

## العوامل المؤثرة في تشكيل الهوية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدارس مدينة دمشق

محمود إسماعيل الفارس

محاضر في قسم أصول التربية/ كلية التربية/ جامعة دمشق/ سورية

[mahmoud.alfares@damascusuniversity.edu.sy](mailto:mahmoud.alfares@damascusuniversity.edu.sy)

تاريخ نشر البحث: ٢٠٢٦ / ٧ / ٢٦

تاريخ قبول النشر: ٢٠٢٦ / ٢ / ١

تاريخ استلام البحث: ٢٠٢٦ / ١ / ١٤

### المستخلص:

هدف البحث إلى معرفة العوامل المؤثرة في تشكيل الهوية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدارس مدينة دمشق وفقاً لوجهات نظرهم، والكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة البحث حول درجة العوامل المؤثرة في تشكيل الهوية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة دمشق وفقاً لمتغيرات (الجنس/ سنوات الخدمة/ المؤهل العلمي)، باعتماد المنهج الوصفي التحليلي، وقام الباحث بإعداد استبانة العوامل المؤثرة في تشكيل الهوية المهنية للمعلم، ثم طبقها على عينة من معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدارس مدينة دمشق بلغت (٣٦٥) معلماً ومعلمة باختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة. كشفت نتائج البحث: أن العوامل المرتبطة ببيئة العمل والدعم المؤسسي، والإدراك الذاتي والخصائص الشخصية، إضافة إلى الظروف الاجتماعية والثقافية، سجلت مستويات تأثير مرتفعة في تشكيل الهوية المهنية لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة دمشق، حيث بلغت المتوسطات الحسابية لهذه العوامل على الترتيب (٤,٠٨)، (٣,٨٠)، (٣,٤٨). في المقابل، جاءت درجة تأثير العوامل المتعلقة بالإعداد الأكاديمي والتطوير المهني في تشكيل الهوية المهنية متوسطة، بمتوسط حسابي قدره (2.83). وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد العينة في الدرجة الكلية لاستبانة العوامل المؤثرة في تشكيل الهوية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي وفقاً لمتغير الجنس لصالح الذكور، وكذلك وفقاً لمتغير سنوات الخدمة لصالح المعلمين ذوي الخبرة التي تبلغ عشر سنوات فأكثر. في المقابل، لم تظهر النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد العينة في الدرجة الكلية للاستبانة وفي مجالاتها الفرعية تُعزى لمتغير المؤهل العلمي.

الكلمات الدالة: الهوية المهنية، معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.

# Factors Influencing the Formation of the Professional Identity for Primary School Teachers in Damascus Schools

Mahmoud Esmaeel Alfares

Department of Foundations of Education/Faculty of Education/Damascus University,  
Syria

## Abstract:

This research aimed to identify the factors influencing the formation of the professional identity of primary school teachers in Damascus from their perspectives, and to examine the significance of differences in the average ratings of the study sample regarding the degree of influence of these factors, according to the variables of gender, years of service, and academic qualification. The descriptive-analytical approach was adopted, and the researcher developed a questionnaire to measure the factors influencing the formation of teachers' professional identity. This questionnaire was administered to a sample of 365 primary school teachers in Damascus, selected through simple random sampling. The results revealed that factors related to the work environment and institutional support, self-perception and personal characteristics, as well as social and cultural circumstances, had a high level of influence on the formation of professional identity among primary school teachers in Damascus. The mean scores for these factors were 4.08, 3.80, and 3.48, respectively. In contrast, the influence of factors related to academic preparation and professional development was found to be moderate, with a mean score of 2.83. Statistically significant differences were found between the mean scores of the sample on the overall questionnaire regarding factors influencing the formation of professional identity, based on the gender variable (favoring males) and the years of service variable (favoring teachers with ten or more years of experience). Conversely, the results did not show statistically significant differences between the mean scores of the sample on the overall questionnaire or its sub-domains based on the academic qualification variable.

**Keywords:** Professional identity, primary school teachers

## مقدمة:

تعد الهوية المهنية للمعلم من المفاهيم التربوية المعاصرة والمتعددة الأبعاد التي حظيت باهتمام متزايد في الأدبيات التربوية، لما لها من أثر مباشر على جودة الأداء التعليمي، ومدى التزام المعلم برسائله التربوية، وقدرته على التكيف مع متغيرات البيئة التعليمية. وتكتسب هذه الهوية أهمية خاصة لدى معلمي المرحلة الابتدائية، إذ يعملون في المرحلة التأسيسية للتعليم الرسمي، ويؤثرون في النمو المعرفي والاجتماعي والانفعالي للمتعلمين. فالهوية المهنية تمثل جوهر مهنة التعليم، إذ توفر إطاراً يساعد المعلمين على بناء تصوراتهم حول من يكونون، وكيف يتصرفون، وكيف يفهمون عملهم ومكانتهم في المجتمع. وقد عرفها البقيعي (٢٠١٤) بأنها "إحساس المعلم بذاته بالأدوار التي يؤديها داخل المدرسة وخارجها، وما يكتسبه من معارف ومهارات وكفايات تعليمية، ومدى التزامه بقيم مهنته وأخلاقياتها" [١:ص٣٦٨]. كما وصفها أبو الوفا والجعيد (٢٠٢٤) بأنها "الصورة الذهنية التي يحملها المعلم عن كفاءته الذاتية، والتمكين الذي يحققه بالتزامه المهني، مع السعي لتحقيق التوازن بين الأدوار المتعددة التي يضطلع بها ونظراته لنفسه" [٢:ص١٣٥].

وتكمن أهمية الهوية المهنية في تأثيرها على استبقاء المعلمين في المهنة على المدى الطويل، حيث أظهرت دراسة Seward (2018) أن ضعف الهوية المهنية يرتبط بارتفاع مستويات الاحتراق المهني والرغبة في ترك التدريس [٣]. كما بينت دراسة أبو الوفا والجعيد (٢٠٢٤) وجود علاقة سلبية بين ضعف الهوية المهنية والرضا الوظيفي، مما يبرز أهمية دعم الهوية المهنية عاملاً وقائياً واستراتيجياً في استبقاء المعلمين وتحسين أدائهم [٢].

وأظهرت دراسة الرشيد والهولي (٢٠١٥) وجود علاقة إيجابية بين الهوية المهنية ورغبة المعلم في الإسهام في الإصلاح التربوي، حيث يكون المعلمون ذوو الهوية المهنية المرتفعة أكثر استعداداً للمشاركة الفاعلة في عمليات التغيير والتطوير [٤]. وهذا ما أكدته أيضاً دراسة (Correa et al, 2014) التي عدت الهوية المهنية دافعاً جوهرياً نحو الابتكار والتجديد في الممارسات التعليمية [٥]. وأشارت دراسة عبد الغني وطه (٢٠١٦) التي تناولت الهوية المهنية من منظور سردي، إلى أهميتها في تعزيز الرضا المهني وتقدير الذات، حيث تعبر المعلمات عن هويتهم المهنية بقصصهن الذاتية التي تعكس طموحاتهن وتحدياتهن [٦].

ولأن الهوية المهنية للمعلم لا تقتصر على امتلاك المعارف والمهارات اللازمة لأداء المهام التعليمية، بل تشمل أيضاً منظومة القيم، والمعتقدات، والتوجهات، والانفعالات، التي تتبلور عبر مسيرة المعلم المهنية، ويُعاد تشكيلها باستمرار عبر التفاعل مع البيئة المدرسية والثقافة المجتمعية، والسياسات التعليمية، والتجارب الشخصية والمهنية. وهذا ما أكدته دراسة موكلر (Mockler, 2011) مشيرة إلى أن الهوية المهنية تُبنى وتُعاد بناؤها بشكل مستمر طوال المسيرة المهنية للمعلم، وتُوجهها تفاعلات معقدة بين الأبعاد الشخصية والمهنية والسياسية [٧].

وقد أظهرت الدراسات الحديثة أن الهوية المهنية للمعلم تتأثر بمجموعة من العوامل المتداخلة، حيث تشمل العوامل الداخلية مثل الدافعية الذاتية والانفعالات، والعوامل الخارجية المرتبطة بالسياق التعليمي والخبرات السابقة التي يمر بها المعلم [٨]. وفي هذا الإطار، يشير أوريوس (Orus, 2013) إلى أن برامج الإعداد قبل الخدمة، وفرص التطوير المهني أثناء الخدمة، إضافة إلى طبيعة التلاميذ الذين يقوم المعلمون بتدريسهم، تُعد من أبرز المحددات التي تسهم في تشكيل الهوية المهنية [٩]. وصنّف (Zare-ee & Ghasedi, 2014) العوامل المؤثرة في الهوية المهنية إلى أربعة محاور رئيسية: العوامل التاريخية، والاجتماعية، والنفسية، والثقافية، مما يعكس الطبيعة المركبة والمتعددة الأبعاد لهذا المفهوم [١٠].

لذا تبرز الحاجة الملحة إلى دراسة العوامل المؤثرة في تشكيل الهوية المهنية لمعلمي التعليم الأساسي، باعتبارهم الفاعلين الرئيسيين في العملية التعليمية، وحلقة الوصل بين الخطط التربوية النظرية والتطبيق العملي داخل الصفوف الدراسية. لا سيما في ظل التغيرات المتسارعة التي يشهدها قطاع التعليم في مدينة دمشق، سواء على مستوى السياسات التربوية، أم البنية المجتمعية، أم التحديات الاقتصادية والاجتماعية.

بناءً على ما سبق، يسعى هذا البحث إلى تحليل العوامل المؤثرة في تشكيل الهوية المهنية لمعلمي التعليم الأساسي في مدينة دمشق، بمقاربة علمية تعتمد على المنهج الوصفي والتحليلي، بما يسهم في تعزيز الهوية المهنية للمعلمين وبنعكس إيجاباً على جودة العملية التعليمية في مرحلة التعليم الأساسي في سورية.

**مشكلة البحث:** في ظل التحولات السياسية والإصلاحات التعليمية السريعة والتحديات الاقتصادية والاجتماعية التي تشهدها سورية، باتت الهوية المهنية للمعلمين معرضة لتأثيرات متعددة قد تؤدي إلى تذبذبها أو ضعفها، مما ينعكس سلباً على جودة الأداء التعليمي، واستقرار المعلم النفسي والوظيفي، وانتمائه المهني.

وعلى الرغم من الجهود التي تبذلها سورية في مجال التعليم، وخاصة أن تلك الجهود قد تجاوزت بالفعل حدود التنظير إلى التطبيق الفعلي، فقد قامت بمراجعة سياساتها التربوية وإحداث الكثير من التطورات والتجديدات في أنظمتها التعليمية، لاسيما ما يتعلق منها بمرحلة التعليم الأساسي، لتتواءم وتحديات العولمة وتتفاعل إيجابياً مع متغيراتها المختلفة. "فقد أعدت وزارة التربية خططاً وبرامج لتطوير النظام التربوي بمكوناته كافة، وركزت في أولوياتها على التعليم الأساسي عبر مشاريع تطوير المناهج التربوية، والتوسع في التعليم الخاص وتنظيمه وإحداث القناة الفضائية التعليمية" [١١:ص٢٢].

إلا أن نظرة فاحصة لهذه الجهود تؤكد أن مدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسي لا تزال تعاني العديد من المشكلات ونقاط الضعف التي تعيق تحقيق رسالتها وأهدافها المرجوة، وما زال المعلمون يواجهون ضغوطاً خاصة قد تؤثر في تشكيل هويتهم المهنية، بما في ذلك إصلاح المناهج، وضعف البنية التحتية للمدارس، وتدني الرواتب، وتغير توقعات المجتمع، بالإضافة إلى السياسات التعليمية المتغيرة التي قد لا تراعي خصوصية السياق المحلي، وهو ما قد يؤدي إلى صراعات الهوية، وانخفاض الرضا الوظيفي، وزيادة معدلات ترك المهنة. وهذا ما أشارت إليه العديد من الدراسات والأبحاث التي تناولت وضع التعليم في مدارسنا، فقد أكدت دراسة (الخليف، ٢٠١٨) أن الإدارة المدرسية تغلب عليها الأساليب التقليدية وتنتم بالمركزية الشديدة، وأن مشكلات المعلمين مع الإدارة المدرسية تتمثل في ضعف مشاركة المعلمين في القرار المدرسي وعدم إشراك المدير للمعلمين في وضع خطط المدرسة والإشراف على تنفيذها [١٢]. وبيّنت دراسة (عزام، ٢٠١٩) أن طبيعة المناخ التنظيمي القائم على الهرمية والروتين في العمل، وضعف الإيمان بالعمل الجماعي والتعاوني، يعدّ أحد أبرز المشكلات التي تتطلب المزيد من الجهد والوقت لتجاوزها والتغلب عليها [١٣].

وما يؤكد تلك المشكلات خبرة الباحث الميدانية بواقع مدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة دمشق بحكم إشرافه في التربية العملية على طلبة كلية التربية بجامعة دمشق في عدد من هذه المدارس، إذ لاحظ ممارسات عديدة للمعلمين منها عزلة المعلمين في الغرف الصفية، وعدم مشاركتهم في عملية صنع القرارات المدرسية، وافتقار المناخ المدرسي إلى التعاون، كما أن المعلم غالباً ما يجد نفسه في مواجهة ضغوط مهنية واجتماعية متزايدة، دون وجود برامج تدريبية مستدامة أو مجتمعات تعلم مهنية داعمة، مما يضعف من قدرته على بناء هوية مهنية مستقرة ومتطورة.

وعلى الرغم من أهمية الهوية المهنية في تعزيز جودة التعليم، إلا أن هناك قصوراً في فهم طبيعة العوامل المؤثرة في تشكيل هذه الهوية، في السياق السوري الذي يتسم بخصوصية ثقافية ومؤسسية، وخصوصاً في مرحلة التعليم الأساسي، فباطلاع الباحث على الدراسات والأبحاث التربوية المحلية، لم يجد أي دراسة قدمت تصوراً شاملاً للعوامل المؤثرة في تشكيل الهوية المهنية للمعلمين بشكل عام، ولمعلمي الحلقة الأولى من التعليم



الأساسي بشكل خاص، ولا لطبيعة التفاعلات بين هذه العوامل. وهذا القصور المعرفي يحد من قدرة المؤسسات التربوية على تطوير سياسات فعالة لدعم المعلمين، ويؤثر على جودة التعليم الأساسي الذي يُعد حجر الأساس في بناء الإنسان والمجتمع.

الأمر الذي ولد لدى الباحث إحساساً بوجود مشكلة حقيقية، تستوجب التوقف عندها، ودراستها دراسة علمية تستهدف فهم معمق وتحليل علمي للعوامل المؤثرة في تشكيل الهوية المهنية لمعلمي التعليم الأساسي في مدارس مدينة دمشق، في ظل التحديات التربوية والاجتماعية الراهنة، بهدف تقديم إطار معرفي وتطبيقي يساهم في تطوير السياسات التربوية وبرامج إعداد المعلمين، وتحسين بيئة العمل المدرسي، وتعزيز الهوية المهنية للمعلمين بما يؤدي إلى تحسين أداء المعلمين الذي ينعكس إيجاباً على المنظومة التعليمية بمخرجاتها كافة لا سيما تحصيل التلاميذ في مرحلة التعليم الأساسي في سورية.

وانطلاقاً مما سبق يمكن تحديد مشكلة البحث بالسؤال الرئيس الآتي:

**ما العوامل المؤثرة في تشكيل الهوية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدارس مدينة دمشق وفقاً لوجهات نظرهم؟**

ويتفرع عن السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

- ١- ما العوامل المؤثرة في تشكيل الهوية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة دمشق فيما يتعلق بالإدراك الذاتي والخصائص الشخصية وفقاً لوجهات نظرهم؟
- ٢- ما العوامل المؤثرة في تشكيل الهوية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة دمشق فيما يتعلق ببيئة العمل والدعم المؤسسي وفقاً لوجهات نظرهم؟
- ٣- ما العوامل المؤثرة في تشكيل الهوية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة دمشق فيما يتعلق بالظروف الاجتماعية والثقافية وفقاً لوجهات نظرهم؟
- ٤- ما العوامل المؤثرة في تشكيل الهوية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة دمشق فيما يتعلق بالإعداد الأكاديمي والتطوير المهني وفقاً لوجهات نظرهم؟
- ٥- ما المقترحات التي قد تساهم في تدعيم الهوية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة دمشق؟

**أهمية البحث:** تنبثق أهمية هذا البحث من كونه يتناول موضوعاً تربوياً معاصراً وحيوياً يتمثل في الهوية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، وهي فئة تمثل الأساس في بناء شخصية المتعلم وتشكيل اتجاهاته وقدراته في السنوات الأولى من حياته المدرسية. وتتجلى أهمية البحث في النقاط الآتية:

**الأهمية النظرية:**

—حداثة موضوع الهوية المهنية للمعلم على المستوى المحلي في مجال البحث العلمي، بوصفه أحد المفاهيم التربوية الحيوية والمعقدة، الذي يُعد حجر الزاوية في بناء شخصية المعلم وتحديد ملامح أدائه التربوي والتعليمي.

