

تطوير نظام التنمية المهنية لمُدربي اللغة العربية والتربية الإسلامية باليئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت في ضوء متطلبات الاحتراف المهني

إعداد

الباحث / ماجد فرحان حمدان الحميدي

مدرّب متخصص بالهيئة العامة للتعليم
التطبيقي والتدريب - دولة الكويت

الباحثة / باسمه عبدالكريم عثمان التويجري

مدرّب متخصص بالهيئة العامة للتعليم
التطبيقي والتدريب - دولة الكويت

ملخص

هدفت الدراسة التعرف على كيفية تطوير نظام التنمية المهنية لمُدربي اللغة العربية والتربية الإسلامية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت في ضوء متطلبات الاحتراف المهني، واستخدمت الدراسة جولات دلفاي بجولاته الثلاثة، والتي اشتملت على (٥٧) من السادة الخبراء في مجال تدريب اللغة العربية والتربية الإسلامية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى:

[١] أهداف التنمية المهنية لمُدربي اللغة العربية والتربية الإسلامية :

- العمل على مساعدة مُدربي اللغة العربية والتربية الإسلامية على اكتشاف المواهب الإبداعية لدى المُدرّبين.

- تنمية مهارات مُدربي اللغة العربية والتربية الإسلامية في إعداد البحوث الإجرائية.

[٢] القيم المهنية لمُدربي اللغة العربية والتربية الإسلامية :

- ضرورة احترام المُدرّبين العاملين معه في الهيئة.
- أهمية التحلي بالصدق في أداءه لعمله التدريبي.

[٣] مجالات التنمية المهنية لمُدربي اللغة العربية والتربية الإسلامية :

- ضرورة المشاركة في مواقع التواصل الاجتماعي مع المجموعات التدريبية المتخصصة مثل : [واتس أب، الفيسبوك، تويتر، يوتيوب ...].
- دمج التكنولوجيا الحديثة في التدريب.

[٤] متطلبات الاحتراف المهني لمُدربي اللغة العربية والتربية الإسلامية :

- وضع رؤية الهيئة بُناء على المستجدات التدريبية المُعاصرة.
- التوظيف الجيد للتكنولوجيا في العمليات التدريبية.

الكلمات المفتاحية : تطوير - نظام التنمية المهنية - مُدربي اللغة العربية - التربية الإسلامية - الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب - دولة الكويت - متطلبات الاحتراف المهني.

Developing a professional development system for Arabic language and Islamic education trainers at the Public Authority for Applied Education and Training in the State of Kuwait in light of the requirements for professionalism

Preparation

**Basima Abdul Karim Othman
Al-Tuwaijri**

Specialized trainer at the Public
Authority for Education
Applied and Training - State of Kuwait

**Majed Farhan Hamdan Al-
Hamidi**

Specialized trainer at the Public
Authority for Education
Applied and Training - State of Kuwait

Abstract :

The study aimed to identify how to develop the professional development system for Arabic language and Islamic education trainers at the Public Authority for Applied Education and Training in the State of Kuwait in light of the requirements of professional professionalism. The study used Delphi tours with his three tours, Which included (57) experts in the field of Arabic language training and Islamic education, and the results of the study reached :

[1] Objectives of professional development for trainers of Arabic language and Islamic education trainers:

- King to assist the Arabic language and Islamic education trainers in discovering the creative talents of the trainees.
- Developing the skills of Arabic language and Islamic education trainers in preparing procedural research.

[2] Professional values for Arabic and Islamic education trainers :

- The need to respect the trainers working with him in the authority.
- The importance of being honest in the performance of his training work.

[3] Areas of professional development for Arabic language and Islamic education trainers :

- The necessity of participating in social networking sites with specialized training groups such as: [WhatsApp, Facebook, Twitter, YouTube...].
- Integrating modern technology into training.

[4] Requirements for professional professionalism for Arabic language and Islamic education trainers :

- Establishing the authority's vision based on contemporary training developments.
- Good employment of technology in training operations

Keywords: development - professional development system - Arabic language trainers - Islamic education - Public Authority for Applied Education and Training - State of Kuwait - professional professional requirements.

تطوير نظام التنمية المهنية لمُدربي اللغة العربية والتربية الإسلامية بالحیئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت في ضوء متطلبات الاحتراف المهني

مقدمة

أصبحت التنمية المهنية للمُدرّبين حاجة مُلحة خاصة في ظل التحوّلات والتغيّرات المُتلاحقة التي يشهدها العالم اليوم، فلم يعد دور المُدرّب يقتصر على الأدوار الروتينية، أو مجرد وسيلة لتنفيذ الأوامر والتعليمات التي تصدر له من الجهات الرسمية، ولكنه أصبح مسؤولاً عن تلبية متطلبات الاحتراف التدريبي لمواكبة آليات التقدم؛ مثل : التغيير، والجودة، وإدارة المعلومات، وإدارة الوقت، والتدريب الإلكتروني... إلخ، وأنه لا يستطيع القيام بهذه الأدوار إلا من خلال تحقيق التنمية المهنية التي تُسهم في إكسابه العديد من الكفايات المهنية التي تُمكنه من القيام بتلك الأدوار بكفاءة وفاعلية لتحقيق أدواره الجديدة والمستقبلية المتوقعة.

وتُعد التنمية المهنية للمُدرّبين عملية أساسية لا يُمكن الاستغناء عنها لتطوير الأداء التدريبي، وتلبية حاجات التغيير، ومتطلبات العصر، وتطوير قدرات المُدرّب الذي يُعد أحد الركائز الأساسية في المنظومة التدريبية، فهو الذي يحمل العبء الأكبر في تحقيق أهدافها، وهو المسؤول المباشر عن نجاح أو فشل أي مُخطط خاص بالعملية التدريبية، ومن ثمّ فإن نجاح أي نظام تدريبي أو فشله يعتمد إلى حدٍ كبير على وجود المُدرّب المُحترف مهنيًا. (عبد السميع، ٢٠٠١ : ٦٥)

والمُدرّب المُحترف مهنيًا هو مفتاح التدريب النوعي، يجب أن تتوفر فيه عدة صفات، منها: إيمانه بأنه قابل للتطوير، وتقبل النقد البناء، والتعلم من الآخرين، والقدرة على التعلم الذاتي، والقدرة على التفاعل والتواصل مع الآخرين، وهذه الصفات تجعل المُدرّب مهنيًا وقادرًا على الاستفادة من برامج التنمية المهنية إلى أقصى حد، وفقدان أية صفة منها قد يُقلل فرص الاستفادة من برامج التنمية المهنية للمُدرّبين (MacGilebrist, 2004 : 12) ، والتي قد لا تكون فعالة إلا بإجراء إصلاحات شاملة للنظام التدريبي ككل.

وتهدف التنمية المهنية من الاهتمام بالمُدرّب إلى تحقيق الأهداف التالية : (الديب، ٢٠٠٧ : ١٥-١٦)

- تعميم ونشر ثقافة الجودة التدريبية، وتوليد اتجاهات إيجابية نحو تطوير العملية التدريبية.
- تعزيز ثقة وانتماء المُدرّبين بأنفسهم.

- التأكيد على قيمة المهنية والاحتراف المهني في التدريب.
- تطوير خبرات ومهارات إعداد المناهج التدريبية وصياغتها كبرامج تدريبية.
- تطوير خبرات ومهارات طرق التدريس والتدريب الحديثة.
- تعزيز قدرة المُدرِّبين على استخدام تقنيات التدريب والاتصال الحديثة.
- تعزيز الإحساس بالمسؤولية التدريبية، والذاتية، والوطنية.
- تدعيم روح العمل التعاوني.
- المساهمة في إطلاق طاقات المُدرِّبين وقدراتهم وتحسين المستوى التدريبي لديهم.
- تطوير مهارات وقدرات المُدرِّبين لمواكبة التطور المستمر في المهام والأدوار، وما تتطلبه معايير الاحتراف المهني.

وفي ضوء هذه المساعي التربوية؛ شهد النظام التدريبي في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت محاولات جادة للإصلاح، بهدف الإسهام الفعال في رفع قدرة الهيئة التنافسية، وبناء مجتمع المعرفة من خلال تنفيذ مجموعة من البرامج المهنية للمُدرِّبين وتطوير المناهج التدريبية، وتحسين البيئة التدريبية لتعزيز التعلم، وتوظيف تقنية المعلومات لتحسين التعلم، إلا أن النظام التدريبي لا زال يُعاني عدة مشكلات، مثل بعض نواحي القصور والضعف في بعض النواحي التدريبية التي لا ترقى إلى الاحتراف المهني، ومتطلبات العصر الرقمي، وما يدل على وجود بعض القصور في التنمية المهنية للمُدرِّبين، والحاجة إلى تطويرهم، وتنميتهم مهنيًا لمواكبة المستجدات في ضوء متطلبات الاحتراف المهني.

ومن منطلق الاهتمام المتزايد بأهمية إعداد مُدرِّب اللغة العربية والتربية الإسلامية وتنميته مهنيًا في ضوء متطلبات الاحتراف المهني، وما يشهده العالم من تطور مُتزايد ومتنامي في الاتجاهات العلمية، وما يتبع ذلك من اهتمام متزايد بإعداد المُدرِّب وتطويره في عالم متغير (المفرج، ٢٠٠٧ : ٢٢)، جاءت هذه الدراسة للتعرف على الاتجاهات المعاصرة في مجال التنمية المهنية، ورصدها، وتحليلها، وتصنيفها، والإفادة منها في تطوير نظام التنمية المهنية لمُدرِّب اللغة العربية والتربية الإسلامية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت في ضوء متطلبات الاحتراف المهني.

كما تُسهم الدراسة في تقديم بعض التوصيات التي قد تُفيد المسؤولين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت على تطوير نظام التنمية المهنية للمُدرِّبين في ضوء الاحتراف المهني.

وفي ضوء ما تهدف إليه الدراسة، يحاول الباحثان التعرف على الأدبيات والدراسات السابقة التي تناولت مُدربي اللغة العربية والتربية الإسلامية في ضوء متطلبات الاحتراف المهني، وتعرضها الدراسة طبقاً للترتيب الزمني من الأحدث إلى الأقدم على النحو التالي :

المحور الأول : الدراسات المتعلقة بالتنمية المهنية لمُدربي اللغة العربية والتربية الإسلامية :

هدفت دراسة (الرشيدي، ٢٠٢١) تنمية بعض المهارات المهنية لدى مُعلمي اللغة العربية بالمرحلة المتوسطة في ضوء معايير جودة التعليم بدولة الكويت، وتمثلت أدوات الدراسة في إعداد استبانة وقائمة مواصفات بمعايير جودة التعليم المناسبة لمُعلمي اللغة العربية بالمرحلة المتوسطة، واختبار تحصيلي لمعرفة مدى تمكن مُعلمي اللغة العربية من المهارات المهنية حيث تم تطبيق الاختبار قبلي وبعدي، وبعد تطبيق البرنامج توصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك ضعف في مستوى مُعلمي اللغة العربية بالمرحلة المتوسطة في المهارات المهنية المناسبة لهم، مع فاعلية البرنامج التدريبي المُقترح القائم على معايير جودة التعليم في تنمية المهارات لدى مُعلمي اللغة العربية بالمرحلة المتوسطة.

