# تصور مقترح لمستويات كادر المعلم على أساس تطور السلوك المهني له

**إعداد**

**أ / الهام عبد الشكور محمد الدسوقي**

## مقدمة

دائما ما نقول أن مهنة التعليم تقوم بالأساس على "مجموعة معايير مهنية " يجب العمل بها عند "اختيار المعلم" تشير إلى مجموعة من الخصائص والسمات الشخصية والمعرفية والثقافية والتربوية التي يجب أن تتوافر في من يرغب العمل في مجال التربية والتعليم، على أن يتم الاستمرار في رفع قدراته المهنية، وتزويده بالخبرات والمهارات اللازمة من خلال التدريب المستمر، كي يكون قادرا على القيام بمتطلبات الرسالة التربوية والتعليمية، فلا يمكن تحقيق "العملية التعليمية وتجويدها" إلا من خلال الارتقاء بالمعلم أولا، كي يكون لديه استعداد والتزام تام للقيام بواجباته التربوية والتعليمية تجاه طلابه، والتزام مطلوب تجاه متطلبات رسالته وواجباتها فيما يتعلق بمنهجيتها وأهدافها وأساليبها، وجديدها من الممارسات المطلوبة.

**معاير اختيار المعلم المهنية**

حينما يعمل المسؤلون على تصميم إطار منهجي في تحديد "معايير اختيار المعلم المهنية " فيستحسن أن يكون الأساس أو القاعدة، هو تحديد المجال الشخصي "فشخصية من يريد التقدم للعمل معلما، من الأهمية بمكان أن تكون له سمات معينة يتحلى بها، فلم يعد من المناسب أن يتم تجاوز هذا المعيار في اختيار المعلمين للتدريس، أو التنازل عنه، حتى يتفاجأ المجتمع التربوي بمعلمين ليست لديهم هوية مهنية تجاه التعليم، إلا أنهم وجدوا الوظيفة التي سيحققون عبرها دخلا ماليا ليس أكثر، وتحقيق أمان وظيفي، فتتفاجأ فيما بعد مدارسهم بتسيبهم وتغيبهم، بل وتمردهم على قوانين المهنة التعليمية، وعدم قناعتهم بما يقدمونه من أعمال حيث ينظرون إليها على أنها "أعباء" لا لزوم لها، فمن يتم اختياره، يجب أن تكون لديه سمات المعلم أو المربي، وما يجب الاتسام به من اتزان وتعقل وصبر واحتمال لمشاق المهنة، والقناعة بأن لديه رسالة يؤديها، فلمهنة التدريس أخلاقيات ومعايير، يجب أن ترسم سلوك المعلم معلماً ومربياً وباني أجيال

ثم نأتي إلى المجال المعرفي، فتمكن المعلم من مجال التخصص، الذي سيقوم على تدريسه مطلوب، وهذا يتم التأكد منه عبر قياسات، تعكس مدى ما تحصل عليه، وأن لديه القدرة على تقديم مادة تدريسه، وإيصالها إلى طلابه، وفق قدرة عملية وعلمية، وإبداعية

ثم نأتي إلى المجال الثقافي من معايير مهنة المعلم، وهو مجال مهم يشير إلى شخصية المعلم ومدى ارتباطها بالجانب الثقافي، وميوله للمطالعة في كل ميادين الثقافة بشكل عام، وفي ميدانه بشكل خاص، فمن الغريب أن نلقى معلما يقول صراحة "أنا لا أقرأ"! فكيف سيصنع طلابا معرفيين أو مثقفين، أو يعشقون القراءة والاطلاع، إذا كان هو لا يقرأ؟ فالبناء المعرفي الثقافي في غاية الأهمية

ثم بعد ذلك المجال المهاري المهني، وهو صلب المعايير، فهل المعلم الذي جاء إلى ميدان التعليم لديه المهارات اللازمة، ليقوم بالممارسات التدريسية والتقويمية؟ وهل لديه إلمام كيف يبني بيئة تعليمية آمنة لطلابه؟ وكلنا رأينا حالات من العنف كانت تمارس من قلة من المعلمين تجاه طلابهم؟ وهل لديه إلمام بتوظيف التقنية ومصادر المعرفة؟ وهل لديه معرفة ومهارة لتوظيف التقويم التربوي؟ الذي هو أساس مهم في عملية التعلم، وهل لديه مهارات التواصل الفعال مع الزملاء والإدارة وأولياء الامور، أم يفتقر إليها؟ وهل لديه الخبرة الكافية في إدارة بيئات التعلم، وكلنا نعلم أن فترة التطبيق العملي ليست على مايرام، وغيرها من المهارات الفنية لمن سيعمل معلما، وليس صعبا على وزارة التعليم العمل على تصميم معايير المعلم المهنية لكن الأهم هو تفعيلها، بالطرائق التي يمكن من خلالها التحقق من المعايير لكل متقدم للعمل كمعلم

**كادر المعلم**

اعتبر كادر المعلم توصيف اسمي لعملية الاختبار والتدريب المستمر، الذي يخضع له المعلمون خلال فترة حياتهم العملية، وينتج عن اعتبار المعلم مجهزاً ومعداً إعداداً نفسيا وتربويا ومهنيا من عدمه.

