

معايير اختيار المعلم في الفكر الإسلامي كمدخل لضمان الجودة من وجهة نظر المشرفين التربويين وجماعة المديرين للمدارس

د. صلاح الدين إبراهيم حماد

أستاذ مشارك بكلية التربية - جامعة الأقصى - غزة - فلسطين

ahmed1997@hotmail.com

المقدمة

يقول الله تعالى: "لَقَدْ مَنَّ اللَّهُ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ إِذْ بَعَثَ فِيهِمْ رَسُولًا مِنْ أَنْفُسِهِمْ يَتْلُوا عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِنْ قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُبِينٍ" (آل عمران : 164)
كما أشاد القرآن الكريم بالعلماء وبين فضل مهنتهم على سائر المهن بقوله تعالى { يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ } (المجادلة : 11)

لذا فمن الأهمية العلمية بمكان محاولة دراسة معايير اختيار المعلم في الفكر الإسلامي كمدخل لضمان الجودة باعتبارها من أهم القضايا التي شغلت وما تزال تشغل فلاسفة التربية والمهتمين بشئون التربية والتعليم وعلى هذا الأساس استأثر المعلم باهتمامات الفلاسفة التربوية القديمة والمعاصرة على السواء فالمثالية تنظر إلى المدرس على أنه المثال الذي يحتذى به ، وانه أكثر أهمية من المنهج وطريقة التدريس ، وترى الواقعية أن المعلم مترجم أمين مهمته أن يضع أمام الطلاب المعرفة الواضحة والمميزة ، وأن يعرض المنهج العلمي بطريقة موضوعية بعيدة عن كل ذاتية وهكذا فان المبادرة تضل في يده لتحديد المعرفة التي ينبغي أن يتعلمها الطالب وبهذا رأت اللجنة الدولية المعنية بالتربية للقرن الحادي والعشرين في تقريرها الذي قدمته لليونسكو عام 1996 (ان ديبلور وآخرون أن عملية اختيار المعلمين بحاجة إلى إعادة نظر كاملة وانه في سبيل تحسين نوعية التعليم ينبغي أولاً تحسين حال المعلمين وإعدادهم ووضعهم الإجتماعي ، وظروف عملهم، نظراً لأنهم لن يكونوا قادرين على الوفاء بما يطلب منهم إلا إذا اكتسبوا المعارف والمهارات ، والصفات الشخصية ، والقدرات المهنية ، والعزيمة المنشودة . " الصائغ، 1423 هـ: 3".

لأن المعلم ركن أساسي في العملية التعليمية التعلمية وأحد مكوناتها الأساسية باعتباره أداة من أدوات التغيير الاجتماعي لأنه يمثل رجل النظام التعليمي في تحقيق أهدافه المخططة والمحددة مسبقاً. "حماد: 2003: 3".
وفي تراثنا الإسلامي تأكيدات واضحة على أن المعلم هو مصدر العلم والمعرفة والأدب " فابن جماعة " على سبيل المثال ، كغيره من المربين المسلمين " أدرك أن المدرس عامل أساسي في نجاح عملية التعليم، وحيث أن هذه العملية لا تتم بغير مدرس تحققت شفقتة وظهرت مروءته وعرفت عفته واشتهرت صيانتته وكان أحسن تعليماً وأجود تفهماً ، ومن هنا كان اهتمام ابن ماجة في العملية التربوية التعليمية الإصلاحية في أي مجتمع من المجتمعات." فاضل ، 1955:12

ويرى ابن جماعة كذلك أن من يتولى مهنة التعليم يجب أن يكون ذا كفاءة خاصة تؤهله لأداء هذا العمل فقال " يلزم المعلم دوام الحرص على الازدياد وملازمة الجد والاجتهاد ، والاشتغال مطالعة وتعليقاً وحفظاً وتصنيفاً وبحثاً ولا يضيع شيئاً من أوقات عمره في غير ما هو بصدده من العلم . " ابن جماعة 1985: ص 110 .
في حين يقول ابن مسكوية يجب على المعلم أن يكون من ذوي الأخلاق الفاضلة، طلق الوجه، لين الجانب، جميل المظهر لا يوحشهم يحادثهم بما يفهمونه ويتدبرونه ، ويقول أيضاً .
" مكانة المعلم لا تتوقف على علمه بل على حسن عمله، وسياسته الناجحة ابن مسكوية"
"1988: 234"

ويؤكد ابن خلدون على أن مهنة التعليم من جملة الصنائع التي لا بد للمعلم أن يلم بأصولها وقواعدها لكي يتمكن من تأدية عمله على الوجه المطلوب " ابن خلدون :20".
وعليه فالشعوب العربية بصفة عامة والشعب الفلسطيني بصفة خاصة في أمس الحاجة إلى أعمال العقل واستثارة الطاقات الكامنة لدى الأفراد . " شتات : 1999:36"

للعمل على وضع معايير لاختيار معلم المستقبل في ضوء الفكر الإسلامي واعتباره كمدخل لضمان الجودة في اختيار المعلم القدوة في التدريس لان التعليم ليس مجرد خدمات تقدم بل هو محور الأمن بمفهومه الشامل ، الاقتصادي والسياسي والعسكري والاجتماعي وهو موضع تنافس الدول صاحبة النفوذ في النظام الدولي الحالي " حماد ، 2006: 3".

■ وبناء على ما سبق فقد اتفق الكثير من الباحثين على أن هناك أسباباً كثيرة تحتم علينا وضع معايير لاختيار معلم المستقبل ، في ضوء الفكر الإسلامي كمدخل لضمان الجودة .

في ضوء ما سبق وضع الباحث مشكلة الدراسة وخطواتها الإجرائية كما يلي : **مشكلة الدراسة :**

- ما مدى توافر معايير اختيار المعلم في الفكر الإسلامي كمدخل لضمان الجودة في مؤسسات التعليم بمناطق السلطة الوطنية الفلسطينية .

ويتفرع من السؤال الرئيس التساؤلات الفرعية الآتية :

أ. كيف تتم عملية اختيار المعلم للتدريس بمناطق السلطة الوطنية الفلسطينية بمحافظات غزة؟
ب. ما هي الصفات التي يجب توفرها في معلم المستقبل في ضوء الفكر الإسلامي كمدخل لضمان الجودة؟
ج. كيف يمكن الاستفادة من خبرات وتجارب الدول المتقدمة في عملية اختيار معلم المستقبل ؟
د. ما هي الأسس التي تركز عليها الرؤية المستقبلية لاختيار المعلم في ضوء الفكر الإسلامي كمدخل لضمان الجودة ؟

هـ. ما مدى الموافقة على توفر الصفات القيادية الشخصية في ضوء الفكر الإسلامي في المعلم العامل في وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر المشرفين التربويين ومدراء المدارس؟
و. ما مدى الموافقة على جودة المعايير في اختيار المعلم العامل في وزارة التربية والتعليم في ضوء الفكر الإسلامي ؟

ز. ما مدى الموافقة على أهمية المعايير في اختيار المعلم العامل في وزارة التربية والتعليم في ضوء الفكر الإسلامي؟

ح. ما مدى الموافقة على ضرورة توافر المعايير في مقابلة التوظيف؟
ط. ما مدى الموافقة على إلمام المعلم الجديد في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية ، بالأهداف التربوية في ضوء الفكر الإسلامي؟

ي. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر المشرفين التربويين ومدراء المدارس في أسس اختيار معلم المستقبل تعزى لمتغير الجنس- التخصص- المؤهل – جهة العمل – الفئة العمرية- عدد الزيارات ؟

أهداف الدراسة :

- تقييم الوضع الراهن للأساليب المتبعة في اختيار المعلمين للتدريس بمؤسسات التعليم بمناطق السلطة الوطنية الفلسطينية .

- إدراك فلسفة وطبيعة معايير اختيار المعلم في الفكر الإسلامي كمدخل لضمان الجودة وانعكاساتها على خبرات معلم المستقبل ومهاراته واتجاهاته .

- التعرف على جانب من خبرات وتجارب بعض البلاد المجاورة في مجال اختيار معلم المستقبل القدوة في التدريس .

- بلورة رؤية مستقبلية لأساليب اختيار معلم المستقبل للتدريس في ضوء اتجاهات الفكر الإسلامي كمدخل لضمان الجودة بمناطق السلطة الوطنية .

أهمية الدراسة:

ترجع أهمية الدراسة إلى ما يلي :

- كشف مواطن القوة والضعف في معايير اختيار معلم المستقبل في ضوء اتجاهات الفكر الإسلامي كمدخل لضمان الجودة.

- توفير قدر ملائم من الشمول والموضوعية لأساليب اختيار معلم المستقبل في التدريس.

- بيان تجارب بعض البلاد المتقدمة في أساليب اختيار المعلم للتدريس وكيفية الاستفادة منها .

- تطوير خطط معايير اختيار معلم المستقبل في التدريس من خلال اجتذاب أحسن العناصر خلقاً وذكاءً وعملاً ومهارة لمهنة التدريس .

حدود الدراسة :

الحدود الزمانية : الفترة الممتدة من عام 2006، حتى عام 2008.

الحدود المكانية : اختيار معلم المستقبل في المؤسسات التعليمية بمناطق السلطة الوطنية الفلسطينية التابعة لوزارة التربية والتعليم والواقعة داخل حدود محافظات غزة .

مصطلحات الدراسة :

- **المعلم :** هو الذي يتم إعداده قبل الخدمة في كليات التربية بصورة جيدة تجعله قادراً على مواجهة متطلبات مهنة التعليم وتطورها، تلبية لاحتياجات المجتمع الفلسطيني الحاضرة وتطلعاته المستقبلية بصورة تمكنه من مواجهة المواقف التعليمية / التعليمية بفعالية واعية .

(شتات، 2006)

- **الجودة:** هي مصدر جوّد، أي أبدع الشيء وأحسنه على غير مثل سابقاً.

(ابن منظور، 1980، المجلد الثامن)

- **مفهوم الجودة:** بأنها إستراتيجية إدارية تركز على مجموعة من القيم مستمدة طاقة حركتها من المعلومات التي نتمكن في إطارها من توظيف مواهب العاملين ، واستثمار قدراتهم الفكرية في مختلف مستويات التنظيم على نحو إبداعي ، لتحقيق التحسن المستمر. (الحوالي ، 2004، ص10)

- **وعرفت أيضا بأنها :** جملة خصائص ومعايير ينبغي توفرها في جميع عناصر العملية التعليمية بحيث تلبي احتياجات المجتمع. (الحلبي وآخرون ، 2004، ص 3)

تعريف إجرائي للجودة :

- **وتعرف الجودة إجرائياً بأنها "مزيج من الخصائص والقدرات والمهارات التي تمكن المعلم من استحداث أساليب جديدة لما هو قائم به ليؤدي إلى تعلم فعال".**

- **المدير:** هو القائد المحلي لمدرسته والذي يقوم بتنفيذ السياسة التعليمية العامة للدولة عن طريق ما يتاح له من موارد بشرية ومالية وفقاً للمعايير السائدة في هذا النظام. (لبد: 2005م: 7)

- ويعرف مدير المدرسة أيضا بأنه :

قائد تربوي يتصف بخصائص ومهارات تتطلبها منه طبيعة الأدوار التي يتوقع منه ممارستها في إدارته للمدرسة لبلوغ أهدافها المشنودة في أجواء من الأمن والارتياح. (عيدو، 2002 : 150)

وسيتبنى الباحث التعريف الثاني لوضوحه وشموله لمهام مدير المدرسة.

- **المشرف التربوي :** هو قائد يسعى بالتعاون مع جميع من لهم علاقة بالعملية التعليمية إلى تحسين هذه العملية وتحقيق أهدافها (ياغي: 2005م : 7)

والمشرف قد يكون مدير المدرسة كمشرف مقيم أو قد يكون معلم مكلف كرئيس لجنة مبحث.

الدراسات السابقة :

بعد الإطلاع والبحث تم الوقوف على الدراسات التالية التي تناولت موضوع الدراسة ومنها :

1-دراسة عبد الرحمن بن محمد الشعوان 2001 بعنوان "معايير اختيار المعلم المتعاون"

هدفت الدراسة التعرف على أفضل وانسب وسائل اختيار المعلم المتعاون من وجهة نظر مشرفي كلية التربية والمشرفين التربويين ومديري المدارس وتحديد الفرق بين إجاباتهم وان يتم في ضوء ذلك تطوير قائمة بالمعايير اللازمة لاختيار المعلم المتعاون وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها :

تأثير المعلم المتعاون كبير في عملية الإعداد المهني لمعلم المستقبل من حيث القيام بأدواره كمدرس ومن حيث مستوى الأداء وإدارة الفصل والتفاعل مع الطلبة .

تمثل التربية العلمية أهم مظاهر برامج إعداد المعلم وقيمة خبرتها ، تمثل الحصيلة النهائية لكل ما تم دراسته نظرياً وعملياً من النواحي الأكاديمية العملية ولا يشعر بالرضا في ممارسته بالمدارس وعليه أن يتحول إلى مجال آخر يتناسب مع ميوله وقدراته يشعر فيه بالرضا.

2-دراسة د.حميد ناصر الزري: بعنوان " مفهوم العمل في الإسلام وأثره في التربية الإسلامية"

هدفت الدراسة إلى الاعتناء بالمهام التربوية التي توضح أهم الأساليب المساعدة في تربية الطلبة تربية إسلامية قوامها السلوك القويم والقوة الحسنة وغيرها من الصفات الايجابية التي تتواءم وطبيعة المجال الذي يعتني بصناعة الإنسان المسلم وهذا يتطلب معايير لمن يتم اختياره لهذه الأمانة .

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وفي الختام خرجت الدراسة بمجموعة من النتائج أهمها :

- توافر الاستعداد المهني للعمل بمهنة التدريس كتأكيد لاعتباره مطلباً شرعياً فطرياً التزم به ديننا الإسلامي الحنيف سواء في اختيار يوسف عليه السلام لتولي المسؤولية الانتقالية أو اختيار المصطفى صلى الله عليه وسلم لهداية البشرية .

• اتفاق أغلبية المدرسين ومديري المدارس والخبراء على أن هناك مجموعة من الصفات التي تنبثق من الدين الإسلامي يجب توافرها في المدرس إضافة إلى قوة الشخصية ووضوح الصوت وسلامة النطق والمظهر الملائم والإلمام بثقافة الدولة وتراثها.

• اتفاق أغلبية المدرسين ومديري المدارس والخبراء على أن المقابلة هي أكثر الأساليب استخداماً في اختيار المدرسين يليها الامتحان الشفوي والكتابي كما أوضحت على أن هذه الأساليب تتوافر لها الكفايات التي يمكن من خلالها الكشف عن المواصفات التي تتلاءم وطبيعة المهنة.

