مجلة
جامعة المهرة
للعلوم الإنسانية
مجلة علمية نصف سنوية محكمة
العدد التاسع عشر- رجب 1447هـ- ديسمبر 2025م
ISSN: 2707- 8655
EISSN:2707-8663

https://doi.org/10.71311/.v6i2.246

تصور مقترح لتطوير أداء المعلم بالمملكة العربية السعودية في ضوء معايير الرخصة المهنية

د. ملهي حسين حاوي
معلم خبير بوزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية
molw2008@gmail.com

تاريخ إرسال البحث للمجلة 2025/7/10 تاريخ قبول البحث 2025/7/19
تاريخ نشر البحث 2025/12/23

ملخص:

هدف البحث إلى إعداد تصور مقترح لتطوير أداء المعلم في المملكة العربية السعودية في ضوء معايير الرخصة المهنية، واستخدم المنهج الوصفي المسحي، أعدّ الباحث قائمة بمؤشرات الأداء المرتبطة بالمعايير التربوية للرخصة المهنية، وأداتين هما: الاختبار التحصيلي المعرفي، وبطاقة الملاحظة، حيث طُبّقت الأداتان على عينة مكوّنة من (27) معلمًا من معلمي المرحلتين الابتدائية والمتوسطة بمدينة جازان. أظهرت نتائج الاختبار التحصيلي أن متوسط درجات المعلمين بلغ (13.64) درجة من أصل (25)، أي بنسبة (54.55%) من الدرجة الكلية، كما دلت على أن أكثر من نصف أفراد العينة يُعانون ضعفًا في المعارف المرتبطة بالمعايير التربوية للرخصة المهنية؛ حيث صُنِّف (14) معلمًا ضمن "المستوى المتدني"، بنسبة (51.85%) من إجمالي العينة. وكشفت نتائج بطاقة الملاحظة أن متوسط الأداء بلغ (32.26) من أصل (62) درجة، أي بنسبة (52.03%) من الدرجة الكلية لمؤشرات الأداء، وهي نسبة تقل عن حد الكفاية المعتمد في هذا البحث (65%). وبناءً على هذه النتائج، قدّم البحث تصورًا مقترحًا لتطوير أداء المعلمين في ضوء المعايير التربوية الخاصة بالرخصة المهنية، إضافة إلى مجموعة من التوصيات، من أبرزها: تطوير برامج إعداد

المعلم في كليات التربية بما يتوافق مع المعايير المهنية، وتصميم برامج تدريبية أثناء الخدمة تستند إلى تلك المعايير.

الكلمات المفتاحية: تصور، تطوير، أداء المعلم، معايير الرخصة المهنية.

A Proposed Framework for Developing Teacher Performance in the Kingdom of Saudi Arabia in Light of Professional License Standards

Dr. Mulhi Hussein Hawi
Expert Teacher at the Ministry of Education, Kingdom of Saudi Arabia.
molw2008@gmail.com

Abstract:

This study aimed to develop a proposed framework for enhancing teacher performance in the Kingdom of Saudi Arabia in light of the professional licensing standards. The researcher employed a descriptive survey methodology. A list of performance indicators linked to the pedagogical standards of the professional license was developed, along with two research instruments: a cognitive achievement test and an observation checklist. These instruments were administered to a sample of 27 teachers selected from the elementary and intermediate school levels in Jazan City.

The results of the achievement test indicated that the teachers' mean score was 13.64 out of 25, representing 54.55% of the total score. Furthermore, the results revealed that more than half of the sample demonstrated weakness in the knowledge related to the professional license's pedagogical standards, with 14 teachers (51.85% of the sample) classified at the "low proficiency" level. The results from the observation checklist showed a mean performance score of 32.26 out of 62, equivalent to 52.03% of the total score for the performance indicators. This percentage falls below the proficiency threshold of 65% adopted in this study.

Based on these findings, the study proposed a framework for developing teacher performance in accordance with the pedagogical standards of the professional license. A set of recommendations was also provided, the most prominent being: developing teacher preparation programs in colleges of

education to align with professional standards, and designing in-service training programs based on those standards.

Key words: Framework, Development, Teacher Performance, Professional License Standards

مقدمة

يُعد التعليم أساس النهوض بالأمم وتقدمها، ووسيلة رئيسة لتحقيق التنمية المستدامة، وأضحى من المسلّم به أن جودة التعليم لا تتحقق دون معلم مؤهل يمتلك الكفايات المهنية والمعرفية اللازمة، ومُدرك لأدواره ومسؤولياته المتجددة، إذ يمثل محور الارتكاز لأي نظام تعليمي ناجح. ويؤكد Decker (2013، 52) على أن المعلم يُعد العنصر الأهم في المنظومة التعليمية، فهو المسؤول المباشر عن جودة مخرجاتها، وكلما ارتفعت كفاءته، تحسّنت نتائج المتعلمين. ويذهب الجعفري (2020، ص7) إلى أن المعلم الكفء يمثل أحد الأركان الثلاثة للموقف التعليمي إلى جانب المنهج والطالب، وله دور محوري في تطوير العملية التعليمية. وقد أشارت دراستان لكل من رصروص (2013)، والحربي (2020) إلى اتفاق واسع بين التربويين على أن الجهود المبذولة في تطوير المناهج أو إدخال التقنيات التعليمية لا تؤتي ثمارها دون معلم كفء قادر على تفعيل هذه العناصر لتحقيق الأهداف المنشودة. وبناءً على العلاقة الوثيقة بين جودة النظام التعليمي وكفاءة أداء معلميه، يتجاوز دور المعلم المعاصر مجرد نقل المعرفة إلى دور تربوي وإرشادي وتنظيمي، مما يفرض ضرورة مستمرة لتطوير برامج إعداده وتدريبه أثناء الخدمة، وهي قضية حظيت باهتمام متزايد محليًا ودوليًا.

وتؤكد دراسات إسماعيل وآخرون(2016)؛ وأحمد (2018)؛ Libman (2022) تزايد الاهتمام العالمي بتطوير إعداد المعلم وتنمية أدائه المهني، وذلك في ضوء ما يفرضه العصر من متغيرات معرفية وتكنولوجية تتطلب مهارات جديدة وتوجهات مرنة وأدوارًا متعددة. وفي المملكة العربية السعودية، يشير والد (2020، ص42) إلى أن إعداد المعلم وتطوير أدائه يحظى باهتمام متنامٍ، حيث توسعت الدولة في إنشاء الكليات التربوية، مع تطوير برامج الإعداد، وتنسيق الجهود لتأهيل المعلمين أكاديميًا ومهنيًا وفق أعلى المعايير. وعلى الرغم من الجهود المبذولة، ما تزال الحاجة ماسة إلى تعزيز كفاءة المعلمين، إذ تشير تقارير المركز الوطني للقياس إلى تدني نسب المجتازين لاختبار الكفايات؛ ففي عام 1437/1436هـ، بلغ المتوسط 43% في الجزء التربوي و37% في الجزء التخصصي، وهو دون الحد المطلوب للاجتياز (وزارة التعليم، 2020). كما ربطت هيئة تقويم التعليم والتدريب (2020) بين تدني أداء الطلاب في اختبارات TIMSS وبين مستوى أداء المعلمين وإعدادهم المهني. وقد دعمت هذه النتائج دراسات مثل السلامات والشهري (2016)؛ الغامدي

(2018)؛ الوهابي والمريخي (2020)، والتي أشارت إلى تدني مستوى أداء المعلمين في المملكة، وانعكاس ذلك سلبًا على جودة التدريس في مراحل التعليم العام، بما لا يلبي متطلبات المرحلة الحالية التي تتطلب مخرجات بشرية متميزة وقادرة على مواجهة تحديات العصر. وفي إطار سعي المملكة العربية السعودية في علاج ضعف أداء المعلم وتحقيقًا للجودة فقد حرصت على الأخذ بالاتجاهات الدولية الحديثة في إعداد المعلم وفق المداخل والنماذج التي تهدف إلى تطويره. ومن الاتجاهات الحديثة كما يشير عجاج (2021) الرخصة المهنية لمزاولة المهنة، فالترخيص يعد بمثابة آلية يضمن بمقتضاها النظام التعليمي امتلاك المعلم للقدر المناسب من المعارف والمهارات المطلوبة لتحقيق أهداف التعليم، ولضمان تنمية المعلمين مهنيًا وقيامهم بأدوارهم على أكمل وجه ولضمان عدم مزاولة غير المؤهلين لمهنة التعليم. وتؤكد دراسات كل من (Haj Broussard،2016) (الراضي،2017) (المطيري،2017) (الغثبر،2020) (الزهراني،2022) أهمية الرخصة المهنية للمعلم، ففي ضوئها يتم تبني وتطبيق الترخيص للمعلم لمزاولة المهنة، حيث تهدف هذه الفكرة إلى تمهين التعليم أسوة بالمهن الأخرى في المجتمع ؛ مما يسهم في تطوير قدرات ومهارات المعلمين بشكل مستمر قبل الخدمة وأثنائها.

وعليه فقد قامت هيئة التقويم والتدريب بالمملكة بإعداد معايير مهنية للمعلمين رغبة منها في مواكبة الاتجاهات الحديثة لتطوير المعلم، وفي عام 2019 قامت بتحديث لائحة الوظائف التعليمية والشروع بتطبيق نظام الرخصة المهنية للمعلمين التي تم تطبيقها عام2020 للمساهمة في رفع جودة أداء المعلمين من خلال صناعة مهنة التعليم. وتركز هذه المعايير كما يشير الزهراني (2022، 517) على مهام أدائية ومخرجات يتوقع من المعلمين الجدد ومن هم على رأس العمل أن يتقنوها، وتتكون من ثلاثة مجالات رئيسة هي: القيم والمسؤوليات المهنية، والمعرفة المهنية، والممارسات المهنية. وبالرغم من حرص هيئة التقويم والتدريب على تطبيق هذه الرخصة المهنية للرفع مستوى أداء المعلم إلا أنه يعد اتجاه حديث التطبيق في المملكة، وبالتالي يحتاج إلى مزيد من البحث والدراسة، وتطبيقه في برامج إعداد المعلم بالكليات المعنية، وفي تطوير البرامج التدريبية للمعلمين أثناء الخدمة. ومن ثم فقد جاء البحث الحالي محاولًا الاستفادة من هذه المعايير خاصة في مجالها التربوي وذلك لتطوير أداء المعلم.

مشكلة البحث:

على الرغم من الجهود الكبيرة التي بذلتها المملكة العربية السعودية في إعداد المعلمين وتدريبهم، انطلاقًا من إيمانها العميق بدورهم المحوري في بناء المجتمع وتطوير العملية التعليمية، لا تزال هناك مؤشرات تشير إلى وجود قصور في أداء المعلمين. ويتمثل ذلك في ضعف تحصيل الطلاب، واستمرار الاعتماد على أساليب تدريس تقليدية تهمّش دور المتعلم، إضافة إلى محدودية توظيف

التقنيات التعليمية، ونقص بيئات التعلم المحفزة، وضعف التواصل الفعال مع الطلاب (البلهد، 2015؛ الحربي، 2016؛ الحوس، 2017). وقد دعت دراسات متعددة إلى أهمية تقويم أداء المعلم بصفة دورية، وتشخيص جوانب القوة والضعف فيه، وتقديم التدخلات العلاجية المناسبة، بما يسهم في تنمية كفاءته المهنية. وقد استجابت المملكة لهذه الدعوات بإعداد معايير "الرخصة المهنية للمعلمين"، بوصفها أداة حديثة تواكب متطلبات رؤية 2030، ووسيلة لتأهيل المعلمين وتقييمهم قبل وأثناء ممارسة المهنة.

وتبعًا لذلك، تناولت عدة دراسات (البهيجي، 2015؛ الغثبر، 2020؛ الوادعي والقحطاني، 2021؛ الزهراني، 2022؛ الحميدة، 2023؛ الغفيلي، 2023) هذه المعايير بالتحليل، وأكدت أهميتها في تحسين الأداء المهني وضمان امتلاك المعلم للمهارات التربوية اللازمة. كما أشار معلمون التقاهم الباحث في مقابلات شخصية إلى حاجتهم الملحّة للتدريب على هذه المعايير، لما تحويه من معارف ومهارات أساسية تمكنهم من اجتياز اختبار الرخصة ومزاولة المهنة بفاعلية.

