



أهمية الرخصة المهنية وعلاقتها بالدافعية للتطوير المهني لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدينة الطائف

إعداد

د. سارة محمد العجلان

أستاذ مشارك – قسم القيادة والسياسات التعليمية-
جامعة الطائف

أ. عفاف شارع السبيعي

معلمة- إدارة تعليم الطائف

أهمية الرخصة المهنية وعلاقتها بالدافعية للتطوير المهني لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدينة الطائف

أ/ عفاف شارع السبيعي ، د/ سارة محمد العجلان

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى أهمية الرخصة المهنية لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الطائف، وتحديد مستوى دافعيتهن للتطوير المهني. كما سعت إلى الكشف عن أبرز الصعوبات التي تواجههن في اجتياز الرخصة المهنية، إضافة إلى اختبار وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول: أهمية الرخصة المهنية، والدافعية نحو التطوير المهني، والصعوبات المرتبطة باجتياز الرخصة المهنية، تبعاً لمتغيرات (المؤهل العلمي، التخصص، سنوات الخبرة). كما هدفت الدراسة إلى فحص العلاقة بين أهمية الرخصة المهنية والدافعية نحو التطوير المهني لدى معلمات المرحلة الثانوية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي، واستخدمت الاستبانة كأداة رئيسية مكونة من (٣٠) عبارة موزعة على ثلاثة محاور: (أهمية الرخصة المهنية، الدافعية للتطوير المهني، الصعوبات التي تواجه المعلمات لاجتياز الرخصة المهنية)، وقد جرى التحقق من صدقها وثباتها. وتكونت عينة الدراسة من (٤٤٢) معلمة من معلمات المدارس الثانوية بمدينة الطائف. أظهرت النتائج أن أهمية الرخصة المهنية من وجهة نظر المعلمات جاءت بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي قدرة (٢.٦٧)، في حين كان مستوى الدافعية للتطوير المهني بدرجة مرتفعة جداً، وبمتوسط حسابي قدرة (٤.٢٦). كما تبين أن الصعوبات التي تواجه المعلمات في اجتياز اختبار الرخصة المهنية جاءت بدرجة مرتفعة، وبمتوسط حسابي قدرة (٣.٨٤). كذلك أوضحت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المعلمات وفقاً لمتغيرات (المؤهل العلمي، التخصص، سنوات الخبرة). بينما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى (0.05) بين أهمية الرخصة المهنية ومستوى الدافعية للتطوير المهني. وفي ضوء هذه النتائج، أوصت الدراسة بضرورة رفع مستوى الوعي لدى المعلمات بأهمية الرخصة المهنية في تعزيز التطوير المهني، والعمل على تنظيم دورات تدريبية تساعدن على فهم متطلبات اختبار الرخصة المهنية.

الكلمات المفتاحية: الرخصة المهنية - الدافعية - التطوير المهني - المعلمات - المرحلة الثانوية -

مدينة الطائف

The importance of a professional license and its relation to the professional development of female high school teachers in Taif City

Abstract

The study aimed to identify the significance of the professional license among secondary school teachers in the city of Taif and to determine their level of motivation for professional development. It also sought to explore the main challenges they face in passing the professional license, in addition to examining whether there are statistically significant differences at the level (0.05) in the mean responses of the sample regarding: the importance of the professional license, motivation toward professional development, and the difficulties related to passing the license, according to the variables of (academic qualification, specialization, and years of experience). The study further aimed to examine the relationship between the importance of the professional license and motivation for professional development among secondary school teachers. The study adopted a descriptive correlational method and employed a questionnaire as the main tool, consisting of (30) items distributed across three domains: (the importance of the professional license, motivation for professional development, and the challenges teachers face in passing the professional license). The validity and reliability of the tool were confirmed. The study sample consisted of (442) secondary school teachers in the city of Taif. The results revealed that the perceived importance of the professional license among teachers was at a moderate level, with a mean score of (2.67). On the other hand, their motivation for professional development was found to be at a very high level, with a mean score of (4.26). The challenges faced by teachers in passing the professional license exam were reported at a high level, with a mean score of (3.84). The results also indicated no statistically significant differences in teachers' responses based on the variables of (academic qualification, specialization, and years of experience). However, a statistically significant correlation was found at the level (0.05) between the perceived importance of the professional license and motivation for professional development. Considering these findings, the study recommended raising teachers' awareness of the importance of the professional license in enhancing professional development, as well as organizing training programs to help them understand the requirements of the license exam.

Keywords: Professional License - Motivation - Professional Development - Female Teachers - High School - Taif City

المقدمة

يحظى المعلم بمكانة محورية في العملية التعليمية والتربوية، إذ يُعدّ من الركائز الأساسية لنجاحها وتحقيق أهدافها. وعندما يكون المعلم مؤهلاً علمياً ومنهجياً، وقادراً على أداء دوره بكفاءة وإتقان، فإن ذلك يسهم في بلوغ الأهداف التربوية المنشودة بفاعلية أكبر.

يؤكد التقرير العالمي لرصد التعليم الصادر عن منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو، ٢٠١٤) أن جودة أي نظام تعليمي تُقاس بمستوى كفاءة معلميه وفاعليتهم في أداء أدوارهم المتعددة. لذا يتعين على الدول تكثيف جهودها لضمان توفير أفضل الكفاءات التعليمية القادرة على تزويد الطلبة بتعليم عالي الجودة. ومن الاتجاهات الحديثة في مجال تطوير أداء المعلم الاتجاه نحو تطبيق نظام الترخيص للمعلم لمزاولة مهنة التدريس، وربط التجديد لهذا الترخيص بكفاءة المعلم، واستمراره في التنمية المهنية (الغثير، ٢٠٢٠). ومن ثمّ؛ فالترخيص لمزاولة مهنة التعليم هو بمثابة سند قانوني للمعلم بالأهلية والكفاءة لمزاولة المهنة، وفي ظل تحديات العصر بات لزاماً تطوير الإعداد العلمي والمهني والتربوي للمعلم؛ ليكون صاحب مهنة متخصصة، فالمعلم هو المسؤول الأول عن الهندسة البشرية للمجتمع، فالدعوة لتمهين التعليم هي دعوة مشروعة، تُستمدّ من كونها تحسّن فكر وممارسة المعلمين، وما يقدمونه للمتعلمين (وهبة، ٢٠١٣؛ الزهراني، ٢٠٢٢).

وتزداد أهمية دراسة هذا الموضوع عند معلمي المرحلة الثانوية نظراً لخصوصية هذه المرحلة وأهدافها المستقبلية. حيث تعتبر هذه المرحلة من المراحل الدراسية المهمة للطلبة لمواصلة تعليمهم الجامعي، ومن أهداف هذه المرحلة تنمية مهارات وقدرات وميول الطلبة، وتنميتهم تنمية شاملة، لذا يجب على معلمي هذه المرحلة التحلي بالدافعية لتطوير أنفسهم مهنيّاً بشكل مستمر. وتتجلّى أهمية الدافعية من حيث كونها هدفاً تربوياً يحثّ عليه أي نظام تربوي؛ بُغية إنجاز الأهداف التعليمية، فالدافعية من أهم العوامل المحددة لقدرة المعلم على التطوير والإنجاز، تجعله يقبل على ممارسة مهنتهم بشكل فعال؛ مما يشجعه على المثابرة والاجتهاد، ومواكبة ما يستجدّ في المجال التربوي (Almulla, 2020). لذا، جاءت هذه الدراسة لتوضح العلاقة بين أهمية الرخصة المهنية والدافعية للتطوير المهني لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الطائف.

مشكلة الدراسة وتساولاتها:

يقع على عاتق المعلم مسؤولية جوهرية في العملية التعليمية، إذ يرتبط أدائه ارتباطاً مباشراً بجودة التعليم ومخرجاته. وقد أكدت دراسات عدة، منها (العليان، ٢٠٢٤؛ غنيم، ٢٠٢٤؛ الغنير، ٢٠٢٠) أهمية تأهيل المعلمين وتزويدهم ببرامج تطوير مهني مستمرة تساهم في رفع كفاءتهم. وفي هذا الإطار برزت الرخصة المهنية كأحد أبرز متطلبات التمكين المهني للمعلمين، كونها أداة نظامية تسعى إلى ضمان امتلاكهم للمهارات والمعارف اللازمة لممارسة مهنة التعليم باحترافية.

ووفقاً لهيئة تقويم التعليم والتدريب (٢٠٢١)، تُعد الرخصة المهنية مطلباً أساسياً في المسار المهني للمعلم، حيث تهدف إلى تعزيز كفاءته ورفع مستوى جودة التعليم. وقد دعمت هذا التوجه دراسات متعددة مثل دراسة (أحمد، ٢٠١٨؛ المطيري، ٢٠١٧) التي بينت أن الرخصة المهنية تساهم في تحفيز المعلمين على الالتزام بمعايير الممارسة المهنية. كما أوصت دراسات أخرى (Haj-Broussard et al., 2016؛ الزهراني، ٢٠٢٢) بضرورة التوسع في دراسة اتجاهات المعلمين نحو الرخصة المهنية.

كما أظهرت دراسة (Aljohani and Alajlan, 2020) أن الدافعية الذاتية نحو التطوير المهني تمثل عاملاً جوهرياً في استدامة أداء المعلم بكفاءة، إذ ترتبط هذه الدافعية بعوامل عدة، من أبرزها البيئة التعليمية ومتطلبات الترقية والإجراءات التنظيمية، ومن ضمنها اشتراطات الحصول على الرخصة المهنية. وتوصي دراسة العليان (٢٠٢٤) إلى أهمية التركيز على الدافعية لدى المعلمين لتطوير أدائهم المهني.

وعلى الرغم من التوسع في تطبيق مشروع الرخصة المهنية في المملكة العربية السعودية، إلا نتائج دراسة الغنير (٢٠٢٠) أوضحت أن من أبرز المعوقات لتطبيق الرخصة المهنية، المعوقات المتعلقة باتجاه المعلم نحو الرخصة المهنية. وهذا ما يستدعي إجراء دراسات ميدانية تكشف أهمية الرخصة المهنية في اتجاهات المعلمات ودافعيتهم نحو التطوير المهني، إذ لم تتناول الدراسات السابقة بشكل كافٍ اتجاهات المعلمات تحديداً نحو الرخصة المهنية وعلاقتها بدافعيتهم نحو التطوير المهني، وهو ما يجعل هذه الدراسة ذات أهمية خاصة للإسهام في سد هذه الفجوة البحثية، خصوصاً في ظل التحولات التي تشهدها السياسة التعليمية، ومستهدفات رؤية السعودية ٢٠٣٠.

ومن هنا، جاءت هذه الدراسة للكشف عن العلاقة بين أهمية الرخصة المهنية والدافعية للتطوير المهني لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الطائف، وتتلخص مشكلة الدراسة في الإجابة على الأسئلة الآتية:

- ما أهمية الرخصة المهنية لمعلمات المرحلة الثانوية بمدينة الطائف من وجهة نظرهن؟
- ما مستوى الدافعية للتطوير المهني لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدينة الطائف من وجهة نظرهن؟
- ما الصعوبات التي تواجه المعلمات لاجتياز اختبار الرخصة المهنية من وجهة نظرهن؟
- هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لدى أفراد عينة الدراسة لكل من: أهمية الرخصة المهنية، الدافعية للتطوير المهني، الصعوبات التي تواجه المعلمات، تُعزى لمتغير (المؤهل العلمي، التخصص، سنوات الخبرة)؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أهمية الرخصة المهنية ومستوى الدافعية للتطوير المهني لدى معلمات المرحلة الثانوية بالطائف؟

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على مدى أهمية الرخصة المهنية لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الطائف.
- تحديد مستوى الدافعية للتطوير المهني لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدينة الطائف.
- التعرف على الصعوبات التي تواجه المعلمات لاجتياز اختبار الرخصة المهنية.
- التعرف على نوع الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لدى أفراد عينة الدراسة لكل من: أهمية الرخصة المهنية، الدافعية للتطوير المهني، الصعوبات التي تواجه المعلمات، تُعزى لمتغير (المؤهل العلمي، التخصص، سنوات الخبرة).
- التعرف عن طبيعة العلاقة ذات الدلالة الإحصائية بين الرخصة المهنية والدافعية للتطوير المهني لدى معلمات المرحلة الثانوية بالطائف.

