

## ممارسة التطوير المهني بالمدارس العربية في بوركينا فاسو

أنس إبراهيم حمد التويجري

إيسوف تراوري\*

جامعة الملك سعود، السعودية

تاريخ الاستلام: 2018-01-08

تاريخ القبول: 2018-09-20

تاريخ النشر: 2018-09-28

### الملخص:

هدفت الدراسة إلى معرفة درجة ممارسة التطوير المهني بالمدارس العربية في بوركينا فاسو، وتم استخدام المنهج الوصفي في هذه الدراسة؛ حيث شملت عينة الدراسة (112) طالبا وطالبة من المستجيبين لأداة الدراسة التي صممت وفقاً لثلاث مجالات هي: مجال التخطيط، ومجال الاتصال والتعامل الإنساني، ومجال التقويم، وقد توصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة التطوير المهني في كل المجالات متوسطة إلا مجال التخطيط فكانت منخفضة، وأن أكثر أنشطة التطوير المهني ممارسة لدى العاملين هي: استخدام النماذج التقويمية، والسماح بالحوار أثناء النقاش، وبناء معايير لقياس الجانب المعرفي، أما أقلها فقد تمثل في تحديد الطرق والأساليب التي يستخدمها العاملون في تنفيذ الأعمال، ومشاركة الحضور في إيجاد الحلول المناسبة للمشكلات، وبناء اختبارات ومعايير لقياس الجانب الوجداني، وفي ضوء نتائج هذه الدراسة، تم تقديم عدد من التوصيات منها: نشر ثقافة التطوير المهني لدى العاملين وتضمينها في برامج إعدادهم قبل الخدمة وفي الدورات وورش العمل التي تقدم أثناء الخدمة، وإعداد برامج تدريبية لتطوير مهارات العاملين في التخطيط وآلية وضع الأهداف التربوية، وتشجيع العاملين على التنوع بين المهام والأنشطة لتعميق الفهم وتدعيم المهارة المنشودة، وتوجيه العاملين نحو الطرق والأساليب المناسبة لتنفيذ الأعمال، وتنمية مهارات العاملين في استكشاف مشكلات المتعلمين ووضع حلول مناسبة لها.

الكلمات المفتاحية: بوركينا فاسو؛ التطوير؛ ممارسة؛ المدارس؛ المهني.

## The practice of professional development in Arabic schools in Burkina Faso

Anas Ibrahim Hamad ALTUWAIJRI

Issouf TRAORE\*

King Saud University, Kingdom Arabia Saudia

### Abstract

The study aimed to know the degree of professional development practice in Arabic schools in Burkina Faso. The researchers used the descriptive approach by designing a survey. The sample of the study included (112) students who answered a questionnaire designed according to three fields: planning field, communication and Human relationships field, and evaluation field. The study found that the degree of professional development practice in all the fields is an average unless the planning field which was low. In one hand, the most professional development activities practiced by workers are: using the calendar models, having a dialogue in their discussion, and building standards to measure the cognitive aspect. In the other hand, the lower of these are: the determination of the methods and procedures that employees accomplish in their jobs, the participation to find appropriate solutions of the school problems, and creating standards, tests and criteria to measure the emotional side. Based of the study results, a number of recommendations were made: spreading the culture of professional development among the employees, including professional development in their preparation programs, trainings and workshops, developing the skills of workers in the planning field, encouraging the workers to use multiple methods and activities to support their duties, and developing worker skills to explore and find appropriate solutions.

**Keywords:** Burkina Faso; Development; Practice; Schools; Professional.

\* E. Mail: [issouftra@gmail.com](mailto:issouftra@gmail.com)

**مقدمة:**

التعليم ركيزة أساسية لنهضة الأمم، وهو البوابة التي تعبر بالمجتمع نحو آفاق التقدم والتطور، لذا تتسارع المجتمعات على الاستثمار البشري بتطوير وتدريب العاملين ومتابعة تأهيلهم، ورفع مستوى أدائهم من أجل إيجاد كفاءات تلبي حاجات المجتمع، ومن أنواع الاستثمار البشري التنمية المهنية للمعلم وهو من ممارسات التدريب أثناء الخدمة التي زاد الاهتمام بها نتيجة التقدم والتطور الكبير والمتسارع في شتى الجوانب، ففي المؤتمر الدولي الخامس والثلاثون للتربية، والذي عقد في جنيف عام 1975 تم تحديد بعض الاتجاهات الحديثة في إعداد المعلم وتدريبه أثناء الخدمة نظراً لقصور بعض برامج إعداد المعلمين ولضرورة توفير فرص كافية للنمو المهني للمعلم أثناء الخدمة والتي تساعد المعلم على حل المشكلات بطريقة منطقية وواعية (البهواشي، 2006، 201)، ونظراً لما للتطوير المهني من أهمية في تجويد مخرجات التعليم وتحقيق أهداف العملية التعليمية، حظي تطوير المعلم مهنيًا أثناء الخدمة باهتمام متزايد في السنوات الأخيرة على مستوى العالم والقارة الإفريقية بما في ذلك دولة بوركيننا فاسو (جيبو، 2010؛ الغامدي، 2009)، حيث استجابة سلطاتها لأهداف الألفية الثالثة التي دعت إلى تجويد التعليم في عام 2002، فمعرفة درجة ممارسة التنمية المهنية في مجال التخطيط والاتصال والتعامل الإنساني والتقويم في المدارس العربية في بوركيننا فاسو أصبح موضوعاً جديراً بالدراسة والبحث العلمي.

وهناك شواهد من الدراسات السابقة (جيبو، 2010؛ سيسي، 2014) على أن واقع التطوير المهني للمعلم في بوركيننا فاسو يقع دون المستوى المطلوب حيث إن كثيراً من المدارس العربية تقتصر إلى معلمين مؤهلين في طرق التدريس الحديثة وأساليبه ووسائله، فمعظمهم جاؤوا من مقاعد الدراسة إلى فصول التدريس مباشرة دون تدريب مهني سابق، وعلاوة على ذلك، لا يوجد في المدارس العربية مشرفون تربويون لتقديم الدعم التربوي اللازم لتطوير المعلمين مهنيًا ورفع مستوى أدائهم التدريسي؛ مما أدى إلى ضعف مستوى كثير من معلمي المدارس العربية، سواء من جهة الحصيلة العلمية، أو الخبرة العملية في التعليم، فعلى الرغم من تغير دور المدرسة في عصر التحدي والتطورات الهائلة في ميادين التربية إلا أن معلمي المدارس العربية في بوركيننا فاسو ما زلوا مستمرين على الطريقة التقليدية التي لا تقوم على أسس علمية في التخطيط وتنفيذ الدروس وإدارة الصف والاتصال والتعامل الإنساني بالإضافة إلى تقويم الأداء، ويؤكد هذا ما توصلت إليه دراسة سيسي (2014، 148) أن أهم احتياجات المدارس العربية في بوركيننا فاسو تتمثل في التخطيط وتطوير مهارات التأمل والتفكير، والتدريب على التعامل السليم مع المشكلات، ولذا أصبح من الضرورة بمكان تطوير المعلمين مهنيًا، وتدريبهم على أحدث الأساليب والطرق والتقنيات الحديثة التي تساهم في تحسين الأداء وفق الممارسات العالمية المتميزة.

**الإشكالية:**

ينال التطوير المهني للمعلم اهتماماً كبيراً من قبل الباحثين والمختصين في المجالات التربوية فبعض الدول تتطلب رخصة مهنية لمزاولة التعليم كالولايات المتحدة الأمريكية (مكتب التربية الأمريكية، www.ed.gov) وبعض الدول تتطلب اختبارات مهنية مثل المملكة العربية السعودية وفق شروط

معينة (وزارة التعليم، 1436)، وهذه الاشتراطات مبنية على كون المعلم هو العمود الفقري في العملية التعليمية، فكفاءته وقدرته الأدائية لها الأثر الملحوظ على المتعلمين الذين يمثلون الركائز الأساسية للنهوض بالمجتمعات نحو الرقي في جميع الجوانب، فمن شروط نهضة الأمم والارتقاء بأداء المعلمين والعاملين في حقل التعليم تتميتهم إنسانياً ومهنياً من خلال معرفة أدائهم وتعزيز جوانب القوة التي تميزهم عن غيرهم ومعالجة جوانب الضعف التي قد تؤثر على أدائهم. (جامعة الدول العربية، 2009)

وبالرغم من أهمية التطوير المهني للمعلم، فقد أشارت بعض الدراسات والبحوث إلى ما يعانيه المعلمون بالمدارس العربية في غرب أفريقيا بما فيها بوركينا فاسو من ضعف مهني؛ فقد أشار يعقوب (2012) إلى معاناة المدارس العربية في غرب أفريقيا في إيجاد المدرسين الأكفاء الذين تم تأهيلهم تربوياً وعلمياً، وأن هناك قلة فرص التدريب أثناء الخدمة والتطوير المهني للعاملين، كما أن أغلب ما يقدم من تدريب وتطوير يغلب عليه الطابع الإلقائي التقليدي الذي لا يتضمن الاتجاهات والأساليب الحديثة في التدريب التربوي.

