

A proposed scenario for the partnership between Ministry of Education and the third sector in training secondary school teachers on skills the twenty-first century in the light of global experiences

Mr. Mashaal Abdullah Ayed Al-Qahtani

College of Education | Imam Muhammad bin Saud University | KSA

Received:
26/06/2023

Revised:
08/07/2023

Accepted:
06/08/2023

Published:
30/09/2023

* Corresponding author:
mmaaa1006@gmail.com

Citation: Al-Qahtani, M. A. (2023). A proposed scenario for the partnership between Ministry of Education and the third sector in training secondary school teachers on skills the twenty-first century in the light of global experiences. *Journal of Educational and Psychological Sciences*, 7(36), 36 – 56.

<https://doi.org/10.26389/AJSRP.M260623>

2023 © AISRP • Arab Institute of Sciences & Research Publishing (AISRP), Palestine, all rights reserved.

• Open Access



This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) [license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Abstract: The study aimed to formulate a proposed vision for activating the partnership between the Ministry of Education and the third sector in training secondary school teachers on twenty-first century skills in the light of global experiences, revealing the requirements for its activation, and the most prominent obstacles to its activation. It was distributed to a stratified random sample of (283), including (197) male and female supervisors in the regions of (Makkah Al-Mukarramah - Tabuk - Riyadh - Eastern Province - Najran); In addition to (86) male and female administrators from the third sector employees in the same regions; The results of the study showed that the reality of the partnership between the Ministry of Education and the third sector in training secondary teachers came with a total average of (3.95 out of 5); To a (significant) degree, as the results showed the agreement of the study sample on the requirements of activating the partnership with an average of (4.21); degree (strongly agree); The obstacles to activating the partnership came at an average of (4.12); to a (significant) degree, most notably in the existence of an information gap between the Ministry of Education and third sector institutions; based on the results; The researcher presented a proposed vision to activate this partnership. It includes: the philosophy of the proposed vision, its principles, justifications, objectives, requirements, fields, mechanisms and procedures for its implementation, obstacles to its implementation, ways to confront obstacles to the implementation of the proposed vision, in addition to proposals for complementary studies on the subject.

Keywords: education - partnership - Secondary Stage - Twenty-First Century skills - global experiences.

تَصَوُّرٌ مُقْتَرَحٌ لِلشَّرَاكَةِ بَيْنَ وَرَاةِ التَّعْلِيمِ وَالْقِطَاعِ الثَّلَاثِ فِي تَدْرِيبِ مُعَلِّمِي الْمَرْحَلَةِ الثَّانَوِيَّةِ عَلَى مَهَارَاتِ الْقَرْنِ الْحَادِي وَالْعِشْرِينَ فِي ضَوْءِ الْخِبْرَاتِ الْعَالَمِيَّةِ

د/ مشاعل عبد الله عايض القحطاني

كلية التربية / جامعة الامام محمد بن سعود | المملكة العربية السعودية

المستخلص: هدفت الدراسة إلى صياغة تصوُّرٍ مقترحٍ لتفعيل الشراكة بين وزارة التعليم والقطاع الثالث في تدريب معلمي المرحلة الثانوية على مهارات القرن الحادي والعشرين في ضوء الخبرات العالمية، وكشف متطلبات تفعيلها، وأبرز معوقات تفعيلها. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي الميداني والوثائقي، والاستبانة كأداة، تم توزيعها على عينة عشوائية طبقية بلغت (283)، منهم (197) مشرفاً ومشرفة في مناطق (مكة المكرمة- تبوك - الرياض - المنطقة الشرقية - نجران)، و(86) إدارياً وإدارية من موظفي القطاع الثالث في نفس المناطق. وأبرزت نتائج الدراسة: أنَّ واقع الشراكة بين وزارة التعليم والقطاع الثالث في تدريب معلمي الثانوية جاء بمتوسط كلي (3.95 من 5)، بدرجة (كبيرة)، كما بيَّنت النتائج موافقة عينة الدراسة على متطلبات تفعيل الشراكة بمتوسط (4.21)، بدرجة (موافق بشدة)، وجاءت معوقات تفعيل الشراكة بمتوسط (4.12)، بدرجة (كبيرة)، وأبرزها وجود فجوة معلوماتية بين وزارة التعليم ومؤسسات القطاع الثالث. وبناءً على النتائج: قدَّمت الباحثة تصوُّراً مقترحاً لتفعيل هذه الشراكة مشتملاً على: فلسفة التصور المقترح، منطلقاته، مبرراته، أهدافه، متطلباته، مجالاته، آلياته وإجراءات تنفيذه، معوقات تنفيذه، سبل مواجهة معوقات تنفيذ التصور المقترح، إضافة إلى مقترحات بدراسات مُكمِّلة في الموضوع.

الكلمات المفتاحية: التعليم - الشراكة - المرحلة الثانوية - مهارات القرن الحادي والعشرين - الخبرات العالمية.

1- المقدمة.

تُقاس قوة المجتمعات من خلال ما تملكه من أنظمة تعليمية تعمل على تحقيق أهداف هذه المجتمعات وتطلعاتها عبر منظومة متكاملة تسعى إلى الارتقاء بجودة عناصر العملية التعليمية، ويُعدّ التعليم هو العنصر الرئيس لتحقيق التنمية؛ حيث إنه إحدى طرائق البناء المعرفي التي لها تأثير واضح في التقدم ونهضة الشعوب، وقد تكون التغيرات التي طرأت على العالم خلال القرن الحادي والعشرين - من حيث ثورة الاتصالات والانتشار المعرفي- هي السبب الرئيس في ازدياد الحاجة إلى البحث عن وسائل ناجزة في مواجهة التحديات التي يشهدها قطاع التعليم في المملكة العربية السعودية. وقد حظي تدريب المعلم بمكانة متميزة بين مجالات التدريب مع تطوّر المنظومة التربوية والتعليمية كمتطلب أساسي للنهضة التنموية؛ حيث أصبح التدريب ضرورة حياة لأيّ مؤسسة تربوية تحرص على أن تحفظ وجودها في الحاضر والمستقبل. ويُمثّل التدريب جزءاً مهماً من عملية التعليم؛ لكونه يهدف إلى تزويد المعلمين بالمعارف والمهارات اللازمة للقيام بالمهام الوظيفية، وهو استثمار إيجابي في العنصر البشري يتمثل مردوده في زيادة الإنتاجية، وسلوك وظيفي أفضل، وأنه أحد الأسس المهمة لرفع مستوى الأداء وإعداد المعلمين للقيام بأعمالهم المُوكّلة إليهم على أكمل وجه (العاظمي، 2015م، ص2).

وتأكيداً على أهمية مهارات القرن الحادي والعشرين؛ اهتمت العديد من الدول بتوفير الدورات التدريبية اللازمة للتنمية المهنية للمعلم بالتعاون مع مؤسسات المجتمع المحلي، ومن تلك الدول اليابان؛ حيث يقوم مجلس التعليم المحلي والمجلس القومي للتعليم في اليابان بتقديم العديد من البرامج التدريبية المتنوعة التي تغطي مختلف التخصصات في المهارات الأكاديمية والمهنية، مثل: التوجيه المهني، وتكنولوجيا التعليم، والإدارة المدرسية، وإدارة الفصل الدراسي؛ ومن هذه المؤسسات والبرامج صناديق البحث المُقدّمة من خلال الجمعية اليابانية لتعزيز العلوم، والتي تهتم بتقديم البحوث المختصة بالتنمية المهنية للمعلم (Messo & Panlhwat 2012, p123)، كذلك كانت تجربة سنغافورة في توفير البرامج التدريبية للمعلم لتنميته مهنيًا وفقًا لمهارات القرن الحادي والعشرين؛ حيث تعتمد التنمية المهنية للمعلمين في سنغافورة على ما تُقدّمه مؤسسات المجتمع المحلي الذي يقوم بتأهيل المعلمين وتدريبهم على كل جديد من مهارات تربوية وتعليمية ووسائل مُستحدثة في العملية التعليمية، سواء عن طريق البرامج التدريبية أو الندوات أو المحاضرات (Hung, 2012, p127). وفي نفس السياق ركزت تجربة الولايات المتحدة الأمريكية على توفير البرامج التدريبية، واعتماد نماذج لتقويم المعلم الذي تدعمه جامعة هارفارد، والمساعدة على تبني المعايير الخاصة بالتنمية المهنية للمعلم، وذلك عن طريق غرفة التجارة الأمريكية، ومعهد سياسات التعليم العالي، ومعهد أسبين، ومؤسسة ميتش دانيال للقيادة، وكلية لاين للمجتمع (الأشقر، 2012م، ص25).

مشكلة الدراسة:

انطلاقاً من التغيرات العالمية والتحولت العصرية التي تُلقى بظلالها على العالم مع بدايات القرن الحادي والعشرين، أصبح التركيز على الارتقاء بالعملية التعليمية أساساً منطقيًا لتطور ورفق الأمم؛ مما جعل الدول الباحثة عن التطور تتلاحق في إعادة النظر في الأنظمة التعليمية التي تتبنّاها، وذلك من خلال مفهوم الجودة الشاملة، وبناءً على ذلك كان لزاماً على المنظومة التعليمية في المملكة العربية السعودية تغيير سياستها الخاصة ببرامج إعداد المعلم تربويًا ومهنيًا؛ مما يؤهلهم للقيام بالدور المنوط بهم من أجل تحقيق أهداف الجودة الشاملة (كامل وغلوم، 2015م، ص3).

وأشارت دراسة اليامي (2020) التي هدفت إلى استنتاج مهارات التدريس الرقعي بالقرن الحادي والعشرين، ودراسة السميري (2021) التي هدفت إلى التعرف على مدى أهمية تجربة التطوع الرقعي المختصّ بالتنمية المهنية في التعليم من وجهة نظر القادة والمشرفين بالمملكة العربية السعودية، إلى أنّ معظم برامج إعداد المعلم الحالية يعترضها الضعف الذي يُعزى إلى تدني مستوى برامج إعداد المعلم ذاتها؛ حيث إنها تهتم بإكساب المعلم المعارف النظرية على حساب الخبرات العملية. وفي ضوء الدور الذي تقوم به المؤسسات الخيرية في دعم التعليم بشكل عام، والمعلم بشكل خاص، هدفت دراسة هليل (2020) إلى تفعيل دور مؤسسات المجتمع المدني في تطوير التعليم الفني الصناعي، وهدفت دراسة بسطا (2020) إلى التعرف على جهود الجمعيات الأهلية من خلال التعرف على العوامل المجتمعية المسبّبة لتفاقم مشكلة الأمية.

وتُعدّ المنظمات غير الحكومية شريكاً أساسياً مع المنظمات الحكومية في دعم العملية التعليمية، خاصةً في ظل ضعف الدور الذي تقوم به المنظمات الحكومية؛ فقد أسهمت المنظمات غير الحكومية من خلال أنشطتها وبرامجها المتنوعة في دعم العملية التربوية بصور متنوعة، وقد تطوّر دور هذه المنظمات في تعزيز العملية التربوية لدورها كمساهم في الأنشطة والبرامج التثقيفية والاجتماعية التي تقوم بدعم التعليم بشكل غير مباشر، إلى دور فعال؛ ليكون حلقة مهمة ضمن منظومة العملية التربوية (شيوخو، 2015، ص3).

ومن خلال الإطلاع على الدراسات السابقة والاتجاه العالمي والوطني الحالي نحو تعزيز دور القطاع الثالث ومشاركته في العملية التعليمية بشكل خاص، وجدت الباحثة أنّ بناء مشاركة مع مؤسسات القطاع الثالث أصبح حتمية لا بديل عنها في الوقت الراهن؛ من أجل تطوير جودة التعليم والمعلم، وتقليل المشكلات المتجددة التي يقابلها نظام التعليم الثانوي؛ من حيث الافتقار إلى تطبيق التوجهات

النظرية في هيكل عملي يلائم القرن الجديد وتحدياته. وفي ضوء ما سبق تتبلور مشكلة الدراسة الحالية في تقديم تصور مقترح للشراكة بين وزارة التعليم والقطاع الثالث في تدريب مُعلّمي المرحلة الثانوية على مهارات القرن الحادي والعشرين في ضوء الخبرات العالمية.

