

مدى التزام المعلمات بالمعايير المهنية في ضوء رؤية 2030 من وجهة نظر المشرفات التربويات في الإدارة العامة للتعليم بحسير "أبها"

إعداد

أ.نوف أحمد محمد القحطاني

باحثة دكتوراه بقسم التربية - كلية التربية - جامعة الملك خالد

د / رضا عبد البديع السيد عطية

أستاذ مساعد التربية المقارنة والادارة التعليمية - كلية التربية - جامعة الملك خالد

مجلة الدراسات التربوية والانسانية، كلية التربية، جامعة دمنهور

المجلد السادس عشر، العدد الأول (يناير)، لسنة 2024

مدى التزام المعلمات بالمعايير المهنية أ.نوف أحمد محمد القحطاني د . رضا عبد البديع السيد عطية

مدى التزام المعلمات بالمعايير المهنية في ضوء رؤية 2030 من وجهة نظر المشرفات التربويات في الإدارة العامة للتعليم بعسير "أبها"

أ.نوف أحمد محمد القحطاني

د . رضا عبد البديع السيد عطية

الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى التزام المعلمات بالمعايير المهنية في ضوء رؤية 2030 من وجهة نظر المشرفات التربويات، وكذلك الكشف عما إذا كان هناك فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغيري: (المؤهل الدراسي، وسنوات الخبرة)، لذا ولتحقيق أهداف الدراسة اتبعت البحث المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي، وتمّ تصميمُ استبانةٍ لجمع البيانات اللازمة، تتكون من ثلاثة محاور، حيث طُبقت على عينةٍ قوامها (69) من المشرفات التربويات في الإدارة العامة للتعليم بعسير "أبها"، وكانت النتائج كالتالي: جاءت درجة التقدير الكلية لمدى التزام المعلمات بالمعايير المهنية في ضوء رؤية 2030 من وجهة نظر المشرفات التربويات بمتوسط وقدره (2.66)، وبدرجةٍ استجابةٍ مرتفعة جداً، كما تمّ الكشف عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات المعلمات تبعاً لمتغيري: (المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة).

الكلمات المفتاحية: المعايير المهنية، رؤية 2030.

Abstract:

The study aimed to identify m Measure the range of compliance the teachers to professional standards in align with vision 2030 from perspective of educational supervisors in the Abha Education Department and observed whether there are significant differences depending on the variable of (academic qualification, years of experience).

In order to achieve the study's objectives, the researcher followed the descriptive approach in his survey style, and a data collection, a questionnaire was designed required three-axis, and applying to a sample of 69 educational supervisors in the Abha Education Department.

The results of this survey were as follow: the overall rating of female teachers' compliance with professional standards in align of the vision of 2030 from the perspective of the educational supervisors looked at an average of 2.66 and a very high score of responsive. Also, it was observed there is no statistically significant differences between the average score of the teachers according to the variables of (academic qualification, years of experience).

Keywords: Professional Standards , Vision2030

المقدمة

ميز الله الإنسان عن غيره من المخلوقات بالعقل الذي هو مناط التكليف والتفكير، لذلك فالتعليم يُعدُّ حجر الأساس الذي تُبنى عليه المجتمعات والأمم، وتسعى بأن تكون من رواد العلم و التعليم؛ وذلك لأن "التعليم أصبح في هذا العصر قوة تحدد مواقع المجتمعات ونفوذها، حيث انقسم العالم في عصر ما بعد الحداثة إلى متقدم يملك العلم وينتج المعرفة، وإلى متخلف يستورد العلم ويستهلك المعرفة، ويمثل التعليم بوجه عام البنية الأساسية لتكوين وتطوير مختلف الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية، وبات من الواضح أن مقياس التقدم في هذه الآونة لا يُعتمد على ما تملكه الدول من ثرواتٍ طبيعيةٍ، بقدر ما يعتمد على ما تملكه من ثروةٍ بشريةٍ متسلحة بالعلم وقادرة على إنتاج المعرفة". (العقيلي والقحطاني، 2019)، لهذا أمرنا ديننا الإسلامي بالاهتمام بالعلم ورفع مكانة المتعلمين، فقال الله تعالى: ليرفع الله الذين منكم والذين أتوا العلم درجات}{المجادلة: 11}.

وفي السياق ذاته، فإنَّ "التربية والتعليم لم تكن بمنعزلٍ عن التقدم العلمي والانفجار المعرفي في مجالات العلوم الأخرى" (الفتلاوي، 2008)، "لذلك يحتاج التعليم العام إلى مستويات أعلى من الجودة لتحقيق الاحتياجات والتوجهات الملائمة للمجتمع، فقد أصبحت الجودة شعارًا ومطلبًا، وأصبحت المؤسسات التعليمية تحت ضغط كبير لاستخدام الجودة كمعيار للمنتج التعليمي" (العدواني، د.ت)، "فخلال السنوات الأخيرة زادت الكتابات التي تدعو إلى ضرورة إصلاح وتطوير برامج إعداد المعلم قبل الخدمة وأنشطة وفعاليات التنمية المستدامة في أثنائها؛ بهدف ضمان الجودة في أدائه والارتقاء بمستوى ممارساته ومساعدته على القيام بتبعات ومسؤوليات أبعاد ومطالب دوره الجديد الذي يفرضه عليه النموذج التعليمي الجديد الذي يمثل أحد أهم التطورات العلمية والتكنولوجية المعاصرة" (طعيمة، 2006)، "ولأن مهنة التعليم تستهدف تكوين شخصية الإنسان قبل التخصص في أي مهنة؛ فإنَّ أي إصلاح للتعليم أو تطوير له إنما ينطلق من البصمات التي يتركها المعلم في معارف وسلوكيات ومهارات طلابه وقيمهم واتجاهاتهم وطرائق تفكيرهم وبناء أحكامهم؛ تماشيًا مع كون الاهتمام بمهنة التعليم في أي مجتمع يشير إلى مدى تحمله مسؤوليته تجاه بناء جيله، والمعلم أحد أهم أقطاب العملية التعليمية، وهو القدوة

والمثل الأعلى وصانع التغيير، وبقدر ما يملكه من فهم سليم لقواعد المهنة وأساليب ممارستها، وضرورة تطويرها، والتطور معها والالتزام بأدائها على أحسن صورة، بقدر ما يكون قادرًا على النجاح" (هيئة تقويم التعليم، 2017، ص10)، "وهكذا فإن وجود معايير مهنية بات يمثل ضرورة ملحةً يتطلبها تطبيق مبدأ المحاسبية في مجال التعليم بحسبان ذلك يساعد على مطابقة الممارسات التعليمية لمتطلبات تحقيق الجودة العالية المطلوبة في التعليم" (البيلاوي، 2006).

وعليه فقد نال التعليم اهتمامًا كبيرًا منذ نشأت وتوحيد المملكة العربية السعودية، واستمر هذا الاهتمام إلى السنوات الحاضرة، حيث إن من مؤشرات هذا الاهتمام ما يخصص للتعليم من مخصصات من ميزانية الدولة، لهذا شهد التعليم في المملكة العربية السعودية في بداياته تطورًا لا مثيل له في العالم؛ وذلك من ناحية الانتشار واستيعاب الطلاب والطالبات ومجانبة التعليم والتشجيع على الالتحاق به، حيث حرصت المملكة العربية السعودية على تطوير تعليمها وتحديثه باستمرار؛ وذلك لتستطيع مواكبة المستجدات ومواجهة التحديات، ومن أمثلة ذلك: إطلاق المملكة العربية السعودية رؤية 2030 لتكون منهجًا و خارطة طريقٍ للعمل الاقتصادي والتنموي مع هذه الرؤية، كما تمت إعادة هيكلة بعض الوزارات ومنها: وزارة التعليم؛ بما يتوافق مع متطلبات هذه المرحلة، ويحقق الكفاءة والفاعلية في ممارسة مهامها واختصاصاتها على أكمل وجه (اليامي، 2018).

لذلك فإن رؤية المملكة العربية السعودية 2030 ركزت على أهمية بناء نظام تعليمي يسهم في دفع عجلة الاقتصاد، ويمكن الأجيال من المعارف والمهارات، ويتيح فرص الإبداع والابتكار وتطوير المواهب، وتعزيز دور المعلم ورفع تأهيله؛ وذلك سعيًا لإحداث نقلة نوعية في هذا القطاع الحيوي، فقد طورت هيئة التقويم والتدريب المعايير المهنية للمعلمين؛ استنادًا إلى الأبحاث العلمية وأفضل الممارسات المحلية والدولية في هذا المجال التي كشفت عن أنجح الأساليب لتجويد التعليم وتحسين مخرجاته من خلال رفع جودة أداء المعلمين وكفائتهم؛ بصفتهم أصحاب الأثر الأكبر على تعلم الطلاب، كما استندت المعايير على الممارسات الصفية الواقعية التي أثبتت فعاليتها في تحسين نواتج التعلم، واستعانت بأحدث برامج معايير التطوير المهني العالمية الموجهة للمعلمين، ومن هذا المنطلق أعدت المعايير و المسارات المهنية للمعلمين؛

للإسهام في تحقيق رؤية المملكة التي أكدت الالتزام بـ"تطوير المعايير الوظيفية الخاصة بكل مسار تعليمي لأجل متابعة مخرجات التعليم وتقويمها وتحسينها وتعزيز دور المعلم و رفع تأهيله، ومتابعة مستوى التقدم في هذا الجانب" (هيئة تقويم التعليم، 2017).

ويتضح مما سبق أهمية وجود معايير تسهم في تحسين العملية التعليمية من خلال تحديد المعايير والمسارات المهنية للمعلمين وتعزيز دور المعلمين ورفع تأهيلهم، ومتابعة مستوى تقدمهم، وتقديم الدعم والتدريب اللازم لهم، وضبط مسارات تقدمهم المهني بحيث تسهم المعايير والمسارات المهنية للمعلمين في ايجاد عناصر مهنية مشتركة بين المعلمين، بشكل يتطلب من المعلم الإلمام بمهارات تعليمية وتقويمها ومن ثم تطبيق الاستراتيجيات المناسبة لتضمينها في مواقف وانشطة تعلم حقيقية تكسب المتعلم تلك المهارات وتؤهله للمشاركة الفاعلة في تنمية مجتمعة، ويحاول البحث الحالي الاسهام في دراسة مدى تحقيق تلك المعايير من خلال العناصر الأدائية والتي ترصدها المشرفات التربويات

مشكلة الدراسة

تحدد المعايير والمسارات المهنية للمعلمين القيم و المسؤوليات والمعارف والممارسات التي ينبغي على المعلم تمثلها ومعرفتها وإتقانها، كما تُعد المعايير المهنية المنطلق الأساس للمعلم للقيام بمهامه المهنية بكفاية واقتدار؛ لذلك "تركز هذه المعايير على مهام أدائية ومخرجات يتوقع أن يفتقنها الخريجون المرشحون للانضمام إلى مهنة التعليم، والمعلمون على رأس العمل، كما تركز هذه المعايير على أن يكون الطالب محور العملية التعليمية" (هيئة تقويم التعليم والتدريب، 2017، ص12)؛ وفي شأن متصل فإن "المشرف التربوي كقائد تربوي يقع على كاهله التواصل مع المعلمين وإثارة دافعيتهم وتشجيعهم على النمو المهني، وتهيئة الظروف المناسبة، لتطوير أدائهم من خلال استخدام سلطة التأثير الشخصي التي تقوم على النزاهة والصراحة والثقة، كما يعد قائداً تربوياً يقع على كاهله تقويم عملية التعليم برمتها، وتقويم أداء المعلم كركن أساسي في عملية التربية و التعليم" (القطبي وأوباجي، 2020).

كما أظهرت نتائج العديد من الدراسات التي أجريت بالمملكة العربية السعودية بعض السلبيات فيما يتعلق بتطبيق المعلمين المعايير المهنية منها ما يرتبط بالإعداد المهني والمعوقات

مدى التزام المعلمات بالمعايير المهنية أنوف أحمد محمد القحطاني د . رضا عبد البديع السيد عطية

ومجالات وواقع التنمية المهنية للمعلمين كدراسة الأكلبي ودغري (2017) التي أظهرت الحاجة إلى تقويم برامج التنمية المهنية، وقياس انتقال أثر التدريب، وتنمية مهارات البحث العلمي لدى المعلمين، وتوظيف برامج التنمية المهنية الإلكترونية والذاتية. ودراسة حجازي (2018) والتي أظهرت قصور برامج التدريب أثناء الخدمة، وضعف التكامل بين برامج إعداد المعلم وبرامج التدريب أثناء الخدمة، وضرورة الإصلاح المدرسي الشامل. و أهمية تعدد أساليب التنمية المهنية. وضرورة تبني المداخل الحديثة في التنمية المهنية لتحقيق التنمية المهنية المستدامة.

