



الصعوبات التي واجهت المدربين المعتمدين في المملكة العربية السعودية في الحصول على رخصة المدرب المعتمد: دراسة استكشافية

إعداد

خلود محمد نايف السحيمي رمش ناصر سعد القحطاني
القحطاني
المؤسسة العامة للتدريب التقني
والمهني، الرياض، المملكة العربية
السعودية
المؤسسة العامة للتدريب التقني
والمهني، الرياض، المملكة العربية
السعودية

الصعوبات التي واجهت المدربين المعتمدين في المملكة العربية السعودية في الحصول على رخصة المدرب المعتمد: دراسة استكشافية

خلود محمد نايف السحيمي القحطاني *، رمش ناصر سعد القحطاني
المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، المملكة العربية السعودية.

* البريد الإلكتروني: kholoud.m.2007@gmail.com

الملخص :

جاءت هذه الدراسة في محاولتها للتعرف على بعض الصعوبات التي واجهت المدربين المعتمدين في الحصول على رخصة المدرب المعتمد. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وتم إعداد استبانة موجة للمدربين المعتمدين بالملكة العربية السعودية، وتم التحقق من صدقها وثباتها، ومن ثم تطبيقها على عينة بلغت (330) من المدربين المعتمدين في جميع مناطق المملكة. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: من أبرز الصعوبات التي واجهت المدربين المعتمدين قلة وجود مراكز متخصصة للتدريب والتنمية المهنية، وأن رخصة المدرب المعتمد تجبر المدربين على بذل المزيد من الجهد في السعي لتطوير المهارات والأداء، وقلة وجود الفرص الحقيقية لتنمية المدربين التي تمكنتهم من تحقيق متطلبات رخصة المدرب المعتمد ومتطلبات تجديدها، كما جاءت موافقتهم بشدة على مقترنات تحسين ممارسات الحصول على رخصة المدرب المعتمد، ولم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول الصعوبات التي واجهت المدربين المعتمدين تُعزى للمتغيرات (النوع، المنطقة)، عدد سنوات الخبرة في التدريب، بينما توجد فروق تُعزى لمتغير (المؤهل العلمي)، ولم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول المقترنات لتحسين ممارسات الحصول على رخصة المدرب المعتمد تُعزى لمتغير (المنطقة، المؤهل العلمي)، بينما توجد فروق تُعزى لمتغير (النوع، عدد سنوات الخبرة في التدريب). وبناء على ما تم التوصل إليه من نتائج أوصت الدراسة بعدة توصيات أهمها العمل بالمقترنات التي تمت الموافقة عليها من قبل المدربين المعتمدين لتحسين ممارسات الحصول على رخصة المدرب المعتمد.

الكلمات المفتاحية: معايير، الرخص المهنية، التدريب، المدربين، المدرب المعتمد.



The Difficulties Facing the Certified Trainers in the Kingdom of Saudi Arabia to Attain the Certified Trainer License: Exploratory Study

Kholoud Mohammed Naif Al Suheimy Al Qahtani*, Remsh

Nasser Saad Al Qahtani

Technical and Vocational Training Corporation, Riyadh, Saudi Arabia.

*E-mail: kholoud.m.2007@gmail.com

Abstract:

This study comes to identify some of difficulties that was facing to they have certified trainers and their suggestion to improving the practices to get certified trainer license. It used descriptive approach, and a questionnaire was prepared for certified trainers in the Kingdom of Saudi Arabia, its validity and reliability were verified. The sample study is (330) of certified trainers. The study results: the most difficulties that the certified trainers are faced the lack of specialized centers for training, and that the certified trainer license compels the trainers to do more in the pursuit of developing skills and performance, and they agree to the suggestion to improving the certified trainer license, there were no differences between the study sample about the difficulties by (gender, region, training experience), but there were differences by (qualification), and there were no differences between the study sample of suggestion to improve the certified trainer license by (region, qualification), but there are differences by (gender, training experience). The study recommended to implementation of the suggestions that were approved by the certified trainers to improving the certified trainer license.

Keywords: Standards, professional licenses, training, trainers, certified trainer.

المقدمة:

بدأت بعض الدول بمنح الرخصة لزاولة مهنة التعليم في الثمانينيات من القرن الماضي، وقد تطور ذلك وفقاً لثلاثة مراحل: الأولى، أكدت على ضرورة استخدام الاختبارات لمنح تراخيص مزاولة مهنة التعليم. والمرحلة الثانية، بدأ التحول إلى تقييم أداء المعلم من خلال تصميم أدوات لتقييم أدائه وتحديد الكفايات اللازمـة له لممارسة المهنة، وتتضمن هذه الأدوات اختبار منح شهادة التعليم، وتشتمل على ثلاثة مجالات: إطار عام لمعلومات المعلمين المبتدئين ومهاراتـهم مع تحليل الأداء التدرسيي وتحديد درجته، والثاني يتضمن المهارات الأكاديمية الأساسية، والثالث يقيس معلومات عن المادة التي يدرسها المعلم. وفي المرحلة الثالثة، بُرِزَت حركة تقييم الأداء اعتماداً على المعايير لمنح الترخيص للمعلم بمزاولة المهنة (كفايف، 2010).

وتحدف الأنظمة الخاصة بمنح رخصة التعليم إلى التأكيد على أن الأفراد الذين يمارسون المهنة يتمتعون بالمتطلبات الخاصة بها، ولديهم من المعرفة والمهارات ما يجعلهم يستحقون أن يُمنحوا رخصة مزاولة المهنة، كما يحقق هذا النظام عنصراً من المجتمع يتمثل في التأكيد على أن المؤهلين من المعلمين فقط هم الذين يسمح لهم بالعمل بالمهنة ومزاولتها (عبدالسلام، 2019).

وقد اعتبر الديحاني (2019) أن رخصة المعلم بمثابة الشريان الحيوي الذي يمد العملية التعليمية بالمعلمين المؤهلين الأكفاء القادرين على الإيفاء بمهامهم التعليمية على أكمل وجه. كما أن رخصة التعليم تساهم بالنهوض وتطوير المعلم وبالتالي إصلاح العملية التعليمية، وتضمن النمو المهني المستمر للمعلم والارتقاء بعمليات التعليم والتعلم (البهيجي، 2015). وذكر عبدالسلام (2019) بأن الترخيص المهني يساعد على النهوض بالمهنة، وضمان كفاءة وفاعلية القائمين عليها والإسهام في اختيار أجود وأفضل العناصر لممارسة هذه المهنة، والارتقاء بها حتى تواكب التطورات المستمرة في عالم اليوم.

ويؤكد عالم النفس الأمريكي (The American Psychologist, 2018) على أهمية الاعتماد على التقييمات النفسية من قبل أصحاب العمل، وأثناء منح التراخيص المهنية، لاتخاذ قرارات التوظيف والتي ستؤثر على الأفراد والمنظمات والجمهور لتعزيز أفضل الممارسات، ويمكن أن يتم تطوير إرشادات الممارسة المهنية من قبل علماء النفس؛ وهذا ما دفع الدول للقيام بالتطوير والإصلاح في مجال التدريب أسوة بالتعليم للتلبية حاجة سوق العمل من القوى العاملة متعددة المهارات، التي تتسم بالمرنة والقدرة على التكيف؛ فقد أصبح التدريب ضرورة اجتماعية وحضارية خلال العصر الحديث (الديلي، 2015).

ولذلك دخلت الرخص المهنية مؤخراً في ميدان التدريب؛ فالتدريب هو أساس التجديد والتغيير، وهو الوجه المكمل لعملية الإعداد، مما يجعل الفرد متطوراً في المهنة أو الوظيفة التي يشغلها، ويكون منسجماً مع المتغيرات التي تحيط به في المجتمع الذي يعيش ويعمل به؛ لذا يحظى التدريب باهتمام الدول المتقدمة أو النامية على حد سواء على أساس أنها عملية تقدمية تستهدف الطاقة البشرية بالإعداد والتوجيه وضمان استمرار تنميتها وتطورها بشكل فعال (سيد، والجمل، 2014).

وقد تأسس المجلس الدولي للمدربين المعتمدين International Board of Certified Trainers (IBCT) في عام 1988 كرابطة مهنية في الولايات المتحدة، تقوم بتطوير وتطبيق المعايير الحديثة لاعتماد المدربين ومراكز التدريب، وقد وضعت هذه المعايير بهدف التأكيد للمستفيدين بأن المدربين يمتلكون المعايير الأخلاقية والكفاءات المهنية وهم مؤهلون لممارسة التدريب (IBCT, N.D.).

فنظراً لأهمية التدريب كأحد الأسس الاستراتيجية لتحقيق التنمية المستدامة وانطلاقاً من أن العنصر البشري هو الركيزة الأساسية في تحقيق رؤية المملكة 2030، عملت المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني ممثلة بالإدارة العامة للتدريب الأهلي على وضع خطة عمل تحقق أهداف الرؤية وتطلعتها وبما يتواافق مع احتياجات المؤسسة والربط مع الرؤية 2030 داخل محور (اقتصاد مزدهر) من خلال: رفع جودة التدريب في المنشآت التدريبية، مد جسور التواصل مع المنشآت التدريبية للتوعية كنواتها الإدارية والتربوية بالأنظمة واللوائح، واستمرار المحافظة على جودة البرامج المقدمة، تحسين البيئة الاستثمارية للمستثمرين وتحفيزهم لتوسيع الاستثمار في مجال التدريب الأهلي بفتح مجالات تدريبية متعددة التخصصات وزيادة عدد منشآت التدريب المتخصصة بما يتواافق مع حاجة سوق العمل السعودي المتزايدة، السعي إلى تصنيف منشآت التدريب الأهلية وإشراك المستثمر في تقييم منشأته التدريبية (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، 2016).