كما أشارت مؤتمرات ولقاءات تربوية عديدة أن من جوانب أزمة التعليم في الدول النامية أزمة أحوال العاملين في الميدان التربوي والتي تتمثل في انخفاض مستوى إعدادهم، وأوصت بالاهتمام بهم وإعدادهم وإدخال تعديلات جوهرية في تقويم وتطوير أدائهم (الإبراهيم، 2004؛ عبد الرزاق، 2006؛ وعبد اللطيف، 2010)، وكذلك في البيان الختامي الصادر عن ندوة "التعليم وتطوره في غرب إفريقيا" التي عقدتها رابطة العالم الإسلامي في الفترة: 27-28/4/2009 حيث دعت دول غرب أفريقيا بما فيها بوركينا فاسو إلى إعداد العاملين في الميدان التربوي وتأهيلهم وتطويرهم مهنيًا، فبناء على ما سبق واعتماداً على ممارسة أحد الباحثين مهنة التعليم في بوركينا فاسو لمدة اثني عشرة عاماً، ظهر أن هناك تفاوتاً في درجة ممارسة التطوير المهني للعاملين في الميدان التربوي في بوركينا فاسو، لذا يمكن التعبير عن مشكلة الدراسة في السؤال التالي: ما درجة ممارسة التطوير المهني بالمدارس العربية في بوركينا فاسو؟

كما تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة على الأسئلة الآتية:

- ما درجة ممارسة التطوير المهني بالمدارس العربية في بوركينا فاسو؟
- ما درجة ممارسة التطوير المهني في مجال التخطيط بالمدارس العربية في بوركينا فاسو؟
- ما درجة ممارسة التطوير المهني في مجال الاتصال والتعامل الإنساني بالمدارس العربية في بوركينا فاسو؟
- ما درجة ممارسة التطوير المهني في مجال التقويم بالمدارس العربية في بوركينا فاسو؟

#### أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى ما يلي:

- التعرف على درجة ممارسة التطوير المهني بالمدارس العربية في بوركينا فاسو.
- التعرف على درجة ممارسة التطوير المهني في مجال التخطيط بالمدارس العربية في بوركينا فاسو.
- التعرف على درجة ممارسة التطوير المهني في مجال الاتصال والتعامل الإنساني بالمدارس العربية في بوركينا فاسو.

- التعرف على درجة ممارسة التطوير المهني في مجال التقييم بالمدارس العربية في بوركينا فاسو
- التوصل إلى توصيات تسهم في رفع مستوى التطوير المهني بالمدارس العربية في بوركينا فاسو.

### أهمية الدراسة:

**الأهمية النظرية:** تبرز الأهمية النظرية لهذا البحث من خلال موضوعه وهو ممارسة التطوير المهني بالمدارس في بوركينا فاسو باعتباره الأساس في نجاح المنظومة التعليمية من خلال إيجاد مرجع علمي للعاملين وصناع القرار في الميدان التعليمي في بوركينا فاسو.

**الأهمية العملية:** تبرز الأهمية العملية لهذا البحث من خلال الكشف عن واقع ودرجة ممارسة التطوير المهني بالمدارس العربية في بوركينا فاسو، كما أن أهميتها العملية تكمن في كون أن قيادات المدارس وصناع القرار سيستفيدون من نتائج هذا البحث في التطوير المهني للعاملين، وأنه سيفتح المجال لإجراء دراسات مماثلة لمعرفة مستوى التطوير المهني لمديري المدارس العربية في بوركينا فاسو، بالإضافة إلى إسهامه في إثراء المكتبات العربية.

### حدود الدراسة:

**الحدود الموضوعية:** اقتصرت الدراسة الحالية على ممارسة التطوير المهني بالمدارس العربية في بوركينا فاسو.

**الحدود المكانية:** اقتصرت الدراسة على مدينتي "واغادوغو" و"بوبو جولاسو" لكونهما تشكلان أكثر من 70% من المدارس العربية الثانوية في بوركينا فاسو.

**الحدود البشرية:** اقتصرت الدراسة على طلاب المرحلة الثانوية.

**الحدود الزمانية:** تم تطبيق الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي: 1438/1437هـ.

### تحديد مصطلحات الدراسة:

يعرف **التطوير المهني** إجرائياً بأنه: التغييرات الإيجابية الملحوظة في أداء المعلم نتيجة ما تلقاه من تدريب قبل الخدمة وأثناءها في مجال التخطيط وتنفيذ الدرس وإدارة الصف والاتصال والتعامل الإنساني والتقييم في المدارس العربية في بوركينا فاسو.

ويعرف **المدارس العربية** إجرائياً بأنها: هي المدارس التي اختارت اللغة العربية لغة للتعليم وتوجد بها مواد التربية الإسلامية ومواد اللغة العربية والعلمية مع وجود نسبة قليلة من اللغة الفرنسية والإنجليزية تدرس كمواضيع دراسية.

## الإطار النظري والدراسات السابقة:

## مفهوم التطوير المهني:

مفهوم التطوير المهني من المفاهيم الواسعة التي تتضمن عددا من المفاهيم كالنمو والتغيير والتحسين والتجويد، فهو بشكل عام يعرف بأنه تنمية القدرة لدى الشخص بما يساعده على فهم المشاكل التي تواجهه ومعرفة مدى تأثيرها على الأمور التي يعالجها أو التي ترتبط بمشاكل العمل. وعرفه مقينسون ووايتكير (2017) بأنه العمليات التي يقوم بها الفرد لتعليم وتطوير نفسه عن طريق مشاركة مجموعة قائمة لها نفس الميول لتحقيق هدف مشترك.

كما عرفه عامر (2011) بأنه "عملية مستمرة ومؤسسة محورها المعلم وتهدف إلى إحداث تغييرات فنية وعقلية وسلوكية لتلبية الاحتياجات الحالية والمستقبلية للمعلم" ويعرفه الباحثان بأنه مجموع ما تقدمه الإدارة المدرسية من فرص التدريب لاكتساب معلومات ومهارات وخبرات في مجال العمل من أجل تطوير مهارات ومعلومات العاملين لتجعلهم قادرين على أداء مهامهم وواجباتهم التربوية بكفاءة مع مسايرة لكل جديد في التخصص، وبهذا تشمل جميع الإجراءات والعمليات والأنشطة التي تقام في الميدان التربوي لتطوير العاملين والمتعلمين من الناحية العلمية والعملية. أهمية وأهداف التطوير المهني للمعلم:

تكمن أهمية التطوير المهني من أهمية التعليم في تطوير وتهيئة المجتمعات التي تواجه مجموعة من التغيرات والتحديات في ميادين الحياة، فالتربية تتميز بالشمول والتكامل والتجديد وفق المتغيرات الحديثة التي أدت في السنوات الأخيرة إلى اهتمام الدول لما لمسوه من جدوى في أهداف التطوير المهني والتي توصلت إليها بعض الدراسات (جيبو، 2010؛ عامر، 2011؛ مقينسون ووايتكير، 2017) ومنها:

- الكشف عن قدرات العاملين وميولهم واتجاهاتهم لتنميتها وتطويرها وفق أحدث الأساليب التربوية.
- الاستفادة من الدراسات والبحوث التربوية والعلمية الجديدة في مجال التعليم.
- التعرف على التجارب الناجحة عالمياً وإقليمياً ومحلياً.
- محاولة تطبيق الدراسات والتجارب الناجحة في البيئة المحلية.
- تعزيز جوانب القوة ومعالجة جوانب الضعف لدى العاملين في الميدان التربوي.
- تشجيع التعلم الذاتي والتعلم عن بعد من خلال الوسائل التكنولوجية الحديثة.

## دور إدارة المدرسة في التطوير المهني:

تقوم إدارة المدرسة ممثلة في مديرها بعمل هام في التطوير المهني في الميدان التربوي، فإدارة المدرسة لديها المعلومات اللازمة لمعرفة جوانب القوة والضعف لدى العاملين فيها كما أنها وجدت من أجل تنفيذ ومتابعة العملية التعليمية في المدرسة وتطوير وتحسين الأساليب والطرق المستخدمة في المدرسة.

لذا أكدت كثير من الدراسات (عامر، 2011؛ سيسي، 2014) أهمية دور مدير المدرسة في النمو المهني، فهو المسؤول الأول والمشجع للعاملين والحث على الإبداع والتطوير في مدرسته من خلال توفير جو من الثقة والاحترام والفهم المتبادل بينه وبين العاملين وأن تسود الموضوعية والشفافية البيئية المدرسية

كما أن للمدير دور بارز في حل المشكلات التي قد تحدث في مدرسته وتؤثر على أداء العاملين مما يتطلب منه استغلال الفرص والحرص على تلبية حاجات العاملين معه.

### أساليب تقويم الأداء المهني:

يختلف الباحثون (أبو حطب، 2009؛ بني خلف، 1994؛ صديق، 2012) في تصنيفهم للأساليب المستعملة في تقويم الأداء المهني، ومن هذه الأساليب:

**التقويم الذاتي:** يقوم على فكرة مفاده أن الشخص الناجح يستطيع تقييم نفسه ذاتياً، ومعرفة سلوكه مع المتعلمين والزملاء، وفهم تصرفاته في المجتمع المدرسي.

**التقويم من جهة أعلى:** يقوم المدير والمشرف التربوي في كثير من البلدان في تتبع احتياجات العاملين من خلال الزيارات الميدانية وكتابة التقارير والتقييم المستمر في ضوء عدد من المعايير.

**التقويم من جهة أسفل:** من الطرائق الشائعة في تقويم أداء المدرسة التغذية الراجعة من قبل المتعلمين فهم ركيزة التعليم وأكثر الناس تأثراً بما يقدم في المدرسة؛ لذا لديهم المعلومات الهامة لبناء برنامج تطويري للعاملين في المدرسة، فكثير من القرارات الإدارية تتأثر بالمتعلمين وهذا ما أكدته بني خلف (1994) في دراسته بأن رأي الطلبة في تطوير وتنمية العاملين في المدرسة على جانب عظيم من الأهمية فدورهم لا يقل عن دور المشرفين، ومديري المدارس من خلال توفر تغذية راجعة تساعد على تعزيز الجوانب الإيجابية ومعالجة الجوانب السلبية، كما أن هذا النوع من التقويم يرفع من معنويات المتعلمين ويشعرهم بأهميتهم وأن لهم دوراً أساسياً في العملية التربوية. (بني خلف، 1994، 477)

### مجالات التطوير المهني:

للتطوير المهني عدد كبير من المجالات، وتم اختيار ثلاثة منها بما يتفق مع أهداف وأسئلة الدراسة، وهي: التخطيط، الاتصال والتعامل الإنساني، والتقويم.