كما أظهرت دراسات اخرى احتياجات المعلمين إلى برامج في التنمية المهنية ترتبط بتوضيح مرتكزات الرؤية الوطنية ومبادراتها في التعليم وفي التنمية المهنية للمعلمين، وتوظيف أدوات متنوعة في التقييم الذاتي مثل دراسة القحطاني (2020) و دراسة السلمي والحارثي (2020) بجانب دراسات اخرى ركزت على تمهين التعليم لرفع مكانة التعليم والمعلم التي قامت بها اليامي (2018) بـ واقترحت العناية بالمعلم ثم المعلم؛ فهو الركيزة الأساسية للتطوير، فالمعلم الصالح أهم من المبنى النموذجي والعمل والمنهج.

لذلك فقد تتحدد مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي:

ما مدى التزام المعلمات بالمعايير المهنية في ضوء رؤية 2030 من وجهة نظر المشرفات التربويات في الإدارة العامة للتعليم بعسير "أبها" ؟

ويتفرع من هذا السؤال عدة أسئلة، هي:

1- ما واقع التزام المعلمات بالمعايير المهنية من وجهة نظر المشرفات التربويات في الإدارة العامة للتعليم بعسير "أبها" ؟

2- ما المعوقات التي تحد من التزام المعلمات بالمعايير المهنية من وجهة نظر المشرفات التربويات في الإدارة العامة للتعليم بعسير "أبها" ؟

3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة حول مدى التزام المعلمات بالمعايير المهنية وفقاً للمتغيرات ؟

4- ما سبل تحسين درجة التزام المعلمات بالمعايير المهنية من وجهة نظر المشرفات التربويات في الإدارة العامة للتعليم بعسير "أبها" ؟

وعليه تهدف الدراسة الحالية إلى تحقيق عددٍ من الأهداف، هي:

1. الكشف عن واقع التزام المعلمات بالمعايير المهنية من وجهة نظر المشرفات التربويات في الإدارة العامة للتعليم بعسير "أبها".
2. تحديد المعوقات التي تحد من التزام المعلمات بالمعايير المهنية من وجهة نظر المشرفات التربويات في الإدارة العامة للتعليم بعسير "أبها".
3. الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين أفراد عينة الدراسة حول مدى التزام المعلمات بالمعايير المهنية وفقاً للمتغيرات.
4. تقديم مجموعة من الاجراءات لتحسين درجة التزام المعلمات بالمعايير المهنية من وجهة نظر المشرفات التربويات في الإدارة العامة للتعليم بعسير "أبها".

كما تتمثل أهمية الدراسة الحالية في النقاط التالية:

- يستمد هذا البحث أهميته من كونه يكمل ما قدّمته الدراسات المتعلقة بالمعايير المهنية للمعلمين والمعلمات وتنمية دورهم في تحقيق أهداف رؤية 2030، وقد تناولت تلك الدراسات الموضوع بشكل عام أو من جوانب أخرى، لذا جاءت هذه الدراسة لإكمال جميع المتطلبات التي يحتاجها التعليم بكل محتوياته.
- يمكن أن تكون نتائج هذا البحث قاعدةً لبناء دراسات أخرى مستقبلية متعلقة بالمعايير المهنية للمعلمين والمعلمات ضمن رؤية 2030.
- تفيد نتائج الدراسة الحالية المعلمين والعاملين في مجال التعليم في معرفة أهمية تطبيق هذه المعايير والاستفادة منها في تطوير أداء المعلمين و المعلمات لتحقيق أهداف رؤية 2030 التعليمية.

حدود الدراسة

تحدد الدراسة الحالية بما يلي:-

- 1- **الحدود الموضوعية:** يتحدد موضوع الدراسة في مدى التزام المعلمات بالمعايير المهنية المتمثلة في القيم والمسؤوليات المهنية، المعرفة المهنية، الممارسة المهنية. .
- 2- **الحدود البشرية:** المشرفات التربويات.

3- الحدود المكانية: الإدارة العامة للتعليم بعسير "أبها".

4- الحدود الزمانية: الفصل الثاني من العام الدراسي 1444-1445هـ.

منهج الدراسة

المنهج المستخدم للدراسة هو المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي.

مصطلحات الدراسة

المعيار: عبارة يستند إليها في الحكم على الجودة في ضوء ما تضمنه هذه العبارة من وصف للسلوك والممارسات التي تعبر عن قيم أو اتجاهات أو أنماط تفكير أو قدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات؛ باعتبارها خطوطاً إرشادية تمثل المستوى النوعي للأداء (هيئة تطوير مهنة التعليم، 2010).

المعايير المهنية: هي مجموعة الشروط والأحكام المضبوطة علمياً التي تستخدم كقاعدة أو أساس للمقارنة والحكم على النوعية أو الكمية؛ بهدف تعزيز مواطن القوة وتشخيص مواطن الضعف لعلاجها (الفواز، 2018، ص39).

المعايير المهنية للمعلمين: هي الأساليب والاتجاهات التي يتوجب على المعلم اتباعها مع طلابه، وهي جميع التطبيقات التي عليه مراعاتها أثناء عمله (أكاديمية BTS، 2022).

وعليه تُعرف البحث المعايير المهنية بأنها: المسؤوليات والممارسات التي يجب أن تتوفر لدى الفرد أثناء أدائه لعمله، كما أنها تعد المنطلق الأساسي للقيام بالمهام المهنية التي يتم من خلالها معرفة ما إذا كان العمل يسير بالاتجاه الصحيح أو بحاجة للتعديل والإصلاح.

الرؤية: هي التصورات والتوجهات لما يتوجب أن تكون عليه منظمة ما في المستقبل البعيد، فهي صورة ذهنية للغايات المرجوة التي لا يمكن تحقيقها في الوقت الحاضر وضمن الظروف المتاحة (اليامي، 2018).

رؤية المملكة 2030: عُرفت وثيقة المملكة 2030 بأنها: "رؤية وطنية بُنيت على ثلاث ركائز هي العمق العربي والإسلامي وقوة استثمارية رائدة ومحور ربط القارات الثلاث ولها ثلاثة محاور تعتمد عليها هي: مجتمع حيوي، اقتصاد مزدهر، وطن طموح.

المحور الأول: المعايير المهنية

إنَّ وجود معايير للحكم على مستوى أداء الفرد له أهمية كبيرة؛ فمن خلالها يمكننا "الحكم على الجودة في ضوء ما تتضمنه هذه العبارة من وصف للسلوك والممارسات التي تعبر عن قيم أو اتجاهات أو أنماط تفكير أو قدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات؛ باعتبارها خطوطاً إرشادية تمثل المستوى النوعي للأداء (هيئة تطوير مهنة التعليم، 2010، ص3).

1- المعايير المهنية: كما عرّفها الكسباني (2010، ص63)، والمشار إليه في (الفواز، 2018) بأنها: أعلى مستويات الأداء التي يطمح لها الإنسان للوصول إليها، ويتم في ضوءها تقويم مستويات الأداء المختلفة والحكم عليها، فهي تصف الحد الأقصى من الأداء المتوقع سواءً من الأفراد أو المؤسسات أو البرامج.

2. المعايير المهنية للمعلم: تعرفها هيئة تقويم التعليم (2006) بأنها: "ما ينبغي على المعلم أن يعرفه ويكون قادراً على القيام به، ليتم الاعتراف بكفاءته" (ص33).

3- درجة توفر المعايير: هي امتلاك المعلمين للمهارات والكفايات اللازمة لكل معيار أثناء تدريسهم، وقد تمّ قياسها من خلال تقدير المعلمين لدرجة امتلاكهم لكل مؤشر أداء ضمن كل معيار (المومني، 2018). وبناءً على ما سبق يتبين أن المعايير المهنية هي المقاييس والمحددات التي يتم تحديدها من قبل الخبراء و المختصين التي تشمل المعارف والمهارات التي يجب أن تتوافر لدى المعلم، ومن خلال تلك المعايير يتم تقييم أداء وكفاءة المعلم والحكم عليه.

تمهين التعليم والمعايير المهنية

يعد المعلم عنصراً مهماً في النظام التربوي؛ فهو الذي يبدأ في تشكيل عقول المتعلمين وتنمية قدراتهم وبناء معارفهم واستعداداتهم وتوجيه اهتماماتهم، ويسهم في بناء القيم والاتجاهات لديهم، وهذا يعني أن نجاح المعلم في عمله يعني نجاح المجتمع وتقدمه؛ فهو الركيزة الأساس في العملية التربوية (الحنبلي، 2018)، وعلى هذا تقوم معايير أداء المعلمين على رؤية أن المعلمين يجب أن يكونوا مفكرين ومبدعين يستخدمون مجموعةً من المبادئ والاستراتيجيات التي تُشتق من فلسفة شخصية واعية للتربية والمتطلبات العديدة لسياقاتِ التعلم، وتتضمن هذه المعايير:

1- المعرفة حول الناس والتنظيمات الاجتماعية والثقافات والنمو والتطور الإنساني والاتصال واللغة والبحث العلمي والبحوث حول التعلم والتدريس الفعال.

2- المهارات اللازمة للتقييم و التخطيط والتدريس والتقويم وإدارة السلوك الاجتماعي.

3- الميول نحو الذات ونحو المتعلم ونحو التدريس ونحو المهنة (الشمري، 2014، ص8)

أهمية المعايير المهنية

تتحدد أهميتها في عدة نقاط هي:

1- أنها تمثل قوى إيجابية داعمة لمهنة المعلم، نحكم من خلالها على أدائه، وتدفعه إلى الحرص على التنمية المستدامة.

2- للمعايير المهنية دورٌ مهمٌ في تزويد المعلمين بإطار عام يمكنهم من تأمل ممارستهم التدريسية، وتبادل الخبرات فيما بينهم من أجل تطويرهم مهنيًا.

3- تمثل المعايير المهنية الحجر الأساس لتطوير أنظمة فاعلة لمسؤولية المعلمين وأدائهم.

4- إمكانية استخدامها لتصنيف النظم التعليمية، وهذا التصنيف قد يسهم في إثارة همم المؤسسات التعليمية للتطوير والتحسين (الرميزان، 2018، ص42).

أهداف تحديد المعايير المهنية .

هناك مجموعة من المبررات والأغراض التي أدت إلى ظهور هذه المعايير والحاجة إليها، نذكر منها:

- الانتقادات التي وُجّهت للمداخل السابقة (التربية بالأهداف، التعلم من أجل التمكن، مدخل

الكفايات، حركة نواتج التعلم)، فكان لا بد من البحث عن مدخل آخر يتلافى هذه الانتقادات.

- أهمية تطوير الأداء المدرسي والوقوف على مدى فاعلية أدائه وجودته وكفاءة المعلمين والعاملين في المدرسة.

- التحول من الاهتمام بالمعارف إلى العناية باستخدام المعرفة، والتحول من قياس المدخلات إلى التركيز على النتائج.

- انتشار ثقافة التقويم والتطوير الذاتي لاسيما بعد أن أصبح النظام التربوي والمنهج التعليمي يرتبطان ارتباطاً مباشراً بأهداف محددة.

لذلك فإننا نرى أيضاً أن للتطور و التقدم التكنولوجي أثر في التعليم و الحاجة لتلبية متطلبات سوق العمل، كما أن زيادة الاهتمام بالأبحاث التربوية أبرزت الحاجة للمعايير المهنية أمراً في غاية الأهمية لتنمية المعلم مهنيًا (الفواز، 2018).

لتحديد المعايير أهداف عديدة، منها:

- التأكد من جودة التعليم و تحسين مخرجات العملية التعليمية.
- تمثل المعايير أساساً للمحاسبة وتمد الأنظمة التعليمية بأسس التقويم الجيد لكل المجالات.
- تعمل على تحسين عملية البناء و تطوير و تقويم المناهج الدراسية (زينون، 2010، ص323).

خصائص المعايير المهنية

شاملة: تتناول الجوانب المتداخلة للعملية التعليمية.

موضوعية: حيث تركز على الأمور المهمة في المنظومة التعليمية بلا تحيز.

مستمرة و متطورة: حتى يمكن تطبيقها لفترات زمنية ممتدة تكون قابلة للتعديل و مجابهة المتغيرات و التطورات العلمية و التكنولوجية.

مرنة: يمكن تطبيقها على قطاعات مختلفة؛ وفقاً للظروف البيئية و الجغرافية و الاقتصادية المتباينة.

قابلة للقياس: حتى يمكن مقارنة المخرجات المختلفة بالمعايير المقننة.

