

2023

The Role of Postgraduate Programs in the Job Mobility of Workers in Public Education Institutions

Mamdouh Mosaad Helali

The National Research Center for Giftedness and Creativity, King Faisal University, Al-Ahsa, Saudi Arabia,
mhelali@kfu.edu.sa

Amal Abdulwahab Ali Alhajji

Salma Bint Kaab Early Childhood School, Al-Khobar Education Office, Al-Khobar, Saudi Arabia,
mhelali@kfu.edu.sa

Follow this and additional works at: <https://digitalcommons.aaru.edu.jo/isl>

Recommended Citation

Mosaad Helali, Mamdouh and Abdulwahab Ali Alhajji, Amal (2023) "The Role of Postgraduate Programs in the Job Mobility of Workers in Public Education Institutions," *Information Sciences Letters*: Vol. 12 : Iss. 6 , PP -.

Available at: <https://digitalcommons.aaru.edu.jo/isl/vol12/iss6/58>

This Article is brought to you for free and open access by Arab Journals Platform. It has been accepted for inclusion in Information Sciences Letters by an authorized editor. The journal is hosted on Digital Commons, an Elsevier platform. For more information, please contact rakan@aarj.edu.jo, marah@aarj.edu.jo, u.murad@aarj.edu.jo.

The Role of Postgraduate Programs in the Job Mobility of Workers in Public Education Institutions

Mamdouh Mosaad Helali^{1, *} and Amal Abdulwahab Ali Alhajji²

¹The National Research Center for Giftedness and Creativity, King Faisal University, Al-Ahsa, Saudi Arabia

²Salma Bint Kaab Early Childhood School, Al-Khobar Education Office, Al-Khobar, Saudi Arabia

Received: 21 Feb. 2023, Revised: 11 May. 2023; Accepted: 18 May. 2023

Published online: 1 Jun. 2023.

Abstract: The research aimed to study the role of postgraduate studies in the career mobility of workers in public education institutions. The research used the descriptive analytical approach, where the questionnaire was applied to random sample (117) from the research community, and the qualitative approach was used by conducting interviews with (24) of research community; To benefit from their experiences and suggestions, to reach the role of postgraduate studies in career mobility through their personal experiences. Descriptive and qualitative data were analyzed to reveal differences between the responses of the respondents according to the research variables. The research concluded that the response of the research sample members was moderately to the role of postgraduate studies in career mobility from their point of view, and there were no statistically significant differences at (0.05) in the responses of the research sample members about the reality (administrative & organizational, and personal) of the role of postgraduate studies in the career mobility of workers in public education institutions.

Keywords: Graduate Studies, Job Empowerment, Job Mobility, Schools, Teachers.

*Corresponding author e-mail: mhelali@kfu.edu.sa

دور برامج الدراسات العليا في الحراك الوظيفي للعاملين في مؤسسات التعليم العام

ممدوح مسعد هلالى^{1*}، أمل عبدالوهاب الحاجي².

¹ المركز الوطني لأبحاث الموهبة والإبداع، جامعة الملك فيصل، الاحساء، المملكة العربية السعودية.
² مدرسة سلمى بنت كعب للطولة المبكرة، مكتب تعليم الخبر، المملكة العربية السعودية.

ملخص الدراسة: هدف البحث دراسة واقع دور الدراسات العليا في الحراك الوظيفي للعاملين في مؤسسات التعليم العام، واستخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي، حيث طبقت الاستبانة على عينة عشوائية بسيطة (117) من مجتمع البحث، كما تم استخدام المنهج الكيفي بإجراء مقابلات شخصية مع (24) من مجتمع البحث؛ للاستفادة من خبراتهم ومقترحاتهم، للوصول إلى واقع دور الدراسات العليا في الحراك الوظيفي من خلال خبراتهم الشخصية. تم تحليل كل من البيانات الوصفية، والكيفية، والكشف عن الفروق بين استجابات أفراد العينة وفقاً لمتغيرات البحث. توصل البحث إلى أن استجابة أفراد عينة البحث كانت بدرجة متوسطة لواقع دور الدراسات العليا في الحراك الوظيفي من وجهة نظرهم، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في استجابات أفراد عينة البحث حول واقع (الإداري والتنظيمي، والشخصي) دور الدراسات العليا في الحراك الوظيفي للعاملين في مؤسسات التعليم العام.

الكلمات المفتاحية: جودة الدراسات العليا، التمكين الوظيفي، الحراك الوظيفي، المعلمين، المدارس.

مقدمة:

تسعى الدول للاستثمار في الرأسمال البشري؛ لما له من الأثر الكبير في التنمية البشرية من جميع نواحيها، ويكون ذلك بتوفير التعليم والتدريب اللازم لتطوير أفراد المجتمع وإعدادهم إعداداً مناسباً للإمسك بدفة القيادة، ودفع عجلة التقدم الاقتصادي والعلمي التي تؤثر على المجتمع بأسره.

والجامعات هي المصدر الرئيس لإعداد الرأسمال البشري، وتحمل على عاتقها العملية التنموية للمجتمعات بمختلف جوانبها، ورفع المستوى الفكري والثقافي العام لخرجي التعليم في ظل الثورات المعرفية والتقنية، من خلال الأدوار التي تقوم بها، والشراكة مع مؤسسات المجتمع وتزويد سوق العمل بالكفاءات اللازمة لنموه (إبراهيمي، 2013)؛ لذا توجهت إلى رفع مستوى برامج الدراسات العليا بها، وتوسيع قاعدتها بما يكفل إتاحة الفرصة لمن تتوفر فيهم الاستعدادات والمهارات البحثية اللازمة لمواصلة دراساتهم العليا. وتعتبر الدراسات العليا أحد أهم العناصر الأساسية المهمة في دعم التنمية الشاملة، فهي الطريق الممهد للحراك المهني لأفراد المجتمع (زايد، 2013)، مما يبرز دور الجامعة في الحراك الوظيفي للمعلم الذي يملك معارف ومهارات عالية ومتنوعة لمواكبة التغيرات المجتمعية السريعة (جورج، 2011).

وعلى الصعيد الوظيفي فقد أراد المهنيون إحداث حراكاً مهنيًا، بقصد تحسين الوضع الاجتماعي والاقتصادي والوظيفي للأفراد، وتوفير البيئة الملائمة لإيجاد حياة متوازنة ومنسجمة مع قدرات واستعدادات الفرد وجهده الذاتي؛ فالحراك الوظيفي يعد من أحد الوسائل والأدوات الأمنية التي من خلالها يتم تحقيق الطموحات الوظيفية، فتسابق المعلمون للالتحاق ببرامج الدراسات العليا بالجامعات لتحقيق طموحاتهم، وتطوير أدائهم؛ إذ إن مهنة التعليم بحاجة للتطوير والتدريب المستمر لتحقيق الحراك المهني؛ ولكي يتحقق لأبد من إتاحة الفرصة التعليمية للمعلمين لاستكمال دراساتهم العليا؛ لمواكبة التطورات العلمية، وتجديد مستوى العطاء لديهم. من هذا المنطلق عمدت البحث الحالي التعرف إلى واقع الدور الذي تحدته برامج الدراسات العليا في الحراك الوظيفي للمعلمين.

مشكلة البحث وأسئلته:

مرحلة الدراسات العليا هي إضافة علمية مهنية مهمة لتطوير شخصية طالب الدراسات العليا القيادية والفكرية والإبداعية في مجال تخصصه؛ وتلبية الاحتياجات الوطنية الوظيفية والإدارية. وتختلف الغايات والدوافع وراء الحصول على الشهادات العليا، بين الحاجة لدخول ساحة التعليم أو السعي وراء تغيير المنصب الوظيفي والحراك الوظيفي؛ مما يساهم في تقدم المجتمعات وتطويرها من جميع النواحي، حيث تؤدي إلى تحسين مخرجات منظومة التعليم والتدريب، وتلبية احتياجاته.

وفي مجال التعليم على وجه الخصوص فالأمر يحتاج إلى تسليط الضوء أكثر، لما للمعلم من تأثير كبير على الأجيال القادمة وعلى المجتمع، حيث إن التحاقه بالدراسات العليا يساهم في تطور حياته الخاصة والمهنية والاجتماعية. والحراك الوظيفي متواجد في مؤسسات التعليم العام بضوابط وآليات تراها جهة العمل، إذ يؤخذ في الاعتبار الحصول على الدرجات العلمية العليا، حيث يكتسب المرشح نقاط إضافية للمفاضلة في الحراك، وأن الحراك في الوظائف التعليمية يكون من خلال تعديل المستوى والدرجة الوظيفية بناءً على الشهادة التي حصل عليها (مقابلة شخصية مع مديرة إدارة التعليم بالمنطقة الشرقية "أ. هيفاء خميس" بتاريخ 2021/3/28)، ويمكن تحديد مشكلة البحث في السؤال الرئيس: ما دور برامج الدراسات العليا في الحراك الوظيفي للعاملين في مؤسسات التعليم العام؟

الأسئلة الفرعية للبحث:

ما واقع دور برامج الدراسات العليا في الحراك الوظيفي للعاملين في مؤسسات التعليم العام؟

ما الفروق الدالة إحصائياً بين استجابات أفراد العينة حول واقع دور الدراسات العليا في الحراك الوظيفي للعاملين في مؤسسات التعليم العام، والتي ترجع إلى متغيرات البحث (النوع، والدرجة العلمية، والعمل الحالي)؟

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالية إلى تحقيق ما يلي:

التعرف إلى واقع دور برامج الدراسات العليا في الحراك الوظيفي للعاملين في مؤسسات التعليم العام.

الكشف عن الفروق الدالة إحصائياً بين استجابات أفراد العينة طبقاً لمتغيرات البحث (الجنس، والدرجة العلمية، ونوع العمل).

تقديم المقترحات والتوصيات لتنفيذ دور برامج الدراسات العليا في الحراك الوظيفي للعاملين في مؤسسات التعليم العام.

تناول البحث موضوع الحراك الوظيفي في مؤسسات التعليم العام.

فتح الأفاق للعديد من الدراسات في مجال الحراك الوظيفي للعاملين في مؤسسات التعليم العام، والاهتمام بشأنهم.

الأهمية التطبيقية:

قد تفيد نتائج البحث في تفعيل الحراك الوظيفي للعاملين في مؤسسات التعليم العام.

تقديم التوصيات والمقترحات التي قد تفيد صناع القرار والمسؤولين في وزارة التعليم، في وضع آليات جديدة لتفعيل الحراك الوظيفي للعاملين في مؤسسات التعليم العام.

مصطلحات البحث:

الحراك الوظيفي: عرفه جورج (2011) بأنه انتقال الفرد من مهنة إلى مهنة أخرى، أو من مستوى إلى مستوى آخر، أو من درجة وظيفية إلى درجة وظيفية أخرى في ذات المهنة، على اعتبار وجود عدة مستويات متدرجة لكل مهنة (ص.20).