وتبرز أهمية هذه الحاجة لدى المعلمين الجدد، حيث كشفت دراسة الحربي (2018) أن اختبار الكفايات لا يُحقق الحد الأدنى من معايير القبول، ويرجع ذلك إلى عدم إعدادهم وفقًا لمتطلبات الرخصة المهنية؛ مما يستدعي تطوير برامج تأهيلية تتسق مع تطلعات النظام التعليمي في المملكة. وقد أيدت نتائج دراسات دولية وعربية هذا التوجه (Fenton & Wetherington, 2016؛ المطيري، 2017؛ حمدي والشهراني، 2021؛ Libeman, 2022؛ حلمي، 2023)، حيث خلصت إلى أن المعلمين الذين تم تقييمهم وفق اختبارات الرخص المهنية أكثر كفاءة من أولئك المعتمدين على المؤهلات أو سنوات الخبرة فقط، وأوصت بضرورة ربط مزاولة المهنة بالحصول على الرخصة. كما أوصى تقرير قسم الممارسات العالمية في التعليم بالبنك الدولي، بالتعاون مع وزارة التعليم بالمملكة، بضرورة تقديم تدريب مهني للمعلمين أثناء الخدمة وللراغبين في الالتحاق بالمهنة، وفقًا لمعايير الرخصة المهنية، لضمان تعليم عالي الجودة (غريغوري وبوني، 2022).

وبناء على ما سبق، تبرز الحاجة إلى تقديم تصور مقترح لتفعيل المعايير التربوية للرخصة المهنية في تطوير أداء المعلمين بالمملكة، لا سيما ما يتعلق منها بالجوانب التربوية، كمعرفة المتعلمين وخصائصهم، وطرائق التدريس، والتخطيط، وتهيئة بيئة التعلم، والتقويم.

أسئلة البحث: تتمثل مشكلة البحث في السؤال الرئيس الآتي:

ما التصور المقترح لتطوير أداء المعلم بالمملكة العربية السعودية استنادًا إلى المعايير التربوية للرخصة المهنية؟

وللإجابة عن هذا السؤال ينبغي الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1- ما المؤشرات الأدائية للمعايير التربوية الخاصة بالرخصة المهنية اللازمة للمعلمين بالمملكة العربية السعودية؟

2- ما مستوى أداء المعلمين بالمملكة العربية السعودية في المؤشرات الأدائية للمعايير التربوية الخاصة بالرخصة المهنية؟

3- ما التصور المقترح لتطوير أداء المعلم بالمملكة العربية السعودية في ضوء المعايير التربوية الخاصة بالرخصة المهنية؟

أهداف البحث: هدف البحث الحالي إلى تحقيق ما يلي:

1- التوصل إلى قائمة بالمؤشرات الأدائية للمعايير التربوية الخاصة بالرخصة المهنية اللازمة للمعلمين بالمملكة العربية السعودية.

2- الوقوف على مستوى المعلمين بالمملكة العربية السعودية في المؤشرات الأدائية للمعايير التربوية الخاصة بالرخصة المهنية بالرخصة المهنية.

3- تقديم تصور مقترح لتطوير أداء المعلم بالمملكة العربية السعودية في ضوء المعايير التربوية الخاصة بالرخصة المهنية.

أهمية البحث: يمكن للبحث الحالي أن يفيد كل من:

1- المعلمين: مقارنة أدائهم بمعايير الرخصة المهنية والعمل على تطوير أدائهم ذاتيًا.

2- مديري المدارس: مراعاة معايير الرخصة المهنية في تقييم أداء المعلمين.

3- المشرفين التربويين: مراعاة معايير الرخصة المهنية في تقييم أداء المعلمين.

4- القائمين على تدريب المعلمين: إدراج معايير الرخصة المهنية ضمن برامج تطوير المعلم.

5- المسؤولين بوزارة التعليم: إمدادهم بمعلومات عن واقع معايير الرخصة المهنية، التي تسهم في تطوير أداء المعلم وتنميته مهنيًا.

6- المكتبة: تقديم إطار نظري عن معايير الرخصة المهنية ودورها في تطوير أداء المعلمين مهنيًا

7- الباحثين: فتح المجال لإجراء دراسات تربوية تستهدف معايير الرخصة المهنية وتطوير أداء المعلمين.

محددات البحث: اقتصر البحث على المعلمين بالمرحلتين الابتدائية والمتوسطة بمدينة جازان، وهذا يعد الحد البشري والمكاني، أما الحد الزماني فقد تم تطبيق أداتي القياس في الفصل الدراسي الأول للعام الدراسى1444هـ/1445هـ، وتمثل الحد الموضوعي في المؤشرات الأدائية للمعايير التربوية الخاصة بالرخصة المهنية التي تندرج تحت مجالات: (القيم والمسؤوليات المهنية، والمعرفة المهنية، والممارسة المهنية)

مصطلحات البحث:

- **معايير الرخصة المهنية:** يقصد بها في البحث الحالي: مستويات معرفية وقيمية ومهارية يجب أن يمتلكها المعلم بالمملكة العربية السعودية ويلتزم بها في العملية التعليمية حتى يتمكن من الوصول إلى المستوى النوعي للأداء في المجالات الآتية: القيم والمسؤوليات المهنية، والمعرفة المهنية، والممارسة المهنية.

- **أداء المعلم:** يقصد به في البحث الحالي أنه: الممارسات التي يقوم بها المعلم في المملكة العربية السعودية في المواقف التعليمية المختلفة التي يتفاعل بها مع طلابه خلال المواقف التعليمية داخل الصف وخارجه.

- **التطوير:** يقصد به في البحث الحالي أنه: إحداث التغيير نحو الأفضل في أداء المعلم بالمملكة العربية السعودية من خلال تحليل مستوى أدائه وتعرف نقاط القوة والضعف ومن ثم وضع الحلول المناسبة.

- **التصور المقترح:** يقصد به في البحث الحالي أنه: منظومة من الإجراءات والخطوات المتماسكة المترابطة التي تستهدف تطوير أداء المعلم بالمملكة العربية السعودية في ضوء المعايير التربوية الخاصة بالرخصة المهنية.

الأدب النظري والدراسات السابقة

أولا: الأدب النظري

تناول فيه معايير الرخصة المهنية من حيث؛ المقصود بها، ونشأتها، وأهدافها وأهميتها، ومبررات الأخذ بها، وأقسامها، ومتطلباتها، ومعوقاتها. ويهدف هذا العرض إلى؛ تحديد المعايير التربوية ومؤشراتها الأدائية الخاصة بالرخصة المهنية اللازمة للمعلمين، وبناء تصور مقترح لتطوير أدائهم في ضوئها، كما يلي:

المقصود بمعايير الرخصة المهنية:

تؤكد الاتجاهات العالمية أهمية تمهين التعليم ليتمكن المعلم من مواكبة المستجدات التربوية والتقنية، ومواجهة التحديات التعليمية، وتحقيق جودة المخرجات؛ لذا اعتمدت الدول المتقدمة نظام الرخص المهنية، واشترطت الحصول عليها قبل التعيين، وجعلت التدريب شرطًا لتجديدها. وفي هذا السياق، حرصت المملكة العربية السعودية على إعداد وثيقة معايير الرخصة المهنية، وتطبيق اختبارات خاصة بها للمعلمين على رأس العمل، ولمن يسعون للالتحاق بالمهنة. ويقصد بالرخصة المهنية كما عرفتها وزارة التعليم (2019، 7) أنها: "وثيقة تصدرها الهيئة وفق معايير محددة يكون الحاصل عليها مؤهلًا لمزاولة مهنة التعليم بحسب رتب محددة ومدة زمنية محددة وبحسب تنظيم الهيئة ولوائحها ". وعرفها الزهراني (2022،514) أنها: "وثيقة تمنح للمعلم الحق

بممارسة مهنة التعليم وفقًا لشروط ومعايير معينة محددة وصادرة من قبل هيئة التقويم والتدريب". وعرفها الحميدة (2023، 31) أنها: "الوثيقة التي تصدر من هيئة التقويم والتدريب بناء على أداء المعلم في اختبار الرخصة المهنية؛ ويترتب عليها مزايا مستحقة لكل مستوى من مستويات المعلمين حسب لوائح الهيئة". وعرفها الغفيلي (2023،582) أنها:" التصريح الرسمي لمزولة مهنة التدريس التي تعتمد على استيفاء المعلم للمتطلبات والمعايير التربوية، التي تشمل: (القيم والمسؤوليات- المعرفة المهنية - الممارسة المهنية). ومن هذه التعريفات يتضح أنه للحصول على الرخصة المهنية يجب أن يتقن الفرد المتقدم لمهنة التعليم أو المعلم على رأس العمل مجموعة من المعايير تتضمنها هذه الرخصة. ويقصد بهذه المعايير كما عرفتها هيئة تقويم التعليم والتدريب (2019، 12) أنها:" القيم والمسؤوليات والمعارف والممارسات التي ينبغي على المعلم تمثلها ومعرفتها واتقانها، وتعد المعايير المهنية المنطلق الأساس للمعلم للقيام بمهامه المهنية بكفاءة واقتدار، وتركز على مهام أدائية ومخرجات يتوقع أن يتقنها الخريجون المرشحون للانضمام إلى مهنة التعليم، والمعلمون على رأس العمل". وعرفها كل من الوادعي والقحطاني (2021، 469) أنها: "تلك المواصفات التي تشمل القيم والمسؤوليات المهنية والمعرفة المهنية والممارسات المهنية التي يجب أن يتقنها المعلمون لاجتيازهم الرخصة المهنية".

ومن هذه التعريفات يتضح أن معايير الرخصة المهنية هي إحدى متطلبات الحصول على الرتبة المهنية الصادرة من وزارة التعليم؛ لتواكب المملكة العربية السعودية التطورات المتلاحقة والسريعة التي تنشدها تحت رؤية 2030، وذلك من خلال إتاحة الفرصة للمعلم لتطوير أدائه وتنمية مهنته وانتقاء الكوادر والكفاءات للعمل بهذه المهنة.

نشأة الرخصة المهنية:

إن مفهوم الترخيص للتعليم هو في الأصل صناعة عربية يعود تاريخها إلى القرن التاسع الميلادي وذلك عندما كان طالب العلم في الجزيرة العربية متجولاً، وكانت الدراسة المتحركة إحدى قواعد تحصيل العلم عند العرب القدامى. وقد أسست الهجرة المستمرة عند طلبة العلم إلى بلوغ الإجازة أو الإذن بالتعليم، وكانت هذه الإجازة هي الشهادة التي يمنحها الأستاذ للطالب الذى أنهي برامج الدراسة التي بدأها معه، وكانت هذه الإجازة تعطى الحق لحاملها بأن يعلم المواد التي درسها على يد الأستاذ مانح الإجازة (جرار ووهبة، 2009). وفي العصر الحديث ظهرت فكرة التخصصات التي تدرس في الجامعات لكل مهنة، وأصبح لكل مهنة علم قائم بذاته، وأصبح كل عمل يمارس وفق قواعد وشروط محددة لأدائه على الوجه المطلوب؛ ومن ثم فقد برزت الشهادات التي تمنح لمنسوبي كل مجال بمزاولة عملهم ومهنتهم، والتراخيص التي تتيح للعاملين في كل قطاع ممارسة نشاطهم؛ بل وصل في بعض التخصصات إلى أداء القسم من المختصين على أن يؤدوا العمل على

مجلة
جامعة المهرة
للعلوم الإنسانية
مجلة علمية نصف سنوية محكمة
العدد التاسع عشر- رجب 1447هـ- ديسمبر 2025م
ISSN: 2707- 8655
EISSN:2707-8663

الوجه المطلوب واستيفاء أخلاقيات المهنة، فصار الترخيص لمزاولة المهن أسلوبًا حضارياً (الحميدة،2023، 21). ومن بين المهن التي أصبحت تمنح لمنسوبيها كما يشير المطيري (2017) شهادات ورخص لمزاولتها هي مهنة التعليم؛ حيث يشترط للمعلم أن يكون على دراية في المجال التربوي ومجال التخصص الأكاديمي، وبعض المجالات المرتبطة بهما، حيث يعطى المعلم شهادة رخصة مهنية.

