتائج التساؤل السادس:

نص التساؤل السادس على "هل توجد فروق دالة إحصائية في تقديرات المشاركين بشأن تأثير برنامج "المعلمون أولاً" على تطوير وتحسين السلوكيات المهنية للمعلم وفقاً لمتغيراتهم الشخصية (الجنس/النوع - التخصص الدراسي - عدد سنوات الخبرة المهنية)؟". وللإجابة عن هذا التساؤل تم اختبار الفروض الإحصائية التالية:

١. لا توجد فروق دالة إحصائية في تقديرات المشاركين بشأن تأثير برنامج "المعلمون أولاً" على تطوير وتحسين السلوكيات المهنية للمعلم وفقاً لمتغير الجنس/النوع.
٢. لا توجد فروق دالة إحصائية في تقديرات المشاركين بشأن تأثير برنامج "المعلمون أولاً" على تطوير وتحسين السلوكيات المهنية للمعلم وفقاً لمتغير التخصص الدراسي.
٣. لا توجد فروق دالة إحصائية في تقديرات المشاركين بشأن تأثير برنامج "المعلمون أولاً" على تطوير وتحسين السلوكيات المهنية للمعلم وفقاً لعدد سنوات الخبرة المهنية.

أ- عرض نتائج اختبار الفرض الإحصائي الأول:

تبين أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات تقديرات المشاركين بشأن تأثير برنامج "المعلمون أولاً" على تطوير وتحسين السلوكيات المهنية للمعلم فيما يتعلق بجميع مستويات نموذج كيرك باتريك وفقاً لمتغير الجنس/النوع. وبذلك نقبل الفرض الأول الذي نص على لا توجد فروق دالة إحصائياً في تقديرات المشاركين بشأن تأثير برنامج "المعلمون أولاً" على تطوير وتحسين السلوكيات المهنية للمعلم وفقاً لمتغير الجنس/النوع.

ب- عرض نتائج اختبار الفرض الإحصائي الثاني:

تبين أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات تقديرات المشاركين بشأن تأثير برنامج "المعلمون أولاً" على تطوير وتحسين السلوكيات المهنية للمعلم فيما يتعلق بجميع مستويات نموذج كيرك باتريك وفقاً لمتغير التخصص الدراسي. وبذلك نقبل الفرض الثاني الذي نص على لا توجد فروق دالة إحصائياً في تقديرات المشاركين بشأن تأثير برنامج "المعلمون أولاً" على تطوير وتحسين السلوكيات المهنية للمعلم وفقاً لمتغير التخصص الدراسي.

ج- عرض نتائج اختبار الفرض الإحصائي الثالث:

تبين أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات تقديرات المشاركين بشأن تأثير برنامج "المعلمون أولاً" على تطوير وتحسين السلوكيات المهنية للمعلم فيما يتعلق بجميع مستويات نموذج كيرك باتريك وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة المهنية. وبذلك نقبل الفرض الثالث الذي نص على لا توجد فروق دالة إحصائياً في تقديرات المشاركين بشأن تأثير برنامج "المعلمون أولاً" على تطوير وتحسين السلوكيات المهنية للمعلم وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة المهنية.

وبذلك يكون تم الإجابة على التساؤل السادس ونصه "هل توجد فروق دالة إحصائياً في تقديرات المشاركين بشأن تأثير برنامج "المعلمون أولاً" على تطوير وتحسين السلوكيات المهنية للمعلم وفقاً لمتغيراتهم الشخصية (الجنس/النوع - التخصص الدراسي - عدد سنوات الخبرة المهنية)؟".

