مجلة الشرق الأوسط للنشر العلمي
المجلد (٨) العدد (٢)
الإصدار السادس والعشرون
(١-٢١) ٢٠٢٥

درجة ارتباط البرامج التدريبية بمعيار المعرفة المهنية لمعلمات مكة المكرمة من وجهة نظرهن

سلاف بنت علي بن صالح المنتشري

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

نشر إلكترونياً بتاريخ: ٦ مايو ٢٠٢٥م

الملخص

هدف البحث إلى: التحقق من درجة ارتباط البرامج التدريبية بمعيار المعرفة المهنية لمعلمات مكة المكرمة من وجهة نظرهن، وتم استخدام المنهج الوصفي ، وتكونت العينة من (٣٥٠) معلمة من معلمات المرحلة الثانوية بإدارة تعليم مكة المكرمة ، واعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة للحصول على استجابات افراد العينة ، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: تمثلت اكبر جوانب ارتباط البرامج التدريبية باحتياجات المعلمات في مجال المعرفة المهنية في مساعدة البرامج التدريبية في الالمام بالمهارات اللغوية (الاستماع والتحدث، والكتابة)،وتزويد المعلمة باستراتيجيات التدريس الحديثة والمتنوعة ، بينما تمثل تطرق البرامج التدريبية لمعرفة خصائص ذوي الاحتياجات الخاصة اقل ارتباطاً بالبرامج التدريبية المتعلقة باحتياجات المعلمات في مجال المعرفة المهنية، وتوصي الدراسة على تنويع أساليب رصد الاحتياجات التدريبية الفعلية لدى المعلمات ،والعمل على تقديم دورات تدريبية لتزويدهن بخصائص الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة وكيفية التعامل معهم في بيئة التعليم.

الكلمات المفتاحية: البرامج التدريبية، المعرفة المهنية

*** المقدمة**

يُعد التعليم من أهم أسس بناء مجتمع متماسك، قادر على النهضة، ومواجهة تحديات الأفراد الذين يتكون منهم ذلك المجتمع، وقد تطورت المنظومة التعليمية عبر العصور مع التطور العلمي والتكنولوجي، ومع ذلك بقي دور المعلم في هذه المنظومة التعليمية محورياً؛ فالمعلم هو الذي يحملُ شعلة النهضة لينير الطريق للأجيال القادمة؛ كي يصلوا إلى قمة الإبداع والتميز، وهو الركن الأساس لتحقيق أهداف التنمية بكافة أبعادها في سائر المجتمعات (وزارة التعليم،١٤٤٢هـ).

إن مهنة التعليم تستهدف تكوين شخصية الإنسان قبل التخصص في أي مهنة؛ فإن أي إصلاح للتعليم أو تطوير له إنما ينطلق من البصمات التي يتركها المعلم في معارف وسلوكيات ومهارات طلابه وقيمهم واتجاهاتهم وطرائق تفكيرهم واستدلالهم، وبناء أحكامهم؛ تماشياً مع كون الاهتمام بمهنة التعليم في أي مجتمع يشير إلى مدى تحمله مسؤوليته تجاه أبناء أجياله (هيئة تقويم التعليم والتدريب،١٤٣٩هـ).

وتأكيداً لدور التدريب وأهميته لمنسوبي التعليم يشير Sanders & Alvermann (2019) إلى أن التعليم في القرن الحادي والعشرين يتطلب إعادة صياغة المهارات اللازمة للمعلمين والمعلمات، وذلك من خلال التدريب الذي يشكل الجانب الأهم في تطويرهم المستمر، فدوره حيوي في تطوير الأداء التدريسي، وتنويع الممارسات التدريسية بصورة تتماشى مع التطورات المتسارعة.

وتؤكد الاتجاهات الحديثة في تدريب المعلمين على أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية للفئة المستهدفة من المعلمين؛ حيث أن نجاح أي برنامج تدريبي يقاس بمدى حصر الاحتياجات التدريبية وتحديدها وتجميعها، وإن أي برنامج تدريبي لا يبنى على أسس علمية لن تكون له قيمة ولن يجدي نفعاً (يونس، ٢٠١٢).

ونظراً لأهمية هذه المعايير قامت المملكة العربية السعودية بدراسة معايير ترخيص المعلمين في عام ٢٠٠٨ م، وفي عام ٢٠١١م؛ حيث اعتمد مشروع الملك عبد الله لتطوير التعليم المعايير المهنية لشاغلي الوظائف التعليمية، إلى أن تم إنشاء هيئة مستقلة تحت مسمى (هيئة تقويم التعليم بالمملكة) في العام ١٤٣٣هـ/٢٠١٣م؛ لتكون هيئة حكومية ذات شخصية اعتبارية مستقلة مالياً وادارياً، وتكون هي الجهة التنظيمية القائمة على عمليات تقويم التعليم العام الحكومي والأهلي والمستقل في المملكة، وقد أطلقت الهيئة برنامج ورش العمل الخاصة بتحكيم المعايير المهنية للمعلمين (أحمد، ٢٠١٨).

حيث يُعد اختبار الرخصة المهنية أداة تطويرية تهدف إلى اكتشاف وتعزيز نقاط القوة لدى المعلمين واكتشاف نقاط الضعف لديهم ومعالجتها وتعزيزها، وأيضاً يحفز ويشجع المعلمين على التعلم الذاتي والتعلم مدى الحياة، ولكن يحتاج ذلك إلى الاستعداد الجيد ومعرفة معايير الاختبار ومؤشرات كل معيار ثم التخطيط لكيفية تحقيق تلك المعايير والمؤشر، بالإضافة إلى الالتحاق بالدورات التدريبية لضمان استدامة النمو المهني، والحصول على النتيجة المرضية (عطية واللهيبي، ٢٠٢٤).

*** مشكلة الدراسة**

إن معرفة البرامج التدريبية في ضوء المستجدات التربوية يجب أن تأخذ في الاعتبار قياس واقع الاحتياجات التدريبية للمعلمين، ولا شك أن تحديد احتياجات المعلمين التدريبية هي أولى خطوات التقويم، ويدعم رأي الباحثة دراسة آل رفعة (٢٠١٦) التي أكدت على أهمية إجراء تقويم مستمر للبرامج التدريبية في ضوء احتياجات المعلمين التدريبية، ودراسة الشريمي والبحيري (٢٠١٦) التي أكدت على ضرورة

تلمس احتياجات المعلمين التدريبية أثناء تقويم برامجهم التدريبية.

وعلى الرغم من الإسهامات الكبيرة للتعليم الجامعي والجهود الجادة التي بذلت لتطويره ورفع مستواه، إلا أن هناك شعوراً عاماً بأن التعليم مازال يعاني من العديد من الصعوبات أهمها تدني مستوى نتائجه، بالإضافة إلى التوصية التي جاءت من اللجنة التعليمية في مجلس الشورى السعودي، والتي طالبت فيها وزارة التربية والتعليم بزيادة الاهتمام ببرامج تدريب ورفع تأهيل المعلمين والمعلمات سنوياً ، وتعزيز البنود الخاصة بذلك في ميزانية الوزارة ، ويعود ذلك إلى عدم كفاية معايير الخريجين المتقدمين لامتحان الترخيص المهني لممارسة التعليم (السعداوي، ٢٠١٦).

لذا ركزت رؤية المملكة ٢٠٣٠على أهمية بناء نظام تعليمي يساهم في تقدم الاقتصاد، وتقدير دور المعلمين ورفع مؤهلاتهم، بهدف إحداث تغيير نوعي في هذا القطاع الحيوي، لذا كشف تقرير لهيئة تقويم التعليم والتدريب أن المعايير الجديدة للمعلمين جاءت متوافقة مع الرؤية، مع الأخذ في الاعتبار أن المعلم هو الركيزة الأساسية للتنمية.

لهذا تحددت مشكلة البحث في التساؤل الرئيسي التالي: ما درجة ارتباط البرامج التدريبية بإحتياجات معلمات المرحلة الثانوية بمكة المكرمة في ضوء معيار المعرفة المهنية؟

*** أهداف الدراسة**

١- التعرف على درجة ارتباط البرامج التدريبية باحتياجات معلمات المرحلة الثانوية بمكة المكرمة في مجال المعرفة المهنية من وجهة نظرهم

*** أهمية الدراسة**

تتمثل أهمية البحث في جانبين أساسيين هما: -

أولاً: الأهمية النظرية

١- تسهم هذه الدراسة في معرفة درجة ارتباط البرامج التدريبية التي تعقدها المراكز التابعة لوزارة التعليم في تحديد الاحتياجات الفعلية للمعلمات في ضوء معيار المعرفة المهنية التابع للرخصة المهنية التربوية.

٢- يؤمل ان تكون هذه الدراسة إضافة جديدة للمكتبة العربية نظراً لحداثة تطبيق الرخصة المهنية للمعلمات في الميدان التربوي.