ويعرفه صالح (2016) بأنه التحرك من شريحة وظيفية إلى أخرى، في نطاق تنظيم هرمي أو متدرج، ويكون عادة صعوداً أو هبوطاً (ص.237).

ويعرف الباحثان الحراك الوظيفي إجرائياً: بأنه انتقال العاملين في مؤسسات التعليم العام من مستوى إلى آخر أعلى، يشمل الزيادة في الراتب، أو تعديل المسمى الوظيفي، لفتح آفاقاً للترقي إلى قمة الهرم الوظيفي، بما يتناسب ودرجاتهم العلمية.

تحتل مرحلة الدراسات العليا باهتمام كبير من الدول، لما لها من دور في تقدم المجتمعات من خلال إعداد العلماء، وإجراء البحوث على أسس علمية، وما تؤثر به على الحياة العملية للموظفين بشكل عام، والمعلمين بشكل خاص من حراك وظيفي وتحسين أوضاع، وما تتأثر به بما يشهده العالم من تغيرات ومجموعة من التحولات الجذرية في شتى المجالات، كأساس وركيزة لبناء مجتمع الحاضر والمستقبل. فالدراسات العليا هي إحدى وسائل تقدم المجتمعات وتطورها، حيث تسهم في إعداد الكوادر المتخصصة والتي يحتاجها المجتمع (الطواله، 2015)، والقادرة على مواجهة مشكلات المجتمع وتوفير أسس الحلول والمعالجات اللازمة لمواجهتها (تمام والدريري، د. ت.)، لذا كان الاهتمام ببرامج الدراسات العليا ودراسة تأثيرها على المعلمين، ومدى تقدمهم المهني والعلمي، لتحقيق معدلات التنمية الشاملة والارتقاء بمستوى المعرفة والإبداع العلمي والثقافي والأدبي للمجتمع (السلمي، 2018).

وتتنوع الدرجات العلمية في الدراسات العليا بعد مرحلة البكالوريوس، مثل الدبلوم العالي، والماجستير، والدكتوراه (وزارة التعليم العالي، 1997). وللدراسات العليا أهمية كبيرة؛ لما لها من دور في تخريج المتخصصين من حملة الشهادات العليا في شتى المجالات التي تخدم المجتمع، وتساعد في حل المشكلات بناءً على أسس علمية، وتنبع أهمية الدراسات العليا من جوانب عديدة، كالجانب العلمي والثقافي، والاجتماعي والنفسي، والتأهيلي، والمهني، والاقتصادي، والذي ربما يفسر زيادة الطلب على الالتحاق في برامج الدراسات العليا بالجامعات عبدالحلبي (2012)؛ الكندري (2014).

وتهدف الدراسات العليا إلى تحقيق أغراض متعددة منها التطوير المهني للمعلمين، لمسايرة التقدم السريع للعلم والتقنية، ودفعهم إلى الإبداع والابتكار وتطوير البحث العلمي، وتوجيهه لمعالجة قضايا المجتمع (وزارة التعليم العالي، 1997)، وإعداد الباحثين في مجال العلوم المختلفة والمتخصصين للتدريس، وتلبية حاجات المجتمع (الرومي، 1994)، وتكوين الخبرات وبناء الشخصية المحبة للعمل الاجتماعي وتعزيز قيم المبادرة والابتكار، ومواكبة الثورة العلمية والتكنولوجية، وتنمية قدرات المتخصصين، وتجديد معارفهم، والتعمق بالمعلومات اللازمة لهم، ونشر وتبادل البحوث وإتاحة الفرصة لربط الجامعات في الداخل والخارج، وإعداد قيادات صالحة وجديرة بتولي المراكز القيادية (سكيك، 2016).

وتعتمد الدراسات العليا على عدد من المقومات الأساسية والتي من أهمها المقومات البشرية مثل الطلاب، وأعضاء هيئة التدريس، والكادر الإداري المعاون (الكندري، 2014)، والمقومات المادية مثل اللوائح والأنظمة، والإدارة والتمويل، والمباني والتجهيزات، والبرامج الأكاديمية، والمكتبات، والمعامل، وشبكة الاتصالات (المنصور، 2019).

الحراك الوظيفي: يتكون البناء الاجتماعي من مجموعة من الأفراد الذين يختلفون في مراكزهم ودخلهم ومصادر قوتهم، وتؤدي هذه الاختلافات إلى تنوع المكانة الاجتماعية، حيث تشير العديد من الدراسات الأنثروبولوجية إلى تقسيم المجتمعات البشرية إلى فئات يمكن ترتيبها بطريقة تدرجية، وفق مستويات اجتماعية تمتد من المستويات الدنيا إلى المستويات العليا، ويسمى هذا الترتيب التدرج الاجتماعي، حيث يشير التدرج إلى عدم تساوي خصائص أفراد المجتمع الواحد، بمعنى أن هناك فئات تحتل رأس السلم الاجتماعي، وفئات تحتل أدناه (القضاة، ٢٠٠٨؛ مهيدات، 2013).

ويتم الحراك داخل الجيل الواحد، وبين الأجيال، بما يسمى الحراك الاجتماعي، ومن الممكن أن تظهر عدة أشكال من هذا الحراك. والحراك الوظيفي هو أحد أشكال الحراك الاجتماعي، فالوظيفة أو المهنة هي أحد العوامل الأساسية المميزة للحراك الاجتماعي، وذلك لما تلعبه من دور مهم في تحديد العائد الاقتصادي، الذي قد يؤثر في اختلاف مكانة المهنة بين غيرها من المهن الأخرى، والذي يعتبر عاملاً من عوامل التنمية والتقدم للأفراد والجماعات والمجتمعات، وارتباطها بالجوانب اللامادية والمعنوية في الحياة الاجتماعية (محمد، 2009) و (صالح، 2016).

ويأخذ الحراك الوظيفي عدة صور أهمها (الضبيع، 1995)، و (الجابر، 2005):

الحراك الأفقي: يشير إلى التغيير في الوظيفة ذاتها، وتغيير في نمط العمل داخل المهنة الواحدة، وقد يتخذ ظواهر التحركات المكانية المؤقتة والدائمة وهو ما يعرف بالحراك الأيكولوجي، أو الانتقال من وظيفة لأخرى معادلة لها من حيث مكانتها المهنية ومسئولياتها ومردودها المادي، كانتقال المعلم للعمل في الإرشاد الطلابي، أو أمين مصادر التعلم (عبدالنور، 2015).

الحراك الرأسي: يشير إلى التغيير في المراتب، وتغيير المهن التي تتضمن تغيير في الوضع الاجتماعي، في حركة هبوط أو صعود لمكانتها الاجتماعية، كانتقال الفرد من وظيفة المعلم إلى وظيفة المشرف التربوي، أو قائد تربوي.

الحراك الدائري: ويقصد به ترقى الفرد خلال درجات وظيفية داخل التخصص نفسه.

كما يأخذ الحراك الوظيفي صوراً أخرى منها (سليم، 1999)؛ و (لطي، 1986):

الحراك الوظيفي داخل الجيل الواحد: أي التقلبات المهنية التي قام بها الفرد خلال مختلف مراحل حياته العملية، وفق تدرج مهني مفتوح يسمح بالانتقال من مهنة إلى أخرى.

الحراك الوظيفي بين الأجيال: أي التورث المهني عن طريق مقارنة مهن الآباء بمهن الأبناء، وكلما زاد التباين، دل على قدر ملحوظ من الحراك الوظيفي.

وتتنوع أسباب الحراك الوظيفي للمعلمين في المجتمع، ومن أهمها إعادة ترتيب الوظائف لحصول التوازن المناسب في المدرسة، والاستفادة من الخبرة والمعرفة، وتصحيح وضع معين، وتحقيق طلبات المعلم في حالة الروتين والركود في الوظيفة التي يشغلها والرغبة في الانتقال إلى وظيفة أخرى، لتنمية مهاراته واكتساب خبرات أكبر يضيفها إلى مساره المهني (بلعربي، 2016).

وتتعدد النظريات المفسرة لأسباب الحراك الوظيفي، ولعل أهمها نظريتين متعارضتين، بالإضافة إلى نظرية توفيقية، فالأولى تنظر إلى الأسباب الفردية لأنماط الحياة المهنية، وترى أن الحراك الوظيفي يرجع إلى الدوافع الشخصية للأفراد والعمل الشاق، وأنه يمكن تحقيق النجاح أو التقدم أو الحراك الوظيفي الصاعد دون اعتبار للظروف أو العوامل الاجتماعية، بينما النظرية الثانية تنظر إلى الأسباب الاجتماعية لأنماط الحياة المهنية، وترى أن الحراك الوظيفي يرجع إلى شبكة من العوامل الاجتماعية المتداخلة، إذ يتأثر المستوى الوظيفي للفرد بعدة عوامل متداخلة، كمهنة الأب، والظروف التاريخية، ودخل الأب وتعليمه، والمساعدات المالية والاتصالات المؤثرة، والظروف الاقتصادية، في حين تذهب نظرية ثالثة إلى أن الحراك الوظيفي يحدث نتيجة لتفاعل العوامل الفردية والاجتماعية كافة، إذ يتحدد الحراك الوظيفي عن طريق العوامل التي أشارت إليها النظريات السابقة كافة، وهي الظروف الاجتماعية، والمقدرة الطبيعية، والظروف التاريخية والسياسات الشخصية المكتسبة، إذ تؤثر كل من هذه العوامل على ظاهرة الحراك الوظيفي بدرجات متفاوتة خلال مختلف مراحل الحياة المهنية للفرد، وعندما يصل الفرد إلى الفئة العمرية من 30 إلى 40 عاما، فإنه غالبا ما يحدث توازن بين العوامل المسببة للحراك المهني كافة (لطي، 1986).

وتتم عملية الحراك للمعلمين ضمن سلم وظيفي مرتب ومعتمد من السلطة العامة أو بقرار من وزارة التعليم، وذلك طبقا لمعايير معتمدة (أبو شيخة، 2000). كما أن النقل الوظيفي يعد من أشكال الحراك الوظيفي، وقد يتم داخل المؤسسة من وظيفة إلى أخرى، أي إلى عمل جديد يتساوى إلى حد كبير مع العمل الأول من حيث المركز والمسؤولية والأجر، وقد يصحب النقل تغيير في المركز الوظيفي والمسؤولية (خرموش، 2014). كما أن المكافأة ومقدار الدخل الإضافي يعد من أشكال الحراك الوظيفي، وهو الذي يحصل عليها الفرد من وظيفته الجديدة التي رقي إليها وعدد السنوات التي قضاه منذ بداية عمله وصولاً إلى هذا العمل الذي أتاح له هذه المكافأة أو الدخل الإضافي (سليم، 1999)، وقد تكون المكافآت في صورة مالية أو امتيازات أدبية.