وقد قامت الدولة في هذا الصدد باصدار قانون رقم ١٣٩ الخاص بالتعليم في عام ١٩٨١وقامت بتعديله بالقانون رقم ٩٣ لسنة ٢٠١٢ الذي يحدد الشروط والمتطلبات لوظيفة المعلم وشروط الترقي والتعيين وقد جاء في الفصل الأول من الباب السابع الخاص بأعضاء هيئة التعليم والمتعلق بوظائف المعلمين وما يعادلها والمشاركون في العملية التعليمية أن يتكون جدول وظائف المعلمين من الوظائف الأتية: (معلم مساعد، معلم، معلم أول، معلم أول (أ)، معلم خبير، كبير معلمين).

وقد جاء في المادة ٧٢ انه يشترط فيمن يشغل وظيفة من وظائف المعلمين اعتبارا من تاريخ العمل به ما يأتي:

١ –أن يكون متمتعا بالجنسية المصرية أو جنسية إحدى الدول التي تعامل المصريين بالمثل في تولى الوظائف العامة .

٢ –أن يكون من خريجي كليات التربية أو حاصلا على مؤهل عال تربوي مناسب، أو على مؤهل عال مناسب بالاضافة إلى شهادة أو إجازة تأهيل تربوي.

٣ –أن يستوفي برامج التنمية المهنية المقررة لشغل الوظيفة .

وجاء كذلك في المادة (٨١) من نفس القانون انه يشترط للترقي إلى الوظائف المنصوص عليها في المادة (٧٢) من هذ ا القانون، الاتي:

١ –استيفاء شروط شغل الوظيية المرقى إليها على النحو المبين ببطاقة الوصف الخاص بها.

٢ –قضاء خمس سنوات على الأقل في ممارس العمل الفعلي في الوظيية الأدنى مباشرة، أو ما في

مستواها و فقا للقواعد التي يصدر بها قرار من وزير التربية والتعليم. وتخفض المدة البينية للترقي عام واحد للحاصل على الماجستير، وعامين للحاصل على الدكتوراه .

٣–الحصول على شهادة الصلاحية لمزاولة الوظيفة المرقى إليها.

٤ –الحصول على تقرير تقويم أداء بمرتبة فوق متوسط على الأقل في سنتين سابقتين مباشرة على النظر في الترقي . وتحدد اللائحة التنفيذية إجراءات الترقي . و يستحق المعلم بداية الأجر المقرر للوظيفة المرقى إليها أو علاوة من علاوتها أيهما أكبر اعتبار من هذا التاريخ.

وجاء في اللائحة التنفيذية للباب السابع من قانون التعليم الصادر بالقانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١ المضاف بالقانون رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧ والمعدل بالقانون رقم ٩٣ لسنة ٢٠١٢

المادة ٤ أن يكون التعيين أو التعاقد لشغل وظائف المعلمين و الإخصائيين المنصوص عليها في المادة (٧٠) من قانون التعليم لخريجي كليات التربية أو الحاصلين على مؤهل عالٍ تربوي مناسب ، أو على مؤهل عالٍ مناسب بالإضافة إلى شهادة أو

إجازة تأهيل تربوي و يتم ترتيب من يتقدم لشغل الوظيفة و المفاضلة بينهم وفقاً للقواعد الآتية :

الأعلى في مرتبة الحصول على المؤهل اللازم لشغل الوظيفة، الأعلى مؤهلاً، الأعلى في درجات نتيجة الاختبار، الأقدم تخرجاً ، الأكبر سناً. ولا يجوز التعاقد إلا وفقاً لنموذج العقد المرفق دون غيره .

