

تطوير برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل في ضوء المعايير العالمية للتنمية المهنية

د. مشعان ضيف الله الشمري،

أستاذ مشارك في جامعة حائل/ المملكة العربية السعودية.

المستخلص: هدفت الدراسة التعرف إلى درجة تحقق المعايير العالمية للتنمية المهنية في برامج التنمية المهنية للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل، ومقترحات تطويرها، والتعرف إلى الفروق بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة التي تعزى لاختلاف المرحلة الدراسية، وسنوات الخدمة، وعدد الدورات التدريبية، تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة لجمع البيانات، تمثل مجتمع الدراسة في معلمي مدارس التعليم العام بمدينة حائل وعددهم (٥١٠٠) معلماً، وتكونت عينة الدراسة من (٣١٢) معلماً تم اختيارهم بطريقة عشوائية، طبقت الدراسة في الفصل الثالث ٥١٤٤٥. وكانت النتائج: جاء التحقق الكلي للمعايير العالمية للتنمية المهنية في برامج التنمية المهنية للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل بدرجة متوسطة، وجاءت جميع الأبعاد الفرعية متحققة بدرجة متوسطة، لا يوجد فروق في استجابات أفراد الدراسة تبعاً لمتغيراتها، ماعدا متغير المرحلة الدراسية، وكانت الفروق لصالح معلمي المرحلتين الثانوية والابتدائية. أوصت الدراسة بتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل - في معايير الإطار، والعمليات، المحتوى - في ضوء الاحتياجات الفعلية والتوجهات العالمية، مع التركيز على جوانب: تحقيق الإبداع في تصميم برامج التنمية المهنية، وإشراك المعلمين في التخطيط لها، وقياس أثر التنمية المهنية على المعلمين، وتوفير إطاراً عملياً لتحقيق التكامل بين خطة التنمية المهنية ورؤية المنظمة التعليمية، وتركيز البرامج على تنمية خبرات المعلم في مجالات تحقق أهداف المدرسة، وتنعكس على مخرجاتها.

الكلمات المفتاحية: التنمية المهنية - برامج التنمية المهنية - المعايير العالمية للتنمية المهنية.

Developing of professional development programs that were directed to teachers of public education schools in Hail according to international standards for professional development

Abstract: This study aimed to identify the degree of applying the international standards for professional development in the professional development programs for teachers of public education schools in Hail, And proposals for its development, and to recognize the differences between the averages of responses of the study's sample which are attributed to school stage, years of experience and number of training courses. The researcher used the descriptive survey method and a questionnaire to get the data. The population of the study included the teachers of public education schools in Hail, they were 5100 teachers. The study sample contained 312 teachers, whom were chosen randomly. The results were: The total application of international standards for professional development in professional development programs for teachers was at a moderate degree, all sub-dimensions were applied at a moderate degree. There were not any differences in the responses of the study members according to their variables, except for the school stage variable. The study recommended developing professional development programs for teachers in public education schools in Hail according to actual needs and global trends, with concentrating on the following aspects: Integrating creativity into the design of professional development programs, involving teachers in planning these programs, measuring the impact of professional development on teachers, providing a practical framework for achieving integration between the professional development plan and the vision of the educational organization, and focusing the programs on developing the experiences of teachers in fields that achieve the school's goals and are reflected in its outcomes.

Keywords: professional development - professional development programs - international standards for professional development.

تطوير برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل في ضوء المعايير العالمية للتنمية المهنية

د. مشعان ضيف الله الشمري،

أستاذ مشارك في جامعة حائل/ المملكة العربية السعودية.

المقدمة:

يمثل المعلم محور الارتكاز في العملية التعليمية، وأحد الدعائم الرئيسية التي يعتمد عليها النظام التعليمي في تحقيق الأهداف التربوية وتحويل الأفكار والرؤى التجديدية الى نواتج تعليمية تظهر في سلوك المتعلمين، بالإضافة الى دوره في تحقيق أهداف التغيير الإيجابي الفعال، وترسيخ المقومات التربوية الجديدة التي تتناسب ومقتضيات العصر وتلبي متطلبات النمط الحضاري المنشود، الذي بدوره سيؤول الى تنمية المتعلم، واكسابه القدرات والمهارات التي تمكنه من التفاعل الإيجابي مع متطلبات العصر.

ونظراً لأهمية دور المعلم في العملية التعليمية ومحورية هذا الدور في عمليات التطوير للمنظومة التعليمية، تطلب ذلك العناية الفائقة بتطوير مهاراته ورفع مستوى كفاءته، فالمعلم يحتاج إلى تطوير كفاياته العلمية والتربوية لمواكبة الجديد من أساليب التعلم الذاتي، والاستفادة مما تقدمه البرامج التدريبية المتطورة التي تعد مطلباً هاماً للنمو المهني للمعلم وتطوير قدراته الأدائية لتحقيق الأهداف التربوية والتعليمية (مدني، ٢٠١٦، ص ٢٨٩).

وقد أصبحت التنمية المهنية للمعلم ضرورة ملحة، نظراً لإسهامها الفاعل في تعزيز قيمة المؤسسة التعليمية وترسيخ ثقة المجتمع بها، حيث تعمل التنمية المهنية على ردم الفجوة بين ما تقدمه المدرسة وبين متطلبات المجتمع وفقاً لمقتضيات العصر الحديث، حيث إن قدرة المتعلمين على مواجهة التحديات القائمة وملاحقة التغييرات المتسارعة تتطلب عدداً من المهارات مثل القدرة على التكيف والمرونة واستشراف المستقبل والتعامل السريع مع المستجدات (النجدي وداود وحتاتة، ٢٠١٨، ص ٢٦٣).

ويشار للتنمية المهنية بأنها: "نظام لتحسين وتطوير وتوسيع المعرفة والمهارات والقدرات اللازمة للأفراد لدعم مستوى أدائهم، حيث تتضمن تنمية القدرات الفردية

تطوير برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل في ضوء المعايير العالمية للتنمية المهنية

الضرورية لتحقيق الإنجاز الأمثل للواجبات الوظيفية والمهنية في أثناء الحياة الوظيفية، من خلال برامج ذات طبيعة محددة تشمل المعارف والمهارات والاتجاهات التي يتطلبها مجال العمل لتجديد ما لدي المعلم من معارف وخبرات للارتقاء بمستوى أدائه وتحقيق مزيداً من التقدم والنجاح في مهنته (شلهوب، 2021، ص ص ٤٦٣ - ٤٦٤).

وتعددت مداخل تقييم وتطوير برامج التنمية المهنية، ويعتمد اختيار المدخل المناسب للتنمية المهنية على طبيعة الواقع ومدى مناسبة المدخل الذي تم اختياره لهذا الواقع، كما يعتمد على التطور الحاصل في ميدان نظريات التنمية المهنية. ومن مداخل التنمية المهنية المعروفة ما يعرف بالمعايير العالمية للتنمية المهنية، التي أصدرها المجلس الوطني للتنمية المهنية (National Staff Development Council)، وهي مجموعة من المعايير لأشكال وعمليات ومضامين التنمية المهنية المطلوبة، والتي يجب مراعاتها عند التعرف على واقع التنمية المهنية أو بناء خططها العملية، وتنقسم هذه المعايير إلى ثلاثة أقسام رئيسية هي: المعايير على مستوى الإطار، والمعايير على مستوى العمليات، والمعايير على مستوى المحتوى (Collins, 1999).

وقد تزايد الاهتمام بتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين وذلك لتلبية احتياجاتهم الكفائية اللازمة لأداء عملهم بكفاءة وفعالية، وهذا ما أكدته عدد من الدراسات كدراسة (Urbani, et al., 2017)، ودراسة (Faulkner & Latham, 2016) التي أكدت على أهمية تطوير السياسات التعليمية للارتقاء بمستوى التنمية المهنية للمعلمين، والعمل على اكسابهم مهارات القرن الحادي والعشرين، وتنمية مهارات التعلم الذاتي لهم من خلال البرامج المحققة لذلك.

وعلى المستوى المحلي زاد الاهتمام ببرامج التنمية المهنية للمعلم، وهذا ما أكدته عدد من الدراسات كدراسة السمييري (٢٠٢١)، ودراسة الأهل (٢٠١٧)، ودراسة المحيا (٢٠١٨)، ودراسة سويلم (٢٠١٩)، التي أكدت على مدى اهتمام المملكة العربية السعودية بإعداد المعلم وتنمية مهنيًا في مراحل التعليم العام.

د. مشعان ضيف الله الشمري

كما قامت عدد من الجامعات منها جامعة أم القرى وجامعة الملك خالد بعقد مؤتمرات نوعية نوقشت فيها أبحاث تركزت على تنمية وتدريب وإعداد المعلم (كتاب مؤتمر جامعة أم القرى، ٢٠١٦؛ كتاب مؤتمر جامعة الملك خالد، ٢٠١٦) وعلى المستوى الاستراتيجي، ركزت رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ على أهمية تنمية وتطوير الكوادر الوطنية لقيادة مسارات التنمية، برؤية محلية وأداء عالمي، وفقاً لأفضل الممارسات الدولية، لتكون قادرة على صناعة المستقبل (وثيقة رؤية المملكة ٢٠٣٠، ٢٠١٦).

وتحقيقاً لمتطلبات رؤية المملكة ٢٠٣٠ جاء برنامج الملك سلمان بهدف تنمية الموارد البشرية في كل جهاز حكومي، وتقديم العديد من الدورات التدريبية التي تعنى بتطوير المهارات والمواهب، مما يساهم في رفع إنتاجية الموظف وكفاءته إلى أعلى مستوى، عبر تطبيق معايير إدارة الأداء والتأهيل المستمر، وبناء منصات رقمية للمهام الأساسية، بالإضافة إلى وضع سياسات لتحديد قادة المستقبل وتمكينهم، وصناعة بيئة محفزة، تتساوى فيها الفرص ويكافأ فيها المتميزون، كما وضعت وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية تطوير برامج التنمية المهنية للكوادر التعليمية في الوزارة على رأس أولويات عمل المركز الوطني للتطوير المهني والتعليمي، حيث يجري العمل حالياً على بناء برامج في التطوير تركز على إطار الكفاءات المهنية وبما يتناسب مع متطلبات عصر المعرفة (الدغير، 2020، ص ص 84 - ٨٥).

مشكلة الدراسة:

على الرغم من الجهود المبذولة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين، إلا أن تلك البرامج لازالت تواجه قصوراً في تحقيق أهدافها في تهيئة الكوادر التعليمية لممارسة مهامهم بكفاءة وفعالية، وهذا ما أشارت إليه دراسة الحارثي والحسيني (2023)، التي توصلت إلى أن واقع إعداد المعلم وتنميته مهنيًا أثناء الخدمة في المملكة العربية السعودية جاء متوسطاً، ودراسة الزهراني (٢٠١٩)، التي أشارت إلى أن برامج التنمية للمعلم في المملكة العربية

تطوير برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل في ضوء المعايير العالمية للتنمية المهنية

السعودية تكتنفها الكثير من المشكلات، كتندي مستوى كفاءة تلك البرامج في إعداد وتطوير المعلمين، ودراسة السميري (٢٠٢١) التي أشارت إلى تندي مستوى التنمية المهنية الناتج عن تندي الدعم المادي والمعنوي، وغياب الموثوقية، وقلة التدريب، وعدم التنظيم، كما أوضحت دراسات الجراح وأبو عاشور (٢٠٢١)، والنعمي (٢٠٢٠)، والقرني ودعرم (٢٠٢٠)، وسالم (٢٠١٩)، بأن البرامج التدريبية التي يخضع لها المعلم لا تفي بالعرض، نظراً لضعف محتواها، وعدم جدية المعلمين في تطبيق ما تلقوه في تلك البرامج.

من جانب آخر تناولت عدد من الدراسات السابقة جوانب محددة من التنمية المهنية للمعلم في المملكة العربية السعودية، فقد درس كل من الأهل (٢٠١٧)، والمحيا (٢٠١٨)، التنمية المهنية للمعلم في ضوء المتغيرات والاتجاهات العالمية المعاصرة، وتناولت دراسة الهويش (٢٠١٨)، التنمية المهنية للمعلمين في ضوء مهارات القرن الحادي والعشرين، وبحثت دراسة سويلم (٢٠١٩)، في الإنماء المهني للمعلم في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة، وأجرت دراسات أخرى، كدراسة الزهراني (٢٠١٩)، ودراسة العتيبي والاحمدي والشمري (2022)، ودراسة الطلحي (2023)، ودراسة الحارثي والحسيني (2023) مقارنات بين التنمية المهنية للمعلم في المملكة العربية السعودية والتنمية المهنية للمعلم في بعض النظم التعليمية العالمية مثل سنغافورة وكوريا الجنوبية واليابان وماليزيا وفنلندا، مع محاولة الاستفادة من التجارب المختلفة في تطوير برامج التنمية المهنية المحلية للمعلم، كما بحثت دراسة عسيري (٢٠١٧)، في أساليب التنمية المهنية للمعلم ومعوقات تنفيذها.

ومن خلال متابعة الباحث لبرامج التنمية المهنية في الميدان التربوي المحلي، ومشاركته في الاشراف والتدريس في عدد من هذه البرامج، يرى أن مجال التنمية المهنية للمعلم لازال بحاجة لمزيد من البحث والدراسة والإثراء، وذلك بدراسته من خلال العديد من الاتجاهات والمداخل المحلية والعالمية التي لم تطرقها الدراسات السابقة أو لم تشبعها بحثاً، كمدخل الاحتياجات الفعلية للمعلم ومدخل الاتجاهات الحالية في المنظومة التربوية الوطنية، وكذلك إثرائه بالتجارب العالمية المتميزة، والمعايير العلمية المعتمدة كالمعايير العالمية

للتنمية المهنية التي أصدرها المجلس الوطني للتنمية المهنية في الولايات المتحدة الأمريكية.

من خلال ذلك يمكن تحديد مشكلة الدراسة بالتساؤل الرئيس التالي:

ما مقترحات تطوير برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل في ضوء المعايير العالمية للتنمية المهنية؟

أسئلة الدراسة:

تحدد أسئلة الدراسة بما يلي:

١- ما الواقع الراهن لدرجة تحقق المعايير العالمية للتنمية المهنية في برامج التنمية المهنية

الموجهة للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل من وجهة نظرهم؟

٢- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات

استجابات أفراد الدراسة فيما يتعلق بتقديرهم لدرجة تحقق المعايير العالمية للتنمية المهنية

في برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل تعزى

لاختلاف متغيرات الدراسة التالية: (المرحلة الدراسية، سنوات الخدمة في العمل، عدد

الدورات التي حصل عليها)؟

٣- ما الإجراءات المقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين في مدارس

التعليم العام بمدينة حائل في ضوء المعايير العالمية للتنمية المهنية؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة التعرف إلى:

١- التعرف على الواقع الراهن لدرجة تحقق المعايير العالمية للتنمية المهنية في برامج

التنمية المهنية الموجهة للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل من وجهة نظرهم.

٢- الكشف عن مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين

متوسطات استجابات أفراد الدراسة فيما يتعلق بتقديرهم لدرجة تحقق المعايير العالمية

للتنمية المهنية في برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل

تطوير برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل في ضوء المعايير العالمية للتنمية المهنية

حائل تعزى لاختلاف متغيرات الدراسة التالية: (المرحلة الدراسية، سنوات الخدمة في العمل، عدد الدورات التي حصل عليها).

