

جامعة النجاح الوطنية
كلية الدراسات العليا

درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس
الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين من
وجهات نظر المدرء والمشرفين

إعداد
فتنة باسم توفيق درويش

إشراف
أ. د. عبد محمد عساف

قُدمت هذه الأطروحة استكمالاً للحصول على درجة الماجستير في برنامج الإدارة التربوية في
كلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

2017

درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس
الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين من
وجهات نظر المدراء والمشرفين

إعداد

فتنة باسم توفيق درويش

نوقشت هذه الرسالة بتاريخ: 1 / 3 / 2017 م، وأجيزت.

التوقيع

أعضاء لجنة المناقشة

.....

1. أ.د. عبد محمد عساف / مشرفاً ورئيساً

.....

2. د فخري دويكات / ممتحناً خارجياً

.....

3. د. حسن محمد تيم / ممتحناً داخلياً

الإهداء

إلى من كانت دعواتها الصادقة سر نجاحي وتوفيقىأمى الغالية

إلى من زرع قيم التحدي والكفاحأبى الغالى

إلى من هم عزوتي وسندي وسعادتي فى الحياةأخوتي وأخواتى .

إلى رفىقات دربى من شاركنى بفرحى وحزنىصديقاتى

إلى من تعلمت منهن الاجتهاد والإبداع بالعمل ... مديرتى ومشرفتى الفاضلتان

إلى من أضن بعلمهن عقول الأجيال زميلاتى الفاضلات

إلى من أحببت مهنتى لأجلهنمن لا أظن يومى سعيد دون شقاوتهن ...طالباتى العزيزات

إلى أهل الفضل والعلم الذين أسدوا إلى من علمهم ومعرفتهم ونصحهم وتوجيههم

أستاذتى الأفاضل كل باسمه ولقبه

و المشرف على هذا الجهد أ.د عبد محمد عساف

إلى كل من ساعدنى ودعمنى ...بإنجاز رسالتى .

أهدى رسالتى هذه لهم جميعاً

الشكر والتقدير

أتوجه بالشكر والتقدير إلى الله تعالى الذي هداني وأرشدني لإعداد هذا الرسالة.....وللمعلم
الأول سيدنا محمد - صلى الله عليه وسلم.

كما أتوجه بخالص الشكر والعرفان والتقدير العظيم ..لمشرفي الأستاذ الدكتور عبد عساف
.. وأساتذتي الكرام..

كما أتوجه بخالص الشكر والامتنان والتقدير للدكتور حسن محمد تيم والدكتور فخري دويكات
لتفضلهما بقبول مناقشة هذه الرسالة, وإبداء الملحوظات عليها.

كما أتوجه بالشكر لزملائي وزميلاتي في برنامج ماجستير الإدارة التربوية

كما وأشكر كل من ساعدني في إنجاز موضوع رسالتيأشكركم من كل قلبي .

الإقرار

أنا الموقعة أدناه، مقدمة الرسالة التي تحمل العنوان: "درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين من وجهات نظر المدراء والمشرفين"

أقر بأن ما اشتملت عليه هذه الرسالة إنما هو نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة إليه حيثما ورد، وأن هذه الرسالة كاملة، أو أي جزء منها لم يُقدم من قبل لنيل أي درجة أو لقب علمي أو بحثي لدى أي مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

Declaration

The work provided in this thesis, unless otherwise referenced, is the researcher's own work, and has not been submitted elsewhere for any other degree or qualification.

Student's Name

اسم الطالب:

Signature

التوقيع:

Date

التاريخ:

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
ب	قرار لجنة المناقشة
ت	الإهداء
ث	الشكر والتقدير
ج	الإقرار
ح	فهرس المحتويات
د	فهرس الجداول
ز	فهرس الملحقات
س	الملخص باللغة العربية
1	الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها
2	مقدمة
5	مشكلة الدراسة
5	أسئلة الدراسة
6	فرضيات الدراسة
8	أهمية الدراسة
9	أهداف الدراسة
9	حدود الدراسة
10	مصطلحات الدراسة
12	الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة
13	الإطار النظري
35	الدراسات السابقة

51	التعقيب على الدراسات السابقة
53	الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات
54	منهج الدراسة
54	مجتمع الدراسة وعينتها
54	عينة الدراسة
56	أداة الدراسة
57	صدق الأداة
57	ثبات الأداة
58	إجراءات الدراسة
58	متغيرات الدراسة
59	المعالجات الإحصائية
61	الفصل الرابع: نتائج الدراسة
62	النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة
87	الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات
88	مناقشة النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة
94	مناقشة النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة
98	التوصيات
100	المصادر والمراجع
101	المراجع العربية
108	المراجع الأجنبية
114	الملحقات
b	الملخص باللغة الانجليزية

فهرس الجداول

الرقم	اسم الجدول	الصفحة
(1)	توزيع مجتمع الدراسة وعينتها	54
(2)	توزيع عينة الدراسة حسب متغيراتها المستقلة	55
(3)	فقرات الاستبانة تبعاً لمجالاتها	57
(4)	معاملات الثبات لأداة الدراسة ومجالاتها	57
(5)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة المستوى لدرجة مجالات توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين من وجهات نظر المدراء والمشرفين مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب المتوسط الحسابي	63
(6)	نتائج تحليل (ت) لعينة واحدة لفحص الفروق في بين متوسطات استجابات مديري المدارس الحكومية الثانوية ومشرفيها لدرجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين من وجهات نظر المدراء والمشرفين عند المعيار المقبول تربوياً وهو (14.2).	64
(7)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة المستوى للمجال الأول (المعرفة والفهم) مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب المتوسط الحسابي	65
(8)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة المستوى للمجال الثاني (المهارات المهنية) مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب المتوسط الحسابي	66
(9)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة المستوى للمجال الثالث (التقديرات المهنية والقيم) مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب المتوسط الحسابي	69
(10)	مصفوفة معاملات ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Matrix) بين درجات القسم الأول (المعرفة والفهم) والقسم الثاني والثالث (المهارات المهنية، و التقديرات المهنية والقيم)	71

73	(11) نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في متوسطات استجابات المدراء والمشرفين في درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين تعزى لمتغير الجنس
74	(12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المدراء والمشرفين في درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين تعزى لمتغير مكان السكن للدرجة الكلية
75	(13) نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين تعزى لمتغير مكان السكن
76	(14) نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في متوسطات استجابات المدراء والمشرفين في درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
77	(15) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المدراء والمشرفين في درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين تعزى لمتغير سنوات الخدمة للدرجة الكلية
78	(16) نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية الثانوية في المحافظات الشمالية في فلسطين تعزى لمتغير سنوات الخدمة
79	(17) نتائج اختبار (LSD) للفروق في توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين تعزى لمتغير سنوات الخدمة في مجالات الدراسة الأول والثاني والثالث (المعرفة والفهم) و (المهارات المهنية) و (التقديرات المهنية والقيم) وفي الدرجة الكلية.

80	نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في متوسطات استجابات المدراء و المشرفين في درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين تعزى لمتغير المركز الوظيفي	(18)
81	نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في متوسطات استجابات المشرفين في درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين تعزى لمتغير التخصص	(19)
82	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المشرفين في درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية الثانوية في المحافظات الشمالية في فلسطين تعزى لمتغير المديرية للدرجة الكلية	(20)
83	نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين تعزى لمتغير المديرية	(21)
84	نتائج اختبار (LSD) للفروق في توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين تعزى لمتغير المديرية في مجالات الدراسة الأولى والثاني والثالث (المعرفة والفهم) و (المهارات المهنية) و (التقديرات المهنية والقيم) وفي الدرجة الكلية	(22)

فهرس الملحقاا

الصفءة	اسم الملحق	الملحق
115	الاسابانا	(1)
119	أسماء المحكمين	(2)
120	كأاب الموافقة على عنوان الأطروءة واءءاء المشرف	(3)
121	كأاب ءامعة النءاء الوطنية	(4)
122	كأاب مكأب الوكيل آسهيل مهمة باءية	(5)
123	آسهيل مهمة مءيرية ءنوب نابلس	(6)
124	آسهيل مهمة مءيرية طولكرم	(7)
125	آسهيل مهمة مءيرية قلقيلية	(8)
126	آسهيل مهمة مءيرية ءنين	(9)
127	آسهيل مهمة مءيرية طوباس	(10)
128	آسهيل مهمة مءيرية قباطية	(11)

درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين من وجهات نظر المدراء والمشرفين

إعداد

فتنة باسم توفيق درويش

إشراف

أ. د. عبد محمد عساف

الملخص

تسعى هذه الدراسة التعرف إلى تقدير درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في محافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين من وجهات نظر المدراء والمشرفين. والتعرف إلى أثر متغيرات كل من (الجنس، ومكان السكن، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة، المركز الوظيفي، والتخصص، والمديرية)، واستخدمت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي المسحي بالاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات. وتكون مجتمع الدراسة من جميع المدراء في المدارس الحكومية الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين البالغ عددهم (370) والمشرفين التربويين في مديريات التربية والتعليم في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين والبالغ عددهم (272)، واختارت الباحثة عينة طبقية عشوائية مؤلفة من (314) من المدراء والمشرفين التربويين.

يتضح من نتائج الدراسة أن درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين من وجهات نظر المدراء والمشرفين، قد بلغت (3.61) بانحراف معياري قدره (0.54) وبنسبة مئوية (72.2) على الدرجة الكلية للمجال، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المدراء والمشرفين لدرجة استجابات مديري المدارس الحكومية في درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين عند المعيار المقبول تربوياً وهو (14.2). كما ويتضح من نتائج الدراسة أن عينة الدراسة والتي بلغت (3.64) بانحراف معياري قدره (0.54) وبنسبة مئوية (72.8) على

الدرجة الكلية لمجال المعرفة والفهم، ويتضح من النتائج من وجهة نظر المدراء و المشرفين أن عينة الدراسة ، قد بلغت (3.60) بانحراف معياري قدره (0.56) وبنسبة مئوية (72.0) على الدرجة الكلية لمجال المهارات المهنية، وهذا يدل على أن درجة توفر المهارات المهنية متوفرة بدرجة كبيرة لدى عينة الدراسة. ويتضح من نتائج الدراسة من وجهة نظر المدراء و المشرفين أن عينة الدراسة ، قد بلغت (3.60) بانحراف معياري قدره (0.62) وبنسبة مئوية (72.0) على الدرجة الكلية لمجال التقديرات المهنية والقيم .

في ضوء ما تقدم من نتائج، خرجت الباحثة بعدة توصيات، منها:

- التركيز على المعايير المهنية للمعلمين والمعلمات، لتعرف جوانب القوة في مستواها للعمل على تعزيزها، وجوانب الضعف للعمل على علاجها.
- العمل على تحسين الأداء الوظيفي للمعلمين برفع مستوى المعايير المهنية، ورفع درجة تطبيق المعايير المهنية للمعلمين.
- العمل على تعزيز المعايير المهنية التي تتعلق بامتلاك المعلم المعرفة الرياضية والعلمية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT).
- التركيز على المعايير المهنية التي تتعلق بطبيعة إعداد المعلم وتكوينه وموازنتها فيما يتعلق بالجانب النظري والاقتراب أكثر من الجانب العملي والتطبيقي.
- تعزيز مشاركة المعلم مع الطلبة في بناء مشاريع تعليمية تعاونية تكاملية ترتبط بواقع الطالب.

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وخلفيتها

- مقدمة الدراسة.
- مشكلة الدراسة.
- أهمية الدراسة.
- أهداف الدراسة.
- أسئلة الدراسة.
- فرضيات الدراسة.
- حدود الدراسة.
- المفاهيم والمصطلحات.

الفصل الاول

مقدمة الدراسة وخلفيتها

مقدمة

يشهد القرن الحادي والعشرون تغيرات وتطورات كبيرة على المستوى العالمي والإقليمي والعربي، ذلك بفعل ظواهر العولمة، والخصخصة، وتجارة السوق، والتنافس الدولي، وما تبع ذلك من إنجازات مذهلة في مجال تكنولوجيا المعلومات، والاتصالات، وثورة المعرفة، وما تبعها من تحولات ومتطلبات في الميادين السياسية، والاجتماعية، والاقتصادية في جميع دول العالم. ولمواجهة هذه التغيرات والتطورات والانجازات والمتطلبات، بات ضروريا إعادة النظر في مكونات النظم التربوية وعناصرها عامة، وإداراتها خاصة.

وقد فرضت هذه التحديات، والتغيرات السريعة ضرورة أن يكون هناك نوعية من الأفراد ممن يتسمون بالإبداع والابتكار، والتعامل مع المستجدات والاختراعات بكل ثقة وسهولة، وتأسيس هذا النوع من الأفراد يحتاج إلى مؤسسات عصرية تؤدي أدوارها التي يتوقعها منها المجتمع، بكل كفاءة وفاعلية (عبد العزيز ومحمود، 2005).

وقد نظر علماء التنمية البشرية إلى المعلم أنه المصدر الأول للبناء الحضاري، والاجتماعي، والاقتصادي، ولذا فان التحدي الأكبر للمعلم يكمن في أن يكون قادرا على مواكبة شتى المتغيرات في عصر يتميز بتسارع الخطى في العلوم والتغيرات في أنماط الحياة، حيث يحتاج المعلم إلى مهارات متجددة للتكيف مع ذلك، وهي مهارات لا تكتسب بالصدفة، ولا يمكن اكتسابها بدراسة برنامج ما، بل بدراسة سلسلة متكاملة وشاملة من برامج التنمية المستمرة، التي تعتمد على التخطيط العلمي، واعتماده على معايير مهنية لا غنى عنها في تحقيق هذه الأهداف (الباز والفراحتي، 2008).

فالتعليم يعد المحرك الذي يدفع المجتمع ويؤهله للتعامل مع الهياكل الجديدة للمعرفة، والتكنولوجيا، من خلال عدد من المعايير الخاصة بالمعايير المهنية للمعلم والتي تتمثل في

التشارك والتأثير المتبادل فيما بين جوانب المعرفة وبعضها الآخر، والتعلم الذاتي الذي يمكن المعلم من اكتساب مهارات الوصول إلى مصادر المعرفة وكيفية التعامل مع وعاء المعلومات، ومعايير التفكير العلمي، واستخدام التكنولوجيا وغيرها من معايير الاعتماد المنشودة. ولقد كانت النظرة إلى المعلم موضع التقدير من العصور القديمة، وفي الإسلام كانت مهمة المعلمين كبيرة تتمثل في تعليم أبناء المسلمين القراءة والكتابة وخاصة القرآن الكريم، حيث أن ثروة الأمم تتحدد أولاً، وقبل كل شيء بالمهارات والكفايات التي يتمتع بها عنصر العمل وحسن تقدير استخدامها، فإن القدرات المكتسبة لدى الناس، المتمثلة في تعليمهم وخبراتهم ومهاراتهم، لن تكون بصورتها المشرفة دون الاهتمام بتطوير النظم والبرامج وتنميتها واعتماد المعلم وتجويد أدائه، من خلال إعادة النظر في معايير وكفاياته وفلسفات تدريبيه وتنميته مهنيًا، فإن مهنة التعليم تعد من أصعب المهن وأكثرها خطورة، لذا فقد أوليت أهمية خاصة حيث يتم إعداد أفرادها بصفات ومعايير يحكمها المجتمع حيث يكون دور المعلم فيها قائماً بمتطلبات هذه المهنة، وممارساتها يتطلب معايير جودة تستهدف النهوض بالمستوى العام للعملية التعليمية وتحقيق معاييرها (الباز والفراحتي، 2008).

وتشكل قضية إعداد المعلم وتكوينه أحد أهم المحاور الرئيسة التي تشغل بها نظم التعليم المعاصرة في سعيها نحو تطوير الجودة وتحسينها في النظام التعليمي، وفي ظل المتغيرات العالمية المعاصرة، وعلى رأسها التقدم العلمي والتكنولوجي وثروة المعرفة والمعلومات وهيمنة العولمة بكافة صورها وأشكالها على حياتنا الاقتصادية والاجتماعية، والسياسية، والثقافية، والتعليمية، فقد أصبح من المحتم على النظم التعليمية المعاصرة إعادة طرح القضية من جديد في ضوء تلك المتغيرات (بدران وسليمان، 2009).

وكون التعليم مهنة رفيعة المستوى، فإنها تحكم من خلال معايير واضحة وتتطلب توافر معايير محددة لدى المعلمين، فمن الأهمية بمكان أن تتأكد المجتمعات من تحقيق المعلم لهذه المعايير عن طريق هيئة متخصصة ومحايدة، ويعرف (الباز والفراحتي، 2008، ص12). المعايير المهنية أنها جميع ما ينبغي أن يعرفه المعلم وما يجب أن يؤديه ويمارسه على مدار حياته المهنية، وتتضمن هذه المعايير جميع المواصفات القياسية التي ينشدها المجتمع من مربّي

أبنائه. فمن خلال هذه المعايير المهنية تتجلى أهمية المعلم بكونه الأكثر تأثيراً في أداء طلابه، فهم المنتج التعليمي له، وعليه فقد أولت النظم التربوية اهتماماً خاصاً بإعداد المعلم مهنيًا وتدريبه ومتابعة أدائه والنهوض به على مدار حياته، فالمعلم هو القادر على تفعيل دور المدرسة، والشاركة المجتمعية، وهو القادر على تفعيل دور القيادة المدرسية، لذلك فإن المعايير المهنية وتحقيقها بشكل مستمر يحقق مدخلا لجودة التعليم، وثقة المجتمع المحلي بالمؤسسات التعليمية، والنهوض بمستوياتها. فالاهتمام بالمعايير المهنية للمعلم تدفعهم نحو الجدية في العمل وتبينهم لأنماط سلوكية مهنية يحتفظون بها، فيصبحون أكثر مرونة موجهين نحو المهمة والعمل ويمارسون طرائق التعليم والتعلم بكفاءة عالية ويفهمون طلابهم، كما ويدفعهم إلى معرفة المادة الدراسية وحسن الاطلاع، وقد تباينت صياغة المعايير في الدراسات والأدبيات العالمية، فمنها ما تناولها على أنها تتكون من جملة واضحة من فعل وفاعل ومحتوى، ومنها ما تناولها على أنها أقرب إلى صورة المصدر، وفي كلتي صورتين فإنهما تتفقان على أن المعايير تمثل شروطاً من شروط الأداء الجيد، ومواصفات لا بد من والعمل على تحقيقها باستخدام الممارسات والإجراءات المحددة (الباز والفرحاتي، 2008).

ولقد أشارت العديد من الدراسات مثل دراسة بيومي وعلي (2000)؛ دراسة أحمد (2004)؛ ودراسة آل زاهر (2004) دراسة الخطيب (2004) إلى أهمية المعايير المهنية في تطوير قدرات المعلمين، ويتركز ذلك الاهتمام في تحديث المعارف وتطوير القدرات وبناء المهارات، ويتم ذلك من خلال مراكز أو وحدات مثل هيئة تطوير مهنة التعليم الفلسطينية رغبة منها في تحسين الأداء وتجويد العملية التعليمية فيها، وضماناً لجودة المخرجات وتحقيقاً لرسالتها التعليمية في تخريج كوادر يمتلكون المعرفة والمهارة. وعلى الرغم من الجهود التي تبذلها المؤسسات التعليمية في فلسطين في تطوير المعايير المهنية للمعلمين، إلا أن بعض هذه الدراسات مثل دراسة أحمد (2004)؛ ودراسة آل زاهر (2004) تشير إلى أن التعليم المدرسي في فلسطين يواجه العديد من المشكلات والمعوقات التي تحول بينه وبين تحقيق تنمية مهنية حقيقية للمعلمين، ذلك بسبب التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي يتعرض لها المجتمع الفلسطيني، وبسبب التوسع الكبير للتعليم المدرسي وضخامة الأعباء الملقاة عليه، وعدم

قدرة أنظمتها على تحقيق التوافق بين فلسفتها وواقع تطبيقها من ناحية، وبين الإمكانيات المتاحة له وحاجات المجتمع وتطلعاته من ناحية أخرى.

وبناءً على ما سبق ترى الباحثة أن هذه الدراسة جاءت لتبحث في درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية الحكومية، من أجل توظيف المعلمين اللذين يمتلكون المعرفة والفهم في مناهجهم والمهارات المهنية ذلك لعدم تطبيق المعايير المهنية في المؤسسات التعليمية الفلسطينية وعدم اعتمادها.

مشكلة الدراسة

أشارت بعض الدراسات مثل دراسة بيومي وعلي (2000)؛ دراسة أحمد (2004)؛ ودراسة آل زاهر (2004) دراسة الخطيب (2004) إلى إخفاق المؤسسات التعليمية في تطبيق المعايير المهنية، بالإضافة إلى ضعف الأداء التدريسي للمعلمين في المدارس الفلسطينية، حيث يتضح أن هناك قصوراً عاماً في تطبيق المعايير المهنية للمعلمين في المؤسسات التعليمية الفلسطينية، مما انعكس سلباً على مخرجات التعليم المدرسي في فلسطين، وأن هناك حاجة ماسة لتطبيق المعايير المهنية في تلك المؤسسات، كما أن قلة دراية الجهات صانعة القرار بطبيعة المعايير المهنية الواجب توافرها لدى المعلم، وقلة تقييم مدى هذا التوافر، ومن خلال عمل الباحثة في قطاع التعليم في فلسطين ومن خلال اهتمامها بموضوع المعايير المهنية للمعلمين برزت مشكلة الدراسة في السؤال الآتي: ما درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين من وجهات نظر المدراء والمشرفين؟

أسئلة الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة عن سؤال الدراسة الرئيس والذي ينص على:

- ما درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين من وجهات نظر المدراء والمشرفين ؟

وينفرد عن السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

- 1 - ما درجة المعرفة والفهم التي يمتلكها المعلمون والمعلمات في المدارس الحكومية الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين من وجهات نظر المدراء والمشرفين؟
- 2 - ما المهارات المهنية التي يمتلكها المعلمون والمعلمات في المدارس الحكومية الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين من وجهات نظر المدراء والمشرفين؟
- 3 - ما التقديرات المهنية والقيم التي يمتلكها المعلمون والمعلمات في المدارس الحكومية الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين من وجهات نظر المدراء والمشرفين؟
- 4 - ما علاقة المعرفة والفهم التي يمتلكها المعلمون والمعلمات في المدارس الحكومية الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين على المهارات المهنية والتقديرات المهنية والقيم التي يمتلكونها؟
- 5 - هل تختلف تقديرات المدراء والمشرفين بين متوسطات المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين باختلاف متغيرات (الجنس، ومكان السكن، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة، والمركز الوظيفي، والتخصص، والمديرية)؟

فرضيات الدراسة

تحاول الدراسة فحص الفرضيات الصفرية الآتية:

- 1 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات تقدير درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين من وجهات نظر المدراء والمشرفين وبين المستوى المقبول تربوياً.

2 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات المدراء و المشرفين في درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين تعزى لمتغير الجنس.

3 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات المدراء و المشرفين في درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين تعزى لمتغير مكان السكن.

4 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات المدراء و المشرفين في درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

5 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات المدراء و المشرفين في درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

6 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات المدراء و المشرفين في درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين تعزى للمركز الوظيفي.

7 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات المدراء و المشرفين في درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين تعزى لمتغير التخصص.

8 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات المدراء و المشرفين في درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين تعزى لمتغير المديرية.

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من خلال ما يلي:

الأهمية النظرية:

تستمد الدراسة أهميتها في كونها تبحث في المعايير المهنية للمعلم، كما أنها ستزود المهتمين في قطاع التعليم بمستوى هذه المعايير في المدارس الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين في ضوء متغيرات العصر، لمعرفة جوانب القوة في مستوى المعايير المهنية والعمل على تعزيزها والتعرف إلى جوانب الضعف إن وجدت والعمل على علاجها.

كما وتستمد الدراسة أهميتها من حيث كونها دراسة حديثة، خصوصاً أن الموضوع لم يكتب فيه الكثير سواء على المستوى المحلي أو العربي على حد علم الباحثة من خلال اطلاعها على الأبحاث والدراسات السابقة حول موضوع المعايير المهنية للمعلم.

الأهمية التطبيقية:

1 - هذه الدراسة جاءت لتؤكد على أهمية المعايير المهنية للمعلمين من أجل النهوض بالتعليم، وتحسين جودة مخرجاته، والاستفادة الحقيقية منه، بالإضافة إلى كونها مصدراً معرفياً جديداً يقدم الفائدة للكثير من المفكرين والباحثين في هذا المجال، كما أنها تفيد صانعي القرار فيما يتعلق بأهمية المعايير المهنية للمعلمين، وأهمية قياس درجة هذا التوافر بشكل روتيني ومستدام.

2 - تسهم هذه الدراسة في تحديد مستويات المعايير المهنية للمعلمين في المحافظات الشمالية في فلسطين مما يفيد المسؤولين في مواقع القيادة في رفع درجة تطبيق المعايير المهنية بهدف تحسين أداء المعلمين.

أهداف الدراسة

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- 1- التعرف إلى تقدير درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في محافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين من جهات نظر المدراء والمشرفين.
- 2- التعرف إلى أثر متغيرات كل من (الجنس، و مكان السكن ، والمؤهل العلمي ، وسنوات الخدمة ، والمركز الوظيفي، والتخصص، والمديرية) في تقدير درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية الحكومية في محافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين من جهات نظر المدراء والمشرفين.

حدود الدراسة

تقتصر الدراسة على الحدود الآتية:

- 1- المحدد البشري: المدراء والمديرات، والمشرفون والمشرفات في المدارس الثانوية في محافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين.
- 2- المحدد المكاني: المدارس الحكومية الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين (نابلس، جنوب نابلس، طولكرم، قلقيلية، سلفيت، جنين، طوباس، قباطية).
- 3- المحدد الزمني: سيتم إجراء الدراسة في الفصل الثاني 2015-2016.
- 4- الحد الإجرائي: وهو يتعلق بنتائج الدراسة وبمدى صدق وثبات الأداة المستخدمة في إجراء هذه الدراسة.

مصطلحات الدراسة

المهنة: تعرف هيئة تطوير مهنة التعليم الفلسطينية المهنة أنها مجموعة من الخصائص والسمات الأساسية، والمهارات القائمة على مؤهلات معرفية وتخصصية تؤهل الشخص للانتماء الى مجتمع مهني معين (هيئة تطوير مهنة التعليم، 2012). وتعرف إجرائياً أنها الخصائص والسمات التي ذكرت في الدليل الإرشادي للمعايير المهنية الفلسطينية والتي تم الإشارة إليها في اداة الدراسة.

المعيار: عبارة يستند إليها في الحكم على الجودة في ضوء ما تضمنته العبارة من وصف للسلوك، والممارسات التي تعبر عن قيم أو تقديرات أو أنماط تفكير، أو قدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات، باعتبارها خطوطاً إرشادية تمثل المستوى النوعي للأداء (هيئة تطوير مهنة التعليم، 2010 - 2012).

المعايير المهنية: تعرف المعايير المهنية بأنها عملية التطوير الذاتي والتنظيمي والأكاديمي للأفراد على اختلاف مواقعهم الوظيفية وذلك من خلال توفير البرامج المستمرة التي تعمل على تطوير القدرات (Skerritt, 1992). وهي كذلك جهود منظمة لتزويد الأفراد بالمهارات المعرفية والميدانية، وغرس التقديرات الإيجابية لتحسين مستوى أدائهم نحو العمل (Carter, 2012).

وتعرف الباحثة المعايير المهنية إجرائياً : على أنها الشروط الواجب توافرها في معلمي ومعلمات المدارس الحكومية ، بحيث نقيس مدى امتلاكهم للمعرفة والفهم في مناهجهم والمهارات المهنية.

السياسات التربوية: هي المرشد العام المكتوب أو غير المكتوب الذي يضع الحدود التي على أساسها يتم تحديد الاتجاه العام للعمل التربوي. (جواد، 2000) وهي: الإطار العام الذي يوجه العمل الإداري والفني في النظام التعليمي كما أنها الإطار الذي تقوم على أساسه إنجازات هذا النظام بصفة عامة (أبو كليلية، 2001).

المشرف التربوي: هو الموظف المعين من قبل وزارة التربية والتعليم العالي، ويقع على عاتقه مهمة الإشراف التربوي بالتعاون والتنسيق مع من لهم علاقة بتطوير العملية التعليمية، ومنها تطوير المعلم مهنيًا في أثناء الخدمة (الوهر، 1989).

مدير المدرسة: المسؤول التنفيذي عن كافة أنشطة المجالات التربوية والتعليمية والأنشطة المدرسية والشئون الفنية والإدارية والمالية في المدرسة (حجي، 2000).

المحافظات الشمالية في الضفة الغربية: محافظات شمال الضفة (المناطق الشمالية) وتضم مديريات تربية (نابلس، جنوب نابلس، طولكرم، قلقيلية، سلفيت، جنين، طوباس، قباطية).

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

- الإطار النظري
- والدراسات السابقة
- التعقيب على الدراسات السابقة

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري

تمهيد :

الناظر في حقيقة دور المعلم ومهامه التي يؤديها ، يدرك جيداً مدى أهمية الدور الذي يؤديه المعلم في بناء مجتمع قوي، ومتماسك ، ومتطور علمياً وعملياً، ومن هنا جاءت هذه الدراسة للتركيز على درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية، وعلى توافر المعرفة والفهم بالمنهاج لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية، إضافة للمهارات المهنية، والتقديرات المهنية والقيم.

مفهوم مهنة التعليم:

مصطلح المهنة ينطوي تحته مجموعة من المعايير الأساسية التي يتصف بها كثير من الأعمال، مثل: الطب، والكيمياء، والهندسة، والمحاماة، فهي شروط يشترط توافرها في الشخص الممارس لهذه المهنة أو تلك، وأن تكون بمهارة وكفاءة عالية، دون أية أخطاء، وهي أيضاً تسهم في تحديد المكانة المهنية لمهنة ما، فعندما يشار إلى مهنة أنها ذات مكانة متدنية فإن ذلك يحدث عندما تبتعد هذه المهنة عن النمط المثالي لتلك المهنة (الباز والفرحاتي، 2008).

