المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة أم القرى – مكة المكرمة
كلية التربية – الدراسات العليا
قسم المناهج وطرق التدريس
شعبة الإشراف التربوي

دور الإشراف التربوي في تمهين التدريس

تصور مقترح

إعداد الطالب
عبدالله حمود حمد الجميل

إشراف
سليمان بن محمد الوابلي
الأستاذ الدكتور في قسم المناهج وطرق التدريس

دراسة تكميلية لنيل درجة الدكتوراه في التربية مناهج وإشراف التربوي

الفصل الدراسي الثاني

١٤٢٨ ـ ١٤٢٩هـ

٢٠٠٨ م

قال الله تعالى :

﴿ وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ والعدوان ﴾ .

(المائدة آية ٢)

ملخص الدراسة

عنوان الدراسة : " دور الإشراف التربوي في تمهين التدريس " تصور مقترح " .

هدفت الدراسة إلى التعرف على المعايير الواجب توافرها فيمن يرغب في مزاولة مهنة التدريس ضمن ثلاثة محاور : التقديم لمهنة التدريس ، السنة التجريبية ، منح رخصة المعلم ، و تحديد أهمية تلك المعايير وترتبها ترتيبا تنازليا ، والتعرف على دور المشرف التربوي في تفعيلها ،و الوقوف عمّا إذا كان هناك فروقا ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة(٠,٠٥) بين متوسطات إجابات عينة الدراسة تعزى إلى متغير العمل الحالي والمؤهل العلمي : (أكاديميون، مشرفون تربويون ، معلمون) في تحديد درجة الأهمية للمعايير ، ودرجة الموافقة على تفعيل المعايير اللازمة لتمهين التدريس من قبل المشرف التربوي ، ثم وضع تصور مقترح يوضح آلية العمل الجديد للمشرف التربوي .

وللإجابة على السؤال الرئيسي والأسئلة الفرعية ، تمت الخطوات الآتية :

- استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الوثائقي التحليلي ، ومن ثم كتابة الخلفية النظرية وفقا لتساؤلات الدراسة .
- بناء استبانة حددت أبعادها وفقا لمحاور معايير تمهين التدريس الثلاثة .
- تطبيق الاستبانة على عينة الدراسة من : (أكاديميين ، ومشرفين تربويين ، ومعلمين) والبالغ عددهم (١٥٠) تربويا ، تم اختيارهم بطريقة عمدية من خمس مناطق تعليمية في المملكة هي : العاصمة المقدسة ، والمدينة المنورة ، والرياض ، والشرقية ، و عسير . ثم تم معالجة البيانات إحصائيا عن طريق برنامج(spss) .
- وقد بينت نتائج الدراسة ما يأتي :

١) تم التوصل إلى (٤٢) معيارا ،حقق (٣٦) معيارا منها درجة : (هام للغاية ، وهام) بمتوسط حسابي يتراوح بين(٣,٥١ – ٥) بما يعادل نسبة (٧٠ – ١٠٠٪) من حيث درجة الأهمية ، في حين حقق (٣٥) معيارا منها درجة : (عالية) بمتوسط حسابي يتراوح بين (٣,٥١ – ٤,٥٠) بما يعادل نسبة (٧٠ - ٩٠ ٪) من حيث درجة الموافقة على تفعيل المعايير المعتمدة من قبل المشرف التربوي .

٢) تم التوصل إلى التصور المقترح لتمهين التدريس ، لتحقيق الهدف من الدراسة والإجابة على السؤال الرئيس لها ، ويمكن عرض هذا التصور المقترح لتمهين التدريس في الخطوات الآتية :

أولا : الأهداف . ثانيا : الهيكل التنظيمي .

ثالثا : المعايير اللازمة لتمهين التدريس حيث تم اعتماد (٣٤) معيارا رابعا : الإجراءات التنفيذية .

في ضوء النتائج التي أسفرت عنها الدراسة الحالية ، توصي الدراسة بالاتي :

١- مراجعة المعايير اللازمة لتمهين التدريس في المحاور الثلاثة ، وتقويمها دوريا في ضوء نتائج الممارسات الفعلية

وإجراء التعديلات اللازمة .

٢- إعداد دليل من قبل إدارة الإشراف التربوي يتضمن المعايير المعتمدة في المحور الأول : التقديم لمهنة التدريس و المحور الثاني : السنة التجريبية، والمحور الثالث : منح رخصة المعلم ،ثم شرحها وآلية تفعيلها .

٣- اطلاع المشرفين التربويين على المعايير المعتمدة لتمهين التدريس في المحاور الثلاثة ، وتدريبهم على آلية تفعيلها في الميدان التربوي والتعليمي .

٤- تجريب هذا التصور المقترح في بعض المناطق التعليمية كآلية عمل للإشراف التربوي بدلا عن الآلية الموجودة وفي حالة ثبوت صلاحية هذه الآلية الجديدة ، تعمم على باقي المناطق التعليمية كآلية عمل جديدة للإشراف التربوي للتخلص من الإجراءات الروتينية الحالية التي أثبتت عدم قدرتها على إتاحة الفرصة للنمو المهنى للمعلمين .

في ضوء النتائج التي أسفرت عنها الدراسة الحالية ، فإن الدراسة تقترح الآتي :

١- إجراء دراسة تجريبية في ضوء هذا التصور المقترح على نطاق التجريب في بعض مناطق المملكة .

٢- إجراء دراسة ميدانية حول تمهين الإشراف التربوي في المملكة .

(ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية)

Abstract

Role of the educational supervision on the teaching profession ((proposition))

This study aims to learn about the criteria required for the people who intend to do a teaching job within three axes :

١. applying for teaching .
٢. probation year .
٣. permission to teach .

it is important to define the significance of these criteria and priorities it in a descending order .

additionally , we learn about the role of the supervisor to activate these criteria , and if there is any difference with statistical significance at level (٠.٠٥) among the answer of the study sample which refers to the (variable) of the current job and qualifications :

(academics , supervisors , teachers) in defining the degree of the criteria's activation required for the teaching job by the supervisors , then to create a new proposition which explains and clarifies the new framework for the supervisor .

The following steps had been taken to answer the inquiries :

١. the study used analytic , descriptive and documentary method , then write down the theoretical background in accordance with the inquiry .
٢. the study built a questionnaire defined by the three teaching criteria .
٣. implementation of the questionnaire on the study sample of ١٥٠ : (academics , supervisors ,and teachers) , who were selected intentionally from ٥ educational institutions in the kingdom : (Mecca, Medina ,Riyadh ,Eastern province and Aseer) .
٤. the study proved the following points :

- finding (٤٢) criteria , (٣٦) of them are classified as (very important , important) with the average between (٣.٥١ – ٥) which equals (٧٠ – ١٠٠ %) .
- (٣٥) of these criteria achieved a high degree with average between (٣.٥١ – ٤. ٥٠) which equals (٧٠ – ٩٠ %) in accordance with the degree of activation of the accredited with the degree of activation of the accredited criteria used by the supervisors .

٥. the study reached the point of the proposition's idea and is able to achieve the goal and answer the main enquiry .

we may clarify this proposition in the following steps :

A. the goals.
B. The framework .
C. The (٣٤) required criteria for the teaching job .
D. Implementation procedures .

The study recommends the following issues in the light of the given results :

١- To revise the required criteria for the teaching job in the three axes , and evaluate it periodically and regularly in the light of action (actual practices), then making the required amendments .

٢- To prepare a guide by the supervising administration includes the accredited criteria second axis : probation year , and the third axis : teaching permit , then explain it with the activation procedures .

٣- To let the supervisors know about the accredited criteria for the teaching job in these three axes , and train them to activate , and practice it in the educational and learning fields .

٤- To lest this proposition in some educational institutions as a tool for the current one .

If the new procedure would be valid , we recommend to use it in the kingdom's educational institutions as new one for the educational supervision to remove the current routine procedures which are unable to develop the teachers professionally .

The study recommends the following issues in the light of the given results :

١- Implementation of an experimental study in accordance with this proposition in some areas of the kingdom .

٢- Implementation of a field study about the educational supervision in the kingdom .

إهداء :

إلى سعادة الدكتور /

صالح بن محمد السيف

"رئيس قسم المناهج وطرق التدريس حاليا"

وفاءً وعرفاناً .. لصاحب الخُلق الرفيع

الباحث

شكر وتقدير

أتقدم بالشكر الجزيل إلى جامعة أم القرى بمكة المكرمة ممثلة في إدارة الجامعة ووكلائها والى عميد كلية التربية ووكيليها ، كما أتقدم بالشكر الجزيل لقسم المناهج وطرق التدريس وأساتذته الكرام على ما قدموه من رعاية واهتمام وفي مقدمتهم ، أستاذنا الفاضل الدكتور صالح بن محمد السيف رئيس قسم المناهج حاليا .

كما أتقدم بوافر الشكر والامتنان لسعادة الأستاذ الدكتور سليمان بن محمد الوابلي المشرف على هذه الدراسة على ما أولاني من كبير اهتمامه ورعايته وتوجيهاته السديدة التي كان لها كبير الأثر ـ بعد الله ـ في إنجاز هذه الدراسة ، فجزاه الله عنّي خير ما جزى الصالحين من عباده .

والشكر موصول للأستاذين الكريمين الدكتور محمد بن عبدالرحمن الديحان الأستاذ الدكتور في قسم المناهج في جامعة الملك سعود ،والدكتور ضيف الله بن عواض الثبيتي الأستاذ الدكتور في قسم المناهج في جامعة أم القرى ؛ على تفضلهم بقبول مناقشة الدراسة ، وما أبدياه من ملاحظات وتوجيهات سديدة اسأل الله تعالى أن يجزيهم خير الجزاء .

وان نسيت ذوي فضلٍ ـ دون قصد ـ فإنني لن أنسى ذلك الرجل الذي كان له الفضل الأكبر في التشجيع على الاستمرار في طلب العلم والحث على مواصلة الدراسة وتقديم العون المادي والمعنوي ، ذلك هو الأخ الفاضل الأستاذ سعود بن حمود الجميل فله مني أطيب العرفان وعظيم الامتنان .

والشكر الخاص موصول إلى الدكتور سعود بن سليمان القاسم الأستاذ المشارك في قسم المناهج في جامعة الملك فيصل والأستاذ خالد بن سالم

الحمّاد المشرف التربوي في المنطقة الشرقية ، والأستاذ عبدالعزيز بن عبود العسير طالب الدراسات العليا في مرحلة الدكتوراه في جامعة الملك سعود، والأستاذ عبدالعزيز العولة المشرف التربوي في منطقة عسير ، والدكتور على الأحمدي في كلية المعلمين في جامعة طيبة ، والأستاذ احمد حيدرة ، والأستاذ أكرم بريكيت ،والأستاذ سعود بن جبيب الرويلي ، والأستاذ عامر بن مترك البيشي طلاب الدكتوراه في جامعة أم القرى على تسهيل مهمة الباحث في تطبيق أداة الدراسة في المناطق التعليمية المختارة والتواصل مع عينة الدراسة بكل يسر وسهولة فلهم مني أسمى آيات الشكر والعرفان

وشكري وتقديري للدكتور عهدي إبراهيم محمد السيسي الأستاذ المشارك في قسم اللغة العربية في جامعة حائل على مقدمه لي من مساعدة في التدقيق اللغوية وإخراج الدراسة على أتم وجه ، ولكل من اقتطع من وقته وقام بتعبئة استبانة الدراسة وأجاب على معاييرها من عينة الدراسة ، راجيا من الله سبحانه وتعالى التوفيق الدائم للجميع .

والحمد لله رب العالمين .

الباحث

الموضوع	الصفحة
ملخص الدارسة بالعربي	أ
ملخص الدراسة بالانجليزي.....	ب
الإهداء.....	د
الشكر والتقدير	هـ
فهرس الموضوعات.....	ز

فهرس الجداول.....	ك
فهرس الملاحق	س
الفصل الأول : مشكلة الدراسة وإبعادها	١- ١٩
المقدمة	٢
مشكلة الدراسة	٨
أهداف الدراسة	١٢
أهمية الدراسة	١٤
حدود الدراسة	١٥
مصطلحات الدراسة	١٦
الفصل الثاني : الخلفية النظرية	٢٠- ١٠٦
أولا : الإطار النظري	٢١- ٩١
المبحث الأول : مهنة التدريس	٢٣
تعريف المهنة	٢٣
تعريف مهنة التدريس.....	٢٣
أهمية مهنة التدريس.....	٢٦

فهرس الموضوعات

الموضوع	الصفحة

	ة
أخلاقيات مهنة التدريس	٣٠
المتطلبات الأساسية لمهنة التدريس.....	٣٤
مشكلات مهنة التدريس.....	٤١
المبحث الثاني: الإشراف التربوي.....	٤٤
تعريف الإشراف التربوي.....	٤٤
الاتجاهات الحديثة في الإشراف التربوي	٤٥
دور الإشراف التربوي في تمهين التدريس.....	٤٩
معوقات المشرف التربوي في تمهين التدريس.....	٥٣
هل نحن في حاجة إلى الإشراف التربوي.....	٥٩
المبحث الثالث : العناصر الأساسية في التمهين.....	٦٢
مفهوم التمهين	٦٢
مسلمات التمهين.....	٦٢
معايير التمهين.....	٦٦
أهمية الدوافع في تمهين التدريس.....	٨٢
أهمية الحوافز في تمهين التدريس.....	٨٦
النمو المهني للمعلمين	٨٨
ثانيا : الدراسات السابقة	٩٢-١٠٦
دراسات مرتبطة بمهنة التدريس	٩٢
دراسات في الإشراف التربوي ذات العلاقة بتمهين التدريس.....	٩٦
دراسات سابقة في تمهين التدريس	١٠٠
التعقيب على الدراسات السابقة	١٠٣

تابع فهرس الموضوعات

تابع فهرس الموضوعات

الموضوع	الصفحة
الفصل الثالث : إجراءات الدراسة الميدانية	١٠٧-١٣٠
تمهيد.....	١٠٨
منهجية الدراسة.....	١٠٨
أداة الدراسة	١٠٩
الصدق	١١٠
ثبات أداة الدراسة	١١٥
مجتمع الدراسة	١٢٠
عينة الدراسة	١٢٢
إجراءات تطبيق أداة الدراسة	١٢٣
خصائص عينة الدراسة	١٢٤
الأساليب الإحصائية المستخدمة	١٢٧
الفصل الرابع : نتائج الدراسة الميدانية	١٣١-١٨٩
تمهيد.....	١٣٢
إجابة السؤال الأول	١٣٣
إجابة السؤال الثاني	١٣٩
إجابة السؤال الثالث	١٥٥

إجابة السؤال الرابع	١٧٠
إجابة السؤال الخامس.....	١٧٣

الملاحق	٢١٥

إجابة السؤال السادس.....	١٧٥
إجابة السؤال السابع	١٧٨
إجابة السؤال الثامن	١٨٢
الفصل الخامس: ملخص الدراسة	١٩٠ - ٢٠٢
النتائج	١٩١
التوصيات.....	٢٠١
المقترحات.....	٢٠٢
فهرس المصادر والمراجع	٢٠٣ - ٢١٤

تابع فهرس الموضوعات

فهرس الجداول

٦	يوضح معامل ثبات أداة الدراسة للعينة الاستطلاعية في درجة التفعيل .	١١٧
١٧	يوضح الثبات تعديلها في محاور الأداة درجة الأهمية	١١٨
٢	المعايير التي تم حذفها في محاور الأداة بطريقة (ألفا كرونباخ)	١١٣
٣	المعايير التي تمت إضافتها في محاور الأداة	١١٤
٤	يوضح ثبات أداة الدراسة في درجة الموافقة على تفعيل المعايير والمحسوب في برنامج SPSS بطريقة (ألفا كرونباخ)	١١٥
٥	يوضح معامل ثبات أداة الدراسة للعينة الاستطلاعية في درجة الأهمية .	١١٦

٩	يوضح الخيارات لدرجة الأهمية ودرجة الموافقة في أداة الدراسة النهائية	١٢٠
١٠	عدد الأكاديميين في الجامعات المختارة والذين يمثلون المجتمع الأصلي للدراسة	١٢١
١١	عدد المشرفين التربويين والمعلمين في المناطق التعليمية المختارة والذين يمثلون المجتمع الأصلي للدراسة	١٢٢

تابع فهرس الجداول

١٧	يوضح قيمة المتوسط الحسابي والنسبة المئوية لدرجة الموافقة على تفعيل المعايير	١٢٩
١٢٨	يوضح آلية استطلاع الدلالة الإحصائية للدراسة	١٤٤
١٣	يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لإجابات عينة الدراسة حسب درجة الأهمية في المحور الأول: التقديم لمهنة التدريس	١٢٥
١٤	يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لإجابات عينة الدراسة حسب طبيعة العمل	١٢٦
١٥	يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لخصائص الخبراء المشاركين حسب المؤهل العلمي	١٤٧
١٦	يوضح قيمة المتوسط الحسابي والنسبة المئوية لدرجة الأهمية في المحور الثاني : السنة التجريبية	١٢٨

٢٠	يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لإجابات عينة الدراسة حسب درجة الأهمية في المحور الثالث : منح رخصة المعلم .	١٥١
٢١	يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لإجابات عينة الدراسة حسب درجة الموافقة على تفعيل المعايير في المحور الأول : التقديم لمهنة التدريس	١٥٦

تابع فهرس الجداول

رقم	الموضوع	الصفحة
٢٤	يوضح قيمة (ف) المحسوبة عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) للسؤال الفرعي الرابع .	١٧١
٢٢٥	يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لإجابات عينة الدراسة حسب درجة الموافقة على تفعيل المعايير في المحور الثاني : التجربة العملية	١٧١
٢٦	يوضح قيمة (ف) المحسوبة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) للسؤال الفرعي الرابع	١٧٢
٢٣	يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لإجابات عينة الدراسة حسب درجة الموافقة على تفعيل المعايير في المحور الثالث : منح رخصة المعلم	١٦٦
٢٧	اختبار LEVENE لتجانس التباين لتحديد اختبار شيفيه (SCHEFFE'S TEST) للمقارنة البعدية بين عينة الدراسة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) للسؤال الفرعي الخامس	١٧٣
٢٨	اختبار شيفيه (SCHEFFE'S TEST) للمقارنة البعدية بين عينة الدراسة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) للسؤال الفرعي الرابع	١٧٤

	الاختبار البعدي للسؤال الفرعي الخامس	
٢٩	يوضح نتائج اختبار (شيفيه SCHEFFE'S TEST) للمقارنة البعدية بين عينة الدراسة عند مستوى دلالة (٠,٠٥)للسؤال الفرعي الخامس	١٧٤

تابع فهرس الجداول

٣٤	اختبار ليفن LEVENE لتجانس التباين لتحديد الاختبار البعدي للسؤال الفرعي السابع	الصفحة
٣٥	يوضح نتائج اختبار (داينت سي Dunnett's C) للمقارنة البعدية بين عينة الدراسة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) للسؤال الفرعي السادس	١٧٦
٣١	اختبار ليفن LEVENE لتجانس التباين لتحديد الاختبار البعدي للسؤال الفرعي السادس	١٧٧
٣٢	يوضح نتائج اختبار (داينت سي Dunnett's C) للمقارنة البعدية بين عينة الدراسة عند مستوى دلالة (٠,٠٥)للسؤال الفرعي السادس	١٧٧
٣٣	يوضح قيمة (ف) المحسوبة عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) للسؤال الفرعي السابع	١٧٩

فهرس الملاحق

رقم	الموضوع	الصفحة
١	خطاب سعادة عميد معهد البحوث العلمية ، يفيد بأن هذا الدراسة لا توجد ضمن قاعدة البيانات المتوفرة بعمادة الدراسات العليا والبحث العلمي بالجامعة الإسلامية من قبل	٢١٦
٢	أداة الدراسة في صورتها الأولية	٢٢٣
٣	بيان بأسماء المحكمين لأداة الدراسة	٢٣٠
٤	أداة الدراسة في صورتها النهائية	٢٣٣
٥	خطابات سعادة عميد كلية التربية ووكيل الدراسات العليا والبحث العلمي بجامعة أم القرى إلى الجهات الرسمية المختارة في المناطق التعليمية حول تسهيل مهمة الباحث في تطبق الأداة	٢٤١
٦	خطاب سعادة عميد معهد البحوث العلمية ، يفيد بأن هذا الدراسة لا توجد ضمن قاعدة البيانات المتوفرة بعمادة الدراسات العليا والبحث العلمي بالجامعة الإسلامية من قبل خبراء تربويون	٢٥١
٧	نتائج التحليل الإحصائي الآلي بحسب في برنامج الـ (SPSS) الإحصائي لنتائج الدراسة الكلية	٢٥٣

الفصل الأول:

مشكلة الدراسة وأبعادها

المقدمة :

لقد حظي التعليم في المجتمعات العالمية بأهمية خاصة إيمانا منها بالدور الذي يؤديه التعليم في تنمية الفرد والمجتمع على حد سواء. ومن هنا يلاحظ الاهتمام المستمر بكل الجوانب ذات الصِّلة بالعملية التربوية والتعليمية ، فتعددت المؤتمرات والندوات المتعلقة بالتعليم ، وأجريت الدراسات والأبحاث حول الجوانب المتصلة بالعملية التربوية والتعليمية ، وذلك نتيجة لما يعيشه العالم من تحديات وتفاعلات وتداعيات تجعل عملية التعليم و هدفها الإنسان قاعدة المواجهة لهذه التحديات.

وللمعلم الدور الأكبر في انجاز الأهداف التربوية والتعليمية التي يحددها أي مجتمع من المجتمعات من أجل استمرار تحقيق التنمية في الإنسان بوصفها الأصل في تطور أي مجتمع .وتؤكد وزارة التربية والتعليم في المملكة على "

أن للمعلم منزلة كبيرة في كافة الدول أيا ما كانت أنظمتها التعليمية ، وعند كافة أفراد المجتمعات على اختلاف طبقاتها الأكاديمية ، أو الاجتماعية ، أو اتجاهاتها الفكرية ، فالمعلم هو الشخص الذي يؤتمن على أهم ما يملكه المجتمع من ثروة ، واستثمارها الاستثمار الأمثل ، وكذلك هو الذي يخدم أهداف المجتمع وطموحاته ، فهو يقوم بعملية التدريس ، ويرعى تربية الأبناء ، ويلاحظ نموهم في شتى المجالات"(وزارة التربية والتعليم ، ١٤١٨هـ ، ص ٥٥) .

فمعلم اليوم ليس كمثله بالأمس ، فبالأمس كان اهتمام المعلم ينصب على حشو أذهان الطلاب بالمعلومات والمعارف عن طريق الحفظ والترديد بالطرق التقليدية ، لذا كان من السهل انتساب العديد من الخريجين إلى مهنة التدريس ومزاولة هذه المهنة كوظيفة أبدية دون الخضوع إلى أية معايير علمية تحاسب هؤلاء الأفراد أو جهاز حازم يشرف عليهم ويفعِّل تلك المعايير من أجل تطويرهم أو تنميتهم مهنيا، أما مهمة معلم اليوم فهي أكثر تعقيدا ، فالأهداف التربوية والتعليمية طرأت عليها بعض التغيرات في ظل التحديات العالمية ، لذا لزم الأمر إيجاد معلماً عصرياً حديثاً يدرك التعامل مع الطرائق الحديثة في التدريس ، والأساليب الجديدة في التقويم ، والمهارات المناسبة في استخدام تقنيات التعليم وتوظيفها في المحتوى الذي يقوم بتدريسه وغيرها ، كي يقوم بواجباته على الوجه الصحيح .

ولا تقتصر مساهمة المعلمين في تحقيق هذه الأهداف على مدى الإعداد التربوي للمعلمين والتدريب العملي ، وإنما على مدى الرغبة الحقيقة في الانتماء إلى مهنة التدريس ، و الإيمان بدور العملية التربوية والتعليمة ، في بناء المجتمعات والرقي بهم ، ومن هنا جاءت الدعوات المتكررة لوضع معايير علمية تشرف عليها جهات متخصصة ؛ لاختيار من يمارس مهنة التدريس .

ويشير الشرعة والباكر (٢٠٠٠م) إلى " أن اقتناع المعلم ورضاه عن مهنة التدريس تدفعه إلى العطاء وبذل الجهد والإخلاص في العمل " ص ١٥٦ .

وتعد الاتجاهات من موجهات السلوك والدافع له ، حيث يكون لها الدور الفعال في اتخاذ القرارات المناسبة في المواقف التي تتطلب ثباتا في الرأي، إضافة إلى تأثيرها على أدوار الفرد في حياته المهنية ، وهذا يدل على أن المهنة ذات مدلول وصفي إذ تشير إلى مجموعة من المعايير التي ترتكز على قاعدة علمية عريضة لها أهدافها وطرقها وأساليبها ومهارتها الفنية ، كمهنتي : الطب والمحاماة كنمط مثالي للمهنة ، فهما المهنتان اللتان ينطبق عليهما كل معايير المهنة ، كما توجد لكل مهنة أخلاقياتها الخاصة التي تحكم سلوك أعضائها وتقاليدهم ومعايير انتقائهم وترتيب مستوياتهم المهنية ، والمهني يتمتع بقدر كبير من الاستقلال ومستوى عال من المسئولية .

ولا ريب في أن مهنة التدريس من أشرف وأنبل المهن، لأنها الأساس في تكوين شخصية الأفراد قبل أن يصلوا إلى سن التخصص في أي مهنة أو القيام بأي وظيفة أو عمل، فالطبيب والمحامي قد تخرجوا على أيدي متخصصين في مهنة التدريس.

فمن الملاحظ لدى كثير من العاملين في مهنة التدريس ، أن هناك بعض المعلمين الذين لا تنطبق عليهم المتطلبات والصفات الخاصة بمهنة التدريس ، رغم امتلاكهم المؤهل الأكاديمي والتربوي ، إلا أن هذه الفئة من المعلمين تعجز عن القيام بواجبها المهني على الوجه الأكمل ، وبالتالي فإن كثيراً منهم يميل إلى ترك العمل والاستغناء عن مهنة التدريس عندما تتوفر لهم فرص عمل أخرى في مهن مغايرة ، كما أن الذين يستمرون في هذه المهنة يصاب بعضهم بالملل ، وعدم الاكتراث ، ويقل حماسهم بشكل يضر بمصلحة طلابهم لأسباب مهنية واقتصادية واجتماعية ، وأيضاً بسبب غياب النمو المهني لدى المعلمين وغياب الدافعية والحوافز.

وهذه الأمور جميعها يمكن السيطرة عليها وتعديلها ، حتى تصبح العملية التربوية والتعليمية هادفة ومستقرة وتسير في الطريق الصحيح ، لاسيما

في مهنة التدريس التي يجب أن تعود إلى مكانتها السليمة في السلم المهني ، وهذا يحتم على الجهات المسئولة أن تختار لمهنة التدريس معلمين راغبين فيها مقبلين عليها ، وتتوفر لديهم الصفات الخاصة ، وأن يكونوا قادرين على الاستمرار في النمو المهني والعطاء والاطلاع والبحث عن الجديد والتجديد ، حتى يبقى عطاء مثل هذه الفئة مستمرا ومتواصلا .

حيث إن كثيراً من المهنيين يصبح ضحية فجوة المعرفة بعد فترة زمنية يقدرها كثير من الباحثين بخمس سنوات من حياتهم المهنية، وبعدها يفقد المهني نصيباً مما اكتسبه من معلومات ومهارات، أضف إلى ذلك تراكم المعرفة. ولا علاج لمثل هذه الحالة سوى متابعة ما يستجد من معارف وتقنيات ومهارات من خلال نخبة من التربويين المثقفين ، وذلك بتوفير فرص منتظمة لهذا النوع من النمو المهني لكافة المعلمين ومساعدتهم في الالتحاق ببرامج الدراسات العليا ، والدورات التدريبية ، وحضور المؤتمرات والندوات وغيرها ، وجعلها ذلك من شروط استمرارهم في المهنة وترقيتهم إلى درجات أعلى .

ويعدّ النمو المهني في هذا العصر أمرا ضروريا لجميع الفئات والشرائح في المجتمعات من ذكور وإناث عاديين ومؤهلين، لما له من أهمية كبرى بالنسبة لأصحاب المهن من أطباء، ومحاسبين، ومهندسين، ومعلمين لذا فإن العديد من المؤسسات التعليمية والعالمية والروابط المهنية والاتحادات وقطاع الإنتاج على المستوى المحلي ، والعالمي ، تبنت جميعها قضايا النمو المهني كل في مجاله ، وأصبح النمو المهني لأصحاب المهن المرموقة حاجة ضرورية، ولم تقف بعض الحكومات والمنظمات عند حد الإشارة إلى ذلك، بل جعلت من النمو المهني شرطا لتجديد تراخيصهم .

لذلك أصبح التحدي الأكبر للمعلم في أثناء الخدمة إن يواكب هذه المتغيرات التي تغني جميع عناصر عملية التعليم والتعلم ، ويحتاج إلى مهارات متجددة لملاحقتها ، مهارات لا تكتسب بالصدفة ، ولا يمكن اكتسابها

بدراسة برنامج ما ، بل بدراسة سلسة متكاملة وشاملة من برامج التنمية المستمرة ، التي تعتمد على التخطيط العلمي والتناسق المنهجي وترتبط بالمشكلات اليومية التي يواجهها المعلم في عمله ، إضافة إلى استثمارها للمستجدات في جوانب عملية التعليم والتعلم (شوق ومحمود،١٤٢٢هـ، ص ٤٨).

وعليه ينبغي ألا يترك أمر النمو المهني لذات المعلمين ليطوروا أنفسهم بأنفسهم، بل يجب على الإشراف التربوي - في ظل اتساع نطاقه إلى حدود العملية التربوية والتعليمية بكاملها - أن يحمل على عاتقه قضية الارتقاء بمهنة التدريس وتحويلها من وظيفة عابرة إلى مهنة شأنها شأن غيرها من المهن المرموقة، لها معاييرها التي ترتكز عليها ، ولها أهدافها وطرقها وأساليبها ومهارتها الفنية الخاصة بها .

حيث يعد الإشراف التربوي في اتجاهاته الحديثة رافداً مسانداً لاستمرار المعلمين في النمو المهني ، لاسيما بعد أن يتحول من كونه تفتيشاً وتصنيفاً للأفراد بتسلط وفوقية ، إلى كونه عملية فنية شورية تعاونية إنسانية، تهدف إلى تحقيق ذات المعلم وتحسين أدائه ومساعدته في تنمية نفسه وحل مشكلاته ، بالأصول المرعية في التنمية البشرية ، والعلاقات الإنسانية ، ومن خلال إثارة الدافعية ، وتلبية احتياجات المعلمين وتنمية الروح المعنوية لفريق العمل وتحفيز المعلمين للعمل بكفاءة وإنتاجية.

ويؤكد البدري (٢٠٠٢م) على " أن الإشراف التربوي بوصفه الحديث المتقن يقدم خدمة مهنية عالية فنية وعلمية ، وذلك لتنوع أغراضه وغايته في تعريف متطلبات مهنة التدريس للمعلم في المؤسسات التعليمية ، ورفع معنوياته وتحفيزه نحو الإبداع والتجديد والتحديث ومواكبة المعايير والنظم الجديدة في التربية والتعليم، وتهيئة الظروف والمناخات السليمة لنموه المهني ، وإرشاده نحو العوامل المختلفة ، التي تسهل بلوغ الأهداف النهائية لعملية التربية والتعليم" ص ٧ .

وتستهدف عملية الإشراف التربوي المؤسسات التعليمية على اختلاف أنواعها دراسة الظروف التي تؤثر في عملية التربية والتعليم ، والعمل على تحسين تلك الظروف بالطريقة التي تضمن تنمية قدرات الطالب وفق ما تهدف إليه التربية عبر امتداداتها بين أكبر مساحة من التربويين المثقفين ، فالمشرف التربوي يبدأ العمل من حيث يقف المعلمون ، ويبدأ مع حاجاتهم المشتركة والفردية ، حيث لا يمكن النظر إليهم كما لو كانوا يشعرون بالحاجات نفسها ، فقد يحتاج المعلم إلى كيفية إدارة الصف ، و يحتاج آخر إلى دورة تدريبية في استخدام الوسائل التعليمية وإنتاجها ، ويحتاج ثالث إلى كيفية إجراء البحوث التربوية ، لذا يضطلع المشرف التربوي بمجموعة من الأدوار والمهام العملية ؛ التي من شأنها تطوير المعلمين واستمرار نموهم المهني ، حتى يتمكنوا من مواجهة متطلبات عصر السرعة والانفجار المعرفي وخاصة في مجال مهنة التدريس .

وتدل نتائج كثير من الدراسات التربوية الحديثة في مجال الإشراف التربوي كدراسة حسن (١٩٩٥م) و مور moore (١٩٩٧م) والمويزري (١٤٢٢هـ) والخطيب (١٤٢٣هـ) وآل قصود (١٤٢٣هـ) والجميل (١٤٢٤هـ) على أن الدور الذي يلعبه الإشراف التربوي قائم على بعض الممارسات الإشرافية التي لا تزال تأخذ صفة التفتيش وبعض الإجراءات الإدارية الروتينية التي لا تتفق مع ما يذهب إليه الإشراف التربوي بمفاهيمه الحديثة ، كما كشفت نتائج هذه الدراسات أيضا عن أن فئةً كبيرةً من المشرفين التربويين لم يصلوا بعد إلى المستوى المأمول منهم، ونادرا ما يسهم المشرف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين ، ويدل ذلك على أن أهداف الإشراف التربوي بصفته الحالية لا يتفق مع الاتجاهات الحديثة التي طرأت على العملية التربية والتعليمية ، فتؤكد دراسة شاهين(١٩٨٩م) ودراسة المويزري(١٤٢٢هـ) ودراسة البريكان (١٤٢٣هـ) على أن الإشراف التربوي بوضعه الحالي لا يتيح للمعلمين فرص النمو المهني ولا يساهم في حل المشكلات المهنية التي تواجه

المعلمين ، وأن الأساليب الإشرافية الممارسة من قبل فئة كبيرة من المشرفين لا تتناسب مع الاتجاهات الحديثة للإشراف التربوي ، ويعد ذلك دليلا قاطعا على أهمية تحديث دور المشرف التربوي في ضوء معايير معتمدة لتمهين التدريس تكون بمثابة الآلية الحديثة والمتمشية مع الاتجاهات العالمية المعاصرة في السمو في مهنة التدريس ، رغم تأكيد دراسة مور Moore (١٩٩٧م) على أن هناك عدداً من المعلمين يرغبون في الإفادة من أهل الخبرة من خارج مقر أعمالهم لمساعدتهم في تحسين وتطوير أدائهم واطلاعهم بكل جديد في الساحة التربوية ، وعليه تسعى الدراسة الحالية إلى وضع تصور مقترح يحدد دور المشرف التربوي في تفعيل المعايير المهنية اللازمة لتمهين التدريس ، من أجل جعل المعلمين على اتصال دائم بما يستجد في المجالات التربوية والتعليمية .

كما أن هذه الدراسة تسعى إلى المساهمة في تطوير آلية انتساب المعلم في مهنة التدريس والاستمرار فيها ، بدلا من ممارسة مهنة التدريس كوظيفة عادية ، وذلك عن طريق المعايير العلمية و الترخيص لممارسة المهنة ؛ لتكتمل الشروط التي تجعل من مهنة التدريس مهنة مرموقة مثل الطب والمحاماة، الأمر الذي يشعر المعلمين بأنهم مهنيون ذوو استقلالية ومكانة في المجتمع. حيث " إن المعلمين أنفسهم مطالبون شأنهم شأن غيرهم في المهن الأخرى ، أن يطوروا أنفسهم باستمرار تطويرا ذاتيا ، أو تحت إشراف نخبة من المشرفين التربويين، لما لهم من دور في نشر التجديد التربوي سواء بما يتوفر لديهم من كفايات ومهارات مكتسبة ، عن طريق تنميتهم الذاتية أو بما يشاهدونه في الميدان ، ويعملون على نقله إلى أماكن أخرى ولكنّ المشرفين التربويين والمعلمين قد لا يقومون بدورهم كاملا لاسيما في ظل ظروف غير مواتية تنعدم فيها الحوافز والدوافع للتجديد" (مرسي ، ١٩٩٦ م، ص ٦٢).

ورغبة من الباحث في تحسين واقع النمو المهني للمعلم في المملكة ، تسعى هذه الدراسة إلى تحديد المعايير العلمية اللازمة لتمهين التدريس ، التي يتم في ضوئها انضمام المعلم إلى مهنة التدريس ،ثم تحديد آلية العمل الجديد

للمشرف التربوي لتفعيل تلك المعايير اللازمة للتمهين كلّ حسب أهميته ، والخروج بتصور مقترح يجعل من مهنة التدريس مهنة مرموقة شأنها شأن غيرها من المهن الأخرى .

مشكلة الدراسة

لقد اختلف دور الإشراف التربوي على مرّ السنوات الماضية طبقا لمفهومه الحديث، وما مر به من تغييرات وتطورات حتى وصل الأمر إلى ما هو عليه الآن من اهتمام بكل جوانب العملية التربوية و التعليمية.

حيث تعد عملية النمو المهني للمعلمين من أهم أولويات الإشراف التربوي، حيث أوصت نتائج دراسة المغيدي (١٩٩٧م) " على ضرورة أن يكون هناك جهاز تناط به مهمة سد فجوة النمو المهني لدى المعلمين ، وأنسب جهاز لهذه المهمة هو جهاز الإشراف التربوي في ظل اتجاهاته الحديثة " .ص ١٠٠.

وفي ظل اتساع نطاق الإشراف التربوي في ضوء الاتجاهات الحديثة له إلى حدود العملية التربوية والتعليمية بكاملها ، إلا أن المعايير اللازمة لتمهين التدريس تنعدم في السياسة التعليمة في المملكة ، ويؤكد ذلك نتائج دراسة الغامدي (١٤١٧هـ) ، وتعدّ المعايير اللازمة للتمهين من أهم الأدوار الحديثة للإشراف التربوي ، والتي من شأنها أن تكون رافدا من روافد النمو المهني المستمر للمعلمين .

ويبيّن البابطين (١٤٢٥هـ) نقطة مهمة حيث يذكر : " أن عدم وضوح مفهوم الإشراف التربوي قضية مبالغ فيها إلى حد بعيد ؛ لأن الإشراف التربوي هو حقل تطبيقي من حقول التربية المتعددة ، وبالرغم من اتساع مجال الإشراف التربوي وشموله لجميع حقول التربية يعد أمرا مبررا ومقبولا ، إلا أن عملية تنفيذه لم تأخذ طريقها الصحيح " ص ٨ .

فحين يتخرج المعلم في الكليات التربوية يخضع للعديد من الإجراءات الروتينية ، التي من خلالها يتم تعيين المعلمين ، حسب حاجات المناطق في

المملكة. وفي حدود علم الباحث أنه لم يسبق أن رفض معلم واحد من المتقدمين إلى العمل في مهنة التدريس ؛ بسبب عدم اجتياز اختبار الكفايات التعليمية أو المقابلات الشخصية ، والتي تجرى في إدارات التربية والتعليم عادةٌ،وفي موقع وزارة التربية والتربية في الشبكة العالمية في ١٤٢٨/٧/٢٨هـ أشار مدير عام شؤون المعلمين بوزارة التربية والتعليم لتعليم البنين إلى : إن وزارة التربية والتعليم تقوم بتوجيه المعلمين إلى إدارات التربية والتعليم للعام الدراسي ١٤٢٨/١٤٢٩هـ وفق الاحتياج الذي تم الإعلان عنه وفق حاجة الميدان التربوي، وتتحقق الرغبات المقدمة من المعلمين للتعيين وفق أرقام المفاضلة التي وردت لوزارة التربية والتعليم من وزارة الخدمة المدنية ولا تعيد وزارة التربية والتعليم المفاضلة بين المعلمين من جديد ، وأكد أن المفاضلة تقوم على مجموعة معطيات أهمها التخصص والتقدير العام وسنة التخرج والفصل الدراسي والمعدل العام .

فتعيين المعلمين دون الخضوع إلى معايير مهنية علمية لازمة تعدّ من أكبر العوامل التي أدت إلى تدني مستوى المخرجات التعليمية ونوعية المعلم في المملكة ، وتعدّ كذلك من أهم معوقات الإشراف التربوي للقيام بأدواره الرئيسة ، حيث تؤكد نتائج دراسة المغيدي (١٩٩٧م) على" أن غياب المعايير المحددة والواضحة لاختيار المعلمين الأكفاء ، تعدّ من أكبر المعوقات الإشرافية " ص٨٣ وكذلك نتائج دراسة أبو ملوح والعمري (٢٠٠٠م) " إن غياب المعايير المحددة لاختيار المعلمين ، وعدم وضوح أو حتى ممارسة نظام الثواب والعقاب ، يعدّ من أهم المعوقات للإشراف التربوي في اتجاهاته الحديثة "ص ٢ .

فقد يجد المشرف التربوي المعلمين قد تم تعينهم في المدارس ، دون فحصهم الفحص الدقيق ، والتأكد من ميلهم ، وانتمائهم للمهنة ، وحصولهم على المؤهل التربوي المناسب ، وهذا يسهل المهمة على كثير من الخريجين إلى أن ينتسبوا إلى مهنة التدريس بسبب عدم وجود المعايير العلمية المعتمدة ،

إضافة إلى الضمان الوظيفي والنواحي المالية المناسبة ، ويشير عطاري وآخرون (٢٠٠٥م) إلى " أن هناك آخرين دخلوا المهنة مصادفة أو لأنها كانت الخيار الوحيد لهم " ص ٤٦٨ .

وبناءً على ما سبق يتضح أن دور الإشراف التربوي بات روتينياً، غير فعال؛ أدى إلى عزوف المعلمين عن طلب العون من المشرف التربوي ، بسبب غياب الدوافع والحوافز ، مما جعل النمو المهني لديهم أثناء الخدمة شبه معطل بتكاسل وتقاعس منهم ، كل ذلك آل إلى ضعف مخرجات التعليم في المملكة .

لذا ينبغي على الإشراف التربوي أن يقوم بدوره الحديث وأن يتخلص من الإجراءات الروتينية الحالية ، بإجراءات عملية تساعد على تحول وظيفة التدريس إلى مهنة مرموقة ، وذلك عن طريق اختيار المعلم ذوي الصفات الخاصة ، ومتابعة المعلم أثناء الخدمة وفق المعايير العلمية ، مما يجعل المعلم في حالة من الاستقرار والتقدم المهني المستمر ، وهكذا تتم العملية بشكل منظم ومدروس .

وتوضح نتائج إحدى الدراسات " أن تمهين التدريس كمحور يشكل الأساس المناسب لعمليات التطوير والإصلاح ، وتبين أنه من أهم مزايا التمهين كونه ضابطاً للنوعية ومعززاً للدافعية والشعور بالانتماء للمهنة وبالمكانة الاجتماعية" (حمود ، ١٩٩٨م ، ص ٥) وهناك من الباحثين من يرى " ضرورة التأكيد على حتمية تمهين التدريس كشرط أساسي للإصلاح التربوي" (الكندري وفرج ، ٢٠٠١م، ص ١٥). وإدراكا لهذه الإشكالية في هذا المجال المهم والحيوي فإن مشكلة الدراسة الحالية يمكن تحديدها في السؤال الرئيس الآتي :

ما دور الإشراف التربوي في تمهين التدريس ؟

وقد تفرع عن السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية :

١- ما المعايير اللازمة لتمهين التدريس التي أشارت لها الأدبيات النظرية والدراسات السابقة ؟

٢- ما أهمية تلك المعايير لتمهين التدريس من وجهة نظر عينة الدراسة ؟

٣- ما مستوى درجة موافقة عينة الدراسة في تفعيل تلك المعايير من قبل المشرف التربوي ؟

٤- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين متوسطات إجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير العمل الحالي : (أكاديميون ، ومشرفون تربويون ، ومعلمون) في تحديد درجة الأهمية للمعايير اللازمة لتمهين التدريس ؟ .

٥- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين متوسطات إجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير العمل الحالي : (أكاديميون ، ومشرفون تربويون، ومعلمون) في وجهة نظرهم حول دور المشرف التربوي في تفعيل المعايير اللازمة لتمهين التدريس ؟

٦- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين متوسطات إجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير المؤهل العلمي: (دكتوراه ، ماجستير، بكالوريوس)في تحديد درجة الأهمية للمعايير اللازمة لتمهين التدريس ؟ .

٧- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين متوسطات إجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير المؤهل العلمي: (دكتوراه ، ماجستير، بكالوريوس) في وجهة نظرهم حول دور المشرف التربوي في تفعيل المعايير اللازمة لتمهين التدريس ؟

٨- ما التصور المقترح لتمهين التدريس ؟

أهداف الدراسة :

لكل دراسة هدف أو مجموعة من الأهداف يمكن تحقيقها بمجرد

الإجابة عن أسئلة الدراسة. لذا يمكن تحديد أهداف هذه الدراسة في الآتي :

١- التعرف على المعايير الواجب توافرها فيمن يرغب في مزاولة مهنة التدريس من خلال الأدبيات النظرية والدراسات السابقة ضمن المحاور الآتية :

أ- **المحور الأول :** تحديد المعايير اللازمة لتمهين التدريس التي ينبغي أن يستند عليها في اختيار المتقدم إلى مهنة التدريس .

ب- **المحور الثاني :** تحديد المعايير اللازمة التي في ضوئها ينبغي أن يصبح المعلم أساسيا في مهنة التدريس بعد السنة التجريبية .

ج- **المحور الثالث :** تحديد المعايير اللازمة التي في ضوئها يحصل المعلم على رخصة المعلم كل خمس سنوات .

٢- تحديد أهمية المعايير اللازمة لتمهين التدريس لكل معيار من المعايير المحددة في المحاور الثلاث وترتيبها ترتيبا تنازلياً .

٣- الوقوف على مستوى درجة الموافقة لدى عينة الدراسة حول إمكانية تفعيل المشرف التربوي للمعايير اللازمة لتمهين التدريس في المحاور الثلاث وترتيبها ترتيبا تنازلياً .

٤- الوقوف عمّا إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة(٠,٠٥) بين متوسطات إجابات عينة الدراسة تعزى إلى متغير العمل الحالي : (أكاديميون ، ومشرفون تربويون ، ومعلمون) في تحديد درجة الأهمية للمعايير ، ودرجة الموافقة على تفعيل المعايير اللازمة لتمهين التدريس من قبل المشرف التربوي .

٥- الوقوف عمّا إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة(٠,٠٥) بين متوسطات إجابات عينة الدراسة تعزى إلى متغير المؤهل العلمي: (دكتوراه ، ماجستير، بكالوريوس) في تحديد درجة الأهمية للمعايير ، ودرجة الموافقة على تفعيل المعايير اللازمة لتمهين التدريس من

قبل المشرف التربوي .

٦- وضع تصور مقترح يوضح الآلية العمل الجديدة التي يجب أن يقوم بها المشرف التربوي لتفعيل تلك المعايير اللازمة لتمهين التدريس ، من أجل الارتقاء والسمو بمهنة التدريس والتخلص من الإجراءات الروتينية الحالية .

أهمية الدراسة :

تكمن أهمية هذه الدراسة في الآتي :

١- أهميتها للمعلمين : تتيح هذه الدراسة الفرصة للمعلمين في المشاركة في تحديد المعايير اللازمة للتمهين التدريس ، وتحديد أهميتها ،ودور المشرف التربوي في تفعيلها من خلال المشاركة في الآراء .

٢- أهميتها للمشرفين التربويين : تتيح هذه الدراسة للمشرفين التربويين المشاركة في آرائهم لتحديد المعايير اللازمة لتمهين التدريس وتحديد أهميتها ، كما تتيح لهم فرصة التعرف على المعايير التي يمكن تفعيلها من خلال الخبرة الميدانية و المشاركة في الآراء. و تفيد نتائج هذه الدراسة المشرفين التربويين في الوقوف على واقع الإشراف التربوي من خلال نتائج بعض الدراسات التربوية .

٣- أهميتها للقيادات التربوية وصناع القرار : تساعد نتائج هذه الدراسة القيادات التربوية وصناع القرار في التعرف على المعايير اللازمة لتمهين التدريس سواءً معايير التقديم لمهنة التدريس أم معايير السنة التجريبية أم معايير منح رخصة المعلم ، حيث تعد هذه الدراسة الأولى من نوعها في المملكة.

٤- تساعد نتائج هذه الدراسة في إصدار دليل للمشرفين التربويين والمعلمين لتوضيح المعايير اللازمة لتمهين التدريس وكيفية تنفيذ الخطوات الفنية للتصور المقترح والتعامل مع النسب المئوية لقبول المتقدم لمهنة التدريس وتثبت المعلم أساسيا في مهنة التدريس ، وكذلك منحه رخصة المعلم للاستمرار في

مزاولة مهنة التدريس .

٥- تساعد نتائج هذه الدراسة على تحديد المدة المحددة التي سوف تحفز المعلمين الراغبين بالحصول على رخصة المعلم من أجل الاستمرار في مزاولة المهنة وهي خمس سنوات .

٦- أهميتها للباحثين التربويين: تساعد نتائج هذه الدراسة الباحثين في مجال المناهج والإشراف التربوي والإدارة التربوية لإجراء بحوث ودراسات أخرى تهدف إلى رفع مستوى مهنة التدريس بشكل خاص والعملية التربوية والتعليمية بشكل عام.

حدود الدراسة :

لابد لكل دراسة من حدود تنطلق منها ، وتنحصر حدود الدراسة في الآتي :

الحدود الموضوعية :

اقتصرت هذه الدراسة على إعداد تصور مقترح لتحديد دور الإشراف التربوي في تمهين التدريس في المملكة في الخطوات الآتية :

١. تحديد المعايير اللازمة لتمهين التدريس من المعايير المشتقة من الأدبيات التربوية والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة والدراسة الاستطلاعية التي أجراها الباحث على مجموعة من الخبراء من المختصين الأكاديميين والمشرفين التربويين والمعلمين .
٢. تحديد درجة أهمية تلك المعايير اللازمة لتمهين التدريس .
٣. التعرف على دور المشرف التربوي في تفعيل تلك المعايير اللازمة لتمهين التدريس .

الحدود البشرية :

طبقت أداة الدراسة على عينة عمديه على النحو الآتي :

١. الأكاديميين من السعوديين وغير السعوديين في الكليات التربوية من الجامعات المختارة وبالتحديد تم التركيز على الأقسام الثلاثة : قسم المناهج وطرق التدريس ، قسم الإدارة التربوية ، قسم علم النفس ، إذا توفر وإلا يكتفى بالأقسام الموجودة.

٢. المشرفين التربويين والمعلمين السعوديين في التعليم العام الحكومي دون التعليم الأهلي في جميع المراحل التعليمية من ذوي الكفاءة ، من عدة إدارات تربوية وتعليمية ، بشرط إن يكون المشرف التربوي أو المعلم حاصلا على البكالوريوس التربوي كحد أدنى .

الحدود المكانية :

طبقت هذه الدراسة في المناطق التربوية و التعليمية الآتية:

أ- جامعة أم القرى بمكة المكرمة ، جامعة طيبة بالمدنية المنورة ، جامعة الملك سعود بالرياض ، جامعة الملك خالد بابها ، جامعة الملك فيصل بالاحساء .

ب- إدارات تربوية وتعليمية بالمناطق التالية : العاصمة المقدسة، والمدنية المنورة، والرياض، وعسير، و الشرقية.

الحدود الزمانية :

طبقت هذه الدراسة في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ١٤٢٨هـ / ١٤٢٩هـ

مصطلحات الدراسة :

الدور Role :

جاء في معجم مصطلحات العلوم التربوية تعريف الدور بأنه : " الأنماط السلوكية المتوقعة أو التي يؤديها فرد ما في سياق اجتماعي معين " (الشريفي، ١٤٢١ هـ، ص ٢١٩).

والدور " هو مجموعة من الأنشطة المرتبطة أو الأطر السلوكية التي تحقق ما هو متوقع في مواقف معينة " (مرسي ، ١٩٧٧ ، ص ٨٣).

ويمكن تعريف الدور في هذه الدراسة إجرائيا: بأنه مجموعة من المهام والأساليب العملية والفنية التي يقوم بها الإشراف التربوي في ضوء المعايير اللازمة لتمهين التدريس من أجل الارتقاء بمستوى مهنة التدريس

المعايير Criteria:

جاء في معجم علوم التربية أنّ المعيار " هو خاصية موضوع معين تعتمد لإصدار حكم تقديري على هذا الموضوع ، أو نموذج يستعمل لأجل المقارنة الكيفية التي لا تعتمد على القياس ، ومبدأ نرجع إليه للحكم والاستحسان" (الفاربي وآخرون، ١٩٩٤ ،ص ٥٦) . "والمعيار هو علامة ظاهرة أو باطنه بها نبين الأشياء والمعاني ، وتستطيع الحكم عليها ، أو مقياس أو قاعدة تتخذ كأساس للمقارنة " (بدوي ، د . ت، ص ٩١).

وتعرف المعايير إجرائيا : بأنها مجموعة من الشروط الواجب توافرها فيمن يرغب في الانتساب إلى مهنة التدريس ، وتثبيت المعلم أساسيا في مهنة التدريس ، وكذلك الحصول على رخصة المعلم عن طريق النقاط المكتسبة في المدة الزمنية المحددة.

الإشراف التربوي Educational Supervision:

ويعرف الإشراف التربوي : " بأنه نشاط علمي منظم تقوم به سلطات إشرافية على مستوى عال من الخبرة في مجال الإشراف ، يهدف إلى تحسين العملية التعليمية التربوية ، ويساعد على النمو المهني للمعلمين ، من خلال ما تقوم به تلك السلطات من الزيارات المستمرة للمعلمين ، وإعطائهم النصائح والتوجيهات، ومن خلال البرامج التدريبية التي تساعد على تحسين أدائهم " (اللقاني والجمل، ١٤١٩هـ ص ٣١) .

ويعرف الإشراف التربوي إجرائيا: بأنه حقل تطبيقي من حقول التربية

المتعددة، يقوم عليه خبراء تربويون، بهدف تحديد النوعية الجيدة من المعلمين الذي يرغبون في الانتساب إلى مهنة التدريس ، وكذلك متابعتهم وتسديد الفجوات المعرفية لديهم وتقديم الحوافز لهم و الاستشارات التربوية التي تساعدهم على النمو المهني المستمر .

التمهين Professionalization :

يقرر فولمر و ميلز " أن التمهين عملية دينامية يمكن من خلالها ملاحظة أهم خصائص عمل ما أو وظيفة ما وملامحه الرئيسية وهو يتحول ويتغير في اتجاه التمهين والمهنية ، وبذلك فإن تحليل جوانب العمل أو الوظيفة والتعرف على أهم خصائصها ، ومدى تغير هذه الخصائص ، ومدى تطبيقها في الحياة يساعد في تحديد اتجاه عملية التغير في طريق التمهين " (عبدالجواد ومتولي ، ١٤١٣ هـ، ص ٤٤).

ويمكن تعريف التمهين إجرائيا : بأنه تحقيق الاحتراف في مهنة التدريس وفق معايير علمية معتمدة يتفق عليها مجموعة من الخبراء المتخصصين في التربية .

تمهين التدريس Professionalization of Teaching :

يعرف Johnson تمهين التدريس كما ورد في دراسة دول الخليج العربية التي أجراها كل من عبدالجواد ومتولي (١٤١٣هـ) " بأنه الإستراتيجية التي تحكم وظيفة ما . أو عملاً من الأعمال، بما في ذلك من حقوق الأفراد المنتسبين تحت لوائها ، ومراقبة سلوكهم ويقصد بالمهنية أسلوب السيطرة على مهنة التدريس " ص ٢٨.

ويعرف تمهين التدريس إجرائيا : بأنه الآلية التي يفعلها جهاز الإشراف التربوي من خلال تنظيم مهنة التدريس من حيث تعيين المنتسبين إلى هذه المهنة، وإمكانية الاستمرار فيها رسميا ، وكذلك تفعيل الشروط الواجب

توافرها للحصول على رخصة المعلم ، عن طريق معايير محددة وواضحة تتناسب من المتطلبات الأساسية لمهنة التدريس .

النمو المهني Professional Growth:

يعرف النمو لغة كما ورد في لسان العرب لابن منظور (٢٠٠٣م) : " بأنّه مأخوذ من كلمة النماء : أي الزيادة ، نمى ، ينمي ، نماءً ، بمعنى زاد وكثر، وربما قالوا : ينمو نمواً ،وأنميت الشيء تنميةً ، جعلته نامياً " ص ٣٤١. وتعرّف مدانات وكمال (١٩٨٧م) النمو المهني بأنه : " استمرار في تطوير هيئة التدريس ، وتعني محاولة زيادة كفاءتهم الحالية من خلال المواد ، و ورشات العمل ، والندوات ، والزيارات الصفية ، والمحاضرات " ص ٤٣.

أما تعريف النمو المهني إجرائيا : فهو المصادر الأساسية التي تطور قدرات وإمكانات المعلمين معرفياً ووجدانياً ومهارياً عن طريق : (إجراء الأبحاث التربوية الميدانية، حضور المؤتمرات ، والمشاركة في الندوات ، و الانخراط في برامج التدريب مدرباً أو متدرباً ، الدروس التطبيقية ... الخ) وما من شأنه تحسين أداء المعلم ورفع مستوى التحصيل لدى الطلاب .

الترخيص لمهنة التدريس Licensed teacher :

تعرف رخصة المعلم : " بأنها بمثابة سند قانوني للمعلم في ممارسته للمهنة من أجل حماية المستفيد من الممارسين غير الأكفاء . وهو لا يبخس حق أي معلم في الاستمرار في المهنة ، بل يفسح المجال لرفع كفاءته ، ورفع مستوى منسوبي وزارة التربية والتعليم ، بمعلمين قادرين على توفير مستويات جيدة لطلبتهم بما يتناغم مع متطلبات المجتمع والعصر ". (الموسوي ، ٢٠٠٣ م، الشبكة العالمية)

وتعرف رخصة المعلم إجرائيا: بأنها وثيقة عمل تتبناها جهة رسمية (الإشراف التربوي) يزاول بموجبها المعلم مهنة التدريس لمدة خمس سنوات،

يتم فيها احتساب النقاط المكتسبة عن طريق الأنشطة التربوية التي مارسها المعلم ذاتيا أو من خلال التنسيق مع المشرف التربوي .

الفصل الثاني

الخلفية النظرية

أولاً : الإطار النظري

ثانيا: الدراسات السابقة

تمهيد :

يتناول هذا الفصل قسمين رئيسين ، القسم الأول الإطار النظري واشتمل على ثلاثة مباحث : المبحث الأول : مهنة التدريس ، والمبحث الثاني : الإشراف التربوي، والمبحث الثالث : تمهين التدريس . في حين تناول القسم الثاني الدراسات السابقة و اشتمل على ثلاثة محاور ، المحور الأول : دراسات مرتبطة بمهنة التدريس، والمحور الثاني : دراسات في الإشراف التربوي ذات العلاقة بتمهين التدريس ، والمحور الثالث : دراسات سابقة في تمهين التدريس .