٣- التوصل إلى إجراءات مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل في ضوء المعايير العالمية للتنمية المهنية.

أهمية الدراسة:

تؤكد أهمية الدراسة الحالية انطلاقاً من أهمية التنمية المهنية للمعلمين باعتبارهم أحد الأضلاع الأساسية في العملية التعليمية التربوية، فهم ركن أساسي في أي إصلاح يمس المنظومة التربوية التعليمية بشكل عام والمدارس بشكل خاص. ويمكن تقسيم أهمية الدراسة إلى:

الأهمية النظرية: يؤمل من الدراسة الحالية:

أن تثري الدراسة الميدان التربوي بمعلومات ورؤى تخص الجانب العلمي التأسيلي في مجال التنمية المهنية للمعلمين.
أن تلقي الدراسة الضوء على جوانب ومداخل جديدة في مجال التنمية المهنية للمعلمين.

الأهمية العملية: يؤمل من الدراسة الحالية:

أن تمد الدراسة مسؤولي التدريب والتنمية المهنية الإدارة العامة للتعليم بحائل بتوصيات عملية تساعد في تحسين برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين.
أن تقدم الدراسة توصيات عملية لكليات التربية في تبني مراكز للبحث العلمي، وأخرى للتدريب والتنمية المهنية، تعنى بالأبحاث وبال ممارسات المهنية المتقدمة في هذا المجال.

حدود الدراسة:

٤- **الحدود الموضوعية:** تقتصر الدراسة على التعرف إلى الواقع الراهن لدرجة تحقق المعايير العالمية للتنمية المهنية في برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين بأبعادها

الثلاثة (المعايير المتعلقة بالإطار، والمعايير المتعلقة بالعمليات، والمعايير المتعلقة

بالمحتوى)، والتوصل إلى إجراءات مقترحة لتطويرها.

الحدود المكانية: مدارس التعليم العام في مدينة حائل.

الحدود البشرية: معلمي مدارس التعليم العام.

الحدود الزمانية: الفصل الثالث للعام الجامعي ٢٠٢٣/٢٠٢٤م.

مصطلحات الدراسة:

التنمية المهنية: تعرف التنمية المهنية بأنها: "نظام لتحسين وتطوير وتوسيع المعرفة والمهارات، وتتضمن تنمية القدرات الفردية الضرورية للإنجاز الأمثل للواجبات الوظيفية والمهنية في أثناء الحياة الوظيفية" (شلهوب، 2021، ص 463).

و عرف الباحث **التنمية المهنية** إجرائياً بأنها: عملية مخططة تتم من قبل وزارة التعليم أو إدارات التعليم أو إدارات التدريب، تعمل على وضع أنشطة وبرامج مخطط لها لإكساب المعلمين مجموعة من الخبرات والمهارات والأساليب والممارسات والمعارف التي تسهم في زيادة فاعلية عملهم من خلال تحسين كفاياتهم الإنتاجية ورفع مستوى أدائهم الوظيفي وتنمية قدراتهم وإمكاناتهم وإثراء معلوماتهم وتجديد خبراتهم؛ لمواجهة المشكلات التعليمية والإسهام في نجاح العملية التعليمية بالمدرسة، كالب برامج تدريبية والأنشطة وورش العمل، وكل ما يثري الجانب المهني للمعلم.

برامج التنمية المهنية: هي "برامج ذات طبيعة محددة تشمل المعارف والمهارات التي يتطلبها مجال العمل لتجديد ما لدي المعلم من معارف وخبرات للارتقاء بمستوى أدائه وتحقيق مزيد من التقدم والنجاح في مهنته" (Karacabey, M. 2021, p58).

وتعرفها الدراسة إجرائياً: بأنها عملية مستمرة، ومخططة، ومنتظمة قابلة للتنفيذ من أجل الارتقاء بمستوى أداء معلمي مدارس التعليم العام، من خلال إكسابهم المهارات اللازمة وتزويدهم بالمعلومات وتنمية اتجاهات إيجابية لديهم لتحسين مستوى التعلم استجابة للمتغيرات وحاجات المجتمع.

تطوير برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل في ضوء المعايير العالمية للتنمية المهنية

المعايير العالمية للتنمية المهنية: هي مجموعة من المعايير أصدرها المجلس الوطني للتنمية المهنية (National Staff Development Council)، تتضمن هذه المعايير أشكال وعمليات ومضامين التنمية المهنية المطلوبة، والتي يجب مراعاتها عند بناء خطة التنمية المهنية، وتنقسم إلى معايير على مستوى الإطار، ومعايير على مستوى العمليات، ومعايير على مستوى المحتوى (Collins, 1999).

أدبيات الدراسة

أولاً: الإطار النظري:

التنمية المهنية: تعريف التنمية المهنية:

عرفت التنمية المهنية بأنها: "العملية المنظمة والمستمرة والتي يتم من خلالها تزويد الكوادر التعليمية بحصيلة من المعرفة والمهارات والقدرات اللازمة التي تمكنهم من دعم مستوى أدائهم ومن ثم قيادة وإدارة المنظمة حالياً ومستقبلاً بنجاح" (شلهوب، 2021، ص 464).

كما تعرف التنمية المهنية بأنها عملية تعليم وتعلم مدى الحياة، تكتسب من خلال الخبرات والمعارف والمهارات المهنية، وتتصاعد عبر المسار الوظيفي من خلال مجموعة من الممارسات التفاعلية داخل البيئة المدرسية وخارجها، كما تعبر عن التحديث والتطوير المستمر للمعرفة والمهارات المهنية لدى الأفراد من أجل تطوير استجاباتهم لفرص التطوير التي توفرها خبرات العمل، بالإضافة إلى تحقيق الاستعداد الجيد لجوانب التغيير ومواجهة التحديات التي تفرضها طبيعة العصر الحالي (Thorpe & Garside, 2017, P. 111).

وتعرف برامج التنمية المهنية بأنها: "مجموعة من العناصر والإجراءات المتكاملة والمتراصة والمؤلفة من عدد من الأهداف والموضوعات ومفرداتها، والمواد والموارد البشرية والأنشطة والفعاليات والأساليب التي تهدف إلى تزويد المتدربين بمعارف ومهارات

وخبرات واتجاهات محددة لتطوير أدائهم في ضوء حاجاتهم التدريبية المتمثلة بمهاراتهم التي ظهر الضعف في أدائها" (زيادة والقريني، 2022، ص 31).

وينضح من التعريفات السابقة أن الهدف من التنمية المهنية - وتبعاً لها برامج التنمية المهنية - ليس توفير الخبرات والمهارات للأفراد فحسب، وإنما غرس الشعور في المستهدفين من العاملين في المؤسسات التربوية وغيرها بالرغبة في تحسين قدراتهم ومهاراتهم، وتعديل الممارسات المهنية، والمفاهيم الخاصة بهم نحو غاية مقصودة بهدف تحسين وتنمية المخرجات التعليمية وإحداث التغييرات المنشودة.

أهمية التنمية المهنية للمعلمين:

في ضوء ما يشهده الميدان التربوي من تحولات أسهمت في إحداث تغييرات على العملية التعليمية جعل من عملية التنمية المهنية للمعلم ضرورة ملحة لا غنى عنها لمن يطمح في تطوير التعليم ودفعه لتحقيق المنافسة على المستوى الدولي، حيث تسهم التنمية المهنية للمعلم في قدرته على تحقيق الأهداف التعليمية بفعالية عالية، مما يسهم في تعزيز قدرة المؤسسات التعليمية على المنافسة وتحقيق نتائج متقدمة في الميدان التربوي التعليمي (الحارثي والحسيني، ٢٠٢٣، ص ص ٥٢٦ - ٥٢٧).

ولكي تحقق التنمية المهنية للمعلم أهدافها، ينبغي أن تتميز بجملة من الخصائص أهمها: الشمولية، والاستمرارية، والواقعية، والغرضية، والارتباط بالبيئة والمجتمع، والحدثة (الحارثي والحسيني، ٢٠٢٣، ص ٥٢٧).

المعايير العالمية للتنمية المهنية:

يعد المجلس الوطني لتنمية الموظفين المهنية National Staff Development Council (NSDC) أكبر جمعية مهنية غير ربحية في الولايات المتحدة الأمريكية، ملتزمة بضمان نجاح جميع الطلاب من خلال تنمية الموظفين وتحسين المدارس. وقد تأسس المجلس لغرض معالجة القضايا التي يواجهها المشاركون في عملية الإصلاح، وأن يشارك

تطوير برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل في ضوء المعايير العالمية للتنمية المهنية

كل معلم في باستمرار في التعلم المهني الفعال حتى يتمكن من تحقيق أهداف التعليم.

(<https://www.umsl.edu/~murphyc/nsdc.html>).

لقد أصدر المجلس الوطني للتنمية المهنية (National Staff Development

Council) مجموعة من المعايير لأشكال وعمليات ومضامين التنمية المهنية المطلوبة، والتي يجب مراعاتها عند بناء خطة التنمية المهنية، وتنقسم هذه المعايير إلى ثلاثة أقسام رئيسية، وهي: معايير متعلقة بالإطار، ومعايير متعلقة بالعمليات، ومعايير متعلقة بالمحتوى (الحر، 2009، ص ص 13 – 14).

وقد أورد (Colins, 1999) المعايير العالمية للتنمية المهنية كما يلي:

أولاً: المعايير على مستوى الإطار:

التنمية المهنية الفعالة:

- تتطلب التركيز على مفهوم التطوير المستمر وتعزيزه.
- تتطلب قيادة فردية بحيث توفر الدعم المستمر لجميع الشركاء (معلمين، إداريين، أولياء أمور) وإثارة دافعيتهم للتطوير المستمر.
- تستلزم أن تكون الخطة متوافقة مع الاستراتيجية الكلية للمدرسة والمنطقة التعليمية.
- تعطي المنتسبين فرصة للتعلم من بعضهم البعض، وذلك لتحقيق أهداف المدرسة الكلية.
- هي إبداع وتجديد في حد ذاتها تتطلب وعياً ودراسة لعمليات التغيير.

ثانياً: المعايير على مستوى العمليات:

التنمية المهنية الفعالة:

- توفر المعارف والمهارات والاتجاهات الإيجابية نحو التطوير والتفكير التنظيمي.
- تعتمد على المعرفة المتوافرة حول كيف يتعلم الإنسان.
- تتعامل مع المستويات أو المراحل الثلاث للتغيير، وهي مرحلة المبادرة، ومرحلة التطبيق، ومرحلة العمل المؤسسي.

د. مشعان ضيف الله الشمري

- تعتمد في ترتيب أولوياتها على تحليل البيانات المتوافرة عن تحصيل الطلاب وإنجازاتهم، ومن ثم الأهداف الموضوعية لتعلم الطلاب.
- تستخدم معارف ومضامين أثبتت فعاليتها من حيث أثرها في الطلاب.
- توفر إطاراً عملياً لتحقيق التكامل بين خطة التنمية المهنية ورؤية المنظمة أو المدرسة.
- تتطلب عمليات تقويم مستمرة تستخدم مصادر معلومات عديدة وعلى مستويات مختلفة.
- تستخدم أساليب وأشكالاً مختلفة من الأنشطة والبرامج لتحقيق أهدافها.
- تهتم بالمتابعة للتأكد من مدى تحقق التطوير المطلوب.
- تتطلب من المعلمين والعاملين اكتساب مهارات إدارية مثل إدارة الاجتماعات واتخاذ القرارات وحل المشكلات والعمل في فريق عمل.
- تتطلب آلية ومراحل بناء فرق العمل وكيفية تفعيلها لتكون عملية ومنتجة.

ثالثاً: المعايير على مستوى المحتوى:

التنمية المهنية الفعالة:

- تزيد من فهم المعلمين والعاملين في المدرسة عن كيفية توفير البيئة المناسبة التي تستجيب للحاجات البنائية للمتعلمين.
- تسهل عملية تطوير وتطبيق نموذج الإدارة الذاتية للمدرسة، والتي من شأنها أن تضاعف تعلم الطلاب.
- تزيد من الوعي بمفهوم التنوع وتوفير التدريب اللازم لتحقيق تعليم أفضل للجميع.
- تمكن التربويين من توفير مناهج تتيح فرصة أكبر للمتعلمين للتفاعل والتفكير المنهجي.
- تعد المعلمين لاستخدام طرائق تدريس علمية لتحقيق أهداف المنهج.
- تساعد المعلمين والعاملين على تبني توقعات عالية لطلابهم.
- تتطلب تعاوناً متكاملماً بين المعلمين والمدرسة والأسرة لتطوير المستوى التعليمي للطلاب.
- تعد المعلمين لاستخدام أساليب تقويمية متنوعة في فصولهم.

تطوير برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل في ضوء المعايير العالمية للتنمية المهنية

- تساعد التربويين على الدمج بين تحقيق الأهداف التعليمية للمتعلمين والخدمات التطوعية للمجتمع المحيط.
- تزيد من قدرة العاملين بالمدرسة على توجيه وإرشاد الطلبة.
- تزيد من معارف وقدرات العاملين في المدرسة على العمل مع فرق عمل متعددة الاختصاصات والخبرات.

ثانياً: الدراسات السابقة:

بعد البحث وجد الباحث عدد من الدراسات تتناول جوانب متعددة في التنمية المهنية للمعلمين أهمها:

- 1-دراسة عسيري (٢٠١٧)، بعنوان: أساليب التنمية المهنية للمعلم ومعوقات تنفيذها، هدفت الدراسة للتعرف على أساليب التنمية المهنية للمعلم ومعوقات تنفيذها. وناقشت أساليب التنمية المهنية للمعلم، كما تطرقت إلى معوقات التنمية المهنية للمعلم. وأكدت على أن من أهم معوقات التنمية المهنية للمعلم غياب الحوافز الدافعة للتطوير الذاتي المهني، وقلة وجود المصادر المالية التي ترصد لتطوير قدرات المعلم المهنية، وعدم وجود حوافز مالية أو مميزات للمعلمين الملتحقين ببرامج التنمية المهنية.
- 2-دراسة الأهل (٢٠١٧)، بعنوان: التنمية المهنية للمعلم في ضوء المتغيرات العالمية المعاصرة، هدفت الدراسة إلى التعرف على أهمية التنمية المهنية للمعلمين في مجالات: برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلم، واقع التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بالمملكة العربية السعودية. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي وطبقت في محافظة المزاحمية بمنطقة الرياض. وأظهرت الدراسة مدى اهتمام المملكة العربية السعودية بإعداد المعلم وتنمية مهنيًا في مراحل التعليم العام، واختتمت بتقديم تصور مقترح لتطوير نظام إعداد المعلم وتنميته مهنيًا بما يتناسب مع المتغيرات العالمية المعاصرة.
- 3-دراسة المحيا (٢٠١٨)، بعنوان: التنمية المهنية للمعلم بالمملكة العربية السعودية في ضوء الاتجاهات المعاصرة للتجديد التربوي، هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة

أهمية التنمية المهنية في برامج إعداد المعلمين المقترحة لتطوير سياسيات إعداد معلم التعليم العام في المملكة العربية السعودية في ضوء الاتجاهات الحديثة للتجديد التربوي، والكشف عن أثر متغيرات (العمل الحالي، المؤهل العلمي، الجامعة). استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي. وتكونت عينة الدراسة من (290) عضو هيئة تدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية، تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية الطبقية المتكافئة من جامعات: (الملك سعود، الإمام عبد الرحمن الفيصل، حائل، طيبة، الملك خالد)، وطبقت أداة الاستبانة، وكانت النتائج: حصول جميع السياسات المقترحة على درجة أهمية (كبيرة جدًا)، كما أن هناك فروقًا حول درجة أهمية السياسات المقترحة باختلاف متغيرات: العمل الحالي، المؤهل العلمي، الجامعة. وقد أوصت الدراسة بتطبيق السياسات التي توصلت إليها لتنمية المعلمين.

