

The Current State of Professional Development for Arabic Language Teachers in Libya

Najmuldin Mohammed Dhaw*

Department of Arabic Language, Faculty of Education, University of Zawia, Libya

واقع التنمية المهنية لمعلمي اللغة العربية في ليبيا

نجم الدين محمد ذو*

قسم اللغة العربية، كلية التربية، جامعة الزاوية، ليبيا

*Corresponding author: naj.altaiyf@zu.edu.ly; <https://orcid.org/0009-0001-5913-9723>

Received: April 27, 2026

Accepted: May 13, 2026

Published: May 19, 2026

Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract:

This study aimed to examine the reality of professional development among Arabic language teachers in Libya and identify the challenges affecting its effectiveness. A descriptive cross-sectional survey design was adopted. Data were collected through a questionnaire administered to a convenience sample of 20 Arabic language teachers in Al-Zawiya, Libya. The questionnaire covered professional challenges, professional competencies, and future professional needs. Data were analyzed using descriptive statistics, including frequencies, percentages, and mean scores. The findings indicated that future professional needs received the highest ratings, reflecting teachers' desire for further professional development opportunities. Workload and limited administrative support were identified as the main challenges affecting participation in professional development activities. The results also showed that training programs contributed moderately to improving teachers' professional competencies, particularly in dealing with students' problems. The study highlights the need for sustainable professional development programs that address teachers' actual needs and receive adequate institutional support to enhance teaching quality and professional performance.

Keywords: Professional Development, Arabic Language Teachers, Teacher Training, Professional Competencies.

المخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى واقع التنمية المهنية لدى معلمي اللغة العربية في ليبيا والكشف عن أبرز التحديات التي تؤثر في فاعليتها. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي المسحي ذي التصميم المقطعي، وتم جمع البيانات باستخدام استبانة وُزعت على عينة متاحة مكونة من (20) معلمًا ومعلمة بمدينة الزاوية. وشملت الاستبانة محاور التحديات المهنية والكفاءات المهنية والاحتياجات المستقبلية. وتم تحليل البيانات باستخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية. وأظهرت النتائج أن الاحتياجات المستقبلية جاءت في المرتبة الأولى بين محاور الدراسة، مما يعكس حاجة المعلمين إلى مزيد من فرص التطوير المهني. كما تبين أن ضغط العمل اليومي وضعف الدعم الإداري يمثلان أبرز التحديات التي تواجه التنمية المهنية. وأشارت النتائج إلى أن البرامج التدريبية الحالية أسهمت بدرجة متوسطة في تطوير الكفاءات المهنية للمعلمين، خاصة في التعامل مع مشكلات الطلاب. وتؤكد الدراسة أهمية تطوير برامج تنمية مهنية مستدامة تستجيب لاحتياجات المعلمين الفعلية وتحظى بدعم مؤسسي مناسب لتحسين جودة الأداء التعليمي.

الكلمات المفتاحية: التنمية المهنية، معلمو اللغة العربية، التدريب التربوي، الكفاءات المهنية.

المقدمة:

تُعدّ التنمية المهنية للمعلمين من الركائز الأساسية لتطوير العملية التعليمية وتحسين مخرجاتها، إذ تسهم في تنمية المعارف والمهارات والاتجاهات المهنية اللازمة لمواكبة المستجدات التربوية والتقنية. وفي ظل التحولات المتسارعة التي يشهدها قطاع التعليم عالميًا، أصبحت الحاجة إلى برامج تنمية مهنية فعّالة أكثر إلحاحًا، خاصة بالنسبة لمعلمي اللغة العربية الذين يضطلعون بدور محوري في تنمية المهارات اللغوية وتعزيز الهوية الثقافية لدى المتعلمين. ومن هذا المنطلق، تمثل التنمية المهنية أداة استراتيجية لرفع كفاءة المعلمين وتمكينهم من توظيف الأساليب الحديثة في التدريس والتقويم بما يتناسب مع متطلبات العصر.

