كلية التربية
كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم
إدارة: البحوث والنشر العلمي (المجلة العلمية)
=======

تقويم البرامج التدريبية لمركز التطوير المهني التعليمي بخميس مشيط في ضوء معايير الرخصة المهنية من وجهة نظر المعلمين

إعـــــــــــــــداد الباحثان
أ / محمد سالم علي الوادعي
طالب دكتوراه الفلسفة في التربية تخصص المناهج وطرق التدريس العامة
بجامعة الملك خالد
أ.د/ محمد حسن سعيد آل سفران
أستاذ المناهج وطرق التدريس العامة بجامعة الملك خالد

﴿ المجلد السابع والثلاثون – العدد السادس – يونية ٢٠٢١م ﴾
http://www.aun.edu.eg/faculty_education/arabic

المستخلص:

هدفت الدراسة الحالية إلى تقويم البرامج التدريبية لمركز التطوير المهني التعليمي بخميس مشيط في ضوء معايير الرخصة المهنية من وجهة نظر المعلمين خلال الفصل الدراسي الأول من العام (١٤٤١هـ – ١٤٤٢هـ)، وقد استخدم الباحثان في هذه الدراسة المنهج الوصفي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي مكتب التعليم بخميس مشيط والبالغ عددهم (٤٥٠٢) معلمًا، والبرامج التدريبية التي نفذها مركز بمركز التطوير المهني التعليمي بخميس مشيط، وطبقت الدراسة على عينة عشوائية بسيطة ممثلة للمجتمع المعلمين بلغت (٣٦٠) معلمًا، كما طبقت الدراسة على جميع البرامج التدريبية للمركز، وقد جمعت البيانات بأداتين، هما: الاستبانة، وتحليل المحتوى، وقد توصلت نتائج الدراسة لوجود احتياجات تدريبية قائمة على معايير الرخصة المهنية من وجهة نظر المعلمين بمكتب التعليم بخميس مشيط بدرجة (متوسطة)، وأسفرت عن تنفيذ مركز خميس مشيط لـــ (٢٢) برنامجًا تدريبًا قائمًا على معايير الرخصة المهنية، كما أن المعلمين يحتاجون إلى (١٠) برامج تدريبية قائمة على معايير الرخصة المهنية لم ينفذها المركز، وأوصت الدراسة ببناء مركز التطوير المهني بخميس مشيط برامجه التدريبية وفق احتياجات المعلمين التدريبية التي تحقق متطلبات الرخصة المهنية، وتنفيذ البرامج التي تتوفر حقائبها التدريبية والتي لم ينفذها مركز التطوير المهني بخميس مشيط، وتصميم البرامج التدريبية التي تحقق احتياجات المعلمين القائمة على معايير رخصة المعلم المهنية.

الكلمات المفتاحية: تقويم البرامج التدريبية، مركز التطوير المهني التعليمي بخميس مشيط، معايير الرخصة المهنية، الرخصة المهنية.

Abstract:

The current study aimed at evaluating the training programs of the Educational Professional Development Center in Khamis Mushait in light of the professional license criteria from the teachers' point of view during the first semester of the year (1441 AH - 1442 AH). In this study the two researchers used the descriptive approach, and the study population consisted of all the teachers of the Office Education in Khamis Mushait, whose number is (4502) teachers, and the training programs implemented by the Center for Professional and Educational Development in Khamis Mushait. The study was applied on a simple random sample representing the community of teachers amounting to (360) teachers. The study also applied to all training programs of the center, and the data were collected with two tools. They are: the questionnaire and the content analysis, and the results of the study concluded that there are training needs based on the standards of the

professional license from the teachers' point of view at the Khamis Mushait Education Office with a (medium) degree, and resulted in the implementation of the Khamis Mushait Center for (22) training programs based on the standards of the professional license Also, teachers need (10) training programs based on professional license standards that were not implemented by the center, and the study recommended building a professional development center in Khamis Mushait with its training programs according to my needs. Training programs for teachers that meet the requirements of a professional license, implement programs for which training packages are available and which were not implemented by the Professional Development Center in Khamis Mushait, and design training programs that meet the needs of teachers based on the professional teacher license standards.

Key words: evaluation of training programs, Khamis Mushait Professional Development Center, professional license criteria, professional license.

المقدمة:

يعد التدريب أداة من أدوات التنمية المهنية التي ترفع كفاءة المتدربين وتصقل مهاراتهم، وتتيح الفرص أمامهم لاكتساب معارف وتنمية مهارات جديدة تتطلبها مهنهم، وتفتح أمامهم آفاقًا جديدة، وتساعدهم على الانفتاح على زملاء المهنة، والاحتكاك بهم، وتبادل الخبرات فيما بينهم.

ولا شك أن التدريب على رأس العمل جزء من التنمية المهنية، ويعمل على رفع قيمة الانتماء إلى المؤسسة التي يعمل بها المتدربين، ويغرس مفاهيم وأساليب التعلم المستمر، ويزيد من نسبة الوعي حول أهمية المؤسسات في خدمة الفرد والمجتمع، ويكوّن لديهم اتجاهات إيجابية تجاه المهنة، مما يسهم في تجويد العمل، ورفع الروح المعنوية، وزيادة الإنتاجية، وينعكس ذلك على المخرجات الختامية (معمار، ٢٠١٠).

إن التدريب على رأس العمل من أبرز صور التنمية المهنية التي تدفع المتدرب لمواكبة التغييرات المتلاحقة والتطورات المستمرة في مجال مهنته، وفهم المستجدات في صورتها النظرية والتطبيقية، إذ أن التدريب توأم التنمية المهنية التي تساهم في تجديد وتحديث خبرات المتدربين وتطويرهم (الربعي، ٢٠٠٨).

ويعد التطوير المهني للمعلم على رأس العمل من أبرز مقومات العمل التربوي التي تضمن نجاح العملية التربوية، نظرًا لما يسهم هذا التطوير في صقل مهارات المعلمين وأساليبهم، وزيادة خبراتهم العملية، فضلًا عن مواكبة المستجدات التربوية والنفسية، والانفجار المعرفي المتزايد، ومطالب تقنيات العصر الحديثة، وبالتالي المقدرة على مواجهة التحديات التربوية والتعليمية المختلفة، وتجويد العملية التعليمية، وتميّز المخرجات التعليمية الختامية، ويدعم هذا الرأي دراسة الربعي (٢٠٠٨) التي تؤكد أهمية إلحاق المعلم بالبرامج التدريبية وتدريبه التدريب المستمر، ودراسة الرفاعي والسلنتي (٢٠١٧) التي تؤكد على أن تدريب

المعلم على رأس العمل من أبرز مبررات نجاح العمل التربوي، ودراسة النمران (٢٠١٣) التي أكدت على أن تدريب المعلمين على رأس العمل من أهم ما يحقق التنمية المهنية للمعلمين، ودراسة والد (٢٠٢٠) التي أكدت على إعادة النظر في برامج إعداد المعلم وتنميته، والاستفادة من التجارب الناجحة في إعداد معلم المستقبل، والتعرف على احتياجات المعلمين وتلبيتها للحصول على مخرجات تعليمية متميزة.

إن برامج التنمية المهنية للمعلمين أحد الأساليب التي تحقق الانسجام والتوافق بين الفرد وحاجاته وقدراته ومتطلبات العمل، وتبرز أهميتها في تنمية وتطوير تقدم المعلمين مهنيًا، ومما لا شك فيه أن هذه البرامج، تمثل حاجة ملحة لاستمرار التطوير والتنمية في العمل التعليمي التربوي، ولا يمكن الاستغناء عنها في ظل ما فرضه العصر الذي نعيشه من متطلبات وقضايا متجددة، وتبرز أهمية برامج التنمية المهنية لدى المعلمين كما أشار إليها البشر والطعاني (٢٠٠٧) في أن الإعداد والنمو المستمر أمران مترابطان في العملية التعليمية بسبب التغيير السريع الذي يشهده العالم في جميع المجالات التربوية، وضرورة التطوير المستمر والمنسجم مع أهداف العملية التعليمية يسبب التغيرات والتطورات التي يشهدها الحقل التربوي.

