

Suggested criteria for selecting graduates of the College of Education in the light of future global changes in the teaching profession from the point of view of teachers and supervisors.

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

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

Dr.saddam1999@gmail.com

تاريخ القبول

٢٠٢١/٩/٢٠

تاريخ الاستلام

٢٠٢١/٨/٢٣

الكلمات المفتاحية: معايير - التغيرات المستقبلية - مهارات التدريس - المشرفين

Keywords: Standards - future changes - teaching skills - supervisors

المخلص

يهدف البحث الحالي إلى وضع معايير مقترحة لانتقاء خريجي كلية التربية في ضوء التغيرات المستقبلية العالمية لمهنة التدريس من وجهة نظر التدريسيين والمشرفين الاختصاص ، تكونت العينة من التدريسيين من كليات التربية للعلوم الانسانية والتربية الصرفة والتربية للبنات في جامعة الموصل والمشرفين الاختصاص في مديرية الاشراف التربوي مديرية تربية محافظة نينوى (٢٠٢٠ - ٢٠٢١) وبلغ عددها (٣١٢) ككل من تدريسيين ومشرفين اختصاص وواقع (١٩٠) تدريسي وتدرسية و(١١٧) مشرف ومشرفة ، أعد الباحثان أداة البحث المعايير المقترحة والتي تكونت من (٨٨) معياراً موزعة إلى سبع مجالات هي : (المجال الأول الصفات الشخصية أ لكلا الجنسين) مكون من (١٦) معياراً والمجال الثاني الصفات الشخصية ب- للمدرسات) مكون من (٥) معايير والمجال الثالث الضوابط مكون من (٢٢) معياراً والمجال الرابع التطبيق (مهارات التدريس) مكون من (١٠) معايير والمجال الخامس المعلومات النظرية والمعرفية اثناء التدريس المصغر مكون من (١٦) معيارا والمجال السادس الثقافية الرقمية مكون من (١٠) معايير والمجال السابع القدرات القيادية مكون من (٩) معايير بصيغتها النهائية وقد تم التحقق من صدقها وثباتها وقوة تمييز المعايير ، طبق الباحثان الاداة (المعايير المقترحة على عينة المشرفين الاختصاص يوم (٢٠٢١/١/١٠) واستمرت الى يوم (٢٠٢١/١/١٤) اما عينة التدريسيين طبقها يوم (٢٠٢١/١/١٩) واستمر التطبيق الى يوم

(٢٠٢١/٢/٢) ، وبعد جمع البيانات وتحليلها إحصائية باستخدام معادلة ألفاكرونباخ (a- Cronbach) ومعادلة التمييز واختبار (z - test) لعينتين مستقلتين ، أظهرت النتائج ما يأتي:

١- أن النسب المتحققة نسب جيدة وحسب وجهة نظر افراد عينة البحث فقد حاز المجال الأول على اعلى النسب ثم المجال السابع ويله المجال الرابع ثم المجال الخامس وبعد ذلك المجال السادس ثم المجال الثالث أما المجال الثاني فقد جاء اخر المجالات من حيث النسب التي حاز عليها وحسب وجهة نظر افراد العينة ككل .

٢- أن النسب المتحققة لكل مجال من المجالات هي نسب جيدة وحسب وجهة نظر افراد عينة البحث فقد حاز المجال الاول على اعلى النسب ثم المجال السابع ويله المجال الرابع ثم المجال الخامس وبعد ذلك المجال الثالث ثم المجال السادس اما المجال الثاني فقد جاء آخر المجالات من حيث النسب التي حاز عليها وحسب متغير التخصص الانساني .

٣- لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين وجهتي نظر الاساتذة في التخصصين العلمي والانساني في المعايير المقترحة لانتقاء المدرسين لمهنة التدريس مستقبلا .

Abstract

The current research aims to set proposed criteria for selecting graduates of the College of Education in the light of the global future changes of the teaching profession from the point of view of the teachers and supervisors specialization. Nineveh for the academic year (2020-2021) and its members totaled (312), as a whole, of teachers and supervisors, with a total of (195) male and female teachers, and (117) supervisors. Domains are: (The first field is personal qualities A- (for both sexes) consisting of (16) standards, the second field is personal qualities B- (for female teachers) consisting of (5) standards, and the third field is controls consisting of (22) standards and the fourth field is application (teaching skills It is made up of (10) standards, the fifth domain consists of theoretical and cognitive information during micro-teaching, it consists of (16) standards, the sixth domain is digital culture, it consists of (10) standards, and the seventh domain is leadership abilities composed of (9) criteria in its formula The final and its validity, stability and strength of criteria were verified. The researchers applied the tool (suggested criteria) to the sample of supervisors, specialization on (10/1/2021) and continued until (14/1/2021), while the sample of teachers applied it on (19/1/ 2021) and the application continued until the day (2/2/2021), and after data collection and statistical analysis using the alpha-Cronbach equation, discrimination equation and z-test for two independent samples, the results showed the following:

1- The achieved ratios are good ratios and according to the viewpoint of the members of the research sample, the first field has the highest percentages, then the seventh field, followed by the fourth, then the fifth, and then the sixth, then the third. As for the second field, the last fields in terms of the percentages it obtained According to the viewpoint of the sample members as a whole.

2- The percentages achieved for each of the fields are good, and according to the viewpoint of the research sample members, the first field got the highest percentages, then the seventh field, followed by the fourth field, then the field

3-The fifth, and then the third field, then the sixth field. As for the second field, it came the last of the journals in terms of the percentages it obtained and according to the variable of human specialization. There is no statistically significant difference between the views of professors in the scientific and humanitarian specializations in the proposed criteria for selecting teachers for the teaching profession in the future.

أولاً- مشكلة البحث .

تعد مهنة التدريس ام المهن جميعا واعظمها ذلك انه جميع المهن الاخرى من اطباء ومهندسين وعلماء وغيرها تعجن وتصنع بين ايدي اصحاب مهنة التدريس وعلى ذلك فأن عملية اختيار هؤلاء المدرسين عملية ليست بالهينة واليسيرة بل انها عملية غاية في التعقيد والخطورة .

ان عملية انتقاء وتوظيف المدرس لمزاولة مهنة التدريس بدون خضوعهم لمعايير وشروط علمية وشخصية ومهنية دقيقة تؤدي الى تدني جودة وكفاءة العملية التعليمية وتدني مستوى مخرجاتها، اذ تؤكد العديد من الدراسات العالمية ارتباط الممارسات التدريسية للمدرسين بتطبيق نظام معايير وشروط الانتقاء لمزاولة مهنة التدريس ، كما واكدت الدراسة الدولية والتي اجرتها وكالة الطاقة الدولية IEA (2013) وبمشاركة (٢٢٠٠٠) مدرس من (١٧) دولة حول العالم وضمت (٥٠٠) مؤسسة تعليمية وتتبع (٧٥٠) برنامج تعليمي، وجدت ان جميع الانظمة التعليمية التربوية والتي حققت مستويات تعليمية عالية في الاختبارات الدولية كانت تطبق نظام الترخيص المهني كشرط ومعيار اساسي لانتقاء افضل العناصر لمزاولة مهنة التدريس.

(الغثير، ٢٠٢٠ : ١٩٩-٢٠٠)

فالنقص في الصفات والخصائص والمعايير والمتطلبات التي تطلبها مهنة التدريس سواء كان في سياسة القبول او القصور في برامج الاعداد ومعايير وشروط اختيار المدرس لمهنة التدريس سيؤدي الى خلل واضطراب في العملية التعليمية ومخرجاتها. (احمد، ٢٠٠٧ : ١٦-١٧)

كذلك ما شهده ويشهده العالم مؤخرا بسبب جائحة كورونا والاثار التي ترتبت عليها والتي فرضت على العالم في جميع مفاصله ومجالاته تغيرات جذرية في كيفية التعااطي والتعامل مع هكذا متغيرات طارئة على جميع الاصعدة سواء كان منها السياسية والاقتصادية والاجتماعية والرياضية وكذلك قطاع التعليم الذي اخذ نصيبه من هذه الجائحة والتي فرضت عليه تغيرات في طرق التعامل والتواصل ما بين المدرس والطالب والادارة وفرضت على المدرس اسلوب جديد في التواصل مع طلبته وعملية اىصال المعلومات الا وهو التعليم عن بعد (التعليم الالكتروني) وعلى ذلك كان لا بد من ادخال هكذا معايير وشروط في عملية انتقاء المدرسين لمهنة التدريس وتزويد سوق العمل بمراد بشرية مؤهلة في مختلف التخصصات العلمية. مما سبق اعلاه تتبلور مشكلة البحث الحالي في الاجابة عن السؤال الآتي:

"معايير مقترحة لانتقاء خريجي كلية التربية في ضوء التغيرات المستقبلية العالمية

لمهنة التدريس من وجهة نظر التدريسيين والمشرفين الاختصاص"؟

ثانياً- أهمية البحث .

ان الفلسفة الاسلامية وضعت صفات وسمات للمدرس منها النية الخالصة الصافية في اداء واجباته ومهامه وان يحمل هم الامة ويتفاعل مع قضايا امته فضلا عن كونه قدوة لغيره لما له تأثير على غيره من الطلبة والمجتمع وان يكون المدرس معطاء ولا ينتظر الثناء من الاخرين لكي يقوم بعمله على اتم وجه فهو ركن اساس في العملية والتربوية . (ابو ورد، ٢٠٠٤ : ٥-٦)

كان للتربية دور مهم في حياة الامم ولزال فهي أداة المجتمع في المحافظة على مقوماته الاساسية من اساليب الحياة وانماط التفكير المختلفة ، وعلى هذا الاساس يتضح ان التربية عمل انساني وان مادتها هي الانسان ، وهي عملية اجتماعية تتعامل مع فرد في مجتمع تنقل اليه معارف ومهارات ومعتقدات يؤمن بها ولغة الجماعة التي ينتمي اليها ، فالتربية تعنى بسلوكه وتطوره ولكن ليس بمعزل عن جماعته لان الذات الانسانية لا تتكون الا في مجتمع انساني ويقدر ما يتوافر للتربية من وضوح وعمق في المفاهيم والاسس التي تستند اليها تكون قوتها وفعلها في حياة الامم واتجاهات الافراد وفي العلاقات المختلفة ومجالات العمل المتعددة . فالتربية وسيلة وهدف وغاية تبدأ مع الحياة وهي مؤسسة الثقافة التي بها يمكن تغيير عقول الطلبة وتجديدها بوجود مدرس ضمن مواصفات ومعايير علمية مدروسة.

(عامر ، ٢٠٠٨ : ٥٥-٥٦)

لقد حظيت التربية والمعلم على حدا سواء بأهمية كبيرة بوصفها الرسالة الاساسية والمسؤولية الرئيسة للأنبياء قال (ﷺ): «رَبَّنَا وَأَبْعَثْ فِيهِمْ رَسُولًا مِنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِكَ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَيُزَكِّيهِمْ إِنَّكَ أَنْتَ الْعَزِيزُ الْحَكِيمُ» (البقرة/١٢٩) وهي تشكل محور الحياة الاجتماعية برمتها . والعملية التربوية هي التي تضمن بقاء المجتمع وتحافظ على سلامته وعلى هذا مكانة تسمو التربية على كونها مجرد مؤسسة اجتماعية، بل هي فلسفة تشكيل المجتمع ومحور الاحداث والمجريات الاجتماعية جميعها . (علم الهدى، ٢٠١١ : ١٨٢)

إذا استقرأنا تاريخ الفكر التربوي محاولين معرفة هدف التربية عبر تاريخ الإنسانية، نجد أن فلاسفة اليونان قد انصبحت عنايتهم في مجال الأخلاق على جمال السلوك سواء للفرد أم للمجتمع، فأفلاطون لما كتب في "جمهوريته" عن النظام الذي اختاره للمدينة الفاضلة، بين أن الهدف من التربية هو أن يصبح الفرد عضواً صالحاً في المجتمع في إطار غاية كبرى هي نجاح المجتمع وسعادته . (الحديدي، ٢٠١٨ : ٢٠)

لذا فالدور الذي يشغله المدرس في التربية والتعليم لإدامة عجلة التنمية والتطور للبلدان، اذ تشغل مهنة التدريس أهمية كبرى في عملية اعداد الاجيال القادمة وترسيخ المبادئ والقيم في فكر وسلوك وميول واتجاه ايجابي للأجيال، ان مهنة التدريس من ارقى وأشرف وارفع

المهن الإنسانية وانها مهنة الانبياء والرسول، لذا فان عملية اختيار المتقدمين لمهنة التدريس ليس بالأمر اليسير واليهين بل لا بد ان يكون على قدر واهمية هذه المهنة من وضع معايير وشروط والتي على وزارة التربية العمل على وفق هذه المعايير من السيرة الذاتية للمدرس المرشح لمهنة التدريس والسمعة الحسنة والصفات الحميدة وان يتمتع المدرسون المرشحون الملتحقين بمهنة التدريس بذكاء عالي وقدرة على التعامل الانساني ويتمتع بذكاء اجتماعي فضلا عن العلمية وصفات وسمات شخصية وبدنية وصحية ومهارات لغوية من النطق وثناء المفردات. (نعيمة، ٢٠١١ : ٧٣-٧٤)

ومن السمات والخصائص الشخصية للمدرس المرشح لمهنة التدريس ان يكون حسن المظهر الخارجي واعتدال الحركة وبشاشه الوجه وسلامة الجسم والحواس من اي اعتلال وسلامة النطق وثناء المفردات والتميز بالذكاء والفتنة والابتكار والتجديد، وحسن التصرف واستخدام السياسة المناسبة في المواقف المختلفة وان يكونوا المدرسين على قدر عالي من تحمل المسؤولية وحسن التعامل مع الاخرين والتعاون معهم، وان يكونوا قذوة حسنة للأخرين في افعالهم قبل اقوالهم وان يتسموا بالمرونة والموضوعية والصراحة والصدق والعطف وتقبل النقد من الاخرين. (العمرى، ٢٠١٢ : ٤٩)

يتبوؤ المدرس مكان الصدارة بين اركان العملية التعليمية التي يتوقف عليها نجاح التربية في بلوغ غايتها وبعد الحلقة الأقوى في عملية التربية والتعليم، وهو المحرك أو المتوج لأية جهود تصب في إصلاح أو تطوير التعليم، ومن هنا بدأت الأصوات تتعالى لإعادة النظر في مؤسسات إعداد المدرسين ومحاولة إصلاحها والرقى بمناهجها، وتقوية آليات التدريس والتدريب فيها لتحقيق أهدافها في إعداد المدرسين الأكفاء القادرين على مواجهة التغيرات السريعة والمتلاحقة في ميدان التعليم لذا أصبحت عملية تقييم أداء كليات التربية وأقسامها من أهم الموضوعات التي تواجه إداراتها للوصول إلى مخرجات قادرة على تحقيق أهداف المجتمع بالمستوى المأمول، وهناك العديد من البحوث والدراسات التي اجريت في مجال التربية والتعليم حاولت التأكيد على مجموعة من الصفات والسمات الاساسية في المدرس الفعال والناجح في مهنة التدريس، فلا بد من توافرها في المدرسين من التمکن من الموضوعات العلمية الدراسية التي يدرسونها وحبهم وميلهم لمهنة التدريس والتمتع بثقافة عامة واسعة. (العمرى، ٢٠١٢ : ٤٥)

اذ تشكل منظومة المعايير والمتطلبات اهمية خاصة ومحكات ومؤشرات تحدد خطوط التماس بين الجودة والريادة في عمليات اختيار وانتقاء المدرسين وتشكل المشروع المهني المستقبلي للمدرسين والبوصلة التي يسترشد بها المدرسون لضبط سلوكهم الصفي وتحقيق الجودة في ادائهم على وفق المقاييس المهنية، وتختلف ملامح المدرسين المطلوب تكوينهم او

