



متطلبات تقويم برامج التطوير المهني في التعليم العام بالمملكة العربية السعودية

فؤاد بن لافي بن مسفر الأحمد
طالب الدكتوراه، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية
البريد الإلكتروني: alahmadi.fuad0@gmail.com

فايز بن عبد العزيز بن سليمان الفايز
أستاذ الإدارة التربوية المشارك، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية

الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على متطلبات تقويم برامج التطوير المهني في التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، وتقديم توصيات لتقويم برامج التطوير المهني في التعليم العام بالمملكة العربية السعودية. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم اتباع المنهج الوصفي المسحي. واستخدمت المقابلة كأداة للدراسة، وتم إجراء (المقابلات) مع (15) خبيراً في التطوير المهني وفي مجال تقويم البرامج. وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، من أبرزها ما يلي:

- جاءت أعلى متطلبات التخطيط للتقويم على التوالي: (تحديد الاحتياجات - تحديد أدوات التقويم - توفير الإمكانيات المادية والبشرية - وضع جدول زمني للتقويم) وأعلى متطلبات تنفيذ التقويم على التوالي: (وجود إجراءات واضحة لتقويم الأثر - اعتماد تقويم رضا المشاركين عن برامج التطوير المهني - زيادة التركيز على تقويم مستوى تعلم المشاركين في برامج التطوير المهني - وجود نظام تقني لتسهيل تنفيذ التقويم)، وأعلى متطلبات أدوات التقويم: (تدريب المقيمين على تطبيق أدوات التقويم - تحكيم أدوات التقويم - تصميم استمارات خاصة لتقويم الفئة المستهدفة من المشاركين)، وأنت أعلى متطلبات تقرير التقويم على التوالي في الآتي: (تحديد جوانب القوة والضعف للبرامج في كل تقرير - الشفافية في نشر نتائج التقويم - إصدار تقارير مكتوبة عن نتائج التقويم).
- وفي ضوء النتائج، تم وضع عدد من التوصيات التي قد تساعد المسؤولين في كل من وزارة التعليم، والمعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي، وإدارات ومراكز التطوير المهني، وذوي العلاقة في إثراء ممارسات التقويم لبرامج التطوير المهني في التعليم العام.

الكلمات المفتاحية: تقويم البرامج، برامج التطوير المهني، التعليم العام.



Requirements for Evaluating Professional Development Programs in General Education in the Kingdom of Saudi Arabia

Fuad Lafi Mesfer Al-Alahmadi

PhD researcher, King Saud University, Kingdom of Saudi Arabia

Email: alahmadi.fuad0@gmail.com

Dr. Fayez Abdulaziz Suleiman Al-Fayez

Associate Professor, Educational Administration, King Saud University, Kingdom of Saudi Arabia

ABSTRACT

This study aimed to identify the requirements for evaluating professional development programs in General education in the Kingdom of Saudi Arabia, in addition to providing recommendations for evaluating professional development programs in General education in the Kingdom of Saudi Arabia. To achieve the objectives of the study, the descriptive survey method was used. The interview was used as a study tool, and interviews were Conducted with (15) experts in professional development and in the field of program evaluation. The study concluded several results, most notably:

- The highest planning requirements for evaluation are (respectively) as follows: (Identifying requirements - determining evaluation tools - providing material and human capabilities - setting an evaluation schedule). The highest requirements for implementing the evaluation are (respectively) as follows: (The existence of clear procedures for impact evaluation - the adoption of evaluation of participants' satisfaction with the professional development programs - Increasing focus on evaluating the learning level of participants in the professional development programs - the existence of a digital system to facilitate the implementation of evaluation). The highest requirements for evaluation tools are as follows: (training the evaluators on the application of the evaluation tools - assessing the use of the evaluation tools- Designing special forms to evaluate the target group of participants). The highest requirements for the evaluation report were (respectively) as follows: (Determining the strengths and weaknesses of the programs in each report - transparency in publishing evaluation results - issuing written reports on the evaluation results).

In light of the results, a number of recommendations have been developed to help officials in the Ministry of Education, the National Institute for Professional and Educational Development, professional development departments and centers, and relevant stakeholders in enriching evaluation practices for professional development programs in general education.

Keywords: Program evaluation, - professional development programs - general education.



المقدمة:

يمثل التطوير المهني مطلباً أساسياً للإصلاح التعليمي، وعنصراً فعالاً في رفع كفاءة منسوبي التعليم العام، وتعزيز مستوى أداءهم نحو تحقيق التميز في النظام التعليمي، وبما يساهم في رفع مخرجات العملية التعليمية وتحسين نتائج التعلم لدى طلبة التعليم العام.

والإصلاح التعليمي الحديث يتطلب من التربويين اكتساب المهارات والمعارف والاتجاهات وفق ما يستجد من متطلبات تربوية، وهذه المتطلبات الحديثة تؤكد أهمية برامج التطوير المهني وضرورتها للتربويين (2014) (Guskey et al).

والإدراك بأهمية برامج التطوير المهني كعنصر أساس لإصلاح التعليم، أدى إلى الدعوة على نطاق واسع لتنفيذها بجودة عالية، والبحث عن العوامل التي تساهم في فعاليتها، ونظراً للصعوبات المرتبطة بتحقيق الأثر الإيجابي على أداء المعلمين والطلاب، هناك حاجة ملحة لتقويم هادف لجودة وأثر برامج التطوير المهني في التعليم العام (McChesney, 2017).

هذه الحاجة لتحسين برامج التطوير المهني لا يمكن أن تتم بالشكل المطلوب لمجرد الأمان وال رغبات فقط، بل إنها بحاجة إلى طرق ووسائل علمية حديثة وتقنيات معاصرة نابعة من قناعات أكيدة بضرورة وجودها، وهذا ما يحتم أهمية الحاجة لإجراء التقويم بهدف معرفة فاعلية برامج التطوير المهني ومدى أثره على الجمهور المستفيد منها (المغلوث، 2012).

ومن هنا تبرز أهمية التقويم المصمم بكفاءة حيث سينتج عنه برامج تطوير مهني جيد، إذ تدرك الأنظمة التعليمية الفعالة أن تقويم برامج التطوير المهني مسألة حيوية لمعالجة الأسئلة الرئيسية المتعلقة بما إذا كانت برامج التطوير المهني تحقق أهدافها، وما هي الجهود التي يمكن اتخاذها لتحسين عملياتها التي لا تمارس بشكل جيد، كما يمكن استخدام التقويم للتعرف على النجاحات وتعزيز الدعم المهني، إضافة إلى أن نتائج التقويم تستخدم لإثبات المسألة عن تنفيذ البرامج كما هو مخطط لها، وتحقيق النتائج المرجوة (Morrison & Harms, 2018).

وفي هذا السياق أولت المملكة العربية السعودية اهتماماً كبيراً بتطوير القوى العاملة لتحقيق الاستثمار الأمثل للموارد البشرية، حيث أنشأ المعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي والذي يعنى بضبط جودة برامج التطوير المهني في قطاع التعليم العام وتقويم واعتماد برامج التدريب المهنية التعليمية التي تتولاها إدارات ومراكز التدريب التابعة لوزارة التعليم (المركز الوطني للتطوير المهني التعليمي، 2020). وعلى الرغم من كثرة برامج التطوير المهني لايزال كل من التطبيق والتأثير محدود، فمن خلال التحليل النوعي والكمي للبيانات، والاسترشاد برأي الخبراء والمختصين محلياً وعالمياً، وإشراك أصحاب العلاقة، تبين محدودية ربط ما يحصل عليه المعلمين من برامج أو مؤهلات بجودة مخرجات الأداء وجودة تحصيل طلابهم، وهذا يمثل تحدياً وأولوية للتطوير في التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، ويستدعي الحاجة إلى تطبيق منهجية للتقويم (رؤية المملكة، 2022).

وتأسيساً على ما سبق، فإن الحاجة تدعو لدراسة متطلبات تقويم برامج التطوير المهني في التعليم العام في المملكة العربية السعودية.