يقدم البحث إطاراً علمياً لفهم الهوية المهنية من منظور تربوي معاصر، ويسهم في إثراء الأدبيات التربوية العربية حول هذا المفهوم، بتحليل العوامل المؤثرة فيه ضمن سياق محلي، وهو ما يُعد مساهمة نوعية في سد الفجوة المعرفية في هذا المجال، خاصة في ظل ندرة الدراسات التي تناولت الهوية المهنية للمعلمين في البيئة السورية.

تأتي أهمية هذا البحث من خصوصية السياق السوري، الذي شهد في السنوات الماضية تغيرات اجتماعية واقتصادية وسياسية أثرت بشكل مباشر في البيئة التعليمية، وفي المعلمين أنفسهم، مما يجعل من الضروري فهم العوامل التي تؤثر في المعلم كفاعل تربوي أساسي، وتقديم رؤى علمية تساعد في دعم استقراره المهني والنفسي، وتحسين بيئة العمل التربوي في المدارس السورية.

### الأهمية التطبيقية:

يسهم هذا البحث في فهم العوامل المؤثرة في تشكيل الهوية المهنية للمعلم، بما يمكن من تعزيز مكانة المعلم في المجتمع، وتحسين صورته المهنية، وزيادة مستوى الانتماء والرضا الوظيفي، مما ينعكس إيجاباً على أداء المعلم، وعلى جودة التعليم الأساسي الذي يُعد حجر الأساس في بناء الإنسان والمجتمع.

يقدم البحث نتائج وتوصيات عملية يمكن أن تُفيد صناع القرار التربوي، في كليات التربية في تطوير برامج إعداد المعلمين قبل الخدمة بالتركيز على العوامل التي تعزز الهوية المهنية، وتجنب تلك التي تضعفها، ومراكز تدريب المعلمين في وزارة التربية، في تصميم برامج تطوير مهني تستجيب لاحتياجات المعلمين النفسية والمهنية، وتدعم بناء هوية مهنية مستقرة وفاعلة.

يوفر البحث بيانات وتحليلات يمكن أن تُستخدم من قبل صناع القرار في وزارة التربية، ومديريات التعليم، ومراكز التدريب التربوي، لتطوير سياسات أكثر فاعلية في دعم المعلمين، وتحسين ظروف عملهم، وتعزيز مكانتهم المجتمعية، بما يحقق أهداف التنمية التربوية المستدامة.

يأمل الباحث بأن تكون نتائج هذا البحث نقطة انطلاق لبحوث ودراسات علمية جديدة تتناول جوانب أخرى في هذا المجال.

**أهداف البحث:** يسعى هذا البحث إلى تحقيق مجموعة من الأهداف العلمية والتطبيقية التي تسهم في فهم أعمق لطبيعة الهوية المهنية للمعلم في مرحلة التعليم الأساسي، وتحديد العوامل المؤثرة فيها ضمن السياق التربوي والاجتماعي لمدينة دمشق. وتتمثل أهداف البحث فيما يلي:

١. تعرف العوامل المؤثرة في تشكيل الهوية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة دمشق فيما يتعلق بالإدراك الذاتي والخصائص الشخصية وفقاً لوجهات نظرهم.

٢. تعرف العوامل المؤثرة في تشكيل الهوية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة دمشق فيما يتعلق ببيئة العمل والدعم المؤسسي وفقاً لوجهات نظرهم.

٣. تعرف العوامل المؤثرة في تشكيل الهوية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة دمشق فيما يتعلق بالظروف الاجتماعية والثقافية وفقاً لوجهات نظرهم.

٤. تعرف العوامل المؤثرة في تشكيل الهوية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة دمشق فيما يتعلق بالإعداد الأكاديمي والتطوير المهني وفقاً لوجهات نظرهم.

٥. الكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة البحث حول درجة العوامل المؤثرة في تشكيل الهوية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة دمشق وفقاً لمتغيرات (الجنس/ سنوات الخدمة/ المؤهل العلمي).

٦. تقديم توصيات تربوية عملية لصناع القرار، ومراكز إعداد المعلمين، والمؤسسات التعليمية، تهدف إلى دعم الهوية المهنية للمعلم وتعزيزها في ضوء نتائج البحث.

فرضيات البحث: اختبار الفرضيات الآتية عند مستوى دلالة (0.05):

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقديرات أفراد عينة البحث من المعلمين حول درجة العوامل المؤثرة في تشكيل هويتهم المهنية في مدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة دمشق وفقاً لمتغير الجنس.

2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقديرات أفراد عينة البحث من المعلمين حول درجة العوامل المؤثرة في تشكيل هويتهم المهنية في مدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة دمشق وفقاً لمتغير سنوات الخدمة (أقل من ١٠ سنوات - ١٠ سنوات فأكثر).

3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقديرات أفراد عينة البحث من المعلمين حول درجة العوامل المؤثرة في تشكيل هويتهم المهنية في مدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة دمشق وفقاً لمتغير المؤهل العلمي (إجازة جامعية فما دون - دراسات عليا).

حدود البحث:

١. الحدود البشرية: طُبّق البحث على عينة عشوائية من معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة دمشق بلغت (٣٦٥) معلماً ومعلمة.

١. الحدود المكانية: طُبّق البحث في مدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة دمشق.

٢. الحدود الزمانية: تطبيق أداة البحث في الفصل الأول من العام الدراسي (٢٠٢٥-٢٠٢٦).

٣. الحدود العلمية: حدد البحث الحالي أربعة عوامل مؤثرة في تشكيل الهوية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي هي (الإدراك الذاتي والخصائص الشخصية، بيئة العمل والدعم المؤسسي، العوامل الاجتماعية والثقافية، الإعداد الأكاديمي والتطوير المهني).

مصطلحات البحث:

١. الهوية المهنية: يعرفها البقيعي (2014) بأنها: "إحساس المعلم بذاته بالأدوار التي يؤديها داخل المدرسة وخارجها، وما يكتسبه من معارف ومهارات وكفايات تعليمية، ومدى التزامه بقيم مهنته وأخلاقياتها" [١:ص ٣٦٨]. ووصفها أبو الوفا والجعيد (2024) بأنها "الصورة الذهنية التي يحملها المعلم عن كفاءته الذاتية، والتمكين الذي

يحققه بالتزامه المهني، مع السعي لتحقيق التوازن بين الأدوار المتعددة التي يضطلع بها ونظرتة لنفسه" [٢: ص ١٣٥].

وتضيف إيزادينيا (Izadinia, 2013) أن "الهوية المهنية تتشكل من تصورات المعلمين حول معرفتهم، وإحساسهم بالقوة والوعي الذاتي والثقة، وعلاقاتهم مع الزملاء والتلاميذ وأولياء الأمور، وذلك ضمن سياقاتهم التعليمية وخبراتهم السابقة" [٨: ص ٧٠٨]. بينما يرى سواريز وماغراث (Suarez & McGrath, 2022) أنها "مجموعة من المعتقدات والانفعالات ووجهات النظر التي يحملها المعلمون حول أنفسهم ودورهم، وهي في حالة تطور مستمر، وتعتمد على السياق وتختلف بين الأفراد" [٤: ص ٨-٩].

ويعرف الباحث الهوية المهنية إجرائياً، بأنها: منظومة متكاملة من القيم والمعتقدات والتصورات الذاتية التي تحدد علاقة المعلم بمهنته، وتعكس مدى انخراطه في مهنة التعليم، واتساقه مع قيمها وأهدافها، واستعداده لممارسة دوره التربوي بكفاءة وفاعلية. وتتجلى هذه الهوية في سلوكياته المهنية، وممارساته الصفية، وتفاعله مع البيئة التعليمية والمجتمعية.

ويعرف الباحث العوامل المؤثرة في تشكيل الهوية المهنية إجرائياً، بأنها: مجموعة من المتغيرات المتداخلة التي تسهم في بناء تصور المعلم لذاته المهنية، وتعكس مدى انتمائه والتزامه برسالة التعليم. وتتضمن هذه العوامل أربعة مجالات رئيسية: الإدراك الذاتي والخصائص الشخصية، بيئة العمل والدعم المؤسسي، الظروف الاجتماعية والثقافية، والإعداد الأكاديمي والتطوير المهني، حيث تسهم مجتمعة في تعزيز الانتماء المهني، وتحقيق الرضا الوظيفي، وتطوير الأداء التربوي.

٢. مرحلة التعليم الأساسي: هي مرحلة تعليمية، مدتها تسع سنوات، تبدأ من الصف الأول حتى الصف التاسع، وهي مجانية وإلزامية. وتنقسم هذه المرحلة إلى حلقتين: الحلقة الأولى، تبدأ من الصف الأول حتى الصف السادس، والحلقة الثانية، تبدأ من الصف السابع حتى الصف التاسع [١: ص ٤].

٣. معلم الحلقة الأولى من التعليم الأساسي: المعلم الذي يدرّس جميع المواد في الصفوف الستة الأولى من الصف الأول حتى الصف السادس، من مرحلة التعليم الأساسي في الجمهورية العربية السورية [١١: ص ٤].

ويعرف الباحث معلمو الحلقة الأولى من التعليم الأساسي إجرائياً، بأنهم: المعلمون الذين يدرسون التلاميذ من الصف الأول وحتى الصف السادس، وهي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، حيث يركزون على تأسيس التلاميذ في المهارات الأساسية في اللغة العربية والرياضيات والعلوم والدراسات الاجتماعية والتربية الدينية.

### إطار نظري ودراسات سابقة:

#### أولاً. مفهوم الهوية المهنية للمعلم:

تناولت الدراسات التربوية مفهوم الهوية المهنية من زوايا متعددة، حيث يُنظر إليها بوصفها تصوراً ذاتياً يتشكل بالتفاعل بين الفرد وسياقه المهني. فقد رأى كيلشترمانز (Kelchtermans, 2000) أن مهنة التعليم

تتطوي على انخراط ذاتي عميق، وأن الهوية المهنية للمعلم تُعبّر عن تصوره لذاته معلماً، مما يجعلها مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بمفهوم الذات [١٥].

ومن منظور البناء الاجتماعي، يؤكد جي (Gee, 2000) أن الهوية المهنية تُبنى بالتفاعلات الاجتماعية داخل السياقات المهنية، وهي هوية متغيرة تتأثر بالزمان والمكان [١٦]. أما كلاندين وكونيلي (Clandinin & Connelly, 1999) فقدما منظوراً سردياً للهوية المهنية، حيث ربطاها بالقصص الذاتية التي يرويها المعلم عن تجربته المهنية، مشيرين إلى أن سرد الخبرات الشخصية والمهنية يسهم في تشكيل هذه الهوية [١٧]. وفي إطار آخر، يرى جراهام ويونغ (Graham & Young, 1998) أن الهوية المهنية تتجسد بالخصائص المهنية التي تمثل صورة (المعلم المثالي)، مما يضيف عليها طابعاً معيارياً [١٨].

فالهوية المهنية للمعلمين تُعد جوهرراً لمهنة التعليم، إذ توفر إطاراً يساعدهم في بناء تصوراتهم عن يكونون؟ وكيف يتصرفون؟ وكيف يفهمون عملهم ومكانتهم في المجتمع؟ فهي ليست كياناً ثابتاً أو مفروضاً، بل تُبنى بالخبرة والمعنى المستخلص منها [١٩: ص ١٥].

وقد حدد بيجارد وزملاؤه (Beijaard, et al, 2004) أربعة خصائص رئيسة للهوية المهنية:

- كيان ديناميكي غير ثابت، يتغير تبعاً للسياق والبيئة المهنية.
- يجب عن سؤال: إلى أين أتجه في المستقبل؟
- يتكون من هويات فرعية متعددة تتفاعل فيما بينها، ويتطلب تحقيق توازن بينها لتحديد ما إذا كانت الهوية إيجابية أم سلبية.
- يتطلب انخراطاً فعلياً من المعلم في المجال المهني [٢٠].

مما سبق، يمكن استخلاص أن الهوية المهنية تمثل منظومة متكاملة من القيم والمعتقدات والتصورات الذاتية التي تحدد علاقة المعلم بمهنته، وتعكس مدى انخراطه في مهنة التعليم، واتساقه مع قيمها وأهدافها، واستعداده لممارسة دوره التربوي بكفاءة وفاعلية. وتتجلى هذه الهوية في سلوكياته المهنية، وممارساته الصفية، وتفاعله مع البيئة التعليمية والمجتمعية، وهي عملية ديناميكية تتطور عبر الزمن وتتشكل من جملة من العوامل الذاتية والمؤسسية والاجتماعية والأكاديمية التي تعزز أو تحد من تطورها واستقرارها.

#### ثانياً. النظريات المفسرة للهوية المهنية:

تُعدّ النظريات المفسرة للهوية المهنية من الركائز الأساسية لفهم آليات تشكّل الهوية لدى الفرد داخل السياق المهني. وقد أسهم عدد من المفكرين والباحثين في تقديم نماذج تفسيرية تُبرز العوامل المؤثرة في بناء الهوية المهنية وتطورها. ومن أبرز هذه النظريات ما يأتي:

١- نظرية الهوية المهنية عند يورغن هابرماس (Habermas): يُعدّ هابرماس من أوائل الفلاسفة الذين تناولوا مفهوم الهوية منذ سبعينيات القرن العشرين، حيث نظر إلى الهوية المهنية بوصفها نتاجاً لبنية تواصلية تنشأ بالتفاعل الاجتماعي، لا باعتبارها حالة فردية معزولة يصنعها الشخص بصورة منفردة. ويؤكد هابرماس أن اللغة تشكل أداة محورية في بناء العلاقات الإنسانية، وفي الكشف عن شخصيات الأفراد وهوياتهم، انسجاماً مع المقولة المنسوبة لأرسطو "تكلم حتى أراك" [٢١: ص ٣٠٥]. وتستند نظرية هابرماس إلى مفهوم (العوالم الثلاثة)، وهو

تصور افتراضي يهدف إلى تفسير الأفعال الاجتماعية بافتراضات معرفية ووجودية تتعلق بالعالم الموضوعي، والعالم الاجتماعي، والعالم المعياري، بما يتجاوز الفصل التقليدي بين الطبيعة والثقافة [٢٢:ص ١٨].

٢- نظرية الهوية المهنية لدى فلورنس أوستي (Osty, 2008): قدّمت أوستي إطاراً تفسيرياً يشتمل على أربعة مجالات رئيسة تؤثر في بناء الهوية المهنية، وهي:

الشعور بالاعتراف: ويتضمن الاعتراف الذاتي والاجتماعي بالمكانة المهنية للفرد، ويتجلى في أربعة مستويات:

أ. الاعتراف بالذات: بشعور الفرد بقدرته على تحقيق طموحاته المهنية وبناء تطلعات مستقبلية.

ب. اعتراف الزملاء: عبر ما يحظى به الفرد من تقدير واحترام ضمن بيئة العمل.

ج. اعتراف المسؤولين: الذي يتمثل في تقدير جهوده المهنية واهتمام الإدارة بمشكلاته والسعي لحلها.

د. اعتراف المجتمع: عبر النظرة المجتمعية الإيجابية لمهنته. وتشير أوستي في كتابها (ماذا سأذهب إلى العمل؟) (٢٠٠٣) إلى أن الإنسان المعاصر لا يبحث فقط عن أجر العمل، بل عن الاعتراف الاجتماعي والذاتي المرتبط بهويته المهنية.

الشعور بالاستقلالية: ويعني وضوح المهام والمسؤوليات داخل المؤسسة، إذ يؤدي تداخل الأدوار إلى غموض المسؤوليات، ومن ثم إضعاف الهوية المهنية للموظف.

الانتماء: ترى أوستي أن العلاقة بين الهوية والانتماء علاقة تكاملية؛ فمعرفة الفرد لما ينتمي إليه تساعده في تحديد ذاته وأهدافه، وكلما تعزز الشعور بالانتماء تعزز معه بناء الهوية المهنية.

الفعالية التنظيمية: تُعدّ جزءاً من الهوية المهنية، وتشكلها القيم والمعايير المؤسسية التي توجه سلوك العاملين، وتحمل الإدارة مسؤولية تحديدها وترسيخها [٢٣:ص ٢٢٦-٢٢٧].

٣- نظرية تطور الشخصية عبر دورة الحياة (كاسبي وروبرت، ٢٠٠١): تفسّر هذه النظرية كيفية مساهمة عملية نمو الهوية في فهم ثبات الشخصية وتغيرها عبر مراحل الحياة. وترى أن الهوية المهنية تتطور تدريجياً وتُسهم في تكوين شخصية أكثر نضجاً واستقراراً. ومع التقدم في العمر تصبح الهوية أوضح وأكثر ثباتاً، مما يعزز استمرارية السمات الشخصية.