### مجال التخطيط:

يعتبر التخطيط ضرورة عملية لتحقيق تنمية وتجويد مخرجات التعليم خاصة إذا ما علمنا أن هذه المخرجات في أي دولة تمثل عنصراً أساسياً من عناصر الإنتاج والقوة الدافعة لتنمية البلاد وتقدم المجتمع، فالتخطيط يعرف على أنه "عملية منظمة ومستمرة لتحقيق أهداف مستقبلية بوسائل مناسبة تستند إلى مجموعة من القرارات الرشيدة بخصوص بدائل واضحة، وذلك وفقاً لأولويات مختارة بعناية لتلبية احتياجات المتعلمين" (وزارة التربية، 1432هـ، 16)، فهو يعد من الوظائف القيادية والمهمة في العملية التعليمية والتي تقع على عاتق المدير والعاملين بالمدارس على حد سواء، ولا تنتهي هذه الوظيفة إلا بتحقيق الهدف المنشود من خلال نشاطات تقوم على تنفيذ الخطة وفق الخطوات العلمية الآتية: (العجمي، 2008؛ Kaufman, 2002)

- تحديد الأهداف المراد الوصول إليها.

- تحديد الإمكانيات المتاحة.

- وضع آلية لاختيار الأسلوب المناسب لتحقيق الهدف.

- تحديد آلية لتوفير الإمكانيات غير المتاحة.

- وضع بدائل يمكن الاختيار من بينها لتنفيذ الهدف المطلوب، وتحديد الإمكانيات والمتطلبات البشرية والمادية اللازمة لتنفيذ هذا البديل.
- تحديد الإمكانيات المتاحة فعلا.
- تحديد كيفية توفير الإمكانيات غير المتاحة.
- وضع البرامج الزمنية اللازمة لتنفيذ الهدف.
- تحديد المسؤولين عن تنفيذ هذه النشاطات.

وللتخطيط مجالات تختلف باختلاف الأهداف التي يراد تحقيقها، فيري التميمي (1430) أن مجال التخطيط في العملية التعليمية يشمل أموراً عدة منها: صياغة الأهداف، والوسائل والطرق، والتقنية والتصميم، والتقييم، والتغذية الراجعة.

ويرى الباحثان أن مجال التخطيط مستمر في العملية التعليمية منذ بدايتها إلى نهايتها في استخدام النموذج التقييمية، وتحديد الأهداف التربوية، وتغطية الأهداف للمعارف والمهارات والقيم، واستخدام العصف الذهني، واختيار التقنيات والوسائل التعليمية لتحقيق الأهداف، وإيراد نماذج من الأمثلة التي سوف يستخدم، وتوزيع العمل على الموضوع حسب الوقت، وتوزيع الوقت المتاح على الأعمال حسب أهميتها، وتحديد الخطة الزمنية لتنفيذ الأعمال، والتنوع بين المهام والأنشطة لتعميق الفهم وتدعيم المهارات المطلوبة، وتحديد الطرق والأساليب التي تستخدم في تنفيذ الأعمال.

#### مجال الاتصال والتعامل الإنساني:

تشكّل السمات الشخصية بين العاملين محوراَ مهمًا من محاور العمليّة التعليمية، فهي أساس التفاعل وإبراز ما لديهم من طاقات وقدرات كامنة، وهي منطلق لكسب الودّ وجذب الاهتمام، وهي أساس لقبول الأفكار، ومن خلالها يمكن أن يكون العامل قدوة حسنة أو سيئة لذلك ينبغي أن يكون لدى العامل إدراك ووعي بأهميّة هذا المجال، وأن يلمّ بمهاراته، وأشار القرني (2005) إلى دور العلاقات في مجال الاتصال والتعامل الإنساني وأنها القدرة على إقامة علاقات مع الآخرين علاقة يسودها الودّ والاحترام والحبّ والتقدير داخل البيئة التعليمية وخارجها، وأن لا يكون النفاق والتزلف أساساً لهذه العلاقة.

ويرى الباحثان أن مجال الاتصال والعلاقات الإنسانية هو قدرة العامل على الاتصاف بالصفات والأخلاق الحميدة وتمثل ذلك في كافة معاملاته وتعاملاته اللفظية وغير اللفظية؛ لإيصال أفكاره وتصوّراته وفهم وجهات نظر الآخرين وتصوّراتهم؛ لكسب ودّهم وتقديرهم، في جوّ تفاعلي اجتماعي سليم غايته التلقّي والقبول.

#### مجال التقييم:

للحكم على مدى تحقّق الأهداف المنشودة طرق وأساليب تقييمية متبعة، لذا ينبغي مراعاة تنوع هذه الأساليب والطرق وفق ما يتطلبه الموقف، وعليه فربط التقييم بأهداف العمل والإجراءات المتبعة يستوجب توفر مهارات عالية لدى العاملين، فنتائج التقييم يمكن استثمارها كتغذية راجعة لتطوير العمل فعملية التقييم تتصف باستمراريّتها استمرارية العمل التعليمي، كما أنها تشمل جميع الجوانب التعليمية والتعلمية، وهناك مجموعة من الأساليب والطرق التي توصلت إليها بعض الدراسات (جرادات، 2008؛ القرني، 2005) يمكن

استخدامها لتحقيق أهداف التقييم، وهذا يتطلب اختيار الأساليب الطرق المناسبة للأهداف التي يراد تقييمها وهذا يدل على أن أساليب التقييم مؤثرة في النتائج، ويؤكد جراردات (2008) ذلك بقوله بأن لكل هدف تعليمي طريقة لتقييمه وقياسه، وذكر على ذلك بعض الأمثلة ومنها: الأسئلة بأشكالها المختلفة، ملاحظة أداء المتعلم، استخدام أساليب التقييم الذاتي، استخدام الاختبارات بأنواعها، تكليف المتعلمين بواجبات يقومون بأدائها في الصف أو البيت.

ومما سبق يدل على أهمية امتلاك العاملين في الميدان التربوي مهارات التقييم وإلمامهم بأساليب والطرق الحديثة في مجال التقييم من خلال تقديم دورات وورش عمل بشكل مستمر لتطوير العاملين في مجال التقييم الذي يشمل مهارة بناء اختبارات ومعايير لقياس الجانب المعرفي والمهاري والوجداني واستخدام الاختبارات والملاحظات والتحليل كأساليب التقييم، والاستفادة من التقييم لتحديد مواطن القوة ونواحي الضعف، ومعالجة نواحي الضعف التي تحددها نتيجة التقييم، وتقديم التغذية الراجعة بعد التقييم.

### الدراسات السابقة

#### أولاً: الدراسات المحلية:

دراسة جيبو (Djibo,2010) بعنوان: "أثر التدريب المستمر للمعلمين على نجاح العملية التعليمية رؤية نقدية في حالة بوركينا فاسو"، هدفت إلى التعرف على الجهود التي تبذلها منظمة اليونسكو في تنمية مهنة المعلمين من خلال إتاحة لهم فرص التدريب أثناء الخدمة، والتعرف على كيفية بناء برامج تدريب المعلمين في بوركينا فاسو، ومدى مساهمتها في رفع مستوى التحصيل العلمي لدى الطلاب، وفعاليتها في تحقيق الأهداف المرجوة من العملية التعليمية، وتقديم برنامج تدريبي مقترح. وتكون مجتمع الدراسة من المعلمين في المرحلة الثانوية، واستخدم الباحث المنهج التجريبي والوثائقي معتمداً على الاستبانة والمقابلة، وتوصل في دراسته إلى نتائج، من أبرزها: أن للتدريب قبل الخدمة وفي أثنائها تأثيراً قوياً على نجاح العملية التعليمية والتعلمية، وأن انخفاض رواتب المعلمين أدى إلى تدني مستوى أدائهم، وعدم قدرة الكثير من المعلمين على حل مشكلاتهم التربوية والنفسية لوجود القصور الشديد في برامج التدريب وأن تعرف المعلم على المستجدات التربوية والتقنية يعتبر بمثابة معايير أساسية في تطوير أدائه المهني.

دراسة سيسبي (2014) بعنوان "النمو المهني المستدام لمعلمي المرحلة الثانوية بالمدارس العربية في بوركينا فاسو من وجهة نظرهم" هدفت إلى التعرف على أهم احتياجات النمو المهني المستدام لمعلمي المرحلة الثانوية بالمدارس العربية في بوركينا فاسو المتعلقة بالمجال المعرفي، والمهاري، والسلوكي والتقني من وجهة نظرهم، وتكوّن مجتمع الدراسة من جميع معلمي المرحلة الثانوية بالمدارس العربية في واغادوغو (عاصمة بوركينا فاسو)، وعددهم (147) معلماً، واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي معتمداً على الاستبانة، وكانت من أبرز الاحتياجات التي توصلت إليها الدراسة ما يلي: الإلمام بطرق التدريس المناسبة لطلبة المرحلة الثانوية، والتعرف على أهداف المرحلة الثانوية، وتطوير مهارة التخطيط الجيد للدرس، وتنمية مهارات التأمل والتفكير العلمي، والتدريب على كيفية التعامل السليم مع المشكلات السلوكية وتعديلها، والتدريب على كيفية تصميم الوسائل التعليمية، واستخدام التقنيات الحديثة المناسبة، التمكّن من



استخدام البرامج الحاسوبية كالورد (Word) والباوربوينت (power point) في العملية التعليمية والقدرة على توظيف شبكة المعلومات (الإنترنت) في العملية التعليمية.