أسئلة الدراسة:

بناءً على ما سبق تتحدّد مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية:

- 1- ما واقع الشراكة بين وزارة التعليم والقطاع الثالث في تدريب مُعلّمي مدارس المرحلة الثانوية العامة على مهارات القرن الحادي والعشرين في ضوء الخبرات العالمية؟
- 2- ما الخبرات العالمية المكتسبة من مجال الشراكة بين وزارة التعليم والقطاع الثالث في تدريب مُعلّمي مدارس المرحلة الثانوية العامة على مهارات القرن الحادي والعشرين؟
- 3- ما المعوقات التي تحدّد من تفعيل الشراكة بين وزارة التعليم والقطاع الثالث في تدريب مُعلّمي المرحلة الثانوية على مهارات القرن الحادي والعشرين في ضوء الخبرات العالمية؟
- 4- ما متطلبات تفعيل الشراكة بين وزارة التعليم والقطاع الثالث في تدريب مُعلّمي المرحلة الثانوية على مهارات القرن الحادي والعشرين في ضوء الخبرات العالمية؟
- 5- ما التصور المقترح للشراكة بين وزارة التعليم والقطاع الثالث في تدريب مُعلّمي المرحلة الثانوية على مهارات القرن الحادي والعشرين في ضوء الخبرات العالمية؟

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

- 1- التعرف على واقع الشراكة بين وزارة التعليم والقطاع الثالث في تدريب مُعلّمي مدارس المرحلة الثانوية العامة على مهارات القرن الحادي والعشرين في ضوء الخبرات العالمية.
- 2- تحديد متطلبات تفعيل الشراكة بين وزارة التعليم والقطاع الثالث في تدريب مُعلّمي المرحلة الثانوية على مهارات القرن الحادي والعشرين في ضوء الخبرات العالمية.
- 3- استقصاء المعوقات التي تحدّد من تفعيل الشراكة بين وزارة التعليم والقطاع الثالث في تدريب مُعلّمي المرحلة الثانوية على مهارات القرن الحادي والعشرين في ضوء الخبرات العالمية.
- 4- إلقاء الضوء على الخبرات العالمية في مجال الشراكة بين وزارة التعليم والقطاع الثالث في تدريب مُعلّمي مدارس المرحلة الثانوية العامة على مهارات القرن الحادي والعشرين.
- 5- تقديم التصور المقترح لتفعيل الشراكة بين وزارة التعليم والقطاع الثالث في تدريب مُعلّمي المرحلة الثانوية على مهارات القرن الحادي والعشرين في ضوء الخبرات العالمية.

أهمية الدراسة

• الأهمية النظرية:

تكمن الأهمية النظرية للدراسة فيما يلي:

- أن هذه الدراسة تُعدّ استجابة للاتجاهات العالمية الحديثة التي تنادي بضرورة تطوير برامج تدريب إعداد معلم المرحلة الثانوية.
- اهتمام الدراسة بتنمية مهارات القرن الحادي والعشرين لدى معلم المرحلة الثانوية في ضوء الخبرات العالمية.
- إضافة الدراسة الحالية بُعداً نظرياً في مجال التنمية المهنية للمعلم؛ مما قد يُثري المكتبات في هذا الموضوع.

• الأهمية التطبيقية:

تتمثل الأهمية التطبيقية للدراسة الحالية في الآتي:

- وضع تصور واضح أمام القائمين على العملية التعليمية حول ماهية الشراكة بين وزارة التعليم والقطاع الثالث في تدريب المعلمين.
- تحديد إيجابيات الشراكة بين وزارة التعليم والقطاع الثالث في إعداد البرامج التدريبية التي تتوافق والتوجهات التربوية المعاصرة.
- مساهمة الدراسة في توفير رؤية مبدئية حول الشراكة بين وزارة التعليم والقطاع الثالث، في إعداد البرامج التدريبية في ظل الخبرات العالمية المتوافقة مع رؤية المملكة لعام 2030م.

حدود الدراسة:

- تقتصر حدود الدراسة على الآتي:
- الحدود الموضوعية: تصوّر للشراكة بين وزارة التعليم والقطاع الثالث في تدريب مُعلّمي مدارس المرحلة الثانوية العامة على مهارات القرن الحادي والعشرين.
- الحدود البشرية: مشرفو التدريب بوزارة التعليم وموظفو القطاع الثالث.
- الحدود المكانية: مدن (الرياض – مكة المكرمة - تبوك - المنطقة الشرقية - نجران) بالمملكة العربية السعودية.
- الحدود الزمنية: تمت هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الجامعي الثاني لعام 1442هـ/ 1443هـ.

مصطلحات الدراسة:

- الشراكة لغويًا: مصدر من شرك شركًا وشركة، وشركت بينهما في المال، وشركته: جعلته شريكًا، ومعناها أيضًا: الاختلاط، أو خلط الشريكين، أو خلط المالين (ابن منظور، 1414هـ، 2/125).
- اصطلاحًا: تُعرّف الشراكة بأنها: انعقاد اتفاق أو تعاون بين كلٍّ من المدرسة وأفراد من المجتمع المحلي؛ لإيجاد نوع من المسؤولية المشتركة فيما بينهما لتحسين أداء مخرجات المدرسة في تحقيق أهدافها، في جوّ يسوده الاحترام المتبادل، ومناخ يسوده الإحساس بوحدة تحقيق الهدف (الحميد، 2018م، ص197).
- إجرائيًا: تُعرّف بأنها: علاقة نشطة ومقصودة بين وزارة التعليم وبعض مؤسسات القطاع الثالث؛ لتوفير برامج تدريبية تُسهم في تطوير مهارات مُعلّمي المرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية، ونقل هذه الخبرات إلى الطلاب بصورة تُمكنهم من مواكبة تحديات القرن الحادي والعشرين.
- القطاع الثالث: القطاع لغويًا: الجزء المقتطع من أيّ شيء، ويقال: هذا خاصٌّ بالقطاع الصناعي، أو بالقطاع الزراعيّ مثلًا. والقِطَاعُ: المثال الذي يُقَطَّع عليه الثوب والأديم ونحوهما (مجمع اللغة العربية، 2011، ص746).
- القطاع الثالث اصطلاحًا: يُعرّف بأنه: منظمات خاصة تخدم أغراضًا عامة؛ أي: قضية تتصل بالمجتمع، وهي لخدمة السكان غير المخدمين أو المهملين؛ لتوسعة مدى التآلف ولتفجير طاقات الناس، والاشتغال في التغيير الاجتماعي وتقديم الخدمات؛ فهي تعتمد بدرجة كبيرة على المشاركات التطوعية في تنفيذ أعمالها (القدومي، 2009م، ص25).
- القطاع الثالث إجرائيًا: المؤسسات غير الربحية التي تسعى إلى التطوير المهني للمعلم بالتعاون مع وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية في مجال التنمية المهنية للمعلم عن طريق البرامج التدريبية والندوات والمحاضرات. ومن أشهر مؤسسات القطاع الثالث بالمملكة العربية السعودية: مؤسسة موهبة التي أسسها الملك عبد الله بن عبد العزيز في عام (1999م)، ومؤسسة أوقاف الراجحي، وكذلك مؤسسة محمد وعبد لله إبراهيم السبيعي الخيرية، وغيرها من المؤسسات التي تدعم وتُطوّر التعليم.

2- الإطار النظري والدراسات السابقة.

أولاً- الإطار النظري.

1-1-1- التنمية المهنية للمعلم في المملكة العربية السعودية:

- مفهوم التنمية المهنية:
- مجموعة من العمليات والأنشطة التي تساعد على تهيئة الفرصة للمعلم؛ لكي يُغيّر من أدائه ومهاراته وكفاياته المعرفية والتقنية والإدارية والتربوية والأخلاقية؛ مما يساعد على ارتقاء مستواه الأكاديمي والمهني، فيترتب عليه تحسُّن مستوى التحصيل العلمي والإنجاز لدى التلاميذ (النمران، 2013م، ص189).
- أهمية التنمية المهنية ومبرراتها:
- تحظى التنمية المهنية باهتمام الكثير من الكتاب والمؤلفين والباحثين؛ حيث تتمثل أهميتها في النقاط التالية:
- أ- ملاحقة التطورات السريعة والتغييرات التي يشهدها العالم، ومتلازمات هذه التغييرات كثورة الاتصالات، والمعلومات، ومجتمع المعرفة، وكذا الانفجار المعلوماتي المعرفي الهائل، الذي يستوجب التأقلم والتكيّف مع هذه المتغيرات؛ مما يُبيّن أهمية وحتمية الحاجة لتبني هذا المفهوم (أبو عمر، 2011م، ص296).
- ب- كون التنمية المهنية من المصادر المهمة جدًّا في تأهيل الكوادر البشرية وإعدادها (الطعاني، 2014م، ص14).

- ج- دور التنمية المهنية العظيم في زيادة الإنتاج والإنتاجية.
- د- تحسين وتطوير عملية التعليم والتعلم (الموجي والمختار، 2011م، ص143-144)
- أهداف التنمية المهنية:
- تزويد المعلمين بالخبرات اللازمة وتنمية مستوى الأداء للأفراد في الأعمال والمهام المكلفين بها، والارتقاء بإمكانات المعلمين وقدراتهم الفكرية والإبداعية؛ لتمكينهم من التأقلم والتكيف مع المتطلبات العملية، ومواجهة الأزمات والمشكلات، مع القدرة على ابتكار الحلول لها (الطعاني، 2014، ص13).
- أهداف التنمية المهنية للمعلمين: يرى جاد الكريم (2012) أنَّ أهداف التنمية المهنية للمعلمين تتمثل في:
- أ- الوصول بالمعدلات الإنتاجية للمعلم إلى أعلى مستوى، وتشمل أداءه ومهاراته وخبراته.
- ب- تزويد المعلم بأخر المستجدات في قطاع التربية، ورصد قدراته الكامنة.
- ج- عمل قناة اتصال بين برامج إعداد المعلم قبل الخدمة، وما ينتظره من برامج لتنميته مهنيًا (ص14).
- برامج التنمية المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية:
- قامت وزارة التعليم خلال عامي 1432/1433هـ بالعمل على تطوير الدورات والبرامج التدريبية للقيادات المدرسية، وأخرجتها بمحتويات جديدة تحت اسم: "برامج القيادة التربوية لقيادة المدارس"، ونفذت في عدد من الجامعات السعودية، كما استحدثت وزارة التعليم إدارات التدريب التربوي بإدارات التعليم، وكلفتها بتنفيذ عدد من البرامج والدورات القصيرة التي توجّه لقيادة المدارس على مدار العام الدراسي (الشمري، 2016م، ص56).
- ويشير فهبي ومحمود (2010) إلى أن هناك نوعين من التدريب تُقدّمهما وزارة التعليم لقيادة المدارس داخل المملكة العربية السعودية، هما:
- أ- برامج التدريب قبل الخدمة: وتهتم بجدول الأعمال اليومية المكلف بها قائد المدرسة، وتكون مدتها من أسبوع إلى أسبوعين.
- ب- برامج التدريب أثناء الخدمة: وتُركّز على إكساب القيادات المدرسية المهارات اللازمة (قيادية - فنية - نفسية - إدراكية...)، وتنعقد لمدة تتراوح بين ثلاثة وستة أشهر (ص153 - 157).
- وبذلت وزارة التعليم كثيرًا من الجهد لدعم العملية التعليمية من خلال برامج التدريب الصيفي التي دشنتها المملكة، وتستهدف البرامج قيادات المدارس ومعلمي التعليم العام، وذلك من خلال استثمار الإجازة الصيفية في تقديم دورات تدريبية نوعية لشاغلي الوظائف التعليمية بما يتوافق مع احتياجاتهم وتخصصاتهم المهنية والعلمية، وذلك بتمكين المستهدفين من حضور البرامج التطويرية أينما وجدوا خلال الإجازة الصيفية، ورفع مستوى الأداء المهني للكادر التعليمي وتحسين كفاءاتهم لضمان جودة المخرج التعليمي، وذلك بالشراكة مع عدد من الجامعات والكليات والوزارات (جامعة الأميرة نورة، 1439هـ).
- وقد أوضح المشرف العام على المركز الوطني للتطوير المهني التعليمي الدكتور/ محمد بن سعود المقبل لعام 2020م، أن المسجلين في الدورات التدريبية تجاوزوا (147754) معلمًا ومعلمة، في أكثر من 6413 برنامجًا تدريبياً تم تنفيذها في 47 إدارة تعليمية، من خلال مراكز التطوير المهني المنتشرة في المملكة، بالشراكة مع عدد من الجامعات والمعاهد والكليات تصل إلى 22 كلية من كليات التربية بالمملكة في أكثر من جامعة (جامعة الملك سعود، 2020).
- ترى الباحثة من خلال ما سبق، أنَّ المملكة العربية السعودية استثمرت العطلة الصيفية في عقد دورات تدريبية؛ بغرض تدريب شاغلي الوظائف التعليمية، وتم ذلك من خلال تحديد الاحتياجات التي تهدف إلى إشباعها لدى المستهدفين من هذه الدورات، وتُعَدُّ فئة المعلمين واحدة من الفئات المستهدفة في هذه الدورات.
- الدورات الصيفية للمعلمين: انطلقت مبادرة مشروع برامج التطوير المهني التعليمي الصيفية داخل المملكة العربية السعودية مُسايرةً لرؤية المملكة 2030، وفي نفس السياق الذي تسير فيه؛ وذلك من أجل تحقيق أفضل استفادة بأوقات المعلمين والمعلمات داخل القطاعات التعليمية خلال الإجازة الصيفية لعام 2021م، بحيث يتم تدريبهم وتلقّيهم لمجموعة من الدورات الصيفية التي تعود عليهم وعلى سائر المجتمع بالنفع العام.
- أهداف الدورات الصيفية التدريبية للمعلمين:
- هناك مجموعة من الأهداف تُنشدها هذه الدورات؛ بحيث يكون كل مشارك في ختام هذه الدورات قد وصل إلى مستوى متقدم من الأداء، وأتقن بعض المهارات اللازمة لطبيعة وظيفته.
- ضوابط وشروط التقدم للدورات الصيفية للمتقدمين من المعلمين:
- هناك بعض الضوابط والشروط والمعايير الواجب توافرها لكل من يرغب من المعلمين أن يتقدم إلى الدورات الصيفية المتاحة لمعلمي المملكة لعام 2021م.