وتشير إلى أن الالتزامات الاجتماعية التقليدية—مثل العمل، والزواج، والأسرة، والتعليم—تدعم سمات التوافق والنضج النفسي والاستقرار الانفعالي [٢٤:ص ٥١]. ويستند الباحثان في تطوير نظريتهما إلى أعمال جون هولاند (١٩٥٢)، التي تربط بين الميول المهنية وسمات الشخصية، حيث يُعدّ عدم الاتساق بينهما سبباً في ضعف الهوية المهنية.

٤- نظرية الهوية المهنية عند إريك إريكسون (Erikson): يرى إريكسون أن الهوية المهنية تمثل أحد المكونات الأساسية للهوية الذاتية، وتعكس درجة الانسجام بين الجوانب النفسية والاجتماعية لدى الفرد. ويؤكد أن تحقيق الهوية لا يحصل بالوتيرة نفسها لدى الجميع، مما يؤدي إلى معاناة بعض الأفراد من قصور هوياتي نتيجة عدم قدرتهم على تبني اتجاه مهني ثابت أو تبني اتجاهات مهنية سلبية تتعارض مع المعايير الاجتماعية [٢٥:ص ٨٣].

وقد طرح إريكسون في مطلع ستينيات القرن الماضي نظريته الشهيرة في "مراحل النمو الثماني" التي يُعدّ كل منها صراعاً تنموياً، وتؤثر نتائجه إيجاباً أو سلباً في تكوين الهوية، بحيث تؤدي النتائج السلبية في أي مرحلة إلى صعوبات في المراحل اللاحقة [٢٦:ص ١].

٥- نظرية الهوية المهنية عند رونو سانسوليو (Sainsaulieu): تركز هذه النظرية على فهم العوامل المؤثرة في تشكيل هوية المنظمة، وآليات تفاعل السياسات التنظيمية مع المتغيرات الداخلية والخارجية. وتهدف إلى تشخيص العمليات المؤسسية التي تساهم في تنظيم العمل والتكيف مع البيئة المحيطة [٢٧:ص ١١٧]. ويرى سانسوليو أن الهوية المهنية امتداد للهوية الثقافية للفرد، وأنها لا يمكن فهمها بمعزل عن الإطار الاجتماعي الذي تتشكل ضمنه المؤسسات المهنية. فهذه المؤسسات تضع قواعد تنظم سلوك أعضائها، ويُعدّ الخروج عنها انتهاكاً يعاقب عليه [٢٨:ص ٦٢٠].

يتضح مما سبق تنوعاً واضحاً في المنظورات النظرية التي تناولت مفهوم الهوية المهنية، الأمر الذي يعكس الطبيعة المركبة والمتعددة الأبعاد لهذا المفهوم. وباستعراض النظريات المذكورة، يتبين أن الهوية المهنية لا تُبنى على مستوى فردي صرف، بل تتداخل في تكوينها عوامل اجتماعية ونفسية وتنظيمية وثقافية، وهو ما يجعلها ظاهرة ديناميكية تتشكل باستمرار عبر التفاعل بين الشخص وبيئته عمله. فقد ركز هابرماس على البعد التواصلية للهوية، بينما أبرزت أوستي أهمية الاعتراف والانتماء والاستقلالية في بناء الوعي المهني. وفي المقابل، قدمت نظرية كاسبي وروبرت تصوراً تطورياً يربط الهوية بمسار النضج عبر دورة الحياة، في حين وجّه إريكسون الاهتمام نحو الصراعات النفسية-الاجتماعية التي ترافق تكون الهوية المهنية. أما سانسوليو فأبرز أثر الثقافة التنظيمية والبيئة المؤسسية في تشكيل الهوية داخل سياق العمل. وتظهر هذه النظريات مجتمعة أن الهوية المهنية نتاج تفاعل مستمر بين خصائص الفرد، والعلاقات الاجتماعية، وبنية المؤسسة التي يعمل ضمنها.

### ثالثاً. أهمية الهوية المهنية للمعلم:

تعدّ الهوية المهنية للمعلم من القضايا الجوهرية في الأنظمة التعليمية، لما لها من أثر بالغ في تحسين أداء المعلمين، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على مستوى أداء التلاميذ، وجودة التعليم بشكل عام. فقد كشفت العديد من الدراسات عن التأثير المباشر للهوية المهنية في أداء المعلم، فقد بينت دراسة (Hong, 2010) أن الهوية المهنية تؤثر في كفاءة المعلم الذاتية، وفي قراره بالاستمرار أو ترك مهنة التعليم وعلى شعور المعلم بالكفاءة الذاتية في ممارسته التعليمية [٢٩].

وفي ذات السياق، أكدت دراسة (Seward, 2018) أن للهوية المهنية أثر في استبقاء المعلمين، ورضاهم الوظيفي، وأدائهم [٣]. وأشار (Beijaard, et al, 2004) إلى أن الهوية المهنية تؤثر في قرارات المعلمين المتعلقة بالممارسات التدريسية، والمحتوى التعليمي، ونوعية العلاقات التربوية مع الطلاب [٢٠].

وقد أظهرت دراسة الرشيد والهوري (2015) وجود علاقة إيجابية بين الهوية المهنية ورغبة المعلم في الإسهام في الإصلاح التربوي، حيث يكون المعلمون ذوو الهوية المهنية المرتفعة أكثر استعداداً للمشاركة الفاعلة في عمليات التغيير والتطوير [٤]. وهذا ما أكدته أيضاً دراسة (Correa, et al, 2014) التي اعتبرت الهوية المهنية دافعاً جوهرياً نحو الابتكار والتجديد في الممارسات التعليمية [٥].



ويشير (Palmér, 2015) إلى أن وعي المعلمين بهويتهم المهنية يسهم في تعزيز دافعهم الذاتي، وتنظيمهم الذاتي، ورضاهم الوظيفي، مما ينعكس على فهمهم لأدوارهم المتعددة، وعلى كيفية أدائهم لهذه الأدوار. كما أن هذا الوعي يؤثر في تصميم الخطط الدراسية، وتطبيق الاستراتيجيات التعليمية، وتقييم التعلم، بما يسهم في تطوير المناهج وتحسينها، بالإضافة إلى تعزيز التواصل والتعاون المهني [٣٠].

وبناءً على ما سبق، يتضح أن الهوية المهنية تُعدّ عنصراً مؤثراً في مختلف جوانب العملية التعليمية، بدءاً من التدريس والتطور المهني، وصولاً إلى الاستمرار في مهنة التعليم. كما أنها تؤثر في السلوكيات الفعلية التي يمارسها المعلم داخل الصف، وتوجّه قراراته قصيرة وطويلة المدى المتعلقة بتصميم المناهج، واختيار أساليب التدريس، وتقييم التعلم، بما يعكس مدى إدراكه لهويته المهنية.

#### رابعاً. العوامل المؤثرة في تشكيل الهوية المهنية للمعلم:

تُعدّ الهوية المهنية للمعلم عملية ديناميكية متجددة، تتسم بالحراك المستمر والتفاعل المتبادل بين الأبعاد الشخصية والمهنية والسياقية. فهي ليست خاصية ثابتة تظل على حالها خلال مراحل إعداد المعلم (مرحلة ما قبل الخدمة) أو تطوره المهني (مرحلة أثناء الخدمة)، بل هي عملية نشطة، متغيرة، وديناميكية، تتشكل وتُعاد تشكيلها باستمرار عبر تفسير الخبرات والتجارب المهنية [٢٩]. وقد أكدت موكلر (Mockler, 2011) هذا الطرح، مشيرة إلى أن الهوية المهنية تُبنى وتُعاد بناؤها بشكل مستمر طوال المسيرة المهنية للمعلم، وتُوجهها تفاعلات معقدة بين الأبعاد الشخصية والمهنية والسياسية [٧].

وقد أشار الباحثون التربويون إلى أن عملية تكوين أو تشكيل الهوية المهنية للمعلمين، تتطوي على كيفية تحديدهم لأدوارهم المهنية ودمجها مع أدوارهم الشخصية، وهذه العملية تتأثر بعدد من العوامل والظروف داخل وخارج غرفة الصف، فقد أشار (Izadinia, 2013) إلى أن العوامل التي تؤثر على تشكيل الهوية المهنية للمعلم تشمل: العوامل الداخلية مثل الدافعية والانفعالات، والعوامل الخارجية مثل السياق والخبرات السابقة، وهذه العوامل تجعل الهوية المهنية للمعلم في حالة من التغير المستمر [٨: ص ٦٩٥].

وفي هذا السياق، صنّف (Zare-ee & Ghasedi, 2014) العوامل المؤثرة في الهوية المهنية إلى أربع فئات رئيسية:

1. العوامل التاريخية: مثل التجارب الشخصية المبكرة ونماذج المعلمين الذين تأثر بهم الفرد في طفولته.
2. العوامل الاجتماعية: وتشمل توقعات المجتمع والأسرة من المعلم المستقبلي.
3. العوامل النفسية: وتتمثل في أهمية الوعي الذاتي في بناء الهوية المهنية.
4. العوامل الثقافية: مثل تصورات المجتمع المهني، والسياسات التعليمية، وقضايا السلطة والمكانة المهنية [١٠: ص ١٩٩٢].

يرى أوريوس (Oru, 2013) أن من أبرز العوامل المؤثرة في تشكيل الهوية المهنية للمعلمين: برامج الإعداد قبل الخدمة، والتطوير المهني أثناء الخدمة، وطبيعة التلاميذ الذين يُدرّسونهم، بالإضافة إلى تصوراتهم العامة عن مهنة التعليم [٩].

ويرى عبد الرزاق والجعيد (٢٠٢٢) أن العوامل المؤثرة في الهوية المهنية يمكن تصنيفها بثلاثة أبعاد:

1. البعد المعرفي: يشمل المعارف المهنية، والوعي بالأدوار، والتحديات المرتبطة بالتدريس، والخبرات السابقة، والمعتقدات الذاتية.

2. البعد الاجتماعي: يتضمن التفاعلات المهنية مع الزملاء، والطلبة، وأولياء الأمور، والمجتمع التعليمي.

3. البعد الانفعالي: يشمل الدافعية، والثقة بالنفس، والاتجاهات، والانفعالات التي تؤثر في الممارسات المهنية [٣١: ص ٢٧٣-٢٧٤].

مما سبق، يمكن استخلاص أن الهوية المهنية للمعلم تتشكل بتفاعل معقد بين مجموعة من العوامل المتشابكة، يمكن تصنيفها في أربعة مجالات رئيسية:

1. **العوامل المتعلقة بالإدراك الذاتي والخصائص الشخصية:** مجموعة من التصورات الذاتية والمشاعر الداخلية التي تعكس مدى وعي المعلم بذاته المهنية، وانسجامه الداخلي مع قيم مهنة التعليم، وتشمل شعوره بالانتماء والرضا، وإدراكه لأهمية دوره التربوي، ووضوح أهدافه المهنية، ودافعيته للتطوير المستمر، وشعوره بالنجاح والتأثير.

2. **العوامل المتعلقة ببيئة العمل والدعم المؤسسي:** مجموعة من الممارسات والظروف التنظيمية التي توفرها المدرسة، التي تسهم في تعزيز شعور المعلم بالانتماء والرضا المهني، وتدعم تطوره المستمر. وتشمل هذه العوامل مدى توفر مناخ مدرسي يساهم في التطوير المهني، ووجود بيئة تعليمية محفزة، وتوافر الموارد، والمشاركة في اتخاذ القرار، وتطبيق أنظمة الحوافز والمساءلة، وتقدير الجهود المبذولة من الإدارة التربوية.

3. **العوامل المتعلقة بالظروف الاجتماعية والثقافية:** مجموعة من المؤثرات الخارجية التي تنبع من البيئة الاجتماعية والثقافية المحيطة بالمعلم، وتنعكس على إدراكه لدوره المهني ومكانته المجتمعية. وتشمل هذه العوامل نظرة المجتمع والأسرة لمهنة التعليم، والعلاقات المهنية داخل المدرسة، والتقدير الذي يحظى به المعلم من التلاميذ وأولياء الأمور، والدعم المعنوي من المجتمع المحلي، بالإضافة إلى تمثيل المعلمين في وسائل الإعلام.

4. **العوامل المتعلقة بالإعداد الأكاديمي والتطوير المهني:** مجموعة من الخبرات التعليمية والتدريبية التي يكتسبها المعلم في دراسته الجامعية ومشاركته في برامج التطوير المهني، التي تساهم في بناء تصوراته التربوية وصقل ممارساته التدريسية. وتشمل هذه العوامل جودة الإعداد الجامعي، وتطبيق المعارف والمهارات المكتسبة في البرامج التدريبية، وامتلاك فلسفة تربوية خاصة، والمتابعة المستمرة للمستجدات التربوية، ومراجعة الأداء بهدف التحسين.

دراسات سابقة:

— هدفت دراسة سونج ووي (Song & Wei, ٢٠٠٧) إلى تعرف العوامل المؤثرة في الهوية المهنية للمعلمين في الصين، وتكونت عينة الدراسة من (١٧٧) معلماً ومعلمة من معلمي المرحلة الأساسية والثانوية، وقد صمم الباحثان استبانة لقياس الهوية المهنية للمعلمين، ومعرفة مدى تأثير كل من الجنس، والرتبة المهنية، والمرحلة الدراسية، والرضا الوظيفي على الهوية المهنية. وأظهرت النتائج مستوى عالياً للهوية المهنية لدى معلمي المرحلة الأساسية والثانوية، وأن مستوى الهوية المهنية للإناث أعلى منها لدى الذكور، وأن درجة الهوية

- المهنية لدى معلمي الخبرة الطويلة (٣٠) سنة أكثر وضوحاً من معلمي الخبرة (١٠) سنوات، وأن مستوى الهوية المهنية لدى معلمي المرحلة الثانوية أعلى منه لدى معلمي المرحلة الأساسية [٣٢].
- وهدفت دراسة أوريوس (٢٠١٣, Orus) إلى فحص دور الفهم، والتقييم التعاون المستمر في تشكيل الهوية المهنية للمعلم المبتدئ، واستخدمت الدراسة المقابلة الشخصية، والملاحظة المباشرة مع عينة من معلمة واحدة فقط في برنامج إعداد المعلم، واستمرت التجربة عامين دراسيين، وكان التركيز في المقابلات الشخصية والملاحظة على التاريخ الشخصي، والمهني للمعلمة، والخبرات التدريسية، والعمل السابق والحالي مع الطلاب، والرؤى والتصورات عن التدريس، وعن مدرستها، وخططها المستقبلية. وأشارت النتائج إلى وجود دور كبير للفهم والتقييم والتعاون المستمر في تشكيل الهوية المهنية للمعلم، حيث أشارت النتائج أن المعلمة رأت أنه مع مرور الوقت أصبحت تتميز أكثر بالالتزام المهني، والكفاءة الذاتية، وبفهم أكثر للفصل الدراسي وطبيعة المتعلمين وتقليل الاهتمام بضرورة حفظ النظام مقابل حيوية الممارسات التدريسية وتعلم الطلاب. وأن مشاركة الخبرات مع الزملاء يزيد من شعورها بالانتماء للمهنة وأنها جزء منهم [٩].
- هدفت دراسة الرواحية (٢٠١٥) إلى الكشف عن تصورات معلمات المجال الثاني (علوم ورياضيات) عن الهوية المهنية وعلاقة هذه التصورات بالممارسة التدريسية، كما اهتمت أيضاً بمعرفة أثر متغير الخبرة التدريسية على هذه التصورات، وقد تكونت عينة الدراسة من (١٢٦) معلمة من معلمات المجال الثاني بمحافظه الداخلية، وتطبيق مقياس التصورات عن الهوية المهنية عليهن، أما بطاقة الملاحظة فقد طبقت على (٣٠) معلمة. وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود تصورات عالية لدى عينة الدراسة عن الهوية المهنية، وإلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات تصورات معلمات المجال الثاني عن الهوية المهنية يعزى لمتغير الخبرة التدريسية، بينما أظهرت الدراسة عدم جود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين تصورات معلمات المجال الثاني عن الهوية المهنية وممارساتهن التدريسية [٣٣].
- هدفت دراسة حسين (٢٠١٧) إلى استقصاء مستويات الهوية المهنية للمعلم لدى معلمي الرياضيات بالمرحلة الابتدائية، وأجري البحث على عينة قوامها (١٢٩) معلم رياضيات بالمرحلة الابتدائية، وزع عليهم الكترونياً مقياس لتحديد مستوى الهوية المهنية لدى معلمي الرياضيات بالمرحلة الابتدائية، وأجريت مع (٢٠) منهم مقابلة شخصية فردية لتحديد تصورات معلمي الرياضيات بالمرحلة الابتدائية عن الهوية المهنية للمعلم. وأشارت نتائج البحث عن وضوح مدلول الهوية المهنية للمعلم لدى عينة الدراسة دون معرفتهم مسمى المفهوم، وأن مستويات الهوية المهنية لديهم مرتفعة، وأنه لا توجد فروق في مستويات الهوية المهنية لعينة البحث ترجع للنوع أو لسنوات الخبرة أو لعدد برامج التنمية المهنية الحاصل عليها [٣٤].
- هدف دراسة عبد الرزاق والجعيد (٢٠٢٢) إلى الكشف عن مستوى الهوية المهنية لدى الطلبة المعلمين ببعض كليات التربية جامعة الأزهر تبعاً لمتغيرات النوع، والفرقة، والتخصص، والكلية. وتكونت عينة البحث من (٧٣٦) طالبا وطالبة من طلبة الفرقتين الثالثة والرابعة ببعض كليات التربية جامعة الأزهر (بالقاهرة والدقهلية وأسيوط). وتمثلت أداة البحث في مقياس الهوية المهنية للطلبة المعلمين (إعداد الباحثين)، أسفرت النتائج عن امتلاك الطلبة المعلمين ببعض كليات التربية جامعة الأزهر مستوى مرتفع من

الهوية المهنية، وبالاعتماد على اختبار "ت" توصلت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٠١) بين متوسطي درجات الذكور والإناث في الدرجة الكلية للهوية المهنية لصالح الإناث، وعدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات طلبة الفرقتين الثالثة والرابعة في الهوية المهنية، وعدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات طلبة التخصص العلمي والأدبي في الهوية المهنية، ووجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات طلبة كليات التربية جامعة الأزهر (بنين القاهرة بنات القاهرة بنين تفهنا ، بنات أسبوط) في الدرجة الكلية للهوية المهنية لصالح كلية التربية للبنات بالقاهرة [٣١].