اختيارهم باختلاف فلسفة النظام التعليمي وحاجة المجتمع والادوار والمهام المتوقع القيام بها من قبل المدرسين المرشحين. (جرار ووهبه، ٢٠٠٩ : ٧١)

ويؤكد الادغم (٢٠٠٣) على اهمية تفعيل دور المقابلة الشخصية كشرط ومعيار اساسي في عملية انتقاء مدرسي المستقبل وان تتم المقابلة من قبل اساتذة متخصصين وذوي خبرة واسعة في مجال التربية واختيار المدرسين وتستهدف المقابلة الشخصية تحديد المظاهر والصفات الجسمية والتأكد من خلو المتقدمين من الامراض والعاهات الجسدية وكذلك التعرف على السمات والخصائص الشخصية للمتقدمين مثل سلامة ووضوح مخارج الحروف والالفاظ والطلاقة اللفظية وسلامة حواسهم، وقدرة المتقدمين على عرض افكارهم بوضوح وتناسق والتعرف على ثقة المتقدمين بأنفسهم وعدم تردددهم في طرح وقول اراءهم الخاصة والتعرف على قدراتهم القيادية ودرجة مرونتهم وقدرتهم على التأثير في الاخرين وقدرتهم على مد جسور التواصل مع الاخرين والتعاون معهم، اذ تلعب المقابلة الشخصية دوراً رئيساً في عملية انتقاء المدرسين وتحديد مدى مناسبة المتقدمين لمزاولة مهنة التدريس. المشار اليه في (العمرى، ٢٠١٢ : ٤٣)

لقد جاء في اللائحة التنفيذية في الباب السابع من قانون التعليم المصري رقم (١٥٥) لعام (٢٠٠٧) والتي تم اصدارها في نيسان (٢٠١٣) والتي تمثلت بأهم وابرز المواد المتعلقة بالمدرسين ومعايير اختيارهم وتوظيفهم في مهنة التدريس فقد جاء في المادة الثالثة من اللائحة والتي تؤكد على اهم المعايير الواجب توفرها في المدرسين لكي يتم تعيينه وتثبيتته بمهنة التدريس فنصت على انه يكون التقدير لمدى ثبوت وصلاحيه المدرس لمهنة التدريس وذلك وفقاً للمعايير التي حددتها هذه اللائحة من قانون التعليم وهذه المعايير هي اداء المدرس في العمل بمهنة التدريس بإتقان واخلاص سواء من كم العمل او كفاءته ومن المعايير الاخرى حسن المظهر للمدرس والسمعة الطيبة والاخلاق الحسنة من انه قدوة لطلبته وللمجتمع، وكذلك السمات الشخصية وخلوه من الامراض والعاهات الجسمية وان يتمتع بقدرات عقلية عالية وذكاء، وان يمتلك مهارات الاتصال والقدرة على التواصل مع الطلبة والادارة واولياء امور الطلبة وكذلك التواصل مع البيئة الاجتماعية المحيطة في المدرسة، وان يتمتع بالاحترام والتقدير المتبادل مع شرائح وافراد المجتمع وان يكون متعاوناً ومحباً للعمل الجماعي، وان يجتاز اختبارات ودورات التنمية المهنية للمدرسين ويحصل على شهادة الصلاحيه لمزاولة مهنة التدريس والتي تمنحها الاكاديمية المهنية للمدرسين، وان يكون حاصل على مؤهل تربوي عالي مناسب بكالوريوس او ماجستير من كليات التربية. (محمد واسماعيل، ٢٠١٨ : ٨٨)

وتتمثل الشروط والمعايير المهنية للمدرسين لمزاولة مهنة التدريس وفقاً لمستوى الخبرة التربوية لديهم وهناك نوعان من المعايير المهنية للمدرسين معايير مهنية عامة تشترط على

جميع المدرسين المرشحين كالكفاءة والمعرفة والفهم والمهارات بينما المعايير الخاصة فهي معايير خاصة بالتخصص الدراسي ومدى المام كل مدرس بمادة تخصصه والتي سيقوم بتدريسها مستقبلاً. (غانم، ٢٠١١ : ١٣)

كما وينص القانون والتشريع الأمريكي على انه يجب على المدرسين المرشحين لمهنة التدريس ان يكونوا على درجة كبيرة من الكفاءة والعلمية في المادة التخصصية وان يكونوا مؤهلين تأهيلاً عالياً للغاية وان يجتاز الاختبارات الخاصة لكل ولاية والخاصة بمهنة التدريس وان يكونوا حاصلين على شهادة رخصة لمزاولة مهنة التدريس، وان يكون المدرس المرشح للمهنة يمتلك على الأقل درجة البكالوريوس وان يتمتع بالقدرة على اجتياز الاختبارات الاكاديمية والمهنية والشخصية التي تعقدها الولاية الخاصة بالمدرسين المرشحين لمهنة التدريس، وان يكمل تخصصاً علمياً أكاديمياً معادلاً للدراسات العليا وذلك من اجل الحصول على وظيفة في التدريس من مرحلة الروضة الى المرحلة الثانوية. (محمد واسماعيل، ٢٠١٨ : ٩٦)

ان الألمان يرون انهم قد هزموا فرنسا واستطاعوا توحيد المانيا الشرقية والغربية عن طريق التربية والمدرس اما في الصين فأنهم يقولون ان في التربية والمدرس نستطيع ان نملك ما لا يملكه الاخرين وليس ما يملكه الاخرين اما اليابانيون فيرون ان تقدمهم وتطورهم وكل ما وصلت اليه اليابان فأنه نتيجة النظام التعليمي التربوي والمدرس، اما في امريكا فيعتقدون بأنه لو قامت قوة او جهة معينة بعرض وتقديم عملية تربوية تعليمية واداء تعليمي قليل الجودة فهذا يدعوا الى قيام حرب. (احمد، ٢٠٠٧ : ١٦-١٧)

لذلك جاء البحث الحالي لاقتراح اهم وابرز المعايير والشروط الواجب توفرها في مدرسو المستقبل قبل التحاقهم بمهنة التدريس وذلك من وجهة نظر التدريسيين القائمين على اعداد المدرسين في كليات التربية في جامعة الموصل مثل كلية التربية للعلوم الانسانية وكلية التربية للعلوم الصرفة وكلية التربية للبنات فضلاً عن المشرفين الاختصاصيين القائمين على متابعه اداء واحتياجات ومتطلبات المدرسين بعد تخرجهم والبدء بالتحاقهم بمهنة التدريس وتقييم ادايتهم وكفاءتهم المهنية، اذ يعد هؤلاء التدريسيين في مجال اعداد المدرسين والمشرفون الاختصاصيين هم الحلقة الاهم والابرز من اجل الاطلاع والتعرف على المعايير والمواصفات المطلوبة لشغل مهنة التدريس والواجب توفرها في مدرسي المستقبل وبناء الاجيال القادمة ومستقبل البلد والمجتمع وعلى كافة الاصعدة، وذلك لأهمية كليات التربية المتفرد في تزويد المؤسسات التعليمية بالمدرسين والمدرسات والتي يقع على عاتقهم مسؤولية تربية وتعليم أجيال المستقبل الذي يحتاجها المجتمع للتطوير والتفوق ومساعدة المؤسسات التعليمية في كل الجوانب المتعلقة بمخرجات التعلم وجودة التعليم، والتركيز على اكتساب الطلبة مدى واسع من

المهارات والمعارف التي تتمي شخصياتهم بشمولية وتؤهلهم في حياتهم العلمية والمهنية في جميع المجالات.

لذا تكمن أهمية البحث فيما يأتي :

١- انتقاء المدرسين والمدرسات الذين سيلتحقون بمهنة التدريس مستقبلا على وفق معايير وضوابط مدروسة.

٢- مهنة التدريس في بناء الامة وقيادة المجتمع نحو التقدم والتطور والرفاهية لكل ابناءه .

٣- تحمل كليات التربية المسؤولية في انتقاء الطلبة المتقدمين للدراسة فيها لتكون مخرجاتها بالمستوى المطلوب مستقبلا وبما يواكب التطورات العالمية المستقبلية من مخرجات .

ثالثاً- هدف البحث .

يهدف البحث الحالي الى وضع معايير مقترحة لانتقاء خريجي كلية التربية في ضوء التغيرات المستقبلية العالمية لمهنة التدريس من وجهة نظر التدريسيين والمشرفين الاختصاص وذلك من خلال الاجابة عن الاسئلة الآتية :

١- "ما نسبة المعايير المقترحة لانتقاء المدرسين والمدرسات في ضوء التغيرات العالمية لمهنة التدريس من وجهة نظر التدريسيين والمشرفين الاختصاص ككل ؟"

٢- "ما نسبة المعايير المقترحة لانتقاء المدرسين والمدرسات في ضوء التغيرات العالمية لمهنة التدريس من وجهة نظر التدريسيين والمشرفين الاختصاص تبعا لمتغير التخصص العلمي(العلميات، والانسانيات)؟"

٣- "هل هناك فرق ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة(0.05) بين متوسطي درجات افراد عينة البحث لانتقاء المدرسين والمدرسات في ضوء التغيرات العالمية لمهنة التدريس من وجهة نظر التدريسيين والمشرفين الاختصاص تبعا لمتغير التخصص العلمي (العلميات، والانسانيات)؟"

رابعاً- حدود البحث : تحدد البحث الحالي بما يأتي :

١- استبانة المعايير المقترحة لانتقاء المدرسين والمدرسات لمهنة التدريس .

٢- التدريسيين والتدريسيات في كليات التربية(للعلوم الانسانية وللعلوم الصرفة وللبنات) في جامعة الموصل والمشرفين الاختصاص في مديرية الاشراف التربوي/ نينوى .

٣- السنة الدراسية (٢٠٢٠-٢٠٢١) .

خامساً- تحديد المصطلحات .

١- المعايير عرفها كل من .

- السبع وآخرون (٢٠١٠) بأنها: "عبارة عن مستويات ومقاييس وشروط معينة تسعى للوصول اليها من اجل ان نقيس الواقع الحقيقي في ضوء هذه المستويات والمقاييس وذلك من

اجل معرفة مدى اقتراب الواقع من هذه المستويات والمقاييس ". (السبع وآخرون، ٢٠١٠ : ١٠٢)

- **الحربي والمنيع (٢٠١٥)** بأنها: "مجموعة من الشروط والمتطلبات والواجب ان يتصف بها كل من يرغب بالانتساب الى مهنة التدريس وممارستها والتي يتم تثبيت المدرسين المرشحين في مهنة التدريس عن طريق النقاط المكتسبة والمجمعة على وفق هذه الشروط والمتطلبات وخلال مدة زمنية محددة ". (الحربي والمنيع، ٢٠١٥ : ١٩٦)

- **نادي (٢٠١٦)** بأنها: "عبارة عن تلك الابعاد والشروط والمقاييس والتي تحدد المستوى النوعي للأشياء او الاوضاع ". (نادي، ٢٠١٦ : ٢٥)

- **يعرفها الباحثان المعايير نظرياً بأنها:**

" مجموعة من ضوابط وشروط ومواصفات شخصية وعلمية وجسدية واخلاقية وتكنولوجية نسعى الى ان يتصف بها من يمتحن مهنة التدريس من المدرسين والمدارس مستقبلاً ".

٢-المدرس عرفهم كل من :

- **مهاني (٢٠١٠)** بأنه: "الشخص الكفوء والمؤهل تأهيلاً عالياً أكاديمياً وتربوياً من اجل القيام بمهامه وادواره اثناء ممارسته لمهنة التدريس واذ يعد قائداً تربوياً يواكب ويساير التغيير والتجديد الذي يحدث في مهنة التدريس والعملية التعليمية من اجل العمل على بناء شخصيات الطلبة على اساس تربوية وعلمية سليمة ويشجع على خصائص الانسان الصالح للطلبة ولمجتمعهم ". (مهاني، ٢٠١٠ : ١٠)

- **السبحي وآخرون (٢٠١٦)** بأنه : "المدرس الذين لديه من المهارات والقدرات اللازمة للإفادة من تقنية المعلومات في عملية اثناء العملية التعليمية بتوليد المعارف وانتاجها وتوظيفها وتنمية الوجدان وتكوين نظام جديد من القيم الاخلاقية والعمل على تقديم نوعية جديدة من التعليم وذلك من اجل مساعدته على التعامل الفعال مع تحديات وتغيرات المجتمع والتي يتطلبها ويفرضها مجتمع المعرفة ". (السبحي وآخرون ، ٢٠١٦ : ٣٦٥)

- **يعرف الباحثان المدرس نظرياً:** العنصر والركن الاساس في العملية التعليمية والمنظم لبيئة ومناخ الصف في الموقف التعليمي والموجه الاول لتنمية دوافع وميول الطلبة والمشكل لاتجاه الطلبة الايجابي وهو المثير للجانب الوجداني من ابتهاج وحماس وتسامح واحترام ومودة وألفة.

٣- **مهنة التدريس عرفها كل من :**

- **ابو الشيخ (٢٠١٣)** بأنها: "عملية اجتماعية انتقائية تتواصل وتتفاعل فيها جميع عناصر العملية التعليمية التربوية من اداريين وموظفين ومشرفين ومدرسين وطلبة وتستهدف نمو وتطوير الطلبة وتلبية رغباتهم وخصائصهم واختيار المعارف والمعلومات والانشطة

والاجراءات والتي تتناسب مع الطلبة كلا حسب مرحلته العمرية ". (ابو الشيخ، ٢٠١٣ : ١٢٦)

٤- المشرف الاختصاص عرفه كل من :

- **العبد الله (٢٠١٥)** بأنه: " احد الكوادر التربوية والتعليمية والمؤهلة تأهيلاً عالياً من اجل متابعة اداء وعمل اعضاء الهيئة التدريسية في مجال التربية والاشراف عليها وتقييمها وتقويمها اثناء الخدمة والعمل على تطوير قدراتهم المهنية والعملية من اجل تحسين وتطوير مستوى الطلبة والعملية التعليمية واختيار وتعديل الاهداف التربوية ومناهج التعليم وطرائق التدريس وتقويم التعليم ". (العبد الله، ٢٠١٥ : ١٣٨)

- **قطاف (٢٠١٧)** بأنه: " شخص مسؤول ومشرف عن سير العملية التعليمية ومتابعة المدرسون والوقوف على مستويات الطلبة فضلاً عن انه مربٍ واعون ومتفهم وذوي بصيرة وهو احد اعضاء جماعة متكاملة تنمي روح الفريق الواحد وتشجع على العمل التشاركي التشاوري ويتقن مهارات الاتصال الفعال مع الادارة والمدرسون والطلبة فضلاً عن المجتمع المحيط ويحرصون دوماً على بقاء قنوات الاتصال مفتوحة في جميع الاتجاهات ويعملون على تحقيق الترابط والتناسق المتكامل بين المدرسين ويؤكدون على فتح مجالات الحوار والنقاش الهادف والمثمر من اجل التأثير في سلوكياتهم واستثارة ما لديهم من طاقات ومهارات وانماط التفكير المبدع ودفعهم الى الانجاز المتميز من خلال التأثير والاقناع والتحفيز بعيدا عن اسلوب الاجبار والتسلط ". (قطاف، ٢٠١٧ : ١٩-٢٠)

- **يعرف الباحثان المشرف الاختصاص نظرياً** بأنه: "الشخص المسؤول عن متابعة وتقييم اداء المدرسون ومستويات العملية التعليمية وخططها الدراسية وكيفية استخدام كل ما له علاقة بالعملية التعليمية والمنهج الدراسي فضلاً عن متابعة مستويات الطلبة وكيفية احداث التغيير في العملية التعليمية واركانها عن طريق الممارسة ".