- دور مؤسسة أعتاب في تقديم البرامج والدورات التدريبية للمعلمين: تساهم مؤسسة أعتاب بشكل كبير في تقديم الدورات والبرامج التدريبية للمعلمين داخل المملكة، ويتم ذلك بالشراكة مع بعض الهيئات المختلفة، ومنها: جامعة دار الحكمة، وشركة "المفكرون الصغار"، ومركز أكت ACT Center، وأكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين.

2-1-2- مهارات القرن الحادي والعشرين:

يحظى تطوير الكفاءات المعروف باسم: "مهارات القرن الحادي والعشرين" باهتمام متزايد كوسيلة لتحسين جودة التدريس للمعلم، ومع ذلك يكمن التحدي الرئيس في تحقيق التحسينات المرغوبة في عدم وجود فهم محدد للسياق لممارسات التدريس والطرق الهادفة لدعم التطوير المبني للمعلم. ويتزايد الاهتمام العالمي بكيفية تأثير ممارسات التدريس وعمليات الفصل الدراسي على نتائج تعلم الطلاب وتطورهم النفسي والاجتماعي، وقد أثبتت جودة التعليم ارتباطها القوي بتعلم الطلاب أكثر من الجوانب الهيكلية للمدارس في كلٍ من الغرب والبلدان النامية. ومع ذلك، فإن المهارات الحديثة المطلوبة لتعلم الطلاب، وما يصاحب ذلك من تعليم عالي الجودة، يتطلبان كفاءات ومهارات أساسية تتجاوز القراءة والكتابة والحساب، والمعروفة باسم: مهارات القرن الحادي والعشرين (حفني، 2015م، ص7).

- مفهوم مهارات القرن الحادي والعشرين:

عرّفها أبو جزر (2018) بأنها: "مجموعة من المهارات لضمان استعداد الطلبة للتعلم والابتكار والحياة والعمل والاستخدام الأمثل للمعلومات والوسائط والتكنولوجيا" (ص53).

- تصنيف مهارات القرن الحادي والعشرين:

أشارت دراسة الحارثي (2020) إلى أنّ مهارات القرن الحادي والعشرين تتمثل فيما يلي: مهارات العصر الرقمي: وتشمل مهارات الثقافة الأساسية والعلمية والاقتصادية والتقنية والبصرية والمعلوماتية، وفهم الثقافات المتعددة والوعي الكوني.

مهارات التفكير الإبداعي: وتشمل مهارات التكيف والتوجيه الذاتي والابتكار ومهارات التفكير العليا. مهارات الاتصال الفعال: وتشمل مهارات العمل في فريق، والمهارات الشخصية، والمسؤولية الشخصية والاجتماعية، والاتصال التفاعلي.

مهارات الإنتاجية العالية: وتشمل مهارات التخطيط والإدارة والتنظيم، والاستخدام الفعال للأدوات والتقنية في العالم الواقعي (ص14).

- إرشادات يجب مراعاتها عند تدريس مهارات القرن الحادي والعشرين:

أشار كلٌّ من أوبفير وسافيدرا (Opfer & Saavedra 2012) إلى مجموعة من التعليمات والإرشادات الواجب مراعاتها عند تدريس مهارات القرن الحادي والعشرين، وهي:

ارتباط تعليم مهارات القرن الحادي والعشرين بحياة الطلاب: ويُقصد به: ارتباط المنهج بالحياة الفعلية للطلاب؛ لأنّ أيّ نقص في الترابط يترتب عليه نقص في الدافعية، وبالتالي نقص في عملية التعلم؛ حيث ارتباط عملية التعلم بالحياة الواقعية للطلاب يساعد المعلم على الإبداع في عملية التدريس، ويجعل من التعلم عملية أكثر تشويقاً.

تشجيع انتقال التعلم: لكي يستطيع الطلاب أن يُطبّقوا المهارات والمعارف المكتسبة من المادة الدراسية على مواد دراسية أخرى، كذلك يتم تطبيقها في مجالات الحياة المختلفة الخاصة بهم.

تعليم الطلاب التعلم الذاتي: وذلك بسبب محدودية المهارات والمعارف والاتجاهات التي يتعلمها الطلاب داخل المدرسة، ولكي يتم تعليم الطلاب مهارات القرن الحادي والعشرين يجب تعليمهم آلية التعلم الذاتي، وهذا بدوره يتطلب أن يكونوا على وعي بمهارات ما وراء المعرفة (18-17p).

2-1-3- الإسهام التربوي للقطاع الثالث:

- مفهوم القطاع الثالث:

يُمثّل المؤسسات غير الربحية وغير الحكومية في الوقت ذاته، ويغطي القطاع الثالث حيزاً كبيراً من العمل الميداني الذي يساعد ويكمل بدوره عمل القطاعات (بوجمعة، 2018م، ص415).

- أنواع مؤسسات القطاع الثالث:

تتعدد أشكال المؤسسات الخيرية المنتمية للقطاع الثالث، ومنها:

- أ- المؤسسات التطوعية: وهي تشمل أي مؤسسة تقوم على مبدأ التطوع، وقد يكون هذا التطوع بالجهد البدني أو العقلي أو التبرع بالمال.
- ب- المنظمات الشعبية: تنشأ هذه المؤسسات الخيرية بجهود أهلية، ويكون مصدر تمويلها أفراد المجتمع؛ ومنها الجمعيات الخيرية الخاصة.
- ج- منظمات الخير العام: وهي المؤسسات التي تنشأ من خلال تخصيص أموال معينة ومحددة لمدة غير معينة للأعمال ذات الصبغة الإنسانية أو العلمية أو الفنية، وقد تكون لأي عمل آخر من أعمال الخير والنفع العام بدون قصد للتريح المادي، وبدون تحديد إطار مكاني للمساعدة.
- د- منظمات الدعم المجتمعي: هي تلك المؤسسات الخيرية التي تقوم على تقديم الخدمات لفئات خاصة داخل المجتمع لا تصلها مساعدات المنظمات الأخرى، ومثال هذه الفئات المعاقون وغيرهم، وهي تُعدّ منظمات ذات طابع إنساني، أما بالنسبة لدورها الخارجي فيتمثل في تقديم الدعم والعون للمناطق المنكوبة والنائية (مهدي، 2018، ص34).

- أهمية القطاع الثالث:

- تتمثل أهمية القطاع الثالث والعمل التطوعي عمومًا في مجموعة من العناصر يمكن سردها على الشكل التالي:
- أ- تكميل الجهود التي تقوم بها الحكومة، ودعمها لصالح المجتمع من خلال الارتقاء بمستوى الخدمات وتوسعتها.
 - ب- إتاحة خدمات قد يكون من الصعب على الإدارة الحكومية تقديمها؛ وذلك للمرونة التي تتميز بها المؤسسات التطوعية.
 - ج- الاستعانة بخبراء متطوعين لتطبيق الأسلوب العلمي، وصنع قنوات اتصال مع المنظمات الشبيهة في دول أخرى، والاستفادة من تجاربهم الناجحة دون التطرق للرسميات.
 - د- الاستفادة من المنظمات الخارجية في جلب أموال وخبرات ومشاركة في المؤتمرات.
 - هـ- إمكانية الحكم على مدى تقدم الشعوب والدول من خلال حيوية الجماهير وإيجابيتها نحو العمل التطوعي (حوالة، 2013، ص7-8).

- الإسهام التربوي للقطاع الثالث في المملكة العربية السعودية:

يُعدّ القطاع الثالث في المملكة العربية السعودية أحد القطاعات الثلاثة الموجودة بالدولة، ويُعنى هذا القطاع من ضريبة القيمة المضافة، وهذا القطاع هو القطاع المكون من الجمعيات والمؤسسات الخيرية، وهو قطاع غير ربحي، ويتعامل ذلك القطاع بشكل مختلف عن القطاعين الآخرين، والقطاع الثالث يتشارك مع القطاع الأول كثيرًا؛ حيث إن معظم المؤسسات الخيرية تكون مملوكة للقطاع العام الخاص بالدولة، بالإضافة إلى أن المؤسسات والجمعيات الخيرية الخاصة تأخذ كل تصاريحها للعمل ومباشرة مشروعاتها من خلال القطاع الحكومي فقط.

2-1-4- الخبرات العالمية في الشراكة بين قطاع التعليم والقطاع الثالث في تدريب مُعلّمي مدارس المرحلة الثانوية العامة على مهارات القرن الحادي والعشرين:

تحظى مؤسسات القطاع الثالث باهتمام متزايد من قِبَل الحكومات في البلدان المتقدمة؛ حيث تتصدّر الاهتمامات العامة السياسية والاقتصادية، وهي تُشكّل الإطار المؤسسي والوعاء التنظيمي للقطاع الثالث في الاقتصاديات المعاصرة، وقد شهدت المجتمعات الغربية نموًا متسارعًا في الأعمال الخيرية والأنشطة التطوعية على مدى القرنين التاسع عشر والعشرين؛ حيث أصبح القطاع الثالث يُشكّل أحد القطاعات الاقتصادية المهمة في التقسيم الاقتصادي الحديث، والتطور العلمي (بوجمعة، 2018م، ص422). ومن خلال هذا المبحث ستتناول الباحثة عددًا من الخبرات في الشراكة بين القطاع الثالث ووزارة التعليم، ومنها تجربة كِلِّ من الولايات المتحدة الأمريكية واليابان وسنغافورة؛ وذلك على النحو التالي:

- خبرة الولايات المتحدة الأمريكية:

المثال البارز على تنمية خبرات المعلم من خلال التعاون المشترك مع القطاع الثالث في مجال التدريب والتنمية المهنية يتمثل في برنامج ستانلي لإعداد المعلم، وهو أحد أوائل برامج الترخيص البديلة في ولاية كولورادو، يقوم بمواجهة المعلمين المتدربين المبتدئين مع المعلمين الموجبين لنقل الخبرات، ويقوم المتدربون بالتدريس بدوام كامل جنبًا إلى جنب مع المعلمين الماهرين المختارين بعناية لمدة عام دراسي كامل؛ مما يؤدي إلى نقل المهارات اللازمة لإدارة فصل دراسي وعقلية معلم متجاوب ومعتمد. ويُقرّ البرنامج بأن ممارسة الإفراج التدريجي عن المسؤولية التي ثبت أنها فعالة للغاية مع الأطفال على وجه الخصوص هي الأكثر فاعلية للبالغين أيضًا، مثل طلاب المرحلة الثانوية، وبالتالي فإنه يتبع نفس التقدم في النموذج والممارسة المشتركة مع المعلمين. مع الهدف النهائي المتمثل في الاستقلال في الفصول الدراسية الثانوية الفعالة في جميع أنحاء البلاد (Levine، 2006).

وهناك أمثلة لمؤسسات القطاع الثالث في الولايات المتحدة الأمريكية، منها:

1- المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد برامج إعداد المعلم (NCATE): يُعدّ المجلس الوطني لاعتماد برامج إعداد المعلم (NCATE) منظمة غير حكومية وغير ربحية أنشئت في سنة (1954)، وهي مكلفة من وزارة التربية والتعليم الأمريكية لاعتماد برامج إعداد المعلمين والمهين المدرسية الأخرى وفق معايير واضحة.

وقدمت مؤسسة (NCATE) مجموعة من المعايير لاعتماد برامج إعداد المعلم، وهذه المعايير تشمل معايير إعداد الطالب المعلم، طلبة الدراسات العليا، العاملين في الوظائف المدرسية الأخرى، معايير اعتماد كليات التربية (سيتم التركيز على معايير الطالب المعلم)، وتم تصنيف المعايير إلى المجالات التالية: (الإطار المفاهيمي للكلية، معارف الطلبة المعلمين ومهاراتهم واتجاهاتهم المهنية، نظام التقييم وتقويم الكلية، الخبرات الميدانية والممارسات العيادية، مراعاة التنوع، مستوى تأهيل أعضاء هيئة التدريس وأدائهم ونموهم المهني، إدارة الكلية ومواردها).

2- مؤسسة بيل ومليندا جيتس: وهي من أكبر المؤسسات الخيرية في الولايات المتحدة الأمريكية، أنشئت عام 2000م عن طريق دمج مؤسستين خيريتين؛ الأولى: يملكها بيل جيتس، وكانت مختصة بالأغراض التعليمية، والثانية: يملكها وكيام جيتس، وكانت مختصة بالصحة العامة؛ ثم بدأت المؤسسة في التوسع والانتشار في برامج المنظمة لتتضمن الدول النامية؛ وأهم أهدافها: تعزيز ودعم الرعاية الصحية، خفض حدة الفقر المدقع، زيادة فرص التعليم وإتاحته لأكثر عدد ممكن، التمكن من تكنولوجيا المعلومات وتقنياتها المتنوعة؛ وتضخمت وزاد حجمها بقدم وارن بافت في 2006 (حايك، 2015).