3-دراسة محمد بن حسين الصانع: بعنوان "اختيار المعلم وإعداده بالمملكة العربية السعودية" رؤية مستقبلية 2004م:

تهدف الدراسة إلى :

تحليل الوضع الراهن لنظام إعداد المعلم وتدريبه بالمملكة .

التعرف على جانب من الخبرة والتجارب العالمية في مجال إعداد المعلم .

بلورة رؤية مستقبلية لنظام إعداد المعلم بالمملكة وقد استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي .

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها :

وضع سلم لرتب المعلمين (معلم ، معلم أول ، وكيل مدرسة ، مدير مدرسة، مشرف تربوي ، مشرف عام) ووضع المعايير والشروط اللازمة لترقية المعلم من رتبة إلى أخرى ، ويمكن الاسترشاد في هذا الشأن بتجارب بعض الدول العربية في تنظيم سلم الحراك الوظيفي .

وضع المعلم في موقع المسؤولية المباشرة عن نموه المهني .

توطين الإشراف التربوي في المدرسة، وجعل المدرسة مسؤولة عن تطوير برامجها أو نشاطاتها وتدريب المعلمين على الأخذ بطرق التقويم الذاتي وتقويم الأقران ، زيادة مشاركة المعلمين في تطوير المناهج والخطط الدراسية وغير ذلك من البرامج التربوية وفق آلية دقيقة .

إلحاق مدرسة على الأقل بكل كلية معلمين وكلية تربية للإشراف عليها وتقديم نماذج تطبيقية للتطوير المنشود في تدريب المعلمين.

4- دراسة محمد" 2002م" بعنوان " كفايات المعلم والمتعلم في التربية الإسلامية " وقد هدفت الدراسة إلى توضيح الصفات والكفايات المطلوبة لمعلم التربية الإسلامية ومتعلمها ابتداء بالصفات والكفايات الشخصية وانتهاء بالصفات والكفايات العلمية والمهنية .

وهي تعتبر من الدراسات الوصفية في هذا المجال، وقد تطرقت في جانب منها إلى الجوانب التي يجب أن تتوفر في المعلم ومنها: الجوانب الشخصية والنفسية التي تتمثل في الاختيار لمن يرشح للعمل في التدريس بحيث يكون ذا شخصية قوية ن ويتمتع بحسن المظهر والنطق السليم والخلو من العيوب الخلقية ، اختيار من له الرغبة المهمة لأن ذلك سينعكس إيجابياً على عمله، ومنها كذلك الجانب العملي للمعلم تقوم به غالباً المؤسسات التعليمية من المعاهد والكليات والجامعات ، ولكن ليست كل من يتخرج من الجامعات على مستوى يمكنه من العمل في التدريس على وقد أثبتت التجارب أن مستوى المعلم العلمي له أثر كبير على قدراته على التدريس وتظهر أهمية ذلك من خلال ميل المعلمين وإقبالهم على معلمهم لما يجدونه عنده من حسن تصرف .

التعليق على الدراسات السابقة :

يتضح من خلال عرضنا للدراسات السابقة أنها جميعاً تناولت إعداد المعلم أثناء الخدمة وركزت على تطوير الأداء المهني للمعلم ، ولم تتناول دراسة معايير اختيار معلم المستقبل في ضوء الفكر الإسلامي. إلا من خلال إشارات اقتضتها ضرورة الدراسة السابقة بأنها تعرضت لمعايير اختيار معلم المستقبل في الفكر الإسلامي بصورة مباشرة باعتبارها مصدر لضمان الجودة وهذا ما يميزها عن غيرها من الدراسات السابقة .

مسار الدراسة :

سوف تسير الدراسة في تناولها للموضوع على النحو التالي :

أولاً: الإطار النظري للدراسة :

ثانياً : لمحة تاريخية عن وضع المعلم الفلسطيني.

ثالثاً: آلية اختيار المعلم بمؤسسات التربية والتعليم الحكومي بمناطق السلطة الوطنية الفلسطينية.

رابعاً : خبرات وتجارب البلاد المتقدمة في أساليب اختيار معلم المستقبل .

خامساً : رؤية مستقبلية لمعايير اختيار المعلم في ضوء اتجاهات الفكر الإسلامي كمدخل لضمان الجودة بمؤسسات التربية والتعليم بمناطق السلطة الوطنية الفلسطينية .

سادساً : الدراسات الميدانية ونتائجها.

فترة الانتداب البريطاني:

إن سلطات الانتداب لم تكن مهتمة بالتعليم العربي في الوقت الذي كانت تولي التعليم اليهودي جلّ اهتمامها. وليس أدل على ذلك ما جاء في تقرير اللجنة الملكية الذي قدمته إلى البرلمان البريطاني في صيف عام 1937 والذي جاء فيه: " من أشد دواعي الأسف أن لا يكون في مقدور نظام الحكومة بعد مرور 17 سنة من حكم الانتداب ألا يسد نصف حاجة العرب إلى التعليم فإن 50% من طلبات الالتحاق بالمدارس في المناطق التي توجد فيها مدارس قد رفضت بسبب قلة المعلمين وعدم وجود أماكن للتلاميذ.

(الدباغ، " التعليم في عهد الانتداب " الموسوعة الفلسطينية. المجلد الثالث صفحة 35)
وجاء في التقرير أيضا "إن عدد الأطفال في سن التعليم حوالي 270.7 ألف طفل يتعلم في مدارس الحكومة في العام نفسه -1937- فقط 42.7 ألف طالب -أي إن معدل الالتحاق 15.3%- وان ما نسبته 85% من الفلاحين لا يزالون أميين...". (الدباغ، المرجع السابق، صفحة 35)

وجاء أيضا في تقرير لجنة التحقيق الإنجليزية الأمريكية التي عينتها حكومة الولايات المتحدة عام 1946 ما يلي " ... إن أقل من نصف عدد الأطفال العرب الذين يودون أن ينتسبوا إلى المدارس يستطيعون الالتحاق بالمدارس... وان فتاة واحدة فقط بين ثمانتي تحصل على التعليم. ومما يزيد هول الفجوة الرغبة القوية في التعليم بين الطبقات الفقيرة لا في المدن فحسب بل في كل قرية عربية. فبعض القرى التي زارتها اللجنة قد عملت في الواقع على بناء مدارس خاصة قام بها الفلاحون من تلقاء أنفسهم". (الدباغ، المرجع السابق، صفحة 35)

ويقدر مدير المعارف العام أن نسبة الذين تمتنع المدارس عن قبولهم يبلغ 40% من عدد طالبي دخولها. وأن عددا كبيرا من الأطفال يرغبون بالتعليم ولكنهم لم يتقدموا بطلباتهم لاعتقادهم بأن الفرصة لن تسمح لهم بذلك أو لعدم وجود مدرسة في قريرتهم.

- التعليم الفلسطيني في ظل الإدارة المصرية (1948-1967):

بدأت الإدارة المصرية عملها في القطاع في شهر مايو 1948م، ولما رأت ضرورة لفتح المدارس التي كانت كلها مدارس ابتدائية عدا مدرسة ثانوية واحدة (الإمام الشافعي الثانوية) انتدبت وزارة المعارف المصرية أحد رجال التعليم فيها لدراسة مستلزمات فتح المدارس (السلطة الفلسطينية، مديرية التربية والتعليم بقطاع غزة، التعليم في قطاع غزة، 1994م، ص3).

فتحت المدارس أبوابها في 1948/9/21م ، وضرب الشعب الفلسطيني أروع الأمثلة في حب العلم والتعلم حين أقبل الطلاب اللاجئين على التعلم في الخيام، وتطوع المعلمون بمؤهلات بسيطة ، وبمربّيات أبسط في تعليم الطلبة الذين كانت منهم نواة الرعيل الأول للتعليم في قطاع غزة منذ خمسون سنة، فقد بلغ عدد طلاب التوجيهي للعام 1949/48م "56" طالبا منهم "31" من شعبة الآداب ، "25" من شعبة العلوم ، وقد تقدموا للامتحان وفق المنهاج المصري ، فنجح منهم جميعا "12" طالبا.

(الدباغ، المرجع السابق، صفحة 35)

وقد ازدهر التعليم ازدهارا كبيرا في تلك الفترة بسبب مجانية التعليم، والحوافز المادية والمعنوية التي توفرت للطلاب، وبسبب الاستقرار السياسي النسبي، فأقبل الجميع على التعليم وفي كل المراحل، والتحق الطلبة الفلسطينيون بالعديد من الكليات الجامعية المصرية في مختلف التخصصات والتي كانت مبعثا لإبراز الكفاءات العلمية الفلسطينية في جميع التخصصات ، ومصدرا لرفد العالم العربي بالعقول البانية في كل المجالات. (الدباغ، المرجع السابق، صفحة 35)

- التعليم الفلسطيني في ظل الاحتلال الإسرائيلي عام 1967 وحتى عام 1993.

يعتبر قطاع التربية والتعليم في ظل الاحتلال الإسرائيلي من أبرز القطاعات التي شملتها الممارسات الإسرائيلية القمعية وعلى مختلف الأصعدة نظراً للدور المؤثر الذي يلعبه هذا القطاع في تاريخ الشعب الفلسطيني لما له من حضور موصول في تاريخ القضية الفلسطينية منذ ظهرت وحتى اليوم. وكذلك لما له من دور في مستقبل الشعب الفلسطيني وطموحاته الوطنية في الاستقلال، وإقامة دولته على ترابه الوطني.

عمدت سلطات الاحتلال على إحكام قبضتها على هذا القطاع عن طريق السيطرة على العملية التعليمية وإفراغها من محتواها. وقد استهدفت العملية التعليمية بمفهومها الشمولي وعناصرها الكلية والتي تشمل المنهاج والمدرسة والمعلم والطالب، التي تشكل أهم مدخلات العملية التعليمية وذلك من أجل إعطاء مخرجات تتماشى مع برامج الاحتلال المستقبلية في الأراضي المحتلة. ففي العام الدراسي 1968/67م الذي تلا حرب 1967م مباشرة انخفض التعليم في السنة الأولى انخفاضاً حاداً في المدارس الحكومية كما وكيفا، ولعل ذلك يرجع إلى عدم إقبال طلاب المرحلة الثانوية على التعلم استجابة لبعض الأصوات المنادية بأن لا تعليم تحت ظل الاحتلال، وكذلك بسبب غياب المعلم الكفاء لتدريس طلاب الثانوية العامة بعد سفر المدرسين المصريين الذين كانوا يقومون بذلك ، ولكن لم يلبث أن تغير السببان في العام التالي، فالطالب المتردد أقبل على الدرس من جديد، والمعلم المتشكك عاد إلى قناعته بأنه يخدم أبناء وطنه ، وأخذ مكانه بدل المعلم المصري في تعليم الصفوف الثانوية، ومضت

القافلة تشق طريقها في ظروف صعبة (نفس المصدر السابق). وسوف نتناول بصورة مختصرة الممارسات الإسرائيلية تجاه المعلمين باعتبارهم أحد عناصر العملية التعليمية:

الممارسات الإسرائيلية اتجاه المعلمين:-

استخدمت شتى السبل لتضييق الخناق على المعلم من أجل تعطيل فاعليته إلى الحد الأدنى، فقد تعرض المعلم لإجراءات قمعية يمكن تلخيصها كما يلي (وزارة التربية والتعليم العالي، 2007م، الخطة الخمسية الثانية 2007-2011. رام الله، فلسطين، ص34):

أ- **الإحالة القسرية على التقاعد:** لجأت إلى هذا الأسلوب لإخراج المعلمين من العملية التعليمية بإحالتهم على التقاعد دون وجه حق وبدون إنذار مسبق.

ب- **الفصل التعسفي:** عن طريق إنهاء خدمات الموظف الحكومي بشكل إجباري لأسباب مختلفة وواهية. ولجأت أيضاً إلى توقيف المعلمين عن العمل مع حرمانهم من رواتبهم الشهرية وعلا واتهم خلال فترة التوقيف. وهذه الإجراءات مخالفة لقوانين الخدمة المدنية رقم 22 لسنة 1966. ولجأت أيضاً إلى أسلوب التعاقد مع المعلمين بعقود سنوية وتوقيف أصحاب العقود عن العمل في الوقت الذي تراه مناسباً.

ت- **النقل التعسفي:** عن طريق نقل المعلمين من مكان إلى آخر وأستخدم هذا الأسلوب كإجراء عقابي ضد المعلمين النشيطين وطنياً ولأسباب سياسية.

ث- **تجميد الدرجات والعلوات:** كانت سلطات الاحتلال تتعامل مع الكادر الوظيفي الذي ينظم حقوق المعلمين ودرجاتهم بمزاجية وتجميد ترقياتهم لأسباب سياسية أو تحت حجج أمنية. وتتجاهل نظام الحوافز المنصوص عليها في نظام الخدمة المدنية بهدف إحباط المعلمين وإخماد دوافعهم للعمل.

ج- **استبعاد الخبرات والكفاءات التربوية:** أدت سياسة سلطات الاحتلال اتجاه المعلمين إلى نقص كبير في أعداد المعلمين المتخصصين فعمدت إلى سد النقص عن طريق تعيين معلمين من حملة الدبلوم المتوسط والتوجيهي للعمل كمعلمين والحد من نسبة قبول الجامعيين، مما أدى إلى زيادة البطالة بين صفوفهم. هذه السياسة أدت إلى تدني المستوى التعليمي وتدني مستوى الأداء للمعلمين.

ح- **عدم تأهيل المعلمين وتدريبهم:** وتدني مستوى الخدمات المقدمة لهم مثل التأمين الصحي.

التعليم الفلسطيني بعد قيام السلطة الوطنية الفلسطينية عام 1994م :

تشكلت مؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية التشريعية والقضائية والتنفيذية كنتاج لعملية السلام الجارية التي انطلقت من مؤتمر مدريد في تشرين الأول عام 1991، واتفق إعلان المبادئ حول ترتيبات الحكم الذاتي المؤقت والتي عرفت باتفاقية أوسلو في 13/9/1993، والتي وقعت بين منظمة التحرير الفلسطينية والحكومة الإسرائيلية، وما تمخض عنها من نقل الصلاحيات المدنية من السلطة الإسرائيلية إلى السلطة الوطنية الفلسطينية في مجال التعليم والصحة والثقافة والخدمات الاجتماعية والسياحة والضرائب وغيرها. وقد تشكلت الوزارات المتخصصة ومن بينها وزارة التربية والتعليم العالي في آب 1994 بعد توقيع اتفاقية غزة - أريحا أولاً، وبعد انسحاب قوات الاحتلال من المدن الرئيسية في الضفة الغربية وقطاع غزة، وقد بلغ عدد العاملين في سلك التعليم بقطاع غزة في تلك الفترة "3640" موظفاً منهم "3170" معلماً وناظراً، بلغ عدد الحاصلين منهم على مؤهل جامعي "1185" معلماً ومعلمة. (مديرية التربية والتعليم بقطاع غزة، التعليم في قطاع غزة، 1994/93م، إحصائيات غير منشورة، ص22).