أهمية الدراسة:

تتمثل أهميتها فيما يلي:

- تكمن أهمية الدراسة في تسليط الضوء على أهمية الرخصة المهنية لدى معلمات في

- المرحلة الثانوية، وعلاقتها بالدافعية نحو التطوير المهني المستمر لديهن.
- تساعد الدراسة في الكشف عن أبرز الصعوبات التي تواجه المعلمات لاجتياز اختبار الرخصة المهنية، بما يوفر معلومات قيمة لتصميم برامج دعم وإرشاد مهني تلبي احتياجاتهن العملية.
- قد تفتح نتائج هذه الدراسة مجالات بحثية جديدة أمام الباحثين في المجال التربوي.
- قد تسهم نتائج الدراسة في مساعدة متخذي القرار والمسؤولين من خلال توفير بيانات يمكن الاستفادة منها في تطوير السياسات التعليمية، وتصميم برامج التأهيل والتطوير المهني للمعلمات، بما يعزز جودة التعليم، ويرتقي بأداء المعلمات، ويدعم تحقيق الأهداف التربوية المنشودة بفاعلية وكفاءة.

حدود الدراسة:

تشمل حدود هذه الدراسة:

- الحدود الموضوعية: تناولت الدراسة أهمية الرخصة المهنية، وعلاقتها بالدافعية للتطوير المهني لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الطائف.
- الحدود البشرية: اقتصرَت هذه الدراسة على عينة من معلمات المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية والقطاع الخاص في مدينة الطائف.
- الحدود المكانية: طُبقت هذه الدراسة على مدارس المرحلة الثانوية الحكومية والقطاع الخاص في مدينة الطائف.
- الحدود الزمنية: تم إجراء هذه الدراسة في الفصل الثاني من العام ٢٠٢٣.

مصطلحات الدراسة:

الرخصة المهنية: ذكر ابن منظور (١٩٩٣) المعنى اللغوي للرخصة في رخص له في الأمر: أذن له فيه بعد النهي عنه، والاسم الرخصة ترخيص الله للعبد في أشياء خففها عنه، والرخصة في الأمر: هو خلاف التشديد، وقد رخص له في كذا ترخيصاً فترخص هو فيه، وتقول رخصت فلاناً في كذا وكذا أي أذنت له بعد نهْي إياه عنه.

اصطلاحاً: "تصريح قانوني بأهلية الفرد وكفاءته لمزاولة مهنة التعليم، ويتم منح التصريح من خلال عملية نظامية تهدف إلى وضع ضوابط لمهنة التعليم، وفق معايير ومستويات أدائية،

تكفل الحد الملائم من الكفايات الأكاديمية والمهنية اللازمة للمعلم؛ لأداء دوره بكفاءة وفاعلية". (شرير والمصري، ٢٠١٧، ص ٣٢٧).

التعريف الإجرائي للرخصة المهنية: وثيقة رسمية تُمنح للمعلمة بعد قياس كفاءتها وقدرتها على مزاولة مهنة التعليم، وفقاً لشروط ومعايير محددة من قبل هيئة تقويم التعليم والتدريب في المملكة العربية السعودية.

الدافعية: عرفها اليسوعي (٢٠٠١) في اللغة: "من فعل دَفَعَ، دفعاً بمعنى أبعد شخصاً، أو شيئاً وأزاله عن مكانه، جعله يتقدم بواسطة دافع محرك، والدافع المحرض على فعل شيء ما" (ص ١٢٠).

اصطلاحاً: عرفها محمد شفيق (٢٠١٠) على أنها: "الرغبة في العمل والإنجاز المرادفة للمتعة والطاقة، وتتضمن المزيد من التصرفات الإيجابية كبذل الجهد، والعطاء، والصبر على العراقيل، وتنفيذها" (ص ٥٦).

التعريف الإجرائي للدافعية: قُوى داخلية غير مرئية تجعل المعلمة تسعى وتبذل الجهد في سبيل تطوير نفسها.

التطوير المهني: لغة: مصدر طَوَّر، يطور، تطويراً، طَوَّر: عدَّل وحسَّن (الرازي، ١٩٨٩).

اصطلاحاً: يعرفها حداد (٢٠٠٤) هي عملية منظمة تهدف إلى تطوير مهارات المعلمين ومواقفهم وسلوكياتهم، بما يساهم في تعزيز كفاءتهم وفاعليتهم في تلبية احتياجات المؤسسة التعليمية، وكذلك احتياجاتهم المهنية والشخصية.

التعريف الإجرائي للتطوير المهني: هو الجهد أو النشاط الذي تبذله المعلمة بدافع ذاتي بهدف تحسين وتعزيز كفاءتها الأكاديمية والمهنية بما ينعكس إيجابياً على ممارستها التعليمية.

الإطار النظري

المحور الأول: الرخصة المهنية

مفهوم الرخصة المهنية:

تعددت تعريفات الرخصة المهنية، حيث عرّفها الحارثي (٢٠٢٠) بأنها: "مقدار امتلاك متطلبات العمل في مهنة التعليم، والتي تبدأ بالميول والاستعداد لمزاولة هذه المهنة، وتُدعم بالمعارف النظرية والمهارات التطبيقية في ميدان التعليم" (ص ٣٨١).

كما عرّفها الديحاني (٢٠١٩) بأنها: "وثيقة رسمية تُمنح للمعلم، تخوله ممارسة مهنة التعليم، وفقاً لشروط ومعايير محددة من قبل وزارة التعليم" (ص ٢٢٧). وعرفت الغنبر (٢٠٢٠) بأنها إحدى الآليات التي تعتمدها وزارة التعليم بالتعاون مع هيئة تقويم التعليم والتدريب لضمان اختيار الكفاءات المؤهلة لمزاولة مهنة التعليم، وذلك وفقاً لمعايير وشروط محددة. كما تسهم هذه الآلية في تنمية المعلمين مهنيًا أثناء الخدمة، من خلال أدوات تقويم متنوعة مثل الاختبارات والمقابلات، والتي تُستخدم للتحقق من كفاياتهم المهنية. وبناءً على نتائجها تُمنح الرخصة أو تُجدد، مما يضمن حماية المهنة والطلبة من الممارسات التعليمية غير المؤهلة.

يتضح مما سبق أن الرخصة المهنية تُعد إلزامية لكل معلمة لممارسة مهنة التعليم في المدارس، كما تساعد في تحديد مستوى خبرتها وكفاءتها العلمية، بما يمكنها من تقديم تعليم فعال للطلّابات.

أهداف الرخصة المهنية للمعلم:

تُعد الرخصة المهنية للمعلم إحدى الركائز الأساسية للارتقاء بجودة التعليم، إذ تهدف إلى تعزيز كفاءة المعلمين وضمان ممارستهم للمهنة وفق معايير مهنية معتمدة. وتتمثل أهداف التنمية المهنية للمعلمين فيما يلي:

- تهدف الرخصة المهنية إلى التحقق من كفاءة المعلمين المهنية من خلال التأكد من امتلاكهم المعارف والمهارات الضرورية التي تؤهلهم لأداء مهنته بكفاءة وجودة.
- تسهم الرخصة في رفع جودة التعليم ومخرجاته عبر ضمان وجود معلمين مؤهلين قادرين على الإسهام بفاعلية في تحسين أداء الطلبة وتجسيد جودة العملية التعليمية.
- تعمل الرخصة على تعزيز التطوير المهني المستمر للمعلمين من خلال تشجيعهم على مواصلة التعلم والنمو المهني ومواكبة مستجدات الممارسات التربوية الحديثة.
- تساعد الرخصة في تصنيف المعلمين وتطوير مساراتهم المهنية، حيث تُمكن من تحديد المستويات المهنية مثل معلم ممارس، متقدم، وخبير، وتفتح المجال للترقي الوظيفي بناءً على الأداء والكفاءة.
- تدعم الرخصة العدالة والشفافية في التوظيف والترقيات من خلال وجود معايير واضحة وموحدة للتقويم تمنح فرصاً متكافئة لجميع المعلمين.

- تسهم الرخصة في تعزيز مكانة مهنة التعليم عبر تطبيق معايير احترافية تحافظ على هبة المهنة وتحميها من الممارسات العشوائية أو الضعيفة (Alhazmi, Alqarni, and Al- (Assar, 2022).

متطلبات الرخصة المهنية للمعلم:

أورد الراضي (2017)؛ والمطيري (٢٠١٧) العديد من المتطلبات، وتتمثل أبرزها في الآتي:

متطلبات إدارية وتنظيمية: وتتمثل في وجود هيئة وطنية مستقلة مخصصة لمنح الرخص المهنية، بحيث لا يُسمح بممارسة التعليم أو إدارته إلا لمن يمتلك الرخصة. وتركز هذه الهيئة على كافة جوانب الترخيص المهني، بما في ذلك إعداد وتصميم الاختبارات وفق المعايير المهنية، وإجراء المقابلات الشخصية، واعتماد معايير وطنية لمنح الرخص، مع متابعة تقييم الأداء الوظيفي بشكل مستمر. كما تعمل على تفعيل الشراكة مع برامج التطوير المهني أثناء الخدمة، وإصدار دليل معتمد يوضح متطلبات الترخيص، طريقة الحصول عليه، مدة صلاحيته، وسبل تجديده، بالإضافة إلى الإشراف المباشر على مراكز الترخيص المهني في مختلف المناطق.

ومن جهة أخرى، يُعد توحيد الجهة المسؤولة عن إعداد وتدريب المعلمين أمراً أساسياً لضمان جودة وكفاءة الإعداد، على أن تتولى الجامعة ممثلةً بكليات التربية هذه المسؤولية. ويشمل ذلك التخطيط لبرامج إعداد المعلم كمّاً ونوعاً على أسس علمية سليمة، بدءاً من رسم استراتيجية الإعداد إلى التحليل الوصفي لمستوى عملية الإعداد في النواحي العلمية والثقافية. كما تتضمن هذه العملية إعادة النظر في المناهج الدراسية الحالية، وتحديثها بما يتناسب مع متطلبات العصر الحديث، مع الحرص على تحقيق التوازن بين المجالات الأكاديمية والمهنية والثقافية. وتكتمل هذه الجهود بإعداد دليل إرشادي شامل لإعداد المعلمين وتدريبهم، يتضمن أهم الأساليب الحديثة والممارسات الفعّالة، ليكون مرجعاً للطلاب الراغبين في الانضمام إلى كليات التربية، يمكنهم من التعرف على الكلية وبرامجها، والاستعداد بشكل أفضل لمهنة التعليم.

متطلبات أكاديمية ومهنية: وتشمل على حصول المعلم على شهادة جامعية تربوية معترف فيها، أو دبلوم تربوي للحاصلين على شهادة جامعية غير تربوية. وقياس الرغبة الفعلية في ممارسة مهنة التعليم من خلال مقاييس محددة ومعتمدة من الهيئة الوطنية للترخيص. والمشاركة

في عدد من الأنشطة خلال مدة الترخيص، مثل: تقديم البرامج التدريبية، ورش العمل، مشاريع بحثية، حلقات نقاشية. أيضاً تمكّن المعلم من التعامل مع التقنيات والأجهزة الحديثة. وسلامة المتقدم لمهنة التعليم من أي أمراض بدنية أو نفسية. وخلق السيرة الذاتية من أي سوابق سلوكية لا تتفق مع أخلاقيات المهنة.