يرجع تاريخ الاهتمام بالرخصة المهنية للمعلم إلى الولايات المتحدة الأمريكية، حيث بدأت بوضع ضوابط لمزاولة مهنة التعليم منذ عام 1825م، ثم أُقر نظام "إجازة التدريس" لتمكين الخريجين من العمل في التعليم دون اشتراط الحصول على درجة البكالوريوس. ونتيجة الانتقادات التي وُجهت لذلك النظام، بدأ المجلس الوطني في وضع معايير مهنية دقيقة. وفي عام 1987م، تأسس المجلس القومي للمعايير المهنية في التعليم، كما أُنشئت هيئة مختصة بتقويم المعلم ومنحه الرخصة المهنية والإشراف عليه خلال سنته الأولى، وهو ما شكّل الانطلاقة الفعلية لمفهوم الرخصة المهنية للمعلم (الزهراني، 2022، 515). ثم بدأت فكرة الرخصة المهنية في الانتشار عالميًّا، كما يشير كل من Hara & Higahiyama (2010)، حيث تبنّتها العديد من الدول لضمان جودة أداء المعلمين. ففي إنجلترا، تم تأسيس مجلس التدريس العام كهيئة مهنية تُعنى بإصدار الشهادات ووضع التشريعات الخاصة بمهنة التعليم. أما في اليابان، فقد بدأ تطبيق نظام الرخصة المهنية عام 2009م بالتعاون بين الحكومة والجامعات، إذ يحصل الطالب على تدريب عملي قبل التخرج، ويلتزم المعلمون لاحقًا ببرامج تطوير مهني لا تقل عن 30 ساعة لتجديد الرخصة التي تُجدّد كل عشر سنوات، وتُعد إلزامية. وفي المملكة العربية السعودية، بدأت هيئة تقويم التعليم والتدريب (2020) في تفعيل مشروع الرخصة المهنية بعد أن ربطت ضعف نتائج الطلبة في اختبارات TIMSS 2019 بأداء المعلمين، فأقرت معايير للرخصة المهنية تشمل المعلمين الجدد ومن هم على رأس العمل. وقد شهد عام 2022 أول اختبار فعلي للرخصة، حيث بلغ عدد المتقدمين نحو (200,000) معلم ومعلمة من القطاعين العام والخاص (وكالة الأنباء السعودية، 2023).

أهداف الترخيص لمزاولة مهنة التعليم:

بالرجوع إلى الدراسات السابقة (Podgursky،2015) (الزهراني،2022) (حلمي،2023) (العروض،2023) (الغفيلي،2023) التي أجريت في مجال معايير الرخصة المهنية أمكن تحديد أهداف هذه الرخصة فيما يلي:

- الارتقاء بالتعليم من خلال عمليات الإصلاح والتطوير وجعله مهنة واضحة المعالم.
- تحسين مخرجات التعلم من خلال تشجيع التنافسية بين التخصصات التعليمية المختلفة.
- تشجيع المعلم أثناء الخدمة على التطوير المهني المستمر.

- تعريف المعلم بمستجدات مهنته، وأدواره المتجددة.
- استقطاب كفاءات تربوية متميزة تواكب الاتجاهات العالمية في تربية الأجيال.
- تشجيع الأفراد المتميزين في المجتمع على الالتحاق بمهنة التعليم.
- حماية المجال التعليمي من الممارسين غير الأكفاء.
- تعرف المعلم لنقاط القوة والضعف في أدائه المهني.
- تحفيز المعلم على الالتحاق بمجالات التطوير المهني.
- تطوير آليات تقويم الأداء الوظيفي للمعلم.
- وضع معايير مهنية وتنفيذها داخل بيئة التعلم.
- ضمان امتلاك المعلم للحد الأدنى من الكفايات اللازمة لنجاح مهنة التعليم.
- التأكد من إتقان المتقدمين لمهنة التعليم من المعارف والمهارات والقيم المطلوبة لإنجاح عملية التدريس.

ومن هذه الأهداف يمكن القول: إن من أهم أهداف الرخصة المهنة هو إعداد المعلم وتدريبه في ضوء الاتجاهات المعاصرة للارتقاء بمستوى أدائه لتخريج كوادر فاعلة في المجتمع وتحقيق الأهداف التربوية والتعليمية التي يطمح إليها المجتمع.

فوائد معايير الرخصة المهنية وأهميتها:

تصدر معايير الرخصة المهنية في الدول من قبل هيئات أو منظمات أو جهات مهنية متخصصة، التي من خلالها يسمح لهؤلاء الأفراد الراغبين في الالتحاق بالعمل بمهنة التدريس في الحصول على الترخيص ومزاولة المهنة، وتختلف هذه المعايير وفقًا لطبيعة المراحل الدراسية والبيئات التعليمية التي يعمل بها المعلم، كما أنها تختلف من بلد إلى آخر وتتناسب مع طبيعة المجتمع ونظام التعليم فيه.

ولكن مهما تنوعت واختلفت معايير الرخصة المهنية إلا أنها تشكل الأساس المناسب لعمليات إصلاح وتطوير عملية التعليم والتعلم؛ إذ إن الترخيص يشكل ضابطًا للنوعية في برامج إعداد المعلمين، لاسيما أن نتائج الدراسات العالمية أثبتت أن المعلمين الذين يتم اختيارهم باستخدام اختبارات الرخصة المهنية، أفضل من المعلمين الذين تم اختيارهم بالمؤهلات العلمية أو بعدد سنوات الخبرة؛ فالترخيص آلية يضمن من خلالها النظام التعليمي امتلاك مربي الأجيال، القدر الأساسي من المعارف والمهارات الفنية المطلوبة؛ للتعيين في الوظيفة أو الاستمرار في شغلها (كفافي، 2010، 6). ويشير Fenton & Wetherington (2016، 26) إلى أن معايير الرخصة المهنية تمثل توجهًا عالميًا، يستهدف تجويد منظومة التعليم كما أنه يعد آلية معتبرةً يمكن من خلالها معالجة

القصور في بعض برامج إعداد المعلمين، وما يترتب عليه من ضعف في بعض خريجي هذه البرامج، إذ ليس كل من يتخرج يكون صالحًا لممارسة المهنة.

ويرى عبد الرحمن (2020، 31) أن معايير الرخصة المهنية تمثل العملية التي يسمح بمقتضاها للفرد المتخرج من النظام التعليمي وحاصل على مؤهل دراسي لممارسة العمل بمهنة التعليم في تخصص تعليمي محدد والاستمرار فيها، وهو في ذلك ينطوي على بعد قانوني ومضمون أخلاقي يتمثل في حماية المواطن المتعلم من المعلمين غير الأكفاء، وحماية المهنة من الدخلاء، ما يجعله أعم وأشمل من إجازة التدريس.

ويشير الحميدة (2023) إلى أهمية معايير الرخصة المهنية في توافر الصدق في اتخاذ القرارات المؤثرة في جودة التدريس، وتطوير المسارات الوظيفية للمعلمين، وتوفر الحوافز والارتقاء بمكانة مهنة التدريس، وكما أنها تؤسس لأنظمة أكثر فاعلية لمسؤولية المعلمين وأدائهم، وتساعد المعلمين على التدريس بفاعلية وتطويرهم مهنياً، وتعلمهم ذاتياً. وباستقراء بعض البحوث والدراسات السابقة إلى جانب ما سبق (وهبة،2013) (Wake &Bunn،2015) (حلمى،2023) (العوض،2023) (Alhazmi&et.al،2023) يمكن القول أن فوائد معايير الرخصة المهنية تتمثل فيما يلي:

- الارتقاء بمخرجات العملية التعليمية في ضوء المتطلبات العالمية.
- الارتقاء بمستوى تعليم الطلاب، في ضوء الممارسات التربوية الحديثة والعالمية.
- التزام منسوبي مهنة التعليم بكل المعايير الخاصة بمهنة التعليم.
- التركيز على التطوير المستمر لقدرات لمعلم المختلفة ورفع مستوى كفاءته المهنية.
- تسليط الضوء على الكفاءات المتميزة في مجال التعليم لدعم العملية التعليمية.
- دفع المعلمين للإبداع في مجال اختصاصهم.
- وضع برامج تدريبية ذات جودة عالية قبل وأثناء الخدمة.
- التوعية الإعلامية بمكانة المعلم والحث على تصديره ورفع مكانته أدبيًا ومعنويًا.
- تطوير لوائح العمل الخاصة بالمعلمين، ووجود آلية واضحة لتوظيفهم وترقيتهم.
- التأصيل القانوني لعمل المعلم.
- الارتقاء بمهنة التعليم والحفاظ على مكانتها وهيبتها.

وعلى ضوء هذه الأهمية والفوائد يمكن القول: إن معايير الرخصة المهنية تجعل المعلم على درجة عالية من الإعداد والتدريب المستمر والتطوير المتواصل لمستوى أدائه المهني، والوصول إلى درجة من الرضا المجتمعي عن الواقع التعليمي وأداء مؤسسات التعليم وما تقدمه للأجيال الناشئة،

كما أن صاحب القرار التعليمي سوف يكون على دراية وبشكل مفصل عن أداء منسوبي القطاع التعليمي، وكذلك استقطاب النماذج المميزة من المتقدمين لمهنة التعليم.

مبررات الأخذ بمعايير الرخصة المهنية:

يشير الغفيلي (2023، 853) أن الرغبة الملحة المتزايدة لإكساب المعلم البراعة في التدريس في أي نظام تعليمي تجعل من الأهمية بمكان ضمان كفاءة المعلم وجودة أدائه، وما يؤكد ذلك المقارنات الدولية بين الأنظمة التعليمية لنتائج الطلاب في اختبار TIMSS، وبرنامج تقييم الطلاب الدوليين PISA، والاختبار الدولي للقراءة PIRLS؛ مما يحتِّم التطوير المستمر للعمليات التدريسية والتعليمية للمعلمين؛ لذا فقد حاولتْ كثير من الأنظمة التعليمية الاهتمام بالطرق والأساليب التي تعمل على ضمان تفاعل المعلمين مع الطلاب بشكل أفضل لتلبية احتياجاتهم؛ بهدف الوصول إلى أفضل مخرجات تعلم يستهدفها المجتمع .

وعلى ضوء ذلك فرضت كثير من الأنظمة التعليمية في كثير من الدول نظام الرخص لمزاولة مهنة التعليم، وهدف ذلك كما تشير دراسات كل من (Shuls،2018) (جمدي والشهراني،2021) (الغفيلي،2023):

- تحسين نواتج التعليم لدى المتعلمين.
- معالجة أي قصور حدث في برامج إعداد المعلمين.
- مسايرة التطورات الدولية في نظام التدريس.
- الارتقاء بمهنة المعلم من خلال اختيار أفضل القوى البشرية لهذه المهنة.
- تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة للتطوير المهني للمعلمين.
- توحيد المعايير الخاصة لما ينبغي أن تكون على عمليات التدريس سواء التخصصية أو المهنية.

ويرى الباحث أن هذه المبررات تعد دافعًا قويًا لتوظيف وتفعيل معايير الرخصة المهنية لتطوير أداء المعلم، ومسايرة التطورات العالمية وتحقيق جودة مخرجات التعلم، هذا كما يجب أن يتجه إلى هذه المعايير الباحثون بالبحث والدراسة؛ لتعرُّف متطلباتها وكيفية تحقيق الأهداف المرجوة منها.