ويتداخل مع مفهوم المهنة مفاهيم أخرى مقاربة لها مثل الحرفة، والوظيفة، والعمل، فالعمل يحتاج إلى خبرة ومهارة وبالرغم من التقارب بين مفهومي الحرفة والعمل والمهنة، إلا أن الحرفة مأخوذة من الاحتراف، وهو الكسب (المعجم الوسيط، 1997)، فهذا المصطلح يشير إلى مجموعة من الأعمال تتطلب مهارات معينة يؤديها الفرد من خلال ممارسات تدريبية، فالعمل مفهوم واسع يشمل مفاهيم الوظيفة، والمهنة والحرفة، وغيرها من المصطلحات المشابهة، فهو يحمل معنى الفعل عن قصد. واصطلاحاً هو ما يقوم به الإنسان من نشاط إنتاجي في وظيفة أو مهنة أو حرفة. واصطلاحاً تتمثل الحرفة في أي عمل يمارسه الإنسان يحتاج إلى تدريب قصير (المصري، 2001).

وهذا يبين ركني العمل الأساسيين: النشاط، والإنتاج؛ فالنشاط هو لبُّ العمل، سواء كان نشاطاً جسدياً أو ذهنياً، إذ عن طريقه يحصل الرجل على المال دون جهد أو نشاط، فإنه يبذل المال ليبدل له أكثر منه. أما الركن الثاني للعمل هو هدفه، وهو الإنتاج، سواء كان إنتاجاً مادياً كصناعة شيء ما، أو استخراجه من كنوز الأرض، أو معنوياً كالوظائف الكتابية، أو الحراسة التي يكون مردودها على إنتاج الدولة أو المؤسسة أو الشركة (المصري، 2001).

ويعرف القباني (2003) العمل بأنه: الواجبات والمسؤوليات المحددة التي يلزم القيام بها وتوافر اشتراطات معينة في شغلها تتفق مع نوعها وأهميتها وتسمح بتحقيق الهدف من إيجادها.

أما مفهوم الوظيفة فهو يشير إلى ما يقدر من عمل أو طعام أو رزق وغير ذلك في زمن معين، وتأتي بمعنى الخدمة المعينة، واصطلاحاً فهو يمثل وحدة من وحدات العمل تتكون من عدة أنشطة مجتمعة مع بعضها في المضمون والشكل، ويمكن أن يقوم بها موظف واحد أو أكثر (البرعي، والتويجري، 2005).

ويشير إليه العثيمين (2005) أنه يمثل جزءاً من كيان نظامي يتضمن مجموعة من الواجبات والمسؤوليات توجب على شغلها التزامات معينة، مقابل تمتعه بالحقوق والمزايا الوظيفية. وعليه فإن الموظف العام هو: الشخص الذي يشغل إحدى الوظائف العامة الخاضعة لنظام الخدمة المدنية أو أحد الأنظمة الوظيفية الخاصة كنظام الوزراء ونظام القضاء... وغيرها بالشروط والمؤهلات المطلوبة لشغل أي من تلك الوظائف.

إن الاتجاه العالمي الآن في تطوير التعليم في كثير من دول العالم يؤكد أن المعلم صاحب مهنة، والتعليم مهنة، من حيث أنه نوع من الخدمة التي تقدم إلى جمهور معين، (التلاميذ)، وهذه الخدمة تتطلب من القائمين بها، أي المعلمين، التمكن من معارف ومهارات فنية معينة قائمة على الدراسة المستمرة الجادة، والبحث العلمي المستمر وتتطلب منهم شخصية جادة متحملة لمسؤولية العمل من أجل تنمية تلاميذهم وإعدادهم لمستقبل جديد أرحب، كما تتطلب منهم - أيضاً - التزاماً بميثاق أخلاقي مهني، تجاه مهنتهم وتلاميذهم ومجتمعهم، فيجب أن نفرق بين النشاط الاقتصادي ومفهوم المهنة، فالنشاط الاقتصادي هو الميدان الذي يعمل فيه

الفرد بصرف النظر عن مهنته، أما المهنة فهي مجموع الوظائف والأعمال والمهارات والواجبات التي يجب أن يؤديها الفرد، حيث تنطوي مهنة التعليم على جوانب تتعلق بالنشاط العملي الذي يشتمل على مجموعة الوسائل والأساليب، فهناك طرق تدريس الفصل وضبطه، وجذب انتباه التلاميذ، وتهيئة المواقف التي يتعلم فيها الأفراد، وتنظيم العلاقة بين المدرس والتلميذ، وهناك الجانب النظري الذي يهتم بالنشاط العلمي، فهو يدرس الجانب الأول من الناحية النظرية والأكاديمية (بدران وسليمان، 2009).

مفهوم المعايير المهنية للمعلم:

إن مفهوم المعايير المهنية يعني عملية طويلة الأمد تبدأ منذ التخرج وحتى نهاية الخدمة تتضافر فيها الجهود البشرية والإمكانات المادية، بهدف وتحسين أداء المعلمين داخل الفصول وزيادة نموهم في الجوانب المعرفية والمهارية والسلوكية، ذلك لتحقيق الرضا والازدهار المهني (عواد، 2011).

كما أن مفهوم المهنة كما يرى المحروقي (2009): هو عمل منظم يقتنع به الإنسان، ويحاول أن ينهض من خلاله بمطالب وظيفية محددة أو هو: عمل مهني راقٍ يتطلب نوعاً من القدرات الفنية التي يمكن تحقيقها عن طريق إعداد مهني خاص يشتمل على إعداد أكاديمي و تدريب عملي.

إن إعداد المعلمين وتأهيلهم مهنيًا ضمن معايير تنمية مهنية لهم، لا زال من المهام التي تقع على كاهل الدولة، فدور الدولة لا زال فاعلاً بالرغم من طغيان تيار الخصخصة الجاري في حياتنا الاقتصادية، إلا أن الدولة سيكون عليها عبء تعليم غير القادرين، وهم يمثلون الأغلبية في العالم العربي وفلسطين؛ لأن آليات السوق وحدها لا تستطيع تكوين المجتمع المتعلم، وهذه العمليات والمعايير تنطلق من قرار سياسي تقوم عليه الدولة وتشرف في ظل تحقيق أهدافها الشاملة، حيث تعتبر قضية المعايير المهنية للمعلمين، تعتبر إحدى القضايا المهمة التي ينبغي أن تشغل فكر الباحثين في مجال التربية والتعليم اعتباراً أن المعلمين هم العامل الرئيس في نجاح العملية التعليمية، وهذا يتطلب استمرار دعم جهود إعداد المعلم وتدريبه مع

متابعة نتائج التدريب في الواقع من أجل تبني صيغ جديدة للتدريب تتفق والدور الجديد للمعلم نتيجة الانفجار المعرفي والتكنولوجي، وثورة الاتصالات للإسهام في التحول مع التعامل مع التعليم الحالي إلى التعليم المستقبلي (بدران وسليمان، 2009).

فالمعايير المهنية حجر الأساس في التطوير، وتأتي تنمية المجالات الأخرى بعدها. فلا بد أن نؤمن أن المستقبل التربوي يكون مغايراً لصورة الواقع الذي تعيشه التربية اليوم، ومن الواضح أن التكنولوجيا المتغيرة توجد بينات تعليمية متجددة. وهذا يتطلب تعليماً من نوع جديد، يستوعب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي أصبحت جزءاً من الحياة الاجتماعية، ويزود الطلبة بعقلية ناقدة واعية قادرة على التعامل مع منظومات المعلومات والإفادة منها، ويؤهلهم للحياة في مجتمع ديمقراطي (نوفل، 2002).

والمعايير المهنية للمعلم تعني الجهود التي تأتي قصداً، حيث تقوم فيها المدرسة أو غيرها من المؤسسات المهنية لتنمية معلم بما يمكنه من تحقيق وظائف المدرسة الأساسية، وهي: التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع (حداد، 2004).

لقد كانت النظم التربوية السائدة في إعداد المعلم في معظم الدول العربية، ومنها فلسطين تتمثل في مؤسسات محددة مثل دور المعلمين أو الكليات أو الجامعات، حيث كان التربويون يستخدمون مفاهيم متعددة مثل إعداد المعلم وتأهيله وتدريبه، وقد اختلطت هذه المفاهيم وتطابقت في بعض الأحيان، رغم ما فيها من تباين، فمفهوم الإعداد يتمثل في صناعة المعلم الأولية، كي يزاول مهنة التعليم، ومن ثم تتولى مؤسسات تربوية أخرى متخصصة، مثل: معاهد إعداد المعلمين، وكليات التربية، وغيرها تبعاً لمرحلة التعليم أو نوعه، وبهذا المعنى يعد المعلم الطالب ثقافياً وعلمياً وتربوياً في مؤسسة تعليمية قبل الخدمة (عبيدات، 2007).

كانت مهنة التعليم منذ بدايات الستينيات تعتمد على مفهوم الكفايات الواجب توافرها في المعلم، حيث إن هذه الكفايات كانت تستقى من النظريات الأدبية والسلوكية، وقد سيطر هذا المفهوم لفترة طويلة على البرامج والمشاريع التطويرية التي خصصت لتطوير المعلمين

بالإضافة إلى ما أشار إليه العديد من الخبراء والباحثين في مجال إعداد المعلم بضرورة وضع قائمة تمثل هذه المعايير، بحيث تستفيد منها الجهات القائمة على إعداد المعلم وتدريبه، والمؤسسات التابعة لذلك، وجراء هذه الانتقادات ظهرت المعايير التربوية الحديثة من خلال جهود الإصلاح التربوي في الولايات المتحدة منذ الثمانينات، حيث ساهم تقرير (الأمّة في خطر) في وضع مستويات معيارية خاصة به (الدريسي، 2013).

ولكن مدخل الكفايات قد واجه نقداً شديداً لإهمال الكثير من العناصر المهمة في تشكيل الجوانب المهنية للمعلم، مثل: القيم والتقدير، والتركيز على عملية التدريس لكونها نشاطاً إجرائياً، وإهمال السياق التدريسي نفسه، وغيرها من الانتقادات التي أشارت إلى اعتبار مفهوم الكفايات غير قادر على قياس مستويات الأداء العليا والمهارات التي تشملها (Diane & Mayer, 2005).

ويقسم عبيدات (2007) المعايير المهنية للمعلم إلى قسمين: تتمثل في معايير داخلية تتعلق بالسمات الشخصية للمعلم نفسه، التي تتمثل في نوعيتها وتكاملها واتزانها، مما يؤثر في تكوين الطلبة ونموهم وتوجيههم التربوي السليم، والصفات الجسمية التي تتمثل في صفات المعلم الأساسية كسلامة البصر والسمع والنطق وغيرها مما يجعله قادراً على أداء مهمته واحترام طلبته له، أما الخارجية فتتمثل في قدرات المعلم فيما يتعلق بالمعرفة والأداء والنتائج.

وتتكون المعايير المهنية حسب ما أشار إليه كلينهنز وانجفراسون (Kleinhenz & Ingvarson, 2007) من شقين، أحدهما خاص بالقياس، والثاني المكونات، مما يتعلق بالمكونات، فهو يتعلق ببناء نماذج للمكونات المتفق على أهميتها، وتتعلق بالجوانب المعرفية والتطبيقية لمهنة التدريس، أما فيما يتعلق بالجانب الخاص بالقياس، وهو ما يتعلق بتحديد مستويات الأداء، حيث أن وصف الرؤى حول ممارسات مهنة التدريس تكون معتمدة على مجموعة القيم والمعتقدات المتفق عليها، وهي -أيضا- تستخدم في القياس والتقييم المهني (الدريسي، 2013).

ويندرج تحت كل معيار مجموعة من المؤشرات التي تمثل الشواهد والبراهين والأدلة على تحقيق المعيار، وهي تشبه إلى حد كبير صياغة الهدف السلوكي، إلا أن صياغة المؤشر تتسم بدرجة من العمومية تفوق إلى حد ما صياغة الهدف السلوكي، ويمكن القول أن صياغة المؤشر تمثل حلقة متوسطة ما بين المعيار والهدف السلوكي، لذلك فإنه يمكن استخلاص أكثر من هدف سلوكي من المؤشر الواحد، وتتبع هذه المعايير من قوانين المجتمع الذي يعمل به المعلم، فقد تراعى قيمه وأغراضه والسلوكيات التي ينشدها في أبنائه، ومعايير اعتماد المعلم في فلسطين وتنمية تقديرات الطلاب تجاه الصناعات المحلية، وتقدير الإنتاج المحلي بدلا من غيره من المنتجات الغربية (الباز والفراحتي، 2008).

وترى الحربي (2006) أن المعايير المهنية عمليات مؤسسية منظمة لتدريب المعلمين وإعدادهم، وتستهدف تجديد أدائهم المهني ورفع جودته في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، إضافة إلى مساعدتهم في النمو والارتقاء بقدراتهم ومهاراتهم الذاتية باستخدام أساليب متنوعة لها صفة الشمول والتكامل والاستمرارية والمرونة والتكيف مع متغيرات العصر وتحدياته.

ونظر الصيرفي (2004) للمعايير المهنية للمعلم أنها تنمية لمهاراته وقدراته وزيادة فاعليته في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع بما يحقق له التوافق النفسي والاجتماعي من جهة، وبما يضمن تطوير المجتمع وتحقيق رؤاه المستقبلية بما يضطلع به أستاذ المدرسة من أدوار من جهةٍ أخرى.

وأكدت السالوس (2004) أن المعايير المهنية عبارة عن عمليات مؤسسية تهدف لتحسين مهارات المعلمين وسلوكهم في مجال إعداد المواد الدراسية وتنظيمها وطرائق تدريسها، واستخدام تكنولوجيا التعليم، والتقويم، والتدريب على مهارات البحث العلمي والاستشارات، والتدريب على بعض المهارات الإدارية المتوقع إسنادها للمعلم.

أهمية المعايير المهنية والعوامل التي تؤثر فيها:

أما فيما يتعلق بالمعايير المهنية يشير زايد (2004) أنها ترتبط مع مفاهيم مقاربة لها مثل الاختيار المهني، ويمارس على مستوى المؤسسة من خلال التخطيط فهي دراسة التطورات المهنية لدى الموظفين طيلة حياتهم، ويؤكد على هذا المعنى عبد السلام (2000) أن المعايير المهنية هي مرادف لعملية التعلم على مدى الحياة، التي تبدأ من فترة ما قبل تولي الموظف لمهامه وتنتهي بانتهاء حياته المهنية.

وهناك نظريات تناولت المعايير المهنية وتناولت العوامل التي تؤثر في الاختيار المهني، والتي تشمل الظروف البيئية والتعلم والجوانب العاطفية وقيم الفرد الذاتية. ومن النظريات التي تناولت المعايير المهنية نظرية سوبر (soper) التي تناولت الجوانب الخاصة بالفرد من ميول وقدرات وقيم وفرص متوفرة، فهي نظرية تركز على التفاوت بين الأفراد (الهوري وأبو أسعد، 2008).

إذ يرى فونجفاسخون (2014) Vongphanakhone أن المعايير المهنية تعتبر عنصراً أساسياً في قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها في زيادة الإنتاجية والحفاظ على موقعها التنافسي، وذلك لا يتم إلا من خلال تمتع الموظفين بالتقديرات الايجابية نحو عملهم ومهنتهم، ولديهم الرغبة في تطوير قدراتهم المهنية.

وفي هذا الصدد تشير دراسة فونجفاسخون (2014) Vongphanakhone أن من أسباب انخفاض الإنتاجية والكفاءة في لاوس يتضمن تبني الإدارة في المؤسسات (المصرفية) لأساليب قيادة تسلطية لا تراعي حاجات الموظفين أو تسعى إلى تطوير قدراتهم المهنية، إذ تشير الدراسة أن الأساليب الإدارية المباشرة المتبعة في المؤسسات التعليمية التي تم دراستها تبين أن الموظفين ليسوا راضين عن المعايير المهنية المتبعة في المؤسسات التعليمية ما يؤدي إلى انخفاض الإنتاجية وضعف الأداء. حيث بينت الدراسة أن المعايير المهنية التي تبتعد عن النمط الديمقراطي تؤدي إلى نتائج سلبية في المؤسسات التعليمية التجارية.

وتشير دراسة شاريف (2016) Sharif أن المؤسسات التعليمية تتميز بنمط قيادي مميز يجعلها قادرة على اكتساب قدر كبير من الاحترام في المجتمعات التي تعمل بها، إذ تشير الدراسة أن المؤسسات التعليمية تتميز بوجود رقابة خاصة بها يتم العمل من خلالها، وفق المعايير المهنية وهو ما يجعل طبيعة النمط في هذه المؤسسات التعليمية مسألة تتم وفق معايير واضحة ومحددة سلفاً ولا يمكن ان يتم الاختلاف عليها.

ومن ناحية أخرى تبين دراسة Jain & Jain (2016) أهمية التنمية المهنية للمعلمين في المؤسسات التعليمية، حيث تشير الدراسة أن التدريب والتأهيل والإعداد المستمر تلعب دوراً في تحسين قدرات المؤسسات التعليمية العاملة في الهند، وأن الإدارة تشكل عنصراً أساسياً في تشجيع هذا الاتجاه، ذلك من خلال دورها في تشجيع المشاركة في عمليات التدريب وبرامجه، والحرص على عدالة توفير فرص المعايير المهنية لجميع الموظفين، وأيضاً أن تكون المواد التدريبية والتأهيلية ذات علاقة وطيدة بطبيعة التخصص أو العمل في داخل (المصرف)، كما وتشير نتائج الدراسة والتي أجريت على ثلاثة مصارف أجنبية عاملة في الهند أن هناك ارتباطاً ذا دلالة إحصائية بين الأبعاد المتعلقة بالمعايير المهنية المتبعة في المصرف وبين التدريب والمعايير المهنية للمعلمين.

وهدفت دراسة نواز وشاكور وبرزاد (2013) Nawaz, & Shakoor & Pirzada إلى دراسة تأثير المعايير المهنية للمعلمين في المؤسسات التعليمية على خبراتهم وعلى أدائهم ، حيث أجريت الدراسة على عينة من الموظفين في المؤسسات التعليمية العاملة في البنجاب في باكستان للتعرف إلى العناصر التي تشكل المعايير المهنية في مختلف عمليات المؤسسات التعليمية قيد الدراسة، إذ أجريت الدراسة على عينة من (100) موظف في المؤسسات التعليمية موزعين على سبعة مصارف بمجمل (20) فرعاً (باها ولبور)، حيث أشارت الدراسة أن المعايير المهنية تلعب دوراً كبيراً في عملية التنمية المهنية للمعلمين في المؤسسات التعليمية، وأن مجال التدريب والتأهيل يعتبر العامل الأكثر عملية في تطوير المعايير المهنية للموظفين في المؤسسات التعليمية.

فالإدارة والمعايير المهنية الذي تتبعه دورا في إثارة اهتمام الموظفين بالإنجازات، فاهتمام الإدارة بنمو الموظف يشمل برامج التدريب في أثناء الخدمة للمعلمين الجدد والقدامى على السواء، حيث يبدأ عمل الإدارة مع الموظف الجديد بتقديم صورة واضحة عن مهنته التي سيعمل فيها (المعاينة، 2012).

ومن هنا ترى الباحثة أن المعايير المهنية للموظف ترتبط بالمعايير المهنية للإدارة، إذ تقوم برامج الإدارة الناجحة على أسس من مراعاة حاجات الموظفين ومشكلاتهم، ومعرفة التغيرات السريعة في مجالات الحياة، وفي التربية بشكل خاص، وهذا يتطلب أن يتابع الموظفون ما يجد من إنجازات في ميدان التربية، ومن هنا تبرز الحاجة إلى المعايير المهنية للموظف.

المعايير المهنية للمعلم في فلسطين:

تشرف هيئة تطوير مهنة التعليم الفلسطينية على وضع المعايير المهنية للمعلمين في فلسطين، إذ تأسست عام 2009، بناء على توصيات استراتيجية إعداد وتأهيل المعلمين، وهي جزء من وزارة التربية والتعليم العالي في فلسطين، وتعمل على مهنة التعليم والارتقاء بها، من خلال وضع نظام شامل ومعايير محددة لمهنة التعليم في المؤسسات التعليمية، ومنح إجازة مزاولة مهنة التعليم، وتعزيز مكانة مهنة التعليم. والإسهام في تحسين نوعية التعليم في المدارس الفلسطينية، من خلال وضع معايير للعاملين في المدارس. واستكشاف المواهب في المدارس لدى الطلبة والمعلمين والطواقم المساندة. وللهيئة العديد من المطبوعات، مثل: المعايير المهنية للمعلم الجديد، والمعايير المهنية للمعلم، ودليل المعايير المهنية للمعلم، وميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وقواعد السلوك، ومعايير المدير، وكتاب "معلم في حياتي" وهو من إبداعات طلبة المدارس، والعديد من البوسترات ونشرات التوعية (هيئة تطوير مهنة التعليم، 2010-2012).

وتعرف هيئة تطوير مهنة التعليم الفلسطينية المهنية أنها مدلول وصفي يشير إلى مجموعة من الخصائص الأساسية والمهارات القائمة على مؤهلات معرفية وتخصصية تؤهل الشخص للانتماء إلى مجتمع مدني مهني معين، وقد اعتمدت هذه الهيئة معايير مهنية للمعلم تم تصنيفها ضمن ثلاثة مجالات رئيسة متكاملة ومتداخلة هي مجال المعرفة والفهم، ومجال المهارات المهنية ومجال التقديرات المهنية والقيم (هيئة تطوير مهنة التعليم، 2012).

وتعرف هيئة تطوير مهنة التعليم الفلسطينية مستويات المعيار أنها عبارات تصف السلوك، ونشاطات قابلة للملاحظة والقياس، ويمكن تحقيقها، والقيام بها حيث تظهر من خلال مقدار تقدم المعلم في تحقيق معيار معين، وهي مرتبطة بالسياق الواقعي التربوي الذي يمارس فيه المعيار، ويمكن الحكم من خلالها على أداء معين في مستوى معين، وتتكون من خمسة مستويات (ممتاز، جيد جداً، جيد، مرضٍ، غير مرضٍ) مرتبطة ببعضها البعض (هيئة تطوير مهنة التعليم، 2010-2012).

النظريات التي تناولت المعايير المهنية:

ومن النظريات التي تم تطويرها منذ مطلع الخمسينيات في القرن الماضي، نظرية جينز برج (Janzberg 1951) كما ورد في زايد (2004)، التي كانت تعتبر من المحاولات الأولى لوضع نظرية تفصيلية للنمو المهني، حيث كان الاهتمام منصبا حول دراسة المراحل التي تمر بها المعايير المهنية للفرد، حيث أوضحت النظرية أهمية الاختيار المهني وبيّنت أن المراحل تتمثل في الاختيار التخيلي، وهو الذي ينشأ عند الطفل من خلال تصورات المستقبلية حول المهنة التي يود أن يكون بها، ثم الانتقال إلى مرحلة الاختيار المبدئي في مرحلة المراهقة، وصولاً إلى مرحلة النضوج والاختيار المهني النهائي (زايد، 2004).

فهناك أربعة متغيرات تؤثر في عملية الاختيار المهني، منها: العامل الأول: وهو العامل الواقعي، وهو استجابة الفرد للضغوطات والظروف البيئية عند اتخاذ قراراً معيناً في حياته، متعلقاً بالعملية التعليمية، أما العامل الثاني فيتمثل في العملية التعليمية من خلال عملية التعلم الذي اكتسبه الشخص تزداد مرونة الفرد في اختياراته المهنية وتصبح قراراته أكثر مرونة، أما العامل الثالث فيتمثل في العوامل الانفعالية بمعنى أن العاطفة تلعب دوراً في الاختيار المهني، أما العامل الرابع فيتمثل في قيم الفرد الذاتية، فيجري الفرد مقارنة بين القيم الذاتية والقيم المختلفة للمهن، فالفرد لا يمتن مهنة لا تتناسب مع قيمته الذاتية، ويرى جينزبرغ أن هذا الاختيار عملية نمو مستمرة متطورة تحدث ضمن فترات واضحة متطورة وتنتهي بالتوافق بين الرغبات والقيم والقرارات والفرص (الهواري وابو اسعد، 2008).

ومن النظريات الأخرى نظرية سوبر وهي نظرية ظهرت نتاج الانتقادات التي وجهت إلى نظرية جينزبرج، حيث اعتبرتها نظرية قاصرة وغير كافية، حيث تتضمن هذه النظرية مزيداً من التفصيل على مفهوم الاختيار المهني والتي فصلتها الى خمس مراحل أساسية تتمثل في مرحلة النمو والاستكشاف، والتأسيس، والاستقرار، والهبوط، حيث تعتمد النظرية على عدد من المسلمات التي من ضمنها أن هناك فروقاً فردية في سمات الشخصية والميول والقدرات لدى الأفراد بشكل عام، وأن الخبرة لها دور كبير في صقل المعايير المهنية للفرد (زايد، 2004).

ويتميز العمل النظري لسوبر بمحاولة مراعاة معارف ومبادئ علم الفروق النفسية، وعلم نفس النمو في عملية الاختيار المهني من قبل الفرد، وأن نظرية سوبر هي إحدى النظريات التي وظفت الإرشاد النفسي في المجال المهني، وقد تأثر سوبر في المجالات النظرية التي تبناها جينزبرغ ورفاقه، فاعتقد سوبر أن أعمال جينزبرغ فيها نقص كبير لكونها لم تأخذ بالحسبان تأثير المعلومات وخبرات الفرد على النمو والوعي المهني لديه (حمود، 2011).

ومن النظريات الأخرى التي تناولت المعايير المهنية، نظرية هولاند حيث أوضح هولاند العلاقة بين التصورات النظرية السابق توضيحها عن مراحل النمو وبين الجوانب العملية المتصلة بتحديد الميول المهنية، وتقوم نظريته على أساس أن بلوغ الشخص السن التي يكون فيه قادراً على اختيار المهنة التي سيلتحق بها، يعتبر نتاجاً لتفاعله الوراثي مع العديد من القوى الثقافية والشخصية بما فيها تأثير الرفاق والوالدين الراشدين، والطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها، والبيئة الطبيعية التي يعيش فيها (زايد، 2004).

ويقترض هولاند أن في اختيار الفرد للمهنة تعبيراً عن شخصيته، ويقسمها إلى ستة أنماط لكل منها صفات خاصة بها، وكل نمط يقابله بيئة مهنية تأخذ الاسم نفسه، وتطابق في صفات النمط نفسه، فإن نمط الشخصية لدى كل فرد يقوده في الوقت المناسب لاتخاذ قرارات تربية أو مهنية أو أكاديمية محددة تناسب نمط الشخصية، وهذه الأنماط هي الشخصية والبيئة المهنية الواقعية، والعقلية، والاجتماعية، والفنية والمغامرة والتقليدية (الهوري وأبو اسعد، 2008).

مجالات المعايير المهنية:

قسم هينا وجاسبر (Henna & Jasbir,1993) مجالات المعايير المهنية تبعاً لاحتياجات المعلمين المدرسية إلى: نمو أكاديمي (Academic development)، ونمو شخصي ومهني (Personal & Professional development)، ونمو مهارات تدريسية (Instructional development)، ونمو مهارات إدارية (Management development)، والتكيف مع المتغيرات التكنولوجية (Coping with changing technology) ودعم المناخ المؤسسي (Organizational environment & support).

وقد فصل آل زاهر (2004) أهم المحاور التي يمكن أن يشملها موضوع التطوير المهني لمعلم وهي: التطوير التدريسي، والمنهجي، والبحثي، والتقني، والذاتي، والإداري، والتقويم.

وفي هذه الدراسة سيتم الإشارة إلى أهم ثلاثة مجالات رئيسة في المعايير المهنية لمعلم وفيها تكامل منهاج التعليم المدرسي وهي: (التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع).

يكلّف المعلمون بصفة عامة أن يقوموا بأدوار ثلاثة في مجالات وظيفية معروفة: التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع. ومع ذلك فالاهتمام الأول يتركز على الدور التعليمي، وله الاعتبار والتقدير من حيث جدول العمل، ومكافآت التدريس. ويترك البحث العلمي لاهتمامات الأستاذ الشخصية ودافعها الرئيس الترقية للحصول على الدرجة الوظيفية. أما عن العمل في مجال خدمة المجتمع، فهو مهمش للغاية، أو رمزي أو على سبيل التطوع، أو مقابل الأجر.

إن سياسة الفصل بين التدريس والبحث في العمل المدرسي أمر مؤسف وضار بل ويصيب وظيفة التدريس التي تهتم بها المدرسة بالضعف. فالأستاذ في المدرسة هو بالدرجة الأولى عالم Savant أو Scholar. والعالم صاحب نظرية، وصانع معرفة، ومصحح لأخطائها، ومطور لمادته، وما لم يدرّس بهذه الروح وبمنهجية لها منطق، فلن ينجح تدريسه (قمبر، 2004).

ويقصد بالمعايير المهنية المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في محافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين من وجهات نظر المدراء والمشرّفين " عمليات تهدف

إلى تطوير مهارات المعلمين وسلوكهم، لتكون أكثر كفاءة وفعالية لسد حاجات المدرسة والمجتمع، وحاجات المعلمين أنفسهم" والذي يقوم بتلك العمليات أو الجهود المقصودة هي المدرسة أو الكلية أو غيرها من المؤسسات المهنية لتنمية معلم مهنيًا بما يمكنه من تحقيق أهداف المدرسة ووظائفها فالمعايير المهنية تمكن المعلم من القيام بمسؤولياته الثلاثة وهي:

1. مسؤوليته أمام نفسه التي تتطلب أن يحقق تقدماً في مجاله المعرفي وتحسين كفاءاته والاستمرار في التنمية والتحسين.
2. مسؤوليته أمام مؤسسته التي تتطلب من الأكاديمي الإجابة في مجالات التدريس والبحث والإدارة وخدمة المجتمع.
3. مسؤوليته أمام المجتمع التي تتطلب من الأكاديمي أن يستجيب لمشكلات المجتمع وحاجاته (الأسدي وإبراهيم، 2007).

أهداف المعايير المهنية:

ويشير حداد (2004) أنه لا بد لأي برنامج تنموي يراد له أن يكون فعالاً على أعلى مستويات النجاح من أهداف واضحة محددة وفق "الحاجات التنموية، لأن تحديد الهدف التنموي هو المؤشر الذي يوجه النشاط والبرامج التنموية في الاتجاه الصحيح. وعليه فإن وحدة المعايير المهنية لمعلم تهدف إلى ما يلي:

1. رفع مستوى المهارة عند معلم في مجال التدريس.
2. رفع مستوى المهارة عند معلم في مجال البحث العلمي.
3. رفع مستوى المهارة عند معلم للقيام بمهارة الإدارة وخدمة المجتمع.
4. اكتساب المعلومات اللازمة للتعامل مع مستحدثات تكنولوجيا التعليم والتعلم واستخدامها في التعلم الذاتي والتعليم المستمر.

