

مدى توافر معايير التنمية المهنية لدى مدرسي التاريخ من وجهة نظر

مشرفيهم

م. نغم فلاح خماس

مركز البحوث والدراسات التربوية

naghamfalah@yahoo.com

الملخص

يرمي البحث تعرف على مدى توافر معايير التنمية المهنية لدى مدرسي التاريخ من وجهة نظر مشرفيهم، اختارت الباحثة (٤٥) مشرفاً ومشرفة من المديريات العامة لتربية في محافظة بغداد عينة لبحثها، واعدت الباحثة استبانة تتكون من (٥٢) مؤشراً موزعة على ستة معايير للتنمية المهنية هي (معايير اخلاقيات المهنة مكون من (٨ فقرات) ومعايير تخطيط التدريس ومكون من (٩ فقرات) ومعايير تنفيذ التدريس ومكون من (١٠ فقرات) ومعايير البيئة الصفية ومكون من (٧ فقرات) ومعايير التقويم ومكون من (١١ فقرة) ومعايير النمو المهني ومكون من (٧ فقرات)، وقد تم التأكد من صدق الاداة وثباتها، وقد طبقت الاستبانة على عينة البحث، وبعد معالجة البيانات والتكرارات احصائياً استعملت الباحثة الوسط المرجح والوزن المئوي ومعادلة الفاكرونباخ، وقد أظهرت نتائج البحث ان هناك تحولاً نوعياً للترتيب النمطي التقليدي لها اذ تقدمت بعض المعايير على غيرها واحتلت مراتب متقدمة فيما تراجع بعضها الى مراتب متأخرة، وأوصت الباحثة بعدد من التوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية (معايير، التنمية المهنية، مدرسي التاريخ، المشرفون)

Abstract:

The research aims to identify the availability of professional development standards for teachers of history from the point of view of their supervisors. Professionalism is (the professional ethics standard consisting of (8 paragraphs), the teaching planning standard consisting of (9 paragraphs), the teaching implementation standard consisting of (10 paragraphs), the classroom environment standard consisting of (7 paragraphs), the evaluation standard consisting of (11 paragraphs), and the professional growth standard It consists of (7 paragraphs), and the tool's validity and stability were confirmed, and the questionnaire was applied to the research sample. Some of the criteria were superior to others and occupied advanced ranks while some of them regressed to lower ranks. The researcher recommended a number of recommendations and suggestions.

Keywords: (standards, professional development, history teachers, supervisors)

الفصل الاول: التعريف بالبحث

مشكلة البحث: يعد المدرس العنصر الفعال في العملية التعليمية، والركيزة الأساسية لأي نظام تعليمي. ومن دون مدرس كفء مؤهل أكاديميًا ومدرّب مهنيًا، مدرّكًا لدوره الكبير والشامل في العملية التعليمية، إذ لا يمكن لأي نظام تعليمي الوصول إلى أهدافه المرجوة؛ إلا من طريق إعداد المدرس ليقوم بدور في النهوض بالواقع التربوي والتعليمي على أحسن وجه، فالمدرس هو المحرك الرئيس لأي نشاط تعليمي داخل النظام المدرسي وهو المسؤول عن تزويد الطلاب بالمعلومات والمهارات والقيم. فقد تحول دوره من مرسل وناقل إلى مرشد وموجه، وهذا ما دعا إليه التعليم الحديث، فضلًا عن دوره في تنمية المجتمع. لذا يجب أن يكون إعداد المدرس وتطويره في المؤسسة التعليمية عملية مستمرة، ولذلك فإن تطوره المهني هو أكبر نقلة نوعية في رفع كفاءة وجودة التعليم وتقدمه وتطوره.

وبالرغم من نماذج ومحاولات الإصلاح التربوي والتعليمي التي شغلت العالم في المرحلة الماضية، إلا أن المدرسين ما زالوا يعلمون الطلاب الأساليب التقليدية نفسها التي درسوها بأنفسهم عندما كانوا طلابًا، ويرجع ذلك إلى عدم وجود برامج للتطوير المهني، أو في الأقل لعدم كفاية ما هو متاح لتغيير ممارساتهم المهنية، مما يجعلهم يتجهون بنحو طبيعي إلى الأساليب التي يعرفونها ويجيدونها ولا تتطلب مجهودًا كبيرًا أو وقتًا طويلًا للتحضير والإعداد. (Dazier, 1999, p16)

لقد شعرت الباحثة بمشكلة البحث من خلال الاطلاع على الأدب التربوي والدراسات المحلية وتوصيات المؤتمرات والندوات العربية والعالمية التي نادى بضرورة توافر المعايير المهنية لتطوير أداء المدرسين بنحو عام، ومدرسي التاريخ بنحو خاص (مؤتمر أعداد المعلمين في البلدان العربية، ٢٠٠١: ٨-٩)

وبناءً على ما تقدم ذكره ترى الباحثة ضرورة التعرف على المشكلات المهنية التي يعاني منها مدرسو التاريخ مع محاولة تجاوزها من خلال تطوير برامج التنمية المهنية وذلك لتحقيق التنمية المهنية المستمرة في ضوء تجارب بعض الدول المتقدمة في مجال التنمية المهنية فالمدرس هو الركيزة الأساس والعنصر الأهم في المنظومة التعليمية ويقدر ما نؤليه من اهتمام بقدر ما نحصل على عائد مجز من العملية التعليمية.

ولقد تبلورت مشكلة البحث الحالي بالإجابة عن السؤال الآتي: (ما مدى توافر معايير التنمية المهنية لدى مدرسي التاريخ من وجهة نظر مشرفيهم؟)

اهمية البحث: ان تقدم اي مجتمع من المجتمعات مرهون بمدى التطور العلمي والتكنولوجي الذي يحرزه ذلك المجتمع ويعتمد هذا التطور على جودة وفاعلية النظام التربوي وجودة السياسة التعليمية المتبعة في ذلك المجتمع.

وإعداد المدرس وتدريبه في اثناء الخدمة من اهم اسس التنمية المهنية وينظر الى هذا النوع من التدريب على انه استراتيجية للتربية المستمرة والنمو المهني الذي يضمن استمرار ارتباط الفرد بمهنة التعليم، كما يهدف هذا النوع من التدريب الى تقديم برامج إثرائيه وتنشيطية للملاكات التعليمية وتحسين مهارات التدريس لديهم وتحسين المناخ التعليمي في المدارس من خلال رفع روحهم المعنوية(عابدين،٢٠٠٨: ١٨٩)

وتعد التنمية المهنية للمدرس من اساسيات تحسين التعليم وتجويده، وذلك لما له من اهمية بالغة في تطوير ادائه الامر الذي يمكن ان ينعكس بصورة مباشرة على تعلم الطلبة للمعارف والمهارات والسلوكيات اللازمة له، فالتنمية المهنية تعد المقوم الاساس لاكتساب المهارات المهنية والاكاديمية والثقافية حتى يتمكن من اداء عمله بصورة جيدة(المهدي،٢٠١١: ٣٦٧)

ان الاهتمام بالتنمية المهنية في المؤسسات التربوية لم يعد قرارا اختياريا وانما اصبح خيارا استراتيجيا، اذ ان التنمية المهنية هي المسؤولة عن مساعدة العاملين في المؤسسة او المدرسة على مواجهة تحديات العصر والتعامل مع معطياته، وتساعد ايضا على التكيف مع المتطلبات الجديدة لتحقيق مستويات الاداء المطلوب للبناء والنمو والتميز، وتؤدي التنمية المهنية أثرا مهما وحيويا في تطوير العملية التعليمية اذ على عاتقها تقع مسؤولية تحسين الاداء ورفع كفاءة العاملين في المجال التربوي، شرط ان تستند هذه التنمية لرؤية واضحة وتخطيط عملي وتنفيذ سليم وتقييم مستمر(الحر،٢٠١٠، ٣-٤)

وتعد التنمية المهنية من المصادر المهمة لتزويد المدرسين بمختلف المعلومات والمهارات والخبرات التي تساعدهم على تحقيق النمو المهني، وهذا يمثل تحدياً كبيراً امام المؤسسة التربوية للاهتمام بالتنمية المهنية للمدرسين وتطوير مهاراتهم وتشجيعهم على التجديد والتطوير والنمو وهذا بدوره ينعكس على تطوير وتحسين اداء المؤسسة التربوية ومخرجاتها.

وان إعداد المدرس وتطويره يعد من مدخلات العملية التعليمية المهمة والمحور الرئيس لها، اذ يعد هو مفتاح التغيير في مدارسنا وهو الذي يتحمل عبء توصيل القضايا الاجتماعية والمشكلات البيئية للطلبة وتغيير سلوكهم، اذ ان مستوى اعداده يحدد طبيعة الاجيال القادمة والذي يتوقف عليه مستقبل الامة لذلك يجب تغيير النظرة الى وظيفة المدرس فلم تعد مهمته نقل

المعلومات والمعارف الى المتعلمين بل صار يتطلب منه ممارسة القيادة والبحث والتقني وبناء شخصية المتعلم ومواجهة التوسع الهائل في حجم المعرفة الانسانية(هاشم،٢٠١٥: ٢) ويعد التطوير المهني لمدرسي التاريخ ذا اهمية اساسية من اجل النهوض بالأهداف التربوية وتحسين اداء جودة التعليم والتي تزيد من تطور النظام التربوي ومن ثم تطور المجتمع وازدهاره، ولهذا ازدادت اهمية المدرس ومكانته في عصر الثورة المعرفية والتقدم التكنولوجي للمعلومات والاتصال التي يشهدها العالم اليوم(شوق،١٩٩٠: ٣١)

وترى الباحثة انه من خلال عملية التطوير المهني المستمر، يكتسب المتخصصون في مجال التعليم فهماً جديداً للتدريس والتعلم، والمعتقدات الجديدة، وطرائق التدريس الجديدة والمواد الجديدة لتعلم الطلاب، فضلاً عن القدرة على التطوير ليس فقط على المستوى المهني، ولكن أيضاً على المستوى الاجتماعي والشخصي. كما هو الحال مع معظم التربويين الذين يواجهون العديد من العقبات قبل تحقيق التطوير المهني الناجح.

