



درجة أهمية تدريب معلمي مدارس التعليم الأهلي غير المؤهلين مهنيًا  
في ضوء معايير الاعتماد المهني

The Importance Degree of National Education School Teachers Training Who are  
Non-Professionally Qualified in the Light of Professional Accreditation Standards

**Mansour Abdullah Saleh Ali Al-Arabi**

*Researcher -Department of Fundamentals Of Education  
Faculty of Education – Sana'a University - Yemen*

**منصور عبد الله صالح علي العربي**

باحث- قسم أصول التربية  
كلية التربية -جامعة صنعاء

**الملخص:**

هدف البحث إلى معرفة درجة أهمية تدريب معلمي مدارس التعليم الأهلي غير المؤهلين مهنيًا في ضوء معايير الاعتماد المهني. ولتحقيق ذلك استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، واستخدم الاستبانة أداة طبقها على عينة عشوائية بسيطة بلغ عددها (55) مشرفًا تربويًا بمكتب التربية والتعليم بأمانة العاصمة؛ إذ تمثل نسبة (10%) من مجتمع البحث البالغ (546) مشرفًا ومشرفة، وتوصل البحث إلى عدد من النتائج، أبرزها أن المتوسط العام لدرجات أهمية التدريب لجميع مجالات الاستبانة ككل (2.39) ومتوسط الانحرافات المعيارية (0.57) ومتوسط النسب المئوية لأهمية التدريب (71.07%)، بدرجة أهمية لفظية (مهم جدًا)، وأن المتوسط العام لدرجات أهمية التدريب لجميع معايير الاستبانة ككل (2.38) ومتوسط الانحرافات المعيارية (0.57) ومتوسط النسب المئوية لأهمية التدريب (70.79%)، بدرجة أهمية لفظية (مهم جدًا)، وأن المتوسط العام لدرجات أهمية التدريب لجميع مؤشرات معايير الاستبانة ككل (2.39) ومتوسط الانحرافات المعيارية (0.57) ومتوسط النسب المئوية لأهمية التدريب (70.86%)، بدرجة أهمية لفظية (مهم جدًا). وبناء على النتائج؛ أوصى الباحث بضرورة إعداد برامج تدريبية لمعلمي مدارس التعليم الأهلي غير المؤهلين مهنيًا، وفق معايير الاعتماد المهني، تساعد على اكتساب مهارات التدريس الفعال، وتطور قدراتهم في مجال التدريس.

**الكلمات المفتاحية:** التدريب، مدارس التعليم الأهلي، تأهيل مهني، معايير الاعتماد المهني، آراء المشرفين التربويين.

**Abstract:**

The research aims at determining the importance degree of national education school teachers training who are non-professionally qualified in the light of professional certified standards. To achieve this, the researcher used the descriptive survey approach and used the questionnaire as a tool applied to a simple random sample, at which (55) educational supervisors at the education office in capital city. They represent (10%) of the research population of (546) male and female educational supervisors. The research reached a number of results, most notably that the general average of degrees of training importance for all questionnaire areas questionnaire as a whole is (2.39), the average of the standard deviations (0.57), the average percentages of degree of importance (71,07%) with a degree of verbal importance (very important). The general average of degrees of training importance for all questionnaire criteria as a whole is (2.38), the average of the standard deviations (0.57), the average percentages of degree of importance (70.79%), with a degree of verbal importance (very important). The general average of degrees of training importance for all questionnaire criteria indicators as a whole is (2.39), the average of the standard deviations (0.57), the average percentages of degree of importance (70.86%), with a degree of verbal importance (very important). Based on the result; the researcher recommends to prepare a training program for national education schools teachers who are non-professionally qualified, according to professional accreditation standards to help them acquire effective teaching skills and develop their abilities in the field of teaching.

**Keywords:** Training, national education schools, professional qualification, professional certified standards, educational supervisors' opinions.

## المقدمة:

## أولاً: الإطار المنهجي للبحث:

شغلت قضية إعداد المعلم وتدريبه مساحة كبيرة من الاهتمام من قبل أهل التربية، وذلك انطلاقاً من دوره المهم والحيوي في تنفيذ السياسات التعليمية التي تهتم بإعدادها الدول المهتمة بإعداد المعلم وتأهيله مهنيًا، ومن ضمنها اليمن؛ من أجل مواكبة تحديات الحداثة والتطور المستمر في الأنظمة التربوية والتعليمية؛ لأنه يمثل الركيزة الأساسية في عملية التعليم، ويجب أن يحظى إعداده بالاهتمام والدراسة؛ لأنه عصب المهنة ومحركها الأساسي، فهو المسؤول الأول عن تحقيق أهداف التربية، وعامل من عوامل تطوير المجتمع وتنميته؛ ما جعل تدريبه وتأهيله بشكل دائم ومستمر أمراً ضرورياً.

فإذا أردنا معلمين على مستوى عالٍ من الأداء ونظام تعليمي فاعل؛ فينبغي أن تتصدر عملية تدريبهم المرتبة الأولى، فتدريب المعلم في أثناء ممارسته للتدريس يُسهم بتحسين أدائه ويطور مهاراته ويساعد على بناء علاقات إيجابية مع طلبته ويحقق جودة التعليم؛ فالتدريب يغطي أنواعاً من الخبرات والفرص المخطط لها بشكل منهجي لتحفيز المعلم وتنميته مهنيًا ( Carlos, 2009, p8).

هناك عدد من الدراسات والأبحاث التي تناولت أداء المعلم في ضوء المعايير المهنية العالمية، ومنها ما قدمه كوركوران (Corcoran, T., 1995, 61) في بحثه عن مساعدة المعلمين على التدريس الجيد، والذي أوضح فيه انه يجب تنظيم الجهود لرفع أداء المعلمين ليكتسبوا المهارات، ويتعرفوا إلى المسؤوليات التي تساعدهم على اكتساب معارف جديدة، وعلى تعلم طرق التدريس الحديثة.

ويرى هاري هرتز (Harry S., Hertz, 2001) أن استخدام معايير لقياس معدل الأداء هو صُلب موضوع الجودة من خلال وضع مؤشرات لتلك الجودة في عناصر العملية التعليمية، كما يشمل أيضًا التقويم الذاتي من قبل القائمين على العملية التعليمية في ضوء المعايير الموجودة وتقويم العملية التعليمية، وهذا من أجل تحقيق الأهداف التعليمية بدون هدر. نقلًا عن (عيس، ومحسن 2010، 151 . 152).

أوضح (العزاني، 2011) في دراسته أن التعليم الأهلي في الجمهورية اليمنية انتشر بشكل كبير خلال العقد الأخير من القرن العشرين وبداية القرن الحادي والعشرين، مما نتج عنه إخفاق في تقديم خدمة تعليمية تلبي رغبات وآمال أولياء أمور المتعلمين والمجتمع بشكل عام.

أشارت دراسة (مركز البحوث والتطوير التربوي، 2002)، ودراسة (جحاف، 2000)، ودراسة (الكوشاب، 2000) إلى أن العلاقة بين وزارة التربية والتعليم وممثليها (مكاتب التربية) في المحافظات من جهة والمدارس الأهلية من جهة أخرى ظلت محصورة فقط في عملية منح تراخيص لهذه المدارس لمزاولة عملها.

ويقول (زبارة، 2008، 8) في دراسته: "ونظرًا للكُم الهائل من المعلمين غير المؤهلين، تظل المساحة الكبيرة التي يحتلها المعلمون غير المؤهلين مقلقة لصناع القرار التربوي، ومؤثرة تأثيرًا سلبيًا في الميدان التعليمي ومخرجات العملية التعليمية".

ورغم ما تقوم به وزارة التربية والتعليم من معالجات إلا أنها تظل متجهة نحو معلمي مدارس التعليم العام دون معلمي مدارس التعليم الأهلي، الذي بات موضوع إعدادهم لمهنة التدريس حاجة ملحة وضرورية.

**مشكلة البحث:**

أشارت تقارير وزارة التربية والتعليم اليمنية إلى أن عددًا كبيرًا من المعلمين في التعليم العام وخصوصًا معلمي التعليم الأساسي غير مؤهلين وفقًا لقانون التعليم، ولهذا سعت الوزارة إلى معالجة هذه المشكلة من خلال تدريبهم وتأهيلهم في أثناء الخدمة، للارتقاء بمستواهم التدريسي؛ بهدف تحسين عملية التعليم وتطويرها؛ لأن إعداد المعلم وتدريبه وتنميته أصبح بمقام استراتيجية لمواكبة عصر الثورة العلمية والتكنولوجية والتفجر المعرفي، والتطور السريع في مجالات الحياة كافة (قرية، 2016، 51).

من الملاحظ أن معظم الأدبيات البحثية اليمنية والدراسات السابقة تطرقت إلى أهمية إعداد معلمي مدارس التعليم العام من خلال الدراسات الجامعية أو أثناء التدريس، وأهملت التطرق لإعداد وتدريب وتأهيل معلمي مدارس التعليم الأهلي، مع أن أغلبهم غير مؤهلين مهنيًا، ويواجهون مشكلات عديدة في أثناء التدريس، وذلك أنه ليس لديهم إلمامًا كافيًا بمعايير مهنة التعليم، ولا يمتلكون المهارات الأساسية واللازمة للتدريس.

فانتشار مدارس التعليم الأهلي الكبير غير المسبوق، أدى بدوره إلى انشغال القائمين على التربية والتعليم بمتابعة سير العملية التعليمية أثناء التدريس دون الاهتمام بجانب اختيار وقبول المعلمين وفق معايير مهنية تربوية؛ مما نتج عن ذلك وجود معلمين غير مؤهلين مهنيًا، ومن ثمَّ غير أكفاء لممارسة مهنة التدريس؛ لأن أغلبهم يحملون مؤهلات غير تربوية أو من خريجي الثانوية العامة، وهم بحاجة ملحة لوجود تدريب فعَّال يساعدهم على الوقوف بثبات أمام ما

تواجههم من تحديات يومية تعيق نبوغهم وتحد من إبداعاتهم في حجرة الفصل الدراسي.

وقد لاحظ الباحث أثناء عمله بالتدريس والتدريب والإشراف التربوي بمدارس التعليم الأهلي بأمانة العاصمة أن هناك قصورًا في أداء معظم المعلمين، خصوصًا غير المؤهلين تربويًا، ناتجة عن قلة إلمامهم بأساليب وطرائق التدريس الفعالة، وذلك لأن معظم مدارس التعليم الأهلي لا تختار معلمين وفق المعايير المهنية، بل وفق حاجة المدرسة لمعلمين يؤدون عملية التدريس ويشغلون حيز من الفراغ، مهما كانت تخصصاتهم أو مؤهلاتهم.

