

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

الإطار العام للدراسة

الفصل الأول

مقدمة:

ترتبط مسارات إعداد المعلم بفلسفة الدول التربوية المنبثقة من فلسفتها الاجتماعية ودرجة تطورها، وإمكاناتها، وظروفها^(١). ومن ثم فإن أى نظام تعليمى لا يمكن فهمه إلا فى ضوء دراسة الفلسفة الاجتماعية السائدة، وإلقاء الضوء على ثقافة البلد وظروفه . ومن هنا فالتعليم أكثر الأنظمة تأثراً بالعوامل الاقتصادية والاجتماعية، حيث يميل إلى التغيير ليواكب المجتمع بتغييراته. وبالتالي فإن المجتمعات بحاجة إلى مراجعة دائمة لسياسات التعليم لمواجهة متغيرات المجتمع، ومن بينها سياسات اختيار المعلم وتوظيفه من أجل دفع كفاءة معايير الاختيار واستقطاب الفئات الجديدة من المتقدمين^(٢). وتعتبر مهنة التدريس من المهن الفنية الدقيقة التى تتطلب فيمن يمارسها الكثير من الإمكانيات والصلاحيات، فنوعية المعلم ذات أهمية قصوى فى إحداث التربية الصحيحة.

مما يتطلب اختياره بدقة وإعداده إعداداً متكاملًا^(٣)، إن المعلم الكفاء هو حجر الأساس فى العملية التعليمية وإن أى تطور فى العملية التعليمية يسقط عند عدم توفر المعلم الكفاء^(٤). وقد اتجهت الأبحاث إلى وضع تصور لسمات المعلم الشخصية والتى تتلاءم مع مهنة التدريس والتى يمكن من خلالها التنبؤ بمدى نجاح الطالب مستقبلاً، كما تمثل معايير لانتقاء واختيار الطلاب المعلمين^(٥). ومن الملاحظ أن الدول المتقدمة تهتم باختيار أفضل العناصر الطلابية للالتحاق بكليات التربية وتتبع فى ذلك أساليب للتوجيه التربوى، خاصة ونحن على مشارف القرن الحادى والعشرين، وفى ظل ارتباط قضايا التعليم بالأمن القومى وبدء تغيير مفهوم التعليم من كونه خدمة إلى كونه استثمار^(٦).

(١) الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية : كليات التربية فى الوطن العربى فى عالم متغير - المؤتمر السنوى الأول ، ٢٢-٢٤، يناير، القاهرة، ١٩٩٤، ص ١٢ .

(٢) مركز تطوير التعليم الجامعى : الأداء الجامعى ، الكفاءة والفاعلية والمستقبل ، المؤتمر القومى السنوى الثانى، القاهرة ١٩٩٥ . ص ١٨

(٣) عرفات عبد العزيز سليمان : المعلم والتربية : دراسة تحليلية لطبيعة المهنة . مكتبة الأنجلو المصرية . القاهرة، ١٩٩١ . ص ٩

(٤) المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية : إعداد وتدريب المعلمين فى ضوء السياسة التعليمية الجديدة، واحتياجات وزارة التربية، القاهرة، ١٩٩٥ . ص ٧

(٥) المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية : اختيار الطلاب الجدد بكليات المعلمين وتوزيعهم على التخصصات المختلفة، القاهرة ١٩٩٢ . ص ٧

(٦) وزارة التربية والتعليم : مبارك والتعليم، نظرة إلى المستقبل " مطابع روز اليوسف الجديدة، القاهرة، ١٩٩٢، ص ٢٤ .

وقد حظى موضوع النهوض بإعداد المعلم بأولوية خاصة فى دراسات المجالس القومية المتخصصة وذلك لارتباطها بقضايا التحول الاجتماعى والاقتصادى. وانتهت إحدى دراساته إلى "ضرورة التخطيط المحكم لتخريج الأعداد اللازمة لسد العجز كما وكيفا" ومواجهته النمو فى التعليم وتطوير كليات التربية لإعداد المعلمين النوعيين , وضرورة وضع سياسة قومية شاملة لإعداد المعلم^(١).

ولابد من الإشارة إلى أن اختيار المعلم هو اختيار من أجل التنبؤ بالنجاح فى المهنة. ولذا يتحتم معرفة من هو المعلم الجيد ؟ ومدى مناسبته للمرحلة التى سيقوم بالتدريس فيها وكيف يتم الاختيار^(٢) ؟ وعمليا فالاختيار يتم على عدة مراحل رئيسية هى مرحلة اختيار الطلاب للقبول فى برامج إعداد المعلم، ومرحلة اختيار البعض للتخرج والحصول على الإجازة , ثم الحصول على الترخيص بمزاولة مهنة التدريس . ومرحلة اختيار البعض للتثبيت فى المهنة بعد مرور فترة الاختيار^(٣) . ويجب أن تقر السياسة المعايير التى تحكم الدخول لمهنة التدريس أو الإعداد لها بتزويد المجتمع باحتياجاته من المعلمين الذين يمتلكون الأخلاق الضرورية، والخصائص والسمات العقلية والنفسية اللازمة وممن تتوفر لديهم معرفة مهارات المهنة^(٤) . وحيث أن هناك عاملا هاما وضروريا فى الإصلاح التعليمى يرتبط بنوعية طالبى الالتحاق بمهنة التدريس، لذا فقد أصبح من الضرورى مراجعة الأسس الأكاديمية والمعايير التى تكون جديرة باتخاذ التمايز والانتقاء بين هذه العناصر المتقدمة^(٥).

(١) رئاسة الجمهورية : موسوعة المجالس القومية المتخصصة، " الأوضاع الحالية بكليات التربية * الدورة الثامنة , ١٩٧٥ , ص ١٧ .

(٢) Landsher de Gilbert : Teacher Selection , Prospects , VoL . No . (3) , 1980 , P . 323 .

(٣) Millman Jason , Hammond Linda Darling , " The Newly hand book of teacher evaluation , assising elementary and secondary school teacher " . Growing press, 1990 . P32

(٤) UNESCO , Report : " Surveys on the possible up dating of the recommendation concerning the Status of teachers and on the usefulness of the instrument " , 30 jan , 1980 . P31

(٥) مركز تطوير التعليم الجامعى : الأداء الجامعى , الكفاءة و الفاعلية والمستقبل . مرجع سابق . ص .

ويمثل اختبار الشخص من البداية الأساس في إعداد المعلم الناجح ، ويقوم هذا الاختبار على أسس متعددة^(١). وبوجه عام فإن اختيار المهنة عملية يشترك فيها الفرد طالب الالتحاق بالمهنة ، وصانعوا القرار مسئولو التوظيف^(٢). وهى عملية يصاحبها ويتحكم فيها مجموعة من العوامل التى تؤثر فى اختيار الفرد للمهنة^(٣).

- وتهدف قرارات الاختيار إلى تحقيق التبادل بين ما يتطلبه العمل وما يتصف به الفرد من قدرات وخصائص، ويقوم هذا على فرضية مؤداها أن الأعمال تتفاوت فيما تتطلبه من قدرات وخصائص، كما يتفاوت فيها الأفراد أيضا^(٤). فالتوفيق فى الاختيار يعطى الفرد الفرص الحقيقية للإبداع وتحقيق الذات، ويعطى المجتمع أفضل عناصر القوى البشرية القادرة على الإنتاج وصناعة التقدم والرخاء^(٥).

وفى الوقت الذى يسير فيه التعليم العالى نحو نظام للالتحاق على نطاق واسع ظهرت مشكلة توظيف الخريجين أو صلاحيتهم للتوظيف وما تثيره هذه القضية من قضايا فرعية بشأن فائدة تعليم المستوى الثالث، وقيمة المناهج الدراسية، وخبرة التعلم، وعدم التكافؤ فى مستوى التحصيل عند إتمام الدراسة وأصبح هناك توافق عام فى الآراء على أن الوظائف فى عصر المعلومات تحتاج إلى التعلم طوال الحياة، وأن فكرة الحصول على درجة تعليم نهائية ليست مهمة بقدر أهمية التعليم مدى الحياة، والقدرة على التعلم مدى الحياة^(٦).

وللمعلم الجيد سمات شخصية تميزه عن غيره ، وتوجد مقاييس مستخدمة لقياس كفاءة المعلمين، وإن كان لا يوجد اتفاق بينهما، مثل اختبار كامل للعوامل الشخصية الستة عشرة، وأيضا مقياس أعده كمبيريدج لقياس القدرة على التدريس مكون من خمس فئات أو مستويات للأداء تتراوح بين الممتاز والردئ، وقد أكدت بعض الأبحاث أن اختبار كاتل يعد مقياسا جيدا

(١) محمد منير مرسى : فى أصول التربية ، عالم الكتب ، طبعة منقحة ، ١٩٨٤ ص ٢٢ .

(٢) Philip Young James , S. Rinhart , Will place " Therios for teacher selection . Objectives in jun . teaching and teacher education . vol . 5 , no. 4 , 1989 , p. 329 .

(٣) Shertzer Bure , " Career Planning , Freedom to choose . 2nd , Houghton , Mifflin company , London 1981 , p . 97 .

(٤) أحمد صقر عاشور : " إدارة القوى العاملة . الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي ، دار المعرفة الجامعية " ، القاهرة ، ١٩٨٥ ، ص ٥٠٩ .

(٥) وزارة التربية والتعليم : " المؤتمر الدولى للتربية فى دورته الواحد والأربعين " فى جنيف ، ١٩٨٩ ص ١٨

(٦) هيب فيسورى : " أهمية التعليم العالى فى عالم متغير " ، مستقبلات ، ملف مفتوح . التعليم العالى للقرن الحادى والعشرين ، العدد رقم ١٠٧ ، مكتب التربية الدولى جنيف المجلد ٢٨ العدد ٣ سبتمبر ١٩٩٨ ص ٢١

للتنبؤ بالنجاح فى مهنة التدريس حيث أن بعض السمات كيقظة الضمير ورجاحة العقل وضبط النفس ترتبط بالقدرة على التدريس^(١) .

كما أثبتت العديد من الدراسات مثل وجود علاقة بين صفات شخصية المعلم، وبين نجاحه المهني مثل وجود النزعة المهنية نحو التدريس^(٢) وهى توافر الحالة العقلية التى تصاحب الرغبة فى الفعل والميل الشعورى نحو المهنة بما تحتاجه من مهارات ومعرفة متخصصة. ومن ثم فقد أصبح التسليم بأهمية التدقيق فىمن يتم اختيارهم لمهنة التدريس ضروريا، وبخاصة فى عصر المعلومات والتطور الهائل فى وسائل التربية، وأساليب التعليم بحيث لا تصبح المهنة متاحة لكل من يريد ولكنها فقط ممكنة لمن يستطيع^(٣)، فلا يجب الربط بين الحصول على وظيفة والشهادة العلمية وهو دور التعليم وحق من حقوق المواطن، إذ على كل مواطن أن يبحث عن فرصته فى سوق العمل متسلحا بشهادته باحثا عن التفرد والتميز، قادرا بما اكتسب من قدرات ومهارات أن يخلق فرصة عمل له ولغيره^(٤). والتعليم مهنة مقدسة تحتاج إلى الإنسان القدوة. ذى الأفق الواسع والنفس السوية وشأنه شأن الطب والصيدلة^(٥). وغيرهما.

وقد أكد اليونسكو فى السياسات التى تحكم الانتقاء للتوظيف ضرورة إقرار مستويات محددة متميزة وقواعد تحكم الانتقاء للتوظيف وأن يتم هذا بالتعاون مع منظمات المعلمين المهنية، كما أكد على ضرورة أن تكون هناك فترة خاضعة للتجربة للدخول فى التدريس وهذه الفترة يكون فيها المعلم تحت إشراف المعلمين والإداريين والموظفين لمساعدة المرشح للمهنة، وأوضح ضرورة تأسيس مستويات مهنية^(٦).

(١) وهيب سمعان، محمد منير مرسى: " المدخل فى التربية المقارنة" مكتبة الأنجلو المصرية ١٩٩٢، ص ٤٢٩.

(٢) محمد توفيق سلام: " النزعة المهنية لدى طلبة شعبة التعليم الأساسى"، دراسة ميدانية، جامعة المنوفية، كلية التربية، شبين الكوم، مجلة العلوم التربوية، العدد، ١٩٩٢، ص ١٢ .

(٣) عبد الفتاح جلال: " نحو إستراتيجية جديدة لإعداد المعلم " المؤتمر القومى لتطوير إعداد المعلم وتدريبه ورعايته التقرير النهائى، الجمعية المصرية للتنمية والطفولة وزارة التربية والتعليم: المنعقد فى القاهرة، ٦ نوفمبر ١٩٩٦، ص ١٨.

(٤) وزارة التربية والتعليم: " مبارك والتعليم نظرة إلى المستقبل"، القاهرة، مطابع روز اليوسف الجديدة. ١٩٩٢، ص ١٩.

(٥) رئاسة الجمهورية: موسوعة المجالس القومية المتخصصة، تنظيم مهنة التعليم وتنميتها، الدورة الحادية والعشرين، سنة ١٩٩٤، ص ٧٣ - ٨٦.

(٦) Unesco , Paris : " surveys on the possible up dating of the recommendation concerning the statues of the teacher and usefulness of instruments, 20 Jan 1986 , p. 30.

الدراسات السابقة

نلاحظ أن بعض الدراسات العربية قد أشارت إلى مشكلة اختيار الطلاب للالتحاق بمؤسسات إعداد المعلم في مصر، من حيث نوعية الطلاب الملتحقين وعددهم، كما أشارت عرضا عديد من الدراسات والمؤتمرات العلمية إلى سياسة القبول بكليات التربية في مصر^(١) إلا إن دراسة عربية واحدة قد تناولت سياسة قبول الطلاب بكليات التربية في مصر تناولاً رئيسياً وهي التخطيط لسياسة القبول بكليات التربية في ضوء الاحتياجات الفعلية للمجتمع^(٢) وهي ما يمثل نواة لسياسة اختيار الطلاب للالتحاق بكليات التربية، وهو أحد محاور الدراسة الحالية، كما أن هناك دراستين وثيقتي الصلة بموضوع الدراسة الحالي تناولتا مشكلة اختيار الطلاب للالتحاق بكليات التربية وهما:

الدراسة الأولى : الاختيار والانتقاء لإعداد معلمى المرحلة الثانية^(٣).

الدراسة الثانية : اختيار الطلاب الجدد وتوزيعهم على الأقسام الداخلية بكلية التربية^(٤).

ولم تتناول أية دراسة عربية سياسة توظيف المعلمين أو اختيارهم للتوظيف وما يتعلق بذلك من إجراءات. وإن كانت توجد دراسات تتناول سياسة التوظيف بشكل عام و بذلك تعد هذه الدراسة الأولى من نوعها في تناولها لسياسة توظيف المعلمين في مصر .