ولكي يتمكن المدرس من تحقيق الاهداف الاساسية التي ينادي بها التعليم من رفع مستوى التعلم، والتحصيل الدراسي لدى الطلبة لا بد من تحسين نوعيه المدرس الذي يتحمل هذه المسؤولية في داخل الصف الدراسي، وان هناك الكثير من الجهود التي تبذل في كثير من الدول لاتخاذ الاجراءات اللازمة لتحسين نوعية المدرس ومن بين اهم تلك الاجراءات توفير فرص التدريب في اثناء الخدمة لضمان تواصله مع اخر المستجدات في مجال التدريس والتقييم والادارة الصفية وحتى الادوار القيادية الاخرى(Dazier,1999,p20)

ويرى(Shulman & Shulman) أن النمو المهني للمدرس يتطلب منه أن يكون مستعداً من خلال تحديد رؤيته، وراغباً يملك الدافعية، وقادراً يمتلك المعرفة العلمية والقدرة على الأداء، ومتأماً في ممارساته، ومتواصلاً بكونه عضواً فاعلاً في مجموعات التنمية المهنية المستمرة . (Shulman & Shulman, 2004, p.257)

يعد الإشراف التربوي من الركائز الأساسية والفعالة في أي نظام تعليمي، لأنه يسهم في تشخيص واقع عملية التعليم والتعلم، من حيث المدخلات والعمليات والمخرجات، ويعمل على تحسينها وتطويرها بما يتناسب مع تلبية احتياجات ومتطلبات المجتمع للنهوض بمستوى عملية التعلم التربوي من الجانبين الفني والإداري، وبما يتوافق مع المستجدات الحديثة في المجالات التربوية، وذلك للنهوض بالمؤسسة التعليمية. كوحدة أساسية لتطوير التعليم لتقوم بدورها بفاعلية في سبيل تحقيق رسالتها على وفق الأهداف التربوية المخطط لها(الطعاني،٢٠٠٥: ١٣).

وان تطوير اعضاء الهيئة التعليمية من مسؤوليات الاشراف المهمة التي يشار اليها غالبا بالإعداد في اثناء الخدمة او تجديد الهيئة التعليمية او النمو المهني او التعليم المستمر او التطوير المهني او التدريب في اثناء العمل ويشير هاريس (Harris) ان الإعداد في اثناء الخدمة بانه برنامج مخطط من الفرص التعليمية يعد لأعضاء الهيئة التدريسية في المدرسة، بغية تحسين اداء كل فرد منهم في المركز الذي عين فيه (Harris,1980:21) اذ يستمد الاشراف التربوي فلسفته من فلسفة ومبادئ الدولة ويعد ترجمة صادقة لحياة المجتمع وصورة حية لفلسفته فهو توجيه وتقييم وتدريب ومتابعة بالنسبة للمدرس ويهدف الى خدمة العاملين في المجال التربوي والتعليمي ولاسيما الملاكات التعليمية، اذ اتخذ الاشراف في البدء صيغة التفتيش والتسلط في بعض الاحيان، في حين اتخذه مسارة بعد ذلك باتجاه الواجبات والمهام الحقيقية التي ينبغي القيام بها (وزارة التربية، ١٩٨٤: ٢٦) وهي تحسين المواقف التعليمية التي تساعد المتعلم على التعلم بأسهل الطرائق واقصاها بحيث تتفق وحاجاتهم وبهذا يصبح المشرف التربوي قائدا تربويا ولا سيما ان الاشراف نشاط يوجه لخدمة المعلمين ومساعدتهم على حل ما يعترضهم من مشكلات للقيام بواجباتهم في اكمل صورة (حسين، د.ت: ٣٤)

هدف البحث: يهدف البحث الحالي التعرف الى: (مدى توافر معايير التنمية المهنية لدى مدرسي التاريخ من وجهة نظر مشرفيهم)

حدود البحث: يتحدد البحث الحالي بما يأتي:

الحد البشري: جميع المشرفين التربويين الاختصاص بمادة التاريخ للمرحلة الاعدادية.

الحد المكاني: مديريات التربية في محافظة بغداد قاطع الرصافة (الاولى / الثانية / الثالثة) وقاطع الكرخ (الاولى / الثانية / الثالثة).

الحد الزمني: العام الدراسي (٢٠٢١-٢٠٢٢)

الحد الموضوعي: تحديد مدى توافر معايير التنمية المهنية لدى مدرسي التاريخ من وجهة نظر مشرفيهم.

تحديد المصطلحات:

- التنمية المهنية: عرفها كل من:

١- (الرشدي واخرون، ٢٠١٠) بانها: "مجموعة الوسائل المنهجية وغير المنهجية التي تهدف الى مساعدة المعلمين على تعلم مهارات جديدة وتنمية قدراتهم في الممارسات المهنية" (الرشدي واخرون، ٢٠١٠: ١٤٨)

٢- (عامر، ٢٠١٢) بأنها "العمليات التي تعمل على تحسين المعارف والمهارات والاتجاهات المرتبطة بمهنة المعلم والتأثير عليها بنحو ايجابي لتمكنه من تصميم برامج تعليمية مطورة تؤدي الى تحسين تعلم التلاميذ، وهي برامج تتكون من أنشطة مخططة ومنفذة لترقية النمو الشخصي للمعلم والتنمية بمفهومها الدقيق عملية تعلم مستمرة ومتراكمة يشترك فيها المعلم" (عامر، ٢٠١٢: ٤٧)

٣- (الدوسري، ٢٠١٧) بأنها: "جهود مؤسسية منظمة ومخطط لها تعمل على التحسين المستمر للمهارات والمعارف والاتجاهات التي يحتاجها المعلمين ليصبحوا اكثر فاعلية كأفراد واعضاء في جماعات العمل" (الدوسري، ٢٠١٧: ٥٠٧)

٤- وتعرفها الباحثة اجرائيا بأنها: عملية تطوير مدرسي التاريخ للمرحلة الاعدادية في الجوانب المعرفية والمهارية والسلوكية.

• المشرف التربوي: عرفه كل من:

١- وزارة التربية (١٩٧٩) هو "مدرس واسع الخبرة ملم بإمكانات البيئة، يوجه ويرشد ويتعاون مع المجتمع المدرسي على جميع المستويات بقصد رفع مستوى العملية التعليمية. (وزارة التربية، ١٩٧٩: ٤)

٢- (جودت ٢٠٠١) هو "عملية تعاونية قيادية ديمقراطية منظمة، تعنى بالموقف التعليمي التعلّمي بجميع عناصره من معلم وطالب ومناهج ووسائل واساليب وادارة وتهدف دراسة العوامل المؤثرة في ذلك الموقف وتقييمها للعمل على تحسينها وتنظيمها من اجل تحقيق اهداف العملية التعليمية التعليمية" (جودت، ٢٠٠١: ١٩)

٣- وتعرفه الباحثة اجرائيا: هو ذلك الشخص الذي يمتلك الخبرات والمؤهلات المهنية تؤهله لان يصبح المسؤول عن تحسين وتطوير مستوى اداء مدرسي التاريخ للمرحلة الاعدادية والنهوض بعمليتي التعليم والتعلم من خلال ممارسة اساليب اشرافيه متنوعة.

الفصل الثاني: الاطار النظري والدراسات السابقة

إن نجاح العملية التعليمية يحتاج إلى الكثير من العوامل المختلفة والمتنوعة، ولا يمكن تحقيق ذلك إلا بوجود مدرس كفء، وهو حجر الزاوية لهذا النجاح. فأفضل الكتب والمناهج الدراسية والوسائل التعليمية والانشطة المختلفة لا تحقق الاهداف التربوية المنشودة مالم يكن هناك مدرس ذو كفايات تعليمية وسمات شخصية متميزة، وقد أكدت الاتجاهات التربوية الحديثة على ضرورة أن يكون المدرس على دراية بأدواره المهنية لمساعدته على أداء دوره والقيام بمهامه على أكمل

وجه، وذلك لمواكبة مستجدات العصر والتعامل مع تحديات المستقبل.
(Lieberman&Miller,2000,54)

فالتنمية المهنية تتضمن مجموعة من الاجراءات التي تهدف الى النمو المهني المستمر للملاكات التعليمية وتطوير معارفهم ومفاهيمهم ومهاراتهم بهدف تطويرهم وزيادة فاعلية ادائهم، وعليه فان التنمية المهنية للمدرس تعد عملية، والنمو المهني ناتج هذه العملية(ضحوي واخرون، ٢٠٢٠: ١٤٩)