تحقق مبدأ المشاركة: بأن تبنى على أساس الأطراف المتعددة و المستفيدين في المجتمع في إعدادها، و تقويم نتائجها.

أخلاقية: بأن تستند إلى الجانب الأخلاقي و تراعي عادات المجتمع و سلوكياته.

وطنية: بأن تخدم أهداف الوطن و قضاياها.

واقعية: فهي يجب أن تأتي مرتبطة بالأهداف و قابلة للتنفيذ على أرض الواقع.

داعمة: فلا أمثل هدفاً في حد ذاتها؛ وإنما تكون آلية لدعم العملية التعليمية. (الرميزان، 2018، ص44).

قوائم معايير عربية و أجنبية تمت مراجعتها:

قام البحث بمراجعة لعدة قوائم للمعايير المهنية للمعلمين عربياً و عالمياً، حيث قامت كل دولة

بتقسيم معاييرها المهنية للمعلمين لديها بالشكل التالي:

أولاً/ المعايير المهنية العربية

المعايير المهنية الإماراتية:

يهدف تطوير معايير المعلمين في دولة الإمارات العربية المتحدة إلى التأكد من أن المعلمين على اختلاف مستوياتهم الوظيفية لديهم الكفاءات المهنية التي تتسجم مع أهداف رؤية 2021 وأفضل الممارسات الدولية، وتتضمن قائمة المعايير المهنية الإماراتية للمعلمين أربعة معايير رئيسية، ينبثق عنها مجموعة من معايير الأداء والمؤشرات الفرعية، وتكونت المعايير الرئيسية على النحو التالي:(المعيار المهني والأخلاقي، المعرفة المهنية، الممارسة المهنية، النمو المهني (معايير المعلمين في دولة الإمارات المتحدة، 2016).

ثانياً / المعايير المهنية الأجنبية

المعايير المهنية بكندا:

تكونت قائمة المعايير المهنية الكندية للمعلمين من خمسة معايير رئيسية ينبثق عنها مجموعة من معايير الأداء والمؤشرات الفرعية، وهذه المعايير الرئيسية على النحو التالي: (المعرفة المهنية أو التخصصية، ممارسة التعليم، الالتزام تجاه الطالب وتعلمه، القيادة والمجتمع المحلي، التعلم المهني المستمر (المومني، 2018، ص46)، ومع التشابه العام مع المعايير المهنية للمعلمين في معظم الدول، إلا هناك تبايناً واضحاً بينها؛ وذلك لتلبية حاجاتها التربوية وخدمة السياسات التربوية لكل دولة.

المعايير المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية:

من منطلق الاهتمام الكبير الذي توليه المملكة العربية السعودية بالتعليم، أصدرت وزارة التعليم وثيقة المعايير المهنية لعناصر العملية التعليمية 2008م؛ حيث شملت معايير المعلم في ضوء نتائج الأبحاث والدراسات التربوية الحديثة وتجارب الدول المتقدمة (وزارة التربية والتعليم، 2008، ص9)، لذا فمنظومة التعليم في المملكة العربية السعودية تشهد حراكاً متسارعاً وتطويراً متلاحقاً خلال السنوات الأخيرة، ولعل خير شاهد على ذلك توالي إنشاء المراكز والهيئات المختصة في تقويم التعليم؛ بدءاً بالمركز الوطني للقياس والتقويم في التعليم العالي (2000م)،

ثم إنشاء هيئة تقويم التعليم العام ثم هيئة تقويم التعليم (2013)، وأخيراً مع نهاية عام 2018 تم توحيد هذه الهيئات والمراكز وغيرها تحت مظلة هيئة تقويم التعليم والتدريب، حيث تشرف هذه الهيئة على: المركز الوطني للقياس، والمركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي، والمركز الوطني للتقويم والاعتماد التقني والمهني، والإطار الوطني السعودي للمؤهلات، وقطاع التعليم العام (القرني، 2022، ص320).

وفي السياق ذاته، فقد توالى البرامج والمشاريع في السعي نحو تحقيق الجودة في العملية التعليمية وفق أفضل الممارسات المحلية والدولية في مجال المعايير المهنية المتوائمة مع واقع التعليم السعودي؛ ففي مطلع عام 2011 شرع المركز الوطني للقياس والتقويم في التعليم العالي في تنفيذ مشروع المعايير المهنية للمعلمين وأدوات تقويمها؛ وذلك ضمن مشروع الملك عبدالله لتطوير التعليم العام (تطوير)، وذلك ضمن البرامج التطويرية التي تهدف إلى التحقق من المعارف والمهارات التي يجيدها المعلمون الجدد، كما يهدف هذا المشروع إلى بناء المعايير المهنية للمعلمين وأدوات تقويمها واختيار الأكفأ من المتقدمين للالتحاق بالتعليم والخدمة في الميدان التربوي، ويتضمن المشروع مكونين أساسيين هما: المعايير المهنية للمعلمين وأدوات التقويم من اختبارات وغيرها، إضافةً إلى الجوانب المساندة كالدمع العلمي والفني، وتقويم رؤية المشروع على الريادة والتميز في بناء نظام داعم لرفع مستوى تأهيل المعلمين والمعلمات بما يحقق جودة النظام التعليمي، فيما تكمن رسالة المشروع في الإسهام في تجويد النظام التربوي من خلال انتقاء المعلمين والمعلمات الجدد باستخدام أدوات تقويم على مستوى عالٍ من الموضوعية والمصادقية تستند إلى معايير مهنية مبنية على أحدث التوجهات العالمية (هيئة تقويم التعليم والتدريب، 2022). وفي عام 2012م تمَّ إطلاق مشروع المعايير والاختبارات المهنية للمعلمين، ثم تلاه مشروع المعايير المهنية عام 2016م، ثم مشروع المعايير والمسارات المهنية للمعلمين لعام 2017م - 1439هـ الذي يعد من أهم البرامج الوطنية الداعمة والممكنة لتطوير أداء المعلمين التي تهدف إلى رفع جودة أداء المعلمين وتحسين مهاراتهم، والتأكد من أنهم يمتلكون الكفاءة المطلوبة للحصول على شرف الانضمام لمهنة التعليم؛ لضمان جودة التعليم المقدمة للطلاب وتحسين تعلمهم وتعزيز دور المعلمين ورفع تأهيلهم ومتابعة تقدمهم

وتقديم الدعم والتدريب اللازم لهم وضبط مسارات تقدمهم تماشياً في ذلك مع رؤية 2030م التي أكدت على الالتزام بتطوير المعايير الوظيفية الخاصة بكل مسار تعليمي من أجل متابعة مخرجات التعليم وتقييمها وتحسينها وتعزيز دور المعلم ورفع تأهيله ومتابعة مستوى التقدم في هذا الجانب (هيئة تقويم التعليم، 2017، ص17.11).

أهداف المعايير المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية

تهدف المعايير و المسارات المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية كما ذكرتها (هيئة تقويم التعليم والتدريب، 2017): إلى رفع جودة أداء المعلمين وتحسين قدراتهم و مهاراتهم والتأكد من أنهم - بغض النظر عن المرحلة أو التخصص - يمتلكون الكفاءة المطلوبة للانضمام لمهنة التعليم، وأداء هذه الأمانة على الوجه المطلوب؛ وذلك سعياً لضمان جودة التعليم المُقدّم للطلاب وتحسين تعلمهم وتعزيز دور المعلمين ورفع تأهيلهم ومتابعة مستوى تقدمهم وتقديم الدعم و التدريب اللازم لهم وضبط مسارات تقدمهم المهني، كما تسهم في تطوير اللغة المهنية المشتركة بين المعلمين، كما تعبر عن المتطلبات المهنية التي يشترك فيها جميع المعلمين (ص13).

الأسس العامة للمعايير المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية

تحمل المعايير المهنية للمعلمين في المملكة الثقافة السعودية المبنية على القيم الإسلامية وعلى التاريخ السعودي والعربي، كما تُعزز الدور الأساسي الذي يقوم به المعلمون في تمكين الشباب السعودي، والحفاظ على هذه الثقافة وتعزيزها، وقد تمَّ بناء هذه المعايير بمشاركة كاملة مع المهنيين التربويين وفق منهجية علمية دقيقة، وبما يتماشى مع أفضل الممارسات الدولية من خلال ممارستهم التدريسية، كما تؤكد المعايير المهنية الدور الهام للمعلمين في المملكة العربية السعودية في تأهيل النشء للمشاركة بأدوار فاعلة في المجتمع العالمي مع الحفاظ على هويتهم الوطنية السعودية، ويتمكن المعلمون من القيام بهذا الدور المهم وتحقيق الرؤية الطموحة لقيادة الوطن من خلال:

-إظهارهم للاحترام والصدق والالتزام الكافي مع الطلاب.

-ضمان الانخراط النشط للطلاب في العملية التعليمية.

- الاستجابة لاحتياجات جميع الطلاب ومراعاة خلفياتهم المتنوعة.
- التأمل الذاتي للممارسات التدريسية ، و الالتزام بالنمو المهني المستمر .
- الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم والسلوكيات المهنية الإيجابية.
- التمتع بالدافعية الذاتية (دليل المعايير المهنية، 2016، ص16).

منهجية بناء المعايير المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية

بدأت عملية بناء المعايير و المسارات المهنية للمعلمين بإعداد دراسة مسحية لأفضل الممارسات المحلية والدولية في مجال المعايير المهنية للمعلمين ثم بناء إطار نظري وإجرائي لإعدادها، وتكوين فريق العمل مع الاستعانة بالخبراء، وتبع ذلك القيام بدراسة مسحية للواقع المحلي، وتكوين لجان استشارية ولجان للكتابة شارك فيها متخصصون من الجامعات السعودية ووزارة التعليم ومعلمون فازوا بجوائز تميز محلية ودولية، وقد جاءت تلك المشاركات من خلال إقامة ورش عمل على مستوى المناطق، وبعد أن بُنيت المسودات الأولية للمعايير، حكمها بيت خبرة دولي متخصص في تحكيم المعايير المهنية، إلى جانب خبراء محليين ودوليين وتربويين، إضافة إلى إجراء استطلاع للرأي العام من خلال الاستبانات والمنصات الإلكترونية. (هيئة تقويم التعليم و التدريب، 2017، ص 13)

ومن أهم المواصفات التي بُنيت عليها المعايير المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية:

1. التحسين الموجه للطالب: بالتركيز على ممارسات المعلمين المؤثرة غي نواتج الطلاب.
2. التركيز على التطوير: بدعم التنمية لجميع المعلمين.
3. الجودة العالية: معايير مهنية ملهمة وقابلة للتحقيق.
4. الشمولية: حيث تغطي المعايير جميع مراحل الحياة الوظيفية للمعلمين.
5. المصداقية: حيث تصف المعايير بدقة عمل المعلمين في المملكة.
6. التركيز على الممارسة.(هيئة تقويم التعليم العام، 2016، ص11)

مجالات المعايير المهنية التربوية في المملكة العربية السعودية

تتكون المعايير و المسارات المنهية للمعلمين من ثلاثة مجالات رئيسية مترابطة ومتداخلة يعتمد كل منها على الآخر، ويضم كل مجال معايير مهنية عامة، ينبثق منها مجموعة من المعايير الفرعية التي تقدم وصفاً متدرجاً تصاعدياً من الفهم و المعرفة، والتمكن من الممارسة، و اتساع نطاق مسؤوليات المعلمين ودائرة تأثيرهم خلال حياتهم المهنية؛ ليغطي مسارات ومستويات الأداء المهني الثلاثة للمعلمين على رأس العمل وهي: (المعلم الممارس، المعلم المتقدم، المعلم الخبير) . (هيئة تقويم التعليم والتدريب، 2017، ص23)

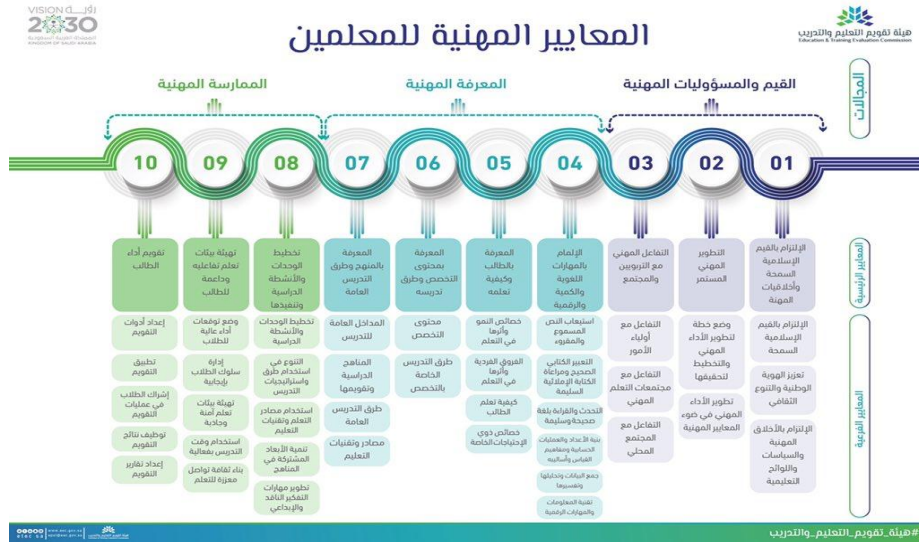
المجالات المهنية:

1-القيم والمسؤوليات المهنية: يركز على المسؤوليات المهنية في بيئة التعلم الصفية وخارجها، ويتضمن تمثل القيم الأخلاقية والتشجيع على الالتزام، وتعزيز الهوية الوطنية، واحترام التنوع الثقافي، كما يؤكد التطوير المهني للمعلم في ضوء الفهم والتحليل العميق للمعايير و المسارات المهنية للمعلمين، مع الحرص على تكوين علاقات إيجابية مع المتعلمين وأولياء الأمور والمجتمع المدني والمحلي وإشراكهم في عملية التخطيط للعملية التعليمية.