ثانياً: الأهمية التطبيقية

١- تحقق أهداف رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ وتطلعاتها لتطوير قطاع التعليم بحيث انها تتزامن مع جهود وزارة التعليم وهيئة تقويم التعليم والتدريب التي تسعى لتحقيق الهدف الاستراتيجي الثاني لبرنامج التحول الوطني وهو " تحسين استقطاب المعلمين وإعدادهم وتأهيلهم وتطويرهم ".

٢- تساعد نتائج الدراسة متخذي القرار في مراكز البرامج التدريبية لوزارة التعليم في معرفة نقاط القوة واستثمارها ومحاولة التغلب على نقاط الضعف لديها.

٣- استفادة مسؤولي التدريب التربوي من نتائج الدراسة في رصد الاحتياجات التدريبية المتجددة اللازمة للمعلمات.

٤- من المأمول ان يسهم البحث الحالي في اقتراح عدد من الحلول والتوصيات التي ترفع من جودة البرامج التدريبية التي تعقدها وزارة التعليم.

*** حدود الدراسة**

يشتمل البحث على مجموعة من المحددات تمثلت في: -

١- الحدود الموضوعية: اقتصرت هذه الدراسة على قياس درجة ارتباط البرامج التدريبية التي تعقدها وزارة التعليم لاحتياجات معلمات المرحلة الثانوية في مكة المكرمة في ضوء معيار المعرفة المهنية التابع لمعايير الرخصة المهنية التربوية.

٢- الحدود المكانية: تم تطبيق هذه الدراسة في إدارة تعليم مكة المكرمة؛ في بعض المحافظات التابعة لها (بحرة والكامل والجموم)

٣- الحدود البشرية: معلمات المرحلة الثانوية في مكة المكرمة (بحرة، والكامل، والجموم).

٤- الحدود الزمانية: تم تطبيق أداة البحث في عام ١٤٤٦هـ - ٢٠٢٤م.

*** مصطلحات الدراسة**

اشتمل البحث على المصطلحات الأساسية التالية:-

*** الرخصة المهنية للمعلم Teacher s Professional License**

عرفت هيئة تقويم التعليم والتدريب (٢٠١٩): الرخصة بأنها: " وثيقة تصدرها الهيئة، وفق معايير محددة، يكون الحاصل عليها مؤهلاً لمزاولة مهنة التعليم بحسب رتب محددة ومدة زمنية محددة وبحسب تنظيم الهيئة ولوائحها ".

*** الاحتياجات التدريبية Training Needs**

عرف سيد والجمل (٢٠١٤) الاحتياجات التدريبية بأنها: مجموعة من المهارات والمعارف والاتجاهات المحددة والتي يحتاجها فرد في مؤسسة أو وظيفة معينة من أجل القيام بأداء مهام معينة بشكل أكثر كفاءة وفاعلية، ويحدث الاحتياج التدريبي عندما يكون هناك فجوة بين الأداء الفعلي للفرد أو المؤسسة.

وتُعرف إجرائيا بأنها: المهارات والمعارف والاتجاهات والقيم التي يحتاج لها معلمين المرحلة الثانوية بمكة المكرمة في ضوء معايير الرخصة المهنية.

*** البرامج التدريبية Training Programs**

يعرف خالد خليل (٢٠١٦، ص١٢) البرامج التدريبية بأنها: "عملية مستمرة تستهدف تغيير سلوك الفرد أو المجموعة، وفق أهداف واضحة، وجهد مخطط لمجموعة من العمليات حصيلتها زيادة وتحسين قابليات الفرد، أو المجموعة الذهنية والسلوكية والنفسية للمساهمة بفاعلية في تحقيق أهداف المنظمة، وبالتالي أهداف التنمية لها".

كما عرفها اليامي (٢٠٢٠، ص٢٠) بأنها" هي مجموعة من العناصر والإجراءات والأنشطة المنظمة والمتكاملة فيما بينها، تهدف إلى تزويد الأفراد بمعارف ومهارات محددة لتطوير أدائهم في ضوء احتياجاتهم التدريبية".

وتُعرف البرامج التدريبية إجرائياً بأنها: هي البرامج التي تعقدها وزارة التعليم لمنسوبيها والتي تهدف لتطوير المعلمين وتنميتهم بما يتوافق مع معايير الرخصة المهنية.

*** الإطار النظري والدراسات السابقة**

تعتبر مخرجات التعليم أهم عناصر العملية التعليمية باعتبارها النتيجة التي يمكن من خلالها تحديد نوع ومستوى تقدم المجتمع، ويلعب المعلم دوراً محورياً في تحسين جودة هذه

المخرجات؛ حيث يمثل العنصر الأهم من عناصر العملية التربوية ومدخلاتها؛ فلم يعد دور المعلم في العصر الحديث مقتصراً على نقل المعارف للمتعلمين فقط، بل تعداها إلى الدور الأكبر في تحقيق أهداف التربية، وجعل التعلم فعالاً وذا معنى، لذلك يتطلب من المعلم المحافظة على مستوى متجدد من المعلومات والمهارات والخبرات والاتجاهات الحديثة في طرائق وأساليب التدريس، ولمواجهة هذه التغيرات السريعة في المعرفة العلمية وتطبيقاتها في العصر الحالي يتوجب على أن يكون المعلم في مرحلة تدريب مستمرة خلال حياته المهنية حتى يتمكن من مواكبة المستجدات في مجال عمله وتطوير مستواه العلمي والمهني (عبدالهادي، ٢٠٢٠).

إن تطوير الموارد البشرية من أهم وظائف إدارة الموارد البشرية، كم أنه من المصطلحات التنموية الحديثة نسبياً في ميدان الموارد البشرية والتي تهتم بالتطوير المؤسسي، وتطوير المهنة، والتدريب العملي، مما يعني أن تطوير الموارد البشرية يُعد جزءاً مهماً من التخطيط المؤسسي لتحسين سلوكيات ومهارات الموظفين، وبالتالي تحسين الأداء العام للأفراد والمؤسسة (Al Halboosi, 2018).

ولا شك التدريب بشكل عام هو شكل مباشر من أشكال التعليم؛ حيث يتم من خلاله تطوير وتحسين وتنمية المهارات السلوكية ذات الصلة بالفرد أو المؤسسة أو الجهة المعنية به، وذلك بالاعتماد على الأساليب العملية والتطبيقية. والتدريب كمفهوم وطبيعة يكافئ في درجة مباشرته التعليم، يعتمد التدريب على أساليب الممارسة العملية، مما يجعله أكثر شمولية من التعليم وأكثر ارتباطاً بالتطبيق العملي للمحتوى المقرر، فبينما نرى أن التعليم يكتفي أحياناً بتحصيل الفرد للمعارف؛ فإن التدريب لا يقتصر على التحصيل المبدئي لهذه السلوكيات والمعارف كحال التعليم، بل يوفر فرصاً حقيقية لما جرى تعليمه، مما يجعل التطبيق العملي جزءً ومتطلباً تدريباً بحيث يكون التطبيق بهذا صفة ملازمة للتدريب لا يكتمل سلوك تربوي بدونه (الشلبي والشقران، ٢٠٢٢).

*** مفهوم التدريب والبرامج التدريبية**

تعددت المفاهيم حول مدلول البرامج التدريبية حسب تعدد الاتجاهات والرؤى التي تطرقت لهذا المفهوم، وفي الجدول التالي تبين الباحثة أهم المفاهيم التي تطرقت لتعريف البرامج التدريبية.

الباحث، السنة	المفهوم
اليامي،٢٠٢٠، ص٢٠	"هي مجموعة من العناصر والإجراءات والأنشطة المنظمة والمتكاملة فيما بينها، تهدف إلى تزويد الأفراد بمعارف ومهارات محددة لتطوير أدائهم في ضوء احتياجاتهم التدريبية"
الدويري، ٢٠٢٠، ص١٠٧	كما عُرفت: "هي نوع من أنواع التدريب يهدف إلى إعداد الأفراد وتدريبهم في مجال معين، وتطوير معارفهم، ومهاراتهم واتجاهاته بما يتفق مع الخبرات التعليمية للمتدربين، ونموهم وحاجاتهم لتنمية مهارة ما".
القحطاني ٢٠١٩، ص ١٣٣	" مجموعة من الأنشطة التدريبية التي يتم إعدادها وتصميمها بغرض إكساب المعلمين مجموعة من المهارات والمعارف والمعلومات التعليمية".