وفي السياق الليبي، تواجه العملية التعليمية مجموعة من التحديات المرتبطة بالظروف التعليمية والإدارية والتكنولوجية، الأمر الذي ينعكس بصورة مباشرة على فرص التنمية المهنية المتاحة للمعلمين. وعلى الرغم من الجهود المبذولة لتطوير الأداء التعليمي، لا تزال هناك تساؤلات حول واقع برامج التنمية المهنية المقدمة لمعلمي اللغة العربية ومدى فاعليتها في تلبية احتياجاتهم المهنية وتحقيق النمو المستمر في أدائهم التدريسي. لذلك تبرز أهمية دراسة واقع التنمية المهنية لمعلمي اللغة العربية في ليبيا من أجل التعرف إلى مستوى الممارسات الحالية، والكشف عن أبرز المعوقات التي تحد من فاعليتها، واقتراح السبل الكفيلة بتطويرها بما يسهم في الارتقاء بجودة التعليم وتحقيق أهدافه المنشودة.

مشكلة البحث:

تُعدّ التنمية المهنية المستمرة من الركائز الأساسية لتحسين أداء المعلمين وتطوير ممارساتهم التدريسية، وقد أكدت الدراسات التربوية أهميتها في تعزيز كفاءة المعلم وتحسين مخرجات التعلم (ديسيمون، 2009). وعلى الرغم من الاهتمام المتزايد بالتنمية المهنية في النظم التعليمية الحديثة، فإن الأدبيات المتاحة لا تزال محدودة فيما يتعلق بواقع التنمية المهنية لمعلمي اللغة العربية في ليبيا، كما تفتقر إلى بيانات ميدانية كافية توضح مستوى الاستفادة من برامج التنمية المهنية والتحديات التي تحد من فاعليتها. ومن ثمّ تمثل مشكلة البحث في التعرف إلى واقع التنمية المهنية لمعلمي اللغة العربية في ليبيا والكشف عن أبرز المعوقات التي تواجهها.

أهمية البحث:

تتبع أهمية هذا البحث من مساهمته في سد فجوة معرفية تتعلق بواقع التنمية المهنية لمعلمي اللغة العربية في ليبيا، من خلال توفير بيانات علمية حول الممارسات المهنية والتحديات المرتبطة بها. كما يمكن أن تسهم نتائج الدراسة في دعم جهود تطوير برامج التنمية المهنية وجعلها أكثر توافقًا مع احتياجات المعلمين ومتطلبات العملية التعليمية، وهو ما تؤكد عليه الأدبيات التربوية الحديثة بشأن أهمية تصميم برامج مهنية فعّالة ومبنية على الاحتياجات الفعلية للمعلمين (دارلينغ-هاموند، هايلر، وغاردنر، 2017).

أهداف البحث:

يسعى هذا البحث إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. التعرف إلى واقع التنمية المهنية لمعلمي اللغة العربية في ليبيا .
2. تحديد مستوى مشاركة معلمي اللغة العربية في برامج التنمية المهنية المتاحة .
3. الكشف عن أبرز المعوقات التي تحد من فاعلية التنمية المهنية لمعلمي اللغة العربية .
4. التعرف إلى مدى إسهام برامج التنمية المهنية في تطوير الأداء المهني لمعلمي اللغة العربية .
5. تقديم مجموعة من المقترحات التي تسهم في تطوير برامج التنمية المهنية وتحسين فاعليتها في البيئة التعليمية الليبية.

أسئلة البحث:

1. ما واقع التنمية المهنية لمعلمي اللغة العربية في ليبيا؟
2. ما مستوى مشاركة معلمي اللغة العربية في برامج التنمية المهنية؟
3. ما أبرز المعوقات التي تواجه التنمية المهنية لمعلمي اللغة العربية في ليبيا؟
4. ما مدى إسهام برامج التنمية المهنية في تطوير الأداء المهني لمعلمي اللغة العربية؟
5. ما المقترحات التي يمكن أن تسهم في تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي اللغة العربية في

الدراسات السابقة:

حظيت التنمية المهنية للمعلمين باهتمام متزايد في الأدبيات التربوية المعاصرة نظرًا لدورها المحوري في تحسين جودة التعليم وتطوير الأداء المهني للمعلمين. وفي هذا السياق:

- أجرى غاسكي (2002) دراسة هدفت إلى بناء إطار لتقييم فاعلية برامج التنمية المهنية، وركزت على العلاقة بين التدريب المهني والتغير في أداء المعلمين ونتائج تعلم الطلاب. وأظهرت نتائج الدراسة أن التنمية المهنية الفعّالة تتجاوز مجرد المشاركة في الدورات التدريبية، إذ تعتمد على إحداث تغيير حقيقي في الممارسات التدريسية وانعكاس ذلك على تحصيل المتعلمين. كما أكد الباحث أن تقييم برامج التنمية المهنية يجب أن يشمل مستويات متعددة تبدأ من رضا المشاركين وتنتهي بقياس أثرها على تعلم الطلبة.