2-المعرفة المهنية: يركز هذا المجال على المعارف التي يحتاج إليها المعلم؛ لتوفير فرص تعليمية ذات جودة عالية للطلاب، ويضمن ذلك الإلمام بالمهارات اللغوية والكمية، ومعرفة المتعلمين وكيفية تعلمهم، والمنهج وطرق التدريس العامة، والتمكن من مجال التخصص ومستجداته وطرق تدريسه. (هيئة تقويم التعليم والتدريب، 2017، ص30).

3-الممارسة المهنية: يركز هذا المجال على ممارسات المعلم الفعال والخيارات التي ينبغي له إتاحتها لتيسير تعلم المتعلمين من خلال التخطيط للوحدات الدراسية وتطبيقها وتهيئة بيئات تعلم تفاعلية وداعمة للمتعلم ومليئة بالثقة، ومحفزة على التفكير في ضوء توقعات أداء عالية من المتعلمين للتعلم والتحصيل، إضافةً إلى مهارة استخدام الأساليب المختلفة والفعالة في تقويم تعلم المتعلمين وتقديم التغذية الراجعة المفيدة. (هيئة تقويم التعليم والتدريب، 2017، ص39).

ويوضح الشكل التالي المجالات الرئيسية وما يندرج تحتها من معايير رئيسية وفرعية:



المصدر: هيئة تقويم التعليم و التدريب، (2017م). المعايير والمسارات المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية 1439-2017. الرياض، ص 24.

المحور الثاني: التعليم في رؤية 2030 في المملكة العربية السعودية رؤية 2030 المملكة العربية السعودية وأهميتها:

تمّ طرح رؤية 2030 في عام 2016م، وتكتسب أهميتها من كونها خارطة طريق واضحة المعالم أعدت لتسير بالمملكة نحو مستقبل مشرق في جميع المجالات التنموية بما يمكن جميع مكونات الدولة البشرية والمادية في الخمسة عشر سنةً المقبلة من السير وفق خطط مدروسة؛ بما يمكن من استنهاض همم أفراد المجتمع وتوجههم نحو مستقبل واعد؛ ولضمان تحقيق رؤية المملكة العربية السعودية 2030، فقد تمّ العمل على إطلاق مجموعة من البرامج التنفيذية التي قد يكون لها الأثر الكبير في تحقيقها، ومنها: برنامج رأس المال البشري، برنامج التحول الوطني، برنامج الشراكات الاستراتيجية، برنامج التوسع في التخصص، برنامج تعزيز حوكمة العمل الحكومي. (المطيري، 2021، ص263).

التعليم في رؤية السعودية 2030

حظي التعليم في هذه الرؤية بأهمية كبرى؛ لأنه يمثل محور التقدم والتطور في فكر وقدرات ومهارات الشباب السعودي في إدارة الاقتصاد مستقبلاً، ولقد جاءت الرؤية بخطة تطوير تركز على حزمة متكاملة من البرامج لتطوير البيئة التعليمية ومواكبة خطط التنمية، ويأتي في صدارتها تحديث شامل للمناهج وأداء المعلمين وتحسين البيئة المدرسية للتحفيز على التطوير والإبداع، والتركيز على تطوير طرق التدريس وتوفير كل الإمكانيات للمعلمين. كما أن حكومة المملكة العربية السعودية سعت إلى إحداث تحول وطني مدروس في اقتصادها وبرامج عملها، والذي يعتمد على فكر معرفي يؤمن بالإنسان وقدراته ومهاراته ومستوى تعليمه، ليسهم في تحويل اقتصادها من مصدر واحد للدخل، إلى اقتصاد يعتمد على العقول والمهارة، والاعتماد على المصادر الآمنة والموثوقة والبرامج و المشاريع المعززة للفرص الاستثمارية والمولدة للفرص الوظيفية. (اليامي، 2018، ص36)

أهداف التعليم في رؤية السعودية 2030

وفقاً لما جاء وثيقة رؤية المملكة العربية السعودية 2030، فإنَّ هناك مجموعة من الأهداف التي تتضمنها الرؤية، وهي كالتالي:

1. السعي إلى سد الفجوة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل.
2. تطوير المنظومة التعليمية بجميع عناصرها ومفرداتها.
3. توجيه الطلاب نحو الخيارات الوظيفية والمهنية المناسبة.
4. إعادة التأهيل ومرونة التنقل بين المسارات التعليمية.
5. أن تصبح خمس جامعات سعودية على الأقل من بين أفضل 200 جامعة دولية.
6. أن يحرز الطلاب نتائج متقدمة مقارنةً بمتوسط النتائج الدولية والحصول على تصنيف متقدم في المؤشرات العالمية للتحصيل العلمي (وزارة التعليم، 2019)

المعايير والمسارات المهنية للمعلمين:

تندرج هذه المعايير تحت ثلاثة مجالات رئيسية، هي:

المجال الأول: القيم والمسؤوليات المهنية.

المجال الثاني: المعرفة المهنية.

المجال الثالث: الممارسة المهنية.

عرض الدراسات السابقة:

أجرى الرقيب (2013)م دراسة هدفت إلى تقويم الأداء التدريسي لمعلمي اللغة العربية في ضوء المعايير المهنية؛ لمعرفة درجة توافر هذه المعايير في تنفيذ دورس اللغة العربية وتقويمها بالمرحلة الابتدائية، حيث اختيرت عينة عشوائية من معلمي اللغة العربية بمحافظة الطائف، وأعدّ الباحث قائمة بالمعايير المهنية اللازمة لمعلمي اللغة العربية بالمرحلة الابتدائية، وبناء بطاقة ملاحظة أداء المعلمين (عينة البحث) في وتحليل البيانات استخدم الباحث مجموعة من الأساليب الإحصائية، وأسفرت عن عدة نتائج منها: بناء قائمة بالمعايير المهنية اللازمة لمعلمي اللغة العربية بالمرحلة الابتدائية، بناء بطاقة ملاحظة أداء معلمي اللغة العربية بالمرحلة الابتدائية في ضوء المعايير المهنية اللازمة، تدني مستوى الأداء التدريسي لمعلمي اللغة العربية بالمرحلة الابتدائية في ضوء المهنية بصفة عامة، بناء تصور مقترح في ضوء ما أسفرت عنه النتائج.

قام الشهري (2014)م بدراسة هدفت إلى التعرف على مستوى الأداء التدريسي لمعلمي العلوم بالمرحلة الابتدائية، في ضوء المعايير المهنية للمعلم السعودي من خلال تحديد قائمة بالمعايير المهنية في مجالات: (التخطيط للتدريس، تنفيذ التدريس، تقويم الطلاب) التي ينبغي توافرها في الأداء التدريسي لمعلمي العلوم بالمرحلة الابتدائية، وقياس درجة توافر هذه المعايير لدى معلمي العلوم بالمرحلة الابتدائية في مدينة الطائف، كما هدفت إلى وضع تصور مقترح لتحسين مستوى أداء معلمي العلوم بالمرحلة الابتدائية في ضوء تلك المعايير، و اتبعت المنهج الوصفي من خلال استخدام بطاقة الملاحظة كأداة لجمع البيانات المتعلقة بالإجابة عن أسئلة الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (29) معلماً للعلوم بمدارس البنين في المرحلة الابتدائية في مدينة الطائف، وتوصلت لعددٍ من النتائج من أهمها: أن مستوى الأداء التدريسي لمعلمي العلوم بالمرحلة الابتدائية في ضوء المعايير المهنية للمعلم السعودي كان متوسطاً، مع ملاحظة أن

مستوى أدائهم كان بدرجة متوسطة في مجال التخطيط للتدريس، ومجال تنفيذ التدريس، وكذلك في مجال تقييم الطلاب.

أجرت اليامي (2018)م دراسة هدفت فيها إلى إعداد استراتيجية مقترحة لتطوير التعليم في المملكة العربية السعودية في ضوء رؤية 2030 من أجل تطوير المنظومة التربوية بجميع مكوناتها، وتمثلت منهجية البحث بالمنهج الوصفي التحليلي الوثائقي المقارن، واتخذت أداة المسح والتحليل الشامل للمصادر الأولية والثانوية حول الموضوع، وذلك عن طريق استعراض الأدبيات السابقة والأطر النظرية ذات الصلة، حيث قامت الباحثة بتحديد أوجه القوة والفرص المتاحة وتحديد أوجه الضعف والتحديات الحالية والمستقبلية، كما استعانت الباحثة بالخطط الاستراتيجية والأهداف الدورية للوزارة إلى جانب أهداف برنامج التحول الوطني الخاصة بالتعليم، وتوصل البحث إلى العديد من الخطط بشكل مبسط وواضح وجاهزة للتطبيق القضايا والاستراتيجيات والسياسات ذات العلاقة بمستقبل التعليم بالمملكة التي تمّ تقديمها بشكل مبسط وواضح وجاهزة للتطبيق العملي. وفي الختام قدّمت الباحثة آليةً لتنفيذ وتطبيق الرؤية على أرض الواقع بطريقة عملية بما يحقق الأهداف المصممة لأجلها.

قام جان (2019) م بدراسةٍ هدفت إلى بيان واقع برامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس لمجال خدمة المجتمع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء في ضوء رؤية 2030، مع تحديد أساليب التنمية المهنية وأساليب تقييمها وأهم المعوقات التي توجهها، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي من خلال استبانة طُبقت على أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها: وافق أعضاء هيئة التدريس على جميع بنود التنمية المهنية التي تقدم لأعضاء هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع التي حددتها البحث في 7 مجالات عدا عبارة تنمية القدرة على التعامل مع أصحاب الفكر المنحرف في فئة المحايدة، وكذلك وافق الأعضاء على جميع الأساليب المقترحة وكذلك أساليب التقييم، وبالنسبة للمعوقات فقد جاءت عبارة عن تعارض أوقات المحاضرات التدريسية مع برامج التنمية المهنية المتوفرة بالمرتبة الأولى، تليها عبارة كثرة اللجان والمهام المطلوب إنجازها من عضو هيئة التدريس، تليها كثرة الأعباء التدريسية لعضو هيئة التدريس، كما لا توجد فروق ذات دلالة

إحصائية في استجابة أعضاء هيئة التدريس بجميع محاور الاستبانة، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمقر الكلية في عدد المشاركات في خدمة المجتمع وكذلك وفقاً للتباين في الدرجة العلمية في الحصول على دورات تدريبية في خدمة المجتمع، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمقر الكلية في الحصول على دورات تدريبية في خدمة المجتمع وكذلك وفقاً للدرجة العلمية في عدد المشاركات في خدمة المجتمع.

سعت عدوان (2020)م في دراسة هدفت التعرف إلى المعايير المتوفرة لدى مديري المدارس المهنية في وزارة التربية والتعليم، ودراسة حالة مديريات شمال الضفة الغربية، كما هدفت الدراسة إلى التعرف على مقترحات تطوير المعايير المهنية لاختيار مديري المدارس المهنية، ولتحقيق تلك الأهداف استخدمت البحث المنهج النوعي من خلال أداتين، هما: المقابلة والمجموعات البؤرية، حيث تكون مجتمع الدراسة من (30) مديراً ومشرفاً على التعليم المهني، حسب إحصائيات وزارة التربية والتعليم الفلسطينية للعام (2019-2020)، وبلغ حجم العينة (6) من مديري المدارس المهنية في مديريات شمال الضفة الغربية، و(14) من مشرفي التعليم المهني موزعين على مديريات التربية والتعليم في مديريات شمال الضفة الغربية، وتمت معالجة البيانات النوعية من خلال جداول التكرارات والنسب المئوية، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة المعايير المتوفرة لدى مديري المدارس المهنية كبيرة، وأن مقترحات المكلفين بمتابعة المدارس المهنية ومشرفي التعليم المهني لاختيار مدير المدرسة المهنية جاءت في إخضاع مدير المدرسة المهنية لفترة تجريبية لا تقل عن ثلاث سنوات، وضرورة امتلاكه الصفات القيادية والتمكن الإداري ولديه القدرة على إدارة الأزمات والتخطيط.

