

The Degree of Awareness of Certified Trainers in the Kingdom of Saudi Arabia about the Importance of Certified Trainer's License the degree to which they benefit from it

Kholoud Mohammed Naif Al-Suheimy Al-Qahtani

Remsh Nasser Saad Al-Qahtani

Technical and Vocational Training Corporation || Riyadh || KSA

Abstract: The study aimed to identify the degree of awareness of trainers about the importance of license and the degree to which they benefit from it. It used the descriptive approach, and a questionnaire was built, it was distributed to all the study population (trainers who have a certified trainer license in the Kingdom), the number of sample (330). The results showed that the degree of awareness of the trainers is very high, but the degree of the benefit of it is high. There were no differences in the degree of awareness of the trainers by (type, region, qualification, training experience), there were no differences in the degree to which they benefit from it by (region, training experience), but there were differences by (type, qualification).

Keywords: Apprenticeship, training, practice profession.

درجة وعي المدربين المعتمدين في المملكة العربية السعودية بأهمية رخصة المدرب المعتمد ودرجة استفادتهم منها

خلود محمد نايف السحيمي القحطاني

رمش ناصر سعد القحطاني

المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني || الرياض || المملكة العربية السعودية

الملخص: هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة وعي المدربين المعتمدين بأهمية رخصة المدرب المعتمد، ودرجة استفادتهم منها. واستخدمت المنهج الوصفي، وتم بناء استبانة والتحقق من صدقها وثباتها ومن ثم تم توزيعها على مجتمع الدراسة وهم جميع المدربين والمدربات الحاصلين على رخصة المدرب المعتمد في المملكة والبالغ عددهم (1607)، وبلغت عدد الاستجابات (330). وبعد تحليل البيانات أظهرت النتائج بأن درجة وعي المدربين المعتمدين بأهمية رخصة المدرب المعتمد (عالية جداً)، بينما درجة استفادتهم من رخصة المدرب المعتمد (عالية)، ولم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية حول درجة وعي المدربين المعتمدين بأهمية رخصة المدرب المعتمد تُعزى لمتغيرات (النوع، المنطقة، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة في التدريب)، وكذلك لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية حول درجة استفادة المدربين المعتمدين من رخصة المدرب المعتمد تُعزى لمتغيري (المنطقة، عدد سنوات الخبرة في التدريب)، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول درجة استفادة المدربين المعتمدين من رخصة المدرب المعتمد تُعزى لمتغيري (النوع، المؤهل العلمي).

الكلمات المفتاحية: التمهين، التدريب، مزاولة المهنة.

مقدمة

بدأت فكرة الرخص المهنية قديماً في المجتمع الأمريكي في ثمانينيات القرن الماضي (سوليم، 2011)، وقد سبقها فكرة مشابهة في الحضارة الإسلامية، فقد كان طلبة العلم يتلمذون على يد العلماء والمشايخ فيختار الطالب العالم أو الشيخ الذي يريد أن يتلمذ على يده، وعندما يرى فيه العالم أو الشيخ القدرة العلمية والمعرفية التي تؤهله للتعليم يمنحه إجازة بالتعليم في هذا المجال. فالترخيص لمزاولة المهنة هو تطبيق عملي لمبدأ المحاسبية، بمعنى أنه إذا قصر الفرد في أداء مهامه المكلف بها أو في خدمة المجتمع، أو إذا ارتكب عملاً يخل بالأمانة أو الشرف أو ألحق الضرر بالغير، فقد تكون النتيجة لذلك هو حرمانه من المهنة، بعدم تجديد الترخيص له (القحطاني، وحويجي، 2019).

وتُعد الرخص المهنية من معايير التمهين (الرويلى، 2010)، والتمهين هو: "انتقال عمل ما من مجرد عمل حرفي بسيط إلى مهنة منظمة، يتقيد أفرادها بميثاق أخلاقي، وتخضع لمعايير وضوابط علمية تحقق نمو مهني مستمر لأفرادها" (سوليم، 2011، ص 73)، فالتمهين عملية تُعلي من المكانة الاجتماعية لصاحب المهنة وتحقق أهم الخصائص المطلوبة في أي مهنة، ومنها: المساواة، الكفاءة، المحاسبية، والاستقلالية (الخرّيف، 2015).

وأظهرت دراسة الناقة، وأبو ورد (2009) أن هناك إجماعاً على أهمية امتلاك أي فرد يرغب بمزاولة مهنة معينة معارف واضحة ومحدودة ومجموعة من المهارات الضرورية للممارسة المهنية، وهذا يستدعي ضرورة الأخذ بسياسة الترخيص على أن تُتخذ آلية واضحة ومتكاملة بين الجهات المنتجة للعاملين والجهات المستفيدة من العاملين.

هذا وقد اهتمت معظم الدول بانتقاء واختيار المعلمين، حيث لم يعد يكفي للعمل في مهنة التعليم الحصول على الدرجة الجامعية والتدريب العملي، وإنما لا بد من الحصول على الترخيص بمزاولة مهنة التعليم، وتجديدها بعد فترة محددة من الزمن من خلال تنميته مهنيًا أثناء الخدمة، وتختلف شروط الحصول على الرخصة من دولة إلى أخرى ففي فرنسا مثلاً يتم تحديد امتحان سنوي على مستوى الدولة لكل من يرغب في العمل بمهنة التعليم، ويمنح من يجتازه الرخصة بالعمل. وتشتترط ألمانيا أن يمر الفرد بعد تخرجه من الجامعة بنظام تدريب مدته عامان في المدرسة تحت إشرافها وإشراف السلطة التربوية المحلية، ثم يتقدم بعد ذلك لامتحان إذا اجتازه يمنح الرخصة لمزاولة مهنة التعليم ويُعين في وظيفة معلم (محمد، 2011)، أما اليابان فإن القانون يقضي بضرورة الحصول على الدرجة الجامعية الأولى كمتطلب أساسي لممارسة مهنة التعليم، حيث يتم تعيين المعلم بصورة مؤقتة لمدة عام دراسي يرافق خلاله معلم المادة الأساسي لملاحظته أثناء قيامه بتدريس المادة، ولكي يتم تعيينه بشكل دائم ينبغي عليه اجتياز اختباراً وطنياً يُعقد مرة واحدة في العام للحصول على الرخصة لمزاولة مهنة التعليم (الكندري، وفرج، 2001). فرخصة مزاولة مهنة التعليم تهدف إلى انتقاء المعلمين بغرض توفير المعلم الكفاء، وتحديد مستويات المعلمين لتسهيل عملية تقييمهم ومن ثم مكافأتهم وترقيتهم، أو باتخاذ أساليب تدريبية لمن يحتاج لذلك، فبالتالي هي تحفز المعلمين على النمو المهني الذاتي والمستمر (مفتاح، ومحمود، وعلي، وعبد الرحمن، 2017).

وأكدت دراسة محمد، وأحمد (2012) بأن الغاية الرئيسة من سياسة الترخيص لممارسة مهنة التعليم هي تنمية المعلم طوال حياته المهنية، بهدف تمهين التعليم، وتحسين فاعلية العملية التعليمية، وضبط الجودة، وضمان النوعية، وهذا يعني أن يخضع المعلمين العاملين في المهنة لعمليات تقويم مستمرة، وذلك للتأكد من حسن سيرهم وتطورهم بما يتناسب ومواجهة المتغيرات المتسارعة. ولا بد أن يتم ذلك في ضوء معايير الجودة. ويؤيد ذلك ما توصلت إليه دراسة عياد (2019) بأن هناك حاجة ملحة لاتباع سياسة تطويرية جديدة لتصبح بمثابة بوابة التحدي لتحسين مخرجات المؤسسات، وإعداد الكفاءات العلمية القادرة على التعامل مع تلك المتغيرات بجدارة والسعي للوصول إلى درجة نوعية في مجال الأداء واتقان العمل، وهو هدف استراتيجي يمكن تحقيقه باتباع سياسة الجودة والالتقان.