أما المدة البينية للترقي من وظيفة إلى اخري تبعاً لكادر المعلم فتم الاطلاع عليها من خلال النشرات الصادرة والموجهة للمديريات والخاصة بالترقي وكان بيأنها كاتالي:

**جدول (٢٧) الفترات البينية للترقي تبعاً لكادر المعلم**

| الوظيفة | الفترة البينية | الوظيفة الأعلى |
|---|---|---|
| معلم مساعد | ٨ سنوات | معلم |
| معلم | ٦ سنوات | معلم أول |
| معلم أول | ٦ سنوات | معلم أول أ |
| معلم أول أ | ٥ سنوات | معلم خبير |
| معلم خبير | ٥ سنوات | معلم كبير |

وقد قام القانون رقم ١٦ لسنة ٢٠١٩ بتعديل بعض أحكام قانون التعليم رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١. وتناول ذلك القانون بالتعديل ٥ مواد تتمثل في الفقرة الثانية من المادة ٧٠، والمواد ٧٢ و٧٣ و٧٦ و٧٩، وجميعها واردة في الباب السابع من قانون التعليم، الخاص بأعضاء هيئة التعليم والمعروف بـ«كادر المعلمين»، والذي تمت إضافته لقانون التعليم بموجب القانون ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧. وبمقارنة نصوص التعديلات الجديدة بالنصوص الواردة بقانون كادر المعلمين المشار إليه، تبين أن التعديلات تضمنت ٤ محاور رئيسية تمثلت في: الاحتكام إلى قانون الخدمة المدنية فيما لم يرد به نص في قانون التعليم، وتعديل شروط التعيين في وظيفة من وظائف المعلمين، تعديل إجراءات التعيين بوظيفة «معلم مساعد»، وإتاحة التعيين بمنصب وكيل مدرسة ومدير مدرسة تعليم أساسى لحملة دبلوم المعلمين بعد أخذ التدريبات اللازمة

ونتناول التعديلات على نص المادة ٧٢ من قانون التعليم الخاصة بشروط شغل وظائف المعلمين، حيث تضمن النص الجديد لهذه المادة تعديل الشرطين الثاني والثالث من تلك الشروط، فيما استمر الشرط الأول كما هو والمتمثل في أن يكون المتقدم للوظيفة متمتعا بالجنسية المصرية، أو جنسية إحدى الدول التي تعامل المصريين بالمثل، في تولي

الوظائف العامة، ويجوز لوزير التربية والتعليم والتعليم الفني الاستثناء من هذا الشرط عن التعاقد مع المعلمين الأجانب، وفقاً للقواعد التي تبينها اللائحة التنفيذية لهذا القانون.

أما الشرط الثاني من شروط التعيين والذي جرى تعديله فأصبح ينص على أن يكون المتقدم من خريجي كليات التربية، أو حاصلا على مؤهل عال مناسب بالإضافة إلى شهادة أو إجازة تأهيل تربوي، ويستثنى من إجازة التأهيل التربوي الحاصلون على بكالوريوس الخدمة الإجتماعية أو ليسانس الآداب قسمي علم النفس والاجتماع إذا كان متقدماً لشغل وظيفة أخصائي. وكان النص القديم لذلك الشرط ينيط بوزير التربية والتعليم أن يُصدر بقرار منه اشتراطات التأهيل التربوي المطلوب للتعيين، ويستثني من من الحصول على إجازة التأهيل التربوي المعلم المساعد والشاغلون لوظائف تعليمية في تاريخ العمل بهذا الباب.

وفي الوقت الذي كان ينص الشرط الثالث من شروط التعيين على أن يجتاز المتقدم للوظيفة الاختبار المقرر لشغلها، وفقاً للنص القديم، بات ذلك الشرط يخضع المتقدمين لوظائف المعلمين لبرامج التنمية المهنية المقررة لشغل الوظيفة ويشترط استيفائها، واللائحة التنفيذية تحديد اشتراطات التأهيل التربوي.

**تعديل المادة ٧٣ الخاص بالمعلم المساعد وشروط تعيينه في وظيفة معلم وفترة التدريب**

جعل النص الجديد للمادة ٧٣ شغل وظيفة (معلم مساعد) بالتعاقد لمدة سنة قابلة للتجديد لمدة سنة أخربقرار من وزير التربيبة والتعليم، وبعد أخذ رأي المحافظ المختص – الذي لم يكن متطلباً في النص القديم .واستمر النص في هذا المادة على إلزام شاغل وظيفة (معلم مساعد) خلال هذه المدة بالحصول على شهادة الصلاحية من الأكاديمية المهنية للمعلمين – والتي لم تكن مذكورة في النص القديم– لمزاولة مهنة التعليم بالمرحلة التعليمية التي يعمل بها، واستمر النص أيضاذ على أنه أن لم يحصل شاغل الوظيفة على هذه الشهادة خلال المدة المشار إليها، انتهى عقده تلقائياً دون الحاجة لاتخاذ أي إجراء.

واستحدثت التعديلات فقرة أدخلتها على تلك المادة، تجيز في حالة الضرورة إعادة التعاقد لمدة سنة واحدة غير قابلة للتجديد مع من انتهى عقده تلقائياً من شاغلي وظائف (معلم مساعد) لعدم حصوله على شهادة الصلاحية المشار إليهاخلال المدة المحددة لها، وذلك بقرار من وزير التربية والتعليم والتعليم الفني بعد أخذ رأي المحافظ المختص، فإذا لم يحصل على تلك الشهادة خلال السنة انتهى عقده تلقائياً دون الحاجة لاتخاذ أي إجراء.