*** أهمية التدريب**

يُعد التدريب سمة هامة من سمات العصر الحديث، وعلى الأخص في المجال التربوي باعتبار أهم الأدوات المستخدمة في مجال التطور والابداع والنمو لكل من المعلمين والإداريين، وغيرهم. ولما يعكس هذا التطوير من خلال التدريب يستهدف تحسين وتجويد مخرجات التعليم؛ اتفقت العديد من الدراسات المعاصرة كدراسة كل من: المدينيين

(٢٠١٤)، والقحطاني (٢٠١٩)، والغامدي والمطيري (٢٠٢٢) على أهمية التدريب للمعلمين وتظهر تلك الأهمية في الجوانب التالية: -

١- يساعد التدريب على إظهار المهارات والجوانب الإيجابية لدى المعلمين وغيرهم في المؤسسات التعليمية نحو العملية التعليمية.

٢- زيادة الأداء داخل المؤسسة التعليمية، حيث إن حصول المعلمين على المعارف والمهارات والخبرات المطلوبة للقيام بأعمالهم يمكنهم من تنفيذ المهام المنوطة بهم بكفاءة عالية، وسيطرة جيدة تسهم في الحد من الهدر التربوي، والاستفادة من الإمكانات المادية المستخدمة في العملية التعليمية.

٣- الإفصاح عن الأهداف العامة للعملية التعليمية، وبذلك يرتفع أداء المعلمين داخل المؤسسات التعليمية.

٤- إمكانية إطلاع المعلمين على التجارب العالمية في تخصصاتهم ومدى الاستفادة منها.

٥- بناء قاعدة قوية للاتصالات والاستشارات الداخلية، وبذلك يعمل على تطوير أساليب التنافس بين المعلمين وغيرهم في المؤسسات التعليمية وإداراتهم.

٦- تنمية التفكير والابداع الوظيفي لتطوير التخصصات من العلوم الحديثة.

٧- التعامل مع المتغيرات ومواكبة التطورات والتفكير بأسس علمية وتطبيقية حديثة.

٨- القدرة على التخطيط والتفكير الاستراتيجي واتخاذ القرارات.

٩- تعويض ما فاتهم من مهارات لم يتسن لهم اكتسابها في مجال التعليم التقليدي.

*** الاحتياجات التدريبية**

تعد عملية تحديد الاحتياجات بمثابة المؤشر الذي يوجه التدريب نحو الاتجاه الصحيح؛ بحيث يمكنه من تحقيق أداء جيد ومرغوب فيه للمعلمين والارتقاء بمهاراتهم وسلوكهم وتوجيه تفكيرهم بما يتفق مع اتجاهات المجتمع واحتياجاته التربوية، وقد شدد الكثير من التربويين على أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية للمتدربين في شتى القطاعات، لأن نجاح أي برنامج تدريبي يقاس بمدى التعرف على الاحتياجات التدريبية وحصرها وتجميعها، كما ان أي برنامج لا يستند على مقياس علمي للاحتياجات التدريبية بدقة ومهارة ، يجعل من البرنامج التدريبي جهداً لا جدوى منه (عبدالهادي،٢٠٢٠).

وتتمثل أسس أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية في إمكانية توصيل أكبر قدر من المعلومات والخبرات للفئات المراد تدريبها في الوقت والمكان المناسب، وأن تعكس الاحتياجات الحقيقية للمتدربين على اختلافها، وتساعدهم على استمرارية التدريب، وتوضح كيفية الاستفادة من برامج التقويم التي تجري للدورات التدريبية، بالإضافة إلى إتاحة فرصة لمناقشة الاحتياجات التدريبية لكل الأطراف المعنية، كما تساعد على انتقال أثر التدريب (عامر والمصري، ٢٠١٩).

وتُعد نظرية الذكاء الناجح من النظريات النفسية الحديثة في الذكاء، والتي أظهرت دورها في العملية التعليمية، حيث عرفت هذه النظرية على نطاق واسع في العقود الثلاثة

الأخيرة، من خلال جهود "روبرت ستيرنبرغ"؛ حيث يفترض أن يعرف المعلم ما يفهمه التلاميذ بالفعل أثناء تعلمهم، إضافة إلى توجيههم إلى تحليل المعلومات ووضع الأسس الإجرائية لتطبيقها عملياً، وتعليمهم كيفية إنتاج المعرفة وابتكارها، وإعادة إنتاجها وتذكرها، وتحتاج هذه العملية إلى المزيد من الجهد والتخطيط لديه(محمود،٢٠٢٣).

وتؤكد هذه النظرية على أن الذكاء يشتمل على الأفكار الإبداعية، والقدرة التحليلية على التحقق من صحة الأفكار، ومهارات عملية في وضع الأفكار موضع التنفيذ وفي اقناع الاخرين بقيمتها، ومهارات الذاكرة التي تؤكد على استخدام الفرد لمعارفه ومهاراته لخدمة الصالح العام (Sternberg, 2015).

وقد بدأ الاهتمام بموضوع الذكاء الناجح على يد العالم الأمريكي Sternberg ، من خلال بحوثه في تحديد الذكاء الذي يؤدي للنجاح في الحياة، وتعد هذه النظرية واحدة من أهم النظريات التربوية التي تتضمن تنمية قدرات الأفراد على التحليل والمقارنة والتقييم والتمييز، وتحويل الأفكار إلى ممارسات وإنتاج المعرفة وتسويق الأفكار الإبداعية، وتعد افتراضاتها امتداداً للنظرية الثلاثية في الذكاء الإنساني، ومساندة لنظرية الذكاء المتعددة، حيث ترى النظرية أنه إذا أراد الفرد النجاح في الحياة عليه استخدام ثلاث قدرات وهي: القدرات التحليلية، والابداعية، والموازنة بينهما (القطامي ومصطفى، ٢٠١٥).

ثانياً: الرخصة المهنية

*** تمهيد**

التعليم هو أحد أهم الوسائل في عملية بناء الشخصية وتنمية مهارات عديدة لدى الطلبة والقدرة على الاستجابة للتغيرات والتطورات التي يتسم بها العصر الحالي، ولأن التربية هي أداة التطوير للقدرات المعرفية وتنمية مستوى التفكير لدى الطلبة؛ لذا أصبح من الضروري توفير نظام تربوي قادر على إعداد أجيال المستقبل لفهم ومواجهة الحقائق غير التقليدية بما يؤكد على تطوير وازدياد مسؤوليات المدارس والمعلمين بشكل واضح في تشكيل شخصية الطلبة، وهذا يزيد من أهمية دور المعلم في العملية التعليمية، وكون دوره أصبح دوراً محورياً وضرورياً من أجل الوصول إلى أعلى مستويات التطور والتقدم (Kulshrestha &Pandey, 2013).

لذا فقد زاد الاهتمام بالكفايات والمهارات والمعايير المهنية الأدائية للمعلم التي تشكل عنصراً حاسماً ومؤثراً في تحقيق جودة المخرجات التعليمية؛ فالمعلم الجيد يمكن أن يعوض أي نقص أو تقصير محتمل في المناهج والبرامج الدراسية، ولأهمية المعايير في إعداد المعلمين وإعدادهم مهنياً فإنه لا يمكن تحقيق هذه الأهداف إلا عن طريق اختبار المعلمين ذوي الكفاءة العالية معرفياً وتدريسياً، كما تعد المعايير المهنية للمعلمين مكونا أساسياً في عملية إصلاح التعليم ورفع جودة أداء المعلم وذلك لإسهامها في تلبية احتياجات الطلاب والمعلمين والمدارس والنظام التعليمي بأكمله(المومني والسعايدة، ٢٠١٨).

*** الرخصة المهنية**

وتعد رخصة التدريس ضرورية وحتمية الترخيص لممارسة مهنة التدريس، وقد تبنت عدد من الدول المتقدمة هذا الاتجاه للحصول على رخصة صلاحية التدريس قبل الموافقة على تعيين المعلم في وظيفة دائمة بمقتضاها يسمح له بممارسة التعليم والاستمرار فيه، كما أصبح التدريب اثناء الخدمة الزامياً وشرطاً لتجديد الترخيص بممارسة المهنة، ويشير المفهوم إلى الالية التي يضمن بمقتضاها النظام التعليمي امتلاك المعلمين للحد الأدنى من المهارات والمعارف والمواصفات المطلوبة للعمل في مهنة التعليم (إسماعيل واخرون، ٢٠١٦).

وقد تبنت المملكة العربية السعودية اختبار الرخص المهنية كأحد متطلبات الحصول على الرخصة المهنية، ويتكون من جزئين: الجزء الأول: الاختبار التربوي العام ويشترك فيه جميع المعلمين، أما الجزء الثاني فهو اختبار تخصصي يتناول مفاهيم التخصص وبنيته، ويبلغ عدد التخصصات المعتمدة حاليًا في الهيئة للمعلمين (٣٨) تخصّصًا.

*** المعايير والمسارات المهنية للمعلمين**

يقصد بالمعايير المهنية ما يجب على المعلمين معرفته وممارسته وفق قيم مهنة التعليم ومسؤولياتها، ويكون تحديد ذلك في وثائق المعايير والمسارات المهنية الصادرة عن الهيئة (المعايير والمسارات المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية، ١٤٣٩): –

١– الاختبارات المعتمدة للرخصة المهنية للوظائف التعليمية.