3- مؤسسة فورد: أسست هذه المؤسسة عام 1936م لأغراض تتعلق أساساً بالحصول على تسهيلات ضريبية، إلا أن المؤسسة توسعت في عهد هنري فورد الأب عام 1347م وتلقت هبات ضخمة سمحت لها بتوسيع أعمالها، وهي تحت إدارة عائلة فورد، وتمتلك المؤسسة أصولاً تُقدَّر بنحو 13 مليار دولار، وتحقق المؤسسة أهدافها بالشراكة مع الجامعات وبالتعاون مع المؤسسات والمنظمات الخيرية والدولية، وقد حولت المؤسسة تركيزها من بعد سنة 1936 من تقديم الدعم الخيري في ولاية ميشيغان إلى خمسة ميادين للعمل، وهي: التحسينات الاقتصادية، والتعليم، والحرية والديمقراطية، والسلوك البشري، والسلام العالمي (مؤسسة فورد، 2012، السلومي، 2012م، ص72).

خبرة سنغافورة:

تبنّت سنغافورة نظام جودة التعليم؛ لهذا فقد سعت إلى رفع مستوى الأداء الداخلي للتعليم من خلال وضع ثلاث أولويات، وهي: تطوير وتنمية المهارات الفكرية ودعمها، واستغلال تكنولوجيا المعلومات في عملية التعليم والتعلم، بالإضافة إلى تركيز أقصى اهتماماتها في توظيف طريقة التعلم الإبداعي في التدريس؛ وهو بذلك يتجاوز الطرق التقليدية القائمة على الحفظ والتلقين، مما يترتب عليه ارتفاع مستوى التحصيل والبحث والاستنباط، كذلك تشجيع ودعم التفكير الحر والمستقل؛ لكونه أحد عناصر التفكير النوعي، ومن أجل تحقيق ذلك بدأت سنغافورة أولى خطواتها بالتركيز على برامج إعداد المعلم، ثم ربط عملية إعداده وتدريبه وتأهيله بهذه الأولويات، من منطلق أنّ التنمية المهنية للمعلم هي عملية مستمرة وغير مرتبطة بالمؤهل أو بسنوات الخبرة التي يمر بها المعلم في التعليم؛ حيث تحتاج النظم التعليمية إلى تطوير وتجديد وتنمية مستمرة لكي تواكب التطور العلمي والتكنولوجي والمعرفي عالمياً من جانب، وحتى تستطيع مواجهة التغيرات في سوق العمل واحتياجاته من جانب آخر (الدوسري، 1437هـ).

ويتم التمويل من خلال وزارة التربية والتعليم، بالإضافة إلى الدعم المقدم من القطاع الخاص، كذلك يتحمل المعلم جزءاً من نفقات التدريب، وتتفاوت التكلفة وفقاً لنوعية ومدّة التدريب، فتدفع سنغافورة سنوياً للمعلم ما بين (400-700 دولار سنوياً)؛ لكي يُطوّر نفسه عن طريق حضور الدورات التدريبية في المعاهد الخاصة، أو من خلال شراء الاحتياجات التقنية، أو التعرض لخبرات جديدة في عملية التدريس (صالحه، 1430هـ).

التدريب من خلال الشراكة مع المؤسسات التدريبية الوطنية والخارجية:

ومن البرامج التي تم تنفيذها خلال هذا الإطار هو مشروع "بيئات التميز" الذي كان هدفه تنمية مهارات المعلمين في تدريس اللغة الإنجليزية، وتم إنجازه وتحقيقه في عام أكاديمي واحد على ثلاث مراحل، هي:

- جمع البيانات والمعلومات عن المدارس، وإجراء البحوث والدراسات الإحصائية؛ ليتم الكشف عن الاحتياجات التدريبية لمعلمي اللغة الإنجليزية على مستوى المدرسة.
- التدريب المنظم للمستهدفين من العاملين بالتعاون مع ذوي الخبرة منهم.
- التخطيط لدعم وتعزيز وضمان الاستمرارية لعملية التدريب والتقويم داخل المدرسة الواحدة (صالحه، 1430هـ).

خبرة اليابان:

تُعد اليابان من الدول الرائدة في مجال الشراكة بين وزارة التعليم ومؤسسات القطاع الثالث في توفير البرامج التدريبية اللازمة لإعداد وتطوير مهارات المعلم بما يتوافق والتطور المستمر في الوسائل التعليمية، ويتمثل جانب المشاركة في توفير البرامج التدريبية للمعلمين، وتوفير الموارد والمصادر المختلفة اللازمة لشراء الأدوات والمساعدة في التدريس (العتيبي، 2018).

وهناك عدد من المؤسسات التي تتولى تدريب المعلم على البرامج اللازمة له، ومن هذه البرامج: برامج إعداد المعلمين ليكونوا معلمين بالمدارس الأولية، وبرامج تعليم المعلمين الأسس التي يتمكنون بها من إعداد أنفسهم، وبرامج تكوين فكرة سليمة عن النظام والطبقة الاجتماعية، وبرامج تنمية المواهب والقدرات للتفاعل مع المتغيرات الطارئة.

ومن تلك المؤسسات: جامعة نارا، التي اهتمت بتقديم دورات تدريبية تهدف إلى تزويد الطلبة بالمعارف والتخصصات التربوية، أيضاً جامعة "ميجي" التربوية التي تُقدِّم دورات تدريبية في التربية البيئية، وجامعة إيتشي التي تُقدِّم دورات تدريبية تهدف إلى أمن وسلامة المجتمع المستقبلي، وإعداد متخصصين في التربية في مجالات: تدريس العلوم، الإنسانيات، العلوم الاجتماعية، العلوم الطبيعية، الفن، التربية البدنية، علوم البيئة، العلوم التربوية التطبيقية (الجهني، 2012).

ثانياً-الدراسات السابقة:

- أ- دراسات تناولت التنمية المهنية للمعلمين:
- دراسة المحيا (2018): التي هدفت إلى التعرف على درجة أهمية التنمية المهنية للمعلم بالملكة العربية السعودية في ضوء الاتجاهات المعاصرة للتجديد التربوي في برامج إعداد المعلمين المقترحة لتطوير سياسات إعداد المعلم. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، واعتمدت على الاستبانة أداةً للدراسة، وتكونت عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية. وكان من أبرز النتائج: حصول جميع السياسات المقترحة على درجة أهمية كبيرة.
 - دراسة الهويش (2018): التي هدفت إلى تحديد مهارات القرن الحادي والعشرين اللازم توافرها في أداء المعلمين والتنمية المهنية لمعلمي المملكة العربية السعودية. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي للوثائق غير التفاعلية، وتم استخدام الاستبانة أداةً للدراسة، وتكونت عينة الدراسة من المعلمين والمشرفين التربويين. وخلصت نتائج هذه الدراسة إلى أنه يجب على عمليتي التعليم والتعلم أن تتِمَّ في بيئة القرن الحادي والعشرين التي تُحتمُّ تعليم المواد الدراسية من خلال أمثلة من العالم الواقعي وليس من بيئة مجرَّدة كما هو حاصل في معظم المدارس والجامعات حالياً.
 - دراسة اليامي (2020): التي هدفت إلى استنتاج مهارات التدريس الرقعي بالقرن الحادي والعشرين، والتعرف على واقع امتلاك المعلمات لمهارات التدريس الرقعي. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبانة أداةً للدراسة، وتكونت عينة الدراسة من قائدات المدارس والمعلمات. وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها: أنَّ معرفة وخبرة المعلمات بمهارات التدريس الرقعي كانت متوسطة، وأنَّ حاجة المعلمات للاحتياجات التدريبية لمهارات التدريس الرقعي من وجهة نظرهن ووجهة نظر قائدات المدارس كانت كبيرة جداً.
 - دراسة السمييري (2021): التي هدفت إلى التَّعرُّف على مدى أهمية تجربة التَطوُّع الرَّقِّيِّ المُختَصِّ بالتنمية المهنية في التعليم من وجهة نظر القادة والمشرفين الناشطين في المملكة العربية السعودية. فتمَّ استخدام المنهج الوصفي، وتم استخدام (المقابلات-تحليل الوثائق الإلكترونية) أداتين للدراسة، وتكوَّنت عينة الدراسة من بعض القادة والمشرفين من إدارات التعليم بالملكة. وأظهرت النتائج: وجود توافق في استجابات عينة الدراسة على أهمية التَطوُّع الرَّقِّيِّ في مجال التنمية المهنية بالتعليم، وأنه يعمل على تحسين التعلم الذاتي ورفع وعي المعلمين.
- التعليق على الدراسات السابقة للمحور الأول:
- تتفق الدراسة الحالية مع دراسة المحيا (2018م) التي هدفت إلى التعرف على درجة أهمية التنمية المهنية في برامج إعداد المعلمين المقترحة لتطوير سياسات إعداد المعلم، ودراسة اليامي (2020) التي هدفت إلى استنتاج مهارات التدريس الرقعي بالقرن الحادي والعشرين، ودراسة السمييري (2021) التي هدفت إلى التَّعرُّف على مدى أهمية تجربة التَطوُّع الرَّقِّيِّ المُختَصِّ بالتنمية المهنية في التعليم. في حين تختلف مع كل الدراسات السابقة في الهدف الرئيس والمتمثل في وضع تصور مقترح للشراكة بين وزارة التعليم والقطاع الثالث في تدريب معلمي المرحلة الثانوية على مهارات القرن الحادي والعشرين.
 - كما تتفق الدراسة الحالية مع جميع الدراسات السابقة من حيث المنهج المُستخدَم في الدراسة، وهو المنهج الوصفي بنوعيه: (التحليلي أو المسحي)، وتتفق مع غالبية الدراسات السابقة في استخدام الاستبانة أداةً للدراسة. ولكن اختلفت مع دراسة السمييري (2021) حيث استخدمت المقابلات وتحليل الوثائق. وتتفق الدراسة الحالية -جزئياً- مع بعض الدراسات السابقة في استخدام

المعلمين عيناً للدراسة، مثل: دراسة الهويش (2018)، ودراسة اليامي (2020)، في حين تختلف مع دراسة المحيا (2018) التي استخدمت عضو هيئة التدريس عيناً لها، ودراسة السمييري (2021) التي استخدمت القادة والمشرفين عيناً لها.

ب- دراسات تناولت دعم القطاع الثالث للتعليم:

- دراسة الإبراهيم (2018): التي هدفت إلى التعرف على دور الوقف في تمويل الجامعات الأردنية الحكومية، والتوصل إلى تصور مقترح لتفعيل الوقف التعليمي في تمويل الجامعات الأردنية الحكومية. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على الاستبانة أداة لها، وكانت عينة الدراسة مكونة من قادة أكاديميين وقادة إداريين. وتوصلت الدراسة إلى: أن دور الوقف التعليمي في تمويل الجامعات الأردنية الحكومية جاء بدرجة متوسطة.

- دراسة دوميتير ومارسيشيسكا Domiter & Marciszewska (2017): التي هدفت إلى استعراض الطرق التي اتبعتها منظمات القطاع الثالث في دولة بولندا لتوفير تقنيات خارجية لتدريب المعلمين في المنظمات غير الحكومية. استخدمت الدراسة المنهج شبه التجريبي، وتم استخدام الاختبارات السيكمومترية والمقابلات أدوات للدراسة، وتكونت عينة الدراسة من المعلمين. وكانت أبرز النتائج لهذه الدراسة: أن هذه المنظمات استطاعت بالفعل سدّ الفجوات التي نشأت في نظام التعليم من خلال توفير منهجية متكاملة لتنمية وتدريب المعلم في منظمات القطاع الثالث، ونتج عن ذلك مزيد من التنمية المهنية والعملية للمعلمين الذين شاركوا في هذه الدورات.

- دراسة صلاح الدين وآخرين (2018): التي هدفت إلى الكشف عن واقع إدارة وتوظيف أموال الوقف كبديل لتمويل التعليم العالي في سلطنة عمان. اعتمد البحث على المنهج الوصفي، وتم استخدام الاستبانة أداة للدراسة، وكانت عينة الدراسة مكونة من الخبراء. وأظهرت النتائج: أن محور الرقابة قد جاء في المرتبة الأولى من حيث الأهمية. وخلصت الدراسة إلى مجموعة من الإجراءات المقترحة، أهمها: إنشاء أقسام للأوقاف والاستثمار في مؤسسات التعليم العالي، وتشجيع وقف بعض المشاريع التجارية التي تُدرّ دخلاً مستداماً لمؤسسات التعليم العالي.

- دراسة الجهني (2019): التي هدفت إلى تطوير الشراكة المجتمعية بمدارس مدينة تبوك. ولتحقيق هذا الهدف استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتم استخدام الاستبانة أداة لها. وأسفرت نتائج الدراسة عن: معرفة المدرسة لأدوارها في عملية الشراكة، تفعيل مجالس الآباء، تفعيل دور منظمات المجتمع المدني وتفعيل متطلبات الشراكة المجتمعية.