وفي عام 1996 أنبسطت صلاحيات التعليم العالي إلى وزارة جديدة باسم وزارة التعليم العالي، وسميت الوزارة باسم وزارة التربية والتعليم، والمعروفة الآن بعد إعادة دمج الوزارتين باسم وزارة التربية والتعليم العالي، ويبلغ عدد العاملين في هذه الوزارة بقطاع غزة "12550" موظفاً منهم " --- " معلماً ومعلمة في مدارس القطاع التابعة للوزارة، ويبلغ عدد الحاصلين على مؤهل جامعي منهم " ---" معلماً ومعلمة (وزارة التربية والتعليم العالي، 2008، الإدارة العامة للشئون الإدارية، إحصائيات غير منشورة، 2008م).

والسؤال الذي يتبادر إلى الذهن بسرعة في ظل هذه الآلية :

هل يحظى المعلم بالتقدير والاحترام والرعاية والإعداد بالمقدار والنوعية التي يفرضها دوره المهم في عمليات التعلم والتعليم والتربية والتنشئة الاجتماعية ؟

وبتعبير آخر : هل يعطي المجتمع بمؤسساته المختلفة الرسمية وغير الرسمية اهتماماً حقيقياً كافياً لمعايير اختيار المعلم بما يتناسب وأهميته العظمى في المجتمع .

وعلى هذا يمكن القول بان الإجابة على هذا السؤال تكمن في أسس ومعايير التعيين للمعلم بمؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية التي سواصل رحلة القلم معها بعد تقديمنا لمحة تاريخية عن وضع المعلم الفلسطيني.

ثانياً: آلية اختيار المعلم بمؤسسات التربية والتعليم الحكومي بمناطق السلطة الوطنية:

فيما يلي الأسس المعتمدة في ترتيب المرشحين للتعيين للوظائف التعليمية للعام الدراسي 2007-2008 وفي ظل هذه الزيادات في أعداد الخريجين المتقدمين لشغل الوظائف التعليمية المحدودة، وفي ظل المتغيرات

المتلاحقة في متطلبات سوق العمل، كان لا بد من وضع أسس ومعايير يتم على أساسها المفاضلة بين المرشحين لشغل الوظيفة، والحرص على توفير أعلى درجات الموضوعية في وضع هذه المعايير بحيث لا يتم الحكم على مستوى المتقدم لشغل الوظيفة من خلال أي من الاختبار التحريري أو المقابلة الشخصية فقط، وإنما من خلال مجموعة معايير يتم التعامل معها بشفافية وحيادية تامتين، وهي كالآتي:

1- **المعيار الأول: معدل الثانوية العامة:** إذ أن الثانوية العامة تمثل مرحلة أساسية من مراحل التعليم في حياة الخريج، ولها دور رئيسي في تشكيل مستقبله فيما بعد، مما يتعذر معه تجاهل هذه المرحلة.

2- **المعيار الثاني: المؤهل العلمي:** وذلك لمراعاة الفوارق بين المتقدمين في المؤهل العلمي الذي يبدأ بدبلوم المعلمين وينتهي بدرجة الدكتوراه.

3- **المعيار الثالث: المعدل في المؤهل العلمي:** حيث أن هذا المعيار يحقق العدالة من خلال تمييز المتقدمين حسب معدلاتهم الجامعية، وفي ذلك إنصاف للمتفوقين من المتقدمين في مرحلة تعليمهم الجامعي.

4- **المعيار الرابع: أقدمية التخرج والخبرة في مجال التدريس الأساسي:** إذ أن منح عدد من النقاط لأقدمية التخرج فيه تحفيز للخريجين القدامى الذين لم يسعفهم الحظ للحصول على وظيفة من ناحية، ومن ناحية أخرى فيه جذب لأصحاب الخبرات الذين زاولوا مهنة التدريس سواء في مؤسسات تعليمية عربية أو فلسطينية، أما بالنسبة للخبرة في مجال التدريس الأساسي سواء خبرة داخلية أو خارجية فيمكن مقارنتها مع أقدمية التخرج واحتساب أيهما أفضل للمتقدم.

5- **المعيار الخامس: الاختبار التحريري:** تقوم الوزارة بدعوة المتقدمين الذين انطبقت عليهم شروط إعلان الوظائف المطلوبة لحضور الامتحان المقرر عن طريق الإعلان في الصحف المحلية، وعبر موقع الوزارة الإلكتروني، ويهدف إلى التعرف على القدرة العلمية للمتقدم في مجال تخصصه.

6- **المعيار السادس: المقابلة الشخصية:** وتهدف إلى التحقق من حسن المظهر وسلامة النطق، والثقافة العامة، وحسن التصرف، وجميعها صفات يجب أن يتحلى بها المعلم.

7- **المعيار السابع: الحالة الاجتماعية:** حيث تضاف نسبة معينة من النقاط لأصحاب الحالات الاجتماعية الخاصة من المتقدمين للتوظيف، وذلك تطبيقاً لقانون الخدمة المدنية المعدل لعام 2004م.

8- **المعيار الثامن:** صاحب الدور المرشح للتوظيف من العام الماضي: وهو المتقدم المرشح الذي انتهى عنده دور توظيف العام السابق، حيث لم يتم استيعابه لانتهاء العام الدراسي.

وبأخذ المجموع الكلي الحاصل عليه المتقدم من كل هذه المعايير، وترتيبه تنازلياً، يتم تعيين من حصلوا على أعلى المعدلات حسب عدد الاحتياجات الشاغرة لدى الوزارة في كل تخصص (تعاميم وزارة التربية والتعليم العالي، رام الله، فلسطين، 2006).

ومن الملاحظ أن الوزارة تلتزم بهذه المعايير مع إمكانية إدخال تعديلات -من سنة لأخرى- على مجموع النقاط المخصصة لكل معيار وفقاً لمقتضيات المصلحة العامة، وبما يحقق العدالة وتكافؤ الفرص لجميع المتقدمين.

وبناء على ما سبق فقد ترتب على غياب المعيار المناسب للمعلم فشل النظم التعليمية في ضم العناصر المبدعة ذات الكفاءة العالية والمميزة في المجتمع، أو الحفاظ عليها في ظل تدني رواتب المعلمين مما ترتب على ذلك ما ورد في تقرير التنمية البشرية بان غياب معايير الاختيار الجيد للمعلم يؤدي إلى تدني مستوى العملية التعليمية وضعفها الذي يترتب عليه ما يعرف اليوم بالهدر التربوي وذلك بسبب غياب الاستثمار البشري في المدرسين وتدريبهم وظروف اختيارهم ، وهذا بكل تأكيد يؤدي إلى تدني أداء المعلمين وإحداث خلل جوهري في قدراتهم على العطاء والتميز، وفي هذا قتل لقدراتهم وامكاناتهم الإبداعية مما يترتب عليه هدر تربوي لدى المعلم وتقرير التنمية البشرية (فلسطين 1999: 331) يشير إلى ذلك، وعلى هذا يمكن إجمال بعض جوانب الهدر التربوي عند المعلمين في الآتي :

غياب الآلية المنظمة لاختيار المعلم في التدريس.

وجود أعداد من المعلمين غير المؤهلين تأهيلاً كافياً أكاديمياً وتربوياً يؤدي إلى هبوط المستوى التعليمي للطلبة ويعود ذلك إلى عدم تشجيع المعلمين على تجديد أنفسهم بالتحاقهم ببرامج الدراسات العليا

سوء توزيع المدرسين على المدارس توزيعاً عادلاً يتناسب واحتياجات المدارس في بداية السنة الدراسية ، مما يؤدي إلى مشكلات تعليمية وتنظيمية .

نقص الاستفادة من الخبرات التعليمية ممثلة بالمعلمين والمعلمات وقلة الحرص على وضع الإنسان المناسب في المكان المناسب وقد كان نتاج كل ما سبق غياب معيار الجودة في اختيار المعلم.

(حميد 1999: 82)

معايير اختيار المعلم في دول أخرى:

تشارك كثير من الدول في معايير اختيارها للمعلمين بدرجات متفاوتة وفق خصوصية كل دولة وإمكانياتها.

ففي الأردن : صدرت أسس وقواعد انتقاء وتعيين الموظفين في الوظائف الحكومية من الفئة الثالثة بمقتضى الفقرة (أ) من المادة (46) من نظام الخدمة المدنية رقم (55) لسنة 2002، والذي تضمن معيار الكفاءة ويقاس بالتقدير أو المعدل العام للشهادة العلمية، ومعيار الأقدمية، ومعيار الاختبار التحريري، ومعيار المقابلة الشخصية. أما في الولايات المتحدة الأمريكية: فإن انتقاء المعلمين والمعلمات يتطلب وضع آلية تشتمل على ثلاثة جوانب: أولها: المقابلة الشخصية واختيار المعلمين والمعلمات ممن تتوافر فيهم المقومات الشخصية المطلوبة تربوياً ونفسياً واجتماعياً، وثانيها: اختبار القدرات الذهنية والعصبية، وثالثها: اختبار المعلومات والمهارات السلوكية. ولما كان العرض من الخريجين أضعاف العدد المطلوب منهم لشغل الوظائف التعليمية ، فإن اختبار الكفايات ينبغي أن يكون متطوراً بكل المقاييس بحيث يضمن اصطفاً أفضل العناصر التي يمكن أن تلعب دوراً فاعلاً في تحسين وتطوير العملية التربوية. حيث توجد ثلاثة اختبارات للمتقدمين لوظائف التعليم:

- اختبار على مستوى متطلبات الدولة الأمريكية بحيث يتم ذلك من خلال استمارة تحتوي على أسئلة تتمحور حول أهداف الولايات المتحدة الأمريكية وخصائصها.
- اختبار على مستوى ولاية كاليفورنيا وشروطها التي ينبغي توافرها في المعلم المرشح بما يحقق أهدافها.
- اختبار على مستوى المنطقة التعليمية يتضمن معايير تربوية وشروطاً فنية. وبالإضافة إلى هذه الاختبارات الثلاثة ، فإن المعلم المتقدم عليه أن يقابل ثلاث لجان لدراسة شخصيته على نفس المستويات الثلاثة، وإذا اجتاز كل ذلك بنجاح يتم تعيينه معلماً ذكراً أو أنثى، ويقال: (أعطني معلماً أعطيك أمة).

أساليب تعيين المعلمين في كوريا الجنوبية :

كشفت الدراسة النقاب عن ملامح النظام التربوي في هذا البلد من خلال التعرف على برامج تأهيل المعلم ، وتدريبه والمناهج التعليمية ، سياسة إعداده وتطويره، وكذلك البنية المدرسية والتقنية ، والأنشطة غير الصفية إلى جانب إبراز ملامح النظام التربوي في البلد من خلال الكشف عن معايير اختيار المعلم للتدريس التي تمثلت في الآتي :

يتم تحديد أعداد المقبولين في الجامعات التربوية بالتنسيق بين الجامعات ووزارة التربية والموارد البشرية . اختيار المعلمين من الخريجين للتدريس يتم عن طريق اختبارات صارمة جداً تنظم من قبل مكاتب التعليم المنتشرة في البلاد وتتم اختبارات اختيار المعلمين على مرحلتين .

أ- المرحلة الأساسية: وهي عبارة عن اختبار تحريري 20% منه في العلوم التربوية و 80% في مجال التخصص .

ب- المرحلة الثانوية : عبارة عن كتابة مقالة واختبار تطبيقي ومقابلة شخصية. إن هناك اهتماماً كبيراً في إعداد المعلم من خلال دراسته في الجامعات التربوية ومن خلال الدورات التدريبية التي يتلقاها على رأس العمل .

الدعامة الأساسية التي يركز عليها نجاح النظام التربوي الكوري تتمثل في ثقافة قيمية اجتماعية تحترم العمل وتتفانى فيه .

تتميز البلاد بسمات تبرز نجاح النظام التربوي ومن أهم تلك السمات : النظافة العامة والمحافظة على المرافق العامة .

المحافظة على الهدوء في الأماكن العامة.

عدم التدخل في شئون الآخرين .

الانضباط الذي يسود تصرفات الفرد في المدرسة والحياة العامة

"وزارة التعليم السعودية، 2007م"

خامساً: رؤية مستقبلية لاختيار المعلم للتدريس في ضوء معايير الفكر الإسلامي

أن التغيير في عالم اليوم أصبح هو القاعدة في حين غدا الاستمرار استثناء ، ومن ثم تعد الخبرة المكتسبة في الماضي الأداة الرئيسية في عملية صنع القرار إذ حلت محلها توقعات المستقبل وفي ظل تغيرات تزداد بمرور الوقت عمقاً واتساعاً على المستويين العالمي والمحلي ومن هنا تبدو المداخل التقليدية لمعالجة القضايا والمشكلات، والتعامل مع التحديات الجديدة ضريباً من إضاعة الوقت والجهد والتوظيف غير الجيد للموارد والامكانات، ولعل المستقرى لاتجاهات الإصلاح التربوي في بلدان عديدة من العالم ولا سيما خلال هذه الحقبة – يمكن أن يلمس بوضوح تلك النقلة النوعية التي تسعى تلك الاتجاهات لإحداثها في مفاهيم التربية وغاياتها – ماهية التعليم ومضامينه – أدوار المعلم والمتعلم، البنية التنظيمية للمؤسسة التعليمية وعلاقتها بالسياق العام محلياً وعالمياً وإن هذه الاتجاهات تؤكد على أن التربية لم تعد هي عملية النقل الآلي لثقافة وممارسة الآباء الحياتية إلى

جيل الأبناء فقط بل أصبحت عملية تهيئة للأبناء يتم من خلالها تزويدهم بالقدر المناسب من الرؤى والأفكار وأنماط السلوك اللازمة للعيش في مجتمع دائم التغير في أنشطته وعلاقاته سريع التأثير بما يجري خارج حدوده ، ولقد بات البعد العالمي في التربية يقف على قدم المساواة مع البعد المحلي ، ولم يعد التعليم غاية في حد ذاته بل صار وسيلة لاكتشاف العالم وبناء القدرة على فهم علاقاته والتعامل مع متغيراته ، التي أشار إليها القرآن الكريم في قوله تعالى ((مَا كَانَ لِبَشَرٍ أَنْ يُؤْتِيَهُ اللَّهُ الْكِتَابَ وَالْحُكْمَ وَالنُّبُوَّةَ ثُمَّ يَقُولَ لِلنَّاسِ كُونُوا عِبَادًا لِي مِنْ دُونِ اللَّهِ وَلَكِنْ كُونُوا رَبَّانِيِّينَ بِمَا كُنْتُمْ تُعَلِّمُونَ الْكِتَابَ وَبِمَا كُنْتُمْ تُدْرُسُونَ) "آل عمران/79". ويبين جل جلاله أن أهم وظائف الرسول صلى الله عليه وسلم تعليم الناس الكتاب والحكمة ، وتزكية الناس أي تنمية نفوسهم وتطهيرها ، بقوله تعالى { لَقَدْ مَنَّ اللَّهُ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ إِذْ بَعَثَ فِيهِمْ رَسُولًا مِنْ أَنْفُسِهِمْ يَتْلُوا عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِنْ قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُبِينٍ } (آل عمران/164).