ولقد تغيرت الفلسفة التربوية في نظرتها الى العملية التربوية، نتيجة للتطورات التي طرأت في مجالات الحياة المختلفة بصورة عامة، وما اظهرته نتائج البحوث التربوية والنفسية من متغيرات لها علاقة بالعملية التربوية، وما كشفت عنه هذه البحوث من نتائج هامة في مجال الاعداد، تغيرت اهداف التربية، وصاحب ذلك تغيرات في الاتجاهات العامة للتنمية المهنية، ولم تعد العملية التربوية مقتصرة على اكتساب الطلبة للمعلومات والمهارات واتقانها، بل اصبحت شاملة لجميع جوانب الشخصية، واخذ دور المدرس يتجه نحو خلق مواقف تعليمية يتعرض فيها المتعلم الى الكثير من الخبرات التربوية المتنوعة، وهذه المهمة الجديدة ليست سهلة انها تتطلب نوعاً من الاعداد والتأهيل المناسبين، كما تتطلب ادارة حكيمة وواعية لما يدور في غرفة الدرس من نشاطات وفعاليات وممارسات فكرية وطروحات وثقافات وتبادل في الآراء والخبرات وهكذا فالمعلم قائد تربوي ومرب ومتقف للجيل وقوة حسنة للقيم والعادات (البديري، ٢٠٠٥: ٢٣٣-٢٣٤)

مبررات التنمية المهنية: هناك الكثير من المبررات التي تستدعي الاهتمام بالتنمية المهنية للعاملين في المجال التربوي منها:

- ١- الانفجار المعرفي والثورة المعرفية في كافة مجالات العلم والمعرفة التي أسهمت ثورة الاتصالات والتكنولوجيا في انتشارها على نطاق واسع.
- ٢- تعدد ادوار المعلم ومسؤولياته في المجال المعرفي فبعد ان كان ملقياً للمعرفة ومصدر لها، اصبح مساعداً للمتعلم على استكشافها من خلال الطرائق التدريسية المتنوعة والمتطورة والمعاصرة.
- ٣- التطورات السريعة في مجال استراتيجيات وطرائق التدريس.
- ٤- مواكبة المستجدات في مجال التخصص وتطبيق كل ما هو جديد ومستجد.
- ٥- الربط بين النظرية والتطبيق في المجالات التربوية كافة.
- ٦- تعميق الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم والتعلم. (مدبولي، ٢٠٠٢: ٢٥)

- ٧- ترسيخ مبدأ التعلم المستمر والتعلم مدى الحياة والاعتماد على اساليب التعلم الذاتي.
 - ٨- تنمية قدرة المعلم على استعمال مصادر التعلم الحديثة والبحث عن كل جديد ومتطور.
 - ٩- المساهمة بنحو فعال في معالجة القضايا والمشكلات التعليمية بأسلوب علمي ومتطور
 - ١٠- تطوير كفايات ومهارات التقييم بأنواعها وخصوصا التقييم الذاتي.
 - ١١- الاتجاه العالمي نحو التنمية المستدامة والجودة الشاملة للعملية التعليمية.
 - ١٢- مواكبة كل ما هو جديد ومتطور في العملية التعليمية وتطبيقه على وفق المعايير الدولية. (سكينة، ٢٠٠٨: ٨) (باكارد، ٢٠٠٣: ٤١)
- اساليب التنمية المهنية: هناك الكثير من الاساليب التي من خلالها يتم تحقيق التنمية المهنية للمعلمين منها:
- ١- برامج قصيرة المدى: هي دورات تدريبية قصيرة تنظمها جهات خارجية خارج المؤسسة المدرسية وتهدف إلى تحسين أداء المعلمين وتزويدهم بالمعارف والمهارات المحددة.
 - ٢- البرامج طويلة المدى: عادة ما تنظمها السلطة المركزية للتربية ونادراً ما تستخدم الآن.
 - ٣- الأنشطة المهنية الجماعية: تركز على طرق التغلب على بعض الصعوبات والمشكلات التربوية وتجري خارج أوقات الدوام الرسمي للمدرسة.
 - ٤- التطوير المهني: يعتمد على الاحتياجات التدريبية للمعلمين، ويساعدهم على الشعور بالانتماء للمؤسسة المدرسية، ويدعم القيم المشتركة بين المعلمين.
 - ٥- الصداقة الناقدة: وتتمثل في متابعة أداء بعض المعلمين وتقديم الملاحظات النقدية لهم من خلال أحد زملاء المعلمين المقربين. (حشاوي، ٢٠٠٩: ٤٣-٤٨)
 - ٦- برامج التعلم عن بعد: تستخدم تقنيات الاتصال الحديثة مثل المدونات والمؤتمرات والمنتديات الالكترونية لإجراء مناقشات حول بعض القضايا والمشكلات التربوية في المجال التربوي.
 - ٧- الملاحظة بالمشاركة: يعتمد هذا النوع على حضور المعلمين لبعض دروس زملائهم وابداء ملاحظاتهم عنها. وعادة ما يتم تنظيم بعض المناقشات الجماعية حول القضايا المثارة .
 - ٨- عمل بحث إجرائي (بحث أداء): يقوم به المعلمون بهدف دراسة مشكلات تربوية واقعية لإيجاد حلول مقترحة لحلها.
 - ٩- الانترنت: من خلال التنظيم المستمر لبرامج وأنشطة احترافية لجميع المعلمين على اختلاف مستوياتهم وتخصصاتهم العلمية، مما يتيح للمعلمين الابحار في الصفحات الالكترونية والبحث عن معلومات محددة من خلال محركات البحث وانشاء المواقع والمدونات والمنتديات

الالكترونية وايضا البريد الالكتروني كأدوات يتم من خلالها نشر المعلومات المهنية للتواصل بين المعلم وطلابه وزملائه. (غالب وتوفيق، ٢٠٠٨: ١٨٢-١٨٥) (Harwell, 2003, 10)

أسس التنمية المهنية: هناك الكثير من الأسس التي ينبغي ان تبني عليها التنمية المهنية للمدرس لضمان نجاح أنشطة وعمليات التنمية المهنية كافة من أهمها انها:

١- عملية مقصودة: بمعنى أنها تعتمد على جهود منظمة عن عمد لتحقيق تغييرات ايجابية في اتجاهات ومهارات ومعلومات المعلمين والتطوير المهني كعملية مقصودة يتم من خلالها تحديد الأهداف المرجوة والطرق التي يتم بها تحقيق هذه الأهداف فضلا عن ضمان أن يكون لهذا التطور تأثير واضح في رفع أداء المعلمين وزيادة إنتاجيتهم.

٢- عملية شاملة: بمعنى أن نشاط التطوير المهني يمتد ليشمل جميع المعلمين في المدرسة من مختلف التخصصات، مما يخلق فرصاً للاندماج والتعاون المشترك بين جميع العاملين، ما يؤدي إلى تنسيق وتنظيم جهودهم. وتوجيههم نحو تحقيق أهداف المدرسة. يشمل التطوير المهني أيضاً مجالات متعددة، بما في ذلك تنمية مهارات المعلمين وكفاءاتهم الأكاديمية والمهنية والإدارية ، وتعزيز أخلاقياتهم المهنية.

٣- عملية مستمرة: لا يمكن أن يتحقق النمو المهني للمعلم في مدة زمنية قصيرة. لذلك، يجب أن يكون التطوير المهني مستمراً طوال الحياة المهنية. ويتم تجديد العلم والمعرفة، والتقنيات في تطور مستمر، واحتياجات الطلاب والمجتمع في تغير مستمر، لذلك يجب أن يكون التطور المهني للمعلمين مستمراً.

٤- عملية مرنة: أي القدرة على التكيف على وفق المتغير والجديد بكفاءة ، ويشمل ذلك قدرة اللوائح والإجراءات والأنظمة على التغير والتعديل للتكيف مع الإمكانيات المتاحة، وكذلك مواعيد برامج التطوير المهني قابلة للتقديم والتأخير بما يتناسب مع ظروف المعلمين.

٥- تواكب التطور: بمعنى أنها تعمل على إطلاع المعلمين بما هو جديد في مجال التخصص وفي مجال أساليب وطرائق التدريس وأساليب الإدارة التربوية ، والتعرف على الوسائل التعليمية وتكنولوجيا التعليم. والتدريب وكيفية توظيفهما ميدانياً. (سلامة وبيومي، ٢٠٠٩: ٥٤) (نبيل، ٢٠٠٧: ٤٩٨).

اهداف التنمية المهنية: ينظر إلى التنمية المهنية على أنها وسيلة تسهم بنحو أساس في تطوير الهيئات التعليمية كأداة تطوير للسلوك والقيم المهنية لجميع العاملين في المؤسسة التربوية، وهذا وضع أهداف له يجب أن يسعى إلى تحقيقها. اذ حدد (Blandford) اهداف التنمية المهنية في الاتي:

- ١- تطوير اداء المعلمين في ضوء خبراتهم وتعزيز قيم المشاركة وتكافؤ الفرص.
- ٢- متابعة الفكر التربوي المعاصر لتعزيز الممارسات الجيدة.
- ٣- زيادة المعرفة في مجال التقنيات الحديثة ونظم المعلومات والاتصالات.
- ٤- تعزيز اداء الافراد وتصحيح الممارسات غير الفاعلة.
- ٥- تجديد التدريب وتعزيز الممارسة الجيدة وتحسين مهارات الاتصال مع الاخرين.
- ٦- تسهيل عملية التغيير وإرساء القاعدة اللازمة لتحديد الأهداف وتنفيذ السياسات.
- ٧- التفاعل مع المجتمع المحلي والمؤسسات الاخرى. (Blandford,2000,20)

واضاف (الخميس) اهداف اخرى للتنمية المهنية في المجال التعليمي منها:

- ١- توليد وجهات نظر ايجابية باتجاه جودة التعليم.
 - ٢- تنمية ثقافة العاملين بالمؤسسة التعليمية وبقدراتهم.
 - ٣- تطوير مهارات العاملين وخبراتهم المهنية.
 - ٤- تعزيز معاني المسؤولية والولاء والانتماء للمهنة.
 - ٥- نشر مفاهيم التعاون والعمل الجماعي.
 - ٦- تحسين المستوى الوظيفي للعاملين وتطوير قدراتهم.
 - ٧- تطوير كفاية العاملين لمواكبة التطور والحفاظ على تحقيق معايير جودة التعليم.
- (الخميس، ٢٠٢٠: ٦٤-٦٥).