### ثانياً: الدراسات العربية:

دراسة القرني (2005) بعنوان: "تقويم الأداء التدريسي لمعلمي المرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية" هدفت إلى تقويم الأداء التدريسي لمعلمي العلوم في المرحلة الثانوية من وجهة نظر الطلبة وأولياء الأمور، وتحديد مستوى الأداء، وموازنته بمعيار الأداء (70%)، كما سعت إلى تطوير معايير للتقويم أكثر دقة، وتفصيلاً من المعايير المستخدمة؛ لتقويم أداء معلمي العلوم في المرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية حالياً، وتكونت عينة الدراسة من (3880) طالبا وطالبة وأولياء أمورهم، تم اختيارها من خمس إدارات للتربية والتعليم بالطريقة العشوائية الطبقية، واستعملت استبانتيين إحداهما لأولياء الأمور، موزعة على سبعة مجالات هي: مجال تنفيذ الدروس، والإلمام بالمادة العلمية، ومجال استخدام الوسائل التعليمية، ومجال التفاعل الصفي، والتواصل، ومجال إدارة الفصل، ومجال التقويم، ومجال الصفات الشخصية والعلاقات الإنسانية، والمجال الوجداني، وقد كشفت الدراسة عن وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لكل من التخصص، وجنس الطلبة، وتحصيلهم الدراسي، ومستوى علاقاتهم بالمعلمين، ومستوى رغبتهم في الدراسة مع معلمهم مرة أخرى، وجنسية المعلم، وخبرته التدريسية في تقويم الطلبة لأداء معلمي العلوم لصالح تخصص الأحياء، والذكور، وذوي التقديرات العالية، وذوي العلاقات الجيدة بالمعلمين، والراغبين في الدراسة مع معلمهم مرة أخرى، والسعوديين وذوي الخبرة التدريسية بين (11-15) سنة على الترتيب، بينما لم تجد الدراسة أثرا ذات دلالة إحصائية لنوع مؤهل المعلم في تقويم الطلبة لأداء معلمي العلوم، كما توصلت الدراسة إلى أن متوسط تقديرات الطلبة لأداء العام لمعلمي العلوم في المرحلة الثانوية (3.46) وبنسبة مئوية قدرها (69.70%) وهذه القيمة تقل عن معيار الأداء المقبول (70%).

دراسة محافظة (2009) بعنوان: "معلم المستقبل: خصائصه، مهاراته، كفاياته" هدفت الكشف عن معلم المستقبل من حيث: الخصائص، والمهارات، والكفايات اللازمة لإعداده، ولتحقيق هذا الهدف طرحت الدراسة الأسئلة التالية: ما الخصائص الواجب توافرها في معلم المستقبل؟ وما المهارات، والكفايات التي يحتاجها معلم المستقبل؟ وما الإجراءات اللازمة لتحسين نوعية معلم المستقبل؟ كشفت نتائج الدراسة أن أهم الخصائص الواجب توافرها في معلم المستقبل هي: المعرفة الجيدة بمحتوى موضوع التخصص والدراسة الجيدة بخصائص المتعلمين، وقدراتهم، ونفسياتهم، ومهارة عالية في أساليب التدريس، والتقييم وقدرة عالية على التفاعل مع التلاميذ، والاستعداد للتنمية المهنية المستدامة، وإجادة استخدام الحاسوب وتقنيات التعليم المختلفة، أما في مجال الكفايات فكشفت نتائج الدراسة أن الكفايات الضرورية للمعلم هي: الإعداد النظري، والعملية ضروري للمعلم، وكذلك الالتزام بقواعد المهنة الأخلاقية، والاستعداد لخدمة المجتمع المحلي، والتواصل معه، والقدرة على إجراء البحوث العلمية، أما الإجراءات الضرورية لتحسين نوعية المعلم فهي: تمهين التعليم، ووضع معايير جيدة لاختيار المعلمين.

## ثالثاً: الدراسات الأجنبية

دراسة مسنجر (Messinger,1992) بعنوان "دور الطلبة في تطوير أداء المعلمين" هدفت إلى إبراز دور الطلبة في تطوير أداء المعلمين، وكانت حول الصفات المرغوبة في المعلم الناجح الفعّال، كما سعت إلى وضع أسلوب يمكن استخدامه؛ لتطوير أداة تغذية راجعة للطلبة، وتكون مجتمع الدراسة من (3000) طالب من طلبة الصفّ الثالث والرابع والخامس للعام الدراسي 91/92، في ولاية كولارادو في الولايات المتحدة الأمريكية، وهؤلاء ينتظمون في (13) مدرسة، مكونة من (130) شعبة دراسية، أُختيرت عينة الدراسة عشوائياً من مجتمع الدراسة، وبلغ عددها (950) طالباً ينتظمون في (42) شعبة دراسية، وقد طُوّرت أداة التغذية الراجعة لطلبة، واحتوت في صورتها النهائية على (25) فقرة موزّعة على أربعة مجالات، هي: العلاقات الإنسانية والتدريس والتوقّع والدافعية، ومن نتائج الدراسة: أنّ الطلبة الكبار يميلون لتقويم معلّمهم بشكل مختلف أكثر من الطلبة الصغار، وطلبة المرحلة الأساسية مهتمّون، وبالتالي فإنهم يستطيعون الإسهام في تطوير أداء المعلمين من خلال توفير التغذية الراجعة المفيدة، ويمكن الثقة والاعتماد على النتائج التي تم الحصول عليها من هذه الأداة، وبإمكان المعلمين استخدامها؛ لتقويم وجهات نظر الطلبة.

دراسة أك كوز (A c. Kagoz,2005) بعنوان: "دراسة في خصائص المعلمين، وتأثيراتهم على اتجاهات الطلبة"، هدفت إلى تقييم اتجاهات الطلاب نحو تصوراتهم، وإدراكاتهم لخصائص المعلمين (المهنية، والتربوية، والشخصية)، وتكون مجتمع الدراسة من المعلمين بالمرحلة الابتدائية في أربع مدارس بمحافظتين في تركيا، واستخدم الباحث الأسلوب المسحي مستعيناً باستبانة مفتوحة أعدها لغرض الدراسة وطبقها على عينة من الطلبة من أعمار 9-11 سنة وقد بينت النتائج وجود فروق في تفضيلات الخصائص تعزى لعامل الجنس، حيث كانت الطالبات أكثر حساسية نحو الخصائص المبنية لشخصية معلّمهم، بينما اهتم الذكور بمعارف معلّمهم، وسعة اطلاعهم، وأخلاقهم، وطباعهم اللطيفة، ومن النتائج أن أبرز صفات المعلم المكروهة لدى الطلبة: التحيز في التعامل، ودوام العبوس، واستخدام الأساليب المملة، والقسوة وقلة الرحمة، وعدم الاهتمام بالملابس، والهندام والشكل، والصراخ الدائم إذا أخطأ الطالب وفقدان السيطرة على الصف، أما الصفات المرغوبة في المعلم فهي: العدل، والمساواة، والرحمة، والود واللفظ، والمرح، والهدوء، والصدقة، وحسن الاستماع للطلبة، والتشويق في عرض الدروس، والحرص على إيجاد بيئة صفية مريحة، وأمنة، ومتعاونة، ودوام النشاط، والاستمتاع بالعمل.

دراسة روني (Roney,2000) بعنوان: "خصائص معلمي المرحلة المتوسطة الفاعلين من وجهة نظر: المديرين، والمعلمين، والطلبة(دراسة حالة) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أبرز خصائص المعلمين الفاعلين في المرحلة المتوسطة، حيث استخدم فيها أسلوب المقابلة مع (32) مشاركاً، وأظهرت النتائج أن أبرز الخصائص تمثلت في: المرونة، والتكيف، واللفظ، والحماس، وإدارة الصف، ومهارات التواصل والصبر، والأمانة، والإبداع.

من خلال استعراض ما سبق، نجد أن الدراسات السابقة اهتمت بممارسات التطوير المهني للعاملين بالمدارس من وجهات نظر مختلفة حيث تطرقت إلى دراسة خصائص المعلم الفعال وتقويم أدائه واحتياجاته

التدريبية وذلك من أجل الإحاطة بجوانب التطوير المهني اللازمة والضرورية له بهدف تعزيز مواطن القوة ومعالجة مواطن الضعف من خلال توصيات ومقترحات.

فقد اختلفت الدراسة الحالية مع دراسة مسنجر (1993)، ودراسة روني (2000)، ودراسة المحافظة (2009) ودراسة جيبو (2010) من حيث الموضوع حيث تركّز هذه الدراسات في موضوعاتها على وضع أسلوب يمكن استخدامه لتطوير أداة تغذية راجعة للطلبة، ومعرفة أبرز خصائص المعلمين الفاعلين ومعرفة الخصائص الواجب توافرها في معلم المستقبل، ومعرفة الجهود التي تبذلها منظمة اليونسكو في تنمية مهنة المعلمين، وكيفية بناء برنامج تدريبي.

فيما اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة أك كور (2005)، ودراسة سيسبي (2013) في استخدام المنهج الوصفي، وعينة الدراسة المتمثلة في طلاب المرحلة الثانوية، كما أنها اتفقت مع دراسة سيسبي (2014) ودراسة جيبو (2010) في كونها طبقت في دولة بوركينا فاسو.

وقد استفاد الباحثان من الدراسات السابقة في بناء الإطار النظري، والاستفادة من المصادر العلمية من خلال قوائم مراجعها، وكذلك ساعدت الدراسات السابقة في تكوين فكرة عامة عن مشكلة الدراسة وأهميتها، ومعرفة الأساليب الإحصائية المناسبة، وكذلك ساعدت في بناء بنود أداة الدراسة وتقسيمها في ضوء الأسئلة التي أجابت عنها الدراسة الحالية، والاطلاع على نماذج الأداء والتطوير المهني في مختلف البلدان العربية والعالمية والمحلية.

وقد تميزت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة بأنها أكثر دقة في تناول المجالات التدريسية المتعلقة بتطوير مهنة معلمي المرحلة الثانوية، كما أنها تميزت بكونها لم تجر أي دراسات سابقة لمعرفة درجة ممارسة التطوير المهني بالمدارس العربية في بوركينا فاسو من وجهة نظر الطلاب على حد علم الباحثين.

### إجراءات الدراسة الميدانية

#### منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي، والذي يتلاءم مع طبيعة الدراسة ويتوافق مع أهدافها، وهو أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها كمياً عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقننة عن الظاهرة أو المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة، وبناءً عليه تم وصف ممارسة التطوير المهني بالمدارس العربية في بوركينا فاسو.

#### مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من طلاب المرحلة الثانوية بمدينة "واغادوغو" و"بوجو جولاو" في دولة بوركينا فاسو والبالغ عددهم (1050) طالبا وطالبة، وقد اختيرت العينة بالطريقة العشوائية البسيطة وعددها (120) طالبا وطالبة وزعت جميعها وكان العائد منها (112) استبانة.