مشكلة الدراسة:

تسعى المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني الدائم إلى تحسين بيئه التدريب والإسهام في ضبط سوق التدريب الأهلي وتنظيمه بما يكفل الرفع من جودته، ولذلك أطلقت الإدارة العامة للتدريب الأهلي مبادرة رخصة المدرس المعتمد، تتيح للمدربين والمدربات مزاولة التدريب على الدورات التطويرية المعتمدة، تحت مظلة منشآت التدريب الأهلية المرخصة من المؤسسة (خدمة المدرس المعتمد، د.ت.).

ونظراً لحداثة نظام رخصة المدرب المعتمد، حيث تم فتح باب التسجيل عليها في 1439/11/27 الموافق 2018/08/09م (خدمة المدرب المعتمد، د.ت)، جاءت هذه الدراسة الاستكشافية في محاولتها للتعرف على بعض الصعوبات التي واجهت المدربين المعتمدين في الحصول على رخصة المدرب المعتمد ومقتراحاتهم في تحسين ممارسات الحصول على رخصة المدرب المعتمد، والتغلب على أي صعوبات وإيجاد الحلول المناسبة في وقت مبكر، حيث سبق وأن أظهرت دراسة الرفاعي (1425) أن 83.5% من معاهد ومراكز التدريب الأهلية لا يملكون تصوراً حول البرامج التدريبية المتوقعة إنشاؤها. كما توصلت دراسة البهيجي (2015) إلى أن هناك عدد من المعوقات المتوقعة عند تطبيق الرخصة المهنية، أهمها: ضعف التنسيق بين الجهات المعنية بمنح الترخيص والجهات المستفيدة. وذكر الراضي (2017) عدد من معوقات تطبيق نظام الرخص المهنية ومنها: تدخل الوساطة والمحسوبيّة وضعف موضوعية وشفافية الجهة المانحة للترخيص المهني.

أسئلة الدراسة:

تسعى الدراسة للإجابة عن الأسئلة التالية:

1. ما الصعوبات التي واجهت المدربين المعتمدين في المملكة العربية السعودية في الحصول على رخصة المدرب المعتمد؟
2. ما مقتراحات المدربين المعتمدين في المملكة العربية السعودية لتحسين ممارسات الحصول على رخصة المدرب المعتمد؟
3. ما الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين آراء مجتمع الدراسة حول الصعوبات التي واجهت المدربين المعتمدين في المملكة العربية السعودية في الحصول على رخصة المدرب المعتمد ومقتراحاتهم لتحسين ممارسات الحصول على رخصة المدرب المعتمد والتي تُعزى للمتغيرات (النوع - المنطقة - المؤهل العلمي - عدد سنوات الخبرة في التدريب)؟

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

تبنيت أهمية الدراسة الحالية بما يلي:

- أهمية التدريب في تنمية مهارات وكفايات الموارد البشرية في شتى المجالات، ودوره في دفع عجلة التنمية في المملكة العربية السعودية.

- تلبية حاجة المؤسسة في إجراء دراسة ميدانية تكشف عن أهم الصعوبات التي واجهت المدربين المعتمدين في الحصول على رخصة المدرب المعتمد، لتساعد في التغلب عليها ومعالجة أي خلل في نظام رخصة المدرب المعتمد.

- أهمية موضوع الرخص المهنية، والتي لم تأخذ القدر المناسب من الاهتمام.

الأهمية التطبيقية:

من المتأمل أن تساهم نتائج هذه الدراسة في:

- تقديم مقترنات للجهات المختصة لتحسين ممارسات الحصول على رخصة المدرب المعتمد.
- رفع مستوى كفاءة المدربين، وبالتالي رفع مستوى وجودة التدريب.

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تحقيق ما يلي:

1. تحديد الصعوبات التي واجهت المدربين المعتمدين في المملكة العربية السعودية في الحصول على رخصة المدرب المعتمد.
2. تقديم مقترنات لتحسين ممارسات الحصول على رخصة المدرب المعتمد من وجهة نظر المدربين المعتمدين في المملكة العربية السعودية.
3. معرفة الفروقات ذات الدلالة الإحصائية بين آراء مجتمع الدراسة حول الصعوبات التي واجهت المدربين المعتمدين في المملكة العربية السعودية في الحصول على رخصة المدرب المعتمد ومقترناتهم لتحسين ممارسات الحصول على رخصة المدرب المعتمد والتي تُعزى للمتغيرات (النوع- المنطقة- المؤهل العلمي- عدد سنوات الخبرة في التدريب).

حدود الدراسة:

1. الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة في البحث عن أهم الصعوبات في الحصول على رخصة المدرب المعتمد في المملكة العربية السعودية، وما هي سبل تحسين ممارسات الحصول على رخصة المدرب المعتمد.
2. الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة في الفصل التدريسي الثاني للعام 1441هـ.
3. الحدود المكانية: تم تطبيق الدراسة في جميع مناطق المملكة العربية السعودية.

4. الحدود البشرية: تم تطبيق هذه الدراسة على المدربين والمدربات المعتمدين (الحاصلين على رخصة المدرب المعتمد من المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني) في المملكة العربية السعودية.

مصطلحات الدراسة:

1. الصعوبات: تعرف الدراسة الصعوبات إجرائياً بأنها: العقبات التي واجهت المدرب المعتمد في الحصول على رخصة المدرب المعتمد بالملكة العربية السعودية، سواء كانت قبل الحصول على الرخصة، أو أثناءها، أو بعد الحصول عليها.
2. المدرب المعتمد: المدرب الحاصل على رخصة مدرب معتمد (خدمة المدرب المعتمد، د.ت.).
3. رخصة المدرب المعتمد: رخصة مهنية تخول الحاصل عليها إقامة الدورات التدريبية المعتمدة من المؤسسة من خلال منشأة تدريبية مرخصة من المؤسسة معتمد (خدمة المدرب المعتمد، د.ت.).

أدبيات الدراسة:

أولاً: الرخص المهنية:

يمكن القول أن هناك مجموعة من الدواعي التي أدت إلى ضرورة استخدام الرخص المهنية والعمل بها في ميدان التعليم. ومن هذه الدواعي ما يلي (عبدالسلام، 2019):

- الحرص على أن يقتصر العمل بمهنة التعليم على المعلمين الأكفاء القادرين على الممارسة المهنية الفعالة.
- تحفيز العاملين بمهنة التعليم على النمو المهني والذاتي المستمر.
- ترسیخ مكانة مهنة التعليم والتأكيد على أنها ليست مهنة من لا مهنة له، مما يزيد من دافعية العناصر الجيدة للالتحاق بها والحرص على الاستمرار فيها والتمسك بأخلاقياتها.
- أصبح التعليم مهنة بالمعنى الكامل للكلمة، وتنطوي المهنة على عدة أبعاد هي: امتلاك المعارف المتخصصة، ومهارات استخدام هذه المعارف في أداء يستند إلى معايير الجودة، ومسؤولية والتزام خلقي يتمتع به المتخصص وتلقى على عاتقه في شكل تقبيله المحاسبة أمام أعضاء المهنة والمجتمع.
- التنافس العالمي بين الدول حيث أصبح التعليم هو الميدان الأول الذي يحقق التمييز للدول، ومن ثم ضرورة أن يكون القائمون عليه على درجة عالية من الكفاءة والجودة.

- النمو المعرفي المتتسارع، مما يتطلب مواكبة المعلم لهذا النمو المعرفي وما يرتبط به من مهارات ضرورية لزاولة المهنة.

وقد أكدت وزارة التخطيط بفلسطين (2012) على ضرورة الاتجاه نحو التدريب وثقافة الاعتماد والترخيص المهني، ومراجعة المعايير المهنية الإقليمية والعالمية والتي تركز على المهارات بالإضافة إلى المعارف. كما أكدت دراسة أحمد (2018) على أهمية إقرار رخصة المعلم والاستفادة من تجارب الدول الأجنبية والعربية في تطبيقها، ووضع معايير مهنية للمعلمين والتأكد على حصول الخريج على الرخصة قبل الالتحاق بمهنة التعليم.

ويُعتبر النظام التعليمي في قطر أول نظام يطلق نظام الرخص المهنية للمعلمين وقادة المدارس في دول الخليج، ويتشابه نظام الرخص المهنية في قطر إلى حد كبير بنظام الرخص المهنية في نيوزيلندا، ويعتمد على إعداد ملفات الإنجاز التي تتضمن دلائل عن ممارسات المتقدمين وفقاً للمعايير المهنية وعادة ما تُجرى مقابلة للمتقدمين لمناقشتهم في محتويات الملف، ويعنى المتقدم الرخصة الكاملة إذا تم التصديق على ملف الإنجاز المهني للمستوى المطلوب (صادق، وأبو تينة، والمطاوعة، والسلطي، 2016).

والتدريب كالتعليم مهنة شاقة ومعقدة وخطيرة في أن معًا الأمر الذي يتطلب الإعداد الجيد والتدريب المستمر للمعلم والمدرس والتأكد من أنه يمتلك من المعرف والمهارات والكمبيوتر ما يضمن تمكنه من القيام بأدواره المتعددة والمتعددة (الكندي، وفرج، 2001).