معوقات الرخصة المهنية للمعلم:

ذكر الراضي (2017)؛ والنهجي (2015) العديد من المعوقات؛ منها:

معوقات متعلقة بنظام التطبيق: وتتمثل في:

- ضعف الخبرة العلمية بنظام الترخيص المهني.
- غياب الهياكل التنظيمية التي يتعين عليها استيعاب مثل هذه الأفكار الجديدة.
- تعدد الجهات المشتركة في عملية التنفيذ، وما قد ينتج عن ذلك من تضارب واختلاف في الأفكار، وضعف في التنسيق.
- صعوبة تحديد الكفايات المناسبة التي يجب توفرها لدى العاملين؛ لنيل الترخيص المهني، أو تجديده.
- صعوبة تحديد وتوصيف الإجراءات المتعلقة بكل ما يخص الترخيص المهني.
- تعدد وتشابك المتغيرات ذات العلاقة بالترخيص المهني، فهناك عاملون حديثو التخرج وهناك عاملون قدامى، وبعضهم تربويون وبعضهم غير تربويين، وهناك أصحاب مؤهلات عالية وبعضهم منخفضة.
- ضعف الربط بين التخصصات الأكاديمية في مؤسسات الإعداد قبل الخدمة وبين احتياج مؤسسات التعليم.
- قلة وجود الفرص الحقيقية لتنمية العاملين التي تمكّنهم من تحقيق متطلبات الرخصة المهنية، ومتطلبات تجديدها؛ نظراً لقلة وجود مراكز متخصصة للتدريب والتطوير المهني.
- انفصال اختبار الرخصة المهنية عن واقع المعلم وقدراته الفعلية؛ نظراً لضعف التنسيق بين وزارة التعليم والجهة المانحة للرخص.
- تكلفة مادياً للمعلم؛ لأنها تفرض رسوماً للاختبار في كل مرة يجدد فيها الترخيص، بالإضافة إلى رسوم أنشطة التطوير المهني.
- زيادة الأنصبة التدريسية والأعباء الإدارية؛ مما يؤدي إلى انشغال المعلم عن تلبية

متطلبات الرخصة المهنية.

- ضعف التنسيق بين مؤسسات الإعداد قبل الخدمة، وبين الجهة المانحة للترخيص المهني.
- عدم ارتباط عملية الإعداد قبل الخدمة بالمعايير الخاصة بمهنة التعليم.
- عدم وجود آلية خاصة وسليمة لاختيار الطلاب الملتحقين بمؤسسات التعليم.
- عدم الاهتمام بتحقيق متطلبات الجودة في مؤسسات التعليم بشكل عام.
- معوقات متعلقة بالعاملين أنفسهم: وتتمثل في الآتي:
- التخوف من تأثير الرخصة المهنية على الاستقرار الوظيفي للمعلم.
- ضعف الوعي العام بأهمية الرخصة المهنية وعوائدها على جميع أطراف العملية التعليمية قد يسبب إشكالاً في تقبل المعلمين لها، ومقاومتها.
- الشعور بأن نظام الترخيص سوف يجبرهم على بذل المزيد من الجهد؛ لتطوير مهاراتهم وأدائهم.
- الافتقار لثقافة الجودة، أو ثقافة التطوير المهني، فبعض العاملين يفضلون العمل المريح.
- الشك في أن نظام الترخيص المهني يهدف إلى التخلص من عدد من العاملين القدامى، واستبدالهم بالخريجين حديثاً؛ لتخفيض نفقات التعليم.
- ضعف قدرات العاملين البحثية والنقدية في تقديم التقارير، وتحديد الاحتياجات التدريبية المناسبة، وإجراء البحوث.
- ضعف الثقة في عمليات تقييم الأداء من الجهات العليا.
- قد تبدو لبعض المعلمين مجرد أداة للفرز والتصنيف أكثر من كونها أداة تطوير.
- تشير المعوقات السابقة إلى تحديات تنظيمية وبشرية تعرقل فعالية تطبيق نظام الرخصة المهنية، ما يتطلب تنسيقاً مؤسسياً ورفع وعي العاملين لضمان نجاح التنفيذ وتحقيق أهدافه.
- شروط وإجراءات الرخصة المهنية للمعلم:**

لكي يمنح المعلم الترخيص بمزاولة مهنة التدريس يتطلب أن تتوفر لديه مجموعة من المؤهلات المرتبطة بإحاطته لمادته التي يدرسها، وخبرته فيها، وإتقانه لمهنة التدريس، وما يتضمنه ذلك من معرفة بآليات وإستراتيجيات وطرق التدريس والتقييم والتفاعل الصفّي المختلفة،

إضافة إلى قدرته على التواصل الاجتماعي مع الآخرين، وقد أوجزتها محيي الدين (٢٠١٣)، في التالي:

- أن يمتلك المعلم فهماً عميقاً للمفاهيم الأساسية والمتداخلة للعلوم التي يقوم بتدريسها.
- أن يوفر فرصاً تعليمية تدعم النمو الشامل والمتوازن للطلاب في الجوانب المعرفية والوجدانية والمهارية.
- أن يُصمم مواقف تعليمية مبتكرة تتناسب مع احتياجات المتعلمين وتنوعهم، ويراعي الفروق الفردية فيما بينهم.
- أن يُتقن استخدام مجموعة متنوعة من استراتيجيات وطرائق التدريس، ويوظفها بفعالية في المواقف الصفية المختلفة.
- أن يُنمّي لدى الطلاب مهارات التفكير الناقد، وحل المشكلات، وأداء المهارات التطبيقية.
- أن يُهيئ بيئة تعليمية محفزة للتعلم النشط، وتشجع على التفاعل الإيجابي والاندماج داخل الصف.
- أن يُفعل أساليب التواصل اللفظي وغير اللفظي بشكل يدعم الاستقصاء والتعلم التعاوني والتفاعل الإيجابي داخل الصف الدراسي.
- أن يُخطط للتعليم مستنداً إلى أهداف المنهج، وطبيعة المحتوى، وخصائص المتعلمين، والسياق المجتمعي.
- أن يستخدم أدوات وأساليب تقييم متنوعة وملائمة لرصد النمو المعرفي والاجتماعي والبدني للمتعلمين، ويعمل على استدامته.
- أن يمارس التأمل والتفكير في أدائه المهني بشكل مستمر، لتقويم أثر ممارساته التعليمية والسعي نحو النمو المهني المستدام.
- أن يقيم علاقات إيجابية مع الزملاء وأولياء الأمور والمجتمع المحلي بما يعزز دعم تعلم الطلاب وتطوير البيئة التعليمية.

المحور الثاني: الدافعية والتطوير المهني

مفهوم الدافعية والتطوير المهني

تُعتبر الدافعية عاملاً أساسياً في فاعلية برامج التطوير المهني للمعلمين، إذ يسهم الدافع

الداخلي للمعلم في تعزيز التعلم المستمر وتطوير مهاراته بشكل مستدام. فالدافعية تمكّن المعلم من التفاعل الإيجابي مع فرص النمو المهني، وتزيد من انخراطه في الأنشطة التدريبية، وتسهم في تحفيزه نحو تبني ممارسات تعليمية أكثر فاعلية. كما أن ارتفاع مستوى الدافعية يُعدّ مؤشراً على استعداد المعلم لتحمل المسؤولية المهنية، والسعي نحو التميز، وتبني الاتجاهات الإيجابية تجاه التعلم مدى الحياة. وقد أكدت ذلك دراسة (Aljohani and Alajla (2020 حيث عرّفت الدافعية بأنها رغبة داخلية تُحفّز الفرد وتوجه سلوكه نحو تحقيق أهداف محددة، مثل السعي للتقدم والتطور المهني، وهي تتبع من رغبة ذاتية تسهم في تعزيز الأداء وتنمية القدرات بشكل مستمر. وعرفها (Huitt (2011 بأنها القوة الداخلية التي تنشط وتوجه السلوك نحو هدف محدد، مما يعزز من الجهد المبذول ويزيد من الاستمرارية في الأداء.

أما التطوير المهني، فقد عرّفه القحطاني (٢٠١٥) بأنه " نشاط مخطط، وهادف، ينبع من حاجات الفرد الفعلية، والتي تحددت في ضوء متطلبات الأداء الفاعل لأعمالهم، وإمكاناتهم، لتنميتهم معرفياً، ومهارياً، ووجدانياً" (ص٣٧). في حين عرفه رزق (٢٠١١) بأنه عملية تزويد أفراد المجتمع المدرسي بالمعرفة والإبداع، من خلال التعليم والتدريب والدعم المهني المستمر، بما يُمكنهم من اكتساب رؤى وأساليب حديثة في العمل، تعزز من كفاءتهم في أداء مهامهم، وتسهم في الارتقاء بالمستوى التعليمي للطلاب.

ومما سبق، يتضح أن التطوير المهني يمثل عملية تحسين مستمرة تستهدف النهوض بكفاءة المعلم معرفياً ومهارياً وأخلاقياً؛ من أجل تحقيق جودة الأداء داخل البيئة التعليمية. وتكمن فاعلية هذه العملية في مدى توفر الدافعية الذاتية لدى المعلم، باعتبارها المحرك الأساسي للانخراط الإيجابي في برامج التطوير، والرغبة في التعلم مدى الحياة، والسعي لتحقيق التميز الوظيفي. فكلما زادت دافعية المعلم، زادت فرص استفادته الحقيقية من برامج التنمية، وارتفعت بالتالي قدرته على إحداث أثر ملموس في ممارسته التعليمية.

دوافع المعلمين تجاه التطوير المهني:

تُعد دوافع المعلمين نحو التطوير المهني من العوامل الحاسمة في مدى فاعلية البرامج التدريبية واستمرارية أثرها على الممارسة التعليمية. وتتنوع هذه الدوافع بين داخلية، ترتبط برغبة المعلم الذاتية في تحسين أدائه، وتوسيع معرفته، والنمو في مسيرته المهنية، وخارجية، ناتجة عن الحوافز المادية، أو متطلبات الترقّيات، أو اشتراطات الحصول على الرخصة المهنية، أو

لتنقادي عواقب خارجية مثل العقاب.

وكما يمكن تصنيف هذه الدوافع إلى عدة أنواع منها: الدافعية الاجتماعية، التي تعنى بتعزيز التواصل المهني مع الزملاء؛ والدافعية المعرفية، والتي تشمل الفضول المعرفي والرغبة في التعلم بما يخدم حياة المتعلم وأهدافه، ويسهم في تطوير أدائه المهني أو الأكاديمي (Richter et al., 2024; Aljohani and Alajlan, 2020).

دواعي التطوير المهني:

- أشارت دراسة المطيري (٢٠١٧)؛ ودراسة Richter et al. (2024) إلى مجموعة من الدواعي التي تستوجب تبني برامج فعالة للتطوير المهني للمعلمين، من أبرزها ما يلي:
- إطلاع المعلمين على أحدث طرائق التدريس، والوسائل التعليمية، والتقنيات التربوية، وتمكينهم من توظيفها بشكل عملي في الميدان.
- تمكين المعلمين من مواكبة المستجدات العلمية والتربوية في مجالات تخصصهم، وتطبيق الجديد منها بما يعزز جودة المخرجات التعليمية.
- مساعدة المعلمين على تطبيق الأفكار والنظريات والحلول التي تسفر عنها الدراسات التربوية بما يحقق الفعالية في التعليم.
- تنمية المعلمين في كافة الجوانب الأكاديمية، والمهنية، والشخصية، والثقافية.
- تنمية الجوانب الإبداعية لدى المعلمين، وتحفيزهم؛ لتطبيق تلك الجوانب الإبداعية أثناء ممارستهم التدريسية.
- تنمية الاتجاهات الإيجابية المرغوبة لدى المعلمين تجاه المهنة، وتأكيد القيم الداعمة لسلوكهم المهني.
- مساعدة المعلمين على التفاعل الإيجابي مع جميع أعضاء المجتمع المدرسي، وتحسين علاقاتهم الإنسانية.
- ترسيخ مبدأ التعلم المستمر، والتعلم مدى الحياة، والاعتماد على أساليب التعلم الذاتي.
- ربط المعلمين ببيئتهم ومجتمعهم المحلي والعالمي، وتدريبهم على مهارات التخطيط؛ لتوثيق الصلة بينهم وبين بيئتهم المحلية، ومهارات تنفيذ الخطط، وتقويمها.
- بناءً على ما سبق، يتضح أن دوافع المعلمين الذاتية، إلى جانب الدواعي التربوية والمهنية المتعددة، تشكل معاً ضرورة ملحة للتطوير المهني المستمر؛ لما له من دور محوري في تحسين

الأداء التعليمي ومواكبة التغيرات المتسارعة في الميدان التربوي.