ولأهمية تطوير الأداء التدريسي لمعلمي مدارس التعليم الأهلي في ضوء المعايير المهنية، والارتقاء بمهنة التدريس لتواكب التطورات المتلاحقة، فإن الباحث يقف أمام مشكلة ماثلة لها مبرراتها، وأهم هذه المبررات:

1. قصور الأداء الحالي لمعلمي مدارس التعليم الأهلي.
2. وجود فجوة بين النظرية والتطبيق سواء في إعداد المعلم في مرحلة ما قبل الخدمة، أو في تدريبه أثناء الخدمة.
3. تأكيد كثير من البحوث والدراسات على أهمية توفير المستويات المعيارية شرطًا لتطوير أداء المعلم.
4. حاجة سوق العمل إلى نوعية خاصة من المعلمين مدربين تدريبًا مهنيًا متميزًا.

والبحث الحالي يسعى إلى معرفة أهمية التدريب لمعلمي مدارس التعليم الأهلي غير المؤهلين مهنيًا، فنجاح التعليم مرهون بإعداد المعلم وتدريبه على وفق

**3. حدود مكانية:** مكتب التربية والتعليم بأمانة العاصمة بالجمهورية اليمنية.

**4. حدود زمنية:** عام 2023م.

**مصطلحات البحث:**

**1. التدريب:**

يعرفه (شحاته، والنجار، 2011، 77) أنه: نشاط يهدف إلى إعداد الأفراد في مجال معين، وتطوير معارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم، بما يتفق مع الخبرات التعليمية للمتدربين وتصورهم وحاجاتهم لتنمية مهارة ما. ويُعرّفه الباحث إجرائيًا أنه: عملية مخططة ومنظمة ومستمرة تحتوي العديد من الأنشطة التي تُقدم لمعلمي مدارس التعليم الأهلي غير المؤهلين مهنيًا على شكل جلسات تدريبية وورش عمل؛ تهدف إلى تنمية المعلومات والمهارات والخبرات والقدرات المهنية لديهم، لجعلهم قادرين على تقديم خدمات التعليم بشكل لائق.

**2. التعليم الأهلي:**

تُعرفه (وزارة الشؤون القانونية، 2003، 91) في قانون تنظيم مؤسسات التعليم الأهلية والخاصة في المادة رقم (2) أنه: كافة رياض الأطفال ومدارس التعليم الأساسي والثانوي والمدارس والمعاهد والمراكز التخصصية التي تنشأ من قبل أفراد أو شخصيات اعتبارية، وتدار وتمول من قبلهم.

**3. المعيار:**

عرّفه (ابن منظور في لسان العرب، 1990، 117) أنه: عملية القيام بإرجاع أمر شيء معين إلى أساس مرجعي منفق بشأن قيمته، قد تكون مادية أو معنوية. ويُعرّفه الباحث إجرائيًا أنه: مقاييس وعلامات وحدود، ينبغي على معلمي مدارس التعليم الأهلي غير

ما ينبغي أن يكون عليه الموقف التعليمي؛ لتحقيق الكفاءة التدريسية المنشودة.

من خلال ما سبق تبرز مشكلة البحث في الإجابة عن السؤال الآتي:

**ما درجة أهمية تدريب معلمي مدارس التعليم الأهلي غير المؤهلين مهنيًا في ضوء معايير الاعتماد المهني؟**

**هدف البحث:**

يتحدد هدف البحث في التعرف إلى درجة أهمية تدريب معلمي مدارس التعليم الأهلي غير المؤهلين مهنيًا في ضوء معايير الاعتماد المهني.

**أهمية البحث:**

1. يبين أهمية إعداد وتدريب معلمي مدارس التعليم الأهلي غير المؤهلين مهنيًا وفق معايير الاعتماد المهني.
2. يفتح المجال أمام دراسات أخرى ذات علاقة ببرامج التدريب، ويبين فاعليتها لمعلمي مدارس التعليم الأهلي غير المؤهلين مهنيًا.
3. قد تتيح نتائج هذا البحث الفرصة أمام المدربين التربويين لعقد الدورات التدريبية في ضوء معايير الاعتماد المهني.
4. قد تفيد نتائج البحث المشرفين التربويين في تقييم أداء المعلمين من خلال ربط أداء المعلم بالمعايير المهنية.

**حدود البحث:**

1. **حدود موضوعية:** أهمية تدريب معلمي مدارس التعليم الأهلي غير المؤهلين مهنيًا في ضوء معايير الاعتماد المهني.
2. **حدود بشرية:** المشرفين التربويين (الموجهين).

إجرائيًا أنها: عملية تزويد معلمي مدارس التعليم الأهلي غير المؤهلين مهنيًا بالمعلومات والمعارف وإكسابهم المهارات اللازمة لتنميتهم مهنيًا ليصبحوا ماهرين في مهنة التدريس وقادرين على تطوير خبراتهم وحل مشكلاتهم التربوية.

#### ثانيًا: الإطار النظري والدراسات السابقة:

يُعد التدريب في ضوء معايير الاعتماد المهني من أهم المرتكزات التي يُبنى عليها إعداد معلمين صالحين لأداء مهنة التدريس ونجاح عملية التعليم.

#### 1. مفهوم التدريب التربوي:

يُعد التدريب المحور الذي تدور حوله عملية التنمية المجتمعية، وهو عملية تربوية بالدرجة الأولى، ويُعد المعلم محورًا أساسيًا، وهدفها تحقيق رفع كفاءته المهنية وتنمية مستواه الأدائي.

ومفهوم التدريب التربوي في (برنامج تنمية المجتمعات المحلية باليمن، 2003، 9) أنه "النشاط المستمر لتزويد الفرد بالمهارات والخبرات والاتجاهات التي تجعله قادرًا على مواصلة عمل ما؛ بهدف الزيادة الإنتاجية له وللجهة التي يعمل بها، أو نقل معارف ومهارات وسلوكيات جديدة لتطوير كفاءة الفرد لأداء مهام محددة في الجهة التي يعمل بها".

#### 2. تعريف التدريب التربوي:

اهتمت المنظمات والهيئات بالتدريب؛ لأنه يساعد في تطوير طاقات الأفراد، وينمي قدراتهم، ويزودهم بالخبرات والمهارات التي تحتاج إليها مختلف الأنشطة كما أو نوعًا بحسب خطة التدريب المقترحة.

وقد ورد تعريف التدريب التربوي في المصطلحات التربوية أنه: "أسلوب يستهدف مساعدة الأفراد على اكتساب مهارات معينة من خلال تطبيق الأفكار والمبادئ والمفاهيم التي سبق أن تعلمها، ليروا كيف

المؤهلين مهنيًا الارتقاء بأدائهم إلى مستواها؛ ليجري الحكم عليهم بعد ذلك بأنهم معلمين ماهرين في عملهم ومتقنين لمهنتهم.

#### 4. المشرف التربوي:

يعرف (حمدان، 1992، 5) المشرف التربوي أنه: شخص متخصص مبدئيًا ووظيفيًا للقيام بمهام الإشراف، وملاحظة وتقويم الواقع المدرسي، وتحديد مواطن قوته ومواطن ضعفه البشرية والسلوكية والمهنية والنفسية والمادية. ويُعرّفه الباحث إجرائيًا أنه: الشخص المعين رسميًا من قبل وزارة التربية والتعليم بالجمهورية اليمنية أو أحد مكاتب التربية بالمحافظات والمديريات أو المدرسة نفسها لمتابعة سير عمل المعلمين في الميدان؛ بهدف توجيههم وإرشادهم بما يتعلق بمهام العملية التعليمية لتطوير أدائهم وتحسين العملية التعليمية بصورة مستمرة.

#### 5. الاعتماد:

عرفه (الجبر، 1999، 32) أنه: المكانة أو الصفة العلمية التي تحصل عليها المؤسسة التعليمية أو البرنامج التعليمي مقابل استيفاء معايير الجودة النوعية المعتمدة لدى مؤسسات التقويم التربوي. ويُعرّفه الباحث إجرائيًا أنه: الصفة العلمية التي يحصل عليها المعلم بعد تدريبه على مهارات التدريس واجتاز البرنامج التدريبي بنجاح، وأصبح قادرًا على ممارسة عملية التدريس بكفاءة عالية.

#### 6. التنمية المهنية:

عرفها (بشير، وآخرون، 2003) أنها: عملية تستهدف على إكساب المعلم الخبرات والمهارات اللازمة لرفع مستوى كفاءته وتطوير أدائه، من خلال مجموعة من البرامج والأنشطة والوسائل التي تهدف إلى تحسين أداء المعلم الممارس. ويُعرّفها الباحث

البرامج لهذه الفئة من المعلمين ضرورية وملحة؛ لاستكمال تأهيلهم والوصول بهم إلى المستوى المهني والتربوي الذي يتناسب مع وضعهم بوصفهم معلمين (وزارة التربية والتعليم، 2010).

#### 5. الاعتماد المهني للمعلمين:

بدأ مدخل معايير الاعتماد يغزو الساحة التربوية والتعليمية عالميًا وعربيًا، في إطار انتشار التنافس المعياري الذي يصيب العالم اليوم في المجالات كافة؛ بهدف تطوير التعليم وتجويده بعد أن أثرت المعطيات العلمية والتكنولوجية في التعليم وفرضت على النظم التعليمية رفع مستوى التحدي، وتبني فكرة تحقيق التميز من خلال مجموعة من المعايير المهنية؛ ومنها المعايير المتعلقة بالمعلم في إطار معايير الاعتماد المهني والأكاديمي ككل.

إن تطبيق نظام الاعتماد للمعلم يتطلب توافر مجموعة متكاملة من المعايير القياسية، وتحديد القواعد التي يمكن استخدامها لعقد المقارنات التي توضح الاختلاف بين النموذج القياسي والواقع الفعلي الذي تهدف لتقييمه ثم تطويره، كما يتطلب الآليات والأدوات المستخدمة لقياس مستوى الأداء المؤسسي والأكاديمي التي تتفق والطموحات المستقبلية لمنظومة التعليم من جهة، وتتماشى مع المعايير العالمية المتنافسة من جهة أخرى (أحمد، 2009، 28).

#### 6. أهمية وجود معايير مهنية للمعلمين:

بات وجود معايير مهنية يمثل ضرورة ملحة يطلبها تطبيق مبدأ المساءلة في مجال التعليم، ويساعد ذلك على مطابقة الممارسات التعليمية لمتطلبات تحقيق الجودة العالية المطلوبة في التعليم ومن ثم تجسير الفجوة في الممارسات بين الواقع والمأمول من هذه الممارسات، الأمر الذي يساعد على زيادة كفاءة

تكون الأفكار والمفاهيم عندما توضع موضع الممارسة" (اللقائي، وآخرون، 2003، 88).