5. اكتساب المعلومات والمهارات عن التقويم وبناء وسائله الحديثة وتقنياتها واستخدامها، ما يمكن الاستفادة منها في تطوير الامتحانات في بناء مواصفات الاختبار الجيد.

6. توفير المناخ المناسب للتعرف إلى قدراتهم وتبادل الخبرات.

7. دعم تبادل الخبرات بين المعلمين والمؤسسات العلمية الأخرى

مفهوم الإشراف التربوي وتطوره:

تناول العديد من الباحثين مفهوم الإشراف التربوي وتطوره مثل:

عرف المعاينة (2012) الإشراف التربوي بأنه جهد لإثارة وتنسيقه وتوجيهه نمو المعلمين فردياً وجماعياً؛ من أجل فهم أفضل، وأداء أكثر فعالية لوظائف التعليم كافة؛ ليكونوا أفراداً أو مجموعات أكثر قدرة على إثارة النمو المستمر وتوجيهه لكل طالب من أجل مشاركة ذكية وغنية في المجتمع.

وأشارت البنا (2013) أن الإشراف التربوي له دور قيادي بارز في العملية التعليمية، تتعلق بتقديرات المعلم، والثقة، والإدراك، والتعزيز والتفكير، فهو يساهم في تعزيز الاعتقاد بأهمية شخصية المعلم، وأهمية دوره في العملية التعليمية، ويعزز أيضاً حس الفاعلية لدى المعلمين، ويسهم في تدريبهم وإشراكهم في عملية اتخاذ القرار، وهو أيضاً يمثل حلقة الوصل بين المدير المدرسي والمعلمين.

واعتبر الإشراف التربوي عملية متعددة الجوانب، تهدف إلى توجيه دفة العملية التعليمية التعليمية الوجهة السليمة من أجل تحقيق الأهداف التربوية المنشودة، وتركز أكثر على المعلمين والطلبة تدريباً وتوجيهاً وتقويماً (خليل، 2013).

ويعد الإشراف التربوي أحد المحاور التي تتفرع عن الإدارة التربوية، إذ إنه يتأثر بالأساليب الإدارية التربوية وتطورها وتقديراتها، فالإشراف هو عملية تهدف إلى تطوير المعلم علمياً ومهنياً وشخصياً، وتحسين مستوى أدائه داخل الصف بصفة خاصة، وفي إطار العمل

المدرسي بصفة عامة، في مناخ يسوده الاحترام والتعاون وروح العمل الجماعي، ذلك بالارتقاء بمستوى العملية التربوية في المدرسة ومستوى تحصيل الطلبة فيها (الدعيلج، 2009).

الإشراف التربوي هو تلك العملية المخططة والمنظمة والهادفة إلى مساعدة المديرين والمعلمين على امتلاك مهارات تنظيم تعلم التلاميذ بشكل يؤدي إلى تحقيق الأهداف التعليمية والتربوية. ويكون على هيئة نظام يتكون من مجموعة من العناصر أو العمليات، ولكل عنصر أو عملية وظيفة وعلاقات تبادلية مع بقية العناصر، ولها مدخلات وعمليات ومخرجات، وعليه فإن الإشراف التربوي هو جهود مخططة ومنظمة تتضافر للإرتقاء بمستوى عطاء الكادر التربوي، كما أنه عمل منظم توجيهي تربوي يهتم بتعليم الكادر التربوي وتوجيهه، وهو عمل تدريبي يرفع الكادر التربوي ويدربه على كل ما هو جديد، وهو أيضا عمل تنسيقي يشترك فيه المشرف والمدير والمعلم نفسه لتحقيق الغاية المنشودة، بالإضافة إلى أنه عمل تطويري تغييرى يستهدف التغيير الإيجابي في سلوك المعلم (خليل، 2013).

ويعرف (ماكينرني): الإشراف التربوي في كتابه (الإشراف التربوي) أنه "عملية توجيه وتقويم ناقد للعملية التربوية" (البستان، وعبد الجواد، وبولس، 2010).

لقد مر مفهوم الإشراف، والدور الذي يلعبه المشرف التربوي في تطوير العملية التربوية، بتطورات كثيرة ومتنوعة على مر الزمان، كما أن كثيرا من المعاني المختلفة التي أعطيت لمفهوم الإشراف في مراحل متعاقبة من هذا القرن لا تزال معترفا بها، وسائدة بين العديد من المختصين والمهتمين بشؤون الإشراف التربوي (الأسدي وإبراهيم، 2007).

ففي الربع الأول من القرن العشرين ظهر الإشراف التعليمي على شكل ممارسات مباشرة ذات طابع شخصي تعتمد نشاطاته على أحكام شخصيته، وكان يعطى فيه المعلم تعليمات بما يجب أن يعمل، وكان يحاسب على كل عمل يقوم به، ومرد ذلك يعود إلى ضعف المعلمين في تلك الفترة، وإلى عدم تدريبهم، وفي الربع الثاني من القرن ظهرت البوادر الديمقراطية للعمل الإشرافي خاصة في الولايات المتحدة الأمريكية وبعض الدول الأوروبية، ودلت مراجعة

الأدب التربوي في تلك الحقبة على كون عملية الإشراف تحمل تفسيرات متعددة لفئات متنوعة من الأفراد، فكان الإشراف يعني لبعض الفئات أنه نوع من المناورات الديمقراطية التي تمارس على المعلمين؛ لدفعهم إلى الانصياع لما يريده المشرفون، ويعني للبعض الآخر سياسة عدم التدخل في شؤون المعلمين، وأنّ للمعلم اليد الطولى فيما يريد أن يعمل، وكان يعني للبعض الآخر أنه عملية لدفع المعلمين إلى المشاركة في نشاط تعاوني (دواني، 2014).

وأشار العوران (2010) في هذا الصدد أن المرحلة الحديثة من الإشراف التربوي تعتبر مرحلة تكامل وتجديد لجميع عناصر العملية التعليمية التعلمية والتفاعل بينهما، وأبرزت هذه المرحلة دور العملية الإشرافية في التطوير للعملية التربوية؛ لاتصالها بأقطاب هذه العملية طلابا ومعلمين ومديرين، إذ إنها تعمل على إبراز غايات التربية من خلال مساعدة المعلمين مهنيًا وشخصيًا، والعمل بروح الفريق، وتوطيد العلاقة المجتمعية للمدرسة.

أما دواني (2014) فأشار إلى الإشراف التربوي بمفهومه الحديث أنه عملية فعالة قادرة على تحسين نوعية التعليم والتعلم في غرفة الصف، ومن جهة أخرى فإن الإشراف في أرقى مستوياته هو ديناميكي وديمقراطي، ويتمتع بقيادة حيوية ومستنيرة وعلمية، وهدفه الرئيس هو إدراك القيمة الكامنة في الفرد؛ ليتمكن من مساعدته على استثمار كل ما يمتلك من استعدادات، فجميع الباحثين في النظرية التربوية يتفقون على أن غرض الإشراف الرئيس هو تحسين التدريس. ويرى لوفل وويلز (Lovell & Wales, 1983) أن السلوك الإشرافي التدريسي هو سلوك رسمي توفره المنظمة التربوية؛ لغرض التفاعل مع نظام سلوك المعلم بطريقة يعمل فيها على تحسين فرص التعلم للتلاميذ.

من هنا رأت الباحثة أن الإشراف التربوي في ضوء التعاريف السابقة، ينسجم مع النظرة إلى ضرورة التقدم والتطور الحاصل في المجتمع، وينعكس على جوانب حياة المجتمع كافة بما في ذلك العملية التعليمية، وهذا التقدم يفرض على الإشراف التربوي مواكبته بخطى تطويرية، تتمحور حول ما يلائم متطلبات التطوير الخاصة بدور الإشراف في تطوير المعلم مهنيًا.

أهداف الإشراف التربوي:

يهدف الإشراف التربوي إلى تحقيق عدة أهداف، من أهمها: تقويم أداء المعلمين في أثناء التدريس؛ لتحديد جوانب الضعف التي يعانون منها، واقتراح بعض الطرق التي تؤدي إلى تلافئها، ومساعدة المعلمين على إدراك الأهداف التربوية ودور المدرسة في تحقيقها، ومساعدتهم على اتباع الطرق المناسبة في التدريس، وتشجيعهم على الإبداع والابتكار في مجالات عملهم، وتمكينهم من النمو الذاتي المستمر في العمل التربوي، ويهدف الإشراف التربوي أيضا إلى تطوير العلاقات الإنسانية في المجتمع المدرسي، والإسهام في تقويم المناهج وتطويرها، وفي تخطيط الأنشطة غير اللاصفية ذات العلاقة بالمناهج المدرسية وتنفيذها بالتعاون مع المعلمين والإدارة المدرسية، كما يهدف إلى الإسهام في إكساب المعلمين بعض المعارف والمهارات الخاصة بالتدريس، ومتابعة كل ما يطرأ من تطور وتجديد في هذا المجال (الدعيلج، 2009).

ويعتبر تحسين أداء المعلم المهني من أبرز أهداف الإشراف التربوي، فتحسين النظام التربوي أو تطويره يحقق مزيدا من الفاعلية والكفاءة والإنتاجية وهي العناصر الثلاثة الرئيسية لمفهوم الجودة في التربية، بالإضافة إلى تطوير المناهج الدراسية، ومساعدة المعلمين على تنمية قدراتهم وكفاياتهم الخاصة؛ لبلوغ الأهداف التربوية المرجوة، فهو من جهة أخرى يسهم في تشجيع المعلمين على التفكير، والتجريب المهني على أسس علمية مدروسة وتفكير سليم، واستخلاص للنتائج (البستان وآخرون، 2010).

ورأى الأسدي وإبراهيم (2007) أن للإشراف التربوي أهدافا عديدة، منها العمل على ما يكفل تحقيق الأهداف الاجتماعية والتربوية، والكشف عن حاجات المعلمين، ومساعدتهم على ممارسة أحسن الطرق التربوية، والاستفادة منه في تدريس موادهم، وتشجيعهم على إجراء تجارب جديدة، ومشاركتهم في كل ما يساعد على نمو المدارس مهنيا وعلميا؛ بهدف تحسين مستوى أدائهم.

كما أن من أهداف الإشراف التربوي التعريف بالطرق التربوية الجديدة، والتقديرية الحديثة في المناهج الدراسية، والوسائل التعليمية ودراساتها دراسة واعية تتيح للمعلمين فرص

النمو المهني والشعور بالكفاية، فهو يهدف إلى تحسين الظروف المدرسية بتحسين العلاقات بين المعلمين وتمييزهم في مجال العمل، ويتم ذلك بالمساعدة الإشرافية التربوية الديمقراطية الفاعلة (البستان وآخرون، 2010).

ورأت الباحثة من خلال استعراض أهداف الإشراف التربوي أنه دور المشرف التربوي يظهر في تنظيم البيئة التعليمية وتحسين أداء المعلمين، ورفع كفايتهم الإنتاجية، وتدريبهم، وتمييزهم مهنيًا، وحل مشكلاتهم التعليمية.

أهمية الإشراف التربوي ومقوماته:

وتكمن أهمية الإشراف في أن عددا لا بأس به من المعلمين يمارسون الخدمة دون إعداد مهني كافٍ، فكل من يحمل مؤهلا جامعيًا بإمكانه الالتحاق بسلك التعليم تبعًا لقانون العرض والطلب، بغض النظر عن الكفاءة أو الخبرة، لكن هؤلاء بأشد الحاجة إلى التوجيه والإرشاد وغرس مبادئ المهنة وحبها في نفوسهم؛ لكي ينجحوا، فقد أثبتت الملاحظة اليومية والخبرة أن المعلم الجديد مهما كانت صفاته الشخصية واستعداده وتدريبه يظل بحاجة ماسة إلى التوجيه والإشراف والمساعدة؛ من أجل التكيف على الجو المدرسي الجديد، وتقبل العمل بجميع أبعاده ومسؤولياته، فالإشراف التربوي يعد ضرورة قصوى للمعلم الجديد والقديم على حد السواء، إذ أن تغيير الأساليب والمناهج التربوية يتطلب وجوداً فاعلاً للإشراف التربوي (البستان وآخرون، 2010).

وتعد الحاجة إلى الإشراف أمراً ضرورياً للمعلم؛ لاختلاف المواقف التي يواجهها والمادة التي يتعامل معها، والتي أقل ما يمكن أن توصف بأنها متغيرة ومتحركة، وأنها تختلف في كل مرة عن سابقتها ولاحتقتها، لأن التغيير مستمر، والحياة تتطور باستمرار، وتقع على كاهل المعلم مسؤوليات كبيرة تتعلق بالقيام بدوره على أكمل وجه في العملية التعليمية، فهو مسؤول عن إتاحة الفرصة لتلاميذه ليتزودوا بالمعلومات التي لا يقف تزايدها عند حدود، وعليه أن يتابع كل ما هو جديد ليقدمه للطلبة، ولكي يقوم بواجباته على أكمل وجه، فهو بحاجة ماسة للتطور المهني، عن طريق الإشراف التربوي الذي يدرسه حول كيفية التعامل مع التلاميذ؛

لمساعدتهم على تنمية شخصياتهم في جميع جوانبها، بالإضافة إلى حسن التعامل مع الأساليب والطرق والأسس والمبادئ التي تقوم عليها المعاملة الحسنة بين الناس (العبيدي، 2010).

وفي ضوء ما سبق، رأت الباحثة أهمية الإشراف التربوي، الذي يعمل على تحسين أداء المعلمين ونموهم المهني، حيث يوضح للمعلمين مسؤولياتهم ودورهم الرائد في العملية التعليمية.

للمشرف التربوي مقومات خاصة تتمثل في خبرته الواسعة التي اكتسبها خلال ممارسة التدريس، وصولاً إلى الإشراف التربوي، ومن خلال الاطلاع المستمر والقراءة المنظمة يندرج تحت ذلك المعرفة الوافية في حقل التخصص، واكتسابه مهارات تخطيط الدروس، والقدرة على عرض الدروس النموذجية، وتحليل معوقات الدروس، والإلمام بأساسيات القياس والتقييم، وإعداد الاختبار الجيد وتحليل نتائجه (صليوو، 2005).

ورأى الأسدي وإبراهيم (2007) أن من مقومات الإشراف التربوي الحاجة إلى القيادة، إذ أن نجاح العمل الجماعي في كل مجالات الحياة، يرتبط بوجود قيادة حكيمة تشرف على تخطيط العمل وتنسيق جهود العاملين، وتوجيههم نحو الأهداف المرسومة، وتزداد صعوبة المسؤولية الملقاة على عاتق كل قائد، وخطورتها كلما كان العاملون معه على قدر عالٍ من الثقافة والمعرفة، ويستدعي هذا أن يفوقهم هو في إعداد واستعداده، وأن يتصف بصفات عالية؛ حتى يكتسب ثقتهم، ويستطيع أن يتعامل معهم.

ومن المقومات الأخرى للمشرف التربوي الشورى والتعاون؛ لأجل تنمية المهارات الاجتماعية بين المعلمين والمشاركة في اتخاذ القرار، واكتشاف طرق التعليم الأكثر نجاحاً، والقدرة على الاستخدام الإيجابي للتقنية، ويأتي ذلك من خلال الاهتمام بتربية التقدير الحسنة، وصقل المهارات المرغوبة، وتعزيز السلوك الإيجابي، ومن المقومات الأخرى للمشرف قيامه بالتخطيط من خلال الخطة اليومية والأسبوعية والفصلية، وإتقان مهارات الإتصال، بالإضافة إلى المؤهلات الشخصية مثل: الصدق، والأمانة، والصبر، والمثابرة، واللباقة، والتواضع، والجدية في العمل (صليوو، 2005).

مبادئ الإشراف التربوي:

للإشراف التربوي عدة مبادئ ينبغي للمشرف مراعاتها، ومن أهمها: أن يدرك المشرف التربوي أن الغرض الرئيس للإشراف هو تنمية المعلم علميا ومهنيا وشخصيا في مناخ يسوده الثقة والتقدير والاحترام، وأن الإشراف القائم على التعاون يكون أكثر فاعلية وإيجابية من الذي يعتمد على التسلط وفرض الرأي، وأن الإشراف الذي يهدف إلى مساعدة المعلم في حل مشكلاته المهنية، يكون أكثر إيجابية من الذي يركز على تقييم المعلم لإبراز نقاط ضعفه، وأن تقييم أداء المعلم ضرورة لتنمية أدائه على مدار العام الدراسي، بالإضافة إلى ذلك على المشرف أن يدرك أن التوجيه غير المباشر أكثر فاعلية من التوجيه المباشر، وأن المعلم صاحب تجارب واقعية في ممارسته التعليمية، فإذا وجد المعلم المناخ المناسب وشعر باحترام المشرف له، فإنه يستطيع أن يتبنى أساليب جديدة في ممارسته التعليمية، وأيضا أن الإشراف الذي يستخدم فيه الأسلوب العلمي الذي يتسم بالدقة والموضوعية يكون أكثر فاعلية من الإشراف الذي يستخدم الأساليب العشوائية التي تركز على المحاولة والخطأ (الدعيلج، 2009).

ومن المبادئ التي يقوم عليها الإشراف التربوي الحديث، تبني أساليب جديدة تتفق مع عصرية التقديرات التي يعيشها المجتمع، حيث أصبحت فلسفته تقوم على مرتكزات منها اعتبار المشرف التربوي قائدا تربويا يؤدي خدمة فنية في مجال تخصصه، من أجل تحسين العملية التربوية، ومساعدة المعلم على النمو المهني، وتحسين مستوى أدائه عن طريق الإرشاد والتوجيه، بالإضافة إلى المشاركة والتعاون بين المشرف التربوي والمعلم، وإتباع أسلوب ديمقراطي تعاوني لتحقيق الأهداف التربوية، والاهتمام بالنمو المتكامل للطلبة والمساعدة على إطلاق قدراته وتمكينه من أجل التكيف مع ظروف الحياة المحيطة، والإسهام في تقدم المجتمع وتطوره، لذا يجب اعتبار عملية الإشراف التربوي برنامجا متكاملًا لتحسين المنهاج المدرسي، وأداء المعلم، ونمو الطلبة، وكذلك اعتبار تقييم المعلم ليس هدفا في حد ذاته، وإنما وسيلة لتحسين مستوى أدائه وزيادة معرفته مع الابتعاد قدر الإمكان عن عمليات التقييم، التي تعتمد على الاجتهادات الذاتية والمعايير الشخصية (المعاينة، 2012).

ومن خلال استعراض مبادئ الإشراف التربوي السابقة، استنتجت الباحثة بأن مراعاة المشرف التربوي لهذه المبادئ، والالتزام بها، تحقق ما تصبو إليه العملية التعليمية في تحسين نمو المعلم مهنيًا، والخروج بمخرجات تعليمية تسهم في ضرورة إصلاح المعلمين في المؤسسات التربوية.

المفهوم القيادي للإشراف التربوي:

توضح الآراء التي تناولت مفاهيم الإشراف هناك تطور تدريجي نحو مفهوم أكثر صحة لمعنى الإشراف وطبيعته وأهميته، بحيث يصبح مناسبًا وصالحًا لبناء برنامج إشرافي بالمدرسة الحديثة، ويلقى مفهوم الإشراف كقيادة تربوية قبولًا عظيمًا في السنوات الأخيرة من جانب المختصين بالإشراف، وهذا النوع من الإشراف يشجع الاستقلال الفكري والتعاون بين المعلمين والمشرفين، وبذل الجهود لإنماء إمكانات الفرد إلى أقصى درجة، والاعتماد في التقويم على جمع البيانات وتحليلها، ومن أهم خصائص الإشراف التربوي كقيادة تربوية أنه يسير جنبًا إلى جنب مع الحركات التقدمية في التربية، ويذهب إلى ما وراء مشكلات التعليم، ويبحث جميع العاملين في مجال الإشراف التربوي على أن يحققوا أهدافًا مشتركة ويكونوا قادرين على تحديد الأهداف العامة، وأن يكرس كل مشرف جهده لتحقيق الأهداف المتفق عليها، ويقنع زملاءه لإعادة النظر في عملهم، فهم يعملون على حل المشكلات المشتركة، وهذا يتطلب خلق المواقف التي يشعر فيها المعلمون بمشكلاتهم ويطلبون المعونة في حلها، فالمعلم قد يلجأ إلى المشرف ليثبت قدرته على أن يكون مفيدًا لمدرسته، وللنظام التربوي الذي يساهم في تحسينه وتطويره (البستان وآخرون، 2010).

والمشرف الناجح والفعال يعتبر قائدًا تربويًا، ولكن هذه القيادة تستند إلى أساسيات بدونها لا يستطيع أن يقوم بأداء دوره باقتدار، فالفهم الحقيقي لعملية التعليم والتعلم والمعرفة بالمنهاج وتعليمه وتقديره، والقدرة على دعم قيادة المعلمين وتطويرها، والكفاية الذاتية في تطوير منصة تربوية لعمله الإشرافي، هي أساسيات لدور المشرف القيادي والداعم لإقامة علاقة مهنية مؤثرة مع المعلمين، لمساعدتهم على القيام بدور مؤثر في تحسين التعليم والتعلم إلى مستويات التوقع المرجوة (دواني، 2014).

مبادئ الإشراف التربوي في المعايير المهنية:

للإشراف التربوي عدة مبادئ ينبغي مراعاتها من المشرف، ومن أهمها: أن يدرك المشرف التربوي أن الغرض الرئيس للإشراف هو تنمية المعلم علميا ومهنيا وشخصيا في مناخ يسوده الثقة والتقدير والاحترام، وأن يدرك المشرف أن الإشراف القائم على التعاون يكون أكثر فاعلية وإيجابية من الذي يعتمد على التسلط وفرض الرأي، وإن الإشراف الذي يهدف إلى مساعدة المعلم في حل مشكلاته المهنية يكون أكثر إيجابية من الذي يركز على تقويم المعلم لإبراز نقاط ضعفه، وأن تقويم أداء المعلم ضرورة لتنمية أدائه على مدار العام الدراسي، بالإضافة إلى ذلك على المشرف أن يدرك أن التوجيه غير المباشر أكثر فاعلية من توجيهه المباشر، وأن يدرك أن المعلم صاحب تجارب واقعية في ممارسته التعليمية، فإذا وجد المعلم المناخ المناسب وشعر باحترام المشرف له، فإنه يستطيع أن يتبنى أساليب جديدة في ممارسته التعليمية، وعلى المشرف أن يدرك أيضا أن الإشراف الذي يستخدم فيه الأسلوب العلمي الذي يتسم بالدقة والموضوعية يكون أكثر فاعلية من الإشراف الذي يستخدم الأساليب العشوائية التي تركز على المحاولة والخطأ (الدعيلج، 2009).

ومن المبادئ التي يقوم عليها الإشراف التربوي الحديث، تبني أساليب جديدة تؤمن بمبادئ وتنفق مع عصرية التقديرات التي يعيشها المجتمع، حيث أصبحت فلسفته تقوم على مرتكزات، منها اعتبار المشرف التربوي قائدا تربويا يؤدي خدمة فنية في مجال تخصصه من أجل تحسين العملية التربوية، ومساعدة المعلم على المعايير المهنية، وتحسين مستوى أدائه عن طريق الإرشاد والتوجيه، بالإضافة إلى المشاركة والتعاون بين المشرف التربوي والمعلم، وإتباع أسلوب ديمقراطي تعاوني لتحقيق الأهداف التربوية، والاهتمام بالنمو المتكامل للتلميذ والمساعدة على إطلاق قدراته وتمكينه من أجل التكيف بنجاح مع ظروف الحياة المحيطة، والإسهام في تقدم المجتمع وتطوره، لذا يجب اعتبار عملية الإشراف التربوي برنامجا متكاملًا لتحسين المنهاج المدرسي وأداء المعلم ونمو التلاميذ، وكذلك اعتبار تقويم المعلم ليس هدفا في حد ذاته، وإنما وسيلة لتحسين مستوى أدائه وزيادة معرفته مع الابتعاد قدر الإمكان عن عمليات التقويم التي تعتمد على الاجتهادات الذاتية والمعايير الشخصية (المعاينة، 2012).

ومن خلال استعراض مبادئ الإشراف التربوي السابقة، ترى الباحثة بأن مراعاة المشرف التربوي لهذه المبادئ، والالتزام بها، تحقق ما تصبو إليه العملية التعليمية في تحسين نمو المعلم مهنيًا، والخروج بمخرجات تعليمية تسهم في إصلاح أداء المعلمين في المؤسسات التربوية.

ثانياً: الدراسات السابقة

قامت الباحثة بمراجعة الدراسات التي تناولت موضوع المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات ووجهات نظر المشرفين والمديرين فيها، وهذا كان موضع اهتمام علماء التربية وعلم النفس، وقد تناولت هذه الدراسات المعايير المهنية وأسبابها وعلاقتها بكفاءة المعلمين والمعلمات المدركة، وستقوم الباحثة بإلقاء الضوء على بعض الدراسات ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالي:

أولاً: الدراسات العربية

دراسة عسيري (2014) هدفت التعرف إلى "إسهام المشرفة التربوية في تحسين الأداء التدريسي لمعلمات مقرر الكيمياء المطور للمرحلة الثانوية من وجهة نظر المعلمات"، ولتحقيق هدف الدراسة، تمت الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي: ما إسهام المشرفة التربوية في تحسين الأداء التدريسي لمعلمات مقرر الكيمياء المطور للمرحلة الثانوية من وجهة نظر المعلمات؟ وكان المنهج المتبع في الدراسة المنهج الوصفي المسحي، أما مجتمع الدراسة، فقد تكون من جميع معلمات مقررات الكيمياء للمرحلة الثانوية بمنطقة عسير، وبلغ عددهن (379) معلمة، وقد طبقت الدراسة على عينة من المعلمات بلغ عددها (150) معلمة، واستخدمت الباحثة الاستبانة أداة لجمع المعلومات، وكانت متضمنة (42) فقرة، وزعت على (3) محاور، إذ تم التأكد من صدقها بعرضها على لجنة من المحكمين، والتأكد من ثباتها باستخدام معادلة - كرونباخ ألفا حيث بلغت درجات الثبات (0.92) الأمر الذي جعلها صالحة لأغراض الدراسة، وبعد جمع البيانات قامت الباحثة بتحليلها واستخدمت في ذلك التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وبرنامج (spss)، واختبار تحليل التباين الأحادي (ف) واختبار شيفيه للمقارنة البعدية للمتوسطات، واختبار مان وتني (ي)، وتوصلت الدراسة للنتائج الآتية:

- أن إسهام المشرفة التربوية في تحسين الأداء التدريسي للمعلمات في مجال تنفيذ دروس المقرر والتقويم والتخطيط لدروس المقرر كان بدرجة (متوسطة).

- عدم وجود فروق دالة إحصائية حول إسهام المشرفة التربوية في تحسين الأداء التدريسي لمعلمات مقرر الكيمياء المطور في مجال (تنفيذ دروس مقرر الكيمياء المطور) تبعاً لمتغير (المؤهل العلمي) بينما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية حول مجال تنفيذ دروس مقرر الكيمياء المطور، تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.

- عدم وجود فروق دالة إحصائية حول إسهام المشرفة التربوية في تحسين الأداء التدريسي لمعلمات مقرر الكيمياء المطور في مجالي (التخطيط والتقويم) تبعاً لمتغيرات (المؤهل العلمي، الخبرة).

قام امبيض (2014) بدراسة عنوانها " دور المشرف التربوي في تحسين أداء المعلمين في مدارس القدس الحكومية من وجهة نظر المعلمين والمديرين"، وهدفها التعرف إلى أثر متغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة) للمعلم على تقديراته نحو دور المشرف التربوي، لتحسين أداء المعلمين في مدارس القدس الحكومية، وشمل مجتمع الدراسة كل معلمي المدارس الحكومية ومعلماتها التابعة لوزارة التربية والتعليم الفلسطينية في مدينة القدس، و قد بلغ عددهم (727) معلماً ومعلمة، تم توزيعهم على (39) مدرسة حكومية، بالإضافة إلى مديري تلك المدارس ومديراتها، والذين بلغ عددهم (39) مديراً ومديرة، تبعاً لإحصاءات العام (2010-2011)، وقد تم بناء إستبانة مكونة من (43) فقرة، وزعت على ثلاث مجالات مرتبة على النحو الآتي: التخطيط والتنفيذ والتقويم، وقد تم استخدام أسلوب التحليل الإحصائي الوصفي بما فيه من جداول التكرارات والنسب المئوية لإجابات أفراد العينة، ومقاييس النزعة المركزية والتشتت للتعرف إلى مدى تشتت إجابات المبحوثين عن المتوسط الحسابي. وأسلوب الإحصاء الاستدلالي لاختبار فروق الفرضيات، (ANOVA) الفرضيات من خلال استخدام تحليل التباين وأيضاً اختبار "ت". وقد توصلت الدراسة إلى نتائج عديدة، كان على رأسها وجود فروق ذات دلالة إحصائية للمعلمين حاملي شهادة البكالوريوس مع دبلوم التربية، وللمعلمين أصحاب الخبرة (10) سنوات فما فوق، كما أظهرت الدراسة وجود آراء

متوسطة تميل إلى مرتفعة لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية ومعلميها نحو دور المشرف التربوي في تحسين أداء المعلمين في مدارس القدس الحكومية، وتبين أن مجال التخطيط حصل على أدنى المتوسطات الحسابية لكل من المديرين والمعلمين ، وكان متوسط آراء المديرين أعلى من متوسطات آراء المعلمين على كافة المجالات، وكذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير جنس المعلمين حول دور المشرف التربوي.