يفهم من خلال هذه الآيات أن المعلم هو المرسل للخبرة وهو المختص علمياً وعملياً وهو المؤهل رسمياً أو اجتماعياً للقيام بالمسؤولية الإنسانية ، وبدونه تفقد التربية واحداً من مكوناتها المعيارية فتفقد بالتالي وجودها الكلي (حماد: 2002هـ: 258)

ولهذا لم يعد دور المعلم يقتصر على التنفيذ الحرفي لأجزاء المنهج ومفرداته أو توصيل المحتوى المعرفي في هذا المنهج إلى أسماع المتعلمين وعقولهم حيث انتقل محور الارتكاز في العملية التعليمية من مواد الدراسة إلى شخصية الدارس وما لديه من استعداد وقدرات ، وما يتطلبه النمو المتكامل لهذه الشخصية من معارف ومهارات وقيم واتجاهات ، وحتى يتقبل المعلمون التغيير فإنه يجب عليهم أن يتفهموه ويدركوا الدور الهادف الذي يجسد هذا اللقب في الحياة الإنسانية ويعملوا على تحليلته بمواصفات سلوكية وشخصية تتمثل في صفات المربي المسلم كمصدر لضمان الجودة التي سوف تركز عليها الرؤية المستقبلية والتي توصل الدراسة رحلة القلم في الحديث عنها.

الأسس التي تركز عليها الرؤيا المستقبلية لاختيار المعلم في الفكر الإسلامي كمصدر لضمان الجودة:

ترتكز رؤيتنا المستقبلية في وضع آلية لاختيار معلم المستقبل في ضوء ما تضمنته رؤيته السابقة للدراسة إلى عدد من الأسس نوجزها فيما يلي :

أن مؤسسات التعليم العالي لا بد أن تكون على مستوى المسؤولية في تخريج أجيال تجمع بين العلم الواسع والخلق الرفيع والسلوك الرشيد والمهمة السامية ، وأمانة وتحقيق ذلك وهي اجتذاب أحسن العناصر : خلقاً وذكاءً وعلماً ومهارة لميدان التعليم (الرشيد:1423) ، إن أي إصلاح يحاول تطوير التعليم دون تفهم ودعم تام لأداء المعلم الذي يمثل أمة في رجل ورجل في أمة سيكون أكثر عرضة للفشل لأنه لا يمكن تطوير التعليم دون وضع آلية لاختيار المعلم القدوة في التدريس في ضوء اتجاهات الفكر الإسلامي (لأنه لا إصلاح للتعليم دون إصلاح أوضاع المعلمين المهنية والاجتماعية والتربوية من خلال تعبئة تربوية، إن المعلم هو راس العملية التعليمية وذروة سنامها وركنها الركين وأساسها المتين، وإن المنهج الجيد والكتاب المتميز ، والمبنى النموذجي، والوسائل المعينة المتطورة جميعها لا تجدي إذا لم يكن المعلم مقتدراً وقدوة في علمه وعمله، حكيماً في تربيته مؤمناً تقياً رحيماً متمكناً في مادته متميزاً في تدريسه مشوقاً لطلابه مؤثر فيها. "حماد: 2002 م : 258" ، أن التعليم لن يستطع جذب العناصر الموهوبة إلا إذا كانت الهيئة التعليمية تحظى باحترام المجتمع وتقديره لتميزها المهني بالأساليب التربوية الحديثة . (حماد وحمدان، 2003م: 111)

إن معلم المستقبل هو الذي يعتبر نفسه أداة من أدوات التغيير الاجتماعي بحسب وسعة ليكون قدوة لمن يربيههم ويعلمهم ويفتح للأخريين باب اليسر الذي يتسع له صدر الإسلام.(حماد: 1997: 112)

أهداف الرؤية المستقبلية لاختيار معلم المستقبل :

- 1) انتقاء أفضل المتقدمين وأكثرهم استعداداً لممارسة مهنة التدريس .
- 2) تنويع وسائل الكشف عن السمات الشخصية للمتقدمين وقدراتهم ومهاراتهم .
- 3) توفير قدر ملائم من الشمول والموضوعية ، لوسائل الاختيار وآليات القبول .
- 4) اجتذاب أحسن العناصر: خلقاً وذكاءً وقياداً وعلماً ومهارة لمهنة التدريس،(لدليل القيادي)

مواصفات المعلم في ضوء اتجاهات الفكر الإسلامي

إن معظم الأنظمة التربوية في مختلف المجتمعات المتقدمة منها والنامية تتفق على مبادئ أساسية لمهنة المعلم تنسجم بمواصفات سلوكية وشخصية وتتمثل في صفات المربي المسلم ومواصفاته ، والتي منها :

التقوى : من أهم ما يجب أن يتصف به المربي صفة التقوى وهي كما عرفها العلماء الربانيون "أن لا يراك الله حيث نهاك وان لا يفقدك حيث أمرك". (علوان : 782)

الإخلاص: على المربي أن يحرر نفسه ويخلص نيته لله في كل عمل يقوم به قال تعالى { وَمَا أُمِرُوا إِلَّا لِيَعْبُدُوا اللَّهَ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ حُنَفَاءَ وَيُقِيمُوا الصَّلَاةَ وَيُؤْتُوا الزَّكَاةَ وَذَلِكَ دِينُ الْقِيَمَةِ } (البينة/5).

العلم : من البديهيات التي لا يختلف فيها اثنان في اهتمام الفكر الإسلامي بالتكوين العلمي للمربي والله تعالى يقول : {يَأْتِيهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ} (المجادلة/11)

الحلم : من الصفات الأساسية التي تساعد المربي في مهمته التربوية ومسئوليته التكوينية والإصلاحية، وقد حض الإسلام على الحلم ورغب فيه قال تعالى {الَّذِينَ يُنْفِقُونَ فِي السَّرَّاءِ وَالضَّرَّاءِ وَالْكَاطِمِينَ الْغَيْظِ وَالْعَافِينَ عَنِ النَّاسِ وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ} (آل عمران/134).

الرحمة : من الصفات الإنسانية التي يجب أن تتجسد في سلوك المربي ووجدانه قال تعالى: {فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ} (آل عمران/159).
التواضع : أن يكون متواضع في غير مذلة قال تعالى : {وَلَا تُصَعِّرْ خَدَّكَ لِلنَّاسِ وَلَا تَمْشِ فِي الْأَرْضِ مَرَحًا إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ كُلَّ مُخْتَالٍ فَخُورٍ} (لقمان/18)

الاستشعار بالمسئولية : من المسئوليات التي يجب أن يدركها المربي جيدا وتتأصل في ثورة شعوره قال تعالى: {وَقِفُّهُمْ إِنَّهُمْ مَسْئُولُونَ} (الصفافات/24).

هذا بالإضافة إلى السمات الشخصية والمهارات المهنية التي يجب توافرها في المعلم مثل المظهر العام والحضور وسلامة الحواس والبنية الجسمية والقدرة على التواصل مع الآخرين، هذه السمات الشخصية التي تعد سمات جوهرية في الفكر الإسلامي يجب توفرها بدرجة مقبولة عند كل من يتقدم لمهنة التعليم ولكن السؤال المهم هو : كيف نتحقق من وجود تلك السمات لدى كل من يتقدم لمهنة التدريس وما الاحتياجات الواجب توافرها في المقابلة الشخصية كي تكون فعالة في وضع الرجل المناسب في المكان المناسب لأنه لا يهم ما يقوله المعلم بقدر ما يهم كيف يقوله ويعرضه هذا ما سنكتشف عنه الإجراءات الميدانية للدراسة.

سادساً: الطريقة والإجراءات

يتناول هذا الفصل وصفاً مفصلاً للإجراءات التي اتبعها الباحث في تنفيذ الدراسة، ومن ذلك تعريف منهج الدراسة، ووصف مجتمع الدراسة، وتحديد عينة الدراسة، وإعداد أداة الدراسة (الاستبانة)، والتأكد من صدقها وثباتها، وبيان إجراءات الدراسة، والأساليب الإحصائية التي استخدمت في معالجة النتائج، وفيما يلي وصف لهذه الإجراءات.

منهج الدراسة:

استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يحاول من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة وتحليل بياناتها وبيان العلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها.

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع مديري ومديرات المدارس والمشرفين التربويين بمحافظات غزة للعام الدراسي 2008/2007 والبالغ عددهم (506) فرداً.

عينة الدراسة:

اشتملت عينة الدراسة على (215) فرداً من مديري ومديرات المدارس والمشرفين التربويين ، وقد وزعت الاستبانة على أفراد العينة من أفراد المجتمع الأصلي، والجدول التالي توضح توزيع أفراد عينة الدراسة:

جدول رقم (1)

يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الوظيفة

الوظيفة	العدد	النسبة المئوية
مشرف تربوي	71	33.02
مدير مدرسة	144	66.98
المجموع	215	100.00

جدول رقم (2)

يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب التخصص

التخصص	العدد	النسبة المئوية
مشرف مرحلة	12	5.58
مشرف مبحث	56	26.05
مدير مدرسة ابتدائي	49	22.79
مدير مدرسة إعدادي	44	20.47

25.12	54	مدير مدرسة ثانوية
100	215	المجموع

جدول رقم (3)

يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل

النسبة المئوية	العدد	المؤهل
5.58	12	دكتوراه
11.16	24	ماجستير
12.09	26	دبلوم عال
65.12	140	بكالوريوس
6.05	13	دبلوم
100	215	المجموع

جدول رقم (4)

يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب مكان العمل

النسبة المئوية	العدد	مكان العمل
15.81	34	شمال غزة
20.00	43	غرب غزة
23.72	51	شرق غزة
12.56	27	الوسطى
18.60	40	خان يونس
9.30	20	رفح
100	215	المجموع

جدول رقم (5)

يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس

النسبة المئوية	العدد	الجنس
60.47	130	ذكر
39.53	85	أنثى
100	215	المجموع

جدول رقم (6)

يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الفئة العمرية

النسبة المئوية	العدد	الفئة العمرية
2.33	5	21-30
16.74	36	31-40
53.95	116	41-50
26.98	58	51 فأكثر
100	215	المجموع

جدول رقم (7)

يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

النسبة المئوية	العدد	سنوات الخبرة
5.12	11	1-5 سنوات
13.95	30	6-10 سنوات
29.30	63	11-15 سنة
51.63	111	16 فأكثر
100	215	المجموع

جدول رقم (8)

يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب عدد الزيارات

النسبة المئوية	العدد	عدد الزيارات
49.77	107	زيارة
22.79	49	زيارتين
27.44	59	أكثر من ذلك
100	215	المجموع

أداة الدراسة :

بعد الاطلاع على الأدب التربوي والدراسات السابقة المتعلقة بمشكلة الدراسة واستطلاع رأي عينة من المشرفين التربويين ومدراء المدارس عن طريق المقابلات الشخصية ذات الطابع غير الرسمي قام الباحث ببناء الاستبانة وفق الخطوات الآتية:

1. تحديد المجالات الرئيسية التي شملتها الاستبانة.

2. صياغة الفقرات التي تقع تحت كل مجال.

عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين التربويين بعضهم أعضاء هيئة تدريس في الجامعة الإسلامية، وجامعة الأقصى، وجامعة الأزهر، وجامعة القدس المفتوحة.

وبعد إجراء التعديلات التي أوصى بها المحكمون بلغ عدد فقرات الاستبانة بعد صياغتها النهائية (57) فقرة موزعة على خمسة مجالات، حيث أعطى لكل فقرة وزن مدرج وفق سلم متدرج خماسي (موافق جداً، موافق، موافق بدرجة متوسطة، موافق بدرجة قليلة، غير موافق) و أعطيت الأوزان التالية (5، 4، 3، 2، 1) لمعرفة آراء المشرفين التربويين ومدراء المدارس في معايير جودة اختيار المعلم وبذلك تنحصر درجات أفراد عينة الدراسة ما بين (57، 285) درجة والملحق رقم (1) يبين الاستبانة في صورتها النهائية.

صدق الاستبانة:

أولاً: صدق المحكمين:

تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من أساتذة جامعيين من المتخصصين في علم التربية والاجتماع ممن يعملون في الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة، حيث قاموا بإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول مناسبة فقرات الاستبانة، ومدى انتماء الفقرات إلى كل بعد من المجالات الخمسة للاستبانة، وكذلك وضوح صياغاتها اللغوية، وفي ضوء تلك الآراء تم استبعاد بعض الفقرات وتعديل بعضها الآخر ليصبح عدد فقرات (57) فقرة موزعة كما في الجدول رقم (9):

جدول (9)

يبين عدد فقرات الاستبانة حسب كل بعد من أبعادها

المجال	عدد الفقرات
الصفات القيادية الشخصية	20
توافر المعايير في اختيار المعلم	9
توافر المعايير في امتحان التوظيف	8
توافر المعايير في مقابلة التوظيف	10
إمام المعلم الجديد بالأهداف التربوية	10
المجموع	57

ثانياً: صدق الاتساق الداخلي:

جرى التحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة بتطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية مكونة من (40) فرداً من خارج عينة الدراسة، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل بعد من أبعاد الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة وكذلك تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات الاستبانة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) والجدول التالي توضح ذلك:

الجدول (10)

معامل ارتباط كل فقرة من فقرات المجال الأول " المجال العالمي الثقافي" مع الدرجة الكلية للبعد الأول

م	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
	حسن المظهر العام للمعلم كفتوة	0.784	دالة عند 0.01

0.01	دالة عند	0.886	قوة الشخصية ومرونتها
0.01	دالة عند	0.900	التقوى والثقة بالنفس والقدرة على اتخاذ القرار المناسب
0.01	دالة عند	0.926	سرعة التصرف بإخلاص في المواقف التعليمية الحرجة
0.01	دالة عند	0.854	العلم والكفاية اللغوية في التخاطب والعمل
0.01	دالة عند	0.885	القنوة والصدق في التعامل .
0.01	دالة عند	0.865	الحلم والكياسة والتأدب العام
0.01	دالة عند	0.884	الاستشعار بالمسئولية في العمل
0.01	دالة عند	0.883	امتلاك قدر من الثقافة الإسلامية
0.01	دالة عند	0.860	وضوح الصوت ووضوح اللفظ العام
0.01	دالة عند	0.874	اليقظة العقلية والحيوية الجسمية الحركية
0.01	دالة عند	0.818	الانتماء لمهنة التدريس بإخلاص
0.01	دالة عند	0.906	الموضوعية في التعامل مع الطلبة (العدل مع التلاميذ)
0.01	دالة عند	0.876	الصبر والحكمة في التعامل مع التلاميذ
0.01	دالة عند	0.856	المواظبة والمحافظة على المواعيد والنظم المدرسية
0.01	دالة عند	0.854	قبول النقد ومبدأ المحاسبة في التدريس
0.01	دالة عند	0.866	تمييز الخصائص والقدرات الفردية للتلاميذ
0.01	دالة عند	0.817	التمكن من مهارات التوجيه (الإشراف)
0.01	دالة عند	0.850	المعرفة الجيدة بموضوع التدريس(التمكن من مهارات التدريس)
0.01	دالة عند	0.745	التعاون مع أفراد المجتمع المدرسي