أما بالنسبة للدراسات الأجنبية فقد بحثت العديد من الدراسات سياسة إصلاح إعداد المعلم والسياسات المتبعة لجذب وانتقاء والاحتفاظ بالمعلمين كما تناولت السياسات المتبعة لرفع مقاييس الدخول لمهنة التدريس ومتطلبات الترخيص بمزاولة المهنة، وأنواع حالات التراخيص وسياسة الأجور، والحوافز، وغيرها وفي ضوء ذلك سيتم تحديد محاور الدراسات السابقة على النحو التالي:

المحور الأول : دراسات عن اختيار المعلمين وقبولهم بمؤسسات الإعداد.

(١) الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية : كليات التربية في الوطن العربي في عالم متغير، المؤتمر السنوى الأول ٢٢-٢٤ يناير ١٩٩٣، القاهرة .

(٢) عبد الفتاح جلال : "التخطيط لسياسة القبول بكليات التربية في ضوء الاحتياجات الفعلية للمجتمع" المجلس النوعى، أكاديمية البحث العلمى والتكنولوجيا، القاهرة ١٩٩٥.

(٣) شحاته عبد الجواد زهران : "الاختيار والانتقاء لإعداد معلمى المرحلة الثانية" رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم أصول التربية، جامعة الإسكندرية، سنة ١٩٨٣ .

(٤) المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية "اختيار الطلاب الجدد وتوزيعهم على الأقسام الداخلية بكليات التربية"، القاهرة، ١٩٩٥ .

المحور الثاني : دراسات عن التوظيف .

المحور الثالث : دراسات عن إعداد المعلمين تناولت مشكلتي الاختيار والتوظيف عرضا.

المحور الأول : دراسات عن اختيار المعلمين وقبولهم بمؤسسات الإعداد.

أولا : دراسات عن اختيار الطلاب المعلمين

الدراسة الأولى: " الاختيار والانتقاء لإعداد معلمى المرحلة الثانية فى مصر"

استهدفت الدراسة إعداد أداة أو وسيلة يتم على أساسها اختيار وانتقاء العناصر التى تصلح للالتحاق ببرامج إعداد معلم المرحلة الثانية، بغض النظر عن نوع التخصص.

كما استهدفت الدراسة توصيف وتحليل مهنة التعليم ومتطلباتها، وذلك من خلال تحليل المستويات المختلفة التى تنقسم إليها الأعمال المختلفة، وتصنيفها تبعا للتصنيف البريطانى، والتصنيف الدولى للمهن ، والتصنيف الصناعى الأمريكى للمهن . واستهدفت الدراسة تحليل مقومات المهنة وعرض مراحل تطور التعليم كمهنة⁽¹⁾، وكذلك الوقوف على أهم واقع لانتقاء وإعداد معلم المرحلة الثانية فى مصر ورصد الخصائص والسمات التى يتم فى ضوءها تحديد أفضلية الالتحاق بكليات إعداد المعلم

وقد استخدم الباحث فى دراسته المنهج الوصفى فى الفصول الثلاث الأولى للتعرف على واقع نظم القبول المتبعة حاليا فى كليات إعداد المعلم وكذلك أهم الاتجاهات العالمية فى هذا المجال فضلا عن استخلاص مفهوم مهنة التعليم ومتطلباتها، بالإضافة إلى أهم السمات الواجب توافرها فيمن يرغب فى الالتحاق بكليات إعداد المعلم إلا أنه اتبع بعد ذلك المنهج التجريبي فى الجانب الميدانى من البحث، والذى يمثل الفصلين الرابع والخامس.

وقد استخدم الباحث الأدوات التالية: اختبار القدرات العقلية الأولية، واختبار الميول المهنية، ومقاييس الاتجاهات للمعلمين، ومقياس القيم الفارق، واختبار كاليفورنيا، واختبار الشخصية السوية، ودرجات التربية العملية، وبطاقة تقويم المعلم فى التربية العملية واستمارة استطلاع الرأى.

وانتهت الدراسة إلى إعداد بطاقة انتقاء للطلاب المتقدمين للالتحاق بكليات التربية.

(1) شحاته عبد الجواد زهران : "الاختيار والانتقاء لإعداد معلمى المرحلة الثانية". رسالة دكتوراه، غير منشورة، كلية التربية، جامعة الإسكندرية، ١٩٨٣.

أوجه التشابه والاختلاف

وقد تشابهت دراسة شحاتة زهران مع الدراسة الحالية فى محاور أساسية

المحور الأول :

هو التأكيد على مهنة التعليم كمهنة لها متطلبات خاصة فيمن يمارسها، وأن هناك خصائص وسمات يتم فى ضوءها تحديد أفضلية الالتحاق بكليات إعداد المعلمين.

المحور الثانى :

هو الوقوف على أهم ملامح واقع انتقاء وإعداد المعلم فى مصر، وفى بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة .

بينما اختلفت الدراسات فى الهدف حيث كان هدف دراسة زهران إعداد أداة للانتقاء، بينما هدف الدراسة الحالية مقارنته سياسة الانتقاء للتوظيف بين مصر والولايات المتحدة بهدف تطوير سياسة الانتقاء فى مصر، كما اهتمت الدراسة الحالية بدراسة سياسة توظيف المعلمين فى مصر والولايات المتحدة بهدف تطوير سياسة توظيف المعلمين، وهو ما لم تتصدى له الدراسة السابقة

وقد اختلفت الدراسات فى طبيعة المنهج المستخدم حيث استخدمت دراسة شحاتة زهران المنهج التجريبي فى الجانب الميدانى من البحث كما استخدم الباحث المنهج الوصفى ، بينما توظف الدراسة الحالية المنهج المقارن.

الدراسة الثانية

" تخطيط سياسة القبول بكليات التربية فى ضوء الاحتياجات الفعلية للمجتمع(1)

استهدفت هذه الدراسة الوصول إلى سياسة القبول بكليات التربية باعتبارها المصدر الأساسى لإعداد المعلمين فى مصر، كما تتضمن المعايير والأساليب التى يجب استخدامها لاختيار وانتقاء الطلاب المعلمين لهذه الكليات، وتهدف أيضا إلى التعرف على تجارب الدول المتقدمة فى مجال إعداد المعلم من حيث الطرق وأساليب الاختيار. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفى التحليلى لرسم وتحديد السياسة المقترحة للقبول. ومعايير الالتحاق بمهنة التعليم واستعراض الاتجاهات العالمية فى سياسات القبول ببعض الدول. كما استخدمت أيضا المنهج التجريبي لتقنين بطارية الاختبارات التى يمكن استخدامها كأداة لاختيار الطلاب المتقدمين.

(1) عبد الفتاح جلال وآخرون : تخطيط سياسة القبول بكليات التربية فى ضوء الاحتياجات الفعلية للمجتمع،

القاهرة، أكاديمية البحث العلمى والتكنولوجيا، ١٩٩٦.

وكانت أهم معالم السياسة المقترحة التي خلصت إليها الدراسة تحقيق التوازن بين العرض والطلب على المعلمين، وضرورة وضع معايير رشيدة للقبول بمؤسسات إعداد المعلم، ومزيد من العناية بالأدوات والاختبارات التي تستخدم لهذا الغرض. وتطوير هياكل ونظم القبول بمؤسسات إعداد المعلم عن طريق ربط القبول بالكليات باحتياجات المحافظات من المعلمين والتخلي عن النظام المركزي للقبول، وإنشاء جهاز أو مجلس لوضع معايير تتلاءم مع التطورات التي وجدت في المهنة. وقد تشابهت الدراسة السابقة مع الدراسة الحالية في عدة محاور وثيقة الصلة بالدراسة الحالية ومنها أن سياسة القبول بكليات التربية تمثل النواة الحقيقية لسياسة اختيار المعلمين وتوظيفهم، كما أنها تتضمن المعايير والأساليب التي يجب استخدامها لاختيار الطلاب المعلمين بهذه الكليات وهو ما يمثل المرحلة الأولى من انتقائهم للتوظيف فيما بعد.

كما تشابهت الدراسة السابقة مع الدراسة الحالية في الاهتمام بالاتجاهات العالمية في سياسات القبول ببعض الدول من بينها الولايات المتحدة. بينما اختلفت الدراسات في المنهج، حيث استخدمت الدراسة السابقة المنهج الوصفي التحليلي، بينما استخدمت الدراسة الحالية المنهج المقارن.

وقد استفادت الباحثة كثيرا من الدراسة السابقة وخاصة من معالم السياسة المقترحة لقبول الطلاب المعلمين في مصر وما وضعته الدراسة من توصيات لها تأثير كبير على سياسة توظيف المعلمين فيما بعد.

الدراسة الثالثة :

" اختيار الطلاب الجدد لكليات المعلمين وتوزيعهم على التخصصات الداخلية في الرياضيات والعلوم واللغة الإنجليزية واللغة العربية " (دراسة ميدانية)^(١).

هدف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد معايير أساسية في عملية اختيار الطلاب الجدد لكليات التربية وتوزيعهم على التخصصات الداخلية بالكليات مثل الرياضيات، والعلوم، واللغة الإنجليزية، واللغة العربية، كما تهدف هذه الدراسة إلى استخدام المعادلة العامة للانحدار في اختيار الطلاب.

(١) أحمد كمال حجاب : " اختيار الطلاب الجدد لكليات المعلمين وتوزيعهم على التخصصات الداخلية في الرياضيات والعلوم واللغة الإنجليزية واللغة العربية ". دراسة ميدانية، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، ١٩٩٢.

منهج الدراسة :

وظفت الدراسة المنهج التجريبي مستخدمة عينة معيارية من المعلمين الموجودين فى الميدان وبعضهم أمضى فى مهنة التعليم حوالى خمس وثلاثين سنة . كما استخدمت الدراسة المقاييس النفسية وتمثلت فى ثلاث بطاريات نفسية تضم فى مجموعها ستون مقياسا . وكانت البطارية الأولى هى بطارية كاليفورنيا للسمات النفسية، والبطارية الثانية هى بطارية الصفات، والبطارية الثالثة كانت لقياس تصور المدرس نحو العمل المدرسى.

إجراءات الدراسة :

- تحددت إجراءات الدراسة فى ثلاث إجراءات أساسية شكلت الفصول الأساسية للدراسة.
- ١ - عرض الفصل الأول مشكلة اختيار الأفراد وتوزيعهم عرضا فنيا. كما عرضت الدراسة النظام الحالى لاختيار وإعداد الطلاب المعلمين ولوحظ أن مدخلات نموذج النظام الحالى لاختيار وإعداد المعلمين يعتمد على طلاب وطالبات الثانوية العامة لإعدادهم مدرسين لمواد أكاديمية سواء فى الشعب العلمية أو الأدبية، كذلك طلاب وطالبات الثانوية الفنية الصناعية والتجارية والزراعية لإعدادهم مدرسين لمواد تخصصهم .
 - ٢ - يتبع اختيار الطلاب المعلمين نظام مكتب التنسيق الذى يضع أولوية مطلقة لمجموع درجات الطالب فى الثانوية العامة أو الفنية .
 - ٣ - يتم عمل مقابلة شخصية للطلاب فى بداية التحاقهم بكليات إعداد المعلمين من قبل أعضاء هيئة التدريس بكليات ويحكم من خلالها على الطالب بمدى صلاحيته لمهنة التدريس وتستهدف أساسا التأكد من خلو الطالب من عيوب الكلام والنطق والعاهات الجسمية.
- كما استعرض الفصل الأول دراسة لبعض الخصائص العقلية المعرفية والسمات الشخصية التى تلزم لاختيار وإعداد المعلم.
- واستعرض الفصل الأول أيضا مكونات الشخصية عند المعلمين وأثرها على أدائهم واتجاهاتهم نحو عملية التدريس.
- أما الفصل الثانى فقد تناول منهجية البحث والتى اشتملت على العينة، والمقاييس، والإجراءات والتحليل واستخدم الباحث المنهج التجريبي.
- أما الفصل الثالث فقد اشتمل على النتائج التى تناولت طريقة الاختيار العام للكلية، وطريقة الاختيار لأقسام الرياضيات والعلوم، وطريقة الاختيار لأقسام اللغة الإنجليزية، واللغة العربية، والدراسات المستقبلية.

وانتهت الدراسة إلى ضرورة أن يقوم مجلس الكلية بوضع مجموعة من البدائل لاختيار أفضل العناصر من الطلاب الجدد ممن يصلحون لمهنة التدريس بعد ترشيحهم من مكتب التنسيق عن طريق تحديد أهم المواصفات التي يجب أن يتحلى بها المعلم وفي هذه الحالة تقوم الكلية بتطبيق المقاييس اللازمة لهذه المواصفات، وتعد هذه المقاييس متغيرات مستقلة في تطبيق المعادلة العامة للانحدار.

أما من حيث توزيع الطلاب على الأقسام الداخلية بالكلية فقد انتهت الدراسة إلى ضرورة الاعتماد على فكرة التشابه بين الطالب وفئة معلمى نفس التخصص فى الميدان من (السمات الشخصية).

وقد استفادت الباحثة من هذه الدراسة فى تحديد أهم السمات الشخصية اللازمة للطلاب راغبي الالتحاق بمهنة التدريس وكذلك الخصائص العقلية المعرفية، وأيضا التعرف على المهارات والاتجاهات المتعلقة بتوصيل المنهج للمتعلمين، والتي من خلالها جميعا يمكن تجسيد قيمة تنبؤيه لاستعدادات الفرد لمهنة التدريس.

أوجه التشابه والاختلاف بين هذه الدراسة والدراسة الحالية التي تجريها الباحثة

تشابه الدراسات فى عرض نظام الاختيار الحالى القائم بالنسبة لطلاب مؤسسات إعداد المعلم والمعتمد أساسا على إجراءات مكتب تنسيق القبول والذى يضع الأولوية لمجموع درجات الطالب فى الثانوية العامة أو الفنية ووفقا لما يرتبه الطالب من رغباته فى بطاقة الترشيح، بينما تختلف الدراسات فى اهتمام الدراسة الأولى باختيار الطلاب للالتحاق بكليات التربية فقط بينما تهتم الدراسة الحالية بسياسة اختيارهم لمهنة التدريس، وأيضا السياسة الخاصة بتوظيف المعلمين وهو ما يشكل محورا هاما لم تتصد له دراسة كمال حجاب. كما أن الدراسة الحالية تتبع المنهج المقارن فى حين أن دراسة حجاب تستخدم المنهج التجريبي. وهناك اختلاف آخر بين الدراسات، حيث إن دراسة حجاب قد اهتمت بالمقاييس النفسية وبطاريات الاختبار وتوضيح أنواعها وخاصة الملائمة منها لعملية الاختيار والمعتمدة أساسا على أساليب التحليل الإحصائي فى ضوء معادلات الانحدار بينما اهتمت الدراسة الحالية بالسياسات الخاصة بعملية الاختيار نفسها متمثلة فى الإجراءات والقرارات والمعايير الخاصة بسياستى اختيار الطلاب للالتحاق بمؤسسات الإعداد وكذلك سياسة توظيف المعلمين.