قامت السلمي (2014) بدراسة عنوانها "درجة إسهام الإشراف المتنوع في تطوير الأداء المهني لمعلمة اللغة الانجليزية من وجهة نظر المعلمات والمشرفات التربويات"، وهدفت الدراسة إلى تعرف درجة إسهام الإشراف المتنوع في تطوير الأداء المهني لمعلمة اللغة الانجليزية من وجهة نظر المعلمات والمشرفات التربويات، إذ تم إعداد إستبانة مكونة من ستة محاور، وهي: التخطيط للتدريس، وتنفيذ الدروس، وتقنيات التعليم، وإدارة الصف، والتقويم، والمعايير المهنية، وقد طبقت الاستبانة على عينة عشوائية من معلمات اللغة الانجليزية بمدينة مكة المكرمة، إذ بلغ عددهن (130) معلمة، وكذلك طبقت على عينة قصدية من جميع مشرفات اللغة الانجليزية بمدينة مكة المكرمة، وقد بلغ عددهن (15) مشرفة، وعالجت الباحثة البيانات إحصائياً عن طريق استخدام المعالجات الإحصائية التالية: المتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري، وتحليل التباين الأحادي، ومعامل الثبات كرونباخ ألفا، واختبار (ت) (T- test)، وذلك خلال الفصل الدراسي الثاني لعام (1433هـ-)، وقد بينت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المشرفين حول درجة إسهام الإشراف المتنوع في تطوير الأداء المهني لمعلمة اللغة الانجليزية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) تعزى إلى المتغيرات التالية: (العمل الحالي -المؤهل العلمي -الخبرة)، وبينت كذلك أن الإشراف المتنوع يساهم في تطوير الأداء المهني لمعلمة اللغة الإنجليزية بدرجة عالية في تنفيذ الدروس، وتقنيات التعليم، وإدارة الصف، والتقويم، والمعايير المهنية، من وجهة نظر المعلمات والمشرفات التربويات، وفي نهاية الدراسة أوصت الباحثة بضرورة توضيح أهداف الإشراف المتنوع، وآلية تطبيقه، لكل من معلمة اللغة الانجليزية والمشرفة التربوية والمديرة، لتحقيق الأهداف المرجوة، ثم دعت إلى أهمية استخدام الإشراف المتنوع مع معلمات اللغة الانجليزية خاصة في مجال

التخطيط للتدريس، وتنفيذ الدروس، واستخدام تقنيات التعليم، وإدارة الصف، والتقييم والمعايير المهنية؛ لما لها من أهمية في تطوير الأداء المهني.

دراسة الرديسي(2013) عنونها: "إبراز أهمية دور المعلم المؤهل في العملية التعليمية والتعريف بالمعايير المهنية للتدريس، وأنواعها، وكيفية صياغتها وتحكيمها"، وهدفت إلى مناقشة إدخال العملية التعليمية في السودان، لتحقيق الجودة التعليمية، حيث تسئلهم الدراسة مشاركة الباحث في صياغة المعايير في المملكة العربية السعودية، واستخدمت الدراسة المنهج الكيفي من خلال الاطلاع على مصادر المعلومات والمراجع ذات الصلة، حيث توصلت الدراسة أن المعايير المهنية يمكن أن تساعد في رفع جودة التعليم بشكل أساسي وإلى مساعدة الجهات صانعة القرار في إدخال المعايير المهنية للتدريس في السودان.

وقام قاسم (2010) بدراسة عنونها: "العلاقة بين درجة أهمية الأساليب الإشرافية ودرجة ممارستهم لها من وجهة نظر المشرفين التربويين"، وكان هدف الدراسة معرفة مدى العلاقة بين درجة أهمية الأساليب الإشرافية ودرجة ممارستهم لها من وجهة نظر المشرفين التربويين، وعينة الدراسة كانت مكونة من (132) مشرفا ومشرفة موزعين على ست مديريات للتربية والتعليم بمحافظات شمال فلسطين، واتبع الباحث في دراسته هذه المنهج الوصفي المسحي؛ لملاءمته أغراض الدراسة، واشتملت الاستبانة على سبعة أساليب إشرافية أجريت لها معاملات الصدق والثبات، وقد بلغ معامل الثبات الكلي لدرجة الأهمية (0.96)، وأما معامل الثبات الكلي لدرجة الممارسة فقد بلغ (0.97) وهو معامل ثبات عالٍ يفي بأغراض الدراسة، وقد استخدم الباحث المعالجات الإحصائية التالية: التكرارات، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، ومعامل ارتباط بيرسون (Pearson). وقد توصل الباحث إلى مجموعة من النتائج كان من أهمها: أن هناك علاقة ارتباطية متوسطة بين درجة أهمية الأساليب الإشرافية ودرجة ممارسة المشرفين التربويين لها، وقد أوصى الباحث بضرورة تأهيل المشرفين التربويين الذين لم يعدوا للعمل في مجال الإشراف التربوي، ثم أوصى بضرورة تقييم أداء المشرفين وتطوير الأدوات العلمية اللازمة بهذا الخصوص، وحث على تحديد حاجاتهم التدريبية، وتخطيط البرامج التدريبية اللازمة لتطوير أدائهم وتنفيذها.

كما أجرى اليوسف (2009) دراسة عنونها: "مهام مديري المدارس الابتدائية الإشرافية ومدى ممارستهم لها"، وهدفها التعرف مهام مديري المدارس الابتدائية ومدى ممارستهم لها، كما يراها مديرو المدارس الابتدائية بمدينة الرياض، وقد بلغت عينة الدراسة (211) مديراً من مجموع مديري المدارس الابتدائية الحكومية التابعة للإدارة العامة للتربية والتعليم بمدينة الرياض، ومن النتائج التي توصل إليها الباحثة: أن أفراد عينة الدراسة يرون أن (13) مهمة من مهام مديري المدارس الابتدائية في مجال رعاية التلاميذ مهمة بدرجة عالية جداً، أكثرها تمثل في تهيئة الجو التربوي المناسب لاستقبال التلاميذ في بداية العام الدراسي، وتشكيل لجنة التوجيه والإرشاد بالمدرسة، واستكشاف الحالات السلوكية الشاذة والفكر المنحرف، والاهتمام بإقامة الأسبوع التمهيدي لطلاب الصف الأول، وتشكيل لجنة رعاية السلوك بالمدرسة.

دراسة الحلو (2009) والتي جاءت بعنوان "درجة ممارسة المشرفين التربويين لأنماط الإشرافية في المدارس الثانوية في فلسطين، حيث هدفت الدراسة التعرف إلى درجة ممارسة المشرفين التربويين لأنماط الإشرافية في المدارس الثانوية في فلسطين، إضافة إلى تحديد الفروق في درجة ممارسة المشرفين التربويين لأنماط الإشرافية تبعاً لمتغيرات النوع الاجتماعي، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، وقد أجريت الدراسة على عينة من (565) معلماً ومعلمة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن متوسط الممارسة لأنماط الإشرافية كانت متوسطة، وأن هناك فروقاً في مجالات الأنماط الإشرافية تبعاً لمتغيرات النوع الاجتماعي، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، وقد أوصى الباحث بتدريب المشرفين على ممارسة الأنماط الإشرافية التي تعزز أدوارهم في الإشراف، وضرورة التركيز على العلاقات الإنسانية البناءة بين المعلمين والمشرفين.

قام الحارثي (2008) بدراسة عنونها: "درجة ممارسة مديري مراكز الإشراف التربوي للمهارات القيادية من وجهة نظرهم والمشرفين التربويين لديهم"، وهدفها التعرف إلى درجة ممارسة مديري مراكز الإشراف التربوي للمهارات القيادية من وجهة نظرهم والمشرفين التربويين لديهم، وعينة الدراسة مكونة من (100) مدير مركز إشراف تربوي و (450) مشرفاً تربوياً، واستخدم لجمع المعلومات استبانة مكونة من (42) فقرة موزعة على أربعة مجالات:

المهارات الذاتية، والمهارات الإنسانية، والمهارات الفنية، والمهارات الإدارية، وكان من نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة للمجال ككل، يعود لتأثير متغير سنوات الخبرة على حدة، وبينت وجود درجة عالية من الممارسة لدى مديري مراكز الإشراف التربوي للمهارات القيادية من وجهة نظرهم، والمشرفين التربويين لديهم، وأظهرت الدراسة أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية تعود إلى متغير العمل الحالي في مجالات (المهارات الإدارية، المهارات الإنسانية، والمهارات الذاتية)، وبينت وجود فروقات تعود لتأثير متغير المؤهل العلمي على حدة، وأظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ تبعا لمتغيرات (المؤهل العلمي، والعمل الحالي، وسنوات الخبرة) لجميع مجالات الدراسة كل على حده عدا مجال المهارات الفنية، وأوصى الباحث بالسير على نهج تطوير الأداء وتحسينه للمهارات القيادية لمديري مراكز الإشراف التربوي عن طريق عقد الدورات التدريبية، ومنح مديري مراكز الإشراف التربوي الصلاحيات التي يتمتع بها مديرو الإشراف التربوي؛ ليتجنبوا المشكلات المركزية.

دراسة الدباغ وآخرون (2006) وعنوانها: "تنمية الكفايات التعليمية الأدائية في

جامعة بغداد"، وقد هدفت الدراسة إلى تحديد الكفاءات التعليمية الأدائية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بغداد.

وقد شملت عينة الدراسة على (309) عضو هيئة تدريس تم توزيع استبانته عليهم مقسومة إلى قسمين: الأولى مكونة من (54) فقرة للكليات الإنسانية، والثانية (64) فقرة للكليات العلمية.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في الكليات العلمية والكليات الإنسانية حول الكفايات التعليمية الأدائية المشتركة بينهم.
- حصلت قائمة الكفايات التعليمية الأدائية (للكليات العلمية) على موافقة المعلمين، وإن اختلفت درجات الموافقة.

- حصلت قائمة الكفايات التعليمية الأدائية (للكليات الإنسانية) على موافقة أعضاء هيئة التدريس، وإن اختلفت درجات الموافقة.

دراسة حسين (2006) وعنوانها: "التنمية المهنية للمعلمين والمعلمات والقيادات الأكاديمية في جامعة بنها (دراسة تقويمية لمشروع تنمية القدرات فيها)". هدفت الدراسة في جانبين أولهما : الجانب النظري الذي يتناول مقومات المعايير المهنية للمعلمين والمعلمات والقيادات الأكاديمية ونماذجها في الفكر الإداري التربوي المعاصر وواقعها في مصر ومدى تحقق أهدافها، ومعرفة المراحل الإجرائية لتقويم البرامج التدريبية في ضوء بعض النماذج العالمية، وثانيهما : الجانب الميداني ويهدف التعرف إلى مدى إسهام المشروع في تحسين الأداء المدرسي، والمعوقات التي تحد من عملية المعايير المهنية بجامعة بنها. استخدم الباحث المنهج الوصفي وقام بتطبيق استبانة على عينة عشوائية من المعلمين والقيادات الأكاديمية من كل كليات جامعة بنها بلغ عددهم (116) عضوا. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها:

- تؤثر برامج المعايير المهنية من خلال المشروع إيجابا على منظومة التعليم المدرسي وثقافة المعلمين.

- مقاومة بعض المعلمين لعملية المعايير المهنية، بسبب رغبتهم في ثبات العمل بالمدرسة أو الخوف على المصالح الشخصية.

- عزوف المعلمين عن حضور البرامج التدريبية لعدم تنوع أساليبها، واقتصارها على المحاضرات وورش العمل.

- التركيز على الجانب النظري في البرامج التدريبية وإهمال الممارسات العملية.

وقد خلصت الدراسة لمجموعة من الآليات التي تساعد في تفعيل المعايير المهنية للمعلمين والمعلمات بالجامعات منها: وضع سياسة المعايير المهنية قائمة على أسس علمية واضحة، ووضع خطة لها تقوم كل جامعة بشكل غير مركزي، مع توفير الأماكن والتجهيزات المناسبة للتدريب والتنويع في برامج المعايير المهنية.

دراسة الحريشي وكعكي (2005) وعنوانها: "تقويم تجربة تنمية معلم في ضوء الجودة الشاملة بكلية التربية للبنات بمدينة الرياض"، هدفت الدراسة التعرف إلى واقع المعايير المهنية في الجامعات السعودية، ومجالات المعايير المهنية في الجامعات، وعلى تجربة تنمية معلم في كليتي التربية للبنات-الأدبية والعلمية بمدينة الرياض، وتحديد معايير الجودة الشاملة لتنمية معلم في كليات البنات التربوية، وتصميم تصور مقترح لتنمية معلم في ضوء معايير الجودة الشاملة. اتبعت الباحثتان في هذه الدراسة المنهج الوصفي، وكانت أداة البحث عبارة عن استفتاء تم تطبيقه على أعضاء الهيئة التدريسية بالكليتين الأدبية والعلمية في مدينة الرياض، حيث تم تصميم الأداة في ضوء مشكلة الدراسة وأهدافها والأسئلة. وكان من أهم توصيات الدراسة: أن يتم تعديل برامج إعداد المعلم ل تتضمن أسلوب المعايير المهنية الذاتية والتدريب الإلكتروني، وإيجاد إدارة أو قسم في المدرسة يهتم بتصميم البرامج (الحلقات التدريبية)، وتحفيز المعلمين على الالتحاق بالدورات والبرامج المقامة في المدرسة، وتخصيص نسبة من ميزانية المدرسة المعايير المهنية لمعلم، وتحديث لوائح الترقيات الخاصة بمعلم حيث يتم تخصيص درجات أكبر على عدد الدورات التدريبية ونوعها، واقتراح إنشاء مركز للتدريب والتطوير المهني يتم تقسيمه إلى وحدات كل وحدة خاصة بإعداد البرامج التدريبية في مجال محدد مثل: وحدة برامج تدريبية في البحوث العلمية، ووحدة لبرامج التقويم التربوي، ووحدة للبرامج الإدارية، ووحدة التدريب الإلكتروني، ووحدة لبرامج طرق التدريس المدرسي الحديثة.

وقام الجابري (2004) بدراسة عنوانها: "الأساليب القيادية التي يمارسها المشرفون التربويون وعلاقتها بتحسين أداء المعلمين كما يراها معلمو التعليم العام في المدينة المنورة"، وكانت عينة الدراسة مكونة من (2688) معلماً، و (45) مشرفاً، مختارين بالطريقة العشوائية العنقودية، وقد أكدت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطيه سلبية بين الأسلوبين القياديين (التسلطي، والتسيبي) وتحسين الأداء، مؤكدة أن المشرفين التربويين يمارسون الأساليب القيادية في الإشراف التربوي بدرجة متوسطة، كما بينت النتائج وجود فرق دال إحصائياً في ممارسة المشرفين التربويين للأسلوب القيادي التشاوري مع المعلمين الأكثر خبرة، مبينة أن

الأسلوب التشاوري هو الأسلوب السائد في مدارس المدينة المنورة، ومن نتائج الدراسة أيضاً وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين الأسلوب القيادي التشاوري وتحسين الأداء.

دراسة أحمد (2004) وعنوانها: "التنمية المهنية المستدامة لأستاذ المدرسة في ضوء

متغيرات العصر"، وقد هدفت الدراسة لتحديد أهداف المعايير المهنية لأستاذ المدرسة، والتعرف إلى أهم أساليب المعايير المهنية للأستاذ المدرسي، والتعرف إلى أهم معوقات المعايير المهنية، وتقديم بعض المقترحات لتحسين المعايير المهنية لمعلم في المدرسة. استخدم الباحث الاستبانة أداة لتحقيق أهدافها على عينة عشوائية من المعلمين في الجامعات المصرية بلغ عددها (312) عضواً من مختلف الكليات العلمية والأدبية والتربوية. وقد توصلت الدراسة لنتائج متعددة وضعت في ضوءها مجموعة من المقترحات لتفعيل المعايير المهنية في الجامعات من أهمها: الاهتمام بإنشاء مراكز المعايير المهنية في كل جامعة، بوضوح لها الأسس والقواعد التي تنظم العمل فيها، ولتعيين الكوادر المتخصصة لإدارتها، وإتاحة الفرصة للتفرغ العلمي والبعثات التعليمية مع الاهتمام بتقديم الدورات المتنوعة والبرامج التدريبية التي تقوم على مشاركة جميع الأطراف المعنية في التخطيط لها، وتركيزها على تجديد الأداء المهني والشخصي لمعلم، إضافة للاهتمام برفع الوعي التدريبي للقيادات الإدارية والمعلمين، وتقديم الحوافز المادية والمعنوية، والحرية الأكاديمية، والمرونة لمعلم، وتوفير الإمكانيات، ووسائل الاتصال، والتقنية الحديثة التي تزيد من فعالية برامج المعايير المهنية، وربط ذلك كله بتقويم الأداء ومتطلبات ضمان الجودة في الجامعات.

دراسة آل زاهر (2004) وعنوانها: "برامج التطوير المهني لمعلم في الجامعات

السعودية مجالاتها وطرائق تنفيذها ومعوقاتها ومقومات نجاحها"، هدفت الدراسة التعرف إلى أهمية مجالات برامج التطوير المهني للمعلم السعودي، لمعرفة مدى ملاءمة تنفيذ بعض مجالات برامج التطوير المهني للمعلم السعودي، ومعرفة المعوقات التي يمكن أن تواجه تطبيق برامج تطوير المعلمين السعوديين، وتحديد أهمية توفر بعض مقومات نجاح برامج التطوير المهني لمعلم السعودي، والتعرف إلى الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين وجهات نظر أفراد الدراسة وفقاً لاختلاف المدرسة، والمرتبة الأكاديمية، ومكان الحصول على الدرجة، وسنوات الخبرة،

وتقديم إطار نظري متكامل لموضوع التطوير المهني لمعلم. اتبع الباحث المنهج الوصفي، وشمل مجتمع الدراسة المعلمين السعوديين الذكور بجامعة المملكة الثماني دون فروعها والمتواجدين على رأس عملهم والبالغ عددهم 2985 فرداً. وخلصت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أبرز مجالات التطوير المهني للمعلم السعودي المطلوبة من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة هي: تنمية مهارات التفكير العلمي لدى الطلاب، وطرق التدريس وفقاً للتخصص العلمي المقرر، وتطوير المناهج المدرسية، وأساليب الحفز والإبداع وتمييزها لدى المدرسين والطلبة، وأساليب إدارة الحوار والمناقشة العلمية المدرسية، وأساليب استخدام تقنيات الحاسب في تدريس المقررات المدرسية المختلفة، كما توصلت الدراسة لنتائج مهمة تتعلق بطرق التنفيذ والمعوقات ومقومات نجاح برامج التطوير المهني لمعلم.

دراسة الخطيب (2004) وعنوانها: "الاعتماد الأكاديمي وعلاقته بالتنمية العلمية

المهنية في التعليم العالي"، هدفت الدراسة التعرف إلى علاقة الاعتماد الأكاديمي بالنمو العلمي المهني في التعليم العالي وذلك من خلال : تحديد مفاهيم النمو العلمي المهني والاعتماد الأكاديمي، واستعراض بعض نماذج المعايير المهنية، وتحديد المسؤولية الفردية والمؤسسية عن النمو العلمي المهني للهيئة التدريسية، والتعرض للأنشطة الأكاديمية التي يقوم بها المعلمون، وعلاقتها بالاعتماد الأكاديمي والمعايير المستنبطة من ذلك، وتحديد معوقات المعايير المهنية. وقد اعتمدت الدراسة على منهج التفكير الاستقرائي للتحقق من صدق الظاهرة موضوع البحث جزئياً بالاستناد إلى الملاحظة والمنهج الوصفي. وقد توصلت الدراسة إلى التوصيات الآتية: تطوير معايير جودة التدريس في مستوى التعليم العالي، والاستفادة من خبرات مؤسسات الاعتماد الأكاديمي والجامعات والمعاهد والكليات التي لديها تجارب ملموسة في هذا السياق ويمكن أن تتولى هذه المهمة إدارات التطوير أو وحدات الجودة في مؤسسات التعليم العالي، والشروع في الترتيب لوضع نظام خاص بالمعايير المهنية في التعليم العالي يتسم بالإلزامية، مع وضع الحوافز التشجيعية الملائمة، ويتلافى معوقات المعايير المهنية مع أهمية أن يتم هذا من خلال أجهزة التطوير في مؤسسات التعليم العالي، وأن يخضع هذا النظام لإجراءات الاعتماد الأكاديمي المحلي والدولي.

دراسة العياصرة (2003) وعنوانها: "المعايير المهنية لمديري المدارس الثانوية وعلاقتها بدافعية المعلمين نحو مهنتهم كمعلمين في وزارة التربية والتعليم في الأردن"، وهدفها معرفة العلاقة بين المعايير المهنية لمديري المدارس الثانوية العامة ودافعية المعلمين نحو مهنتهم كمعلمين في وزارة التربية والتعليم في الأردن، وأما عينة الدراسة فقد تكونت من (1441) معلما ومعلمة تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية الطبقية، وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مجالات المعايير المهنية تعزى إلى متغير المؤهل العلمي، بينما توجد فروق تعزى إلى متغير الجنس ولصالح الذكور، وبينت الدراسة أن هناك ارتباطا بين النمط القيادي المتبع من قبل مديري المدارس الثانوية الحكومية ومديراتها في الأردن ومستوى دافعية المعلمين نحو مهنتهم، وأوصى الباحث بتوصيات عدة، أهمها: ضرورة الاهتمام بالنمط الديمقراطي، بالإضافة إلى الاهتمام بدافعية المعلمين نحو مهنتهم.

دراسة الشناق (2001): وهدفها التعرف إلى المعايير المهنية التي يمارسها مديرو المدارس المهنية الحكومية في الأردن ومديراتها في بُعدي العمل والعلاقات الإنسانية من وجهة نظر المعلمين و المعلمات وعلاقتها برضاهم الوظيفي، وأما عينة الدراسة فقد تكونت من (455) معلما ومعلمة، واستخدم الباحث استبانة وصف المعايير المهنية لمديري المدارس، واستبانة لوصف الرضا الوظيفي للمعلمين والمعلمات، وقد استخدم الباحث وسائل إحصائية مختلفة مثل: (اختبار (ت) (t- test)، والوسط الحسابي، والانحراف المعياري، وتحليل التباين الثلاثي، ومعامل ارتباط بيرسون)، ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية المهنية ومعلماتها في الغالب أعلى من المتوسط، وبينت أن مديري المدارس الثانوية المهنية ومديراتها يهتمون ببعدي النمط القيادي (العمل والعلاقات الإنسانية) مع اهتمام كبير في مجال العمل، ومن جهة أخرى فقد أظهرت النتائج أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين النمط القيادي الذي يمارسه مديرو المدارس المهنية الثانوية ومديراتها ورضا المعلمين، وأظهرت النتائج أيضا أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في النمط القيادي لمديري المدارس الثانوية المهنية ومديراتها تعزى إلى متغيرات الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي.

دراسة آل ناجي (2001) وعنوانها: "المعايير المهنية السائدة التي يمارسها المشرفون التربويون في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة عسير"، وهدفها معرفة "المعايير المهنية السائدة التي يمارسها المشرفون التربويون في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة عسير"، وأما عينة الدراسة فقد تكونت من (80) مشرفاً تربوياً، وبينت نتائج الدراسة أن المتوسط العام لفاعلية القيادة السائدة لعينة الدراسة من المشرفين التربويين كان منخفضاً جداً، وتوصلت الدراسة إلى أن المعايير المهنية السائدة للمشرفين التربويين في الإدارة العامة هو: نمط المشاركة، ثم نمط التسويق، وأن أقل الأنماط شيوعاً كان نمط التفويض.

دراسة بيومي وعلي (2000) وعنوانها: "التقديرات الحديثة والخبرات العالمية في مجال التنمية المهنية لأستاذ المدرسي". هدفت الدراسة إلى تحديد معالم السياسة الحالية لتحقيق المعايير المهنية والمشكلات والسلبيات التي تواجه المعلمين في الجامعات المصرية، والتعرف إلى التقديرات العالمية في هذا المجال، ووضع تصور مقترح لتحقيق المعايير بالجامعات المصرية في ضوء الواقع الحالي والتقديرات العالمية. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج وضعت في ضوءها التوصيات الآتية: إنشاء مراكز للتميز العلمي في الجامعات مع توفير الإمكانيات اللازمة، وضرورة الربط بين تقويم المعلمين وبرامج المعايير المهنية، والعمل على تزويد المكتبات بالمراجع والدوريات العلمية، وتشجيع إقامة المؤتمرات والندوات العلمية المشتركة عبر شبكات المعلومات.

ثانياً: الدراسات الأجنبية

دراسة موسندير (Musundire, 2015)، وعنوانها "فاعلية تطوير النماذج الإشرافية كأداة لتحسين جودة التعليم من وجهات نظر القائمين على المدارس في جنوب إفريقيا"، وهدفت إلى تعرف التحديات التي تواجه التعليم في جنوب إفريقيا الناتج عن تطبيق أنظمة تقييم إشرافية غير ملائمة، ولا تتسجم مع أهداف المعايير المهنية للمعلم، واتباع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وكانت عينة الدراسة مكونة من (350) مشرفاً في ولاية جوتانغ، وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن النماذج الإشرافية يجب أن تهتم بمفهوم التدريب والتأهيل، وأن أكثر هذه المعايير المهنية فاعلية تتمثل في النمط القيادي الديمقراطي الذي

يعتمد على العلاقات الإنسانية بين القائمين على العملية التعليمية، وبينت الدراسة أن هناك أهمية بالغة في تطوير نماذج مناسبة للإشراف لتساهم في المعايير المهنية للمعلمين.

دراسة أوزمير وسبانسي (Ozdemir & Sabanci, 2015) المعنونة بـ "قيادة الفريق ودور القيادة في الإنجاز لدى فرق الإشراف في تركيا"، وهدفها هو فحص وجهات نظر قادة الفرق الإشرافية في مدى تحقيقها للأدوار القيادية، وبيان أثر ذلك على الإنجاز، ومنهجها المستخدم هو المنهج الوصفي التحليلي وتكونت عينة الدراسة من (563) مشرفاً مختارين بالطرق العشوائية، وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن النمط الديمقراطي الأكثر قرباً لتوجهات المشرفين؛ لقربه من آرائهم الشخصية حول القيادة، بالإضافة إلى أن هناك تأثيراً لنمط القيادة على الإنجاز ونمو المعلمين المهني.

دراسة نا (Na, 2015) والتي كانت بعنوان "دراسة حالة حول الثقافة والخبرة في تقديرات المعلمين حول المعايير المهنية للمعلمين"، حيث هدفت الدراسة إلى فحص تأثير الثقافة والخبرة على تقديرات المعلمين نحو المعايير المهنية، حيث استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وأجريت على عينة من (30) معلماً في كندا، حيث توصلت الدراسة أن بعض التغيرات التي تحدث للمعلم قبل الخدمة من حيث تقديراته حول خصائص مهنة التعليم في المراحل الإعدادية والثانوية تتعلق بتطلعاته نحو مهنته.

دراسة رومانوسكي واماتولله (Amatullah & Romanowski, 2014) حيث كانت بعنوان: "تأثير المعايير المهنية القطرية من وجهة نظر المعلمين"، حيث هدفت الدراسة إلى بحث تقديرات المعلمين نحو معايير المعايير المهنية القطرية، حيث اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وأجريت على عينة من (333) معلماً ممن شاركوا في الاستجابة أداة الدراسة التي كانت تتمثل في الاستبانة، وقد بينت نتائج الدراسة أن تقديرات المعلمين نحو المعايير المهنية للمعلم في قطر كانت فاعلة في تحسين جودة التعليم وخبراتهم حول التعليم، وقد أشارت النتائج أن استجابات المعلمين تؤكد أن المعايير تزيد من قدرات المعلمين على التدريس، كما بينت النتائج أن هناك عدداً من المشكلات التي تواجه عملية تطوير المعايير المهنية بحيث تساهم في زيادة جودة التعليم.

دراسة لوفيا وثونجسون (Loipha, &Thongsaen, 2013): والتي كانت بعنوان تطوير عمل المعلمين في الرياضيات من خلال المعايير المهنية، حيث هدفت الدراسة الى البحث في التغيرات في المادة الدراسية، وعلاقتها بمعايير المعايير المهنية لدى المعلمين، وأيضا في دراسة علاقتها بتحصيل الطلبة، حيث أجريت الدراسة على عينة من (300) فرد في الهند، حيث بينت نتائج الدراسة أن معايير المعايير المهنية للمعلمين قد أثرت بشكل ايجابي على تحصيل الطلبة، وبالتالي تحسين أداء المعلمين، وأن نسبة تقييم المعلمين للمعايير تراوحت ما بين 82-90.6% وهي نسبة مرتفعة..

وأجرى جيد كوغلو، وكيسر (Gedikoğlu & Keser, 2013) المعنونة ب: "تحديد مدى ممارسة مديري المدارس الثانوية لسلطاتهم ومسؤولياتهم"، وهدفها تحليل ممارسات مديري المدارس الثانوية في تركيا، لسلطاتهم في ضوء مسؤولياتهم، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واشتملت عينة الدراسة على جميع مديري المدارس الثانوية في المناطق التعليمية الوسطى، وقد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن مديري المدارس الثانوية يدركون مسؤولياتهم بمتوسط حسابي (3.6) أي ما نسبته (72%)، وأن أعلى متوسط لهذه المسؤوليات كان في الوظائف الروتينية، بينما كان أدنى متوسط في تطوير المدرسة، وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن المهام الروتينية هذه تحرم المدير المدرسي من تحقيق التميز في المدرسة وتحقيق أهدافها الأساسية بطرق ابتكارية.

دراسة زينغ وكاي (ZHENG, H. Y., & CAI, Q. Y., 2012) حيث جاءت الدراسة بعنوان تحليل معايير المعايير المهنية للمعلم في النظام التعليمي الأوروبي والأمريكي، وتداعيات كل منهما، حيث هدفت الدراسة الى بحث معايير المعايير المهنية للمعلمين ودورها في رفع جودة التعليم، وبالتركيز على المعايير الأمريكية والبريطانية التي تؤكد على أهمية المهارات العلمية والبحث العلمي، حيث توصلت الدراسة أن المعايير يجب أن تتصف بالاستدامة لمهنة التعليم، والمعايير المهنية يجب أن تتمتع بالقدرة على تطوير مهنة التعليم من خلال التعاون الاجتماعي.

دراسة ايفانس (Evans, L., 2011): حيث كانت الدراسة بعنوان "شكل تمهين مهنة

التعليم في بريطانيا، من حيث المعايير المهنية للمعلم، والأداء، والمعايير المهنية، والتغيرات التي اقترحتها الورقة البيضاء في عام 2010، حيث هدفت الدراسة الى بحث تمهين التعليم في بريطانيا، ومعايير الأداء والإدارة الحالية المتعلقة به، وبالإضافة إلى معايير المعايير المهنية التي ظهرت في الورقة البيضاء عام 2010، حيث استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي واستندت الى البيانات التي تم جمعها من خلال التحليل الموضوعي للمعايير، وقد توصلت الدراسة الى المعايير المهنية المطبقة تختلف عن المعايير المطلوبة، حيث تتعلق المعايير بعمليات معقدة تشمل فهم أفضل للطرق التي يمكن من خلالها تطوير مهنة التعليم.

