



مجلة كلية التربية . جامعة طنطا
ISSN (Print):- 1110-1237
ISSN (Online):- 2735-3761
<https://mkmgt.journals.ekb.eg>
المجلد (٩٠) أكتوبر ٢٠٢٤ م



دور الرخصة المهنية في تطوير إعداد المعلم من وجهة نظر معلمات المرحلة الثانوية
بمدينة الطائف في ضوء بعض التجارب العالمية

إعداد

أ/ ساره محسن حسن الحميدي
مديرة مدرسة في المرحلة المتوسطة بالطائف

إشراف

د/ منال عمار إبراهيم مزيو
أستاذ الأصول الإسلامية للتربية - كلية التربية
قسم القيادة و السياسات التعليمية
جامعة الطائف

المجلد (٩٠) العدد أكتوبر (ج ٢) ٢٠٢٤ م

المستخلص

هدفت الدراسة إلى الكشف عن دور الرخصة المهنية في تطوير إعداد المعلم من وجهة نظر معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الطائف في ضوء بعض التجارب العالمية و ذلك من خلال التعرف على الدور الذي تساهم به الرخصة المهنية في تطوير مواصفات ومعايير إعداد المعلمين وتأهيلهم وتحديث معارفهم وصقل خبراتهم وتمتية مهاراتهم لتعميق مفهوم المهنية في أداء المعلمين؛ ولتحقيق ذلك، استخدم المنهج الوصفي والمنهج المقارن لمناسبته لأهداف الدراسة، وتضمنت عينة الدراسة (310 من معلمات المرحلة الثانوية بمدارس التعليم العام) الحكومية - الأهلية (بمدينة الطائف خلال العام الدراسي 1442/1443هـ بالطريقة العشوائية الطبقية، وطبقت عليهم أداة الدراسة) الاستبانة (لجمع البيانات اللازمة والاجابة على تساؤلات الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى ان دور الرخصة المهنية في تطوير اعداد المعلم جاء بالمستوى المرتفع وبوزن نسبي) 02.82% (، وأن محور الممارسات المهنية جاء بالترتيب الأول وبوزن نسبي) 2.86% (، واطهرت الدراسة أيضاً عدم وجود فروق إحصائية في استجابات افراد عينة الدراسة تعباً لمتغيري التخصص وسنوات الخبرة.

وأوصت الدراسة بتوصيات، أهمها: ضرورة تعديل المحكات الخاصة بأنظمة القبول في الجامعات ،وموائمة التجارب العالمية الناجحة في مجال الترخيص لإثراء تجربة المملكة، والحرص على مراجعة وتقييم النظام المعمول به في الترخيص بشكل مستمر لضمان تحسينه وتجويده .

الكلمات المفتاحية: الرخصة المهنية، القيم والمسئوليات المهنية، المعرفة المهنية، الممارسات المهنية.



مجلة كلية التربية . جامعة طنطا

ISSN (Print):- 1110-1237

ISSN (Online):- 2735-3761

<https://mkmgt.journals.ekb.eg>

المجلد (٩٠) أكتوبر ٢٠٢٤م



The role of the professional license in developing teacher preparation from the point of view of secondary school teachers in the city of Taif in the light of some international experiences

Prepared by

Sarah Mohsen Hassan Al-Humaidi

Middle School Principal in Taif

Supervised by

Manal Ammar Ibrahim Muzayyo

Professor of Islamic Foundations of Education - College of Education

Department of Leadership and Educational Policies
Taif University

Abstract

The study aimed to reveal the role of the professional license in developing teacher preparation from the point of view of secondary school teachers in the city of Taif in the light of some international experiences, by identifying the role that the professional license contributes to developing specifications and standards for preparing and qualifying teachers, updating their knowledge, refining their experiences and developing their skills. To deepen the concept of professionalism in the performance of teachers; To achieve this, the descriptive approach and the comparative approach were used for their relevance to the objectives of the study. The study sample included (310) secondary school teachers in public education schools (governmental - private) in the city of Taif during the academic year 1442/1443 AH using a stratified random method, and the study tool (the questionnaire) was applied to them. To collect the necessary data and answer the questions of the study, the study concluded that the role of the professional license in developing teacher preparation came at a high level and with a relative weight (82.02%), and that the axis of professional practices came in the first order and with a relative weight (86.2%), and the study also showed that there are no statistical differences in the responses of the study sample members due to the variables of specialization and years of experience .

Keywords: *professional license, professional values and responsibilities, professional knowledge, professional practices.*

المقدمة

تعتبر التحديات التي فرضتها التطورات العلمية والتكنولوجية المتسارعة من أحد أهم الأسباب التي وضعت التعليم كأولوية وطنية تتنافس كافة الدول المتقدمة والنامية على حد سواء في الاهتمام به وتقييمه بشكل مستمر للعمل على إصلاحه وتطويره، ومن المؤكد أن أحد أهم عناصر التطوير يمكن تحقيقها من خلال معلم يتم اختياره وإعداده وتأهيله ضمن معايير محددة، فالمعلم من أهم عناصر النظام التعليمي على اعتباره قوة بشرية تمتلك المقدرة على تحقيق التفعيل الأمثل لكافة المدخلات التعليمية، كما أن تطوير أدائه هو الركيزة الأساسية لرفع مستوى جودة التعليم، ولذلك يشكل الاهتمام بتطوير أداء المعلم أهمية خاصة لدى الخبراء وصناع القرار في كافة الأنظمة التعليمية .

إن من أحدث التوجهات في مجال تطوير إعداد المعلم وتحسين أدائه هو الاتجاه نحو تطبيق نظام الرخص المهنية لمزاولة مهنة التعليم، وفق ما توصلت إليه دراسة (العازمي، والعجمي، والرشيدي، 2016) وربط تجديد هذه الرخص بمدى كفاءة المعلم واستمراره في عملية التنمية المهنية خلال الخدمة (وهبه، 2013: 493).

كما أكدت دراسة (البازعي، 2018) على أنه في دول العالم المتقدم لم يعد يكفي للعمل في مهنة التدريس الحصول على الدرجة الجامعية والتدريب العملي، وإنما لابد من ضمان جودة الخريج وأهليته للقيام بالمهمة ثم الترخيص له بمزاولة المهنة. وقد أصبحت الاختبارات المهنية مطبقة بشكل واسع في العديد من الدول ففي فرنسا مثلاً يتم تحديد امتحان سنوي على مستوى الدولة لكل من يرغب في العمل بمهنة التدريس، يمنح من يجتازه الترخيص بالعمل، وتشتراط ألمانيا أن يخضع المتخرجون من الجامعة أو مؤسسات إعداد المعلمين لنظام تدريب مدته عامان، يتقدم بعده لامتحان يحدد اختياره كمعلم في حال تجاوزه ويمنح الترخيص لمزاولة مهنة التعليم، أما اليابان فتتشدد في اختيار أفضل العناصر للعمل كمعلمين وذلك بتطبيق اختبار قومي للحصول على رخصة مزاولة مهنة التعليم ويعقد مرة واحدة في العام و الأغلبية لا يجتازونه من أول مرة (مجاهد، 2002: 317).

أولت المملكة العربية السعودية التعليم اهتماما متزايدا باعتباره رصيذا استراتيجيا يغذي المجتمع باحتياجاته من الكوادر البشرية المؤهلة والمعدة للنهوض بأعباء التنمية بكل مجالاتها، فالتعليم يعتبر قوة دافعة للعملية التنموية في المجتمع، ومؤشرا للتقدم والازدهار، فلا تنمية لأمة دون تعليم فعال، وحيوي، ودائم التطور.

وبناء على ما سبق نجد أن التعليم في المملكة العربية السعودية قد شهد نموا واضحا، وتطورا كبيرا في مختلف مجالاته، حيث دأبت حكومة المملكة العربية السعودية على بذل الجهود الحثيثة لإحداث نقلة نوعية في العملية التعليمية بالمملكة، فاهتمت بالبيئة التعليمية وما تتضمنه من مباني وتجهيزات وتقنيات، ومناهج دراسية، وتغيير أنماط التعليم وطرق لتدريس، لمواكبة المتغيرات العالمية، فتبنت المدارس الإلكترونية والفصول الافتراضية لتوطين التقنية ودمجها كأحد مكونات المنهج المدرسي (الزايدي، 2012:ص181)، ولم تغفل أهمية العناية بعملية إعداد المعلم وتأهيله وتطويره مهنيا تماشيا مع متطلبات العصر الحديث، على اعتبار أن المعلم ركن أساسي في العملية التعليمية، وبحسب احصاءات وزارة التعليم (وكالة الوزارة للتخطيط و التطوير، 2019) نجد إقبالا كبيرا من الطلاب لمواصلة دراستهم في مختلف الجامعات السعودية، مما أدى لزيادة الأعباء التدريسية والتعليمية مما يستلزم معه العمل على إيجاد استراتيجيات من شأنها تجويد عملية إعداد هؤلاء الطلبة ليكونوا على كفاءة للالتحاق بمهنة التعليم .

وإذا ما أردنا للتعليم في المملكة أن ينهض سريعا فلا بد من أن نولي رعاية واهتماما بتطوير إعداد المعلم وأن نخطط لذلك وفقا لأحدث التوجهات وأن نحرص على الاستفادة من التجارب والخبرات الإقليمية والدولية التي حققت نجاحا في هذا المجال بعد مواءمتها لطبيعة المجتمع السعودي وإمكاناته وتوظيفها في تحقيق طموحاته التنموية، فإصلاح التعليم يرتبط مباشرة بجودة المعلم وكفاءته ودوره الحيوي في تنفيذ العملية التعليمية ونجاحها، ومن أحد أهم الضمانات لتحقيق الكفايات المهنية اللازمة للمعلم هو تجدد عملية التنمية المهنية واستمرارها خلال الخدمة بحيث تكون مواكبة لمتطلبات العصر ومحققة للأهداف الاستراتيجية لمشروع التحول الوطني .

أولاً: مشكلة الدراسة وتساؤلاتها

يعد التعليم من دعائم تطور البشرية والمحرك الأقوى لنهضتها، وذلك لما له من دور فاعل في إعداد النشء، وتزويدهم بالمعارف والمهارات والقدرات ليكونوا أفراداً منتجين وقادرين على تحقيق التغيير المطلوب لرفعة مجتمعاتهم والوصول بها إلى الصدارة والتمكن العلمي والاقتصادي .

وانطلاقاً من دور المعلم الحيوي كأحد روافد التربية وأهم عناصر نجاح العملية التعليمية، ومسؤوليته تجاه مواكبة التطورات والمتغيرات من حوله، فلا بد أن يكون هناك معيار للحكم على أهليته لمزاولة مهنة التعليم ومدى مقدرته على الاستمرار في الوفاء بمتطلبات المهنة، وهو ما يمكن أن يوفره نظام الرخصة المهنية، والذي أقر العمل به عام 2019) قرار وزير الخدمة المدنية، رقم 816 وتاريخ 1441/4/19هـ (لكل من يرغب بممارسة مهنة التعليم أو من هم منتسبين للمهنة في إطار تجويد الكوادر التعليمية والنهوض بمستوى الكفايات المهنية لها .

وفي ضوء ما سبق ومن خلال ما أشارت إليه العديد من الدراسات كدراسة (كفاي، 2010) التي أكدت على أن الترخيص لمزاولة المهنة هو وسيلة لإحداث التغيير التربوي وإصلاح التعليم، وتقديم معايير مهنية قوية للدخول للمهنة، وصدور قرار مجلس الوزراء الموقر رقم 108 وتاريخ 1440/2/14 هـ القاضي بالموافقة على تنظيم هيئة تقويم التعليم والتدريب، وما لحقه من اعتماد ضوابط اصدار الرخص المهنية لشاغلي الوظائف التعليمية بقرار الهيئة في اجتماعها الحادي عشر من الدورة الأولى بتاريخ 1440/11/14 هـ واعتمدت التعديلات عليها بقرار من اللجنة التنفيذية لمجلس إدارة الهيئة بتاريخ 11/8/1441 هـ ، و أعلنت عنه وزارة التعليم حيث أوضحت أنه يعقد اختبار لكل من يرغب من خريجي مؤسسات إعداد المعلمين بالإضافة للمعلمين المسجلين فعلاً بالوزارة بحيث يخصص درجة اجتياز لكل رتبة من الرتب التعليمية، يتم بناء عليها إصدار رخصة سارية لمدة محددة يتطلب تجديدها دورياً .

وباعتبار الجهود المحلية المبذولة في تطبيق نظام الرخص المهنية مقارنة بالجهود العالمية في نفس المجال جاءت متأخرة لحدثة تطبيقها وعدم اكتمالها، ووجود الكثير من التساؤلات

حول فاعليتها ومدى وضوح معاييرها للمعلمين؛ جاءت الدراسة لمحاولة الإجابة على السؤال الرئيس التالي:

ما دور الرخصة المهنية في تطوير إعداد المعلم من وجهة نظر معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الطائف في ضوء بعض التجارب العالمية؟

ويتفرع من السؤال الرئيس عدد من الأسئلة التالية:

١. ما الإطار المفاهيمي لإعداد المعلم وفقا لأحدث التوجهات ؟
٢. ما دور الرخصة المهنية في تطوير إعداد المعلم من حيث: القيم والمسؤوليات، المعرفة المهنية، والممارسات المهنية ؟
٣. ما هي أبرز التجارب العالمية الناجحة في مجال الترخيص لمهنة التعليم في كل من: الولايات المتحدة، اليابان، والأردن ؟
٤. ما الفروق الدالة إحصائيا حول دور الرخصة المهنية في تطوير إعداد المعلم من وجهة نظر معلمات المرحلة الثانوية، والتي يمكن أن تعزى لمتغيري: التخصص، وسنوات الخبرة؟

ثانياً: أهداف الدراسة

١. التعرف على الإطار المفاهيمي لإعداد المعلم وفقا لأحدث التوجهات.
٢. التعرف على دور الرخصة المهنية في تطوير إعداد المعلم من حيث: القيم والمسؤوليات، المعرفة المهنية، والممارسات المهنية.
٣. التعرف على أبرز التجارب العالمية الناجحة في مجال الترخيص لمهنة التعليم في كل من: الولايات المتحدة، واليابان، والأردن.
٤. الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية حول دور الرخصة المهنية في تطوير إعداد المعلم من وجهة نظر معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الطائف والتي تعزى لمتغيري: التخصص، وسنوات الخبرة.

ثالثاً: أهمية الدراسة

بناء على ما سبق تكمن أهمية هذه الدراسة في كونها تكشف عن الدور المتوقع للرخصة المهنية ومدى مساهمتها في تطوير إعداد المعلم واستدامة عملية التنمية المهنية له ويمكن تحديد أهمية الدراسة في شقين:

الأهمية النظرية

- تنبثق أهمية الدراسة من أهمية الموضوع الذي تتناوله والمتمثل في تطوير إعداد معلم المستقبل، وتنميته مهنياً ليمتلك الإمكانيات التي يحقق بها أفضل أداء ممكن، ويتغلب على أي معوقات، ويكون مواكباً للتطورات والمتغيرات
 - بالإضافة إلى كونها تعتبر متوافقة مع رؤية 2030 التي أعدتها المملكة العربية السعودية والتي تطمح من خلالها للانتقال إلى مجتمع المعرفة
 - كما تعتبر الدراسة من الأدبيات التي بادرت ببحث موضوع الرخصة المهنية للمعلمين في المملكة كونه موضوع حديث في الميدان التربوي وهي بذلك ستثري المكتبة الجامعية - بإذن الله - وتكون مرجعاً للباحثين والباحثات في هذا الموضوع.
- الأهمية التطبيقية: تتمثل الأهمية التطبيقية للدراسة في:

- مساهمة الدراسة في وصف وتحليل التجارب العالمية الناجحة في مجال الترخيص لمهنة التعليم للاستفادة من تكييف تلك التجارب والخبرات بما يتوافق مع التجربة الحديثة لنظام الرخصة المهنية بالمملكة لتحقيق التوظيف الأمثل لتلك التجارب مبتدئين من حيث انتهى الآخرون.
- كما تعد نقطة انطلاق لمؤسسات إعداد المعلمين لإعادة النظر في البرامج المقدمة فيها لتتماشى مع متطلبات ومعايير مهنة التعليم.
- تساعد الدراسة المخططين لتلمس الاحتياجات المهنية للمعلمين لتوفير برامج تدريبية تتوافق مع تلك الاحتياجات.
- توضح الدراسة للمعلمين المرود المهني الذي يتحقق لهم من خلال تطبيق نظام الترخيص ليتكون لديهم التصور الصحيح حيال نظام الترخيص بكل متطلباته.