ر الجدولية عند درجة حرية (38) وعند مستوى دلالة (0.01) = 0.393

ر الجدولية عند درجة حرية (38) وعند مستوى دلالة (0.05) = 0.304

الجدول (11)

معامل ارتباط كل فقرة من فقرات المجال الثاني مع الدرجة الكلية

م	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
	احتساب معدل الثانوية العامة.	0.420	دالة عند 0.01
	احتساب الدرجة العلمية في المؤهل العلمي الجامعي	0.701	دالة عند 0.01
	احتساب المعدل في المؤهل العلمي الجامعي.	0.534	دالة عند 0.01
	وضع نقاط محددة لأقدمية التخرج الجامعي.	0.538	دالة عند 0.01
	عقد امتحان تحريري للمتقدمين للتوظيف.	0.396	دالة عند 0.01
	يمثل امتحان التوظيف المرحلة الفاصلة لقبول المتقدم أو عدم قبوله للمنافسة.	0.373	دالة عند 0.05
	إجراء مقابلة شخصية للفائزين في امتحان التوظيف ومعايير.	0.314	دالة عند 0.05
	تمييز الحالات الخاصة بإضافة نقاط محددة لمجموع النقاط التي حصلوا عليها في معايير التوظيف	0.457	دالة عند 0.01
	احتساب سنوات الخبرة	0.441	دالة عند 0.01

ر الجدولية عند درجة حرية (38) وعند مستوى دلالة (0.01) = 0.393

ر الجدولية عند درجة حرية (38) وعند مستوى دلالة (0.05) = 0.304

الجدول (12)

معامل ارتباط كل فقرة من فقرات المجال الثالث مع الدرجة الكلية

م	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
	يمثل امتحان التوظيف مقياساً حقيقياً للكفاءة العلمية للمتقدم .	0.535	دالة عند 0.01
	اشتمال امتحان التوظيف على أسئلة تربوية يخصص لها ثلث علامة الامتحان.	0.322	دالة عند 0.05
	جميع أسئلة الامتحان متخصصة في مجال مادة التدريس.	0.571	دالة عند 0.01
	تضمين الامتحان عدد محدود من الأسئلة الثقافية العامة.	0.381	دالة عند 0.05

جميع أسئلة الامتحان بطريقة الاختيار من متعدد.	0.479	دالة عند 0.01
توحيد أسئلة الامتحان لجميع المتقدمين - دبلوم و بكالوريوس كل في مجال تخصصه.	0.548	دالة عند 0.01
علامة النجاح في امتحان التوظيف 60% من مجموع درجات الامتحان.	0.651	دالة عند 0.01
علامة النجاح في امتحان التوظيف 50% من مجموع درجات الامتحان.	0.540	دالة عند 0.01

ر الجدولية عند درجة حرية (38) وعند مستوى دلالة (0.01) = 0.393

ر الجدولية عند درجة حرية (38) وعند مستوى دلالة (0.05) = 0.304

الجدول (13)

معامل ارتباط كل فقرة من فقرات المجال الرابع مع الدرجة الكلية

م	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
	إعطاء المقابلة الشخصية عدداً محدداً من نقاط التوظيف.	0.374	دالة عند 0.05
	الاكتفاء في المقابلة الشخصية ببيان مدى الصلاحية للتدريس دون إعطاء نقاط.	0.343	دالة عند 0.05
	التركيز في المقابلة الشخصية على سلامة النطق وحسن المظهر.	0.477	دالة عند 0.01
	اختبار القدرة على التصرف في المواقف الصعبة.	0.536	دالة عند 0.01
	تتضمن المقابلة الشخصية أسئلة ثقافية متنوعة.	0.422	دالة عند 0.01
	تمنح المقابلة شخصية المقدر العلمية للمتقدم في مجال التخصص.	0.388	دالة عند 0.05
	تركز المقابلة الشخصية على الأسئلة التربوية في مجال المدرسة.	0.548	دالة عند 0.01
	تختبر الثقة بالنفس والقدرة على مواجهة الآخرين.	0.464	دالة عند 0.01
	معرفة خصائص وواجبات المعلم البناء للإدارة الصفية	0.461	دالة عند 0.01
	معرفة المعلم المبادئ الأساسية للتدريس.	0.392	دالة عند 0.05

الجدول (14)

معامل ارتباط كل فقرة من فقرات المجال الخامس مع الدرجة الكلية

م	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
	معرفة أنواع الأهداف التربوية حسب تصنيفاتها	0.811	دالة عند 0.01
	معرفة أنواع الأهداف التربوية من حيث سلوكياتها	0.790	دالة عند 0.01
	معرفة خطوات تطوير الأهداف التربوية/ السلوكية	0.868	دالة عند 0.01
	معرفة المكونات البنائية للأهداف السلوكية	0.831	دالة عند 0.01
	اشتقاق عبارات الأهداف من تحليل بيئة الدرس	0.756	دالة عند 0.01
	توظيف الأهداف التربوية الإدراكية المناسبة للتعليم	0.887	دالة عند 0.01
	توظيف الأهداف التربوية العاطفية المناسبة للتعليم	0.864	دالة عند 0.01
	توظيف الأهداف التربوية الحركية المناسبة للتعليم	0.883	دالة عند 0.01
	توظيف الأهداف التربوية الاجتماعية المناسبة للتعليم	0.867	دالة عند 0.01
	استعمال الأهداف التربوية والسلوكية في التدريس	0.581	دالة عند 0.01

ر الجدولية عند درجة حرية (38) وعند مستوى دلالة (0.01) = 0.393

ر الجدولية عند درجة حرية (38) وعند مستوى دلالة (0.05) = 0.304

يتضح من الجداول السابقة أن جميع الفقرات دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، (0.05) وهذا يؤكد أن الاستبانة تتمتع بدرجة من الاتساق الداخلي.

ثالثاً: الصدق البنائي:

للتحقق من الصدق البنائي للمجالات قام الباحث بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الاستبانة والمجالات الأخرى وكذلك كل بعد بالدرجة الكلية للاستبانة والجدول (15) يوضح ذلك.

الجدول (15)

مصفوفة معاملات ارتباط كل بعد من مجالان الاستبانة والمجالات الأخرى للاستبانة وكذلك مع الدرجة الكلية

المجموع	الأول	الثاني	الثالث	الرابع	الخامس
المجموع	1				
الأول	0.890	1			
الثاني	0.621	0.515	1		
الثالث	0.486	0.398	0.306	1	
الرابع	0.630	0.324	0.379	0.500	1
الخامس	0.590	0.336	0.392	0.393	0.547

ر الجدولية عند درجة حرية (38) وعند مستوى دلالة (0.01) = 0.393

ر الجدولية عند درجة حرية (38) وعند مستوى دلالة (0.05) = 0.304

يتضح من الجدول السابق أن جميع المجالات ترتبط ببعضها البعض وبالدرجة الكلية للاستبانة ارتباطاً ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) وهذا يؤكد أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات والاتساق الداخلي.

ثبات الاستبانة:

تم تقدير ثبات الاستبانة على أفراد العينة الاستطلاعية وذلك باستخدام طريقتي معامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية.

طريقة التجزئة النصفية:

تم استخدام درجات العينة الاستطلاعية لحساب ثبات الاستبانة بطريقة التجزئة النصفية حيث احتسبت درجة النصف الأول لكل بعد من أبعاد الاستبانة وكذلك درجة النصف الثاني من الدرجات وذلك بحساب معامل الارتباط بين النصفين ثم جرى تعديل الطول باستخدام معادلة سبيرمان براون والجدول () يوضح ذلك:

الجدول (16)

يوضح معاملات الارتباط بين نصفي كل مجال من مجالات الاستبانة وكذلك الاستبانة ككل قبل التعديل ومعامل الثبات بعد التعديل

المجالات	عدد الفقرات	الارتباط قبل التعديل	معامل الثبات بعد التعديل
الصفات القيادية الشخصية	20	0.46	0.636
توافر المعايير في اختيار المعلم	*9	0.640	0.658
توافر المعايير في امتحان التوظيف	8	0.57	0.740
توافر المعايير في مقابلة التوظيف	10	0.51	0.668
إلمام المعلم الجديد بالأهداف التربوية	10	0.795	0.886
المجموع	*57	0.608	0.614

تم استخدام معامل جتمان لأن النصفين غير متساويين.

يتضح من الجدول السابق أن معامل الثبات الكلي (0.614) وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة مقبولة من الثبات تظمن الباحث إلى تطبيقها على عينة الدراسة.

طريقة ألفا كرونباخ:

استخدم الباحث طريقة أخرى من طرق حساب الثبات، وذلك لإيجاد معامل ثبات الاستبانة، حيث حصلت على قيمة معامل ألفا لكل بعد من أبعاد الاستبانة وكذلك للاستبانة ككل والجدول () يوضح ذلك:

الجدول (17)

يوضح معاملات ألفا كرونباخ لكل بعد من أبعاد الاستبانة وكذلك للاستبانة ككل

المجال	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
الصفات القيادية الشخصية	20	0.981
توافر المعايير في اختيار المعلم	9	0.4729
توافر المعايير في امتحان التوظيف	8	0.511
توافر المعايير في مقابلة التوظيف	10	0.648
إلمام المعلم الجديد بالأهداف التربوية	10	0.942
المجموع	57	0.930

يتضح من الجدول السابق أن معامل الثبات الكلي (0.930) وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات تظمن الباحث إلى تطبيقها على عينة الدراسة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

التكرارات والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية، لإيجاد صدق الاتساق الداخلي للاستبانة تم استخدام معامل ارتباط بيرسون "Pearson"، لإيجاد معامل ثبات الاستبانة تم استخدام معامل ارتباط سبيرمان بروان للتجزئة النصفية المتساوية، ومعادلة جتمان للتجزئة النصفية غير المتساوية، ومعامل ارتباط ألفا كرونباخ. الإجابة على السؤال الأول من أسئلة الدراسة:

ينص السؤال الأول من أسئلة الدراسة على: ما مدى الموافقة على توفر الصفات القيادية – الشخصية في المعلم العامل في وزارة التربية والتعليم في ضوء الفكر الإسلامي؟ وللإجابة على هذا السؤال قام الباحث باستخدام التكرارات والمتوسطات والنسب المئوية، والجداول التالية توضح ذلك:

الجدول (18)

التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات المجال الأول وكذلك ترتيبها في المجال (ن)

(215=

م	الفقرة	غير موافق	موافق بقليل	موافق بمتوسط	موافق	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1	حسن المظهر العام للمعلم كقدوة	0	1	11	66	984	4.577	0.613	1.53	1
2	قوة الشخصية ومرونتها	1	4	26	37	970	4.512	0.814	0.23	2
3	التقوى والثقة بالنفس والقدرة على اتخاذ القرار المناسب	2	5	28	47	949	4.414	0.870	8.28	9
4	سرعة التصرف في المواقف التعليمية الحرجة	4	8	32	58	913	4.247	0.967	4.93	15
5	العلم والكفاية اللغوية في التخاطب والعمل	1	5	24	87	921	4.284	0.790	5.67	13
6	القدوة والصدق في التعامل .	1	3	23	53	963	4.479	0.778	9.58	5
7	الحلم والكياسة والتأدب العام	2	3	21	78	938	4.363	0.790	7.26	11
8	الاستشعار بالمسئولية في العمل	2	14	28	71	898	4.177	0.955	3.53	18
9	امتلاك قدر من الثقافة الإسلامية	1	9	24	107	889	4.135	0.806	2.70	19
10	وضوح الصوت ووضوح اللفظ العام	1	2	13	72	967	4.498	0.696	9.95	4
11	اليقظة العقلية والحيوية الجسمية الحركية	1	3	18	84	942	4.381	0.739	7.63	10
12	الانتماء لمهنة التدريس باخلاص	2	8	25	30	963	4.479	0.906	9.58	6
13	الموضوعية في التعامل مع الطلبة (العدل مع التلاميذ)	0	6	16	74	951	4.423	0.750	8.47	8
14	الصبر والحكمة في التعامل مع التلاميذ	0	6	22	77	936	4.353	0.777	7.07	12
15	المواظبة والمحافظة على المواعيد والنظم المدرسية	1	5	18	50	970	4.512	0.785	0.23	3
16	قبول النقد ومبدأ المحاسبة في التدريس	0	9	30	87	901	4.191	0.829	3.81	16
17	تمييز الخصائص والقدرات الفردية للتلاميذ	1	7	32	87	899	4.181	0.837	3.63	17
18	التمكن من مهارات التوجيه (الإشراف)	3	10	47	90	849	3.949	0.913	8.98	20
19	المعرفة الجيدة بموضوع التدريس (التمكن من مهارات التدريس)	1	6	12	75	954	4.437	0.764	8.74	7
20	التعاون مع أفراد المجتمع المدرسي	0	7	26	84	918	4.270	0.798	5.40	14

ينضح من الجدول السابق:

أن أعلى فقرة في هذا المجال كانت:

-الفقرة (1) والمتعلقة بـ" حسن المظهر العام للمعلم " احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (91.53%) وذلك يعزى إلى أنها من السمات الشخصية للمعلم التي تعد سمات جوهرية في الفكر الإسلامي يجب توفرها بدرجة كبيرة عند كل من يتقدم لمهنة التدريس ، إقتداء بالمصطفى صلى الله عليه وسلم، والذي قال " إنما بعثت معلماً " تجسيدا لمواصفات المعلم المسلم القدوة بكل ما يتضمنه هذا المضمون التربوي من أبعاد كالتقوى والإخلاص والعلم والحلم والرحمة والتواضع إلى آخر هذه المواصفات التي تعد سمات جوهرية في حسن المظهر العام للمعلم (القدوة)

وأن أدنى فقرة في هذا المجال كانت:

-الفقرة (18) والمتعلقة بـ" التمكن من مهارات التوجيه (الإشراف) " احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي قدره (78.98%) وذلك يعزى إلى أنها مهارة يمكن تطويرها واكتسابها بالجد والاجتهاد والمثابرة.