التعقيب على الدراسات السابقة:

في ضوء اطلاع البحث على ما توفر من بحوث ودراسات سابقة في موضوع مدى التزام المعلمات للمعايير المهنية في ضوء رؤية 2030،

من حيث الهدف: من خلال اطلاع البحث على أهداف الدراسات السابقة فقد وجدت البحث اختلافاً في بعض أهداف الدراسات السابقة مع ما تهدف إليه الدراسة الحالية، حيث هدفت دراسة عدوان (2020)م التي هدف فيها إلى التعرف على المعايير المتوفرة لدى مديري المدارس

المهنية في وزارة التربية والتعليم، ودراسة حالة مديريات شمال الضفة الغربية والتعرف على مقترحات تطوير المعايير المهنية لاختيار مديري المدارس المهنية.

تتشابه أهداف الدراسة الحالية مع دراستي: الرقيب (2013)م التي هدفت إلى تقويم الأداء التدريسي لمعلمي اللغة العربية في ضوء المعايير المهنية، وذلك لمعرفة درجة توافر هذه المعايير في تنفيذ دورس اللغة العربية وتقويمها بالمرحلة الابتدائية، ودراسة الشهري (2014)م التي هدف فيها للتعرف على مستوى الأداء التدريسي لمعلمي العلوم بالمرحلة الابتدائية، في ضوء المعايير المهنية للمعلم السعودي من خلال تحديد قائمة بالمعايير المهنية في مجالات: (التخطيط للتدريس، تنفيذ التدريس، تقويم الطلاب) التي ينبغي توافرها في الأداء التدريسي لمعلمي العلوم بالمرحلة الابتدائية، وقياس درجة توافر هذه المعايير لدى معلمي العلوم بالمرحلة الابتدائية في مدينة الطائف، ووضع تصور مقترح لتحسين مستوى أداء معلمي العلوم بالمرحلة الابتدائية في ضوء تلك المعايير، حيث إن الدراساتين قامتا بتقويم معلمي المرحلة الابتدائية في مواد دراسية مختلفة (العلوم، اللغة العربية) في ضوء المعايير المهنية للمعلمين.

وهناك دراسات أخرى تناولت الموضوع من جهة رؤية المملكة 2030 التي من أهدافها تطوير قطاعات التعليم ومنشآته والعاملين فيه من مديرين ومعلمين وطلاب، لذلك وضعت معايير مهنية لرؤية 2030 ودعت للالتزام بها وتطبيقها، ففي دراسة اليامي (2018) التي هدفت فيها إلى إعداد استراتيجية مقترحة لتطوير التعليم في المملكة العربية السعودية في ضوء رؤية 2030 من أجل تطوير المنظومة التربوية بجميع مكوناتها، كما تتشابه مع دراسة جان (2019)م التي هدفت إلى بيان واقع برامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس لمجال خدمة المجتمع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء؛ وذلك في ضوء رؤية 2030؛ مع تحديد أساليب التنمية المهنية وأساليب تقويمها وأهم المعقوفات التي توجهها، حيث اختار من أعضاء هيئة التدريس عينة لدراسته.

من حيث المنهج: من خلال اطلاع البحث على المنهج العلمي المستخدم في الدراسات السابقة، فقد وجدت البحث تشابهاً في منهج الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في استخدام المنهج الوصفي، ما عدا دراسة عدوان (2020) فقدت استخدمت البحث المنهج النوعي.

من حيث العينة: من خلال اطلاع البحث على العينات التي استخدمها، فقد وجد البحث تبايناً في أحجام العينات ونوعها؛ ففي دراسة الشهري (2014) كانت عينة الدراسة من (29) معلماً للعلوم بمدارس البنين في المرحلة الابتدائية في مدينة الطائف، ودراسة عدوان (2020) تكون مجتمع الدراسة من (30) مديراً ومشرفاً على التعليم المهني، حسب إحصائيات وزارة التربية والتعليم الفلسطينية للعام (2019-2020)، وبلغ حجم العينة (6) من مديري المدارس المهنية في مديريات شمال الضفة الغربية، و (14) مشرفاً للتعليم المهني موزعين على مديريات التربية والتعليم في مديريات شمال الضفة الغربية، أما في الدراسة الحالية، فقد كانت العينة الفعلية للدراسة التي حصلت عليها البحث (69) من المشرفات التربويات في الإدارة العامة للتعليم بعسير "أبها".

من حيث الأداة: وجد البحث اختلافاً في المقياس الذي تم استخدامه في هذه الدراسات، ففي دراسة الرقيب (2013)، ودراسة الشهري (2014)، كانت الأداة المستخدمة بطاقة الملاحظة، أما دراسة جان (2019)م فقد اتفقت مع أداة الدراسة المستخدمة في الدراسة الحالية فالأداة المستخدمة فيها هي الاستبانة، أما دراسة اليامي (2018) اتخذت أداة المسح والتحليل الشامل للمصادر الأولية والثانوية حول الموضوع، ودراسة عدوان (2020) استخدم البحث أداتي المقابلة والمجموعات البؤرية.

من حيث النتائج : 1- أعطى أفراد عينة الدراسة (واقع التزام المعلمات بالمعايير المهنية في ضوء رؤية 2030 من وجهة نظر المشرفات التربويات) درجة توفر (متوفر) بمتوسط وزني (2.66)، حيث اتفقت هذه النتيجة مع دراسة سعي عدوان (2020)م التي أظهرت في نتائج دراستها أن درجة المعايير المتوفرة لدى مديري المدارس المهنية كبيرة، كما اختلفت مع دراسة الرقيب (2013)م التي ظهر في نتائجها تدني مستوى الأداء التدريسي لمعلمي اللغة العربية بالمرحلة الابتدائية في ضوء المعايير المهنية بصفة عامة، مما جعل الباحث يقوم بتصوير مقترح في ضوء ما أسفرت عنه النتائج؛ وذلك لتحسين الأداء التدريسي لمعلمي اللغة العربية في ضوء المعايير المهنية.

مدى التزام المعلمات بالمعايير المهنية أنوف أحمد محمد القحطاني د . رضا عبد البديع السيد عطية

2- أعطى أفراد عينة الدراسة (سبل تحسين درجة التزام المعلمات بالمعايير المهنية في ضوء رؤية 2030 من وجهة نظر المشرفات التربويات) درجة موافقة (موافق) بمتوسط وزني (2.6)، فقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة عدوان (2020)م التي جاءت بالموافقة على مقترحات المكلفين بمتابعة المدارس المهنية ومشرفي التعليم المهني لاختيار مدير المدرسة المهنية، وأبرزها إخضاع مدير المدرسة المهنية لفترة تجريبية لا تقل عن ثلاث سنوات، وضرورة امتلاكه الصفات القيادية، والتمكن الإداري، ولديه القدرة على إدارة الأزمات والتخطيط.

3- أعطى أفراد عينة الدراسة (المعوقات التي تحد من التزام المعلمات بالمعايير المهنية في ضوء رؤية 2030 من وجهة نظر المشرفات التربويات) درجة موافقة (محايدة) بمتوسط وزني (2.12) تتفق هذه النتيجة مع دراسة جان (2019)م التي أشارت إلى وجود معوقات تواجه عضو هيئة التدريس في أثناء تطبيقه لبرامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس لمجال خدمة المجتمع، وكانت أبرزها تعارض أوقات المحاضرات التدريسية مع برامج التنمية المهنية المتوفرة، تليها عبارة كثرة المهام المطلوبة من عضو هيئة التدريس.

4- عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابات عينة البحث بالنسبة للمحور الأول والثاني والثالث تعزى لمتغير المؤهل العلمي مما يعني أن استجابات العينة لم تختلف باختلاف المؤهل العلمي، فقد اختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة جان (2019)م إذ توجد فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً للدرجة العلمية في عدد المشاركات في خدمة المجتمع.

-عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابات عينة البحث بالنسبة للمحور الأول والثاني والثالث تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة مما يعني أن استجابات العينة لم تختلف باختلاف عدد سنوات الخبرة.

أوجه التفرد للدراسة الحالية:

ركزت الدراسات السابقة على دراسة المعايير المهنية والشخصية وذلك قبل رؤية المملكة العربية السعودية ولم تقيس مدى التزام المعلمين أو المعلمات للمعايير المهنية، أما البحث الحالي، فقد ركز بشكل خاص على مدى التزام المعلمين أو المعلمات للمعايير المهنية في ضوء رؤية

2030، حيث يقوم البحث بإكمال ما لم يتوفر في الدراسات السابقة في حدود الجهد المبذول من البحث لجمع البحوث والدراسات السابقة في متغيرات الدراسة.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

1. من خلال الدراسات السابقة برزت فكرة الدراسة الحالية واختيار متغيراتها كموضوع لدراستها.
2. ساعدت الدراسات السابقة اختيار المنهج العلمي الأكثر ملائمةً المتمثل في المنهج الوصفي.
3. كانت الدراسات السابقة حافزاً للباحثة وإثراءً لفكر ودعماً وتعزيزاً للجانب النظري للدراسة.
4. أسهمت المقاييس المستخدمة في الدراسات السابقة في توجيه البحث إلى استخدام المقاييس المناسبة.

إجراءات الدراسة:

سيتناول هذا الفصل عرضاً لمنهج الدراسة الذي تم استخدامه في اطار البحث ، كما تم تقديم وصفٍ لمجتمع البحث وعينته، ومراحل إعداد وبناء أداة البحث والتحقق من صدقها وثباتها، وانتهاءً بتحديد أسلوب المعالجة الإحصائية المستخدمة في البحث للإجابة عما تم طرحه خلال اسئلة البحث والتي اعتمدت في تحليل النتائج، ويعرض هذا الفصل عرضاً مفصلاً لمنهجية الدراسة الميدانية، وإجراءاتها التي استخدمت لتنفيذ الدراسة، وتحقيق أهدافها، بدءاً بتوضيح المنهج المستخدم، ومن ثم التعرف على مجتمع وعينة الدراسة وما تميزت به من خصائص، بالإضافة إلى توضيح كيفية تصميم أداة جمع البيانات، وآلية التحقق من صدقها وثباتها، وأخيراً التطرق إلى إجراءات تطبيقها، وختم الفصل بعرض الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات واستخراج النتائج، وفيما يلي عرض تفصيلي لذلك:

أولاً: منهج الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها، تم استخدام المنهج الوصفي المسحي؛ وذلك بهدف وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ودرجة وجودها بأسلوبه المسحي الذي يعتبر من أكثر المناهج ملائمةً للدراسة الحالية، لملاءمة هذا المنهج لهذا النوع من الدراسات؛ لأنه يتجاوز وصف الظاهرة المدروسة إلى تحليلها، فهو لا يقف عند جمع البيانات، ووصف الظواهر

مدى التزام المعلمات بالمعايير المهنية أ.نوف أحمد محمد القحطاني د . رضا عبد البديع السيد عطية

والوقائع، بل يتجاوزها إلى تنظيم البيانات، وتحليلها، والخروج باستنتاجات ذات دلالة بالنسبة وذلك لملاءمته لأهداف وأسئلة البحث

ثانياً: مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من المشرفات التربويات في الإدارة العامة للتعليم بعسير "أبها".

ثالثاً: عينة الدراسة

بلغت العينة الفعلية للدراسة التي حصلت عليها البحث (69) من المشرفات التربويات في الإدارة العامة للتعليم بعسير "أبها"، حيث طبقت على مجتمع البحث ككل من خلال رابط تطبيق إلكتروني للاستبانة.