ترتبط التنمية المهنية ارتباطًا وثيقًا بالمعلمين وتدريبهم، فإن أي إصلاح تربوي يعتمد على الارتباط الوثيق بين التنمية المهنية وعلاقتها بالمعلمين، فكلما كانت أهداف التنمية المهنية تصب في صالح تدريب المعلمين التدريب الجيد والمخطط له وفق احتياجاتهم، كان شرطًا

لنجاح العلاقة بين التنمية المهنية وتدريب المعلمين، وبالتالي فإن تدريب المعلمين جزءً لا يتجزأ من عملية التطوير والتجويد المستمرة والتي تستهدف العملية التعليمية، ويسعى تدريب المعلمين إلى تحقيق أهداف تعود في نهايتها إلى جودة المخرجات التعليمية، وقد أشارت النمري (٢٠٠٨) أن من أبرز أهداف تدريب المعلمين أثناء الخدمة تزويد المعلمين بالمعارف اللازمة وتنمية أساليب التفكير العلمي والتعلم الذاتي، وتزويدهم بالمعارف المتعلقة بمبادئ التعلم والتعليم، وطرائق التدريس والتفكير، وتنمية الاتجاهات الإيجابية المرغوبة تجاه مهنة التعليم، وتنمية قدراتهم الابتكارية، ومعالجة أوجه القصور في إعداد المعلم قبل التحاقه بالمهنة، وتطوير خبراته ومعارفة أثناء الخدمة. كما أظهرت دراسة شولز (Shuls, 2017) إلى وجود تأثير لرخصة المعلم على تحصيل الطلبة.

إن الدول المتقدمة تعليميًا تعمل من أجل بناء المعلم البناء التربوي المهني الذي يمكّنه من أداء عمله بالشكل المطلوب، وبما يضمن جودة المخرجات التعليمية، وكان لهذه الدول تجارب عدة في إعداد المعلم وتطويره وتأهيله لمهنة التعليم؛ حيث أقرت ضرورة تطبيق الرخصة المهنية لمزاولة مهنة التعليم، إيمانًا منها بأهميتها في إصلاح عملية التعليم، وقد أوردت دراسة أحمد (٢٠١٨) بضرورة بالاستفادة من تجارب الدول الأجنبية والعربية في إقرار رخصة المعلم المهنية، والتأكيد على أهمية التدريب والإعداد المسبق للمعلمين قبل منحهم الرخصة المهنية لمزاولة التعليم، ومساهمة الجامعات وكليات التربية في توفير البرامج التدريبية والتأهيلية للمعلمين لنيل رخصة مزاولة مهنة التعليم، ودراسة الربعي (٢٠٠٨) أن اليابان وكوريا تعمل بنظام الرخصة المهنية؛ حيث ترتبط الترقية الوظيفية بالحصول على الرخصة المهنية، وأشارت دراسة صادق وأبو تينة والمطاوعة والسليطي (٢٠١٦) إلى أن دولة قطر لديها نظام لرخص المعلمين وقادة المدارس حسب وثيقة المعايير المهنية للمعلمين وقادة

المدارس، ودراسة متولي (٢٠٠٢) التي استشهدت بأن المملكة المتحدة وإنجلترا وفرنسا وألمانيا واليابان والصين وكوريا وماليزيا تعمل بنظام الترخيص لمهنة التعليم.

ومن منطلق التطوير أقر مجلس هيئة تقويم التعليم والتدريب في المملكة العربية السعودية ما يسمى بالرخصة المهنية لشاغلي الوظائف التعليمية في اجتماعه الحادي عشر من الدورة الأولى بتاريخ ١٤٤٠/١١/١٤ه، واعتمدت التعديلات عليها بقرار من اللجنة التنفيذية لمجلس الإدارة استنادًا إلى تفويض المجلس لها بذلك بتاريخ ١٤٤١/١١/١٨ه، وتعد الرخصة المهنية وثيقة تصدرها هيئة تقويم التعليم وفق معايير وضوابط محددة، يكون الحاصل عليها مؤهلًا لمزاولة مهنة التعليم، وهي إحدى متطلبات الحصول على الرتبة المهنية الصادرة من وزارة التعليم، وقامت الرخصة المهنية على عدد (١٠) معايير رئيسية هي: الالتزام بالقيم الإسلامية والوسطية، وأخلاقيات المهنة، وتعزيز الهوية الوطنية، والتطوير المهني المستمر لتطوير الأداء المهني في ضوء المعايير المهنية، والتفاعل المهني مع التربويين والمجتمع، والإلمام بالمهارات اللغوية والكمية، والمعرفة بالمتعلم وكيفية تعلمه وخصائص نموه وفروقه الفردية، وخصائص ذوي الاحتياجات الخاصة، والمعرفة بمحتوى التخصص وطرق تدريسه، والمعرفة بطرق التدريس العامة، والتخطيط للتدريس وتنفيذه وتصميم البرامج التعليمية، والتنوع في استخدام استراتيجيات التدريس، وتهيئة بيئات تعلم تفاعلية وداعمة للمتعلم، والتقويم (هيئة تقويم التعليم والتدريب، ١٤٣٩ه).

وتطبق رخصة المعلم فى الولايات المتحدة الأمريكية بعدة أشكال، كما أنها تجدد كل أربع إلى خمس سنوات، وتطلب اختبارات ودروات وتقويم للأداء، ويختلف تطبيق معايير رخصة المعلم من ولاية إلى أخرى(Heine, 2006). كما انها تطبق في اليابان وتجدد كل عشر سنوات، وتتطلب للحصول عليها(٣٠) ساعة تدريبية ببرامج التطوير المهني، وتتم من خلال اختبار موحد على مستوى الدولة، وتقييم أداء المعلم،بالإضافة إلى اجتياز الاختبارات

التخصصية،وقد تمنح من خلال اجتياز برامج تدريبية، مع تقارير كفاءة التدريس(Nakayama,Takagi,Imamura,2010).

وفي إطار إقرار الرخصة المهنية بناءً على معايير مهنية محددة، فقد تم بناء المعايير المهنية للمعلمين لتواكب التطورات المتلاحقة والسريعة التي تشهدها المملكة تحت رؤية ٢٠٣٠، ولاستيعابها المفاهيم التربوية الجديدة في مجال التعليم والتعلم، وما تتطلبه من تمكين جميع المتعلمين من تحقيق مستويات عالية في ضوء معايير المناهج الوطنية، ولتلبي متطلبات لائحة الوظائف التعليمية وما تتضمنه من رتب مهنية، وقد تبنت المعايير الجديدة التوجهات الحديثة للتدريس الفعال الذي يقود إلى دعم تعلم المتعلمين وتعزيزه، واستندت على نتائج الأبحاث والدراسات حول كيفية تعلم المتعلمين واستراتيجيات إشراكهم في عمليات التعليم والتعلم، وجاءت هذه البادرة كدعم للمعلم وتحفيزًا له للتدريب المستمر والرفع من كفاءته ومهاراته، ورفع جودة أداء المعلمين والتأكد من امتلاكهم الكفاية المطلوبة لممارسة مهنة التعليم، بما يتسق مع الخبرات الدولية في مجال المعايير المهنية للمعلمين، واتخاذ التجارب العالمية مؤشرات مرجعية لضمان الصبغة العالمية للمعايير الوطنية (هيئة تقويم التعليم والتدريب، ١٤٣٩ه).

إن لتطبيق الرخصة المهنية للمعلمين مبررات ترفع من كفاءة النظام التعليمي وتجويد مخرجاته، وتجعل المعلم قادرًا على أداء هذه المهنة النبيلة، وأشارت نهى الغثبر (٢٠٢٠) إلى أن للرخصة المهنية مبررات عديدة، من أبرزها أن مهنة التعليم من أنبل المهن، والأجدر أن يكون لها ترخيص مهني معتمد يضمن عدم انخراط أي فرد غير كفؤ في هذه المهنة، وبالتالي القضاء على مقولة التعليم مهنة من لا مهنة له، وفي الرخصة المهنية ضمان حق الطالب في توفير نظام تعليمي ذا جودة وكفاءة كونه المستفيد الاول ومحور العملية التعليمية، وأنها تعالج القصور الحاصل في برامج إعداد المعلم، إذ ليس كل من يتخرج يكون صالحا لممارسة المهنة، لذا لابد من وجود اختبارات تثبت مدى كفايته لممارسة المهنة، والأخذ بمبدأ التعلم مدى الحياة المهنية كأحد المبادئ الهامة للمعلم، واستمرار تطوير مهنة التعليم والارتقاء بها والتوجهات العالمية الحديثة، وضمان امتلاك المعلم للحد الأدنى من الكفايات اللازمة. كما

أكدت دراسة قولد هيبر (Goldhaber, 2007) التي أجراها في ولاية كارولاينا الشمالية الأمريكية أنه يوجد علاقة بين رخصة المعلم وتحصيل الطلاب في الرياضيات.