#### خصائص أفراد الدراسة:

يتصف أفراد الدراسة بعدد من الخصائص الشخصية والوظيفية يوضحها الجدول (1):

## جدول (1) توزيع أفراد الدراسة وفقاً لمتغيرات الدراسة

النسبة المئوية	التكرارات	متغيرات الدراسة	
88,4	99	نكر	الجنس
11,6	13	أنثى	
37,5	42	أول ثانوي	المؤهل الدراسي
16,1	18	ثاني ثانوي	
46,4	52	ثالث ثانوي	
100	112	الإجمالي	

## أدوات الدراسة وخصائصها السيكومترية:

بناء على طبيعة البيانات، وعلى المنهج المتبع في الدراسة، تبين أن الأداة الأكثر ملائمة لتحقيق أهداف هذه الدراسة هي "الاستبانة"، وقد تم بناء أداة الدراسة بالرجوع إلى الأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، وتكونت الاستبانة في صورتها النهائية من جزأين:

الجزء الأول: وهو يتناول البيانات الأولية الخاصة بأفراد الدراسة مثل: الجنس، المؤهل الدراسي.

الجزء الثاني: يتكون من (39) عبارة تقيس ممارسة التطوير المهني بالمدارس العربية في بوركيننا فاسو وفق مقياس ليكرت: 1- عالية 2- متوسطة 3- منخفضة 4- معدومة.

وقد تم تحديد فئات المقياس المتدرج الرباعي كما في الجدول (2)، وذلك على النحو التالي:

## جدول (2) تحديد فئات المقياس المتدرج الرباعي

عالية	متوسطة	منخفضة	معدومة
4 - 3.26	3.25 - 2.51	2.50 - 1.76	1.75 - 1

وقد تم توزيع عبارات الاستبانة على ثلاثة محاور رئيسية، والجدول (3) يوضح ذلك:

## جدول (3) توزيع العبارات على محاور الاستبانة

عدد العبارات	محاور الدراسة	م
12 (من 1 إلى 12)	التخطيط	المحور الأول
17 (13 إلى 29)	الاتصال والتعامل الإنساني	المحور الثاني
10 (30 إلى 39)	التقويم	المحور الثالث

## صدق أداة الدراسة:

صدق الاستبانة يعني التأكد من أن الاستبانة سوف تقيس ما وضعت لقياسه، كما يُقصد بصدق الاستبانة أن تعكس الاستبانة المحتوى المراد قياسه وفقاً لأوزانه النسبية، وقد تم التأكد من صدق الاستبانة من خلال ما يأتي:

### أولاً: الصدق الظاهري لأداة الدراسة (صدق المحكمين):

بعد الانتهاء من بناء أداة الدراسة في صورتها الأولية، تم عرضها على (8) من المحكمين من ذوي الخبرة في الإدارة التربوية وذلك للاسترشاد بأرائهم، وقد طُلب من المحكمين مشكورين إبداء الرأي حول مدى وضوح العبارات ومدى وملاءمتها لما وضعت لأجله، ومدى مناسبة العبارات للمحور الذي تنتمي إليه، مع وضع التعديلات والاقتراحات التي يمكن من خلالها تطوير الاستبانة، وبناء على التعديلات والاقتراحات التي أبدتها المحكمون، قام الباحثان بإجراء التعديلات اللازمة التي اتفق عليها غالبية المحكمين، من تعديل بعض العبارات وحذف عبارات أخرى، حتى أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية.

### ثانياً: الاتساق الداخلي لأداة الدراسة:

بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة قام الباحثان بحساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة الصدق الداخلي للاستبانة حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة كما يوضح ذلك الجدول (4).

جدول (4) معاملات ارتباط بيرسون لفقرات محاور (التطوير المهني لمعلمي المدارس العربية في بوركينا فاسو) بالدرجة الكلية للمحور

التقويم		الاتصال والتعامل الإنساني		التخطيط	
معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة
**0.499	30	**0.254	13	**0.493	1
**0.383	31	**0.458	14	**0.574	2
**0.223	32	**0.574	15	**0.385	3
**0.336	33	**0.697	16	**0.666	4
**0.463	34	**0.599	17	**0.488	5
**0.429	35	**0.644	18	**0.577	6
**0.501	36	**0.343	19	**0.640	7
**0.559	37	**0.614	20	**0.380	8
**0.573	38	**0.591	21	**0.515	9
**0.544	39	**0.477	22	**0.593	10
-	-	**0.598	23	**0.304	11
-	-	**0.458	24	**0.304	12
-	-	**0.152	25	-	-
-	-	**0.114	26	-	-
-	-	**0.417	27	-	-
-	-	**0.561	28	-	-
-	-	**0.324	29	-	-

\*\* دال عند مستوى (0.01)

يتضح من الجدول (4) أن جميع العبارات دالة عند مستوى (0.01) وهذا يعطي دلالة على ارتفاع معاملات الاتساق الداخلي، كما يشير إلى مؤشرات صدق مرتفعة وكافية يمكن الوثوق بها في تطبيق الدراسة الحالية.

#### ثبات أداة الدراسة:

ثبات الأداة يعني الاستقرار بمعنى أنه لو تكررت عمليات قياس الفرد الواحد لأظهرت شيئاً من الاستقرار، وقد تم قياس ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ، والجدول (5) يوضح معامل الثبات لمحاور أداة الدراسة وهي:

جدول (5) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

الرقم	المحور	عدد العبارات	معامل الثبات
1	التخطيط	12	0.84
3	الاتصال والتعامل الإنساني	17	0.84
3	التقويم	10	0.80
	الثبات الكلي	39	0.83

يتضح من الجدول (5) أن مقياس الدراسة يتمتع بثبات مقبول إحصائياً، حيث بلغت قيمة معامل الثبات الكلية (ألفا) (0.83) وهي درجة ثبات عالية، كما تراوحت معاملات ثبات أداة الدراسة ما بين (0.80)، (0.84)، وهي معاملات ثبات مرتفعة يمكن الوثوق بها في تطبيق الدراسة الحالية.

#### الأساليب الإحصائية:

استخدام الباحث الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية والتي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS)، وذلك على النحو التالي:

1. معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لحساب صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.
2. معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لحساب معامل ثبات المحاور المختلفة لأداة الدراسة.
3. التكرارات والنسب المئوية للتعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة.
4. المتوسط الحسابي (Mean) وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض إجابات أفراد الدراسة عن المحاور الرئيسية (متوسطات العبارات)، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب المحاور حسب أعلى متوسط حسابي.

#### عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

يتناول هذا الفصل عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها من خلال عرض إجابات أفراد الدراسة على عبارات الاستبانة وذلك بالإجابة عن أسئلة الدراسة على النحو التالي:

السؤال الأول: ما درجة ممارسة التطوير المهني بالمدارس العربية في بوركينا فاسو؟

## جدول (6) ترتيب المتوسطات الحسابية لمحاور الدراسة حسب إجابات أفراد الدراسة

الترتيب	درجة الموافقة	المتوسط الحسابي	محاور الدراسة
1	متوسطة	2.83	درجة التطوير المهني في التقييم
2	متوسطة	2.76	درجة التطوير المهني في التواصل والتعامل الإنساني
3	منخفضة	2.46	درجة التطوير المهني في التخطيط
2,68			المتوسط الحسابي العام لجميع محاور الدراسة

يتضح من الجدول (6) ما يلي:

- تراوح المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة حول ممارسة التطوير المهني بالمدارس العربية في بوركيينا فاسو بين (2,46)، وبين (2,83) وعلى هذا كانت درجة موافقة أفراد الدراسة حول ممارسة التطوير المهني بالمدارس العربية متوسطة لمحوري الاتصال والتقييم، ومنخفضة لمحور التخطيط، ولم يحصل أي محور من محاور الدراسة على درجة عالية أو معدومة.
- أن المتوسط الحسابي العام لجميع محاور الدراسة بلغ (2,68) من أصل (4)، وهذا يعني أن عينة الدراسة يؤكدون أن درجة الموافقة حول ممارسة التطوير المهني بالمدارس العربية في بوركيينا فاسو متوسطة، واختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة القرني (2005) التي أظهرت أن درجة الأداء العام للمعلمين منخفضة عن المعيار المطلوب.

السؤال الثاني: ما درجة ممارسة التطوير المهني في مجال التخطيط بالمدارس العربية في بوركيينا فاسو؟

## جدول (7) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لإجابات أفراد الدراسة نحو عبارات المحور الأول

رقم	العبارات	درجة الموافقة				المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
		عالية	متوسطة	منخفضة	معدومة				
9	يستخدم النماذج التقييمية	ك	27	45	35	5	2.83	0.84	1
		%	24.1	40.2	31.3	4.5			
1	يحدد الأهداف التربوية	ك	23	51	33	5	2.82	0.80	2
		%	20.5	45.5	29.5	4.5			
4	يغطي جميع جوانب الأهداف من معارف ومهارات وقيم	ك	32	35	36	9	2.80	0.94	3
		%	28.6	31.3	32.1	8.0			
8	يستخدم العصف الذهني	ك	23	48	29	12	2.73	0.91	4
		%	20.5	42.9	25.9	10.7			
2	يراعي مطابقة الخطة القصيرة للخطة العامة	ك	38	22	24	28	2.62	1.19	5
		%	23.9	19.6	21.4	25.0			
11	يختار التقنيات والوسائل التعليمية لتحقيق الأهداف	ك	26	34	36	16	2.62	0.99	6
		%	23.2	30.4	32.1	14.3			
10		ك	19	27	44	22	2.38	0.98	7