ويقصد بتمهين التعليم "كل الجهود النظرية والإدارية والإجرائية والتشريعية والتدريبية، الفردية منها والمؤسسية التي تُبذل من أجل جعل التعليم مهنة ذات مواصفات علمية، وذات قانون أخلاقي، وتقوم على نهج مضبوط يمكن قياسه وتعلمه والتدريب عليه حتى يكون المعلم تمامًا مثل الطبيب أو المهندس عارفاً ومحترفاً لمهنة التعليم على أسس علمية موضوعية قابلة للقياس والملاحظة والتقويم" (شيرير، والمصري، 2017).

وبالتالي فالترخيص لمزاولة مهنة التعليم هو بمثابة سند قانوني للمعلم بالأهلية والكفاءة لمزاولة المهنة، وفي الوقت نفسه حماية للمجتمع من المعلمين غير الأكفاء، وفي ظل تحديات العصور لزاماً تطوير الإعداد العلمي والمهني والتربوي للمعلم ليكون صاحب مهنة متخصصة، فالمعلم هو المسؤول الأول عن الهندسة البشرية للمجتمع، وبالتالي فإن الدعوة إلى المهنية أو تمهين التعليم هي دعوة مشروعة تستمد مشروعيتها من كونها تحسن فكر وممارسة المعلمين وما يقدمونه للمتعلمين، وأن المكانة المهنية لأي مهنة تتحدد بما تمتلكه هذه المهنة وما تلتزم به من معايير أو خصائص، والتعليم مهنة ذات أصول وقواعد وسمات، ولا ينبغي أن يشغلها إلا من تتوافر فيه الشروط والمواصفات اللازمة (شيرير، والمصري، 2017).

ونظراً لأهمية التدريب حيث لا يقل أهمية عن التعليم فقضية التدريب تحتل مكان الصدارة في قضايا التنمية البشرية، فهي الوسيلة لصقل قدرات الأفراد وتنمية مهاراتهم، ورفع كفاءاتهم للقيام بوظائفهم على مستويات عالية من الجودة، وإشباع حاجات الأفراد أنفسهم، ومقابلة مستويات طموحهم (سيد، والجمل، 2014). فقد دخلت الرخص المهنية مؤخراً في ميدان التدريب؛ وتأسس 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.). وقد حصلت جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن ممثلة بعمادة التطوير وتنمية المهارات على هذا الاعتماد الدولي من المؤسسة الدولية (IBCT) لموافقتها معايير جودة التدريب في الخطط والعمليات التدريبية خلال الأعوام الماضية (واس، 2019).

وأكدت نقابة المدربين الفلسطينيين (د.ت) بأن الحصول على رخصة لمزاولة مهنة التدريب يُحدث الفارق الكبير في عملهم من الناحية المهنية والتشغيلية، وبحصول المدرب على رخصة المزاولة، فإنه مجاز وفق أعلى المعايير العالمية والمعتمدة من قبل النقابة، مما يؤهله للحصول على كافة أشكال الدعم والمساندة الفنية والإدارية من قبل النقابة، بالإضافة لاعتماد وتصديق جميع الدورات والبرامج والحقائب التدريبية الخاصة به، ويكون له جميع الحقوق والملكية الخاصة. ومن المتوقع أن يكون المدرب ملم بما يستجد من معايير عالمية في التدريب، وأن يعمل على تطوير نفسه فيها.

وتتيح رخصة المدرب المعتمد التي تصدرها المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية ممثلة بالإدارة العامة للتدريب الأهلي للمدربين تقديم الدورات التطويرية المعتمدة من المؤسسة من خلال منشآت التدريب الأهلية المرخصة والمعتمدة لها الدورة التطويرية (خدمة المدرب المعتمد، د.ت)، والدورة التطويرية هي برنامج تدريبي لا تزيد مدته عن شهر واحد، وعدد ساعاته التدريبية لا تزيد عن (60) ساعة تقدمها منشآت التدريب الأهلية من مراكز تدريب ومعاهد تدريب والمعاهد العليا للتدريب (الإدارة العامة للتدريب الأهلي، 2020)، كما تتيح خدمة البحث في بوابة المدرب المعتمد للمستثمر إمكانية التواصل مع المدربين المعتمدين في المجالات التي يرغب في تقديمها، ووضعت الإدارة العامة للتدريب الأهلي عدداً من الشروط لإصدار رخصة المدرب المعتمد، منها: أن يكون المدرب 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 مهنة أو حرف لا تتطلب مؤهلاً لأدائها، وتُعتمد الرخصة ضمن مجال

تخصّصه وفقاً لمؤهلاته العلمية المُعتمدة، وينبغي اجتياز اختبارات الكفاءة المهنية أو المقابلات الشخصية التي تحددها المؤسسة حال رأت ذلك، وأن 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، وألاً يكون قد سبق فصله تأديبياً من الخدمة العامة، أو أُبعد عن مجال التعليم أو التدريب لأسبابٍ تأديبية (خدمة المدرب المعتمد، د.ت).

وبالمقابل يلتزم المدرب المعتمد باقتصار التدريب على المجالات المُحددة في رخصته، وعدم الإعلان عن الدورات التدريبية باسمه دون الإشارة للمنشأة التدريبية، ورقم اعتماد الدورة، مع الالتزام بضوابط الإعلان الوارد بالقواعد والإجراءات التنفيذية لللائحة التدريب في منشآت التدريب الأهلية، كما يلتزم بتعليمات وإرشادات التدريب الصادرة من المؤسسة في مجال التدريب، ولا يستخدم الرخصة في غير ما رُخص له بها. ومدة الرخصة سنتين من تاريخ إصدارها، وتجدد بموافقة المؤسسة بعد طلب يتقدم به المدرب (خدمة المدرب المعتمد، د.ت).

وترى الباحثتان أن التوجه نحو الرخص المهنية، فضلاً عن أنه توجه عالٍ، فهي خطوة فعّالة ومفيدة للتدريب، فهي بذلك تضمن التطوير المهني المستمر للمدرب في ظل تغيرات العصر المتلاحقة.

وأكد مختصون ومهتمون بمجال التدريب بأن هذه الخطوة التي طال انتظارها سترفع وتعزز من مكان التدريب الأهلي وستحد من الدخلاء على المهنة، وأن وجود الاعتمادات اللازمة من المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني رفع أداء الكثير من الدورات المهنية المقدمة، وبالتالي سيرفع من الجودة بشكل أكبر؛ حيث أنه تم اختيارهم واعتمادهم وفق معايير دقيقة لكل فئة حسب تخصصاتهم وبرامجهم التدريبية (الخمشي، 2018).

مشكلة الدراسة

إن تمهين التعليم يقضي بتغيير النظرة السائدة بأن التعليم مهنة من لا مهنة له، وتأثيراتها التي انعكست على القيم المجتمعية المنسوبة للتعليم من جهة وعلى أداء العملية التعليمية بكاملها من جهة أخرى. والهدف الأساسي لتمهين التعليم يتمثل في ترقيه وصل النمو المهني للمعلم (البشير، ومصطفى، 2012)، وتُعد الرخص المهنية من معايير هذا التمهين، كما تهدف الرخص المهنية للمعلم إلى تقييم المعلمين وفق أساليب حديثة وتحديد جوانب القصور لديهم، والارتقاء بمهنة التعليم من خلال اختيار أفضل القوى البشرية لهذه المهنة وليس لسد العجز فقط، والتوعية الإعلامية بمكانة المعلم، والحث على تقديره ورفع مكانته أدبياً ومعنوياً، والتحسين المستمر والارتقاء بالمعلمين وتحقيق المصلحة العامة، وإيجاد فرص وظيفية تنافسية قائمة على الكفاءة عند الحصول على الرخصة مما يحفز على تطوير المعلم لقدراته (الحري، والمنيع، 2015).

