

معايير مقترحة لانتقاء المدرسين والمدرسات في ضوء بعض المتغيرات لمهنة التدريس من وجهة نظر التدريسيين والمشرفين الاختصاص

Suggested criteria for the selection of male and female teachers in the light of some variables of the teaching profession from the point of view of teachers and supervisors.

Ali Yassin Taha
Dr. Saddam Muhammed
Hamid
University of Mosul - College
of Education for Human
Sciences - Department of
Educational and Psychological
Sciences

علي ياسين طه
أ.د. صدام محمد حميد
جامعة الموصل - كلية التربية للعلوم
الانسانية - قسم العلوم التربوية والنفسية

Dr.saddam1999@gmail.com

تاريخ القبول
٢٠٢١/٩/٢٠

تاريخ الاستلام
٢٠٢١/٨/٢٣

الكلمات المفتاحية: معايير - المدرسين - المدرسات - المشرفين

Keywords: Standards - teachers - teachers - supervisors

المخلص

يهدف البحث الحالي إلى وضع معايير مقترحة لانتقاء المدرسين والمدرسات في ضوء بعض المتغيرات لمهنة التدريس من وجهة نظر التدريسيين والمشرفين الاختصاص ، تكونت العينة من التدريسيين من كليات التربية للعلوم الانسانية والتربية الصرفة والتربية للبنات في جامعة الموصل والمشرفين الاختصاص في مديرية الاشراف التربوي مديرية تربية محافظة نينوى للسنة الدراسية (٢٠٢٠ - ٢٠٢١) وبلغ مجموع أفرادها (٣١٢) ككل من تدريسيين ومشرفين اختصاص وبواقع (١٩٥) تدريسي وتربوية و (١١٧) مشرفا ومشرفة ، اعد الباحثان أداة البحث المعايير المقترحة والتي تكونت من (٨٨) معيارا موزعة إلى سبع مجالات هي : (المجال الأول الصفات الشخصية أ- (لكلا الجنسين) مكون من (١٦) معيار والمجال الثاني الصفات الشخصية ب المدرسات) مكون من (٥) معايير والمجال الثالث الضوابط مكون من (٢٢) معيارا والمجال الرابع التطبيق مهارات التدريس) مكون من (١٠) معايير والمجال الخامس المعلومات النظرية والمعرفية اثناء التدريس المصغر مكون من (١٦) معيارا والمجال السادس الثقافية الرقمية مكون من (١٠) معايير والمجال السابع القدرات القيادية مكون من (٩) معايير بصيغتها النهائية وقد تم التحقق من صدقها وثباتها وقوة تمييز المعايير ، طبق الباحثان الاداة (المعايير المقترحة على عينة المشرفين الاختصاص يوم (٢٠٢١/١/١٠) واستمرت الى يوم (٢٠٢١/١/١٤) اما عينة التدريسيين طبقاها يوم (٢٠٢١/١/١٩) واستمر التطبيق الى يوم ، وبعد جمع البيانات وتحليلها إحصائية باستخدام معادلة ألفا كرونباخ (a- cronbach) ومعادلة التمييز واختيار (z - test) لعينتين مستقلتين ، أظهرت النتائج ما يأتي:

- ١- حققت النسب حسب اهمية المجال فقد جاء المجال الأول للمعايير أعلى المعايير اهمية والمجال الثاني بالنسبة للأهمية كان المجال السابع اما المجال الثالث وحسب الأهمية كان المجال الرابع اما المجال الرابع وحسب الأهمية كان المجال السادس وحسب الأهمية كان المجال الثالث أما المجال السابع من حيث الأهمية فكان المجال الثاني.
- ٢- أن النسب المتحققة لكل مجال من المجالات هي نسب جيدة وحسب وجهة نظر افراد عينة البحث فقد حاز المجال الاول على اعلى النسب ثم المجال السابع ويليهِ المجال الرابع ثم المجال الخامس ويعد ذلك المجال الثالث ثم المجال السادس اما المجال الثاني فقد جاء اخر المجالات من حيث النسب التي حاز عليها وحسب متغير التخصص الإنساني.
- ٣- أن النسب المتحققة لكل مجال من المجالات هي نسب جيدة وحسب وجهة نظر افراد عينة البحث فقد حاز المجال الاول على اعلى النسب ثم المجال السابع ويليهِ المجال الخامس ثم المجال الرابع وبعد ذلك المجال السادس ثم المجال الثالث أما المجال الثاني فقد جاء اخر المجالات من حيث النسب التي حاز عليها وحسب متغير الجنس الذكور).
- ٤- أن النسب المتحققة لكل مجال من المجالات هي نسب جيدة وحسب وجهة نظر افراد عينة البحث فقد حاز المجال الخامس على اعلى النسب ثم المجال الاول ويليهِ المجال السابع ثم المجال الرابع وبعد ذلك المجال السادس ثم المجال الثالث أما المجال الثاني فقد جاء اخر المجالات من حيث النسب التي حاز عليها وحسب متغير الجنس (الاناث).
- ٥- ان النسب المتحققة لكل مجال من المجالات هي نسب جيدة وحسب وجهة نظر افراد عينة البحث فقد حاز المجال السابع على اعلى النسب ثم المجال الاول ويليهِ المجال الرابع ثم المجال الخامس وبعد ذلك المجال السادس ثم المجال الثالث أما المجال الثاني فقد جاء اخر المجالات من حيث النسب التي حاز عليها وحسب متغير مدة الخدمة (١٠ سنوات فأقل).
- ٦- أن النسب المتحققة لكل مجال من المجالات هي نسب جيدة وحسب وجهة نظر افراد عينة البحث فقد حاز المجال الرابع على اعلى النسب ثم المجال الأول ويليهِ المجال السابع ثم المجال الخامس وبعد ذلك المجال السادس ثم المجال الثالث أما المجال الثاني فقد جاء اخر المجالات من حيث النسب التي حاز عليها وحسب متغير الخدمة (اكثر من ١٠ سنوات).
- ٧- لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين وجهتي نظر التدريسيين والمشرفين الاختصاص من الذكور والاناث في المعايير المقترحة لانتقاء المدرسين لمهنة التدريس مستقبلا .
- ٨- لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين وجهتي نظر التدريسيين والمشرفين الاختصاص ممن لديه خدمة (١٠) سنوات فأقل و (١٠) سنة فأكثر المعايير المقترحة لانتقاء المدرسين لمهنة التدريس مستقبلا ، وقد خرج الباحثان بمجموعة من الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات فيه.

Abstract

The current research aims to develop proposed criteria for the selection of male and female teachers in the light of some variables for the teaching profession from the point of view of the teachers and specialized supervisors. The study group (2020-2021) and the total number of its members (312), as a whole of teachers and supervisors, specialization, and by (195) teaching and teaching and (117) supervisors. The first domain: Personal characteristics A- (for both sexes) consists of (16) criteria, the second domain is personal characteristics B- (for female teachers) consists of (5) criteria, the third domain is controls, consists of (22) criteria, and the fourth domain is application (teaching skills) component Of (10) standards, the fifth field is theoretical and cognitive information during micro- teaching, consisting of (16) standards, and the sixth field in digital culture consists of (10) standards, and the seventh field is leadership abilities consisting of (9) standards in its final form. To verify its validity, stability, and the strength of distinguishing criteria, the researchers applied the tool (the proposed criteria) to a sample of supervisors with specialization on (10/1/2021) and continued until (14/1/2021), while the sample of teachers applied it on (19/1/2021) and continued The application until the day (2/2/2021), and after collecting the data and analyzing it statistically using the alpha-Cronbach equation (a-cronbach), the discrimination equation, and the z-test for two independent samples, the results showed the following:

1-The ratios were achieved according to the importance of the field. The first field of criteria was the highest standards of importance and the second field in terms of importance was the seventh field, the third field and according to importance was the fourth field, the fourth field and according to importance was the fifth field, then the fifth field, and according to the importance was the sixth field, and according to the sixth field, according to the importance The importance was the third domain, and the seventh domain in terms of importance was the second domain. 2-The percentages achieved for each of the fields are good and according to the viewpoint of the members of the research sample. The first field got the highest percentages, then the seventh field, followed by the fourth field, then the fifth field, and then the third field, then the sixth field. As for the second field, the last of the journals came in

terms of The percentages he obtained according to the variable of human specialization.

3-The percentages achieved for each of the fields are good and according to the viewpoint of the members of the research sample, the first field got the highest percentages, then the seventh field, followed by the fifth, then the fourth, and then the sixth, then the third. As for the second field, the last of the journals came in terms of Percentages obtained by gender variable (males).

4-The percentages achieved for each of the fields are good and according to the viewpoint of the members of the research sample, the fifth field got the highest percentages, then the first field, followed by the seventh, then the fourth, and then. the sixth, then the third. As for the second field, the last of the journals came in terms of Percentages obtained by gender variable (female).

5-The percentages achieved for each of the fields are good and according to the viewpoint of the members of the research sample, the seventh field got the highest percentages, then the first field, followed by the fourth field, then the fifth field, then the sixth field, then the third field. As for the second field, the last of the journals came in terms of The percentages he obtained according to the variable length of service (10 years or less). 6-The percentages achieved for each of the fields are good and according to the viewpoint of the members of the research sample, the fourth field got the highest percentages, then the first field, followed by the seventh field, then the fifth field, then the sixth field, then the third field. As for the second field, the last of the journals came in terms of The percentages he obtained according to the service variable (10 years and over).

7-There is no statistically significant difference between the views of male and female teachers and supervisors in the proposed criteria for selecting teachers for the teaching profession in the future.

8-There is no statistically significant difference between the two views of teachers and supervisors, who have service (10) years or less, and (10) years or more, in the proposed criteria for selecting teachers for the future teaching profession. The researchers came out with a set of conclusions, recommendations and suggestions.

أولاً- مشكلة البحث .

أن مسألة اختيار مدرس المستقبل مسألة غاية في الأهمية والخطورة إذ تعد مهنة التدريس من أكثر المهن التي لديها مشاكل إذا ما احسن اختيار المدرس على وفق معايير ومشاكلها هي مشاكل بلد بأكمله في جميع مجالاته، لذلك فأن عملية اختيار المدرس بكل عناية ودقة على وفق معايير وأليات دقيقة ومحددة في كل المجالات الشخصية والعلمية والاجتماعية والثقافية والصحية والبدنية واللغوية حتى يكون الاختيار بشكل سليم لمدرس المستقبل وصانع الأجيال القادمة.

ان مرحلة اعداد المدرس في كليات التربية ما زالت تتبع النظم التقليدية وضعف مواكبتها للنظم الحديثة في مجال اعدادها للمدرس للدول المتطورة والمتقدمة إذ ان هذه الكليات لابد ان تتبع اليات وشروط ومعايير معينة من اجل قبول الطالب ضمن اقسامها المختلفة من خلال اختبارات ثقافية وعلمية وبدنية وصحية فضلاً عن الاختبارات اللغوية والشخصية والقدرات العقلية وكذلك اختبارات تخصصية وان يكون المتقدم ذو سيرة حسنة وسمعة طيبة لكي ينعكس ذلك وبشكل ايجابي على مخرجاتها من الطلبة الخريجين وسيكون لهذا الاثر الفعال في انتقاء المدرسين والمدرسات لمهنة التدريس مستقبلاً اذا ما طبقت عليهم معايير ممارسة المهنة مستقبلاً.

لان عملية انتقاء المدرس لمزاولة مهنة التدريس بدون خضوعهم لمعايير وشروط علمية وشخصية ومهنية دقيقة تؤدي الى تدني جودة وكفاءة العملية التعليمية وتدني مستوى مخرجاتها.

فالنقص في الصفات والخصائص والمعايير والمتطلبات التي تطلبها مهنة التدريس سواء كان في سياسة القبول او القصور في برامج الاعداد ومعايير وشروط اختيار المدرس لمهنة التدريس سيؤدي الى خلل واضطراب في العملية التعليمية ومخرجاتها ، وعلى ذلك كان لا بد من ادخال هكذا معايير وشروط في عملية انتقاء المدرسين لمهنة التدريس وتزويد سوق العمل بموارد بشرية مؤهلة في مختلف التخصصات العلمية. مما سبق اعلاه نتبلور مشكلة البحث الحالي في الاجابة عن السؤال الآتي:

" ما المعايير المقترحة لانتقاء المدرسين والمدرسات في ضوء بعض المتغيرات لمهنة التدريس من وجهة نظر التدريسيين والمشرفين الاختصاص؟"

ثانياً- اهمية البحث .

تنبؤ التربية مكانة خاصة في حياة الافراد والمجتمعات وتهدف الى توفير الفرص الضرورية لتنمية جوانب شخصيته جميعها وتمكينه من تحقيق اقصى امكاناته والوصول به الى الكائن الذي يرغب في ان يكونه ولتحقيق هذه الاهداف تعمل التربية على توفير سبل

التفاعل مع المعرفة المتطورة اذ يمكن هذا التفاعل الفرد من مواجهة المشكلات وتنمية الثقافات ، فإنها لا يمكن ان تؤدي وظيفتها بمعزل عن الثقافة وكذلك فان الثقافة لا يمكنها ان تنتقل الى حياة الناس من دون الاستعانة بالتربية ، فالتربية هي الوسيلة التي تنقل ثقافة المجتمع من جيل الى اخر ، وهي التي تعرف الطالب بثقافة مجتمعه وتدفع الثقافة الى التقدم والازدهار ، فالمدرس هو وحده القادر على تزويد طلبته بالثقافة وتنميتها وتطويرها مستقبلا. (العبدلي، ٢٠٠٨: ١٣)

واكد الحيلة(٢٠١٦) ان التربية تعد وسيلة لبلوغ اهداف المجتمع في تطورات مجالات الحياة كافة فتقع على عاتق المدرس مسؤولية اعداد الاجيال وعمليات انتقال تراثه الفكري والحضاري بما ينسجم ومستجدات العصر وتطلعاته نحو المستقبل فضلا عن ذلك تتضمن التربية عملية فاعلة وهي عملية التعلم التي تهدف الى اثارة دافعية الطلبة وتسهيل عمليتي التعليم والتعلم اللتان تعكسان وظائف التربية لتحقيق اهدافها بمؤسساته التربوية والتعليمية التي تتولى مهمة تكوين شخصية الطالب . (الحيلة، ٢٠١٦: ١٩)

يؤكد جيمس ميتشنر ان هناك مجموعة شروط يجب على المدرسون المرشحون قبل ان يمتحنوا التدريس التمكن منها من اجل تحقيق النجاح في مهنتهم وعملية التدريس مثل الفهم الايجابي والعميق للفلسفة التربوية والتعليمية السائدة في المجتمع والتمكن الكبير والكافي من الموضوعات الدراسية التي يقومون بتدريسها، فضلا عن الالمام بأكثر من اسلوب تدريسي فضلا عن رغبتهم واستعدادهم الشخصي لمزاولة مهنة التدريس، وعلى المدرسون الالتزام بشروط واخلاق مهنة التدريس مثل الامانة والاخلاص في النية والحكمة والمظهر الخارجي اللائق والالتزان الانفعالي الداخلي وان يكون هؤلاء المدرسون قدوة للطلبة والمجتمع ككل وان يتمتعوا بالحلم والذكاء وعفة النفس والتواضع وحب مساعدة الاخرين فضلا عن الخصائص الشخصية للمدرسين، وهناك صفات وخصائص اخرى. المشار اليه في (العمرى، ٢٠١٢: ٤٥)

أن عملية الاعتناء بالمدرس واعطائه المكانة اللائقة والمرموقة والتي يستحقها بتكوين شخصيته واعداده الاعداد العلمي والعملية المناسب هو الحل الأنجع والاسلم من اجل نجاح العملية التعليمية التربوية، وان دور ومكانة المدرس تبرز وتتضح اهميته اكثر كلما فهمنا جوهر الصراع العالمي فهو صراع حضاري ذو ابعاد علمية وتربوية تعليمية صراع بين نظم تربوية وتعليمية تتنافس في تحقيق غاياتها واهدافها فالمدرس هو الذي يقوم بهذا الصراع والعامل الاول في ادارته فلم يعد الصراع العالمي بين القوى العظمى صراعا عسكريا واقتصاديا فقط بل اصبح صراعا حضاريا شاملا يأخذ ابعادا علمية وتعليمية وتربوية وثقافية، ومن اجل هذا فان للمدرس اولوية واهمية كبيرة في جميع الدول والمجتمعات المتطورة والنامية

والمختلفة الغنية والفقر الحديثة والقديمة الا انه مع مرور الزمن وازدياد اعداد الطلبة ازدادت الحاجة الى اعداد اكبر من المدرسين استجابة لهذا الازدياد من الطلبة وسد لاحتياجات المجتمع مما اغفل في بعض الاحيان التهاون في عملية اختيار وقبول المدرسين المرشحين لمهنة التدريس وفي عملية توظيفهم. (احمد، ٢٠٠٧ : ١٦)

ان صفات وخصائص المدرسون كما يراها المسلمون هي الرحمة والشفقة والعدل والمساواة والقدرة على التعليم والنية الصادقة والاخلاص في العمل والنزاهة والحفاظ على عدم تضيق وقت الطلبة وان يكون المدرسون ناصحون وان يكونوا قدوة حسنة في الاقوال والافعال وان يتمتعوا بالصبر والتواضع وحسن الخلق والسكينة والتوجه بالعلم (الله ﷻ)، وكذلك التمكن من الموضوعات التعليمية التي يدرسونها واستخدام وسائل الايضاح، اما الصفات والخصائص التي يتمتع بها المدرسون وكما يراها المربون العرب في العصر الحديث هي الاعداد الجيد للدرس والاشطة التعليمية ودقة المدرسون ومظهرهم العام الحسن والتمتع بالذكاء العالي والخلق الطيب والتمتع بالصحة الجسدية والعقلية السليمة والرغبة في مهنة التدريس والاعتزاز بها واحترام الطلبة والعمل على حل مشاكلهم وتذليل العقبات التي تواجههم والتمتع بالمرونة والموضوعية والحماس والمدح والعدل وسعة الصدر والالتزان الانفعالي ولديهم مهارات الابتكار والتجديد والصدق والمرح والديمقراطية والتعاون واحترام القوانين التعليمية والاستخدام الامثل للوسائل التعليمية، اما سمات المدرسون كما يراها المختصون الاجانب فهي المظهر اللائق والحسن والقدرة التكيف والتعاون والالتزان والاستقرار العاطفي الوجداني واليقظة والدافعية والرغبة الكبيرة نحو مهنة التدريس والاخلاص في تأدية المهام والواجبات المطلوبة منهم ولديهم ثقافة عامة واسعة وعدم الانانية والحزم والدقة والتعاطف والحماس وكذلك التمتع باللياقة البدنية والجسدية والتمتع بالصحة الجيدة والنظافة الدائمة فضلا عن الحماس والطموح والمثابرة والجدية والثقة بالنفس وامتلاك مهارات القيادة، اذ تلعب هذه الصفات والخصائص دورا كبيرا واساسيا في شروط ومعايير اختيار المدرسين ومحاولة اختيار افضل العناصر والتي تقترب من امتلاكها وتمتعها من اغلب هذه الصفات والسمات. (العمرى، ٢٠١٢ : ٤٧-٤٨)

لذلك جاء البحث الحالي لاقتراح اهم وابرز المعايير والشروط الواجب توفرها في مدرسو المستقبل قبل التحاقهم بمهنة التدريس وذلك من وجهة نظر التدريسيين القائمين على اعداد المدرسين في كليات التربية في جامعة الموصل مثل كلية التربية للعلوم الانسانية وكلية التربية للعلوم الصرفة وكلية التربية للبنات فضلا عن المشرفين الاختصاص القائمين على متابعه اداء واحتياجات ومتطلبات المدرسين بعد تخرجهم والبدء بالتحاقهم بمهنة التدريس وتقييم ادائهم وكفاءتهم المهنية. لذا تكمن أهمية البحث فيما يأتي :

١- الحد من توظيف المدرسين والمدارس مستقبلا بدون معايير مهنية.