				19.6	39.3	24.1	17.0	%	يورد نماذج من الأمثلة التي سوف يستخدمها		
8	منخفضة	1.14	2.24	40	28	21	23	ك	يوزع العمل على أجزاء الموضوع حسب الوقت	6	
				35.7	25.0	18.8	20.5	%			
9	منخفضة	1.05	2.22	38	25	35	14	ك	يوزع الوقت المتاح على الأعمال حسب أهميتها.	5	
				33.9	22.3	31.3	12.5	%			
10	منخفضة	1.08	2.18	42	22	33	15	ك	يبين الخطة الزمنية لتنفيذ الأعمال	3	
				37.5	19.6	29.5	13.4	%			
11	منخفضة	0.83	2.08	30	48	29	5	ك	ينوع بين المهام والأنشطة لتعميق الفهم وتدعيم المهارة المطلوبة.	12	
				26.8	42.9	25.9	4.5	%			
12	منخفضة	1.15	2.05	52	21	20	19	ك	يحدد الطرق والأساليب التي يستخدمها في تنفيذ الأعمال.	7	
				46.4	18.8	17.9	17.0	%			
	منخفضة	2,46		المتوسط الحسابي العام للمحور الأول							

من خلال استعراض النتائج الموضحة بالجدول (7):

- يتبين أن هناك تفاوتاً بين استجابات أفراد عينة الدراسة على محور درجة ممارسة التطوير المهني في مجال التخطيط بالمدارس العربية في بوركيننا فاسو، حيث تراوحت متوسطات موافقتهم ما بين (2.83 إلى 2.05) واللتين تشيران إلى الموافقة بدرجة (متوسطة، منخفضة) على أداة الدراسة، ولم تشر أي عبارة من عبارات المحور إلى الموافقة بدرجة عالية أو معدومة من وجهات نظر أفراد العينة.
- كما يتبين أن المتوسط الحسابي العام لاستجابات أفراد عينة الدراسة على درجة ممارسة التطوير المهني في مجال التخطيط بالمدارس العربية في بوركيننا فاسو بلغ (2.46 من 4)، مما يعني أن أفراد العينة يوافقون على المحور بدرجة منخفضة بشكل عام، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة سيسبي (2011) حيث هناك إشارة إلى أن درجة الموافقة على التخطيط منخفضة، ويفسر الباحث هذه النتيجة بأن معلمي المرحلة الثانوية بالمدارس العربية في بوركيننا فاسو ليس لديهم وعي وإدراك بأهمية التخطيط في نجاح عملية التعليم وأن هناك قصور كبير وإهمال شديد من مديري المدارس في تطوير جانب التخطيط لدى معلمهم إما بعدم تقديم الدورات التدريبية في هذا المجال أو بغياب آلية متابعة يلزمهم على تطبيق عملية التخطيط والتحضير في التعليم ويضاف إلى ذلك عدم نشر ثقافة التخطيط لديهم وعدم إبراز أهمية ذلك لهم في توفير الجهد والوقت وتحقيق أهداف العملية التعليمية.
- جاءت العبارة رقم 9 وهي "يستخدم النماذج التقويمية" بالمرتبة الأولى بين العبارات المتعلقة بدرجة ممارسة التطوير المهني في مجال التخطيط بالمدارس العربية في بوركيننا فاسو بمتوسط حسابي (2.83 من 4) مما يشير إلى درجة متوسطة، وهذا يدل على أن العاملين بالمدارس العربية في بوركيننا فاسو بحاجة إلى تنمية مهارتهم في بناء الاختبارات والأسئلة التقويمية لأهميتها في الحصول على التغذية الراجعة لتطوير الميدان التربوي.



- جاءت العبارة رقم 1 وهي "يحدد الأهداف التربوية" بالمرتبة الثانية بين العبارات المتعلقة بدرجة ممارسة التطوير المهني في مجال التخطيط بالمدارس العربية في بوركيننا فاسو بمتوسط حسابي (2.82 من 4) مما يشير إلى درجة متوسطة، وهذا يدل على أن العاملين بالمدارس العربية في بوركيننا فاسو لديهم صعوبة في تحديد وصياغة الأهداف التربوية الذي قد يحد من تحقيق الأهداف العامة المنشودة لتطوير وتنمية العملية التعليمية.
- جاءت العبارة رقم 12 وهي "ينوع بين الواجبات والأنشطة لتعميق الفهم وتدعيم المهارة المطلوبة" في المرتبة قبل الأخيرة بين العبارات المتعلقة بدرجة ممارسة التطوير المهني في مجال التخطيط بالمدارس العربية في بوركيننا فاسو بمتوسط حسابي (2.08) الذي يشير إلى درجة منخفضة وهذا يدل على أن العاملين بالمدارس العربية في بوركيننا فاسو لا يدركون أهمية التنوع بين الأنشطة والواجبات في تعزيز وتدعيم الأفكار والأطروحات التربوية فهم لا زالوا يستخدمون المنهج الإلقائي التقليدي.
- جاءت العبارة رقم 7 وهي "يحدد الطرق والأساليب التي يستخدمها في تنفيذ الأعمال" بالمرتبة الأخيرة بين العبارات المتعلقة بدرجة ممارسة التطوير المهني في مجال التخطيط بالمدارس العربية في بوركيننا فاسو بمتوسط حسابي (2.05) مما يشير إلى درجة منخفضة وهذا يدل على أن العاملين بالمدارس العربية في بوركيننا فاسو لديهم ضعف في اختيار الطريقة المناسبة لتنفيذ المهام الموكلة بهم، كما أن هناك قصور في تنوع الطرق المستخدمة.
- مما سبق يتبين أن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة منخفضة على درجة ممارسة التطوير المهني في مجال التخطيط بالمدارس العربية في بوركيننا فاسو، وتمثلت أبرز عبارات هذا المحور في (يستخدم النماذج التقويمية، يحدد الأهداف التربوية، ينوع بين الواجبات والأنشطة لتعميق الفهم وتدعيم المهارة المطلوبة، يحدد الطرق والأساليب التي يستخدمها في تنفيذ الأعمال).
- السؤال الثالث: ما درجة ممارسة التطوير المهني في مجال الاتصال والتعامل الإنساني بالمدارس العربية في بوركيننا فاسو؟

جدول (8) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لإجابات أفراد الدراسة نحو عبارات المحور الثاني

رقم	العبارات	درجة الموافقة				المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	النسبة
		عالية	متوسطة	منخفضة	معدومة				
13	يسمح بالحوار أثناء النقاش	ك	60	34	16	2	0.79	عالية	3.35
		%	53.6	30.4	14.3	1.8			
14	يجيب عن الأسئلة أثناء الحوار برحابة صدر.	ك	51	41	14	6	0.86	متوسطة	3.22
		%	45.5	36.6	12.5	5.4			
23	يجعل الحضور يشعرون بأهميتهم.	ك	46	36	23	7	0.93	متوسطة	3.08
		%	41.1	32.1	20.5	6.3			
26		ك	41	40	15	16	1.03	متوسطة	2.94

				14.3	13.4	35.7	36.6	%	يلتزم بالسلوكيات الحسنة في التعامل		
5	متوسطة	1.09	2.93	16	22	27	47	ك	28 يعترف بخطئه إذا أخطأ، ويعمل على تصحيحه.		
				14.3	19.6	24.1	42.0	%			
6	متوسطة	0.94	2.88	10	27	41	34	ك	21 يعامل الحضور باحترام وتقدير		
				8.9	24.1	36.6	30.4	%			
7	متوسطة	0.86	2.88	10	19	57	26	ك	29 يعالج الأخطاء بشكل مناسب وغير ملفت		
				8.9	17.0	50.9	23.2	%			
8	متوسطة	1.06	2.86	16	24	31	41	ك	22 يحفز الحضور على التفاعل		
				14.3	21.4	27.7	36.6	%			
9	متوسطة	0.99	2.86	14	21	43	34	ك	27 يتصرف في المواقف المختلفة بشكل مناسب		
				12.5	18.8	38.4	30.4	%			
10	متوسطة	1.13	2.86	24	10	38	40	ك	25 يلتزم بالسلوكيات الحسنة في القول والفعل		
				21.4	8.9	33.9	35.7	%			
11	متوسطة	1.06	2.72	18	29	31	34	ك	20 يشجع الحضور على نقد الفكرة.		
				16.1	25.9	27.7	30.4	%			
12	متوسطة	0.98	2.64	12	39	38	23	ك	17 يستخدم اللغة الجسدية في سبيل توضيح ما يوّد التعبير عنه		
				10.7	34.8	33.9	20.5	%			
13	متوسطة	0.91	2.59	11	45	34	22	ك	16 يقدم المقترحات والتوجيهات عند الاحتياج		
				9.8	40.2	30.4	19.6	%			
14	متوسطة	1.02	2.54	20	35	33	24	ك	15 يتعرف على قدرات الحضور لتوزيع الأعمال		
				17.9	31.3	29.5	21.4	%			
15	منخفضة	1.04	2.37	28	34	30	20	ك	18 يعطي الفرصة لجميع الحضور لإبداء رأيهم حول ما يطرحه زملائهم.		
				25.0	30.4	26.8	17.9	%			
16	منخفضة	0.99	2.29	29	35	34	14	ك	24 يتعرف على المشكلات ويعمل على حلها.		
				25.9	31.3	30.4	12.5	%			
17	منخفضة	0.98	1.88	52	30	21	9	ك	19 يشارك الحضور في إيجاد الحلول المناسبة للمشكلات		
				46.4	26.8	18.8	8.0	%			
	متوسطة		2.76	المتوسط الحسابي العام للمحور الثاني							

من خلال استعراض النتائج الموضحة بالجدول (8):

- يتبين أن هناك تفاوتاً بين استجابات أفراد عينة الدراسة على محور درجة ممارسة التطوير المهني في مجال الاتصال والتعامل الإنساني بالمدارس العربية في بوركينا فاسو، حيث تراوحت متوسطات موافقتهم ما بين (3.35 إلى 1.88) فكانت درجة الموافقة تتراوح بين (عالية، متوسطة، منخفضة) ولم تشر أي عبارة من عبارات المحور إلى الموافقة بدرجة معدومة من وجهات نظر أفراد العينة.