رابعاً: حدود الدراسة

١. **الحدود الموضوعية:** حددت الدراسة بالبحث عن دور الرخصة المهنية في تطوير إعداد المعلم من وجهة نظر معلمات المرحلة الثانوية في ضوء بعض التجارب العالمية .
٢. **الحدود المكانية:** نفذت الدراسة بمدينة الطائف.
٣. **الحدود الزمانية:** طبقت الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 1443/1442 هـ.
٤. **الحدود البشرية:** معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الطائف.

خامساً: مصطلحات الدراسة

ارتكزت الدراسة الحالية على عدة مصطلحات سيتم تعريفها: لغوياً، واصلاحاً، وإجرائياً على النحو التالي:

- التطوير:

في اللغة طور الشيء أي حوله من طور إلى طور، وهو مشتق من الطور، والتطوير يعني التغير التدريجي الذي يحدث في تركيب المجتمع أو العلاقات أو التنظيم أو القيم السائدة.

عرف التطوير اصطلاحاً بأنه: "تغيير يتصف بالنمو لبنية معينة أو لوظيفة أو مهارة معينة، وهو يعتمد على مراحل متعددة" (فلية والزكي، 2004: 103).

وعرف أيضاً بأنه: "مصطلح عام يشير إلى عملية مقصودة هادفة ينتج عنها ترقية الشيء موضع التطوير من طور أدنى إلى طور أعلى" (صبري، 2002: 217)
يعرف التطوير إجرائياً في هذه الدراسة بأنه: المنظومة المتكاملة والتي تحدد خطوات وتهدف إلى إحداث تغييرات جذرية من خلال إدخال أفكار واتجاهات وخبرات وتجارب، تعمل على تحسين كفاءة العمليات وزيادة القدرة على تحقيق الأهداف.

بناء هذا فإن التطوير في هذا المضمار يركز على الوصول بمعلم المستقبل إلى أحسن صورة ممكنة للتغلب على العقبات، وتحسين العملية التعليمية من أجل الكشف عن نقاط

القوة والضعف في البرامج الحالية المقدمة للمعلم، مع الأخذ في الاعتبار تعزيز نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف.

- إعداد المعلم:

لغة: يأتي الإعداد من التهيئة والتجهيز، وهو مصدر أعدّ، ويعني الاستعداد للأمر أو التهيؤ له .

اصطلاحا: هي صناعة أولية للمعلم كي يزاول مهنة التعليم، وتتولاها مؤسسات تربوية متخصصة، بحيث يعد الطالب المعلم ثقافيا وعلميا وتربويا في مؤسسته التعليمية قبل الخدمة (التوحيدي، 2017: 207)

إجراءيا: تعرف الدراسة إعداد المعلم بأنه: صناعة المعلم من خلال اهتمام الكليات المسؤولة عن إعداد المعلمين بتنمية الجوانب المختلفة للطالب المعلم ، وتأهيله، وتمكينه مهنيا من أجل الحصول على الدرجة العلمية التي تؤهله للعمل في المدارس ، ومساعدته على تحسين وتطوير مهاراته وقدراته وتوظيفها بشكل سليم .

وعلى هذا فإن إعداد المعلم في الوقت الحاضر أصبح يركز على التعليم والتدريب الذي يسهم في بناء شخصية المعلم، وتزويده بالكفايات التعليمية التي تمكنه من النمو في المهنة وزيادة إنتاجيته التعليمية.

التنمية المهنية:

لغة: تشير كلمة تنمية إلى الزيادة، والنماء، والكثرة.

اصطلاحا: تعرف التنمية المهنية على أنها: عملية تعلم هادفة ومستدامة، يقوم فيها المعلمون بتطوير مفاهيمهم وتغيير ممارساتهم التدريسية؛ فالتنمية المهنية عملية تشمل البعد الشخصي والمهني والاجتماعي للمعلم وتساعده على اتخاذ القرارات والسلوكيات المستقلة (34 , 2018 , Makovec).

إجراءيا: تعرف التنمية المهنية في هذه الدراسة بأنها: عملية مستمرة تقوم على فكرة التعلم مدى الحياة، وهي تستهدف أداء المعلم في كافة الجوانب المعرفية والمهارية والسلوكية، وتمده بكل ما هو جديد في مجال تخصصه، وتؤهله لمواكبة المستجدات التربوية بما يتوافق مع خطط وأنظمة المؤسسات التربوية.

- الرخصة المهنية:

لغة: بمعنى التيسير والتسهيل، ترخص في الأمور: أخذ فيها بالرخصة.
والرخصة إذن يسمح لحامله مزاوله عمل أو استعمال شيء.
اصطلاحا: يقصد بالترخيص المهني: الآلية التي يضمن بمقتضاها النظام التعليمي امتلاك المعلمين للحد الأدنى من المهارات والمعارف والمواصفات المطلوبة للعمل في مهنة التعليم (الكندي، 2001: 28).
كما تعرف بأنها " العملية التي تمنح من خلالها هيئة ما الرخصة أو الإذن لفرد قام بالوفاء بمتطلبات محددة، وعادة ما تمثل هذه المتطلبات الحد الأدنى، وترمي إلى إقناع الجماهير بأن الفرد الذي منح له الترخيص ذو كفاءة وحيوية " (عبد الفتاح، 2006: 78).
• إجرائيا: تعرف الرخصة في هذه الدراسة بأنها: تصريح قانوني يثبت أهلية الفرد وكفاءته لمزاولة مهنة التعليم، يتم من خلال عملية نظامية وفق معايير ومستويات أداء تضمن تحقق الكفايات العلمية والمهنية الملائمة التي لا بد من امتلاكها لمزاولة المهنة بفاعلية وكفاءة .

الإطار النظري

المبحث الأول: إعداد المعلم وتنميته مهنيا

(أ) التوجهات العالمية لإعداد المعلم

في ضوء التحديات التكنولوجية الحديثة والثورة التكنولوجية طالب العديد من التربويين في مجال التعليم أن يكون المعلم متمكناً في المهارات العقلية والأدائية العليا مثل الإبداع والمرونة والتكيف والتطوير المهني المستمر، ويترتب على هذه المطالبات إعادة النظر في النظام التعليمي ككل-سواء كان في المناهج التعليمية أو في برامج إعداد المعلم قبل وأثناء الخدمة - وذلك لمواكبته تحديات القرن الحادي والعشرين ومسايرته لتطلعات والطموح والرؤى الواعدة وظروف التغيير الراهنة (الكيلاني، 2010: 709) .

وقد اعتبر مصير العديد من الدول مرتبط ارتباطاً وثيقاً بالتعليم ومدى مساهمته في حل مشكلات المجتمع المتعلقة به، وبناء على ذلك تعد مؤسسات إعداد المعلم جزء أساسياً من نظام التعليم، وأي عقبة قد تواجه النظام التعليمي سوف تنعكس على مستوى الجودة في التعليم، ومن ثم فسوف تؤثر على مستقبل الوطن ولاسيما في المرحلة القادمة من تاريخه. وتتزايد الشكوى من مستوى خريجي مؤسسات إعداد المعلم من حيث عدم تمكنهم من الكفايات والمهارات التي تتطلبها مهنة التعليم. وتسعى مؤسسات إعداد المعلم إلى رفع كفاءتها في إعداد المعلمين، وتحاول الأخذ بالتوجهات الحديثة سعياً منها إلى إعداد معلمين أكفاء. ومن المؤكد أن ذلك وحده ليس كافياً، فلا بد أن ت واكبه جهود عديدة منها حسن اختيار الملتحقين بتلك الكليات، ووجود أعضاء هيئة التدريس المتميزين، وتوفير الإمكانيات الحديثة، وتلبية الكفايات التربوية التي تتطلبها وزارات التربية والتعليم، وعليه قد فإن هناك متطلبات مرتبطة بالتمكن من التقنيات الحديثة وكيفية استخدامها، ومتطلبات أخرى مرتبطة بطرائق التدريس، وأساليب التقويم، والقياس والتقويم وكيفية توظيف استراتيجيات التعليم ومناهج البحث التربوي والعلمي؛ لذا فإن المعلم الذي كنا ننظر إليه في الماضي على أنه معلم متمكن قد لا يكون كذلك إذ ما قسناه بمعايير مهنة التعليم ومتطلباته الحديثة، فلم يعد الجانب المعرفي وحده كافياً للحكم على المعلم بالتمكن أو

عدمه بل أصبحت المهارات الأدائية والإدارية جانب آخر مسيطر(الإبراهيم، 2017: 144).

وتأكيداً لما سبق فإن التوجهات الحديثة في إعداد المعلم لا تركز فقط على الجانب العلمي التخصصي، بل تركز على الجوانب المهنية والأدائية. وفي الفترة الأخيرة ظهرت توجهات حديثة وتجارب متعددة استثمرت التقدم التقني وتطور استراتيجيات التدريس لطرح برامج جديدة في إعداد المعلم، وبعض التوجهات الحديثة تركز على ضرورة مجارة العصر بتطوراته العلمية والتربوية والتقنية، ومواكبة تطور المناهج الدراسية، ووضع نسب محددة لمتطلبات إعداد المعلم، مثل: الإعداد العام، والتخصصي، والتربوي، والتربية العملية، والتدريب أثناء الخدمة. كما تفرض التطورات المتلاحقة والسريعة على الساحة التقنية أن يتعرف المعلم كيفية التعامل مع تقنيات التعليم الحديثة واستخدامها بفعالية أثناء تنفيذ الدروس، ومن المهارات التي يجب التأكيد عليها عند إعداد المعلم -بعض هذه المهارات المرتبط بالتدريس وبعضها معتمد على استعدادات فطرية- (مهارات الاتصال، مهارات التعلم الذاتي، مهارات استخدام التقنية، مهارات الحوار،، مهارات الإقناع، مهارات التشويق، مهارات زرع الثقة في النفس،، مهارات المحاسبية، مهارات الاعتماد على الذات، مهارات الحكم على الآخرين، مهارات النقد، مهارات التفكير بجميع أنواعه، مهارات القيادة) (الحמיד، 2010: 147).

ومن خلال ما سبق عرضه يمكن أن تلخص الدراسة الحالية أبرز التوجهات العالمية في إعداد المعلم، والتي تشمل :

١. توجهات الإعداد في ضوء مفهوم الكفايات.
٢. الإعداد على أساس المهارات، والإعداد في ضوء أسلوب النظم.
٣. تدريب المعلمين أثناء الخدمة داخل المدرسة.
٤. التكامل بين الإعداد قبل الخدمة والتدريب أثناءها .

(ب) مؤسسات إعداد المعلم قبل الخدمة

شهد العالم منذ مطلع القرن الحادي والعشرين نقلة حضارية هائلة شملت كل أوجه ومجالات الحياة، والتي ألقت بظلالها على بنية النظام التربوي، مما أدى إلى الحاجة إلى

تربية غير تقليدية؛ وعليه فإن إعداد الانسان القادر على التصدي لكل هذه التحولات والتغيرات يتطلب إعادة النظر في النظم التعليمية مفهوما ومحتوى وأسلوبا، ولكي يتمكن التعليم فعلا من تلبية متطلبات العصر، فإنه ينبغي تخريج نوعية من المتعلمين القادرين على تنمية أنفسهم باستمرار، ولا يتم ذلك إلا بتوفير الجو التربوي الحواري التواصلي المناسب وتوفير المعلمين المؤهلين، وهذا ما تسعى إليه الدول المتقدمة . كل ذلك يجعل عملية التنمية المهنية للمعلم من أساسيات جودة التعليم لما لها من أهمية بالغة في تطوير الأداء التدريسي للمعلم، وتطوير المهارات المعرفية والعقلية لهم مما يؤدي إلى تحقيق مجتمع التعلم، والتنمية المهنية للمعلم قبل الخدمة هي المفتاح الأساسي لاكتساب المهارات المهنية والأكاديمية، سواء عن طريق الأنشطة المباشرة في برامج التدريب الرسمية، أو باستخدام أساليب التعلم الذاتي. ونتيجة لهذا فقد ظهرت العديد من المراكز والمؤسسات التي تدعم إعداد المعلم وتدريبه مهنيا وتعدده للتوائم مع المتغيرات المعاصرة (حمود، 2002: 32) .

وأكد الكثير من التربويين أن إعداد المعلم قبل الخدمة يؤدي بطريقة مباشرة أو غير مباشرة إلى رفع مستوى كفايات ومهارات المعلم، فالبرامج التي تعد الطلاب/ المعلمين داخل كليات التربية على أساس المهارات تهتم اهتماما خاصا بإكسابهم المعلومات والمهارات العلمية، و أكد التربويين أن مؤسسات إعداد المعلم قبل الخدمة تركز على إقامة علاقة بين كليات إعداد

المعلم والمدارس، والهيئات المهنية المختلفة للتعرف على أهداف هذه المدارس والهيئات، وتحديد المهارات التدريسية اللازمة لتحقيقها داخل برامج الإعداد، والدمج بين برامج الإعداد داخل كليات التربية وبرامج التدريب قبل الخدمة (بركات، 2005) .

تختلف المدة الزمنية لبرنامج إعداد المعلم قبل الخدمة في كليات التربية من دولة إلى أخرى حيث تتراوح بين 7 - 3 سنوات، إلا أن مدة الدراسة في معظم دول العالم أربع سنوات كاملة، وهناك اتجاه متنامي لتمديد برامج إعداد المعلم قبل الخدمة لتصبح خمس سنوات، والتي تهدف إلى تخريج نوعية جديدة من المعلمين لعصر معلوماتي تكنولوجي جديد (الخميس، 2004:) .

(ج) التنمية المهنية المستدامة للمعلم أثناء الخدمة

وتكمن أهداف التنمية المستدامة للمعلم قبل الخدمة في تجويد الأداء المهني للمعلم ورفع كفاءة المعلم، وتدريب المعلمين على تحقيق مستوى متميز من خلال تنفيذ الأدوار المنوطة فيهم، و زيادة المعارف والمعلومات والمهارات من خلال مواكبة الاستراتيجيات والأساليب التعليمية التعليمية والأخذ بمعايير القياس والتقويم البديل في تقييم نتائج الطلاب، وتنمية قدرة المعلم في الوصول إلى المعرفة العلمية من خلال توظيف التفكير الإبداعي والناقد، وأيضاً تأهيل المعلمين غير المؤهلين تربوياً والحاصلين على شهادات التخصصات العلمية البحتة دون الحصول على درجة الدبلوم التربوي، ومن هنا نجد أن الأهداف الأساسية للتنمية المهنية للمعلمين تدور حول:

١. تزويد المعلم بالمعلومات الجديدة.
٢. تنمية المهارات المعرفية والعلمية والتخصصية للمعلمين.
٣. تأكيد القيم العلمية أو الدينية أو الحياتية لسلوكيات المعلمين.
٤. تمكين المعلمين من تقديم تعليم جيد ذو فعالية وكفاءة عالية (بغادي، 2016).

المبحث الثاني: الرخصة المهنية

(أ) أهمية ودواعي تطبيق نظام الرخصة المهنية في التعليم

في ضوء تحديات القرن الحادي والعشرين والثورة التكنولوجية ظهر مفهوم الرخصة المهنية لتمهين التعليم و ضمان تطوير أداء المعلم ، من خلال تطبيق نظام الترخيص لمزاولة المهنة، وربط التجديد لهذا الترخيص بكفاءة المعلم واستمراره في عملية التنمية المهنية، وعليه تعد الرخصة المهنية بمثابة الآلية التي يضمن بمقتضاها النظام التعليمي امتلاك المعلم لمجموعة من المعارف والمعلومات بالقدر المناسب لتحقيق أهداف العملية التعليمية، وفي ذات الوقت يضمن بمقتضاها الجمهور حماية مهنة التعليم من العناصر الدخيلة متدنية الكفاءة (الطيب، 2007: 31) .