وتتفق الباحثتان مع الرؤية السائدة بأن تحصيل الطلبة يرتبط بجودة أداء المعلم، ولذلك اهتمت العديد من الدول بعملية تقويم المعلم وترخيصه للمهنة، وظهرت العديد من الحركات والمبادرات لإصلاح التعليم. وقد برر الحري، والمنيع (2015) أهمية الرخصة بأنها تحقق الحد الأدنى من الكفاءة لدى المعلمين، ووسيلة لتنميتهم مهنيًا وهي مطلب لتحقيق الجودة في التعليم وتساهم في تطوير برامج إعداد المعلم.

وكذلك أثبت ناصر (Nasser, 2017) أن إصلاح نظام المدارس يكون عن طريق وضع معايير جديدة وتعزيز التطوير المهني للمعلمين والقيادة، ومن خلال منح التراخيص للمعلمين وزيادة برامج التطوير المهني. ويؤكد شولز (Shuls, 2018) على أن زيادة صرامة امتحانات الترخيص سبب لتحسين جودة المعلمين؛ لذا فإن رفع درجة النجاح المطلوبة للحصول على الرخصة سيقول من عدد المعلمين ولكن يضمن جودتهم.

أما دراسة فهيم، وحمزة (2017) فتري أن سياسة الترخيص لمزاولة مهنة التعليم هي تنمية للمعلم طوال حياته المهنية، وتحسين فاعلية العملية التعليمية، وضبط الجودة، وضمان النوعية بخضوع المعلمين في المهنة لعمليات تقويم مستمرة، للتأكد من سيرهم وتطورهم بما يتناسب ومواجهة المتغيرات المتسارعة. كما أوصت دراسة فضل الله (2017) بإقرار سياسة الرخصة المهنية في التعليم الجامعي، وتطوير معايير للتخخيص للتعليم الجامعي، والعمل على توفير متطلبات استيفاء أعضاء هيئة التعليم الجامعي لمعايير الترخيص للتعليم من حيث الإمكانيات ومناخ العمل، واللوائح المنظمة له.

هذا وقد وضعت هيئة تقويم التعليم مجموعة من المعايير لتخخيص الأعضاء في التعليم الجامعي وذلك تأكيداً على الرقابة والمحاسبية، منها أن يمتلك أعضاء هيئة التدريس المؤهلات والشهادات والرخص المهنية والخبرة اللازمة، وأن يتم تقويم أدائهم تقويمًا دوريًا لتقدير الأداء المتميز (هيئة تقويم التعليم والتدريب، 2019). ولا يقل ميدان التدريب أهمية عن ميدان التعليم العام والتعليم الجامعي فنجد أن دراسة الرفاعي (1425) أوصت بإعداد لائحة تنظيمية تحدد مستويات معاهد ومراكز التدريب الأهلية وفقًا لمواصفات علمية تشمل مستويات المدربين والإمكانات التدريبية، وقيام المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بإعداد اختبارات كفايات للمدربين في معاهد ومراكز التدريب الأهلية يكون اجتيازه شرطاً لإصدار أو تجديد رخصة عمل المدربين. وإلزام ملاك معاهد ومراكز التدريب الأهلية بأن يكون مدير المعهد أو المركز سعوديًّا متخصصًا في مجال التدريب، وتطبيق نسبة السعودة المطلوبة للقائمين على معاهد ومراكز التدريب الأهلية.

ومن جهة أخرى شرح الدكتور خالد عبدالرحمن السيف -مدير مكتب السيف للدراسات والاستشارات الاقتصادية والإدارية- وجهة نظره قائلاً: التدريب نشاط موازٍ للتعليم، وقد تقدم التعليم كثيرًا عن التدريب، وذلك بإجراء الكثير من الدراسات والبحوث والندوات والمؤتمرات وحلقات النقاش، وتعدد مراكز البحوث، ووجود كليات تعنى بالتربية والتعليم، ولكن التدريب لم يحظ بالقدر نفسه من الاهتمام فالبحوث والدراسات والمؤتمرات عن التدريب لا تساوي جزءًا يسيرًا عما أجري وعقد منها عن التعليم، ولهذا السبب فقد تطور التعليم في مناهجه ووضع مساقته ووجود معايير ومقاييس لمن يسمح لهم بمزاولة مهنة التعليم وذلك بالحصول على شهادات من كليات تربوية، أما التدريب فلا يوجد معايير أو مقاييس لمن يزاوون مهنته، ولا يوجد معايير للتفريق بين أداء مهمة التدريب ومهمة التعليم (العنزي، 1422).

فبناء على ما توصلت إليه الدراسات السابقة من أهمية إقرار سياسة الترخيص لمزاولة أي مهنة، وتوضيح ما لها من آثار إيجابية في تطوير صاحب المهنة وضمان الجودة والكفاءة في العمل، ونظرًا لكون رخصة المدرب المعتمد التي فُتح باب التسجيل عليها في 1439/11/27 هـ الموافق 2018/08/09م (خدمة المدرب المعتمد، دت) جانب من مستجدات مجال التدريب الأهلي بالمملكة العربية السعودية والتي تقل الدراسات السابقة في هذا المجال -على حد علم الباحثان- جاءت هذه الدراسة في محاولتها للكشف عن درجة وعي المدربين المعتمدين بأهمية رخصة المدرب المعتمد ودرجة استفادتهم منها بعد حصولهم عليها، رغبة في الخروج بتوصيات لتحسين رخصة المدرب المعتمد في المملكة العربية السعودية، وإثراء المكتبات المحلية والعربية بالدراسات الحديثة عن التدريب الأهلي في المملكة العربية السعودية.

أسئلة الدراسة

تحدد مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية:

1- ما درجة وعي المدربين المعتمدين بأهمية رخصة المدرب المعتمد؟

- 2- ما درجة استفادة المدربين المعتمدين من رخصة المدرب المعتمد؟
- 3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أفراد عينة الدراسة حول درجة الوعي بأهمية رخصة المدرب المعتمد والتي تعزى للمتغيرات (النوع- المنطقة- المؤهل العلمي- عدد سنوات الخبرة في التدريب)؟
- 4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أفراد عينة الدراسة حول درجة الاستفادة من رخصة المدرب المعتمد والتي تعزى للمتغيرات (النوع- المنطقة- المؤهل العلمي- عدد سنوات الخبرة في التدريب)؟

أهداف الدراسة

هدفت الدراسة إلى التعرف على ما يلي:

1. درجة وعي المدربين المعتمدين بأهمية رخصة المدرب المعتمد.
2. درجة استفادة المدربين المعتمدين من رخصة المدرب المعتمد.
3. مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أفراد عينة الدراسة حول درجة الوعي بأهمية رخصة المدرب المعتمد والتي تعزى للمتغيرات (النوع- المنطقة- المؤهل العلمي- عدد سنوات الخبرة في التدريب).
4. مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أفراد عينة الدراسة حول درجة الاستفادة من رخصة المدرب المعتمد والتي تعزى للمتغيرات (النوع- المنطقة- المؤهل العلمي- عدد سنوات الخبرة في التدريب).

أهمية الدراسة

الأهمية النظرية:

تستمد الدراسة أهميتها النظرية من:

- حادثة نظام رخصة المدرب المعتمد والذي بدأ تطبيقه بتاريخ 1439/11/27هـ (خدمة المدرب المعتمد، د.ت).
- أهمية إعداد المدرب معرفياً وعلمياً ومهاريًا والحرص على انتقاء الأكفأ القادر على القيام بمتطلبات المهنة على أكمل وجه.
- استجابة للتوجهات الحديثة في التدريب ووصف نظام رخصة المدرب المعتمد في المملكة العربية السعودية، وأهمية تطبيق رخصة المدرب المعتمد لمواكبة التغيرات التي يشهدها التدريب في العصر الحالي، كما تستعرض مزايا الرخص المهنية.
- نتائج هذه الدراسة تمثل إضافة نوعية للمكتبات المحلية والعربية عن مستجدات التدريب.

الأهمية التطبيقية:

ستساهم هذه الدراسة في:

- تقديم مؤشرات للجهات المختصة لتساعدتهم في اتخاذ الإجراءات التطويرية المناسبة.
- جذب انتباه المهتمين بأنظمة الترخيص المهني وعمليات التمهين، والمهتمين بموضوع التدريب.