وقد أكدت العديد من الدراسات على أهمية تطبيق الرخصة المهنية للمعلمين، وتدريب المعلمين على اجتياز هذه الرخصة لمزاولة مهنة التدريس، ومنها: دراسة أحمد (٢٠١٨) التي أكدت على أهمية توفير التدريب والإعداد المسبق للمعلمين من أجل منحهم الرخصة المهنية، ودراسة صادق وأبو تينة والمطاوعة والسليطى (٢٠١٦) التى أكدت على أهمية تدريب المدارس في تقييم معلميها من أجل اجتياز الرخصة المهنية، ودراسة متولي (٢٠٠٢) التي استشهدت بأن المملكة المتحدة وإنجلترا وفرنسا وألمانيا واليابان والصين وكوريا وماليزيا تعمل بنظام الترخيص لمهنة التعليم، إيماناً من هذه الدول بأهمية تدريب المعلمين وفق نظام الترخيص المهني للتعليم، ودراسة المطيري (٢٠١٧) التي أكدت على ضرورة تطبيق رخصة مزاولة المهنة للمعلم، لما لها من دور في تطوير العملية التعليمية.

الجدير بالذكر أن لعملية التقويم للبرامج التدريبية أهمية بالغة، وضرورة قصوى في معرفة ما إذا كانت البرامج التدريبية التي تقدمها المراكز التدريبية تحقق احتياجات المعلمين للحصول على متطلبات الرخصة المهنية أم لا تحققها،وأشار سيد وسالم(٢٠٠٥)أن أهمية تقويم البرامج التدريبية تبرز في التعرف على مدى تحقيق الأهداف التربوية المنشودة،فهي تبين اتجاه نمو المستفيدين ومداه،ومن ناحية أخرى تبين مدى نجاح المعلم في عمله ومدى قدرته في التنويع في استخدام طرق التدريس الفاعلة والأنشطة المصاحبة،والوسائل وأدوات التقويم المختلفة، ويساعد في تحفيز المتدربين على التدرب، لأنه يمدهم بمعلومات حول نقاط ضعفهم ونقاط قوتهم.

إن عملية تقويم البرامج التدريبية للمعلمين تهدف في بدايتها إلى تلمس احتياجات المعلمين التدريبية، بهدف إعادة النظر في وضع الأهداف الخاصة والعامة لأي برنامج، وذلك إذا أظهرت نتائج التقويم عدم أهميتها، أو وجود أهداف جديدة بديلة، والكشف عن حاجات المعلمين وميولهم وقدراتهم، وبناء البرامج التدريبية المستقبلية في ضوء نتائج التقويم التي تلمست احتياجات المعلمين، وأشار يوسف والرافعي ومحمود (٢٠٠١) إلى أن تقويم البرامج

التدريبية يهدف إلى توفير المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات اللازمة التي تصب في صالح المجال الخاضع للتقويم، وتوجيه المستفيدين من التقويم إلى الأنشطة المناسبة لقدراتهم وإمكانياتهم، ويدعم رأي الباحثان دراسة آل رفعة (٢٠١٦) التي أوصت من خلال نتائجها بضرورة تقدير الاحتياجات التدريبية للمعلمين، بالإضافة إلى إجراء تقويم مستمر للبرامج التدريبية الموجهة للمعلمين، ودراسة صالح والتويجري (٢٠١٥) التي أكدت على تقويم برامج تدريب معلمي اللغة العربية والتربية الإسلامية في ضوء الاحتياجات التدريسية اللازمة لتدريس المناهج المطورة بالمملكة العربية السعودية، حيث تعد الاحتياجات التدريسية ضرورة في تقويم برامج التدريب التي تقدم لهم، ودراسة الشريمي والبحيري (٢٠١٦) التي قومت برامج التنمية المهنية لمعلمي العلوم الشرعية، وقدمت تصورًا مقترحًا لإنجاح برامج التنمية المهنية لمعلمي العلوم الشرعية في ضوء احتياجاتهم التدريبية.

مشكلة الدراسة:

إن عملية تقويم البرامج التدريبية في ضوء المستجدات التربوية يجب أن تأخذ في الاعتبار تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين، إذ تبرز أهمية تقويم البرامج التدريبية في تشخيص الصعوبات التي يواجهها المعلمين أثناء ممارساتهم التدريسية، وبالتالي ينبغي أن يكون التقويم مستمرًا لتحديد احتياجات المعلمين التي تتغير بتغيّر الأنظمة التربوي أو تطورها، ولا شك أن تحديد احتياجات المعلمين التدريبية هي أولى خطوات التقويم، ويدعم رأي الباحثان 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، ودراسة صالح والتويجري (٢٠١٥) التي أكدت على أهمية الوصول إلى احتياجات المعلمين التدريبية في تقويم برامجهم التدريبية.

إن لتحديد الاحتياجات التدريبية من قبل المعلمين أهمية بالغة، إذ أنها من أبرز أسباب نجاح البرامج التدريبية وتحقيقها لأهدافها، وهي بمثابة المؤشر الذي يوجه العملية التدريبية

للاتجاه الصحيح، ويعالج الهدر التدريبي، وقد أشار النجادي (٢٠٠٢) إلى أن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية العامل الحقيقي في رفع كفاءة المعلمين لتأدية مهامهم، وأنها مرحلة أولى من مراحل بناء وتصميم البرامج التدريبية، وتساعد في التغلب على الهدر التدريبي في الجهد والمال والطاقات البشرية، وتمثل سبباً رئيساً في رفع كفاءة المعلم، وهذا ما أكدته دراسة جاسم والمالكي (٢٠١٠) التي تناولت الاحتياجات التدريبية لمعلمي التربية الإسلامية، وهدفت إلى معرفة الاحتياجات التدريبية لمعلمي التربية الإسلامية بالمرحلة الابتدائية والثانوية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات والمشرفين والمشرفات والتربويين والاختصاصيين، ودراسة العتيبي (٢٠١٢) التي تناولت الحاجات التدريبية لمعلمي القرآن الكريم في الجانب التربوي والتخصصي من وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين بمدينة الخبر، حيث هدفت إلى تحديد الحاجات التدريبية لمعلمي القرآن الكريم في الجانب التربوي والتخصصي من وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين، دراسة الشرفي (٢٠١٣) التي تناولت الاحتياجات التدريبية لمعلمي العلوم الشرعية في مجال تطبيقات الحاسوب والانترنت، حيث هدفت إلى الوقوف على الاحتياجات التدريبية لمعلمي العلوم الشرعية في مجال تطبيقات الحاسوب والانترنت بمدارس التعليم العام في الباحة

ومن خلال عمل أحد الباحثين معلمًا يرى أن المعلمين يهتمون بالبرامج التدريبية التي تركز على متطلبات الرخصة المهنية، كونها من الحاجات القائمة في وقت إجراء هذه الدراسة، كون اختبارات الرخصة المهنية بدأ تطبيقها في المملكة العربية السعودية، وأصبح لديهم حاجة ملحة لتوفير برامج تدريبية تساعدهم في اجتياز اختبار الرخصة المهنية والحصول على الرتبة المهنية، وأجرى الباحث الآخر دراسة لتحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين سابقًا وجد أن من أولويات التدريب لدى المعلمين في المملكة العربية السعودية

البرامج التدريبية الخاصة بمتطلبات رخصة المعلم، والجدير بالذكر أن البرامج التدريبية ينبغي أن تأخذ في الاعتبار دراسة احتياجات المعلمين حتى تحقق أهدافها، وأن تتناسب والمتطلبات لهذه المرحلة.

ومما سبق فإن الباحثين من خلال إحساسهم بوجود مشكلة تتعلق بعدم تلبية مركز التطوير المهني في إدارات التعليم للبرامج القائمة على متطلبات الرخصة المهنية، قاما بعمل هذه الدراسة لتعرف الاحتياجات التدريبية القائمة على متطلبات الرخصة المهنية من وجهة نظر المعلمين في مركز التطوير المهني التعليمي بخميس مشيط، وتعرف الحقائب التدريبية للبرامج التدريبية التي يقدمها مركز التطوير المهني التعليمي بخميس مشيط وفق احتياجات المعلمين القائمة على معايير الرخصة المهنية.

وقد تحددت مشكلة الدراسة في تقويم البرامج التدريبية لمركز التطوير المهني التعليمي بخميس مشيط في ضوء معايير الرخصة المهنية من وجهة نظر المعلمين.

أسئلة الدراسة:

تجيب الدراسة عن الأسئلة الآتية:

١- ما الاحتياجات التدريبية القائمة على متطلبات الرخصة المهنية من وجهة نظر المعلمين في مركز التطوير المهني التعليمي بخميس مشيط؟

٢- ما تقويم الحقائب التدريبية للبرامج التدريبية التي يقدمها مركز التطوير المهني التعليمي بخميس مشيط وفق احتياجات المعلمين القائمة على معايير الرخصة المهنية؟

أهداف الدراسة:

١- تعرف الاحتياجات التدريبية القائمة على متطلبات الرخصة المهنية من وجهة نظر المعلمين في مركز التطوير المهني التعليمي بخميس مشيط.