- دراسة بسطا (2020): التي هدفت إلى التعرف على واقع جهود الجمعيات الأهلية المبذولة في مجال محو الأمية في مصر، والتعرف على الصعوبات التي تواجه الجمعيات الأهلية وتعوقها عن تنفيذ برامجها في مجال محو الأمية. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة والمقابلة أداتين لها، وكانت عينة الدراسة مكونة من معلمي محو الأمية وبعض الدارسين من الأميين. وأسفرت نتائج الدراسة عن: أهمية جهود هذه الجمعيات في مجال محو الأمية لما توفره من إمكانات وما تقوم به من أنشطة وخدمات في هذا المجال.

- دراسة هليل (2020): التي هدفت إلى تفعيل دور مؤسسات المجتمع المدني في تطوير التعليم الفني الصناعي في مصر في ضوء الخبرات العالمية. وتم أخذ عينة الدراسة من معلمي المدارس الثانوية الصناعية نظام الثلاث سنوات بمحافظة الجيزة. وأظهرت النتائج: أن مؤسسات المجتمع المدني في مصر تساهم بدرجة متوسطة في حل مشكلات التعليم المصري. وفي ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة الميدانية قدّمت الدراسة تصوّراً مقترحاً لتفعيل دور المجتمع المدني لتطوير التعليم الفني الصناعي في مصر.

التعليق على الدراسات السابقة للمحور الثاني:

- تتفق الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في بعض أهدافها الفرعية، كدراسة الإبراهيم (2018م) التي هدفت إلى التعرف على درجة أهمية التنمية المهنية في برامج إعداد المعلمين المقترحة لتطوير سياسات إعداد معلم، ودراسة صلاح الدين وآخرين (2018) التي هدفت إلى الكشف عن واقع إدارة وتوظيف أموال الوقف كبديل لتمويل التعليم العالي، ودراسة الجهني (2019) التي هدفت إلى تطوير الشراكة المجتمعية بمدارس مدينة تبوك، ودراسة هليل (2020) التي هدفت إلى تفعيل دور مؤسسات المجتمع المدني في تطوير التعليم الفني الصناعي، ودراسة بسطا (2020) التي هدفت إلى التعرف على جهود الجمعيات الأهلية من خلال التعرف على العوامل المجتمعية المسببة لتفاقم مشكلة الأمية.

- وتختلف الدراسة الحالية مع كل الدراسات السابقة في الهدف الرئيس والمتمثل في وضع تصوّر مقترح للشراكة بين وزارة التعليم والقطاع الثالث في تدريب معلمي المرحلة الثانوية على مهارات القرن الحادي والعشرين، كما تختلف مع دراسة الباسل (2015) حيث استخدمت علماء الإسلام وعضو هيئة التدريس عيناً للدراسة، ودراسة الإبراهيم (2018) حيث استخدمت قادة أكاديميين وقادة إداريين عيناً للدراسة، ودراسة صلاح الدين وآخرين (2018) حيث استخدمت الخبراء عيناً للدراسة.

- وتتفق الدراسة الحالية مع جميع الدراسات السابقة من حيث المنهج المستخدم في الدراسة وهو المنهج الوصفي بنوعيه (تحليلي أو مسحي)، كما تتفق الدراسة الحالية مع جميع الدراسات السابقة في استخدام الاستبانة أداة للدراسة، وتتفق الدراسة الحالية جزئياً مع بعض الدراسات السابقة في استخدام المعلمين عينة للدراسة مثل: دراسة هليل (2020)، وكذلك اتفقت جزئياً مع بعض الدراسات السابقة في استخدام منسوبي القطاع الثالث عينة للدراسة مثل: دراسة الجهني (2019) حيث استخدمت قيادات الوقف في الجامعات عينة للدراسة.

3- منهجية الدراسة وإجراءاتها.

منهج الدراسة:

عمدت الباحثة إلى اختيار أسلوبين من أساليب المنهج الوصفي، وهما: المنهج الوصفي المسحي، والمنهج الوصفي الوثائقي. وقد استخدمت الدراسة في تنفيذها المنهج الوصفي المسحي، والمنهج الوصفي الوثائقي؛ للإطلاع على الشراكات والبرامج التي تَمَّت بين وزارة التعليم والقطاع الثالث.

مجتمع الدراسة وعينتها:

يُعَدُّ مجتمع الدراسة هو نفسه عينة الدراسة؛ وذلك لقيام الباحثة بعمل مسح كامل لمجتمع الدراسة، وقد تكوّن مجتمع الدراسة من المشرفين والمشرفات في مناطق (مكة المكرمة- تبوك - الرياض - المنطقة الشرقية - نجران)؛ حيث بلغ عددهم (206) مشرفين ومشرفات، وقد بلغ عدد الذين استجابوا لأداة الدراسة (197) مشرفاً ومشرفة.

جدول (1) عدد المشرفين والمشرفات مؤرّعين على حسب المناطق

المنطقة	المجتمع	العينة	النسبة %
الرياض	75	75	100%
مكة المكرمة	49	49	100%
تبوك	25	25	100%
المنطقة الشرقية	41	41	100%
نجران	7	7	100%
الإجمالي	197	197	100%

إضافةً إلى موظفي القطاع الثالث في نفس المناطق؛ حيث بلغ عددهم (93) إدارياً وإدارية، وقد بلغ عدد الذين استجابوا لأداة الدراسة (86) إدارياً وإدارية، فكان حجم عينة الدراسة الإجمالي (283) من المشرفين وموظفي القطاع الثالث، وهو ما يُمَثِّل مسحاً كاملاً لمجتمع الدراسة.

جدول (2) عدد موظفي القطاع الثالث في المجالات التعليمية والبحوث مؤرّعين على حسب المناطق

المنطقة	المجتمع	العينة	النسبة %
الرياض	30	30	100%
مكة المكرمة	22	22	100%
تبوك	12	12	100%
المنطقة الشرقية	16	16	100%
نجران	6	6	100%
الإجمالي	86	86	100%

عينة الخبراء:

نظراً لطبيعة الدراسة التي تتطلب رأي المختصين من أهل الخبرة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات داخل المملكة وخارجها، إضافةً إلى جهات رسمية أخرى للتعرف على آرائهم حول التصور المقترح؛ فقد عمدت الباحثة إلى استخدام الطريقة القصصية لاختيار عينة الخبراء.

أداة الدراسة وإجراءاتها:

- الاستبانة:

قد تم بناء الأداة من خلال الرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الشراكة بين المؤسسات التعليمية ومؤسسات المجتمع المختلفة.

- إعداد الاستبانة في صورتها الأولية:

قامت الباحثة بإعداد الاستبانة في صورتها الأولية؛ وقد تضمّنت جزأين:

الجزء الأول: تضمّن بيانات أولية عن أفراد عينة الدراسة من حيث: (المؤهل العلمي، نوع العمل، منطقة العمل، عدد سنوات الخبرة، عدد الدورات التدريبية الحاصل عليها).

الجزء الثاني: تضمّن فقرات الاستبانة وعددها (36) فقرة موزعة على ثلاثة محاور.

وقد استخدمت الدراسة مقياس ليكرت (Likert Scale) وفق التدرج الخماسي، ويتضمّن العبارات التالية: (موافق بشدة، موافق، موافق إلى حد ما، غير موافق، غير موافق بشدة).

الخصائص القياسية لأداة الدراسة:

قامت الباحثة بحساب كلٍّ من صدق وثبات الاستبانة؛ وجاءت النتائج كالتالي:

1- صدق أداة الدراسة:

أ- الصدق الظاهري للأداة:

قامت الباحثة بدراسة ملاحظات المحكمين، واقتراحاتهم، وأجرت التعديلات التي اتفق عليها أكثر من (75%) من عدد المحكمين؛ حيث تم حذف وتعديل وإعادة صياغة بعض عبارات أداة الدراسة لتزداد وضوحًا، وبلغ عدد عبارات الاستبانة في صورتها النهائية (36) عبارة، وقد جاءت على النحو التالي: المحور الأول (12) عبارة، المحور الثاني (12) عبارة، المحور الثالث (12) عبارة؛ ويُملّ الملحق رقم (3) أداة الدراسة بصورتها النهائية.

وقد اعتبرت الباحثة الأخذ بملاحظات المحكمين وإجراء التعديلات المشار إليها أعلاه بمثابة الصدق الظاهري.

ب- صدق الاتساق الداخلي:

بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة تم تطبيقها على عينة استطلاعية مكونة من (30) من المشرفين، و(30) من موظفي القطاع الثالث، وتم حساب معامل الاتساق بين كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه من خلال معامل ارتباط بيرسون؛ وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (3): معامل الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه:

واقع الشراكة بين وزارة التعليم والقطاع الثالث		متطلبات تفعيل الشراكة بين وزارة التعليم والقطاع الثالث		معوقات تفعيل الشراكة بين وزارة التعليم والقطاع الثالث	
العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
1	**0.77	1	**0.79	1	**0.71
2	**0.85	2	**0.79	2	**0.66
3	**0.83	3	**0.88	3	**0.67
4	**0.90	4	**0.78	4	**0.81
5	**0.92	5	**0.72	5	**0.73
6	**0.90	6	**0.83	6	**0.86
7	**0.89	7	**0.84	7	**0.67
8	**0.90	8	**0.88	8	**0.66
9	**0.92	9	**0.71	9	**0.66
10	*0.79	10	**0.85	10	**0.86
11	**0.94	11	**0.84	11	**0.77
12	**0.89	12	**0.72	12	**0.73
الكلي	**0.80		**0.86		**0.74

** دال عند مستوى دلالة (0.01).

أشارت النتائج إلى توفّر معاملات ارتباط مرتفعة وموجبة ودالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (0.01) بين درجة كل بند والمحور الذي ينتمي إليه؛ ما يشير إلى توفّر درجة صدق مرتفعة للاستبانة، كما قامت الباحثة بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبانة كما هو موضّح بالجدول أعلاه.

ثبات أداة الدراسة:

قامت الباحثة بحساب ثبات الاستبانة بمحاورها الثلاثة بطريقة ألفا كرونباخ؛ وجاءت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول رقم (4): معاملات ألفا كرونباخ لمحاور الاستبانة

المحور	عدد البنود	معامل ألفا كرونباخ
المحور الأول: واقع الشراكة بين وزارة التعليم والقطاع الثالث	12	0.75
المحور الثاني: متطلّبات تفعيل الشراكة بين وزارة التعليم والقطاع الثالث	12	0.76
المحور الثالث: معوقات تفعيل الشراكة بين وزارة التعليم والقطاع الثالث	12	0.74
جميع بنود الاستبانة	36	0.77

يتضح من الجدول رقم (4) السابق أنّ جميع معاملات الاتساق بألفا كرونباخ تشير إلى ارتفاع ثبات محاور الاستبانة على عينة الدراسة؛ إذ تراوحت بين (0.74 – 0.76).

الوزن النسبي المعياري للإجابات:

استخدمت مقياس ليكرت الخماسي، كما استخدمت الباحثة لمعالجة موضوعات الدراسة الميدانية وتحليل البيانات والمعلومات عددًا من الأساليب الإحصائية المناسبة، وتم توظيفها بما يتناسب مع طبيعة البيانات؛ وهي كما يلي:

- التكرارات والنسب المئوية: لوصف خصائص أفراد عينة الدراسة، وتحديد نسب استجاباتهم على بنود الاستبانة.
- معامل ارتباط بيرسون: لإيجاد العلاقة بين كل عبارة والدرجة الكلية للمحاور.
- المتوسطات والانحرافات المعيارية: وذلك لحساب القيمة التي يعطيها أفراد عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات المحور، والمتوسط الحسابي العام لكل محور.
- معامل الثبات ألفا كرونباخ: لحساب معامل ثبات المحاور المختلفة لأداة الدراسة.

4- نتائج الدراسة ومناقشتها.

• النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: "ما واقع الشراكة بين وزارة التعليم والقطاع الثالث في تدريب مُعلّمي مدارس المرحلة الثانوية العامة على مهارات القرن الحادي والعشرين في ضوء الخبرات العالمية؟".

