



كلية الدراسات العليا

برنامج الإدارة التعليمية

الهوية المهنية لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة الخليل

**The Professional Identity Among Private School Teachers
in Hebron Governorate**

إعداد

ضحى نظام الجعبة

إشراف

د. كمال يونس مخامرة

قُدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في الإدارة التعليمية بكلية الدراسات العليا والبحث العلمي في جامعة الخليل

1444هـ - 2023م

إجازة

الهوية المهنية لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة الخليل

The Professional Identity Among Private School Teachers in Hebron Governorate

إعداد:

ضحى نظام الجعبة

إشراف:

الدكتور: كمال يونس مخامرة

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت يوم الأحد ... بتاريخ: 2023/1/15 م

أسماء أعضاء لجنة المناقشة: التوقيع

د. كمال مخامرة / مشرفاً ورئيساً


د. صلاح الزرو / ممتحناً داخلياً


أ.د. فؤاد طلافحة / ممتحناً خارجياً


الخليل _ فلسطين

2023_1444 هـ م

الإقرار

أنا الموقعة أدناه مقدمة الرسالة التي تحمل عنوان:

الهوية المهنية لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة الخليل

The Professional Identity Among Private School Teachers in Hebron Governorate

إقرار:

أقر أنا مُعدة هذه الرسالة بأنها قُدمت إلى جامعة الخليل، لنيل درجة الماجستير، وأنها نتيجة جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة إليه حيثما ورد، وأن هذه الدراسة ككل، أو أي جزء منها، لم يقدم من قبل الآخرين لنيل لقب علمي، أو بحث لأي مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

التوقيع:.....

ضحى نظام الجعبة

التاريخ: / / 2023م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

{ يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ }

سورة المجادلة، آية: 111

إِهْدَاء

أما قبل.. فأبدأ باسمك ربي يا من له يُهدى كل خير، ويرجع له كل فضل، وصلاةً وتسليماً
على من بَلَغ الرسالة وأدى الأمانة سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين
إلى من كلَّه الله بالهبة والوقار، إلى من أحمل اسمه بكل افتخار، إلى من غرس في قلبي
حُبَّ العلم والمعرفة، إليك "والدي العزيز" أهدي عملي هذا.

إلى حبيبتي، إلى من أسير ببركة دعائها، إلى من كانت تفرح عندما كنت أكتبُ حرفاً جديداً،
أنا جزء من قلبها، وهى كل قلبي، يا رب احفظها لي وأطل في عمرها، وأدم قلبها مُحباً
راضياً نابضاً لي، "والدتي الغالية".

إلى سندی ورفيق عمري بعد الله، إلى من تحمل معي الصعاب، ووقف بجانبني بكل معنى
الكلمة، إلى من رافقني وأعانني في مسيرتي العلمية، "زوجي الحبيب" إليك أهدي رسالتي.
أهدي نجاحي إلى أطفالي (قيس، وقصي وقاسم) الذين لازموني في مشواري كطيفٍ عذبٍ،
أحبة القلب ورفقاء الدرب الذين أطمح لرؤيتهم للوطن فخراً وللمجد عنواناً.

إلى أحبةٍ استوطنوا جنات روعي، وتملكوا شغاف قلبي إلى أزهار النرجس التي تفيض حباً
ونقاءً، إلى من تقاسمتُ معهم تفاصيل حياتي "إخوتي وأخواتي" هم مصدر اعتزازي.
لكل من علمني حرفاً، إلى كل من نهلت من ينابيعهم يوماً، وبذلوا كل الجهد، والعطاء
أساتذتي الكرام أهدي لكم نجاحي.

إلى كل من نسيهم القلم، ولم ينساهم القلب، إليكم جميعاً أهدي ثمرة جهدي المتواضع،
وأسأل الله أن يكون خالصاً لوجهه الكريم.

شكر وتقدير

إن الحمد لله والشكر له حمداً كثيراً طيباً الذي وفقني لإنجاز هذا العمل المتواضع ورزقني هذه النعمة العظيمة، نعمة العلم، ومواصلة التحصيل فيه، ثم الصلاة والسلام على نبي الأمة الأمتل، وقائدها الأول وصاحب الوجه الأنور وعلى آله وصحبه خير أهلٍ ومعشر... .

ولأن "من لا يشكر الناس لا يشكر الله "

أمي وأبي، زوجي وأولادي، عائلة زوجي، أخواتي وصديقاتي، وكل من له فضلٌ علي، أبعث باقات احترامي وشكري وتقديري لكم يامن كنتم عوناً وسنداً حتى وصلتُ إلى هنا.. .

إدارة جامعة الخليل المؤقرة، وعمادة الدراسات العليا، وعمادة كلية التربية المحترمين،

هؤلاء الذين أخلصوا النية للعلم والعمل، وساروا على ذلك مبتغين الثواب من رب العباد، استطاعوا أن يسخروا وقتهم وقوتهم لكل متعلم، كنتم خير معلمين ومشرفين. والحمد لله الذي شرفني بأن أكون في معية الدكتور: كمال مخامرة والذي اعتبره علماً من أعلام الإدارة التربوية، فإني أتقدم بكامل شكري، وعظيم امتناني له بتفضله لقبول الإشراف على رسالتي هذه، فكان خير سندٍ وعونٍ لي، حكيماً في توجيهاته، وسديداً في نصحه، أكرمني الله بأن أتعلم منه معنى تميزي في عملي، جزاه الله كل الجزاء، وأدامه ذخراً للإسلام والوطن، والشكر موصول للجنة، وأعضاء المناقشة لتفضلهما بمناقشة رسالتي، وإنه ليسرني أن أستزيد بعلمهما، وملاحظتهما القيمة التي تثري الرسالة بقوة،

ولا يفوتني أيضاً أن أتقدم بخالص شكري إلى الأساتذة المحكمين لأدوات الدراسة، لما قدموه من نصح وإرشاد وتوجيه، جزاكم الله جميعاً خيراً، وأسعدكم أينما حطت بكم الرحال. والشكر غير المنتهي لمن قدم لي العون والمساعدة قريباً كان أم بعيداً لإنجاز هذا العمل.

الفهرست

رقم الصفحة	العنوان
أ	إجازة
ب	الإقرار
ت	آية قرآنية
ث	إهداء
ج	شكر وتقدير
ح	الفهرست
د	فهرست الجداول
ر	فهرست الملاحق
ز	ملخص الدراسة
س	Abstract
الفصل الأول الإطار العام للدراسة	
2	مقدمة
4	مشكلة الدراسة
5	أسئلة الدراسة
6	أهداف الدراسة
7	أهمية الدراسة
8	حدود الدراسة
9	مصطلحات الدراسة
الفصل الثاني الإطار النظري والدراسات السابقة	
12	الإطار النظري
12	أولاً: الهوية
13	التحديد اللغوي لمفهوم الهوية
13	التحديد الاصطلاحي لمفهوم الهوية
16	مكونات الهوية
17	أنواع الهوية
19	ثانياً: الهوية المهنية

19	مفهوم الهوية المهنية
21	مستويات الهوية المهنية
22	محددات وأبعاد الهوية المهنية
24	خصائص الهوية المهنية
26	آليات تشكل الهوية المهنية
29	ثالثاً: الهوية المهنية لدى المعلم
29	مفهوم الهوية المهنية للمعلم
31	تشكيل الهوية المهنية للمعلم
32	أبعاد تشكيل الهوية المهنية للمعلم
34	<u>الدراسات السابقة</u>
34	دراسات عربية
40	دراسات أجنبية
45	التعقيب على الدراسات السابقة
الفصل الثالث الطريقة والإجراءات	
51	منهجية الدراسة
52	مجتمع الدراسة وعينتها
54	أداة الدراسة
59	متغيرات الدراسة
59	إجراءات تنفيذ الدراسة
61	المعالجات الإحصائية
الفصل الرابع عرض نتائج الدراسة	
63	النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة
70	النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة
الفصل الخامس مناقشة نتائج الدراسة	
78	مناقشة نتائج الدراسة
82	التوصيات
82	المقترحات
83	المراجع
84	المراجع العربية

89	المراجع الأجنبية
94	الملاحق

فهرست الجداول

رقم الصفحة	الجدول	رقم الجدول
52	توزيع مجتمع الدراسة حسب متغيري الجنس، والمديرية	جدول (1)
53	توزيع عينة الدراسة حسب متغيري الجنس والمديرية	جدول (2)
53	توزيع عينة الدراسة حسب متغيراتها المستقلة (التصنيفية)	جدول (3)
56	قيم معاملات ارتباط فقرات مقياس الهوية المهنية بالمجال الذي تنتمي إليه، وقيم معاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للمقياس، كذلك قيم معاملات ارتباط كل مجال مع الدرجة الكلية للمقياس (ن=30)	جدول (4)
57	قيم معاملات ثبات مقياس الهوية المهنية بطريقة كرونباخ ألفا	جدول (5)
58	درجات احتساب مستوى الهوية المهنية	جدول (6)
63	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لكل مجال من مجالات مقياس الهوية المهنية وعلى المقياس ككل مرتبة تنازلياً	جدول (7)
65	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات التدريس مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية	جدول (8)
66	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات النمو المهني والشخصي مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية	جدول (9)

67	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات الطلبة مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية	جدول (10)
69	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات المنهاج مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية	جدول (11)
70	نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات الهوية المهنية لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة الخليل تعزى إلى متغير الجنس	جدول (12)
72	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الهوية المهنية لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة الخليل تعزى إلى متغير المديرية	جدول (13)
73	نتائج تحليل التباين الأحادي على الدرجة الكلية والمجالات الفرعية لمقياس الهوية المهنية لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة الخليل تعزى إلى متغير المديرية	جدول (14)
74	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الهوية المهنية لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة الخليل تعزى إلى متغير سنوات الخبرة	جدول (15)
75	نتائج تحليل التباين الأحادي على الدرجة الكلية والمجالات الفرعية لمقياس الهوية المهنية لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة الخليل تعزى إلى متغير سنوات الخبرة	جدول (16)

فهرست الملاحق

رقم الصفحة	الملحق	رقم الملحق
95	أدوات الدراسة قبل التحكيم	ملحق (1)
101	قائمة المحكمين	ملحق (2)
102	أدوات الدراسة بعد التحكيم (الصدق الظاهري) و(فحص الخصائص السيكومترية)	ملحق (3)
107	كتاب تسهيل مهمة	ملحق (4)

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى مستوى الهوية المهنية لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة الخليل من وجهة نظر المعلمين أنفسهم تبعاً لمتغيرات (الجنس، المديرية، سنوات الخبرة). استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبانة للإجابة على أسئلة الدراسة، والتي تكوّنت من أربعة مجالات: (التدريس، المنهاج، الطلبة، النمو المهني والشخصي)، وبلغ عدد أفراد عينة الدراسة (208) معلماً ومعلمة، تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية من معلمي المدارس الخاصة من مديريات التربية في محافظة الخليل الأربع وهي: (الخليل، وشمال الخليل، وجنوب الخليل، ويطا) في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي (2022/2023) وبلغ عدد مجتمع الدراسة (1008)، وأظهرت النتائج وجود مستوى مرتفع من الهوية المهنية لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة الخليل ، مع وجود فروق في مستوى الهوية المهنية لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة الخليل تعزى إلى متغير الجنس، ولصالح الإناث، كما أظهرت الدراسة عدم وجود فروق في مستوى الهوية المهنية لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة الخليل تعزى إلى متغير (سنوات الخبرة، والمديرية).

الكلمات المفتاحية: الهوية المهنية - المدارس الخاصة - محافظة الخليل.

The Professional Identity Among Private School Teachers **in Hebron Governorate**

Abstract

This study aimed at identifying the level of professional identity among private school teachers in Hebron Governorate from the point of view of the teachers themselves, according to the variables (gender, directorate, years of experience).

The researcher used the analytical descriptive approach, and the questionnaire was used to answer the study questions, which consisted of four areas: (teaching, curriculum, students, professional and personal growth). The number of members of the study sample reached (208) male and female teachers, selected by the random stratified sampling method from the teachers of private schools from the four directorates of education in Hebron Governorate: (Hebron, North Hebron, South Hebron, and Yatta) in the first semester of the academic year (2022/2023) and number of the study population was (1008), and the results showed: There is a high level of professional identity among private school teachers in Hebron Governorate, with differences in the level of professional identity among private school teachers attributed to the gender variable, and the differences were in favor of females.

The study also showed that there were no differences in the level of professional identity among private school teachers in Hebron Governorate due to the variable (years of experience, directorate).

Keywords: professional identity - private schools - Hebron Governorate.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

- مقدمة
- مشكلة الدراسة
- أسئلة الدراسة
- أهداف الدراسة
- أهمية الدراسة
- حدود الدراسة
- مصطلحات الدراسة

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

مقدمة

تسعى مختلف النظم التربوية إلى إعداد معلم متميز، ومهني قادر على تحقيق أهداف المنظومة التربوية في المدرسة، وتمثلة في بناء جيل قادر على مواكبة متطلبات الحياة في القرن الحادي والعشرين، وأمام التحديات العالمية والمحلية في معظم دول العالم، والتغيرات الاجتماعية، والسياسية، والاقتصادية، والثقافية، من الضروري العمل على إعداد وتدريب معلم ذي طبيعة خاصة لمواجهة هذه التحديات. وفي ظل التغيرات الكبيرة التي طرأت على العملية التعليمية التعلمية، والإصلاحات المستمرة في المؤسسات التعليمية، والتغيرات المرتبطة بظروف العمل، وإعادة هيكلة الواقع التعليمي باستمرار، فكلها عوامل تؤكد على ضرورة دراسة الهوية المهنية للمعلمين، لذا يعدّ البحث في إدراك المعلمين لهويتهم المهنية أمراً مهماً لفهم واقع المعلمين، وحياتهم المهنية، والاهتمام بهذا الجزء المهم من شخصية المعلم.

وفي الآونة الأخيرة حظيت الهوية المهنية للمعلمين بالمزيد من الاهتمام من قبل صناع القرار والباحثين، استناداً إلى حقيقة مفادها أن إصلاح نظام التعليم ووضع متطلبات،

ومعايير جديدة للجودة ذات علاقة بالهوية المهنية للمعلمين، وهذا يعني زيادة وعي المعلم بمهنة التعليم من حيث: كيف يعمل؟ وكيف يمكن تحسين الأداء؟ وكيف يحدث النمو المهني؟ (Zivkovic, 2013).

وأشار عبد الرزاق والجعيدي (2022) إلى أن مؤسسات التعليم العالي تحتاج إلى تخريج مهنيين "واعين" على أن يُشكّلوا هوية مهنية مناسبة لهم تُمكنهم من الحصول على فرصة عمل تتناسب مع قيمهم، واهتماماتهم، وأهدافهم، ولأهمية دور المعلم تم الاهتمام بتحديد معايير خاصة لدراسة فهم هوية المعلم لذاته، وارتباطها بمهنته التي يمارسها، مما يساعد على البذل والعطاء، والتعامل مع الصعوبات، والتحديات التي تواجهه أثناء المهنة، مما يؤدي إلى الوعي المتزايد لدى المعلم حول الطريقة التي يعمل بها، والطريقة التي يمكنه بها تحسين عملهم، ومهنته التعليمية، وحياته المهنية بشكل عام (Rostami et al., 2020).

ويؤكد سن وآخرون (Sun et al., 2022) أن المعلم الذي يتميز بالكفاءة في أداء العمل هو من يمتلك مفهوماً واضحاً عن ذاته ودافعية ذاتية إيجابية، بالإضافة إلى قدرته على خلق بيئة صفية ينقل فيها خصائصه الإيجابية إلى طلبته، وتصبح لديه الخبرة في طريقة التدريس، وخبرة في إعطاء المنهاج، بالإضافة إلى علاقة المعلم مع زملائه، وطلبته والتطور المهني، والشخصي لديه، والتي تنعكس بدورها على هويته المهنية.

واختلف الباحثون في تفسير مفهوم الهوية المهنية للمعلم، فقد تعددت الآراء فيما بينهم، لذلك قام آخرون بربط مفهوم الهوية المهنية للمعلم بمفهوم تصور الذات، بينما آخرون ربط الهوية المهنية للمعلم بعملية تقييم الذات عند المعلم نسبة إلى التوقعات التي ينتظرها منه المجتمع، ونظرة المجتمع له كمعلم، واهتم اتجاه ثالث لبعض الباحثين بدراسة الهوية المهنية للمعلم من خلال قياس مدى وعيه بالأدوار المطلوبة منه، ودعموا هذا التوجه بادعاء أن مفهوم الهوية المهنية للمعلم يرتبط بشكل خاص بمدى وعي المعلم بالأدوار المهنية المطلوبة منه، والتي تميزه عن المهن الأخرى (الرشيدي والهولي، 2015).

ولازالت البحوث تحاول استكشاف الهوية المهنية للمعلم، حيث تؤثر تصورات المعلمين عن هويتهم المهنية على الكفاءة الذاتية، والتنمية المهنية، وفي قدرتهم على مواجهة ومواكبة التحديات التربوية والتعليمية، وتضمن الإبداعات في ممارساتهم التدريسية، وتسهم البحوث في تحقيق فهم أفضل عن الصورة الذاتية وكيفية تكوينها، وتسهم في تحقيق فهم تصورات

المعلم التي تطور الإبداع وتنميته، وتحديد العوامل المؤثرة في هذه التصورات

(Beijaard et al., 2000).

وتعد الأبحاث والدراسات التربوية التي تناولت فحص هوية المعلم حديثة نوعاً ما؛ لذلك لا يزال الغموض يكتنف هذا المفهوم رغم المدى الواسع من التعريفات، والمفاهيم التي قدمها

الباحثون، وما زال مفهوم الهوية المهنية للمعلم، وكيفية تشكلها، وتطورها في طور البحث والتطوير (المقبالي والفواعير، 2021).

وفي ضوء ما سبق تسعى الدراسة الحالية إلى التعرف على مستوى الهوية المهنية لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة الخليل.

