مُتطلَّبات الاعتماد المهنيّ للمُعلِّم من وجهة نظر مُعلِّمي مرحلة التَّعليم الأساسيّ في مدينة السَّويداء

الاسم: **المشرف:**

كندة حاطوم* **د. فتون الغفير****

المُلخص

يهدف البحث الكشف عن أهم مُتطلَّبات الاعتماد المهنيّ للمُعلِّم من وجهة نظر مُعلِّمي مرحلة التَّعليم الأساسيّ في مدينة السَّويداء، حيث اعتمدت الباحثة المنهج الوصفيّ التَّحليليّ، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات حيث تكونت الاستبانة من **(35)** بنداً موزعة على ثلاثة مجالات:(المُتطلَّبات الشَّخصيّة، المُتطلَّبات الأكاديميّة، المُتطلَّبات المهنيّة)، أمَّا عينة البحث فقدْ تكونت من **(228)** مُعلِّماً ومُعلِّمة من مُعلِّمي مدارس مرحلة التَّعليم الأساسيّ في مدينة السَّويداء، وكان من أهم نتائج البحث ما يلي: لا يوجد فرق دالّ إحصائيّاً عند مُستوى الدَّلالة **(0.05)** بين مُتوسطي تقديرات مُعلِّمي ومُعلِّمات التَّعليم الأساسيّ في مدينة السّويداء حول مُتطلَّبات الاعتماد المهنيّ للمُعلِّم يُعزى إلى مُتغير الجنس، وجود فروق دالّة إحصائيّاً عند مُستوى الدَّلالة **(0.05)** بين مُتوسطات تقديرات مُعلِّمي ومُعلِّمات التَّعليم الأساسيّ في مدينة السّويداء حول مُتطلَّبات الاعتماد المهنيّ للمُعلِّم تُعزى إلى مُتغيّر المؤهّل العلميّ لصالح (دبلوم تأهيل تربوي فأعلى)، وجود فروق دالّة إحصائيّاً عند مُستوى الدَّلالة **(0.05)** بين مُتوسطات تقديرات مُعلِّمي ومُعلِّمات التَّعليم الأساسيّ في مدينة السّويداء حول مُتطلَّبات الاعتماد المهنيّ للمُعلِّم تُعزى إلى مُتغيّر الدَّورات التَّدريبيّة لصالح (من أربع إلى ست دورات).

الكلمات المفتاحيّة: مُتطلبات، الاعتماد المهنيّ، المُعلِّم.

* طالبة ماجستير، قسم التربية المقارنة والإدارة التربوية، كلية التربية، جامعة دمشق، سورية.
Kenda.hatoum@gmail.com

** مدرس، قسم التربية المقارنة والإدارة التربوية، كلية التربية، جامعة دمشق، سورية.futonalgafer@gmail.com

Accreditation Professional Requirements for the teacher from the point of view of teacher of the basic Education stage in the city of Sweida

Name: **Kinda Hatoum***

Almashrif: **Dr. Futon Algafer****

Abstract

The research aims to uncover the most important requirements for professional accreditation for teachers from the point of view of primary education teachers in the city of Sweida, where the researcher adopted the descriptive analytical approach, and the questionnaire was used as a tool to collect data, as the questionnaire consisted of (35) items distributed into three domains:(Personal requirements, Academic requirements, professional requirements), as for the research sample, it consisted of (228) teachers from primary schools in the city of Sweida, among the most important results of the research were the following: there is no statistically significant difference at the significance level of (0.05) between the mean estimates of primary education teachers in the city of Sweida regarding the professional accreditation requirements for teachers due to the gender variable, the existence of statistically significant difference at the level of significance (0.05) between the averages of the estimates of teachers of basic education in the city of Sweida regarding the requirements for professional accreditation for teachers due to the variable of scientific qualification in favor of an educational qualification diploma or higher, the existence of statistically significant difference at the level of significance (0.05) between the averages of the estimates of teachers of basic education in the city of Sweida regarding the requirements for professional accreditation for teachers due to the variable of training courses in favor of four to six training courses.

Key Words: Requirements, Professional Accreditation, Teacher.

* master., Department of Comparative Education, Faculty of Education, Damascus University. Kenda.hatoum@gmail.com

** Instructor at Department of Comparative Education, Faculty of Education, Damascus University, futonalgafer@gmail.com

المُقدمة:

إنَّ الجودة في التّعليم تعني قُدرة المُعلم على تحقيق الامتياز في ظل عمليات التَّحول والمُتغيرات المُتسارعة، كما تعني أيضاً توافر معايير الجودة –المُحددة من قبل هيئات ضمان الجودة ومُراقبتها– في مُختلف عناصر منظومة التّعليم بما في ذلك المُدخلات والعمليات والمُخرجات النهائيّة، لذلك فإنَّ تجويد مُستوى المُعلم من خلال تطبيق نظام الاعتماد سيؤدي بالضرورة إلى تحقيق الجودة في التّعليم، وبالتالي ضمان اختيار أفضل العناصر وحماية المهنة من العناصر مُتدنية الكفاءة الأكاديميّة والمهنيّة، لذلك فإصلاح نظام التّعليم رهن بمدى صلاحيّة المُعلم وقدرته على الأداء، إذْ لا معنى لجودة المناهج أو الإدارة أو التَّوجيه والإشراف دون أنْ يكون هناك مُعلم أُحسن اختياره وإعداده وتأهليه، مُعلم راضٍ عن مهنته ومُتقبل لها، لذلك كان لا بُدَّ من الاتجاه نحو تطبيق نظام الاعتماد المهني للمُعلم لمُزاولة مهنة التّعليم، وربط التّجديد لمُزاولة المهنة بكفاءة المُعلم واستمراره في التّنميّة المهنيّة (وهبة،2013،439).

فالاعتماد المهني للمُعلم يختص بالاعتراف بجودة وأهليّة الأشخاص لمُمارسة المهنة، فهو عبارة عن سلسلة مُتصلة الحلقات تبدأ باعتماد كليات التربيّة، والتَّأكد من استيفائها للشروط والمعايير المطلوبة، ثمّ التَّرخيص للخريجين لمُزاولة المهنة، يليها التَّرخيص بشكل دوري لضمان استمرارية التَّنميّة المهنيّة، والالتزام بأخلاقيّات المهنة، لذلك يُعد منظومة مُتكاملة تهدف إلى ضمان جودة إعداد المُعلم، وجودة أدائه لعمله، وتنميته مهنيّاً بشكل مُستمر، وذلك من خلال عمليات التَّرخيص، وتجديد التَّرخيص لمُزاولة مهنة التّعليم (عبد المعطي،2008،167).

ورُغمَّ الاهتمام الكبير من قبل القائمين على التَّربية والتّعليم في الجمهوريّة العربيّة السوريّة، وقيام الجهات المسؤولة عن التّعليم باتخاذ العديد من القرارات والإجراءات، وتنفيذ العديد من مشروعات التَّطوير التَّربوي التي شملت العمليّة التّعليميّة بكافة عناصرها، كتنفيذها لمشاريع تهدف إلى تعميق التأهيّل التّربوي للمُعلمين، وتطوير أنماط

جديدة للتَّعليم والتَّعلُّم كماً ونوعاً، (وزارة التعليم العالي،2010،4-7)، إلَّا أنَّه كان لا بُدَّ من التأكيد على ضرورة تمهين التّعليم، وتطوير آليّة مُزاولة مهنة المُعلم والاستمرار فيها.

1- مُشكلة البحث:

رُغمَّ الجهود التي بذلتها ولا تزال تبذلها وزارة التَّربية في سورية لتطوير وإصلاح الواقع التّعليمي على صعيد الوقوف على مواصفات مُعلم المُستقبل، ومُتطلبات إعداده وتأهيله مهنيّاً، وتحديد شروط تعيين مُعلمي المدارس، وكذلك الجهود التي بذلتها وزارة التّعليم العالي من خلال الخطة الخمسيّة الحاديّة عشرة لقطاع التّعليم العالي(2011-2015)على صعيد تحسين نوعيّة التّعليم، وواقع برامج إعداد المُعلمين في كليات التَّربية، وتطوير معايير الجودة والاعتماديّة، والالتزام بقواعد ضمان الجودة والاعتماد المُؤسسي والأكاديمي(وزارة التّعليم العالي،2010،3-7)، إلاّ أنَّها ما زالت تُواجه العديد من التَّحديات فواقع التّعليم في سورية لمْ يأخذ مبدأ الاعتماد المهني للمُعلم بعين الاعتبار، ولمْ يأخذ حقه في التَّطبيق على المُعلم، ولمْ تُوضع برامج مُعدة من قبل وزارة التَّربية أو كليات إعداد المُعلم تُؤدي إلى تطوير مهنة المُعلم، الأمر الذي يُبرز الحاجة لتبني مشروع الاعتماد المهني للمُعلم، والذي أصبح مطلباً أساسيّاً للنهوض بجودة التّعليم، وبالتنميّة المهنيّة للمُعلم، لتحقيق أهداف النظام التّعليمي.

حيث أكدت العديد من المُؤتمرات المحليّة والعربيّة كمؤتمر التَّطوير التَّربوي بدمشق عام(2019)بعنوان(رؤيّة تربويّة مُستقبليّة لتعزيز بناء الإنسان والوطن)الذي أكدَّ على ضرورة تطوير مُعلم المُستقبل قبل وبعد مُمارسة المهنة، لأنَّ عمليّة التَّطوير والتَّحديث يجب أنْ تشمل أهم جانب من العمليّة التّربويّة وهو المُعلم، كالمُؤتمر الثامن لوزراء التَّربية والتّعليم العرب بعنوان(المُعلم العربي بين التَّكوين الناجع والتَّمكُن المهني)في دولة الكويت عام(2012)الذي كان من أبرز توصياته ترسيخ ثقافة التَّطوير المهني للمُعلم، وبناء معايير لتقييم أدائه التّربوي، والاهتمام بمؤسسات إعداد المُعلمين وتدريبهم، ورفدها بالكوادر المُتخصصة وتقانات المعلومات والاتصال، لذلك كان لا بُدَّ

إجراء المزيد من الدِّراسات حول مُتطلبات الاعتماد المهني للمُعلِّم، والقيم المهنيّة التي ينبغي تحققها في المُعلِّمين، والالتزام بمعايير الجودة والاعتماد الأكاديمي والمهني لمهنة التّعليم.