تتألف اختبارات الرخص المهنية للوظائف التعليمية من اختبارين أساسيين: الاختبار التربوي العام والاختبار التخصصي، وذلك على النحو الآتي: –

١– الاختبار التربوي العام: هو أداة تقويمية مقننة لقياس مدى تحقق المعايير التربوية العامة للمتقدم على الرخصة المهنية، ويغطي الاختبار التربوي العام المجالات التالية: –

١– المجال الأول: القيم والمسؤوليات المهنية: يركز هذا المجال على مسؤوليات المعلم المهنية داخل الصف الدراسي وخارجه، ويتضمن تَمثُّل القيم الأخلاقية والتشجيع على الالتزام بها، وتعزيز الهوية الوطنية، واحترام التنوع الثقافي، كما يؤكد على التطوير المهني للمعلم، في ضوء الفهم والتحليل العميق للمعايير والمسارات المهنية للمعلمين، مع الحرص على تكوين علاقات إيجابية مع الطلاب وأولياء الأمور والمجتمع المهني والمحلي، وإشراكهم في عملية التخطيط للعملية التعليمية، وتطبيق اللوائح والسياسات التعليمية.

٢– المجال الثاني: المعرفة المهنية: يرّكز هذا المجال على المعارف التي يحتاج إليها المعلم لتوفير فرص تعليمية ذات جودة عالية للطلاب، ويتضمّن ذلك الإلمام بالمهارات اللغوية والكمية والرقمية ومعرفة الطلاب، وكيفية تعلمهم، ومعرفة المنهج وطرق التدريس العامة والتمكن من مجال التخصص الذي سوف يقوم بتدريسه ومستجداته وطرق تدريسه.

٣– المجال الثالث: الممارسة المهنية: يركز هذا المجال على ممارسات المعلم الفعّال والخيارات التي ينبغي له اتاحتها لتيسير تعلم الطلاب من خلال التخطيط للوحدات الدراسية وتطبيقها وتهيئة بيئات تعلم تفاعلية وداعمة للطالب ومليئة بالثقة

والاحترام، ومحفزه في ضوء توقعات أداء عالية من الطلاب التحصيل العلمي، بالإضافة إلى استخدام الأساليب المختلفة والفعّالة في تقويم تعلم الطلاب وتقديم التغذية الراجعة البنَاءة والمفيدة.

*** أهداف رخصة التدريس**

تتجسد أهم أهداف رخصة التدريس بالارتقاء بمخرجات مهنة التعليم وإلزام جميع منسوبي مهنة التعليم بجميع المعايير الخاصة بها، والرفع من كفاءة المعلم وتطوير أدائه.

وقد اشارت كل من الأمير وعسيري (٢٠٢١) والزهراني (٢٠٢٢) إلى عدد من الأهداف، والتي يمكن تلخيصها فيما يلي: -

١- الرخصة المهنية تهدف إلى وضع أنظمة صارمة ومستقلة للتقييم قائم على معايير مهنية محددة.

٢- تشجيع المعلم على الاطلاع المستمر بمستجدات مهنة التعليم، وتحفيزه للالتحاق بأنشطة التطوير المهني.

٣- وضع معايير مهنية وضمان تحققها وتنفيذها داخل الميدان التعليمي.

٤- الارتقاء بمستوى المعلم، وتوجيهه لمعالجة القصور في أدائه.

٥- تطوير آليات تقويم الأداء الوظيفي.

وتهدف المعايير والمسارات المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية-أيضًا-إلى زيادة جودة أداء المعلمين، وتحسين مهاراتهم وقدراتهم، والتأكد من حصولهم على المهارات اللازمة للالتحاق بمهنة التدريس وممارسة هذه المهنة، وهذا جزء من الجهود المبذولة لضمان جودة التعليم المقدم للطلاب، فهو يحسن تعلمهم، ويعزز دور المعلمين ورفع تأهيلهم، ويراقب مستوى تقدمهم ويوفر الدعم والتدريب اللازمين (المعايير والمسارات المهنية للمعلمين في المملكة، ١٤٣٩).

*** الدراسات السابقة**

تم تصنيف الدراسات السابقة حسب طبيعة علاقتها بالبحث الحالي إلى محورين هما: -

١- الدراسات التي تناولت البرامج والاحتياجات التدريبية.

٢- الدراسات التي تناولت الرخص المهنية.

وبيان ذلك على النحو الآتي: -

*** الدراسات التي تناولت البرامج والاحتياجات التدريبية**

دراسة الحربي و النفيسة(٢٠٢٢) هدفت الدراسة إلى معرفة احتياجات التطوير المهني لمعلمي العلوم بالمرحلة المتوسطة في ضوء بعض المعايير المهنية للمعلمين من وجهة نظر مشرفي العلوم، حيث قام الباحث ببناء قائمة احتياجات التطوير المهني لمعلمي العلوم بالمرحلة المتوسطة في ضوء بعض المعايير المهنية للمعلمين، وعلى ضوئها تم بناء بطاقة احتياجات التطوير المهني لمعلمي العلوم في ضوء بعض المعايير المهنية للمعلمين، حيث تكون مجتمع البحث من مشرفي مادة العلوم للمرحلة المتوسطة في إدارة التعليم بمنطقة الرياض، والبالغ عددهم(٤٠) مشرفاً، حيث تمت دراسة استجاباتهم حول احتياجات معلمي العلوم في المرحلة المتوسطة، وقد تم توظيف المنهج الوصفي، وتوصل إلى عدد من النتائج واهمها ان التخطيط السليم لخلق بيئة تعليمية منتجة وتفاعلية تسهل التطوير المهني لمعلمي العلوم في تطوير مهارات التخطيط وإجراء البحث العلمي، كما ان التخطيط على الوحدات

التعليمية يحقق سلامة تنفيذ الإجراءات والتدابير التدريسية، وتوصلت النتائج إلى أن توظيف المداخل التدريسية المختلفة والتوجهات الحديثة يتطلب تطويراً مهنياً في دراسة متعمقة للتقويم التربوي ، وقد قدم الباحث بعض التوصيات تتمثل في ضرورة إقامة دورات في مجال تخطيط وحدات التعلم والتعليم والتطبيق الفعال لذلك بغرض تعزيز التطوير المهني للمعلم ، وضرورة توفير البيئة التعليمية التفاعلية حتى تسهم في التطوير المهني والتنموي لمعلم العلوم.

دراسة العمري و الشمري(٢٠١٨)هدفت الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي المواد الاجتماعية بمنطقة الباحة من وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، وكانت الاستبانة أداة الدراسة في تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي ومشرفي المواد الاجتماعية ، واشتملت الدراسة على ثلاثة مجالات؛ هي: (تخطيط الدرس، استراتيجيات التعليم والتعلم الحديثة، تقويم التدريس)، وتكونت أداة الدراسة من (٢٤) عبارة تمثل الاحتياجات التدريبية المراد دراستها، وتكون أفراد الدراسة من (١٩٤)معلماً ، و(٨) مشرفين تربويين، واظهرت نتائج الدراسة حاجة معلمي العلوم الاجتماعية للتدريب في جميع مجالات الدراسة بدرجة كبيرة، كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً للمتغيرات التالية: العمل الحالي، والمؤهل العلمي، وسنوات خبرة المعلم.

دراسة عواريب وبن كريمة (٢٠١٦) هدفت الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية المتعلقة بكفايات التدريس الأساسية لمعلمي المرحلة الأساسية في الجزائر من وجهة نظرهم، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي عن طريق استبانة تكونت من (٢٥) فقرة توزعت على مجالات التخطيط والتنفيذ والتقويم ، على عينة بلغت (٢٣٠) معلماً من معلمي المدارس الأساسية في الجزائر، وتوصلت الدراسة إلى ان مجالات التدريب اللازمة للمعلمين تنحصر في كفايات التدريس بدرجة كبيرة، وأن المعلمين بحاجة للتدريب على جميع مجالات : التخطيط للتدريس، والتنفيذ للتدريس، والتقويم الصفي ، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق في احتياجات عينة الدراسة للتدريب تبعاً لمستوى المؤهل العلمي، والتخصص.

*** الدراسات التي تناولت الرخص المهنية.**

دراسة الزهراني (٢٠٢٢) هدفت الدراسة للتعرف على دور الرخصة المهنية في تطوير أداء المعلم من وجهة نظر معلمات العلوم بمكة المكرمة ، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي بتطبيق استبانة تضمنت ثلاثة محاور تتعلق بأدوار الرخصة المهنية في تطوير أداء المعلم وهي : القيم والمسئوليات المهنية، المعرفة المهنية، الممارسة المهنية، طُبقت على معلمات العلوم في المرحلة الثانوية والمرحلة المتوسطة بمكة المكرمة وعددهن(٢٣٧) معلمة، وتم التوصل إلى نتائج منها : أن أدوار الرخصة المهنية جميعها حصلت على درجة متوسطة للمحاور الثلاث ، كما تبين أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة، ومن أهم توصيات الدراسة : التوعية بأهمية دور الرخصة المهنية في تطوير أداء المعلم، وتطوير برامج كليات التربية في المملكة لتصبح متوافقة مع شروط ومتطلبات رخصة المعلم.