أولا : الإطار النظري

تمهيد:

يـثير بعـض التربـويين اليـوم أزمـة مـراراً وتكـرارا في النـدوات ، والمؤتمرات، والمعاقل التربوية، وكذلك الصحف اليومية ، وهي الأزمة المتعلقة بعجز بعض الأنظمة التعليمية عن تخريج طلبة يتمتعون بصفة التفكير الناقد ، والإبداعي، والتحليلي، وهي بذلك لا تعمل على إيجاد أجيال مبدعة ومستقلة، وقادرة على حل مشكلاتها بموضوعية وبأساليب علمية .

فالأزمة تكمن بنوعية المعلم الذي يزاول مهنة التدريس، فكل مهنة تحتاج إلى نوعية محددة من الأفراد، لها صفاتها وخصوصيتها، التي ينبغي أن يتمتع بها هؤلاء الأفراد ؛ من أجل القيام بمهامهم على أتم وجه، فالمعلم الذي ينتسب إلى مهنة التدريس دون الرغبة أو دون أن تنطبق عليه الصفات الخاصة بهذه المهنة ، سوف يجد نفسه عاجزا عن القيام بمهامه التدريسية وواجباته الأخلاقية ، حيث يصبح عبئاً على مهنة التدريس ، يصعب التعامل معه ، أو تعديل اتجاهاته أو إكسابه المهارات الفنية الحديثة ، بل يصعب أن يطوى قيده من هذه المهنة ؛ لغياب الصلاحيات الممنوحة لدى الجهات الرسمية المسئولة عن للمعلمين ، وعلى ذلك تتفاقم الأزمة ، لتصبح مشكلة ترهق كثيرا من البلدان النامية .

فالتطورات السريعة والمتلاحقة التي يشهدها العالم اليوم تقتضي من الدول أن ترقى بمستوى التعليم فيها، وكون المعلم هو الأساس في العملية التعليمية لذا فان الاهتمام به وبتطويره المهني من الأمور المهمة التي لابد من إعطائها الأولوية على الدوام، ذلك التطوير الهادف إلى خلق معلم المستقبل القادر على مواكبة القفزات الهائلة للتطورات المتسارعة للعالم ، حيث إن المعلم المأمول الذي يواجه متطلبات لألفية الثالثة ليس ذلك المعلم الذي يتقن المادة العلمية فقط ويعمل على تلقينها للطلبة، بل المربي لطلابه والموجه لهم

نحو ابتغاء العلم والبحث عن المعرفة في مصادرها المتنوعة، ويكون مثالاً للانتماء سلوكاً وممارسة، الأمر الذي يحتم أن يكون المعلم معداً إعدادا جيداً من النواحي الأكاديمية والمهنية والهوية الثقافية فضلاً على أن يكون قادراً على تنمية وتجديد وتحديث معارفه بصورة مستمرة.

ومهنة التدريس في مفهومها ،وأهميتها ، وأخلاقياتها ، ومتطلباتها الأساسية ، واستراتيجياتها الحديثة، أصبحت من المهن التي تعول عليها المجتمعات الراغبة في التطوير ، لإعداد طلبة يتمتعون بالصفات الحميدة المبنية على الأسس العقائدية، والاجتماعية، والعلمية، والاقتصادية في ضوء المورث الإسلامي ، وكذلك حمايتهم من التحديات الفضائية والإلكترونية والمؤثرات المتنوعة التي تحيط بهم .لذا يجب على الإشراف التربوي أن يكون له الدور الفعال في تحديد النوعية الجيدة من المعلمين ؛ من أجل الانتساب إلى هذه المهنة، وكذلك مسئولية متابعتهم. فاختيار المعلم ونموه المهني يجب أن يكون من صميم دور الإشراف التربوي ، مما يعود على الطلبة بالنفع والفائدة، وكل ذلك يجعل من مهنة التدريس مهنة مرموقة في ظل وجود المعايير العلمية اللازمة والمسلمات العلمية التي تحدثت عنها الأدبيات النظرية التربوية كثيرا .

المبحث الأول : مهنة التدريس

ويتناول ما يتعلق بمهنة التدريس من حيث تعرف المهنة في اللغة والاصطلاح. وتعرف مهنة التدريس ، وأهميتها وأخلاقيتها والمتطلبات الأساسية لها ومشكلاتها .

تعريف المهنة :

جاء في المعجم الوسيط (١٩٨٩م) بأن المهنة في اللغة " عمل يحتاج إلى خبرة ومهارة وحذق " ص ٨٩٠ ، وتعرف المهنة بأنها " الحدق في العمل والخدمة

" (ابن منظور ، ٢٠٠٣ م ، مجلد ١٣ ، ص٤٢٤) .

وورد في فتح الباري " في مهنة أهله بفتح الميم وكسرها وسكون الهاء فيهما فسرها الراوي في الحديث بالخدمة وفسرها غيره بالحذق في الخدمة والعمل " (العسقلاني ، د . ت ، مجلد ٢ ، ص ١٦٣) ، وفي أدبيات اللغة الانجليزية يعرف قاموس **the American** المهنة **Profession** بأنها : وظيفة عامة تتطلب تدريبا في مجال الفن أو العلوم أو في الدراسات المتقدمة في أي من الحقول المتخصصة (موريس morris ، ١٩٨٠ م، ص ١٠٤٤).

أما المهني فإنه " شخص يعمل في وظيفة عقلية تتطلب قدرا كبيرا من العلم والإبداع والأصالة ، ويتخذ منها مهنة لمستقبل حياته الوظيفية ، ولا يزاولها بصورة عارضة " (الصحاف ، ١٩٩٧م، ص ٢٧) .

وعلى ذلك فإن المهنة تتطلب إعدادا خاصا وتدريبا فنيا ومعارف محددة تحديدا دقيقا ومهارات وفلسفة ترتكز عليها ، ومن المهن المعروفة التدريس ، والطب والمحاماة ، والهندسة ، والمحاسبة .

تعريف مهنة التدريس :

فمهنة التدريس هي مهنة جليلة لما فيها من مسؤولية كبيرة تقع على عاتق المعلم الذي يعطي كل ما عنده لينير درب الطلاب الذين هم بناة المستقبل فلو قصر المعلم في تأدية واجبه لحلت مشكلة كبيرة ليس لمهنته فقط، وإنما لجيل بأكمله، جيل سيكون في المستقبل مجتمع كبير.

إن التدريس **Teaching** المعاصر هو عملية تربوية هادفة وشاملة ، تأخذ في الحسبان كافة العوامل المكونة للتعلم والتعليم ، ويتعاون خلالها كل من المعلم والتلاميذ ، والإدارة المدرسية ، والإشراف التربوي ، والأسرة والمجتمع ، لتحقيق ما يسمى بالأهداف التربوية والتعليمية ، والتدريس إلى جانب ذلك عملية تفاعل اجتماعي وسيلتها الفكر والحواس والعاطفة واللغة .

ويشير الفاربي وآخرون (١٩٩٤م) في معجم علوم التربية إلى " إن لفظ معلم يشير إلى كل الأشخاص الذين يتحملون مهمة تربية التلاميذ داخل

المدارس" ص ١٠٢ ، ويعرف التدريس في المرجع نفسه بأنه :" فعل يبلغ المعلم بواسطته الطلاب مجموعة من المعارف العامة والخاصة وإشكال التفكير ووسائله ، ويجعله يكتسبها ، ويتعلمها ، ويستوعبها ، وذلك باستعمال طرق معدة لهذا الغرض ، واعتمادا على قدراته الخاصة " ص ١٠٢.

ويورد عطا (١٤٢٤هـ) أنَّ التدريس : " نشاط يستهدف تحقيق التعليم، ويمارس بالطريقة التي فيها احترام الاكتمال العقلي للطالب، وقدرته على الحكم المستقل" ص ٣٧ .

في حين يؤكد قنديل (١٤٢١هـ) في تعريف مختلف عن سابقيه على أن التدريس: " موقف مخطط يستهدف تحقيق مخرجات تعليمية مرغوبة على المدى القريب " ص ١٣ . والتدريس في استراتجياته الحديثة يعرف بأنه تفاعل بين المعلم والطلبة وليس نقلاً للمعلومات والمعارف ، كما جاء في معجم المصطلحات التربوية حيث يعرفه بأنه : " هو ذلك الجهد الذي يبذله المعلم ، من أجل تعليم التلاميذ ، يشمل على كافة الظروف المحيطة والمؤثرة في هذا الجهد ، مثل نوع الأنشطة والوسائل المتاحة ، ودرجة الإضاءة ، ودرجة الحرارة، والكتاب المدرسي ، والسبورة ، والأجهزة ، وأساليب التقويم ، وما قد يوجد من تفاعلات بينه وبين التلاميذ " (اللقاني والجمل ، ١٤١٩ ، ص ٦٤) .

فعملية التدريس **Teaching** هي عملية التفاعل التي تنتج بين المعلم والمتعلم في كافة الظروف الصفية أو غير الصفية التي تتم، بالإضافة إلى الوسائل المساندة لذلك والتجهيزات الإدارية أو الفنية ، من أجل تخريج دفعات من الطلاب في جميع المراحل التعليمية ، تحمل صفات طالب العلم الذي يستطيع العيش والتعايش في كافة الظروف في مجتمع يسوده الوعي العام من خلال تهذيب سلوك أفراده .

وبعد أن اتضح لنا مفهوم عملية التدريس تم تسليط الضوء على مفهوم مهنة التدريس والتي يعرفها السبحي وبنجر(١٤١٧هـ) بأنها : " مهنة إنسانية

جليلة ينخرط في سلكها أناس يقدرون شرف المهنة ومكانتها الرفيعة ورسالتها السامية وتناط بهم مسئولية بناء العقول وتزويد الأجيال الناشئة بالحقائق والمعلومات والمفاهيم والنظريات والمبادئ التربوية المفيدة " ص ٩.

ويتضح من ذلك أن مهنة التدريس ليست وظيفة للارتزاق والعيش والعمل في القطاع التعليمي لمدة يختارها المعلم بكل حرية وارتياح دون أن يطور نفسه أو يكون على استعداد لتقبل الممارسات أو الأساليب الإشرافية الحديثة التي تهدف إلى تنميته، وتحديث معلوماته وربطه بالطرق التربوية الحديثة أو الأكاديمية في مجال تخصصه ، عن طريق العديد من الدورات التدريبية التي ليس منها بد ، فهي السبيل إلى النمو المهني المستمر . فمهنة التدريس ليست عملية سهلة ، فالمعلم هو من يقوم عليها ، وهو المسئول عن أهم ثروة بشرية وأغلاها ، إلا وهم الطلاب الذين هم عماد الأمة وقوتها البشرية ، لذا وجب أن تكون مهنة التدريس مهنة مرموقة ، تسعى إلى إعداد جيل واعد يحترم دينه ، ووطنه ، ومجتمعه .

لذا يصح القول بأن مهنة التدريس هي مهمة إنسانية نبيلة ، يجب أن ينتسب إليها، ويمارسها ، نوعية محددة من الأفراد ، تتوافر فيهم مجموعة من المتطلبات والمستلزمات والصفات الخاصة ، التي تؤهلهم للقيام بهامهم التدريسية ، وتخرج طلبة محصنين بالمعلومات ، والمعارف ،والاتجاهات، والمهارات الفنية، وذلك لتسهل لهم مهمة العيش والتعايش مع المتطلبات الخاصة بهذا العصر .

أهمية مهنة التدريس :

تعدّ مهنة التدريس من أشرف المهن التي يؤديها الإنسان ، فالمعلم يترك آثارا واضحة على المجتمع كله ، وليس كما هو الحال مع أصحاب المهن الأخرى ، كالأطباء والمهندسين والمحامين ، فالمعلم عندما يدرس في الصف لا يدرس لطالب واحد فقط ، وإنما يدرس لعشرات الطلاب بل وللمئات خلال اليوم الواحد ، والفرق واضح بين مهنة الطبيب والمعلم ـ فعلى سبيل المثال ـ

يخص الطبيب بعلاجه فردا واحدا من أفراد المجتمع ، بل ويعالج الجزء المعتل من بدنه ، ولا يترك أثرا علميا على مريضه ، كما يفعل المعلم الذي يؤثر تأثيرا كبيرا على عقول طلابه وشخصياتهم ، وكيفية نموها وتفتحها على حقائق الحياة . فالطبيب والمهندس والمحامى وغيرهم لابد وأن يمروا تحت يد المعلم، لأنهم من نتائج عمله وجهده وتدريبه في مراحل التعليم المختلفة. أضف إلى ما سبق أن المعلم يحاول دائما من خلال مهنة التدريس أن يجدد ويبتكر ، وينير عقول الطلبة ، ويهذب طباعهم ، وأن يوضح الغامض ، ويكشف الستار عن الخفي، ويربط بين الماضي والحاضر ، ويخلق في نفوس الأجيال الناشئة الأمل واليقين ، ويؤهلهم لبناء المجتمع الناجح القائم على فهم الحياة ومتطلباتها .

ويشير الشرعة والباكر (٢٠٠٠م) إلى أن المعلمين : " يؤدون دورا مهما في بناء المجتمع وتنميته من خلال المساهمة في بناء الإنسان الذي هو محور التطوير والنمو لأي مجتمع ، وحتى يؤدي المعلمون هذا الدور الحيوي فانه لا بد من توافر مواصفات وشروط معينة لديهم ، منها الاتجاهات الإيجابية نحو مهنة التدريس والإيمان بدورهم والاقتناع بها ، وذلك من أهم المواصفات " ص ١٥٨.

وتكمن أهمية مهنة التدريس بأنها رسالة بالغة الأهمية ، ويخصص لها الجزء الكبير من ميزانيات الدول ، وعدد كبير من القوى البشرية الممثلة في المعلمين ، من أجل استثمارها بشكل يعطي أكبر عائد على المجتمع ويتمثل هذا العائد في تحقيق الأهداف العامة للمجتمع وإعداد أفراده بشكل يجعل منهم مواطنين صالحين مؤهلين للقيام بدورهم ، وإن نوع المواطنين يتوقف إلى حد كبير على نوع التربية التي يتلقونها ، وأن من أهم العوامل في تقرير التربية هو نوع المعلمين ودرجة مسؤوليتهم المهنية والتزامهم بها . ويضيف أحد الباحثين في هذا المجال " أن نوعية الحياة في أي مجتمع تتوقف على نوعية الفرد فيها ، وتتوقف نوعية الفرد في أي مجتمع على نوعية التعليم الذي يحصل عليه ، وتتوقف نوعية التربية أو التعليم على نوعية المعلم الذي على كتفيه يقوم

القسط الأكبر من عملية التربية والتعليم ، فنوعية المعلم هي التي تحدد نوعية الحياة في أي مجتمع، وهن تكمن أهمية مهنة التدريس " (فهمي ، ١٤١٣هـ، ص ٧٦٣) .

أضف إلى ذلك أن العالم يشهد بعض التحولات والتطورات ومن أهمها الثورة العلمية والتكنولوجية ، والاقتصادية ، فضلاً عن التغيرات الاجتماعية والسكانية والبيئية والمناخية الأخرى .

ولقد انعكست هذه التحولات على نواحي الحياة في المجتمعات المختلفة وتمثلت في ظهور ما يسمونه بالنظام العالمي الجديد ، حيث أثرت هذه التغيرات على النظم التعليمية الجديدة وأثقلتها بالأعباء ، ولما كان المعلم الركيزة الأساسية في تنفيذ السياسة التعليمية كي تواجه تلك التطورات التي تؤثر على الثوابت ، لذا كان من الضروري الاهتمام بالمعلم الذي يمكنه من أداء مهمته في مجتمع متغير ونامي ، فيحدد عثمان في موقع العروة الوثقى في الشبكة العالمية(www.ansani٢.com.show.٣٤٠٥٤.html) أهم التحديات العالمية ومتطلباتها التعليمية ويمكن تلخيصها والتعليق عليها في الآتي :

١- التحول المعلوماتي والتكنولوجي :

تعتمد الثورة العلمية والتكنولوجية على مصدر متجدد وهو التدفق اللامتناهي واللامحدود للمعرفة والأفكار ، وقد ساعد التقدم العلمي في مجالات الأقمار الصناعية والحاسبات الآلية الإلكترونية الدقيقة على تخزين وتشغيل واسترجاع وإرسال كميات هائلة من المعلومات عن طريق المسافات البعيدة ،وفي هذا السياق برزت تكنولوجيا المعلومات وهي تلك التكنولوجيا التي تتعلق بجمع وتوصيل وتخزين واستعادة ومعالجة وتخليق التعليمات .

ومن خلال ما سبق يتضح أن مواجهة مثل هذا التحول المعلوماتي والتكنولوجي يتطلب من السياسة التعليمية المحلية تحمل مسئوليات ضخمة وفي مطالبة بأن تعمل باستمرار على تطوير وملاءمة وتغيير برامجها التعليمية لتعكس تأثيرات العلم والتكنولوجيا ، وأن تسعى لإعداد الطلاب لحياة

التعليم وأن تتيح الظروف التي تشجع وتعضد المعلمين لكي يكونوا مفكرين وباحثين ،و أن تعد التعليم المستمر شرطاً ضرورياً للبقاء في هذا العالم الجديد.

٢- التحول الاقتصادي :

يتجه العالم اليوم نحو تكتلات وتجمعات اقتصادية عملاقة فيما بين الدول ، كالسوق الأوروبية المشتركة وتكتل الدول الأمريكية ما عدا كوبا والرغبة العربية في إنشاء سوق عربية مشتركة وذلك لخلق فرص للتعاون الاقتصادي والتبادل التجاري.

ويمكن التعليق على ذلك بأنه يجب على النظام التعليمي أن يقوم بواجبه في تهيئة الفرص أمام المتعلمين في معرفة العالم من حولهم والاستعداد لتنقل والعمل في أي مكان آخر وفي جميع الظروف المختلفة .

٣- التحول الاجتماعي :

شهد العالم في النصف الثاني من القرن العشرين – تحولات وتغيرات اجتماعية مهمة لعل من أهمها ما يوصف بظاهرة الانفجار السكاني وهو لا يمثل مشكلة بالنسبة للدول ذات معدلات التنمية المرتفعة أما بالنسبة للدول العربية فإن معدلات النمو الاقتصادي لا تتناسب مع معدلات النمو السكاني قد ترتب على ذلك قيام أوضاع اقتصادية غير مرغوب فيها مثل زيادة الاستهلاك ، وقلة المدخرات واعتماد الكثيرين من العاملين في قطاع الخدمات على دخول القلة العاملة في قطاع الإنتاج ، ويتضح في ضوء ما سبق أن هذه التحولات تفرض على النظم التعليمية المسئوليات المتزايدة في الدول العربية إضافة إلى مسؤولياتها عن مواجهة تعليم الإعداد المتزايدة من الطلاب .

٤- ازدياد الاهتمام بالتعليم :

كان الاهتمام في التعليم سابقاً يدور حول الاهتمام بإعداد المناهج الدراسية مسبقاً ، وتوجيهها لخدمة مستقبل الطلاب أكثر من حاضرهم ولم يكن هناك اهتمام يذكر بميول المتعلمين واستعداداتهم العقلية ، ومع تطوير

التربية وتقدم البحوث التربوية والنفسية أصبح اهتمام العملية التعليمية بالمتعلم وباستعداداته وقدراته العقلية وترتب على ذلك اشتراك المتعلم في البرامج والأنشطة التربوية الصفية وغير الصفية ؛ التي تزوده بالمعلومات والمعارف والمهارات التي تفي بحاجاته وتسهم في حل مشكلاتهم ، حيث تضع قدراته واستعداداته العقلية والنفسية في الاعتبار من البدء في إعداد المنهج واختيار طريق التدريس المناسبة وكيفية استخدام الوسائل التعليمية وتحديد أساليب التقويم الحديثة .

إذا فإن المعلم المتمكن يستطيع قيادة المجتمع إلى بر الأمان والاطمئنان، من خلال القيام بدوره المناط به في عملية التربية والتعليم، والذي يعد فيها الممارس والمترجم لأهدافها ، ومناهجها ، ومناشطها ، في ظل وجود مناهج وبرامج تعليمية وتربوية تساعد المعلم على إنارة العقول وبلورة الشخصيات والإرشاد و الربط بين الماضي والحاضر ، وتحديد الأسس العلمية للمتعلمين من أجل التواصل مع المجتمعات الأخرى واحترام الآخرين ، وهنا تبرز الأهمية لمهنة التدريس ودورها الفعال على الفرد والمجتمع .

أخلاقيات مهنة التدريس :

إن الحاجة إلى الأخلاق وحسن التعامل تشتد كلما قوي التفاعل بين الأفراد أو الجماعات ، لذا بات من المسلمات الأخلاقية لمهنة التدريس ، ذلك التعهد من قبل المعلمين بأن يواصلوا نموهم المهني ، والتي تمكنهم من الوفاء بواجباتهم نحو المتعلمين ؛ بمعنى أن يصبح الالتزام الخلقي حافزاً للنمو المهني . بيد أن ما يتجه إليه الفكر حالياً في هذا المجال هو التركيز على تلك الدوافع الذاتية لدى المعلمين، التي تدفعهم إلى مواصلة التعليم المستمر مدى الحياة .

فلكل مهنة من المهن مجموعة من الأخلاق المهنية الخاصة بها يفترض

أن يلتزم بها جميع المنتسبين إلى هذه المهنة ، وقد حدد مكتب التربية العربي لدول الخليج أخلاق مهنة التدريس في موقعه الالكتروني على الشبكة العالمية (١٤٠٥) عشرين بنداً ، يمكن الإشارة إلى البنود التي تخص هذه الدراسة وهي :

أولاً : " التدريس مهنة ذات قداسة خاصة توجب على القائمين بها أداء حق الانتماء إليها إخلاصاً في العمل، وصدقاً مع النفس والناس، وعطاء مستمراً لنشر العلم والخير والقضاء على الجهل و الشر " .

ثانياً :" المعلم صاحب رسالة يستشعر عظمتها، ويؤمن بأهميتها، ولا يضن على أدائها بغال ولا رخيص، ويستصغر كل عقبة دون بلوغ غايته من أداء رسالته.

ثالثاً : اعتزاز المعلم بمهنته وتصوره المستمر لرسالته، ينأيان به عن مواطن الشبهات، ويدعوانه إلى الحرص على نقاء السيرة وطهارة السريرة، حفاظاً على شرف مهنة التدريس ودفاعاً عنه ".

سادساً :" المعلم أحرص الناس على نفع طلابه، يبذل جهده كله في تعليمهم ، وتربيتهم، وتوجيههم، يدلهم بكل طريق على الخير ويرغبهم فيه، ويبين لهم الشر ويذودهم عنه، في إدراك كامل ومتجدد أن أعظم الخير ما أمر الله أو رسوله به، وان أسوأ الشر هو ما نهى الله أو رسوله عنه".

تاسعا : "المعلم موضع تقدير المجتمع واحترامه وثقته وهو لذلك حريص على أن يكون في مستوى هذه الثقة وذلك التقدير والاحترام، يعمل في المجتمع على أن يكون له دائما في مجال معرفته وخبرته دور المرشد والموجه يمتنع عن كل ما يمكن أن يؤخذ عليه من قول أو فعل ويحرص على أن لا يؤثر عنه إلا ما يؤكد ثقة المجتمع به واحترامه له".

ثالث عشر : " المعلم يدرك أن الرقيب على سلوكه بعد الله هو ضمير يقظ ونفس لوامة وأن الرقابة الخارجية مهما تنوعت أساليبها لا ترقى إلى الرقابة الذاتية لذلك يسعى المعلم بكل وسيلة متاحة إلى بث هذه الروح بين طلابه

ومجتمعه ويضرب بالاستمساك بها في نفسه المثل والقدوة ".

تاسع عشر : "يؤدي المعلمون في مهنة التدريس واجباتهم كافة ويصبغون سلوكهم كله بروح المبادئ التي تضمنها هذا الإعلان ويعملون على نشرها وترسيخها وتأصيلها والالتزام بها ".

وهذا يدل على أن التدريس مهنة عظيمة جليلة ، ومع ذلك فإن بعض الأفراد خارج هذه المهنة قد يأخذون عنها أفكارا غير واقعية ، حين يسمعون بعض المعلمين يتأسفون لكونهم أصبحوا معلمين ، أو يتحدثون عن مهنة التدريس بغير التبجيل والتقدير الذي تستحقه، لذا فإن التمسك بأخلاقيات المهنة تهم كل عضو من أعضاء مهنة التدريس ، لذلك فقد اتخذت النقابات التعليمية في الدول المتقدمة دستورا وميثاقا أخلاقيا للمهنة ينبغي أن يقرأه المعلم ويتفهمه ويعمل وفقا لما تقتضيه مواده.

ومن ناحية أخرى فإن المجتمعات ، أحوج ما تكون إلى تمسك المعلمين بأخلاقيات مهنة التدريس ، لكي تستطيع تربي أبنائه الطلاب تربية سليمة متوازنة ، يستطيعون من خلالها التكيف مع معطيات العصر الحديث من تقدم علمي ، وانفجار معرفي ، والتطور التقني ، حيث يشير (مضوي ، ١٩٨٥م) " إن أخلاقيات مهنة التدريس في الثقافة العربية والإسلامية يمكن تحديدها على أنها الضوابط الأخلاقية أو الإطار الأخلاقي الذي يحكم النشاط التربوي مع اشتماله على عملية محددة ومحايدة للأخلاق في إطار الدين الإسلامي" ص ٢٤٩.

لذا يذكر (الغامدي ، ١٤٢٧ هـ، ص ٤١٤) المصادر الأخلاقية لمهنة التدريس يمكن تلخيصها والتعليق عليها على النحو الآتي هي:

(١) المصدر الاعتقادي :

إن الدين الإسلامي يعدّ مهنة التدريس رسالة وعملا دينيا قبل إن تكون مهنة ، لذا فإن أخلاقيات مهنة التدريس تلازم المعلم المسلم أخلاقيات محددة ، إذ أنها انعكاس للعقيدة التي تحكم حياته كلها ولا يطبقها في حدود مهنته

فقط ، كما يوصى بذلك تعبير أخلاقيات المهنة بل هي ملازمة له داخل مقر عمله وخارجه.

(٢) المصدر العلمي :

إن صفة العلمية تميز التربية الحديثة في المجتمع المسلم، لذا فإن أنظمة التعليم الإسلامية تعدُّ التربية الأخلاقية الأساس في عمل المعلم من خلال التدريس المقررات كالعلوم الطبيعية والتي يمكن أن يستثمرها في تنمية الجانب الأخلاقي في شخصية الطلاب ، كما أن المواد الطبيعية تسهم في بناء الاتجاهات العلمية الأخلاقية لدى المتعلم مثل : الأمانة ، والموضوعية، والقدرة على النقد كما تنمي الرغبة في تحصيل المعرفة والاستفادة منها وتطبيقها .

(٣) المصدر الاجتماعي :

إن مهنة التدريس تعاني في أنظمة التعليم في البلدان العربية والإسلامية، من مشكلة الاعتراف الاجتماعي بها ، وقد يعزى ذلك إلى الاختلاف في إعداد المعلمين وتنوع مؤهلاتهم ، وممارسة عدد كبير من المعلمين لمهنتهم دون إعداد تربوي ، ومثل هذا نادر الحدوث في المهن الأخرى ، لذا تحتل قضية الارتقاء بالتدريس إلى مستوى المهنة مكانة مهمة في إصلاح نظم التعليم في الدول المتقدمة والنامية على حد سواء .

(٤) المصدر الاقتصادي :

إن المعلم الذي يعيش في وضع اقتصادي مقبول يمكنه من العيش بكرامة من السهل أن تتوقع منه أخلاقيات رفيعة والتزام أكيد بقواعد وأسس المهنة ، أما إذا كان وضعه الاقتصادي متدنياً لا يمكنه من الوفاء بالتزاماته ، فيتوقع منه الانحراف مما يسيء إلى مهنته .

(٥) المصدر التنظيمي(الإداري):

إن الارتقاء بمهنة التدريس من أهم القضايا التي تواجه أنظمة التعليم في المجتمعات العربية والإسلامية ، فوزارات التربية والتعليم تسعى إلى جعل

مهنة التدريس مهنة مرموقة مثل الطب والهندسة ، الأمر الذي يشعر المعلمين بأنهم أرباب مهنة ذات استقلالية ومكانة في المجتمع ، مما يزيد دوافعهم نحو العمل ورفع مكانتهم الاجتماعية والاقتصادية ، كما يسعى بعضها إلى إنشاء نظام تراخيص لممارسة مهنة التدريس حيث يطلب من المعلمين بعد كل فترة تجديد تراخيصهم مما يضطرهم إلى المحافظة على مستوى مهني عال .

إن المصادر آنفة الذكر تؤكد على أهمية مراعاة جميع الظروف التي تحيط بالمعلم ، فالمعلم يحتاج إلى رعاية ، وتنمية ، وتحيق ذات ، ووجود اجتماعي ، وكسب مالي مناسب يليق بمهامه الجسام ، وكذلك يحتاج إلى دوافع وحوافز تجعله دائم البحث والتطوير . فالمصادر تكمل بعضها بعضاً من أجل تكوين شخصية واعية بدورها ، وأخلاقياتها ، فالمعلم الناضج فكريا ، والمتأمل بأهمية العلم في حياة الفرد والمؤمن بدور تخصصه العلمي ، والمتواجد اجتماعيا ، والممارس لمهنته بكل ارتياح ورغبة وفي اقتناع ، وذوي ضمير يقظ، يستطيع أن يخرج أجيال منشودة تتمشى مع الأهداف العامة المرسومة بكل يسر وسهولة .

المتطلبات الأساسية لمهنة التدريس:

إن الحديث عن مهنة التدريس شائق ومثير ، وذو شجون ، لا يكاد يمر يوما دون أن يتحدث الناس عن مهنة التدريس ودورها الفعال في المجتمعات ، فبعض الدول الغربية المتقدمة وضعت شروطا تكاد تكون تعجيزية لمن يرغب أن يزاول مهنة التدريس ، والبعض الآخر من تلك الدول باتت تتابع الطلاب من المرحلة الثانوية وتحدد ميولهم واتجاهاتهم المهنية من أجل الوصول إلى معلم ينتمي إلى مهنته ويعتز بها وسوف يتم التفصيل عن هذا في المبحث الثالث : تمهين التدريس .

حيث يعد المعلم أحد مقومات العملية التربوية والتعليمية الأساسية ، بل إنه يعدّ أهم مقوم فيها لما له من تأثير كبير وفعال على الطلاب ، فهو القائد

والموجه لعناصر العملية التربوية والتعليمية الأخرى ، وهو الذي تناط به مسئولية وضع البرنامج التنفيذي للمنهج واختيار طرائق التدريس المناسبة ، وهو الذي يقوم ويحدد مستوى تحصيل الطلاب، فدوره متشعب ومهم ، وتستمد هذه الأهمية من أهمية مهنة التدريس الذي ينتمي إليها المعلم والمتمثلة في تربية الأجيال وإعدادهم للحياة .

ويؤكد المشيقح (١٤٢٧هـ) " إن مهنة التدريس ليست وظيفة تقليدية بقدر ما هي فن ومهارة والتزام ، فالمعلم يواجه خلال عمله داخل الصف الدراسي جملة من القضايا المختلفة والمواقف المحرجة التي تتطلب سرعة في البديهة وقدرة على المواجهة من أجل تفريغ تلك القضايا وتجاوزها بإيجابية ، وهو مطالب بتحقيق ورعاية مجموعة من القيم والمهارات التي تكتنف شخصية الناشئ ، وإذا كانت مهمة المعلم خلال العقود الماضية تتسم بالصعوبة والتعقيد ، وكتب فيها بحوث ودراسات عدّة فإن الإشكالية والمسؤولية في المستقبل ستتعاظم بحيث تتجاوز المعوقات والصعوبات والمواقف المألوفة إلى أنماط وقضايا جديدة تصنعها طبيعة العصر الجديد " ص ٦٦٦ .

وليس بمقدور أي فرد من الأفراد أن يقوم بهذه المهنة إلا إذا كان معدا إعدادا كافيا يؤهله لمساعدة المتعلم على النمو السليم في جميع جوانب شخصيته . فمهنة التدريس ، لم تعد مجرد حرفة تقوم على مجموعة من الممارسات والعادات الميدانية، وإنما هي مهنة لها متطلباتها الأساسية ومهاراتها الفنية وإطارها الثقافي ، ودستورها الأخلاقي ، وبذلك أصبحت مهنة التدريس موضع اهتمام الرأي العام في أكثر المجتمعات تقدما .ومن ناحية أخرى فإن مهنة التدريس تتطلب إدراكا ومسئولية كبرى تجاه طبيعة المهنة التي يمارسها الفرد ، فهي تتطلب الأمانة والاستقامة والإخلاص والالتزام والمرونة في حدود النظام والتفاعل مع الموضوعات المقررة بالاطلاع على محتويات المنهج ومضامينه وتخصيص أوقات للمطالعة الحرة والقراءات

الإضافية في مجال التخصص للاستزادة العلمية والفائدة ، ولكي ينجح المربي الذي ينتمي إلى مهنة التدريس لا بد أن تتوافر فيه مجموعة من المقومات أبرزها :

١. " قوة الشخصية .
٢. الاتزان النفسي والثبات الانفعالي .
٣. الذكاء والمهارة وتقدير المسئولية .
٤. الحرص على رعاية الطلاب والاهتمام بهم وكيفية التعامل الجيد معهم .
٥. الرغبة في التدريس وحب المهنة .
٦. حسن التنظيم والتحضير الجيد للدروس .
٧. سعة الاطلاع والتعمق وتنويع الثقافة ."(السبحي وبنجر، ١٤١٧هـ،ص ٢٤)

وبناءً على ما سبق ، فأن مهنة التدريس من أهم المهن التي يمارسها البشر، وينبغي أن تتوافر متطلبات أساسية فيمن يرغب مزاولة مهنة التدريس، منها ما هو فطري يتعلق بذات المعلم وخصائصه الطبيعية ، ومنها ما هو مكتسب يتعلق بما تعلمه خلال مراحل إعداده ، وعمله المهني من صفات عقدية وأكاديمية ومهنية ، ولذا يذكر (قنديل ، ١٤٢١ هـ، ص ٢١٥) أهم الصفات العقائدية و الجسمية والشخصية والمهنية لمهنة التدريس ، والتي سوف يتم تلخيصها والتعليق عليها في النقاط الآتية :

أولا : الصفات العقائدية

١- الإيمان الراسخ بعقيدة الدولة التي يعمل فيها ، وذلك لأن هذا الإيمان لابد أن ينعكس بقصد أو دون قصد على سلوكيات المعلم والتي يقتدي بها طلابه ويعملون على تقليدها .

٢- الرغبة في الدعوة إلى ما يؤمن به ونشره بين الناس ، وهذه الرغبة الصادقة والجارفة هي التي تدفع المعلم إلى صبغ سلوكه التدريسي وسلوكه العام بصبغة العقيدة التي يؤمن بها .

ثانيا : الصفات الجسمية

١- ينبغي أن يتمتع المعلم بصحة جيدة ، فخلو جسمه من الأمراض المزمنة أو الخطيرة ، أمر يساعده كثيرا على تحمل مشاق عمله .

٢- ينبغي أن يخلو جسم المعلم من العاهات الظاهرة ، بما فيها العاهات التي تؤثر على حالته الصحية العامة .

٣- ينبغي أن يهتم المعلم بمظهره الخارجي ، وان يكون ملبسه نظيفا ، ومرتبا ، ومنسجما مع العادات والتقاليد السائدة في ذلك البلد .

ثالثا : الصفات العقلية والنفسية :

١- ينبغي أن يتمتع المعلم بقدر من الذكاء والفطنة يمكنه من التصرف بطريقة سريعة ومناسبة في المواقف المختلفة.

٢- ينبغي أن يتمتع المعلم بقدر من الثقافة العامة في شتى مجالات المعرفة، وكيفية الحصول على المعارف منها ، وذلك لأنه يتعرض في أحيان كثيرة لاستفسارات التلاميذ حول العديد من الموضوعات في العديد من المجالات .

٣- ينبغي أن يتمتع المعلم بقدر مرتفع من الذات والرضا عنها ، وعن أحواله وظروف حياته المختلفة .

رابعا : الصفات الأكاديمية والمهنية

١- ينبغي أن يتمتع المعلم بمعرفة واسعة وعميقة في مجال المادة الدراسية التي يقوم بتدريسها .

٢- ينبغي أن يتمتع المعلم بفهم واسع للأسس النفسية للتعلم ، ويشمل ذلك التعلم الجيد ، ونظريات التعلم المختلفة وتطبيقاتها في مجال التدريس، والخصائص الجسمية والعقلية للطلاب .

٣- ينبغي أن يلم المعلم بالطرق المختلفة للتدريس ومداخله ، ويتمكن من توظيفها حسب مقتضيات التعلم المختلفة لطلابه.

وفي ضوء ما سبق ، يتضح أنه ينبغي أن يتوافر في الراغب في مزاولة

مهنة التدريس هذه الصفات ، كي يقوم بمهامه وواجباته على الوجه الصحيح فالصفات آنفة الذكر متداخلة في خصائصها كل جانباً يكمل الجانب الآخر ، تتجمع لتكون الشخصية المرغوب فيها في هذه المهنة ، فمهنة التدريس كغيرها من المهن تتطلب نوعية خاصة من الأفراد يتم اختيارهم بعناية ، ومتابعتهم ، وتحفيزهم على النمو المهني في هذا الميدان المهم وفق تلك الصفات الخاصة.

والجدير بالذكر أن هناك بعض المهن تكون إجراءات الالتحاق بها معقدة إلى درجة رفض العديد من الخريجين إلى التحاق بها أو طلب منهم الحصول على دورات أو مؤهلات جديدة من أجل السماح لهم في مزاولة هذه المهنة مثل مهنة الطب ، بل لمجرد علّة بدنية بسيطة يحرم المتقدم لهذه المهنة أن يكون أحد أفرادها ، وهي حسب الأصول المرعية في الشأن أقل من مهنة التدريس حسب المتعارف عليه ، لن مهنة التدريس كما ذكرنا تكرارا أنها المهنة الأم .

وهذه المهن التي تضع معايير دقيقة لاختيار أفرادها يكثر الإقبال عليها من قبل المتميزين ، ويعلو شأنها اجتماعياً واقتصادياً ومهنياً بين المهن الأخرى، إلا أن مهنة التدريس تستقطب الذين لم يحلفهم الحظ في الالتحاق في تلك المهن، فيتقدم إلى مهنة التدريس لسهولة الالتحاق بها وعدم الالتزام بتلك الصفات ، فعلى سبيل المثال هناك أفراداً تخرجوا من كليات الهندسة أو كليات الزراعة ولم يجدوا عمل في مجالاتهم بسبب عدم توفر الصفات الخاصة لتلك المهن وتحول إلى مهنة التدريس ليعمل احدهم معلم رياضيات والآخر معلم علوم دون أن يراعى الصفات الأكاديمية والمهنية.

ويشير (العسالي ، ٢٠٠٥م، الشبكة العالمية) : " أن اليابان تطلق على المعلم لديها لقب مهندساً بشرياً، بعكس الواقع العربي يعاني من تقدير المعلم من قبل المجتمع ، و لهذا العديد من الأسباب منها إغفال المواصفات الشخصية للطالب قبل اعتماده في كليات التربية أو في أية كلية لها علاقة

بمهنة التدريس كالآداب والعلوم، فلا بد هنا أن من التركيز على قضية اختيار الشخصيات المناسبة لهذه المهنة أولاً ومن ثم العمل على إخضاعها لبرامج الإعداد والتدريب المناسبة، وأيضاً ينبغي تغيير الجانب المتعلق بأساليب التدريس وفنونه الاهتمام الكافي مما يؤدي إلى ضرورة اشتمال برامج التخصص المختلفة للمعلمين مساقات وبرامج خاصة بفن التدريس وطرقه واستراتيجياته كالتعامل مع المشكلات الصفية والفروق الفردية والحالات الخاصة وغيرها " .

فالصفات الفطرية والمكتسبة التي حددت من قبل كثير من الأكاديميين والمختصين في المعلم يجب أن تؤخذ بالحسبان وأن يلتزم بها إذا أريد أصلاح شأن المعلم ، أما الصفات السابقة تم اختزالها في نقاط محددة وفق الجوانب التي تندرج تحتها، أما هنا فيمكن ذكرها بشيءٍ من التفصيل وفق مكونات المنهج ، حيث تؤكد وزارة التربية والتعليم بدولة الكويت في موقعها على الشبكة العالمية (http://www.moe.edu.kw/pages/sectors/٠٧/٠٣/٠١/٠٢١.htm)

حيث ذكرت هذه المواصفات بما نصه بالمجالات الآتية :

أولا: مجال السمات الشخصية:

١- الاتزان وعدم الانفعال.

٢- حسن المظهر والشكل.

٣- الثقة بالنفس واحترامها.

٤- القدرة على مواجهة المواقف المعقدة داخل وخارج الفصل.

٥- تنمية الانضباط الذاتي للتلاميذ.

٦- احترام مشاعر وقدرات وحرية الطلاب والآخرين.

٧- أن يكون قدوة في سلوكه وشخصيته.

٨- أن يكون ذا شخصية جذابة ومرحة .

ثانيا: مجال التدريس:

١- التمكن من المادة العلمية.

٢- القدرة على توصيل المعلومات والتعبير عن أفكاره بأسلوب واضح.

٣- استخدام الطرق الحديثة في التدريس.

٤- ربط البيئة المحلية بالتدريس.

٥- مراعاة الفروق الفردية.

٦- جذب وإثارة انتباه الطلاب.

٧- القدرة على اختيار الأنشطة والوسائل التي تحقق أهداف المنهج.

ثالثا: مجال التقويم والتطوير:

١- استخدام وسائل متعددة في التقويم الموضوعي.

٢- القدرة على صياغة أسئلة الامتحانات.

٣- تحديد المستوى التحصيلي للطلاب.

٤- القدرة على النقد البناء.

٥- القدرة على كتابة الملاحظات في كراسة الطلاب.

رابعا: مجال العلاقات الإنسانية:

١- التعاون مع زملاء العمل والإدارة المدرسية والأقسام العلمية في التخطيط والتدريس.

٢- المشاركة الفعالة في اجتماعات المعلمين والإدارة المدرسية.

٣- القدرة على التفاهم بأسلوب فعال مع أولياء الأمور .

٤- القدرة على وصل مشاعر الآخرين واحترام آرائهم .

٥- الاستماع الجيد إلى الآخرين.

٦- المشاركة الإيجابية في الأنشطة المدرسية.

٧- القدرة على التفاهم الفعال والنقد البناء مع أفراد المدرسة.

خامسا: مجال البيئة التربوية:

١- التطبيق النظري والعملي في التدريس.

٢- القدرة على إظهار الميل الحقيقي لمهنة التدريس.

٣- الاتجاه نحو الإبداع والتجديد في مهنة التدريس.

٤- تنمية الشعور بالانتماء الحقيقي للمجتمع.

سادسا: التقويم عن طريق تحليل التفاعل بين المعلم والطلاب :

يعد التفاعل الصفي بين المعلم وطلابه من خلال المواقف التعليمية - التي تأخذ مكانا لها في بيئة الصف - أحد الأساليب الحديثة لتقويم أداء المعلم ، وهذا الأسلوب يتم عن طريق تحليل الملاحظات المباشرة للتفاعل اللفظي بين حديث المعلم وسلوكه وحديث الطلاب وسلوكهم.

لذا فإن هذه الصفات تؤكد على أن مهنة التدريس من المهن التي تتطلب نوعية خاصة من الإفراد ، وهي مهنة لها أصولها ، وأنظمتها ، وإستراتيجيتها ، التي تجعل المعلم يمارس مهنته على أصول تربوية سليمة وتتطلب منه توفير كثير من المهارات الفنية حتى يستطيع أن يواجه متطلبات المهنة ، ومواقفها ويتعامل مع طلابه بفاعلية وذكاء وحسن تصرف .

مشكلات مهنة التدريس :

إن مهنة التدريس كبقية المهن لها مشكلاتها التي تتفاوت من البساطة إلى التعقيد ، فقد يواجه المعلم في الميدان مشكلات يومية متنوعة ، لاسيما و المعلم صاحب المهنة التي تتعلق بالهندسة البشرية وإعداد الإنسان للحياة في شتى مشاربها ومجالاتها وتخصصاتها ، فهو يتعامل مع أناس مختلفين في ثقافاتهم وبيئاتهم وطباعهم وأعمارهم ، لذا يؤكد بارقش ، والآنسي (١٤١٧هـ، ص ٨٧) أن متطلبات هذه المهنة وواجباتها مهمة شاقة ؛ ذلك لأن المعلم يتعامل مع الإنسان ، وتختلف متطلبات هذا الإنسان وحاجاته ورغباته وميوله وقدراته واستعداداته ، ويحتاج هذا كله إلى من يفهمها ويرعاها ويربيها . وتكمن المشكلة في إقبال عدد من الأفراد على هذه المهنة دون إدراك منهم بمتطلبات هذه المهنة ومهامها الشاقة ، وبخاصة أولئك المتخرجون

من الكليات غير التربوية . .

والجدير بالذكر هنا أن مشكلات مهنة التدريس ليست حصرا على المعلم المبتدئ ، بل صارت على جميع منسوبي المهنة فهم يعانون من كثير من المشكلات التي تقف أمامهم حجر عثرة في تطويرهم ونموهم المهني ، حتى أولئك الذين تجد عندهم الدافعية والرغبة في التطوير .

وإذا كان المعلم يواجه بعض المشكلات اليومية في أثناء عمله، فان المعلم المبتدئ بصفة خاصة يواجه ـ نتيجة عدم تمرسه في مهام المهنة ـ قدرا كبيرا من تلك المشكلات المتباينة في أنواعها وأبعادها (قنديل، ١٤٢١هـ، ص ٢٤٩).

فالمعلم يواجه أثناء حياته المهنية بعض المشكلات التي تتصف بالتكرار والعمومية ، فقد تحدث في منطقة ، كما تحدث في المنطقة الأخرى ، أو تواجه معلم الرياضيات كما تواجه معلم التربية الفنية ، وسوف يم عرض أبرز المشكلات التي تواجه المعلم في مهنته ، وهي على النحو الآتي :

١- " الفجوة بين النظرية والتطبيق : إن أهم المشكلات وأبرزها التي تواجه المعلم هي الفجوة بين النظرية والتطبيق ، ويقصد بذلك التفاوت الكبير بين ما يسمعه المعلم عند دراسته في الجامعة أو الدورات التدريبية من مبادئ ونظريات تربوية مثالية ، وبين ما يجده مطبقا في بعض المدارس .

٢- قد يكون ضعف الإعداد وقلة الخبرة سبباً في ذلك فغالبا ما يكون المعلم غير متمكن من أساليب الإثارة والتمهيد ، التي يقدمها في بداية الدرس لجذب انتباه الطلاب ، وإثارة اهتمامهم ودوافعهم الداخلية للتعلم، هذا فضلا عن عدم تمكنه من مهارات التدريس الأخرى .

٣- الاعتقاد بأن المعلم مرجع شامل للمعرفة : هناك اعتقاد سائد بين كثير من الناس ، وبين الطلاب ، بأن المعلم ينبغي أن يكون مرجعا شاملا للمعرفة ، وهذا غير صحيح ، وأيضا أن المعلم يجب أن يكون دائما متزناً وثابتاً وفي حالة جيدة ، وهذا شرط مستحيل .

٤- التدريس في وجود زائر : وتتمثل هذه الظاهرة في الارتباك الشديد عند دخول زائر فجأة ، مثل المشرف التربوي أو مدير المدرسة أو غيرهم ، لملاحظة المعلم في الصف ، فينطلق بعبارات غير مترابطة ، ويسوق أمثلة في غير محلها ، ويذكر معلومات خاطئة ، ويجيب على أسئلة بعيدة كل البعد عن الحقيقة ، وهذا يؤثر على سير المعلم في مهنة التدريس ". (وزارة التربية والتعليم ، ١٤١٨ هـ، ص ٧٢)

أما السبحي وبنجر (١٤١٧ هـ) فيضيفان إلى المشكلات التي تواجه المعلم في مهنة التدريس في النقاط الآتية:

٥- "كثرة الحصص اليومية وتنظيم الجدول المدرسي .

٦- عدم توافر الوسائل التعليمية وأجهزتها ولوازمها في مدرسة المعلم ، بيمنا يمكن أن تتوافر في المدرسة المجاورة .

٧- عدم توافر المعلومات الكافية لدى المعلم بسبب عدم الاطلاع وعدم الإحاطة في بيئته والعالم المحيط به.

٨- عدم التشجيع والدعم المعنوي للمعلم والخوف من رد الفعل من المدرسة والمجتمع " . ص٥٥

ويؤكد مرسي (١٩٩٦م) على أن هناك العديد من المشكلات التي تواجه المعلم في مهنة التدريس وتعدّ حجر عثرة في طريقه منها :

١- " إن حجرة الدراسة بإمكانياتها التقليدية غير مناسبة لتطبيق بعض الأساليب الحديثة في التدريس .

٢- إن الامتحانات تركز على جوانب من التعليم قد لا تتوافق مع التجديد المطلوب لمهنة التدريس .

٣- إن السلطات التعليمية قد تكون عاجزة عن تقديم المساعدات المالية والمعنوية المطلوبة مثل الدورات التدريبية والدراسات العليا ...الخ ، وذلك من أجل التوسع الكمي في مجال مهنة التدريس .

٤- إن تدني مرتبات المعلمين نسبيا لا يخلق لديهم الدافع أو الحافز على

التجديد ". ص ٦٤.

ويضيف الباحث من خلال الاطلاع علي العديد من الأدبيات التربوية المختصة بمهنة التدريس خلال كتابة هذه البحث ، وكذلك المعايشة الميدانية، بعض النقاط التي تعدّ من أهم مشكلات مهنة التدريس وهي :

١- عدم الإعداد الجيد لبعض المعلمين الذين يلتحقون بمهنة التدريس

٢- قلة خبرة المشرف التربوي الزائر والمتابع للمعلم مما يؤدي إلى عدم تنوع الأساليب والمصادر للنمو المهني للمعلم .

٣- عدم وجود المعايير اللازمة المحددة والواضحة لمن يرغب مزاولة مهنة التدريس وتطبيقه بكل حزم وجدية .

٤- عدم وجود التأمين الصحي للمعلم، من أجل أن يخلق لديهم الدافع أو الحافز على الالتحاق بمهنة التدريس والاستمرار فيها .

المبحث الثاني: الإشراف التربوي

تعريف الإشراف التربوي :

لا يوجد مجال من مجالات الحياة إلا ويحتاج إلى إشراف ومساعدة ومتابعة سواءاً كان هذا المجال من المجالات الاقتصادية أم الاجتماعية أم المهنية أم غيرها، وذلك للوصول إلى أفضل ما يمكن من تحقيق أهداف ذلك المجال، وقد أثبتت الدراسات والبحوث الحديثة التي تطرقت للإشراف التربوي إلى أن له الدور الفاعل في تحديد النوعية الجيدة من المعلمين وتنميتهم مهنيا باستمرار ، وبعد تحسين العملية التعليمية والتربوية وتطويرها ليشمل ذلك جميع عناصرهما، وبالتالي أصبح الإشراف التربوي من أهم العوامل التي تسهم إسهاماً مباشراً في تطوير البيئة التربوية و التعليمية ، لكون الإشراف التربوي هو حلقة الوصل بين الميدان والسياسة التعليمية ، وعليه تقوم عملية النمو المهني للمعلمين والتقويم والتطوير ، فأصبح من الضروريات للوصول إلى أفضل النتائج والأساليب التعليمية والتعلّمية .

ومع استمرار التطور في الفكر التربوي الحديث أخذ مفهوم الإشراف التربوي في الأوساط التربوية يتطور ليأخذ معنى أشمل وأوسع حتى يلبي احتياجات المفهوم الشامل لعناصر العمليتين التعليمية والتعلمية ، حيث تؤكد وزارة التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية في موقعها على الشبكة العالمية : " على أنه حدث تطور في مفهوم الإشراف التربوي خلال العقدين الأخيرين، شأنه في ذلك شأن كثير من المفاهيم التربوية التي تنمو وتتطور نتيجة الأبحاث والدراسات و الممارسات التربوية ، وبخاصة بعد أن كشفت هذه الدراسات و الأبحاث قصور الأنماط السابقة للإشراف التربوي (التفتيش - التوجيه) ، وحاولت هذه الدراسات إحداث التغييرات المرغوبة في العملية التعليمية ، كما حاول الإشراف التربوي الحديث تلافي أوجه القصور ، من خلال نظرة شاملة للعملية التربوية و التعليمية تتجسد في المفهوم الآتي للإشراف التربوي:

الإشراف هو عملية فنية شورية قيادية إنسانية شاملة غايتها تقويم وتطوير العملية التعليمية و التربوية بكافة محاورها " .

ويذكربنجر (١٤١٣هـ) أن عملية الإشراف التربوي: " تتم بين شخص قيادي هو المشرف وآخر يقوم بمهنة التدريس هو المعلم ومن شأن هذه العملية النهوض والارتقاء بمهنة التدريس وإحداث تعلم أفضل لطلاب العلم " ص ٧٥.

أما بورد مان Bord man فيوضح مسألة مهمة في تعريف الإشراف التربوي : بقوله " إنه المجهود الذي يبذل لاستشارة وتنسيق وتوجيه النمو المهني المستمر للمعلمين في المدرسة فرادى وجماعات "(الابراهيم ، ٢٠٠٢م، ص ١٣)

ويتضح أن الإشراف التربوي عملية تناط بها مهام متنوعة ، تسمو إلى الرقي بمهنة التدريس ، ويؤكد بورد مان Bord man أيضا على انه مجهود يبذل للنمو المهني المستمر للمعلمين ، وحيث أكدت الدراسات في هذا المجال أن من أبرز معوقات الإشراف التربوي في تنمية المعلمين مهنيا ، هو غياب المعايير المحددة التي يتم في ضوئها اختيار ومتابعة المعلمين .

وعلى ذلك يمكن تعريف الإشراف التربوي إجرائيا : بأنه حقل تطبيقي من حقول التربية المتعددة، يقوم عليه خبراء تربويون، بهدف تحديد النوعية الجيدة من المعلمين الذين يرغبون في الانتساب إلى مهنة التدريس ، وكذلك متابعتهم وتسديد الفجوات المعرفية لديهم وتقديم الحوافز لهم و الاستشارات التربوية التي تساعدهم على النمو المهني المستمر.

الاتجاهات الحديثة في الإشراف التربوي :

إن نظام الإشراف التربوي في مفهومه الحديث وفلسفته سيتجه إلى أسلوب تنظيم جو أفضل للتعلم والتعليم حيث إن سياسة الإشراف التربوي الحديثة تنظر إلى العملية التعليمية على أنها ليست عملية تأتي من الأعلى إلى الأسفل ، وإنما هي حركة ذات اتجاهين متبادلين ، فالمشرف التربوي أو المدير شريك للمعلم يعمل معه ولا يفتش عن سلبياته ويوجهه ويرشده ، ولا يسعى إلى كشف أخطائه، وإذا كانت هذه السياسة تنظر إلى وظيفة المشرف على أنها ليست وظيفة فوقية أو تسلطية ، وإنما هي وظيفة قيادية ، وأن المشرف التربوي هو قائد ورائد تربوي يؤمن فكرا وعملا بالديمقراطية ومبادئه، ا وينظر إلى المعلم على أنه زميل له في المهنة ، ويتعاون معه على حل المشكلات ويبنى علاقاته معه على أساس من التفاهم والاحترام ويشجعه على الابتكار والتجديد ، ويهيئ له الفرص والمجالات الكافية للنمو المهني .

فيذكر الإبراهيم (٢٠٠٢ م،ص ٨٢) أن الاتجاهات الحديثة للإشراف التربوي تتمحور في النقاط الآتية :

١- قيام العملية الإشرافية على التعاون الذي يهدف أساسا إلى تحسين التعليم وكيفية تطويره والى مساعدة المعلم وكيفية معاونته على خلق جو أفضل للتعلم والتعليم وإلى الاهتمام بالمتعلم وكيفية توجيه نموه إلى المشاركة المثمرة في بيئته المدرسية والمحلية .

٢- عدم جعل المدرسة مكانا يتعلم فيه الطلاب وحدهم فحسب ، وإنما هي مكان يتعلم فيها المدير والمعلم والمشرف التربوي والطلاب عن

طريق ما يتهيأ في هذا الوسط أو المكان من روح التعاون والتآلف والانسجام واحترام للآراء والأفكار .

٣- نقل سلطة وضع المناهج الدراسية والخطط من أيدي فئة قليلة من رجال التربية في الإدارة المركزية إلى أيدي كل من تهمهم عملية التربية من آباء ومعلمين ومديرين ومشرفين .

٤- اعتماد وظيفة المشرف على القيادة الديمقراطية ، وأن يكون المشرف رائدا تربويا يؤمن فكرا وعملا بالمبادئ الديمقراطية ، وأن ينظر إلى المدرس كزميل له في المهنة سيتعاون معه على حل مشكلاته التعليمية والمهنية والشخصية ويبني علاقته معه على أساس التفاهم والاحترام المتبادل ويشجعه على الابتكار والتجديد ويهيئ له الفرص والمجالات الكافية في مجال النمو المهني .

٥- جعل الإشراف عملية شخصية علاجية تهدف إلى الارتفاع بمستوى المعلم إلى حد يمكنه من مواجهة مشكلاته وحلها بنفسه مع قليل من التوجيه أو المساعدة من المشرف .

٦- إرساء العلاقات الإنسانية الطيبة في العملية الإشرافية بين المشرف – مديرا كان أم مشرفا _ وبين أعضاء الهيئة التعليمية وتوجيه هذه العلاقات إلى ما يخدم مصالح الطلاب و مصلحة المدرسة ويمكنها من تحقيق غاياتها وأهدافها التربوية والاجتماعية .

٧- جعل الإشراف عملية تستجيب لحاجات المدرسة ومشكلاتها المنبثقة عن حاجات المعلمين ومشكلاتهم شريطة أن تحلل هذه الحاجات والمشكلات وتدرس وتناقش من جميع العاملين في المدرسة في اجتماع عام للهيئة التعليمية يصمم ويعقد لهذه الغاية ، وينظم التنسيق بين جميع جهود العاملين في المدرسة ، وإطلاق طاقاتهم، وتشجيعهم على تبادل الآراء والأفكار من أجل أن يتوصلوا إلى قرارات جماعية بشأن هذه المشكلات والحاجات ، ويتفقون على أفضل طريقة

يسلكونها لحلها بغية النهوض بالبرامج المختلفة للمدرسة وتطويرها لصالح الطلاب وكل من تهمه العملية التربوية .