- كما يتبين أن المتوسط الحسابي العام لاستجابات أفراد عينة الدراسة على درجة ممارسة التطوير المهني في مجال الاتصال والتعامل الإنساني بالمدارس العربية في بوركينا فاسو بلغ (2.76 من 4) مما يعني أن أفراد العينة يوافقون على المحور بدرجة متوسطة بشكل عام وهذه النتيجة تختلف مع دراسة القرني (2005) حيث جاءت الموافقة على محور الاتصال والتعامل الإنساني بدرجة منخفضة وهذا يدل على أن العاملين بالمدارس العربية في بوركينا فاسو لديهم تعامل واتصال لا بأس به إلا أنه لا يرقى للتعامل التربوي المنشود الذي تحث عليه أدبيات التربية.
- جاءت العبارة رقم 13 وهي "يسمح بالحوار أثناء النقاش" بالمرتبة الأولى بين العبارات المتعلقة بدرجة ممارسة التطوير المهني في مجال الاتصال والتعامل الإنساني بالمدارس العربية في بوركينا فاسو بمتوسط حسابي (3.83 من 4)، وكانت درجة الموافقة حسب إجابات أفراد المجتمع عالية وهذا يدل على أن العاملين بالمدارس العربية في بوركينا فاسو لديهم الاهتمام بالحوار والمناقشة وقد يعود هذا الأمر إلى وجود أفراد من خريجي كليات التربية على الساحة وبعض الدورات التدريبية.
- جاءت العبارة رقم 14 وهي "يجيب عن الأسئلة برحابة صدر" بالمرتبة الثانية بين العبارات المتعلقة بدرجة ممارسة التطوير المهني في مجال الاتصال والتعامل الإنساني بالمدارس العربية في بوركينا فاسو بمتوسط حسابي بمتوسط حسابي (3.22) وكانت درجة الموافقة حسب إجابات أفراد مجتمع الدراسة متوسطة، وهذا يدل على أن العاملين بالمدارس العربية في بوركينا فاسو لديهم إمام ليس لديهم إمام كافي بالمهام المسند إليهم أو المادة العلمية التي يقدمونها مما يجعلهم ينزعجون من بعض الأسئلة التي لا يجدون لها جوابا.
- جاءت العبارة رقم 24 وهي "يتعرف على المشكلات ويعمل على حلها" بالمرتبة قبل الأخيرة بين العبارات المتعلقة بدرجة ممارسة التطوير المهني في مجال الاتصال والتعامل الإنساني بالمدارس العربية في بوركينا فاسو بمتوسط حسابي (2.29) وكانت درجة الموافقة حسب إجابات أفراد مجتمع الدراسة منخفضة وهذا يدل على أن لدى العاملين قصور كبير في الاهتمام بحل المشكلات التي تحدث في الميدان التربوي وقد يعود ذلك إلى كثرة الأعباء والتكاليف التي يكلفون بها وقلة العاملين.
- جاءت العبارة رقم 19 وهي "يشارك الحضور على إيجاد الحلول المناسبة للمشكلات" بالمرتبة الأخيرة بين العبارات المتعلقة بدرجة ممارسة التطوير المهني في مجال الاتصال والتعامل الإنساني في بوركينا فاسو بمتوسط حسابي (1.88) وكانت درجة الموافقة حسب إجابات أفراد مجتمع الدراسة منخفضة وهذا يدل على أن العاملين بالمدارس العربية في بوركينا فاسو لا يمتلكون الكفاءة اللازمة لإدارة الحوار ومشاركة الحضور وتحفيزهم على إيجاد حلول إبداعية للمشكلات.
- مما سبق يتبين أن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة متوسطة على درجة ممارسة التطوير المهني في مجال الاتصال والتعامل الإنساني بالمدارس العربية في بوركينا فاسو، وتمثلت أبرز عبارات هذا المحور في (يسمح بالحوار أثناء النقاش، يجيب عن الأسئلة برحابة صدر، يتعرف على المشكلات ويعمل على حلها، يشارك الحضور على إيجاد الحلول المناسبة للمشكلات).
- السؤال الرابع: ما درجة التطوير المهني في مجال التقييم بالمدارس العربية في بوركينا فاسو؟

جدول(9) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لإجابات أفراد الدراسة نحو عبارات المحور الثاني

رقم	العبارات	درجة الموافقة				المتوسط الحسابي	الإحراق المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
		عالية	متوسطة	منخفضة	معدومة				
30	يبني اختبارات ومعايير لقياس الجانب المعرفي	ك	56	30	19	7	0.94	متوسطة	1
		%	50.0	26.8	17.0	6.3			
33	يستخدم الاختبارات كأحد أساليب التقويم	ك	47	35	2	5	0.90	متوسطة	2
		%	42.0	31.3	22.0	4.5			
39	يشجع الحضور على تقييم اللقاء أو العمل.	ك	47	37	2	8	0.93	متوسطة	3
		%	42.0	33.0	17.0	7.1			
37	يستفيد من التقويم لتحديد مواطن القوة ونواحي الضعف	ك	40	30	3	9	0.98	متوسطة	4
		%	35.7	26.8	29.0	8.0			
38	يعالج جوانب الضعف التي تحددها نتيجة التقويم	ك	31	45	2	8	0.89	متوسطة	5
		%	27.7	40.2	25.0	7.1			
36	يقدم تغذية راجعة للحضور بعد التقويم	ك	33	39	2	14	1.00	متوسطة	6
		%	35.7	26.8	29.0	8.0			
31	يبني اختبارات ومعايير لقياس الجانب المهاري	ك	26	41	3	15	0.97	متوسطة	7
		%	23.2	36.6	26.0	13.4			
34	يستخدم التحليل أعمال الطالب كأحد أساليب التقويم	ك	26	41	2	17	0.99	متوسطة	8
		%	23.2	36.6	25.0	15.2			
35	يستخدم الملاحظة كأحد أساليب التقويم	ك	27	27	38	20	1.04	متوسطة	9
		%	24.1	24.1	33.9	17.9			
32	يبني اختبارات ومعايير لقياس الجانب الوجداني	ك	16	35	40	21	0.95	منخفضة	10
		%	14.3	31.3	35.7	18.8			
	<b>المتوسط الحسابي العام للمحور الثالث</b>						2.83	متوسطة	

من خلال استعراض النتائج الموضحة بالجدول(9):

- يتبين أن هناك تفاوتاً بين استجابات أفراد عينة الدراسة على محور درجة ممارسة التطوير المهني في مجال التقويم بالمدارس العربية في بوركيننا فاسو، حيث تراوحت متوسطات موافقتهم ما بين (3.20 إلى 2.41) مما يشير إلى أن درجة موافقة أفراد العينة بين (متوسطة، منخفضة) ولم تشر أي عبارة من عبارات المحور إلى الموافقة بدرجة عالية أو معدومة.
- كما يتبين أن المتوسط الحسابي العام لاستجابات أفراد عينة الدراسة على درجة ممارسة التطوير المهني في مجال التقويم بالمدارس العربية في بوركيننا فاسو بلغ (2.83 من 4)، مما يعني أن أفراد العينة يوافقون على المحور بدرجة متوسطة بشكل عام، وهذه النتيجة تختلف مع نتيجة دراسة محافظة (2005) حيث

- كانت درجة الموافقة على محور التقويم ضعيفة، وقد يعود ذلك إلى اختلاف عينة الدراسة واختلاف العبارات المستخدمة في أداة الدراسة.
- جاءت العبارة رقم 30 وهي "يبني اختبارات ومعايير لقياس الجانب المعرفي" بالمرتبة الأولى بين العبارات المتعلقة بدرجة ممارسة التطوير المهني في مجال التقويم بالمدارس العربية في بوركيننا فاسو بمتوسط حسابي (3.20 من 4)، وكانت درجة الموافقة حسب إجابات أفراد المجتمع متوسطة وهذا يدل على أن العاملين بالمدارس العربية في بوركيننا فاسو لديهم إلمام لا بأس به في قياس الجانب المعرفي الذي يعتبر أيسر من قياس الجانب المهاري والوجداني.
- جاءت العبارة رقم 33 وهي "يستخدم الاختبارات كأحد أساليب التقويم" بالمرتبة الثانية بين العبارات المتعلقة بدرجة ممارسة التطوير المهني في مجال التقويم بالمدارس العربية في بوركيننا فاسو بمتوسط حسابي (3.10 من 4) وكانت درجة الموافقة حسب إجابات أفراد مجتمع الدراسة متوسطة وهذا يدل على أن الاختبار الوسيلة الأكثر انتشاراً بين العاملين بالمدارس العربية في بوركيننا فاسو لتقويم الأداء وقد يعود ذلك لسهولة إعدادها وسرعة استخدامها مقارنة بالوسائل الأخرى.
- جاءت العبارة رقم 35 وهي "يستخدم الملاحظة كأحد أساليب التقويم" في المرتبة قبل الأخيرة بين العبارات المتعلقة بدرجة ممارسة التطوير المهني في مجال التقويم بالمدارس العربية في بوركيننا فاسو بمتوسط حسابي (2.54 من 4) وكانت درجة الموافقة حسب إجابات أفراد مجتمع الدراسة متوسطة وهذا يدل على أن العاملين بالمدارس العربية في بوركيننا فاسو لا يولون اهتماماً بالغاً للملاحظة كأسلوب للتقويم، وقد يعود ذلك إلى ضعف إعدادهم وتدريبهم مهنيًا.
- جاءت العبارة رقم 32 وهي "يبني اختبارات تقيس الجانب الوجداني" بالمرتبة الأخيرة بين العبارات المتعلقة بدرجة ممارسة التطوير المهني في مجال التقويم بالمدارس العربية في بوركيننا فاسو بمتوسط حسابي (2.41 من 4) وكانت درجة الموافقة حسب إجابات أفراد مجتمع الدراسة (منخفضة) وهذا يدل على أن العاملين بالمدارس العربية في بوركيننا فاسو لديهم صعوبة في تفسير الجوانب الوجدانية والأخلاقية، بل يغفلون أو يعجزون في أغلب الأحيان عن بناء أسئلة واختبارات تقيس هذا الجانب الوجداني وقد يعود ذلك لعدم إلمامهم بالطريقة المناسبة أو لعدم تلقيهم التأهيل العلمي المناسب.
- مما سبق يتبين أن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة متوسطة على درجة ممارسة التطوير المهني في مجال التقويم بالمدارس العربية في بوركيننا فاسو، وتمثلت أبرز عبارات هذا المحور في (يبني اختبارات ومعايير لقياس الجانب المعرفي، يستخدم الاختبارات كأحد أساليب التقويم، يستخدم الملاحظة كأحد أساليب التقويم، يبني اختبارات ومعايير لقياس الجانب الوجداني).