" اختيار المعلمين الممتازين وانتقاؤهم والاحتفاظ بهم " (المشكلات والحلول)⁽¹⁾

تهدف هذه الدراسة إلى وصف وتحليل استراتيجيات اختيار المعلمين وانتقاؤهم وهى تعتمد على نتائج دراسة استطلاعية للتوجهات والممارسات التى تتعلق بمديرى المدارس. فى انتقاء معلميهم وتنقسم فصول هذه الدراسة إلى ثلاثة عشر فصلا تدرج تحت ثلاثة أقسام تتعلق بعمليات اختيار المعلم وانتقائه واستبقائه.

ويقدم الجزء الأول من هذه الدراسة معلومات تتعلق بخصائص التدريس الجيد وتقنيات التدريس والسمات الشخصية التى تميز المعلمين الممتازين، وقيمة التدريس الجيد كما عرض هذا الجزء تطوير معايير اختيار المعلمين، من حيث الأفراد الذين يقومون بتحديد معايير الاختيار، وقواعد مديرى المدارس والمسؤولين والمعلمين ومصادر تطوير معايير الاختيار، والأهداف التعليمية للمقاطعة، وسياسات المجالس المدرسية التعليمية.

ويعرض القسم الثانى من الدراسة المواد التى يوجد بها فائض فى المعلمين وكيفية التخطيط للانتقاء وكذلك تحسين استراتيجيات الانتقاء.

وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفى. وتوصلت الدراسة إلى عدة مقترحات من شأنها أن تعمل على استيفاء المعلمين الجيدين منها وضع قواعد للحوافز، وتحسين ظروف العمل، ووضع جداول للمرتبات.

وقد استفادت الباحثة من هذه الدراسة فى التعرف على سمات التدريس الجيد وتحديد معايير اختيار المعلمين فى مدارس الولايات المتحدة، ومعرفة الدوائر المختصة بتحديد هذه المعايير، وكيفية التخطيط للانتقاء.

أوجه التشابه والاختلاف:

تشابهت الدراسة الحالية مع الدراسة السابقة تشابها وثيق الصلة فى أحد المحاور الأساسية وهو وصف وتحليل استراتيجيات اختيار المعلمين وانتقاؤهم، وكذلك فى وصف واقع العرض والطلب لمعلمى اليوم، وتطوير معايير الاختيار، وتقويم فائدة المقابلات الشخصية، والعمل نحو تحسين إجراءات الاختيار، وقد ركزت دراسة سيتويتفيل على عملية الانتقاء نفسها، معاييرها، وإجراءاتها.

(1) Steuteville - Brodinsky , Mary and others : " Selecting , Recruiting and Keeping Excellent teachers , problems and Solutions" , AASA critical Issues report " .American Association of school Administrators, Arlington, U. S. A. 1989.

وقد اختلفت الدراسات في المنهج المستخدم فبينما استخدمت الدراسة السابقة المنهج الوصفي التحليلي، استخدمت الدراسة الحالية المنهج المقارن.

الدراسة الخامسة :

" كيف يتم انتقاء، واختيار، واستبقاء أفضل المعلمين "^(١)

هدف الدراسة :

وصف وتحليل القضايا والمشكلات المتعلقة بعمليات انتقاء، واختيار، وتكليف واستيفاء المعلمين الأكفاء، وحيث أنها قضايا متداخلة وتشمل سياسات دوائر التوظيف المعلمين بالمدارس، كما تناولت الدراسة أربع قضايا هامة شكلت فصول البحث التالية:

الفصل الأول : انتقاء المعلمين

وتناول هذا الفصل المنافسة بين المرشحين والسياسات التي تستخدمها الولايات لجذب أفضل العناصر لمهنة التدريس مثل تهيئة ظروف عمل جيدة وزيادة الحوافز المادية، وزيادة الأجور، كما تناول هذا الفصل أيضا الإستراتيجيات التي استخدمتها الولايات لاستبعاد العناصر غير الصالحة، والإجراءات التي استخدمتها الولايات لإيجاد المرشحين في المواد التي بها عجز شديد مثل إصدار الإجازات الطارئة أو ترخيص مزاولة المهنة المؤقت أو استخدام المنح الدراسية لطلاب المرحلة الثانوية، وكذلك الحوافز المادية، وزيادة الأجور للمعلمين المبتدئين.

الفصل الثاني : اختيار المعلمين

ويتناول هذا الفصل مشكلة تعقد مهنة التدريس، ونقص الاهتمام بتوظيف المعلمين وكذلك نقص فنيات الاختيار، والحاجة إلى مقاييس متعددة والتي قد تناولتها الدراسات الحديثة ومنها دراسة (w. Timothy weaver) التي توصلت إلى أن الطرق المستخدمة في اختيار المعلمين لا ينتج عنها أن المعلمين نوى الخلفية الأكاديمية الممتازة هم الذين يعينون بينما وجدت (Nancy Perry) أن المرشحين ذوى التقدير المرتفع في سنة التخرج (G.P.A) لم يكونوا هم المفضلين عند الترشيح للتوظيف، في حين توصل (Beverly Brown) أنه لا توجد علاقة دالة بين درجات الامتحان القومي للمعلمين، وبين النجاح في الحصول على وظيفة. بينما توصل إلى أن السمات الشخصية هي أكثر أهمية من المعرفة في تحديد قرار اختيار المرشح.

(١) Jenesen . Mary Cihak. "How to recruit, select Induct Retain the very best teachers" office of Educational research and improvement washington D. C. 1987.

وانتهى الفصل بتحديد ثلاثة عوامل تجعل تعيين المعلمين الأكفاء تحدياً صعباً وهي:

- ١- تعقد وظيفة التدريس.
- ٢- الاهتمام غير الكافي بالتعيين.
- ٣- نقص تقنيات وفنيات الاختيار.

كما عرض الفصل الثانى أيضاً الإجراءات العامة للاختيار وهي:

- ١ - يقوم مديرو المدارس وهيئة الأساتذة بالمدرسة بفرز المرشحين للوظيفة الشاغرة.
- ٢ - يقوم الفريق المسئول عن التوظيف بالمقاطعة بفرز المرشحين بعد فحص بياناتهم وعقد المقابلات الشخصية.
- ٣ - المقابلة الشخصية، لازالت المقابلة الشخصية هي أكثر الأساليب شيوعاً فى اتخاذ قرارات التوظيف ويجب أن تكون مبنية ومعدة جيداً بحيث تسهم فى قياس كفاءة المعلم بدقة وتساعد على تقويم الخصائص الشخصية والاجتماعية وتكشف عن اللياقة، مهارات التخاطب، التعبير الإرادى.

كما تناول هذا الفصل أيضاً " المعايير الأخرى لاختيار المعلمين مثل:

- ١ - القدرة العامة General Cognitive Ability .
- ٢ - الإنجاز الأكاديمى.
- ٣ - الاتجاه نحو اختيار المعلمين، بعض الولايات تتطلب اختبار اختيار المهارات الأساسية قبل القبول فى برامج تدريب المعلمين بينما تتطلب الولايات الأخرى المرور باختبارات أصول التدريس.
- ٤ - الامتحان القومى للمعلمين.

الفصل الثالث : تكليف المعلمين Inducting Teachers.

ويتناول هذا الفصل سبل تدعيم المعلمين المبتدئين، وزيادة الاحتياجات إلى معلمين جدد، الاهتمام القومى للمعلمين المبتدئين، قواعد التكليف، كيفية الإشراف والتوجيه، تدعيم المجموعات، التعاون مع المؤسسات.

الفصل الرابع :

يتناول هذا الفصل كيفية استبقاء المعلمين عن طريق الرواتب التنافسية، المكانة الاجتماعية، تحسين ظروف العمل، إيجاد فرص للنمو.

منهج الدراسة : استخدمت الدراسة المنهج الوصفى .

نتائج الدراسة :

- وانتهت الدراسة إلى مقترحات من شأنها أن تطور سياسة الانتقاء ومنها :
- ١ - أن تكون سياسات انتقاء المعلمين مكتوبة ومعلنة. وأن تلتزم المقاطعات بتعيين أكثر المعلمين تأهيلاً، وتحديد ميزانية تسمح بالانتقاء المبدع.
 - ٢ - اختيار القائمين على الانتقاء بعناية

التعليق :

كانت الدراسة السابقة (مارى جيسين) وثيقة الصلة بموضوع الدراسة الحالية حيث تشابهتا في الهدف وهو وصف وتحليل القضايا والمشكلات والإجراءات المتعلقة بجذب وانتقاء وتوظيف المعلمين.

كما تشابهت الدراستان في محاور أساسية شكلت فصول الدراسة الأولى وهي السياسات التي تستخدمها الولايات لجذب أفضل العناصر لمهنة التدريس وتوظيفهم كما تعرضت الدراسة للإجراءات التي استخدمتها الولايات لاستبعاد العناصر غير الصالحة مثل إصدار تراخيص مزاولة المهنة الطارئة وغيرها من الإجراءات السابق شرحها، كما اهتمت الدراسة بمعايير الانتقاء في الولايات المتحدة الأمريكية وأنواعها وكل ذلك وثيق الصلة بهدف الدراسة الحالية كما شكلت عناصر الفصل الثالث والخاص بسياسات انتقاء المعلمين في الولايات المتحدة الأمريكية.

وإن كانت الدراستان قد اختلفتا في المنهج حيث استخدمت دراسة مارى جيسين المنهج الوصفي بينما استخدمت الدراسة الحالية المنهج المقارن، وقد كانت هذه الدراسة عظيمة الفائدة للباحثة حيث تناولت فصولها محاور أساسية في الدراسة الحالية.

المحور الثاني:- الدراسات الأجنبية عن توظيف المعلمين

الدراسة السادسة:

سياسة إعداد المعلم في الولايات، دراسة مسحية للتشريعات والقوانين

الإدارية في خمسين ولاية^(١).

هدف الدراسة:

وصف الإجراءات التي تقوم بها خمسون ولاية في عمليات منح التراخيص بمزاولة

(١) American Association of colleges for teacher Education . Washing DC. " Teacher Education policy in states. A 50 state survey of the legislative and Administrations", New York. 1997.

مهنة التدريس، والدور الذى تقوم به المجالس التعليمية بالولايات، كما تهدف أيضا إلى تحديد متطلبات الحصول على الترخيص الطارئ لمزاولة المهنة فى كل ولاية، والذى تقوم الولايات باستخدامه لتوظيف معلمين غير مؤهلين تأهيلا كاملا فى حالات العجز الشديد فى بعض المواد. وقد تعرضت الدراسة لجهود بعض الولايات مثل كولورادو وكنتاكي وميريلاند فى الاعتماد على مقاييس إعداد المعلم، وتقويم البرامج وخريجيتها وما نتج عن هذه الجهود من انبثاق المجالس التعليمية للمقاييس المهنية بالولايات والتي لديها سلطة الموافقة على برامج إعداد المعلم، وإصدار التراخيص بمزاولة المهنة.

وقد بنيت هذه الدراسة على أساس ثمانية محاور أساسية تشكل السياسات التى استخدمتها خمسون ولاية. وتتضمن هذه المحاور رفع شروط ومتطلبات الدخول لبرنامج إعداد المعلم، متطلبات الترخيص العادى، متطلبات النمو المهنى، متطلبات الترخيص الطارئ، متطلبات ترخيص الإعداد البديل، دور المجالس التعليمية بالولايات، سياسات جذب الطلاب المعلمين، مواجهة العنف فى المدارس.

منهج الدراسة :

استخدمت الدراسة المنهج الوصفى، واعتمدت على استطلاعات الرأى وجمعها من خمسين ولاية بطرق مختلفة.

نتائج الدراسة :

انتهت الدراسة إلى عرض التباين الشديد فيما اتبعته كل ولاية فى كل من متطلبات الالتحاق ببرنامج إعداد المعلم ومتطلبات الحصول على ترخيص بمزاولة المهنة، ومتطلبات الترخيص مع الإعداد البديل وسياسات جذب الطلاب المعلمين لمهنة التدريس، إلا أن جميع الولايات قد اتفقت حول أسس واحدة فى متطلبات الالتحاق، والترخيص بأنواعه وهى :

١- اتفقت معظم الولايات أن يجتاز المرشح اختبارات مثل الالتحاق ببرنامج إعداد معلم مثل اختبار GRE - SAT - GPA فى ولاية واشنطن، واختبار CBEST، واختبارات المادة العلمية، والحصول على البكالوريوس فى ولاية كاليفورنيا، واجتياز اختبار P. PST فى ولاية مينسوتا. إلا أن هناك ولايات لا تشترط متطلبات للدخول للبرنامج مثل ولاية نيويورك.

٢- اتفقت معظم الولايات حول نظام الترخيص بمزاولة المهنة وأنه يمر بمزحلتين ولكل نوع متطلبات وشروط خاصة لا بد أن يستوفىها المرشح.

أ - الترخيص المبتدئ أو التجريبي أو المؤقت كما اختلفت مسمياته بين الولايات، ومتطلبات الحصول عليه اختلفت في كل ولاية عن الأخرى وهو صالح لفترة محدودة.

(١) واشنطن : يشترط الحصول على درجة البكالوريوس، ألا يقل عمر

المرشح عن ١٨ سنة - إكمال برنامج إعداد معلم مصدق عليه.

(٢) تينيس تمنح ترخيص : مدته خمس سنوات ويشترط اجتياز اختبار NTE

وامتحانات مادة التخصص واجتياز اختبارات مهارات الاتصال والمعلومات والمعرفة المهنية.

(٣) كاليفورنيا: ١ يشترط اجتياز اختبار CPEST, ٢ اجتياز مقرر في دستور

الولايات المتحدة, ٣ إكمال برنامجا لإعداد المعلم بولاية كاليفورنيا.

ب - للحصول على ترخيص مستمر لابد من استيفاء شروط ومتطلبات أخرى في كل ولاية.

(١) هذه التراخيص ليست دائمة ولا بد من تجديدها كل خمس سنوات عن طريق

استيفاء مقررات ونشاطات في التربية المهنية والتعليم المستمر

(٢) استمرار عملية التوظيف والانتقاء طوال العام الدراسي ويتطلب الأمر

وجود مركز لحفظ السجلات، وتتبع المرشحين ومؤهلاتهم، من خلال أنظمة البيانات بالكمبيوتر.