ثانيًا: التدريب في المملكة العربية السعودية:

تعد المملكة العربية السعودية من أبرز الدول التي أولت اهتماماً لعملية التدريب، إيماناً منها بأهميته في تطوير الموارد البشرية، وذلك من خلال تقديم برامج التدريب والتأهيل في قطاعات التنمية كافة، وقد انتشرت معاهد ومراكز التدريب الأهلية بشكل واسع، وأصبح لها دور كبير في التدريب على البرامج التي تؤهل لسوق العمل (القططاني، 2020). وقد تولت المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني مسؤولية منح تصاريح إقامة المعاهد والمراكز الأهلية والإشراف عليها ومتابعتها وما يتطلبه ذلك من تقييم مناهجها وبرامجها والإشراف على امتحاناتها وصدرت أول لائحة لتنظيم المعاهد والمراكز الأهلية بتاريخ 1404/9/20هـ. ومع التزايد المطرد في أعداد المعاهد والمراكز الأهلية في مختلف مناطق المملكة فقد شهد التدريب الأهلي في المؤسسة مراحل عده في طريق إعداده وبلورته على مدى سنوات طويلة، إلى أن تم إيجاد إدارة عامة تتولى مهام ومسؤولية الإشراف على القطاع الأهلي، وصدرت موافقة معالي

المحافظ يإنشاء الإدارة العامة للتدريب الأهلي وذلك في عام 1419هـ (الإدارة العامة للتدريب الأهلي، د. ت أ).

وتتولى الإدارة العامة للتدريب الأهلي القيام بالمهام التالية (الإدارة العامة للتدريب الأهلي، د. ت ب):

- دعم القطاع الأهلي ودعم الاستثمار في التدريب لتلبية احتياجات سوق العمل.
- الترخيص لمنشآت التدريب الأهلي.
- الإشراف على نشاط التدريب المقدم من مختلف فئات القطاع الأهلي.
- تقويم العلمية التدريبية ومخرجاتها.
- تطوير الأنظمة والإجراءات والأدوات لنجاح العمل.

وتسعى المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني لرفع جودة التدريب والمخرجات التدريبية، ويؤكد على ذلك ما توصلت إليه دراسة السحيمي القحطاني (2020) من أن دور المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في رفع مستوى عضوات هيئة التدريب بالمعاهد الأهلية جاء متوسطاً، من خلال حرصها على مناسبة المؤهلات العلمية للمدربات مع البرامج التدريبية في المعهد، وضرورة مناسبة عدد المدربات مع عدد البرامج التدريبية في المعهد.

ثالثاً: رخصة المدرب المعتمد:

تتيح هذه الرخصة لصاحبها تقديم الدورات التدريبية المعتمدة من المؤسسة من خلال منشآت التدريب الأهلية المرخصة والمعتمدة لها الدورة، ويُشترط للحصول عليها الشروط التالية (خدمة المدرب المعتمد، د.ت):

- أن يكون سعودي الجنسية.
- أن يكون حاصلاً على شهادة البكالوريوس، أو ما يعادلها، أو حاصلاً على شهادة الدبلوم مع خبرة لا تقل عن سنتين ما لم يكن التدريب على مهنٍ أو حرفٍ لا تتطلب مؤهلاً لأدائها.
- اللياقة الصحية والقدرة على القيام بالتدريب وفق الترتيبات الخاصة بذلك.
- تعتمد الرخصة ضمن مجال تخصصه؛ وفقاً لمؤهلاته العلمية المعتمدة، ما لم يكن ذا خبرة موثقة من جهة رسمية، بعد موافقة المؤسسة.
- اجتياز اختبارات الكفاءة المهنية، أو المقابلات الشخصية التي تحددها المؤسسة حال رأى ذلك، وللمؤسسة اسناد ذلك لجهات تراها.

- أن يكون محمود السيرة حسن السلوك، ولم يسبق أن صدر بحقه حكم بعقوبة في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره، وألا يكون قد سبق فصله تأديبياً من الخدمة العامة، أو أبعد عن مجال التعليم أو التدريب لأسباب تأديبية.

- تقديم طلب الكتروني واستيفاء جميع المتطلبات.
- سداد الأجر المالي المحددة للخدمة.

وقد حددت المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني مجموعة المخالفات التي تستوجب عقوبات الإنذار أو سحب الرخصة وإلغاؤها: كمزاولة نشاط التدريب في مجال لم يُرخص له، أو إصدار شهادات باسم المدرب المعتمد أو جهات غير مرخصة من المؤسسة، وغيرها من المخالفات (خدمة المدرب المعتمد، د.ت)، مما يعمق مفهوم المسؤولية والمحاسبة التي هي من أهم مزايا الرخص المهنية (القططاني، وحويجي، 2019).

رابعاً: صعوبات الرخص المهنية:

ذكر العبادي (2006) عدداً من الصعوبات في الرخص المهنية، منها: الوصف الوظيفي غير واضح، وندرة توفر قاعدة بيانات متكاملة عن مجالات العمل المختلفة، وكثرة القوانين واللوائح وغموضها الذي من شأنه ظهور عديد من التفسيرات مما يعيق آلية التنفيذ.

ويضيف الراضي (2017) التالي:

- الشك في أن نظام الترخيص المهني يهدف إلى التخلص من عدد من العاملين واستبدالهم بالعاملين الخريجين حديثاً.
- زيادة الأعباء الوظيفية التي من الممكن أن تؤدي إلى عزوف عن تطبيق متطلبات الترخيص المهني.
- تطبيق هذا النظام قد يقلل من فرص الحصول على عاملين مؤهلين أكفاء في مناصب معينة بسبب ارتفاع المعايير.
- تدخل الوساطة والمحسوبيّة وضعف موضوعية وشفافية الجهة المانحة للترخيص المهني.
- قلة وجود الفرص الحقيقية لتنمية العاملين التي تمكّنهم من تحقيق متطلبات الرخصة المهنية ومتطلبات تجديدها.
- قلة وجود مراكز متخصصة للتدريب والتنمية المهنية.

وقد أكدت دراسة محمد (2011) على ضرورة وجود معايير موضوعية لاختيار وانتقاء المعلمين الراغبين للعمل في مهنة التدريس، وأن الاعتماد على المسابقات حيث الأفضلية للدرجة والمجموع فقط دون خضوع المتقدمين لأي اختبارات تكشف عن مهاراتهم وقدراتهم ومدى تأهيلهم للعمل بالمهنة وقلة برامج التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة؛ يقلل من قدرتهم على التفاعل والتكيف مع التغيرات العلمية والفنية والتكنولوجية والمعرفية التي تحدث في مجال التربية.

وأشارت دراسة الراشدي (2010) إلى وجود بعض الصعوبات المتوقعة عند تطبيق الترخيص لمزاولة مهنة التعليم، منها: مقاومة التغيير حيال تجديد الترخيص لمزاولة مهنة التعليم، وانعدام الموضوعية في تطبيق إجراءات الترخيص لمزاولة مهنة التعليم، وندرة وجود كادر متخصص لوضع اختبارات متعددة لترخيص حسب الرتب الوظيفية للمعلم.

ويضيف ستوكسكي (Stotsky, 2015) أنه لا توجد معايير يمكن أن تؤدي عملها بدون دراية من قبل المعلمين بأهميتها وكيفية تطبيقها، وأنه إذا فقدت اختبارات الترخيص صرامتها على المدى الطويل، واعتمدت درجات منخفضة للمعلمين، فإن ذلك قد يؤثر في مستقبل وجودة التعليم على المدى الطويل.

وتوصي شرير، والمصري (2017) إلى حقيقة مفادها أن التغاضي عن المعايير الواجب توافرها في المتقدمين للعمل بمهنة التعليم يؤدي إلى تدهور المهنة، وأن أي مشروع إصلاحي للتعليم لا يصاحبه تطوير المعلم ابتداء بسياسات ومعايير إعداده إلى آليات اختياره وتعيينه، وضمان تطوره المهني المستمر، يعدّ تطويراً أبتر لا يمكن أن يحقق أهدافه.

ودراسة شريف، ورومانوسكي، وناصر (Ellili-Cherif, Romanowski, & Nasser, 2012) سلطت الضوء على القضايا الإشكالية في المعايير المهنية للمعلمين وقادة المدارس، ونظام ترخيص المعلمين وقادرة المدارس وتشير إلى أن هذه السياسات تستخدم مصطلحات وإجراءات غامضة، وتتجاهل مدخلات المعلمين المحليين، وتتوفر توقعات غير واقعية للمجتمع، وتفتقر إلى الاتساق، وتخلق مقاومة من جانب المعلمين.

وقد وصف هولي (Holley, 2008) أوجه القصور في التعليم العام في ميشigan والتحقيق في ما إذا كانت الشهادات والخبرة ودرجات الدراسات العليا والقدرة الأكademية ودرجات الترخيص العالمية تجعل المعلمين أكثر فعالية في الفصول الدراسية، أو ما إذا كان حجم الصف الدراسي والزيادات في الأجر قد تكون وسائل فعالة لتحسين تحصيل الطلاب، وخلص إلى أن المعلم يحسن عمله من تعلم الطلاب، وأوصى بعدة توصيات منها: تغيير هيكل المعلمين عن طريق تحديد أجورهم ومكافأتهم

على المكاسب التي تحققت في تحصيل الطلاب، تقييم المعلمين سنويًا استناداً إلى الملاحظات الرئيسية والمكاسب التي حققها الطلاب، والتأكد على التطور المهني.