٨- جعل الإشراف عملية متعددة الجوانب لا يقتصر عمل المشرف فيها على تحسين عمل المعلم وطريقة تدريسه فقط وإنما الاهتمام بكل ما يؤثر في عملية التعلم والتعليم عن طريق :

أ- معاونة المدرسة بكل الوسائل الممكنة على توفير بيئة صالحة للتعليم.

ب- دراسة مشكلات المدرسة ومناهج المواد الدراسية فيها مع المعلمين ومعاونتهم على كيفية ربطها ببعضها وطرق تدريسها وكيفية جعلها ملائمة لقدرات التلاميذ واستعداداتهم ومثيرة لنشاطهم ومشبعة لميولهم وحاجاتهم .

ج- معاونة المعلمين وتبصيرهم بأنّ المدرسة إذا أرادت أن تقوم بوظائفها التربوية والاجتماعية والعلمية على أفضل وجه ممكن فعليها أن تتقيد بما في بيئتها المحلية وأن تستفيد البيئة من وجودها ومن خدماتها في رفع المستوى الاجتماعي والصحي والحس الوطني والقومي لأبنائها .

د- دراسة البيئة المحلية مع المعلمين وكيفية استغلالها استغلالا مجديا والإفادة من مصادرها وثروتها الطبيعية المادية والبشرية لتعزيز ما تعلّمه الطلاب نظريا وربطه بالواقع العملي لبيئتهم .

ه- معاونة المعلمين وتوجيههم نحو الاستفادة والاستعانة بالوسائل التعليمية المختلفة وأساليب استعمالها واستخدامها لتعزيز التعليم وفاعلية طرق التدريس .

٩- جعل عملية تقييم أداء المعلم عملية شاملة : ألا تقتصر على المشرف وحده، ولا تقتصر على عمل المعلم في الصف وحده وإنما تشمل عمله ونشاطه في الصف والمدرسة والمجتمع المحلي ، وألا تتحدد بزيارة المشرف له بمدة قصيرة في الصف أو تنفيذ زيارته له مرة ومرتين خلال

السنة لأن هذه الزيارات لا تدل دلالة كافية على معرفة قدرة المعلم أو كفاءته ، وألا يكون الهدف منها تقييم المعلم والحكم عليه لأن هذا التقييم ليست له قيمة من الناحية العلاجية و لا يتفق مع الاتجاهات الحديثة ويسيء إلى العلاقة بين المشرف والمعلم ويؤدي إلى الكراهية والنفور ويعمل على صدم شخصية المعلم وكبت قدراته في الابتكار والتجديد ، وألا تكون هذه الزيارة أو الزيارات مفاجئة وإنما ينبغي أن تتم بالاتفاق مسبقا مع المعلم ، وأن تكون لها أغراض واضحة تستهدف تشخيص المشكلات ومحاولة حلها ، وأن يعقبها اجتماع صريح ومفتوح يتيح المجال لتبادل وجهات النظر بحرية وصراحة لأجل التوصل إلى حل المشكلات التي واجهت المعلم إن وجدت .

وبعد أن تم التعرف على الاتجاهات الحديثة للإشراف والخصائص التي يتميز بها ، يجب الوقوف عند مفهوم الإشراف التربوي و مراحل تطوره في جانبه النظري ، إضافة إلى الاتجاهات الحديثة في جانبه العلمي ، إلا أن الممارسات الإشرافية ما زالت تتأثر بالأساليب التقليدية ، والتي تتجه ناحية التفتيش أكثر من الإشراف بمفهومه الحديث ، وقد ذهب بعض التربويين إلى استعراض الاتجاهات التربوية المعاصرة في الإشراف إلى اتجاهين الأول يؤكد على الإنتاج والعمل . والثاني يؤكد على حاجات المعلمين .

دور الإشراف التربوي في تمهين التدريس :

إن تقدم أي مجتمع من المجتمعات يتأثر إلى حد بعيد بمدى التطور العلمي والتكنولوجي الذي يحرزه تلك المجتمع، وأن هذا التطور الذي تصل إليه، يعكس هو الآخر مدى كفاءة وفاعلية أنظمتها التربوية وسياساتها التعليمية. ويوضح البابطين (١٤٢٥هـ) على أن " أنظار المخططين العرب

اتجهت إلى ضرورة إصلاح أنظمة التربية والتعليم ، لتقليص الفجوة الكبير بينها وبين نظم دول العالم المتقدم علميا وتكنولوجيا، ووضعت الخطط والاستراتيجيات المناسبة من خلال إنشاء منظمات متخصصة ، وعقدت الاتفاقات الثنائية الإقليمية ، وأقامت الندوات والمؤتمرات العامة . حيث أصبح من المعروف لدى عموم التربويين أن هناك عدة أساليب وطرق لإصلاح العملية التعليمية والتعلّمية وتطويرها ، ويأتي الإشراف التربوي في مقدمتها " ص ٢٦٠

وبالإصلاح والتجديد في الأنظمة العربية برزت اتجاهات حديثة في الإشراف التربوي ، وذلك لأهميته الكبرى لهذه الأنظمة ، حيث لم يعد دوره كما كان في السابق يأخذ صفة الرقابة ، والتفتيش ، والكشف عن الأخطاء ،وممارسة أسلوب وحيد ، والتركيز على دفتر التحضير ، وإصدر الحكم في آخر السنة الدراسة بأن فلاناً حصل على كم من الدرجات في تقويم الأداء الوظيفي . بل تجاوز هذه المهام المتواضعة، إلى تنمية المعلمين مهنيا، والعملية التربوية و التعليمية بكامل عناصرها، وذلك من خلال اختيار النوعية الجيدة من الأفراد لمهنة التدريس، والمشاركة في وضع الخطط العملية، واختيار طريق التدريس الملائمة ، وتوجيههم نحو القراءات الحديثة كل في مجاله ، وتنظيم الدورات التدريبية ، وإقامة الندوات والمؤتمرات ، ووضع الدوافع والحوافز بطرق مخصصة وواضحة من خلال دليل عملي يحمله كل معلم ، لأجل أن يعطي صفة الديمومة لدور المشرف التربوي لتفعيل دوره الحديث نحو المهنية والتمهين .

ويؤكد الأسدي وإبراهيم (٢٠٠٣م) :على " أن لجهاز الإشراف التربوي دوراً مهما وبارزا في عملية اختيار المعلمين حيث يتم اختيار المعلم في ضوء العمل الذي سيقوم به وفي إطار الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي سوف يعمل فيها وعلى أساس شخصيته وخبراته ومؤهلاته التربوية والأكاديمية . ومهمة جهاز الإشراف التربوي هنا هي التنسيق بين جميع هذه المتغيرات، وتطوير المعايير التي على أساسها تتم عملية الاختيار " ص ٦٣ ، ففي البلدان التي

تسير على النظام غير المركزي في إدارتها التربوية والتعليمية، تجعل من جهاز الإشراف التربوي داخل المدرسة أو في الإدارات التعليمة يقوم بمهام تخطيط البرامج ووضع المناهج واختيار المعلمين وتمويل المدارس وغيرها من الأنشطة التي تجعل من هذا الجهاز الحيوي يذهب بمهنة التدريس إلى التمهين . أما في البلدان التي تسير على النظام المركزي فمهمة الإشراف التربوي متابعة المعلمين إداريا وفنيا دون أن يكون لهذا الجهاز أي مسئولية في اختيار المعلمين، فهي من اختصاص الإدارة المركزية.

وفي ظل الاتجاهات الحديثة للإشراف التربوي والتي تسعى إليها هذه الدراسة فيشير طافش (١٤١٨هـ) إلى إبراز وأهم الأدوار التي يفعلها المشرف التربوي من أجل تمهين التدريس يحدد في النقاط الآتية :

١- " الاطلاع المستمر على كل ما يجد في ميدان التربوي من بحوث ودراسات وتوصيلها للمعلمين بالأسلوب المناسب .

٢- لا بد أن يقوم المشرف التربوي بين فترة وأخرى بعملية تقويم يقيس بها التقدم الذي أحرزه في عمله ويعززه وتلافى السلبيات ويعالجها " . ص ٤٨

وتورد الزايدي (٢٠٠٢م) بعض الأدوار المهمة إلى الأدوار السابقة في تمهين التدريس وهي :

٣- " تنظيم الموقف التعليمي أو التعلمي من حيث تقديم المساعدة والعون للمعلمين بخصوص الأمور المتعلقة بالبيئة الصفية أو الوسائل التعليمية أو الجوانب المادية المرتبطة بصحة الطلاب أو أساليب التدريس المتبعة .

٤- توفير التسهيلات التعليمية من مواد وأدوات يستخدمها المعلمون في عملهم

٥- إعداد المواد التعليمية والتعرف بالموجود منها ، وعدم الاكتفاء بالكتاب المدرسي كمصدر وحيد للمعرفة . وتحديد مصادر أخرى مثل المراجع والدوريات والنشرات والكتب لا ثراء المنهج وإغنائه .

٦- تهيئة المعلمين الجدد و إعدادهم لعملهم وخاصة المعلمين الذين لم يعدوا مهنيا لهذا الغرض " ص ٣١.

أما الاسدي والابراهيم (٢٠٠٣م) فيحددان دور المشرف التربوي في تمهين التدريس بأنه يتمحور في التركيز على المعلم نفسه وكذلك مدى رضاه والتغيرات التي تطرأ عليه باستمرار ويذكرها على هيئة نقاط كالآتي :

١- "التعرف على احتياجات النمو المهني للمعلمين .
٢- تحليل وتفسير التوصيات التي تصدر عن المعلمين .
٣- التعرف على مظاهر الرضا عن العمل أو السخط عليه بين المعلمين.
٤- تقدير مستوى كفاءة الأداء للمعلمين للواجبات المختلفة .
٥- القدرة على توضيح الواجبات والوظائف للمعلمين .
٦- تقويم التغيرات في الكفاءة والاتجاهات المهنية بين المعلمين ". ص ٧٨.

أما البابطين (١٤٢٥هـ) فيؤكد دور المشرف التربوي في تمهين التدريس من خلال تفعيل الأدوار الحديثة للإشراف التربوي ومن أهمها :

١- "وضع خطط شاملة لتحديد احتياجات العملية التربوية والتعليمية من القوى البشرية .
٢- وصف الوظائف التعليمية الشاغرة ومستوى الإمكانات البشرية المطلوبة لشغل تلك الوظائف .
٣- اختيار كوادر بشرية تربوية جديدة مؤهلة وفق معايير علمية دقيقة .
٤- وضع خطة واضحة لتمنية المعلم وتطوير قدراته وإمكاناته .
٥- تنفيذ البرامج التدريبية وإدارتها .
٦- منح المعلمين المتميزين درجة مناسبة من الحرية لممارسة أسلوب الإشراف التربوي الذاتي ". ص ٢٦٨ .

وفي ضوء النقاط السابقة يتضح أن الإشراف التربوي في ظل اتجاهاته الحديثة يكون قادرا على أداء الأدوار المهمة في تمهين التدريس متى ما توفرت له مسلمات التمهين التي سوف نتحدث عنها بالتفصيل في المبحث الثالث من هذا الفصل ، فالإشراف التربوي كجهاز اتسع نطاقه إلى كامل العملية التربوية والتعليمية بات يعول عليه كثيراً في الارتقاء بمهنة التدريس بشكل خاص والعملية التربوية والتعليمة بشكل عام .

فالهدف من الإشراف التربوي ليس اكتشاف أخطاء المعلمين ، وإنما هو تحسين العملية التربوية ووضعها في مسارها الصحيح وبهذا الفهم للإشراف التربوي يتضح أنه يمس جميع جوانب العمل التربوي ، ومن هذه الجوانب بالطبع التنمية المهنية للمعلمين التي ينبغي أن تقوم على أساس تهيئة الفرص للنمو وتحسين الأداء بالإفادة من الدافعية الذاتية للمعلمين .

والفروق الفردية موجودة بين المعلمين كما هي عند الطلاب ، فالمعلمون مختلفون في الصفات والخصائص الشخصية والدوافع والطموحات والقدرات المهنية وفي مواهبهم وخبراتهم والمشرف الماهر هو الذي يستفيد من هذه الفروق لوضع كل معلم في المكان الذي يناسبه في المدرسة سواء في الصفوف التي يدرسها أم الأنشطة التي تسند إليه ، كما يجب أن يدرك أن المساعدة التي يستطيع تقديمها للمعلمين تختلف من معلم لآخر حسب قدرات كل معلم وإمكاناته.

فالمشرف في الميدان التربوي والتعليمي رغم مؤهله الأكاديمي والتربوي ومروره بالعديد من الخبرات ، إلا أنه غير قادرٍ على تفعيل أدوراه التي تعددت واتضحت في ظل المفهوم الحديث لهذا المجال ، وذلك بسبب غياب الآلية العلمية المتوافقة والمنسجمة مع ما هو مكتوب وما هو منفذ على ارض الواقع ، فالمشرف التربوي بدون نظام كفء أو صلاحيات لا يستطيع تقديم المساعدات والتوجيهات والنصائح المناسبة للمعلم وفق الأدوار المنوط به ، فبعض المعلمين لا يتقبل نصائح المشرفين التربويين ، بل بعضهم الآخر يحاول

التعامل مع المشرف التربوي بكل هدوء ويحاول إنهاء الزيارة بأي شكل ويؤمله أن يفعل وينفذ ويفاجأ المشرف بأن المطلوب من المعلم لم ينفذ ، فهذا غيض من واقع الإشراف التربوي والمعلمين الحالي في المملكة ، فكل ذلك نتاج غياب التمهين والمعايير اللازمة لها ، فالمشرف التربوي بواقع الحال كان معلم ومر بنفس الظروف التي مر بها المعلم ، فالإصلاح يتم جذريا من حيث اختيار المعلم ووضع جهة رسمية تمتلك إلى الصلاحيات الحازمة لتصنع معلما ناجحا ، ومن ثم مشرفاً تربوياً خبيراً يستطيع تفعيل أدوارها بكل يسر وسهولة .

معوقات المشرف التربوي في تمهين التدريس :

يحتل المشرف التربوي مكانة عالية في المجتمع التربوي والتعليمي ، فهو الخبير الميداني ، والمباشر على التخطيط والتنفيذ والتقويم . ولما هذا العصر من سمات السرعة والانفجار المعرفي والتطور التكنولوجي ، وكذلك التغيرات التي حصلت في شتى المجالات ، فقد طرأ تغير على مفهوم المشرف التربوي ودوره وكذلك تعددت مهامه ، وتنوعت حتى شملت جميع الجوانب التربوية والتعليمية . فالمشرف التربوي يجب أن يتوفر لديه الإمكانات والقدرات والكفايات المهنية التي تجعله يؤدي الدور المنوط به وخاصة في تنمية المعلمين مهنيا ، وهذا يؤول إلى تحقيق الأهداف التربوية بشكل عام . فالمشرف التربوي هو: " خبير فني ، وظيفته الرئيسة مساعدة المعلمين على النمو المهني، وحل المشكلات التعليمية التي تواجههم ، بالإضافة إلى تقديم الخدمات الفنية ، لتحسين أساليب التدريس وتوجيه العملية التربوية الوجهة الصحيحة مما يتطلب أن يكون المشرف التربوي قائدا تربويا يتمتع بكفاءة عالية وثقافة واسعة وقدر كبير من الخبرة التربوية والصفات الشخصية التي تؤهله لمهمة القيادة " (وزارة التربية والتعليم ، ١٤١٩ هـ، ص ٩٩) .

ويمكن تعريف المشرف التربوي في الدراسة الحالية بأنه : ذلك الخبير التربوي الذي تسند إليه مهمة اختيار ومساعدة المعلمين لتحقيق النمو المهني

والأكاديمي ، وتفعيل الخطوات العلمية والأساليب الإشرافية المتنوعة والحديثة للارتقاء بمهنة التدريس وتحقيق الأهداف التربوية والتعليمية .

ويمكن تحديد المعوقات التي تواجه المشرف التربوي في تمهين التدريس في الجوانب الآتية :

المعوقات الإدارية:

العملية التربوية عملية معقدة ومتشابكة ومتعددة الجوانب تحتاج إلى وقت وجهد وإخلاص ، ومع هذا يكلف المشرف التربوي بزيارة عدد من المعلمين يفوق النصاب المقرر وأحيانا يصل إلى الضعف ومع هذا تسند إليه أعمال أدارية تحد من نشاطه الميداني وربما قطع خطته من أجلها مما يؤثر على عطائه ونشاطه في القيام بالأعمال الميدانية والمتابعة الفعلية لمهامه الأساسية ، فيذكر كلٌّ من عطوي (٢٠٠١م، ص ٢٥٦) ،و صليوه (٢٠٠٥م، ص ١٦٣)، وحسين و عوض الله (٢٠٠٦م، ص ٤٠) أهم المعوقات الإدارية في النقاط الآتية:

١- " كثرة الأعباء الإدارية على المشرف التربوي .
٢- قلة إعداد المشرفين التربويين بالنسبة للمعلمين .
٣- غياب معايير اختيار المعلمين الأكفاء .
٤- تدريس المعلمين لمواد غير تخصصهم .
٥- عدم تزويد المعلمين بالوسائل المساعدة للإشراف التربوي .
٦- كثرة الإجراءات الإدارية الروتينية التي تعيق عمل المشرف التربوي .
٧- عدم استقرار المؤسسات المدرسية في بداية العام الدراسي ، مما يعيق حصر المشرفين التربويين للمعلمين .
٨- تداخل مهام عمل المشرف التربوي وضعف التنسيق والازدواجية في العمل بين المشرفين التربويين .
٩- اختيار المشرفين التربويين على أسس غير دقيقة تعتمد أحيانا على

الخدمة أو المحسوبية ، وهذا يدلل على غياب المعايير العلمية لاختيار المشرفين التربويين ".

ويمكن إضافة المعوقات الآتية :

١٠- ضعف الصلاحيات الممنوحة للمشرفين التربويين .

١١- عدم وضوح الرؤية للمشرفين التربويين في المهام التي يجب أن يقوم بها .

١٢- عدم وجود (رخصة المعلم) التي لها دور في تمهين التدريس .

المعوقات الفنية :

إن ضعف الكفايات لدى المعلمين والإعداد قبل الخدمة يساهم في إيجاد الثغرات الفنية التي تعيق عمل المشرف التربوي في تنفيذ مهامه الإشرافية ، أيضا عدم وجود الميل الحقيقي والرغبة في العمل في مهنة التدريس تجعل المشرف التربوي يقف في حيرة من الأمر لدى كثير من المعلمين الذين تنعدم لديهم الرغبة في النمو المهني والبحث عن التجديد في مجال تخصصهم في المجالات التربوية الأخرى فيحدد كلّ من الحبيب(١٤١٧هـ، ص٦٨)،والبستان وآخرون (٢٠٠٣م،ص٣٣٤)، وصليوه (٢٠٠٥ م، ص ١٦٣) أهم المعوقات الفنية في النقاط الآتية:

١- "ضعف انتماء المعلم إلى المهنة .

٢- عدم مشاركة المعلمين مع المشرفين التربويين في وضع الخطط التربوية .

٣- ضعف النمو المهني للمعلمين ، وهناك نوعية من المعلمين تحتاج إلى صبر وقيادة تربوية متأنية وحازمة .

٤- عدم قناعة المعلم بتوجيهات المشرف التربوي .

٥- ضعف التنسيق العام بين المعلمين في جميع التخصصات لتبادل الخبرات .

٦- غياب الاجتماعات التنسيقية على شكل مجموعات كبيرة وفق تخطيط منظم قبل بدء العام الدراسي لعرض الاتجاهات والتجارب الجديدة والخطط المراد تنفيذها خلال العام الدراسي .

٧- صعوبة التقويم الموضوعي لدى المعلمين واختلاف أساليب العمل بين

المشرفين التربويين .

٨- قلة زيارة المشرفين التربويين للمعلمين ، وعادة ما تنحصر بزيارتين ميدانيتين في السنة الدراسية .

٩- عدم الإفادة من تقارير السنوات السابقة في التطوير و التي أعدها المشرفين التربويين ".

ويمكن إضافة المعوقات الآتية :

١٠- التركيز على المعلم المبتدئ وإهمال المعلم القديم الذي لم يتدرب على الاتجاهات المعاصرة والطرق الحديثة في التدريس .

١١- تدريس بعض المعلمين مواد غير مواد تخصصهم وهذا يعيق علمية الإشراف

١٢- عدم وجود رابطة علمية للإشراف التربوي تتابع المعلمين بشكل منظم .

١٣- عدم ثقة المشرف التربوي بالمعلم .

المعوقات الاقتصادية :

أن غياب الدافعية والحوافز المادية والمعنوية ساهمت بشكل مباشر في تحجيم عمل المشرف التربوي ، في ظل غياب الوسائل المتاحة اللازمة لتنقل المشرف التربوي أو الأجهزة والأدوات وتقنيات التعليم وإمكانية توظيفها في العمل الإشرافي ، فالجوانب الاقتصادية تعد عنصراً مهماً في تفعيل المشرف التربوي لمهامه الإشرافية في ظل وجود آلية علمية مناسبة ،حيث يذكر التعريب(٢٠٠٥م،ص٣٥٧)،و الطعاني (٢٠٠٥م، ص ٢٤٧) ، و صليوه (٢٠٠٥م ، ص ١٦٣) أهم المعوقات الاقتصادية في النقاط الآتية :

١- " قلة توافر الوسائل التعليمية اللازمة لمهنة التدريس .

٢- قلة وجود حوافز مادية للمعلمين .

٣- قلة توافر مصادر المعرفة والاطلاع من مكتبات ووسائل حديثة للنمو

المهني .

٤- النقص في إمكانات العمل المتاحة للمشرف التربوي .

٥- قلة التسهيلات المادية للمشرف التربوي وهذا يؤدي إلى عدم فاعلية التدريب والمشاغل التربوية ...الخ " .

ويمكن إضافة المعوقات الآتية :

٦- عدم وجود الحوافز المادية والمعنوية للمشرفين التربويين المتميزين .

٧- قلة وسائل النقل الحديثة لتنقل المشرف التربوي إلى الجهات الرسمية بكل يسر وسهولة .

٨- غياب التواصل بين المشرفين التربويين والمعلمين بواسطة التكنولوجيا الحديثة، ولاسيما البريد الإلكتروني .

المعوقات الشخصية :

إن عملية اختيار المشرف التربوي تحتاج إلى شروطا وضوابط علمية محددة ، يتم من خلالها تحديد المشرف التربوي المناسب الذي يمكن أن يستطيع القيام بمهامه الإشرافية على أتم وجه ، بكل موضوعية وبعيداً عن الذاتية، أضف إلى امتلاكه الخبرة التربوية الكافية والعلاقات الإنسانية الرقية ، فغياب هذه الجوانب والاعتماد على المحابة في الاختيار وعدم الخضوع إلى هذه الشروط والضوابط تبرز العديد من المعوقات الشخصية ، يحددها كل من يحدد عطاري(٢٠٠٥م،ص ٣٦٣) ، و التعريب (٢٠٠٥م، ص٣٥٧)،و صليوه (٢٠٠٥م، ص ١٦٣) في النقاط الآتية :

١- " عدم قدرة بعض المشرفين التربويين على إتباع الأساليب الإشرافية الحديثة.

٢- اتخاذ القرار من قبل المشرف التربوي دون الاستماع لرأي المعلم .

٣- عدم اتصاف المشرف التربوي بالمرونة وحسن المعاملة .

٤- غياب الخبرة العلمية المتجددة للمشرف التربوي وقلة الحرص بالتزود بكل ما هو جديد في مجال تخصصه .

٥- عدم الاهتمام بتكوين علاقات مهنية سليمة بين المشرف التربوي والمعلم

٦- قلة خبرة المشرف التربويين في إجراء البحوث التربوية الميدانية ".

ويمكن إضافة المعوقات الآتية :

٧- قلة إفادة المشرفين التربويين من أفكار واقتراحات وإبداعات بعض المعلمين .

٨- عدم تأهيل المشرفين التربويين تأهيلا كافيا لمهنة الإشراف التربوي .

٩- عدم التعرف على كافة التطورات المتعلقة بمجال المشرف التربوي في البلاد المختلفة واقتراح ما يمكن أن يقتبس منها في ضوء الفلسفة التربوية لبلده .

فمن الطبيعي أن توجد هذه المعوقات التي تعيق عمل المشرف التربوي ، بسبب الاجتهادات التي يقوم بها صناع القرار ، فبعض المشرفين التربويين على سبيل المثال يصل عدد المعلمين الذين يتابعهم خلال السنة الدراسية أكثر من سبعون معلماً ، وفي مدارس متباعدة ، بل لم تحدد لهؤلاء المعلمين الحاجات الإشرافية ، فيقوم بمحاولة زيارة الجميع خلال السنة الدراسية بنفس الآلية دون مراعاة مبدأ الفروق الفردية ، وهذا لا يعد مؤشراً على ضعف المشرف التربوي وإنما قصور في الآلية التي يتحرك في داخلها .

وبناءً على ما سبق ، فإنه يمكن القول بأن الوقوف على المعوقات التي تواجه المشرف التربوي تعدّ مؤشرا لضرورة إحداث تغيير وتحول من الوضع القائم إلى الوضع المستهدف، وذلك من أجل مواجهة تلك المشكلات التي تكتنف تمهين التدريس ، وأيضا لكون الإشراف التربوي جزءا من عملية التطوير الواسع الذي يحدث في العملية التربوية والتعليمية ، فإنه ينبغي للإشراف التربوي أن يتطور ، ولعل هذا التغيير المنشود يفضي إلى تغيير في البيئة التعليمية بشكل إيجابي ، وذلك من خلال بعض الإصلاحات الضرورية لهذا الجهاز الحيوي ، وتلافي هذه المعوقات التي تعيق المشرف التربوي عن القيام بدوره الحديث ، والوصول إلى مجموعة من المعايير ، التي يحددها

وينفذها ويتابعها المشرف التربوي، وهذا يسهل مهمة الإشراف التربوي في تمهين التدريس ، والتي تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيقه .

هل نحن في حاجة إلى الإشراف التربوي ؟

إن المعرفة متطورة ومصادرها متنوعة التي يستقي منها المعلمون المحتوى، وطرق التدريس، وأساليب التقويم الحديثة ، وتكنولوجيا التعليم ، فهي متجددة على الدوام ، فالمعلمون مشغولون بالأداء اليومي لعملهم والمهام المصاحبة لذلك ، غير قادرين على متابعة كل جديد ، فكثيرا ما يكون للنتائج الحديثة التي توصلت إليها البحوث والدراسات التربوية انعكاسات على التدريس وطرائقه ، وتشغيل الأدوات والأجهزة ، فالمعلمون بحاجة إلى من يوصل إليهم هذه النتائج والأفكار الجديدة ، وكذلك معرفة كيفية تشغيل هذه التكنولوجيا التعليمية الحديثة واستخدامها .

فكل الظروف تؤكد على الحاجة إلى وجود جهاز يتميز بالخبرة والتخصص وسهولة الوصول إليه ، وتكون مهمته تقديم العون المهني للمعلمين من جهة ودعم وتطوير نوعية التعليم من جهة أخرى ، ويمكن أن يقوم جهاز الإشراف التربوي بهذا الدور ، مع التأكيد على أن هناك جهات مختلفة يمكن أن تتحمل عبء مساعدة المعلمين على تطوير أدائهم في وزارة التربية والتعليم مثل التدريب التربوي والتطوير التربوي وغيرها ، إلا أنه يمكن القول بأن جهاز الإشراف التربوي في ظل اتجاهاته الحديثة يعد عنصرا مهما في تحسين التعليم. ولكنه قد يكون عائقا إذا افتقر إلى الخبرة والفعالية (عطاري وآخرون ، ٢٠٠٥ م، ص ٤٦٩) .

إذاً فالإشراف التربوي يعدّ من أهم العوامل التي تسهم إسهاماً مباشراً في تطوير البيئة التربوية والتعليمية ، لكونه حلقة الوصل بين الميدان والسياسة التعليمية، وعليه تقوم عملية التقويم والتطوير ، فأصبح من ضروريات العملية التربوية والتعليمية للوصول إلى أفضل النتائج والأساليب ، فالمعلم الذي نعدّه لمهنة التدريس يحتاج إلى من يوجهه ، ويرشده ، ويشرف عليه، حتى يتقن

أساليب التعامل مع الطلاب ، ويزداد خبرة بمهنة التدريس، وحتى يستطيع أن يحقق الأهداف التي تعمل المدارس على بلوغها ، بتكوين شخصية الأبناء وإعدادهم للحياة.

لذا تزداد الحاجة إلى الإشراف التربوي من ذوي الخبرة والكفاءة العالية التي تسعى جاهدة إلى مساعدة المعلمين ، ويرجع الحماد (٢٠٠٠م) الحاجة إلى الإشراف التربوي تكمن في الأسباب الآتية :

١- " ضرورة كون المعلم ملما بكل ما استجد في ميدان تخصصه من معارف وبحوث .

٢- كون التربية عملية منظمة ، لها نظرياتها ، وطرائقها المختلفة .

٣- كون الفترة التي قضاها المعلم أثناء إعداده في المؤسسات التربوية قليلة، لا تؤهله للقيام بأعماله التربوية .

٤- ضرورة مواكبة المعلم للتطورات الجديدة .

5- حاجة العملية التربوية إلى التنشيط والحيوية ".ص ١٩ .

و تتوقف الحاجة إلى الإشراف في تحقيق أهدافه ، فالمشرف التربوي الواعي المتمكن في مجال تخصصه وذي عقلية إدارية يستطيع من خلالها وضع النقط على الحروف ، والتعامل في الميدان بكل حذق ودقة ، والتنويع في استخدام الأساليب المناسبة في كل زيارة ، وعدم اعتماده على أسلوب واحد ، والقدرة على أداء مهامه بكل تمكن ودراية مع مراعاة العلاقات الإنسانية العامة بكل حزم ولين جانب، مما يجعل من عملية الإشراف التربوي أمرا ضروريا وحتميا ،لأن الإنسان بطبيعته يحتاج إلى المساعدة ومد يد العون ، ومن المعلمين من هو جديد ومنهم من هو قديم والكل يعلم السرعة التي يمتاز بها هذا العصر والتغيرات التي طرأت على الحياة الإنسانية والتربوية

إذا فالإشراف التربوي هو مصدر من مصادر النمو المهني للمعلمين ،بل يعد في ضوء اتجاهاته الحديثة الرافد الرئيس لنمو المعلم مهنيا ،في ضوء وجود

آلية متبعة للإشراف التربوي تتفق مع الاتجاهات الحديثة له ، وعلى ذلك يعد عاملا مهما في نجاح أو فشل العملية التعليمية والتربوية متى استطاع القائمون عليه إتقان مهامهم ووظائفهم على أحسن وجه ، و إدراك الأهداف التعليمية والتربوية والربط بين الخبرات والعمليات النظرية وإتباع أساليب موضوعية في مواجهة المشكلات وتحليلها وتقويمها ، والتزود بكل ما هو جديد في مجال العلوم التربوية والتخصصية وتكوين خلفية ثقافية خاصة وعامة ، فكل ذلك يساعد على تنمية العملية التربوية و التعليمية ، والسير قدما في الطريق الصحيح.

المبحث الثالث : العناصر الأساسية في التمهين

مفهوم التمهين :

إن التغير السريع الحاصل على المستويات الاجتماعية والاقتصادية والتقنية ، له بمثابة التحدي الأكبر الذي تواجهه مهنة التدريس ، فالمعلم لم يعد يعتمد على سنوات الإعداد الأكاديمي والتربوي ، حيث أصبحت العلوم والمعارف تتطور وتنتشر بشكل مذهل . ولهذا برزت الحاجة إلى ترسيخ العديد من القيم مثل حب المواطنة وحب العمل والالتزام بالعمل المهني والمحافظة علي قيم الأسرة وغيرها .

وفي ظل هذه المتغيرات بدأت تبرز حركة التمهين ، ولا سيما في مهنة التدريس ، التي تتميز بمساحة من المرونة بما يمكن الإشراف التربوي اتخاذ

القرارات الخاصة بها باستقلالية وفق معايير وضوابط معتمدة لا جل التمكن من مواكبة المتغيرات السريعة .

فالمهني "هو من يحوز على مهارة عالية أو خبرة في حقل أو في نشاط محدد (موريس morris ، ١٩٨٠م، ص ١٠٤٥) ، ولا يعني مجرد الدخول في المهنة اكتساب الصفة المهنية مدى الحياة بل لابد من تحقيق التطور المستمر في المجال المهني نفسه . أي أن المهني " هو الشخص الذي يملك خبرة في مجال متخصص ، وهو شخص لم يقتصر على إحراز التدريب المتقدم للدخول في المهنة فحسب ، بل يتوقع منه أيضا أن يكون واسع الاطلاع مهتما بتحديث وتطوير القاعدة المعرفية التي تعكس خبراته العلمية وخلفيته المهنية في مجال تخصصه " (أيكر ، وريتشارد ، ٢٠٠١م، ص ك) .

والتمهين هو : " تحقيق الاحتراف والمهارة في العمل والنمو المهني المستمر في ضوء المعايير العلمية المعتمدة " (العرفج ، ١٤٢٦ هـ، ص ١٣) .

فالتمهين في الدارسة الحالية هو :_تحقيق الاحتراف في مهنة التدريس وفق معايير علمية معتمدة ينفذها ، ويتابعها ، ويقومها ، ويطورها الإشراف التربوي .

فلقد أدى الاهتمام بقضية التمهين إلى بزوغ مصطلحات حديثة ، لها دلالاتها ومقاصدها ، ولها إجراءاتها وقواعدها ، فالحديث عن نظام تعليمي جيد ، يعني في المقام الأساسي إعادة النظر جذرياً في أوضاع المعلم لما يتمتع به من مكانة مهمة في النظام التعليمي فضلاً عن كونه الأساس في أي مسعى لإصلاح وتطوير التعليم ، إلى حد يؤكد أن التسليم بأهمية المناهج والكتب والوسائل التعليمية والتجهيزات والبناء المدرسي ومرافقه المختلفة تبقى محدودة و الفائدة ما لم يتوافر المعلم الكفء ، فلا عجب أن تنال القضايا المتصلة بالمعلم اهتماماً بالغاً ، من حيث: اختياره ،وتثبيته أساسياً في مهنة التدريس ، ومنحه رخصة المعلم ، وفق معايير علمية معتمدة تشرف عليه جهة رسمية من أجل أن تحول وظيفة المعلم إلى مهنة مرموقة في المملكة.

مسلمات التمهين :

إن التمهين هو التمكين وتحقيق الاحتراف في ضوء معايير علمية ، يتفق عليها مجموعة من الخبراء ، لكن هذه المعايير تحتاج إلى مسلمات واضحة بذاتها ، خالية من التناقض ، تكون لها القاعدة العلمية التي تستند عليها ، وتكون الأساس في خلق نظام عمل جديدة ، وفق معلومات أساسية معتمدة تبنى عليها المعلومات الثانوية، وهذا يفرز آلية عمل متميزة عصرية تتمشى مع التطورات الحديثة لهذا المجال ، فعلي(٢٠٠٠م) يذكر هنا أن المسلمات في مفهومها العلمي " هي المعلومات اليقينية الأولية التي تبنى عليها معلومات ثانوية ولا يختلف عليها اثنان " ص ٤٠ ، و المسلمات تقوم على مبدأ التمكين الذي يزود القائمين عليه مجموعة من الصلاحيات التي تساعدهم في صنع واتخاذ القرارات التي عادة ما تتخذها الإدارة العليا (جومس ، وبالكين Gomes , balkin، ١٩٩٨م، ص ١٦) .

وقد حدد كل من بلوك وتوماس Bullock , Thomas (١٩٩٧م ، ص ٣٣) أربع قواعد رئيسة لضبط جودة النظام وإرساء أسس لتقييم مدى كفاءته عند تحوله نحو التمهين ، والمسلمات الأربعة هي :

(١) الاستقلالية **Autonomy** .

(٢) المحاسبة **Accountability**

(٣) الكفاءة **Efficiency**

(٤) المساواة **Equity**

ويمكن توضيح الكيفية لهذه القواعد الأربعة في دور الإشراف التربوي في تمهين التدريس في الآتي :

١- الاستقلالية **Autonomy** :

والمقصود بها هو التمكن من المشاركة في التحكم في صناعة القرار، فلكل مهنة رابطة قوية تعبر عن أهداف المهنة ووجهة نظر ممارسيها، وتضع التنظيمات الضرورية لممارسة المهنة، والدفاع عن حقوق ممارسيها، وانتماء

الأعضاء إلى المهنة واستمرار عضويتهم فيها ، ويتطلب تحقيق الاستقلالية أن يزود الإشراف التربوي بالصلاحيات اللازمة لصناعة القرارات ليمارس دور الرابطة ، من أجل أن يؤدي دوره الحديث في تمهين التدريس ، وفق معايير معتمدة ينفذها ويتبعها ويقومها ويطورها .

٢- المحاسبة **Accountability** :

لا يوجد تعارض بين الاستقلالية والمحاسبة ، فالتمكين وتزويد المشرفين التربويين بمجموعة من الصلاحيات واتخاذ القرارات تجعلهم يتأكدوا من أن هؤلاء الأفراد هم النوعية المناسبة لهذه المهنة ، وتشير المنظمة العربية والثقافية للعلوم (٢٠٠٠م) على أنه :" يجب أن يكون هناك نظام لمحاسب المعلم المقصر " ص ٥ . وهذا يؤكد على أنه لابد من وجود نظام يحاسب المعلمين ويضمن تحقيقهم للأداء المطلوب وفق الأهداف المرسومة ويمارس عليهم عقوبات في حالة فشلهم من قبل جهة رسمية تشرف على هذا النظام يقوم عليها مجموعة من الخبراء المتمكنين من عمله من اجل ضمان العدل والمساواة .

٣- الكفاءة **Efficiency** :

في أي نظام ينبغي تقييم كل من كفاءة وفاعلية النظام. فمن المهم أن يحقق النظام الأهداف والمخرجات المطلوبة، ومن المهم كذلك التحقق من مدى قدرة المشرفين التربويين على تنفيذ تلك الصلاحيات اللازمة بكل كفاءة واقتدار، من أجل ضمان التحول من وظيفة عادية إلى مهنة مرموقة .

٤- المساواة **Equity** :

إن المساواة والعدل من الموضوعات المهمة والحساسة التي ينبغي أن يتأكد من تحققها على جميع المستويات. وهذا يتطلب من الإشراف التربوي عدم التفرقة بين المعلمين على أسس غير نظامية، ويتطلب ذلك وجود دليل علمي يصدر من الإشراف التربوي غير معقد ومعلن يتضح فيه آلية التمهين لمهنة التدريس .

إن تحول أي عمل أنساني أو نشاط إلى مهنة لا بد أن يمر في هذه القواعد الرئيسة التي حددها الخبراء في هذا المجال ، حيث تقوم الجهة التي تريد التمهين بتباع هذه القواعد لضبط نوعية المهنة، وتحديد العلاقة بين النظرية والتطبيق ، واتخاذا القرارات الخاصة بالأساليب الملائمة لإحداث نقلة نوعية في هذه المهنة ، فالمسلمات تعدّ المعلومات اليقينية التي تتبعها الخطوات الثانوية في تحديد الجهة الرسمية القائمة على الإشراف على هذه المهنة ، ووضع الصلاحيات المناسبة لها ، وكذلك وضع نظام المحاسبة والمساواة والعدل في تطبيق النظام ، ومراجعته بين حين وآخر من أجل معرفة مدى كفاءته ومواكبته للتطورات الحديثة التي طرأت على الساحتين التربوية والتعليمية .

فتذكر صلاح (٢٠٠٤ م، ص ٢٢) أنه ينبغي أن تتوافر الشروط الآتية للوصول بالتربية والتعليم إلى مستوى المهنة وهي :

١- أن يتم قبول المعلم في مهنة التدريس حسب معايير ومقاييس دقيقة ، هذا وقد دلت البحوث على أن الإقبال الكبير على مهنة التدريس يرتبط مع رفع جودة المعايير .

٢- أن يحصل المعلم على إجازة التعليم في المهنة ، وأن تعطى الإجازة وتجدد بناء على معايير ومقاييس عالية ومتشددة في مجالات النمو المهني

٣- أن يلتزم المعلمون بالقواعد الأخلاقية لمهنة التربية والتعليم التي تتضمن أدوار المعلم ومسؤولياته ومبادئ وقواعد سلوكية وأخلاقية .

٤- أن تنشأ منظمة وطنية (نقابة ، اتحاد) تكون مسئولة وضابطة . تعمل المنظمة على المحافظة على المستوى التعليمي فتضع له معايير، وترسخ القيم وتصون الخدمات ، وتعمل على تحسين البيئة التعليمية باستمرار بكل عناية ودقة .

فمسلمات التمهين تعد ضابط لنوعية الأفراد الراغبين في الانتساب إلى مهنة التدريس ، والتخلص من العشوائية ، وإيجاد جهة رسمية تمثل الجهاز

الحيوي الذي يُشرع ويُنفذ هذه القواعد والإجراءات العملية من أجل اختيار معلم مناسب ، ومتابعته المتابعة العلمية الدقيقة وفق آلية واضحة وقابلة للتطبيق ومتوافقة مع الاتجاهات الحديثة للعملية التربوية والتعليمية ، وتحفيزه ومساعدته في رسم الخطط التطويرية للوصل إلى البدائل المتنوعة من أجل أن ينمو مهنياً ، ويكون لهذه الجهة الرسمية القدرة على تحويل هذا النشاط إلى مهنة مرموقة .

معايير التمهين :

إن مسئولية أي جهة تسعى إلى ضبط نوعية أية مهنة من المهن ، يجب أن يكون لديها خاصية معنية معتمدة لإصدار حكم تقديري كأساس للمقارنة والمفاضلة واتخاذ القرار ، فالمكانة المهنية تفرض على الراغب في الانتساب أو الممارس للمهنة قدرا من الارتباط بمجموعة من المعايير التي تتميز بها هذه المهنة عن المهن المختلفة ، وحتى تصل مهنة التدريس إلى مكانة معينة في السلم المهني ، يتوقف ذلك على حد تفعيل تلك المعايير المعتمدة بكل حزم وصرامة .

فحركة المعايير في العالم استقرت على أن المعايير تعني عقداً اجتماعياً ، بين المعلمين والسلطات التربوية والطلاب وأولياء الأمور ، بل المجتمع بصفة عامة . لتحقيق التطلعات المنشودة من المعلمين ، إلى ذلك يشير البيلاوي وآخرون (٢٠٠٦ م) بقوله أن للمعايير أهمية خاصة تتحدد كما يأتي :

١- " وضع مستويات معيارية متوقعة ، ومرغوبة ، ومتفق عليها ، للأداء التربوي من كل جوانبه .
٢- تقديم لغة مشتركة وهدف مشترك لمتابعة وتسجيل المعلمين .
٣- إظهار قدرة المعلم على تحقيق العديد من النواتج المحددة مسبقا .
٤- وجود كثير من المعلومات التشخيصية لمرجعة وتقديم البرنامج التدريسي للمعلمين .
٥- تمكين المعلمين من تحديد المستويات الحالية لتحصيل الطلاب ، والتخطيط للتدريس المستقبلي بكل ثقة .

٦- استخدام المعلمين للنواتج المحددة كدليل لكيفية استخدام محتوى المنهج والمواد المساعدة الأخرى .

٧- إعادة التأكيد على أهمية إطلاق المعلمين للأحكام عند تقويم الطلاب، ودورهم كمتخصصين.

٨- إظهار قدرة المعلمين على عقد مقارنة لمستويات الطلاب .

٩- تدعيم إيجابية المعلمين نحو أساليب التعلم المطورة وخرائط التقدم الرأسية.

١٠- تقديم إطار ثابت ومستقر لإعداد التقارير .

١١- توفير سبل محاسبة المجتمع للمدرسة .

١٢- اكتساب المعلمين لفكر متجدد عن كيفية تفكير الطلاب " . ص٢٣

وتعد عملية اختيار المعلمين الجدد الراغبين في الانتساب إلى مهنة التدريس مرحلة مهمة في تمهين التدريس، وذلك من خلال اختيار أفضل العناصر للالتحاق بمهنة التدريس ، حيث يشير مكتب التربية (١٩٦٦م) إلى " أنه ينبغي على أنظمة التعليم أن تلعب دورا مهما في اختيار العناصر الجيدة لمهنة التدريس من خلال اختبار الصفات الشخصية ، واختبار القدرات ، والمقابلات الشخصية لدخول مهنة التدريس وإكسابهم القدرات المهنية التي تعينهم على تأدية الأدوار الحالية والمستقبلية" ص ٢٩

فالحصول على مؤهل علمي تربوي مناسب يعد شروطا من الشروط الواجب توافرها فيمن يرغب الانتساب إلى مهنة التدريس ، ففي المملكة المتحدة لا يوجد من يلتحق بمهنة التدريس دون الحصول على الدرجة العلمية المناسبة ، وإذا لم تكن الدرجة شهادة البكالوريوس في التربية ، فإنه يجب على الراغبين في التدريس الحصول على شهادة عليا في التربية لإكمال مؤهلاتهم ، وكذا الحفاظ على معايير المهنة . (الموسوعة ، ١٤١٦هـ ، ج ٤ ، ص ١٤٧).ويشير العامر (١٤٢٨هـ)إلى " أن أقل مؤهل يمنح المواطن الفنلندي حق التقدم للتدريس هو البكالوريوس في التربية والتعليم " ص ١٩. ورغم أهمية

المؤهل العلمي والتربوي في اختيار المعلم لمهنة التدريس ، إلا أنه لا يسلّم بأن المعلم سوف يكون الأفضل لهذه المهنة وفق هذا المؤهل ، لأنه في غالب الأحيان تعتمد سنوات الأعداد قبل الخدمة اعتمادا كاملا على الجوانب النظرية الأكاديمية ، بعيدة عن الجوانب الميدانية التطبيقية ، والتي يصعب الحكم على المعلم الجديد من خلال المؤهل في الجوانب الوجدانية مثل حب المهنة ، والميل والولاء والانتماء لها ، دون أن يجرى له اختبارات خاصة ذات مقاييس مقننة أو يعايش الميدان مدة كافية يسهل الحكم عليه من خلال الزيارات الميدانية ومدى تناسبه لهذه المهنة ، فكوريا الجنوبية مثلاً تجعل من أهم الشروط الواجب توافرها فيمن يرغب في الانتساب إلى مهنة التدريس بعد التخرج في الجامعة هو اجتياز الاختبار والتي تعده الجهات الرسمية هناك ، كما جاء في (تقارير زيارة وزارة التربية والتعليم لبعض دول العالم ، ١٤٢٤ ، ص ٨٣).

وتعد هذه المرحلة مهمة ، إلا أنها في غالب الأحيان تتم عن طريق مجموعة من الإجراءات الروتينية ، مثل الأوراق الرسمية ، والمقابلات الشخصية ، واختبارات القدرات وغيرها ، وهذا لا يكفي بالحكم على المعلم من خلالها بأنه صالح لمهنة التدريس ، وإنما هي مرحلة تبنى عليها المرحلة اللاحقة ، " فقد لاحظت السلطات التعليمية في ولاية كاليفورنيا في الولايات المتحدة ارتفاع نسبة المعلمين الذين يتركون التدريس بعد عام أو عامين من التحاقهم به حتى بلغت نسبتهم ٥٠٪ من المعلمين الجدد سنويا ، وقد عزي ذلك إلى أسباب تعود في مجملها إلى شعور المعلم الجديد بالعجز عن أداء المهمة على أصولها ، وعدم التكيف مع طبيعة العمل، ومن ثم الإحباط والشعور بالفشل وترك العمل في التعليم إلى غيره ، رغم خضوعه لمعايير قبل الالتحاق إلى مهنة التدريس " .(وزارة التربية والتعليم ، ١٤٢٤هـ، ص ٩٧).

وهذا يدلل على أهمية وضع معايير معتمدة تحدد مدى صلاحية المعلمين الجدد بعد السنة التجريبية ، ومدى ثبوت صلاحيتهم والاستمرار رسميا في

مهنة التدريس من خلال المتابعة الميدانية المكثفة من قبل المشرف التربوي ، واتخاذ القرار المناسب بكل عدل ومساواة في ضوء المعايير المعتمدة ،ويؤكد فرج (١٤٢٦ هـ، ص ٥٢١) أن في ألمانيا يتم تعين المعلمين مدة سنتين تحت التدريب ، ثم إذا ثبت صلاحية المعلم في مهنة التدريس يثبت بعدها ليصبح معلما أساسيا .

وبعد أن يثبت صلاحية المعلم في مهنة التدريس باجتيازه المعايير المعتمدة ليصبح معلما أساسياً ، ولا يعنى ذلك نهاية المطاف للمعلم في الضمان الوظيفي، بل يجب عليه الاستمرار في النمو المهني وفق مبدأ التعليم مدى الحياة وذلك من خلال توفر فرص النمو المهني ومواكبة التطور الهائل المعرفي والتقني ، ويشير(كريم وآخرون ، ٢٠٠٢م) أن توفير التعليم المستمرة للمعلم من أجل أن تتاح له فرصة النمو المهني المستمر تعد شرطا ضروريا لمواكبة المهنة للتطور العلمي والتقني " . ص١١٢

فالاستمرار في النمو المهني يحتاج إلى حضور العديد من الدورات التدريبية وإجراء البحوث التربوية، وحضور الندوات والمؤتمرات، والدروس النموذجية، وغيرها من الأنشطة التربوية التي تساعد المعلم على النمو المهني المستمر، وإكسابه مجموع من النقاط من خلال الأنشطة التي تم مزاولتها ، فيذكر عبدالسميع (١٩٩٥ م، ص ٢٣) .أن المعلم الياباني مطالب بحضور دورة تدريبية في مجال تخصصه كل ثلاث سنوات حتى يستطيع الترقي إلى منصب أعلى وتحسب له الدورات كنقاط في سجله المهني.

فالنقاط المكتسبة هي التي تساعد المعلم على النمو المهني المستمر ، وإمكانية استمراره في مهنة التدريس ، بل تساعد الجهة المسئولة عن تنفيذ المعايير المعتمدة، ومعرفة مدى التقدم للمعلم في النمو المهني من خلال هذه النقاط المكتسبة ، وكذلك توضيح كيفية اكتساب النقاط من أجل الاستمرار في النمو المهني ، وتشير المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (٢٠٠٢م) " إلى أنه يجب وضع نقاط مكتسبة من أجل أن تحفيز المعلم على

النمو المهني والاستمرار في التعلم وطلب العلم طالما أنه يزاول مهنة التدريس وفق مدة محددة ويجدد الترخيص لمزاولة المهنة " ص ٥.

فالترخيص لمهنة التدريس يعد مجالا لرفع كفاءة منسوبي المهنة ، وجعلهم على تواصل مستمر مع ما يستجد في مجالهم وفي المجالات الثقافية الأخرى ، ويمكن منح الترخيص والاستمرار في المهنة عن طريق حساب النقاط المكتسبة ، فالاستمرار في المهنة يجب أن يراعي فيه الشروط الواجبة من أجل منح الترخيص للاستمرار في مهنة التدريس (الغامدي ،١٤٢٧هـ ، ص ٤٢٢) .

فقد أدت كل الدعوات المطالبة بالاهتمام بمعلم المستقبل والتأكيد على حتمية تمهين التدريس باعتباره الأساس المناسب لعمليات التطوير والإصلاح إلى بزوغ مفهوم رخصة المعلم كتعبير عن الاهتمام المتنامي من قبل كثير من المختصين والأكاديميين والمهتمين بأمور التعليم . من ناحية ثانية اقترنت ممارسة العديد من المهن – منذ أمد بعيد – بما أطلق عليه " الترخيص لممارسة المهنة " كما هو الحال في مجالات الطب والهندسة والمحاماة وغيرها من المهن ، حيث يعدّ امتلاك الحد الادني من الكفاءة الأداء المهني شرطاً ضرورياً لممارسة المهنة من أجل حماية المستفيد من الممارسين غير الأكفاء ، وعليه فإن حماية المواطن في أمنه وصحته ورفاهيته من أي ممارس غير كفء هو الذي يعطي " الترخيص " الأساس والسند القانوني ، بحيث يصبح انخراط الفرد في بعض المهن دون ترخيص من جهة رسمية ، يصبح عملاً غير قانوني .

وفي هذا السياق ، أصبح الحصول على رخصة المعلم شرطاً ضرورياً لاستمرار المعلم في مهنته . فالجهة الرسمية أو المنظمة تشرف على إصدار هذا الترخيص ، ولعلّه من المفيد أن يم تناول تجربة ولاية ماساشوستس Massachusetts في الولايات المتحدة الأمريكية بشيءٍ من الاختزال من حيث الإجراءات والقواعد للترخيص لممارسة مهنة التدريس كتجربة يمكن أن تفيد منها لوضع تصور مقترح للترخيص لممارسة مهنة التدريس في نظام

التعليم في المملكة ، فدليل الترخيص المعمول به في هذه الولاية شرطاً وافياً لقانون الترخيص وما يتضمنه من قواعد وشروط وضوابط وإجراءات بما يكفل الفهم الواضح والدقيق من قبل جميع العاملين في مهنة التدريس ، عليه يعرض ماس MASS (١٩٩٥) في النقاط الآتية :

١- " إعداد دليل لمساعدة المعلمين على معرفة القواعد والشروط المعمول بها لتدعيم وتقوية النظام التعليمي على أساس من احترام وتشجيع النمو المهني والمسئولية التربوية بحسبانهما الأساس المتين لتمهين التدريس .

٢- الترخيص لممارسة مهنة التدريس هو أساس الاستمرار في المهنة ، على أن تكون مدة صلاحية الرخصة خمس سنوات من تاريخ إصدارها ، ويتعين على كل تربوي ، أن يسعى إلى تجديدها في الموعد المحدد لذلك وفقاً للقواعد المعمول بها .

٣- يتعين على جميع المعلمين ضرورة المساهمة في أنشطة النمو المهني لضمان بلوغ متطلبات تجديد الترخيص .

٤- يؤكد الدليل على أن أنشطة النمو المهني (مؤتمرات ، حلقات نقاش ، ورش عمل ...الخ) التي توصف بأنها " عالية الجودة " .

٥- تتبني الولاية للترخيص وتجديد الترخيص ، تُعرف باسم " نقاط النمو المهني " وفقاً لهذه الآلية فإنه يتم تحويل أنشطة النمو المهني التي اضطلع بها كل تربوي إلى نقاط ، تبعاً لعدد الساعات التي أمضاها في كل نشاط (كل ساعة دراسية = نقطة نمو مهني)

٦- يتعين حصول المتقدم على (١٢٠) نقطة نمو مهني كحد أدني لتجديد الترخيص " .

أما في ولاية ديلاوير Delaware الأمريكية فإنه تطرح بشكل تفصيلي دقيق ومنظم إجراءات الحصول على الترخيص وفق الخطوات الآتية دي ، س DE,S (١٩٩٦) :

١- "تقديم وثائق رسمية من قبل المعلم إلى الجهات الرسمية المشرفة على

الترخيص .

٢- أن تتضمن استمارة الترخيص كل الأنشطة والمساهمات التي مارسها المعلم .

٣- أن تكون كل الأوراق المقدمة " موثقة " الأمر الذي يعني تقديم كل ما من شأنه أثبات صحة المشاركة في كل نشاط من الأنشطة المشمولة .

٤- أن يكون المتقدم إلى الحصول على الترخيص ، قد مارس العمل بنجاح خلال فترة صلاحية الرخصة السابقة .

٥- يتعين على المعلم ترجمة كل الأنشطة والممارسات التي يتضمنها طلب الترخيص إلى نقاط (ساعات دراسية) وفق النظام المعمول به" .

ويعد الهدف الأساس من وضع تراخيص لممارسة مهنة التدريس هو العمل على زيادة النمو المهني للمعلمين، والآلية التي يضمن النظام التعليمي بمقتضاها امتلاك المعلم للقدر المناسب من المعارف والمهارات الفنية المطلوبة المتمثلة في مادة التخصص ومبادئه واستراتيجياته وطبيعة المتعلم ونموه وتكنولوجيا التعليم والقياس والتقويم وإدارة الصف. وتجدر الإشارة هنا من اجل منح الترخيص لممارسة مهنة التدريس للمعلمين لابد أن يتم وفق معايير وأسس علمية مقننة يضعها نخبة من المختصين، ويطالب المعلمون باجتيازها ولا يسمح لأي معلم الاستمرار في المهنة ما لم يحصل على (رخصة المعلم) في التدريس، ويحدد لصلاحيتها مدة معينة ويلزم المعلمون بتجديدها حال انتهاء مدتها ويتعين على كل معلم خلال مدة سريانها المشاركة والمساهمة في العديد من أنشطة النمو المهني مثل الدورات التدريبية وورش العمل والمشاريع البحثية وحلقات النقاش وغيرها حتى يحقق الشروط المطلوبة لتجديد الترخيص.ومن هنا فإن تمهين التدريس وإصدار رخص لممارسة المهنة يناسب مكانة هذه المهنة وسمو رسالتها ويضمن كفاءة وفاعلية المعلمين ويسهم في اختيار الأجود والأفضل لممارسة هذه المهنة الشريفة لأن الأمم تقاس بكفاءة معلميها.

ولا شك أن هناك فروقا بين المهن المختلفة سواء كانت حرفية أم فكرية إلا أن هناك خصائص ومعالم مشتركة تشمل جميع المهن حيث يتميز منسوبوها بأنهم :

١- يلتزمون بالخدمة المثالية للمجتمع عوضا عن مصالحهم الشخصية .
٢- يقضون وقتا طويلا للإعداد المهني لتعلم المفاهيم والنظريات المعرفية المتخصصة مما يحقق للمهنة أعلى مستوياتها .
٣- يحصلون على التأهيل المطلوب للانتماء للمهنة ويتابعون للتطور من خلال النمو أثناء الخدمة .
٤- يرسخون ثقافة الالتزام بأخلاق المهنة وينشرونها ويمارسونها .
٥- يبذلون نشاطا فكريا عاليا .
٦- يكونون مؤسسات لتطوير معايير المهنة وخدماتها والانتماء إليها والتأكد من الدخل المالي المناسب لمنسوبيها .
٧- يوفرون فرص للتطوير والتخصص والاستقلالية .
٨- يعتبرون المهنة للحياة وأن الانتماء إليها انتماء أبدي (ريتشي Richey ١٩٧٠م، ص ١٨٢).