حدود الدراسة

اقتصرت هذه الدراسة على الحدود الآتية:

- الحدود الموضوعية: موضوع رخصة المدرب المعتمد في المملكة العربية السعودية وأهمية الرخص المهنية.

- الحدود البشرية: المدربين والمدربات المعتمدين (الحاصلين على رخصة المدرب المعتمد من المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني).
- الحدود المكانية: تم تطبيق هذه الدراسة في جميع مناطق المملكة العربية السعودية.
- الحدود الزمانية: تم تطبيق هذه الدراسة في الفصل التدريبي الثاني للعام 1441هـ.

مصطلحات الدراسة

- الرخصة: (رَخَّصَ) له في الأمر: سَهَّلَهُ وَيَسَّرَهُ. ويُقال: رَخَّصَ له في كذا، ورَخَّصَهُ فيه: أَدِنَ له فيه بعد النهي عنه، (تَرَخَّصَ) في الأمور: أَحَدَّ فِيهَا بِالرُّخْصَةِ (مجمع اللغة العربية، 2004، ص 336).
- (الرُّخْصَةُ، والرُّخْصَةُ): التسهيل في الأمر والتيسير، و(في الشَّرْع): ما يَغَيِّرُ من الأمر الأصلي إلى يُسِّرُ وتخفيف، كصلاة السَّفَرِ، وهي إِذْنٌ تُبِيحُ به الحكومة لحامله مزاولة عمل ما أو استعمال شيء، كرخصة الطاهي، ورخصة السيارة (مجمع اللغة العربية، 2004، ص 336).
- والرخصة المهنية (إصطلاحًا) هي: الآلية التي يضمن بمقتضاها النظام (أيًا كان: التعليمي، التدريبي، الصحي...) امتلاك الفرد للحد الأدنى من المهارات والمعارف والمواصفات لمزاولة المهنة (الكندري، وفرج، 2001).
- وتعرف الباحثتان الرخصة (إجرائيًا) بأنها: وثيقة تسمح لحاملها مزاولة المهنة لمدة معينة نتيجة لاجتيازه مجموعة من الإجراءات والضوابط التي تضمن إمتلاكه المهارات والمعارف الضرورية لهذه المهنة.
- 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).

2- منهجية الدراسة وإجراءاتها.

منهجية الدراسة

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الذي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفًا دقيقًا (أبوعلام، 2014).

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع المدربين والمدربات الحاصلين على رخصة المدرب المعتمد في المملكة العربية السعودية، وبلغ عددهم (1607) مدربًا ومدربة، وذلك وفقاً للإحصائية التي تم الحصول عليها بالاستعلام في موقع خدمة المدرب المعتمد خلال الفصل التدريبي الثاني للعام 1441هـ (خدمة المدرب المعتمد، د.ت)، وكما يوضحها جدول (1):

جدول (1) إحصائية أعداد المدربين المعتمدين والمدربات المعتمدين 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

المجموع	أنثى	ذكر	المنطقة
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

عينة الدراسة:

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

- توزيع أفراد عينة الدراسة حسب النوع:

جدول (2) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب النوع

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

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

- توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المنطقة:

جدول (3) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المنطقة

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

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.

- توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي:

جدول (4) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

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

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.

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

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

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

يتضح من الجدول (5) أن 64.5% من 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.

أداة الدراسة

تم إعداد استبانة موجهة للمدرّبين والمدرّبات الحاصلين على رخصة المدرب المعتمد من المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، وذلك لمناسبتها لتحقيق أهداف الدراسة. وتتفق الدراسة في أدواتها مع دراسة الرفاعي (1425) التي استخدمت استبانتين إحداهما موجهة لمديري ومسؤولي شركات ومؤسسات القطاع الخاص، والأخرى موجهة لمديري ومسؤولي معاهد ومراكز التدريب الأهلية. ودراسة عياد (2019) التي استخدمت استبانة لتحديد مستوى إدراك المعلمين لثقافة الجودة والاعتماد التربوي بالتعليم. بينما تختلف مع دراسة الناقة، وأبو ورد (2009) التي قامت بعملية مسح وتحليل لمجموعة من الأدبيات العربية والأجنبية.

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 تنتمي إليه

معامل الارتباط		م
المحور الثاني	المحور الأول	
**0.785	**0.702	1
**0.783	**0.679	2
**0.785	**0.770	3
**0.759	**0.807	4
**0.802	**0.666	5
**0.777	**0.635	6
**0.828	**0.556	7
**0.830	**0.722	8
**0.864	**0.801	9
	**0.772	10
	**0.603	11

(**) 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 الاستبانة:

جدول (7) قيم معاملات الثبات لكل محور من محاور الاستبانة

معامل الثبات	المحور
0.889	درجة وعي المدربين المعتمدين بأهمية رخصة المدرب المعتمد
0.930	درجة استفادة المدربين المعتمدين من رخصة المدرب المعتمد
0.867	كامل الاستبانة

ويتضح 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 الاستبانة والتي تكونت من محورين (درجة وعي المدربين المعتمدين بأهمية رخصة المدرب المعتمد، درجة استفادة المدربين المعتمدين من رخصة المدرب المعتمد)، وتم عرضها على عدد من المتخصصين في المجال لتحكيمها والتأكد من صدقها الظاهري، وتم تعديلها وفق مرئيات المحكمين.
- تطبيق الاستبانة بتوزيعها على كامل المجتمع وجمع البيانات، وتحليلها.
- تفسير ومناقشة النتائج، ومن ثم صياغة التوصيات.

الأساليب الإحصائية

تم تحليل البيانات التي تم جمعها باستخدام الأساليب الإحصائية التالية من خلال برنامج (SPSS):

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. اختبارات (T-Test) لمعرفة الفروق الإحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة بحسب متغير (النوع).
6. اختبار كروسكال والس (Kruskal - Wallis) وذلك لمعرفة الفروق الإحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة بحسب متغيري (المنطقة- المؤهل العلمي).
7. اختبار مان وتني (Mann-Whitney) لمعرفة مصدر الفروق الإحصائية حول درجة استفادة المدربين المعتمدين من رخصة المدرب المعتمد بالنسبة لمتغير (المؤهل العلمي).
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. كما تم حساب المقياس (الخماسي) كالتالي (جدول (8)):

$$4 = 1 - (\text{أصغر قيمة للمقياس})$$

$$1.80 = 1 + 0.80$$

$$3.40 = 0.80 + 2.60$$

$$5 = 0.80 + 4.20$$

$$0.80 = 5/4$$

$$2.60 = 0.80 + 1.80$$

$$4.20 = 0.80 + 3.40$$

جدول (8) طريقة حساب درجة الموافقة للمقياس الخماسي

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

3- عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

- إجابة السؤال الأول: ما درجة وعي المدربين المعتمدين بأهمية رخصة المدرب المعتمد؟
يبين الجدول (9) المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات موافقات أفراد عينة الدراسة وترتيب كل عبارة:
جدول (9) رأي أفراد عينة الدراسة حول درجة وعي المدربين المعتمدين بأهمية رخصة المدرب المعتمد