وبناء على ما تم استعراضه من صعوبات في الرخص المهنية، اقترحت دراسة الراشدي (2010) بعض الحلول للتغلب على تلك الصعوبات، منها:

- نشر ثقافة التمهين من خلال الإعلام التربوي بالتعاون مع وسائل الإعلام المختلفة المساعدة والمفروعة.
- إصدار أدلة تعريفية من قبل الهيئة عن أهدافها، والنفع الذي ترمي إليه الهيئة من تحسين في مخرجات التعليم.
- عقد لقاءات تعريفية مع الجهات التدريسية، لمعرفة أبعاد هذا النظام.
- وضع نظام فعال للحوافز والكافأة المادية والمعنوية يرتبط بقدرة المعلم في تطوير وتجديد معارفه، ورغبة المستمرة والمتواصلة في التنمية المهنية.
- الاستعانة بذوي الخبرة في مجال إعداد اختبارات الترخيص، وتكون هذه الاختبارات كمقياس لضمان التنمية المهنية للمعلم أثناء مزاولته للمهنة، وليس مقياس للحصول على الترخيص فقط.
- يفضل إخضاع الهيئة لنظام الاعتماد ونظام الجودة ونظام المقارنة المرجعية، لضمان مصادقتها وقيمها على أساس دولية في الترخيص لمزاولة المهنة.

منهج الدراسة:

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي لتحقيق أغراضها، لمناسبتها من حيث انسجامه وأهدافها وطبيعة الأسئلة التي تسعى إلى الإجابة عنها، وذلك كون المنهج الوصفي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع والتعرف على جوانب القوة والضعف فيها من خلال التعبير النوعي الذي يصف الظاهرة وبوضوح خصائصها، أو التعبير الكمي الذي يعطي وصفاً رقمياً يوضح مقدار وحجم الظاهرة (عباس، ونوبل، والعبسي، وأبو عواد، 2017).

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع المدربين المعتمدين والمدربات المعتمدات في المملكة العربية السعودية، وقد بلغ عددهم (1607) مدرب ومدربة، وذلك حسب الإحصائية التي تم الحصول عليها بالاستعلام في موقع خدمة المدرب المعتمد خلال الفصل

التدربي الثاني للعام 1441هـ (خدمة المدرب المعتمد، د.ت)، ويوضح ذلك الجدول (1) :

جدول (1): إحصائية أعداد المدربين المعتمدين والمدربات المعتمدات لعام 1441هـ

المجموع	أنثى	ذكر	المنطقة
395	144	251	منطقة مكة المكرمة
575	162	413	منطقة الرياض
51	6	45	منطقة القصيم
190	44	146	المنطقة الشرقية
44	17	27	منطقة تبوك
102	27	75	منطقة المدينة المنورة
15	1	14	منطقة الحدود الشمالية
26	7	19	منطقة نجران
43	17	26	منطقة جازان
55	15	40	منطقة حائل
28	3	25	منطقة الجوف
67	15	52	منطقة عسير
16	4	12	منطقة الباحة
1607	462	1145	المجموع

تم توزيع الاستبيانة على مجتمع الدراسة كاملاً، وبلغت عدد الاستجابات (330) من جميع مناطق المملكة، وهي نسبة متوافقة مع حجم المجتمع حسب جدول مورجان (Krejcie, & Morgan, 1970).

- توزيع أفراد عينة الدراسة حسب النوع:

يتضح من الجدول (2) أن 70٪ من أفراد عينة الدراسة كانوا من الذكور، وأن 30٪ منهم كانوا من الإناث.

جدول (2): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب النوع

النوع	النوع	النسبة (%)
ذكر	231	70
أنثى	99	30
المجموع	330	100

- توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المنطقة:

يتضح من الجدول (3) أن النسبة الأعلى كانت لمنطقة الرياض بنسبة 33.6٪، وأن النسبة الأقل كانت لمنطقة الحدود الشمالية ومنطقة الباحة بنسبة 1.5٪ لكل منهم.

جدول (3): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المنطقة

المنطقة	النكرار	النسبة (%)
منطقة مكة المكرمة	79	23.9
منطقة القصيم	11	3.3
منطقة تبوك	12	3.6
منطقة الحدود الشمالية	5	1.5
منطقة جازان	8	2.4
منطقة الجوف	7	2.1
منطقة الباحة	5	1.5
منطقة الرياض	111	33.6
المنطقة الشرقية	42	12.7
منطقة المدينة المنورة	17	5.2
منطقة نجران	8	2.4
منطقة حائل	11	3.3
منطقة عسير	14	4.2
المجموع	330	100

- توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي:

يتضح من الجدول (4) أن 50.6% من أفراد عينة الدراسة مؤهلهم العلمي بكالوريوس، وأن 31.5% منهم مؤهلهم العلمي ماجستير، وأن 12.4% منهم مؤهلهم العلمي دكتوراه، وأن 5.5% منهم مؤهلهم العلمي دبلوم.

جدول (4): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	النسبة (%)	التكرار
دبلوم	5.5	18
بكالوريوس	50.6	167
ماجستير	31.5	104
دكتوراه	12.4	41
المجموع	100	330

- توزيع أفراد عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة في التدريب:

يتضح من الجدول (5) أن 64.5% من أفراد عينة الدراسة عدد سنوات خبرتهم أكثر من 10 سنوات، وأن 19.4% منهم عدد سنوات خبرتهم أقل من 5 سنوات، وأن 16.1% منهم عدد سنوات خبرتهم من 5 سنوات - إلى 10 سنوات.

جدول (5): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة في التدريب

عدد سنوات الخبرة	النسبة (%)	التكرار
أقل من 5 سنوات	19.4	64
من 5 سنوات - إلى 10 سنوات	16.1	53
أكثر من 10 سنوات	64.5	213
المجموع	100	330

أداة الدراسة:

تم إعداد استبيان موجهة للمدربين المعتمدين والمدربات المعتمدات، وذلك لمناسبة لها لتحقيق أهداف الدراسة. وتكونت الاستبيان من محورين كالتالي:

- المحور الأول: الصعوبات التي واجهت المدربين المعتمدين في الحصول على رخصة المدرب المعتمد، وتشتمل على (14) عبارة.

- المحور الثاني: مقتراحات لتحسين ممارسات الحصول على رخصة المدرس المعتمد، وتشتمل على (15) عبارة.

صدق أداة الدراسة:

تم قياس صدق الاتساق الداخلي وذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور والدرجة الكلية للمحور الذي تنتهي إليه، كما هو موضح بالجدول(6):

جدول (6): معاملات الارتباط لكل عبارة من عبارات المحور بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتهي إليه

معامل الارتباط		m
المحور الثاني	المحور الأول	
❖ 0.359	❖ 0.566	1
❖ 0.590	❖ 0.539	2
❖ 0.399	❖ 0.531	3
❖ 0.491	❖ 0.203	4
❖ 0.548	❖ 0.572	5
❖ 0.629	❖ 0.557	6
❖ 0.621	❖ 0.692	7
❖ 0.740	❖ 0.660	8
❖ 0.751	❖ 0.592	9
❖ 0.578	❖ 0.692	10
❖ 0.528	❖ 0.639	11
❖ 0.580	❖ 0.637	12
❖ 0.641	❖ 0.716	13
❖ 0.695	❖ 0.666	14
❖ 0.674		15

(❖) دالة عند 0.01

يتضح من الجدول (6) أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، مما يشير إلى الاتساق الداخلي بين فقرات المحور والدرجة الكلية للمحور.

ثبات أداة الدراسة:

تم حساب ثبات الأداة باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Alpha Cronbach's)، ويوضح الجدول (7) قيمة معامل الثبات لكل جزء من أجزاء الاستبيان:

جدول (7): قيم معاملات الثبات لكل محور من محاور الاستبيانة

معامل الثبات	المحور
0.855	الصعوبات التي واجهت المدربين المعتمدين في الحصول على رخصة المدرب المعتمد
0.866	مقترنات المدربين المعتمدين لتحسين ممارسات الحصول على رخصة المدرب المعتمد
0.867	كامل الاستبيانة

ويتبين من الجدول (7) أن قيم معاملات الثبات مرتفعة مما يدل على أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

إجراءات الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة، تم اتباع الخطوات التالية:

- الاطلاع على الأدبيات المتعلقة بموضوع الدراسة وصياغة مشكلة الدراسة، وتحديد الأهداف، المنهجية، وبناء الإطار النظري.
- بناء الاستبيانة والتي تكونت من محوريين (الصعوبات التي واجهت المدربين المعتمدين في الحصول على رخصة المدرب المعتمد، مقترنات لتحسين ممارسات الحصول على رخصة المدرب المعتمد)، وتم عرضها على عدد من المتخصصين في المجال لتحكيمها والتأكد من صدقها الظاهري، وتم تعديلها وفق مرئيات المحكمين.
- تطبيق الاستبيانة بتوزيعها على كامل المجتمع وجمع البيانات، وتحليلها.
- تفسير ومناقشة النتائج، ومن ثم صياغة التوصيات.

الأساليب الإحصائية:

تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة عن طريق برنامج SPSS للتحليل الإحصائي للبيانات:

- 1 معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لتحديد مدى الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.
- 2 معامل كرونباخ ألفا (Alpha Cronbach's) لحساب ثبات أداة الدراسة.