مشكلة الدراسة:

اتخذت المملكة العربية السعودية الاستثمار في مواردها البشرية كأحد العوامل الرئيسية لتحسين مخرجات النظام التعليمي، حيث قدمت وزارة التعليم ممثلة بالإدارة العامة للإيفاد والابتعاث، والمعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي عدداً من البرامج المتنوعة والمعززة لثقافة التطوير المهني، وخصصت لشاغلي الوظائف التعليمية ساعات عديدة في التعلم والتدريب، إذ أكدت نتائج (تالس) تمتع المعلمين في المملكة بمتوسط ساعات عال في التطوير المهني (هيئة تقويم التعليم والتدريب، 2020)، الأمر الذي يعكس الاهتمام في رفع مستوى الأداء وتجويد نواتج التعلم، وبالرغم من الجهود في عمليات التطوير المهني لم يصحب ذلك تحسن ملموس في جودة النتائج والتحصيل الدراسي، فنتائج طلاب التعليم العام في الاختبارات الدولية للعلوم والرياضيات كان ضعيفاً في جولة 2011م (برنامج بحوث الدراسات الدولية، 2020)، وفي جولة 2015م (الشمراي وآخرون، 2016)، وفي جولة 2019م (هيئة تقويم التعليم والتدريب، 2021)، وما أشارت إليه نتائج الاختبارات الوطنية عن تدني الأداء بشكل عام لدى طلبة التعليم العام (وكالة الأنباء السعودية، 2019).

هذا الانخفاض في مستوى التحصيل الدراسي يشير إلى الحاجة لتقويم برامج التطوير المهني، وتدريب مشرفي التطوير المهني في مجال التقويم، حيث أكدت حاجتهم إلى التدريب دراسة البقعي (2016) ودراسة ابن العباسي (2019).



ورغم أهمية تقويم برامج التطوير المهني وأثرها على الأداء التعليمي ونواتج التعلم إلا أن دراسة النقيثان (2016م) ودراسة السويلم (2017) ودراسة العمري (2017) بينت افتقار مراكز التطوير المهني في التعليم العام إلى تقويم وقياس أثر ما تقدمه على الميدان التعليمي.

والحقيقة أن هذا مؤشر لحاجة الميدان التعليمي لقيادة فاعلة نحو تقويم برامج التطوير المهني في التعليم العام، حيث يبين الحربي ودرندري (2016) أنه على الرغم من وجود مشاريع وبرامج تربوية كبيرة بالمملكة العربية السعودية، إلا أنها لم تواكب بحركة تقويم تتلاءم مع أهميتها والمبالغ المرصودة لها في سبيل تطوير التعليم، ورغم وجود نماذج ومنهجيات عالمية متعددة ينبغي استخدامها في تقويم البرامج، وخاصة تلك الكبيرة الواسعة التأثير، إلا أن الاستفادة منها محدودة لعدم الإلمام بمكوناتها وكيفية تطبيقها، وقلة نشر تقارير التقويم التي استخدمتها. وبناء على ما سبق، جاءت الدراسة الحالية للبحث في متطلبات تقويم برامج التطوير المهني في التعليم العام بالمملكة العربية السعودية.

أهداف الدراسة:

سعت الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- 1- تحديد متطلبات تخطيط التقويم لبرامج التطوير المهني في التعليم العام بالمملكة العربية السعودية.
- 2- تحديد متطلبات تنفيذ التقويم لبرامج التطوير المهني في التعليم العام بالمملكة العربية السعودية.
- 3- تحديد المتطلبات المرتبطة بالأدوات لتقويم برامج التطوير المهني في التعليم العام بالمملكة العربية السعودية.
- 4- تحديد متطلبات تقرير التقويم لبرامج التطوير المهني في التعليم العام بالمملكة العربية السعودية.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة من خلال ما يلي:

الأهمية النظرية:

تبرز الأهمية النظرية للدراسة الحالية فيما يلي:

1. قد تساهم الدراسة الحالية في إثراء المكتبة العربية في عمليات تحسين برامج التطوير المهني في التعليم العام، والتي من الممكن أن يستفيد منها رواد العلم المتخصصين والباحثين والمهتمين في هذا المجال.
2. تكتسب الدراسة أهميتها من أهمية برامج التطوير المهني في التعليم العام ودورها في تحسين العملية التعليمية.
3. قد تساهم الدراسة الحالية في تحسين وتطوير برامج التطوير المهني وجودة مخرجاتها، وإيضاح ما يمكن أن يقدمه التقويم من تغذية راجعة لمنظومة التعليم العام.
4. قد تفتح مجالاً لإجراء دراسات ذات صلة بالموضوع، تسد النقص في أدبيات تقويم برامج التطوير المهني في التعليم العام.

الأهمية التطبيقية:

1. قد تساهم هذه الدراسة في رفع مستوى التقويم لبرامج التطوير المهني في التعليم العام بالمملكة العربية السعودية.
2. يؤمل أن تساعد هذه الدراسة مسؤولي التطوير التعليمي في التعرف على المتطلبات الأساسية اتجاه تحسين أداء برامج ومشاريع التطوير المهني.
3. قد تساعد القائمين على برامج التطوير المهني من تصميم عمليات تحسين وتطوير أكثر فاعلية وذات إمكانات أكبر لتحقيق الأثر الإيجابي في الميدان التربوي.

أسئلة الدراسة:

تتمحور أسئلة الدراسة فيما يأتي:

- 1- ما متطلبات تخطيط التقويم لبرامج التطوير المهني في التعليم العام بالمملكة العربية السعودية؟
- 2- ما متطلبات تنفيذ التقويم لبرامج التطوير المهني في التعليم العام بالمملكة العربية السعودية؟
- 3- ما المتطلبات المرتبطة بالأدوات لتقويم برامج التطوير المهني في التعليم العام بالمملكة العربية السعودية؟
- 4- ما متطلبات تقرير التقويم لبرامج التطوير المهني في التعليم العام بالمملكة العربية السعودية؟

حدود الدراسة:

تحدد الدراسة بالحدود التالية:

الحدود الموضوعية: اقتصرَت الدراسة على متطلبات تقويم برامج التطوير المهني في التعليم العام، وهي: متطلبات التخطيط للتقويم، متطلبات تنفيذ التقويم، المتطلبات المرتبطة بأدوات التقويم، ومتطلبات تقرير التقويم.



الحدود البشرية: الخبراء التربويون في مجال تقويم البرامج، ومشرفي التطوير المهني في المعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي.

الحدود الزمانية: أجريت الدراسة في الفصل الثاني من العام 1443هـ.

مصطلحات الدراسة:

- **تقويم البرامج:** طريقة منهجية منظمة لجمع وتحليل واستخدام البيانات للإجابة عن الأسئلة المتعلقة بالمشاريع والبرامج، حسب المرحلة التي تمر بها، لمساعدة أصحاب المصلحة في اتخاذ القرارات المناسبة وتحسين البرامج (الحري ودرندري، 2016).

أما التعريف الإجرائي لتقويم البرامج فهي: عملية مخططة لجمع الشواهد الكمية والنوعية حول طبيعة برامج التطوير المهني في التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، لإصدار الأحكام وإعطاء تغذية راجعة حولها، بما يساهم في تجويد التطوير المهني وتعزيز عملية صنع القرارات وتحسينها.

- **التطوير المهني:** هو وصف لأنشطة التعلم والتدريب التي يشارك فيها التربويين لتطوير قدراتهم التعليمية وتعزيزها (Sandhu et al., 2021).

أما التعريف الإجرائي للتطوير المهني: هو مجموعة البرامج المنظمة والمخططة التي تمكن منسوبي التعليم العام بالمملكة العربية السعودية من تطوير كفاءاتهم واستعدادهم لأداء أفضل، وكل ما من شأنه يعمل على تنمية معارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم، وبما يتفق مع الخبرات التعليمية لهم، والمستجدات التربوية الحديثة.

الإطار النظري للدراسة:

تناول هذا الجزء المفاهيم: مفهوم تقويم البرامج بشكل عام وبرامج التطوير المهني بشكل خاص، وإلقاء الضوء على الأهمية والأهداف والمعايير المتعلقة بتقويم البرامج، والوقوف على مراحل عملية تقويم برامج التطوير المهني.