— هدفت دراسة المقبل والفواخير (٢٠٢١) إلى تحديد مستوى الهوية المهنية لدى معلمي شمال الباطنة في سلطنة عُمان في ضوء متغيري الجنس والخبرة، وتكونت العينة من (٤٠٠) معلماً ومعلمة اختيرت بطريقة عشوائية بسيطة. واستخدم الباحثان المنهج الوصفي الارتباطي كما استخدم مقياس الهوية المهنية (٢٠١٤ Hao et al.,). وأظهرت النتائج أن مستوى الهوية المهنية جاء مرتفعاً في الدرجة الكلية للمقياس وفي أبعاده الفرعية. وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الإناث في المقياس الكلي للهوية المهنية وأبعاده كلها عدا بعد المقارنة الاجتماعية وإعادة احترام الذات، بينما لم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الهوية المهنية تعزى لمتغير الخبرة على المقياس كله وعلى أبعاده عدا بعد (الصورة الذاتية المهنية)، حيث توجد به فروق لصالح سنوات الخبرة (أكثر من ١٥ سنة) [٣٥].

— هدف دراسة أبو الوفا والجعيدي (٢٠٢٤) إلى الكشف عن العلاقة بين الهوية المهنية للمعلم وكل من الرغبة في ترك العمل بالتدريس، والاحترق المهني لدى معلمي المرحلتين الابتدائية والإعدادية بالأزهر الشريف. وبلغ عدد المشاركين في البحث (٢٢٠) معلماً ومعلمة (٩٢ من الذكور، ١٢٨ من الإناث). وتمثلت أدوات البحث في مقياس الهوية المهنية للمعلم، ومقياس الرغبة في ترك العمل بالتدريس (من إعداد الباحثين)، ومقياس الاحتراق المهني إعداد Maslach تعريب سليمان الوابلي (١٩٩٥). وأسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد العينة على مقياس الهوية المهنية للمعلم ودرجاتهم على مقياس الاحتراق المهني، وتبين وجود علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد العينة على مقياس الهوية المهنية للمعلم ودرجاتهم على مقياس الرغبة في ترك العمل بالتدريس، ووجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد العينة على مقياس الاحتراق المهني ودرجاتهم على مقياس الرغبة في ترك العمل بالتدريس ، وأظهرت النتائج أن الهوية المهنية للمعلم تتنبأ بكل من: الاحتراق المهني، والرغبة في ترك العمل بالتدريس [٢].

— هدفت دراسة كيران وآخرين (Kiran, et al, 2024) إلى تحديد العوامل التي تُشكّل الهوية المهنية الفريدة لمعلمي العلوم الطبية الأساسية في باكستان. أُجريت دراسة نوعية باستخدام مفاهيم الظواهرية والعينة الهادفة. بإجراء مقابلة نصية مكونة من ٢٠ بنداً عبر مشاركة رابط نموذج جوجل مع معلمي العلوم الطبية الأساسية من مؤسسات مختارة. وجمع البيانات وتحليلها بشكل متكرر حتى الوصول إلى التشبع. شارك في الدراسة ٤٠ شخصاً. تم تحديد تسع فئات، جُمعت في موضوعين رئيسيين: أربعة عوامل شخصية وخمسة عوامل بيئية. شملت العوامل الشخصية الخصائص، والتفضيلات، والقيم الدينية، والتطوير المهني. أما العوامل البيئية

فشملت مجتمع الممارسة، وآراء الطلاب، والدعم الإداري، وبيئة العمل، واللامبالاة المجتمعية. من بين هذه العوامل، برزت الكفاءة، وتفضيل الأسرة أو التوازن بين العمل والحياة، والعمل الجاد، والتفاني، وتأثيرها على التربية بشكل أوضح لدى النساء. وعلى النقيض من ذلك، كانت العاطفة والخبرة والرضا عن النفس والهوية الفريدة هي العوامل البارزة.

— هدفت دراسة المقبالي والفواير (٢٠٢١) إلى تحديد مستوى الهوية المهنية لدى معلمي شمال الباطنة في سلطنة عُمان في ضوء متغيري الجنس والخبرة، وتكونت العينة من (٤٠٠) معلماً ومعلمة اختبرت بطريقة عشوائية بسيطة. واستخدم الباحثان المنهج الوصفي الارتباطي واستخدم مقياس الهوية المهنية (٢٠١٤، Hao et al). وأظهرت النتائج أن مستوى الهوية المهنية جاء مرتفعاً في الدرجة الكلية للمقياس وفي أبعاده الفرعية. وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الإناث في المقياس الكلي للهوية المهنية وأبعاده كلها عدا بعد المقارنة الاجتماعية وإعادة احترام الذات، بينما لم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الهوية المهنية تعزى لمتغير الخبرة على المقياس ككل وعلى أبعاده عدا بعد (الصورة الذاتية المهنية)، حيث توجد به فروق لصالح سنوات الخبرة (أكثر من ١٥ سنة) [٣٦].

#### التعليق على الدراسات السابقة:

يتضح من استعراض الدراسات السابقة وجود اهتمام متزايد بموضوع الهوية المهنية للمعلم، سواء من حيث تحديد مستوياتها أم الكشف عن العوامل المؤثرة في تشكيلها وعلاقتها بمتغيرات نفسية ومهنية وتنظيمية متعددة.

#### أولاً: نقاط التشابه بين الدراسات السابقة والبحث الحالي:

1. الاتفاق في موضوع الدراسة العام: تتشابه الدراسات السابقة مع البحث الحالي في تناولها لمفهوم الهوية المهنية للمعلم، ومحاولة فهم طبيعتها ومستواها والعوامل المرتبطة بها في السياق التربوي.
2. التركيز على العوامل المؤثرة في الهوية المهنية: تناولت أغلب الدراسات السابقة مجموعة من العوامل المؤثرة في الهوية المهنية، مثل الجنس، والخبرة التدريسية، والرضا الوظيفي، والدعم الإداري، والعلاقات المهنية، وهو ما يتقاطع مع توجه البحث الحالي في دراسة هذه العوامل.
3. توظيف المنهج الوصفي في معظم الدراسات: استخدمت غالبية الدراسات السابقة المنهج الوصفي (الارتباطي أو التحليلي) وأدوات القياس (مقاييس الهوية المهنية)، وهو منهج قريب من المنهج الذي يستند إليه البحث الحالي. مثل دراسة عبد الرزاق والجعيدي (٢٠٢٢).
4. الاهتمام بمتغيري الجنس والخبرة التدريسية: اشتركت عدة دراسات مع البحث الحالي في دراسة أثر متغيري الجنس وسنوات الخبرة على الهوية المهنية، وإبراز دورهما في تشكيلها، مثل دراسة سونج ووي (2007) ودراسة المقبالي والفواير (2021).

#### ثانياً: نقاط الاختلاف والتميز للبحث الحالي عن الدراسات السابقة:

1. التميز في الفئة المهنية المستهدفة: بينما تناولت بعض الدراسات السابقة الطلبة المعلمين مثل دراسة عبد الرزاق والجعيدي (2022)، أو معلمين من مراحل تعليمية عامة أو مختلفة أو تخصصات محددة

(رياضيات، علوم طبية) مثل دراسة الرواحية (٢٠١٥)، ودراسة حسين (2017)، يركّز البحث الحالي على معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بوصفهم ممارسين فعلياً للعمل التربوي في الصفوف الأولى، وما يترتب على ذلك من خصوصية في الأدوار المهنية والتربوية.

2. التميز في السياق الجغرافي والثقافي: يُعد البحث الحالي من الدراسات القليلة - في حدود اطلاع الباحث - التي تتناول الهوية المهنية للمعلمين في مدارس مدينة دمشق، بينما أُجريت معظم الدراسات السابقة في سياقات عربية (عمّان، مصر) أو أجنبية (الصين، باكستان)، مما يمنح البحث الحالي خصوصية سياقية وثقافية.

3. الشمولية في تناول العوامل المؤثرة: في حين ركزت بعض الدراسات السابقة على متغيرات محددة (الجنس، الخبرة، الرضا الوظيفي)، أو على عامل واحد كما في الدراسة النوعية لأوروس (٢٠١٣)، يسعى البحث الحالي إلى دراسة العوامل المؤثرة في تشكيل الهوية المهنية بصورة شمولية ومتداخلة تشمل الأبعاد الشخصية والمهنية والتنظيمية والاجتماعية.

4. الانتقال من قياس المستوى إلى تفسير التشكّل: ركزت كثير من الدراسات السابقة على قياس مستوى الهوية المهنية مثل دراسة المقبالي والفواعير (٢٠٢١)، أو علاقتها بمتغيرات أخرى (كالاحتراق المهني أو الرغبة في ترك المهنة) مثل دراسة أبو الوفا والجعيد (2024)، بينما يتميز البحث الحالي بتركيزه على عملية تشكيل الهوية المهنية ذاتها والعوامل التي تسهم في بنائها، وليس مجرد قياس مستواها.

لذا، يُعد البحث الحالي امتداداً للدراسات السابقة من حيث الاهتمام بمفهوم الهوية المهنية، وتميّزاً عنها في مرحلته التعليمية وسياقه المحلي وطبيعة العوامل المدروسة، بما يسهم في سد فجوة بحثية واضحة في الأدبيات التربوية.

#### الطريقة والإجراءات:

**منهجية البحث:** اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي كونه المنهج المناسب لتحديد العوامل المؤثرة في تشكيل الهوية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة دمشق. حيث قام الباحث بهذا المنهج بإعداد استبانة العوامل المؤثرة في تشكيل الهوية المهنية للمعلم، ثم طبقت الاستبانة على أفراد عينة البحث وجمعت البيانات منهم ووصفها وتحليلها بالعمليات الإحصائية المناسبة ثم نوقشت وفسّرت في ضوء الأدبيات السابقة والواقع الميداني.

**مجتمع البحث:** تكون المجتمع الأصلي للبحث من جميع معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدارس مدينة دمشق الحكومية، وبلغ عددهم (٦٧٦٦) معلماً ومعلمة حسب إحصائيات دائرة التعليم الأساسي في مدينة دمشق للعام الدراسي (٢٠٢٥/٢٠٢٦).

**عينة البحث:** اختيرت عينة البحث بالطريقة العشوائية البسيطة، وهي العينة التي يكون فيها لكل عنصر من عناصر المجتمع فرصة متكافئة مع بقية عناصر المجتمع للظهور في العينة. ويفضّل استخدام هذه النوع من العينات في حالة المجتمعات التي يمكن حصر جميع أفرادها [٣٧:ص ١٩٤]. واعتمد الباحث معادلة ستيفن ثامبسون (Steven K Thompson) لتحديد حجم عينة المعلمين:

$$n = \frac{N \times p(1-p)}{\left[ \frac{N-1}{4} \times \left( d^2 \div z^2 \right) + p(1-p) \right]}$$

حيث: (n= حجم العينة المطلوبة، N= حجم المجتمع، Z= الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة ٠,٩٥، وتساوي ١,٩٦، d= نسبة الخطأ وتساوي ٠,٠٥، p= نسبة توفر الخاصية والمحايدة وتساوي ٠,٥٠). وبعد التعويض بقيم المعادلة السابقة وحسابها تبين أن حجم العينة المناسب الذي يجب سحبه من مجتمع البحث (٣٦٥) معلماً ومعلمة أي ما نسبته (٥%) تقريباً. والجدول (١) يبين توزيع أفراد عينة البحث وفق متغيرات البحث.

جدول (١) يبين توزيع أفراد عينة البحث وفق متغيرات البحث

| الخصائص الديمغرافية | العدد | النسبة المئوية |
|---------------------|-------|----------------|
| الجنس               | ١١٧   | ٣٢%            |
|                     | ٢٤٨   | ٦٨%            |
|                     | ٣٦٥   | ١٠٠%           |
| سنوات الخدمة        | ١٠٥   | ٢٩%            |
|                     | ٢٦٠   | ٧١%            |
|                     | ٣٦٥   | ١٠٠%           |
| المؤهل العلمي       | ٢٣٨   | ٦٥%            |
|                     | ١٢٧   | ٣٥%            |
|                     | ٣٦٥   | ١٠٠%           |

أداة البحث: مرَّ تصميم الاستبانة بمراحل عدة مخططة ومنظمة وفق الأصول العلمية لبناء وتصميم الاستبانة قبل أن تظهر الصورة النهائية لها، وجميع تلك المراحل تؤسس للصدق البنوي وهي:

١. هدف الاستبانة: تهدف الاستبانة إلى تحديد العوامل المؤثرة في العوامل المؤثرة في تشكيل الهوية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة دمشق من وجهة نظر المعلمين.
٢. إعداد الاستبانة في صورتها الأولية: أعدت الاستبانة بعد الاطلاع على الأدبيات النظرية والدراسات السابقة ذات العلاقة بمجال الهوية المهنية. وتكونت الأداة الموجهة للمعلمين في صورتها الأولية من (٤٧) عبارة موزعة على أربعة مجالات رئيسة وهي: (الإدراك الذاتي والخصائص الشخصية، بيئة العمل والدعم المؤسسي، العوامل الاجتماعية والثقافية، الإعداد الأكاديمي والتطوير المهني)، واستخدام مقياس ليكرت الخماسي المتدرج للإجابة على عبارات الاستبانة والذي تألف من خمس مستويات: المستوى الأول موافق بشدة (٥ درجات)، والثاني موافق (٤ درجات)، والثالث محايد (٣ درجات)، والرابع غير موافق (٢ درجة) والخامس غير موافق بشدة (درجة واحدة).

### ٣. التحقق من صدق الاستبانة:

- ٣-١. الصدق الظاهري: عرض الباحث الاستبانة على خمسة من السادة المحكمين من أصحاب الخبرة والاختصاص، للتأكد من صلاحية الاستبانة علمياً وتمثيلها للغرض الذي وضعت له، وكذلك ملاءمتها للمعلمين،



والإفادة من ملاحظاتهم وآرائهم ومقترحاتهم في تعديل بعض العبارات الموجودة في الاستبانة، بإبداء آرائهم في الأمور التالية:

1. هل تحتوي أسئلة الاستبانة على عبارات غامضة؟
  2. هل يمكن تطبيق الاستبانة على معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي؟
  3. هل تتناسب البدائل المختارة مع صيغة السؤال؟
- وقدم المحكّمون ملاحظاتهم التي بينوا فيها ضرورة إعادة النظر في صياغة بعض العبارات من حيث المعنى واللغة، وحذف بعض العبارات التي وجد أنها تتشابه مع عبارات أخرى، ولا تتناسب تماماً مع أهداف البحث، حيث حذفت (٧) عبارات، وتعديل عدد من عبارات الاستبانة لحصولها على نسبة (٨٠%) من اتفاق السادة المحكّمين. والجدول (٢) يوضح العبارات التي تم حذفها وفقاً لآراء السادة المحكّمين.
- جدول (٢) العبارات التي تم حذفها في استبانة العوامل المؤثرة في تشكيل الهوية المهنية وفقاً لآراء السادة المحكّمين

| العبارات التي حذفت                                                                                                         |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| أرى أن دوري يتجاوز التعليم الأكاديمي ليشمل التربية.                                                                        |
| أراعي الفروق الفردية بين التلاميذ في أسلوبى التعليمى.                                                                      |
| لقد كانت الخبرات التعليمية والتدريسية التي اكتسبتها من معاهد إعداد المعلمين كافية لتعزيز خطواتى الأولى فى ممارسات التدريس. |
| أمارس التأمل الذاتى فى ممارساتى التعليمية بهدف التطوير المهنى                                                              |
| ألاحظ تغيراً فى مكانة المعلم داخل المجتمع خلال السنوات الأخيرة                                                             |
| أحرص على تطوير ذاتى المهنى بالقراءة، التدريب، أو التواصل مع زملاء المهنة                                                   |
| أحرص على غرس القيم الأخلاقية فى تلاميذى                                                                                    |

٢-٣. تجربة وضوح التعليمات: بعد الأخذ بجميع ملاحظات السادة المحكّمين بلغ المجموع الكلي لعدد عبارات الاستبانة (٤٠) عبارة. وبعد تحكيم الاستبانة طبقت على عينة استطلاعية قوامها (٣٠) معلماً ومعلمة من معلمي مدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة دمشق وهم من خارج عينة البحث الأساسية، بهدف معرفة مدى ملائمة ووضوح عبارات الاستبانة للمعلمين أفراد عينة البحث، وللتحقق من الخصائص السيكيومترية للاستبانة، وعلى نتائج العينة الاستطلاعية عدلت بعض المفردات في العبارات التي لم تكن واضحة للمعلمين.