**توصيات الدراسة:**

في ضوء النتائج السابقة تم التوصل إلى بعض التوصيات:

1. أوضحت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة التطوير المهني بالمدارس العربية في بوركينا فاسو متفاوتة ما بين منخفضة ومتوسطة، لذا يوصى الباحثان بنشر ثقافة التطور المهني لدى العاملين وتضمينها في برامج إعدادهم قبل الخدمة وفي الدورات وورش العمل التي تقدم أثناء الخدمة.
2. أوضحت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة التطوير المهني في مجال التخطيط بالمدارس العربية في بوركينا فاسو منخفضة، لذا يوصى الباحثان بإعداد برامج تدريبية لتنمية وتطوير مهارات العاملين في التخطيط وآلية وضع الأهداف التربوية.
3. أوضحت نتائج الدراسة أن هناك احتياج في تطوير العاملين عن التنوع بين المهام والأنشطة لتعميق الفهم وتدعيم المهارة المطلوبة، لذا يوصى الباحثان بتشجيع العاملين على التنوع بين المهام والأنشطة لتعميق الفهم وتدعيم المهارة المنشودة.
4. أوضحت نتائج الدراسة أن هناك احتياج تطوير العاملين حول تحديد الطرق والأساليب التي تستخدم في تنفيذ الأعمال، لذا يوصى الباحثان بتوجيه العاملين نحو الطرق والأساليب المناسبة لتنفيذ الأعمال.
5. أوضحت نتائج الدراسة أن هناك احتياج في تطوير العاملين حول طريقة التعرف على المشكلات والعمل على حلها، لذا يوصى الباحثان بتنمية مهارة العاملين في استكشاف مشكلات المتعلمين ووضع حلول مناسبة لها.
6. أوضحت نتائج الدراسة أن هناك احتياج في تطوير العاملين حول مشاركة العاملين الحضور في إيجاد الحلول المناسبة للمشكلات، لذا يوصى الباحثان بتشجيع العاملين على الأخذ بمبدأ المشاركة واستطلاع آراء الحضور للتوصل إلى الحلول المنشودة.
7. أوضحت نتائج الدراسة أن هناك احتياج في تطوير العاملين حول استخدام الملاحظة كأحد أساليب التقييم، لذا يوصى الباحثان بالعمل على تغيير اتجاهات العاملين نحو استخدام الملاحظة إلى جانب الأساليب الأخرى لتقويم أداء المتعلمين.
8. أوضحت نتائج الدراسة أن هناك احتياج في تطوير العاملين حول بناء اختبارات ومعايير لقياس الجانب الوجداني، لذا يوصى الباحثان بتنمية مهارات العاملين على طريقة بناء معايير تقيس الجانب الوجداني بالإضافة إلى الجانب المعرفي والمهاري.

**مقترحات الدراسة:**

- في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يقترح الباحثان إجراء الدراسات المستقبلية، على النحو التالي:
- إجراء دراسة لتصميم برامج تدريبية مقترحة للعاملين بالمدارس العربية في بوركينا فاسو في ضوء احتياجات التطوير المهني التي كشفت عنها الدراسة الحالية.
  - إجراء دراسة لتطوير ومراجعة الأنظمة واللوائح التعليمية في بوركينا فاسو.

- إجراء دراسة لبناء معايير مهنية وتحديد الكفايات اللازمة للعاملين في ميدان التعليم في بوركينيا فاسو.
- إجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية في مدن مختلفة، للتأكيد على نتائج هذه الدراسة.
- إجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية من وجهة نظر مختلفة، مثل وجهة نظر قادة المدارس والمشرفين التربويين.

## قائمة المراجع

### المراجع العربية:

- الإبراهيم، يوسف بن حمد (2004). التعليم وتنمية الموارد البشرية في الاقتصاد المبني على المعرفة. ورقة مقدمة إلى مؤتمر تنمية الموارد البشرية في اقتصاد مبني على المعرفة. أبوظبي: مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية.
- أبو حطب، موسى محمد (2009). فاعلية نظام تقييم الأداء وأثره على مستوى أداء العاملين. ماجستير غير منشورة. الجامعة الإسلامية بغزة: فلسطين.
- أحاندو، سيسي (2014). احتياجات النمو المهني المستدام لمعلمي المرحلة الثانوية بالمدارس العربية في بوركينيا فاسو من وجهة نظرهم. ماجستير غير منشورة. جامعة الملك سعود: الرياض.
- بني خلف، محمود حسن (1994). تقويم أداء معلمي العلوم من وجهة نظر طلبة الصف العاشر الأساسي. ماجستير غير منشورة. الجامعة الأردنية: عمان.
- البهواشي، السيد (2006). المدرسة الفاعلة مفهومها وإدارتها وآليات تحسينها. القاهرة: عالم الكتب.
- التميمي، خلود بنت فواز بن عبد العزيز (1430). الحاجات التدريبية اللازمة لتطوير النمو المهني لمعلمات اللغة العربية بالمرحلة المتوسطة. ماجستير غير منشورة. جامعة الملك سعود: السعودية.
- جابر، جابر عبد الحميد، وآخرون (2004). دراسة اتجاهات الطلاب والمعلمين وأولياء الأمور نحو العث في الامتحانات (أسبابه ووسائله). القاهرة: المركز القومي للامتحانات والتقويم التربوي.
- جامعة الدول العربية (2009). الإطار الاسترشادي لمعايير أداء المعلم العربي. القاهرة: مطبعة جامعة الدول العربية متوفر على:
- [http://www.orientation94.org/uploaded MakalatPdf/machari3/stratg.pdf](http://www.orientation94.org/uploaded/MakalatPdf/machari3/stratg.pdf)
- جرادات، عزت محمد؛ وآخرون (2008). التدريس الفعّال. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- صديق، حسين (2012). تقويم الأداء في المؤسسات الاجتماعية. مجلة جامعة دمشق. 28 (1).
- عامر، طارق عبد الرؤوف (2011). النمو والتنمية المهنية للمعلم. القاهرة: مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع.
- عبد الرزاق، وفاء محمود (2006). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود نحو أساليب وطرق تقويم أدائهم. اللقاء السنوي الثالث عشر "إعداد المعلم وتطويره في ضوء المتغيرات المعاصرة". الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية. جامعة الملك سعود. الرياض.
- عبد اللطيف، ميادة طارق (2010). مهارات تدريس العلوم لدى معلمي العلوم في المرحلة الابتدائية بمحافظة بغداد: دراسة ميدانية. المؤتمر العلمي الثالث لكلية العلوم التربوية بجامعة جرش "تربية المعلم العربي وتأهيله: رؤى معاصرة.
- القرني، ناصر بن صالح (2005). تقويم الأداء التدريسي لمعلمي العلوم في المرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر الطلبة وأولياء أمورهم. دكتوراه غير منشورة. الجامعة الأمريكية: لندن.
- القرني، علي ناصر (2005). معوقات استخدام الوسائل التعليمية في تدريس العلوم الشرعية في المعاهد العلمية بمنطقة الرياض من وجهة نظر المديرين ومدرسي العلوم الشرعية والحلول المقترحة لها. ماجستير غير منشورة. جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية: الرياض.

محافظة، سامح(2009). معلم المستقبل: خصائصه، مهاراته، كفاياته. بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي الثاني: نحو استثمار أفضل للعلوم التربوية والنفسية في ضوء تحديات العصر المنعقد في رحاب جامعة دمشق. كلية التربية من: 25-2009/10/27.

المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم(1973). مؤتمر إعداد وتدريب المعلم العربي. القاهرة: مطبعة التقدم. مكتب التربية الأمريكية. الترخيص لمهنة التعليم في الولايات المتحدة الأمريكية. (https://www.ed.gov/). تم استرجاعه في: 2017/11/29.

وزارة التعليم(1436). دليل إجراءات التعيين للوظائف التعليمية. المملكة العربية السعودية. وزارة التربية(1432). التخطيط للتعليم مفهومه أساليبه منهجياته. (ط2). المملكة العربية السعودية. يعقوب، علي(2012). معوقات التعليم العربي الإسلامي في غرب إفريقيا: الأسباب وسبل العلاج. مجلة قراءات إفريقية. السعودية. العدد(12).

#### المراجع الأجنبية:

- A c. Kgoz, Firat(2005). *A Study on Teacher Characteristics and Their Effects on Students Attitudes*. Retrieved April. 17. 2007. hacettepe.edu.tr.
- Djibo, D(2010). *L'impact de la formation continue des enseignants sur la réussite scolaire : Regard critique sur le cas du Burkina Faso*. Thèse présentée à la cadre du programme de doctorat eb psychopédagogie. Faculté des Sciences de l'éducation. Université Laval. Québec.
- Kaufman, R. A, Herman, J. J, & Watters, K(2002). *Educational planning: strategic, tactical, operational*. Lanham. MD: Scarecrow Press.
- Megginson, D, & Whitaker, V(2017). *Continuing professional development*. London: Chartered Institute of Personnel and Development.
- Messenger, B. K(1992). *Student evaluation of teacher performance*.
- Roney, Kathleen(2000). *Characteristics of effective middle level teachers: A case study of principal, teacher, and student perspectives*. Unpublished Doctoral Dissertation. Temple University. Philadelphia. PA.

#### كيفية توثيق المقال:

التويجري، أنس إبراهيم حمد وتراوري، إيسوف(2018). ممارسة التطوير المهني بالمدارس العربية في بوركينا فاسو. مجلة العلوم النفسية والتربوية. 7(1). 252-275.