٥- التحديات المستقبلية عرفها كل من:

- **السليطي (٢٠١٥)** بأنها: "جميع المتغيرات والتطورات العالمية المتسارعة والمتلاحقة وذات البعد العالمي الحديث والمتمثلة بمتطلبات العصر كالتقدم العلمي والمعرفي والتكنولوجي ومتغيرات قضية العولمة وتحدياتها وما يرتبط بها من قضايا ومشكلات عالمية ".

(السليطي، ٢٠١٥ : ٦٣٦)

- **يوسف (٢٠٢٠)** بأنها : "التحديات والصعوبات والتغيرات التي تؤثر على مجتمعاتنا وفي جميع المجالات والنواحي التعليمية والتربوية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية والدينية والتي تؤثر على سلوكيات الافراد ونمط حياة وثقافة وحضارة المجتمع ما ينعكس على الانظمة

التعليمية ومؤسساتها وما ينتج عن ذلك من تغيير من مهام وادوار ووظائف جديدة في المجتمع ومهنة التدريس والمدرسين ". (يوسف، ٢٠٢٠ : ١١٢)

- **عرفها الباحثان نظرياً بأنها:** "مجموعة من التحديات والتطورات التي تواجه التعليم ومهنة التدريس حالياً ومستقبلاً نتيجة التحولات والتغيرات المحلية والاقليمية والعالمية والتي تؤثر على العملية التعليمية برمتها ومهنة التدريس وتتطلب من القائمين على التعليم ومهنة التدريس مواجهتها ببعض الاستراتيجيات الادارية والتنظيمية من اجل الحد منها فضلاً عن انقاء المدرسين على وفق معايير للمتقدمين لامتحان مهنة التدريس والتأقلم مع تلك التحديات وبما يخدم المهنة مثل التقدم المعرفي والثورة التكنولوجية والعولمة وتداخل الثقافات وجائحة كورونا مؤخراً".

الخلفية النظرية ودراسات سابقة.

نظراً لأهمية مهنة التدريس كمهنة واهميتها وتأثيرها على المجتمع والاجيال الناشئة فلا بد على كليات التربية المسؤولة عن اعداد المدرس في عملية اختيار الطالب المدرس توفر العديد من المعايير والمواصفات الشخصية والمهنية والثقافية والاجتماعية وذلك من اجل ان يقوموا بدورهم السليم بعد التخرج من مرحلة الاعداد الى ميدان العمل، حيث تعد عمليات اختيار الطالب المدرس في كليات التربية ركن الزاوية الاساس من اجل تخريج جيل متمكن وكفوء من المدرسين ومؤهّل تأهيلاً على اعلى المستويات ، اذ اصبح الاهتمام بالتعليم ومهنة التدريس وتقدمه وتطوره والفائدة التي يقدمها التعليم للمجتمعات والبلدان هي من احد ابرز واهم المعايير والتي تميز بين مختلف المجتمعات المتقدمة والمتطورة والنامية والمتخلفة ومن هنا تأتي اهمية المدرس ومكانته في منظومة العملية التعليمية لكونه الركيزة والدعائم الاساسية والمهمة لتطور وتقدم التعليم في اي مجتمع حيث لا بد من زيادة الاهتمام بعمليات اختيار الطالب المدرس واعداده الاعداد العلمي والتربوي والمهني السليم والتي تساعد المدرس من اجل القيام بأدواره ووظائفه في العملية التعليمية التربوية. (هاشم وعباس، ٢٠١٩ : ٤٥١)

- تكمن أهمية مهنة التدريس في:

- ١- انها رسالة بالغة الاهمية وبأنها تعبر عن رسالة المجتمع وتنميته وتطوره.
- ٢- يخصص لقطاع التربية والتعليم ومهنة التدريس الجزء الاكبر من ميزانيات الدول بسبب التأثير الكبير لهذا القطاع على المجالات والقطاعات الاخرى وكذلك ما تدره من عوائد اقتصادية ومادية هذه المجالات بسبب التعليم ومهنة التدريس.

٣- يخصص لها عدد كبير من القوة البشرية والمتمثلة بالمدرسين والمدرسات من اجل استثمارهم بشكل يعطي افضل العوائد والنتائج على المجتمع من اجل تحقيق اهدافه ومن اجل تنميته وتطويره.

٤- تعمل مهنة التدريس على اعداد الافراد بشكل يجعل منهم مواطنين صالحين وتؤهلهم وتطورهم من اجل القيام بأدوارهم في المجتمع وان نوع المواطنين يتوقف على نوع التربية التي يتلقونها وان اهم العوامل واكثرها تأثيرا في التربية هم نوعية المدرسين ودرجة مسؤوليتهم ومدى التزامهم بهذه المسؤولية. (ابن أعرم، ٢٠١٩ : ٤١)

- من اخلاقيات مهنة التدريس كلاتي :

١- ان المدرس يعمل في مهنة ذات قدسية ورسالة خاصة فعليه ان يستشعر مكانتها وعظمتها وان يقدرها ويعتز بها وان يكون مخلصا في الانتماء في العمل لهذه المهنة مع ذاته ومع الطلبة والمجتمع.

٢- الحرص الدائم على منفعة الناس والمجتمع بتبيان الطرق والسبل السليمة والصحيحة والحث على اتباعها وان يبذل المدرس الجهد في التربية والتعليم والتوجيه.

٣- ان المدرس هو موضع ثقة واحترام وتقدير لما له من مكانة لا سيما في المجتمع فعليه العمل دوما على البقاء في هذه المكانة والعمل على ترسيخها.

٤- توفير الدعم المناسب للمدرسين ولكافة العاملين في مهنة التدريس.

٥- الاحترام والثقة المتبادلة بين الزملاء المدرسين والادارة المدرسية والقيادات التعليمية واحترام التخصصات المتخلفة تعد هي الاساس الذي يحكم العلاقة بين المدرسين والادارة وجميع العاملين في العملية التعليمية ومهنة التدريس. (البشري، ٢٠١١ : ٢١١-٢١٢)

يسعى كل نظام تربوي على ان يكون مدرسيه من افضل المدرسين ويتمتعون بمواصفات جيدة ومرغوبة وتتفق اغلب النظم التعليمية العالمية على مجموعة من المواصفات التي يجب على المدرسين الاتصاف بها ومنها ما يأتي:

١- ان المدرسون اصحاب رسالة يسعون الى تحقيقها من خلال عمله في مهنة التدريس، فهم يمتلكون هوية انسانية ووطنية ومنظومة قيم يكونوا بموجبها مثالا وقدوة للطلبة والمجتمع يحتذى بهم في السلوك والالتزام بالعمل والتحلي بالصبر والحلم والحكمة والتواضع وتقبل النقد والرأي الاخر ويقدر ثقافة الحوار.

٢- ان يمتلك المدرسون فلسفة تربوية واضحة توجه سلوكهم التربوي وان لا تتعارض مع فلسفة الدولة والنظام التعليمي.

٣- ان يكون المدرسون مؤهلون تأهيلاً متكاملًا من النواحي الاكاديمية العلمية والتربوية والمهنية.

٤- ان يمتلك المدرسون معرفة كبيرة بخصائص الطلبة ونموهم وتعلمهم وكيفية التعامل معهم وان يستثمروا هذه المعرفة لكي يطوروا ثقة الطلبة بأنفسهم وتنمية طاقاتهم الابداعية وتوجيههم نحو مصادر المعرفة واجراء البحوث وكتابة التقارير العلمية والتشجيع على الحوار البناء والنقد الذاتي والاندماج النشط في العملية التعليمية وحل المشكلات.

٥- ان يتمتع المدرسون بمجموعة من المهارات الحياتية مثل استخدام الحاسوب وتقنيات الاتصال والمعلومات ومهارات التواصل ومهارات البحوث الاجرائية وكفايات في العلاقات الانسانية وعلى مختلف مستوى علاقاتهم والتمتع بالعدالة الاجتماعية وحقوق الانسان والمواطنة الصالحة واتقان اللغة الام ولغة اجنبية واحدة عالمية على الاقل قراءة وكتابة ومحادثة.

٦- ان يتمتع المدرسون بالصفات والمهارات القيادية والتي تمكنهم من اداء عملهم بكفاءة ونجاح كبير والتمتع بمهارات التعامل الناجح مع جميع المساهمين والمشاركين في العملية التعليمية التربوية. (توق، بله، ٢٠١٥ : ٤)

من اهم وابرز المعايير والصفات والخصائص والتي تلعب دوراً كبيراً في عملية اختيار وانتقاء المدرسين في النقاط التالية:

١- السلامة الجسمية وصحة الجسم وخلو المدرسين المرشحين من العاهات والامراض والتي تجعل من المدرسين موضع عدم الاحترام من طلبته والتعرض للتعليق على عاهته ومرضه وكذلك عدم اصابتهم بأمراض معدية الامر الذي يشكل عائقاً في عملية تأدية ادوارهم ومهامهم في العملية التعليمية.

٢- ان يتسم المدرسون المرشحون بالثبات والاتزان الانفعالي والنفسي وقوة ضبط النفس وعدم الاندفاع وان لا يكونوا سريعى الغضب.

٣- القدرة على التعبير والطلاقة اللفظية والتي تساعد المدرسون على التوضيح والتفسير للطلبة واداء العملية التعليمية بكفاءة عالية.

٤- ان يكون لدى المدرسين المرشحون الميل والرغبة لممارسة مهنة التدريس وتأدية رسالة التعليم الامر الذي يشكل دافعا لبذل الجهد والعمل والنشاط.

٥- قدرة المدرسين المرشحين على التواصل مع الاخرين والقدرة على الريادة الاجتماعية والتوجيه واقامة علاقات اجتماعية ومهنية والقدرة على المبادرة والتأثير في الاخرين والرغبة للعمل معهم.

٦- الاتسام بالذكاء والفتنة وسعة الافق الامر الذي يساعد المدرسين على تبسيط المحتوى العلمي للطلبة ونقل الخبرات التربوية وبما يتناسب مع المستوى العقلي للطلبة.

(السبحي وآخرون ، ٢٠١٦ : ٣٨١-٣٨٢)

اذ رفعت الولايات المتحدة الامريكية شعار لا اطفال بدون تعليم في عام (٢٠٠١) ويعني هذا الشعار اتاحة الفرص التعليمية المتساوية لجميع الاطفال بغض النظر عن الجنسية والثقافة والدين والعرق او اللون او حتى الاختلاف في القدرات وذلك من خلال مدرس مؤهل وكفوء مهتم برعاية وتعليم طلبته يستطيع من تمكين طلبته من النجاح وتحقيق الاهداف المنشودة رغم تباينهم واختلافهم في كل شيء، ومن اجل الوصل الى هكذا مدرس فقد وضعت الولايات المتحدة الامريكية معايير وشروط صارمة قبل دخول الطلبة الى كليات التربية ومؤسسات اعداد المدرسين مروراً بمرحلة الاعداد الحديث والمتطور وصولاً الى مرحلة الالتحاق بممارسة مهنة التدريس، اذ ان لكل ولاية امريكية معايير وشروط معينة لممارسة مهنة التدريس ولا يحق للمدرس الذي حقق متطلبات وشروط ومعايير مهنة التدريس في ولاية معينة التدريس في ولاية اخرى الا اذا حقق متطلبات وشروط مهنة التدريس الخاصة بتلك الولاية. (الانصاري، ٢٠١٩ : ٢٤٦)

تختلف معايير وشروط ومتطلبات ومراحل الاختيار القبول بشكل شاسع وكبير على مستوى هناك عدة شروط ومعايير يجب توفرها في المدرسين المرشحين لمهنة التدريس في اليابان ومنها ما يأتي:

١- ان يكونوا المرشحين خريجي مؤسسات وكليات تعليمية معتمدة ومعترف بها من قبل وزارة التربية والثقافة والرياضة والعلوم والتكنولوجيا (MEXT).

٢- ان يكون المرشحين قد اتموا التدريب الميداني (Field Training) التربية العملية وواقع اربع ساعات معتمدة من التدريب العملي اسبوعياً بالنسبة لمدرسي المرحلة الابتدائية، وواقع ساعتان معتمدة من التدريب العملي اسبوعياً بالنسبة لمدرسي المرحلة المتوسطة والثانوية.

٣- ان يجتاز المرشحين وينجح اختبارات تأهيل المدرسين (Teacher Qualification Examination) والذي تعقده الولاية وتتكون هذه الاختبارات من جزأين حيث يسمح للمدرس المرشح والذي اجتاز الجزء الاول من الاختبارات ان يتقدم للجزء او القسم الثاني من هذه الاختبارات وتضم هذه الاختبارات تقييم للمعرفة الاكاديمية للمدرس المرشح من اجل اختبار مدى كفاءته وملائمته لمزاولة مهنة التدريس وتتضمن هذه الاختبارات ايضاً اختبارات تحريرية ومقابلات شخصية واختبارات للمهارات العملية فضلاً عن الفحوصات البدنية والجسدية والصحية. (شريب والمصري، ٢٠١٧ : ٣٤١)

اما في فنلندا فتعد مهنة التدريس من المهن الاكثر تميزاً وشيوعاً بين الشباب الفنلنديين وذلك حسب استطلاع الرأي لخريجي المدارس الاعدادية اذ تعد عملية الحصول على وظيفة مدرس في مدرسة اساسية في فنلندا هي عملية تنافسية ومعقدة للغاية حيث ان الافضل

والإلمع هم فقط من يستطيعون حجز مقعد لهم في مهنة التدريس وتحقيق أحلامهم. (Salberg,2016:4)

- شروط توظيف المدرسين في كندا:

يتم اختيار وتوظيف المدرسين في كندا عن طريق السلطات التعليمية المحلية في كل مقاطعة وتحدد المرتبات المالية وذلك من خلال التفاوض مع الاتحادات المحلية للمدرسين ويتم تثبيت المدرسين الجدد على وفق سنوات الخبرة ومستوى التعليم بالنسبة للمدرس، اما شروط التوظيف للمدرسين هي ما يأتي:

- ١- يتطلب التوظيف لمهنة التدريس درجة جامعية اولى مع عاما كاملا في ممارسة المهنة .
- ٢- اجتياز نظام تأهيل المدرسين الجدد (Induction) والذي كان سابقا اختبارات تأهيل المدرس (Teacher Qualifying Test).
- ٣- ان يكون المدرس المرشح للتوظيف حاصلًا على شهادة من كلية أونتااريو للمعلمين والتي تمنح شهادات في ادارة وتدعيم المعايير المهنية لمهنة التدريس.

٤- ان يكون المدرس المرشح منضم الى اتحاد المعلمين.(غانم وجمال الدين، ٢٠١٦: ٢١-٢٢)

٣- تجربة ماليزيا :

تهتم ماليزيا بانتقاء أفضل المتقدمين للعمل في مهنة التدريس وتشتترط أن يكونوا المدرسين المرشحين من خريجي البرامج الأكاديمية المعتمدة من قبل هيئة التقييم والاعتماد الماليزية (MQA) (Malaysian Qualification Agency) حتى يمكن الترخيص للمدرسين المرشحين للعمل في مجال التدريس، ثم يواصل المدرسون المرشحون بعد التحاقهم بالعمل لمزاولة مهنة التدريس حضور الدورات والبرامج التدريبية التي تنفذها وزارة التربية والتعليم لرفع مستوى معارفهم وقدراتهم ومهاراتهم في كافة الجوانب الأكاديمية والمهنية والإدارية.