مفهوم تقويم برامج التطوير المهني:

يعد مصطلح التقويم من أكثر المصطلحات استخداماً في الميدان التربوي، إلا أن مفهومه مختلف ومتعدد تبعاً لمجالاته واتجاهاته، حتى أن الاختلاف وصل في أدبيات التقويم إلى المسمى اللفظي للتقويم من حيث أيهما الأصح في المسمى تقويم أم تقييم.

وفي اللغة العربية درج الكثير على استخدام كلمة تقييم بدلاً من تقويم، مع أن الأخيرة هي الصحيحة لغوياً ولا أصل أو وجود للأولى في اللغة، كما يتضح في عدد من القواميس العربية مثل: القاموس المحيط، لسان العرب، مقاييس اللغة، الصحاح في اللغة، العباب الزاخر، ونظراً لهذا الخطأ الشائع لاستخدام الكلمة ميز بعض المتخصصين بين كلمتي (assessment) و (evaluation)، باستعمال (تقييم) ترجمة للأولى: assessment، و(تقويم) ترجمة للثانية: (evaluation) (نيتكو وبروكهارت، 2012م).

ويرى المغلوث (2012) أنه يمكن التمييز بين التقييم والتقويم باعتبار التقييم هو المرحلة الأولى من التقويم وهدفه معرفة المستوى الحالي للبرنامج أو الشيء المراد تقويمه أي معرفة الوضع الحالي كما هو دون أي تدخل، أما التقويم فهو المرحلة اللاحقة التي تهدف إلى تحسين أو تعديل أو تطوير هذا المستوى الحالي للبرنامج أو الشيء المراد تقويمه باستخدام مناهج علمية تحت إشراف مقومين متخصصين.

وعُرف مصطلح التقويم بأنه العملية التي تهدف إلى مراقبة تنفيذ الخطة للتأكد من أنها تسير وفق المنهج المرسوم لها والبرنامج الزمني المحدد لإنجاز مراحلها والميزانية المقدرة لها من أجل تحقيق أهدافها المقررة، ومن خلال التقويم يمكن الوقوف على الثغرات التي حدثت خلال تنفيذ البرنامج من حيث إعداداته وتخطيطه وتنفيذه والوقوف على مسبباتها من أجل تلافيها، وتحديد ومعرفة مدى النجاح والاستفادة من عملية التطوير المهني (الأسناوي والسيد، 2022).

وتقويم البرامج كما أشار إليه سكريفن في عام 1967 حيث بدايات التطور في هذا المجال يهتم بالحكم على جدوى أوفائدة شيء ما، كما يستخدم تقويم البرامج طرقات دقيقة ومنهجية لتحقيق للوصول إلى حكم على القيمة، أو المنفعة أو الأهمية التي يصاحبها توصيات بهدف التحسين المستمر للبرامج (Morrison & Harms, 2018).

ويبين جوسكي وآخرون (Guskey & Other, 2014) أن التقويم هو استقصاء منهجي في الجدارة أو القيمة وتعني كلمة "منهجية" أن التقويم عملية مدروسة وهادفة، والتقويم ليس كما يعتقد بعض التربويين أنه مناسب فقط للندوات وورش العمل المخطط لها، وليس لمجموعة واسعة من برامج التطوير المهني الأخرى الأقل تنظيمًا والمستمرة والمضمنة في العمل، وبغض النظر عن الشكل الذي يتخذه، فإن التطوير المهني ليس عملية عشوائية



وإنما مقصودة تبقى أهدافها واضحة سواء من حيث إحداث فرق إيجابي في التدريس، أو مساعدة التربويين على الوصول إلى معايير عالية، وفي النهاية أن يكون لها تأثير إيجابي على الطلاب، وينطبق هذا على الندوات وورش العمل، بالإضافة إلى مجتمعات التعلم المهني، ومجموعات الدراسة، والتخطيط التعاوني، والبحث الإجرائي، وتطوير المناهج الدراسية، والملاحظات المنظمة، وتدريب الأقران والتوجيه، وأنشطة التطوير المهني الموجهة بشكل فردي، وجميع هذه البرامج تتطلب تقويماً منهجياً لتحديد ما إذا كانت أهدافها قد تم تحقيقها، وفيما يتعلق بمصطلح "استقصاء" فهو يشير إلى جمع وتحليل البيانات المناسبة وذات الصلة.

- وبناء على ما سبق، يمكن تحديد مفهوم تقويم برامج التطوير المهني، في الآتي:
- عملية مخططة لجمع الشواهد الكمية والنوعية حول طبيعة برامج التطوير المهني.
- تتضمن إصدار حكم على الفائدة أو القيمة لبرنامج التطوير المهني.
- تهدف إلى إعطاء تغذية راجعة وتعزيز عملية صنع القرارات وتحسينها.

أهمية تقويم برامج التطوير المهني

يؤكد بوب وإيرلي (Bubb & Earley, 2010) أن تقويم برامج التطوير المهني عملية ذات أهمية، وهناك حاجة إلى نهج واضح للتفكير في فهم جودة تطوير طاقم المدرسة، وبدون هذا الفهم سيستمر النظر إلى برامج التطوير المهني على أنها مجرد سلسلة من الدورات والمناسبات أو الأحداث الأخرى، وليس على أنها تغيير وتطوير وتحسين الممارسة لصالح المتعلمين.

وبشكل عام يبين كيركباتريك وكيركباتريك (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006) أهمية تقويم برامج التطوير من خلال تحديد ثلاثة أسباب وهي:

- تبرير وجود ميزانية للتطوير المهني من خلال إظهار كيفية مساهمتها في أهداف المؤسسة وغاياتها.
 - تقرير الاستمرار أو التوقف عن برامج التطوير المهني.
 - الحصول على معلومات حول كيفية تحسين برامج التطوير المهني المستقبلية.
- وليس هذا فحسب حيث يخدم تقويم البرامج مجموعة متنوعة من الوظائف في مجال التعليم، إذ تُستخدم نتائج التقويم لإثبات المساءلة عن تنفيذ البرامج كما هو مخطط لها، وتحقيق النتائج المرجوة، والتحسين المستمر للبرنامج، وتخصيص الموارد، وتطوير السياسات والإجراءات، ويُضفي التركيز المستند إلى البيانات المصادقية والإنصاف على عملية التقويم ويقاوم أي اتجاهات نحو التحيز في صنع القرار (Morrison & Harms, 2018).
- وتأسيساً على ما سبق، تتضح أهمية تقويم برامج التطوير المهني من خلال ما تقدمه من معرفة للفوائد التي تنتج عن هذه البرامج، والتعرف على التطور في الأداء والتغيير في السلوك، وعلى نقاط القوة في البرامج لتعزيزها ونقاط الضعف لمعالجتها، كما أنه يوفر البيانات عن جدوى البرنامج وفعاليتها، وتحديد استمرارية البرنامج أو تطويره أو إيقافه.

أهداف تقويم برامج التطوير المهني:

- يمكن تحديد أهداف تقويم برامج التطوير المهني فيما يلي:
- تحديد نواحي القوة والضعف في برامج التطوير المهني للدعم والمعالجة.
- التعرف على مدى الالتزام بخطة برنامج التطوير المهني والأهداف المحققة.
- استقصاء مدى اكتساب المشاركين للمعارف والمهارات والاتجاهات المطلوبة.
- التعرف على فوائد التحاق المشاركين بالبرنامج على الممارسات التطبيقية والأداء المؤسسي.
- تحديد المعوقات والتحديات التي تواجه تنفيذ برامج التطوير المهني والعمل على إيجاد الحلول المناسبة ومعالجتها.

معايير تقويم برامج التطوير المهني:

حدد بولوك وآخرون (Pollock et al, 2015) مجموعة من المعايير العامة التي يمكن استخدامها لتوجيه تصميم وتنفيذ تقويم أي برنامج، وهي:

- الصلة: أي أن لها علاقة مباشرة لا ليس فيها بأهداف العمل والنموذج المنطقي للبرنامج، والمعياري ذو الصلة هو الإجراء الذي يرتبط مباشرة بهدف العمل والذي يوافق صاحب المصلحة على أنه ذو صلة، والملاءمة (الصلة) هي شرط لا غنى عنه للتقويم الفعال، وإذا كان صاحب المصلحة لا يعتبر المقاييس ذات صلة بالإجابة على سؤال نجاح البرنامج، فلا يهم مقدار البيانات التي يتم الحصول عليها أو مدى الإعجاب بالنتائج.