(٣) معاملة المرشحين بعقل واحترام وتضمن العديد من الأفراد في قرار

الاختيار، والأخذ بعين الاعتبار أكبر قدر من المعلومات من المرشحين.

(٤) ومن أجل استبقاء المعلمين اقترحت الدراسة الاهتمام بالتقدير المعنوي

تماما كالتقدير المادي، إيجاد السبل لزيادة الأجور التعويضية للمعلمين ذوي

التخصصات النادرة، وزيادة الموارد المادية للمعلمين، والاهتمام بتعيين

المديرين الأكفاء، والحرص على تهيئة ظروف عمل جيدة، والارتقاء

بمكانه ووضع المعلم الاجتماعي.

التعليق :

اتفقت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في الاهتمام بالسياسات والإجراءات التي تقوم

بها الولايات المتحدة في خمسين ولاية لمنح تراخيص مزاوله مهنة التدريس وهو ما يمثل أحد

محاور الدراسة الحالية الأساسية في السياسات المتبعة لتوظيف المعلمين في الولايات المتحدة.

وإن كانت الدراسات قد اختلفنا في المنهج المستخدم حيث استخدمت الدراسة الأولى

الأجنبية المنهج الوصفي معتمدة على استطلاعات الرأى كأداة للبحث، بينما استخدمت الدراسة الحالية المنهج المقارن.

وقد استفادت الباحثة من الدراسة الحالية فى التعرف على

- شروط منح ترخيص مزاولة مهنة التدريس .
- أنواع تراخيص مزاولة المهنة .
- مدى التشابه والخلاف بين الولايات وبعضها متطلبات الترخيص بمزاولة المهنة والأسس التى تتشابه فيها .
- متطلبات تجديد التراخيص بمزاولة المهنة فى الولايات المتحدة الأمريكية .

الدراسة السابعة :

الاختيار الفعال للمعلم من الانتقاء إلى الاستبقاء⁽¹⁾.

هدف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى وصف وتحليل الإجراءات التى تتبعها ست مدارس فى مقاطعات مختلفة فى أنحاء الدولة وذلك فيما يتعلق باختيار المعلم، والهيئات المسؤولة ومعايير الاختيار.

وتمت هذه الدراسة من خلال إجراء المقابلات الشخصية مع مديرى، ومراقبى هيئات التوظيف والتعيين وشملت لجان الاختيار أعضاء من هيئات التدريس بالجامعات، ومسئولى ومديرى أقسام المناهج والوسائل التعليمية، ومديرى مراكز البحوث والهيئات التعليمية المحلية، وقد عرضت الدراسة وصفاً لما تتبعه كل مقاطعة من إجراءات فى هذا الصدد.

منهج الدراسة :

استخدمت الدراسة المنهج الوصفى .

نتائج الدراسة :

اشتملت نتائج الدراسة على توصيات لتطوير وتحسين اختيار المعلم وانتقائه وتعيينه وتعليمه وتقويم هذه العمليات وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية.

- ١ - ضرورة تحقيق التوازن فى مفهوم " المعلم الجيد " .
- ٢ - ضرورة مراجعة تأثير عمليات توظيف المعلمين على المعلمين أنفسهم .
- ٣ - الحاجة إلى تقويم برامج إعداد المعلمين المبتدئين .

(1) Wise Arthurer - E , and others .: " Effective teacher selection from recruitment to retention" and corporation - Santa - Monica, U. S. A. 1987.

الدراسة الثامنة: " من الذى يدرس، السياسات الهامة " (١)

يهدف هذا الكتاب إلى وصف وتحليل ومناقشة أهم السياسات التى تتعلق بإعداد المعلم، وبعض القضايا المهنية المتعلقة بتوظيف المعلمين واختيارهم لمهنة التدريس. كما عرض بعض التوجهات القومية فى متطلبات الترخيص بمزاولة مهنة التدريس وما اعترافها من تغيرات، كما ناقش المؤلف المتطلبات والشروط التقليدية المتبعة فى ترخيص المعلمين لمزاولة المهنة، وأهم الانتقادات التى وجهت لها وناقش المؤلف أهم سياسات الغربة والفرز والانتقاء التى اتبعتها بعض الولايات فى توظيف معلميه ومنها اشتراط الحصول على درجة الماجستير فى خلال فترة محددة، ورفع الأجر بحسب الجدارة.

ناقش المؤلف هذه القضايا من خلال ثمانية فصول شكلت محاور أساسية فى سياسة انتقاء وتوظيف المعلمين وكانت عناوينها كالتالى:

الفصل الأول :

" نقطة التحول فى مهنة التدريس "

وعرض المؤلف بعض الإجراءات التى تشكل مفتاح النجاح لمهنة التدريس وتخلق منها مهنة تساوى سائر المهن الأخرى، وتأخذ على عاتقها مسئوليات وصلاحيات من خلال الإجابة على التساؤلات الآتية :

- هل زيادة أجور المعلمين تجعل الأمور مختلفة ؟
 - ما السبب فى قلة عدد المعلمين السود ؟
 - كيف يمكن الحصول على العدد الكافى من معلمى الرياضيات والعلوم ؟
- كما ناقش المؤلف قضية زيادة الحوافز بالنسبة للمعلمين .

الفصل الثانى :

وعنوانه : " من الذى يتم إعدادهم لمهنة التدريس "

وقد عرض المؤلف جهود مؤسسة كارينجى فى عام ١٩٨٦ من أجل إنشاء المجلس القومى لمقاييس التدريس المهنية، الذى وضع مقاييساً دقيقة، لما يجب أن يعرفه المعلمون، وما يجب أن يكونوا قادرين على فعله، كما أكد المؤلف فى هذا الشأن أن المجلس القومى لمقاييس التدريس المهنية لا يجب أن يحل محل نظام الترخيص بمزاولة مهنة التدريس، ولكن يمنح المجلس شهادات الإجازة للمعلمين المستوفين الشروط، وأوضح المؤلف المتطلبات التخصصية

(١) Murman J . Richard, Singer D: Judith and others, " who will teach? Policies that Matter " London, Harvard university press, 1991.

للولايات لكي يحصل الفرد على ترخيص بالتدريس فيها، فبينما ركزت بعض الولايات على المهارات الأساسية لطالب الوظيفة، أكدت اثنتان وثلاثون ولاية ضرورة تطبيق اختبارات المعرفة الأساسية، واختبارات المادة التعليمية في حين ركزت أربع عشرة ولاية على استخدامها للاختبار القومي للمعلمين في عام ألف وتسعمائة وسبعة وثمانين، وصحفت المؤلف السمات الديمجرافية للأفراد المرخص لهم بالتدريس في ضوء عوامل (النوع - السن - اللون).

الفصل الثالث :

وعنوانه : " من الذى سوف يصبح معلما " (١)

ناقش هذا الفصل مسألة انحدار نسب خريجي الكليات الذين دخلوا مهنة التدريس فى الفترة (١٩٦٠ - ١٩٨٠) وأن ذوى القدرات العقلية المرتفعة من خريجي الكليات كانوا يختارون مهنا أخرى للالتحاق بها غير مهنة التدريس وعرض المؤلف بعض التوجهات القومية ومنها :

- زيادة نسبة خريجي الكليات الذين يتم إعدادهم للالتحاق بمهنة التدريس .
- أن نسبة السيدات اللاتي سيكونون معلمات سوف تزيد .
- لن يكون كل المعلمين متخصصين فى مادة علمية واحدة .
- ستصبح أجور المعلمين الحد الفاصل والهام فى الاختيارات المهنية.

ووصف المؤلف متطلبات الترخيص بمزاولة المهنة فى ولاية شمال كارولينا وأنواع التراخيص بمزاولة المهنة (مستمرة - ودائمة) حيث يمنح الترخيص المؤقت للخريج الذى لم يكمل متطلبات الترخيص المستمر.

وأكد المؤلف أن هناك توجها إلى أن الخريجين الذين حققوا درجات مرتفعة فى الاختبار القومى للمعلمين NTE هم أقل ميلا للتدريس .

الفصل الرابع :

وعنوانه : " كيف نجد المعلمين ذوى الكفاءة " .

الفصل الخامس :

وعنوانه : " ما المدة التى يمضيها المعلمون فى التدريس " .

الفصل السادس :

(١) Murnan J. Richard, Singer D. Judith and others " who will teach. Policies that Matters. London"op. cit.

وعنوانه : " من هم الذين يعودون لمهنة التدريس " .

الفصل السابع :

وعنوانه : " مراجعة متطلبات الترخيص بمزاولة المهنة " .

عرض هذا الفصل اقتصاديات الترخيص بمزاولة المهنة، وإجراءات إعادة تشكيل متطلبات الترخيص بمزاولة المهنة ومنها إكمال برامج تدريبية محدودة، إنجاز درجات محددة فى الاختبار القومى للمعلمين، واختبار المهارات، وكذلك إثبات الكفاءة فى الأداء. وعرض المؤلف نماذج لبعض الولايات التى تستخدم برامج إعداد معلم بديلة وتمنح تراخيص مؤقتة بمزاولة المهنة مثل ولاية نيو جيرسى. والاتجاهات الحديثة للمتطلبات الجديدة للحصول على الترخيص بمزاولة مهنة التدريس مثل اختبارات مهارات القراءة والكتابة واختبارات المعرفة بالمادة العلمية وتنوع برامج التدريب وكيفية تقويم الأداء.

الفصل الثامن :

عرض المؤلف سياسات الفترة (الغرلة) المستخدمة فى بعض الولايات ومنها اشتراط الحصول على درجة الماجستير بعد التعيين المبدئى والأفراد الذين لا يكملون هذه المتطلبات يفقدون وظائفهم بعد فترة. السياسة الأخرى هى الربط بين الأجر. بحسب الجدارة .

التعليق :

يتشابه هذا الكتاب مع موضوع الدراسة الحالى , وكان وثيق الصلة حيث شكاات فصوله محاور أساسية فى الفصل الثالث من الدراسة الحالية والمتعلق بسياسات انتقاء المعلمين وتوظيفهم فى الولايات المتحدة متناولا السياسات المتعلقة بانتقاء أفضل العناصر للمهنة وكذلك السياسات المتعلقة بمراجعة متطلبات منح الترخيص بمزاولة مهنة التدريس، وهو ما يمثل أحد أهداف الدراسة الحالية.

وإن كان هناك اختلاف فى المنهج المستخدم حيث استخدمت الدراسة الحالية المنهج المقارن لتطبيقه على السياسات المطبقة والمعمول بها بين كل من مصر والولايات المتحدة. إلا أن الباحثة قد استفادت استفادة كبيرة فى الشق الخاص بسياسات الولايات المتحدة الأمريكية من هذا الكتاب وتعرفت من خلاله على واقع سياسات التوظيف الخاصة بالمعلمين فى الولايات المتحدة الأمريكية.

من الذى يجب أن يصبح معلما ؟ السياسات الحديثة لاختيار واستبقاء الطلاب فى

مؤسسات إعداد المعلم^(١).

هدف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى وصف إجراءات اختيار الطلاب واستبقائهم المستخدمة حديثا بواسطة المؤسسة المركزية للكليات والجامعات المعتمدة من المجلس القومى اعتماد معاهد إعداد المعلم كما تهدف هذه الدراسة أيضا إلى تحديد إجراءات اختيار الطلاب واستبقائهم التى اقترحتها مديرو برامج إعداد المعلم فى نفس المؤسسات.

منهج الدراسة :

استخدمت الدراسة المنهج الوصفى، كما استخدمت الدراسة الاستبيان كأداة بحث حيث صمم استبيان ليجمع المعلومات التى تتضمن المعايير المستخدمة فى اختيار الطلاب وطورت عملية استبقائهم. كما تم استخدام استطلاع رأى. لاستطلاع عينة قليلة من مائة مؤسسة.

نتائج الدراسة :

- ١ - أظهرت الدراسة أن معايير الاختيار المتعددة هى أفضل من أى معيار فردى. على الرغم من أن الاتجاه التقليدى الأكثر شيوعا هو المعيار الفردى.
- ٢ - لابد من توافر قوائم فحص دورية لإعادة النظر فى تقويم الطلاب.
- ٣ - كما أكدت النتائج على أن التحديد المبكر للمتحمقين بالتدريس غير المناسبين هو أمر ضرورى كما تظهر الحاجة إلى مقرر تمهيدى فى التربية على نحو لائق يوجه طالب الالتحاق بمهنة التدريس.

(١) Brubaker , Harold - A ., " Who should become ateacher? Current student selection, Retention Policies of teacher Education institutions " Bowling green university, Ohio , 1989 .

"سياسات الولايات لاختيار المعلمين وجذبهم" (١).

استهدفت هذه الدراسة تحليل ووصف السياسات التي اتبعتها معظم الولايات في انتقاد واختيار واستبقاء أفضل المعلمين في الولايات المتحدة الأمريكية. وقد أقرت معظم هذه السياسات رفع مقاييس الدخول في المهنة وكذلك رفع متطلبات إعادة الإجازة Rectification، وتصف الدراسة اتجاهاً آخر يعتمد على زيادة الحوافز لجذب خريجي الكليات المؤهلين لمهنة التدريس، وتقديم المنح الدراسية، وإضافة سنة خامسة في الإعداد للتدريس، وعرض قروض ذات فوائد قليلة.

المنهج المستخدم :

"استخدمت الدراسة المنهج الوصفي".

وتوصلت الدراسة إلى عدة سياسات من شأنها أن تحسن هيئة التدريس في المدارس العامة ومدارس المقاطعات المدنية ومنها :

- ١ - استخدام الرواتب التنافسية لزيادة المعلمين المؤهلين تأهيلاً مرتفعاً .
- ٢ - استخدام السلم الوظيفي للمعلمين.
- ٣ - اقتراح مشروعات لزيادة ضبط القبول، وخفض الطلب على المعلمين خلال الخمس عشرة سنة القادمة.
- ٤ - كما اقترحت الدراسة تطوير سياسات المقاييس وسياسات الحوافز بحيث تؤكد تمثيل المعلمين في فصولهم ولتحسن نوعية المعلمين في فصولهم .

التعليق :

وقد تشابهت دراسة (روبرت بلايش) مع الدراسة الحالية في وصف السياسات التي من شأنها أن تحسن هيئة التدريس التي استخدمتها الولايات المتحدة الأمريكية مثل استخدام الرواتب التنافسية، زيادة الحوافز، إضافة سنة خامسة في الإعداد للمهنة وغيرها من السياسات التي شكلت محاور الفصل الثالث في الدراسة.