٤- تجربة فرنسا :

من اجل منح شهادة الترخيص لمزاولة مهنة التدريس في فرنسا يجب على المدرسين المرشحين اولا الحصول على الدرجة الجامعية الأولى، ومن ثم اجتياز سلسلة من الامتحانات والاختبارات في مجال التخصص الأكاديمي وفي مجال التخطيط للتدريس، اما المدرسين المرشحين والذين اجتازوا الامتحانات بنجاح يكونوا مؤهلون للتدريب بأجر لمدة عام وفي نهاية هذا العام يتم اخضاعهم لاختبارات اللجنة المركزية والمشرفة على المدرسين ولا يتم منح الترخيص لمزاولة مهنة التدريس للمدرسين المرشحين الا بعد استيفاءهم لجميع هذه المتطلبات والشروط. (شريب والمصري، ٢٠١٧ : ٣٤٣)

١- دراسة (Dunton 2001)

اجريت هذه الدراسة في الولايات المتحدة الامريكية في ولاية فرجينيا وهدفت الى تحديد ما يبحث عنه مديرو المدارس الثانوية عند اختيار وتوظيف المهنيين والمدرسين التقنيين والأهمية النسبية لتلك المعايير وما إذا كانت عوامل معينة (مثل حجم منطقة المدرسة - وحجم المجتمع - وسنوات الخبرة كمدير) تؤثر عليهم وعلى آراءهم تجاه عملية الاختيار وقد تم إرسال الاستطلاعات (استبانة المعايير) بالبريد إلى (١٦٠) مديراً وتم الرد على (١٤٦) منهم مما ينتج عنه معدل استجابة (٩١٪)، وقد تم استخدام الوسائل الاحصائية مثل اختبار (t-test) لمجموعتين او عينتين وتحليلات الانحدار القياسي للإجابة على أسئلة البحث. وتوصلت الدراسة الى النتائج الآتية :

١- ان أكثر معايير التوظيف المرغوبة التي ذكرها المديرون (حسب الأهمية) كانت الحماس وقدرة المدرسين المرشحين على التواصل بشكل فعال.

٢- ان اكثر المعايير المرغوبة ايضاً كانت تلك التي تركز على الطالب ومعتقدات المدرسين المرشحين حول إدارة الصف الدراسي ومعرفتهم بمجموعة متنوعة من استراتيجيات وطرائق التدريس. (Dunton 2001)

٢- دراسة الحربي والمنيع (٢٠١٥) .

اجريت هذه الدراسة في المملكة العربية السعودية وقد هدفت الى وضع تصور مقترح للترخيص لمزاولة مهنة التدريس في المملكة العربية السعودية وحدد الباحث ثلاثة اهداف من اجل تحقيق الهدف الاساس من الدراسة وهذه الاهداف هي تحديد المعايير والشروط العالمية لنظام الترخيص لمزاولة مهنة التدريس ومن ثم تقديم تصور مقترح لنظام الترخيص لمزاولة مهنة التدريس في السعودية ومن ثم التحقق من مدى صحة التصور المقترح وذلك من وجهة نظر الاختصاصيين، وتكون مجتمع الدراسة من الدول التي تطبق نظام الترخيص كشرط ومعيار اساسي لمزاولة مهنة التدريس في نظامها التعليمي العام وذات مرتبة عالية ومتقدمة عالميا في تصنيف البلدان الافضل تعليميا حسب تصنيف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) (٢٠٠٩)، اما عينة الدراسة فقد تم اختيارها بالطريقة العمدية وتكونت من (٦) دول وهي الولايات المتحدة الامريكية وانجلترا وسنغافورة واليابان واستراليا وكندا، وقد تم اختيار هذه الدول بناءً على تميز وفعالية نظام الترخيص لمزاولة مهنة التدريس فيها وعراقة انظمتها التعليمية، اما اداة الدراسة فقد قام الباحث بوضع قائمة للمواصفات المعيارية مبنية على خبرات الدول الست وقد تم اختيار هذه القائمة على وفق اسلوب علمي واشتملت القائمة على

المعايير المقترحة للتصور المقترح واهداف التصور المقترح والهيكل التنظيمي لنظام الترخيص وكذلك انواع الترخيص المقترحة وشروطها ومتطلباتها، وقد توصلت الدراسة للنتائج الآتية:

١- ان هذه الدول ركزت على معايير السمات الشخصية والمعرفية والمهنية للمدرسين المرشحين مثل قدرة المدرسين على التأثير الفعال على الطلبة والتطوير المستمر لقدراتهم المهنية وقدرتهم على تقويم الطلبة واعداد الدروس والتعاون مع المجتمع والعمل على مصلحة الطلبة .

٢- الاهتمام والرعاية بالطلبة والتحلي بالأخلاق والآداب العامة ليكونوا قدوة للطلبة وتسخير العلم والمعرفة لمساعدتهم .

٣- الاهتمام بتطوير انفسهم باستمرار والعمل على التحسين المستمر لمهنة التدريس.

وقد تم وضع التصور المقترح للترخيص لمزاولة مهنة التدريس في المملكة العربية السعودية وفي ضوء معايير وشروط الترخيص لمهنة التدريس بالاستفادة من خبرات الدول المتقدمة في مجال معايير وشروط مزاولة مهنة التدريس. (الحري والمنيع : ٢٠١٥)

٣- دراسة الجميل (٢٠١٧) .

اجريت هذه الدراسة في المملكة العربية السعودية ، وهدفت إلى التعرف على المعايير الواجب توفرها فيمن يرغب في مزاولة مهنة التعليم، وتحديد أهمية تلك المعايير وترتيبها ترتيباً تنازلياً والتعرف على درجة موافقة الأكاديميين في تفعيلها من قبل الجهات المسؤولة عن المدرسين، وللإجابة عن السؤال الرئيس والأسئلة الفرعية، قام الباحث ببناء أداة الدراسة (استبانة المعايير) وتكونت أداة الدراسة من (١٣) معياراً، ومن ثم تطبيق الاستبانة على عينة الدراسة من الأكاديميين والبالغ عددهم (٣١٥) أكاديمياً عن طريق الاستبانة الالكترونية بواسطة برنامج (Google Drive)، تم اختيار جميع مجتمع الدراسة من خمس جامعات في المملكة العربية السعودية هي: جامعة أم القرى، جامعة طيبة، جامعة الملك سعود، جامعة الملك فيصل، جامعة الملك خالد، وقد تم تحليل اجابات عينة الدراسة اعتماداً على برنامج (SPSS) باستخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ، وقد توصلت الدراسة الى النتائج الآتية :

ان هناك تسع معايير من اصل (١٣) معيار تحظى بموافقة وقبول الاكاديميين من اجل تفعيلها في عملية انتقاء واختيار المدرسين وتعيينهم وهذه المعايير هي ما يأتي مرتبة ترتيباً تنازلياً:

١- ان يكون المدرس المرشح حاصلًا على البكالوريوس مع التأهيل التربوي كحد ادنى من احدى الجامعات المحلية او العالمية المعتمدة من قبل وزارة التعليم.

٢- ان يتجاوز المدرس المرشح المقابلة الفردية والتي تثبت خلو المرشح من عيوب النطق وسلامة التفكير وكذلك الخلو من العيوب الجسدية والتي تؤثر على ادائه في مهنة التدريس.

- ٣- ان لا يكون قد صدر في حق المرشح حكما في قضية اخلاقية .
- ٤- ان لا يكون قد فصل من مهنة التدريس سابقا لأسباب تأديبيه.
- ٥- ان يجتاز المرشح الاختبارات الوطنية والتي يقيّمها مركز القياس الوطني ونسبة لا تقل عن (٥٥%) وتضمن هذه الاختبارات تمكن المرشح من القدرات العقلية والكفايات المعرفية والتربوية والتي تمكن المدرس المرشح من السيطرة على المعرفة النظرية والتطبيقية في التدريس.
- ٦- ان يرفق المرشح تقريراً طبياً حديثاً من احدى المستشفيات الحكومية المعتمدة والتي تثبت خلوه من الامراض والتي يمكن ان تؤثر على ادائه في عمله بمهنة التدريس.
- ٧- ان يجتاز المدرس المرشح الاختبار العملي والتعامل مع التكنولوجيا الحديثة.
- ٨- ان لا يقل معدل المدرس المرشح عن جيد جدا في درجة البكالوريوس. (الجميل : ٢٠١٧)

٤- دراسة مزهر (٢٠١٧) .

اجريت هذه الدراسة في فلسطين وهدفت الى التعرف على عمليات انتقاء واختيار وتعيين المعلمين في وزارة التربية والتعليم العالي وما هي اهم المعايير والشروط الشخصية والمهنية والثقافية والاجتماعية الواجب توفرها في المرشحين لمزاولة مهنة التدريس وذلك من اجل قيامهم بأدوارهم ومهامهم التربوية والعلمية المطلوبة، وقد اعتمدت هذه الدراسة على نصوص قانون الخدمة المدني الفلسطيني رقم (٤ لسنة ١٩٩٨) وبيان اسسه واحكامه ومسترشدين بالقوانين الوظيفية المقارنة الاخرى والمبادئ القانونية والآراء الفقهية والاحكام القضائية الخاصة بالتعليم وتعيين المدرسين، وقد توصلت الدراسة الى ما يأتي :

١- ان وزارة التربية والتعليم العالي تتبع الشروط المنصوص عليها والتي جاءت في قانون الخدمة المدنية (رقم ٤ سنة ١٩٩٨) واللائحة التنفيذية والمتمثلة اولا بإعلان الحاجة الى معلمين وان يكون المتقدمين حاصلين على الدرجة الجامعية الاولى وبمعدل لا يقل عن (٦٥%) او ان يكونوا حاصلين على الدبلوم المتوسط مع الشامل او دبلوم معلمين وبمعدل لا يقل عن (٦٥%) ايضا.

٢- اجراء امتحانات تحريرية للمتقدمين فضلا عن المقابلة الشخصية وقد قسمت هذه الشروط الى درجات حيث ان الامتحان التحريري وضعت له (٥٠) علامة وللمؤهل العلمي (١٠) علامات تبدأ من الدبلوم المتوسط او دبلوم المعلمين وله ثلاث علامات وتنتهي بالدكتوراه ولها (١٠) ، ولمعدل المؤهل العلمي (١٠) علامات تبدأ من الجيد وله (٧) علامات وتنتهي بالممتاز وله (٩-١٠) علامات.

٣- ان خبرات العمل كمعلم فخصصت لها (١٥) علامة اما المقابلة الشخصية فلها ايضا (١٥) علامة، وتوجد شروط ومعايير تنفرد بها وزارة التربية والتعليم العالي في تعيين المعلمين نظرا لخصوصية وظيفة مهنة التدريس.

٤- ان المعايير والشروط المتبعة في عملية انتقاء المعلمين في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية غير كافية لاختيار العناصر ذات الكفاءة والجدارة لشغل مهنة التدريس. (مزره : ٢٠١٧)

ثالثاً- مؤشرات ودلالات من الدراسات السابقة :

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

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

تباينت الدراسات السابقة من حيث اهدافها فدراسة دونتون (٢٠٠١) هدفت الى تحديد ما يبحث عنه مديرو المدارس الثانوية عند اختيار وتوظيف المهنيين والمدرسين التقنيين والأهمية النسبية لتلك المعايير وما إذا كانت عوامل معينة (مثل حجم منطقة المدرسة - وحجم المجتمع - وسنوات الخبرة كمدير) تؤثر عليهم وعلى آراءهم تجاه عملية الاختيار، اما دراسة الحربي والمنيع (٢٠١٥) فهدفت الى تحديد المعايير والشروط العالمية لنظام الترخيص لمزاولة مهنة التدريس ومن ثم تقديم تصور مقترح لنظام الترخيص لمزاولة مهنة التدريس ومن ثم التحقق من مدى صحة التصور المقترح وذلك من وجهة نظر الاختصاصيين، ودراسة الجميل (٢٠١٧) فهدفت إلى التعرف على المعايير الواجب توفرها فيمن يرغب في مزاولة مهنة التعليم، وتحديد أهمية تلك المعايير وترتيبها ترتيباً تنازلياً والتعرف على درجة موافقة الأكاديميين في تفعيلها من قبل الجهات المسؤولة عن المدرسين، واخيرا دراسة مزره (٢٠١٧) فهدفت الى التعرف على عمليات انتقاء واختيار وتعيين المعلمين في وزارة التربية والتعليم العالي وما هي اهم المعايير والشروط الشخصية والمهنية والثقافية والاجتماعية الواجب توفرها في المرشحين لمزاولة مهنة التدريس .

اما البحث الحالي فسيستهدف وضع معايير مقترحة لانتقاء خريجي كلية التربية في ضوء التغيرات المستقبلية العالمية لمهنة التدريس من وجهة نظر التدريسيين والمشرفين الاختصاص.

٢- العينة والاداة :

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

الجدول (١)

عينات الدراسات السابقة من حيث عدد أفرادها والجنس والاداة

ت	اسم الدراسة والسنة	عدد أفراد العينة	الجنس	الاداة وعدد المجالات والفقرات
١	دونتون (٢٠٠١)	(١٤٦)	مدير	(استبانة المعايير) لتوظيف المهنيين المدرسين التقنيين
٢	الحربي والمنيع (٢٠١٥)	(٦)	دول	استبانة المعايير والشروط العلمية في ضوء الخبرات العالمية المعاصرة على وفق تصنيف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD)
٣	الجميل ٢٠١٧	(٣١٥)	أكاديميا ذكور واناث	(استبانة المعايير) عدد (١٣) معيارا
٤	مزه ٢٠١٧	اعتمدت نصوص قانون الخدمة المدني القطري رقم (٤ لسنة ١٩٩٨)
	البحث الحالي	٣١٢	تدريسيين ومشرفين اختصاص ذكور واناث	الاستبانة (معايير مقترحة) عدد المعايير ككل (٨٨) معيارا موزعة الى مجلاتها (٧) بعد تميز الفقرات

٣- الوسائل الاحصائية :

تنوعت الوسائل الاحصائية التي استعملت في الدراسات السابقة كاختبار (t-test) لعينتين مستقلتين ومتربطتين وتحليل الانحدار القياسي ومعامل الفاكرونباخ والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ، فضلاً عن برنامج الحقيبة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) اما البحث الحالي فستستعمل معامل الفاكرونباخ ، والاوزان النسبية واختبار (z-test) لعينتين مستقلتين، ومعادلة التمييز .

رابعاً- مدى الافادة من الدراسات السابقة :

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

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

منهجية البحث واجراءاته .

اولاً- تحديد مجتمع البحث واختيار عينته :

أ- مجتمع البحث Research Population .