#### 3. أهداف التدريب التربوي:

للتدريب التربوي العديد من الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها، وقد أورد (عثمان، 1442، 25) أهداف التدريب التربوي عند (مورنت):

- أ. يبصر المعلمين بأفضل السبل للقيام بواجباتهم، مع علاج نواحي النقص في برامج إعدادهم.
  - ب. توسيع وتعميق معرفة المعلمين، وفهمهم للأمور التربوية، مما يعينهم على أداء عملهم المهني.
  - ج. إتاحة الفرصة للمعلمين للحصول على مهارات جديدة لتعينهم في حل مشكلاتهم المدرسية.
- ويشير الباحث إلى أن هدف التدريب التربوي هو الحد من الفجوة الموجودة بين الأداء الحالي والأداء المأمول المتوقع تحقيقه، الذي يتحقق بإكساب المتدربين المعارف وصلل مهاراتهم وتعديل اتجاهاتهم، بما يمكنهم من أداء مهامهم التدريسية بكفاءة وفاعلية ويضمن تحقيق أهداف التدريب لكل من المعلم والمدرسة، فالتدريب لم يعد أمرًا ثانويًا، بل أصبح ضرورة ملحة، يجب النظر إليه أنه جزء من التربية المستمرة والتكوين المهني للمعلم طيلة ممارسته للمهنة التدريسية.

#### 4. برامج تدريب المعلمين في الجمهورية اليمنية:

تقدم وزارة التربية والتعليم العديد من برامج تدريب المعلمين، وتختلف البرامج باختلاف أهدافها والفئة المستهدفة من التدريب، ومنها برامج خاصة بتدريب المعلم وتأهيله أثناء الخدمة؛ لوجود كثير من المعلمين غير مؤهلين مهنيًا ولا يحملون مؤهلات تربوية، أو تكون مؤهلاتهم ثانوية عامة وما في مستواها؛ لذا تُعد

ووضع برامج لتأهيل المعلمين في الميدان وإخضاعهم لدورات تدريبية وتأهيلهم وتطبيق شروط ومعايير معينة لمنح الذين سيتجاوزن ذلك شهادة الرخصة الدولية الممنوحة من مكتب التربية العربي لدول الخليج، ويجري إخضاع الحاصلين عليها لاختبار دوري لتحفيزهم على المحافظة على مستوياتهم العملية والتدريسية والإمام بالجديد في تخصصاتهم، مما يؤكد حرص اليمن على إحداث نقلة نوعية في مجال التعليم وإدخال الجودة ومعايير الاعتماد فيها.

وقد توجهت الوزارة نحو جودة التعليم من خلال إنشاء إدارة مركزية للمتابعة وضبط الجودة وتشكيل فرق عمل على مستوى المحافظات للقيام بمهام نشر ثقافة الجودة وتطبيقها (وزارة التربية والتعليم، 2013، 13).

إلا أن الإدارة العامة للجودة لم تمارس مهامها بالشكل المطلوب لنقص في الجوانب التشريعية والتنظيمية التي يجب أن تحدد عملها ومهامها ودورها في تحقيق جودة التعليم، ولعدم وجود معايير معتمدة للاعتماد المدرسي بشكل عام ومعايير معتمدة لاعتماد المعلمين بشكل خاص، فتم الاستعانة بخبراء الجودة ومعايير الاعتماد لتصميم نموذج للاعتماد المدرسي يمكن تطبيقه في مدارس التعليم العام في اليمن (المطري، 2018، 125).

وأُسفرت جهود الخبراء في مركز البحوث والتطوير التربوي عن إصدار وثيقة المعايير المهنية لمربيات رياض الأطفال ومعلمي التعليم الأساسي في الجمهورية اليمنية، تضمنت المحاور الآتية: معايير السمات الشخصية، معايير تربوية ونفسية، معايير مهنية أكاديمية (تخصصية)، (مركز البحوث والتطوير التربوي، 2016).

المتدربين المهنية وزيادة تكافؤ الفرص التعليمية لجميع الأفراد، ووجود معايير واضحة ومستويات محددة للحكم على الممارسات المهنية للمعلم من شأنه ان يساعد على: (طعيمة، 151، 2006، 155) و (السبيعي، 2010: 553 . 554).

أ. التقييم الموضوعي لأداء المعلم خلال مقارنة أدائه الفعلي بالأداء المتوقع منه.

ب. دفع المعلم للتفكير في ممارساته ذاتيًا، ومن ثم تطوير هذه الممارسات أولاً بأول باتجاه مستويات الأداء المتضمنة في تلك المعايير.

ج. توجيه برامج التنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة باتجاه أهداف مرغوبة تشتق من المعايير المهنية المتفق عليها.

د. تعدد المعايير مدخلاً للحكم على الجودة في مجال معرفي معين.

هـ. تقدم المعايير إطاراً للربط بين المعرفة وتطبيقاتها. وانطلاقاً من تلك الأهمية ينبغي تدريب المعلم على وفق معايير الاعتماد المهني للمعلم، التي في ضوئها يمكن الحكم على جودة المعلم، وقدرته على التعامل مع العملية التعليمية بيسر وفاعلية محققاً الأهداف، وملبياً للمتطلبات، ومواكباً للتغيرات.

7 . جهود الجمهورية اليمنية في مجال معايير الاعتماد المهني للمعلمين:

تعاونت وزارة التربية والتعليم مع شركة متخصصة لإنشاء المركز الوطني للتقويم التربوي وتحسين جودة التعليم، وفي الاتجاه نفسه بدأت الوزارة بتنفيذ برنامج منح الرخصة الدولية لممارسة التعليم لمؤسسات إعداد المعلمين العاملين في الميدان في إطار مشروع ينفذه مكتب التربية لدول الخليج العربي، على أن يبدأ البرنامج بتقييم أداء مؤسسات إعداد المعلمين في اليمن



وبناءً على النتائج التي أظهرتها العمليات الإحصائية صُممت البرنامج التدريبي، وقد اقترح الباحث إعطاء اهتمام أكبر بتدريب المعلمين بوجه عام ومعلم المواد العلمية بوجه خاص والاستفادة من تجارب دول العالم في إعداد وتدريب المعلمين قبل وأثناء الخدمة.

### 2. دراسة عطيفة (2014):

هدفت الدراسة إلى وضع قائمة بمعايير الجودة اللازم توافرها في الأداء التدريسي لمعلمي الرياضيات، ثم معرفة مدى توافر هذه المعايير لديهم، والإسهام في وضع تصور مقترح لتطوير وتحسين مستوى الأداء التدريسي لمعلمي الرياضيات في ضوء نتائج الدراسة. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي؛ إذ تكونت أداة الدراسة من قائمة بمعايير الجودة المقترحة (استبانة)، عرضت على (294) معلمًا ومعلمة رياضيات من مجتمع الدراسة، ثم تحويلها إلى بطاقة ملاحظة طبقت على (54) معلمًا ومعلمة من مجتمع الدراسة، وأسفرت الدراسة عن التوصل إلى قائمة بالمعايير بلغ عدد مؤشراتها (74) مؤشرًا، تدرج تحت (14) معيارًا فرعيًا موزعة على أربعة مجالات، هي: جودة التخطيط (16) مؤشرًا، وجودة التنفيذ (31) مؤشرًا، وجودة التقويم (14) مؤشرًا، وجودة النمو المهني (13) مؤشرًا. في ضوء النتائج وُضع تصور مقترح للبرنامج التدريبي، وقد أوصى الباحث بعقد دورات تدريبية للمعلمين تكسبهم مهارات تصميم التعليم وكيفية التخطيط للعملية التعليمية، واستخدام الوسائل التقنية في التعليم.

### 3. دراسة العزاني (2011):

هدفت الدراسة إلى تطوير التعليم الأهلي في اليمن قبل الجامعي في الجمهورية اليمنية في ضوء معايير الجودة الشاملة. استخدم الباحث المنهج الوصفي

### 8. معايير الاعتماد المهني للمعلمين المقترحة في

#### البحث الحالي:

ليس غريبًا أن يندر وجود معايير مهنية محددة صادرة عن هيئات ومنظمات يمنية متخصصة، وما هو موجود يعبر عن إرهاصات لوجود اعتماد مهني لمزاولة مهنية التعليم؛ لذلك فقد استفاد الباحث من خبرات الدول المتقدمة التي وفرت مثل تلك المعايير مع الأخذ في الحسبان جهود الخبراء والمتخصصين في وزارة التربية والتعليم ومركز البحوث والتطوير التربوي في إعداد معايير مناسبة للتطبيق في الواقع الذي ستطبق فيه، وبنى قائمة المعايير التي ينبغي توافرها في معلمي مدارس التعليم الأهلي غير المؤهلين مهنيًا بوصفها مواصفات معيارية، مكونة من (5) مجالات، و (12) معيارًا و (106) مؤشرات.

#### الدراسات السابقة:

### 1. دراسة البكري (2014):

هدفت الدراسة إلى بناء معايير لتطوير الأداء التدريسي للمعلمين، وبناء برنامج تدريبي لتطوير أداء معلمي الرياضيات بالمرحلة الثانوية في ضوء المعايير المهنية المعاصرة. استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي التحليلي، وقد تكونت عينة الدراسة من (218) معلمًا ومعلمة من معلمي الرياضيات، وحدد أدوات الدراسة في إعداد قائمة المعايير المهنية جرى تطبيقها على عينة الدراسة، وأسفرت نتائج الدراسة عن بناء قائمة معايير لتطوير أداء معلمي الرياضيات بالمرحلة الثانوية في ضوء المعايير المهنية المعاصرة مكونة من (15) معيارًا و (68) مؤشرًا، وأن حاجة معلمي الرياضيات التدريبية لـ (15) معيارًا و (66) مواصفة معيارية بدرجة احتياج (كبيرة جدًا وكبيرة)،

معلمين)، ومنح موضوع التنمية المهنية لمدرسي التعليم العام بكل مراحل وأنواعه موقعًا متقدمًا في قائمة الأولويات السياسية للدولة. أوصى الباحث بضرورة التنسيق بين الكليات التربوية وبين التربية والتعليم ووزارة التعليم العالي، وقطاع التدريب والمكاتب المعنية بالتنمية المهنية والجودة الشاملة لتفعيل دور التواصل بينهما فيما يحسن من مستقبل المعلم.