٢- تقويم الحقائب التدريبية للبرامج التدريبية التي يقدمها مركز التطوير المهني التعليمي بخميس مشيط وفق احتياجات المعلمين القائمة على معايير الرخصة المهنية.

أهمية الدراسة:

تسهم هذه الدراسة في تحديد الاحتياجات التدريبية في ضوء معايير مهمة لمعلمي المملكة العربية السعودية (معايير الرخصة المهنية للمعلم) في هذه الفترة الزمنية، كما أنها ستمد المسؤولين في مركز خميس مشيط بتقويم لبرامجه بطريقة علمية ومحايدة من خارج المركز.

أهداف الدراسة:

١- تعرف الاحتياجات التدريبية القائمة على متطلبات الرخصة المهنية من وجهة نظر المعلمين في مركز التطوير المهني التعليمي بخميس مشيط.

٢- تقويم الحقائب التدريبية للبرامج التدريبية التي يقدمها مركز التطوير المهني التعليمي بخميس مشيط وفق احتياجات المعلمين القائمة على معايير الرخصة المهنية.

مصطلحات الدراسة:

تقويم البرامج التدريبية:

عرف توفيق والسيد وعبدالله وعبدالحليم (٢٠١٧) تقويم البرامج التدريبية بأنه: "عبارة عن مجموعة الإجراءات المنظمة التي تهدف إلى تكوين صورة شاملة وموضوعية عن جدوى البرنامج التدريبي في جميع مراحله، كأساس لعملية التغيير والتطوير، من خلال قياس معرفة مدى تحقق أهداف البرنامج التدريبي وتحديد نواحي القصور والضعف" (ص. ١٤٨)

ويعرفه الباحثان إجرائيًا بأنه: معرفة واقع البرامج التدريبية لمركز التطوير المهني التعليمي بخميس مشيط في ضوء معايير الرخصة المهنية من وجهة نظر المعلمين، والكشف عن مواطن القوة والضعف فيها، بهدف تحسينها وتطويرها، والارتقاء بها إلى أفضل المستويات.

معايير الرخصة المهنية:

عرفت هيئة تقويم التعليم والتدريب (٢٠١٩) معايير الرخصة المهنية بأنها: " القيم والمسؤوليات والمعارف والممارسات التي ينبغي على المعلم تمثلها ومعرفتها وإتقانها، وتعد المعايير المهنية المنطلق الأساس للمعلم للقيام بمهامه المهنية بكفاية واقتدار، وتركز على مهام أدائية ومخرجات يتوقع أن يتقنها الخريجون المرشحون للانضمام إلى مهنة التعليم، والمعلمون على رأس العمل" (ص. ١٢)

وعرفها الباحثان إجرائيًا بأنها: تلك المواصفات التي شملت القيم والمسؤوليات المهنية والمعرفة المهنية والممارسات المهنية، والتي تحدد درجة إتقان المعلمين وحصولهم على درجة اجتياز الرخصة المهنية.

الرخصة المهنية:

عرفت هيئة تقويم التعليم والتدريب (٢٠١٩) الرخصة المهنية بأنها: " وثيقة تصدرها هيئة تقويم التعليم والتدريب وفق معايير محددة؛ يكون حاملها مؤهلًا لمزاولة مهنة التعليم بحسب رتب محددة ومدة زمنية محددة، وبحسب تنظيم الهيئة ولوائحها" (ص. ٦).

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على تقويم البرامج التدريبية لمركز التطوير المهني التعليمي بخميس مشيط في ضوء معايير الرخصة المهنية من وجهة نظر المعلمين.

الحدود المكانية: مركز التطوير المهني التعليمي بخميس مشيط.

الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الأول من العام (١٤٤١هـ – ١٤٤٢هـ).

إجراءات الدراسة:

منهجية الدراسة:

استخدم المنهج الوصفي المسحي التقويمي؛ لأنه الأنسب لهذه الدراسة كونها تهدف إلى تحديد الاحتياجات، وتقويم البرامج التدريبية.

أداتا الدراسة:

١- الاستبانة لتعرف الاحتياجات التدريبية القائمة على متطلبات الرخصة المهنية من وجهة نظر المعلمين في مركز التطوير المهني التعليمي بخميس مشيط.

٢- بطاقة تحليل المحتوى لتقويم الحقائب التدريبية للبرامج التدريبية التي يقدمها مركز التطوير المهني التعليمي بخميس مشيط وفق احتياجات المعلمين القائمة على معايير الرخصة المهنية.

قام الباحثان بتصميم استبانة تشمل جميع المحاور والأبعاد التي تحقق الجانب التطبيقي لهذا البحث، واتبع الباحثان في بناء الأداة الخطوات التالية:

١. تحديد هدف الاستبانة؛ وتمثل في تعرف الاحتياجات التدريبية لمعلمي خميس مشيط وفق متطلبات الرخصة المهنية.

٢. بناء الاستبانة وفق معايير الرخصة المهنية الصادرة من هيئة تقويم التدريب والتعليم.

٣. تحكيمها.

٤. قياس صدقها وثباتها.

٥. الصورة النهائية للاستبانة: بنيت على المعايير المهنية لرخصة المعلمين التي أقرتها هيئة تقويم التعليم والتدريب، وبنى عليها المركز الوطني للقياس والتقويم اختبار رخصة المعلمين، وقد تكونت الاستبانة من أجزاء؛ الجزء الأول: البيانات، والجزء الثاني: الاحتياجات، وتكونت من (٣٢) فقرة يجيب عنها معلمي مركز التطوير المهني التعليمي بخميس مشيط، وكانت خيارات الاستجابة: (عالٍ، متوسط، ضعيف).

كما قام الباحثان بتصميم بطاقة لتحليل المحتوى تشمل جميع المحاور والأبعاد التي تحقق الجانب التطبيقي لهذا البحث، واتبع الباحثان في بناء الأداة الخطوات التالية:

١. تحديد هدف بطاقة تحليل المحتوى؛ وتمثل في تقويم الحقائب التدريبية للبرامج التدريبية التي يقدمها مركز التطوير المهني التعليمي بخميس مشيط وفق احتياجات المعلمين القائمة على معايير الرخصة المهنية.

٢. بناء بطاقة تحليل المحتوى وفق معايير الرخصة المهنية الصادرة من هيئة تقويم التدريب والتعليم، حيث تكونت من (١٠) معايير رئيسية، وتفرع منها (٣٢) حقيبة تدريبية.

٣. عرضت بطاقة تحليل المحتوى على (٥) من المحكمين، اثنان منهم يعملون في إدارة التدريب والابتعاث بإدارة التعليم بعسير، وسبعة محكمين آخرين يحملون درجة الدكتوراه في تخصص المناهج وطرق التدريس، وذلك لإبداء آرائهم وملاحظاتهم عليها، فقد أشاد المحكمون بصياغتها، حيث أنها كما جاءت في وثيقة هيئة التقويم والتدريب للمعايير والمسارات المهنية للمعلمين بالمملكة العربية السعودية.

٤. الصورة النهائية لبطاقة تحليل المحتوى: بنيت على المعايير المهنية لرخصة المعلمين التي أقرتها هيئة تقويم التعليم والتدريب، وبنى عليها المركز الوطني للقياس والتقويم اختبار رخصة المعلمين، وقد تكونت بطاقة تحليل المحتوى من أجزاء؛ الجزء الأول: مجالات الرخصة المهنية، والجزء الثاني: المعايير الرئيسية وتكونت من (١٠) معايير رئيسية،

والجزء الثالث: الحقائب التدريبية وتكونت من (٣٢) حقيبة، يجيب عنها معلمي مركز التطوير المهني التعليمي بخميس مشيط، وكانت خيارات الاستجابة: (نفذ، لم ينفذ).