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

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

الجدول (٢)

مجتمع البحث الحالي

المجموع	الشهادة			اللقب العلمي				المجموع	اناث	ذكور	كلية التربية
	بكالوريوس	ماجستير	دكتوراه	مدرس مساعد	مدرس	استاذ مساعد	استاذ				
٢٥٢	—	٦٥	١٨٧	٣٧	٨٧	٩٨	٣٠	٢٥٢	٩٤	١٥٨	للعلوم الانسانية
٢٧٤	—	١٢٦	١٤٨	٥١	١٤٦	٦١	١٦	٢٧٤	١٣٤	١٤٠	للعلوم الصرفة
١٣٠	—	٥٧	٧٣	٣٨	٤٨	٣٠	١٤	١٣٠	٨٥	٤٥	للبنات
١٥٥	١٢٩	١٦	١٠	٨	٢٠	١	—	١٥٥	٥٥	١٠٠	مديرية الاشراف التربوي / الاختصاص
٨١١	١٢٩	٢٦٤	٤١٨	١٣٤	٣٠١	١٩٠	٦٠	٨١١	٣٦٨	٤٤٣	المجموع

ثانياً- عينة البحث Research Sample :

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

الجدول (٣)

عينة البحث الحالي من التدريسيين والمشرفين الاختصاص

المجموع الكلي	الاناث (الكلي)	ذكور (الكلي)	بكالوريوس		ماجستير		دكتوراه		المتغيرات	
			الاناث	ذكور	الاناث	ذكور	الاناث	ذكور	الاناث	العلميات
١٠٣	٢٥	٦٨	-	-	١٥	١٠	٢٠	٥٨	العلميات	التدريسيين
٩٢	٣٩	٥٣	-	-	١٣	٦	٢٦	٤٧	الانسانيات	
٥٢	٩	٤٣	٧	٣٧	٢	٤	-	٢	العلميات	المشرفين التربويين/الاختصاص
٦٥	١٧	٤٨	١٥	٤١	١	٤	١	٣	الانسانيات	
٣١٢	١٠٠	٢١٢	٢٢	٧٨	٣١	٢٤	٤٧	١١٠		المجموع ككل

ثالثاً- أداة البحث (المعايير المقترحة) .

عادة ما يتم تحديد الاداة بحسب طبيعة البحث ومستلزماته، ولما كان البحث الحالي يهدف الى التعرف على معايير مقترحة لانتقاء المدرسين والمدرسات في ضوء بعض المتغيرات لمهنة التدريس من وجهة نظر التدريسيين والمشرفين الاختصاص ، ونظراً لسعة انتشار عينة البحث فقد اعتمد الباحثان الاستبانة في جمع البيانات لتحقيق هدف بحثهم بوصفها (المعايير) من الادوات التي تسمح للمستجيب الاجابة بحرية وصراحة. (وجيه، ٢٠٠٢: ١٧١)

وقد تكونت الاستبانة في الدراسات الوصفية الوسيطة العلمية الوحيدة المتيسرة للمستفتين لمتغيرات مختارة ومرتبطة بعناية . (فان دالين، ١٩٨٧: ٣٩) لذا تطلب البحث الحالي اعداد أداة لتحقيق هدفه والتحقق من تساؤلاته وهي مقياس المعايير المقترحة. وفيما يأتي توضيح لإعداد الأداة:

١- صدق الاداة (المعايير المقترحة) . هو قدرة الاداة على قياس ما اعدت لقياسه فعلا وبعد الاختبار الصادق من الشروط المهمة الواجب توفرها في أداة جمع البيانات . (عباس وآخرون، ٢٠١١: ٢٦١) هناك انواع عدة من الصدق إذ اعتمد الباحثان الصدق الظاهري للثبث من صدق الاستبانة ، اذ اشار (Able (1972 الى أن افضل وسيلة للتأكد من الصدق الظاهري هي ان يقوم عدد من الخبراء المختصين بتقرير صلاحية الفقرات او العبارات للصفة المراد قياسها. (Able، 1972:p.555)، فقد عرض الباحثان الاداة (الاستبانة) الى المحكمين وبلغ عددهم (٢٠) محكماً من تخصص العلوم التربوية والنفسية .

وقد اعتمد الباحثان نسبة اتفاق بلغت (٨٨%) فاكتر من اتفاق المحكمين معياراً لقبول الفقرة وهذا ما ذهب اليه (بلوم) إذ عدَّ نسبة الاتفاق البالغة (٧٥%) فاكتر دليلاً على الصدق الظاهري للاستبانة (بلوم، ١٩٧٣: ١٢٦). وقد اخذ الباحثان بأراء السادة المحكمين جميعها وحذف الفقرات التي لم تحصل على نسبة الاتفاق واصبحت الاداة بصيغتها النهائية.

الجدول (٤)

يوضح عدد الفقرات بصيغتها الاولية والمستبعدة والنهائية لاستبانة (المعايير)

ت	معايير	عدد المعايير	
		بصيغتها الاولية	المستبعدة/وتسلسلها النهائية
١	الصفات الشخصية أ- (لكلا الجنسين)	١٩	١ معيار (١٨)
٢	الصفات الشخصية ب- (للمدرسات)	٦	١ معيار (٤)
٣	ضوابط التوظيف والمقابلة	٢٤	٢ معيار (٢٣، ٢٠)
٤	التطبيق (مهارات التدريس)	١٠	—
٥	المعلومات النظرية والمعرفية اثناء التدريس المصغر	١٧	١ معيار (٩)
٦	الثقافية الرقمية	١٠	—
٧	القدرات القيادية	١٠	١ معيار (١٠)
	المجموع	٩٦	٦

٢- قوة تمييز الفقرات .

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

لاستخراج معاملات القوة التمييزية لها وللحكم على مدى صلاحية استبانة المعايير المقترحة حلل الباحثان إحصائياً فقرات الاستبانة باختيار عينة استطلاعية من مجتمع البحث مكونة من (80) تدريسياً ومشرفاً اختصاصياً من مجتمع البحث وبعد ترتيب الاستمارات تنازلياً من الأعلى إلى الأدنى قسم الباحثان الاستمارات على مجموعتين الاولى العليا والبالغة (21.6) تم تقريبها الى (22) معياراً تقريباً والثانية الدنيا والبالغة (21.6) تم تقريبها الى (22) معياراً ايضاً ، تراوح (0.31-0.77) والفقرات المقبولة هي التي تزيد درجة تمييزها على (0.20). (الظاهر، ٢٠٠٢: ١٢٩-١٣٠) مما يعني أن فقرات استبانة المعايير المقترحة

جميعها تعد مقبولة من حيث مستوى تمييزها عدا الفقرتين (٢٠١) وهي غير مميزة من معايير (الصفات الشخصية لكلا الجنسين) وبهذا تكونت الاداة بصيغتها النهائية عند تطبيق الاداة على عينة البحث (٨٨) معياراً.

٣- ثبات الاداة .

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

هناك عدة طرق لقياس الثبات وقد اعتمد الباحثان طريقة الفا كرونباخ للتحقق من ثبات الأداة عند عينة التدريسيين والمشرفين الاختصاص إذ طبقها على (20) تدريسي وتدرسية من مجتمع البحث إذ بلغ معامل ثبات الفاكرونباخ (0.95) مما يدل على ان الاداة تتصف بثبات عالٍ عند عينة التدريسيين. اما ثبات الأداة عند عينة المشرفين الاختصاص إذ طبقها الباحثان على (20) مشرفاً من مجتمع البحث إذ بلغ معامل ثبات الفاكرونباخ (0.96.9) مما يؤكد ان المقياس يتمتع بمعامل ثبات عالٍ، اذ اكد Allon & Thomas اذا حصل المقياس على نسبة ثبات (0.85) فهي نسبة ثبات عالية. (Allon & Thomas, 2004: 437) وهناك مصادر اخرى ترى ان الاختبار جيداً اذا ثبات عالٍ إذا بلغ معامل ثباته (0.75) فأكثر . (سمارة وآخرون، ١٩٨٩: ١٢٠) مما يدل على ان الاداة تتصف بثبات عالٍ عند عينة المشرفين الاختصاص. وبذلك أصبحت الاستبانة (المعايير المقترحة) جاهزة للتطبيق بصيغتها النهائية.

رابعاً- تطبيق أداة البحث .

طبق الباحثان الأداة (المعايير المقترحة) وذلك من خلالها اخذ اراء افراد عينة البحث من التدريسيين والمشرفين الاختصاص اذ طبقها يوم الاحد الموافق (٢٠٢١/١/١٠) واستمرت الى يوم الخميس الموافق (٢٠٢١/١/١٤) على المشرفين الاختصاص اما عينة التدريسيين فقد طبقا يوم الثلاثاء الموافق (٢٠٢١/١/١٩) واستمر التطبيق الى يوم الثلاثاء الموافق (٢٠٢١/٢/٢) على أفراد عينة البحث .

خامساً- تصحيح أداة البحث .

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

بما أن الاداة هي لقياس وجهات نظر التدريسيين والمشرفين الاختصاص وحسب وجهة نظرهم اذ تكونت المعايير من (88) معياراً ذو بدائل خمس وهي: موافق عليها بدرجة

(كبيرة جداً، وكبيرة، ومتوسطة، وقليلة، وقليلة جداً) ودرجته الكلية تتراوح بين (88- 440) درجة بمتوسط فرضي والبالغ (264) درجة.

سادساً- الوسائل الإحصائية استعمل الباحثان الوسائل الإحصائية الآتية :

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

عرض نتائج البحث ومناقشتها :

بعد جمع البيانات من أفراد عينة البحث وتحليلها إحصائياً ومناقشتها في ضوء تساؤلات

البحث وعلى النحو الآتي:

- النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

"ما نسبة معايير مقترحة لانتقاء خريجي كلية التربية في ضوء التغيرات المستقبلية العالمية

لمهنة التدريس من وجهة نظر التدريسيين والمشرفين الاختصاص ككل ؟"

للإجابة عن هذا السؤال استخرج الباحثان درجة الحدة والوزن النسبي وترتيبها

وعرضت في الجدول (٥) الآتي:

الجدول (٥)

حدة الفقرات وأوزانها النسبية لأفراد عينة البحث ككل

ت	الفقرات	عينة البحث ككل (٣١٢)	
		درجة الحدة	الوزن النسبي
	الصفات الشخصية أ- (لكلا الجنسين)		
١	الثقة بالنفس	4.608	0.921
٢	سرعة التصرف بإخلاص في المواقف الحرجة بذكاء	4.288	0.857
٣	القدرة على التناحر مع الآخرين	4.333	0.866
٤	الصدق في التعامل	4.669	0.933
٥	الحلم والتأدب العام	4.407	0.881
٦	استشعار المسؤولية في مواجهة سلوكيات بعض الطلبة	4.163	0.832
٧	لغة الجسد والاشارات	3.923	0.784

ت	الفقرات	عينة البحث ككل (٣١٢)	
		درجة الحدة	الوزن النسبي
٨	وضوح الصوت والنطق السليم ووضوح اللفظ العام	4.506	0.901
٩	النقد البناء عند محاوراة الآخرين	4.032	0.806
١٠	الرغبة بمهنة التدريس	4.586	0.917
١١	الموضوعية في التعامل	4.166	0.833
١٢	الصبر والحكمة في التعامل	4.233	0.846
١٣	المواظبة والمحافظة على المواعيد	4.464	0.892
١٤	القدرة على اتخاذ القرار الصحيح	4.240	0.848
١٥	تمييز الخصائص والقدرات الفردية	4.019	0.803
١٦	حسن التصرف في المواقف التربوية مثل تشاجر الطلبة مع بعضهم البعض	4.083	0.816
	الكلية	4.295	0.859
ت	الصفات الشخصية ب- (للمدرسات)		
١	ارتداء ملابس محتشمة	4.660	0.932
٢	التصرف بحكمة وحنان	4.198	0.839
٣	التبرج المنافي للقيم التربوية	2.413	0.482
٤	نبرة الصوت المناسبة للمدرسات	3.919	0.783
٥	حركات الايماءات والايحاءات	3.506	0.701
	الكلية	3.7392	0.747
ت	معايير ضوابط التوظيف والمقابلة		
١	احتساب معدل الثانوية العامة	3.541	0.708
٢	احتساب الدرجة العلمية في المؤهل العلمي الجامعي بمواد التخصص الدقيق	4.240	0.848
٣	احتساب المعدل العام في المؤهل العلمي الجامعي	4.173	0.834
٤	وضع نقاط محددة لأقدمية التخرج الجامعي	4.038	0.807
٥	اجراء اختبار تحريري للمتقدمين للتوظيف	3.961	0.792
٦	يمثل اختبار التوظيف المرحلة الفاصلة لقبول المتقدم أو عدم قبوله للمنافسة	3.705	0.741

عينة البحث ككل (٣١٢)			الفقرات	ت
الترتيب	الوزن النسبي	درجة الحدة		
5	0.826	4.131	إجراء مقابلة شخصية للناجحين في اختبار التوظيف ومعايير	٧
6	0.821	4.105	اجراء الفحص الطبي للجسم	٨
4	0.832	4.160	اجراء الفحص الطبي للنظر	٩
3	0.833	4.166	احتساب سنوات الخبرة (للذين كانوا محاضرين سابقا)	١٠
10	0.782	3.913	اختبار اللغة الانكليزية في التخصصات العلمية كونهم سيدرسون المناهج الدراسية العلمية التي يحتوى على مصطلحات ومفاهيم باللغة الانكليزية	١١
18	0.744	3.721	يتضمن اختبار التوظيف أسئلة تربوية يخصص لها ثلث درجة الاختبار	١٢
12	0.769	3.849	جميع أسئلة الاختبار في مجال الاختصاص العلمي للمؤهل للتوظيف للتدريس	١٣
19	0.731	3.657	تضمين الاختبار عدد محدود من الأسئلة الثقافية العامة	١٤
22	0.701	3.506	جميع أسئلة الاختبار تكون من نوع الاختيار من متعدد	١٥
20	0.726	3.634	توحيد أسئلة الاختبار لجميع المتقدمين من حملة شهادة الدبلوم العالي والبيكالوريوس كل في مجال تخصصه العلمي	١٦
13	0.766	3.833	درجة النجاح في الاختبار التنافسي لوظيفة مهنة التدريس (٦٠%) من مجموع درجات الاختبار الكلي	١٧
16	0.75	3.75	اعطاء المقابلة الشخصية نسبة كبيرة من نقاط التوظيف	١٨
11	0.777	3.887	اختبار القدرة على التصرف في المواقف الصعبة	١٩
15	0.758	3.794	تتضمن المقابلة الشخصية اسئلة ثقافية متنوعة	٢٠

ت	الفقرات	عينة البحث ككل (٣١٢)	
		درجة الحدة	الوزن النسبي
٢١	الاطلاع على درجة السلوك في المدرسة الثانوية	3.807	0.761
٢٢	معرفة المبادئ الأساسية لأخلاقيات مهنة للتدريس	4.044	0.808
	الكلية	3.891	0.777
ت	التطبيق (مهارات التدريس)		
١	الاثارة والتنوع في أنماط التهيئة الحافزة للدرس	4.112	0.822
٢	عرضه لموضوعات الدرس بشكل منطقي ومتسلسل	4.224	0.844
٣	ربطه لموضوعات الدرس بالبيئة التعليمية والأحداث الجارية	4.125	0.825
٤	توظيف تقنيات التدريس المناسبة	4.134	0.826
٥	اعتماده التساؤل وتتبع الأسئلة ومستوياتها	4.134	0.826
٦	اعتماد مبدأ أنواع التغذية الراجعة الفورية والمؤجلة في الدرس	4.028	0.805
٧	توجيه الطلبة للتعاون في حل المشكلات وأداء المهمات	4.038	0.807
٨	امتلاكه روح المبادرة والابتكار	4.028	0.805
٩	اعتماد أساليب تقييمية بنائية متنوعة الخاصة بمهارات التدريس	4.086	0.817
١٠	قدرته على تلخيص موضوعات الدرس على شكل خرائط ذهنية	4.121	0.824
	الكلية	4.103	0.820
ت	معايير المعلومات النظرية والمعرفية اثناء التدريس المصغر		
١	أنواع الأهداف التربوية حسب تصنيفاتها	3.977	0.795
٢	أنواع الأهداف التربوية من حيث سلوكياتها	3.932	0.786
٣	خطوات تطوير الأهداف التربوية السلوكية	3.913	0.782
٤	المكونات البنائية للأهداف السلوكية	3.919	0.783