أما مايرز (Myers, 2011) فقد أجرى دراسة عنوانها: "ديمقراطية سلطة المدرسة:

إدراك المعلمين في البرازيل في انتخاب مدير المدرسة"، وهدفها فحص تأثير اتخاذ الجماعي للقرار في تعزيز صلاحية المدرسين وتحديد المعايير المهنية التي يستخدمونها ، وتعزيز التدريس، باعتباره أحد الأساليب الديمقراطية في الإدارة المدرسية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وقد استقصت آراء (7) مدرسين من خلال خبراتهم في انتخاب مدير المدرسة من قبل المعلمين والطلبة وأولياء الأمور، وباقي موظفي المدرسة، وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن الانتخابات أعادت تشكيل السلطة داخل المدرسة، وساهمت في إعطاء المعلمين حرية أكبر في استخدام أساليب تدريس متنوعة، وأنها ساهمت في تحديد المعايير المهنية التي يرغب بها المعلمون في المدرسة، كما أنها صبغت المدرسة بطابع ديمقراطي، على أساس أن المعلمين مواطنون فيها، ما يؤدي حسب ما توصلت إليه الدراسة إلى القدرة على تحقيق التميز والإبداع، وتحقيق أهدافها بشكل أكثر سرعة ودقة.

أما دراسة شيرلي وأنجيلا (Shirley & Angela, 2011) المعنونة ب: "أدوار

المديرين في أثناء عملية الإصلاح التربوي في الولايات المتحدة"، فهدفتم التعرف إلى أدوار المديرين في أثناء عملية الإصلاح التربوي في الولايات المتحدة الأمريكية، إذ قام بها قسم التطوير في المنطقة الجنوبية الغربية في مدرسة بلغ عدد طلبتها (1780) طالباً، وهدفت أيضاً

إلى متابعة أدوار المديرين وربطها بنتائج الطلبة، من خلال بناء قوانين للتمويل أو الخروج بخطط واسعة لمتابعة التقييم العام للمدرسة، وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن المديرين يتخوفون من فقدان السلطة التي يمتلكونها بالإدارة التقليدية ومن خلال التسلسل الإداري إذا ما انتقلوا إلى الإدارة التشاركية، وكشفت أيضا أن المدارس التي مرت بعملية التميز يزداد تغير مديريها ويتحركون بسرعة، بسبب سلسلة من أمور فرضتها عليهم السلطة الوسطى المنفذة، بالإضافة إلى طريقة مساءلة العاملين التي تؤدي إلى الإسراع في عملية التميز في المدرسة، وأن المدير الذي يدير بالمعرفة أفضل من المدير الذي يدير بالسلطة، والمدير الذي يتخذ القرار بصورة تعاونية أفضل من المدير البيروقراطي، وبينت أن المدير ذا التوقعات العالية يحل محل المدير بالمساءلة، وأن الثقافة الكلية التفاعلية للعاملين تحل محل الأفراد الانعزاليين، والتميز دائما بحاجة إلى مدير قوي وصبور، يقضي الكثير من الوقت في مساعدة الآخرين على فهم المتطلبات الجديدة للتميز، والتركيز على الدور التعليمي للمعلم أكثر من أي مسألة أخرى.

دراسة نجوبو وتكلي (Ngcobo & Tikly, 2010) وعنوانها: "الأبعاد الرئيسية

للقيادة الفاعلة للتميز: التركيز على مناطق الريف في جنوب إفريقيا". وهدفها التعرف إلى الأبعاد الخاصة بتحقيق التميز المؤسسي ومحاسنها، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت على (13) حالة في جنوب أفريقيا، واشتملت عينة الدراسة على كل من المنظمات الريفية، وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود تشابه في تطبيق القيادة الفاعلة للتميز في هذه المنظمات كما هو سائد في المنظمات في العالم من حولهم، ما يبين أن هناك نمطا قياديا قريبا؛ لتحقيق التميز المؤسسي، وتحقيق مخرجات أفضل للمؤسسات التعليمية.

أما دراسة هاو كنز (Hawkins, 2002) فهدفت اختبار العلاقة بين النمط القيادي

لمدير المدرسة كما يدركه المعلمون والمناخ المدرسي في المدارس الثانوية العامة في مدارس نيوجرسي، وتكونت عينة الدراسة من (9) مدارس ومعلميهم البالغ عددهم (133) معلما، وتم استخدام أداة وصف المناخ المدرسي الذي طوره هوي وميسكل (Hoy & Miskel, 2001)، وتم استخدام مرشد البحوث لأثر القيادة التحويلية المدرسية الذي طوره ليثوودز، وكان من أهم

النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن السلوك القيادي لمدير المدرسة كان ذا أثر مهم على المناخ العام للمدرسة، فالسلوك القيادي عندما يميل أكثر إلى النمط الداعم وأقل إلى النمط الموجه يكون المناخ أكثر انفتاحا، وأن نمط القيادة التحويلي يكون أكثر فاعلية في المناخ المدرسي المفتوح.

وقامت ريمونديني (Remondini , 2001) بدراسة مسحية هدفها معرفة النمط

القيادي لمديريات مدارس جنوب نيومكسيكو والمناخ التنظيمي في المدارس من وجهة نظر مديرات المدارس والمعلمات، إذ شمل المسح معلمي (18) مدرسة ثانوية وأساسية ومديريها، وقد استخدمت الدراسة مخزن الممارسات القيادية الذي طوره كوزيس وبوستر وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود علاقة إيجابية بين نمط السلوك الداعم، وسلوك العلاقة الحميمة للمعلمات وانفتاحها وبين نمط القيادة التحويلية من قبل المدير، وكشفت أيضا عدم وجود علاقة بين النمط التحويلي والمناخ المفتوح.

التعقيب على الدراسات السابقة:

في ظل مراجعة الأدب التربوي والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوعي المعايير المهنية، ترى الباحثة أن هذه الدراسات كانت مختلفة ومتنوعة من حيث سياقاتها ومنهجيتها، ومن حيث النتائج التي توصلت إليها، فقد استفادت الباحثة من هذه الدراسات والجهود في التعرف إلى أهم المعايير المهنية المتبعة في المؤسسات التعليمية، في عدد من الدول التي من بينها فلسطين، ومن هذه الدراسات دراسة ريمونديني (Remondini,2001) ودراسة شيرلي وأنجيلا (Shirley & Angela, 2011)، ودراسة مايرز (Myers,2011) وغيرها من الدراسات التي تناولت المعايير المهنية، كما استفادت الباحثة من هذه الدراسات في بناء أداة الدراسة وتطويرها فيما يتعلق بقياس المعايير المهنية الخاصة بالمشرف التربوي، إلا أن الباحثة قد لاحظت من خلال هذه الدراسات أنها كانت تركز جل اهتمامها على دراسة المعايير المهنية للمدير المدرسي والمعلم ، بينما كان اهتمامها فيما يتعلق بالإشراف التربوي قليلا، حيث أقتصرت اهتمام المشرف التربوي على التركيز على تحسين الأداء التدريسي، والتطوير المهني

للمعلمين، أي التركيز على جانب المعرفة والفهم ، وعدم التطرق لجانب المهارات المهنية والاتجاهات المهنية والقيم.

كما استفادت الباحثة من الدراسات السابقة تعرّف المجالات الخاصة بالمعايير المهنية للمعلم بشكل محدد، مثل التركيز على التدريب والتأهيل والتقييم كدراسة بروك وكارتر (Brock & Carter, 2015) و دراسة بربور (2001) و دراسة السلمي (2014).

إلا أن الباحثة من خلال الدراسات السابقة التي تم مسحها، قد وجدت أن هناك ندرة في الدراسات التي تبحث بشكل مباشر بين الإشراف التربوي والمعايير المهنية للمعلم، إذ تناولت بعض الدراسات هذه العلاقة بشكل مباشر أو غير مباشر كدراسات كل من دهاوكنز (Hawkins, 2002).

وأن أهم ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة ، أنها تبحث بشكل مباشر بالمعايير المهنية للمعلمين وتوافرها من وجهات نظر المدراء والمشرفين التربويين ، حيث لا تختصر المعايير المهنية بتوافر المعرفة والفهم لدى المعلمين والمعلمات إنما تركز أيضا على امتلاك المعلمين والمعلمات للمهارات المهنية والاتجاهات المهنية والقيم .

الفصل الثالث

المنهج والإجراءات

- منهج الدراسة
- مجتمع الدراسة وعينتها
- أداة الدراسة
- صدق الأداة
- ثبات الأداة
- إجراءات الدراسة
- المعالجة الإحصائية

الفصل الثالث

المنهج والإجراءات

منهج الدراسة:

قامت الباحثة بإتباع المنهج الوصفي لملاءمتها لأغراض هذه الدراسة ، وهو المنهج الذي يهتم بالظاهرة كما هي في الواقع، ويعمل على وصفها، وتحليلها، وربطها بالظواهر الأخرى، حيث اعتمدت الباحثة على مصادر المعلومات ذات الصلة بموضوع الدراسة، وتحليلها، و تم تجميع البيانات عن طريق الاستبانة، التي تم إعدادها بناء على الإطار النظري والدراسات السابقة.

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من جميع مدراء المدارس الحكومية الثانوية الحكومية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين البالغ عددهم (370). والمشرفين التربويين في مديريات التربية والتعليم في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين والبالغ عددهم (272)، إذ قامت الباحثة باختيار عينة طبقية عشوائية مؤلفة من (314)، إذ حصلت الباحثة على قائمة بأسماء المشرفين التربويين من دائرة التخطيط في وزارة التربية والتعليم في كل مديرية في المحافظات ، وتم وضعها في قائمة مستقلة (وزارة التربية والتعليم الفلسطينية، 2016).

والجدول الآتي يوضح توزيع مجتمع الدراسة وعينته

جدول (1) توزيع مجتمع الدراسة وعينتها

المجموع	قلقيلية	طولكرم	جنين	طوباس	قباطية	سلفيت	نابلس	جنوب نابلس	المديرية	
370	41	57	68	14	42	35	69	44	مدير	الضفة الغربية
272	34	36	39	22	32	33	44	32	مشرف	
179	21	25	32	6	21	17	35	21	مدير	الضفة الغربية
135	17	18	20	10	16	17	20	17	مشرف	

يتضح من الجدول (1) توزيع مجتمع الدراسة وعينتها حسب المديرية كذلك توزيع عينة الدراسة من المبحوثين حسب الوظيفة.

وفيما يلي وصف لخصائص عينة الدراسة حسب متغيراتها:

جدول (2) : توزيع عينة الدراسة حسب متغيراتها المستقلة

المتغير	التصنيف	التكرار	النسبة المئوية %
الجنس	ذكر	153	48.7
	أنثى	161	51.3
مكان السكن	مدينة	124	39.5
	قرية	179	57.0
	مخيم	11	3.5
المؤهل العلمي	بكالوريوس فأقل	200	63.7
	ماجستير فأعلى	114	36.3
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	21	6.7
	من 5 - 10 سنوات	94	29.9
	أكثر من 10 سنوات	199	63.4
الوظيفة	مدير مدرسي	179	57.0
	مشرف تربوي	135	43.0
التخصص	علمي	160	51.0
	أدبي	154	49.0
المديرية	جنوب نابلس	38	12.1
	نابلس	55	17.5
	سلفيت	34	10.8
	قباطية	37	11.8
	طوباس	16	5.1
	جنين	52	16.6
	طولكرم	44	14.0
	قلقيلية	38	12.1
	المجموع		314

يتضح من الجدول (2) توزيع عينة الدراسة حسب متغيراتها المستقلة، حيث يبين الجدول المذكور المستويات الخاصة بكل متغير من متغيرات الدراسة ، وتكرار كل مستوى ونسبته المئوية من النسبة الكلية للعينة.

أداة الدراسة

استخدمت الباحثة الاستبانة أداة لدراساتها على المديرين والمشرفين، وتضمنت الاستبانة ثلاثة مجالات هي: المعرفة والفهم لدى المعلم، والمهارات المهنية، والتقديرات المهنية والقيم. وقد قامت الباحثة بإعدادها وتطويرها كأداة لجمع المعلومات، ذلك وفقاً للخطوات الآتية:

1. مراجعة الأدب النظري المتعلق بواقع توافر المعايير المهنية.
2. مراجعة الأبحاث والدراسات والكتب التي بحثت في توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المراحل الثانوية.
3. المناقشات والأفكار مع المتخصصين في مجال الدراسة.

وقد تكونت أداة الدراسة من جزأين:

الجزء الأول: ويشمل المعلومات الأولية عن المديرين والمشرفين في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين.

الجزء الثاني: واشتمل على (50) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات هي المعرفة والفهم لدى المعلم، والمهارات المهنية، والتقديرات المهنية والقيم من خلال مقياس ليكرت الخماسي، يبدأ بالدرجة (كبيرة جداً) وتُعطى (5) درجات ، ثم (كبيرة) وتعطى (4) درجات، ثم (متوسطة) وتعطى (3) درجات، ثم (قليلة) وتعطى درجتين، و(قليلة جداً) وتعطى درجة واحدة. وقد تكونت الأداة من (50) كما يبين الجدول (2).

جدول (3): فقرات الاستبانة تبعاً لمجالاتها

الرقم	المجال	عدد الفقرات	الفقرات
1	المعرفة والفهم	11	11- 1
2	المهارات المهنية	24	35 12
3	التقديرات المهنية والقيم	15	50 36
المجموع		50	

صدق الأداة

تم التحقق من الصدق الظاهري من خلال عرض أداة الدراسة على مجموعة من المحكمين المختصين في الدراسات التربوية والتخصصات الأخرى ، وقد طلب من المحكمين إبداء الرأي في فقرات أداة الدراسة من حيث صياغة الفقرات، ومدى مناسبتها للمجال الذي وُضعت فيه، إما بالموافقة عليها أو تعديل أو صياغتها أو حذفها لعدم أهميتها، وقد رأى المحكمون ضرورة إعادة صياغة بعض الفقرات، حيث تكونت الإستبانة في صورتها الأولية من (65) فقرة، و في صورتها النهائية تكونت من ثلاثة مجالات و (50) فقرة، وبذلك يكون قد تحقق الصدق الظاهري للإستبانة، وأصبحت أداة الدراسة في صورتها النهائية.

ثبات الأداة:

لقد تم استخراج معامل ثبات الأداة، باستخدام معادلة كرونباخ ألفا، (Cronbach's Alpha) والجدول (4) يبين معاملات الثبات لأداة الدراسة ومجالاتها.

جدول (4): معاملات الثبات لأداة الدراسة ومجالاتها

الرقم	المجال	عدد الفقرات	معامل الثبات بطريقة كرونباخ ألفا
1	المعرفة والفهم	11	0.926
2	المهارات المهنية	24	0.964
3	التقديرات المهنية والقيم	15	0.96
الثبات الكلي		50	0.983

يتضح من الجدول (4) أن معاملات الثبات لمجالات الاستبانة تراوحت بين (0.926 - 0.964) للمجالات الأولى (المعرفة والفهم) والثاني (المهارات المهنية) في حين بلغ الثبات الكلي (0.983) وهو معامل ثبات عالٍ وفي أغراض البحث العلمي.

إجراءات الدراسة

تم إجراء هذه الدراسة وفق الخطوات الآتية:

- إعداد أداة الدراسة بصورتها النهائية.

- تحديد أفراد عينة الدراسة.

- الحصول على موافقة الجهات ذات الاختصاص.

- قامت الباحثة بتوزيع الأداة على عينة الدراسة، واسترجاعها، إذ تم توزيع (350) استبانة، وتم استرجاع (314) استبانة منها حيث تم تحليل (314) منها وجميعها استبانات صالحة للتحليل، وهي التي شكلت عينة الدراسة.

- إدخال البيانات إلى الحاسب ومعالجتها إحصائياً باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)

- استخراج النتائج، وتحليلها، ومناقشتها، ومقارنتها مع الدراسات السابقة، واقتراح التوصيات المناسبة.

متغيرات الدراسة

تضمن تصميم الدراسة المتغيرات الآتية:

أ - المتغير التابع:

ويتمثل في استجابات المبحوثين من المديرين والمشرفين التربويين في مديريات المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين على استبان درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية.

ب - المتغيرات المستقلة:

- الجنس: وله مستويان (ذكر، وأنثى)
- مكان السكن: وله ثلاثة مستويات: (مدينة، وقرية، ومخيم)
- المؤهل العلمي: وله مستويان (بكالوريوس ،ماجستير فأعلى)
- سنوات الخدمة: ولها ثلاثة مستويات (أقل من 5 سنوات، ومن (5-10) سنوات، و أكثر من 10 سنوات).
- المركز الوظيفي: وله مستويان (مدير مدرسي، ومشرف تربوي).
- التخصص: وله مستويان: (علمي، وأدبي).
- المديرية: وله ثمانية مستويات: (جنوب نابلس، ونابلس، وسلفيت، وقباطية، طوباس، وجنين، وطولكرم، وقلقيلية).

المعالجات الإحصائية

بعد تفرغ إجابات أفراد العينة جرى ترميزها وإدخال البيانات باستخدام الحاسوب ثم تمت معالجة البيانات إحصائياً باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ومن المعالجات الإحصائية المستخدمة:

1. التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لتقدير الوزن النسبي لفقرات الاستبانة.

2. اختبار العينة الواحدة (One Sample T-test) لفحص الفروق في درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين من وجهات نظر المدراء والمشرفين عند المعيار المقبول تربوياً.

3. اختبار " ت " لعينتين مستقلتين (Independent T-test)، لفحص الأسئلة المتعلقة بمتغيرات الدراسة المستقلة وهي الجنس، والمؤهل العلمي، والمركز الوظيفي، والتخصص.
4. تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، لفحص الأسئلة المتعلقة بمتغيرات الدراسة المستقلة، وهي: مكان السكن، وسنوات الخدمة، والمديرية.
5. معادلة كرونباخ – ألفا (Cronbach's Alpha) لقياس ثبات الاختبار.
6. اختبار (LSD) للمقارنة البعدية ، للتعرف على مصدر الفروق في المجالات التي يتم رفض فرضياتها بعد استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي.
7. مصفوفة بيرسون (Pearson Correlation Matrix) لفحص العلاقة بين مجالات الدراسة (المعرفة والفهم بالمفاهيم من جهة، والمهارات المهنية، والتقديرات المهنية والقيم) لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين من وجهات نظر المدراء والمشرفين.

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها

أولاً : النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة

النتائج المتعلقة بالسؤال الرئيس للدراسة والفرضية التابعة له

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول للدراسة

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني للدراسة

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث للدراسة

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع للدراسة

النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس للدراسة

ثانياً : النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة التي تتعلق بمتغيرات الدراسة
المستقلة

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف إلى درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين من وجهات نظر المدراء والمشرفين, ومن أجل تحقيق ذلك استخدمت الباحثة استبانة مؤلفة من ثلاثة مجالات و (50) فقرة تم توزيعها على عينة مؤلفة من (314) من المدراء والمشرفين في المدارس المذكورة.

أولاً : النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الرئيس.

فيما يلي عرضاً لنتائج الدراسة التي تتضمن الإجابة عن التساؤلات التي وضعت أساساً للبحث وهي النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الرئيس.

والذي ينص على:

ما درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين من وجهات نظر المدراء والمشرفين ؟

ولتفسير نتائج أسئلة الدراسة، استخدمت الباحثة النسب المئوية الآتية:

المتوسط الحسابي (4.21 فأكثر ويعادل 84.2% فأعلى) درجة كبيرة جداً.

المتوسط الحسابي (3.41 - 4.20 ويعادل 68.2% - 84.0) درجة كبيرة.

المتوسط الحسابي (2.61-3.40 ويعادل 52.2% - 68.0%) درجة متوسطة.

المتوسط الحسابي (1.81-2.60 ويعادل 36.2% - 52.0%) درجة قليلة.

المتوسط الحسابي (أقل من 1.81) درجة قليلة جداً.

جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة المستوى لدرجة مجالات توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين من وجهات نظر المدراء والمشرفين مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

الدرجة	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	رقمها في الاستبانة	المجال
كبيرة	72.8	0.54	3.64	المعرفة والفهم	1	1
كبيرة	72.0	0.56	3.60	المهارات المهنية	2	2
كبيرة	72.0	0.62	3.60	التقديرات المهنية والقيم	3	3
كبيرة	72.2	0.54	3.61	الدرجة الكلية		

أقصى درجة للفقرة (5) درجات

يتضح من خلال البيانات في الجدول (5) أن درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين من وجهات نظر المدراء والمشرفين كانت كبيرة ، فقد تراوحت النسب المئوية عليها ما بين (72.0) و (72.8) وهما المجالات (التقديرات المهنية والقيم، و المهارات المهنية) و (المعرفة والفهم لدى المعلم) ، وكانت الاستجابة على الدرجة الكلية كبيرة بدلالة النسبة المئوية التي بلغت الذي بلغ (72.2).

الفرضية المنبثقة عن سؤال الدراسة الرئيس والتي نصها: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين من وجهات نظر المدراء والمشرفين و المعيار المقبول تربوياً.

ومن أجل فحص الفرضية السابقة، قامت الباحثة باختبار الفرضية التابعة للسؤال الرئيس باستخدام اختبار (ت) لعينة واحدة (One Sample T- test) حيث اختارت الباحثة المعيار

(4.21)، للتعرف على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية للاستجابات ومعيار أداة الدراسة، والجدول (6) يوضح هذه النتائج:

الجدول (6): نتائج تحليل (ت) لعينة واحدة لفحص الفروق في بين متوسطات استجابات مديري المدارس الحكومية ومشرفيها لدرجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية فلسطين من وجهات نظر المدراء والمشرفين عند المعيار المقبول تربوياً وهو (4.21).

المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
المعرفة والفهم	3.64	0.54	- 18.186	*0.000
المهارات المهنية	3.60	0.56	- 18.929	*0.000
التقديرات المهنية والقيم	3.60	0.62	- 17.199	*0.000
الدرجة الكلية	3.61	0.54	- 19.089	*0.000

يتضح من الجدول (6) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المدراء والمشرفين لدرجة استجابات مديري المدارس الحكومية في درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين عند المعيار المقبول تربوياً وهو (4.21).

حيث يتضح من نتائج الدراسة بان مجالات الدراسة المعرفة والفهم، والمهارات المهنية، والتقديرية المهنية والقيم كانت جميعها اقل من المعيار (4.21) بدلالة إحصائية وقد حصلت مجال التقديرات المهنية والقيم والمهارات المهنية على أدنى درجات الاستجابة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول للدراسة

والذي ينص على:

ما درجة المعرفة والفهم التي يمتلكها المعلمون والمعلمات في المدارس الحكومية الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين من وجهات نظر المدراء والمشرفين ؟

جدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة المستوى للمجال الأول (المعرفة والفهم) مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

الدرجة	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	رقمها في الاستبانة	الفقرات
كبيرة	75.0	0.77	3.75	يتسلسل في عرض الأفكار بطريقة منهجية تدل على فهم شامل متكامل للمحتوى التعليمي بمستوياته العمودي والأفقي	4	1
كبيرة	75.0	0.79	3.75	يربط المواقف التعليمية بأمثلة ودروس مستقاة من الواقع الفلسطيني	3	2
كبيرة	74.4	0.72	3.72	يظهر المعلم معرفة عميقة وشاملة بكيفية تدريس تخصصه	8	3
كبيرة	74.0	0.70	3.70	يربط بين الموضوعات داخل المبحث الواحد للصف الذي يدرسه	9	4
كبيرة	73.8	0.77	3.68	يظهر مقدرة متميزة على التعامل مع تساؤلات الطلبة واستفساراتهم	5	5
كبيرة	73.4	0.74	3.67	يملك معرفة بأهداف المنهاج وخطوطه العريضة	2	6
كبيرة	72.0	0.76	3.60	يملك معرفة واسعة في مستويات الأسئلة وطرائق طرحها وفق الخصائص النمائية للطلبة	7	7
كبيرة	71.8	0.78	3.59	يملك معرفة بفلسفة المنهاج الفلسطيني	1	8
كبيرة	71.4	0.75	3.57	يملك معرفة وفهماً بطرائق تعلم الطلبة وفق مقدراتهم وخصائصهم النمائية	6	9
كبيرة	71.0	0.74	3.55	يملك معرفة وفهماً بأسس القياس والتقويم التربوي	10	10
كبيرة	69.2	0.74	3.46	يملك معرفة بأساسيات اللغة العربية والمعرفة الرياضية والعلمية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT)	11	11
كبيرة	72.8	0.54	3.64	الدرجة الكلية للمجال الأول (المعرفة والفهم)		

أقصى درجة للفقرة (5) درجات

يتضح من خلال البيانات في الجدول (7) أن درجة المعرفة والفهم بالمعايير المهنية لدى المعلم كانت كبيرة، فقد تراوحت النسب المئوية عليها ما بين (69.2) و (75.0) وهما الفقرات (يمتلك معرفة بأساسيات اللغة العربية والمعرفة الرياضية والعلمية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT) و (يتسلسل في عرض الأفكار بطريقة منهجية تدل على فهم شامل متكامل للمحتوى التعليمي بمستوياته العمودي والأفقي)، وكانت الاستجابة على الدرجة الكلية كبيرة بدلالة النسبة المئوية التي بلغت الذي بلغ (72.8).

وقد حصلت الفقرة (11) على أدنى درجات الاستجابة حيث تعلقت بامتلاك المعلم معرفة بأساسيات اللغة العربية والمعرفة الرياضية والعلمية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT).

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني للدراسة

والذي ينص على:

ما المهارات المهنية التي يمتلكها المعلمون والمعلمات في المدارس الحكومية الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين من جهات نظر المدراء والمشرفين ؟

جدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة المستوى

للمجال الثاني (المهارات المهنية) مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

الدرجة	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	رقمها في الاستبانة	الفقرات
كبيرة	75.6	0.72	3.78	يوظف الاتصال والتواصل في العملية التعليمية	31	12
كبيرة	75.2	0.72	3.76	يحسن الإصغاء إلى تساؤلات الطلبة ويتقبلها	32	13
كبيرة	75.0	0.75	3.75	يوظف المصادر التعليمية والوسائل التعليمية في العملية التعليمية	23	14
كبيرة	74.4	.7104 7	3.72	يوفر بيئة تعليمية آمنة وداعمة لعملية التعلم والتعليم	13	15

كبيرة	73.8	0.71	3.69	يعد الخطط التعليمية واضحة المعالم والهداف ويطورها مراعيًا الفروق الفردية بين الطلبة	12	16
كبيرة	73.8	0.78	3.69	يبادر على حل السلوكات غير المرغوب بها بالتعاون مع المعلمين والمديرين وأولياء الأمور والمرشد التربوي ضمن استراتيجيات داعمة	18	17
كبيرة	73.4	0.76	3.67	يعمل على تنمية مهارة الاستماع وإدارة الحوار والنقاش	33	18
كبيرة	73.4	0.79	3.67	يوظف التقويم التربوي بأنواعه بشكل مستمر	16	19
كبيرة	73.0	0.85	3.65	يعزز الثقة بالطالب ويشعره بالأمان والمسؤولية تجاه تعلمه	15	20
كبيرة	72.8	0.73	3.64	يقدم تغذية راجعة واضحة للمعنيين بالنتائج التي يفعلها باستمرار	29	21
كبيرة	72.8	.7715 7	3.64	يوفر بيئة تعليمية تشاركية وديمقراطية تعزز مهارات التواصل الايجابية والمشاركة الجماعية	17	22
كبيرة	72.4	0.80	3.62	يبادر باستمرار إلى بناء جسور الثقة بين المدرسة والمجتمع لتشجيعهم على إبداء آرائهم	30	23
كبيرة	72.2	0.81	3.61	يختار مواضيع وأنشطة تعزز لدى الطالب هويته الفلسطينية وروح الإنتماء	25	24
كبيرة	71.8	0.75	3.59	يناقش آراء الطلبة وأفكارهم ليطوعها لخدمة الموقف التعليمي بتبريرات منطقية	22	25
كبيرة	71.6	0.74	3.58	يطور ممارساته التعليمية المبنية على الثقة المتبادلة على مستوى الصف الفعال	14	26
كبيرة	71.2	0.82	3.56	يوفر مناخاً تعليمياً يمتاز بالمرونة والابتكار والتحفيز المستمر على التفكير الناقد والإبداع	19	27
كبيرة	70.6	0.76	3.53	يوثق نتائج ومخرجات التقويم بناء على معايير واضحة وفق الأنظمة المعمول بها	28	28
كبيرة	70.6	0.79	3.53	يوظف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT) في العملية التعليمية	34	29

كبيرة	70.4	0.79	3.52	يأخذ دور الميسر والداعم والموجه والباحث مع الطلبة في بنائهم للمعرفة	27	30
كبيرة	70.2	0.81	3.51	ينفذ خبرات تحفز الطلبة على استخدام المصادر والوسائل في عملية البحث وبناء المشاريع العلمية	24	31
كبيرة	69.2	0.75	3.46	يوفر بيئة تعليمية غنية بمصادر التعلم لتشجيع الطلبة على التأمل تحفز الطلبة على الاستقصاء والتفكير الناقد والحوار البناء	20	32
كبيرة	68.4	0.81	3.42	يشارك الطلبة في بناء مشاريع تعليمية تعاونية ترتبط بواقع الطالب	21	33
متوسطة	68.2	0.85	3.41	يصمم المعلم بمشاركة زملائه وطلبتة مشاريع تعليمية مبنية على تكنولوجيا المعلومات	35	34
متوسطة	67.2	0.83	3.36	ينتج مع الطلبة مشاريع تكاملية لتوسيع مجال المعرفة والمهارات لديهم	26	35
كبيرة	72.0	0.56	3.60	الدرجة الكلية للمجال الثاني (المهارات المهنية)		

أقصى درجة للفقرة (5) درجات

يتضح من خلال البيانات في الجدول (8) أن درجة توفر المهارات المهنية لدى المعلمون والمعلمات كانت ما بين المتوسطة والكبيرة، فقد تراوحت النسب المئوية عليها ما بين (67.4) و(75.6) وهما الفقرات (ينتج مع الطلبة مشاريع تكاملية لتوسيع مجال المعرفة والمهارات لديهم) و(يوظف الاتصال والتواصل في العملية التعليمية التعليمية)، وكانت الاستجابة على الدرجة الكلية كبيرة بدلالة النسبة المئوية التي بلغت الذي بلغ (72.0).