مشكلة الدراسة

المعلم هو المسؤول الأول عن سير العملية التعليمية في المدرسة من خلال وظائفه وواجباته مثل: التدريس، ورعاية شؤون الطلبة، وخدمة قضايا مجتمعه كل ذلك يستلزم منه فهم مكانته ومسؤولياته، وأدواره. إن معتقدات المعلم تؤثر بشكل كبير على أدائه التدريسي، وتحصيل الطلاب، والممارسات الصفية (حسين، 2017). وتعد هوية المعلم من العناصر المهمة في تطوير أداء المعلم التدريسي، وبالرغم من أهميتها إلا أنها لم تنل حظها الكافي من البحث والدراسة، في حين أن الهوية المهنية للمعلم تتطور بتطور خبرات عمله في مجال التدريس من سنة إلى أخرى، ومن مرحلة إلى أخرى، وأن عملية تشكيل الهوية المهنية للمعلم عملية ديناميكية مستمرة متواصلة (عبد الغني وطه، 2016).

وقد راجع الرشيد والهولي (2015) مجموعة متنوعة من الدراسات السابقة المرتبطة بالهوية المهنية للمعلم، فوجدوا أن الدراسات أشارت إلى أهمية الاستمرار في دراسة مفهوم الهوية

المهنية لتأثيرها الواضح في عمل المعلم، وأنه توجد علاقة إيجابية بين وضوح الهوية المهنية للمعلم، وورغبته في عملية الإصلاح التربوي، وأن الوعي الجيد بالهوية المهنية يسهم أكثر في عملية تعلم التلاميذ من خلال معرفة المعلم بالأدوار المطلوبة منه، والخاصة بتيسير ودعم تعلم التلاميذ.

ولاحظت الباحثة أثناء التدريب ضمن مساق " التطبيق العملي في الإدارة المدرسية "، تبايناً في اتجاهات المعلم نحو مهنة التدريس بين الشغف لهذه المهنة حباً وعتاءً، وبين التذمر والشكوى نظراً للضغوط النفسية التي يتعرض لها أثناء أدائه لدوره. حيث أشار عبد الغني وطه (2016) إلى أهمية فحص ودراسة الهوية المهنية للمعلم لما لها من أهمية، وتأثير على فاعليته، وكفاءته المهنية، مما يساعد في تكوين الهوية المهنية الإيجابية، لذا ارتأت الباحثة دراسة الهوية المهنية لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة الخليل.

أسئلة الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما مستوى الهوية المهنية لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة الخليل؟

2. هل توجد فروق في متوسطات تقديرات معلمي المدارس الخاصة في محافظة

الخليل لمستوى هويتهم المهنية تعزى لمتغيرات (الجنس، والمديرية، وسنوات

الخبرة)؟

انبثق عن سؤال الدراسة الثاني الفرضيات الآتية:

- الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة

($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات تقديرات معلمي المدارس الخاصة في محافظة الخليل

لمستوى هويتهم المهنية تعزى لمتغير الجنس.

- الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة

($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات تقديرات معلمي المدارس الخاصة في محافظة الخليل

لمستوى هويتهم المهنية تعزى لمتغير المديرية.

- الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة

($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات تقديرات معلمي المدارس الخاصة في محافظة الخليل

لمستوى هويتهم المهنية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1- التعرف إلى مستوى الهوية المهنية لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة الخليل.

2- التعرف على أثر كل من متغيرات الجنس والمديرية وسنوات الخبرة على مستوى الهوية المهنية لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة الخليل.

أهمية الدراسة

ترجع أهمية الدراسة لما يمكن أن تساهم به في الجانبين النظري والتطبيقي من خلال ما يلي:

الأهمية النظرية

- إن الدراسات التي تتعلق بموضوعات تخص مهنة التعليم تعد مطلباً ضرورياً، لما لهذه المهنة من أهمية، وتأثير على مجالات مختلفة، ناهيك عن أهمية دور المعلم، ومكانته في العملية التربوية.
- التعرف على ماهية الهوية المهنية بكل عناصرها، مما يؤدي إلى تحقيق فهم أفضل لمعتقدات المعلمين، وتصوراتهم، ودافعيتهم للتدريس.
- قلة الدراسات التي تناولت موضوع الهوية المهنية، ولذلك تحث هذه الدراسة الباحثين على إجراء المزيد من الدراسات التي تهتم بهذا الموضوع

من عدة جوانب، مما يساعد على إثراء البحث العلمي، واعتماد الدراسة كمرجع في البحوث الأخرى.

الأهمية التطبيقية

- تبرز أهمية الدراسة من كونها أولى الدراسات البحثية على مستوى محافظة الخليل، والتي تناولت قياس أثر كل من متغيرات الجنس، والمديرية وسنوات الخبرة على مستوى الهوية المهنية لدى معلمي المدارس الخاصة في حدود علم الباحثة.
- تقديم مجموعة من التوصيات من خلال نتائج هذه الدراسة، التي من شأنها العمل على زيادة مستوى الهوية المهنية للمعلم.

حدود الدراسة

اقتصرت هذه الدراسة على الحدود الآتية:

الحدود الموضوعية: اقتصرت هذه الدراسة على معرفة مستوى الهوية المهنية لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة الخليل.

الحدود المكانية: اقتصرت هذه الدراسة على المدارس الخاصة في محافظة الخليل.

الحدود الزمانية: أجريت هذه الدراسة في الفصل الأول من العام الدراسي (2022/2023)م.

الحدود البشرية: اقتصرت هذه الدراسة على معلمي، ومعلمات المدارس الخاصة في محافظة الخليل.

الحدود الإجرائية: يتمثل في الإجراءات التي حددتها الباحثة، والأساليب الإحصائية التي اتبعتها في معالجة البيانات.

مصطلحات الدراسة

الهوية المهنية: "إحساس المعلم بذاته من خلال الأدوار التي يقوم بها داخل المدرسة وخارجها، ومن خلال ما يكتسبه من معارف، ومهارات، وكفايات تعليمية، ومدى التزامه بقيم مهنته، وأخلاقياتها" (البيعي، 2014، ص368).

وتعرف الهوية المهنية إجرائياً بأنها مجموعة التصورات التي يمتلكها الفرد عن نفسه وعن تصور الآخرين له، وذلك من خلال مهنته، ووظيفته في إطار عمله، فالمهنة هي التي تعطي للعامل هويته المهنية.

المدارس الخاصة: كل مؤسسة تعليمية غير حكومية مرخصة، تقوم بتعليم الطلبة وفق مناهج فلسطينية (قانون التربية والتعليم رقم (8)، 2017، مادة1).

محافظة الخليل: هي محافظة فلسطينية تقع جنوب الضفة الغربية على بعد (35) كم جنوب مدينة القدس، تبلغ مساحتها 997 كم²، وهي أكبر محافظات الضفة من ناحية المساحة، والسكان حيث تبلغ مساحتها 16% من أراضي الضفة الغربية، ويبلغ عدد سكانها 802 ألف نسمة، وتتميز محافظة الخليل بمكانة دينية ناتجة عن وجود المسجد الابراهيمي الذي يحتوي على مقامات أنبياء، وزوجاتهم كإبراهيم، واسحق، ويعقوب، سميت بهذا الاسم نسبة إلى نبي الله إبراهيم الخليل، وتتكون المحافظة من مئة قرية، ومدينة أبرزها مدن الخليل، ودورا، ويطا، والسموع، والظاهرية وحلحول بالإضافة لمخيمين هما: الفوار، والعروب، وتحتوي على أربع مديريات للتربية والتعليم وهي: (مديرية الخليل، ومديرية شمال الخليل، ومديرية جنوب الخليل، ومديرية يطا) وتحتوي محافظة الخليل على 76 مدرسة خاصة موزعة في مديرياتها الأربعة (الكتاب الإحصائي التربوي السنوي، 2017).

الفصل الثاني

الإطار النظري للدراسة والدراسات السابقة

الإطار النظري

- أولاً: الهوية
- ثانياً: الهوية المهنية
- ثالثاً: الهوية المهنية لدى المعلم

الدراسات السابقة

- دراسات عربية
- دراسات أجنبية
- التعقيب على الدراسات السابقة

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

يتضمن هذا الفصل الإطار النظري المتعلق بالهوية المهنية، ودراسات عربية، وأجنبية ذات صلة بموضوع الدراسة.

الإطار النظري

أولاً: الهوية

رأى فرويد أن مفهوم الهوية هو مفهوم فلسفي، ومنطقي والتي اعتبرها شيئاً شخصياً، إلى أن جاء العالم إريكسون وطور هذا المفهوم، حيث بين لنا بأن الهوية ليست فردية فحسب، بل هي قضية اجتماعية، وجماعية، وتشمل الاختلافات بين الأفراد، والمجموعات إضافة إلى شعورهم بالانتماء، فالهوية الخاصة بمجتمع ما تميز أبناء المجتمع عن غيره، لذلك يعبر مفهوم الهوية عن مجموعة من السمات، والمزايا التي تكون صورةً عامةً عن صاحبها، وعلاقاته مع أبناء جنسه، فالهوية تتأثر بعدة خصائص خارجة عن سيطرة الأفراد؛ كالطول، والعرق، والطبقة الاجتماعية، والاقتصادية، والآراء السياسية، والمواقف والتجارب الأخلاقية والقيم الدينية، لذلك تزيد معرفة الشخص لهويته

من احترامه وفهمه ومعرفته لذاته، ولذلك نرى بأن كل شيء حولنا له هويته الخاصة به، وبالتالي فإنها تتغير بشكلٍ مستمر، وتتطور مع الزمن (Aghabi et al., 2017)، وسنتطرق فيما يلي لتعريف الهوية لغةً واصطلاحاً، ومعرفة مكوناتها وأنواعها.

التحديد اللغوي لمفهوم الهوية

يمكن القول بأن الهوية هي حقيقة الشيء، وصفاته، وهي التي تميز الشيء عن غيره وتظهر بها شخصيته، ويعرف بها عند السؤال عنه بما هو أو ماهي؟ (أبو عنزة، 2011).

"وتستعمل كلمة هوية في الأدبيات المعاصرة مطابقة لكلمة *identité* في اللغة الفرنسية و *identity* في اللغة الانجليزية، وكلاهما مستمد من الأصل اللاتيني لكلمة *identatis* أو *dentitas* والتي تعني كل منهما "نفسه أو عينه" (الناصر، 2012، ص45) كما ورد في (نورة، 2019).

التحديد الاصطلاحي لمفهوم الهوية

يطلق مفهوم الهوية على نسق المعايير التي يُعرف بها الفرد ويُعرّف، ولذلك أثر على هوية الجماعة، والمجتمع والثقافة، فالهوية ليست كياناً يعطى دفعة واحدة وإلى الأبد، إنها حقيقة تنمو، وتتكون وتتباين، وتشيع، وتعاني من الأزمات الوجودية، حيث يُعد

مفهوم الهوية من أكثر المفاهيم تَغَلُّغاً في حياتنا الثقافية، والاجتماعية، بشكل يومي (ميكشيللي، 1993).

وتُعرّف الهوية بأنها: "مقدار ما يحققه الفرد من الوعي بالذات، والتفرد، والاستقلالية التي يشعر بها الفرد، بالإضافة إلى شعوره بأنه ذو كيان متميز عن الآخرين، وإحساسه بالتكامل الداخلي، وتمسك الفرد بالمثاليات، والقيم السائدة في ثقافته" (عبد الرحمن، 2001) كما ورد في (عبد الغني وطه، 2016، ص362).

وعرف أبو عنزة (2011، ص32) الهوية بأنها " الحقيقة المطلقة المشتملة على الحقيقة اشتمال النواة على الشجرة "، ومن ناحية أخرى، عبّر أبو عنزة عن الهوية بأنها حقيقة الشيء المطلقة المشتملة على سماته، وصفاته الجوهرية، التي تميزه عن غيره، بالإضافة إلى ذلك عبّر عن الهوية بخاصية المطابقة أي بمعنى مطابقة الشيء لنفسه أو لمثله، وبالتالي فالهوية الثقافية لأي شعب، هي الشيء الثابت، والجوهري، والمشارك من السمات العامة، التي تميز حضارته عن غيرها من الحضارات.

وتُعرّف الهوية أيضاً بأنها: "مجموعة الانتماءات التي ينتمي إليها الفرد وتُحدّد سلوكه بالإضافة لكيفية إدراك الفرد لنفسه" (Aghabi et al., 2017, p4).

وعرّف نورة الهوية بأنها: "نمط الصفات الممكن ملاحظتها، أو استنتاجها التي تُظهر الشخص، وتُعرفه، وتحدده لنفسه، وللآخرين، معنى ذلك كما يرى الشخص نفسه، وكما يراه الآخرون" (نورة، 2019، ص21).

ويرى أبو الحلاوة (2010، كما ورد في مشري، 2018) أنه يمكن اختصار مفهوم الهوية من خلال الإجابة عن سؤال رئيس مفاده "من أنا؟".

وفي هذا السياق أضاف عدة أسئلة توضح الهوية وهي:

- 1- من أنا؟ ومن أكون بالنسبة لهذا المجتمع الذي أعيش فيه؟
- 2- ماهي المهمة أو الوظيفة التي أرغب في الحصول عليها؟
- 3- ما القيم والمعتقدات التي تنظم، وتقود مسيرتي؟
- 4- ما النمط العام للحياة الذي أفضله على غيره؟
- 5- ما طبيعة الجماعة التي أفضل أن أنتمي إليها، وأتعامل معها؟

ومن خلال هذه التعريفات ومما سبق: نلاحظ بأن الهوية هي تصورات الفرد عن نفسه وعن تصور الآخرين له، ومن خلال المداخل المتعددة لتفسير مفهوم الهوية بين سلوكي، ونفسي، واجتماعي إلا أنهم اتفقوا على نقطة مشتركة، وهي مدى تأثيرها على شخصية الفرد.

مكونات الهوية

يرى الزهراء (2005) المشار إليه في بوقرسي (2017) بأن المكونات التي تتكون منها الهوية، وتتفاعل معها متمثلة في أربعة مكونات أساسية وهي: **الوطن** وهو الذي ينطلق من الأرض، وما يرتبط به من زمان يعكس تاريخه ليمثل مختلف العناصر الطبيعية والبشرية، وما ينشأ عنها من أوضاع سياسية، واقتصادية، واجتماعية، وأنماط سلوكية، **والدين** حيث يكون له تأثير كبير على معتقداته بشرائعه المكيفة لكل النظم التي تتحكم في سير الوطن، وما يترتب عليها من أفكار ومفاهيم وتصورات، ومبادئ يهتدي بها المواطنون، وقيمون كل شؤون حياتهم عليها، **واللغة** والتي تعتبر وسيلة التواصل، ووعاء وفكر، واداة تعبير عن الإبداع الأدبي، والفني، والكشف عن المشاعر، والأحاسيس، **والثقافة** والتي تبدأ من التراث الذي يتراكم عبر العصور والأجيال إلى ما يجد من إنشاء أبناء الوطن في سائر المجالات العقلية، والروحية، والعاطفية، وما إليها من مهارات تتم عن ذاتهم وشخصياتهم.

ومن خلال استقراء أدبيات مصطلح الهوية يرى مسعودة (2011) بأن مكون الثقافة يحمل مضامين متعددة يمكن التعبير عنها من خلال الآتي:

- **المكون الاجتماعي:** من خلال الطبقة، والمكانة، والوظيفة، والعرق، واللون، والدم، والجنس، ويمكن التعبير عن الهوية بطريقة الانتماء والقبيلة.
- **المكون الثقافي:** من حيث الدين، واللغة، والعادات والتقاليد، والقيم الاجتماعية المشتركة، والملبس، ووسائل الانتاج، وطرائق الأكل والشرب، وأسلوب إدارة التنظيم الهيكلي للقوة والسلطة.
- **المكون السياسي:** من حيث الدولة الوطنية، والمواطنة، والجنسية، أو البناء الدستوري.

أنواع الهوية

- اتفق بوقرسي (2017) مع بلهوشات (2021) على أن للهوية عدة أنواع، كما يلي:
- الهوية الفردية:** وهي الهوية التي تُوضّح ماهية الإنسان ومن هو، والتي تشمل على الرقم الوطني، وبصمات الأصابع، وجواز السفر، وشهادة الميلاد، والتاريخ الشخصي، والأصدقاء، والعائلة، والعلاقات.
 - الهوية الاجتماعية:** وهي التي تلتزم بمفهوم الأدوار الاجتماعية وطرق التصرف المفروضة على فئة محددة كالأطفال مثلاً.
 - الهوية الجماعية:** وهي الهوية التي تتشاركها المجموعات الاجتماعية.

الهويات المتعددة: وهي الهوية التي تتأثر بعدة عوامل ترتبط بالقضايا الاجتماعية المحيطة؛ كالتبقة الاجتماعية، والجنس، والعرق، والعمر، والجنسية، وغير ذلك.

وأضاف بوقرسي (2017) أنواعاً أخرى للهوية متمثلة فيما يلي:

الهوية الافتراضية: وهي مجموعة الصفات والرموز والبيانات التي يستخدمها الأفراد في تقديم أنفسهم للآخرين في المجتمع الافتراضي بحيث أنهم يتفاعلون مع بعضهم من خلالها.

الهوية النفسية: وتوصف بقولية الشخصية الفردية، وذلك بمعنى أنها تتشكل في قالب حسب شخصية الأفراد النفسية، حيث أن هذا القالب لا يكون جامداً بصورة مطلقة فهو مرن يسمح للفرد بالتكيف مع هذا النسق المتكامل، والتمثل بالثقافة بطريقة تتوافق مع خاصيته، وبالتالي تبرز شخصية الفرد.

لاحظت الباحثة من خلال تنوع الهويات بأن الهوية مرتبطة بالفرد بصورة مرنة تسمح له بالتكيف، والتمثل بطريقة تتوافق مع شخصيته، ولاشك بأن مهنة الشخص تؤثر على هويته، وتسعى لإبراز سماته التي تميزه عن غيره، وعلى ذلك سيتم تناول مفهوم الهوية المهنية.