صدق الاستبانة وثباتها:

صدق الاستبانة:

عرضت الاستبانة على عشرة من المتخصصين الأكاديميين، ثلاثة منهم من المدربين المنتسبين لإدارة التدريب والابتعاث بتعليم عسير، وذلك لتعرف آرائهم حول مدى مناسبة مجالاتها، وفقراتها، ومناسبة الفقرات للمجالات، والنظر في وضوحها، وسلامتها اللغوية، ومقترحاتهم من إضافة أو حذف أو تعديل. وذلك لإبداء آرائهم وملاحظاتهم عليها، وقد عدل الباحثان على الاستبانة ما يأتي: عدلت " رخصة المعلم" إلى "الرخصة المهنية للمعلمين"، وعدل "مركز التدريب بخميس مشيط" إلى "مركز التطوير المهني والتعليمي بخميس مشيط"، وعدل مفردات درجة الاحتياج من "مناسبة وغير مناسبة" إلى " عالٍ، ومتوسط، وضعيف"، وعدلت مفردة "دورة تدريبية ودورات تدريبية" إلى "برنامج تدريبي وبرامج تدريبية"، وأما المعايير والمؤشرات المهنية، والحقائب التدريبية فقد أشاد المحكمون بصياغتها، حيث أنها كما جاءت في وثيقة هيئة التقويم والتدريب للمعايير والمسارات المهنية للمعلمين بالمملكة العربية السعودية.

وقد عدلت وعرضت على اثنين من المحكمين اللذان كان لهما تعديلات وقد تمت الموافقة عليها في صورتها النهائية، وقد اشتملت على البيانات الآتية: الاسم (اختياري)، والبريد الإلكتروني (اختياري)، والمؤهل الدراسي (إجباري)، وسنوات الخدمة (إجباري)، وعدد

الدورات التدريبية التي حصل عليها معلم (إجباري)، و بهذا تأكد الباحثان من صدقها الظاهري والمفاهيمي والعاملي.

ثبات الاستبانة:

تم حساب الثبات بطريقة (ألفا كرونباخ) وقد كانت نتيجته (٠.٩٥)، وبهذه الدرجة تم التأكد من ثباتها دون حذف أية فقرة من فقراتها.

صدق بطاقة تحليل المحتوى وثباتها:

صدق بطاقة تحليل المحتوى:

تم تصميم بطاقة تحليل المحتوى بناء على صدق الاستبانة الظاهري والمفاهيمي والعاملي، حيث احتوت بطاقة تحليل المحتوى على جميع معايير الرخصة المهنية كما جاءت في وثيقة هيئة التقويم والتدريب للمعايير والمسارات المهنية للمعلمين بالمملكة العربية السعودية؛ حيث لم يكن هناك أي تعديل على فقرات معايير الرخصة المهنية من قبل المحكمين للاستبانة، وبالتالي اعتمد الباحثان على نفس المعايير في بناء بطاقة تحليل المحتوى.

ثبات بطاقة تحليل المحتوى:

تم حساب الثبات بطريقة (ألفا كرونباخ) وقد كانت نتيجته (٠.٩٦)، وبهذه الدرجة تم التأكد من ثباتها دون حذف أية فقرة من فقراتها.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع البحث من جميع معلمي مكتب التعليم بخميس مشيط، وقد رجع الباحثان إلى سعادة مدير التدريب والابتعاث بإدارة التعليم بعسير لتحديد معالم مجتمع البحث، وقد كانت كما في الجدول الآتي:

جدول (١) توزيع مجتمع البحث

م	المرحلة	العدد	النسبة
١	الابتدائية	١٩٢٣	٤٢.٧
٢	المتوسطة	١٦٥١	٣٦.٧
٣	الثانوية	٩٢٨	٢٠.٦
	المجموع	٤٥٠٢	١٠٠ %

وقد بلغ عدد أفراد المجتمع (٤٥٠٢) معلمًا من معلمي مكتب التعليم بخميس مشيط.

عينة الدراسة:

اختيرت عينة عشوائية بسيطة؛ حيث أن العينة الممثلة للمجتمع الذي يبلغ (٤٥٠٢) معلمًا تبلغ حوالي (٣٦٠) معلمًا وفق الجدول الذي أعده كير جيسي ومورجان (Kerjecie & Morgam)، الذي حددا فيه عدد أفراد العينة المناسبة لحجم المجتمع (الخليلي، ٢٠١٢). وقد بلغت نسبة العينة للمجتمع (١٦%) من المجتمع.

المعالجة الإحصائية:

حللت بيانات البحث وفق الأساليب الإحصائية الأتية: ألفا كرونباخ، والتكرارات، والنسب المئوية، والانحراف المعياري، وتحليل التباين الأحادي، ومعامل الارتباط لبيرسون، وطبق

المقياس الثلاثي؛ لذا فإن المدى= (٣-١= ٢)، وطول الفترة= (٢/٣= ٠.٦٦٦٦)، وقد كانت قيم المتوسطات الحسابية للاستبانة كما يأتي:

جدول (٢) المتوسطات الحسابية لاستجابات العينة

م	الاستجابة للاحتياجات	المدى
١	ضعيف	من ١ إلى أقل من ١.٦٦
٢	متوسط	من ١.٦٦ إلى أقل من ٢.٣٣
٣	عالٍ	من ٢.٣٣ إلى ٣

نتائج الدراسة ومناقشتها:

الإجابة عن أسئلة البحث:

الإجابة عن السؤال الأول:

تمت الإجابة عن السؤال الأول الذي نصه: " ما الاحتياجات التدريبية القائمة على متطلبات الرخصة المهنية من وجهة نظر المعلمين في مركز التطوير المهني التعليمي بخميس مشيط ؟" وبعد جمع البيانات من عينة البحث، وحساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحراف المعياري كانت النتيجة كما في الجدول رقم (٣):

الجدول رقم (٣) تكرارات الاحتياجات التدريبية ومتوسطاتها وانحرافاتها المعيارية

م	المؤشر	العينة	الاستجابة للاحتياج			المتوسط	الانحراف المعياري	المجموع	الترتيب
			ضعيف	متوسط	عال				
(١-١-١)	القيم الإسلامية والوسطية	٣٦٠		√		٢.٣١	٠.٧٧٠	٨٣١	١

(١-١-٢)	الهوية الوطنية والتنوع الثقافي	٣٦٠		√		٢.٢٨	٠.٧٤٣	٨٢٠	٣
(١-١-٣)	الأخلاق المهنية والسياسات واللوائح التعليمية	٣٦٠		√		٢.٢٩	٠.٧٦٦	٨٢٥	٢
(١-٢-١)	خطة لتطوير الأداء المهني في ضوء المعايير المهنية	٣٦٠		√		٢.٢٢	٠.٧٣١	٧٩٩	٧
(١-٢-٢)	الأداء المهني في ضوء المعايير المهنية	٣٦٠		√		٢.٢٦	٠.٧١١	٨١٤	٤
(١-٣-١)	التفاعل مع مجتمع التعلم المهني	٣٦٠		√		٢.١٨	٠.٧٤٥	٧٨٥	١٠
(١-٣-٢)	التفاعل مع أولياء الأمور	٣٦٠		√		٢.١٥	٠.٨١٧	٧٧٤	١٣
(١-٣-٣)	التفاعل مع المجتمع المهني	٣٦٠		√		٢.١٧	٠.٧٧٢	٧٨٠	١١
(٢-١-١)	استيعاب النص المسموع والمقروء	٣٦٠		√		٢.١٦	٠.٧٥٣	٧٧٩	١٢
(٢-١-٢)	التعبير الكتابي ومراعاة الكتابة الإملائية السليمة	٣٦٠		√		٢.١٨	٠.٧٨٦	٧٨٣	١٠ مكرر
(٢-١-٣)	التحدث بلغة صحيحة وسليمة	٣٦٠		√		٢.١٢	٠.٧٧٨	٧٩٥	١٤
(٢-١-٤)	الاعداد والعمليات الحسابية ومفاهيم القياس	٣٦٠		√		٢.٠٩	٠.٧٢٩	٧٥٤	١٥
(٢-١-٥)	جمع البيانات وتحليلها وتفسيرها	٣٦٠		√		٢.١٧	٠.٧١٨	٧٨٢	١١ مكرر
(٢-٢-١)	خصائص النمو وأثرها في التعلم	٣٦٠		√		٢.٢٦	٠.٧١١	٨١٤	٤ مكرر
(٢-٢-٢)	الفروق الفردية وأثرها في التعلم	٣٦٠		√		٢.٢٨	٠.٧٣٦	٨٢١	٣ مكرر
(٢-٢-٣)	كيفية تعلم المتعلمين	٣٦٠		√		٢.٢١	٠.٧٤١	٧٩٥	٨
(٢-٢-٤)	خصائص ذوي الاحتياجات الخاصة	٣٦٠		√		٢.٠٥	٠.٧٧٩	٧٣٩	١٦
(٢-٣-١)	محتوى التخصص	٣٦٠		√		٢.٢٤	٠.٧٣٢	٨٠٨	٦
(٢-٣-٢)	طرق التدريس الخاصة بالتخصص	٣٦٠		√		٢.٢٦	٠.٧٥٦	٨١٣	٤ مكرر
(٢-٤-١)	المداخل العامة للتدريس	٣٦٠		√		٢.١٨	٠.٧٢٥	٧٨٤	١٠ مكرر
(٢-٤-٢)	طرق التدريس العامة	٣٦٠		√		٢.٢١	٠.٧٣٢	٧٩٧	٨ مكرر
(٣-١-١)	التخطيط للتدريس	٣٦٠		√		٢.٢٤	٠.٧٤٤	٨٠٨	٦ مكرر
(٣-١-٢)	تصميم برامج تعلم وفق خطة التدريس	٣٦٠		√		٢.٢١	٠.٧٤٠	٧٩٤	٨ مكرر
(٣-١-٣)	التنوع في استخدام استراتيجيات التدريس	٣٦٠		√		٢.٢٥	٠.٧١٩	٨١٠	٥
(٣-١-٤)	تنمية الأبعاد المشتركة في المناهج	٣٦٠		√		٢.١٦	٠.٧٠٧	٧٧٩	١٢ مكرر
(٣-٢-١)	تأسيس توقعات أداء عالية للمتعلمين	٣٦٠		√		٢.١٥	٠.٧٤٠	٧٧٥	١٣ مكرر
(٣-٢-٢)	قيادة الأنشطة الصفية بفعالية	٣٦٠		√		٢.١٧	٠.٧٧٠	٧٨١	١١ مكرر
(٣-٢-٣)	تهيئة بيئات تعلم آمنة وجاذبة	٣٦٠		√		٢.٢٦	٠.٧٥٧	٨١٤	٤ مكرر
(٣-٢-٤)	بناء ثقافة تواصل معززة للتعلم	٣٦٠		√		٢.٢٤	٠.٧٢٥	٨٠٨	٦ مكرر
(٣-٣-١)	التخطيط للتقويم وإعداد أدواته	٣٦٠		√		٢.٢٦	٠.٧٣٧	٨١٣	٤ مكرر
(٣-٣-٢)	تطبيق التقويم	٣٦٠		√		٢.٢٢	٠.٧٥٣	٧٩٩	٧ مكرر
(٣-٣-٣)	توظيف التقويم	٣٦٠		√		٢.٢٠	٠.٧٣١	٧٩٢	٩