٤-دراسة الهويش (٢٠١٨)، بعنوان: التنمية المهنية لمعلمي المملكة العربية السعودية في ضوء مهارات القرن الحادي والعشرين، هدفت الدراسة إلى تحديد مهارات القرن الحادي والعشرين اللازم توافرها في أداء المعلمين، وتحديد الاحتياجات التدريبية للمعلم في ضوء مهارات القرن الحادي والعشرين، وناقشت الدراسة التغيرات التي يجب حدوثها في برامج إعداد المعلمين حتى يتسنى إعداد معلمين محترفين يمكنهم إعداد طلابهم لمواجهة المستقبل. وقدم توصيات لتنمية المعلمين مهنيًا في ضوء مهارات القرن الحادي والعشرين. منها أنه يجب أن تتم عملية الإعداد من خلال أمثلة من العالم الواقعي وليس من بيئة مجردة، واستخدام وسائل دقيقة وموثقة لتقييم إتقان المتعلمين للمهارات. وأن تساعد المهارات المكتسبة على سد الفجوة بين المدرسة وعالم العمل والحياة اليومية.

٥-دراسة علي (٢٠١٩)، بعنوان: تفعيل دور التنمية المهنية في تحقيق التميز المهني للمعلم: تصور مقترح، يهدف البحث إلى: تفعيل دور التنمية المهنية في تحقيق التميز المهني للمعلم، من خلال تقديم تصور مقترح لبيان كيفية تفعيل هذا الدور بما يؤدي إلى تحقيق التميز المهني لهم، وتتمحور مشكلة الدراسة حول السؤال التالي: كيف يمكن تفعيل دور

تطوير برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل في ضوء المعايير العالمية للتنمية المهنية

التنمية المهنية في تحقيق التميز المهني للمعلم؟، وقد استعانت الدراسة بالمنهج الوصفي لتحقيق أهدافها، وتوصلت إلى طرح تصور مقترح لتفعيل دور التنمية المهنية في تحقيق التميز المهني للمعلم.

٦-دراسة سويلم (٢٠١٩)، بعنوان: الإنماء المهني للمعلم في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة: رؤية مقترحة، هدفت الدراسة إلى الكشف عن واقع برامج الإنماء المهني للمعلم بمدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر المعلمين، وتحديد الفروق طبقاً لمتغيرات النوع، والتخصص، وسنوات الخبرة، وتقديم رؤية مقترحة لتطوير برامج الإنماء المهني للمعلم لتلبية متطلبات مجتمع المعرفة. تم استخدام المنهج الوصفي، وتطبيق أداة الاستبانة على عينة عشوائية من (٤٨٦) معلماً بمدارس التعليم العام بمنطقة جازان. وبينت النتائج حصول محاور مبررات الإنماء المهني للمعلم على درجة موافقة كبيرة جداً، وحصول محوري معززات ومعوقات الإنماء المهني على درجة موافقة كبيرة. كما كشفت النتائج عن عدم وجود فروق تعزى لمتغيرات الدراسة، وقدّمت الدراسة تصور مقترح لتدعيم الإنماء المهني للمعلم لمواجهة متطلبات مجتمع المعرفة.

٧-دراسة الزهراني (٢٠١٩)، بعنوان: تطوير برنامج التنمية المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية في ضوء خبرة سنغافورة، هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع برامج التنمية المهنية للمعلمين في سنغافورة والعوامل المؤثرة فيها، وكذلك واقع برامج التنمية المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية والعوامل المؤثرة فيها، بالإضافة التعرف على أوجه الاتفاق والاختلاف بين برامج التنمية المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية وسنغافورة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، ومن أبرز النتائج اعتماد وزارة التربية في سنغافورة على التكنولوجيا الحديثة في تدريب المعلمين أثناء العمل وإتاحة الفرصة للمعلمين في تحديد واختيار ما يناسبهم من برامج تدريبية ومتابعة أثر البرنامج التدريبي من خلال الميدان.

٨-دراسة مصطفى والوشاحي وفرغلي (2022)، بعنوان: المنصات التعليمية مدخل لتحقيق

التنمية المهنية المستدامة للمعلم: دراسة ميدانية، هدفت الدراسة إلى التعرف على المتطلبات العامة، والبشرية، ومتطلبات البنية المادية، والبرمجية، والتعرف على معوقات تطبيقها، لتفعيل المنصات التعليمية لتحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلم التعليم الثانوي العام، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي، وقد توصلت الدراسة عن أن المتطلبات العامة لتفعيل المنصات التعليمية لتحقيق التنمية المهنية المستدامة للمعلم قد تحققت بدرجة منخفضة، وباقي المتطلبات سواء كانت بشرية أو تقنية (مادية، وبرمجية) تحققت بدرجة متوسطة، كما بينت الدراسة وجود معوقات في تطبيق المنصات التعليمية.

٩-دراسة العتيبي والاحمدي والشمري (2022)، بعنوان: إعداد وتنمية المعلم في المملكة

العربية السعودية ودول شرق آسيا "سنغافورة - كوريا الجنوبية - اليابان": دراسة مقارنة، يهدف البحث إلى عرض تجربة دول شرق آسيا (سنغافورة، اليابان، كوريا الجنوبية)، في إعداد وتنمية المعلم، ومقارنتها بتجربة إعداد وتنمية المعلم في المملكة العربية السعودية، حيث تسلط هذه الدراسة الضوء على برامج التنمية والإعداد المهني للمعلم في تلك الدول مثل الإعداد العام، والتخصصي، والتربوي والتربية العملية، ورخصة التدريس والتدريب أثناء الخدمة، وأوجه الاستفادة منها.

١٠-دراسة الطلحي ومسعود وحمدي والقشامي والحربي والعمrani والسعدي والعتيبي

(2023)، بعنوان: التنمية المهنية للمعلم في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ والتجارب الدولية، هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التنمية المهنية للمعلم في المملكة العربية السعودية، وفنلندا، واليابان، وكوريا الجنوبية، وماليزيا، وأوجه الشبه والاختلاف بين المملكة العربية السعودية ودول التجارب المقارنة، وتحديد مجالات الاستفادة منها لتطوير برامج التنمية المهنية في المملكة في ضوء رؤية ٢٠٣٠. تم استخدام المنهج المقارن، أسفرت نتائج الدراسة عن تحديد أوجه الشبه والاختلاف بين المملكة العربية السعودية ودول التجارب المقارنة في واقع التنمية المهنية للمعلم

تطوير برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل في ضوء المعايير العالمية للتنمية المهنية

وتحديد أوجه الإفادة منها. وأوصت الدراسة بعقد شراكات مجتمعية مع مؤسسات التدريب التقني والمهني لرفع كفاءة المهارات الرقمية لدى المعلمين، وتبني أسلوب تبادل المعلمين بين المدارس لتوفير فرص تعليمية متساوية للطلاب والمعلمين.

١١-دراسة الحارثي والحصيني (2023)، بعنوان: التنمية المهنية للمعلم الفنلندي وكيفية الاستفادة منها في التعليم السعودي من وجهة نظر خبراء التربية بمحافظة الطائف، تهدف الدراسة إلى التعرف على واقع التنمية المهنية للمعلم في دولة فنلندا، والتعرف على واقع إعداد المعلم وتنميته مهنيًا أثناء الخدمة في المملكة العربية السعودية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، والاستبيان لجمع البيانات، وتم تطبيقها على عينة من (١٢٠) خبير وخبيرة بمحافظة الطائف، وتوصلت الدراسة إلى أن النتائج جاءت متوسطة لمجال واقع إعداد المعلم وتنميته مهنيًا أثناء الخدمة، وجاء "المجال الأكاديمي" بالمرتبة الأولى بدرجة أهمية متوسطة في حين جاء المجال "المجال الثقافي" في المرتبة الأخيرة، كما جاءت النتائج متوسطة لمجال واقع البرامج التدريبية، وتوصلت الدراسة أن هناك فروق في جميع مجالات واقع إعداد المعلم وتنميته مهنيًا أثناء الخدمة تبعًا لمتغير الجنس لصالح فئة الإناث، كما أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع المجالات تبعًا لمتغيري سنوات الخبرة والمؤهل العلمي.

١٢- دراسة غيمبل واخرون (Gambel et al. , 2011) بعنوان "تصورات مدير المدرسة للنمو المهني للمعلم"، بهدف دراسة التعرف على آراء المعلمين والمدراء حول دور المدراء في تعزيز النمو المهني للمعلمين في ولاية ماستشوستس الأمريكية، وقد استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي وكان عدد عينة الدراسة (٤٧٦) معلماً و(١٣٥) مديراً، ومن أبرز النتائج: يختلف المعلمون ومديرو المدارس الجدد والقدامى في تصوراتهم للدعم الذي يعتبرونه مهمًا للنمو المهني للمعلم، حيث يشير المعلمون إلى أن وجود مرشد هو العامل الأكثر دعمًا في نموهم. بينما يميل مديرو المدارس إلى

الاتفاق على أن الاستماع إلى مخاوف المعلمين هو العامل الأكثر دعماً في تعزيز النمو المهني للمعلم، كما أظهرت النتائج أن دور المدراء في تقديم الدعم والمشورة للمعلمين (وخاصة المبتدئين منهم) هام وضروري.

١٣- دراسة ماري (Mary, ata, M, 2015) بعنوان "دور مراكز الموارد التعليمية في تنمية مهارات المعلمين وتعزيز التعليم الابتدائي في زنجبار"، تناولت الدراسة مساهمة مراكز موارد المعلمين في تعزيز التنمية المهنية للمعلمين. وطبقت الدراسة على برامج المعلمين الذين حضروا التدريب أثناء الخدمة في مراكز موارد المعلمين، وأولئك الذين أكملوا التدريب والتدريس، ومديري المدارس الابتدائية المختارة. وطبقت الدراسة المنهج الكمي والنوعي، وتم استخدام جداول المقابلات والاستبيانات والملاحظات ومناقشات المجموعات البؤرية والمراجعات الوثائقية لجمع البيانات. وأشارت النتائج إلى أن مراكز موارد المعلمين لعبت دوراً مفيداً في التنمية المهنية للمعلمين ولكنها واجهت نقصاً في الموارد اللازمة لإدارة برنامج التنمية المهنية للمعلمين بفعالية وكفاءة. بالإضافة إلى ذلك، استخدمت مراكز موارد المعلمين نموذجاً واحداً للتدريب (تقليدياً) لم يأخذ في الاعتبار الخلفية التعليمية للمعلمين مما أثر إلى حد ما على جودة التدريب وبالتالي أداء المعلمين، وقد حدثت ورش العمل والندوات المقدمة لعدد قليل من المعلمين من إمكانية تحسينهم مهنيًا، كما لم يكن المعلمون المدربون في مراكز التدريب المهني مؤهلين في المواد الدراسية، وأثر نقص المرافق التعليمية، وسوء الفصول الدراسية، والبيئة المدرسية على كفاءة التدريس للمعلمين المدربين في مراكز التدريب المهني. وهناك حاجة إلى أن تقوم مراكز التدريب المهني بتقييم ومراجعة برنامج المعلمين من أجل تدريب المعلمين بشكل فعال.

١٤- دراسة بايمان (Byman, et. al. , 2021) بعنوان "أولويات المعلمين الفنلنديين حول تطورهم المهني - الاستكشاف الكمي"، والتي هدفت إلى تطوير واختبار الخصائص السيكومترية لثلاثة مقاييس تقيس مكونات التطور المهني للمعلمين، وهي: (الاحتياجات التنموية، والطرق المفضلة لتلبية تلك الاحتياجات، والعوائق أمام تلبية

تطوير برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل في ضوء المعايير العالمية للتنمية المهنية

الاحتياجات التنموية)، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي، حيث تم توزيع الاستبيان على عينة من (٣٥٤) معلماً في جميع الجامعات الفنلندية الثمان التي تقدم برامج لتعليم المعلمين، وتوصلت النتائج إلى أن المعلمين في مدارس تدريب المعلمين بالجامعات الفنلندية كانوا مهتمين بتطوير أنفسهم مهنيًا من خلال الأنشطة التربوية المختلفة، ومهارات التدريس، والإشراف على ممارسة التدريس، وتطوير المعلمين، وتعزيز معرفة المحتوى، وتعزيز مهارات التقييم، ودمج التكنولوجيا في التدريس.

١٥- دراسة (Kalim and Bibi, 2024) بعنوان "تقييم كفاءات المعلمين في المدارس العامة في باكستان: مسار لتحسين فعالية برامج التطوير المهني للمعلمين". تقيم الدراسة الحالية كفاءات المعلمين في مجموعات مختلفة من المعلمين في المدارس العامة في باكستان. حددت الدراسة ثلاث موضوعات رئيسية لكفاءات المعلمين المطلوبة في القرن الحادي والعشرين من المراجعة الحالية للأدبيات الحديثة، ثم تم تصميم دليل المقابلة بناءً على كفاءات المعلمين الرئيسية، وتم طلب المعلومات من سبعة مديري مدارس عامة. تم اختيار المدارس الحكومية باستخدام معايير حجم المدرسة، وخبرة عمل المدير في تلك المدرسة. تم استخدام المقابلات المنظمة كوسيلة لجمع البيانات من المديرين، تم استخدام منهج تحليل المحتوى الاستنتاجي في تحليل البيانات. سلطت النتائج الضوء على بعض الاختلافات في كفاءات المعلمين التي تختلف من الجنس إلى العمر، وجد أن المعلمات والمعلمات الأصغر سنًا بشكل عام يتمتعن بكفاءات أكثر مقارنة بالمعلمين الذكور والمعلمين الكبار. تقدم نتائج هذه الدراسة معلومات حيوية للتخطيط وتصميم برامج التطوير المهني للمعلمين. يمكن أن تكون فرص التعلم المصممة خصيصًا هذه أكثر فعالية للتنمية المهنية للمعلمين ويمكن أن تعزز كفاءة المعلمين.