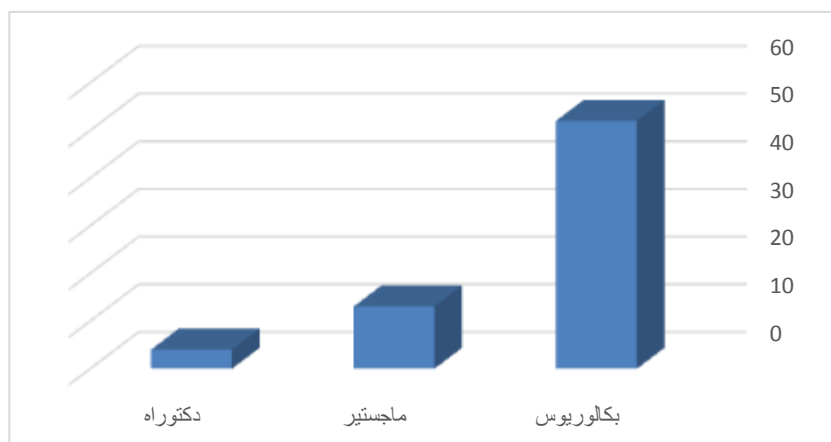
وفيما يلي وصف لخصائص عينة الدراسة تبعا للمتغيرات الديموجرافية:

1- وصف عينة الدراسة تبعا للمؤهل العلمي

جدول (1) وصف عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

م	المؤهل العلمي	عدد العينة	النسبة المئوية%
1	بكالوريوس	52	75.4%
2	ماجستير	13	18.8%
3	دكتوراه	4	5.8%
	الإجمالي	69	100%

ويوضح الرسم البياني التالي توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي



شكل (1) رسم بياني لعينة الدراسة وتوزيعها حسب المؤهل العلمي

2- وصف عينة الدراسة تبعًا لعدد سنوات الخبرة

جدول (2) وصف عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة

م	عدد سنوات الخبرة	عدد العينة	النسبة المئوية %
1	أقل من خمس سنوات	8	11.6%
2	من 5 سنوات إلى 10 سنوات	7	10.1%
3	أكثر من 10 سنوات	54	78.3%
	الإجمالي	69	100%

ويوضح الرسم البياني التالي توزيع عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة



شكل (2) رسم بياني لعينة الدراسة وتوزيعها حسب عدد سنوات الخبرة

رابعًا: أداة الدراسة

تكونت من استبانة (مدى التزام المعلمات بالمعايير المهنية في ضوء رؤية 2030 من وجهة نظر المشرفات التربويات في الإدارة العامة للتعليم بعسير "أبها") ، وقد تكونت الاستبانة من قسمين:

القسم الأول: يشمل البيانات الأولية التي تتضمن: (المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة).

القسم الثاني: يتكون من ثلاثة محاور بإجمالي (28 عبارة).

المحور الأول: واقع التزام المعلمات بالمعايير المهنية في ضوء رؤية 2030 من وجهة نظر المشرفات التربويات (8 عبارات).

المحور الثاني: المعوقات التي تحد من التزام المعلمات بالمعايير المهنية في ضوء رؤية 2030 من وجهة نظر المشرفات التربويات (10 عبارات).

المحور الثالث: سبل تحسين درجة التزام المعلمات بالمعايير المهنية في ضوء رؤية 2030 من وجهة نظر المشرفات التربويات (10 عبارات).

صدق وثبات الاستبانة (الخصائص السيكومترية للاستبانة)

تمّ حساب الخصائص السيكومترية للأداة على العينة الكلية لحساب الخصائص السيكومترية عددها (69) من المشرفات التربويات في الإدارة العامة للتعليم بعسير "أبها".

وفيما يلي عرض لنتائج صدق وثبات الاستبانة على عينة الخصائص السيكومترية كما يلي:
أ: ثبات الاستبانة:

تم التأكد من ثبات الأداة باستخدام طريقتي ألفا -كرونباخ والتجزئة النصفية كما يلي:

1- تمّ حساب ثبات الاستبانة عن طريق حساب معامل ثبات ألفا - كرونباخ للاستبانة ككل حيث بلغت قيمته (0.78)، وهو يشير إلى معامل ثبات مرتفع. مع حساب معاملات ثبات ألفا - كرونباخ لكل محور من محاور الاستبانة كما هو موضح بجدول (3)

جدول (3) معاملات ثبات ألفا - كرونباخ لكل محور من محاور الاستبانة

المحاور	عدد العبارات	معامل ثبات ألفا-كرونباخ
الأول	8	0.77
الثاني	11	0.82
الثالث	10	0.86
الكلية	29	0.78

يتضح من جدول (3) ارتفاع قيم معاملات ثبات ألفا كرونباخ لكل محور من محاور الاستبانة، حيث تراوحت قيم معاملات ثبات محاور الاستبانة بين (0.77 إلى 0.86).

2- تم حساب ثبات الاستبانة أيضا باستخدام طريقة التجزئة النصفية، حيث تمّ حساب معامل الثبات الكلية بطريقة التجزئة النصفية باستخدام معادلة سبيرمان - براون، حيث بلغت قيمته (0.65)، والذي يشير إلى ارتفاع معامل ثبات الاستبانة.

حساب معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية لكل محور من محاور الاستبانة كما يوضحها الجدول التالي

جدول (4) معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية لكل محور من محاور الاستبانة

المحاور	عدد العبارات	معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية
الأول	8	0.77
الثاني	11	0.69
الثالث	10	0.81
الكلية	29	0.65

يتضح من جدول (4) ارتفاع قيم معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية لكل محور من محاور الاستبانة، حيث تراوحت قيم معاملات ثبات محاور الاستبانة بطريقة التجزئة النصفية ما بين (0.65 الى 0.81)، وتشير تلك النتائج إلى أن قيم الثبات لكافة محاور الاستبانة مرتفعة، مما يعطي مؤشراً لمناسبتها لتحقيق أهداف الدراسة الحالية وإمكانية إعطاء نتائج مستقرة وثابتة في حالة إعادة تطبيق الدراسة.

ب: صدق الاستبانة:**1- صدق المحكمين:**

بعد إعداد الأداة عُرضت على مجموعة من المحكمين المتخصصين من ذوي الخبرة الذين بلغ عددهم (8) محكمين؛ لتحديد مدى ملاءمة المحاور لقياس الظاهرة محل البحث، ومدى ملاءمة العبارات للبعد الذي تنتمي إليه وسلامة الصياغة للعبارات وإضافة ما يروونه مناسباً أو الحذف، وتمّ الأخذ بنسبة اتفاق (80%) فأعلى. وقد تمّ الأخذ بآراء المحكمين، حيث لم يتم استبعاد أي محور من الاستبانة، فيما عدا إعادة الصياغة؛ وبذلك أصبح العدد النهائي لعبارات الاستبانة (28) عبارة موزعة على ثلاثة محاور.

2- صدق الاتساق الداخلي:

تمّ حساب صدق الاتساق الداخلي للاستبانة عن طريق حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة

من عبارات الاستبانة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة كما هو موضح في جدول (5)

جدول (5) نتائج قيم (معاملات الارتباط) الاتساق الداخلي لعبارات الاستبانة

العبرة	معامل الارتباط بالمحور	العبرة	معامل الارتباط بالمحور	العبرة	معامل الارتباط بالمحور
				المحور الأول	
1	**0.50	2	**0.65	1	**0.50
2	**0.51	3	**0.68	2	**0.66
3	**0.54	4	**0.58	3	**0.54
4	**0.74	5	**0.66	4	**0.68
5	**0.75	6	**0.61	5	**0.62
6	**0.78	7	**0.54	6	**0.64
7	**0.85	8	**0.41	7	**0.70
8	**0.75	9	**0.74	8	**0.63
9	**0.66	10	**0.52	المحور الثاني	
10	**0.61	11	*0.50	1	**0.61
		المحور الثالث			

(**) = معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)

يتضح من الجدول السابق ارتباط جميع العبارات بدرجة المحور الذي تنتمي إليه بمعاملات ارتباط موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، وقد تراوحت قيم معاملات الارتباط بين (0.50 إلى 0.85)، مما يعني أن جميع العبارات تتمتع بدرجة صدق اتساق داخلي مرتفعة.

سادساً: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

تم تحليل البيانات ومعالجتها باستخدام البرنامج الإحصائي spss

تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية لحساب صدق وثبات الاستبانة

* معامل ارتباط بيرسون Person correlation

* معامل ثبات ألفا كرونباخ

* معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية باستخدام معادلة سبيرمان - براون

تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية لتحليل بيانات الاستبانة

* المتوسطات الوزنية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية

* أسلوب تحليل التباين الأحادي one way ANOVA

* اختبار شيفيه البعدي للمقارنات المتعددة Sheaffe

* معاملات الارتباط الثنائية correlation

تحديد درجة الموافقة والأوزان النسبية:

تمَّ تحديد درجة الموافقة بناءً على قيمة المتوسط الحسابي، وفي ضوء درجات قطع مقياس أداة البحث، وذلك باعتماد المعيار التالي لتقدير درجة الموافقة، حيث تمَّ تحديد طول فترة مقياس ليكرت الثلاثي المستخدمة في هذه الأداة: (من 1:3)، وتمَّ حساب المدى (3-1 = 2) والذي تمَّ تقسيمه على عدد فترات المقياس الثلاثة للحصول على طول الفترة أي (3/2 = 0.67)، ثم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وهي (1) وذلك لتحديد الحد الأعلى للفترة الأولى، وهكذا بالنسبة لباقي الفترات كما هو مبين بالجدول التالي.

جدول (6) درجة الموافقة / الاستخدام والأوزان النسبية

م	الوزن النسبي	المتوسط الوزني	درجة الموافقة / الاستخدام
1	55.67-33.33%	(1) إلى - أقل من (1.67)	غير متوفر على الإطلاق / غير موافق
2	78-55.67%	(1.67) إلى - أقل من (2.34)	متوفر إلى حد ما/محايد
3	100-78%	(2.34) إلى - (3)	متوفر/موافق

نقطة القطع / حد الكفاية:

تمَّ تحديد نقطة القطع بحساب قيمة المئيني (75) فأعلى لمدى الدرجات من (1-3) وبذلك تكون قيمة درجة القطع هي الدرجة (2.25).

نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها:

يتناول هذا الجزء عرضاً لنتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها وتفسيرها من خلال عرض إجابات أفراد عينة الدراسة عن الأسئلة الفرعية ومناقشة النتائج وتفسيرها بكل محور، على أن يتم العرض لأهم الاستجابات بكل محور؛ حتى يمكن إعطاء صورة متكاملة عن واقع التزام المعلمات بالمعايير المهنية في ضوء رؤية 2030 من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة على النحو التالي:

نتائج الإجابة عن السؤال الأول ومناقشتها وتفسيرها: ما واقع التزام المعلمات بالمعايير المهنية في ضوء رؤية 2030 من وجهة نظر المشرفات التربويات؟

مدى التزام المعلمات بالمعايير المهنية أنوف أحمد محمد القحطاني د . رضا عبد البديع السيد عطية

وللإجابة على هذا السؤال تمَّ حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لاستجابات العينة على الاستبانة لتحديد درجة الموافقة، كان واقع الالتزام بالمعايير وفق محاور

ثلاثة هي (القيم والمسؤوليات المهنية- المعرفة المهنية

الممارسة المهنية) ويوضح جدول (7) نتائج ذلك:

جدول (7) المتوسطات الوزنية والأوزان النسبية لاستجابات عينة الدراسة الخاصة بواقع التزام

المعلمات بالمعايير المهنية في ضوء رؤية 2030 من وجهة نظر المشرفات التربويات

الدرجة	العبارات	واقع التزام المعلمات بالمعايير المهنية في ضوء رؤية 2030 من وجهة نظر المشرفات التربويات			
		المتوسط الوزني	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	ترتيب العبارات
6	لدى المعلمات معرفة بالمنهج وطرق التدريس العامة	2.8	0.41	93.32	1
5	لدى المعلمات معرفة بمحتوى التخصص وطرق تدريسه	2.78	0.42	92.66	2
1	تلتزم المعلمات بالقيم الإسلامية السمحة وأخلاقيات المهنة	2.77	0.43	92.32	3
8	تقوم المعلمات بتطبيق أدوات متنوعة لتقويم أداء الطالبات	2.64	0.5	87.99	4
2	تعمل المعلمات على التطوير المهني المستمر	2.62	0.49	87.32	5
4	لدى المعلمات معرفة بالطالبات وكيفية تعلمهم	2.60	0.5	86.66	6
3	تتفاعل المعلمات بشكل مهني مع التربويين والمجتمع	2.59	0.5	86.32	7
7	تعمل المعلمات بتهيئة بيئات تعلم تفاعلية وداعمة للطالبات	2.57	0.5	85.66	8
إجمالي المحور الاول		2.66	0.29	88.7	----

يتضح من النتائج الموضحة بجدول (7) ما يلي:

أعطى أفراد عينة الدراسة (واقع التزام المعلمات بالمعايير المهنية في ضوء رؤية 2030 من وجهة نظر المشرفات التربويات) درجة توفر (متوفر) بمتوسط وزني (2.66) ووزن نسبي (88.7) بانحراف معياري (0.29)؛ مما يدل على تقارب الاستجابات وعدم تشتتها، وقد تعدت درجة الموافقة نقطة القطع / حد الكفاية؛ مما يعني أن المعلمات التزموا بالمعايير المهنية في ضوء رؤية 2030 بدرجة مقبولة وملائمة من وجهة نظر المشرفات التربويات؛ مما يدل على اهتمام ووعي المعلمات بالمعايير المهنية في ضوء رؤية 2030.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة سعي عدوان (2020)م التي أظهرت في نتائج دراستها أن درجة المعايير المتوفرة لدى مديري المدارس المهنية كبيرة، كما أنها تختلف مع دراسة الرقيب

(2013م) التي ظهر في نتائجها تدني مستوى الأداء التدريسي لمعلمي اللغة العربية بالمرحلة الابتدائية في ضوء المعايير المهنية بصفة عامة، مما جعل الباحث يقوم بتصوير مقترح في ضوء ما أسفرت عنه النتائج وذلك لتحسين الأداء التدريسي لمعلمي اللغة العربية في ضوء المعايير المهنية.