٣-٣. الصدق البنوي: جرى التأكد من الصدق البنوي لاستبانة العوامل المؤثرة في تشكيل الهوية المهنية بالقيام بالإجراءات الآتية:

أ- إيجاد معاملات الارتباط بين مجالات الاستبانة ببعضها البعض وكذلك بين مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة. والجدول الآتي يوضح نتائج معاملات الارتباط.

جدول (٣) معاملات الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الاستبانة مع المجالات الأخرى ومع الدرجة الكلية للاستبانة

| مجالات الاستبانة                | الإدراك والخصائص الشخصية | بيئة العمل والدعم المؤسسي | العوامل الاجتماعية والثقافية | الإعداد الأكاديمي والتطوير المهني | الدرجة الكلية |
|---------------------------------|--------------------------|---------------------------|------------------------------|-----------------------------------|---------------|
| الإدراك الذاتى والخصائص الشخصية | ١                        | ٠.٧٠٤**                   | ٠.٥٦٠**                      | ٠.٦٤٦**                           | ٠.٧٩٨**       |

|        |        |        |   |                                   |
|--------|--------|--------|---|-----------------------------------|
| .832** | .682** | .704** | ١ | بيئة العمل والدعم المؤسسي         |
| .927** | .746** | ١      |   | العوامل الاجتماعية والثقافية      |
| .714** | ١      |        |   | الإعداد الأكاديمي والتطوير المهني |

يلاحظ من الجدول (٣) أن جميع معاملات الارتباط بين مجالات الاستبانة بعضها مع بعض وبين المجالات الأخرى والدرجة الكلية للاستبانة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) مما يشير إلى أن هذه المجالات مرتبطة ببعضها ومرتبطة أيضاً مع الدرجة الكلية، وأنها تقيس ما وضعت لقياسه وهذا يؤكد الصدق البنوي لهذه المحاور والاستبانة ككل.

ب- إيجاد معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة مع الدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه العبارة نفسها والجدول (٤) يبين النتائج التي تم التوصل إليها.

جدول (٤) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة مع الدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه العبارة نفسها

| الإدراك الذاتي والخصائص الشخصية |              | بيئة العمل والدعم المؤسسي |              | العوامل الاجتماعية والثقافية |              | الإعداد الأكاديمي والتطوير المهني |              |
|---------------------------------|--------------|---------------------------|--------------|------------------------------|--------------|-----------------------------------|--------------|
| العبارة                         | معامل ارتباط | العبارة                   | معامل ارتباط | العبارة                      | معامل ارتباط | العبارة                           | معامل ارتباط |
| ١                               | .560**       | ١١                        | .862**       | ٢١                           | .563**       | ٣٣                                | .449**       |
| ٢                               | .493**       | ١٢                        | .748**       | ٢٢                           | .594**       | ٣٤                                | .381**       |
| ٣                               | .615**       | ١٣                        | .413**       | ٢٣                           | .500**       | ٣٥                                | .668**       |
| ٤                               | .585**       | ١٤                        | .270**       | ٢٤                           | .602**       | ٣٦                                | .758**       |
| ٥                               | .490**       | ١٥                        | .714**       | ٢٥                           | .644**       | ٣٧                                | .696**       |
| ٦                               | .439**       | ١٦                        | .787**       | ٢٦                           | .459**       | ٣٨                                | .574**       |
| ٧                               | .584**       | ١٧                        | .569**       | ٢٧                           | .505**       | ٣٩                                | .617**       |
| ٨                               | .559**       | ١٨                        | .747**       | ٢٨                           | .451**       | ٤٠                                | .427**       |
| ٩                               | .518**       | ١٩                        | .862**       | ٢٩                           | .473**       |                                   |              |
| ١٠                              | .620**       | ٢٠                        | .748**       | ٣٠                           | .431**       |                                   |              |
|                                 |              |                           |              | ٣١                           | .478**       |                                   |              |
|                                 |              |                           |              | ٣٢                           | .414**       |                                   |              |

يلاحظ من الجدول (٤) أن جميع معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والمجال الذي تنتمي إليه هذه العبارة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) مما يشير إلى وجود تجانس داخلي لعبارات الاستبانة، وأن البنود تقيس لما وضعت لقياسه.

ت- إيجاد معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة مع الدرجة الكلية للاستبانة كما موضح في الجدول (٥).

جدول (٥) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة مع الدرجة الكلية للاستبانة

| العبارة | معامل ارتباط | القرار | العبارة | معامل ارتباط | القرار | العبارة | معامل ارتباط | القرار | العبارة | معامل ارتباط | القرار |
|---------|--------------|--------|---------|--------------|--------|---------|--------------|--------|---------|--------------|--------|
| ١       | .499**       | دال    | ١١      | .706**       | دال    | ٢١      | .638**       | دال    | ٣١      | .482**       | دال    |
| ٢       | .418*        | دال    | ١٢      | .536**       | دال    | ٢٢      | .666**       | دال    | ٣٢      | .457**       | دال    |
| ٣       | .492**       | دال    | ١٣      | .415**       | دال    | ٢٣      | .483**       | دال    | ٣٣      | .469**       | دال    |
| ٤       | .402**       | دال    | ١٤      | .429**       | دال    | ٢٤      | .674**       | دال    | ٣٤      | .424**       | دال    |

|    |        |     |    |        |     |    |        |     |    |        |     |
|----|--------|-----|----|--------|-----|----|--------|-----|----|--------|-----|
| ٥  | .423*  | دال | ١٥ | .638** | دال | ٢٥ | .706** | دال | ٣٥ | .411*  | دال |
| ٦  | .482** | دال | ١٦ | .666** | دال | ٢٦ | .536** | دال | ٣٦ | .564** | دال |
| ٧  | .638** | دال | ١٧ | .483** | دال | ٢٧ | .464** | دال | ٣٧ | .547** | دال |
| ٨  | .666** | دال | ١٨ | .674** | دال | ٢٨ | .463** | دال | ٣٨ | .424*  | دال |
| ٩  | .483** | دال | ١٩ | .706** | دال | ٢٩ | .407*  | دال | ٣٩ | .565** | دال |
| ١٠ | .674** | دال | ٢٠ | .536** | دال | ٣٠ | .483** | دال | ٤٠ | .563** | دال |

(\*\*) دال عند مستوى دلالة 0,01 - (\*) دال عند مستوى دلالة 0,05

يتبين من الجدول (٥) وجود ارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة مع درجتها الكلية وهذه الارتباطات موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥). مما يشير إلى أن عبارات استبانة العوامل المؤثرة في تشكيل الهوية المهنية تقيس ما وضعت لقياسه، وهذا يدل أيضاً على أنها تقيس التكوين الفرضي الذي وضعت له.

#### ٤. التحقق من ثبات الاستبانة: التأكد من ثبات الاستبانة بطريقتين اثنتين على النحو الآتي:

٤-١. ثبات الاتساق الداخلي بمعادلة ألفا كرونباخ: تم حساب معامل الاتساق الداخلي للعينة الاستطلاعية نفسها في التطبيق الأول باستخدام معادلة ألفا كرونباخ. والجدول (٦) يوضح نتائج معاملات الثبات بهذه الطريقة.

جدول (٦) معامل ثبات ألفا كرونباخ لاستبانة العوامل المؤثرة في تشكيل الهوية المهنية

| الاستبانة ومجالاتها               | عدد العبارات | ألفا كرونباخ | فاصل الثقة ٩٥ % (Feldt) |
|-----------------------------------|--------------|--------------|-------------------------|
| الإدراك الذاتي والخصائص الشخصية   | ١٠           | .710         | 0.081                   |
| بيئة العمل والدعم المؤسسي         | ١٠           | .763         | 0.066                   |
| العوامل الاجتماعية والثقافية      | ١٢           | .690         | 0.085                   |
| الإعداد الأكاديمي والتطوير المهني | ٨            | .739         | 0.074                   |
| الدرجة الكلية للاستبانة           | ٤٠           | .727         | 0.072                   |

(\*\*) دال عند مستوى دلالة (٠,٠٥)

يتضح من الجدول (٦) أن معامل الاتساق الداخلي بمعادلة ألفا كرونباخ لعبارات الاستبانة بلغ (0.727). وهو معامل ثبات مناسب لأغراض البحث الحالي، أما فيما يتعلق بمجالات الاستبانة فقد تراوحت معاملات الاتساق الداخلي بمعادلة ألفا كرونباخ لها بين (0.690 - 0.739) وهي معاملات ثبات مناسبة لأغراض البحث الحالي.

٤-٢. الثبات بالإعادة: قام الباحث باستخراج معامل الثبات بطريقة الإعادة للاستبانة على (٣٠) معلماً ومعلمة من العينة الاستطلاعية السابقة بإعادة تطبيق الاستبانة للمرة الثانية عليها بعد مضي أسبوعين من التطبيق الأول. وجرى استخراج معامل الثبات بطريقة الإعادة عن طريق حساب معامل الارتباط بين التطبيق الأول والثاني كما في الجدول (٧).

جدول (٧) معامل الثبات بالإعادة لاستبانة العوامل المؤثرة في تشكيل الهوية المهنية

| الاستبانة ومجالاتها               | عدد العبارات | معامل ارتباط الثبات بالإعادة | الخطأ المعياري |
|-----------------------------------|--------------|------------------------------|----------------|
| الإدراك الذاتي والخصائص الشخصية   | ١٠           | .711**                       | 0.133          |
| بيئة العمل والدعم المؤسسي         | ١٠           | .802**                       | 0.113          |
| العوامل الاجتماعية والثقافية      | ١٢           | .814**                       | 0.110          |
| الإعداد الأكاديمي والتطوير المهني | ٨            | .832**                       | 0.105          |
| الدرجة الكلية للاستبانة           | ٤٠           | .789**                       | 0.116          |

(\*\*) دال عند مستوى دلالة (٠,٠٥)

يتضح من الجدول (٧) أن معامل ارتباط الثبات بالإعادة للدرجة الكلية للاستبانة بلغ (٠.789). وهو معامل مناسب لأغراض البحث الحالي. أما فيما يتعلق بمجالات الاستبانة فقد تراوحت معاملات ثبات الإعادة لها بين (٠.711 - ٠.832). وهي معاملات ثبات مناسبة أيضاً لأغراض البحث الحالي. يتضح ما سبق أن الاستبانة تتصف بدرجة مناسبة من الصدق والثبات تجعلها صالحة للاستخدام كأداة للبحث الحالي.

##### ٥. الاستبانة في صورتها النهائية ومعيار تصحيحها: تكونت الاستبانة بصورتها النهائية من جزئين:

الجزء الأول: البيانات الأولية لأفراد البحث ويمثل متغيرات البحث المستقلة وهي (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة).

الجزء الثاني: عبارات موجهة لأفراد عينة البحث تكونت من (٤٠) عبارة، تغطي مجالات الاستبانة (الإدراك الذاتي والخصائص الشخصية = ١٠ عبارات، بيئة العمل والدعم المؤسسي = ١٠ عبارات، العوامل الاجتماعية والثقافية = ١٢ عبارات، الإعداد الأكاديمي والتطوير المهني = ٨ عبارات)، مع بدائل إجابة خماسية (موافق بشدة = ٥، موافق = ٤، محايد = ٣، غير موافق = ٢، غير موافق بشدة = ١) حيث يعطى المعلم في حال اختياره البديل موافق بشدة (٥) درجات، وفي حال اختياره البديل موافق (٤) درجات، وفي حال اختياره البديل محايد (٣) درجات، وفي حال اختياره البديل غير موافق (٢) درجتان، وفي حال اختياره البديل غير موافق بشدة (١) درجة واحدة. ولوضع معيار يبين درجة العوامل المؤثرة في تشكيل الهوية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي تم إجراء الخطوات الآتية:

- حساب المدى وذلك بطرح أكبر قيمة في الاستبانة من أصغر قيمة (٤ - ١ = ٣).
  - حساب طول الفئة وذلك بتقسيم المدى وهو (٤) على أكبر قيمة في الاستبانة وهي (٥).
- $$٤ \div ٥ = ٠,٨ \text{ (طول الفئة)}$$

جدول (٨) معيار درجات العوامل المؤثرة في تشكيل الهوية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي وفقاً للمتوسطات الحسابية على كل عبارة في الاستبانة وعلى الدرجة الكلية

| فئات المتوسط الحسابي | ٥ - ٤,٢١    | ٣,٤١ - ٢,٠٤ | ٢,٠٣ - ٤٠,٣ | ١,٨١ - ٦٠,٢ | ١ - ١,٨     |
|----------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| درجات التأثير        | مرتفعة جداً | مرتفعة      | متوسطة      | متدنية      | متدنية جداً |

##### النتائج مناقشتها وتفسيرها:

١. النتائج المتعلقة بالهدف الأول: تعرف العوامل المؤثرة في تشكيل الهوية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة دمشق فيما يتعلق بالإدراك الذاتي والخصائص الشخصية وفقاً لوجهات نظرهم. لتحقيق هذا الهدف قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وتحديد درجة تأثير العوامل المتعلقة بالإدراك الذاتي والخصائص الشخصية في تشكيل الهوية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة دمشق وفقاً لوجهات نظرهم فيها بالرجوع إلى المعيار الذي وضع في الجدول (٨)، ثم ترتيب عبارات المجال من الأعلى درجة تأثير إلى الأدنى، والجدول الآتي يوضح النتائج التي تم التوصل إليها

جدول (٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب درجات تأثير العوامل المتعلقة بالإدراك الذاتي والخصائص الشخصية في تشكيل الهوية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة دمشق وفقاً لوجهات نظرهم فيها من الأعلى درجة إلى الأدنى.

| الترتيب | درجة التأثير | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | العوامل المتعلقة بالإدراك الذاتي والخصائص الشخصية                     |
|---------|--------------|-------------------|-----------------|-----------------------------------------------------------------------|
| ٦       | مرتفعة       | .909              | 3.78            | ١- أعتقد أن مهنة التعليم تعكس شخصيتي وتنسجم مع قيمتي ومبادئتي.        |
| ٥       | مرتفعة       | .964              | 3.95            | ٢- أشعر بالنجاح عندما أحدث تأثيراً إيجابياً في حياة تلاميذي.          |
| ٧       | مرتفعة       | .890              | 3.74            | ٣- أشعر بالفخر لانتمائي إلى مهنة التعليم.                             |
| ٨       | مرتفعة       | .853              | 3.70            | ٤- أحرص على أن تكون تصرفاتي داخل المدرسة نموذجاً إيجابياً للمعلم.     |
| ١٠      | متوسطة       | .774              | 2.92            | ٥- أشعر بالرضا النفسي عند ممارسة مهامى التعليمية اليومية.             |
| ٩       | متوسطة       | .785              | 3.04            | ٦- لدي أهداف مهنية واضحة أسعى لتحقيقها في مجال التعليم.               |
| ١       | مرتفعة جداً  | .811              | 4.29            | ٧- أؤمن بأن التعليم رسالة سامية تتجاوز كونه وظيفة.                    |
| ٣       | مرتفعة جداً  | .788              | 4.23            | ٨- لو خيَّرت مجدداً، لاخترت مهنة التعليم عن فناعة.                    |
| ٤       | مرتفعة       | .802              | 4.14            | ٩- لدي دافع قوى لتعلم أساليب تدريس مبتكرة ومهارات جديدة.              |
| ٢       | مرتفعة جداً  | .836              | 4.24            | ١٠- يمنحني عملي معلماً شعوراً دائماً بالإنجاز والعطاء.                |
|         | مرتفعة       | .411              | ٣,٨٠            | الدرجة الكلية لمجال العوامل المتعلقة بالإدراك الذاتى والخصائص الشخصية |

يبين من الجدول (٩) أن درجة تأثير العوامل المتعلقة بالإدراك الذاتي والخصائص الشخصية في تشكيل الهوية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة دمشق وفقاً لوجهات نظرهم جاءت مرتفعة، بمتوسط حسابي قدره (٣,٨٠)، وانحراف معياري (٠.٤١١). مما يدل على إدراك مرتفع لأهمية هذه العوامل.