ويواجه الحراك الوظيفي في المؤسسات التعليمية العديد من المعوقات (الجابر، 2005)؛ ولعل من أهم تلك المعوقات ازدياد الطلب على التعليم العالي، فالنمو المتزايد على التعليم العالي قلل من أهميته بالنسبة للحراك الوظيفي، خصوصاً في المجتمعات الصناعية بسبب تزايد عدد المتعلمين (وسام، 2017)، وغياب ديموقراطية التعليم (Al-Ghatrifi, 2016)، ونقص التدريب الجيد للمعلمين، حيث يعد التدريب أثناء العمل جانبا مهما للمعلمين لرفع كفاءتهم المهنية والعلمية (Swanson, 2018)، وعدم توفر شواغر وظيفية (Tinninn 2016)، بالإضافة إلى مشكلات في بيئة العمل، وضعف الطموح لدى بعض المعلمين، والخوف من المساءلة القانونية.

وقد تناولت بعض الدراسات السابقة أهمية برامج الدراسات العليا من جوانب متعددة، حيث تناولت دراسة (Harvey, 2009) العوامل التي تحفز المعلمين في المدارس لإكمال دراستهم العليا، وتحليل دور الجامعات الصينية العامة في مجال التطوير المهني للمعلمين، ووضع مقترح أمام مديري الجامعات وصناع السياسة التعليمية للتحسين (Jie Qi, 2012)، والتعرف إلى دور برامج الدراسات العليا في تلبية احتياجات سوق العمل (قبطة، 2013)، ووضع خطة استراتيجية لتطوير برامج الدراسات العليا (محمد، 2016)، والكشف عن المعوقات التي تواجه الدراسات العليا ومؤشرات الجودة التي تميزها (أبونعير وآخرون، 2016)، ومستوى فعالية برامج الدراسات العليا (راضي، 2016)، وتحديد وجهات نظر المعلمين حول برامج التعليم العالي لتطوير أدائهم المهني (Baysal·Berkant, 2017) و (حسين، 2020)، وواقع الاستفادة من المعلمين الحاصلين على درجة الدكتوراه في بيئة العمل التربوي (الروقي، 2020)، وأسباب ودوافع الاتجاه للاتحاق ببرامج الدراسات العليا (ياسين وعبيدات، 2020).

في حين تناولت بعض الدراسات الأخرى الحراك الوظيفي من جوانب متعددة، مثل معرفة دور التعليم العالي في الحراك الوظيفي من وجهة نظر طلاب التعليم العالي (القضاء، 2008)، و (العمارة، 2011)، والكشف عن العلاقة بين الحراك الوظيفي وجودة الحياة أمام المرأة المصرية (محمد، 2009)، ودور التعليم العالي في الحراك الوظيفي والاجتماعي للمرأة (عبيد، 2018)، ومتطلبات تفعيل دور الجامعة تجاه الحراك الوظيفي (جورج، 2011)، ودور التعليم العالي في إحداث حراك اجتماعي داخل المجتمع السعودي (الأحمدي، 2015)، وأثر الحراك الوظيفي على النسق القيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجزائر (صالح، 2016)، وتعزيز التطوير المهني للمعلمين (Al-Ghatrifi, 2016)، والتمكين الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية (بورزق وآخرون، 2022).

ولم تتناول الدراسات السابقة دور برامج الدراسات العليا في الحراك الوظيفي للعاملين في مؤسسات التعليم العام، في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية، وهو ما يميز البحث الحالي عن الدراسات السابقة في الموضوع البحثي، وتقديم المقترحات المناسبة لتعزيز دور برامج الدراسات العليا في الحراك الوظيفي لهم، بناء على أسس علمية.

منهجية البحث وإجراءاتها

استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي؛ وتكون مجتمع البحث من جميع العاملين في مؤسسات التعليم العام (المعلمين، والمشرفين، والمديرين) الحاصلين على درجات علمية عليا (الدبلوم العالي، الماجستير، الدكتوراه) بالمنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية، وعددهم (934) وفق إحصاء إدارة التعليم بالمنطقة الشرقية (2022)، حيث تم أخذ عينة عشوائية بسيطة تكونت من (117) استجابة.

كما استخدم البحث المنهج الكيفي، والذي يتضمن بيانات غير رقمية، وعبارات كلامية وصفية يتم جمعها من خلال المقابلات الشخصية والملاحظات الميدانية (الخليلي، 2012، ص.341). حيث تم إجراء مقابلات شخصية مع بعض العاملين في مؤسسات التعليم العام، ممن حصلوا على الدرجة العلمية العليا؛ لأخذ آراؤهم فيما يثري البحث من وجهة نظرهم، وعددهم (24).

تضمن المقابلة مقدمة تعريفية بأهداف البحث، ونوع البيانات والمعلومات المراد جمعها من أفراد عينة البحث، مع تقديم الضمان بسرية المعلومات المقدمة، والتعهد باستخدامها لأغراض البحث العلمي فقط، لإعطاء المفحوص الحرية للإدلاء بالمعلومات دون قيود، وتضمنت المقابلة سؤال رئيسي يفرع منه أربع أسئلة فرعية مفتوحة.

خصائص عينة البحث الوصفي: يوضح الجدول (1) خصائص العينة طبقا للنوع، والدرجة العلمية، ونوع العمل الحالي:

جدول 1: خصائص عينة البحث (النوع، والدرجة العلمية، ونوع العمل الحالي)

م	المتغير	التكرار	%
1	النوع	ذكور	42.7
		إناث	57.3
		مجموع	100%
2	الدرجة العلمية	دبلوم عالي	39.3
		ماجستير	57.3
		دكتوراه	3.4
		مجموع	100%
		معلم	76
3	نوع العمل الحالي	مُشرف تربوي	8.5
		قائد مدرسة	2.6
		أخرى	23.9
		مجموع	100%
		معلم	10

أدوات البحث:

الاستبانة: تم استخدام الاستبانة أداةً لجمع البيانات حول واقع دور الدراسات العليا في الحراك الوظيفي للمعلم (الواقع الإداري والتنظيمي، والواقع الشخصي)؛ لمناسبتها لأهداف البحث، ومنهجه.

تم استخدام مقياس ليكرت (Likert) الخماسي للحصول على استجابات أفراد عينة البحث، وفق درجات الموافقة.

جدول 2: تقسيم فئات مقياس ليكرت الخماسي (حدود متوسطات الاستجابات)

م	الفئة	حدود الفئة	
		أكبر من	إلى
1	موافق تمامًا	4.20	5.00
2	موافق	3.40	4.20
3	إلى حد ما	2.60	3.40
4	غير موافق	1.80	2.60
5	غير موافق مطلقًا	1.00	1.80

المقابلة الشخصية: استخدم البحث استمارة المقابلة الشخصية شبه المقننة بعد أن تم صياغة أسئلتها بحيث تتضمن سؤال رئيس، وأربعة أسئلة فرعية من النوع مفتوح الإجابات، لاستكشاف الآراء حول دور الدراسات العليا في الحراك الوظيفي للمعلمين. تم تطبيق استمارة المقابلة من خلال برنامج (ZOOM)، و(WhatsApp)، والمكالمة الهاتفية المباشرة مع (24) من العاملين في مؤسسات التعليم العام، بعضهم لديه البكالوريوس، وبعضهم حاصل على الماجستير، والبعض الآخر حاصل على الدكتوراه، بعد أخذ موافقاتهم على إجراء المقابلة. وتم تطوير دليل المقابلة للمساعدة في إدارتها، والاستفادة من كل وقت المقابلة (Patton, 2015)، وذلك في ضوء الإجراءات الموصى بها وفق دراسة (Rubin & Rubin, 2012). وتكونت استمارة المقابلة من ثلاثة أقسام الأول يحتوي على أسئلة تمهيدية؛ للتعرف وتهيئة المشاركين، والقسم الثاني اشتمل على سؤال رئيس حول الواقع، ويتفرع منه (4) أسئلة فرعية مفتوحة الإجابة، حول موضوع البحث، ويسمح للمبحوثين من إبداء آراءهم بحرية وبلا قيود، مما يكسب المقابلة أهميتها ضمن أدوات البحث العلمي. أما القسم الثالث من المقابلة فتكون من أسئلة تشجيعية لتحسيس المشاركين على الاستفاضة في تقديم تفاصيل أكثر، ولتقدير الوقت المتوقع للمقابلة، ثم تقديم الشكر. وقد تم تجريب استمارة المقابلة وأسئلتها مع عينة استطلاعية (أربعة معلمين)، من غير المشاركين في عينة البحث، واستغرقت كل مقابلة في المتوسط (15-18) دقيقة، وتمت كتابة العناصر المهمة لاستجابات المشاركين أولاً بأول، أثناء إجراء المقابلة، وتم استكمالها فور الانتهاء من المقابلة، للمحافظة على مقاصد الإجابات دون تعديل أو تغيير، وتم تلخيصها وتبويبها واستخلاص النتائج منها.

صدق أدوات البحث:

الصدق الظاهري (صدق المحكّمين): للتأكد من أن أدوات البحث تقيس ما وضعتا لقياسه، تم عرضهما بصورتها الأولية على (9) محكمين مختصين في موضوع البحث، في التخصصات التربوية المختلفة، وتم إجراء التعديلات اللازمة التي اتفق عليها (70%) من المحكمين.

تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة، وحساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson's Correlation Coefficient)؛ كما في الجدول (3):

جدول 3: معاملات ارتباط بيرسون لعبارة واقع دور الدراسات العليا في الحراك الوظيفي للمعلم مع الدرجة الكلية للمحور

الواقع الإداري والتنظيمي		الواقع الشخصي	
م	معامل الارتباط بالمحور	م	معامل الارتباط بالمحور
1	*0.617	1	*0.661
2	*0.812	2	*0.613
3	*0.816	3	*0.770
4	*0.896	4	*0.690
5	*0.663	5	*0.732
6	*0.883	6	*0.667
7	*0.820	7	*0.740
8	*0.800	8	*0.780

الواقع الإداري والتنظيمي		الواقع الشخصي	
م	معامل الارتباط بالمحور	م	معامل الارتباط بالمحور
٩	*0.802	9	*0.676
١٠	*0.797	-	-
١١	*0.768	-	-

* دال عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$

يوضح الجدول (3) أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع محورها موجبة، ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ ؛ مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي بين عبارات المحور الثالث، ومناسبتها لقياس ما أعدت لقياسه.

ولحساب ثبات الاستبانة تم تطبيقها على عينة استطلاعية من العاملين في مؤسسات التعليم العام (17 ذكور، 25 إناث)، ثم تم حساب معامل الثبات للاستبانة باستخدام معادلة ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، ويوضح الجدول (4) قيم معاملات الثبات الفأكونباخ لمحوري الاستبانة.