-المصادقية: بمعنى اعتبار البيانات والتحليلات والاستنتاجات ذات مصداقية، أي جديرة بالثقة أو قابلة للتصديق من قبل الجمهور المستهدف، وحتى إذا كانت المقاييس ذات صلة وكانت النتائج مثيرة للإعجاب، فإن التقييم لن ينجح في تحقيق الغرض منه في توجيه القرارات المستنيرة إذا شك صانعو القرار في صحة البيانات أو التحليل أو الاستنتاجات، وتشمل العوامل الإضافية التي تساهم في تقييم المصادقية مقدار البيانات، ومعقولية النتائج، والتحيز المتصور، وإمكانية الفهم، وسمعة المقيم.

-الإقناع: أي أن يقدم حالة مقنعة لمسار عمل معين، كمواصلة برنامج التطوير المهني، أو توسيعه، أو مراجعته أو إيقافه، وحتى إذا كان التقييم يفي بالمعيارين الأولين (الصلة والمصادقية)، فإنه لا يزال من الممكن أن يفشل إذا لم يكن مقنعاً بدرجة كافية، وكحد أدنى لكي يكون التقييم مقنع لا بد أن يكون خالي من الغموض أو غير مبهم، ولا ينسى، ومؤثر، ومختصر.

- الكفاءة وهي مهمة لأن التقييم نفسه يستهلك الوقت والموارد، ولا يهتم أن يكون التقييم بكفاءة عالية إلا إذا تم استيفاء المعايير الثلاثة الأولى ويجب أن يتم التقييم فقط على مستوى الدقة اللازم لدعم قرار العمل ذي الصلة وإرضاء الجمهور المستهدف، والهدف هو إنتاج بيانات ذات صلة وذات مصداقية ومقنعة بأقل تكلفة ممكنة.

وتجدر الإشارة إلى ما حددته اللجنة المشتركة لمعايير التقييم التربوي (Yarbrough et al, 2011) من خمسة معايير أساسية على المقيمين اتباعها، وهي: معايير المنفعة بحيث يكون البرنامج المستهدف تقويمه ذو قيمة ومنفعة للداعمين وأصحاب المصلحة، ومعايير الجدوى والتي تبحث في الكفاءة والفاعلية، ومعايير الصلاحية أو الملاءمة من حيث عدالة التقييم ومناسبتها، ومعايير الدقة التي تدعم وتزيد من الثقة في النتائج والمقترحات، ومعايير المساواة التي تؤكد على التوثيق الشامل والكافي لعمليات التقييم.

مراحل عملية تقويم برامج التطوير المهني:

يمكن إيضاح مراحل عملية تقويم برامج التطوير المهني فيما يلي:

أولاً: التخطيط للتقويم:

إن المفتاح لإحداث فرق في الممارسات العملية والتعلم هو التخطيط للأثر المتوقع لبرامج التطوير المهني من البداية، والذي يتضمن الحصول على صورة واضحة لما تبدو عليه الأشياء قبل البدء في البرنامج بحيث يكون هناك خط أساس لتقويم التقدم على أساسه (Earley & Porritt, 2010).

وكما يبين جوسكي لا يلزم أن يكون التقييم الجيد معقداً، ما هو ضروري هو التخطيط الجيد والاهتمام بالتقويم في بداية برنامج التطوير المهني وليس في نهايته، وأن يكون هناك وضوح بشأن التقدم في مستوى الطلاب المتوقع نتيجة لبرامج تطوير شاغلي الوظائف التعليمية (Bubb & Earley, 2010).

ويتم التخطيط للتقويم خلال مراحل التخطيط لبرامج التطوير المهني، الأمر الذي يساعد على وضوح الرؤية وما يراد تحقيقه في المستقبل، وتوضيح الأخطاء التي لا يزال من الممكن تجنبها، وتحديد اللحظات المناسبة لبدء مراحل التقويم الأخرى (Targamatze and Vebra, 2008)، كما إن تحديد الأهداف والغايات هي خطوات أولية حاسمة في التخطيط لتقويم برامج التطوير المهني (Morrison & Harms, 2018).

ثانياً: تنفيذ التقويم:

ينطلب تنفيذ التقويم أن يتم جمع البيانات وتحليلها في أطر زمنية متعددة، وهذه الخطوة ذات أهمية كبيرة ومن خلالها يتم التعرف على نجاح وفائدة البرنامج وتحقيقه للأثر المطلوب، حيث يتم جمع البيانات لمستويات التقويم المختلفة، ويتم التركيز على البيانات المتعلقة بتقويم مستوى رضا المشاركين بالبرنامج، ومستوى التعلم والذي يعنى بالمهارات والمعارف والاتجاهات المكتسبة لدى المشاركين نتيجة الالتحاق ببرنامج التطوير المهني، إضافة إلى جمع البيانات لمستوى الاستجابة التنظيمية والمتمثل في تقويم الدعم من إدارة التعليم والقيادات المدرسية لتطبيق المشاركين لما تعلموه من برامج التطوير المهني، والعوامل المساعدة والمعيقة للتطبيق، وتقويم أثر تطبيق البرنامج على الممارسة في العمل وتقويم المحصلة النهائية للتعليم، وفي هذه المرحلة على مسؤولي تقويم برامج التطوير المهني إدراك أهمية جمع البيانات وتحليلها، وطرق وأدوات جمعها، ومصادر البيانات، وتوقيت جمع البيانات.

ثالثاً: تقرير التقويم

تشتمل هذه الخطوة على تطوير البيانات الصحيحة، مثل دراسات الأثر والملخصات التنفيذية والملخصات الموجزة والتقارير المختصرة الأخرى، ويشمل محور هذه الخطوة الأساليب المختلفة المستخدمة في التواصل مع مختلف أنواع الجمهور المستهدف. وفي معظم الحالات، يهتم معظم الجمهور بالمعلومات ويحتاجها، ويعد التخطيط الجيد لربط طريقة التواصل مع الجمهور مسألة ضرورية لضمان فهم الرسالة (الكليس وفيليبس، 2020).



- وهناك عدة أغراض لتقارير نتائج التقييم يوضحها جريفن (Griffin, 2014) فيما يلي:
- تعزيز قدرة وكفاءة التقييم.
 - تحسين مصداقية التقييم.
 - التقرير يحافظ على مشاركة أصحاب المصلحة.
 - التقارير تنشر التعلم الناتج عن برامج التطوير المهني.
 - أنها توفر المساءلة عن برامج التطوير المهني للإدارة العليا.
 - توفر بيانات لتحسين التطوير المهني.
 - التقارير ترفع الوعي بأثر التطوير المهني.
 - توضح ما إذا كان هناك عائد على الاستثمار
- الدراسات السابقة:**

تناول هذا الجزء عرضاً لبعض الدراسات العربية، والأجنبية ذات العلاقة بموضوع الدراسة وفق التسلسل الزمني القديم ثم الحديث على النحو التالي:

1- دراسة مونوز وآخرون (Munoz & Others, 2009): هدفت الدراسة إلى تقييم برامج التطوير المهني المقدمة لمعلمي اللغة الانجليزية لبعض المدارس المشاركة في أحد البرامج الخاصة في ولاية كنتاكي بالولايات المتحدة الأمريكية في ضوء نموذج جوسكي. واستخدمت عدة أدوات للدراسة لكل مستوى من مستويات نموذج جوسكي. حيث استخدم لجمع بيانات مستوى رضا المشاركين ومستوى التعلم لدى المشاركين استبانتيين قبلية وبعدية وتكونت عينتها من (40) معلماً، في حين استخدم لقياس مستوى الدعم والتغيير التنظيمي أداة الاستبانة والتي تكونت عينتها من (12) مدرباً، و(29) قائداً مدرسياً، و(40) معلماً، أما المستوى الرابع فاستخدمت أداة الملاحظة الصفية، والمستوى الخامس استخدمت أداة اختبار الطلاب. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها:

- الأدوات المستخدمة في جمع البيانات لها تأثير مهم في تلبية احتياجات المعلمين التعليمية.
 - أهمية أن تكون فعالية برامج التطوير المهني مرتبطة بمقاييس تعلم الطلاب على مستوى الطلاب.
- 2- دراسة اللوقان (2012) والتي هدفت إلى التعرف على الكفايات الأساسية لمديري مراكز التدريب التربوي بالمملكة العربية السعودية ودرجة أهميتها، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (70) مشرفاً تربوياً، و(62) مديراً، و(42) وكيلاً، و(316) معلماً. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها:**

- من الكفايات الأساسية لمديري مراكز التدريب والتي تراوحت أهميتها ما بين مهمة جداً إلى مهمة ما يلي: الإلمام بالمعلومات التي تسهل عملية تقييم برامج التطوير المهني، تحديد احتياجات التطوير المهني للمستفيدين، تصميم أدوات تقييم ملائمة، استخدام أساليب متنوعة للتقييم، تقديم التغذية الراجعة للاستفادة من نتائج التقييم.