وقد تصدرت العبارات التي تعكس البعد القيمي والوجداني للمهنة قائمة العوامل الأكثر تأثيراً، وهي العبارات رقم (٧) و (١٠) و (٨) التي نصت على " أؤمن بأن التعليم رسالة سامية تتجاوز كونه وظيفة" و " يمنحني عملي معلماً شعوراً دائماً بالإنجاز والعطاء" و " لو خيَّرت مجدداً، لاخترت مهنة التعليم عن فناعة" على أعلى متوسط حسابي بلغ (٤,٢٩) و (٤,٢٤) و (٤,٢٣) على الترتيب وبدرجة تأثير مرتفعة جداً. وهو ما يعكس نظرة المعلمين إلى التعليم مهنة إنسانية سامية تتجاوز الأبعاد الوظيفية التقليدية، وتُسبغ لديهم حاجات نفسية ومعنوية متعلقة بالإنجاز والعطاء والانتماء المهني. وترتبط ارتباطاً وثيقاً بذواتهم وقيمهم ومشاعرهم الداخلية. ويُعد هذا الارتباط القيمي مؤشراً على وجود دافعية داخلية قوية لدى المعلمين، تعزز من التزامهم المهني واستقرارهم الوظيفي، وتدفعهم نحو العطاء والإنجاز، رغم التحديات التي قد تواجههم في الواقع المدرسي.

في المقابل، جاءت العبارات التي تعكس الجوانب العملية والتنظيمية للمهنة في أدنى الترتيب من حيث التأثير، وهما العبارتين رقم (٥) و (٦) اللتان نصتا على " أشعر بالرضا النفسي عند ممارسة مهامى التعليمية اليومية" و " لدي أهداف مهنية واضحة أسعى لتحقيقها في مجال التعليم" على أقل متوسط حسابي بلغ (٢,٩٢) و (٣,٠٤) وبدرجة تأثير متوسطة. مما يشير إلى وجود فجوة بين القيم الذاتية التي يحملها المعلمون وبين واقع الممارسة اليومية. وقد يُعزى ذلك إلى الضغوط المهنية التي يواجهها المعلم السوري، مثل الاكتظاظ الصفّي، والعبء الإداري، وضعف البنية التحتية، والتي تؤثر سلباً على الرضا النفسي اليومي، وتحدّ من وضوح الأهداف المهنية الفردية. كما أن غياب التخطيط المهني والتوجيه المستمر قد يضعف من قدرة المعلمين على بناء هوية مهنية متكاملة تجمع بين البعد القيمي والبعد العملي.

وتدل هذه النتائج على أن الهوية المهنية للمعلم السوري تتشكل بدرجة كبيرة بارتباطه الوجداني بالمهنة، في حين أن الجوانب التنظيمية والعملية تحتاج إلى دعم مؤسسي وتربوي أكبر. ومن هنا تبرز الحاجة إلى تعزيز برامج الدعم النفسي والتطوير المهني، التي تساعد المعلمين على تحديد أهدافهم المهنية وتحقيقها ضمن بيئة تعليمية محفزة، بما يضمن تكامل الهوية المهنية واستدامتها.

٢. النتائج المتعلقة بالهدف الثاني: تعرف العوامل المؤثرة في تشكيل الهوية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة دمشق فيما يتعلق ببيئة العمل والدعم المؤسسي وفقاً لوجهات نظرهم.

لتحقيق هذا الهدف قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وتحديد درجة تأثير العوامل المتعلقة ببيئة العمل والدعم المؤسسي في تشكيل الهوية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة دمشق وفقاً لوجهات نظرهم فيها بالرجوع إلى المعيار الذي وضع في الجدول (٨)، ثم ترتيب عبارات المجال من الأعلى درجة تأثير إلى الأدنى، والجدول الآتي يوضح النتائج التي تم التوصل إليها

جدول (١٠) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب درجات تأثير العوامل المتعلقة ببيئة العمل والدعم المؤسسي في تشكيل الهوية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة دمشق وفقاً لوجهات نظرهم فيها من الأعلى درجة إلى الأدنى

| الترتيب | درجة التأثير | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | العوامل المتعلقة ببيئة العمل والدعم المؤسسي                       |
|---------|--------------|-------------------|-----------------|-------------------------------------------------------------------|
| ١١      | مرتفعة       | 0.826             | 4.16            | توفر لي المدرسة فرصاً متنوعة ومنظمة للتطوير المهني.               |
| ١٢      | مرتفعة       | 0.830             | 4.17            | تشجعتني المدرسة على مشاركة خبراتي ومعارفي التدريسية مع الزملاء.   |
| ١٣      | مرتفعة       | 0.888             | 3.79            | تتوفر في المدرسة موارد تعليمية كافية تدعم عملي التدريسي.          |
| ١٤      | مرتفعة       | 0.859             | 3.55            | أشارك في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعملية التعليمية داخل المدرسة. |
| ١٥      | مرتفعة جداً  | 0.811             | 4.27            | أستطيع التعبير عن احتياجاتي المهنية في بيئة العمل.                |
| ١٦      | مرتفعة جداً  | 0.788             | 4.23            | توجد فرص حقيقية للتعاون وتبادل الخبرات بين المعلمين في المدرسة.   |
| ١٧      | مرتفعة       | 0.802             | 4.14            | تحفزني ظروف العمل في المدرسة على الاستمرار في مهنة التعليم.       |
| ١٨      | مرتفعة       | 0.836             | 4.20            | يوجد نظام حوافز في المدرسة يشجع على الأداء المتميز.               |
| ١٩      | مرتفعة       | 0.826             | 4.15            | تطبق المدرسة نظاماً مناسباً للمساءلة والمحاسبة.                   |
| ٢٠      | مرتفعة       | 0.830             | 4.13            | تقدر المدرسة جهودي وتدعمني في تحقيق أهدافي المهنية.               |
|         | مرتفعة       | 0.554             | 4.08            | الدرجة الكلية لمجال العوامل المتعلقة ببيئة العمل والدعم المؤسسي   |

يتبين من الجدول (١٠) أن درجة تأثير العوامل المتعلقة ببيئة العمل والدعم المؤسسي في تشكيل الهوية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة دمشق وفقاً لوجهات نظرهم فيها جاءت مرتفعة، بمتوسط حسابي قدره (٤,٠٨)، وانحراف معياري (٠,٥٥٤). وهو مؤشر واضح على إدراك المعلمين لأهمية السياق المؤسسي في تعزيز انتمائهم المهني وتطوير أدائهم التربوي. وتدل هذه النتائج على وجود وعي متزايد لدى المعلمين بأثر البيئة المدرسية في بناء هوية مهنية مستقرة وفاعلة، خاصة عندما تتسم هذه البيئة بالتمكين المهني، والتعاون، والتحفيز.

وقد تصدرت العبارات التي تعكس حرية التعبير عن الاحتياجات المهنية وفرص التعاون بين المعلمين قائمة العوامل الأكثر تأثيراً، حيث حصلت العبارتان رقم (١٥) و (١٦) والتي نصتا على "أستطيع التعبير عن احتياجاتي

المهنية في بيئة العمل" وتوجد فرص حقيقية للتعاون وتبادل الخبرات بين المعلمين في المدرسة" على أعلى متوسط حسابي بلغ (٤,٢٧) و(٤,٢٣) على الترتيب وبدرجة تأثير مرتفعة جداً. مما يشير إلى أن المعلمين يشعرون بدرجة عالية من التواصل الفعال داخل بيئة العمل، وهو ما يسهم في تعزيز شعورهم بالانتماء والفاعلية المهنية. كما أن وجود نظام حوافز يُشجع على الأداء المتميز يعكس أهمية التحفيز المؤسسي في دعم الهوية المهنية، بالاعتراف بالجهود وتقدير الإنجازات.

في المقابل، جاءت العبارات التي تعكس المشاركة في صنع القرار وتوفر الموارد التعليمية في أدنى الترتيب، وهما العبارتين رقم (١٤) و(١٣) اللتان نصتا على "أشارك في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعملية التعليمية داخل المدرسة" و"تتوفر في المدرسة موارد تعليمية كافية تدعم عملي التدريسي" على أقل متوسط حسابي بلغ (٣,٥٥) و(٣,٧٩) وبدرجة تأثير مرتفعة. ويحتمل أن يعكس هذا الانخفاض النسبي واقعاً مؤسسياً محدوداً في إشراك المعلمين في اتخاذ القرارات التربوية، وضعف البنية التحتية التعليمية، وهو ما يتماشى مع التحديات التي تواجهها المدارس السورية، مثل مركزية القرار التربوي، ونقص التجهيزات والوسائل التعليمية، خاصة في المناطق الريفية أو المتضررة من الأزمة. هذا الواقع يحد من قدرة المعلم على ممارسة دوره المهني بشكل كامل، ويؤثر على تطور هويته المهنية، التي تحتاج إلى بيئة داعمة تتيح له المشاركة الفاعلة وتوفر له الأدوات اللازمة للنجاح.

مما سبق، يمكن القول: إن بيئة العمل الداعمة والمؤسسات التعليمية التي توفر فرصاً للتعبير والتعاون والتحفيز تسهم بشكل كبير في تشكيل الهوية المهنية للمعلمين، في حين أن تعزيز المشاركة في صنع القرار وتوفير الموارد التعليمية يعد من الجوانب التي تحتاج إلى تطوير لضمان تكامل الهوية المهنية وتعزيز استقرارها ونموها.

٣. النتائج المتعلقة بالهدف الثالث: تعرف العوامل المؤثرة في تشكيل الهوية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة دمشق فيما يتعلق بالظروف الاجتماعية والثقافية وفقاً لوجهات نظرهم.

لتحقيق هذا الهدف قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وتحديد درجة تأثير العوامل المتعلقة بالظروف الاجتماعية والثقافية في تشكيل الهوية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة دمشق من وجهة نظر المعلمين فيها بالرجوع إلى المعيار الذي وضع في الجدول (٨)، ثم ترتيب عبارات المجال من الأعلى درجة تأثير إلى الأدنى، والجدول الآتي يوضح النتائج التي تم التوصل إليها.

جدول (١١) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب درجات تأثير العوامل المتعلقة بالظروف الاجتماعية والثقافية في تشكيل الهوية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة دمشق من وجهة نظر المعلمين فيها من الأعلى درجة إلى الأدنى

| الترتيب | درجة الأهمية | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | العوامل المتعلقة بالظروف الاجتماعية والثقافية |
|---------|--------------|-------------------|-----------------|-----------------------------------------------|
| ٢١      | مرتفعة جداً  | .811              | 4.25            | تحترم عائلتي عملي وتُفخر بكوني معلماً.        |
| ٢٢      | مرتفعة جداً  | .788              | 4.21            | تربطني علاقات مهنية إيجابية بزملائي المعلمين. |



|                                                                   |                                                                                                                        |      |      |             |    |
|-------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|-------------|----|
| ٢٣-                                                               | أُجِدَ تَرْحِيباً وَتَقْدِيرَاً مِنْ زَمَلَانِي الْمُعَلِّمِينَ فِي الْمَدْرَسَةِ.                                     | 4.14 | 802. | مرتفعة      | 5  |
| ٢٤-                                                               | أَشْعُرُ بِتَقْدِيرِ أَوْلِيَاءِ الْأُمُورِ لِدَوْرِي فِي تَعْلِيمِ أَوْثَانِهِمْ.                                     | 4.22 | 836. | مرتفعة جداً | 2  |
| ٢٥-                                                               | أَعْتَقِدُ أَنَّ مِهْنَةَ التَّعْلِيمِ تُحْظَى بِمَكَانَةٍ مَرْمُوقَةٍ فِي الْمَجْتَمَعِ.                              | 4.16 | 826. | مرتفعة      | 4  |
| ٢٦-                                                               | يَعْبُرُ التَّلَامِيذُ عَنْ احْتِرَامِهِمْ وَتَقْدِيرِهِمْ لِمِهْنَةِ التَّعْلِيمِ                                     | 4.13 | 830. | مرتفعة      | 6  |
| ٢٧-                                                               | يُؤَثِّرُ تَمَثِيلُ الْمُعَلِّمِينَ فِي وَسَائِلِ الْإِعْلَامِ عَلَى نَظَرَتِي لِدَوْرِي الْمِهْنِي.                   | 2.79 | 809. | متوسطة      | 9  |
| ٢٨-                                                               | أُؤْمِنُ بِأَنَّ دَوْرِي مُعَلِّماً لَهُ أَثَرٌ إِبْجَابِي فِي الْمَجْتَمَعِ.                                          | 2.76 | 782. | متوسطة      | 11 |
| ٢٩-                                                               | أَتَلْقَى دَعْماً مَعْنَوِيّاً مِنَ الْمَجْتَمَعِ الْمَحَلِّيِّ بِصِفَتِي مُعَلِّماً.                                  | 2.77 | 841. | متوسطة      | 10 |
| ٣٠-                                                               | أَرَى أَنَّ رَاتِبِي مُعَلِّماً يَتِيحُ لِي مَسْتَوًى مَعِيشِي مُنَاسِباً.                                             | 2.58 | 701. | متدنية      | 12 |
| ٣١-                                                               | أَشَارِكُ فِي أَنْشِطَةٍ تَرْبَوِيَّةٍ أَوْ مَجْتَمَعَاتٍ مِهْنِيَّةٍ خَارِجَ الْمَدْرَسَةِ.                           | 2.81 | 696. | متوسطة      | 8  |
| ٣٢-                                                               | أُؤْمِنُ بِأَنَّ مِهْنَةَ التَّعْلِيمِ تَقُومُ عَلَى قِيَمٍ نَبِيلَةٍ مِثْلَ الرِّسَالَةِ وَالْعِطَاءِ وَالْإِخْلَاصِ. | 2.86 | 757. | متوسطة      | 7  |
| الدرجة الكلية لمجال العوامل المتعلقة بالظروف الاجتماعية والثقافية |                                                                                                                        | ٣,٤٨ | 396. | مرتفعة      |    |

يتبين من الجدول (١١) أن درجة تأثير العوامل المتعلقة بالظروف الاجتماعية والثقافية في تشكيل الهوية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة دمشق من وجهة نظر المعلمين فيها جاءت مرتفعة، بمتوسط حسابي قدره (٣,٤٨)، وبانحراف معياري (396). مما يدل على أن للسياق الاجتماعي والثقافي المحيط بالمعلم أثراً في تعزيز شعوره بالانتماء المهني. وتتسق هذه النتيجة مع الطروحات التربوية التي تؤكد أن الهوية المهنية لا تتشكل بمعزل عن البيئة الاجتماعية، وتتأثر بدرجة كبيرة بالعلاقات والتماثلات المجتمعية التي تحيط بالمعلم.

وقد تصدرت العبارات التي تعكس التقدير الأسري والمجتمعي والعلاقات المهنية داخل المدرسة قائمة العوامل الأكثر تأثيراً، وهي العبارات رقم (21) و (24) و (22) التي نصت على "تحترم عائلتي عملي وتفخر بكوني معلماً" و "أشعر بتقدير أولياء الأمور لدوري في تعليم أبنائهم" و "تربطني علاقات مهنية إيجابية بزملائي المعلمين" على أعلى متوسط حسابي بلغ (٤,٢٥) و (٤,٢٢) و (٤,٢١) على الترتيب وبدرجة تأثير مرتفعة جداً. مما يشير إلى أن الاعتراف الاجتماعي بمكانة المعلم يعدّ عنصراً حاسماً في بناء هوية مهنية إيجابية. فشعور المعلم بأن عائلته وأولياء الأمور وزملاءه يقدرّون دوره التربوي يسهم في رفع مستوى الرضا الذاتي، ويعزز الشعور بالجدوى والفاعلية المهنية، خاصة في ظل التحديات اليومية التي يواجهها المعلم السوري. وتُعدّ العلاقات المهنية الإيجابية في المدرسة عاملاً داعماً للهوية المهنية، لما توفره من بيئة تعاونية تسهم في التخفيف من الضغوط وتعزيز الانتماء للمهنة. ويُعدّ هذا التقدير المجتمعي أحد العوامل التي تسهم في صمود المعلم السوري واستمراره في أداء رسالته التربوية، رغم الظروف الصعبة.

وجاءت العبارة التي تعكس الظروف الاقتصادية، في أدنى الترتيب من حيث التأثير، وهي العبارة رقم (٣٠) التي نصت على "أرى أن راتبي معلماً يتيح لي مستوى معيشي مناسب" على أقل متوسط حسابي بلغ (٢,٥٨) وبدرجة تأثير متدنية. مما يعكس واقعاً صعباً يعيشه المعلم السوري، حيث لا يتناسب الدخل مع حجم المسؤوليات

والجهود المبذولة، ويعاني من ضعف التقدير الإعلامي، وغياب فرص التفاعل المجتمعي خارج المدرسة. وتُعد هذه العوامل من أبرز التحديات التي تُضعف الهوية المهنية، وتؤثر على الاستقرار النفسي والرضا الوظيفي، خاصة لدى المعلمين الجدد أو من هم في بداية مسيرتهم المهنية.