معوقات التطوير المهني:

صنّف اليحيى (٢٠١٧) معوقات التطوير المهني للمعلمين إلى عدة جوانب رئيسية، أولها المعوقات المرتبطة بالمعلمين أنفسهم، حيث يعتقدون أن التطوير المهني يتطلب جهدًا عاليًا، وقد ينتهي بالفشل نتيجة تغيّر الأساليب التعليمية التي اعتادوا عليها، كما أن ضعف الثقة بالنفس والتردد في استخدام الطرق الحديثة، إلى جانب عدم الإلمام بالمهارات التقنية والموارد المعرفية، وقلة الدافعية نحو التعلم الذاتي، ومعوقات تتعلق ببيئة العمل والأسرة والمجتمع، كضغوط العمل، تعدّ من أبرز تلك التحديات.

أما المعوقات الفنية، فتتمثل في محدودية الحوافز والتقدير المقدم للمعلمين لتشجيعهم على التطوير، ونقص الوسائل التعليمية والمختبرات، وقلة الكوادر المؤهلة والمتفرغة للتدريب، بالإضافة إلى غياب المعايير العادلة في اختيار المشاركين في البرامج التدريبية.

الدراسات السابقة:

هناك العديد من الدراسات التي تناولت متغيرات الدراسة، وتم عرضها من الأقدم إلى الأحدث وفيما يلي بيان ذلك:

هدفت دراسة محمد (٢٠١١) إلى التعرف على آثار وانعكاسات عصر التدفق المعرفي على الاعتماد المهني، والتنمية المهنية المستدامة للمعلم، وتوجيه نظر المسؤولين إلى أهمية وضع معايير لانتقاء المعلمين، ومنحهم صلاحية العمل في مهنة التعليم، وأهمية وضع معايير لتصميم وتخطيط أنشطة التنمية المهنية للمعلمين؛ لضمان تجديد الصلاحية أو الترخيص، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت إلى أن جميع الدول تربط بين الاعتماد المهني والتنمية المهنية المستدامة للمعلمين، وقدمت الدراسة تصورًا مقترحًا للربط بين الاعتماد المهني والتنمية المهنية المستدامة للمعلمين، وأوصت بوضع مجموعة الاختبارات والمعايير لانتقاء أفضل العناصر، وتشجيعها على الدخول إلى مهنة التعليم، والأخذ بسياسة الترخيص للعمل في مهنة التعليم.

وهدف دراسة وودبورن (٢٠١٢) (Woodburn) إلى استكشاف المعايير التي يعتمد عليها مديرو المدارس المتوسطة في الولايات المتحدة الأمريكية عند اختيار المعلمين. واستخدمت الباحثة المنهج النوعي من خلال إجراء مقابلات مع المديرين كأداة لجمع البيانات. وتوصلت الدراسة

إلى أن أبرز المعايير التي يعتمد عليها المديرون عند اختيار المعلمين تتمثل في: مهارات التواصل وبناء علاقات إيجابية مع الزملاء والطلبة، الكفاءة في الجوانب التدريسية والمعرفية، القدرة على التفاعل الإيجابي مع المجتمع المحلي وأولياء الأمور، إضافة إلى مهارات إدارة الصف الدراسي بفاعلية.

في حين ركزت دراسة البشير (٢٠١٣) على تسليط الضوء على مفهوم تمهين مهنة التعليم، من خلال التعرف على المواصفات المهنية للمعلم، وبرامج إعدادة في السودان، إلى جانب تناول معايير رخصة المعلم لمزاولة مهنة التعليم. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، من خلال مسح وتحليل نتائج الدراسات والبحوث ذات الصلة، وصولاً إلى استنتاجات نهائية. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أبرزها: أن تمهين التعليم وإصدار رخصة لمزاولة المهنة يسهم في ضمان كفاءة المعلمين وفعاليتهم، كما يُعد معياراً لتصنيف المعلمين سواء أكانوا من الممارسين ذوي الخبرة أم من المعلمين الجدد. وأشارت النتائج أيضاً إلى أن التمهين يوفر إطاراً واضحاً للمعايير المهنية، ما يساعد مؤسسات إعداد المعلمين في تصميم برامجها وتطويرها. وأوصت الدراسة بضرورة ربط برامج كليات التربية باحتياجات وزارة التربية والتعليم والمجتمع، ودمج البعد الثقافي والمهني في تلك البرامج.

أما دراسة البهيجي (٢٠١٥) فهدفت إلى استشراف متطلبات تطبيق رخصة مزاولة مهنة التعليم في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر الخبراء التربويين. وقد استخدم الباحث المنهج الاستشرافي بأسلوب دلّافي، من خلال استبانة مفتوحة طبقت على عينة مكونة من (١٥) خبيراً تربوياً، عبر ثلاث جولات متتالية. وأسفرت نتائج الدراسة عن عدد من المتطلبات الرئيسية، من أبرزها: أن رخصة التعليم تُعد وسيلة فعالة لانتقاء المعلمين الأكفاء لمزاولة المهنة، كما تسهم في النهوض بالمعلم وتطويره، مما ينعكس إيجاباً على إصلاح العملية التعليمية. كما أكدت النتائج على أهمية الرخصة في ضمان النمو المهني المستمر للمعلمين، والارتقاء بعمليات التعليم والتعلم. وأوصت الدراسة بإنشاء هيئة مستقلة معنية بمنح رخصة مزاولة مهنة التعليم، تضم فروعاً متعددة، مع اشتراط الحصول على شهادة جامعية تربوية معترف بها من الجهات المختصة، وجعل التنمية المهنية المستمرة شرطاً أساسياً لتجديد الرخصة.

وهدف دراسة حاج بروسارد وآخرون (٢٠١٦) (Haj-Broussard et al.) إلى الكشف عن العلاقة بين نسبة التسرب من مهنة التدريس والحصول على رخصة المعلم في الولايات المتحدة

الأمريكية. وقد اعتمدت الدراسة على تحليل بيانات ووثائق التوظيف والتسرب الخاصة بالمعلمين. أظهرت النتائج أن معدلات البقاء في مهنة التدريس قد ارتفعت بشكل ملحوظ بعد الحصول على رخصة التدريس، حيث تراوحت الزيادة بين (٧٤٪) و (٩٢٪). وأوصت الدراسة بأهمية الاهتمام بالبرامج المتخصصة لإعداد المعلمين المؤهلين للحصول على الرخصة المهنية، وتعزيز الاتجاهات الإيجابية نحو مهنة التدريس؛ لضمان استمرارية المعلمين فيها لأطول فترة ممكنة.

بينما سعت دراسة لين وون (٢٠١٦) (Lin and Wn) إلى تطبيق برنامج قائم على "طريقة الدفع النظري" لتقييم أثر التدريب المهني على تطوير تعليم الطلاب. اعتمدت الدراسة على المنهج شبه التجريبي والمنهج الوصفي، وشملت عينتها سبعة معلمي علوم من مدرستين. استخدم الباحثان أدوات متعددة لجمع البيانات، شملت بطاقة ملاحظة، استبانة، ملف إنجاز إلكتروني، واستجابات مسحية. وقد أظهرت النتائج أن أكثر من (٧٠٪) من المشاركين أبدوا رضاهم عن تطبيق البرنامج، مما يدل على فاعليته في تحسين ممارساتهم التعليمية.

وهدف دراسة أبو شاويش (٢٠١٦) إلى التعرف على معوقات تطبيق برنامج التطوير المهني المستمر القائم على المدرسة، في مدارس وكالة الغوث بمحافظة غزة، بالإضافة إلى استكشاف سبل التغلب على هذه المعوقات. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وطُبقت أداة الاستبانة على عينة مكونة من (٤٠٠) معلم ومعلمة من أصل (٣٣٠١) من معلمي المرحلة الابتدائية الذين التحقوا بالبرنامج. وتوصلت النتائج إلى ترتيب المعوقات تنازلياً على النحو التالي: البيئة المدرسية والصفية، الحوافز المادية والمعنوية، طبيعة البرنامج، معوقات متعلقة بالمعلم، وأخرى متعلقة بالإدارة.

أما دراسة الراضي (٢٠١٧) فقد ركزت على تقديم رؤية مقترحة لتطبيق رخصة مزاوله مهنة التعليم في ضوء المعايير المهنية العالمية، من خلال الكشف عن مبررات تطبيق الرخصة، وحصر المعوقات التي قد تواجه تنفيذها. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، وأداة الاستبانة التي طُبقت على عينة مكونة من (٢٢١) عضو هيئة تدريس بكليات التربية في الجامعات السعودية. أظهرت نتائج الدراسة وجود (٣٥) مبرراً لتطبيق الرخصة المهنية، حصل معظمها على درجات موافقة مرتفعة، وكان من أبرزها: إسهام نظام الترخيص في معالجة القصور القائم في آليات اختيار الملحقين بمؤسسات إعداد المعلم. كما كشفت النتائج عن

(٣٣) معوقًا، من أبرزها: غياب الهياكل التنظيمية القادرة على استيعاب النظام وتطبيقه بالشكل المطلوب، وغياب آلية واضحة وفعالة لاختيار الطلاب المتقدمين لمؤسسات إعداد المعلمين، إلى جانب انخفاض مستوى القبول لدى بعض المعلمين تجاه فكرة الترخيص، نظرًا لما يفرضه من متطلبات وجهود إضافية لتطوير مهاراتهم المهنية.

وهدفت دراسة الفجام (٢٠١٧) إلى التعرف على واقع النمو المهني لمعلمي العلوم والرياضيات في المرحلة الابتدائية بدولة الكويت. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستخدمت أداة الاستبانة التي طبقت على عينة مكونة من (١١٥) معلمًا. وأظهرت النتائج أن المعلمين يرون في حضور المؤتمرات والندوات عاملاً فاعلاً في تعزيز نموهم المهني، في حين تمثلت أبرز المعوقات في كثرة الأعباء الوظيفية وتعدد المسؤوليات، مما يؤثر سلبًا على فرص التطوير المهني المستمر.

بينما هدفت دراسة الغنبر (٢٠٢٠) إلى تحديد أهم معوقات تطبيق الرخصة المهنية لمعلم التعليم العام في المملكة العربية السعودية، من وجهة نظر المعلمين، ومعرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين وجهات نظر أفراد العينة حول هذه الصعوبات تُعزى لاختلاف المتغيرات (النوع، المؤهل التعليمي، سنوات الخبرة، الإدارة التعليمية). استخدم المنهج الوصفي المسحي والاستبانة أداة لجمع البيانات على عينة عددها (1634) معلمًا ومعلمة من معلمي التعليم العام الحكومي، وقد بينت النتائج: أن هناك موافقة بدرجة كبيرة جدًا بين أفراد العينة على معوقات تطبيق الرخصة المهنية بأبعادها الأربعة، وقد جاء بُعد المعوقات المتعلقة ببرامج إعداد المعلم في الترتيب الأول كأبرز المعوقات، تليه المعوقات المتعلقة باتجاه المعلم نحو الرخصة المهنية، ثم بعد المعوقات المتعلقة ببرامج التطوير المهني للمعلم، وأخيرًا، المعوقات المتعلقة بآليات تطبيق الرخصة المهنية. كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر أفراد العينة حول معوقات تطبيق الرخصة المهنية تُعزى لاختلاف المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة.