وهذا يؤكد أن لكل مهنة مجموعة من الشروط يجب أن يستوفيها المنتسب لهذه المهنة ، وأن يسير وفق مبادئها وتعليماتها في جميع الجوانب من ناحية جانب الأعداد الأكاديمي أو الجوانب النفسية ، أو الأخلاقية ، أو الاجتماعية ، أو الاقتصادية ، وكذلك الاستمرار في الالتزام بهذه المبادئ مدى الحياة .

ففي الولايات المتحدة الأمريكية أثار صدور التقرير الفيدرالى " أمة في خطر " (١٩٨٣م) ردود فعل واسعة هناك على جميع المستويات وخصوصا المؤسسات التربوية ، ثم توالت على إثرها الرؤى والبرامج التي تهدف إلى إصلاح التعليم من خلال أهم عنصر في العملية التربوية والتعليمية وهو المعلم ، وعليه أدخلت تعديلات على المجلس الوطني لمعايير مهنة التدريس في الولايات

المتحدة الأمريكية (NBPTS) National Board For Professional Teaching Standards ، وقد تمثلت مهمة المجلس في إيجاد وإدارة نظام وطني تطوعي لتقويم المعلمين وفق معايير أداء مرتفعة وصارمة تحدد مستوى المعارف والمهارات التي ينبغي على المعلم إتقانها ومستوى الأداء الذي ينبغي أن يحقق لصالح طلابه وإصدار الترخيص للمعلمين الذين يحققون تلك المستويات ، وعلى هذا الأساس يعد التعليم في الولايات المتحدة الأمريكية محققاً لهذه المعايير، مما يؤكد على أن التدريس مهنة وأن منسوبيها مهنيون .

مما سبق يتضح بأن معايير التمهين تكون بمثابة الضابط النوعي لأي مهنة من المهن ، وتحويلها من عمل إنساني متواضع إلى مهنة مرموقة ، تحافظ على مكانتها في السلم المهني والاجتماعي وفق المعايير العلمية المعتمدة ، وفي ضوء التجارب العلمية المعاصرة لاسيما في الدول المتقدمة يمكن إثراء هذه المبحث ببعض من تجارب الدول واستعراض المعايير المعتمدة لديها لتمهين التدريس، وذلك للإفادة منها في بناء المعايير المحلية في الدراسة الحالية ، ففي الولايات المتحدة ، وبالتحديد في ولاية كاليفورنيا ركزت على ستة معايير في تمهين التدريس، تم تحديدها من قبل التربويين والمختصين في إدارة التربية وهيئة اعتماد المعلمين في النقاط الآتية :

١- " إشراك جميع الطلاب في عملية التعلم وحفزهم .
٢- توفير بيئة فاعلة لتعلم الطلاب.
٣- تنظيم الموضوعات الدراسية حسب حاجات الطلاب وميولهم .
٤- إعداد الخبرات التعليمية لجميع الطلاب وتخطيطها .
٥- تقويم التحصيل الطلابي .
٦- نمو المعلم مهنيا وتربويا " .(وزارة التربية والتعليم ، ١٤٢٤هـ، ص ٩٤)

والمعايير لاختيار المعلمين الجدد في مهنة التدريس ، واندماجهم فيها ، والإلمام بدورهم المهني ومسئولياتهم من خلال رؤية مشتركة لمجالهم ، ولا تعتبر تلك المعايير قواعد لتحديد تفاصيل دور المعلم ، وإنما هي خطوط عريضة تعين

الجهة المسئولة على تحديد النوعية الجيدة من المعلمين ومتابعتهم وتحسين أدائهم ، وبخاصة الجدد منهم .

وأما المعايير سابقة الذكر هي نتاج فلسفة معينة ، فالسياسات التعليمية ترتكز على الفلسفة التي تؤمن بها ، وتختلف كل دول عن الدولة الأخرى من حيث المبادئ والقيم والقوانين ، ففي المملكة المتحدة تعتمد على معايير الاتحاد الإقليمي لتقويم ودعم المعلمين (INTASC) ، وتعكس هذه المعايير المعارف والمهارات والمواقف الأساسية والضرورية للمعلمين المقبلين على مهنة التدريس ، وقد ذكر (ترجمة السيد ، ١٤٢٢ هـ، ص ٧) أهم تلك المعايير ويمكن التعليق عليها في ضوء المؤشرات التي تلي المعايير :

المعيار الأول : المعرفة التدريسية للمحتوى

يدرك المعلم المفاهيم الرئيسة وأدوات الاستقصاء وتنظيمات المادة التي يقوم بتدريسها ، ويستطيع تهيئة خبرات تعلّم تجعل جوانب المادة الدراسية تلك ذات معنى للطلاب .

المؤشرات الرئيسة للمعيار :

يمكن التعليق على أن المعلم المرشح يدرك المعرفة التدريسية للمحتوى وفق المؤشرات الآتية :

أ- يُظهر بوضوح استيعابا للمفاهيم الرئيسة لمادته .

ب- يستخدم شروحا وأمثلة تربط المنهج بالتعليم السابق .

ج- يقوّم مصادر ومواد المنهج لتتلاءم مع المنهج ومع أدائه التعليمي .

د- يشرك الطلاب في ترجمة الأفكار من وجهات نظر متعددة .

ه- يستخدم طرائق متداخلة للتعليم والتعلم .

و- يستخدم طرائق استقصاء وثيقة الصلة بالمادة .

المعيار الثاني : نمو الطلاب

قدرة المعلم على إتاحة فرص التعلم الذاتي للطلاب ، من أجل دعم نموهم

الذهني والاجتماعي والشخصي بشكل سليم .

المؤشرات الرئيسة للمعيار :

يمكن التعليق على أن المعلم المرشح يدرك مراحل نمو الطلاب وفق المؤشرات الآتية :

يقوّم أداء الطلاب لكي يصمم تعليما ملائما لنموهم الاجتماعي والمعرفي والوجداني .

أ- يهيئ ترابطا بين الموضوعات من خلال ربط خبرات الطلاب الحالية بالخبرات السابقة .

ب- يوفر فرصا للطلاب لتحمل المسؤولية وأن يكونوا مشاركين في التعليم بطريقة فعالة .

ج- يشجع على تأمل الطلاب في المعارف السابقة ويصلها بالمعلومات الجديدة .

د- يستخدم تفكير الطلاب كقاعدة للأنشطة التعليمية من خلال التفاعل الجماعي والفردي ، والعمل الكتابي .

المعيار الثالث :اختلافات الطلاب

يدرك المعلم كيف يختلف الطلاب في طرائق تعلمهم ويهيئ فرصا تدريسية متوافقة مع اختلافاتهم .

المؤشرات الرئيسة للمعيار :

يمكن التعليق على أن المعلم المرشح يستوعب اختلافات الطلاب وفق المؤشرات الآتية :

أ- يصمم تعليما يتلاءم مع مراحل نمو الطلاب ومع أساليب تعلمهم وقدراتهم وحاجاتهم .

ب- يختار طرائق توفر فرصا لإشكال مختلفة من الأداء .

ج- يهيئ خدمات أو مصادر مناسبة لتتلاءم مع حاجات التعلم الاستثنائية كلما دعت الحاجة لذلك .

د- يهيئ أداء يتواءم مع اختلافات التعلم وحاجات الطلاب .

ه- يستخدم معارف تعتني بأحوال المجتمع ، ويربطها بالمتعلم من خلال أنواع من التفاعل والمهام .

و- يهيئ مجتمع تعلم يحترم الفروق الفردية .

المعيار الرابع : طرائق التدريس المتعددة

يدرك المعلم ويستخدم تشكيلة من طرائق التدريس لتشجيع نمو التفكير النقدي وحل المشكلات ومهارات أداء لدى الطلاب .

المؤشرات الرئيسة للمعيار :

يمكن التعليق على أن المعلم المرشح يدرك طرائق التدريس المتعددة وفق المؤشرات الآتية :

أ- يختار ويستخدم طرائق تدريس وتعلم متعددة ، لتشجيع الطلاب على التفكير وحل المشكلات .

ب- يشجع الطلاب على تحمل المسؤولية في تحديد واستخدام مصادر التعلم .

ج- يقوم بأدوار مختلفة في عملية التدريس ، لاستيعاب المحتوى والأهداف وحاجات الطلاب .

المعيار الخامس : التحفيز والإدارة

يستخدم المعلم فهمه للدافعية والسلوك الفردي والجماعي لتهيئة بيئة تعليمية تشجع التفاعل الايجابي ، والمشاركة النشطة في التعلم ، والدافعية الذاتية .

المؤشرات الرئيسة للمعيار :

يمكن التعليق على أن المعلم المرشح يدرك أهمية الحوافز والدوافع وفق المؤشرات الآتية :

أ- يشجع إجراءات وتوقعات واضحة تضمن قيام الطلاب بمسؤولياتهم تجاه الآخرين ، ويتعاونون باستقلالية ويشاركون في نشاطات

تعليمية هادفة .

ب- يشرك الطلاب عن طريق ربط الدروس باهتماماتهم الشخصية متيحا لهم خيارات في شأن تعلمهم .

ج- ينظم ويخصص ويدير الوقت والمكان والأنشطة بطريقة مؤدية إلى التعلم .

د- ينظم ويعد الطلاب ويراقب أعملهم المستقلة والجماعية مما يتيح مشاركة كاملة ومتنوعة لجميع الأفراد .

ه- يحلل البيئة الصفية والتفاعلات التي تتم فيها ويقوم بعمليات ضبط لتعزيز العلاقات الاجتماعية ، ولزيادة تحفيز مشاركة الطلاب وكذلك زيادة العمل الإنتاجي .

المعيار السادس : الاتصال والتقنية

يستخدم المعلم معرفته بطرائق الاتصال اللفظية وغير اللفظية والوسائط التعليمية والتقنية لتعزيز الاستقصاء النشط ، والتعاون والتفاعل الإيجابي داخل الصف .

المؤشرات الرئيسة للمعيار :

يمكن التعليق على أن المعلم المرشح يدرك أهمية الاتصالات التقنية الحديثة في عملية التعلم والتعليم وفق المؤشرات الآتية :

أ- يطبق طرائق اتصال فعالة في عرض الأفكار والمعلومات وعند طرح الأسئلة .

ب- يوفر دعما لتعبير الطلاب عن أنفسهم تحدثا وكتابة وعن طريق أي رسائل أخرى للتعبير .

ج- يوضح بأن للاتصال حساسية تجاه اختلافات الجنس والثقافة .

د- يستخدم تشكيلة من أدوات تقنيات الاتصال لإثراء فرص التعلم .

المعيار السابع : التخطيط

يخطط المعلم للتدريس الذي يقوم على معرفة مادة الدرس والطلاب ،

والمجتمع ، وأهداف المنهج .

المؤشرات الرئيسة للمعيار :

يمكن التعليق على أن المعلم المرشح يدرك أهمية التخطيط وفق المؤشرات الآتية :

أ- يخطط دروسا وأنشطة تستجيب لتنوع أساليب الطلاب في التعلم وتنوع أدائهم ،وتعدد مستويات نموهم واختلافها وتنشر أساليب حل المشكلات والاستكشاف .

ب- يطور خططا ملائمة للمنهج ، وقائمة على طرائق التدريس الفعال .

ج- ينظم خططا تستجيب للمواقف غير المتوقعة وكذلك لحاجات الطلاب .

د- يطور خططا على المدى القصير والبعيد .

المعيار الثامن : التقويم

يدرك المعلم استراتيجيات التقويم الرسمية وغير الرسمية ويستخدمها لتقويم وضمان النمو الذهني والاجتماعي والبدني المستمر للمعلم .

المؤشرات الرئيسة للمعيار :

يمكن التعليق على أن المعلم المرشح يدرك دور التقويم وفق المؤشرات الآتية :

أ- يختار ويبني ويستخدم استراتيجيات تقويم تتلاءم مع مخرجات التعلم .

ب- يستخدم تشكيلة من الاستراتيجيات الرسمية وغير الرسمية لإعطاء خيارات حول تقدم الطلاب ولضبط التدريس .

ج- يستخدم استراتيجيات تقويم لإشراك الطلاب في أنشطة التقويم الذاتي لمساعدتهم في إدراك قدراتهم وحاجاتهم ولتشجيعهم على وضع أهدافهم الشخصية للتعلم .

د- يقوّم المعلم آثار الأنشطة الصفية على الأفراد والمجموعات من خلال

مشاهدة التفاعل الصفي ، وطرح الأسئلة وتحليل أعمال الطلاب .

ه- يحفظ المفيد من سجلات الأداء الطلابي ويستطيع أن يظهر مدى تقدم الطلاب بمعرفة كاملة ومسؤولية .

و- يسعى للحصول على معلومات حول خبرات الطلاب وسلوك تعلمهم وتقدمهم الدراسي من أولياء الأمور ومن الزملاء الآخرين ومن الطلاب أنفسهم .

المعيار التاسع : النمو المهني

المعلم هو الممارس الذي يقوِّم باستمرار تأثيرات اختياراته وتصرفاته على الآخرين ، وهو الذي يبحث عن فرص للنمو المهني .

المؤشرات الرئيسة للمعيار :

يمكن التعليق على أن المعلم المرشح يدرك أهمية النمو المهني وفق المؤشرات الآتية :

أ- يستخدم المشاهدة الصفية ومعلوماته حول الطلاب والبحوث التربوية كمصدر لتقويم مخرجات التعليم والتعلم وكأساس للتجريب وللتأمل ولمراجعة الأداء .

ب- يستخدم الأدبيات والدراسات المهنية وخبرات الزملاء وغيرها من المصادر لدعم نموه الذاتي معلما ومتعلما .

ج- يتشاور مع زملاء مهنيين في المدرسة وفي مجالات مهنية أخرى كدعم للتأمل والمراجعة ولحل المشكلات وللحصول على أفكار جديدة وللمشاركة النشطة في تبادل الخبرات .

المعيار العاشر : توثيق العلاقة بين المدرسة والمجتمع

يعزز المعلم العلاقات مع زملائه في المدرسة ومع أولياء الأمور ومع مؤسسات المجتمع المحيط لدعم تعلم الطلاب ومصلحتهم التربوية.

المؤشرات الرئيسة للمعيار :

يمكن التعليق على أن المعلم المرشح يدرك أهمية العلاقة بين المدرسة

والمجتمع وفق المؤشرات الآتية :

أ- يشارك في الأنشطة التعليمية المصممة لجعل المدرسة بيئة تعلم منتج

ب- يتصل بالاستشاريين وبمعلمي الفصول والأنشطة الأخرى في المدرسة ، ويتصل بالمهنيين في المؤسسات الاجتماعية وآخرين في المجتمع لدعم تعلم الطلاب ومصلحتهم التربوية .

ج- يسعى إلى إقامة تعاون مشترك مع أولياء الأمور لدعم الطلاب .

د- يدافع عن الطلاب ويعبر عن حاجاتهم ومطالبهم .

وهكذا ، فقد بات من الضروري إصلاح وتطوير مهنة التدريس انطلاقاً من المعايير السابقة ، بما يتطلبه ذلك من الأسس الضرورية للنهوض بنوعية المعلم ، من حيث عملية اختياره وتنميته مهنياً أثناء الخدمة ، إلى جانب تكيف هذه المعايير وفق الفلسفة المحلية والظروف الدينية ،و الاجتماعية ، والاقتصادية ، التي تتناسب مع طبيعة المعلم المرغوب فيه ، و الذي يستطيع أن يقوم بواجباتهم ومهامه التدريسية بكل كفاءة واقتدار .

أهمية الدوافع في تمهين التدريس :

إن الدافعية (Motivation) هي القضية التربوية المهمة ، إذ أن الفرد بحاجة مستمرة إلى إثارة دافعيته ، وذلك من خلال توفير الظروف المساندة التعليمية الملائمة . فلابد من استثارة دافعية نوعية معينة من الأفراد إلى الانتساب إلى مهنة التدريس ، والاستمرار فيها ، عن طريق الارتقاء بمهنة التدريس وجعلها تحتل مكانا مناسبا في السلم المهني .

ويعرف باهي وشلبي (١٩٩٨م) الدافعية بأنها : " هي طاقة كامنة في الكائن الحي تعمل على استثارته ليسلك سلوكا معينا في العالم الخارجي ، ويتم ذلك عن طريق اختيار الاستجابة المفيدة وظيفيا له في عملية تكيفه مع بيئته الخارجية ، ووضع هذه الاستجابات في مكان الأسبقية على غيرها من الاستجابات المحتملة مما ينتج عن إشباع حاجة معينة أو الحصول على هدف

معين ". (ص ٧) .

ويضيف راشد (١٤٢٥هـ) " إن الدوافع هي بمثابة البواعث على العمل ، وهي التي تحفز الفرد على النشاط ، كما أنها تحركنا نحو البحث عن وسائل لإرضائها ، وهذا البحث هو الغرض من النشاط والحركة " . ص ١٥٥

و ما سبق يعنى أن الدوافع تستخدم في حث الأفراد وتوجيه نشاطهم ، فالمعلم شأنه شأن غيره في المهن يحتاج إلى دافعية من أجل أن يضع نصب عينية هدفاً محدداً لتحقيقه ، وأن يعلم إنه بحاجة إلي وظيفة تتناسب مع قدراته واستعداداته ، وميوله ، فهو يحتاج إلى التقدير والاحترام ، كما يحتاج إلى تحقيق الذات ، فالمعلم في اليابان له احترام كبير من الطلاب وأولياء الأمور كما ذكرت تقارير وزارة التربية والتعليم في زيارتها لبعض دول العالم (١٤٢٤ هـ، ص ٨٥) . حيث إن الدوافع بمثابة المثير والاستجابة ، فالمعايير المحددة والمتفق عليها من الجهات ذات الاختصاص في جميع مراحل أو حياة المعلم تكون بمثابة الدوافع ، وكذلك الاستثارة للمعلم من أجل إقبال عدد لا بأس به من الأفراد إلى مهنة التدريس ، ومن ثم يتم الاختيار والمفاضلة بين الأعداد المتقدمة ، وذلك ليتسنى وفق هذه المعايير المعتمدة اختيار الأفضل ، ففي كوريا الجنوبية تعد وظيفة المعلم ذات مميزات كثيرة معنوية ومادية ، لذلك فإن عليها إقبالاً كبيراً كما ذكرت تقارير وزارة التربية والتعليم .

فالمميزات تعد بمثابة القوة الحقيقة لجذب الأفراد إلى مهنة التدريس واختيار الأفضل منهم ، في ضوء وجود مغريات مادية ومعنوية . فالنواحي المادية مهمة وكذلك النواحي الاجتماعية ، ففي ألمانيا يعد الراتب المجزي من أهم العوامل التي ساهمت في جذب الكثيرين لهذه المهنة ، إضافة إلى الضمان الاجتماعي ، وكذلك توفير التأمينات الصحية والاستهلاكية، والجدير بالذكر أن مهنة التدريس في ألمانيا تساوي مهنة الهندسة والطب في المكانة الاجتماعية (البيان ، ٢٠٠١ م، ص ٤) . أما في فرنسا فيحصل المعلمون على إعانة اجتماعية وعلاوة للسكن وتأمين اجتماعي بالإضافة إلى الراتب المجزي

الـذي يعـد مـن أهـم المغريـات لجـذب المتميـزين مـن الأفـراد إلى مهنـة التـدريس (فرج، ١٤٢٦هـ، ص ٤٣٤).

وتعد تلك الطريقة الصحيحة في الارتقاء بمهنة التدريس ، ووضعها في مكانها الصحيح ، وهذا يدلل على أهمية الدوافع في التمهين ، فالدافع ينشأ نتيجة وجود حاجة معينة لدى الكائن الحي ، ولذلك فإن وجود حاجة معينة لدى الفرد تفسر الميل المستمر نسبيا لديه والذي يدفعه إلى السلوك بطريقة معينة ، ويستدل على وجود هذه الحاجة من السلوك الباحث عن الهدف في العالم الخارجي ، ومثابرته في سبيل تحقيق الهدف وإشباع الحاجة . ويتضح أن الدوافع والحاجات لها من الأهمية ما يجعل المعلمين في مهنة التدريس قادرين على العطاء والاستمرار فيها ، وذلك من خلال إثارة دوافعهم ، وكذلك معرفة حاجاتهم ، حيث رتب (ماسلو) الحاجات الإنسانية على شكل هرم تمثل قاعدته الحاجات الفسيولوجية الأساسية وتتدرج تلك الحاجات ارتفاعا حتى تصل إلى قمة الهرم حيث حاجات تحقيق الذات ، ولا يمكن الانتقال إلى حاجة أعلى قبل إشباع الحاجة الأقل، وفقا للتقسيم الآتي (طاشكندي وآخرون ، ١٤٠٨هـ، ص ٤٦) :

١- " الحاجات الفسيولوجية .
٢- الحاجة إلى الأمن .
٣- الحاجات إلى الانتماء والميول .
٤- الحاجات إلى التقدير والاحترام .
٥- الحاجة إلى تحقيق الذات ".

ويمكن توظيف تلك الحاجات في أهمية الدوافع في تمهين التدريس بالشكل الآتي :

١ ـ الحاجات الفسيولوجية :

تعد هذه الحاجات نقطة البدء في نظرية الدوافع ، وهي تختلف في طبيعتها عن الحاجات الأخرى ، فهي تركز بدرجة كبيرة على الحاجات

الجسمية ، فمهنة التدريس مهنة شاقة تحتاج إلى صبر وتحمل ، لذا يجب على المعلم الاهتمام بالحاجات الأساسية وإشباعها بكل عناية ودقة من أكل وشرب ونوم وصحة عامة من أجل أن يقوم بمهامه الشاقة بكل يسر وسهولة، أما إذا حصل العكس في عدم إشباعها ، فإن المعلم سوف يميل إلى الخضوع وسيطرة الحاجة عليه بدرجة تخبو معها أية حاجة أخرى لدية .

٢ ـ الحاجات إلى الأمن :

لهذه الحاجة قيمتها ، وتظهر أهميتها بمجرد إشباع الحاجات الفسيولوجية ، فالمعلم يسعى بكل حرص وحذر إلى تحقيق الأمن الوظيفي والطمأنينة له بدافع الحاجة إلى الانتماء إلى مهنة التدريس والإخلاص في العمل وأدائه واجباته بكل تميز ونجاح من أجل الاستمرار في العمل ، وذلك في وجود نظام يحاسب المقصر في مهنة التدريس وإمكانية الاستغناء عنه في حالة تكاسله عن القيام بمهامه على أتم وجه ، لذا يمكن أن الدوافع في هذه الحاجة يكون له الأثر في مهنة التدريس في اطلاع المعلم على كل جديد في مجال تخصصه وفي الساحة التربوية ، والإنتاج والعمل بكل جد ، في ظل وجود هاجس يتابع المعلم أو عقوبة محددة من قبل .

٣ ـ الحاجات الاجتماعية :

إن الإنسان اجتماعي بطبعة يرغب في أن يكون محبوبا من الآخرين عن طريق انتمائه للآخرين ومشاركته لهم في مبادئهم وشعاراتهم ، والمعلم الذي يزاول المهنة يجد فرصة لتحقيق هذه الحاجة عن طريق تكوين علاقات ود وصداقة مع الآخرين ، وأن المعلم الذي لا يستطيع إشباع هذه الحاجة ، فقد يكون لديه نقص في الإنتاج وارتفاع معدلات الغياب وترك العمل ، فالمعلم يجب أن يكون على اتصال مع الجميع بكل رحابة صدر من الطلاب أو مدير المدرسة أو المشرف التربوي أو أولياء الأمور وغيرهم ، فلابد أن يكافح لتحقيق أهدافه في ظل الجماعة ، فعدم إشباع هذه الحاجة تعود على المعلم في عدم التوافق وسوء التكيف في مهنة التدريس .

٤- **حاجات التقدير :**

توجد لدى الكثيرين الحاجة أو الرغبة في تقدير أنفسهم تقديرا عاليا ، كما توجد لديهم الرغبة في أن يقدرهم الآخرون ، فالمعلم الذي يشبع هذه الحاجة يحس بالثقة بالنفس والقوة والمقدرة والكفاءة والنفع لمجتمعه ، فالاعتزاز بالمهنة وحب المهنة والانتماء لها والعمل بكل جدية ، والاستشارة الدورية وحضور الدورات التدريبية ، والمؤتمرات والندوات ، وورش العمل ، و القراءة والاطلاع في مجالات المعلم تؤدي بالمعلم إلى التقدير والاحترام ، فيصبح بنظر المجتمع شخصية تستحق التقدير .

ومن ناحية أخرى فإن تعطيل هذه الحاجة تؤدي بالمعلم إلى الإحساس بالنقص والضعف والعجز ، كما يؤدي إلى تثبيط العزيمة والصراع النفسي وكراهية المهنة وعدم الإخلاص فيها .

٥- **الحاجة إلى تحقيق الذات :**

المقصود بهذه الحاجة هو أن كل معلم يجب أن يكون سعيداً بمهنة التدريس ، وأنه اختار مهنته وفق حاجاته وميوله واهتماماته وإمكانياته ، لذا يستطيع المعلم تحقيق ذاته من خلال إشباع هذه الحاجة ، فالمعلم الذي يشبع هذه الحاجة يصل إلى درجة الإبداع وتقديم كل ما لديه في سبيل تقديم الأفضل لمهنته بكل تميز ونجاح .

فهذه الحاجة تعد بالنسبة للمعلم المنظم لحياته المهنية ويستطيع من خلالها التكيف مع الظروف المحيطة به في مهنته بكل تمكن واقتدار ، وتحقيق طموحاته العليا ، وهي المرحلة التي يصل فيها الإنسان إلى درجة مميزة، ويستغل ما لديه من مواهب وقدرات فردية في توظيفها في حياته المهنية.

أهمية الحوافز في تمهين التدريس :

إن الحوافز بمثابة المثيرات الخارجية للسلوك الإنساني ، فالحوافز تكون أما مادية أو معنوية ، إيجابية أو سلبية ، والحوافز الأكثر فاعلية هي تلك الحوافز ذات التأثير الفردي المباشر التي يمكن للأفراد الإحساس بها

وترجمتها وتفسيرها في صورة مكافآت أو عقوبات تعود نتائجها عليهم مباشرة

ويعرف الغنام (٢٠٠٦م) الحوافز بأنه : " تنمية الرغبة في بذل مستوي أعلي من الجهود نحو تحقيق أهداف المؤسسة علي أن تؤدي هذه الجهود إلى إشباع بعض الاحتياجات لدي الأفراد " (الشبكة العالمية) .

ومن هذا التعريف يلاحظ أن الحوافز هو عملية تتعلق أساسا بثلاثة عناصر: بذل الجهود، والأهداف، واحتياجات الأفراد. فإذا تم تحفيز الفرد، فإنه يكون مستعدا لبذل المزيد من الجهد، ولكن هذا الجهد لا يكون إيجابيا و فعالا إلا إذا تم توجيهه كما و كيفا لخدمة أهداف المؤسسة، وأخيرا لكي تستمر عملية التحفيز، يجب أن ترتبط بإشباع بعض الاحتياجات لدي الفرد .

إن عملية الأداء ترتبط بعدة عوامل هي القدرة و المعرفة و الرغبة ، أي يجب أن يكون الفرد قادرا علي أداء المهمة، عارفا بكيفية القيام بها، وراغبا في أدائها، ويكون دور القيادة التدريب لتنمية قدراته ومعرفته بأداء المهمة، ثم التحفيز لزيادة الرغبة في الأداء .وما الحافز الاّ متغير يؤدي إلى تغيير ايجابي في السلوك . و للحوافز لها دور كبير من خلال الثواب والعقاب ، في تمهين التدريس ، وشحذ همم المعلمين دائماً في الالتحاق في البرامج التربوية والدورات التدريبية التي تساعدهم على النمو المهني ، فالمدرسة اليابانية من شأنها الاستغناء عن المعلم الذي تَثبُت عدم كفاءته وقدرته على العمل ويخول مدير المدرسة بإنهاء عقده والاستغناء عنه والرفع فقط إلى الجهات المركزية المسئولة عن التعليم للتعويض عنه ، ولهذا يجد المعلم نفسه في مأزق إذ أن تقويم أدائه يخضع لمعايير معتمدة ، ولهذا يسارع المعلمون في اليابان إلى التحاق بالدورات المنعقدة في المؤسسات الخاصة وعلى حسابهم الخاص من أجل المحافظة على مهنته ومصدر رزقه وإبداعه على حد سواء .(الجبالي ، ٢٠٠١م، ص ٦٣)

فرخصة المعلم تعدّ حافزا متميزا في جعل فئة كبيرة من المعلمين تتخذ

موقفا إيجابيا نحو الاستفادة من الخبرات التربوية المحيطة بهم سواءً البشرية أم المادية ، والتحفيز يقوم بدور فعال في تمهين التدريس من حضور الدورات التدريبية أو المشاركة الفعالة في الندوات والمؤتمرات وغيرها ، فيذكر مرسي (١٩٩٦ م، ص ١٧٤) أن و.ضع المعلمين في أمريكا يختلف عن زملائهم في معظم الدول الأوربية وغيرها لاسيما العربية في أن المعلمين الأمريكيين ليسوا موظفين حكوميين يتمتعون بالأمان والضمانات ضد الفصل أو الطرد من الوظيفية ، ولذا كان على المعلمين إن يحسنوا باستمرار من مستواهم المهني بالدورات التدريبية الصيفية لما يترتب عليه تحسين مكانتهم ومرتباتهم ، بل إن تجديد الترخيص بمزاولة المهنة يعتمد على رصيد المعلم من النقاط المكتسبة .

وهذه الخطوات تؤدي بالمعلمين إلى النمو المهني المستمر وتقدم الأفضل إلى المعلم من خلال مواكبة التطور الهائل في ضوء الانفجار المعرفي والتقني ، وإعطاء كل ذي حقٍّ حقه ، فالمعلم المتميز يجب أن ينال مكافأة الاستمرار في المهنة مع الحوافز المادية والمعنوية الأخرى ، أما المعلم المتقاعس الذي بات عهدة بالقراءة والاطلاع والتدريب التربوي وغيرها من الأنشطة التربوية اللازمة منذ أن تخرج في الكلية التربوية يجب عليه أن يطور نفسه ذاتيا أو من خلال التنسيق مع المشرف التربوي ، أو يغادر هذه المهنة التي حان الوقت المناسب ليقف التربويون موقفا حازما منها في ظل عدم وجود المخرجات المأمولة ، ووجود عدد من المعلمين قد تخرجوا في الكليات التربوية دون عمل في بعض التخصصات وفي المبحث القادم سوف نطرق إلى مفهوم النمو المهني وأساليبه ومبرراته .

النمو المهني للمعلمين :

إن النمو المهني هو عملية تعلم مستمر مدى الحياة ، وتعدّ هذه العملية من خبرات ما قبل الخدمة في كليات التربية وحتى نهاية المستقبل المهني ، وتتميز العلوم ببناءٍ معرفي سريع التطور ، ولها علاقة واسعة في القضايا

الاجتماعية ، وسيجعل المعلمين في حاجة لفرص تعلم مستمر لبناء فهمهم وقدراتهم .

ويشير زايد (١٩٩٣م، ص ١٠٦) إلى النمو المهني بأنه مجموعة من التطورات في الأساليب السلوكية المتعلقة بالطرق التربوية التي تميز معلماً عن غيره في الأداء ، وتشمل تطوره الأكاديمي ، وإلمامه بالأساليب الحديثة ، وإعداده الجيد للدروس والتخطيط لها وأسلوبه في عرض وتنفيذ الدرس ، وعلاقته بالطلاب وحل مشاكلهم ، ونشاطه المدرسي وقدرته على الابتكار، وعلاقته بالرؤساء والزملاء وأولياء الأمور ، وقدرته على التقويم .

ويجب أن تتوفر الفرص للمعلم لتطوير نفسه من أجل أن يفيد الطلاب ذوو الاهتمامات المختلفة والقدرات والخبرات المتنوعة ، من الأفكار العلمية ، وما يجب أن يقوم به المعلمون لمساعدة وتوجيه كل الطلاب ، وفرص الدراسة والاشتراك بالبحث في تدريس مجالات تخصصهم وتعلمها ،ويؤكد عبدالسلام (١٤٢١هـ، ص ٣١٨) أن وعي المعلم لذاته المهنية بأبعادها المختلفة يدفعه دائماً للسعي الدائب المتواصل للنمو في الجوانب الأكاديمية والأدائية لتعزيز انتمائه للمهنة القائمة على المبادئ والقواعد الأخلاقية والاعتزاز بها رسالة اجتماعية إنسانية راقية .

ويعد ما سبق مؤشرا مهما في أهميته الدوافع الذاتية للمعلم نفسه كما سبق وان تكلمنا عنها ، أضف إلى أنه يجب على من يضع معايير النمو المهني أو التمهين ، يجب عليه أن يسهم في اختيار تصميم الأنشطة والبرامج التربوية التي تساعد المعلمين على النمو المهني ، ويجب أن تتغير التوجهات بحيث يصبح التطوير المهني فعالاً ومستمراً ، ومركز اهتمام في حياة المعلمين ، وتحويل أساليب النمو المهني من الأساليب التقليدية إلى الأساليب العلمية المدروسة والمتنوعة لتتناسب مع كل فرد وتراعي الفروق الفردية وفق المبررات المنطقية .

مبررات الاهتمام بالنمو المهني للمعلم :

إن عملية النمو عملية أساسية لا يمكن الاستغناء عنها لتحسين الأداء

داخل المهنة وتلبية حاجات التغير ، ويرجع الاهتمام والنمو المهني للمعلمين كما يذكر دعبول (٢٠٠٧ م، الشبكة العالمية) إلى الأسباب الآتية :

١- **الانفجار المعرفي:** إن المعرفة في تغير مستمر وهي في زيادة تقتضي أن يكون المعلم على وعي ومعرفة بكل جديد ومستحدث لأن هذا التغير المعرفي سيفرض تغيراً في المناهج الدراسية التي تقدمها للطلاب .

٢- **تغير المعرفة التربوية:** إن المعرفة التربوية تتغير نتيجة لما تتوصل إليه البحوث التربوية والنفسية من نتائج تغير في العملية من حيث أهدافها ومحتواها وطرائقها وتعدل النظرة إلى الطلاب وخصائص نموه ووضع المعلم ودوره ومسئولياته.

٣- **التقنيات الجديدة في التربية:** إن ما يستجد على الساحة التربوية من تقنيات تربوية جديدة يتطلب إعادة النظر في بنية النظام التعليمي ودور المعلم، ويخلق العديد من المشكلات التربوية تفرض على المعلم تطوير طرق تدريسه وخططه وتجديد معلوماته.

٤- **قصور برامج الإعداد:** توجد بعض أوجه النقص والقصور في برامج إعداد المعلم قبل الخدمة كأن يجد المعلم صعوبات في التعامل مع الطلاب وعدم القدرة على التقويم بطريقة سليمة ، ويتم تدارك ذلك في برامج النمو المهني للمعلمين . هذه بعض مبررات النمو المهني للمعلمين وهي مبررات عامة يمكن استنتاجها من تغير الأوضاع العامة إلا أنه توجد مبررات شخصية تختلف من معلم لآخر في ضوء خبراته السابقة وتخصصه وجنسه وغيرها من العوامل .

وللتعليق على ما سبق فان الهدف من النمو المهني هو مساعدة المعلمين على مواجهة المشكلات المهنية فقد يحتاج المعلم ما إلى معرفة طريقة إعداد الأهداف و صياغتها بينما يحتاج أخر إلى معرفة أساليب التدريس أو طرق الإعداد الجيد للخطط الدراسية أو طرق مراعاة الفروق الفردية و غيرها من

المتطلبات الضرورية لعملية التعليم ، حيث أنها تعتبر من الأساليب الناجحة في الإنماء المهني ويتم التخطيط لها مسبقاً عن طريق المشرفين التربويين من أجل تمكين بعض المعلمين لزيارة زملاءهم الأكثر خبرة و تميزاً في المهنة في نفس المدرسة أو في المدارس الأخرى.

أساليب النمو المهني للمعلمين :

فالأساليب العلمية لتنمية المعلم تتنوع وتختلف ، حيث يذكر كريم وآخرون (٢٠٠٢ م، ص ١١٢) أهم الأساليب في تنمية المعلم مهنيا في النقاط الآتية :

١- " حضور الدورات التدريبية أو المشاركة في التدريب .
٢- المشاركة في الاجتماعات المهنية التربوية والمشاغل التربوية .
٣- المشاركة في الندوات التربوية والإعداد لها .
٤- حضور المؤتمرات المتخصصة في الأنشطة التربوية التي تتصل بالموضوعات الحديثة التي توصل إليه العلم .
٥- الزيارات المتبادلة وتبادل الخبرات بين المعلمين .
٦- الدروس التوضيحية التطبيقية سواءً تنفيذها أم الحضور لها .
٧- القراءة الذاتية والاطلاع على التقارير والأبحاث التربوية التي تتصل بالعملية التربوية .
٨- الالتحاق بالدراسات العليا والبعثات التربوية ".

ويورد شوق ومحمود (١٤٢٢هـ ،ص ٥٦) المزيد من الأساليب التي تساعد المعلم على النمو المهني :

٩- "المشاركة في الرحلات العلمية وكتابة التقارير .
١٠- تنظيم المسابقات التربوية والثقافية في المدرسة .
١١- المشاركة في الورش والمشروعات التربوية .
١٢- المشاركة في إعداد اختبارات التحصيل والقدرات وغيرها من وسائل التقويم .

١٣- إجراء البحوث والتجارب التربوية.

١٤- انتساب المعلم إلى الجمعيات التربوية كعضو فيها .

١٥- مشاركة المعلم في المواسم الثقافية المحلية والبرامج المشتركة".

ومن شأن هذا كله ، أن يتسنى للمعلم أثناء حياته العملية تجديد معارفه ومعلوماته ومهاراته من خلال الأساليب العلمية والعملية المذكورة أعلاه بدوافع ذاتية أو من خلال استثارة الدوافع الداخلية بحوافز خارجية تثار لدى المعلم من أجل الرغبة في التطور المهني لمواكبة الانفجار المعرفي والتقني ، وكذلك الوقوف أمام التحديات العالمية التي تواكب النمو العالمي بجميع جوانبه الاجتماعية ، والاقتصادية ، والسياسية ، والتعليمية بكل قوة وإرادة من أجل الحفاظ على هوية المتعلمين من الهجمات المتنوعة الثقافية التي بطشت بالعديد من الدول التي لم تعد العدة لها . فالمعلم المتطور والمتمكن والمتجدد يستطيع معرفة ما يجري في الكون من أجل غرس أو تنمية السبل الوقاية لدى المتعلمين ، وربطهم بالحياة الخارجية ، وجعلهم أمام الأمر الواقع في كثير من الأمور التي تسعى السياسة التعليمية تحقيقها من قبل أن يستغل المتعلم بجهله وغياب كثير المعلومات والمعارف والمهارات الضرورية عن ذهنه ويقدمها الآخر بطرق ملمعة ويتقبله المتعلم كثقافة أساسية ، وهي بالأساس ثقافة بديلة حلت محل الثقافة الأساسية ، وهنا تكمن أهمية تنمية المعلمين مهنيا من اجل خلق معلم عصري ينتمي إلى مهنته عن طريق التواصل مع كل ما يستجد في الساحة العالمية من أجل حماية الأبناء من الخطط الموجهة .

ثانيا : الدراسات السابقة

تمهيد :

في القسم الثاني من هذا الفصل يم تناول بعض الدراسات السابقة ذات العلاقة بالدراسة الحالية ، من حيث أهم الأهداف والنتائج والتوصيات التي تفيد الدراسة الحالية ، وذكر عينة بعض الدراسات والطريقة التي تم فيها

اختيار العينة متى ما احتاج البحث إلى ذكرها ، وكذلك التعرف على منهجية بعض الدراسات وكيفية أدائها والأداة المستخدمة وكيفية تطبيق الأداة على عينة الدراسة متى ما استلزم ذلك، ومن ثم يتم التعقيب على تلك الدراسات بمراجعة محتوى الدراسات السابقة ومقارنتها بالدراسة الحالية وبيان اتفاق تلك الدراسات مع الدراسة الحالية والاختلاف الذي بينهما ، وتم تصنيف الدراسات السابقة في ثلاثة محاور هي :

(١) المحور الأول : دراسات مرتبطة بمهنة التدريس .

(٢) المحور الثاني : دراسات في الإشراف التربوي ذات العلاقة بتمهين التدريس.

(٣) المحور الثالث : دراسات سابقة في تمهين التدريس .

المحور الأول : دراسات مرتبطة بمهنة التدريس :

أجريت عدة دراسات حول مهنة التدريس ومن أهمها دراسة الخياط (١٩٩٤م) التي هدفت إلى بناء أداة لقياس الاستعداد لمهنة التدريس ، تضمن هذا المقياس بعدين هما : الخصائص النفسية والخصائص الاجتماعية ، حيث سعى هذا المقياس إلى كشف النوعية الجيدة من الأفراد الذين سيعملون في مهنة التدريس ، تم بناء هذا المقياس عن طريق استعراض الأدبيات التربوية والدراسات السابقة التي تناولت الصفات الخاصة بالمعلم ، وكان من أبرز نتائج هذه الدراسة الخروج بمقياس مقنن لمهنة التدريس ضم سبعا وعشرين صفة في الخصائص النفسية والاجتماعية تم الإفادة منها في بناء المعايير اللازمة لتمهين التدريس في محاور الدراسة الحالية ، وكان من أبرز توصيات هذه الدراسة إجراء دراسة تتعرف على معايير لتمهين التدريس ، وتعد هذه التوصية مؤشرا مهما لإجراء الدراسة الحالية .

ومن الدراسات التي قدمت إطار عمل يحدد مسؤوليات المعلم لضمان الممارسة الاحترافية في مهنة التدريس دراسة دينليسون Danielson (١٩٩٦م) حيث اعتمدت تلك الدراسة على نتائج البحوث النظرية والدراسات التجريبية، وكان منهجها الأسلوب الوصفي الوثائقي الذي اعتمد على جمع

وتحليل المعلومات البحثية التي توفرها الأدبيات التربوية والوثائق الرسمية بالإضافة إلى الدراسات السابقة ذات العلاقة بمشكلة الدراسة ، وخرجت هذه الدراسة بنتيجة مهمة وهي تحديد أربعة مجالات كإطار مرجعي لمهنة التدريس تضمنت من خلالها الممارسة الاحترافية للمعلم والاستمرار في مهنة التدريس ، والمجالات الأربعة هي :

١- التخطيط والإعداد للدرس .

٢- إدارة البيئة الصفية.

٣- الإلمام في طرق التدريس .

٤- إدراك المسؤوليات المهنية .

وكانت هذه المجالات الأربعة بمثابة النموذج للدراسة الحالية في بناء المعايير في المحور الثاني :الاستمرار رسميا في مهنة التدريس متى ما استطاع المعلم التمكن من هذه المجالات والاحتراف فيها من أجل أن يكون عنصرا فعالا في العملية التربوية والتعليمية ، وأفادت هذه الدراسة في اختيار المنهجية المناسبة للدارسة الحالية في جمع وتحليل المعلومات اللازمة لبناء المعايير من خلال الإطار النظري والدراسات السابقة .

أما دراسة الغامدي (١٤١٧هـ) فقد كشفت نتائجها أن هناك عوامل تساهم بدرجة عالية في زيادة النمو المهني للمعلمين كان أهمها :

أ- حب المعلم لمهنة التدريس .

ب- الرغبة والطموح الذاتي في الاستمرار في النمو المهني .

وكان من أبرز توصيات هذه الدراسة وضع معايير معتمدة لتحديد النوعية المناسبة من الأفراد الذين يرغبون في الانتساب إلى مهنة التدريس ، وخاصة الذين لديهم حب وولاء لمهنة التدريس ورغبة في النمو المهني المستمر ، فهذه الدراسة تتفق مع الدراسة الحالية في أهمية وضع المعايير اللازمة لتمهين التدريس ، إلا أن الدراسة الحالية تسعى إلى وضع معايير معتمدة لتمهين التدريس في جميع الجوانب و الاتجاهات و الخصائص والصفات .

وأبانت دراسة كيكر ولودمان kicker and loadman (١٩٩٧م) أن التقدير العام لرضا المعلمين والمعلمات عن مهنة التدريس كان إيجابيا على عينة قدرها (٤٠٧٦) معلما ومعلمة في الولايات المتحدة الأمريكية ، وذلك لأسباب تتعلق بالارتقاء الوظيفي ، والمستقبل المهني ، والاستقلالية المهنية واتخاذ القرار ، فهذه الدارسة تفيد الدارسة الحالية في أهمية الحوافز في التمهين رغم أن المعلم في الولايات المتحدة الأمريكية يخضع لمعايير علمية معتمدة من قبل المجلس الوطني هناك ،وكذلك وجود رابطات واتحادات خاصة بالمعلمين إلاّ أن التحفيز والاستقلالية بالمهنة يعد من أهم القواعد الرئيسة للتمهين .

أما دراسة آمي بارهام Amy- Barham (١٩٩٨م) فهدفت إلى تحديد ممارسات اختيار المعلم عن طرق مقابلات مع المختصين التربويين بخصوص عمليات اختيار المعلم في أربعة أنواع من المدارس : آهلة بسكان ذوي رتبة اقتصادية اجتماعية متوسطة ، و آهلة بسكان ذات رتبة اقتصادية اجتماعية منخفضة ، وريفية ذوي رتبة اقتصادية اجتماعية متوسطة ، وريفية ذوي رتبة اقتصادية اجتماعية منخفضة ، حيث أكدت النتائج أن الصفات التي ينشدها المختصون بغض النظر عن بيئة المدرسة ،هي : تأسيس علاقات مع الوالدين والطلاب ، مهارات الاتصال ، التعليم المستمر للمعلمين ، حب التدريس ، تخطي حاجز الميل ، الحماسة ، التدريس الجيد ، إضافة إلى المؤهلات العلمية المناسبة ، واجتياز المقابلات الشخصية . فهذه الدراسة تفيد الدراسة الحالية في تحديد الصفات التي يجب أن يتصف بها المعلم الكفء الذي يرغب في الانتساب إلى مهنة التدريس، والاستمرار فيها كمعلم متجدد من خلال الشروط النظامية ومن أهمها التعليم المستمر مدى الحياة .

وأوضحت دراسة كل من الشرعة والباكر(٢٠٠٠م) ودراسة سلمان (٢٠٠٠م) أن من أهم أسباب عزوف الشباب عن مهنة التدريس هي الأسباب المهنية وتدني أجور الرواتب وتدني تقدير المجتمع لمهنة التدريس ولدور المعلم

مما أشاع بين المعلمين بشكل عام شعوراً بعدم الرضا الوظيفي ، لذا قل الإقبال عليها خاصة من الشباب المتميزين في الدراسة الجامعية والذين تنطبق عليهم مواصفات المعلم المتميز بسبب غياب معايير التمهين . فهتان الدراستان تناولتا جانبا مهما ومؤشرا يفيد بأن إقبال الأفراد المرغوب بهم إلى مهنة التدريس يحتاج إلى معايير مهنية تسمو بالمهنة اقتصاديا واجتماعية وهذا ما تسعى إليه الدراسة الحالية .

أما دراسة اورلنز Orleans (٢٠٠٧) فقد كشفت أهم الأسباب التي تؤدي إلى التحسينات الجوهرية في مهنة التدريس وهي :

- حصول المتقدم إلى مهنة التدريس على المؤهلات العلمية المناسبة .
- الحصول على ترخيص لمزاولة مهنة التدريس في فترات محددة .

وهذه الدراسة تفيد الدراسة الحالية في بناء المعايير اللازمة لتمهين التدريس، حيث يعدّ المؤهل العلمي المناسب و رخصة المعلم من أهم الشروط الواجب توافرها في تمهين التدريس ، ويتفق ذلك مع كثير من الأدبيات التربوية في هذا المجال .

المحور الثاني : دراسات في الإشراف التربوي ذات العلاقة بتمهين التدريس:

أجريت عدة دراسات حول الإشراف التربوي ومن هذه الدراسات ذات العلاقة بتمهين التدريس دراسة شاهين (١٩٨٩م) التي هدفت إلى التعرف على الجهود المبذولة من قيادات الإشراف التربوي في التنمية المهنية للمعلم ، وكان من أبرز نتائجها أن الإشراف التربوي القائم لا يتيح للمعلمين فرص النمو العلمي والمهني ، وكذلك لا يساعد المعلمين على حل المشكلات المهنية التي تواجههم . وأن المساعدات التي يقدمها المشرف التربوي لا تتعدى التشجيع على حضور الدورات التدريبية ، فهذه الدراسة تفيد الدراسة الحالية بأن الآلية القائمة للإشراف التربوي لا تساعد المعلمين على النمو المهني والتمهين ، وتعد

هذه الدراسة مؤشرا مهما على إيجاد آلية مناسبة للإشراف التربوي في ظل الاتجاهات الحديثة تسير بالطريق الصحيح من أجل تمهين التدريس ، وهذا ما تسعى إليه الدراسة الحالية .

وفي دراسة ديروري Deroere(١٩٩٠م) عن العلاقة بين سلوك المشرف التربوي المتسلط والمفتوح ، والتغيرات التي تطرأ على خبرات المعلمين تحت إشرافه ، فقد أكدت نسبة كبيرة من أفراد عينة البحث عن وجود علاقة إيجابية بين السلوك المفتوح للمشرف التربوي والتغيرات الايجابية التي تطرأ على خبراتهم ، ويفسر ذلك بأن نمط شخصية المشرف التربوي تؤثر في شخصية المعلم بالإيجاب أو بالسلب .

وتؤكد دراسة متولي (١٩٩٣م) على أن الإشراف التربوي يعد من أهم أبعاد تمهين التعليم ، وهذا يتفق مع ما تذهب إليه الدراسة الحالية بأن الإشراف التربوي في اتجاهاته الحديثة قادر على أن يؤدي دورا مهما في تفعيل المعايير اللازمة لتمهين التدريس .

وتشير نتائج دراسة القرشي (١٩٩٤) إلى الآتي :

أ- اعتقاد المعلمين بأن المشرفين التربويين لا يطلعون على أية أعمال خاصة بالبحث التربوي ونتائجه، مما ينعكس سلبا على قدراته في مجال تطوير المعلم.

ب- اتفاق المعلمين والمشرفين التربويين على أن المشرف التربوي لا يزود المعلم بالمعلومات التي يمكن أن يحتاج إليها حول أحدث المراجع والبحوث العلمية في مجال تخصصه.

ج- أن المشرفين التربويين لا يشاطرون المعلمين همومهم ومشاكلهم فيما يتعلق بقضاياهم أمام إدارة المدرسة، إضافة إلى عدم مشاركة المعلم وجدانيا، أي أن المشرف التربوي عاجز عن القيام بالدور المنوط به تجاه المعلم علميا ومهنيا ووجدانيا.

ونتائج هذه الدراسة تؤكد على غياب الآلية المناسبة للإشراف التربوي، مما أدى ذلك إلى غياب الدور لدى المشرف التربوي ، فالمشرف لا يستطيع العمل دون أهداف واضحة ومحددة وقابلة للتطبيق ، وعليه تسعى هذه الدراسة إلى تحديد الدور الإشرافي في التغلب على السلبيات التي ذكرته هذه الدراسة من أجل تقديم سبل العلاج من خلال الدراسة الحالية .

وتشير دراسة مور Moore (١٩٩٧م) في كندا أن هناك عدداً من المعلمين يرغبون في الإفادة من أهل الخبرة من خارج مقر أعمالهم لمساعدتهم في تحسين وتطوير أدائهم وإطلاعهم بكل جديد في الساحة التربوية ، وهذا يتفق مع دراسة متولي (١٩٩٣ م) في أن للإشراف التربوي دورا مهما في تطوير وتحسين أداء المعلمين المهني ، وتعد هاتان الدراستان مؤشرا على ضرورة وجود جهاز الإشراف التربوي في السياسة التعليمية في أي نظام تربوي تعليمي، وكذلك له الدور المهم في توظيف الخبرات التربوية من قبل المشرفين التربويين لصالح المعلمين بشكل خاص، وصيانة هيبة المهنة ومكانتها وسمو رسالتها وضمانا لكفاءة وفاعلية منسوبيها.

أما دراسة المغيدي (١٩٩٧م) فقد كشفت نتائجها أن أكثر معوقات الإشراف التربوي كما يراها المشرفون والمشرفات هي غياب المعايير المحددة لاختيار المعلمين الأكفاء لمهنة التدريس ، وكان من أبرز توصيات هذه الدراسة :

أ- ضرورة إيجاد معايير علمية محددة لاختيار المعلمين المتقدمين إلى مهنة التدريس للعمل في المدارس في المملكة .

ب- ضرورة أن يكون هناك جهاز تناط به التوصية السابقة لسد فجوة النمو المهني لدى المعلمين .

وهذه الدراسة تتفق مع اتجاهات الدراسة الحالية في إيجاد معايير محددة لتمهين التدريس وأن يكون جهاز الإشراف التربوي في ظل اتجاهاته الحديثة هو الجهاز الذي تناط به مهمة عملية التمهين .

وتؤكد دراسة حسن (١٩٩٥م) ، ودراسة المساعد (١٩٩٨م) على أن للمشرف التربوي دوراً مهماً في تحسين النمو المهني وفي مساعدة المعلمين على تطوير أدائهم وذلك في المجالات الآتية : (الانتماء للمهنة ، التخطيط للتدريس، الأساليب وطرائق التدريس ، الكتاب المدرسي والمناهج ، التقويم والاختبارات ، استخدام الوسائل التعليمية في التدريس ، العلاقات الإنسانية) وهاتان الدراستان تفيدان الدراسة الحالية في تحديد المعايير اللازمة لإمكانية تثبيت المعلم رسميا في مهنة التدريس بعد السنة التجريبية من خلال قدرتهم على توظيف تلك المجالات المهمة في مهنة التدريس

أما دراسة الأكلبي (٢٠٠١م) فقد حاولت التحقق من تأثر الاتجاهات لدى المشرفين التربويين بمتغيرات الجنس والتخصص والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة نحو مهنة التدريس ، كان من أبرز نتائج هذه الدراسة عدم تأثر الاتجاهات لدى المشرفين التربويين بأي من المتغيرات التي شملتها الدراسة . وفي ضوء هذه النتيجة توصلت الدراسة إلى استنتاجات متعددة من أهمها : عجز التأهيل العلمي والمهني الذي يُقدَّم للمشرفين التربويين في أثناء الخدمة عن تحقيق أحد أهم الأهداف المرجوّة منه، والمتمثلة في استمرارية نمو اتجاهات المشرف التربوي نحو مهنة التدريس. وهذا يدلل على أن الإشراف التربوي بصفته الحالية عاجز عن القيام بدوره المطلوب نحو مهنة التدريس في جميع المتغيرات ، لذا وجب الشروع في إعداد آلية جديدة من أجل تفعيل الاتجاهات الحديثة للإشراف التربوي .

وكشفت دراسة المويزري (١٤٢٢هـ) عن أهم أسلوب إشرافي في ضوء الاتجاهات الحديثة للإشراف التربوي ، وهذا الأسلوب يساعد المعلم على النمو المهني المستمر والتجديد والابتكار في التدريس ، والأسلوب هو (الاجتماعي الفردي بين المعلم والمشرف التربوي) . وهذه الدراسة تفيد الدراسة الحالية في تحديد دور المشرف التربوي في تفعيل المعايير من خلال التصور المقترح .

كما أوضحت دراسة البريكان (١٤٢٣هـ) أن علاج كثير من معوقات

فاعلية الإشراف التربوي هو الاهتمام بنوعية المعلمين الذين يرغبون في الانتساب إلى مهنة التدريس ، وإيجاد معايير علمية تقيس أداء المعلم أثناء الخدمة من أجل تقديم الحلول الممكنة لهم وتطوير وتحسين أدائهم ، وتوصلت هذه الدراسة إلى عدة توصيات كان من أهمها الآتي :

أ- ضرورة إعادة صياغة أهداف الإشراف التربوي وآلية تنفيذ تلك الأهداف بما يتفق مع الاتجاهات الحديثة في مجال التربية والتعليم

ب- إجراء البحوث والدراسات التربوية من أجل تفعيل دور الإشراف التربوي في تطوير العملية التعليمة وتحقيق أهدافها .

وهذه الدراسة تعد مؤشرا مهما إلى إجراء الدراسة الحالية وتفعيل دور الإشراف التربوي في تمهين التدريس في ظل غياب الدور المهم والفاعل للإشراف التربوي في ظل أهدافه الحالية وغياب الآلية المحددة لهذه الأهداف .

وأخيراً فقد سجلت دراسة السقاف (١٤٢٤هـ) عدداً من المقترحات تؤكد فيها على دور المشرفة التربوية في التنمية المهنية ، وكان من أهم المقترحات تكثيف الزيارات للمعلمات المستجدات وإلقاء بعض الدروس النموذجية من قبل المشرفة التربوية ، وتفيد هذه الدراسة الحالية بأهمية التركيز على المعلمة الجديدة والمتابعة الدقيقة من قبل المشرفة التربوية وهذا ما تسعى إليه الدراسة الحالية من خلال وضع سنة تجريبية تكثف فيها الزيارات الميدانية والدروس التطبيقية على المعلمين الجدد.

المحور الثالث : دراسات في تمهين التدريس :

أجريت عدة دراسات حول تمهين التدريس من أهمها دراسة هونتر hunter (١٩٩٣م) التي هدفت إلى التأكيد على أن التدريس مهنة تتطلب تجديدا مستمرا بحيث تسمح لمنسوبيها أن يطوروا قدراتهم ومهاراتهم . وتبين الباحثة أن التدريس في الولايات المتحدة مهنة مثل مهن أخرى تقوم على معايير التمهين التي تشمل المبادئ الآتية :

أ- إن كل المهن تبدأ بخبرة مدعومة بالبحث .

ب- إن المهنيين يتمكنون من المعرفة والمهارة الخاصة بمهنتهم التي لا يحوزها من هو خارج المهنة .

ج- إن المهنة تتطلب رخصة لممارستها .

د- إن المهنيين يستمرون في التجديد والارتقاء والتعديل لمعرفتهم ولأدائهم طوال حياتهم المهنية .

ه- إن الحكم على منتجات العمل وأساليبه يتم من قبل خبراء من الوسط المهني.

كما تؤكد الباحثة على أن التركيز عند الترشيح للانتماء للمهنة يجب أن يكون على توفر الكفايات المهنية من أجل أن نضمن لكل طالب بيئة تعليمية آمنة داعمة محفزة تدار من قبل مهنيين متخصصين ، وتتفق هذه الدراسة مع ما تذهب إليه الدراسة الحالية فبدون معايير التمهين لا يمكن أن يحول أي نشاط وظيفي إلى مهنة مرموقة.