جدول 4: معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة

الاستبانة	المحور	عدد العبارات	ثبات المحور
واقع دور الدراسات العليا في الحراك الوظيفي للمعلم	الواقع الإداري والتنظيمي	11	0.939
	الواقع الشخصي	9	0.864
الثبات العام		56	0.954

يوضح الجدول (4) أن معامل الثبات العام عالٍ حيث (0.954)، وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة ثبات مرتفعة يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

عرض نتائج البحث:

أولاً: نتائج الإجابة عن السؤال الأول ما واقع دور برامج الدراسات العليا في الحراك الوظيفي للعاملين في مؤسسات التعليم العام؟

تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، لمحوري الاستبانة وصولاً إلى تحديد واقع دور الدراسات العليا في الحراك الوظيفي من وجهة نظر العاملين في مؤسسات التعليم العام الحاصلين على برامج الدراسات العليا، حيث كان المتوسط الحسابي لمحور الواقع الإداري (3.07) والانحراف المعياري (1.028)، وفي الترتيب الثاني لمحوري الاستبانة، بينما كان محور الواقع الشخصي (3.86) وانحراف معياري (0.734)، وفي الترتيب الأول لمحوري الاستبانة، وكان المتوسط الحسابي لمحوري الاستبانة ككل (3.43) وانحراف معياري (0.826). وفيما يلي النتائج التفصيلية لنتائج المحورين:

نتائج المحور الأول: الواقع الإداري والتنظيمي: تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات أفراد العينة على عبارات محور الواقع الإداري والتنظيمي، وجاءت النتائج كما في جدول (5):

جدول 5: التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور الواقع الإداري والتنظيمي مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستجابة	الرتبة
10	احتساب نقاط للمعلمين الحاصلين على درجات علمية عليا؛ ضمن المفاضلة في مسابقات الوظائف الإدارية والإشرافية	3.34	1.334	متوسطة	1
1	تسهيل إدارات التعليم إجراءات التحاق العاملين في مؤسسات التعليم العام ببرامج الدراسات العليا.	3.26	1.309	متوسطة	2
11	وضع شروط للمفاضلة في مسابقات وجوائز التميز لمن لديه درجات علمية عليا	3.22	1.260	متوسطة	3
8	الاستفادة من المعلمين الحاصلين على درجات علمية عليا في تدريب زملائهم في إدارات التعليم.	3.16	1.273	متوسطة	4
2	اعتماد أفضلية قيادة إدارات التدريب على المعلمين الحاصلين على درجات علمية عليا.	3.09	1.270	متوسطة	٥
3	مساعدة المعلم في الحصول على فرص الحراك الوظيفي بعد حصوله على الدرجة العلمية العليا.	3.09	1.304	متوسطة	٦
5	اعتماد الحصول على درجات علمية عليا ضمن معايير تقييم العاملين في مؤسسات التعليم العام.	3.03	1.283	متوسطة	٧
4	إتاحة الفرصة للمعلمين الحاصلين على درجات علمية عليا بالانتقال إلى مناصب قيادية.	3.02	1.273	متوسطة	٨
7	الاستفادة من الحاصلين على درجات علمية عليا في حل مشكلات المجتمع المدرسي	2.99	1.303	متوسطة	٩
6	تهيئة الفرصة للحاصلين على درجات علمية عليا لقيادة الفرق البحثية بإدارات التعليم	2.96	1.329	متوسطة	١٠

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستجابة	الرتبة
9	تخصيص علاوات تشجيعية للمعلمين الحاصلين على درجات علمية عليا	2.63	1.406	متوسطة	11
المتوسط العام		3.07	1.028	متوسطة	-

يوضح الجدول (5) أن تقييم واقع دور الدراسات العليا في الحراك الوظيفي من وجهة نظر العاملين في مؤسسات التعليم العام الحاصلين على برامج الدراسات العليا، يتراوح بين (2.63-3.34)، وبدرجة استجابة متوسطة، وبصفة عامة كان إجمالي استجابات أفراد العينة لعبارات المحور الأول بمتوسط حسابي موزون (3.07)، وانحراف معياري (1.028)، حيث جاءت متوسط درجة الاستجابة لإجمالي عبارات الاستبانة بدرجة متوسطة.

كما يتضح من نتائج الجدول (5) أن أبرز ملامح واقع دور الدراسات العليا في الحراك الوظيفي فيما يتعلق بمحور الواقع الإداري والتنظيمي تتمثل في العبارات رقم (10، 1، 11)، جاءت العبارة رقم (10) وهي: "احتساب نقاط للمعلمين الحاصلين على درجات علمية عليا ضمن المفاضلة في مسابقات الوظائف الإدارية والإشرافية" بالمرتبة الأولى، وبدرجة متوسطة، ومتوسط حسابي (3.34). وجاءت العبارة رقم (1) "تسهيل إدارات التعليم إجراءات التحاق المعلمين ببرامج الدراسات العليا" بالمرتبة الثانية، وبدرجة متوسطة، ومتوسط حسابي (3.26). وجاءت العبارة رقم (11) "وضع شروط للمفاضلة في مسابقات وجوائز التميز لمن لديه درجات علمية عليا" بالمرتبة الثالثة، وبدرجة متوسطة، ومتوسط حسابي (3.22).

كما يتضح من النتائج في الجدول (5) أن أقل ملامح واقع دور الدراسات العليا في الحراك الوظيفي من وجهة نظر العاملين في مؤسسات التعليم العام الحاصلين على برامج الدراسات العليا فيما يتعلق بمحور الواقع الإداري والتنظيمي هي العبارات رقم (6، 9)، حيث جاءت العبارة رقم (6) "تهيئة الفرصة للحاصلين على درجات علمية عليا لقيادة الفرق البحثية بإدارات التعليم" بالمرتبة العاشرة من حيث استجابة أفراد عينة البحث حولها بدرجة متوسطة، ومتوسط حسابي (2.96)، ثم العبارة رقم (9) "تخصيص علاوات تشجيعية للمعلمين الحاصلين على درجات علمية عليا" بالمرتبة الحادية عشر من حيث استجابة أفراد عينة البحث حولها بدرجة متوسطة، ومتوسط حسابي (2.63).

نتائج المحور الثاني: الواقع الشخصي:

للتعرف على واقع دور الدراسات العليا في الحراك الوظيفي من وجهة نظر العاملين في مؤسسات التعليم العام الحاصلين على برامج الدراسات العليا فيما يتعلق بمحور الواقع الشخصي، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات أفراد عينة البحث على عبارات محور الواقع الشخصي، وجاءت النتائج كما في جدول (6):

جدول 6: التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور الواقع الشخصي مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستجابة	الرتبة
2	زيادة ثقة المعلم الحاصل على الدرجة العلمية العليا بنفسه وقدراته	4.47	0.702	عالية جداً	1
3	التطور في الأداء المهني للمعلم الحاصل على الدرجة العلمية العليا	4.28	0.972	عالية جداً	2
5	قدرة المعلمين الحاصلين على درجات علمية عليا على حل المشكلات بطرق علمية	4.23	0.824	عالية جداً	3
4	تمتع المعلمين الحاصلين على درجات علمية عليا بمهارات تواصلية جيدة مع الزملاء والآخرين	4.15	0.934	عالية	4
7	ساعد الحصول على الدرجات العلمية العليا المعلمين على تطبيق خطوات البحث العلمي في إدارات التعليم	3.83	1.085	عالية	5
1	قدرة المعلمين الحاصلين على درجات علمية عليا على تسويق أنفسهم لدى مؤسسات المجتمع	3.76	0.988	عالية	6
6	زيادة الارتباط بين المعلمين الحاصلين على درجات علمية عليا وكليات التربية	3.62	1.096	عالية	7
8	الاستفادة من خبرات المعلمين الحاصلين على درجات علمية عليا في إدارات التدريب	3.39	1.306	متوسطة	8
9	عقد شراكات بين إدارات التعليم والجامعات للاستفادة من خبرات الحاصلين على درجات علمية عليا بالجامعة	3.01	1.441	متوسطة	9
المتوسط العام		3.86	0.734	عالية	-

يوضح الجدول (6) أن تقييم واقع دور الدراسات العليا في الحراك الوظيفي من وجهة نظر العاملين في مؤسسات التعليم العام الحاصلين على برامج الدراسات العليا في المنطقة الشرقية فيما يتعلق بمحور الواقع الشخصي، يتراوح بين (3.01-4.47)، وبدرجة استجابة عالية، حيث بصفة عامة كان إجمالي استجابات أفراد العينة لعبارات المحور بمتوسط حسابي موزون (3.86)، وانحراف معياري (0.734)، حيث جاءت درجة الموافقة لمتوسط استجابات أفراد العينة لإجمالي عبارات محور الواقع الشخصي بدرجة عالية.

كما يوضح الجدول (6) أن أهم ثلاث عبارات في محور الواقع الشخصي لدور الدراسات العليا في الحراك الوظيفي من وجهة نظر العاملين في مؤسسات

التعليم العام الحاصلين على برامج الدراسات العليا كانت العبارات رقم (2، 3، 5)، حيث جاءت العبارة رقم (2) "زيادة ثقة المعلم الحاصل على الدرجة العلمية العليا بنفسه وقدراته" بالمرتبة الأولى، بدرجة استجابة عالية جداً، ومتوسط حسابي (4.47)، وجاءت العبارة رقم (3) "التطور في الأداء المهني للمعلم الحاصل على الدرجة العلمية العليا" بالمرتبة الثانية، بدرجة استجابة عالية جداً، ومتوسط حسابي (4.28)، بينما جاءت العبارة رقم (5) "قدرة المعلمين الحاصلين على درجات علمية عليا على حل المشكلات بطرق علمية" بالمرتبة الثالثة، بدرجة استجابة عالية جداً، ومتوسط حسابي (4.23).

كما يوضح الجدول (6) أن أقل العبارات أهمية في الحراك الوظيفي من وجهة نظر العاملين في مؤسسات التعليم العام الحاصلين على برامج الدراسات العليا فيما يتعلق بمحور الواقع الشخصي هي العبارات رقم (8، 9)، حيث جاءت العبارة رقم (8) "الاستفادة من خبرات المعلمين الحاصلين على درجات علمية عليا في إدارات التدريب" بالمرتبة الثامنة، بدرجة استجابة متوسطة، ومتوسط حسابي (3.39)، بينما جاءت العبارة رقم (9) "عقد شراكات بين إدارات التعليم والجامعات للاستفادة من خبرات الحاصلين على درجات علمية عليا بالجامعة" بالمرتبة التاسعة، بدرجة استجابة متوسطة، ومتوسط حسابي (3.01).