كما هدفت دراسة الحربي والزهراني (٢٠٢٣) إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لمعلمي الرياضيات بالمرحلة المتوسطة في ضوء متطلبات الرخصة المهنية. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، شمل مجتمع الدراسة جميع معلمي الرياضيات بالمرحلة المتوسطة بمحافظة جدة، بينما تكونت عينة الدراسة من (٢٨٧) معلمًا تم تطبيق الاستبانة عليهم كأداة لجمع البيانات. وأظهرت نتائج الدراسة أن الاحتياجات التدريبية التخصصية لمعلمي الرياضيات في

ضوء متطلبات الرخصة المهنية جاءت بدرجة عالية، كما بينت النتائج أن الاحتياجات التدريبية للتطوير المهني جاءت أيضًا بدرجة عالية. وكشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة لجميع الاحتياجات التدريبية تعزى لمتغيري الخبرة التدريسية وعدد الدورات التدريبية المتعلقة بالرخصة المهنية، في حين أظهرت فروقًا دالة إحصائية في مجال الاحتياجات التدريبية التخصصية فقط عند متغير المؤهل العلمي. وأوصى الباحثان بتصميم خطة استراتيجية لتدريب معلمي الرياضيات بالمرحلة المتوسطة وفق احتياجاتهم التدريبية، وتحديد أهداف تتوافق مع طبيعة هذه الاحتياجات، ثم وضع برامج زمنية لتنفيذها، مع تقييم هذه البرامج بعد الانتهاء من تطبيقها.

هدفت دراسة العليان (٢٠٢٤) إلى التعرف على أثر الأسس الفكرية للمنظمات المتعلمة على الأداء في المدارس الثانوية بالمدينة المنورة، وكذلك دراسة أثر بعض العوامل الديموغرافية (المستوى التعليمي، سنوات الخبرة) على اتجاهات المعلمات نحو متغيرات الدراسة. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي بشقيه الكمي والنوعي، مستخدمة الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، على عينة بلغت (٤٦٥) معلمة. أظهرت النتائج أن درجة تطبيق أسس المنظمات المتعلمة تراوحت بين المتوسطة والمرتفعة، حيث جاء "التعلم الفرقي" في المرتبة الأولى، بينما حلت "الرؤية المشتركة" في المرتبة الأخيرة. كما بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير نوع المدرسة، سنوات الخبرة، وعدد الدورات التدريبية. ومن أبرز المعوقات التي تواجه تنمية المعلمات إسناد الدورات التدريبية لغير المتخصصين. وأوصت الدراسة بضرورة تفعيل الحوافز المادية والمعنوية للمعلمات بما يساهم في تعزيز دور المنظمات المتعلمة في تطوير الأداء المدرسي.

التعليق على الدراسات السابقة:

استقادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في تحديد متغيراتها وبناء إطارها النظري، كما أسهمت في صياغة المشكلة البحثية. كذلك وُجّهت الدراسات السابقة هذه الدراسة في اختيار المنهجية الملائمة لطبيعة المشكلة، والأساليب الإحصائية المناسبة، وتحديد العينة، وبناء أداة البحث. كما استعانت بها الدراسة الحالية عند مناقشة النتائج، سواء من خلال تأكيد ما توصلت إليه أو إبراز أوجه الاختلاف التي قد تُعزى إلى تباين السياقات الزمنية أو البيئات التعليمية. وتميزت هذه الدراسة بتركيزها على استكشاف العلاقة بين أهمية الرخصة المهنية والدافعية نحو

التطوير المهني لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الطائف، وهو منظور بحثي لم يُعالج بشكل مباشر ومتكامل في الدراسات السابقة. إذ ركزت معظم الدراسات السابقة على متطلبات الرخصة المهنية أو معوقات مثل دراسة (الغثير، ٢٠٢٠؛ المطيري، ٢٠١٧).

منهج الدراسة:

تتبنى الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي، وذلك لملاءمته لأهدافها، حيث يعرفه العساف (٢٠١٦) بأنه أحد أساليب البحث العلمي الذي يهدف إلى وصف الظواهر كما هي في الواقع، وتحليلها للكشف عن العلاقات الارتباطية بين المتغيرات المختلفة، وتحديد اتجاهها ودرجة قوتها، دون التدخل أو التحكم فيها. ويُستخدم هذا المنهج عندما يسعى الباحث إلى فهم طبيعة العلاقة بين متغيرين أو أكثر، وتفسير هذه العلاقة من خلال تحليل البيانات التي يتم جمعها باستخدام أدوات مناسبة كالاستبانة.

مجتمع الدراسة وعينتها:

يتكون مجتمع الدراسة من معلمات المرحلة الثانوية في مدينة الطائف، البالغ عددهن (٣٨٢٠) معلمة، وفقاً للتقرير الصادر من إدارة الإشراف التربوي التابع لتعليم الطائف لعام ٢٠٢٣. وتم تطبيق الدراسة على عينة من معلمات المرحلة الثانوية في مدينة الطائف، وتم اختيارهن بالطريقة العشوائية البسيطة البالغ عددهن (٤٤٢) معلمة.

وصف عينة الدراسة حسب متغيراتها:

تكونت عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات الدراسة، كما يلي:

جدول (١) توزيع أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة

متغير المؤهل العلمي		
المؤهل العلمي	العدد	النسبة
بكالوريوس	393	٨٨.٩%
دراسات عليا	49	١١.١%
متغير سنوات الخبرة		
سنوات الخبرة	العدد	النسبة
أقل من ٥ سنوات	97	21.9%
٥-١٠ سنوات	131	29.6%
أكثر من ١٠ سنوات	214	48.4%

متغير التخصص		
التخصص	العدد	النسبة
تخصصات إنسانية	242	54.8%
تخصصات علمية	200	45.2%
المجموع	٤٤٢	100.0%

يتضح من الجدول (١) أن غالبية أفراد عينة الدراسة من المعلمات يحملن مؤهلاً علمياً بدرجة البكالوريوس بنسبة بلغت (٨٨.٩٪)، في حين أن نسبة (١١.١٪) فقط يحملن مؤهلات دراسات عليا. أما فيما يتعلق بمتغير سنوات الخبرة، فقد أظهرت النتائج أن (٢١.٩٪) من المعلمات لديهن خبرة تقل عن خمس سنوات، و(٢٩.٦٪) تتراوح خبرتهن ما بين خمس إلى عشر سنوات، في حين أن النسبة الأكبر (٤٨.٤٪) يمتلكن خبرة تزيد على عشر سنوات. وبالنسبة لمتغير التخصص، فقد تبين أن (٥٤.٨٪) من المعلمات ينتمين إلى التخصصات الإنسانية، بينما بلغت نسبة المنتميات إلى التخصصات العلمية (٤٥.٢٪).

أداة الدراسة:

تم استخدام الاستبانة أداة رئيسة لجمع البيانات في هذه الدراسة نظراً لملاءمتها لتحقيق أهدافها. وقد جرى تصميمها في صورتها الأولية بالاستناد إلى الإطار النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث. وتكونت الأداة من جزأين رئيسيين:

الجزء الأول: البيانات الأولية، والتي تضمنت (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، التخصص).
الجزء الثاني: ثلاثة محاور رئيسة، وهي: أهمية الرخصة المهنية (٧ عبارات)، الدافعية للتطوير المهني (١٢ عبارة)، الصعوبات التي تواجه المعلمات لاجتياز الرخصة المهنية (١١ عبارة).
وقد استخدم في الاستبانة مقياس ليكرت الخماسي على النحو الآتي: (موافق بشدة = ٥، موافق = ٤، محايد = ٣، غير موافق = ٢، غير موافق بشدة = ١). وبناءً على ذلك، جرى تقدير درجة الأهمية، ومستوى الدافعية، ودرجة الصعوبات بالاعتماد على المعاملات الحسابية التالية: المدى = أعلى درجة - أقل درجة = (٤). ومن ثم طول الفئة = المدى ÷ عدد الفئات = (٠.٨٠). وقد تم تحديد الفئات وفق ذلك كما هو موضح في جدول (٢).

جدول (٢) تحديد الفئات لمقياس ليكرت الخماسي

الدرجة	المتوسط الحسابي
غير موافق بشدة	المتوسطات التي تتراوح من ١.٠٠ إلى أقل من ١.٨٠
غير موافق	المتوسطات التي تتراوح من ١.٨٠ إلى أقل من ٢.٦٠
محايد	المتوسطات التي تتراوح من ٢.٦٠ إلى أقل من ٣.٤٠
موافق	المتوسطات التي تتراوح من ٣.٤٠ إلى أقل من ٤.٢٠
موافق بشدة	المتوسطات التي تتراوح من ٤.٢٠ إلى ٥.٠٠

الصدق الظاهري:

تم الاعتماد في التحقق من الصدق الظاهري على آراء المحكمين، حيث عُرضت الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من المتخصصين، وذلك لتحكيمها من جوانب متعددة شملت: مدى مناسبة العبارات لتحقيق أهداف الدراسة، وشموليتها، وتنوع محتواها، ومدى ملاءمة كل عبارة للمحور الذي تنتمي إليه، بالإضافة إلى تقييم الصياغة اللغوية والإخراج الفني. كما طُلب منهم إبداء أي ملاحظات تتعلق بالتعديل أو التغيير أو الحذف. وقد أسفر التحكيم عن مجموعة من الملاحظات القيمة التي جرى الاستفادة منها في صياغة الاستبانة بصورتها النهائية.

صدق الاتساق الداخلي:

تم التحقق من معامل الاتساق الداخلي للاستبانة بعد تطبيقها على عينة مكونة من (٣٠) مفردة، وذلك من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه. ويوضح الجدول (٣) نتائج هذا الإجراء.

جدول (٣) معامل الارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي

له كل عبارة

الرقم	الأهمية	الرقم	مستوى الدافعية	الرقم	الصعوبات
1	.793**	1	.496**	1	.732**
2	.801**	2	.658**	2	.491**
3	.863**	3	.811**	3	.562**
4	.831**	4	.739**	4	.630**
5	.832**	5	.858**	5	.629**
6	.810**	6	.741**	6	.603**

الرقم	الأهمية	الرقم	مستوى الدافعية	الرقم	الصعوبات
7	.791**	7	.795**	7	.542**
		8	.842**	8	.456*
		9	.858**	9	.616**
		10	.682**	10	.809**
		11	.571**	11	.497**
		12	.653**		
** دال إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من (٠.٠١)					

يتبين من الجدول (٣) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه جاءت دالة إحصائياً، مما يعكس تماسك العبارات الداخلية لكل محور، ويؤكد صلاحيتها للتطبيق على عينة الدراسة. كما تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبانة، وجاءت نتائجه موضحة في الجدول (٤).

جدول (٤) معامل الارتباط بيرسون بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبانة

الرقم	المحور	معامل الارتباط
1	أهمية الرخصة المهنية	.839**
2	الدافعية للتطوير المهني	.605**
3	الصعوبات التي تواجه المعلمات لاجتياز الرخصة المهنية	.481**
** دال إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من (٠.٠١)		

يتضح من الجدول (٤) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجات المحاور والدرجة الكلية للاستبانة جاءت دالة إحصائياً، مما يشير إلى اتساق محاور الأداة، ويؤكد صلاحيتها للتطبيق على عينة الدراسة.

ثبات الاستبانة:

تم التحقق من الثبات باستخدام معامل كرونباخ ألفا، وقد جاءت النتائج موضحة كما في الجدول (٥).