وحاولت (التونسي، ٢٠٢١) الوقوف على وعي مُعلمات اللغة العربية بالمدينة المنورة بالبحث الإجمالي، وطبيعة خبرتهن، ومستوى تفعيله في ممارستهن المهنية، واعتمدت الدراسة على المنهج النوعي، وشملت أساليب جمع البيانات على المقابلات لمجموعة التركيز مع (٢٢) معلمة للغة العربية من (٦) مدارس بمراحل التعليم الثلاث: الابتدائية، المتوسطة، الثانوية في العام الدراسي ١٤٣٩/١٤٤٠ هـ ، وأعد دليل للمقابلة شبه المهيكلية ، إضافة لفحص سجلات أداء المعلمات، وشواهد أخرى مكتوبة، وتم توفير معايير الموثوقية للدراسة (المصادقية، والاعتمادية، والتأكيدية) وبإجراء التحليل الاستقرائي للبيانات، ظهرت نتائج نوعية تتعلق بثلاث جوانب ، أولها: الوعي، إذ لم تتوفر لغالبية المعلمات أية معرفة بمفاهيم البحث الإجمالي، ومثل ضعف الكتابة الإملائية والتعبير التحريري أهم مشكلات تدريس اللغة العربية لديهن، كما كانت العوائق الإدارية والإشرافية ذات أثر كبير في غياب تفعيل ممارسات البحث الإجمالي، مع وجود توقعات متفائلة بشيوع مستقبلا، واقتراح آليات محددة لتعميمه أهمها : التدريب الميداني، وتبادل الخبرات، والجانب الثاني : طبيعة الخبرة، حيث أظهرت المشاركات قناعة عميقة بأهمية البحث الإجمالي، والرغبة في التطوير المهني، والثالث مستوى التطبيق ، وتفاوتت درجته لدى المعلمات من خلال تنفيذ بعض الخطوات لمعالجة المشكلات اللغوية دون التزام بالمنهجية العلمية أو التوثيق.

وحاولت (السبيعي، ٢٠٢١) تلبية الاحتياجات التدريبية لمعلمات اللغة العربية في مقرر لغتي الجميلة للمرحلة الابتدائية، وتمثلت عينة الدراسة في (٣٦) معلمة يدرسن مادة لغتي الجميلة بالمرحلة الابتدائية بمتوسط أعمار (٣٤.١٢) عام بمدينة جدة، واستخدمت الدراسة الاستبيان لجمع بيانات الدراسة، وطبقت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى تحديد (٥٦) حاجة تدريبية لازمة لمعلمات اللغة العربية لمقرر (لغتي) في المرحلة الابتدائية في مجالات طرق التدريس والأنشطة، والتقويم، والعلاقات الإنسانية وإدارة الصف.

وحاول (سبور، ٢٠٢١) البحث في تدريب معلمي الجامعة للتدريس عبر الإنترنت وذلك من خلال الدورات الموجهة التي تقدمها المؤسسات الشريكة لمدرس اللغة ذوي الخبرة ومدرسي المعلمين الذين يرغبون في تطوير وتقديم دورات تدريبية على الإنترنت ذات توجه مهني و / أو لغوي لأغراض مهنية، وكان الهدف من الدورة زيادة كفاءة المدرسين وزيادة وعيهم بالقضايا والعمليات التي ينطوي عليها التعلم، وكذلك تدريس لغة أجنبية عبر الإنترنت في سياق مهني، وتوصلت النتائج إلى فاعلية هذه الدورات في التنمية المهنية لهؤلاء المُدرِّبين في إدارة عمليات التعلم عبر الإنترنت، مثل إدارة عمليات التعلم عبر الإنترنت، وتسهيل التعلم عبر الإنترنت، وتشجيع التعاون والتعلم المستقل، وذلك نظرًا لأن الدورة تم إعدادها في الأصل للمعلمين ذوي الخبرة.

وهدف (السويفي وآخرون، ٢٠٢١) التعرف على فاعلية برنامج تدريبي قائم على إطار تيباك TPACK في ضوء المعايير العالمية لإعداد معلمي اللغات في تنمية التطبيقات المهنية والثقة في التعليم الإلكتروني لدى الطلاب المعلمين شعبة اللغة العربية، وتم تقسيمها إلى مجموعتين : إحداها تجريبية والأخرى ضابطة، واشتملت مواد البحث وأدواته على: قائمة بالمعايير العالمية لإعداد معلمي اللغات المناسبة للطلاب المعلمين بشعبة اللغة العربية، وأخرى للتطبيقات المهنية، والبرنامج التدريبي القائم على إطار تيباك في ضوء المعايير العالمية لإعداد معلمي اللغات، واختبار التطبيقات المهنية، ومقياس الثقة في التعليم الإلكتروني، وتم تطبيق البرنامج التدريبي على طلاب المجموعة التجريبية، وتم تطبيق أدوات القياس على مجموعتي البحث قبلًا وبعديًا وأظهرت النتائج تفوق طلاب المجموعة التجريبية على طلاب المجموعة الضابطة في اختبار التطبيقات المهنية، وكذلك على مقياس الثقة في التعلم الإلكتروني مما يدل على فاعلية البرنامج التدريبي في تنمية التطبيقات المهنية والثقة في التعليم الإلكتروني لدى طلاب المعلمين شعبة اللغة العربية بكلية التربية.

وهدف (الشبلوي، ٢٠٢١) التعرف على توافر الكفايات الأدائية لمدرسي اللغة العربية في محافظة كربلاء المقدسة ودرجة توظيفهم لها في ضوء معايير الاقتصاد المعرفي ، وتكونت

عينة البحث من (١٧٠) مدرّسًا ومدرسة، اختيرت بالطريقة القصدية لقلّة الأعداد، ولأغراض البحث استخدم الباحث المنهج الوصفي وأعد (استبانة جزأين) تكون الأول من (٢٠) فقرة، لمعرفة درجة توافر الكفايات الأدائية لمدرسي اللغة العربية في محافظة كربلاء المقدسة، و(الجزء الثاني) تكون من (٧) مجالات كل مجال تكون من (٣) فقرات لمعرفة درجة توظيف الكفايات الأدائية في ضوء معايير الاقتصاد المعرفي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن درجة توافر الكفايات الأدائية لمدرسي اللغة العربية في محافظة كربلاء المقدسة جاءت بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي تراوح بين (٢.١٠-١.٦٣)، ودرجة توظيف الكفايات الأداء في ضوء معايير الاقتصاد المعرفي جاءت بدرجة تقييم متوسطة وبمتوسط حسابي تراوح بين (١.٩٨-٢.٢٦).

وهدف (عسيري، ٢٠٢١) تحديد الكفايات التدريسية اللازمة للتنمية المهنية لمعلمي اللغة العربية بالمرحلة الابتدائية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ والتعرف على درجة توفر هذه المتطلبات من وجهة نظر معلمي اللغة العربية، والكشف عن الفروق في استجابات معلمي اللغة العربية حول الكفايات التدريسية اللازمة للتنمية المهنية طبقاً لمتغيرات (سنوات الخبرة، الدورات التدريبية، المؤهل العلمي) ، والتوصل إلى تصور مقترح لتحقيق الكفايات التدريسية اللازمة للتنمية المهنية لمعلمي اللغة العربية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠م، وتم استخدام المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (٦٠) معلم، وتم إعداد استبانة تكونت من (٨٤) عبارة موزعة على ثمانية مجالات للكفايات، وأظهرت نتائج الدراسة عن وجود توفر الكفايات التدريسية اللازمة لمعلمي اللغة العربية بالمرحلة الابتدائية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ ، وقد ظهرت فروق دالة احصائياً في استجابات المعلمين لدرجة توفر هذه الكفايات تعزى لمتغير الدورات التدريبية وسنوات الخبرة، في حين لم تظهر فروق دالة احصائياً تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

وحاولت (حاجي، ٢٠٢١) تحديد مُشكلات تعليم مقرر اللغة العربية (١) من وجهة نظر طلبة المسار العلمي الموحد بجامعة طيبة، ومعرفة اختلاف وجهات نظر هؤلاء الطلبة حول تلك المشكلات باختلاف الجنس، ولتحقيق هدف الدراسة، اتبعت الباحثة المنهج الوصفي، فتم تصميم استبانة تضمنت (٥٦) مشكلة، صنف تحت أربعة محاور تتعلق بالمنهج ، وبأستاذ المقرر، وبالطلبة، وبالأنظمة الإدارية والبيئية، وبعد التحقق من صدق وثبات الاستبانة، طبقت على عينة عشوائية قدرها (١٧٩) طالبًا وطالبة ممن درسوا مقرر مهارات اللغة العربية (١) في الفصل الثاني من العام الجامعي (١٤٣٩/١٤٤٠هـ) بجامعة طيبة، وأسفرت النتائج عن أن محور الطلبة يُعاني من مشكلات بدرجة كبيرة، يليه محور الأنظمة الإدارية والبيئية، ثم محور أستاذ المقرر، وأخيرًا محور المنهج.

وحاول (عريف، ٢٠٢١) الوقوف على مسألة تقويم تعليم اللغة العربية وتعلمها في ظل تبني المنظومة التربوية في الجزائر لطرائق ومقاربات حديثة في التعليم، وذلك من خلال الوقوف على واقع إعداد الاختبارات اللغوية، وتحديد اختبارات شهادات التعليم المتوسط لمادة اللغة العربية التي اتخذتها الباحثة عينة للدراسة، مستهدفة الإجابة عن إشكالية الدراسة

وهدف (عبد الحميد، ٢٠٢١) البحث في معرفة أثر منهج قائم على الويب لتعليم اللغة العربية لغير الناطقين بها لأغراض ثقافية في ضوء احتياجاتهم الدراسية، تمثلت عينة الدراسة في الدارسين الناطقين بغير العربية في المستوى المتقدم من الجاليات والدارسين الملتحقين بمراكز وكليات الأزهر الشريف لدراسة اللغة العربية لأغراض ثقافية، وتمثلت أدوات الدراسة في اختبار الأغراض الثقافية يقيس مهارات اللغة العربية للأغراض الثقافية يطبق قبلًا وبعديًا، بطاقة ملاحظة مهارات اللغة لغير الناطقين بها للأغراض الثقافية، إعداد قائمة بالأغراض الثقافية لدارسي العربية الناطقين بغيرها، استبانة تحديد الجوانب الثقافية اللازمة لمتعلمي اللغة العربية لغير الناطقين بها لأغراض ثقافية في ضوء احتياجاتهم الدراسية، منهج مقترح قائم على الويب لتعليم اللغة العربية لأغراض ثقافية للدارسين بلغات أخرى ، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطات رتب درجات التطبيقين القبلي والبعدي لمجموعة الدراسة في اختبار مهارات اللغة العربية للأغراض الثقافية لدى الناطقين بلغات أخرى المتضمنة في مجالات الأغراض العامة ومهاراته الفرعية، الأغراض الدينية، أغراض التنمية الذاتية والمهنية الأغراض المجتمعية (خدمة المجتمع)، الأغراض الأكاديمية، وذلك لصالح متوسطات رتب درجات التطبيق البعدي.