نتائج الإجابة عن السؤال الثاني: ما الفروق الدالة إحصائياً بين استجابات أفراد العينة حول واقع دور الدراسات العليا في الحراك الوظيفي للعاملين في مؤسسات التعليم العام، والتي ترجع إلى متغيرات البحث (الجنس، والدرجة العلمية، والعمل الحالي)؟

وللإجابة على هذا السؤال تم قياس الفروق وفقاً للمتغيرات كما يلي:

الفروق باختلاف متغير الجنس:

للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة البحث طبقاً إلى اختلاف متغير الجنس تم استخدام "Independent Sample T-test" لتوضيح دلالة الفروق بين استجابات أفراد عينة البحث وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول (7):

جدول 7: نتائج "Independent Sample T-test" للفروق بين استجابات أفراد عينة البحث طبقاً إلى اختلاف متغير الجنس

المحور	الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة	التعليق
الواقع الإداري والتنظيمي	ذكر	50	3.10	1.160	2.66	0.791	غير دالة
	أنثى	67	3.05	0.927			
الواقع الشخصي	ذكر	50	3.83	0.747	0.440	0.661	غير دالة
	أنثى	67	3.89	0.730			
إجمالي واقع دور الدراسات العليا في الحراك الوظيفي للمعلم	ذكر	50	3.43	0.918	0.012	0.991	غير دالة
	أنثى	67	3.43	0.757			
	أنثى	67	3.33	0.581			

يوضح الجدول (7) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) في استجابات أفراد عينة البحث حول محوري الاستبانة (الواقع الإداري والتنظيمي، الواقع الشخصي)، والاستبانة ككل لواقع دور الدراسات العليا في الحراك الوظيفي للعاملين في مؤسسات التعليم العام الحاصلين على درجات علمية عليا باختلاف متغير الجنس.

الفروق باختلاف متغير الدرجة العلمية الحالية:

للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة البحث طبقاً إلى اختلاف متغير الدرجة العلمية الحالية استخدم اختبار (Kruskal-Wallis Test)؛ لتوضيح دلالة الفروق في استجابات أفراد عينة البحث طبقاً إلى اختلاف متغير المستوى التعليمي الحالي، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول (8):

الجدول 8: نتائج تحليل (Kruskal-Wallis Test) لفروق في استجابات أفراد عينة البحث طبقاً إلى اختلاف متغير المستوى التعليمي الحالي

المحور	الدرجة العلمية الحالية	العدد	متوسط الرتب	(K2)	الدلالة الإحصائية	التعليق
الواقع الإداري والتنظيمي	دبلوم عالي	46	62.57	0.969	0.616	غير دالة
	ماجستير	67	56.34			
	دكتوراه	4	62.63			
الواقع الشخصي	دبلوم عالي	46	58.62	0.239	0.887	غير دالة
	ماجستير	67	58.78			
	دكتوراه	4	67.13			
إجمالي واقع دور الدراسات العليا في الحراك الوظيفي للمعلم	دبلوم عالي	46	61.72	0.754	0.686	غير دالة
	ماجستير	67	56.73			
	دكتوراه	4	65.75			

* دالة إحصائياً عند مستوى $\alpha \leq 0.05$

يوضح الجدول (8) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في استجابات أفراد عينة البحث حول محوري الاستبانة (الواقع الإداري والتنظيمي، الواقع الشخصي) والاستبانة ككل، لواقع دور الدراسات العليا في الحراك الوظيفي للمعلمين باختلاف متغير الدرجة العلمية الحالية.

الفروق باختلاف متغير نوع العمل الحالي:

للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة البحث طبقاً إلى اختلاف متغير نوع العمل الحالي استخدم اختبار (Kruskal-Wallis Test)؛ لتوضيح دلالة الفروق في استجابات أفراد عينة البحث، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول (9):

الجدول 9: نتائج تحليل (Kruskal-Wallis Test) لفروق في استجابات أفراد عينة البحث طبقاً إلى اختلاف متغير نوع العمل الحالي

المحور	العمل الحالي	العدد	متوسط الرتب	(K2)	الدلالة الإحصائية	التعليق
--------	--------------	-------	-------------	------	-------------------	---------

المحور	العمل الحالي	العدد	متوسط الرتب (K2)	الدلالة الإحصائية	التعليق
الواقع الإداري والتنظيمي	معلم	76	2.558	0.465	غير دالة
	مشرف تربوي	10			
	قائد مدرسة	3			
	أخرى	28			
الواقع الشخصي	معلم	76	0.665	0.881	غير دالة
	مشرف تربوي	10			
	قائد مدرسة	3			
	أخرى	28			
إجمالي واقع دور الدراسات العليا في مشرف تربوي الحراك الوظيفي للمعلم	معلم	76	0.752	0.861	غير دالة
	مشرف تربوي	10			
	قائد مدرسة	3			
	أخرى	28			

يوضح الجدول (9) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في استجابات أفراد البحث حول محوري الاستبانة (الواقع الإداري والتنظيمي، الواقع الشخصي) والاستبانة ككل لواقع دور الدراسات العليا في الحراك الوظيفي للمعلمين باختلاف متغير نوع العمل الحالي.

مناقشة نتائج الدراسة:

مناقشة نتائج السؤال الأول: أظهرت نتائج الجدول (5) أن متوسط درجة الاستجابة لإجمالي عبارات الاستبانة بدرجة متوسطة، مما يؤكد اتفاق العاملين في مؤسسات التعليم العام على أهمية دور الحصول على الدراسات العليا في الحراك الوظيفي، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (Harvey, 2009) التي توصلت إلى أن من أهم المحفزات لسعي المعلمين لتعديل مسارهم المهني وتحسين مهاراتهم التربوية وزيادة المعرفة هي حصولهم على الدراسات العليا، واتفقت أيضاً مع دراسة القضاة (2008) التي توصلت إلى أن للتعليم العالي دور في الحراك الاجتماعي، ولكنها اختلفت مع نتائج دراسة الروقي (2020) التي توصلت إلى أن درجة الاستفادة من المعلمين الحاصلين على درجة الدكتوراه من حيث طبيعة العمل، والحوافز والسياسات الإدارية كانت بدرجة قليلة جداً.

كما أن أهم ثلاث عبارات هي (10، 1، 11) وبدرجة استجابة متوسطة، وبمتوسطات حسابية (3.26، 3.22، 3.34) على الترتيب ربما يفسر بأن بعض إدارات المدارس يقومون باحتساب نقاط للمعلمين الحاصلين على درجات علمية عليا ضمن المفاضلة في مسابقات الوظائف الإدارية والإشرافية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Harvey, 2009) والتي بينت أن مؤهل الدراسات العليا من المحفزات للتقدم في المسار الوظيفي. كما أن إدارات التعليم تواجه ضغوطات حول الالتزام بالخطة الزمنية للعام الدراسي، وإنجاز المهام التعليمية في وقتها المحدد، ولذلك لا يتم تسهيل إجراءات التحاق المعلمين ببرامج الدراسات العليا، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة أبو زعور (2009) حول ضغوط العمل للمعلمين، ودراسة حسين (2020) التي أوصت بضرورة تبسيط الإجراءات الإدارية للالتحاق بالدراسات العليا التربوية. وفيما يتعلق بمسابقات التميز وجوائزها فإنها تعتمد على معايير الأداء، وليس الحصول على درجات علمية عليا، وفقاً لشروط المفاضلة المعلنة في مسابقات وجوائز التميز، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Harvey, 2009) من حيث تأثير المحفزات في سعي المعلمين للحصول على مؤهل الدراسات العليا، كما تتفق مع دراسة (أبونعير وأخرون، 2016) التي اقترحت تطوير برامج الدراسات العليا بكلية التربية لتكون مرتبطة أكثر بالجوانب المهنية.

في حين كانت أقل العبارات أهمية رقم (6، 9) وبدرجة استجابة متوسطة، وبمتوسطات حسابية (2.96، 2.63) على الترتيب ربما يفسر ذلك بأن قيادة الفرق البحثية في وزارة التعليم تتم بناء على اختيار ذوي الخبرة من القيادات التربوية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الروقي، 2020) من أنه لا يتم الاستفادة من المعلمين الحاصلين على الدكتوراه، ولكنها تختلف مع دراسة (راضي، 2016) التي توصلت إلى فاعلية برامج الدراسات العليا في توفير فرص الحراك إلى الوظائف القيادية. كما أن محدودية ميزانيات المدارس ربما يفسر ضعف قدرتها على تخصيص علاوات تشجيعية للمعلمين الحاصلين على درجات علمية عليا، وتتفق هذه النتيجة مع توصيات دراسة (أبو زعور، 2009) بضرورة إعادة نظر وزارة التعليم حول السياسات والإجراءات التي تطبقها على طلاب الدراسات العليا من حيث تكلفة الالتحاق ببرامج الدراسات العليا.

وفيما يتعلق بنتائج محور الواقع الشخصي، فقد أظهرت نتائج الجدول (6) استجابات أفراد العينة لإجمالي عبارات محور الواقع الشخصي كانت بدرجة عالية، وربما يفسر ذلك بأهمية دور الدراسات العليا في الحراك الوظيفي من وجهة نظر العاملين في مؤسسات التعليم العام الحاصلين على برامج الدراسات العليا، ويتفق ذلك مع دراسة (راضي، 2016) التي توصلت إلى دور الدراسات العليا في التغيير الاجتماعي والاقتصادي، ودراسة (حسين، 2020) التي توصلت إلى فاعلية برامج الدراسات العليا من حيث توفير فرصا للحصول على الوظائف القيادية.

كما أن أهم ثلاث عبارات هي (2، 3، 5) وبدرجة استجابة عالية جداً، وبمتوسطات حسابية (4.28، 4.23، 4.47) على الترتيب ربما يفسر ذلك بأن حصول العاملين في مؤسسات التعليم العام على الدرجات العلمية العليا يمكنهم من الحصول على المهارات اللازمة لمجال تخصصاتهم العلمية، مما يزيد من ثقتهم بأنفسهم وقدراتهم، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (محمد، 2009) التي توصلت إلى أن المعلمين يكتسبون الخبرة والثقة بالنفس بعد إكمال الدراسة. كما أن حصول العاملين في مؤسسات التعليم العام على الدرجات العلمية العليا يجعلهم يكتسبون المعارف والمهارات المتقدمة في مجال تخصصاتهم، مما يساهم في تطوير أدائهم المهني ويتفق ذلك مع دراسة كل من (Jie Qi، 2012) التي توصلت إلى أن للجامعات الصينية دوراً مهماً في جودة التعليم والتعلم على مستوى الجامعة والمدرسة، ودراسة (راضي، 2016) و (Al-Ghatrifi، 2016) التي توصلت إلى فاعلية برامج الدراسات العليا في التطوير المهني للمعلمين، ودراسة (قبطة، 2013) التي توصلت إلى أن برامج الدراسات العليا لها دور في إعداد الكفاءات العلمية، وتوصيات دراسة (Baysal، Berkant، 2017) بأهمية تنفيذ دورات تدريبية للارتقاء بأداء المعلمين مهنيًا، وتنظيم برنامج توجيهي للطلاب الذين يرغبون التسجيل في برامج الدراسات العليا. كما توصلت دراسة كل من (القضاة، 2008)، و (الأحمدي، 2015)، و (عبيد، 2018) إلى أن حصول المعلمين على الدرجات العلمية العليا يجعلهم ملمين بالوسائل العلمية الكافية في العمل، مما يساهم في تعزيز قدرتهم على حل المشكلات بطرق علمية، والاستفادة من خبراتهم، مما يؤكد على أن للتعليم العالي دوراً في الحراك الوظيفي، ولكن يختلف ذلك مع ما توصلت إليه دراسة (الكندري، 2014) من أن المقررات الدراسية لا تكسب الباحثين المهارات الكافية للبحث التربوي، والذي ربما يفسر باستخدام الطرق النظرية في التدريس بمرحلة الدراسات العليا.