- ٢- تحمل كليات التربية المسؤولية في انتقاء الطلبة المتقدمين للدراسة فيها لتكون مخرجاتها بالمستوى المطلوب مستقبلا وبما يواكب التطورات العالمية المستقبلية من مخرجات .
- ٣- الافادة من نتائج البحث الحالي لإجراء بحوث مستقبلية في وضع معايير أخرى لتخصصات أخرى او معايير لانتقاء الطلبة في الكليات العراقية .
- ثالثاً-هدف البحث .**

يهدف البحث الحالي الى وضع معايير مقترحة لانتقاء المدرسين والمدرسات في ضوء بعض المتغيرات لمهنة التدريس من وجهة نظر التدريسيين والمشرفين الاختصاص وذلك من خلال الاجابة عن الاسئلة الآتية :

١- "ما افضل المعايير المقترحة التي حققت اعلى نسبة لانتقاء المدرسين والمدرسات في ضوء بعض المتغيرات لمهنة التدريس من وجهة نظر التدريسيين والمشرفين الاختصاص تبعاً لدرجة اهميتها ؟"

٢- "ما نسبة المعايير المقترحة لانتقاء المدرسين والمدرسات في ضوء بعض المتغيرات لمهنة التدريس من وجهة نظر التدريسيين والمشرفين الاختصاص تبعاً لمتغير الجنس (الذكور، والاناث)؟"

٣- "ما نسبة المعايير المقترحة لانتقاء المدرسين والمدرسات في ضوء بعض المتغيرات لمهنة التدريس من وجهة نظر التدريسيين والمشرفين الاختصاص تبعاً لمتغير مدة الخدمة (10سنوات فأقل، 10 سنوات فأكثر)؟"

٤- "هل هناك فرق ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطي درجات افراد عينة البحث لانتقاء المدرسين والمدرسات في ضوء بعض المتغيرات لمهنة التدريس من وجهة نظر التدريسيين والمشرفين الاختصاص تبعاً لمتغير الجنس (الذكور، والاناث)؟"

٥- "هل هناك فرق ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطي درجات افراد عينة البحث لانتقاء المدرسين والمدرسات في ضوء بعض المتغيرات لمهنة التدريس من وجهة نظر التدريسيين والمشرفين الاختصاص تبعاً لمتغير مدة الخدمة (10 سنوات فأقل، 10 سنوات فأكثر)؟"

رابعاً- حدود البحث : تحدد البحث الحالي بما يأتي :

- ١- اداة المعايير لانتقاء المدرسين والمدرسات المقترحة لمهنة التدريس .
- ٢- تدريسي كليات التربية للعلوم الانسانية والتربية للعلوم الصرفة والتربية للبنات في جامعة الموصل والمشرفين الاختصاص في مديرية الاشراف/ لتربية محافظة نينوى .
- ٣- السنة الدراسية (٢٠٢٠-٢٠٢١) .

خامساً - تحديد المصطلحات .

١- المعايير عرفها كل من .

- الصغير (٢٠٠٨) بأنها: "محكات ومؤشرات تدل على مستوى الاداء الذي وصل اليه المدرسون المرشحون في تلبية شروط ومتطلبات مهنة التدريس". (الصغير، ٢٠٠٨ : ٦)

- العتيبي (٢٠١٦) بأنها: "مجموعة شاملة ومتماسكة من الغايات والاعراض والشروط والمواصفات تعطي خطوطا ارشادية ومبادئ مرجعية لعمية وضع السياسات وادوات القياس". (العتيبي، ٢٠١٦ : ٤٢)

- يعرفها الباحثان المعايير نظرياً بأنها: "هي مجموعة من الضوابط والشروط والمواصفات الشخصية والعلمية والثقافية والاخلاقية والتقنية تسعى الى ان يتصف بها من يريد التوظيف لمهنة التدريس من المدرسين والمدرسات في المستقبل".

٢-المدرسين عرفهم كل من :

- احمد (٢٠٠٧) المدرس أنه: "العنصر والركن الاساسي في العملية التعليمية والجزء الذي تبني عليه جميع العمليات التعليمية والذي يتوقف عليه فعالية ونجاح العملية التعليمية بناء فعاليته وتأهيله وتدريبه ومواصفاته وشروط اختياره". (احمد، ٢٠٠٧ : ١٥)

- عبد النبي (٢٠١٦) بأنهم: "الاشخاص المسؤولون والمفوضون من قبل المجتمع والاهالي لتربية وتعليم الابناء وتحديد مستقبلهم والمسؤولون عن تطبيق المنهاج الدراسي في المدارس ويعدون الحجر الاساس في العملية التعليمية التربوية وعصب الحياة في المدرسة ودعامتها الاولى وصانعو القرار والقادرين على اعادة صياغة المادة الدراسية وتشكيلها بشكل يسهل على الطلبة استعمالها ويعرفون متى يعملون وماذا يعملون". (عبد النبي، ٢٠١٦ : ١٢-١٣)

- يعرف الباحثان المدرس نظرياً:

العنصر الرئيس في العملية التعليمية - التعليمية المرشد لبيئة ومناخ صفي في المواقف التعليمية والموجه لتنمية الدوافع والميول لطلبته والمكون لاتجاه الطلبة ايجابياً وهو المؤثر في الجانب الوجداني لطلبته من حب الدراسة والعمل بحماس وتعاون مع زملائه والتسامح والود .

- يعرف الباحثان التدريسي نظرياً:

هو الاكاديمي الذي يعد احد اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة وهو ركن اساس في العملية التعليمية - التعليمية في الجامعة ويوفر بيئة تعليمية نشطة وملائمة في القاعات الدراسية والموجه لتنمية الدوافع والميول لطلبته من خلال تحفيزهم على التفوق الدراسي والمكون لاتجاه الطلبة ايجابياً وهو المؤثر في الجانب الوجداني والمهاري لطلبته فضلاً عن قيامه بمهام البحث العلمي في مجال تخصصه الاكاديمي .

٣- مهنة التدريس عرفها:

- بن أعر (٢٠١٩) بأنها: "مهنة انسانية جليلة تحتاج الى معارف ومهارات وقواعد خاصة وينخرط في سلكها اناس يقدرون شرف المهنة ورسالتها السامية ومكانتها الرفيعة وتعطى الى الاشخاص الذين يزاولونها مسؤولية بناء العقول وتزويد الاجيال الناشئة بالمعارف والحقائق والمفاهيم والنظريات والمعلومات والمبادئ التربوية الصالحة والمفيدة". (بن أعر، ٢٠١٩ : ٣٥)

٤- المشرف الاختصاص عرفه:

- عطا الله (٢٠١١) بأنهم: "ذلك الشخص المكلف من قبل السلطات التعليمية بمتابعة عمل واداء المدرسين والمدرسات في إطار تخصصه العلمي الاكاديمي بغية تحقيق الاهداف التربوية الموضوعة والعمل على تحسين وتطوير العملية التعليمية". (عطا الله، ٢٠١١: ١٠)

- قطاف (٢٠١٧) بأنه: "هم اشخاص مسؤولون ومشرفون عن سير عملية تعليم ومتابعة المدرس والوقوف على تحصيل الطلبة فضلاً عن انهم مربيون واعون ومتقهمون وذوي بصيرة وهم اعضاء في جماعة متكاملة تنمي روح الفريق الواحد في العمل ويشجع على العمل التشاوري والتشاركي مع المدرس ويتقنون مهارات الاتصال والتواصل الفعال مع ادارة المدرسة والمدرسين والطلبة". (قطاف، ٢٠١٧ : ١٩-٢٠)

- يعرف الباحثان المشرف الاختصاص نظرياً بأنه: " الفرد المسؤول عن الاسراف والمتابعة والتقييم اداء المدرس ومستوى العملية التعليمية - التعليمية والخطط الدراسية وكيفية استعمالها كل ما له علاقة بالعمل المدرسي والمناهج الدراسية فضلاً عن متابعة تحصيل الطلبة وكيفية احداث التغيير الايجابي في العملية التعليمية واركائها عن طريق الممارسة".

الخلفية النظرية ودراسات سابقة .

ان مهنة التدريس هي من المهن القديمة الحديثة هي قديمة في اصلها ووجودها وممارستها وحديثة في اساليبها وطرقها المتجددة فتعد مهنة التدريس المهنة الاولى القادرة على تبليغ رسالة المجتمع مما جعلها تحافظ على مكانتها بين المهن الاخرى الموجودة في المجتمع حيث ان مردودها ونتائجها لا ينعكس على الفرد وحده فقط انما على المجتمع ككل، اذ تعد مهنة التدريس مهنة سامية ورسالة مقدسة يقدمها المدرس حيث انها رسالة لأنها تقوم بإيصال رسالة المجتمع ومقدسة لأنها مهنة ووسيلة الانبياء والرسول ومهنة سامية كونها تتطلب من اصحابها اخلاقاً رفيعة وإخلاصاً في العمل واعطاء كل ما لديه من امكانيات ومعارف ومعلومات للطلبة وكذلك الشعور بالمسؤولية تجاه الآخرين، ولأهمية مهنة التدريس وما تقدمه للمجتمع من تنمية وتطور وازدهار في كافة المجالات فقد قال عنها (شاندلر) في كتابه التربية والمعلم الجديد وهي المهنة الأم لكل المهن الاخرى والمصدر الاساسي والذي يمهّد للمهن

الآخري وتمد بقية المهن بالموارد البشرية والمؤهلة علميا وفنيا واخلاقيا واجتماعيا، فجميع المهن الآخري تعد الطلبة الملتحقين بها في نطاق محدود من اجل القيام بمهام محددة ومعينة ضمن تلك المهنة التي يعمل بها بينما تتجاوز مهنة التدريس هذا النطاق المحدود لتصل الى التدخل في تكوين شخصيات ابناء المجتمع واعدادهم للدخول في مهنة معينة فجميع المهن الآخري الموجودة في المجتمع وفي كافة المجالات، لا بد ان يتعلموا من المدرس المعارف والمعلومات والمهارات والنظريات لكل هذا التنوع من المجالات. (دشاش، ٢٠١٤: ٢١٩-٢٢١)

ان مهنة التدريس هي من انبل واشرف المهن التي يعمل بها الانسان فالمدرس يؤثر تأثيرا كبير وواضحا على المجتمع برمته بجميع مفاصله وطبقاته وشرائحه المختلفة على العكس من المهن الآخري فالمدرس عندما يدرس في غرفة الصف فإن يدرس يوميا عشرات الطلبة من مختلف طبقات المجتمع والتأثير عليهم بشكل متساوي في ترسيخ القيم والمبادئ والمعرفة، اذ يؤدي المدرسون دورا مهما في بناء وتنمية المجتمع من خلال المساعدة في تنمية وتطوير الفرد والذي يعد اللبنة الاولى ومحور التطور والنمو لأي مجتمع ومن اجل ان يؤدي المدرسون المهام والادوار الملقاة على عاتقهم لابد من ان تتوفر فيهم معايير وشروط ومواصفات اجتماعية وعلمية وثقافية وشخصية وجسمية ومعرفية وتكنولوجية واتجاه ايجابي نحو مهنة التدريس والايمان بهذه المهنة والافتناع بها. (ابن إمر ٢٠١٩ : ٤٠)

- اهمية تمهين مهنة التدريس ووضع معايير لمزاولتها بما يأتي:

- ١- وضع مستويات ومعايير متوقعة ومرغوبة ومتفق عليها تربوياً وتعليمياً في جميع جوانبه.
 - ٢- تعمل على تقديم لغة وهدف مشترك من اجل متابعة وتسجيل المدرسين.
 - ٣- تعمل هذه المعايير على اظهار قدرات المدرسين على تحقيق الكثير من نواتج التعلم والمحددة مسبقا.
 - ٤- تقدم الكثير من المعلومات التشخيصية من اجل مراجعة وتقييم البرامج التدريسية للمدرسين.
 - ٥- تمكن المدرسين من تحديد مستويات التحصيل الحالية للطلبة والعمل على التخطيط المستقبلي للتدريس على وفق هذه المستويات.
 - ٦- تعمل على دعم الميول الايجابية للمدرسين من اجل استخدام اساليب التعلم الحديثة.
 - ٧- توفر هذه المعايير السبل للمجتمع والجهات المعنية لمحاسبة المدارس والانظمة التعليمية.
 - ٨- تعمل على اكساب المدرسين افكار متجددة عن كيفية تفكير الطلبة.
- (سوليم، ٢٠١١ : ٧٩-٨٠)

- متطلبات وشروط الحصول على رخصة لمزاولة مهنة التدريس:

ت	المتطلبات	الشروط
١	الحصول على درجة البكالوريوس كحد أدنى.	تحقيق مدرس مرشح عالي الجودة ذو قدرة على المنافسة.
٢	اجتياز التدريب للتأهيل لمهنة التدريس. اجتياز الاختبارات المعيارية القومية.	تحقيق برامج ذات جودة عالية
٣	الحصول على درجة الماجستير للمدرسين	تحقيق التوافق مع المنهج القائم على المعايير والتنمية المهنية للمدرسين.
٤	من ذوي الخبرة والتي تعتمد على أدائهم التدريسي.	التعريف والتنظيم بمتطلبات ومعدلات اجتياز الترخيص على المستوى القومي.
٥	التدريب المتواصل اثناء الخدمة.	تنمية مفهوم التدرج في مستويات الترخيص ما بين المبتدأ والاساسي وما بين العادي والمتقدم.
٦	ان يكون لديه خبرة في المجال الالكتروني وكيفية توظيفه في العملية التعليمية مستقبلا	اقتان البرامج الإلكترونية ولاسيما المنصات العلمية وكيفية اعداد الدروس الإلكترونية فيها وتعامله مع الاختبارات من خلالها

الشكل (١) متطلبات وشروط الحصول على رخصة لمزاولة مهنة التدريس (غانم، ٢٠١١ :

١١) فضلا عن رأي الباحثان في النقطة السادسة في الشكل.

ثانياً- الدراسات السابقة:

١- دراسة زقوت (٢٠٠٧) .

اجريت هذه الدراسة في دولة فلسطين، جامعة الاسلامية - غزة، وهدفت الى امكانية تطوير معايير اختيار مديري المدارس الأساسية من وجهة نظر المشرفين التربويين والمديرين والمعلمين ، تكونت عينتها من (٦٠٩) بواقع (٧) مشرفاً تربوياً و (١٨٧) مديراً ومديرةً من مديري المدارس بوكالة الغوث بغزة و (٣٥٢) معلماً ومعلمةً، قام الباحث بتصميم استبانة مكونة من (٥٦) فقرة موزعة على أربعة مجالات تمثلت في الفرز الأولي عدد فقراته (٦) فقرات ، والامتحان الكتابي (٢٠) فقرة ، والمقابلة الشخصية (٢٠) فقرة ، والتصنيف في قوائم (١٠) فقرات، فضلا عن سؤال مفتوح لكل مجال حول اقتراح معايير أخرى، استخدم الباحث الوسائل الاحصائية كبرنامج الرزم الإحصائية (spss) وبرنامج (EXCEL) ، وتوصلت الدراسة للنتائج الاتية :

- ١- أهمية نتيجة المقابلة الشخصية وضرورة اعتماد السيرة الذاتية في عملية تصنيف وترتيب المتقدمين في قوائم.
- ٢- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha > 05.0$) في مجال المقابلة الشخصية بين وجهة نظر المدير والمشرف التربوي في فقرات المعايير المتعلقة بهذا المجال لصالح المدير.
- ٣- يوجد فروق بين وجهة نظر المعلم والمشرف التربوي في فقرات المعايير المتعلقة بهذا المجال لصالح المعلم.
- ٤- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha > 05.0$) في مجال التصنيف في قوائم بين وجهة نظر حاملي شهادة الدبلوم وحاملي شهادة ماجستير فأكثر ، في فقرات المعايير المتعلقة بهذا المجال لصالح حاملي شهادة الدبلوم
- ٥- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha > 05.0$) بين تقديرات كل من المشرفين والمديرين والمعلمين لمعايير اختيار مديري مدارس وكالة الغوث الدولية حسب متغير سنوات الخدمة .
- ٦- يوجد فروق دالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 05.0$) بين تقديرات كل من المشرفين التربويين والمديرين والمعلمين لفقرات المجالات الأربعة ومجموع فقرات المجالات ككل. (زقوت، ٢٠٠٧)

٢- دراسة حسان وآخرون (٢٠١٤) .