#### 5. دراسة (Johnson & Others, 2007):

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر برنامج التنمية المهنية لمعلمي العلوم بالمدارس المتوسطة في ضوء المعايير القومية للتربية العلمية، واستكشاف العلاقة بين مشاركة المعلمين في المدرسة وإنجاز الطلاب في العلوم. استخدم الباحث المنهج التجريبي، وشارك (11) معلمًا من مدرسة غليندال المتوسطة في مبادرة المدارس النموذجية لديسكوفيري التي استمرت أسبوعين، تلتها جلسات التطوير المهني التي تركز على تنفيذ التعليمات المبينة في المعايير الوطنية للتعليم العلمي، ثم تقييم تحصيل الطلاب باستخدام اختبار الاستكشاف لديسكوفيري في العلوم. كشفت النتائج التي توصلت إليها الدراسة عن الأثر الإيجابي الذي حققته برامج التنمية المهنية الشاملة والمستدامة والتعاونية في تحصيل الطلبة، أوصى الباحث بأن تقديم برامج من هذا النوع يمكن أن تكون وسيلة مناسبة لتضييق أو إزالة الثغرات في العلم.

#### التعليق على الدراسات السابقة:

استفاد الباحث من الدراسات السابقة في تكوين الإطار النظري ومعرفة الإجراءات والأدوات، وسرد النتائج وصياغة التوصيات والمقترحات، ويستعرض الباحث

المسحي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع المدارس الأهلية في أمانة العاصمة صنعاء بلغ تعدادها (345) مدرسة، وتكونت عينة الدراسة من (8) مدارس، وتناولت الدراسة معايير ومؤشرات الجودة الشاملة في التعليم، واستخدم استبانة احتوت على أربعة مجالات هي: (الإدارة المدرسية - المعلم - المتعلم - المنهج المدرسي)، واستمارة رصد واقع للمجال الخامس (المبنى المدرسي) وتضمنت هذه المجالات (22) معيارًا اندرج تحتها (117) مؤشرًا، وأظهرت نتائج الدراسة أن جميع المجالات الخمسة (الإدارة المدرسية، المتعلم، المعلم، المنهج الدراسي، المبنى المدرسي) جاءت بدرجة وجود متوسطة، وتدل هذه النتيجة على أن المدارس الأهلية في اليمن لم تصل في أدائها إلى الدرجة المطلوبة بحسب مستويات معايير الجودة الشاملة، في ضوء نتائج الدراسة الميدانية وُضع تصور مقترح لتطوير التعليم الأهلي قبل الجامعي في اليمن.

#### 4. دراسة قحوان (2010):

هدفت الدراسة إلى معرفة واقع التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام في ضوء معايير الجودة الشاملة، وتحديد أهم معايير الجودة الشاملة لمعلمي التعليم الثانوي العام في اليمن، وانعكاساتها على التنمية المهنية للمعلمين. استخدم الباحث المنهج الوصفي، وكانت أداة بحثه استبانة طبقت على (261) معلمًا ومعلمة، و(82) مدرسًا ومدربة يعملون في التربية والتعليم في محافظتي أمانة العاصمة صنعاء وعمران. توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، أهمها: ضرورة زيادة الاهتمام بالتنمية المهنية أثناء الخدمة للمعلمين من حملة الثانوية العامة أو ما يعادلها (معاهد

**ثالثاً: إجراءات البحث الميداني:**

في هذا الجزء من البحث يتم التحدث عن منهج ومجتمع وعينة البحث، وتوضيح خطوات بناء الأداة، إضافة للمعالجات الإحصائية.

**1. منهج البحث:**

استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي التحليلي؛ لوصف طبيعة الظاهرة المدروسة ودرجة وجودها، والذي يُعد من أكثر المناهج الملائمة للبحث الحالي؛ لاعتماده على وصف الواقع الحقيقي للظاهرة ومن ثم تحليل النتائج وبناء الاستنتاجات.

**2. مجتمع البحث:**

هو جميع مفردات الظاهرة تحت الدراسة، وقد يتكون هذا المجتمع من أفراد أو جماعات أو مجتمعات، ويتوقف ذلك على المشكلة موضوع الدراسة (العواد، 2002، 6) بتصرف.

وقد تمثل مجتمع البحث من جميع المشرفين التربويين في مكتب التربية والتعليم بأمانة العاصمة بالجمهورية اليمنية البالغ عددهم (546) مشرفاً تربوياً بحسب إحصائية (شعبة التوجيه، مكتب التربية والتعليم بأمانة العاصمة صنعاء، 2023)، والجدول الآتي يوضح توزيع مجتمع البحث:

جدول رقم (1) توزيع مجتمع البحث المتمثل في المشرفين التربويين (الموجهين) بمكتب التربية والتعليم بأمانة العاصمة.

المكان	المكتب	صنعاء	آزال	الصفافية	السبعين	الوحدة	التحرير	معين	شعوب	الثورة	بني الحارث	الإجمالي
العدد	90	31	30	32	64	50	36	57	54	49	53	546

موقف البحث الحالي من الدراسات السابقة على النحو الآتي:

1. اتفقت الدراسات السابقة مع البحث الحالي في أهمية تدريب المعلم وتأهليه وفق معايير الجودة ومعايير الاعتماد المهني التي يجب أن يكتسبها المعلم ليصبح لائقاً مهنيًا بعملية التعليم.
2. اتفقت الدراسات السابقة مع البحث الحالي في إعداد قائمة بالكفايات والمهارات المهنية، أو قائمة بالمعايير اللازمة لإعداد المعلمين.
3. اتفقت الدراسات السابقة مع البحث الحالي في اتباع المنهج الوصفي، واستخدام الاستبانة، وتطبيق أساليب تحليل البيانات إحصائياً.

واختلفت الدراسات السابقة عن البحث الحالي في أن تركيزها كان نحو معلمي التعليم العام في حين ركز البحث الحالي على معلمي التعليم الأهلي غير المؤهلين مهنيًا.

وتقاربت مع البحث الحالي من حيث صياغة مجالات ومعايير ومؤشرات أداة البحث (الاستبانة).

**الفجوة العلمية الذي يعالجها البحث:**

يُعد هذا البحث الوحيد الذي تناول أهمية تدريب معلمي مدارس التعليم الأهلي غير المؤهلين مهنيًا وفقاً لمعايير الاعتماد المهني، بحسب علم الباحث، وأنه سيضع قائمة مطورة بالمعايير والكفايات المهنية التي تسهم في تحديد نوعية البرامج التدريبية، وتساعد المعلمين على تحسين أداءهم في أثناء التدريس.

**3. عينة البحث:**

الأصلي؛ بهدف تطبيق أداة البحث (الاستبانة)، مما سهل مهمة الباحث في التعرف إلى آرائهم حول درجة الأهمية التدريسية لمؤشرات الاستبانة، والجدول الآتي يوضح توزيع أفراد عينة البحث:

جدول رقم (2) عدد أفراد عينة البحث من المشرفين التربويين (الموجهين) بمكتب التربية والتعليم بأمانة العاصمة.

العدد	المكان	المكتب	صنعاء	آزال	الصالفة	السبعين	الوحدة	التحرير	معين	شعوب	الثورة	بني الحارث	الإجمالي
55		9	3	3	3	7	5	4	6	5	5	5	55

يُعرف (المغربي، 2002، 139) العينية أنها: جزء من المجتمع التي يجري اختيارها على وفق قواعد وطرق علمية تمثل المجتمع تمثيلاً صحيحاً.

اختار الباحث عينة عشوائية من المشرفين التربويين بمكتب التربية والتعليم بأمانة العاصمة بلغت (55) مشرفاً ومشرفة، تمثل نسبة (10%) من حجم المجتمع

**4. أداة البحث:****5. صدق أداة البحث (الاستبانة):**

إن توفر خاصية الصدق تُعد أحد أهم الأسس التي يُبنى عليها تصميم أي مقياس، التي تعني إلى أي درجة يقيس المقياس ما صمم لقياسه فعلاً، ولا شيء غير ذلك (القحطاني وآخرون، 2004، 230).

وللتأكد من صدق أداة البحث قام الباحث بعدة خطوات على النحو الآتي:

**أ. الصدق الظاهري:**

إن الحصول على الصدق الظاهري هو أحد الإجراءات المطلوبة في هذا الشأن، ويتم ذلك بعرض الفقرات على مجموعة من الخبراء؛ بهدف معرفة ما إذا كانت تلك الفقرات تقيس فعلاً ما وضعت له (أحمد، 1981، 32).

ولغرض الحصول على الصدق الظاهري لقائمة معايير الاعتماد المهني، عُرضت الاستبانة على عدد (24) محكماً من المختصين وذوي الخبرة بجامعة صنعاء، ووزارة التربية والتعليم، ومركز البحوث والتطوير التربوي؛ لإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول

نظراً لمناسبة الاستبانة لأهداف البحث ومنهجه ومجتمعه وللإجابة عن سؤاله، فقد عمد الباحث إلى استخدام استبانة قائمة المعايير المهنية أداة لجمع البيانات، متبعاً الآتي:

1. الاطلاع على الأدبيات والمنشورات التربوية التي تتناول موضوع البحث أو مشابهة له، وتصفح مواقع الإنترنت المختلفة؛ لتكوين خلفية علمية حول موضوع البحث.

2. الاطلاع على نتائج تقارير الزيارات الصفية الإشرافية لبعض المعلمين.

3. الاطلاع على معايير الاعتماد المهني للمعلمين على المستوى العالمي والعربي، وأيضاً في مركز التطوير التربوي، وإدارة الجودة بوزارة التربية والتعليم في اليمن.

4. إعداد قائمة بمعايير الاعتماد المهني للمعلمين من خلال الاستبانة باعتبارها أداة البحث.

للمجال الذي تنتمي إليه، وقد استخدم الباحث معامل الارتباط بيرسون للتأكد من ارتباط العبارات، حيث أظهر النتائج الآتية: جدول (3) معامل الارتباط بين درجة كل مؤشر من المعيار مع الدرجة الكلية للمعيار.