١٦- دراسة (Hiniz, Gökhan; Yavuz, Aysun, 2024) بعنوان: الاحتياجات الحقيقية والحلول المخصصة: تطوير برامج التطوير المهني عبر الإنترنت المخصصة

للمعلمين - دراسة حالة. استكشفت دراسة الحالة العملية هذه تصورات وتجارب ١٠ مدرسين للغة الإنجليزية كلغة أجنبية في المشاركة في برنامج التطوير المهني عبر الإنترنت غير المتزامن (OPD). هدفت الدراسة إلى استكشاف احتياجات التطوير المهني للمدرسين، والعوامل التي تؤثر على مشاركتهم في OPD، والخصائص الفعالة المتصورة لبرنامج OPD. تم تحليل البيانات التي تم جمعها من خلال المقابلات الفردية والتقارير التأملية ومجموعة التركيز باستخدام نهج التحليل الموضوعي التأملي. كشفت الدراسة أن المشاركة المحدودة لمدرسي اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية في الممارسة التأملية والتطوير المهني المستمر يمكن أن تؤدي إلى الإفراط في الثقة والافتقار إلى الوعي فيما يتعلق باحتياجاتهم من التطوير المهني. علاوة على ذلك، تسلط المقالة الضوء على الخصائص الفعالة المتصورة لبرنامج OPD: المرونة والتعاون والتمهين والتنظيم والتأمل والأهمية والعملية. تشير النتائج إلى أن هذه الخصائص لم تساهم فقط في فعاليتها ولكنها عززت أيضًا مشاركة المدرسين وانخراطهم في OPD.

التعليق على الدراسات السابقة:

تناولت الدراسات السابقة التنمية المهنية للمعلمين من جوانب عدة، فقد تطرق عدد من الدراسات الى التنمية المهنية في ضوء بعض الاتجاهات والمتغيرات، كدراسة الأهل (٢٠١٧)، التي تناولت التنمية المهنية للمعلم في ضوء المتغيرات العالمية المعاصرة، ودراسة المحيا (٢٠١٨)، التي درست التنمية المهنية للمعلم بالمملكة العربية السعودية في ضوء الاتجاهات المعاصرة للتجديد التربوي، وتناولت دراسة الهويش (٢٠١٨)، التنمية المهنية لمعلمي المملكة العربية السعودية في ضوء مهارات القرن الحادي والعشرين، ودراسة سويلم (٢٠١٩)، التي بحثت في الإنماء المهني للمعلم في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة، وتناولت دراسة غيمبل وآخرون (Gambel et al. , 2011) تصورات مدير المدرسة في النمو المهني للمعلم

وأجرت دراسات أخرى، كدراسة الزهراني (٢٠١٩)، ودراسة العتيبي والاحمدي والشمري (2022)، ودراسة الطلحي (2023)، ودراسة الحارثي والحسيني (2023)

تطوير برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل في ضوء المعايير العالمية للتنمية المهنية

ودراسة (Byman, et. al. , 2021) مقارنات بين التنمية المهنية للمعلم في المملكة العربية السعودية والتنمية المهنية له في بعض النظم التعليمية العالمية مثل سنغافورة وكوريا الجنوبية واليابان وماليزيا وفنلندا، مع محاولة الاستفادة من التجارب المختلفة في تطوير برامج التنمية المهنية المحلية للمعلم.

وبحثت دراسة علي (٢٠١٩)، ودراسة زيدان (٢٠١٨)، في دور التنمية المهنية في تحقيق التميز المهني للمعلم وتطوير التعليم، فيما تناولت دراسة عسيري (٢٠١٧)، أساليب التنمية المهنية للمعلم ومعوقات تنفيذها، وتناولت دراسة ماري (Mary, ata, M, 2015) دور مراكز الموارد التعليمية في تنمية مهارات المعلمين، كما قامت دراسة (Kalim and Bibi. 2024) بتقييم كفاءات المعلمين في المدارس العامة في باكستان ومحاولة تحسين فعالية برامج التطوير المهني للمعلمين وبحثت دراسة مصطفى (2022)، دور المنصات التعليمية في تحقيق التنمية المهنية المستدامة للمعلم، كما تطرقت دراسة (Yavuz, Hiniz, Gökhan; Aysun, 2024) إلى تطوير برامج التطوير المهني للمعلمين عبر الإنترنت.

استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في بناء الإطار النظري، وبناء أداة الدراسة، ومناقشة نتائج الدراسة الحالية، وإجراء مقارنة بين نتائج الدراسة الحالية والدراسات السابقة.

تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أنها وضعت مقترحات لتطوير برامج التنمية المهنية الموجهة لمعلمي مدارس التعليم العام في مدينة حائل بالمملكة العربية السعودية في ضوء المعايير العالمية للتنمية المهنية، بعد التعرف على الواقع الحالي لهذه البرامج.

منهجية الدراسة وإجراءاتها أولاً: منهج الدراسة:

في الدراسة الحالية تم استخدام المنهج الوصفي المسحي للتعرف على درجة تحقق المعايير العالمية للتنمية المهنية في برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل.

ثانياً: مجتمع الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة الحالية في جميع معلمي مدارس التعليم العام بمدينة حائل، في الفصل الدراسي الثالث من العام الدراسي ٥١٤٤٥هـ، والبالغ عددهم (٥١٠٠) معلماً (إحصائية الإدارة العامة للتعليم بمنطقة حائل).

ثالثاً: عينة الدراسة:

عينة التحقق من الخصائص السيكومترية للاستبانة:

تكونت العينة الاستطلاعية التي تم التأكد من صدق وثبات الاستبانة المستخدمة في الدراسة الحالية بالتطبيق عليها من ٤٥ معلماً من معلمي مدارس التعليم العام بمدينة حائل، تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وتم التطبيق عليهم في الفصل الدراسي الثالث من العام الدراسي ٥١٤٤٥هـ.

عينة الدراسة الأساسية:

تكونت عينة الدراسة من ٣١٢ معلماً من معلمي مدارس التعليم العام بمدينة حائل، تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وتم التطبيق عليهم في الفصل الدراسي الثالث من العام الدراسي ٥١٤٤٥هـ، والجدول التالي يوضح توزيع أفراد العينة في ضوء المتغيرات المختلفة:

جدول (١): توزيع أفراد العينة في ضوء المتغيرات المختلفة

المرحلة الدراسية	العدد	النسبة	سنوات الخدمة	العدد	النسبة	عدد الدورات	العدد	النسبة
ابتدائي	١٨٠	٥٧,٧%	أقل من ١٠	٢٤	٧,٧%	من ١ إلى ٥	٦٠	١٩,٣%
متوسط	٧٢	٢٣,١%	من ١٠ إلى ١٥	٣٦	١١,٥%	من ٦ إلى ١٠	٨٤	٢٦,٩%
ثانوي	٦٠	١٩,٢%	أكثر من ١٥	٢٥٢	٨٠,٨%	أكثر من ١٠	١٦٨	٥٣,٨%
الإجمالي	٣١٢	١٠٠%	الإجمالي	٣١٢	١٠٠%	الإجمالي	٣١٢	١٠٠%

يتضح من الجدول السابق أن النسبة الأكبر من أفراد عينة الدراسة كانوا من معلمي "المرحلة الابتدائية" بنسبة بلغت ٥٧,٧%، يليهم معلمي "المرحلة المتوسطة" بنسبة بلغت

تطوير برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل في ضوء المعايير العالمية للتنمية المهنية

١,٢٣٪، ثم معلمي "المرحلة الثانوية" بنسبة بلغت ١٩,٢٪، ومن حيث سنوات الخدمة في العمل فإن النسبة الأكبر من المعلمين كانوا من أصحاب سنوات الخدمة "أكثر من ١٥ سنة" بنسبة بلغت ٨٠,٨٪، يليهم أصحاب سنوات الخدمة "من ١٠ إلى ١٥ سنة" بنسبة بلغت ١١,٥٤٪، ثم أصحاب سنوات الخدمة "أقل من ١٠ سنوات" بنسبة بلغت ٧,٧٪، ومن حيث عدد الدورات التدريبية، فقد كانت النسبة الأكبر من المعلمين ممن حضروا "أكثر من ١٠ دورات تدريبية" بنسبة بلغت ٥٣,٨٪، ثم من حصلوا على "من ٦ إلى ١٠ دورات تدريبية" بنسبة بلغت ٢٦,٩٪، ثم من حصلوا على "من دورة إلى ٥ دورات تدريبية" بنسبة بلغت ١٩,٣٪.

رابعاً: أدوات الدراسة:

لجمع البيانات اللازمة للإجابة عن أسئلة الدراسة الحالية تم بناء استبانة للتعرف على درجة تحقق المعايير العالمية للتنمية المهنية في برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل، تكونت الاستبانة من جزئين رئيسيين: الأول البيانات الأولية، والثاني محاور الاستبانة، والتي تكونت من (٣٠) عبارة، وقسمت إلى ثلاث محاور: معايير متعلقة بالإطار، ومعايير متعلقة بالعمليات، ومعايير متعلقة بالمحتوى.

صدق وثبات الاستبانة:

أولاً: الصدق:

للتحقق من صدق الاستبانة تم الاعتماد على الصدق الظاهري (صدق المحكمين) Face Validity، حيث تم عرض الاستبانة على عدد من المحكمين من ذوي الاختصاص، وتم الاستفادة من ملاحظاتهم، وتعديل بعض العبارات على ضوءها. تم كذلك التحقق من صدق الاستبانة عن طريق الاتساق الداخلي، وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون في حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد

د. مشعان ضيف الله الشمري

المنتمية إليه العبارة وذلك للتأكد من مدى تماسك وتجانس عبارات كل بعد فيما بينها، فكانت معاملات الارتباط كما هي موضحة بالجدول التالي:

جدول (٢): معاملات الارتباط بين درجات عبارات الاستبانة والدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه العبارة

العبرة	الارتباط	العبرة	الارتباط	العبرة	الارتباط
معايير متعلقة بالإطار	معايير متعلقة بالعمليات	معايير متعلقة بالمحتوى	معايير متعلقة بالإطار	معايير متعلقة بالعمليات	معايير متعلقة بالمحتوى
١	**٠,٨٨٣	١	**٠,٦٣٣	١	**٠,٧٤٣
٢	**٠,٨٠٠	٢	**٠,٦٧١	٢	**٠,٨٠٥
٣	**٠,٧٧٦	٣	**٠,٧٨٣	٣	**٠,٨٨١
٤	**٠,٧٩٣	٤	**٠,٨٢٣	٤	**٠,٧٣٤
٥	**٠,٨٤٣	٥	**٠,٦٢٨	٥	**٠,٧٩٧
٦	*٠,٥٨٦	٦	**٠,٧٨٥	٦	**٠,٧٩٢
٧	**٠,٩٥٦	٧	**٠,٨٨٣	٧	**٠,٧٧٣
٨	**٠,٨٢٥	٨	**٠,٧٩٧	٨	**٠,٧٨٠
٩	*٠,٥٧٩	٩	**٠,٧٥٢	٩	**٠,٧٥٢
١٠	**٠,٨١٤	١٠	**٠,٦٩٣	١٠	**٠,٦٩٣
*دالة عند مستوى ٠,٠٥				١١	
**دالة عند مستوى ٠,٠١				١٢	

يتضح من جدول (٢) أن معاملات الارتباط بين درجات عبارات الاستبانة والدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه العبارة جميعها معاملات ارتباط موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) و (٠,٠٥) وهو ما يؤكد اتساق وتجانس عبارات كل بعد فيما بينها وتماسكها مع بعضها البعض.

تم كذلك التحقق من تجانس واتساق أبعاد الاستبانة فيما بينها بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة البعد والدرجة الكلية للاستبانة، فكانت معاملات الارتباط كما هي موضحة بجدول (٣):

جدول (٣): معاملات الارتباط بين درجات أبعاد الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة

البعد	معايير متعلقة بالإطار	معايير متعلقة بالعمليات	معايير متعلقة بالمحتوى
معامل الارتباط	**٠,٩٥٧	**٠,٨٩٨	**٠,٩٦٣

**دالة عند مستوى ٠,٠١

تطوير برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل في ضوء المعايير العالمية للتنمية المهنية

يتضح من جدول (٣) أن معاملات الارتباط بين درجات أبعاد الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة جميعها معاملات ارتباط موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ وهو ما يؤكد اتساق وتجانس أبعاد الاستبانة فيما بينها وتماسكها مع بعضها البعض.

ثانياً: الثبات:

تم التحقق من ثبات درجات الاستبانة وأبعادها الفرعية باستخدام معامل ثبات ألفا لكرونباخ، فكانت معاملات الثبات كما هي موضحة بجدول (٤):

جدول (٤): معاملات ثبات درجات الاستبانة وأبعادها الفرعية

الاستبانة	معايير متعلقة بالمحتوى	معايير متعلقة بالعمليات	معايير متعلقة بالإطار	البعد
ككل	٠,٩٦٦	٠,٨٨٩	٠,٩٢٥	معامل الثبات

يتضح من جدول (٤) أن معامل ثبات الاستبانة ككل بلغ ٠,٩٨٢، وتراوحت معاملات ثبات الأبعاد بين ٠,٨٨٩ و ٠,٩٦٦، وهو ما يؤكد أن للاستبانة ثبات مرتفع ومقبول إحصائياً؛ ومما سبق يتضح أن للاستبانة مؤشرات إحصائية جيدة (الصدق، الثبات) ويتأكد من ذلك صلاحية استخدامها في الدراسة الحالية.

ويجب ملاحظة أنه تتم الاستجابة لعبارات الاستبانة المستخدمة في الدراسة الحالية بأن يتم الاختيار ما بين خمسة اختيارات، تتمثل في (غير متحققة، متحققة بدرجة ضعيفة جداً، متحققة بدرجة ضعيفة، متحققة بدرجة متوسطة، متحققة بدرجة كبيرة)، والاستجابات تقابل الدرجات (١، ٢، ٣، ٤، ٥) على الترتيب؛ والدرجة المرتفعة في أي عبارة أو بعد للاستبانة تعبر عن درجة عالية من التحقق، ويجب ملاحظة أنه تم الاعتماد على المحكات التالية في الحكم على درجة تحقق المعايير العالمية للتنمية المهنية في برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل من وجهة نظرهم، بناءً على المتوسط الحسابي للعبارات والمتوسط الوزني لدرجات الأبعاد، كما هو موضح بالجدول التالي:

د. مشعان ضيف الله الشمري

جدول (٥): محكات الحكم على درجة تحقق المعايير العالمية للتنمية المهنية في برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل من وجهة نظرهم

المتوسط الحسابي للعبارة أو المتوسط الوزني للأبعاد	درجة التحقق
أقل من ١,٨	غير متحققة
من ١,٨ لأقل من ٢,٦	ضعيفة جداً
من ٢,٦ لأقل من ٣,٤	ضعيفة
من ٣,٤ لأقل من ٤,٢	متوسطة
من ٤,٢ فأعلى	كبيرة

خامساً: الأساليب الإحصائية المستخدمة: تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية كالتالي:

- ١- معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation في التأكد من الاتساق الداخلي للاستبانة.
- ٢- معامل ثبات ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha في التأكد من ثبات درجات الاستبانة.
- ٣- المتوسطات Mean والانحرافات المعيارية Std. Deviation في الكشف عن واقع التطوير المهني للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل في ضوء المعايير العالمية للتنمية المهنية.
- ٤- اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه One Way ANOVA في التعرف على دلالة الفروق لدى العينة حول واقع التطوير المهني للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل في ضوء المعايير العالمية للتنمية المهنية التي ترجع لاختلاف (المرحلة الدراسية، سنوات الخدمة، الدورات التدريبية).
- ٥- اختبار أقل فرق دال LSD كاختبار للمقارنات البعدية في حالة دلالة تحليل التباين.

نتائج الدراسة وتفسيراتها ومناقشتها:

أولاً: نتائج السؤال الأول:

نص السؤال الأول للدراسة الحالية على "ما درجة تحقق المعايير العالمية للتنمية المهنية في برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل من وجهة نظرهم؟".