ويعد برنامج تطبيق الرخصة المهنية للمعلمين في مجال التعليم ذو فائدة جمة في التعليم ولعدة أسباب أهمها ضمان جودة مخرجات عملية التعليم والتعلم من حيث تقييم أداء

المعلمين، لأن عملية التعليم تستهدف تكوين شخصية الإنسان السليم من جميع النواحي النفسية والمعرفية والروحية ، وبالتالي فإن ترك المعلم بصماته لما يمتلك من معارف ومعلومات في نفوس الطلاب له أثر كبير في عملية التعليم والتعلم، والاستدلال على سلوكيات ومهارات طلابه واتجاهاتهم بناء على تدريس المعلم لهم، ولها أهمية بارزة في مجال تنمية القيم والمسؤوليات المهنية من حيث أنها تبني أدوار المعلم سواء أكانت بالحاضر أم المستقبل ، وتواكب عملية الثورة التكنولوجية والانفجار المعرفي ، حيث تركز هذه القيم والمسؤوليات على المعلم سواء داخل الصف وخارجه ، وتكمن أيضاً أهمية الرخصة في الكشف عن السلبيات التي تحدث داخل البنية التعليمية وقطاع التعليم في المستوى المهني وعلاقة المعلم بالآخرين وأخلاقياته، وبالتالي قدرة المعلم على الارتقاء بعملية التعليم والتعلم ومساعدة طلابه والتكيف مع المتغيرات الخارجية(عشية، 2018: 74).

وقد حددت العثرب (2020: 199) أهمية توظيف الرخصة المهنية للمعلم في المملكة العربية السعودية:

١. الرخصة المهنية تسهم في تجويد التعليم والاستجابة لمتطلبات الترخيص المهني.
 ٢. تحفز المعلم على الاستمرارية في التعليم وتطوير نفسه باستمرار.
 ٣. ضمان تحقيق المعلمين لمعايير الكفاية المهنية.
- ولذلك فإن الدراسة الحالية تقرر عددا من المبررات التي تستدعي تطبيق نظام الرخصة المهنية في التعليم:

١. لضمان جودة التعليم ورفع كفاءة التعليم.
٢. لتطوير قدرات ومعارف ومهارات الطلاب المعرفية والمهارية.
٣. الانفجار المعرفي والثورة التكنولوجية والاستجابة للمتطلبات العصر.
٤. تجويد ورفع العملية التعليمية، وضبط الجودة، وضمان النوعية، بخضوع المعلمين العاملين في المهنة لعمليات تقويم مستمرة، للتأكد من حسن سيرهم وتطورهم بما يتناسب ومواجهة المتغيرات المتسارعة.

٥. تعد مهنة التعليم من أنبل المهن وبناء على ذلك فيجب ان يكون لها ترخيص مهني بحيث لا يمكن لأي شخص الانخراط في هذه المهنة.
 ٦. التأكيد على دور المعلم الفعال وأهميته في تحسين العملية التعليمية.
 ٧. وجود قصور في برامج اعداد المعلم الأمر الذي يستوجب أن كل من ينتسب لمهنة التعليم لا بد من خضوعه إلى مجموعة من الاختبارات تثبت مدى كفايته.
 ٨. الاستمرارية بتطوير عملية التعليم في ضوء الاتجاهات الحديثة.
- ومن اهم الايجابيات العائدة على المجتمع من تطبيق رخصة التعليم:**

١. الحرص على ألا يلتحق بمهنة التدريس إلا معلمون اكفاء متمرسون متقنون لمهنة التعليم.
 ٢. التحفيز المستمر للمعلمين وذلك لتحقيق النمو المهني المستقبلي.
 ٣. ترسيخ مكانة المعلم والتأكيد على أنها مهنة لا يستطيع أي شخص الامتحان بها أو مزاولته ا، والالتزام بأخلاقيات المهنة والحرص على مبادئها وثوابتها.
 ٤. أن التعليم مهنة مثلها مثل المهن الأخرى مثل الطب والهندسة والصيدلة ويجب الحفاظ على هيكلها العام.
- (ب) أهم المعايير التربوية والمهنية التي يجب الاهتمام بها في نظام الرخصة المهنية في التعليم في المملكة العربية السعودية:**
- وقد حددت حمدي (2021) مجموعة من معايير تطبيق الرخصة المهنية للمعلم في المملكة العربية السعودية والتي تندرج تحت ثلاث مسارات: القيم والمسؤوليات المهنية، والمعرفة المهنية، والممارسات المهنية.
- وحددت المعايير الرئيسية كالتالي:**

- ١.الالتزام بالقيم الإسلامية واخلاقيات المهنية والحفاظ على الهوية الوطنية السعودية.
- ٢.التطوير المستمر لمهنة التعليم.
- ٣.التفاعل المهني للمعلم مع جميع شرائح المجتمع.
- ٤.الإلمام بجميع المهارات اللغوية.

٥. المعرفة الكافية بالمتعلم وخصائصه واحتياجاته.
٦. المعرفة بمحتوى التخصص وكيفية عملية التعلم.
٧. التخطيط لعملية التعليم وتنفيذ وتقييم الدروس.
٨. خلق جو مناسب للبيئة داعمة وتفاعلية.
٩. الإلمام بكافة الطرق التعليمية.
١٠. القدرة على القياس والتقييم والتقييم.

وبناء على تلك المعايير تستهدف المملكة العربية السعودية بناء نظام تعليمي قوي هدفه تمكين الأجيال الحالية والقادمة من المعارف والمهارات والمعلومات التي تتيح فرصة للتفكير الناقد والتفكير الابداعي والتجديد وتطوير الشخصية والمواهب، وفي نفس الوقت رفع كفاءة المعلم وزيادة فاعليته سعياً لإحداث نفلة نوعية في القطاع التعليمي وتلبية لمتطلبات العصر والثورة التكنولوجية،

الإجراءات والاشتراطات الواجب تطبيقها عند تنفيذ نظام الرخص المهنية للمعلمين:

أولاً: متطلبات تنظيمية: يجب وجود هيئة تنظيمية مستقلة مختصة لمنح تلك الرخص، بحيث لا تسمح لأي معلم مزاول مهنة التعليم إلا بعد الحصول عليها، وتهتم بإعداد وتصميم وقياس وتقييم الاختبارات الخاصة بالترخيص وفق معايير معينة، وتهتم بإعداد المقابلات وتقييم الأداء، والتقييم المستمر، وتوظيف التعاون والتواصل مع برامج التطوير المهني أثناء الخدمة.

ثانياً: متطلبات أكاديمية ومهنية : والتي تهتم بحصول الطالب المعلم على درجة البكالوريوس من جامعة رسمية ومعترف بها، والمشاركة بعدد من الانشطة مثل ورش العمل والدورات التدريبية، وقاعات النقاش، وتمكن المعلم من توظيف التكنولوجيا الحديثة في التعليم، وخلو المتقدم من أي أمراض عقلية ونفسية.

هناك مجموعة من الشروط والإجراءات التي يجب توافرها عند تنفيذ نظام الترخيص لمهنة التعليم:

كما ذكرها (الطنيجي، 2008: 43)

١. وجود مؤسسة تربوية رسمية تتولي القيام بعملية الحصول على التراخيص.
٢. تصميم دليل إجرائي ويتم توزيعه على الطلبة المعلمين قبل الخدمة يحدد فيه أهم المتطلبات الضرورية التي يجب توافرها عند تطبيق نظام الترخيص وما هي الوثائق التي يجب توافرها.
٣. اختبارات مقننة تتميز بالاتساق وإمكانية التطبيق.
٤. تصميم منهج تدريبي لمن لم يحالفه الحظ من اول مرة وذلك لتدريبه على الأسئلة التي يتوقع وجودها في اختبار مهنة الترخيص.
٥. اجتياز الدورات وحلقات النقاش التي تحددها الهيئة المانحة للترخيص بنجاح.
٦. تحديد الفترة الزمنية الصالحة لشهادة الترخيص، وبعد انقضاء تلك الفترة يجب على المتقدم أن يقدم مرة أخرى للحصول على الشهادة.

(ت) إشكالات ومعوقات الترخيص لمزاولة مهنة التعليم

يعد موضوع تطبيق نظام الرخصة في التعليم إحدى المواضيع الحديثة التي لاقى اهتماماً واسعاً لدى الدول المتقدمة، وذلك لشعورها بأهمية هذا الموضوع وخاصة في ظل الانفجار المعرفي والمعلوماتي التي انحصرت فيها دور المعلم في حشو الأدمغة والأذهان، حيث يعد تمهين التعليم ضابطاً ومعزز ومشجع للمهنة والمكانة الاجتماعية للمعلم، ولكن عند تطبيق نظام تمهين التعليم أو حصول المعلم على رخصة التعليم قد تظهر عدة عقبات ومعوقات وإشكالات تحول دون تطبيق هذا النظام، ويمكن تصنيف هذه الإشكالات إلى الإشكالات التي تتعلق بالمعلمين أنفسهم، وبعض الإشكالات تتعلق بالتطبيق نفسه وآلية العمل (عبد السلام، 2007: 39) .

1. إشكالات تتعلق بالمعلمين .

تتضح هذه الإشكالات من خلال ما أورده المفرج (2007) حيث أشار إلى أهم الإشكالات التي تتعلق بالموظفين أو المعلمين أنفسهم وهي كالتالي:

١. الخوف الشديد الذي يمكن أن ينتقل إلى الاستقرار الوظيفي حسب علمهم أو تفكيرهم.
٢. عدم الدراية الكاملة بأهمية الرخصة المهنية في التعليم وعدم الدراية الكاملة بأهم الفوائد التي تعود على الفرد من وراء اجتياز تلك الرخصة.
٣. شعورهم بأن نظام الترخيص سيحتاج منهم بذل الكثير من الجهد والتعب وذلك لكي يستطيعوا تطوير أدائهم.
٤. عدم وجود معنى لمصطلح التطوير المهني المستمر حسب تفكيرهم.
٥. اعتقادهم بأن نظام الترخيص سيسبب في فصل الكثير من العاملين من عملهم واستبدالهم بحدثين التعيين.
٦. ضعف قدرات الموظفين في التحليل والنقد والابداع والتجديد وإجراء البحوث الإجرائية.

2. إشكالات تتعلق بنظام التطبيق:

- في هذا النوع من الإشكالات أشار يحيى والخطابي (2003: 41) إلى أن أهم الإشكالات التي تتعلق بنظام التطبيق تتمثل في التالي:
١. عدم وجود خبرة كافية متعلقة بآلية تطبيق نظام الرخصة المهنية.
 ٢. أحيانا وجود أكثر من جهة رسمية مسؤولة وقد يحدث التضارب في التنفيذ.
 ٣. اختلاف مؤهلات المعلمين وتفاوتها حيث يوجد معلمين ذو مؤهلات تربوية وآخرين غير تربويين، ومنهم حديثي تعيين ومنهم قدامي.
 ٤. عدم وجود اتصال مباشر أو غير مباشر بين التخصصات الأكاديمية العلمية وبين ما تحتاجها المؤسسة التعليمية.
 ٥. لا يوجد تنسيق واضح بين وزارة التعليم ومؤسسات إعداد المعلم وهذا بدوره يعمل فجوة بين قدرات المعلم والواقع الموجود.
 ٦. وجود عبء كبير على المعلم الأمر الذي يثقل كاهل المعلم.
 ٧. عدم وجود معايير واضحة تخص عملية التقييم داخل المؤسسات التعليمية.
 ٨. التأخر في اعتماد الشهادات العلمية والإجازات الممنوحة.

المبحث الثالث: بعض التجارب العالمية والإقليمية المعاصرة في مجال الرخصة المهنية في التعليم

(1) تجربة الولايات المتحدة الأمريكية

أجريت عملية تطبيق الرخصة المهنية في كل ولاية أمريكية على حدة، بحيث كل ولاية تختلف في تطبيق النظام عن الأخرى، كما تتنوع في كل ولاية أمريكية المعايير الموضوعية وفقاً لهيكلية المؤسسات التعليمية التي يضعها كل مجلس محلي، ومن إجراءات الحصول على الرخصة المهنية هي الحصول على درجة ال بكالوريوس، واجتياز اختبار التدريب والتأهيل، واجتياز اختبار مقنن (غنيم، 2002: 38).

وفي كل ولاية أمريكية تم إنشاء الرابطة الوطنية للترخيص للتدريس وذلك لاستيفاء المعلومات الكافية لكل معلم يريد التقدم لشاغر تعليمي في الولاية، بحيث تعد من أهم المصادر الموثوقة والمعتمدة في الحصول على المعلومات، وقامت جامعة شيكاغو بإصدار دليل سنوي ليكون من أهم المصادر المستخدمة والمتعلقة بتمهين التعليم.

وفي التجربة الأمريكية تم التفريق بين المعلم قبل الخدمة والمعلم أثناء الخدمة حيث أن المعلمين بشكل عام يبدؤون بترخيص مؤقت بحيث يكون ساري من 3 إلى 6 سنوات، وبالتالي في نهاية الفترة التجريبية تطالب الولاية كل معلم بدراسة مجموعة من الساعات النظرية المتمثلة ب(36) ساعة تخرج، أو الحصول على درجة أخرى مثل الماجستير أو الحصول على شهادة خبرة في التدريس، وعند استيفاء تلك المتطلبات يضمن المعلم في كل ولاية ترخيص مستمر طوال فترة حياته، و في بعض الولايات يجب على كل معلم تجديد الرخصة كل 5 سنوات(مكتب التربية العربي لدول الخليج، 2011).

المعلم أثناء الخدمة يجب عليه أن يجدد الرخصة المهنية بعد اجتياز فترة زمنية محددة، وذلك وفقاً للقواعد والمعايير المعمول بها في كل ولاية، وفي حال عدم تجديد المعلم لتلك الرخصة يلغى حقه في مزاولة تلك المهنة، وبالتالي نرى جميع المعلمين في كل ولاية يسعون إلى الانخراط في الأنشطة المهنية ذات محتوى مفيد عالي لضمان استيفاء معايير وشروط الرخصة المهنية في الولاية، وبالتالي تعد طريقة لتحويل أنشطة النمو المهني إلى

نقاط النمو المهني التي تعد تابعة للساعات التي يمضيها كل معلم وبالتالي يجب على هذه الأنشطة ان تكون مرتبطة بال رخصة المهنية المراد تحديثها كل فترة زمنية، وبناء على ما سبق نستنتج أن مدى الاهتمام بنظام تمهين التعليم كان على المستوى الحكومي والمجتمعي وذلك لأهميته في الدولة، فعلى المستوى المتعلق بالحكومة اشترطت العديد من الولايات على ان من يريد الالتحاق بمهنة التعليم أن يحصل على ترخيص خاص بتلك المهنة يضمن استيفائه الحد المقبول من الكفاءة العلمية، واشترطت ان يكون حاصل على درجة البكالوريوس من أي ولاية، اما على المستوى المجتمعي هو حصول الخريج على مستويات كبيرة من الجودة، وبناء على ذلك سعت جميع الكليات المعتمدة في كل ولاية على الحصول على الاعتماد للبرامج التخصصية المختلفة والاعتراف بها .

(2) تجربة اليابان

في اليابان المسؤول عن وضع معايير التعليم على المستوى القومي هي السلطة المركزية، وهي وزارة الثقافة، ولقد سن قانون الرخصة المهنية في عام 1988، وقد هدفت وزارة التربية والثقافة من تطبيق نظام الرخصة المهنية إلى استيفاء المعلم للمتطلبات الأساسية، وحصوله على المعلومات الكافية من المتطلبات التي تلتزم بها كل المؤسسات التعليمية في اليابان لإعداد المعلم قبل الخدمة وأثناءها، ووظيفة كل مجلس قومي في كل ولاية إدارة المدارس التعليمية التي تفتحها الولاية، وإعطاء التراخيص اللازمة لكل معلم يريد مزاولة المهنة، وتطوير برامج الصغار والكبار، ويتكون مجلس التعليم من خمسة أعضاء يتم تعيينهم ولفترة زمنية محددة قد لا تتجاوز خمسة سنوات .

تطبيق نظام الرخصة المهنية في اليابان يستلزم استيفاء مجموعة من المتطلبات التي من أهمها أن يكون حاصل على رخصة الدرجة الأولى والمعتمدة من وزارة التربية والثقافة في الولاية، ويشترط حضور أربع ساعات في التربية العملية بالنسبة لمجال التعليم الابتدائي، وساعتان بالنسبة للمدارس الثانوية والمتوسطة، ويجب حصول المعلم على اختبار تأهيل المعلمين الذي تجريه الدولة، حيث يتكون الاختبار من قسمين أولهما يعقد في شهر يوليو، والجزء الآخر في أغسطس، بحيث تتفق (47) ولاية على عقد الاختبار في نفس اليوم، وذلك منعاً لتقدم أي معلم في ولاية أخرى، و على المتقدم الناجح في الجزء الأول أن

يتقدم للاختبار الثاني المنعقد في أغسطس حيث الاختبارين يحتويان على مجموعة من المعارف والمعلومات التخصصية واختبارات جسمية واختبارات عملية ومقابلات شخصية(العنزي، 2007: 8) .