مناقشة وتفسير نتائج البحث:

يمكن مناقشة وتفسير نتائج البحث الحالي كما يلي:

- **مستوى رد الفعل:** أبرزت النتائج درجة كبيرة جداً من الرضا لدى المشاركين في البحث عن برنامج "المعلمون أولاً". بمعنى أنه كان لبرنامج "المعلمون أولاً" تأثير كبير جداً على السلوكيات المهنية للمعلم عند مستوى رد الفعل من وجهة نظر المعلمين المشاركين في هذا البرنامج.
 - **مستوى التعلم المهني المتحقق:** رأى المشاركون أنهم قد حققوا وبدرجة كبيرة جداً مستويات أعلى من التعلم المهني نتيجة الالتحاق بالبرنامج. بمعنى أنه كان لبرنامج "المعلمون أولاً" تأثير كبير جداً على السلوكيات المهنية للمعلم عند مستوى التعلم المهني المتحقق من وجهة نظر المعلمين المشاركين في هذا البرنامج.
 - **مستوى التطبيق:** رأى المشاركون أنهم قد حققوا وبدرجة كبيرة جداً مستويات أعلى من القدرة على تطبيق ما تعلموه في صورة ممارسات تدريسية ومهنية على أرض الواقع نتيجة الالتحاق بالبرنامج. بمعنى أنه كان لبرنامج "المعلمون أولاً" تأثير كبير جداً على السلوكيات المهنية للمعلم عند مستوى التعلم المهني المتحقق من وجهة نظر المعلمين المشاركين في هذا البرنامج.
 - **مستوى التأثير والنتائج النهائية:** رأى المشاركون أنهم قد حققوا وبدرجة كبيرة جداً مستويات أعلى من النتائج النهائية الفعلية المتحققة. بمعنى أنه كان لبرنامج "المعلمون أولاً" تأثير كبير جداً على السلوكيات المهنية للمعلم عند مستوى التعلم المهني المتحقق من وجهة نظر المعلمين المشاركين في هذا البرنامج.
- ب- الفروق في تقويم برنامج "المعلمون أولاً" من وجهة نظر المعلمين المشاركين باختلاف متغيراتهم الشخصية (الجنس- التخصص- المرحلة التعليمية- عدد سنوات الخبرة في التدريس): أبرزت النتائج المتعلقة بذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقويم المشاركين لبرنامج "المعلمون أولاً" استناداً إلى نموذج "كيرك باتريك" في ضوء متغيراتهم الشخصية (الجنس/النوع- التخصص الدراسي- عدد سنوات الخبرة المهنية).

توصيات البحث:

١. العمل على زيادة محتوى برنامج " المعلمون أولاً" من الخبرات المهنية التي تعمق فهم المعلمين لمحتوى مادة التخصص.
٢. العمل على زيادة معرفة المعلمين بأساليب توظيف التقنية في تدريس محتوى مادة التخصص، فضلاً عن زيادة التركيز على استراتيجيات التدريس الملائمة لمحتوى التخصص.
٣. تدريب المعلمين على أساليب التكامل بين تعليم وتعلم المواد الدراسية المختلفة في المرحلة الابتدائية.
٤. العمل على زيادة الأنشطة التدريسية العملية التي يتضمنها برنامج " المعلمون أولاً" والتي من خلالها يقوم المعلمون بتطبيق ما تعلموه فعلياً قبل أن يطبقوه في مدارسهم.
٥. توفير الإمكانيات التكنولوجية اللازمة لتطبيق برنامج المعلمون أولاً في جميع المدارس خاصة مدارس القرى النائية.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