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على كل عبارة من عبارات الاستبانة والمتعلقة بدرجة تحقق

تطوير برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل في ضوء المعايير العالمية للتنمية المهنية

المعايير العالمية للتنمية المهنية في برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل، وذلك لتحديد درجة تحقق كل عبارة من هذه العبارات، فكانت النتائج كما هي موضحة في التالي:

البعد الأول: معايير متعلقة بالإطار:

جدول (٦): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاستجابات حول درجة تحقق المعايير العالمية للتنمية المهنية في برامج التنمية المهنية للمعلمين في مدارس التعليم بمدينة حائل في البعد الأول: معايير الإطار

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التحقق	الترتيب
١	تركز برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين على مفهوم التطوير المستمر وتعزيزه	٣,٦٥٤	١,١٧٩	متوسطة	٢
٢	يتوفر لبرامج التنمية المهنية للمعلمين قيادة فاعلة داعمة تثير دافعية المعلمين للتطوير المستمر	٣,٥٣٨	١,١٨٨	متوسطة	٤
٣	تكون خطة تدريب المعلمين مبنية على استراتيجيات متوافقة مع احتياج المعلمين والمدرسة	٣,٥٠٠	١,٢٥٢	متوسطة	٥
٤	تعطي برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين الفرصة للمعلمين للتعلم من بعضهم البعض	٣,٦٩٢	١,٢٣٧	متوسطة	١
٥	تُصمم برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين بطريقة إبداعية مبنية على وعي ودراسة لعمليات التغيير	٣,٣٤٦	١,٣٣٣	ضعيفة	٧
٦	يشارك المعلمون في بناء وتنفيذ، وتقييم برامج التنمية المهنية الموجهة لهم	٣,٢٣١	١,٤٥٤	ضعيفة	٨
٧	يتم التخطيط للتنمية المهنية بشكل جماعي (بمشاركة المعلمين) لتكون أكثر فاعلية وقبولاً لدى المعلمين	٢,٩٦٢	١,٥١١	ضعيفة	١٠
٨	تراعى برامج التنمية المهنية حاجات المعلمين الفعلية	٣,٥٧٧	١,٢١٨	متوسطة	٣
٩	يتم توفير المتطلبات الأساسية (الوقت والموارد المناسبة) لبرامج التنمية المهنية	٣,٥٠٠	١,٣٧٠	متوسطة	٦
١٠	يتم قياس أثر التنمية المهنية على المعلمين	٣,٢٣١	١,٤٥٤	ضعيفة	٨ مكرر
	المتوسط العام لواقع التطوير المهني للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل فيما يتعلق بالبعد الأول: معايير متعلقة بالإطار	٣,٤٢٣	١,٣٢٠	متوسطة	

يتضح من الجدول السابق أن أفراد الدراسة يرون أن المعايير العالمية للتنمية المهنية

في برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل والمتعلقة

د. مشعان ضيف الله الشمري

بالإطار متحققة بدرجة متوسطة حيث بلغ المتوسط للدرجات الكلية على هذا البعد من أبعاد الاستبانة (٣,٤٢٣ من ٥)، بانحراف معياري ١,٣٢٠.

وهذا يشير إلى أن درجة تحقق المعايير العالمية للتنمية المهنية في برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل المتعلقة ببعد الإطار من وجهة نظر أفراد الدراسة ليست كما يجب، فلم يحظ البعد المتعلق بالإطار أو أي من عباراته على درجة تحقق كبيرة.

أما بشأن العبارات الفرعية في الاستبانة، فجاءت منها ٦ عبارات متحققة بدرجة متوسطة، و ٤ منها متحققة بدرجة ضعيفة، وجاءت العبارات مرتبة وفقاً لدرجة التحقق كالتالي:

أ- عبارات متحققة بدرجة متوسطة:

- جاءت العبارة "تعطي برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين الفرصة للمعلمين للتعلم من بعضهم البعض" في الترتيب الأول من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة متوسطة بمتوسط درجات ٣,٦٩٢ وانحراف معياري قدره ١,٢٣٧.
- جاءت العبارة "تركز برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين على مفهوم التطوير المستمر وتعزيزه" في الترتيب الثاني من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة متوسطة بمتوسط درجات ٣,٦٥٤ وانحراف معياري قدره ١,١٧٩.
- جاءت العبارة "تراعي برامج التنمية المهنية حاجات المعلمين الفعلية" في الترتيب الثالث من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة متوسطة بمتوسط درجات ٣,٥٧٧ وانحراف معياري قدره ١,٢١٨.
- جاءت العبارة "يتوفر لبرامج التنمية المهنية للمعلمين قيادة فاعلة داعمة تثير دافعية المعلمين للتطوير المستمر" في الترتيب الرابع من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة متوسطة بمتوسط درجات ٣,٥٣٨ وانحراف معياري قدره ١,١٨٨.

تطوير برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل في ضوء المعايير العالمية للتنمية المهنية

- جاءت العبارة "تكون خطة تدريب المعلمين مبنية على استراتيجية متوافقة مع احتياج المعلمين والمدرسة" في الترتيب الخامس من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة متوسطة بمتوسط درجات ٣,٥٠٠ وانحراف معياري قدره ١,٢٥٢.
 - جاءت العبارة "يتم توفير المتطلبات الأساسية (الوقت والموارد المناسبة) لبرامج التنمية المهنية" في الترتيب السادس من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة متوسطة بمتوسط درجات ٣,٥٠٠ وانحراف معياري قدره ١,٣٧٠.
- ومما سبق يتضح أن المعايير العالمية للتنمية المهنية المتعلقة ببعد الإطار في برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلم لم تكن على درجة عالية من التحقق في مجالات عدة أهمها: إعطاء الفرصة للمعلمين للتعلم من بعضهم البعض، كما أن التركيز على مفهوم التطوير المستمر وتعزيزه، ومراعاة حاجات المعلمين الفعلية، وتوافر قيادة فاعلة داعمة تثير الدافعية للتطوير المستمر، ووجود خطة تدريب مبنية على استراتيجية متوافقة مع احتياج المعلمين والمدرسة، وتوفير المتطلبات الأساسية (الوقت والموارد المناسبة) لبرامج التنمية المهنية لم تكن بالشكل المناسب. وهذا يتطلب إيلاء بعد الإطار في برامج التنمية المهنية اهتماماً أكبر، من حيث الرؤية والتخطيط والتنظيم والقيادة.
- ب- عبارات متحققة بدرجة ضعيفة:
- جاءت العبارة "تُصمم برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين بطريقة إبداعية مبنية على وعي ودراسة لعمليات التغيير" في الترتيب السابع من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة ضعيفة بمتوسط درجات ٣,٣٤٦ وانحراف معياري قدره ١,٣٣٣.
 - جاءت العبارة "يشارك المعلمون في بناء وتنفيذ، وتقييم برامج التنمية المهنية الموجهة لهم" في الترتيب الثامن من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة ضعيفة بمتوسط درجات ٣,٢٣١ وانحراف معياري قدره ١,٤٥٤.

د. مشعان ضيف الله الشمري

- جاءت العبارة "يتم قياس أثر التنمية المهنية على المعلمين" في الترتيب الثامن مكرر من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة ضعيفة بمتوسط درجات ٣,٢٣١ وانحراف معياري قدره ١,٤٥٤.
- جاءت العبارة "يتم التخطيط للتنمية المهنية بشكل جماعي (بمشاركة المعلمين) لتكون أكثر فاعلية وقبولاً لدى المعلمين" في الترتيب العاشر من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة ضعيفة بمتوسط درجات ٢,٩٦٢ وانحراف معياري قدره ١,٥١١.
- ودرجة التحقق الضعيفة للعبارة الواردة أعلاه يشير إلى وجود مشكلات حقيقية في بعض الجوانب المتعلقة ببعد الإطار في برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلم، كالجوانب المتعلقة بالإبداع في تصميم برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين بناءً على وعي ودراسة لعمليات التغيير، والجوانب المتعلقة بإشراك المعلمين في التخطيط لبرامج لتنمية المهنية بناءً وتنفيذاً، وتقويماً، وقياس أثر التنمية المهنية على المعلمين. وهذا يتطلب مراجعة ومعالجة جادة لتلك الجوانب، نظراً لأهميتها القصوى في جودة برامج التنمية المهنية وتحقيقها للأثر المطلوب.

البعد الثاني: معايير متعلقة بالعمليات:

جدول (٧): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاستجابات حول درجة تحقق المعايير العالمية للتنمية المهنية في برامج التنمية المهنية للمعلمين في مدارس التعليم بمدينة حائل في البعد الثاني: معايير العمليات

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التحقق	الترتيب
١	توجه برامج التنمية المهنية المعارف والمهارات والاتجاهات الإيجابية نحو التطوير والتفكير التنظيمي	٣,٦١٥	١,٠٨٠	متوسطة	٢
٢	تعتمد برامج التنمية المهنية على المعرفة المتوافرة حول كيفية تعلم الإنسان (نظريات التعلم للكبار)	٣,٣٨٥	١,١٨٣	ضعيفة	٧
٣	تعتمد برامج التنمية المهنية في ترتيب أولوياتها على تحليل البيانات المتوافرة عن احتياجات المعلمين، ومن ثم الأهداف الموضوعية لتنميتهم مهنيًا	٣,٣٨٥	١,٠٨٠	ضعيفة	٦
٤	توفر برامج التنمية المهنية إطاراً عملياً لتحقيق التكامل بين خطة التنمية المهنية وروية المنظمة التعليمية	٣,٥٣٨	١,١٢١	متوسطة	٤
٥	تتم عمليات تقييم مستمرة لبرامج التنمية المهنية باستخدام مصادر متعددة وعلى مستويات مختلفة	٣,٣٤٦	١,١٤٥	ضعيفة	٨

تطوير برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل في ضوء المعايير العالمية للتنمية المهنية

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التحقق	الترتيب
٦	تستخدم برامج التنمية المهنية أساليباً وأشكالاً مختلفة من الأنشطة والبرامج لتحقيق أهدافها	٣,٦١٥	١,٠٨٠	متوسطة	٢ مكرر
٧	توجد متابعة مستمرة لبرامج التنمية المهنية للتأكد من مدى تحقق التطوير المطلوب	٣,٥٠٠	١,١٨٩	متوسطة	٥
٨	في برامج التنمية المهنية يتم اكساب المعلمين المهارات والاتجاهات اللازمة	٣,٧٣١	١,٠٦٢	متوسطة	١
	المتوسط العام لواقع التطوير المهني للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل فيما يتعلق بالبعد الثاني: معايير متعلقة بالعمليات	٣,٥١٤	١,١١٨	متوسطة	

يتضح من الجدول السابق أن أفراد الدراسة يرون أن المعايير العالمية للتنمية المهنية في برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل والمتعلقة ببيد العمليات متحققة بدرجة متوسطة حيث بلغ المتوسط للدرجات الكلية على هذا البعد من أبعاد الاستبانة (٣,٥١٤ من ٥) بانحراف معياري ١,١١٨.

وهذا يشير إلى أن درجة تحقق المعايير العالمية للتنمية المهنية في برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل والمتعلقة ببيد العمليات جاءت دون المستوى المأمول من وجهة نظر أفراد الدراسة فلم يحظ البعد المتعلق بالعمليات أو أي من عباراته على درجة تحقق كبيرة.

أما بشأن العبارات الفرعية في الاستبانة، فجاءت منها ٥ عبارات متحققة بدرجة متوسطة، و ٣ منها متحققة بدرجة ضعيفة، وجاءت العبارات مرتبة وفقاً لدرجة التحقق كالتالي:

أ- عبارات متحققة بدرجة متوسطة:

- جاءت العبارة "في برامج التنمية المهنية يتم اكساب المعلمين المهارات والاتجاهات اللازمة" في الترتيب الأول من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة متوسطة بمتوسط درجات ٣,٧٣١ وانحراف معياري قدره ١,٠٦٢

- جاءت العبارة "توجه برامج التنمية المهنية المعارف والمهارات والاتجاهات الإيجابية نحو التطوير والتفكير التنظيمي" في الترتيب الثاني من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة متوسطة بمتوسط درجات ٣,٦١٥ وانحراف معياري قدره ١,٠٨٠.
 - جاءت العبارة "تستخدم برامج التنمية المهنية أساليباً وأشكالاً مختلفة من الأنشطة والبرامج لتحقيق أهدافها" في الترتيب الثاني مكرر من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة متوسطة بمتوسط درجات ٣,٦١٥ وانحراف معياري قدره ١,٠٨٠.
 - جاءت العبارة "توفر برامج التنمية المهنية إطاراً عملياً لتحقيق التكامل بين خطة التنمية المهنية ورؤية المنظمة التعليمية" في الترتيب الرابع من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة متوسطة بمتوسط درجات ٣,٥٣٨ وانحراف معياري قدره ١,١٢١.
 - جاءت العبارة "توجد متابعة مستمرة لبرامج التنمية المهنية للتأكد من مدى تحقق التطوير المطلوب" في الترتيب الخامس من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة متوسطة بمتوسط درجات ٣,٥٠٠ وانحراف معياري قدره ١,١٨٩.
- ومما سبق يتضح أن المعايير العالمية للتنمية المهنية الموجهة للمعلم والمتعلقة ببعدها العمليات لم تكن على درجة عالية من التحقق في مجالات عدة أهمها: مجال اكتساب المعلمين المهارات والاتجاهات اللازمة، وتوجيه برامج التنمية المهنية المعارف والمهارات والاتجاهات الإيجابية نحو التطوير والتفكير التنظيمي، واستخدام برامج التنمية المهنية أساليباً وأشكالاً مختلفة من الأنشطة والبرامج لتحقيق أهدافها، وتوفير برامج التنمية المهنية إطاراً عملياً لتحقيق التكامل بين خطة التنمية المهنية ورؤية المنظمة التعليمية، ووجود متابعة مستمرة لبرامج التنمية المهنية للتأكد من تحقق التطوير المطلوب.
- وهذا بلا شك يتطلب إيلاء برامج التنمية المهنية في بعد العمليات وبالأخص في الجوانب المذكورة أعلاه اهتماماً أكبر، لتحقيق الفعالية اللازمة لبرامج التنمية المهنية.

ب- عبارات متحققة بدرجة ضعيفة:

- جاءت العبارة "تعتمد برامج التنمية المهنية في ترتيب أولوياتها على تحليل البيانات المتوفرة عن احتياجات المعلمين، ومن ثم الأهداف الموضوعية لتنميتهم مهنيًا" في

تطوير برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل في ضوء المعايير العالمية للتنمية المهنية

الترتيب السادس من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة ضعيفة بمتوسط درجات ٣,٣٨٥ وانحراف معياري قدره ١,٠٨٠.

- جاءت العبارة "تعتمد برامج التنمية المهنية على المعرفة المتوافرة حول كيفية تعلم الانسان (نظريات التعلم للكبار)" في الترتيب السابع من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة ضعيفة بمتوسط درجات ٣,٣٨٥ وانحراف معياري قدره ١,١٨٣.

- جاءت العبارة "تتم عمليات تقويم مستمرة لبرامج التنمية المهنية باستخدام مصادر معلومات متعددة وعلى مستويات مختلفة" في الترتيب الثامن من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة ضعيفة بمتوسط درجات ٣,٣٤٦ وانحراف معياري قدره ١,١٤٥.