وإن كانت الدراستان قد اختلفتا في المنهج حيث استخدمت دراسة روبرت بلايش المنهج الوصفي بينما استخدمت الدراسة الحالية المنهج المقارن.

(١) Palaich – Robert : “ State policies to screen and attract teachers , “ Distribution commission of states , Denver , U . S . Colorado . 1983.

المحور الثالث:- دراسات عربية عن التوظيف.

لم توجد دراسة عربية واحدة تناولت سياسة توظيف المعلمين ولكن توجد دراسات عربية تناولت سياسة التوظيف بشكل عام وقد أخذت بها الباحثة كمحور من محاور الدراسات السابقة وذلك لأن سياسة توظيف المعلمين في الدول العربية ومصر هي جزء من السياسة العامة للتوظيف في الدولة. وربما يبرز هذا أهمية الدراسة الحالية حيث أن موضوعها لم تتطرق إليه دراسة عربية أو مصرية من قبل. وفيما يلي عرض لهذه الدراسات.

الدراسة الثانية عشر :

" العلاقة بين التضخم الوظيفي وسياسات التوظيف في دول مجلس التعاون

الخليجي مع التطبيق على دولة الإمارات العربية المتحدة" (١).

استهدفت هذه الدراسة العلاقة بين التضخم الوظيفي وسياسات التوظيف في دول مجلس التعاون الخليجي مع التطبيق على دولة الإمارات العربية المتحدة كأحد نتائج سياسات التوظيف المتبعة في تلك الدول والتي توسعت بشكل عشوائي مما أصاب الأجهزة الإدارية بالتضخم الوظيفي.

كما نتجت هذه الظاهرة أيضا نتيجة عدم ارتباط السياسات التعليمية بسياسات التوظيف والعمالة وتخريج أفراد في غير التخصصات التي تحتاجها الأجهزة الإدارية ومن ثم تركزت أهداف الدراسة في:

أولا - توحيد المفاهيم الخاصة في هذا الموضوع في إطار علمي موحد في دراسته .

ثانيا - تحديد أهم الأسباب وتدارس كافة السياسات والجهود التي بذلتها دول المنطقة من أجل معالجة مشكلة التضخم الوظيفي .

ثالثا - العمل على تطوير سياسات التوظيف وتطوير السياسات الائتمانية بخاصة في مجال التعليم .

منهج الدراسة :

استخدمت الدراسة المنهج المقارن وهو الذي يصل إلى نتائج عامة عن طريق ربط النتائج والأسباب المتشابهة، كما استخدمت الدراسة المنهج التاريخي والمنهج التحليلي ومنهج دراسة الحالة.

وانتهت الدراسة إلى العديد من المقترحات منها :

(١) نورة الأمسي : العلاقة بين التضخم الوظيفي وسياسات التوظيف في دول مجلس التعاون الخليجي مع

التطبيق على دولة الإمارات العربية المتحدة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة ١٩٩٣.

- ١ - ضرورة إتباع سياسة واقعية لتخطيط القوى العاملة مستمدة من الاحتياجات الفعلية على مستوى كافة القطاعات.
- ٢ - ضرورة إعادة النظر فى سياسة التعليم العام والجامعى فى الدولة عن طريق الاهتمام بالتعليم الفنى , وتحسين شروط التعيين لخريجى المدارس الثانوية الفنية.
- ٣ - رفع معدلات القبول فى التعليم الجامعى.
- ٤ - ضرورة إتباع سياسة سليمة فى توصيف الوظائف.

التعليق :

أوجه التشابه والاختلاف :

أولاً - تشابهت دراسة (نورة الأمسى) مع الدراسة الحالية فى فكرة رئيسية وهى العلاقة بين التضخم الوظيفى وسياسة التوظيف حيث تعتبر الأولى ظاهرة ناتجة عن سياسة التوظيف المستخدمة وهو ما يمس أحد محاور سياسة توظيف المعلمين من عدة زوايا أولها أن عدم الارتباط بين السياسة التعليمية وسياسة التوظيف للمعلمين يشكل سبباً رئيسياً لظاهرة التضخم الوظيفى بالنسبة لوزارة التربية والتعليم، كما يعتبر سبباً رئيسياً فى عدم توفر الاستخدام الأمثل للقوى العاملة بالتدريس وتخريج معلمين فى غير التخصصات التى تحتاجها الوزارة بينما يوجد عجز فى تخصصات أخرى.

ثانياً - التشابه الآخر يتمثل فى كون سياسة توظيف المعلمين هى جزء من السياسة العامة للدولة فى التوظيف.

كما تتشابه الدراسات فى استخدام المنهج المقارن.

بينما تختلف الدراسات فى :

أولاً - الاختلاف فى اهتمام الدراسة الأولى بالسياسة العامة لتخطيط القوى العاملة بشكل عام بينما تهتم الدراسة الحالية بسياسة توظيف المعلمين بشكل خاص.

ثانياً - الاختلاف فى أن دراسة (نورة الأمسى) تهتم بسياسة التوظيف فى دولة الإمارات العربية بينما تهتم الدراسة الحالية بسياسة توظيف المعلمين فى مصر والولايات المتحدة الأمريكية.

الدراسة الثالثة عشر :

"علاقة سياسة التوظيف بتنظيم الإدارة الحكومية"^(١)

استهدفت الدراسة وصف وتحليل الأسلوبين الأساسيين لوضع سياسة للوظائف، وذلك

(١) إبراهيم حلمى عبد الرحمن، لوثر جيوليك . "علاقة سياسة التوظيف بتنظيم الإدارة الحكومية" الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة، مركز المعلومات، الإدارة العامة للتوثيق، القاهرة، سنة ١٩٧٥.

من خلال وصف وتحديد المنهجين الأساسيين فى سياسة التوظيف، وهما: "منهج توصيف الوظائف" والذي يعتمد على تحديد العمل المطلوب، وتقرير مواصفات الوظيفة على أساس غير شخصى، وفى ضوء هذه المواصفات يتم تحديد المؤهلات اللازمة لكل وظيفة ومنها الشهادات الدراسية، المعلومات، والمهارات، والخبرة، والصفات الشخصية، وإعداد الاختبارات الموضوعية لتحديد من تتوافر فيهم تلك المؤهلات.

المنهج الآخر وهو: "برنامج القوة البشرية". وفى هذا النظام يتم تعيين مجموعة من الأفراد ويخبر ما ينتظر منه أن يؤديه ويتركز الاهتمام الأكبر فى إمكانية التدريب داخل العمل. وفى هذا النظام يقوم ديوان الموظفين بإيجاد الأفراد الذين تقرر الحاجة لديهم ويساعد الموظف الذى يقوم بالتعيين على تحديد ما يحتاجه بالفعل ويقدم له قوائم بالمرشحين ويفحص صلاحية الأفراد المقرر تعيينهم حتى تمتع المحسوبية.

المنهج المستخدم:

" استخدمت الدراسة المنهج الوصفي وانتهت الدراسة "

أولا - إلى ضرورة تعيين لجنة فنية صغيرة لترسم نظاما جديدا لقياس الكفاية على أساس نظرية الاستثناء والتي تتطلب التعرف على أكفأ الموظفين وأكثرهم إنتاجا، وكذلك أقل الموظفين كفاية وإنتاجا وذلك على أسس موضوعية.

ثانيا - تخفيف قسوة القيود التي تحدد التنقل داخل الإدارة.

ثالثا - ضرورة إعداد برنامج عاجل لتوظيف حرجى الجامعات يقوم على إنشائه هيئة للخدمة القومية يلحق بها هؤلاء الخريجون الذين اجتازوا الاختبارات اللازمة ولم يلحقوا مباشرة بالإدارات العادية وتشكيل لجنة خاصة بتنفيذ هذا البرنامج.

الدراسة الثانية عشرة:

" سياسة الدولة فى مجال الوظائف والتوظيف "(1)

إصلاح إدارى فى هذا المجال . كما تناولت الدراسة القواعد المترجمة لهذه السياسة منذ فترة الأربعينيات حيث ارتبط بعضها بالآخر منذ ذلك التاريخ وحتى الآن.

وتناولت الدراسة سياسة تسعير الشهادات الدراسية والتي كان بمقتضاها يمنح الموظف الدرجة والمرتب المسعرة بهما شهادته , ثم تناولت الدراسة بالتحليل قانون نظام موظفى الدولة

(1) عبد الرحمن عثمان : " سياسة الدولة فى مجال الوظائف والموظفين"، بحث مقدم فى الجلسة الختامية لمؤتمر قيادات مديريات شئون العاملين المنعقد فى الفترة ١٩ - ١٠ إلى ١٩ - ١١ / ١٩٧٥. الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة.

رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ باعتباره أول تشريع ينظم شئون الوظائف والموظفين على أساس موضوعي مستقر. حيث ارتكز نظام التوظيف منذ ذلك الحين على أساسين هما :
أولاً - اشتراط التعيين بامتحان صلاحية للمرشح.
ثانياً- تحديد أجر الموظف أو درجة الوظيفة على قدر العمل ومسئوليته لا على أساس ما يحمله من مؤهلات علمية.

ثم تناولت الدراسة التطور التاريخي للقوانين والتشريعات الخاصة بالتوظيف في الدولة .

المنهج المستخدم :

استخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي بالاستعانة بالمنهج التاريخي في تتبع تشريعات التوظيف منذ الأربعينيات وحتى السبعينيات تقريبا.

المحور الرابع:- دراسات عن إعداد المعلمين تناولت مشكلة الاختيار والتوظيف

وفي هذا الصدد، أشارت معظم دراسات إعداد المعلم إلى مشكلتي اختيار وتعيين المعلمين كما أشارت كل دراسات إعداد المعلم إلى مشكلة سياسات القبول بكليات التربية وقد انتقت منهم الباحثة الدراسات التي تناولت هاتين المشكلتين من زاوية الدراسة المقارنة وذلك لصلتها المباشرة بمحاور البحث.

الدراسة الثالثة عشر:

"نحو سياسة جديدة لتطوير إعداد المعلم المصري وتدريبه ورعايته"^(١)

استهدفت هذه الدراسة وضع خطوط سياسة جديدة تحقق الارتقاء بمستوى المعلم المصري في ضوء الاهتمام العالمي بتطوير إعداد المعلم، كما استهدفت عرض ووصف لأهم المحاور التي استندت عليها أبحاث المائدة المستديرة للخبرات العالمية التي اشتركت فيها الصين، وفرنسا، وألمانيا، واليابان، والمملكة المتحدة، والولايات المتحدة، والبنك الدولي.

وقد تركزت المحاور الأساسية للدراسة في النقاط التالية:

- ١ - وضع نظام مؤسسي لتطوير إعداد المعلم وتدريبه.
- ٢ - تنوع من حيث مراعاة احتياجات الإعداد.
- ٣ - إلغاء فكرة الترقى تماما من نوعية إلى أخرى.
- ٤ - الترخيص بمزاولة مهنة التدريس.
- ٥ - وضع سياسة متطورة للتدريب المستمر.
- ٦ - وضع سياسة لتوفير الرعاية الاجتماعية.

(١) عبد الفتاح جلال. "نحو سياسة جديدة لتطوير إعداد المعلم المصري وتدريبه ورعايته" التقرير النهائي للمؤتمر القومي لتطوير

إعداد المعلم وتدريبه ورعايته، الجمعية المصرية للتنمية والطفولة، وزارة التربية والتعليم المنعقد في القاهرة، ١٩٩٦.

منهج الدراسة:- استخدمت الدراسة المنهج الوصفي.

نتائج الدراسة:- انتهت الدراسة إلى المقترحات التالية:

- ١ - اقترحت الدراسة إنشاء مجلس نوعي متخصص لوضع سياسة إعداد المعلم وتدريبه يكون تابعا للمجلس الأعلى للتعليم قبل الجامعي.
- ٢ - مراعاة خصوصية كل نوعية من أنواع المعلمين بحيث يتقن كفايات عمله.
- ٣ - يقترح أن يكون الترقى مماثلا في جميع النوعيات داخل المرحلة والمادة التخصصية مع اقتراح بالارتقاء بشروط الإعداد إلى درجة الماجستير.
- ٤ - اقترحت الدراسة أن تتخذ وزارة التعليم بالتعاون مع نقابة المعلمين الإجراءات لوضع المعايير والشروط التي يتم في ضوءها توفير التدريب، ومنح الترخيص بمزاولة المهنة أو لتدريس مادة معينة، وإذا ما ارتكب خطأ يؤدي إلى ضرر يمكن الحرمان من ممارسة المهنة.
- ٦ - اقترحت الدراسة أن يكون التدريب أثناء الخدمة إجباريا، والإلزام به قانونا، وأن تلتزم وزارة التعليم بوضع سياسة واضحة للتدريب وأن توفر له مؤسساته، وتعد هيكله الوظيفية المتخصصة، وتنوع فرص التدريب وبرامجه.
- ٧ - ابتكار أساليب مبتكرة ومشروعة لزيادة دخل المعلمين والارتقاء بمستواهم الاقتصادي.

التعليق :

وقد تشابهت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في تناول المحاور الأساسية الستة من زاوية الدراسة المقارنة. وتعتبر هذه المحاور أساسية بالنسبة للدراسة الحالية لذا تعتبر هذه الدراسة وثيقة الصلة بالمحور الخاص بسياسة توظيف المعلمين في مصر. وقد استفادت منها الباحثة فائدة عظيمة فيما يتعلق بتطوير سياسة إعداد وتوظيف المعلمين في مصر وفقا للاتجاهات العالمية المعاصرة في معظم دول العالم.

الدراسة الرابعة عشر :

"دراسة مقارنة في إعداد معلم المرحلة الابتدائية في مصر وإنجلترا وأمريكا"^(١).

هدف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى الوصول إلى مقترحات تهدف إلى رفع مستوى إعداد معلم المرحلة الابتدائية بما يكفل تحليل أهداف التعليم الابتدائي. كما حددتها قوانين تنظيم ذلك التعليم

(١) عليا على فرج : "دراسة مقارنة في إعداد معلم المرحلة الابتدائية في مصر وإنجلترا وأمريكا" رسالة

ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، ١٩٦٢.

لسنتى ١٩٥٦/٥٣ التى تعتبر التعليم الابتدائى حداً أدنى من التعليم لاغنى عنه لتهيئة الأطفال ليخطوا طريقهم فى الحياة العملية فى البيئة التى يعيشون فيها. وقد تناولت الدراسة مشكلة القبول بمعاهد المعلمين والمعلمات والوسائل المستخدمة فى اختيار الطلاب المتقدمين للالتحاق بمعاهد المعلمين والمعلمات.

المنهج المستخدم:

" استخدمت الدراسة فى ذلك المنهج الوصفى التحليلى " .