أقسام معايير الرخصة المهنية: أصدرت هيئة تقويم التعليم والتدريب في تقريره 2017م معايير مهنية لممارسة مهنة التعليم بشكل مبدئي وأجريت عليها بعض التعديلات، وفي عام 2020م تم نشر هذه المعايير بشكل رسمي واعتمادها ومتابعة تطبيقها بهدف رفع جودة أداء المعلم وتحسين قدرات ومهاراته (لزهراني،2022، 517)، وتركز هذه المعايير على مهام أدائية ومخرجات يتوقع من المعلمين الجدد ومنهم على رأس العمل أن يتقنوها (العوض،2023، 35). وجاءت هذه المعايير في

قسمين أساسيين هما: القسم التخصصي وتتباين فيه التخصصات حيث يضم (36) تخصصًا، والقسم التربوي ويضم ثلاثة مجالات رئيسة، وهي: (هيئة تقويم التعليم والتدريب، 2020)

أ- مجال القيم والمسؤوليات ويضم ثلاثة معايير، وهي:

1- الالتزام بالقيم الإسلامية الوسطية، وأخلاقيات المهنة، وتعزيز الهوية الوطنية.

2- التطوير المهني المستمر.

3- التفاعل المهني مع التربويين والمجتمع.

ب- مجال المعرفة المهنية ويضم أربعة معايير، وهي:

1- الإلمام بالمهارات اللغوية والكمية.

2- المعرفة بالمتعلم وكيفية تعلمه.

3- المعرفة بمحتوى التخصص وطرق تدريسه.

4- المعرفة بطرق التدريس العامة

ج- مجال الممارسة المهنية ويضم ثلاثة معايير، وهي:

1- التخطيط للتدريس وتنفيذه.

2- تهيئة بيئات تعلم تفاعلية وداعمة للمتعلم.

3- التقويم.

ومن هذه المعايير ينضم البحث الحالي إلى المدافعين عنها، حيث يرى أنها الطريقة الصحيحة التي تضمن أن المعلمين يمتلكون المعرفة العلمية والمهارات التربوية التي تجعلهم يمارسون عملهم بكفاءة وفعالية داخل الصف الدراسي، هذا كما استفاد الباحث من هذه المعايير في إعداد استبانة بالمؤشرات الأدائية للمعايير التربوية الخاصة بالرخصة المهنية، وكذلك إعداد أداتي القياس، وسوف يتضح ذلك في الجزء الخاص بأدوات البحث ومواده.

متطلبات تطبيق معايير الرخصة المهنية: أوضح كل من الغثبر (2020، 208)، والزهراني (2022، 516) أن هناك متطلبات لتطبيق معايير الرخصة المهنية، وهي:

1- متطلبات إدارية وتنظيمية: وتكمن في وجود هيئة وطنية مستقلة مخصصة لمنح الرخص المهنية، وتتمثل في المملكة العربية السعودية في هيئة التقويم والتدريب، وهي الجهة المختصة بالتقويم والقياس واعتماد المؤهلات في التعليم والتدريب في القطاعين العام والخاص لرفع جودتهما وتطويرهما، وكما أنها المسؤولة عن بناء المعايير المهنية للمعلمين، وكيفية حصول المعلم على الرخصة ومدة صلاحيتها وطريقة تجديدها، وإلى جانب ذلك ضرورة توحيد الجهة المسؤولة عن إعداد وتدريب المعلم على أن تتولى الجامعة ممثلة في كلية التربية للقيام بهذه المهمة، والتخطيط

لبرامج إعداد المعلم كمًا ونوعًا على أسس علمية، وإعادة النظر في المناهج الدراسية الحالية وتحديثها وفق متطلبات العصر.

- متطلبات أكاديمية ومهنية: وتتمثل في حصول المعلم على شهادة جامعية تربوية معترف بها، وتمكنه من التعامل مع التقنيات والأجهزة الحديثة، وتوجد لديه الرغبة للالتحاق في مهنة التعليم، ويتمتع بحسن السيرة والسلوك، حيث يجب خلو السيرة الذاتية له من أي سوابق سلوكية لا تتناسب مع أخلاقيات مهنة التعليم، وكذلك السلامة من الأمراض النفسية والبدنية، والمشاركة في الأنشطة خلال فترة الترخيص مثل: البرنامج التدريبية، وورش العمل، والمشاريع البحثية، وحلقات النقاش، والمؤتمرات والندوات.

معوقات الرخصة المهنية وسبل التغلب عليها:

تشير الدراسات السابقة (الراضي، 2017؛ Martineau & Gautier، 2018؛ الغثبر، 2020؛ حمير، 2022) إلى أن معوقات تطبيق الرخصة المهنية تنقسم إلى محورين رئيسيين:

1- **معوقات تنظيمية**: مثل ضعف الخبرة بنظام الرخصة، غياب الهياكل الداعمة، تعدد جهات التدريب واختلاف التوجهات، صعوبة تحديد الكفايات والإجراءات، زيادة الأعباء الإدارية، التكلفة المالية، وبعد الاختبارات عن واقع المعلم، وقلة الفرص المؤهلة للحصول أو التجديد.

وللتغلب عليها يُوصى بتوحيد الجهات التدريبية، تخفيف الأعباء، تطوير برامج إعداد المعلم وفق المعايير، وتوفير مصادر واضحة وموثوقة للتعلم.

2- **معوقات ذاتية لدى العاملين**: تشمل ضعف الوعي بأهمية الرخصة، الخوف على الاستقرار الوظيفي، مقاومة التغيير، ضعف ثقافة الجودة والتطوير، قلة المهارات الذاتية، وانعدام الثقة في أدوات التقييم.

ولمعالجتها يُقترح تعزيز ثقافة الرخصة المهنية، توعية العاملين بدورها في التطوير، وتوفير برامج تدريبية تساعدهم على اكتساب المهارات اللازمة لاجتياز متطلباتها. وقد راعى البحث الحالي هذه التحديات، وقدم تصورًا مقترحًا لتطوير أداء المعلم في ضوء معايير الرخصة المهنية، مع مراعاة خصوصية الميدان التربوي، واحتياجات المعلمين أثناء الخدمة أو المقبلين على المهنة.

ومما سبق تبرز أهمية هذه معايير الرخصة المهنية في كونها أداة مركزية لضمان جودة التعليم وإصلاحه، وقد اعتمدتها المملكة ضمن رؤيتها التعليمية 2030 إيمانًا بأن تطوير المعلم هو أساس نهضة النظام التربوي.

ثانيا: الدراسات السابقة: اطلع الباحث على عددٍ من الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع هذا البحث وفيما يلي عرض موجز لأهم هذه الدراسات:

دراسة: الشمراني (2025). هدفت إلى التعرف على واقع الممارسات المهنية لدى معلمي التعليم العام في ضوء معايير الرخصة المهنية في المملكة العربية السعودية، واستخدمت المنهج الوصفي المسحي، وطبقت أداة الاستبانة على عينة مكونة من (508) مديرًا من إدارات التعليم في الرياض وجدة والمنطقة الشرقية وتبوك ونجران. أظهرت النتائج أن درجة ممارسة المعلمين للمعايير المهنية جاءت متوسطة، وتصدر مجال "تخطيط الوحدات والأنشطة الدراسية وتنفيذها" المرتبة الأولى، تلاه "تهيئة بيئات تعلم تفاعلية"، ثم "التقويم".

دراسة: الزهراني (2022). هدفت إلى استقصاء دور الرخصة المهنية في تطوير أداء المعلم من وجهة نظر معلمات العلوم بمكة المكرمة، واتبعت المنهج الوصفي المسحي بتطبيق استبانة على عينة عشوائية قوامها (237) معلمة في المرحلتين الابتدائية والمتوسطة. وأظهرت النتائج أن تقدير دور الرخصة في تطوير الأداء جاء بدرجة متوسطة في جميع المجالات، مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى للمؤهل العلمي.

دراسة: الحارثي، والمزيني (2020) هدفت إلى تقويم مدى التزام معلمات العلوم بالمرحلة المتوسطة بمعايير تطوير الأداء التدريسي في ضوء مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030، واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت أداة الاستبانة لجمع البيانات من عينة بلغت (726) معلمة بمدينة الرياض. كشفت النتائج أن مستوى التزام المعلمات بتلك المعايير جاء بدرجة متوسطة، بينما تنوعت مستويات الموافقة على فقرات المحاور بين المتوسطة والمرتفعة.

دراسة: العثمان (2020) هدفت إلى تقديم تصور مقترح لتطوير الأداء التدريسي لمعلمي الدراسات الاجتماعية والوطنية في المرحلة الابتدائية، استنادًا إلى الكفايات التدريسية اللازمة. واستخدمت المنهج الوصفي، وطبّق بطاقة الملاحظة على عينة مكوّنة من (28) معلمًا. كشفت النتائج أن مستوى توافر الكفايات لدى المعلمين كان متوسطًا بشكل عام، كما لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى إلى متغيري الخبرة أو الدورات التدريبية.

دراسة: العمصي (2018) هدفت إلى تقييم أداء معلمي التربية الرياضية في ضوء المعايير المهنية للمعلمين، ثم بناء تصور مقترح لتطوير أدائهم المهني. واستخدمت المنهج الوصفي، وطبّق الباحث استبانة على عينة قصدية شملت (22) مديرًا و(5) مشرفين في محافظة غزة، وأظهرت النتائج أن متوسط الالتزام بالمعايير المهنية كان "متوسطًا" بنسبة (73.47%)، وقد تصدّر معيار "السمات الشخصية وأخلاقيات المهنة" الترتيب بنسبة (89.72%)، تلاه "المعرفة الرياضية"، بينما جاءت معايير "تقييم تعليم التربية الرياضية" و"التخطيط لتعليم التربية الرياضية" في المرتبتين الأدنى.

دراسة: الحارثي (2017) هدفت إلى بناء تصور مقترح لتطوير أداء معلمات الدراسات الاجتماعية بالمرحلة المتوسطة، استنادًا إلى مبدأ المسؤولية المهنية الذاتية. واستخدمت المنهج الوصفي،

وطبّقت استبانة على عينة مكونة من (100) معلم ومعلمة، وأظهرت النتائج تدني مستوى المسؤولية المهنية الذاتية لدى معلمات الدراسات الاجتماعية، كما كشفت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التقديرات لصالح المعلمات ذوات الخبرة التي تزيد عن خمس سنوات.

التعقيب على الدراسات السابقة

أظهرت الدراسات السابقة توافقًا عامًا مع البحث الحالي من حيث الهدف المتمثل في تطوير أداء المعلمين في ضوء معايير الرخصة المهنية، واعتمادها على المنهج الوصفي، غير أن البحث الحالي تميز باستخدامه أدوات بحثية متنوعة، مما أتاح تقييمًا أكثر شمولًا للأداء المعرفي والعملي للمعلمين، في حين اقتصرت معظم الدراسات السابقة على الاستبانة فقط. وتفرد هذا البحث بتركيزه على المعايير الأدائية تحديدًا، كما أن ارتباطه بسياق محلي (إدارة تعليم جازان) يعزز من إمكانية الاستفادة منه في تطوير واقع التعليم ميدانيًا، وهو ما يمنحه تميزًا من حيث العمق والتحليل الميداني المتكامل.

منهجية البحث وإجراءاته

منهج البحث: اعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي المسحي القائم على وصف الظاهرة كما هي في الواقع ويهتم بوصفها وصفًا دقيقًا من خلال رصد وتحليل واقع المشكلة البحثية المطروحة، وقد تم استخدام هذا المنهج لأنه الأكثر ملائمة في تطبيق البحث وتحقيق أهدافه.

مجتمع البحث: تكوَّن مجتمع البحث من جميع معلمي التعليم الابتدائي والمتوسط العاملين في مدارس المرحلة الابتدائية التابعة لإدارة التعليم بمنطقة جازان في المملكة العربية السعودية، وذلك خلال العام الدراسي 1444هـ/1445هـ.

عينة البحث: تكونت عينة البحث من (27) معلمًا ممن يعملون في مدارس المرحلة الابتدائية التابعة لإدارة تعليم جازان، خلال العام الدراسي 1444هـ/1445هـ.