فقرات الاستبانة؛ إذ اعتمدت نسبة اتفاق (80%) وما فوق من آراء المحكمين معيارًا لقبول الفقرة.  
ب. صدق الاتساق الداخلي: يقصد به مدى ارتباط كل عبارة بالدرجة الكلية للمعيار والدرجة الكلية

المجال الثاني: التخطيط للتدريس											
المعيار الثالث			المعيار الثاني			المعيار الأول			المجال الأول: أخلاقيات المهنة		
تحضير خطة الدرس اليومي			إعداد الخطة الدراسية			تحليل محتوى المقرر التعليمي					
مستوى	معامل	المؤشر	مستوى	معامل	المؤشر	مستوى	معامل	المؤشر	مستوى	معامل	المؤشر
الدلالة	الارتباط		الدلالة	الارتباط		الدلالة	الارتباط		الدلالة	الارتباط	
.000	.871**	.1	.000	.742**	.1	.000	.815**	.1	.007	.585**	.1
.001	.700**	.2	.000	.710**	.2	.000	.456*	.2	.001	.686**	.2
.030	.486*	.3	.000	.840**	.3	.043	.881**	.3	.000	.716**	.3
.002	.640**	.4	.001	.701**	.4	.000	.607**	.4	.000	.825**	.4
.001	.700**	.5	.001	.692**	.5	.005	.397	.5	.001	.680**	.5
.001	.664**	.6	.000	.873**	.6	.000	.883**	.6	.001	.686**	.6
.000	.872**	.7				.000	.850**	.7	.000	.856**	.7
.000	.810**	.8							.000	.710**	.8
.000	.737**	.9							.000	.847**	.9
.000	.807**	.10									
.000	.901**	.11									
المجال الرابع: التفاعل الصفي والإدارة الصفية						المجال الثالث: تنفيذ التدريس					
المعيار الأول			المعيار الثالث			المعيار الثاني			المعيار الأول		
الاتصال والتفاعل الصفي			التعلم النشط			وسائل التعليم ومصادر التعلم			أساليب وطرائق التدريس		
مستوى	معامل	المؤشر	مستوى	معامل	المؤشر	مستوى	معامل	المؤشر	مستوى	معامل	المؤشر
الدلالة	الارتباط		الدلالة	الارتباط		الدلالة	الارتباط		الدلالة	الارتباط	
.000	.844**	.1	.000	.755**	.1	.001	.674**	.1	.003	.632**	.1
.000	.744**	.2	.000	.769**	.2	.000	.835**	.2	.000	.873**	.2
.000	.808**	.3	.000	.952**	.3	.000	.757**	.3	.000	.791**	.3
.000	.727**	.4	.000	.784**	.4	.000	.788**	.4	.000	.890**	.4
.000	.800**	.5	.001	.706**	.5	.000	.890**	.5	.011	.556*	.5

.002	.639**	.6	.000	.786**	.6	.000	.788**	.6	.000	.888**	.6
.007	.580**	.7	.001	.688**	.7	.020	.516*	.7	.000	.803**	.7
.004	.613**	.8	.000	.923**	.8	.140	.342	.8	.001	.686**	.8
.000	.780**	.9	.001	.706**	.9				.000	.708**	.9
.126	.354	.10							.002	.656**	.10
.000	.775**	.11							.001	.683**	.11
المجال الخامس: التقويم والاختبارات									تابع المجال الرابع		
المعيار الثالث التطوير الذاتي			المعيار الثاني بناء الاختبارات التحصيلية			المعيار الأول أساليب التقويم			المعيار الثاني الإدارة الصفية وضبط الصف		
مستوى الدلالة	معامل الارتباط	المؤشر	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	المؤشر	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	المؤشر	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	المؤشر
.952	.014	.1	.001	.702**	.1	.000	.826**	.1	.000	.773**	.1
.001	.684**	.2	.000	.790**	.2	.131	.349	.2	.000	.801**	.2
.000	.810**	.3	.001	.668**	.3	.000	.826**	.3	.000	.793**	.3
.004	.620**	.4	.006	.588**	.4	.015	.536*	.4	.008	.573**	.4
.003	.630**	.5	.034	.475*	.5	.000	.726**	.5	.040	.462*	.5
.036	.471*	.6	.000	.750**	.6	.000	.744**	.6	.000	.780**	.6
.007	.585**	.7	.008	.579**	.7				.004	.611**	.7
.000	.738**	.8									
.045	.452*	.9									
.000	.719**	.10									

ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لمعرفة ثبات عبارات أداة البحث (الاستبانة) ومصداقيتها، وكانت نتائج الاختبار كما في الجدول الآتي:  
جدول رقم (4) يوضح نتائج اختبار ثبات معايير ومجالات أداة البحث.

المجال	الأبعاد	معامل الثبات
أخلاقيات المهنة	أخلاقيات مهنة التعليم	.985
التخطيط للتدريس	تحليل محتوى المقرر التعليمي	.987
	إعداد الخطة الدراسية	.985

\*\* دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01).

\* دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05).

تبين من الجدول رقم (3) أن المؤشرات كافة ترتبط مع الدرجة الكلية للمعيار الذي تنتمي إليه عند مستوى دلالة (0.01) ومستوى دلالة (0.05)، وبذلك أصبح عدد المؤشرات (106) مؤشراً؛ موزعين على (12) معياراً، و(5) مجالات.

6. ثبات أداة البحث (الاستبانة):

يقصد بثبات الأداة أن النتائج لا تتغير عند إعادة تطبيقها على أفراد عينة البحث في الشروط والظروف نفسها خلال فترة زمنية معينة؛ لذا فقد أجريت اختبار

ليكرت (Liekert) الثلاثي بهدف تقدير درجة الاحتياج وتحديد طول خلايا المقياس الثلاثي على مجالات ومعايير ومؤشرات الاستبانة للحكم على درجة الموافقة؛ إذ حُدّد طول خلايا المقياس كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول رقم (5) الحكم على مجالات ومعايير ومؤشرات الاستبانة.

أهمية الاحتياج	الحدود الحقيقية للمتوسط الحسابي		قيمة البديل
	الحد الأعلى	الحد الأدنى	
مهم جدًا	3,00	2,34	3
مهم	2,33	1,67	2
غير مهم	1,66	1	1

#### 7. أساليب المعالجة الإحصائية:

معامل ألفا كرونباخ، والتكرارات، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية، ودرجة الأهمية.

#### عرض النتائج ومناقشتها:

النتائج المتعلقة بسؤال البحث: ما درجة أهمية تدريب معلمي مدارس التعليم الأهلي غير المؤهلين مهنيًا في ضوء معايير الاعتماد المهني؟

للإجابة عن هذه السؤال استُخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونسبة الأهمية ودرجة الأهمية، لمجالات ومعايير ومؤشرات عدد (49) استبانة تبين صلاحيتها للتحليل، موضحة على النحو الآتي

#### 1. بحسب المجالات في الاستبانة ككل:

لاحظ الباحث أن أهمية التدريب لمجالات الاستبانة ككل تفاوتت من مجال إلى آخر بحسب درجة

المجال	الأبعاد	معامل الثبات
الكلية	تحضير خطة الدرس اليومي	.984
	أساليب وطرائق التدريس	.984
تنفيذ التدريس	وسائل التعليم ومصادر التعلم	.984
	التعلم النشط	.985
	الكلية	.984
التفاعل والإدارة الصفية	الاتصال والتفاعل الصفية	.984
	الإدارة الصفية وضبط الصف	.985
الكلية		.984
التقويم والاختبارات	أساليب الاختبارات التحصيلية	.985
	بناء الاختبارات التحصيلية	.984
	التطوير الذاتي	.985
الكلية		.984
الثبات الكلي للأداة		.986

يُبين الجدول رقم (4) أن قيمة معامل الثبات لمعايير الأداة تراوحت بين (0.984 إلى 0.987)، بينما معامل ثبات المجالات تراوح بين (0.984 إلى 0.985)، كذلك كان معامل الثبات الكلي للأداة (0.986) وهو معامل ثبات عالٍ جدًا؛ إذ يشير ذلك إلى أن العينة متجانسة في الاستجابة على الاستبانة ويمكن اعتماد النتائج وتعميمها على مجتمع البحث بدرجة عالية، وبذلك أصبحت الاستبانة جاهزة للتطبيق التي تكونت من (5) مجالات، و(12) معيارًا و(106) مؤشرات، وُضعت الاستبانة على مقياس

أهمية تدريب معلمي مدارس التعليم الأهلي غير المؤهلين مهنيًا وفقًا لمجالات قائمة المعايير ككل.

الأهمية، مما نتج عنه إعادة ترتيب المجالات في الاستبانة ككل، يتم توضيح ذلك في الجدول الآتي: جدول رقم (6) يوضح ترتيب المجالات بحسب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية لدرجة

الترتيب وفقًا لأهمية التدريب	الترتيب قبل التحليل	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الأهمية	درجة الأهمية
الأول	الأول	أخلاقيات المهنة	2.45	0.54	72.66%	مهم جدًا
الثاني	الثاني	التخطيط للتدريس	2.42	0.56	71.90%	مهم جدًا
الثالث	الرابع	التفاعل والإدارة الصفية	2.40	0.60	71.33%	مهم جدًا
الرابع	الخامس	التقويم والاختبارات	2.39	0.57	70.85%	مهم جدًا
الخامس	الثالث	تنفيذ التدريس	2.31	0.58	68.64%	مهم
المجموع			2.39	0.57	71.07%	مهم جدًا

وأظهرت نتائج البحث أن المتوسطات الحسابية للمجالات (الأول، الثاني، الرابع، الخامس) تراوحت بين (2.39-2.45)، وانحراف معياري بين (0.54 - 0.60)، ونسبة أهمية بين (70.85% - 72.66%)، ودرجة أهمية لفظية (مهم جدًا).

كما أظهرت نتائج البحث أن المتوسط الحسابي للمجال (الثالث) بلغ (2.31)، والانحراف المعياري (0.58)، ونسبة الأهمية (68.64%)، ودرجة أهمية لفظية (مهم).

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن إدراك أفراد عينة البحث لأهمية التدريب في تحسين قدرات المعلمين وتطوير مهاراتهم في شرح معلومات الدرس وتوصيلها لأذهان الطلبة ببسر وسهولة، وتسهم في إتقانهم لتنفيذ التدريس باستخدامهم لاستراتيجيات وطرائق وأساليب تدريس متنوعة ومتعددة تركز على نشاط المتعلم؛

يُبين الجدول رقم (6) أن متوسط درجات الأهمية التدريبية لجميع مجالات قائمة المعايير ككل (2.39)، ومتوسط الانحرافات المعيارية (0.57)، ومتوسط النسب المئوية لدرجة الأهمية (71.07%)، وبدرجة أهمية لفظية (مهم جدًا)، وهي درجة عالية قياسًا على المعيار الإحصائي المستخدم في هذا البحث، مما يشير إلى أن جميع مجالات قائمة المعايير ذات أهمية كبيرة للتدريب.