درجة الموافقة										
م	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	
1	أمتلك المعرفة الكافية بأهمية رخصة المدرب المعتمد.	202	103	17	6	2	4.50	0.732	8	
		61.2	31.2	5.2	1.8	0.6				
2	أدرك الفرق بين دورة (تدريب المدربين) ورخصة المدرب المعتمد.	248	63	14	5	0	4.67	0.628	4	
		75.2	19.1	4.2	1.5	0				
3	اطلعت مسبقاً على الرخص المهنية وأهميتها.	195	93	28	12	2	4.41	0.840	10	
		59.1	28.2	8.5	3.6	0.6				
4	أعرف شروط مزاوله نشاط التدريب.	203	90	26	10	1	4.46	0.791	9	
		61.5	27.3	7.9	3	0.3				
5	تتطلب جودة التدريب تعدد مراحل تدقيق طلبات رخصة المدرب المعتمد.	233	64	21	6	6	4.55	0.839	7	
		70.6	19.4	6.4	1.8	1.8				
6	أحدث بياناتي باستمرار في موقع (خدمة المدرب المعتمد).	112	97	77	35	9	3.81	1.10	11	
		33.9	29.4	23.3	10.6	2.7				
7	أمتلك الكفايات الأساسية للمدرب المعتمد.	245	74	9	2	0	4.70	0.548	2	
		74.2	22.4	2.7	0.6	0				
8	أتأكد من اعتماد الدورة لدى منشأة التدريب الأهلية قبل الاتفاق على عقد الدورة.	236	68	19	4	3	4.60	0.733	6	
		71.5	20.6	5.8	1.2	0.9				
9	ألتزم بتعليمات وإرشادات التدريب الصادرة من المؤسسة.	255	57	13	3	2	4.69	0.646	3	
		77.3	17.3	3.9	0.9	0.6				
10	أتجنب المخالفات التي تستوجب العقوبات التي حدتها المؤسسة.	271	45	7	4	3	4.74	0.643	1	
		82.1	13.6	2.1	1.2	0.9				
11	أتجنب الإعلان عن الدورات التدريبية باسمي دون الإشارة للمنشأة التدريبية، ورقم اعتماد الدورة.	251	55	16	2	6	4.64	0.763	5	
		76.1	16.7	4.8	0.6	1.8				

المتوسط الحسابي العام = 4.53 ، الانحراف المعياري العام = 0.526

يتضح من الجدول (9) أن أفراد عينة الدراسة موافقين بشدة على عبارات هذا المحور، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (4.53)، مما يدل على أن درجة وعي المدربين المعتمدين بأهمية رخصة المدرب المعتمد عالية جداً. وقد يكون للمؤهل العلمي دور في ذلك حيث أن جميع أفراد عينة الدراسة مؤهلاتهم بكالوريوس فأعلى ونسبة 5.5% منهم فقط مؤهلهم العلمي دبلوم.

وقد حصلت 10 عبارات من هذا المحور على درجة موافقة عالية جداً وتراوحت المتوسطات الحسابية للعبارات ما بين (4.74) و (4.41) وذلك للعبارات التالية: "أتجنب المخالفات التي تستوجب العقوبات التي حددتها المؤسسة"، "أمتلك الكفايات الأساسية للمدرب المعتمد"، "ألتزم بتعليمات وإرشادات التدريب الصادرة من المؤسسة"، "أدرك الفرق بين دورة (تدريب المدربين) ورخصة المدرب المعتمد"، "أتجنب الإعلان عن الدورات التدريبية بأسى دون الإشارة للمنشأة التدريبية، ورقم اعتماد الدورة"، "أتأكد من اعتماد الدورة لدى منشأة التدريب الأهلية قبل الاتفاق على عقد الدورة"، "تتطلب جودة التدريب تعدد مراحل تدقيق طلبات رخصة المدرب المعتمد"، "أمتلك المعرفة الكافية بأهمية رخصة المدرب المعتمد"، "أعرف شروط مزاولة نشاط التدريب"، "اطلعت مسبقاً على الرخص المهنية وأهميتها"، وهذا يدل على إطلاع المدربين والمدربات الحاصلين على رخصة المدرب المعتمد على ضوابط رخصة المدرب المعتمد وإجراءات مزاولة المهنة في منشآت التدريب الأهلية بالمملكة، وقد يكون ذلك بسبب أن أغلب المدربين المعتمدين من أفراد عينة الدراسة لهم خبرة كبيرة في التدريب فمهم من له خبرة في التدريب في المراكز والمعاهد الأهلية أكثر من 10 سنوات وبلغت نسبتهم 64.5% كما اتضح في جدول (5)؛ مما يعني أن معرفتهم كبيرة بأنظمة ولوائح التدريب في منشآت التدريب الأهلية.

بينما حصلت العبارة "أحدث بياناتي باستمرار في موقع (خدمة المدرب المعتمد)" على أقل متوسط حسابي (3.81) أي أن أفراد عينة الدراسة موافقين على هذه العبارة. وقد يكون ذلك إما بسبب حداثة نظام رخصة المدرب المعتمد وبالتالي ليس هناك تحديثات لازمة في البيانات والمعلومات الخاصة بالمدربين والمدربات مما لم يستدعي الحاجة لتحديث بياناتهم باستمرار في الموقع، أو لأنه لا يوجد هناك صلاحية للمدربين المعتمدين في بياناتهم نظراً لأن مدة سريان الرخصة سنتين من تاريخ إصدارها مما أدى إلى عدم إضافة هذه الصلاحية في الفترة الحالية. وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة البشير، ومصطفى (2012) التي أثبتت بأن إصدار الرخصة لممارسة المهنة يضمن كفاءة وفاعلية المعلمين ويضمن تحديد المعايير المطلوبة مما يساعد مؤسسات إعداد المعلمين في تعيين وتطوير برامجها. ودراسة عياد (2019) التي أظهرت بأن ثقافة الجودة والاعتماد كانت لدى معلمي المرحلة المتوسطة عالية.

- إجابة السؤال الثاني: ما درجة استفادة المدربين المعتمدين من رخصة المدرب المعتمد؟
يبين الجدول (10) المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات موافقات أفراد عينة الدراسة وترتيب كل عبارة:

جدول (10) رأي أفراد عينة الدراسة حول درجة استفادة المدربين المعتمدين من رخصة المدرب المعتمد

م	العبارة	درجة الموافقة						ك	%
		أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	الانحراف المعياري		
1	أدت رخصة المدرب المعتمد إلى رفع مكانتي الاجتماعية.	85	101	81	38	25	1.20	3.55	%
		25.8	30.6	24.5	11.5	7.6			

م	العبارة	درجة الموافقة							الانحراف المعياري	الترتيب
		أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	المتوسط			
2	أدت رخصة المدرب المعتمد إلى تحسين حالتي المادية.	ك	32	58	111	83	46	2.83	1.16	7
		%	9.7	17.6	33.6	25.2	13.9			
3	أتاحت لي رخصة المدرب المعتمد فرصة الحصول على عمل.	ك	29	50	112	87	52	2.74	1.15	9
		%	8.8	15.2	33.9	26.4	15.8			
4	أدت رخصة المدرب المعتمد إلى استقطاب منشآت التدريب الأهلية لي.	ك	38	61	82	89	60	2.78	1.26	8
		%	11.5	18.5	24.8	27	18.2			
5	تُساعد رخصة المدرب المعتمد في رفع كفاءة المدربين.	ك	109	118	54	26	23	3.80	1.18	2
		%	33	35.8	16.4	7.9	7			
6	دفعني رخصة المدرب المعتمد لتطوير مهاراتي.	ك	138	97	52	25	18	3.94	1.17	1
		%	41.8	29.4	15.8	7.6	5.5			
7	أحدثت رخصة المدرب المعتمد تغييراً إيجابياً في اتجاهي نحو المهنة.	ك	117	98	61	33	21	3.77	1.21	4
		%	35.5	29.7	18.5	10	6.4			
8	أسهمت رخصة المدرب المعتمد في إيجاد متطلبات تنظيمية وإجرائية ومهنية تساهم في تنظيم العملية التدريبية ككل.	ك	106	116	59	28	21	3.78	1.16	3
		%	32.1	35.2	17.9	8.5	6.4			
9	أسهمت رخصة المدرب المعتمد في رفع مستوى التدريب.	ك	103	108	61	29	29	3.68	1.24	5
		%	31.2	32.7	18.5	8.8	8.8			

المتوسط الحسابي العام = 3.43 ، الانحراف المعياري العام = 0.959

يتضح من الجدول (10) أن أفراد عينة الدراسة موافقين على عبارات هذا المحور، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (3.43)، مما يدل على أن درجة استفادة المدربين المعتمدين من رخصة المدرب المعتمد لدى أفراد عينة الدراسة عالية، وقد يُعزى ذلك لحدثة رخصة المدرب المعتمد فبالتالي لم تُعرف مدى أهميتها على شريحة كبيرة من المجتمع حتى الآن، مما أدى إلى أن تكون درجة استفادة المدربين والمدربات من رخصة المدرب المعتمد عالية وليست عالية جداً.