يتضح من الجدول رقم (٣) أن الاحتياجات التدريبية القائمة على متطلبات الرخصة المهنية من وجهة نظر المعلمين في مركز التطوير المهني التعليمي بخميس مشيط كانت جميعها متوسطة، وترتيب الاحتياجات وفق المتوسط على النحو الآتي: جاء في المرتبة الأولى مؤشر القيم الإسلامية والوسطية بمتوسط (٢٠٣١)، وجاء في المرتبة الثانية مؤشر الأخلاق المهنية والسياسات واللوائح التعليمية بمتوسط (٢.٢٩)، وجاء مؤشران في المرتبة الثالثة هما: الهوية الوطنية والتنوع الثقافي، والفروق الفردية وأثرها في التعلم بمتوسط (٢.٢٨)، وجاءت خمسة مؤشرات في المرتبة الرابعة هي: الأداء المهني في ضوء المعايير المهنية، وخصائص النمو وأثرها في التعلم، طرق التدريس الخاصة بالتخصص، وتهيئة بيئات تعلم آمنة وجاذبة، والتخطيط للتقويم وإعداد أدواته، وجميعها بمتوسط (٢.٢٦)، وجاء في المرتبة الخامسة مؤشر التنوع في استخدام استراتيجيات التدريس بمتوسط (٢.٢٥)، وجاءت ثلاثة مؤشرات في المرتبة السادسة هي: محتوى التخصص، والتخطيط للتدريس، وبناء ثقافة تواصل معززة للتعلم وجميعها بمتوسط (٢.٢٤)، وجاء مؤشران في المرتبة السابعة هما: خطة لتطوير الأداء المهني في ضوء المعايير المهنية، وتطبيق التقويم بمتوسط (٢.٢٢)، وجاء ثلاثة مؤشرات في المرتبة الثامنة هي: كيفية تعلم المتعلمين، وطرق التدريس العامة، وتصميم برامج تعلم وفق خطة التدريس وجميعها بمتوسط (٢.٢١).

جاء توظيف التقويم في المرتبة التاسعة بمتوسط (٢.٢٠)، وجاءت ثلاثة مؤشرات في المرتبة العاشرة هي: التفاعل مع مجتمع التعلم المهني، والتعبير الكتابي ومراعاة الكتابة الإملائية السليمة، والمداخل العامة للتدريس وجميعها بمتوسط (٢.١٨)، وجاءت ثلاثة مؤشرات في المرتبة الحادية عشر وهي: التفاعل مع المجتمع المهني، وجمع البيانات وتحليلها وتفسيرها، وقيادة الأنشطة الصفية بفعالية بمتوسط (٢.١٧). وجاء مؤشران في المرتبة الثانية عشرة هما: استيعاب النص المسموع والمقروء، وتنمية الأبعاد المشتركة في المناهج بمتوسط

(٢.١٦)، وجاء مؤشران في المرتبة الثالثة عشر هما: التفاعل مع أولياء الأمور، وتأسيس توقعات أداء عالية للمتعلمين بمتوسط (٢.١٥)، وجاء في المرتبة الرابعة عشر مؤشر التحدث بلغة صحيحة وسليمة بمتوسط (٢.١٢)، وجاء في المرتبة الخامسة عشر مؤشر الاعداد والعمليات الحسابية ومفاهيم القياس بمتوسط (٢.٠٩)، وجاء في المرتبة السادسة عشر مؤشر خصائص ذوي الاحتياجات الخاصة بمتوسط (٢.٠٥)

ومن خلال القراءة السابقة للاحتياجات التدريبية القائمة على متطلبات الرخصة المهنية من وجهة نظر المعلمين في مركز التطوير المهني التعليمي بخميس مشيط، يتضح أن جميع البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي مكتب التعليم بخميس مشيط كان الاحتياج لها متوسط، وهذا يدل على وجود حاجة لتدريبهم عليها، خصوصًا أن هذه البرامج التدريبية هي المؤشرات الأساسية التي تدور حولها معايير الرخصة المهنية، وأن من المهم الأخذ بالحسبان احتياجات المعلمين التجريبية قبل تدريبهم عليها، ويدعم رأي الباحثان حول أهمية تدريب المعلمين وفق احتياجاتهم دراسة الربعي (٢٠٠٨) التي أوصت بضرورة تدريب المعلم أثناء الخدمة، ومراجعة برامج التدريب والتخطيط لها وفق احتياجات المعلمين، ودراسة آل رفعة (٢٠١٦) التي أكدت على أهمية التدريب المستمر للمعلمين حسب احتياجاتهم وفق الأنماط العالمية الحديثة في التدريب، ودراسة الشريمي والبحيري (٢٠١٦) التي أكدت أن تلمس احتياجات المتدربين سببًا في نجاح برامج التنمية المهنية لمعلمي العلوم الشرعية، ودراسة صالح والتويجري (٢٠١٥) التي أكدت على ضرورة تلمس الاحتياجات التدريسية اللازمة لتدريس المناهج المطورة بالمملكة العربية السعودية، ودراسة والد (٢٠٢٠) التي أكدت ضرورة

التعرف على احتياجات المعلمين وتلبيتها للارتقاء بمكانة المعلم، من خلال إعادة النظر في برامج إعداد المعلم وتنميته مهنيًا.