أظهرت نتائج البحث أن المتوسطات الحسابية لمجالات قائمة المعايير ككل تراوحت بين (2.31 - 2.45)، بانحراف معياري بين (0.54 - 0.60)، ونسبة أهمية بين (68.64% - 72.66%)، ودرجة أهمية لفظية (مهم جدًا ومهم).



المعايير في المجالات وفي الاستبانة ككل، نوضح ذلك في الجدول الآتي:

جدول رقم (7) ترتيب المعايير بحسب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية لدرجة أهمية تدريب معلمي مدارس التعليم الأهلي غير المؤهلين مهنيًا وفقًا لمعايير مجالات قائمة المعايير ككل.

لضمان نجاح التدريس وتلافي أكبر قدر من القصور في أثناء التدريس.

## 2. بحسب معايير قائمة المعايير ككل:

رأى الباحث أن الأهمية التدريبية لمعايير الاستبانة ككل تفاوتت من معيار إلى آخر بحسب درجة أهمية التدريب لكل معيار، مما نتج عنه إعادة ترتيب

الترتيب وفقاً لأهمية التدريب	الترتيب قبل التحليل	المعيار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الأهمية	درجة الأهمية
الأول	الثالث	إعداد الخطة الدراسية	2.56	0.47	76.16%	مهم جداً
الثاني	الرابع	تحضير خطة الدرس اليومي	2.48	0.54	73.66%	مهم جداً
الثالث	الأول	أخلاقيات مهنة التعليم	2.45	0.54	72.66%	مهم جداً
الرابع	الحادي عشر	بناء الاختبارات التحصيلية	2.43	0.61	72.12%	مهم جداً
الخامس	الثامن	الاتصال والتفاعل الصفّي	2.40	0.56	71.40%	مهم جداً
السادس	التاسع	الإدارة الصفية وضبط الصف	2.40	0.64	71.26%	مهم جداً
السابع	الثاني عشر	التطوير الذاتي	2.39	0.51	71.03%	مهم جداً
الثامن	الخامس	أساليب وطرائق التدريس	2.34	0.52	69.59%	مهم جداً
التاسع	العاشر	أساليب التقويم	2.34	0.58	69.39%	مهم جداً
العاشر	السابع	التعلم النشط	2.32	0.60	68.75%	مهم
الحادي عشر	السادس	وسائل التعليم ومصادر التعلم	2.28	0.63	67.58%	مهم
الثاني عشر	الثاني	تحليل المحتوى التعليمي	2.22	0.66	65.89%	مهم
12	12	12	2.38	0.57	70.79%	مهم جداً

تحتل أهمية كبيرة في إعداد المعلمين وتأهيلهم لمهمة التدريس.

أظهرت نتائج البحث أن المتوسطات الحسابية لمعايير قائمة المعايير ككل تراوح بين (2.22 - 2.56)، بانحراف معياري بين (0.47 - 0.66)، ونسبة أهمية بين (65.89% - 76.16%)، ودرجة أهمية لفظية (مهم جداً ومهم).

يتضح من الجدول رقم (7) أن المتوسط العام لدرجات أهمية تدريب لجميع معايير قائمة المعايير ككل بلغ (2.38)، ومتوسط الانحرافات المعيارية (0.57)، ومتوسط النسب المئوية لدرجة الأهمية (70.79%)، وبدرجة أهمية لفظية (مهم جداً)، وهي درجة عالية قياساً على المعيار الإحصائي المستخدم في هذا البحث، مما يشير إلى أن جميع معايير قائمة المعايير

الأهلي غير المؤهلين مهنيًا بالمعلومات والمهارات اللازمة لرفع كفاءتهم وتجويد أدائهم بما يعود على العملية التعليمية بالفائدة وعلى الطلبة بالتحصيل العلمي المرجو وتحسين وتطوير عملية التدريس.

### 3. بحسب مؤشرات معايير المجالات في الاستبانة:

لاحظ الباحث أن الأهمية التدريبية لمؤشرات معايير الاستبانة تفاوتت من مؤشر إلى آخر بحسب درجة أهمية التدريب لكل مؤشر، مما نتج عنه إعادة ترتيب مؤشرات المعايير في مجالات الاستبانة ككل، يتم توضيح ذلك في الجدول الآتي:

جدول رقم (8) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية لدرجة أهمية تدريب معلمي مدارس التعليم الأهلي غير المؤهلين مهنيًا على مؤشرات قائمة المعايير ككل.

وأظهرت نتائج البحث أن المتوسطات الحسابية للمعايير (الثالث، الرابع، الأول، الحادي عشر، الثامن، التاسع، الثاني عشر، الخامس، العاشر) تراوح بين (2.34-2.56)، بانحراف معياري بين (0.47 - 0.64)، ونسبة أهمية بين (69.39% - 76.16%)، ودرجة أهمية لفظية (مهم جدًا).

كما أظهرت النتائج أيضًا أن المتوسطات الحسابية للمعايير (السابع، السادس، الثاني) تراوح بين (2.22 - 2.32)، بانحراف معياري بين (0.60 - 0.66)، ونسبة أهمية بين (65.89% - 68.75%)، ودرجة أهمية لفظية (مهم).

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى وعي أفراد العينة بأهمية التدريب في إكساب معلمين مدارس التعليم

الترتيب	م	مؤشرات التدريب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الأهمية	درجة الأهمية
43	106	الاستفادة من الملاحظات البناءة	2,45	0.54	72.73%	مهم جدًا
65	105	امتلاك مستوى ثقافي لائق في مختلف	2,35	0.60	69.70%	مهم جدًا
1	18	وضع خطة دراسية (فصلية . سنوية)	2.80	0.41	83.03%	مهم جدًا
2	24	امتلاك مهارات صياغة أنواع الأهداف	2.73	0.60	81.21%	مهم جدًا
3	5	الالتزام بأخلاقيات المهنة في التعليم من	2.69	0.47	80%	مهم جدًا
4	17	وضع خطة دراسية (فصلية سنوية) تتوافق	2.69	0.47	80%	مهم جدًا
5	29	تحديد تقويم الأهداف السلوكية بطريقة	2.67	0.47	79.39%	مهم جدًا
6	94	إعداد أسئلة خالية من الأخطاء الكتابية	2.65	0.48	78,79%	مهم جدًا

7	22	تصميم خطة دراسية تتوافق مع التقويم	2.61	0.69	77.58%	مهم جدًا
8	62	امتلاك مهارات توجيه	2.61	0.49	77.58%	مهم جدًا
9	19	تضمين الخطة الدراسية أنشطة	2.59	0.50	76.97%	مهم جدًا
10	101	تبادل الزيارات الصفية مع الزملاء للاستفادة	2.59	0.50	76.97%	مهم جدًا
11	7	التعامل مع المتعلمين بعدالة ومساواة دون	2.57	0.61	76.36%	مهم جدًا
12	31	تحديد أسئلة الواجبات	2.57	0.58	76.36%	مهم جدًا
13	100	تقبل النقد البناء من قبل الزملاء لتحسين	2.57	0.5	76.36%	مهم جدًا
14	4	احترام قيم وعادات	2.55	0.50	75.76%	مهم جدًا
15	9	امتلاك الأمانة العلمية في إيصال المعلومات	2.55	0.50	75.76%	مهم جدًا
16	25	تحديد مستويات الأهداف السلوكية	2.55	0.61	75.76%	مهم جدًا
17	99	تطوير المعارف والمعلومات بقواعد	2.55	0.50	75.76%	مهم جدًا
18	42	استخدام طرائق تدريس متنوعة تحقق الأهداف	2.53	0.50	75.15%	مهم جدًا
19	66	تشجيع المتعلمين عند الإخفاق لإيجاد حلول	2.53	0.54	75.15%	مهم جدًا
20	86	تحديد تعليمات	2.53	0.58	75.15%	مهم جدًا
21	91	وضع أسئلة اختبارات تحصيلية متنوعة تلائم	2.53	0.54	75.15%	مهم جدًا
22	79	إغلاق الدرس بأسلوب	2.51	0.65	74.55%	مهم جدًا
23	27	توضيح دور المعلم ودور المتعلم في	2.49	0.51	73.94%	مهم جدًا
24	40	تقديم الدرس بحماس	2.49	0.51	73.94%	مهم جدًا
25	64	استخدام أساليب تواصل لفظي وغير	2.49	0.62	73.94%	مهم جدًا

26	80	استخدام أساليب تقويم تتناسب مع مراحل	2.49	0.51	73.94%	مهم جدًا
27	88	تحديد خطوات بناء	2.49	0.54	73.94%	مهم جدًا
28	2	التعامل بصبر ومرونة مع مكونات البيئة	2.47	0.50	73.33%	مهم جدًا
29	15	التفريق بين مفهومي الإدارة الصفية وضبط	2.47	0.58	73.33%	مهم جدًا
30	21	وضع خطة دراسية مرنة قابلة للتطبيق	2.47	0.50	73.33%	مهم جدًا
31	26	استخدام أهداف سلوكية قابلة للقياس	2.47	0.50	73.33%	مهم جدًا
32	61	استخدام قواعد ضبط سلوك المتعلمين أثناء	2.47	0.68	73.33%	مهم جدًا
33	69	امتلاك مهارات التواصل مع مكونات	2.47	0.50	73.33%	مهم جدًا
34	90	امتلاك مهارات وضع الاختبارات المقالية	2.47	0.65	73.33%	مهم
35	92	توزيع الدرجات على الأسئلة بطريقة تتوافق	2.47	0.71	73.33%	مهم جدًا
36	10	تحديد أنواع الأهداف في محتوى المقرر	2.45	0.50	72.73%	مهم جدًا
37	43	الوصول إلى ملخص	2.45	0.50	72.73%	مهم جدًا
38	47	تحديد الوسائل التعليمية المناسبة	2.45	0.65	72.73%	مهم جدًا
39	71	متابعة المتعلمين من خلال استخدام	2.45	0.50	72.73%	مهم جدًا
40	73	وضع قوانين صفية	2.45	0.61	72.73%	مهم جدًا
41	74	إشراك المتعلمين في تحمل مسؤولية إدارة	2.45	0.65	72.73%	مهم جدًا
42	78	توزيع الوقت المخطط له على الحصة	2.45	0.74	72.73%	مهم جدًا
44	30	توزيع زمن الحصة على مراحل تنفيذ	2.43	0.5	72.12%	مهم جدًا