وحصول العبارات أعلاه على درجة تحقق ضعيفة يشير إلى وجود مشكلات حقيقية في بعض الجوانب المتعلقة ببعيد العمليات في برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلم، مثل: اعتماد أهداف برامج التنمية المهنية على تحليل البيانات المتوافرة عن احتياجات المعلمين، وعلى المعرفة المتوافرة حول كيفية تعلم الانسان (نظريات التعلم للكبار)، وأن تتم عمليات تقويم مستمرة لبرامج التنمية المهنية باستخدام مصادر معلومات متعددة وعلى مستويات مختلفة. وهذا يتطلب مراجعة ومعالجة جادة لتلك الجوانب، نظراً لأهميتها القصوى في جودة برامج التنمية المهنية وتحقيقها للأثر المطلوب.

البعد الثالث: معايير متعلقة بالمحتوى:

جدول (٨): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاستجابات حول درجة تحقق المعايير العالمية للتنمية المهنية في برامج التنمية المهنية للمعلمين في مدارس التعليم بمدينة حائل في البعد الثالث: معايير المحتوى

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التحقق	الترتيب
٥	تُعَدُّ برامج التنمية المهنية للمعلمين لاستخدام طرائق تدريس علمية لتحقيق أهداف المنهج	٣,٧٧٠	١,٠٥٢	متوسطة	١
٤	تعمل برامج التنمية المهنية للمعلمين على توفير مناهج تتيح فرصة أكبر للمتعلمين للتفاعل والتفكير المنهجي	٣,٧٣٠	١,٠٦٢	متوسطة	٢
١٢	تركز برامج التنمية المهنية للمعلمين على تنمية خبرات المعلم في المجالات التي تحقق أهداف المدرسة، وتنعكس على مخرجات المدرسة	٣,٧٣٠	١,١٣٢	متوسطة	٣
١٠	تزيد برامج التنمية المهنية من قدرة المعلمين على توجيه وإرشاد الطلبة	٣,٦٩٠	١,٢٠٥	متوسطة	٤

د. مشعان ضيف الله الشمري

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التحقق	الترتيب
١١	تزيد برامج التنمية المهنية من معارف وقدرات المعلمين على العمل مع فرق متعددة الاختصاصات والخبرات	٣,٦٥٠	١,١٧٩	متوسطة	٥
٨	تُعدُّ برامج التنمية المهنية المعلمين لاستخدام أساليب تقيمية متنوعة من فصولهم	٣,٦٢٠	١,١٥٠	متوسطة	٦
١	تزيد برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين من فهم المعلمين لكيفية توفير البيئة المناسبة التي تستجيب للحاجات البنائية للمتعلمين	٣,٥٨٠	١,٢١٨	متوسطة	٧
٣	تزيد برامج التنمية المهنية من الوعي بمفهوم التنوع وتوفير التدريب اللازم لتحقيق تعلم أفضل	٣,٥٨٠	١,٢١٨	متوسطة	٧ مكرر
٢	تسهل برامج التنمية المهنية عملية تطوير وتطبيق نموذج الإدارة الذاتية للعمليات التعليمية داخل الفصل التي من شأنها أن تضاعف تعلم الطلاب	٣,٥٤٠	١,١٢١	متوسطة	٩
٦	تساعد برامج التنمية المهنية المعلمين والعاملين على تبني توقعات عالية لطلابهم	٣,٥٤٠	١,٢٨٢	متوسطة	١٠
٧	تطور برامج التنمية المهنية مهارات المعلمين في تفعيل التعاون المتكامل بين المعلمين والمدرسة والأسرة لتطوير المستوى المطلوب للطلاب	٣,٥٤٠	١,٢٨٢	متوسطة	١٠ مكرر
٩	تساعد برامج التنمية المهنية المعلمين على الدمج بين تحقيق الأهداف التعليمية للمتعلمين والخدمات التطوعية للمجتمع المحيط	٣,٢٧٠	١,٢٣١	ضعيفة	١٢
	المتوسط العام لواقع التطوير المهني للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل فيما يتعلق بالبعد الثالث: معايير متعلقة بالمحتوى	٣,٦٠٣	١,١٧٨	متوسطة	

يتضح من الجدول السابق أن أفراد الدراسة يرون أن المعايير العالمية للتنمية المهنية في برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل والمتعلقة بالمحتوى متحققة بدرجة متوسطة حيث بلغ المتوسط الوزني للدرجات الكلية على هذا البعد من أبعاد الاستبانة (٣,٦٠٣ من ٥) بانحراف معياري ١,١٧٨.

وهذا يشير إلى أن درجة تحقق المعايير العالمية للتنمية المهنية في برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل والمتعلقة ببعد المحتوى من وجهة نظر أفراد الدراسة ليست كما يجب، فلم يحظ البعد المتعلق بالمحتوى أو أي من عباراته على درجة تحقق كبيرة.

أما بشأن العبارات الفرعية في الاستبانة، فجاءت منها ١١ عبارة متحققة بدرجة متوسطة، وواحدة منها متحققة بدرجة ضعيفة، وجاءت العبارات مرتبة وفقاً لدرجة التحقق كالتالي:

تطوير برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل في ضوء المعايير العالمية للتنمية المهنية

أ- عبارات متحققة بدرجة متوسطة:

- جاءت العبارة "تُعَدُّ برامج التنمية المهنية للمعلمين لاستخدام طرائق تدريس علمية لتحقيق أهداف المنهج" في الترتيب الأول من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة متوسطة بمتوسط درجات ٣,٧٧٠ وانحراف معياري قدره ١,٠٥٢
- جاءت العبارة "تعمل برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين على توفير مناهج نتيج فرصة أكبر للمتعلمين للفاعل والتفكير المنهجي" في الترتيب الثاني من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة متوسطة بمتوسط درجات ٣,٧٣٠ وانحراف معياري قدره ١,٠٦٢
- جاءت العبارة "تركز برامج التنمية المهنية للمعلمين على تنمية خبرات المعلم في المجالات التي تحقق أهداف المدرسة، وتنعكس على مخرجات المدرسة" في الترتيب الثالث من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة متوسطة بمتوسط درجات ٣,٧٣٠ وانحراف معياري قدره ١,١٣٢
- جاءت العبارة "تزيد برامج التنمية المهنية من قدرة المعلمين على توجيه وإرشاد الطلبة" في الترتيب الرابع من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة متوسطة بمتوسط درجات ٣,٦٩٠ وانحراف معياري قدره ١,٢٠٥
- جاءت العبارة "تزيد برامج التنمية المهنية من معارف وقدرات المعلمين على العمل مع فرق متعددة الاختصاصات والخبرات" في الترتيب الخامس من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة متوسطة بمتوسط درجات ٣,٦٥٠ وانحراف معياري قدره ١,١٧٩
- جاءت العبارة "تُعَدُّ برامج التنمية المهنية للمعلمين لاستخدام أساليب تقييمية متنوعة من فصولهم" في الترتيب السادس من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة متوسطة بمتوسط درجات ٣,٦٢٠ وانحراف معياري قدره ١,١٥٠
- جاءت العبارة "تزيد برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين من فهم المعلمين لكيفية توفير البيئة المناسبة التي تستجيب للحاجات البنائية للمتعلمين" في الترتيب السابع من

حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة متوسطة بمتوسط درجات ٣,٥٨٠ وانحراف معياري قدره ١,٢١٨.

- جاءت العبارة "تزيد برامج التنمية المهنية من الوعي بمفهوم التنوع وتوفير التدريب اللازم لتحقيق تعلم أفضل" في الترتيب السابع مكرر من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة متوسطة بمتوسط درجات ٣,٥٨٠ وانحراف معياري قدره ١,٢١٨.

- جاءت العبارة "تسهل برامج التنمية المهنية عملية تطوير وتطبيق نموذج الإدارة الذاتية للعملية التعليمية داخل الفصل التي من شأنها أن تضاعف تعلم الطلاب" في الترتيب التاسع من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة متوسطة بمتوسط درجات ٣,٥٤٠ وانحراف معياري قدره ١,١٢١.

- جاءت العبارة "تساعد برامج التنمية المهنية المعلمين والعاملين على تبني توقعات عالية لطلابهم" في الترتيب العاشر من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة متوسطة بمتوسط درجات ٣,٥٤٠ وانحراف معياري قدره ١,٢٨٢.

- جاءت العبارة "تطور برامج التنمية المهنية مهارات المعلمين في تفعيل التعاون المتكامل بين المعلمين والمدرسة والاسرة لتطوير المستوى المطلوب للطلاب" في الترتيب العاشر مكرر من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة متوسطة بمتوسط درجات ٣,٥٤٠ وانحراف معياري قدره ١,٢٨٢.

ومما سبق يتضح أن المعايير العالمية للتنمية المهنية المتعلقة ببعد المحتوى في برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلم لم تكن على درجة عالية من التحقق في مجالات عدة أهمها: إعداد برامج التنمية المهنية المعلمين لاستخدام طرائق تدريس علمية لتحقيق أهداف المنهج، قيام برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين بتوفير مناهج تتيح فرصة أكبر للمتعلمين للتفاعل والتفكير المنهجي، تركيز برامج التنمية المهنية للمعلمين على تنمية خبرات المعلم في المجالات التي تحقق أهداف المدرسة، وتنعكس على مخرجات المدرسة، أن تزيد برامج التنمية المهنية من قدرة المعلمين على توجيه وإرشاد الطلبة، أن تزيد برامج التنمية المهنية من معارف وقدرات المعلمين على العمل مع فرق متعددة الاختصاصات

تطوير برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل في ضوء المعايير العالمية للتنمية المهنية

والخبرات، إعداد برامج التنمية المهنية للمعلمين لاستخدام أساليب تقييمية متنوعة من فصولهم، أن تزيد برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين من فهم المعلمين لكيفية توفير البيئة المناسبة التي تستجيب للحاجات البنائية للمتعلمين، أن تزيد برامج التنمية المهنية من الوعي بمفهوم التنوع وتوفير التدريب اللازم لتحقيق تعلم أفضل، تسهيل برامج التنمية المهنية عملية تطوير وتطبيق نموذج الإدارة الذاتية للعملية التعليمية داخل الفصل التي من شأنها أن تضاعف تعلم الطلاب، مساعدة برامج التنمية المهنية للمعلمين والعاملين على تبني توقعات عالية لطلابهم، تطوير برامج التنمية المهنية مهارات المعلمين في تفعيل التعاون المتكامل بين المعلمين والمدرسة والأسرة لتطوير المستوى المطلوب للطلاب.

وهذا يتطلب إيلاء إطار برامج التنمية المهنية اهتماماً أكبر في بعد المحتوى، وبالأخص في الجوانب المذكورة أعلاه اهتماماً أكبر، لتحقيق الفعالية اللازمة لبرامج التنمية المهنية.

ب- عبارات متحققة بدرجة ضعيفة:

- جاءت العبارة "تساعد برامج التنمية المهنية المعلمين على الدمج بين تحقيق الأهداف التعليمية للمتعلمين والخدمات التطوعية للمجتمع المحيط" في الترتيب الثاني عشر من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة ضعيفة بمتوسط درجات ٣,٢٧٠ وانحراف معياري قدره ١,٢٣١.

وحصول العبارة أعلاه على درجة تحقق ضعيفة يشير إلى وجود مشكلات حقيقية في مجال المحتوى وخصوصاً ما يتعلق بمساعدة برامج التنمية المهنية للمعلمين على الدمج بين تحقيق الأهداف التعليمية للمتعلمين والخدمات التطوعية للمجتمع المحيط، وهذا يتطلب مراجعة ومعالجة جادة لهذا الجانب، نظراً لأهميته القصوى في جودة برامج التنمية المهنية وتحقيقها للأثر المطلوب.

د. مشعان ضيف الله الشمري

ومجمل النتائج التي تم الوصول إليها في إجابة السؤال الأول للبحث الحالي والمتعلق درجة تحقق المعايير العالمية للتنمية المهنية في برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل من وجهة نظرهم يمكن تلخيصها في جدول (٩):

جدول (٩): درجة تحقق المعايير العالمية للتنمية المهنية في برامج التنمية المهنية للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل من وجهة نظرهم

الترتيب	درجة التحقق	الانحراف المعياري	المتوسط	واقع التطوير المهني
٣	متوسطة	١,٣٢٠	٣,٤٢٣	معايير تتعلق بالإطار
٢	متوسطة	١,١١٨	٣,٥١٤	معايير تتعلق بالعمليات
١	متوسطة	١,١٧٨	٣,٦٠٣	معايير تتعلق بالمحتوى
	متوسطة	١,٢٠٥	٣,٥١٣	الدرجة الكلية

من جدول (٩) يتضح أن الدرجة الكلية لتحقق المعايير العالمية للتنمية المهنية في برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل من وجهة نظرهم جاءت بدرجة متوسطة حيث بلغت قيمة المتوسط للاستجابات الكلية على الاستبانة (٣,٥١٣ من ٥) وانحراف معياري (١,٢٠٥)، وجاءت جميع الأبعاد الفرعية متحققة بدرجة متوسطة، وجاء في الترتيب الأول المعايير المتعلقة بالمحتوى بمتوسط ٣,٦٠٣ وانحراف معياري ١,١٧٨، وفي الترتيب الثاني جاءت المعايير المتعلقة بالعمليات بمتوسط ٣,٥١٤ وانحراف معياري ١,١١٨، وفي الترتيب الثالث جاءت المعايير المتعلقة بالإطار بمتوسط ٣,٤٢٣ وانحراف معياري ١,٣٢٠.

يتضح من الجدول (٩) أن درجة تحقق المعايير العالمية للتنمية المهنية في برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل والمتعلقة بالإطار جاءت في الترتيب الأخير، وهذا مؤشر على قصور في الرؤية والاستراتيجية لدى الجهات المعنية بالتدريب، وعلى ضعف التخطيط الجيد لبرامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين، مع ملاحظة أن المعايير المتعلقة بالمحتوى و المعايير المتعلقة بالعمليات - والتي حصلت على الترتيب ١، ٢ على التوالي- على الرغم من أنه واقعها أفضل نسبياً من المعايير المتعلقة بالإطار إلا أنها لم تكن بالمستوى المأمول، حيث جاءت جميعها بدرجة تحقق متوسطة.

تطوير برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل في ضوء المعايير العالمية للتنمية المهنية

وتتفق هذه الدراسة مع دراسة الحارثي والحسيني (2023)، التي توصلت إلى أن واقع إعداد المعلم وتنميته مهنياً أثناء الخدمة في المملكة العربية السعودية جاء متوسطاً، بينما تختلف هذه الدراسة مع دراسة العتيبي والاحمدي والشمري (2022)، والتي أكدت على اهتمام المملكة العربية السعودية بإعداد المعلم وتأهيله، وتطويره من خلال الدورات التدريبية التي توليها الجهات المتخصصة عنايتها.

ثانياً: نتائج السؤال الثاني:

نص السؤال الثاني على "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة فيما يتعلق بتقديرهم لدرجة تحقق المعايير العالمية للتنمية المهنية في برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل التي تعزى لاختلاف (المرحلة الدراسية، سنوات الخدمة في العمل، عدد الدورات التي حصل عليها)؟".