ومن حق أي متقدم يتقدم للاختبارين في أي ولاية قريبة عليه ولكن عند عملية التدريس والمزاولة يجب عليه أن يعمل في نفس الولاية التي تقدم لها، وفي حال رغبته الانتقال إلى ولاية أخرى يجب أن يجتاز الاختبار مرة أخرى، وبناء على ذلك وبعد اجتياز المعلم كافة الشروط يصبح المعلم مؤهلاً لمزاولة مهنة التعليم، ويتم اعتماد مجموعة من المعلمين في كل ولاية والذين تصدقهم مجلس التعليم بالولاية، وتسري قائمة المعلمين لمدة عام وعندما يريد مجلس التعليم تعيين معلمين جدد يجب عليه أن يعقد اختبارين ويجتاها المعلمين الجدد، ويوجد في اليابان ثلاث أنواع من الشهادات التي تمنح المرشحين للرخصة التعليم وهي باختصار كالتالي

(الكندري، 2001: 75)

١. رخصة المعلم التقليدية: ولها ثلاثة مستويات (متقدم، درجة أولى، درجة ثانية) وتشمل الحصول على رخصة مستوى متقدم للحصول على درجة الماجستير، مع اكمال 30 ساعة معتمدة.

٢. رخصة المعلم الخاصة: تتجاوز فترة الترخيص من 3 إلى 10 سنوات وتكون نوعاً ما متاحة في المنطقة التي منحت فيها الرخصة.

٣. رخصة المعلم المشروطة: تتميز بأن أعضائها مساعدين مدرسين، وذلك للقضاء على مشكلة قلة المعلمين في أكثر من تخصص.

من خلال كل هذه الاشتراطات والتنظيمات يتضح بأن مهنة التعليم وكذلك المعلم في الحكومة اليابانية له مكانة مرقومة وتهتم به اهتماماً واضحاً لما له دور بارز في دعم العملية التعليمية العلمية.

(3) تجربة الأردن

تجارب الدول الأجنبية وخاصة اليابان في مجال الرخصة المهنية حفز الدول العربية لتطوير مهنة التدريس وذلك عن طريق مراجعة مؤسساتها ومراكزها التعليمية وكيفية العمل بها، وبالتالي فقد حث مجلس التعاون الخاصة بالدول العربية في ديسمبر 2002 بأن ه يجب على كل دولة توفير التشريعات والمعايير والضوابط لكي تعطي مهنة التعليم مكانتها المرموقة، وتحفيز المؤسسات التعليمية لتخرج معلمين قادرين على ممارسة مهنة التعليم، وبالتالي سعى المجلس إلى وضع نموذج خاص نحو تطبيق الرخصة المهنية في الدولة بحيث تتضمن محاوره الأساسية في الأردن مجالين وهما وضع مجموعة من المواصفات الخاصة بتدريب المعلم وتأهيله ويشمل معايير خاصة لسياسات القبول، وبالتالي اختيار أفراد مؤهلين، والمجال الآخر هو اختيار معايير وضوابط للمعلمين عند توظيفهم، واختيار معايير للتقويم والتطوير المستمر طول فترة عملهم(التل، 2005:54).

اهتمت المملكة الأردنية الهاشمية بموضوع الرخصة المهنية حيث تم سن مشروع لقانون مجلس المهن التعليمية الذي من اختصاصه الترخيص لمهنة التعليم لجميع المعلمين في الأردن، وبالتالي وضع مجموعة من المعايير والضوابط التي تحدد السلوك الأخلاقي، ووضع شروط خاصة لحماية مهنة التعليم، وتحديد المؤهلات المطلوبة والضوابط التي يجب توافرها في ممارسي مهنة التعليم، ووضع برامج ومناهج لإعداد وتأهيل كليات التربية والمعلمين قبل انخراطهم في المجتمع.

يخضع المعلمين إلى اختبار خاص بتأهيلهم وأيضاً لمقابلة شخصية، والذي يدعو أن يكون المعلم خالي من العاهات السمعية والبصرية، وفي نفس الوقت يخضع إلى اختبارات شفوية وتحريية، وعملية، ويتناقض تطبيق الرخصة المهنية للأردن مع اليابان في افتقار النظام الأردني إلى اعتماد الرخصة المهنية وتمهين التعليم من حيث الاهتمام جيداً بإعداد المعلم وتدريبه وتأهيله إعداداً شاملاً، وأيضاً تفتقر إلى المهارات الصحية والعملية والبدنية الواجب توافرها لدي المعلم قبل الإعداد وبعد الإعداد، وتفتقر إلى تناول المعلم الأردني لكتابة مقالات كثيرة ومتعددة، وتفتقر إلى معرفة نوع التفكير الموجود، ولا يتم تحديد فترات زمنية محددة لإعداد وتأهيل المعلم، ولا يتم تحديد المرحلة الأساسية ولا الفترات الزمنية،

ولا يحدد ساعات معينة يأخذها المعلم لتدريبه على مدى المراحل المختلفة، ولا يعرض المعلم لاختبارات الدقة، (حسين، 2007: 84) .

أولاً: استعراض تجربة المملكة العربية السعودية بشكل مختصر:

في عام 2008م قامت المملكة العربية السعودية بدراسة موضوع الرخصة المهنية للمعلم، وذلك لأهميته في عمليتي التعليم والتدريس، وفي عام 2011 تم تبني مشروع الملك عبد الله لتطوير عملية التعليم وذلك بالأخذ بالمعايير والضوابط الواضحة للشواغر التعليمية، وفي العاصمة الرياض تم عقد قمة عالمية والتي تكونت من عدد من التربويين السعوديين وغيرهم من الاجانب الذين اجتمعوا لمناقشة الضوابط المهنية للمعلم، وبعد ذلك عقدت ندوة تحت عنوان " المعايير المهنية للمعلمين " وتم فيها مناقشة كيفية وضع ضوابط ومعايير معينة للمعلمين في المملكة، سواء كان في الاتجاه التوظيفي أو في الاتجاه التدريبي والتأهيل لدخول الجامعات، وبناءً عليه تم إنشاء مجلس مستقل تحت بند "هيئة تقويم التعليم العام"، وقد فعلت الهيئة مجموعة من حلقات النقاش والندوات والمناقشات بوضع مجموعة من الضوابط المهنية للمعلم قبل الخدمة وأثناء الخدمة، وتعد هيئة التقويم والتدريب هي الجهة المخولة لتطبيق نظام الرخصة المهنية في المملكة العربية السعودية والتي يكون من مهامها اقرار ميثاق أخلاقي لمهنة التعليم، وضع معايير الترخيص المهني والاختبارات الأكاديمية والمهنية وتحديد مواعيد الاختبارات/ وإجراء الاختبارات بشقيها التخصصية والعام وذلك من أجل الحصول على الرخصة المهنية.

حيث حددت هيئة التقويم الدرجات التي يجب الحصول عليها للحصول على الرخصة، في جميع التخصصات، وهي كالتالي (المعلم من 50 درجة فأعلى، معلم ممارس من 50 إلى 69 درجة، معلم متقدم من 70 إلى 79 درجة، معلم خبير 80 درجة فأعلى)، وقد حددت الهيئة شروط الحصول على الرخصة المهنية:

١. أن يكون المتقدم حاصل على درجة الشهادة الجامعية الأولى في التخصصات المعترف فيها.
٢. أن يكون المتقدم حاصل على رخصة معلم متقدم، (شاغلاً لوظيفة معلم ممارس)
٣. أن يكون المتقدم حاصل على درجة معلم خبير (شاغلاً لرتبة معلم متقدم).

ويتألف الاختبار من الاختبار التربوي الأساسي والاختبار التخصصي حيث يتم عقد الاختبارين كل منهما على حدة والحصول على نتائجها على حدة، بحيث يتكون الاختبار التربوي من القيم والمسؤوليات المهنية والمعرفة المهنية، والاختبار التخصصي من مجموعة من المعارف والمعلومات العلمية التي تقيس مدى تحقق المعايير التخصصية للمنتقم.

ثانياً: تحليل مقارن للتجارب السابقة ومقارنتها بتجربة المملكة للوصول إلى الموائمة المثلى لهذه التجارب في سبيل تحقيق الاستفادة منها

من خلال استعراض التجارب السابقة، ولتحقيق الاستفادة منها في تجربة المملكة العربية السعودية يتم مقارنة هذه التجارب بتجربة المملكة، تمهيدا لمحاولة موائمة عناصر نجاح هذه التجارب ومقارنتها تحقيقها في تجربة المملكة العربية السعودية وذلك وفق الآتي

جدول (١) المقارنة بين تجارب بعض الدول

وجه المقارنة	تجربة امريكا	تجربة اليابان	تجربة الأردن	تجربة المملكة العربية السعودية
اهم ملامح التجربة	في كل ولاية من الولايات المتحدة الأمريكية يتم إعطاء المعلم ترخيص مؤقت او تراخيص خاصة للطوارئ التي تواجه الولاية في ظل مواكبة التحديات وذلك لاستحقاقهم درجة البكالوريوس (الشهادة الأولى)، ويبقى هذا الترخيص ساري من (3-6) سنة، وبعد انتهاء الفترة التجريبية يجب عليه أخذ الرخصة المهنية بعد اجتيازه (36) ساعة تدريبية.	في اليابان وفي كل مدينة المسؤول عن وضع المعايير الخاصة بالرخصة المهنية هي وزارة الثقافة، وهدفت الهيئة القومية في اليابان إلى اجتياز المتقدم المتطلبات الأساسية للحصول على الرخصة المهنية للتعليم لكل معلم، وبالتالي بالنسبة لمجال التعليم في المرحلة الابتدائية يشترط حضور أربع ساعات معتمدة تحت بند التدريب الميداني، وساعتان فقط بالنسبة للمدارس ذات التعليم المتوسط، ويجب اجتياز الاختبار الذي تعده الدولة وهناك تدرج في الحصول على الرخصة (التقليدية، الخاصة، المشروطة)	استسقت الاردن تجربتها من تجربة اليابان، بحيث يخضع المعلم إلى مجموعة من الاختبارات الكتابية والعملية والجسدية والمقابلة الشخصية التي تحدد اجتيازه لتلك الرخصة أو عدم اجتيازه، ولكن الأردن وقعت في عيب وهي أنها لا تشترط ساعات عملية تبحث بند التدريب الميداني في المراحل الابتدائية والمتوسطة، ولا تحدد ساعات معينة معتمدة لتأهيله واجتيازه الرخصة المهنية ولا يوجد اختبارات التي قد تسمي اختبارات الاتقان.	تعد الهيئة العليا للتقويم والتدريب هي الجهة المخولة في اعطاء الرخصة المهنية للمعلمين، وتكون درجات الحصول على الرخصة المهنية : ("المعلم من 50 درجة فأعلى، معلم ممارس من 50 إلى 69 درجة، معلم متقدم من 70 إلى 79 درجة، معلم خبير 80 درجة فأعلى") ويتكون الاختبار من قسمين منفصلين أحدهما مختص بالتربية والاخر مختص بالجانب التخصصي، ويتم عقدهما كل اختبار على حدة.

ثالثاً: كيف يمكن تحقيق الاستفادة من التجارب السابقة؟

- بعد الاطلاع على التجارب السابقة يمكن تحقيق الاستفادة من تلك التجارب في نظام الرخصة المهنية في المملكة العربية السعودية عن طريق عدة أمور منها :
١. ضرورة تقوية رابط الشراكة والتعاون والتواصل بين هيئة التقويم والتدريب ووزارة التعليم وذلك لوضع معايير وسياسات ورؤية واضحة تعمل على إعداد وتدريب وتأهيل المعلم الحديث التعيين وذلك للنمو المهني الشامل المستمر.
 ٢. مجارة برامج ودورات التطوير المهني لاختبارات الرخصة المهنية، وذلك عن طريق ربط تلك البرامج بالنتائج النهائية الناتجة من اختبار مزاوله المهنة، وذلك لتحدي جوانب الضعف وتعزيز جوانب القوة، وعليه يتم تصميم برامج تدريبية لكل مؤهل خاص بالمعلم.
 ٣. النظر في الجانب المادي المقدم لكل رتبه خاصة بالمعلم بحيث يكون هذا الجانب متناغم مع المتطلبات ومحفز لعملية التطوير المهني.
 ٤. يجب التدرج في منح الرخصة المهنية للمعلم، والأخذ بعين الاعتبار المعلم القديم والمعلم الحديث عند تنفيذ المعايير الخاصة بتطبيق نظام الرخصة المهنية.
 ٥. يجب زيادة الاهتمام بالبرامج والدورات التعليمية والندوات لما لها دور كبير في النمو المهني المستمر الشامل.
 ٦. الحرص على وجود جانب من المرونة في جعل الرخصة المهنية من متطلبات كل منطقة، وهذا بدوره يعمل على تشجيع اللامركزية في تجديد الرخصة المهنية وبذلك تسهل وتيسر على المعلم استخراج الرخصة.
 ٧. للجامعات والمؤسسات التربوية وكليات التربية دور كبير في مواكبة مهنة التعليم في ظل الانفجار المعرفي والثورة التكنولوجية ولها دور كبير في اعداد وتأهيل وتدريب المعلمين قبل الخدمة.
 ٨. تعديل المحكات الخاصة بنظام قبول الطلاب بكلية التربية ومعاهد المعلمين بحيث يتم مراعاة متطلبات ومعايير مهنة التعليم المعتمدة في اختبارات الرخص المهنية

٩. إدخال بعد مهم عند حصول المعلم على الرخصة المهنية للتعليم وهو الحفاظ على قيم المواطنة وقيم الولاء والانتماء بشكل فاعل.
١٠. إدخال مفاهيم جديدة في الاختبارات التربوية التي يختبرها المعلم للحصول على الرخصة المهنية للتعليم وهي مفاهيم "العولمة، الهوية الوطنية، اقتصاد المعرفة".
١١. أن تقوم وزارة التربية والتعليم بإتاحة الفرصة أمام كل متقدم للعمل في المهنة وذلك عن طريق تدريبه ببرنامج تدريبي لفترة زمنية محددة بعد التخرج .
١٢. توفير برامج التدريب للمعلمين لاجتياز اختبارات الرخصة المهنية قبل التسجيل فيها لمساعدتهم على فهم تلك الاختبارات مما يخفف من مدى رفضهم لها.
١٣. بما أن الاختبارات الكتابية لا تقيس جميع جوانب الشخصية فقط تقيس المعارف والمعلومات وكان من الممكن عقد اختبارات سيكولوجية لقياس الجوانب النفسية والشخصية للمعلمين، والكشف عن أنماط سلوكياتهم وصفاتهم، وبالتالي يتم الحكم على الجانب السيكولوجي في ضوء معايير وضوابط معينة.

ثانياً: الدراسات السابقة

من خلال الاطلاع على أدبيات الفكر التربوي المرتبطة بموضوع الدراسة وجد أن هناك مجموعة من الدراسات التي تفيد الدراسة الحالية، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، وتم تصنيفها كالتالي: دراسات تختص بإعداد المعلم واستدامة التنمية المهنية، ودراسات تختص بالترخيص لمزاولة مهنة التعليم، ودراسات تتناول الخبرات العالمية التي حققت نجاحاً في مجال الترخيص لمهنة التعليم وسيتم عرضها مرتبة من الأحدث إلى الأقدم:

أولاً: دراسات تتعلق بإعداد المعلم واستدامة التنمية المهنية:

دراسة (الشهري، 2020)

بعنوان " بناء تصور مقترح لتطوير برامج إعداد معلم الرياضيات بالمملكة العربية السعودية في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة" هدفت هذه الدراسة إلى تحديد معالم الإطار العام لبرنامج إعداد معلم الرياضيات في المملكة العربية السعودية في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة، ولتحقيق أهداف البحث استخدمت الباحثة المنهج الوصفي لتحليل واقع برامج

إعداد معلم الرياضيات في الدول الأجنبية وفي المملكة، والمنهج الاستشراقي لاستشراف الإطار العام لبرنامج إعداد معلم الرياضيات في المملكة في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة، وذلك بالاستفادة من تجارب الدول الأجنبية. وتوصلت الدراسة إلى أن برنامج إعداد معلم الرياضيات في المملكة لم يرتق إلى المستوى المطلوب، كما توصلت الدراسة إلى مجموعة من المتطلبات التربوية لبرنامج إعداد معلم الرياضيات في ظل مجتمع المعرفة.