ومن خلال الدِّراسة الاستطلاعيّة التي أجرتها الباحثة في الفترة الواقعة بين (6 و7) كانون الأول من العام الدِّراسي (2020) على عدد من مُعلمي مدارس مرحلة التّعليم الأساسي في مدينة السويداء، والبالغ عددهم (28) مُعلماً من مُعلمي مدارس مرحلة التّعليم الأساسي في مدينة السويداء حول مُتطلبات الاعتماد المهني للمُعلم من أجل الرَّفع من مستوى جودة مهنة التّعليم، أظهرت وجود بعض القصور كعدم تبني مفهوم الاعتماد المهني لمُعلمي المدارس، وعدم الالتزام بتطبيقه من قبل الجهات المسؤولة عن التّعليم من أجل رفع مستوى أداء المُعلمين وتحسين واقع وجودة التّعليم، وكذلك ضعف برامج الإعداد داخل كليات التَّربية، وقصر مُدة التَّدريب الميداني، والاكتفاء بحصول الفرد على الدَّرجة الجامعيّة ليتم تعيينه كمُعلم دون التَّأكد من امتلاكه للكفايات اللازمة لمُمارسة هذه المهنة، وفي ضوء ذلك تتحدد مُشكلة البحث بالإجابة على السّؤال الرَّئيس الآتي:

ما مُتطلَّبات الاعتماد المهنيّ للمُعلِّم من وجهة نظر مُعلِّمي مرحلة التَّعليم الأساسيّ في مدينة السويداء؟

2- أهميّة البحث:

تنبع أهميّة البحث من خلال النقاط الآتيّة:

1. تُعتبر قضية الاعتماد المهني لمُزاولة مهنة التَّعليم مصيريّة للارتقاء بمستوى مُعلِّمي المدارس ولرفع جودة المؤسسات التَّعليميّة، لذلك يجب الالتزام بمُتطلبات الاعتماد المهني للمُعلم نتيجة تدني مُستوى تدريب وتأهيل مُعلمي المدارس، وقصور برامج التَّنميّة المهنيّة، وانعكاس ذلك على مُستوى جودة المُعلم والعمليّة التّعليميّة والتّربويّة.
2. توضيح أبرز مُتطلبات الاعتماد المهني لكونها شرط من أهم شروط تعيين مُعلمي المدارس، فمعرفة هذه المُتطلبات يُعتبر خطوة أولى من أجل رفع مُستوى جودة أداء

المُعلم، حيث أنَّ تجويد مُستوى المُعلم من خلال تطبيق نظام الاعتماد سيؤدي بالضرورة إلى تحقيق الجودة في التَّعليم.

3. قدْ يُفيد هذا البحث المسؤولين والقيادات التّربويّة وصُناع القرار في وزارة التَّربية والتّعليم العالي ليتبنوا نهج تطبيق الاعتماد المهني للمُعلم، من خلال ما يُمكن أنْ يتوصل إليه البحث من نتائج وتوصيّات قدْ تُسهم بتحديد واضح لمفهوم ومُتطلبات الاعتماد المهني لمُزاولة مهنة التّعليم.

3-أهداف البحث:

يهدُف البحث إلى تحقيق ما يلي:

1. تعرُّف الاعتماد المهني من حيث (المفهوم والأهميّة والأهداف ومُتطلبات الاعتماد المهني).
2. تعرُّف مُتطلبات الاعتماد المهني للمُعلم من وجهة نظر مُعلِّمي مرحلة التَّعليم الأساسيّ في مدينة السَّويداء.
3. دراسة دلالة تأثير المُتغيرات المُستقلة (الجنس، المؤهّل العلميّ، عدد الدَّورات التّدريبيّة) على مُتوسطات درجات إجابات أفراد عينة الدِّراسة حول مُتطلبات الاعتماد المهني للمُعلم.

4- مُتغيرات البحث:

تتمثل المُتغيرات المُستقلة للبحث بالآتي:

1. **الجنس:** (ذكور، إناث).
2. **المُؤهّل العلميّ:** (المعهد المُتوسط، إجازة جامعيّة، دبلوم تأهيّل تربوي فأعلى).
3. **عدد الدَّورات التّدريبيّة:** (لمْ يخضع)، (من 1 – 3 دورات)، (من 4 – 6 دورات)، (أكثر من 6 دورات).

أمَّا المُتغيرات التَّابعة فهي استجابات أفراد عينة البحث من مُعلمي ومُعلمات مدارس مرحلة التَّعليم الأساسي في مدينة السّويداء حول مُتطلبات الاعتماد المهني للمُعلم.

5- فرضيات البحث:

يسعى هذا البحث إلى فحص الفرضيات الصُفريّة الآتيّة:

لا يوجد فرق دالّ إحصائيّاً عند مستوى الدلالة (0.05) بين مُتوسطي تقديرات مُعلّمي ومُعلّمات التَّعليم الأساسيّ في مدينة السَّويداء لمُتطلّبات الاعتماد المهنيّ للمُعلّم يُعزى إلى مُتغيرات (الجنس، المُؤهّل العلميّ، عدد الدَّورات التَّدريبيّة).

6- حدود البحث:

تمثلت حدود البحث بالآتي:

1. **الحدود الزَّمنيّة:** العام الدِّراسي **(2021/2020)**.
2. **الحدود المكانيّة:** مدارس مرحلة التّعليم الأساسي في مدينة السّويداء.
3. **الحدود البشريّة:** مُعلمي ومُعلمات مدارس مرحلة التّعليم الأساسي في مدينة السّويداء.
4. **الحدود الموضوعيّة:** تتمثل بدِّراسة مُتطلبات الاعتماد المهني للمُعلم.

7- مُصطلحات البحث والتّعريفات الإجرائيّة:

قامت الباحثة بذكر تعريفات بعض الباحثين والمُتخصصين في المجال التَّربوي بغرض توضيح مُصطلحات البحث، وتتحدد تلك المُصطلحات بالآتي:

1. مُتطلبات (Requirements):

"مجموعة من العناصر أو المُفردات التي تحمل بين طياتها عدداً من التَّفاصيل الخاصة بتطبيق أمر مُعين، أو نظام مُعين داخل إحدى المُنظمات"(البلوي،2016،7).

وتُعرِّف الباحثة المُتطلبات إجرائيّاً بأنَّها:مجموعة الشُّروط والمعايير الواجب توافرها والتي تُعتبر ضروريّة لتحقيق الاعتماد المهنيّ لمُعلّميّ مدارس مرحلة التَّعليم الأساسيّ، وتشتمل على عدة مُتطلبات هي: (المُتطلبات الشَّخصيّة، المُتطلبات الأكاديميّة، المُتطلبات المهنيّة).

2. الاعتماد المهني (Professional Accreditation):

"الاعتراف بالكفاية لمُمارسة مهنة ما في ضوء معايير تُصدرها هيئات ومُنظمات مهنيّة مُتخصصة على المستوى المحلي والإقليمي"(أحمد،2007،106).

وتُعرِّف الباحثة الاعتماد المهني إجرائيّاً بأنَّه: الاعتراف بأهليّة وكفاءة المُعلم لأداء مهمته، وأنَّه قدْ استوفى الشروط والمعايير والمهارات اللازمة لمُمارسة المهنة، وذلك من خلال عمليّات التَّرخيص، وتجديد التَّرخيص، وتنميته مهنيّاً بشكل مُستمر حتى يستطيع تلبية مُتطلبات المهنة.

3.مرحلة التَّعليم الأساسي (Basic Education Stage):

"مرحلة تعليميّة مُدتها تسع سنوات تبدأ من الصَّف الأول وحتى الصَّف التَّاسع، وهي مجانيّة وإلزاميّة وتضم حلقتين تعليميتين هما:

- الحلقة الأولى للتَّعليم الأساسي: تبدأ من الصَّف الأول وحتى الصَّف السَّادس.
- الحلقة الثانيّة للتَّعليم الأساسي: تبدأ من الصَّف السَّابع وحتى الصَّف التَّاسع"(وزارة التَّربية ،2016،3).

8- دراسات سَّابقة:

تمَّ تصنيف الدِّراسات السابقة إلى الدِّراسات العربيّة والدِّراسات الأجنبيّة وهي كما يلي:

دِّراسات عربيّة:

1- دراسة **(علي،2013)**: بعنوان "**آراء مُعلِّميّ مدارس التَّعليم العام بمنطقتيّ العاصمة والأحمدي نحو تطبيق معايير تمهين التَّعليم بدولة الكويت**"**(رسالة ماجستير، الكويت).**

هدفت الدِّراسة التَّعرُّف على اتجاهات مُعلِّميّ مدارس التَّعليم العام بمنطقتيّ العاصمة والأحمدي التَّعليميّة نحو تطبيق معايير تمهين التَّعليم بدولة الكويت، واعتمدت الدِّراسة المنهج الوصفيّ، كما استخدمت الاستبانة كأداة لها، وتكونت عينة الدِّراسة من**(482)**

مُعلِّماً ومُعلِّمة، تمَّ اختيارهم بالطريقة العشوائيّة من المراحل التَّعليميّة الثلاث(ابتدائيّ، مُتوسط، ثانويّ)، وكان من أهم نتائج الدِّراسة الآتيّ:

- وجود فُروق فيما يتعلق بمُتغير الجنس في محاور(التَّنميّة المهنيّة– المعايير الشَّخصيّة والمهنيّة– المُعوقات) لصالح الإناث.
- وجود فُروق فيما يتعلق بمُتغير المؤهّل العلِّميّ في محور(معايير الإشراف التَّربويّ) لصالح الحاصلين على الدِّراسات العُليّا.

2– دراسة**(ربايعة وزكارنة، 2016)**: بعنوان" **درجة التزام المُعلم الفلسطيني بالمعايير المهنيّة لمهنة التّعليم "(بحث، فلسطين)**.

هدفت الدِّراسة الكشف عن درجة التزام المُعلِّم الفلسطيني بالمعايير المهنيّة لمهنة التّعليم، واعتمدت الدِّراسة المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة، وتكونت عينة الدِّراسة من **(249)** مُعلم ومُعلمة، و **(25)** مُشرفاً ومُشرفة من مُعلمو مُديريّة تربيّة وتعليم قباطيّة ومشرفوها، وكان من أهم نتائج الدِّراسة ما يلي:

- وجود فروق دالة إحصائيّاً في درجة التزام المُعلمين بالمعايير المهنيّة من وجهة نظر المُعلمين حسب مُتغير الجنس لصالح المُعلمات.
- وجود فروق دالة إحصائيّاً في درجة التزام المُعلمين بالمعايير المهنيّة من وجهة نظر المُعلمين حسب مُتغير عدد الدَّورات التَّدريبيّة للمُعلم على مجال معايير المعرفة والفهم لصالح المُعلمين ممن التحقوا بأكثر من **(10)** دورات.
- وجود فروق دالة إحصائيّاً بين تقدير المُعلمين وتقدير المُشرفين لدرجة التزام المُعلمين بالمعايير المهنيّة لصالح المُعلمين.

3-**دراسة (الكندري، 2019):** بعنوان" **معايير مُقترحة للاعتماد المهني لمُعلمة رياض الأطفال بدولة الكويت في ضوء خبرات بعض الدول المُتقدمة "(رسالة دكتوراة، الكويت)**

هدفت الدِّراسة تقديم تصور لتطبيق معايير الاعتماد المهني أثناء مزاولة المهنة لمُعلمة رياض الأطفال في دولة الكويت في ضوء خبرات بعض الدول المُتقدمة، واعتمدت الباحثة المنهج الوصفي، حيث صممت الباحثة استبانة لمُعلمات وقياديي **(مُديرات الرَّوضة – مُشرفات فنيّات – مُوجهات فنيّات)** لمرحلة رياض الأطفال، وقامت بتطبيقها على **(369)** مُعلمة رياض أطفال، و**(36)** مُشرفة فنيّة، و**(12)** مُديرة روضة، و **(53)** مُوجهة فنيّة، وقدْ كان من أهم نتائج هذه الدِّراسة الآتي:

- لا تُوجد فروق ذات دلالة إحصائيّة حول معايير مُزاولة المهنة: **(الشخصيّة – الأكاديميّة – المهنيّة)** تبعاً لمُتغيرات المُؤهل العلمي، والحصول على برامج تدريبيّة.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة تبعاً لمُتغير الحصول على برامج تدريبيّة لصالح اللاتي لمْ يحصلنَّ على برامج تدريبيّة، بينما لمْ تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائيّة في استجابات أفراد العينة حول مُتغير المُؤهل العلمي.