جدول (٥) معامل ثبات الاستبانة (كرونباخ ألفا)

الرقم	المحور	عدد العبارات	كرونباخ ألفا
١	أهمية الرخصة المهنية	7	.916
٢	الدافعية للتطوير المهني	12	.906
٣	الصعوبات التي تواجه المعلمات لاجتياز الرخصة المهنية	11	.805
	الاستبانة ككل	30	.848

يتضح من جدول (٥) أن جميع قيم معامل الثبات باستخدام معادلة كرونباخ ألفا، سواء على مستوى المحاور أو على مستوى الاستبانة ككل، جاءت ضمن الحدود المقبولة إحصائياً. وقد أشار (أبو هاشم، ٢٠٠٣) إلى أن معامل الثبات يُعد مقبولاً إذا تجاوزت قيمته (٠.٧٠)، مما يؤكد صلاحية الاستبانة للتطبيق على عينة البحث.

نتائج الدراسة ومناقشتها

للإجابة عن سؤال الدراسة الأول الذي ينص على: ما أهمية الرخصة المهنية لمعلمات المرحلة الثانوية بمدينة الطائف من وجهة نظرهن؟ تم استخدام المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والترتيب، وتقدير درجة الأهمية، والجدول (٦) يوضح نتائج ذلك.

جدول (٦) المتوسطات والانحرافات المعيارية لأهمية الرخصة المهنية لدى معلمات المرحلة الثانوية بالطائف

م	العبارة	المتوسط	الانحراف	الترتيب	درجة الأهمية
٤	تساعد الرخصة على تمهين التعليم، حيث يتوجب على كل معلم إتقان المعايير المطلوبة.	2.88	1.12	1	متوسطة
٢	تسهّل الرخصة عملية انتقاء أفضل المعلمين لمزاولة المهنة.	2.68	1.17	2	متوسطة
٧	الرخصة المهنية أداة فعالة لدعم التعلم المستمر.	2.68	1.18	3	متوسطة
٥	تخلق الرخصة المهنية بيئة تنافسية إيجابية بين المعلمات.	2.64	1.18	4	متوسطة
٦	الرخصة المهنية تساعد في رفع الكفاءة التدريسية للمعلمات.	2.62	1.19	5	متوسطة
١	الرخصة المهنية من الآليات المهمة للتحكم بجودة التعليم.	2.61	1.21	6	متوسطة
٣	تعتبر الرخصة المهنية إحدى الوسائل التي تساعد على رفع قيمة مهنة التعليم.	2.58	1.18	7	متوسطة
	أهمية الرخصة المهنية لمعلمات المرحلة الثانوية	2.67	1.03		متوسطة

يتضح من الجدول (٦) أن أهمية الرخصة المهنية لمعلمات المرحلة الثانوية بمدينة الطائف قد جاءت بدرجة متوسطة من وجهة نظرهن، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي للمحور (٢.٦٧) بانحراف معياري قدره (١.٠٣). كما بينت النتائج أن متوسطات عبارات المحور تراوحت بين (٢.٥٨-٢.٨٨)، وهو ما يعكس وجود اتفاق عام بين أفراد العينة على أهمية الرخصة المهنية بدرجة متوسطة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة العليان (٢٠٢٤) والتي أوضحت نتائجها بأن دور الرخصة المهنية في تطوير أداء المعلم من وجهة نظر المعلمات جاءت بدرجة متوسطة.

وقد جاءت العبارة: "تساعد الرخصة على تمهين التعليم، حيث يتوجب على كل معلم إتقان المعايير المطلوبة"، في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (٢.٨٨)، وانحراف معياري (١.١٢). تلتها العبارة: "تسهّل الرخصة عملية انتقاء أفضل المعلمين لمزاولة المهنة"، في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (٢.٦٨)، وانحراف معياري (١.١٧). ويمكن تفسير ارتفاع متوسط هاتين العبارتين بأن المعلمات يدركن الدور التنظيمي والمهني الذي تؤديه الرخصة في ضبط معايير الدخول إلى مهنة التعليم، وتعزيز الجدارة المهنية للمعلمين. فالرخصة تمثل أداة لتحديد المعايير التي يجب أن تتوفر في المعلم، مما يساهم في تعزيز مبدأ "تمهين التعليم"، واختيار المعلمات الأكثر كفاءة. وهذا يتفق مع دراسة الغنبر (٢٠٢٠) والتي أكدت على أهمية الرخصة المهنية في تمهين التعليم واختيار أفضل المعلمين. كذلك تتفق مع دراسة البشير، (٢٠١٢) التي أظهرت نتائجها أن إصدار رخصة لممارسة مهنة التعليم يضمن كفاءة المعلمين، وفعاليتهم، كما أنه يُعدّ معياراً يصنّف المعلم، سواء كان المعلم خبيراً متمرساً، أو معلماً مستجداً، بالإضافة لتحديد المعايير المطلوبة التي تساعد مؤسسات إعداد المعلمين في تحديد برامجها وتطويرها.

وقد جاءت العبارة " الرخصة المهنية من الآليات المهمة للتحكم بجودة التعليم"، في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي بلغ (٢.٦١)، وانحراف معياري (١.٢١). تلتها العبارة " تعتبر الرخصة المهنية إحدى الوسائل التي تساعد على رفع قيمة مهنة التعليم"، في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (٢.٥٨)، وانحراف معياري (١.١٨). وتشير هذه النتائج إلى أن المعلمات ينظرن إلى الرخصة المهنية كأمر مهم، لكن بدرجة متوسطة، إذ لا يرين أنها تساهم بشكل واضح في ضبط جودة التعليم أو رفع قيمة مهنة التعليم. ويُحتمل أن يعكس ذلك وجود فجوة بين

الأهداف النظرية للرخصة وما يُطبق فعلياً في الواقع التعليمي. كما أن هذه النتيجة تختلف مع ما توصلت إليه دراسة (Woodburn, 2012) التي أكدت أن وجود معايير معتمدة لاختيار المعلمين يسهم في تجويد التعليم.

للإجابة عن سؤال الدراسة الثاني الذي ينص على: ما مستوى الدافعية للتطوير المهني لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدينة الطائف من وجهة نظرهن؟ تم استخدام المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والترتيب، وتقدير المستوى، والجدول (٧) يوضح نتائج ذلك.

جدول (٧) المتوسطات والانحرافات المعيارية لمستوى الدافعية للتطوير المهني لدى معلمات المرحلة الثانوية

م	العبارة	المتوسط	الانحرا ف	الترتيب ب	مستوى الدافعية
٤	أستفيد من الخبرات السابقة في تكوين أفكار جديدة.	4.48	0.64	1	مرتفع جداً
٨	أقبل الأفكار الإبداعية التي تساهم في زيادة الدافعية للتطوير.	4.44	0.62	2	مرتفع جداً
٦	أبحث في المواضيع والأفكار الجديدة المثيرة التي تخدم المعلم.	4.37	0.68	3	مرتفع جداً
٣	أطلع على كل جديد في مجال التعليم.	4.34	0.69	4	مرتفع جداً
٧	أفكر في الإستراتيجيات التي تساهم في تطوير أداء المعلم.	4.34	0.71	5	مرتفع جداً
٩	يثير اهتمامي كل جديد في مجال تطوير المعلم.	4.30	0.75	6	مرتفع جداً
١١	أشارك أفكار مع غيري من المعلمات.	4.29	0.80	7	مرتفع جداً
١	أحضر البرامج والندوات التي تهتم بتطوير المعلم.	4.28	0.83	8	مرتفع جداً
٥	أنتلّب على الصعوبات التي تواجهني في حضور الدورات المختصة بإعداد المعلم وتطويره.	4.20	0.78	9	مرتفع جداً
٢	أنتبج آراء وأخبار المختصين في مجال تطوير المعلم.	4.18	0.81	10	مرتفع
١٠	أعمل ضمن فرق عمل لتبادل الأفكار الإبداعية مع المعلمين.	4.03	0.92	11	مرتفع
١٢	المشاركة في المؤتمرات والندوات التي تهتم بتطوير المعلم.	3.83	0.98	12	مرتفع
	مستوى الدافعية للتطوير المهني لدى معلمات المرحلة الثانوية	4.26	0.56		مرتفع جداً

يتضح من الجدول (٧) أن مستوى الدافعية نحو التطوير المهني لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الطائف قد جاء بدرجة مرتفعة جداً من وجهة نظرهن، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي للمحور (٤.٢٦) بانحراف معياري قدره (٠.٥٦). كما أظهرت النتائج أن متوسطات عبارات المحور تراوحت بين (٣.٨٣-٤.٤٨)، مما يشير إلى أن مستوى دافعية المعلمات تراوح بين درجة مرتفعة جداً ودرجة مرتفعة. وتُظهر هذه النتائج أن معلمات يتمتعن بدرجة عالية من الدافعية للتطوير المهني، مما يعكس وعيهن بأهمية تنمية معارفهن ومهاراتهن التربوية، ويسهم في الارتقاء بمستوى أدائهن التعليمي، ويؤكد أن الدافعية نحو التطوير تعد عنصراً أساسياً في ممارساتهن المهنية.

وقد جاءت العبارة "استفيد من الخبرات السابقة في تكوين أفكار جديدة" في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي بلغ (٤.٤٨)، وانحراف معياري (٠.٦٤). تلتها العبارة "أقبل الأفكار الإبداعية التي تساهم في زيادة الدافعية للتطوير" في المرتبة الثانية، بمتوسط حسابي بلغ (٤.٤٤)، وانحراف معياري (٠.٦٢). وتشير هذه النتائج إلى أن غالبية المعلمات يتفقن على أن الاستفادة من الخبرات السابقة وتبني الأفكار الإبداعية يُعدّان من العوامل المحفزة على التطوير المهني.

وتتسق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة Kraft et al. (2024) التي أكدت أن تجربة المعلمين السابقة تمثل عاملاً حاسماً في قراراتهم لتبني الممارسات التعليمية الجديدة، وتعد دافعاً أساسياً لتبني الابتكارات التدريسية. كما أوضحت دراسة Taylor and Ntoumanis (2007) أن البيئات المهنية التي تشجع على الإبداع وتقدر الاستقلالية وتعزز من شعور المعلم بالكفاءة، تسهم في تنمية الدافعية الذاتية وتحفز التعلم والتجديد المستمر.

وقد جاءت العبارة "أعمل ضمن فرق عمل لتبادل الأفكار الإبداعية مع المعلمين"، في المرتبة الحادية عشرة، بمتوسط حسابي بلغ (٤.٠٣)، وانحراف معياري (٠.٩٢)، تلتها في المرتبة الأخيرة العبارة "المشاركة في المؤتمرات والندوات التي تهتم بتطوير المعلم" بمتوسط حسابي (٣.٨٣)، وانحراف معياري (٠.٩٨). ويلاحظ من هذه النتائج ضعف اتفاق المعلمات نسبياً حول تأثير العمل الجماعي وتبادل الأفكار الإبداعية، وكذلك حضور الندوات والمؤتمرات، على زيادة الدافعية نحو التطوير المهني. وتختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الفجام (٢٠١٧)، التي أشارت إلى أن حضور الندوات والمؤتمرات كان من أبرز العوامل تأثيراً في

النمو المهني للمعلم، وقد حصل على أعلى متوسط في استجابات أفراد عينة الدراسة. للإجابة عن سؤال الدراسة الثالث الذي ينص على: ما الصعوبات التي تواجه المعلمات لاجتياز اختبار الرخصة المهنية من وجهة نظرهن؟ تم استخدام المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والترتيب، وتقدير الدرجة، كما يوضح الجدول (٨) النتائج التفصيلية لذلك.