وفي دراسة أخرى أجراها متولي (١٩٩٣م) هدفت إلى إعداد مقياس مقنن لمهنة التدريس يقيس جوانبها المختلفة ، كانت عينة الدراسة من المعلمين والمشرفين التربويين ، حيث كان عددهم (٣٩١) معلما ومشرفا تربويا ، تم اختيارهم بطريقة عشوائية بمنطقة الرياض التعليمية ، وفي ضوء ذلك تم تحديد خمسة أبعاد لمقياس تمهين التدريس ، هي : الاختيار للمهنة – الإعداد للمهنة – مزاولة المهنة – الإشراف التربوي – التعليم المستمر . وختمت الدراسة بإعداد المقياس المقترح ، حيث سعت إلى إعداد مقياس إلى مهنة التدريس بشكل عام وعلى عينة عشوائية في منطقة تعليمية واحدة ، أما الدراسة الحالية فتختلف مع تلك الدراسة من حيث التركيز على مهنة التدريس بشكل خاص ، وتم اختيار العينة بطريقة عمدية من مجموعة من الخبراء في مجال إعداد المعلمين والإشراف التربوي والأكاديميين المتخصصين ، وتم تطبيقها في عدة مناطق تعليمية مختلفة .

أما دراسة مور Moore (١٩٩٧م) فقد كشفت عن أن لدى المعلمين

الرغبة بأن تكون هناك جماعات مهنية أو اتحادات من أجل الاتصال الدائم بما يستجد في الساحة التربوية ، والنمو المهني المستمر لدى المعلمين بشكل عام ، وكذلك معرفة الاحتياجات المهنية للمعلمين ، حيث تعدّ هذه الخطوات من أهم مسلمات التمهين وهذا ما تسعى إليه الدراسة الحالية .

وانطلقت دراسة الكندري وفرج (٢٠٠١ م) من مبدأ حتمية تمهين التدريس، صونا لهيبة المهنة ومكانتها وسمو رسالتها وضمانا لكفاءة وفاعلية منسوبيها. وبينت نتائج الدراسة أن مفهوم الترخيص للممارسة المهنية اعتمد أساسا على مبدأ تمهين التدريس وأن الهدف من الترخيص لممارسة مهنة التدريس هو صيانة حق المواطن وضمان وجود معلمين أعدوا إعدادا كافيا للممارسة المهنية .

وبعد استعراض عدد من نماذج التراخيص للممارسة مهنة التدريس تقدم الدراسة تصورا مقترحا للترخيص لممارسة لتلك المهنة في البلاد العربية تضمن هذا المقترح أربعة محاور : الأهداف ، الهيكل التنظيمي ، القواعد والشروط، ثم الإجراءات .

وتعد هذه الدراسة مؤشرا مهما في اتخاذ رخصة المعلم أساسا في عملية التمهين ، وتم الإفادة منها في بناء المعايير اللازمة لتمهين التدريس وكذلك بناء التصور المقترح من خلال المحاور الأربعة .

أما دراسة توفيق (٢٠٠٤م) فقد أوصت بضرورة تمهين مهنة التدريس بحيث لا ينتسب إلى هذه المهنة إلا من تتوفر لديه معايير علمية وأخلاقية تؤهله لإدراك قيمة هذه المهنة العظيمة ودورها في بناء الأجيال وصياغة الشخصيات، أيضاً أشارت إلى أن المعلم هو العقل المدبر للعملية التربية والتعليمية ، وبقدر ما يتوفر لديها أسس علمية وعملية وإعداد جيد بقدر ما يكون المعلم المنتسب جيد وبالتالي يؤدي إلى تربية جيدة تسير إلى بناء بشري في جميع النواحي العقلية والإبداعية والمعرفية و قادر على حمل أمانة التنمية الشاملة في مجتمع ينشد التقدم والازدهار.

كما أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالمعلم وتنميته مهنياً عن طريق الندوات أو الدورات التدريبية أو المحاضرات أو اللقاءات ... الخ فهو محتاج إلى ثقافات واسعة والى تعليم مستمر لأن شخصية المعلم هي نقطة البداية والنهاية في العملية التربوية و التعليمية .

فتؤكد هذه الدراسة على ضرورة وجود المعايير لتمهين التدريس ، كما تضيف أن الترخيص لممارسة مهنة التدريس يمكن أن يفعل عن طريق الأنشطة والمساهمات التي تنمي المعلم مهنياً ، حيث أوصت بها ، وطالبت المعلم بالاستمرارية في حضور الساعات الدراسية لها من دورات تدريبية أو ندوات وغيرها ، وهذا يتفق مع اتجاهات الدراسة الحالية .

و كشفت دراسة العرفج (١٤٢٦هـ) من خلال تحديد الإطار المرجعي لتمهين الإدارة المدرسية في المملكة عن المنهج الوصفي الوثائقي لاشتقاق بنود الإطار المرجعي في تمهين الإدارة المدرسية في المملكة بناء على استقصاء آراء الخبراء ، وهذا المنهجية العلمية تتناسب مع الدراسة الحالية في بناء المعايير اللازمة لتمهين التدريس من خلال جمع وتحليل المعلومات البحثية التي توفرها السجلات والوثائق الرسمية بالإضافة إلى الدراسات السابقة ، وكذلك الأسلوب المستخدم في اشتقاق بنود الإطار المرجعي يتناسب مع الحصول على المعلومات البحثية من الخبراء والمتخصصين في هذا المجال .

أما دراسة جوس وديفيد Joyce and David (٢٠٠٧م) فقد هدفت إلى إيجاد معلمين على درجة عالية من النوعية (الكفاءة)في الولايات المتحدة وذلك تمشياً مع قانون عدم إهمال أي طفل في المناطق التعليمية وخاصة في المدارس التي يواجه فيها الطلاب المخاطر ، وكانت من أهم نتائج هذه الدراسة وضع برنامج مهني يقوم على استراتيجيات مرتبط بالمجلس الوطني يقوم على معايير لتمهين التدريس من خمس فرضيات أساسية من أهمها أن يكون المعلم يحمل المؤهلات اللازمة والعالية للتدريس ، وأن يكون لديه القدرة على الاطلاع والنمو المهني والوقف على المستجدات الخاصة بمجاله

بشكل مستمر . وتتفق الدراسة الحالية مع ما ذهبت إليه هذه الدراسة بشكل كبير في إيجاد معايير تحدد نوعية المعلمين الذين يصلحون أن ينتسبوا إلى مهنة التدريس وكذلك متابعتهم أثناء الخدمة وقدرتهم على النمو المهني المستمر .

التعقيب على الدراسات السابقة :

بمراجعة محتوى الدراسات السابقة ومقارنتها بالدراسة الحالية تبين ما يأتي :

١- أكدت دراسات هونتر hunter(١٩٩٣م)، و الخياط (١٩٩٤م) ، والغامدي(١٤١٧هـ) ، و المغيدي (١٩٩٧م) ، و البريكان (١٤٢٣هـ)، وجوس وديفيد Joyce and David (٢٠٠٧م)على ضرورة إيجاد معايير محددة لاختيار المعلمين الراغبين في الانتساب إلى مهنة التدريس ومتابعتهم أثناء الخدمة من خلال هذه المعايير ، وتعد هذه الدراسات مؤشرا مهما على أهمية إجراء الدراسة الحالية وإيجاد المعايير اللازمة لتمهين التدريس في المملكة .

٢- أعدت دراسة متولي (١٩٩٣م) ، ودراسة الخياط (١٩٩٤م) مقاييس مقننة، لقياس استعداد الأفراد الراغبين في الانتساب إلى مهنة التدريس وقياس صلاحيتهم لذلك ، وأفاد الباحث من هذه المقاييس في بناء المعايير اللازمة لتمهين التدريس في المحاور الثلاث : محور السنة التجريبية ، ومحور تثبيت المعلم أساسياً في مهنة التدريس ، ومحور منح المعلم الترخيص للاستمرار في مزاولة المهنة وفق المدة الزمنية المحددة .

٣- اتفقت دراسات شاهين (١٩٨٩م) ، و المويزري(١٤٢٢هـ) ، و البريكان (١٤٢٣) على أن الإشراف التربوي بوضعه الحالي لا يتيح للمعلمين فرص النمو المهني ولا يساهم على حل المشكلات المهنية التي تواجه المعلمين ، وأن الأساليب الإشرافية الممارسة من قبل فئة كبيرة

من المشرفين لا تتناسب مع الاتجاهات الحديثة للإشراف التربوي ، ويعد ذلك دليلا قاطعا على أهمية تحديث دور المشرف التربوي في ضوء معايير معتمدة لتمهين التدريس تكون بمثابة الآلية الحديثة والمتمشية مع الاتجاهات العالمية المعاصرة في السمو بمهنة التدريس ، رغم تأكيد دراسة مور Moore (١٩٩٧م) على أن هناك عدداً من المعلمين يرغبون في الإفادة من أهل الخبرة من خارج مقر أعمالهم لمساعدتهم في تحسين وتطوير أدائهم واطلاعهم بكل جديد في الساحة التربوية ، وتضيف دراسة المغيدي(١٩٩٧م) ضرورة أن يكون هناك جهاز تناط به مهمة سد فجوة النمو المهني لدى المعلمين ، وأنسب جهاز لهذه المهمة هو جهاز الإشراف التربوي في ظل اتجاهاته الحديثة .

٤- أوصت دراسات القرشي (١٩٩٤م) و حسن (١٩٩٥م) و المساعد (١٩٩٨م) بأن يكون المشرف التربوي على دراية بأحدث ما توصل إليه العلم في مجال تخصصه وفي مختلف المجالات التربوية مثل طرق التدريس والتقويم واستخدام الوسائل التعليمة وغيرها . وأن يكون قادراً على إقامة علاقات إنسانية موجبة مع كل من يشرف عليهم كما أكدت ذلك دراسة ديروري Deroere(١٩٩٠م).

٥- تباينت بعض نتائج الدراسات حول جوانب الرضا في مهنة التدريس تبعا لاتجاهات المعلمين ، ففي دراسة الشرعة والباكر (٢٠٠٠م) ، ودراسة سلمان(٢٠٠٠م) أكدتا على الشعور العام لدى المعلمين والمعلمات بعدم الرضا الوظيفي ، وأن هناك عزوفاً عن الإقبال لمهنة التدريس بشكل كبير في العالم العربي ، أما دراسة كيكر ولودمان kicker and loadman (١٩٩٧م) في الولايات المتحدة الأمريكية فقد أشارت من خلال عينة كبيرة إلى أن جوانب الرضا في مهنة التدريس كانت إيجابية بشكل كبير ، وهذا يبرهن على أن معايير التمهين تقوم بدورٍ

مهم في اختيار الأفراد الذين لهم الرغبة في الانتساب لمهنة التدريس ، وكذلك الشعور بالارتياح والرضا والولاء لمهنة التدريس ، والعكس في العالم العربي غياب المعايير يؤدى إلى الشعور بعدم الرضا والتبرم من مهنة التدريس وعدم الإقبال عليها ، ويعد هذا التباين مؤشرا مهما على أهمية إجراء هذه الدراسة .

٦- أفادت الدراسة الحالية في اختيار منهجيتها العلمية من دراسة دينليسون Danielson (١٩٩٦م)، ودراسة العرفج (١٤٢٦هـ) وذلك لتشابه أهداف الدراستين مع الدراسة الحالية وطريقة أدائها ، حيث كانت منهجية هاتين الدراستين الأسلوب الوصفي الوثائقي ، وهو الأسلوب الذي يعتمد على جمع وتحليل المعلومات البحثية التي توفرها الأدبيات التربوية والوثائق الرسمية بالإضافة إلى الدراسات السابقة ذات العلاقة بمشكلة الدراسة ، وكذلك أداة الدراسة وهي الاستبانة والتي من خلالها تم الحصول على المعلومات البحثية من الخبراء والمتخصصين في مجال بحثي معين ، ويستخدم ذلك من خلال أدلاء الخبراء بآرائهم العلمية .

٧- انطلقت دراسة الكندري وفرج (٢٠٠١ م) من مبدأ حتمية تمهين التدريس وذلك من مبدأ الترخيص لممارسة المهنة ، وتؤكد توفيق (٢٠٠٤م) أن الترخيص يمكن أن يُفعل عن طريق الأنشطة والمساهمات التربوية التي يمارسها المعلم .

٨- تم اختيار جميع عينة الدراسات السابقة بطريقة عشوائية من المعلمين والمعلمات وتطبيقها على منطقة تعليمية واحدة ، فيما عدا دراسة العرفج (١٤٢٦م) وفي الدراسة الحالية تم اختيار العينة بطريقة عمدية من الخبراء الأكاديميين المتخصصين والمشرفين التربويين والمعلمين ، والذين تم اختيارهم من مناطق تعليمة مختلفة .

٩- بناءً على الدراسة الاستقصائية التي قام بها الباحث لم يعثر على شي

في الدراسات في العالم العربي تتعلق بوضع معايير لتمهين التدريس بشكل خاص.

١٠- تعد الدراسة الحالية من ضمن الدراسات التي اهتمت بمعايير تمهين التدريس ، أيضا من الدراسات التي اهتمت بتطوير آلية الإشراف التربوي ودور المشرف التربوي في تمهين التدريس.

١١- وبالجملة تتفق هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في أهمية تمهين التدريس بشكل خاص ، وأن للإشراف التربوي في ظل اتجاهاته الحديثة دورا مهما في توظيف الخبرات التربوية من قبل المشرفين التربويين لصالح المعلمين بشكل خاص، وصيانة هيبة المهنة ومكانتها وسمو رسالتها وضمان لكفاءة وفاعلية منسوبيها .

الفصل الثالث

إجراءات الدراسة الميدانية

تمهيد:

يتناول هذا الفصل إجراءات الدراسة الميدانية ، وذلك من خلال الحديث عن منهجية الدراسة التي اعتمدت على الأسلوب الوصفي الوثائقي التحليلي، وذلك من خلال مراجعة مناهج البحث العلمي ، والرجوع إلى بعض الدراسات السابقة التي تشابهت في منهجيتها مع الدراسة الحالية ، واستشارة بعض الخبراء في مناهج البحث العلمي ، وطريقة اختيار أداة الدراسة وتصميمها ، ومجتمع الدراسة الأصلي ، وعينة الدراسة التي طبقت عليهم الأداة ، ثم توضيح إجراءات تطبيق الدراسة في عدة خطوات، وأخيراً عرض الأساليب الإحصائية المستخدمة .

منهجية الدراسة :

اعتمدت منهجية الدراسة على جمع المعلومات البحثية التي توفرها الأدبيات التربوية والوثائق الرسمية وتحليلها ، بالإضافة إلى المعلومات المستفادة من الدراسات العلمية السابقة والاستطلاعية ذات العلاقة بمشكلة الدراسة، بهدف إعداد المادة العلمية اللازمة للإجابة عن أسئلة الدراسة البحثية .

فأسلوب تحليل محتوى الوثائق يشير إلى مسح الوثائق المادية المرتبطة بموضوع البحث من السجلات، والكتب، والدوريات، والقوانين، والأنظمة، وغيرها من المواد التي تحتوي على المعلومات التي يبحث عنها لتصنيف المعايير العلمية التي توفرها هذه الأدبيات لتفي بالغرض من الدراسة الحالية (عسكر

وآخرون ، ١٤٢٤هـ ، ص ٥١) .

ولأن الدراسة الحالية تسعى إلى وضع معايير محددة من أجل تمهين التدريس يتفق عليها مجموعة من الخبراء ويرتبونها حسب أهميتها ، ويحددون وجهة نظرهم في دور المشرف التربوي في تفعيل تلك المعايير حسب أهميتها ؛ لذا كان المنهج الوصفي الوثائقي التحليلي هو أكثر مناهج البحث ملاءمة لطبيعة هذه الدراسة والمناسب لها لتحقيق أهدافها .

أداة الدراسة :

رغم تعدد الأدوات والأساليب التي تسهم في جمع المعلومات والبيانات الكافية والدقيقة ، إلا أن "الاستبانة " هي الأداة المناسبة لهذه الدراسة ، وذلك لأنها من أكثر الأدوات شيوعا واستخداما في مجال الدراسات الوصفية الوثائقية التحليلية وسوف تكون عن طريق الإجابات المغلقة مع إمكانية الحذف أو الإضافة أو التعديل المقترح في الجولة الأولى.

ويشير العساف (١٤٢١هـ، ص ٣٤٢) و القحطاني وآخرون (١٤٢٥هـ ، ص ٢٨٨) بأن "الاستبانة : " هي تلك الاستمارة التي تحتوى على مجموعة من العبارات المكتوبة مزودة بإجاباتها أو الآراء المحتملة أو بفراغ للإجابة ، ويطلب من المجيب عليها الإشارة إلى ما يراه مهما ، أو ما يعتقد أنه الإجابة الصحيحة، دون مساعدة الباحث لهم " .

ولاستكمال الجانب الميداني في الدراسة تم اتخاذ الآتي :

أ - تصميم أداة الدراسة في صورتها الأولية :

تم إجراء دراسة مكثفة لمحتوى الإطار النظري والدراسات السابقة ، ودراسة استطلاعية على عدد (٣٠) من الخبراء في الميدان التربوي والتعليمي (من الأكاديميين والمشرفين التربويين والمعلمين) (انظر ملحق رقم ١) ، كان عدد كل فئة عشرة خبراء ، حيث تمكن الباحث من خلالها الاطلاع وتحديد المعايير اللازمة لتمهين التدريس في المحاور الثلاثة : التقديم لمهنة

التدريس ، والسنة التجريبية، ومنح رخصة المعلم في المدة المحددة والمتفق عليها كل خمس سنوات ، ثم جرى تبويب المعلومات البحثية وتفريغها ضمن محاور الاستبانة ، حيث تكونت الأداة في صورتها الأولية من :

١- رسالة مصاحبة توضح للخبراء المحكمين أهداف الدراسة وأسئلتها الفرعية .

٢- تعريف بعض المصطلحات المهمة التي تبين للمحكم مدلولات الدراسة .

٣- المقياس الخماسي المقترح للمعايير في تحديد درجة أهمية المعايير ودرجة الموافقة على تفعيل المشرف التربوي لتلك المعايير .

٤- المعايير اللازمة لتمهين التدريس في المحاور الثلاثة :

أ- **المحور الأول** : معايير التقديم إلى مهنة التدريس ،وعددها (١٥) معيارا .

ب- **المحور الثاني** : معايير السنة التجريبية ،وعددها (١٧) معيارا .

ج- **المحور الثالث** : معايير منح رخصة المعلم ،وعددها (١٧) معيارا .

تم أدراجها في قوائم لإبداء الرأي حول المعايير من حيث : مدى وضوح صياغة المعيار ، و مدى انتمائه للمحور ، والتعديل المقترح .

٥- وضع عامود على يمين المعايير يوضح اشتقاق المعيار : (❖) من الأدبيات التربوية فقط ،(❖❖) من الأدبيات التربوية والخبير التربوي ، (❖❖❖) من الخبير التربوي ، (انظر الملحق رقم ٢) .

ب- الصدق :

بعد تصميم الاستبانة ومراجعتها بشكل دقيق في صورتها الأولية مع المشرف والذي وافق بدوره عرضها على مجموعة من المحكمين والمختصين في التربية والتعليم وإعداد المعلمين والمناهج والإشراف التربوي ، للتأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة. حيث تم عرضها على أربعين من أعضاء هيئة

التدريس في بعض الجامعات السعودية ، ومنسوبي وزارة التربية والتعليم (انظر ملحق رقم ٣)، وذلك لمعرفة رأي هؤلاء المحكمين في مدى وضوح صياغة المعيار، و مدى انتمائه للمحور ، وقد إبداء المحكمون على أن الأداة تقيس ما وضعت لقياسه،مع وجود بعض الملاحظات والتعديلات البسيطة اللازمة إما لإعادة صياغتها أو لحذف بعض المعايير أو إضافة بعض المعايير المناسبة لتصبح الأداة واضحة وأكثر دلالة من ذي قبل عند تطبيقها على الخبراء المشاركين، والملاحظات في محاور الأداة كانت على النحو الآتي :

جدول رقم (١)

يوضح المعايير التي تم تعديلها في محاور الأداة

رقم المعيار	المعيار قبل التعديل	المعيار بعد التعديل
الثاني	أن لا يقل تقدير المتقدم عن (جيـــد) .	أن لا يقل تقدير المتقدم في مؤهل البكالوريوس عن (جيـــد)
الرابع	أن يرفق المتقدم تقريراً طبياً حديثاً من إحدى المستشفيات الحكومية يفيد خلو المتقدم من الأمراض المزمنة .	أن يرفق المتقدم تقريراً طبياً حديثاً من إحدى المستشفيات الحكومية المعتمدة التي تفيد خلوه من الأمراض المزمنة التي تؤثر على أدائه في عملية التدريس
السادس	أن يحضر المتقدم ثلاث توصيات أكاديمية من أساتذة قاموا بتدريسه في الجامعة التي تخرج منها.	أن يحضر المتقدم توصيتين أكاديميتين من أساتذة قاموا بتدريسه في الجامعة التي تخرج منها.
العاشر	ألا يكون قد صدر بحق المتقدم حكماً خلال آخر ثلاث سنوات في قضية أخلاقية ، أو يكون	ألا يكون قد صدر بحق المتقدم حكماً في قضية أخلاقية أو يكون طرفا في قضية قائمة ، ويثبت ذلك من

	طرفا في قضية قائمة عند تقديم الطلب ويثبت ذلك من خلال البصمات في أدارة الأدلة الجنائية .	خلال البصمات في أدارة الأدلة الجنائية.
الثالث والعشرين	أن يتمتع بالعلاقات الإنسانية الإيجابية (حسن التعامل مع زملائه المعلمين ، والتعاون مع الإدارة المدرسية ، وأولياء الأمور ، وكل من له علاقة بالعملية التربوية والتعليمية) ويثبت ذلك تقرير مدير المدرسة .	أن يتمتع بالعلاقات الإنسانية الإيجابية (حسن التعامل مع زملائه المعلمين ، والتعاون مع الإدارة المدرسية ،والطلاب ، وأولياء الأمور ، وكل من له علاقة بالعملية التربوية والتعليمية) ويثبت ذلك تقرير مدير المدرسة .
الخامس والعشرين	أن يكون قادرا على التخطيط ، والتجديد ، والابتكار ، والإبداع ويثبت ذلك تقرير مدير المدرسة .	أن يكون قادرا على التجديد ، والإبداع ويثبت ذلك تقرير مدير المدرسة .
السابع والعشرين	أن يتمكن من التواصل المستمر مع أسر الطلاب وتعريفهم بمستوى أبنائهم ويثبت ذلك تقرير المرشد الطلابي .	أن يتمكن من التواصل المستمر مع أولياء أمور الطلاب وتعريفهم بمستوى أبنائهم ويثبت ذلك تقرير المرشد الطلابي .
الثامن والعشرين	أن يستخدم المعلم التقنية الحديثة لتعزيز الاستقصاء لدى الطلاب داخل المدرسة ويثبت ذلك تقرير مدير المدرسة .	أن يستخدم التقنية الحديثة لتعزيز التعلم لدى الطلاب داخل المدرسة ويثبت ذلك تقرير مدير المدرسة .
السادس والثلاثين	حضور الدورات التدريبية في مجال تخصصه أو في المجالات الأخرى داخليا أوخارجيا ويحضر الأوراق	حضور الدورات التدريبية في مجال تخصصه أو في المجالات التربوية ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.

	الرسمية التي تثبت ذلك.	
التاسع والأربعين	مشاركة المعلم في تأليف المناهج الدراسيةفي مجال تخصصه ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.	مشاركة المعلم في تطوير المناهج الدراسية في مجال تخصصه ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.

جدول رقم (٢)

يوضح المعايير التي تم دمجها في محاور الأداة

رقم المعيار	المعيار قبل الدمج	المعيار بعد الدمج
الثالث	أن يجتاز المتقدم المقابلة التي تثبت خلوه من العاهات الظاهرة والعيوب الخلقية .	أن يجتاز المتقدم المقابلة الشخصية التي تثبت خلوه من عيوب النطق، وسلامة التفكير ،والعيوب الجسمية الظاهرة التي تؤثر على أدائه في عملية التدريس .
الثامن	أن يجتاز المتقدم المقابلة الشخصية التي تتضمن الكشف عن : طلاقة الحديث ، ووضوح الصوت ، والتفكير السليم	
الحادي والأربعين	تنفيذ الدروس النموذجية بحضور عدد من المعلمين المتخصصين ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.	تنفيذ أو حضور الدروس التطبيقية بحضور المشرف التربوي ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.
الثاني والأربعين	حضور الدروس النموذجية المقامة داخل المدرسة أو في المدارس الأخرى ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت	

	ذلك.	

جدول رقم (٣)

يوضح المعايير التي تم حذفها في محاور الأداة

رقم المعيار	المعايير التي تم حذفها
الخامس	أن يحضر المتقدم شهادة حسن سيرة وسلوك من الجامعة التي تخرج منها .
الثاني عشر	إذا ما تم قبول المتقدم يقبل تغيير مهنته في سجلات الأحوال المدنية
الثلاثين	أن يوظف مبدأ الثواب والعقاب على أتم وجه في تعامله مع الطلاب ويثبت ذلك تقرير مدير المدرسة .
الثاني والثلاثين	أن يكون قادراً على ربط المعلومات والمعارف والمهارات بحياة الطلاب خارج أسوار المدرسة ويثبت ذلك تقرير مدير

	المدرسة .
الثالث والثلاثين	إجراء المعلم البحوث التربوية الميدانية ويحضر النماذج من تلك البحوث .
الثامن والثلاثين	مشاركة المعلم كمدرب في الدورات التدريبية داخليا أو خارجيا ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.
التاسع والثلاثون	مشاركة المعلم في تنظيم مجالس الآباء والمعلمين والطلاب ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.
الرابع والأربعين	التحاق المعلم بالبعثات الدراسية لمواصلة الدراسات العليا في الماجستير والدكتوراه . ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.

جدول رقم (٤)

يوضح المعايير التي تمت إضافتها في محاور الأداة

رقم المعيار	المعايير التي تمت إضافتها
العاشر	ألا يكون قد مضى على حصوله على المؤهل التربوي أكثر من خمس سنوات بدون عمل تربوي ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.
السابع والعشرين	أن يكون قادرا على تنمية مهارات التفكير الإبداعي والناقد لدى طلابه ويثبت ذلك تقرير مدير المدرسة .
الثامن والعشرين	أن يتمكن من مهارات إدارة البيئة الصفية ويثبت ذلك بتقريرين من مدير المدرسة والمشرف التربوي الزائر.
الحادي والأربعين	حصول المعلم على تقدير جيد كحد أدنى في تقرير الأداء الوظيفي الذي يعده المشرف التربوي الزائر ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.

ج- ثبات أداة الدراسة :

بعد التعرف على صدق الأداة ، تم إجراء دراسة استطلاعية على عدد (٣٠) من عينة الدراسة: من أكاديميين ومشرفين تربويين ومعلمين لمعرفة ثبات الاستبانة باستخدام معامل (ألفا كرونباخ Alpha Cronbach) في البرنامج الإحصائي SPSS ،وذلك لقياس مدى الاتساق الداخلي بين معايير الاستبانة، ويتضح من الجدول رقم (٥)، والجدول رقم (٦) معامل الثبات للدراسة الاستطلاعية من حيث درجة أهمية المعايير ، وكذلك درجة الموافقة على تفعليها :

جدول رقم (٥)

يوضح معامل الثبات للعينة الدراسة الاستطلاعية في درجة الأهمية والمحسوب في برنامج SPSS بطريقة (ألفا كرونباخ)

المحاور	عدد المعايير	ن	قيمة الثبات
المحور الأول	١ - ١٣	٣٠	,٨٢١
المحور الثاني	١٤ – ٣٠	٣٠	,٩٣٢
المحور الثالث	٣١ - ٤٢	٣٠	,٨٨١
المجموع العام	١- ٤٢	٣٠	,٩٣٦

بالنظر إلى الجدول رقم (٥) يلاحظ أن قيمة معامل الثبات للمحور الأول : لمعايير التقديم لمهنة التدريس من حيث درجة الأهمية بلغ (,٨٢١) وهو عال ، أما المحور الثاني : لمعايير السنة التجريبية من حيث درجة الأهمية فقد بلغ معامل الثبات (,٩٣٢) وهو عال ،وكذلك المحور الثالث : لمعايير منح رخصة المعلم من حيث درجة الأهمية فقد بلغ معامل الثبات (,٨٨١) وهو عال ،وأخيراً المجموع العام للمحاور الثلاثة السابقة من حيث درجة الأهمية فقد بلغ معامل الثبات (,٩٣٦) وهو عال .

جدول رقم (٦)

يوضح معامل الثبات للعينة الدراسة الاستطلاعية في درجة الموافقة على تفعيل المعايير والمحسوب في برنامج SPSS بطريقة (ألفا كرونباخ)

المحاور	عدد المعايير	ن	قيمة الثبات
المحور الأول	١ - ١٣	٣٠	,٨٩١
المحور الثاني	١٤ — ٣٠	٣٠	,٩٢٣
المحور الثالث	٣١ - ٤٢	٣٠	,٩٣١
المجموع العام	١- ٤٢	٣٠	,٩٥٥

بالنظر إلى الجدول رقم (٦) يلاحظ أن قيمة معامل الثبات للمحور

الأول : لمعايير التقديم لمهنة التدريس من حيث درجة الموافقة على تفعيل المعايير بلغ (٨٩١,) وهو عال ، أما المحور الثاني : لمعايير السنة التجريبية من حيث درجة الموافقة على تفعيل المعايير فقد بلغ معامل الثبات (٩٢٣,) وهو عال، وكذلك المحور الثالث : لمعايير منح رخصة المعلم من حيث درجة الموافقة على تفعيل المعايير فقد بلغ معامل الثبات (٩٣١,) وهو عال ،وأخيراً المجموع العام للمحاور الثلاثة السابقة من حيث درجة الموافقة على تفعيل المعايير فقد بلغ معامل الثبات (٩٥٥,) وهو عال .

بعد دراسة ثبات الأداة للعينة الاستطلاعية من حيث درجة الأهمية ودرجة الموافقة على تفعيل المعايير ، اتّضح أن معاملات ثبات أداة الدراسة عال

بعد تطبيق الأداة على عينة الدراسة تم قياس الثبات للمحاور للمرة الثانية على جميع أفراد عينة الدراسة ، ويتضح من الجدول رقم (٧) والجدول رقم (٨) الآتي :

جدول رقم (٧)

يوضح ثبات أداة الدراسة في درجة الأهمية والمحسوب في برنامج SPSS بطريقة (ألفا كرونباخ)

المحاور	عدد المعايير	ن	قيمة الثبات
المحور الأول	١ - ١٣	١٥٠	,٨٣٨
المحور الثاني	١٤ — ٣٠	١٥٠	,٩٠٥
المحور الثالث	٣١ - ٤٢	١٥٠	,٨٨٢
المجموع العام	١- ٤٢	١٥٠	,٩٣٤

بالنظر إلى الجدول رقم (٧) يلاحظ أن قيمة معامل الثبات للمحور الأول : لمعايير التقديم لمهنة التدريس من حيث درجة الأهمية بلغ (,٨٣٨) وهو عال ، أما المحور الثاني : لمعايير السنة التجريبية من حيث درجة الأهمية فقد بلغ معامل الثبات (,٩٠٥) وهو عال ،وكذلك المحور الثالث : لمعايير منح رخصة المعلم من حيث درجة الأهمية فقد بلغ معامل الثبات (,٨٨٢) وهو عال، وأخيراً المجموع العام للمحاور الثلاثة السابقة من حيث درجة الأهمية فقد بلغ معامل الثبات (,٩٣٤) وهو عال

جدول رقم (٨)

يوضح ثبات أداة الدراسة في درجة الموافقة على تفعيل المعايير والمحسوب في برنامج SPSS بطريقة (ألفا كرونباخ)

المحاور	عدد المعايير	ن	قيمة الثبات
المحور الأول	١ - ١٣	١٥٠	,٨٧٥
المحور الثاني	١٤ — ٣٠	١٥٠	,٩٣٦
المحور الثالث	٣١ - ٤٢	١٥٠	,٩٢٤
المجموع العام	١- ٤٢	١٥٠	,٩٥٧

بالنظر إلى الجدول رقم (٨) يلاحظ أن قيمة معامل الثبات للمحور الأول : لمعايير التقديم لمهنة التدريس من حيث درجة الموافقة على تفعيل المعايير بلغ (,٨٧٥) وهو عال ، أما المحور الثاني : لمعايير السنة التجريبية من حيث

درجة الموافقة على تفعيل المعايير فقد بلغ معامل الثبات (,٩٣٦) وهو عال ،وكذلك المحور الثالث : لمعايير منح رخصة المعلم من حيث درجة الموافقة على تفعيل المعايير فقد بلغ معامل الثبات (,٩٢٤) وهو عال ،وأخيراً المجموع العام للمحاور الثلاثة السابقة من حيث درجة الموافقة على تفعيل المعايير فقد بلغ معامل الثبات (,٩٥٧) وهو عال .

أداة الدراسة في صورتها النهائية :

تم إعداد الأداة في صورتها النهائية حيث تكونت من قسمين هما :

القسم الأول : يتعلق بالبيانات الشخصية لعينة الدراسة ، ويشمل هذا القسم :

١- الاسم (اختياري)

٢- المنطقة التي يعمل بها لتحديد مكان العمل ؛ وذلك بهدف استخدامها لوصف عينة الدراسة وليس كمتغير مستقل .

٣- المؤهل العلمي : دكتوراه - ماجستير - بكالوريوس .

٤- العمل الحالي : أكاديمي - مشرف تربوي - معلم .

القسم الثاني : يتعلق بمحاور الاستبانة ، والتي ضمت عدداً من المعايير بلغ عددها (٤٢) معياراً بعد التأكد من صدقها وثباتها ،وتألفت الاستبانة من المحاور الآتية :

١- محور التقديم المهنة التدريس ، وكان عددها (١٣) معياراً

٢- محور السنة التجريبية في مهنة التدريس، وكان عددها(١٧)معياراً .

٣- محور منح رخصة المعلم ، وكان عددها (١٢) معياراً.

وقد تم استخدم مقياس (ليكرت) الخماسي لقياس درجة الأهمية و مستوى درجة الموفقة على تفعيل المشرف التربوي للمعايير اللازمة لتمهين التدريس في المحاور الثلاثة ، والجدول رقم (٩) يوضح الخيارات الآتية :

جدول رقم (٩)

يوضح الخيارات لدرجة الأهمية ودرجة الموافقة في أداة الدراسة النهائية

درجة الأهمية	قيمة الدرجة	درجة الموافقة	قيمة الدرجة
هام للغاية	أعطيت خمس درجات	عالية جدا	أعطيت خمس درجات
هام	أعطيت أربع درجات	عالية	أعطيت أربع درجات
متوسط الأهمية	أعطيت ثلاث درجات	متوسطة	أعطيت ثلاث درجات
قليل الأهمية	أعطيت درجتين	قليلة	أعطيت درجتين
غير مهم	أعطيت درجة واحدة	غير موافق	أعطيت درجة واحدة

مجتمع الدراسة :

أ- شملت الدراسة جميع الأكاديميين من السعوديين وغير السعوديين بالجامعات السعودية المختارة في كليات التربية بأقسام المناهج وطرق التدريس ، والإدارة التربوية ، وعلم النفس للعام الدراسي ١٤٢٨/١٤٢٩ هـ،وتم الحصول على المعلومات الإحصائية للأكاديميين من الموقع الرسمي على الشبكة العالمية للجامعات السعودية والذين بلغ عددهم (٣١٥) أكاديمي ،والجدول رقم (١٠) يوضح عدد المجتمع الأصلي للأكاديميين :

جدول رقم (١٠)

عدد الأكاديميين في الجامعات المختارة والذين يمثلون المجتمع الأصلي للدراسة

م	الجامعات المختارة	قسم المناهج	قسم الإدارة	قسم علم النفس	المجموع
١.	جامعة أم القرى	٣٥	١٨	٢٠	٧٣
٢.	جامعة طيبة	٣٦	٨	١٤	٥٨

٣.	جامعةالملك سعود	٤٤	١٣	٤١	٩٨
٤.	جامعة الملك فيصل	٢٨	١١	١٣	٥٢
٥.	جامعة الملك خالد	١٢	٦	١٦	٣٤
المجموع		١٥٥	٥٦	١٠٤	٣١٥

يتضح من الجدول رقم (١٠) أن الأكاديميين في جامعات الملك سعود كانوا الأكثر عددا ، ثم يليهم جامعة أم القرى ، فجامعة طيبة ، ثم جامعة الملك فيصل ، وأخيرا جامعة الملك خالد ، وتمثل هذه الجامعات المجتمع الأصلي من الأكاديميين المشاركين في الإجابة على أداة الدراسة .

ب- شملت الدراسة جميع المشرفين التربويين للمواد الدراسية فقط والبالغ عددهم (١٣٧٧) ، والمعلمين السعوديين في المناطق التربوية والتعليمية المختارة في جميع مراحل التعليم العام الحكومي دون التعليم الأهلي والبالغ عددهم (٦٠٢٥٢) للعام الدراسي ١٤٢٨/١٤٢٩هـ، وتم الحصول على المعلومات الإحصائية للمشرفين التربويين والمعلمين من الموقع الرسمي على الشبكة العالمية لوزارة التربية والتعليم ،والجدول رقم (١١) يوضح عدد المجتمع الأصلي للمشرفين التربويين والمعلمين:

جدول رقم (١١)

عدد المشرفين التربويين والمعلمين في المناطق التعليمية المختارة والذين يمثلون المجتمع الأصلي للدراسة

المناطق / الفئة	العاصمة المقدسة	المدينة المنورة	الرياض	عسير	الشرقية	المجموع
المشرفين التربويين	٣٠١	١٧٤	٤١٤	١٤٩	٣٣٩	١٣٧٧
المعلمين	٩٦٦٣	٨٤٩١	٢١٨٦٨	٧١١٠	١٣١٢٠	٦٠٢٥٢

يتضح من الجدول رقم (١١) أن المشرفين التربويين في منطقة الرياض كانوا الأكثر عددا ، ثم يليهم المنطقة الشرقية ، فالعاصمة المقدسة ، ثم المدينة المنورة، وأخيرا عسير ، ومن ناحية المعلمين فكانت منطقة الرياض الأكثر عددا ، ثم يليهم المنطقة الشرقية ، فالعاصمة المقدسة ، ثم المدينة المنورة ، وأخيرا عسير ، وتمثل هذه المناطق التعليمية المجتمع الأصلي من المشرفين التربويين والمعلمين المشاركين في الإجابة على أداة الدراسة .

عينة الدراسة :

تتكون عينة الدراسة من الأكاديميين و المشرفين والمعلمين التربويين تم اختيارهم بطريقة عمدية راعت الخبرة العلمية والعملية والاستعداد للتعاون مع الباحث، وقد تم تحديد العينة العمدية للفئات الثلاث في كل منطقة تعليمية بعدد(١٥) أكاديمياً و عدد (١٥) مشرفاً تربوياً و عدد (١٥) معلماً ، بعد ذلك تم التنسيق مع عدد مع عمداء الكليات التربوية ورؤساء الأقسام في الجامعات السعودية المختارة ومديري عموم عدد من الجهات التربوية في جهاز وزارة التربية والتعليم في المناطق التربوية المختارة وتم توزيع الأداة النهائية للدراسة على عينة الدراسة في كل منطقة تعليمية .

إجراءات تطبيق أداة الدراسة :

تم تطبيق أداة الدراسة من خلال الإجراءات الآتية :

١. بدأ تطبيق هذه الأداة بأخذ الموافقة عليها من سعادة المشرف ، ثم تمّ أخذ خطاب من سعادة عميد كلية التربية ووكيل الجامعة للدراسات العليا

والبحث العلمي بجامعة أم القرى بمكة المكرمة موجه إلى عدد من الجهات الرسمية التعليمية والتربوية ، تضمّن تسهيل مهمة الباحث في إجراء الدراسة وتطبيقها على عدد من الخبراء المنتسبين إلى تلك الجهات الرسمية . (انظر ملحق رقم ٥)

٢. عن طريق عمداء الكليات التربوية في الجامعات المختارة ومديري شئون المعلمين والإشراف التربوي في الإدارات التربوية والتعليمية في المناطق المختارة،تم الاتصال هاتفيا ببعضهم شخصيا ، كما تمت مقابلة البعض الآخر ،من أجل وتوضيح كيفية الإجابة على الإجابة على أداة الدراسة .

٣. تم توزيع الأداة على عينة الدراسة بداية من تاريخ ٣/ ١ / ١٤٢٩هـ ، ثم تم تحديد مدة زمنية قدرها أسبوعين للإجابة على أداة الدراسة ، ووضع أسبوع ثالث لجمع أداة الدراسة ومتابعة المتأخرين كحد أقصى ، وما تأخر عن الأسبوع الثالث تم إهماله ولم يدخل في عينة الدراسة ، والجدول رقم (١٢) يوضح آلية استعادة أداة الدراسة من العينة :

جدول رقم (١٢)

يوضح آلية استعادة أداة الدراسة من عينة الدراسة

عينة الدراسة	الأدوات الموزعة	العائد	غير المكتمل	المستبعد	الأدوات المقبولة
الأكاديمي	٧٥	٥٤	٣	١	٥٠

ين					
المشرفين التربويين	٧٥	٦١	٨	٣	٥٠
المعلمين	٧٥	٦٣	٣	١٠	٥٠

خصائص عينة الدراسة :

تتوزع عينة الدراسة على عدة مناطق تعليمية في المملكة ، وكذلك يتنوع المشاركون في الإجابة على أداة الدراسة من حيث طبيعة العمل على عدة فئات ، حيث تتمايز هذه الفئات الثلاثة من حيث المؤهل العلمي إلى ثلاثة أقسام ، والجدول رقم (١٣) والجدول رقم (١٤) والجدول رقم (١٥) يوضح خصائص العينة من حيث مكان العمل وطبيعة العمل الحالي والمؤهل العلمي لعينة الدراسة بشيء من التفصيل :

جدول رقم (١٣)

خصائص عينة الدراسة وفقا لمكان العمل

م	مكان العمل	العدد	النسبة المئوية
١.	منطقة العاصمة المقدسة التعليمية	٣٠	٢٠
٢.	منطقة المدنية المنورة التعليمية	٣٠	٢٠
٣.	منطقة الرياض التعليمية	٣٠	٢٠
٤.	المنطقة الشرقية التعليمية	٣٠	٢٠
٥.	منطقة عسير التعليمية	٣٠	٢٠
	المجموع	١٥٠	١٠٠٪

وبالنظر إلى الجدول رقم (١٣) يلاحظ أن عدد عينة الدراسة (٣٠) خبيراً تربوياً بنسبة (٢٠ ٪) من المناطق التعليمية المختارة ينقسمون إلى : (أكاديميين ، ومشرفين تربويون ، ومعلمين) ، تم اختيارهم بطريقة عمدية، فالأكاديميين تم اختيارهم من كل كلية تربوية عشرة أكاديميين ، من الأقسام الآتية : (قسم المناهج وطرق التدريس ، وقسم الإدارة التربوية ،و قسم علم النفس) يتوزعون وفقا لمكان العمل على خمس جامعات عريقة في المملكة في مناطق مختلفة ومتباعدة ،والجامعات المختارة هي :

١- جامعة أم القرى بمكة المكرمة.

٢- جامعة طيبة بالمدنية المنورة .

٣- جامعة الملك سعود بالرياض .

٤- جامعة الملك فيصل بالمنطقة الشرقية .

٥- جامعة الملك خالد بمنطقة عسير .

مما يثري تحديد النوعية المأمولة من المعايير اللازمة لتمهين التدريس والاتفاق على درجة الأهمية لها ، ودور المشرف التربوي في تفعيلها من وجهة نظر أكاديمية متخصصة .

وأما المشرفين التربويين و المعلمين فهم يتوزعون وفقا لمكان العمل على الخمس المناطق التعليمية المختارة ، حيث تم اختيار عشرة مشرفين تربويين وعشرة معلمين من كل منطقة تعليمية، وكان لهذا التنوع أثر إيجابي على تحديد أهمية المعايير اللازمة لتمهين التدريس وإمكانية تفعيلها من قبل المشرف التربوي من أماكن مختلفة في المملكة

جدول رقم (١٤)

خصائص عينة الدراسة حسب طبيعة العمل

م	العمل الحالي	العدد	النسبة المئوية

١.	أكاديمي	٥٠	٣٣,٣٪
٢.	مشرف تربوي	٥٠	٣٣,٣٪
٣.	معلم	٥٠	٣٣,٣٪
المجموع		١٥٠	١٠٠٪

وبالنظر إلى الجدول رقم (١٤) يلاحظ أن عينة الدراسة متوزعون حسب طبيعة العمل على ثلاث فئات، هي : أكاديميون حيث كان عددهم (٥٠) بنسبة مئوية تقارب الـ (٣٣,٣٪) ، ومشرفون تربويون حيث كان عددهم (٥٠) بنسبة مئوية تقارب الـ (٣٣,٣٪) ، ومعلمون حيث كان عددهم (٥٠) بنسبة مئوية تقارب الـ (٣٣,٣٪) ، وكان لتنوع العينة من الفئات الثلاثة : (أكاديميون ، ومشرفون تربويون ، ومعلمون) الأثر الإيجابي ، وتعد هذه العينة من ذوي الكفاءة العالية من المتميزين الذين تم اختيارهم بطريقة عمدية .

جدول رقم (١٥)

خصائص عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

م	المؤهل العلمي	العدد	النسبة المئوية
١.	دكتوراه	٥٠	٣٣,٣٪
٢.	ماجستير	٢١	١٤٪
٣.	بكالوريوس	٧٩	٥٢,٧٪
المجموع		١٥٠	١٠٠ ٪

وبالنظر إلى الجدول رقم (١٥) يتضح أن عينة الدراسة يتمايزون وفق مؤهلهم العلمي : فالحاصلين على الدكتوراه كان عددهم (٥٠) بنسبة مئوية تقارب الـ (٣٣,٣٪) والماجستير كان عددهم (٢١) بنسبة مئوية تقارب الـ (١٤٪) والبكالوريوس كان عددهم (٧٩) بنسبة مئوية تقارب الـ

(٥٢,٧ ٪) ، بحيث كان الحد الأدنى للعينة في الدراسة الحالية حصولهم على البكالوريوس التربوي .

الأساليب الإحصائية المستخدمة :

لتحليل البيانات تمّ استخدام الأساليب الإحصائية الآتية :

تم تحليل إجابات عينة الدراسة باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ، ومن الأساليب الإحصائية التي استخدمت في تحليل أداة الدراسة ما يأتي :

١. معامل الثبات (ألفا كرونباخ Alpha Cronbach) بطريقة التجزئة النصفية للاختبار ، لتحديد مدى ثبات أداة الدراسة .
٢. تم استخدام التكرارات والنسب المئوية ، لعرض خصائص عينة الدراسة من حيث : (المؤهل العلمي ، طبيعة العمل ، مكان العمل).
٣. تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ؛ وذلك لتحديد أهمية المعايير اللازمة لتمهين التدريس وترتيبها ترتيبا تنازليا حسب أهميتها،وكذلك التعرف على مستوى درجة الموافقة على تفعيل تلك المعايير من قبل المشرف التربوي وترتيبها ترتيبا تنازليا .
٤. حيث تم اعتماد قيمة المتوسط الحسابي في تفسير المعايير ، وإصدار الحكم عليها من خلال الحدود الحقيقية للمقياس حيث يذكر (الكناني ، ٢٠٠٢م) : " أن الحدود الحقيقية يطبق على أي قياس لمتغير متصل حتى ولو كانت الدرجات ليست درجات تامة (صحيحة) ، وعادة الحدود الحقيقة للدرجة تمتد من نصف وحدة أسفل ونصف وحدة أعلى من الدرجات المسجلة " ص ٣٦ . ولاستخراج النسبة المئوية يكون عن طريق قيمة المتوسط الحسابي مقسوم على خمسة في مائة ، ويتم بعد ذلك تفسير المعايير والنتائج بالنسبة المئوية في القاعدة المتبعة في الجدول رقم (١٦)

والجدول رقم (١٧) :

جدول رقم (١٦)

يوضح قيمة المتوسط الحسابي والنسبة المئوية لدرجة الأهمية للمعايير

م	مقياس درجة الأهمية	قيمة المتوسط الحسابي	النسبة المئوية
١.	هام للغاية	٤,٥١ - ٥	٩٠ – ١٠٠ ٪
٢.	هام	٣,٥١- ٤,٥٠	أقل من ٩٠ – ٧٠٪
م	مقياس درجة الموافقة على تفعيل المعايير	قيمة المتوسط الحسابي	النسبة المئوية
٣.	متوسط الأهمية	٢,٥١ – ٣,٥٠	أقل من ٧٠- ٥٠٪
٤.	قليل الأهمية	١,٥١ – ٢,٥٠	أقل من ٥٠ – ٣٠ ٪
٥.	غير مهم	أقل من ١,٥٠	أقل من ٣٠ ٪

جدول رقم (١٧)

يوضح قيمة المتوسط الحسابي والنسبة المئوية لدرجة الموافقة على تفعيل المعايير

١.	عالية جدا	٤,٥١ - ٥	٩٠ – ١٠٠ ٪
٢.	عالية	٣,٥١- ٤,٥٠	أقل من ٩٠ – ٧٠٪
٣.	متوسطة	٢,٥١ – ٣,٥٠	أقل من ٧٠- ٥٠٪
٤.	قليلة	١,٥١ – ٢,٥٠	أقل من ٥٠ – ٣٠ ٪
٥.	غير موافق	أقل من ١,٥٠	أقل من ٣٠ ٪

ملحوظة :

سيتم قبول المعايير التي تحقق نسبة (٧٠ ٪) فما فوق في تحديد درجة الأهمية للمعايير اللازمة لتمهين التدريس ويمثل ذلك في الأهمية الدرجتين : (هام للغاية، وهام) ، وكذلك في تحديد درجة الموافقة على تفعيل المعايير اللازمة لتمهين التدريس ويمثل ذلك في التفعيل الدرجتين : (عالية جدا ، وعالية) .

٥. تم استخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA) للوقوف عما إذا كان هناك فروقا بين متوسط إجابات عينة الدراسة من حيث المتغيرين : (المؤهل ، وطبيعة العمل) ، وكذلك معرفة مدى الاختلاف ودرجة الفروق الإحصائية بينهم عن طرق الاختبارات البعدية عند مستوى الدلالة(٠,٥) ، كما تم تحديد الاختبار البعدي باستخدام اختبار (ليفن LEVENE) لتجانس التباين :

أ- تم استخدام اختبار (شيفيه SCHEFFE'S TEST) للمقارنة البعدية لنتائج الاختبار التي كانت غير دالة عند مستوى الدلالة(٠,٥)، بناءً على نتائج اختبار (ليفن LEVENE) لتجانس التباين .

ب- تم استخدام اختبار (داينت سي Dunnett's C) للمقارنة البعدية لنتائج الاختبار التي كانت دالة عند مستوى الدلالة (٠,٥)، بناءً على نتائج اختبار (ليفن LEVENE) لتجانس التباين .

الفصل الرابع

نتائج الدراسة الميدانية

عرضها – وتفسيرها - ومناقشتها

تمهيد :

يتناول هذا الفصل عرض نتائج الدراسة الميدانية ، وتفسيرها ، ومناقشتها ، وللإجابة عن السؤال الرئيس والذي نصه :" ما دور الإشراف التربوي في تمهين التدريس ؟ " والذي تفرع منه ثمانية أسئلة الدراسة ، وقد تم تقسيم هذه الأسئلة إلى قسمين : القسم الأول يشمل الإجابة عن الأسئلة

الفرعية للدراسة من السؤال الأول حتى السؤال السابع ، والقسم الثاني يشتمل الإجابة عن السؤال الثامن ، والذي يحدد التصور المقترح في ضوء نتائج الدراسة .

أسئلة الدراسة الفرعية والتي نصها :

١- ما المعايير اللازمة لتمهين التدريس ؟

٢- ما أهمية تلك المعايير لتمهين التدريس من وجهة نظر عينة الدراسة ؟

٣- ما مستوى درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على تفعيل تلك المعايير من قبل المشرف التربوي ؟

٤- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين متوسطات إجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير العمل الحالي : (أكاديميون، ومشرفون تربويون ، ومعلمون) في تحديد درجة الأهمية للمعايير اللازمة لتمهين التدريس ؟ .

٥- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين متوسطات إجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير العمل الحالي : (أكاديميون، ومشرفون تربويون، ومعلمون) في مستوى درجة موافقة أفراد عينة الدراسة حول دور المشرف التربوي في تفعيل المعايير اللازمة لتمهين التدريس ؟

٦- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين متوسطات إجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير المؤهل العلمي: (دكتوراه ، ماجستير، بكالوريوس)في تحديد درجة الأهمية للمعايير اللازمة لتمهين التدريس ؟ .

٧- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين متوسطات إجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير المؤهل العلمي: (دكتوراه ، ماجستير، بكالوريوس) في مستوى درجة موافقة أفراد عينة الدراسة في تفعيل المعايير اللازمة لتمهين التدريس ؟

٨- ما التصور المقترح لتمهين التدريس ؟

القسم الأول :

إجابة السؤال الفرعي الأول والذي نص على :

- **ما المعايير اللازمة لتمهين التدريس ؟**

للإجابة عن هذا السؤال يقتضي تحديد ماهية المهنة وأهميتها وأخلاقيتها والمتطلبات الأساسية لها ، وأبرز المشكلات التي تواجه مهنة التدريس ، وكذلك تحديد خصائص المجتمعات المهنية والمسلمات الأساسية للتمهين ، الذي يمثل الأساس العلمي لتحويل المؤسسات العلمية إلى مجتمعات مهنية ترتكز على متطلبات أساسية ، وتنطلق من أخلاقيات مهنية خاصة لمواجهة سير العمل المهني السليم وتجاوز المشكلات التي قد تكون حجر عثرة في تقدم المهنة إلى المستوى المأمول منها .

فمن خلال الأدبيات النظرية والدراسات السابقة ودراسة استطلاعية قام بها الباحث على مجموعة من الخبراء التربويين من أكاديميين ومشرفين تربويين ومعلمين تم التوصل إلى مجموعة من المعايير العلمية اللازمة لتمهين التدريس، والإجابة عن هذا السؤال عن طريق المصادر السابقة تقتضي تقسيم المعايير اللازمة لتمهين التدريس إلى ثلاثة محاور وفق أهداف الدراسة :

١- المحور الأول : معايير التقديم إلى مهنة التدريس .

٢- المحور الثاني : معايير السنة التجريبية .

٣- المحور الثالث : معايير منح رخصة المعلم .

فمعايير المحور الأول يستند إليها في تحديد نوعية المتقدم إلى مهنة التدريس وفق المعايير التي توصلت إليها الدراسة ، أما معايير المحور الثاني فيتم في ضوئها تحديد نوعية المعلم وإمكانية استمراره في مهنة التدريس بعد

انتهاء السنة التجريبية وفق المعايير العلمية المتفق عليها ، وأخيرا معايير المحور الثالث وهي بمثابة منح الرخصة المهنية للمعلم ، وتعد معايير المحور الثالث من أهم مسلمات التمهين والضابط النوعي لحركة التمهين وهذه المعايير تتطلب توافرها في المعلم الأساسي في مهنة التدريس كل خمس سنوات من أجل ضمان الاستمرار في النمو المهني والعطاء المستمر والمتدفق في مهنة التدريس من قبل المعلم ، وعليه تم حصر المعايير في صورتها الأولية وبلغ عددها (٤٩) معياراً قبل التحكيم في المحاور الثلاثة على النحو الآتي:

المحور الأول : معايير التقديم إلى مهنة تم التوصل إلى (١٥) معياراً عن طريق المصادر آنفة الذكر ، تم تقسيمها على النحو الآتي :

أ- المعايير التي تم اشتقاقها من الخلفية النظرية و عددها خمسة معايير وهي :

١- أن يرفق المتقدم تقريراً طبياً حديثاً من إحدى المستشفيات الحكومية يفيد خلوه من الأمراض المزمنة .

٢- أن يجتاز المتقدم المقابلة الشخصية التي تتضمن الكشف عن : طلاقة الحديث ، ووضوح الصوت ، والتفكير السليم .

٣- أن يحمل المتقدم الهوية الوطنية .

٤- ألا يكون قد فُصل من مهنة التدريس من قبل لأسباب تأديبية .ويتثبّت من ذلك من خلال سجلات وزارة التربية والتعليم .

٥- ألا يتجاوز عمر المتقدم ثلاثين عاماً ويثبت ذلك من خلال الهوية الوطنية

ب- المعايير التي تم اشتقاقها من الخلفية النظرية والخبير التربوي كان عددها سبعة معايير ، هي :

١- أن يكون المتقدم حاصلا على البكالوريوس مع التأهيل التربوي على الأقل من إحدى الجامعات المحلية أو الجامعات الخارجية معتمدة من التعليم العالي .

٢- أن لا يقل تقدير المتقدم عن (جيـــد) .

٣- أن يجتاز المتقدم المقابلة التي تثبت خلوه من العاهات الظاهرة والعيوب الخلقية .

٤- أن يجتاز المتقدم الاختبار التحريري الذي يتضمن القدرات العقلية والكفايات المعرفية والتربوية التي تمكن المتقدم من السيطرة على المعرفة النظرية والتطبيقية في التدريس .

٥- أن يجتاز المتقدم الاختبار المعملي الذي يثبت أنه قادر على التعامل مع الحاسب الآلي.

٦- ألا يكون قد صدر بحقه حكماً خلال آخر ثلاث سنوات في قضية أخلاقية ، أو يكون طرفا في قضية قائمة عند تقديم الطلب، ويثبت ذلك من خلال البصمات في أدارة الأدلة الجنائية .

٧- ألا يكون المتقدم قد استقال من مهنة التدريس سابقاً ، ويثبت ذلك من خلال سجلات وزارة التربية والتعليم .

ج- المعايير التي تم اشتقاقها من الخبير التربوي كان عددها ثلاثة معايير هي :

١- أن يحضر المتقدم شهادة حسن سيرة وسلوك من الجامعة التي تخرج فيها .

٢- أن يحضر المتقدم ثلاث توصيات أكاديمية من أساتذة قاموا بتدريسه في الجامعة التي تخرج فيها .

٣- إذا ما تم قبول المتقدم يقبل تغيير مهنته في سجلات الأحوال المدنية

المحور الثاني : معايير السنة التجريبية تم التوصل إلى (١٧) معيارا عن طريق المصادر آنفة الذكر ، تم تقسيمها على النحو الآتي :

أ- المعايير التي تم اشتقاقها من الخلفية النظرية وكان عددها ستة معايير . هي :

١- أن يكون متمكناً من التخطيط والإعداد للدروس ، ويثبت ذلك تقرير المشرف التربوي الزائر .

٢- أن يكون قادراً على إعداد الوسائل التعليمية واستخدامها ، ويثبت ذلك بتقريرين من مدير المدرسة والمشرف التربوي الزائر.