وللإجابة عن السؤال الأول تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لإجابات أفراد عينة الدراسة حول المحور الأول: (واقع الشراكة بين وزارة التعليم والقطاع الثالث في تدريب مُعلّمي مدارس المرحلة الثانوية العامة على مهارات القرن الحادي والعشرين في ضوء الخبرات العالمية)؛ وجاءت النتائج كما بالجدول (5):

جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لعبارات المحور الأول: واقع الشراكة بين وزارة التعليم والقطاع الثالث في تدريب مُعلّمي مدارس المرحلة الثانوية العامة على مهارات القرن الحادي والعشرين في ضوء الخبرات العالمية

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الأهمية
12	يُقَدِّم القطاع الثالث برامج لتطوير مهارات القرن الحادي والعشرين لمعلمي المرحلة الثانوية.	4.02	0.91	1	كبيرة
1	تُعقد دورات تدريبية بالشراكة مع القطاع الثالث لمعلمي المرحلة الثانوية لتنمية مهارات القرن الحادي والعشرين لديهم.	4.02	0.95	2	كبيرة
2	تزوّد مؤسسات القطاع الثالث المدرسة بالتقنيات التكنولوجية الحديثة.	4.00	0.96	3	كبيرة
6	يساهم القطاع الثالث في استضافة المدرسة لخبراء ومتخصّصين لشرح	3.98	0.97	4	كبيرة

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الأهمية
	مهارات القرن الحادي والعشرين لمعلمي المرحلة الثانوية.				
11	تُقام دورات تدريبية بالشراكة مع القطاع الثالث لقيادات المدارس لتعريفهم بأهمية تنمية مهارات القرن الحادي والعشرين لدى مُعلّمي المرحلة الثانوية.	3.98	0.96	5	كبيرة
5	يُعقد القطاع الثالث ندوات خاصة بتعلم مهارات القرن الحادي والعشرين لمعلمي المرحلة الثانوية.	3.95	0.94	6	كبيرة
9	تُوفّر مؤسسات القطاع الثالث الوسائط والبرامج وأدوات الأنشطة التعليمية للمدرسة.	3.95	1.00	7	كبيرة
4	مدّ مؤسسات القطاع الثالث المدرسة بمصادر المعلومات المتنوعة.	3.93	0.97	8	كبيرة
10	تُعقد مسابقات تحت رعاية مؤسسات القطاع الثالث.	3.92	0.96	9	كبيرة
8	يتم تشجيع مُعلّمي المرحلة الثانوية مادياً عن طريق إحدى مؤسسات القطاع الثالث.	3.90	1.05	10	كبيرة
3	يساهم القطاع الثالث في إرسال مُعلّمي المرحلة الثانوية إلى الدول الخارجية في منح تدريبية خاصة بتنمية مهارات القرن الحادي والعشرين.	3.89	1.08	11	كبيرة
7	يُقَدِّم القطاع الثالث مساعدات مالية للمدرسة.	3.85	1.06	12	كبيرة
	المتوسط العام	3.95	0.85	-	كبيرة

يتضح من جدول (5) أنّ واقع الشراكة بين وزارة التعليم والقطاع الثالث في تدريب مُعلّمي مدارس المرحلة الثانوية العامة على مهارات القرن الحادي والعشرين في ضوء الخبرات العالمية في استجابات أفراد عينة الدراسة كان بدرجة موافق؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي لفقرات المحور ككل (3.95) بانحراف معياري (0.857)، وجاءت فقرات هذا المحور جميعها بدرجة موافق؛ إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.85 – 4.02) وبفارق (0.17) بين أدنى وأعلى متوسط حسابي، حيث أظهرت نتائج هذا المحور أنّ (12) فقرة حصلت على درجة موافق.

وتعزو الباحثة هذه النتائج إلى الدورات الصيفية التدريبية للمعلمين التي أطلقتها وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية بشراكة مجتمعية تطوعية وبالتعاون مع بعض الجامعات السعودية، وشركة تطوير للخدمات التعليمية، وكذلك شركة تطوير لتقنيات التعليم، ومؤسسة موهبة، ومؤسسة مسك، ومؤسسة سالم بن محفوظ الأهلية.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة دومير ومارسيشيسكا (Domiter & Marciszewska, 2017)؛ حيث كانت أبرز نتائجها أنّ منظمات القطاع الثالث غير الربحية استطاعت بالفعل سدّ الفجوات التي نشأت في نظام التعليم من خلال توفير منهجية متكاملة لتنمية وتدريب المعلم في منظمات القطاع الثالث، ونتج عن ذلك مزيد من التنمية المهنية والعملية للمعلمين الذين شاركوا في هذه الدورات. ودراسة يسن (2019) التي أظهرت نتائجها أنّ البرامج والخدمات التي تُقدِّمها منظمات المجتمع المدني في تدعيم المدارس المجتمعية لتحقيق أهدافها جاءت في مستوى مرتفع.

واختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة الباسل وجمعة (2015) حيث أجمعت الآراء حول ضعف الاستثمار الفعلي لأموال الوقف الإسلامي في تمويل التعليم.

- النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: "ما متطلبات تفعيل الشراكة بين وزارة التعليم والقطاع الثالث في تدريب مُعلّمي المرحلة الثانوية على مهارات القرن الحادي والعشرين في ضوء الخبرات العالمية؟". وللإجابة عن السؤال الثاني تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لإجابات أفراد عينة الدراسة حول المحور الثاني: (ما متطلبات تفعيل الشراكة بين وزارة التعليم والقطاع الثالث في تدريب مُعلّمي المرحلة الثانوية على مهارات القرن الحادي والعشرين في ضوء الخبرات العالمية)؛ وجاءت النتائج كما هي موضحة بالجدول (6):

جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لعبارات المحور الثاني: متطلبات تفعيل الشراكة بين وزارة التعليم والقطاع الثالث في تدريب مُعلّمي المرحلة الثانوية على مهارات القرن الحادي والعشرين في ضوء الخبرات العالمية

م	العبارة	المتوسط	الانحراف	الرتبة	الأهمية
1	تشجيع مؤسسات القطاع الثالث على الاهتمام بالتنمية المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية على مهارات القرن الحادي والعشرين.	4.39	0.801	1	كبيرة
3	توفير آليات تساعد القطاع الثالث في تدريب مُعلّمي المرحلة الثانوية على مهارات القرن الحادي والعشرين.	4.28	0.794	2	كبيرة
2	تطوير الإجراءات الإدارية في قطاع التعليم المتعلقة بالقطاع الثالث.	4.26	0.771	3	كبيرة
12	وجود نظام المحاسبية في متابعة إجراءات الشراكة مع مؤسسات القطاع الثالث بالوزارة.	4.24	0.731	4	كبيرة
5	تناسب الدورات التدريبية المقدمّة من القطاع الثالث لاحتياجات مُعلّمي المرحلة الثانوية على تعلّم مهارات القرن الحادي والعشرين.	4.23	0.805	5	كبيرة
11	إصدار قوانين وتشريعات على مستوى الوزارة تُنظم عمل الشراكة بين الوزارة ومؤسسات القطاع الثالث.	4.20	0.744	6	كبيرة
10	تسهيل الإجراءات الإدارية اللازمة لاتفاقيات الشراكة مع مؤسسات القطاع الثالث.	4.20	0.781	7	كبيرة
8	إنشاء مراكز ووحدات داخل الوزارة تقوم بالاتصال بمؤسسات القطاع الثالث لعقد الشراكة معها.	4.19	0.836	8	كبيرة
4	التواصل الفعّال على مستوى القيادات بين الوزارة ومؤسسات القطاع الثالث.	4.17	0.860	9	كبيرة
9	إرسال بعض المسؤولين إلى الدول المتقدمة لنقل خبراتهم في مجال شراكة القطاع الثالث ومؤسسات التعليم.	4.15	0.793	10	كبيرة
6	عقد لقاءات بين قيادات مؤسسات القطاع الثالث ومعلمي المرحلة الثانوية بالمدارس.	4.13	0.894	11	كبيرة
7	توفير آليات مؤسسية للتنسيق بين مؤسسات القطاع الثالث ووزارة التعليم.	4.11	0.816	12	كبيرة
	المتوسط العام	4.21	0.629	-	كبيرة

يتضح من جدول (6) أنّ مستوى متطلبات تفعيل الشراكة بين وزارة التعليم والقطاع الثالث في تدريب مُعلّمي المرحلة الثانوية على مهارات القرن الحادي والعشرين في ضوء الخبرات العالمية في استجابات أفراد عينة الدراسة كان بدرجة موافق بشدّة؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي لفقرات المحور ككل (4.21) بانحراف معياري (0.629)، وجاءت فقرات هذا المحور بين درجتَي موافق وموافق بشدّة؛ إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (4.11 – 4.39)، وبفارق (0.28) بين أدنى وأعلى متوسط حسابي؛ حيث أظهرت نتائج هذا المحور أنّ (7) فقرات حصلت على درجة موافق بشدّة، و(5) فقرات حصلت على درجة موافق.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أنّ الجزء الجوهرية والعنصر الأساسي في تحقيق الشراكة بين وزارة التعليم ومؤسسات القطاع الثالث هو اقتناع المسؤولين في مؤسسات القطاع الثالث بالهدف من الشراكة، والهدف المنشود هو إخراج مواطن قادر على استخدام مهارات القرن الحادي والعشرين؛ وهذا لن يتحقق بدون معلم قادر على تعليم الطالب هذه المهارات داخل المؤسسات التعليمية، وبالتالي سوف يعود ذلك بالنفع على المجتمع.

وينبغي مشاركة شرائح المجتمع جميعًا بكل طوائفها (الحكومة، الأسرة، المؤسسات غير الحكومية، القطاع الخاص، المعلمين، نقابات المعلمين، المنظمات المحلية والدولية)، فلكل فئة من الفئات السابقة دور يمكن أن تؤديه في تطوير عمليتي التعليم والتعلم من خلال التنمية المهنية للمعلمين على مهارات القرن الحادي والعشرين، ووفقًا لذلك فمن حقهم معرفة السياسات والبرامج المتبعة، واستشارتهم في القضايا والأمور التي تؤثر في تعليم أبنائهم، كما ينبغي أن تتاح لهم فرص المشاركة في صنع القرار التعليمي.

كذلك ينبغي توفير قاعدة معلومات بجميع المعلمين، وتكون هذه القاعدة مشتملة على كل المعلومات التي يمكن أن تحتاج إليها مؤسسات القطاع الثالث؛ ومن خلال هذه البيانات تستطيع هذه المؤسسات تحديد الفئات والأعداد التي يمكن أن تساهم في التنمية

المهنية لهم على مهارات القرن الحادي والعشرين، أيضاً يجب توفير زيارات لمسؤولي مؤسسات القطاع الثالث إلى المؤسسات التعليمية؛ حتى يتسنى لهم مشاهدة المعلمين على أرض الواقع، وملاحظة البنية التحتية والإمكانات الموجودة داخل كل مدرسة؛ ووفقاً لذلك سوف تتاح لهم الفرصة في تحديد احتياجات المعلمين والمدرسة من أجل التدريب على مهارات القرن الحادي والعشرين.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع توصيات دراسة بيدوسكي (2013) Bedosky، حيث أوصت الدراسة بضرورة دمج مهارات التفكير الناقد باعتبارها من متطلبات القرن الحادي والعشرين بالأنشطة الصفية بصورة مقصودة، يمارسها المتعلمون لتنعكس عليهم بصورة إيجابية وتُحقق الهدف منها. كما تتفق مع دراسة الهويش (2018) حيث خلصت نتائجها إلى أن تتم عملياً التعليم والتعلم في بيئة القرن الحادي والعشرين التي تُحتمّ تعليم المواد الدراسية من خلال أمثلة من العالم الواقعي وليس من بيئة مجردة كما هو حاصل في معظم المدارس والجامعات حالياً.

• النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: "ما المعوقات التي تحدّ من تفعيل الشراكة بين وزارة التعليم والقطاع الثالث في تدريب مُعلّمي المرحلة الثانوية على مهارات القرن الحادي والعشرين في ضوء الخبرات العالمية؟ وللإجابة عن السؤال الثالث تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لإجابات أفراد عينة الدراسة حول المحور الثالث؛ وجاءت النتائج كما بالجدول (7):

جدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لعبارات المحور الثالث: المعوقات التي تحدّ من تفعيل الشراكة بين وزارة التعليم والقطاع الثالث في تدريب مُعلّمي المرحلة الثانوية على مهارات القرن الحادي والعشرين في ضوء الخبرات العالمية

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب المعوق	درجة
12	وجود فجوة معلوماتية بين وزارة التعليم ومؤسسات القطاع الثالث.	4.25	0.707	1	كبيرة
3	ضعف استفادة مؤسسات القطاع الثالث من عقد الشراكة لتنمية مهارات القرن الحادي والعشرين لمعلمي المرحلة الثانوية.	4.19	0.735	2	كبيرة
10	ضعف التواصل الفعال بين وزارة التعليم ومؤسسات القطاع الثالث.	4.17	0.786	3	كبيرة
4	غياب التخطيط الاقتصادي على مستوى الوزارة للاستفادة من الشراكة مع مؤسسات القطاع الثالث.	4.16	0.743	4	كبيرة
2	بعض مؤسسات القطاع الثالث لا تدرك أهمية تنمية مهارات القرن الحادي والعشرين لمعلمي المرحلة الثانوية.	4.14	0.789	5	كبيرة
11	افتقار وزارة التعليم للقيادات القادرة على جلب شراكات متنوعة مع مؤسسات القطاع الثالث.	4.13	0.833	6	كبيرة
6	غياب الوضوح عن أهداف الشراكة بين وزارة التعليم والقطاع الثالث.	4.11	0.797	7	كبيرة
9	قصور في المتابعة من الإدارة العليا لتفعيل الشراكة مع مؤسسات القطاع الثالث.	4.10	0.800	8	كبيرة
7	دور الوزارة لتحقيق الشراكة مع القطاع الثالث غير مُحدّد.	4.08	0.785	9	كبيرة
1	يتم تقديم دورات تدريبية لا تُشبع احتياجات مُعلّمي المرحلة الثانوية لتنمية مهارات القرن الحادي والعشرين لديهم.	4.08	0.857	9	كبيرة
8	وجود أنظمة ولوائح تحدّ من مشاركة مؤسسات القطاع الثالث في تنمية مهارات القرن الحادي والعشرين لمعلمي المرحلة الثانوية.	4.05	0.743	11	كبيرة
5	ضعف المحتوى التدريبي الذي يتم تقديمه في الدورات التي يُقدّمها القطاع الثالث.	4.02	0.859	12	كبيرة
	المتوسط العام	4.12	0.574	-	كبيرة