اجريت هذه الدراسة في جمهورية مصر العربية بمحافظة الدقهلية جامعة المنصورة، وهدفت الى التعرف على التأصيل العلمي لمفهوم الترخيص لممارسة مهنة التعليم ، وكذلك الوقوف على الشروط والمتطلبات الواجب توافرها لدى المعلمين من اجل الوصول على ترخيص لممارسة مهنة التعليم ، والوقوف على آراء عينة من المعلمين في الشروط والمتطلبات اللازمة للترخيص للعمل بمهنة التعليم، تكونت عينتها من (٥٠٠) معلم في محافظة الدقهلية ، اعد الباحثون استبانة (المعايير) وتكونت من محورين الاول وهي: (شروط الحصول على الترخيص لممارسة مهنة التعليم وكان عدد معايير هذا المحور (٢٤) معياراً اما المحور الثاني فكان متطلبات منح الترخيص لممارسة مهنة التعليم من الاكاديمية المهنية للمعلمين وكان عدد معايير هذا المحور (٩) معايير) ، استخدم الباحثون الوسائل الاحصائية كمرجع كاي (كا^٢) والنسبة المئوية وتوصلوا الى النتائج الاتية :

- ١- ان اجمالي استجابات عينة الدراسة حول الشروط الحصول على الترخيص لممارسة مهنة التعليم جاءت لصالح الاستجابة موافق لجميع العبارات وهذا يدل على موافقة المعلمين على

وجود شروط وضوابط مقننة عند منحهم ترخيصاً للعمل بمهنة التعليم وجاءت جميع القيم دالة احصائياً .

٢- ان استجابات عينة المعلمين بالإدارات التعليمية جاءت جميعها في اتجاه الموافق على العبارات التي تمثل متطلبات الترخيص لمزاولة مهنة التعليم .

٣- توجد فروق ذات دلالة احصائية لجميع العبارات ولصالح الاستجابة موافق وذلك يدل على قناعة المعلمين بضرورة وجود هيئة مخصصة لمنح الترخيص . (حسان وآخران، ٢٠١٤)

٣- دراسة خضر وابو خليفة (٢٠١٦) .

اجريت هذه الدراسة في دولة فلسطين ، وهدفت إلى تحديد درجة تحقق بعض المعايير المهنية العالمية ومؤشرات أدائها لدى خريجي كلية العلوم التربوية والآداب الجامعية في الأونروا من وجهة نظرهم أنفسهم، ولتحقيق ذلك تم استخدام وتطبيق قائمة المعايير المهنية العالمية للخريجين على وفق اتحاد دعم وتقييم المعلمين الجدد في الولايات المتحدة الأمريكية (INTASC) المؤلفة من (١٢٦) فقرة موزعة الى عشرة مجالات هي "مادة التخصص، وتعلم التلاميذ، وتنوع المتعلمين، واستراتيجيات التعليم، وبيئة التعلم، والاتصال، والتخطيط للتدريس، والتقويم، والتفكير والنمو المهني، والتعاون والأخلاقيات والعلاقات مع أطراف المجتمع) ومن ثم تم اختصار وتحرير مؤشرات مقياس المعايير المهنية العالمية من اجل ان تتناسب مع طبيعة البحث مع المحافظة على المعاني والمفاهيم للمقياس، وتم تطبيقها على عينة عشوائية بسيطة بلغت (١١٣) من اصل (٤٠٥) من مجتمع الدراسة الكلي أي ونسبة (٢٨ %) من مجتمع الدراسة، منهم (٦٣) مدرس ومدرسة من اصل (٢٥٠) مدرس ومدرسة والذين تتراوح سنوات خدمتهم وخبرتهم ما بين السنة والخمس سنوات و (٥٠) خريجاً من الخريجين الجدد والبالغ عددهم الكلي (١٥٥) خريجاً للسنة الدراسية (٢٠١٠ - ٢٠١١) ، وقد تم استخدام معامل الفا كرونباخ لقياس ثبات الاداة والاتساق الداخلي واستخدام الوسائل الاحصائية المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبارات (t-test) لعينتين مستقلتين ومعامل ارتباط بيرسون وتحليل التباين الاحادي من اجل الاجابة على اسئلة الدراسة، وتوصلت الدراسة للنتائج الآتية:

١- أن درجة امتلاك الخريجين والمعلمين الجدد للمعايير المهنية العالمية بشكل عام كانت كبيرة وبمتوسط حسابي (٤,٢٥ من ٥ ونسبة ٨٤%)

٢- لا يوجد وجود فرق ذو دلالة احصائية تبعا لمتغير الجنس ومتغير سنوات الخبرة .

٣- يوجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط اداء الخريجين وبين متوسط اداء المعلمين على المعايير مجتمعة.

٤- لا يوجد علاقة ارتباطية موجبة ودالة احصائيا بين المعدل التراكمي للخريجين والدرجة الكلية على المقياس كاملاً. (خضر وابو خليفة : ٢٠١٦)

٤- دراسة شيرير والمصري (٢٠١٧) .

اجريت هذه الدراسة في دولة فلسطين ، وهدفت الدراسة الى تقديم تصور مقترح لتطوير عملية الترخيص لمزاولة وممارسة مهنة التدريس في فلسطين في ضوء بعض التجارب العالمية والمتقدمة والمعاصرة في عملية الاختيار والترخيص للمدرسين لمزاولة مهنة التدريس وذلك من اجل ضمان انتقاء واختيار افضل العناصر لمزاولة مهنة التدريس وحمايتها من دخول العناصر ذات الكفاءة الاكاديمية والمهنية والعلمية المتدنية، وقد عرض التصور المقترح على مجموعة من خبراء التربية من اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية وبعض القيادات التربوية في وزارة التربية والتعليم العالي وكان عددهم (١٣) خبيراً وذلك من اجل ضبط التصور المقترح وتدعيمه والتأكد من صدقه واتساق بنوده ومحاوره مع اهداف الدراسة، وقد توصلت الدراسة الى تقديم التصور المقترح اعتمادا على تحليل واقع الترخيص في فلسطين والاستفادة من عرض نماذج لدول متقدمة في مجال عملية الترخيص لمزاولة مهنة التدريس وتمثل هذه التصور المقترح في ما يأتي:

١- تأسيس هيئة وطنية لمنح الترخيص لمزاولة مهنة التدريس في فلسطين كهيئة حكومية شبه مستقلة وتحت مظلة وزارة التربية والتعليم العالي ، ان تعمل هذه الهيئة على وضع مجموعة من المعايير والشروط والتي يتم في ضوئها منح الرخصة لمزاولة مهنة التدريس وهذه المعايير هي:

معايير اكاديمية - وتتمثل في ان يكون المرشح خريج احدى الجامعات المعترف بها رسمياً وان يكون المرشح حاصلاً على الدبلوم في التأهيل التربوي اذا كان خريج كلية غير تربوية وان يجتاز المرشح عدد من برامج التنمية المهنية وان يظهر فهما واضحاً للمادة الدراسية التخصصية ويجتاز امتحان الكفاءات التربوية والتخصصية المطلوبة للتدريس ، معايير مهنية - وتشمل قدرة المرشح على استثمار كافة الامكانيات المتاحة وتوجيهها خدمة للعملية التعليمية وقدرة المرشح على التخطيط وادارة الفصل الدراسي وأجادته مهارات الاتصال اللفظي وغير اللفظي واستخدام اساليب تقويم واضحة وكذلك مراعاة الفروق الفردية بين الطلبة ، معايير شخصية - وتتمثل في الصحة السليمة بدنيا وعصبياً وكذلك قوة شخصية المرشح والقدرة على التأثير في الآخرين وكسب ثقتهم والطلاقة اللفظية وما يرتبط بها من سلامة السمع والنطق والحيوية والنشاط والحماس للعمل في مهنة التدريس والخلق الطيب والقوة الحسنة والتمتع بالصحة النفسية والاستقرار والاتزان العاطفي وضبط الانفعالات والتصرف على مستوى المسؤولية، والطموح والعمل المتواصل لإحداث التغيير وتحقيق التطوير، وعدم الركون للجمود والتفاعل الحر مع جميع العاملين في المدرسة والالتزام باللوائح والقوانين الصادرة عن وزارة التربية والتعليم العالي والالتزام بأخلاقيات المهنة.

٢- أن تتاح أمام كل مرشح من المدرسين المرور ببرنامج تدريبي عملي لمدة عام بعد التخرج وتحت إشراف أساتذة مقتدرين وأن يتم التدريب بإحدى المدارس الحكومية وفي المرحلة التي سيدرس بها مستقبلا وفي نهاية العام يتم اختبار لكل المرشحين للكشف عن مدى تمكنهم.

٣- يتم منح الترخيص للمرشحين لمزاولة مهنة التدريس وذلك بعد اجتياز المرشحين لجميع الشروط والمتطلبات ويمنح المرشح الترخيص بمزاولة مهنة التدريس لمدة خمس سنوات، كما هو مقرر في وزارة التربية والتعليم العالي ويتعين على صاحبه تجديده خلال الشهرين الأخيرين في فترة الترخيص، ويكون الترخيص مخصصا لمرحلة معينة (رياض أطفال، أساسية دنيا، أساسية عليا، ثانوي)

٤- سحب الترخيص بمزاولة المهنة من المدرس لعدم صلاحيته لمهنة التدريس وذلك كبديل عن فصله من العمل عند ارتكابه جريمة مخلة بالأمانة أو الشرف أو عدم التزامه بالقانون، وأن يحول المدرس بعد سحب الترخيص الى العمل الاداري او أي عمل اخر في مجال التعليم بدلا من الفصل النهائي. (شريير والمصري : ٢٠١٧)

ثالثاً- مؤشرات ودلالات من الدراسات السابقة :

بعد استعراض الدراسات السابقة ارتأى الباحثان اجراء موازنة في المؤشرات والدلالات التي استخلصتها من تلك الدراسات لغرض للإفادة منها وتوظيفها في البحث الحالي ولاسيما في الجوانب الاجرائية المتمثلة في الاتي :

- ١- الهدف .
- ٢- العينة .
- ٣- أدوات البحث .
- ٤- الوسائل الاحصائية .

١- الهدف :

تباينت الدراسات السابقة من حيث اهدافها فدراسة زقوت(٢٠٠٧) هدفت الى امكانية تطوير معايير اختيار مديري المدارس الأساسية من وجهة نظر المشرفين التربويين والمديرين والمعلمين ، ودراسة حسان وآخران(٢٠١٤) فهدفت الى التعرف على التأصيل العلمي لمفهوم الترخيص لممارسة مهنة التعليم ، وكذلك الوقوف على الشروط والمتطلبات الواجب توافرها لدى المعلمين من اجل الوصول على ترخيص لممارسة مهنة التعليم ، والوقوف على آراء عينة من المعلمين في الشروط والمتطلبات اللازمة للتخخيص للعمل بمهنة التعليم، ودراسة خضر وابو خليفة (٢٠١٦) فهدفت إلى تحديد درجة تحقق بعض المعايير المهنية العالمية ومؤشرات أدائها لدى خريجي كلية العلوم التربوية والآداب الجامعية في الأنونروا ، اما دراسة شريير والمصري (٢٠١٧) فهدفت الدراسة الى تقديم تصور مقترح لتطوير عملية الترخيص لمزاولة وممارسة مهنة التدريس في فلسطين في ضوء بعض التجارب العالمية والمتقدمة والمعاصرة في عملية الاختيار والتخخيص للمدرسين لمزاولة مهنة التدريس وذلك من اجل

ضمان انتقاء واختيار افضل العناصر لمزاولة مهنة التدريس وحمايتها من دخول العناصر ذات الكفاءة الاكاديمية والمهنية والعلمية المتدنية . اما البحث الحالي فسيستهدف وضع معايير مقترحة لانتقاء المدرسين والمدارس في ضوء بعض المتغيرات لمهنة التدريس من وجهة نظر التدريسيين والمشرفين الاختصاص.

٢- العينة والاداة :

تباينت عينة الدراسات السابقة من حيث عيناتها لكنها اتفقت اغلبها على الاداة وكما هو موضح في الجدول (١) .

الجدول(١) عينات الدراسات السابقة من حيث عدد افرادها والجنس والاداة

ت	اسم الدراسة والسنة	عدد افراد العينة	الجنس	الاداة وعدد المجالات والفقرات
١	الزقوت (٢٠٠٧)	(٦٠٩)	مشرفاً ومديراً ومعلماً ذكور واناث	استبانة من (٥٦) فقرة موزعة على أربعة مجالات هي الفرز الأولي (٦) فقرات ، والامتحان الكتابي (٢٠) فقرة ، والمقابلة الشخصية (٢٠) فقرة ، والتصنيف في قوائم (١٠) فقرات
٢	حسان وآخرا (٢٠١٤)	(٥٠٠)	معلم	استبانة المعايير المحور الاول (٢٤) المحور الثاني (٩)
٣	خضر وابو خليفة (٢٠١٦)	(١١٣)	مدرس ومدرسة والطلبة الخريجين الذكور والاناث	تطبيق قائمة المعايير المهنية العالمية على وفق اتحاد دعم وتقييم المعلمين الجدد في الولايات المتحدة الأمريكية (INTASC) المؤلفة من (١٢٦) فقرة موزعة الى (١٠) مجالات
٤	شرير والمصري (٢٠١٧)	(١٣)	خبيراً	التصور المقترح لعملية الترخيص لمزاولة وممارسة مهنة التدريس
	البحث الحالي	٣١٢	تدريسيين ومشرفين اختصاص ذكور واناث	الاستبانة(معايير مقترحة) عدد المعايير ككل (٨٨) معياراً موزعة الى مجالاتها (٧) بعد تميز الفقرات

٣- الوسائل الاحصائية :

تنوعت الوسائل الاحصائية التي استعملت في الدراسات السابقة كختبار (t-test) لعينتين مستقلتين ومتربطتين وتحليل الانحدار القياسي ومربع كاي والنسبة المئوية ومعامل الفا

كرونباخ الداخلي والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل ارتباط بيرسون وتحليل التباين الاحادي ، فضلا عن برنامج الحقيبة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وبرنامج (EXCEL) .

اما البحث الحالي سيتم استعمال الوسائل الاحصائية الملائمة لتحقيق هدف البحث .

رابعاً- مدى الافادة من الدراسات السابقة :

بعد استعراض الدراسات السابقة افاد الباحثان منها في عدة جوانب هي :

- ١- اختيار منهجية البحث المناسبة وهي منهج البحث الوصفي .
- ٢- تحديد مجتمع البحث واختيار العينة .
- ٣- الاطلاع على المصادر والادبيات السابقة التي تخص موضوع البحث .
- ٤- اعداد أداة البحث المتمثلة في (معايير مقترحة).
- ٥- تحديد الوسائل الاحصائية المناسبة لإجراءات البحث ومناقشة النتائج وتفسيرها .
- ٦- موازنة نتائج البحث الحالي بنتائج الدراسات السابقة .

منهجية البحث وإجراءاته .

أولاً- تحديد مجتمع البحث واختيار عينته :

أ- مجتمع البحث Research Population .

يقصد بمجتمع البحث الأفراد أو الأشياء أو الأشخاص جميعهم الذين يشكلون موضوع مشكلة البحث اي مفردات الظاهرة جميعها التي يدرسها الباحث. (عبيدات وآخرون، ٢٠١٣ :٩٦)

وتكون مجتمع البحث من تدريسي كليات (التربية للعلوم الانسانية، والتربية للعلوم الصرفة والتربية للبنات) في جامعة الموصل والمشرفين الاختصاص في مديرية تربية محافظة نينوى للسنة الدراسية (٢٠٢٠ - ٢٠٢١) وكما يبين الجدول (٢).

الجدول (٢) مجتمع البحث الحالي

الكلية التربوية	ذكور	اناث	المجموع	الشهادة			المجموع
				دكتوراه	ماجستير	بكالوريوس	
للعلوم الانسانية	١٥٨	٩٤	٢٥٢	١٨٧	٦٥	—	٢٥٢
للعلوم الصرفة	١٤٠	١٣٤	٢٧٤	١٤٨	١٢٦	—	٢٧٤
للبنات	٤٥	٨٥	١٣٠	٧٣	٥٧	—	١٣٠
مديرية الاشراف التربوي/ الاختصاص	١٠٠	٥٥	١٥٥	١٠	١٦	١٢٩	١٥٥
المجموع	٤٤٣	٣٦٨	٨١١	٤١٨	٢٦٤	١٢٩	٨١١

ثانياً- عينة البحث Research Sample :

العينة عبارة عن جزء من مجتمع الدراسة . (العتوم، ٢٠٠٤ : ٢٧) يختارها الباحث لإجراء الدراسة عليها على وفق قواعد خاصة لكي تمثل المجتمع تمثيلاً صحيحاً . (الوادي والزعبي، ٢٠١١ : ٢٤٣)، اختار الباحثان عشوائياً افراد العينة . وكما هو مبين في الجدول (٣).