- وفي دراسة أخرى، تناول **وايلي ويون ودنكان ولي وشابلي (2007)** أثر التنمية المهنية في تحصيل الطلاب من خلال مراجعة عدد كبير من الدراسات التجريبية. وأظهرت النتائج أن البرامج المهنية الممتدة زمنياً، والقائمة على احتياجات المعلمين الفعلية، تحقق تأثيراً أكبر في تحسين أداء الطلاب مقارنة بالبرامج القصيرة أو العامة. كما أكدت الدراسة أن الاستمرارية والمتابعة المهنية تعдан من العوامل الأساسية في نجاح التنمية المهنية وتحقيق أهدافها.
 - من جانب آخر، **سعى تيمبرلي وويلسون وبارار وفونغ (2007)** إلى تحديد خصائص التعلم المهني الفعال للمعلمين. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن التنمية المهنية تكون أكثر فاعلية عندما ترتبط بالمشكلات الواقعية التي يواجهها المعلم داخل الصف، وتتيح فرصاً للتأمل المهني والتعلم التعاوني وتبادل الخبرات بين المعلمين. كما أوضحت أن مشاركة المعلمين بصورة فعالة في عملية التطوير المهني تسهم في إحداث تغيرات مستدامة في ممارساتهم التدريسية.
 - كما أجرت **أفالوس (2011)** دراسة تحليلية هدفت إلى مراجعة الاتجاهات البحثية المتعلقة بالتنمية المهنية للمعلمين خلال عقد كامل من الدراسات المنشورة. وتوصلت إلى أن الاهتمام العالمي انتقل من التركيز على التدريب التقليدي إلى تبني مفهوم التعلم المهني المستمر القائم على التعاون والتطوير الذاتي داخل المدرسة. وأكدت الدراسة أن فعالية التنمية المهنية تتأثر بعوامل متعددة، من بينها البيئة المدرسية، والدعم الإداري، وتوافر فرص التعلم المستمر.
 - وفي إطار البحث عن خصائص البرامج المهنية الناجحة، أوضحت **دارلينغ-هاموند وهایلر وغاردنر (2017)** أن التنمية المهنية الفعالة تتسم بالتركيز على المحتوى التخصصي، والتعلم النشط، والتعاون المهني، والاستمرارية، والتغذية الراجعة المستمرة. وأظهرت نتائج الدراسة أن هذه العناصر تسهم في تطوير معارف المعلمين ومهاراتهم المهنية وتحسين جودة التدريس داخل الصفوف الدراسية.
 - كذلك توصلت **ديسيمون (2009)** إلى أن نجاح برامج التنمية المهنية يرتبط بمدى ارتباطها باحتياجات المعلمين الفعلية وبالسياق التعليمي الذي يعملون فيه، مؤكدة أن البرامج التي تركز على المحتوى التخصصي والتفاعل المهني بين المعلمين تحقق نتائج أكثر إيجابية مقارنة بالبرامج التقليدية القائمة على المحاضرات القصيرة.
 - ويتضح من العرض السابق اتفاق الدراسات على الأهمية البالغة للتنمية المهنية في تطوير أداء المعلمين وتحسين مخرجات العملية التعليمية، كما تؤكد ضرورة بناء البرامج التدريبية في ضوء الاحتياجات المهنية الحقيقية للمعلمين، مع توفير المتابعة والاستمرارية والتطبيق العملي. وعلى الرغم من ثراء الأدبيات العالمية في هذا المجال، فإن الدراسات التي تناولت واقع التنمية المهنية لمعلمي اللغة العربية في ليبيا ما تزال محدودة، ولا توفر صورة واضحة عن طبيعة البرامج المقدمة ومدى فاعليتها والمعوقات التي تواجهها. ومن هنا تنبع الحاجة إلى الدراسة الحالية لسد هذه الفجوة المعرفية وتقديم بيانات ميدانية تسهم في تطوير التنمية المهنية لمعلمي اللغة العربية في البيئة الليبية.
- منهجية البحث:**
1. **تصميم الدراسة:** اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي المسحي ذي التصميم المقطعي (Cross-Sectional Design)، وذلك لملاءمته لطبيعة الدراسة التي تهدف إلى استكشاف واقع التنمية المهنية لمعلمي اللغة العربية في ليبيا في فترة زمنية محددة. ويُعد هذا التصميم من أكثر التصاميم استخداماً في الدراسات التربوية التي تسعى إلى وصف الظواهر وتحليلها من خلال جمع البيانات من المشاركين في نقطة زمنية واحدة دون تدخل من الباحث.
 2. **مجتمع الدراسة وعينتها:** تكون مجتمع الدراسة من معلمي اللغة العربية العاملين في المؤسسات التعليمية بمدينة الزاوية، غرب ليبيا. وتم اختيار عينة الدراسة باستخدام أسلوب العينة المتاحة (Convenience Sampling)، نظراً لسهولة الوصول إلى المشاركين خلال فترة تنفيذ الدراسة. وبلغ عدد أفراد العينة (20) معلماً ومعلمة ممن وافقوا على المشاركة طوعاً في الدراسة واستيفاء الاستبانة.
 3. **أداة الدراسة:** اعتمدت الدراسة على استبانة أعدت خصيصاً لجمع البيانات المتعلقة بواقع التنمية المهنية لمعلمي اللغة العربية. وقد تكونت الاستبانة من أربعة أقسام رئيسية. اشتمل القسم الأول على البيانات الديموغرافية للمشاركين، بما في ذلك الجنس والعمر وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي. أما القسم الثاني فتناول التحديات التي تواجه المعلمين في مجال التنمية المهنية، في حين ركز القسم الثالث على الكفاءات المهنية ومدى إسهام البرامج التدريبية في تطوير الأداء التدريسي. وتناول القسم الرابع الاحتياجات المهنية المستقبلية للمعلمين.
 - واعتمدت الاستبانة على مقياس ليكرت الخماسي، حيث تراوحت الاستجابات بين (1 = لا أوافق بشدة) و(5 = أوافق بشدة)، بما يتيح قياس اتجاهات المشاركين وآرائهم بصورة كمية قابلة للتحليل.
 4. **إجراءات جمع البيانات:** تم جمع البيانات من خلال مقابلات مباشرة مع المشاركين (Face-to-Face Meetings)، حيث قام الباحث بتوزيع الاستبانات ورقياً على أفراد العينة وشرح الهدف من الدراسة وطريقة الإجابة على الفقرات. كما تم التأكيد للمشاركين أن مشاركتهم اختيارية وأن جميع المعلومات ستُعامل بسرية تامة ولن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.
 5. **تحليل البيانات:** بعد جمع الاستبانات، جرى تفريغ البيانات يدوياً في برنامج **Microsoft Excel** وتنظيمها في جداول إلكترونية لتسهيل عملية التحليل. واعتمدت الدراسة على أساليب التحليل الوصفي البسيطة نظراً لطبيعة الدراسة وأهدافها الاستكشافية، حيث تم حساب التكرار والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية لاستجابات المشاركين على بنود الاستبانة المختلفة. وقد استُخدمت النتائج لوصف واقع التنمية المهنية لمعلمي اللغة العربية، وتحديد أبرز التحديات التي تواجههم، والكشف عن احتياجاتهم المهنية المستقبلية.