وتدل هذه النتائج على أن تطوير الهوية المهنية للمعلم السوري يتطلب تدخلاً تربوياً ومؤسسياً متعدد الأبعاد، يشمل تحسين الوضع المعيشي، وتعزيز صورة المعلم في الإعلام، وتوسيع فرص المشاركة المجتمعية، ودعم العلاقات المهنية داخل المدرسة، إلى جانب إعادة إحياء القيم التربوية النبيلة في الخطاب الرسمي. فكل هذه العوامل تسهم في بناء هوية مهنية متماسكة، قادرة على مواجهة التحديات وتحقيق الأثر التربوي المنشود في ظل الواقع السوري الراهن.

٤. النتائج المتعلقة بالهدف الرابع: تعرف العوامل المؤثرة في تشكيل الهوية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة دمشق فيما يتعلق بالإعداد الأكاديمي والتطوير المهني وفقاً لوجهات نظرهم.

لتحقيق هذا الهدف قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وتحديد درجة تأثير العوامل المتعلقة بالإعداد الأكاديمي والتطوير المهني في تشكيل الهوية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة دمشق من وجهة نظر المعلمين فيها بالرجوع إلى المعيار الذي وضع في الجدول (٨)، ثم ترتيب عبارات المجال من الأعلى درجة تأثير إلى الأدنى، والجدول الآتي يوضح النتائج التي تم التوصل إليها جدول (١٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب درجات تأثير العوامل المتعلقة بالإعداد الأكاديمي والتطوير المهني في تشكيل الهوية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة دمشق من وجهة نظر المعلمين فيها من الأعلى درجة إلى الأدنى

| الترتيب | درجة الأهمية | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | مجال العوامل المتعلقة بالإعداد الأكاديمي والتطوير المهني                   |
|---------|--------------|-------------------|-----------------|----------------------------------------------------------------------------|
| ٢       | متوسط        | ٠.606             | 3.02            | ٣٣- أتابع باستمرار المستجدات التربوية والتعليمية.                          |
| ١       | متوسط        | ٠.616             | 3.18            | ٣٤- ساعدني الإعداد الأكاديمي الجامعي في بناء أساس قوي لممارساتي التدريسية. |
| ٣       | متوسط        | ٠.817             | 2.82            | ٣٥- أطبق ما تعلمته في البرامج التدريبية داخل الصف الدراسي.                 |
| ٥       | متوسط        | ٠.809             | 2.79            | ٣٦- لدي فلسفة تربوية خاصة أحرص على تطبيقها في عملي التعليمي.               |
| ٧       | متوسط        | ٠.774             | 2.75            | ٣٧- أسهمت برامج التطوير المهني التي حضرتها في تحسين أدائي التدريسي.        |
| ٦       | متوسط        | ٠.841             | 2.77            | ٣٨- أجد وقتاً كافياً لتلبية احتياجاتي في مجال التطوير المهني.              |
| ٨       | متدنية       | ٠.690             | 2.56            | ٣٩- أراجع ممارساتي التدريسية بشكل منتظم بهدف تطويرها.                      |
| ٤       | متوسط        | ٠.688             | 2.80            | ٤٠- لدي رغبة دائمة في اكتساب مهارات ومعارف جديدة لتحسين أدائي.             |

|        |      |      |                                                                         |
|--------|------|------|-------------------------------------------------------------------------|
| متوسطة | 425. | 2.83 | الدرجة الكلية لمجال العوامل المتعلقة بالإعداد الأكاديمي والتطوير المهني |
|--------|------|------|-------------------------------------------------------------------------|

يتبين من الجدول (١٢) أن درجة تأثير العوامل المتعلقة بالإعداد الأكاديمي والتطوير المهني في تشكيل الهوية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة دمشق من وجهة نظر المعلمين فيها جاءت متوسطة، بمتوسط حسابي قدره (٢,٨٣)، وبانحراف معياري (٠.٤٢٥).

حصلت العبارة رقم (٣٤) التي نصت على "ساعدني الإعداد الأكاديمي الجامعي في بناء أساس قوي لممارساتي التدريسية على أعلى متوسط حسابي بلغ (٣,١٨) بدرجة تأثير متوسطة. ففي سوريا، تظهر النتائج أن الإعداد الأكاديمي الجامعي يسهم في تأسيس المعرفة النظرية، لكنه لا يعد كافياً لتشكيل هوية مهنية متكاملة؛ لأن برامج إعداد المعلمين في الجامعات تركز غالباً على الجانب النظري، مع ضعف في التدريب العملي الميداني، مما يؤدي إلى فجوة بين ما يتعلمه المعلم في الجامعة وما يواجهه في الواقع المدرسي. ولا تحقق برامج التطوير المهني، رغم أهميتها، الأثر المرجو في تحسين الأداء أو تعزيز الهوية المهنية، لتنفيذها بشكل مركزي وإجرائي، من دون إشراك المعلمين في تصميمها أو مراعاة احتياجاتهم الفردية. وهذا ينعكس في انخفاض متوسطات العبارات المتعلقة بتطبيق محتوى التدريب داخل الصف، أو تحسين الأداء التدريسي.

وتشير النتائج إلى ضعف ثقافة المراجعة الذاتية والتأمل المهني، وهي من أهم مكونات الهوية المهنية الناضجة، حيث حصلت العبارة رقم (٣٩) التي نصت على "أراجع ممارساتي التدريسية بشكل منتظم بهدف تطويرها" على أدنى متوسط (٢,٥٦). ويحتمل أن يكون السبب في ذلك هو الضغط الزمني وكثرة الأعباء الإدارية، التي تحد من قدرة المعلم على التفرغ للتفكير النقدي في ممارساته، مما يضعف من فرص بناء فلسفة تربوية شخصية.

وتدل هذه النتائج على أن تطوير الهوية المهنية للمعلم السوري يتطلب إعادة النظر في برامج الإعداد الأكاديمي والتطوير المهني، بحيث تكون أكثر تكاملاً وواقعية، وتُشرك المعلمين في بنائها، وتعزز ثقافة التأمل والتفكير النقدي. كما أن توفير بيئة تعليمية داعمة تسهم في تحويل المعرفة النظرية إلى ممارسات تربوية فعالة، مما يسهم في بناء هوية مهنية متماسكة وقادرة على التطور والاستجابة للتحديات.

### النتائج المتعلقة بفرضيات البحث:

#### ١. النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى:

نص الفرضية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقديرات أفراد عينة البحث من المعلمين حول درجة العوامل المؤثرة في تشكيل هويتهم المهنية في مدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة دمشق وفقاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث).

للتحقق من صحة هذه الفرضية قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة البحث على الدرجة الكلية لاستبانة العوامل المؤثرة في تشكيل الهوية المهنية ومجالاتها الفرعية وفقاً لمتغير الجنس، ومن ثم استخدام اختبار (T.test) للعينات المستقلة للتحقق من دلالة الفروق بين المتوسطات وفقاً لمتغير الجنس، وجاءت نتائج البحث كما هو موضح في الجدول (١٣).

الجدول (١٣) نتائج اختبار (T-Test) لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية وفقاً لمتغير الجنس (ذكور، إناث).

| الاستبانة ومجالاتها الفرعية       | الجنس | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة (T.test) | درجة الحرية | مستوى الدلالة | القرار  |
|-----------------------------------|-------|-------|-----------------|-------------------|---------------|-------------|---------------|---------|
| الإدراك الذاتي والخصائص الشخصية   | ذكور  | 117   | 38.3590         | 4.66916           | 1.101         | ٣٦٣         | .272          | غير دال |
|                                   | إناث  | 248   | 37.8508         | 3.82908           |               |             |               |         |
| بيئة العمل والدعم المؤسسي         | ذكور  | 117   | 40.9060         | 6.12792           | .095          | ٣٦٣         | .924          | غير دال |
|                                   | إناث  | 248   | 40.8468         | 5.25703           |               |             |               |         |
| العوامل الاجتماعية والثقافية      | ذكور  | 117   | 42.3675         | 5.58261           | 1.916         | ٣٦٣         | .046          | دال     |
|                                   | إناث  | 248   | 41.4960         | 3.08713           |               |             |               |         |
| الإعداد الأكاديمي والتطوير المهني | ذكور  | 117   | 23.8205         | 4.67498           | 4.375         | ٣٦٣         | .000          | دال     |
|                                   | إناث  | 248   | 22.1895         | 2.44460           |               |             |               |         |
| الدرجة الكلية                     | ذكور  | 117   | 145.4530        | 16.52349          | 2.177         | ٣٦٣         | .030          | دال     |
|                                   | إناث  | 248   | 142.3831        | 10.20491          |               |             |               |         |

يلاحظ من الجدول (١٣) أن قيمة مستوى الدلالة في الدرجة الكلية لاستبانة العوامل المؤثرة في تشكيل الهوية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، وفي مجالي (العوامل الاجتماعية والثقافية والإعداد الأكاديمي والتطوير المهني) تراوحت بين (0.000 و 0.046)، وهي بذلك أصغر من قيمة مستوى الدلالة الافتراضي (0.05)، ومن ثم توجد فروق ذات دلالة بين متوسطات أفراد عينة البحث في الدرجة الكلية لاستبانة العوامل المؤثرة في تشكيل الهوية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، وفي مجالي (العوامل الاجتماعية والثقافية والإعداد الأكاديمي والتطوير المهني) وفقاً لمتغير الجنس لصالح الذكور. وتشير هذه النتائج إلى أن الذكور يشعرون بتأثير هذه العوامل على هويتهم المهنية بدرجة أكبر من الإناث، وهو ما يمكن تفسيره في ضوء السياق الاجتماعي والثقافي السوري، حيث لا تزال المعلمات يواجهن تحديات تتعلق بالأدوار التقليدية للمرأة، والتي قد تحد من مشاركتهن في الأنشطة التربوية والمجتمعية خارج المدرسة، مثل المؤتمرات والدورات التدريبية، بسبب الأعباء الأسرية أو القيود المجتمعية. في المقابل، يتمتع المعلمون الذكور بحرية حركة أكبر وفرص أوسع للتفاعل مع المجتمع المحلي والمؤسسات التربوية، مما يعزز شعورهم بتأثير هذه العوامل على هويتهم المهنية.

بينما بلغت قيمة مستوى الدلالة في مجالي (الإدراك الذاتي والخصائص الشخصية، وبيئة العمل والدعم المؤسسي) (0.272 و 0.924)، وهي بذلك أكبر من قيمة مستوى الدلالة الافتراضي (0.05)، ومن ثم لا توجد فروق ذات دلالة بين متوسطات أفراد عينة البحث في مجالي (الإدراك الذاتي والخصائص الشخصية، وبيئة العمل والدعم المؤسسي) وفقاً لمتغير الجنس، مما يدل على تقارب مستوى النضج المهني والوعي الذاتي بين الجنسين، وكذلك تشابه البيئة المؤسسية التي يعمل فيها المعلمون والمعلمات في مدارس الحلقة الأولى، من حيث الدعم الإداري والعلاقات المهنية.

وتشير هذه النتائج إلى أن النوع الاجتماعي لا يؤثر بشكل كبير على الجوانب الذاتية أو المؤسسية في تشكيل الهوية المهنية، لكنه يلعب دوراً في الجوانب الاجتماعية والتطويرية، وهو ما يستدعي من الجهات التربوية المعنية

تصميم برامج تطوير مهني تراعي خصوصية المعلمات، وتوفير فرص مرنة لهن، وتعزيز مشاركتهن في الأنشطة المجتمعية، بما يضمن تكافؤ الفرص بين الجنسين في بناء الهوية المهنية.

## ٢. النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية:

نص الفرضية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقديرات أفراد عينة البحث من المعلمين عن درجة العوامل المؤثرة في تشكيل هويتهم المهنية في مدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة دمشق وفقاً لمتغير سنوات الخدمة (أقل من ١٠ سنوات - ١٠ سنوات فأكثر).

للتحقق من صحة هذه الفرضية قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة البحث على الدرجة الكلية لاستبانة العوامل المؤثرة في تشكيل الهوية المهنية ومجالاتها الفرعية وفقاً لمتغير سنوات الخدمة، ومن ثم استخدام اختبار (T.test) للعينات المستقلة للتحقق من دلالة الفروق بين المتوسطات وفقاً لمتغير سنوات الخدمة، وجاءت نتائج البحث كما هو موضح في الجدول (١٤).

الجدول (١٤) نتائج اختبار (T-Test) لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية وفقاً لمتغير سنوات الخدمة (أقل من ١٠ سنوات، ١٠ سنوات فأكثر).

| الاستبانة ومجالاتها الفرعية       | سنوات الخدمة    | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة (T.test) | درجة الحرية | مستوى الدلالة | القرار  |
|-----------------------------------|-----------------|-------|-----------------|-------------------|---------------|-------------|---------------|---------|
| الإدراك الذاتي والخصائص الشخصية   | أقل من ١٠ سنوات | 105   | 38.847          | 4.419             | 2.476         | ٣٦٣         | .014          | دال     |
|                                   | ١٠ سنوات فأكثر  | 260   | 37.676          | 3.947             |               |             |               |         |
| بيئة العمل والدعم المؤسسي         | أقل من ١٠ سنوات | 105   | 41.476          | 5.754             | 1.339         | ٣٦٣         | .182          | غير دال |
|                                   | ١٠ سنوات فأكثر  | 260   | 40.619          | 5.446             |               |             |               |         |
| العوامل الاجتماعية والثقافية      | أقل من ١٠ سنوات | 105   | 42.771          | 5.209             | 3.004         | ٣٦٣         | .003          | دال     |
|                                   | ١٠ سنوات فأكثر  | 260   | 41.373          | 3.437             |               |             |               |         |
| الإعداد الأكاديمي والتطوير المهني | أقل من ١٠ سنوات | 105   | 23.628          | 4.629             | 3.310         | ٣٦٣         | .001          | دال     |
|                                   | ١٠ سنوات فأكثر  | 260   | 22.342          | 2.687             |               |             |               |         |
| الدرجة الكلية                     | أقل من ١٠ سنوات | 105   | 146.723         | 15.2980           | 3.267         | ٣٦٣         | .001          | دال     |
|                                   | ١٠ سنوات فأكثر  | 260   | 142.011         | 11.140            |               |             |               |         |

يُلاحظ من الجدول (١٤) أن قيمة مستوى الدلالة في الدرجة الكلية لاستبانة العوامل المؤثرة في تشكيل الهوية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، وفي مجالاتها الفرعية باستثناء مجال بيئة العمل والدعم المؤسسي تراوحت بين (0.001 و 0.014)، وهي بذلك أصغر من قيمة مستوى الدلالة الافتراضي (0.05)، ومن ثم توجد فروق ذات دلالة بين متوسطات أفراد عينة البحث في الدرجة الكلية لاستبانة العوامل المؤثرة في تشكيل الهوية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، وفي مجالاتها الفرعية (باستثناء مجال بيئة العمل والدعم المؤسسي) لصالح المعلمين ذوي سنوات الخدمة ١٠ سنوات فأكثر. ويمكن تفسير ذلك في ضوء البيئة التعليمية السورية بأن المعلمين الجدد غالباً ما يكونون أكثر حماساً وانخراطاً في تطوير ذاتهم، نتيجة لتعرضهم لبرامج إعداد حديثة، أو لتأثرهم بالخطاب التربوي المعاصر الذي يركز على الهوية المهنية وتعزيزها. بينما قد يتراجع هذا الإدراك مع مرور الوقت بسبب الضغوط الإدارية والروتينية وربما إن المعلمين القدامى تلقوا إعداداً تقليدياً أقل تفاعلية أو أقل ارتباطاً بالواقع المدرسي. كما أن المعلمين الجدد قد يكونون أكثر حساسية لتوقعات المجتمع

والأسرة، وأكثر تفاعلاً مع القيم الثقافية السائدة حول مهنة التعليم، خاصة في ظل التغيرات الاجتماعية بعد الأزمة السورية، مما يجعلهم أكثر وعياً بدورهم التربوي والاجتماعي.

في المقابل، فعدم وجود فروق في مجال بيئة العمل والدعم المؤسسي يعكس واقعاً مؤسسياً ثابتاً نسبياً في المدارس الحكومية، حيث لا تختلف ظروف العمل والدعم الإداري بشكل كبير بين المعلمين الجدد والمخضرمين، قد يكون مرتبطاً بضعف التغيير الإداري أو محدودية الموارد والدعم التربوي في المدارس الحكومية، وهو ما يستدعي إعادة النظر في السياسات المؤسسية لدعم الهوية المهنية للمعلمين على اختلاف مستويات خبرتهم.

### ٣. النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة:

نص الفرضية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقديرات أفراد عينة البحث من المعلمين حول درجة العوامل المؤثرة في تشكيل هويتهم المهنية في مدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة دمشق وفقاً لمتغير المؤهل العلمي (إجازة جامعية فما دون - دراسات عليا).