كما استمر النص في هذه المادة على أن يعين بقرار من المحافظ المختص في وظيفة معلم من أمضى سنة على الأقل في وظيفة معلم مساعد، وحصل خلالها على الشهادة المشار إليها، وثبتت صلاحيته للعمل وفقاً للمعايير التي تحددها اللائحة المالية لهذا القانون.

ويسري حكم الفقرة الأولى من هذه المادة على الإخصائيين الاجتماعيين والنفسيين وإخصائي التكنولوجيا وإخصائي الصحافة الإعلام وأمناء المكتبات، المشار إليهم في المادة ٧٠ من هذا لاقانون الذين يعينون بعقود مؤقتة.

وأضافت التعديلات فقرة أخيرة إلى هذه المادة تنص على أنه يجوز بعد موافقة وزير المالية تسوية حالة من يحصا على مؤهل عال أثناء الخدمة من العاملين بالمداري والإدارات والمديريات بشرط استيفاء المتطلبات التي تحددها الأكاديمية المهنية للمعلمين.

وتعديلا لإجراءات التعيين في وظائف المعلمين طالت التعديلات المادة ٧٦ والتي تنظم الإعلان عن الوظائف الخالية، ففي الوقت الذي استمرت فيه هذه المادة تانص على أنه مع عدم الإخلال بحكم المادة ٧٣ من هذا القانون، يكون التعيين أو التعاقد لشغل وظائف التعليم المشار إليها بالمادة ٧٠ من هذا القانون من خلال إعلان واسع الانتشار يوجه للكافة وبما يكفل مبدأ تكافؤ الفرص، استحدثت التعديلات فقرة ثانية بهذه المادة تنص على أنه « ويجوز في حالة الضرورة، وبعد موافقة مجلس الوزراء وبناء على عرض وزير التربية والتعليم والتعليم القني، أن يكون الإعلان المشار إليه بالفقرة السابقة داخل نطاق محافظة أو أكثر دون غيرها.«

**فيما استمر النص في هذه المادة على أن يتم ترتيب من يجتازون اختبار شغل الوظيفة والمفاضلة بينهم بمراعاة مؤهلاتهم وخبراتهم، وتنظم اللائحة التنفيذية لهذا القانون وسائل وضوابط الإعلان وقواعد الترتيب والمفاضلة**

ومن خلال الجدول السابق و كذلك بعد الاطلاع على قانون كادر المعلم وما تبعه من تعديلات يتضح الاتي:

١- المحدد الرئيسي للترقي تبعا لكادر المعلم هو عدد سنوات العمل بالتدريس ولا يحق لمعلم ما نيل الترقية الا اذا أمضي عدد محدد من السنوات في عملية التدريس

٢- تبين من خلال قانون كادر المعلم أن سن المعلم أهم محددات الترقي فالمعلمون الأكبر سناً هم الأولى بالترقية

٣- لم يتطرق القانون إلى اختيار المعلمين المتقدمين للعمل بالتدريس عن طريق السمات الشخصية والميول إلى المهنة وسلوكهم المهني والوظيفي

٤- اهمال الجانب النفسي للمعلم وأهميته في تحديد المعلم المؤهل للعمل بالتدريس ذو القدرة على تحمل الضغوط التي يتعرض لها في مجال التعامل مع البيئة المحيطة. بالرغم من أن من أهم أسباب صدور قانون كادر المعلم وتتلخص في النقاط التالية:

١- حصول الكثير من المعلمين على درجات، وتقديرات متدنية جدا في التقارير السرية السنوية من المشرفين عليهم.

٢- حالات التحرش، والزواج العرفي، والتسيب الأخلاقي التي اجتاحت بعض المدارس فأخلت بالمستوى العام للمعلمين، وهددت الثقة بهم (الإعداد النفسي).

٣- العقاب البدني المبالغ فيه، والذي جعل بعض المعلمين يتسببون في عاهات مستديمة أحيانا للطلاب، ناهيك عن حجم الدمار النفسي، والإعاقة النفسية التي تستمر ولا تظهر مع الطلاب.

٤- التدني الملحوظ في مستويات آلاف الطلاب، وعجز كثير من خريجي المدارس عن القراءة والكتابة بشكل سليم، عزز من تقارير المهنيين والخبراء حول أحقية بعض المعلمين في الاستمرار في العملية التعليمية.