الدراسات السابقة

عنوان الدراسة	اسم الباحث ومكان وسنة الدراسة	العينة وعددها	الهدف	الأداة	الوسائل الاحصائية	النتائج
مدى توافر معايير التنمية المهنية للإشراف التربوي من وجهة نظر المشرفين التربويين بدولة الكويت	سلطان غالب الديحاني (٢٠١٥) الكويت	عينة من المشرفين التربويين والبالغ عددهم (٧١٢)	التعرف على مدى توافر معايير التنمية المهنية للإشراف التربوي من وجهة نظر المشرفين التربويين	الاستبانة مكونة من (٤٦) بنداً وتضمن اربع محاور	-المتوسط الحسابي -الانحراف المعياري -النسبة المئوية والتكرارات	اظهرت النتائج ان نسبة الموافقة نحو توافر المعايير وتطبيق تمهين الإشراف والتنمية المهنية في مدارس التعليم العام بدولة الكويت جاءت بدرجة كبيرة اسفرت الدراسة عن وجود فروق دلالة احصائية تعزى لمتغير النوع اذ ان نسبة الموافقة جاءت لصالح الاثاث في جمع المحاور
درجة ممارسة المعلمين لأساليب التنمية المهنية ومدى استقاداتهم منها في تحسين ادائهم المهني	محمد فراج علي الحارثي (٢٠١٩) المملكة العربية السعودية	عينة تكونت من (٨٤٤) معلماً ومعلمة	التعرف على درجة ممارسة المعلمين لأساليب التنمية المهنية المختلفة ومدى استقاداتهم منها في تحسين ادائهم المهني	استبانة مكونة من محورين كل محور له (٢٢) اسلوباً للتنمية المهنية	الحزمة الاحصائية (spps)	ان درجة ممارسة المعلمين والمعلمات لأساليب التنمية المهنية جاءت بدرجة متوسطة ان درجة استقادة المعلمين والمعلمات من هذه الأساليب في تحسين ادائهم المهني جاءت بدرجة

متوسطة						
--------	--	--	--	--	--	--

جوانب الافادة من الدراسات السابقة

مما تقدم ترى الباحثة امكانية الافادة من الدراسات السابقة وتوظيفها في دراستها الحالية بالاتي:

- ١- من خلال مراجعة الدراسات السابقة التي أجراها الباحثون كان من المفيد معرفة المنهج المناسب للبحث، والطريقة المستخدمة، وآلية التحليل، وبناء الأداة، وكيفية تفسير النتائج وتحليلها.
- ٢- تم الافادة من نتائج الدراسات السابقة في بلورة مشكلة البحث.
- ٣- التعرف على الاسلوب الاحصائي المتبع وكيفية الافادة منه.
- ٤- التعرف على نقاط القوة ودعمها ونقاط الضعف لتلافيها في الدراسة الحالية.
- ٥- زودت الدراسات السابقة الباحثة بالعديد من المصادر الاخرى التي تم الرجوع اليها والافادة منها.

الفصل الثالث منهج البحث واجراءاته: يتضمن هذا الفصل عرضا لمجموعة من الاجراءات التي اعتمدتها الباحثة على وفق الاسس والقواعد المنهجية لغرض تحقيق هدف بحثها الحالي وفيما يأتي عرض لهذه الاجراءات:

اولاً: منهج البحث: اتبعت الباحثة في دراستها الحالية المنهج الوصفي، لأنه يصف الظاهرة التربوية كما هي في الواقع والمتعلقة بمدى توافر معايير التنمية المهنية لدى مدرسي التاريخ من وجهة نظر مشرفيهم

ثانياً: مجتمع البحث: ان تحديد مجتمع البحث يعد من الامور الرئيسة التي يجب على الباحثة الاهتمام بها، ويقصد بهم جميع الافراد او الاشياء الذين لهم خصائص معينة يمكن دراستها وملاحظتها (ابو حويج، ٢٠١٢: ٤٤)، ويشتمل مجتمع البحث الحالي جميع مشرفي مادة التاريخ في المديريات العامة للتربية في محافظة بغداد والبالغ عددهم (٥٢) مشرفا ومشرفة والجدول (١) يوضح توزيع افراد مجتمع البحث على المديريات العامة للتربية في محافظة بغداد:

جدول (١) يوضح مجتمع لبحث موزع على المديريات العامة للتربية في بغداد

عدد الافراد		قاطع المديرية العامة لتربية بغداد الكرخ	عدد الافراد		قاطع المديرية العامة لتربية بغداد الرصافة
ذكور	اناث		ذكور	اناث	
٩	٥	الاولى	٥	٣	الاولى

٣	٤	الثانية	٣	٦	الثانية
٣	٤	الثالثة	٣	٤	الثالثة
١١	١٧		٩	١٥	
المجموع الكلي (٥٢)					

ثالثاً: عينة البحث: وبالطريقة العشوائية الطبقية اختارت الباحثة (٤٥) مشرفاً ومشرفة من المديريات العامة للتربية في محافظة بغداد عينة لبحثها وبنسبة مئوية مقدارها (٨٦,٥٧%) والجدول (٢) يوضح ذلك:

جدول (٢) يوضح عينة البحث موزعة على المديريات العامة للتربية في بغداد

عدد الافراد		قاطع المديرية العامة لتربية بغداد الكرخ	عدد الافراد		قاطع المديرية العامة لتربية بغداد الرصافة
اناث	ذكور		اناث	ذكور	
٤	٨	الاولى	٣	٤	الاولى
٣	٤	الثانية	٢	٥	الثانية
٣	٤	الثالثة	٢	٣	الثالثة
١٠	١٦		٧	١٢	
المجموع الكلي (٤٥)					

رابعاً: اداة البحث: لعدم توافر قائمة معايير للتنمية المهنية لمدرسي التاريخ للمرحلة الاعدادية، لذا قامت الباحثة ببناء قائمة معايير للتنمية المهنية على وفق الاتي:

- ١- توجيه استبانة استطلاعية لمشرفي ومشرفات مادة التاريخ للتعرف على المعايير اللازمة للتنمية المهنية لمدرسي التاريخ من وجهة نظر مشرفيهم.
- ٢- تم الاطلاع على الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع البحث للتعرف على المعايير اللازمة للتنمية المهنية لمدرسي التاريخ.

٣- في ضوء الاستبانة الاستطلاعية والدراسات السابقة تم تصميم الاستبانة بصورتها النهائية، اذ تحتوي على ستة محاور تمثل معايير للتنمية المهنية لدى مدرسي التاريخ للمرحلة الاعدادية.

٤- تم عرض الاستبانة على لجنة من الخبراء المتخصصين في مجال التربية وعلم النفس والمناهج وطرائق تدريس التاريخ ومشرفي المادة، لبيان صدقها الظاهري ومدى قبول المعايير اللازمة للتنمية المهنية وقد اعتمدت الباحثة نسبة (٨٥%) لقبول الفقرة او رفضها وقد حصلت جميع الفقرات على النسبة المذكورة اضافة الى تعديل وصياغة بعض الفقرات.

خامساً: الثبات: تم تطبيق الاستبانة على مجموعة من المشرفين وعددهم (٧) من خارج عينة البحث وباستخدام معادلة الفاكرونباخ بلغ معامل الثبات الكلي للاستبانة (٨٨%) وبذلك تعد الاستبانة صالحة للتطبيق.

سادساً: اجراءات التطبيق: قامت الباحثة بتطبيق الاستبانة على عينة البحث والبالغ عددهم (٤٥) مشرفاً ومشرفة، اذ اعطت لكل فقرة وزناً على وفق سلم متدرج ثلاثي (متوافرة، متوافرة الى حد ما، غير متوافرة) واعطت الدرجات (١،٢،٣)، اذ بلغت الدرجة الكلية للاستبانة (١٥٦) واقل درجة (٥٢) بمتوسط نظري (١٠٤) درجة.

سابعاً: الوسائل الاحصائية: استعملت الباحثة لتحقيق هدف بحثها الوسائل الاحصائية الاتية:

١- معادلة الفاكرونباخ لإيجاد ثبات الاستبانة.

٢- النسبة المئوية لإيجاد صدق الاستبانة.

٣- الوسط المرجح والوزن المؤي لتحليل نتائج البحث.

الفصل الرابع: عرض النتائج ومناقشتها

اولاً: أظهرت استجابات افراد العينة التي تم جمعها ومعالجتها احصائياً، بأن هناك تقارباً ملحوظاً في ترتيب فقرات المعايير جميعها، اذ حظي كل معيار بقدر مناسب من الاهمية تتوافق مع آراء لجنة المحكمين.