دراسة (إسماعيل، 2012)

بعنوان "واقع إعداد المعلم في كليات التربية بجامعة قطاع غزة في ضوء معايير الجودة الشاملة"، هدفت إلى التعرف على واقع إعداد المعلم في كليات التربية بجامعة قطاع غزة في ضوء معايير الجودة الشاملة، واستخدمت لذلك المنهج الوصفي التحليلي، من خلال تطبيق الاستبانة كأداة للدراسة، على عينة بلغ عدد أفرادها (546) من طلبة كليات التربية و(50) عضوا من أعضاء هيئة التدريس، وتوصلت الدراسة لضرورة العمل على تطوير واقع إعداد المعلم ليتواءم مع متطلبات الجودة الشاملة.

دراسة (المطيري، 2017)

بعنوان "آراء المعلمين تجاه رخصة مزاوله مهنة التدريس" التي هدفت لمعرفة آراء المعلمين تجاه رخصة مزاوله المهنة وجمع رؤاهم لتحديد مبررات تطبيق الرخصة من خلال قيم تربوية، ومحاولة تحقيق الفائدة المنشودة من تطبيقها بأقصى صورة ممكنة، واعتمدت الدراسة على استخدام المنهج الوصفي لوصف وتفسير العلاقات والارتباطات للوصول إلى فهم الواقع بالإضافة إلى النظر في آراء الأفراد والمجتمعات، وقد طبقت الاستبانة كأداة للدراسة، على عينة شملت (834) معلما في دولة الكويت في المراحل المختلفة، تم اختيارهم عشوائيا من ثلاث محافظات مختلفة، وجاءت نتائج هذه الدراسة مؤكدة على القيمة التربوية الهامة لتطبيق رخصة مزاوله مهنة التدريس، و دورها في إصلاح التعليم بشكل عام، والتحكم في جودته لكونها تساهم في انتقاء أفضل المعلمين للالتحاق بالمهنة والاستمرار بها.

دراسة (البهيجي، 2015)

بعنوان " استشراف متطلبات التطبيق لرخصة مهنة التعليم بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر الخبراء التربويين" هدفت الدراسة إلى التعرف على مبررات ، ومتطلبات ، ومعوقات التطبيق لرخصة مزاوله مهنة التعليم في المملكة من وجهة نظر الخبراء التربويين، ثم وضع صيغة مقترحة لمتطلبات تطبيق الرخصة ، استخدمت الدراسة المنهج الاستشرافي باستخدام أسلوب دلفاي للدراسات المستقبلية، وتم تطبيق الاستبانة كأداة للدراسة، لعينة من الخبراء التربويين داخل المملكة وخارجها بلغ عددهم(65) خبيراً ، وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى أن أهم متطلبات تطبيق مشروع رخصة المعلم التنسيق بين مؤسسات إعداد المعلمين والجهة المانحة للرخصة بشكل دوري ، لضمان تحقيق التوافق بين برامج إعداد المعلم ومعايير منح هذه الرخص .

دراسة (حامد ، 2014)

بعنوان "شروط ومتطلبات الترخيص للعمل بمهنة التعليم - دراسة ميدانية. بمحافظة الدقهلية" هدفت الدراسة إلى وضع تصور مقترح للأسس التربوية في منح التراخيص للعمل بمهنة التعليم من خلال الوقوف على الشروط والمتطلبات الواجب توفرها لدى المعلمين للحصول على الرخص المهنية، كما اهتمت الدراسة بالوقوف على آراء مجموعة من المعلمين في تلك الشروط والمتطلبات من خلال تطبيق أداة الدراسة المتمثلة في استبانة وزعت على عينة اختيرت عشوائياً قوامها (500) معلم ومعلمة في خمس إدارات تعليمية، وكان المنهج المتبع في الدراسة هو المنهج الوصفي ، حيث تم من خلاله تجميع وتصنيف المفاهيم التربوية من الدراسات التي تناولت موضوع البحث ، وخبرات الدول العربية والأجنبية التي تم تطبيق نظام الترخيص بها، وتوصلت الدراسة لتقديم تصور مقترح متضمناً الأهداف، والمنطلقات، والمرتكزات، والبنية لهذا التصور في جمهورية مصر العربية .

دراسة (الراشدي 2010)

بعنوان تصور مقترح لتطبيق الترخيص لمزاولة مهنة التعليم في سلطنة عمان" تهدف الدراسة لتقديم تصور مقترح لتطبيق الترخيص لمزاولة مهنة التعليم في سلطنة عمان

ومعرفة وجهة نظر الإداريين والمشرفين التربويين في تطبيق المشروع، وذلك اعتمادا على المهج الوصفي التحليلي للأدبيات التربوية المتعلقة بأنظمة الترخيص لمزاولة مهنة التعليم ، وكانت الاستبانة هي أداة الدراسة ، والتي تم تطبيقها على عينة مكونة من (280) مسؤول ومشرف ، وبينت نتائج الدراسة أن درجة موافقة عينة الدراسة على تطبيق الترخيص كانت عالية جدا ، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير سن وات الخبرة أكثر من عشر سنوات .

(Shuls,2017)دراسة

بعنوان " Assessing the Impact of Increasing licensure Exam Cut- Score" التي تهدف لتحديد مدى تأثير المعلم على تحصيل الطلبة من خلال إيجاد العلاقة بين تحصيل الطلبة ونجاح المعلم في متطلبات الرخصة المهنية للمزاولة، وأجريت الدراسة في ولاية Arkansas الأمريكية باستخدام المنهج التجريبي ، وتطبيق أداة الملاحظة على عينة من المعلمين ممن حققوا درجة 70% في اختبار الرخصة المهنية وهي درجة مرتفعة ، وتوصلت الدراسة إلى أن الحصول على الرخصة يسهم في تطوير جودة أداء المعلم في الحقل التربوي من خلال ارتفاع أدائه داخل الفصل وتأثيره في تحصيل الطلبة .

ثالثا: دراسات تتعلق بالخبرات والتجارب العالمية في مجال الترخيص لمهنة التعليم
دراسة (المحيا،2020)

بعنوان "تقويم جودة معايير الاعتماد لبرامج إعداد المعلمين بالجامعات السعودية في ضوء التجارب العالمية" هدفت الدراسة للتعرف على معايير اعتماد إعداد المعلم في كل من المملكة العربية السعودية والولايات المتحدة الأمريكية ووضع تصور مقترح يمكن الاستفادة منه لتطوير معايير اعتماد المعلم في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في ظل تجربة دولة

أمريكا ، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت استبانة على عينة عدد أفرادها) 68(من أعضاء هيئة التدريس من حملة الدكتوراه ، وقد بينت نتائج الدراسة أن أهم نقاط

الضعف في معايير إعداد المعلم في جامعة الإمام تمثلت في تحليل مواد التخصص ،
واستخدام المعلم لأساليب وأدوات التقويم المختلفة.

دراسة (الهادي، 2018)

بعنوان "واقع تمهين التعليم عالميا في ضوء التجارب المعاصرة" والتي هدفت إلى الوقوف
على واقع تمهين التعليم عالميا في ضوء بعض التجارب المعاصرة، واستخدمت الدراسة
المنهج المسحي، ولتنفيذ الدراسة تم تناول ثمانية عشر تجربة لدول مختلفة كعينة للدراسة،
وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها هو اتفاق عدد كبير من دول العينة في
طبيعة الرخص التي يتم إصدارها بحيث تكون قابلة للتجديد كل ثلاث أو خمس سنوات ،
وأوصت الدراسة بالاستفادة من تجارب الدول الأجنبية والعربية عند تطبيقها ، والتدريب
والإعداد المسبق للمعلمين قبل تسجيلهم في اختبارات التراخيص .

دراسة (الخبيري، 2016)

بعنوان "تطوير نظام إعداد المعلم والمشرف التربوي في المملكة العربية السعودية في ضوء
تجربة الولايات المتحدة الأمريكية" و التي هدفت لرفع وتطوير نظم إعداد المعلم في
المملكة في ضوء الاستفادة من خبرة الولايات المتحدة الأمريكية في هذا المجال،
واستخدمت الدراسة منهج التحليل المقارن لتحليل البيانات، ومقارنتها بنظيراتها، لتحديد
أوجه الشبه والاختلاف بين برامج الإعداد للمعلم والمشرف التربوي، ومن ثم استخدام تلك
المقارنات للتطوير، ومحاولة توظيف الآليات لموائمة التجريبتين، والوصول لأفضل
التوصيات والمقترحات للتطوير، وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج منها ضرورة الاستعانة
بالخبراء ، والأشخاص المؤهلين عند تصميم برامج إعداد المعلمين، بالإضافة للاهتمام
بالتدريب وتنمية المعلمين مهنيا، واعتبار ذلك من مسوغات المميزات الوظيفية
للمعلم (للترقيات والرواتب) .

التعليق على الدراسات السابقة: من خلال عرض الدراسات السابقة يتضح وجود عدد من
النقاط التي تتفق فيها الدراسة الحالية مع تلك الدراسات، وكذلك عدد من نقاط الاختلاف،
بالإضافة لاستفادة الدراسة الحالية من هذه الدراسات، وفيما يلي يتم تفصيل ذلك كالاتي:

- أوجه التشابه: يوضح وجه التشابه بين هذه الدراسة والدراسات السابقة وفقا للآتي:
- من حيث المنهج: اتفقت الدراسة الحالية في استخدام المنهج المقارن مع كلا من دراسة (الهزاع،2018)، و(الخيري،2016)، و(Motoko,2017) التي استخدمت المنهج المقارن لوصف، وتفسير، وتحليل أنظمة منح الرخص المهنية في دول المقارنة، ودراسة (العازمي وآخرون،2016)، ودراسة (رضوان والدغدي، 2016) التي اعتمدت مبدأ الحلول الصغرى لبراين هولمز في الدراسات المقارنة لوصف وتفسير الظاهرة ووضع الحلول بالمقترنة بالحلول التي تم اعتمادها في دول المقارنة، ودراسة (الهويل والعنادي،2015) التي اعتمدت مبدأ الحلول الكبرى لبيرداي.
 - من حيث الأداة: استخدمت الاستبانة كأداة في هذه الدراسة وهو ما تتفق فيه مع كل من الدراسات التالية:
(سرور،2017)، و(إسماعيل،2012)، و(كفاي،2010)، و(حمدي،2021)،
و(المطيري،2017)، و (البهيجي،2015)، و(حامد، 2014)،
و(الراشدي،2010)، و(المحيا،2020) .
 - أوجه الاختلاف: كما اختلفت الدراسة عن الدراسة السابقة في منهجها وأداتها، حيث كان الاختلاف كالآتي:
- من حيث المنهج: تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي لوصف وفهم الظاهرة كما هي في الواقع وتفسير العلاقات بين العوامل لاستخلاص النتائج، وذلك في كل من دراسة (الشهري،2020)، و(البازعي،2018)، و(سرور،2017)،
و(عراقي،2011)، و(بخش،2010)، و(حمدي،2021)،
و(شريروالمصري،2018)، و(الحربي،2018)، و(المطيري،2017)،
و(حامد، 2014)، و(سويلم،2011)، و(الراشدي، 2010)، و(المحيا،2020)،
و(الذبياني،2014) .
- بينما تم استخدام المنهج التجريبي في دراسة (shuls,2017)، واستخدم المنهج الاستشراقي في دراسة (البهيجي، 2015) بأسلوب دلفي.

- من حيث الأداة: هناك عدد من الدراسات لم تستخدم أداة واكتفت بالتحليل للأدبيات الفكرية للمواضيع التي تناولتها ومنها دراسة كلا من (الشهري، 2020)، و(الحربي، 2018)، و(شريف والمصري، 2018)، و(البازعي، 2018)، و(الهزاع، 2018)، و(العازمي وآخرون، 2016)، و(رضوان والدغدي، 2016)، و(الخبيري، 2016)، و(الهويل والعنادي، 2015)، و(الذبياني، 2014)، و(عراقي، 2011)، و(سويلم، 2011)، و(Motoko, 2013)، واستخدمت دراسة (shuls, 2017) الملاحظة كأداة للدراسة

• أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة: الاطلاع على الدراسات السابقة أثرت الدراسة الحالية في العديد من الجوانب والتي منها اختيار المنهج المتبع في الدراسة، والأداة، وتحديد ملامح وعناصر الإطار النظري، وتعريف مصطلحات الدراسة، وتحديد أفضل التجارب العالمية في مجال الترخيص، وتحديد المتغيرات ذات الارتباط بأهداف الدراسة لبناء وتصميم أداة الدراسة .

منهجية الدراسة

أولاً: منهج الدراسة

استخدمت الدراسة المنهج المقارن والمنهج الوصفي لمناسبتها مع طبيعة الدراسة وتحقيق أهدافها حيث أن الدراسة اهتمت بالكشف عن دور الرخصة المهنية في تطوير إعداد المعلم من وجهة نظر معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الطائف من خلال دراسة واقع إعداد المعلم والاهتمام بوصف الظاهرة وصفا دقيقا ومقارنة التجارب العالمية في مجال الترخيص للكشف عن أفضل الممارسات وكيفية مواءمتها مع تجربة المملكة في نفس المجال.

ثانياً: مصادر البيانات :

١. المصادر الثانوية: اتجهت الدراسة في معالجة الإطار النظري للبحث إلى مصادر البيانات الثانوية والتي تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والمقالات والتقارير، والأبحاث والرسائل الجامعية التي تناولت موضوع الدراسة، والبحث والمطالعة في مواقع الإنترنت المختلفة .

٢. المصادر الأولية: لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة اعتمدت الدراسة في جمع البيانات الأولية على الاستبانة كأداة رئيسية للدراسة، تم تصميمها خصيصاً لهذا الغرض.

ثالثاً: مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمات المرحلة الثانوية بمدارس التعليم العام (الحكومي) بمدينة الطائف والبالغ عددهم (2043) حسب آخر احصائية للإدارة التعليم للعام الدراسي 1443هـ، موزعات على (77) مدرسة.

رابعاً: عينة الدراسة

تم اختيار (310) معلمة بالطريقة العشوائية الطبقية، موزعة جغرافياً في مدينة الطائف حسب مكاتب التعليم.

العينة الاستطلاعية:

تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من (30) استبانة ثم اختيرهم بطريقة عشوائية بغرض تقنين اداة الدراسة والتحقق من صلاحيتها للتطبيق على العينة الاصلية وقد تم ادخالها في التحليل النهائي نظراً لعدم وجود مشاكل في الصدق والثبات.

خطوات بناء الاستبانة:

تم إعداد أداة الدراسة لمعرفة "دور الرخصة المهنية في تطوير إعداد المعلم من وجهة نظر معلمات

المرحلة الثانوية بمدينة الطائف في ضوء بعض التجارب العالمية"، واتبعت الخطوات التالية لبناء الاستبانة: الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، والاستفادة منها في بناء الاستبانة وصياغة فقراتها .