دراسة حمدي والشهراني (٢٠٢١) هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة إسهام الرخصة المهنية في تمهين التعليم في مجال القيم والمسؤوليات المهنية بمعاييره الثلاث (التزام المعلم بالقيم الإسلامية السمحة وأخلاقيات المهنة، والتطوير المهني المستمر للمعلم، وتفاعل المعلم مع التربويين والمجتمع) من وجهة نظر المشرفين التربويين، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتمثلت الأداة في استبانة تحتوي على ثلاث محاور، وطبقت الدراسة على عينة مكونة من (١٦٤) مشرفاً ومشرفة، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى حصول عبارات محور "إسهام الرخصة المهنية في التزام المعلم بالقيم الإسلامية وأخلاقيات المهنة" على درجة موافقة عالية جداً، وكذلك حصلت عبارات محور "إسهام الرخصة المهنية في التطوير المهني المستمر للمعلم" على درجة موافقة عالية جداً، وحصول عبارات محور" إسهام الرخصة المهنية في التفاعل المهني للمعلم مع التربويين والمجتمع" على درجة موافقة عالية ، كما توصلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً في استجابات أفراد العينة حول إسهام الرخصة المهنية في تمهين التعليم تعزى لمتغير الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة

دراسة الأمير وعسيري(٢٠٢١) هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة تطبيق المعايير التربوية الخاصة بالرخصة المهنية(القيم والمسؤوليات المهنية، المعرفة المهنية، الممارسة المهنية) لدى المعلمين والمعلمات من وجهة نظر الإدارة المدرسية في المدارس الثانوية بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، واعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة للحصول على استجابات أفراد العينة، وطبقت الدراسة على عينة مكونة من (٢١٨) مديراً ووكيلاً بالمدارس الثانوية بمدينة جدة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجات تقدير أفراد العينة لتطبيق معيار القيم والمسؤوليات المهنية لدى المعلمين والمعلمات جاءت بدرجة كبيرة جداً، كما أن درجات تقدير أفراد العينة لدرجة تطبيق معيار المعرفة المهنية والممارسة المهنية لدى المعلمين والمعلمات جاءت بدرجة كبيرة، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة احصائياً في تطبيق المعايير التربوية الخاصة بالرخصة المهنية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيري الجنس، والمسمى الوظيفي.

دراسة نهى الغثبر (٢٠٢٠)هدفت الدراسة إلى معرفة أهم معوقات تطبيق الرخصة المهنية لمعلم التعليم العام في المملكة العربية السعودية وذلك من وجهة نظر المعلمين، ومعرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين وجهات نظر العينة حول معوقات تطبيق الرخصة المهنية تبعاً لاختلاف المتغيرات التالية: النوع، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الإدارة المدرسية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات على عينة عددهم (١٦٤٣) معلماً ومعلمة من معلمي التعليم العام- الحكومي ، وقد بينت النتائج أن هناك موافقة بدرجة كبيرة جداً بين أفراد العينة على معوقات تطبيق الرخصة المهنية بأبعادها الأربعة، وقد جاء بند " المعوقات المتعلقة ببرامج إعداد المعلم " في الترتيب الأول كأبرز المعوقات ، يليه بند " المعوقات المتعلقة باتجاه المعلم نحو الرخصة المهنية" ثم بند " المعوقات المتعلقة ببرامج التنمية المهنية للمعلم" واخيراً بند "المعوقات

المتعلقة بآليات تطبيق الرخصة المهنية"، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر أفراد العينة حول معوقات تطبيق الرخصة المهنية تعزى لاختلاف المؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

*** التعقيب على الدراسات السابقة**

يمكن إيجاز أوجه الاتفاق والاختلاف بينهم بالآتي:-

١- من حيث هدف الدراسة: اختلفت الدراسة الحالية عن الأهداف البحثية للباحثين في الدراسات السابقة؛ حيث تهدف الدراسة الحالية إلى الكشف عن مدى ارتباط البرامج التدريبية بمعيار المعرفة المهنية لمعلمات المرحلة الثانوية بمكة المكرمة.

٢- اتفقت دراسة عواريب وبن كريمة (٢٠١٦)، ودراسة، ودراسة العمري والشمري (٢٠١٨)، ودراسة الحربي والنفيسة (٢٠٢٢)، على هدف مشترك وهو ضرورة معرفة الاحتياجات التدريبية للمعلمين باستثناء دراسة الزهراني (٢٠٢٢) ودراسة الغثبر (٢٠٢٠) التي هدفت على الية عمل الرخصة المهنية للمعلمين ومدى إمكانية تطبيق المعرفة المهنية.

٣- من حيث بيئة الدراسة: اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من ناحية الحدود والعينة، ودراسة الغثبر (٢٠٢٠)، ودراسة الزهراني (٢٠٢٢)، ودراسة عواريب بن كريمة (٢٠١٦)، ودراسة العمري والشمري (٢٠١٨)، ودراسة الحربي والنفيسة (٢٠٢٢)، حيث اقتصرت على المعلمين فقط.

٤- من حيث الأداة: تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في استخدام أداة الاستبانة لجمع البيانات وهي الاستبانة.

٥- من حيث المنهج: اتفقت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة حيث طُبق المنهج الوصفي المسحي لملاءمته لطبيعة المشكلة ودقته في إظهار النتائج مثل دراسة الزهراني (٢٠٢٢)، ودراسة الغثبر (٢٠٢٠)، ودراسة العمري والشمري (٢٠١٨)، ودراسة الحربي والنفيسة (٢٠٢٢)، واختلفت مع دراسة عواريب بن كريمة (٢٠١٦)، ودراسة الوادعي (٢٠١٩)، ودراسة الديجاني (٢٠١٩)، ودراسة الحربي(٢٠١٨) حيث استخدم المنهج الوصفي فقط

*** منهجية الدراسة وإجراءاتها**

يستعرض هذا الفصل إجراءات الدراسة شاملاً منهج الدراسة وأهدافها، وتحديد مجتمع الدراسة وطريقة اختيار العيّنة، وبناء الأداة، والتحقق من صدق الأداة وثباتها، وأخيراً أساليب المعالجة الإحصائية التي تمّ استخدامها في تحليل النتائج.

*** منهج الدراسة**

تم الاعتماد في تناول موضوع الدراسة على المنهج الوصفي المسحي الذي يتمثل في دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، ويصفها وصفاً دقيقاً ويعبّر عنها تعبيراً كمياً أو كيفياً، وهو يتناسب مع أهداف الدراسة الحالية، حيث تهدف إلى الكشف عن درجة ارتباط البرامج التدريبية باحتياجات معلمات المرحلة الثانوية بمكة المكرمة في ضوء معيار المعرفة المهنية التابع لمعايير الرخصة المهنية، الأمر الذي يتطلب استطلاع آراء أفراد العينة، ثم جمع البيانات وتحليلها ومناقشتها والخروج بنتائج يمكن تعميمها على مجتمع الدراسة.

*** مجتمع الدراسة**

يتكوّن مجتمع الدراسة من جميع معلمات المرحلة الثانوية بمكة المكرمة، وقدّر عددهن ب (٣٥٣٣) معلمة، وذلك في العام الدراسي ٢٠٢٤/١٤٤٥ بحسب الإحصاءات التي حصلت عليها الباحثة من الإدارة العامة للتعليم بمحافظة مكة المكرمة.

ثالثاً: عينة الدراسة

تم تطبيق أداة الدراسة على عينة عشوائية من معلمات المرحلة الثانوية بمكة المكرمة، عند فترة ثقة (٩٥٪)، وخطأ معاينة (٥٪)، وفقاً لمعادلة كيرجسي ومورجان Morgan & Kergcie (حسن، ٢٠١٦، ٥٣٢)، وقد بلغت العينة في صورتها النهائية (٣٥١) معلمة؛ أي ما يعادل (٩.٩٪) من مجتمع الدراسة، والجدول (١) يوضح خصائص عينة معلمات المرحلة الثانوية بمكة المكرمة وفق عدد سنوات الخبرة والدورات التدريبية.