3- دراسة صباح وآخرون (Sabah & Others, 2014) هدفت إلى استكشاف طبيعة وحالة توفير التطوير المهني المستمر لمعلمي العلوم والرياضيات من وجهة نظر مقدمي الخدمة في المملكة العربية السعودية. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي. وتكونت عينة الدراسة من عشرين مشاركاً من مقدمي برامج التطوير المهني، أكملوا الأسئلة المكتوبة من خلال أداة الدراسة وهي استبانة مفتوحة. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها:

- المشاركون في الدراسة لا يخططون لأنشطة وبرامج التطوير المهني المستمر الرسمية.
- القصور في تبني إجراءات منهجية للتقييم.

4- دراسة الشمراني وآخرون (2015) هدفت إلى التعرف على تصورات معلمي العلوم في المرحلة الثانوية في المملكة العربية السعودية حول تقييم برامج التطوير المهني المقدمة لهم من حيث جوانب تقييمها، وطرق أدوات جمع البيانات حول تلك الجوانب، والتعرف على مستوى أهمية جوانب التقييم، وأهمية طرق وأدوات جمع البيانات حولها. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وتم تطبيق أداة الدراسة على (377) معلماً في المرحلة الثانوية في أربع إدارات تعليم، هي: ينبع، وصديا، والمجمعة، والفريات. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها:

- جاء تقييم برامج التطوير المهني بمستوى متوسط، كما أظهرت النتائج أهمية عالية لجوانب تقييم برامج التطوير المهني في نموذج جوسكي، وأظهرت أهمية عالية لمجموعة من الطرق والأدوات لجمع البيانات حول تلك الجوانب.



5- دراسة العمري (2017) هدفت إلى التعرف على واقع أداء إدارات التدريب التربوي بالمملكة العربية السعودية في ضوء منهجية بطاقة الأداء المتوازن. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي، وطُبقت أداة الدراسة (الاستبانة) على (376) مشرفاً للتدريب التربوي، في حين طبقت أداة الدراسة الثانية (المقابلة) على (20) خبيراً في التدريب وتطبيق بطاقة الأداء المتوازن. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها:

- أبرز معوقات تطوير أداء إدارات التدريب التربوي جمود الأنظمة، وضعف الموارد المالية، الافتقار إلى خطة استراتيجية.

6- دراسة السويلم (2017) هدفت إلى تحليل التجارب العالمية في التدريب التربوي، وتحديد واقع ومعوقات التدريب التربوي، وتقديم تصور مقترح للتدريب التربوي في ضوء مدخل الخصخصة. وقد تكون أفراد الدراسة من جميع القيادات التربوية في وزارة التعليم وممثلي الشركات التدريبية والتعليمية والقائمين عليها، والبالغ عددهم (140). واعتمد الباحث في الدراسة على المنهج الوصفي، معتمداً على الاستبانة والمقابلة كأداتي لجمع المعلومات. وقد بينت الدراسة مجموعة من النتائج، من أبرزها ما يلي:

- أن أبرز معوقات التدريب التربوي: افتقار التدريب لقياس أثر البرامج التدريبية، وضعف الحوافز المعنوية للتدريب التربوي، وقصور الدعم المادي للتدريب التربوي.

7- دراسة ماكيسني (McChesney, 2017) هدفت إلى التعرف على تصورات المعلمين لتصميم وأثر التطوير المهني في مدارس أبو ظبي العامة، وتحقيق في العلاقات بين تصميم وأثر التطوير المهني. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي. وقد توصلت إلى عدد من النتائج من أهمها:

- الحاجة إلى منهجية أكثر شمولاً لتقويم التطوير المهني.

- أهمية قياس أثر أنشطة التطوير المهني.

8- دراسة الأكلبي ودغري (2017) هدفت إلى التعرف على دور كليات التربية في التنمية المهنية للمعلم في ضوء رؤية التحول الوطني 2030. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (180) معلم، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة. وقد بينت الدراسة مجموعة من النتائج، من أبرزها ما يلي:

- أهمية التركيز على عمليات التقويم في برامج التنمية المهنية، والعناية بمتابعة أثر التدريب داخل المدرسة.

9- دراسة ابن العباسي (2019) هدفت إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية للمدرسين بمراكز التدريب التربوي بمنطقة مكة المكرمة. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وتم تطبيق أداة الدراسة على أفراد مجتمع الدراسة المكون من (183) مدرباً بمراكز التدريب التربوي بمنطقة مكة المكرمة. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها:

- أبرز الاحتياجات التدريبية التي ظهرت بدرجة عالية هي: بناء أدوات تقويم التطوير المهني، توظيف نتائج التقويم في تطوير برامج التدريب، توظيف التغذية الراجعة في تطوير البرامج المستقبلية.

10- دراسة العتيبي (2021) هدفت إلى تقديم نموذج مقترح لتطوير إدارة برامج التنمية المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية لتعزيز القدرة التنافسية الدولية في ضوء التجربة الكورية. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة والمقابلة كأداتين للدراسة، وتم تطبيق أداتا الدراسة (الاستبانة) على (630) مشرف ومشرفة تدريب، وإجراء مقابلات مع (15) مدير ومديرة إدارة تدريب. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها:

- أن المتطلبات اللازمة لتطوير إدارة برامج التنمية المهنية للمعلمين تتمثل في عدد من العمليات، من أهمها: توفر نماذج ومعايير وأدوات مقننة للتقويم، وآلية واضحة لقياس أثر التدريب.

التعليق على الدراسات السابقة:

بالنظر إلى الدراسات السابقة يتضح أن هناك أوجه تشابه واختلاف فيما بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية يظهر من خلال النقاط التالية:

- اتفقت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في المنهج، حيث استخدم المنهج الوصفي، كدراسة العتيبي (2021)، ودراسة ابن العباسي (2019)، ودراسة الأكلبي ودغري (2017)، ودراسة ماكيسني (2017) (McChesney)، ودراسة العمري (2017)، ودراسة العيسى (2017). كما اتفقت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في استخدامها لأداة المقابلة، كدراسة صباح وآخرون (Sabah & Others, 2014).



- اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في عينة الدراسة، إذ اقتصرَت الدراسة الحالية على الخبراء التربويين في مجال تقييم البرامج ومشرفي التطوير المهني في المعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي، في حين كانت عينة دراسة اللوقان (2012م) من المشرفين التربويين وقادة المدارس والمعلمين، ودراسة الشمراني وآخرون (2015م) ودراسة ماكيسني (McChesney, 2017) كانت عينتها من المعلمين.

وقد استفاد الباحثان من الدراسات السابقة ما يأتي: بلورة مشكلة الدراسة ووضع محاور محددة حول هذا الموضوع، واختيار منهج وعينة الدراسة المناسب.