-
- 3 التكرارات والنسبة المئوية لوصف أفراد عينة الدراسة.
- 4 المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمعرفة اتجاهات استجابات أفراد عينة الدراسة.
- 5 اختبار (T- Test) لمعرفة الفروق الإحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة بحسب متغير (النوع).
- 6 اختبار كروسکال والس (Kruskal - Wallis) وذلك لمعرفة الفروق الإحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة بحسب متغيري (المنطقة - المؤهل العلمي).
- 7 اختبار مان وتنى (Mann-Whitney) لمعرفة مصدر الفروق الإحصائية.
- 8 اختبار تحليل التباين في اتجاه واحد (One Way ANOVA) لمعرفة الفروق الإحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة بالنسبة لمتغير (عدد سنوات الخبرة في التدريب).
- 9 اختبار شيفيه (Scheffe) لمعرفة مصدر الفروق الإحصائية.
- 10 كما تم حساب المقياس (الخمساني) كال التالي (جدول (8)):

(أكبر قيمة للمقياس) – 1 (أصغر قيمة للمقياس) = 4

$$\begin{array}{ll} 1.80 = 1+0.80 & 0.80 = 5/4 \\ 3.40 = 0.80+2.60 & 2.60 = 0.80+1.80 \\ 5 = 0.80+4.20 & 4.20 = 0.80+3.40 \end{array}$$

جدول (8): طريقة حساب درجة الموافقة للمقياس الخمساني

درجة الموافقة	المتوسط
أوافق بشدة	5 – 4.21
أوافق	4.20 – 3.41
محايد	3.40 – 2.61
لا أوافق	2.60 – 1.81
لا أوافق بشدة	1.80 – 1

عرض النتائج ومناقشتها:

إجابة السؤال الأول: ما الصعوبات التي واجهت المدربين المعتمدين في المملكة العربية السعودية في الحصول على رخصة المدرب المعتمد؟

يبين الجدول (9) المتirasطات والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة الدراسة ورتبة كل عبارة:

جدول (9): استجابات أفراد عينة الدراسة حول الصعوبات التي واجهت المدربين المعتمدين في المملكة العربية السعودية في الحصول على رخصة المدرب المعتمد

الرتبة	الاتحراف المعياري	المتوسط	درجة الموافقة							العبارة	م
			افق بش	افق لا أوافق	محايد	افق بش	افق	افق لا أوافق	افق بش		
11	1.21	2.97	35	101	71	82	41	ك	%	أهداف رخصة المدرب المعتمد غير واضحة.	1
			10.6	30.6	21.5	24.8	12.4				
5	1.10	3.22	25	61	95	112	37	ك	%	ضعف الخبرة العلمية باهمية رخصة المدرب المعتمد.	2
			7.6	18.5	28.8	33.9	11.2				
14	1.08	2.37	63	154	61	32	20	ك	%	شروط تقديم على رخصة المدرب المعتمد صعبة.	3
			19.1	46.7	18.5	9.7	6.1				
2	1.13	3.50	22	43	72	131	62	ك	%	رخصة المدرب المعتمد تجبر المدربين على بذل المزيد من الجهد في السعي لتطوير المهارات والأداء.	4
			6.7	13	21.8	39.7	18.8				
8	1.12	3.19	25	61	115	82	47	ك	%	الافتقار لثقافة الجودة او ثقافة التطوير المهني وتفضيل العمل المريح والكسب السريع باقل جهد و وقت.	5
			7.6	18.5	34.8	24.8	14.2				
6	1.04	3.20	16	65	124	84	41	ك	%	انخفاض الموضوعية في عمليات التقييم.	6
			4.8	19.7	37.6	25.5	12.4				
7	1.02	3.19	16	67	116	98	33	ك	%	صعوبة تحديد الكفايات المناسبة التي يجب توفرها لدى المدربين لتلزيم رخصة المدرب المعتمد أو تجديدها.	7
			4.8	20.3	35.2	29.7	10				
3	1.18	3.48	19	57	77	100	77	ك	%	قلة وجود الفرص الحقيقة لتنمية المدربين التي تمكّنهم من تحقيق متطلبات رخصة المدرب المعتمد ومتطلبات تجديدها.	8
			5.8	17.3	23.3	30.3	23.3				

رتبة	الاتساع المعياري	المتوسط	درجة الموافقة						العبارة	م
			افق بشدة	افق	محايد	لا أافق	افق وافق بشدة	%		
1	1.19	3.58	21	48	63	114	84	%	قلة وجود مراكز متخصصة للتدريب والتنمية المهنية.	9
			6.4	14.5	19.1	34.5	25.5	%		
13	1.16	2.71	47	111	93	48	31	%	المعارف والمهارات المطلوبة لا يمكن تطبيقها في الميدان العملي.	10
			14.2	33.6	28.2	14.5	9.4	%		
9	1.08	3.10	23	75	114	82	36	%	ندرة إطلاع المدربين المعتمدين على تعليمات المؤسسة وأنظمة التدريب.	11
			7	22.7	34.5	24.8	10.9	%		
12	1.14	2.85	39	99	90	74	28	%	تعليمات المؤسسة وأنظمة التدريب غير واضحة.	12
			11.8	30	27.3	22.4	8.5	%		
10	1.13	2.98	26	100	94	73	37	%	ضعف إمكانية تطوير أداء المدرب المعتمد في البيئة التدريبية.	13
			7.9	30.3	28.5	22.1	11.2	%		
4	1.11	3.26	18	74	86	106	46	%	افتقار البيئة التدريبية إلى الوسائل والمعامل والمختبرات والتقييمات اللازمة للتدريب.	14
			5.5	22.4	26.1	32.1	13.9	%		
المتوسط الحسابي العام = 3.11 ، الاتساع المعياري العام = 0.665										

من الجدول (9) يتضح أن أفراد عينة الدراسة محايدين لعبارات هذا المحور، فقد بلغ المتوسط الحسابي العام (3.11). وهذا يعني أن المدربين المعتمدين لم يواجهوا صعوبات كبيرة في الحصول على رخصة المدرب المعتمد.

فقد تمت موافقتهم على ثلاثة عبارات فقط من عبارات هذا المحور، وهي: "قلة وجود مراكز متخصصة للتدريب والتنمية المهنية"، "رخصة المدرب المعتمد تجبر المدربين علىبذل المزيد من الجهد في السعي لتطوير المهارات والأداء"، "قلة وجود الفرص الحقيقية لتنمية المدربين التيتمكنهم من تحقيق متطلبات رخصة المدرب المعتمد ومتطلبات تجديدها"، وبلغت المتوسطات الحسابية لهذه العبارات (3.58) (3.50) (3.48).

بينما تمت محاييدهم لبقية عبارات المحور، وجاءت في الرتبة الأخيرة العباره "شروط التقديم على رخصة المدرب المعتمد صعبة" بمتوسط حسابي (2.37) أي أن أفراد عينة الدراسة لم يوافقوا على ذلك.

وتعُد استجابات منطقية؛ وقد يعود هذا لوضوح إجراءات الحصول على رخصة المدرب المعتمد والمعلن عنها في موقع خدمة المدرب المعتمد، كما أن الخبرة التدريبية أثر

في التغلب على هذه الصعوبات حيث بلغت نسبة أفراد عينة الدراسة من المدربين الذين لديهم خبرة في التدريب لأكثر من 10 سنوات (%) 64,5.

وتفق نتائج الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه دراسة القحطاني (2020) من انخفاض درجة الموافقة على معيقات التدريب في المعاهد الأهلية ومن ضمن المعيقات التي حصلت على درجة موافقة منخفضة (عدم وضوح تعليمات المؤسسة وأنظمة التدريب والاختبارات، المدربات غير متمكنات من شرح المواد التدريبية) مما يدل على وضوح أنظمة التدريب في المملكة في ظل توفر الكفاءات التدريبية المؤهلة للقيام بهذه المهمة وتحقيق الأهداف التنموية.

إجابة السؤال الثاني: ما مقتراحات المدربين المعتمدين في المملكة العربية السعودية لتحسين ممارسات الحصول على رخصة المدرب المعتمد؟

يبين الجدول (10) المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة الدراسة ورتبة كل عبارة:

جدول (10): استجابات أفراد عينة الدراسة حول مقتراحات المدربين المعتمدين في المملكة العربية السعودية لتحسين ممارسات الحصول على رخصة المدرب المعتمد

الرتبة	الاتجاه المعياري	المتوسط		درجة الموافقة						العبارة	م
				لا بشدة أوافق	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة			
5	0.858	4.51		6	8	20	73	223	%	ك	1
				1.8	2.4	6.1	22.1	67.6	%		
8	0.767	4.45		2	6	26	102	194	%	ك	2
				0.6	1.8	7.9	30.9	58.8	%		
2	0.595	4.71		1	1	16	54	258	%	ك	3
				0.3	0.3	4.8	16.4	78.2	%		
4	0.780	4.57		1	9	27	54	239	%	ك	4
				0.3	2.7	8.2	16.4	72.4	%		
1	0.569	4.71		0	3	11	62	254	%	ك	5
				0	0.9	3.3	18.8	77	%		
7	0.810	4.46		2	9	28	87	204	%	ك	6
				0.6	2.7	8.5	26.4	61.8	%		