٣- أن يتمتع بالعلاقات الإنسانية الإيجابية (حسن التعامل مع زملائه المعلمين ، والتعاون مع الإدارة المدرسية ، وأولياء الأمور ، وكل من له علاقة بالعملية التربوية والتعليمية) ويثبت ذلك تقرير مدير المدرسة .

٤- أن يكون قادرا على التخطيط ، والتجديد ، والابتكار ، والإبداع ، ويثبت ذلك تقرير مدير المدرسة .

٥- أن يتمكن من التواصل المستمر مع أسر الطلاب وتعريفهم بمستوى أبنائهم ، ويثبت ذلك تقرير المرشد الطلابي .

٦- أن يراعي مبدأ الفروق الفردية بين الطلاب ويثبت ذلك بتقريرين من مدير المدرسة والمشرف التربوي الزائر .

ب- المعايير التي تم اشتقاقها من الخلفية النظرية والخبير التربوي وكان عددها سبعة معايير ، هي :

١- أن يعتني المعلم بمظهره الخارجي مراعياً العادات والتقاليد السائدة ، ويثبت ذلك تقرير مدير المدرسة .

٢- أن يتصف بالاتزان الانفعالي والثقة بالنفس ، ويثبت ذلك تقرير مدير المدرسة .

٣- أن يكون لدى المعلم الاتجاهات الايجابية نحو مهنة التدريس، ويثبت ذلك تقرير مدير المدرسة

٤- أن يكون ملماً بطرق التدريس الحديثة في مجال تخصصه، ويثبت ذلك تقرير المشرف التربوي الزائر .

٥- أن يكون ملماً بالأساليب الملائمة للتقويم وقياس التحصيل لدى الطلاب ، ويثبت ذلك بتقريرين من مدير المدرسة والمشرف التربوي الزائر.

٦- أن يكون قادرا على تفعيل الأنشطة الصفية وغير الصفيِّة ، ويثبت ذلك تقرير مدير المدرسة .

٧- أن يستخدم المعلم التقنية الحديثة لتعزيز الاستقصاء لدى الطلاب داخل المدرسة، ويثبت ذلك تقرير مدير المدرسة .

ج- المعايير التي تم اشتقاقها من الخبير التربوي وكان عددها أربعة معايير هي :

١- أن يتمتع المعلم بقوة الشخصية والقدرة على الحوار، والإقناع ، والتأثير ، واتخاذ القرار ، .ويثبت ذلك تقرير مدير المدرسة .

٢- أن يكون المعلم ملتزما بأوقات الدوام الرسمي ،ويثبت ذلك تقرير مدير المدرسة

٣- أن يوظف مبدأ الثواب والعقاب على أتم وجه في تعامله مع الطلاب، ويثبت ذلك تقرير مدير المدرسة

٤- أن يكون قادراً على ربط المعلومات والمعارف والمهارات بحياة الطلاب خارج أسوار المدرسة ، ويثبت ذلك تقرير مدير المدرسة .

المحور الثالث : معايير منح رخصة المعلم تم التوصل إلى (١٧) معيارا عن طريق المصادر آنفة الذكر ، تم تقسيمها على النحو الآتي :

أ- المعايير التي تم اشتقاقها من الخلفية النظرية وكان عددها عشرة معايير ، هي :

١- إجراء المعلم البحوث التربوية الميدانية ويحضر النماذج من تلك البحوث

٢- المشاركة في إعداد الاختبارات التحصيلية والقدرات العامة، ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.

٣- مشاركة المعلم كمدرب في الدورات التدريبية داخليا أو خارجيا، ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.

٤- مشاركة المعلم في تنظيم مجالس الآباء والمعلمين والطلاب، ويحضر

الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.

٥- تنظيم المسابقات التربوية والثقافية داخل المدرسة أو خارجها، ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.

٦- تنفيذ الدروس النموذجية بحضور عدد من المعلمين المتخصصين، ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.

٧- حضور الدروس النموذجية المقامة داخل المدرسة أو في المدارس الأخرى، ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.

٨- التحاق المعلم بالبعثات الدراسية لمواصلة الدراسات العليا في الماجستير والدكتوراه ، ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.

٩- حصول المعلم على العضوية في بعض الجمعيات التربوية ، ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.

١٠- مشاركة المعلم في البرامج والأنشطة التربوية المتنوعة ، ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.

ب- المعايير التي تم اشتقاقها من الخلفية النظرية والخبير التربوي وكان عددها ستة معايير ، هي :

١- مشاركة المعلم في الندوات التربوية في منطقته أو في المناطق الأخرى، ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.

٢- حضور المؤتمرات المحلية أو الدولية المتخصصة في الجوانب التربوية ، ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.

٣- حضور الدورات التدريبية في مجال تخصصه أو في المجالات الأخرى داخليا أو خارجيا ، ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.

٤- مشاركة المعلم في الورش التربوية والمشروعات التعليمة المنعقدة في المنطقة أو خارجها ، ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.

٥- مشاركة المعلم في الرحلات العلمية ، وتبادل الزيارات داخليا أو خارجيا ، ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.

٦- مشاركة المعلم في تأليف المناهج الدراسية في مجال تخصصه، ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.

ج- المعايير التي تم اشتقاقها من الخبير التربوي وكانت معيارا واحد .

١- حصول المعلم على تقدير جيد كحد أدنى في جميع السنوات في تقرير الأداء الوظيفي الذي يعده مدير المدرسة ،ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.

إجابة السؤال الفرعي الثاني والذي نص على :

- **ما أهمية تلك المعايير لتمهين التدريس ؟**

للإجابة عن هذا السؤال تم تحليل متوسطات إجابات عينة الدراسة من أكاديميين ومشرفين تربويين ومعلمين إزاء أداة الدراسة المعدة لتحديد درجة أهمية المعايير اللازمة لتمهين التدريس في المحاور الثلاثة ، بحث يتم قبول الإجابة التي حصلت على درجة : (هام للغاية ،وهام) فقط كمعيار من معايير التمهين اللازمة لمهنة التدريس وفق القاعدة المتبعة السابق ذكرها، واستبعاد باقي متوسطات إجابات عينة الدراسة التي حققت درجة : (متوسط الأهمية ، وقليل الأهمية ، وغير مهم) ، ويوضح الجدول رقم (١٨) ، ورقم (١٩) ، ورقم (٢٠) قيمة المتوسطات الحسابية لإجابات عينة الدراسة والانحرافات المعيارية ، وترتيب المعايير ترتيبا تنازليا حسب أهميتها في كل محور من المحاور الثلاثة في جدول خاص :

أ – المحور الأول : التقديم لمهنة التدريس

والذي تناول معايير التقديم لمهنة التدريس من حيث درجة الأهمية،ثم تم وترتيبها ترتيبا تنازليا من خلال المتوسط الحسابي والنسبة المئوية ، والذي يمثله الجدول رقم (١٨) :

جدول رقم (١٨)

يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لإجابات عينة الدراسةحسب درجة الأهمية في المحور الأول : التقديم لمهنة التدريس (ن =١٥٠)

رقم المعيار	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسب المئوية	تفسير المتوسط بدرجة
١	١	٤,٦٩	٠,٦٦	٪٩٤	هام للغاية
٦	٢	٤,٥١	٠,٨٧	٪٩٠	هام للغاية
٩	٣	٤,٤٧	٠,٨٠	٪٨٩	هام
١٢	٤	٤,٣١	١,٠٥	٪٨٦	هام
٥	٥	٤,١٦	١,٠٨	٪٨٣	هام

تابع

جدول رقم (١٨)

يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لإجابات عينة الدراسة حسب درجة الأهمية في المحور الأول : التقديم لمهنة التدريس (ن= ١٥٠)

رقم المعيار	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسب المئوية	تفسير المتوسط بدرجة
٨	٦	٤	١,٠٧	٨٠٪	هام
٢	٧	٣,٩٢	١,٠٢	٧٨٪	هام
٧	٨	٣,٩٢	١,٢٥	٧٨٪	هام
٣	٩	٣,٦٢	١,٤٥	٧٢٪	هام
١٠	١٠	٣,٢٨	١,٣٣	٦٦٪	متوسط الأهمية
١١	١١	٢,٩٢	١,٣٨	٥٨٪	متوسط الأهمية
١٣	١٢	٢,٨٤	١,٤	٥٧٪	متوسط الأهمية
٤	١٣	٢,٨٠	١,٥١	٥٦٪	متوسط الأهمية

تبين من الجدول رقم (١٨) أن المعيار رقم (١) حصل على أعلى متوسط حسابي بقيمة (٤,٦٩) وانحراف معياري (٠,٦٦) ونسب مئوية (٩٤٪) ومقابل ذلك حصل على الترتيب الأول في معايير درجة الأهمية في المحور الأول : التقديم إلى مهنة التدريس ، ثم تله المعيار رقم (٦) والذي حصل على متوسط حسابي بقيمة (٤,٥١) وانحراف معياري (٠,٨٧) ونسب مئوية (٩٠٪) ومقابل ذلك حصل على الترتيب الثاني ، وهاتان النسبتان المئويتان تحققان الدرجة : (هام للغاية) ، حيث تعد هذه الدرجة من الدرجات التي تفوق الـ (٩٠ ٪) لذا تعتمد هذه المعياريين ضمن المعايير اللازمة لتمهين التدريس في الدراسة الحالية .

فهذه المعايير التي حققت النسبة العالية من المقياس المعتمد لدرجة الأهمية تؤكد على أهمية " الحصول على المؤهل العلمي للراغبين في الانتساب إلى مهنة التدريس "، وكذلك أهمية" اجتياز المقابلة الشخصية التي من خلالها يمكن الكشف عن نوعية الأفراد من حيث سلامة التفكير والنطق بالإضافة إلى العيوب الجسمية الظاهرة "، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات كل من:(الغامدي ، ١٤١٧هـ)، وآمي بارهام Amy- Barham (١٩٩٨م) و أورلنز Orleans (٢٠٠٧م) التي أكدت على أهمية حصول المتقدم إلى مهنة التدريس على المؤهل العلمي المناسب وهو البكالوريوس كحد أدنى ، وكذلك اجتياز المقابلات الشخصية .

في حين يتضح أن المعايير ذات الأرقام (٩، ١٢، ٥ ، ٨ ،٢ ، ٧ ، ٣) جاءت مرتبة ترتيبا تنازليا من الترتيب الثالث حتى الترتيب التاسع ، حيث حققت تلك المعايير درجة (هام) ، فالمعيار رقم (٩) حصل على الترتيب الثالث بمتوسط

حسابي (٤,٤٧) وانحراف معياري (٠,٨٠) ونسبة مئوية (٨٩٪) ويؤكد هذا المعيار على " ألا يكون صدر بحق المتقدم إلى مهنة التدريس حكما في قضية أخلاقية " وهذا كله يساعد عن الكشف عن النوعية المتميزة من الأفراد من أجل تغيير الحركة التربوية والتعليمية عن طريق المعلم المتميز الذي يعد من أهم مكونات المنهج ، ثم جاء المعيار رقم (١٢) في الترتيب الرابع بمتوسط حسابي (٤,٣١) وانحراف معياري (١،٠٥) ونسبة مئوية (٨٦٪) حيث أشار هذا المعيار إلى "عدم قبول المتقدم إلى مهنة التدريس والذي تم فصله من قبل لأسباب تأديبية "، ثم جاء المعيار رقم (٥) في الترتيب الخامس بمتوسط حسابي(٤,١٦) وانحراف معياري (١,٠٨) ونسبة مئوية (٨٣٪) و يعد معيار "اجتياز الاختبارات التحريرية من المعايير الهامة التي تكشف النوعية الجيدة من الأفراد في ظل وجود اختبارات علمية مقننة يشرف عليها صفوة تربوية تسعى إلى السمو بمهنة التدريس "، ثم جاء المعيار رقم (٨) في الترتيب السادس بمتوسط حسابي (٤) وانحراف معياري (١،٠٧) ونسبة مئوية (٨٠٪) ويؤكد هذا المعيار على ضرورة "خلو المتقدم إلى مهنة التدريس من الأمراض المزمنة التي تؤثر على أدائه في عملية التدريس" .

في حين جاء المعيار رقم (٢) في الترتيب السابع بمتوسط حسابي (٣,٩٢) وانحراف معياري (١,٠٢) ونسبة مئوية (٧٨٪) ويشير هذا المعيار إلى ضرورة "تمكن المتقدم إلى مهنة التدريس مع التعامل مع الحاسب الآلي "؛ وذلك لأهمية الحساب في العصر الحالي ، ثم جاء المعيار رقم (٧) في الترتيب الثامن بمتوسط حسابي (٣,٩٢) وانحراف معياري (١,٢٥) ونسبة مئوية (٧٨٪) حيث أكد هذا المعيار على " أهمية التقدير في المؤهل العلمي فتقدير جيد يكون الحد الأدنى لقبول المتقدم إلى مهنة التدريس " ، وأخيرا جاء المعيار رقم (٣) في الترتيب التاسع بمتوسط حسابي(٣,٦٢) وانحراف معياري (١,٤٥) ونسبة مئوية (٧٢٪) ويؤكد هذه المعيار على "أهمية توطين الوظائف"؛ وهذا يتفق مع الاتجاهات التنموية والتطويرية في جميع البلدان

المتقدمة حسب ما ذكر في الخلفية النظرية وتشجيع المواطنين على الإقبال إلى مهنة التدريس وذلك عن طريق تمهين التدريس ، وجعلها مهنة مرموقة مثل باقي المهن الأخرى التي يتنافس عليها المتميزون من أبناء الوطن مثل الطب والهندسة .

فهذه المعايير التي حققت الدرجة : (هام) ، تعد من الدرجات التي تفوق الـ (٧٠ ٪) لذا تعتمد هذه المعايير ضمن المعايير اللازمة لتمهين التدريس من حيث درجة الأهمية في هذه الدراسة .

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسات كل من : الخياط (١٩٩٤م) ، دينليسون Danielson (١٩٩٦م) و التي حددت مقياس للكشف عن النوعية الجيدة للأفراد ويؤكد ذلك أهمية المعايير في اختيار المتقدمين إلى مهنة التدريس .

في حين يتضح أن المعايير ذات الأرقام (١٠ ، ١١ ، ١٣ ، ٤) جاءت مرتبة ترتيبا تنازليا من الترتيب العاشر حتى الترتيب الثالث عشر ، حيث حققت تلك المعايير الدرجة: (متوسط الأهمية) ، فالمعيار رقم (١٠) جاء في الترتيب العاشر بمتوسط حسابي (٣,٢٨) وانحراف معياري (١,٣٣) ونسبة مئوية (٦٦٪) حيث كان يشير إلى " عدم مضي أكثر من خمس سنوات على الحصول على المؤهل العلمي بدون عمل تربوي " ، ثم جاء المعيار رقم (١١) في الترتيب الحادي عشر بمتوسط حسابي (٢,٩٢) وانحراف معياري (١,٣٨) ونسبة مئوية (٥٨٪) حيث يشير هذا المعيار إلى "عدم تجاوز عمر المتقدم إلى مهنة التدريس الثلاثون عاما "، ثم جاء المعيار رقم (١٣) في الترتيب الثاني عشر بمتوسط حسابي (٢,٨٤) وانحراف معياري (١,٠٤) ونسبة مئوية (٥٧٪) حيث يشير هذا المعيار على "ألا يكون المتقدم إلى مهنة التدريس قد استقال منها سابقا "، وأخيرا المعيار رقم (٤) جاء في الترتيب الثالث عشر بمتوسط حسابي (٢,٨٠) وانحراف معياري (١,٥١) ونسبة مئوية (٥٦٪) ويشير هذا المعيار إلى "إحضار المتقدم إلى مهنة التدريس توصيتين أكاديميتين

من الجامعة التي تخرج منها ".

فهذه المعايير التي حققت الدرجة : (متوسط الأهمية) ، تعد من الدرجات التي تقل عن الـ (٧٠ ٪) لذا تستبعد هذه المعايير من قائمة المعايير اللازمة لتمهين التدريس من حيث درجة الأهمية.

وتختلف هذه النتائج مع نتائج دراسات كل من:هونتر hunter(١٩٩٣م)، مور Moore (١٩٩٧م) التي حددت أهمية استشارة الخبراء الأكاديميين في الحكم على المتقدمين إلى مهنة التدريس ، وتحديد السن القانونية للعمل في مهنة التدريس ، إلا أن هذا الاختلاف ناتج عن اختلاف البيئة التربوية والتعليمة بين الدراسة الحالية والدراستين السابقتين من حيث السياسات التعليمية والإمكانيات العامة .

ب ـ المحور الثاني : السنة التجريبية

والذي تناول معايير السنة التجريبية من حيث درجة الأهمية ، ثم تم وترتيبها ترتيبا تنازليا من خلال المتوسط الحسابي والنسبة المئوية ، والذي يمثله الجدول رقم (١٩) :

جدول رقم (١٩)

يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية

لإجابات عينة الدراسة حسب درجة الأهمية في المحور الثاني : السنة التجريبية

(ن = ١٥٠)

رقم المعيار	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	تفسير المتوسط بدرجة
٢١	١	٤,٦٤	٠,٥٢	٪٩٣	هام للغاية
٣٠	٢	٤,٦٤	٠,٥٤	٪٩٣	هام للغاية
٢٩	٣	٤,٤٨	٠,٦٦	٪٨٩	هام
١٨	٤	٤,٤٨	٠,٨٣	٪٨٩	هام
٢٢	٥	٤,٤٧	٠,٧٢	٪٨٩	هام
١٧	٦	٤,٤٥	٠,٨٥	٪٨٩	هام
١٤	٧	٤,٣٦	٠,٨١	٪٨٧	هام
٢٠	٨	٤,٣٦	٠,٨٦	٪٨٧	هام
١٦	٩	٤,٣٢	٠,٩٩	٪٨٦	هام

تابع جدول رقم (١٩)

يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية

لإجابات عينة الدراسة حسب درجة الأهمية في المحور الثاني : السنة التجريبية

(ن = ١٥٠)

رقم المعيار	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	تفسير المتوسط بدرجة
٢٣	١٠	٤,٣٠	٠,٨٠	٨٦٪	هام
١٥	١١	٤,٢٩	٠,٩٤	٨٦٪	هام
٢٨	١٢	٤,٢٨	٠,٧٨	٨٥٪	هام
٢٧	١٣	٤,٢٦	٠,٧٣	٨٥٪	هام
٢٦	١٤	٤,٢٤	٠,٨٧	٨٤٪	هام
١٩	١٥	٤,٢١	٠,٩٨	٨٤٪	هام
٢٤	١٦	٤,٠٣	٠,٩٤	٨١٪	هام

٢٥	١٧	٣,٩٥	٠,٩	٧٩٪	هام

تبين من الجدول رقم (١٩) أن المعيار رقم (٢١) حصل على أعلى متوسط حسابي بقيمة (٤,٦٤) وانحراف معياري (٠,٥٢) ونسب مئوية (٩٣٪) ومقابل ذلك حصل على الترتيب الأول في معايير درجة الأهمية في المحور الثاني: السنة التجريبية، ثم تله المعيار رقم (٣٠) والذي حصل على متوسط حسابي بقيمة (٤,٦٤) وانحراف معياري (٠,٥٤) ونسب مئوية (٩٣٪) ومقابل ذلك حصل على الترتيب الثاني ، وهاتان النسبتان المئويتان تحققان الدرجة : (هام للغاية) ، حيث تعد هذه الدرجة من الدرجات التي تفوق الـ (٩٠ ٪) لذا تعتمد هذان المعياران ضمن المعايير اللازمة لتمهين التدريس في الدراسة الحالية .

فهذان المعياران اللذان حققا النسبة العالية من المقياس المعتمد لدرجة الأهمية في المحور الثاني يؤكد على "أهمية العلاقات الإنسانية مع كل له علاقة بالعملية التربوية والتعليمية "؛ وذلك لأهمية العلاقة الإنسانية في مهنة التدريس ، وكذلك أهمية " الالتزام بأوقات الدوام الرسمي ويعد هذه المعيار من المعايير المهمة التي تساعد المعلم على أداء وجباته التربوية بكل يسر وسهولة ".

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات كل من : (الغامدي ، ١٤١٧هـ)، وآمي بارهام Amy- Barham (١٩٩٨م) و أورلنز Orleans (٢٠٠٧م) التي أكدت على أهمية التمتع بعلاقات إنسانية عالية تساعد المعلم في مهنة التدريس على القيام بمهامه التعليمية والتربوية بكامل وجه والحرص على الالتزام واحترام الوقت .

في حين يتضح أن المعايير ذات الأرقام (٢٩ ، ١٨، ٢٢، ١٧ ، ١٤، ٢٠ ، ١٦، ٢٣ ، ١٥ ، ٢٨ ، ٢٧ ، ٢٦ ، ١٩، ٢٤ ، ٢٥) جاءت مرتبة ترتيبا تنازليا من الترتيب الثالث حتى الترتيب السابع عشر ،حيث حققت الدرجة : (هام) ،فالمعيار رقم (٢٩) جاء في الترتيب الثالث بمتوسط حسابي (٤,٤٨) وانحراف معياري (٠,٦٦) ونسبة مئوية (٨٩٪) حيث يؤكد هذا المعيار "أهمية مراعاة الفروق الفردية بين الطلاب من قبل المعلم "، ثم جاء المعيار رقم (١٨) في الترتيب الرابع بمتوسط حسابي (٤,٤٨) وانحراف معياري (٠,٨٣) ونسبة مئوية (٨٩) حيث أشار هذا المعيار إلى" أهمية إلمام المعلم بطرق التدريس الحديثة في مجال تخصصه "،ثم جاء المعيار رقم (٢٢) في الترتيب الخامس بمتوسط حسابي (٤,٤٧) وانحراف معياري (٠,٧٢) ونسبة مئوية (٨٩٪) ويشير هذا المعيار إلى "ضرورة تمتع المعلم بقوة الشخصية والقدرة على الحوار والإقناع واتخاذ القرار "، ثم جاء المعيار رقم (١٧) في الترتيب السادس بمتوسط حسابي (٤,٤٥) وانحراف معياري (٠,٨٥) ونسبة مئوية (٨٩٪) ويؤكد هذا المعيار على "تمكن المعلم من التخطيط والإعداد للدروس "، ثم

جاء المعيار رقم (١٤) في الترتيب السابع بمتوسط حسابي (٤,٣٦) وانحراف معياري (٠,٨١) ونسبة مئوية (٨٧٪) حيث أشار هذا المعيار إلى ضرورة اهتمام المعلم بمظهره الخارجي مراعيا بذلك العادات والتقاليد السائدة ".

في حين جاء المعيار رقم (٢٠) في الترتيب الثامن بمتوسط حسابي (٤,٣٦) وانحراف معياري (٠,٨٦) ونسبة مئوية (٨٧٪) وأكد هذا المعيار على "وجوب إلمام المعلم بالأساليب الملائمة في التقويم والقياس لقياس تحصيل الطلاب "، ثم جاء المعيار رقم (١٦) في الترتيب التاسع بمتوسط حسابي (٤,٣٢) وانحراف معياري (٠,٩٩) ونسبة مئوية (٨٦٪) حيث أشار هذا المعيار إلى "ضرورة وجود الاتجاهات الايجابية لدى المعلم نحو مهنة التدريس" ، ثم جاء المعيار رقم (٢٣) في الترتيب العاشر بمتوسط حسابي (٤,٣٠) وانحراف معياري (٠,٨٠) ونسبة مئوية (٨٦٪) وأكد هذا المعيار على وجوب "قدرة المعلم على التجديد والإبداع في مجال مهنته " .

كما جاء المعيار رقم (١٥) في الترتيب الحادي عشر بمتوسط حسابي (٤,٢٩) وانحراف معياري (٠,٩٤) ونسبة مئوية (٨٥٪) ويشير هذا المعيار إلى جانب مهم وهو "ضرورة اتصاف المعلم بالاتزان الانفعالي والثقة بالنفس "، ثم جاء المعيار رقم (٢٨) في الترتيب الثاني عشر بمتوسط حسابي (٤,٢٨) وانحراف معياري (٠,٧٨) ونسبة مئوية (٨٥٪) ويشير هذا المعيار إلى "ضرورة تمكن المعلم من مهارات إدارة البيئة الصفية "، ثم جاء المعيار رقم (٢٧) في الترتيب الثالث عشر بمتوسط حسابي (٤,٢٦) وانحراف معياري (٠,٧٣) ونسبة مئوية (٨٥٪) حيث أشار هذا المعيار إلى "وجوب قدرة المعلم على تنمية مهارات التفكير الإبداعي والناقد لدى الطلاب" ، ثم جاء المعيار رقم (٢٦) في الترتيب الرابع عشر بمتوسط حسابي (٤,٢٤) وانحراف معياري (٠,٨٧) ونسبة مئوية (٨٤٪) وهذا المعيار أكد على "ضرورة استخدام المعلم للتقنية الحديثة لتعليم الطلاب، ثم جاء المعيار رقم (١٩) في الترتيب الخامس عشر بمتوسط حسابي (٤,٢١) وانحراف معياري(٠,٩٨) ونسبة مئوية (٨٤٪) حيث أكد هذا المعيار على قدرة

المعلم على إعداد الوسائل التعليمية واستخدامها أثناء تنفيذ الدروس.

في حين جاء المعيار رقم (٢٤) في الترتيب السادس عشر بمتوسط حسابي (٤,٠٣) وانحراف معياري (٠,٩٤) ونسبة مئوية (٨١٪) وأكد هذا المعيار على ضرورة تفعيل المعلم للأنشطة الصفية وغير الصفية ، وأخيرا جاء المعيار رقم (٢٥) في الترتيب السابع عشر بمتوسط حسابي (٣,٩٥) وانحراف معياري(٠,٠٩) ونسبة مئوية (٧٩٪) وأشار هذا المعيار إلى تمكن المعلم من التواصل مع أولياء أمور الطلاب وتعريفهم بمستوى أبنائهم باستمرار ،فهذه المعايير التي حققت درجة : (هام) تعد من الدرجات التي تفوق الـ (٧٠ ٪) لذا تعتمد هذه المعايير ضمن المعايير اللازمة لتمهين التدريس من حيث درجة الأهمية في الدراسة الحالية ..وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات كل من : كيكر ولودمان kicker and loadman (١٩٩٧) وجوس وديفيد Joyce and David (٢٠٠٧) والتي حددت الممارسات الاحترافية للمعلم وأهمية السنة التجريبية .

ج ـ المحور الثالث : منح رخصة المعلم

والذي تناول معايير منح رخصة المعلم من حيث درجة الأهمية، ثم تم وترتيبها ترتيبا تنازليا من خلال المتوسط الحسابي والنسبة المئوية ، والذي يمثله الجدول رقم (٢٠) :

رقم المعيار ج	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسب المئوية	تفسير المتوسط بدرجة
٣١	١٨	٤,٤٣	٠,٧٦	٨٩٪	هام
٤١	١٩	٤,١٦	٠,٩٩	٨٣٪	هام
٤٠	٢٠	٤,١٦	٠,٩٩	٨٣٪	هام

دول رقم (٢٠)

يـ ٣٥	٢١	٣,٩٦	١,٠٣	٪٧٩	هام
٣٨	٢٢	٣,٧٨	١,٠٥	٪٧٦	هام

و

ضـ

ح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لإجابات عينة الدراسة حسب درجة الأهمية في المحور الثالث : منح رخصة المعلم (ن = ١٥٠)

تابع جدول رقم (٢٠)

يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لإجابات عينة الدراسة حسب درجة الأهمية في المحور الثالث : منح رخصة المعلم (ن = ١٥٠)

رقم المعيار	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسب المئوية	تفسير المتوسط بدرجة
٤٢	٢٣	٣,٧٥	١,١٤	٧٥٪	هام
٣٤	٢٤	٣,٧٢	١,٠١	٧٤٪	هام
٣٢	٢٥	٣,٦٨	١,١١	٧٤٪	هام
٣٣	٢٦	٣,٦١	١,١٢	٧٢٪	هام
٣٧	٢٧	٣,٥٢	١,١٣	٧٠٪	هام
٣٦	٢٨	٣,٤٠	١,١٤	٦٨٪	متوسط الأهمية
٣٩	٢٩	٣,٢٩	١,٢٦	٦٦٪	متوسط الأهمية

تبين من الجدول رقم (٢٠) أن المعايير رقم (٣١ ، ٤١، ٤٠، ٣٥، ٣٨ ، ٤٢، ٣٤ ، ٣٢، ٣٣ ، ٣٧) جاءت مرتبة ترتيبا تنازليا من الترتيب الأول حتى الترتيب العاشر في معايير درجة الأهمية في المحور الثالث: منح رخصة المعلم ، فالمعيار رقم (٣١) حصل على الترتيب الأول بمتوسط حسابي (٤,٤٣) وانحراف معياري (٠,٧٦) بنسبة مئوية (٨٩٪) حيث أشار إلى "أهمية حضور المعلم الدورات التدريبية "، ثم حصلا المعياريين رقم (١٤، ٤٢) على الترتيب الثاني والثالث بمتوسط حسابي (٤,١٦) وانحراف معياري (٠,٩٩) بنسبة مئوية (٨٣٪) وأكد هذان المعياران على "حصول المعلم على تقدير جيد كحد أدنى في تقرير الأداء الوظيفي الذي يعده المشرف التربوي و المدير".

في حين جاء المعيار رقم (٣٥) في الترتيب الرابع بمتوسط حسابي (٣,٩٦) وانحراف معياري (١,٠٣) ونسبة مئوية (٧٩٪) حيث أشار هذا المعيار إلى "أهمية تنفيذ أو حضور المعلم الدروس التطبيقية من اجل النمو المهني "، ثم جاء المعيار رقم (٣٨) في الترتيب الخامس بمتوسط حسابي (٣,٧٨) وانحراف معياري (١,٠٥) ونسبة مئوية (٧٦٪) وأكد هذا المعيار على "مشاركة المعلم في البرامج والأنشطة التربوية المتنوعة"، ثم جاء المعيار رقم (٤٢) في الترتيب السادس بمتوسط حسابي (٣,٧٥) وانحراف معياري (١,١٤) ونسبة مئوية (٧٥٪) حيث أشار هذا المعيار إلى "أهمية مشاركة المعلم في تطوير المناهج "؛في حكم انه هو الممارس في الميدان ومطلع على نقاط القوه ونقاط الضعف في المناهج .

كما جاء المعيار رقم (٣٤) في الترتيب السابع بمتوسط حسابي (٣,٧٢) وانحراف معياري (١,٠١) ونسبة مئوية (٧٤٪) والمتضمن "مشاركة المعلم في إعداد الاختبارات العامة"، ثم جاء المعيار رقم (٣٢) في الترتيب الثامن بمتوسط حسابي (٣,٦٨) وانحراف معياري (١,١١) ونسبة مئوية (٧٤٪) والذي أشار إلى "أهمية مشاركة المعلم في المؤتمرات المتخصصة في الجوانب التربوية" مما يساعد المعلم على النمو المهني ، ثم جاء المعيار رقم (٣٣) في الترتيب التاسع بمتوسط حسابي (٣,٦١) وانحراف معياري (١,١٣) ونسبة مئوية (٧٢٪) وقد

أشار هذا المعيار إلى أهمية "حضور المعلم الندوات التربوية "، وأخيرا المعيار رقم (٣٧) جاء في الترتيب العاشر بمتوسط حسابي (٣,٥٢) وانحراف معياري (١,١٣) ونسبة مئوية (٧٠٪) وأكد هذا المعيار على "أهمية مشاركة المعلم في الرحلات العلمية للمعلم "

فهذه المعايير حققت الدرجة : (هام)،وتعد هذه المعايير من المعايير التي حققت النسبة العالية من المقياس المعتمد لدرجة الأهمية والتي تفوق الـ (٧٠ ٪) ، والتي تؤكد على أهمية النمو المهني المستمر للمعلم ، وأن يكون على صلة دائمة بما يستجد في الساحة التربوية،من خلال تفعيل الأنشطة الصفية وغير الصفية وحضور الدورات التدريبية والمشاركة فيها وكذلك حضور المؤتمرات التربوية، وتنفيذ الدروس التطبيقية ، والمشاركة في الأنشطة والبرامج التربوية وغير ها من المعايير التي تُسهم في النمو المهني المستمر عن طريق الحوافز والدوافع للمعلم ، لذا تعتمد هذه المعايير ضمن المعايير اللازمة لتمهين التدريس من حيث درجة الأهمية . .وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسات كل من : كيكر ولودمان kicker and loadman (١٩٩٧م) وجوس وديفيد Joyce and David (٢٠٠٧م) والتي أكدت على أهمية الحوافز في تمهين التدريس مما يجعل المعلم على اتصال مستمر بما يستجد بالساحات التربوية ويساعد ذلك على النمو المهني المستمر .

في حين تبين أن المعيار رقم (٣٦) جاء في الترتيب الحادي عشر بمتوسط حسابي (٣,٤٠) وانحراف معياري (١,١٤) ونسبة مئوية (٦٨٪) وأشار هذا المعيار إلى "تنظيم المسابقات التربوية "، ثم جاء المعيار رقم (٣٩) في الترتيب الثاني عشر والأخير بمتوسط حسابي (٣,٢٩) وانحراف معياري(١,٢٦) ونسبة مئوية(٦٦٪) وقد أشار هذا المعيار إلى"حصول المعلم على العضوية في بعض الجمعيات التربوي ". فهذان المعياران حققا الدرجة : (متوسط الأهمية)وهي تقل عن الـ (٧٠ ٪) لذا تستبعد هذه المعايير حسب المقياس المعتمد لدرجة أهمية المعايير اللازمة لتمهين التدريس من حيث درجة الأهمية .

إجابة السؤال الفرعي الثالث والذي نص على :

- **ما مستوى درجة موافقة أفراد عينة الدراسة في تفعيل تلك المعايير حسب أهميتها من قبل دور المشرف التربوي ؟**

للإجابة عن هذا السؤال تم تحليل متوسطات إجابات عينة الدراسة من أكاديميين ومشرفين تربويين ومعلمين إزاء أداة الدراسة المعدة لتحديد درجة الموافقة على تفعيل المعايير اللازمة لتمهين التدريس في المحاور الثلاثة ، بحيث يتم قبول الإجابة التي حصلت على درجة: (عالية جدا ، عالية) فقط كمعيار من معايير التمهين اللازمة لمهنة التدريس وفق القاعدة المتبعة السابق ذكرها ، وتستبعد باقي متوسطات إجابات عينة الدراسة التي حققت درجة : (متوسطة ، وقليلة ، وغير موافق) ، ويوضح الجدول رقم (٢١) ، ورقم (٢٢) ، ورقم (٢٣) قيمة المتوسطات الحسابية لإجابات عينة الدراسة والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لتحديد درجة الموافقة على تفعيل المعايير ، وترتيبها ترتيبا تنازليا في كل محور من المحاور الثلاثة في جدول خاص :

أ- المحور الأول : التقديم لمهنة التدريس

والذي تناول معايير التقديم لمهنة التدريس من حيث درجة الموافقة على تفعيلها ، ثم تم ترتيبها ترتيبا تنازليا من خلال المتوسط الحسابي والنسبة المئوية ، والذي يمثله الجدول رقم (٢١) :

جدول رقم (٢١)

يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية

لإجابات عينة الدراسة حسب درجة الموافقة على تفعيل المعايير في المحور الأول :

التقديم لمهنة التدريس (ن= ١٥٠)

رقم المعيار	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسب المئوية	تفسير المتوسط بدرجة
٦	٣٠	٤,٢٩	٠,٩٤	٨٦٪	عالية
١	٣١	٤,٢٣	١,٠٣	٨٥٪	عالية
٩	٣٢	٤,٠٢	١,١٢	٨٠٪	عالية
١٢	٣٣	٤,٠١	١,٠٢	٨٠٪	عالية
٥	٣٤	٣,٨٨	١,١٢	٧٨٪	عالية

تابع جدول رقم (٢١)

يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية

لإجابات عينة الدراسة حسب درجة الموافقة على تفعيل المعايير في المحور الأول :

التقديم لمهنة التدريس (ن= ١٥٠)

رقم المعيار	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسب المئوية	تفسير المتوسط بدرجة
٢	٣٥	٣,٧٨	١,٢٣	٧٦٪	عالية
٧	٣٦	٣,٧٢	١,٠٦	٧٤٪	عالية
٣	٣٧	٣,٦٠	١,١٨	٧٢٪	عالية
٨	٣٨	٣,٥٢	١,٤١	٧٠٪	عالية
١٠	٣٩	٣,٢٨	١,٣١	٦٦٪	متوسطة
١١	٤٠	٢,٩٦	١,٣٣	٥٩٪	متوسطة
١٢	٤١	٢,٨٩	١,٢٩	٥٨٪	متوسطة
٤	٤٢	٢,٧٢	١,٣٣	٥٤٪	متوسطة

تبين من الجدول رقم (٢١) أن المعايير ذات الأرقام (٦، ١، ٩، ١٢، ٥، ٢، ٧، ٣، ٨) جاءت مرتبة ترتيبا تنازليا من الترتيب الأول حتى الترتيب التاسع حسب درجة الموافقة على تفعيل المعايير في معايير المحور الأول : التقديم لمهنة التدريس حيث حققت تلك المعايير درجة : (عالية)، فالمعايير رقم (٦) حصل على أعلى متوسط حسابي بقيمة (٤,٢٩) وانحراف معياري (٠,٩٤) ونسبة مئوية (٨٦٪) وبذلك يكون في الترتيب الأول والذي أشار "أهمية اجتياز المقابلة الشخصية للمعلم المتقدم لمهنة التدريس "، ثم جاء المعيار رقم (١) في الترتيب الثاني بمتوسط حسابي (٤,٢٣) وانحراف معياري (١,٠٣) ونسبة مئوية (٨٥٪) والذي يشير "ضرورة حصول المتقدم على البكالوريوس التربوي للمتقدم لمهنة التدريس ".

في حين جاء المعيار رقم (٩) في الترتيب الثالث بمتوسط حسابي (٤,٠٢) وانحراف معياري(١,١٢) ونسبة مئوية(٨٠٪) والذي يؤكد على ضرورة "عدم صدور حكما في قضية أخلاقية بحق المتقدم لمهنة التدريس " ، ثم جاء المعيار رقم (١٢) في الترتيب الرابع بمتوسط حسابي (٤,٠١) وانحراف معياري(١,٠٢) ونسبة مئوية (٨٠٪) ويشير هذا المعيار إلى "عدم قبول المتقدم إلى مهنة التدريس وقد فصل منها لأسباب تأديبية "، ثم جاء المعيار رقم (٥) في الترتيب الخامس بمتوسط حسابي (٣,٨٨)وانحراف معياري(١,١٢) ونسبة مئوية (٧٨٪) ويشير هذا المعيار إلى ضرورة "اجتياز الاختبارات التحريرية"

كما جاء المعيار رقم (٢) في الترتيب السادس بمتوسط حسابي (٣,٧٨) وانحراف معياري(١,٢٣) ونسبة مئوية (٧٦٪) ويؤكد هذا المعيار على "أهمية حصول المتقدم على تقدير جيد في البكالوريوس "، ثم جاء المعيار رقم (٧) في الترتيب السابع بمتوسط حسابي (٣,٧٢) وانحراف معياري (١,٠٦) ونسبة مئوية (٧٤٪) ويؤكد هذا المعيار "أهمية تعامل المتقدم إلى مهنة التدريس مع الحاسب الآلي "، ثم جاء المعيار رقم (٣) في الترتيب الثامن بمتوسط حسابي (٣,٦٠)

وانحراف معياري(١,١٨) ونسبة مئوية (٧٢) ويؤكد هذا المعيار على "أهمية خلو المتقدم إلى مهنة التدريس من الأمراض المزمنة "، وأخيرا جاء المعيار رقم (٨) في الترتيب التاسع بمتوسط حسابي (٣,٥٢) وانحراف معياري (١,٤١) ونسبة مئوية (٧٠٪) ويشير هذا المعيار إلى" أهمية اختيار المتقدم إلى مهنة التدريس لاسيما حامل الهوية الوطنية "؛ ولذلك لأسباب وطنية .

فهذه المعايير التي حققت الدرجة : (عالية) وهي من الدرجات التي تفوق الـ (٧٠ ٪) لذا تعتمد هذه المعايير ضمن المعايير اللازمة لتمهين التدريس التي يمكن أن يفعلها المشرف التربوي في الدراسة الحالية ، فهي .تؤكد على أهمية دور المشرف التربوي في تمهين التدريس ، فقيام المشرف التربوي بتدقيق الوثائق الرسمية للمتقدم لمهنة التدريس ،وإجراء الاختبارات التحريرية ، والمقابلات الشخصية، وغيرها ومواءمة الوظائف التعليمية وسدها بالكفاءات الوطنية حسب الاحتياج، والتأكد من خلو المتقدم إلى مهنة التدريس من الأمراض المزمنة عن طريق التقارير الطبية الحديثة ، فهذا يدل على الدور الفاعل للمشرف التربوي في ظل الاتجاهات الحديثة ونقل الإشراف التربوي من صفة التفتيش والبحث عن الأخطاء إلى صفة الاتحاد أو النقابة التي تشرف على مهنة التدريس من اجل الرقي والسمو بهذه المهنة .

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسات كل من : ديروري Deroere (١٩٩٠م) و متولي (١٩٩٣م) و المغيدي (١٩٩٧م) و التي أكدت على أهمية وجود جهاز تناط به مسئولية تفعيل المعايير اللازمة لاختيار المعلم ، وأن يكون هذا الجهاز لديه الصلاحيات الكافية في ضوء مسلمات التمهين من اجل نقل وظيفة التدريس إلى مهنة مرموقة عن طريق الإشراف التربوي ، لما له من دور هام وفعال في تحسين وتطوير البيئة التعليمية والتربوية .

في حين جاءت المعايير ذات الأرقام (١٠، ١٢، ١١، ٤) جاءت مرتبة ترتيبا تنازليا من الترتيب العاشر حتى الترتيب الثالث عشر حسب درجة الموافقة على تفعيل المعايير في معايير المحور الأول : التقديم لمهنة التدريس حيث

حققت تلك المعايير درجة : (متوسطة)، فالمعيار رقم (١٠) جاء في الترتيب العاشر بمتوسط حسابي (٣,٢٨) وانحراف معياري (١,٣١) ونسبة مئوية (٦٦٪) ويشير هذا المعيار إلى "عدم انقطاع المتقدم عن العمل أكثر من خمس سنوات بدون عمل تربوي"، ثم جاء المعيار رقم (١١) في الترتيب الحادي عشر بمتوسط حسابي (٢,٩٦) وانحراف معياري(١,٣٣) ونسبة مئوية (٥٩٪) ويشير هذا المعيار بان "لا يكون قد استقال من مهنة التدريس " ، ثم جاء المعيار رقم (١٢) في الترتيب الثاني عشر بمتوسط حسابي (٢,٨٩) وانحراف معياري (١,٢٩) ونسبة مئوية (٥٨٪) ويشير هذا المعيار بان "لا يتجاوز المتقدم الثلاثون عاما "، وأخيرا جاء المعيار رقم (٤) في الترتيب الثالث عشر بمتوسط حسابي (٢,٧٢) وانحراف معياري (١,٣٣) ونسبة مئوية (٥٤٪) ويشير هذا المعيار "إحضار توصيات أكاديمية من قبل المتقدم ".

فهذه المعايير التي حققت الدرجة : (متوسطة) وهي من الدرجات التي تقل عن الـ (٧٠ ٪) لذا تستبعد هذه المعايير من قائمة المعايير اللازمة لتمهين التدريس من حيث درجة الموافقة على تفعيلها من قبل المشرف التربوي .

فمن خلال متوسطات إجابات عينة الدراسة تؤكد أن هذه المعايير تتنافى مع طبيعة الإشراف التربوي ودوره الحديث ، فعدم حصوله على عمل تربوي لمده خمس سنوات أو يكون قد استقال من مهنة التدريس ، أو تجاوزه الثلاثين عاما وكذلك التوصيات الأكاديمية ليست مؤشرا جيدا للمشرف التربوي على اختيار النوعية المرغوب بها من المتقدمين إلى مهنة التدريس ، فهذه المعايير حسب اتفاق عينة الدراسة حققت الدرجة المتوسطة مما يعنى عدم قبولها في الدراسة الحالية ، بأن يكون للمشرف التربوي دور فعال في تفعيلها من أجل تمهين التدريس .

ب – المحور الثاني : السنة التجريبية

والذي تناول معايير السنة التجريبية من حيث درجة الموافقة على تفعيلها، ثم تم ترتيبها ترتيبا تنازليا من خلال المتوسط الحسابي والنسبة

المئوية ، والذي يمثله الجدول رقم (٢٢) :

جدول رقم (٢٢)

يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لإجابات عينة الدراسة حسب درجة الموافقة على تفعيل المعايير في المحور الثاني : السنة التجريبية (ن = ١٥٠)

رقم المعيار	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	تفسير المتوسط بدرجة
٢١	٤٣	٤,٣٦	٠,٨٧	٨٧٪	عالية
٣٠	٤٤	٤,٣٢	٠,٨٩	٨٦٪	عالية
٢٩	٤٥	٤,٣٠	٠,٧٥	٨٦٪	عالية
١٨	٤٦	٤,٢٦	٠,٨٣	٨٥٪	عالية
٢٢	٤٧	٤,٢٥	٠,٩٦	٨٥٪	عالية
١٧	٤٨	٤,٢٣	٠,٩١	٨٥٪	عالية
١٤	٤٩	٤,١٧	٠,٠٩	٨٣٪	عالية
٢٠	٥٠	٤,١٦	٠,٨٩	٨٣٪	عالية
١٦	٥١	٤,١٢	٠,٩٤	٨٢٪	عالية

تابع جدول رقم (٢٢)

يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية

لإجابات عينة الدراسة حسب درجة الموافقة على تفعيل المعايير في المحور الثاني

: السنة التجريبية (ن = ١٥٠)

رقم المعيار	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	تفسير المتوسط بدرجة
٢٣	٥٢	٤,١٠	١,٠٨	٨٢٪	عالية
١٥	٥٣	٤,٠٩	٠,٩٥	٨٢٪	عالية
٢٨	٥٤	٤,٠٧	٠,٩٥	٨١٪	عالية
٢٧	٥٥	٤,٠٥	٠,٨٩	٨١٪	عالية
٢٦	٥٦	٤,٠٥	١,٠٣	٨١٪	عالية
١٩	٥٧	٤,٠٢	١,١٥	٨٠٪	عالية
٢٤	٥٨	٣,٨٩	٠,٩٥	٧٨٪	عالية
٢٥	٥٩	٣,٦٧	١,٠٤	٧٣٪	عالية

تبين من الجدول رقم (٢٢) أن المعايير ذات الأرقام (٢١ ، ٣٠ ، ٢٩ ، ١٨ ، ٢٢ ، ١٧ ، ١٤ ، ٢٠ ، ١٦ ، ٢٣ ، ١٥ ، ٢٨ ، ٢٧ ، ٢٦ ، ١٩ ، ٢٤ ، ٢٥) جاءت مرتبة ترتيبا تنازليا من الترتيب الأول حتى الترتيب السابع عشر حسب درجة الموافقة على تفعيل تلك المعايير في المحور الثاني : السنة التجريبية، فالمعيار رقم (٢١) حصل على الترتيب الأول بمتوسط حسابي (٤,٣٦) وانحراف معياري (٠,٨٧) ونسبة مئوية (٨٧٪) ويشير هذا المعيار إلى "أهمية الالتزام بأوقات الدوام الرسمي من قبل المعلم "، ثم جاء المعيار رقم (٣٠) في الترتيب الثاني بمتوسط حسابي (٤,٣٢) وانحراف معياري (٠,٨٩) ونسبة مئوية (٨٦٪) والذي يشير إلى "أهمية تمكن المعلم من التخطيط والإعداد للدروس"

في حين جاء المعيار رقم (٢٩) في الترتيب الثالث بمتوسط حسابي (٤,٣٠) وانحراف معياري (٠,٧٥) ونسبة مئوية (٨٦٪) والذي يؤكد على "أهمية مراعاة الفروق الفردية بين الطلاب" ، ثم جاء المعيار رقم (١٨) في الترتيب الرابع بمتوسط حسابي (٤,٢٦) وانحراف معياري (٠,٨٣) ونسبة مئوية (٨٥٪) والذي أكد على "أهمية تمتع المعلم بالعلاقات الإنسانية الايجابية "، ثم جاء المعيار رقم (٢٢) في الترتيب الخامس بمتوسط حسابي (٤,٢٥) وانحراف معياري (٠,٩٦) ونسبة مئوية (٨٥٪) والذي أشار إلى "أهمية تمكن المعلم من الإلمام بطرق التدريس الحديثة"، ثم جاء المعيار رقم (١٧) في الترتيب السادس بمتوسط حسابي (٤,٢٣) وانحراف معياري (٠,٩١) ونسبة مئوية (٨٥٪) ويشير هذا المعيار إلى " أهمية إلمام المعلم بالأساليب الملائمة للتقويم والقياس"

كما جاء المعيار رقم (١٤) في الترتيب السابع بمتوسط حسابي (٤,١٧) وانحراف معياري (٠,٠٩) ونسبة مئوية (٨٣٪) والذي أشار إلى "أهمية تمتع المعلم بقوة الشخصية والقدرة على الحوار والإقناع "،ثم جاء المعيار رقم (٢٠) في

الترتيب الثامن بمتوسط حسابي (٤,١٦) وانحراف معياري (٠,٨٩) ونسبة مئوية (٨٣٪) حيث يشير هذا المعيار إلى "اهتمام المعلم بمظهره الخارجي "، ثم جاء المعيار رقم (١٦) في الترتيب التاسع بمتوسط حسابي (٤,١٢) وانحراف معياري(٠,٩٤) ونسبة مئوية (٨٢) والذي يشير إلى "قدرة المعلم على التجديد والإبداع "، ثم جاء المعيار رقم (٢٣) في الترتيب العاشر بمتوسط حسابي (٤,١٠) وانحراف معياري (١,٠٨) ونسبة مئوية (٨٢٪) وهذا المعيار يشير إلى ضرورة اتصاف المعلم بالاتزان الانفعالي والثقة بالنفس "، ثم جاء المعيار رقم (١٥) في الترتيب الحادي عشر بمتوسط حسابي (٤,٠٩) وانحراف معياري (٠,٩٥) ونسبة مئوية ويؤكد هذا المعيار على ضرورة "تمكن المعلم من مهارات إدارة البيئة الصفية "

في حين جاء المعيار رقم (٢٨) في الترتيب الثاني عشر بمتوسط حسابي (٤,٠٧) وانحراف معياري (٠,٩٥) ونسبة مئوية (٨١٪) والذي أشار إلى "أهمية استخدام التقنية الحديثة لتعزيز التعلم لدى الطلاب من قبل المعلم "، ثم جاء المعيار رقم (٢٧) في الترتيب الثالث عشر بمتوسط حسابي (٤,٠٥) وانحراف معياري (٠,٨٩) ونسبة مئوية (٨١٪) والذي أشار إلى "قدرة المعلم على تنمية مهارات التفكير الإبداعي والناقد لدى طلابه "، ثم جاء المعيار رقم (٢٦) في الترتيب الرابع عشر بمتوسط حسابي (٤,٠٥) وانحراف معياري (١,٠٣) ونسبية مئوية (٨١٪) والذي أشار إلى "قدرة المعلم على إعداد الوسائل التعليمية واستخدامها "

كما جاء المعيار رقم (١٩) في الترتيب الخامس عشر بمتوسط حسابي (٤,٠٢) وانحراف معياري (١,١٥) ونسبة مئوية (٨٠٪) ويشير هذا المعيار إلى وجوب "أن يكون لدى المعلم الاتجاهات الايجابية نحو مهنة التدريس" ، ثم جاء المعيار رقم (٢٤) في الترتيب السادس عشر بمتوسط حسابي (٣,٨٩) وانحراف معياري (٠,٩٥) ونسبة مئوية (٧٨٪) ويشير هذا المعيار إلى "قدرة المعلم على تفعيل الأنشطة الصفية وغير الصفية "، وأخيرا جاء المعيار رقم (٢٥) في الترتيب

السابع عشر بمتوسط حسابي (٣,٦٨) وانحراف معياري (١,٠٤) ونسبة مئوية (٧٣٪) والذي أشار إلى ضرورة "تمكن المعلم من التواصل المستمر مع أولياء أمور الطلاب وتعريفهم بمستوى أبنائهم" .

فهذه المعايير التي حققت الدرجة : (عالية) وهي من الدرجات التي تفوق الـ (٧٠ ٪) فهي .تؤكد على أهمية دور المشرف التربوي في تمهين التدريس في السنة التجريبية،وتهتم بالمعلم الجديد ومد يد العون إليه بالطرق العلمية الحديثة من أجل أن يصبح أساسيا في مهنة التدريس وفق معايير علمية تم اعتمادها من قبل عينة الدراسة وتحددت أهميتها ودرجة الموافقة على تفعيلها من قبل المشرف التربوي ، كل هذه المعايير تجعل للمشرف التربوي دوراً في مساعدة المعلم وتحديد مدى صلاحيته للاستمرار في مهنة التدريس ، لذا تعتمد هذه المعايير ضمن المعايير اللازمة لتمهين التدريس التي يمكن أن يفعلها المشرف التربوي

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسات كل من : حسن (١٩٩٥م) و المساعد (١٩٩٨م) و البريكان (١٤٢٣م) والتي أكدت على أن للإشراف التربوي دورا مهما في تطوير أداء المعلم في جميع المجالات التربوية ، وكذلك الاهتمام بالنوعية الجيدة من المعلم أثناء السنة التجريبية .

ج ـ المحور الثالث : منح رخصة المعلم

والذي تناول معايير منح رخصة المعلم من حيث درجة الموافقة على تفعيلها، ثم تم ترتيبها ترتيبا تنازليا من خلال المتوسط الحسابي والنسبة المئوية ، والذي يمثله الجدول رقم (٢٣) :

جدول رقم (٢٣)

يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لإجابات عينة الدراسة حسب درجة الموافقة على تفعيل المعايير في المحور الثالث : منح رخصة المعلم (ن = ١٥٠)

رقم المعيار	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسب المئوية	تفسير المتوسط بدرجة
٣١	٦٠	٤,١٥	٠,٩٢	٨٣٪	عالية
٤١	٦١	٤,٠٨	١,٠٢	٨٢٪	عالية
٤٠	٦٢	٤,٠٤	١,٠٨	٨١٪	عالية
٣٥	٦٣	٣,٩٢	١,٠٤	٧٨٪	عالية
٣٨	٦٤	٣,٦٣	١,٠٢	٧٣٪	عالية

تابع جدول رقم (٢٣)

يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لإجابات عينة الدراسة حسب درجة الموافقة على تفعيل المعايير في المحور الثالث : منح رخصة المعلم (ن = ١٥٠)

رقم المعيار	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسب المئوية	تفسير المتوسط بدرجة
٤٢	٦٥	٣,٦١	١,٠٧	٧٢٪	عالية
٣٤	٦٦	٣,٥٤	١,١٣	٧٠٪	عالية
٣٢	٦٧	٣,٥١	١,١٦	٧٠٪	عالية
٣٣	٦٨	٣,٤٨	١,١٣	٦٩٪	متوسطة
٣٧	٦٩	٣,٤٠	١,١٤	٦٨٪	متوسطة
٣٦	٧٠	٣,٣٢	١,١٤	٦٦٪	متوسطة
٣٩	٧١	٣,٢٦	١,٢٧	٦٥٪	متوسطة

تبين من الجدول رقم (٢٣) أن المعايير ذات الأرقام (٣١، ٤١، ٤٠ ، ٣٥، ٣٨ ، ٤٢، ٣٤ ، ٣٢) جاء مرتبة ترتيبا تنازليا من الترتيب الأول حتى الترتيب الثامن حسب درجة الموافقة على تفعيل المعايير في المحور الثالث : منح رخصة المعلم ، حيث حققت الدرجة : (عالية) ، فالمعايير رقم (٣١) حصل على الترتيب الأول بمتوسط حسابي (٤,١٥) وانحراف معيار ي (٠,٩٢) ونسبة مئوية (٨٣٪) حيث أشار هذا المعيار إلى أهمية "حضور المعلم للدورات التدريبية في مجال تخصصه "، ثم جاء المعايير رقم (٤١) في الترتيب الثاني بمتوسط حسابي (٤,٠٨) وانحراف معياري (١,٠٢) ونسبة مئوية (٨٢٪) وأشار هذا المعيار إلى ضرورة "حصول المعلم على تقدير جيد كحد ادني في تقرير الأداء الوظيفي الذي يعده المشرف التربوي "، ثم جاء المعايير رقم (٤٠) في الترتيب الثالث بمتوسط حسابي (٤,٠٤) وانحراف معياري (١,٠٨) ونسبة مئوية (٨١٪) وأشار هذا المعيار إلى ضرورة "حصول المعلم على تقدير جيد كحد ادني في تقرير الأداء الوظيفي الذي يعده مدير المدرسة "

في حين جاء المعيار رقم (٣٥) في الترتيب الرابع بمتوسط حسابي (٣,٩٢) وانحراف معياري (١,٠٤) ونسبة مئوية (٧٨٪) والذي أشار إلى أهمية "تنفيذ المعلم أو حضور الدروس التطبيقية"، ثم جاء المعيار رقم (٣٨) في الترتيب الخامس بمتوسط حسابي(٣,٦٣) وانحراف معياري (١,٠٢) ونسبة مئوية (٧٣٪) والذي أشار إلى "أهمية مشاركة المعلم في تطوير المناهج " .

كما جاء المعيار رقم (٤٢) في الترتيب السادس بمتوسط حسابي (٣,٦١)

وانحراف معياري (١,٠٧) ونسبة مئوية (٧٢٪) حيث أشار هذا المعيار إلى "أهمية مشاركة المعلم في البرامج والأنشطة التربوية المتنوعة "، ثم جاء المعيار رقم (٣٤) في الترتيب السابع بمتوسط حسابي (٣,٥٤) وانحراف معياري (١,١٣) ونسبة مئوية (٧٠٪) حيث أشار هذا المعيار إلى أهمية "مشاركة المعلم في إعداد الاختبار العامة "، وأخيرا جاء المعيار رقم (٣٢) في الترتيب الثامن بمتوسط حسابي (٣,٥١) وانحراف معياري (١,١٦) ونسبة مئوية (٧٠٪) حيث أشار هذا المعيار إلى" أهمية حضور المعلم المؤتمرات المتخصصة في الجوانب التربوية ".