ثانياً: الهوية المهنية

يسعى الفرد إلى إبراز سماته التي تميزه عن غيره، وذلك من خلال دوره الفعال، والوظيفة التي يشغلها، مما يمكنه ذلك من تحقيق أهدافه، وأهداف المؤسسة التي يعمل بها، وذلك عن طريق تعزيز مفهوم الهوية بمواضيع مثل: الانتماء، والولاء، والرضا، والالتزام، والتي تبني من خلاله الثقة بينه، وبين المؤسسة فيشعر وكأنه جزء منها، فيسعى الفرد إلى تقديم الأفضل لها، وإلى تحقيق أهدافها (نورة، 2019)، ولذلك سنتطرق إلى تعريف الهوية المهنية، ومعرفة مستوياتها، ونظرياتها، وأبعادها، وخصائصها، وعواملها المؤثرة، وآليات تشكلها كما يلي.

مفهوم الهوية المهنية

الهوية المهنية هي حالة تعبر عن الاحتمالات الطبيعية المهنية التي يمكن أن يعمل بها الشخص، حيث تتضمن اكتساب مجموعة من الرؤى، والأفكار عن الممارسات المهنية، والقيم والمهارات، والمعارف المطلوبة التي يمارسها الشخص بشكل عملي (عبد الغني وطه، 2016).

ويعرف بوشر (Busher) الهوية المهنية للفرد على أنها: "تصورات الفرد الشخصية عن نفسه للصورة الذاتية، والكفاءة الذاتية المتعلقة ببيئة عمله" (Busher, 2005, p139).

وعرف بلهوشات الهوية المهنية بأنها: "توافق الفرد العامل مع شروط مهنته وأخلاقياتها، والذي يؤدي إلى انتماء الفرد إلى المجموعة المهنية، وعليها فإنه يحظى بالاحترام والاعتراف من قبل الآخرين" (بلهوشات، 2021، ص34).

أما الزبيدي والكحالي فعرفا الهوية المهنية بأنها "مجموعة الاتجاهات، والاعتقادات، والهوايات التي تتكون لدى الفرد، وتكون مرتبطة بأمور، ومواقف متعلقة بالمهنة التي يسعى الفرد إلى تحقيقها" (الزبيدي والكحالي، 2014، ص34).

ورأى تمحري (2016) بأن الهوية المهنية هي بعد من أبعاد هوية الشخص النفسية والاجتماعية التي يتواجد فيها، وينشط داخلها كراشد لأنماط من التفاعلات لهذا الشخص في المجالات الاجتماعية وهو مسؤول عن مهنته، أو وظيفة معينة، ويلعب دوراً متشابك الجوانب داخل المنظمة، أو المهنة.

وهناك من يرى الهوية المهنية بأنها "الطريقة التي يرتبط بها الفرد بمجتمع محدد، والمشاركة فيه، وأنها بناء ديناميكي متغير عبر الزمن" (Goldin,2016,p16).

ويمكن تعريف الهوية المهنية بأنها "عملية يقوم الفرد من خلالها بتحقيق الوعي بمفهومه الذاتي خلال سياق المهنة" (الخولي، 2018، ص465).

وعرف سن وآخرون الهوية المهنية بأنها "رغبة الفرد وحبه للعمل المستمر الذي تتطلبه المهنة" (Sun et al., 2022, p2).

وترى المجنوني (2010، ص271) كما ورد في مشري (2018) أن وضوح الهوية المهنية يتضمن ثلاثة عناصر:

1- البحث المعرفي عن إجابات لقضايا تتعلق بخطط الفرد المهنية.

2- امتلاك معلومات كافية وذلك حول الخيارات المهنية المتوفرة.

3- تحديد أولي للتوجهات المهنية، أي بمعنى تضيق خيارات الفرد المهنية.

ومن خلال التعريفات السابقة ترى الباحثة أن الهوية المهنية هي مجموعة الخصائص والسمات، والقيم، والمعايير للفرد التي تميزه عن غيره، وذلك من خلال ما يتعرض له الفرد خلال عمله من مواقف متعددة من خلال التفاعل بين مجالات الحياة المختلفة، والتي تساعد على فهم الفرد لهويته المهنية، وفهم الآخرين له وذلك بطريقة ديناميكية متغيرة عبر الزمن.

مستويات الهوية المهنية

صنّف بوقرسي (2017) الهوية المهنية إلى مستويين هما:

الهوية المهنية الضعيفة: حيث يكون شعور الأفراد المعنيين بالهوية المهنية قليلاً، وقد تتوافر بعض السمات الجوهرية المميزة للمؤسسة، ولكن لم يمضِ الزمن الكافي لتعميق

هذا الشعور لدى الفرد، ومن الممكن أن تتعثر هوية المؤسسة نتيجة لتبني أنماط سلوكية جديدة ستكون ضعيفة حتى يمر عليها وقت طويل لكي تترسخ في أذهان كافة الأفراد المعنية.

الهوية المهنية القوية: ويشعر فيها الأفراد المعنيون بالهوية المهنية القوية عند وجود سمات جوهرية تميزها عن غيرها من المؤسسات، وذلك بعد مرور زمن طويل على تلك السمات، فالهوية المهنية القوية يتم الاتفاق على ماهيتها، وأبعادها، وبالتالي تساعد الإدارة على تخطي الأزمات التي تواجهها ومن ثم تُسهل نجاح الإدارة وترفع من أدائها.

محددات وأبعاد الهوية المهنية

تتباين محددات الهوية المهنية للمعلمين، فقد أشار ستار (Starr et al., 2003) إلى نوعين من المحددات هما: المحددات النفسية: المعرفة، والخبرة، والشخصية، والمشاعر، وأخرى اجتماعية وتتضمن: الثقافة، والمدرسة، والعلاقات مع الطلبة ومع الزملاء في العمل، وتتمثل أبعاد الهوية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الأبعاد الآتية:

- البعد المتعلق بالعمل: حيث يقيس هذا البعد المهام، والأدوار التي يؤمن عضو هيئة التدريس أنها جزء جوهري من عمله.

- البعد المتعلق بالطالب: ويقاس هذا البعد درجة حرص عضو هيئة التدريس على بناء بيئة داعمة ومحفزة للطالب.

- البعد المتعلق بالذات: وهذا البعد يقاس درجة ارتباط عضو هيئة التدريس بمهنته الأكاديمية.

- البعد المتعلق في المهارات: ويقاس هذا البعد درجة حرص عضو هيئة التدريس على تنمية مهاراته، ومعارفه الأكاديمية، وصلها.

واتفق عبد اللطيف وجودة(2010) وبيجارد وآخرون (Beijaard et al., 2004) على أبعاد الهوية المهنية تتمثل في ثلاثة أبعاد أساسية هي كالتالي:

السمات المركزية للمنظمة: وهي تلك السمات التي يمكن أن نقوم بإعدادها جوهرياً فيما يخص المنظمة، وفي الواقع أيضاً فإنه لا يمكن تحديد سمات معينة لتكون دليلاً على السمات المركزية التي يجب أن يتم توافرها في المنظمة، إذ أن هذه السمات تختلف من منظمة إلى أخرى، وقد تختلف في المنظمة نفسها من وقت لآخر.

السمات المتفردة للمنظمة: وهي السمات التي تميز المنظمة عن المنظمات الأخرى وبالتالي من الممكن أن تُعرف المنظمات بوساطة سمة مميزة لها مشتركة.

الاستمرارية: وهي استمرار وجود السمات المركزية، والمتفردة في المنظمة وذلك بمرور الزمن، وهذه الصفات لها سمة الديمومة ولا تتأثر سريعاً بتغيرات بيئية.

وأكد بيجارد وآخرون (Beijaard et al., 2004) بأن الهوية المهنية ليست فقط استجابة للسؤال من أنا في هذه اللحظة، ولكن هي أيضاً من الذي أريد أن أكون، ولقد ذكر بيجارد عنصراً أساسياً آخر للهوية المهنية أنها مكونة من عدة هويات والتي يمكن أن تتناقض ولكنها في الوقت نفسه تتناغم، ويُمكن أن تُطور الهوية المهنية عدة هويات، فكوني فرد معين في سياق معين يُعرف بأنه الهوية، ومن هذا المنطلق فالأفراد لهم هويات متعددة ترتبط بحالاتهم الداخلية، وبأدائهم أيضاً في المجتمع.

خصائص الهوية المهنية

اتفق بوقرسي (2017) ونورة (2019) على أن مصطلح الهوية المهنية يتمتع

بخاصيتين أساسيتين يمكن تلخيصهما في الآتي:

عدم استقلالية مصطلح الهوية المهنية: حيث تؤخذ الهوية في أغلب الأحيان على أنها

البحث عن الاعتراف من قبل الآخرين في إطار العمل من جانب، ومن جانب آخر

محصلة للمنشآت المتتالية عبر تجارب العمل الفردية، حيث أن هذين المعنيين يمثلان

الاتجاهين الرئيسيين في سيولوجيا الهوية واللذان يعملان على ربط مفهوم الهوية

المهنية بالظروف التي تتشكل فيها: فهي إما ناتج عن عمليتي التنافس والصراع داخل جماعة العمل، حيث يسعى كل فرد إلى انتزاع الاعتراف من الآخر، أو صيرورة تعلم تعتمد على التجارب الفردية للعمال، وعليه يمكننا اعتبار هذين العاملين مصدرين أساسيين للتنشئة الاجتماعية والتنظيمية.

ارتباط مصطلح الهوية المهنية بالفئة (السيوسومانية- المهنية الاجتماعية): حيث أن الدراسات السوسيولوجية تميل إلى تصنيف الهويات بناءً على تصنيف الفئات السوسيومهنية، حيث أن مفهوم الهوية المهنية مرتبط بوسائل الصراع التي يجدها الفرد في تجربته الاجتماعية، وذلك لفرض احترام حقه في الاختلاف، حيث يجعلنا نبحث في علاقة هذا الأخير بالسلطة والتي تُخاطر من خلالها بفقدان الفرد لذاتيته وبالتالي هويته ليجد نفسه أمام أزمة فقدان الهوية، وبالتالي سيمسح إلى تبني استراتيجيات للحفاظ عليها إما بالهروب أو الدفاع، وعلى ذلك فإن الهوية المهنية ترتبط بصورتين مختلفتين هما:

- الأولى باكتساب أو إعطاء الهوية من التنظيم كإدارة وفاعلين يتفاعل معهم الفرد، بحيث لا يمكن تحليلها بمعزل عن النسق الذي ينشط فيه الفرد، والذي ينتج من خلاله علاقات قوة تساعد الأفراد على فرض وجودهم، وبالتالي هويتهم داخل الجماعة.

- أما الصيرورة الثانية فتتمثل المرحلة التي يتمكن فيه الفرد من اكتساب هويته المهنية بنفسه بحيث لا يمكن تحليل الصيرورة الثانية فتمثل هذه الصيرورة بمعزل عن المسارات الاجتماعية التي يشكل الفرد بوساطتها هوية لذاته.

وانطلاقاً من هذا التصور يعتبر ديبار أن الهوية تتعلق أساساً بنمط التنشئة الاجتماعية التي يتلقاها الفرد، والتي ستكون قاعدة الهوية المهنية له وإذا كانت التنشئة الاجتماعية باختلاف مراحلها وأنماطها عبارة عن تلقين الفرد الثقافة الخاصة بكل منها، فإنه يسعنا القول بأن الثقافة المجتمعية والتنظيمية يمثلان المصادر الرئيسة لأي هوية مهنية.

آليات تشكل الهوية المهنية

الهوية المهنية هي مفهوم ديناميكي يتشكل وفق عملية التواصل والتفاعل الاجتماعي المنتج للقيم التي تساعد على التنشئة الاجتماعية، والتنظيمية للعامل، وترجم كأفعال وسلوكيات تتجسد عبر الممارسة المهنية بذلك، فالهوية المهنية للفاعل في تشكل مستمر عبر الزمن، والمكان قبل دخوله عالم المؤسسة، وتتواصل عبر مساره المهني (بلهوشات، 2016) وهذا التشكل يرتكز على ثلاث آليات وهي:

التكوين : يعد مضمون التكوين المرتكز الأساس الذي يبني عليه الفرد طموحه وتصوره للمستقبل المهني، واستعداده للعمل بحيث يكتسب المعارف النظرية العلمية حول المجال

المهني الذي يريد أن ينتسب إليه، والتكوين لا يقتصر على تلقين المعارف النظرية وحشو دماغ المتلقي بها، بل يمتد إلى إعطاء الفرد فرصة للتعرف عن قرب من خلال ملاحظة ميدانية، وتفاعل مع ذوي الخبرة الميدانية، وذلك لتوهم لبناء علاقة انتماء وانتساب للمؤسسة ليس كأجير بل كشريك في نجاح وتحقيق أهداف المؤسسة، وإعطاء العامل قناعة راسخة بأن نجاحه مرتبط بنجاح المؤسسة التي يعمل فيها، وأن تطوره مرتبط بتطورها، وبذلك يصبح التكوين عاملاً من عوامل بناء المسارات المهنية للعمال، كما أن التكوين لا يتوقف بمجرد دخول العامل إلى المؤسسة بل يجب أن يكون هناك برنامجاً مستمراً للتكوين، وتحسين المستوى، ومسايرة التقنيات الجديدة لتحسين وتطوير معارف العامل، وإعطائه فرص للترقية، حيث تُعد هذه العملية بمثابة حافز له أثر بالغ في فاعلية العامل، وتقوية علاقته، وانتمائه للمؤسسة (المقبالي والفواعير، 2021).

الخبرة المهنية : يلعب عامل الزمن دوراً مهماً في تمكين العامل من اكتشاف ذاته وقدراته، ومدى تعلقه بالمهنة والمؤسسة، وبناء علاقات اجتماعية، وإنسانية مع مختلف الفاعلين الاجتماعيين، ومن خلال الزمن يتمكن العامل أيضاً من اكتشاف أسرار المهنة والاحتكاك مع من له خبرات ودراية بأساليب العمل مما يساعده ذلك في التأهل لاكتساب مكانة يوظفها لتعزيز دوره، وبناء شخصيته المهنية، والاجتماعية في عالم العمل، حيث يؤكد سانسيليو أن ممارسة مهنة عمل معينة، أو التحكم في تقنية ما مرتبطة بمعايير

العلاقة التي تحكمه بالآخرين، بمعنى أن كفاءة العامل في انجاز عمله مرتبطة بدرجة وطبيعة العلاقات الاجتماعية التي تربطه بالآخرين، لذلك فإن المسار المهني للعامل وعلاقات العمل تلعب أدواراً مهمة في تشكل هويته المهنية، وذلك عبر تعزيز الروابط الاجتماعية بين الفئات المهنية، ومجتمع المؤسسة ككل (عبد الغني وطه، 2016).

الاعتراف بالانتماء: أي أنّ هويتنا تكون محددة من قبل الآخرين، أو بالأحرى عن طريق الاعتراف الذي يمنحه الآخرون لهويتنا، عن طريق المقاصد، أو الصفات التي ينسبونها لنا، ويبيّن سانسوليو (Saisaulieu) أن هناك علاقة ايجابية بين الاعتراف بالانتماء، وتَشكّل الهوية بحيث لا يمكن أن تتشكل هوية الانتماء لمجموعة معينة دون أن تعترف، أو تتقبل هذه المجموعة بانتماء الشخص لها، مما يدل ذلك على أهمية التواصل الاجتماعي بين الأفراد في تحقيق أهداف المؤسسة (نورة، 2019).

إن تعدد الآليات (التكوين، الخبرة، الانتماء) يكتسب من خلالها الفرد في المؤسسة المعلومات، والمعارف، والقيم المؤسساتية بحيث تجعله يتبنى أفكاراً ومعتقدات خاصة بتلك المؤسسة، وبالتالي يتولد لديه الشعور بالانتماء وأنه جزء من هذه المنظمة فتتشكل لديه هوية نحوها لدرجة أنه يدافع عنها كأنها من ممتلكاته.

ولأهمية دور المعلم في العملية التربوية ومن مُنطلق حديثنا عن آلية تشكيل الهوية للفرد من حيث تكوينها، وأثر الخبرة المهنية عليها بالإضافة إلى الانتماء، سنتطرق إلى تناول

موضوع الهوية المهنية لدى المعلم والتعرف على الجوانب المهمة في حياة المعلم والعوامل التي تؤثر في هويته.

ثالثاً: الهوية المهنية لدى المعلم

مفهوم الهوية المهنية للمعلم

أصبح هناك اهتماماً متزايداً من قبل العلماء، والباحثين بالهوية المهنية لدى المعلم، وذلك من منطلق إن إصلاحات الأنظمة التربوية وفق المعايير التي تقوم عليها الجودة الشاملة تستند على مدى وضوح مفهوم الهوية المهنية للمعلم، والتي تنعكس في قدرته على التعامل مع المشكلات المرتبطة بأهدافه وأدواره في المهنة من حيث: مبادئها ومعاييرها وأخلاقيها وهذا يعني زيادة وعي المعلم بمهنة التعليم من حيث: كيف يعمل؟ وكيف يمكن تحسين الأداء؟ وكيف يحدث النمو المهني؟ (Zivkovic, 2013).

لذلك تُعد الهوية المهنية للمعلم مهمة كونها نقطة محورية للمعتقدات والقيم والممارسات التي توجه مشاركة المعلمين، والتزامهم، وأفعالهم داخل وخارج الصف (Cohen,2010).

ويرى تمحري (2016) بأن هوية المعلم المهنية هي نتاج التنشئة والتربية، ولكنها في نفس الوقت تحدد للمعلم أنماطاً من التفاعلات في المجالات الاجتماعية التي يتواجد فيها، وينشط داخلها كمسؤول عن مهمة تربوية.

وترتبط عملية تكوين الهوية المهنية للمعلم بثلاثة جوانب مهمة في حياة المعلم وهي: المعرفة، والتنشئة الاجتماعية، والانفعالات، لذا فهي تخضع للتحول المستمر (Yuan and Lee,2015).