الإجابة عن السؤال الثاني:

تمت الإجابة عن السؤال الثاني الذي نصه: " ما تقويم الحقائب التدريبية للبرامج التدريبية التي يقدمها مركز التطوير المهني التعليمي بخميس مشيط وفق احتياجات المعلمين القائمة على معايير الرخصة المهنية " وبعد تحليل محتوى أهداف الحقائب التدريبية بالتكرارات، وكانت النتيجة كما في الجدول الآتي:

مجالات الرخصة المهنية	المعايير الرئيسية	الحقائب التدريبية	التنفيذ	
			نفذ	لم ينفذ
(١) القيم والمسؤوليات المهنية	(١-١) الالتزام بالقيم الإسلامية والوسطية وأخلاقيات المهنة وتعزيز الهوية الوطنية	(١-١-١) القيم الإسلامية والوسطية	√	
		(١-١-٢) الهوية الوطنية والتنوع الثقافي	√	
		(١-١-٣) الأخلاق المهنية والسياسات واللوائح التعليمية		√
	(١-٢) التطوير المهني المستمر لتطوير الأداء المهني في ضوء المعايير المهنية.	(١-٢-١) خطة لتطوير الأداء المهني في ضوء المعايير المهنية		√
		(١-٢-٢) الأداء المهني في ضوء المعايير المهنية	√	
	(١-٣) التفاعل المهني مع التربويين والمجتمع	(١-٣-١) التفاعل مع مجتمع التعلم المهني	√	
		(١-٣-٢) التفاعل مع أولياء الأمور	√	

		(١-٣-٣) التفاعل مع المجتمع المهني	√	
(٢) المعرفة المهنية	(٢-١) الإلمام بالمهارات اللغوية والكمية	(٢-١-١) استيعاب النص المسموع والمقروء		√
		(٢-١-٢) التعبير الكتابي ومراعاة الكتابة الإملائية السليمة		√
		(٢-١-٣) التحدث بلغة صحيحة وسليمة		√
		(٢-١-٤) الاعداد والعمليات الحسابية ومفاهيم القياس		√
		(٢-١-٥) جمع البيانات وتحليلها وتفسيرها	√	
	(٢-٢)المعرفة بالمتعلم وكيفية تعلمه وخصائص نموه وفروقه الفردية، وخصائص ذوي الاحتياجات الخاصة	(٢-٢-١) خصائص النمو وأثرها في التعلم	√	
		(٢-٢-٢) الفروق الفردية وأثرها في التعلم	√	
		(٢-٢-٣) كيفية تعلم المتعلمين	√	
		(٢-٢-٤)خصائص ذوي الاحتياجات الخاصة		√
	(٢-٣)المعرفة بمحتوى التخصص وطرق تدريسه	(٢-٣-١)محتوى التخصص	√	
		(٢-٣-٢)طرق التدريس الخاصة بالتخصص	√	
	(٢-٤) المعرفة بطرق التدريس العامة	(٢-٤-١)المداخل العامة للتدريس	√	
		(٢-٤-٢)طرق التدريس العامة	√	
(٣) الممارسة المهنية	(٣-١)التخطيط للتدريس وتنفيذه وتصميم البرامج التعليمية والتنوع في استخدام استراتيجيات التدريس	(٣-١-١)التخطيط للتدريس	√	
		(٣-١-٢)تصميم برامج تعلم وفق خطة التدريس	√	
		(٣-١-٣)التنوع فى استخدام استراتيجيات التدريس	√	
		(٣-١-٤)تنمية الأبعاد المشتركة فى المناهج	√	
	(٣-٢) تهيئة بيئات تعلم تفاعلية وداعمة للمتعلم	(٣-٢-١)تأسيس توقعات أداء عالية للمتعلمين		√
		(٣-٢-٢)قيادة الأنشطة الصفية بفعالية	√	
		(٣-٢-٣)تهيئة بيئات تعلم آمنة وجاذبة	√	
		(٣-٢-٤)بناء ثقافة تواصل معززة للتعلم	√	
	(٣-٣) التقويم	(٣-٣-١)التخطيط للتقويم وإعداد أدواته	√	
		(٣-٣-٢)تطبيق التقويم	√	
		(٣-٣-٣)توظيف التقويم	√	

الجدول (٤) تقويم الحقائب التدريبية في ضوء معايير الرخصة المهنية

يتضح من الجدول (٤) أن الحقائب التدريبية للبرامج التدريبية التي يقدمها مركز التطوير المهني التعليمي بخميس مشيط وفق احتياجات المعلمين والقائمة على معايير الرخصة المهنية، قد نُفذت جميع الحقائب التدريبية، ما عدا عدد (١٠) حقائب، وكانت الحقائب التدريبية كما

يأتي: الأخلاق المهنية والسياسات واللوائح التعليمية، وخطة لتطوير الأداء المهني في ضوء المعايير المهنية، والأداء المهني في ضوء المعايير المهنية، واستيعاب النص المسموع والمقروء، والتعبير الكتابي ومراعاة الكتابة الإملائية السليمة، والتحدث بلغة صحيحة وسليمة، والاعداد والعمليات الحسابية ومفاهيم القياس، وجمع البيانات وتحليلها وتفسيرها، وخصائص ذوي الاحتياجات الخاصة، وتأسيس توقعات أداء عالية للمتعلمين.

ومن الجدول السابق الذي يوضح مدى تنفيذ مركز التطوير التعليمي المهني بخميس مشيط للبرامج التدريبية التي تحقق متطلبات الرخصة المهنية، يتضح للباحثين أن هناك حقائب تدريبية حققت في أهدافها مؤشرات معايير الرخصة المهنية، وقد بلغ عددها (٢٢) حقيبة، وهي كما يأتي: القيم الإسلامية والوسطية، والتفاعل مع مجتمع التعلم المهني، والهوية الوطنية والتنوع الثقافي، والتفاعل مع أولياء الأمور، والتفاعل مع المجتمع المهني، وخصائص النمو وأثرها في التعلم، والفروق الفردية وأثرها في التعلم، وكيفية تعلم المتعلمين، ومحتوى التخصص، وطرق التدريس الخاصة بالتخصص، المداخل العامة للتدريس، وطرق التدريس العامة، والتخطيط للتدريس، وتصميم برامج تعلم وفق خطة التدريس، والتنوع في استخدام استراتيجيات التدريس، وتنمية الأبعاد المشتركة في المناهج، وقيادة الأنشطة الصفية بفعالية،

وتهيئة بيئات تعلم آمنة وجاذبة، وبناء ثقافة تواصل معززة للتعلم، والتخطيط للتقويم وإعداد أدواته، وتطبيق التقويم، توظيف التقويم.

ويتضح للباحثين أيضًا أن هناك (١٠) حقائب تدريبية تحقق أهدافها مؤشرات معايير الرخصة المهنية، لم ينفذها مركز التطوير المهني التعليمي بخميس مشيط بالرغم أنها تمثل احتياجات تدريبية للمعلمين، وهي كالآتي: الأخلاق المهنية والسياسات واللوائح التعليمية، وخطة لتطوير الأداء المهني في ضوء المعايير المهنية، والأداء المهني في ضوء المعايير المهنية، واستيعاب النص المسموع والمقروء، والتعبير الكتابي ومراعاة الكتابة الإملائية السليمة، والتحدث بلغة صحيحة وسليمة، والاعداد والعمليات الحسابية ومفاهيم القياس، وجمع البيانات وتحليلها وتفسيرها، وخصائص ذوي الاحتياجات الخاصة، وتأسيس توقعات أداء عالية للمتعلمين.

وبالتالي ينبغي تدريب المعلمين على جميع الحقائب التدريبية التي تحقق أهدافها مؤشرات معايير الرخصة المهنية، وإن إهمال البعض منها يؤثر سلبًا في النمو المهني للمعلمين، ويكون عائقًا في عدم اجتياز معلمي مكتب التعليم خميس مشيط اختبار الرخصة المهنية، وهذه التأكيد يتوافق مع ما أكدته دراسة أحمد (٢٠١٨) التي أكدت على أهمية توفير التدريب والإعداد المسبق للمعلمين من أجل منحهم الرخصة المهنية، ودراسة صادق وأبو تينة والمطاوعة والسليطي (٢٠١٦) التي أكدت على أهمية تدريب المدارس في تقييم معلميها من أجل اجتياز الرخصة المهنية، ودراسة متولي (٢٠٠٢) التي استشهدت بأن المملكة المتحدة وإنجلترا وفرنسا وألمانيا واليابان والصين وكوريا وماليزيا تعمل بنظام الترخيص لمهنة التعليم، إيمانًا من هذه الدول بأهمية تدريب المعلمين وفق نظام الترخيص المهني للتعليم، ودراسة النمران (٢٠١٣) التي أكدت على ضرورة وضع خطة للتدريب على مستوى المدارس، ودعم الإدارات العليا لبرامج تدريب المعلمين على رأس العمل لتحقيق التنمية المهنية لهم.

التوصيات:

بناءً على نتائج البحث توصي الدراسة بما يلي:

بناء مركز التطوير المهني بخميس مشيط برامجه التدريبية وفق احتياجات المعلمين التدريبية التي تحقق متطلبات الرخصة المهنية.

تنفيذ البرامج القائمة على متطلبات رخصة المعلم والتي تتوفر حقائبها التدريبية ولم ينفذها مركز التطوير المهني بخميس مشيط.

تصميم البرامج التدريبية التي تحقق احتياجات المعلمين القائمة على معايير رخصة المعلم.

المقترحات:

يقترح أن تجرى دراسات لتعرف الاحتياجات التدريبية للمعلمين في كل مركز تطوير مهني خاص بالمعلمين في المملكة العربية بالسعودية.