جدول (٨) المتوسطات والانحرافات المعيارية للصعوبات التي تواجه المعلمات في اجتياز

اختبار الرخصة المهنية

م	العبارة	المتوسط	الانحراف	الترتيب	الدرجة
١١	تطبيق الرخصة المهنية يهدد الأمان الوظيفي للمعلم.	4.45	0.98	1	مرتفعة جدًا
١	أهداف الرخصة المهنية غير واضحة.	4.31	0.94	2	مرتفعة جدًا
٥	تصميم برامج التطوير المهني للمعلم لا يتناسب مع نتائج اختبارات الرخص المهنية.	4.22	0.93	3	مرتفعة جدًا
٦	صعوبة الإعداد المسبق قبل عقد الاختبار للرخصة المهنية.	4.21	0.94	4	مرتفعة جدًا
٩	ضعف التنسيق بين برامج إعداد المعلم وهيئة تقويم التعليم والتدريب.	4.13	0.96	5	مرتفعة
٤	الجهد المبذول للحصول على الرخصة المهنية وتجديدها لا يتناسب مع المردود المادي.	4.07	1.07	6	مرتفعة
٨	ضعف التكامل بين برامج إعداد المعلم قبل الخدمة وبرامج التطوير المهني أثناء الخدمة.	4.02	1.05	7	مرتفعة
١٠	الافتقار لثقافة التفسير والتجديد.	3.83	1.07	8	مرتفعة
٢	ضعف الخبرة العلمية بأهمية الرخصة المهنية.	3.57	1.17	9	مرتفعة
٣	الافتقار لثقافة التطوير المهني.	3.10	1.25	10	متوسطة
٧	ربط منح العلاوة السنوية بالحصول على الرخصة وتجديدها.	2.36	1.68	11	ضعيفة
	الصعوبات التي تواجه المعلمات لاجتياز اختبار الرخصة المهنية.	3.84	0.60		مرتفعة

يتبين من الجدول (٨) أن الصعوبات التي تواجه المعلمات في اجتياز اختبار الرخصة المهنية قد جاءت بدرجة مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي الكلي للمحور (٣.٨٤) بانحراف

معياري قدره (٠.٦٠). كما أظهرت النتائج أن متوسطات عبارات المحور تراوحت بين (٤.٤٥ - ٢.٣٦)، مما يشير إلى أن مستوى الصعوبات التي تواجه المعلمات تراوح بين درجة مرتفعة جداً وضعيفة. وهذا يشير إلى أن معلمات يواجهن بالفعل صعوبات ملموسة في اجتياز اختبار الرخصة المهنية، إلا أن حدة هذه الصعوبات تتباين بين جوانب معينة تُشكل عائقاً كبيراً وأخرى أقل تأثيراً.

وقد جاءت العبارة " تطبيق الرخصة المهنية يهدد الأمان الوظيفي للمعلم" في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي بلغ (٤.٤٥) وانحراف معياري (٠.٩٨). تلتها العبارة " أهداف الرخصة المهنية غير واضحة" في المرتبة الثانية، بمتوسط حسابي بلغ (٤.٣١) وانحراف معياري (٠.٩٤)، وكلاهما بدرجة صعوبة مرتفعة جداً. وتشير هذه النتائج إلى أن غالبية المعلمات يتفقن على أن أبرز الصعوبات التي تعيق اجتياز اختبار الرخصة المهنية تتمثل في القلق من تأثيرها على الأمان الوظيفي، بالإضافة إلى غياب وضوح أهدافها. يمكن تفسير هذه النتيجة بأن المعلمات يشعرن بقلق طبيعي تجاه أي تغيير قد يؤثر على استقرارهن الوظيفي، خاصة إذا كانت أهداف الاختبار غير واضحة بالنسبة لهن. فغياب الشفافية والوضوح في معايير الرخصة يزيد من شعورهن بعدم الأمان، مما يجعلهن أكثر حساسية تجاه صعوبات اجتياز الاختبار. هذا يعكس أهمية توفير معلومات واضحة ودعم مستمر للمعلمات لتخفيف القلق المرتبط بتطبيق الرخصة المهنية. وتتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه كل من دراسة الغنبر (٢٠٢٠)؛ والراضي (٢٠١٧)، حيث أشارتا إلى أن من أبرز معوقات تطبيق الرخصة المهنية لدى المعلمات هو شعورهن بأنها تُهدد استقرارهن الوظيفي.

وقد جاءت العبارة " الافتقار لثقافة التطوير المهني"، في المرتبة العاشرة، بمتوسط حسابي بلغ (٣.١٠) وانحراف معياري (١.٦٨)، وبدرجة صعوبة متوسطة. تلتها في المرتبة الأخيرة العبارة " ربط منح العلاوة السنوية بالحصول على الرخصة وتجديدها" بمتوسط حسابي (٢.٣٦) وانحراف معياري (١.٦٨)، وبدرجة صعوبة ضعيفة. ويمكن تفسير ذلك بأن العديد من المعلمات قد يكون لديهن بالفعل وعي أو ممارسة مقبولة فيما يخص التطوير المهني، أو أنهن لا يرين الثقافة المهنية كعائق مباشر أمام اجتياز الرخصة. كذلك ربطها بالعلاوة السنوية لا يشكل صعوبة لدى أغلبهن. واختلفت هذه النتيجة مع دراسة الغنبر (٢٠٢٠) والتي أظهرت أن ربط العلاوة السنوية بالحصول على الرخصة المهنية كان من أبرز الصعوبات التي تواجه

المعلومات.

للإجابة عن سؤال الدراسة الرابع الذي ينص على: هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لدى أفراد عينة الدراسة لكل من: أهمية الرخصة المهنية، الدافعية للتطوير المهني، الصعوبات التي تواجه المعلم، تُعزى لمتغير (المؤهل العلمي، التخصص، سنوات الخبرة)؟

للتعرف على نوع الفروق وفقاً لمتغير المؤهل العلمي، تم استخدام اختبار (ت) للمجموعات المستقلة (Independent samples t- test)، كما هو موضح في جدول (٩):

جدول (٩) نتائج اختبار (ت) للفروق في استجابات معلمات المرحلة الثانوية بالطائف حول أهمية الرخصة المهنية والدافعية والصعوبات، وفقاً للمؤهل العلمي

المحور	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
أهمية الرخصة المهنية	بكالوريوس	393	2.64	1.011	1.622	.106
	دراسات عليا	49	2.90			
الدافعية للتطوير المهني	بكالوريوس	393	4.27	0.552	.849	.396
	دراسات عليا	49	4.19			
الصعوبات التي تواجه المعلم لاجتياز الرخصة المهنية	بكالوريوس	393	3.84	0.614	.142	.888
	دراسات عليا	49	3.86			

يتضح من الجدول (٩) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في استجابات معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الطائف حول: أهمية الرخصة المهنية، مستوى الدافعية للتطوير المهني، والصعوبات التي تواجههن لاجتياز اختبار الرخصة المهنية، وذلك وفقاً لمتغير المؤهل العلمي، حيث تبين أن جميع قيم الدلالة الإحصائية للمجالات أكبر من (٠.٠٥). وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الغنير (٢٠٢٠)، التي بينت أيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الصعوبات التي تواجه المعلم لاجتياز اختبار الرخصة المهنية تُعزى لمتغير المؤهل العلمي.

للتعرف على نوع الفروق وفقاً لمتغير التخصص، تم استخدام اختبار (ت) للمجموعات المستقلة (Independent samples t- test)، كما هو موضح في جدول (١٠):

جدول (١٠) نتائج اختبار (ت) للفروق في استجابات معلمات المرحلة الثانوية بالطائف حول أهمية الرخصة المهنية والدافعية والصعوبات، وفقاً لمتغير التخصص

المحور	التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
أهمية الرخصة المهنية	تخصصات إنسانية	242	2.62	1.010	1.168	.243
	تخصصات علمية	200	2.73	1.055		
الدافعية للتطوير المهني	تخصصات إنسانية	242	4.28	0.525	.996	.320
	تخصصات علمية	200	4.23	0.599		
الصعوبات التي تواجه المعلمين لاجتياز الرخصة المهنية	تخصصات إنسانية	242	3.82	0.601	.913	.362
	تخصصات علمية	200	3.87	0.617		

يتضح من الجدول (١٠) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في استجابات معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الطائف حول: أهمية الرخصة المهنية، مستوى الدافعية للتطوير المهني، والصعوبات التي تواجههم لاجتياز اختبار الرخصة المهنية، وذلك وفقاً لمتغير التخصص، حيث تبين أن جميع قيم الدلالة الإحصائية للمجالات أكبر من (٠.٠٥). وتشير هذه النتائج إلى أن المعلمين من التخصصات الإنسانية والعلمية لديهم وجهات نظر متقاربة، مما يعني أن التخصص لا يؤثر على استجاباتهم، وأنهم يشتركون في تجربتهم تجاه الرخصة بغض النظر عن المجال الدراسي. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الراضي (٢٠١٧)، التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة فيما يخص تطبيق رخصة مزاولة مهنة التعليم تعزى لاختلاف التخصص. وللتعرف على نوع الفروق وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة، تم استخدام واختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، كما هو موضح في جدول (١١):

جدول (١١) نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق في استجابات معلمات المرحلة الثانوية بالطائف حول أهمية الرخصة المهنية والدافعية والصعوبات، وفقاً لسنوات الخبرة

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
أهمية الرخصة المهنية	بين المجموعات	1.790	2	.895	.841	.432
	داخل المجموعات	467.257	439	1.064		
	الكلية	469.047	441			
الدافعية للتطوير المهني	بين المجموعات	1.685	2	.843	2.710	.068
	داخل المجموعات	136.523	439	.311		
	الكلية	138.208	441			
الصعوبات التي تواجه المعلمين لاجتياز الرخصة المهنية	بين المجموعات	.128	2	.064	.173	.841
	داخل المجموعات	162.890	439	.371		
	الكلية	163.018	441			

يتضح من الجدول (١١) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في استجابات معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الطائف حول: أهمية الرخصة المهنية، مستوى الدافعية للتطوير المهني، والصعوبات التي تواجههم لاجتياز اختبار الرخصة المهنية، وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة، إذ تبين أن جميع قيم الدلالة الإحصائية للمجالات جاءت أكبر من (٠.٠٥). وتتسم هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الغنير (٢٠٢٠)، التي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الصعوبات التي تواجه المعلمين لاجتياز اختبار الرخصة المهنية تُعزى لمتغير سنوات الخبرة. وتختلف عن نتيجة دراسة الحربي والزهراني (٢٠٢٣) والتي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة لجميع الاحتياجات التدريبية في ضوء متطلبات الرخصة المهنية، تعزى لمتغير الخبرة التدريسية.

يتضح من نتائج السؤال الرابع أن متغيرات المؤهل العلمي، والتخصص، وسنوات الخبرة لم يكن لها أثر دال إحصائياً على استجابات المعلمين؛ إذ لم تُظهر النتائج فروقاً ذات دلالة إحصائية تُعزى لهذه المتغيرات. ويعكس ذلك أن آراء المعلمين حول أهمية الرخصة المهنية،

ومستوى الدافعية للتطوير المهني، والصعوبات التي تواجههن لاجتياز اختبار الرخصة المهنية تتسم بدرجة عالية من الاتساق، بغض النظر عن خلفياتهن الأكاديمية أو سنوات خبرتهن، وهو ما يشير إلى وجود تشابه واضح في اتجاهاتهن وإدراكهن نحو هذه المحاور.

للإجابة عن سؤال الدراسة الخامس الذي ينص على: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أهمية الرخصة المهنية ومستوى الدافعية للتطوير المهني لدى معلمات المرحلة الثانوية بالطائف؟ تم استخدام معامل الارتباط بيرسون، والجدول (١٢) يوضح نتائج ذلك.