جدول (١) خصائص عينة معلمات المرحلة الثانوية بمكة المكرمة وفق عدد سنوات الخبرة وعدد الدورات التدريبية

المتغير	فئاته	العدد	النسبة
عدد سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	24	6.8
	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	123	35.0
	١٠ سنوات فأكثر	204	58.1
	المجموع	351	100.0
عدد الدورات التدريبية	أقل من (٥٠) ساعة	30	8.5
	من (٥٠) إلى (١٠٠) ساعة	57	16.2
	أكثر من (١٠٠) ساعة	264	75.2
	المجموع	351	100.0

يتضح من الجدول (١) أن المعلمات اللاتي تزيد خبراتهن التعليمية عن عشر سنوات يمثلن الفئة الأعلى بين المستجيبات بحسب عدد سنوات الخبرة، بنسبة (٥٨.١٪) من مجتمع الدراسة. بينما يمثل المعلمات اللاتي تقل خبراتهن عن خمس سنوات أقل فئة بنسبة قدرها (٦.٨٪). وتمثل المعلمات الحاصلات على أكثر من (١٠٠) ساعة تدريبية أعلى فئة بحسب الدورات التدريبية، بنسبة (٧٥.٢٪). بينما جاءت المعلمات الحاصلات على أقل من (٥٠) ساعة تدريبية كأقل فئة، بنسبة (٨.٥٪).

رابعاً: أداة الدراسة

تمّ إعداد استبانة لتحقيق أهداف الدراسة وذلك باتّباع الخطوات التالية: –

١– تحديد الهدف من الاستبانة: هدفت الاستبانة إلى الكشف عن درجة ارتباط البرامج التدريبية باحتياجات معلمات المرحلة الثانوية بمكة المكرمة في ضوء معيار المعرفة المهنية التابع لمعايير الرخصة المهنية التربوية.

٢– مصادر بناء الاستبانة: تمّ بناء الاستبانة بالرجوع إلى الأدبيات النظرية التي تناولت موضوع ارتباط البرامج التدريبية باحتياجات المعلمات في ضوء معيار المعرفة المهنية، والاطلاع على المقاييس المستخدمة في الدراسات السابقة؛ مثل: دراسة (الزهراني،٢٠٢٢) و دراسة الأمير وعسيري (٢٠٢١) .

٣– الاستبانة في صورتها الأولية: تكوّنت الاستبانة في صورتها الأولية من (١١) عبارة تقيس درجة ارتباط البرامج التدريبية باحتياجات معلمات المرحلة الثانوية بمكة المكرمة في ضوء معيار المعرفة المهنية التابع لمعايير الرخصة المهنية التربوية

٤– الصدق الظاهري: تمّ عرض الاستبانة على لجنة التحكيم من أعضاء هيئة التدريس في التخصصات التربوية حيث طُلب

منهم إبداء ملاحظاتهم حول مدى مناسبة المحاور الفرعية ومدى مناسبة العبارات التي تنتمي إليها وسلامتها اللغوية، وما يرون حذفه أو إضافته أو تعديله، وفي ضوء ملاحظات المحكمين، تمّ الإبقاء على جميع العبارات؛ حيث حظيت بنسب اتفاق ٨٠٪ فأكثر. كما تمّ إجراء عدداً من التعديلات التي طلبها المحكمون على صياغة بعض العبارات.

٥- صدق الاتساق الداخلي: تمّ التأكد من الاتساق الداخلي للاستبانة بتطبيقها بعد الانتهاء من تحكيمها على عينة استطلاعية قوامها (٣٠) معلمة من خارج العينة الأساسية، وحساب معامل الارتباط بيرسون Pearson Correlation بين العبارات المنتمية إلى كل محور فرعي، مع درجة المحور ككل، والجدول (٢) يوضح ذلك.

جدول (٢) معامل الارتباط بيرسون Pearson Correlation بين العبارات المنتمية إلى كل محور من محاور الدراسة مع درجة المحور ككل

المعرفة المهنية	
العبارة	معامل الارتباط
١٢	.510**
١٣	.753**
14	.829**
15	.819**
16	.833**
17	.784**
18	.792**
19	.465**
٢٠	.776**
21	.764**
22	.646**

*** الارتباط دال إحصائيًا عند مستوى (0.01).**

تضح من الجدول (٢) أن قيم الارتباط بين عبارات الاستبانة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه تراوحت بين (٠.٨٣٣) كأعلى معامل ارتباط و (٠.٤٦٥) كأدنى معامل ارتباط، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠١).

١- ثبات الاستبانة: تمّ قياس الثبات بواسطة معامل الثبات ألفا كرونباخ في ضوء مقياس متدرج خماسي، والجدول (٤) يوضح ذلك: -

جدول (٤) الثبات للمحور

المحاور الفرعية	الثبات
المعرفة المهنية	0.909

*** الاستبانة في صورتها النهائية**

١- تكوّنت الاستبانة في صورتها النهائية من محور رئيسي وهو ما درجة ارتباط البرامج التدريبية باحتياجات المعلمات في مجال المعرفة المهنية، وتضمن (١١) عبارة، وهي مرقمة (١- ١٢).

٢- تصحيح الاستبانة ومعيار الحكم: تكون الإجابة عن العبارات عن طريق اختيار المعلمة بين إحدى خمس بدائل موجودة أمام كل عبارة، وتتمثل هذه البدائل فيما يلي: (كبيرة جداً) تأخذ خمس درجات، (كبيرة) تأخذ أربع درجات، (متوسطة) تأخذ ثلاث درجات، (منخفضة) تأخذ درجتين، (منخفضة جداً) تأخذ درجة واحدة.

*** خطوات جمع البيانات**

تم تنفيذ الدراسة وفقًا للخطوات والإجراءات التالية: -

١- الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع درجة ارتباط البرامج التدريبية باحتياجات المعلمات في ضوء معايير الرخصة المهنية التربوية لتكوين خلفية مرجعية واسعة عن موضوع الدراسة.

٢- إعداد الاستبانة بصورتها الأولية.

٣- إعداد الاستبانة بصورتها النهائية بعد التحقق من مؤشرات صدقها وثباتها من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين المتخصصين، بالإضافة إلى تطبيقها على عينة استطلاعية من المعلمات لاستخراج قيم معامل الثبات، والاتساق الداخلي.

٤- تصميم الاستبانة إلكترونياً عن طريق تطبيق Google Drive وذلك لتطبيقها على معلمات المرحلة الثانوية عينة الدراسة.

٥- توزيع الاستبانة على عينة الدراسة، مع توضيح أهداف الدراسة، والتأكيد على المستجيبات أنّ المعلومات التي يتم الحصول عليها تكون سرية ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

٦- تم الانتهاء من تطبيق الأداة على عينة الدراسة في الفصل الثاني من العام الدراسي ١٤٤٥هـ/٢٠٢٤ في مدة خمسة عشر أسبوع وقد اتسمت المستجيبات بالتعاون والجدية في الإجابة.

٧- بلغ عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (٣٥١) استبانة.

٨- جمع البيانات وإدخالها إلى الحاسب الآلي لإجراء معالجة البيانات إحصائيًا باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، واستخلاص النتائج وتحليلها وتفسيرها في فصل خاص استنادًا لما تم التوصل إليه من نتائج.

سادساً: أساليب المعالجة الإحصائية.

تمّ استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) الإصدار (٢٢)، لتحليل البيانات وفقاً لمشكلة الدراسة وتساؤلاتها، وقد تم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية: -

١- معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation للتأكد من صدق الاستبانة.

٢- ألفا كرونباخ Cronbach' Alpha للتأكد من ثبات الاستبانة.

٣- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لقياس درجة ارتباط البرامج التدريبية باحتياجات معلمات المرحلة الثانوية بمكة المكرمة في ضوء معايير الرخصة المهنية التربوية.

٤- اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه one way a nova للكشف عن دلالة الفروق في درجة ارتباط البرامج التدريبية باحتياجات معلمات المرحلة الثانوية بمكة المكرمة في ضوء معايير الرخصة المهنية التربوية تعزى لاختلاف عدد سنوات الخبرة وعدد الدورات التدريبية.

٥- اختبار شيفيه للمقارنات البعدية.

*** نتائج الدراسة ومناقشتها**

نص السؤال الرئيس على ما يلي: ما درجة ارتباط البرامج التدريبية بمعيار المعرفة المهنية لمعلمات مكة المكرمة من وجهة نظرهن؟

ولإجابة عن السؤال تمّ حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ودرجة الموافقة، والترتيب، لكل عبارة منتمية لمحور ارتباط البرامج التدريبية باحتياجات المعلمات في

مجال المعرفة المهنية، وللمحور ككل. والجدول (٨) يوضح ذلك.