الإجابة على السؤال الثاني من أسئلة الدراسة:

ينص السؤال الثاني من أسئلة الدراسة على: ما مدى الموافقة على جودة المعايير في اختيار المعلم العامل في وزارة التربية والتعليم في ضوء الفكر الإسلامي ؟

وللإجابة على هذا السؤال قام الباحث باستخدام التكرارات والمتوسطات والنسب المئوية، والجداول التالية توضح ذلك:

الجدول (19)

التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات المجال الثاني وكذلك ترتيبها في المجال (ن) =215

م	الفقرة	غير موافق	موافق بقليلة	موافق بمتوسط	موافق	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1	احتساب معدل الثانوية العامة.	23	13	49	79	51	3.567	1.220	1.35	6
2	احتساب الدرجة العلمية في المؤهل العلمي الجامعي	5	6	11	80	113	4.349	0.883	6.98	3
3	احتساب المعدل في المؤهل العلمي الجامعي.	4	6	11	87	107	4.335	0.848	6.70	4
4	وضع نقاط محددة لأقدمية التخرج الجامعي.	23	19	54	75	44	3.456	1.218	9.12	8
5	عقد امتحان تحريري للمتقدمين للتوظيف.	1	3	14	70	127	4.484	0.722	9.67	2
6	يمثل امتحان التوظيف المرحلة الفاصلة لقبول المتقدم أو عدم نفاضة.	13	16	60	92	34	3.549	1.039	0.98	7
7	إجراء مقابلة شخصية للفائزين في امتحان التوظيف ومعايير.	1	3	6	61	44	4.600	0.661	2.00	1
8	تميز الحالات الخاصة بإضافة نقاط محددة لمجموع النقاط صلوا عليها في معايير التوظيف	42	34	39	55	45	3.126	1.423	2.51	9
9	احتساب سنوات الخبرة	10	14	39	96	56	3.809	1.044	6.19	5

يتضح من الجدول السابق: أن أعلى فقرة في هذا المجال كانت:

-الفقرة (7) والمتعلقة بـ" إجراء مقابلة شخصية للفائزين في امتحان التوظيف ومعايير." احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (92.00%) وذلك يعزى إلى تقدير العطاء والبذل والتحفيز والمهارات التي يمتلكها المتقدم من خلال الكشف عنها والإثابة عليها بالطبع التي حث عليها ديننا الإسلامي الحنيف.

وأن أدنى فقرة في هذا المجال كانت:

-الفقرة (8) والمتعلقة بـ" تمييز الحالات الخاصة بإضافة نقاط محددة لمجموع النقاط التي حصلوا عليها في معايير التوظيف " احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي قدره (62.51%) وذلك يعزى إلى التقدير المجتمعي لكل حالة مقابل ما قدمته للمجتمع.

الإجابة على السؤال الثالث من أسئلة الدراسة:

ينص السؤال الثالث من أسئلة الدراسة على: ما مدى الموافقة على أهمية المعايير في اختيار المعلم العامل في وزارة التربية والتعليم في ضوء الفكر الإسلامي ؟

وللإجابة على هذا السؤال قام الباحث باستخدام التكرارات والمتوسطات والنسب المئوية، والجداول التالية توضح ذلك:

الجدول (20)

التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات المجال الثالث وكذلك ترتيبها في المجال (ن) =215

م	الفقرة	غير موافق	موافق بقليلة	موافق بمتوسط	موافق	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1	يمثل امتحان التوظيف مقياساً حقيقياً للكفاءة العلمية للمتقدم .	6	9	66	89	45	3.735	0.932	4.70	3
2	اشتمال امتحان التوظيف على أسئلة تربوية يخصص لها ثلث امتحان.	5	3	36	115	56	3.995	0.834	9.91	1
3	جميع أسئلة الامتحان متخصصة في مجال مادة التدريس.	21	16	85	76	17	3.242	1.040	4.84	5
4	تضمين الامتحان عدد محدود من الأسئلة الثقافية العامة.	4	18	45	98	50	3.800	0.953	6.00	2
5	جميع أسئلة الامتحان بطريقة الاختيار من متعدد.	36	26	76	43	34	3.060	1.276	1.21	7
6	توحيد أسئلة الامتحان لجميع المتقدمين -دبلوم و بكالوريوس كل في صنف.	45	26	37	60	47	3.177	1.446	3.53	6
7	علامة النجاح في امتحان التوظيف 60% من مجموع درجات الامت	25	18	41	89	42	3.488	1.230	9.77	4
8	علامة النجاح في امتحان التوظيف 50% من مجموع درجات الامت	66	38	43	48	20	2.619	1.365	2.37	8

يتضح من الجدول السابق:

أن أعلى فقرة في هذا المجال كانت: الفقرة (2) والمتعلقة بـ" اشتمال امتحان التوظيف على أسئلة تربوية يخصص لها ثلث علامة الامتحان " احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (79.91%) وذلك يعزى إلى الدعامة الأساسية التي يركز عليها نجاح النظام التربوي بما يجسده من ثقافة قيمية اجتماعية دينية تحترم العمل وتتفانى فيه.

وأن أدنى فقرة في هذا المجال كانت: الفقرة (8) والمتعلقة بـ " علامة النجاح في امتحان التوظيف 50% من مجموع درجات الامتحان" احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي قدره (52.37%) وذلك يعزى إلى قياس الكفاءة العلمية بالتقدير النسبي الذي لا يمثل الكفاية والكفاءة كمخرجات علمية.
الإجابة على السؤال الرابع من أسئلة الدراسة:
ينص السؤال الرابع من أسئلة الدراسة على: ما مدى الموافقة على ضرورة توافر المعايير في مقابلة التوظيف؟

الجدول (21)

التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات المجال الرابع وكذلك ترتيبها في المجال (ن)
(215=

م	الفقرة	غير مو	موافق بقليلة	موافق بمتوسط	موافق ب	موافق	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1	إعطاء المقابلة الشخصية عدداً محدداً من نقاط التوظيف.	4	5	12	89	105	931	4.330	0.836	66.60	1
2	الاكتفاء في المقابلة الشخصية ببيان مدى الصلاحية للتدريس دون إعطاء التركيز في المقابلة الشخصية على سلامة النطق وحسن المظهر.	96	29	46	34	10	478	2.223	1.292	44.47	10
3	اختبار القدرة على التصرف في المواقف الصعبة.	10	13	30	89	73	847	3.940	1.068	78.79	6
4	تتضمن المقابلة الشخصية أسئلة ثقافية متنوعة.	3	2	36	112	62	873	4.060	0.786	81.21	5
5	تمنح المقابلة شخصية المقدره العلمية للمتقدم في مجال التخصص.	1	13	52	96	53	832	3.870	0.871	77.40	7
6	تركز المقابلة الشخصية على الأسئلة التربوية في مجال المدرسة.	7	16	38	100	54	823	3.828	0.997	76.56	8
7	تختبر الثقة بالنفس والقدرة على مواجهة الآخرين.	1	13	54	111	36	813	3.781	0.811	75.63	9
8	معرفة خصائص وواجبات المعلم البناءة للإدارة الصفية	3	3	22	110	77	900	4.186	0.781	83.72	4
2	معرفة المعلم المبادئ الأساسية للتدريس.	0	3	19	103	90	925	4.302	0.688	86.05	2

يتضح من الجدول السابق:

أن أعلى فقرة في هذا المجال كانت:

-الفقرة (1) والمتعلقة بـ " إعطاء المقابلة الشخصية عدداً محدداً من نقاط التوظيف." احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (86.60%) وذلك يعزى إلى أن التنافس لإشغال الوظائف الشاغرة على أساس الجدارة وفقاً لنتيجة الامتحان التنافسي والمقابلة الشخصية.

وأن أدنى فقرة في هذا المجال كانت:

-الفقرة (2) والمتعلقة بـ " الاكتفاء في المقابلة الشخصية ببيان مدى الصلاحية للتدريس دون إعطاء نقاط." احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي قدره (44.47%) وذلك يعزى إلى أن الكفاءة تقاس بالتقدير أو المعدل العام للشهادة العلمية إلى جانب المقابلة الشخصية.

الإجابة على السؤال الخامس من أسئلة الدراسة:

ينص السؤال الخامس من أسئلة الدراسة على: ما مدى الموافقة على إمام المعلم الجديد بوزارة التربية والتعليم بالأهداف التربوية في ضوء الفكر الإسلامي؟

الجدول (22)

التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات المجال الرابع وكذلك ترتيبها في المجال (ن)
(215=

م	الفقرة	غير مو	موافق بقليلة	موافق بمتوسط	موافق ب	موافق	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1	معرفة أنواع الأهداف التربوية حسب تصنيفاتها	1	2	17	04	91	927	3.312	0.698	6.23	2
2	معرفة أنواع الأهداف التربوية من حيث سلوكياتها	0	2	16	11	86	926	3.307	0.648	6.14	3
3	معرفة خطوات تطوير الأهداف التربوية/ السلوكية	0	3	33	12	67	888	3.130	0.712	2.60	7
4	معرفة المكونات البنائية للأهداف السلوكية	0	6	22	15	72	898	3.177	0.721	3.53	5
5	اشتقاق عبارات الأهداف من تحليل بيئة الدرس	0	5	15	07	88	923	3.293	0.699	5.86	4
6	توظيف الأهداف التربوية الإدراكية المناسبة للتعليم	0	5	31	06	73	892	3.149	0.746	2.98	6
7	توظيف الأهداف التربوية العاطفية المناسبة للتعليم	1	7	31	19	57	869	3.042	0.763	0.84	10
8	توظيف الأهداف التربوية الحركية المناسبة للتعليم	1	6	30	14	64	879	3.088	0.765	1.77	8
9	توظيف الأهداف التربوية الاجتماعية المناسبة للتعليم	0	7	32	12	64	878	3.084	0.757	1.67	9
10	استعمال الأهداف التربوية والسلوكية في التدريس	1	0	14	93	07	950	3.419	0.657	8.37	1

يتضح من الجدول السابق:

أن أعلى فقرة في هذا المجال كانت:

-الفقرة (10) والمتعلقة بـ " استعمال الأهداف التربوية والسلوكية في التدريس " احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (88.37%) وذلك يعزى إلى أن المعلم هو المرسل للخبرة وهو المختص علمياً وعملياً وهو المؤهل

رسمياً أو اجتماعياً للقيام بالمسؤولية الإنسانية وبدونه تفقد التربية واحداً من مكوناتها المعيارية فتفقد بالتالي وجودها الكلي تجسيدا لقوله تعالى {لَقَدْ مَنَّ اللَّهُ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ إِذْ بَعَثَ فِيهِمْ رَسُولًا مِنْ أَنْفُسِهِمْ يَتْلُوا عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِنْ قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُبِينٍ} (آل عمران/164) وأن أدنى فقرة في هذا المجال كانت:

-الفقرة (7) والمتعلقة بـ" توظيف الأهداف التربوية العاطفية المناسبة للتعليم " احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي قدره (80.84 %) وذلك يعزى إلى انتقال محور الارتكاز في العملية التعليمية إلى شخصية الدارس وما لديه من استعداد وقدرات.

ولإجمال النتائج قام الباحث بحساب التكرارات والمتوسطات والنسب المئوية والترتيب لكل بعد من أبعاد الاستبانة والجدول (23) يوضح ذلك:

الجدول (23)

التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل مجال من مجالات الاستبانة (ن=215)

الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط	مجموع الاستجابات	عدد الفقرات	المجالات
1	86.86	13.209	86.860	18675	20	الصفات القيادية الشخصية
3	78.39	4.456	35.274	7584	9	توافر المعايير في اختيار المعلم
5	67.79	4.430	27.116	5830	8	توافر المعايير في امتحان التوظيف
4	77.43	4.167	38.716	8324	10	توافر المعايير في مقابلة التوظيف
2	84.00	5.798	42.000	9030	10	إمام المعلم الجديد بالأهداف التربوية
	80.69	19.629	229.967	49443	57	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول السابق أن : الصفات القيادية الشخصية قد احتلت المرتبة الأولى وفي هذا إدراك للدور الهادف الذي تركز عليه رؤيتنا المستقبلية لاختيار المعلم في الفكر الإسلامي كمصدر لضمان الجودة تجمع بين العلم الواسع والخلق الرفيع والسلوك الرشيد والمهمة السامية أمامنا في تحقيق ذلك ، هي اجتذاب أحسن العناصر : خلفاً وذكاءً وعلماً ومهارة لميدان التربية والتعليم ، وقد احتل المجال الخامس المرتبة الثانية الذي أكد على إمام المعلم الجديد بالأهداف التربوية : إلا أن مهمة التعليم جذب العناصر المتميزة التي تحظى باحترام المجتمع وتقديره.

وقد احتل المجال الثاني (توافر المعايير في اختيار المعلم المرتبة الثالثة وذلك يعزى إلى أن أية إصلاح يحاول تطوير التعليم دون تفهم ودعم تام لأداء معلم المعلم الذي يمثل أمة في رجل ورجل في أمة سيكون أكثر عرضة للفشل في كل غياب المعايير الجيدة لاختيار المعلم القدوة في التدريس ، وقد احتل المجال الرابع المرتبة الرابع (توافر المعايير في مقابلة التوظيف لأنها تسعى لانتقاء أفضل المتقدمين وأكثرهم استعداداً لممارسة مهنة التدريس.

وقد احتل المجال الثالث المرتبة الخامسة (توافر المعايير في امتحان التوظيف وذلك لتنوع وسائل الكشف عن السمات الشخصية للمتقدمين وقدراتهم ومهاراتهم مع توافر قدر ملائم من الموضوع لمعايير الاختيار.

نتائج التحقق من الفرض الأول:

نص الفرض الأول على أنه : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في آراء المشرفين التربويين ومدراء المدارس في معايير جودة اختيار المعلم تعزى لمتغير الجنس (ذكور، إناث).