- أحمد إبراهيم وفاطمة زكي وطه سالم (٢٠١٨). "تقويم البرامج التدريبية في ضوء النماذج العالمية: دراسة تحليلية". *مجلة كلية التربية: جامعة بنها*، ٢٩ (١١٦)، ٣٤٥ - ٣٦٠.
- أحمد بن محمد الزائدي، وأشرف السعيد أحمد (٢٠١٥). *التنمية المهنية المستدامة لمعلمي المدارس الثانوية بمحافظة جدة في ضوء متطلبات معايير الاعتماد المهني: تصور مقترح مستقبل التربية العربية: المركز العربي للتعليم والتنمية*، ٢٢، (٩٤)، ٤٥٨-٣٣١.
- أسامة رؤوف إبراهيم، سمحية علي مخلوف، وعبير أحمد محمد (٢٠١٦). دور الأكاديمية المهنية للمعلمين في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التعليم بمراحل التعليم قبل الجامعي. *مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية*، ٢، (٦)، ٣٨٩-٣٤٢.
- أشرف خلف السريحين (٢٠١٧). دور المشرفين التربويين في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي المدارس الحكومية في لواء الرمثا من وجهة نظر مديري المدارس. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة آل البيت، المفرق.
- أماني عبدالسلام (٢٠١٩). "تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية بالأكاديمية المهنية للمعلم لتلبية متطلبات الترخيص في ضوء خبرات بعض الدول". *مجلة كلية التربية: جامعة أسيوط - كلية التربية*، ٣٥ (٢)، ١ - ٧٣.
- إيلاريه عبد الملك وهالة السيد وعلي الجمل (٢٠١٠). "تقويم البرامج التدريبية المقدمة من الهيئات والمنظمات الدولية في مصر لمعلمي الدراسات الاجتماعية بمرحلة التعليم الأساسي في ضوء نموذج كيرك باتريك". *مجلة الجمعية التربوية للدراسات الاجتماعية: جامعة عين شمس - كلية التربية*، ٢٩، ٥٨ - ٩٧.
- جمال أبو الوفا وسلامة حسين (٢٠١٣). "تقويم البرامج التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في مصر باستخدام نموذج كريك باتريك". *مجلة كلية التربية: جامعة بنها - كلية التربية*، ٢٤ (٩٦)، ٢٢٣ - ٢٤٦.
- خالد الثبتي (٢٠١٩). "تقويم برامج الدكتوراه في الأقسام التربوية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية". *مجلة العلوم التربوية*، ١٨، ١٥ - ٩٤.
- دراسة بدرية العنزي وريما آل جابر (٢٠١٩). "مدى تحقيق تدريب معلمات المرحلة الابتدائية أثناء الخدمة على تكنولوجيا التعليم الحديثة لأهدافه من وجهة نظرهن: دراسة ميدانية على مدينة الرياض". *دراسات عربية في التربية وعلم النفس: رابطة التربويين العرب*، ١٠٦، ٤٤ - ٧٠.
- رانيا عبد المعز الجمال (٢٠١٠). تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في مجال التربية البيئية بمصر في ضوء بعض الخبرات العالمية المعاصرة: دراسة مقارنة/التربية: الجمعية المصرية للتربية المقارنة والادارة التعليمية، ١٣، (٢٨)، ١٢٣-١٨٥.
- رضا عطية (٢٠٠٤). "تصور مقترح لمعايير تقويم برامج محو الأمية في مصر". *عالم التربية: المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية*، ١٤، ٩٤ - ١٦٢.
- عبد الرحيم الشيزاوي (٢٠٠٨). "تقويم البرامج التدريبية الخاصة بالتقويم التربوي في سلطنة عمان من وجهة نظر المستفيدين منها وفق نموذج هاموند". رسالة ماجستير. جامعة السلطان قابوس، مسقط.

عبد الله فرغلي أحمد، ودلال أبو القاسم القاضي (٢٠١٢). بعض الكفايات التدريسية اللازمة لمعلم التعليم الأساسي في ضوء مفهوم التنمية المهنية المستدامة لمواجهة المتغيرات المجتمعية المعاصرة. المؤتمر العلمي الدولي الأول - رؤية إستشرافية لمستقبل التعليم في مصر والعالم العربي في ضوء التغيرات المجتمعية المعاصرة: جامعة المنصورة - كلية التربية ومركز الدراسات المعرفية بالقاهرة، مج ٢ ، المنصورة: كلية التربية، جامعة المنصورة ومركز الدراسات المعرفية، ٩٠٥ - ٩٣٧ .