4- دراسة **(دغريري،2020):** بعنوان "**درجة توافر معايير الاعتماد الوظيفيّ لدى مُعلِّميّ المرحلة الابتدائيّة بمُحافظة صامطة" (بحث، المملكة العربيّة السُّعوديّة)**

هدفت الدِّراسة التَّعرُّف على درجة توافر معايير الاعتماد الوظيفيّ لدى مُعلِّميّ المرحلة الابتدائيّة بمُحافظة صامطة، واتبع الباحث المنهج الوصفيّ التَّحليليّ، كما استخدم الاستبانة كأداة للدِّراسة، بلغت عينة الدِّراسة **(63)** مُديراً في المرحلة الابتدائيّة، وتوصلت الدِّراسة إلى ما يلي:

- تُوجد فُروق ذات دلالة إحصائيّة في درجة توافر معايير الاعتماد الوظيفيّ في مجالات (الأداء التَّدريسيّ، العلاقات الإنسانيّة) لدى مُعلّميّ المرحلة الابتدائيّة بمُحافظة صامطة تبعاً لمُتغير المُؤهّل الدِّراسيّ لصالح أفراد الدِّراسة ممن مُؤهلهم الدِّراسيّ بكالوريوس.
- لا تُوجد فُروق ذات دلالة إحصائيّة في درجة توافر معايير الاعتماد الوظيفيّ في مجال الصِّفات الشَّخصيّة لدى مُعلّميّ المرحلة الابتدائيّة بمُحافظة صامطة تبعاً لمُتغير المُؤهل الدِّراسيّ.

- دِراسات أجنبيّة:

1–دراسة **أبو شرخ والعتوم (Abo shraikh & Atoom,2014)**:

" The Degree Of Teachers' Commitment To The National Teacher Professional Standards In The Provinces In Jarash And Ajloun"(Search, Jordan)

بعنوان:" **درجة التزام المُعلمين بالمعايير المهنيّة الوطنيّة لمهنة التّعليم في مُحافظتي جرش وعجلون** ".

هدفت الدِّراسة الكشف عن درجة التزام مُعلمي التَّربية الإسلاميّة والعلوم بالمعايير المهنيّة الوطنيّة لمهنة التّعليم في الأردن من وجهة نظر مُديري المدارس في مُحافظتي جرش وعجلون، وتكونت عينة الدِّراسة من **(253)** مُديراً ومُديرة، حيث استخدم الباحثان المنهج الوصفي التَّحليلي، وقاما ببناء استبانة تكونت من **(60)** فقرة مُوزعة على سبعة مجالات للمعايير، وتوصلت الدِّراسة إلى النتائج الآتيّة:

- مُتوسط درجة التزام المُعلمين بالمعايير المهنيّة قدْ بلغ **(4.1)** حداً أقصى قيمته **(5)** درجات.
- تفاوتت درجات التزام المُعلمين بالمعايير في المجالات المختلفة، إذْ تبين عدم وجود فروق بين المُعلمين في درجة التزامهم بالمعايير المهنيّة حسب مُتغيري الجنس، والتَّخصص، والتَّفاعل بينهما.

2-دراسة **روبرتو ومادريجال (Roberto&Madrigal,2018):**

"Teacher Quality In The Light Of The Philippine Professional Standards For Teachers"(Search, Philippines)

بعنوان:"**جودة المُعلِّم في ضوء المعايير المهنيّة الفيليبينيّة للمُعلِّمين**".

هدفت الدِّراسة تقييم مُستوى المُستجيبين لكفاءة معايير التَّدريس باستخدام المعايير المهنيّة الفيليبينيّة للمُعلِّمين**(PPST)**، بقصد تحديد الاختلاف الكبير في مُستوى كفاءة معايير التَّدريس وأداء المُعلِّمين عند تصنيف المُعلِّمين حسب الجنس والتَّحصيّل العلميّ، واعتمدت الدِّراسة المنهج الوصفيّ التَّحليليّ، كما تمَّ استخدام الاستبيانات كأداة للدِّراسة، وتكونت عينة الدِّراسة من جميع سُكان قسم التَّعليم الأساسيّ في مدرسة أبرشيّة في العتيقة مُؤلفة من**(33)** مُعلِّماً، حيثُ كشفت نتائج هذه الدِّراسة الآتيّ:

- أنَّ مُستوى كفاءة معايير التَّدريس وأداء مُعلِّميّ التَّعليم الأساسيّ كما تمَّ تقييمه من قبل مُديريّ المدارس والمُعلِّمين أنفسهم كان كفؤاً ومُرضيّاً على التَّواليّ.
- عدم وجود فُروق ذات دلالة إحصائيّة في كُلّ من كفاءة معايير التَّدريس والأداء عند تصنيف المُعلِّمين حسب الجنس، والتَّحصيّل العلميّ.

3- دراسة **بوال وجوريلا (Bual&Jorilla,2021):**

"Assessing The Teachers' Competence In Diocesan Catholic Schools Relative To The Philippine Professional Standards For Teachers" (Search, Philippine)

بعنوان:"**تقييم كفاءة المُعلِّمين في مدارس الأبرشيّة الكاثوليكيّة بالنسبة للمعايير المهنيّة الفيليبينيّة للمُعلِّمين**".

هدفت الدِّراسة الكشف عن ضرورة اعتماد المُعلِّمين المُؤهّلين لضمان كفاءة التَّدريس بمدارس الأبرشيّة العتيقة وفق المعايير المهنيّة الفيليبينيّة للمُعلِّمين **(PPST)**، واعتمدت الدِّراسة المنهج الوصفيّ التَّحليليّ، كما استخدم الباحثان استبيان**(PPST)** القياسيّ كأداة للدِّراسة، وتمَّ تطبيق المقياس على عينة مُكونة من **(102)** مُعلِّماً وإداريّاً، وأظهرت نتائج الدِّراسة ما يلي:

- لا يُوجد علاقة ارتباط بين الجنس والمعايير المهنيّة.
- المُعلّمون الأكفاء أساسيون في التَّعليم الكاثوليكيّ الناجح.
- تُواجه المدارس الكاثوليكيّة نُزوح المُعلّمين المُؤهّلين، مما يضر بجودة التَّعليم.

- **التَّعقيب على الدِّراسات السَّابقة:**

بعد مُطالعة الدِّراسات السَّابقة يُمكننا التَّعقيب عليها من حيث ذكر بعض المُلاحظات العامة، ومن ثمَّ الانتقال لإيضاح أوجه التَّميز في هذا البحث، وجوانب الإفادة من تلك الدِّراسات، وتتحدد أبرز النقاط التي يُمكن الإشارة إليها بالآتي:

1. أكدت بعض الدِّراسات السَّابقة ضرورة تمهين التّعليم وفق معايير مُعينة تُناسب كل مرحلة تعليميّة كدراسة كُل من: (علي،2013)، و(الكندري،2019).
2. تناولت أغلب الدِّراسات السَّابقة أهميّة اعتماد المُعلّمين المُؤهّلين مهنيّاً لضمان كفاءة عمليّة التَّدريس كدراسة كُل من: (Roberto&Madrigal,2018)، و(Bual&Jorilla, 2021).
3. كما أكدت مُعظم الدِّراسات السَّابقة ضرورة توافر معايير الاعتماد المهنيّ لدى المُعلّمين والالتزام بالمعايير المهنيّة لمهنة التَّعليم كدراسة كُل من: (Abo Shraikh& Atoom,2014)، و(ربايعة وزكارنة،2016)، و(دغريري،2020).
4. يتشابه البحث من حيث الهدف وهو ضرورة الالتزام بتطبيق الاعتماد المهنيّ لمُعلمي المدارس مع دراسة كُل من: (علي،2013)، و(الكندري،2019)، و(Bual& Jorilla,2021).

- **أوجه التَّميز في البحث:**

يتميز البحث الحالي عن الدِّراسات السَّابقة فيما يلي:

1. توضيحه لأهم مُتطلبات الاعتماد المهني للمُعلّم من وجهة نظر مُعلمي مدارس مرحلة التّعليم الأساسي، للرَّفع من جودة مهنة التَّعليم، وتحسين أداء المُعلّم.

2. تناول البحث لمرحلة مُهمة من مراحل التّعليم وهي مرحلة التّعليم الأساسي، للتّأكيد على ضرورة تطبيق الاعتماد المهني لمُعلمي مدارس مرحلة التّعليم الأساسي.

- **مجالات الاستفادة من الدِّراسات السابقة:**

أفاد البحث من الدِّراسات السَّابقة بجوانب مُتعددة مثل:

1. تعرُّف بعض المصادر التي سهلت بناء الإطار النظري للبحث.

2. التَّعرُّف على المنهجيّات التي سارت عليها الدِّراسات السَّابقة.

3. الاطلاع على المقاييس والأدوات المُستخدمة في تلك الدِّراسات، والاستفادة منها في تصميم الأدوات المُناسبة للبحث.

4. الاستفادة من المُقترحات التي توصلت إليها الدِّراسات السّابقة لتدعيم البحث.

9- الإطار النظري:

أولاً: مفهوم الاعتماد المهنيّ:

تنطلق فكرة الاعتماد المهني للمُعلم من فلسفة الجودة سواء الجودة في برامج الإعداد، أو الجودة والتَّمكن من الأداء والتَّطوير المُستمر أثناء مُمارسة المهنة، حتى يكون المُعلمون قادرين على التَّعامل مع تكنولوجيا المعلومات والإلكترونيّات بأساليب التّعليم الحديثة (الكندري وفرج،2001،40).

وبذلك فإنَّ مفهوم الاعتماد المهني يختص بالاعتراف بجودة وأهليّة الأشخاص لمُمارسة المهن المختلفة، ويُركز بشكل أساسي على الخريج وصلاحيته لمُمارسة مهنته، ويُمنح هذا النوع من الاعتماد من قبل مؤسسات الاعتماد التي أُعدت لهذا الغرض كالنقابات والاتحادات، أو الرَّوابط المهنيّة الخاصة بمهنة ما، وبذلك يُعرف الاعتماد المهني بأنَّه الاعتراف بالكفاية لمُمارسة مهنة ما في ضوء معايير تُصدرها هيئات ومنظمات مهنيّة مُتخصصة على المستوى المحلي والإقليمي (Beaty,2001,75).