أدوات البحث: لتحقيق أهدافه تم إعداد ثلاث أدوات هي:

أولا: قائمة بالمؤشرات الأدائية للمعايير التربوية الخاصة بالرخصة المهنية: هدفت إلى التوصل إلى قائمة بالمؤشرات الأدائية للمعايير التربوية الخاصة بالرخصة المهنية اللازمة للمعلمين بالمملكة العربية السعودية؛ ولإعداد هذه الأداة قام الباحث بما يلي:

- الاطلاع على معايير الرخصة المهنية الصادرة من هيئة التقويم والتدريب بالمملكة العربية السعودية.
- الاطلاع على الكتب والأبحاث والدراسات السابقة التي أجريت في مجال الرخص المهنية.
- أخذ آراء ذوي الخبرة من المختصين في مجال التعليم والتدريب والتقويم.

- إعداد قائمة ضمت ثلاثة مجالات هي: القيم والمسؤوليات المهنية ويضم ثلاثة معايير رئيسة يندرج تحتها ثمانية معايير فرعية، وتضم أربعة وعشرين مؤشرًا أدائيًا، ومجال المعرفة المهنية ويضم أربعة معايير رئيسة يندرج تحتها اثنا عشر معيارًا فرعيًا وتضم سبعة وثلاثين مؤشرًا أدائيًا، ومجال الممارسة المهنية ويضم ثلاثة معايير رئيسة يندرج تحتها أحد عشر معيارًا فرعيًا وتضم أربعة وعشرين مؤشرًا أدائيًا.

- تم عرض القائمة على مجموعة من المحكمين من المختصين؛ وذلك لتعرف آرائهم فيما إذا كانت هذه المؤشرات مناسبة للمعايير التربوية الخاصة بالرخصة المهنية، ومدى صحة ووضوح المهارات وصياغتها اللغوية.

ثانيا: اختبار لتحديد مستوى التحصيل المعرفي لدى المعلم في المعايير التربوية الخاصة بالرخصة المهنية. لإعداد هذا الاختبار قام الباحث:

- **تحديد هدف الاختبار:** هدف الاختبار إلى قياس مدى إلمام المعلم بالجانب المعرفي للمعايير التربوية الخاصة بالرخصة المهنية.

- **صياغة أسئلة الاختبار:** اختار الباحث أن تكون أسئلة الاختبار من نوعية الاختيار من متعدد وذلك نظرًا؛ لموضوعيتها، وسهولة تصحيحها، وتمتعها بدرجة عالية من الصدق والثبات، ومرونتها في قياس مستويات التحصيل المختلفة، ومشابهتها لاختبارات الرخصة المهنية، وبعد ذلك تمت مراجعة قائمة المعايير التربوية الخاصة بالرخصة المهنية من أجل تحديد الجوانب المعرفية المتضمنة فيها، ثم ترجمتها في صورة مجموعة من الأهداف السلوكية، ثم صياغة مفردات الاختبار، وقد راعى الباحث ما يلي:

أ- أن ترتبط المفردات بالمستويات المعرفية المحدد وهي: التذكر والفهم والتطبيق والتحليل.

ب- وضوح ودقة صياغة المفردات لغويًا وتجنب الألفاظ الغامضة أو التي تحتمل أكثر من معنى.

ج- وجود بديل واحد فقط صحيح من بين البدائل الأربعة.

د- توزيع الإجابات الصحيحة عشوائيًا تفاديًا لأثر التخمين.

هـ- أن تخلو مقدمة المفردات من أي مؤشرات أو دلائل تساعد في الإجابة الصحيحة.

وبناء على ما تقدم قام الباحث بإعداد الصورة الأولية من الاختبار، التي تضمنت (25) مفردة، فضلًا عن تعليمات الاختبار التي أوضحت هدف الاختبار وكيفية الإجابة عن مفرداته.

- **تصحيح الاختبار:** تم إعداد مفتاح لتصحيح الاختبار، وقد جعلت لكل إجابة صحيحة درجة واحدة، وصفرا للإجابة الخطأ، وعليه يكون مجموع درجات الاختبار، هو(25) درجة.

- **تحديد صدق الاختبار:** تم التحقق من صدق الاختبار بعرضه على مجموعة من المختصين. وفي ضوء آرائهم تم تغيير بعض المفردات لعدم وضوحها، وحذف البعض تمامًا، وتعديل البعض منها،

واستبدال بعض البدائل، وتجنب تكرارات بعض الألفاظ في البدائل، وبذلك أصبح الاختبار صادقًا وصالحًا للتطبيق على عينة البحث الاستطلاعية.

- **تحديد ثبات الاختبار:** لتحديد ثبات الاختبار قام الباحث بتجريبه على مجموعة استطلاعية قوامها تسعة معلمين. وباستخدام معادلة ألفا كرونباخ، جاءت قيمة معامل الثبات تساوى (0.85)، وهو معامل ثبات مرتفع مما يدل على أن الاختبار يتمتع بدرجة عالية.

- **الصورة النهائية للاختبار:** بعد إجراء التعديلات على مفردات الاختبار في ضوء آراء السادة المحكمين ونتائج التجربة الاستطلاعية، وبعد التأكد من صدقه وثباته، وتحديد الزمن المناسب للإجابة عن مفرداته، أصبح الاختبار في صورته النهائية، وجاهزًا للتطبيق الفعلي.

ثالثا: بطاقة الملاحظة لتعرف مستوى أداء المعلم في ضوء المؤشرات الأدائية للمعايير التربوية الخاصة بالرخصة المهنية. ومر بنائها بالخطوات الآتية:

- **الهدف العام لبطاقة الملاحظة:** هدف بناء بطاقة الملاحظة إلى قياس مستوى أداء المعلم بالمملكة العربية السعودية في ضوء المؤشرات الأدائية للمعايير التربوية الخاصة بالرخصة المهنية.

- **مصادر بطاقة الملاحظة:** حيث اعتمد الباحث في بناء هذه البطاقة على عدد من المصادر، هي:

أ- قائمة المؤشرات الأدائية للمعايير التربوية الخاصة بالرخصة المهنية.

ب- البحوث والدراسات السابقة ذات الصلة، التي تمت في مجال تقويم أداء المعلم.

ج- المقابلات الشخصية مع بعض المختصين في المناهج وطرق التدريس والقياس والتقويم

- **صدق بطاقة الملاحظة:** تم عرض بطاقة الملاحظة في صورتها الأولية على مجموعة من المختصين في طرائق التدريس والقياس والتقوي؛ للتحقق من صدقها في قياس ما وضعت من أجله.

- **تعديل بطاقة الملاحظة في ضوء آراء المختصين:** حيث أبدى بعض المحكمين ملاحظاتهم حول بطاقة الملاحظة، ومن ثم فقد قام الباحث بتعديل البطاقة في ضوء تلك الملاحظات، وبالتالي خرجت بطاقة الملاحظة في صورتها النهائية تحتوي على (31) مؤشرًا أدائيًا.

- **ثبات بطاقة الملاحظة:** تعد طريقة اتفاق الملاحظين في حساب الثبات من أكثر الطرق استخدامًا وشيوعًا، وذلك لسهولتها، ويتطلب استخدام هذه الطريقة أكثر من ملاحظ، وعليه قام الباحث بتطبيق بطاقة الملاحظة على عينة استطلاعية من المعلمين، قوامها سبعة معلمين وذلك بمساعدة زميل له في نفس التخصص، بعد تدريبه على كيفية تطبيق بطاقة الملاحظة على هذه العينة، ثم تم حساب النسبة المئوية لاتفاق الملاحظين لكل معلم من معلمي العينة الاستطلاعية، وذلك باستخدام معادلة كوبر Cooper .

مجلة
جامعة المهرة
للعلوم الإنسانية
مجلة علمية نصف سنوية محكمة
العدد التاسع عشر- رجب 1447هـ- ديسمبر 2025م
ISSN: 2707- 8655
EISSN:2707-8663

جدول (1) نسبة الاتفاق بين الملاحظين على بطاقة الملاحظة.

م	المعلم	نسبة الاتفاق
1	الأول	0.88
2	الثاني	0.84
3	الثالث	0.90
4	الرابع	0.91
5	الخامس	0.86
6	السادس	0.87
7	السابع	0.93
المجموع		0.88

وبالنظر إلى نسبة الاتفاق بين الباحث وزميله يتبين أنها نسبة مرتفعة، وقد بلغ متوسط نسبة الاتفاق بينهما (0.88) وهي نسبة عالية تؤكد ثبات بطاقة الملاحظة وصلاحيتها للتطبيق .

- **وصف بطاقة الملاحظة:** اشتملت بطاقة الملاحظة على (31) مؤشرًا أدائيًا، يندرج تحت كل أسلوب مجموعة من المهارات اللازمة لاستخدامه، وهي كالتالي:

جدول (2) محاور بطاقة ملاحظة أداء المعلم في ضوء المؤشرات الأدائية للمعايير التربوية الخاصة بالرخصة المهنية

م	المجال	مؤشرات الأداء
1	القيم والمسؤوليات المهنية	10
2	المعرفة المهنية	8
3	الممارسة المهنية	13
المجـــــــــموع		31

وأمام كل مؤشر يوجد ثلاثة مستويات متدرجة هي: (يؤدي، إلى حد ما، لا يؤدي)، بحيث توضع لكل مستوى درجة كالتالي: تؤدي (2)، إلى حد ما (1)، لا تؤدي (صفر).

إجراءات التطبيق: قام الباحث بالإجراءات الآتية:

- اختيار مجموعة البحث وقد بلغ عددها (27) معلمًا من مرحلتي التعليم الابتدائي والمتوسط بمدارس المرحلة الابتدائية التابعة لإدارة جازان التعليمية.
- تطبيق أداتي القياس (الاختبار – بطاقة الملاحظة) على أفراد مجموعة البحث، وتصحيحها، ثم جمع النتائج التي تم الحصول عليها.
- أدخلت البيانات إلى الحاسوب ليتم تحليلها بواسطة برنامج SPSS الإحصائي.
- تم اعتماد تصنيف مستويات المعلمين وفق ثلاثة مستويات، هي: المستوى المتقدم ويضم المعلمين الذين تتراوح درجاتهم في الاختبار أكثر من (70%)، والمستوى المتوسط ويضم المعلمين الذين تتراوح درجاتهم ما بين (50% إلى 70%)، والمستوى المتدني ويضم المعلمين الذين تقل درجاتهم عن (50%).

الأساليب الإحصائية: تم معالجة البيانات إحصائيًا على النسخة الواحد والعشرين من إصدارات برنامج الحزمة الإحصائيةSPSS (Statistical Package for the Social Science)

- معادلة ألفا كرونباخ - المتوسط الحسابي. - معادلة نسبة الاتفاق.

– الانحراف المعياري - التكرارات والنسب المئوية.