فهذه المعايير فهذه المعايير التي حققت الدرجة : (عالية) وهي من الدرجات التي تفوق الـ (٧٠ ٪) فهي .تؤكد على أهمية دور المشرف التربوي في تمهين التدريس في منح رخصة المعلم ، وان للمشرف التربوي دورا مهما في مساعدة المعلم على النمو المهني المستمر ، لذا تعتمد هذه المعايير ضمن المعايير اللازمة لتمهين التدريس التي يمكن أن يفعلها المشرف التربوي

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسات كل من : مور Moore (١٩٩٧م) و دراسة الكندري وفرج (٢٠٠١ م) والتي أكدتا على ضرورة اتصال المعلمين بما يستجد في الساحات التروية باستمرار ، ويعد ذلك من مبدأ حتمية تمهين التدريس ، وتؤكد توفيق (٢٠٠٤م) أن الترخيص يمكن أن يُفعل عن طريق الأنشطة والمساهمات التربوية التي يمارسها المعلم .

في حين جاءت المعايير ذات الأرقام (٣٣، ٣٧، ٣٦، ٣٩) مرتبة ترتيبا تنازليا من الترتيب التاسع حتى الترتيب الثاني عشر ، حيث حققت الدرجة : (متوسطة) حسب درجة الموافقة على تفعيل المعايير في المحور الثالث : منح رخصة المعلم ، فالمعيار رقم (٣٣) جاء في الترتيب التاسع بمتوسط حسابي (٣,٤٨) وانحراف معياري (١,١٣) ونسبة مئوية (٦٩٪) والذي يشير إلى "مشاركة المعلم في الندوات التربوية" ، ثم جاء المعيار رقم (٣٧) في الترتيب العاشر بمتوسط حسابي (٣,٤٠) وانحراف معياري (١,١٤) ونسبة مئوية

(٦٨٪) والذي أشار إلى "مشاركة المعلم في الرحلات العلمية " ، ثم جاء المعيار رقم (٣٦) في الترتيب الحادي عشر بمتوسط حسابي (٣,٣٢) وانحراف معياري (١,١٤) ونسبة مئوية (٦٦٪) والذي يشير إلى "تنظيم المسابقات التربوية والثقافية ، وأخيرا جاء المعيار رقم (٣٩) في الترتيب الثاني عشر بمتوسط حسابي (٣,٢٦) وانحراف معياري (١,٢٧) ونسبة مئوية (٦٥٪) والذي يشير إلى ´حصول المعلم على العضوية في بعض الجمعيات التربوية ".

فهذه المعايير حققت الدرجة : (متوسطة) حيث تعد هذه الدرجة من الدرجات التي تقل عن الـ (٧٠ ٪) لذا تستبعد هذه المعايير من قائمة المعايير اللازمة لتمهين التدريس من حيث درجة الموافقة على تفعيلها من قبل المشرف التربوي .

فمن خلال متوسطات إجابات عينة الدراسة تؤكد أن هذه المعايير يصعب تفعيلها في ضوء مفهوم الإشراف التربوي ودوره الحديث، فقد حققت هذه المعايير الدرجة المتوسطة مما يعنى عدم قبولها في الدراسة الحالية بأن يكون للمشرف التربوي دور فعال في تفعيلها من أجل تمهين التدريس ، أضف إلى ذلك أن المشاركة في الندوات التربوية ، وتنظيم المسابقات التربوية، والمشاركة في الرحلات العلمية، والحصول على العضوية في إحدى الجمعيات التربوية يكون من المعايير التي لا يمكن للمشرف التربوي تفعليها من أجل تنمية المعلم مهنيا وذلك لأسباب متعددة ، منها كثرة الحصص اليومية ، والأعباء المدرسية والمهام الأخرى من واجبات وإعداد للدروس وغيرها .

إجابة السؤال الفرعي الرابع والذي نص على :

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين متوسطات إجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير العمل الحالي : (أكاديميون، ومشرفون تربويون ، ومعلمون) في تحديد درجة الأهمية للمعايير اللازمة لتمهين التدريس ؟ .

وللإجابة عن هذا السؤال تم إجراء تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA)بين متوسطات إجابات عينة الدراسة لتحديد عما إذا كان هناك فروقا ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين الأكاديميين والمشرفين التربويين والمعلمين إزاء متغير العمل الحالي في تحديد درجة الأهمية للمعايير اللازمة لتمهين التدريس ، والجدول رقم (٢٤) يوضح قيمة (ف) المحسوبة ومستوى الدلالة :

جدول رقم (٢٤)

يوضح قيمة (ف) المحسوبة عند مستوى الدلالة (٠,٠٥)

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة اختبار (ف)	مستوى الدلالة
بين المجوعات	٦,٧٠	٢	٣,٣٥	* ١١,٦٤١	٠,٠٠٠
مع المجموعات	٤٢,٣٢	١٤٧	٠,٢٨		
المجموع	٤٩,٠٣	١٤٩			
* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥)					

ويتضح من الجدول رقم (٢٤) أن قيمة (ف) المحسوبة عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) هي : (١١,٦٤١) ، وهي بذلك دالة إحصائية ، ويمكن استخدام الاختبارات البعدية للمقارنة بينهما ؛ وبذلك يمكن تحدد متوسط الاختلاف والدلالة الإحصائية بين فئات عينة الدراسة: (أكاديميين ، مشرفين تربويين ، معلمين) .

ولتحديد الاختبار البعدي تم استخدام اختبار (ليفن LEVENE لتجانس التباين) ، إلا أن نتائج الاختبار كانت غير دالة ، مما يدل على أن فئات عينة الدراسة متجانسون في التباين انظر الجدول رقم (٢٥) :

جدول رقم (٢٥)

اختبار ليفن LEVENE لتجانس التباين لتحديد الاختبار البعدي

ليفن	درجة الحرية (١)	درجة الحرية (٢)	مستوى الدلالة
٢,٠٦٧	٢	١٤٧	٠,١٣٠

وعلى هذا الأساس تم استخدام اختبار (شيفيه SCHEFFE'S TEST) للمقارنة البعدية ، كما جاء في الجدول رقم (٢٦) :

جدول رقم (٢٦)

يوضح نتائج اختبار (شيفيه SCHEFFE'S TEST) للمقارنة البعدية بين عينة الدراسة عند مستوى دلالة (٠,٠٥)

طبيعة العمل لعينة الدراسة ومتوسطاتهم النسبية		متوسط الاختلاف والدلالة الإحصائية		
		١	٢	٣
أكاديمي	٤,٢٤	-	٠,١٢٨١٠_	٠,٤٩٨٥٧*_
مشرف تربوي	٤,١١	٠,١٢٨١٠	-	٠,٣٧٠٤٨*_
معلم	٣,٧٤	٠,٤٩٨٥٧*	٠,٣٧٠٤٨*	-
* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥)				

تبين من الجدول رقم (٢٦) من خلال قيم متوسط الاختلاف والدلالة الإحصائية أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات الأكاديميين والمشرفين التربويين في تحديد درجه الأهمية التي تمت الإجابة عليها. بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين

المشرفين التربويين والمعلمين وجاءت الفروق لصالح المشرفين التربويين ، كذلك وجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين الأكاديميين والمعلمين جاءت الفروق لصالح الأكاديميين .

ويعزى اتفاق الأكاديميين والمشرفين التربويين على أهمية المعايير إلى الخبرة والممارسة الميدانية والانطلاق من عدة زوايا في الحكم على مهنة التدريس في الثلاثة المحاور ، أما اختلاف المعلمين فهو ناتج عن القصور من قبل المعلم من خلال النظر من زاوية وحيدة وهي ضغوط العمل وكثرة الأعمال المنوطة بهم فهو يحاول تبسيط الأمور وتقليل الإجراءات الروتينية .

فهذه النتيجة التي اتفقا عليها الأكاديميون والمشرفون التربويون تتفق مع نتائج دراستي المغيدي (١٩٩٧م) و الكندري وفرج (٢٠٠١ م) التي كشفتا عن أهمية المعايير العلمية المعتمدة في اختيار المعلمين في مهنة التدريس، من مبدأ حتمية تمهين التدريس .

إجابة السؤال الفرعي الخامس والذي نص على :

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين متوسطات إجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير العمل الحالي : (أكاديميون، ومشرفون تربويون، ومعلمون) في وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حول دور المشرف التربوي في تفعيل المعايير اللازمة لتمهين التدريس ؟

وللإجابة عن هذا التساؤل تم إجراء تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA)بين متوسطات إجابات عينة الدراسة لتحديد عما إذا كان هناك فروقا ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين الأكاديميين والمشرفين التربويين والمعلمين إزاء متغير العمل الحالي في تحديد درجة الموافقة على تفعيل المعايير اللازمة لتمهين التدريس ، حيث يتضح من الجدول رقم (٢٧) ، أن قيمة (ف) المحسوبة عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) تساوي : (١٩,٠٩٤) ، وهي بذلك دالة إحصائية :

جدول رقم (٢٧)

يوضح قيمة (ف) المحسوبة عند مستوى الدلالة (٠,٠٥)

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة اختبار (ف)	مستوى الدلالة
بين المجوعات	١٣,٨٤	٢	٦,٩٢	* ١٩,٠٩٤	٠,٠٠٠
مع المجموعات	٥٣,٣١	١٤٧	٠,٣٦		
المجموع	٦٧,١٦	١٤٩			
* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥)					

ويتضح من الجدول رقم (٢٧) أن قيمة (ف) المحسوبة عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) هي : (١٩,٠٩٤) ، وهي بذلك دالة إحصائية ، ويمكن استخدام الاختبارات البعدية للمقارنة بينهما ؛ وبذلك يمكن تحدد متوسط الاختلاف والدلالة الإحصائية بين فئات عينة الدراسة : (أكاديميين ، مشرفين تربويين ، معلمين) .

ولتحديد الاختبار البعدي تم استخدام اختبار (ليفن LEVENE لتجانس التباين) ، إلا أن نتائج الاختبار كانت غير دالة ، مما يدل على أن فئات عينة الدراسة متجانسون في التباين انظر الجدول رقم (٢٨) :

جدول رقم (٢٨)

اختبار ليفن LEVENE لتجانس التباين لتحديد الاختبار البعدي

ليفن	درجة الحرية (١)	درجة الحرية (٢)	مستوى الدلالة
١,٩٣٧	**٢**	**١٤٧**	**٠,١٤٨**

وعلى هذا الأساس تم استخدام اختبار (شيفيه SCHEFFE'S TEST) للمقارنة البعدية ، كما جاء في الجدول

رقم (٢٩) :

جدول رقم (٢٩)

يوضح نتائج اختبار (شيفيه SCHEFFE'S TEST) للمقارنة البعدية بين عينة الدراسة عند مستوى دلالة (٠,٠٥)

طبيعة العمل لعينة الدراسة ومتوسطاتهم النسبية		متوسط الاختلاف والدلالة الإحصائية		
		١	٢	٣
أكاديمي	٤,٠٩	-	٠,٠٨٣٨١_	٠,٦٨٢٣٨*_
مشرف تربوي	٤,٠١	٠,٠٨٣٨١	-	٠,٥٩٨٥٧*_
معلم	٣,٤١	٠,٦٨٢٣٨*	٠,٥٩٨٥٧*	-
* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥)				

ويتضح من الجدول رقم (٢٩) من خلال قيم متوسط الاختلاف والدلالة الإحصائية أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات الأكاديميين والمشرفين التربويين في تحديد درجه الموافقة على تفعيل المشرف التربوي للمعايير اللازمة لتمهين التدريس التي تمت الإجابة عليها ، بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين المشرفين التربويين والمعلمين وجاءت الفروق لصالح المشرفين التربويين ،و كذلك وجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين الأكاديميين والمعلمين وجاءت الفروق لصالح الأكاديميين .

ويعزى اتفاق الأكاديميين والمشرفين التربويين على أن هذه المعايير يمكن أن يتم تفعليها من قبل المشرف التربوي إلى الخبرة وأهمية تمهين التدريس وفق المسلمات العلمية لحركة التمهين .

ويستنتج من هذه النتيجة أنه بالإمكان السيطرة على مهنة التدريس في ضوء معايير علمية معتمدة يمكن تفعليها في ضوء الآلية الجديدة حتى تسير الأمور إلى الطريق الصحيح .

وتؤكد نتائج دراسات كل من : متولي (١٩٩٣م) ، مور Moore (١٩٩٧م) ، والمغيدي (١٩٩٧م) على وجوب أن تناط بالإشراف التربوي مسئولية التمهين ،لأنه يعد من أهم أبعاد تمهين التدريس في اتجاهاته الحديثة ، حيث إن المعلمين يرغبون في الإفادة من أهل الخبرة من خارج مقر أعمالهم لمساعدتهم في تحسين أدائهم وتطويره وإطلاعهم على كل جديد في الساحة التربوي ، مما يساعدهم على النمو المهني المستمر وينتج من هذا كله عملية التمهين لمهنة التدريس .

إجابة السؤال الفرعي السادس والذي نص على :

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين متوسطات إجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير المؤهل العلمي: (دكتوراه ، ماجستير، بكالوريوس)في تحديد درجة الأهمية للمعايير اللازمة لتمهين التدريس ؟ .

وللإجابة عن هذا السؤال تم إجراء تحليل التباين الأحادي (ONE) (WAY ANOVA بين متوسطات إجابات عينة الدراسة؛ لتحديد عما إذا كان هناك فروقا ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) تعزى للمتغير المؤهل العلمي : (دكتوراه ، ماجستير، بكالوريوس) في تحديد درجة الأهمية للمعايير اللازمة لتمهين التدريس ، حيث يتضح من الجدول رقم (٣٠) أن قيمة (ف) المحسوبة عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) تساوي : (٥,٣٤١) ، وهي بذلك دالة إحصائية :

*** ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥)**

جدول رقم (٣٠)

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة اختبار (ف)	مستوى الدلالة
بين المجوعات	٣,٣٢	٢	١,٦٦	٥,٣٤١ *	٠,٠٠٦
مع المجموعات	٤٥,٧١	١٤٧	٠,٣١		
المجموع	٤٩,٠٣	١٤٩			

يوضح قيمة (ف) المحسوبة عند مستوى الدلالة (٠,٠٥)

ويتضح من الجدول رقم (٣٠) أن قيمة (ف) المحسوبة عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) هي : (٥,٣٤١) ، وهي بذلك دالة إحصائية ، ويمكن استخدام الاختبارات البعدية للمقارنة بينهما ؛ وبذلك يمكن تحدد متوسط الاختلاف والدلالة الإحصائية بين فئات عينة الدراسة: (أكاديميين ، مشرفين تربويين ، معلمين) .

ليفن	درجة الحرية (١)	درجة الحرية (٢)	مستوى الدلالة
٤,٦١	٢	١٤٧	٠,٠١١

لتحديد الاختبار البعدي تم استخدام اختبار (ليفن LEVENE لتجانس التباين) ، إلا أن نتائج الاختبار كانت دالة ، مما يدل على أن فئات عينة الدراسة غير متجانسين في التباين ، انظر الجدول رقم (٣١)

جدول رقم (٣١)

اختبار ليفن LEVENE لتجانس التباين لتحديد الاختبار البعدي

وعلى هذا الأساس تم استخدام اختبار (داينت سي Dunnett's C) للمقارنة البعدية ، كما جاء في الجدول رقم (٣٢) :

جدول رقم (٣٢)

يوضح نتائج اختبار (داينت سي Dunnett's C) للمقارنة البعدية بين عينة الدراسة عند مستوى دلالة (٠,٠٥)

المؤهل العلمي لعينة الدراسة ومتوسطاتهم النسبية		متوسط الاختلاف والدلالة الإحصائية		
		١	٢	٣
الدكتوراه	٤,٢٤	-	٠,٢٧٠٣٦_	٠,٣٢٤٧٦*_
الماجستير	٣,٩٧	٠,٢٧٠٣٦	-	٠,٥٤٣٩_
البكالوريوس	٣,٩١	٠,٣٢٤٧٦*	٠,٠٥٤٣٩	-
* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة(٠,٠٥)				

ويتضح من الجدول رقم (٣٢) من خلال قيم متوسط الاختلاف والدلالة الإحصائية أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات الدكتوراه والماجستير في تحديد درجه الأهمية التي تمت الإجابة عليها ، وكذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات الماجستير والبكالوريوس في تحديد درجه الأهمية التي تمت الإجابة عليها ، على حين وجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين الدكتوراه والبكالوريوس وجاءت الفروق لصالح الدكتوراه .

ويعزى الاتفاق بين الدكتوراه والماجستير على درجة أهمية المعايير إلى تمكن أصحاب المؤهلات العليا ؛ وذلك بسبب الاطلاع على الخلفيات النظرية والتجارب العالمية المعاصرة إضافة إلى الخبرة الميدانية ، وكذلك إجراء البحوث التربوية التي من شأنها تطوير مهنة التدريس .

وأما اتفاق الماجستير والبكالوريوس على أهمية درجة هذه المعايير فيعزى إلى انه تقارب الفكر التربوي بينهما لكون عدد من المشرفين التربويين يحمل مؤهل البكالوريوس، وكذلك يحمل عدد قليل من المعلمين شهادة الماجستير ، وهذا الاتفاق ينتج عنه تقارب لجهة النظر بينهما .

أما اختلاف الدكتوراه عن البكالوريوس فهو نتاج الاختلاف في المؤهلات العليا والتحصيل العلمي ، وكثرة المشاركة العلمية لأصحاب هذه المؤهلات العالية ، وإجراء البحوث العلمية ، والاطلاع باستمرار على كل

جديد في الساحات التربوية والسعي وراء التطوير والتحسين والتغيير .

فاتفاق الدكتوراه والماجستير على درجة أهمية هذه المعايير يعد مؤشرا على الاهتمام بهذه المعايير ، والعمل بها من أجل الرقي بمهنة التدريس والسمو بها .

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراستي : الشرعة والباكر (٢٠٠٠م) وسلمان (٢٠٠٠م) بأن إقبال الأفراد المرغوب بهم إلى مهنة التدريس يتطلب إلى معايير مهنية تسمو بالمهنة اقتصاديا واجتماعيا .

إجابة السؤال الفرعي السابع والذي نص على :

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين متوسطات إجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير المؤهل العلمي: (دكتوراه ، ماجستير، بكالوريوس) في وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حول دور المشرف التربوي في تفعيل المعايير اللازمة لتمهين التدريس ؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم إجراء تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA)بين متوسطات إجابات عينة الدراسة ؛ وذلك لتحديد عما إذا كان هناك فروقا ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) تعزى لمتغير المؤهل العلمي : (دكتوراه ، ماجستير، بكالوريوس) في تحديد درجة الموافقة على تفعيل المشرف التربوي للمعايير اللازمة لتمهين التدريس ، حيث يتضح من الجدول رقم (٣٣) أن قيمة (ف) المحسوبة عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) تساوي: (٥,٧٩٨) ، وهي بذلك دالة إحصائية :

جدول رقم (٣٣)

يوضح قيمة (ف) المحسوبة عند مستوى الدلالة (٠,٠٥)

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة اختبار (ف)	مستوى الدلالة
بين	٤,٩١	٢	٢,٤٥	* ٥,٧٩٨	٠,٠٠٤

المجوعات					
مع المجموعات	٦٢,٢٥	١٤٧	٠,٤٢		
المجموع	٦٧,١٦	١٤٩			
* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة(٠,٠٥)					

ويتضح من الجدول رقم (٣٣) أن قيمة (ف) المحسوبة عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) هي : (٥,٧٩٨) ، وهي بذلك دالة إحصائية ، ويمكن استخدام الاختبارات البعدية للمقارنة بينهما ؛ وبذلك يمكن تحدد متوسط الاختلاف والدلالة الإحصائية بين فئات عينة الدراسة : (أكاديميين ، مشرفين تربويين ، معلمين) .

ولتحديد الاختبار البعدي تم استخدام اختبار (ليفن LEVENE لتجانس التباين) ، إلا أن نتائج الاختبار كانت دالة ، مما يدل على أن فئات عينة الدراسة غير متجانسين في التباين انظر الجدول رقم (٣٤)

جدول رقم (٣٤)

اختبار ليفن LEVENE لتجانس التباين لتحديد الاختبار البعدي

ليفن	درجة الحرية (١)	درجة الحرية (٢)	مستوى الدلالة
٣,٩١	**٢**	**١٤٧**	**٠,٠٢٢**

وعلى هذا الأساس تم استخدام اختبار (داينت سي Dunnett's C) للمقارنة البعدية ، كما جاء في الجدول رقم (٣٥) :

جدول رقم (٣٥)

يوضح نتائج اختبار (داينت سي Dunnett's C) للمقارنة البعدية بين عينة الدراسة عند مستوى دلالة (٠,٠٥)

المؤهل العلمي لعينة الدراسة ومتوسطاتهم النسبية		متوسط الاختلاف والدلالة الإحصائية		
		١	٢	٣
الدكتوراه	٤,٠٩	-	٠,٣٥٦٦٠_	٠,٣٩٠١٤*_
الماجستير	٣,٧٤	٠,٣٥٦٦٠	-	٠,٠٣٣٥٤_
البكالوريوس	٣,٧٠	٠,٣٩٠١٤*	٠,٠٣٣٥٤	-
* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥)				

ويتضح من الجدول رقم (٣٥) من خلال قيم متوسط الاختلاف والدلالة الإحصائية أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات الدكتوراه والماجستير في تحديد درجه الموافقة على تفعيل المعايير اللازمة لتمهين التدريس ، التي تمت الإجابة عليها ، وكذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات الماجستير والبكالوريوس في تحديد درجة الموافقة على تفعيل المعايير اللازمة لتمهين التدريس. بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين الدكتوراه والبكالوريوس وجاءت الفروق لصالح الدكتوراه .

ويعزى الاتفاق بين الدكتوراه والماجستير في تحديد درجه الموافقة على تفعيل المعايير اللازمة لتمهين التدريس إلى تمكن أصحاب المؤهلات العليا ، وذلك بسبب الاطلاع على الخلفيات النظرية والتجارب العالمية المعاصرة إضافة إلى الخبرة الميدانية ، وكذلك إجراء البحوث التربوية التي من شأنها تطوير مهنة التدريس . وأما اتفاق الماجستير والبكالوريوس على تحديد درجه الموافقة على تفعيل المعايير اللازمة لتمهين التدريس يرجع إلى تقارب الفكر التربوي بينهما لكون عدد من المشرفين التربويين يحمل مؤهل البكالوريوس ، وكذلك عدد قليل من المعلمين يحمل شهادة الماجستير ، وهذا الاتفاق ينتج

لتقارب وجهة النظر بينهم .

أما اختلاف الدكتوراه عن البكالوريوس فهو نتاج الاختلاف في المؤهلات العليا ، والتحصيل العلمي ، وكثرة المشاركة العلمية لأصحاب هذه المؤهلات العلية ، وإجراء البحوث العلمية والاطلاع باستمرار على كل جديد في الساحات التربوية والسعة وراء التطوير والتحسين والتغيير .

فاتفاق الدكتوراه والماجستير على تحديد درجه الموافقة على تفعيل المعايير اللازمة لتمهين التدريس من قبل المشرف التربوي يعد مؤشرا على ضرورة إعادة صياغة أهداف الإشراف التربوي وآلية تنفيذه بما يتفق مع الاتجاهات الحديثة في مجال التربية والتعليم ، وهذا يدلل على أن الإشراف التربوي بصفته الحالية عاجز عن القيام بدوره المطلوب نحو مهنة التدريس في جميع المتغيرات ، لذا وجب الشروع في إعداد تصور مقترح من أجل تفعيل الاتجاهات الحديثة للإشراف التربوي .

ويؤكد هذا الاتفاق دراستي : الاكلبي (٢٠٠١م) والبريكان (١٤٢٣م) اللتين أكدتا على أن علاج كثير من معوقات فاعلية الإشراف التربوي هو الاهتمام بنوعية المعلمين الذين يرغبون في الانتساب إلى مهنة التدريس ، وضرورة إيجاد معايير علمية تفعل في ضوء الاتجاهات الحديثة للإشراف التربوي .

القسم الثاني :

إجابة السؤال الفرعي الثامن والذي نص على :

- **ما التصور المقترح لتمهين التدريس ؟**

في ضوء نتائج الأسئلة الفرعية السابقة في القسم الأول، والأدبيات النظرية والدراسات السابقة والتوجهات والممارسات العالمية ، والمعايير العلمية اللازمة لتمهين التدريس التي تم تحديد أهميتها ، ودور المشرف التربوي في تفعليها من قبل عينة الدراسة : من أكاديميين ومشرفين تربويين ومعلمين ،

وتكييفها ـ قدر المستطاع ـ لتتناسب مع أوضاع المملكة . تم التوصل إلى التصور المقترح لتمهين التدريس ، لتحقيق الهدف من الدراسة والإجابة عن السؤال الرئيس لها والذي نصه : " ما دور الإشراف التربوي في تمهين التدريس؟ ويمكن عرض هذا التصور المقترح لتمهين التدريس في الخطوات الآتية :

أولا : الأهداف

إن الغاية الرئيسة من تبني حركة التمهين لممارسة مهنة التدريس هي العمل على ترقية النمو المهني للمعلم وصقله ، بهدف تمهين التدريس وتحسين فاعلية العملية التربوية والتعليمية بشكل عام ، وعليه فإن المعايير اللازمة لتمهين التدريس وفق أهميتها وإمكانية تفعليها من قبل المشرف التربوي في محاورها الثلاثة تضمن للنظام التربوي والتعليمي امتلاك وتمكن المعلم للقدر والمستوى الأساسي من المعارف والمعلومات والمهارات الفنية الحديثة المطلوبة للتعين في المهنة و الاستمرار فيها .

حيث تؤكد دراسات شاهين (١٩٨٩م) ، و المويزري(١٤٢٢هـ) ، و البريكان (١٤٢٣هـ) على أن الإشراف التربوي بوضعه الحالي لا يتيح للمعلمين فرص النمو المهني ، ولا يساهم على حل المشكلات المهنية التي تواجههم ، وأن الأساليب الإشرافية الممارسة من قبل فئة كبيرة من المشرفين لا تتناسب مع الاتجاهات الحديثة للإشراف التربوي ، ويعد ذلك دليلا قاطعا على أهمية تحديث دور المشرف التربوي في ضوء معايير معتمدة لتمهين التدريس تكون بمثابة الآلية الحديثة والمتمشية مع الاتجاهات العالمية المعاصرة في السمو بمهنة التدريس ، رغم تأكيد دراسة مور Moore (١٩٩٧) على أن هناك عدداً من المعلمين يرغبون في الإفادة من أهل الخبرة من خارج مقر أعمالهم لمساعدتهم في تحسين وتطوير أدائهم واطلاعهم بكل جديد في الساحة التربوية ، وتضيف دراسة المغيدي(١٩٩٧) ضرورة أن يكون هناك جهاز تناط به مهمة سد فجوة النمو المهني لدى المعلمين ، وأنسب جهاز لهذه المهمة هو جهاز الإشراف التربوي في ظل اتجاهاته الحديثة .

ولهذا كله ، يجب أن يكون دور الإشراف التربوي في ظل اتساع نطاقه إلى كامل العملية التربوية والتعليمية ، وكونه رافدا أساسيا من روافد النمو المهني المستمر للمعلمين عن طريق التخلص من الإجراءات الروتينية الحالية ، وإبدالها بإجراءات عملية تساعد على تحويل وظيفة التدريس إلى مهنة مرموقة وفق معايير علمية مرتكزة على مسلمات التمهين وقواعده وفق الأهداف الآتية:

الهدف الأول :

اختيار النوعية الجيدة من المعلمين المتقدمين إلى مهنة التدريس وفق المعايير المعتمدة في المحور الأول .

الهدف الثاني :

تثبيت المعلم أساسيا في مهنة التدريس بعد نهاية السنة التجريبية وفق معايير المحور الثاني .

الهدف الثالث :

منح رخصة المعلم كل خمس سنوات وفق معايير المحور الثالث .

ثانيا : الهيكل التنظيمي

(١) تشكيل لجنة مركزية برئاسة المدير العام للإشراف التربوي بوزارة التربية والتعليم (بنين) ، وعضوية عدد من المتخصصين التربويين التابعين لوزارة التربية والتعليم ووزارة التعليم العالي ، ويناط بهذه اللجنة المهام الآتية :

أ- رسم السياسات والأهداف العامة والخاصة لعملية تمهين التدريس ، بما يتناسب مع ظروف النظام التعليمي في المملكة في ضوء المعايير اللازمة لتمهين التدريس في محاورها الثلاثة .

ب- الإشراف على جميع أعمال اللجان الفرعية في إدارات التربية والتعليم في المملكة ومتابعة أعمالها .

ج- إصدار دليل يتضمن إرشادات وضوابط الالتحاق بمهنة التدريس والاستمرار فيها رسميا ومنح رخصة المعلم وفق المعايير العلمية المعتمدة لتمهين التدريس .

د- تصميم استمارات خاصة لرصد نتائج كل محور من محاور التمهين في المحور الثلاثة وفق المعايير العلمية اللازمة لتمهين التدريس .

ه- اتخاذ القرار المناسب وفق نتائج الاستمارات المرصودة في تعين المعلم أو تثبيته أساسيا في مهنة التدريس أو منحه رخصة المعلم .

و- التقويم الدوري للمعايير اللازمة لتمهين التدريس وإجراءات تفعيلها في ضوء نتائج الممارسات الفعلية وإجراء التعديلات اللازمة .

(٢) تشكيل لجنة فرعية في كل إدارة تعليمية برئاسة مدير التعليم، وعضوية مدير الإشراف التربوي ، وعدد من أصحاب الخبرة والمعرفة من التربويين ، ويناط بهذه اللجنة المهام الآتية :

أ- إجراء الاختيارات التحريرية للمتقدمين لمهنة التدريس .

ب- إجراء المقابلات الشخصية للمتقدمين لمهنة التدريس .

ج- رسم الخطط للمشرفين التربويين في تنفيذ الزيارات الميدانية في السنة التجريبية للمعلمين الجدد ، ورصد النتائج في نهاية السنة في الاستمارة الخاصة .

د- رسم الخطط للمشرفين التربويين للتعاون مع المعلمين وصولا إلى أساليب النمو المهني ، وتهيئة الظروف ، ورصد المشاركات التربوية لكل معلم في الاستمارة الخاصة .

ه- التأكد من صحة الوثائق المرفقة والأوراق الرسمية .

و- رفع الاستمارات التي تم رصدها إلى الجنة المركزية وإصدار التوصيات المناسبة من أجل اتخاذ القرار المناسب .

ثالثا : المعايير اللازمة لتمهين التدريس :

فمن خلال الإجابة عن السؤالين الثاني والثالث حول أهمية المعايير اللازمة لتمهين التدريس وإمكانية تفعيلها من قبل المشرف التربوي ، فالمعايير التي حققت درجة : (هام للغاية أو هام) ولم تحقق درجة : (عالية جدا أو عالية) تم استبعادها من المعايير اللازمة لتمهين التدريس في الدراسة الحالية، فالدراسة الحالية تسعى إلى إيجاد معايير مهمة وكذلك يمكن للمشرف التربوي تفعليها حسب أهميتها .

فالمعايير اللازمة لتمهين التدريس وهي المعايير التي حققت في درجة الأهمية (هام للغاية ، وهام) وفي درجة الموافقة على التفعيل حققت درجة: (عالية جدا ، وعالية) بما يعادل نسبة (٧٠ ٪) فما فوق في تحديد درجة الأهمية ، وكذلك درجة الموافقة على تفعليها من قبل المشرف التربوي، و المعايير التي تم اعتمادها في المحاور الثلاثة ، بحيث يكون كل محور من المحاور في مجموعة من النقاط مرتبة ترتيبا تنازليا كالآتي :

المحور الأول : المعايير اللازمة لتمهين التدريس التي ينبغي أن يستند عليها في اختيار المتقدم إلى مهنة التدريس :

١- أن يكون المتقدم حاصلا على البكالوريوس ، مع التأهيل التربوي على الأقل من إحدى الجامعات المحلية أو الجامعات الخارجية المعتمدة من التعليم العالي.

٢- أن يجتاز المتقدم المقابلة الشخصية التي تثبت خلوه من عيوب النطق ، وسلامة التفكير ، والعيوب الجسمية الظاهرة التي تؤثر على أدائه في عملية التدريس .

٣- ألا يكون قد صدر بحق المتقدم حكماً في قضية أخلاقية أو يكون طرفا في قضية قائمة ، ويثبت ذلك من خلال البصمات في إدارة الأدلة الجنائية .

٤- ألا يكون قد فُصل من مهنة التدريس من قبل لأسباب تأديبية ، .ويثبت

ذلك من خلال سجلات وزارة التربية والتعليم .

٥- أن يجتاز المتقدم الاختبار التحريري الذي يتضمن القدرات العقلية والكفايات المعرفية والتربوية التي تمكن المتقدم من السيطرة على المعرفة النظرية والتطبيقية في التدريس .

٦- أن يرفق المتقدم تقريراً طبياً حديثاً من إحدى المستشفيات الحكومية المعتمدة التي تفيد خلوه من الأمراض المزمنة التي يمكن أن تؤثر على أدائه في عملية التدريس .

٧- أن يجتاز المتقدم الاختبار المعملي الذي يثبت أنه قادر على التعامل مع الحاسب الآلي .

٨- أن لا يقل تقدير المتقدم في مؤهل البكالوريوس عن (جيـــد)

٩- أن يحمل المتقدم الهوية الوطنية .

المحور الثاني : معايير لازمة ينبغي أن تتوافر بالمتقدم من أجل تثبيته معلماً أساسياً في مهنة التدريس بعد السنة التجريبية :

١- أن يتمتع بالعلاقات الإنسانية الإيجابية (حسن التعامل مع زملائه المعلمين ، والتعاون مع الإدارة المدرسية ،والطلاب ، وأولياء الأمور ، وكل من له علاقة بالعملية التربوية والتعليمية) ويثبت ذلك تقرير مدير المدرسة .

٢- أن يكون ملتزما بأوقات الدوام الرسمي ، ويثبت ذلك تقرير مدير المدرسة

٣- أن يراعي مبدأ الفروق الفردية بين الطلاب ، ويثبت ذلك بتقريرين من مدير المدرسة والمشرف التربوي الزائر.

٤- أن يكون ملماً بطرق التدريس الحديثة في مجال تخصصه، ويثبت ذلك تقرير المشرف التربوي الزائر .

٥- أن يتمتع بقوة الشخصية والقدرة على الحوار، والإقناع ، والتأثير واتخاذ القرار ، .ويثبت ذلك تقرير مدير المدرسة .

٦- أن يكون متمكناً من التخطيط والإعداد للدروس ، ويثبت ذلك تقرير المشرف التربوي الزائر .

٧- أن يعتني بمظهره الخارجي مراعياً العادات والتقاليد السائدة، ويثبت ذلك تقرير مدير المدرسة .

٨- أن يكون ملماً بالأساليب الملائمة للتقويم وقياس التحصيل لدى الطلاب ، ويثبت ذلك بتقريرين من مدير المدرسة والمشرف التربوي الزائر.

٩- أن يكون لديه الاتجاهات الايجابية نحو مهنة التدريس ، ويثبت ذلك تقرير مدير المدرسة

١٠- أن يكون قادرا على التجديد ، والإبداع ، ويثبت ذلك تقرير مدير المدرسة .

١١- أن يتصف بالاتزان الانفعالي والثقة بالنفس ، ويثبت ذلك تقرير مدير المدرسة .

١٢- أن يتمكن من مهارات إدارة البيئة الصفية ، ويثبت ذلك بتقريرين من مدير المدرسة والمشرف التربوي الزائر.

١٣- أن يكون قادرا على تنمية مهارات التفكير الإبداعي والناقد لدى طلابه ، ويثبت ذلك تقرير مدير المدرسة .

١٤- أن يستخدم التقنية الحديثة لتعزيز التعلم لدى الطلاب داخل المدرسة، ويثبت ذلك تقرير مدير المدرسة .

١٥- أن يكون قادراً على إعداد الوسائل التعليمية واستخدامها، ويثبت ذلك بتقريرين من مدير المدرسة والمشرف التربوي الزائر.

١٦- أن يكون قادرا على تفعيل الأنشطة الصفية وغير الصفيِّة ، ويثبت ذلك تقرير مدير المدرسة .

١٧- أن يتمكن من التواصل المستمر مع أولياء أمور الطلاب وتعريفهم بمستوى أبنائهم ، ويثبت ذلك تقرير المرشد الطلابي .

المحور الثالث : معايير لازمة ينبغي توافرها في المعلم للحصول على رخصة التدريس لمدة خمس سنوات :

١- حضور الدورات التدريبية في مجال تخصصه أو في المجالات التربوية، ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.

٢- حصول المعلم على تقدير جيد كحد أدنى في تقرير الأداء الوظيفي الذي يعده المشرف التربوي الزائر ، ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.

٣- حصول المعلم على تقدير جيد كحد أدنى في تقرير الأداء الوظيفي الذي يعده مدير المدرسة ، ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.

٤- تنفيذ أو حضور الدروس التطبيقية بحضور المشرف التربوي ، ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.

٥- مشاركة المعلم في البرامج والأنشطة التربوية المتنوعة ، ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.

٦- مشاركة المعلم في تطوير المناهج الدراسية في مجال تخصصه، ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.

٧- المشاركة في إعداد الاختبارات العامة ، ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.

٨- حضور المؤتمرات المتخصصة في الجوانب التربوية ،ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.

رابعا : الإجراءات التنفيذية :

أولا : المحور الأول

يتم قبول المعلم المتقدم إلى مهنة التدريس إذا حقق جميع المعايير التي تم اعتمادها في المحور الأول .

ثانيا : المحور الثاني

يتم تثبيت المعلم أساسيا في مهنة التدريس بعد نهاية السنة التجريبية إذا حقق نسبة مئوية (٧٠ ٪) بتقدير جيد لمجموع المعايير المعتمدة في المحور الثاني، يتم احتساب كل معيار من مئة ثم تجمع المعايير وتقسم على عددها فيكون نتائج قيمة المعايير يساوي النسبة المئوية لمجموع المعايير في المحور الثاني : السنة التجريبية .

ثالثا : المحور الثالث

يتم منح رخصة المعلم إذا حصل على (٤٠ نقطة نمو مهني) كل خمس سنوات ، كل معيار من المعايير الثمانية المعتمدة في السنة يساوي نقطة نمو مهني .

❖ تفعيل الثمانية معايير في الخمس سنوات = ٤٠ نقطة نمو مهني.

- المعيار في المحور الثالث في السنة = نقطة نمو مهني .
- المعيار في المحور الثالث في الخمس سنوات = خمس نقاط نمو مهني
- ثمانية معايير X خمس سنوات = ٤٠ نقطة نمو مهني .

الفصل الخامس

ملخص النتائج

التوصيات

المقترحات

ملخص النتائج :

من خلال عرض نتائج الدراسة وتفسيرها ومناقشتها ، اتضح الآتي :

١- تم التوصل من خلال الإجابة عن السؤال الأول إلى (٤٩) معيارا من المعايير اللازمة لتمهين التدريس من خلال الأدبيات النظرية ، والدراسات السابقة ، ودراسة استطلاعية أجريت على مجموعة من الأكاديميين والمشرفين تربويين والمعلمين ، وتم تقسم تلك المعايير

اللازمة لتمهين التدريس إلى ثلاثة محاور وفق أهداف الدراسة :

أ- **المحور الأول** : معايير التقديم إلى مهنة التدريس ،.وعددها (١٥) معيارا

ب- **المحور الثاني** : معايير السنة التجريبية ،وعددها (١٧) معيارا .

ج- **المحور الثالث** : معايير منح رخصة المعلم ،وعددها (١٧) معيارا .

ثم تم تحكيمها فأصبحت :

ضمت الأداة في صورتها النهائية عدداً من المعايير بلغ عددها (٤٢) معياراً بعد التأكد من صدقها وثباتها ،وتألفت الاستبانة من المحاور الآتية :

أ- **المحور الأول** : معايير التقديم المهنة التدريس ، وكان عددها (١٣) معياراً

ب- **المحور الثاني** : معايير السنة التجريبية في مهنة التدريس، وكان عددها(١٧)معياراً .

ج- **المحور الثالث** : معايير منح رخصة المعلم ، وكان عددها (١٢) معياراً.

٢- تتفق متوسطات إجابات عينة الدراسة في المحاور الثلاث عن إجابة السؤال الثاني على تحديد أهمية المعايير ، ثم تم ترتيبها ترتيبا تنازليا على النحو الآتي :

١- أن يكون المتقدم حاصلا على البكالوريوس ، مع التأهيل التربوي على الأقل من إحدى الجامعات المحلية أو الجامعات الخارجية المعتمدة من التعليم العالي.

٢- أن يجتاز المتقدم المقابلة الشخصية التي تثبت خلوه من عيوب النطق، وسلامة التفكير ، والعيوب الجسمية الظاهرة التي تؤثر على أدائه في عملية التدريس .

٣- ألا يكون قد صدر بحق المتقدم حكماً في قضية أخلاقية أو

يكون طرفا في قضية قائمة ، ويثبت ذلك من خلال البصمات في إدارة الأدلة الجنائية .

٤- ألا يكون قد فُصل من مهنة التدريس من قبل لأسباب تأديبية ، .ويثبت ذلك من خلال سجلات وزارة التربية والتعليم.

٥- أن يجتاز المتقدم الاختبار التحريري الذي يتضمن القدرات العقلية والكفايات المعرفية والتربوية التي تمكن المتقدم من السيطرة على المعرفة النظرية والتطبيقية في التدريس .

٦- أن يرفق المتقدم تقريراً طبياً حديثاً من إحدى المستشفيات الحكومية المعتمدة التي تفيد خلوه من الأمراض المزمنة التي يمكن أن تؤثر على أدائه في عملية التدريس .

٧- أن يجتاز المتقدم الاختبار المعملي الذي يثبت أنه قادر على التعامل مع الحاسب الآلي .

٨- أن لا يقل تقدير المتقدم في مؤهل البكالوريوس عن (جيـــد)

٩- أن يحمل المتقدم الهوية الوطنية .

١٠- أن يتمتع بالعلاقات الإنسانية الإيجابية (حسن التعامل مع زملائه المعلمين ، والتعاون مع الإدارة المدرسية ،والطلاب ، وأولياء الأمور ، وكل من له علاقة بالعملية التربوية والتعليمية) ويثبت ذلك تقرير مدير المدرسة .

١١- أن يكون ملتزما بأوقات الدوام الرسمي ، ويثبت ذلك تقرير مدير المدرسة

١٢- أن يراعي مبدأ الفروق الفردية بين الطلاب ، ويثبت ذلك بتقريرين من مدير المدرسة والمشرف التربوي الزائر.

١٣- أن يكون ملماً بطرق التدريس الحديثة في مجال تخصصه، ويثبت ذلك تقرير المشرف التربوي الزائر .

١٤- أن يتمتع بقوة الشخصية والقدرة على الحوار، والإقناع ، والتأثير واتخاذ القرار ، .ويثبت ذلك تقرير مدير المدرسة .

١٥- أن يكون متمكناً من التخطيط والإعداد للدروس ، ويثبت ذلك تقرير المشرف التربوي الزائر .

١٦- أن يعتني بمظهره الخارجي مراعياً العادات والتقاليد السائدة، ويثبت ذلك تقرير مدير المدرسة .

١٧- أن يكون ملماً بالأساليب الملائمة للتقويم وقياس التحصيل لدى الطلاب ، ويثبت ذلك بتقريرين من مدير المدرسة والمشرف التربوي الزائر.

١٨- أن يكون لديه الاتجاهات الايجابية نحو مهنة التدريس ، ويثبت ذلك تقرير مدير المدرسة

١٩- أن يكون قادرا على التجديد ، والإبداع ، ويثبت ذلك تقرير مدير المدرسة .

٢٠- أن يتصف بالاتزان الانفعالي والثقة بالنفس ، ويثبت ذلك تقرير مدير المدرسة .

٢١- أن يتمكن من مهارات إدارة البيئة الصفية ، ويثبت ذلك بتقريرين من مدير المدرسة والمشرف التربوي الزائر.

٢٢- أن يكون قادرا على تنمية مهارات التفكير الإبداعي والناقد لدى طلابه ، ويثبت ذلك تقرير مدير المدرسة .

٢٣- أن يستخدم التقنية الحديثة لتعزيز التعلم لدى الطلاب داخل المدرسة، ويثبت ذلك تقرير مدير المدرسة .

٢٤- أن يكون قادراً على إعداد الوسائل التعليمية واستخدامها، ويثبت ذلك بتقريرين من مدير المدرسة والمشرف التربوي الزائر.

٢٥- أن يكون قادرا على تفعيل الأنشطة الصفية وغير الصفيِّة ، ويثبت ذلك تقرير مدير المدرسة .

٢٦- أن يتمكن من التواصل المستمر مع أولياء أمور الطلاب وتعريفهم بمستوى أبنائهم ، ويثبت ذلك تقرير المرشد الطلابي .

٢٧- أن يحضر عددا من الدورات التدريبية في مجال تخصصه أو في المجالات التربوية، ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.

٢٨- أن يحصل المعلم على تقدير جيد كحد أدنى في تقرير الأداء الوظيفي الذي يعده المشرف التربوي الزائر ، ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.

٢٩- أن يحصل المعلم على تقدير جيد كحد أدنى في تقرير الأداء الوظيفي الذي يعده مدير المدرسة ، ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.

٣٠- أن ينفذ أو يحضر الدروس التطبيقية بحضور المشرف التربوي ، ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.

٣١- أن يشارك المعلم في البرامج والأنشطة التربوية المتنوعة ، ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.

٣٢- أن يشارك المعلم في تطوير المناهج الدراسية في مجال تخصصه، ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.

٣٣- أن يشارك في إعداد الاختبارات العامة ، ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.

٣٤- أن يحضر المؤتمرات المتخصصة في الجوانب التربوية ،ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.

٣٥- أن يشارك المعلم في الندوات التربوية ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك .

٣٦- أن يشارك المعلم في الرحلات العلمية ، وتبادل الزيارات ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك .

حيث تُعدّ هذه المعايير من المعايير المهمة لتمهين التدريس ، و حققت

درجة : (هام للغاية ، وهام) بنسبة اكبر من (٧٠ ٪) .

٣- تتفق متوسطات إجابات عينة الدراسة في المحاور الثلاث عن إجابة السؤال الثالث على درجة الموافقة على تفعيل المعايير ، ثم تم ترتيبها ترتيبا تنازليا على النحو الآتي :

١- أن يكون المتقدم حاصلا على البكالوريوس ، مع التأهيل التربوي على الأقل من إحدى الجامعات المحلية أو الجامعات الخارجية المعتمدة من التعليم العالي.

٢- أن يجتاز المتقدم المقابلة الشخصية التي تثبت خلوه من عيوب النطق، وسلامة التفكير ، والعيوب الجسمية الظاهرة التي تؤثر على أدائه في عملية التدريس .

٣- ألا يكون قد صدر بحق المتقدم حكماً في قضية أخلاقية أو يكون طرفا في قضية قائمة ، ويثبت ذلك من خلال البصمات في إدارة الأدلة الجنائية .

٤- ألا يكون قد فُصل من مهنة التدريس من قبل لأسباب تأديبية ، .ويثبت ذلك من خلال سجلات وزارة التربية والتعليم.

٥- أن يجتاز المتقدم الاختبار التحريري الذي يتضمن القدرات العقلية والكفايات المعرفية والتربوية التي تمكن المتقدم من السيطرة على المعرفة النظرية والتطبيقية في التدريس .

٦- أن يرفق المتقدم تقريراً طبياً حديثاً من إحدى المستشفيات الحكومية المعتمدة التي تفيد خلوه من الأمراض المزمنة التي يمكن أن تؤثر على أدائه في عملية التدريس .

٧- أن يجتاز المتقدم الاختبار المعملي الذي يثبت أنه قادر على التعامل مع الحاسب الآلي .

٨- أن لا يقل تقدير المتقدم في مؤهل البكالوريوس عن (جيـــد)

٩- أن يحمل المتقدم الهوية الوطنية .

١٠- أن يتمتع بالعلاقات الإنسانية الإيجابية (حسن التعامل مع زملائه المعلمين ، والتعاون مع الإدارة المدرسية ،والطلاب ، وأولياء الأمور ، وكل من له علاقة بالعملية التربوية والتعليمية) ويثبت ذلك تقرير مدير المدرسة .

١١- أن يكون ملتزما بأوقات الدوام الرسمي ، ويثبت ذلك تقرير مدير المدرسة

١٢- أن يراعي مبدأ الفروق الفردية بين الطلاب ، ويثبت ذلك بتقريرين من مدير المدرسة والمشرف التربوي الزائر.

١٣- أن يكون ملماً بطرق التدريس الحديثة في مجال تخصصه، ويثبت ذلك تقرير المشرف التربوي الزائر .

١٤- أن يتمتع بقوة الشخصية والقدرة على الحوار، والإقناع ، والتأثير واتخاذ القرار ، .ويثبت ذلك تقرير مدير المدرسة .

١٥- أن يكون متمكناً من التخطيط والإعداد للدروس ، ويثبت ذلك تقرير المشرف التربوي الزائر .

١٦- أن يعتني بمظهره الخارجي مراعياً العادات والتقاليد السائدة، ويثبت ذلك تقرير مدير المدرسة .

١٧- أن يكون ملماً بالأساليب الملائمة للتقويم وقياس التحصيل لدى الطلاب ، ويثبت ذلك بتقريرين من مدير المدرسة والمشرف التربوي الزائر.

١٨- أن يكون لديه الاتجاهات الايجابية نحو مهنة التدريس ، ويثبت ذلك تقرير مدير المدرسة

١٩- أن يكون قادرا على التجديد ، والإبداع ، ويثبت ذلك تقرير مدير المدرسة .

٢٠- أن يتصف بالاتزان الانفعالي والثقة بالنفس ، ويثبت ذلك تقرير مدير المدرسة .

٢١- أن يتمكن من مهارات إدارة البيئة الصفية ، ويثبت ذلك بتقريرين من مدير المدرسة والمشرف التربوي الزائر.

٢٢- أن يكون قادرا على تنمية مهارات التفكير الإبداعي والناقد لدى طلابه ، ويثبت ذلك تقرير مدير المدرسة .

٢٣- أن يستخدم التقنية الحديثة لتعزيز التعلم لدى الطلاب داخل المدرسة، ويثبت ذلك تقرير مدير المدرسة .

٢٤- أن يكون قادراً على إعداد الوسائل التعليمية واستخدامها، ويثبت ذلك بتقريرين من مدير المدرسة والمشرف التربوي الزائر.

٢٥- أن يكون قادرا على تفعيل الأنشطة الصفية وغير الصفيِّة ، ويثبت ذلك تقرير مدير المدرسة .

٢٦- أن يتمكن من التواصل المستمر مع أولياء أمور الطلاب وتعريفهم بمستوى أبنائهم ، ويثبت ذلك تقرير المرشد الطلابي .

٢٧- أن يحضر عددا الدورات التدريبية في مجال تخصصه أو في المجالات التربوية، ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.

٢٨- أن يحصل المعلم على تقدير جيد كحد أدنى في تقرير الأداء الوظيفي الذي يعده المشرف التربوي الزائر ، ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.

٢٩- أن يحصل المعلم على تقدير جيد كحد أدنى في تقرير الأداء الوظيفي الذي يعده مدير المدرسة ، ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.

٣٠- أن ينفذ أو يحضر الدروس التطبيقية بحضور المشرف التربوي ، ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.

٣١- أن يشارك المعلم في البرامج والأنشطة التربوية المتنوعة ، ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.

٣٢- أن يشارك المعلم في تطوير المناهج الدراسية في مجال تخصصه، ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.

٣٣- أن يشارك في إعداد الاختبارات العامة ، ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.

٣٤- أن يحضر المؤتمرات المتخصصة في الجوانب التربوية ،ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك

فهذه المعايير حققت الدرجة : (عالية) ، حيث تعد هذه الدرجة من الدرجات التي تفوق الـ (٧٠ ٪) لذا تعتمد هذه المعايير ضمن المعايير اللازمة لتمهين التدريس التي يمكن أن يفعلها المشرف التربوي .

٤- يتضح من قيم متوسط الاختلاف والدلالة الإحصائية في الإجابة عن السؤال الرابع أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات الأكاديميين والمشرفين التربويين في تحديد درجه الأهمية التي تمت الإجابة عليها ،بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين المشرفين التربويين والمعلمين وجاءت الفروق لصالح المشرفين التربويين، كذلك وجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين الأكاديميين والمعلمين وجاءت الفروق لصالح الأكاديميين .

٥- يتضح من قيم متوسط الاختلاف والدلالة الإحصائية في الإجابة عن السؤال الخامس أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات الأكاديميين والمشرفين التربويين في تحديد درجة الموافقة على تفعيل المشرف التربوي للمعايير اللازمة لتمهين التدريس التي تمت الإجابة عليها . بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين المشرفين التربويين والمعلمين جاءت الفروق لصالح المشرفين التربويين، كذلك وجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين الأكاديميين والمعلمين وجاءت الفروق لصالح الأكاديميين .

٦- يتضح من قيم متوسط الاختلاف والدلالة الإحصائية في الإجابة عن السؤال السادس أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات الدكتوراه والماجستير في تحديد درجه الأهمية التي تمت الإجابة عليها ، وكذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات الماجستير والبكالوريوس في تحديد درجه الأهمية التي تمت الإجابة عليها ، بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين الدكتوراه والبكالوريوس وجاءت الفروق لصالح الدكتوراه .

٧- يتضح من قيم متوسط الاختلاف والدلالة الإحصائية في الإجابة عن السؤال السابع أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات الدكتوراه والماجستير في تحديد درجة الموافقة على تفعيل المعايير اللازمة لتمهين التدريس التي تمت الإجابة عليها ، وكذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات الماجستير والبكالوريوس في تحديد درجه الموافقة على تفعيل المعايير اللازمة لتمهين التدريس ، بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين الدكتوراه والبكالوريوس و جاءت الفروق لصالح الدكتوراه .

٨- ومن خلال الإجابة على الأسئلة الفرعية السابقة في القسم الأول والأدبيات النظرية والدراسات السابقة ، تم التوصل إلى التصور المقترح لتمهين التدريس ، لتحقيق الهدف من الدراسة والإجابة على السؤال الرئيس لها ، ويمكن عرض هذا التصور المقترح لتمهين التدريس في الخطوات الآتية :

أولا : الأهداف

ثانيا : الهيكل التنظيمي .

ثالثا : المعايير اللازمة لتمهين التدريس .

رابعا : الإجراءات التنفيذية .

التوصيات :

في ضوء النتائج التي أسفرت عنها الدراسة الحالية ، توصي الدراسة بالاتي :

١- مراجعة المعايير اللازمة لتمهين التدريس في المحاور الثلاثة ، وتقويمها دوريا في ضوء نتائج الممارسات الفعلية وإجراء التعديلات اللازمة .

٢- إعداد دليل من قبل إدارة الإشراف التربوي يتضمن الآتي :

أ- المعايير المعتمدة لتمهين التدريس في المحور الأول : التقديم لمهنة التدريس ، شرحها وآلية تفعيلها .

ب- المعايير المعتمدة لتمهين التدريس في المحور الثاني : السنة التجريبية ، شرحها وآلية احتساب النسبة المئوية لمجموع المعايير .

ج- المعايير المعتمدة في لتمهين التدريس في المحور الثالث : منح رخصة المعلم ، شرحها وآلية احتساب نقاط النمو المهني .

٣- اطلاع المشرفين التربويين على المعايير المعتمدة لتمهين التدريس في المحاور الثلاثة ، وتدريبهم على آلية تفعيلها في الميدان التربوي والتعليمي .

٤- تجريب هذا التصور المقترح في بعض المناطق التعليمية كآلية عمل للإشراف التربوي بدلا عن الآلية الموجودة ، وفي حالة ثبوت صلاحية هذه الآلية الجديدة ، تعمم على باقي المناطق التعليمية كآلية عمل جديدة للإشراف التربوي للتخلص من الإجراءات الروتينية الحالية التي أثبتت عدم قدرتها على إتاحة الفرصة للنمو المهنى للمعلمين .

٥- مقارنة هذا التصور مع برامج للتمهين : خليجية ، أو عربية ،أو إسلامية، أن وجدت ، أو مقارنتها مع برامج علمية .

المقترحات :

في ضوء النتائج التي أسفرت عنها الدراسة الحالية ، فإن الدراسة تقترح الآتي :

٣- إجراء دراسة تجريبية في ضوء هذا التصور المقترح على نطاق التجريب في بعض مناطق المملكة .

٤- إجراء دراسة ميدانية حول تمهين الإشراف التربوي في المملكة .

٥- إجراء دراسة ميدانية حول توطين الإشراف التربوي داخل المدارس في المملكة .

٦- إجراء دراسة ميدانية حول أخلاقيات المهنة ، وإمكانية توظيف القسم في مهنة التدريس .

٧- إجراء دراسة تقويمية تحليلية حول الكشف عن مستوى الانحراف الفكري لدى المعلمين في مراحل التعليم العام في المملكة .

٨- اجراء دراسة مقارنة حول هذا التصور مع برامج للتمهين : خليجية ، أو عربية ،أو إسلامية، أن وجدت ، أو مقارنتها مع برامج علمية .

فهرس المصادر و المراجع

فهرس المصادر والمراجع

أولا : المصادر والمراجع العربية :

(١) الإبراهيم ، عدنان بدري (٢٠٠٢م) : **الإشراف التربوي ، أنماط ، أساليب** . مؤسسة حمادة للدراسات الجامعية والنشر والتوزيع ، أربد ، الأردن ، الطبعة الأولى.

(٢) ابن منظور ، أبو الفضل جمال الدين محمد بن مكرم(٢٠٠٣) : " **لسان العرب** ، دار صادر المجلد ١٣ ، بيروت

(٣) ابوملوح ، محمد وعطية العمري (٢٠٠٠) :**معوقات الإشراف التربوي في محافظة غزة ،** مركز القطان للبحث والتطوير التربوي ، غزة .

(٤) الاسدي ، سعيد ، ومرون إبراهيم (٢٠٠٣) : **الإشراف التربوي** ، الناشر الدار العلمية ودار الثقافة ، عمان .

(٥) الاكلبي ، فهد (٢٠٠١) : **اتجاهات المشرفين التربويين نحو مهنة التدريس** ، المجلة التربوية ، المجلد ١٥ ، العدد ٥٩ ، جامعة الكويت ، الكويت .

(٦) آل قصود ، عبدالله محمد (١٤٢٣هـ) : " **دور المشرف التربوي في تطوير الكفايات التعليمية اللازمة لمعلمي المواد الاجتماعية** " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية جامعة الملك سعود ، الرياض .

(٧) أيكر ، روبرت ، رتشارد ، دوفورد (٢٠٠١) : **المجتمعات المهنية التعليمية أثناء العمل ، أفضل الأساليب لزيادة تحصيل الطلاب** ، كتاب مترجم ، دار الكتاب التربوي للنشر والتوزيع ، الدمام .