منهج الدراسة وأدواتها:

استُخدم المنهج الوصفي المسحي لملاءمته لهذه الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (15) خبيراً في مجال تقييم البرامج ومشرفي التطوير المهني في المعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي، وبناءً على طبيعة البيانات والمنهج المتبع في الدراسة، استُخدمت أداة المقابلة، وقد تم بناؤها بعد الاستفادة من أدبيات الدراسة، والاطلاع على قواعد ومنهجية البناء لتحقيق صدق المحتوى وما يساعد على الإجابة عن أسئلة الدراسة وتحقيق أهدافها.

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

إجابة السؤال الأول: ما متطلبات التخطيط لتقويم برامج التطوير المهني في التعليم العام بالمملكة العربية السعودية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب التكرارات والنسب المئوية لإجابات أفراد الدراسة حول متطلبات التخطيط لتقويم برامج التطوير المهني في التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، والجدول رقم (1) يبين متطلبات التخطيط للتقويم:

جدول (1) التكرارات والنسب المئوية لإجابات أفراد الدراسة عن متطلبات التخطيط للتقويم

الترتيب	النسبة المئوية	التكرارات	المتطلبات	
1	93,3	14	تحديد الاحتياجات	1
2	73,3	11	تحديد أدوات التقويم	2
3	66,6	10	توفير الإمكانيات المادية والبشرية	3
3	66,6	10	وضع جدول زمني للتقويم	4
4	60	9	تحديد أهداف تقويم البرامج	5
5	53,3	8	وجود خطة لتقويم البرامج	6
5	53,3	8	تشكيل فريق التقويم	7
6	46,6	7	دعم الإدارة العليا لعملية التقويم	8
7	40	6	وجود سياسات وإجراءات محددة لتقويم البرامج	9
7	40	6	وضع آليات محددة لجمع بيانات التقويم وتحليلها	10
8	33,3	5	تحديد الفئة المستهدفة من التقويم	11
9	26,6	4	تحديد ما سيتم قياسه	12
10	13,3	2	إشراك المستفيدين في عملية التخطيط	13
10	13,3	2	توفير قاعدة بيانات لكل ما يتعلق بالتطوير المهني	14
11	6,6	1	بناء ميثاق لتطبيق التعلم وقياس الأثر	15
11	6,6	1	ربط الاحتياج بالتقويم	16
11	6,6	1	توضيح أهمية التقويم وآلياته لجميع الأطراف	17

يتضح من خلال الجدول رقم (1) ما يلي:

- بلغت عدد متطلبات التخطيط للتقويم (17) مطلباً لتقويم برامج التطوير المهني في التعليم العام حسب رأي خبراء الدراسة.

- كانت الثلاثة متطلبات الأكثر تكراراً هي: المتطلب رقم (1) والذي ينص على (تحديد الاحتياجات) بالمرتبة الأولى بتكرار (14) خبير وبنسبة بلغت (93.3%)، وجاء المتطلب رقم (2) والذي ينص على (تحديد أدوات التقويم) بالمرتبة الثانية بتكرار (11) خبير وبنسبة بلغت (73.34%)، وجاء المتطلب رقم (3) والذي ينص على (توفير الإمكانيات المادية والبشرية) و المتطلب رقم (4) والذي ينص على (وضع جدول زمني للتقويم) بالمرتبة الثالثة



مكرر، بتكرار (10) خبراء وبنسبة بلغت (66.6%)، وهي متطلبات في نظر الدراسة مهمة وأساسية لتطبيق بُعد التخطيط لتقويم برامج التطوير المهني في التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة اللوقان (2012) التي توصلت إلى أن تحديد احتياجات التطوير المهني للمستفيدين من الكفايات الأساسية لمديري مراكز التدريب والتي تراوحت أهميتها ما بين مهمة جداً إلى مهمة، ودراسة العتيبي (2021) التي بينت أن توفير أدوات مقننة للتقويم وامتلاك كفاءات بشرية مؤهلة تمتلك المهارات اللازمة للقيام بعملية التقويم من متطلبات تقويم برامج التطوير المهني، وما أوضحتها دراسة العمري (2017) ودراسة السويلم (2017) في أن من أبرز معوقات تطوير أداء إدارات التدريب التربوي ضعف الموارد المادية.

إجابة السؤال الثاني: ما متطلبات تنفيذ التقويم لبرامج التطوير المهني في التعليم العام بالمملكة العربية السعودية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب التكرارات والنسب المئوية لإجابات أفراد الدراسة حول متطلبات تنفيذ التقويم لبرامج التطوير المهني في التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، والجدول رقم (2) يبين متطلبات تنفيذ التقويم:

جدول (2) التكرارات والنسب المئوية لإجابات أفراد الدراسة عن متطلبات تنفيذ التقويم

الترتيب	النسبة المئوية	التكرارات	المتطلبات
1	80	12	وجود إجراءات واضحة لتقويم الأثر
2	60	9	اعتماد تقويم رضا المشاركين عن برامج التطوير المهني
2	60	9	زيادة التركيز على تقويم مستوى تعلم المشاركين في برامج التطوير المهني
3	46,6	7	وجود نظام تقني لتسهيل تنفيذ التقويم
4	26,6	4	التكامل بين إدارة الإشراف التربوي والتدريب التربوي
5	13,3	2	وجود رخصة لتقويم أثر برامج التطوير المهني
6	6,6	1	تحفيز المشاركين للتعاون في عملية التقويم

يتضح من خلال الجدول رقم (2) ما يلي:

-بلغت عدد متطلبات تنفيذ التقويم (7) متطلبات لتقويم برامج التطوير المهني في التعليم العام حسب رأي خبراء الدراسة.

كانت الثلاثة متطلبات الأكثر تكراراً هي المتطلب رقم (1) والذي ينص على (وجود إجراءات واضحة لتقويم الأثر) بالمرتبة الأولى بتكرار (12) خبير وبنسبة بلغت (80%) ، وجاء المتطلب رقم (2) والذي ينص على (اعتماد تقويم رضا المشاركين عن برامج التطوير المهني) و المتطلب رقم (3) والذي ينص على (زيادة التركيز على تقويم مستوى تعلم المشاركين في برامج التطوير المهني) بالمرتبة الثانية مكرر، بتكرار (9) خبراء وبنسبة بلغت (60%)، وجاء المتطلب رقم (4) والذي ينص على (وجود نظام تقني لتسهيل تنفيذ التقويم) في المرتبة الثالثة بتكرار (7) خبراء وبنسبة بلغت (46.4%) ، وهي متطلبات مهمة وأساسية من وجهة نظر الدراسة أيضاً لتطبيق بُعد تنفيذ التقويم لبرامج التطوير المهني في التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة العتيبي (2021) والتي بينت أن الآلية الواضحة لقياس الأثر من المتطلبات لتطوير إدارة برامج التنمية المهنية، وما أكدته دراسة الأكلبي ودغري (2017) في أهمية العناية بمتابعة أثر التطوير المهني داخل المدرسة، ودراسة ماكيسني (McChesney, 2017) في أهمية قياس أثر برامج التطوير المهني.

إجابة السؤال الثالث: ما المتطلبات المرتبطة بالأدوات لتقويم برامج التطوير المهني في التعليم العام بالمملكة العربية السعودية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب التكرارات والنسب المئوية لإجابات أفراد الدراسة حول المتطلبات المرتبطة بالأدوات لتقويم برامج التطوير المهني في التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، والجدول رقم (3) يبين المتطلبات المرتبطة بأدوات التقويم:



جدول (3) التكرارات والنسب المئوية لإجابات أفراد الدراسة عن المتطلبات المرتبطة بأدوات التقويم

الترتيب	النسبة المئوية	التكرارات	المتطلبات	
1	80	12	تدريب المقيمين على تطبيق أدوات التقويم	1
2	66,6	10	تحكيم أدوات التقويم	2
3	53,3	8	تصميم استمارات خاصة لتقويم الفئة المستهدفة من المشاركين	3
4	40	6	تطوير أدوات التقويم في ضوء مستوى فاعليتها	4
5	26,6	4	ربط شهادات اجتياز وحضور البرامج بالمشاركة في التقويم	5
6	13,3	2	استخدام أدوات تقويم متنوعة لجمع البيانات	6

يتضح من خلال الجدول رقم (3) ما يلي:

بلغت عدد متطلبات أدوات التقويم (6) متطلبات لتقويم برامج التطوير المهني في التعليم العام حسب رأي خبراء الدراسة.