جدول (١٢) معامل الارتباط بيرسون بين أهمية الرخصة المهنية ومستوى الدافعية للتطوير المهني لدى معلمات المرحلة الثانوية

أهمية الرخصة المهنية		مستوى الدافعية للتطوير المهني
قيمة معامل الارتباط	.187**	
مستوى الدلالة	.000	
** دال إحصائيًا عند مستوى دلالة أقل من ٠.٠١		

يتضح من الجدول (١٢) أن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من (٠.٠١) بين أهمية الرخصة المهنية ومستوى الدافعية للتطوير المهني لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الطائف، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (٠.١٨٧) عند مستوى دلالة (٠.٠٠٠). وتشير هذه النتيجة إلى أن العلاقة بين المتغيرين علاقة طردية موجبة، بمعنى أنه كلما زادت أهمية الرخصة المهنية من وجهة نظر المعلمة، ارتفع في المقابل مستوى دافعيته للتطوير المهني، والعكس صحيح.

كما تتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة Haj-Broussard (٢٠١٦) التي بينت وجود علاقة بين نسبة التسرب من مهنة التدريس والحصول على رخصة المعلم في الولايات المتحدة الأمريكية، حيث انخفضت معدلات التسرب وزادت نسبة البقاء في مهنة التدريس بشكل ملحوظ بعد الحصول على الرخصة. كما تتسق مع نتائج دراسة محمد (٢٠١١) التي أوضحت وجود علاقة بين الاعتماد المهني والتنمية المهنية المستدامة للمعلم في عصر التدفق المعرفي.

توصيات الدراسة:

- في ضوء النتائج التي أسفرت عنها الدراسة، توصي الباحثتان بما يلي:
- ضرورة زيادة التوعية بأهداف الرخصة المهنية ومضامينها، وتوضيحها بشكل مفصل

- للمعلمات بما يساهم في خفض الشعور بالغموض والقلق المرتبط بها.
- التأكيد على الجانب الإيجابي للرخصة المهنية بوصفها وسيلة لتحسين الأداء المهني، وليس تهديدًا للاستقرار الوظيفي، وذلك من خلال حملات توعوية وبرامج دعم نفسي ومهني.
- تقديم برامج تدريبية مرنة ومتنوعة تتناسب مع احتياجات المعلمات، وتحفزهن على تطوير مهارتهن بما يتوافق مع متطلبات الرخصة.
- تشجيع العمل التعاوني وتبادل الخبرات بين المعلمات من خلال فرق مهنية تساعد على تبادل التجارب الناجحة وتعزيز النمو المهني الذاتي.
- توفير الدعم اللازم لمشاركة المعلمات في المؤتمرات والندوات التربوية المتخصصة، لرفع مستوى الوعي المهني ومواكبة مستجدات المهنة.

مقترحات لدراسات المستقبلية:

- بناءً على نتائج الدراسة الحالية، يمكن اقتراح عدد من الدراسات المستقبلية، كما يلي:
- دراسة اتجاهات المعلمين والمعلمات في مناطق تعليمية مختلفة في المملكة نحو الرخصة المهنية.
- استقصاء دور القيادات المدرسية في دعم المعلمات للاستعداد لاجتياز اختبار الرخصة المهنية، وتحفيزهن نحو التطوير المهني المستمر.
- دراسة أثر برامج الإعداد والتأهيل للرخصة المهنية على اتجاهات المعلمات نحو التطوير المهني.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

- ابن منظور، محمد بن مكرم. (١٩٩٣). *لسان العرب*. بيروت: دار صادر.
- أبو شاويش، فاطمة. (٢٠١٦). *معوقات تطبيق برنامج التطوير المهني المستمر للمعلم القائم على المدرسة في مدارس وكالة غوث في محافظة غزة وسبل التغلب عليها*، ماجستير غير منشور، الجامعة الإسلامية، غزة.
- أحمد، عبدالرحمن الهادي. (٢٠١٨). *واقع تمهين التعليم عالمياً في ضوء بعض التجارب المعاصرة*. مجلة القراءة والمعرفة، ٢٠٣ (١٨)، 135-158.
- البشير، محمد مزمل. (٢٠١٢). *تمهين مهنة المعلم: الدواعي والمبررات*. دراسات تربوية،

١٣ (٢٥)، ١٥٣-١٨٥.

البهيجي، عبدالعزيز عبدالله. (٢٠١٥). استشراف متطلبات التطبيق لرخصة مزولة مهنة التعليم بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر الخبراء التربويين. رسالة ماجستير غير منشورة: جامعة القصيم.

الحارثي، عبدالله ضيف الله. (٢٠٢٠) صيغة مقترحة لمؤسسات إعداد المعلم في المملكة العربية السعودية في ضوء تطوير الهوية المهنية للمعلم وفق الخبرات العالمية الناجحة. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ١٢ (٢)، 376-416.

حداد، بشير. (٢٠٠٤). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي. القاهرة: عالم الكتب. الحربي، فايز، والزهراني، خالد. (٢٠٢٣). الاحتياجات التدريبية لمعلمي الرياضيات بالمرحلة المتوسطة في ضوء متطلبات الرخصة المهنية. مجلة كلية التربية بالقازيق، ١٣٨ (٣٩)، ٣٠١-٣٤٧.

دحلان، عمر علي (٢٠١٢). تقدير كفايات المعلم المساند من وجهة نظر مديري المدارس والمشرفين التربويين في محافظة خان يونس. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، ٢٠ (٢)، 489 - 519.

الديحاني، سلطان غالب. (٢٠١٩). إمكانية تطبيق رخصة المعلم بدولة الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية. المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل للعلوم الإنسانية والإدارية، ٢٠ (٢)، 223-241.

الرازي، عبد القادر. (١٩٨٩). مختار الصحاح. بيروت: دار الفكر. الراضي، أحمد صالح. (٢٠١٧). رؤية مقترحة لتطبيق رخصة مزولة مهنة التعليم في ضوء المعايير المهنية العالمية. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الملك سعود: الرياض. رزق، جمال. (٢٠١١). الإدارة الذاتية للمدرسة مدخل لتحقيق المدرسة المنتجة. مجلة كلية التربية بالمنصورة، ٧٧، ٤٤٦-٤٧٦.

الزهراني، أميرة سعد. (٢٠٢٢). دور الرخصة المهنية في تطوير أداء المعلم من وجهة نظر معلمات العلوم بمدينة مكة المكرمة. مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية، ٢١، ٥٠٨-٥٣٢.

شرير، رنداء؛ والمصري، مروان وليد. (٢٠١٧). تصور مقترح لتطوير عملية الترخيص لمزاولة

- مهنة التعليم بفلسطين في ضوء بعض التجارب الإقليمية والعالمية المعاصرة. مجلة جامعة الأقصى، ٢١ (١)، ٣٢١-٣٥٩.
- شفيق، محمد. (٢٠١٠). البحث العلمي والخطوات لإعداد البحوث الاجتماعية. الإسكندرية: مصر.
- العساف، صالح بن حمد. (٢٠١٦). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية. الرياض: العبيكان للنشر.
- العليان، مجدة. (٢٠٢٤). فاعلية التنمية المهنية في ضوء الأسس الفكرية لمنظمات التعلم. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، ٨ (٣٨)، ٦٣٣-٦٧٨.
- الغثير، نهى سليمان. (٢٠٢٠). معوقات تطبيق الرخصة المهنية لمعلم التعليم العام في المملكة العربية السعودية. المجلة العلمية للعلوم التربوية والصحة النفسية، ٢ (٣)، ١٩٥-٢٤٠.
- غنيم، صلاح الدين. (٢٠٢٤). الترخيص بمزاولة مهنة التدريس في مصر: تصور مقترح. مجلة البحث التربوي، ٢٣ (٤٨)، ٦١-٦٦.
- القحطاني، محمد دليم. (٢٠١٥). إدارة الموارد البشرية نحو منهج إستراتيجي متكامل. الرياض: العبيكان.
- الفجاء، حسن محمد. (٢٠١٧). واقع النمو المهني لمعلمي العلوم والرياضيات بمدارس المرحلة الابتدائية بدولة الكويت. مجلة التربية بجامعة الأزهر، ١٧٦ (١)، ٥٨٢-٦١٤.
- محمد، ماهر أحمد. (٢٠١١). الاعتماد المهني وعلاقته بالتنمية المستدامة للمعلم في عصر التدفق المعرفي. مجلة كلية التربية بأسسوط، ٢٧ (٢)، ٨٥-١.
- محيي الدين، إرم سيد حنيف سيد. (٢٠١٣). تصميم مقترح لاختبار رخصة تدريس التربية الفنية في ضوء معايير الجودة لمنظومة تكوين المعلم. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية: جامعة أم القرى.
- المطيري، طلال سعد. (٢٠١٧). آراء المعلمين تجاه رخصة مزاولة مهنة التدريس. مجلة العلوم التربوية، ٢٥ (٤)، ١٢٠-١٥٢.
- منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو). (٢٠١٤). ملخص التقرير العالمي لرصد التعليم للجميع، التعليم والتعلم: تحقيق الجودة للجميع. منشورات اليونسكو.

هيئة تقويم التعليم والتدريب (٢٠٢١). الدليل الإرشادي لاختبار الرخصة المهنية. استرجعت من الموقع

<https://etec.gov.sa/AR/PRODUCTSANDSERVICES/QIYAS/PROFESSION/TEACHERSLICENSURE/Pages/default.aspx>

وهبة، عماد صموئيل. (٢٠١٣). تطوير أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في مجال التنمية المهنية للمعلم في مصر في ضوء الاتجاهات الحديثة في هذا المجال. *المجلة التربوية*، ٣، ٤٩٢-٤١٥.

اليحيى، إبراهيم عبدالله. (٢٠١٧). واقع التطوير المهني لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظر المعلمين والمشرفين في مدينة الدوادمي. *المجلة العلمية لكلية التربية بجامعة أسيوط*، ٣٣ (١)، ٥٧-١٠١.

اليسوعي، لويس. (٢٠٠١). *المنجد في اللغة العربية المعاصرة*. بيروت: دار المشرق.

ثانيًا: المراجع الأجنبية

- Alhazmi, M., Alqarni, T., & Al-Assar, S. (2022). Reality of teacher professional development programs in light of professional license standards in Saudi Arabia. *Journal of Positive School Psychology*, 6(4), 1408-1425.
- Aljohani, O. H., & Alajlan, S. M. (2020). Motivating Adult Learners to Learn at Adult-Education Schools in Saudi Arabia. *Adult Learning*, 31(4), 150-160.
- Almulla, Mazen (2020) *An investigation of teachers' motivations for entering the teaching profession in Saudi Arabia*. [PhD thesis], University of York.
- Haj-Broussard, M., Hall, T., Allen, S., Stephens, C., Person, V., & Johnsons, T. (2016). Alternative teacher and candidate retention: Measures of educator preparation, certification, and school staffing effectiveness. *Journal of the National Association for Alternative Certification*, 11(2), 4-13.
- Huitt, W. (2011). Motivation to learn: An overview. Educational Psychology Interactive. Valdosta, GA: Valdosta State University. Retrieved from <http://www.edpsycinteractive.org/topics/motivation/motivate.html>
- Kraft, A.R., Atieh, E.L., Shi, L., & Stains, M. (2024). Prior experiences as students and instructors play a critical role in instructors'

- decision to adopt evidence-based instructional practices. *International Journal of STEM Education*, 11(18), 1-24.
- Richter, E., Fütterer, T., Eisenkraft, A., & Fischer, C. (2024). Profiling Teachers' Motivation for Professional Development: A Nationwide Study. *Journal of Teacher Education*, 76(1), 90-103. <https://doi.org/10.1177/00224871241247777>
- Taylor, I. & Ntoumanis, N. (٢٠٠٧). Teacher motivational strategies and student self-determination in physical education. *Journal of Educational Psychology*, 99(4), 747–760.
- Lin, S.C., & Wn, M.S. (2016). Applying Program Theory-Driven approach professional development program. *Journal of Education and Practice*, 7(24), 138-148.
- Woodburn, J. L. (2012). *A case study analysis of middle school principals' teacher selection Criteria*. Ph.D. Dissertation, University of Maryland, College Park.