وقد حصلت الفقرات ذات الأرقام (21,35,26) على أدنى درجات الاستجابة وهي تتعلق بمواضيع مثل مشاركة الطلبة في بناء مشاريع تعليمية تعاونية ترتبط بواقع الطالب، ويصمم المعلم بمشاركة زملائه وطلبتة مشاريع تعليمية مبنية على تكنولوجيا المعلومات، ينتج مع الطلبة مشاريع تكاملية لتوسيع مجال المعرفة والمهارات لديهم.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث للدراسة

والذي ينص على:

ما التقديرات المهنية والقيم التي يمتلكها المعلمون والمعلمات في المدارس الحكومية الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين من وجهات نظر المدراء والمشرفين؟

جدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة المستوى للمجال الثالث (التقديرات المهنية والقيم) مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

الدرجة	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	رقمها في الاستبانة	الفقرات
كبيرة	75.4	0.78	3.77	يلتزم بتسيير عملية التعلم لجميع الطلبة	36	36
كبيرة	74.4	0.76	3.72	يدعو باستمرار إلى التواصل مع الزملاء والتعاون معهم	49	37
كبيرة	74.2	0.81	3.71	يعمل بروح الفريق الواحد من أجل اتخاذ قرارات مدروسة تخدم العملية التعليمية وترفع من نوعية التعليم	50	38
كبيرة	74.2	0.81	3.71	يؤمن بقوة وبمقدرة كل فرد على التعلم	37	39
كبيرة	73.4	0.79	3.67	يبادر بشكل دائم نحو العمل الجماعي مع الآخرين	48	40
كبيرة	72.8	0.77	3.64	يلتزم بالتعاون والتواصل مع ذوي العلاقة لتطوير نوعية التعليم	47	41
كبيرة	72.8	0.76	3.64	يؤمن بتبادل الخبرات واكتسابها من خلال اجتماعات مع الزملاء واطلاعهم على تشخيصه لأدائه	46	42
كبيرة	72.4	0.76	3.62	يحفز طلبته على ما يقومون به من أدوار ضمن أي نشاط أو فعالية أثناء العملية التعليمية	43	43

كبيرة	71.8	.86	3.59	يحفز الطلبة على بناء المعرفة بشكل ذاتي	38	44
كبيرة	71.0	.74	3.55	يلتزم بمساعدة على إبراز مقدراتهم ومواهبهم المختلفة لتعزيز ثقتهم بأنفسهم	41	45
كبيرة	70.6	0.75	3.53	يبادر إلى إعداد أنشطة تناسب احتياجات الطلبة ومستوياتهم البنائية وتصميمها	40	46
كبيرة	69.8	0.85	3.48	يحدد أنماط التعلم المناسبة لاحتياجات جميع المتعلمين	39	47
كبيرة	69.4	0.82	3.47	يتأمل بصورة ذاتية وجماعية في ممارساته المهنية وقيمتها لتلبية احتياجاته المهنية	44	48
كبيرة	69.2	0.86	3.46	يبادر إلى تنظيم أنشطة متنوعة وتصميمها تبرز مواهب الطلبة ومقدراتهم المختلفة وتعزيزها	42	49
كبيرة	68.4	0.76	3.42	يتدبر بشكل مستمر ما يقوم به من ممارسات محللاً أداء طلبته	45	50
كبيرة	72.0	0.62	3.60	الدرجة الكلية للمجال الثالث (المهارات المهنية والقيم)		

أقصى درجة للفقرة (5) درجات

يتضح من خلال البيانات في الجدول (9) أن التقديرات المهنية والقيم التي يمتلكها المعلمين والمعلمات كانت كبيرة ، فقد تراوحت النسب المئوية عليها ما بين (68.4) و (73.8) وهما الفقرات (يتدبر بشكل مستمر ما يقوم به من ممارسات محللاً أداء طلبته) و (يلتزم بتسيير عملية التعلم لجميع الطلبة) ، وكانت الاستجابة على الدرجة الكلية كبيرة بدلالة النسبة المئوية التي بلغت الذي بلغ (72.0).

ويتضح من نتائج الدراسة أن الفقرات ذات الأرقام (39،44،42،45) وهي التي تتعلق بمواضيع، مثل: (يحدد المعلم أنماط التعلم المناسبة لاحتياجات جميع المتعلم، ويتأمل بصورة ذاتية وجماعية في ممارساته المهنية وقيمتها لتلبية احتياجاته المهنية، ويبادر إلى تنظيم أنشطة متنوعة وتصميمها تبرز مواهب الطلبة ومقدراتهم المختلفة وتعزيزها، ويتدبر بشكل مستمر ما يقوم به من ممارسات محللاً أداء طلبته).

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع للدراسة

والذي ينص على:

ما علاقة المعرفة والفهم التي يمتلكها المعلمون والمعلمات في المدارس الحكومية الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين على المهارات المهنية والتقديرية المهنية والقيم التي يمتلكونها؟

من أجل الإجابة عن هذا السؤال، تم استخدام مصفوفة بيرسون (Pearson Correlation Matrix) للعلاقة بين مجالات الدراسة (المعرفة والفهم، و المهارات المهنية، و التقديرية المهنية والقيم).
وبيين الجدول (10) هذه النتائج:

جدول (10): مصفوفة معاملات ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Matrix) بين درجات القسم الأول (المعرفة والفهم) والقسم الثاني والثالث (المهارات المهنية، و التقديرية المهنية والقيم)

التقديرية المهنية والقيم		المهارات المهنية		المجال	
**0.773	**0.898	معامل الارتباط	المعرفة والفهم بالمعايير المهنية		
0.000	0.000	مستوى الدلالة			

**دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$)

تشير نتائج الجدول (10) إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$) بين القسم الأول (المعرفة والفهم بالمعايير المهنية) والقسم الثاني والثالث (المهارات المهنية) و (التقديرية المهنية والقيم) مقدارها على التوالي (0.898) و (0.773) عند مستوى دلالة (0.000).

النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس للدراسة:

والذي نصه : هل تختلف تقديرات المدراء والمشرفين في درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين باختلاف متغيرات (الجنس، ومكان السكن، و المؤهل العلمي، وسنوات الخدمة، والمركز الوظيفي، والتخصص، والمديرية)؟

من أجل الإجابة عن هذا السؤال، تم اختبار فرضيات الدراسة المتعلقة بالمتغيرات المستقلة على النحو التالي:

ثانياً : النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة التي تتعلق بمتغيرات الدراسة المستقلة

أولاً: نتائج الفرضية المتعلقة بمتغير الجنس وتنص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات المشرفين و المدراء في درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين تعزى لمتغير الجنس.

ومن أجل فحص صحة الفرضية المتعلقة بمتغير الجنس، فقد استخدم اختبار (ت) للعينات المستقلة ونتائج الجدول الآتي توضح ذلك:

جدول (11): يبين نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في متوسطات استجابات المدراء و المشرفين في درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين تعزى لمتغير الجنس

المجال	الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف	قيمة(ت)	مستوى الدلالة *
المعرفة والفهم	ذكر	153	3.65	0.51	0.371	0.711
	أنثى	161	3.63	0.58		
المهارات المهنية	ذكر	153	3.61	0.55	0.195	0.846
	أنثى	161	3.59	0.57		
التقديرات المهنية والقيم	ذكر	153	3.60	0.61	0.106	0.916
	أنثى	161	3.60	0.62		
الدرجة الكلية	ذكر	153	3.62	0.52	0.231	0.817
	أنثى	161	3.61	0.57		

* دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)

يتبين من الجدول (11) السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات المدراء و المشرفين في درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين تعزى لمتغير الجنس، فقد بلغت مستوى الدلالة (0.817) وهي أكبر من (0.05).

أما بالنسبة لمجالات الدراسة فيتبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المجالات الثالث. المجال الأول (المعرفة والفهم) والمجال الثاني (المهارات المهنية) والمجال الثالث (التقديرات المهنية والقيم).

ثانياً : نتائج الفرضية المتعلقة بمتغير مكان السكن وتنص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات المشرفين في درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين تعزى لمتغير مكان السكن.

ومن اجل فحص صحة الفرضية المتعلقة بمتغير مكان السكن، فقد استخدم تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، والجداول (12، 13) تبيين النتائج:

جدول (12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المشرفين في درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين تعزى لمتغير مكان السكن للدرجة الكلية

الدرجة الكلية	مكان السكن	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين تعزى لمتغير مكان السكن	مدينة	124	3.61	0.58
	قرية	179	3.63	0.52
	مخيم	11	3.41	0.52
	المجموع	314	3.61	0.54

يتضح من الجدول السابق وجود فروق في المتوسطات الحسابية في مستويات متغير (مكان السكن) للدرجة الكلية، ولمعرفة درجة انطباق هذه النتائج على مجتمع الدراسة تم فحص الفرضية الصفرية المتعلقة بمتغير مكان السكن والموضحة في الجدول (13).

جدول (13): يبين نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين تعزى لمتغير مكان السكن

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
المعرفة والفهم	بين المجموعات	0.459	2	0.230	0.759	0.469
	داخل المجموعات	94.099	311	0.303		
	المجموع	94.558	313			
المهارات المهنية	بين المجموعات	0.987	2	0.494	1.540	0.216
	داخل المجموعات	99.687	311	0.321		
	المجموع	100.674	313			
التقديرات المهنية والقيم	بين المجموعات	0.419	2	0.210	0.538	0.584
	داخل المجموعات	121.161	311	0.390		
	المجموع	121.580	313			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	0.481	2	0.240	0.799	0.451
	داخل المجموعات	93.546	311	.3010		
	المجموع	94.026	313			

* (دال إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha=0.05)$ ANOVA)

يتبين من الجدول (13) السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة $(\alpha=0.01)$ بين متوسطات استجابات المشرفين في درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين تعزى لمتغير مكان السكن، فقد بلغت مستوى الدلالة (0.451) وهي أكبر من (0.05).

أما بالنسبة لمجالات الدراسة فيتبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المجالات الثلاث. المجال الأول (المعرفة والفهم) والمجال الثاني (المهارات المهنية) والمجال الثالث (التقديرات المهنية والقيم)

ثالثاً: نتائج الفرضية المتعلقة بمتغير المؤهل العلمي وتنص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات المدراء و المشرفين في درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

ومن اجل فحص صحة الفرضية المتعلقة بمتغير المؤهل العلمي، فقد استخدم اختبار (ت) للعينات المستقلة ونتائج الجدول التالي توضح ذلك:

جدول (14): يبين نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في متوسطات استجابات المدراء و المشرفين في درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

المجال	المؤهل	العدد	المتوسط	الانحراف	قيمة (ت)	مستوى الدلالة *
المعرفة والفهم	بكالوريوس	200	3.68	0.53	1.478	0.141
	ماجستير فأعلى	114	3.58	0.57		
المهارات المهنية	بكالوريوس	200	3.63	0.54	1.295	0.196
	ماجستير فأعلى	114	3.54	0.60		
التقديرات المهنية والقيم	بكالوريوس	200	3.63	0.59	1.050	0.295
	ماجستير فأعلى	114	3.55	0.66		
الدرجة الكلية	بكالوريوس	200	3.64	0.52	1.339	0.182
	ماجستير فأعلى	114	3.56	0.58		

* (دال إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$))

يتبين من الجدول (14) السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات المشرفين في درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين تعزى لمتغير المؤهل العلمي، فقد بلغت مستوى الدلالة (0.182) وهي اكبر من (0.05).

أما بالنسبة لمجالات الدراسة فيتبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المجالات الثالث. المجال الأول (المعرفة والفهم) والمجال الثاني (المهارات المهنية) والمجال الثالث (التقديرات المهنية والقيم).

رابعاً : نتائج الفرضية المتعلقة بمتغير سنوات الخدمة وتنص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات المدراء و المشرفين في درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

ومن اجل فحص صحة الفرضية المتعلقة بمتغير سنوات الخدمة، فقد استخدم تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، والجداول (15، 16، و 17) تبين النتائج:

جدول (15): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المدراء و المشرفين في درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين تعزى لمتغير سنوات الخدمة للدرجة الكلية

الدرجة الكلية	سنوات الخدمة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين تعزى لمتغير مكان سنوات الخدمة	أقل من 5 سنوات	21	3.63	0.42
	من 5 - 10 سنوات	94	3.83	0.51
	أكثر من 10 سنوات	199	3.51	0.54
	المجموع	314	3.61	0.54

يتضح من الجدول السابق وجود فروق في المتوسطات الحسابية في مستويات متغير (سنوات الخدمة) للدرجة الكلية، ولمعرفة درجة انطباق هذه النتائج على مجتمع الدراسة تم فحص الفرضية الصفرية المتعلقة بمتغير العمر والموضحة في الجدول (16).

جدول (16): يبين نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين تعزى لمتغير سنوات الخدمة

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
المعرفة والفهم	بين المجموعات	6.009	2	3.004	10.552	* 0.000
	داخل المجموعات	88.549	311	0.285		
	المجموع	94.558	313			
المهارات المهنية	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
	بين المجموعات	7.087	2	3.543		
	داخل المجموعات	93.588	311	0.301		
	المجموع	100.674	313			
التقديرات المهنية والقيم	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
	بين المجموعات	6.246	2	3.123		
	داخل المجموعات	115.334	311	0.371		
	المجموع	121.580	313			
الدرجة الكلية	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
	بين المجموعات	6.422	2	3.211		
	داخل المجموعات	87.604	311	0.282		
	المجموع	94.026	313			

* دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (ANOVA ($\alpha=0.05$))

يتبين من الجدول (16) السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات المدراء و المشرفين في درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين تعزى لمتغير سنوات الخدمة ، فقد بلغت مستوى الدلالة (0.000) وهي أقل من (0.05).

أما بالنسبة لمجالات الدراسة فيتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المجالات الثالث. المجال الأول (المعرفة والفهم) والمجال الثاني (المهارات المهنية) والمجال الثالث (التقديرات المهنية والقيم) فلقد بلغت قيم الدلالة على التوالي (0.000) ، و (0.000)، و (0.000).

ولمعرفة الفروق في مستويات متغير سنوات الخدمة في مجالات الدراسة الأول والثاني والثالث (المعرفة والفهم) و (المهارات المهنية) و (التقديرات المهنية والقيم) وفي الدرجة الكلية، فقد تم استخدام اختبار (LSD) والجدول (17) يبين ذلك

جدول (17): يبين نتائج اختبار (LSD) للفروق في توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين تعزى لمتغير سنوات الخدمة في مجالات الدراسة الأول والثاني والثالث (المعرفة والفهم) و (المهارات المهنية) و (التقديرات المهنية والقيم) وفي الدرجة الكلية.

المجال	المستوى	أقل من 5 سنوات	أكثر من 10 سنوات
المعرفة والفهم	من 5 - 10 سنوات	0.21857	*0.30674
المهارات المهنية	المستوى	أقل من 5 سنوات	أكثر من 10 سنوات
	من 5 - 10 سنوات	0.22309	*0.33316
التقديرات المهنية والقيم	المستوى	أقل من 5 سنوات	أكثر من 10 سنوات
	من 5 - 10 سنوات	0.15491	*0.31122
الدرجة الكلية	المستوى	أقل من 5 سنوات	أكثر من 10 سنوات
	من 5 - 10 سنوات	0.19886	*0.31704

* (دال إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) LSD

يتضح من الجدول (17) ما يلي :

وجود فروق في المجال الأول (المعرفة والفهم) و المجال الثاني (المهارات المهنية) والمجال الثالث (التقديرات المهنية والقيم) وفي الدرجة الكلية بين مستوى سنوات خدمة (من 5 - 10 سنوات) ومستوى سنوات خدمة (أكثر من 10 سنوات) ولصالح ومستوى سنوات خدمة (أكثر من 10 سنوات).

خامساً : نتائج الفرضية المتعلقة بمتغير المركز الوظيفي وتنص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات المدراء و المشرفين في درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين تعزى لمتغير المركز الوظيفي.

ومن أجل فحص صحة الفرضية المتعلقة بمتغير المركز الوظيفي، فقد استخدم اختبار

(ت) للعينات المستقلة ونتائج الجدول التالي توضح ذلك:

جدول (18): يبين نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في متوسطات استجابات المشرفين في درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين تعزى لمتغير المركز الوظيفي

المجال	المركز الوظيفي	العدد	المتوسط	الانحراف	قيمة(ت)	مستوى الدلالة *
المعرفة والفهم	مدير مدرسي	179	3.73	0.49	3.536	* 0.000
	مشرف تربوي	135	3.52	0.59		
المهارات المهنية	مدير مدرسي	179	3.73	0.47	4.926	* 0.000
	مشرف تربوي	135	3.42	0.63		
التقديرات المهنية والقيم	مدير مدرسي	179	3.74	0.52	4.767	* 0.000
	مشرف تربوي	135	3.41	0.69		
الدرجة الكلية	مدير مدرسي	179	3.74	0.45	4.698	* 0.000
	مشرف تربوي	135	3.45	0.61		

* (دال إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$))

يتبين من الجدول (18) السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات المشرفين في درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين تعزى لمتغير المركز الوظيفي، فقد بلغت مستوى الدلالة (0.000) وهي أقل من (0.05) وأن هذه الفروق تعود لمستوى (مدير مدرسي) وذلك بدلالة المتوسط الحسابي الذي بلغ (3.74) ، بينما بلغ متوسط مستوى (مشرف تربوي) (3.45).

أما بالنسبة لمجالات الدراسة فيتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المجالات الثلاث. المجال الأول (المعرفة والفهم) والمجال الثاني (المهارات المهنية) والمجال الثالث (التقديرات المهنية والقيم) وأن هذه الفروق تعود لصالح مستوى (مدير مدرسي) في المجالات الثلاث.

سادساً: نتائج الفرضية المتعلقة بمتغير التخصص وتنص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات المشرفين في درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين تعزى لمتغير التخصص. ومن أجل فحص صحة الفرضية المتعلقة بمتغير التخصص، فقد استخدم اختبار (ت) للعينات المستقلة ونتائج الجدول التالي توضح ذلك:

جدول (19): يبين نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في متوسطات استجابات المشرفين في درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين تعزى لمتغير التخصص

المجال	التخصص	العدد	المتوسط	الانحراف	قيمة(ت)	مستوى الدلالة *
المعرفة والفهم	علمي	160	3.69	0.56	1.764	0.079
	أدبي	154	3.59	0.52		
المهارات المهنية	علمي	160	3.66	0.56	1.840	0.067
	أدبي	154	3.54	0.56		
التقديرات المهنية والقيم	علمي	160	3.69	0.60	2.711	* 0.007
	أدبي	154	3.50	0.63		
الدرجة الكلية	علمي	160	3.68	0.54	2.252	* 0.025
	أدبي	154	3.54	0.54		

* (دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$))

يتبين من الجدول (19) السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات المشرفين في درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين تعزى لمتغير التخصص، فقد بلغت مستوى الدلالة (0.025) وهي أقل من (0.05) وأن هذه الفروق تعود لمستوى (علمي) وذلك بدلالة المتوسط الحسابي الذي بلغ (3.68)، بينما بلغ متوسط مستوى (أدبي) (3.54).

أما بالنسبة لمجالات الدراسة فيتبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المجالات الثلاث. المجال الأول (المعرفة والفهم) والمجال الثاني (المهارات المهنية) بينما توجد فروق في المجال الثالث (التقديرات المهنية والقيم) وأن هذه الفروق تعود لصالح مستوى تخصص (علمي).

سابعاً: نتائج الفرضية المتعلقة بمتغير المديرية وتنص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات المشرفين في درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين تعزى لمتغير المديرية.

ومن أجل فحص صحة الفرضية المتعلقة بمتغير المديرية، فقد استخدم تحليل التباين

الأحادي (ANOVA)، والجدول (20، 21، و 22) تبين النتائج:

جدول (20): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المشرفين في درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين تعزى لمتغير المديرية للدرجة الكلية

الدرجة الكلية	المديرية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين تعزى لمتغير المديرية	جنوب نابلس	38	3.51	0.47
	نابلس	55	3.64	0.59
	سلفيت	34	3.46	0.66
	قباطية	37	4.07	0.29
	طوباس	16	3.61	0.49
	جنين	52	3.81	0.40
	طولكرم	44	3.38	0.39
	قلقيلية	38	3.38	0.62
	المجموع	314	3.61	0.54

يتضح من الجدول السابق وجود فروق في المتوسطات الحسابية في مستويات متغير (المديرية) للدرجة الكلية، و لمعرفة درجة انطباق هذه النتائج على مجتمع الدراسة تم فحص الفرضية الصفرية المتعلقة بمتغير العمر والموضحة في الجدول (21).

جدول (21): يبين نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين تعزى لمتغير المديرية

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
المعرفة والفهم	بين المجموعات	17.719	7	2.531	10.080	*0.000
	داخل المجموعات	76.839	306	0.251		
	المجموع	94.558	313			
المهارات المهنية	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
	بين المجموعات	14.708	7	2.101	7.479	*0.000
	داخل المجموعات	85.967	306	0.281		
المجموع	100.674	313				
التقديرات المهنية والقيم	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
	بين المجموعات	15.035	7	2.148	6.168	*0.000
	داخل المجموعات	106.546	306	0.348		
المجموع	121.580	313				
الدرجة الكلية	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
	بين المجموعات	15.680	7	2.240	8.749	*0.000
	داخل المجموعات	78.347	306	0.256		
المجموع	94.026	313				

* (دال إحصائياً عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$) ANOVA

يتبين من الجدول (21) السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات المشرفين في درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين

والمعلمات في المدارس الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين تعزى لمتغير المديرية، فقد بلغت مستوى الدلالة (0.000) وهي أقل من (0.05).

أما بالنسبة لمجالات الدراسة فيتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المجالات الثلاث. المجال الأول (المعرفة والفهم) والمجال الثاني (المهارات المهنية) والمجال الثالث (التقديرات المهنية والقيم) فلقد بلغت قيم الدلالة على التوالي (0.000)، و (0.000)، و (0.000).

ولمعرفة الفروق في مستويات متغير المديرية في مجالات الدراسة الأولى والثاني والثالث (المعرفة والفهم) و (المهارات المهنية) و (التقديرات المهنية والقيم) وفي الدرجة الكلية، فقد تم استخدام اختبار (LSD) والجدول (22) يبين ذلك

جدول (22): يبين نتائج اختبار (LSD) للفروق في توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين تعزى لمتغير المديرية في مجالات الدراسة (المعرفة والفهم) و (المهارات المهنية) و (التقديرات المهنية والقيم) وفي الدرجة الكلية

المجال	المستوى	نابلس	قباطية	جنين
المعرفة والفهم	جنوب نابلس		0.58496*	0.28303*
	نابلس		0.44999*	
	سلفيت		0.65898*	0.35705*
	طوباس		0.48986*	
	جنين		0.30193*	
المهارات المهنية	طولكرم	0.27231*	0.72230*	0.42038*
	قلقيلية	0.33114*	0.78113*	0.47921*
	المستوى	نابلس	قباطية	جنين
المهارات المهنية	جنوب نابلس		0.54916*	0.33637*
	نابلس		0.42582*	0.21302*
	سلفيت		0.56432*	0.35153*

	0.42293*		طوباس	التقديرات المهنية والقيم
			جنين	
0.44333*	0.65612*	0.23030*	طولكرم	
0.44712*	0.65991*	0.23409*	قليلية	
جنين	قباطية	نابلس	المستوى	
0.27409*	0.55614*		جنوب نابلس	
	0.43515*		نابلس	
0.34932*	0.63137*		سلفيت	
	0.49583*		طوباس	
			قباطية	
	0.28205*		جنين	
0.43007*	0.71212*		طولكرم	
0.36707*	0.64912*		قليلية	
جنين	قباطية	نابلس	المستوى	
0.29783*	0.56342*		جنوب نابلس	
	0.43699*		نابلس	
0.35263*	0.61823*		سلفيت	
	0.46954*		طوباس	
	0.26559*		جنين	
0.43126*	0.69685*		طولكرم	
0.43113*	0.69672*		قليلية	

* (دال إحصائيا عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$) LSD

يتضح من الجدول (22) ما يلي :

وجود فروق في المجال الأول (المعرفة والفهم) الآتي:

1) بين مستوى مديرية (قباطية) ومديريات (جنوب نابلس، نابلس، وسلفيت، و جنين، وطوباس وطولكرم ، وقليلية) ولصالح مديرية (قباطية).

2) بين مستوى مديرية (جنين) ومديريات (جنوب نابلس، وسلفيت، وطولكرم ، وقلقيلية) ولصالح مديرية (جنين).

3) وجود فروق بين مستوى مديرية (نابلس) ومديريات (طولكرم، وقلقيلية) ولصالح مستوى مديرية (نابلس).

وجود فروق في المجال الثاني (المهارات المهنية) كالاتي:

1) بين مستوى مديرية (قباطية) ومديريات (جنوب نابلس، نابلس، وسلفيت، وطولكرم ، وقلقيلية) ولصالح مديرية (قباطية).

2) بين مستوى مديرية (جنين) ومديريات (جنوب نابلس، نابلس، وسلفيت، ، وطولكرم ، وقلقيلية) ولصالح مديرية (جنين).

3) وجود فروق بين مستوى مديرية (نابلس) ومديرية (طولكرم، وقلقيلية) ولصالح مستوى مديرية (نابلس) .

وجود فروق في المجال الثالث (التقديرات المهنية والقيم) كالتالي:

1) بين مستوى مديرية (قباطية) ومديريات (جنوب نابلس، نابلس، وسلفيت، وطوباس، و جنين، ، وطولكرم ، وقلقيلية) ولصالح مديرية (قباطية).

2) بين مستوى مديرية (جنين) ومديريات (جنوب نابلس، سلفيت ، وطولكرم ، وقلقيلية) ولصالح مديرية (جنين).

وجود فروق في الدرجة الكلية كالاتي:

1) بين مستوى مديرية (قباطية) ومديريات (جنوب نابلس، نابلس، وسلفيت، وطوباس، و جنين، وطولكرم، وقلقيلية) ولصالح مديرية (قباطية).

2) بين مستوى مديرية (جنين) ومديريات (جنوب نابلس، سلفيت ، وطولكرم ، وقلقيلية) ولصالح مديرية (جنين).

الفصل الخامس

مناقشة النتائج وأهم التوصيات

- مناقشة النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة
- مناقشة النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة
- التوصيات

الفصل الخامس

مناقشة النتائج وأهم التوصيات

يهدف هذا الفصل إلى مناقشة نتائج الدراسة التي بحثت في استجابات المبحوثين من المدراء والمشرفين التربويين في مديريات المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين حول درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية، وكذلك التعرف إلى دور بعض المتغيرات (الديموغرافية) في موضوع الدراسة.

وقد اشتملت الدراسة على مجموعة من التساؤلات والفرضيات، وستحاول الباحثة مناقشة هذه النتائج لإبراز أهم النتائج التي ستبنى عليها التوصيات المختلفة.

النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة:

1) مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرئيس والفرضية التابعة له، والذي ينص على:

ما درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين من جهات نظر المدراء والمشرفين ؟

يتضح من الجدول (4) أن درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين من جهات نظر المدراء والمشرفين، قد بلغت (3.61) بانحراف معياري قدره (0.54) وبنسبة مئوية (72.2) على الدرجة الكلية للمجال، وهذا يدل على أن توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين من جهات نظر المدراء والمشرفين بدرجة كبيرة لدى عينة الدراسة من المبحوثين. حيث يتضح من نتائج الدراسة أن مجالات الدراسة المعرفة والفهم، والمهارات المهنية، والتقدير المهني والقيم كانت جميعها أقل من المعيار (4.21) بدلالة احصائية وقد حصلت مجال التقديرات المهنية والقيم والمهارات المهنية على أدنى درجات الاستجابة. وتعزو الباحثة هذه النتيجة أن مجال المعرفة والفهم حصلت على المرتبة الأولى وذلك لطبيعة الدراسة الأكاديمية التي يمر بها المعلم في أثناء

دراسته الجامعية، والدورات المهنية التي يخضع لها المعلم في أثناء عمله، والخبرات الواسعة التي يكتسبها من خلال مزاولة عمله المهني، وهذا يعكس حسب رأي الباحثة أن المشكلة في المعايير المهنية لا تتعلق بالجانب التدريبي أو المهني أو التأهيلي، ولكن المشكلة تتعلق بتقديرات المعلمين المهنية والقيمية التي تعكس الحالة النفسية والوجدانية للمعلم والتي تتكاتف فيها ظروف سلبية تنعكس على حالة المعلم النفسية نحو مهنته وتعزو الباحثة الانخفاض في هذه المعايير بسبب كثرة الأعباء الملقاة على عاتق المعلم، والواقع الاقتصادي المتمثل في انخفاض دخل المعلم مقارنة بغلاء المعيشة.

وتختلف نتائج الدراسة مع نتائج دراسة (عسيري، 2014) ودراسة (إمبيض، 2014)، ودراسة (الحو، 2009)، ودراسة (ناجي، 2001) التي أوجدت درجة استجابة متوسطة على أسئلتها الرئيسة وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة (الشناق، 2001) التي أظهرت نتائجها درجة استجابة كبيرة على سؤالها الرئيس، ودراسة جيد كوغلو، وكيسر (Gedikolu & Keser, 2013) التي أظهرت درجة أن مديري المدارس الثانوية يدركون مسؤولياتهم بمتوسط حسابي (3.6) أي ما نسبته (72%).

أما بالنسبة للفرضية التابعة لسؤال الدراسة الرئيس، والتي تنص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين من جهات نظر المدراء والمشرفين و المعيار المقبول تربوياً.

فيتضح من نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المدراء والمشرفين لدرجة استجابات مديري المدارس الحكومية في درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين عند المعيار المقبول تربوياً وهو (4.21). ويفسر هذا الاختلاف بكون استجابات افراد عينة الدراسة كانت اعلى من هذا المعيار وهو يشير الى ارتفاع الاستجابة على بعض المعايير عن هذا المعيار.