كانت الثلاثة متطلبات الأكثر تكراراً هي المتطلب رقم (1) والذي ينص على (تدريب المقيمين على تطبيق أدوات التقويم) بالمرتبة الأولى بتكرار (12) خبير ونسبة بلغت (80%) ، وجاء المتطلب رقم (2) والذي ينص على (تحكيم أدوات التقويم) بالمرتبة الثانية، بتكرار (10) خبراء ونسبة بلغت (66,6%) ، وجاء المتطلب رقم (3) والذي ينص على (تصميم استمارات خاصة لتقويم الفئة المستهدفة من المشاركين) في المرتبة الثالثة بتكرار (8) خبراء ونسبة بلغت (53,3%) ، وهذه المتطلبات ذات أهمية أيضاً من وجهة نظر الدراسة لتطبيق بُعد الأدوات المرتبطة بتقويم برامج التطوير المهني في التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الشمراني وآخرون (2015) حيث أظهرت أهمية عالية لمجموعة من الطرق والأدوات لجمع بيانات التقويم، وما أكدته دراسة مونوز وآخرون (Muñoz & Others, 2009) في أن الأدوات المستخدمة في جمع البيانات لها تأثير مهم في تلبية احتياجات المعلمين التعليمية، وما توصلت إليه دراسة ابن العباسي (2019) في أن بناء أدوات تقويم البرامج من أبرز الاحتياجات التدريبية في مجال قياس الأثر للبرامج، و دراسة صباح وآخرون (Sabah & Others, 2014) التي أشارت إلى حاجة مقدمي برامج التطوير المهني إلى دعم وتدريب كافيين حول أساليب التقويم في كافة المستويات المتعلقة بنموذج جوسكي.

إجابة السؤال الرابع: ما متطلبات تقرير التقويم لبرامج التطوير المهني في التعليم العام بالمملكة العربية السعودية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب التكرارات والنسب المئوية لإجابات أفراد الدراسة حول متطلبات تقرير التقويم لبرامج التطوير المهني في التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، والجدول رقم (4) يبين متطلبات تقرير التقويم:

جدول (4) التكرارات والنسب المئوية لإجابات أفراد الدراسة عن متطلبات تقرير التقويم

الترتيب	النسبة المئوية	التكرارات	المتطلبات	
1	86,6	13	تحديد جوانب القوة والضعف للبرامج في كل تقرير	1
2	80	12	الشفافية في نشر نتائج التقويم	2
2	80	12	إصدار تقارير مكتوبة عن نتائج التقويم	3
3	73,3	11	المصادقية في نتائج التقويم	4
4	60	9	الدقة في عرض الشواهد والأدلة	5
4	60	9	تحديد آليات ومقترحات التحسين	6
5	53,3	8	اشتمال التقارير على مستويات أداء المشاركين	7
6	33,3	5	استخدام التقنية في عرض نتائج التقويم	8
7	13,3	2	تحديد مدى تحقق الأهداف	9

يتضح من خلال الجدول رقم (4) ما يلي:

بلغت عدد متطلبات تقرير التقويم (9) متطلبات لتقويم برامج التطوير المهني في التعليم العام حسب رأي خبراء الدراسة.



كانت الثلاثة متطلبات الأكثر تكراراً هي المتطلب رقم (1) والذي ينص على (تحديد جوانب القوة والضعف للبرامج في كل تقرير) بالمرتبة الأولى بتكرار (13) خبير وبنسبة بلغت (86,6%) ، وجاء المتطلب رقم (2) والذي ينص على (الشفافية في نشر نتائج التقييم) والمتطلب رقم (3) والذي ينص على (إصدار تقارير مكتوبة عن نتائج التقييم) بالمرتبة الثانية مكرراً، بتكرار (12) خبير وبنسبة بلغت (80%)، وجاء المتطلب رقم (4) والذي ينص على (المصادقية في نتائج التقييم) في المرتبة الثالثة بتكرار (11) خبراء وبنسبة بلغت (73,3%) ، وهذه المتطلبات ذات أهمية أيضاً من وجهة نظر الدراسة لتطبيق بُعد تقرير التقييم لبرامج التطوير المهني في التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، وفي هذا السياق أكدت دراسة اللوقان (2012) ودراسة ابن العباسي (2019) أهمية توظيف التغذية الراجعة للاستفادة من نتائج تقرير التقييم.

خلاصة نتائج الدراسة وتوصياتها

أولاً: خلاصة نتائج الدراسة

من أبرز نتائج الدراسة، ما يلي:

- 1- جاءت أعلى متطلبات التخطيط لتقييم برامج التطوير المهني في التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، في التالي: تحديد الاحتياجات - تحديد أدوات التقييم - توفير الإمكانيات المادية والبشرية - وضع جدول زمني للتقييم.
- 2- جاءت أعلى متطلبات تنفيذ التقييم لبرامج التطوير المهني في التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، في التالي: وجود إجراءات واضحة لتقييم الأثر - اعتماد تقييم رضا المشاركين عن برامج التطوير المهني - زيادة التركيز على تقييم مستوى تعلم المشاركين في برامج التطوير المهني - وجود نظام تقني لتسهيل تنفيذ التقييم.
- 3- جاءت أعلى المتطلبات المرتبطة بأدوات تقييم برامج التطوير المهني في التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، في التالي: تدريب المقيمين على تطبيق أدوات التقييم - تحكيم أدوات التقييم - تصميم استمارات خاصة لتقييم الفئة المستهدفة من المشاركين.
- 4- جاءت أعلى متطلبات تقرير التقييم لبرامج التطوير المهني في التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، في التالي: تحديد جوانب القوة والضعف للبرامج في كل تقرير - الشفافية في نشر نتائج التقييم - إصدار تقارير مكتوبة عن نتائج التقييم - المصادقية في نتائج التقييم.

ثانياً: توصيات الدراسة

- في ضوء ما أسفرت عنه الدراسة من نتائج يمكن التوصل إلى مجموعة من التوصيات على النحو التالي:
- توجيه الاهتمام بتخطيط التقييم لبرامج التطوير المهني، والإشراف على وجود خطة لجمع وتحليل بيانات تقييم برامج التطوير المهني، والتركيز على تحديد الأثر المراد تحقيقه على الممارسة التعليمية ونواتج التعلم قبل البدء في تنفيذ برنامج التطوير المهني.
 - توفير التدريب المناسب للقائمين على برامج التطوير المهني في مجال تقييم البرامج يتضمن جزءاً منه قضايا الارتباط بين تحديد الاحتياجات وتقييم برامج التطوير المهني.
 - مشاركة ذوي العلاقة ببرامج التطوير المهني في التخطيط لتقييم البرامج.
 - توظيف التقنية الحديثة في إعداد التقارير وتوفير قاعدة بيانات للتقييم يتم تحديثها وفق نتائج التقييم.
 - توفير أخصائيين لتقييم برامج التطوير المهني ووضع برنامج تدريبي يُعنى بأدوات التقييم في إدارات ومراكز التطوير المهني.
 - تخصيص ميزانية خاصة لتقييم برامج التطوير المهني لدعم توفير الإمكانيات المادية والبشرية، وتوفير آلية واضحة لقياس الأثر، وإصدار تقارير مكتوبة عن نتائج التقييم وتوفير الشفافية والمصادقية عند نشر نتائج التقييم.
 - إنشاء لجنة مركزية على مستوى إدارات التعليم، تتولى الإشراف على تقييم برامج التطوير المهني في إدارات ومراكز التطوير المهني، ومدارس التعليم العام.

المراجع

1. ابن العباسي، محمود بن صلاح. (2019). الاحتياجات التدريبية للمدربين في مراكز التدريب التربوي في ضوء الاتجاهات المعاصرة بمنطقة مكة المكرمة. *مجلة العلوم التربوية*، 46 (14)، 763-784.
2. الأسناوي، جلال فاروق، والسيد، إبراهيم جابر. (٢٠٢٢). *التدريب الإداري* (ط١). دسوق: دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع.