وللإجابة عن هذا السؤال قام الباحث باستخدام أسلوب "T. test"

جدول (24)

المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة "ت" للاستبانة تعزى لمتغير الجنس (ذكور، إناث)

المجالات	النوع	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	قيمة الدلالة
الصفات القيادية الشخصية	مشرف تربوي	71	83.014	14.696	3.056	دالة عند 0.01
	مدير مدرسة	44	88.757	12.016		
توافر المعايير في اختيار المعلم	مشرف تربوي	71	33.930	5.183	3.173	دالة عند 0.01
	مدير مدرسة	44	35.938	3.901		
توافر المعايير في امتحان التوظيف	مشرف تربوي	71	26.873	4.526	0.564	غير دالة إحصائياً
	مدير مدرسة	44	27.236	4.393		
توافر المعايير في مقابلة التوظيف	مشرف تربوي	71	38.521	4.063	0.481	غير دالة إحصائياً
	مدير مدرسة	44	38.813	4.228		
إمام المعلم الجديد بالأهداف التربوية	مشرف تربوي	71	41.225	5.599	1.378	غير دالة إحصائياً
	مدير مدرسة	44	42.382	5.875		
الدرجة الكلية	مشرف تربوي	71	223.563	22.224	3.443	دالة عند 0.01
	مدير مدرسة	44	233.125	17.448		

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (123) وعند مستوى دلالة (0.05) = 1.96

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (123) وعند مستوى دلالة (0.01) = 2.58

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ت" المحسوبة أقل من قيمة "ت" الجدولية في المجال الثالث والرابع والخامس، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية فيها تعزى لمتغير الوظيفة (مشرف، مدير مدرسة) لأن مدير المدرسة قد يكون معلم مكلف كرئيس لجنة بحث، وأن قيمة "ت" المحسوبة أكبر من قيمة "ت" الجدولية في المجال الأول والثاني والدرجة الكلية للاستبانة، وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية فيها تعزى لمتغير الوظيفة (مشرف، مدير مدرسة)، ولقد كانت الفروق لصالح مدير المدرسة باعتباره المشرف المقيم.

نتائج التحقق من الفرض الثاني: نص الفرض الثاني على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في آراء المشرفين التربويين ومدراء المدارس في معايير جودة اختيار المعلم تعزى لمتغير التخصص (مشرف بحث، مشرف مرحلة، مدير مدرسة ابتدائي، مدير مدرسة إعدادي، مدير مدرسة ثانوية) وللتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث باستخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي ONE WAY ANOVA.

جدول (25)

مجموع المربعات ومتوسط المربعات وقيمة " ف " ومستوى دلالتها للاستبانة تعزى لمتغير التخصص (مشرف بحث، مشرف مرحلة، مدير مدرسة ابتدائي، مدير مدرسة إعدادي، مدير مدرسة ثانوية)

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الح	متوسط المربعات	قيمة "ف"	قيمة الدلا	مستوى الدلالا
الصفات القيادية الشخصي	بين المجموعات	1013.523	4	253.381	1.465	0.214	غير دالة إحص
	داخل المجموعات	36322.291	210	172.963			
	المجموع	37335.814	214				
توافر المعايير في اذ	بين المجموعات	176.978	4	44.244	2.282	0.062	غير دالة إحص
	داخل المجموعات	4071.832	210	19.390			
	المجموع	4248.809	214				
توافر المعايير في ام	بين المجموعات	34.104	4	8.526	0.430	0.787	غير دالة إحص
	داخل المجموعات	4165.989	210	19.838			
	المجموع	4200.093	214				
توافر المعايير في م	بين المجموعات	75.995	4	18.999	1.096	0.359	غير دالة إحص
	داخل المجموعات	3639.698	210	17.332			
	المجموع	3715.693	214				
إلمام المعلم الجديد بالأ	بين المجموعات	35.751	4	8.938	0.262	0.902	غير دالة إحص
	داخل المجموعات	7158.249	210	34.087			
	المجموع	7194.000	214				
الدرجة الكلية	بين المجموعات	2663.003	4	665.751	1.752	0.140	غير دالة إحص
	داخل المجموعات	79791.769	210	379.961			
	المجموع	82454.772	214				

قيمة "ف" الجدولية عند درجات حرية (4، 214) وعند مستوى دلالة (0.05) = 2.41

قيمة "ف" الجدولية عند درجات حرية (4، 214) وعند مستوى دلالة (0.01) = 3.41

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ف" المحسوبة أقل من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) في جميع المجالات والدرجة الكلية، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في هذه المجالات تعزى لمتغير التخصص وذلك يعزى إلى الاتفاق على المعايير السائدة في النظام التربوي.

نتائج التحقق من الفرض الثالث:

نص الفرض الثالث على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في آراء المشرفين التربويين ومدراء المدارس في معايير جودة اختيار المعلم تعزى لمتغير المؤهل (دكتوراه، ماجستير، دبلوم عال، بكالوريوس، دبلوم) وللتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث باستخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي ONE WAY ANOVA.

جدول (26)

مجموع المربعات ومتوسط المربعات وقيمة " ف " ومستوى دلالتها للاستبانة تعزى لمتغير المؤهل (دكتوراه، ماجستير، دبلوم عال، بكالوريوس، دبلوم)

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحر	متوسط المربعات	قيمة "ف"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
الصفات لقيادية الشخص	بين المجموعات	793.765	4	198.441	1.140	0.339	غير دالة إحص
	داخل المجموعات	36542.049	210	174.010			
	المجموع	37335.814	214				
توافر المعايير في ام	بين المجموعات	93.720	4	23.430	1.184	0.319	غير دالة إحص
	داخل المجموعات	4155.089	210	19.786			
	المجموع	4248.809	214				
توافر المعايير في ام	بين المجموعات	149.320	4	37.330	1.935	0.106	غير دالة إحص
	داخل المجموعات	4050.773	210	19.289			
	المجموع	4200.093	214				
توافر المعايير في ما	بين المجموعات	128.618	4	32.154	1.882	0.115	غير دالة إحص
	داخل المجموعات	3587.075	210	17.081			
	المجموع	3715.693	214				
المعلم الجديد بالأ	بين المجموعات	170.941	4	42.735	1.278	0.280	غير دالة إحص
	داخل المجموعات	7023.059	210	33.443			
	المجموع	7194.000	214				
الدرجة الكلية	بين المجموعات	3379.633	4	844.908	2.244	0.065	غير دالة إحص
	داخل المجموعات	79075.139	210	376.548			
	المجموع	82454.772	214				

قيمة "ف" الجدولية عند درجات حرية (4، 214) وعند مستوى دلالة (0.05) = 2.41

قيمة "ف" الجدولية عند درجات حرية (4، 214) وعند مستوى دلالة (0.01) = 3.41

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ف" المحسوبة أقل من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) في جميع المجالات والدرجة الكلية، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في هذه المجالات تعزى لمتغير المؤهل وذلك يعزى لطبيعة الأدوار التي يتوقع ممارستها لبلوغ أهداف تربوية منشودة في أجواء من الأمن والارتياح التربوي.

نتائج التحقق من الفرض الرابع: نص الفرض الرابع على أنه : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في آراء المشرفين التربويين ومدراء المدارس في معايير جودة اختيار المعلم تعزى لمتغير جهة العمل (شمال غزة ، غرب غزة ، شرق غزة ، الوسطى ، خان يونس، رفح) وللتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث باستخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي ONE Way ANOVA

جدول (27)

مجموع المربعات ومتوسط المربعات وقيمة " ف " ومستوى دلالتها للاستبانة تعزى لمتغير جهة العمل (شمال غزة ، غرب غزة ، شرق غزة ، الوسطى ، خان يونس، رفح)

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
الصفات القيادية الشخص	بين المجموعات	481.879	5	96.376	0.547	0.741	غير دالة إحصائيا
	داخل المجموعات	36853.934	209	176.335			
	المجموع	37335.814	214				
توافر المعايير في ام	بين المجموعات	29.207	5	5.841	0.289	0.919	غير دالة إحصائيا
	داخل المجموعات	4219.602	209	20.189			
	المجموع	4248.809	214				
توافر المعايير في ام	بين المجموعات	137.382	5	27.476	1.413	0.221	غير دالة إحصائيا
	داخل المجموعات	4062.711	209	19.439			
	المجموع	4200.093	214				
توافر المعايير في ما	بين المجموعات	87.507	5	17.501	1.008	0.414	غير دالة إحصائيا
	داخل المجموعات	3628.187	209	17.360			
	المجموع	3715.693	214				
المعلم الجديد بالأ	بين المجموعات	222.692	5	44.538	1.335	0.251	غير دالة إحصائيا
	داخل المجموعات	6971.308	209	33.356			
	المجموع	7194.000	214				
الدرجة الكلية	بين المجموعات	1455.143	5	291.029	0.751	0.586	غير دالة إحصائيا
	داخل المجموعات	80999.630	209	387.558			
	المجموع	82454.772	214				

قيمة "ف" الجدولية عند درجات حرية (5، 214) وعند مستوى دلالة (0.05) = 2.26

قيمة "ف" الجدولية عند درجات حرية (5، 214) وعند مستوى دلالة (0.01) = 3.11

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ف" المحسوبة أقل من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) في جميع المجالات والدرجة الكلية، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في هذه المجالات تعزى لمتغير جهة العمل وذلك يعزى إلى الاتفاق على تنفيذ السياسة التعليمية العامة للدولة عن طريق ما يتاح من موارد بشرية ومالية وفقاً للمعايير السائدة.

نتائج التحقق من الفرض الخامس: نص الفرض الخامس على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في آراء المشرفين التربويين ومدراء المدارس في معايير جودة اختيار المعلم تعزى لمتغير الجنس (ذكور، إناث).

وللإجابة عن هذا السؤال قام الباحث باستخدام أسلوب "T. test"

جدول (28)

المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة "ت" للاستبانة تعزى لمتغير الجنس (ذكور، إناث)

المجالات	النوع	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
الصفات القيادية الشخصية	ذكر	130	86.185	13.577	0.928	0.355	غير دالة إحصائياً
	أنثى	85	87.894	12.633			
توافر المعايير في اختيار	ذكر	130	35.192	4.568	0.333	0.739	غير دالة إحصائياً
	أنثى	85	35.400	4.302			
توافر المعايير في امّاك وظيف	ذكر	130	27.685	4.503	2.351	0.020	دالة عند 0.05
	أنثى	85	26.247	4.194			
توافر المعايير في مّاك وظيف	ذكر	130	39.023	4.234	1.338	0.182	غير دالة إحصائياً
	أنثى	85	38.247	4.041			
المعلم الجديد بالآ ربوية	ذكر	130	41.362	6.063	2.011	0.046	دالة عند 0.05
	أنثى	85	42.976	5.253			
الدرجة الكلية	ذكر	130	229.446	19.870	0.481	0.631	غير دالة إحصائياً
	أنثى	85	230.765	19.345			

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (123) وعند مستوى دلالة (0.05) = 1.96

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (123) وعند مستوى دلالة (0.01) = 2.58

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ت" المحسوبة أقل من قيمة "ت" الجدولية في المجال الأول والثاني والرابع والدرجة الكلية للاستبانة، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية فيها تعزى لمتغير الجنس (ذكور، إناث) وذلك يعزى للتوافق في الأهداف التربوية

وأن قيمة "ت" المحسوبة أكبر من قيمة "ت" الجدولية في المجال الثالث والخامس، وذلك يعزى للشعور بالقدرة على مواجهة متطلبات مهنية التعلم، وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية فيها تعزى لمتغير الجنس (ذكور، إناث)، ولقد كانت الفروق لصالح الذكور في المجال الثالث ولصالح الإناث في المجال الخامس وذلك للشعور بالتمكن من مواجهة المواقف التعليمية التعليمية بفعالية واعية.

نتائج التحقق من الفرض السادس: نص الفرض السادس على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في آراء المشرفين التربويين ومدراء المدارس في معايير جودة اختيار المعلم تعزى لمتغير جهة الفئة العمرية (من 21-30 سنة، من 31-40 سنة، من 41-50 سنة، من 51 فأكثر). وللتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث باستخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي ONE WAY ANOVA.

جدول (29)

مجموع المربعات ومتوسط المربعات وقيمة "ف" ومستوى دلالتها للاستبانة تعزى لمتغير الفئة العمرية (من 21-30 سنة، من

40-31 سنة، من 41-50 سنة، من 51 فأكثر).

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
الصفات القيادية الشخصية	بين المجموعات	1045.714	3	348.571	2.027	0.111	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	36290.100	211	171.991			
	المجموع	37335.814	214				
توافر المعايير في اختيار المعلم	بين المجموعات	5.881	3	1.960	0.097	0.961	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	4242.928	211	20.109			
	المجموع	4248.809	214				
توافر المعايير في امّاك وظيف	بين المجموعات	48.117	3	16.039	0.815	0.487	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	4151.976	211	19.678			
	المجموع						

				214	4200.093	المجموع	
توافر المعايير في مقابلة الت	دالة عند 0.05	0.016	3.527	59.145	3	177.435	بين المجموعات
				16.769	211	3538.258	داخل المجموعات
					214	3715.693	المجموع
المعلم الجديد بالأ	غير دالة إحصائيا	0.517	0.761	25.657	3	76.970	بين المجموعات
				33.730	211	7117.030	داخل المجموعات
					214	7194.000	المجموع
الدرجة الكلية	غير دالة إحصائيا	0.561	0.687	265.833	3	797.498	بين المجموعات
				387.001	211	81657.274	داخل المجموعات
					214	82454.772	المجموع

قيمة "ف" الجدولية عند درجات حرية (3، 214) وعند مستوى دلالة (0.05) = 2.65
قيمة "ف" الجدولية عند درجات حرية (3، 214) وعند مستوى دلالة (0.01) = 3.88

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ف" المحسوبة أقل من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) في جميع المجالات والدرجة الكلية عدا المجال الرابع، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في هذه المجالات تعزى لمتغير الفئة العمرية وذلك يعزى للتوافق في تنفيذ الأهداف التربوية التعليمية .
وأن قيمة "ف" المحسوبة أكبر من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) في المجال الرابع، أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في هذه المجالات تعزى لمتغير الفئة العمرية.
ولمعرفة اتجاه الفروق قام الباحث باستخدام اختبار شيفيه البعدي والجدول (30) يوضح ذلك:

جدول (30)
يوضح اختبار شيفيه في المجال الرابع تعزى لمتغير الفئة العمرية

الجامعة	من 20-31 سنة م=43.200	من 30-41 سنة م=37.306	من 40-51 سنة م=38.836	51 فأكثر م=38.966
من 20-31 سنة م=34.200	-	-	-	-
من 30-41 سنة م=37.306	5.894*	-	-	-
من 40-51 سنة م=38.836	4.364	1.531	-	-
51 فأكثر م=38.966	4.234	1.660	0.129	-

يتضح من الجدول السابق وجود فروق بين الفئة العمرية من 20-31 سنة وبين من 30-41 سنة لصالح من 20-31 سنة وذلك يعزى إلى محاولة إثبات نفسه بأنه قادراً على مواجهة مهنة التعليم وتطورها أمام خبرات متراكمة تلبية لاحتياجات المجتمع الفلسطيني.
نتائج التحقق من الفرض السابع:

وينص الفرض السابع على أنه : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في آراء المشرفين التربويين ومدراء المدارس في معايير جودة اختيار المعلم تعزى لمتغير الخبرة (من 1-5 سنوات ، من 6-10 سنة، من 11-15 سنة، من 15 فأكثر) وللتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث باستخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي ONE WAY ANOVA .

جدول (31)

مجموع المربعات ومتوسط المربعات وقيمة " ف" ومستوى دلالتها للاستبانة تعزى لمتغير الخبرة (من 1-5 سنوات ، من 6-10 سنة، من 11-15 سنة، من 15 فأكثر).