عينة البحث ككل (٣١٢)			الفقرات	ت
الترتيب	الوزن النسبي	درجة الحدة		
11	0.791	3.955	اشتقاق عبارات الأهداف من تحليل بيئة الدرس	٥
9	0.8	4	توظيف الأهداف التربوية الإدراكية المناسبة للتعليم	٦
8	0.813	4.067	توظيف الأهداف التربوية الوجدانية المناسبة للتعليم	٧
15	0.775	3.875	توظيف الأهداف التربوية النفس حركية المناسبة للتعليم	٨
3	0.830	4.153	استعمال الأهداف التربوية والسلوكية في التدريس	٩
4	0.824	4.121	طبيعة المنهج الدراسي بمفهومه الحديث بجوانبه المعرفية والوجدانية والمهارية	١٠
7	0.817	4.089	يبنى طرائق واستراتيجيات التدريس الحديثة	١١
6	0.821	4.108	القدرة على توظيف الأساليب المناسبة للموقف التعليمي	١٢
5	0.823	4.115	معرفة أهمية التقنيات التربوية في مجال التدريس	١٣
2	0.845	4.227	مهارات الاتصال والتواصل ومهارات التدريس	١٤
1	0.846	4.233	امتلاكه معرفة نظرية بمهارات التدريس	١٥
7	0.817	4.086	امتلاكه معرفة في القياس والتقييم للجانب المعرفي	١٦
	0.809	4.048	الكلي	
			معايير الثقافية الرقمية	ت
2	0.818	4.092	يملك معلومات عن الثقافة الرقمية	١
6	0.806	4.032	لديه القدرة على توظيف البرمجيات في التدريس	٢
1	0.819	4.099	يملك مهارات حاسوبية في برامج (word) و (Excel) و (power point)	٣
10	0.780	3.903	يستطيع انشاء منصات علمية يوظفها في العملية التعليمية	٤
3	0.812	4.060	يستطيع توصيل المعلومات عن بعد باستخدام التقنيات الرقمية	٥
4	0.810	4.051	لديه امكانية على صياغة الاسئلة الاختبارية الكترونيا	٦

ت	الفقرات	عينة البحث ككل (٣١٢)	
		درجة الحدة	الوزن النسبي
٧	يملك القدرة على تصحيح اختبارات الكترونية	4.028	0.805
٨	يوظف المعلومات المنشورة في الشبكة العنكبوتية في العملية التعليمية	3.951	0.790
٩	يستطيع استخدام المكتبة العلمية الالكترونية في العملية التعليمية والثقافية	4.048	0.809
١٠	يتابع الاوامر والتعليمات الكترونيا والإجابة عنها	4	0.80
	الكلي	4.02	0.804
ت	معايير القدرات القيادية		
١	القدرة على التعامل مع المواقف المختلفة مثل تعرضه من قبل اخر بالشم والسب	4.266	0.853
٢	القدرة على تصور الاهداف القريبة والبعيدة المدى	4.057	0.811
٣	اتخاذ القرارات المناسبة في الاوقات المناسبة	4.233	0.846
٤	القدرة على توجيه الاخرين بشكل مؤثر	4.375	0.875
٥	الشعور بالمسؤولية في عمله	4.551	0.910
٦	التصرف بحسب ما يفترض وبشكل موضوعي ومناسب	4.221	0.844
٧	يستطيع مع ما استجد من مواقف	4.044	0.808
٨	استيعاب الاخرين وتفهم دوافعهم	4.278	0.855
٩	التسامح والايجابية في التعامل مع زملائه	4.394	0.878
	الكلي	4.26	0.852

يتضح من الجدول (٥) ان النسب المتحققة لكل مجال من المجالات والبالغة (0.859)، (0.747، 0.777، 0.820، 0.809، 0.804، 0.852) على التوالي وهي نسب جيدة وحسب وجهة نظر افراد عينة البحث في المعايير المقترحة لانتقاء المدرسين لمهنة التدريس مستقبلا فقد حاز المجال الاول على اعلى النسب ثم المجال السابع ويليها المجال الرابع ثم المجال الخامس وبعد ذلك المجال السادس ثم المجال الثالث اما المجال الثاني فقد جاء اخر المجالات من حيث النسب التي حاز عليها وحسب وجهة نظر افراد عينة البحث ككل واتفقت هذه النتيجة مع دراسة دونتون (٢٠٠١) في عدد من معايير ودراسة الجميل (٢٠١٧) .

يعزو الباحثان هذه النتيجة الى ان اغلب افراد عينة البحث من التدريسيين والمشرفين الاختصاص يرون ان هذه المعايير مهمة جدا ويجب الاخذ بها لإتقاء المدرسين الذين سيلتحقون بمهنة التدريس مستقبلا وفرز من هو اصلح واكفاً لهذه المهنة وتأتي هذه الاهمية من مكانتها التي يجب ان تتبؤ الصدارة من بين المهن الاخرى، وارتكاز المهن الأخرى عليها كونها الاساس الرصين لتعليم الاجيال العلم والمعرفة فضلاً عن ذلك تعد هذه المهنة طريق ذو مفترقين اما طريق العلم والتنمية والتطور والرفي والرشاء والسعادة لجميع ابناء المجتمع او طريق الفشل والجهل والتخلف في جميع مجالات الحياة العلمية والتنمية والثقافية والاجتماعية والسياسية والاقتصادية فضلاً عن ذلك سيادة الخرافات والدجل والشعوذة نتيجة فقدان الاساس العلمي في المؤسسات التعليمية لا سيما الدراسية الاساسية الابتدائية والثانوية والسبب الرئيس لذلك هو عدم الاعتماد على معايير علمية مدروسة لانتقاء المدرسين خريجي كليات التربية وبجميع التخصصات العلمية وتبني التعينات العشوائية ودون تخطيط مسبق فضلاً عن المحسوبة والتدخلات في التعينات من اطراف ليس لها أي علاقة بالعملية التعليمية وهذا ما ولد الخلل في اغلب المدارس وضعف مخرجات العملية التعليمية مما سبب فشل واضح في الحياة الاجتماعية وفي اغلب مؤسسات الدولة للأسف .

- النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني :

"ما نسبة معايير مقترحة لانتقاء خريجي كلية التربية في ضوء التغيرات المستقبلية العالمية لمهنة التدريس من وجهة نظر التدريسيين والمشرفين الاختصاص تبعاً لمتغير التخصص العلمي(العلميات، والانسانيات)؟" للإجابة عن هذا السؤال استخرج الباحثان درجة الحدة والوزن النسبي وترتيبها وعرضت في الجدول (٦) الآتي:

الجدول(٦)

حده الفقرات وأوزانها النسبية لأفراد عينة البحث تبعاً لمتغير التخصص العلمي

ت	المعايير	العلميات(١٥٥)		
		الحدة	الوزن النسبي	الترتيب
ت	الصفات الشخصية أ- (لكلا الجنسين)			
١	الثقة بالنفس	4.619	0.923	2
٢	سرعة التصرف بإخلاص في المواقف الحرجة بذكاء	4.335	0.867	7
٣	القدرة على التفاوض مع الآخرين	4.329	0.865	8
٤	الصدق في التعامل	4.625	0.925	1

العلميات (١٥٥)			المعايير	ت
الترتيب	الوزن النسبي	الحدة		
6	0.886	4.432	الحلم والتأدب العام	٥
11	0.833	4.167	استشعار المسؤولية في مواجهة سلوكيات بعض الطلبة	٦
16	0.783	3.916	لغة الجسد والاشارات	٧
4	0.90	4.503	وضوح الصوت والنطق السليم ووضوح اللفظ العام	٨
14	0.809	4.045	النقد البناء عند محاوره الاخرين	٩
3	0.918	4.593	الرغبة بمهنة التدريس	١٠
12	0.830	4.154	الموضوعية في التعامل	١١
10	0.838	4.193	الصبر والحكمة في التعامل	١٢
5	0.892	4.464	المواظبة والمحافظة على المواعيد	١٣
9	0.856	4.283	القدرة على اتخاذ القرار الصحيح	١٤
15	0.807	4.038	تمييز الخصائص والقدرات الفردية	١٥
13	0.812	4.064	حسن التصرف في المواقف التربوية مثل تشاجر الطلبة مع بعضهم البعض	١٦
	0.859	4.298	الكلي	
			الصفات الشخصية ب- (للمدرسات)	ت
1	0.932	4.664	ارتداء ملابس محتشمة	١
2	0.834	4.174	التصرف بحكمة وحنان	٢
5	0.487	2.43	التبرج المنافي للقيم التربوية	٣
3	0.798	3.993	نبرة الصوت المناسبة للمدرسات	٤
4	0.718	3.593	حركات الایماءات والایحاءات	٥
	0.754	3.770	الكلي	
			معايير ضوابط التوظيف والمقابلة	ت
19	0.699	3.496	احتساب معدل الثانوية العامة	١
1	0.865	4.329	احتساب الدرجة العلمية في المؤهل العلمي	٢

العلميات (١٥٥)			المعايير	ت
الترتيب	الوزن النسبي	الحدة		
			الجامعي بمواد التخصص الدقيق	
2	0.851	4.258	احتساب المعدل العام في المؤهل العلمي الجامعي	٣
3	0.825	4.129	وضع نقاط محددة لأقدمية التخرج الجامعي	٤
8	0.788	3.941	اجراء اختبار تحريري للمتقدمين للتوظيف	٥
15	0.734	3.670	يمثل اختبار التوظيف المرحلة الفاصلة لقبول المتقدم أو عدم قبوله للمنافسة	٦
6	0.815	4.077	إجراء مقابلة شخصية للناجحين في اختبار التوظيف ومعايير	٧
5	0.820	4.103	اجراء الفحص الطبي للجسم	٨
4	0.824	4.122	اجراء الفحص الطبي للنظر	٩
3	0.837	4.187	احتساب سنوات الخبرة (للذين كانوا محاضرين سابقا)	١٠
7	0.792	3.96	اختبار اللغة الانكليزية في التخصصات العلمية كونهم سيدرسون المناهج الدراسية العلمية التي يحتوى على مصطلحات ومفاهيم باللغة الانكليزية	١١
16	0.732	3.664	يتضمن اختبار التوظيف أسئلة تربوية يخصص لها ثلث درجة الاختبار	١٢
11	0.756	3.780	جميع أسئلة الاختبار في مجال الاختصاص العلمي للمؤهل للتوظيف للتدريس	١٣
18	0.713	3.567	تضمن الاختبار عدد محدود من الأسئلة الثقافية العامة	١٤
17	0.717	3.587	جميع أسئلة الاختبار تكون من نوع الاختيار من متعدد	١٥
17	0.717	3.587	توحيد أسئلة الاختبار لجميع المتقدمين من	١٦

العلميات (١٥٥)			المعايير	ت
الترتيب	الوزن النسبي	الحدة		
			حملة شهادة الدبلوم العالي والبكالوريوس كل في مجال تخصصه العلمي	
10	0.769	3.845	درجة النجاح في الاختبار التنافسي لوظيفة مهنة التدريس (٦٠%) من مجموع درجات الاختبار الكلي	١٧
14	0.736	3.683	اعطاء المقابلة الشخصية نسبة كبيرة من نقاط التوظيف	١٨
9	0.774	3.870	اختبار القدرة على التصرف في المواقف الصعبة	١٩
12	0.752	3.761	تتضمن المقابلة الشخصية اسئلة ثقافية متنوعة	٢٠
13	0.748	3.741	الاطلاع على درجة السلوك في المدرسة الثانوية	٢١
5	0.820	4.103	معرفة المبادئ الأساسية لأخلاقيات مهنة للتدريس	٢٢
	0.776	3.884	الكلي	
			التطبيق (مهارات التدريس)	ت
5	0.828	4.141	الاثارة والتنوع في أنماط التهيئة الحافزة للدرس	١
1	0.845	4.225	عرضه لموضوعات الدرس بشكل منطقي ومتسلسل	٢
4	0.830	4.154	ربطه لموضوعات الدرس بالبيئة التعليمية والأحداث الجارية	٣
6	0.818	4.090	توظيف تقنيات التدريس المناسبة	٤
2	0.834	4.174	اعتماده التساؤل وتتنوع الأسئلة ومستوياتها	٥
9	0.809	4.045	اعتماد مبدأ انواع التغذية الراجعة الفورية والمؤجلة في الدرس	٦
7	0.814	4.070	توجيه الطلبة للتعاون في حل المشكلات	٧

العلميات (١٥٥)			المعايير	ت
الترتيب	الوزن النسبي	الحدة		
			وأداء المهمات	
8	0.811	4.058	امتلاكه روح المبادرة والابتكار	٨
6	0.818	4.090	اعتماد أساليب تقويمية بنائية متنوعة الخاصة بمهارات التدريس	٩
3	0.833	4.167	قدرته على تلخيص موضوعات الدرس على شكل خرائط ذهنية	١٠
	0.824	4.121	الكلي	
			معايير المعلومات النظرية والمعرفية اثناء التدريس المصغر	ت
11	0.802	4.012	أنواع الأهداف التربوية حسب تصنيفاتها	١
13	0.793	3.967	أنواع الأهداف التربوية من حيث سلوكياتها	٢
15	0.785	3.929	خطوات تطوير الأهداف التربوية السلوكية	٣
14	0.787	3.935	المكونات البنائية للأهداف السلوكية	٤
12	0.794	3.974	اشتقاق عبارات الأهداف من تحليل بيئة الدرس	٥
10	0.807	4.038	توظيف الأهداف التربوية الإدراكية المناسبة للتعليم	٦
8	0.820	4.103	توظيف الأهداف التربوية الوجدانية المناسبة للتعليم	٧
16	0.781	3.909	توظيف الأهداف التربوية النفس حركية المناسبة للتعليم	٨
3	0.84	4.2	استعمال الأهداف التربوية والسلوكية في التدريس	٩
4	0.834	4.174	طبيعة المنهج الدراسي بمفهومه الحديث بجوانبه المعرفية والوجدانية والمهارية	١٠
9	0.818	4.090	يبنى طرائق واستراتيجيات التدريس الحديثة	١١
6	0.828	4.141	القدرة على توظيف الأساليب المناسبة	١٢

العلميات (١٥٥)			المعايير	ت
الترتيب	الوزن النسبي	الحدة		
			للموقف التعليمي	
5	0.833	4.167	معرفة أهمية التقنيات التربوية في مجال التدريس	١٣
2	0.850	4.251	مهارات الاتصال والتواصل ومهارات التدريس	١٤
1	0.854	4.270	امتلاكه معرفة نظرية بمهارات التدريس	١٥
7	0.824	4.122	امتلاكه معرفة في القياس والتقويم للجانب المعرفي	١٦
	0.816	4.080	الكلي	
			معايير الثقافة الرقمية	ت
2	0.832	4.161	يملك معلومات عن الثقافة الرقمية	١
5	0.818	4.090	لديه القدرة على توظيف البرمجيات في التدريس	٢
1	0.854	4.270	يملك مهارات حاسوبية في برامج (word) و (Excel) و (power point)	٣
7	0.807	4.038	يستطيع انشاء منصات علمية يوظفها في العملية التعليمية	٤
3	0.830	4.154	يستطيع توصيل المعلومات عن بعد باستخدام التقنيات الرقمية	٥
3	0.830	4.154	لديه امكانية على صياغة الاسئلة الاختبارية الكترونيا	٦
5	0.818	4.090	يملك القدرة على تصحيح اختبارات الكترونية	٧
8	0.796	3.980	يوظف المعلومات المنشورة في الشبكة العنكبوتية في العملية التعليمية	٨
4	0.827	4.135	يستطيع استخدام المكتبة العلمية الالكترونية في العملية التعليمية والثقافية	٩
6	0.814	4.070	يتابع الاوامر والتعليمات الكترونيا والإجابة	١٠

العلميات (١٥٥)			المعايير	ت
الترتيب	الوزن النسبي	الحدة		
			عنها	
	0.822	4.11	الكلي	
			معايير القدرات القيادية	ت
4	0.859	4.296	القدرة على التعامل مع المواقف المختلفة مثل تعرضه من قبل اخر بالشتم والسب	١
8	0.814	4.070	القدرة على تصور الاهداف القريبة والبعيدة المدى	٢
5	0.854	4.270	اتخاذ القرارات المناسبة في الاوقات المناسبة	٣
3	0.874	4.374	القدرة على توجيه الاخرين بشكل مؤثر	٤
1	0.913	4.567	الشعور بالمسؤولية في عمله	٥
7	0.850	4.251	التصرف بحسب ما يفترض وبشكل موضوعي ومناسب	٦
9	0.810	4.051	يستطيع مع ما استجد من مواقف	٧
6	0.852	4.264	استيعاب الاخرين وتفهم دوافعهم	٨
2	0.877	4.387	التسامح والايجابية في التعامل مع زملائه	٩
	0.856	4.281	الكلي	

يتضح من الجدول (٦) ان النسب المتحققة لكل مجال من المجالات والبالغة (0.859)، (0.754، 0.776، 0.828، 0.816، 0.822، 0.856) على التوالي وهي نسب جيدة وحسب وجهة نظر افراد عينة البحث في المعايير المقترحة لانتقاء المدرسين لمهنة التدريس مستقبلا فقد حاز المجال الاول على اعلى النسب ثم المجال السابع ويله المجال الرابع ثم المجال السادس وبعد ذلك المجال الخامس ثم المجال الثالث اما المجال الثاني فقد جاء اخر المجالات من حيث النسب التي حاز عليها وحسب وجهة نظر افراد عينة البحث في التخصص العلمي اتفقت هذه النتائج دراسة الحربي والمنيع (٢٠١٥) .