خامساً: أداة الدراسة

استخدمت الاستبانة لجمع البيانات بناء على أهداف الدراسة، أسئلتها، المنهج المتبع، طبيعة الدراسة وموضوعها، ولصياغة عبارات الدراسة تم الاستفادة من أدبيات الدراسات السابقة لبناء محاور الاستبانة وعباراتها، ومعايير وضوابط منح الرخصة المهنية وقد استخدمت الأسئلة المغلقة، وتكونت الاستبانة من قسمين:

القسم الأول: بيانات شخصية لتوضيح خصائص عينة الدراسة القسم الثاني: عبارات تقيس متغيرات الدراسة وتكونت الاستبانة من (33) فقرة، موزعة على (3) محاور رئيسية تدرج تحتها عدد من المجالات الفرعية حسب ما هو موضح بالجدول الآتي:

جدول (2) توزيع محاور الاستبانة

عدد الفقرات			
5	المجال الأول: الالتزام بالقيم الإسلامية وتعزيز الهوية الوطنية والتنوع الثقافي	المحور الأول: القيم والمسؤوليات المهنية	1.
4	المجال الثاني: الالتزام بالأخلاق المهنية والسياسات التعليمية		2.
5	المجال الثالث: التطوير المهني المستمر		3.
14	إجمالي عبارات المحور الأول: القيم والمسؤوليات المهنية		
3	المجال الأول: المهارات اللغوية والكمية	المحور الثاني: المعرفة المهنية	1
6	المجال الثاني: المعرفة بالمتعلم وطرق التدريس		2
9	إجمالي عبارات المحور الثاني: المعرفة المهنية		
3	المجال الأول: التخطيط للتدريس وتنفيذه	المحور الثالث: الممارسة المهنية	1
3	المجال الثاني: بيئة التعلم		2
4	المجال الثالث: التقويم		3
10	إجمالي عبارات المحور الثالث: الممارسة المهنية		
33	اجمالي عبارات الاستبانة		

واعتمد مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات أفراد العينة، حيث تم استخدام التدرج (1-5) لقياس استجابات المبحوثين لفقرات الاستبيان حسب الجدول (3):

جدول (3) المحك المعتمد في أداة الدراسة (الاستبانة)

1	2	3	4	5	مقياس ليكرت
غير موافق بشدة	غير موافق بشدة	محايد	موافق	موافق بشدة	مستوى الموافقة
أقل من 80.1	59.2 إلى 80.1	39.3 إلى 60.2	19.4 إلى 40.3	أكبر من 20.4	الوسط الحسابي
أقل من 36 %	36% إلى 51.9%	52% إلى 67.9%	68% إلى 9.83 %	أكبر من 84 %	الوزن النسبي

تم اختيار التدرج (1-5) للاستجابة، وكلما اقتربت الإجابة من 5 دل على الموافقة العالية على ما ورد في الفقرة المعنية وكل تدرج له وزن نسبي 20%.

صدق وثبات أداة الدراسة (الاستبانة) تم التأكد من صدق الأداة عن طريق:

1-الصدق الظاهري (صدق المحكمين) : يشير مفهوم الصدق الظاهري إلى البحث عما يبدو أن الأداة تقيسه، أي المظهر العام للأداة، إذ يرتبط هذا النوع من الصدق بالحكم على مدى ملاءمة الفقرات للسمة أو الخاصية المراد قياسها(دياب، 2021)، وللتأكد من الصدق الظاهري للأداة فقد قامت الباحثة بعرض الاستبانة على مجموعة محكمين تألفت من 6 من المختصين للتأكد من صحة الصياغة ومناسبة العبارات ، حيث أبدى هؤلاء المحكمين مجموعة من التوجهات التي ساهمت في إثراء أداة الدراسة سواء من حيث جوهر المفاهيم أو تلك المتعلقة بالتعديلات الظاهرية للفقرات، و قامت الباحثة بالاستجابة لهذه التوجهات وإجراء التعديلات المطلوبة سواء من حيث الحذف أو التعديل في ضوء المقترحات المقدمة، لتستقر الأداة في صورتها النهائية كما يظهرها الملحق رقم (3).

بالإضافة الى اعتماد الباحثة لقياس نسبة صدق المحكمين بواسطة معادلة لاوشي (Lawshezait, 2013, p43) (Berteau,) حيث تنص المعادلة على ما يلي:

$$CVR= n-1/N$$

Content Validity Ratio (CVR): هي نسبة صدق المحكمين، n: عدد المحكمين

الذين يعتبرون البند أو الفقرة أساسية، N: هو مجموعة المحكمين .

ومن خلال نتائج معادلة بلغت نسبة الصدق دور الرخصة المهنية في تطوير إعداد المعلم من وجهة نظر معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الطائف في ضوء بعض التجارب العالمية = 901.0، حيث تشير هذه النتائج إلى تحقيق معيار صدق المحكمين من خلال المعادلة وذلك لأنه النسبة أكبر من 60.0.

2- الاتساق الداخلي Internal Validity

يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المجال الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، وقد تم حساب الاتساق الداخلي للاستبانة من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للمجال نفسه .

- نتائج الاتساق الداخلي:

يوضح جدول (4) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور " القيم والمسؤوليات المهنية " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $05.0 \leq \alpha$ وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه .

جدول (4) معامل الارتباط بي كل فقرة من فقرات مجالات القيم والمسؤوليات المهنية والدرجة الكلية للمحاور

القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون للارتباط	المحور الأول : القيم والمسؤوليات المهنية	
		المجال الأول: الالتزام بالقيم الإسلامية وتعزيز الهوية الوطنية والتنوع الثقافي	
0.000	**526.0	أصمم أنشطة صفية ومواقف تعليمية تعزز الوسطية والاعتدال	1
0.000	**007.0	الاختلاف في وجهات النظر مقلق بالنسبة لي	2
0.000	**056.0	تتمية ثقافة الحوار أحد أولوياتي خلال الأنشطة الصفية	3
0.030	**194.0	الخبرات والأنشطة التعليمية تدعم الاعتزاز بالهوية الوطنية والتراث الثقافي السعودي في نفوس الطلبة	4
0.000	**907.0	أصمم واجبات تعزز احترام ثقافة الآخر	5
		المجال الثاني: الالتزام بالأخلاق المهنية والسياسات التعليمية	
0.000	**708.0	لدي اطلاع على سياسة التعليم في المملكة ولديه فهم كامل لها	1
0.000	**038.0	أطلع على اللوائح والأدلة وأطبقها داخل بيئة العمل	2
0.000	**587.0	أطبق مواد ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم مع طلابي وزملائي ومجتمع المدرسة وأولياء الأمور	3
0.000	**056.0	لدي وعي بكامل حقوقي والتزاماتي المهنية	4
		المجال الثالث: التطوير المهني المستمر	
0.001	**555.0	أحدد احتياجاتي التدريبية وفقا لمستجدات العملية التعليمية	1
0.000	**797.0	ألتحق بالدورات المطلوبة في مجال تخصصي لأسباب تنظيمية فقط	2
0.001	**555.0	أخطط لتطويري المهني وفق أهداف واضحة	3
0.019	*593.0	يمثل التطوير المستمر هدفا رئيسيا لي طوال الخدمة	4
0.000	**418.0	أرى أن أثر التدريب والتطوير منخفض على ممارساتي المهنية	5

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

يوضح جدول (4) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور " المعرفة المهنية " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 05.0$ وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه .

جدول (5) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجالات المعرفة المهنية والدرجة

الكلية للمحاور

القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون للارتباط	المحور الثان: المعرفة المهني	
		المجال الأول: المهارات اللغوية والكمية	
0.000	**646.0	1 من السهل التمييز بين الحقائق والآراء في المواد التدريسية	
0.000	**796.0	2 اتغاضى عن الأخطاء الإملائية واللغوية البسيطة في أعماله الكتابية	
0.002	**615.0	3 العمليات الحسابية الأساسية ضرورية لكل التخصصات التدريسية	
		المجال الثان: المعرفة بالمتعلم وطرق التدريس	
0.000	**356.0	1 يتأثر تعلم الطلبة بخصائص المرحلة العمرية	
0.000	**207.0	2 تحديد حالات الاضطرابات الانفعالية بين الطلبة ليس من نطاق عملي	
0.000	**106.0	3 الطلاب الموهوبين ليس لديهم مشكلات أو احتياجات كونهم متميزين دراسيا	
0.000	**256.0	4 تنمية الفاعلية والايجابية داخل الصف يسهل العملية التعليمية ويدعم تعلم الطلبة	
0.000	**656.0	5 طرق التدريس التفاعلية تدعم دور المتعلم في العملية التعليمية	
0.003	**194.0	6 يعتبر التعلم الالكتروني موازيا للتعليم المباشر	

يوضح جدول (5) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور " الممارسة المهنية " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 05.0$ وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه .

جدول (6) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجالات الممارسة المهنية والدرجة الكلية للمحاور

القيمة الاحتمالية (Sig)	معامل بيرسون للارتباط	المحور الثالث: الممارسة المهنية	
		المجال الأول: التخطيط للتدريس وتنفيذه	
0.000	**268.0	1 الأنشطة والبرامج التدريسية تبنى وفقا لأهداف التعلم	
0.000	**858.0	2 أخط للدرس انطلاقا من اهتمامات المتعلمين وخبراتهم السابقة	
0.000	**867.0	3 استهدف تنمية القيم وحل المشكلات والشعور بالمسؤولية في الأنشطة التعليمية	
		المجال الثان: المعرفة بالمتعلم وطرق التدريس	
0.000	**098.0	1 اصمم أنشطة تدريسية تشجع على التعلم الذاتي وحب الاستطلاع	
0.000	**109.0	2 اضع ميثاق خاص بيني وبين طلابي	
0.000	**938.0	3 اطبق قواعد المواطنة الرقمية وأوجه الطلبة لذلك	
		المجال الثالث: التقويم	
0.000	**257.0	1 اصمم خطة لتقويم الطلبة (قصيرة وطويلة المدى)	
0.000	**116.0	2 اطبق أساليب متنوعة للتقويم غير الاختبارات	
0.000	**917.0	3 يستخدم أدوات تقويم تشخيصية، بنائية، ونهاية	
0.000	**847.0	4 يقدم التغذية الراجعة مباشرة بعد تقويم للطلبة	

3- الصدق البنائي Structure Validity

يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل مجال من مجالات الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبانة .

يبين جدول (6) أن جميع معاملات الارتباط في جميع ابعاد الاستبانة دالة إحصائياً عند مستوي معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك تعتبر جميع ابعاد الاستبانة صادقه لما وضعت لقياسه

جدول (7) معامل الارتباط بين درجة كل بعد من محور (القيم والمسؤوليات المهنية
والمعرفة المهنية والممارسة المهنية) والدرجة الكلية للاستبانة (

القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون للارتباط			
0.023	*483.0	المجال الأول: الالتزام بالقيم الإسلامية وتعزيز الهوية الوطنية والتنوع الثقافي	المحور الأول : القيم والمسؤوليات المهنية	1.
0.000	**616.0	المجال الثان: الالتزام بالأخلاق المهنية والسياسات التعليمية		2.
0.000	**696.0	المجال الثالث: التطوير المهني المستمر		3.
0.000	**167.0	المحور الأول : القيم والمسؤوليات المهنية		
0.000	**737.0	المجال الأول: المهارات اللغوية والكمية	المحور الثان: المعرفة المهنية	1
0.000	**228.0	المجال الثان: المعرفة بالمتعلم وطرق التدريس		2
0.000	**868.0	المحور الثان: المعرفة		
0.000	**367.0	المجال الأول: التخطيط للتدريس وتنفيذه	المحور الثالث: الممارسة المهنية	1
0.000	**247.0	المجال الثان: بيئة التعلم		2
0.000	**187.0	المجال الثالث: التقوي		3
0.000	**268.0	المحور الثالث: الممارسة المهنية		

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

4- ثبات الاستبانة Reliability:

يقصد بثبات الاستبانة أن تعطي هذه الاستبانة نفس النتيجة لو تم إعادة توزيعها أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى أن ثبات الاستبانة يعني الاستقرار في نتائجها وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على الأفراد عدة مرات خلال فترات زمنية معينة.

وقد تم التحقق من ثبات استبانة الدراسة من خلال:
معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alph Coefficient وكانت النتائج كما هي مبينة
في جدول (8).

جدول (٨) احصائيات الموثوقية لقياس ثبات الاستبانة

CRONBACH'S ALPHA IF ITEM DELETED	CORRECTED ITEM-TOTAL CORRELATION	SCALE VARIANCE IF ITEM DELETED	SCALE MEAN IF ITEM DELETED		
0.934	0.289	21.12	43.73	المجال الأول: الالتزام بالقيم الإسلامية وتعزيز الهوية الوطنية والتنوع الثقافي	1. المحور الأول: القيم
0.922	0.568	20.39	43.35	المجال الثان: الالتزام بالأخلاق المهنية والسياسات التعليمية	2. والمسؤوليات المهنية
0.920	0.638	19.55	43.98	المجال الثالث: التطوير المهني المستمر	3.
0.918	0.740	20.23	43.69	المحور الأول: القيم والمسؤوليات المهنية	
0.920	0.634	19.16	44.23	المجال الأول: المهارات اللغوية والكمية	1 المحور الثان: المعرفة المهنية
0.915	0.754	18.94	44.06	المجال الثان: المعرفة بالمتعلم وطرق التدريس	2
0.913	0.803	18.98	44.14	المحور الثان: المعرفة	
0.916	0.717	18.81	43.49	المجال الأول: التخطيط للتدريس وتنفيذه	1 المحور الثالث: الممارسة المهنية
0.920	0.677	18.28	43.64	المجال الثان: بيئة التعلم	2
0.915	0.751	19.34	43.61	المجال الثالث: التقويم	3
0.911	0.846	18.72	43.58	المحور الثالث: الممارسة المهنية	
0.909	0.998	19.24	43.80	اجمالي محاور الاستبانة	

يتضح من النتائج في جدول (٨) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة لإجمالي محاور القيم والمسؤوليات المهنية الاستبانة حيث بلغت بطريقة ألفا كرونباخ 918.0، بينما كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة لإجمالي المعرفة المهنية 913.0 واخيرا محور الممارسة المهنية 911.0

وبذلك تكون الاستبانة في صورتها النهائية كما هي في الملحق رقم (3) قابلة للتوزيع . حيث تم التأكد من صدق وثبات استبانة الدراسة مما أثبت صحة الاستبانة وصلاحيتها لتحليل النتائج والإجابة على أسئلة الدراسة.

سادساً: المعالجات الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

تم تفرغ وتحليل الاستبانة من خلال برنامج التحليل الإحصائي Statistical Package for

the Social Sciences (SPSS). التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة

تم الاعتماد على الاختبارات المعلمية بدون استخدام اختبار التوزيع الطبيعي بناءً على شرطين هما:

١. إذا كان حجم العينة يزيد عن 30 استبانة تبعاً لنظرية النهاية المركزية يجب استخدام الاختبارات المعلمية

٢. إذا تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي في الدراسة يتم الاعتماد على الاختبارات المعلمية بغض النظر عن حجم العينة، وبناءً على الشرطين تم الاعتماد على الاختبارات المعلمية لاختبار فرضيات الدراسة (يغني، عثمان، 2019، ص 238).

تم استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

١. النسب المئوية والتكرارات والمتوسط الحسابي: يستخدم هذا الأمر بشكل أساسي لأغراض معرفة تكرار فئات متغير ما ويتم الاستفادة منها في وصف عينة الدراسة.

٢. اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha): لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة.

٣. استخدام اختبار كولموجوروف - سمرنوف - Kolmogorov (K-S):
Smirnov Test يستخدم هذا الاختبار لمعرفة ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه .

٤. معامل ارتباط بيرسون (**Pearson Correlation Coefficient**)
لقياس درجة الارتباط: يقوم هذا الاختبار على دراسة العلاقة بين متغيرين. وقد تم استخدامه لحساب الاتساق الداخلي والصدق البنائي للاستبانة، والعلاقة بين المتغيرات .

٥. اختبار **T** في حالة عينة واحدة (**T-Test**) تم استخدامه للتأكد من دلالة المتوسط لكل فقرة من فقرات الاستبانة.

٦. اختبار تحليل التباين الأحادي **One Way Analysis of Variance** (**ANOVA**) معرفة ما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين ثلاث مجموعات أو أكثر من البيانات.

٧. اختبار **T** لعينتين مستقلتين (**T-Test**) لاختبار الفروق بين المجموعتين .

سابعًا: إجراءات الدراسة:

٨. بداية تحديد مشكلة الدراسة، وأهدافها، وفرضياتها، وتحديد المنهج المتبع، ومجتمع الدراسة، واختيار عينة الدراسة بالطريقة المناسبة التي تضمن تمثيل مجتمع الدراسة.

٩. تكتيف الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة.

١٠. تصميم أداة الدراسة وتحكيمها للتأكد من صدقها وثباتها، ثم تطبيقها على عينة البحث .

١١. يتم بعد ذلك جمع البيانات وعرضها وتحليلها بالأساليب الإحصائية التي تناسب منهج الدراسة؛ وتدوين النتائج في ضوء التفسيرات المستخلصة من التحليل الإحصائي.

١٢ . ونهاية يتم صياغة التوصيات وتقديم المقترحات بناء على النتائج التي تم الوصول إليها.