الرتبة	الاتحراف المعياري	المتوسط	درجة الموافقة						العبارة	م
			لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة			
11	1.09	4.29	14	17	28	69	202	ك	تصنيف المدربين المعتمدين على مراتب والتمييز بينهم بحسب المؤهلات والخبرات.	7
			4.2	5.2	8.5	20.9	61.2	%	عقد اختبارات للمدربين وضرورة اجتيازها للحصول على رخصة المدرب المعتمد.	
14	1.23	3.77	19	41	60	84	126	ك	عقد اختبارات للمدربين المعتمدين وضرورة اجتيازها للحصول على رخصة المدرب المعتمد.	8
			5.8	12.4	18.2	25.5	38.2	%	عقد اختبارات للمدربين المعتمدين وضرورة اجتيازها للدرج في المراتب.	
15	1.24	3.76	21	41	53	96	119	ك	مساهمة من شات التدريب الأهلية في توفير البرامج التأهيلية والتدريبية للمدربين لنيل رخصة المدرب المعتمد.	9
			6.4	12.4	16.1	29.1	36.1	%	اشراك المدربين المعتمدين في عملية التطوير للبرامج التأهيلية والتدريبية.	
12	0.980	4.15	6	18	47	108	151	ك	عقد ورش عمل للمدربين المعتمدين عند حصولهم على الرخصة لتوسيع فوائد وإثراءات التدريب في منشآت التدريب الأهلية.	10
			1.8	5.5	14.2	32.7	45.8	%	ضرورة التزام منشآت التدريب الأهلية بمتابعة وتقدير أداء المدربين المعتمدين بشكل مستمر.	
3	0.622	4.59	0	2	18	92	218	ك	ضرورة تقييم المدربين للمدربين المعتمدين.	11
			0	0.6	5.5	27.9	66.1	%	ان تكون درجة تقييم المدرب المعتمد ظاهرة في صفحة الاستعلام عن مدرب.	
6	0.740	4.50	0	9	22	91	208	ك	المتوسط الحسابي العام = 4.35 ، الاتحراف المعياري العام = 0.533	12
			0	2.7	6.7	27.6	63	%	المحور، فقد بلغ المتوسط الحسابي العام (4.35).	
10	0.883	4.33	3	11	41	94	181	ك	من الجدول (10) يتضح أن أفراد عينة الدراسة موافقين بشدة على عبارات هذا	13
			0.9	3.3	12.4	28.5	54.8	%	المحور، فقد بلغ المتوسط الحسابي العام (4.35).	
9	0.915	4.35	7	12	22	104	185	ك	المحور، فقد بلغ المتوسط الحسابي العام (4.35).	14
			2.1	3.6	6.7	31.5	56.1	%	المحور، فقد بلغ المتوسط الحسابي العام (4.35).	
13	1.10	4.13	13	19	46	86	166	ك	المحور، فقد بلغ المتوسط الحسابي العام (4.35).	15
			3.9	5.8	13.9	26.1	50.3	%	المحور، فقد بلغ المتوسط الحسابي العام (4.35).	

وجاءت إحدى عشرة عبارة بدرجة "موافق بشدة" بمتوسطات حسابية تراوحت بين (4.71) و (4.29)، وكانت أول ثلاث عبارات: "وضع ميثاق أخلاقي لهنة التدريب"، "أن تكون رخصة المدرب المعتمد دولية (تسمح للمدرب المعتمد بمزاولة التدريب في أي دولة)"، "إشراك المدربين المعتمدين في عملية التخطيط للبرامج التأهيلية والتدريبية"، وكانت آخر عبارة حصلت على درجة الموافقة بشدة في هذا المحور: "تصنيف المدربين المعتمدين على مراتب والتمييز بينهم بحسب المؤهلات والخبرات"، وتعُد استجابة منطقية نظراً للتفاوت الكبير في المؤهلات والخبرات بين المدربين في ظل انتعاش ميدان التدريب وحاجته للمدربين المؤهلين والأكفاء مما يجعل المنافسة قوية في مجال التدريب؛ هذا الأمر يجعل المدربين والمدربات يؤمنون وبشدة مقترن بتصنيف المدربين المعتمدين على مراتب والتمييز بينهم بحسب المؤهلات والخبرات ووضع معايير مهنية للمدربين المعتمدين ووضع ميثاق أخلاقي لهنة التدريب.

وأخذت بقية العبارات متوسطات حسابية تراوحت بين (3.76) و (4.15)، أي أن أفراد عينة الدراسة موافقين لهذه العبارات، وهي كالتالي: "مساهمة منشآت التدريب الأهلية في توفير البرامج التأهيلية والتدريبية للمدربين لنيل رخصة المدرب المعتمد"، "أن تكون درجة تقييم المدرب المعتمد ظاهرة في صفحة الاستعلام عن مدرب"، "عقد اختبارات للمدربين وضرورة اجتيازها للحصول على رخصة المدرب المعتمد"، "عقد اختبارات للمدربين المعتمدين وضرورة اجتيازها للدرج في المراتب"، ويعُد هذا الترتيب المنطقي؛ ففكرة الاختبارات مخيفة ومبوبة للقلق لأي فرد، ولكن من الجيد فعلًا موافقتهم على آخر عبارتين وحصولهما على درجة الموافقة، ففكرة الاختبارات المهنية للحصول على الرخصة تشير لدى البعض المخاوف من أن يؤثر ذلك على مكانتهم ووضعهم الوظيفي، ولكن في الحقيقة أن الرخصة ما جاءت إلا لتميز المدرب المتميز وتحفيزه وتطوره، وتعالج مواطن الضعف لدى المدرب الذي يحتاج التطوير في مجالات معينة.

وتنتفق نتائج الدراسة الحالية مع العديد من الدراسات السابقة كدراسة الرفاعي (1425) التي أوصت بأهمية تنمية الموارد البشرية من خلال برامج التدريب. ودراسة الكندي، وفرج (2001) التي أكدت على ضرورة إعادة النظر في معايير اختيار وانتقاء المعلم، وضرورة إصلاح وتطوير برامج الإعداد والاهتمام ببرامج وأساليب تدريب المعلمين أثناء الخدمة والسعى لرفع كفاءتهم للوفاء بمتطلبات أدوارهم المتغيرة والمتقدمة. ودراسة محمد (2011) التي أوصت بضرورة وضع مجموعة من الاختبارات والمعايير لانتقاء أفضل العناصر وتشجيعها على الدخول إلى مهنة التعليم، وإنشاء مراكز للتنمية المهنية، والاهتمام بتوفير البرامج التدريبية التي تركز على تنمية مهارات التفكير العلمي القائم على النقد والتحليل والتفسير للحقائق والمفاهيم العلمية. ودراسة البهيجي (2015) التي حددت عدداً من متطلبات رخصة مزاولة مهنة التعليم

ومنها: تجديد الرخصة كل (5) سنوات بعد اجتياز الاختبارات. ودراسة أحمد (2018) التي أكدت على أهمية وضع مرتب للمعلمين والتمييز بينهم، والتدرج في منح الرخصة والتفريق بين المعلم المستجد والمعلم الذي هو على رأس العمل في تطبيق الشروط والمعايير، والتأكد على أهمية التدريب والاعداد المسبق للمعلمين قبل منحهم الرخصة، وأهمية الاختبارات التي تعقد للمعلمين كمتطلب للرخصة وضرورة اجتيازها.

كما تتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة السحيمي القحطاني (2020) التي توصلت إلى بعض المقترنات التي قد تُسهم في تطوير دور المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني لرفع مستوى التدريب بالمعاهد الأهلية ومنها: إعلان المؤسسة عن المدربات المتميزات سنويًا، تقديم مكافآت مالية من المؤسسة للمدربات الحاصلات على تقديرات عالية في تقييم الأداء، تقديم المؤسسة دورات تدريبية للمدربات وفقًا لاحتياجاتهن التدريبية، عقد ورش عمل للمدربات المستجدات عن أساليب التدريب وكيفية استخدامها، اعتماد المؤسسة على نظام لتصنيف المدربات. ودراسة القحطاني (2020) التي أوصت بالعمل بالحلول المقترنة التي تم التوصل إليها ومنها: توزيع استبيانات على المدربات للمشاركة في تقييم المدربات والبرنامج التدريبي خلال فترة التدريب.

إجابة السؤال الثالث: ما الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين أراء مجتمع الدراسة حول الصعوبات التي واجهت المدربين المعتمدين في المملكة العربية السعودية في الحصول على رخصة المدرب المعتمد ومقرراتهم لتحسين ممارسات الحصول على رخصة المدرب المعتمد والتي تُعزى للمتغيرات (النوع- المنطقة- المؤهل العلمي- عدد سنوات الخبرة في التدريب)؟

أولاً: بالنسبة لمتغير (النوع):

يبين الجدول (11) نتائج اختبارات (T- Test) لمعرفة الفروق الإحصائية للمحاور بالنسبة لمتغير النوع:

جدول (11): نتائج اختبارات T-Test لمعرفة الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة بحسب متغير النوع

الدالة الإحصائية	قيمة T	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النوع	المحاور
0.319	- 0.998	328	0.629	3.09	ذكر	الصعوبات التي واجهت المدربين المعتمدين في الحصول على رخصة المدرب المعتمد
			0.742	3.17	أنثى	
♦0.022	2.30	328	0.541	4.40	ذكر	مقترنات المدربين المعتمدين لتحسين ممارسات الحصول على رخصة المدرب المعتمد
			0.501	4.25	أنثى	

(♦) دالة عند 0.05

يتبيّن من الجدول (11) ما يلي:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول الصعوبات التي واجهت المدربين المعتمدين في الحصول على رخصة المدرب المعتمد تُعزى لمتغير (النوع). وهذه الاستجابة متوقعة لكون نظام الحصول على رخصة المدرب المعتمد نظاماً مركزياً وجميع ممارسات الحصول على الرخصة التي تطبق عند الذكور هي ذاتها التي تطبق عند الإناث، وتقوم على ذلك الإدارة العامة للتدريب الأهلي.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.022) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول مقترنات المدربين المعتمدين لتحسين ممارسات الحصول على رخصة المدرب المعتمد تُعزى لمتغير (النوع) لصالح الذكور، وقد يعود ذلك لكون نسبة أفراد عينة الدراسة من الذكور أكبر حيث بلغت نسبتهم (70%).

ثانياً: بالنسبة لمتغير (المنطقة):

يبين الجدول (12) نتائج اختبار Kruskal – Wallis - والـ (Kruskal – Wallis) لمعرفة الفروق الإحصائية للمحاور بالنسبة لمتغير المنطقة:

جدول (12): نتائج اختبار كروسكال والس (Kruskal – Wallis) لمعرفة الفروق الإحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة بحسب متغير المنطقة

مستوى الدلالة	درجات الحرية	مربع كاي	المحور
0.667	12	9.42	الصعوبات التي واجهت المدربين المعتمدين في الحصول على رخصة المدرب المعتمد
0.887	12	6.52	مقترنات المدربين المعتمدين لتحسين ممارسات الحصول على رخصة المدرب المعتمد

(*) دالة عند مستوى 0.05

يتبيّن من الجدول (12) ما يلي:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول الصعوبات التي واجهت المدربين المعتمدين في الحصول على رخصة المدرب المعتمد تُعزى لمتغير (المنطقة).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول مقترنات المدربين المعتمدين لتحسين ممارسات الحصول على رخصة المدرب المعتمد تُعزى لمتغير (المنطقة).