خطوات الدراسة :

تكونت الدراسة من أربعة فصول تناول كل فصل الآتى :

الفصل الأول منها تناول تطور إعداد معلمى المرحلة الابتدائية فى مصر من القرن التاسع عشر متناولاً أنواع معاهد المعلمين، وكيفية اختيار الطلاب للالتحاق بالمعاهد المختلفة ومناهج معاهد المعلمين وتربية المعلمين أثناء الخدمة. وتناول الفصل الثانى مشكلة اختيار الطلاب للقبول بمعاهد المعلمين، ومشكلة المناهج، وكيفية تقييم الطلاب كما تناولت مشاكل إعداد المعلم أثناء الخدمة. وتناول الفصل الثالث مشكلات إعداد المعلمين فى إنجلترا وأمريكا متعرضاً لقبول الطلاب بمعاهد المعلمين فى الدول سائفة الذكر.

وتوصلت الدراسة لمقترحات بشأن اختيار الطلاب للقبول بمعاهد إعداد المعلم منها:

- ١ - تشجيع العناصر الممتازة من الطلاب للالتحاق بمعاهد المعلمين، والنهوض بمستوى هيئة التدريس من الناحية الأدبية والمادية.
- ٢ - ضرورة إعادة النظر فى شروط القبول والنهوض بالوسائل المستخدمة فى اختيار الطلاب المتقدمين للالتحاق بمعاهد المعلمين.
- ٣ - ضرورة أن يكون ضمن لجنة الاختبار الشخصى للطلاب أخصائى فى الصحة النفسية.
- ٤ - ضرورة مراعاة تحرر المتقدمين من الطلاب من عيوب النطق والكلام.
- ٥ - أن يستعان عند تقرير قبول الطالب بمعاهد إعداد المعلمين ممن تكون لديهم فكرة واضحة عن الشروط التى يجب أن تتوفر فى معلم هذه المرحلة.
- ٦ - أن يتم اختيار الطلاب على أساس تجريبى مبدئى ، وذلك لوضع برامج للتوجيه المهنى تكون امتداداً لقبولهم وتعتبر بعض الكليات فى الولايات المتحدة أن عملية القبول ماهى إلا بداية لعملية التوجيه ويتطلب ذلك تقدير مؤهلات الطالب المقبول فى مختلف النواحي الأكاديمية والصحية.

٧ - كما تقدمت الدراسة باقتراح تشجيع المعلمين على ضرورة الحصول على المؤهلات المهنية المطلوبة.

الدراسة الرابعة عشرة :

" إعداد معلم المرحلة الثانوية العامة في الجمهورية العربية المتحدة وبعض البلاد الأجنبية " (١)

هدف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى بحث المشكلات التي يمر بها إعداد معلمى المرحلة الثانوية وكيفية رفع مستواهم مع التركيز على مشكلة تعدد مصادر تخريج هؤلاء المعلمين مما أدى إلى تفاوت ملحوظ فى مسمياتهم وطريقة إعدادهم، الأمر الذى يعوق تحقيق التجانس والوحدة الفكرية بينهم، كما أوضحت الأسس التى ينبغى أن تقوم عليها اختيار الطلاب بكليات ومعاهد إعداد المعلمين، وكشفت الاستعدادات التى يجب أن يتمتع بها من يقبل على الالتحاق بمهنة التدريس ويرتبط بهذه المشكلة العرض والطلب بالنسبة لمعلمى المرحلة الثانوية العامة وإعراض الطلبة عن الالتحاق بكليات إعداد المعلمين، واجتذاب العناصر الممتازة لمهنة التدريس.

هدف الدراسة :

قد اختار الباحث ثلاث مشكلات هدفا للدراسة وهى تنوع كليات ومصادر إعداد معلم المرحلة الثانوية، القبول بهذه الكليات وما يتصل به من موضوعات كالعرض والطلب وقلة الإقبال على مهنة التدريس، والإعداد الثقافى والعلمى والمهنى لهذه الكليات.

منهج الدراسة :

استخدمت الدراسة المنهج المقارن لإمكانية الاستفادة من جهود الدول الأخرى فى هذا المجال فاختيرت الولايات المتحدة وإنجلترا كبلدين متقدمين فى مجال إعداد المعلمين.

نتائج الدراسة :

أولاً - انتهت الدراسة بعدة مقترحات من أهمها إنشاء كلية للتربية بكل جامعة لإعداد معلمى التعليم الثانوى فى قسمين، قسم له الشهادة الثانوية العامة لإعدادهم علمياً وثقافياً ومهنيًا للتدريب بالمدارس الثانوية. وقسم للحاصلين على الدرجة العلمية الأولى لإعدادهم لمهنة التدريس.

ثانياً - سرعة إزالة الازدواج بمختلف صورته بالإبقاء على كلية واحدة تحمل اسم اللغة العربية فى نطاق الجامعات والنظر مستقبلاً فى وضع كلية البنات فى ضوء الحاجة الملحة إلى

(١) سعيد جميل سليمان: "إعداد معلم المرحلة الثانوية العامة فى الجمهورية العربية المتحدة، وبعض البلاد الأجنبية" رسالة ماجستير غير

منشورة، قسم التربية المقارنة، جامعة عين شمس ١٩٦٨.

معلمات للمدارس الثانوية للبنات.

ثالثا - إنشاء المجلس القومي لإعداد المعلمين لرسم فلسفة واضحة المعالم وسياسة ثابتة بالنسبة لإعداد المعلمين.

التعقيب على الدراسات السابقة

تناولت محاور الدراسات السابقة مع محاور الدراسة الحالية فى اهتمامها بثلاث مشكلات رئيسية هى :

- سياسة اختيار الطلاب للالتحاق بمؤسسات إعداد المعلم فى كل من مصر والولايات المتحدة.

- سياسة اختيار المعلمين للتوظيف فى كل من مصر والولايات المتحدة الأمريكية .
وقد تشابهت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة، واختلفت مع البعض الآخر، فاتفقت الدراسة الحالية مع دراسة شحاته عبد الخالق عبد الجواد زهران، وعنوانها الاختيار والانتقاء لإعداد معلمى المرحلة الثانية فى هدف الدراسة وهو إعداد أداة أو وسيلة للانتقاء الطلاب للالتحاق بكليات التربية. وقد اختلفت الدراسة الحالية مع دراسة زهران فى اهتمام معلم المرحلة الإعدادية فقط، فى حين تهتم الدراسة الحالية بكل معلمى التعليم قبل الجامعى. كما اهتمت دراسة زهران بالانتقاء فقط فى حين تهتم الدراسة الحالية بالسياسة التى توجه عملية اختيار المعلمين وتوظيفهم كما اختلفت الدراسات فى المنهج المتبع.

وقد تشابهت دراسة كمال حجاب مع الدراسة الحالية فى الهدف وهو كيفية اختيار الطلاب وتوزيعهم على التخصصات المختلفة بالكلية وإن كانت الدراسات قد اختلفتا فى المنهج حيث اتبعت الدراسة الأولى (دراسة حجاب) المنهج التجريبي، بينما اتبعت الدراسة الحالية المنهج المقارن.

أما دراسة عبد الفتاح جلال الخاصة بسياسة القبول للطلاب فى كليات التربية فى ضوء الاحتياجات الفعلية للمجتمع. فقد كانت هذه الدراسة وثيقة الصلة بأحد محاور الدراسة الحالية وهو اختيار الطلاب للالتحاق بكليات التربية، وقد تشابهت الدراسات فى الهدف حيث يمثل هدف الدراسة الأولى أحد أهداف الدراسة الثانية وإن كانت الدراسات قد اختلفتا فى المنهج حيث تستخدم الدراسة الأولى المنهج الوصفى بينما تستخدم الدراسة الثانية المنهج المقارن.

مشكلة الدراسة :

من استقراء العديد من الدراسات التى اهتمت بمعلم التعليم قبل الجامعى، والعديد من

المؤتمرات ومنها مؤتمر كليات التربية فى الوطن العربى فى عالم متغير ، والذى عقدته الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، ومؤتمر إعداد المعلم، التراكمات والتحديات الذى عقد فى الإسكندرية يوليو (١) ١٩٩٠ وكذلك المؤتمر القومى لتطوير إعداد المعلم، وتدريبه ورعايته المنعقد فى القاهرة ١٩٩٦ (٣)، ومؤتمر تطوير التعليم الابتدائى ومؤتمر تطوير مناهج التعليم الإعدادى أشارت جميعها إلى مشكلة غياب السياسة الواضحة لاختيار الطلاب للالتحاق بمؤسسات إعداد المعلم، حيث يتم القبول بكليات التربية عن طريق مكتب التنسيق فى ضوء توافر الحد الأدنى من الدرجات التى يتم فى ضوءها قبول الطلاب الحاصلين على شهادة الثانوية العامة فى كليات التربية، كما يشترط للالتحاق بكلية التربية أن يجتاز بعد ترشيحه لها اختبارا شخصيا. ولكن أجمع جميع العاملين فى كليات التربية أن الاختبارات الشخصية تتسم بالشكلىة ولا تمت للواقع بصلة وبالتالي فهو يفتقر للأسس والأساليب الموضوعية التى يمكن بها ضمان توافر الخصائص المعرفية والمهارية والانفعالية فى الطلاب المقبولين.

أولاً: إن سياسة القبول بكليات التربية ومؤسسات إعداد المعلم تشوبها العديد من المشكلات وإن كان مكتب التنسيق بذلك يحقق مبدأ تكافؤ الفرص التعليمية (٤)، إلا أنه ما يقوم به فى توزيع الطلاب على الجامعات لا يراعى الاستعدادات والقدرات بما يحقق خطة التنمية الشاملة، ومواجهة احتياجات المجتمع من التخصصات المختلفة (٥).

ومن هنا فإن التحاق الطلاب بمؤسسات إعداد المعلم يتم دون مرور الطلاب باختبارات حقيقية تكشف عن ميولهم وقدراتهم، واستعدادهم ومدى توفر الثقافة المهنية والأساس المعرفى الضرورى والاتجاه نحو مهنة التدريس (٦) بينما تتخذ الدول المتقدمة بمعايير عديدة للالتحاق

(١) الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، المؤتمر الأول لكليات التربية فى الوطن العربى فى عالم متغير، المؤتمر السنوى الأول، ٢٣-٢٥ يناير، القاهرة ١٩٩٣.

(٢) الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس. "المؤتمر العلمى الثانى إعداد المعلم التراكمات والتحديات وتقل المراجع من ص ٣١ الإسكندرية ١٥-١٨ يوليو، القاهرة ١٩٩٠.

(٣) وزارة التربية، الجمعية المصرية للتنمية والطفولة وزارة التربية والتعليم، المؤتمر القومى لتطوير إعداد المعلم وتدريبه ورعايته، القاهرة ٩-٢٤ أكتوبر ١٩٩٦.

(٤) سامية السعيد بغاغو: "سياسة القبول بالجامعات المصرية وتحقيقها لمبدأ تكافؤ الفرص الوظيفية، دراسة ميدانية على جامعة طنطا" رسالة دكتوراه غير منشورة - كلية التربية جامعة طنطا.

(٥) فاروق حسن فليلة: "سياسة القبول بالجامعات المصرية، دراسة مقارنة مع بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنصورة. ١٩٧٧.

(٦) أحمد كمال حجاب، شعبان حامد: "اختيار الطلاب الجدد وتوزيعهم على الأقسام الداخلية بكليات التربية" المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، ١٩٩٥.

بكليات التربية وذلك لضمان مصداقية المعيار .

ولم تقم كليات التربية بإعداد بطاريات اختبارات خاصة بها إضافة إلى الغياب الكامل لأساليب التوجيه التربوي في مرحلة الثانوية وغياب دور المرشد التربوي، في المرحلة الثانوية، قد ساهم في أن يكون الطلاب المتحقيين بكليات التربية ممن لا يتوافر لديهم الميل والاستعداد، شأن بقية المهن.^(١)

ثانياً: تعدد مصادر إعداد المعلم وتنوعها وتباين مستويات القبول بها ومستويات المناهج والمقررات الدراسية واختلاف المناخ التعليمي ونظم التدريب المتبعة مما ترتب عليه عدم التجانس الفكري والتربوي بين الخريجين وبالتالي تباين أساليب الأداء في المدارس بعد ذلك.

ثالثاً: عدم وجود إطار عام للمصادر المتنوعة لإعداد المعلمين في التخصصات المختلفة يضمن تحقيق مستوى عام للمتخرجين، كما يضمن في نفس الوقت وجود قدر مشترك من الإعدادات تتطلب مهنة التعليم بصرف النظر عن التخصص^(٢).

رابعاً: عدم وجود تنظيم واضح للربط بين سياسة إعداد المعلم وسياسة التعليم في الدولة مما يؤدي إلى فقد كمي سواء بالزيادة أو النقصان في أعداد المتخرجين في كليات الإعداد. كما يؤدي إلى انفصال عملية الإعداد من الناحية الكيفية عن التطورات المنشورة في التعليم.

خامساً: ضعف التنسيق بين كليات الإعداد المختلفة سواء في وضع خطط القبول أو تخطيط برامج الإعداد مما يؤدي إلى ازدواجيات لا مبرر لها في نفس التخصص في عدد المتخرجين.

سادساً: عدم وجود قنوات منظمة تربط بين كليات الإعداد والأجهزة المحلية في المحافظات. بما يؤدي إلى عدم ربط عملية الإعداد.

سابعاً: عدم كفاية مصادر إعداد معلمى التعليم التجارى والصناعى والزراعى فهى غير متاحة للوفاء بالاحتياجات الكمية والكيفية.

ثامناً: وقد تسببت سياسة الاختيار الحالية لمعلمى التعليم قبل الجامعى فى وجود خلل حقيقى فى مهنة التدريس كماً ونوعاً، وهذا ما إشارات إليه المجالس القومية المتخصصة فى دراستها " الأوضاع الحالية بكليات التربية ومعاهد إعداد المعلمين"^(٣). ودراستها الثانية "

(١)- عبد الفتاح جلال : " تخطيط سياسة القبول بكليات التربية فى ضوء احتياجات المجتمع " مرجع سابق ص ٢٩ .

(٢)- كلية التربية جامعة عين شمس 'معلم المرحلة الثانية'، ملخص التقرير النهائى الذى قامت به كلية التربية جامعة عين شمس بتكليف خاص من وزارة التربية والتعليم والبنك الدولى، ديسمبر، ١٩٧٩ / ص ١١.