الجدول (٣) عينة البحث الحالي من التدريسيين والمشرفين الاختصاص

المشرفات		دكتوراه		ماجستير		بكالوريوس		ذكور (الكلية)	الاناث (الكلية)	المجموع الكلي
التدريسيين	العلميات	٥٨	٢٠	١٠	١٥	—	—	٦٨	٣٥	١٠٣
	الانسانيات	٤٧	٢٦	٦	١٣	—	—	٥٣	٣٩	٩٢
المشرفين التربويين/الاختصاص	العلميات	٢	—	٤	٢	٣٧	٧	٤٣	٩	٥٢
	الانسانيات	٣	١	٤	١	٤١	١٥	٤٨	١٧	٦٥
المجموع ككل		١١٠	٤٧	٢٤	٣١	٧٨	٢٢	٢١٢	١٠٠	٣١٢

ثالثاً- أداة البحث (المعايير المقترحة) . عادة ما يتم تحديد الاداة بحسب طبيعة البحث ومستلزماته، ولما كان البحث الحالي يهدف الى التعرف على معايير مقترحة لانتقاء المدرسين

والمدرسات في ضوء بعض المتغيرات لمهنة التدريس من وجهة نظر التدريسيين والمشرفين الاختصاص، ونظراً لسعة انتشار عينة البحث فقد اعتمد الباحثان الاستبانة في جمع البيانات لتحقيق هدف بحثهم بوصفها (المعايير) من الادوات التي تسمح للمستجيب الاجابة بحرية وصراحة. وتعد الاستبانة في الدراسات الوصفية الوسيلة العلمية الوحيدة المتيسرة للمستفتين لمتغيرات مختارة ومرتبطة بعناية . (فان دالين، ١٩٨٧: ٣٩) لذا تطلب البحث الحالي اعداد (المعايير) لتحقيق هدفه، والتحقق من تساؤلاته. وفيما يأتي توضيح لإعداد الأداة:

١- صدق الاداة (المعايير المقترحة) هو قدرة الاداة على قياس ما اعدت لقياسه فعلا وبعد الاختبار الصادق من الشروط المهمة الواجب توفرها في أداة جمع البيانات. (عباس وآخرون، ٢٠١١: ٢٦١)

هناك انواع عدة من الصدق إذ اعتمد الباحثان الصدق الظاهري للتثبت من صدق الاستبانة، الى أن افضل وسيلة للتأكد من الصدق الظاهري هي ان يقوم عدد من الخبراء المختصين بتقرير صلاحية الفقرات او العبارات للصفة المراد قياسها. (1972، p.555، Able)، فقد عرض الباحثان الاداة (الاستبانة) الى المحكمين وبلغ عددهم (٢٠) محكماً من تخصص العلوم التربوية والنفسية . وقد اعتمد الباحثان نسبة اتفاق بلغت (٨٨%) فاكثراً من اتفاق المحكمين معياراً لقبول الفقرة وهذا ما ذهب اليه (بلوم) إذ عدَّ نسبة الاتفاق البالغة (٧٥%) فاكثراً دليلاً على الصدق الظاهري للاستبانة (بلوم، ١٩٧٣: ١٢٦). وقد اخذ الباحثان بآراء السادة المحكمين في حذف الفقرات المكررة وغير المناسبة ودمجها وحذف الفقرات التي لم تحصل على نسبة الاتفاق واصبحت الاداة بصيغتها النهائية مكونة من (٩٠) معياراً والجدول (٤) يبين ذلك.

الجدول (٤) يبين عدد الفقرات بصيغتها الاولى والمستبعدة والنهائية لاستبانة (المعايير)

ت	معايير	عدد المعايير	
		بصيغتها الاولى	المستبعدة/وتسلسلها النهائية
١	الصفات الشخصية أ-(لكلا الجنسين)	١٩	١ معيار (١٨)
٢	الصفات الشخصية ب-(للمدرسات)	٦	١ معيار (٤)
٣	ضوابط التوظيف والمقابلة	٢٤	٢ معيار (٢٣، ٢٠)
٤	التطبيق (مهارات التدريس)	١٠	—
٥	المعلومات النظرية والمعرفية اثناء التدريس المصغر	١٧	١ معيار (٩)

ت	معايير	عدد المعايير	
		بصيغتها الاولية	المستبعدة/وتسلسلها النهائية
٦	الثقافية الرقمية	١٠	—
٧	القدرات القيادية	١٠	١ معيار (١٠)
	المجموع	٩٦	٦

٢- قوة تمييز الفقرات .

تشير القوة التمييزية للفقرة إلى مدى قدرتها على تمييز الفروق الفردية بين الافراد الذين يملكون الصفة التي يقيسها الاختبار او يعرفون الاجابة والذين لا يملكون الصفة المقاسة او لا يعرفون الاجابة الصحيحة لكل فقرة من فقرات الاختبار. (كوافحة، ٢٠١٠: ١٥٠٠)

لاستخراج معاملات القوة التمييزية لها وللحكم على مدى صلاحية استبانة المعايير المقترحة حلل الباحثان إحصائياً فقرات الاستبانة باختيار عينة استطلاعية من مجتمع البحث مكونة من (80) تدريسياً ومشرفاً اختصاصياً من مجتمع البحث وبعد ترتيب الاستمارات تنازلياً من الأعلى إلى الأدنى قسم الباحثان الاستمارات على مجموعتين الاولى العليا والبالغة (21.6) تم تقريبها الى (22) معياراً تقريباً والثانية الدنيا والبالغة (21.6) تم تقريبها الى (22) معياراً ايضاً ، تراوح (0.31-0.77) والفقرات المقبولة هي التي تزيد درجة تمييزها على (0.20). (الظاهر، ٢٠٠٢: ١٢٩-١٣٠) مما يعني أن فقرات استبانة المعايير المقترحة جميعها تعد مقبولة من حيث مستوى تمييزها عدا الفقرتين (٢٠١) وهي غير مميزة من معايير (الصفات الشخصية لكلا الجنسين) وبهذا تكونت الاداة بصيغتها النهائية عند تطبيق الاداة على عينة البحث (٨٨) معياراً.

٣- ثبات الاداة .

يعني ثبات الاداة ان يعطي الاختبار نتائج متماثلة او متقاربة في قياسه لمظهر ما من مظاهر السلوك اذا ما استعمل ذلك المقياس اكثر من مرة او بطرائق اخرى ، وتبدو قيمة ثبات الاختبار في قدرته على الكشف عن الفرق في الاداء بين الافراد . (الروسان، ٢٠١٦: ٣٢)

هناك عدة طرق لقياس الثبات وقد اعتمد الباحثان طريقة الفا كرونباخ للتحقق من ثبات الاداة عند عينة التدريسيين والمشرفين الاختصاص إذ طبقها على (20) تدريسي وتدرسية من مجتمع البحث إذ بلغ معامل ثبات الفا كرونباخ (0.95) مما يدل على ان الاداة تتصف بثبات عالٍ عند عينة التدريسيين. اما ثبات الاداة عند عينة المشرفين الاختصاص إذ طبقها الباحثان على (20) مشرفاً من مجتمع البحث إذ بلغ معامل ثبات الفا كرونباخ (0.97) مما يؤكد ان

المقياس يتمتع بمعامل ثبات عالٍ، إذ أكد Allon & Thomas إذا حصل المقياس على نسبة ثبات (0.85) فهي نسبة ثبات عالية. (Allon & Thomas, 2004: 437) وهناك مصادر أخرى ترى أن الاختبار جيداً إذا ثبات عالٍ إذا بلغ معامل ثباته (0.75) فأكثر . (سمارة وآخرون، ١٩٨٩: ١٢٠) مما يدل على أن الاداة تتصف بثبات عالٍ عند عينة المشرفين الاختصاص. وبذلك أصبحت الاستبانة (المعايير المقترحة) جاهزة للتطبيق بصيغتها النهائية.

رابعاً- تطبيق أداة البحث .

طبق الباحثان الأداة (المعايير المقترحة) وذلك من خلال أخذ آراء أفراد عينة البحث من التدريسيين والمشرفين الاختصاص إذ طبقها يوم الأحد الموافق (٢٠٢١/١/١٠) واستمرت إلى يوم الخميس الموافق (٢٠٢١/١/١٤) على المشرفين الاختصاص أما عينة التدريسيين فقد طبقا يوم الثلاثاء الموافق (٢٠٢١/١/١٩) واستمر التطبيق إلى يوم الثلاثاء الموافق (٢٠٢١/٢/٢) على أفراد عينة البحث .

خامساً- تصحيح أداة البحث .

صححت أداة البحث فيما يتعلق بمعايير انتقاء المدرسين والمدرسات لمهنة التدريس وكالاتي:

بما أن الاداة هي لقياس وجهات نظر التدريسيين والمشرفين الاختصاص وحسب وجهة نظرهم إذ تكونت المعايير من (88) معياراً ذو بدائل خمس وهي: موافق عليها بدرجة (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً) واعطيت البدائل الدرجات (1,2,3,4,5) على التوالي ودرجته الكلية تتراوح بين (88- 440) درجة بمتوسط فرضي والبالغ (264) درجة.

سادساً- الوسائل الإحصائية استعمل الباحثان الوسائل الإحصائية الآتية :

- ١- معادلة التمييز: استعملت لإيجاد تمييز فقرات الاختبار .
- ٢- معادلة ألفا - كرونباخ (α - cronbach) لإيجاد ثبات اداة (المعايير)
- ٣- اختبار (z-test) لعينتين مستقلتين لأغراض تحليل نتائج البحث.
- ٤- الاوزان النسبية .

عرض نتائج البحث ومناقشتها :

بعد جمع البيانات من أفراد عينة البحث وتحليلها إحصائياً ومناقشتها في ضوء تساؤلات البحث وعلى النحو الآتي:

- النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

"ما افضل المعايير المقترحة التي حققت اعلى نسبة لانتقاء المدرسين والمدركات في ضوء بعض المتغيرات لمهنة التدريس من وجهة نظر التدريسيين والمشرفين الاختصاص تبعاً لدرجة اهميتها ؟"

للإجابة عن هذا السؤال استخرج الباحثان درجة الحدة والوزن النسبي وترتيبها وعرضت في الجدول (٥) الاتي:

الجدول (٥) حدة الفقرات وأوزانها النسبية لأفراد عينة البحث تبعاً لمتغير المعايير المقترحة تبعاً لدرجة اهميتها

ت	المعايير بشكل عام		
	الترتيب	الوزن النسبي	الحددة
			المعايير
			الصفات الشخصية أ- (لكلا الجنسين)
١	2	0.921	الثقة بالنفس
٢	8	0.857	سرعة التصرف بإخلاص في المواقف الحرجة بذكاء
٣	7	0.866	القدرة على التفاوض مع الآخرين
٤	1	0.933	الصدق في التعامل
٥	6	0.881	الحلم والتأدب العام
٦	12	0.832	استشعار المسؤولية في مواجهة سلوكيات بعض الطلبة
٧	16	0.784	لغة الجسد والاشارات
٨	4	0.901	وضوح الصوت والنطق السليم ووضوح اللفظ العام
٩	14	0.806	النقد البناء عند محاوره الآخرين
١٠	3	0.917	الرغبة بمهنة التدريس
١١	11	0.833	الموضوعية في التعامل
١٢	10	0.846	الصبر والحكمة في التعامل
١٣	5	0.892	المواظبة والمحافظة على المواعيد
١٤	9	0.848	القدرة على اتخاذ القرار الصحيح
١٥	15	0.803	تمييز الخصائص والقدرات الفردية

١٦	حسن التصرف في المواقف التربوية مثل تشاجر الطلبة مع بعضهم البعض	4.083	0.816	13
	الكلية	4.29	0.858	
ت	الصفات الشخصية ب- (للمدرسات)			
١	ارتداء ملابس محتشمة	4.660	0.932	1
٢	التصرف بحكمة وحنان	4.198	0.839	2
٣	التبرج المنافي للقيم التربوية	2.413	0.482	5
٤	نبرة الصوت المناسبة للمدرسات	3.919	0.783	3
٥	حركات الايماءات والايحاءات	3.506	0.701	4
	الكلية	3.739	0.747	
ت	معايير ضوابط التوظيف والمقابلة			
١	احتساب معدل الثانوية العامة	3.541	0.708	21
٢	احتساب الدرجة العلمية في المؤهل العلمي الجامعي بمواد التخصص الدقيق	4.240	0.848	1
٣	احتساب المعدل العام في المؤهل العلمي الجامعي	4.173	0.834	2
٤	وضع نقاط محددة لأقدمية التخرج الجامعي	4.038	0.807	8
٥	اجراء اختبار تحريري للمتقدمين للتوظيف	3.961	0.792	9
٦	يمثل اختبار التوظيف المرحلة الفاصلة لقبول المتقدم أو عدم قبوله للمنافسة	3.705	0.741	18
٧	إجراء مقابلة شخصية للناجحين في اختبار التوظيف ومعاييره	4.131	0.826	5
٨	اجراء الفحص الطبي للجسم	4.105	0.821	6
٩	اجراء الفحص الطبي للنظر	4.160	0.832	4
١٠	احتساب سنوات الخبرة (للذين كانوا محاضرين سابقا)	4.166	0.833	3
١١	اختبار اللغة الانكليزية في التخصصات العلمية كونهم سيدرسون المناهج الدراسية العلمية التي يحتوى على مصطلحات ومفاهيم باللغة الانكليزية	3.913	0.782	10
١٢	يتضمن اختبار التوظيف أسئلة تربوية يخصص لها ثلث درجة الاختبار	3.721	0.744	17

معايير مقترحة لانتقاء المدرسين والمدرسات... علي ياسين و د. صدام محمد

١٣	جميع أسئلة الاختبار في مجال الاختصاص العلمي للمؤهل للتوظيف للتدريس	3.849	0.769	12
١٤	تضمن الاختبار عدد محدود من الأسئلة الثقافية العامة	3.657	0.731	19
١٥	جميع أسئلة الاختبار تكون من نوع الاختيار من متعدد	3.506	0.701	22
١٦	توحيد أسئلة الاختبار لجميع المتقدمين من حملة شهادة الدبلوم العالي والبيكالوريوس كل في مجال تخصصه العلمي	3.634	0.726	20
١٧	درجة النجاح في الاختبار التنافسي لوظيفة مهنة التدريس (٦٠%) من مجموع درجات الاختبار الكلي	3.833	0.766	13
١٨	اعطاء المقابلة الشخصية نسبة كبيرة من نقاط التوظيف	3.75	0.75	16
١٩	اختبار القدرة على التصرف في المواقف الصعبة	3.887	0.777	11
٢٠	تتضمن المقابلة الشخصية أسئلة ثقافية متنوعة	3.794	0.758	15
٢١	الاطلاع على درجة السلوك في المدرسة الثانوية	3.807	0.761	14
٢٢	معرفة المبادئ الأساسية لأخلاقيات مهنة التدريس	4.044	0.808	7
	الكلي	3.89	0.778	
ت	التطبيق (مهارات التدريس)			
١	الاثارة والتنوع في أنماط التهيئة الحافزة للدرس	4.112	0.822	5
٢	عرضه لموضوعات الدرس بشكل منطقي ومتسلسل	4.224	0.844	1
٣	ربطه لموضوعات الدرس بالبيئة التعليمية والأحداث الجارية	4.125	0.825	6
٤	توظيف تقنيات التدريس المناسبة	4.134	0.826	2
٥	اعتماده التساؤل وتنويع الأسئلة ومستوياتها	4.134	0.826	2
٦	اعتماد مبدأ انواع التغذية الراجعة الفورية والمؤجلة في الدرس	4.028	0.805	9
٧	توجيه الطلبة للتعاون في حل المشكلات وأداء المهمات	4.038	0.807	8
٨	امتلاكه روح المبادرة والابتكار	4.028	0.805	9

٩	اعتماد أساليب تقييمية بنائية متنوعة الخاصة بمهارات التدريس	4.086	0.817	7
١٠	قدرته على تلخيص موضوعات الدرس على شكل خرائط ذهنية	4.121	0.824	4
	الكلية	4.103	0.82	
ت	معايير المعلومات النظرية والمعرفية اثناء التدريس المصغر			
١	أنواع الأهداف التربوية حسب تصنيفاتها	3.977	0.795	11
٢	أنواع الأهداف التربوية من حيث سلوكياتها	3.932	0.786	13
٣	خطوات تطوير الأهداف التربوية السلوكية	3.913	0.782	15
٤	المكونات البنائية للأهداف السلوكية	3.919	0.783	14
٥	اشتقاق عبارات الأهداف من تحليل بيئة الدرس	3.955	0.791	12
٦	توظيف الأهداف التربوية الإدراكية المناسبة للتعليم	4	0.80	10
٧	توظيف الأهداف التربوية الوجدانية المناسبة للتعليم	4.067	0.813	9
٨	توظيف الأهداف التربوية النفس حركية المناسبة للتعليم	3.875	0.775	15
٩	استعمال الأهداف التربوية والسلوكية في التدريس	4.153	0.830	3
١٠	طبيعة المنهج الدراسي بمفهومه الحديث بجوانبه المعرفية والوجدانية والمهارية	4.121	0.824	4
١١	بيني طرائق واستراتيجيات التدريس الحديثة	4.089	0.817	7
١٢	القدرة على توظيف الأساليب المناسبة للموقف التعليمي	4.108	0.821	6
١٣	معرفة أهمية التقنيات التربوية في مجال التدريس	4.115	0.823	5
١٤	مهارات الاتصال والتواصل ومهارات التدريس	4.227	0.845	2
١٥	امتلاكه معرفة نظرية بمهارات التدريس	4.233	0.846	1
١٦	امتلاكه معرفة في القياس والتقييم للجانب المعرفي	4.086	0.816	8
	الكلية	4.048	0.809	
ت	معايير الثقافية الرقمية			
١	يمتلك معلومات عن الثقافة الرقمية	4.092	0.818	2
٢	لديه القدرة على توظيف البرمجيات في التدريس	4.032	0.806	6