(٨) البابطين ، عبدالعزيزعبدالوهاب (١٤٢٥) : **اتجاهات حديثة في الإشراف التربوي ،** المؤلف ، الطبعة الأولى الرياض.

(٩) بارقش، صالح وعبدالله الآنسي (١٤١٧) : **مشكلات وقضايا تربوية معاصرة ،** دار الاندلس للنشر ، الطبعة الثالثة ، حائل .

(١٠) باهي ، مصطفى ، وأمينة شلبي (١٩٩٨) : **الدافعية نظريات وتطبيقات،** مركز الكتاب للنشر ، القاهرة .

(١١) البدري ، طارق عبدالحميد (٢٠٠٢) : **تطبيقات ومفاهيم في الإشراف التربوي**. دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع ، الأردن ، الطبعة الأولى .

(١٢) بدوي ، احمد زكي (د. ت) ، **المعجم مصطلحات العلوم الاجتماعية (إنجليزي عربي فرنسي)** ، بيروت ، مكتبة لبان .

(١٣) البريكان ، عثمان (١٤٢٣) : **المهام التي يؤديها المشرفون التربويين لمعلمي المرحلة المتوسطة من وجهة نظر المعلمين** ، مجلة جامعة الملك سعود ، المجلد ١٥ ، العلوم التربوية والإسلامية ، الرياض .

(١٤) البستان ، احمد وآخرون (٢٠٠٣) : **الإدارة والإشراف التربوي** ، مكتبة الفلاح ، الطبعة الأولى ، الكويت .

(١٥) بنجر ، فوزي صالح (١٤١٣هـ) : " **الأشراف لتربوي ودوره في تنمية الكفايات التعليمية لمعلم المواد الاجتماعية بالمرحلة الابتدائية** " ، بحث غير منشور إلى المؤتمر الثاني لإعداد المعلم بجامعة أم القرى مكة المكرمة .

(١٦) البيلاوي، حسن وآخرون (٢٠٠٦) : **الجودة الشاملة في التعليم بين مؤشرات التميز ومعايير الاعتماد ،** دار المسيرة ، الطبعة الأولى ، الأردن.

(١٧) التعريب والترجمة (٢٠٠٥) : **الإشراف التربوي رؤية تفاعلية** ، دار الكتاب الجامعي ، العين ، الإمارات .

(١٨) توفيق ، فاتن عاطف (٢٠٠٤) : **تمهين مهنة التدريس في منطقة أبو ظبي التعليمية** ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة أبو ظبي ، الإمارات العربية المتحدة .

(١٩) الجميل ، عبد الله حمود (١٤٢٤) : **مدى تطبيق المشرفين التربويين لوظائفهم الإشرافية في ضوء آلية الإشراف التربوي من وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين في منطقة حائل التعليمية** ، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية ، بجامعة أم القرى مكة المكرمة .

(٢٠) الحبيب ، فهد (١٤١٧) **التوجيه والإشراف التربوي في دول الخليج العربي** ، مكتبة التربية لدول الخليج ، الرياض .

(٢١) حسن ، ماهر محمد (١٩٩٥م) **:" دور المشرف التربوي في تحسين النمو المهني للمعلمين في مدارس وكالة الغوث في الاردن** " ، رسالة ماجستير غير

منشورة ، كلية التربية ، جامعة اليرموك ، اربد ، المملكة الأردنية الهاشمية .

(٢٢) حسين ، سلامة ، و عوض الله (٢٠٠٦) : **اتجاهات حديثة في الإشراف التربوي** ، دار الوفاء ، الاسكندرية ، مصر .

(٢٣) الحماد ، إبراهيم سعد (٢٠٠٠) : معوقات الإشراف التربوي بمدنية الرياض ، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية ، بجامعة الملك سعود ، الريا ض .

(٢٤) حمود ، رفيقة سليم (١٩٩٨) : **الاتجاهات العالمية في إعداد المعلمين وتدريبهم** ، دراسة مقدمة إلى اجتماع عمداء كليات التربية ومسئولي تدريب المعلمين أثناء الخدمة ، قطر .

(٢٥) الخطيب ، إبراهيم عبدالكريم (١٤٢٣) : **" تقويم أداء مشرفي الشرعية في ضوء ممارستهم الأساليب الإشرافية ومدى استفادة معلمي المرحلة المتوسطة منها "** ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية جامعة الملك سعود ، الرياض .

(٢٦) الخياط ، ماجد (١٩٩٤٩ : **بناء أداة لقياس الاستعداد لمهنة التدريس** ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الدراسات العليا ، الجامعة الأردنية .

(٢٧) دعبول ، محمود (٢٠٠٧) : **شؤون تربوية** ، الشبكة العالمية : http://bayan.٥٠webs.com/affair.htm

(٢٨) راشد ، مرزوق راشد (١٤٢٥) : **علم النفس التربوي ، نظريات ونماذج معاصرة** ، علم الكتب ، القاهرة .

(٢٩) زايد ، نبيل محمد (١٩٩٣) : **النمو الشخصي والمهني للمعلم** ، الطبعة الأولى ، دار المعارف ، القاهرة ، مصر .

(٣٠) الزايدي ، مهما محمد (٢٠٠٢) : **تقويم الأداء اةظيفي للمشرفة التربوية (دراسة تطبيقية)** ، دار الفكر العربي ، الطبعة الأولي ، القاهرة .

(٣١) السبحي ، عبدالحي ، وفوزي بنجر (١٤١٧) : **طرق التدريس واستراتيجياته** ، دار زهران للنشر والتوزيع ، جده .

(٣٢) السقاف ، إيمان طه (١٤٢٤) : **دور المشرفة التربوية في النمو المهني لمعلمات الرياضيات بمدنية مكة المكرمة** ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة أم القرى ، مكة المكرمة .

(٣٣) سلمان ، ناصر حسن (٢٠٠٠) **أسباب عزوف الشباب الفلسطيني عن مهنة التدريس** ، رسالة ماجستير غير منشورة ، قسم التربية ، كلية الدراسات العليا ، جامعة القدس ، فلسطين .

(٣٤) السيد ، عبدالحميد (١٤٢٢) : **ترجمات ملف فصلي في القيادة التربوية والإشراف التربوي** ، العدد الثاني ، الإدارة العامة للتعليم بالعاصمة المقدسة .

(٣٥) شاهين ، أميره (١٩٨٩) : **واقع الإشراف التربوي وتوقعات المعلمين في مجال التنمية العليمة والمهنية ،** كلية البنات ، جامعة عين شمس ، مصر .

(٣٦) الشريفي ، شوقي (١٤٢١) : **معجم مصطلحات العلوم التربوية ،** مكتبة العبيكان ، الرياض .

(٣٧) الشرعة ، سالم ، وجمال الباكر (٢٠٠٠) : **اتجاهات المعلمين لمهنة التدريس بدولة قطر ومدى تأثرها ببعض العوامل الديموغرافية** ، المجلة التربوية ، المجلد الرابع عشر ، العدد (٥٦) ، الكويت .

(٣٨) شوق ، محمود ، ومحمد محمود (١٤٢٢) : **معلم القرن الحادي والعشرين ، اختياره ، إعداده ، تنميته في ضوء التوجيهات الإسلامية** ، دار الفكر العربي ، الطبعة الأولى ، القاهرة ، مصر .

(٣٩) الصحاف ، حبيب (١٩٩٧) : **معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين** ، مكتبة لبنان ، بيروت .

(٤٠) صليوه ، سهى نونا (٢٠٠٥) : **الإشراف والتنظيم التربوي** ، دار الصفاء للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، عمان .

(٤١) طاشكندي ، أكرم وآخرون (١٤٠٨) : **علم النفس الصناعي والمهني** .

مكتبة المصباح ،الطبعة الأولى ، جدة .

(٤٢) طافش ، محمود (١٤١٨) : **قضايا في الإشراف التربوي** ، دار البشير ، الطبعة الأولى ، عمان .

(٤٣) الطعاني ، حسن (٢٠٠٥) : **الإشراف التربوي مفاهيمه أهدافه أسسه أساليبه** ، دار الشروق ، الطبعة الأولى ، عمان ، الأردن .

(٤٤) العامر ، عثمان صالح (١٤٢٨) : **رحلة فلندا العلمية (٣) الإشراف التربوي ،** صحيفة الجزيرة السعودية ، الاثنين ٥ رمضان العدد ١٢٧٧٢ .

(٤٥) عبدالجواد ، نورالدين محمد ، ومصطفى متولي (١٤١٣) : **مهنة التعليم في دول الخليج العربية** ، مكتبية التربية لدول الخليج ، الرياض .

(٤٦) عبدالسلام ، عبدالسلام مصطفى (١٤٢١) : **أساسيات التدريس والتطوير المهني للمعلم ،** الطبعة الأولى ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، مصر

(٤٧) عبدالسميع ، محمد (١٩٩٥) : **دراسات عن التعليم في اليابان** ، مكتبة الخريجي ، الرياض .

(٤٨) عثمان ، صبري خالد : **التنمية المهنية للمعلمين في ظل بعض التحديات المعاصرة ،** موقع مدارس العروة الوثقى الأهلية على الشبكة العالمية .

(٤٩) العرفج ، محمد احمد (١٤٢٦) : **تمهين الإدارة المدرسية في المملكة العربية السعودية** ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الملك سعود.

(٥٠) العساف ، صالح بن حمد (١٤٢١) : **المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية** ، مكتبة العبيكان ، الرياض .

(٥١) العسالي ، عليا يحيى (٢٠٠٥) : **واقع مهنة التدريس في عالمنا العربي ... إلى أين؟**، الشبكة العالمية:

http://www.tarbya.net/SpSections/ArticleDetailes.aspx

?ArtId=٢٥٢&SecId=١٢

(٥٢) العسقلاني ، احمد بن حجر(د.ت) ، **فتح الباري بشرح صحيح البخاري كتاب الأذان** ، دار الفكر للطباعة والنشر .

(٥٣) عسكر ، علي وآخرون (١٤٢٤) : **مقدمة في البحث العلمي التربوي ، النفسي ، الاجتماعي** ، مكتبة الفلاح للنشر ، الطبعة الثالثة ، الكويت .

(٥٤) عطا ، إبراهيم (١٤٢٤) : **المعلم إعداده وتدريبه ومسئولياته** ، مكتبة النهضة المصرية ، القاهرة .

(٥٥) عطاري، عارف توفيق وآخرون (٢٠٠٥) : **الإشراف التربوي نماذجه النظرية وتطبيقاته العملية** ، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع ، الكويت .

(٥٦) عطوي ، جودت (٢٠٠١) : **الإدارة التعليمية والإشراف التربوي أصولها وتطبيقاتها** ، الدار العلمية ، الطبعة الأولى ، عمان ، الأردن .

(٥٧) الغامدي ، حمدان احمد: **أخلاقيات مهنة المعلم المسلم وأثرها في التربية الخلقية للفرد والمجتمع** ، اللقاء السنوي الثالث عشر للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية من ٢٢- ٢٣ محرم ١٤٢٧ .

(٥٨) الغامدي ، حميد محمد (١٤١٧) : **العوامل المؤثرة في النمو المهني أثناء الخدمة لدى معلمي المواد الاجتماعية بالمرحلة المتوسطة في مدينة جدة التعليمية من وجهة نظر المعلمين ،** رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة أم القرى ، مكة المكرمة .

(٥٩) الغنام ، إبراهيم.(٢٠٠٦) مستشار تطوير المشروعات :

http://www.kenanaonline.com/page/٤٢٢٣

(٦٠) الفاربي ، عبداللطيف وآخرون (١٩٩٤) : **معجم علوم التربية ،** سلسلة علوم التربية ٩- ١٠ ، دار الخطابي .

(٦١) فرج ، عبداللطيف حسن (١٤٢٦) : **نظم التربية والتعليم في العالم ،** دار المسيرة للنشر ، الطبعة الأولي ، الأردن .

(٦٢) فهمي ، محمد سيف الدين (١٤١٣) : **استراتيجيات مقارنة عربية أجنبية**

لإعداد المعلمين والمعلمات وتدريبية ، السجل العلمي بندوة نحو إستراتيجية مستقلة لإعداد المعلمين والمعلمات في المملكة العربية السعودية ، كلية التربية، جامعة الملك سعود ، الرياض .

(٦٣) القحطاني ، سالم وآخرون (١٤٢٥) **: منهج البحث في العلوم السلوكية**، المؤلفين ، الطبعة الثانية ، الرياض .

(٦٤) القرشي ، سالم (١٩٩٤) : **التوجيه التربوي في المملكة العربية السعودية في ضوء بعض النماذج الحديثة** ، رسالة الخليج العربي ، العدد ٤٩ ، مكتب التربية العربي لدول الخليج العربي ، الرياض .

(٦٥) .قنديل ، يس عبدالدرحمن (١٤٢١) : **التدريس وإعداد المعلم** ، دار النشر الدولي ، الطبعة الثالثة ، الرياض .

(٦٦) كريم ، محمد احمد وآخرون (٢٠٠٢) : **مهنة التعليم وادوار المعلم فيها**، شركة الجمهورية الحديثة ، الاسكندرية .

(٦٧) الكناني ، ممدوح عبدالعليم (٢٠٠) : الاحصاء الوصفي والاستدلالي في العلوم السلوكية والاجتماعية ، دار النشر للجامعات ،الطبعة الثانية، مصر

(٦٨) الكندري ، جاسم يوسف ، فرج ، هاني عبد الستار (٢٠٠١) : **الترخيص لممارسة مهنة التعليم – رؤية مستقبلية لتطوير مستوى المعلم العربي .** المجلة التربوية ، العدد ٥٨ ، المجلد الخامس عشر ، الكويت (ص ١٣- ٥٥).

(٦٩) اللقاني ، أحمد حسن والجمل (١٤١٩ هـ) : **معجم المصطلحات التربوية في المناهج وطرق التدريس** ، عالم الكتب ، مصر ، الطبعة الثانية .

(٧٠) متولي ، مصطفى محمد (١٩٩٣) **: مقياس تمهين التعليم** ، مجلة جامعة الملك سعود المجد ٥ ، للعلوم التربوية والدراسات الإسلامية ، الرياض .

(٧١) مدانات أوجيني ، وبرزة كمال (١٩٨٧) : **الإشراف التربوي التعليمي** ، دار مجدولاي ، عمان .

(٧٢) مرسي ، محمد منير (١٩٩٦) **: الإصلاح والتجديد التربوي في العصر**

الحديث ، عالم الكتب ، القاهرة .

(٧٣) المساعيد ، احمد عطا (١٩٩٨) : **دور المشرف التربوي الحديث واقع وطموح ،** جمعية عمال المطابع ، عمان .

(٧٤) المشيقح ، عبدالرحمن (١٤٢٧) : **إعداد المعلم في ضوء مستجدات العصر** ، اللقاء السنوي الثالث عشر للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، الثلاثاء والاربعاء ٢٢- ٢٣ محرم جامعة الملك سعود ، الرياض .

(٧٥) مضوي ، على خالد (١٩٨٥) : **أخلاقيات مهنة التعليم** ، مجلة دراسات تربوية ، المجلد الثاني ، الرياض ، جامعة الملك سعود .

(٧٦) المعجم الوسيط (١٩٨٩): **معجم اللغة العربية** ، الإدارة العامة للمجمعات والتراث ، استانبول.

(٧٧) المغيدي ، الحسن محمد (١٩٩٧) : **معوقات الإشراف التربوي كما يراها المشرفين والمشرفات في محافظة الإحساء التعليمية** ، مجلة مركز البحوث التربوية بالجامعة ، قطر السنة السادسة ، العدد الثاني .

(٧٨) مكتب التربية العربي لدول الخليج(١٤٠٥هـ) : **إعلان مكتب التربية العربي لدول الخليج لأخلاق مهنة التعليم** ، الرياض : http://teacher.taifedu.gov.sa/znajahm/dalel٤.asp

(٧٩) مكتبة التربية العربي لدول الخليج (١٩٦٦) : **مكانة المعلمين ، وثيقة لتطويرها التوصية الدولية الصادرة .** ترجمة رشيد خضر ، الرياض .

(٨٠) المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (٢٠٠٢) : **ميثاق أخلاقي للعاملين في مهنة التعليم** ، إدارة البرامج ، تونس .

(٨١) الموسوعة (١٤١٦) : **الموسوعة العربية العالمية ،** المجلد الرابع والعشرون، مؤسسة أعمال الموسوعة للنشر والتوزيع ، الرياض .

(٨٢) الموسوي، نعمان محمّد صالح (٢٠٠٣) موقع الشبكة : http://www.almenber.com/viewarticle.asp?ID=١٧٧

(٨٣) **موقع وزارة التربية والتعليم بدولة الكويت :**

http://www.moe.edu.kw/pages/sectors/٠٧/٠٣/٠١/٠٢١ .htm

(٨٤) موقع وزارة التربية والتعليم في ١٤٢٨/٧/٢٨هـ:

(٨٥) http://www.moe.gov.sa/openshare/moe/a١_٢٩_٧_١٤٢٨ .htm

(٨٦) موقع وزارة التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية : http://www.moe.gov.sa

(٨٧) المويزيري ، عبدالله محمد (١٤٢٢هـ): " **دور المشرف التربوي في تنمية مهارات التدريس** ". رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الملك سعود ،الرياض .

(٨٨) وزارة التربية والتعليم (١٤١٨) : **دليل المعلم ،** الإدارة العامة للإشراف التربوي .

(٨٩) وزارة التربية والتعليم (١٤١٩هـ) : **دليل المشرف التربوي** ، الإدارة العامة للإشراف التربوي ، الطبعة الأولى ، الرياض.

(٩٠) وزارة التربية والتعليم (١٤٢٤) : **ملامح من نظم التعليم في بعض الدول ،** من واقع تقارير الزيارات الدولية لمسئولي وزارة التربية والتعليم ، التطوير التربوي، الإدارة العامة للبحوث التربوية ، الرياض .

ثانيا : المراجع الأجنبية :

٩١- **Amy – Braham , Westbrook (١٩٩٨) : teacher selection practices in effective elementary schools which differ in community type and socioeconomic status context .**

٩٢- Bullock , Alison and Thomas , hywel (١٩٩٧) **: school at the center** , London : routledge **.**

٩٣- Danielson , charlotte (١٩٩٦) **: enhancing professional practice a framework for teaching** ' association for supervision and curriculum

development , Virginia.
٩٤- Deroere , john Edwin (١٩٩٠) **: the relationship between the supervision self – disclosure and the quality of the relationship between the supervisor and the subordinate** . unpublished doctoral dissertation, university of Denver .
٩٥- (DE.S ed. A) Delaware state education association (١٩٩٦) : **Delaware professional growth and recertification program** . (updated , spt).
٩٦- Gomes – mega , Luis , balkin , David and cardy Robert (١٩٩٨) : **managing human resources** ' library of congress U.S.A .
٩٧- Hunter , Madeline (١٩٩٣) **: education as a profession** , journal of staff development , v١٤ n ٣ .
٩٨- Joyce M. and David A .(٢٠٠٧) **connecting curriculum and instruction to national teaching standards** , the educational forum , volume ٧١ , spring .
٩٩- Kicker .B, and loadman W (١٩٩٧) **: exploring teacher job satisfaction across years of teaching experience** . paper presented at the annual meeting of the mid – western educational research association . Chicago. IL.
١٠٠- (MASS .D. ED) Massachusetts department of education (١٩٩٥) : **recertification guide for Massachusetts educator** (updated , spring)
١٠١- Moore , shawn (١٩٩٧) **: the professional learning needs and perceptions of secondary school** .
١٠٢- Morris , william (١٩٨٠) **: the American heritage dictionary of the English language** ,

Houghton Mifflin company , Boston.
١٠٣- Orleans v . antriman (٢٠٠٧) : the condition of secondary school physics education in the Philippines **: recent developments and remaining challenges for substantive improvement , the Australian educational researcher** , volume ٣٤ , number ١ , APRIL .
١٠٤- Richey , Robert (١٩٧٩) : **planning for teaching : an introduction to education McGraw** – hill book company , New York

الملاحق

ملحق رقم (١)

دراسة استطلاعية لتحديد المعايير اللازمة لتمهين التدريس من قبل خبراء تربويون

المملـكة العربية السعوديـة
وزارة التعليم العالي
جامعة أم القرى – مكة المكرمة
كلية التربية – الدراسات العليا
قسم المناهج وطرق التدريس
شعبة الإشراف التربوي

عنوان الدراسة :

دور الإشراف التربوي في تمهين التدريس

« تصور مقترح »

تحديد المعايير اللازمة لتمهين التدريس

(دراسة استطلاعية)

إعداد الطالب

عبدالله حمود حمد الجميل

إشراف سعادة الأستاذ الدكتور

سليمان بن محمد الوابلي

الأستاذ الدكتور في قسم المناهج وطرق التدريس

دراسة تكميلية لنيل درجة الدكتوراه في الإشراف التربوي

الفصل الدراسي الأول للعام ١٤٢٨/١٤٢٩هـ

بسم الله الرحمن الرحيم

سعادة الخبير / وفقه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ، وبعد :

فمن الملاحظ لدى كثير من العاملين في مهنة التدريس ، أن هناك بعض المعلمين الذين لا تنطبق عليهم المتطلبات والصفات الخاصة بمهنة التدريس ، رغم امتلاكهم المؤهل الأكاديمي والتربوي ، إلا أن هذه الفئة من المعلمين تعجز عن القيام بواجبها المهني على الوجه الأكمل ، وبالتالي فإن كثيراً منهم يميل إلى ترك العمل والاستغناء عن مهنة التدريس عندما تتوفر لهم فرص عمل أخرى في مهن مغايرة ، كما أن الذين يستمرون في هذه المهنة يصاب بعضهم بالملل ، وعدم الاكتراث ، ويقل حماسهم بشكل يضر بمصلحة طلابهم لأسباب مهنية واقتصادية واجتماعية ، وأيضاً بسبب غياب النمو المهني لدى المعلمين وغياب الدافعية والحوافز.

وهذه الأمور جميعها يمكن السيطرة عليها وتعديلها ، حتى تصبح العملية التربوية والتعليمية هادفة ومستقرة وتسير في الطريق الصحيح ، لاسيما في مهنة التدريس التي يجب أن تعود إلى مكانتها السليمة في السلم المهني ، وهذا يحتم علينا أن نختار لمهنة التدريس أفرادا راغبين فيها مقبلين عليها ، وتتوفر لديهم الصفات

الخاصة ، وأن يكونوا قادرين على الاستمرار في النمو المهني والعطاء والاطلاع والبحث عن الجديد والتجديد ، حتى يبقى عطاء مثل هذه الفئة متواصلا ومثمرا .

آمل من سعادتكم تحديد ثلاثة معايير على الأقل في كل محور من محاور الأداة الثلاث : السنة التجريبية، وتثبيت المعلم أساسيا في مهنة التدريس ،ومنح رخصة المعلم .

شاكرا لكم تعاونكم والله يحفظكم ويرعاكم ،،،

الباحث

عبدالله بن حمود الجميل

٠٥٠٥١٦٢٥٥٠

٠٦٥٣٥١٦١٥

ahhham@hotmail.com

أولا : البيانات العامة

الاسم :.....اختياري

المؤهل العلمي :

O بكالوريوس O ماجستير O دكتوراه

طبيعة العمل :

O أكاديمي(أستاذ جامعي) O مشرف تربوي O معلم

مكان العمل :.....

ثانيا : محاور الأداة

س ١ : ما المعايير اللازمة باعتقادك الشخصي لقبول المتقدم إلى مهنة التدريس ؟

١. .....

.....

٢. .....

.....

٣. .....

.....

٤. .....

.....

٥. .....

.....

س ٢ : ما المعايير اللازمة باعتقادك الشخصي لاستمرار المعلم رسميا في مهنة التدريس بعد السنة التجريبية ؟ .

١. .....

.....

٢. .....

.....

٣. .....

.....

٤. .....

.....

٥. .....

.....

س ٣ : ما المعايير اللازمة باعتقادك الشخصي لمنح رخصة المعلم كل خمس سنوات في مهنة التدريس ؟ .

١. .....

.....

٢. .....

.....

٣. .....

.....

٤. .....

.....

٥. .....

.....

ملحق رقم (٢)

أداة الدراسة في صورتها الأولية

المملـــكة العربية السعوديـــة
وزارة التعليم العالي
جامعة أم القرى – مكة المكرمة
كلية التربية – الدراسات العليا
قسم المناهج وطرق التدريس
شعبة الإشراف التربوي

أداة الدراسة :

دور الإشراف التربوي في تمهين التدريس

تصور مقترح

إعداد الطالب

عبدالله حمود حمد الجميل

إشراف الأستاذ الدكتور

سليمان بن محمد الوابلي

أستاذ المناهج وطرق التدريس في جامعة أم القرى

دراسة تكميلية لنيل درجة الدكتوراه في المناهج و الإشراف التربوي

الفصل الدراسي الأول للعام ١٤٢٨/١٤٢٩هـ

بسم الله الرحمن الرحيم

سعادة الخبير / وفقه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ، وبعد :

فنظرا لما يتمتع به سعادتكم من خبرة في مجال التدريس أو الإشراف التربوي أو الاختصاص في إعداد المعلمين أو التقويم والقياس ، فإنني أعرض على سعادتكم مجموعة من المعايير المشتقة من الأدبيات التربوية والدراسات السابقة ذات العلاقة، ومن خلال أيضا دراسة استطلاعية قام بالإجابة على أسئلتها المفتوحة عدد من الأكاديميين والمشرفين التربويين والمعلمين في إضافة مجموعة من المعايير المقترحة في المحاور الثلاث : التقديم لمهنة التدريس ، والسنة التجريبية، ،ومنح رخصة المعلم في المدة المحددة والمتفق .كل خمس سنوات .

أهداف الدراسة :

٧- التعرف على المعايير الواجب توافرها فيمن يرغب في مزاولة مهنة التدريس ضمن المحاور الآتية :

د- **المحور الأول :** تحديد المعايير اللازمة لتمهين التدريس التي ينبغي أن يستند عليها في اختيار المعلم المتقدم إلى مهنة التدريس .

ه- **المحور الثاني :** تحديد المعايير اللازمة لتمهين التدريس التي في ضوئها ينبغي أن يصبح المعلم أساسيا في مهنة التدريس بعد السنة التجريبية .

و- **المحور الثالث :** تحديد المعايير اللازمة لتمهين التدريس التي في ضوئها يحصل المعلم على

رخصة المعلم كل خمس سنوات .

٨- تحديد أهمية المعايير اللازمة لتمهين التدريس لكل معيار من المعايير المحددة في المحاور الثلاث.

٩- التعرف على إمكانية تفعيل تلك المعايير اللازمة لتمهين التدريس من قبل المشرف التربوي في المحاور الثلاث.

١٠- وضع تصور مقترح يوضح آلية العمل الجديدة التي يجب أن يقوم بها المشرف التربوي لتفعيل تلك المعايير اللازمة لتمهين التدريس ، من أجل الارتقاء والسمو بمهنة التدريس والتخلص من الإجراءات الروتينية الحالية .

أسئلة الدراسة :

١- ما المعايير اللازمة لتمهين التدريس ؟

٢- ما أهمية تلك المعايير لتمهين التدريس ؟

٣- ما دور المشرف التربوي في تفعيل تلك المعايير حسب أهميتها ؟

٤- ما التصور المقترح لتمهين التدريس ؟

شاكرا لكم تعاونكم والله يحفظكم ويرعاكم ، ، ،

ملحوظات مهمة :

١. الإشراف التربوي : هو الجهة الرسمية التي تشرف على تفعيل هذه المعايير في المحاور الثلاث : التقديم لمهنة التدريس ، والسنة التجريبية ،ومنح رخصة المعلم في المدة المحددة والمتفق .عليها كل خمس سنوات ، بلجنة مركزية في الوزارة ولجان متفرعة في كل إدارة تربية و تعليم وعضوية عدد من المختصين التربويين، سوف يتم تفصيلها في التصور المقترح بعد اعتماد المعايير اللازمة لتمهين التدريس

٢. يتم قبول المعلم المتقدم إلى مهنة التدريس إذا حقق جميع المعايير التي يتفق عليها في المحور الأول .

٣. يتم تثبيت المعلم أساسيا في مهنة التدريس بعد نهاية السنة التجريبية إذا حقق نسبة (٧٠ ٪) بتقدير جيد من المعايير المتفق عليها في المحور الثاني ، (مثال : إذا كان عدد المعايير عشرة فلابد أن يحقق سبعة منها أو ما يعادل (٧٠٪) من مجموع المعايير) .

٤. يتم منح الرخصة للمعلم إذا حقق نسبة (٧٠ ٪) بتقدير جيد من المعايير المتفق عليها في المحور الثالث خلال الخمس سنوات ، (مثال : إذا كان عدد المعايير عشرين فلابد أن يحقق أربعة عشر منها أو ما يعادل (٧٠٪) من مجموع المعايير).

٥. الجدول التالي يمثل المقياس المقترح للمعايير في تحديد أهميتها وفي إمكانية تفعيلها من قبل المشرف التربوي :

م	درجة الأهمية					المحاور	درجة الموافقة على تفعيل المشرف التربوي لتلك المعايير				
	هام للغاية	هام	متوسط الأهمية	قليل الأهمية	غير مهم	معايير التقديم لمهنة التدريس	عالية جداً	عالية	متوسطة	قليلة	غير موافق

	٥	٤	٣	٢	١	أن لا يقل تقدير المتقدم عن (جيـ ـ ـ ـ ـ د) .	٥	٤	٣	٢	١
	هام للغاية	هام	متوسط الأهمية	قليل الأهمية	غير مهم	معايير السنة التجريبية	عالية جداً	عالية	متوسطة	قليلة	غير موافق
	٥	٤	٣	٢	١	أن يتصف المعلم بالاتزان الانفعالي والثقة بالنفس ويثبت ذلك تقرير مدير المدرسة .	٥	٤	٣	٢	١
	هام للغاية	هام	متوسط الأهمية	قليل الأهمية	غير مهم	معايير منح رخصة المعلم	عالية جداً	عالية	متوسطة	قليلة	غير موافق
	٥	٤	٣	٢	١	إجراء المعلم البحوث التربوية الميدانية ويحضر النماذج من تلك البحوث .	٥	٤	٣	٢	١

المحور الأول : يتضمن المعايير اللازمة لتمهين التدريس التي ينبغي أن يستند عليها في اختيار المعلم المتقدم إلى مهنة التدريس :

تعني اشتقاق المعيار : (❖ من الأدبيات التربوية فقط ❖❖ من الأدبيات التربوية والخبير التربوي ❖❖❖ من الخبير التربوي)

م	اشتقاق المعيار	المعايير	الصياغة واضح	الصياغة غير واضح	الانتماء للمحور منتمي	الانتماء للمحور غير منتم	التعديل المقترح
١	**	أن يكون المتقدم حاصلا على البكالوريوس مع التأهيل التربوي على الأقل من إحدى الجامعات المحلية أو الجامعات الخارجية معتمدة من التعليم العالي .					
٢	**	أن لا يقل تقدير المتقدم عن (جيد) .					
٣	**	أن يجتاز المتقدم المقابلة التي تثبت خلوه من العاهات الظاهرة والعيوب الخلقية .					
٤	*	أن يرفق المتقدم تقريراً طبياً حديثاً من إحدى المستشفيات الحكومية يفيد خلو المتقدم من الأمراض المزمنة .					
٥	***	أن يحضر المتقدم شهادة حسن سيرة وسلوك من الجامعة التي تخرج منها .					
٦	***	أن يحضر المتقدم ثلاث توصيات أكاديمية من أساتذة قاموا بتدريسه في الجامعة التي تخرج منها.					
٧	**	أن يجتاز المتقدم الاختبار التحريري الذي يتضمن القدرات العقلية والكفايات المعرفية والتربوية التي تمكن المتقدم من السيطرة على المعرفة النظرية والتطبيقية في التدريس .					
٨	*	أن يجتاز المتقدم المقابلة الشخصية التي تتضمن الكشف عن : طلاقة الحديث ، ووضوح الصوت ، والتفكير السليم .					
٩	**	أن يجتاز المتقدم الاختبار المعملي الذي يثبت أنه قادرا على التعامل مع الحاسب الآلي					
١٠	**	ألا يكون قد صدر بحق المتقدم حكماً خلال آخر ثلاث سنوات في قضية أخلاقية ، أو يكون طرفا في قضية قائمة عند تقديم الطلب ويثبت ذلك من خلال البصمات في أدارة الأدلة الجنائية .					
١١	*	أن يحمل المتقدم الهوية الوطنية .					
١٢	***	إذا ما تم قبول المتقدم يقبل تغيير مهنته في سجلات الأحوال المدنية					

تابع المحور الأول : يتضمن المعايير اللازمة لتمهين التدريس التي ينبغي أن يستند عليها في اختيار المعلم المتقدم إلى مهنة التدريس :

			واضح	غير واضح	منتمي	غير منتم	
١٣	*	ألا يكون قد فُصل من مهنة التدريس من قبل لأسباب تأديبية .ويثبت ذلك من خلال سجلات وزارة التربية والتعليم .					
١٤	**	ألا يكون المتقدم قد استقال من مهنة التدريس سابقاً ويثبت ذلك من خلال سجلات وزارة التربية والتعليم .					
١٥	*	ألا يتجاوز عمر المتقدم ثلاثين عاماً ويثبت ذلك من خلال الهوية الوطنية .					

الرجاء إضافة بعض المعايير التي ترى أنها مناسبة وغير مذكورة من وجهة نظرك في اختيار المعلم المتقدم إلى مهنة التدريس :

١. .....

٢. .....

٣. .....

المحور الثاني : يتضمن المعايير اللازمة لتمهين التدريس التي في ضوئها ينبغي أن يصبح المعلم أساسيا في مهنة التدريس بعد السنة التجريبية :

م	اشتقاق المعيار	**المعايير**	الصياغة		الانتماء للمحور		التعديل المقترح
			واضح	غير واضح	منتمي	غير منتم	
١٦	**	أن يعتني المعلم بمظهره الخارجي مراعياً العادات والتقاليد السائدة ويثبت ذلك تقرير مدير المدرسة .					
١٧	**	أن يتصف بالاتزان الانفعالي والثقة بالنفس ويثبت ذلك تقرير مدير المدرسة .					
١٨	**	أن يكون لدى المعلم الاتجاهات الايجابية نحو مهنة التدريس ويثبت ذلك تقرير مدير المدرسة					
١٩	*	أن يكون متمكناً من التخطيط والإعداد للدروس ويثبت ذلك تقرير المشرف التربوي الزائر .					
٢٠	**	أن يكون ملماً بطرق التدريس الحديثة في مجال تخصصه ويثبت ذلك تقرير المشرف التربوي الزائر .					
٢١	*	أن يكون قادراً على إعداد الوسائل التعليمية واستخدامها ويثبت ذلك بتقريرين من مدير المدرسة والمشرف التربوي الزائر.					

تابع المحور الثاني : يتضمن المعايير اللازمة لتمهين التدريس التي في ضوئها ينبغي أن يصبح المعلم

أساسيا في مهنة التدريس بعد السنة التجريبية :

الرجاء إضافة بعض المعايير التي ترى أنها مناسبة وغير مذكورة من وجهة نظرك في السنة التجريبية:

م	اشتقاق المعيار	المعايير	الصياغة		الانتماء للمحور		التعديل المقترح
			واضح	غير واضح	منتمي	غير منتم	
٢٢	**	أن يكون ملماً بالأساليب الملائمة للتقويم وقياس التحصيل لدى الطلاب ويثبت ذلك بتقريرين من مدير المدرسة والمشرف التربوي الزائر.					
٢٣	*	أن يتمتع بالعلاقات الإنسانية الإيجابية (حسن التعامل مع زملائه المعلمين ، والتعاون مع الإدارة المدرسية ، وأولياء الأمور ، وكل من له علاقة بالعملية التربوية والتعليمية) ويثبت ذلك تقرير مدير المدرسة .					
٢٤	***	أن يتمتع المعلم بقوة الشخصية والقدرة على الحوار، والإقناع ، والتأثير واتخاذ القرار .ويثبت ذلك تقرير مدير المدرسة .					
٢٥	*	أن يكون قادرا على التخطيط ، والتجديد ، والابتكار ، والإبداع ويثبت ذلك تقرير مدير المدرسة .					
٢٦	**	أن يكون قادرا على تفعيل الأنشطة الصفية وغير الصفيِّة ويثبت ذلك تقرير مدير المدرسة .					
٢٧	*	أن يتمكن من التواصل المستمر مع أسر الطلاب وتعريفهم بمستوى أبنائهم ويثبت ذلك تقرير المرشد الطلابي .					
٢٨	**	أن يستخدم المعلم التقنية الحديثة لتعزيز الاستقصاء لدى الطلاب داخل المدرسة ويثبت ذلك تقرير مدير المدرسة .					
٢٩	***	أن يكون المعلم ملتزما بأوقات الدوام الرسمي ويثبت ذلك تقرير مدير المدرسة					
٣٠	***	أن يوظف مبدأ الثواب والعقاب على أتم وجه في تعامله مع الطلاب ويثبت ذلك تقرير مدير المدرسة .					
٣١	*	أن يراعي مبدأ الفروق الفردية بين الطلاب ويثبت ذلك بتقريرين من مدير المدرسة والمشرف التربوي الزائر.					
٣٢	***	أن يكون قادراً على ربط المعلومات والمعارف والمهارات بحياة الطلاب خارج أسوار المدرسة ويثبت ذلك تقرير مدير المدرسة .					

١. .....

٢. .....

المحور الثالث : يتضمن المعايير اللازمة لتمهين التدريس التي في ضوئها يحصل المعلم على رخصة

المعلم كل خمس سنوات :

م	اشتقاق المعيار	المعايير	الصياغة		الانتماء للمحور		التعديل المقترح
			واضح	غير واضح	منتمي	غير منتم	
٣٣	*	إجراء المعلم البحوث التربوية الميدانية ويحضر النماذج من تلك البحوث .					
٣٤	**	مشاركة المعلم في الندوات التربوية في منطقته أو في المناطق الأخرى ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.					
٣٥	**	حضور المؤتمرات المحلية أو الدولية والمتخصصة في الجوانب التربوية ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.					
٣٦	**	حضور الدورات التدريبية في مجال تخصصه أو في المجالات الأخرى داخليا أو خارجيا ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.					
٣٧	*	المشاركة في إعداد الاختبارات التحصيلية والقدرات العامة ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.					
٣٨	*	مشاركة المعلم كمدرب في الدورات التدريبية داخليا أو خارجيا ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.					
٣٩	*	مشاركة المعلم في تنظيم مجالس الآباء والمعلمين والطلاب ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.					
٤٠	*	تنظيم المسابقات التربوية والثقافية داخل المدرسة أو خارجها ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.					
٤١	*	تنفيذ الدروس النموذجية بحضور عدد من المعلمين المتخصصين ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.					
٤٢	*	حضور الدروس النموذجية المقامة داخل المدرسة أو في المدارس الأخرى ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.					
٤٣	**	مشاركة المعلم في الورش التربوية والمشروعات التعليمة المنعقدة في المنطقة أو خارجها ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.					
٤٤	*	التحاق المعلم بالبعثات الدراسية لمواصلة الدراسات العليا في الماجستير والدكتوراه . ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.					
٤٥	*	حصول المعلم على العضوية في بعض الجمعيات التربوية ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.					

تابع المحور الثالث : يتضمن المعايير اللازمة لتمهين التدريس التي في ضوئها يحصل المعلم على

م	اشتقاق المعيار	**المعايير**	الصياغة		الانتماء للمحور		التعديل المقترح
			واضح	غير واضح	منتمي	غير منتم	
٤٦	**	مشاركة المعلم في الرحلات العلمية ، وتبادل الزيارات داخليا أو خارجيا ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.					
٤٧	*	مشاركة المعلم في البرامج والأنشطة التربوي المتنوعة ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.					
٤٨	***	حصول المعلم على تقدير جيد كحد أدنى في جميع السنوات في تقرير الأداء الوظيفي الذي يعده مدير المدرسة ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.					
٤٩	**	مشاركة المعلم في تأليف المناهج الدراسية في مجال تخصصه ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.					

رخصة المعلم كل خمس سنوات :

تعني اشتقاق المعيار : (❖ من الأدبيات التربوية فقط ❖❖ من الأدبيات التربوية والخبير التربوي ❖❖❖ من الخبير التربوي)

الرجاء إضافة بعض المعايير التي ترى أنها مناسبة من وجهة نظرك في ضوئها يحصل المعلم على رخصة المعلم كل خمس سنوات :

١. .....

٢. .....

٣. .....

(أرجو ملء هذه البيانات بدقة متناهية)

الاسم:.....(إجباري).....

المؤهل العلمي :.....

التخصص: .....

العمل لحالي:.....

المنطقة التي تعمل بها حاليا:.....

ملحق رقم (٣)

بيان بأسماء المحكمين لأداة الدراسة

بيات بأسماء (الأكاديميين) المحكمين لأداة الدراسة :

م	الاسم	جهة العمل
١.	د. صالح محمد السيف	قسم المناهج – كليه التربية – جامعة أم القرى
٢.	أ.د زكريا لال الهندي	قسم المناهج – كليه التربية – جامعة أم القرى
٣.	أ.د ضيف الله عواض الثبيتي	قسم المناهج – كليه التربية – جامعة أم القرى
٤.	د. إبراهيم عالم	قسم المناهج – كليه التربية – جامعة أم القرى
٥.	د. مرضي غرم الله الزهراني	قسم المناهج – كليه التربية – جامعة أم القرى
٦.	أ.د عبدالعزيز عبدالوهاب البابطين	قسم الإدارية التربوية – كلية التربية – جامعة الملك سعود
٧.	د.عبدالعزيز شهوان الشهوان	قسم الإدارية التربوية – كلية التربية – جامعة الملك سعود
٨.	د.راشد بن حسين العبدالكريم	قسم المناهج – كلية التربية – جامعة الملك سعود
٩.	د.صالح عبدالله العبدالكريم	قسم المناهج – كلية التربية – جامعة الملك سعود
١٠.	د. أمر الله أحمد السباطي	قسم المناهج – كلية التربية – جامعة الملك سعود
١١.	د. سعود سليمان القاسم	قسم المناهج – كليه التربية – جامعة الملك فيصل
١٢.	د. هاشم سعيد الشيخي	قسم المناهج – كليه التربية – جامعة الملك فيصل
١٣.	د. أمير إبراهيم القرسي	قسم المناهج – كليه التربية – جامعة الملك فيصل
١٤.	د. محمود عبدالحي إبراهيم	قسم المناهج – كليه التربية – جامعة الملك فيصل
١٥.	د. عماد أحمد سالم	قسم المناهج – كليه التربية – جامعة الملك فيصل
١٦.	أ.د عثمان صالح العامر	قسم الدراسات الإسلامية – كلية التربية – جامعة حائل
١٧.	د. مسلم خيرالله الشمري	قسم الدراسات الإسلامية – كلية التربية – جامعة حائل
١٨.	د.ابراهيم محمد التويجري	قسم الدراسات الإسلامية – كلية التربية – جامعة حائل
١٩.	د.عبدالرحمن إبراهيم التميمي	قسم المناهج – كلية التربية – جامعة حائل
٢٠.	د.محمود إبراهيم طه	قسم المناهج – كلية التربية – جامعة حائل

بيات بأسماء (المشرفين التربويين والمعلمين) المحكمين لأداة الدراسة :

م	الاسم	جهة العمل
٢١.	سعود رباح القويعي	مشرف تربوي – الإدارة العامة للتربية والتعليم بمنطقة حائل
٢٢.	عبدالله زيد السويداء	مشرف تربوي – الإدارة العامة للتربية والتعليم بمنطقة حائل
٢٣.	سعود فهيد العبده	مشرف تربوي – الإدارة العامة للتربية والتعليم بمنطقة حائل
٢٤.	عمر سالم الصعيدي	مشرف تربوي – الإدارة العامة للتربية والتعليم بمحافظة جدة
٢٥.	سعود جبيب الرويلي	مشرف تربوي – الإدارة العامة للتربية والتعليم بمنطقة الحدود الشمالية .
٢٦.	عبدالعزيز عبود العسيري	مشرف تربوي – الإدارة العامة للتربية والتعليم بمنطقة عسير
٢٧.	عوض سعيد الشايع	مشرف تربوي – الإدارة العامة للتربية والتعليم بمنطقة عسير
٢٨.	عدنان محمد الجامع	مشرف تربوي – الإدارة العامة للتربية والتعليم بالمنطقة الشرقية
٢٩.	سعيد احمد الغامدي	مشرف تربوي – الإدارة العامة للتربية والتعليم بالمنطقة الشرقية
٣٠.	يعن الله على القرني	مشرف تربوي - – الإدارة العامة للتربية والتعليم بمحافظة القنفذه
٣١.	عبدالله إبراهيم الفرج	معلم - الإدارة العامة للتربية والتعليم بمنطقة حائل
٣٢.	عبدالعزيز سليمان النعام	معلم - الإدارة العامة للتربية والتعليم بمنطقة حائل
٣٣.	على عوض الغامدي	معلم - الإدارة العامة للتربية والتعليم بمحافظة القنفذه
٣٤.	كمال محمد الفرج	معلم - الإدارة العامة للتربية والتعليم بالمنطقة الشرقية
٣٥.	خالد عبدالله الرويشد	معلم - الإدارة العامة للتربية والتعليم بالمنطقة الشرقية

٣٦.	سعد عبدالعزيز الخريجي	معلم - الإدارة العامة للتربية والتعليم بمنطقة الرياض
٣٧.	يحيى عبود عسيري	معلم - الإدارة العامة للتربية والتعليم بمنطقة الرياض
٣٨.	على عبدالله العسيري	معلم - الإدارة العامة للتربية والتعليم بمنطقة عسير
٣٩.	سلطان محمد الوابل	معلم - الإدارة العامة للتربية والتعليم بمنطقة عسير
٤٠.	جابر الحسن السيد	معلم - الإدارة العامة للتربية والتعليم بمحافظة جدة

ملحق رقم (٤)

أداة الدراسة في صورتها النهائية

المملـكة العربية السعوديـة
وزارة التعليم العالي
جامعة أم القرى – مكة المكرمة
كلية التربية – الدراسات العليا
قسم المناهج وطرق التدريس
شعبة الإشراف التربوي

أداة الدراسة :

دور الإشراف التربوي في تمهين التدريس

« تصور مقترح »

إعداد الطالب
عبدالله حمود حمد الجميل

إشراف الأستاذ الدكتور
سليمان بن محمد الوابلي

أستاذ المناهج وطرق التدريس في جامعة أم القرى

دراسة تكميلية لنيل درجة الدكتوراه في المناهج و الإشراف التربوي

الفصل الدراسي الأول للعام ١٤٢٨/١٤٢٩هـ

بسم الله الرحمن الرحيم

سعادة الدكتور / وفقه الله

سعادة المشرف التربوي / وفقه الله

سعادة المعلم / وفقه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ، وبعد :

يجري الباحث دراسة تهدف إلى تحديد المعايير اللازمة لتمهين التدريس في المحاور الثلاث : التقديم لمهنة التدريس ، والسنة التجريبية، ومنح رخصة المعلم في المدة المحددة والمتفق عليها كل خمس سنوات ، وتتطلب إجراءات الدراسة أخذ وجهة نظركم في تحديد درجة الأهمية لتلك المعايير ودور المشرف التربوي في تفعيلها ، وذلك لإكمال مطالب الحصول على درجة الدكتوراه في المناهج والإشراف التربوي من كلية التربية بجامعة أم القرى .

لذا آمل منكم دعم هذه الدراسة من خلال تعاونكم في الإجابة عن جميع فقرات الاستبانة بموضوعية ودقة للوصول إلى نتائج علمية تسهم في الارتقاء بمهنة التدريس وتطوير الإشراف التربوي بإذن الله تعالي

والمرجو منكم قراءة كل معيار من المعايير التي تتضمنها الاستبانة بعناية ، ثم وضع إشارة (√) تحت الخيار الذي يمثل تقديركم

من بين بدائل درجة الأهمية: (هام للغاية ، هام، متوسط الأهمية ، قليل الأهمية ، غير مهم) ، وكذلك وضع إشارة (√) تحت الخيار الذي يمثل تقديركم في درجة الموافقة على تفعيل المشرف التربوي لتلك المعايير من البدائل : (عالية جدا ، عالية ، متوسطة ، قليلة ، غير موافق) .

راجيا أن تشمل الإجابة جميع محاور الاستبانة ومعاييرها ، علما بأن إجابتكم لن تستخدم إلا فيما يتعلق بالدراسة العلمية وبما يحقق أهدافها .

شاكرا لكم تعاونكم والله يحفظكم ويرعاكم ، ، ،

الباحث

عبدالله بن حمود الجميل

التواصل : ٠٥٠٥١٦٢٥٥٠

٠٦٥٣٥١٦١٥

ص . ب ٢٠٨٣

ahhham@hotmail.com

أولاً : البيانات الشخصية :

(أرجو ملء هذه البيانات بدقة متناهية)

الاسم:.....(اختياري).....

التخصص: .....

المنطقة التي تعمل بها حاليا:.....

المؤهل العلمي : ☐ دكتوراه ☐ ماجستير ☐ بكالوريوس

العمل الحالي: ☐ أكاديمي(أستاذ جامعي) ☐ مشرف تربوي ☐ معلم

ثانيا : المعايير اللازمة لتمهين التدريس وفقاً للمحاور الآتية :

المحور الأول : المعايير اللازمة لتمهين التدريس التي ينبغي أن يستند عليها في اختيار المتقدم إلى مهنة التدريس

	درجة الأهمية		درجة الموافقة على تفعيل

م	هام للغاية	هام	متوسط الأهمية	قليل الأهمية	غير مهم	معايير التقديم لمهنة التدريس	عالية جداً	عالية	متوسطة	قليلة	غير موافق
							المشرف التربوي لتلك المعايير				
١.						أن يكون المتقدم حاصلا على البكالوريوس مع التأهيل التربوي على الأقل من إحدى الجامعـات المحليـة أو الجامعات الخارجية المعتمدة من التعليم العالي .					
٢.						أن لا يقل تقدير المتقدم في مؤهل البكـالوريوس عـن (جيـــــــد)					
٣.						أن يحمل المتقدم الهوية الوطنية .					
٤.						أن يحضر المتقدم توصيتين أكاديميتين من أساتذة قـاموا بتدريسه في الجامعة التي تخرج منها.					
٥.						أن يجتاز المتقدم الاختبار التحريـري الـذي يتـضمن القدرات العقلية والكفايات المعرفية والتربوية التي تمكن المتقدم من السيطرة على المعرفة النظرية والتطبيقية في التدريس .					
٦.						أن يجتاز المتقدم المقابلة الشخصية التي تثبت خلوه مـن عيوب النطق ، وسلامة التفكير ، والعيوب الجـسمية الظاهرة التي تؤثر على أدائه في عملية التدريس .					

تابع المحور الأول : المعايير اللازمة لتمهين التدريس التي ينبغي أن يستند عليها في اختيار المتقدم إلى مهنة التدريس

م	هام للغاية	هام	متوسط الأهمية	قليل الأهمية	غير مهم	معايير التقديم لمهنة التدريس	عالية جداً	عالية	متوسطة	قليلة	غير موافق
	درجة الأهمية						درجة الموافقة على تفعيل المشرف التربوي لتلك المعايير				
٧.						أن يجتاز المتقدم الاختبار العملي الذي يثبت أنه قـادرا على التعامل مع الحاسب الآلي					
٨.						أن يرفق المتقدم تقريراً طبيـاً حـديثاً مـن إحـدى المستشفيات الحكومية المعتمدة التي تفيد خلـوه مـن الأمراض المزمنة التي تؤثر على أدائه في عملية التدريس					
٩.						ألا يكون قد صدر بحق المتقدم حكماً في قضية أخلاقية					

						أو يكون طرفا في قضية قائمة ، ويثبت ذلك من خلال البصمات في أدارة الأدلة الجنائية .					
١٠.						ألا يكون قد مضى على حصوله على المؤهل التربـوي أكثر من خمس سنوات بدون عمل تربـوي ويحـضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.					
١١.						ألا يتجاوز عمر المتقدم ثلاثين عاماً ويثبت ذلك من خلال الهوية الوطنية .					
١٢.						ألا يكون قد فُصل من مهنة التدريس من قبل لأسباب تأديبية .ويثبت ذلك من خلال سجلات وزارة التربية والتعليم .					
١٣.						ألا يكون المتقدم قد استقال من مهنة التدريس سابقاً ويثبت ذلك من خلال سجلات وزارة التربية والتعليم .					

المحور الثاني : معايير لازمة ينبغي أن تتوافر بالمعلم بعد السنة التجريبية في مهنة التدريس .

م	درجة الأهمية					معايير السنة التجريبية	درجة الموافقة على تفعيل المشرف التربوي لتلك المعايير				
	هام للغاية	هام	متوسط الأهمية	قليل الأهمية	غير مهم		عالية جداً	عالية	متوسطة	قليلة	غير موافق
١٤.						أن يعتني بمظهره الخارجي مراعياً العادات والتقاليد السائدة ويثبت ذلك تقرير مدير المدرسة .					
١٥.						أن يتصف بالاتزان الانفعالي والثقة بالنفس ويثبت ذلك تقرير مدير المدرسة .					
١٦.						أن يكون لديه الاتجاهات الايجابية نحو مهنة التدريس ويثبت ذلك تقرير مدير المدرسة					

١٧.						أن يكون متمكناً من التخطيط والإعداد للدروس ويثبت ذلك تقرير المشرف التربوي الزائر .				
١٨.						أن يكون ملماً بطرق التدريس الحديثة في مجال تخصصه ويثبت ذلك تقرير المشرف التربوي الزائر .				
١٩.						أن يكون قادراً على إعداد الوسائل التعليمية واستخدامها ويثبت ذلك بتقريرين من مدير المدرسة والمشرف التربوي الزائر.				
٢٠.						أن يكون ملماً بالأساليب الملائمة للتقويم وقياس التحصيل لدى الطلاب ويثبت ذلك بتقريرين من مدير المدرسة والمشرف التربوي الزائر.				
٢١.						أن يتمتع بالعلاقات الإنسانية الإيجابية (حسن التعامل مع زملائه المعلمين ، والتعاون مع الإدارة المدرسية ،والطلاب ، وأولياء الأمور ، وكل من له علاقة بالعملية التربوية والتعليمية) ويثبت ذلك تقرير مدير المدرسة .				
٢٢.						أن يتمتع بقوة الشخصية والقدرة على الحوار، والإقناع ، والتأثير واتخاذ القرار .ويثبت ذلك تقرير مدير المدرسة .				
٢٣.						أن يكون قادرا على التجديد ، والإبداع ويثبت ذلك تقرير مدير المدرسة .				

تابع المحور الثاني : معايير لازمة ينبغي أن تتوافر بالمعلم بعد السنة التجريبية في مهنة التدريس

م	درجة الأهمية					معايير السنة التجريبية	درجة الموافقة على تفعيل المشرف التربوي لتلك المعايير				
	هام للغاية	هام	متوسط الأهمية	قليل الأهمية	غير مهم		عالية جداً	عالية	متوسطة	قليلة	غير موافق
٢٤.						أن يكون قادرا على تفعيل الأنشطة الصفية وغير الصفيّة ويثبت ذلك تقرير مدير المدرسة .					
٢٥.						أن يتمكن من التواصل المستمر مع أولياء أمور الطلاب وتعريفهم بمستوى أبنائهم ويثبت ذلك					

						تقرير المرشد الطلابي .				
٢٦.						أن يستخدم التقنية الحديثة لتعزيز التعلم لدى الطلاب داخل المدرسة ويثبت ذلك تقرير مدير المدرسة .				
٢٧.						أن يكون قادرا على تنمية مهارات التفكير الإبداعي والناقد لدى طلابه ويثبت ذلك تقرير مدير المدرسة .				
٢٨.						أن يتمكن من مهارات إدارة البيئة الصفية ويثبت ذلك بتقريرين من مدير المدرسة والمشرف التربوي الزائر.				
٢٩.						أن يراعي مبدأ الفروق الفردية بين الطلاب ويثبت ذلك بتقريرين من مدير المدرسة والمشرف التربوي الزائر.				
٣٠.						أن يكون ملتزما بأوقات الدوام الرسمي ويثبت ذلك تقرير مدير المدرسة				

المحور الثالث : معايير لازمة ينبغي توافرها بالمعلم للحصول على رخصة المعلم كل خمس سنوات

م	درجة الأهمية					معايير منح رخصة المعلم	درجة الموافقة على تفعيل المشرف التربوي لتلك المعايير				
	هام للغاية	هام	متوسط الأهمية	قليل الأهمية	غير مهم		عالية جداً	عالية	متوسطة	قليلة	غير موافق
٣١.						حضور الدورات التدريبية في مجال تخصصه أو في المجالات التربوية ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.					
٣٢.						حضور المؤتمرات المتخصصة في الجوانب التربوية ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.					
٣٣.						مشاركة المعلم في الندوات التربوية ويحضر					

					الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.					
٣٤.					المشاركة في إعداد الاختبارات العامة ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.					
٣٥.					تنفيذ أو حضور الدروس التطبيقية بحضور المشرف التربوي ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.					
٣٦.					تنظيم المسابقات التربوية والثقافية ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.					
٣٧.					مشاركة المعلم في الرحلات العلمية ، وتبادل الزيارات ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك					
٣٨.					مشاركة المعلم في البرامج والأنشطة التربوية المتنوعة ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.					
٣٩.					حصول المعلم على العضوية في بعض الجمعيات التربوية ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.					
٤٠.					حصول المعلم على تقدير جيد كحد أدنى في تقرير الأداء الوظيفي الذي يعده مدير المدرسة ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.					
٤١.					حصول المعلم على تقدير جيد كحد أدنى في تقرير الأداء الوظيفي الذي يعده المشرف التربوي الزائر ويحضر الأوراق الرسمية التي تثبت ذلك.					
٤٢.					مشاركة المعلم في تطوير المناهج الدراسية في مجال تخصصه ويحضر الأوراق الرسمية .					

ملحق رقم (٥)

خطابات سعادة عميد كلية التربية ووكيل الدراسات العليا والبحث العلمي بجامعة أم القرى إلى الجهات الرسمية المختارة في المناطق التعليمية

حول تسهيل مهمة الباحث في تطبق الأداة

ملحق رقم (٦)

خطاب سعادة عميد معهد البحوث العلمية ، يفيد بأن هذا الدراسة لا توجد ضمن قاعدة البيانات المتوفرة بمركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية بالرياض

ملحق رقم (٧)

نتائج التحليل الإحصائي المحسوب في برنامج الـ SPSS الإحصائي يوضح نتائج الدراسة الكلية