(٣)- رئاسة الجمهورية : المجالس القومية المتخصصة : "الأوضاع الحالية بكليات التربية ومعاهد إعداد المعلمين" الدورة الثانية، الجزء ٦ سنة ١٩٧٥. ص ١٢

"تنظيم مهنة التعليم وتمييزها"^(١). كما تعرضت أيضا دراسات المجالس القومية المتخصصة لمشكلة سياسة القبول بكلليات التربية ضمنا في دراستها لسياسات القبول في التعليم الجامعي^(٢).
تاسعا: عدم وجود آلية للتنسيق تتولى وضع معايير القبول وتحديد أعداد المقبولين ومستوى إعدادهم ونوعيات تخصصهم على المستوى القومي.

عاشرا: ظاهرة عدم التوازن الكمي في إعداد الخريجين في التخصصات ففي دراسة إحصائية تحليلية لواقع العجز والزيادة في هيئات التدريس والخدمات التربوية حتى يوليو ١٩٩٥^(٣).

في المرحلتين الإعدادية والثانوية يتضح أن هناك زيادة في أعداد معلمى اللغة العربية والذين تصل إلى ٢٢% من إجمالى اللازم. وأن هناك عجزاً في معلمى اللغة الإنجليزية يصل إلى ٢٤% من إجمالى اللازم في بعض المحافظات في مقابل زيادة بنسبة ٦١٥ معلماً بنسبة ١.٥% من إجمالى اللازم في بعض المحافظات.

وأن هناك عجزاً في معلمى اللغة الفرنسية يصل إلى نسبة ٣٤% في بعض المحافظات في مقابل زيادة تصل إلى نسبة ٦% من اللازم أن هناك زيادة في معلمى العلوم بنسبة ٨٤% من إجمالى اللازم بجميع محافظات الجمهورية، ويتكرر ظاهرة عدم التوازن الكمي في تخصصات مختلفة وظهور أعداد زائدة غير مطلوبة في بعض التخصصات وظهور عجز واضح في تخصصات أخرى وكلاهما يمثل نوعاً من الفقد الاقتصادى والاجتماعى^(٤). كما أن هناك نسباً من غير المؤهلين تربوياً في جميع المراحل الدراسية .

(١) رئاسة الجمهورية : " المجالس القومية المتخصصة : تنظيم مهنة التعليم وتمييزها " الدورة الحادية والعشرون . سنة ١٩٩٤ ، ص ٧٣ - ٨٦ .
(٢) رئاسة الجمهورية : المجالس القومية المتخصصة، " سياسة القبول في التعليم الجامعي " الدورة الحادية عشرة، سنة ١٩٨٥ . ص ٣٢ .

(٣) محمد السيد حسونة، محمد أحمد الهريدى: "دراسة إحصائية تحليلية لواقع العجز والزيادة في هيئات التدريس في جميع مراحل التعليم العام قبل الجامعي"، دراسة مقدمة لورشة عمل المؤتمر القومى السنوى لإعداد المعلم وتدريبه ورعايته - القاهرة، نوفمبر ١٩٩٦، ص ٧.

(٤) متولى غنيمه، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر القومى لتطوير إعداد المعلم وتدريبه ورعايته لسنة ١٩٩٦، ص ٣٨.

جدول رقم (١)

توزيع المدرسين طبقاً للنوع والمؤهل ٩٦ / ٩٧

اسم المرحلة	مؤهلات عالية		مؤهلات فوق متوسطة ومتوسطة		مؤهلات أخرى	إجمالي عدد المدرسين
	تربوي	غير تربوي	تربوي	غير تربوي		
المرحلة الابتدائية	٣٤,٢٠١	١٩,٠٦٤	٢٢١,١٣٣	٢٤,٣٩٦	٧٧٣	٣٠٩,٥٦٧
المرحلة الإعدادية	١١٦,١٥٣	٤٤,٩٨٧	١٣,٤٩٧	٨,٨٠٨	١٦٦	١٨٣٢٦١
المرحلة الثانوية عام	٤٤,٢٦٠	٢٣,٤٢٧	١,٠٦٨	٧٦٠	١٧	٦٩٥٣٢
المرحلة الثانوية صناعي	٢٥,٩٦١	٨,١١٨	٣٥,٥٥٦	١٠,٥٢٤	١١	٨٠١٧٠

المشكلة الأخرى تتعلق بسياسة التوظيف وهي بطبيعة الحال نتاج لسياسة قبول الطلاب للالتحاق بكليات التربية حيث نتج عنها العجز الكمي في معلمي بعض التخصصات ودخول العديد ممن لا يحملون مؤهلاً تربوياً للعمل بمهنة التدريس.

تعد سياسة توظيف المعلمين جزء من سياسة التوظيف العامة للدولة وليست سياسة توظيف المعلمين ذات صيغة مستقلة عن سياسة التوظيف العامة بالدولة، وتوظيف المعلمين يتبع قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ٧٨، والذي يسمح لكل من يحمل مؤهلاً عالياً مناسباً أن يعتمد في مهنة التدريس.

ومن هنا أصبح ترشيح سياسة التوظيف للمعلمين ضرورياً وإصلاح الجهاز الإداري يجب أن يتم في إطار إعادة النظر في إستراتيجية التنمية في مصر ويجب أن تصاغ المسألة في صورة تحديد ماهية أفضل الأساليب لتوظيف العنصر البشري من أجل تحقيق التنمية، ومن هنا فترشيح سياسة التوظيف لا يستقيم إلا في الربط بين متطلبات التنمية ومخرجات النظام التعليمي.

تعد المركزية الصارمة إحدى مشكلات الدراسة، فديوان الوزارة هو المرجع الأول والأخير فيما تصدر من قرارات وتنظيمات ومع زيادة أعداد الخريجين وزيادة أعداد المدارس أصبح من الضروري أن تتخذ المحافظات بالتعاون مع النقابات الفرعية بالمحافظات دورها في

الكليات، وعجز القوى العاملة عن تعيينهم كما كان الشأن من قبل^(١).

وجود تراكمات من الماضى حينما اضطرت وزارة التربية والتعليم أمام العجز المتزايد فى المعلمين نتيجة للتوسع الضخم فى إنشاء المدارس إلى تعيين أعداد كبيرة من المعلمين غير المؤهلين علمياً أو تربوياً وبخاصة فى المرحلتين الابتدائية والإعدادية مما ترتب عليه هبوط مستوى الأداء فى العملية التعليمية والتفاوت الواضح فى المستويات العلمية والثقافية والاجتماعية للمعلمين مع عدم وجود قيود وظيفية تجبر المعلمين غير المؤهلين تربوياً على أن يكملوا برامج تأهيلهم التربوى مثل التراخيص بمزاولة المهنة المؤقتة والدائمة المعمول بها فى معظم دول العالم.

تساؤلات الدراسة :

ومن عرض مشكلة الدراسة والدراسات المتعلقة بها تنبثق التساؤلات الرئيسية لهذه الدراسة :

- ١ - ما السياسات المتبعة فى اختيار معلمى التعليم قبل الجامعى فى كل من مصر والولايات المتحدة الأمريكية.؟
- ٢ - ما عوامل التشابه والاختلاف بين كل من سياسات الاختيار والتوظيف لمعلمى التعليم قبل الجامعى فى كل من الولايات المتحدة ومصر؟
- ٣ - ما السياسات المتبعة فى توظيف معلمى قبل الجامعى فى كل من مصر والولايات المتحدة؟
- ٤ - كيف يمكن تطوير سياسات اختيار وتوظيف معلمى قبل الجامعى فى مصر من خلال الخبرة الأمريكية؟

هدف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى بحث ووصف وتحليل سياسات اختيار المعلمين للالتحاق بمهنة التدريس بدءاً من التحاقهم بكليات إعداد المعلم، وتخرجهم، ثم شروط المهنة ومعايير اختيارهم للالتحاق بمهنة التدريس، وإجراءات الاختيار من حيث مؤهلاتهم والتخصصات الأكاديمية والتقدير والسن، وخصوصاً على مرحلة التعليم الأساسى بحلقته ومعلمى التعليم الثانوى العام والثانوى الزراعى والتجارى والصناعى ومقارنة هذه السياسات بمثلاتها فى الولايات المتحدة الأمريكية، كما تهدف إلى دراسة سياسة توظيف المعلمين فى التعليم قبل الجامعى، حتى يمكن تطوير هذه السياسات فى إطار فلسفة المجتمع وإمكاناته الاقتصادية.

(١) رئاسة المجالس القومية المتخصصة : تقرير المجلس القومى للتعليم والبحث العلمى والتكنولوجيا. تنظيم

مهنة التعليم وتتميتها " ١٩٩٣ - ١٩٩٤، الدورة الحادية والعشرون، ص ٨٣.

أهمية الدراسة :

تبرز أهمية هذه الدراسة من أنها الأولى من نوعها التي بحثت فى سياسة توظيف المعلمين وهى مشكلة لم يتطرق لها دراسة من قبل بشكل متعمق على مستوى الدراسة بين مصر ودولة أخرى.

منهج الدراسة :

توظف هذه الدراسة المنهج المقارن^(١) الذى يبحث فى نظم التعليم فى بلاد العالم المختلفة، ويقارن بينها من أجل الكشف عن أوجه التشابه والاختلاف والعمل على الاستفادة منها بصورة تتفق مع ظروف وأوضاع البيئة.

وتبع هذه الدراسة نموذج بيردواى والذى يتضمن العمليات التالية :

- ١ - الوصف، وهى مرحلة تجميع البيانات والعمليات التربوية الوصفية والتشريعات واللوائح.
- ٢ - التفسير، ويتضمن تفسير النظام التعليمى فى كلا البلدين وبيان القوى المؤثرة فيه.
- ٣ - المقابلة، وتتضمن مقابلة عناصر النظام والعوامل المؤثرة فيها بقصد إقامة نقاط التشابه.

تحديد المصطلحات :

تعريف مصطلح السياسة :

جاء تعريف السياسة فى الموسوعة الأولية للعلوم الاجتماعية بأنها مجموعة الأهداف أو البرامج الأساسية يصابها مجموعة من القرارات تحدد كيف تصنع الأهداف وكيف تنفذ.^(١)

بينما ترى موسوعة العلوم الاجتماعية أن السياسة لها معنيان متميزان يشير الأول إلى الطرق التى يتم بها تنفيذ الأمور وقواعد اتخاذ القرار بينما يشير الثانى إلى البرامج، وبصفة خاصة ما يتم تنفيذه من خلال هذه البرامج، كما يعرفها هارولد لافرديل وإبراهام كابلان على أنها برنامج محدد يتضمن الأهداف، والقيم، والأداء، وفى نفس الإطار يرى آخرون أنها مجموعة قرارات يتخذها فاعلون معروفون بهدف تحقيق غرض هام.^(٢)

والسياسة يقصد بها مجموعة المبادئ والقرارات التى تستمد من نظام محدد للقيم بمستوياتها المختلفة ومن استشراف النتائج والآثار المختلفة للقرارات، وبناء عليه يجب تحديد

(١) محمد سيف الدين فهمى: " المنهج فى التربية المقارنة"، مكتبة الأنجلو المصرية، سنة ١٩٨٥، ص ٥٩٦.

(١) Forman, Lewis A, " Public Policies , international Encyclo pedia of social sciences , vol 13 , London , 1985 p. 204 – 205.

(٢) كمال المنوفى : " السياسات العامة وأداء النظام السياسى " فى تحليل السياسات العامة، قضايا نظرية ومنهجية، تحرير على الدين هلال، القاهرة، مكتبة النهضة، ١٩٨٨، ص ١٣.

الإجراءات التي ينبغي للحكومة أن تأخذ بها من أجل التأثير في الواقع ويتم تنفيذ هذه المبادئ والقرارات وما يتبعها من إجراءات كخطة عامة لتوجيه القرارات المتصلة بوسائل تحقيق الأهداف المرغوبة.^(١)

ويرى كمال المنوفى أن السياسة هي مجموعة أو سلسلة من القرارات تتعلق بمجال معين كالتهليم أو الصحة أو الدفاع، فعند اتخاذ الدولة سياسة تعليمية هدفها خلق قاعدة فنية وتكنولوجية يمكن تحقيق جملة القرارات لتحقيق هذا الهدف مثل إنشاء المدارس والمعاهد الفنية وعقد الدورات التدريبية، وإرسال البعثات الخارجية... الخ ويرتبط مفهوم السياسة بالسلطة الحكومية، فالسياسة العامة هي برنامج عمل لسلطة عامة أو لعدة سلطات حكومية.^(٢)

ومن هنا فالسياسة العامة تتميز بمضمون غير محدد وتتضمن عناصر تساعد على اتخاذ القرار وهي تشير إلى إطار عام للفعل، والسياسة العامة تصاغ في شكل قوانين ملزمة لتحقيق أهداف معينة بينما السياسة التعليمية هي جزء من السياسة العامة وهي مجموعة من المبادئ والأسس والمعايير التي تحكم نشاط التهليم وتوجه حركته من خلال التحكم في عملية اتخاذ القرارات.^(٣)

ونقصد بمصطلح السياسة الخطوط العريضة التي تحكم توجهات النظام ويتم من خلالها تحديد الأهداف العامة لهذا النظام^(٤) فسياسة الالتحاق بالتهليم العالي مثلا كما تضعها الدولة تشير إلى النهج العام، وإذا كانت الدولة بموجب دساتيرها تؤكد هدف تعميم التهليم العالي أو تخمين ديمقراطيته، فإن الخطوط العريضة تشير إلى أن هذه الدولة ستعمل على وضع سياسات تعليمية يتم بموجبها توفير مزيد من فرص التهليم العالي، غير أنه إذا أُشير من ضمن هذه السياسات إلى أن التهليم العالي حق للجميع فمن تتوفر لديهم المقدرة، والكفاءة، والخلفية الأكاديمية التي يتطلبها القبول في مؤسسات التهليم العالي الموجودة، فإن هذا يعنى أن هناك مجموعة من المتطلبات، والشروط الواجب توفرها في الراغب في هذا التهليم، وتتم ترجمة هذه السياسات العامة في الغالب إلى مجموعة من الإجراءات الفنية واللوائح والقوانين التي يتم بموجبها وضع المعايير التي تهدف إلى تحقيق الأهداف العامة التي تضمنها الدراسة ذاتها، وهذه المعايير والإجراءات الفنية في شكلها المتكامل تمثل ما يسمى بنموذج القبول أو

(١) نادية جمال الدين : " منهجية تقويم السياسات الاجتماعية في مصر " المركز القومي للبحوث الاجتماعية، والجناينة، القاهرة، ١٩٨٨، ص ١٨.

(٢) كمال المنوفى : " السياسات العامة وآراء النظام السياسي " نفس المرجع السابق.

(٣) نجوى إبراهيم: " السياسات العامة، والتغير السياسي في مصر"، رسالة دكتوراه، غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، ١٩٩١.