معايير مقترحة لانتقاء المدرسين والمدركات... علي ياسين و د. صدام محمد

٣	يمتلك مهارات حاسوبية في برامج (word) و (Excel) و (power point)	4.099	0.819	1
٤	يستطيع انشاء منصات علمية يوظفها في العملية التعليمية	3.903	0.780	10
٥	يستطيع توصيل المعلومات عن بعد باستخدام التقنيات الرقمية	4.060	0.812	3
٦	لديه امكانية على صياغة الاسئلة الاختبارية الكترونيا	4.051	0.810	4
٧	يمتلك القدرة على تصحيح اختبارات الكترونية	4.028	0.805	7
٨	يوظف المعلومات المنشورة في الشبكة العنكبوتية في العملية التعليمية	3.951	0.790	9
٩	يستطيع استخدام المكتبة العلمية الالكترونية في العملية التعليمية والثقافية	4.048	0.809	5
١٠	يتابع الاوامر والتعليمات الكترونيا والإجابة عنها	4	0.80	8
	الكلية	4.026	0.805	
ت	معايير القدرات القيادية			
١	القدرة على التعامل مع المواقف المختلفة مثل تعرضه من قبل اخر بالشتم والسب	4.266	0.853	5
٢	القدرة على تصور الاهداف القريبة والبعيدة المدى	4.057	0.811	8
٣	اتخاذ القرارات المناسبة في الاوقات المناسبة	4.233	0.846	6
٤	القدرة على توجيه الآخرين بشكل مؤثر	4.375	0.875	3
٥	الشعور بالمسؤولية في عمله	4.551	0.910	1
٦	التصرف بحسب ما يفترض وبشكل موضوعي ومناسب	4.221	0.844	7
٧	يستطيع مع ما استجد من مواقف	4.044	0.808	9
٨	استيعاب الآخرين وتفهم دوافعهم	4.278	0.855	4
٩	التسامح والايجابية في التعامل مع زملائه	4.394	0.878	2
	الكلية	4.268	0.853	

يتضح من الجدول (٥) ان النسب المتحققة لكل مجال من المجالات والبالغة (0.858) ،

0.747، 0.778، 0.820، 0.809، 0.805، 0.853) على التوالي وهي نسب جيدة وحسب

وجهة نظر افراد عينة البحث اذا كانت النسب حسب اهمية المجال فقد جاء المجال الاول

للمعايير وهو الصفات الشخصية أ- (لكلا الجنسين) والبالغ (0.858) اعلى المعايير اهمية والمجال الثاني بالنسبة للأهمية كان المجال السابع للمعايير وهو القدرات القيادية والبالغ نسبته (0.853) اما المجال الثالث وحسب الاهمية كان المجال الرابع للمعايير وهو التطبيق (مهارات التدريس) والبالغ (0.82) اما المجال الرابع وحسب الاهمية كان المجال الخامس وهو المعلومات النظرية والمعرفية اثناء التدريس المصغر والبالغ (0.809) اما المجال الخامس وحسب الاهمية كان المجال السادس للمعايير وهو الثقافية الرقمية والبالغ (0.805) اما المجال السادس وحسب الاهمية كان المجال الثالث للمعايير وهو ضوابط التوظيف والمقابلة والبالغ (0.778) اما المجال السابع من حيث الاهمية فكان المجال الثاني للمعايير وهو الصفات الشخصية (للمدرسات) والبالغ (0.747) واتفقت هذه النتائج مع دراسة زقوت (٢٠٠٧)

الجدول (٦) ادناه يبين المعايير وتسلسلها حسب الاهمية

ت	المجال (المعايير)	التسلسل من حيث الاهمية	النسبة المتحققة
١	الصفات الشخصية أ- (لكلا الجنسين)	الاول	0.858
٢	القدرات القيادية	الثاني	0.853
٣	التطبيق (مهارات التدريس)	الثالث	0.82
٤	المعلومات النظرية والمعرفية اثناء التدريس المصغر	الرابع	0.809
٥	الثقافية الرقمية	الخامس	0.805
٦	ضوابط التوظيف والمقابلة	السادس	0.778
٧	الصفات الشخصية ب- (للمدرسات)	السابع	0.747

يعزو الباحثان هذه النتيجة الى ان الصفات الشخصية (لكلا الجنسين) والقدرات القيادية لمدرس المستقبل مهم جدا وذلك لما للصفات الشخصية من تأثير مباشر الى جنب القدرات القيادية في العملية التعليمية والدور الذي يشغله المدرس في التربية والتعليم والاهمية الكبرى في عملية اعداد الاجيال القادمة وترسيخ المبادئ والقيم في فكر وسلوك وميول واتجاه ايجابي للأجيال القادمة فضلاً عن ذلك على المدرس الالتزام بشروط وأخلاق المهنة مثل الامانة والاخلاص في النية والحكمة والمظهر الخارجي اللائق والالتزام الانفعالي الداخلي وان يكون قدوة لطلبته وللمجتمع ككل وان يتمتع بالحلم والذكاء وعفة النفس والتواضع وحب مساعدة الآخرين، كذلك تعد معايير التطبيق (مهارات التدريس) والمعلومات النظرية والمعرفية اثناء

التدريس المصغر مهمة لانتقاء الاكفأ من المتقدمين لمهنة التدريس في المستقبل لما لها تلك المهارات والتدريس المصغر من اهمية في لذا عن طريق التدريب لكساب المدرس مهارات التدريس ليتعرف على المواقف التعليمية البسيطة منها والمعقدة، وتساعده على استرجاع المعلومات النظرية العلمية والتربوية، ويتعرف على خصائص نمو الطلبة ومشاكلهم عن قرب، ويدرك أهمية إيجاد العلاقات الإنسانية ، فضلا عن استعمال التقنيات الحديثة في التدريس المناسبة للموقف التعليمي ومسايرة التقدم المعرفي والتكنولوجي في العملية التعليمية بما يتفق مع التطورات العلمية والتكنولوجية الحديثة وتكوين الاتجاه الايجابي نحو مهنة التدريس، وذلك يتحقق عندما يتمكن المتدرب من أداء المهارات التدريسية ، فضلا عن معايير الثقافية الرقمية والتي يجب ان يتمكن منها مدرس المستقبل ليوكب التعلم الالكتروني الذي لابد منه في التعليم مستقبلا اما ما يخص ضوابط التوظيف والمقابلة فهذه المعايير تقضي على المحسوبة والتدخلات في التعيينات للمدرسين في المستقبل فضلا عن معايير الصفات الشخصية (للمدرسات) وتأتي هذه المعايير فيما يخص المدرسات فهي مهمة ولابد منها لتكون الى جنب التدريس الام الحنون للطلبة لما تحمله من حنان ورأفة وقيم اخلاقية مهمة لتنعكس بشكل ايجابي على الطلبة مستقبلا.

- النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني :

"ما نسبة المعايير المقترحة لانتقاء المدرسين والمدركات في ضوء بعض المتغيرات لمهنة التدريس من وجهة نظر التدريسيين والمشرفين الاختصاص تبعا لمتغير الجنس (الذكور، والاناث)؟" للإجابة عن هذا السؤال استخرج الباحثان درجة الحدة والوزن النسبي وترتيبها وعرضت في الجدول (٧) الاتي:

الجدول (٧) حدة الفقرات وأوزانها النسبية لأفراد عينة البحث تبعا لمتغير الجنس (الذكور ٢١٢)

ت	المعايير	الذكور (٢١٢)		
		الحدة	الوزن النسبي	الترتيب
	الصفات الشخصية أ- (لكلا الجنسين)			
١	الثقة بالنفس	4.589	0.917	2
٢	سرعة التصرف بإخلاص في المواقف الحرجة بذكاء	4.198	0.839	7
٣	القدرة على التحاور مع الآخرين	4.268	0.853	6
٤	الصدق في التعامل	4.646	0.929	1
٥	الحلم والتأدب العام	4.316	0.863	5
٦	استشعار المسؤولية في مواجهة سلوكيات بعض الطلبة	4.061	0.812	11
٧	لغة الجسد والإشارات	3.924	0.784	15

٨	وضوح الصوت والنطق السليم ووضوح اللفظ العام	4.457	0.891	3
٩	النقد البناء عند محاوره الآخرين	3.938	0.787	14
١٠	الرغبة بمهنة التدريس	4.589	0.917	2
١١	الموضوعية في التعامل	4.094	0.818	10
١٢	الصبر والحكمة في التعامل	4.122	0.824	9
١٣	المواظبة والمحافظة على المواعيد	4.382	0.876	4
١٤	القدرة على اتخاذ القرار الصحيح	4.174	0.834	8
١٥	تمييز الخصائص والقدرات الفردية	3.957	0.791	13
١٦	حسن التصرف في المواقف التربوية مثل تشاجر الطلبة مع بعضهم البعض	3.990	0.798	12
	الكلية	4.231	0.846	
ت	الصفات الشخصية ب- (للمدرسات)			
١	ارتداء ملابس محتشمة	4.632	0.926	1
٢	التصرف بحكمة وحنان	4.09	0.818	2
٣	التبرج المنافي للقيم التربوية	2.391	0.478	5
٤	نبرة الصوت المناسبة للمدرسات	3.825	0.765	3
٥	حركات الايماءات والايحاءات	3.391	0.678	4
	الكلية	3.665	0.733	
ت	معايير ضوابط التوظيف والمقابلة			
١	احتساب معدل الثانوية العامة	3.556	0.711	20
٢	احتساب الدرجة العلمية في المؤهل العلمي الجامعي بمواد التخصص الدقيق	4.207	0.841	2
٣	احتساب المعدل العام في المؤهل العلمي الجامعي	4.212	0.842	1
٤	وضع نقاط محددة لأقدمية التخرج الجامعي	3.966	0.793	8
٥	اجراء اختبار تحريري للمتقدمين للتوظيف	4.004	0.800	7
٦	يمثل اختبار التوظيف المرحلة الفاصلة لقبول المتقدم أو عدم قبوله للمنافسة	3.731	0.746	15
٧	إجراء مقابلة شخصية للناجحين في اختبار التوظيف ومعاييرها	4.155	0.831	3

معايير مقترحة لانتقاء المدرسين والمدرسات... علي ياسين و د. صدام محمد

٨	اجراء الفحص الطبي للجسم	4.113	0.822	5
٩	اجراء الفحص الطبي للنظر	4.150	0.830	4
١٠	احتساب سنوات الخبرة (للذين كانوا محاضرين سابقا)	4.037	0.807	6
١١	اختبار اللغة الانكليزية في التخصصات العلمية كونهم سیدرسون المناهج الدراسية العلمية التي يحتوى على مصطلحات ومفاهيم باللغة الانكليزية	3.867	0.773	10
١٢	يتضمن اختبار التوظيف أسئلة تربوية يخصص لها ثلث درجة الاختبار	3.683	0.736	17
١٣	جميع أسئلة الاختبار في مجال الاختصاص العلمي للمؤهل للتوظيف للتدريس	3.834	0.766	11
١٤	تضمن الاختبار عدد محدود من الأسئلة الثقافية العامة	3.599	0.719	18
١٥	جميع أسئلة الاختبار تكون من نوع الاختيار من متعدد	3.514	0.702	21
١٦	توحيد أسئلة الاختبار لجميع المتقدمين من حملة شهادة الدبلوم العالي والبيكالوريوس كل في مجال تخصصه العلمي	3.594	0.718	19
١٧	درجة النجاح في الاختبار التنافسي لوظيفة مهنة التدريس (٦٠%) من مجموع درجات الاختبار الكلي	3.768	0.753	13
١٨	اعطاء المقابلة الشخصية نسبة كبيرة من نقاط التوظيف	3.759	0.751	14
١٩	اختبار القدرة على التصرف في المواقف الصعبة	3.806	0.761	12
٢٠	تتضمن المقابلة الشخصية اسئلة ثقافية متنوعة	3.707	0.741	16
٢١	الاطلاع على درجة السلوك في المدرسة الثانوية	3.768	0.753	13
٢٢	معرفة المبادئ الأساسية لأخلاقيات مهنة التدريس	3.943	0.788	9
	الكلي	3.862	0.772	
ت	التطبيق (مهارات التدريس)			
١	الاثارة والتنوع في أنماط التهيئة الحافزة للدرس	4.051	0.810	5
٢	عرضه لموضوعات الدرس بشكل منطقي ومتسلسل	4.132	0.826	1
٣	ربطه لموضوعات الدرس بالبيئة التعليمية والأحداث الجارية	4.094	0.818	4
٤	توظيف تقنيات التدريس المناسبة	4.103	0.820	2
٥	اعتماده التساؤل وتتنوع الأسئلة ومستوياتها	4.051	0.810	5

٦	اعتماد مبدأ أنواع التغذية الراجعة الفورية والمؤجلة في الدرس	4	0.80	7
٧	توجيه الطلبة للتعاون في حل المشكلات وأداء المهمات	3.971	0.794	8
٨	امتلاكه روح المبادرة والابتكار	3.971	0.794	8
٩	اعتماد أساليب تقييمية بنائية متنوعة الخاصة بمهارات التدريس	4.037	0.807	6
١٠	قدرته على تلخيص موضوعات الدرس على شكل خرائط ذهنية	4.099	0.819	3
	الكلية	4.050	0.81	
ت	معايير المعلومات النظرية والمعرفية أثناء التدريس المصغر			
١	أنواع الأهداف التربوية حسب تصنيفاتها	4.051	0.810	5
٢	أنواع الأهداف التربوية من حيث سلوكياتها	4.132	0.826	1
٣	خطوات تطوير الأهداف التربوية السلوكية	4.094	0.818	4
٤	المكونات البنائية للأهداف السلوكية	4.103	0.820	2
٥	اشتقاق عبارات الأهداف من تحليل بيئة الدرس	4.051	0.810	5
٦	توظيف الأهداف التربوية الإدراكية المناسبة للتعليم	4	0.80	7
٧	توظيف الأهداف التربوية الوجدانية المناسبة للتعليم	3.971	0.794	8
٨	توظيف الأهداف التربوية النفس حركية المناسبة للتعليم	3.971	0.794	8
٩	استعمال الأهداف التربوية والسلوكية في التدريس	4.037	0.807	6
١٠	طبيعة المنهج الدراسي بمفهومه الحديث بجوانبه المعرفية والوجدانية والمهارية	4.099	0.819	3
١١	يبنى طرائق واستراتيجيات التدريس الحديثة	4.051	0.810	5
١٢	القدرة على توظيف الأساليب المناسبة للموقف التعليمي	4.132	0.826	1
١٣	معرفة أهمية التقنيات التربوية في مجال التدريس	4.094	0.818	4
١٤	مهارات الاتصال والتواصل ومهارات التدريس	4.103	0.820	2
١٥	امتلاكه معرفة نظرية بمهارات التدريس	4.051	0.810	5
١٦	امتلاكه معرفة في القياس والتقويم للجانب المعرفي	4	0.80	7
	الكلية	4.058	0.811	

معايير مقترحة لانتقاء المدرسين والمدرسات... علي ياسين و د. صدام محمد

ت	معايير الثقافية الرقمية		
١	يملك معلومات عن الثقافة الرقمية	4.070	0.814
٢	لديه القدرة على توظيف البرمجيات في التدريس	3.981	0.796
٣	يملك مهارات حاسوبية في برامج (word) و (Excel) و (power point)	4.051	0.810
٤	يستطيع انشاء منصات علمية يوظفها في العملية التعليمية	3.783	0.756
٥	يستطيع توصيل المعلومات عن بعد باستخدام التقنيات الرقمية	3.990	0.798
٦	لديه امكانية على صياغة الاسئلة الاختبارية الكترونيا	3.924	0.784
٧	يملك القدرة على تصحيح اختبارات الكترونية	3.886	0.777
٨	يوظف المعلومات المنشورة في الشبكة العنكبوتية في العملية التعليمية	3.896	0.779
٩	يستطيع استخدام المكتبة العلمية الالكترونية في العملية التعليمية والثقافية	3.995	0.799
١٠	يتابع الاوامر والتعليمات الكترونيا والإجابة عنها	3.863	0.772
	الكلية	3.943	0.788
ت	معايير القدرات القيادية		
١	القدرة على التعامل مع المواقف المختلفة مثل تعرضه من قبل اخر بالشتم والسب	4.169	0.833
٢	القدرة على تصور الاهداف القريبة والبعيدة المدى	4.004	0.800
٣	اتخاذ القرارات المناسبة في الاوقات المناسبة	4.150	0.830
٤	القدرة على توجيه الآخرين بشكل مؤثر	4.372	0.874
٥	الشعور بالمسؤولية في عمله	4.5	0.90
٦	التصرف بحسب ما يفترض وبشكل موضوعي ومناسب	4.066	0.813
٧	يستطيع مع ما استجد من مواقف	3.962	0.792
٨	استيعاب الآخرين وتفهم دوافعهم	4.216	0.843
٩	التسامح والايجابية في التعامل مع زملائه	4.367	0.873
	الكلية	4.200	0.84

يتضح من الجدول (٧) ان النسب المتحققة لكل مجال من المجالات والبالغة (0.846، 0.733، 0.772، 0.81، 0.811، 0.788، 0.84) على التوالي وهي نسب جيدة وحسب وجهة نظر افراد عينة البحث في المعايير المقترحة لانتقاء المدرسين لمهنة التدريس مستقبلا فقد حاز المجال الاول على اعلى النسب ثم المجال السابع وبله المجال الخامس ثم المجال الرابع وبعد ذلك المجال السادس ثم المجال الثالث اما المجال الثاني فقد جاء اخر المجالات من حيث النسب التي حاز عليها وحسب وجهة نظر افراد عينة البحث من الذكور واتفقت هذه النتائج مع دراسة خضر وابو خليفة (٢٠١٦).