يعزو الباحثان هذه النتيجة الى ان اغلب افراد عينة البحث من التدريسيين والمشرفين الاختصاص في التخصص العلمي يرون ان هذه المعايير مهمة جدا ويجب اعتمادها لإتقاء المدرسين الذين سيلتحقون بمهنة التدريس مستقبلاً إذ يتفق الباحثون والمربون في المجال

التربوي والتعليمي على ان المدرس هو الركن الرئيس لنجاح وتقدم وتطور اي نظام تربوي وتنمية المجتمع لأنه هو الذي يهيئ لهذا النجاح من خلال ادواره ومهامه التي يقدمها ، لذا فان عملية اختيار المتقدمين لمهنة التدريس مستقبلا ليس بالأمر اليسير واليهين بل لا بد ان يكون على قدر المسؤولية لهذه المهنة من حيث السيرة العلمية في مجال تخصصه ومشهود له بالتميز خلال سنوات الدراسة الجامعية فضلاً عن السمعة الحسنة والصفات الحميدة وان يتمتع المدرس المرشح الذي سيلتحق بمهنة التدريس مستقبلاً وان يمتلك ذكاء عالي وعلمي وقدرة على التعامل مع المعلومات العلمية بذكاء متميز فالمدرس هو العنصر الذي يتوقف نجاح العملية التعليمية وبلوغ اهدافها ومقاصدها على نشاط وفعالية واداء المدرس .

الجدول(٧)

حدة الفقرات وأوزانها النسبية لأفراد عينة البحث تبعا لمتغير التخصص العلمي

ت	المعايير	الانساني(١٥٧)	
		الحدة	الوزن النسبي
	الصفات الشخصية أ- (لكلا الجنسين)		
١	الثقة بالنفس	4.598	0.919
٢	سرعة التصرف بإخلاص في المواقف الحرجة بذكاء	4.242	0.848
٣	القدرة على التحاور مع الآخرين	4.337	0.867
٤	الصدق في التعامل	4.713	0.942
٥	الحلم والتأدب العام	4.382	0.876
٦	استشعار المسؤولية في مواجهة سلوكيات بعض الطلبة	4.159	0.831
٧	لغة الجسد والاشارات	3.929	0.785
٨	وضوح الصوت والنطق السليم ووضوح اللفظ العام	4.509	0.901
٩	النقد البناء عند محاوره الآخرين	4.019	0.803
١٠	الرغبة بمهنة التدريس	4.579	0.915
١١	الموضوعية في التعامل	4.178	0.835
١٢	الصبر والحكمة في التعامل	4.273	0.854
١٣	المواظبة والمحافظة على المواعيد	4.464	0.892
١٤	القدرة على اتخاذ القرار الصحيح	4.1974	0.839
١٥	تميز الخصائص والقدرات الفردية	4	0.80

الانساني (١٥٧)			المعايير	ت
الترتيب	الوزن النسبي	الحدة		
13	0.820	4.101	حسن التصرف في المواقف التربوية مثل تشاجر الطلبة مع بعضهم البعض	١٦
	0.858	4.29	الكلية	
			الصفات الشخصية ب- (للمدرسات)	ت
1	0.931	4.656	ارتداء ملابس محتشمة	١
2	0.844	4.222	التصرف بحكمة وحنان	٢
5	0.477	2.388	التبرج المنافي للقيم التربوية	٣
3	0.769	3.847	نبرة الصوت المناسبة للمدرسات	٤
4	0.684	3.420	حركات الايماءات والايحاءات	٥
	0.741	3.706	الكلية	
			معايير ضوابط التوظيف والمقابلة	ت
21	0.717	3.585	احتساب معدل الثانوية العامة	١
3	0.830	4.152	احتساب الدرجة العلمية في المؤهل العلمي الجامعي بمواد التخصص الدقيق	٢
6	0.817	4.089	احتساب المعدل العام في المؤهل العلمي الجامعي	٣
9	0.789	3.949	وضع نقاط محددة لأقدمية التخرج الجامعي	٤
8	0.796	3.980	اجراء اختبار تحريري للمتقدمين للتوظيف	٥
19	0.747	3.738	يمثل اختبار التوظيف المرحلة الفاصلة لقبول المتقدم أو عدم قبوله للمنافسة	٦
2	0.836	4.184	إجراء مقابلة شخصية للناجحين في اختبار التوظيف ومعاييره	٧
5	0.821	4.108	اجراء الفحص الطبي للجسم	٨
1	0.839	4.197	اجراء الفحص الطبي للنظر	٩
4	0.829	4.146	احتساب سنوات الخبرة (للذين كانوا محاضرين سابقا)	١٠
13	0.773	3.866	اختبار اللغة الانكليزية في التخصصات العلمية كونهم سيدرسون المناهج الدراسية العلمية التي يحتوى على مصطلحات ومفاهيم باللغة الانكليزية	١١

ت	المعايير	الانساني (١٥٧)	
		الحدة	الوزن النسبي
١٢	يتضمن اختبار التوظيف أسئلة تربوية يخصص لها ثلث درجة الاختبار	3.777	0.755
١٣	جميع أسئلة الاختبار في مجال الاختصاص العلمي للمؤهل للتوظيف للتدريس	3.917	0.783
١٤	تضمن الاختبار عدد محدود من الأسئلة الثقافية العامة	3.745	0.749
١٥	جميع أسئلة الاختبار تكون من نوع الاختيار من متعدد	3.426	0.685
١٦	توحيد أسئلة الاختبار لجميع المتقدمين من حملة شهادة الدبلوم العالي والباكالوريوس كل في مجال تخصصه العلمي	3.681	0.736
١٧	درجة النجاح في الاختبار التنافسي لوظيفة مهنة التدريس (٦٠%) من مجموع درجات الاختبار الكلي	3.821	0.764
١٨	اعطاء المقابلة الشخصية نسبة كبيرة من نقاط التوظيف	3.815	0.763
١٩	اختبار القدرة على التصرف في المواقف الصعبة	3.904	0.780
٢٠	تتضمن المقابلة الشخصية اسئلة ثقافية متنوعة	3.828	0.765
٢١	الاطلاع على درجة السلوك في المدرسة الثانوية	3.872	0.774
٢٢	معرفة المبادئ الأساسية لأخلاقيات مهنة للتدريس	3.987	0.797
	الكلي	3.898	0.779
ت	التطبيق (مهارات التدريس)		
١	الاثارة والتنوع في أنماط التهيئة الحافزة للدرس	4.082	0.816
٢	عرضه لموضوعات الدرس بشكل منطقي ومتسلسل	4.222	0.844
٣	ربطه لموضوعات الدرس بالبيئة التعليمية والأحداث الجارية	4.095	0.819
٤	توظيف تقنيات التدريس المناسبة	4.178	0.835
٥	اعتماده التساؤل وتبويب الأسئلة ومستوياتها	4.095	0.819

الانسانى(١٥٧)			المعايير	ت
الترتيب	الوزن النسبي	الحدة		
6	0.802	4.012	اعتماد مبدأ انواع التغذية الراجعة الفورية والمؤجلة في الدرس	٦
7	0.801	4.006	توجيه الطلبة للتعاون في حل المشكلات وأداء المهمات	٧
8	0.80	4	امتلاكه روح المبادرة والابتكار	٨
4	0.816	4.082	اعتماد أساليب تقييمية بنائية متنوعة الخاصة بمهارات التدريس	٩
5	0.815	4.076	قدرته على تلخيص موضوعات الدرس على شكل خرائط ذهنية	١٠
	0.816	4.08	الكلى	
			معايير المعلومات النظرية والمعرفية اثناء التدريس المصغر	ت
11	0.788	3.942	أنواع الأهداف التربوية حسب تصنيفاتها	١
14	0.779	3.898	أنواع الأهداف التربوية من حيث سلوكياتها	٢
14	0.779	3.898	خطوات تطوير الأهداف التربوية السلوكية	٣
13	0.780	3.904	المكونات البنائية للأهداف السلوكية	٤
12	0.787	3.936	اشتقاق عبارات الأهداف من تحليل بيئة الدرس	٥
10	0.792	3.961	توظيف الأهداف التربوية الإدراكية المناسبة للتعليم	٦
9	0.806	4.031	توظيف الأهداف التربوية الوجدانية المناسبة للتعليم	٧
15	0.768	3.840	توظيف الأهداف التربوية النفس حركية المناسبة للتعليم	٨
3	0.821	4.108	استعمال الأهداف التربوية والسلوكية في التدريس	٩
6	0.814	4.070	طبيعة المنهج الدراسي بمفهومه الحديث بجوانبه المعرفية والوجدانية والمهارية	١٠
4	0.817	4.089	يبنى طرائق واستراتيجيات التدريس الحديثة	١١
5	0.815	4.076	القدرة على توظيف الأساليب المناسبة للموقف التعليمي	١٢

الانساني (١٥٧)			المعايير	ت
الترتيب	الوزن النسبي	الحدة		
7	0.812	4.063	معرفة أهمية التقنيات التربوية في مجال التدريس	١٣
1	0.840	4.203	مهارات الاتصال والتواصل ومهارات التدريس	١٤
2	0.839	4.197	امتلاكه معرفة نظرية بمهارات التدريس	١٥
8	0.810	4.050	امتلاكه معرفة في القياس والتقويم للجانب المعرفي	١٦
	0.803	4.016	الكلية	
			معايير الثقافية الرقمية	ت
1	0.805	4.025	يملك معلومات عن الثقافة الرقمية	١
2	0.794	3.974	لديه القدرة على توظيف البرمجيات في التدريس	٢
6	0.785	3.929	يملك مهارات حاسوبية في برامج (word) و (Excel) و (power point)	٣
8	0.754	3.770	يستطيع انشاء منصات علمية يوظفها في العملية التعليمية	٤
3	0.793	3.968	يستطيع توصيل المعلومات عن بعد باستخدام التقنيات الرقمية	٥
5	0.789	3.949	لديه امكانية على صياغة الاسئلة الاختبارية الكترونيا	٦
3	0.793	3.968	يملك القدرة على تصحيح اختبارات الكترونية	٧
7	0.784	3.923	يوظف المعلومات المنشورة في الشبكة العنكبوتية في العملية التعليمية	٨
4	0.792	3.961	يستطيع استخدام المكتبة العلمية الالكترونية في العملية التعليمية والثقافية	٩
6	0.785	3.929	يتابع الاوامر والتعليمات الكترونيا والإجابة عنها	١٠
	0.787	3.939	الكلية	
			معايير القدرات القيادية	ت
5	0.847	4.235	القدرة على التعامل مع المواقف المختلفة مثل تعرضه من قبل اخر بالشم والسب	١
7	0.808	4.044	القدرة على تصور الاهداف القريبة والبعيدة المدى	٢
6	0.839	4.197	اتخاذ القرارات المناسبة في الاوقات المناسبة	٣

ت	المعايير	الانساني (١٥٧)	
		الحدة	الوزن النسبي
٤	القدرة على توجيه الآخرين بشكل مؤثر	4.375	0.875
٥	الشعور بالمسؤولية في عمله	4.535	0.907
٦	التصرف بحسب ما يفترض وبشكل موضوعي ومناسب	4.191	0.838
٧	يستطيع مع ما استجد من مواقف	4.038	0.807
٨	استيعاب الآخرين وتفهم دوافعهم	4.292	0.858
٩	التسامح والايجابية في التعامل مع زملائه	4.401	0.880
	الكلية	4.256	0.851

يتضح من الجدول (٧) ان النسب المتحققة لكل مجال من المجالات والبالغة (0.858، 0.741، 0.779، 0.816، 0.803، 0.851، 0.787) على التوالي وهي نسب جيدة وحسب وجهة نظر افراد عينة البحث في المعايير المقترحة لانتقاء المدرسين لمهنة التدريس مستقبلا فقد حاز المجال الاول على اعلى النسب ثم المجال السابع ويله المجال الرابع ثم المجال الخامس وبعد ذلك المجال الثالث ثم المجال السادس اما المجال الثاني فقد جاء اخر المجالات من حيث النسب التي حاز عليها وحسب وجهة نظر افراد عينة البحث في التخصص الانساني وانفقت هذه النتائج مع دراسة الحربي والمنيع (٢٠١٥) ودراسة الجميل (٢٠١٧) .

يعزو الباحثان هذه النتيجة الى ان اغلب افراد عينة البحث من التدريسيين والمشرفين الاختصاص في التخصص الانساني يرون ان هذه المعايير ضرورية لامتحان انبل المهن واشرفها على الاطلاق كونها تعد مهنة الانبياء والصالحين بل هي ام المهن عبر التاريخ الانساني ، كون مهنة التدريس تنبوء مكانة بارزة وكبيرة في المجتمعات التي ترغب وتسعى الى التقدم والتطور فالآثار المترتبة عليها الايجابية منها والسلبية يعود على المجتمع بأكمله واجيال ناشئة متعددة على عكس المهن الاخرى والتي يقتصر تأثيرها على مجموعة من الافراد او جزءا من المجتمع لذا على المدرس ان يمتلك الثقافة العلمية والاجتماعية وكيفية التعامل مع طلبته والتواصل الانساني معهم الى جنب الخبرة العلمية لها دوراً كبيراً واسباباً في شروط ومعايير اختيار المدرس ومحاولة اختيار افضلهم .

- النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث :

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

نظر التدريسيين والمشرفين الاختصاص تبعاً لمتغير التخصص العلمي (العلميات، والانسانيات)؟ للإجابة عن هذا السؤال استخرج الباحثان النسبة المئوية للمعايير المقترحة والقيمة الزائفة المحسوبة والجدولية وعرضت في الجدول (٨) الآتي:

جدول (٨) النسبة المئوية للمعايير والقيمة الزائفة المحسوبة والجدولية تبعاً لمتغير التخصص

العلمي (العلميات، والانسانيات)

القيمة الزائفة		النسبة	العدد	التخصص
الجدولية	المحسوبة			
1.96	0.167	0.798	155	العلمي
		0.790	157	الانساني

يتبين من الجدول (٨) لا يوجد فرق ذو دلالة احصائية بين وجهتي نظر الاساتذة في التخصصين العلمي والانساني في المعايير المقترحة لانتقاء المدرسين لمهنة التدريس مستقبلاً، اذ يرون كلا التخصصين اهمية الاخذ واعتماد هذه المعايير في انتقاء المدرسين لمهنة التدريس مستقبلاً وحسب وجهة نظرهم .