ثانياً: لوحظ من خلال ترتيب فقرات كل معيار ان هناك بعض التغير في ترتيب فقرات كل معيار، اذ ان هناك بعض التغير في ترتيب بعض الفقرات، وهذا دلالة على ان رأي مجتمع البحث بأكمله من خلال الاستبانة ليس بالضرورة ان يكون مماثلاً تماماً لرأي العينة الاستطلاعية.

ثالثاً: تم ترتيب المعايير بحسب اوزانها المئوية ومراتبها والجدول (٣) يوضح ذلك:

جدول (٣) يوضح الترتيب السابق والحالي للمعايير بحسب الوزن المئوي

ت	المعيار	الترتيب السابق	الترتيب الحالي	الوزن المئوي
١	معيار تخطيط التدريس	٢	١	٨١,٨٢%
٢	معيار اخلاقيات المهنة	١	٢	٧٨,٣%
٣	معيار التقويم	٥	٣	٧٨,١٦%
٤	معيار البيئة الصفية	٤	٤	٧٤,٢٤%
٥	معيار النمو المهني	٦	٥	٧٣,٣%
٦	معيار تنفيذ التدريس	٣	٦	٧١,٩٧%

رابعاً: عرض النتائج ومناقشتها

أولاً: معيار تخطيط التدريس: وقد حصل على الترتيب الاول بوزن مئوي مقداره (٨١,٨٢%)، وهذا يدل على ادراك عينة البحث بأهمية هذا المعيار فالمدرس الكفاء المتمكن الذي أعد اعداداً سليماً هو الذي يجيد عمليات التخطيط والاعداد للدرس واعيا شروط تخطيط الدرس الجيد من حيث صياغة اهداف الدرس صياغة سلوكية قابلة للقياس وتوزيع الوقت المناسب لخطوات الدرس من اجل عدم هدر وقت الحصة واعطاء كل هدف حقه. ويمثله الجدول (٤):

جدول (٤)

يوضح الترتيب السابق والحالي لمعيار تخطيط التدريس والوسط المرجح والوزن المئوي لفقراته

ت	معيار تخطيط التدريس	الترتيب السابق	الترتيب الحالي	الوسط المرجح	الوزن المئوي
١	يجيد اعداد الخطط السنوية واليومية	٤	١	٢,٧	٩٠
٢	يربط اهداف الدرس بحاجات الطلبة	٥	٢	٢,٦	٨٦,٦
٣	يراعي المعلومات السابقة للطلبة ومعرفتهم بالقيم والاتجاهات والمهارات عند تخطيط الدرس	٧	٣	٢,٦	٨٦,٦
٤	يلم بالأهداف التربوية العامة والخاصة للمادة	١	٤	٢,٥	٨٣,٣
٥	يمتلك مهارة اشتقاق الاهداف السلوكية من محتوى الدرس	٣	٥	٢,٥	٨٣,٣
٦	يصنف الاهداف السلوكية على وفق المجالات المعرفية والوجدانية والنفس الحركية	٦	٦	٢,٤	٨٠
٧	يربط المادة الدراسية بواقع الطلبة وبيئتهم	٨	٧	٢,٤	٨٠
٨	يخطط لتنمية الابداع والتفكير لدى الطلبة	٩	٨	٢,٢	٧٣,٣
٩	يعتمد على مصادر اضافية في تخطيط الدرس واعداده	٢	٩	٢,٢	٧٣,٣

يتضح من الجدول السابق (٤) ان هناك اتفاقاً عاماً على اهمية جميع فقرات المعيار والتي حظيت بأوزان مئوية قد تراوحت ما بين (٧٣,٣%) الى (٩٠%) ولم تتخلف ايه فقرة عن هذه الاهمية، لقد حظيت الفقرة (بجيد اعداد الخطط السنوية واليومية) بالترتيب الاول وبوزن مؤوي (٩٠%) مما يؤكد على اهمية الخطط السنوية واليومية والتي هي في الواقع والحقيقة تعد خارطة طريق لابد من المدرس ان يلتزم بها لأنها ضمانه اكيدة للوصول الى أهدافه.

في حين تساوت الفقرة (يربط اهداف الدرس بحاجات الطلبة) والفقرة (يراعي المعلومات السابقة للطلبة ومعرفتهم بالقيم والاتجاهات والمهارات عند تخطيط الدرس) اذ بلغ الوزن المؤوي لهما (٨٦,٦%) وقد احتلتا الترتيب الثاني والثالث على التوالي في حين كان ترتيبهما السابق الخامس والسابع على التوالي، ويشمل ذلك فقرتا (يلم بالأهداف التربوية العامة والخاصة للمادة) والفقرة (يمتلك مهارة اشتقاق الاهداف السلوكية من محتوى الدرس) اللتان حظيتا بوزن مؤوي مقداره (٨٣,٣%) وبالترتيب الرابع والخامس على التوالي.

اما فقرتا (يصنف الاهداف السلوكية على وفق المجالات المعرفية والوجدانية والنفس الحركية) والفقرة (يربط المادة الدراسية بواقع الطلبة وبيئتهم) فقد احتلتا الترتيب السادس والسابع على التوالي وبوزن مؤوي مقداره (٨٠%).

بينما جاءت الفقرتان الاخيرتان وهما (يخطط لتنمية الابداع والتفكير لدى الطلبة) و (يعتمد على مصادر اضافية في تخطيط الدرس واعداده) بالترتيب الثامن والتاسع على التوالي وبوزن مؤوي مقداره (٧٣,٣%) ان حصول هاتان الفقرتان على الترتيب الاخير في هذا المعيار تفسر ان المدرس الان (في السنتين الاخيرتين في التعليم عن بعد) لم يعد يهتم كثيراً بموضوع تنمية الابداع لدى الطالب او بالبحث عن مصادر اضافية لتخطيط درسه.

ثانياً: معيار اخلاقيات المهنة: وقد حصل على الترتيب الثاني بوزن مؤوي مقداره (٣٠,٧٨%)، وتتجلى اهمية ذلك في تعزيز الممارسات الاخلاقية التي ينبغي ان تنعكس بصورة ايجابية في التدريس وفي العلاقات التربوية، وتكوين اتجاهات ايجابية نحو مهنة التدريس ويمثله الجدول (٥):

جدول (٥)

يوضح الترتيب السابق والحالي لمعيار اخلاقيات المهنة والوسط المرجح والوزن المؤوي لفقراته

ت	معيار اخلاقيات المهنة	الترتيب	الترتيب	الوسط المرجح	الوزن المؤوي
		السابق	الحالي		
الفقرات					
١	يلتزم بالقيم الحميدة في تعامله مع الطلبة والآخرين	٤	١	٢,٥	٨٣,٣
٢	يتعاون مع المشرفين وزملائه المدرسين والادارة المدرسية	٥	٢	٢,٥	٨٣,٣

٣	يؤمن بقدرة الطلبة على التعلم ويشجعهم على اتقانه	٦	٣	٢،٤	٨٠
٤	يلتزم بواجباته ومسؤولياته المهنية ويؤديها بإخلاص	١	٤	٢،٤	٨٠
٥	يظهر احترامه لنفسه وللآخرين	٣	٥	٢،٣	٧٦،٦
٦	يلتزم برسالة المؤسسة التربوية التي يتعامل فيها ويدافع عنها	٧	٦	٢،٣	٧٦،٦
٧	يحرص على كسب ثقة وتقدير الطلبة	٢	٧	٢،٣	٧٦،٦
٨	يسهم في تقديم المبادرات لتطوير المؤسسة التعليمية	٨	٨	٢،١	٧٠

يتضح من الجدول السابق (٥) ان جميع فقرات المعيار قد حظيت بنسبة اتفاق عالية من خلال اوزانها المئوية التي تراوحت من (٧٠%) الى (٨٣،٣%) ولم تهمل اية فقرة من الفقرات الثمانية. لقد حظيت الفقرة الاولى (يلتزم بالقيم الحميدة في تعامله مع الطلبة والآخرين) بالترتيب الاول وبوزن مئوي مقداره (٨٣،٣%) في وقت كان ترتيبها السابق الرابع وتفسير ذلك من وجهة نظر الباحثة يتلخص بأمرين هما:

الاول: ان فقرات المعيار تتعامل مع السلوك ليست مطلقة بالضرورة لأنها تتم عن استجابة لإنسان في وقت وزمان محددين قد لا تكون هي ذاتها في وقت وزمان اخر كما هو الحال مع فقرات معايير جامعة غير سلوكية مثل موقع ومكان رقم ما في الاحاد او العشرات.

الثاني: ان ترتيب الفقرة السابقة جاءت من خلال استجابة عدد محدد من مجتمع البحث الاصلي ولا يمثله تماماً ان التزام المدرس بالقيم الحميدة في تعامله مع الطلبة يشكل الركيزة الاساس في بناء معيار اخلاقيات المهنة ويتجاوز في اهميتها بقية الفقرات لان الطالب هو محور العملية التربوية.

ويلاحظ ان الفقرة الثانية (يتعاون مع المشرفين وزملائه المدرسين والادارة المدرسية) قد حظيت بوزن مئوي قدره (٨٣،٣%) وجاءت بالترتيب الثاني في حين ان ترتيبها السابق هو الخامس وتعلل الباحثة ذلك باتفاق (٢٧) من افراد عينة البحث البالغ عددهم (٤٥) على اهميتها، اذ ان الانسان بطبيعته يحتاج الى المساعدة والتعاون مع الآخرين ومن هنا تنبع حاجة المدرسين للمشرف كونه مستشارا ومشاركاً في العملية التربوية .