45	96	الإمام بأساليب تقدير	2.43	0.58	72,12%	مهم جدًا
46	97	تقييم الأداء في ضوء ملاحظات وتحليل	2.43	0.5	72.12%	مهم جدًا
47	37	عرض الدرس بأسلوب	2.41	0.57	71.52%	مهم جدًا
48	55	تنفيذ استراتيجيات	2.41	0.67	71.52%	مهم جدًا
49	57	إيجاد بيئة تعلم تشجع المتعلمين على	2.41	0.50	71.52%	مهم جدًا
50	38	مراعاة الانتقال التدريجي السلس بين	2.39	0.49	70.91%	مهم جدًا
51	53	تحديد أنشطة التعلم بناء على أهداف	2.39	0.73	70.91%	مهم جدًا
52	63	امتلاك مهارات الرد على أسئلة المتعلمين	2.39	0.67	70.91%	مهم جدًا
53	70	استخدام التكرار والإعادة لمساعدة	2.39	0.49	70.91%	مهم جدًا
54	77	إعطاء تعليمات النشاط التعليمي	2.39	0.61	70.91%	مهم جدًا
55	82	مراعاة الفروق الفردية للمتعلمين عند إجراء	2.39	0.57	70.91%	مهم جدًا
56	1	حُب مهنة التعليم.	2.37	0.56	70.30%	مهم جدًا
57	49	استخدام السبورة بشكل مناسب مراعيًا التقسيم	2.37	0.67	70.30%	مهم جدًا
58	67	تكوين علاقات ودية مع جميع المتعلمين	2.37	0.49	70.30%	مهم جدًا
59	102	تحديد الاحتياجات اللازمة لتطوير	2.37	0.49	70.30%	مهم جدًا
60	104	البحث بطريقة علمية عن حلول لمشكلات	2.37	0.49	70.30%	مهم جدًا
61	8	التعامل بإيجابية مع التعليمات المنظمة	2.35	0.48	69.70%	مهم جدًا
62	23	كتابة بيانات خطة الدرس مراعيًا تاريخ	2.35	0.63	69.70%	مهم جدًا

مهم جدًا	69.70%	0.52	2.35	تحديد أنشطة مناسبة لمرحلة التطبيق في	28	63
مهم جدًا	69.70%	0.48	2.35	تحديد مدخل مناسب	33	64
مهم جدًا	69.70%	0.63	2.35	استخدام الأساليب المحفزة والمعززة	58	66
مهم	69.09%	0.63	2.33	معرفة المفاهيم الآتية: الوسيلة والطريقة	16	67
مهم	69.09%	0.47	2.33	تحديد أدوات قياس	32	68
مهم	69.09%	0.47	2.33	استخدام أمثلة وتشبيهات لمفاهيم	39	69
مهم	69.09%	0.47	2.33	الإشراف على المتعلمين وتوجيههم	41	70
مهم	69.09%	0.69	2.33	تحديد أدوات التدريس تناسب موضوع الدرس	45	71
مهم	69.09%	0.75	2.33	استخدام الوسيلة التعليمية في الوقت	48	72
مهم	69.09%	0.47	2.33	إدارة سلوك ومشاركات وأنشطة المتعلمين في	75	73
مهم	69.09%	0.63	2.33	ربط التقويم وأساليبه	81	74
مهم	68.48%	0.47	2.31	ابتكار أنشطة مشوقة ومشجعة على تقبل	54	75
مهم	68.48%	0.58	2.31	مناقشة المتعلمين للتأكد من البناء	72	76
مهم	68,48%	0.65	2.31	تكوين أسئلة تتوافق مع المستوى التعليمي	93	77
مهم	68,48%	0.80	2.31	بناء اختبارات تحصيلية تتوافق مع	95	78
مهم	67.88%	0.58	2.29	الحفاظ على المظهر العام الذي يليق بمهنة	6	79
مهم	67.88%	0.61	2.29	توضيح عناصر الدرس للمتعلمين	36	80
مهم	67.88%	0.46	2.29	استخدام نتائج التقويم	83	81

مهم	%67.88	0.46	2.29	التدريب باستمرار على استخدام وسائل	98	82
مهم	%67.27	0.73	2.27	التمييز بين المفاهيم: التربية، والتعليم،	12	83
مهم	%67.27	0.45	2.27	استخدام أسلوب التمهيد المخطط له	35	84
مهم	%67.27	0.60	2.27	امتلاك مهارات تعديل وتصحيح المفاهيم	65	85
مهم	%67.27	0.60	2.27	تشجيع المتعلمين على عرض ما يواجههم من	84	86
مهم	%67.27	0.73	2.27	تقييم إجابات ومشاركات المتعلمين	85	87
مهم	%67.27	0.76	2.27	توضيح مزايا وعيوب أنواع الاختبارات.	87	88
مهم	%67.27	0.45	2.27	استخدام فنيات	89	89
مهم	%66.67	0.63	2.24	مراعاة شروط استخدام	46	90
مهم	%66.06	0.47	2.22	تضمين الخطة الدراسية أساليب تقييم	20	91
مهم	%66.06	0.42	2.22	تقديم الدرس وفق خطة تحضير الدرس	34	92
مهم	%66.06	0.51	2.22	تنويع الأنشطة الصفية	59	93
مهم	%66.06	0.62	2.22	إعطاء أنشطة تعليمية تراعي مستويات	60	94
مهم	%66.06	0.77	2.22	استخدام الأنماط الإدارية المناسبة في	76	95
مهم	%65.46	0.41	2.20	استخدام مصادر تعليم وتعلم متنوعة بحسب	50	96
مهم	%65.45	0.64	2.20	استخدام وسائل	51	97
مهم	%64.85	0.49	2.18	مراعاة توجهات	3	98
مهم	%64.85	0.70	2.18	استخدام اللغة الواضحة التي يسهل	68	99
مهم	%61.82	0.67	2.08	تزويد المتعلمين بالإرشادات اللازمة	44	100

101	52	مشاركة المتعلمين في إعداد وتصميم وسائل	2.08	0.61	61.82%	مهم
102	13	التمييز بين المفاهيم: التشويق والدافعية	2.06	0.72	61.21%	مهم
103	56	مشاركة الطلبة في اختيار نشاط ملائم	2.06	0.56	61.21%	مهم
104	14	بيان شرط حدوث التعلم (مثير، دافع،	2	0.61	59.39%	مهم
105	11	تحليل المحتوى التعليمي إلى عناصره	1.96	0.84	58.18%	مهم
106	103	الإطلاع على مستجدات البحوث في	1.96	0.58	58.18%	مهم
						المجموع
						2.39
						0.57
						70.86%
						مهم جدًا

وأظهرت النتائج أن المتوسطات الحسابية لأهمية التدريب للمؤشرات (18، 24، 5، 17، 29، 94، 22، 62، 19، 101، 7، 31، 100، 4، 9، 25، 99، 42، 66، 86، 91، 79، 27، 40، 64، 80، 88، 2، 15، 21، 26، 61، 69، 90، 92، 10، 43، 47، 71، 73، 74، 78، 106، 30، 96، 97، 37، 55، 57، 38، 53، 63، 70، 77، 82، 1، 49، 67، 102، 104، 8، 23، 28، 33، 105، 58) تراوحت بين (2.35 - 2.80)، والانحرافات المعيارية بين (0.41 - 0.74)، ونسبة أهمية التدريب بين (69.70% - 83.03%)، وبدرجة أهمية لفظية (مهم جدًا)، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى وعي أفراد عينة البحث بأهمية هذه المؤشرات في تمثل القدوة الحسنة من قبل المعلم في عملية التدريس؛ كونها من أشرف وأجل المهن التي ينعكس أثرها على تربية الأجيال وبناء المجتمعات، وأن الأساليب والطرائق تمثل روح عملية

يتضح من الجدول رقم (8) أن المتوسط العام لدرجات أهمية التدريب لجميع مؤشرات معايير قائمة المعايير ككل بلغ (2.39)، ومتوسط الانحرافات المعيارية (0.57)، ومتوسط النسب المئوية لأهمية التدريب (70.86%)، وبدرجة أهمية لفظية (مهم جدًا)، وهي درجة عالية قياسًا على المعيار الإحصائي المستخدم في هذا البحث، مما يشير إلى أن جميع مؤشرات معايير الاستبانة ذات أهمية تدريب كبيرة، تهدف إلى تأهيل المعلمين لمهنة التدريس على النحو الذي يساعدهم في تأديتهم هذه المهنة بكفاءة عالية. أظهرت نتائج البحث أن المتوسطات الحسابية لأهمية تدريب معلمي مدارس التعليم الأهلي وفقًا لمؤشرات معايير قائمة المعايير ككل تراوح بين (1.96 - 2.80)، بانحراف معياري بين (0.41 - 0.84)، ونسبة أهمية التدريب بين (58.18% - 83.03%)، ودرجة أهمية لفظية (مهم جدًا ومهم).



التنافس بين المتعلمين، وتخلق جوًا من المتعة والمرح الهادف.

وتتفق هذه النتيجة مع الدراسات السابقة؛ من حيث أهمية إقامة دورات تدريبية للمعلمين تتفق مع مستويات معايير الاعتماد المهني، وأن جميع الكفايات المهنية حققت درجة أهمية عالية جدًا.

#### خلاصة نتائج البحث:

استخلص الباحث من خلال نتائج البحث وجود أهمية كبيرة لتدريب معلمي مدارس التعليم الأهلي غير المؤهلين مهنيًا بالجمهورية اليمنية في ضوء معايير الاعتماد المهني على جميع مؤشرات الاستبانة، فهي تلبي حاجاتهم التدريبية وتسهم في تحسين أدائهم وتطوير مهاراتهم التدريسية.

#### توصيات البحث:

يوصي الباحث القائمين على التدريب وإعداد البرامج التدريبية بوزارة التربية والتعليم ومكاتبها، وأيضًا المدرسين والمشرفين التربويين المهتمين بتدريب المعلمين، بالآتي:

1. ضرورة إعداد برامج تدريبية لمعلمي مدارس التعليم الأهلي غير المؤهلين مهنيًا، تتوافق مع معايير مهنة التدريس؛ إذ أظهرت نتائج البحث حاجة المعلمين للتدريب عليها؛ بهدف إعدادهم لمهنة التدريس.

2. تنظيم دورات تدريبية للمعلمين خلال العام الدراسي في أوقات تتناسب مع ظروف المعلمين لتسهيل حضورهم ومشاركتهم.

3. تزويد المعلمين بحقائب تدريبية تحتوي على البرامج التدريبية بأدبياتها وبياناتها وموادها التدريبية، مما يوفر لهم ما يرجعون إليه لتأكيد الخبرات التي مروا بها والتوسع فيها وتطويرها.