للتحقق من صحة هذه الفرضية قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة البحث على الدرجة الكلية لاستبانة العوامل المؤثرة في تشكيل الهوية المهنية ومجالاتها الفرعية وفقاً لمتغير المؤهل العلمي، ومن ثم استخدام اختبار (T.test) للعينات المستقلة للتحقق من دلالة الفروق بين المتوسطات وفقاً لمتغير المؤهل العلمي، وجاءت نتائج البحث كما هو موضح في الجدول (١٥).

الجدول (١٥) نتائج اختبار (T-Test) لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية وفقاً لمتغير المؤهل العلمي (إجازة جامعية فما دون، دراسات عليا).

| الاستبانة ومجالاتها الفرعية       | المؤهل العلمي        | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة (T.test) | درجة الحرية | مستوى الدلالة | القرار  |
|-----------------------------------|----------------------|-------|-----------------|-------------------|---------------|-------------|---------------|---------|
| الإدراك الذاتي والخصائص الشخصية   | إجازة جامعية فما دون | 238   | 38.012          | 3.784             | -0.007        | ٣٦٣         | .994          | غير دال |
|                                   | دراسات عليا          | 127   | 38.015          | 4.693             |               |             |               |         |
| بيئة العمل والدعم المؤسسي         | إجازة جامعية فما دون | 238   | 40.651          | 5.380             | -1.012        | ٣٦٣         | .312          | غير دال |
|                                   | دراسات عليا          | 127   | 41.267          | 5.835             |               |             |               |         |
| العوامل الاجتماعية والثقافية      | إجازة جامعية فما دون | 238   | 41.546          | 3.721             | -1.475        | ٣٦٣         | .141          | غير دال |
|                                   | دراسات عليا          | 127   | 42.204          | 4.638             |               |             |               |         |
| الإعداد الأكاديمي والتطوير المهني | إجازة جامعية فما دون | 238   | 22.642          | 3.158             | -0.533        | ٣٦٣         | .594          | غير دال |
|                                   | دراسات عليا          | 127   | 22.842          | 3.836             |               |             |               |         |
| الدرجة الكلية                     | إجازة جامعية فما دون | 238   | 142.852         | 11.230            | -1.064        | ٣٦٣         | .288          | غير دال |
|                                   | دراسات عليا          | 127   | 144.330         | 14.926            |               |             |               |         |

يُلاحظ من الجدول (١٥) بأن قيمة مستوى الدلالة في الدرجة الكلية لاستبانة العوامل المؤثرة في تشكيل الهوية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، وفي مجالاتها الفرعية تراوحت بين (.994 - .141)، وهي بذلك أكبر من قيمة مستوى الدلالة الافتراضي (.٠٠٥)، ومن ثم لا توجد فروق ذات دلالة بين متوسطات أفراد عينة البحث في الدرجة الكلية لاستبانة العوامل المؤثرة في تشكيل الهوية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من

التعليم الأساسي، وفي مجالاتها الفرعية تعزى لمتغير المؤهل العلمي. ويمكن تفسير ذلك في ضوء السياق السوري بعدة اعتبارات، أبرزها الطبيعة الموحدة للعمل التربوي في المدارس الحكومية، حيث تُسند نفس المهام والواجبات لجميع المعلمين بغض النظر عن مؤهلاتهم، مما يؤدي إلى تقارب في الخبرات المهنية والضغط اليومية. كما أن ضعف التمييز المؤسسي بين المؤهلات، وغياب سياسات واضحة للترقية أو توزيع المهام بناءً على المؤهل العلمي، يحد من تأثير المؤهل على الهوية المهنية. إضافة إلى ذلك، فإن فرص تطبيق المعرفة المكتسبة من الدراسات العليا في الواقع المدرسي تبقى محدودة بسبب نقص الموارد أو ضعف الدعم المؤسسي، مما يقلل من أثر هذه المعرفة على تشكيل الهوية المهنية. وتشير هذه النتائج إلى أن الهوية المهنية للمعلم السوري تتشكل بدرجة أكبر بالتفاعل اليومي مع البيئة المدرسية والمجتمع المحلي، وليس فقط بالمؤهل الأكاديمي، خاصة في ظل التحديات التي تواجه المعلم مثل الاكتظاظ، وضعف البنية التحتية، والضغط النفسية والاجتماعية. ومن هنا تبرز الحاجة إلى مراجعة السياسات التربوية بما يضمن استثمار المؤهلات العليا في تطوير الممارسات التربوية، وتعزيز دورهم المهني داخل المدرسة.

#### توصيات البحث:

في ضوء نتائج البحث الحالي، أقدم مجموعة من التوصيات التطبيقية الهادفة إلى تعزيز الهوية المهنية للمعلمين.

1. تعزيز ثقافة التعاون وتبادل الخبرات بين المعلمين بتشكيل فرق عمل وجلسات تشاركية منتظمة، بما يساهم في تطوير الممارسات التدريسية وتعزيز الهوية المهنية.
2. تطوير خطط مهنية فردية لكل معلم تساعد على تحديد أهدافه المهنية بوضوح، بما يعزز الالتزام المهني ويقوي الهوية المهنية لديه.
3. إطلاق مبادرات مجتمعية لتقدير جهود المعلمين من قبل أولياء الأمور والمجتمع المحلي، مثل اللقاءات التربوية وحملات الشكر والتكريم، بما يرفع مستوى الرضا الوظيفي والانتماء للمهنة.
4. إعادة النظر في السياسات الاقتصادية المتعلقة برواتب المعلمين بما يضمن لهم مستوى معيشياً مناسباً، ويساهم في تعزيز الرضا الوظيفي والاستقرار والانتماء المهني.
5. إعادة النظر في برامج الإعداد الأكاديمي الجامعي للمعلمين لضمان توافقها مع متطلبات الممارسة التدريسية الحديثة، بما يساهم في بناء أساس قوي للهوية المهنية منذ مرحلة الإعداد.
6. توفير برامج تدريبية عملية تركز على التطبيق الفعلي داخل الصف الدراسي، بما يضمن استفادة حقيقية للمعلمين في تحسين أدائهم المهني.
7. تعزيز ثقافة المراجعة الذاتية للممارسات التدريسية لدى المعلمين بتنفيذ أدوات التقييم الذاتي، إلى جانب دعم إشرافي مستمر يساعد على التطوير المهني.
8. إطلاق برامج تحفيزية مهنية للمعلمين ذوي الخبرة الطويلة تهدف إلى تجديد الدافعية المهنية، وتعزيز الانتماء والاستمرار في المهنة.



9. تعزيز التفاعل الاجتماعي والمهني بين المعلمين الجدد وذوي الخبرة عبر برامج الإرشاد والتوجيه، بما يساهم في تبادل الخبرات وتحقيق التكامل المهني وبناء الهوية المهنية للمعلمين الجدد.

#### مقترحات البحث:

من النتائج يقدم الباحث عدد من المقترحات البحثية التي يمكن أن تساهم في تعميق الدراسة العلمية لهذا الموضوع مستقبلاً.

1. إجراء أبحاث ودراسات مشابهة تتناول العوامل المؤثرة في الهوية المهنية لدى معلمي المراحل الدراسية الأخرى، مثل المرحلتين الإعدادية والثانوية.

2. إجراء دراسات مستقبلية للكشف عن العلاقة بين الصورة المجتمعية لمهنة التعليم ومستوى الانتماء المهني والهوية المهنية لدى المعلمين.

3. إجراء أبحاث تحليلية لدراسة أثر نظام الحوافز والمساءلة في المدارس على الالتزام المهني والاستقرار الوظيفي لدى المعلمين، وعلاقتها بهوية المهنية.

#### CONFLICT OF INTERESTS

There are no conflicts of interest

#### المراجع:

[١] نافر البقيعي. الهوية الوظيفية لدى عينة من معلمي وكالة الغوث الدولية في الأردن. مجلة المنارة للبحوث والدراسات. جامعة آل البيت عمان. المجلد ٢٠ / العدد ٢ / ص ٣٦٣-٣٨٧. (٢٠١٤).

[٢] محمد أبو الوفا، وعمر الجعدي. الهوية المهنية للمعلم وعلاقتها بالرغبة في ترك العمل بالتدريس والاحترق المهني لدى معلمي المرحلتين الابتدائية والإعدادية بالأزهر الشريف. مجلة البحث العلمي في التربية. المجلد ٢٥ / العدد ٦ / ص ١٣٠ - ١٨٨. (٢٠٢٤).

[3] D. J . Seward. "How do student teachers experience the development of teacher identity during a three-year professional education degree? ". Lancaster University. United Kingdom. (2018).

[4] العنود الرشدي، وعلي الهولي. مدى وعي معلمات المرحلة الابتدائية بهوية الدور كمدخل لقياس الهوية المهنية للمعلم. مجلة دراسات تربوية ونفسية، كلية التربية بالزقازيق - مصر. العدد ٨٨ / ص ٢٧١-٣١١. (٢٠١٥).

[5] J. M. Correa, A. Martínez-Arbelaiz, L. P. Gutierrez, " Between the real school and the ideal school: another step in building a teaching identity ", Educational Review, vol. ٦٦, no. ٤, pp. ٤٤٧-٤٦٤, ٢٠١٤. <https://doi.org/10.1080/00131911.2013.800956>.

[٦] نسرين عبد الغني، ومنال طه. الهوية المهنية للمعلم وعلاقتها بالرضا المهني وتقدير وتطوير الذات بحث من منظور سردي. مجلة كلية التربية - جامعة كفر الشيخ. المجلد ١٦ / العدد ٢ / ص ٣٤٤-٤١٦. (٢٠١٦).

- [7] N. Mockler, "Beyond 'what works': Understanding teacher identity as a practical and political tool, " *Teachers and Teaching*, vol. ١٧, no. ٥, pp. ٥١٧-٥٢٨, ٢٠١١. <https://doi.org/10.1080/13540602.2011.602059>.
- [8] M. Izadinia, "A review of research on student teachers' professional identity ", *British educational research journal*, vol. ٣٩, no. ٤, pp. ٦٩٤-٧١٣, ٢٠١٣. <https://doi.org/10.1080/01411926.2012.679614>.
- [9] N. Oruç, "Early Teacher Identity Development ", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, vol. ٧٠, no, pp. ٢٠٧-٢١٢, ٢٠١٣. <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042813000578>.
- [10] A. Zare-ee, F. Ghasedi, "Professional identity construction issues in becoming an English teacher ", . *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, no. ٩٨, pp. ١٩٩١-١٩٩٥, ٢٠١٣. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.03.633>.
- [١١] وزارة التربية في الجمهورية العربية السورية. النظام الداخلي لمرحلة التعليم الأساسي، القانون رقم (٣٢) الصادر بتاريخ ٢٠١٥/٤/٧. دمشق. وزارة التربية. (٢٠١٦).
- [١٢] عبد الرزاق محمد الخليف. معوقات تطبيق إدارة التغيير في مدارس التعليم الأساسي في محافظة دمشق ومتطلبات تطويرها. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة دمشق، كلية التربية. سورية. (٢٠١٨).
- [١٣] سوار هيثم عزام. متطلبات تطوير إدارة مدارس التعليم الأساسي في محافظة السويداء في ضوء مدخل القيادة الموزعة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة دمشق، كلية التربية. سورية. (٢٠١٩).
- [14] V. Suarez, J. McGrath, "Teacher professional identity: How to develop and support it in times of change ", *OECD Education Working Papers*, no. ٢٦٧, OECD Publishing, Paris. ٢٠٢٢. <https://doi.org/10.1787/b19f5af7-en>.
- [15] G. Kelchtermans, "Narrative-Biographical Research on Teachers' Professional Development: Exemplifying a Methodological Research Procedure ", Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association Montreal, Quebec, Canada April 19-23. ١٩٩٩.
- [16] J. Gee, "Identity as an analytic lens for research in education ", *Review of Research in Education*, , vol. ٢٥, no١, pp. ٩٩-١٢٥, ٢٠٠٠. <https://doi.org/10.2307/1167322>.
- [17] D. Clandinin, F. Connelly, J. Bradley, "Shaping a professional identity: Stories of educational practice ", *McGill Journal of Education*, , vol. ٣٤, no 2, pp. 65-70, 1999.
- [18] J. Young, R. Graham, J., "Curriculum, identity and experience in multicultural teacher education", *Alberta Journal of Educational Research*, , vol. ٤٤, no ٤, pp. ٣٩٧-٤٠٧, ١٩٩٨.
- [19] J. Sachs, "Teacher education and the development of professional identity: Learning to be a teacher ", In P. Denicolo & M. Kompf (Eds.), *Connecting policy and practice: Challenges for teaching and learning in schools and universities* (pp. 5- 21). Oxford: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203012529>.
- [20] D. Beijard, P. Meijer, N. Verloop, "Reconsidering research on teachers' professional identity ", *Teaching and teacher education*, , vol. ٢٠, no 2, pp. ١٠٧-١٢٨, ٢٠٠٤. . <http://doi.org/10.1016/j.tate.2003.07.001>.

- [٢١] أحمد بجاج. سوسيولوجيا الممرضة- إطار نظري لتشكيل الهوية المهنية للممرضة. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، ٧(٢٠)، ٣٠٣-٣١٤. (٢٠١٥).
- [22] E. Hamzaj, " Jurgen Habermas and the critical theory of the society ", Paper presented at The 2015 WEI International Academic Conference Proceedings Vienna, Austria. ٢٠١٥.
- [٢٣] سجي حسين. الهوية المهنية لدى معلمات رياض الأطفال. مجلة كلية التربية الأساسية، الجامعة المستنصرية، ٣٠(١٢٧)، ٢٢٣-٢٤١. (٢٠٢٤).
- [34] A. Caspi, B. Roberts , " Personality Development Across the Life Course: The Argument for Change and Continuity ", Psychological Inquiry, University of Illinois, Urbana-Champaign, 12(2):49-66. 2001.
- [٢٥] سلاف مشري. الهوية المهنية للمدرس وعلاقتها بالالتزام بأخلاقيات المهنة. مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، ٩(٩)، ٧٩-٩٦. (٢٠١٨).
- [26] A. Samsanovich, " Theory and diversity: A descriptive study of Erikson's psychosocial development stages ", Unpublished Master thesis, Faculty of California State University, USA. ٢٠٢١.
- [٢٧] قبلي مامة. المحددات السوسيو ثقافية للأستاذ الجامعي ودورها في تشكيل الهوية المهنية دراسة ميدانية بجامعة أدرار. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة احمد دراية أدرار، الجزائر. (٢٠١٦).
- [٢٨] آمال حواشي، وكريم شويمات. تحليل سوسيولوجي لبعد العمل وآليات تشكل الهوية المهنية للعمال. مجلة العلوم الاجتماعية، ١٦(١)، ٦١٤-٦٢٣. (٢٠٢٢).
- [29] J. Hong, " Pre-service and beginning teachers' professional identity and its relation to dropping out of the profession ", Teaching and teacher education. , vol. ٢٦, no ٨, pp. ١٥٣٠-١٥٤٣, ٢٠١٠. . <https://doi.org/10.1016/j.tate.2010.06.003>.
- [30] H. Palmér, "Inconsistency, Regression or Development? : The professional Identity of a Novice Primary School Mathematics Teacher". *Development of Mathematics Teaching : Design, Scale, Effects. Proceeding of MADIF 9. The Ninth Swedish Mathematics Education Research Seminar Umeå February 4-5, 2014*. 107-116..
- [٣١] مصطفى عبد الرازق، وعمر الجعدي. الهوية المهنية لدى الطلبة المعلمين بكليات التربية جامعة الأزهر في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية. مجلة علمية محكمة للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية. المجلد ٤ / العدد ١٩٥ ص ٢٦١-٣١٨. (٢٠٢٢).
- [32] G. Song, Sh. Wei, " A study on pertinent influencing factors on teachers' professional identity ", Frontiers of Education in China: , vol. ٢, no ٤, pp. ٦٣٤-٦٥٠, ٢٠٠٧.
- [٣٣] هدى بنت خلفان بن محمد الرواحية. تصورات معلمات المجال الثاني (علوم ورياضيات) عن الهوية المهنية وعلاقتها بممارساتهن التدريسية. رسالة ماجستير، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان. (٢٠٢٢).
- [٣٤] هشام بركات حسين. استقصاء مستويات الهوية المهنية لدى معلمي الرياضيات بالمرحلة الابتدائية. مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، جامعة بابل. العدد/٣٢. ص ٨٤-١٠٩. (٢٠١٧).
- [٣٥] أحمد المقبالي، وأحمد الفواعير. الهوية المهنية لدى معلمي شمال الباطنة في سلطنة عمان في ضوء بعض

المتغيرات. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية.

المجلد ١٢ / العدد ٣٦ / ص ١٤٠ - ١٥٢. (٢٠٢١).

[36] F. Kiran, A Javaid, S Irum, A Zahoor, F Farooq, " Factors affecting professional identity formation of basic medical sciences teachers in Pakistan: a phenomenological analysis of interviews ", Front. Educ. 9:1307560. doi: 10.3389/feduc.2024.1307560.

[٣٧] محمد عبد الفتاح الصيرفي. البحث العلمي-الدليل التطبيقي للباحثين. عمان: دار وائل للنشر. (٢٠٠٢).