وبذلك نُلاحظ أنَّ المؤسسات التّعليميّة في مختلف دول العالم أصبحت مُطالبة بضرورة حصولها على نوع من الاعتراف بها واعتمادها وحماية الدَّرجة التي تمنحها لطُلابها، ولكي يُمكن لها أنْ تتعامل على قدم المُساواة مع مثيلاتها في دول العالم الأخرى، ويُصبح لها ولخريجيها وأعضاء هيئتها التّدريسيّة قيمة حقيقية مُعترف بها على الصَّعيدين الدَّاخلي والخارجي، وعليه فالاعتماد المهني يهتم برفع جودة أصحاب المهن والاعتراف بهم محليّاً وإقليميّاً وعالميّاً.

ثانيّاً: أهميّة الاعتماد المهنيّ للمُعلّم:

إنَّ أهميّة الاعتماد المهني تنبع من عدة أسباب وهي الطلب المُستمر على تغيير التّعليم، فعلى المُعلِّم الوصول إلى قاعدة كبيرة من المعارف، والتَّقدم التّكنولوجي لمواكبة التَّطورات السَّريعة في العصر الحالي، فالاعتماد المهني يُركز على الكفاءة المطلوبة لمُمارسة مهنة التّعليم، وبالتالي عندما تتحقق التّنميّة المهنيّة يُمكن المُحافظة على جودة التّعليم(الكندري،2019،73).

ثالثاً: أهداف الاعتماد المهنيّ للمُعلّم:

لقد حددت دراسة(العسيري،2017)أهداف الاعتماد المهنيّ للمُعلِّم في النقاط الآتيّة:

1. تزويد المُعلِّم بمهارات جديدة تُمكنه من مُواجهة المُشكلات التَّعليميّة.
2. التَّدريب المُستمر للمُعلِّم انسجاماً مع مفهوم التَّربية المهنيّة المُستدامة.
3. مُساعدة الطُلاب الجُدد في تحديد واختيار المُؤسسات التي تتصف بالجودة.
4. تكوين معايير للتَّأهيّل المهنيّ.
5. رفع الكفايّة المهنيّة للمُعلِّم مع ما تتطلبه عمليّة التَّعليم من مهنيّة اليوم.
6. تقييم المُعلِّمين الجُدد لضمان أنَّهم يُحققون المعايير المهنيّة التي تضعها مُؤسسة الاعتماد.
7. الاعتراف بالكفاءة الأكاديميّة لبرامج تكوين المُعلِّم، للتَّأكُد من أنَّها قدْ حققت المُتطلبات الضَّروريّة للاعتماد.

8. التَّأكيد على جودة وقُدرة المُعلِّم في مجال تخصصه، ومُواكبة التَّطور والحداثة في طرائق واستراتيجيّات وتقنيّات التَّعليم، وإدارة الصَّف الدِّراسيّ.

9. المُساعدة في تحديد معايير لإصدار الشَّهادات والرُّخص لمُزاولة مهنة التَّدريس.

10. حث مُؤسسات إعداد المُعلِّم بكافة أنواعها على القيام بمُراجعات دوريّة، للتَّكوين الذَّاتيّ لبرامجها العلميّة، وقُدراتها الماديّة والمعنويّة بما يضمن الرُّقيّ بمُستواها نحو الأفضل(159).

رابعاً: مُتطلبات الاعتماد المهنيّ:

إنَّ عمليّة الاعتماد المهني تتطلب تحديد الخصائص والكفايات الفرديّة للمُعلِّم للاضطلاع بمسؤولياته في هذا العصر، ولا يتطلب الاعتماد المهني للمُعلِّم توافر ثقافة واسعة وقدرات عقليّة عُليّا لدى المُعلِّم فحسب، بلْ يتطلب أيضاً من وجهة نظر (الجميل،2017) معاييراً وشروطاً مُهم توفرها للوصول بالتَّعليم إلى مستوى المهنة أهمها ما يلي:

- أنْ يتم قبول المُعلِّم في مهنة التَّدريس حسب معايير ومقاييس دقيقة.
- أنْ يحصل المُعلِّم على إجازة التّعليم في المهنة، وأنْ تُعطى الإجازة وتُجدد بناءً على معايير ومقاييس عاليّة ومُتشددة في مجالات النمو المهني.
- أنْ يلتزم المُعلمون بالقواعد الأخلاقيّة لمهنة التَّربية والتّعليم التي تتضمن أدوار المُعلِّم ومسؤولياته ومبادئ وقواعد سلوكيّة وأخلاقيّة.
- أنْ يتم قُبول المُعلِّم في مهنة التَّدريس حسب معايير ومقاييس دقيقة.
- أنْ يحصل المُعلِّم على إجازة التَّعليم في المهنة، وأنْ تُعطى الإجازة وتُجدد بناءً على معايير ومقاييس عاليّة ومُتشددة في مجالات النمو المهنيّ.
- أنْ يلتزم المُعلِّمون بالقواعد الأخلاقيّة لمهنة التَّربية والتَّعليم التي تتضمن أدوار المُعلِّم ومسؤوليّاته ومبادئ وقواعد سلوكيّة وأخلاقيّة.

- أنْ تُنشأ مُنظمة وطنيّة(نقابة أو اتحاد)تكون مسؤولة وضابطة، تعمل على المُحافظة على المُستوى التَّعليميّ.
- أنْ يظل من تخرج في كُليّة لإعداد المُعلِّمين لمُدة عام تحت التَّدريب، يحظى خلاله بإشراف وتوجيّه من هيئة مسؤولة ومُختصة.
- ألَّا يُسمح بالانضمام للمهنة إلَّا لمن لديه تصريح بذلك من هيئة مهنيّة.
- أنْ يكون للمُعلِّمين رابطة مهنيّة يكون من أهم اختصاصاتها ما يلي:
- منح التَّرخيص بالانضمام للمهنة ومُزاولتها.
- رسم خارطة لتنميّة المُعلِّمين مهنيّاً.
- تنميّة قيم وأخلاقيّات خاصة بالمهنة.
- توثيق العلاقة بين المهنة والمهن الأُخرى ذات العلاقة (266).

ولا يتطلب الاعتماد المهنيّ للمُعلِّم توافر ثقافة واسعة وقُدرات عقليّة عُليّا لدى المُعلِّم فحسب، بلْ يتطلب أيضاً مجموعة من المعايير الأكاديميّة تتمثل فيما يلي:

- الحُصول على بكالوريوس تربويّ أو ما يُعادله من مُؤسسة جامعيّة مُعترف بها من جهات الاعتماد المُتخصصة.
- تمكُن المُعلِّم من مُحتوى المادة العلميّة التي يُدرسها والجديد فيها.
- درايّة المُعلِّم باستراتيجيّات التَّدريس الحديثة وأساليب التَّعلُّم والتَّعليم.
- معرفة المُعلِّم بالطُلاب(خصائص نمو الطُلاب وخلفياتهم الثقافيّة والاجتماعيّة).
- تمكُن المُعلِّم من التَّخطيط للتَّدريس.
- درايّة المُعلِّم بأساليب إدارة وتوجيّه تعلُّم الطُلاب.
- قُدرة المُعلِّم على خلق ودعم بيئة تعلُّم آمنة والمُحافظة عليها.
- مُتابعة وتقويم المُعلِّم لمُستويّات تعلُّم الطُلاب.
- انخراط المُعلِّم في التَّعلُّم المهنيّ.
- التزام المُعلِّم بأخلاقيّات مهنة التَّعليم.

- المُشاركة مع أوليّاء أمُور الطُلاب والمُجتمع.
- توافر الاستقلاليّة في اتخاذ القرار.
- الحُريّة في الاختيار، والمعرفة المُتمكنة بمُنجزات الثورة العلميّة والتِّكنولوجيّة والقُدرة على مُتابعة مُستجداتها، والثقة بالنفس(الزائدي،2015،365).
- كما أشار(عايش،2017)، إلى عدداً من المتطلبات الواجب توافرها في المُعلِّم وهي:
- المتطلبات الشَّخصيّة وتشمل: التَّعامل بعدل ومُساواة، الالتزام بالوقت ومواعيّد العمل، وإدراك أهميّة الوقت، العمل التَّعاونيّ مع الآخرين، قوة الشَّخصيّة والقدرة على التَّحكم في سلوكه، الاتزان الانفعاليّ، امتلاكه لقيم العمل والنظام، والإيمان بالمهنة التي يعمل بها.

المتطلبات المهنيّة وتشمل: التَّعمق في مجال التَّخصص والمادة الدِّراسيّة، وكفايّات تتعلق بأساليب التَّدريس، وكفايّات تربويّة عامة، وكفايّات التَّعلُّم الذَّاتيّ والتَّجديد المعرفيّ، كفايّات التَّقويم، والتَّخطيط، والكفايّات العلميّة، وكفايّات مُتصلة بالسِّياسة التَّعليميّة، والتَّنظيم والتَّنسيق، والاتصال والتَّفاعل، وكفايّات البحث والابتكار والتَّجديد، والعلاقات الإنسانيّة، والتَّوجيّه والإرشاد، والاطلاع الدَّائم على الكتب والمجلات العلميّة، وحضور المؤتمرات والندوات، ومتابعة الأحداث المستجدة، والتَّمسك بأخلاقيّات مهنة التَّعليم (107-113).

ومن أهم المعايير التي يجب أنْ يمتلكها المُعلِّمون وتكون مُتطلباً من مُتطلبات الاعتماد المهنيّ ما يلي:

- امتلاك كفايّات البحث العلميّ، وتعزيز الثقافة التَّعاونيّة مع الزُّملاء.
- أنْ يكون المُعلِّم على درايّة بمُحتوى المادة العلميّة التي يُدرسها والمفاهيم ذات الصِّلة بها، والصِّلات الوثيقة بين تخصصه والتَّخصصات الأخرى.

- فهم المُعلِّمين لكيف يتعلم ويتطور الطُلاب، وكيف يختلف الطُلاب في طُرق ومداخل تعلُّمهم، وابتكار فُرص التَّعلُّم والتَّعليم التي تُوائم تنوع المُتعلِّمين، وتدعم التَّنميّة الفكريّة والاجتماعيّة والشَّخصيّة لهم.
- فهم واستخدام استراتيجيّات تعليميّة مُتنوعة لتشجيع وتنميّة التَّفكير النقديّ، وحل المُشكلات، ومهارات الأداء لدى الطُلاب.
- فهم سُلوك الطُلاب ودوافعهم الفرديّة والجماعيّة ممّا يُساعد المُعلِّمين على ابتكار بيئة التَّعلُّم التي تُشجع التَّفاعل الاجتماعيّ الإيجابيّ، والمُشاركة الفعالة في التَّعلُّم، وتُعزز الدَّافعيّة الذَّاتيّة لدى الطُلاب.
- معرفة المُعلِّمين بكيفيّة توظيف تقنيّات ووسائل الاتصال الحديثة بفعاليّة في عمليّة التَّعلُّم، لتعزيز عمليّة الاستقصاء النشط، والتَّعاون، ودعم التَّفاعل في الفُصول الدِّراسيّة.
- أهميّة فهم واستخدام المُعلِّم استراتيجيّات التَّقييم الرَّسميّة وغير الرَّسميّة لتقويم وضمان النمو البدنيّ، والفكريّ، والاجتماعيّ للمُتعلِّم
- أنْ يملك المُعلِّمون الضوابط المهنيّة السَّليمة فيما يتعلق بالأخلاقيّات، والسِّياسات، والمُمارسات للمدرسة التي يدرسون فيها، والحفاظ على معايير عاليّة في حُضورهم والالتزام بالمواعيد (موقع إلكتروني،2013،Department Of Education).