وحاولت (الدوغان، ٢٠٢١) قياس مستوى كفاية مُعلمي اللغة العربية في دمج تقنيات المعلومات والاتصالات معرفياً ومهنياً في التدريس، والتعرف على اتجاهات معلمي اللغة العربية في دمج تقنيات المعلومات والاتصالات في تدريس اللغة العربية، والبحث إن كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى كفاية عينة الدراسة معرفياً ومهنياً تعزى لمتغير (الجنس، العمر، المرحلة الدراسية، والخبرة) ، والبحث إن كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات عينة الدراسة تُعزى لمتغير (الجنس، العمر، المرحلة الدراسية، والخبرة) ، وباستخدام المنهج الوصفي التحليلي، ومن خلال الاستبانة، والمطبقة على عينة مكونة من (١٥٠) معلماً ومعلمة متخصصين في تدريس اللغة العربية بمدارس التعليم العام بمحافظة الإحساء، ومن خلال المتوسطات الحسابية ، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية، واختبار تحليل التباين الاحادي، وتم التوصل إلى : الاتجاهات الإيجابية التي يمتلكها معلمي اللغة العربية بمحافظة الإحساء نحو الاتجاه والتوظيف لتقنيات المعلومات والاتصالات سواء في الأغراض الشخصية، أو في التعليم

والتعلم، وامتلاك معلمي ومعلمات اللغة العربية دمج تقنيات المعلومات والاتصالات في التعليم والتعلم بدرجة كافية متوسطة إلى ضعيفة.

وحاول (المحمداوي، ٢٠٢١) تقييم مواد اللغة العربية لدورات الإشراف التربوي والاختصاص التأهيلية في ضوء الحاجات التدريبية، واعتمد الباحث المواد التدريبية المعدة في تدريس المشرفين التربويين والاختصاص في الدورة التأهيلية في ٢٠١٨ في مدينة بغداد، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الوسائل التعليمية القديمة والحديثة غير متوافرة بصورة كافية في المعاهد، ويعد هذا المجال أقل المجالات تحققاً في برنامج الإعداد لقلقة عناية المعلمين والمدرسين باستعمال الوسائل والتقنيات، ضعف الميزانية المرسودة للسفر التعليمي، والزيارات الميدانية.

وهدف (الفريجات، ٢٠٢١) التعرف على أثر منصة جسور التعلم على كفاءة الطلبة في حل الأنشطة المتضمنة في مادة اللغة العربية للصفوف الرابع - تاسع من وجهة نظر معلمهم، واستخدمت الباحث أداة الاستبيان لتحقيق أهداف الدراسة حيث تكونت هذه الدراسة من معلمي الصف الرابع إلى التاسع، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمنصة جسور التعلم على كفاءة الطلبة في حل الأنشطة تبعاً لمتغير مساعدة ولي الأمر، وأوصت الدراسة بتعزيز الأنشطة المنهجية من خلال منصة جسور التعلم لتشمل المواد الدراسية كافة وعدم اقتصرها على المواد الأساسية الأربعة (اللغة العربية، والإنجليزية والرياضيات، والعلوم).

وحاول (الخليفات، ٢٠٢٠) تحديد مستوى الكفايات التعليمية اللازمة لمُعلمي اللغة العربية في مديرية تربية الأغوار الجنوبية من وجهة نظر المعلمين أنفسهم، وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات الديموغرافية، وتحقيقاً لهدف الدراسة تم إعداد استبانة تكونت من (٣٩) فقرة، موزعة على ستة مجالات، جرى التحقق من صدقها وثباتها، وطبقت على عينة بالطريقة العشوائية البسيطة مكونة من (٤٧) معلماً ومعلمة ممن يدرسون مبحث اللغة العربية للصف الرابع الأساسي، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الكفايات التعليمية اللازمة لمُعلمي اللغة العربية جاء مرتفعاً لجميع مجالات الدراسة، وجاء مجال (العلاقات الإنسانية وإدارة الصف) بالمرتبة الأولى، يليه مجال (الإعداد والتخطيط)، ثم مجال (تنفيذ الدرس)، يليه مجال (التقويم)، ثم مجال (الجانب العلمي والنمو المهني)، وأخيراً مجال (التقنيات والوسائل التعليمية)، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفايات التعليمية اللازمة لمُعلمي اللغة العربية على المستوى الكلي وفي مجالات (الجانب العلمي والنمو المهني)، وتنفيذ الدرس، والعلاقات الإنسانية وإدارة الصف، والتقويم) تعزى لأثر متغير (سنوات الخبرة) ولصالح من خبرتهم ٦ سنوات فأكثر.

ويبحث (الحاج حسن، ٢٠٢٠) في درجة توافر معايير الإعداد التكاملي في برنامج إعداد مُعلمي اللغة العربية في الجامعات السورية من وجهة نظر طلبة دبلوم التأهيل التربوي، والتعرف على درجة توافر هذه المعايير في مخرجات برنامج الإعداد ، ولتحقيق أهداف الدراسة تم إعداد قائمة بمعايير الإعداد التكاملي شملت (١١٠) مؤشراً موزعة على أحد عشر معياراً، وتم تطبيقها على عينة اختيرت عشوائياً، ضمت (٤٥) طالبا وطالبة من طلاب دبلوم التأهيل التربوي في جامعة حمص، وأظهرت نتائج الدراسة توافر معايير الإعداد التكاملي إجمالاً بدرجة متوسطة في برنامج إعداد معلمي اللغة العربية، وقد حاز معيار اكتساب السمات والخصائص المهنية تكاملياً على المرتبة الأولى، وتلاه معيار المعرفة التخصصية والتطبيق العملي، ثم معيار تحقيق التكامل بين المعرفة التخصصية وطرائق تدريسها، وتلاه معيار تقويم الطالب المعلم تكاملياً، ثم معيار الربط بين المقدرة اللغوية والمهنية ، ومعيار الربط بين طرائق التدريس وما يستجد من وسائل وتقنيات ، ومعيار تحقيق التكامل بين جوانب الإعداد التخصصي ومهارات البحث العلمي والتربوي، ومعيار الربط بين الإعداد الثقافي للغة ببعدها الثقافي والاجتماعي، ومعيار تحقيق التكامل بين المكونات الثلاث لبرنامج إعداد المعلم "الإعداد التخصصي" والمهني والثقافي.

المحور الثاني : الدراسات المرتبطة بالاحتراف المهني :

هدفت دراسة (عابدين، ٢٠١٠) تحديد مفهوم، وأهداف، ومتطلبات تحقيق الاحتراف المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي لجمع بيانات الدراسة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى : أن هناك عدة عوامل تعمل على تحقيق الاحتراف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية: التغيير المهني، البحث عن الانسجام مع العصر، مواكبة المُستجدات، السعي لتطوير الذات، وتعزيز الكفاءة الداخلية والخارجية في العمل.

وحاول (يعقوب، ٢٠٠٩) التعرف على أهم مُبررات تزايد الحاجة للاعتراف المهني المدرسي، وواقع هذا الاعتراف في كل من : جمهورية مصر العربية، وأسبانيا، ومن ثمَّ التوصل إلى تصور مقترح للاعتراف في المدارس المصرية في ضوء خبرة أسبانيا، واستخدمت الدراسة المنهج المقارن، وتوصلت نتائج الدراسة إلى : أن الاعتراف المدرسي في جمهورية مصر العربية مرتبط بوجود معاهد متخصصة في إعداد وتدريب العاملين في المؤسسات التعليمية علمياً وفنياً ، وذلك نظراً لأهمية هذه المعاهد في إعداد وتدريب العاملين في المؤسسات التعليمية قبل وأثناء مدة الخدمة.

وحاولت (موران، ٢٠٠٩) (Moran, 2009) تحديد الأساليب التي تُسهم في تطوير الاحترافية في المدارس، ودفع المعلمين للتوجه الاحترافي من أجل دعم الاحتراف لدى المعلم، كما هدفت لترسيخ مبدأ حرية الرأي واتخاذ القرارات الشخصية لدى المعلم، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى : أن احتراف المعلمين مرتبط باحترافية الثقة الأكاديمية التي يتلقونها من مجتمع المدرسة، وهناك ارتباط بين احتراف المعلمين والأداء المهني لزملائهم.

وهدف دراسة (McMahon, 2007) بناء أُسس نظرية حول الاحتراف المهني للمعلم يمكن أن تكون مرجعية يُهتدى بها والوثوق فيها لتطوير الاحتراف المهني للمعلم، وتمثلت عينة الدراسة في (٦٥) معلم من المدارس الثانوية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وضع خطوات لتطوير الاحترافية المهنية للمعلم، كما أشارت إلى أهمية التخصص في كسب المكانة المهنية، وضرورة امتلاك المعلم للصفات الاحترافية لتطوير نموه المهني.

وحاولت (بويه، ٢٠٠٦) (Popa, 2006) التعرف على عناصر الاحتراف المهني للمعلمين في المدارس الثانوية برومانية لمواجهة التغيرات في السياسات التعليمية المتعلقة بالدروس الخصوصية، وتوضيح فكرة احتراف المعلمين ودوافعها، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، والاستبانة لجمع بيانات الدراسة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى : أن هناك عدة عوامل تحد من احترافية المعلمين في عملهم من أهمها (انخفاض الرواتب، سوء الأوضاع الاجتماعية، قلة الإصلاح في التعليم) ، وتؤدي هذه العوامل إلى الحد من حماسة المعلمين في العمل، وبالتالي تحد من احترافهم المهني.

تعليق عام على الدراسات السابقة :

في ضوء ما تم عرضه من الدراسة السابقة، والتي استفادت منها الدراسة الحالية في تكوين تصور شامل لموضوع الدراسة الحالية من حيث الأهداف، والأهمية، والمنهج المُستخدم، وإعداد أداة الدراسة، وتحديد الأساليب الإحصائية، والوقوف على الإطار النظري الذي احتوته الدراسات السابقة وتحديد محاور الإطار النظري للبحث الحالي فيما يخص متغيراتها : (التنمية المهنية، الاحتراف).