يعزو الباحثان هذه النتيجة الى ان اغلب افراد عينة البحث من التدريسيين والمشرفين من الذكور يرون ان هذه المعايير لابد من تبنيها من قبل الجهات المسؤولة وذلك لمساسها المباشر بالتنمية والتطوير وكذلك اداتها في تحقيق ذلك التطور فمن المهم استيعاب ديناميكية العملية التعليمية لأنها تؤثر بشكل كبير واساسي في السلوك الطلبة مستقبلاً لذا تعد مهنة التدريس هي شرف لكل انسان مسلم وغير مسلم يمتنها ومن المفروض ان لا يمتنها الا المدرس المخلص والعلمي والكفوء كونها تزود الطلبة والاجيال الناشئة بالمعارف والمعلومات والقيم والمهارات والاتجاه المرغوب في الحياة وتعديل سلوكيات الطلبة غير السوية ولتنمية قدرات الطلبة ومعالجة نواحي القصور والضعف لديهم واعداد الطلبة الصالحين النافعين الذين سيخدمون مجتمعهم مستقبلاً ، لذا يجب أن يكون اختبار المدرس لمهنة التدريس ليس فقط توظيف المدرس المرشح ذوي المؤهلات الجيدة بل انتقائهم بعناية ضمن المعايير العلمية للتأكد من أن لديهم الصفات اللازمة والتي تجعل المدرس المرشح فاعلاً بما في ذلك التفاني في مهنة التدريس والقدرة على العمل بشكل جيد مع الطلبة.

الجدول (٨) حدة الفقرات وأوزانها النسبية لأفراد عينة البحث تبعا لمتغير الجنس الاناث (١٠٠)

ت	المعايير	الاناث (١٠٠)		
		الحدة	الوزن النسبي	الترتيب
	الصفات الشخصية أ - (لكلا الجنسين)			
١	الثقة بالنفس	4.65	0.93	2
٢	سرعة التصرف بإخلاص في المواقف الحرجة بذكاء	4.48	0.896	7
٣	القدرة على التحاور مع الآخرين	4.47	0.894	8
٤	الصدق في التعامل	4.72	0.944	1
٥	الحلم والتأدب العام	4.6	0.92	5
٦	استشعار المسؤولية في مواجهة سلوكيات بعض الطلبة	4.38	0.876	9

معايير مقترحة لانتقاء المدرسين والمدركات... علي ياسين و د. صدام محمد

٧	لغة الجسد والإشارات	3.92	0.784	14
٨	وضوح الصوت والنطق السليم ووضوح اللفظ العام	4.61	0.922	4
٩	النقد البناء عند محاوره الآخرين	4.23	0.846	12
١٠	الرغبة بمهنة التدريس	4.58	0.916	6
١١	الموضوعية في التعامل	4.32	0.864	10
١٢	الصبر والحكمة في التعامل	4.47	0.894	8
١٣	المواظبة والمحافظة على المواعيد	4.64	0.928	3
١٤	القدرة على اتخاذ القرار الصحيح	4.38	0.876	9
١٥	تمييز الخصائص والقدرات الفردية	4.15	0.83	13
١٦	حسن التصرف في المواقف التربوية مثل تشاجر الطلبة مع بعضهم البعض	4.28	0.856	11
	الكلية	4.43	0.886	
ت	الصفات الشخصية ب-(للمدرسات)			
١	ارتداء ملابس محتشمة	4.72	0.944	1
٢	التصرف بحكمة وحنان	4.42	0.884	2
٣	التبرج المنافي للقيم التربوية	2.46	0.492	5
٤	نبرة الصوت المناسبة للمدرسات	4.12	0.824	3
٥	حركات الإيماءات والإيحاءات	3.75	0.75	4
	الكلية	3.894	0.778	
ت	معايير ضوابط التوظيف والمقابلة			
١	احتساب معدل الثانوية العامة	3.51	0.702	19
٢	احتساب الدرجة العلمية في المؤهل العلمي الجامعي بمواد التخصص الدقيق	4.31	0.862	2
٣	احتساب المعدل العام في المؤهل العلمي الجامعي	4.09	0.818	6
٤	وضع نقاط محددة لأقدمية التخرج الجامعي	4.19	0.838	4
٥	إجراء اختبار تحريري للمتقدمين للتوظيف	3.87	0.774	13
٦	يمثل اختبار التوظيف المرحلة الفاصلة لقبول المتقدم أو عدم قبوله للمنافسة	3.65	0.73	18
٧	إجراء مقابلة شخصية للناجحين في اختبار التوظيف ومعاييره	4.08	0.816	7

٨	اجراء الفحص الطبي للجسم	4.09	0.818	6
٩	اجراء الفحص الطبي للنظر	4.18	0.836	5
١٠	احتساب سنوات الخبرة (للذين كانوا محاضرين سابقا)	4.44	0.888	1
١١	اختبار اللغة الانكليزية في التخصصات العلمية كونهم سیدرسون المناهج الدراسية العلمية التي يحتوى على مصطلحات ومفاهيم باللغة الانكليزية	4.01	0.802	9
١٢	يتضمن اختبار التوظيف أسئلة تربوية يخصص لها ثلث درجة الاختبار	3.8	0.76	14
١٣	جميع أسئلة الاختبار في مجال الاختصاص العلمي للمؤهل للتوظيف للتدريس	3.88	0.776	12
١٤	تضمن الاختبار عدد محدود من الأسئلة الثقافية العامة	3.78	0.756	15
١٥	جميع أسئلة الاختبار تكون من نوع الاختيار من متعدد	3.49	0.698	20
١٦	توحيد أسئلة الاختبار لجميع المتقدمين من حملة شهادة الدبلوم العالي والبيكالوريوس كل في مجال تخصصه العلمي	3.72	0.744	17
١٧	درجة النجاح في الاختبار التنافسي لوظيفة مهنة التدريس (٦٠%) من مجموع درجات الاختبار الكلي	3.97	0.794	11
١٨	اعطاء المقابلة الشخصية نسبة كبيرة من نقاط التوظيف	3.73	0.746	16
١٩	اختبار القدرة على التصرف في المواقف الصعبة	4.06	0.812	8
٢٠	تتضمن المقابلة الشخصية اسئلة ثقافية متنوعة	3.98	0.796	10
٢١	الاطلاع على درجة السلوك في المدرسة الثانوية	3.89	0.778	11
٢٢	معرفة المبادئ الأساسية لأخلاقيات مهنة للتدريس	4.26	0.852	3
	الكلي	3.953	0.790	
ت	التطبيق (مهارات التدريس)			
١	الاثارة والتنوع في أنماط التهيئة الحافزة للدرس	4.24	0.848	3
٢	عرضه لموضوعات الدرس بشكل منطقي ومتسلسل	4.42	0.884	1
٣	ربطه لموضوعات الدرس بالبيئة التعليمية والأحداث الجارية	4.19	0.838	5
٤	توظيف تقنيات التدريس المناسبة	4.2	0.84	4

معايير مقترحة لانتقاء المدرسين والمدرسات... علي ياسين و د. صدام محمد

٥	اعتماده التساؤل وتنويع الأسئلة ومستوياتها	4.31	0.862	2
٦	اعتماد مبدأ انواع التغذية الراجعة الفورية والمؤجلة في الدرس	4.09	0.818	9
٧	توجيه الطلبة للتعاون في حل المشكلات وأداء المهمات	4.18	0.836	6
٨	امتلاكه روح المبادرة والابتكار	4.15	0.83	8
٩	اعتماد أساليب تقويمية بنائية متنوعة الخاصة بمهارات التدريس	4.19	0.838	5
١٠	قدرته على تلخيص موضوعات الدرس على شكل خرائط ذهنية	4.17	0.834	7
	الكلية	4.214	0.842	
ت	معايير المعلومات النظرية والمعرفية اثناء التدريس المصغر			
١	أنواع الأهداف التربوية حسب تصنيفاتها	4.04	0.808	11
٢	أنواع الأهداف التربوية من حيث سلوكياتها	3.99	0.798	14
٣	خطوات تطوير الأهداف التربوية السلوكية	4.03	0.806	12
٤	المكونات البنائية للأهداف السلوكية	4.07	0.814	10
٥	اشتقاق عبارات الأهداف من تحليل بيئة الدرس	4.1	0.82	9
٦	توظيف الأهداف التربوية الإدراكية المناسبة للتعليم	4.15	0.83	5
٧	توظيف الأهداف التربوية الوجدانية المناسبة للتعليم	4.13	0.826	7
٨	توظيف الأهداف التربوية النفس حركية المناسبة للتعليم	4.02	0.804	13
٩	استعمال الأهداف التربوية والسلوكية في التدريس	4.29	0.858	3
١٠	طبيعة المنهج الدراسي بمفهومه الحديث بجوانبه المعرفية والوجدانية والمهارية	4.35	0.87	1
١١	يبنى طرائق واستراتيجيات التدريس الحديثة	4.14	0.828	6
١٢	القدرة على توظيف الأساليب المناسبة للموقف التعليمي	4.12	0.824	8
١٣	معرفة أهمية التقنيات التربوية في مجال التدريس	4.23	0.846	4
١٤	مهارات الاتصال والتواصل ومهارات التدريس	4.3	0.86	2
١٥	امتلاكه معرفة نظرية بمهارات التدريس	4.3	0.86	2
١٦	امتلاكه معرفة في القياس والتقويم للجانب المعرفي	4.1	0.82	9
	الكلية	4.147	0.929	

ت	معايير الثقافية الرقمية		
١	يمتلك معلومات عن الثقافة الرقمية	4.14	0.828
٢	لديه القدرة على توظيف البرمجيات في التدريس	4.14	0.828
٣	يمتلك مهارات حاسوبية في برامج (word) و (Excel) و (power point)	4.2	0.84
٤	يستطيع انشاء منصات علمية يوظفها في العملية التعليمية	4.16	0.832
٥	يستطيع توصيل المعلومات عن بعد باستخدام التقنيات الرقمية	4.21	0.842
٦	لديه امكانية على صياغة الاسئلة الاختبارية الكترونيا	4.32	0.864
٧	يمتلك القدرة على تصحيح اختبارات الكترونية	4.33	0.866
٨	يوظف المعلومات المنشورة في الشبكة العنكبوتية في العملية التعليمية	4.07	0.814
٩	يستطيع استخدام المكتبة العلمية الالكترونية في العملية التعليمية والثقافية	4.16	0.832
١٠	يتابع الاوامر والتعليمات الكترونيا والإجابة عنها	4.29	0.858
	الكلية	4.202	0.840
ت	معايير القدرات القيادية		
١	القدرة على التعامل مع المواقف المختلفة مثل تعرضه من قبل اخر بالشتم والسب	4.47	0.894
٢	القدرة على تصور الاهداف القريبة والبعيدة المدى	4.17	0.834
٣	اتخاذ القرارات المناسبة في الاوقات المناسبة	4.41	0.882
٤	القدرة على توجيه الاخرين بشكل مؤثر	4.38	0.876
٥	الشعور بالمسؤولية في عمله	4.66	0.932
٦	التصرف بحسب ما يفترض وبشكل موضوعي ومناسب	4.55	0.91
٧	يستطيع مع ما استجد من مواقف	4.22	0.844
٨	استيعاب الاخرين وتفهم دوافعهم	4.41	0.882
٩	التسامح والايجابية في التعامل مع زملائه	4.45	0.89
	الكلية	4.413	0.882

يتضح من الجدول (٨) ان النسب المتحققة لكل مجال من المجالات والبالغة (0.886، 0.778، 0.790، 0.842، 0.929، 0.840، 0.882) على التوالي وهي نسب جيدة وحسب وجهة نظر افراد عينة البحث في المعايير المقترحة لانتقاء المدرسين لمهنة التدريس مستقبلا فقد حاز المجال الخامس على اعلى النسب ثم المجال الاول ويله المجال السابع ثم المجال الرابع وبعد ذلك المجال السادس ثم المجال الثالث اما المجال الثاني فقد جاء اخر المجالات من حيث النسب التي حاز عليها وحسب وجهة نظر افراد عينة البحث من الاناث واتفقت هذه النتائج مع دراسة خضر وابو خليفة (٢٠١٦)

يعزو الباحثان هذه النتيجة الى ان اغلب افراد عينة البحث من التدريسيين والمشرفين من الاناث يرين ان هذه المعايير هي مفتاح التطور والتقدم والذي سيقود الى التنمية للمجتمع وعلى مستوى المؤسسات والمجالات كافة والذي يعد المدرس هو الركن الاساس في العملية التعليمية اذ لا يكمن توقع نوعية جيدة من التعليم ما لم يكن هناك مدرس مدرب ومؤهل اكاديمياً ومهنياً ولذلك تعد مكانته مكانة رفيعة لدى المجتمع والامة على حد سواء وعلى ذلك يتوقف تطبيق المعايير لانتقاء من يمتحن مهنة التدريس وان يكون على درجة عالية من الاستعداد والدافعية والرغبة تجاه هذه المهنة، لذا تركز مهنة التدريس في العصر الحالي على الحقائق والمعارف والمبادئ العلمية والتربوية والنفسية والتي لا يمكن اكسابها للطلاب الا عن طريق اختيار مدرس ضمن المعايير العلمية ومن اجل ان يكون التعليم سليماً مبني على اسس علمية وحاجات اجتماعية لابد منها وثقافية وبشكل متوازن بين المجالات كافة ، ولذلك تعد مكانة المدرس مكانة رفيعة لدى المجتمع المتحضر اذ يفترض على المدرس أن يكون مربياً ومدرساً وموجهاً ورائداً اجتماعياً ومنظماً ادارياً ومهندساً تقنياً وباحثاً علمياً ليحقق الاهداف المنشودة من عملية الانتقاء على وفق المعايير لامتحان مهنة التدريس.

– النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث :

"ما نسبة المعايير المقترحة لانتقاء المدرسين والمدارس في ضوء بعض المتغيرات لمهنة التدريس من وجهة نظر التدريسيين والمشرفين الاختصاص تبعاً لمتغير مدة الخدمة (10 سنوات فأقل، 10 سنوات فأكثر)؟" للإجابة عن هذا السؤال استخرج الباحثان درجة الحدة والوزن النسبي وترتيبها وعرضت في الجدول (٩) الاتي:

الجدول (٩) حدة الفقرات وأوزانها النسبية لأفراد عينة البحث تبعا لمتغير الخدمة 10 سنوات فأقل

ت	المعايير	الخدمة 10 سنوات فأقل (٤٣)		
		الحدة	الوزن النسبي	الترتيب
	الصفات الشخصية أ- (لكلا الجنسين)			
١	الثقة بالنفس	4.488	0.897	4
٢	سرعة التصرف بإخلاص في المواقف الحرجة بذكاء	4.255	0.851	8
٣	القدرة على التفاوض مع الآخرين	4.325	0.865	7
٤	الصدق في التعامل	4.767	0.953	1
٥	الحلم والتأدب العام	4.372	0.874	6
٦	استشعار المسؤولية في مواجهة سلوكيات بعض الطلبة	4.209	0.841	10
٧	لغة الجسد والاشارة	3.790	0.758	14
٨	وضوح الصوت والنطق السليم ووضوح اللفظ العام	4.465	0.893	5
٩	النقد البناء عند محاوره الآخرين	3.790	0.758	14
١٠	الرغبة بمهنة التدريس	4.581	0.916	2
١١	الموضوعية في التعامل	4.209	0.841	10
١٢	الصبر والحكمة في التعامل	4.232	0.846	9
١٣	المواظبة والمحافظة على المواعيد	4.511	0.902	3
١٤	القدرة على اتخاذ القرار الصحيح	4.116	0.823	12
١٥	تمييز الخصائص والقدرات الفردية	4	0.80	13
١٦	حسن التصرف في المواقف التربوية مثل تشاجر الطلبة مع بعضهم البعض	4.162	0.832	11
	الكلية	4.267	0.853	
ت	الصفات الشخصية ب- (للمدرسات)			
١	ارتداء ملابس محتشمة	4.511	0.902	1
٢	التصرف بحكمة وحنان	4.162	0.832	2
٣	التبرج المنافي للقيم التربوية	2.279	0.455	5