مما أدى إلى صدور قانون الكادر والذي تعرض فيما بعد لانتقادات عنيفة لكثير من الأسباب نذكر منها:

١- كادر المعلم تعرض لانتقادات كثيرة من قبل المعلمين في البداية، ولكنهم رضخوا في النهاية، ومارسوا الأمر كما يمارسه طلابهم، من غش ومظهرية ووساطات.

٢- كادر المعلم الآن هو عملية اختبار، أو دورة تدريبية روتينية يتخطاها كل المعلمين المؤهل والمدرب وغير المدرب، ولم يعد لكادر المعلم من فائدة سوى اسمه.

٣- يعين المعلمين الجدد على درجة معلم مساعد عند التعاقد، وعند التعيين الفعلي يخضعون لاختبار كادر المعلم، ومن ثم يحصلون على درجة (معلم)، ثم معلم أول، ثم معلم أول أ، ثم معلم خبير، ثم كبير باحثين.

٤- يعتبر المعلمون قانون كادر المعلم قانونا شكليا؛ إذ يجدون إلى جوارهم في العملية التعليمية وفي سلك التعليم، من لا يستحق الاستمرار فيه، كما أن مستويات الطلاب والتلاميذ استمرت في التدني، حتى أصبحت في ذيل التصنيف العالمي للتعليم.

٥- تقوم الأكاديمية المهنية للمعلم بالتدريب على كادر المعلم واختبار المعلمين فيه، وهي مؤسسة تابعة للدولة تختص بتدريب المعلمين في المستويات المختلفة على الاطلاع بمهنة التدريس والتعليم، وفق مقتضيات وضوابط علمية، ومما يؤصل لتلك المسألة في نفوس المعلمين الإحساس والخبرة الحياتية مع المؤسسات، لكن بالنهاية تبقى تلك المؤسسة إحدى المؤسسات التي تعانى من البطء نتيجة لعوامل مختلفة.

٦- الشعور القديم المهيمن على المعلم، من اعتبارها مهانة للمعلم أن يعود متعلما، بعد أن افترض في نفسه القوامة والقيادة لجحافل الخريجين، الذين يدينون له بالفضل في الوصول إلى مؤهلات علمية مناسبة، من وجهة نظره.

كادر المعلم أقصى ما يمكن القول فيه: إنه اختبار علمي متقدم يقيس القدرات التربوية والنفسية والأكاديمية للمعلم، ولكن في إطار منظومة من الفساد، تبدأ بوجود مسؤولين غير مؤهلين بمهمة الوساطة بين المعاهد الأزهرية والمدارس الحكومية من جهة، والأكاديمية المهنية من جهة أخرى، والجميع ينوء تحت حب البيروقراطية.

فما الجدوى من كادر المعلم؟ وهل نعتبر فعلياً المعلمين المبتدئين في مرحلة دنيا من الكادر الوظيفي والمعلمين الذين يقضون سنوات أكثر في عملية التدريس في قمة وظائف كادر المعلم؟ وهل يصلح معيار التقدم في السن والاقدمية في التدريس فقط لترقي المعلم

وتحديد صلاحيته المهنية؟ وما دور الشخصية والدوافع والميول في عملية الترقي بالنسبة لكادر المعلم ؟ وهل يتغير فعلا سلوك المعلم المهني بالتقدم في السن مما يستوجب الترقية؟ وما هو المعيار الذي يحدد مراحل السلوك المهني للمعلم والتي يترتب عليها عملية الترقي؟

**التصور المقترح لمستويات كادر المعلم في ضوء مراحل السلوك المهني للمعلم القائم على مستوى المهنية**

يرتكز التصور المقترح لكادر المعلم على مراحل تطور السلوك المهني والذي تبنته هذه الدراسة والذي يستند إلى مستوى المهنية وليس عدد سنوات العمل بالتدريس والتي يمكن أن تكون اساساً جوهرياً للترقي وينقسم هذا الكادر إلى أربعة مستويات للتطور المهني لكل منها خصائص محددة للسلوك المهني للمعلم على النحو التالي:

١- **مرحلة ماقبل المهنية pre-professional** وفيها يكون السلوك المهني للمعلم في طور التكوين ولا يهتم بالتدريب أو قيام الطلاب بالأنشطة الفردية أو الجماعية ويقوم بها بنفسه حيث يتحسن ويتطور مهنياً بالدرجة الأكبر من خلال المحاولة والخطأ أثناء ممارسته للعملية التعليمية الفعلية ويعتمد أكثر على خبراته التعليمية النظرية السابقة دون اللجوء للعوامل المساعدة مثل المصادر العلمية أو الزملاء او الأبحاث

٢- - **مرحلة المهنية المستقلة autonomous professional** وفيها يتحسن المعلم ويتطور مهنياً من خلال البحث في المناهج وطرق التدريس والمشاركة في البرامج التدريبية إلا أنه يجد صعوبة في دمج ما يتعلمه منها في ممارساته الفعلية داخل حجرة الدراسة ويعتمد المعلم في القيام بمهام مهنته بالدرجة الأكبر على نفسه دون اللجوء للأخرين لمساندته.