مشكلة البحث:

أضحت قضية إعداد المُدرِّبين من القضايا الهامة التي لا تتوقف عند مستوى تدريبي مُعين، لأنها عملية مُستمرة تحتاج المزيد من التطوير والتجديد المُستمر، وذلك لمواكبة المُتغيرات التدريبية المُستجدة، وصولاً إلى الاحتراف المهني في التدريب.

وما دعا العديد من المؤتمرات بالتوصية على ضرورة الاهتمام بالتنمية المهنية للمُدرِّبين ومنها (المؤتمر الدولي بالرياض، ٢٠١٢) ، (المؤتمر العلمي لكلية التربية بجامعة عين شمس، ٢٠١٣)، (المؤتمر الدولي بجامعة المنصورة، ٢٠١٣)، (المؤتمر الدولي للمركز القومي للبحوث والتنمية، ٢٠١٤)، (المؤتمر الدولي لجامعة الملك سعود، ٢٠١٥)، (مؤتمر كلية التربية جامعة أم القرى، ٢٠١٦)، (المؤتمر الأول للجمعية العلمية بجامعة الملك خالد، ٢٠١٩).

كما أشارت نتائج الدراسات السابقة إلى أهمية التنمية المهنية للمدرِّبين في تحسين أداء المعلم ومخرجات التعلم للمُتدربين منها : (خزعلي، ٢٠١٠)، (حسب النبي، ٢٠١٢)، (سعيد، ٢٠١٣)، (شعبان، ٢٠١٩)، (الطائي، ٢٠١٩)، (الفويهي، ٢٠١٩)، (المومني، ٢٠١٩)، (الشملي، ٢٠٢٠)، (إبراهيم، ٢٠٢٠).

هذا ؛ في الوقت الذي تُعاني فيه برامج التنمية المهنية لمُدرِّبي اللغة العربية والتربية الإسلامية بدولة الكويت بعض نواحي القصور والضعف في تحقيق أهدافها ؛ المُتمثلة في ضعف المُتدربين في المهارات اللغوية والتعبيرية، وقصور قدراتهم النحوية والتذوقية، وتوظيف طرائق التدريس الحديثة بموضوعات اللغة العربية، وكل هذا يُعزى إلى ضعف إعدادهم من قبل المُدرِّبين الذين يحتاجون إلى تطوير نظام التنمية المهنية في ضوء الاحتراف المهني. (ابوهذاف، ٢٠٠٩: ٣٦)، وما أكد عليه (الرشيدي، ٢٠٢١) من ضعف مُدرِّبي اللغة العربية والتربية الإسلامية في التنمية المهنية بدولة الكويت.

وما دفع الباحثان للقيام بتطبيق دراسة استطلاعية على عينة عشوائية من مُدرِّبي اللغة العربية والتربية الإسلامية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت والتي بينت أن البرامج التدريبية المهنية الحالية تفتقر إلى متطلبات الاحتراف المهني لمواكبة المُتغيرات الحديثة في التدريب، وهناك قصور في برامج التنمية المهنية الحالية، وهذا كان مُبرراً للباحثان للقيام بالدراسة الحالية للتعرف على كيفية تطوير نظام التنمية المهنية.

وتتحدد مشكلة الدراسة في الإجابة عن السؤال الرئيس التالي :

ما كيفية تطوير نظام التنمية المهنية لمُدربي اللغة العربية والتربية الإسلامية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت في ضوء متطلبات الاحتراف المهني؟

ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية :

(١) ما أهداف، ومكونات، ومتطلبات التنمية المهنية لمُدربي اللغة العربية والتربية الإسلامية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت في ضوء متطلبات الاحتراف المهني ؟

(٢) ما مُتطلبات الاحتراف المهني التنمية المهنية لمُدربي اللغة العربية والتربية الإسلامية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت في ضوء متطلبات الاحتراف المهني ؟

(٣) ما المقترحات لتطوير نظام التنمية المهنية لمُدربي اللغة العربية والتربية الإسلامية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت في ضوء متطلبات الاحتراف المهني؟

أهداف الدراسة

(١) التعرف على أهداف، ومكونات، ومتطلبات التنمية المهنية لمُدربي اللغة العربية والتربية الإسلامية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت في ضوء متطلبات الاحتراف المهني.

(٢) الكشف عن مُتطلبات الاحتراف المهني التنمية المهنية لمُدربي اللغة العربية والتربية الإسلامية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت في ضوء متطلبات الاحتراف المهني.

(٣) التوصل لمقترحات تطوير نظام التنمية المهنية لمُدربي اللغة العربية والتربية الإسلامية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت في ضوء متطلبات الاحتراف المهني.

أهمية الدراسة

ترجع أهمية الدراسة إلى :

(١) طرح الصورة للقائمين على صناعة القرار حول واقع نظام التنمية المهنية لمُدربي اللغة العربية والتربية الإسلامية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت.

(٢) مُساعدة مُدربي اللغة العربية والتربية الإسلامية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت على تنميتهم مهنيًا في ضوء متطلبات الاحتراف المهني.

٣) استفادة المُتدربين بقسم اللغة العربية والتربية الإسلامية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت من تطوير نظام التنمية المهنية بالهيئة في ضوء متطلبات الاحتراف المهني.

مصطلحات البحث :

تحدد مصطلحات البحث في :

[١] الاحتراف Professionalism

يُعرف الاحتراف بأنه : مجموع من المقومات تُشكل إطاراً مرجعياً يُسهم في تنظيم العمل، والسلوك الإداري مثل: الاعتزاز بالمهنة، وتحمل المسؤولية المهنية، والاتجاه نحو الاستقلالية في صنع القرار، ورفع كفاءة الموظف المهنية من خلال التدريب والتأهيل العلمي والعملية للوظيفة". (معجم المصطلحات الإدارية، ٢٠٠٧ : ٦٤١)

كما يُعرف بأنه : انتقاء الشخص الفرصة ليُفكر، ويتجمل بسلوك يجعله ماهراً عن أقرانه في العمل، ومميزاً في كافة الشؤون المهنية بكافة مقاييس الوظيفة الإدارية". (Kay, 2010 : 7)

ويُعرف الاحتراف إجرائياً في الدراسة الحالية بأنه : مزيج من مُتطلبات الاحتراف المهني التي تُسهم في تطوير نظام التنمية المهنية لمُدربي اللغة العربية والتربية الإسلامية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت.

[٢] التنمية المهنية Professional Development

التنمية لغوياً : نَمَى، يُنَمَى، نَماء؛ بمعنى زاد وكثر، وربما قالوا : ينمو، وأنميت الشيء تنمية، جعلته نامياً". (ابن منظور، ١٩٩٣ : ٣٤١).

وتُعرف التنمية المهنية بأنها : "عملية بنائية تعاونية متواصلة تهدف المعلمين وجميع العاملين في الميدان التربوي لتطوير أدائهم، وممارساتهم، ومهاراتهم، وكفاياتهم المعرفية، والتربوية، والتقنية، والإدارية، والأخلاقية. (الشكر، ٢٠٠٧ : ٨)

وتُعرف التنمية المهنية إجرائياً في الدراسة الحالية بأنها: عملية مُخططة ومُنظمة تهدف إلى إمداد مُدربي اللغة العربية والتربية الإسلامية بالمعرفة المُهمة والمُفيدة لتطبيق هذه المعرفة بطرق مُناسبة وفعالة على المُتدربين بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت لتجعلهم أكثر كفاءة وفعالية في التدريب في ضوء مُتطلبات الاحتراف المهني.

منهج البحث

طبقاً لأهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها، استخدم الباحثان أحد أساليب الدراسات المستقبلية وهو أسلوب دلفاي بجولاته الثلاث، وذلك لتطوير نظام التنمية المهنية لمُدرّبي اللغة العربية والتربية الإسلامية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت في ضوء متطلبات الاحتراف المهني. (Gay, 2018 : 246)

حدود الدراسة :

اقتصرت هذه الدراسة في حدودها على :

الحدود الموضوعية : التنمية المهنية – متطلبات الاحتراف المهني.

الحدود البشرية : تكونت الحدود البشرية في (٥٦) فرد من السادة الخبراء والمتخصصين وأعضاء هيئة التدريس بالجامعات.

الحدود المكانية : الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت.

الإطار النظري :

أولاً : التنمية المهنية :

تُمثل التنمية المهنية مدخلاً هاماً وأساسياً من مُدخلات العملية التعليمية كونها تهتم بتحسين أداء المُدرّبين بالهيئات التدريبية، حيث تُعد استثماراً يتمثل في الجهود والإمكانات التي توفرها المؤسسات التدريبية من العمليات المتواصلة بهدف تأهيل المُدرّبين، وإعدادهم لإنجاز الأهداف المنشودة بفعالية من خلال بسط إمكانياتهم على تلبية الواجبات المُتعددة الآنية والمستقبلية، وعلى اعتبار انها عملية إيجابية تتجلى في القدرة المُتجددة على إعداد وتطوير الأفكار والمسارات والأساليب التدريبية، وتشكيل الغايات في مُختلف فضاءات الحياة والربط بين المؤسسات التدريبية للتعاون، والتنسيق بهدف رفع اقتدار المؤسسات التدريبية من أجل مواجهة مُتطلبات الاحتراف المهني. (اللوذي، ٢٠٠١ : ٤٠)

وتتكون التنمية المهنية للمُدرّبين من ثلاثة عناصر أساسية هي : (مصطفى، ٢٠٠٨ : ٥٠)

أ- **التدريب المهني:** ويتمثل في دورات تدريبية قصيرة المدى، والفيديو كونفرانس، ورش العمل التي تعمل على الممارسة من أجل كسب المهارات المهنية، وغيرها من الأساليب للتنمية المهنية المتطورة.

ب- **التعليم المهني:** ويتمثل في دورات تدريبية طويلة المدى التي تُركز على امتلاك المُدرّب للمعرفة النظرية بواسطة النظريات، والمعارف المُتعلقة بالمهارة التي يتم التدريب عليها خلال سنوات التدريب المهني.

ج- **الدعم المهني :** وهي الإجراءات التي تعمل على دعم المُدرّب من خلال تأمين الدعم للمُدرّبين خلال إجراء المهام والمسؤوليات التدريبية المُكلفين بها عن طريق تسهيل المعرفة والخبرة التي تقدم لهم، والتي لها أثر كبير على جودة العملية التدريبية، وتؤثر بشكل كبير على جودة العملية التدريبية؛ بحيث تُقدم لهم عن طريق لجان المُتابعة والمُدرّبين المتخصصين.

يتضح فيما سبق أن التنمية المهنية لمُدرّبي اللغة العربية والتربية الإسلامية عملية مُخططة هادفة، ومُستمرة تسعى إلى رفع كفاءة ومهارة المُدرّب في المجال التدريبي من خلال إكسابه المعرفة والمهارات المُتعددة لتمكينه من أداء مهامه التدريبية بكفاءة وفعالية لمواجهة المُستجدات التدريبية، والمستقبلية لتتوافق مع مُتطلبات الاحتراف المهني.