وتعُد استجابة منطقية نظراً لتوحيد الإجراءات ونظام التدريب في منشآت التدريب الأهلية في جميع مناطق المملكة فنظام الحصول على رخصة المدرب المعتمد نظام مركزي، وتقوم على ذلك الإدارة العامة للتدريب الأهلية.

ثالثاً: بالنسبة لمتغير (المؤهل العلمي):

يبين الجدول (13) نتائج اختبار كروسكال - والس (Kruskal – Wallis) لمعرفة الفروق الإحصائية للمحاور بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي:

جدول (13): نتائج اختبار كروسكال والـس (Kruskal – Wallis) لمعرفة الفروق الإحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة بحسب متغير المؤهل العلمي

مستوى الدلالة	درجات الحرية	مربع كاي	المحور
♦0.030	3	8.98	الصعوبات التي واجهت المدربين المعتمدين في الحصول على رخصة المدرب المعتمد
0.094	3	6.39	مقترنات المدربين المعتمدين لتحسين ممارسات الحصول على رخصة المدرب المعتمد

(*) دالة عند مستوى 0.05

يتبع من الجدول (12) ما يلي:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.030) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول الصعوبات التي واجهت المدربين المعتمدين في الحصول على رخصة المدرب المعتمد تُعزى لمتغير (المؤهل العلمي)، ولمعرفة مصدر تلك الفروق أجرينا اختبار مان - ويتنى (Mann-Whitney) واتضح أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين من مؤهلهم العلمي دبلوم والمؤهلات: (بكالوريوس، ماجستير) لصالح من مؤهلهم العلمي (دبلوم)، وأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين من مؤهلهم العلمي (ماجستير) ومن مؤهلهم العلمي (دكتوراه) لصالح من مؤهلهم العلمي (دكتوراه)، وقد يكون ذلك بسبب أن رخصة المدرب المعتمد تتطلب حصول المدرب على بكالوريوس أو دبلوم مع خبرة سنتين على الأقل؛ وبالتالي كانت درجة الصعوبة التي تواجه حاملي مؤهل диплом أكبر لضرورة ارتفاع ما يثبت خبرتهم لمدة سنتين على الأقل في المجال. بينما حاملي الدكتوراه قد تكون الصعوبة التي واجهوها في الإجراءات الروتينية والبيروقراطية الالزمة للحصول على رخصة المدرب المعتمد، أو في كون تخصصاتهم الدقيقة تتدخل مع عدد من المجالات العامة في التدريب مما يجعل هناك صعوبة في التوفيق بين تخصص المدرب الدقيق و اختيار المجال المناسب العام للتدريب فيه.

وتحتارف نتائج الدراسة الحالية مع دراسة السحيمي القحطاني (2020) التي أثبتت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء مجتمع الدراسة حول دور المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في رفع مستوى التدريب تُعزى لمتغير (المؤهل العلمي). والجدول (14) يبيّن نتائج اختبار مان - ويتنى (Mann-Whitney) :

جدول (14): نتائج اختبار مان - ويتنى (Mann-Whitney) لمعرفة مصدر الفروق الإحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة بحسب متغير المؤهل العلمي

الدلالة الإحصائية	قيمة معامل مان وتنى	مجموع الرتب	متوسط الرتب	المؤهل	المحور
◆ 0.023	1012.50	2164.50	120.25	دبلوم	الصعوبات التي واجهت المدربين المعتمدين في الحصول على رخصة المدرب المعتمد
		15040.50	90.06	بكالوريوس	
◆ 0.008	569	1474	81.89	دبلوم	
		6029	57.97	ماجستير	
0.303	306.50	602.50	33.47	دبلوم	
		1167.50	28.48	دكتوراه	
0.526	8286.50	23109.50	138.38	بكالوريوس	

المحور	المؤهل	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة معامل مان وتنى	الدلالـة الإحصائية
ماجستير	ماجستير	132.18	13746.50	0.163	2942
	بكالوريوس	101.62	16970		
	دكتوراه	116.24	4766		
دكتوراه	ماجستير	68.67	7141.50	♦0.048	1681.50
	دكتوراه	83.99	3443.50		

(*) دالة عند 0.05

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول مقتراحات المدربين المعتمدين لتحسين ممارسات الحصول على رخصة المدرب المعتمد تُعزى لمتغير (المؤهل العلمي). وقد يكون ذلك بسبب انتعاش ميدان التدريب و حاجته للمدربين المؤهلين والأكفاء مما يجعل المنافسة قوية في مجال التدريب؛ هذا الأمر جعل المدربين والمدربات يؤيدون المقتراحات على حد سواء وبدون تفاوت بحسب مؤهلاتهم.

رابعاً: بالنسبة لمتغير (عدد سنوات الخبرة في التدريب):

يبين الجدول (15) نتائج اختبار تحليل التباين في اتجاه واحد (One Way ANOVA) لمعرفة الفروق الإحصائية للمحاور بالنسبة لمتغير عدد سنوات الخبرة في التدريب:

جدول (15): نتائج اختبار تحليل التباين (One Way ANOVA) لبيان الفروق الإحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة بحسب متغير عدد سنوات الخبرة في التدريب

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربيـات	درجات الحرية	متـوسط المربيـات	قيمة F	مستوى الدلالة
الصعوبـات التي واجهـت المـدربـين المعـتمـدين في الحصول على رخصـة المـدربـ المعـتمـد	بين المـجمـوعـات	1.98	2	0.995	2.26	0.106
	داخل المـجمـوعـات	143.65	327	0.439		
مقترـات المـدربـين المعـتمـدين لتحسين مـمارـسـاتـ الحصولـ علىـ رخصـةـ المـدربـ المعـتمـد	بين المـجمـوعـات	4.17	2	2.08	7.62	*0.001
	داخل المـجمـوعـات	89.48	327	0.274		

(*) دالة عند 0.05

يتبيّن من الجدول (15) ما يلي:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول الصعوبات التي واجهت المدربين المعتمدين في الحصول على رخصة المدرب المعتمد تُعزى لمتغير (عدد سنوات الخبرة في التدريب). وقد يكون ذلك بسبب انتعاش ميدان التدريب وحاجته للمدربين المؤهلين والأكفاء مما يجعل المنافسة قوية في مجال التدريب؛ هنا الأمر جعل المدربين والمدربات يؤيدون المقترنات على حد سواء وبدون تفاوت بحسب عدد سنوات خبرتهم.

وتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة السحيمي الفحيطاني (2020) التي أثبتت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء مجتمع الدراسة حول دور المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في رفع مستوى التدريب تُعزى لمتغير (عدد سنوات الخبرة).

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.001) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول مقترنات المدربين المعتمدين لتحسين ممارسات الحصول على رخصة المدرب المعتمد تُعزى لمتغير (عدد سنوات الخبرة في التدريب)، ولمعرفة مصدر تلك الفروق أجرينا اختبار شيفييه (Scheffe) والجدول رقم (16) يبيّن ذلك:

جدول (16): نتائج اختبار شيفييه (Scheffe) لمعرفة مصدر الفروق الإحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة بحسب متغير عدد سنوات الخبرة في التدريب

الخبرة ومتوسطاتها				
أقل من 5 سنوات	5 – 10 سنوات	أقل من 10 سنوات		
4.16	4.25	4.43		
			أقل من 5 سنوات 4.16	نسبة ٦٣%
		0.671	5 – 10 سنوات 4.25	١٢%
0.080	*0.002		أقل من 10 سنوات 4.43	٢٥%

(*) دالة عند 0.05

ويتبين من جدول (16) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين من سنوات خبرتهم أقل من 5 سنوات ومن سنوات خبرتهم أكثر من 10 سنوات لصالح من سنوات خبرتهم أكثر من 10 سنوات. وذلك يزيد من قوة وأهمية مقترنات تحسين ممارسات الحصول على رخصة المدرب المعتمد كونها حصلت على التأييد من قبل ذوي الخبرة الأعلى في

مجال التدريب. وقد يعود ذلك لكون الفرد الأكثر خبرة قد يرى بعض التغرات التي يمكن لهذه المقترنات معالجتها وبالتالي كانت استجابتهم أعلى على المقترنات.