النتائج:

الخصائص الديموغرافية للمشاركين:

شارك في الدراسة (20) معلمًا ومعلمة من مدينة الزاوية، وكانت غالبية المشاركين من الإناث (90%). كما تباينت أعمارهم وخبراتهم المهنية، حيث مثل المعلمون ذوو الخبرة البالغة خمس سنوات النسبة الأكبر من العينة (50%). وحمل جميع المشاركين مؤهل الليسانس.

جدول رقم (1): المتوسطات الكلية لمحاور الدراسة

المحور	المتوسط الحسابي
الاحتياجات المستقبلية	3.17
الكفاءات المهنية والتدريب	2.71
التحديات المهنية	2.57

يبين الجدول أن محور الاحتياجات المستقبلية سجل أعلى متوسط حسابي (3.17)، مما يشير إلى وجود رغبة واضحة لدى معلمي اللغة العربية في الحصول على مزيد من فرص التطوير المهني. كما جاء محور الكفاءات المهنية والتدريب في المرتبة الثانية بمتوسط (2.71)، مما يدل على أن أثر البرامج التدريبية الحالية يُنظر إليه على أنه متوسط. أما محور التحديات المهنية فقد سجل أقل متوسط (2.57)، وهو ما يعكس وجود تحديات بدرجة متوسطة لا تزال تؤثر في فرص التنمية المهنية للمعلمين.