(٤) عزت عبد الموجود : " منهجية تقويم السياسات الاجتماعية في مصر"، المرجع السابق، ص ٨٨.

نموذج الالتحاق (١)

والقرار السياسى بهذه الصورة يمثل شرارة الانطلاق للحركة الاجتماعية الشاملة التى تتصدى لكل مظاهر التخلف فى المجتمع فهو يملك القوة التشريعية والإدارية المؤثرة فى تنفيذ الخطط الإستراتيجية وما تشتمل عليه من خطوات. وإصدار القرار السياسى من أعلى مستويات السلطة أهمية عظيمة حيث يتضمن الخطة شاملة على مستوى الدولة، وتلتزم بتنفيذه جميع الأجهزة المعنية، وله فعالية فى التنفيذ والتأثير المباشر (٢).

ويعرف فورمان السياسة بأنها برنامج مدروس متأن من الإجراءات التنفيذية أو غير التنفيذية التى وضعتها الشخصيات القيادية السياسة بمساعدة الآخرين وذلك من أجل تحديد أهدافهم السياسية وطرق ووسائل تحقيقها. (٣)

ويرى روب باجوت أن السياسة هى موقف عام من قضية أو عدة قضايا، والذى يحدد صراحة أو ضمنا أهدافا وأولويات، وتتضمن وضع الخطط، واتخاذ القرارات، والخطوات التنفيذية ولكن هذا ليس ضروريا لأى سياسة لكى تتواجد (٤)

ويرى جلال (٥) أن السياسة التعليمية هى مجموعة من الأهداف والمبادئ والمعايير والإجراءات المستخدمة من سياق اقتصادى وثقافى معين وفى لحظة تاريخية من أجل توجيهه وضبط مسار الأنشطة فى مجال التعليم ومن أجل تحقيق الطموحات والتطلعات القومية.

التعريف المقترح: خلاصة القول أن السياسة العامة أكثر شمولية والسياسة التعليمية أكثر خصوصية وهى نوع من السياسة العامة ومنبثقة عنها.

والسياسة العامة هى مجموعة المبادئ والأهداف والبرامج والقرارات التى تتميز بمضمون محدد، وتشتمل على عناصر تساعد على اتخاذ القرار فى شكل إطار عام للفعل. وهى برنامج عمل لسلطة حكومية وتنبثق السياسة العامة من فلسفة المجتمع وقيمه.

أما السياسة التعليمية فهى مجموعة المبادئ والأهداف والمعايير والبرامج والأسس

(١) عبد الله بويطانة. هدى معوض. نفس المرجع السابق، ص ٢٢٣.

(٢) عبد الفتاح جلال : " نحو إستراتيجية عربية مقترحة لمواجهة مشكلة الأمية مستقبلا فى البلاد العربية، المنظمة العربية للتربية والعلوم والثقافة"، الجهاز العربى لمحو الأمية وتعليم الكبار، المركز الدولى للتعليم الوظيفى التابع لليونسكو، سرس اللبان، ١٩٧٦، ص ١٣ - ١٤.

(٣) F. N. Forman " Mastering British Politics " Hong Kong " Macrilen Education LTD. London. Seconded. 1991, P. 223.

(٤) Bill coxall and Lynton Robins : " ontemproany British politics " London , Macmillan Press LTD 1994 second . ed . 353.

(٥) عبد الفتاح جلال : " التخطيط لسياسة القبول بكليات التربية فى ضوء الاحتياجات الفعلية للمجتمع،

أكاديمية البحث العلمى والتكنولوجيا، القاهرة، ص ٢٥.

المنظمة لتوجيه مسار العملية التعليمية من أجل تحقيق طموحات المجتمع بما يتلاءم مع الظروف الاقتصادية والاجتماعية والحضارية وهذا دليل على أن المضمون الأساسي للسياسة واحد والفرق في المجال فقط.

اختيار المعلم: Teacher Selection^(١)

يعرف الاختيار بأنه اتجاه يهتم بنقطة التحول في اتخاذ القرار عندما يقوم الفرد بتحديد هدف مهني معين. وبالتحديد عندما ينوى الفرد أن يلتحق بالجماعة. وعلى هذا فإن الفرد عندما يقوم بالاختيار فإنه يأخذ في اعتباره عددا كبيرا من العوامل المؤثرة حول تلك المهنة ونموه فيها، وعلى هذا يتم اختيار المهنة التي يعتقد أنها ستمنحه الرضا والنجاح. ويتم اختيار المعلم في أربعة مراحل رئيسية:

أولا - عندما يختار الطلاب للقبول في برامج إعداد المعلم.
ثانيا - عندما يختار الطلاب للتخرج والحصول على شهادة الإجازة أو شهادة الترخيص بمزاولة المهنة.

ثالثا - عندما يختار الخريجين للتعيين في وضع تدريسي محدد.

رابعا - عندما يختار بعض المعلمين للتثبيت في عملهم.

توظيف المعلم: Teacher Recruitment

ومصطلح الاختيار يقابله عديد من المصطلحات في اللغة الإنجليزية ومنها Recruitment وتعنى إدخال في الخدمة وهي عملية جذب وإقناع الأشخاص القادرين بالدخول في مهنة التدريس وعادة ما يكون ذلك مصاحباً لإجراءات تخريج المدارس الثانوية وطلاب الكليات.^(٢)

إجراءات الفرز: Screening

وهو أيضا من المصطلحات المقابلة لمصطلح الاختيار في الإنجليزية، والمقصود به اختيار الأشخاص لتحديد مدى وجود أو غياب النوعية الجيدة، كما يعنى غربلة المرشحين الجدد باستخدام اختبارات صلاحية للمهنة وتجنيد غير الصالحين منهم.^(٣)

سياسات التوظيف: Recruitment Policies

مصطلح التوظيف يقصد به وضع الفرد كمستأجر في الخدمة التعليمية. ويعتمد توظيف

(١) Carter. V. Good "Dictionary of Education Seconded".

(٢) Harran S. Karmi , Ag Moughni Al Akber "dictionary of classical and contempraray English Lebanon, 1988, p 112.

(٣) J. B. sykes .the dictionary of current English Based and oxford english dictionary, sixth edition. 1976.

المعلم على ضرورة توافر بيانات خاصة عن مجموعة من المتقدمين لمهنة ما أو يتم المفاضلة بينهم في ضوء متطلبات المهنة والخصائص والسمات المتوفرة لدى المتقدمين.

مصطلح سياسات التوظيف :

يقصد به مجموعة القواعد والمبادئ والإجراءات التي تستهدف الكشف عن أفضل وأكفأ العناصر في سوق العمل. واجتذابها لشغل الوظائف الشاغرة. وتعتمد كفاءة جهاز الخدمة المدنية على المقاييس التي تتضمنها سياسة التوظيف وبذلك تكون سياسة التوظيف سياسة رشيدة، حينما تقوم على خطة واضحة لتدبير احتياجات سوق العمل، وتجذب إليها أفضل العناصر، لشغل الوظائف الشاغرة وحينما تساهم في إعداد العاملين الجدد لكي يقوموا بعملهم بصورة أكفأ.

وتعد سياسة التوظيف في حد ذاتها سلطة سياسية هامة لأن اختيار العناصر الضرورية لإدارة الشؤون الحكومية بالدولة ترتبط في المقام الأول بالتكوين الأساسى للسلطة فى أى مجتمع^(١). وتعد سياسة التوظيف جزءا من السياسة العامة للدولة وكذلك تؤثر السياسة العامة على السياسات الإدارية بشكل عام، وسياسات التوظيف بشكل خاص وذلك عن طريقين. الطريق الأول: هو الطريق المباشر بما تصنعه من قيود وضوابط على الإدارات مثل تعيين الخريجين المواطنين. ثانيا: عن طريق غير مباشر عن طريق ما تحققه السياسة العامة فى مجالات التنمية المختلفة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية .

مصطلح التعليم ما قبل الجامعى:^(٢)

حدد مصطلح التعليم ما قبل الجامعى فى قانون التعليم ما قبل الجامعى رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨٤.

- ١ - مرحلة التعليم الأساسى الإلزامى ويتكون من حلقتين :
 - الحلقة الابتدائية ومدتها ست سنوات .
 - الحلقة الإعدادية مدتها ثلاث سنوات .
- ٢ - مرحلة التعليم الثانوى (العام والفنى) ويشتمل على :
 - التعليم الثانوى الصناعى ومدته ثلاث سنوات.
 - التعليم الثانوى الزراعى ومدته ثلاث سنوات.

(١) صلاح الدين عبد العزيز. 'مداخل جديدة لسياسة الأفراد من أجل التنمية المنتظمة العربية للعلوم الإدارية'،

مايو ١٩٧٨، ص ٢٧.

(٢) قانون التعليم رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١، بتعديلاته.

الحلقة الابتدائية ومدتها ست سنوات .

الحلقة الإعدادية مدتها ثلاث سنوات .

٢ - مرحلة التعليم الثانوى (العام والفنى) ويشتمل على :

التعليم الثانوى الصناعى ومدته ثلاث سنوات.

التعليم الثانوى الزراعى ومدته ثلاث سنوات.

التعليم الثانوى التجارى ومدته ثلاث سنوات.

ويشتمل مصطلح التعليم ما قبل الجامعى فى الولايات المتحدة الأمريكية مرحلة رياض الأطفال، ولكن هذه الدراسة سوف تنصدى لمعلم التعليم قبل الجامعى كما هو محدد فى قانون التعليم المصرى رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١ ويشمل ذلك معلم التعليم الأساسى بحلقتيه:

معلم التعليم الثانوى العام.

معلم التعليم الثانوى الصناعى.

معلم التعليم الثانوى الزراعى .

معلم التعليم الثانوى التجارى .

امتدت فترة التعليم قبل الجامعى إلى اثنتى عشرة سنة دراسية تبدأ من السادسة وحتى الثامنة عشر وذلك بموجب القانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٩٩ المعدل لبعض أحكام القانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١ .

وتتكون مدة الدراسة فى التعليم قبل الجامعى على النحو التالى :

- تسع سنوات للتعليم الأساسى الإلزامى اعتباراً من العام الدراسى ٢٠٠٠/١٩٩٩ وتتكون من حلقتين :

الحلقة الابتدائية ومدتها ست سنوات.

الحلقة الإعدادية ومدتها ثلاث سنوات.

ثلاث سنوات للتعليم العام والفنى.

التعليم الثانوى: ومدة الدراسة فيه ثلاث سنوات، وطبقاً للمادة ٢٣ من القانون ١٣٩ ويشترط فيمن يقبل بالصف الأول من مرحلة التعليم الثانوى أن يكون حاصلًا على شهادة إتمام الدراسة بمرحلة التعليم الأساسى، وألا تزيد سنه فى أول أكتوبر من العام الدراسى عن ثمانية عشر عاماً.

وطبقاً للقانون رقم ٢ لسنة ١٩٩٤ بشأن تعديل أحكام القانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١ والذى بدأ تنفيذه عام ١٩٩٤/١٩٩٥ يتم الحصول على الشهادة الثانوية العامة على مرحلتين، الأولى فى الصف الثانى الثانوى، والثانية فى الصف الثالث الثانوى، ويجتاز الطالب فى كل مرحلة منهما من خلال امتحان واحد أو اثنتين وتنقسم مواد الصفين الثانى والثالث إلى ثلاث

التعليم الثانوى الفنى (صناعى - زراعى - تجارى):

تنص المادة رقم ٣٨ من القانون رقم (١٣٩) لسنة ٨١ أن الهدف من المدارس الفنية هو إعداد فئة الفنى الأول والمدرّب وذلك فى مجالات الصناعة والزراعة والتجارة والإدارة وفقا لمتطلبات خطة التنمية , وذلك على مستوى الدولة . وتنص المادة رقم (٣) من القانون رقم (١٣٩) لسنة ١٩٨١ أن هدف التعليم الثانوى الفنى هو إعداد فئة الفنى فى مجالات الصناعة والزراعة والتجارة والإدارة والخدمات وتنمية الملكات الفنية لدى الدارسين.

الدراسة فى هذا التعليم تتم على مستويين :

مستوى إعداد فئة الفنيين بالمدارس الثانوية الفنية نظام الثلاث سنوات .
ومستوى إعداد فئة الفنى الأول بالمدارس الثانوية الفنية نظام السنوات الخمسة .
ويمنح الناجحون فى نظام الثلاث سنوات دبلوم المدارس الفنية نظام السنوات الثلاثة ويحدد فيه نوع التخصص كما يمنح الناجحون فى نهاية الصف الخامس دبلوم المدارس الفنية نظام السنوات الخمسة ويحدد فيه نوع التخصص.

خطوات الدراسة:

تيسر هذه الدراسة وفق الخطوات التالية:

أولاً: عرض وتقديم الإطار النظرى والذى تناول المقدمة ويعرض الدراسات السابقة ومشكلة الدراسة وأهميتها والهدف من الدراسة والتساؤلات التى يطرحها البحث ومصطلحات الدراسة وأخيراً خطواتها.

ثانياً: عرض لسياسات اختيار معلمى التعليم قبل الجامعى وسياسات توظيفهم ويشمل ذلك سياسات اختيار معلمى التعليم الابتدائى من حيث شروط شغل الوظيفة - شروط الالتحاق بشعبة التعليم الأساسى بكليات التربية ونوع الدراسة بها - وبداية إعداد معلمى التعليم الأساسى بدور المعلمين والمعلمات - سياسة توحيد مصادر إعداد المعلم - وشروط الالتحاق بالكليات الجامعية المختلفة للحصول على الدرجة الجامعية الأولى.

٢- سياسة اختيار معلمى التعليم الإعدادى وتوظيفهم.

٣- سياسة اختيار معلمى التعليم الثانوى وتوظيفهم.

٤- سياسة اختيار معلمى التعليم (الصناعى - الزراعى - التجارى). بجمهورية مصر العربية وتوظيفهم بجمهورية مصر العربية.

٥- عرض لسياسات توظيف المعلمين فى جمهورية مصر العربية.

ثالثاً: واقع سياسات اختيار المعلمين فى الولايات المتحدة الأمريكية وتوظيفهم ويتضمن ذلك سياسة اختيار معلمى المرحلة الأولية وتشمل مرحلة الطفولة المبكرة ومرحلة الصفوف العليا من المرحلة الأولية وسياسة اختيار معلمى المرحلة الثانوية ويتضمن ذلك سياسة اختيار

معلمى التعليم الصناعى ومعلمى التعليم الزراعى، ومعلمى التعليم التجارى.
رابعاً:- يقدم الفصل الرابع تحليلاً مقارناً بين الدولتين فى سياسة اختيار كل معلمى
التعليم قبل الجامعى وسياسات التوظيف.
خامساً: النتائج والمقترحات.