بينما تساوت الفقرة الثالثة (يؤمن بقدرة الطلبة على التعلم ويشجعهم على اتقانه) مع الفقرة (يلتزم بواجباته ومسؤولياته المهنية ويؤديها بإخلاص) اذ بلغ الوزن المئوي لهما (٨٠%) اذ ترى الباحثة ضرورة تشجيع المدرس لطلابه على التعلم واتقانه يزيد من دافعيتهم نحو المادة فضلاً عن حب المدرس لمهنته والايمان بها يمكنه من ان يؤدي واجباته المهنية بإخلاص وتقاني.

كما يظهر الجدول ان فقرات (يظهر احتراماً لنفسه وللآخرين) و (يلتزم برسالة المؤسسة التربوية التي يتعامل فيها ويدافع عنها) و (يحرص على كسب ثقة وتقدير الطلبة) وقد تساوت بذات الوزن المئوي البالغ (٧٦،٦%) ولكن باختلاف ترتيبها .

اما فقرة (يسهم في تقدير المبادرات الخلاقة لتطوير المؤسسة التعليمية) فقد جاءت بالترتيب الاخير بوزن مؤوي مقداره (٧٠%) وتفسير ذلك ان المبادرات الخلاقة لا تشمل معيار اخلاقيات المهنة تحديداً وانما هي عامة.

ثالثاً: معيار التقويم: وقد حصل على الترتيب الثالث بوزن مؤوي مقداره (٧٨,١٦%)، وهذا يدل على ادراك عينة البحث على اهمية التقويم اذ يعد جزءاً اساسياً ومستمرّاً في حياة اي مدرس، ويتطلب منه ان يكون على درجة عالية من الكفاءة العلمية فالتقويم يلزم العملية التربوية من بدايتها وحتى نهايتها، ويمثله الجدول (٦)

جدول (٦)

يوضح الترتيب السابق والحالي لمعيار التقويم والوسط المرجح والوزن المؤوي لفقراته

ت	معيار التقويم	الترتيب السابق	الترتيب الحالي	الوسط المرجح	الوزن المؤوي
١	يحرص على رفع مستوى التحصيل الدراسي لدى الطلبة	٤	١	٢,٦	٨٦,٦
٢	يستعمل اساليب تقويم متنوعة تناسب الموقف التعليمي	١	٢	٢,٥	٨٣,٣
٣	يجيد بناء الاختبارات التحصيلية	٦	٣	٢,٤	٨٠
٤	يراعي استمرارية التقويم وشموليته	٢	٤	٢,٤	٨٠
٥	يراعي الفروق الفردية بين الطلبة عند تقويم ادائهم الدراسي	٥	٥	٢,٤	٨٠
٦	يجيد التقويم التشخيصي للكشف عن جوانب القوة لتعزيزها ومواطن الضعف لعلاجها	٧	٦	٢,٤	٨٠
٧	يمارس التغذية الراجعة عند تقويم اداء الطلبة	١١	٧	٢,٤	٨٠
٨	يحلل نتائج التقويم لتحسين اداء الطلبة	٨	٨	٢,٣	٧٦,٦
٩	ينوع في اساليب التقويم لقياس مستوى الطلبة	٩	٩	٢,٢	٧٣,٣
١٠	يفيد من نتائج التقويم لتحسين اداء الطلبة	١٠	١٠	٢,١	٧٠
١١	يوثق اعمال التقويم في سجلات خاصة	٣	١١	٢,١	٧٠

يتضح من الجدول السابق (٦) ان هناك تقارباً كبيراً في استجابات افراد مجتمع البحث لفقرات هذا المعيار الذي تراوحت اوزانه المؤوية من (٧٠%) الى (٨٦,٦%) اذ حصلت فقرة (يحرص على رفع مستوى التحصيل الدراسي لدى الطلبة) على الترتيب الاول وبوزن مؤوي مقداره (٨٦,٦%) تلتها فقرة (يستعمل اساليب تقويم متنوعة تناسب الموقف التعليمي) اذ احتلت الترتيب الثاني بوزن مؤوي مقداره (٨٣,٣%) فيما تساوت الفقرات الخمس التالية وهي الفقرة (يجيد بناء الاختبارات التحصيلية) والفقرة (يراعي استمرارية التقويم وشموليته) والفقرة (يراعي الفروق الفردية بين الطلبة عند تقويم ادائهم الدراسي) والفقرة (يجيد التقويم التشخيصي للكشف عن جوانب القوة لتعزيزها ومواطن الضعف لعلاجها) وقد حصلت على اوزان متساوية مقدارها (٨٠%).

اما الفقرتان (يفيد من نتائج التقييم لتحسين اداء الطلبة) والفقرة (يوثق اعمال التقييم في سجلات خاصة) فقد احتلتا الترتيب الاخير العاشر والحادي عشر على التوالي وبوزن مؤوي مقداره (٧٠%).

يفصح هذا الجدول بفقراته جميعها عن تركيز المدرس على رفع مستوى تحصيل الطالب اولا ومن ثم ترك موضوع تقويمه الى مرحلة متأخرة وذلك لان التقييم نوعان الاول التقييم الابتدائي والذي لا يعول عليه كثيراً في تقويم اداء الطالب اما النوع الثاني فهو المعول عليه ويسمى التقييم النهائي ومن هنا جاء ترتيب فقرة التوثيق والافادة من نتائج تقويم الطالب في مرحلة متأخرة.

رابعا: معيار البيئة الصفية: وقد حصلت على الترتيب الرابع بوزن مؤوي مقداره (٧٤,٢٤%)، ويدل ذلك على اهمية البيئة الصفية اذ تمثل المكان الذي يجتمع فيه المدرس مع طلابه من اجل حدوث العملية التعليمية وتحقيق الاهداف المنشودة، ويمثله الجدول (٧):

جدول (٧) يوضح الترتيب السابق والحالي لمعيار البيئة الصفية والوسط المرجح والوزن المؤوي لفقراته

ت	معيار البيئة الصفية			
	الترتيب السابق	الترتيب الحالي	الوسط المرجح	الوزن المؤوي
				الفقرات
١	٧	١	٢,٥	٨٣,٣
٢	٦	٢	٢,٤	٨٠
٣	٣	٣	٢,٣	٧٦,٦
٤	٥	٤	٢,٣	٧٦,٦
٥	١	٥	٢,٢	٧٠
٦	٢	٦	٢,٠	٦٦,٦
٧	٤	٧	٢,٠	٦٦,٦

يتضح من هذا المعيار ان البيئة الصفية مرتکز مهم وحيوي لضمان نجاح العملية الدراسية وبخلافه فإنها تتعثر ولا يمكن تحقيق الخطط التي يضعها المدرس والتي يؤكد عليها الاشراف التربوي. وتظهر فقرات هذا المعيار ان هناك نسبة اتفاق متقاربة جدا لآراء افراد مجتمع البحث من خلال الوزن المؤوي الذي يتراوح من (٦٦,٦%) الى (٨٣,٣%) فقد جاءت الفقرة (يشجع الطلبة على المحافظة على تنظيم وترتيب القاعات الدراسية) بالترتيب الاول وبوزن مؤوي مقداره (٨٣,٣%) في دلالة على اهمية القاعة الدراسية بمحتوياتها.

في حين جاءت الفقرة (يوجه الطلبة على احترام آراء الآخرين وان اختلفوا) بالترتيب الثاني وبوزن مؤوي بلغ (٨٠%)، بينما جاءت الفقرتان (يشجع الطلبة على التعلم التعاوني) و (يشجع الطلبة

على البحث والاستكشاف والاستقصاء) بالترتيب الثالث والرابع على التوالي وبوزن مئوي مقداره (٧٦,٦%) في حين حظيت فقرة (يحرص على توافر بيئة صفية امنه تشجع على تعلم الطلبة) بالترتيب الخامس وبوزن مئوي مقداره (٧٠%)، اما الفقرتان (يوفر بيئة تعليمية تحفز وتشجع مهارات التفكير لدى الطلبة) و(يهيئ البيئة الصفية المناسبة للطلبة لممارسة الانشطة التعليمية) فقد احتلتا الموقعين الاخيرين السادس والسابع على التوالي وبوزن مئوي مقداره (٦٦,٦%). وتفسير ذلك للفقرات السابقة واللاحقة بان المدرس غير قادر تماماً على تهيئة مستلزمات كاملة لضمان بيئة صفية ناجحة من دون إمكانات توفرها له الادارة والجهات ذات العلاقة.