يعزو الباحثان هذه النتيجة ومن خلال وجهة نظر المتخصصين في المجال العلمي والانساني الاهتمام المتزايد بمهنة التدريس واهميتها فقد اولت الانظمة التعليمية العالمية المتطورة مسألة وضع معايير وشروط لمن يرغب بالالتحاق وممارسة مهنة التدريس من خريجي كليات التربية ذلك ان الادوار والمهام الجديدة المطلوبة من المدرسين في ظل عصر التكنولوجيا والمعلومات والتطورات المتسارعة في التخصصين العلمي والانساني وبالتالي لا بد من اختيار افضل المتقدمين لامتحان مهنة التدريس في المستقبل وذلك لمواجهة هذه التطورات ومواكبتها وتأدية مهامهم وادوارهم بهمة وكفاءة عالية ولتكون مخرجات العملية التعليمية - التعليمية يمكن الاعتماد عليها في المستقبل لقيادة المجتمع الى مصافي الدول المتطورة او كأقل تقدير الاكتفاء الذاتي لمتطلبات الحياة الاجتماعية للمجتمع وتلبية جميع ما يحتاجه المجتمع .

الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات

الاستنتاجات : في ضوء النتائج التي توصل إليها البحث الحالي استنتج الباحثان ما يأتي :

١- حققت المعايير المقترحة لانتقاء المدرسين والمدرسات لمهنة التدريس نسب جيدة جدا من خلال وجهات نظر التدريسيين والمشرفين الاختصاص .

٢- حققت المعايير تطابق وجهات نظر التدريسيين والمشرفين الاختصاص في انتقاء المدرسين والمدرسات لمهنة التدريس .

٣- كان هناك اجماع في وجهات النظر من قبل نظر التدريسيين والمشرفين الاختصاص على تطبيق وتبني المعايير المقترحة لانتقاء المدرسين والمدرسات لمهنة التدريس مستقبلا.

التوصيات : في ضوء النتائج التي اسفر عنها البحث الحالي يوصي الباحثان بما يأتي :

١- التأكيد على وزارة التربية العراقية تطبيق المعايير المقترحة لمهنة التدريس عند تعيين المدرسين والمدرسات وانتقائهم لها مستقبلاً.

٢- على كليات التربية في الجامعات العراقية ترصين مخرجاتها من الطلبة الخريجين ضمن برامج عالمية ومدروسة بشكل علمي .

٣- على كليات التربية في الجامعات العراقية وضع معايير علمية وفي ضوء الاتجاهات العالمية الحديثة لانتقاء طلبتها الذين ينون الدراسة فيها من خريجي الدراسة الثانوية والاعدادية.

٤- التأكيد على وزارة التربية العراقية وضع معايير علمية لتقييم المدرسين والمدرسات اثناء الخدمة وفي ضوء الاتجاهات العالمية الحديثة لترصين الدراسة في المراحل الدراسية كافة .

٥- عقد الدورات والندوات والمؤتمرات التربوية العلمية وبشكل دوري لمستجدات ومعايير الدول المتقدمة لانتقاء المدرسين والمدرسات لمهنة التدريس ومناقشتها من قبل الجهات المسؤولة .

المقترحات : استكمالاً لهذا البحث يقترح الباحثان اجراء البحوث المستقبلية الآتية :

١- معايير مقترحة لانتقاء الطلبة الخريجين من الدراسة الثانوية والاعدادية عند التحاقهم في كليات التربية ضوء التغيرات المستقبلية العالمية الحديثة من وجهة نظر التدريسيين والمشرفين الاختصاص .

٢- معايير مقترحة لتقييم المدرسين والمدرسات اثناء الخدمة ضوء التغيرات المستقبلية العالمية الحديثة من وجهة نظر التدريسيين والمشرفين الاختصاص .

٣- معايير مقترحة لانتقاء لجنة الخدمة العامة المسؤولة عن تعيينات المدرسين والمدرسات في ضوء التغيرات المستقبلية العالمية الحديثة من وجهة نظر التدريسيين والمشرفين الاختصاص .

ثبت المصادر

أولاً: المصادر العربية

- ❖ ابن أعر، هاجر (٢٠١٩) اتجاهات طلبة المدارس العليا للأساتذة نحو مهنة التدريس دراسة ميدانية بالمدرسة العليا للأساتذة - بوسعادة - المسيلة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة محمد بوضياف _ المسيلة، الجزائر.
- ❖ ابو الشيخ، عطية اسماعيل (٢٠١٣) معتقدات معلمي اللغة العربية في المدارس الحكومية حول مهنة التدريس وعلاقتها بمهارات التدريس لديهم في الاردن، مجلة الفتح، مج ٩، ع ٥٣، ص ص ١١٧-١٣٧، العراق.
- ❖ ابو ورد، ايهاب محمد (٢٠٠٤) اعداد المعلم في الفكر التربوي الاسلامي، بحوث ومراجع ودراسات تربوية واجتماعية، ورقة بحثية، الاردن. Iabward@hotmail.com
- ❖ احمد، فلوح (٢٠٠٧) مواصفات أساتذة التعليم الثانوي من وجهة نظر التلاميذ - دراسة مقارنة بين الجنس والتخصص الدراسي والمستوى التعليمي، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، الجزائر.
- ❖ الانصاري، سامر محمد (٢٠١٩) إعداد المعلم وتطوره مهنيًا في ضوء بعض الخبرات العالمية، المجلة العربية للنشر العلمي (AJSP)، ع ١٤، الاردن.
- ❖ البشري، قدرية محمد (٢٠١١) اخلاقيات مهنة التعليم، دار الخليج للنشر والتوزيع، ط١، عمان ، الاردن.
- ❖ توق، محي الدين، وفكتور بله (٢٠١٥) تطوير سياسات المعلمين في الوطن العربي، البرنامج العربي للارتقاء بالمعلمين معرفيا ومهنيًا، الكسو (ALECSO) الاردن.
- ❖ جرار، سمير، ونخلة وهبه (٢٠٠٩) الاتجاهات العالمية في ضمان جودة اعداد المعلمين والمعلمات وفي الترخيص للمهنة والترقي بها، الكتاب السنوي للهيئة اللبنانية للعلوم التربوية، مج ع ك٦، ص ٣٧-٩٧، لبنان.
- ❖ الجميل، عبد الله حمود (٢٠١٧) المعايير العلمية اللازمة لتمهين التعليم من وجهة نظر الاكاديميين في المملكة العربية السعودية، دراسات العلوم التربوية، مؤتمر كلية العلوم التربوية "مؤتمر التعليم العالي في الوطن العربي " عدد خاص، جامعة حائل، المملكة العربية السعودية.
- ❖ الحديدي، صدام محمد (٢٠١٨) مناهج منظومة القيم بين النظرية والتطبيق، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع ودار الاعصار العلمي للنشر والتوزيع، ط (١) عمان ، الاردن.

- ❖ الحربي، سلطان بن علي بن خلف، ومنيع بن عبد العزيز المنيع (٢٠١٥) تصور مقترح لنظام رخصة التدريس لمعلمي التعليم العام في المملكة العربية السعودية في ضوء الخبرات العالمية، دراسات عربية في التربية وعلم النفس (ASEP)، مج ٥، ع ٦١، ج ٢، ص ص ١٩٣-٢٣٧، مصر.
- ❖ الروسان، فاروق (٢٠١٦) اساليب القياس والتشخيص في التربية الخاصة، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان ، الاردن.
- ❖ السبحي، عبد الحي بن احمد، وآخرون (٢٠١٦) انموذج مقترح لبرنامج اعداد معلم المستقبل بكليات التربية بجامعة المملكة العربية السعودية في ضوء معايير الجودة الشاملة، مجلة كلية التربية ، جامعة الازهر، مج ٣٥، ع ١٧١، ج ٤، ص ص ٣٥٩-٤١٢، القاهرة - مصر.
- ❖ السبع، سعاد، وأخران (٢٠١٠) تقويم برامج اعداد معلم اللغة العربية في كلية التربية بجامعة صنعاء في ضوء معايير الجودة الشاملة، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، جامعة العلوم والتكنولوجيا، مج ٣، ع ٥، ص ص ٩٦-١٣٠، اليمن.
- ❖ السليطي، ظبية سعيد فرج (٢٠١٥) تصور مقترح لمهارات معلم القراءة في ضوء متطلبات القرن الحادي والعشرين في المدارس المستقلة بدولة قطر، مجلة كلية التربية ، جامعة الازهر، مج ٣٤، ع ١٦٤، ج ٣، ص ص ٦٣١-٦٩١، القاهرة ، مصر.
- ❖ سماره، عزيز، ومحمد عبد القادر ابراهيم وعصام النمر (١٩٨٩) مبادئ القياس والتقويم في التربية، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، ط (٢)، عمان ، الاردن.
- ❖ شريز، رنده عيد، ومروان وليد المصري (٢٠١٧) تصور مقترح لتطوير عملية الترخيص لمزاولة مهنة التعليم بفلسطين في ضوء بعض التجارب الاقليمية والعالمية المعاصرة، مجلة جامعة الاقصى - سلسلة العلوم الانسانية، مج ٢١، ع ١، ص ص ٣٢١-٣٥٩، فلسطين.
- ❖ عامر ، طارق عبد الرؤوف محمد (٢٠٠٨) أصول التربية " الاجتماعية - الثقافية - الاقتصادية " ، ط ١ ، عمان، الاردن.
- ❖ العبد الله، هادي كطفان (٢٠١٥) تقويم مدرسي الفيزياء في ضوء معايير (NSTA) من وجهة نظر مشرفي الاختصاص، مجلة كلية التربية الاساسية للعلوم التربوية والانسانية ، جامعة بابل، ع ٢٠، ص ص ١٣٦-١٤٨، العراق.
- ❖ عبيدات، ذوقان وعبد الرحمن عدس وكايد عبد الحق (٢٠١٣) البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان ، الاردن.

- ❖ علم الهدى، جميلة (٢٠١١) النظرية الاسلامية في التربية والتعليم، مركز الحضارة لتنمية الفكر الاسلامي، ط (١)، النجف ، العراق.
- ❖ العمري، مهرة سعدي جاري (٢٠١٢) درجة ملاءمة برامج الدبلوم التربوي بكلية التربية بجامعة ام القرى لاحتياجات الدراسات، جامعة ام القرى ، المملكة العربية السعودية.
- ❖ غانم، احمد محمد، ونجوى يوسف جمال الدين (٢٠١٦) الخبرة الكندية في الترخيص لمزاولة المهن التعليمية وامكانية الاستفادة منها في مصر،مجلة الادارة التربوية، ع ١١ ، مصر.
- ❖ غانم، تقيده سيد احمد (٢٠١١) رخصة المعلم: معايير مقترحة، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، اعداد معايير للحصول على رخصة مزاولة مهنة التدريس في مصر، مصر.
- ❖ الغنبر، نهى بنت سليمان حمد (٢٠٢٠) معوقات تطبيق الرخصة المهنية لمعلم التعليم العام في المملكة العربية السعودية، المجلة العلمية للعلوم التربوية والصحة النفسية، مج ٢ ، ع ٣ ، ص ص ١٩٥-٢٤٠، مصر.
- ❖ فان دالين، ديو يولديب (١٩٨٧) مناهج البحث التربوية وعلم النفس، ترجمة محمد نبيل واخرون، ط٣، مطبعة الانجلو المصرية، القاهرة .
- ❖ قطاف، حياة (٢٠١٧) دور المشرف التربوي في تحسين الاداء التدريسي للمعلم في المرحلة الابتدائية - دراسة ميدانية لبعض المقاطعات بولاية المسيلة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف-المسيلة، الجزائر.
- ❖ كوافحة، تيسير مفلح (٢٠١٠) القياس والتقييم واساليب القياس والتشخيص في التربية الخاصة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط (٣)، عمان _ الاردن.
- ❖ محمد، محمد ناجح محمد، و اسماعيل ،محمد السيد محمد (٢٠١٨) المتطلبات التشريعية لتطوير اعداد المعلم في مصر على ضوء الاتجاهات المعاصرة، المجلة التربوية ، جامعة سوهاج، ع ٥٤ ، مصر.
- ❖ مزهر، وليد عبد الرحمن (٢٠١٧) آليات تعيين المعلمين في وزارة التربية والتعليم العالي ومقترحات تطويرها، مجلة جامعة الاقصى ، سلسلة العلوم الانسانية - مج ٢١ ، ع ٢ ، ص ص ١٤٢-١٧٢، فلسطين.
- ❖ مهاني، رندة نمر توفيق (٢٠١٠) دور المعلم المساند في تحسين العملية التعليمية من وجهة نظر المعلمين الدائمين في مدارس وكالة الغوث الدولية في محافظات غزة، كلية التربية، الجامعة الاسلامية، غزة ، فلسطين.

- ❖ نادي، هبه عادل عباس (٢٠١٦) تقويم برامج اعداد معلم التكنولوجيا في الجامعات الفلسطينية في ضوء معايير الانكيت : جامعتي النجاح وفلسطين التقنية / حالة دراسية، كلية الدراسات العليا - جامعة النجاح الوطنية، نابلس ، فلسطين.
- ❖ نعيمة، سوفي (٢٠١١) الاستراتيجيات المعتمدة من طرف الاستاذ داخل الصف ودورها في تنمية القدرة على التحكم في حل المشكلات الرياضية لدى تلاميذ الطور المتوسط، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، الجزائر.
- ❖ هاشم، ميثم عبد الكاظم، وعباس ،حيدر جليل (٢٠١٩) معايير اختيار واعداد المعلمين في كليات التربية الاساسية، مجلة كلية التربية الاساسية، المؤتمر العلمي التاسع عشر(عدد خاص)، الجامعة المستنصرية ، العراق.
- ❖ الوادي، محمود حسين وعلي فلاح الزعبي (٢٠١١) اساليب البحث العلمي مدخل منهجي تطبيقي، دار المناهج للنشر، عمان ،الاردن.
- ❖ وجيه، محجوب (٢٠٠٢) البحث العلمي ومناهجه، دار الكتب للطباعة والنشر، بغداد.
- ❖ يوسف، فاطمة مصطفى سويلم (٢٠٢٠) المعلم العصري وتحديات القرن الواحد والعشرين، مجلة العلوم التربوية والنفسية(AJSRP) ،مج ٤، ع ١٩، ص ص١١٠-١٣٠، السعودية.

ثانياً: المصادر الأجنبية

- ❖ Able,E(1972)Essentials of Educational measurement, 2nd,prentice-Hall ,New Jersey.p555
- ❖ Allon, C. & Thomas, d. (2004) Strategies for effective teaching, Printed in New York, USA.
- ❖ Dunton, James, (2001) Selection Criteria Used by High School Principals in Virginia When Hiring First-Year Career and Technical Education Teachers, University of Virginia, Blacksburg _ Virginia, USA.
- ❖ <http://www.qou.edu/home/sciResearch/researchersPages/nafzAyoub>.
- ❖ Salberg, Passi (2016) The secret of success in Finland: Preparing Teachers, Translated by Al-Bayan Center for Studies and Planning, Iraq.