وبذلك نُلاحظ أنَّ على المعنيين بمهنة المُعلِّم الاتجاه بالمهنة اتجاهاً جاداً، ووضع معايير واضحة ودقيقة للمهنة تُرقى بها إلى مصاف المهن الأخرى، فالمُعلِّم هو عمود النِّظام التّعليمي وجودة التّعليم تعتمد على المُعلِّم، لذلك يُعتبر الاعتماد المهني أحد الخُطوات ذات الصلة في طريق تحقيق التَّميز في النِّظام التّعليمي.

10- منهج البحث:

تمَّ اعتماد المنهج الوصفيّ التَّحليليّ، وهو منهج مُناسب لطبيعة البحث والأهداف التي يسعى إلى تحقيقها، حيثُ استخدم هذا المنهج لتحليل الدِّراسات المُتصلة بموضوع الاعتماد المهنيّ للمُعلِّم، ولتنفيذ خُطوات البحث من جمع البيانات والمعلومات حول الأطر النظريّة لمُتطلبات الاعتماد المهنيّ، وكذلك تحديد الأدوات المُستخدمة في جمع البيانات من خلال الاستبانة، حيثُ أنَّهُ يُساعد على التَّعرُّف على آراء عينة الدِّراسة فيما يخص أهم مُتطلبات الاعتماد المهنيّ للمُعلِّم.

11- مُجتمع البحث وعينته:

تكوّن المُجتمع الأصلي للبحث من جميع مُعلميّ ومُعلمات مدارس مرحلة التَّعليم الأساسي في مدينة السّويداء، والبالغ عددهم **(4564)** مُعلماً ومُعلمة، وقدْ تمَّ اختيار عينة البحث من المُعلمين بالطريقة الطبقيّة العشوائيّة النسبيّة بنسبة تُقارب **(5%)** من مُجتمع البحث، وبناءً على ذلك تكونت عينة البحث من **(228)** مُعلماً ومُعلمة، والجدول التَّاليّ يُوضح توزيع أفراد عينة الدِّراسة وفق الطريقة الطبقيّة النسبيّة والنسب المئويّة التي تُمثلها:

الجدول (1): توزع أفراد العينة بالطريقة الطبقيّة النسبيّة والنسب المئويّة لتمثيلها

المرحلة	المُعلِّمون		المُعلِّمات	
	المُجتمع	النسبة	المُجتمع	النسبة
مرحلة التَّعليم الأساسيّ (الحلقة الأولى)	8	% 22.9	136	%70.4
مرحلة التَّعليم الأساسيّ (الحلقة الثانيّة)	27	% 77.1	57	%29.6
المجموع	35	%100	193	%100

وبالتَّاليّ بلغ عدد أفراد عينة الدِّراسة **(228)** مُعلِّماً ومُعلِّمة، من إجماليّ عدد المُعلِّمين البالغ **(4564)** بنسبة تمثيل بلغت **(5%)**، والجدول الآتيّ تُوضح توزع أفراد العينة النهائيّة على المُتغيرات المدروسة:

الجدول (2): توزّع العينة وفق مُتغيّرات البحث

خصائص العينة		عدد أفراد العينة	النسبة المئويّة
الجنس	ذكر	105	46.1
	أنثى	123	53.9
	المجموع	228	%100
المؤهل العلميّ	معهد مُتوسط	86	37.7
	إجازة جامعيّة	129	56.6
	دبلوم تأهيّل تربوي فأعلى	13	5.7
	المجموع	228	%100
عدد الدَّورات التَّدريبيّة	ولا دورة	6	2.6
	من واحد إلى ثلاث دورات	83	36.4
	من أربع إلى ست دورات	121	53.1
	أكثر من ست دورات	18	7.9
	المجموع	228	%100

12– أداة البحث:

لمعرفة مُتطلَّبات الاعتماد المهنيّ للمُعلِّم من وجهة نظر مُعلِّمي مرحلة التَّعليم الأساسيّ في مدينة السَّويداء؛ قامت الباحثة بتصميم استبانة لاستطلاع آراء مُعلّمي ومُعلِّمات مرحلة التَّعليم الأساسيّ في مدينة السَّويداء حول مُتطلَّبات الاعتماد المهني من وجهة نظرهم. وقدْ اعتمدت الباحثة في إعدادها الخطوات المنهجيّة الآتيّة:

12–1– مُراجعة الأدب النظريّ: اطّلعت الباحثة على الأدبيات النظريّة في مجال الاعتماد المهني مثل **(الزائدي،2015)**، و**(الجميل،2017)**، وراجعت بعض الدِّراسات السَّابقة ذات الصلة بموضوع الدِّراسة كدراسة **(علي،2013)**، ودراسة **(الكندري،2019)**؛ بغية الإفادة منها في إعداد قائمة تشتمل على أبرز مُتطلبات الاعتماد المهني. وقدْ أسفرت تلك المُراجعة عن قائمة مبدئيّة، تشتمل على أهم مُتطلبات الاعتماد المهني، وهي: (المُتطلَّبات الشَّخصيّة، والمُتطلَّبات الأكاديميّة، والمُتطلَّبات المهنيّة).

12-2- بناء الاستبانة في صورتها الأوليّة: صاغت الباحثة الفقرات التي تقع تحت كلّ مجال من المجالات السَّابقة مُراعيةً انتماء كلّ فقرة للمجال المُندرجة تحته، ثُمَّ قامت بتنظيمها في استبانة اشتملت على قسمين:

- القسم الأوّل، اشتمل على مُقدمة تضمّنت تحديد الهدف من البحث، وكيفية ملء الاستبانة، ومعلومات عامة (الجنس، والمؤهل العلميّ، والدَّورات التَّدريبيّة).
- القسم الثاني، تضمّن مجالات الاستبانة: وكان عددها ثلاثة مجالات، يندرج تحتها (36) فقرة، بواقع (10) فقرات لمجال المُتطلَّبات الشَّخصيّة، و(13) لمجال المُتطلَّبات الأكاديميّة، و(13) فقرة لمجال المُتطلَّبات المهنيّة.

12-3- الصِّدق الظاهري للاستبانة: إذْ قامت الباحثة بعرض الاستبانة في صورتها الأوليّة على مجموعة من السَّادة المُحكّمين من أعضاء الهيئة التَّدريسيّة في كليّة التَّربية في جامعة دمشق، لتعرُّف مدى صلاحيتها في تحقيق أهداف البحث، من خلال إبداء آرائهم حول مجالاتها من حيث شموليتها، وكذلك مدى ارتباط الفقرات الفرعيّة بمجالاتها الرَّئيسة، وسلامة صوغها اللغويّ. وقد أبدى المُحكّمون آراءهم ومُقترحاتهم التي تتلخّص في: حذف بعض الفقرات وإضافة فقرات أخرى، بالإضافة إلى إعادة صياغة بعض الفقرات، ونقل بعضها من مجال إلى آخر. وقدْ أخذت الباحثة بهذه الآراء، ولبّت جميع المُلاحظات، وبذلك تكوّنت الاستبانة في صورتها النهائيّة من (35) فقرة، بواقع (9) فقرات لمجال المُتطلَّبات الشَّخصيّة، و(14) لمجال المُتطلَّبات الأكاديميّة، و(12) فقرة لمجال المُتطلَّبات المهنيّة. وبهذا تحقّق الصدق الظاهري للاستبانة.

12-4- التَّطبيق الاستطلاعيّ للاستبانة: قامت الباحثة بتطبيق أداة البحث على عينة استطلاعيّة قوامها (28) مُعلّماً ومُعلّمة من خارج عينة البحث الأصليّة؛ وذلك للتَّحقُّق مما يأتي:

12–4–1– **صدق الاتساق الدَّاخليّ:** للتَّأكد من صدق الاتساق الدَّاخليّ تمَّ حساب مُعامل ارتباط بيرسون لقياس ارتباط المحاور مع بعضها البعض، ومع الدَّرجة الكليّة لجميع محاور الاستبانة. والجدول (3) يُبيّن مُعاملات الارتباط الناتجة:

الجدول (3): مُعامل ارتباط بيرسون لقياس ارتباط مجالات الاستبانة مع بعضها البعض، ومع الدَّرجة الكليّة

المجالات	(1)	(2)	(3)	الدرجة الكلية
(1) المُتطلَّبات الشَّخصيَّة	1	.776**	.683**	.833**
(2) المُتطلَّبات الأكاديميَّة	–	1	.723**	.825**
(3) المُتطلَّبات المهنيَّة	–	–	1	.841**
الدرجة الكلية	–	–	–	1

(**) دال عند مستوى الدلالة 0.01

يتبيّن من الجدول السابق أنَّ جميع مُعاملات الارتباط بين كل مجال من المجالات، وبينها وبين الدَّرجة الكليّة للاستبانة، موجبة ودالّة إحصائياً عند مُستوى الدَّلالة (0.01)، وتتراوح بين (0.683–0.841). وهذا يعني أنَّ الاستبانة تتصف باتساق داخلي، ما يدلّ على صدقها البنيويّ.

12–4–2– **ثبات أداة البحث:** تحقّقت الباحثة من ثبات الأداة باستخدام مُعامل ألفا– كرونباخ، وطريقة الإعادة.

تمَّ حساب الثبات عن طريق مُعامل ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha) لدرجات العيّنة الاستطلاعيّة عن الاستبانة، كما حسبت الباحثة الثبات بطريقة الإعادة؛ إذْ قامت بتطبيق الاستبانة بعد عشرة أيام على العينة السَّابقة نفسها، وحسبت مُعامل ارتباط بيرسون بين درجات العينة في التَّطبيقين، والجدول (4) يُبيّن ثبات الاستبانة عند استخدام مُعامل ألفا كرونباخ، وطريقة الإعادة:

الجدول (4): ثبات أداة البحث باستخدام مُعامل ألفا كرونباخ وطريقة الإعادة

الاستبانة	المجالات	عدد البنود	مُعامل الثبات	
			ألفا كرونباخ	الثبات بالإعادة
مُتطلَّبات الاعتماد المهني للمُعلِّم	(1) المُتطلَّبات الشَّخصيَّة	9	.773	.881**
	(2) المُتطلَّبات الأكاديميَّة	14	.761	.786**
	(3) المُتطلَّبات المهنيَّة	12	.664	.734**
	الدرجة الكلية	35	.785	.846**

(**) دال عند مستوى الدلالة 0.01

يتّضح من الجدول السّابق أنَّ قيم مُعامل ألفا كرونباخ تتراوح بين (0.664-0.785)، وتدلّ على درجة ثبات من جيدة إلى مُمتازة، كما يتّضح في الثبات بالإعادة وجود مُعاملات ارتباط مُرتفعة بين درجات التَّطبيقين الأول والثاني، حيث تراوحت مُعاملات الارتباط بين (0.734- 0.881)، وتدلّ على درجة ثبات من جيدة إلى مُمتازة، الأمر الذي يُشير إلى أنَّ الاستبانة على درجة عاليّة من الثبات.