جدول رقم (2): أبرز النتائج التفصيلية للدراسة

البند	المتوسط الحسابي
ضغط العمل اليومي يعيق المشاركة في البرامج التدريبية	3.55
الحاجة إلى دعم إداري مستمر	3.40
الحاجة إلى ورش عمل لتحسين التواصل مع الطلاب	3.30
التدريب ساعد في التعامل مع مشكلات الطلاب	3.25

تشير النتائج إلى أن ضغط العمل اليومي يمثل أبرز التحديات التي تحد من مشاركة المعلمين في برامج التنمية المهنية، حيث سجل أعلى متوسط حسابي (3.55). كما أظهرت النتائج وجود حاجة ملحوظة إلى دعم إداري مستمر وإلى برامج تدريبية تعزز مهارات التواصل مع الطلاب. ومن ناحية أخرى، أفاد المشاركون بأن البرامج التدريبية الحالية أسهمت بدرجة إيجابية في تحسين قدرتهم على التعامل مع مشكلات الطلاب.

المناقشة:

أظهرت نتائج الدراسة أن التحديات التي تواجه معلمي اللغة العربية في مجال التنمية المهنية جاءت بمستوى متوسط، وكان ضغط العمل اليومي أكثر التحديات بروزًا، يليه ضعف الدعم الإداري لتطوير المهارات المهنية. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الأعباء التدريسية والإدارية التي يحتملها المعلم قد تقلل من فرص مشاركته في البرامج التدريبية أو الاستفادة منها بصورة فعالة. وتتفق هذه النتيجة مع ما أشار إليه غاسكي (2002) من أن نجاح برامج التنمية المهنية لا يعتمد على توفير التدريب فقط، بل يتطلب وجود بيئة مدرسية داعمة تتيح للمعلمين فرص المشاركة والتطبيق العملي. كما تنسجم هذه النتيجة مع ما توصل إليه دارلينغ-هاموند وهايلر وغاردنر (2017) من أن الدعم المؤسسي والتنظيمي يعد من العناصر الأساسية لضمان فاعلية التنمية المهنية واستدامة أثرها في الممارسات التعليمية.

كما بينت النتائج أن أثر البرامج التدريبية في تنمية الكفاءات المهنية للمعلمين جاء بمستوى متوسط، حيث كانت أعلى الاستجابات مرتبطة بمساعدة التدريب على التعامل مع مشكلات الطلاب وتحسين عملية التقويم. ويمكن تفسير ذلك بأن البرامج التدريبية المتاحة توفر بعض المعارف والمهارات العملية التي تساعد المعلمين في مواجهة المواقف الصفية اليومية، إلا أن أثرها ما يزال محدودًا في بعض الجوانب الأخرى مثل تطوير مهارات التدريس بصورة شاملة. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه ديسيمون (2009) من أن فاعلية التنمية المهنية ترتبط بمدى ارتباطها بالمحتوى التخصصي واحتياجات المعلمين الفعلية. كما تتوافق مع نتائج تيمبرلي وويلسون وبارار وفونغ (2007) التي أكدت أن التطور المهني يكون أكثر تأثيرًا عندما يرتبط بالممارسات الصفية الواقعية ويتيح للمعلمين فرص التأمل والتطبيق المستمر.

وأظهرت الدراسة كذلك أن الاحتياجات المستقبلية جاءت في المرتبة الأولى بين محاور الدراسة، حيث برزت الحاجة إلى دعم إداري مستمر، وورش عمل لتنمية مهارات التواصل مع الطلاب، والتدريب على استخدام وسائل التعليم الحديثة. وتعكس هذه النتيجة إدراك المعلمين لأهمية التطوير المهني المستمر ورغبتهم في اكتساب مهارات جديدة تتوافق مع متطلبات العملية التعليمية المعاصرة. وتتفق هذه النتيجة مع ما ذكرته أفالوس (2011) من أن التنمية المهنية أصبحت عملية مستمرة تتجاوز مفهوم الدورات التدريبية التقليدية لتشمل التعلم المهني المتواصل داخل بيئة العمل. كما تنسجم مع نتائج ويليون

ودنكان ولي وشابلي (2007) التي أكدت أن البرامج المهنية المستمرة والقائمة على احتياجات المعلمين الحقيقية تسهم بصورة أكبر في تحسين الأداء التعليمي وتحقيق نتائج أفضل لدى المتعلمين.