وقد حصلت 6 عبارات من هذا المحور على درجة موافقة عالية وتراوح المتوسطات الحسابية للعبارات ما بين (3.94) و (3.55) وذلك للعبارات التالية: "دفعني رخصة المدرب المعتمد لتطوير مهاراتي"، "تُساعد رخصة المدرب المعتمد في رفع كفاءة المدربين"، "أسهمت رخصة المدرب المعتمد في إيجاد متطلبات تنظيمية وإجرائية ومهنية تساهم في تنظيم العملية التدريبية ككل"، "أحدثت رخصة المدرب المعتمد تغييراً إيجابياً في اتجاهي نحو المهنة"، "أسهمت رخصة المدرب المعتمد في رفع مستوى التدريب"، "أدت رخصة المدرب المعتمد إلى رفع مكانتي الاجتماعية". وتُعد استجابة منطوية حيث أن من أهم أهداف الرخص المهنية استمرار النمو المهني وإحداث التغييرات الإيجابية في

صاحب المهنة بما يواكب تغيرات العصر المتلاحقة، ورفع المكانة الاجتماعية لصاحب المهنة وبالتالي تحقيق عملية التمهين على أكمل وجه.

بينما جاءت العبارات الثلاثة التالية بدرجة محايدة من قبل أفراد عينة الدراسة: "أدت رخصة المدرب المعتمد إلى تحسين حالتي المادية"، "أدت رخصة المدرب المعتمد إلى استقطاب منشآت التدريب الأهلية لي"، "أتاحت لي رخصة المدرب المعتمد فرصة الحصول على عمل"، وقد يُعزى ذلك لكون أغلب أفراد عينة الدراسة من المناطق الكبرى في المملكة والتي تشتمل على عدد كبير من المدربين والمدربات الحاصلين على رخصة المدرب المعتمد، مما يعني وجود وفرة منهم في المنطقة الواحدة وبالتالي فإن الفرص قليلة في الحصول على العمل واستقطاب منشآت التدريب الأهلية لهم وبالتالي تحسين الحالة المادية.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة الناقبة، وأبوورد (2009) التي توصلت إلى أن إعداد المعلم هو عملية مستمرة تشمل الإعداد قبل الخدمة والتدريب في أثناء الخدمة وعليه فإن التنمية المهنية للمعلم عملية تتصف بالديمومة. ودراسة البشير، ومصطفى (2012) التي أكدت على أن الرخص المهنية تؤدي إلى الارتقاء بالمعلمين وتوفير لهم مزيداً من الحوافز المعنوية والمادية بالإضافة إلى أنها تشجع المعلمين على امتلاك المزيد من المعرفة وتنفيذها وبالتالي اكتساب ثقة المتعلمين والمجتمع وبناء احترام هذه المهنة. ودراسة فهيم، وحمزة (2017) التي أكدت على أن سياسة الترخيص لمزاولة مهنة التدريس هي تنمية للمعلم طوال حياته المهنية، وتحسين فاعلية العملية التعليمية، وضبط الجودة، وضمان النوعية بخضوع المعلمين في المهنة لعمليات تقييم مستمرة، للتأكد من سيرهم وتطورهم بما يتناسب ومواجهة المتغيرات المتسارعة. ودراسة مفتاح، وآخرون (2017) التي ترى بأن رخصة المعلم تُعد آلية لاختيار أفضل المرشحين، وبالتالي رفع مكانة مهنة التعليم، وتجعل المعلمين قادرين على إدراك ماتم إنجازه وما يتطلبه التحسين.

- إجابة السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أفراد عينة الدراسة حول درجة الوعي بأهمية رخصة المدرب المعتمد والتي تعزى للمتغيرات (النوع- المنطقة- المؤهل العلمي- عدد سنوات الخبرة في التدريب)؟

أولاً- بالنسبة لمتغير (النوع):

يبين الجدول (11) نتائج اختبارات (T-Test) لمعرفة الفروق الإحصائية حول درجة وعي المدربين المعتمدين بأهمية رخصة المدرب المعتمد بالنسبة لمتغير النوع:

جدول (11) نتائج اختبارات (T-Test) لمعرفة الفروق الإحصائية حول درجة وعي المدربين المعتمدين بأهمية

رخصة المدرب المعتمد بالنسبة لمتغير النوع

المحور	النوع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة T	الدلالة الإحصائية
درجة وعي المدربين المعتمدين بأهمية رخصة المدرب المعتمد	ذكر	4.49	0.556	328	- 1.63	0.102
	أنثى	4.60	0.442			

(*) دالة عند 0.05

يتبين من الجدول (11) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة وعي المدربين المعتمدين بأهمية رخصة المدرب المعتمد تُعزى لمتغير (النوع). وقد يكون ذلك بسبب توحيد الإجراءات ونظام التدريب في منشآت التدريب الأهلية الرجالية والنسائية على حد سواء.

ثانيًا- بالنسبة لمتغير (المنطقة):

يبين الجدول (12) نتائج اختبار كروسكال - والس (Kruskal - Wallis) لمعرفة الفروق الإحصائية حول درجة وعي المدربين المعتمدين بأهمية رخصة المدرب المعتمد بالنسبة لمتغير المنطقة:

جدول (12) نتائج اختبار كروسكال والس (Kruskal - Wallis) لمعرفة الفروق الإحصائية حول درجة وعي المدربين المعتمدين بأهمية رخصة المدرب المعتمد بالنسبة لمتغير المنطقة

المحور	مربع كاي	درجات الحرية	مستوى الدلالة
درجة وعي المدربين المعتمدين بأهمية رخصة المدرب المعتمد	15.17	12	0.232

يتبين من الجدول (12) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة وعي المدربين المعتمدين بأهمية رخصة المدرب المعتمد تُعزى لمتغير (المنطقة). وقد يكون ذلك بسبب مركزية نظام رخصة المدرب المعتمد، وتوحيد الإجراءات ونظام التدريب في منشآت التدريب الأهلية في جميع مناطق المملكة.

ثالثًا- بالنسبة لمتغير (المؤهل العلمي):

يبين الجدول (13) نتائج اختبار كروسكال - والس (Kruskal - Wallis) لمعرفة الفروق الإحصائية حول درجة وعي المدربين المعتمدين بأهمية رخصة المدرب المعتمد بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي:

جدول (13) نتائج اختبار كروسكال والس (Kruskal - Wallis) لمعرفة الفروق الإحصائية حول درجة وعي المدربين المعتمدين بأهمية رخصة المدرب المعتمد بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي

المحور	مربع كاي	درجات الحرية	مستوى الدلالة
درجة وعي المدربين المعتمدين بأهمية رخصة المدرب المعتمد	1.83	3	0.608

يتبين من الجدول (13) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة وعي المدربين المعتمدين بأهمية رخصة المدرب المعتمد تُعزى لمتغير (المؤهل العلمي). وقد يكون ذلك بسبب أن الرخصة غير مصنفة بحسب المؤهلات العلمية أو الخبرات أو الدورات؛ وبالتالي لم تظهر فروق. وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة عياد (2019) التي لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابة معلمي المرحلة المتوسطة بثقافة الإدراك والاعتماد تعزى لمتغير (المؤهل).