معايير مقترحة لانتقاء المدرسين والمدركات ... علي ياسين و د. صدام محمد

٤	نبرة الصوت المناسبة للمدرسات	3.953	0.790	3
٥	حركات الايماءات والايحاءات	3.534	0.706	4
	الكلبي	0.3687	0.737	
ت	معايير ضوابط التوظيف والمقابلة			
١	احتساب معدل الثانوية العامة	3.558	0.711	15
٢	احتساب الدرجة العلمية في المؤهل العلمي الجامعي بمواد التخصص الدقيق	4.186	0.837	2
٣	احتساب المعدل العام في المؤهل العلمي الجامعي	4.023	0.804	4
٤	وضع نقاط محددة لأقدمية التخرج الجامعي	3.930	0.786	7
٥	اجراء اختبار تحريري للمتقدمين للتوظيف	3.837	0.767	10
٦	يمثل اختبار التوظيف المرحلة الفاصلة لقبول المتقدم أو عدم قبوله للمنافسة	3.720	0.744	13
٧	إجراء مقابلة شخصية للناجحين في اختبار التوظيف ومعايير	3.953	0.790	6
٨	اجراء الفحص الطبي للجسم	3.790	0.758	12
٩	اجراء الفحص الطبي للنظر	4	0.80	5
١٠	احتساب سنوات الخبرة (للذين كانوا محاضرين سابقا)	4.069	0.813	3
١١	اختبار اللغة الانكليزية في التخصصات العلمية كونهم سيدرسون المناهج الدراسية العلمية التي يحتوى على مصطلحات ومفاهيم باللغة الانكليزية	3.906	0.781	8
١٢	يتضمن اختبار التوظيف أسئلة تربوية يختص لها ثلث درجة الاختبار	3.627	0.725	14
١٣	جميع أسئلة الاختبار في مجال الاختصاص العلمي للمؤهل للتوظيف للتدريس	3.837	0.767	10
١٤	تضمين الاختبار عدد محدود من الأسئلة الثقافية العامة	3.534	0.706	16
١٥	جميع أسئلة الاختبار تكون من نوع الاختيار من متعدد	3.465	0.693	17

١٦	توحيد أسئلة الاختبار لجميع المتقدمين من حملة شهادة الدبلوم العالي والبيكالوريوس كل في مجال تخصصه العلمي	3.325	0.665	18
١٧	درجة النجاح في الاختبار التنافسي لوظيفة مهنة التدريس (٦٠%) من مجموع درجات الاختبار الكلي	3.930	0.786	7
١٨	اعطاء المقابلة الشخصية نسبة كبيرة من نقاط التوظيف	3.790	0.758	11
١٩	اختبار القدرة على التصرف في المواقف الصعبة	3.953	0.790	6
٢٠	تتضمن المقابلة الشخصية اسئلة ثقافية متنوعة	3.883	0.776	9
٢١	الاطلاع على درجة السلوك في المدرسة الثانوية	3.883	0.776	9
٢٢	معرفة المبادئ الأساسية لأخلاقيات مهنة للتدريس الكلي	4.255	0.851	1
		3.838	0.767	
ت	التطبيق (مهارات التدريس)			
١	الاثارة والتنوع في أنماط التهيئة الحافزة للدرس	4.232	0.846	2
٢	عرضه لموضوعات الدرس بشكل منطقي ومتسلسل	4.348	0.869	1
٣	ربطه لموضوعات الدرس بالبيئة التعليمية والأحداث الجارية	4.116	0.823	6
٤	توظيف تقنيات التدريس المناسبة	4.209	0.841	3
٥	اعتماده التساؤل وتنويع الأسئلة ومستوياتها	4.139	0.827	5
٦	اعتماد مبدأ أنواع التغذية الراجعة الفورية والمؤجلة في الدرس	3.953	0.790	7
٧	توجيه الطلبة للتعاون في حل المشكلات وأداء المهمات	4.162	0.832	4
٨	امتلاكه روح المبادرة والابتكار	4.162	0.832	4
٩	اعتماد أساليب تقييمية بنائية متنوعة الخاصة بمهارات التدريس	4.116	0.823	6

معايير مقترحة لانتقاء المدرسين والمدرسات... علي ياسين و د. صدام محمد

١٠	قدرته على تلخيص موضوعات الدرس على شكل خرائط ذهنية	4.116	0.823	6
	الكلي	4.155	0.831	
ت	معايير المعلومات النظرية والمعرفية اثناء التدريس المصغر			
١	أنواع الأهداف التربوية حسب تصنيفاتها	3.883	0.776	12
٢	أنواع الأهداف التربوية من حيث سلوكياتها	3.883	0.776	12
٣	خطوات تطوير الأهداف التربوية السلوكية	3.953	0.790	9
٤	المكونات البنائية للأهداف السلوكية	3.930	0.786	10
٥	اشتقاق عبارات الأهداف من تحليل بيئة الدرس	3.930	0.786	10
٦	توظيف الأهداف التربوية الإدراكية المناسبة للتعليم	3.976	0.795	8
٧	توظيف الأهداف التربوية الوجدانية المناسبة للتعليم	4.139	0.827	5
٨	توظيف الأهداف التربوية النفس حركية المناسبة للتعليم	3.906	0.781	11
٩	استعمال الأهداف التربوية والسلوكية في التدريس	4.232	0.846	3
١٠	طبيعة المنهج الدراسي بمفهومه الحديث بجوانبه المعرفية والوجدانية والمهارية	4.232	0.846	3
١١	يبنى طرائق واستراتيجيات التدريس الحديثة	4.069	0.813	7
١٢	القدرة على توظيف الأساليب المناسبة للموقف التعليمي	4.093	0.818	6
١٣	معرفة أهمية التقنيات التربوية في مجال التدريس	4.186	0.837	4
١٤	مهارات الاتصال والتواصل ومهارات التدريس	4.325	0.865	1
١٥	امتلاكه معرفة نظرية بمهارات التدريس	4.279	0.855	2
١٦	امتلاكه معرفة في القياس والتقويم للجانب المعرفي	4.093	0.818	6
	الكلي	4.069	0.813	
ت	معايير الثقافية الرقمية			
١	يمتلك معلومات عن الثقافة الرقمية	4.139	0.827	2
٢	لديه القدرة على توظيف البرمجيات في التدريس	4.093	0.818	3

٣	يمتلك مهارات حاسوبية في برامج (word) و (Excel) و (power point)	4.232	0.846	1
٤	يستطيع انشاء منصات علمية يوظفها في العملية التعليمية	3.976	0.795	5
٥	يستطيع توصيل المعلومات عن بعد باستخدام التقنيات الرقمية	4.093	0.818	3
٦	لديه امكانية على صياغة الاسئلة الاختبارية الكترونيا	4.139	0.827	2
٧	يمتلك القدرة على تصحيح اختبارات الكترونية	3.976	0.795	5
٨	يوظف المعلومات المنشورة في الشبكة العنكبوتية في العملية التعليمية	3.976	0.795	5
٩	يستطيع استخدام المكتبة العلمية الالكترونية في العملية التعليمية والثقافية	3.930	0.786	6
١٠	يتابع الاوامر والتعليمات الكترونيا والإجابة عنها	4	0.80	4
	الكلية	4,055	0.811	
ت	معايير القدرات القيادية			
١	القدرة على التعامل مع المواقف المختلفة مثل تعرضه من قبل اخر بالشتم والسب	4.325	0.865	4
٢	القدرة على تصور الاهداف القريبة والبعيدة المدى	4.069	0.813	8
٣	اتخاذ القرارات المناسبة في الاوقات المناسبة	4.255	0.851	6
٤	القدرة على توجيه الآخرين بشكل مؤثر	4.441	0.888	3
٥	الشعور بالمسؤولية في عمله	4.581	0.916	1
٦	التصرف بحسب ما يفترض وبشكل موضوعي ومناسب	4.279	0.855	7
٧	يستطيع مع ما استجد من مواقف	4.023	0.804	9
٨	استيعاب الآخرين ونقهم دوافعهم	4.302	0.860	5
٩	التسامح والايجابية في التعامل مع زملائه	4.511	0.902	2
	الكلية	4.309	0.861	

يتضح من الجدول (٩) ان النسب المتحققة لكل مجال من المجالات والبالغة (0.853، 0.737، 0.767، 0.831، 0.813، 0.811، 0.861) على التوالي وهي نسب جيدة وحسب وجهة نظر افراد عينة البحث في المعايير المقترحة لانتقاء المدرسين لمهنة التدريس مستقبلا فقد حاز المجال السابع على اعلى النسب ثم المجال الاول ويله المجال الرابع ثم المجال الخامس وبعد ذلك المجال السادس ثم المجال الثالث اما المجال الثاني فقد جاء اخر المجالات من حيث النسب التي حاز عليها وحسب وجهة نظر افراد عينة البحث ممن لديه خدمة 10 سنوات فأقل واتفقت هذه النتائج مع ودراسة خضر وابو خليفة (٢٠١٦) .

يعزو الباحثان هذه النتيجة الى ان اغلب افراد عينة البحث من التدريسيين والمشرفين من الذين لديهم خدمة في مجال التعليم (١٠) سنوات فأقل اذا يرون ان هذه المعايير اذا ما اعتمدت في انتقاء المدرسين في المستقبل سيكون ذلك انعكاساً ايجابياً على المدرس خاصةً والمجتمع عامةً لاسيما اذ ما امتلك المدرس للكفايات المعرفية والعلمية والثقافية فهذا يعني امتلاكه المعرفة اللازمة لممارسة مهنة التدريس مستقبلاً وامتلاك المدرس للكفايات المعرفية والادائية فإنه يعني باستطاعته ممارسة مهنة التدريس بكل كفاءة وتميز مستقبلاً وكلما اجاد المدرس من مهارات التدريس الحديثة كلما زاد احتمال ان يكون مدرساً ناجحاً في المستقبل، ويؤدي هذا الاتجاه الى رفع مستوى مهاراته ولكي ينجح المدرس على اساس المهارات التدريسية المعاصرة واطهار قدراته على تحقيق الهدف الاساسي والنهائي من العملية التدريسية ، وان يكون اتجاه مدرس المستقبل مبنياً على وفق المهارات الحديثة في التدريس من اجل مواجهة التغيرات والتحديات في المجتمع وما تبع ذلك من ظهور مصادر واساليب وطرائق وادوات جديدة للتدريس وللتغلب على جوانب القصور كبير في اساليب التدريس التقليدية وادواتها ومعارفها مما يستلزم تطبيق المعايير العلمية لانتقاء المدرسين في المستقبل على وفقها .

الجدول (١٠) حدة الفقرات وأوزانها النسبية لأفراد عينة البحث تبعا لمتغير الخدمة ١٠ سنوات

فأكثر

ت	المعايير	الخدمة ١٠ سنوات فأكثر (٢٦٩)		
		الحدة	الوزن النسبي	الترتيب
١	الصفات الشخصية أ - (لكلا الجنسين)			
	الثقة بالنفس	4.628	0.925	2
٢	سرعة التصرف بإخلاص في المواقف الحرجة	4.293	0.858	8
	بذكاء			
٣	القدرة على التحاور مع الآخرين	4.334	0.866	7

٤	الصدق في التعامل	4.654	0.930	1
٥	الحلم والتأدب العام	4.412	0.882	6
٦	استشعار المسؤولية في مواجهة سلوكيات بعض الطلبة	4.156	0.831	11
٧	لغة الجسد والاشارات	3.944	0.788	14
٨	وضوح الصوت والنطق السليم ووضوح اللفظ العام	4.513	0.902	4
٩	النقد البناء عند محاوره الآخرين	4.070	0.814	12
١٠	الرغبة بمهنة التدريس	4.587	0.917	3
١١	الموضوعية في التعامل	4.159	0.831	11
١٢	الصبر والحكمة في التعامل	4.234	0.846	10
١٣	المواظبة والمحافظة على المواعيد	4.457	0.891	5
١٤	القدرة على اتخاذ القرار الصحيح	4.260	0.852	9
١٥	تمييز الخصائص والقدرات الفردية	4.022	0.804	13
١٦	حسن التصرف في المواقف التربوية مثل تشاجر الطلبة مع بعضهم البعض	4.070	0.814	12
	الكلية	4.299	0.859	
ت	الصفات الشخصية ب-(للمدرسات)			
١	ارتداء ملابس محتشمة	4.684	0.936	1
٢	التصرف بحكمة وحنان	4.204	0.840	2
٣	التبرج المنافي للقيم التربوية	2.434	0.486	5
٤	نبرة الصوت المناسبة للمدرسات	3.914	0.782	3
٥	حركات الایماءات والایحاءات	3.501	0.700	4
	الكلية	3.747	0.749	
ت	معايير ضوابط التوظيف والمقابلة			
١	احتساب معدل الثانوية العامة	3.539	0.707	20
٢	احتساب الدرجة العلمية في المؤهل العلمي الجامعي بمواد التخصص الدقيق	4.249	0.849	1

معايير مقترحة لانتقاء المدرسين والمدرسات... علي ياسين و د. صدام محمد

٣	احتساب المعدل العام في المؤهل العلمي الجامعي	4.197	0.839	3
٤	وضع نقاط محددة لأقدمية التخرج الجامعي	4.055	0.811	6
٥	اجراء اختبار تحريري للمتقدمين للتوظيف	3.981	0.796	8
٦	يمثل اختبار التوظيف المرحلة الفاصلة لقبول المتقدم أو عدم قبوله للمنافسة	3.702	0.740	17
٧	إجراء مقابلة شخصية للناجحين في اختبار التوظيف ومعايير	4.159	0.831	5
٨	اجراء الفحص الطبي للجسم	4.156	0.831	5
٩	اجراء الفحص الطبي للنظر	4.185	0.837	3
١٠	احتساب سنوات الخبرة (للذين كانوا محاضرين سابقا)	4.182	0.836	4
١١	اختبار اللغة الانكليزية في التخصصات العلمية كونهم سيدرسون المناهج الدراسية العلمية التي يحتوى على مصطلحات ومفاهيم باللغة الانكليزية	3.914	0.782	9
١٢	يتضمن اختبار التوظيف أسئلة تربوية يخصص لها ثلث درجة الاختبار	3.736	0.747	16
١٣	جميع أسئلة الاختبار في مجال الاختصاص العلمي للمؤهل للتوظيف للتدريس	3.851	0.770	11
١٤	تضمين الاختبار عدد محدود من الأسئلة الثقافية العامة	3.676	0.735	19
١٥	جميع أسئلة الاختبار تكون من نوع الاختيار من متعدد	3.513	0.702	21
١٦	توحيد أسئلة الاختبار لجميع المتقدمين من حملة شهادة الدبلوم العالي والباكالوريوس كل في مجال تخصصه العلمي	3.684	0.736	18
١٧	درجة النجاح في الاختبار التنافسي لوظيفة مهنة التدريس (٦٠%) من مجموع درجات الاختبار الكلي	3.817	0.763	12

١٨	اعطاء المقابلة الشخصية نسبة كبيرة من نقاط التوظيف	3.743	0.748	15
١٩	اختبار القدرة على التصرف في المواقف الصعبة	3.877	0.775	10
٢٠	تتضمن المقابلة الشخصية أسئلة ثقافية متنوعة	3.780	0.756	14
٢١	الاطلاع على درجة السلوك في المدرسة الثانوية	3.795	0.759	13
٢٢	معرفة المبادئ الأساسية لأخلاقيات مهنة للتدريس	4.011	0.802	7
	الكلي	3.900	0.78	
ت	التطبيق (مهارات التدريس)			
١	الاثارة والتنوع في أنماط التهيئة الحافزة للدرس	4.092	0.818	5
٢	عرضه لموضوعات الدرس بشكل منطقي ومتسلسل	4.204	0.840	1
٣	ربطه لموضوعات الدرس بالبيئة التعليمية والأحداث الجارية	4.126	0.825	3
٤	توظيف تقنيات التدريس المناسبة	4.122	0.824	4
٥	اعتماده التساؤل وتتبع الأسئلة ومستوياتها	4.133	0.826	2
٦	اعتماد مبدأ انواع التغذية الراجعة الفورية والمؤجلة في الدرس	4.040	0.808	7
٧	توجيه الطلبة للتعاون في حل المشكلات وأداء المهمات	4.018	0.803	8
٨	امتلاكه روح المبادرة والابتكار	4.007	0.801	9
٩	اعتماد أساليب تقييمية بنائية متنوعة الخاصة بمهارات التدريس	4.081	0.816	6
١٠	قدرته على تلخيص موضوعات الدرس على شكل خرائط ذهنية	4.122	0.824	4
	الكلي	4.094	0.818	
ت	معايير المعلومات النظرية والمعرفية أثناء			

معايير مقترحة لانتقاء المدرسين والمدرسات... علي ياسين و د. صدام محمد

	التدريس المصغر			
١	أنواع الأهداف التربوية حسب تصنيفاتها	3.992	0.798	10
٢	أنواع الأهداف التربوية من حيث سلوكياتها	3.940	0.788	12
٣	خطوات تطوير الأهداف التربوية السلوكية	3.907	0.781	14
٤	المكونات البنائية للأهداف السلوكية	3.918	0.783	13
٥	اشتقاق عبارات الأهداف من تحليل بيئة الدرس	3.959	0.791	11
٦	توظيف الأهداف التربوية الإدراكية المناسبة للتعليم	4.003	0.800	9
٧	توظيف الأهداف التربوية الوجدانية المناسبة للتعليم	4.055	0.811	8
٨	توظيف الأهداف التربوية النفس حركية المناسبة للتعليم	3.869	0.773	15
٩	استعمال الأهداف التربوية والسلوكية في التدريس	4.141	0.828	3
١٠	طبيعة المنهج الدراسي بمفهومه الحديث بجوانبه المعرفية والوجدانية والمهارية	4.104	0.820	5
١١	يبنى طرائق واستراتيجيات التدريس الحديثة	4.092	0.818	6
١٢	القدرة على توظيف الأساليب المناسبة للموقف التعليمي	4.111	0.822	4
١٣	معرفة أهمية التقنيات التربوية في مجال التدريس	4.104	0.820	5
١٤	مهارات الاتصال والتواصل ومهارات التدريس	4.211	0.842	2
١٥	امتلاكه معرفة نظرية بمهارات التدريس	4.226	0.845	1
١٦	امتلاكه معرفة في القياس والتقويم للجانب المعرفي	4.085	0.817	7
	الكلية	4.044	0.808	
ت	معايير الثقافية الرقمية			
١	يملك معلومات عن الثقافة الرقمية	4.085	0.817	1
٢	لديه القدرة على توظيف البرمجيات في التدريس	4.022	0.804	6