وانفق بيجارد وآخرون (Beijaard et al., 2004) مع العسيري (2019) على أن الهوية المهنية جزء من السياق الاجتماعي، والثقافي، والسياسي الذي يعيش فيه المعلم، فهي انعكاس للتنشئة، والتربية، فالهوية المهنية للمعلم تعكس كيفية رؤية المعلمين لأنفسهم، وتفسيراتهم حول تفاعلهم المستمر مع السياق الاجتماعي، والتربوي الذي يمارسون فيه عملهم، ومدى معرفتهم بالأدوار والممارسات التربوية المطلوبة منهم كمعلمين، وأضاف بيجارد إلى ذلك بأن الهوية المهنية للمعلم هي عملية مستمرة للتكامل بين الجوانب الذاتية، والجوانب المهنية للمعلم وذلك ليصبح ويستمر معلماً، وأشار عبد الغني وطه (2016) بأن الهوية المهنية تتطور لدى المعلم بتطور خبرات عمله من عام إلى عام ومن مرحلة إلى مرحلة عبر حياته المختلفة .

كما أضاف عجوة (2012) بعض المحددات التي تستكشف مستوى الهوية المهنية التي أسماها (الهوية الوظيفية)، حيث أشار أن كل من الكفاءة الذاتية، والرضا الوظيفي والتنظيم الذاتي يعمل على بلورة مفهوم الهوية المهنية لدى المعلم، كما تناول البقيعي (2014) موضوع الهوية المهنية من خلال مستوى ادراكها لدى المعلم من خلال جميع

أبعادها: التعلم والتعليم، ونمو الطلبة، والتطوير المدرسي، والعلاقات والخدمات المهنية والنمو المهني.

تشكيل الهوية المهنية للمعلم

دعا ماير (Mayer,1999) كما ورد في (المقبالي والفواعير، 2021) إلى التركيز على هوية المعلمين باعتبارها متميزة عن هوية الأدوار الوظيفية الأخرى، حيث تستند هوية المعلم على المعتقدات الأساسية التي يعتنقها المرء بشأن التدريس كونه معلماً، فهو يعتمد على مبادئه الأساسية والمعتقدات التي يتم تشكيلها، وإصلاحها باستمرار وذلك من خلال الخبرة.

والهوية المهنية للمعلم تتشكل من خلال جانبين، حيث يتم من خلالهما اكتساب تصور عن مهنة التدريس، فالجانب الأول يكون بملاحظة ومراقبة الطلاب للمعلمين أثناء التدريس، حيث إنه من خلال ملاحظة المعلمين سيتم ترسيخ كثير من المفاهيم، وطرق التدريس التي ستصبح بعد ذلك هوية مهنية للمعلم، والجانب الثاني في الهوية يتكون بالممارسة، وذلك من خلال ما يتشارك به المعلم مع المعلمين الآخرين إلى أن يصبح هوية مهنية لدى الفرد والجماعة المشتركة(العسيري،2019).

ويرى حسين (2017) بأن الهوية المهنية تتشكل عند المعلمين منذ بداية دراستهم في الكليات والمعاهد، وذلك من خلال ما يكتسبه المعلم من خبرات ومهارات، مما يؤثر بشكل كبير في تكوين الهوية المهنية لديهم، وتزيد برامج التنمية المهنية للمعلم في تطوير مهاراته، وتحقيق الأدوار المهنية المطلوبة منه بتميز وإبداع.

وتكتمل الهوية المهنية للمعلم حسب ما أشار كليشمانز (Kelchtermans,2009) خلال فترة عمله كمعلم، بحيث تتشكل الهوية المهنية لديه بشكل مستمر من خلال الظروف الاجتماعية، والثقافية، والتنظيمية التي يمر بها، وحدد كليشمانز خمسة عوامل تؤثر في الهوية المهنية للمعلم هي: (فهم الذات، والثقة بالنفس، والدافع للعمل، وإدراك مهمة المعلم، والنظرة للمستقبل).

أبعاد تشكيل الهوية المهنية للمعلم

يرى دي وآخرون (Day et al.,2006) أن هناك ثلاثة أبعاد تُشكل الهوية المهنية للمعلم وهي:

- البعد الشخصي ويقصد بها حياة المعلم في المجتمع خارج إطار المدرسة كالأدوار الأسرية، والمجتمعية للمعلم.
- البعد المهني وهي التوقعات الاجتماعية، والمهنية من المعلم.

- البعد المكاني ويقصد به حياة المعلم في إطار المجتمع المدرسي، ويتأثر بالظروف المحيطة، ويرتبط بالهوية على المدى الطويل.

ووصف حسين (2017) الهوية المهنية للمعلم بأنها رؤيته لنفسه كخبير في فنيات التدريس، وخبير في إعطاء المحتوى الأكاديمي للمادة الدراسية، بالإضافة إلى خبرة المعلم في التعامل مع زملائه وطلابه، وأيضاً نمو المعلم المهني والشخصي، ومن خلال ذلك تتكامل أدوار المعلم، ولذلك ينبغي على المعلم أن يتمكن منها جميعاً في وقت أصبح فيه المعلم مديراً للصف الدراسي ومُيسراً للتعلم.

ويرى عبد الرزاق والجعيدي (2022) بأن الهوية المهنية الإيجابية مهمة للغاية؛ لأنها تساعد المعلم على التعامل مع اللحظات الحرجة في حياتهم المهنية، فالمعلم الذي يتمتع بهوية مهنية قوية وإيجابية هو معلم فعال، وموجه ذاتياً لاكتساب المعرفة والمهارات اللازمة للتدريس مدى الحياة، ويعد الفهم الأفضل لتطوير الهوية المهنية للمعلم شرطاً ضرورياً لوضع السياسات التعليمية والتي تدعم العملية التعليمية بشكل أفضل.

الدراسات السابقة

فيما يأتي عرض لبعض الدراسات السابقة العربية والأجنبية ذات الصلة بالهوية المهنية والتي سيتم استعراضها من الأحدث للأقدم من حيث التسلسل الزمني:

الدراسات العربية

هدفت دراسة **عبد الرزاق والجعيدي (2022)** إلى الكشف عن مستوى الهوية المهنية لدى الطلبة المعلمين ببعض كليات التربية في جامعة الأزهر تبعاً لمتغيرات: النوع، والفرقة، والتخصص، والكلية. وتكونت عينة الدراسة من (736) طالباً وطالبة من طلبة جامعة الأزهر (بالقاهرة والدقهلية وأسيوط)، وتمثلت أداة البحث في مقياس الهوية المهنية للطلبة المعلمين (إعداد الباحثين)، وأسفرت النتائج عن امتلاك الطلبة المعلمين ببعض كليات التربية جامعة الأزهر مستوى مرتفع من الهوية المهنية، وإلى وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في الدرجة الكلية للهوية المهنية لصالح الإناث، وعدم وجود فروق بين طلبة الفرقتين الثالثة والرابعة في الهوية المهنية، وعدم وجود فروق تبعاً للتخصص العلمي والأدبي في الهوية المهنية، ووجود فروق بين طلبة كليات التربية جامعة الأزهر لصالح كلية التربية للبنات بالقاهرة.

وهدفت دراسة **المقبالي والفواعير (2021)** إلى تحديد مستوى الهوية المهنية لدى معلمي شمال الباطنة في سلطنة عُمان في ضوء متغيري الجنس والخبرة، وجاءت العينة من (400) معلماً ومعلمة أُختيرت بطريقة عشوائية بسيطة من مجتمع بلغ عدده (10012) معلماً ومعلمة، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي الارتباطي، وأظهرت النتائج أن مستوى الهوية المهنية جاء مرتفعاً في الدرجة الكلية للمقياس وفي أبعاده الفرعية. كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الإناث، بينما لم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الهوية المهنية تعزى لمتغير الخبرة على المقياس.

وهدفت دراسة **العسيري (2019)** إلى معرفة الهوية المهنية لدى معلمي اللغة العربية، لغة ثانية في معهد تعليم اللغة العربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالرياض، وكذلك معرفة الاختلاف في مستوى الهوية المهنية، وذلك بناء على اختلاف الخبرة، والمؤهل العلمي. وطبق الباحث استبانة مكونة من خمس وثلاثين فقرة على عينة عشوائية تكونت من (26) معلماً، وأشارت النتائج إلى ارتفاع مستوى الهوية المهنية لدى عينة الدراسة، بالإضافة إلى عدم وجود اختلاف في مستوى الهوية المهنية، وذلك بناء على اختلاف سنوات الخبرة واختلاف المؤهل العلمي. وتوصلت أيضاً إلى وجود تفاوت في مستوى الهوية المهنية في محور النمو المهني، والشراكة المجتمعية يعود لصالح الحاصلين على درجة الدكتوراه.

بينما هدفت دراسة الصالح (2018) إلى التعرف على مستوى الهوية المهنية لمديري المدارس، والمديرين المساعدين في مدارس التعليم العام بدولة الكويت من وجهة نظرهم، وذلك من خلال مقياس الهوية المهنية الذي أعده الباحث حيث تناول أربعة أبعاد وهي المعتقدات التربوية، والبيئة الاجتماعية المهنية، والتقدم الوظيفي، والكفايات المهنية، وتكونت عينة الدراسة من (128) معلماً اختيروا بطريقة عشوائية، وأظهرت نتائج الدراسة إلى أن توجهات مديري المدارس والمديرين المساعدين كانت إيجابية نحو أبعاد هويتهم المهنية، حيث يوجد فروق في استجاباتهم وفق متغير المسمى الوظيفي لصالح المديرين في بعض المعتقدات التربوية والبيئة الاجتماعية المتخصصة، والتقدم الوظيفي، ولا يوجد فروق في استجاباتهم في أبعاد الهوية المهنية وفق متغير سنوات الخبرة.

وهدف دراسة حسين (2017) إلى استقصاء مستويات الهوية المهنية للمعلم لدى معلمي الرياضيات بالمرحلة الابتدائية، تكونت عينة الدراسة من (129) معلماً، حيث وتم أخذها من مجتمع عدده (400) معلماً، وأجريت مع (20) منهم مقابلة شخصية فردية لتحديد تصورات معلمي الرياضيات بالمرحلة الابتدائية عن الهوية المهنية للمعلم، وأشارت نتائج البحث إلى وضوح مدلول الهوية المهنية للمعلم لدى عينة الدراسة دون معرفتهم مسمى المفهوم، وأن مستويات الهوية المهنية لديهم مرتفعة، وأنه لا توجد فروق في مستويات الهوية المهنية لعينة البحث ترجع للنوع، أو لسنوات الخبرة، أو لعدد برامج التنمية المهنية الحاصل عليها.

دراسة **عبد الغني وطه (2016)** والتي هدفت إلى فحص الهوية المهنية للمعلم، وتحديد العوامل التي تؤثر في تشكيل الهوية لدى المعلمات في حائل، وتكونت العينة من (15) معلمة من مجتمع عدده (260) معلمة، واستخدم المنهج الكمي والكيفي (الدمج)، وأشارت النتائج إلى تأثير الهوية المهنية على فعالية المعلم وكفاءته المهنية، ووجود ارتباط دال احصائياً بين الهوية المهنية، وكل من الرضا المهني وتقدير وتطوير الذات.

ودراسة **الرشيدى والهولي (2015)** التي هدفت إلى التعرف على مدى وعي معلمات المرحلة الابتدائية بدولة الكويت بهوية دور المعلم كمدخل لقياس الهوية المهنية للمعلم وأثر كل من برنامج الإعداد المهني التربوي وسنوات الخبرة التدريسية في تشكيل هذا الوعي لديهم، وقد تم قياس هوية دور المعلم من خلال ثلاثة محاور رئيسة هي: (1) محور التدريس، واحتياجات التلاميذ، (2) محور العمل والعلاقات المدرسية، و(3) محور التنمية الشخصية والمهنية، شارك في هذا البحث (1570) معلمة من (24) مدرسة ابتدائية حكومية تم اختيارها بالطريقة العشوائية البسيطة، وتم استخدام مقياس معد مسبقاً من قبل أحد الباحثين لقياس هوية دور المعلم والذي تكون من (19) بنداً لقياس الأدوار التي تعكس طبيعة عمل المعلم عالمياً، تم استخدام معادلات الإحصاء الوصفي لقياس مدى وعي المعلمات بهوية دور المعلم، وتم استخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة لقياس العلاقات بين متغيرات الدراسة، توصلت نتائج هذه الدراسة إلى أن هناك وعياً مقبولاً لدى معلمات

المرحلة الابتدائية بدولة الكويت بأدوار المعلم المتعلقة بالتدريس و احتياجات التلاميذ، والعمل، والعلاقات المدرسية، والتنمية الشخصية، والمهنية، وأن هناك أثراً دالاً إحصائياً لبرنامج الإعداد المهني التربوي في تشكيل الوعي بهوية دور المعلم، بالإضافة إلى وجود علاقة إيجابية متوسطة بين عدد سنوات الخبرة التدريسية، ومدى الوعي بهوية دور المعلم.

وهدفت دراسة **الرواحية (2015)** إلى الكشف عن تصورات معلمات المجال الثاني عن الهوية المهنية، وعلاقة هذه التصورات بالممارسات التدريسية، وأثر متغير الخبرة على هذه التصورات، تكونت العينة من (126) معلمة من محافظة الداخلية في سلطنة عمان، وطبق الباحث مقياس التصورات عن الهوية المهنية عليهن، وأسفرت النتائج عن وجود تصورات عالية لدى عينة الدراسة عن الهوية المهنية، وتوصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تصورات معلمات المجال الثاني عن الهوية المهنية يعزى لمتغير الخبرة التدريسية، وأظهرت النتائج عدم وجود علاقة ارتباطية بين تصورات معلمات المجال الثاني عن الهوية المهنية وممارساتهن التدريسية.

دراسة **البقيعي (2014)** وهدفت إلى معرفة مستوى إدراك معلمي وكالة الغوث الدولية في الأردن لهويتهم المهنية، وأسماها (الهوية الوظيفية) حيث تكونت عينة الدراسة من (359) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة من المناطق التعليمية في الأردن، حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي وكالة الغوث الدولية في الأردن، خلال الفصل

الثاني من العام الدراسي 2012 / 2013م وقد أجابوا على مقياس الهوية المهنية للمعلمين، وأظهرت النتائج أن مستوى إدراك الهوية المهنية لدى معلمي وكالة الغوث الدولية في الأردن كان مرتفعاً على المقياس الكلي، وعلى جميع أبعاده: (التعلم والتعليم، نمو الطلبة، والتطوير المدرسي، والعلاقات، والخدمات المهنية، والنمو المهني) كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الهوية المهنية تعزى لمتغير الجنس، ولصالح الإناث، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، ولصالح مؤهل البكالوريوس، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة التدريسية.

الدراسات الأجنبية

هدفت دراسة سن وآخرون (Sun et al., 2022) إلى معرفة العلاقة بين الهوية المهنية والرضا الوظيفي لدى المعلمين في الصين، واستخدمت الدراسة استبانة مكونة من أربعة مقاييس وهي: (الهوية المهنية، ومقياس التمكين النفسي، ومقياس المشاركة في العمل، ومقياس الرضا الوظيفي)، وطُبقت الدراسة على عينة مكونة من (2104) معلماً، وفق المتغيرات الديموغرافية (الجنس، والعمر، وسن التدريس) وأشارت نتائج الدراسة إلى أن العلاقة بين الهوية المهنية ترتبط بشكل إيجابي بالرضا الوظيفي للمعلم.

وهدفت دراسة جراسيا وآخرون (Gracia et al., 2021) إلى تحليل التصورات المستقبلية لمعلمي التعليم الثانوي فيما يتعلق بتطوير الهوية المهنية للمعلمين، وتم جمع البيانات من عينة مكونة من (733) مشاركاً من الطلاب المسجلين في درجة الماجستير لمعلمي التعليم الثانوي، وتم استخدام الأداة المكونة من أربعة مقاييس وهي (معرفة الهوية المهنية للمعلمين، وتطويرها في مختلف المستويات التعليمية، وتطوير مفهوم الهوية المهنية للمعلمين مقارنة بالمهنيين الآخرين، والعوامل المؤثرة) وأشارت النتائج إلى وجود مستويات عالية من الصلاحية والموثوقية.

بينما دراسة روستامي وآخرون (Rostami et al., 2020) هدفت إلى معرفة كيفية بناء الهوية المهنية لمعلم مدرسة أثناء انتقاله من التدريس في المدارس الابتدائية إلى التدريس في الجامعات، واستخدمت الدراسة مقابلة لغرض جمع البيانات، وتشير النتائج إلى أن التحولات كانت مرحلتين رئيسيتين ملحوظتين، وتشير تحليلات البيانات إلى أن ثلاثة من المفاهيم وهي (الذات الشخصية، والذات الإجتماعية، والمتعلمين) كانت القوى الدافعة لتطوير الهوية المهنية للمعلمين.

وهدفت دراسة سينتشينكوف (Senchenkov, 2019) إلى فهم التناقض بين احتياجات المجتمع والدولة في المعلمين الروس ذوي المستوى العالي من الهوية المهنية القادرة على خلق صورة مقنعة وإيجابية وذات مغزى اجتماعي للإنسان، واستخدمت الدراسة الاستبيان

على (721) معلماً من المدارس الثانوية في سمولينسك وريجا، ومن أهم نتائج الدراسة بأن الهوية المهنية للمعلمين تتميز بأسلوب عمل ديمقراطي بغض النظر عن سنوات خبرتهم بالتدريس، مما يساهم في تكوين الهوية المهنية ليس للمعلمين فقط ولكن أيضاً لطلاب الجامعات التربوية.

كما هدفت دراسة نيكيل وزمر (Nickel and Zimmer, 2018) إلى معرفة الأساليب المتنوعة في تطوير الهوية المهنية للمعلمين من خلال برنامج مدته أربع سنوات، واستخدمت الدراسة أداة المسح، وتم تحليل البيانات باستخدام أبعاد الهوية المهنية : (توجيه المهام، الكفاءة الذاتية، الالتزام بالتعليم، والتوجيه المهني) وأشارت النتائج إلى أن الكفاءة الذاتية زادت عند المعلمين عند تطوير إحساسهم في قدرتهم على تحديد أهداف التدريس.