وبوجه عام، تشير نتائج الدراسة إلى أن معلمي اللغة العربية في مدينة الزاوية يدركون أهمية التنمية المهنية ودورها في تطوير أدائهم التعليمي، إلا أن الاستفادة الكاملة من برامج التطوير ما تزال تتأثر بعدد من التحديات التنظيمية والمهنية، وفي مقدمتها ضغط العمل وضعف الدعم الإداري. كما تؤكد النتائج وجود حاجة واضحة إلى برامج تدريبية أكثر استمرارية وارتباطاً بالاحتياجات الفعلية للمعلمين، الأمر الذي يستدعي اهتمام الجهات التعليمية بتطوير سياسات وبرامج التنمية المهنية بما يحقق تحسناً مستداماً في جودة التعليم ومخرجاته.

الخاتمة:

خلصت الدراسة إلى أن واقع التنمية المهنية لمعلمي اللغة العربية في مدينة الزاوية يتسم بمستوى متوسط من الفاعلية، حيث أظهرت النتائج وجود أثر إيجابي للبرامج التدريبية في بعض جوانب الأداء المهني، ولا سيما التعامل مع مشكلات الطلاب وتحسين عمليات التقويم. وفي المقابل، كشفت الدراسة عن عدد من التحديات التي تحد من فاعلية التنمية المهنية، أبرزها ضغط العمل اليومي وضعف الدعم الإداري. كما أظهرت النتائج وجود حاجة متزايدة إلى مزيد من فرص التدريب والتطوير المهني، خاصة في مجالات التواصل التربوي واستخدام التقنيات التعليمية الحديثة. وتؤكد هذه النتائج أهمية تعزيز برامج التنمية المهنية وربطها بصورة أكبر باحتياجات المعلمين ومتطلبات البيئة التعليمية اليبية.

قائمة المراجع:

1. Avalos, B. (2011). Teacher professional development in Teaching and Teacher Education over ten years. *Teaching and Teacher Education*, 27(1), 10–20. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2010.08.007>
2. Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2017). Effective teacher professional development. Learning Policy Institute. <https://doi.org/10.54300/122.311>
3. Desimone, L. M. (2009). Improving impact studies of teachers' professional development: Toward better conceptualizations and measures. *Educational Researcher*, 38(3), 181–199. <https://doi.org/10.3102/0013189X08331140>
4. Garner, J. K., & Kaplan, A. (2021). A complex dynamic systems approach to the design and evaluation of teacher professional development. *Professional Development in Education*, 47(2–3), 289–314. <https://doi.org/10.1080/19415257.2021.1879231>
5. Guskey, T. R. (2002). Does it make a difference? Evaluating professional development. *Educational Leadership*, 59(6), 45–51.
6. Lay, C. D., Allman, B., Cutri, R. M., & Kimmons, R. (2020). Examining a decade of research in online teacher professional development. *Frontiers in Education*, 5, 573129. <https://doi.org/10.3389/feduc.2020.573129>
7. Timperley, H., Wilson, A., Barrar, H., & Fung, I. (2007). Teacher professional learning and development: best evidence synthesis iteration. Wellington, New Zealand: Ministry of Education.
8. Vadivel, B., Namaziandost, E., & Saeedian, A. (2021). Progress in English language teaching through continuous professional development—Teachers' self-awareness, perception, and feedback. *Frontiers in Education*, 6, 757285. <https://doi.org/10.3389/feduc.2021.757285>
9. Vaughan, M., & Mertler, C. A. (2021). Reorienting our thinking away from “professional development for educators” and toward the “development of professional educators”. *Journal of School Leadership*, 31(6). <https://doi.org/10.1177/1052684620969926>
10. Yoon, K. S., Duncan, T., Lee, S. W.-Y., Scarloss, B., & Shapley, K. (2007). Reviewing the evidence on how teacher professional development affects student achievement (Issues & Answers Report No. REL 2007–No. 033). Washington, DC: Institute of Education Sciences, U.S. Department of Education.