٣- – **مرحلة الزمالة المهنية the collegial professional** وفيها يتحسن المعلم ويتطور مهنياً بالدرجة الأكبر من خلال التعاون مع الزملاء لتحقيق النجاح وتحسين الإنجازات والإستجابة السريعة للتغيرات وإعادة الهيكلة وإنشائه مناخ يقدر على مواجهة المخاطر والتحسن المستمر لسلوكه المهني.

٤- **مرحلة مابعد المهنية post professional** وفيها يتحسن المعلم ويتطور مهنياً من خلال التحكم في أدائه وسلوكه المهني وفقاً لمعايير الأداء والمراقبة والمساءلة وتتسع لديه فكرة الممارسة المهنية الجماعية والتيسير التعليمي والتي من شأنها تحسين نوعية التعليم وطرق التدريس والأهتمام المعلمي ويكون مدافعاً عن الحقوق والمبادئ.

وقد قامت الباحثة بعمل مقارنة احصائية بين المعلمين المبتدئين وهم من نستطيع اطلاق اسم المعلم المساعد عليهم تبعاً لتوصيف كادر المعلم والمعلمون الاقدم في مهنة التدريس وهم من نستطيع اطلاق اسم المعلم الخبير عليهم تبعاً لكادر المعلم بناء على عدد سنوات الخبرة في مجال العمل بالتدريس وذلك لمعرفة مرحلة السلوك المهني لكل منهما والتي من المتوقع أن ينتمي المعلمون المبتدئون لمرحلة ماقبل المهنية the pre-professional age بينما ينتمي المعلمون الاقدم إلى مرحلة مابعد المهنية the age of post professional وذلك تبعا للمعايير الموضوعة لكادر المعلم والتي تعتمد فقط على السن وعدد سنوات العمل بالتدريس وذلك للوقوف على المعايير الحقيقية للترقي والعمل بمهنة التدريس

وقامت الباحثة باختبار درجة تطور السلوك المهني للمعلم بناءً على عدد سنوات العمل بالتدريس والتي تنطبق مع نظام كادر المعلم في التطور وذلك لمعرفة أثر عدد سنوات العمل بالتدريس على سلوك المعلم المهني وذلك للاجابة

على تساؤل مغزاه هل يمكن اعتبار عدد سنوات العمل بالتدريس المعيار المناسب للحكم على المعلم بتطور سلوكه المهني واحقيته في الترقي؟

**وافترضت الباحثة أنه لايوجد ارتباط بين عدد سنوات العمل بالتدريس وبين مراحل تطور السلوك المهني المشروط بمستوى المهنية**

ولاختبار الفرض قامت الباحثة بتقسيم عدد سنوات العمل بالتدريس الخاصة بالمعلم تبعا لمراحل السلوك المهني للمعلم والتي تتناسب تقريبا مع نظام كادر المعلم المعمول به في جمهورية مصر العربية.

قامت الباحثة بتحديد عينة اختبار الفرض والتي تكونت من ١٩٢ معلم ومعلمة في مراحل تدريسية وعدد سنوات عمل مختلفة وفي مراحل مهنية مختلفة تبعاً للسلوك المهني للمعلم وكان تقسيمهم كالتالي

| الفئة | عدد سنوات الخبرة | عدد المعلمين داخل الفئة |
|---|---|---|
| معلم مساعد\ معلم | ٨ فأقل | ١٤٦ |
| معلم أول | ٩ إلى ١٤ | ٢١ |
| معلم أول أ | ١٥ إلى ٢٢ | ١٧ |
| معلم خبير\ معلم كبير | ٢٣ فاكثر | ٨ |

أ- بالنسبة للبعد الأول (السلوك التنموي):

تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات المعلمين في كل فئة، والجدول التالي يبين ذلك.

المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات المعلمين في البعد الأول تبعاً لسنوات العمل بالتدريس

| الفئة | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|---|---|---|---|
| معلم مساعد\ معلم | ١٤٦ | ٢١.٠٦ | ٢.٧٣٠ |
| معلم أول | ٢١ | ١٩.٧٦ | ٣.٩١٠ |
| معلم أول أ | ١٧ | ٢١.٣٥ | ٢.٧٦٠ |
| معلم خبير \ معلم كبير | ٨ | ٢٤.١٣ | ١.٢٤٦ |

ولدراسة دلالة الفروق بين متوسطات هذه الفئات تم حساب تحليل التباين أحادي الاتجاه، والجدول التالي يبين ذلك.