ودراسة كاروسيو (Karousiou et al., 2018) هدفت إلى التعرف على الطرق التي يتم بها تشكيل الهوية المهنية للمعلمين والتأثير فيها في البيئات المدرسية شديدة التنوع، وتم اجراء 20 مقابلة مع 11 معلمة و9 معلمين من عشر مدارس ابتدائية، وأشارت النتائج إلى أن الهوية المهنية للمعلمين والتركيبات التي تقوم عليها مثل: العواطف، والرضا الوظيفي، والالتزام المهني، والاستقلالية، والثقة تتعرض للتحدي والتفاوض باستمرار ضمن البيئة التعليمية المتغيرة.

وهدفت دراسة فوكاتيس وزهانج (Vokatis and Zhang, 2016) إلى تحديد الهوية المهنية لثلاثة معلمين مبدعين في نيويورك، حيث استخدمت الدراسة المقابلة الشخصية والملاحظة الميدانية أثناء مشاركتهم في برنامج تدريبي تعاوني عبر الأنترنت، وأشارت النتائج إلى تحديد سمات للهوية المهنية للمعلمين المبدعين وهي: (المعلم كمؤسس للمعرفة المهنية، ومكتشف رؤى جديدة للتدريس، وتطوير المعرفة، المعلم كمشارك في التعلم بما يؤسس علاقة مع الطلاب للوصول لأعلى مستوى من المسؤولية، المعلم كعضو في مجتمع مهني يشجع التعاون، و الإبداع والتطوير المستمر، المعلم كصانع حلول للمشكلات، ومحطم لحدود وأسقف التفكير أثناء ممارسات التدريس، والتعلم مع طلابه، المعلم كمنشئ لعلاقة مؤسسية قوية مع الإدارة بما يدعم ذلك ابداع المعلمين وتعاونهم).

وأما دراسة زيفكوفيتش (Zivkovic, 2016) فهدفت إلى تحديد العلاقة بين الهوية المهنية للمعلم، وبعض العوامل الديموغرافية والنفسية المرتبطة بها، واختار الباحث عينة من (284) معلماً في صربيا لفحص جوانب الهوية المهنية للمعلم (ممارسة التدريس، المدرسة والمهنة، نمو الطالب، النمو الشخصي والمهني للمعلم، الدور المتوقع، الالتزام بالدور والمهام) وعلاقتها ببعض العوامل النفسية (كالثقة بالنفس و الاعتداد بالذات، التقييم الذاتي لمدى النجاح، الرضا العائلي، الرضا الوظيفي المهني) مع بعض العوامل الديموغرافية التصنيفية (النوع، ومكان الإقامة، وسنوات الخبرة، والمستوى الاقتصادي) حيث أشارت النتائج إلى أن

النمو المهني الشخصي هو العامل الأكثر تأثيراً في تشكيل الهوية المهنية للمعلم ، وأن الدور المتوقع كان العامل الأقل تأثيراً، وأظهرت الدراسة عن وجود علاقة ايجابية طردية بين العوامل النفسية، ومستوى الهوية المهنية للمعلم، وأشارت النتائج أنه يمكن التنبؤ بالهوية المهنية للمعلم من خلال مجموعة منبئات نفسية أهمها الرضا الوظيفي، كذلك أشارت النتائج لوجود علاقة عكسية بين مستوى الهوية المهنية للمعلم، وعدد سنوات الخبرة.

كما هدفت دراسة سيلفا (Silva, 2016) إلى تحليل طرق جديدة لتشكيل الهوية المهنية للمعلم في عصر العولمة، وأثرها على التعليم والتعلم. وطبق الباحث الاستبيان والمقابلة الشخصية مع (246) معلماً في المرحلة الثانوية وأشارت نتائج الاستبيان أن الهوية المهنية تتأثر بعوامل (النوع، والتدريب الأولي الذي حصل عليه المعلم عند دخوله المهنة، والخبرة، والنمو المهني). وأشارت نتائج المقابلة الشخصية أن التدريب الشخصي للمعلمين عنصر مهم في تشكيل الهوية المهنية للمعلم، واقترح المعلمون مجموعة متنوعة من أساليب تشكيل الهوية المهنية للمعلمين وتطويرها.

بينما هدفت دراسة كوزمينا وآخرون (Kuzmina et al., 2016) إلى تحليل خبرة أزمة الهوية المهنية من وجهة نظر المعلمين، وتطوير نظام للقياس يدعم الأنشطة التربوية والتنمية المهنية للمعلمين، واستخدم الباحث المنهج الفينومينولوجي (تحليل الظواهر) وتحليل المحتوى، والمقابلات الشخصية، وتقارير التأمل الذاتي وذلك لتحديد جوانب الخبرة في أزمة

الهوية، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن أزمة الهوية المهنية هو موقف حياتي للمعلم وفقاً لرؤيته، وفهمه لواقع الحياة اليومية التي يعيشها، وتوضح أزمة الهوية المهنية في استقطاب العوامل الرئيسية للتصور المهني، وصورة الذات (تقييم النشاط الخارجي، الاهتمام بالنشاط، التحكم في النشاط المهني، والمواقف المهنية، والتوقعات المهنية المستقبلية).

التعقيب على الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها:

بعد العرض السابق لمجموعة الدراسات السابقة، وجدت الباحثة أن هناك دراسات عديدة وحديثة تناولت موضوع الهوية المهنية، فتنوعت في الهدف، والعينة، والأداة والمنهج إضافة إلى النتائج، كما لاحظت الباحثة أن عدداً من الدراسات قد تناولت الموضوع، إما بشكل منفرد، أو من خلال علاقتها ببعض المتغيرات الأخرى، وفي ضوء ما سبق تمكنت الباحثة من حصر أوجه الاتفاق، والاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية، وكذلك بيان أوجه الإفادة من الدراسات السابقة وتعرضها الباحثة على النحو الآتي:

أولاً: أوجه الاتفاق والاختلاف مع الدراسات السابقة

من حيث الهدف

اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة على هدف مشترك وهو تحديد مستوى الهوية المهنية للمعلمين، باستثناء دراسة كوزمينا وآخرون

(Kuzmina et al., 2016) التي هدفت إلى التعرف على أزمة الهوية المهنية،
بينما دراسة نيكيل وزمر (Nickel & Zimmer, 2018) ودراسة كاروسيو
(Karousiou, 2018) ودراسة سيلفا (Silva, 2016) ودراسة روستامي وآخرون
(Rostami et al., 2020) ودراسة عبد الغني وطه (2016) الذين هدفوا إلى
معرفة الطرق والوسائل المتنوعة في تشكيل وتطوير الهوية المهنية للمعلمين،
ودراسة سن وآخرون (Sun et al., 2022) التي هدفت إلى معرفة العلاقة بين
الهوية المهنية، والرضا الوظيفي لدى المعلمين، بينما هدفت دراسة جراسيا
وآخرون (Gracia et al., 2021) إلى تحليل التصورات المستقبلية لمعلمي التعليم
الثانوي فيما يتعلق بتطوير الهوية المهنية للمعلمين، وهدفت دراسة سينتشينكوف
(Senchenkov, 2019) إلى فهم التناقض بين احتياجات المجتمع، والدولة في
المعلمين ذوي المستوى العالي من الهوية المهنية القادرة على خلق صورة مقنعة
وإيجابية وذات مغزى اجتماعي للإنسان .

من حيث العينة

اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في عينتها حيث تم تطبيق الدراسة على
عينة من المعلمين، باستثناء دراسة الصالح (2018) التي طبقت عينتها على مديري
المدارس والمديرين المساعدين في دراستها.

من حيث الأداة

اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة على أداة الاستبانة لجمع البيانات، باستثناء دراسة حسين (2017) ودراسة سيلفا (Silva, 2016) ودراسة عبد الغني وطه (2016) الذين استخدموا أداة المقابلة إضافةً إلى أداة الاستبانة، واختلفت أيضاً الدراسة الحالية في استخدام الأداة مع دراسة روستامي وآخرون (Rostami et al., 2020) ودراسة كاروسيو (Karousiou, 2018) ودراسة كوزمينا وآخرون (Kuzmina et al., 2016) الذين استخدموا أداة المقابلة في دراستهم، ودراسة نيكيل وزمر (Nickel & Zimmer, 2018) التي استخدمت أداة المسح الشامل، ودراسة فوكاتيس وزهانج (Vokatis & Zhang, 2016) التي استخدمت أداة المقابلة والملاحظة الميدانية.

من حيث المنهج

اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي التحليلي باستثناء دراسة المقابلي (2021) ودراسة الرواحية (2015) ودراسة سن وآخرون (2022) ودراسة زيفكوفيتش (Zivkovic, 2016) الذين استخدموا المنهج الوصفي الارتباطي، ودراسة حسين (2017) ودراسة عبد الغني وطه (2016) اللتان استخدمتا المنهج المدمج، إضافةً إلى دراسة نيكيل وزمر (Nickel & Zimmer, 2018) التي استخدمت المنهج الوصفي

المسحي، ودراسة كوزمينا وآخرون (Kuzmina et al., 2016) التي استخدمت المنهج الفينومينولوجي (تحليل الظواهر) في دراستها.

من حيث النتائج

اتفقت نتيجة الدراسة الحالية بوجود مستوى مرتفع من الهوية المهنية للمعلمين ولصالح الإناث مع دراسة عبد الرزاق والجعيدي (2022) ودراسة المقبالي والفواعير (2021) ودراسة البقيعي (2014)، واتفقت الدراسة الحالية مع دراسة الصالح (2018) ودراسة الرواحية (2015) ودراسة البقيعي (2014) ودراسة سينتشينكوف (Senchenkov, 2019) ودراسة زيفكوفيتش (Zivkovic, 2016) في عدم وجود فروقات في مستوى المهنية للمعلمين وفق متغير سنوات الخبرة، بينما اختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة حسين (2017) التي أظهرت عدم وجود فروق في مستويات الهوية المهنية وفق متغير الجنس، واختلفت أيضاً نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة سيلفا (Silva, 2016) ودراسة كوزمينا وآخرون (Kuzmina et al., 2016) والتي أظهرت دراستهما وجود فروق في مستوى الهوية المهنية وفق متغير سنوات الخبرة.

ثانياً: أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

- أعطت الباحثة نظرة عامة وشاملة حول موضوع الدراسة
- ساعدت في تطوير أداة الدراسة.
- ساعدت الدراسات السابقة في بناء الإطار النظري للدراسة.
- الاطلاع على نتائج الدراسات السابقة، والتي سيستفاد منها في معرفة الاتفاق والاختلاف مع نتائج الدراسة.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

- منهجية الدراسة
- مجتمع الدراسة وعينتها
- أداة الدراسة
- متغيرات الدراسة
- إجراءات تنفيذ الدراسة
- المعالجات الإحصائية

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

يتناول هذا الفصل الطرق والإجراءات، والتي تضمنت تحديد منهجية الدراسة المتبعة، ومجتمع الدراسة والعينة، وعرض الخطوات والإجراءات العملية التي اتبعت في بناء أدوات الدراسة وخصائصها، ثم شرح مخطط تصميم الدراسة ومتغيراتها، والاختبارات الإحصائية المستخدمة في تحليل بيانات الدراسة.

منهجية الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، ويساعد المنهج الوصفي التحليلي على فهم ووصف الظاهرة وصفاً دقيقاً من خلال المعلومات، والأدبيات السابقة، وإن هذا المنهج لا يعتمد فقط على جمع المعلومات وإنما يقوم بالربط وتحليل الفروق بين متغيرات الدراسة للوصول إلى الاستنتاجات المرجو الوصول إليها من خلال الدراسة (عوده وملكاوي، 1992).

مجتمع الدراسة وعينتها

أولاً- مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المدارس الخاصة في محافظة الخليل والبالغ عددهم (1008) معلم ومعلمة، حسب إحصائية وزارة التربية والتعليم الفلسطينية للعام الدراسي (2022/2023) والجدول (1) يوضح توزيع مجتمع الدراسة حسب متغيري الجنس، والمديرية.

جدول (1)

توزيع مجتمع الدراسة حسب متغيري الجنس، والمديرية

المديرية	الخليل	شمال الخليل	جنوب الخليل	يطا	المجموع
ذكر	95	21	23	10	149
أنثى	595	126	106	32	859
المجموع	690	147	129	42	1008

ثانياً- عينة الدراسة:

أما عينة الدراسة، فقد اختيرت كالاتي:

أولاً- العينة الاستطلاعية (Pilot Sample): اختيرت عينة استطلاعية مكونة من (30) من معلمي المدارس الخاصة في محافظة الخليل، وذلك بغرض التأكد من صلاحية أدوات الدراسة واستخدامها لحساب الصدق والثبات.

ثانياً- عينة الدراسة (Study Sample): اختيرت عينة الدراسة بالطريقة العشوائية الطبقية، وقد بلغ حجم العينة (208) من معلمي المدارس الخاصة في محافظة الخليل ويمثلون نسبة (20.6%) من مجتمع الدراسة، والجدول (2) يبين توزيع عينة الدراسة حسب متغيري الجنس والمديرية، كما يوضح الجدول (3) توزيع عينة الدراسة حسب متغيراتها المستقلة (التصنيفية):

جدول (2)

توزيع عينة الدراسة حسب متغيري الجنس والمديرية

المديرية	الخليل	شمال الخليل	جنوب الخليل	يطا	المجموع
ذكر	19	5	5	5	34
أنثى	119	26	22	7	174
المجموع	138	31	27	12	208

الجدول (3)

توزيع عينة الدراسة حسب متغيراتها المستقلة (التصنيفية)

المتغير	الفئات	العدد	النسبة %
الجنس	ذكر	34	16.3
	أنثى	174	83.7
	المجموع	208	100.0
المديرية	الخليل	138	66.3
	شمال الخليل	31	14.9
	جنوب الخليل	27	13.0
	يطا	12	5.8
	المجموع	208	100.0

42.8	89	أقل من 5 سنوات	سنوات الخبرة
36.1	75	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	
21.2	44	أكثر من 10 سنوات	
100.0	208	المجموع	

أداة الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة، اعتمدت الباحثة على مقياس الهوية المهنية، كما يلي:

مقياس الهوية المهنية

من أجل تحقيق الغاية المرجوة من الدراسة الحالية، وبعد اطلاع الباحثة على الادب التربوي، والدراسات السابقة، وعلى مقاييس الهوية المهنية المستخدمة في بعض الدراسات ومنها: دراسة نورة (2019)، ودراسة حسين (2017)، قامت الباحثة بتطوير مقياس الهوية المهنية استناداً إلى تلك الدراسات. وقد تكون المقياس في صورته الأولية من (44) فقرة، كما هو موضح في ملحق (1).

الخصائص السيكومترية لمقياس الهوية المهنية

صدق المقياس

استخدمت الباحثة نوعان من الصدق كما يلي:

أ) الصدق الظاهري (Face validity)

للتحقق من الصدق الظاهري أو ما يعرف بصدق المحكمين لمقياس الهوية المهنية،

عرض المقياس بصورته الأولية على مجموعة من ذوي الخبرة والاختصاص ممن يحملون درجة الدكتوراه، وقد بلغ عددهم (10) محكمين، كما هو موضح في ملحق (2)، وقد تشكل المقياس في صورته الأولية من (44) فقرة، إذ اعتمد معيار الاتفاق (80%) كحد أدنى لقبول الفقرة، وبناءً على ملاحظات وآراء المحكمين أجريت التعديلات المقترحة، فقد عدلت صياغة بعض الفقرات، وحذفت، فقرتان وأصبح عدد فقرات المقياس (42) فقرة.

ب) صدق البناء (Construct Validity)

للتحقق من الصدق للمقياس استخدمت الباحثة أيضاً صدق البناء، على عينة استطلاعية مكونة من (30) معلماً من معلمي المدارس الخاصة في محافظة الخليل، ومن خارج عينة الدراسة المستهدفة، واستخدم معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لاستخراج قيم معاملات ارتباط الفقرات بالمجال الذي تنتمي إليه، وقيم معاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للمقياس، كذلك قيم معاملات ارتباط كل مجال مع الدرجة الكلية للمقياس، والجدول (4) يوضح ذلك:

ثبات مقياس الهوية المهنية

للتأكد من ثبات مقياس الهوية المهنية ومجالاته، وزع المقياس على عينة استطلاعية مكونة من (30) معلماً من معلمي المدارس الخاصة في محافظة الخليل، ومن خارج عينة الدراسة المستهدفة، وبهدف التحقق من ثبات الاتساق الداخلي للمقياس، ومجالاته، فقد استخدمت معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) على بيانات العينة الاستطلاعية بعد قياس الصدق (42) فقرة، والجدول (5): يوضح ذلك:

جدول (5)

قيم معاملات ثبات مقياس الهوية المهنية بطريقة كرونباخ ألفا

المجال	عدد الفقرات	كرونباخ ألفا
التدريس	12	.87
المنهاج	10	.89
الطلبة	10	.86
النمو المهني والشخصي	10	.86
الدرجة الكلية	42	.94

يتضح من نتائج الجدول (5) أن قيم معامل ثبات كرونباخ ألفا لمجالات مقياس الهوية المهنية تراوحت ما بين (.86-.89)، كما يلاحظ أن معامل ثبات كرونباخ ألفا للدرجة الكلية بلغ (.94). وتعد هذه القيم مرتفعة، وتجعل من الأداة قابلة للتطبيق على العينة الأصلية.

تصحيح مقياس الهوية المهنية: تكون مقياس الهوية المهنية في صورته النهائية بعد قياس الصدق من (42)، فقرة موزعة على أربعة مجالات كما هو موضح في ملحق (3)، وقد مثلت جميع الفقرات الاتجاه الإيجابي للهوية المهنية.