١- بالنسبة لمتغير المرحلة الدراسية:

تم استخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه One Way ANOVA في الكشف عن دلالة الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة تحقق المعايير العالمية للتنمية المهنية في برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل والتي ترجع لاختلاف المرحلة الدراسية، فكانت النتائج كما هي موضحة في التالي:

جدول (١٠): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعياري لاستجابات عينة الدراسة حول درجة تحقق المعايير العالمية للتنمية المهنية في برامج التنمية المهنية للمعلمين في مدارس التعليم بمدينة حائل وفقاً للمرحلة الدراسية

المرحلة الدراسية						درجة تحقق المعايير العالمية للتنمية المهنية
ثانوي		متوسط		ابتدائي		
انحراف معياري	متوسط حسابي	انحراف معياري	متوسط حسابي	انحراف معياري	متوسط حسابي	
١١,٢٢٧	٣٦,٤٠٠	٦,٤٨٥	٢٩,٣٣٣	١١,٨٥٨	٣٥,٤٦٧	معايير متعلقة بالإطار
٥,٩٥٢	٣١,٤٠٠	٣,٣٩٧	٢٥,٦٦٧	٧,٨٠٧	٢٨,٠٠٠	معايير متعلقة بالعمليات

د. مشعان ضيف الله الشمري

المرحلة الدراسية						درجة تحقق المعايير العالمية للتنمية المهنية
ثانوي		متوسط		ابتدائي		
انحراف معياري	متوسط حسابي	انحراف معياري	متوسط حسابي	انحراف معياري	متوسط حسابي	
٨,٠٧٠	٤٥,٢٠٠	٧,٠٨٥	٣٨,١٦٧	١٣,٩٦٢	٤٤,٦٠٠	معايير متعلقة بالمحتوى
٢٤,٦٤٦	١١٣,٠٠٠	١٢,٢٤٦	٩٣,١٦٧	٣٢,٦٥٦	١٠٨,٠٦٧	الدرجة الكلية

جدول (١١): دلالة الفروق في استجابات عينة الدراسة حول درجة تحقق المعايير العالمية للتنمية المهنية في برامج التنمية المهنية للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل التي ترجع لاختلاف المرحلة الدراسية

مستوى الدلالة	قيمة "ف"	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	درجة تحقق المعايير العالمية للتنمية المهنية
٠,٠١	٤,٩٥٣	٥٧١,٠٤٦	٢	١١٤٢,٠٩٢	بين المجموعات	معايير متعلقة بالإطار
		١١٥,٣٠٥	١٥٣	١٧٦٤١,٦٠٠	داخل المجموعات	
			١٥٥	١٨٧٨٣,٦٩٢	الكلية	
٠,٠١	٦,٠٣٤	٢٧٠,٣٦٢	٢	٥٤٠,٧٢٣	بين المجموعات	معايير متعلقة بالعمليات
		٤٤,٨٠٥	١٥٣	٦٨٥٥,٢٠٠	داخل المجموعات	
			١٥٥	٧٣٩٥,٩٢٣	الكلية	
٠,٠١	٤,٤٠٣	٦٠٤,١٤٦	٢	١٢٠٨,٢٩٢	بين المجموعات	معايير متعلقة بالمحتوى
		١٣٧,٢٢٥	١٥٣	٢٠٩٩٥,٤٠٠	داخل المجموعات	
			١٥٥	٢٢٢٠٣,٦٩٢	الكلية	
٠,٠١	٥,٠٣٧	٣٨٧٧,٧٣٨	٢	٧٧٥٥,٤٧٧	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		٧٦٩,٧٩٥	١٥٣	١١٧٧٧٨,٦٠٠	داخل المجموعات	
			١٥٥	١٢٥٥٣٤,٠٧٧	الكلية	

يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١ في استجابات أفراد عينة البحث حول درجة تحقق المعايير العالمية للتنمية المهنية في برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل التي ترجع لاختلاف المرحلة الدراسية.

وللتعرف على الفروق ذات الدلالة بين المعلمين في المراحل الدراسية المختلفة في الاستجابة حول درجة تحقق المعايير العالمية للتنمية المهنية في برامج التنمية المهنية

تطوير برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل في ضوء المعايير العالمية للتنمية المهنية

الموجهة للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل، تم استخدام اختبار أقل فرق دال LSD كاختبار للمقارنات البعدية في حالة دلالة تحليل التباين، فكانت النتائج كما هي موضحة بجدول (١٢):

جدول (١٢): المقارنات البعدية بين المعلمين من المراحل الدراسية المختلفة في الاستجابة حول درجة تحقق المعايير العالمية للتنمية المهنية في برامج التنمية المهنية للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل

درجة تحقق المعايير العالمية للتنمية المهنية	المرحلة الدراسية	ابتدائي (م=٣٥,٤٦٧)	متوسط (م=٢٩,٣٣٣)
معايير متعلقة بالإطار	متوسط (م=٢٩,٣٣٣)	**٦,١٣٤	
	ثانوي (م=٣٦,٤٠٠)	٠,٩٣٣	**٧,٠٦٧
معايير متعلقة بالعمليات	المرحلة الدراسية	ابتدائي (م=٢٨,٠٠٠)	متوسط (م=٢٥,٦٦٧)
	متوسط (م=٢٥,٦٦٧)	*٢,٣٣٣	
	ثانوي (م=٣١,٤٠٠)	*٣,٤٠٠	**٥,٧٣٣
	المرحلة الدراسية	ابتدائي (م=٤٤,٦٠٠)	متوسط (م=٣٨,١٦٧)
معايير متعلقة بالمحتوى	متوسط (م=٣٨,١٦٧)	**٦,٤٣٣	
	ثانوي (م=٤٥,٢٠٠)	٠,٦٠٠	**٧,٠٣٣
الدرجة الكلية	المرحلة الدراسية	ابتدائي (م=١٠٨,٠٦٧)	متوسط (م=٩٣,١٦٧)
	متوسط (م=٩٣,١٦٧)	**١٤,٩٠٠	
	ثانوي (م=١١٣,٠٠٠)	٤,٩٣٣	**١٩,٨٣٣

*الفرق بين المتوسطين دال عند مستوى ٠,٠٥، ** الفرق بين المتوسطين دال عند مستوى ٠,٠١

يتضح من جدول (١٢) أن أقل المعلمين في تقييم درجة تحقق المعايير العالمية للتنمية المهنية في برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل هم معلمي المرحلة المتوسطة، حيث كانت هناك فروق دالة إحصائية بين متوسط استجاباتهم ومتوسط استجابات معلمي المرحلة الثانوية ومتوسط استجابات معلمي المرحلة الابتدائية لصالح معلمي المرحلة الثانوية ومعلمي المرحلة الابتدائية، كذلك يتضح أن أعلى المجموعات هم معلمي المرحلة الثانوية يليهم معلمي المرحلة الابتدائية.

د. مشعان ضيف الله الشمري

٢- بالنسبة لمتغير سنوات الخدمة في العمل:

تم استخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه One Way ANOVA في الكشف عن دلالة الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة تحقق المعايير العالمية للتنمية المهنية في برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل والتي ترجع لاختلاف سنوات الخدمة في العمل، فكانت النتائج كما هي موضحة في التالي:

جدول (١٣): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعياري لاستجابات عينة الدراسة حول درجة تحقق المعايير العالمية للتنمية المهنية في برامج التنمية المهنية للمعلمين في مدارس التعليم بمدينة حائل وفقاً لسنوات الخدمة

سنوات الخدمة في العمل						درجة تحقق المعايير العالمية للتنمية المهنية
أكثر من ١٥		من ١٠ إلى ١٥		أقل من ١٠		
انحراف معياري	متوسط حسابي	انحراف معياري	متوسط حسابي	انحراف معياري	متوسط حسابي	
١٠,٩٠٤	٣٤,٥٢٤	١٤,٣٣٢	٣١,٠٠٠	٤,١٧٨	٣٦,٠٠٠	معايير متعلقة بالإطار
٧,٣٨٤	٢٨,٠٠٠	٥,٣٣٦	٢٧,٦٦٧	٢,٠٨٩	٣٠,٠٠٠	معايير متعلقة بالعمليات
١٢,٧٠٣	٤٣,٠٠٠	١٠,٠٢٤	٤١,٦٦٧	٠,٠٠٠	٤٨,٠٠٠	معايير متعلقة بالمحتوى
٢٩,٥١٩	١٠٥,٥٢٤	٢٩,٥٤٢	١٠٠,٣٣٣	٦,٢٦٧	١١٤,٠٠٠	الدرجة الكلية

جدول (١٤): دلالة الفروق في استجابات عينة الدراسة حول درجة تحقق المعايير العالمية للتنمية المهنية في برامج التنمية المهنية للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل التي ترجع لاختلاف سنوات الخدمة في العمل

مستوى الدلالة	قيمة "ف"	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	درجة تحقق المعايير العالمية للتنمية المهنية
٠,٣٨٠ غير دالة	٠,٩٧٤	١١٨,١٣٢	٢	٢٣٦,٢٦٤	بين المجموعات	معايير متعلقة بالإطار
		١٢١,٢٢٥	١٥٣	١٨٥٤٧,٤٢٩	داخل المجموعات	
			١٥٥	١٨٧٨٣,٦٩٢	الكلية	
٠,٦٠٨ غير دالة	٠,٤٩٩	٢٣,٩٦٢	٢	٤٧,٩٢٣	بين المجموعات	معايير متعلقة بالعمليات
		٤٨,٠٢٦	١٥٣	٧٣٤٨,٠٠٠	داخل المجموعات	
			١٥٥	٧٣٩٥,٩٢٣	الكلية	
٠,٣٢٥ غير دالة	١,١٣٢	١٦١,٨٤٦	٢	٣٢٣,٦٩٢	بين المجموعات	معايير متعلقة بالمحتوى
		١٤٣,٠٠٧	١٥٣	٢١٨٨٠,٠٠٠	داخل المجموعات	
			١٥٥	٢٢٢٠٣,٦٩٢	الكلية	
٠,٤٣٨ غير دالة	٠,٨٣٠	٦٧٣,٣٢٤	٢	١٣٤٦,٦٤٨	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		٨١١,٦٨٣	١٥٣	١٢٤١٨٧,٤٢٩	داخل المجموعات	
			١٥٥	١٢٥٥٣٤,٠٧٧	الكلية	

تطوير برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل في ضوء المعايير العالمية للتنمية المهنية

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً في استجابات أفراد عينة البحث حول درجة تحقق المعايير العالمية للتنمية المهنية في برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل ترجع لاختلاف سنوات الخدمة في العمل.

٣- بالنسبة لمتغير عدد الدورات التي حصل عليها:

تم استخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه One Way ANOVA في الكشف عن دلالة الفروق في استجابات أفراد عينة البحث حول درجة تحقق المعايير العالمية للتنمية المهنية في برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل والتي ترجع لاختلاف عدد الدورات التي حصل عليها، فكانت النتائج كما هي موضحة في التالي:

جدول (١٥): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعياري لاستجابات عينة الدراسة حول درجة تحقق المعايير العالمية للتنمية المهنية في برامج التنمية المهنية للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل وفقاً لعدد الدورات

عدد الدورات التي حصل عليها						درجة تحقق المعايير العالمية للتنمية المهنية
أكثر من ١٥		من ١٠ إلى ١٥		أقل من ١٠		
انحراف معياري	متوسط حسابي	انحراف معياري	متوسط حسابي	انحراف معياري	متوسط حسابي	
١١,٨٥٠	٣٥,٢١٤	١٠,٥٦٦	٣٣,٨٥٧	٨,٩٣٧	٣٢,٠٠٠	معايير متعلقة بالإطار
٦,١٦٣	٢٨,٤٢٩	٨,٧٨١	٢٨,٨٥٧	٥,٦٩٦	٢٦,٢٠٠	معايير متعلقة بالعمليات
١١,٦٥٧	٤٤,٨٥٧	١١,٩١٤	٤١,٠٠٠	١٢,٦١٢	٤١,٨٠٠	معايير متعلقة بالمحتوى
٢٨,٢٦٧	١٠٨,٥٠٠	٣٠,٢٨٠	١٠٣,٧١٤	٢٦,١٤٥	١٠٠,٠٠٠	الدرجة الكلية

جدول (١٦): دلالة الفروق في استجابات عينة الدراسة حول درجة تحقق المعايير العالمية للتنمية المهنية في برامج التنمية المهنية للمعلمين في مدارس التعليم بمدينة حائل باختلاف عدد الدورات التي حصل عليها

مستوى الدلالة	قيمة "ف"	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	درجة تحقق المعايير العالمية للتنمية المهنية
٠,٣٧٩ غير دالة	٠,٩٧٥	١١٨,٢٠٣	٢	٢٣٦,٤٠٧	بين المجموعات	معايير متعلقة بالإطار
		١٢١,٢٢٤	١٥٣	١٨٥٤٧,٢٨٦	داخل المجموعات	
			١٥٥	١٨٧٨٣,٦٩٢	الكلية	
٠,٢٢٨ غير دالة	١,٤٩١	٧٠,٧٠٤	٢	١٤١,٤٠٩	بين المجموعات	معايير متعلقة بالعمليات
		٤٧,٤١٥	١٥٣	٧٢٥٤,٥١٤	داخل المجموعات	

د. مشعان ضيف الله الشمري

مستوى الدلالة	قيمة "ف"	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	درجة تحقق المعايير العالمية للتنمية المهنية
			١٥٥	٧٣٩٥,٩٢٣	الكلية	
٠,١٨٠ غير دالة	١,٧٣٦	٢٤٦,٣٠٣	٢	٤٩٢,٦٠٧	بين المجموعات	معايير متعلقة بالمحتوى
		١٤١,٩٠٣	١٥٣	٢١٧١١,٠٨٦	داخل المجموعات	
			١٥٥	٢٢٢٠٣,٦٩٢	الكلية	
٠,٣٣٢ غير دالة	١,١١١	٨٩٨,٢٥٣	٢	١٧٩٦,٥٠٥	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		٨٠٨,٧٤٢	١٥٣	١٢٣٧٣٧,٥٧١	داخل المجموعات	
			١٥٥	١٢٥٥٣٤,٠٧٧	الكلية	

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في استجابات أفراد عينة البحث حول درجة تحقق المعايير العالمية للتنمية المهنية في برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل ترجع لاختلاف عدد الدورات التي حصل عليها أفراد الدراسة.

ثالثاً: نتائج السؤال الثالث:

نص السؤال الثالث للدراسة الحالية على "ما الإجراءات المقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل في ضوء المعايير العالمية للتنمية المهنية؟".

للإجابة عن هذا السؤال تم الاستفادة من نتائج السؤالين: الأول والثاني للدراسة الحالية، وذلك للخروج بتوصيات تتعلق بالإجراءات المقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل في ضوء المعايير العالمية للتنمية المهنية في ضوء النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة فإنها توصي بتطوير برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل في ضوء الاحتياجات الفعلية والتوجهات العالمية في مجال التنمية المهنية، مع التركيز على عدد من المجالات المحددة، وذلك على النحو التالي:

أ- توصي الدراسة بالتركيز على إجراء تطوير في مجالات مهمة تخص المعايير المتعلقة بالإطار العام لبرامج التنمية المهنية التي اتضح من نتائج الدراسة أنها لم تعط الاهتمام الكافي من قبل الجهات المعنية بالتنمية المهنية وهي:

- إعطاء الفرصة للمعلمين للتعلم من بعضهم البعض.
- التركيز على مفهوم التطوير المستمر وتعزيزه.
- مراعاة حاجات المعلمين الفعلية.
- توافر قيادة فاعلة داعمة تثير الدافعية للتطوير المستمر.