في حين كانت أقل العبارات أهمية رقم (8، 9) وبدرجة استجابة متوسطة، وبمتوسطات حسابية (3.39، 3.01) على الترتيب ربما يفسر ذلك بأن بعض قيادات إدارات التعليم ترى أن خبرات الحاصلين على درجات علمية عليا لديهم خبرات تخصصية في مجال التدريب وليس التعليم، مما قلل من ميل هذه

القيادات للاستفادة من خبرات المعلمين الحاصلين على درجات علمية عليا، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (جورج، 2011) من أهمية تفعيل دور الجامعات تجاه الحراك الوظيفي، ودراسة (الروقي، 2020) التي توصلت إلى ضعف الاستفادة من المعلمين الحاصلين على الدكتوراه، في حين ركزت دراسة (Baysal، Berkant, 2017) على مساهمة التعليم العالي في التطوير المهني للمعلمين، حيث يسهم في تحويل المعرفة النظرية إلى ممارسات مهنية في الميدان، وإدراك المعلمين الحاصلين على الشهادة العلمية العليا أن البحوث التربوية أسهمت في تطوير أدائهم المهني. في حين

يرى بعض قيادات إدارات التعليم أن خبرات الحاصلين على درجات علمية عليا لا يتوافق مع واقع متطلبات التعليم العام، مما قلل من ميل هذه القيادات للاستفادة من خبرات الحاصلين على درجات علمية عليا، ويتفق ذلك مع دراسة كل من (جورج، 2011) التي أوصت بضرورة الاستفادة من الخبرات الدولية لتفعيل دور الجامعات تجاه الحراك الوظيفي، ودراسة (الروقي، 2020) التي توصلت إلى ضعف الاستفادة من المعلمين الحاصلين على الدكتوراه، وتوصيات دراسة (حسين، 2020) بضرورة ربط برامج الدراسات العليا التربوية باحتياجات المجتمع، في حين اختلفت مع نتائج دراسة (العميرة، 2011)؛ ودراسة (قيطه، 2013) اللتان توصلتا إلى أن للدراسات العليا دور في تلبية الاحتياجات الأساسية للنهوض بالمجتمع وتحقيق حراك اجتماعي.

مناقشة نتائج السؤال الثاني:

فيما يتعلق بمتغير الجنس: أظهرت نتائج الجدول (7) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) في استجابات أفراد عينة البحث حول محوري الاستبانة، والاستبانة ككل، باختلاف متغير الجنس، مما يؤكد أن كل من الذكور والإناث يعاملون بنفس القوانين واللوائح المنظمة للعمل، وأن لهم نفس الاهتمامات والظروف التعليمية، وأن الرغبات والطموحات العلمية متقاربة بينهم، ويختلف ذلك عن دراسة (بورزق وآخرون، 2022) التي توصلت إلى أن التمكين الوظيفي لصالح الذكور.

وفيما يتعلق بمتغير الدرجة العلمية الحالية: أظهرت نتائج الجدول (8) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) في استجابات أفراد عينة البحث حول محوري الاستبانة، والاستبانة ككل، باختلاف متغير الدرجة العلمية الحالية، والذي ربما يفسر بأن التعيين على الوظائف للمعلمين في مؤسسات التعليم يرجع إلى الدرجة الجامعية الأولى، وهي الحصول على البكالوريوس، بينما الحصول على الدراسات العليا يستهدف بالدرجة الأولى رفع كفاءة المهارات المهنية والشخصية للعاملين في مؤسسات التعليم، وأن الوظائف القيادية تحتاج إلى خبرات في المجال الفني والإداري بدرجة أكثر من الحصول على الدراسات العليا، فبعض الحاصلين على الدراسات العليا لا يملكون قدرا كافيا من المهارات القيادية، ويتفق ذلك مع دراسة (باسين وعبيدات، 2020) التي توصلت إلى دوافع التحاق الطلاب بالدراسات العليا ومنها الحصول على الرتب العالية عند التوظيف.

وفيما يتعلق بمتغير نوع العمل الحالي: أظهرت نتائج الجدول (9) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) في استجابات أفراد عينة البحث حول محوري الاستبانة، والاستبانة ككل، باختلاف متغير نوع العمل الحالي، وربما يفسر ذلك بأن جميع العاملين في مؤسسات التعليم العام على اختلاف أوارهم فإنه تسري عليهم نفس القوانين، ويخضعون لنفس اللوائح التنظيمية، مما يؤكد على توفر العدالة الوظيفية لدى العاملين في مؤسسات التعليم، ويحقق الاستقرار الوظيفي.

ثانياً: نتائج المقابلة الشخصية وتفسيرها:

نظرا لعدم وجود فروق في نتائج البحث الوصفية، وأن تحليل نتائج الاستجابات على الاستبانة لم تظهر فروقا، لذا فقد تم إجراء مقابلة شخصية مع (24) العاملين في مؤسسات التعليم العام ممن حصلوا على الدراسات العليا، للوصول إلى نتائج كيفية، ويوضح الجدول (10) بيانات عينة المقابلة الشخصية.

جدول 10: بيانات عينة المقابلة الشخصية

الدرجة العلمية		ماجستير		دكتوراه	
بكالوريوس	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى
10	0	6	2	2	4
العمل الحالي					
معلم		مشرف تربوي		مدير مدرسة	
مدير مكتب	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى
13	2	1	4	2	0

وللتعرف على إجابة السؤال الرئيس: ما مقترحات تفعيل دور برامج الدراسات العليا في الحراك الوظيفي للعاملين في مؤسسات التعليم العام بالمنطقة الشرقية؟ تم توجيه (4) أسئلة فرعية مفتوحة النهايات، وكانت الإجابات على الترتيب التالي:

الإجابة على السؤال الأول: "من وجهة نظرك هل يوجد أثر لحصول المعلم على درجة علمية عليا (الدبلوم العالي، الماجستير، الدكتوراه) على الحراك الوظيفي، أو مكانته المهنية؟" فقد تم رصد الاستجابات في الجدول (11):

جدول 11: تكرارات لتأثير حصول المعلم على درجة علمية عليا (الدبلوم العالي، الماجستير، الدكتوراه) على الحراك الوظيفي، أو مكانته المهنية

التأثير	التكرار	الترتيب
لا توجد مقاييس للحكم على مدى التأثير، لكن ربما عامل الصدفة له تأثير.	1	3
نعم يوجد أثر، ويوجد تحسين وتطوير للممارسات التدريسية والبناء المعرفي وطبيعة أدائه، استفدنا كثيرا من الخبرات العلمية والمهارات التعليمية أثناء مرحلة الدراسات العليا.	12	1
لا يوجد أثر واضح وكبير على الحراك الوظيفي للمعلم، المهمة الأساسية للمعلم هو العمل في التدريس داخل الفصول بالمدارس، لا تهدف الدراسات العليا إلى الحراك بقدر ما تركز على المهارات التدريسية للمعلمين.	10	2
هي على المعلم نفسه، فمنهم من لا يطور نفسه، وهدفه الحصول على الدرجة العلمية فقط، ومنهم يأخذ الدرجة لإشباع نقص من الناحية الاجتماعية.	1	3

يوضح الجدول (11) أن أهم الاستجابات حول آثار الحصول على درجة علمية عليا (الدبلوم العالي، الماجستير، الدكتوراه) على الحراك الوظيفي، أو مكانته المهنية تمثلت في تحسين وتطوير الممارسات التدريسية، والبناء المعرفي، وطبيعة أدائه وفق ما أفاد به (12) من عينة المقابلة، في حين أفاد (11) من أفراد

المقابلة الشخصية بعدم وجود تأثير للحصول على درجة علمية عليا على الحراك الوظيفي، وربما تفسر هذه النتيجة بأن برامج الدراسات العليا تهتم بالدرجة الأولى بتحسين مهارات وقدرات المعلم المهنية دخل الفصول الدراسية حسب ما أفاد معظم أفراد المقابلة. ويتفق ذلك مع دراسة (الأحمدي، 2015) التي تناولت دور التعليم العالي في إحداث حراك اجتماعي داخل المجتمع السعودي، ودراسة (صالح، 2016) التي تناولت أثر الحراك الوظيفي على النسق القيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجزائر، ودراسة (Al-Ghatrifi, 2016) حول تعزيز التطوير المهني للمعلمين.

الإجابة على السؤال الثاني: هل لاحظت تطوراً في طريقة أدائك المهني (تدريس، إشراف، إدارة) بعد الحصول على الدرجة العلمية العليا؟ فقد تم رصد الاستجابات في الجدول (12):

جدول 12: تكرارات تطور طريقة الأداء المهني بعد الحصول على الدرجة العلمية العليا

الترتيب	التكرار	التطور
1	20	نعم: أكسبت أبعاد كثيرة. فقد حصد الكثيرين لجوائز التميز، انعكست مهارات الدراسات العليا على أدائي وصار لدي أبحاث علمية، وأتطلع للجديد في التدريس وفتح آفاق علمية.
2	3	لم يحدث تطور، حيث لم ألاحظ علاقة بين الدراسات العليا واثراها على أدائي التدريسي، التطور في الأداء التدريسي نتيجة الممارسة وليس بالحصول على الشهادة العليا.
3	1	لم أجد الفرصة المناسبة للترقية الوظيفية أثناء عملي بعد حصولي على الماجستير.