متطلبات التنمية المهنية :

كما يرى الخبراء والمهتمون بتطوير نظام التنمية المهنية في المجالات التدريبية أنه أصبح للتنمية المهنية وجوب مُسايرة التطورات المُعاصرة والمُتلاحقة لمُتطلبات الاحتراف المهني، ولا سيما في العديد من التحديات ، منها : (عطوي، ٢٠١٩ : ٥٥)

أ- سرعة تطور المعرفة التدريبية بهيئة أدت إلى بزوغ براعات تدريبية مُتخصصة تقتضي إعدادًا معرفيًا وفنيًا متطور باستمرار.

ب- نقاط التحول من الاعتماد على أنظمة التدريب التقليدي إلى الاعتماد على أنظمة التدريب الإلكتروني، والاعتماد على التكنولوجيا الحديثة في العملية التدريبية، وما يستوجب التدريب على استعمال الحاسب الآلي، وشبكة الإنترنت والبريد الإلكتروني.

ج- ظهور المُزاحمة العالمية التي حملتها النُظم والمعايير والمواصفات الدولية للاهتمام بتحسين التدريب للمحافظة على بقاء المؤسسات التدريبية واستمرار تطورها.

د- تعدد المشاكل التي واجهها المُدرّبين أثناء التدريب، والتي تتطلب المزيد من الخبرة والمُمارسة التي تقدمها لهم برامج التنمية المهنية في التدريب.

هـ- ضعف عدد المُدرّبين الذين يحملون تخصصات ومؤهلات تدريبية مُتخصصة، وإنما يحملون تخصصات فنية مُختلفة.

و- ضعف الوعي بالتنمية المهنية وأهميته ودوره في تحقيق الاحتراف المهني.

ز- تعدد جوانب الضعف في أداءات المُدربين الحالية، وما كشفت عنه نتائج بعض الدراسات في تقييم الأداء التدريبي من إشكاليات وسلبات تطلبت رصد البرامج والخطط الكفيلة لمعالجة تلك السلبات.

فيما سبق يتضح أن التنمية المهنية ضرورة ماسة للمُدرّب قبل الخدمة، وأثناء الخدمة لمواجهة تلك التحديات، والمستحدثات المعاصرة من ناحية، ومواكبة التطورات التكنولوجية، وإنجاز الاقتدار في التدريب من ناحية أخرى، حيث تنشئ الكثير من التحديات التي تُشكل ذرائع لها، والتي تتمثل أوجهها في التطور العلمي والتكنولوجي، وتطور المعارف الإنسانية، وما نجم عنها من تحول من نُظم التدريب التقليدية إلى نظم التدريب الإلكترونية، وما نجم عنها من بزوغ للمزاحمة العالمية التي حملتها نظم المعايير الدولية، إضافة إلى الضعف الملحوظ في الوعي بالتنمية المهنية وأهميتها في تأمين الجودة من ناحية، وضعف أداء المُدربين الناجمة عن عدم حصولهم على مؤهلات وتخصصات تدريبية، ومكافحة ثقافة الجمود والجمود الاحترافي وتعظيم ثقافة الاحتراف المهني.

أهداف التنمية المهنية :

تُمثل التنمية المهنية عملية هامة للمُدرّبين؛ لأنها تهدف إلى دعمهم في تطوير مزاياهم المهنية وإحداث تبديلاً أساسياً في معارفهم واستحدثاتها وتحسينها، حيث تستهدف التنمية المهنية عدة أهداف منها : (عطوي، ٢٠١٩ : ٥٦-٥٧)

- دعم المُدربين على مُزامنة التطور العلمي والتكنولوجي والاطلاع على مناهج وطرق التدريب الحديث.
- تطوير المهارات التدريبية يُسهم في تحسين الأداء التدريبي، و تنمية نتائجهم، وكفاءتهم لتحقيق الأهداف التدريبية المرجوة.
- مُعاصرة المُستجدات التدريبية بالهيئة لُتمكين المدرّبين من تأمين التنمية المهنية التي تنعكس على تحصيل المُتدربين بشكل إيجابي.
- تحديد نظام فاعل للاتصال مع المُتدربين.
- توفير بيئة تدريبية تُحفز الشعور بالانتماء المؤسسي، وتطوير إنتاجية المُدربين من خلال تعزيز الثقة التبادلية بينهم.

يتضح مما سبق أن التنمية المهنية تهدف إلى تطوير أداء المُدربين مهنيًا بواسطة تحسين القدرات والمهارات التدريبية بكل ما هو حديث في مجال التدريب لإعداد المناخ التدريبي المُناسب الذي يُشجع على تطوير الإنتاجية التدريبية في المؤسسات التدريبية.

ثانياً: متطلبات الاحتراف المهني :

ثمة الكثير من المتطلبات التي يتطلب من المُدربين القيام بها ليصبحوا محترفين مهنيًا في التدريب، منها: (حري، ٢٠٠٩: ٨١)

- وضع قواعد أخلاقية تحكم سلوك المُدربين لتنظيم علاقاتهم المهنية فيما بينهم ومع الجهات التدريبية الأخرى ذات العلاقة من خلال تعميق القيم الخاصة بالتدريب، وتعزيز الهوية التدريبية والتخصصية وإعدادهم للأدوار التدريبية المستقبلية، ومن هذه القيم: التواصل التدريبي، الكمال التدريبي، الإيثار، العطاء التدريبي، المسؤولية التدريبية، المساءلة التدريبية، التعاطف، إلخ من قيم أخرى يجب أن يتحلى به المُدرب المحترف.
- الأنشطة والخدمات المُتخصصة التي تُحقق النتائج المُتقدمة والمُميزة عن غيرها، إذ يساعد المُدربين في دمج التكنولوجيا الحديثة في التدريب، ويظهر لهم طرق تحسين التدريب، ويطبق استراتيجيات متطورة لحل الاشكالات بالإضافة إلى استخدام شبكات المعلومات لابتكار الممارسات المتطورة في التعلم والتعليم وفهم الممارسات التدريبية.
- توافر المعرفة المتخصصة لتفسير الأنشطة والمتحولات المختلفة عن طريق الاستحواذ على الخبرات المتراكمة في تطبيق المعرفة وتنشيطها لتحصيل المنفعة، فالمُدرب المُحترف يجب أن يمتلك مجموعة متكاملة ومُنسقة مع المعارف التي تناولتها النظريات ذات الصلة بمهنة التدريب، لذا ينبغي أن تتضمن البرامج التدريبية المتقدمة الجوانب النظرية المتعلقة بمهنة التدريب، والتي يجب دراستها على مستوى المؤسسات التدريبية على الأقل، وذلك بهدف إكسابهم المعرفة والافتقار الإدراكي العقلي الضروري لإحراز المهام ذات الصلة بكل فاعلية واقتدار من ناحية، وتمكينهم في التغلب على المُشكلات التدريبية بعيداً عن الاعتقادات الجزافية الخاصة من جهة ثانية. (المصلح، ٢٠٠٠ : ٢٤٥)
- توافر روح المبادرة حيث يتمتع المُدرب المحترف بكفاءة العمل بزماء المبادرة صوب تحقيق ما يعتقده أفضل دون تردد، وموافقة صنّاع القرار بالمؤسسات التدريبية على استثمار الفرص وتطويرها، والتغلب على العقبات وتحطيم التدابير المتعارف عليها. (الحري، ٢٠١١ : ١٩٢)
- احترام وتقدير الذات الشخصية والآخرين؛ فالمُدرب المُحترف يعمل على إنجاح المُتدربين من أجل تهيئة مناخ إيجابي يتسم بالإحترام وتقدير المُتدربين من خلال التسامح وتقبل وجهات النظر المُخالفة، وتشجيع المُساهمات الفردية التي تُعارض الفكر التقليدي، والقدرة على تهيئة مناخ صالح من الاستقرار بين المُتدربين من خلال قدرة المُدرب المُحترف على تهيئة البيئة

الصحية الآمنة التي تُريح المُتدربين وتحثهم على العمل الجماعي، والتعاون والألفة والتسامح فيما بينهم مع اليقظة والمتابعة التامة للتدريب. (حسين، ٢٠٠٤ : ٢٩١)

يتضح مما سبق أن الاحتراف المهني للمُدرّبين يقتضي تدعيم الهوية المهنية من خلال بلورة القواعد المهنية التي تحكم سلوك المُدرّب وسلوك المُتدربين في المؤسسات التدريبية، إضافة للقيام بالأنشطة والخدمات التدريبية المُتخصصة والمتميزة التي تُساعدهم على اكتساب المهارات والمعارف الحديثة بواسطة التقنيات والأجهزة التكنولوجية الحديثة، ويرى الباحثان أن هناك مُتطلبات يجب توافرها حتى يستطيع المُدرّب الاحتراف مهنيًا ، وهذا إذا توافرت لديه روح المبادرة والإبداع.

إجراءات الدراسة الميدانية ونتائجها

هدفت الدراسة الميدانية التعرف على كيفية تطوير نظام التنمية المهنية لمُدرّبي اللغة العربية والتربية الإسلامية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت في ضوء متطلبات الاحتراف المهني، وذلك من خلال الاستعانة بآراء السادة الخبراء والمتخصصين في مجال التدريب لمادتي اللغة العربية والتربية الإسلامية.

عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من السادة أعضاء هيئة التدريس والخبراء والمتخصصين في مجال التدريب لمادتي اللغة العربية والتربية الإسلامية، وبلغ عددهم (٥٧).

جولات دلفاي :

بعد حصول الباحثان على الاستثمارات من الخبراء في الجولة الأولى، وكان عددهم (٢٢) خبيراً، قام الباحثان بسحب نسب توافق آراء الخبراء على الأداة، وقاما بعرضها على السادة الخبراء في الجولة الثانية، وبلغ عدد السادة الخبراء في الجولة الثانية (٢٠) خبيراً، ثم قام الباحثان بالتعديل، وتنفيذ آراء وملاحظات السادة الخبراء، وقاما بعرض الأداة على (١٥) خبير، ومن ثم تمت معالجة البيانات وحساب نسب الاتفاق في نتائج الجولتين السابقتين، ومن ثم تم استخراج متوسط نسب الاتفاق، ثم اعتمد الباحثان المحك المعياري لنسب الاتفاق المقبولة للفقرات المُضمنة في النموذج (٩٠.٣٨%) فيما فوق، ويُعزى هذا إلى تقارب آراء السادة الخبراء حيال أبعاد وفقرات الأداة، وما يُظهر حصولها على درجات اتفاق كبيرة نسبياً.