وقد طُلب من المستجيب تقدير إجاباته عن طريق تدرج ليكرت (Likert) خماسي، وأعطيت الأوزان للفقرات كما يلي: بدرجة كبيرة جداً (5) درجات، بدرجة كبيرة (4) درجات، بدرجة متوسطة (3) درجات، بدرجة صغيرة (2) درجتان، بدرجة صغيرة جداً (1)، درجة واحدة.

ولغايات تفسير المتوسطات الحسابية، ولتحديد مستوى الهوية المهنية لدى عينة الدراسة، حولت العلامة وفق المستوى الذي يتراوح من (1-5) درجات وتصنيف المستوى إلى ثلاثة مستويات: مرتفع، ومتوسطة ومنخفض، وذلك وفقاً للمعادلة الآتية:

$$1.33 = \frac{1-5}{3} \frac{\text{الحد الأعلى} - \text{الحد الأدنى (لتدرج)}}{\text{عدد المستويات المفترضة}} = \text{طول الفئة}$$

وبناءً على ذلك، فإنّ مستويات الإجابة على المقياس تكون على النحو الآتي:

جدول (6)

درجات احتساب مستوى الهوية المهنية

2.33 فأقل	مستوى منخفض
3.67 - 2.34	مستوى متوسط
5 - 3.68	مستوى مرتفع

متغيرات الدراسة

اشتملت الدراسة على المتغيرات المستقلة (التصنيفية) والتابعة الآتية:

أ- المتغيرات التصنيفية:

1. الجنس: وله مستويان هما: (1-ذكر ، 2- أنثى).
2. المديرية: ولها أربعة مستويات هي: (1- الخليل، 2- شمال الخليل، 3- جنوب الخليل، 4- يطا).
3. سنوات الخبرة: ولها ثلاثة مستويات هي: (1- أقل من 5 سنوات، 2- من 5 إلى 10 سنوات، 3- أكثر من 10 سنوات).

ب- المتغير التابع:

الدرجة الكلية والمجالات الفرعية التي تقيس الهوية المهنية لدى عينة الدراسة.

إجراءات تنفيذ الدراسة

نُفذت الدراسة وفق الخطوات الآتية:

1. جمع المعلومات من العديد من المصادر كالكتب، المقالات، التقارير، الرسائل الجامعية، وغيرها، وذلك من أجل وضع الإطار النظري للدراسة.
2. الحصول على إحصائية بعدد معلمي المدارس الخاصة في محافظة الخليل.

3. تحديد مجتمع الدراسة، ومن ثم تحديد عينة الدراسة.
4. تطوير أدوات الدراسة من خلال مراجعة الأدب التربوي في هذا المجال.
5. تحكيم أدوات الدراسة.
6. تطبيق أدوات الدراسة على عينة استطلاعية ومن خارج عينة الدراسة الأساسية، إذ شملت (30) معلماً من معلمي المدارس الخاصة في محافظة الخليل، وذلك بهدف التأكد من دلالات صدق وثبات أدوات الدراسة.
7. تطبيق أدوات الدراسة على العينة الأصلية (تم توزيعها بشكل ورقي)، والطلب منهم الإجابة على فقراتها بكل صدق وموضوعية، وذلك بعد إعلامهم بأن إجاباتهم لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.
8. نقل بيانات جميع الاستبانة المُعبأة بشكل ورقي على رابط تعبئة الاستبانة الإلكتروني.
9. إدخال البيانات إلى ذاكرة الحاسوب، ومن ثم استخدام برنامج الرزمة الإحصائي (SPSS, 28) لتحليل البيانات، وإجراء التحليل الإحصائي المناسب.
10. مناقشة النتائج التي أسفر عنها التحليل في ضوء الأدب النظري والدراسات السابقة، والخروج بمجموعة من التوصيات والمقترحات البحثية.

المعالجات الإحصائية

من أجل معالجة البيانات وبعد جمعها قامت الباحثة باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS, 28) وذلك باستخدام المعالجات الإحصائية الآتية:

1. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية.
2. معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لفحص الثبات.
3. اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين (Independent Samples t-test)، لفحص الفرضية المتعلقة بالجنس.
4. اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، لفحص الفرضيات المتعلقة، بالمديرية، وسنوات الخبرة.
5. اختبار بيرسون (Pearson Correlation) لفحص صدق أداة الدراسة.

الفصل الرابع

عرض نتائج الدراسة

- النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة
- النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة

الفصل الرابع

عرض نتائج الدراسة

يتناول هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصلت إليها الدراسة في ضوء أسئلتها وفرضياتها التي طرحت، وقد نظمت وفقاً لمنهجية محددة في العرض كما يلي:

النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة

نتائج السؤال الأول: ما مستوى الهوية المهنية لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة الخليل؟

للإجابة عن السؤال الأول حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمقياس الهوية المهنية لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة الخليل، والجدول (7) يوضح ذلك:

جدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لكل مجال من مجالات مقياس الهوية المهنية وعلى المقياس ككل مرتبة تنازلياً

الرتبة	رقم المجال	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة
1	1	التدريس	4.29	0.389	85.8	مرتفع

مرتفع	85.4	0.466	4.27	النمو المهني والشخصي	4	2
مرتفع	84.8	0.434	4.24	الطلبة	3	3
مرتفع	84.2	0.429	4.21	المنهاج	2	4
مرتفع	85.2	0.343	4.26	الدرجة الكلية للهوية المهنية		

يتضح من الجدول (7) أن المتوسط الحسابي لتقديرات عينة الدراسة على مقياس الهوية المهنية ككل بلغ (4.26) وبنسبة مئوية (85.2%) وبتقدير مرتفع، أما المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن مجالات مقياس الهوية المهنية تراوحت ما بين (4.21-4.29)، وجاء مجال "التدريس" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (4.29) وبنسبة مئوية (85.8%) وبتقدير مرتفع، بينما جاء مجال "المنهاج" في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (4.21) وبنسبة مئوية (84.2%) وبتقدير مرتفع.

وقد حُسبت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل مجال من مجالات مقياس الهوية المهنية كل مجال على حدة، وعلى النحو الآتي:

1) التدريس

جدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات التدريس مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة
1	1	أخطط للتدريس في ضوء الاحتياجات التدريسية للطلبة.	4.46	0.604	89.2	مرتفع
2	3	أخطط لتنفيذ الأهداف التدريسية بدقة.	4.38	0.586	87.6	مرتفع
3	7	أستخدم أساليب متنوعة لاستثارة دافعية الطلبة.	4.30	0.628	86.0	مرتفع
4	5	أستخدم استراتيجيات تدريس متنوعة تناسب حاجات الطلبة.	4.30	0.659	86.0	مرتفع
5	8	أستخدم أساليب مناسبة لإدارة الفصل الدراسي.	4.29	0.593	85.8	مرتفع
6	12	أوفر مناخ صفي مُيسر للعدالة.	4.29	0.610	85.8	مرتفع
7	6	أستخدم تقنيات التدريس المناسبة للدرس.	4.28	0.615	85.6	مرتفع
8	2	أضع أهداف تدريسية تنمي العمل الجماعي.	4.26	0.614	85.2	مرتفع
9	11	أمارس مهارات الاتصال اللفظي، وغير اللفظي أثناء التدريس.	4.26	0.659	85.2	مرتفع
10	4	أصمم الأنشطة التدريسية المناسبة لمستوى الطلبة.	4.24	0.620	84.8	مرتفع
11	9	أستخدم أدوات التقويم المتنوعة في التدريس.	4.24	0.622	84.8	مرتفع
12	10	أدير وقت التدريس بكفاءة.	4.20	0.625	84.0	مرتفع
		التدريس	4.29	0.389	85.8	مرتفع

يتضح من الجدول (8) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن مجال التدريس تراوحت ما بين (4.20 - 4.46)، وجاءت فقرة " أخطط للتدريس في ضوء الاحتياجات التدريسية للطلبة" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (4.46) وبنسبة مئوية (89.2%) وبتقدير مرتفع، بينما جاءت فقرة " أدير وقت التدريس بكفاءة" في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (4.20) وبنسبة مئوية (84.0%) وبتقدير مرتفع. وقد بلغ المتوسط الحسابي لمجال التدريس (4.29) وبنسبة مئوية (85.8%) وبتقدير مرتفع.

2) النمو المهني والشخصي

جدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات النمو المهني والشخصي مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة
1	40	أطور أدائي من خلال تقييمي الذاتي.	4.63	0.574	92.6	مرتفع
2	41	ألتزم بأخلاقيات المهنة.	4.62	0.642	92.4	مرتفع
3	33	أسعى لرفع المستوى المعرفي الخاص بي.	4.52	0.581	90.4	مرتفع
4	34	أسعى لتطوير أدائي المهني في المدرسة.	4.50	0.573	90.0	مرتفع
5	35	أسعى للوصول إلى الإبداع، والابتكار في عملي.	4.41	0.608	88.2	مرتفع
6	39	أحدد احتياجاتي التدريبية، وأعمل على تحقيقها ذاتياً.	4.24	0.622	84.8	مرتفع
7	42	لدي طموح أن أكون متميزاً في مهنة التعليم.	4.11	0.717	82.2	مرتفع
8	37	أشارك في قيادة التغيير، والتطوير التربوي في المدرسة.	4.02	0.792	80.4	مرتفع

مرتفع	78.6	0.901	3.93	أشارك في برامج التنمية المهنية لتحسين ممارساتي التعليمية.	36	9
مرتفع	75.0	0.995	3.75	ألتحق بالدورات التدريبية المتعلقة بالتعليم الالكتروني التي تدعم المادة العلمية التي أقوم بتدريسها.	38	10
مرتفع	85.4	0.466	4.27	النمو المهني والشخصي		

يتضح من الجدول (9) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن مجال النمو المهني والشخصي تراوحت ما بين (3.75-4.63)، وجاءت فقرة " أطور أدائي من خلال تقييمي الذاتي" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (4.63) وبنسبة مئوية (92.6%) وبتقدير مرتفع، بينما جاءت فقرة " ألتحق بالدورات التدريبية المتعلقة بالتعليم الالكتروني التي تدعم المادة العلمية التي أقوم بتدريسها" في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (3.75) وبنسبة مئوية (75.0%) وبتقدير مرتفع. وقد بلغ المتوسط الحسابي لمجال النمو المهني والشخصي (4.27) وبنسبة مئوية (85.4%) وبتقدير مرتفع.

(3) الطلبة

جدول (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات الطلبة مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الدرجة	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	رقم الفقرة	الرتبة
مرتفع	89.4	0.555	4.47	أحترم شخصيات الطلبة وقدراتهم.	29	1

مرتفع	88.0	0.630	4.40	أراعي الفروق الفردية بين الطلبة.	28	2
مرتفع	87.6	0.593	4.38	أشجع الطلبة على ابداء آرائهم أثناء التدريس.	24	3
مرتفع	87.6	0.610	4.38	أؤسس علاقات إنسانية مع الطلبة تقوم على الود والاحترام المتبادل.	31	4
مرتفع	87.2	0.622	4.36	أشجع التفاعل الايجابي بين الطلبة.	26	5
مرتفع	86.8	0.600	4.34	أهيئ بيئة تعلم آمنة، ومتحدية تدعم تعلم الطلبة.	27	6
مرتفع	83.4	0.713	4.17	أشجع الطلبة على الاعتماد على أنفسهم في حل المشكلات الدراسية.	23	7
مرتفع	82.0	0.670	4.10	أشجع الطلبة على استخدام التقييم الذاتي في فهم المادة.	25	8
مرتفع	82.0	0.725	4.10	أدرك الخصائص النمائية للطلبة.	32	9
مرتفع	74.8	1.036	3.74	أشرك الطلبة في وضع القواعد السلوكية والتنظيمية وإقرارها في المدرسة.	30	10
مرتفع	84.8	0.434	4.24	الطلبة		

يتضح من الجدول (10) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة على مجال الطلبة تراوحت ما بين (3.74-4.47)، وجاءت فقرة " أحترم شخصيات الطلبة وقدراتهم" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (4.47) وبنسبة مئوية (89.4%) وبتقدير مرتفع، بينما جاءت فقرة "أشرك الطلبة في وضع القواعد السلوكية والتنظيمية وإقرارها في المدرسة" في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (3.74) وبنسبة مئوية (74.8%) وبتقدير مرتفع. وقد بلغ المتوسط الحسابي لمجال الطلبة (4.24) وبنسبة مئوية (84.8%) وبتقدير مرتفع.

4) المنهاج

جدول (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات المنهاج مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الدرجة	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	رقم الفقرة	الرتبة
مرتفع	90.0	0.581	4.50	أتمكن من فهم طبيعة المادة العلمية.	13	1
مرتفع	86.2	0.568	4.31	أعرض المادة العلمية بطريقة تثير تفكير الطلبة.	14	2
مرتفع	86.2	0.615	4.31	أستخدم أساليب متنوعة في عرض المادة العلمية.	15	3
مرتفع	84.8	0.581	4.24	أتمكن من اختيار أساليب التدريس المناسبة للمحتوى التعليمي.	18	4
مرتفع	83.2	0.651	4.16	أتقن مهارة تنظيم المحتوى التعليمي.	20	5
مرتفع	83.2	0.668	4.16	أنفذ أنشطة المحتوى التعليمي بطريقة مناسبة لحاجة الطلبة.	21	6
مرتفع	83.0	0.599	4.15	أستخدم مصادر المعرفة المتنوعة والمتاحة في إثراء المنهاج.	16	7
مرتفع	82.8	0.773	4.14	أتابع أحدث التطورات في المنهاج الدراسي.	22	8
مرتفع	82.6	0.662	4.13	أتقن مهارة تحليل المحتوى التعليمي.	19	9
مرتفع	80.2	0.705	4.01	أتمكن من طرائق البحث العلمي في مجال تخصصي.	17	10
مرتفع	84.2	0.429	4.21	المنهاج		

يتضح من الجدول (11) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن

مجال المنهاج تراوحت ما بين (4.01 - 4.50)، وجاءت فقرة " أتمكن من فهم طبيعة المادة

العلمية" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (4.50) ونسبة مئوية (90.0%) وبتقدير

مرتفع، بينما جاءت فقرة " أتمكن من طرائق البحث العلمي في مجال تخصصي " في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (4.01) ونسبة مئوية (80.2%) وبتقدير مرتفع. وقد بلغ المتوسط الحسابي لمجال المنهاج (4.21) ونسبة مئوية (84.2%) وبتقدير مرتفع.

نتائج السؤال الثاني: هل توجد فروق في متوسطات تقديرات معلمي المدارس الخاصة في محافظة الخليل لمستوى هويتهم المهنية تعزى لمتغيرات (الجنس، والمؤهل، وسنوات الخبرة)؟

انبثق عن سؤال الدراسة الثاني الفرضيات الآتية:

الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات تقديرات معلمي المدارس الخاصة في محافظة الخليل لمستوى هويتهم المهنية تعزى إلى متغير الجنس.

ومن أجل فحص الفرضية الأولى، وتحديد الفروق تبعاً إلى متغير الجنس، استخدم

اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين (Independent Samples t-test)، ونتائج الجدول (12) تبين ذلك:

الجدول (12)

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات الهوية المهنية لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة الخليل تعزى إلى متغير الجنس

المجالات	الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
التدريس	ذكر	34	4.23	0.357	-0.998	.319

				174	4.30	0.395	أنثى	
			34	4.01	0.418	-3.109	ذكر	.002*
			174	4.25	0.421		أنثى	
			34	4.21	0.271	-0.418	ذكر	.676
			174	4.25	0.460		أنثى	
			34	4.12	0.555	-2.152	ذكر	.033*
			174	4.30	0.442		أنثى	
			34	4.15	0.295	-2.066	ذكر	.040*
			174	4.28	0.348		أنثى	

*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($p < .05$)

يتبين من الجدول (12) أن قيمة مستوى الدلالة المحسوب على مقياس الهوية المهنية، ومجالاته باستثناء مجالي: (التدريس، الطلبة) كانت؛ أقل من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة ($\alpha \leq .05$)، وبالتالي وجود فروق في الهوية المهنية، ومجالاتها باستثناء مجالي: (التدريس، الطلبة) لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة الخليل تعزى إلى متغير الجنس، إذ جاءت الفروق لصالح الإناث.

بالفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq .05$) في متوسطات تقديرات معلمي المدارس الخاصة في محافظة الخليل لمستوى هويتهم المهنية تعزى إلى متغير المديرية.

ومن أجل فحص الفرضية الثانية، استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تبعاً إلى متغير المديرية، ومن ثم استخدم تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) للتعرف على دلالة الفروق تبعاً إلى متغير المديرية. والجدولان (13) و(14) يبينان ذلك:

جدول (13)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الهوية المهنية لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة الخليل تعزى إلى متغير المديرية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المستوى	المجالات
0.379	4.29	138	الخليل	التدريس
0.425	4.25	31	شمال الخليل	
0.450	4.31	27	جنوب الخليل	
0.276	4.37	12	يطا	
0.413	4.22	138	الخليل	المنهاج
0.462	4.15	31	شمال الخليل	
0.434	4.32	27	جنوب الخليل	
0.496	4.05	12	يطا	
0.443	4.21	138	الخليل	الطلبة
0.455	4.26	31	شمال الخليل	
0.355	4.43	27	جنوب الخليل	
0.377	4.23	12	يطا	
0.424	4.27	138	الخليل	النمو المهني والشخصي
0.495	4.25	31	شمال الخليل	
0.627	4.39	27	جنوب الخليل	
0.421	4.09	12	يطا	
0.326	4.25	138	الخليل	الدرجة الكلية
0.392	4.23	31	شمال الخليل	
0.371	4.36	27	جنوب الخليل	
0.326	4.19	12	يطا	

يتضح من خلال الجدول (13) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية، ومن

أجل معرفة إن كانت هذه الفروق قد وصلت لمستوى الدلالة الإحصائية استخدم اختبار

تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، والجدول (14) يوضح ذلك:

جدول (14)

نتائج تحليل التباين الأحادي على الدرجة الكلية والمجالات الفرعية لمقياس الهوية المهنية لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة الخليل تعزى إلى متغير المديرية

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	"ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
التدريس	بين المجموعات	.146	3	.049	.319	.812
	داخل المجموعات	31.146	204	.153		
	المجموع	31.292	207			
المنهاج	بين المجموعات	.766	3	.255	1.393	.246
	داخل المجموعات	37.399	204	.183		
	المجموع	38.165	207			
الطلبة	بين المجموعات	1.110	3	.370	1.990	.117
	داخل المجموعات	37.940	204	.186		
	المجموع	39.051	207			
النمو المهني والشخصي	بين المجموعات	.749	3	.250	1.152	.329
	داخل المجموعات	44.196	204	.217		
	المجموع	44.945	207			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	.366	3	.122	1.039	.376
	داخل المجموعات	23.934	204	.117		
	المجموع	24.300	207			

يتبين من الجدول (14) أن قيمة مستوى الدلالة المحسوب على مقياس الهوية المهنية

ومجالاته كانت، أكبر من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة ($\alpha \leq 0.05$)، وبالتالي عدم وجود

فروق في الهوية المهنية ومجالاتها لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة الخليل تعزى إلى متغير المديرية.

بالفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات تقديرات معلمي المدارس الخاصة في محافظة الخليل لمستوى هويتهم المهنية تعزى إلى سنوات الخبرة.

ومن أجل فحص الفرضية الثالثة، استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تبعاً إلى متغير سنوات الخبرة، ومن ثم استخدم تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) للتعرف على دلالة الفروق تبعاً إلى متغير سنوات الخبرة. والجدولان (15) و(16) يبينان ذلك:

جدول (15)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الهوية المهنية لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة الخليل تعزى إلى متغير سنوات الخبرة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المستوى	المجالات
0.380	4.28	89	أقل من 5 سنوات	التدريس
0.411	4.27	75	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	
0.373	4.34	44	أكثر من 10 سنوات	
0.414	4.22	89	أقل من 5 سنوات	المنهاج
0.470	4.24	75	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	
0.391	4.15	44	أكثر من 10 سنوات	
0.374	4.26	89	أقل من 5 سنوات	الطلبة
0.535	4.27	75	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	

0.346	4.16	44	أكثر من 10 سنوات	
0.422	4.31	89	أقل من 5 سنوات	النمو المهني والشخصي
0.496	4.26	75	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	
0.502	4.23	44	أكثر من 10 سنوات	
0.318	4.27	89	أقل من 5 سنوات	الدرجة الكلية
0.389	4.26	75	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	
0.310	4.22	44	أكثر من 10 سنوات	

يتضح من خلال الجدول (15) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية، ومن

أجل معرفة إن كانت هذه الفروق قد وصلت لمستوى الدلالة الإحصائية استخدم اختبار

تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، والجدول (16) يوضح ذلك:

جدول (16)

نتائج تحليل التباين الأحادي على الدرجة الكلية والمجالات الفرعية لمقياس الهوية المهنية لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة الخليل تعزى إلى متغير سنوات الخبرة

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	"ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
التدريس	بين المجموعات	.135	2	.067	.443	.643
	داخل المجموعات	31.157	205	.152		
	المجموع	31.292	207			
المنهاج	بين المجموعات	.233	2	.116	.628	.534
	داخل المجموعات	37.932	205	.185		
	المجموع	38.165	207			
الطلبة	بين المجموعات	.354	2	.177	.939	.393
	داخل المجموعات	38.696	205	.189		
	المجموع	39.051	207			
النمو المهني والشخصي	بين المجموعات	.211	2	.105	.483	.618

				205	44.734	داخل المجموعات
				207	44.945	المجموع
.773	.258	.031	2		.061	بين المجموعات
		.118	205	24.238		داخل المجموعات
			207	24.300		المجموع

يتبين من الجدول (16) أن قيمة مستوى الدلالة المحسوب على مقياس الهوية المهنية ومجالاته كانت؛ أكبر من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة ($\alpha \leq 0.05$)، وبالتالي عدم وجود فروق في الهوية المهنية، ومجالاتها لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة الخليل تعزى إلى متغير سنوات الخبرة.

الفصل الخامس

مناقشة نتائج الدراسة

- مناقشة نتائج الدراسة

- التوصيات

- المقترحات

- المراجع

- الملاحق

الفصل الخامس

مناقشة نتائج الدراسة

يتناول هذا الفصل مناقشة النتائج حسب أسئلة الدراسة، إضافة إلى عرض التوصيات وبعض المقترحات في ضوء نتائج هذه الدراسة.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما مستوى الهوية المهنية لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة الخليل؟

أشارت النتائج المتعلقة في هذا السؤال بأن مستوى الهوية المهنية لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة الخليل جاء بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي على مقياس الهوية المهنية ككل بلغ (4.26) وبنسبة مئوية (85.2%)، وجاءت جميع المجالات بدرجة مرتفعة.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى خبرة المعلمين ووعيهم، ومعرفتهم للسلوك المتوقع منهم كمعلمين، وهذا الأمر مكن المعلمين من اكتشاف ذاتهم وقدراتهم، مما ساعدهم في بلورة هويتهم المهنية، كما أن فهم المعلمين لدورهم يعزز من هويتهم المهنية، واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (عبد الرازق، والجعيدى، 2022) التي كشفت عن امتلاك الطلبة المعلمين ببعض كليات التربية جامعة الأزهر مستوى مرتفع من الهوية المهنية، ودراسة (المقابلى والفواعير، 2021) التي أظهرت نتائجها أن مستوى الهوية المهنية جاء مرتفعاً،

ودراسة (حسين، 2017) التي أشارت إلى وضوح مدلول الهوية المهنية للمعلم لدى عينة الدراسة دون معرفتهم مسمى المفهوم، وأن مستويات الهوية المهنية لديهم مرتفعة.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل توجد فروق في متوسطات تقديرات معلمي

المدارس الخاصة في محافظة الخليل لمستوى هويتهم المهنية تعزى لمتغيرات (الجنس، والمؤهل، وسنوات الخبرة)؟

انبثق عن سؤال الدراسة الثاني الفرضيات الآتية:

الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في

متوسطات تقديرات معلمي المدارس الخاصة في محافظة الخليل لمستوى هويتهم المهنية

تعزى إلى متغير الجنس

تبين من نتائج فحص الفرضية الأولى وجود فروق في الدرجة الكلية للهوية المهنية

لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة الخليل تعزى إلى متغير الجنس، وكانت الفروق

لصالح الإناث.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة أن التنشئة الاجتماعية، والثقافية تخلق تبايناً في الهوية المهنية

بين المعلمين والمعلمات، وذلك بسبب اختلاف مستوى الطموح، ودرجة تحقيق الذات بين

الجنسين، فالمعلمات يرين في التدريس مهنة لتحقيق الذات إضافة إلى التنافس الشديد بينهن

لإثبات كفاءتهن مما عكس تصوراً واضحاً لهوية المعلمات المهنية، وانفتحت هذه النتيجة مع

نتيجة دراسة (عبد الرازق، والجعيدي، 2022) التي كشفت إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث في الدرجة الكلية للهوية المهنية لصالح الإناث، ودراسة (المقابل والفواعير، 2021) التي أظهرت نتائجها إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الإناث، واختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (حسين، 2017) التي اشارت إلى عدم وجود فروق في مستويات الهوية المهنية لعينة البحث ترجع للنوع الاجتماعي .

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات تقديرات معلمي المدارس الخاصة في محافظة الخليل لمستوى هويتهم المهنية تعزى إلى متغير المديرية.

تبين من نتائج فحص الفرضية الثانية عدم وجود فروق في الدرجة الكلية للهوية المهنية لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة الخليل تعزى إلى متغير المديرية.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى تشابه ظروف المدارس الخاصة، ومعلميها من حيث التعيين والتدريب، والمتابعة ، مما كوّن تصوراً واضحاً ومرتفعاً للهوية المهنية للمعلمين في جميع مديريات التربية في محافظة الخليل.

الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات تقديرات معلمي المدارس الخاصة في محافظة الخليل لمستوى هويتهم المهنية تعزى إلى متغير سنوات الخبرة.

تبين من نتائج فحص الفرضية الثالثة عدم وجود فروق في الدرجة الكلية للهوية المهنية لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة الخليل تعزى إلى متغير سنوات الخبرة.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن الهوية المهنية للمعلم تبدأ في التشكيل من بداية فترة الدراسة الجامعية في كليات التربية ومعاهد إعداد المعلم وعبر ما يتلقاه المعلم من معارف، وما يكتسبه من مهارات، وخبرات، واتجاهات وقيم، وميول أثناء الدراسة، وأثناء فترة التدريب الميداني، وعند التحاقهم بالعمل بالمدارس تكون لديهم تصورات واضحة لهويتهم المهنية.

وانتقلت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (حسين، 2017) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق في مستويات الهوية المهنية لعينة البحث ترجع لسنوات الخبرة، واختلفت مع دراسة سيلفا (Silva,2016) والتي أشارت إلى أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الهوية المهنية للمعلم تعزى لمتغير الخبرة على المقياس.

التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة ، توصي الباحثة بما يلي:

1. قياس مستويات الهوية المهنية للمعلم لدى معلمي المدارس الحكومية.
2. تصميم برامج تدريبية للاحتفاظ بالمستوى المرتفع للهوية المهنية للمعلمين في المدارس الخاصة.
3. إعداد البرامج الإرشادية المناسبة للمعلمين، من أجل استثمار الطاقات، وعدم هدرها، وزيادة الإنتاجية المهنية.
4. إجراء دراسة مستقبلية تحدد مستوى الهوية المهنية لدى المعلمين في ضوء متغيرات أخرى كالتخصص والعمر.

المقترحات

تقترح الباحثة إجراء الدراسات الآتية:

1. الهوية المهنية وعلاقتها بالجدية في العمل.
2. الهوية المهنية وعلاقتها بالاندماج الوظيفي.
3. الهوية المهنية وعلاقتها بالسعادة الوظيفية.

المراجع

- المراجع العربية
- المراجع الأجنبية

المراجع

المراجع العربية

- أبو حلاوة، محمد السعيد. (2010). نموذج هوية الأنا لأندرو ماهوني: أبعاده وتطبيقاته في مجال رعاية الموهوبين، ورقة عمل مقدمة ضمن فعاليات المؤتمر العلمي - اكتشاف ورعاية الموهوبين بين الواقع والمأمول، كلية التربية ومديرية التربية والتعليم بالقلوبية، جامعة بنها.
- أبو عنزة، محمد عمر. (2011). واقع إشكالية الهوية العربية بين الأطروحات القومية والإسلامية، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم العلوم السياسية، كلية الآداب والعلوم، جامعة الشرق الأوسط.
- البقيعي، نافر. (2014). الهوية الوظيفية لدى عينة من معلمي وكالة الغوث الدولية في الأردن، مجلة المنارة للبحوث والدراسات، جامعة آل البيت، عمان - الأردن، (2)20، 363-387.
- بلهوشات، سعيد. (2021). الهوية المهنية وعلاقتها بالفعالية التنظيمية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، الجزائر.

- بوقرسي، نور الهدى .(2017). تأثير الثقافة التنظيمية على بناء الهوية المهنية لدى الأستاذة الجامعية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة العربي بن مهيدي ، أم البواقي، الجزائر .
- تمحري، عبد الرحيم. (2016). الهوية المهنية للمدرس: الأزمة وضرورة البحث، مجلة فكر ونقد، (12)، الدار البيضاء، المغرب.
- حسين، هشام .(2017). استقصاء الهوية المهنية لدى معلمي الرياضيات بالمرحلة الابتدائية، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، جامعة بابل، (32)، 84،109.
- الخولي، هديل .(2018). تصور مقترح لتطوير الهوية المهنية للجامعة في ضوء الشراكة الواعية مع المجتمع الإنتاجي، مجلة العلوم التربوية، 26 (2)، 498-458.
- الرشيدى، العنود مبارك والهولي، علي إسماعيل. (2015). وعي معلمات المرحلة الابتدائية بهوية الدور كمدخل لقياس الهوية المهنية للمعلم، دراسات تربوية ونفسية: مجلة كلية التربية بالزقازيق - مصر، (88)، 311-271.
- الرواحية، هدى .(2015). تصورات معلمات المجال الثاني (علوم ورياضيات) عن الهوية المهنية وعلاقتها بممارستها التدريسية، رسالة ماجستير، جامعة السلطان قابوس، قاعدة معلومات دار المنظومة.
- الزبيدي، عبد القوي سالم والكحالي، سالم بن ناصر.(2014). الفروق بين النوع والصف الدراسي والقلق في حالات الهوية المهنية لدى طلبة الصفين التاسع والعاشر

- بسلطنة عمان، مجلة الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا أمأراباك، الولايات المتحدة الأمريكية، 5(13)، 31-44.
- الزهراء، كوسة. (2005). أزمة الهوية عند الشباب الجزائري، دراسة استكشافية، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم النفس العيادي، جامعة الجزائر.
- الصالح، أمل. (2018). الهوية المهنية لمديري المدارس والمديرين لمساعدين في مدارس التعليم العام بدولة الكويت من وجهة نظرهم، المجلة التربوية، 33(129)، 65-106.
- عبد الرازق، مصطفى والجعيدي، عمر. (2022). الهوية المهنية لدى الطلبة المعلمين بكليات التربية جامعة الأزهر في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية، مجلة التربية _ جامعة الأزهر، 41 (195)، 261-318.
- عبد الرحمن، محمد السيد. (2001). نظريات النمو - علم نفس النمو المتقدم، الطبعة الأولى، مكتبة زهراء الشرق، القاهرة.
- عبد الغني، نسرین وطه، منال. (2016). الهوية المهنية للمعلم وعلاقتها بالرضا المهني وتقدير وتطوير الذات، بحث من منظور سردي، مجلة كلية التربية، جامعة كفر الشيخ، 16(2)، 344-416.
- عبد اللطيف، عبد اللطيف و جودة، أحمد. (2010). دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية المهنية، دراسة ميدانية، جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، 26(2)، 130-131.

- عوجة، عبد الفتاح .(2012). القدرة التنبؤية للكفاءة الذاتية والرضا الوظيفي والتنظيم الذاتي في الهوية الوظيفية للمعلمين الفلسطينيين، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الاردن.
- العسيري، جابر.(2019). الهوية المهنية لدى معلمي اللغة العربية للغة ثانية، مجلة تعليم العربية لغة ثانية، 1(2)، 47-86.
- عوده، أحمد وملكاوي، فتحي حسن .(1992). أساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الإنسانية : عناصر البحث ومناهجه والتحليل الإحصائي. إربد: مكتبة الكتابي.
- المجنوني، سلوى عبد المحسن .(2010). تشكل هوية الأنا وعلاقتها ببعض المتغيرات لدى عينة من طلاب وطالبات جامعة أم القرى بمكة المكرمة، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، 4(3)، 269-320.
- مسعودة ، ياسوف. (2011). الهوية الافتراضية - الخصائص والأبعاد، دراسة استكشافية ، مجلة العلوم الإنسانية والورقية، ورقلة، الجزائر.
- مشري، سلاف. (2018). الهوية المهنية للمدرس وعلاقتها بالالتزام بأخلاقيات المهنة، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، 9(9)، 79-96.
- المقبل، أحمد والفواعير، أحمد. (2021). الهوية المهنية لدى معلمي شمال الباطنة في سلطنة عمان في ضوء بعض المتغيرات، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، 12(36)، 140-152.

- ميكشيللي، أليكس.(1993). الهوية، ترجمة علي وطفة، دار الوسيم للخدمات الطباعية، الطبعة الأولى، ص(72-73)، دمشق، سوريا.
- الناصر، عبد اللاوي .(2012). الهوية التواصلية في تفكير هابرماس، دار الفارابي، بيروت.
- نورة، بن راس. (2019). الهوية المهنية وعلاقتها بالالتزام في العمل لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية علم النفس وعلوم التربية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.
- وزارة التربية والتعليم العالي (2017)، قانون التربية والتعليم، رقم (8)، مادة(1).
- وزارة التربية والتعليم العالي (2016/2017)، الكتاب الإحصائي التربوي السنوي، رام الله - فلسطين.

المراجع الأجنبية

- Aghabi, L., Bondokji, N., Osborne, A., & Wilkinson, K .(2017). **Social Identity and Radicalisation**, Amman, Jordan : WANA Institute., Page 4-6. Edited.
- Beijaard, D., Meijer, P. C., & Verloop, N. (2004). **Reconsidering research on teachers' professional identity**, Teaching and Teacher Education 20(2), 107–128.
- Beijaard, D., Verloop, N., & Vermunt, J. D .(2000). **Teachers' perceptions of professional identity: An exploratory study from a personal knowledge perspective**, Teaching and Teacher Education, 16 (7), 749-764.
- Busher,H .(2005). **Being a middle leader , exploring professional identities**, School Leadership & Management, 25(2), 137-153.
- Cohen, J. L .(2010). **Getting recognised: Teachers negotiating professional identities as learners through talk**, Teaching and Teacher Education, 26, 473–481.
- Day, C., Stobart, G., Sammons, P., Kington, A., Gu, Q., Smees, R., & Mujtaba, T .(2006). **Variations in teachers work, lives and effectiveness**, School of Education, University of Nottingham, London Institute of Education, 3(2), 1-8.
- Garcia, E.(2011). **A tutorial on correlation coefficients**, information- retrieval-18/7/2018.<https://pdfs.semanticscholar.org/c3e1/095209d3f72ff66e07b8f3b152fab099edea.pdf>.
- Goldin, G. A & Hannula, M. S. ; Martino, P.D; Pantziara, M.; Zhang, Q.; Morselli, F.; HeydMetzuyanim, F.; Lutovac, S.;

- Kaasila, R.; & Middleton, J.A. (2016). **Attitudes, Beliefs, Motivation and Identity in Mathematics Education**, ICME-13 Topical Surveys, Springer International Publishing, Gabriele Kaiser, Faculty of Education, University of Hamburg, Hamburg, Germany.
- Gracia, E., Rodrigues, R., Pedrajas, A., & Carpio, A. (2021). **Teachers' professional identity: validation of an assessment instrument for preservice teachers**, Research article: Helion 7 journal, Department of Education, Faculty of Education, University of Cordoba, Spain.
 - Karousiou, Ch., Hajisoteriou, Ch., & Angelides, P. (2018). **Teachers' professional identity in super-diverse school settings: teachers as agents of intercultural education**, Teachers and Teaching Theory and Practice, 25(1), 1-19.
 - Kelchtermans, G. (2009). **Who I am in how I teach is the messag: selfunderstanding, vulnerability and reflection**, Teachers and Teaching:theory and practice, 15(2), 257-272.
 - Kuzmina, O.Y., Sergeeva, T.B., Suraeva, M.O. & Sadovnikova, N.O. (2016). **Phenomenological Analysis of Professional Identity Crisis Experience by Teachers**, International Journal of Environmental and Science Education, 11(14), 6898-6912.
 - Mayer, D.E. (1999). **Building teaching identities: Implications for preservice teacher education**. Coldstream, Vic, Melbourne, Australia.
 - Nickel, J., & Zimmer, J. (2018). **Professional identity in graduating teacher candidates**, 30(2):1-15, Department of Education, Faculty of Teaching and Learning, Mount Royal University, Calgary, Canada.