نتائج البحث وتفسيرها:

عرض نتائج الإجابة عن السؤال الأول: ما المؤشرات الأدائية للمعايير التربوية الخاصة بالرخصة المهنية اللازمة للمعلمين بالمملكة العربية السعودية؟

تم التوصل إلى قائمة نهائية بالمؤشرات الأدائية بناءً على المعايير التربوية الخاصة بالرخصة المهنية، وذلك بعد مراجعة الأدبيات التربوية وتحكيم القائمة من قبل مجموعة من المختصين في المجال، وقد اشتملت القائمة على ثلاثة مجالات رئيسة، تتفرع إلى معايير رئيسة وفرعية، موزعة كما يلي:

جدول (3) المعايير التربوية الرئيسة والفرعية للرخصة المهنية وعدد مؤشراتها الأدائية

مجال	المعايير الرئيسة	المعايير الفرعية	عدد المؤشرات الأدائية
القيم والمسؤوليات المهنية	1- الالتزام بالقيم الإسلامية الوسطية، وأخلاقيات المهنة، وتعزيز الهوية الوطنية	1- الالتزام بالقيم الإسلامية الوسطية 2- تعزيز الهوية الوطنية والتنوع الثقافي 3- الالتزام بالأخلاق المهنية والسياسات واللوائح التعليمية	10
	2- التطوير المهني المستمر	4- وضع خطة لتطوير الأداء المهني في ضوء المعايير المهنية 5- تطوير الأداء المهني في ضوء المعايير المهنية	6
	3- التفاعل المهني مع التربويين والمجتمع	6- التفاعل مع مجتمعات التعلم المهني 7- التفاعل مع أولياء الأمور 8- التفاعل مع المجتمع المحلي	8
المعرفة المهنية	1- الإلمام بالمهارات اللغوية والكمية	1- التعبير الكتابي الصحيح ومراعاة الكتابة الإملائية السليمة 2- التحدث والقراءة بلغة صحيحة وسليم 3- بنية الأعداد والعمليات الحسابية ومفاهيم القياس وأساليبه 4- جمع البيانات وتحليلها وتفسيرها	11
	2- المعرفة بالمتعلم وكيفية تعلمه	5- خصائص النمو وأثرها في التعلم 6- الفروق الفردية وأثرها في التعلم 7- كيفية تعلم المتعلمين 8- خصائص ذوي الاحتياجات الخاصة	10
	3- المعرفة بمحتوى التخصص وطرق تدريسه	9- محتوى التخصص 10- حسب التخصص	8
	4- المعرفة بطرق التدريس العامة	11- المداخل العامة للتدريس 12- طرق التدريس العامة	8

مجال	المعايير الرئيسة	المعايير الفرعية	عدد المؤشرات الأدائية
الممارسة المهنية	1- التخطيط للتدريس وتنفيذه	1- التخطيط للتدريس 2- تصميم برامج تعلم وفق خطة التدريس 3- التنوع في استخدام استراتيجيات التدريس 4- تنمية الأبعاد المشتركة في المناهج	10
	2- تهيئة بيئات تعلم تفاعلية وداعمة للمتعلم	5- تأسيس توقعات أداء عالية للمتعلمين 6- قيادة الأنشطة الصفية بفاعلية 7- تهيئة بيئات تعلم آمنة وجاذبة 8- بناء ثقافة تواصل معززة للتعلم	8
	3- التقويم	9- التخطيط للتقويم وإعداد أدواته 10- تطبيق التقويم 11- توظيف التقويم	6
اجمالي	**10**	**31**	**85**

للإجابة عن السؤال الثاني الذي ينص على: ما مستوى أداء المعلمين بالمملكة العربية السعودية في المؤشرات الأدائية للمعايير التربوية الخاصة بالرخصة المهنية؟ قام الباحث بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأداء المعلمين في كل من؛ اختبار التحصيل المعرفي وبطاقة الملاحظة المعدان لهذا الغرض. وقد جاءت النتائج وفق ما يلي:

أولًا: نتائج اختبار التحصيل المعرفي:

جدول (4) نتائج قياس مستوى المعلمين مجموعة البحث في اختبار التحصيل المعرفي

المنطقة التعليمية	أفراد مجموعة البحث	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
جازان	27	13.64	4.53

يتضح من الجدول السابق أن متوسط درجات الطلاب أفراد مجموعة البحث هو(13.64) بانحراف معياري قدره (4.53). وتم تصنيف هؤلاء المعلمين وفق مستويات اختبار التحصيل المعرفي التي تم تحديدها، وجاءت النتيجة وفق ما يلي:

جدول (5) تصنيف أفراد العينة وفق مستويات الاختبار (المتقدم، المتوسط، المتدني)

المستوى	عدد الأفراد	متوسط الدرجات	الانحراف المعياري	نسبة درجات أفراد المستوى	رتبة توزيع الأفراد	نسبة عدد الأفراد
المتقدم	6	21.01	1.41	%84.04	3	%22.22
المتوسط	7	14.85	0.89	%59.40	2	%25.93
المتدني	14	9.87	1.47	%39.48	1	%51.85
الكل	27	13.64	4.53	%54.55		%100

يتضح من المتوسط الكلي لدرجات أفراد عينة البحث على اختبار التحصيل المعرفي البالغ (13.64 من أصل 25 درجة)، والذي يمثل نسبة مئوية قدرها (54.55%)، أن أداء المعلمين ككل في اختبار التحصيل المعرفي جاء ضمن المستوى المتوسط، وفق التصنيف المعتمد في هذا البحث؛ وهذا يشير

إلى أن الأداء العام للمعلمين لا يزال دون المستوى المأمول في ضوء المعايير التربوية التي تتطلب تمكنًا معرفيًا عميقًا من المفاهيم التربوية والمهنية المرتبطة بالرخصة. وتتفق هذه النتائج مع نتائج كل من دراسة الشمراني (2025) ودراسة الحارثي، والمزيني (2020) ودراسة العثمان (2020) ودراسة العمصي (2018)؛ التي دلت على أن أداء المعلمين كان متوسطًا بشكل عام. كما بينت نتائج الجدول أن:

- المستوى المتدني جاء في المرتبة الأولى من حيث عدد المعلمين، وبلغ عدد المعلمين في هذا المستوى (14 معلمًا)، وهي تمثل نسبة (51.85%) من إجمالي العينة، وكان أداء أفراد هذا المستوى منخفضا؛ حيث بلغ متوسط دراجاتهم على الاختبار (9.87) درجة، أي بنسبة (39.48%) من إجمالي الدرجة الكلية للامتحان.

ويرى الباحث أن هذه النتيجة تمثل مؤشرًا مقلقًا يعكس ضعفًا ملحوظًا في إلمام أكثر من نصف أفراد عينة البحث من المعلمين بالمعايير التربوية الخاصة بالرخصة المهنية؛ مما يستدعي مزيدًا من الاهتمام بهذه المعايير، والعمل على تدريب المعلمين وتأهيلهم لضمان تحقيق الكفاءة المهنية المطلوبة.

- المرتبة الثانية من أفراد العينة كانوا في المستوى المتوسط؛ حيث بلغ عدد المعلمين في هذا المستوى (7 معلمين)، وهي تمثل نسبة (25.93%) من إجمالي أفراد العينة، وكان أداء أفراد المستوى متوسطا؛ حيث بلغ متوسط درجاتهم على اختبار التحصيل المعرفي (14.85)؛ أي بنسبة (59.4%) من الدرجة الكلية للاختبار.

- أقل المعلمين كانوا ضمن المستوى المتقدم، وبلغ عددهم (6 معلمين)، بنسبة (22.22%) من إجمالي أفراد عينة البحث، ودلت نتائجهم على مستوى أعلى من الأداء؛ حيث بلغ متوسط درجاتهم على اختبار التحصيل المعرفي (21.01) درجة؛ أي بنسبة (84.04%) من الدرجة الكلية للاختبار. ويُعدّ هذا دليلاً على وجود عدد محدود من المعلمين يمتلكون الكفايات المعرفية التربوية المطلوبة بدرجة عالية.

ثانيًا: نتائج بطاقة الملاحظة:

بعد تفريغ نتائج ملاحظة أداء كل معلم من أفراد مجموعة البحث من خلال بطاقة الملاحظة المعدة لهذا الغرض، ثم حساب متوسطات الدرجات المعبرة عن هذا الأداء، وذلك بالنسبة للدرجة الكلية لبطاقة الملاحظة وكذلك بالنسبة لكل مجال من مجالات مؤشرات الأداء التي تضمنتها بطاقة الملاحظة وبيان ذلك على النحو التالي:

جدول (6) مستوى أداء العينة في المؤشرات الأدائية للمعايير التربوية الخاصة بالرخصة المهنية

مجال	العدد	الدرجة العظمى	متوسط الدرجات	النسبة المئوية	الرتبة
القيم والمسؤوليات المهنية	27	20	10.70	%53.50	1
المعرفة المهنية	27	16	8.41	%52.56	2
الممارسة المهنية	27	26	13.15	%50.58	3
بطاقة الملاحظة ككل	27	62	32.26	%52.03	

يتضح من الجدول السابق أن مستوى أداء المعلمين لم يصل إلى حد الكفاية الذي تحدد في هذا البحث بـ: (65%) من الدرجة الكلية لبطاقة الملاحظة، وكذلك في كل مجال من المجالات التي تضمنتها بطاقة الملاحظة؛ حيث بلغ متوسط الدرجة الكلية لأداء المعلمين في بطاقة الملاحظة (32.26) من أصل (62 درجة)، أي ما نسبته (52.03%)، وهي أقل من حد الكفاية المطلوب، وهذا يعنى وجود قصور واضح في أداء المعلمين في ضوء المؤشرات الأدائية للمعايير التربوية الخاصة بالرخصة المهنية ككل. ويعكس وجود فجوة واضحة بين الممارسات الفعلية للمعلمين في الميدان التربوي ومتطلبات المعايير المهنية المعتمدة. وتتفق هذه النتائج مع ما توصل إليه دراسة الحارثي (2017).

كما تشير النتائج إلى أن الأداء في جميع المجالات الثلاثة لم يصل إلى حد الكفاية المعتمد في هذا البحث، مما يشير إلى وجود قصور واضح في تمثل المعايير التربوية الخاصة بالرخصة المهنية. وفيما يلي عرض تفصيلي لمستوى الأداء في كل مجال:

- **مجال القيم والمسؤوليات المهنية**: أظهرت النتائج أن متوسط أداء المعلمين في هذا المجال بلغ (10.70) درجة من أصل (20)، أي ما نسبته (53.50%) من الدرجة الكلية للمجال، وهي نسبة أقل من حد الكفاية المطلوب، وهذا يعنى وجود قصور لدى المعلمين في المؤشرات الأدائية لهذا المجال. ويتجلى هذا القصور في ضعف توظيف المعلم لخبرات ومواقف وأنشطة تعليمية تدعم الاعتزاز بالهوية الوطنية السعودية وبالتراث الثقافي في نفوس طلابه، إلى جانب قصور في توظيف الأساليب الحديثة لتحسين أدائه المهني داخل الصف وخارجه، وكذلك ضعف في تصميم وتنفيذ الأنشطة اللاصفية المرتبطة بالتخصص الذي يدرسه.

- **مجال المعرفة المهنية**: بلغ متوسط أداء المعلمين في هذا المجال (8.41) من أصل (16) درجة، أي بنسبة (52.56%) من الدرجة الكلية لدرجات مؤشرات هذا المجال، وهي كذلك دون المستوى المطلوب. ويعكس هذا انخفاضًا في تمكُّن المعلمين من مؤشرات هذا المجال، مثل: التحدث بثقة وطلاقة وبلغة صحيحة، وتوظيف لغة الجسد بشكل ملائم في الشرح والتفاعل، فضلًا عن قصور في توظيف تقنيات التعليم الحديثة بالشكل الذي يخدم أهداف التعلم ويحفز المتعلمين.

- **مجال الممارسة المهنية**: جاء الأداء في هذا المجال بالمرتبة الأخيرة، حيث بلغ متوسط الدرجات (13.15) درجة من أصل (26)، أي بنسبة (50.58%) من الدرجة الكلية لدرجات مؤشرات هذا المجال، ما يشير إلى قصور ملحوظ في المهارات التطبيقية لدى المعلمين. ويظهر هذا القصور في عدم كفاءة توظيف مصادر التعلم الرقمية وغير الرقمية بما يتناسب مع أهداف التعلم وواقع الطلاب، وضعف في تقديم مهام تعليمية تعزز القيم والمهارات والمعارف، إلى جانب توظيف محدود لأدوات التقويم في متابعة النمو الأكاديمي للمتعلمين.

تفسير النتائج:

في ضوء النتائج السابقة اتضح أن هناك ضعفًا في أداء معلمي مجموعة البحث في المؤشرات الأدائية للمعايير التربوية الخاصة بالرخصة المهنية، وقد اتضح ذلك من **نتائج تطبيق اختبار التحصيل المعرفي** حيث بلغ عدد المعلمين الذين يقعون في مستوى الإحباط (14) معلمًا بنسبة (51.85%) من المعلمين أفراد عينة البحث؛ أي أكثر من نصف عدد المعلمين لديهم ضعف في المعارف الخاصة بالمعايير التربوية الخاصة بالرخصة.