وكانت نسب اتفاق السادة الخبراء في جولات دلفاي على أداة الدراسة كما في الجدول

(١) على النحو التالي:

**جدول (١) أهداف التنمية المهنية لمُدرّبي اللغة العربية والتربية الإسلامية بالهيئة العامة
للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت في ضوء الاحتراف المهني**

العبارة	مجمّل الاستجابات	نسبة اتفاق الخبراء في جولات دلفاي			متوسط الاتفاق
		الأولى	الثانية	الثالثة	
تمكين المُدرّبين من الحصول على المعلومات اللازمة لنجاح عملهم التدريبي.	٥٧	%٩٦	%٩٨	%٨٥	%٩٣.٠٠
تطوير الاقتدار المهني لدى مُدرّبي اللغة العربية والتربية الإسلامية.	٥٧	%٩٥	%٩٤	%٨٨	%٩٢.٣٣
تشجيع مُدرّبي اللغة العربية والتربية الإسلامية على النمو الذاتي والمستمر.	٥٧	%٩٨	%٩٢	%٩١	%٩٣.٦٧
تزويد مُدرّبي اللغة العربية والتربية الإسلامية باستراتيجيات تدريبية مُتعددة.	٥٧	%٩٤	%٩٣	%٨٣	%٩٠.٠٠
توجيه مُدرّبي اللغة العربية والتربية الإسلامية إلى التغيير في أساليبهم التدريبية.	٥٧	%٩٢	%٨٥	%٩٩	%٩٢.٠٠
توجيه مُدرّبي اللغة العربية والتربية الإسلامية نحو التفكير المنهجي في حل المُشكلات التدريبية من خلال تزويدهم بالأساليب التدريبية المتطورة لتحسين أدائهم.	٥٧	%٨٨	%٩١	%٨٥	%٨٨.٠٠
تنمية قدرة مُدرّبي اللغة العربية والتربية الإسلامية على إعداد الخطط الاستراتيجية في التدريب.	٥٧	%٨٧	%٨٥	%٨٦	%٨٦.٠٠
تنمية مهارات مُدرّبي اللغة العربية والتربية الإسلامية في إعداد البحوث الإجرائية.	٥٧	%٩٢	%٩٤	%٩٩	%٩٥.٠٠
بناء القدرة على التفكير الإبداعي في التعامل مع المواقف التدريبية المختلفة.	٥٧	%٩٤	%٩٦	%٨٣	%٩١.٠٠
الاطلاع على نتائج المؤتمرات وورش العمل وخاصة على المستوى العالمي للوقوف على الجديد في التدريب بالمؤسسات التدريبية.	٥٧	%٩٣	%٩٥	%٨١	%٨٩.٦٧
تشجيع مُدرّبي اللغة العربية والتربية الإسلامية على الوصول إلى مستوى أداء تدريبي مُتميز.	٥٧	%٨٤	%٨٩	%٩٢	%٨٨.٣٣
تمكين مُدرّبي اللغة العربية والتربية الإسلامية من توفير بيئة تدريبية داعمة للتعليم.	٥٧	%٩٢	%٩٦	%٨٥	%٩١.٠٠
مساعدة مُدرّبي اللغة العربية والتربية الإسلامية على اكتشاف المواهب الإبداعية لدى المُتدربين.	٥٧	%٩٥	%٩٧	%٩٩	%٩٧.٠٠

يتضح من الجدول السابق أن أهداف التنمية المهنية لمُدرّبي اللغة العربية والتربية الإسلامية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت في ضوء الاحتراف المهني، جاء ترتيبها حسب آراء السادة خبراء جولات دلفاي طبقاً لنسب الاتفاق الأعلى، وهي على الترتيب التالي :

- جاءت العبارة (مساعدة مُدرّبي اللغة العربية والتربية الإسلامية على اكتشاف المواهب الإبداعية لدى المُتدربين) في الترتيب الأول بنسب اتفاق بين السادة الخبراء (٩٧%).
- وجاءت العبارة (تنمية مهارات مُدرّبي اللغة العربية والتربية الإسلامية في إعداد البحوث الإجرائية) في الترتيب الثاني بنسب اتفاق بين السادة الخبراء (٩٥%).
- وجاءت العبارة (تشجيع مُدرّبي اللغة العربية والتربية الإسلامية على النمو الذاتي والمستمر) في الترتيب الثالث بنسب اتفاق بين السادة الخبراء (٩٣.٧٦%).
- وجاءت العبارة (تطوير الاقتدار المهني لدى مُدرّبي اللغة العربية والتربية الإسلامية) في الترتيب الرابع بنسب اتفاق بين السادة الخبراء (٩٢.٣٣%).

وفي المجلد يتضح أن أهداف التنمية المهنية تتجه نحو مُساعدة المُدرّبين على اكتشاف المُتدربين المتميزين لرعايتهم تدريبياً وتطوير أدائهم التدريبي ليكونوا مُدرّبين محترفين في المستقبل، ويكملوا المسيرة التدريبية بالهيئة، هذا بالإضافة إلى تشجيع المُدرّبين الحاليين على القيام بإعداد البحوث الإجرائية من خلال التعلم الذاتي والمستمر، وتطوير اقتدارهم المهني في البحث والاطلاع على البحوث والدراسات السابقة، والوقوف على كل ما هو جديد في التدريب، وما يُشكل تحدي، ومحاولة التغلب عليه من خلال وضع الحلول والمقترحات التي قد تُسهم في تذليل تلك العقبات والتحديات التي تواجه العملية التدريبية.

جدول (٢) القيم المهنية الواجب اكتسابها من قبل مُدرّبي اللغة العربية والتربية الإسلامية المحترفين بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت

العبارة	مجمّل الاستجابات	نسبة اتفاق الخبراء في جولات دلفاي			متوسط الاتفاق
		الأولى	الثانية	الثالثة	
احترام المُدرّبين العاملين معه في الهيئة.	٥٧	٩٧%	٨٥%	٩٨%	٩٣.٣٣%
تقبل وجهات نظر المُدرّبين المخالفة لآرائهم.	٥٧	٨٨%	٩١%	٩٧%	٩٢.٠٠%
نهج الأساليب الديمقراطية في التعامل مع الآخرين.	٥٧	٨٥%	٨٧%	٨٨%	٨٦.٦٧%
تقبل النقد البناء من الزملاء في الهيئة.	٥٧	٨٣%	٨٩%	٨٥%	٨٥.٦٧%
يُشارك المُدرّبين في اتخاذ القرارات المتعلقة بتطوير العملية التدريبية.	٥٧	٩٢%	٨٨%	٩٥%	٩١.٦٧%

العبارة	مجمّل الاستجابات	نسبة اتفاق الخبراء في جولات دلفاي			متوسط الاتفاق
		الأولى	الثانية	الثالثة	
التحلي بالصدق في أدائه لعمله التدريبي.	٥٧	%٩٤	%٩٦	%٨٩	%٩٣.٠٠
يُقدر انجازات المُدرّبين الآخرين.	٥٧	%٨٨	%٨٣	%٩٩	%٩٠.٠٠
يتعامل بمرونة في المواقف التدريبية الطارئة.	٥٧	%٨٧	%٩٥	%٨٥	%٨٩.٠٠
يتجاوز الأخطاء غير المقصودة لدى المُدرّبين ويُقومها.	٥٧	%٨٣	%٨٧	%٨٦	%٨٥.٣٣
العدالة في تقييم أداء المُدرّبين لديه.	٥٧	%٨٩	%٩٠	%٩٨	%٩٢.٣٣
بناء علاقات إيجابية مع جميع أطراف العملية التدريبية.	٥٧	%٨٨	%٨٥	%٩٢	%٨٨.٣٣
يعتز بالمهنة التدريبية وانتماءه للهيئة.	٥٧	%٩٦	%٩٢	%٨٦	%٩١.٣٣
يُمثّل قدوة حسنة للمُدرّبين لديه.	٥٧	%٩٢	%٨٧	%٩١	%٩٠.٠٠

يتضح من الجدول السابق أن القيم المهنية الواجب اكتسابها من قبل مُدربي اللغة العربية والتربية الإسلامية المحترفين بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت، جاء ترتيبها حسب آراء السادة خبراء جولات دلفاي طبقاً لنسب الاتفاق الأعلى، وهي على الترتيب التالي :

- جاءت العبارة (احترام المُدرّبين العاملين معه في الهيئة) في الترتيب الأول بنسب اتفاق بين السادة الخبراء (٩٣.٣٣%).
- جاءت العبارة (التحلي بالصدق في أدائه لعمله التدريبي) في الترتيب الثاني بنسب اتفاق بين السادة الخبراء (٩٣%).
- جاءت العبارة (العدالة في تقييم أداء المُدرّبين لديه) في الترتيب الثالث بنسب اتفاق بين السادة الخبراء (٩٢.٣٣%).
- جاءت العبارة (تقبل وجهات نظر المُدرّبين المخالفة لآرائهم) في الترتيب الرابع بنسب اتفاق بين السادة الخبراء (٩٢%).

وتُظهر النتائج أن من أهم القيم المهنية الواجب توافرها في مُدربي اللغة العربية والتربية الإسلامية المُحترفين هو احترام الزملاء وتقديرهم، والتحلي بالصدق في أداء مهام التدريب، والالتزام بالعدالة في تقييم المُدرّبين، وتقبل وجهات نظر وآراء زملائه من المُدرّبين حتى وإن كانت مُخالفة لآرائه، وكل هذه القيم قد تُسهم في حرص المُدرّب على احترام العلاقات الإنسانية بينه وبين زملائه، والتحلي بالسماوات الديمقراطية في تقبل الآراء الأخرى والاستماع للآراء المُخالفة، والتحلي بالسماوات الشخصية التي تتصف بالصدق والأمانة في تقييم المُدرّبين لديه ، وعدم التحيز لمُدرّب دون آخر أو تمييزه لاعتبارات شخصية، أو قلبية، أو مذهبية، وهو ما يُرسخ مبدأ العدالة التدريبية في تقييم المُدرّبين.