التدريس وقلبها النابض خصوصًا إذا استُخدمت وسائل تعليمية ومصادر تعلم مناسبة تساعد على توفير الوقت والجهود المبذولة في شرح وتفسير وتوضيح الدروس، وتسهم في إدارة الصف وضبطه من خلال الاتصال الفعال بين المعلم وطلابه، وتكون نتيجة التدريس إيجابية يمكن قياسها بواسطة أساليب التقويم والاختبارات المتعددة؛ إذ يدرك أفراد عينة البحث أن التطوير الذاتي والمستمر يُعد من أهم العوامل المساعدة في نجاح المعلم وتحسين أدائه وتطوير مهاراته التدريسية.

كما أظهرت النتائج أيضًا أن المتوسطات الحسابية لأهمية التدريب للمؤشرات (16، 32، 39، 41، 45، 48، 75، 81، 54، 72، 93، 95، 6، 36، 83، 98، 12، 35، 65، 84، 85، 87، 89، 46، 20، 34، 59، 60، 76، 50، 51، 3، 68، 44، 52، 13، 56، 14، 11، 103) تراوحت بين (1.96 - 2.33)، والانحرافات المعيارية بين (0.41 - 0.84)، ونسبة أهمية التدريب بين (58.18% - 69.09%)، وبدرجة أهمية لفظية (مهم)، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن أفراد عينة البحث يدركون نوعًا ما أهمية ربط المعلم للدروس بواقع المتعلمين، وربط المفاهيم بالأحداث والوقائع والممارسات اليومية، والتدرج المنطقي في شرح المعلومات وبأن المعلمين يتطلعون نوعًا ما إلى معرفة أهم أساليب التشويق والتحفيز والتعزيز لتوظيفها في إثارة دافعية المتعلمين للتعلم، ومعرفة استراتيجيات التعلم النشط التي تسهم بدور كبير في تحسين عملية التدريس؛ لأنها تجعل المتعلم عنصرًا فاعلًا في عملية التعلم، وتخلق نوعًا من التفاعل الصفّي، وتبث روح

الخليج العربي، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، السعودية.

[6]. جحاف، أمة السلام محمد (2000): محددات اختيار الآباء للمدارس الأهلية والخاصة لتعليم أبنائهم في الجمهورية اليمنية، أطروحة دكتوراه، كلية التربية، جامعة أم درمان الإسلامية، الخرطوم، السودان.

[7]. حمدان، محمد (1992): الإشراف في التربية المعاصرة. مفاهيم وأساليب وتطبيقات، درا الحديثة، عمان، الأردن.

[8]. زيارة، محمد (2008): الاستراتيجية الفرعية لتأهيل وتدريب المعلمين عن بعد لمرحلة التعليم الأساسي، قطاع التدريب والتأهيل، وزارة التربية والتعليم، اليمن.

[9]. السبيعي، منى محمد (2010): واقع المهارات التدريسية لعضو هيئة التدريس بكلية العلوم التطبيقية في ضوء معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر طالبات جامعة أم القرى، ندوى التعليم العالي للفتاة، الأبعاد والتطلعات، المنعقدة في الفترة من 4 . 6 يناير 2010

[10]. شحاته، حسن، والنجار، زينب (2011): معجم المصطلحات التربوية والنفسية، ط2، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، مصر.

[11]. طعيمة، رشدي أحمد، وآخرون (2006): الجودة الشاملة في التعليم بين مؤشرات التميز ومعايير الاعتماد، دار المسيرة، عمان، الأردن.

[12]. عثمان، محمد الصائم (1442): تدريب المعلمين أثناء الخدمة، بعض التجارب المعاصرة، ط1، مكتبة الخبتي، بيشة، السعودية.

[13]. العزاني، منير صالح محمد (2011)، تطوير التعليم الأهلي قبل الجامعي في الجمهورية اليمنية في ضوء معايير الجودة الشاملة، دراسة ميدانية، رسالة دكتوراه الفلسفة في التربية، قسم أصول التربية، معهد الدراسات التربوية، القاهرة، مصر.

[14]. عطيفة، أحمد محمد علي (2014)، تصور مقترح لتطوير الأداء التدريسي لمعلمي الرياضيات في ضوء معايير الجودة ومدى توافرها لديهم في مرحلة التعليم

4. إطلاع المشرفين التربويين على قائمة معايير الاعتماد المهني والإشراف على معلمي مدارس التعليم الأهلي وفق هذه المعايير لضمان التناسق بين التدريب والإشراف.

### مقترحات البحث:

في إطار نتائج البحث تتبلور مقترحات الباحث لزملائه الباحثين في إجراء عدد من الدراسات والأبحاث في الموضوعات ذات الصلة، التي لم يتمكن الباحث من دراستها رغم أهميتها، وتتمثل في الآتي:

1. مدى تطبيق قبول معلمي مدارس التعليم وفقاً لمعايير الاعتماد المهني.
2. مدى تطبيق وممارسة المعلمين للمعايير المهنية في عملية التدريس.
3. فاعلية برنامج تدريبي قائم على معايير الاعتماد المهني في تنمية مهارات التدريس لدى معلمي مدارس التعليم الأهلي.

### المراجع

- [1]. أحمد، لمياء محمد (2009): نظم الجودة ومتطلبات تسويق الخدمات التعليمية، المكتبة العصرية، المنصورة، مصر.
- [2]. أحمد، محمد عبد السلام (1981): القياس النفسي والتربوي، ط2، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، مصر.
- [3]. بشير، حسين وآخرون (2003)، دليل التدريب داخل المدرسة، وحدة التخطيط والمتابعة، وزارة التربية والتعليم، القاهرة، مصر.
- [4]. البكري، سالم أحمد مثنى (2014): بناء برنامج تدريبي مقترح لتطوير أداء معلمي الرياضيات بالمرحلة الثانوية في ضوء المعايير المهنية المعاصرة، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة عدن، اليمن.
- [5]. الجبر، عبد الله عبد اللطيف (1999): "إدارة الاعتماد الأكاديمي في التعليم"، دراسة ميدانية، رسالة

- [22]. مركز البحوث والتطوير التربوي (2016)، وثيقة المعايير المهنية لمربيات رياض الأطفال ومعلمي التعليم الأساسي في الجمهورية اليمنية، صنعاء، اليمن.
- [23]. مركز البحوث والتطوير التربوي (2002)، التعليم الأهلي ما قبل الجامعي في الجمهورية اليمنية؛ واقعه، مشكلاته، آفاق تطويره، سلسلة دراسات وأبحاث تربوية، مركز البحوث والتطوير التربوي، صنعاء، اليمن.
- [24]. المطري، سميرة صالح محمد (2018): "نموذج مقترح لتهيئة مدارس التعليم العام في اليمن للاعتماد المدرسي"، رسالة دكتوراه، كلية التربية، صنعاء، جامعة صنعاء، اليمن.
- [25]. المغربي، كامل محمد (2002): أساليب البحث العلمي في العلوم الإنسانية والاجتماعية، ط1، الدار العلمية ودار الثقافة، عمان، الأردن.
- [26]. مكتب التربية والتعليم بأمانة العاصمة صنعاء (2023): شعبة التوجيه، وزارة التربية والتعليم، صنعاء، اليمن.
- [27]. ابن منظور، أبي الفضل جمال الدين محمد بن مكرم (1990): لسان العرب، ط1، ج12، دار إحياء التراث العربي، بيروت، لبنان.
- [28]. وزارة التربية والتعليم (2003): برنامج تنمية المجتمعات المحلية، دليل المدرب في تدريب المدربين، صنعاء اليمن.
- [29]. وزارة التربية والتعليم (2010)، تقرير الإنجاز السنوي الرابع (2010)، لبرنامج التدريب والتأهيل والتنمية المهنية لعام 2009م، قطاع التدريب والتأهيل، صنعاء، اليمن.
- [30]. وزارة التربية والتعليم (2013): المراجعة السنوية المشتركة الثامنة لتنفيذ الاستراتيجية الوطنية لتطوير التعليم العام (الملتقى التربوي اليمني)، مشروع الإطار المرجعي لبرنامج التطوير المدرسي، صنعاء، اليمن.
- الأساسي بالجمهورية اليمنية، رسالة ماجستير، قسم مناهج الرياضيات وطرائق تدريسها، كلية التربية، جامعة صنعاء، اليمن.
- [15]. العواد، أمل سالم (2002)، خطوات البحث العلمي، مكتب خدمة المجتمع، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- [16]. عيسى، حازم زكي، ومحسن، رفيق عبد الرحمن (2010): تصور مقترح لتطوير الأداء التدريسي لمعلم العلوم وفق معايير الجودة في المرحلة الأساسية بمحافظة غزة، مجلة الجامعة الإسلامية، المجلد الثامن عشر، العدد الأول.
- [17]. القحطاني، سالم بن سعيد، وآخرون (2004): منهج البحث في العلوم السلوكية، ط2، مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض، السعودية.
- [18]. قحوان، محمد قاسم علي قاسم (2010)، التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام في اليمن في ضوء معايير الجودة الشاملة، بحث مقدم للحصول على درجة الدكتوراه الفلسفة في التربية، قسم أصول التربية، كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر.
- [19]. قرية، محمد يحيى أحمد حمود (2016): تصور مقترح بإنشاء مركز تدريب المعلمين عن بُعد في وزارة التربية والتعليم بالجمهورية اليمنية في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، رسالة ماجستير، قسم الإدارة والتخطيط التربوي، كلية التربية، جامعة صنعاء، اليمن.
- [20]. الكوشاب، سامي سعيد عبد الله (2000): المشكلات التي تواجه الإدارة المدرسية في المدارس الأهلية بأمانة العاصمة في الجمهورية اليمنية، رسالة ماجستير، قسم الإدارة والإشراف التربوي، كلية التربية، جامعة الجزيرة، حنتوب، السودان.
- [21]. اللقائي، احمد . وآخرون (2003): معجم المصطلحات التربوية المعرفة في المناهج وطرق التدريس، ط2، عالم الكتب، القاهرة، مصر.

[31]. وزارة الشؤون القانونية، (2003)، القرار الجمهوري رقم (11) لسنة 1999م بشأن تنظيم مؤسسات التعليم الأهلي والخاص، صنعاء، اليمن.

#### المراجع الإنجليزية:

- [1] Carlos Marcelo, (2009). Professional Development of Teacher; Past and Future, Sissify: Educational Sciences Journal, No.8.
- [2] Corcoran, T. (1995): Helping Teachers Teach Well, Transforming Professional Development. [http:// www.ed.gov/ pubs/t 61](http://www.ed.gov/pubs/t61).
- [3] Johnson, C., Kahle, & Fargo, J., (2007). A study of Effect of Sustained, Whole-school Professional Development on Student Achievement in Science. Journal of Research in Science Teaching, V44, N6, PP775-786.