نتائج تحليل التباين الأحادي للكشف عن الفروق في المتوسطات الحسابية لدرجات المعلمين في البعد الأول تبعاً لسنوات العمل بالتدريس

| مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف | مستوى الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|
| بين المجموعات | ١١١.٩٦٧ | ٣ | ٣٧.٣٢٢ | ٤.٦١٩ | ٠.٠١ |
| داخل المجموعات | ١٥١٩.٠١٢ | ١٨٨ | ٨.٠٨٠ | | |

يتبين من الجدول أنه توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١) في متوسطات درجات المعلمين في البعد الأول تُعزى لسنوات العمل بالتدريس، ولمعرفة إتجاه الفروق تم حساب اختبار أقل فرق دال لإجراء المقارنات البعدية والجدول التالي يبين ذلك.

نتائج المقارنات البعدية لاختبار أقل فرق دال لدرجات المعلمين في البعد الأول تبعاً لسنوات العمل بالتدريس

| الفئة | ما قبل المهنية | المهنية المستقلة | الزمالة المهنية | ما بعد المهنية |
|---|---|---|---|---|
| معلم مساعد\ معلم | – | – | – | – |
| معلم أول | ١.٣٠ | – | – | – |
| معلم أول أ | -٠.٢٩ | -١.٥٩ | – | – |
| معلم خبير\ معلم كبير | -٣.٠٦* | -٤.٣٦* | -٢.٧٧* | – |

*دال عند مستوى ٠.٠٥

يبين الجدول رقم (٢٠) أن هناك فروقاً دالة إحصائياً في المتوسطات الحسابية لدرجات المعلمين في البعد الأول لصالح مرحلة ما بعد المهنية، في حين أنه لم توجد هناك فروق بين المراحل الثلاث الأولى.

ب-بالنسبة للبعد الثاني (السلوك التقويمي):

تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات المعلمين في كل فئة، والجدول التالي يبين ذلك.

المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات المعلمين في البعد الثاني تبعاً لسنوات العمل بالتدريس

| الفئة | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|---|---|---|---|
| معلم مساعد\ معلم | ١٤٦ | ١٤.٣٠ | ٢.٣٠٠ |
| معلم أول | ٢١ | ١٥.٢٤ | ٢.٣٨٥ |
| معلم أول أ | ١٧ | ١٤.٥٩ | ٢.٧٤٠ |
| معلم خبير\ معلم كبير | ٨ | ١٦.٠٠ | ١.٣٠٩ |

ولدراسة دلالة الفروق بين متوسطات هذه الفئات تم حساب تحليل التباين أحادي الاتجاه، والجدول التالي يبين ذلك.

نتائج تحليل التباين الأحادي للكشف عن الفروق في المتوسطات الحسابية لدرجات المعلمين في البعد الثاني تبعاً لسنوات العمل بالتدريس

| مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف | مستوى الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|
| بين المجموعات | ٣٥.٣٣٣ | ٣ | ١١.٧٧٨ | ٢.١٨٧ | غير دال |
| داخل المجموعات | ١٠١٢.٦٦٧ | ١٨٨ | ٥.٣٨٧ | | |

يتبين من الجدول أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات المعلمين في البعد الثاني تُعزى لسنوات الخبرة.

ج- بالنسبة للبعد الثالث (السلوك التعاوني):

تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات المعلمين في كل فئة، والجدول التالي يبين ذلك.

المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات المعلمين في البعد الثالث تبعاً لسنوات العمل بالتدريس

| الفئة | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|---|---|---|---|
| مرحلة ما قبل المهنية | ١٤٦ | ١٦.٩٠ | ٢.٥٦٢ |
| مرحلة المهنية المستقلة | ٢١ | ١٥.٨٦ | ٣.٧٠٥ |
| مرحلة الزمالة المهنية | ١٧ | ١٦.٢٤ | ٢.٤٨٨ |
| مرحلة ما بعد المهنية | ٨ | ١٧.٨٨ | ٢.١٦٧ |

ولدراسة دلالة الفروق بين متوسطات هذه الفئات تم حساب تحليل التباين أحادي الاتجاه، والجدول التالي يبين ذلك.

نتائج تحليل التباين الأحادي للكشف عن الفروق في المتوسطات الحسابية لدرجات المعلمين في البعد الثالث تبعاً لسنوات العمل بالتدريس

| مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف | مستوى الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|
| بين المجموعات | ٣٤.٤٨٩ | ٣ | ١١.٤٩٦ | ١.٥٩٢ | غير دال |
| داخل المجموعات | ١٣٥٧.٩٦٤ | ١٨٨ | ٧.٢٢٣ | | |

يتبين من الجدول أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات المعلمين في البعد الثالث تُعزى لسنوات العمل بالتدريس.