تطوير برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل في ضوء المعايير العالمية للتنمية المهنية

- وجود خطة تدريب مبنية على استراتيجية متوافقة مع احتياج المعلمين والمدرسة.
- توفير المتطلبات الأساسية لبرامج التنمية المهنية.
- بالإضافة إلى معالجة جوانب الضعف في هذا المعيار والتي أهمها:
 - معالجة الجوانب المتعلقة بالإبداع في تصميم برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين بناءً على وعي ودراسة لعمليات التغيير.
 - إشراك المعلمين في التخطيط لبرامج لتنمية المهنية بناءً وتنفيذاً، وتقويماً.
 - قياس أثر التنمية المهنية على المعلمين.
- ب- فيما يخص المعايير المتعلقة بالعمليات لبرامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل: توصى الدراسة بإجراء تطوير المعايير، مع التركيز على تطوير مجالات مهمة اتضح من نتائج الدراسة أنها لم تعط الاهتمام الكافي من قبل الجهات المعنية بالتنمية المهنية وهي:
 - مجال اكساب المعلمين المهارات والاتجاهات اللازمة.
 - توجيه برامج التنمية المهنية نحو التطوير والتفكير التنظيمي.
 - استخدام برامج التنمية المهنية أساليباً وأشكالاً مختلفة من الأنشطة والبرامج لتحقيق أهدافها.
 - توفير إطاراً عملياً لتحقيق التكامل بين خطة التنمية المهنية ورؤية المنظمة التعليمية.
 - وجود متابعة مستمرة لبرامج التنمية المهنية للتأكد من تحقق التطوير المطلوب.بالإضافة إلى معالجة جوانب الضعف في هذا المعيار والتي أهمها معالجة الجوانب المتعلقة ب:
 - اعتماد أهداف برامج التنمية المهنية على تحليل البيانات المتوافرة عن احتياجات المعلمين، وعلى المعرفة المتوافرة حول نظريات التعليم والتدريب.
 - أن تتم عمليات تقويم مستمرة لبرامج التنمية المهنية باستخدام مصادر معلومات متعددة وعلى مستويات مختلفة.
- ت- فيما يخص المعايير المتعلقة بمحتوى ببرامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل: توصى الدراسة بإجراء تطوير المعايير، مع التركيز على تطوير مجالات مهمة اتضح من نتائج الدراسة أنها لم تعط الاهتمام الكافي من قبل الجهات المعنية بالتنمية المهنية وهي:
 - إعداد برامج التنمية المهنية للمعلمين لاستخدام طرائق تدريس علمية لتحقيق أهداف المنهج.

د. مشعان ضيف الله الشمري

- قيام برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين بتوفير مناهج تتيح فرصة أكبر للمتعلمين للتفاعل والتفكير المنهجي.
- تركيز برامج التنمية المهنية للمعلمين على تنمية خبرات المعلم في المجالات التي تحقق أهداف المدرسة، وتنعكس على مخرجات المدرسة.
- أن تزيد برامج التنمية المهنية من قدرة المعلمين على توجيه وإرشاد الطلبة.
- أن تزيد برامج التنمية المهنية من معارف وقدرات المعلمين على العمل مع فرق متعددة الاختصاصات والخبرات.
- إعداد برامج التنمية المهنية للمعلمين لاستخدام أساليب تقويمية متنوعة من فصولهم.
- أن تزيد برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين من فهم المعلمين لكيفية توفير البيئة المناسبة التي تستجيب للحاجات البنائية للمتعلمين.
- أن تزيد برامج التنمية المهنية من الوعي بمفهوم التنوع وتوفير التدريب اللازم لتحقيق تعلم أفضل.
- أن تسهل برامج التنمية المهنية عملية تطوير وتطبيق نموذج الإدارة الذاتية للعملية التعليمية داخل الفصل التي من شأنها أن تضاعف تعلم الطلاب.
- مساعدة برامج التنمية المهنية للمعلمين والعاملين على تبني توقعات عالية لطلابهم.
- أن تساعد برامج التنمية المهنية على تطوير مهارات المعلمين في تفعيل التعاون المتكامل بين المعلمين والمدرسة والأسرة لتطوير المستوى المطلوب للطلاب.
- بالإضافة إلى معالجة جوانب الضعف في هذا المعيار والتي أهمها.
- مساعدة برامج التنمية المهنية للمعلمين على الدمج بين تحقيق الأهداف التعليمية للمتعلمين والخدمات التطوعية للمجتمع المحيط.

مقترحات الدراسة: تقترح إجراء الدراسات التالية:

- ث- إجراء دراسات مماثلة للتعرف على واقع برامج التنمية المهنية في المناطق التعليمية الأخرى في المملكة العربية السعودية.
- ج- إجراء دراسات مماثلة للتعرف على واقع برامج التنمية المهنية في المملكة العربية السعودية في ضوء معايير وتوجهات أخرى عالمية ومحلية.
- ح- إجراء دراسات تشمل مقترحات تطويرية (أو بناء تصور مقترح) لتطوير برامج التنمية المهنية في المناطق التعليمية الأخرى في المملكة العربية السعودية.
- خ- إجراء دراسات حالة على إدارات التدريب التربوي في الإدارات العامة للتعليم بالمملكة العربية السعودية للتعرف على مكن الخلل في تصميم وتنفيذ برامج التنمية المهنية ووضع مقترحات التطوير.

تطوير برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة حائل في ضوء المعايير العالمية للتنمية المهنية

المراجع

المراجع العربية:

- الأهبل، هالة محمد. (٢٠١٧). التنمية المهنية للمعلم في ضوء المتغيرات العالمية المعاصرة. مجلة التربية وثقافة الطفل - كلية التربية للطفولة المبكرة في جامعة المنيا، ٩(٤،٣)، ١٠٣ - ١٣٩.
- جامعة أم القرى. (٢٠١٦). كتاب المؤتمر الخامس لإعداد المعلم: إعداد وتدريب المعلم في ضوء مطالب التنمية ومستجدات العصر.
- جامعة الملك خالد. (٢٠١٦). كتاب المؤتمر الدولي: المعلم وعصر المعرفة - الفرص والتحديات. الجراح، ولاء؛ أبو عاشور، خليفة. (٢٠٢١). دور فاعلية البرامج التدريبية للمعلمين الجدد من وجهة نظر المشرفين والمديرين والمعلمين في مدارس محافظة إربد. المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، ٩ (٢)، ٤٢٤ - ٤٤٥.
- الحارثي، غادة محمد؛ الحصيني، حاتم عبدالله. (٢٠٢٣). التنمية المهنية للمعلم الفنلندي وكيفية الاستفادة منها في التعليم السعودي من وجهة نظر خبراء التربية بمحافظة الطائف. مجلة شباب الباحثين في العلوم التربوية، كلية التربية - جامعة سوهاج، ع (١٦)، ٥١٥ - ٥٦٩.
- الحر، عبدالعزيز. (٢٠٠٩). التنمية المهنية (ط ٢). مكتب التربية العربي لدول الخليج.
- الدغري، وفاء محمد. (2020). تصور مقترح لبرامج التنمية المهنية للقيادات المدرسية بالتعليم العام بمنطقة نجران في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة. المجلة السعودية للعلوم التربوية - جامعة الملك سعود، (عدد 5)، 83 - 102.
- الزهراني، رائد. (٢٠١٩). تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية في ضوء خبرة سنغافورة. مجلة كلية التربية بجامعة المنصورة، ١٠٧(٤)، ٣٥ - ٦٥.
- زيادة، مصطفى عبدالقادر؛ القريني، نوف عبدالله. (2022). دراسة تقييمية لبرامج التنمية المهنية للقيادات التربوية بالمدارس الثانوية الحكومية للبنات بمدينة الرياض. عالم التربية - المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية، ع 76، ج 2، 14 - 46.
- سالم، أحمد. (٢٠١٩). برنامج تدريبي مقترح للتنمية المهنية للمعلمين على ضوء نموذج التميز الأوربي. مجلة كلية التربية في جامعة بني سويف، أكتوبر (٢)، ٥٩ - ١٠٤.
- السميري، جيلان. (٢٠٢١). تجربة التطوع الرقمي المختص بالتنمية المهنية في التعليم من وجهة نظر القادة والمشرفين الناشطين في المملكة العربية السعودية. المجلة العربية للتربية النوعية، ٥(١٧)، ٥٣ - ٧٨.
- سويلم، محمد محمد. (٢٠١٩). الإنماء المهني للمعلم في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة: رؤية مقترحة. العلوم التربوية - كلية الدراسات العليا للتربية في جامعة القاهرة، ٢٧(٢)، ٢ - ٥٥.
- شلهوب، طرفة فهد. (٢٠٢١). التنمية المهنية للهيئة الإدارية من وجهة نظر قيادات جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن. مجلة العلوم التربوية، كلية الدراسات العليا للتربية في جامعة القاهرة، ٢٩ (٢)، ٤٥٧ - ٤٩٦.
- الطلحي، أفنان؛ مسعود، أفنان؛ حمدي، تغريد؛ القثامي، فريدة؛ الحربي، نورة؛ العمراني، دلال؛ السعدي، ريم؛ العتيبي، مرام. (2023). التنمية المهنية للمعلم في ضوء رؤية المملكة

د. مشعان ضيف الله الشمري

- العربية السعودية ٢٠٣٠ والتجارب الدولية. المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث - مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٧(٩)، ٤٨ - ٧١.
- العنبي، وضحي محمد؛ الاحمدي، سعاد مساعد؛ الشمري، عفاف عليوي. (2022). إعداد وتنمية المعلم في المملكة العربية السعودية ودول شرق آسيا "سنغافورة - كوريا الجنوبية - اليابان" - دراسة مقارنة. مجلة رماح للبحوث والدراسات - مركز البحث وتطوير الموارد البشرية، ع(٧٤)، ٢٩٧ - ٣٥٢.
- عسيري، مهدي مانع. (٢٠١٧). أساليب التنمية المهنية للمعلم ومعوقات تنفيذها. مجلة البحث العلمي في التربية - كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس، ١٨ (٧)، ١٥١ - ١٦٨.
- علي، نادية حسن. (٢٠١٩). تفعيل دور التنمية المهنية في تحقيق التميز المهني للمعلم: تصور مقترح. المجلة العربية لبحوث التدريب والتطوير في جامعة بنها، ٢(٥)، ٦١ - ٨٤.
- القرني، عبدالله؛ دعرم، سفر. (٢٠٢٠). البرامج التدريبية على رأس العمل ودورها في الرفع من كفاءة المعلم في المملكة العربية السعودية. المجلة الالكترونية الشاملة متعددة التخصصات، ٢٤(١)، ٢٨-١.
- المحيا، مشعل سلطان. (٢٠١٨). التنمية المهنية للمعلم بالمملكة العربية السعودية في ضوء الاتجاهات المعاصرة للتجديد التربوي. مجلة البحث العلمي في التربية في جامعة عين شمس، ١٩(١٧)، ٦٤١ - ٦٦٠.
- مدني، هدى علي. (٢٠١٦، أبريل ١٦). التنمية المهنية للمعلم والاتجاهات الحديثة المعاصرة. [بحث مقدم]. المؤتمر العلمي الثاني للجمعية العربية للقياس والتقويم بعنوان: تطوير التعليم قبل الجامعي - رؤى مستقبلية، ٢٨٩ - ٢٩٦.
- مصطفى، إيمان عبدالعظيم؛ الوشاحي، غادة السيد؛ فرغلي، أسماء صلاح. (2022). المنصات التعليمية مدخل لتحقيق التنمية المهنية المستدامة للمعلم: دراسة ميدانية. المجلة التربوية لتعليم الكبار في كلية التربية - جامعة أسيوط، ٤(١)، ١٤٩ - ١٧٠.
- المملكة العربية السعودية. (٢٠١٦). وثيقة رؤية المملكة ٢٠٣٠. www.vision2030.gov.sa
- النجدي، أميرة أحمد؛ داود، عبدالعزيز أحمد؛ حتاتة، أم السعد أبو العينين. (٢٠١٨). التنمية المهنية للمعلم في جمهورية مصر العربية. مجلة كلية التربية، جامعة كفر الشيخ، ١٨(٢)، ٢٥٩ - ٢٩٠.
- النعمي، سارة. (٢٠٢٠). دور الدورات التدريبية لمعلمي الصفوف الثلاث الأولى في تنمية مهارات التدريس الفعال من وجهة نظر المعلمين أنفسهم في ضوء بعض المتغيرات، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- الهويش، يوسف محمد. (٢٠١٨). التنمية المهنية لمعلمي المملكة العربية السعودية في ضوء مهارات القرن الحادي والعشرين. مجلة كلية التربية في جامعة عين شمس، ٤٢(١)، ٢٤٧ - ٢٨٢.

English references:

- Byman, R., Jyrhämä, R., Stenberg, K., Maaranen, K., Sintonen, S., & Kynäslähti, H. (2021). Finnish teacher educators' preferences for their professional development – quantitative exploration. *European Journal of Teacher Education*, 44(4), 432-451.

- Collins, David. (1999). Achieving Your Vision of Professional Development. The Regional Educational Laboratory at SERVE. US.
- Faulkner, J and Latham; G. (2016). Adventurous Lives: Teacher Qualities for 21st Century Learning. Australian Journal of Teacher Education, 41(4), 137 – 150.
- Gimbel, Phyllis A.; Lopes, Lisa; Greer, Elizabeth Nolan (2011) perceptions of the school principal in teacher professional Groth,AASA Jouanal of Scholarship and Practice, VoI.7,No.4.
- HİNİZ, Gökhan; Yavuz, Aysun. (2024). Real needs, tailored solutions: Developing customized online professional development programs for teachers—A case study. Journal of Digital Learning in Teacher Education, Vol. 40 Issue 2, p 97-114.
- Karacabey, M. (2021). School Principal Support in Teacher Professional Development. **International Journal of Educational Leadership and Management**. Vol 9, No 1,pp 53 – 75.
- Kalim, Usama ; Bibi, Saira. (2024). Assessing Teacher Competencies in Public Schools of Pakistan: A Pathway for Improving the Effectiveness of Professional Development Programs for Teachers. SAGE Journals, Vol. 14 Issue 2, p1-18.
- Mary, ata, M, (2015). The Role of Teachers Resource Centres in Teachers Professional Development and Enhancing Primary education in Zanzibar, Journal of education and practice, Vo16. No.8
- National Staff Development Council, <https://www.umsl.edu/~murphyc/nsdc.html>
- Thorpe, Anthony; Garside, Diane (2017) (Co)Meta- Reflection as a Method for the Professional Development of Academic Middle Leaders in Higher Education, Management in Education, 31 (3)p111-117.
- Urbani J. M, Roshandel. S, Michaels.R and Truesdell.E. (2017). Developing and Modeling 21st-Century Skills with Preservice Teachers. Teacher Education Quarterly, 27 – 50.