إجراء دراسات لتعرف الاحتياجات التدريبية على مستوى وزارة التعليم لتعرف الاحتياجات التدريبية للمعلمين وفق متطلبات الرخصة المهنية لكل تخصص.

تقويم البرامج التدريبية المنفذة وفق احتياجات المعلمين.

المراجع:

المراجع العربية:

أحمد، عبدالرحمن الهادي (٢٠١٨). واقع تمهين التعليم عالميًا في ضوء بعض التجارب المعاصرة. *مجلة القراءة والمعرفة*، (٢٠٣)، ١٣٥– ١٥٨

البشر، فاطمة عبدالله (٢٠٠٧). *تقويم البرنامج التدريبي لمعلمات المواد الاجتماعية بالمرحلة الابتدائية في مركز التدريب التربوي بالرياض من وجهة نظر المدربات والمتدربات والمشرفات التربويات* [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة طيبة

توفيق، صلاح الدين محمد؛ السيد، نادية حسن؛ عبدالله، ولاء محمود؛ عبدالحليم، أيمن عبدالعظيم (٢٠١٧). تقويم البرامج التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في مصر باستخدام أسلوب حوكمة المدرسة. *مجلة المعرفة التربوية*، ٥ (١٠). ١٤٢– ١٧٧

الحريري، رافدة (٢٠٠٨). *التقويم التربوي*. دار المناهج للنشر و التوزيع.

جاسم، شاكر؛ المالكي، جواد (٢٠١٠). الاحتياجات التدريبية لمعلمي ومدرسي مادة التربية الإسلامية. *مجلة كلية التربية للبنات*، ٢١ (٢). ٤٥٥–٤٩٣

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

الربعي، محمد عبدالعزيز (٢٠٠٨). معايير التدريب المستمر لمعلم على رأس العمل: رصد تحليلي لتجارب بعض الدول في تمهين المعلم. *مجلة العلوم العربية والإنسانية*، ١ (٢)، ١٨٩-٢١١

الرفاعي، نيللي السيد؛ السلنتي، قدرية السيد (٢٠١٧، مارس ٩). *رؤية استشراقية لتطوير برامج تدريب المعلمين عن بعد مقومات الجودة والتصميم نموذجًا* [بحث مقدم]. المؤتمر الدولي الأول لمركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات، جامعة بنها

سيد، علي أحمد؛ سالم، أحمد محمد (٢٠٠٥). *التقويم التربوي في المنظومة المدرسية*. مكتبة الرشد .

شرير، رندة عيد؛ المصري، 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

الشريف، تامر (٢٠١٠). *تقويم البرامج التربية الإسلامية المقدمة في الإذاعات المحلية في ضوء معايير جودة البرامج الإذاعية* [رسالة ماجستير منشورة]. الجامعة الإسلامية بغزة

الشرفي، عبد الرحمن محمد (٢٠١٣). *الاحتياجات التدريبية لدى معلمي العلوم الشرعية بمدارس التعليم العام بمدينة الباحة في مجال تطبيقات الحاسوب*

والانترنت [بحث مقدم]. المؤتمر العلمي الدولي الأول. جامعة المنصورة

الشريمي، ماجد حسن؛ البحيري، محمد حامد (٢٠١٦). تقويم برامج التنمية المهنية لمعلمي العلوم الشرعية ضمن المشروع الشامل لتطوير المناهج في ضوء احتياجاتهم التدريبية. *مجلة القراءة والمعرفة*، ١ (١٧٨). ١٨٩– ٢٢٤

الشيخ، تاج السر؛ أخرس، نائل محمد، عبد المجيد؛ بثينة (٢٠٠٩). *القياس والتقويم التربوي*. مكتبة الرشد.

صالح، هدى محمد؛ التويجري، أحمد محمد (٢٠١٥). تقويم برامج تدريب معلمي اللغة العربية والتربية الإسلامية في ضوء الاحتياجات التدريسية اللازمة لتدريس المناهج المطورة بالمملكة العربية السعودية. *مجلة دراسات في المناهج وطرق التدريس*، ١ (٢٠٧)، ١٦٠– ٢٢٧

صادق، حصة؛ أبو تينة، عبدالله؛ المطاوعة، فاطمة، السليطي، حمده (٢٠١٦). واقع نظام الرخص المهنية للمعلمين في دولة قطر. *المجلة الدولية التربوية المتخصصة*، ٥ (١١)، ١٥١– ١٦٥

الطعاني، حسن أحمد (٢٠٠٧). *التدريب مفهومه وفعالياته. بناء البرامج التدريبية وتقويمها*. دار الشروق

العتيبي، نايف عضيب (٢٠١٢). *الحاجات التدريبية لمعلمي القرآن الكريم بالمرحلة المتوسطة بمدينة الخبر من وجهة نظر معلمي العلوم الشرعية والمشرفين* [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الدمام

عطوي، جودت عزت (٢٠١٥). *أساليب البحث العلمي: مفاهيمه– أدواته– طرقه الإحصائية*. دار الثقافة للنشر والتوزيع.

الغثبر، نهى سليمان (٢٠٢٠). معوقات تطبيق الرخصة المهنية لمعلم التعليم في المملكة العربية السعودية. *المجلة العلمية للعلوم التربوية والصحة النفسية*، ٢ (٣)، ١٩٥- ٢٤٠

القحطاني، سلطان ذياب (٢٠١١). *الحاجات التدريبية لمعلمي العلوم الشرعية في المرحلة الثانوية بمدينة الرياض ومعوقات استخدامها* [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الملك سعود.

متولي، نبيل عبد الخالق (٢٠٠٢). تدريب معلمي المدرسة الثانوية على رأس العمل : "نموذج مقترح من منظور نظمي". *مجلة المركز العربي للتعليم والتنمية*، ٨ (٢٥)، ٩٩- ١٤٦

المطيري، طلال سعد (٢٠١٧). آراء المعلمين تجاه رخصة مزاولة مهنة التدريس. *مجلة العلوم التربوية*، ٢٥ (٤)، ١٢٠- ١٥٢

معمار، صلاح صالح (٢٠١٠). *التدريب الأسس والمبادئ*، ديبونو للطباعة والنشر والتوزيع.

النجادي، عبد العزيز راشد (٢٠٠٢). الحاجات التدريبية لمعلمي التربية الفنية في المرحلة المتوسطة. *مجلة جامعة الملك سعود*. (١٥)، ٧٩٧-٨٣٦.

النمران، مبارك هادي (٢٠١٣). التدريب على رأس العمل : مدخل للتنمية المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية بدولة الكويت : رؤية مقترحة. *مجلة كلية التربية*. ١٥٤ (٢)، ١٨٣-٢١٨

النمري. حنان سرحان (٢٠٠٨). *الاحتياجات التدريبية المهنية اللازمة لمعلمات اللغة العربية في المرحلتين المتوسطة والثانوية في ضوء متغيرات العصر ومستجداته في المملكة العربية السعودية* [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة أم القرى

هيئة تقويم التعليم والتدريب (٢٠١٩). *المعايير والمسارات المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية*، المملكة العربية السعودية، هيئة تقويم التعليم والتدريب. يسترجع على: https://cutt.us/VYlpd

هيئة تقويم التعليم والتدريب (١٤٣٩ه). *لائحة الوظائف التعليمية*، المملكة العربية السعودية، هيئة تقويم التعليم والتدريب. يسترجع على: https://2u.pw/ZP5Po

والد، حسن عيسى (٢٠٢٠). تجارب ناجحة في إعداد معلم المستقبل وتنميته مهنيًا. *المجلة العربية للنشر العلمي*. (١٦)، ٤٠- ٦١

يوسف، ماهر؛ إسماعيل، الرافعي؛ محب، محمود (٢٠٠١). *التقويم التربوي، أسسه وإجراءاته*. مكتبة الرشد.

المراجع الأجنبية:

Goldhaber, D (2007). Everyone's doing it, but what does teacher testing tell us about teacher effectiveness?, Journal of human Resources, 42, (4), 765-794.

Heine, H (2006). Teacher Certification Systems. Policy Brief. Pacific Resources for Education and Learning (PREL),9, (21),7-30.

Nakayama, N., Takagi, A., & Imamura, H (2010). Teacher Certification Renewal System: An Analysis Based on a Nation-Wide Survey of Japanese Teachers of English. Educational Perspectives, 43, 28-37

Shuls, J. (2017). Raising the Baron Teacher Quality: Assessing The Impact of Increasing Licensure Exam Cut-Score. Educational Polisy. January, 5, 2017, Dol: https://dol.org/10.1177/0895904816682315