يوضح الجدول (12) أن أهم الاستجابات حول التطور في طريقة الأداء المهني (تدريس، إشراف، إدارة) بعد الحصول على الدرجة العلمية العليا، فقد أجمع معظم أفراد العينة (20) على موافقتهم بحدوث تطوراً في أدائهم المهني بعد الحصول على الدرجة العلمية العليا، حيث تنوعت الاستجابات، نعم أكسبت أبعاد مهنية كثيرة، تم حصد الكثيرين لجوائز التميز، انعكست مهارات الدراسات العليا على أدائي وصار لدي أبحاث علمية، وأتطلع للجديد في التدريس وفتح آفاق علمية، وربما تفسر هذه النتيجة بأن الحصول على درجة علمية عليا يكسب المعلم المهارات اللازمة مما يسهم في تطوير أدائه. في حين أفاد (3) من أفراد عينة المقابلة بعدم تطور مهاراتهم التدريسية بعد الحصول على الدراسات العليا، وأن أداءهم التدريسي إنما يتحسن نتيجة الخبرة. ويتفق ذلك مع دراسة (راضي، 2016) التي تناولت مستوى فعالية برامج الدراسات العليا، ودراسة (الروقي، 2020) التي واقع الاستفادة من المعلمين الحاصلين على درجة الدكتوراه في بيئة العمل التربوي.

الإجابة على السؤال الثالث: كيف ترى تقدير المجتمع للمعلمين الحاصلين على درجات علمية عليا؟ وهل يعتبرهم مصدر إلهام وتحفيز لزملائه العاملين في مؤسسات التعليم العام؟ فقد تم رصد الاستجابات في الجدول (13):

جدول 13: تكرارات تقدير المجتمع للمعلمين الحاصلين على درجات علمية عليا، وهل يعتبرهم مصدر إلهام وتحفيز لزملائه العاملين في مؤسسات التعليم العام؟

الترتيب	التكرار	تقدير المجتمع
1	14	تقدير المجتمع لمن يحمل شهادات عليا عال ومرتفع، ويعطي حامله المكانة العالية
3	3	تقدير المجتمع التعليمي بالدراسات العليا متفاوت بين مؤيد ومعارض.
2	5	المجتمع يقدر المعلم بصفة عامة، بصرف النظر عن حصوله على شهادة عالية أم لا
4	2	يوجد تقدير نسبي لمن حصل على درجات علمية عليا

يوضح الجدول (13) أن أبرز الاستجابات حول تقدير المجتمع للمعلمين الحاصلين على درجات علمية عليا، وهل يعتبرهم مصدر إلهام وتحفيز لزملائه العاملين في مؤسسات التعليم العام؟ فقد أفاد (14) من عينة المقابلة بموافقتهم على أن تقدير المجتمع لمن يحمل شهادات عليا عال ومرتفع، ويعطي حامله المكانة العالية بتكرار (14) من عينة المقابلة عليه، وربما تفسر هذه النتيجة بأن المجتمع يقدر العلم والعلماء، بل ويشجع على الابتعاث للحصول على درجات علمية من أرقى الجامعات العالمية، بينما كانت استجابة (5) من أفراد العينة أن المجتمع يقدر المعلم بصفة عامة، بصرف النظر عن حصوله على شهادة عالية أم لا. ويتفق ذلك مع دراسة (Baysal،Berkant, 2017) و (حسين، 2020) التي تناولت تحديد وجهات نظر المعلمين حول برامج التعليم العالي لتطوير أدائهم المهني.

الإجابة على السؤال الرابع: من وجهة نظرك ما المقترحات التي ترغب في طرحها على المسؤولين في وزارة التعليم، بشأن تطوير الحراك الوظيفي للمعلمين في مؤسسات التعليم العام الحاصلين على درجات علمية عليا؟

فقد تم رصد الاستجابات في الجدول (14) يوضح النتائج:

جدول 14: تكرارات المقترحات بشأن تطوير الحراك الوظيفي للمعلمين في مؤسسات التعليم العام الحاصلين على درجات علمية عليا

الترتيب	التكرار	المقترح
3	2	تشجيع ودعم الوزارة للمعلمين من الحصول على دراسات عليا، وتذليل العقبات التي تواجههم.
6	1	وضع لوائح تعزز من تحفز المعلم المتميز
6	1	احتساب الدرجات العلمية في الدراسات العليا ضمن معايير التقييم الوظيفي.
3	2	تسهيل الحصول على موافقات لاستكمال الدراسات العليا.
6	1	اعتماد برامج تعليم عن بعد للدراسات العليا معتمدة من جامعات محلية وعالمية.
6	1	اشراك العاملين في مؤسسات التعليم العام في اتخاذ القرار.
1	8	تقديرهم ماديا ومعنويا وتهيئة وظائف تناسب مرتبتهم العلمية.
6	1	إشراكهم بتقييم الكتب وتطويرها بشكل يفيد الطالب والمعلم.
3	2	يسنثي المعلم الحاصل على درجة عليا من اختبار الرخصة المهنية
6	1	تعيينهم مشرفين تربويين بعد الحصول على شهادات عليا.
2	3	الاستفادة من حاملي الشهادات العليا في الميدان التعليمي والتربوي بشكل أكبر.

يوضح الجدول (14) أن أهم مقترحات تطوير الحراك الوظيفي للمعلمين في مؤسسات التعليم العام الحاصلين على درجات علمية عليا هي "تقديرهم ماديا ومعنويا وتهيئة وظائف تناسب مرتبتهم العلمية"، ثم "الاستفادة من حاملي الشهادات العليا في الميدان التعليمي والتربوي بشكل أكبر"، ثم "تسهيل الحصول

على موافقات لاستكمال الدراسات العليا" و "تشجيع ودعم الوزارة للعاملين من الحصول على دراسات عليا، وتذليل العقبات التي تواجههم" وربما يفسر ذلك بمقدار الجهد الذي يبذله العاملين في مؤسسات التعليم العام عند التحاقهم ببرامج الدراسات العليا، والأعباء المالية المطالبون بها لاستكمال الدراسات العليا، وأنهم في حاجة إلى التحفيز من جهات عملهم، ويتفق ذلك مع دراسة (Harvey, 2009) ودراسة (Jie Qi, 2012) التي تناولت العوامل التي تحفز المعلمين لإكمال دراستهم العليا

حدود البحث:

اقتصرت الحدود الموضوعية للبحث على التعرف إلى دور برامج الدراسات العليا التربوية (دبلوم عالي، ماجستير، ودكتوراه) في الحراك الوظيفي للعاملين في مؤسسات التعليم العام. تم إجراء البحث خلال العام الجامعي 2022. تم تطبيق أدوات البحث على المدارس ومكاتب التعليم التابعة لإدارة التعليم بالمنطقة الشرقية. شملت الحدود البشرية كل العاملين في مؤسسات التعليم العام من معلمين، ومشرفين تربويين، الحاصلين على درجة علمية بعد البكالوريوس (دبلوم عالي، ماجستير، دكتوراه).

توصيات البحث: يوصي بما يلي:

وضع الإدارة العامة للتعليم خطة خمسية وعشرية لاحتياجاتها من الدرجات العلمية المتخصصة للمعلمين وفق التغيرات والمتطلبات المستقبلية. ترقية المعلمين الحاصلين على درجات علمية عليا، وحراكمهم درجة وظيفية أعلى للحاصلين على الدبلوم العالي، ودرجتين وظيفيتين للحاصلين على الماجستير، وثلاث درجات وظيفية للحاصلين على الدكتوراه. استصدار لائحة تنفيذية لتنظيم مجالات الاستفادة من المعلمين الحاصلين على درجات علمية عليا. تبادل الخبرات بين أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بالجامعات، إدارات التعليم، للاستفادة من المعلمين الحاصلين على درجات علمية عليا. استصدار تعديلات بشأن شروط ومتطلبات الحراك الوظيفي في السلم الإداري التعليمي بما يعطي الحاصلين على درجات علمية عليا أولوية لشغل الوظائف الإدارية العليا في إدارات التعليم. اعتماد الدرجات العلمية العليا كبديل لاختبار الرخصة المهنية للمعلمين. استقطاب المعلمين الحاصلين على درجات علمية عليا للعمل في مقر وزارة التعليم، والاستفادة منهم في مجال التخطيط والتطوير، وتقديم الاستشارات، والبحوث، وحل المشكلات التعليمية. تخصيص جوائز علمية، وميزات مهنية للحاصلين على درجات علمية عليا أثناء الخدمة. استصدار اللوائح المنظمة لتحقيق الأمان الوظيفي للمعلمين الحاصلين على درجات علمية عليا. المفاضلة عند ترشيح المعلمين إلى وظائف إدارية عليا في إدارات التعليم بحيث تكون الحاصلين على درجات عليا. تسويق إدارات التعليم لكفاءات المعلمين الحاصلين على درجات علمية عليا من خلال مشاركتهم في المؤتمرات المحلية والدولية. الحد من الروتين الإداري المعوق للحراك المهني للمعلمين الحاصلين على درجات علمية عليا. تخصيص كراسي بحثية بالجامعات لتمويل بحوث المعلمين الحاصلين على درجات علمية عليا.

مقترحات للدراسات المستقبلية:

إجراء دراسات مستقبلية حول متطلبات تفعيل دور الدراسات العليا في الحراك الوظيفي. إجراء دراسات مستقبلية حول مناسبة برامج الدراسات العليا لتطوير العملية التعليمية. إجراء دراسات حول دور الدراسات العليا في تطوير أداء المعلمين للوصول لتحقيق رؤية المملكة المستقبلية للتعليم.

شكر وتقدير:

تم دعم هذا العمل مالياً من قبل عمادة البحث العلمي، جامعة الملك فيصل، المملكة العربية السعودية، (Grant number GRANT3,446).