- Rostami, F., Yousefi, M., & Amini, D .(2020). **Gaining favorable identities of Iranian EFL teachers: a single case study of transition from elementary schools to universities**, *Asian-Pacific Journal of Second and Foreign Language Education*, University, Bonab, Iran.
- Senchenkov, N .(2019). **Problems of Professional Identity of Modern Teachers: Comparative Analysis of Research Data of Russian and Latvian Teachers**, V International Forum on Teacher Education. Smolensk State University, Smolensk, Russia.
- Silva, F. M. F. R .(2016). **The Construction of Knowledge and Teachers' Professional Identities in the Context of Globalization**, *American Journal of Educational Research*, 4(10), 741-748.
- Starr, S., Ferguson ,W. J., Haley, H.-L., & Quirk, M. (2003). **Community Preceptors' Views of Their Identities as Teachers**. *Academic Medicine*, 78 (8), 820–825.
- Sun, B., Zhu, F., Lin, S., Sun, J., Wu, Y., & Xiao, W . (2022). **How Is Professional Identity Associated with Teacher Career Satisfaction? A Cross-Sectional Design to Test the Multiple Mediating Roles of Psychological Empowerment and Work Engagement** , *Int. J. Environ. Res. Public Health*, Zhejiang Normal University, China.
- Vokatis, B. & Zhang, J. (2016). **The Professional Identity of Three Innovative Teachers Engaging in Sustained Knowledge Building Using Technology**. *Frontline Learning Research*, 4 (1) 58 – 77.
<http://journals.sfu.ca/flr/index.php/journal/article/view/223/290>
- Yuan, R., & Lee, I .(2015). **The cognitive, social and emotional processes of teacher identity construction in a pre-service**

- teacher education programme**, Research Papers in Education, 30(4), 469-491.
- Zivkovic, P .(2013). "**Professional Development and Teachers Professional Identity: Self-Assessment in Republic of Serbia**", Journal of Education and Instructional Studies in the World, 3(1), 150- 158.
 - Zivkovic, p. (2016). **The nexus between teacher professional identity and some socio-demographic and psychological variables**, European Scientific Journal, 19-31.

الملاحق

- ملحق (1) أدوات الدراسة قبل التحكيم
- ملحق (2) قائمة المحكمين
- ملحق (3) أدوات الدراسة بعد التحكيم (الصدق الظاهري) و(فحص الخصائص السيكومترية)
- ملحق (4) كتاب تسهيل مهمة

ملحق (1): أدوات الدراسة قبل التحكيم

بسم الله الرحمن الرحيم



جامعة الخليل

كلية الدراسات العليا - برنامج الإدارة التعليمية

حضرة الدكتور/ة الفاضل/ةالمحترم/ة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تقوم الباحثة بإجراء دراسة حول " الهوية المهنية لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة الخليل" وذلك للحصول على درجة الماجستير في الإدارة التعليمية، ومن أجل ذلك قامت الباحثة بتطوير استبانة للتعرف على مستوى الهوية المهنية لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة الخليل.

ونظرًا لخبرتك العلمية والعملية فإنه يشرفني مساهماتكم في تحكيم هذه الاستبانة، لذا أرجو منكم التكرم بإبداء رأيكم السديد ومقترحاتكم بشأن فقرات الاستبانة فيما إذا كانت صالحة أو غير صالحة، ومدى انتماء كل فقرة للمجال المحدد لها، وبنائها اللغوي، أو أي تعديلات أخرى، وذلك لتحقيق الهدف من هذه الدراسة، علما أن بدائل الإجابات عن فقرات الاستبانة هي: (درجة كبيرة جداً، كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة صغيرة، بدرجة صغيرة جداً).



حضرة المعلم/ة المحترم/ة.

تحية طيبة وبعد،

تقوم الباحثة بإجراء دراسة حول "الهوية المهنية لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة الخليل" وذلك للحصول على درجة الماجستير في الإدارة التعليمية من جامعة الخليل.

أرجو من حضرتكم التكرم بقراءة الاستبانة والاجابة على جميع فقراتها بما يعبر عن وجهة نظركم، علما بأن جميع الإجابات ستستخدم لغرض البحث العلمي فقط، وسوف تعامل بسرية تامة، وأن إجاباتك على جميع الفقرات بدقة سيكون له أكبر الأثر على نتائج الدراسة

شاكرة ومقدرة لكم حسن تعاونكم.....

الباحثة: ضحى نظام الجعبة

إشراف الدكتور: كمال يونس مخامرة

القسم الأول: المعلومات الشخصية

يرجى من حضرتكم وضع إشارة (X) في المكان المخصص فيما يلي:

الجنس:		ذكر ()		أنثى ()	
المديرية:		الخليل ()		شمال الخليل ()	
سنوات الخدمة:		أقل من 5 سنوات ()		من 5-10 سنوات ()	
				أكثر من 10 سنوات ()	

القسم الثاني: استبانة لقياس مستوى الهوية المهنية لدى معلمي المدارس الخاصة في

محافظة الخليل

الهوية المهنية: هي "إحساس المعلم بذاته من خلال الأدوار التي يقوم بها داخل المدرسة وخارجها، ومن خلال ما يكتسبه من معارف ومهارات وكفايات تعليمية، ومدى التزامه بقيم مهنته وأخلاقياتها" (البيعي، نافر، 2014، ص 386).

يتكون هذا القسم من أربعة مجالات وكل مجال يتكون من عدة فقرات، يرجى التكرم بوضع إشارة (X) في المستوى المناسب بجانب كل فقرة.

الرقم	الفقرة	درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة صغيرة	درجة صغيرة جداً
المجال الأول: التدريس						
1.	أخطط للتدريس في ضوء الاحتياجات التدريسية للطلبة					

					2. أضع أهداف تدريسية تنمي العمل الجماعي
					3. أخطط لتنفيذ الأهداف التدريسية بدقة
					4. أصمم الأنشطة التدريسية المناسبة لمستوى الطلاب
					5. أستخدم استراتيجيات تدريس متنوعة تناسب حاجات الطلبة
					6. أستخدم تقنيات التدريس المناسبة
					7. أستخدم أساليب متنوعة لاستثارة دافعية الطلبة
					8. أستخدم أساليب متنوعة لإدارة الفصل
					9. أستخدم أدوات التقويم الشامل
					10. أعد أدوات وأساليب تقويم مناسبة
					11. أدير وقت التدريس بكفاءة
					12. أمارس مهارات الاتصال اللفظي وغير اللفظي مع الطلبة
					13. أوفر مناخ ميسر للعدالة
المجال الثاني: المنهاج					
					14. أتقن فهم طبيعة المادة العلمية
					15. أعرض المادة العلمية بطريقة تثير التفكير
					16. أستخدم أساليب متنوعة في عرض المادة العلمية
					17. أستخدم وسائل تعليمية متنوعة في المنهاج (رسومات، صور، خرائط)
					18. أستخدم مصادر المعرفة المتنوعة والمتاحة
					19. أتمكن من طرائق البحث في المادة العلمية
					20. أتقن مهارة تحليل المحتوى التعليمي
					21. أتقن مهارة تنظيم المحتوى التعليمي
					22. أنفذ أنشطة المحتوى التعليمي بطريقة مناسبة لحاجة الطلبة
					23. أتابع أحدث التطورات في المنهاج

المجال الثالث: الطلبة				
				24. أشجع الطلبة على حل المشكلات الدراسية التي قد تواجههم
				25. أشجع الطلبة على ابداء آرائهم ومشاعرهم تجاه ممارساتهم أثناء التدريس
				26. أشجع الطلبة على استخدام التقييم الذاتي
				27. أشجع التفاعل الايجابي بين الطلبة وأدعم تعاونهم
				28. أهيئ بيئة تعلم آمنة، ومتحدية تدعم تعلم الطلبة
				29. أوجه الطلبة في حل مشكلاتهم الشخصية
				30. أحترم شخصيات الطلبة وقدراتهم.
				31. أشرك الطلبة في وضع القواعد السلوكية والتنظيمية وإقرارها
				32. أؤسس علاقات إنسانية مع الطلبة تقوم على الود والاحترام المتبادل.
				33. أدرك الخصائص النمائية للطلبة
المجال الرابع: النمو المهني والشخصي				
				34. أسعى لرفع المستوى التعليمي الخاص بي
				35. أسعى لتطوير أدائي في موضوع المادة التي أدرسها
				36. أسعى للإبداع والابتكار في عملي
				37. أستخدم أساليب وأدوات متنوعة لتقييم أدائي التدريسي
				38. أستخدم أساليب التعزيز
				39. أشارك في قيادة التغيير والتطوير التربوي في المدرسة
				40. أنشئ علاقة ايجابية بين الطلبة والمعلمين في المدرسة

					41. أحدد احتياجاتي التدريبية وأعمل على تحقيقها ذاتياً
					42. أشارك في برامج التنمية المهنية لتحسين ممارساتي التعليمية
					43. ألتزم بأخلاقيات المهنة
					44. لدي طموح أن أكون متميزاً في مهنة التعليم

ملحق (2): قائمة المحكمين

الرقم	الاسم	التخصص	الجامعة
1	الأستاذ الدكتور عفيف زيدان	مناهج وطرق تدريس	جامعة القدس
2	الأستاذ الدكتور محمد شاهين	مناهج وطرق تدريس	جامعة القدس المفتوحة
3	الدكتور زهير نواجحة	علم نفس	القدس المفتوحة / غزة
4	الدكتور إبراهيم المصري	ارشاد نفسي	جامعة الخليل
5	الدكتورة منال أبو منشار	مناهج وطرق تدريس	جامعة الخليل
6	الدكتور محمد عجوة	علم نفس تربوي	جامعة الخليل
7	الدكتور محسن عدس	مناهج وطرق تدريس	جامعة القدس
8	الدكتور كامل كتلو	صحة نفسية	جامعة الخليل
9	الدكتور معن مناصرة	أصول تربوية	جامعة الخليل
10	الدكتور كرم الكركي	إدارة تعليمية	جامعة الخليل

ملحق (3): أدوات الدراسة بعد التحكيم (الصدق الظاهري)

و(فحص الخصائص السيكومترية)



حضرة المعلمة/المحترم/ة.

تحية طيبة وبعد،

تقوم الباحثة بإجراء دراسة حول "الهوية المهنية لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة الخليل" وذلك للحصول على درجة الماجستير في الإدارة التعليمية من جامعة الخليل.

أرجو من حضرتكم التكرم بقراءة الاستبانة والاجابة على جميع فقراتها بما يعبر عن وجهة نظركم، علماً بأن جميع الإجابات ستستخدم لغرض البحث العلمي فقط، وسوف تعامل بسرية تامة، وأن إجاباتك على جميع الفقرات بدقة سيكون له أكبر الأثر على نتائج الدراسة.

شاكرة ومقدرة لكم حسن تعاونكم.....

الباحثة: ضحى نظام الجعبة

إشراف الدكتور: كمال يونس مخامرة

القسم الأول: المعلومات الشخصية

يرجى من حضرتكم وضع إشارة (X) في المكان المخصص فيما يلي:

الجنس:		ذكر ()		أنثى ()	
المديرية:		الخليل ()		شمال الخليل ()	
سنوات الخدمة:		أقل من 5 سنوات ()		من 5-10 سنوات ()	
				أكثر من 10 سنوات ()	

القسم الثاني: استبانة لقياس مستوى الهوية المهنية لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة الخليل.

الهوية المهنية: هي "إحساس المعلم بذاته من خلال الأدوار التي يقوم بها داخل المدرسة وخارجها، ومن خلال ما يكتسبه من معارف ومهارات وكفايات تعليمية، ومدى التزامه بقيم مهنته وأخلاقياتها" (البيعي، نافر، 2014، ص 386).

يتكون هذا القسم من أربعة مجالات وكل مجال يتكون من عدة فقرات، يرجى التكرم بوضع إشارة (X) في المستوى المناسب بجانب كل فقرة.

الرقم	الفقرة	درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة صغيرة	درجة صغيرة جداً
المجال الأول : التدريس						
1.	أخطط للتدريس في ضوء الاحتياجات التدريسية للطلبة.					

					2. أضع أهداف تدريسية تنمي العمل الجماعي.
					3. أخطط لتنفيذ الأهداف التدريسية بدقة.
					4. أصمم الأنشطة التدريسية المناسبة لمستوى الطلبة.
					5. أستخدم استراتيجيات تدريس متنوعة تناسب حاجات الطلبة.
					6. أستخدم تقنيات التدريس المناسبة للدرس.
					7. أستخدم أساليب متنوعة لاستثارة دافعية الطلبة.
					8. أستخدم أساليب مناسبة لإدارة الفصل الدراسي.
					9. أستخدم أدوات التقويم المتنوعة في التدريس.
					10. أدير وقت التدريس بكفاءة.
					11. أمارس مهارات الاتصال اللفظي وغير اللفظي أثناء التدريس.
					12. أوفر مناخ صفّي مُيسر للعدالة.
المجال الثاني: المنهاج					
					13. أتمكن من فهم طبيعة المادة العلمية.
					14. أعرض المادة العلمية بطريقة تثير تفكير الطلبة.
					15. أستخدم أساليب متنوعة في عرض المادة العلمية.
					16. أستخدم مصادر المعرفة المتنوعة والمتاحة في إثراء المنهاج.
					17. أتمكن من طرائق البحث العلمي في مجال تخصصي.
					18. أتمكن من اختيار أساليب التدريس المناسبة للمحتوى التعليمي.
					19. أتقن مهارة تحليل المحتوى التعليمي.
					20. أتقن مهارة تنظيم المحتوى التعليمي.
					21. أنفذ أنشطة المحتوى التعليمي بطريقة مناسبة لحاجة

					الطلبة.
					22. أتابع أحدث التطورات في المنهاج الدراسي.
المجال الثالث: الطلبة					
					23. أشجع الطلبة على الاعتماد على أنفسهم في حل المشكلات الدراسية.
					24. أشجع الطلبة على ابداء آرائهم أثناء التدريس.
					25. أشجع الطلبة على استخدام التقييم الذاتي في فهم المادة.
					26. أشجع التفاعل الايجابي بين الطلبة.
					27. أهيئ بيئة تعلم آمنة، ومتحدية تدعم تعلم الطلبة.
					28. أراعي الفروق الفردية بين الطلبة.
					29. أحترم شخصيات الطلبة وقدراتهم.
					30. أشرك الطلبة في وضع القواعد السلوكية والتنظيمية وإقرارها في المدرسة.
					31. أؤسس علاقات إنسانية مع الطلبة تقوم على الود والاحترام المتبادل.
					32. أدرك الخصائص النمائية للطلبة.
المجال الرابع: النمو المهني والشخصي					
					33. أسعى لرفع المستوى المعرفي الخاص بي.
					34. أسعى لتطوير أدائي المهني في المدرسة.
					35. أسعى للوصول إلى الإبداع والابتكار في عملي.
					36. أشارك في برامج التنمية المهنية لتحسين ممارساتي التعليمية.
					37. أشارك في قيادة التغيير والتطوير التربوي في المدرسة.

					38. ألتحق بالدورات التدريبية المتعلقة بالتعليم الإلكتروني التي تدعم المادة العلمية التي أقوم بتدريسها.
					39. أحدد احتياجاتي التدريبية وأعمل على تحقيقها ذاتياً.
					40. أطور أدائي من خلال تقييمي الذاتي.
					41. ألتزم بأخلاقيات المهنة.
					42. لدي طموح أن أكون متميزاً في مهنة التعليم.

ملحق (4): كتاب تسهيل المهمة

HEBRON UNIVERSITY		جامعة الخليل	
Ref.	بند رقم	الرقم :	م 67/ت/2022
Date		التاريخ :	2022/10/11
السيد رئيس قسم لإدارة الامتحانات ابراهيم		لمن يهمه الامر	
الموضوع: تسهيل مهمة			
تحية طيبة وبعد،،			
يفيد برنامج ماجستير (الادارة التعليمية) في جامعة الخليل أن الطالبة ضحى نظام الجعبيه الرقم الجامعي (22019019) هي احدى طلبات برنامج الماجستير، وهي في طور جمع المعلومات لدراستها بعنوان:			
الهوية المهنية لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة الخليل			
يرجى مساعدتها في تسهيل مهمتها لإعداد الدراسة.			
شاكرين لكم حسن تعاونكم.			
د. صلاح الزرو			
عميد كلية التربية			
رئيس لجنة الدراسات العليا			
			
P.O.Box 40 , Hebron , West Bank , Palestine URL : http // www.hebron.edu		ن.ب ٤٠ الخليل - فلسطين لفون : 970 (0)2-222-0995 اكس : 970 (0)2-222-9303	