رابعًا- بالنسبة لمتغير (عدد سنوات الخبرة في التدريب):

يبين الجدول (14) نتائج اختبار تحليل التباين في اتجاه واحد (One Way ANOVA) لمعرفة الفروق الإحصائية حول درجة وعي المدربين المعتمدين بأهمية رخصة المدرب المعتمد بالنسبة لمتغير عدد سنوات الخبرة في التدريب:

جدول (14) نتائج اختبار تحليل التباين (One Way ANOVA) لبيان الفروق الإحصائية حول درجة وعي المدربين المعتمدين بأهمية رخصة المدرب المعتمد بالنسبة لمتغير عدد سنوات الخبرة في التدريب

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
درجة وعي المدربين المعتمدين بأهمية رخصة المدرب المعتمد	بين المجموعات	0.380	2	0.190	0.683	0.506
	داخل المجموعات	90.848	327	0.278		

(*) دالة عند 0.05

يتبين من الجدول (14) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة وعي المدربين المعتمدين بأهمية رخصة المدرب المعتمد تُعزى لمتغير (عدد سنوات الخبرة في التدريب). وكما ذكرنا سابقاً بأنه قد يكون ذلك بسبب أن الرخصة غير مصنفة بحسب المؤهلات العلمية أو الخبرات أو الدورات؛ وبالتالي لم تظهر فروق. وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة عياد (2019) التي لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابة معلمي المرحلة المتوسطة بثقافة الإدراك والاعتماد تعزى لمتغير (عدد سنوات الخدمة).

- إجابة السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أفراد عينة الدراسة حول درجة الاستفادة من رخصة المدرب المعتمد والتي تعزى للمتغيرات (النوع- المنطقة- المؤهل العلمي- عدد سنوات الخبرة في التدريب)؟

أولاً- بالنسبة لمتغير (النوع):

جدول (15) نتائج اختبارات (T- Test) لمعرفة الفروق الإحصائية حول درجة الاستفادة من رخصة المدرب المعتمد بالنسبة لمتغير النوع

المحور	النوع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة T	الدلالة الإحصائية
درجة استفادة المدربين المعتمدين من رخصة المدرب المعتمد	ذكر	3.31	0.965	328	- 3.64	*0.00
	أنثى	3.72	0.883			

(*) دالة عند 0.05

يبين الجدول (15) نتائج اختبارات (T- Test) لمعرفة الفروق الإحصائية حول درجة الاستفادة من رخصة المدرب المعتمد بالنسبة لمتغير النوع وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,00) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة استفادة المدربين المعتمدين من رخصة المدرب المعتمد تُعزى لمتغير (النوع) لصالح الإناث، وقد يعود ذلك لكون نسبة التدريبات الحاصلات على رخصة المدرب المعتمد أقل من نسبة المدربين مما يزيد الفرص لديهن في الحصول على العمل واستقطاب منشآت التدريب الأهلية لهن وبالتالي استفادتهن من رخصة المدرب المعتمد أكبر.

ثانيًا- بالنسبة لمتغير (المنطقة):

جدول (16) نتائج اختبار كروسكال والس (Kruskal – Wallis) لمعرفة الفروق الإحصائية حول درجة الاستفادة من رخصة المدرب المعتمد بالنسبة لمتغير المنطقة

المحور	مربع كاي	درجات الحرية	مستوى الدلالة
درجة استفادة المدربين المعتمدين من رخصة المدرب المعتمد	20.95	12	0.052

(*) دالة عند مستوى 0.05

يتبين من الجدول (16) نتائج اختبار كروسكال - والس (Kruskal – Wallis) لمعرفة الفروق الإحصائية حول درجة الاستفادة من رخصة المدرب المعتمد بالنسبة لمتغير المنطقة، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة استفادة المدربين المعتمدين من رخصة المدرب المعتمد تُعزى لمتغير (المنطقة). وقد يكون ذلك بسبب مركزية نظام رخصة المدرب المعتمد، وتوحيد الإجراءات ونظام التدريب في منشآت التدريب الأهلية في جميع مناطق المملكة.

ثالثًا- بالنسبة لمتغير (المؤهل العلمي):

جدول (17) نتائج اختبار كروسكال والس (Kruskal – Wallis) لمعرفة الفروق الإحصائية حول درجة الاستفادة من رخصة المدرب المعتمد بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي

المحور	مربع كاي	درجات الحرية	مستوى الدلالة
درجة استفادة المدربين المعتمدين من رخصة المدرب المعتمد	16.45	3	*0.001

(*) دالة عند مستوى 0.05

يتبين من الجدول (17) نتائج اختبار كروسكال - والس (Kruskal – Wallis) لمعرفة الفروق الإحصائية حول درجة الاستفادة من رخصة المدرب المعتمد بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي، وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.001) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة استفادة المدربين المعتمدين من رخصة المدرب المعتمد تُعزى لمتغير (المؤهل العلمي). ولمعرفة مصدر تلك الفروق أجرينا اختبار مان- ويتني (Mann-Whitney) والجدول (18) يبين ذلك:

جدول (18) اختبار مان وتني (Mann-Whitney) لمعرفة مصدر الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة استفادة المدربين المعتمدين من رخصة المدرب المعتمد بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي

المحور	المؤهل	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة معامل مان وتني	الدلالة الإحصائية
درجة استفادة المدربين المعتمدين من رخصة المدرب المعتمد	دبلوم	109.08	1963.50	1213.50	0.179
	بكالوريوس	91.27	1524.50		
درجة استفادة المدربين المعتمدين من رخصة المدرب المعتمد	دبلوم	81.47	1466.50	576.50	*0.009
	ماجستير	58.04	6036.50		
درجة استفادة المدربين المعتمدين من رخصة المدرب المعتمد	دبلوم	39.78	716	193	*0.004
	دكتوراه	25.71	1054		
درجة استفادة المدربين المعتمدين من رخصة المدرب المعتمد	بكالوريوس	145.12	24235.50	7160.50	*0.015
	ماجستير	121.35	12620.50		

المحور	المؤهل	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة معامل مان وتني	الدلالة الإحصائية
	بكالوريوس	110.65	18479	2396	*0.003
	دكتوراه	79.44	3257		
	ماجستير	76.29	7934.50	1789.50	0.132
	دكتوراه	64.65	2650.50		

(*) دالة عند 0.05

يتبين من الجدول (18) ما يلي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين من مؤهلهم العلمي دبلوم والمؤهلات: (ماجستير، دكتوراه) لصالح من مؤهلهم العلمي دبلوم.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين من مؤهلهم العلمي بكالوريوس والمؤهلات: (ماجستير، دكتوراه) لصالح من مؤهلهم العلمي بكالوريوس.

هذا يقودنا لاستنتاج بأنه من يحملون مؤهل البكالوريوس هم الأكثر استفادة من رخصة المدرب المعتمد؛ وقد يكون ذلك بسبب استقطاب منشآت التدريب الأهلية لهم أكثر من غيرهم، لكونهم يحملون مؤهل أعلى من الدبلوم وبالتالي حصيلتهم المعرفية أكبر، وأيضاً ستكون أسعار التعاقد معهم أقل ممن يحملون مؤهلات أعلى (ماجستير، دكتوراه) لذلك فحاملو مؤهل البكالوريوس هم محط أنظار منشآت التدريب الأهلية.

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

يبين الجدول (19) نتائج اختبار تحليل التباين في اتجاه واحد (One Way ANOVA) لمعرفة الفروق الإحصائية حول درجة الاستفادة من رخصة المدرب المعتمد بالنسبة لمتغير عدد سنوات الخبرة في التدريب: جدول (19) نتائج اختبار تحليل التباين (One Way ANOVA) لبيان الفروق الإحصائية حول درجة الاستفادة من رخصة المدرب المعتمد بالنسبة لمتغير عدد سنوات الخبرة في التدريب

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
درجة استفادة المدربين المعتمدين من رخصة المدرب المعتمد	بين المجموعات	1.82	2	0.911	0.990	0.373
	داخل المجموعات	300.830	327	0.920		

(*) دالة عند 0.05

يتبين من الجدول (19) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة استفادة المدربين المعتمدين من رخصة المدرب المعتمد تُعزى لمتغير (عدد سنوات الخبرة في التدريب). وقد يكون ذلك بسبب أن الرخصة غير مصنفة بحسب المؤهلات العلمية أو الخبرات أو الدورات؛ وبالتالي لم تظهر فروق. وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة عياد (2019) التي لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابة معلمي المرحلة المتوسطة بثقافة الإدراك والاعتماد تعزى لمتغير (عدد سنوات الخدمة).