جدول (٣) مجالات التنمية المهنية لمُدرّبي اللغة العربية والتربية الإسلامية ليصبحوا مُدرّبين محترفين

العبارة	مجمّل الاستجابات	نسبة اتفاق الخبراء في جولات دلفاي			متوسط الاتفاق
		الأولى	الثانية	الثالثة	
تخطيط التدريب المبني على رؤية ورسالة الهيئة.	٥٧	%٩٦	%٩٨	%٨٥	%٩٣.٠٠
إيجاد استراتيجيات جديدة لتأسيس بيئة تدريبية داعمة للإبداع.	٥٧	%٩٥	%٩٤	%٨٨	%٩٢.٣٣
تعزيز العلاقات بين المُدرّبين.	٥٧	%٩٨	%٩٢	%٩١	%٩٣.٦٧
الالتزام بأخلاقيات مهنة التدريب.	٥٧	%٩٤	%٩٣	%٨٣	%٩٠.٠٠
استثمار الموارد التدريبية بفاعلية.	٥٧	%٩٢	%٨٥	%٩٩	%٩٢.٠٠
الإدارة الإنسانية الفعالة للعلاقات مع الزملاء.	٥٧	%٨٨	%٩١	%٨٥	%٨٨.٠٠
إدارة الموارد التدريبية بفعالية.	٥٧	%٨٧	%٨٥	%٨٦	%٨٦.٠٠
دمج التكنولوجيا الحديثة في التدريب.	٥٧	%٩٢	%٩٤	%٩٩	%٩٥.٠٠
استخدام المُستحدثات التكنولوجية في التواصل مع المُدرّبين.	٥٧	%٩٤	%٩٦	%٨٣	%٩١.٠٠
تعزيز التميز التدريبي للمُدرّبين.	٥٧	%٩٣	%٩٥	%٨١	%٨٩.٦٧
تطوير أساليب تقويم المُدرّبين.	٥٧	%٨٤	%٨٩	%٩٢	%٨٨.٣٣
استثمار مصادر التعلم في التدريب.	٥٧	%٩٢	%٩٦	%٨٥	%٩١.٠٠
المشاركة في مواقع التواصل الاجتماعي مع المجموعات التدريبية المُتخصصة مثل : (واتس آب، الفيسبوك، تويتر، يوتيوب ...).	٥٧	%٩٥	%٩٧	%٩٩	%٩٧.٠٠

يتضح من الجدول السابق أن مجالات التنمية المهنية لمُدرّبي اللغة العربية والتربية الإسلامية ليصبحوا مُدرّبين محترفين، جاء ترتيبها حسب آراء السادة خبراء جولات دلفاي طبقاً لنسب الاتفاق الأعلى، وهي على الترتيب التالي :

- جاءت العبارة (المشاركة في مواقع التواصل الاجتماعي مع المجموعات التدريبية المُتخصصة مثل : [واتس آب، الفيسبوك، تويتر، يوتيوب ...]) في الترتيب الأول بنسب اتفاق بين السادة الخبراء (%٩٧)
- جاءت العبارة (دمج التكنولوجيا الحديثة في التدريب) في الترتيب الثاني بنسب اتفاق بين السادة الخبراء (%٩٥)
- جاءت العبارة (تعزيز العلاقات بين المُدرّبين) في الترتيب الثالث بنسب اتفاق بين السادة الخبراء (%٩٣.٦٧)

- جاءت العبارة (إيجاد استراتيجيات جديدة لتأسيس بيئة تدريبية داعمة للإبداع) في الترتيب الرابع بنسب اتفاق بين السادة الخبراء (٩٢.٣٣%)

يتضح من العبارات السابقة أهمية مجالات التنمية المهنية لمُدرّبي اللغة العربية والتربية الإسلامية ليصبحوا مُدرّبين محترفين والتي اتجهت أهمها إلى ضرورة استخدام مواقع التواصل الاجتماعي في التدريب، وذلك من خلال استخدام أدوات التكنولوجيا الحديثة في التدريب، وما يُعزز العلاقات بين المُتدربين، وتهيئة المناخ التدريبي لترسيخ بيئة تدريبية داعمة على الإبداع والابتكار التدريبي.

جدول (٤) مُتطلبات الاحتراف المهني لمُدرّبي اللغة العربية والتربية الإسلامية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت

العبارة	مجمّل الاستجابات	نسبة اتفاق الخبراء في جولات دلفاي			متوسط الاتفاق
		الأولى	الثانية	الثالثة	
وضع رؤية الهيئة بُناء على المستجدات التدريبية المعاصرة.	٥٧	٩٧%	٨٥%	٩٨%	٩٣.٣٣%
مُساعدة المُتدربين على قياس النمو المهني المُستمر وتحسينه.	٥٧	٨٨%	٩١%	٩٧%	٩٢.٠٠%
تقويم التنمية الذاتية المُستدامة لنفسه وللمُتدربين معه.	٥٧	٨٥%	٨٧%	٨٨%	٨٦.٦٧%
اتخاذ القرارات التدريبية المُناسبة للقياس المرجعي لتحقيق التميز المؤسسي.	٥٧	٨٣%	٨٩%	٨٥%	٨٥.٦٧%
تطوير الأساليب التدريبية باستمرار.	٥٧	٩٢%	٨٨%	٩٥%	٩١.٦٧%
التوظيف الجيد للتكنولوجيا في العمليات التدريبية.	٥٧	٩٤%	٩٦%	٨٩%	٩٣.٠٠%
تبنى أهداف ومعايير محددة يمكن قياسها وتحقيقها أثناء التدريب.	٥٧	٨٨%	٨٣%	٩٩%	٩٠.٠٠%
تقييم الموارد المُتاحة بالبيئة الداخلية والخارجية.	٥٧	٨٧%	٩٥%	٨٥%	٨٩.٠٠%
مواكبة التطورات التدريبية الحديثة في المجال التدريبي.	٥٧	٨٣%	٨٧%	٨٦%	٨٥.٣٣%
تشجيع المُتدربين على إجراء البحوث الإجرائية والتعلم الذاتي.	٥٧	٨٩%	٩٠%	٩٨%	٩٢.٣٣%
التعامل مع الجميع بمهنية وفق مخرجات عملية التقويم التدريبي.	٥٧	٨٨%	٨٥%	٩٢%	٨٨.٣٣%
توفير نظامًا للاتصال التدريبي الفعال.	٥٧	٩٢%	٨٧%	٩١%	٩٠.٠٠%
العمل بنزاهة مع المُتدربين.	٥٧	٨٣%	٨٧%	٩٩%	٨٩.٦٧%

يتضح من الجدول السابق أن مُتطلبات الاحتراف المهني لمُدربي اللغة العربية والتربية الإسلامية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت، جاء ترتيبها حسب آراء السادة خبراء جولات دلفاي طبقاً لنسب الاتفاق الأعلى، وهي على الترتيب التالي :

- جاءت العبارة (وضع رؤية الهيئة بُناء على المستجدات التدريبية المُعاصرة) في الترتيب الأول بنسب اتفاق بين السادة الخبراء (٩٣.٣٣%)
- جاءت العبارة (التوظيف الجيد للتكنولوجيا في العمليات التدريبية) في الترتيب الثاني بنسب اتفاق بين السادة الخبراء (٩٣%)
- جاءت العبارة (مُساعدة المُتدربين على قياس النمو المهني المُستمر وتحسينه) في الترتيب الثالث بنسب اتفاق بين السادة الخبراء (٩٢%)
- جاءت العبارة (تطوير الأساليب التدريبية باستمرار) في الترتيب الرابع بنسب اتفاق بين السادة الخبراء (٩١.٦٧%)

يتضح من العبارات السابقة تركيز متطلبات التنمية المهنية لمُدربي اللغة العربية والتربية الإسلامية ليصبحوا مُدربين محترفين في ضرورة وضع وتحديد رؤية للهيئة قائمة على المستجدات التدريبية المُعاصرة، وتوظيف التكنولوجيا في العمليات التدريبية، وضرورة تطوير الأساليب التدريبية، وكل هذه المُتطلبات قد تُسهم في تطوير نظام التنمية المهنية لمُدربي المهنية لمُدربي اللغة العربية والتربية الإسلامية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت في ضوء متطلبات الاحتراف المهني.

نتائج الدراسة :

أبرزت نتائج الدراسة العديد من النقاط، لعل من أهمها فيما يخص :

[١] أهداف التنمية المهنية لمُدربي اللغة العربية والتربية الإسلامية :

- العمل على مُساعدة مُدربي اللغة العربية والتربية الإسلامية على اكتشاف المواهب الإبداعية لدى المُتدربين.
- تنمية مهارات مُدربي اللغة العربية والتربية الإسلامية في إعداد البحوث الإجرائية.
- تشجيع مُدربي اللغة العربية والتربية الإسلامية على النمو الذاتي والمستمر.
- تطوير الاقتدار المهني لدى مُدربي اللغة العربية والتربية الإسلامية.

[٢] القيم المهنية لمُدربي اللغة العربية والتربية الإسلامية :

- ضرورة احترام المُدربين العاملين معه في الهيئة.

- أهمية التحلي بالصدق في أداءه لعمله التدريبي.
- العدالة في تقييم أداء المُتدربين لديه.
- تقبل وجهات نظر المُدربين المخالفة لآرائهم.

[٣] مجالات التنمية المهنية لمُدربي اللغة العربية والتربية الإسلامية :

- ضرورة المشاركة في مواقع التواصل الاجتماعي مع المجموعات التدريبية المُتخصصة مثل : [واتس آب، الفيسبوك، تويتر، يوتيوب ...].
- دمج التكنولوجيا الحديثة في التدريب.
- تعزيز العلاقات بين المُتدربين.
- إيجاد استراتيجيات جديدة لتأسيس بيئة تدريبية داعمة للإبداع.

[٤] مُتطلبات الاحتراف المهني لمُدربي اللغة العربية والتربية الإسلامية :

- وضع رؤية الهيئة بُناء على المستجدات التدريبية المُعاصرة.
- التوظيف الجيد للتكنولوجيا في العمليات التدريبية.
- مُساعدة المُتدربين على قياس النمو المهني المُستمر وتحسينه.
- تطوير الأساليب التدريبية باستمرار.

التوصيات :

توصي الدراسة بالتالي :

- الاهتمام بتلبية مُتطلبات الاحتراف المهني لمُدربي اللغة العربية والتربية الإسلامية.
- الإسهام في تذليل العقبات الإدارية التي تواجه مُدربي اللغة العربية والتربية الإسلامية.
- البحث المُستمر في آليات تطوير نظام التنمية المهنية لمُدربي اللغة العربية والتربية الإسلامية.

المراجع

١. ابن منظور، أبي الفضل محمد جمال الدين (١٩٩٣). لسان العرب. بيروت: أحياء التراث العربي، ص ٣٤١
٢. أبوهذاف، رائد (٢٠٠٩). المسرح في تدريس بعض موضوعات النحو العربي على تحصيل طلبة الصف الثامن الأساسي، غزة: الجامعة الإسلامية، كلية التربية، رسالة ماجستير.
٣. التونسي، نبيلة الطاهر (٢٠٢١). البحث الإجمالي لدى معلمات اللغة العربية بالتعليم العام: دراسة في الوعي ، وطبيعة الخبرة، ومستوى التطبيق، فلسطين: المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلة الخامس، العدد الخامس عشر.
٤. الحاج حسن، أحمد ؛ البصيص، (٢٠٢٠). درجة توافر معايير الإعداد التكاملية في برنامج إعداد معلمي اللغة العربية في الجامعات السورية من وجهة نظر طلبة دبلوم التأهيل التربوي، العراق: بغداد، جامعة بغداد، كلية التربية للبنات، مجلة كلية التربية للبنات، العدد (٣)، المجلد (٣١).
٥. حاجي، خديجة محمد عمر (٢٠٢١). مشكلات تعليم مقرر مهارات اللغة العربية (١) من وجهة نظر طلبة المسار العلمي الموحد بجامعة طيبة، الرياض: كلية التربية، جامعة طيبة للعلوم التربوية، مجلة جامعة طيبة للعلوم التربوية، العدد (١)، السنة (١٦).
٦. حربي، محمد (٢٠٠٩). "المهنية والحرفية في الممارسات الإدارية"، ورشة عمل مقدمة للمنظمة العربية للتنمية الإدارية، المنعقد في الشارقة، في الفترة من ٢٠ - ٢٣ ديسمبر، الإمارات العربية المتحدة : المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
٧. الحريري، رافدة عمر (٢٠١١). إدارة التغيير في المؤسسات التربوية، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
٨. حسين، سلامة عبد العظيم (٢٠٠٤). اتجاهات حديثة في الإدارة المدرسية الفعالة، عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.
٩. الخلفيات، على سلامة داود (٢٠٢٠). الكفايات التعليمية اللازمة لمعلمي اللغة العربية للصف الرابع الأساسي في مديرية تربية الأغوار الجنوبية، فلسطين: المركز القومي للبحوث، مجلة العلوم التربوية والنفسية، العدد (٢٠)، المجلد (٤).