أ- بالنسبة لمقياس السلوك التنموي ككل:

تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات المعلمين في كل فئة، كما بالجدول التالي

المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات المعلمين على مقياس السلوك التنموي تبعاً لسنوات العمل بالتدريس

| الفئة | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|---|---|---|---|
| معلم مساعد\ معلم | ١٤٦ | ٥٢.٢٦ | ٥.٧٥٧ |
| معلم أول | ٢١ | ٥٠.٨٦ | ٧.٣٠٩ |
| معلم أول أ | ١٧ | ٥٢.١٨ | ٦.١٥٧ |
| معلم خبير\ معلم كبير | ٨ | ٥٨.٠٠ | ٣.١٦٢ |

ولدراسة دلالة الفروق بين متوسطات هذه الفئات تم حساب تحليل التباين أحادي الاتجاه، والجدول التالي يبين ذلك.

نتائج تحليل التباين الأحادي للكشف عن الفروق في المتوسطات الحسابية لدرجات المعلمين على مقياس السلوك التنموي تبعاً لسنوات العمل بالتدريس

| مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف | مستوى الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|
| بين المجموعات | ٣٠٣.٨٤٣ | ٣ | ١٠١.٢٨١ | ٢.٩٠٦ | ٠.٠٥ |
| داخل المجموعات | ٦٥٥١.١٥٢ | ١٨٨ | ٣٤.٨٤٧ | | |

يتبين من الجدول أنه توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥) في متوسطات درجات المعلمين في مقياس السلوك التنموي تُعزى لسنوات العمل بالتدريس، ولمعرفة إتجاه الفروق تم حساب اختبار أقل فرق دال لإجراء المقارنات البعدية والجدول التالي يبين ذلك.

نتائج المقارنات البعدية لاختبار أقل فرق دال لدرجات المعلمين على مقياس السلوك التنموي تبعاً لسنوات العمل بالتدريس

| الفئة | ما قبل المهنية | المهنية المستقلة | الزمالة المهنية | ما بعد المهنية |
|---|---|---|---|---|
| مرحلة ما قبل المهنية | – | – | – | – |
| مرحلة المهنية المستقلة | ١.٤٠ | – | – | – |
| مرحلة الزمالة المهنية | ٠.٠٨ | ١.٣٢- | – | – |
| مرحلة ما بعد المهنية | *٥.٧٤- | *٧.١- | *٥.٨٢- | – |

*دال عند مستوى ٠.٠٥

يبين الجدول أن هناك فروقاً دالة إحصائياً في المتوسطات الحسابية لدرجات المعلمين على مقياس السلوك التنموي لصالح مرحلة ما بعد المهنية، في حين أنه لم توجد هناك فروق بين المراحل الثلاث الأولى.

قامت الباحثة بوضع هذا الفرض لاستيضاح دور سنوات العمل بالتدريس في درجة تطور السلوك المهني للمعلم وقد أثبتت مجموعة اختبارات هذا الفرض أن عدد سنوات العمل بالتدريس ليست المعيار الذي يحدد درجة تطور السلوك المهني للمعلم حيث أنه لا توجد فروق ذات دلالة بالنسبة لجميع مراحل السلوك المهني للمعلم ما عدا مرحلة ما بعد المهنية

وقد ثبت من خلال اختبار الفرض أن عدد سنوات العمل بالتدريس ليست المعيار الذي يحدد درجة التطور المهني حيث أنه لا توجد فروق ذات دلالة بالنسبة لجميع مراحل السلوك المهني للمعلم ما عدا مرحلة ما بعد المهنية

وخلصت الباحثة من خلال الدراسة الحالية إلى نتيجة مفادها عدم اعتبار عدد سنوات العمل بالتدريس محدد لمراحل السلوك المهني للمعلم وعدم اعتمادها كمعيار لترقي المعلم واعتبار مدى تطور السلوك المهني للمعلم محدد أساسي لترقي المعلم بناء على مجموعة من الاختبارات الإنفعالية النفسية الداعمة للشخصية . وأن يتم العمل بملف إنجاز المعلم بجانب، فهو الوحيد الذي يمكنه أن يقدم صورة سريعة لمهارات وخبرات المعلم، ويحدد ما يمكن أن يتم قياسه، إذا ما كانت لديه إنجازات على صعيد عمله من تجارب ومبتكرات ومبادرات، ويعكس سير تطور المعلم وبنائه المعرفي المهني، ومسيرته المهنية تجاه طلابه ومدرسته، والحالة النفسية للمعلم واختبارات تطور سلوكه المهني وتقترح أن يكون من ضمن منقولات المعلم حينما ينتقل من مدرسة إلى اخرى