خامساً: معيار النمو المهني: وقد حصل على الترتيب الخامس وبوزن مئوي مقداره (٧٣,٣%)، ويدل هذا الى ادراك عينة البحث على اهمية هذا المعيار فالتنمو المهني للمدرس يسهم في رفع مستوى ادائه وصقل مهاراته التعليمية وزيادة معرفته وقدرته على التجديد والابداع ويمثله الجدول (٨):

جدول (٨) يوضح الترتيب السابق والحالي لمعيار النمو المهني والوسط المرجح والوزن المئوي لفقراته

ت	معيار النمو المهني	الترتيب السابق	الترتيب الحالي	الوسط المرجح	الوزن المئوي
١	يتبادل الخبرات المهنية والعلمية مع زملائه	١	١	٢,٤	٨٠
٢	يطبق ملاحظات المشرف والادارة لتطوير مستواه المهني	٢	٢	٢,٣	٧٦,٦
٣	يشارك في المشروعات والنشاطات التطويرية في المدرسة	٤	٣	٢,٣	٧٦,٦
٤	يستعمل مصادر التعلم المتنوعة للارتقاء بمستواه التعليمي والمهني	٣	٤	٢,٢	٧٣,٣
٥	يهتم بالاطلاع على ما هو جديد لاكتساب المعرفة والخبرات	٦	٥	٢,١	٧٠
٦	يتعاون مع زملائه داخل المدرسة وخارجها لتحقيق النمو المعرفي	٥	٦	٢,١	٧٠
٧	يشارك في الندوات والمؤتمرات والمحاضرات التربوية في مجال التعليم والتعلم	٧	٧	٢,٠	٦٦,٦

يظهر من الجدول السابق ان هناك تقارباً في الاوزان المئوية لفقرات المعيار التي تراوحت ما بين (٦٦,٦%) الى (٨٠%) فقد جاءت فقرة (يتبادل الخبرات المهنية والعلمية مع زملائه) في الترتيب الاول وبوزن مئوي مقداره (٨٠%) فيما تساوت فقرتا (يطبق ملاحظات المشرف والادارة لتطوير مستواه المهني) والفقرة (يشارك في المشروعات والنشاطات التطويرية في المدرسة) فيما بينها بوزنيتها المئوي والبالغ (٧٦,٦%) اذ احتلتا الترتيب الثاني والثالث على التوالي.

في حين جاءت فقرة (يستعمل مصادر التعلم المتنوعة للارتقاء بمستواه التعليمي والمهني) بالترتيب الرابع وبوزن مئوي مقداره (٧٣,٣%)، بينما تساوت الفقرة (يهتم بالاطلاع على ما هو جديد لاكتساب المعرفة والخبرات) مع الفقرة (يتعاون مع زملائه داخل المدرسة وخارجها لتحقيق النمو المعرفي) في الوزن المئوي البالغ (٧٠%) ولكن باختلاف الترتيب. اما الفقرة (يشارك في الندوات والمؤتمرات والمحاضرات التربوية في مجال التعليم والتعلم) فقد احتلت الترتيب الاخير في فقرات المعيار بوزن مئوي مقداره (٦٦,٦%)

ان معطيات هذا الجدول بجميع فقراته يعكس مدى اهمية تبادل الخبرات والمشاركة في المشروعات والنشاطات التطويرية والاطلاع على ما هو جديد والمشاركة في الندوات والمؤتمرات والمحاضرات في تحقيق نسبة نمو مهني تواكب المتغيرات الحديثة في العملية التربوية ومن ثم الاقتراب جدا من تحقيق الاهداف المتوخاة منها.

سادساً: معيار تنفيذ التدريس: وقد حصل على الترتيب السادس بوزن مئوي مقداره (٧١,٩٧%)، وهذا يدل الى ادراك عينة البحث بأهمية وضرورة هذا المعيار فعلى المدرس ان يهيئ الظروف والفرص لاستعمال الطرائق التدريسية الملائمة لمساعدة الطلبة على الفهم والمشاركة الفاعلة في الدرس ويمثله الجدول (٩):

جدول (٩) يوضح الترتيب السابق والحالي لمعيار تنفيذ التدريس والوسط المرجح والوزن المئوي لفقراته

ت	معيار تنفيذ التدريس			الترتيب السابق	الترتيب الحالي	الوسط المرجح	الوزن المئوي
	الفقرات						
١	يستعمل كلمات الثناء والتقدير لتعزيز السلوك الجيد لدى الطلبة			٧	١	٢,٤	٨٠
٢	يراعي الفروق الفردية بين الطلبة			٩	٢	٢,٤	٨٠
٣	يتدرج في عرض المادة من السهل الى الصعب			٤	٣	٢,٣	٧٦,٦
٤	ينوع في الطرائق التدريسية لمساعدة الطلبة على فهم المادة الدراسية			٣	٤	٢,٣	٧٦,٦
٥	يشجع الطلبة على المشاركة الفاعلة في الصف			٢	٥	٢,٢	٧٣,٣
٦	يحرص على جعل المفاهيم واضحة لدى الطلبة			١٠	٦	٢,٢	٧٣,٣
٧	يطرح الاسئلة التي تثير مستويات التفكير العليا لدى الطلبة			٥	٧	٢,٢	٧٣,٣
٨	يمهد في عرض الدرس بطريقة تثير انتباه الطلبة			١	٨	١,٩	٦٣,٣
٩	يربط تدريس المادة الدراسية بالمواقف الحياتية للطلبة			٨	٩	١,٩	٦٣,٣
١٠	يحسن استعمال الوسائل والتقنيات التعليمية الحديثة في التدريس			٦	١٠	١,٨	٦٠

اظهرت نتائج هذا المعيار والتي تمت معالجتها احصائياً من خلال الوسط المرجح والوزن المئوي ان هناك اختلافاً كبيراً نسبياً بين اهمية كل فقرة وترتيبها السابق واللاحق لان فقرات

هذا المعيار تتضح وتتجسد في حالة استمرار الدوام الحضور للطلبة لان تنفيذ الدرس بشمولية كاملة لا يتم من خلال التعليم عن بعد او ما يسمى بالتعليم الالكتروني ويمكننا بوضوح ان نلاحظ ذلك في الاتي:

احتلت فقرة (يستعمل كلمات في الثناء والتقدير لتعزيز السلوك الجيد لدى الطلبة) الترتيب الاول وبوزن مؤوي مقداره (٨٠%) هذا في حاله الحضور المباشر للطلبة في الصف ويؤكد ذلك ان ترتيبها السابق هو السابع في الاستبانة ويمثلها في ذلك الفقرة (يراعي الفروق الفردية بين الطلبة) في حين جاءت الفقرتان (يتدرج في عرض المادة من السهل الى الصعب) والفقرة (ينوع في الطرائق التدريسية لمساعدة الطلبة على فهم المادة الدراسية) بالترتيب الثالث والرابع على التوالي اذ بلغ الوزن المؤوي لهما (٧٦,٦%) ولكن اختلف الترتيب بينهما بحسب راي افراد مجتمع البحث.

اما الفقرات (يشجع الطلبة على المشاركة الفاعلة في الصف) والفقرة (يحرص على جعل المفاهيم واضحة لدى الطلبة) والفقرة (يطرح الاسئلة التي تثير مستويات التفكير العليا لدى الطلبة) فقد احتلت الترتيب الخامس والسادس والسابع على التوالي وقد تساوت بذات الوزن المؤوي البالغ (٧٣,٣%) ولكن باختلاف ترتيبها. اذ حصلت على اتفاق نسبي من خلال استجابات مجتمع البحث على وضوحها لدى المدرس بينما تساوت ايضا الفقرتان (يمهد في عرض الدرس بطريقة تثير انتباه الطلبة) والفقرة (يربط تدريس المادة الدراسية بالمواقف الحياتية للطلبة) بالوزن المؤوي بينهما البالغ (٦٣,٣%) واحتلتا الترتيب الثامن والتاسع على التوالي في دلالة على ضرورة ابتعاد المدرس عن النمط التقليدي الكلاسيكي لتنفيذ الدرس ضمن حدود الصف والاطلالة على البيئة خارج الصف. في حين جاءت فقرة (يحسن استعمال الوسائل والتقنيات التعليمية الحديثة في التدريس) بالترتيب الاخير وبوزن مؤوي مقداره (٦٠%) ويفسر ذلك بان استعمال الوسائل والتقنيات التعليمية في التدريس في الصف الان غير متاحة تماما للمدرس لسببين هما:

الاول: افتقار البنية التحتية للمدارس عموماً من هذه الوسائل والتقنيات

الثاني: بسبب التعليم عن بعد وعدم حضور الطلبة الى الصف

الفصل الخامس/ الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات

اولاً: الاستنتاجات: توصلت الباحثة في ضوء نتائج البحث الى الاستنتاجات الاتية:

١ - اظهرت نتائج البحث من خلال الاوزان المؤوية للمعايير ان هناك تحولاً نوعياً للترتيب النمطي التقليدي لها، اذ تقدمت بعض المعايير على غيرها واحتلت مراتب متقدمة، وترى

الباحثة ان سبب ذلك هو النتائج العرضية التي افرزها (وباء كورونا) الذي انعكست اثاره علي مجمل العملية التربوية خصوصاً (للجوء الى التعليم عن بعد او الالكتروني)، ففي الوقت الذي كان لمعيار اخلاقيات المهنة الترتيب الاول في المعيار تراجع الى الترتيب الثاني وحل محله معيار تخطيط التدريس الذي فرضه واقع حال التعليم في ظل ظروف الوباء . وكذلك تعرض معيار تنفيذ التدريس الى تراجع كبير ففي الوقت الذي كان في الترتيب الثالث تراجع الى الترتيب السادس والاخير .

٢- لقد انعكست اثار تعطيل الدوام الحضوري على الكثير من الفعاليات المهمة والضرورية لتخطيط وتنفيذ الدرس وتحقيق نمو مهني وبيئة صفية متطورة سلباً الامر الذي ادى الى تراجعها واحتلالها لمراتب متأخرة ضمن معاييرها .

٣- اصبحت نتائج البحث عن انقسام افراد مجتمع البحث من المشرفين بين محافظ على التعليمات والترتيبات والتوجيهات المعتاد عليها في العمل الاشرافي وبين من لجأ الى بدائل لمواجهة ضغوطات عدم انتظام الدوام والتعليم عند بعد .

ثانياً: التوصيات: في ضوء نتائج البحث توصي الباحثة بالاتي:

١- اعادة النظر في المجالات وفقراتها الخاصة باستمارة تقييم المدرس لمواجهة الظروف الاستثنائية والبحث عن بدائل تناسب هذه الظروف لتقييم اعداد المدرس .