٣	يمتلك مهارات حاسوبية في برامج (word) و (Excel) و (power point)	4.078	0.815	2
٤	يستطيع انشاء منصات علمية يوظفها في العملية التعليمية	3.892	0.778	9
٥	يستطيع توصيل المعلومات عن بعد باستخدام التقنيات الرقمية	4.055	0.811	4
٦	لديه امكانية على صياغة الاسئلة الاختبارية الكترونيا	4.037	0.807	5
٧	يمتلك القدرة على تصحيح اختبارات الكترونية	4.037	0.807	5
٨	يوظف المعلومات المنشورة في الشبكة العنكبوتية في العملية التعليمية	3.947	0.789	8
٩	يستطيع استخدام المكتبة العلمية الالكترونية في العملية التعليمية والثقافية	4.066	0.813	3
١٠	يتابع الاوامر والتعليمات الكترونيا والإجابة عنها	4	0.80	7
	الكلية	4.021	0.804	
ت	معايير القدرات القيادية			
١	القدرة على التعامل مع المواقف المختلفة مثل تعرضه من قبل اخر بالشتم والسب	4.256	0.851	5
٢	القدرة على تصور الاهداف القريبة والبعيدة المدى	4.055	0.811	8
٣	اتخاذ القرارات المناسبة في الاوقات المناسبة	4.230	0.846	6
٤	القدرة على توجيه الاخرين بشكل مؤثر	4.364	0.872	3
٥	الشعور بالمسؤولية في عمله	4.546	0.909	1
٦	التصرف بحسب ما يفترض وبشكل موضوعي ومناسب	4.211	0.842	7
٧	يستطيع مع ما استجد من مواقف	4.048	0.809	9
٨	استيعاب الاخرين وتفهم دوافعهم	4.275	0.855	4
٩	التسامح والايجابية في التعامل مع زملائه	4.375	0.875	2
	الكلية		0.852	

يتضح من الجدول (١٠) ان النسب المتحققة لكل مجال من المجالات والبالغة (0.859)، 0.749، 0.78، 0.881، 0.808، 0.804-0.852) على التوالي وهي نسب جيدة وحسب وجهة نظر افراد عينة البحث في المعايير المقترحة لانتقاء المدرسين لمهنة التدريس مستقبلاً فقد حاز المجال الرابع على اعلى النسب ثم المجال الاول ويله المجال السابع ثم المجال الخامس وبعد ذلك المجال السادس ثم المجال الثالث اما المجال الثاني فقد جاء اخر المجالات من حيث النسب التي حاز عليها وحسب وجهة نظر افراد عينة البحث ممن لديه خدمة ١٠ سنوات فأكثر واتفقت هذه النتائج مع دراسة خضر وابو خليفة (٢٠١٦)

يعزو الباحثان هذه النتيجة الى ان اغلب افراد عينة البحث من التدريسيين والمشرفين من الذين لديهم خدمة في مجال التعليم (١٠) سنوات فأكثر اذا يرون ان هذه المعايير لا غنى عن تطبيقها اذا ما اريد من العملية التعليمية الارتقاء ومواكبة التطورات العلمية في العالم المتقدم اذ تزايدت ادوار المدرس ومهامه ومسؤولياته مستقبلاً لتشمل العديد من المهام والمستويات المتنوعة سواء داخل غرفة الصف او خارجه وتجاه المجتمع والبيئة المحيطة بهم والتي يعيشون ضمنها، هذا فضلاً عن جانب المستوى العلمي والتربوي والثقافي تجاه مجتمعه ، فبات من الاهمية بمكان ان تنتوع مجالات وخبرات مدرس المستقبل من حيث المعرفة الاكاديمية والتكنولوجية لمهنة التدريس، اذ تعد هذه مهنة من اكثر المهن التي تتطلب السمات والخصائص الشخصية السوية والسلوك الشخصي المتميز والاتجاه الايجابي نحوها فضلاً عن القيم والميول والاهتمامات المرغوبة فالمدرس نموذج وقدوة يحتذى به من قبل طلبته سواء كان ذلك شعورياً او غير شعورياً، فالمدرس يترجم القول الى فعل وسلوك ليكون ذلك السلوك مؤثراً في نفوس طلبته في المستقبل ثم بعد ذلك يصل تأثيره الى المجتمع ، فضلاً عن ذلك فالمدرس بحاجة اكثر الى مهارات اجتماعية ومعلومات ثقافية متنوعة فيعد المدرس واجهة وقدوة ومصدر للمعرفة والمعلومات بالنسبة لطلبته والمجتمع ككل .

- النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع :

"هل هناك فرق ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطي درجات افراد عينة البحث لانتقاء المدرسين والمدرسات في ضوء بعض المتغيرات لمهنة التدريس من وجهة نظر التدريسيين والمشرفين الاختصاص تبعا لمتغير الجنس (الذكور، والاناث)؟"
للإجابة عن هذا السؤال استخرج الباحثان النسبة المئوية للمعايير المقترحة والقيمة الزائفة المحسوبة والجدولية وعرضت في الجدول (١١) الاتي:

الجدول (١١)

النسبة المئوية للمعايير والقيمة الزائفة المحسوبة والجدولية تبعا لمتغير الجنس

(الذكور، والإناث)

الجنس	العدد	النسبة	القيمة الزائفة	
			الجدولية	المحسوبة
الذكور	212	0.784	1.96	0.6672
الإناث	100	0.816		

يتبين من الجدول (١١) انه لا يوجد فرق ذو دلالة احصائية بين وجهتي نظر التدريسيين والمشرفين الاختصاص من الذكور والإناث في المعايير المقترحة لانتقاء المدرسين لمهنة التدريس مستقبلا، اذ يرون كلا الجنسين اهمية الاخذ واعتماد هذه المعايير في انقاء المدرسين لمهنة التدريس مستقبلا وحسب وجهة نظرهم اتفقت هذه النتيجة مع دراسة خضر وابو خليفة (٢٠١٦).

يعزو الباحثان هذه النتيجة ومن خلال وجهة نظر الذكور والإناث من افراد عينة البحث الى ان اي نجاح للمدرس في مهنته عليه ان يستثمر معلوماته التي تلقاها في تعليمه الجامعي الى جنب معارف طلبته وخبراتهم السابقة من اجل الوصول الى اهدافه التي يسعى لتحقيقها والتي لا يمكن ان تتحقق الا من خلال الاعتناء والمثابرة وحب مهنة لتدريس بكل ما تحمله هذه المهنة من صعوبات ونصب للوصول الى ان تكون مخرجات المدرسة بما يحقق الاهداف التربوية والتعليمية - التعليمية مستقبلا ولا يتحقق هذا الا بعد انتقاء الاكفأ من بين الخريجين الذين ينوون امتحان مهنة التدريس مستقبلاً هذا من جهة ومن جهة اخرى على الذين ينوون امتحان مهنة التدريس من خريجي كليات التربية عليهم ان يوظفوا كافة الوسائل والاساليب من اجل تحقيق تلك الاهداف وذلك لما لدور ومكانة المدرس التي لا يمكن الاستغناء عنها مهما تطورت المعارف والمعلومات وظهرت النظريات فانه لا يمكن الاستفادة من هذه المعارف والمعلومات والنظريات من دون المدرس صاحب الادوار المتعددة الدور المعرفي والمهني والارشادي التوجيهي والاجتماعي والثقافي فلا بد من اختيار مدرس تتوفر فيه معايير ومواصفات معينة تتناسب مع مكانة واهمية هذه المهنة الجليلة من مواصفات شخصية وعقلية وبدنية ومهارية ووجدانية وعلمية وثقافية وتكنولوجية.

- النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس :

"هل هناك فرق ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطي درجات افراد عينة البحث لانتقاء المدرسين والمدرسات في ضوء بعض المتغيرات لمهنة التدريس من

وجهة نظر التدريسيين والمدرسين الاختصاص تبعا لمتغير مدة الخدمة (10 سنوات فأقل، 10 سنوات فأكثر)؟ للإجابة عن هذا السؤال استخرج الباحثان النسبة المئوية للمعايير المقترحة والقيمة الزائفة المحسوبة والجدولية وعرضت في الجدول (١٢) الآتي:

الجدول (١٢) النسبة المئوية للمعايير والقيمة الزائفة المحسوبة والجدولية تبعا لمتغير مدة الخدمة (10 سنوات فأقل، 10 سنوات فأكثر)؟

الخدمة	العدد	النسبة	القيمة الزائفة	
			المحسوبة	الجدولية
أقل من ١٠ سنوات	43	0.793	0.0135	1.96
١٠ سنوات فأكثر	269	0.794		

يتبين من الجدول (١٢) انه لا يوجد فرق ذو دلالة احصائية بين وجهتي نظر التدريسيين والمدرسين الاختصاص ممن لديه خدمة (١٠) سنوات فأقل و (١٠) سنوات فأكثر في المعايير المقترحة لانتقاء المدرسين لمهنة التدريس مستقبلا واتفقت هذه النتيجة مع دراسة خضر وابو خليفة (٢٠١٦) .

يعزو الباحثان هذه النتيجة الى ان مهما كانت مدة خدمة افراد عينة البحث فهذا لا يؤثر على وجهة نظر افراد العينة نحو المعايير المقترحة وقد يعود السبب الى مكانة المدرس الذي يعد من اهم الموارد البشرية والتي يعتمد عليها المجتمع والبلدان من اجل اعداد الطلبة الاعداد الجيد والاهتمام بالجيل وتنشئته التنشئة الصحيحة التي ستخدم الطالب نفسه والمجتمع ككل مستقبلا ، فضلا عن المسؤولية التي تقع على عاتق المدرس في التربية والتعليم هذا من جهة ومن جهة اخرى على المدرس اكساب المفاهيم والمعارف والمعلومات لطلبته واكسابهم القيم والاتجاه الايجابي والمهارات اللازمة في المدرسة بشكل خاص وفي حياتهم العامة بشكل عام لاسيما اذ ما اكمل الطلبة دراستهم العلمية وقد تبوؤوا مكانة مرموقة في احدى المهن مستقبلا مما سينعكس بشكل ايجابي على الطالب والمجتمع ككل .

ثبت المصادر

أولاً: المصادر العربية

- ❖ ابن أعر، هاجر (٢٠١٩) اتجاهات طلبية المدارس العليا للأساتذة نحو مهنة التدريس دراسة ميدانية بالمدرسة العليا للأساتذة - بوسعادة - المسيلة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة محمد بوضياف - المسيلة، الجزائر .
- ❖ احمد، فلوح (٢٠٠٧) مواصفات أساتذة التعليم الثانوي من وجهة نظر التلاميذ - دراسة مقارنة بين الجنس والتخصص الدراسي والمستوى التعليمي، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، الجزائر .
- ❖ البشري، قدرية محمد (٢٠١١) اخلاقيات مهنة التعليم، دار الخليج للنشر والتوزيع، ط ١ ، عمان ، الاردن.
- ❖ حسان ، محمد حسن وعادل منصور وعادة صبري حامد (٢٠١٤) شروط ومتطلبات الترخيص للعمل بمهنة التعليم (دراسة ميدانية بمحافظة الدقهلية) مجلة بحوث التربية النوعية ، جامعة المنصورة، العدد ٢٦، ص ص ٣٦-٥٩.
- ❖ الحيلة، محمد محمود (٢٠١٦) تصميم التعليم نظرية وممارسة، دار المسيرة للطباعة والنشر، ط (٦)، عمان ، الاردن.
- ❖ خضر، غازي، وابتسام ابو خليفة (٢٠١٦) درجة تحقق بعض المعايير المهنية العالمية مؤشرات اداء خريجي كلية العلوم التربوية والآداب الجامعية في الاونروا من وجهة نظرهم انفسهم، مجلة دراسات العلوم التربوية، مج ٤٣ ، ملحق ١ ، الجامعة الاردنية ، الاردن.
- ❖ دشاش، نادية (٢٠١٤) مهنة التعليم اخلاقيتها وادوار المعلم القدوة، مجلة البحوث والدراسات الانسانية(ASJP) مج ٨، ع ١، ص ص ٢١٨-٢٣٧، جامعة سكيكدة، الجزائر .
- ❖ الروسان، فاروق (٢٠١٦) اساليب القياس والتشخيص في التربية الخاصة، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان ، الاردن.
- ❖ زقوت، نبيل عبدالله (٢٠٠٧) تطوير معايير اختيار مديري مدارس وكالة الغوث في غزة من وجهة نظر المشرفين التربويين والمديرين والمعلمين، (رسالة ماجستير غير منشورة) الجامعة الإسلامية، غزة .
- ❖ سماره، عزيز، ومحمد عبد القادر ابراهيم وعصام النمر (١٩٨٩) مبادئ القياس والتقويم في التربية، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، ط (٢)، عمان ، الاردن.
- ❖ سويلم، محمد محمد غنيم (٢٠١١) الترخيص المهني للمعلم في مصر: رؤية مقترحة في ضوء بعض الخبرات العالمية، المجلس العالمي لجمعيات التربية المقارنة - الجمعية

- المصرية للتربية المقارنة والادارة التعليمية، مجلة التربية، مج ١٤، ع ٣٤، ص ٦٣-١١٣، مصر.
- ❖ شرير، رنده عيد، ومروان وليد المصري (٢٠١٧) تصور مقترح لتطوير عملية الترخيص لمزاولة مهنة التعليم بفلسطين في ضوء بعض التجارب الاقليمية والعالمية المعاصرة، مجلة جامعة الاقصى - سلسلة العلوم الانسانية، مج ٢١، ع ١، ص ٣٢١-٣٥٩، فلسطين.
- ❖ الصغير، احمد حسين (٢٠٠٨) معايير تقويم أداء المعلم - نموذج مقترح " دراسة ميدانية في مجتمع الامارات"، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الانسانية والاجتماعية، مج ٥، ع ٢، ص ٧٩-١١٥، الامارات العربية المتحدة.
- ❖ الظاهر، زكريا محمد (٢٠٠٢) مبادئ القياس والتقويم في التربية، الدار العلمية الدولية ودار الثقافة للنشر والتوزيع، ط (١)، عمان، الاردن.
- ❖ عباس، محمد خليل، وآخرون (٢٠١١) مدخل الى مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ط ٣، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
- ❖ عبد النبي، فاتحي (٢٠١٦) الوضعية المهنية للمعلم في ضوء تدابير الاصلاح التربوي - دراسة ميدانية على عينة من معلمي المدارس الابتدائية ببعض دوائر - فنوغيل - زاوية - كنتة - رقان - ولاية ادرار، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.
- ❖ العبدلي، حسام عبد الملك (٢٠٠٨) مباحث في طرائق تدريس العلوم الشرعية، ط ١، دار النهضة للنشر والتوزيع، سوريا، دمشق.
- ❖ عبيدات، ذوقان وعبد الرحمن عدس وكايد عبد الحق (٢٠١٣) البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
- ❖ العتوم، عدنان يوسف (٢٠٠٤) علم النفس المعرفي، النظرية والتطبيق، دار المسيرة، عمان- الاردن.
- ❖ العتيبي، وضحي بنت حباب بن عبد الله (٢٠١٦) اعداد معلم العلوم في ضوء معايير الجودة الشاملة - تصور مقترح، ص ٣٩-٤٩، المؤتمر العربي الدولي السادس لضمان جودة التعليم العالي ٢٠١٦ LACQA، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان.
- ❖ عطا الله، احمد عبد الباري احمد (٢٠١١) الممارسات الاشرافية الابداعية لدى المشرفين التربويين كما يراها معلمو مدارس وكالة الغوث الدولية بغزة، كلية التربية، جامعة الازهر، غزة، فلسطين.

- ❖ عكشي، نور الهدى (٢٠١٤) المكانة الاجتماعية للمعلم ودورها في العملية التربوية دراسة ميدانية لبعض ابتدائيات بلدية ورماس ولاية الوادي، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة الوادي، الجزائر.
- ❖ العمري، مهرة سعدي جاري (٢٠١٢) درجة ملائمة برامج الدبلوم التربوي بكلية التربية بجامعة ام القرى لاحتياجات الدراسات، جامعة ام القرى ، المملكة العربية السعودية.
- ❖ غانم، تقيده سيد احمد (٢٠١١) رخصة المعلم: معايير مقترحة، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، اعداد معايير للحصول على رخصة مزاوله مهنة التدريس في مصر، مصر.
- ❖ فان دالين، ديو يولدي (١٩٨٧) مناهج البحث التربوية وعلم النفس، ترجمة محمد نبيل واخرون، ط٣، مطبعة الانجلو المصرية، القاهرة .
- ❖ قطاف، حياة (٢٠١٧) دور المشرف التربوي في تحسين الاداء التدريسي للمعلم في المرحلة الابتدائية - دراسة ميدانية لبعض المقاطعات بولاية المسيلة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف-المسيلة، الجزائر .
- ❖ المجيدل، عبد الله (٢٠١٦) رؤية مستقبلية لأعداد المعلم في كليات التربية العربية في ضوء تجارب عالمية، مركز نقد وتنوير للدراسات الانسانية، الاصدار ٢١٢، السنة الثانية، الجزائر .
- ❖ الوادي، محمود حسين وعلي فلاح الزعبي (٢٠١١) اساليب البحث العلمي مدخل منهجي تطبيقي، دار المناهج للنشر، عمان ،الاردن.
- ❖ وجيه، محجوب (٢٠٠٢) البحث العلمي ومناهجه، دار الكتب للطباعة والنشر، بغداد.

ثانياً: المصادر الأجنبية

- ❖ Able ,E(1972)Essentials of Educational measurement, 2nd, prentice-Hall ,New Jersey.p555
- ❖ Allon, C. & Thomas, d. (2004) Strategies for effective teaching, Printed in New York, USA.