التوصيات والمقترحات.

- بناءً على ما تم التوصل إليه من نتائج توصي الباحثان وتقتراحان بما يلي:
- التوعية بأهمية رخصة المدرب المعتمد، وتوضيح الفرق بينها وبين دورة (تدريب المدربين) على نطاق واسع في مناطق المملكة المختلفة، من خلال عقد ورش عمل في الجامعات والقطاعات الحكومية والأهلية.
 - إضافة خاصية تحديث المعلومات في موقع خدمة المدرب المعتمد، تتيح للمدرب الحاصل على رخصة المدرب المعتمد من تحديث معلوماته باستمرار.
 - إنشاء منظمة أو جمعية يلتحق فيها كل مدرب حاصل على رخصة المدرب المعتمد، لتبادل الخبرات من خلال عقد مؤتمرات أو ورش عمل دورية، واستضافة البارزين في مجال التدريب من دول العالم لنقل خبراتهم.
 - التعاون مع بعض الجهات المانحة للرخص الدولية في مجال التدريب ومحاولة تطبيق بعض معاييرها ومميزاتها.
 - اتخاذ الجهات المختصة الإجراءات التطويرية المناسبة لتحسين رخصة المدرب المعتمد بالاعتماد على نتائج الدراسات الميدانية ومحاولة التعرف على أهم العقبات التي واجهت المدربين المعتمدين، وتوضيح آليات وإجراءات الحصول على رخصة المدرب المعتمد.
 - قيام الجهات المختصة بإنشاء مراكز تكون مهمتها إعداد المدرب معرفيًا وعلميًا ومهاريًا.
 - قيام الجهات المختصة بالعمل على تصنيف رخصة المدرب المعتمد بناء على المؤهلات العلمية والخبرات والدورات التدريبية.

قائمة المراجع

أولاً- المراجع بالعربية:

- أبو علام، رجاى محمود. (2014). مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية. ط 9. دار النشر للجامعات. القاهرة. مصر.
- الإدارة العامة للتدريب الأهلي. (2020). القواعد والإجراءات التنفيذية لللائحة التدريب الأهلي 1441هـ (النسخة الخامسة). المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني. الرياض. السعودية.
- البشير، محمد مزمل، ومصطفى، الطيب عبد الوهاب. (2012). "تمهين مهنة المعلم: الدواعي والمبررات". دراسات تربوية: 13 (25): 153-185.
- الحربي، سلطان علي خلف، والمنيع، منيع عبد العزيز. (2015). "تصور مقترح لنظام رخصة التدريس لمعلمي التعليم العام في المملكة العربية السعودية في ضوء الخبرات العالمية". دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب: ع (61): 193-237.
- خدمة المدرب المعتمد. (د.ت). تم استرجاعها بتاريخ 26 مايو، 2020 من <https://cta.tvtc.gov.sa/>
- الخريّف، أمل عبد الرحمن. (2015). "تمهين الإشراف التربوي في الإدارة العامة للتربية والتعليم بمدينة الرياض"، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض، السعودية.
- الخمشي، زيد. (2018، 10 أغسطس). "تفاصيل إطلاق التقني رخصة مدرب معتمد ورسومها هل يمنع الدخلاء". سبق: تم استرجاعها بتاريخ 28 مايو، 2020 من <https://mobile.sabq.org/amp/GNZC8c>

- سويلم، محمد محمد. (2011). "الترخيص المهني للمعلم في مصر: رؤية مقترحة في ضوء بعض الخبرات العالمية". مجلة التربية: 14 (34): 63 - 113.
- سيد، أسامة محمد، والجمل، عباس حلي. (2014). التدريب والتنمية المهنية المستدامة. ط 1. دار العلم والإيمان. دسوق. مصر.
- شير، رندة عيد حسين، والمصري، مروان وليد سليمان. (2017). "تصور مقترح لتطوير عملية الترخيص لمزاولة مهنة التعليم بفلسطين في ضوء بعض التجارب الإقليمية والعالمية المعاصرة". مجلة جامعة الأقصى (سلسلة العلوم الإنسانية): 21 (1): 321-359.
- الرفاعي، محمد المختار السيد أحمد. (1425). "إسهام القطاع الخاص في تنمية الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية من خلال برامج التدريب"، دكتوراه غير منشورة. قسم الإدارة التربوية- كلية التربية، جامعة الملك سعود.
- الرويلي، سعود. (2010). "تمهين الإشراف التربوي: تصور مقترح"، دكتوراه غير منشورة. كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.
- العنزي، حامد. (1422). "صناعة التدريب السعودية: كثرة ينقصها الجودة والتحديث". التدريب والتقنية: ع (34): 6-15.
- عياد، بكر سراج بكر. (2019). "ثقافة الجودة والاعتماد التربوي ومدى إدراك معلمي المرحلة المتوسطة لها بالتعليم العام بمكة المكرمة". مجلة القراءة والمعرفة (جامعة عين شمس- كلية التربية- الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة): ع (213): 53-94.
- فضل الله، محمد رجب. (2017). "التنمية المهنية لمعلم المعلم مدخل للتخفيف/ إعادة الترخيص لمهنة التدريس الجامعي: تأمل للواقع ورؤية للمستقبل". دراسات عربية في التربية وعلم النفس (رابطة التربويين العرب): عدد خاص: 89-112.
- فهميم، 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 بالمرج): ع (33): 1-28.
- القحطاني، عبد العزيز سعيد محمد، وحويجي، محمد أحمد غريب السيد. (2019). "استراتيجية مقترحة لتطبيق الرخصة الأكاديمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء بعض التجارب الإقليمية والعالمية المعاصرة". المجلة التربوية (جامعة سوهاج- كلية التربية): مج (64): 878-936.
- الكندري، جاسم يوسف محمد، وفرج، هاني عبد الستار. (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.
- محمد، بثينة محمود، وأحمد، سناء علي. (2012). "تطوير برامج تدريب معلمي المرحلة المتوسطة بالمملكة العربية السعودية في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة". المجلة العربية للدراسات التربوية والاجتماعية (جامعة المجمعة- معهد الملك سلمان للدراسات والخدمات الاستشارية): ع (1): 29-65.
- مجمع اللغة العربية. (2004). المعجم الوسيط. ط 4. مكتبة الشروق الدولية. القاهرة. مصر.

- مفتاح، أسماء مسعود عبد التواب، ومحمود، يوسف سيد، وعلي، فاطمة محمد السيد، وعبد الرحمن، حسنية حسين. (2017). "الترخيص لمزاولة مهنة التدريس لمعلمي المدارس الخاصة في مصر في ضوء الخبرة الأمريكية". مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية (جامعة الفيوم- كلية التربية): 3 (8): 291-322.
- الناقة، صلاح أحمد عبد الهادي، وأبو ورد، إيهاب محمد مرزوق. (2009). "إعداد المعلم وتنميته مهنيًا في ضوء التحديات المستقبلية". بحث مُقدّم للمؤتمر التربوي المعلم الفلسطيني- الواقع والمأمول، الجامعة الإسلامية بغزة.
- نقابة المدربين الفلسطينيين. (د.ت). استرجعت في 27 مايو، 2020 من <http://pta.ps/vision-mission-and-goals/>
- هيئة تقويم التعليم والتدريب. (2019، يناير). مقاييس التقويم الذاتي للبرنامج (مرحلة الدراسات العليا).
- واس. (2019، 7 فبراير). "جامعة الأميرة نورة تحصل على الاعتماد الدولي IBCT". جريدة الرياض: تم استرجاعها بتاريخ 1 يونيو، 2020 من <http://www.alriyadh.com/1736406>

ثانياً- المراجع بالإنجليزية:

- 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.
- Nasser, R. (2017). "Qatar's educational reform past and future: Challenges in teacher development". Open Review of Educational Research: 4 (1): 1-19.
- Shuls, J. V. (2018). "Raising the bar on teacher quality: Assessing the impact of increasing licensure exam cut-scores". Educational Policy: 32 (7): 969-992.