٢- تحقيق فهم مشترك ومتفق عليه وبتعليمات موحدة وملزمة للمشرفين في تقييم اداء المدرسين على وفق المتطلبات الاستثنائية التي اقتضتها الظروف الحالية التي تمر بها العملية التربوية بسبب جائحة كورونا والتعليم عن بعد .

٣- اعادة النظر في التوقيات الخاصة بالتقويم سواء للطالب او المدرس وسواء أكانت التقويمات تتبعه شهرية او فصلية ختامية .

٤- تحقيق قدر مقبول وعقلاني من الانسجام والتوافق بين وسائل تقييم المدرس من قبل المدير والمشرف مراعاة للظروف الراهنة للتعليم .

٥- توافر ما يمكن من وسائل ومستلزمات تساعد المدرس على تنفيذ الدرس بتحقيق بيئة صفية ملائمة ولضمان تنفيذ مخطط درسه بما يواكب التطور في طرائق التدريس والتعليم الالكتروني .

٦- الاعتماد الكلي على المدرسين والمدرسات من الشباب حصراً في موضوع التعلم عن بعد لانهم الاكثر قابلية واتقاناً لتكنولوجيا المعلومات من كبار السن الذين لم يألّفوا هذه التقانات ولم يعتادوا عليها .

٧- ضمان قدر مقبول يساير الظروف الراهنة للمدرسين كبار السن بقدر تعلق الامر بتكنولوجيا المعلومات الحديثة وذلك من خلال امرين هما:
الاول: ادخالهم قدر الامكان في دورات خاصة.
الثاني : اعفاؤهم قدر الامكان من تنفيذ أليات التعليم عن بعد وذلك بالاعتماد على الشباب من الاختصاص ذاته.

ثالثاً: المقترحات: نظراً لما اظهره البحث من نتائج مهمة تقترح الباحثة ما يأتي:

- ١ - اجراء دراسة مماثلة للمواد الدراسية الاخرى.
- ٢ - اجراء دراسة مماثلة عن مدى احاطة مدير المدرسة بهذه المعايير ومدى تحققها لدى المدرسين.
- ٣ - اجراء دراسة عن الاثار السلبية المترتبة عن عدم حضور الطلبة الكامل على مستوياتهم العلمية.

المصادر

- ١ - ابو حويج، مروان(٢٠١٢)، المدخل الى علم النفس العام، دار اليازوري العلمية للطباعة والنشر.
- ٢ - البدرى، طارق عبد الحميد،(٢٠٠٥)، الاساليب القيادية والادارية في المؤسسات التعليمية، دار الفكر، ط٢، عمان، الاردن
- ٣ - باركاد، وريس،(٢٠٠٣)، توظيف تكنولوجيا المعلومات في المدارس، دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر
- ٤ - جودت، عطوي،(٢٠٠١)، الادارة التعليمية والاشراف التربوي، الدار العلمية والدولية، دار الثقافة للنشر، عمان، الاردن
- ٥ - حثناوي، واثق نجيب،(٢٠٠٩)، دور المعلوماتية في تنمية الاداء المهني للمعلمين المهنيين في المدارس الثانوية الصناعية في فلسطين من وجهة نظر المديرين والمعلمين، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين
- ٦ - حسين، سيد حسن،(د.ت)، دراسات في الاشراف الفني، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة.
- ٧ - الحر، عبد العزيز محمد،(٢٠١٠)، ادوات مدرسة المستقبل(التنمية المهنية)، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الطبعة ٢، المملكة العربية السعودية.

- ٨- الحارثي، محمد فراج علي، (٢٠١٩)، درجة ممارسة المعلمين لأساليب التنمية المهنية ومدى استفادتهم منها في تحسين ادائهم المهني، مجلة العلوم التربوية، العدد (٢٧)، الجزء الاول.
- ٩- الخميس، منتهى ابراهيم، (٢٠٢٠)، اسس التنمية المهنية لمديري المدارس ومتطلباتها ومعوقاتها، مجلة العلوم التربوية، كلية التربية بقنا، العدد (٤٤)، المجلد (٤٤)، ص ٩٠-٥٧
- ١٠- الدوسري، مبارك عبد الله مبارك، (٢٠١٧)، واقع التنمية المهنية للمشرفين التربويين بمدينة الرياض من وجهة نظرهم، مجلة كلية التربية ببها، العدد (١١١)، ج ١، السعودية
- ١١- الديحاني، سلطان غالب، (٢٠١٥)، مدى توافر معايير التنمية المهنية للأشراف التربوي من وجهة نظر المشرفين التربويين بدولة الكويت، المجلة العربية للتربية النوعية، العدد الثالث، مصر
- ١٢- الرشدي، حسين وآخرون، (٢٠١٠)، التنمية المهنية لمعلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت في ضوء الاتجاهات المعاصرة "تكنولوجيا الاتصال والمعلومات انموذجا، المجلة التربوية جامعة سوهاج
- ١٣- سلامة، عبد العظيم، وبيومي محمد، (٢٠٠٩)، التنمية المهنية للمعلمين مدخل نحو اصلاح التعليم، دار الفكر العربي، القاهرة.
- ١٤- سكيبة، علي، (٢٠٠٨)، اساليب التنمية المهنية للمعلمين، دورة تدريبية للوظائف الاشرافية (الموجه الفني)، وزارة التربية والتعليم الكويت، متاح على الرابط <http://www.abeg.org/pdf>
- ١٥- شوق، محمود احمد، (١٩٩٠)، معايير تقويم برامج اعداد معلم المرحلة الثانوية في المجتمع المسلم، دراسة مقدمة الى المؤتمر العلمي الثاني للجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس (إعداد المعلم، التراكمات والتحديات)، الاسكندرية.
- ١٦- ضحاوي، بيومي محمد وآخرون، (٢٠٢٠)، التنمية المهنية للمعلمين في مصر بين الواقع والمأمول (تصور مقترح)، مجلة كلية التربية، جامعة العريش، السنة الثامنة، العدد الثالث والعشرون
- ١٧- الطعاني، حسن احمد، (٢٠٠٥)، الاشراف التربوي (مفاهيمه، اهدافه، اسسه، اساليبه)، دار الشروق للنشر، عمان، الاردن.

- ١٨- عابدين، محمد عبد القادر، (٢٠٠٨)، الاحتياجات التدريبية للمعلمين في المدارس العربية داخل الخط الأخضر من وجهات نظر المعلمين والمديرين، مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة البحرين، مجلد (٩)، العدد (٢)، ص ١٨٥-٢٥٧
- ١٩- عامر، طارق عبد الرؤوف، (٢٠١٢)، النمو والتنمية المهنية للمعلم، التدريب اثناء الخدمة، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، القاهرة
- ٢٠- غالب، ريمان محمد، وتوفيق، علي عالم، (٢٠٠٨)، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مدخل الجودة الشاملة في التعليم الجامعي، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، ج (١)، العدد (١)
- ٢١- مؤتمر اعداد المعلمين في البلاد العربية، (٢٠٠١)، لبنان، بيروت، منشور في مجلة البحوث التربوية، جامعة قطر الدوحة، العدد (١٧)، السنة العاشرة.
- ٢٢- مدبولي، محمد عبد الخالق، (٢٠٠٢)، التنمية المهنية للمعلمين والاتجاهات المعاصرة - المدخل - الاستراتيجيات، دار الكتاب الجامعي، العين، الامارات العربية المتحدة
- ٢٣- المهدي، سوزان محمد (٢٠١١)، التنمية المهنية للمعلمين في دول أفريقيا المؤتمر العلمي التاسع عشر للجمعية المصرية للتربية المقارنة والادارة التعليمية (التعليم والتنمية البشرية في دول قارة أفريقيا) مصر، ص ٣٦٧-٣٩٠
- ٢٤- نبيل، سعد خليل، (٢٠٠٧): التنمية المهنية للقيادات التربوية، المؤتمر الخامس عشر، تأهيل القيادات التربوية في مصر والوطن العربي، القاهرة.
- ٢٥- هاشم، هبة هاشم محمد، (٢٠١٥)، برنامج تعلم ذاتي مقترح في ضوء ابعاد التنمية المهنية المستدامة للطلاب المعلمين بكلية التربية، اطروحة دكتوراه منشورة، كلية التربية جامعة عين شمس
- ٢٦- وزارة التربية، (١٩٨٤)، دليل المعلمين والمدرسين المبتدئين، ط١، مطبعة وزارة التربية، بغداد،
- ٢٧- وزارة التربية، (١٩٧٩)، المديرية العامة للأشراف التربوي، دليل المشرف التربوي، اعداد جاسم محمود الحسن واخرون، بغداد
- ٢٨- وزارة التربية، (١٩٨٨)، التشريعات التربوية، الجزء الثاني (الانظمة)، اعداد جاسم المظفر، مطبعة وزارة التربية، بغداد

- 2- Dazier,T.(1999)Improving America School. Us Department of Education.
- 3- Harris,B.M.(1980).Improving Staff Performance through Inservice Education. Boston: Allyn and Bacon, Inc
- 4- Lieberman, A.& Miller, L.(2000),Teacher and Teacher Development Anew Synthesis for New Century, Education in a new Era, edited by: Brandt, R.S Ascd, Virginia, USA
- 5- Shulman, L. S., & Shulman, J. H. (2004). How and what teachers learn: A shifting perspective. Journal of Curriculum Studies, 36, P.P. 257–271.