يتضح من جدول (7) أنّ مستوى المعوقات التي تحدّ من تفعيل الشراكة بين وزارة التعليم والقطاع الثالث في تدريب مُعلّمي المرحلة الثانوية على مهارات القرن الحادي والعشرين في ضوء الخبرات العالمية في استجابات أفراد عينة الدراسة كان بدرجة موافق؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي لفقرات المحور ككل (4.12) بانحراف معياري (0.574)، وجاءت فقرات هذا المحور بين درجتي موافق وموافق

بشدة؛ إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (4.02 – 4.25)، وبفارق (0.23) بين أدنى وأعلى متوسط حسابي؛ حيث أظهرت نتائج هذا المحور أنّ (11) فقرة حصلت على درجة موافق، وفقرة واحدة حصلت على درجة موافق بشدة.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى محدودية المنصّات الإعلامية التي يمكن تسخيرها لدعم وزارة التعليم بالشكل المناسب والذي يساهم في وصول جميع البيانات والمعلومات عن الوزارة إلى مؤسسات القطاع الثالث، كذلك عدم الجدية والاهتمام من قِبل المسؤولين بوزارة التعليم عن فتح قنوات اتصال فعالة وعمل بروتوكولات ومبادرات تعاون مع مؤسسات القطاع الثالث وتزويدها بالإحصائيات المطلوبة ساهم بشكل كبير في وجود فجوة معلوماتية بين وزارة التعليم ومؤسسات القطاع الثالث، وكذلك هناك قصور في الاستفادة من مواقع التواصل الاجتماعي التي يجب أن تُستغلّ في عرض إنجازات وزارة التعليم وتعريف المجتمع بالخدمات التي يمكن أن تُقدّمها لهم، وقلة البرامج والخطط التي تؤدي إلى وجود قنوات عمل يمكن اتّباعها لكي تتم عمليات التنسيق بينهما. والمتبصر لجوهر الأمور يُفصّر الفجوة بين التقدم والتخلف بأنها فجوة معرفية تكنولوجية، ومن ثم ينبغي أن تكون وزارة التعليم دوماً هي النافذة التي تُطلّ منها مؤسسات القطاع الثالث على التقدم، واستشراف المستقبل.

كذلك الفكر والرؤية الاستثمارية التي تتعامل بها غالبية مؤسسات القطاع الثالث يُعدّان من أكبر المعوقات؛ لأنّ هذه المؤسسات تحتاج أيضاً إلى البقاء من خلال توفير مصادر للتمويل والدعم حتى تؤدي دورها المجتمعي، كذلك ضعف الارتباط بين أهداف كلّ من المؤسسات التعليمية ومؤسسات القطاع الثالث، ووجود قصور في أساليب وآليات التنسيق والتفعيل والتنظيم المركزي للعلاقة بينهما.

وكذلك افتقاد مؤسسات القطاع الثالث للخبرة في اختيار المتخصصين في عقد الدورات التدريبية المناسبة للمعلمين؛ فقد يكون المحتوى التدريبي الذي يتم تقديمه لا يتناسب مع إمكانات المعلمين أو لا يُشبع احتياجاتهم، وقد لا يكون مواكباً لتطورات العصر ويعتمد على التعليم التقليدي المتمحورة حول المعلم ويفتقد المرونة والحدائثة التي تجعله تعليمًا متطورًا هدفه الأساسي التركيز على الطالب.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة السميري (2021) التي أسفرت عن وجود معوقات لتجربة التطوُّع الرقّبيّ المختصّ بالتنمية المهنية في التعليم؛ وتمثلت في ضعف الدعم المادي والمعنوي، وغياب الوثوقية من المعلومات المتاحة، وضعف القدرة التدريبية للمتطوعين والبيروقراطية، وغياب التنظيم، وعامل الوقت، وضغوط الحياة.

5- تصوّر مقترح للشراكة بين وزارة التعليم والقطاع الثالث في تدريب مُعلّمي المرحلة الثانوية على مهارات القرن الحادي والعشرين في ضوء الخبرات العالمية:

يُمثّل التصور المقترح الحالي إجابةً عن السؤال الخامس من أسئلة الدراسة؛ حيث تم إعداد التصور المقترح لتفعيل الشراكة بين وزارة التعليم والقطاع الثالث في تدريب مُعلّمي المرحلة الثانوية على مهارات القرن الحادي والعشرين في ضوء الخبرات العالمية بناءً على نتائج الدراسة الميدانية، وعدد من الخبرات العالمية، والاستفادة من الأطر النظرية وعدد من الدراسات السابقة في هذا المجال. وقد تم عرض التصور المقترح بصورته الأولية على عدد من المحكمين بلغ عددهم (14) محكّمًا من المتخصصين في مجال التربية، والإدارة والتخطيط التربوي، والمناهج والإشراف التربوي، وإدارة الأعمال وعلوم الحاسبات، وممن لهم اهتمام بالقطاع الثالث؛ وذلك لإبداء وجهة نظرهم حول أهمية التصور المقترح، وإمكانية تطبيقه؛ وبناءً عليه تم تعديل التصور المقترح ليظهر بصورته النهائية. فلسفة التصور المقترح: تنطلق فلسفة التصور المقترح من الدور الذي تقوم به المؤسسات غير الربحية (القطاع الثالث) بالشراكة مع وزارة التعليم في وُضْع أهداف مشتركة تدعم العملية التعليمية بجميع عناصرها ومنها المعلم؛ بغرض تنمية مهاراته من خلال تدريبه على مهارات القرن الحادي والعشرين لكي يواكب تطوُّرات العصر في ضوء الخبرات العالمية.

الرؤية: إيجاد شراكة مثمرة وفعالة ودائمة بين وزارة التعليم والقطاع الثالث لتدريب مُعلّمي المرحلة الثانوية على مهارات القرن الحادي والعشرين في ضوء الخبرات العالمية وفق نظام المملكة العربية السعودية.

الرسالة: تفعيل الشراكة بين وزارة التعليم والقطاع الثالث لتدريب مُعلّمي المرحلة الثانوية على مهارات القرن الحادي والعشرين من خلال إقامة دورات تدريبية وورش عمل وندوات ومؤتمرات في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة في هذا الميدان تتناسب مع إمكانات وثقافة وقيم المجتمع السعودي.

مبشرات التصور المقترح:

1- أهمية الإمام بمهارات القرن الحادي والعشرين بالنسبة للمعلمين، وانعكاس أثر هذه المهارات على تطوير أداء المعلمين؛ وبالتالي انعكاس هذا الأثر على مستويات الطلاب ليواكبوا التطور السريع في مختلف مجالات الحياة والاستفادة منها في حياتهم العملية.

2- ضعف مستوى مُعلّمي المرحلة الثانوية في مهارات القرن الحادي والعشرين، وضعف الشراكة بين وزارة التعليم ومؤسسات القطاع الثالث كما أظهرت الدراسات السابقة.

أهداف التصور المقترح:

أ- الهدف العام من التصور المقترح:

يهدف التصور المقترح إلى تقديم إطار مرجعي من خلال مجموعة من الآليات والإجراءات العملية وبندل كل الجهود والإمكانات لتفعيل الشراكة بين وزارة التعليم والقطاع الثالث في تدريب مُعلّمي المرحلة الثانوية على مهارات القرن الحادي والعشرين في ضوء الخبرات العالمية.

ب- الأهداف الفرعية للتصور المقترح:

- 1- محاولة رفع مستويات مُعلّمي المرحلة الثانوية في مهارات القرن الحادي والعشرين للوصول إلى المستويات العالمية في إتقان هذه المهارات.
- 2- توضيح أهمية الشراكة بين وزارة التعليم ومؤسسات القطاع الثالث، وتوضيح النتائج المترتبة على هذه الشراكة لصالح الجانبين.

متطلبات التصور المقترح:

أ- المتطلبات التنظيمية:

1. إنشاء لجنة بوزارة التعليم لاختيار المعلمين، ومتابعة مستوى المستهدفين منهم في برامج الشراكة.
2. تصميم قاعدة بيانات واضحة وتمتاز بالدقة حول البرامج والفعاليات المشتركة بين وزارة التعليم ومؤسسات القطاع الثالث، والعمل على تفعيلها وتطويرها لملاءمة تطورات العصر.
3. أن تكون رؤية ورسالة وأهداف وطرق وإجراءات تفعيل الشراكة في ضوء الخبرات العالمية الناجحة في هذا الميدان.

ب- المتطلبات البشرية:

1. تبادل الخبرات البشرية بين وزارة التعليم ومؤسسات القطاع الثالث فيما يخص مهارات القرن الحادي والعشرين والتربية كل في مجاله.
2. إقامة دورات تدريبية وورش عمل للمعلمين ومنسوبي مؤسسات القطاع الثالث للتعريف بأهمية مهارات القرن 21 لسوق العمل.

ج- المتطلبات المادية:

1. توفير ميزانية لدعم برامج الشراكة تتناسب مع حجم الشراكة بين الوزارة والقطاع الثالث.
2. تخصيص حوافز مادية من الطرفين للأعضاء الفاعلين والمتميزين في برامج الشراكة.

آليات وإجراءات تنفيذ التصور المقترح:

يمرّ التصور المقترح لتفعيل الشراكة بين وزارة التعليم والقطاع الثالث في تدريب مُعلّمي المرحلة الثانوية على مهارات القرن الحادي والعشرين في ضوء الخبرات العالمية بعدة مراحل جاءت كما يلي:

المرحلة الأولى: مرحلة التخطيط والتهيئة:

يتم خلال هذه المرحلة التخطيط والتهيئة لعملية تفعيل الشراكة بين وزارة التعليم والقطاع الثالث، وهي المرحلة التي تسبق عملية التنفيذ، يتم خلالها عمل الإجراءات المختلفة اللازمة استعدادًا لتنفيذها، وذلك من خلال ما يلي:

1. تشكيل هيئة مشتركة مكونة من وزارة التعليم ومؤسسات القطاع الثالث، مسؤولة عن أعمال الشراكة والتنسيق، يتكوّن أعضاؤها من منسوبي الجهتين بعد أن تلقوا التهيئة والتدريب الكافي للقيام بأعمال الشراكة وتنفيذها.
2. تشكيل لجنة رقابية مسؤولة عن متابعة أعمال الشراكة وسيرها بالطريق الصحيح، ووضع قوانين واضحة ومُلزمة لأعضاء هيئة الشراكة.

المرحلة الثانية: مرحلة التنفيذ:

تهدف هذه المرحلة إلى التنفيذ الفعلي للشراكة بين وزارة التعليم والقطاع الثالث في تدريب مُعلّمي المرحلة الثانوية على مهارات القرن الحادي والعشرين؛ وذلك من خلال عدد من الإجراءات التالية:

1. البدء في تنفيذ عملية الشراكة وبرامجها المختلفة بناءً على الرؤية والاستراتيجية العامة التي وُضعت لتفعيل الشراكة بين الوزارة ومؤسسات القطاع الثالث.

2. أن تتسم عملية اتخاذ القرار من قبل هيئة الشراكة بالسرعة والمرونة، وأن ترتبط بالصورة المستقبلية المقدّمة عن الشراكة بين الجهتين في ضوء الخبرات العالمية.

المرحلة الثالثة: مرحلة التقييم:

تعتمد عملية الشراكة بين وزارة التعليم ومؤسسات القطاع الثالث على عمليات التقييم المستمر والمتابعة؛ بهدف الوقوف على نقاط القوة من أجل تطويرها وضمان استدامتها، والوقوف على نقاط الضعف وإيجاد حلول لها، مع قياس ما تحقّق من أهداف موضوعة لعملية الشراكة؛ وهذا يتم من خلال عدد من الإجراءات:

1. إعداد التقارير اللازمة لمتابعة تنفيذ مراحل الشراكة بين وزارة التعليم ومؤسسات القطاع الثالث وبرامجها المتعددة بشكل تفصيلي ودقيق.

2. القيام بعرض التقارير الختامية على اللجنة الرقابية المختصة بأعمال الشراكة بغرض تقييمها، وتقديم الآراء والمقترحات بشأنها.

المرحلة الرابعة: مرحلة التطوير والتحسين:

1. متابعة أداء الموارد البشرية المشاركة في عملية الشراكة بين وزارة التعليم ومؤسسات القطاع الثالث.

2. قياس معدلات المعايير المختلفة كالغياب والتسرّب الوظيفي والشكاوى.