١٠. الدوغان، إيمان عبدالعزيز ؛ العبد اللطيف، أحلام محمد (٢٠٢١). كفاية دمج تقنيات المعلومات والاتصالات في التدريس لدى معلمي اللغة العربية بمحافظة الأحساء واتجاهاتهم نحوها، جامعة الملك فيصل، المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل، العوم الإنسانية والإدارية، العدد (١)، المجلد (٢٢).
١١. الديب، إبراهيم (٢٠٠٧). التطوير المهني في المؤسسات التعليمية الحديثة، مكة: مؤسسة أم القرى للترجمة والتوزيع والنشر.
١٢. الرشدي، أشواق عبدالرحمن سالم لعبوب (٢٠٢١). تنمية بعض المهارات المهنية لدى معلمي اللغة العربية بالمرحلة المتوسطة في ضوء معايير جودة التعليم بالكويت، مصر: جامعة كفر الشيخ، كلية التربية، مجلة كلية التربية، العدد (١٠٢)، المجلد الثالث.
١٣. سبور، كارولينا كرزيوكا (٢٠٢١). تدريب معلمي الجامعة للتدريس عبر الإنترنت، الموسوعة العربية للتعلم الإلكتروني، جمعية التنمية التكنولوجية البشرية، المجلد (٢١)، العدد (٢).
١٤. السبيعي، هيا بنت خالد ذعار (٢٠٢١). الاحتياجات التدريبية لمعلمات اللغة العربية في مقرر لغتي الجميلة للمرحلة الابتدائية، مجلة المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية، العدد (٢)، المجلد (٧٢).
١٥. السويفي، وائل صلاح محمد سيد ؛ طلبه، أماني حامد مرغني (٢٠٢١). فاعلية برنامج تدريبي قائم على إطار تيباك TPACK في ضوء المعايير العالمية لإعداد معلمي اللغات لتنمية التطبيقات المهنية والثقة في التعليم الإلكتروني لدى الطلاب المعلمين شعبة اللغة العربية، مصر: جامعة سوهاج، كلية التربية، المجلة التربوية، العدد (٢)، المجلد (٨٤).
١٦. الشبلوي، سعد كاظم زغير (٢٠٢١). مدى توافر الكفايات الأدائية لمدرسي اللغة العربية في محافظة كربلاء المقدسة ودرجة توظيفهم لها في ضوء معايير الاقتصاد المعرفي، العراق: جامعة بابل، كلية التربية للعلوم الإنسانية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد (٢)، المجلد (٢٨).
١٧. الشكر، غازي أحمد (٢٠٠٧). "التنمية المهنية لمعلم المرحلة الإعدادية معلم الضوء نموذجاً"، المؤتمر التربوي الواحد والعشرون: التعليم الإعدادي تطوير وطموح من أجل المستقبل، وزارة التربية والتعليم، مملكة البحرين.
١٨. الشملي، عمر عبدالقادر ؛ آل محفوظ ، محمد زيدان عبدالله (٢٠٢٠). درجة امتلاك معلمي التربية الإسلامية بالمرحلة الابتدائية للكفايات التدريسية اللازمة من

وجهة نظر المشرفين التربويين وقادة المدارس بالمملكة العربية السعودية،
السعودية: مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد (١)،
العدد (٢٨).

١٩. عابدين ، محمد عبد القادر (٢٠١٠). الاحتراف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس
في الجامعات الفلسطينية، ورقة مقدمة إلى ندوة هيئة مجالس جامعة القدس،
رقم (١٥)، أبو ديس، فلسطين.

٢٠. عبد السميع ، الجميل محمد (٢٠٠١): "دور المعلم كأحد عناصر المنظومة التعليمية في
ضوء تقرير اللجنة الدولية للتربية للقرن الواحد والعشرين" (رؤية مستقبلية)،
مجلة علم النفس، العدد (٥٩)، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ص ص ٧٠
- ٥٨.

٢١. عبدالحميد، عبدالحميد عبدالله (٢٠٢١). منهج قائم على الويب ٢ لتعليم اللغة العربية
لغير الناطقين بها في ضوء احتياجاتهم الدراسية، مصر: جامعة كفر الشيخ،
كلية التربية، مجلة كلية التربية، العدد (١٠٢).

٢٢. عسيري، مهدي بن مانع مهدي (٢٠٢١). تصور مقترح لتحقيق الكفايات التدريسية
اللازمة للتنمية المهنية لمعلمي اللغة العربية بالمرحلة الابتدائية في ضوء رؤية
المملكة ٢٠٣٠م، المدينة المنورة : الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة، مجلة
الجامعة الإسلامية للعلوم التربوية والاجتماعية، العدد (٧)، المجلد (٥).

٢٣. عطوي، جودت عزت (٢٠١٩). الإدارة المدرسية الحديثة، دار الثقافة للنشر والتوزيع.
٢٤. الفريجات، سوسن غازي سليمان (٢٠٢١). أثر منصة جسور التعلم على كفاءة الطلبة
في حل الأنشطة المتضمنة في مادة اللغة العربية للصفوف رابع - تاسع من
وجهة نظر معلمهم، الأردن: مركز أريام للبحوث والدراسات، المجلة الأردنية
أريام للعلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد (٢)، المجلد (٣).

٢٥. فريق من خبراء المنظمة العربية للتنمية الإدارية (٢٠٠٧). معجم المصطلحات الإدارية،
القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

٢٦. اللوزي ، موسى (٢٠٠١). التنمية الإدارية، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

٢٧. المحمداوي، إيباد سبهان يوسف (٢٠٢١). تقويم مواد اللغة العربية لدورات الاشراف
التربوي والاختصاص في ضوء الحاجات التدريبية، مؤسسة الدراسات
المستدامة، العراق: مجلة الدراسات المستدامة، العدد (٤)، المجلد (٣).

٢٨. مصطفى ، عزة جلال (٢٠٠٨). آليات التنمية المهنية لمديري التعليم قبل الجامعي،
القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

٢٩. المصلح ، اسماعيل أبو بكر (٢٠٠٠). الإدارة التربوية بدولة قطر، حوليات كلية التربية، جامعة قطر، العدد (١٦).
٣٠. المؤتمر التربوي الدولي الأول (٢٠١٦). المعلم وعصر المعرفة: الفرص والتحديات، معلم متجدد لعالم متغير، السعودية، جامعة الملك سعود، كلية التربية.
٣١. المؤتمر الدولي (٢٠١٥). معلم المستقبل: إعدادة وتطويره، في الفترة من ٢٣-٢٤ ذو الحجة ١٤٣٦ هـ ، جامعة الملك سعود.
٣٢. المؤتمر الدولي الأول (٢٠١٣). رؤية استشرافية لمستقبل التعليم في مصر والعالم العربي في ضوء المتغيرات المجتمعية المعاصرة، كلية التربية ، جامعة المنصورة.
٣٣. المؤتمر الدولي الأول (٢٠١٩). المعلم : متطلبات التنمية وطموح المستقبل، في الفترة من ٧-٨ ربيع الآخر ١٤٤١ هـ ، الجمعية العلمية "جسم"، جامعة الملك خالد، أبها.
٣٤. المؤتمر الدولي عن المعلم بالرياض (٢٠١٢). العلم وتحديد التحديات التي تواجه التطوير المهني للمعلم أثناء الخدمة واقتراح الحلول المناسبة التي تضمن الارتقاء بالمستوى العلمي والتربوي والمهني لدى المعلم، السعودية: الرياض.
٣٥. المؤتمر الدولي للمركز القومي للبحوث والتنمية (٢٠١٤). إصلاح منظومة التعليم قبل الجامعي في الوطن العربي "رؤية وتوجهات" في الفترة من ٣-٤ يونيو، القاهرة.
٣٦. المؤتمر العلمي (٢٠١٣). تطوير منظومة التعليم قبل الجامعي في مصر ٢٩-٣٠ سبتمبر، مصر: جامعة عين شمس.
٣٧. المومني، محمد عمر (٢٠١٩). الكفايات التدريسية لدى معلمي التربية المهنية من وجهة نظرهم: دراسة ميدانية بمحافظة عجلون في الأردن، الأردن : مجلة روافد، العدد (٣)، المجلد (١).
٣٨. يعقوب، خالد عطية (٢٠٠٩). تصور مقترح للاعتراف المهني المدرسي في ضوء خبرة اسبانيا، من بحوث المؤتمر العلمي العربي الرابع (الدولي الأول)، المُنعقد في جمعية الثقافة من اجل التنمية، في الفترة من ٢٥ - ٢٦ ابريل، المجلد الثاني، سوهاج، جمعية الثقافة من أجل التنمية، كلية التربية، سوهاج.
٣٩. المفرج ، بدرية ؛ المطيرى ، عفاف (٢٠٠٧). "الاتجاهات المعاصرة في إعداد المعلم وتنميته مهنيًا"، الكويت، وزارة التربية والتعليم، قطاع البحوث التربوية والمناهج، وحدة التجديد التربوي.
40. Eleen Marie McMahon, "Professionalism in Teaching: An Individual Level Measure for A Structural Theory", Unpublished PhD, Ohio State University, 2007

41. Gay, L.R.." Educational Research: Compliances For Analysis And Application", 4th Ed. New York Macmillan Publishing Company. 2018. P. 246.
42. Kay . Susie, (2010). Professionalism: The A B C for Success, London: Professionalism Books, p.7.
43. MacGilebrist, B., et al. (2004): The Intelligent School, Second Edition, London. (P.12).
44. Moran. Megan Tschannen (2009). "Fostering Teachers Professionalism in Schools, Educational Administration Quarterly, Vol. (45), No. (2), pp. 217- 247.
45. Popa. Simon ; Acedce. Clementina (2006). "Redefining Professionalism: Romanian Secondary Education Teachers and the Private Tutoring System", International Journal of Educational Development, Vol. (26), No. (4), pp. 98-110.