الوصيات:

بناءً على ما تم التوصل إليه من نتائج توصي الدراسة بما يلي:

- العمل بالمقترنات التي تمت الموافقة عليها من قبل المدربين المعتمدين والمدربات المعتمدات لتحسين ممارسات الحصول على رخصة المدرب المعتمد في المملكة العربية السعودية، وذلك بتطوير الأنظمة والإجراءات الالزمة للحصول على رخصة المدرب المعتمد، واستحداث معهد خاص بتطوير وتدريب وإعداد المدربين وتأهيلهم في سبيل الحصول على رخصة المدرب المعتمد.
- إيجاد جهة مستقلة تكون المسؤولة عن وضع معايير مهنية للمدرب المعتمد، وتكون المسؤولة عن إصدار رخصة المدرب المعتمد، ولتكن هيئة تقويم التعليم والتدريب.
- العمل على وضع ميثاق أخلاقي لهنة التدريب وضرورة الإلتزام والتقييد به، من خلال عمل استفتاءات للمدربين والمتدربين والجهات المستفيدة والجهات المشرفة وأصحاب المنشآت الأهلية، والإطلاع على التجارب العالمية والعربية بهدف بناء عبارات وبنود الميثاق بشكل علمي ودقيق ليلقى القبول من الجميع.
- إيجاد قناة تواصل مفتوحة ودائمة بين المدربين المعتمدين والجهات ذات العلاقة بالتدريب لسهولة مواكبة أي مستجدات في ميدان التدريب، وسرعة إيجاد الحلول لكافة الصعوبات التي تواجه المدربين المعتمدين.
- إيجاد قناة تواصل مفتوحة ودائمة بين المدربين المعتمدين أنفسهم لتبادل الخبرات، ومواكبة المستجدات في ميدان التدريب.
- العمل على إنشاء استطلاع رأي بشكل دوري ومستمر عن مدى رضى المدربين المعتمدين عن رخصة المدرب المعتمد يكون متاح على موقع خدمة المدرب المعتمد، والاستفادة من نتائج هذه الاستطلاعات في التطوير المستمر لرخصة المدرب المعتمد.

المقترنات الدراسية:

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، تقترح الباحثتان:

- إجراء دراسات مستقبلية للتعرف على احتياجات منشآت التدريب الأهلية من المدربين والخصائص المطلوبة.

- إجراء دراسات مستقبلية طولية للتعرف على مراحل تطور المدربين في مهاراتهم وكفاياتهم التدريبية من قبل الحصول على رخصة المدرب المعتمد وبعد حصولهم ومعرفة العوامل المؤثرة في ذلك.

- إجراء دراسات مستقبلية لبناء معايير مهنية للمدربين المعتمدين في ضوء التجارب العالمية.

المراجع

أحمد، عبدالرحمن الهايدي. (2018). واقع تمهين التعليم عالمياً في ضوء بعض التجارب المعاصرة. *مجلة القراءة والمعرفة*، جامعة عين شمس- كلية التربية- الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، 135- 158.

الإدارة العامة للتدريب الأهلي. (د. ت أ). عن الإدارة. تم استرجاعها بتاريخ 15 يونيو 2020 من

<https://www.tvtc.gov.sa/Arabic/Departments/Departments/p t/AboutDepartment/Pages/about%20us.aspx>

الإدارة العامة للتدريب الأهلي. (د. ت ب). تم استرجاعها بتاريخ 15 يونيو 2020 من <https://www.tadreeb.info>

البهيجي، عبدالعزيز عبدالله. (2015). استشراف متطلبات التطبيق لرخصة مزاولة مهنة التعليم بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر الخبراء التربويين. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم أصول التربية- كلية التربية، جامعة القصيم، القصيم.

خدمة المدرب المعتمد. (د.ت). تم استرجاعها بتاريخ 26 مايو، 2020 من <https://cta.tvtc.gov.sa/>

الديحاني، سلطان غالب. (2019). إمكانية تطبيق رخصة المعلم بدولة الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. *المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل- العلوم الإنسانية والإدارية*، جامعة الملك فيصل، 20 (2)، 223- 241.

الدليلي، فاطمة عامر. (2015). تقويم فاعلية التدريب المهني ومدى توافقها مع حاجات سوق العمل من وجهة نظر المتدرب وإدارة التدريب وأصحاب العمل. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم التربوية والنفسية، جامعة عمان العربية، الأردن.

الراشدي، خالصة علي حمد. (2010). تصوّر مقتراح لتطبيق الترخيص لمزاولة مهنة التعليم في سلطنة عمان. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الأصول والإدارة التربوية- كلية التربية، جامعة السلطان قابوس، مسقط.

الراضي، أحمد. (٢٠١٧). رؤية مقترحة لتطبيق رخصة مزاولة مهنة التعليم في ضوء المعايير المهنية العالمية. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض.

الرفاعي، محمد المختار السيد أحمد. (١٤٢٥). إسهام القطاع الخاص في تنمية الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية من خلال برامج التدريب. رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم الإدارة التربوية - كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.

السحيمي القحطاني، خلود محمد نايف. (٢٠٢٠). دور المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في رفع مستوى التدريب بالمعاهد العليا الأهلية من وجهة نظر عضوات هيئة التدريب بالرياض. المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل - العلوم الإنسانية والإدارية، جامعة الملك فيصل، ٢١ (٢)، ١٧٦ - ١٨٥.

سيد، أسامة محمد، والجمل، عباس حلمي. (٢٠١٤). التدريب والتنمية المستدامة (ط. ١). دسوق: دار العلم والإيمان.

شرير، رندة عيد حسين، والمصري، مروان وليد سليمان. (٢٠١٧). تصور مقترن لتطوير عملية الترخيص لـ مزاولة مهنة التعليم بفلسطين في ضوء بعض التجارب الإقليمية والعالمية المعاصرة. مجلة جامعة الأقصى - سلسلة العلوم الإنسانية، ٢١ (١)، ٣٥٩ - ٣٢١.

صادق، حصة محمد، وأبو تينة، عبدالله محمد، والمطاوعة، فاطمة عبدالرحمن، والسلطي، حمدة حسن عبدالرحمن. (٢٠١٦). واقع نظام الرخص المهنية للمعلمين في دولة قطر. المجلة التربوية الدولية المتخصصة، دار سمات للدراسات والأبحاث، ٥ (١١)، ١٥١ - ١٦٥.

العبادي، محمد عيسى مفلح عليان. (٢٠٠٦، ابريل). التعليم العالي ما بين التطور ومتطلبات الاعتماد والجودة - التجربة الأردنية. بحث مُقدم للمؤتمر العربي الأول - جودة الجامعات ومتطلبات الترخيص والاعتماد، المنظمة العربية للتنمية الإدارية - أعمال المؤتمرات، جامعة الدول العربية، الشارقة، الإمارات العربية المتحدة، مج (٢)، ١٩٧ - ١٦٤.

عباس، محمد خليل، ونوفل، محمد بكر، والعبيسي، محمد مصطفى، وأبو عواد، فريال محمد. (٢٠١٧). مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس (ط. ٨). عمّان: دار المسيرة.

عبدالسلام، أمانى محمد شريف. (2019). تصور مقترن لتطوير برامج التنمية المهنية بالاكاديمية المهنية للمعلم لتلبية متطلبات الترخيص في ضوء خبرات بعض الدول. *مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط - كلية التربية*, 35(2), 1-73.

فهيم، فتوح محمود محمد، وحمزة، محمد علي. (2017). التنمية المهنية المستقبلية لخريجي كليات التربية بالجامعات الليبية: رؤية تربوية جديدة في عالم متغير. *مجلة العلوم والدراسات الإنسانية، جامعة بنغازي - كلية الآداب والعلوم بالدرج*, ع (33), 1-28.

القططاني، رمش ناصر سعد. (2020). واقع التدريب على برامج الدبلوم في المعاهد العليا الأهلية النسائية بمدينة الرياض من وجهة نظر المتدربات. *المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل - العلوم الإنسانية والإدارية، جامعة الملك فيصل*, 21(2), 129-137.

القططاني، عبدالعزيز سعيد محمد، وحويجي، محمد أحمد غريب السيد. (2019). استراتيجية مقترنة لتطبيق الرخصة الأكademية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء بعض التجارب الإقليمية والعالمية المعاصرة. *المجلة التربوية، جامعة سوهاج - كلية التربية، مج* (64), 878-936.

كفايف، وفاء مصطفى محمد. (2010، يونيو). تصور مقترن لإعداد معلم الرياضيات المحترف في ضوء معايير ترخيص مزاولة مهنة التدريس. بحث مقدم للمؤتمر الدولي الخامس - مستقبل إصلاح التعليم العربي لمجتمع المعرفة تجارب ومعايير ورؤى، المركز العربي للتعليم والتنمية، القاهرة، 651-672.

الكندي، جاسم يوسف محمد، وفرج، هانئ عبدالستار. (2001). الترخيص لممارسة مهنة التعليم: رؤية مستقبلية لتطوير مستوى المعلم العربي. *المجلة التربوية، جامعة الكويت - مجلس النشر العلمي*, 15(58), 13-54.

محمد، ماهر أحمد حسن. (2011). الاعتماد المهني وعلاقته بالتنمية المهنية المستدامة للمعلم في عصر التدفق المعرفي. *مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط - كلية التربية*, 27(2), 1-85.

المؤسسة العامة للتربية التقني والمهني. (2016). أبرز المبادرات والمشاريع الحديثة بالمؤسسة العامة للتربية التقني والمهني.

وزارة التخطيط بفلسطين. (2012، ابريل). الخريجون وسوق العمل. بحث مقدم لمؤتمر الشباب والتنمية في فلسطين: مشكلات وحلول. الجامعة الإسلامية بغزة - كلية التجارة، فلسطين، غزة، 360 - 371.

Ellili-Cherif, M., Romanowski, M. H., & Nasser, R. (2012). All that glitters is not gold: Challenges of teacher and school leader licensure licensing system in qatar. *International Journal of Educational Development*, 32(3), 471-481.

Holley, M. J. (2008). A teacher quality primer. for michigan school officials, state policymakers, media and residents. *Mackinac Center for Public Policy*, 1-161.

IBCT. (N.D.). Retrieved May 26, 2020 from <https://www.ibct-global.com/connect-as-a-partner/>

Krejcie, R. & Morgan, D. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607- 610.

Stotsky, S. (2015). An Empty Curriculum: The Need to Reform Teacher Licensing Regulations and Tests. *Springer Nature BV*, (28), 490- 494.

The American Psychologist. (2018). Professional practice guidelines for occupationally mandated psychological evaluations. *American Psychological Association*, 73 (2), 186.