جدول (٨) درجة ارتباط البرامج التدريبية بمعيار المعرفة المهنية لمعلمات مكة المكرمة من وجهة نظرهن مرتبة تنازلياً

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
12	تساعد البرامج التدريبية في الإلمام بالمهارات اللغوية (الاستماع والتحدث والقراءة والكتابة) في سياق اكتساب اللغة الأولى والعناية بها في عملية التعليم والتعلم	4.39	0.70	كبيرة جداً	12
19	تزود البرامج التدريبية المعلمة باستراتيجيات التدريس الحديثة والمتنوعة والتي لم تكن تعرفها مسبقاً	4.31	0.81	كبيرة جداً	19
22	تزود البرامج التدريبية المعلمة بمعلومات عن مكونات محتوى تخصصها العلمي المحدث	3.98	0.82	كبيرة	22
13	تساعد البرامج التدريبية في الإلمام بالمهارات الكمية وتطبيق مؤشرات تحقيق بنية الأعداد والعمليات الحسابية ومفاهيم القياس وجمع البيانات وتفسير نتائجها في العملية التعليمية	3.66	0.89	كبيرة	13
18	تكسب البرامج التدريبية المعلمة معرفة مبادئ علم النفس التربوي	3.64	0.82	كبيرة	18
17	تزود البرامج التدريبية المعلمة بأهم نظريات التعلم في عمليات التعلم	3.63	0.80	كبيرة	17
21	تساعد البرامج التدريبية في الإلمام بخصائص نمو الطالبات	3.51	0.90	كبيرة	21
14	تدعم البرامج التدريبية الإلمام بالمهارات الرقمية بحيث تمكن المعلمة من إدارة المحتوى التعليمي ومشاركته بشكل فعال ومبدع	3.37	0.84	متوسطة	14
16	تكسب البرامج التدريبية المعلمة الثقافة المعلوماتية للتعامل مع الحاسب .	3.33	0.81	متوسطة	16
15	تزود البرامج التدريبية المعلمة بأساسيات البحث العلمي وآلية التطبيق العملي في بيئة التعلم	2.97	1.09	متوسطة	15
20	تتطرق البرامج التدريبية لمعرفة خصائص ذوي الاحتياجات الخاصة وآلية التعامل معهم في بيئة التعليم	2.59	1.26	منخفضة	20
	المتوسط العام لمحور المعرفة المهنية	3.58	0.65	كبيرة	

تظهر نتائج الجدول (٨) ارتباط البرامج التدريبية باحتياجات معلمات المرحلة الثانوية بمكة المكرمة في مجال المعرفة المهنية من وجهة نظرهن بدرجة كبيرة، بمتوسط حسابي (٣.٥٨)، وانحراف معياري (٠.٦٥). وتراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات المحور بين (٤.٣٩) و(٢.٥٩). وجاءت العبارة " تساعد البرامج التدريبية في الإلمام بالمهارات اللغوية (الاستماع والتحدث والقراءة والكتابة) في سياق اكتساب اللغة الأولى والعناية بها في عملية التعليم والتعلم " في المرتبة الأولى كأعلى جوانب ارتباط البرامج التدريبية باحتياجات المعلمات في مجال المعرفة المهنية، بمتوسط حسابي (٤.٣٩)، وانحراف معياري (٠.٧٠). وقد يعزى ذلك إلى استهداف وزارة التعليم تعزيز الكفاءة اللغوية وتحسين مهارات المعلمين اللغوية الشخصية، سواء في القراءة، الكتابة، الاستماع، أو التحدث، حيث يساعد ذلك على تعزيز قدرتهم على استخدام اللغة بطلاقة ودقة والتواصل الفعال داخل الفصول الدراسية، وتشجيع الطلاب على استخدام اللغة بشكل طبيعي ومكثف داخل الفصول، مما يعزز قدرتهم على التعبير والتواصل. يليها العبارة " تزود البرامج التدريبية المعلمة باستراتيجيات التدريس الحديثة والمتنوعة والتي لم تكن تعرفها مسبقاً " في المرتبة الثانية، بمتوسط حسابي (٤.٣١)، وانحراف معياري (٠.٨١)، وقد يعزى ذلك إلى استهداف وزارة التعليم تطوير العملية التعليمة وتحسين نتائج التعلم ودعم التميز والإبداع في مجال التعليم، من خلال دعمها استخدام المعلمين للأساليب والاستراتيجيات الحديثة والمبتكرة والتفاعلية، التي أثبتت فاعليتها وجدواها في العملية التعليمية. كما تستهدف وزارة التعليم مواكبة المعلمين للتطورات التربوية والعلمية التي تشهدها أساليب واستراتيجيات التعليم باستمرار نتيجة للبحوث التربوية وتطور التكنولوجيا، وتطبيقها في الفصول الدراسية. يليها العبارة " تزود البرامج التدريبية المعلمة بمعلومات عن مكونات محتوى تخصصها العلمي المحدث " في المرتبة الثالثة، بمتوسط حسابي (٣.٩٨)، وانحراف معياري (٠.٨٢). وقد يعزى ذلك إلى حرص وزارة التعليم على مواكبة المعلمات للتغيرات العلمية في مجال التخصص واطلاعهن بصورة دائمة على أحدث المعلومات في تخصصاتهن لضمان أن يكون التعليم الذي تقدمنه دقيقًا ومواكبًا للتطورات العلمية. كما أنّ تحديث المعرفة

العلمية يساعد المعلمة في تقديم محتوى تعليمي متجدد وذي جودة عالية، مما يعزز من كفاءة العملية التعليمية ويزيد من قدرة المعلمة على توصيل المعلومات بطريقة واضحة وفعالة. بالإضافة إلى مساعدة المعلمات على التكيف مع المعايير التعليمية الجديدة وأن تكون على علم بتلك المعايير كي يتمكنّ من تنفيذها في الخطط التعليمية. وتتفق النتائج بشكل عام مع نتائج دراسة الديحاني (٢٠١٩) التي أظهرت إمكانية تطبيق رخصة المعلم في مجال المعرفة المهنية.

بينما جاءت العبارة " تتطرق البرامج التدريبية لمعرفة خصائص ذوي الاحتياجات الخاصة والية التعامل معهم في بيئة التعليم " في الترتيب الأخير كأقل جوانب ارتباط البرامج التدريبية باحتياجات المعلمات في مجال المعرفة المهنية، بمتوسط حسابي (٢.٥٩)، وانحراف معياري (١.٢٦). وقد يعزى ذلك إلى نقص في الوعي بأهمية دمج ذوي الاحتياجات الخاصة في النظام التعليمي، مما يؤدي إلى عدم التركيز على هذه الفئة في البرامج التدريبية. وإلى غياب سياسات أو تشريعات واضحة تلزم المؤسسات التعليمية بتوفير برامج تدريبية موجهة للمعلمات ومخصصة للتعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة. بالإضافة إلى تركيز البرامج التدريبية على تطوير المهارات الأكاديمية والتدريسية العامة، دون الانتباه الكافي إلى مهارات التعامل مع فئات متنوعة من الطلاب، بما في ذلك ذوي الاحتياجات الخاصة. ويتوافق ذلك مع ما أشارت إليه دراسة نهى الغثبر (٢٠٢٠) التي أظهرت تعدد المعوقات المتعلقة ببرامج التنمية المهنية للمعلم التي تحد من تطبيق الرخصة المهنية لمعلم التعليم العام.

*** عرض ملخص النتائج.**

١- تمثلت أكبر جوانب ارتباط البرامج التدريبية باحتياجات المعلمات في مجال المعرفة المهنية في مساعدة البرامج التدريبية في الإلمام بالمهارات اللغوية (الاستماع والتحدث والقراءة والكتابة) في سياق اكتساب اللغة الأولى والعناية بها في عملية التعليم والتعلم، وتزويدها المعلمة باستراتيجيات التدريس الحديثة والمتنوعة والتي لم تكن تعرفها مسبقاً.

٢- تمثل أقل ارتباط البرامج التدريبية باحتياجات المعلمات في مجال المعرفة المهنية في تطرق البرامج التدريبية لمعرفة خصائص ذوي الاحتياجات الخاصة وآلية التعامل معهم في بيئة التعليم.

*** التوصيات**

توصي الباحثة في ضوء ما توصل إليه من نتائج بما يلي: -

١- عمل وزارة التعليم عند تخطيطها للبرامج التدريبية على تنويع أساليب رصد الاحتياجات التدريبية الفعلية لدى معلمات المرحلة الثانوية في ضوء المعايير المهنية التربوية.

٢- عمل وزارة التعليم على تقديم دورات تدريبية لتزويد المعلمات بخصائص الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة وكيفية التعامل معهم في بيئة التعليم.

٣- إجراء وزارة التعليم تحليل دقيق للاحتياجات التدريبية للمعلمات في ضوء معايير الرخصة المهنية التربوية بناءً على مستواهن المهني والخبرة والدورات التدريبية.

*** المقترحات**

تعرض الدراسة على المهتمين والباحثين عدداً من الموضوعات التي يمكن أن تكمل ما انتهت إليه الدراسة الحالية، ومن ذلك: –

١– الاحتياجات التدريبية لدى معلمات المرحلة الثانوية بمكة المكرمة في ضوء معايير الرخصة المهنية التربوية.