3. الأكلبي، فهد بن عبد الله، ودغري، علي بن أحمد. (٢٠١٧). دور كليات التربية في التنمية المهنية للمعلم في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠. أبحاث مؤتمر: دور الجامعات في تفعيل رؤية ٢٠٣٠م، جامعة القصيم. ٩٨٢-٨٩٢.
4. البقي، خالد حديد. (2016). تقييم الاحتياجات التدريبية لمدرسي مراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، 1 (6)، 293-356.
5. الحربي، خليل بن عبد الرحمن، ودرندري، إقبال بنت زين العابدين. (2016). تقويم البرامج التعليمية في المدارس الأهلية السعودية باستخدام نموذج روسي وزملائه للتقويم. مجلة العلوم التربوية، 28 (2)، 317-347.
6. السويلم، عبد الرحمن بن شلال. (2017). التدريب التربوي في التعليم العام بالمملكة العربية السعودية في ضوء مدخل التخصصية: تصور مقترح [رسالة دكتوراه غير منشورة]. جامعة الملك سعود.
7. الشمراني، سعيد بن محمد، والدمش، عبد الولي بن حسين، ومنصور، ناصر صلاح الدين، وصبا، سائد بن أحمد، والغامدي، سعيد بن عبد الله. (2015). تصورات معلمي العلوم في المرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية حول تقويم برامج التطوير المهني المقدمة لهم. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 16 (3)، 93-127.
8. الشمراني، صالح علوان، والشمراني، سعيد محمد، والبرصان، إسماعيل سلامة، الدرواني، بكيل أحمد. (2016). تقرير عن نتائج المملكة في دراسة الاتجاهات الدولية في العلوم والرياضيات TIMSS 2007. مركز التميز البحثي في تطوير العلوم والرياضيات.
9. العتيبي، عواطف بنت قاعد تريحيب. (٢٠٢١). تطوير إدارة برامج التنمية المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية لتعزيز القدرة التنافسية الدولية في ضوء التجربة الكورية (نموذج مقترح). [رسالة دكتوراه غير منشورة]. جامعة الملك سعود.
10. العمري، عبد اللطيف بن أحمد. (2017). تطوير أداء إدارات التدريب التربوي في ضوء منهجية بطاقة الأداء المتوازن: برنامج تدريبي مقترح [رسالة دكتوراه غير منشورة]. جامعة الملك سعود.
11. إلكليس، تامار، وفيليس، جاك. (٢٠٢٠). مدير عمليات الإدارة (مترجم؛ ط٢). الجيزة: دار الفاروق للاستثمارات الثقافية. (نشر الكتاب الأصلي ٢٠٠٩)
12. اللوقان، محمد بن فهاد. (2012). الكفايات الأساسية لمديري التدريب التربوي بالمملكة العربية السعودية. المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية، 13 (37)، 241-312.
13. المركز الوطني للتطوير المهني التعليمي. (2020). على الرابط: <https://ncepd.moe.gov.sa/ar/Pages/default.aspx>
14. المغلوث، فهد بن حمد بن أحمد. (٢٠١٢). تقويم البرامج والمشروعات الاجتماعية (ط٢). الرياض: المجلس العلمي لجامعة الملك سعود.
15. النقيثان، وليد بن عبد الله بن إبراهيم. (2016). واقع مشروع الملك عبد الله بن عبد العزيز لتطوير التعليم العام في تطوير القيادات المدرسية في المرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية [رسالة دكتوراه غير منشورة]. جامعة الملك سعود.
16. برنامج بحوث الدراسات الدولية. (2020). قراءة في نتائج مشاركة دول الخليج في تقرير دراسة الاتجاهات الدولية في العلوم والرياضيات TIMSS 2011. على الرابط:
17. رؤية المملكة ٢٠٣٠ (٢٠٢٢). برنامج تنمية القدرات البشرية. على الرابط: <https://na.vision2030.gov.sa/ar/v2030/vrps/hcdp>
18. نيتكو، أنثوني، وبروكهارت، سوزان. (٢٠١٢). التقييم لتربوي للطلبة (ترجمة علي القرني وإبراهيم الدوسري وراشد المحرزي وحسين الخروصي). الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج. (نشر الكتاب الأصلي د.ت.)
19. هيئة تقويم التعليم والتدريب. (٢٠٢١). تقرير تميز ٢٠١٩: نظرية أولية في تحصيل طلبة الصفين الرابع والثاني المتوسط في الرياضيات والعلوم بالمملكة العربية السعودية في سياق دولي. الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية.
20. هيئة تقويم التعليم والتدريب (٢٠٢٠). مهنة التعليم وقيمتها في نظر المعلمين وقادة المدارس: تقرير عن مشاركة المملكة العربية السعودية في المسح الدولي للتعليم والتعلم (TALIS 2018). الإدارة العامة للبحوث والابتكار.



مجلة الفنون والآداب وعلم الإنسان والعلوم الاجتماعية

Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences

www.jalhss.com

Volume (85) November 2022

العدد (85) نوفمبر 2022



22. وزارة التعليم. (2018). *التقرير السنوي لوزارة التعليم للعام 1438-1439 هـ*. الرياض: وزارة التعليم.
23. وزارة التعليم. (2019). *التقرير السنوي للعام المالي 2018م*. الرياض: وزارة التعليم.
24. وزارة التعليم. (2020). *التقرير السنوي 2019*. الرياض: وزارة التعليم.
25. وزارة التعليم (٢٠٢١). *الدليل التنظيمي للإدارة العامة للإيفاد والابتعاث (دليل الأهداف والمهام)*.
26. وكالة الأنباء السعودية. (2019). *على الرابط: <https://www.spa.gov.sa/1984902>*.
27. Bubb, S., & Earley, P. (2010). *Helping staff develop in schools*. Sage.
28. Earley, P., & Porritt, V. (2010). *Effective Practices in Continuing Professional Development: Lessons from Schools*. Institute of Education-London. 20 Bedford Way, London, WC1H 0AL, UK.
29. Griffin, R. (2014). *Complete training evaluation: the comprehensive guide to measuring return on investment*. Kogan Page Publishers.
30. Guskey, T. R., Roy, P., & von Frank, V. (Eds.). (2014). *Reach the highest standard in professional learning: Data*. Corwin Press.
31. Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2006). *Evaluating training programs: the four levels: Third edition*. Berrett-Koehler Publishers, Inc.
32. McChesney, K. (2017). *Investigating Teachers' Experiences of Professional Development within a Major Education Reform in the Emirate of Abu Dhabi*. Doctor of Philosophy Thesis. Curtin University.
33. Morrison, J. Q., & Harms, A. L. (2018). *Advancing evidence-based practice through program evaluation: A practical guide for school-based professionals*. Oxford University Press.
34. Morrison, J. Q., & Harms, A. L. (2018). *Practice Through Program Evaluation: A Practical Guide for School Based Professionals*. UK. Oxford University Press.
35. Muñoz, M. A., Guskey, T. R., & Aberli, J. R. (2009). Struggling readers in urban high schools: Evaluating the impact of professional development in literacy. *Planning and Changing*, 40(1/2), 61.
36. Pollock, R., & Jefferson, A., & Wick, C. (2015). *The Six Disciplines of Breakthrough Learning: How to Turn Training and Development into Business Results*. The 6Ds Company.
37. Sabah, S. A., Fayez, M., Alshamrani, S. M., & Mansour, N. (2014). Continuing professional development (CPD) provision for science and mathematics teachers in Saudi Arabia: Perceptions and experiences of CPD providers. *Journal of baltic science education*, 13(1), 91.
38. Sandhu, J., Highton, J., Patel, R., Merrett, D., Mulla, I., Corley, A., & Hicklin, A. (2021). T Level Professional Development (TLPD) Initial phase evaluation: A CFE Research report for the Department for Education: March 2021.
39. Targamadze, V., & Vebra, A. V. (2008). Evaluation of professional development in Lithuanian education: problems and prospects. *Acta Paedagogica Vilnensia*, 20, 102-114.
40. Yarbrough, D. B., Shulha, L. M., Hopson, R. K., & Caruthers, F. A. (2011). Joint Committee on Standards for Educational Evaluation—the program evaluation standards: A guide for evaluators and evaluation users.