توصيات الدراسة ومقترحاتها.

1. تبنيّ التصور المقترح والعمل به من قبل وزارة التعليم ومؤسسات القطاع الثالث لتفعيل الشراكة في تدريب مُعلّمي المرحلة الثانوية على مهارات القرن الحادي والعشرين في ضوء الخبرات العالمية، والذي تم التوصل إليه بناءً على نتائج كشف الواقع والمتطلّبات وأبرز المعوقات، مع الاستفادة من أبرز الخبرات العالمية التي وردت في الدراسة.

2. إشراك أعضاء من القطاع الثالث في مجالس الأمناء بوزارة التعليم والمدارس التابعة لها.

3. إقامة برامج نوعية مشتركة بين الوزارة والقطاع الثالث يتم فيها الربط بين النظرية والتطبيق والتركيز على الجوانب العملية وسط بيئة العمل الفعلية؛ بهدف تدريب مُعلّمي المرحلة الثانوية على مهارات القرن الحادي والعشرين في ضوء الخبرات العالمية.

4. السماح لمؤسسات القطاع الثالث بالاستفادة من الورش والمختبرات التابعة لوزارة التعليم.

5. قيام وزارة التعليم بإجراء بحوث تطبيقية تعالج مشكلات مؤسسات القطاع الثالث وتسويقها.

6. تشكيل لجنة رقابية مسؤولة عن متابعة أعمال الشراكة وتنفيذها بالصورة الصحيحة، ووضع تعليمات وقوانين واضحة ومُلزمة لأعضاء هيئة الشراكة.

7. استحداث مراكز لتسويق الخدمات التي يمكن أن تُقدّمها وزارة التعليم لمؤسسات القطاع الثالث ومؤسسات المجتمع المدني.

مقترحات بدراسات مستقبلية:

1. آليات توظيف مواقع التواصل الاجتماعي لتفعيل الشراكة بين وزارة التعليم مع مؤسسات القطاع الثالث.

2. دور الشراكة بين وزارة التعليم ومؤسسات القطاع الثالث في تحقيق متطلّبات رؤية المملكة 2030.

3. الشراكة بين الجامعات السعودية ومؤسسات القطاع الثالث لتدريب طلاب الجامعات على مهارات القرن الحادي والعشرين.

4. إجراء دراسة للشراكة بين الجامعات السعودية ومؤسسات القطاع الثالث لتدريب طلاب الجامعات على مهارات القرن الحادي والعشرين.

قائمة المراجع.

أولاً- المراجع بالعربية:

- الإبراهيم، نجوه أنور. (2018). تصور مقترح لتفعيل الوقف التعليمي في تمويل الجامعات الأردنية الحكومية. مجلة العلوم التربوية، الأردن، 45(4)، 302-314.
- ابن منظور، جمال الدين أبو الفضل بن محمد. (1414هـ). لسان العرب، ط3، بيروت: دار صادر.
- أبو جزر، صابرين محمود. (2018). إثراء كتب التربية الإسلامية الفلسطينية للصفين العاشر والحادي عشر بمهارات القرن الحادي والعشرين. رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.
- أبو عمر، ربما. (2011). اتجاهات معاصرة في تنمية المعلمين وإعدادهم مهنيًا. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، 45(1)، 37-60.

- الأشقر، أسامة عمر. (2012). تطوير المؤسسة الوقفية الإسلامية في ضوء التجربة الغربية. الأردن: دار النفائس للنشر والتوزيع.
- بسطا، عزت حكيم. (2020). جهود مؤسسات المجتمع المدني في التصدي لمشكلة الأمية في مصر. مجلة البحث العلمي في التربية، 4(21)، 61-46.
- بوجمعة، بلال. (2018). دور القطاع الثالث في تجسيد الأنشطة التربوية. مجلة الاجتهاد والدراسات القانونية والاقتصادية، ع(14)، 214-434.
- جاد الكريم، علاء أحمد. (2012). تطوير التنمية المهنية لمعلم المرحلة الثانوية على ضوء المتغيرات المستقبلية. مجلة البحث العلمي في التربية، مصر، 13(3)، 1409-1436.
- الجبني، حنان عطية الطوري. (2016). دور أوقاف الجامعات السعودية في دعم بناء مجتمع المعرفة من وجهة نظر قيادات الوقف فيها. مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة البحرين، 17(4)، ص113-150.
- الجبني، فيصل. (2012). المعلم الياباني: بحث شامل من كافة الجوانب. تم الاسترجاع من الرابط (<https://www.saudi-teachers.com/>). بتاريخ (2020/12/10).
- الجبني، هيلة بنت ضحيان. (2019). آليات تطوير الشراكة المجتمعية بمدارس مدينة تبوك. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، 38(183)ج3، 475-517.
- الحارثي، عبد الرحمن بن محمد بن نفيير. (2020). آليات تضمن مهارات القرن الحادي والعشرين في برامج الإعداد التربوي للمعلم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. المجلة التربوية، جامعة سوهاج، 72(72)، 9-50.
- حايك، هيام. (2015). الرعاية وتقديم الدعم المالي للمكتبات: مؤسسة بيل ومليندا جيتس (Bill & Melinda Gates). تم الاسترجاع من: <http://blog.naseej.com/>
- حفي، مها كمال. (2015). مهارات معلم القرن الـ 21، المؤتمر العلمي الرابع والعشرون للجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس - الدولي الثالث: برامج إعداد المعلمين في الجامعات من أجل التميز، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، 24، 7 - 38.
- الحميد، سعد. (2018). دور القيادات المدرسية في بناء الشراكة المجتمعية بمدارس التعليم العام في مدينة الرياض. مجلة كلية التربية، 34(3)، 190-218. متاح على الرابط: <https://doi.org/MFES.2018.105439/10.21608>
- حوالة، سهير محمد. (2013). فلسفة العمل التطوعي والمسؤولية الاجتماعية في المؤسسات التربوية. مجلة العلوم التربوية، 21(4)، 1-17.
- الدوسري، هدى سعيد. (1437هـ). تدريب المعلم في سنغافورة. تم الاسترجاع بتاريخ 2021/8/27 من: http://edu-arbi.blogspot.com/p/1_17.html
- السلومي، محمد بن عبد الله. (2018). القطاع الثالث والفرص السانحة: رؤية مستقبلية. مجلة البيان، ع(368)، 72-70.
- السميري، جيلان عيد. (2021). تجربة التطوع الرقمي المختص بالتنمية المهنية في التعليم من وجهة نظر القادة والمشرفين الناشطين في المملكة العربية السعودية. المجلة العربية للتربية النوعية، 15(17)، 53-78.
- الشمري، مها صلاح عسكر. (2017). تحليل متغيرات المساندة للمدخل الاستراتيجي في تدريب وتطوير الموارد البشرية. ط1، الأردن: أمجد للنشر والتوزيع.
- شيخو، أشرف أنور. (2015). دور المنظمات غير الحكومية في دعم التعليم لتحقيق التنمية المستدامة في محافظات غزة وسبل تطويره. الجامعة الإسلامية - غزة. <http://hdl.handle.net/20.500.12358/17265>
- صالحه، عبد الله يوسف. (ربيع الأول 1430). الاستراتيجيات الحديثة في تدريب المعلمين أثناء الخدمة "تجربة سنغافورة". مجلة رسالة التربية، 23(23)، كلية التربية، جامعة السلطان قابوس.
- صلاح الدين، نسرین صالح؛ لاشين، محمد عبد الحميد؛ عيسان، صالحه عبد الله؛ والمعني، عبد الله بن حمد. (2018). إدارة أموال الأوقاف وتوظيفها كبديل لتمويل التعليم العالي بسلطنة عمان. المجلة التربوية الدولية المتخصصة، 7(5)، 101-86.
- العازمي، مفلح مبارك. (2015). البرامج التدريبية الموجهة لمعلمي اللغة العربية الجدد في دولة الكويت وعلاقتها بالنمو المهني. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية، جامعة آل البيت، الأردن.
- العتيبي، عواطف قاعد. (2018). نظام التعليم التقني لمواكبة تطلعات رؤية المملكة العربية السعودية 2030 في ضوء التجربة اليابانية. مجلة كلية التربية، 29(114)، 49-76.
- فهي، محمد؛ ومحمود، حسن. (2010). تطوير الإدارة المدرسية في دول الخليج العربية. ط5، مكتب التربية العربي لدول الخليج.
- القدومي، عيسى محمد. (2009). أسس العمل الخيري وفنون تسويقه. الكويت: مكتبة الكويت الوطنية.

- كامل، زكية إبراهيم؛ غلوم، خديجة محمد. (2015). برنامج التنمية المهنية لمعلمي التربية البدنية وفقاً لمتطلبات جودة التعليم. المجلة العلمية لعلوم التربية، مصر، ع24، ص ص1-16.
- مجمع اللغة العربية. (2011). المعجم الوسيط. ط5 منقحة، القاهرة: جمهورية مصر العربية.
- المحيا، مشعل بن سلطان. (2018). التنمية المهنية للمعلم بالمملكة العربية السعودية في ضوء الاتجاهات المعاصرة للتجديد التربوي، 17(19)، 641-661.
- مهدي، منا الله محمد. (2018). مكانة القطاع الثالث في الاقتصادات الحديثة ومؤشرات قياسه بالتركيز على مؤشر CAF للعطاء الخيري. مجلة التمويل والاستثمار والتنمية المستدامة، 3(2)، 31-54.
- مؤسسة أغاناب. (2021/أ). كل الدورات المقدمة من جامعة دار الحكمة. تم الاسترداد بتاريخ 2021/8/23 <https://aanaab.com/partner/1>
- مؤسسة أغاناب. (2021/ب). كل الدورات المقدمة من شركة "المفكرون الصغار". تم الاسترداد بتاريخ 2021/8/23 <https://aanaab.com/partner/>
- مؤسسة أغاناب. (2021/ج). كل الدورات المقدمة من مركز ACT Center. تم الاسترداد بتاريخ 2021/8/23 <https://aanaab.com/partner/2>
- مؤسسة أغاناب. (2021/د). كل الدورات المقدمة من أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين. تم الاسترداد بتاريخ <https://aanaab.com/partner/1> 2021/8/23
- مؤسسة الملك عبد العزيز ورجاله للموهبة والإبداع. (2019). جمعيات أهلية غير ربحية. تاريخ الاسترداد 8 ديسمبر، 2019، من مؤسسة الملك عبد العزيز ورجاله للموهبة والإبداع: <https://services.mawhiba.org/Resources/Directory/Pages/ListEvids.aspx?Eid=989&Mode=Cat>
- مؤسسة فورد. (2021). تم الاسترجاع بتاريخ 2021/11/8 من الرابط: https://stringfixer.com/ar/The_Ford_Foundation
- موقع جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن. (1439 هـ). برامج التدريب الصيفي لمعلمات التعليم العام. <https://www.pnu.edu.sa/ar/NewsActivities/Pages/News774.aspx>
- موقع جامعة الملك سعود. (2020). تدشين برامج التدريب الصيفي لمعلمي التعليم العام. <https://news.ksu.edu.sa/ar/node/129130>
- النمران، مبارك هادي. (2013). التدريب على رأس العمل: مدخل للتنمية المهنية لمعلمي الثانوية بدولة الكويت: رؤية مقترحة. مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، 154(ج2)، 183-218.
- هليل، يحيى سيد. (2020). تفعيل دور المجتمع المدني في تطوير التعليم الفني الصناعي في مصر في ضوء الخبرات العالمية. رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة.
- الهويش، يوسف محمد. (2018). التنمية المهنية لمعلمي المملكة العربية السعودية في ضوء مهارات القرن الحادي والعشرين. مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، 42(42) ج1، 247-282.
- اليامي، هادية بنت علي. (2018). رؤية مستقبلية لتطوير التعليم في المملكة العربية السعودية في ضوء رؤية المملكة 2030. المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، العدد 26(2)، 32 – 49.
- اليامي، هدى بنت يحيى. (2020). برنامج تدريبي مقترح لتنمية مهارات التدريس الرقمي لدى معلمات التعليم العام بالمملكة العربية السعودية. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، 39(185) ج2، 11-61.

ثانياً- المراجع بالإنجليزية:

- Domiter, Malgorzata & Marciszewska, Anna. (2017). the Role of Non-Profit Organizations in Teacher Education – Case Study. *Ekonomia XXI Wieku*. 2. 39-55. 10.15611/e21.2017.2.03.
- Hung, C. (2012), *Professional Development Programmers and Courses*, Singapore: The National Institute of Education (NIE). (<http://www.nie.edu.sg/studynie/professional-development-programmes-and-courses>).
- Messo, Muhmmmd Shafi & Panlhwat, Iqbal Ahmed, (2012): A comparative Study of Teachr Eductoion in Japan, Germany and Pkistan: Discussion of Issue and Literature Review, *Asian Journal of Business and Management Sciences*, Vol. 12
- Opfer, V.& Saavedra, A. (2012). *Teaching and Learning 2nd Century Skills: Lessons from the Learning Sciences*, Land Corporation.