- جاءت أعلى العبارات في درجة التوفر (موافق بشدة) العبارة رقم (6) ونصها (لدى المعلمات معرفة بالمنهج وطرق التدريس العامة)، حيث حصلت على أعلى متوسط وزني (2.8)، مما يدل على معرفة المعلمات بأساسيات مهنة التعليم وطرق تقديمها للطلبات.

- جاءت أقل العبارات في درجة الموافقة (موافق) العبارة رقم (7) ونصها (تعمل المعلمات بتهيئة بيئات تعلم تفاعلية وداعمة للطلبات)، حيث حصلت على أقل متوسط وزني (2.57)، مما يشير إلى أن المعلمات مهتمات بتهيئة بيئات تعلم تفاعلية وداعمة للطلبات، و ذلك لاختلاف المراحل التعليمية ومتطلبات كل مرحلة عمرية، فكل ما كانت المرحلة العمرية أصغر كلما حرصت المعلمة على تهيئة بيئة تفاعلية وداعمة لطلباتها ليتم التعلم بشكل أفضل وأسرع.

نتائج السؤال الثاني:

ينص السؤال الثاني على: ما المعوقات التي تحد من التزام المعلمات بالمعايير المهنية في ضوء رؤية 2030 من وجهة نظر المشرفات التربويات؟

وللإجابة على هذا السؤال تمّ حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لاستجابات العينة على الاستبانة لتحديد درجة الموافقة، ويوضح جدول (8) نتائج ذلك:

جدول (8) المتوسطات الوزنية والأوزان النسبية لاستجابات عينة البحث الخاصة بالمعوقات التي تحد من التزام المعلمات بالمعايير المهنية في ضوء رؤية 2030 من وجهة نظر المشرفات التربويات

العبارات	المتوسط الوزني	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	ترتيب العبارات	درجة الموافقة	المعوقات التي تحد من التزام المعلمات بالمعايير المهنية في ضوء رؤية 2030 من وجهة نظر المشرفات التربويات
7	2.8	0.53	93.32	1	موافق	قلة برامج إعداد المعلمات في ضوء المعايير المهنية للمعلمة .

مدى التزام المعلمات بالمعايير المهنية أ.نوف أحمد محمد القحطاني د . رضا عبد البديع السيد عطية

2	الاعتماد على الخبرة بدلاً من الرجوع للمعايير المهنية للمعلمين	2.38	0.81	79.33	3	موافق
6	قلة الدورات التدريبية المتعلقة بالمعايير المهنية للمعلمين .	2.32	0.81	77.33	4	محايد
9	ضعف استطلاع المعلمات على المستجدات في مجال التعليم	2.16	0.82	71.99	5	محايد
1	انخفاض وعي المعلمات بأهمية الالتزام بالمعايير المهنية للمعلمين .	2.03	0.73	67.66	6	محايد
5	تدني الرغبة بتطوير الأداء المهني للمعلمة	1.99	0.83	66.33	7	محايد
4	صعوبة الالتزام بالمعايير المهنية للمعلمين .	1.97	0.77	65.66	8	محايد
3	ضعف الشعور بالمسؤولية تجاه الالتزام بالمعايير المهنية للمعلمين .	1.83	0.82	60.99	9	محايد
10	ضعف التفاعل بين المعلمة والمشرفة التربوية .	1.72	0.77	57.33	10	محايد
9	قلة الزيارات الميدانية لمتابعة وتقويم الأداء المهني للمعلمة .	1.71	0.77	56.99	11	محايد
	إجمالي المحور الثاني	2.12	0.46	70.66	-----	محايد

يتضح من النتائج الموضحة بجدول (8) ما يلي:

- أعطى أفراد عينة البحث (المعوقات التي تحد من التزام المعلمات بالمعايير المهنية في ضوء رؤية 2030 من وجهة نظر المشرفات التربويات) درجة موافقة (محايدة) بمتوسط وزني (2.12) ووزن نسبي (70.66) بانحراف معياري (0.46)؛ مما يدل على تقارب الاستجابات وعدم تشتتها. ولم تتجاوز درجة الموافقة نقطة القطع / حد الكفاية؛ مما يعني أن غالبية المشرفات التربويات لم يوافقن على أن هذه المعوقات تحد من التزام المعلمات بالمعايير المهنية؛ مما يدل على وجود معوقات لكنها لا تحد من التزام المعلمات بالمعايير المهنية في ضوء رؤية 2030، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة جان (2019م) في وجود معوقات تواجه عضو هيئة التدريس أثناء تطبيقه لبرامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس لمجال خدمة المجتمع، و أبرزها تعارض أوقات المحاضرات التدريسية مع برامج التنمية المهنية المتوفرة، تليها عبارة كثرة اللجان والمهام المطلوب إنجازها من عضو هيئة التدريس.

- جاءت أعلى العبارات في درجة الموافقة (موافق) العبارة رقم (8) ونصها (قلة برامج إعداد المعلمات في ضوء المعايير المهنية للمعلمة)، حيث حصلت على أعلى متوسط وزني (2.8)؛ مما يشير إلى محدودية برامج إعداد المعلمات في ضوء المعايير المهنية للمعلمة، وذلك إلى قلة البرامج التي تقدم للمعلمات بهدف إعدادهن الإعداد المناسب لما جاء في المعايير المهنية للمعلمات قبل دخولهن في مجال التعليم.

- جاءت أقل العبارات في درجة الموافقة (محايد) العبارة رقم (10) ونصها (قلة الزيارات الميدانية لمتابعة وتقويم الأداء المهني للمعلمة)، حيث حصلت على أقل متوسط وزني (1.71)؛ مما يدل على

قلة كفاية الزيارات الميدانية من قبل المشرفات التربويات للمعلمات للقيام بمتابعة وتقويم الأداء المهني، وذلك إلى كثرة المهام المكلفة بها كل مشرفة التربوية وقلة عدد المشرفات التربويات في كل منطقة مما يصعب عليهن أداء الزيارات بانتظام في فترات زمنية متقاربة لمتابعة وتقويم الأداء المهني للمعلمة في ظل زيارتها المتكررة.

نتائج السؤال الثالث:

ينص السؤال الثالث على: ما سبل تحسين درجة التزام المعلمات بالمعايير المهنية في ضوء رؤية 2030 من وجهة نظر المشرفات التربويات ؟

وللإجابة على هذا السؤال تمّ حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لاستجابات العينة على الاستبانة لتحديد درجة المعوقات، ويوضح جدول (9) نتائج ذلك: جدول (9) المتوسطات الوزنية والأوزان النسبية لاستجابات عينة البحث الخاصة بسبل تحسين درجة التزام المعلمات بالمعايير المهنية في ضوء رؤية 2030 من وجهة نظر المشرفات التربويات

الترتيب	العبارات	سبل تحسين درجة التزام المعلمات بالمعايير المهنية في ضوء رؤية 2030 من وجهة نظر المشرفات التربويات			
		المتوسط الوزني	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	ترتيب العبارات
9	إقامة ورش عمل للمعلمات لمناقشة المستجدات في مجال التعليم على المستويات المحلية والإقليمية والعالمية.	2.81	0.52	56.2	1
1	العمل على زيادة وعي المعلمات بأهمية الالتزام بالمعايير المهنية للمعلمين .	2.78	0.42	55.6	2
2	توضيح العلاقة بين المعايير المهنية و الرخصة المهنية للمعلمات	2.77	0.49	55.4	3
8	زيادة عمليات تطوير الأداء المهني المستمر للمعلمات .	2.75	0.58	55	4
10	إضافة التربية المهنية كمقرر دراسي في التخصصات التربوية.	2.68	0.63	53.6	5
5	تكتيف الدورات التدريبية المتعلقة بالمعايير المهنية للمعلمين	2.65	0.68	53	6
3	توحيد المعايير المهنية للمعلمات في عملية تقويم الأداء بالمعايير المهنية في ضوء رؤية 2030.	2.55	0.7	51	7
6	تكتيف الزيارات الميدانية للوقوف على أبرز الملاحظات وإيجاد الحلول.	2.43	0.78	48.6	8
7	تكتيف دور الإشراف التربوي بالمتابعة على التزام المعلمات بالمعايير المهنية .	2.42	0.79	48.4	9
4	إعداد اختبارات دورية للمعلمات بالمعايير المهنية	2.10	0.89	42	10
إجمالي المحور الثاني		2.6	0.44	51.91	----

مدى التزام المعلمات بالمعايير المهنية أنوف أحمد محمد القحطاني د . رضا عبد البديع السيد عطية

يتضح من النتائج الموضحة بجدول (9) ما يلي: أعطى افراد عينة البحث (سبل تحسين درجة التزام المعلمات بالمعايير المهنية في ضوء رؤية 2030 من وجهة نظر المشرفات التربويات) درجة موافقة (موافق) بمتوسط وزني (2.6) ووزن نسبي (51.91) بانحراف معياري (0.44). وقد تعدت درجة الموافقة نقطة القطع / حد الكفاية؛ مما يدل على أن المشرفات التربويات يروا أن المعلمات حققوا سبل تحسين درجة التزام المعلمات بالمعايير المهنية في ضوء رؤية 2030 بدرجة ملائمة؛ مما يدل على حرص واهتمام المعلمات بسبل التحسين المستمرة على أدائهن المهني.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة عدوان (2020)م التي جاءت بالموافقة على مقترحات المكلفين بمتابعة المدارس المهنية ومشرفي التعليم المهني لاختيار مدير المدرسة المهنية، وأبرزها إخضاع مدير المدرسة المهنية لفترة تجريبية لا تقل عن ثلاث سنوات، وضرورة امتلاكه الصفات القيادية والتمكن الإداري، ولديه القدرة على إدارة الأزمات والتخطيط.

-جاءت أعلى السبل في درجة الموافقة (موافق) العبارة رقم (9) ونصها (إقامة ورش عمل للمعلمات لمناقشة المستجدات في مجال التعليم على المستويات المحلية والإقليمية والعالمية)، حيث حصلت على اعلى متوسط وزني (2.81)؛ مما يشير لموافقة أفراد عينة الدراسة على ضرورة إقامة ورش عمل للمعلمات لمناقشة المستجدات في مجال التعليم، وتبين هذه النتيجة ضرورة اطلاع المعلمة على المستجدات في مجال التعليم؛ وذلك لتبادل الخبرات والمهارات التي تساهم في زيادة تطبيق المعايير المهنية.

-جاءت أقل السبل في درجة الموافقة (محايد) العبارة رقم (4) ونصها (إعداد اختبارات دورية للمعلمات بالمعايير المهنية)، حيث حصلت على أقل متوسط وزني (2.1) مما يدل على موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة متوسطة على إعداد اختبارات دورية للمعلمات متعلقة بشكل خاص بالمعايير المهنية، وذلك إلى وجود اختبارات للمعلمات بالمعايير المهنية، وهو ما يسمى باختبار الرخصة المهنية، وجعلها اختبارات دورية من الممكن أن تقلل من فعاليتها ودورها، حيث يصبح هم المعلمة اجتيازها دون العمل والالتزام بهذه المعايير المهنية.

نتائج السؤال الرابع:

ينص السؤال الرابع على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابة أفراد العينة في مدى التزام المعلمات بالمعايير المهنية في ضوء رؤية 2030 من وجهة نظر المشرفات التربويات في الإدارة العامة للتعليم بعسير "أبها" في ضوء (المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة)؟

عرض لنتائج الفروق في الاستجابات وفقاً للمتغيرات الديموجرافية (المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة).