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
الصفات القيادية الشخصية	بين المجموعات	160.7565	3	53.585	0.304	0.822	غير دالة إحصائيا
	داخل المجموعات	37175.06	211	176.185			
	المجموع	37335.81	214				
توافر المعايير في اختيار المه	بين المجموعات	33.50382	3	11.168	0.559	0.643	غير دالة إحصائيا
	داخل المجموعات	4215.305	211	19.978			
	المجموع	4248.809	214				
توافر المعايير في ام	بين المجموعات	15.50857	3	5.170	0.261	0.854	غير دالة إحصائيا
	داخل المجموعات	4184.584	211	19.832			
	المجموع	4200.093	214				
توافر المعايير في مقابلة الت	بين المجموعات	81.30658	3	27.102	1.573	0.197	غير دالة إحصائيا

			17.225	211	3634.386	داخل المجموعات	
				214	3715.693	المجموع	
غير دالة إحصائيا	0.597	0.629	21.246	3	63.73711	بين المجموعات	إلمام المعلم الجديد بالألأربوية
			33.793	211	7130.263	داخل المجموعات	
				214	7194	المجموع	
غير دالة إحصائيا	0.909	0.181	70.590	3	211.7686	بين المجموعات	الدرجة الكلية
			389.777	211	82243	داخل المجموعات	
				214	82454.77	المجموع	

قيمة "ف" الجدولية عند درجات حرية (3، 214) وعند مستوى دلالة (0.05) = 2.65

قيمة "ف" الجدولية عند درجات حرية (3، 214) وعند مستوى دلالة (0.01) = 3.88

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ف" المحسوبة أقل من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) في جميع المجالات والدرجة الكلية ، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في هذه المجالات تعزى لمتغير الخبرة وذلك يعزى إلى مزيج من القدرات والمهارات التي تمكن المعلم من استحداث أساليب جديدة لما هو قائم به ليؤدي إلى تعلم فعال.

نتائج التحقق من الفرض الثامن:

نص الفرض الثامن على أنه : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في آراء المشرفين التربويين ومدراء المدارس في معايير جودة اختيار المعلم تعزى لمتغير عدد الزيارات (زيارة واحدة، زيارتان، أكثر من ذلك).

وللتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث باستخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي one way ANOVA

جدول (32)

مجموع المربعات ومتوسط المربعات وقيمة " ف " ومستوى دلالتها للاستبانة تعزى لمتغير عدد الزيارات (زيارة واحدة، زيارتان، أكثر من ذلك).

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
الصفات القيادية الشخصية	بين المجموعات	448.877	2	224.438	1.290	0.277	غير دالة إحصائيا
	داخل المجموعات	36886.937	212	173.995			
	المجموع	37335.814	214				
توافر المعايير في علم	بين المجموعات	148.231	2	74.116	3.832	0.023	دالة عند 0.05
	داخل المجموعات	4100.578	212	19.342			
	المجموع	4248.809	214				
توافر المعايير في امأوظيف	بين المجموعات	46.673	2	23.337	1.191	0.306	غير دالة إحصائيا
	داخل المجموعات	4153.420	212	19.592			
	المجموع	4200.093	214				
توافر المعايير في مأوظيف	بين المجموعات	92.228	2	46.114	2.698	0.070	دالة عند 0.05
	داخل المجموعات	3623.465	212	17.092			
	المجموع	3715.693	214				
إلمام المعلم الجديد بالألأربوية	بين المجموعات	23.201	2	11.600	0.343	0.710	غير دالة إحصائيا
	داخل المجموعات	7170.799	212	33.825			
	المجموع	7194.000	214				
الدرجة الكلية	بين المجموعات	2802.647	2	1401.324	3.730	0.026	غير دالة إحصائيا
	داخل المجموعات	79652.125	212	375.718			
	المجموع	82454.772	214				

قيمة "ف" الجدولية عند درجات حرية (2، 214) وعند مستوى دلالة (0.05) = 3.02

قيمة "ف" الجدولية عند درجات حرية (2، 214) وعند مستوى دلالة (0.01) = 4.71

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ف" المحسوبة أقل من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) في المجالات الأول والثالث والخامس والدرجة الكلية عدا المجال ، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في هذه المجالات تعزى لمتغير عدد الزيارات وذلك يعزى إلى زيادة الخبرات التربوية المتركمة في ذلك.

وأن قيمة "ف" المحسوبة أكبر من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) في المجال الثاني والرابع، أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في هذه المجالات تعزى لمتغير عدد الزيارات ولمعرفة اتجاه الفروق قام الباحث باستخدام اختبار شيفيه البعدي والجدول (33) يوضح ذلك:

جدول (33)

يوضح اختبار شيفيه في المجال الثاني تعزى لمتغير عدد الزيارات

عدد الزيارات	زيارة واحدة	زيارتان	أكثر من ذلك
34.458 م	34.458 م	36.347 م	35.864 م
زيارة واحدة	-	-	-
34.458 م	-	-	-
زيارتان	*1.889	-	-
36.347 م	-	-	-
أكثر من ذلك	1.406	0.483	-
35.864 م	-	-	-

يتضح من الجدول السابق وجود فروق بين زيارة واحدة وزيارتين لصالح زيارتين وذلك يعزى لتركم الخبرات في الزيارات المتكررة.

جدول (34)

يوضح اختبار شيفيه في المجال الرابع تعزى لمتغير عدد الزيارات

عدد الزيارات	زيارة واحدة	زيارتان	أكثر من ذلك
226.729 م	226.729 م	235.694 م	231.085 م
زيارة واحدة	-	-	-
226.729 م	-	-	-
زيارتان	* 8.965	-	-
235.694 م	-	-	-
أكثر من ذلك	4.356	4.609	-
231.085 م	-	-	-

يتضح من الجدول السابق وجود فروق بين زيارة واحدة وزيارتين لصالح زيارتين وذلك يعزى إلى تراكم الزيارات التربوية التي تؤدي إلى تحسين العملية التربوية وتحقيق أهدافها.

وفي ضوء ما سبق طرحه من نتائج نسوق التوصيات الآتية:

- العمل على تضمين معايير لاختيار المعلم في التدريس من خلال اجتذاب أحسن العناصر خلقاً وذكاء وعمالاً ومهارة لمهنة التدريس .

- التأكيد على الانتماء لمهنة التدريس باعتبارها مطلباً شرعياً فطرياً يلزمنا به ديننا الإسلامي الحنيف.

- اتفاق أغلبية المشرفين والمديرين على أن هناك مجموعة من الصفات القيادية التي تنبثق من التربية الإسلامية يجب توافرها في المعلم إلى جانب قوة الشخصية والكفاية المهنية عنده.

- اتفاق أغلبية المشرفين والمديرين على أن المقابلة من أكثر الأساليب استخداماً في اختيار المدرسين يليها الامتحان الشفوي والكتابي.

- كما كشفت الدراسة على أن هذه الأساليب تتوافر لها المعايير التي يتم من خلالها ملائمة المتقدم للمهنة وطبيعة العمل.

- على الرغم من تقدير الأمة والمجتمع لكافة المهن والأعمال التي تقع في دائرة المشروعية إلا أن سيطرة بعض المتغيرات المادية قد أدت إلى انخفاض مكانتها ومكانة العاملين بها (مهنة التدريس على سبيل المثال ولذا فإن الأمر يتطلب تكاتف الأسرة وأجهزة الإعلام والمسجد والمدرسة في العمل على إعادة مكانة هذه الأعمال نظراً لأهميتها وتقدير الإسلام لها.

- إن الإثابة والتحفيز من المبادئ الإسلامية التي لا بد من الاهتمام بها لضمان جودة العملية التربوية من خلال الارتكاز على أسس موضوعية للتقويم من أجل ضمان العدالة والابتعاد عن الإحساس بالظلم وأن هذا يتأتى من خلال التوصية يعين العديد من المحكات والمعايير التي يمكن الاحتكام إليها في هذا الصدد.

- أن النجاح في العملية التعليمية التعلمية يتوقف على إعطاء قدر ملائم من الاهتمام بالعلاقات الإنسانية غير الرسمية والاهتمام ببناء جسور تربوية من خلال التكافل والتضامن بين العاملين كافة، وصدق الله العظيم في قوله : { إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ } (الرعد/11).

المراجع والمصادر

- 1- قرآن كريم .
- 2- ابن جماعة: **تذكرة السامع والمتكلم في أدب العالم والمتكلم**، 1994، ت. السيد محمد هاشم الندوي ، السعود رمادي للنشر.
- 3- ابن خلدون: بدون تاريخ ، المقدمة، ت. علي عبد الواحد وافي ، القاهرة ، دار النهضة مصر للطباعة والنشر.
- 4- ابن مسكويه، د. سعيد الديومجي: **من أعلام التربية الإسلامية**، م. التربية العربية لدول الخليج ، المجلد الثاني، 1988.
- 5- ابن منظور محمد : **معجم لسان العرب**، المجلد الثاني، القاهرة، دار المعارف المصرية.
- 6- تقرير التنمية البشرية ، فلسطين 1999م.

- 7- تقرير وفد وزارة التربية والتعليم السعودية لجمهورية كوريا الجنوبية ، ورقة عمل : 2007
- 8- حماد صلاح الدين إبراهيم : الأمن التربوي في ظل التجاذبات السياسية ، ورقة عمل مقدمة ليوم دراسي ، بجاه الأقصى ، 2005-2006.
- 9- حماد صلاح الدين إبراهيم ، التربية الإسلامية ومدارسها الفكرية بين النظرية والتطبيق ، الناشر ابن الأرقم غزة ، فلسطين 1997م.
- 10- حماد صلاح الدين إبراهيم ، حمدان عبد الرحمن: فاعلية تدريس اللغة العربية لطلبة الكليات التقنية بفلسطين مجلة جامعة الأقصى، غزة ، فلسطين، 1423 هـ، 2003م.
- 11- حماد صلاح الدين إبراهيم: نحو إعلام إسلامي، آفاق تربوية 1999.
- 12- حماد صلاح الدين إبراهيم: نحو تربية إسلامية آفاق تربوية ، 2002م غزة فلسطين.
- 13- حميد محمد حسن : الهدر التربوي في مرحلة التعليم الأساسي بمحافظة غزة ، رسالة ماجستير غير منشور جامعة الأزهر 1999م.
- 14- الزري حميد ناصر: مفهوم العمل في الإسلام وأثره في التربية الإسلامية ، دراسة ميدانية في مدارس المنط التعليمية الشارقة، منشورات ، دار الثقافة والإعلام، الشارقة 1998م.
- 15- زيدان محمد مصطفى : الكفاية الإنتاجية للمدرس ، دار الشروق ، القاهرة ، 1981م.
- 16- شتات نهى : الدور المهني للمعلم من وجهة نظر المعلمين المديرين والموجهين في المدارس الإعداد الحكومية بمحافظة غزة ، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة 1999م.
- 17- الصائغ : محمد بن حسن : اختيار المعلم وإعداده بالمملكة العربية السعودية ، الرياض، ذو القعدة 1423 هـ.
- 18- الطائي نزار مهدي: التفصيل المهني والاختيار المهني وعلاقته ببعض السمات ، رسالة دكتوراة غير منشور كلية التربية ، جامعة عين شمس 1976م.
- 19- عادل عبد الفتاح سلامة: توطين التعليم وتمهينه في دولة الإمارات العربية المتحدة ، دراسة ميدانية لقيود الواطموحات المستقبل ، بحث منشور، مجلة التربية ، مارس ، ابريل ، مايو 1995م.
- 20- عبد الهادي محمد أحمد : المربي والتربية الإسلامية ، دار البيان العربي للطباعة والنشر والتوزيع ، ج 1984م.
- 21- عبدو عبد القادر: إدارة المدرسة الابتدائية ، ج الثالث ، القاهرة، مكتبة النهضة .
- 22- ليد رياض : دور مدير المدارس الثانوية الحكومية في تشجيع التعليم الإبداعي بمحافظة غزة ، رس ماجستير غير منشورة ، جامعة الأزهر ، غزة ، 2005م.
- 23- لويس عوض : الجامعة والمجتمع الجديد ، الدار القومية للطباعة والنشر ، القاهرة.
- 24- ماهر فاضل، مهدي حسين: كفاية أداء المعلمين حديثي الخبرة في مدينة عدن من وجهة نظر الموجهين الفني ، بحث منشور، المؤتمر التربوي العربي ، عمان ، الأردن 1995م.
- 25- منشورات أسس وقواعد انتقاء المعلمين بالأردن ، الصادرة من نظام الخدمة المدنية لسنة 2002م.
- 26- منشورات الإدارة العامة للشئون الإدارية ، وزارة التربية والتعليم ، مناطق السلطة ، فلسطين 2007م.
- 27- منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة: توصية بشأن أوضاع المدرسين ، سكرتارية منظمة الأمم المتد باريس ، 1966.
- 28- ياغي نصر : معوقات الإشراف التربوي في مباحث العلوم في المرحلة الثانوية بمحافظة غزة ، رسالة ماجسد غير منشورة، كلية التربية جامعة الأزهر – غزة فلسطين 2005م.
- 29- الدباغ مصطفى مراد، التعليم في عهد الانتداب، الموسوعة الفلسطينية ، المجلد الثالث .
- 30- الغزالي ، أبو حامد محمد ، إحياء علوم الدين، ج2، دار المعرفة بيروت، 1402 هـ، 1982م.
- 31- محجوب عباس ، تحديات نظم التعليم في عالمنا الإسلامي ، 2007م ، المؤتمر الوطني الأول للجودة ، السعو ، هيئة الجودة التربوية
- 32- الترتوري، محمد عوض، إعداد المعلم وتأهيله في المدرسة التربوية الحديثة ، عمان الأردن، ديوان العر صفحة الكترونية ، 2006م.
- 33- الحولي ، عليان ، مفهوم الجودة في التعليم العالي، الجامعة الإسلامية ، غزة ، الشئون الأكاديمية ، وحدة الجبر ، المجلد الأول ، العدد الأول آب 2004م.
- 34- الحلبي وآخرون ، تنمية الكفايات اللازمة لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة الشاملة ونظ الاعتماد الأكاديمي ، دراسة مقدمة في ورشة عمل طرق تفعيل وثيقة الآراء للأمير عبد الله بن العزيز حول التبع العالي، جامعة الملك عبد العزيز ح1-21 ذو الحجة ، 1425 هـ ، 2004م.
- 36- على نادية حسن السيد ، تصور مقترح لتطوير نظام تعليم البنات بالمملكة العربية السعودية في ضوء معا الجودة الشاملة : مدخل تخطيطي – مجلة مستقبل التربية العربية المركز العربي للتعليم والتنمية ، المكتب الجاه الحديث .