عتيق الزهراني (٢٠١٨). "تقويم البرامج التدريبية لمعلمي اللغة العربية في المرحلة الثانوية بمدينة الدمام من وجهة نظري في ضوء احتياجاتهم التدريبية". رسالة ماجستير. جامعة المدينة العالمية، شاه علم. علي طوهري ومحمد الدخيل (٢٠١٨). "تقويم البرامج التدريبية في عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر بجامعة جازان في ضوء نموذج كيرك باتريك". مجلة كلية التربية: جامعة أسبوط - كلية التربية، ٣٤ (٢)، ٣٠٢ - ٣٣٥.

عماد صموئيل وهبة (٢٠١٣). تطوير أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في مجال التنمية المهنية للمعلم في مصرفي ضوء الإتجاهات الحديثة في هذا المجال: دراسة ميدانية. المجلة التربوية: جامعة سوهاج - كلية التربية، ٣٣، ٤٩٢-٤١٥.

فاطمة عبد الجليل (٢٠١٧). تقويم برنامج إعداد معلمي اللغة العربية في كليات التربية بالجامعات الليبية في ضوء معايير الجودة الشاملة. رسالة ماجستير. جامعة جرش. فيصل الترجمي (٢٠١٠). "تقويم البرامج التدريبية لمعلمي اللغة العربية في المرحلة الثانوية بالمدينة المنورة في ضوء احتياجاتهم المهنية". رسالة ماجستير. جامعة طيبة، المدينة المنورة.

ماجد بن حسن الشريمي، ومحمد بن حامد البحيري (٢٠١٦). تقويم برامج التنمية المهنية لمعلمي العلوم الشرعية ضمن المشروع لتطوير المناهج في ضوء احتياجاتهم التدريبية مع تصور مقترح لتحسينها. مجلة القراءة والمعرفة، (١٧٨)، ١٨٩-٢٢٤.

محمود البستنجي (٢٠١١). "تقويم البرنامج التدريبي للإطار العام للمناهج و التقويم المبني على الإقتصاد المعرفي في محافظة الكرك - الأردن حسب نموذج بلوغ الأهداف لتايلر". مجلة كلية التربية بالإسماعيلية: جامعة قناة السويس، ٢١، ٨٧ - ١٥٦.

مها محمد عبد القادر (٢٠١٤). إعادة توجيه التنمية المهنية للمعلم في ضوء مهارات القرن الحادي والعشرين. مجلة التربية: جامعة الأزهر - كلية التربية، ٤، (١٥٩)، ٦٧١-٧٩٤.

نوف المحميد (٢٠١٥). "تقويم برامج التدريب على سلسلة مناهج ماجروهل من وجهة نظر معلمات الرياضيات في مدينة بريدة". رسالة ماجستير. جامعة القصيم، القصيم.

نوف بنت محمد الحربي (٢٠١٨). تصور مقترح لتفعيل الشراكة بين كلية التربية بجامعة القصيم وإدارة التعليم كمدخل لتحقيق التنمية المهنية للمعلم. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة القصيم، القصيم.

هناء جودة السيد (٢٠١٧). تجربة مدرسة بنها الثانوية للبنات في نشر وتدعيم ثقافة التنمية المهنية للمعلمين. دراسات عربية في التربية وعلم النفس ٢٤٩-٢٦٦.

وزارة التربية والتعليم (٢٠١٨). دليل برنامج التطوير المهني "المعلمون أولاً". المجلس التخصصي للتعليم والبحث العلمي التابع لرئاسة الجمهورية مصر.

ثانياً: المراجع الأجنبية

Andersson, C., Vingsle, C., & Palm, T. (2013). The impact of a teacher professional development program in formative assessment on teachers' practice. In *CERME 8, 5th-10th February 2013, Antalya, Turkey*.

Chen, Y. C. *Using the Kirkpatrick Model to Evaluate a New Staff Training program*. retrieved from: <https://sigma.nursingrepository.org/handle/10755/17773>

Loyalka, P., Popova, A., Li, G., & Shi, Z. (2019). Does teacher training actually work? Evidence from a large-scale randomized evaluation of a national teacher training program. *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(3), 128-54.