كما أوضحت **نتائج تطبيق بطاقة الملاحظة** أن مستوى أداء معلمي مجموعة البحث – لم يصل إلى حد الكفاية والمحدد في هذا البحث بـ (65%) من الدرجة الكلية لبطاقة الملاحظة، حيث بلغ متوسط درجات أفراد مجموعة البحث (32.26) ويمثل هذا المتوسط نسبة (52.03%) من الدرجة الكلية لمؤشرات الأداء التي تضمنتها بطاقة الملاحظة وهي أقل من حد الكفاية المطلوب، وهذا يعنى وجود قصور واضح في أداء المعلمين في ضوء المؤشرات الأدائية للمعايير التربوية الخاصة بالرخصة المهنية.

ويعزو الباحث هذا الضعف إلى أنه رغم أهمية المعايير التربوية الخاصة بالرخصة المهنية إلا أنها لم تطبق في برامج إعداد المعلم تطبيقًا عمليًا، ولم يتم التدريب عليها أثناء الخدمة بالشكل الذى يحقق الأهداف المنشودة، وقد يرجع ذلك إلى غزارة معلومات هذه المعايير، وأن من هم على رأس العمل من المعلمين لم يتدربوا عليها بالشكل الوافي، وأن هناك متطلبات كثيرة لتطبيقها، وكذلك وجود تخوف لدى بعض المعلمين من تطبيقها واجتياز اختبارات الرخصة المهنية، ويتفق ذلك مع ما أوضحته دراسة الغثبر(2020) أن هناك معوقات كثيرة تحول دون الاستفادة من معايير الرخصة المهنية كان منها حداثة هذه المعايير وتخوف المعلمين منها، وأشارت دراسة كل من الوادعي والقحطاني(2021) إلى عدم تلبية مركز التطوير المهني في إدارات التعليم للبرامج القائمة على متطلبات الرخصة المهنية، كما أشارت دراسة الزهراني (2022) إلى أن معايير الرخصة المهنية لم تطبق في برامج تدريب المعلمين، وذلك بسبب حداثتها وتخوف المعلمين منها وأن تطبيقها يتطلب

الكثير من المتطلبات، وأوضحت دراسة الحميدة (2023) أن المعلمين على رأس العمل لم يلتحقوا بالبرامج التدريبية القائمة على معايير الرخصة المهنية، على الرُّغم أن هناك بعض إدارات التعليم كانت لها عدة مبادرات من أجل تهيئة المعلمين لاختبار الرخصة المهنية.

للإجابة عن السؤال الثالث الذى نصه: ما التصور المقترح لتطوير أداء المعلم بالمملكة العربية السعودية في ضوء المعايير التربوية الخاصة بالرخصة المهنية؟ تم إجراء ما يلي:

كانت نقطة الانطلاق في الإجابة عن هذا السؤال هو ما أظهرته نتائج عملية ملاحظة مستوى أداء معلمي مجموعة البحث في المؤشرات الأدائية للمعايير التربوية الخاصة بالرخصة المهنية، حيث اتضح أن هؤلاء المعلمين في احتياج لتطوير مستوى أدائهم في هذه المؤشرات الأدائية، وعليه قام الباحث بوضع تصور مقترح لتطوير مستوى أداء هؤلاء المعلمين في هذه المؤشرات خاصة تلك التي لم يصلوا فيها إلى حد الكفاية الذي تم تحديده بنسبة (65%). ولإعداد هذا التصور تم الاطلاع على الكتابات والبحوث والدراسات التي تناولت إعداد البرامج التدريبية للمعلمين خاصة تلك التي تناولت مجال المعايير التربوية ومزاولة الرخصة المهنية، وقد جاء التصور المقترح متناولًا:

- **أسس بناء التصور المقترح**: تتمثل أسس بناء التصور المقترح بما يلي:

1- معايير الرخصة المهنية الخاصة بالمعلمين بالمملكة، خصوصًا المؤشرات الأدائية الثلاثة: القيم والمسؤوليات المهنية، المعرفة المهنية، والممارسة المهنية.

2- اعتماد مبدأ التطوير المستمر والتعلم مدى الحياة بما ينسجم مع توجهات رؤية المملكة 2030 التي تهدف إلى تطوير جودة التعليم ورفع كفاءة المعلم.

3- اتجاهات تطوير التعليم العالمية، لا سيما ما يتعلق بالكفايات المهنية للمعلم في القرن الحادي والعشرين.

4- نتائج الدراسة الميدانية الخاصة بتحديد المؤشرات الأدائية للمعايير التربوية، واحتياجات المعلمين الفعلية من خلال التغذية الراجعة والملاحظات الميدانية.

5- نتائج البحوث والدراسات التربوية ذات الصلة بالتنمية المهنية.

- **الأهداف العامة والإجرائية للتصور المقترح:**

الأهداف العامة:

1- رفع كفاءة المعلمين مهنياً وأخلاقياً وفق معايير الرخصة المهنية.

2- تطوير المعرفة المهنية والمهارات التدريسية لدى المعلمين.

3- تعزيز القيم الإسلامية والهوية الوطنية في الممارسة التعليمية.

4- تحسين جودة البيئة الصفية والتقويم لتحقيق أفضل نتائج تعلمية.

الأهداف الإجرائية:

1. يلتزم المعلم بالقيم الإسلامية الوسطية ويطبقها في ممارساته اليومية.
2. يطور المعلم خطة مهنية واضحة بناءً على تقييم الأداء.
3. يستخدم المعلم استراتيجيات تدريس متنوعة تلبي الفروق الفردية.
4. يخطط المعلم وينفذ بيئات تعلم تفاعلية وآمنة.
5. يُعد المعلم أدوات تقويم مناسبة ويوظف نتائجها لتحسين الأداء.

- تحديد محتوى التصور المقترح في صورة وحدات تعليمية:

جدول (7) يوضح محتوى التصور المقترح في صورة وحدات تعليمية

الوحدة	المحتوى الرئيسي	المحاور الفرعية
الوحدة الأولى	القيم والمسؤوليات المهنية	القيم الإسلامية الوسطية - الهوية الوطنية - الأخلاق المهنية - التفاعل المجتمعي
الوحدة الثانية	المعرفة المهنية	المهارات اللغوية والكمية - خصائص المتعلم - محتوى التخصص - طرق التدريس العامة
الوحدة الثالثة	الممارسة المهنية: التخطيط والتنفيذ	التخطيط للتدريس - تصميم البرامج التعليمية - استراتيجيات التدريس المتنوعة
الوحدة الرابعة	تهيئة بيئات تعلم تفاعلية	بناء بيئة صفية آمنة - قيادة الأنشطة الصفية - تعزيز التواصل والتفاعل
الوحدة الخامسة	التقويم التربوي	التخطيط للتقويم - إعداد أدوات التقويم - توظيف نتائج التقويم

- الخطة الزمنية لتنفيذ التصور المقترح:

جدول (8) يوضح الخطة الزمنية لتنفيذ التصور المقترح

المرحلة	النشاط	المدة الزمنية
المرحلة الأولى	التعريف بمعايير الرخصة المهنية وتقييم الاحتياجات	أسبوعان
المرحلة الثانية	تنفيذ وحدات التدريب من 1 إلى 3	9 أسابيع (3 أسابيع لكل وحدة تقريبًا)
المرحلة الثالثة	تنفيذ وحدات التدريب من 4 إلى 5	6 أسابيع
المرحلة الرابعة	المتابعة والتقييم الميداني لتطبيق المعارف والمهارات	4 أسابيع
المرحلة الخامسة	مراجعة الأداء النهائي وإعداد التقارير	أسبوعان

- تحديد أساليب التدريب:

1- التدريب المباشر (حضوريا)، ورش عمل التفاعلية والمناقشات الجماعية، والعصف الذهني الجماعي، والمحاكاة والأداء العملي (Simulations)

2- التدريب الإلكتروني: استخدام المنصات التعليمية عن بعد لدعم التدريب المستمر.

3- التدريب الذاتي، تشجيع المعلمين على التعلم المستقل والتطوير الذاتي.

- **تحديد المواد والأنشطة التدريبية:**

1- كتيبات إرشادية ومنشورات تحتوي على معايير الرخصة المهنية.

2- أدلة تدريبية مستندة إلى معايير الرخصة المهنية

3- عروض تقديمية ومقاطع فيديو توضيحية، وأنشطة تفاعلية.

4- دراسات حالة وتمارين ومهام تطبيقية.

- **تحديد الوسائل التعليمية:**

1- أجهزة حاسوب وأجهزة عرض (بروجكتور)، ولوحات رقمية.

2- منصة تعليم إلكتروني متكاملة.

3- وسائل تعليمية مساعدة (ملصقات، نماذج، أوراق عمل).

4- برامج تدريبية تفاعلية وألعاب تعليمية.

5- أوراق عمل وأدلة مطبوعة ورقمية.

- **تحديد أساليب التقويم:**

1- التقويم القبلي والبعدي؛ لقياس مستوى المعلم قبل وبعد التدريب.

2- ملاحظات الأداء العملي من قبل المدربين.

3- تقييم الأداء الميداني، مراقبة تطبيق المعلم للمهارات في بيئة العمل.

4- تقييم ذاتي وتأملي يقوم به المتدرب.

5- ملف الإنجاز المهني لتوثيق التطور خلال البرنامج.

التوصيات: في ضوء نتائج البحث يمكن تقديم التوصيات التالية:

- تنفيذ التصور المقترح لتدريب المعلمين من هم رأس العمل ومن يرغب في الالتحاق بمهنة التعليم والاستفادة منه في تطوير أدائهم المهني.

- عقد دورات تدريبية للمعلمين الذين على رأس العمل ومن يرغب في الالتحاق بمهنة التعليم؛ لضرورة امتلاكهم للمعايير التربوية الخاصة بالرخصة المهنية.

- تضمين دليل المعلم توجيهات وإرشادات توضح أهمية معايير الرخصة المهنية وكيفية توظيفها واستخدامها في تحسين مخرجات العملية التعليمية.

- تصميم البرامج التدريبية التي تقدم للمعلمين أثناء الخدمة في ضوء معايير الرخصة المهنية.

- تطوير برامج إعداد المعلم بكليات التربية في ضوء معايير الرخصة المهنية، وإعطائها الوزن والتدريب والاهتمام اللائق بدورها في تطوير أداء المعلم.
- العمل على تحديث اختبار الرخصة المهنية للتدريس بشكل مستمر استجابة لمتطلبات الواقع ومستجداته المستمرة.
- أهمية اعتماد ضوابط صارمة ودقيقة للقبول في كليات التربية ضمانًا لمدخلات رفيعة المستوى.
- تدريب المعلمين للتقدم للاختبارات المتعلقة برخصة المعلم عن طيق المؤتمرات وورش العمل والندوة.
- الإفادة من الخبرات العالمية وتجارب الدول في مجال منح الترخيص المهني.
- تحديد مرجع أو عدة مراجع للمعلمين؛ حتى يسعى المعلم للإمام بها وتطبيقها، بدلاً من التشتت الذي يعيشه المعلمون والمعلمات.
- إتاحة الفرصة للمعلمين لإجراء الاختبار أكثر من مرة في العام.
- طرح الاختبار المحوسب في الرخصة المهنية.

المقترحات البحثية: يقترح الباحث القيام بمجموعة من البحوث مثل:

- الاحتياجات التدريبية اللازمة للمعلم بالمملكة العربية السعودية في ضوء معايير الرخصة المهنية.
- تطوير برامج إعداد المعلم بكليات التربية بالمملكة العربية السعودية في ضوء معايير الرخصة المهنية.
- واقع تطبيق معايير الرخصة المهنية بالمملكة العربية السعودية وأهم معوقاتها.
- تقويم البرامج التدريبية التي تقدمها وزارة التعليم في ضوء المعايير الرخصة المهنية.
- اتجاهات المعلمين نحو اختبارات معايير الرخصة المهنية بالمملكة العربية السعودية.
- أسباب تدنى درجات المعلمين في اختبارات الرخصة المهنية من وجهة نظر المشرفين التربويين.