تحليل البيانات

الوزن النسبي لفقرات المجالات :الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق البيانات الشخصية:

جدول (9) توزيع أفراد العينة حسب التخصص

النسبة	التكرار	
41.3	128	علمي
58.7	182	انساني
100.0	310	الإجمالي

يتضح من جدول (9) ان 58.7% تخصصهم انساني، بينما 3.41% علمي وهذه النتيجة تدل على أن النسبة الأعلى للمشاركة هي للتخصص الإنساني ويعزى ذلك لكون معلمات التخصص الإنساني أكثر عددا داخل المدارس من معلمات التخصص الطبيعي بحكم تعدد فروع ومواد التخصص الإنساني

جدول (10) توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة العملية

النسبة	التكرار	
16.1	50	من 5 سنوات – 10 سنوات
48.4	150	10-اقل من 20 سنة
35.5	110	أكثر من 20 سنة
100.0	310	الإجمالي

يتضح من جدول (10) ان 4.48% خبرتهم من 10 الى اقل من 20 سنوات، 5.35 أكثر من 20 سنة، 1.16% من 5 - 10 سنوات وتدل هذه النتيجة على أن النسبة الأعلى للمشاركات في الدراسة هي للمعلمات اللاتي كانت خبرتهن ما بين 10 - 20 سنة، ويعزى ذلك لقلة أعداد المعينات حديثا، من جهة وتقاعد عدد من المعلمات مبكرا

بعد 20 سنة في الخدمة _ من جهة أخرى ؛ مما جعل الشريحة الأعلى ممن يتواجدن في الميدان هن ذوات الخبرة من 10 - 20 سنة .

تحليل فقرات الاستبانة

لتحليل فقرات الاستبانة تم استخدام الاختبارات المعملية (اختبار T لعينة واحدة) لمعرفة متوسطات درجات الاستجابة. واعتبرت الدرجة 3 هي المتوسطة وهي تمثل 60% على مقياس الدراسة.

(Ozen, Yaman, & Acar, 2012)

جدول (11) درجات تفسير الإجابة حسب فئات المتوسط الحسابي

الوزن النسبي للوسط الحسابي	الوسط الحسابي	درجة التأثير
اقل من 36%	1.79-1.00	قليلة جدا
من 36 - 9.51%	2.59- 1.80	قليلة
من 52% - 9.67%	3.39- 2.60	متوسطة
من 68% - 9.83%	4.19- 3.40	كبيرة
من 84% - 100%	5.00- 4.20	كبيرة جدا

التساؤل الاول: ما دور الرخصة المهنية في تطوير إعداد المعلم من حيث: القيم والمسؤوليات المهنية ، المعرفة المهنية ، الممارسة المهنية من وجهة نظر معلمات المرحلة الثانوية في مدينة الطائف؟

وللإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة تجاه محاور الاستبانة، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (12) الوسط الحسابي والوزن النسبي لمحاور الرخصة المهنية

درجة التأثير	ترتيب الفقرة	المعنوية P- VALUE	قيمة الاختبار	الوزن النسبي %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	محاور الرخصة المهنية
كبيرة	3	0.00	28.28	80.22	0.50	4.01	المجال الأول: الالتزام بالقيم الإسلامية وتعزيز الهوية الوطنية والتنوع الثقافي
كبيرة	1	0.00	46.60	89.92	0.45	4.50	المجال الثاني: الالتزام بالأخلاق المهنية والسياسات التعليمية
كبيرة	2	0.00	41.15	82.75	0.39	4.14	المجال الثالث: التطوير المهني المستمر
كبيرة	الثاني	0.00	23.91	78.09	0.53	3.90	المحور الأول: القيم والمسؤوليات المهنية
كبيرة	2	0.00	9.70	68.39	0.61	3.42	المجال الأول: المهارات اللغوية والكمية
كبيرة	1	0.00	21.89	74.77	0.47	3.74	المجال الثاني: المعرفة بالمتعلم وطرق التدريس
كبيرة	الثالث	0.00	17.54	71.58	0.46	3.58	المحور الثاني: المعرفة المهنية
كبيرة	3	0.00	30.29	85.14	0.58	4.26	المجال الأول: التخطيط للتدريس وتنفيذه
كبيرة	2	0.00	33.38	86.63	0.56	4.33	المجال الثاني: بيئة التعلم
كبيرة	1	0.00	36.70	86.68	0.51	4.33	المجال الثالث: التقويم
كبيرة	الاول	0.00	38.98	86.15	0.47	4.31	المحور الثالث: الممارسة المهنية
كبيرة		0.00	39.27	80.16	0.36	4.01	محاور الرخصة المهنية ككل

من خلال جدول (12) يتضح ان الوزن النسبي لإجمالي محور الرخصة المهنية ككل بلغ 16.80% وبمتوسط بلغ (01.4) وانحراف معياري بلغ (36.0) حيث احتل محور الممارسة المهنية المرتبة الاولى بوزن نسبي بلغ 15.86% وبمتوسط بلغ (31.4) وانحراف معياري بلغ (47.0)، بينما احتل محور المعرفة المهنية المرتبة الاخيرة بوزن بلغ 58.71% وبمتوسط بلغ (58.3) وانحراف معياري بلغ (46.0) وتعزى هذه النتائج لكون الممارسات المهنية هي من أولى المهام التي يعتني بها المعلمون والمدراء والمشرفون على حد سواء، فهي تمثل معيارا هاما في تقييم المعلم والحكم على مدى احترافيته المهنية . وكون المعرفة المهنية تراكمية وليست نهائية ، فهي تتجدد باستمرار مما يتطلب معها الحرص على الاستزادة والتجديد المستمر طوال سنوات الخدمة .

ما دور القيم والمسؤوليات المهنية في تطوير إعداد المعلم؟
وللإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية
لاستجابات أفراد العينة حول دور القيم والمسؤوليات المهنية في تطوير إعداد المعلم،
وكانت النتائج كما يلي:

جدول (13) الوسط الحسابي والوزن النسبي محور القيم والمسؤوليات المهنية

#	المحور الأول: القيم والمسؤوليات المهنية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	قيمة الاختبار	المعنوية	ترتيب الفقرة	درجة التأثير
						P-VALUE		
	المجال الأول: الالتزام بالقيم الإسلامية وتعزيز الهوية الوطنية والتنوع الثقافي	4.01	0.5	80.22	28.28	0.00	الثالث	كبيرة
1	أصمم أنشطة صفية ومواقف تعليمية تعزز الوسطية والاعتدال	4.15	0.84	83.05	19.31	0.23	3	كبيرة
2	الاختلاف في وجهات النظر مقلق بالنسبة لي	2.89	1.25	57.87	-1.2	0.00	5	متوسطة
3	تنمية ثقافة الحوار أحد أولوياتي خلال الأنشطة الصفية	4.48	0.7	89.64	29.54	0.00	1	كبيرة
4	الخبرات والأنشطة التعليمية تدعم الاعتزاز بالهوية الوطنية والتراث الثقافي السعودي في نفوس الطلبة	4.4	0.72	88.02	27.35	0.00	2	كبيرة
5	أصمم واجبات تعزز احترام ثقافة الآخر	4.13	0.78	82.54	20.4	0.00	4	كبيرة
	المجال الثاني: الالتزام بالأخلاق المهنية والسياسات التعليمية	4.5	0.45	89.92	46.6	0.00	الأول	كبيرة
1	لدي اطلاع على سياسة التعليم في المملكة ولديه فهم كامل لها	4.52	0.6	90.36	35.35	0.00	3	كبيرة
2	أطلع على اللوائح والأدلة وأطبقها داخل بيئة العمل	4.53	0.58	90.56	37.21	0.00	2	كبيرة
3	أطبق مواد ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم مع طلابي وزملائي ومجتمع المدرسة وأولياء الأمور	4.64	0.51	92.79	44.93	0.00	1	كبيرة
4	لدي وعي بكامل حقوقي والتزاماتي المهنية	4.3	0.79	85.99	23.18	0.00	4	كبيرة

المجال الثالث: التطوير المهني المستمر	4.14	0.39	82.75	41.15	0.00	الثاني	كبيرة
1	4.32	0.75	86.4	24.63	0.00	3	كبيرة
2	3.47	1.16	69.44	5.7	0.00	4	كبيرة
3	4.32	0.69	86.4	26.91	0.00	2	كبيرة
4	4.34	0.67	86.7	27.98	0.39	1	كبيرة
5	3.08	1.25	61.52	0.86	0.00	5	متوسطة
المحور الأول: القيم والمسؤوليات المهنية ككل	3.9	0.53	78.09	23.91	0.00		كبيرة

يتضح من جدول (13) ان الوزن النسبي لإجمالي محور القيم والمسؤوليات المهنية بلغ 09.78% وبمتوسط بلغ (90.3) وانحراف معياري بلغ 53.0، حيث احتل مجال الالتزام بالأخلاق المهنية والسياسات التعليمية المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ 92.89% وبمتوسط بلغ (5.4) ، بينما احتل مجال الالتزام بالقيم الإسلامية وتعزيز الهوية الوطنية والتنوع الثقافي المرتبة الأخيرة بوزن بلغ 22.80 % وبمتوسط بلغ (01.4) . وبالنسبة لفقرات محور الالتزام بالقيم الإسلامية وتعزيز الهوية الوطنية والتنوع الثقافي كانت الفقرة الثالثة (تنمية ثقافة الحوار أحد أولوياتي خلال الأنشطة الصفية) في المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ 64.89% ، بينما كانت الفقرة الثانية (الاختلاف في وجهات النظر مقلق بالنسبة لي) في المرتبة الأخيرة بوزن نسبي 78.57% بينما لفقرات محور الالتزام بالأخلاق المهنية والسياسات التعليمية كانت الفقرة الثالثة) أطبق مواد ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم مع طلابي وزملائي ومجتمع المدرسة وأولياء الأمور) في المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ 79.92%، بينما كانت الفقرة الرابعة) لدي وعي بكامل حقوقي والتزاماتي المهنية) في المرتبة الأخيرة بوزن نسبي 99.85%

بينما لفقرات محور التطوير المهني المستمر كانت الفقرة الرابعة (يمثل التطوير المستمر هدفا رئيسيا لي طوال الخدمة (في المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ 7.86%، بينما كانت الفقرة الخامسة) أرى أن أثر التدريب والتطوير منخفض على ممارساتي المهنية (في المرتبة الأخيرة بوزن نسبي 52.61%

وتعزى هذه النسب لقناعة المعلمات بأن أخلاقيات مهنة التعليم ترتبط بالعديد من السلوكيات التي يجب أن يلتزم بها الممارسون للمهنة على صعيد الفكر والسلوك، كما أن مهنة التعليم يترتب عليها واجبات أخلاقية، ومسؤوليات مهنية داخل الصف وخارجه، تجاه الطلاب والزملاء والمجتمع والوطن. وفيما يخص محور التطوير المهني المستمر فإن النتائج المتحققة تعزى للأثر الإيجابي لمختلف أوجه التطوير المتبعة من دورات تدريبية، وخلافه، على ممارسات المعلم ومعرفته المهنية.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة حمدي (2021) التي أكدت على ارتفاع درجة إسهام الرخصة المهنية للمعلم في الالتزام بالقيم الإسلامية وأخلاقيات المهنة، ودراسة البهيجي (2015) التي أقرت بالدور الإيجابي للرخصة المهنية في تحفيز المعلم لتطوير نفسه واهتمامه بالالتزام بأخلاقيات ومبادئ العمل التربوي داخل وخارج الصف.

ما دور المعرفة المهنية في تطوير إعداد المعلم؟

وللإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول دور المعرفة المهنية في تطوير إعداد المعلم، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (14) الوسط الحسابي والوزن النسبي لمحور المعرفة المهنية

المحور الثان: المعرفة المهنية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	قيمة الاختبار	المعنوية P- VALUE	ترتيب الفقرة	درجة التأثير
المجال الأول: المهارات اللغوية والكمية	3.42	0.61	68.39	9.70	0.00	الثاني	كبيرة
1 من السهل التمييز بين الحقائق والآراء في المواد التدريسية	4.04	0.82	80.71	17.80	0.00	1	كبيرة
2 أتغاضى عن الأخطاء الإملائية واللغوية البسيطة في أعماله الكتابية	2.21	1.19	44.26	-9.26	0.00	3	قليلة
3 العمليات الحسابية الأساسية ضرورية لكل التخصصات التدريسية	4.01	0.99	80.20	14.25	0.00	2	كبيرة
5 المجال الثان: المعرفة بالمتعلم وطرق التدريس	3.74	0.47	74.77	21.89	0.00	الأول	كبيرة
1 يتأثر تعلم الطلبة بخصائص المرحلة العمرية	4.41	0.62	88.22	31.87	0.00	3	كبيرة
2 تحديد حالات الاضطرابات الانفعالية بين الطلبة ليس من نطاق عملي	2.87	1.22	57.36	-1.52	0.13	5	متوسطة
3 الطلاب الموهوبين ليس لديهم مشكلات أو احتياجات كونهم متميزين دراسيا	2.47	1.10	49.34	-6.83	0.00	6	قليلة
4 تنمية الفاعلية والايجابية داخل الصف يسهل العملية التعليمية ويدعم تعلم الطلبة	4.53	0.59	90.66	36.25	0.00	1	كبيرة
5 طرق التدريس التفاعلية تدعم دور المتعلم في العملية التعليمية	4.44	0.63	88.83	31.96	0.00	2	كبيرة
6 يعتبر التعلم الالكتروني موازيا للتعليم المباشر	3.71	1.07	74.21	9.32	0.00	4	كبيرة
المحور الثان: المعرفة المهنية ككل	3.58	0.46	71.58	17.54	0.00		كبيرة

يتضح من جدول (14) ان الوزن النسبي لإجمالي محور المعرفة المهنية ككل بلغ 58.71 % وبمتوسط بلغ (58.3) وانحراف معياري بلغ 46.0، حيث احتل مجال المعرفة بالمتعلم وطرق التدريس المرتبة الاولى بوزن نسبي بلغ 77.74 % وبمتوسط بلغ

74.3) ، بينما احتل مجال المهارات اللغوية والكمية المرتبة الاخيرة بوزن بلغ 39.68% وبمتوسط بلغ (42.3) .

وبالنسبة لفقرات مجال المهارات اللغوية والكمية كانت الفقرة الاولى (من السهل التمييز بين الحقائق والآراء في المواد التدريسية) في المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ 71.80 % ، بينما كانت الفقرة الثانية (أتغاضى عن الأخطاء الإملائية واللغوية البسيطة في أعماله الكتابية) في المرتبة الأخيرة بوزن نسبي 26.44 %

بينما لفقرات مجال المعرفة بالمتعلم وطرق التدريس كانت الفقرة الرابعة (تنمية ثقافة الحوار أحد أولوياتي خلال الأنشطة الصفية) في المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ 66.90 %، بينما كانت الفقرة الثالثة (الطلاب الموهوبين ليس لديهم مشكلات أو احتياجات كونهم متميزين دراسيا) في المرتبة الأخيرة بوزن نسبي 34.49%

ويُعزى ارتفاع هذه النسب، ومجيئها بدرجة عالية جدا للخبرة العملية للمعلمات وحصولهم على العديد من البرامج التطويرية باستمرار، كما أن مؤهلاتهن العلمية تسهم في زيادة المعرفة لديهن حيث أن مؤهلاتهن لا تقل عن درجة البكالوريوس .

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت له دراسة الحربي (2018) من أهمية الرخصة في تزويد المعلم بالكفايات التي تساهم في تطويره لعمله، ودور البرامج التدريبية في رفع قدرات المعلمين. وتتفق أيضا مع دراسة المطيري (2017) التي توصلت إلى أن الرخصة المهنية للمعلم تنعكس إيجابا على تجويد العملية التعليمية. كما تتفق مع دراسة العازمي وآخرون

(2016) التي توصلت إلى الأهمية التربوية لتطبيق الرخصة المهنية وأثرها على تعميق المعرفة المهنية للمعلمين.