المراجع

- [1] إبراهيم، إبراهيم خليل. (2008). التعليم الجامعي الوضع الراهن المعوقات والحلول. دنيا الوطن. <https://2u.pw/4hWHP>
- [2] إبراهيمي، نادية. (2013). دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة (دراسة حالة جامعة المسيلة). (رسالة ماجستير، غير منشورة). جامعة فرحات عباس. <https://bit.ly/3zeDc85>
- [3] أبو زعور، رنا حمد الله. (2009). برامج الدراسات العليا: واقع وتطلعات من وجهة نظر طلاب الدراسات العليا. وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطيني، الهيئة الوطنية للاعتماد والجودة النوعية. الضفة الغربية، فلسطين.
- [4] أبو شيخة، نادر أحمد. (2000). إدارة الموارد البشرية. دار الصفاء للنشر والتوزيع.
- [5] أبو نعير، نذير، و خليل، محمد إبراهيم، وآل كردم، مفرح، والبدوي، أمل. (2016). تصور مقترح لبرامج الدراسات العليا بكلية التربية في جامعة الملك خالد في ضوء مؤشرات الجودة النوعية والتميز. مجلة العلوم التربوية بالأردن، 43 (2)، 469-495.
- [6] الأحمد، عائشة سيف. (2015). أثر التعليم العالي على الحراك الاجتماعي في المملكة العربية السعودية. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 16(2)، 521-553. <https://bit.ly/38OrxSr>

- [7] برنامج خادم الحرمين الشريفين للابتعاث. مسارات البرنامج. <https://bit.ly/3mbG9ji>
- [8] بلعربي، غنية. (2016). سوسولوجية الحراك المهني. مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، (7). 157-135. <https://bit.ly/3PYH9nb>
- [9] بورزق، يوسف، رياش، السعيد، وأم الخيوط، إيمان. (2022). واقع التمكين الوظيفي لأساتذة التعليم الثانوي بمدينة مستغانم في ضوء بعض المتغيرات. مجلة دراسات نفسية وتربوية، 15(1)، 273-263.
- [10] تمام، تمام إسماعيل، والدرديري، إسماعيل محمد. (د. ت.). متطلبات تطوير منظومة الدراسات العليا والبحث العلمي بكليات التربية نظرة نقدية واستشراف للمستقبل. جامعة المنيا.
- [11] الجابر، الجابر منصور. (2005). التعليم الجامعي والحراك الاجتماعي في المجتمع الليبي من وجهة نظر خريجي الجامعات الأساسية. (رسالة دكتوراه غير منشورة). الجامعة الأردنية.
- [12] جورج، جورج دميان. (2011). متطلبات تفعيل دور الجامعة تجاه الحراك المهني على ضوء بعض الخبرات العالمية. مجلة كلية التربية جامعة المنصورة، 2(76)، 83-2. <https://bit.ly/3xeR94q>
- [13] حسين، علي أحمد. (2020). دور الدراسات العليا التربوية في التنمية المهنية للمعلم في ضوء بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة. المجلة التربوية لتعليم الكبار، 2 (4)، 91-62.
- [14] خرموش، مراد رمزي. (2014). دور العدالة التنظيمية في الحراك المهني للعاملين من القطاع الصناعي الخاص نحو القطاع العام دراسة ميدانية بولاية سطيف. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة محمد خيضر.
- [15] الخلي، خليل يوسف. (2012). أساسيات البحث العلمي التربوي. دار القلم.
- [16] راضي، ميرفت محمد. (2016، فبراير). واقع فاعلية برامج الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة من وجهة نظر الخريجين. المؤتمر العربي الدولي السادس. بحوث لضمان جودة التعليم العالي (LACQA 2016)، 87-100. <https://cutt.us/vniM5>
- [17] الروقي، مطلق مقعد. (2020). واقع الاستفادة من المعلمين الحاصلين على درجة الدكتوراه في ضوء بيئة العمل التربوي. مجلة جامعة شقراء، (14)، 280-249.
- [18] الرومي، عبدالعزيز زيد. (1994، أكتوبر). لمحة عن واقع الدراسات العليا بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. الاجتماع الثاني لعمداء ومسؤولي الدراسات العليا بجامعات دول الخليج العربي. 194-190. <https://cutt.us/5h4tq>
- [19] زايد، أحمد. (2013). التعلم والحراك الاجتماعي في مصر. المجلة العربية لعلم الاجتماع، (11)، 153-129. <https://bit.ly/3mcXFST>
- [20] سكيك، سامية إسماعيل. (2016، سبتمبر). إدارة الجودة المطورة كمدخل لتطوير الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية. المؤتمر الدولي الأول. توجهات استراتيجية في التعليم-تحديات المستقبل، 146-200. <https://bit.ly/3MfLnDP>
- [21] السلمي، سعود مستور. (2018). جودة ضوابط وإجراءات القبول واستحداث برامج الدراسات العليا وتطورها بجامعة الملك عبدالعزيز. مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي، 38(2)، 35-17. <https://bit.ly/3thZQZr>
- [22] سليم، محمد الأصمعي. (1999). دور تعليم الكبار في طموحات الحراك المهني في سلطنة عمان. المجلة التربوية، 13(51)، 286-213. <https://bit.ly/3H5c9y1>
- [23] السيد، محمد أحمد. (2020). آليات مقترحة لتفعيل دور الإدارة الإلكترونية في تطوير أداء مديري مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، 14(2)، 374-337. <https://2u.pw/Q0mU8>
- [24] صالح، خاضر. (2016). الحراك المهني وأثره على النسق القيمي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية. مجلة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، (11)، 253-232.
- [25] الصالح، مصلح. (1999). الشامل قاموس مصطلحات العلوم الاجتماعية إنجليزي-عربي. مع تعريف وشرح المصطلحات. دار عالم الكتب.
- [26] الضبع، عبد الرؤوف أحمد. (1995). التعليم والحراك الاجتماعي والمهني: العلاقات والآليات كما تعكسها دراسة ميدانية في محافظة سوهاج. المجلة المصرية للتنمية والتخطيط، 3(2)، 132-80. <https://bit.ly/3NgejNk>
- [27] الطوالة، نمشة عبدالله. (2015). واقع الدراسات العليا في القراءات القرآنية في الجامعات السعودية. المؤتمر الدولي الثاني لتطوير الدراسات القرآنية. البيئة التعليمية للدراسات القرآنية- الواقع وآفاق التطوير، 369-431. <https://bit.ly/3xbcCKc>
- [28] عبدالحى، رمزي أحمد. (2012). مستقبل التعليم العالي في الوطن العربي في ظل التحديات العالمية. مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
- [29] عبدالله، حارث علي. (2019). التعليم في بلاد المغرب والأندلس من خلال كتب الفتاوى (فتاوى ابن رشد والبرزلي إنموذجا)، مجلة مركز الدراسات الإنسانية، 9 (4)، 196-175.
- [30] عبدالنور، الماحي. (2015). الحراك الاجتماعي والمهني لعمال المؤسسة الجزائرية دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للنقل بالسكك الحديدية. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة وهران 2.
- [31] عبيد، إسماعيل. (2018). دور التعليم العالي للأونروا في الحراك الاجتماعي للمرأة اللاجئة الفلسطينية. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة بيرزيت. <https://bit.ly/3tgef8m>
- [32] العمارة، محمد حسن. (2011). دور التعليم العالي في الحراك الاجتماعي في ضوء بعض المتغيرات من وجهة نظر المدرسين في مؤسسات التعليم

- [33] الفضاة، محمد أمين. (2008). دور التعليم العالي في الحراك الاجتماعي من وجهة نظر طلاب التعليم العالي في الأردن. مؤتمراً للبحوث والدراسات، (1)، 27-46. <https://bit.ly/3mgPEMQ>
- [34] قبيطة، نهلة عبد القادر. (2013، أبريل). دور برامج الدراسات العليا في فلسطين في تلبية احتياجات سوق العمل والتكيف مع متطلبات مجتمع المعرفة. مؤتمر الجامعة الإسلامية بغزة. الدراسات العليا بين الواقع وآفاق الإصلاح والتطوير، 1-35. <https://bit.ly/3anVEAE>
- [35] لطفي، طلعت إبراهيم. (1986). العوامل الاجتماعية المؤثرة على ظاهرة الحراك المهني: دراسة ميدانية بالشركة السعودية الموحدة للكهرباء بالمنطقة الوسطى. مجلة كلية الآداب بجامعة الملك سعود، 13(2)، 697-730. <https://2u.pw/DvzOo>
- [36] محمد، فتحية السيد. (أكتوبر، 2009). الحراك المهني للمرأة ونوعية الحياة: دراسة حالة على عينة من النساء العاملات بجامعة المنصورة. نوعية الحياة والتغيرات المجتمعية. المؤتمر الإقليمي الأول، 533-595، القاهرة. <https://2u.pw/jAxJa>
- [37] محمد، وائل عادل. (2016). التخطيط الاستراتيجي لتطوير الدراسات العليا. (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة المنيا.
- [38] المنصور، هيلة عبدالعزيز. (2019). واقع تطبيق التعلم الإلكتروني في برامج الدراسات العليا من وجهة نظر طالبات الدراسات العليا بجامعة الملك سعود. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 3(28)، 41-61. <https://bit.ly/3GXJx9O>
- [39] المنيع، محمد عبدالله. (1991). تقويم الدراسات العليا بجامعة الملك سعود من خلال تحليل بعض السجلات الطلابية. مجلة العلوم التربوية بجامعة الملك سعود، 3(1)، 227-261. <https://bit.ly/38CUM7Y>
- [40] مهيدات، فاطمة عشب. (2013). الحراك المهني للمرأة العاملة وعلاقته بالتوافق الأسري في المجتمع الأردني: دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات في محافظة أربد. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة اليرموك.
- [41] موسى، عبدالله عبدالعزيز. (يونيو، 2009). تجربة الابتعاث الخارجي في المملكة العربية السعودية نموذج للاستثمار في الكفاءات البشرية وإسهامها في التنمية. المؤتمر الإقليمي العربي، نحو فضاء عربي للتعليم العالي التحديات العالمية والمسؤوليات المجتمعية، القاهرة، 811-819. <https://bit.ly/3oJcf47>
- [42] وزارة التعليم العالي. (1997). اللائحة الموحدة للدراسات العليا. <https://bit.ly/3i8hgQd>
- [43] وسام، غديري. (2017). الضغوط المهنية وتأثيرها على الحراك المهني داخل المؤسسة الجزائرية- دراسة ميدانية بالمركز الجوّاري للضرائب. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة العربي بن مهيدي، الجزائر
- [44] ياسين، لبنى وعبيدات، أسامة. (2020). الطريق على الدراسات العليا.. أسبابه ودوافعه لدى طلبة الجامعات الحكومية الأردنية. المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية، (57)، 96-118.
- [45] Al-Ghatrifi, Y. M. (2016). The Professional Development of Teachers in Higher Education in Oman: A case study of English teachers in the Colleges of Applied Sciences. (PhD Thesis, Unpublished). University of Reading.
- [46] Berkant, H. G., & Baysal, S. (2017). The Implementation of Graduate Education to Professional Performance: Teachers' Perspectives. European Journal of Education Studies 3(8), 148- 168.
- [47] Harvey, P. J. (2009). Motivations of teachers in Australian Christian schools to engage in postgraduate study (PhD Thesis, Unpublished) Sydney, Australia. <https://cutt.us/79B2Y>
- [48] IBM Corp. (2017). IBM SPSS Statistics for windows (version 25). Armonk, NY: IBM Corp.
- [49] Jie Qi, N. (2012). The Role of Chinese Normal Universities in the Professional Development of Teachers. (PhD Thesis, Unpublished). Ontario Institute for Studies in Education, University of Toronto.
- [50] Patton, M. (2015). Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice (4th ed.). SAGE.
- [51] Rubin, H. J., & Rubin, I. S. (2012). Qualitative interviewing: The art of hearing data (3rd ed.). SAGE.
- [52] Swanson, M. (2018). Employee Perceptions of Succession Planning Within Higher Education A Qualitative Case Study. (PhD Thesis, Unpublished). School of Business.
- [53] Tinnin, A. (2016). Encouraging professional competency development of higher education administration graduate students through supervised student affairs practice. (PhD Thesis, Unpublished). Rowan University.