(2) مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول الذي ينص على:

ما درجة المعرفة والفهم في درجة توافر المعايير المهنية التي يمتلكها المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين من وجهات نظر المدراء والمشرفين؟

يتضح من نتائج الدراسة درجة المعرفة والفهم في درجة توافر المعايير المهنية التي يمتلكها المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين من وجهات نظر المدراء والمشرفين من عينة الدراسة ، قد بلغت (3.64) بانحراف معياري قدره (0.54) وبنسبة مئوية (72.8) على الدرجة الكلية للمجال ، وهذا يدل على أن مدى المعرفة والفهم في درجة توافر المعايير المهنية التي يمتلكها المعلمون والمعلمات متوفرة بدرجة كبيرة لدى عينة الدراسة. وكان من أكثر الفقرات التي حصلت على درجة استجابة كبيرة هي التسلسل في عرض الأفكار بطريقة منهجية، وربط المواقف التعليمية بالحياة، والمعرفة بالتدريس وطرقه، والقدرة على ربط المواضيع المختلفة داخل المبحث الواحد، والقدرة على الإجابة عن تساؤلات الطلبة. وقد حصلت الفقرة المتعلقة بامتلاك المعلم معرفة أساسيات اللغة العربية والمعرفة الرياضية والعلمية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT) على أدنى درجات الاستجابة وتختلف نتائج الدراسة مع نتائج ودراسة (إمبيض، 2014)، ودراسة (الحو، 2009) التي أوجدت درجة استجابة متوسطة على أسئلتها الرئيسية وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة (الشناق، 2001) التي أظهرت نتائجها درجة استجابة كبيرة على سؤالها الرئيس.

حيث تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى جوانب محددة من طبيعة إعداد المعلم وتكوينه وارتكازها على الجانب النظري والابتعاد عن الجانب العملي والتطبيقي، وهي مشكلة تعاني منها منظومة التعليم بشكل عام بحيث تفصل بين التطبيق العملي والنظري وهو ما يخلق لدى المعلم أولاً ولدى الطالب ثانياً حالة من عدم مقاربة النظرية بأمثلة عملية من واقع الحياة مما يجعل المعرفة غير راسخة لدى الطالب والمعلم في ذات الوقت، وهي تظهر بشكل سؤال حقيقي يجب معالجة من قبل الجهات المسؤولة وهي كيف يمكن ان يبين المعلم مدى الاستفادة لدى الطالبة من

النظرية في واقعه الحياتي والمعرفي؟ وما يعكس هذه النتيجة الدليل أن هناك ضعفاً في معايير تتعلق بامتلاك المعلم معرفة بأساسيات اللغة العربية والمعرفة الرياضية والعلمية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT) وهي جميعها تعكس مواد تطبيقية في جوهرها وليست نظرية.

(3) مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني الذي ينص على:

ما المهارات المهنية التي يمتلكها المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين من وجهات نظر المدراء والمشرفين ؟

يتضح من نتائج الدراسة أن درجة المهارات المهنية التي يمتلكها المعلمين والمعلمات من وجهة نظر المبحوثين، قد بلغت (3.60) بانحراف معياري قدره (0.56) وبنسبة مئوية (72.0) على الدرجة الكلية للمجال ، وهذا يدل على أن درجة توفر المهارات المهنية متوفرة بدرجة كبيرة لدى عينة الدراسة.

وكان من أكثر الفقرات التي حصلت على درجة استجابة كبيرة توظيف الاتصال والتواصل في العملية التعليمية التعلمية، و إحسان الإصغاء، و القدرة على توظيف المصادر التعليمية في التعليم، وتوفير بيئة تعليمية آمنة وداعمة للعملية التعليمية، والمبادرة للقيام بالأعمال التي تتعلق بالتعاون مع الآخرين مثل حل السلوكيات غير المرغوب بها، والقدرة على توظيف مهارة الاستماع، وتوظيف التقويم كعنصر مهم، وكما تبين نتائج الدراسة أن الفقرات التي تتعلق بمواضيع مثل مشاركة الطلبة في بناء مشاريع تعليمية تعاونية ترتبط بواقع الطالب، ويصمم المعلم بمشاركة زملائه وطلبته مشاريع تعليمية مبنية على تكنولوجيا المعلومات، ينتج مع الطلبة مشاريع تكاملية لتوسيع مجال المعرفة والمهارات لديهم قد حصلت جميعها على درجات استجابة متدنية حسب استجابة عينة الدراسة، وتختلف نتائج الدراسة مع نتائج دراسة (ناجي، 2001) وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة (الشناق، 2001) وتعزو الباحثة هذه النتيجة حسب رأيها الى غياب عنصر التعاون في العملية التعليمية، وهذا الغياب ليس مقتصرًا على التعاون بين المعلم والطالب فحسب وإنما أيضا بين المعلم والمعلم والطالب والطالب، والمعلم والطالب والمدير، ولا يمكن تبرير هذا الفشل في تحقيق التعاون إلا لسبب واحد تراه الباحثة واضحا في كون المعايير في طابعها تركز على الجانب الفردي للمعلم ولا تنطبق على العمل الجماعي التعاوني، حيث يمكن أن يصحح هذا الخطأ من خلال دارة إدخال مجموعة من المعايير التي

تركز على الجانب التعاوني والجماعي على مستوى المدرسة والعقود المدرسي والمنطقة التعليمية بحيث يسود هذا الجانب الطابع التنافسي والتشجيعي لكل من المعلم والطالب والإدارة المدرسية.

(4) مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث الذي ينص على:

ما التقديرات المهنية والقيم التي يمتلكها المعلمون والمعلمات في المدارس الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين من وجهات نظر المدراء والمشرفين ؟

يتضح من الجدول (8) أن درجة التقديرات المهنية والقيم التي يمتلكها المعلمون والمعلمات من وجهة نظر المبحوثين من عينة الدراسة، قد بلغت (3.60) بانحراف معياري قدره (0.62) وبنسبة مئوية (72.0) على الدرجة الكلية للمجال ، وهذا يدل على أن درجة التقديرات المهنية والقيم التي يمتلكها المعلمون والمعلمات متوفرة بدرجة كبيرة لدى عينة الدراسة.

وكان من أكثر الفقرات التي حصلت على درجة استجابة كبيرة هي قدرة المعلم على تسيير عملية التعليم ، والقدرة على التواصل مع الزملاء، والعمل بروح الفريق الواحد، والإيمان بمقدرة كل فرد على التعلم، والمبادرة بالعمل الجماعي، والتعاون مع المختصين في مجال التعليم ، وقيامه بتبادل الخبرات مع الآخرين، والقدرة على تحفيز الطلبة على اكتساب المعرفة وبناءها. ويتضح من نتائج الدراسة أن الفقرات التي تتعلق بمواضيع مثل: يحدد المعلم أنماط التعلم المناسبة لاحتياجات جميع المتعلم، ويتأمل بصورة ذاتية وجماعية في ممارساته المهنية وقيمها لتلبية احتياجاته المهنية، ويبادر إلى تنظيم أنشطة متنوعة وتصميمها تبرز مواهب الطلبة ومقدراتهم المختلفة وتعزيزها، ويتدبر بشكل مستمر ما يقوم به من ممارسات محلاً أداء طلبته، وتعزو الباحثة هذه النتيجة حسب رأيها إلى ضعف واضح فيما يتعلق بروح المبادرة والتجديد، فهي تعكس ارتخاء المعلم بشكل واضح فيما يتعلق بتقديراته نحو معالجة المشكلات التي تتعلق بعمله وبالطلبة، فهو بالكاد يقوم بما يتعلق بواجباته المباشرة التي تخلق من الإبداع أو الرغبة في تطوير مهارات الطلبة وقدراتهم المختلفة، وتعزو الباحثة هذه النتيجة أيضاً إلى طبيعة العلاقة بين المعلم المناهج الدراسية التي يشوبها نوع من الصلابة، وعدم المرونة، إذ يلتزم المعلم

بالمناهج كما هو، دون أن يبذل فيه إبداعاته ومبادراته وأنشطته، لأمر الذي يبرره المعلم أنه ليس مسموحاً له بتجاوز المادة الدراسية أو المنهاج.

(5) مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع الذي ينص على:

ما علاقة المعرفة والفهم التي يمتلكها المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين على المهارات والاتجاهات المهنية والقيم التي يمتلكونها؟

يتضح من الجدول (9) وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين مجالات المعرفة والفهم بالمعايير المهنية من جهة و امتلاك المهارات المهنية والتقدير والقيم المهنية فيها مقدارها (0.898)، و (0.773) عند مستوى دلالة (0.000) من جهة أخرى.

بمعنى أن المعرفة والفهم بالمعايير المهنية تعمل على زيادة امتلاك المعلمين للمهارات المهنية اللازمة للعملية التعليمية التعليمية، وتعمل على زيادة امتلاكهم أيضاً للتقدير المهنية والقيم المهنية عند المعلمين من وجهة نظر عينة الدراسة من المبحوثين.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة حسب رأيها أنه وبالرغم من تفصيل المعايير وتحديدها وتصنيفها الى مستويات ومجموعات، إلا أنها في حقيقة الأمر تعمل كمنظمة متكاملة و مترابطة، فكما ارتفعت هذه المعايير كلما ارتفع التقييم العام للمعلم، وهي في الواقع لا تهدف بأي شكل من الأشكال إلى تصنيف المعلم أنه يمتلك المعايير أو لا يمتلكها، وإنما في جوهرها تعكس جوانب الضعف التي يجب العمل عليها مع المعلم والإدارة المدرسية على تطويرها وتحسينها ليس من منطلق فردي يتعلق بمعلم معين وإنما على المستوى الجماعي لجميع المعلمين.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة (قاسم، 2010) التي أظهرت وجود علاقة ارتباطية بين أساليب الإشراف ودرجة ممارسة المشرفين لها، ودراسة (الجابري، 2004) التي أظهرت وجود علاقة ارتباطية ايجابية بين الأسلوب القيادي التشاوري وتحسين الأداء، ودراسة (العيصرة، 2003) التي أظهرت علاقة بين النمط القيادي والدافعية، ومع دراسة هاو كنز

(Hawkins, 2002) التي أظهرت أن السلوك القيادي لمدير المدرسة كان ذا أثر مهم على المناخ العام للمدرسة، ومع دراسة مونديني (Cremonini, 2001) التي أظهرت وجود علاقة إيجابية بين نمط السلوك الداعم وسلوك العلاقة الحميمة للمعلمات وانفتاحها وبين نمط القيادة التحويلية من قبل المدير، ومع دراسة لوفيا وثونجسون (Loipha, &Thongsaen, 2013) التي أظهرت أن معايير المعايير المهنية للمعلمين قد أثرت بشكل إيجابي على تحصيل الطلبة وبالتالي تحسين أداء المعلمين ومع دراسة رومانوسكي واماتولاه (Amatullah & Romanowski) التي أكدت على كون تقديرات المعلمين نحو المعايير المهنية للمعلم في قطر كانت فاعلة في تحسين جودة التعليم وخبراتهم حول التعليم، وأن استجابات المعلمين تؤكد أن المعايير تزيد من قدرات المعلمين على التدريس، وتختلف مع دراسة (الشناق، 2001) التي أظهرت عدم وجود علاقة ارتباطية بين النمط القيادي السائد ورضا المعلمين.

6 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس الذي ينص على:

هل تختلف تقديرات المديرين والمشرفين في درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين باختلاف متغيرات (الجنس، ومكان السكن، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة، والمركز الوظيفي، والتخصص، والمديرية)؟

جاءت نتائج هذا السؤال، من حيث اختبار فرضيات الدراسة المتعلقة بالمتغيرات

المستقلة على النحو كالتالي:

ثانياً: النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة

أولاً: نتائج الفرضية المتعلقة بمتغير الجنس وتنص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات المشرفين في درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين تعزى لمتغير الجنس.

يتبين من نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات المشرفين في درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين تعزى لمتغير الجنس، في الدرجة الكلية وفي مجالات الدراسة الثلاث.

وتفسر الباحثة هذه النتيجة أن عدم الاختلاف في توافر المعايير المهنية بين الذكور والإناث يرجع إلى طبيعة مهنة التعليم التي تفرض وجود مثل هذه المعايير كذلك السياسات التعليمية التي لا تختلف بين مدارس الإناث ومدارس الذكور التي تتشابه بها ظروف العمل، وترى الباحثة أنها تتفق مع دراسة (الشناق، 2001) وتختلف هذه الدراسة مع دراسة (الحو، 2009)، ودراسة (والعياصرة، 2001).

ثانياً : نتائج الفرضية المتعلقة بمتغير مكان السكن وتنص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات المشرفين في درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين تعزى لمتغير مكان السكن.

يتبين من نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات المشرفين في درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين تعزى لمتغير مكان السكن في الدرجة الكلية وفي مجالات الدراسة الثلاث. وتفسر الباحثة هذه النتيجة بتشابه الظروف المهنية لأفراد الدراسة من المبحوثين التي لا تختلف باختلاف أماكن إقامتهم.

ثالثاً : نتائج الفرضية المتعلقة بمتغير المؤهل العلمي وتنص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات المشرفين في درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

يتبين من الجدول (13) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات المشرفين في درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين تعزى لمتغير المؤهل العلمي في الدرجة الكلية وفي مجالات الدراسة الثلاث. وتفسر الباحثة هذه النتيجة أن المعايير المهنية المطلوبة للتعليم يتعلمها المعلم ويلتزم بتطبيقها ولا تختلف رؤيتها لديه باختلاف المؤهل العلمي. وتتفق هذه الدراسة مع دراسة (العسيري، 2014)، ودراسة (السلمي، 2014)، والعياصرة، (2003)، ودراسة (الشناق، 2001) والحلو (2009)، وتختلف مع دراسة إمبيض (2014).

رابعاً : نتائج الفرضية المتعلقة بمتغير سنوات الخدمة وتنص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات المشرفين في درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

يتبين من نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات المشرفين في درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين تعزى لمتغير سنوات الخدمة في الدرجة الكلية وفي مجالات الدراسة الثلاث أن هذه الفروق تعود لصالح مستوى خبرة (أكثر من 10 سنوات). وتفسر الباحثة هذه النتيجة أن ازدياد الخبرة في إدارة المدارس والإشراف التربوي تزيد من معرفة المدراء والمشرفين التربويين من رؤيتهم لتوافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية وتقييمهم لدرجة وجود هذه المعايير وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة (إمبيض، 2014)، ودراسة (الحلو، 2009)، وتختلف مع دراسة (عسيري، 2014)، ودراسة (السلمي، 2014)، ودراسة (الحارثي، 2008)، ودراسة (الشناق، 2001).

خامساً : نتائج الفرضية المتعلقة بمتغير المركز الوظيفي وتنص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات المشرفين في درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين تعزى لمتغير المركز الوظيفي. يتبين من الجدول (17) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات المشرفين في درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين تعزى لمتغير المركز الوظيفي في الدرجة الكلية وفي مجالات الدراسة الثلاث، وأن هذه الفروق تعود لصالح مستوى مركز (مدير مدرسي). وتفسر الباحثة هذه النتيجة بقرب المدير المدرسي من المعلم واحتكاكه اليومي به أكثر من المشرف التربوي، وإطلاع المدير على الجانب المهني للمعلم بصورة مباشرة أكثر من المشرف التربوي، وواجب المدير المدرسي في مراقبة الأداء المهني للمعلم بصورة يومية.

سادساً: نتائج الفرضية المتعلقة بمتغير التخصص وتنص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات المشرفين في درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين تعزى لمتغير التخصص. يتبين من نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات المشرفين في درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين تعزى لمتغير التخصص في الدرجة الكلية وفي المجال الثالث (التقديرات المهنية والقيم) وان هذه الفروق تعود لصالح مستوى تخصص (علمي)، وتفسر الباحثة هذه النتيجة لكون عينة المبحوثين من المدراء والمشرفين أغلبهم من ذوي المؤهلات الأكاديمية العلمية. وتختلف نتائج هذه الدراسة مع دراسة (الدباغ وآخرين، 2006) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في الكليات العلمية، والكليات الإنسانية حول الكفايات التعليمية الأدائية المشتركة بينهم.

سابعاً : نتائج الفرضية المتعلقة بمتغير المديرية وتنص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات المشرفين في درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين تعزى لمتغير المديرية.

يتبين من نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات المشرفين في درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين تعزى لمتغير المديرية

أما بالنسبة لمجالات الدراسة فيتبين من الجدول السابق وجود فروق عند نفس مستوى الدلالة في المجال الأول (المعرفة والفهم) والمجال الثاني (المهارات المهنية) والمجال الثالث (التقديرات المهنية والقيم) وأن هذه الفروق تعود لمديريات (قباطية، وجنين، ونابلس) وتفسر الباحثة هذه النتيجة لعينة المبحوثين حيث معظمهم من المدراء وكذلك من ذوي التخصص العلمي وربما لوجود سياسات مميزة في هذه المديريات لدى المدراء والمشرفين التربويين تجعل من رؤيتهم للمعايير المهنية لدى المعلمين أوضح.

التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة توصي الباحثة بما يلي:

- التركيز على المعايير المهنية للمعلمين والمعلمات، لتعرف بجوانب القوة في مستواها للعمل على تعزيزها، وجوانب الضعف للعمل على علاجها.
- العمل على تحسين الأداء الوظيفي للمعلمين برفع مستوى المعايير المهنية، ورفع درجة تطبيق المعايير المهنية للمعلمين.
- العمل على تعزيز المعايير المهنية التي تتعلق بامتلاك المعلم المعرفة الرياضية والعلمية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT).

- التركيز على المعايير المهنية التي تتعلق بطبيعة إعداد المعلم وتكوينه وموازنتها فيما يتعلق بالجانب النظري والافتراق أكثر من الجانب العملي والتطبيقي.
- تعزيز مشاركة المعلم مع الطلبة في بناء مشاريع تعليمية تعاونية تكاملية ترتبط بواقع الطالب.
- العمل على تعزيز المعايير التي تتعلق بالتعاون بين المعلم والطالب وبين المعلم والمعلم والطالب والطالب، والمعلم والطالب والمدير.
- أن تركز المعايير المهنية في جوهرها على الجانب التعاوني التشاركي والجماعي للمعلم، بحيث يشجع هذا الجانب الطابع التشاركي التشجيعي لكل من المعلم والطالب والإدارة المدرسية.
- تعزيز المعايير المهنية التي تتعلق بتعزيز روح المبادرة والتجديد لدى المعلم في معالجة المشكلات التي تتعلق بعمله وبالطلبة، والإبداع والرغبة في تطوير مهارات الطلبة وقدراتهم المختلفة.
- إجراء دراسات مستقبلية توضح أثر تطبيق المعايير المهنية على مخرجات العملية التعليمية.
- تناول المعايير المهنية للمعلم كمنظومة متكاملة ومتراصة، تعكس في جوهرها جوانب الضعف التي يجب العمل عليها مع المعلم والإدارة المدرسية على تطويرها وتحسينها.

المصادر والمراجع

أولاً: المراجع العربية

ثانياً: المراجع الأجنبية

المصادر والمراجع

أولاً: المراجع العربية:

أبو كيلة، هادية محمد (2001). *البحث التربوي وضع السياسة التعليمية*. "بحوث ودراسات"، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر.

أحمد، حافظ. (2004). *المعايير المهنية المستدامة لأستاذ جامعة النجاح الوطنية في ضوء متغيرات العصر*. المؤتمر القومي السنوي الحادي عشر (العربي الثالث)، آفاق الإصلاح والتطوير بالتعاون مع مراكز الدراسات المعرفية، 18-19 ديسمبر، جزء (1)، جامعة عين شمس، مصر.

الأحمد، خالد طه. (2005). *تكوين المعلمين من الاعداد الى التدريب*. ط1، دار الكتاب الجامعي، العين، الامارات.

الأسدي ، سعيد جاسم وإبراهيم مروان عبد المجيد . (2007). *الإشراف التربوي*. عمان، الأردن.

آل زاهر، علي. (2004). *برامج التطوير المهني لمعلم في الجامعات السعودية مجالاتها وطرق تنفيذها ومعوقاتنا ومقومات نجاحها*. جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.

آل ناجي، محمد بن عبد الله، (2001). *"الأنماط القيادية ومدى فاعليتها للمشرفين التربويين في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة عسير"*. مجلة مركز البحوث التربوية، العدد(20)، قطر.

إمبيض، يسرى. (2014). *دور المشرف التربوي في تحسين أداء المعلمين في مدارس القدس الحكومية من وجهة نظر المعلمين والمديرين*. "رسالة غير ماجستير غير منشورة"، جامعة بيرزيت، رام الله، فلسطين.

الباز، حسن، أحلام ؛ والفرحاتي، السيد محمود. (2008). *الاعتماد المهني للمعلم، مدخل تطوير التعليم*. ط1، الدار المدرسية الجديدة، القاهرة، مصر.

- بدران، شبل؛ وسليمان، سعيد. (2009). *معلم الألفية الثالثة في اطار معايير جودة الممارسة المهنية، الطبعة الأولى، دار المدرسة الجديدة، القاهرة، مصر.*
- البرعي، محمد عبدالله والتويجري، ومحمد إبراهيم. (2005). *معجم المصطلحات الإدارية.* مكتبة العبيكان، الرياض، السعودية.
- البستان، أحمد عبد الباقي، وعبد الجواد عبدالله السيد، وبولس وصفي عزيز. (2010). *الإدارة والإشراف التربوي. (النظرية، البحث، الممارسة).* ط1، دار حنين للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- البناء، هاله. (2013). *"الإدارة المدرسية المعاصرة".* دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- بيومي، كمال، وعلي، انتصار. (2000). *التقديرات الحديثة والخبرات العالمية في مجال المعايير المهنية للأستاذ المدرسي.* مجلة عالم التربية، عدد(1)، لجنة مستقبلات التربية برابطة التربية الحديثة، القاهرة، مصر.
- الجابري، سلمان، (2004). *"الأساليب القيادية التي يمارسها المشرفون التربويون وعلاقتها بتحسين أداء المعلمين كما يراها معلمو التعليم العام في المدينة المنورة".* رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.
- الجقندي، عبد السلام عبد الله، (2008). *دليل المعلم العصري في التربية وطرق التدريس،* ط1، دار فتيية، دمشق، سوريا.
- جواد، شوقي ناجي. (2000). *السياسات الإدارية "سياسات الأعمال".* دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- الحارثي، سعد. (2008). *"درجة ممارسة مديري مراكز الإشراف التربوي للمهارات القيادية من وجهة نظرهم والمشرفين التربويين لديهم".* رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، عمان، الأردن.

حافظ، محمد ؛ والبحيري ، السيد.(2009). *تقديرات معاصرة في إدارة المؤسسات التعليمية*، الطبعة الأولى، عالم الكتب، القاهرة، مصر .

حجي، أحمد. (2000). *الإدارة التعليمية والإدارة المدرسية*. دار الفكر العربي، القاهرة، مصر .

حداد، بشير.(2004). *المعايير المهنية*. عالم الكتب، القاهرة، مصر .

الحري، حياة. (2006). *إدارات التطوير ودورها في المعايير المهنية بالجامعات السعودية*. مجلة دراسات في التعليم المدرسي، عدد (13)، ص315.

الحريشي، منيرة، وكعكي، سهام.(2005). *تقويم تجربة تنمية معلم في ضوء الجودة الشاملة بكلية التربية للبنات بمدينة الرياض*. الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن) كلية التربية -جامعة الملك سعود -الرياض، اللقاء السنوي الثالث عشر .

حسين، سلامة.(2006). *المعايير المهنية المعلمين والمعلمات والقيادات الأكاديمية في جامعة بنها (دراسة تقييمية لمشروع تنمية القدرات فيها)*. المؤتمر القومي السنوي الثالث عشر (العربي الخامس) الجامعات العربية في القرن الحادي والعشرين الواقع والرؤى بمركز تطوير التعليم المدرسي بجامعة عين شمس، القاهرة، مصر، 26-27 نوفمبر .

الحو، غسان. (2009). *درجة ممارسة المشرفين التربويين لأنماط الإشرافية في المدارس الثانوية في فلسطين*. مجلة العلوم التربوية والنفسية (10)، (3)، جامعة البحرين، ص168-196.

حمود، محمد عبد الحميد الشيخ. (2011). *الإرشاد المهني نشأته، أهميته، تقنياته، نظرياته، وتجارب عالمية*. ط1، دار الكتاب الجامعي، العين، الامارات.

الخطيب، محمد.(2004). *الاعتماد الأكاديمي وعلاقته بالتنمية العلمية المهنية في التعليم العالي*، ندوة تنمية المعلمين في مؤسسات التعليم العالي (التحديات والتطوير)، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض، 14-15 ديسمبر .

خليل، محمد. (2013). الإشراف التربوي الحديث: الماهية والأهداف والأنواع والأساليب وتدريب وتطوير وتوجيه وتقويم. دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

الدباغ، عبد الله، وسمر، يونس. (2006). تنمية الكفايات التعليمية الأدائية في جامعة بغداد، رسالة منشورة، بغداد، العراق.

الدعيلج، فوزية عبد العزيز حمد، (2009). أسس الإدارة التربوية والمدرسية والإشراف التربوي. دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

دواني، كمال سليم. (2014). الإشراف التربوي مفاهيم وآفاق. ط1، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

الرديسي، سمير محمد علي. (2013). المعايير المهنية للتدريس وضرورتها للتعليم في السودان. مجلة كلية التربية، ع(7)، ص122-129.

زايد، نبيل محمد (2004). النمو الشخصي والمهني للمعلم، ط4، توزيع مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، مصر.

السالوس، منى. (2004). المعايير المهنية لمعلم المدرسي في مصر (دراسة ميدانية). مجلة الثقافة والتنمية، عدد (11)، أكتوبر 2004، ص122.

السلمي، مهي. (2014). "درجة إسهام الإشراف المتنوع في تطوير الأداء المهني لمعلمة اللغة الانجليزية من وجهة نظر المعلمات والمشرفات التربويات". رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.

الشناق، معن. (2001). "الأنماط القيادية لمديري المدارس الثانوية المهنية الحكومية في الأردن من وجهة نظر المعلمين وعلاقتها بالرضا الوظيفي". رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة بغداد، بغداد، العراق.

الصغير، احمد حسين(2009). مجتمعات التعلم: نموذج لتحسين الممارسات المهنية في المدارس. ط1، دار إثراء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

صليوو، سهى نونا. (2005). الإشراف والتنظيم التربوي. دار صف للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.

الصيرفي، محمد.(2004). واقع المعايير المهنية لدى المصريين المعارين لبعض دول الخليج العربي (دراسة ميدانية). مجلة دراسات في التعليم المدرسي، عدد (14)، أبريل 2007، ص39.

الضبعات، زكريا اسماعيل. (2009) إعداد وتأهيل المعلمين لأسس التربوية والنفسية، ط1، دار الفكر، عمان، الأردن.

ضحاوي، بيوم محمد ؛ وحسين، سلامة عبد العظيم. (2009) التنمية المهنية للمعلمين: مدخل جديد نحو إصلاح التعليم، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر.

عبدالسلام، مصطفى عبدالسلام. (2000). أساسيات التدريس والتطوير المهني للمعلم. ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر.

عبدالعزيز، صفاء محمود وحسين بشير محمود (2005). " ضمان جودة ومعايير اعتماد مؤسسات التعليم العالي في مصر"، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر السنوي الثالث عشر بعنوان الاعتماد وضمان جودة المؤسسات التعليمية، المنعقد في كلية التربية , جامعة بني سويف، مصر، ص 472.

عبيدات، سهيل احمد.(2007). اعداد المعلمين وتنميتهم. الطبعة الأولى، عالم الكتب الحديثة، اربد، عمان.

العبيدي، محمد جاسم. (2010). الإشراف التربوي والإدارة التعليمية. دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

العثيمين، فهد سعود عبدالعزيز. (2005). أخلاقيات الإدارة في الوظيفة العامة وتطبيقاتها في المملكة العربية. مكتبة التوبة، الرياض، السعودية.

عسيري، عائشة. (2014). اسهام المشرفة التربوية في تحسين الأداء التدريسي لمعلمات مقرر الكيمياء المطور للمرحلة الثانوية من وجهة نظر المعلمات. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.

عواد، يوسف ذياب. (2011). دليل المعلم في عمله: دراسات نفسية وتربوية. ط1، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

العوران، ابراهيم. (2010). الإشراف التربوي ومشكلاته: دراسة ميدانية تقويمية. دار يافا العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

العياصرة، علي. (2003). "الأنماط القيادية لمديري المدارس الثانوية وعلاقتها بدافعية المعلمين نحو مهنتهم كمعلمين في وزارة التربية والتعليم في الأردن". رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية، عمان، الأردن.

قاسم، عبد الكريم (2010). "العلاقة بين درجة أهمية الأساليب الإشرافية ودرجة ممارستها من وجهة نظر التربويين في مديريات التربية والتعليم في محافظات شمال فلسطين". مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات (15)، ص129-180.

القباني، يحي (2003). المرجع الشامل في الوسائل التعليمية. ط1، دار الطريق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

قمبر، محمود. (2004). تجارب عالمية في تطوير التعليم الجامعي. المؤتمر القومي السنوي الحادي عشر (العربي الثالث) لمركز تطوير التعليم الجامعي، التعليم الجامعي العربي: آفاق الإصلاح والتطوير 18-19 ديسمبر، الجزء الأول، ص523.

المحروقي، ماجد. (2009). أخلاقيات المهنة مفهومها وأهميتها. وزارة التربية والتعليم، سلطنة عمان.

المصري، محمد عبدالغني. (2001). أخلاقيات المهنة. دار قباء للطباعة والنشر، القاهرة، مصر.

المعاينة، عبد العزيز. (2012). اتجاهات حديثة في الإشراف التربوي. ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

معجم اللغة العربية. (1997). المعجم الوسيط. ط2، إصدار مجمع اللغة العربية، القاهرة.

نوفل، محمد. (2002). جامعة النجاح الوطنية والمجتمع في القرن الحادي والعشرين. المجلة العربية للتربية، مجلد (22)، عدد (1)، ص148.

الهوراري، ليماء؛ وابو اسعد ، احمد (2008). التوجيه التربوي والمهني، ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

هيئة تطوير مهنة التعليم (2012) المعايير المهنية للمعلم، رام الله، فلسطين.

وزارة التربية والتعليم العالي، (2008) إستراتيجية إعداد وتأهيل المعلمين في فلسطين، اليونسكو، رام الله.

الوهر، محمود . (1989). الإشراف التربوي في الأردن، الواقع والنظرة المستقبلية، ورقة عمل مقدمة للحلقة التدريبية العربية الإقليمية في الإشراف التربوي الفعال في وزارة التربية والتعليم، عمان: الأردن.