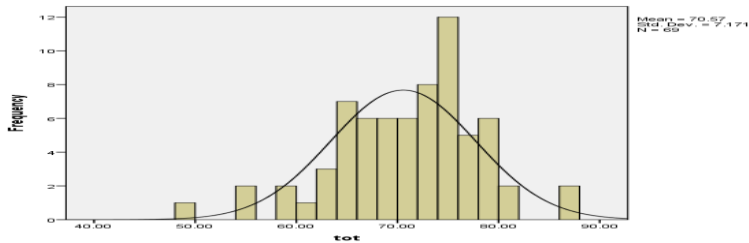
التحقق من اعتدالية البيانات:

قبل التحقق من فرض البحث الخاص بالفروق تمّ التحقق من اعتدالية التوزيع لبيانات العينة على الدرجة الكلية على الاستبانة؛ وذلك للتأكد من إمكانية استخدام الأساليب الإحصائية البارامترية أم اللجوء إلى استخدام الأساليب اللابارامترية، لذا فقد تمّ التحقق من ذلك باستخدام اختبار (كولموجروف - سميرنوف) للتوزيع الاعتدالي Two-Sample Kolmogorov-Smirnov Test، واختبار (شابيرو - ويلك) للتوزيع الاعتدالي جدول (10) اختبار كولموجروف - سميرنوف واختبار شابيرو للتوزيع الاعتدالي لبيانات العينة

Shapiro-Wilk		Kolmogorov-Smirnov			الدرجة الكلية على الاستبانة
الدلالة الإحصائية	درجة الحرية	الإحصاء (W)	الدلالة الإحصائية	درجة الحرية	
0.15	69	0.974	0.2	69	0.087

يتبين من جدول (10) أن دالة التوزيع الطبيعي لم تصل حد الدلالة الإحصائية عند مستوى (0.05) لدرجات العينة الكلية على الاستبانة، وذلك يشير إلى أن الدرجات تتبع توزيعاً طبيعياً؛ مما يمهّد لاستخدام الاختبارات الإحصائية البارامترية لتحليل بيانات العينة

ويوضح الرسم البياني التالي المنحنى الاعتدالي لبيانات العينة بالنسبة للدرجة الكلية



مدى التزام المعلمات بالمعايير المهنية أ.نوف أحمد محمد القحطاني د . رضا عبد البديع السيد عطية

الفروق في الاستجابات تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

تمّ استخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي للعينات المستقلة لدلالة الفروق بين متوسطات استجابات العينة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

جدول رقم (11) نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسطات استجابات عينة البحث وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الأول	بين المجموعات	2.222	2	1.111	203.	غير دال
	داخل المجموعات	361.981	66	5.485		
	الكلية	364.203	68	-----		
الثاني	بين المجموعات	54.793	2	27.397	1.081	غير دال
	داخل المجموعات	1672.192	66	25.336		
	الكلية	1726.986	68	-----		
الثالث	بين المجموعات	35.966	2	17.983	912.	غير دال
	داخل المجموعات	1300.904	66	19.711		
	الكلية	1336.870	68	-----		

يتضح من جدول (11) ما يلي:

- عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابات عينة البحث بالنسبة للمحور الأول والثاني والثالث تعزى لمتغير المؤهل العلمي؛ مما يعني أن استجابات العينة لم تختلف باختلاف المؤهل العلمي؛ مما يدل على عدم وجود اختلاف في مدى التزام المعلمات بالمعايير المهنية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

كما اختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة جان (2019)م إذ توجد فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً للدرجة العلمية في عدد المشاركات في خدمة المجتمع.

الفروق في الاستجابات تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

تمّ استخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي للعينات المستقلة لدلالة الفروق بين متوسطات استجابات العينة وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.

جدول رقم (12) نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسطات استجابات عينة البحث وفقا لمتغير عدد سنوات الخبرة

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الأول	بين المجموعات	0.354	2	0.177	0.032	غير دال
	داخل المجموعات	363.849	66	5.513		
	الكلية	364.203	68	-----		
الثاني	بين المجموعات	8.956	2	4.478	0.172	غير دال
	داخل المجموعات	1718.029	66	26.031		
	الكلية	1726.986	68	-----		
الثالث	بين المجموعات	20.447	2	10.223	0.513	غير دال
	داخل المجموعات	1316.423	66	19.946		
	الكلية	1336.87	68	-----		

يتضح من جدول (12) ما يلي:

عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابات عينة البحث بالنسبة للمحور الأول والثاني والثالث تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة؛ مما يعني ان استجابات العينة لم تختلف باختلاف عدد سنوات الخبرة؛ مما يدل على عدم وجود اختلاف في مدى التزام المعلمات بالمعايير المهنية تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة.

التوصيات:

- ضرورة التزام المعلمات بالمعايير المهنية في ضوء رؤية 2030 لتحقيق الأهداف المتعلقة بمستقبل التعليم والسمو بمهنة التعليم وزيادة الجودة في مدخلاته ومخرجاته.

- الحرص على اختيار معلمات مؤهلات تأهيلاً علمياً وعملياً للقيام بأداء مهمة التعليم على الوجه الأمثل.

- ضرورة أن تشعر المعلمة بمكانتها في المجتمع؛ لأن هذه الشعور هو دافع وحافز لها للمحافظة على تلك المكانة وذلك بإسهاماتها المختلفة في رقي ورفعة المجتمع.

- ضرورة إدراك المعلمة أن احترام المعايير المهنية للمعلمين والمعلمات في ضوء رؤية 2030 والالتزام بها وتنفيذها، تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية وتحقيق أهداف رؤية 2030 التعليمية.

- ضرورة قيام المشرفة بالإسهام في تنمية قدرات المعلمات وتوعيتهم بالمعايير المهنية الواجب الالتزام بها والمحافظة عليها.

- تنويع وتطوير الأساليب الإشرافية التي تمارسها المشرفة التربوية، وذلك بالاتجاه نحو الاتجاهات الحديثة تربوياً التي تزيد من فرصة توعية المعلمات بأهمية الالتزام بالمعايير المهنية.

- تشجيع المشرفات للمعلمات اللاتي يلتزم بالمعايير المهنية، والثناء على أدائهن الوظيفي، وتحفيز غيرهن من المعلمات غير الملتزمات بشكل مناسب بالمعايير المهنية.

المقترحات والدراسات المستقبلية:

- إجراء المزيد من الدراسات حول موضوع الدراسة الحالي في محافظات أخرى بداخل المملكة العربية السعودية أو خارجها.

- إجراء المزيد من الدراسات حول أثر المعلم الملتزم بالمعايير المهنية للمعلمين في ضوء رؤية 2030 على الطلاب وتحصيلهم الدراسي.

- إجراء المزيد من الدراسات حول سبل تحسين التزام المعلمين بالمعايير المهنية في ضوء رؤية 2030.

المراجع:

- القران الكريم
- أكاديمية BTS . (2022، فبراير). المعايير المهنية للمعلمين. [bts-academy](https://www.bts-academy.com/blog_det). استرجع في يناير 2023، 29 من https://www.bts-academy.com/blog_det .
- الأكلمي، فهد؛ ودغري، علي. (2017). "دور كليات التربية في التنمية المهنية للمعلم في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030 م". أبحاث مؤتمر: دور الجامعات في تفعيل رؤية 2030م: جامعة القصيم، القصيم، 892- 982 .
- جان، سناء.(2019). التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس بجامعة شقراء في مجال خدمة المجتمع ضوء رؤية 2030. مجلة البحث العلمي في التربية ، 13(20)، 179.143 .
- حجازي، هناء. (2018). المنظمة المتعلمة مدخل لتفعيل التنمية المهنية للمعلمين دراسة تحليلية. مجلة كلية التربية بينها، 116 (8) ، 695-671.
- الحنيلي، سجي.(2018).التحديات التي تواجهه تطبيق المعايير المهنية للمعلمين و الحلول المقترحةلمواجهتها من وجهة نظر المشرفين التربويين في مديريات تربية عمان. مجلة دراسات لجامعة عمارتليجي الأغواط، 63(1)، 55-26.
- الرقيب، أحمد.(2013). تقويم الأداء التدريسي لمعلمي اللغة العربية بالمرحلة الابتدائية في ضوء المعايير المهنية.رسالة ماجستير،جامعة الطائف.مسترجع من www.mandumah.com
- الرميزان، نهاء. (2018).درجة توافر المعايير المهنية للمعلمين لدى معلمات العلوم الشرعية للمرحلة المتوسطة في تقويم الطالبات و تعلمهن بمدينة الرياض. رسالة ماجستير منشورة.مكتبة الملك فهد الوطنية.
- السلمي، سلطان؛ والحارثي، عبد الرحمن. (2020). الاحتياجات التدريبية للمعلمين من مركز التطوير المهني التعليمي .مجلة البحوث التربوية والنفسية، 66، 17، 249-287.
- الشمري، محمد.(2014).واقع أداء معلمي اللغة العربية بالمرحلة المتوسطة في ضوء المعايير المهنية المعاصرة.رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الإمام محمد بن سعود.

مدى التزام المعلمات بالمعايير المهنية أنوف أحمد محمد القحطاني د . رضا عبد البديع السيد عطية

-الشهري، خالد.(2014). تقويم أداء معلمي العلوم بالمرحلة الابتدائية في ضوء المعايير المهنية للمعلم السعودي .رسالة ماجستير، جامعة الطائف.

www.mandumah.com

-طعيمة، رشدي.(2006).الجودة الشاملة في التعليم.عمان:دار الميسرة للنشر والتوزيع.
-عدوان، سوسن.(2020).المعايير المتوفرة لدى مديري المدارس المهنية في وزارة التربية والتعليم : دراسة حالة مديريات شمال الضفة الغربية.رسالة ماجستير، جامعة النجاح

الوطنية. مسترجع من www.mandumah.com

-العدواني، خالد.(د.ت).الجودة الشاملة في التعليم. إدارة الجودة والاعتماد بوزارة التربية والتعليم

-العقيلي، عليا، والقحطاني، منيرة. (2019).التعليم العالي و المهني و تمويله في ألمانيا و المملكة العربية السعودية — دراسة مقارنة—.المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث،3(17)،40.12.

-الفتلاوي، سهيلة.(2008).الجودة في التعليم (المفاهيم المعايير — المواصفات المسؤليات).عمان: دار الشروق.

-الفواز، ماجد.(2018).مدى توافر المعايير المهنية في المملكة العربية السعودية في البرامج التدريبية المقدمة أثناء الخدمة في محافظة الخرج من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. مكتبة الملك فهد الوطنية.

-القطبي، محمد، وأوباجي، محمد.(2020).درجة توفر معايير جودة الأداء المهني لدى المشرفين التربويين بالمؤسسات التعليمية من وجهة نظر المعلمين.مجلة العلوم النفسية و التربوية،6(3)،159.140.

-القرني، ندى، والزهراني، وجدان.(2022).احتياجات النمو المهني لمعلمات الحاسب الآلي في ضوء المعايير في المملكة العربية السعودية. رسالة ماجستير منشورة.

www.mandumah.com

-القحطاني، عثمان. (2020). تصور مقترح لبدائل التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في ضوء احتياجاتهم والرؤية الوطنية للمملكة 2030. *المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية*، 2، 8، 203-224

-المطيري، عائشة. (2021). سيناريوهات محتملة للتعليم العام بالمملكة العربية السعودية في ظل تطلعات رؤية 2030. *مجلة العلوم التربوية*، 33(2)، 275-282.

-المومني، محمد. (2018). تطوير قائمة معايير مهنية لمعلمي التربية المهنية في الأردن وقياس درجة تحقيقهم هذه المعايير. رسالة دكتوراه منشورة. مسـترجع من www.mandumah.com

-الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد (2008). وثيقة معايير ضمان الجودة و الاعتماد لمؤسسات التعليم ما قبل التعليم الجامعي، مصر .

-اليامي، هادية. (2018). رؤية مستقبلية لتطوير التعليم في المملكة العربية السعودية في ضوء رؤية المملكة 2030 . *المجلة العربية للعلوم و نشر الأبحاث*، 2(26)، 49.32 .

-هيئة تطوير مهنة التعليم (2010). *المعايير المهنية للمعلم الجديد*. education.iugaza.edu.ps.

-هيئة تقويم التعليم و التدريب (2016أ). *المعايير و المسارات المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية*. www.etc.gov.sa

-هيئة تقويم التعليم و التدريب (2017ب). *المعايير و المسارات المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية*. www.etc.gov.sa .

-هيئة تقويم التعليم و التدريب (2019ج). *المعايير و المسارات المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية*. www.etc.gov.sa

-وزارة التربية و التعليم. (2016). *معايير المعلمين في دولة الإمارات*.

مدى التزام المعلمات بالمعايير المهنية أ.نوف أحمد محمد القحطاني د . رضا عبد البديع السيد عطية