المراجع العربية:

إسماعيل، مجدي رجب، وعفيفي؛ أمنية محمد؛ وأبو زيد، إنعام عبد الوكيل (2016). برنامج مقترح للتنمية المهنية لمعلمي العلوم بمصر في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة لتنمية الأداء التدريسي. مجلة العلوم التربوية. جامعة القاهرة،24(3)، 70-121.

الأسمري، فايز على (2020). تصور مقترح لتقويم أداء معلمي الدراسات الاجتماعية والوطنية في المملكة العربية السعودية في ضوء معايير جودة الأداء التدريسي. مجلة البحث العلمي في التربية،2(21).224-256

البلهد، نوره محمد (2015). واقع أدوار معلم التعليم العام في المملكة العربية السعودية في ضوء الدورات التدريبية المقدمة: دراسة ميدانية. مجلة كلية التربية. جامعة الأزهر،34(162).699-722

الهيجي، عبد العزيز عبد الله (2015). استشراف متطلبات التطبيق لرخصة مزاولة مهنة التعليم بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر الخبراء التربويين. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. جامعة القصيم.

جرار، سمير؛ وهبة، نخلة (2009). الاتجاهات العالمية في ضمان جودة إعداد المعلمين والمعلمات وفي الترخيص للمهنة والترقي بها. الكتاب السنوي للهيئة اللبنانية للعلوم التربوية. الهيئة اللبنانية للعلوم التربوية.

الجعفري، ممدوح عبد الرحيم (2020). إعداد المعلم ثقافيًا واجتماعيًا لمواجهة التحديات العصرية. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.

الحارثي، إيمان بنت عوضه. (2017). تصور مقترح لتطوير أداء معلمات الدراسات الاجتماعية بالمرحلة المتوسطة في ضوء المسئولية المهنية الذاتية لديهن. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب، (86)، 381–404. DOI: 10.12816/0041964

الحارثي، عبير بنت علي بن عيضة، والمزيني، تهاني بنت عبدالرحمن. (2020). تصور مقترح لتطوير الأداء التدريسي لمعلمات العلوم للمرحلة المتوسطة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030. مجلة عالم التربية، المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية، (70)، ج1، 91–156.

الحربي، أسماء إبراهيم (2018). تصور مقترح لرخصة المعلم بالتعليم الشامل وفق رؤية 2030.مجلة التربية الخاصة والتأهيل. مؤسسة التربية الخاصة والتأهيل، 6(24)، 99-134

الحربي، حنان صالح (2020). فعالية برامج تدريب المعلمين القائمة على تكنولوجيا التعليم والوسائط المتعددة في تحقيق إدارة الجودة الشاملة في التعليم من وجهة نظر المعلمين في دولة الكويت. مجلة كلية التربية. جامعة عين شمس، 4(44)، 259-306

الحربي، سعيد صلاح. (2016). درجة توافر مبادئ الجودة الشاملة في نموذج تقويم الأداء الوظيفي للمعلمين من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية بمدينة جده، المجلة التربوية الدولية المتخصصة، 5(6).

حلمي، محمود عبد الكريم (2023). معايير منح الترخيص المهني لمزاولة مهنة التعليم بالتعليم الثانوي العام في مصر في ضوء خبرات بعض الدول. مجلة البحث في التربية وعلم النفس،38(1)، 475-538

حمدي، ريم إبراهيم عبدالله؛ والشهراني، عبدالله بن فلاح. (2021). إسهام الرخصة المهنية في تمهين التعليم لدى معلمي التعليم العام في المملكة العربية السعودية. مجلة كلية التربية، (120)، 304-341

الحميدة، عبد الله بن عبد العزيز (2023). معوقات الحصول على الرخصة المهنية لمعلمي التربية الإسلامية بالمملكة العربية السعودية. مجلة العلوم الإنسانية والإدارية، (31).27-50

حمير، البندري بنت سعود، (2022). واقع الممارسات المهنية لمعلمات الصفوف الأولية في ضوء المعايير المهنية. مجلة القراءة والمعرفة. الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، (252).479-517.

الحواس، حمد خالد الحواس (2017). نموذج تقويم الأداء الوظيفي للمعلمين من وجهة نظر المديرين في مدينة الرياض، المجلة العلمية. كلية التربية. جامعة أسيوط، 6(33).

الراضي، أحمد صالح. (2017). رؤية لتطبيق رخصة مزاولة مهنة التعليم في ضوء المعايير المهنية العالمية. رسالة دكتوراه غير منشورة. كلية التربية. جامعة الملك سعود.

رصروص، حسن رشاد (2013). تصور مقترح لتطوير أداء معلمي الرياضيات بمدارس غزة في ضوء لمعايير المهنية المعاصرة. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية. الجامعة الإسلامية بغزة،21(3). 353-376

الزهراني، أميرة سعد. (2022). دور الرخصة المهنية في تطوير أداء المعلم من وجهة نظر معلمات العلوم بمدينة مكة المكرمة. مجلة العلوم التربوية و الدراسات الإنسانية، (21)، 508–533. https://doi.org/10.55074/hesj.v0i21.429

السلامات، محمد خير؛ والشهري، خالد محمد (2016). مستوى أداء معلمي العلوم بالمرحلة الابتدائية في ضوء المعايير المهنية للمعلم السعودي. مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس،14(2).111-138

الشمراني، صالح مصلح. (2025). واقع الممارسات المهنية في ضوء مع واقع الممارسات المهنية في ضوء معايير الرخصة المهنية من وجهة نظر مديري مدارس التعليم . Mediu International Journal of *Educational and Psychological Sciences,* (19). Retrieved from http://ojs.mediu.edu.my/index.php/MIJEPS/article/view/5401

عبد الرحمن، هاشم فتح الله (2020).الترخيص لمزاولة مهنة التعليم اتجاهاته – معاييره – أساليب تنفيذه . مجلة إبداعات تربوية. رابطة التربويين العرب، (14)، 31

العثمان، ناصر بن عثمان بن راشد. (2020). تصور مقترح لتطوير الأداء التدريسي لمعلمي الدراسات الاجتماعية والوطنية في المرحلة الابتدائية في ضوء الكفايات التدريسية اللازمة لهم. مجلة العلوم الإنسانية والإدارية، (21)، 88–117.

عجاج، محمد منير (2021). الرخصة الدولية لإعداد وتدريب المعلمين. زمزم ناشرون وموزعون.

العمصي، عثمان عثمان. (2018). تصور مقترح لتطوير أداء معلمي التربية الرياضية في ضوء المعايير المهنية للمعلمين. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 26(1)، 256–282.

العوض، خالد بن عبد الرحمن (2023). اتجاهات المعلمين نحو اختبارات الرخصة المهنية والبدائل المتاحة في تقويم المعلم. مجلة الآداب للدراسات النفسية والتربوية.48-72

الغامدي، منه محمد (2018). تقييم برنامج إعداد المعلم في جامعة ام القرى من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير جودة الأداء المهني للعلم في المملكة العربية السعودية. مجلة البحث العلمي في التربية،(19).615-649

الغثبر، نهي سليمان (2020). معوقات تطبيق لرخصة المهنية لمعلم التعليم العام في المملكة العربية السعودية. المجلة العلمية للعلوم التربوية والصحة النفسية،2(3).195-240

غريغوري، لورا؛ بونى، أنا (2022). التعليم الرقمي والتعليم عن بعد في المملكة العربية السعودية. مجموعة البنك الدولي.

الغفيلي، عبد الله بن جديع (2023). دور رخصة المعلم في التنمية المهنية لمعلمي الرياضيات في محافظة المجمعة. المجلة التربوية. كلية التربية. جامعة سوهاج،2(106).846-873

كفافي، وفاء مصطفي محمد كفافي(2010). تصور مقترح لإعداد معلم الرياضيات المحترف في ضوء معايير ترخيص مزاولة مهنة التدريس. المؤتمر الدولي الخامس: مستقبل اصلاح التعليم العربي لمجتمع المعرفة تجارب ومعايير ورؤى. المركز العربي للتعليم والتنمية. القاهرة.

المطيري، طلال سعد (2017). آراء المعلمين تجاه رخصة مزاولة مهنة التدريس. مجلة العلوم التربوية، (4).121-152

مفرس، نواف رفاع (2018). تقويم أداء معلم العلوم للمرحلة المتوسطة بمحافظة ضرية في ضوء المعايير المهنية للمعلمين بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر المعلم. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 26(2).344-375.

هيئة التقويم والتدريب (2020). تقرير الاختبارات الدولية TIMSS2019. الرياض

هيئة تقويم التعليم والتدريب (2019). المعايير والمسارات المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية، المملكة العربية السعودية، هيئة تقويم لتعليم والتدريب. يسترجع على https://cutt.us/V :

هيئة تقويم التعليم والتدريب (2020). دليل المتقدم للاختبار التربوي العام للرخص المهنية. المملكة العربية السعودية.

الوادعي، محمد سالم على؛ والقحطاني، محمد حسن سفران (2021). تقويم البرامج التدريبية لمركز التطوير المهني التعليمي بخميس مشيط في ضوء معايير الرخصة لمهنية من وجهة نظر المعلمين. مجلة كلية التربية . جامعة أسيوط،37(6).554-587

والد، حسن (2020). خبرات ناجحة في إعداد معلم المستقبل وتنميته مهنيًا . المجلة العربية للنشر العلمي،(16)،40-61.

وزارة التعليم (2019). لائحة الوظائف التعليمية. الرياض. المملكة العربية السعودية.

وزارة التعليم (2020). لماذا تجديد برامج إعداد المعلم. المملكة العربية السعودية.

وكالة الأنباء السعودية- واس (2023). هيئة تقويم التعليم والتدريب تنهي تطبيق اختبارات الرخصة المهنية. الرياض.

الوهابي، أميرة سعد؛ المريخي، ريم عويض (2020).تطوير إعداد المعلم في المملكة العربية السعودية في ضوء خبرات الولايات المتحدة الأمريكية وسنغافورة وماليزيا. مجلة كلية التربية. جامعة عين شمس، (44).267-318

وهبة، عماد صموائيل (2013). تطوير أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في مجال التنمية المهنية للمعلم في مصر في ضوء الاتجاهات الحديثة في هذا المجال. المجلة التربوية كلية التربية. جامعة سوهاج، (33)، 416-492.

المراجع الأجنبية:

Alhazmi، M. A.& et .al. (2023). Reality of Teacher Professional Development Programs in Light of Professional License Standards in Saudi Arabia. Journal of Positive School Psychology، 1408-1425.

Bunn، Gary; Wake، Don: -Motivating Factors of Nontraditional PostBaccalaureate Students Pursuing Initial Teacher Licensure v50 n1 p47-66 2015

Decker،W.(2013).Fundamentals of Curriculum passion and Professionalism، Lawrence Erlbumassociates. New jersey London

Fenton، Anne Marie & Wetherington، Pamela: -Georgia's Teacher Performance Assessment State Education Standard، v16 n1 p26-29 Jan 2016

Fenton، Anne Marie; Wetherington، Pamela Teacher Performance Assessment State Education Standard، v16 n1 p26-29 Jan 2016.

Haj Broussard. M. & et.al. (2016). Alternative certification teacher and candidate retention: Measures of educator preparation. Certification and school staffing effectiveness. JNAAC.11(2). 4-13

Higahiyama، H.، & Hara، K. (2010). The Teacher license renewal system in japan: The case of Bukkyo university. Educational journal of bukkyo university، (21)، 125-138

Libeman،Zipora (2022).licensing proceduers teacher effectiveness and reasonable expectation international review of education vol 58 n2

Libman. Zipora (2022). Licensing Procedures. Teacher Effectiveness and Reasonable Expectations. International Review of Education. 58(2).151-171

Podgursky، M.: "Teacher Licensing in U.S. Public Schools: The Case for Simplicity and Flexibility"، Peabody Journal of Education، v. 80، n. 3، 2015

Shuls، J. (2018). Raising the Bar on Teacher Quality: Assessing the Impact of Increasing Licensure Exam Cut-Scores. Educational Policy . (7) 32