13- تطبيق الاستبانة:

لتحقيق أهداف البحث طُبِّقت الاستبانة على عينة من مُعلِّمي ومُعلِّمات التَّعليم الأساسيّ في مدينة السَّويداء للعام الدراسي 2021/2020، واستخدمت الباحثة برنامج الحزمة الإحصائيّة للعلوم الاجتماعيّة والتَّربويّة "SPSS" لمُعالجة البيانات باستخدام الحاسب، إذْ قامت بتفريغ إجابات العينة، وترميزها من خلال إعطاء إجابات المُعلّمين عن الاستبانة قيماً مُتدرجة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسيّ: (كبيرة جداً= 5، كبيرة= 4، مُتوسطة= 3، صغيرة= 2، صغيرة جداً= 1). وتمَّ حساب المدى وذلك بطرح أكبر قيمة في المقياس من أصغر قيمة (5-1=4)، وحساب طول الفئة وذلك بتقسيم المدى وهو (4) على عدد الفئات (5): (4 ÷ 5 = 0.80)، وبإضافة طول الفئة وهو (0.80) إلى أصغر قيمة في المقياس وهي (1)، يتم الحُصول على الفئة الأولى، لذا كانت الفئة الأولى (من 1 إلى 1.80)، ثُمَّ إضافة طول الفئة إلى الحد الأعلى من الفئة الأولى، وذلك للحُصول على الفئة الثانيّة وهكذا للوصول إلى الفئة الأخيرة، كما هو موضّح في الجدول (5):

الجدول (5): فئات قيم المُتوسط الحسابي ودرجات عينة البحث الموافقة لها

فئات قيم المُتوسط الحسابي	الوزن النسبيّ	الدَّرجة الموافقة لها
1 – 1.80	أقل من 36%	صغيرة جداً
1.81– 2.60	36.2%– 52%	صغيرة
2.61– 3.40	52.2%– 68%	متوسطة
3.41– 4.20	68.2% إلى 84%	كبيرة
4.21– 5.00	84.2 % فأعلى	كبيرة جداً

14– نتائج البحث ومُناقشتها وتفسيرها:

14–1النتائج المُتعلِّقة بالسّؤال الأوّل الذي نصه: ما مُتطلَّبات الاعتماد المهنيّ للمُعلِّم من وجهة نظر مُعلِّمي ومُعلِّمات التَّعليم الأساسيّ في مدينة السَّويداء؟

قامت الباحثة بحساب المُتوسطات الحسابيّة، والانحرافات المعياريّة، والأوزان النسبيّة لاستجابة أفراد عينة البحث حول مُتطلَّبات الاعتماد المهنيّ للمُعلِّم المُتعلّقة بمجالات الاستبانة الثلاثة وبدرجتها الكليّة، والجدول (6) يوضّح تلك النتائج:

الجدول (6):

ت	مجالات استبانة مُتطلَّبات الاعتماد المهنيّ للمُعلِّم	المُتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة التَّقدير
1	**المُتطلَّبات الشَّخصيَّة**	3.04	0.51	60.73	متوسطة
2	**المُتطلَّبات الأكاديميَّة**	3.09	0.61	61.88	متوسطة
3	**المُتطلَّبات المهنيَّة**	3.26	0.57	65.24	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.14	0.52	62.74	متوسطة

يتبين من الجدول السَّابق أنَّ المُتوسط العام لمُستوى تقدير مُعلِّمي ومُعلِّمات التَّعليم الأساسيّ لمُتطلَّبات الاعتماد المهنيّ للمُعلِّم فيما يخصّ المحاور الثلاثة، جاء بدرجة تقدير (متوسطة)، بمُتوسط حسابي (3.14)، وبوزن نسبي (62.74%)؛ ولعلَّ السَّبب في هذه النتيجة المُرْضيّة يعود إلى الحاجة الضروريّة لمُتطلَّبات الاعتماد المهنيّ للمُعلِّم (الشَّخصيّة، الأكاديميّة، والمهنيّة) من أجل إعادة تأهيل الكوادر البشريّة بما يُمكنها من تحمل المسؤوليّة في الأداء، من خلال البرامج التَّدريبيّة وأنشطة التَّنميّة المهنيّة، وهذا يدل

على رغبة أفراد عينة البحث في تحسين الأداء المهنيّ، وتطوير العمليّة التَّعليميّة، وكذلك إدراكهم لأهميّة الالتزام بمُتطلَّبات الاعتماد المهنيّ للمُعلِّم.

نجد من الجدول السَّابق أنَّ محور **(المُتطلَّبات المهنيَّة)** في استبانة مُتطلّبات الاعتماد المهنيّ للمُعلِّم، حصل على المرتبة الأولى من وجهة نظر مُعلِّمي ومُعلِّمات التَّعليم الأساسيّ، بدرجة تقدير (متوسطة) ومُتوسط حسابي (3.26)، وبوزن نسبي (65.24)، وجاء محور **(المُتطلَّبات الأكاديميَّة)** في المرتبة الثانية، بدرجة تقدير (متوسطة) ومُتوسط حسابي (3.09)، وبوزن نسبي (61.88)، أمَّا محور **(المُتطلَّبات الشَّخصيَّة)** فقدْ حصل على المرتبة الأخيرة بدرجة تقدير (متوسطة) أيضاً وبمتوسط حسابي بلغ (3.04)، وبوزن نسبي (60.73)، ولعلَّ السَّبب في ذلك يعود إلى تأكيد أفراد عينة البحث على أهميّة توفير المُتطلَّبات المهنيّة اللازمة لتطبيق الاعتماد المهنيّ لدى مُعلِّميّ مدارس التَّعليم الأساسيّ، من أجل تمكين المُعلِّم من امتلاك القدر الكافي من المعارف والمهارات الفنيّة المطلوبة بهدف ترقيّة وصقل النمو المهنيّ للمُعلِّم، حيث أنَّ توفير الكوادر البشريّة المؤهّلة والمُدربة وذات الكفاءة العاليّة يُمكن أنْ يُساهم في تمهين التَّعليم وتحسين فاعليّة العمليّة التَّعليميّة.

14-2نتائج السّؤال الثاني الذي نصه: ما تأثير كلّ من المُتغيرات الآتيّة: (الجنس، والمؤهل العلميّ، والدَّورات التَّدريبيّة) في تقديرات أفراد عينة البحث لمُتطلَّبات الاعتماد المهنيّ للمُعلِّم في مدينة السّويداء؟

للإجابة عن هذا السّؤال؛ اختُبرت فرضيات البحث الآتيّة:

الفرضيّة الأولى: لا يوجد فرق دالّ إحصائيّاً عند مستوى الدلالة (0.05) بين مُتوسطي تقديرات مُعلِّمي ومُعلِّمات التَّعليم الأساسيّ في مدينة السّويداء لمُتطلَّبات الاعتماد المهنيّ للمُعلِّم يُعزى إلى مُتغير الجنس (ذكر، أنثى).

للتَّحقُّق من هذه الفرضيّة تمَّ استخدام اختبار (t–test) للعينات المُستقلة، حيث حُسب الفرق بين مُتوسطي درجات أفراد عينة البحث على الدَّرجة الكليّة لاستبانة مُتطلَّبات الاعتماد المهنيّ للمُعلِّم حسب مُتغيّر الجنس، كما هو موضح في الجدول (7):

الجدول (7): المُتوسطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة ونتائج اختبار (t–test) وفق مُتغيّر الجنس

الجنس	العينة	المُتوسط الحسابي	الانحراف المعياريّ	قيمة(T)	درجة الحرية	قيمة الدَّلالة	القرار
ذكر	105	3.17	.53518	1.078	226	.282	غير دال
أنثى	123	3.10	.51707				

يتّضح من الجدول السابق أنَّ قيمة "ت" المحسوبة بلغت (1.078) عند درجة حرية (226)، وقيمة الدَّلالة تُساوي (0.282)، وهي أكبر من مُستوى الدَّلالة (0.05)؛ أيّ أنَّ الفرق غير دالّ، وهكذا نقبل الفرضيّة الصُّفرية التي تقول: لا يوجد فرق دالّ إحصائيّاً عند مُستوى الدَّلالة (0.05) بين مُتوسطي تقديرات مُعلّمي ومُعلّمات التَّعليم الأساسيّ في مدينة السّويداء لمُتطلَّبات الاعتماد المهنيّ للمُعلِّم يُعزى إلى مُتغير الجنس.

تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Abo shraikh&Atoom,2014) إذْ أكدت عدم وجود فُروق بين المُعلِّمين في درجة التزامهم بالمعايير المهنيّة حسب مُتغير الجنس، وكذلك دراسة (Bual&Jorilla,2021) حيثُ أثبتت عدم وجود علاقة ارتباط بين الجنس والمعايير المهنيّة، بينما تختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة كُلّ من (علي،2013) والتي أكدت وجود فُروق فيما يتعلق بمُتغير الجنس في محور المعايير الشَّخصيّة والمهنيّة لصالح الإناث، وكذلك دراسة (ربايعة وزكارنة،2016) حيثُ أثبتت وجود فُروق دالة إحصائيّاً في درجة التزام المُعلِّمين بالمعايير المهنيّة من وجهة نظر المُعلِّمين حسب مُتغير الجنس لصالح المُعلمات.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى رغبة المُعلِّمين والمُعلّمات للالتزام بمُتطلبات تطبيق الاعتماد المهنيّ، مما يُؤكد ضرورة امتلاك من يرغب بالانضمام لمهنة التَّعليم لمجموعة المُتطلَّبات الخاصة بالاعتماد المهنيّ ولا سيما المُتطلبات (الشَّخصيّة، والمهنيّة،

والأكاديميّة)، بالتالي فإنَّ مُعلِّميّ ومُعلِّمات مدارس التَّعليم الأساسيّ هم العناصر البشريّة الأكثر فاعليّة في العمليّة التَّعليميّة مما يجعلهم أقدر على تحسس الواقع وما ينطوي عليه من مُؤهلات وكفاءات وما يفتقده من سمات وخصائص ومُتطلبات ضروريّة لتطوير العمليّة التَّعليميّة، مما يُؤكد ضرورة ارتباط الاعتماد بعوامل الكفاءة المهنيّة والأداء الأكاديميّ والسِّمات الشَّخصيّة التي تتناسب والعمليّة التَّعليميّة، وعدم السَّماح لمن لا تتوافر فيه هذه الشُّروط والمعايير بالانضمام لمهنة التَّعليم.

الفرضيّة الثانيّة: لا يوجد فروق دالّة إحصائيّاً عند مُستوى الدَّلالة (0.05) بين مُتوسطات تقديرات مُعلِّمي ومُعلِّمات التَّعليم الأساسيّ في مدينة السّويداء لمُتطلَّبات الاعتماد المهنيّ للمُعلِّم تُعزى إلى مُتغيّر المؤهّل العلميّ (معهد، إجازة جامعيّة، دبلوم تأهيل تربوي فأعلى).