ما دور الممارسة المهنية في تطوير إعداد المعلم؟

وللإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول دور الممارسة المهنية في تطوير إعداد المعلم، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (15) الوسط الحسابي والوزن النسبي لمحور الممارسة المهنية

درجة التأثير	ترتيب الفقرة	المعنوية P-VALUE	قيمة الاختبار	الوزن النسبي %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المحور الثالث: الممارسة المهنية
كبيرة	الثالث	0.00	30.29	85.14	0.58	4.26	المجال الأول: التخطيط للتدريس وتنفيذه
كبيرة	3	0.00	20.75	83.15	0.78	4.16	1 الأنشطة والبرامج التدريسية تبنى وفقا لأهداف التعلم
كبيرة	2	0.00	21.57	84.47	0.80	4.22	2 أخط للدرس انطلاقا من اهتمامات المتعلمين وخبراتهم السابقة
كبيرة	1	0.00	29.66	87.82	0.66	4.39	3 استهدف تنمية القيم وحل المشكلات والشعور بالمسؤولية في الأنشطة التعليمية
كبيرة	الثاني	0.00	33.38	86.63	0.56	4.33	المجال الثان: المعرفة بالمتعلم وطرق التدريس
كبيرة	2	0.00	30.12	87.41	0.64	4.37	1 أصم أنشطة تدريسية تشجع على التعلم الذاتي وحب الاستطلاع
كبيرة	1	0.00	28.92	87.72	0.67	4.39	2 أضع ميثاق خاص بيني وبين طلابي
كبيرة	3	0.00	23.23	84.77	0.75	4.24	3 أطبق قواعد المواطنة الرقمية وأوجه الطلبة لذلك
كبيرة	الاول	0.00	36.70	86.68	0.51	4.33	المجال الثالث: التقوي
كبيرة	3	0.00	25.27	86.29	0.73	4.31	1 أصم خطة لتقويم الطلبة (قصيرة وطويلة المدى)
كبيرة	2	0.00	27.51	86.40	0.67	4.32	2 أطبق أساليب متنوعة للتقويم غير الاختبارات
كبيرة	4	0.00	26.47	85.38	0.67	4.27	3 يستخدم أدوات تقويم تشخيصية، بنائية ونهائية
كبيرة	1	0.00	33.54	88.63	0.60	4.43	4 يقدم التغذية الراجعة مباشرة بعد تقويم للطلبة
كبيرة		0.00	38.98	86.15	0.47	4.31	المحور الثالث: الممارسة المهنية ككل

يتضح من جدول (15) ان الوزن النسبي لإجمالي محور الممارسة المهنية ككل بلغ 15.86% وبمتوسط بلغ(31.4) وانحراف معياري بلغ 47.0، حيث احتل مجال التقويم المرتبة الاولى بوزن نسبي بلغ 68.86% وبمتوسط بلغ (33.4)، بينما احتل مجال التخطيط للتدريس وتنفيذه المرتبة الاخيرة بوزن بلغ 14.85% وبمتوسط بلغ (26.4) . وبالنسبة لفقرات مجال التخطيط للتدريس وتنفيذه كانت الفقرة الثالثة (أستهدف تنمية القيم وحل المشكلات والشعور بالمسؤولية في الأنشطة التعليمية) في المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ 82.87% ، بينما كانت الفقرة الثالثة (الأنشطة والبرامج التدريسية تبنى وفقا لأهداف التعلم) في المرتبة الأخيرة بوزن نسبي 15.83% بينما لفقرات مجال المعرفة بالمتعلم وطرق التدريس كانت الفقرة الثانية (أضع ميثاق خاص بيني وبين طلابي) في المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ 72.87% ، بينما كانت الفقرة الرابعة (أطبق قواعد المواطنة الرقمية وأوجه الطلبة لذلك) في المرتبة الأخيرة بوزن نسبي 77.84% بينما لفقرات مجال التقويم كانت الفقرة الرابعة (يقدم التغذية الراجعة مباشرة بعد تقويم للطلبة) في المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ 63.88% ، بينما كانت الفقرة الثالثة (يستخدم أدوات تقويم تشخيصية، بنائية، ونهائية) في المرتبة الأخيرة بوزن نسبي 38.85% ويعزى ارتفاع النسبة ومجبتها بدرجة عالية لتحديد الأهداف والإجراءات لدى المعلمات خلال الممارسة المهنية داخل الصف، والتركيز بشكل كبير على التقويم، بمختلف أنواعه كونه يمثل المحصلة النهائية التي تستطيع من خلالها المعلمات بناء تصور لمدى تحقق الأهداف خلال العملية التعليمية.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة سويلم (2011) التي توصلت إلى ضرورة تمهين التعليم انطلاقا من مراحل التكوين المهني للمعلم، وضرورة توفر عدد من الاشتراطات والمعايير لضمان تجويد الممارسات المهنية للمعلمين. كما تتفق مع دراسة (SHULS, 2017) التي أكدت أن درجة اجتياز اختبار الرخصة ترتبط بجودة أداء المعلم داخل الصف وتأثيره في تحصيل الطلبة.

التساؤل الثاني: ما الفروق الدالة إحصائيا حول دور الرخصة المهنية في تطوير إعداد المعلم من وجهة نظر معلمات المرحلة الثانوية والتي يمكن ان تعزى لمتغيرات: التخصص، وسنوات الخبرة؟

أولاً: متغير التخصص تبين أن القيمة الاحتمالية (**Sig.**) المقابلة لاختبار "ت" لعينتين مستقلتين أكبر من مستوى الدلالة $0.05 \leq \alpha$ بالنسبة لإجمالي محاور (دور الرخصة المهنية) حيث كان مستوى الدلالة **958.0** مما يوضح عدم وجود فروق معنوية بين استجابات المبحوثين حول إجمالي محور دور الرخصة المهنية تعزى لمتغير التخصص

جدول (16) نتائج اختبار "ت" *T-TEST* لمتغير التخصص

العدد	المتوسط	اختبار ت	قيمة المعنوية
128	4.14	0.327	0.744
182	4.12		
128	3.56	-0.335	0.738
182	3.58		
128	4.31	0.181	0.857
182	4.30		
128	4.01	0.053	0.958
182	4.01		

ثانياً: متغير سنوات الخبرة

تبين أن القيمة الاحتمالية (**Sig.**) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أكبر من مستوى الدلالة $0.05 \leq \alpha$ بالنسبة لإجمالي محاور (دور الرخصة المهنية) حيث كانت مستوى الدلالة **143.0** مما يوضح عدم وجود فروق معنوية بين استجابات المبحوثين حول إجمالي محاور دور الرخصة المهنية تعزى لمتغير سنوات الخبرة .

جدول (17) نتائج اختبار "التباين الأحادي" ANOVA لمتغير سنوات الخبرة

المعنوية	اختبار F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات		
.058	2.890	.427	2	.854	بين المجموعات	المحور الأول: القيم والمسؤوليات المهنية
		.148	194	28.647	داخل المجموعات	
			196	29.500	الاجمالي	
.632	.460	.099	2	.199	بين المجموعات	المحور الثاني: المعرفة
		.216	194	41.895	داخل المجموعات	
			196	42.094	الاجمالي	
.060	2.848	.620	2	1.239	بين المجموعات	المحور الثالث: الممارسة المهنية
		.218	194	42.215	داخل المجموعات	
			196	43.454	الاجمالي	
.143	1.962	.252	2	.504	بين المجموعات	اجمالي محاور الاستبانة
		.129	194	24.932	داخل المجموعات	
			196	25.437	الاجمالي	

ملخص النتائج

أولاً: النتائج

اتفقت العينة على أن دور الرخصة المهنية في تطوير اعداد المعلم جاء بمستوى مرتفع وبوزن نسبي (80.02%).

١. اتفقت العينة على أن محور القيم والمسؤوليات المهنية جاء بمستوى مرتفع، أي بوزن نسبي (78%).

٢. اتفقت العينة على أن محور المعرفة المهنية جاء بمستوى فوق المتوسط، أي بوزن نسبي (6.76%).

٣. اتفقت العينة على أن محور الممارسات المهنية جاء بمستوى مرتفع جداً، أي بوزن نسبي (2.86%).

٤. عدم وجود فروق إحصائية في استجابات الافراد عينة الدراسة حول دور الرخصة في تطوير اعداد المعلم تبعاً لمتغيري (التخصص، سنوات الخبرة).

ثانياً: التوصيات

في ضوء ما توصلت إليه نتائج الدراسة يمكن صياغة مجموعة من التوصيات كالتالي:

١. مواثمة برامج ودورات التطوير المهني التي تعقد للمعلمين، وذلك عن طريق ربط تلك البرامج بالنتائج النهائية لاختبار الرخصة المهنية، وذلك لتحديد جوانب الضعف وتعزيز جوانب القوة، وعليه يتم تصميم برامج تدريبية لكل مؤهل .

٢. تعديل المحكات الخاصة بنظام قبول الطلاب بكليات التربية بحيث يتم استقطاب المميزين من خريجي الثانوية.

٣. ضرورة توجيه الجامعات لطلابها بتبني ثقافة الإلتقان لتجويد مخرجات الجامعات وعدم حرصهم فقط على الحصول على الدرجات لاجتياز المقررات .

٤. اهتمام الجامعات بالجوانب التطبيقية وزيادة توظيف التقنية في برامج إعداد المعلمين التي تقدمها، لضمان تحقق الكفايات المعرفية والتكنولوجية لدى الطلاب الخريجين .

٥. ضرورة التنسيق بين وزارتي التعليم والخدمة المدنية لتحديد عناصر المفاضلة للمتقدمين لمهنة التعليم بحيث تتضمن مدى التطوير الذاتي الذي يحققه الشخص خلال سنوات الانتظار بعد التخرج من مؤسسات إعداد المعلمين كون هذه السنوات هامة جدا في تطوير المعلم لمعارفه ومهارته بحيث يكون مواكبا للمتغيرات التي تتطلبها العملية التعليمية

٦. الاهتمام بتدريب المعلمين على نوعية الاختبارات التي تعقد لمنح الرخصة، مع إعطاء فرصة لرعادة تأدية الاختبار في حال لم يتم الاجتياز بحيث تعزز الثقة لدى المعلم ويتخطى القلق الذي قد يتولد من فكرة الاختبار .

٧. إدخال مفاهيم جديدة في الاختبارات التربوية التي يختبرها المعلم للحصول على الرخصة المهنية للتعليم مثل مفاهيم "العولمة، اقتصاد المعرفة، التعلم مدى الحياة، الرخصة الدولية".

٨. الاهتمام باطلاع المعلمين على الدليل الإرشادي الذي يوضح المتطلبات والجراءات الواجب مراعاتها لإصدار الرخصة المهنية للمعلمين، ويتضمن المعايير التربوية المطلوبة لتحقيق أهداف تعليمية معينة .

٩. الحرص على تقويم نظام منح الرخصة، والاختبارات التي تعقد لمنح الرخصة باستمرار، من خلال جهات تحكيم محايدة وذلك لتطوير تطبيق نظام الرخصة وتحسينه لتحقيق الفائدة المرجوة منها، ومراعاة اشراك المعلمين في عملية نقد هذه الاختبارات وتحديد الصعوبات التي واجهتهم عند التطبيق.

١٠. الاستعانة بالخبرات الأكاديمية في الجامعات السعودية، وربط المراكز البحثية مع مؤسسات إعداد المعلمين، وهيئة التقويم والتدريب وهي الجهة المسؤولة عن عقد الاختبارات ومنح الرخص المهنية.

ثالثا: مقترحات وبحوث ودراسات مستقبلية:

تقترح الباحثة لإثراء البحث العلمي وتعزيز الأهمية العملية للدراسة إجراء دراسات مثل:

- إجراء دراسات حول توظيف نظام الرخصة المهنية في تطوير الكوادر البشرية في التعليم تحقيقا لمبدأ الاستثمار في رأس المال البشري وفقا لرؤية المملكة 2030.
- إجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية يتم تطبيقها على كافة المراحل الدراسية في محافظة الطائف.

-إجراء دراسات عن زيادة تفعيل الشراكة المجتمعية لتحقيق التعاون بين مؤسسات المجتمع المهمة بإعداد وتدريب المعلمين قبل الخدمة، وتمويل التجارب مع الدول الأخرى ذات الخبرة في مجال التدريب والترخيص لاستقاء أفضل الممارسات وتطبيقها داخل المملكة .

-إجراء دراسات عن توظيف البحث العلمي في مجال إعداد وتدريب المعلمين وتشجيعه وزيادة تمويله، وأن تعتمد مؤسسات الإعداد والتدريب نتائج هذه البحوث والدراسات العلمية عند تصميم البرامج التدريبية .

المراجع العربية:

- اسماعيل، جمال حمدان (2012). واقع إعداد المعلم في كليات التربية بجامعة طنطا في ضوء معايير الجودة الشاملة، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الأزهر.
- الإبراهيم، صالح علي حمزة (2017م). دراسة تنبئية لاختيار مهنة التدريس في ضوء كل من الكفاية التواصلية وكف التواصل والاتجاهات نحو مهنة التدريس لدى طالبات كلية التربية بجامعة الكويت: مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، س43، ع164، الكويت
- بخش، هالة، (2010) تجارب عالمية في إعداد وتنمية المعلم مهنيًا، المؤتمر العلمي الثالث لكلية العلوم التربوية، جامعة جرش تربية المعلم العربي وتأهيله: رؤى معاصرة، الاردن.
- البازعي، حصة حمود (2018). تطوير سياسات قبول وإعداد المعلم للتحويل نحو مجتمع المعرفة: صيغة مقترحة في ضوء تجرتي سنغافورة وفنلندا، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المركز القومي للبحوث غزة، مج (25) ع(2).
- بركات، هشام (2005): التنمية المهنية عبر الانترنت أداة لتطوير الأداء التدريسي للمعلم: متاح في www.qulfkids.com/print.php?page=topic&id=1474
- بغدادي، منار محمد (2016). سياسات اختيار معلمي التعليم ما قبل الجامعي وتوظيفهم: دراسة مقارنة بين مصر وأمريكا، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، 2016م.
- البهيح ي، عبد العزيز عبد الله (2015). استشراف متطلبات التطبيق لرخصة مزاولة مهنة التعليم بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر الخبراء التربويين، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة القصيم
- التل، أحمد يوسف (2005م)، التعليم العام في الأردن، عمان: وزارة الثقافة والشباب .
- التويجري، أحمد بن محمد (2017). تصور مقترح لمخرجات برامج إعداد المعلم في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030 .
- أبحاث مؤتمر: دور الجامعات السعودية في تفعيل رؤية 2030 م - جامعة القصيم
- الحربي، سلطان (2015). تصور مقترح لنظام رخصة التدريس لمعلمي التعليم العامة في المملكة العربية السعودية في ضوء الخبرات العالمية. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، العدد 61 .
- حسين، سلامة عبد العظيم (2007م)، الاتجاهات المعاصرة في نظم التعليم، الإسكندرية: دار الوفاء للنشر والتوزيع.

- حسين، رنده، والمصري، مروان (2017). تصور مقترح لتطوير عملية الترخيص لمزاولة مهنة التعليم بفلسطين في ضوء بعض التجارب الإقليمية والعالمية المعاصرة، مجلة جامعة الأقصى، مجلة العلوم الإنسانية، ع(21) مج(1) .
- الهزاع، سليم هزاع (2018). تطوير إعداد المعلم في المملكة العربية السعودية في ضوء خبرة جمهورية الصين الشعبية، مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، مج(179) ع(1) .
- الهادي، أحمد عبد الرحمن (2018). واقع تمهين التعليم عالميا في ضوء بعض التجارب المعاصرة، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، ع(203)، مصر .
- الهويل، ابتسام والعنادي، عبير (2015). تطوير نظام إعداد المعلم في المملكة العربية السعودية في ضوء تجربي اليابان وفنلندا، المجلة التربوية الدولية المتخصصة، ع٢٤، الأردن .
- وهبه، عماد صموئيل (2013). تطوير أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في مجال التنمية المهنية للمعلم في مصر في ضوء الاتجاهات الحديثة في هذا المجال، المجلة التربوية، 33، القاهرة
- يحيى، حسين والخطابي، عبد الحميد(2003). الاتجاهات الحديثة في إعداد المعلم في مراحل التعليم العام في ضوء التحولات العالمية، مجلة البحوث النفسية والتربوية، مج(18)، ع(2)، كلية التربية، جامعة المنوفية.

المراجع الأجنبية:

- Motoko, Akiba. (2013). Teacher Reforms Around the World: Implementations and Outcomes. Teacher License Renewal Policy in Japan. International Perspectives on Education and Society, V (19), No (1).
- Queensland Government (2005). Professional Standards for Teachers.: Guidelines for Professional Practice .
- Shuls, J. (2017). Raising the Bar on Quality: Assessing the Impact of Increasing licensure Exam Cut-Score. V (4).