٢– درجة إسهام الإشراف التربوي في تنمية الكفايات التدريسية لدى معلمات المرحلة الثانوية بمكة المكرمة في ضوء معايير الرخصة المهنية التربوية.

*** المراجع**

اولاً– المراجع العربية

أحمد، عبد الرحمن الهادي. (٢٠١٨). واقع تمهين التعليم عالمياً في ضوء بعض التجارب المعاصرة. مجلة القراءة والمعرفة، جامعة عين شمس، كلية التربية، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة (٢٠٣).

عطية، أمال بنت عبد الله، واللهيبي، رانيه بنت فواز. (٢٠٢٤). مستوى معرفة معلمات اللغة العربية بالمرحلتين المتوسطة والثانوية بمعايير الرخصة المهنية. مجلة كلية التربية. جامعة المنوفية.

يونس، عبدالفتاح. (٢٠١٢). التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق، مطابع جامعة الملك سعود، الرياض.

آل رفعة، مسفر جبران (٢٠١٦). الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة الثانوية ومعلماتها بمحافظة الزلفي في ضوء الاتجاهات العالمية للتدريب. مجلة الملك خالد للعلوم التربوية،١(٢٧)،٩–٣٧.

الشريمي، ماجد بن حسن، والبحيري، محمد حامد محمد. (٢٠١٦). تقويم برامج التنمية المهنية لمعلمي العلوم الشرعية ضمن المشروع الشامل لتطوير المناهج في ضوء إحتياجاتهم التدريبية مع تصور مقترح لتحسينها. مجلة القراءة والمعرفة، ع١٧٨، ١٨٩–٢٢٤.

السعداوي، عبدالله. (٢ فبراير٢٠١٦). مدير إدارة الاختبارات المهنية بالمركز الوطني للقياس والتقويم– المعايير العامة لمجالات مهنة التدريس، مقال بجريدة الرياض، (١٧٣٨٩). https://www.alriyadh.com/1124980

سيد، أسامة والجمل، عباس (٢٠١٤). التدريب والتنمية المهنية المستدامة (ط١). دسوق: دار العلم والايمان

خالد إبراهيم خليل. (٢٠١٦). فاعلية البرامج التدريبية الممولة من الخارج في القطاع الصحي الحكومي [رسالة ماجستير، اكاديمية الإدارة والسياسة العليا وجامعة الأقصى]. المكتبة المركزية. https://library.iugaza.edu.ps/book_details.aspx?edition_no=131189

اليامي، هدى بنت يحيى ناصر. (٢٠٢٠). برنامج تدريبي مقترح لتنمية مهارات التدريس الرقمي لدى معلمات التعليم العام بالمملكة العربية السعودية

[رسالة ماجستير، جامعة نجران]. مجلة كلية التربية: جامعة الأزهر.

عبدالهادي، سالم بن خليفة. (٢٠٢٠). الاحتياجات التدريبية اللازمة في المجال المهني التربوي للمعلمين بمرحلة التعليم الأساسي في ضوء التحديات المعاصرة من وجهة نظر المعلمين. مجلة كلية التربية الجيلات. جامعة الزاوية.

الشبلي، ثريا، الشقران، رامي. (٢٠٢٢). فاعلية برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس والإداريين في جامعة عمان العربية وعلاقتها بالتطوير المهني من وجهة نظرهم. مجلة جامعة عمان العربية للبحوث

الدويري، شيماء، والخصاونة، انيس، والابراهيم، عدنان. (٢٠٢٠). درجة فاعلية برامج اكاديمية الملكة رانيا في تأهيل المعلمين وعلاقتها بفاعلية الأداء الوظيفي للمعلمين من وجهة نظر مديري مدارس لواء قصبة إربد [أطروحة دكتوراه غير منشورة]. جامعة اليرموك.

القحطاني، علي بن سعيد سعد. (٢٠١٩). التحديات التي تواجه إقامة برامج تدريب لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم [رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود]. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية.

المدينيني، أبو بكر.(٢٠١٤).مفهوم التدريب بين الأهمية والأهداف. مجلة العلوم الاقتصادية والسياسية: جامعة الزيتونة. ع٤، ٣٠٣-٣٢١.

الغامدي، صالح، والمطيري، عبد الرحمن. (٢٠٢٢). واقع البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي ومعلمات تعليم محافظة المهد. مجلة كلية التربية ع (١١٨).

عامر، طارق عبد الرؤوف، المصري، إيهاب عيسى. (٢٠١٩). التدريب والاحتياجات التدريبية. القاهرة: المكتب العربي للمعارف

محمود، إيمان محمود. (٢٠٢٣). برنامج تدريبي مقترح قائم على نظرية الذكاء الناجح لتنمية بعض مهارات إدارة المعرفة العلمية لدى معلمي العلوم بالمرحلة الإعدادية، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة.

القطامي، يوسف بن محمد، مصطفى، سعاد بنت أحمد. (٢٠١٥). فاعلية برنامج تدريبي للتسريع المعرفي في تطوير التفكير الناقد والذكاء الناجح لدى عينة اردنية من طلبة الصف الخامس. العلوم التربوية، مج (٤٢)، ع (٣)٨٩١-٩٠٨.

المومني، محمد، والسعايدة، منعم. (٢٠١٨). درجة توافر المعايير المهنية لدى معلمي التربية المهنية في محافظة عجلون من وجهة نظر المعلمين أنفسهم ومديريهم. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، (٤)٢٧٩. غزة، فلسطين.

إسماعيل، مجدي رجب، أبو زيد، إنعام عبد الوكيل، عفيفي، اميمة محمد. (٢٠١٦). برنامج مقترح للتنمية المهنية لمعلمي العلوم بمصر في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، مجلة التربية، ع٣، مج ٣، القاهرة، مصر.

الأمير، إيمان بنت حسين، وعسيري، فاطمة بنت يحيي. (٢٠٢١). درجة تطبيق المعايير التربوية الخاصة بالرخصة المهنية للمعلمين من وجهة نظر القائمين على الإدارة المدرسية بالمدارس الثانوية بمدينة جدة. مجلة جامعة الملك خالد للعلوم التربوية. (٣)،١-٣٠

الزهراني، أميرة سعد محسن. (٢٠٢٢). دور الرخصة المهنية في تطوير أداء المعلم من وجهة نظر معلمات العلوم بمدينة مكة المكرمة. مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية، ع٢١، ٥٠٨-٥٣٢.
http://search.mandumah.com.sdl.idm.oclc.org/Record/1217270

الحربي، عطا الله بن أحمد، النفيسة، صالح بن إبراهيم. (٢٠٢٢).احتياجات التطوير المهني لمعلمي العلوم بالمرحلة المتوسطة في ضوء بعض المعايير المهنية للمعلمين من وجهة نظر مشرفي العلوم. مجلة شباب الباحثين. جامعة سوهاج.

عواريب، لخضر وأبو حفص، بن كريمة. (٢٠١٦). تشخيص الاحتياجات التدريبية من الكفايات التدريسية الأساسية لمعلمي المرحلة الابتدائية، مجلة العلوم النفسية والتربوية، مج٢، ٣٣٤-٣٥٢.
http://search.mandumah.com.sdl.idm.oclc.org/Record/1144362

حمدي، ريم إبراهيم، والشهراني، عبدالله بن فلاح. (٢٠٢١). إسهام الرخصة المهنية في تمهين التعليم لدى معلمي التعليم العام في المملكة العربية السعودية. مجلة كلية التربية. جامعة كفر الشيخ، (١٠٢)،٤٠٥-٤٥٠.

الغثبر، نهى بنت سليمان. (٢٠٢٠) معوقات تطبيق الرخصة المهنية التعليم العام في المملكة العربية السعودية. المجلة العلمية للعلوم التربوية. (٣)،١٩٥-٢٤٠

هيئة تقويم التعليم والتدريب. (١٤٤٢). لائحة الوظائف التعليمية.
https://hrsd.gov.sa/sites/default/files/12012021.pdf

هيئة تقويم التعليم والتدريب. (١٤٣٩). المعايير والمسارات المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية.
https://cdn-cms.f-static.com/uploads/2042465/normal_5d279b489e181.pdf

ثانياً- المراجع الاجنبية

Sternberg, R. (2015): successful intelligence: Amodel for testing intelligence beyond IQ testes, Eureopean Journal Of Education and Psychology, 8, pp76-84.

Al halpoosi, F, (2018). Human resorce development. Research gate, 1(1), 1-19

Alvermann, D. E., & Sanders, R. K (2019). Adolescent Iieracy in a digital world. The international encyclopedia of Iiteracy,1-6.

Kulshres. A, & pandey. K. (2013). Teacher training and professional competencies. Voice of research.1(4).29-33