للتَّحقُّق من هذه الفرضيّة، تمَّ استخراج المُتوسطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة والخطأ المعياريّ لإجابات العينة على استبانة مُتطلّبات الاعتماد المهنيّ للمُعلِّم حسب مُتغيّر المؤهّل العلميّ، فكانت النتائج كما يوضحها الجدول رقم (8):

الجدول (8): المُتوسطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة لإجابات العينة حسب مُتغيّر المؤهل العلميّ

المؤهّل العلميّ	العينة	المُتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري
معهد متوسط	86	2.55	.15767	.01700
إجازة جامعيّة	129	3.44	.28421	.02502
دبلوم تأهيل تربوي فأعلى	13	3.96	.09640	.02674
المجموع	228	3.13	.52567	.03481

تُشير النتائج الواردة في الجدول رقم (8) إلى وجود فروق ظاهريّة في الدَّرجة الكليّة لاستبانة مُتطلّبات الاعتماد المهنيّ للمُعلِّم وفقاً لمُتغير المؤهّل العلميّ، حيث بلغ أعلى مُتوسط حسابيّ (3.96) لذوي المؤهّل العلميّ (دبلوم تأهيل تربوي فأعلى)، يليه أصحاب المؤهّل (إجازة جامعيّة) بمُتوسط حسابي (3.44)، وأقلّ متوسط حسابي كان (2.55) لأصحاب المؤهّل العلميّ (معهد مُتوسط).

وللكشف عن الدَّلالة الإحصائيّة للفروق بين مُستويات مُتغيّر المؤهّل العلميّ، تمَّ استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One- way ANOVA) فكانت النتائج كما يُبيّنها الجدول (9):

الجدول (9): اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين مُتوسطات مُتغيّر المؤهّل العلميّ

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	مُتوسط المُربعات	قيم F	قيمة الدَّلالة	القرار
بين المجموعات	50.162	2	25.081	449.152	0.000	دال
داخل المجموعات	12.564	225	.056			
المجموع	62.726	227				

يتّضح من الجدول السَّابق أنَّ قيمة "F" بلغت (449.152)، وقيمة الدِّلالة تُساوي (0.000) وهي أصغر من مُستوى الدَّلالة (0.05)؛ أيّ أنَّ الفرق دالّ، وهكذا نرفض الفرضيّة الصُّفرية ونقبل الفرضيّة البديلة التي تقول بوجود فروق دالّة إحصائيّاً عند مُستوى الدَّلالة (0.05) بين مُتوسطات تقديرات مُعلّمي ومُعلّمات التَّعليم الأساسيّ في مدينة السّويداء لمُتطلَّبات الاعتماد المهنيّ للمُعلّم تُعزى إلى مُتغيّر المؤهّل العلميّ.

ولمعرفة اتجاه الفروق في الدَّرجة الكليّة ولصالح أيّ مُستوى من مُستويات هذا المُتغيّر، تمَّ إجراء المُقارنات البُعديّة، باستخدام اختبار "شيفيه" للمُقارنات البُعديّة، كما هو مُبين في الجدول (10):

الجدول (10): نتائج اختبار "شيفيه"؛ لمعرفة اتجاه الفروق بين مُتوسطات مُتغيّر المؤهّل العلميّ

المؤهّل العلميّ (I)	المؤهّل العلميّ (J)	مُتوسط الفروق	الخطأ المعياري	مُستوى الدَّلالة	القرار
معهد	إجازة جامعيّة	-.88791-	.03290	0.000	دال
	دبلوم تأهيل فأعلى	-1.4 1220-	.07032	0.000	دال
إجازة جامعيّة	دبلوم تأهيل فأعلى	-.52429-	.06876	0.000	دال

يتبيّن من الجدول السَّابق من خلال المُقارنات البُعديّة بين فئات مُتغيّر المؤهّل العلميّ وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة بين مُتوسطاتها لصالح ذوي المؤهّل العلميّ

(دبلوم تأهيل تربويّ فأعلى)، والمُتوسط الحسابي الأعلى في الجدول (10) يؤيّد كون اتجاه الفروق لصالح ذوي المؤهّل العلميّ (دبلوم تأهيل تربويّ فأعلى).

تختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة كُل من (الكندري، 2019) حيثُ أثبتت أنَّهُ لا تُوجد فروق ذات دلالة إحصائيّة حول معايير مُزاولة المهنة: **(الشَّخصيّة – الأكاديميّة – المهنيّة)** تبعاً لمُتغير المُؤهّل العلميّ، ودراسة (دغريري،2020) والتي أثبتت أيضاً أنَّهُ لا تُوجد فُروق ذات دلالة إحصائيّة في درجة توافر معايير الاعتماد الوظيفيّ في مجال الصِّفات الشَّخصيّة لدى مُعلِّميّ المرحلة الابتدائيّة بمُحافظة صامطة تبعاً لمُتغير المُؤهّل الدِّراسيّ.

وتُفسر الباحثة هذه النتيجة برغبة أفراد عينة الدِّراسة ممن يحملون مُؤهلات علميّة أعلى من إجازة (دبلوم تأهيّل تربويّ فأعلى) بتطوير واقع عمليّة التَّعليم، وثقتهم بأنْ أيّ تطويرات أو تغيرات في الأنظمة والقوانين المُتعلقة باعتماد المُعلِّمين المُؤهّلين لمهنة التَّعليم لن تُؤثر سلباً على سير العمليّة التَّعليميّة، وذلك يعود إلى خبرتهم العلميّة والعمليّة التي حققوها أثناء الإعداد في برامج دبلوم التَّأهيّل التَّربويّ والتي تُمكنهم من مُواكبة أيّ أعباء قدْ تُلقى على عاتقهم نتيجة هذه التَّغيرات، وإدراكهم لأهميّة الأساليب المُعاصرة في تحسين الأداء التَّعليميّ من خلال حرصهم على تفعيل دورهم في توظيف ما تعلموه نظريّاً وتطبيقه عمليّاً في مدارس التَّعليم الأساسيّ، بينما قدْ يُظهر أصحاب المُؤهلات الأدنى من إجازة بعض التَّردد في تقديرهم لضرورة المُتطلبات اللازمة لتطبيق الاعتماد المهنيّ خوفاً من عدم قدرتهم على مُواكبة التَّغيرات في مجال التَّعليم.

الفرضيّة الثالثة: لا يوجد فرق دالّ إحصائيّاً عند مُستوى الدَّلالة (0.05) بين مُتوسطي تقديرات مُعلِّمي ومُعلِّمات التَّعليم الأساسيّ في مدينة السَّويداء لمُتطلَّبات الاعتماد المهنيّ للمُعلِّم يُعزى إلى مُتغيّر الدَّورات التَّدريبيّة.

للتَّحقُّق من هذه الفرضيّة، تمَّ استخراج المُتوسطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة والخطأ المعياري لإجابات العينة على استبانة مُتطلَّبات الاعتماد المهنيّ للمُعلِّم حسب مُتغيّر الدَّورات التَّدريبيّة، فكانت النتائج كما يوضحها الجدول (11):

الجدول (11): المُتوسطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة لإجابات العينة حسب مُتغيّر الدَّورات التّدريبيّة

الدَّورات التَّدريبيّة	العينة	المُتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري
ولا دورة	6	2.23	.07204	.02941
من واحد إلى ثلاث دورات	83	2.58	.13853	.01521
من أربع إلى ست دورات	121	3.44	.26555	.02414
أكثر من ست دورات	18	3.92	.11146	.02627
المجموع	228	3.13	.52567	.03481

تُشير النتائج الواردة في الجدول (11) إلى وجود فروق ظاهريّة في الدَّرجة الكليّة لاستبانة مُتطلَّبات الاعتماد المهنيّ للمُعلِّم وفقاً لمُتغيّر الدَّورات التَّدريبيّة، حيث بلغ أعلى مُتوسط حسابيّ (3.92) لذوي الدَّورات التَّدريبيّة (أكثر من ست دورات)، يليه من لديهم (من أربع إلى ست دورات) بمُتوسط حسابيّ (3.44)، ثُمَّ من لديهم (من دورة إلى ثلاث دورات) بمُتوسط حسابيّ (3.58)، وأقلّ مُتوسط حسابيّ كان (2.23) لمن لمْ يلتحقوا بأيّة دورة. وللكشف عن الدَّلالة الإحصائيّة للفروق بين مُستويات مُتغيّر الدَّورات التَّدريبيّة، تمَّ استخدام اختبار تحليل التباين الأحاديّ (One- way ANOVA) فكانت النتائج كما يُبيّنها الجدول (12):

الجدول (12): اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين مُتوسطات مُتغيّر الدَّورات التَّدريبيّة

مصدر التباين	مجموع المُربعات	درجة الحرية	مُتوسط المُربعات	قيم F	قيمة الدَّلالة	القرار
بين المجموعات	52.453	2	17.484	381.246	0.000	دال
داخل المجموعات	10.273	225	.046			
المجموع	62.726	227				

يتّضح من الجدول السَّابق أنَّ قيمة "F" بلغت (381.246)، وقيمة الدَّلالة تُساوي (0.000) وهي أصغر من مُستوى الدلالة (0.05)؛ أيّ أنَّ الفرق دالّ، وهكذا نرفض الفرضيّة الصُّفريّة ونقبل الفرضيّة البديلة التي تقول بوجود فروق دالّة إحصائيّاً عند مُستوى الدَّلالة (0.05) بين مُتوسطات تقديرات مُعلِّمي ومُعلِّمات التَّعليم الأساسيّ في مدينة السّويداء لمُتطلَّبات الاعتماد المهنيّ للمُعلِّم تُعزى إلى مُتغيّر الدَّورات التَّدريبيّة.

ولمعرفة اتجاه الفروق في الدَّرجة الكليّة ولصالح أيّ مُستوى من مُستويات هذا المُتغيّر، تمَّ إجراء المُقارنات البُعديّة، باستخدام اختبار "شيفيه" للمُقارنات البُعديّة، كما هو مُبين في الجدول (13):

الجدول (13): نتائج اختبار "شيفيه"؛ لمعرفة اتجاه الفروق بين مُتوسطات مُتغيّر الدَّورات التَّدريبيّة

الدَّورات التَّدريبيّة (I)	الدَّورات التَّدريبيّة (J)	مُتوسط الفروق	الخطأ المعياري	مُستوى الدَّلالة	القرار
ولا دورة	من واحد إلى ثلاث دورات	-.35090-	.09053	.002	دال
	من أربع إلى ست دورات	-1.20798-	.08957	.000	دال
	أكثر من ست دورات	-1.68500-	.10095	.000	دال
من واحد إلى ثلاث دورات	من أربع إلى ست دورات	-.85707-	.03052	.000	دال
	أكثر من ست دورات	-1.33410-	.05568	.000	دال
من أربع إلى ست دورات	أكثر من ست دورات	-.47702-	.05410	.000	دال

يتبيّن من الجدول السَّابق من خلال المُقارنات البُعديّة بين فئات مُتغيّر الدَّورات التَّدريبيّة وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة بين مُتوسطاتها لصالح ذوي الدَّورات التَّدريبيّة (من أربع إلى ست دورات)، والمُتوسط الحسابيّ الأعلى في الجدول (11) يؤيّد كون اتجاه الفروق لصالح ذوي الدَّورات التَّدريبيّة الأكثر.

وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة (ربايعة وزكارنة، 2016) إذْ أكدت وجود فُروق دالة إحصائيّاً في درجة التزام المُعلِّمين بالمعايير المهنيّة من وجهة نظر المُعلِّمين حسب مُتغير عدد الدَّورات التَّدريبيّة للمُعلِّم لصالح المُعلِّمين ممن التحقوا بأكثر من **(10)** دورات، كما تتفق مع دراسة (الكندري، 2019) والتي أكدت وجود فُروق ذات دلالة

إحصائيّة حول معايير مُزاولة المهنة: **(الشخصيّة – الأكاديميّة – المهنيّة)** تبعاً لمُتغير الحصول على برامج تدريبيّة لصالح اللاتي لمْ يحصلنَّ على برامج تدريبيّة.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أنَّ للدَّورات التَّدريبيّة دور فاعل في تزويد المُعلمين الخاضعين لها بالخبرات والمعارف حول طبيعة وآليّة تطبيق الاعتماد المهنيّ، فالدَّورات التَّدريبيّة تمنح المُعلمين المزيد من الثقة والقدرة للتَّعبير عن آرائهم والتَّغلب على المُشكلات التي يواجهونها في ميدان العمل، كما تمنحهم المهارات اللازمة لتحسين أدائهم المهنيّ، وبذلك فهي تُساهم بتنميتهم مهنيّاً بشكل مُستمر من أجل تحسين واقع العمليّة التَّعليميّة، كما أنَّ اطلاع المُتدربين من المُعلِّمين على موضوعات الدَّورات التَّدريبيّة تُمكنهم من اطلاق الأحكام النوعيّة على فاعليّة برامج التَّنميّة المهنيّة ومدى تلبيتها لاحتياجاتهم التَّدريبيّة.

15- نتائج البحث:

أشارت نتائج البحث إلى ما يلي:

- جاءت الدَّرجة الكُليّة للاستبانة حول أهم مُتطلبات الاعتماد المهنيّ للمُعلِّم من وجهة نظر أفراد عينة الدِّراسة بدرجة تقدير (مُتوسطة).
- بينت النتائج أنَّ محور **(المُتطلَّبات المهنيَّة)** حصل على المرتبة الأولى من حيث الأهميّة من وجهة نظر عينة الدِّراسة، بدرجة تقدير (مُتوسطة) ومُتوسط حسابيّ (3.26)، وجاء محور **(المُتطلَّبات الأكاديميَّة)** في المرتبة الثانيّة، بدرجة تقدير (مُتوسطة) ومُتوسط حسابيّ (3.09)، أمَّا محور **(المُتطلَّبات الشَّخصيَّة)** فقدْ حصل على المرتبة الأخيرة بدرجة تقدير (مُتوسطة) ومُتوسط حسابيّ (3.04).
- لا يوجد فرق دالّ إحصائيّاً عند مُستوى الدَّلالة (0.05) بين مُتوسطي تقديرات مُعلِّميّ ومُعلِّمات التَّعليم الأساسيّ في مدينة السّويداء لمُتطلَّبات الاعتماد المهنيّ للمُعلِّم يُعزى إلى مُتغير الجنس.

- وجود فُروق دالّة إحصائيّاً عند مُستوى الدَّلالة (0.05) بين مُتوسطات تقديرات مُعلِّميّ ومُعلِّمات التَّعليم الأساسيّ في مدينة السّويداء لمُتطلَّبات الاعتماد المهنيّ للمُعلِّم تُعزى إلى مُتغيّر المؤهّل العلميّ لصالح ذويّ المؤهّل العلميّ (دبلوم تأهيّل تربويّ فأعلى).
- وجود فُروق دالّة إحصائيّاً عند مُستوى الدَّلالة (0.05) بين مُتوسطات تقديرات مُعلِّميّ ومُعلِّمات التَّعليم الأساسيّ في مدينة السّويداء لمُتطلَّبات الاعتماد المهنيّ للمُعلِّم تُعزى إلى مُتغيّر عدد الدَّورات التَّدريبيّة لصالح عدد الدَّورات التَّدريبيّة (من أربع إلى ست دورات).

16- مقترحات البحث:

استكمالاً لجوانب البحث، ومن خلال ما أظهرته النتائج؛ تقترح الباحثة ما يلي:

1. اعتماد نظام فعال من الرَّقابة والمُساءلة لأداء المُعلِّمين، حيثُ من المُمكن جعل عمليّة تعيين المُعلِّمين والمُعلِّمات في مهنة التَّعليم عمليّة مُؤقتة تخضع لعامليّ الكفاءة والجهد المبذول، وفي حال أثبت المُعلِّم جدارته يستمر في المهنة، وإذا لمْ يتمكن من تقديم أيّ جديد في عمله خلال فترة التَّجريب يتم حرمانه من مزاولة مهنة التَّعليم.
2. تعديل النظام الدَّاخلي لمدارس التَّعليم الأساسيّ والأنظمة والقوانين التي تحكم مهنة التَّعليم لا سيما ما يتعلق بشروط اعتماد المُعلِّمين لمهنة التَّعليم بما يتناسب وتطبيق الاعتماد المهنيّ، حيثُ من المُمكن أنْ يتضمن ألَّا يقل المُؤهّل العلميّ لمن يرغب بالانضمام لمهنة التَّعليم عن دبلوم تأهيّل تربويّ وما فوق.
3. توفير برامج إعداد وتدريب مُميزة للمُعلِّمين، حيث تُساعد هذه البرامج في ضمان وجود أنشطة مُتنوعة تتصل بأدوار المُعلِّم كمُصمم للبيئات التّعليميّة، وكمُوجه لمصادر المعلومات، وقائد للتَّغيير وصانع للقرار، إذْ تُعد هذه الخطوة ضروريّة لتحقيق التَّطوير النوعيّ لمُدخلات التَّعليم وتحويلها إلى مُخرجات تتسم بالإبداع والابتكار والإتقان.

قائمة المصادر والمراجع:

المراجع العربيّة:

1. أحمد. دينا. (2007). **الاعتماد المهني للمُعلم في ضوء خبرات بعض الدّول المُتقدمة: دراسة تطبيقيّة**. الإسكندرية. مصر. دار الجامعة الجديدة.
2. البلوي. خديجة. (2016). **مُتطلبات تمكين القيادات الإداريّة النسائيّة بجامعة تبوك**. رسالة ماجستير منشورة. جامعة تبوك. السُعوديّة.
3. الجميل. عبدالله حمود. (2017). **المعايير العلميّة اللازمة لتمهين التَّعليم من وجهة نظر الأكاديميين في المملكة العربيّة السُعوديّة**. كلية العلوم التَّربويّة. الأردن.
4. دغريري. إبراهيم. (2020). **درجة توافر معايير الاعتماد الوظيفيّ لدى مُعِلّميّ المرحلة الابتدائيّة بمُحافظة صامطة**. مجلة كلّية التّربية. المجلد(36). العدد(1). أسيوط. مصر.
5. ربايعة. سائد وزكارنة. سناء. (2016). **درجة التزام المُعلم الفلسطيني بالمعايير المهنيّة لمهنة التّعليم (دراسة حالة: مُديريّة تربيّة قباطيّة)**. مجلة جامعة النَّجاح. المُجلد(30). العدد(6). جامعة القدس. فلسطين.
6. الزائدي. أحمد. (2015). **التّنمية المهنيّة المستدامة لمُعلّمي المدارس الثانويّة بمحافظة جدة في ضوء مُتطلبات معايير الاعتماد المهنيّ: تصور مقترح**. المركز العربيّ للتَّعليم والتَّنمية. جدة. السُعوديّة.
7. عايش. رواء. (2017). **معايير الاعتماد والجودة في المدارس الخاصة بمحافظات غزة في ضوء أنموذج سيتا للاعتماد المدرسيّ وسبل تعزيزها**. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الإسلاميّة. غزة. فلسطين.
8. عبد المُعطي. أحمد. (2008). **الجودة والاعتماد بالتّعليم**. القاهرة. مصر. دار السَّحاب للنَّشر.

9. العسيري. مهدي. (2017). **ورقة بحثيّة عن أساليب التَّنمية المهنيّة للمُعلِّم ومعوقات تنفيذها**. مجلة البحث العلميّ في التَّربية. مصر.

10. علي. خيرية. (2013). **آراء مُعلِّميّ مدارس التَّعليم العام بمنطقتيّ العاصمة والأحمدي نحو تطبيق معايير تمهين التَّعليم بدولة الكويت**. المجلة التَّربويّة. المجلد(28). العدد(111). جامعة الكويت. الكويت.

11. الكندري. جاسم وفرج. هاني. (2001). **التَّرخيص لمُمارسة مهنة التَّعليم: رُؤيّة مُستقبليّة لتَّطوير مُستوى المُعلم العربي**. المجلة التَّربويّة. المُجلد(15). العدد(58). جامعة الكويت. الكويت.

12. الكندري. هبة. (2019). **معايير مُقترحة للاعتماد المهني لمُعلمة رياض الأطفال بدولة الكويت في ضوء خبرات بعض الدّول المُتقدمة**. رسالة دكتوراه. جامعة جنوب الوادي. مصر.

13. مُؤتمر التَّطوير التّربوي. (2019). "رؤيّة تربويّة مُستقبليّة لتعزيز بناء الإنسان والوطن ". وزارة التَّربية. دمشق. سورية.

14. المُؤتمر الثامن لوزراء التَّربية والتّعليم العرب. (2012). "المُعلم العربي بين التَّكوين النَّاجع والتَّمكُن المهني". وزارة التَّربية. الكويت.

15. وزارة التربيّة. (2016). النظام الدَّاخلي لمدارس مرحلة التَّعليم الأساسيّ. منشورات وزارة التَّربيّة. دمشق. سورية.

16. وزارة التّعليم العالي. (2010). مشروع الخطة الخمسيّة الحاديّة عشرة لقطاع التّعليم العالي. دمشق. الجمهوريّة العربيّة السّوريّة.

17. وهبة، عماد صموئيل. (2013). مُلخص بحث تطوير أدوار الأكاديميّة المهنيّة للمُعلمين في مجال التَّنميّة المهنيّة للمُعلم في هذا المجال:دراسة ميدانيّة. المجلة التّربويّة. العدد(32). (ص417-492). مصر.

المراجع الأجنبيّة:

1. Abo shraikh. Sh. & Atom. M. (2014). **The Degree Of Teachers' Commitment To The National Teacher Professional Standards In The Provinces In Jarash and Ajloun, From The Perspective Of Schools Principals**. Journal of Education and Practice. 5 (15). P.106-118.
2. Beaty. Liz. (2001). **Teaching Evaluation and Accreditation**. New Directions for Teaching and Learning. Vol. 88. P.75-85. USA.
3. Bual. J. & Jorilla. C. (2021). **Assessing The Teachers' Competence In Diocesan Catholic Schools Relative To The Philippine Professional Standards For Teachers**. Philippine Social Science Journal. Vol.4. P.2. Philippine.
4. Department Of Education. (2013). **Teachers Standards**. Available In www.gov.uk.
5. Roberto. J. & Madrigal. D. (2018). **Teacher Quality In The Light Of The Philippine Professional Standards For Teachers**. Philippine Social Science Journal. Vol.1. P.67-80. Philippine.