اليوسف، مها. (2009). "مهام مديري المدارس الابتدائية الإشرافية ومدى ممارستهم لها. رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض، السعودية.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Alhajeri , S (2011). **Relationships Between Supervisory Behaviors and School Climate as Perceived by Secondary School Teachers in the State of Kuwait**. Kuwait , ProQuest LLC, Retrieved November 11, 201 ، 4
- Brock ، M. , & Carter, E. (2015). Efficacy of Teachers Training Paraprofessionals to Implement Peer Support Arrangements. **Exceptional Children** , 0014402915585564.
- Carter V. Good . **Dictionary of Education**, (New York: Mc Grow- Hill Book Company, 2002), P. 415.
- Cremonini F., (2001) **Leadership style of Southern New Mexico school districts and the regulatory climate in the schools from the perspective of school principals and teachers**. Research Fellow, Mayo Clinic, Rochester, MN
- Dollansky , T. D(2007 ، August). **Rural Saskatchewan Elementary K-6 Teacher's Perceptions of Supervision and Professional Development (Thesis)**. Retrieved from
- Evans, L. (2011). The 'shape 'of teacher professionalism in England: Professional standards, performance management, professional development and the changes proposed in the 2010 White Paper. **British educational research journal**, 37(5), 851-870.
- Fitzgibbons, D. (2005). Transformig Business and Education : The Challenge to Organizations and Educator. **Organization Development Journal**, 21 (4) 6-15. 9

- FitzSimmons, N. N., Moritz, C., Limpus, C. J., Pope, L., & Prince, R. (1997). Geographic structure of mitochondrial and nuclear gene polymorphisms in Australian green turtle populations and male-biased gene flow. *Genetics*, 147(4), 1843-1854.
- Fitzsimmons, P. (1997). **The governance of teacher competency standards: an issue for indigenous educational leadership.** Paper presented at The Indigenous Future Conference of New Zealand Educational Administration Society: The New Directions in Educational Leadership. Auckland, New Zealand.
- Gedikoğlu, T; Keser, Z. (2013). “Determining the extent to which high school principals exercise their authority and responsibility”. **International Journal of Human Sciences**, Vol. 5, No 2, pp :2-23.
- Giannola, D. (2005). AIDing student teachers, cooperating teachers and supervisors in inclusive settings. **Teaching and Learning**, 19 (2), 77–99.
- Goddard, T., & Myers, R. (2011). Democracy and Demonstration in The Grey Area of Neo-Liberalism A Case Study of Free Los Angeles High School. **British Journal Of Criminology**, 53 (3), 419-437.
- Hawkins , L., (2002). Principles leadership and organization climate: in international schools. **Dissertation Abstracts International**. 94 (3), 567-574.
- Haynesa, J .(2009). Leadership Development-An Essential Piece of Leading Change at Community Colleges, **Community College Journal of Research and Practice**, 33 (11), 962-964.

- Henna, B. D., Pandey, R., Thalquotra, M., Singh, J., & Sodhi, K. S. (2014).
GLUCOSE-6-PHOSPHATE DEHYDROGENASE DEFICIENCY:
AN UPDATE. *American Journal Of Pharm Research*, 4(04).
- Jain, P Y&. alkowsky, S. H., He, Y., (2016). *Handbook of aqueous solubility data*. CRC press.
- Jose, A., Shirley, K., Angela, E., Benedict, R., Thomas, W., & Daniel, D. (2011). Electrolytic inferior vena cava model (EIM) of venous thrombosis. **Journal of Visualized Experiments**, 32 (3), 556-562
- Kapusuzoglu, S., & Balaban, C., (2001). Roles of Primary Education Supervisors in Training Candidate Teachers on Job. **European Journal of Scientific Research**. Vol.42 No.1 , pp.114-132.
- Kleinhenz, E. and Ingvarson, L. (2007). **Standards for teaching: Theoretical understanding and application**. Australian Council for Educational Research (ACER).
- Loipha, S., Bunterm, T., &Thongsaen, K. (2013). Teacher Development Based on Mathematics Teaching Professional Standards through Lesson Study. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 33(2), 98-105.
- Lovell, J., & Wales, K. (1983). **Supervision for better schools**.(5th ed). New Yourk, NY: Englewood cliffs printice- Hell.
- Lovell, M. Z., Cunningham, J. G., Dade, A. W., Alessi, D. M., Mostosky, U. V., Vorro, J. R., ... & Lovell, K. L. (1983). Caprine β -mannosidosis: clinical and pathological features. *Journal of Neuropathology* .

- Massaro , D , & Augustus, J. (2000). Teacher perception of school climate and principles self – reported leadership style based on three empirical measures of perceived leadership. **The center for education**, Winder University , one university place , Chester , PA 19013.
- Mayer, D., Mitchell, J., Macdonald, D., & Bell, R. (2005). Professional standards for teachers: A case study of professional learning. *Asia - Pacific Journal of Teacher Education*, 33(2), 159-179.
- Metuo, L. (2014). **Influence of head teachers’ instructional supervision practices on curriculum implementation in Isinya sub county, Kenya** (Thesis). University of Nairobi. Nairobi.
- Musundire , A. (2015). **Effectiveness of the developmental supervision model as a tool for improving quality of teaching: perceptions of the South African primary school-based managers and educators**, University Of South Africa.
- Na, W. U. (2015). A Case Study of the Influence of Cross-Cultural Learning and Teaching Experiences on Pre-Service Teachers’ Perception of Teachers’ Professional Standards. *Canadian Social Science*, 11(1).
- Nawaz, M., Shakoor, M. I., & Pirzada, S. S. (2013). The Professional Development of Employees in Banks of Pakistan: A comparative study of public and private banks in Punjab Pakistan. *International Journal of Learning and Development*, 3(5), 89-110.

- Ngcobo, T. & Tikly, L.P. (2010) Key dimensions of effective Leadership for change: A focus on township and rural schools in South Africa. **Educational Management Administration & Leadership** 38(2): 202-228.
- Ozdemir, J., & Sabanci, A, I. (2015). Team Leadership: Leadership Role Achievement in Supervision Teams in Turkey. **International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences**, 5 (3), 243-260.
- Remondini, J. (2001) Leadership style and school climate: A Comparison between Hispanic and non Hispanic women Principals in southern New Mexico. Dissertation Abstract International – A61 03, P. 869.
- Romanowski, M. H., & Amatullah, T. (2014). The impact of Qatar national professional standards: Teachers' perspectives. *International Journal of Research Studies in Education*, 3(2).
- Scott, S." (2002). **Professional Development: A study of Secondary Teachers"**, Unpublished PhD Dissertation, Carting University of Technology , 2002, P. 17 .
- Sergiovanni, T. & Starratt, R. J. (2007). **Supervision: Human Perspectives** (4th Ed). New York: Ac Graw- Hill Book Co.
- Sharif, A. O., Mahood, H. B., Al-Ailbi, S., Hossini, S. A., & Thorpe, R. B. (2016). Heat transfer modelling of two-phase bubbles swarm condensing in three-phase direct-contact condenser. *Thermal Science*, 20(1), 143-153.

Skerritt.O, (1992). **Professional Development in Higher Education**,
(London:Kogan Page Limited) , PP. 145-146

Vongphanakhone, S. (2014). Suitable leadership styles increase workplace
motivation in the Lao banking industry.

White, V. & Queener, J. (2003). Supervisor and supervisee attachments and
social provisions related to the supervisory working alliance.
Counselor Education and Supervision, 42, 203-218

Yildirim , A. (2013). Student teachers perceptions about their education
supervisors role. **Educational Research and Reviews, 8** (3) ,112-
20.

Zheng, H. Y., & CAI, Q. Y. (2012). An Analysis of the Standards for
British and American Teaching Profession and Its Implication.
*Journal of GuangxiNormalUniversity (Philosophy and Social
Sciences Edition)*, 4, 021.

الملحقات

ملحق رقم (1): الاستبانة

جامعة النجاح الوطنية

كلية الدراسات العليا

قسم الإدارة التربوية

حضرة المشرف/ة.....المحترم/ة

حضرة المدير /ة.....المحترم/ة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد ؛

فتقوم الباحثة بدراسة ميدانية عنوانها: "درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في المحافظات الشمالية في فلسطين من وجهات نظر المدرء والمشرفين" ولتحقيق أغراض الدراسة، قامت الباحثة بإعداد استبانة معتمدة على ما جاء في الأدب النظري، والدراسات السابقة، لذا يُرجى التكرم بتعبئة الاستبانة المرفقة، علماً بأن البيانات الواردة لن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

شاكراً لكم حُسن تعاونكم

القسم الأول : البيانات الشخصية

يرجى وضع إشارة (x) فيما ينطبق عليك:

- 1 - الجنس: ذكر أنثى
- 2 - مكان السكن : مدينة قرية مخيم
- 3 - المؤهل العلمي: بكالوريوس ماجستير فأعلى
- 4 - سنوات الخدمة: أقل من 5 سنوات من (5 - 10) سنة أكثر من 10 سنوات
- 5 - المركز الوظيفي: مدير مدرسي مشرف تربوي
- 6 - التخصص: علمي أدبي
- 7 - المديرية : جنوب نابلس نابلس سلفيت
- قباطية طوباس جنين
- طولكرم قلقيلية

القسم الثاني : درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلم

يرجى وضع إشارة (√) في المربع الذي ينطبق مع رأيك أمام كل فقرة من الفقرات الآتية:

الرقم	الفقرات	درجة التوافر				
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
المجال الأول : المعرفة والفهم						
1.	يمتلك معرفة بفلسفة المنهاج الفلسطيني					
2.	يمتلك معرفة بأهداف المنهاج وخطوطه العريضة					
3.	يربط المواقف التعليمية بأمثلة ودروس مستفادة من الواقع الفلسطيني					
4.	يتسلسل في عرض الأفكار بطريقة منهجية تدل على فهم شامل متكامل للمحتوى التعليمي بمستوياته العمودي والأفقي					
5.	يظهر مقدرة متميزة على التعامل مع تساؤلات الطلبة واستفساراتهم					
6.	يمتلك معرفة وفهماً بطرائق تعلم الطلبة وفق مقدراتهم وخصائصهم النمائية					
7.	يمتلك معرفة واسعة في مستويات الأسئلة وطرائق طرحها وفق الخصائص النمائية للطلبة					
8.	يظهر المعلم معرفة عميقة وشاملة بكيفية تدريس تخصصه					
9.	يربط بين الموضوعات داخل المبحث الواحد للصف الذي يدرسه					
10.	يمتلك معرفة وفهماً بأسس القياس والتقويم التربوي					
11.	يمتلك معرفة بأساسيات اللغة العربية والمعرفة الرياضية والعلمية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT)					
المجال الثاني : المهارات المهنية						
12.	يعد الخطط التعليمية واضحة المعالم و الأهداف ويطورها مراعيًا الفروق الفردية بين الطلبة					
13.	يوفر بيئةً تعليميةً آمنةً وداعمةً لعملية التعلم والتعليم					
14.	يطور ممارساته التعليمية المبنية على الثقة المتبادلة على مستوى الصف الفعال					
15.	يعزز الثقة بالطالب ويشعره بالأمان والمسؤولية تجاه تعلمه					
16.	يوظف التقويم التربوي بأنواعه بشكل مستمر					
17.	يوفر بيئةً تعليميةً تشاركية وديمقراطية تعزز مهارات التواصل الإيجابية والمشاركة الجماعية					

					18. يبادر إلى حل السلوكيات غير المرغوب بها بالتعاون مع المعلمين والمدير وأولياء الأمور والمرشد التربوي ضمن استراتيجيات داعمة
					19. يوفر مناخاً تعليمياً يمتاز بالمرونة والابتكار والتحفيز المستمر على التفكير الناقد والإبداع
					20. يوفر بيئة تعليمية غنية بمصادر التعلم لتشجيع الطلبة على التأمل تحفز الطلبة على الاستقصاء والتفكير الناقد والحوار البناء
					21. يشرك الطلبة في بناء مشاريع تعليمية تعاونية ترتبط بواقع الطالب
					22. يناقش آراء الطلبة وأفكارهم ليطوعها لخدمة الموقف التعليمي بتبريرات منطقية
					23. يوظف المصادر التعليمية والوسائل التعليمية في العملية التعليمية التعليمية
					24. ينفذ خبرات تحفز الطلبة على استخدام المصادر والوسائل في عملية البحث وبناء المشاريع العلمية
					25. يختار مواضيع وأنشطة تعزز لدى الطالب هويته الفلسطينية وروح الانتماء
					26. ينتج مع الطلبة مشاريع تكاملية لتوسيع مجال المعرفة والمهارات لديهم
					27. يأخذ دور الميسر والداعم والموجه والباحث مع الطلبة في بنائهم للمعرفة
					28. يوثق نتائج ومخرجات التقويم بناءً على معايير واضحة وفق الأنظمة المعمول بها
					29. يقدم تغذية راجعة واضحة للمعنيين بالنتائج التي يفعلها باستمرار
					30. يبادر باستمرار إلى بناء جسور الثقة بين المدرسة والمجتمع لتشجيعهم على إبداء آرائهم
					31. يوظف الاتصال والتواصل في العملية التعليمية التعليمية
					32. يحسن الإصغاء إلى تساؤلات الطلبة ويتقبلها
					33. يعمل على تنمية مهارة الاستماع وإدارة الحوار والنقاش
					34. يوظف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT) في العملية التعليمية التعليمية
					35. يصمم المعلم بمشاركة زملائه وطلابه مشاريع تعليمية مبنية على تكنولوجيا المعلومات

المجال الثالث: التقديرات المهنية والقيم					
					36. يلتزم بتيسير عملية التعلم لجميع الطلبة
					37. يؤمن بقوة وبمقدرة كل فرد على التعلم
					38. يحفز الطلبة على بناء المعرفة بشكل ذاتي
					39. يحدد أنماط التعلم المناسبة لاحتياجات جميع المتعلمين
					40. يبادر إلى إعداد وتصميم أنشطة تناسب احتياجات الطلبة ومستوياتهم البنائية
					41. يلتزم بمساعدة الطلبة على إبراز مقدراتهم ومواهبهم المختلفة لتعزيز ثقتهم بأنفسهم
					42. يبادر إلى تنظيم وتصميم أنشطة متنوعة تبرز مواهب الطلبة ومقدراتهم المختلفة وتعززها
					43. يحفز طلبته على ما يقومون به من أدوار ضمن أي نشاط أو فعالية أثناء العملية التعليمية
					44. يتأمل بصورة ذاتية وجماعية في ممارساته المهنية وقيمها لتلبية احتياجاته المهنية
					45. يتدبر بشكل مستمر بما يقوم به من ممارسات محلاً أداء طلبته
					46. يؤمن بتبادل الخبرات واكتسابها من خلال اجتماعات مع الزملاء وإطلاعهم على تشخيصه لأدائه
					47. يلتزم بالتعاون والتواصل مع ذوي العلاقة لتطوير نوعية التعليم
					48. يبادر بشكل دائم نحو العمل الجماعي مع الآخرين
					49. يدعو باستمرار إلى التواصل والتعاون مع الزملاء
					50. يعمل بروح الفريق الواحد من أجل اتخاذ قرارات مدروسة تخدم العملية التعليمية وترفع من نوعية التعلم

شكراً لتعاونكم

ملحق (2) : أسماء المحكمين للاستبانة

1	د. أحمد فتيحة	جامعة بير زيت
2	د. حسن محمد تيم	جامعة النجاح الوطنية
3	د. رولا أبو زنت	وزارة التربية والتعليم رام الله
4	د. عبد حمائل	جامعة القدس المفتوحة رام الله
5	د. فاخر الخليلي	جامعة النجاح الوطنية
6	د. فايز محاميد	جامعة النجاح الوطنية
7	د. محمود رمضان	جامعة النجاح الوطنية
8	د. نعيم أبو الحمص	جامعة بير زيت
9	د. هشام دويكات	جامعة القدس المفتوحة رام الله

ملحق (3) : كتاب الموافقة على عنوان الأطروحة وتحديد المشرف

An-Najah
National University
Faculty of Graduate Studies
Dean's Office



جامعة
النجاح الوطنية
كلية الدراسات العليا
مكتب العميد



التاريخ : 2016/2/23

حضرة الدكتور عبد الكريم ابوب المحترم
منسق برنامج ماجستير الإدارة التربوية

تحية طيبة وبعد،

الموضوع : الموافقة على عنوان الأطروحة وتحديد المشرف

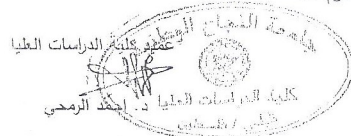
قرر مجلس كلية الدراسات العليا في جلسته رقم (302)، المزمعة بتاريخ 2016/2/22، الموافقة على مشروع الأطروحة المقدم من الطالب / بنته باسم توفيق درويش، رقم تسجيل 11357175، تخصص الإدارة التربوية، عنوان الأطروحة: (درجة نوافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية في فلسطين من وجهات نظر المتراء والمشرفين)

(The Availability of Professional Standards Among Teachers in Secondary Schools in the Northern Governorates in West Bank in Palestine From the Point of View of Principals and Supervisors)

بإشراف: أ.د. عبد صاف

يرجى اعلام المشرف والطالب بضرورة تسجيل الأطروحة خلال اسبوعين من تاريخ اصدار الكتاب: وفي حال عدم تسجيل الطالب/ة للأطروحة في الفترة المحددة له/ها ستقوم كلية الدراسات العليا بإلغاء اعتماد العنوان والمشرف.

وتفضلوا بقبول وافر الاحترام ،،،



د. عبد صاف
23/2/2016

نسخة : د. رئيس قسم الدراسات العليا للعلوم الانسانية المحترم
ق.أ.ع. القبول والتسجيل المحترم
مشرف الطالب
ملف الطالب

ملحق (4) : كتاب جامعة النجاح

An-Najah
National University
Faculty of Graduate Studies



جامعة
النجاح الوطنية
كلية الدراسات العليا

التاريخ: 2016/05/18

حضرة السيد مدير عام التعليم المحترم
الادارة العامة للتعليم العام
وزارة التربية والتعليم العالي
فاكس: 2983222 - 2 - 00972
بسم الله

الموضوع: الطالبة/ فتنه باسم توفيق درويش، رقم تسجيل 11357175،
تخصص ادارة تربوية

تسهيل مهمة الطالبة/ فتنه باسم توفيق درويش، رقم تسجيل 11357175، تخصص ادارة تربوية في كلية الدراسات العليا، وهي بصدد اعداد الاطروحة الخاصة بها والتي عنوانها:

(درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في المحافظات الشمالية في فلسطين من وجهة نظر المدرء والمشرفين)

يرجى من حضرتكم تسهيل مهمة الطالبة المذكورة اعلاه في توزيع الاستبانة وتطبيق اداة الدراسة على مدرء ومشرفي المرحلة الثانوية في المحافظات الشمالية، لاستكمال اجراءات الاطروحة الخاصة بها.

شاكرين لكم حسن تعاونكم.

مع وافر الاحترام،،،

جامعة النجاح الوطنية. سامح العطوط
كلية الدراسات العليا
رئيس قسم الدراسات العليا للعلوم الانسانية
نابلس / فلسطين

فلسطين، نابلس، ص.ب 7-707 هاتف/ 2345115، 2345114، 2345113 (09)972* فاكسيل: 2342907(09)972،
3200 Nablus, P. O. Box (7) *Tel. 972 9 2345113, 2345114, 2345115 هاتف داخلي (5)
* Facsimile 972 92342907 *www.najah.edu - email fgs@najah.edu

ملحق (5) : كتاب مكتب الوكيل تسهيل مهمة بحثية

State of Palestine
Ministry of Education & Higher Education
Deputy Minister office



دولة فلسطين
وزارة التربية والتعليم العالي
مكتب الوكيل

الرقم: وت/ ٤٦ / ٤ / ٥٥١
التاريخ: 2016/ 6 / 23
الموافق: 18 / رمضان / 1437 هـ

السادة مديري التربية والتعليم المحترمين
(نابلس ، جنوب نابلس، طولكرم، قلقيلية، سلفيت، جنين، طوباس، قباطية)

تحية طيبة وبعد،،

الموضوع: تسهيل مهمة بحثية

الدرجة المستهدفة: () دكتوراه / () ماجستير () مشروع تخرج () بحث خاص () حلقة بحث

أهديكم أطيب التحيات، وأرجو التكرم تسهيل مهمة الطالبة "فتنة درويش" في إجراء دراسة ماجستير بعنوان "درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في المحافظات الشمالية في فلسطين من وجهات نظر المدراء والمشرفين"، حيث ستقوم الباحثة بتوزيع استبانة على عينة مختارة من الفئة المستهدفة وبما لا يتعارض مع سير العملية الإدارية.

مع الإحترام ،،

د. بصري صالح
وكيل وزارة التربية والتعليم العالي



نسخة :

ق.أ. مدير عام التعليم العام المحترم
ق.أ. رئيس وحدة تطوير مهنة التعليم المحترم
المكلف بوحدة البحث والتطوير التربوي المحترم

ملحق (6) : تسهيل مهمة مديرية جنوب نابلس

STATE OF PALESTINE
Ministry of Education & Higher Education
Directorate of Education - South of Nablus



دولة فلسطين
وزارة التربية والتعليم العالي
مديرية التربية والتعليم - جنوب نابلس

الرقم: م.ج.ن/ 4614 / 1437

التاريخ: 2016/6/26م

الموافق: [2 / رمضان / 1437 هـ]

السادة مديرو ومديرات المدارس المحترمون

تحية طيبة وبعد،،،

الموضوع تسهيل مهمة

الإشارة : كتاب الوزارة وت / 4/46/7551 بتاريخ 2016/6/23م

نهدبكم أطيب التحيات، ونعلمكم أن لا مانع من قيام الطالبة ' فتنة درويش ' بإجراء
دراستها الميدانية بعنوان " درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس
الثانوية في المحافظات الشمالية في فلسطين من وجهة نظر المدراء والمشرفين " وتعبئة الاستبانة
المعدة لهذه الغاية .

مع الاحترام ،،،

أ.أحمد صوالحة

مدير التربية والتعليم



رئيسة اللجنة الفنية المحترم

ص.م/م.د

26.6.16م

الموقع الإلكتروني للمديرية www.s-nablus.ps هواتف المديرية 2591003-259101009-970-9-2591006 فاكس رقم 2591006

ملحق (7) : كتاب تسهيل مهمة مديرية طولكرم

State of Palestine
Ministry of Education & Higher Education
Directorate of Education – Tulkarm

بسم الله الرحمن الرحيم



دولة فلسطين
وزارة التربية والتعليم العالي
مديرية التربية والتعليم / طولكرم

الرقم : م ت ط / ١٣ / ٢٠١٦
التاريخ : ٢٠١٦/٦/٢٧ م
الموافق : ٢٢/رمضان/١٤٣٧ هـ

حضرة مدير/ة مدرسة المحترم/ة
تحية طيبة وبعد،،،،

الموضوع : تسهيل مهمة

لامانع من قيام الطالبة (فتنة درويش) /جامعة النجاح الوطنية ، باجراء دراستها الميدانية بعنوان (درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في المحافظات الشمالية في فلسطين من وجهات نظر المدرء والمشرفين) وتعبئة الاستبانة المعدة لهذه الغاية ، واعادتها الى مديرية التربية والتعليم / قسم التعليم العام في موعد أقصاه نهاية دوام يوم الثلاثاء الموافق ٢٠١٦/٧/١٢ م ، شريطة أن لا يؤثر ذلك على سير العملية التعليمية .

مع الاحترام،،،،

أ.سلام الظاهر
مدير التربية والتعليم



النائب الفني

قسم التعليم العام

ع.ح.هـ
ج.هـ/ج.هـ

ملحق (8) : كتاب تسهيل مهمة مديرية قلقيلية

State of Palestine
Ministry of Education & Higher Education
Directorate of Education - Qalqilia

بسم الله الرحمن الرحيم



دولة فلسطين
وزارة التربية والتعليم العالي
مديرية التربية والتعليم - قلقيلية

التاريخ : ٢٠١٦/٦/٢٩

الرقم : ١٩٢٣ / ١ / ٣ / ١٩٢٣

حضرات مديري ومديرات المدارس المحترمين

تحية طيبة وبعد،،،

الموضوع: تسهيل المهمة

تقوم الطالبة "فتنة باسم درويش" من جامعة النجاح الوطنية بإجراء دراسة ميدانية بعنوان "درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في المحافظات الشمالية في فلسطين من وجهات نظر المدراء والمشرفين".
لذا أرجو التعاون معها وتسهيل مهمتها بما لا يعيق العملية التعليمية في المدرسة وإعادة الاستبانة الى قسم التعليم العام في موعد اقصاه ٢٠١٦/٧/١٢.

مع الاحترام،،،

نانة فحموي عودة

مديرة التربية والتعليم



مديرة التعليم العام
ع. م

ملحق (9) : كتاب تسهيل مهمة مديرية جنين

State of Palestine
Ministry of Education & H.E
Directorate of Education - Jenin



دولة فلسطين
وزارة التربية والتعليم العالي
مديرية التربية والتعليم - جنين

الرقم: ١٣٤٧/٣١/٢/٤٨

التاريخ: 2016/06/28م

الموافق: 1437/09/23هـ

حضرة مدير/ة مدرسة المحترم/ة
تحية طيبة وبعد ؛؛؛

الموضوع: الدراسة الميدانية
الإشارة: كتاب معالي وزير التربية والتعليم العالي المحترم
رقم وت/7551/46/4 بتاريخ 2016/6/23م

أوافق على قيام الدارسة (فتنة باسم درويش) بإجراء دراستها الميدانية بعنوان (درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في المحافظات الشمالية في فلسطين من وجهة نظر المدراء والمشرفين التربويين) ، راجياً تسهيل مهمتها وتعبئة الاستبانة المرفقة من قبل مدير/ة المدرسة وإعادتها إلى قسم الديوان في المديرية خلال أسبوع من تاريخه .

مع الإحترام

أ . محمد زكارنة
مدير التربية والتعليم



أ . غ

التعليم العام

04/2 503 503

32 جنين

04/2 438 567,

04/2 501 138 ,

04/2 501 061

ملحق (10) : كتاب تسهيل مهمة مديرية طوباس

State of Palestine
Ministry of Ed. & Higher Ed.
Directorate of Education - Tubas

بسم الله الرحمن الرحيم

دولة فلسطين
وزارة التربية والتعليم العالي
مديرية التربية والتعليم - طوباس

الرقم : م ط / 130 / 65 / ط 7
التاريخ : 2016 / 6 / 27 م
الموافق : 27 / رمضان / 1437 هـ

حضرات مديري ومديرات المدارس المحترمين (الملاسة والسوانة)
تحية طيبة وبعد ،،،

الموضوع : " استثنائه "

تهديكم مديرية التربية والتعليم أطيب تحياتها، ونرفق طيه استثنائه الباحث " فتنة دروس " بعنوان " دروس الجغرافيا للمرحلة المتوسطة " في موعد أقصاه يوم الجمعة الموافق 27/6/2016 م مع الاحترام ،،،

أ. محمد الحواش
مدير التربية والتعليم

دولة فلسطين
وزارة التربية والتعليم العالي
مديرية التربية والتعليم - طوباس

دكتور محمد المأمون
مات طوباس الثانوية
كدراسة المناهج
مات سائر المناهج
دكتور عتقا المأمون
مات عتقا المأمون
دكتور طوف المأمون
مات فون المأمون

نسخة : النائب الفني المحترم .

التعليم العام: خ.ص / ع.غ
تلفون (+970-92571114) . فاكس (+970-92571113)
(+970-92571115)

ملحق (11) : كتاب تسهيل مهمة مديرية قباطية

State Of Palestine
Ministry of Education & Higher Education
Directorate of Education
Qabatia



دولة فلسطين
وزارة التربية والتعليم العالي
مديرية التربية والتعليم
قباطية

الرقم : ق / 4 / 46 / 1427
التاريخ: 2016/07/11م

حضرات مديري ومديرات المدارس المحترمين
تحية وبعد،،،

الموضوع: تسهيل مهمة

أرجو تسهيل مهمة الطالبة (فتنة درويش) بإجراء دراستها الميدانية بعنوان "درجة توافر المعايير المهنية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في المحافظات الشمالية من وجهة نظر المدراء والمشرفين" وذلك بتعبئة الاستبانة المعدة لهذه الغاية، شريطة أن لا يؤثر ذلك سلباً على سير العملية التعليمية .

مع الاحترام، ، ،

أ. محمد زكارنة
مدير التربية والتعليم



نسخة: لكل مشرف تربوي
ع.ع.ج

An-Najah National University

Faculty of Graduate Studies

**The Availability of Professional Standards Among
Teachers in Secondary Schools in the Northern
Governorates in West Bank in Palestine From the
Point of View of Principals and Supervisors**

**Prepared by
Futna Basem Twfik Darwish**

**Supervised by
PhD Abd al-Assaf**

**This Thesis is Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master in Educational Administration, Faculty of
Graduate Studies, An- Najah National University, Nablus, Palestine.**

2017

**The Availability of Professional Standards Among Teachers in
Secondary Schools in the Northern Governorates in West Bank in
Palestine From the Point of View of Principals and Supervisors**

Prepared by

Futna Basem Twfik Darwish

Supervised by

PhD Abd al-Assaf

Abstract

The study seeks to identify degree of availability of professional standards among teachers in secondary schools in the Northern Governorates in the West Bank in Palestine and the views of principals and supervisors. Also, the study seeks to identify the role of variables of sex (place of residence, and the academic qualification, experience, job position, specialization, and directorate). The researcher adopts a descriptive approach based on a questionnaire for data collection. The population consisted of all principals in secondary schools in the northern governorates of Palestine's (370) and supervisors in the school governorates in the northern West Bank in Palestine's (272). The researcher adopted a stratified random sample composed of (314) principals and supervisors.

The results of the study showed that the availability of professional standards among teachers in secondary schools in the Northern Governorates in the West Bank in Palestine and the views of principals and supervisors, was (3.61) with a standard deviation of (0.54) and percentage (72.2) on the total score. Further, there were statistically significant differences between principals and supervisors' responses averages on availability of professional standards among teachers. Principals responses reached (3.64) with a standard deviation of (0.54) and percentage (72.8) on the total score, the results from the viewpoint of the respondents in study sample reached (3.60) with standard deviation of (0.56) and percentage

(72.0) on the total score, this shows that the availability of professional skills available were high. It is clear from the results of the study that (3.60) with a standard deviation of (0.62) and percentage (72.0) on the total score on professional estimates and values held by teachers.

In light of the above findings, the researcher came up with several recommendations, including:

1. The necessity to concentrate on teacher professional standards and to identify the strength and weakness in order to improve them.
2. Working on improving teachers' performance and the level of teacher's professional standards.
3. Working on the enhancing the professional standards that is related to teacher's knowledge related to technology and communication.
4. Working on the professional standards related to teacher' training and balancing the theoretical and technical aspects.
5. Enhancing teacher and student's participation through educational and cooperative projects that connect to real life of the student.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.win2pdf.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.
This page will not be added after purchasing Win2PDF.