

الأستعداد للموظائف التعليمية المختلفة

للمدرسة رزمة الغريب
الاستاذة المساعدة لعل النفس

تعنى الدولة فى مصر فى الوقت الحاضر بتوزيع الكفايات المختلفة على مختلف المهن والحرف والصناعات، وذلك بعد أن جندت عددا كبيرا من الموظفين لحصر الكفايات المختلفة وأنشأت إدارات للتوجيه المهني فى بعض الوزارات كما أنشأت إدارات للتدريب على كثير من المهن، وأدرجت من انيات لائس بها للصرف على التدريب وجعله أداة فعالة فى تحسين الكفاية الإنتاجية كما وكيفا.

ولقد كانت وزارة التربية والتعليم فى مقدمة الوزارات التى عنت عناية خاصة بالتوجيه المهني لموظفيها وتوزيع كفاياتهم الفنية المتباينة على مختلف الوظائف التعليمية وكان لها فى هذه النواحي جهود مشكورة . على أننا لازلنا فى مرحلة التجربة، نبحث عن أفضل طرق التوجيه المهني فى الوظائف التعليمية، ذلك التوجيه الذى يحقق لنا الفوائد الأربع الآتية :-

أ - زيادة الكفاية الإنتاجية لكل موظف .

ب - سعادة الموظفين سواء أكانوا معلمين أم إداريين أم باحثين، وبالتالى سعادة التلاميذ فى مختلف مراحل التعليم .

ج - توفير كثير من نفقات التدريب وقلة الجهد الذى يبذل فيه نسبيا .

د - قصر مدة التدريب حتى يتفق مع الإمكانيات المادية والفنية فى الجمهورية العربية المتحدة .

ونحن إذا درسنا المهن التعليمية دراسة تحليلية . لوجدنا أنها ليست قاصرة على مهنة التدريس وحدها، فهناك مهنة الإدارة مثلا ثم مهنة البحث والتفتيش وكلاهما

مبتنان لا تتوقف كلية على مهنة التدريس فليس من الضروري أن يكون المعلم
لقدير إداري قذاً أو باحثاً ماهراً .

لذلك كان من الضروري البحث عن طريقة سليمة لتوجيه كل فرد نحو
المهنة التعليمية الملائمة له . ذلك أن الشخص الذي عنده الاستعداد والرغبة في
مهنة تعليمية معينة يقبل عليها بكل ما أوتى من قوة ، ويكرس لها أكبر وقت
ممكن دون أن يشعر في ذلك بأى إرهاق أو ملل .

كما أن المعلم الذى يحب مهنته يفيد منه تلاميذه ويقبى عليه ويتوجهون
إليه بمشكلاتهم فيجدون فيه الصدر الرحب والوالد الرحيم بعكس المعلم الذى
ليس لديه من حقيقى إلى التدريس ، وإنما اتخذ مهنته لأنه لم يجد غيرها ليقنيات
منها هو وأولاده ، فيكون مجوده مع تلاميذه محدوداً وغيرته على عمله قليلة
وكثيراً ما تكون موهبه ضئيلة فى هذه الناحية .

وما يقل عن المعلم يقال عن الذين يتولون المناصب الإدارية فى المدرسة .
مثل الناظر والوكيل ، فإذا لم يكن عند هؤلاء استعداد لتولى هذه المناصب
ضعفت الأداة الإدارية بالمدرسة وعجز الناظر عن أن يكون قائداً ورائداً
ليس فقط لتعيين بل لتلاميذ المدرسة أيضاً ، فكثيراً ما نزع المدرسين بعضهم
مع البعض الآخر ويسوء الجو المدرسى العام الضرورى لحسن سير العمل
بالمدرسة وكفاية الإنتاج ، ويقل إنتاج المعلمين والتلاميذ معاً . بينما يقل ميل
الناظر إلى العمل المدرسى والبقاء بالمدرسة مدة تكفى لإشرافه على مختلف
أنواع التدريس وتوجيهه ، فيقتضى معظم أوقاته خارجاً متعللاً بمختلف العنى .
وخلاصة القول إنه يمكننا أن نقول أن كثيراً من عيوب مدارسنا سواء فى
المدن أو فى القرى ترجع فى الواقع إلى عيوب الإدارة وضعفها .

كذلك تتوقف الكفاية الإنتاجية فى الوظائف التى تعتمد على البحث والدراسة
مثل وظائف التفتيش ، على مالى الفرد من استعداد وخبرة ، وكما يعلم
أن وظيفة التفتيش يجب ألا تكون قاصرة على عمية تقويم المعلمين فقط

بل يجب عليه أن يعمل على توجيه المعلمين في تربيته، وتوجيهه نحو تطبيق طرق التربية الحديثة أولاً بأول، فضلاً عن مساعدته على التغلب على ما قد يصادفهم من صعوبات في مواد تخصصهم في أثناء تدريسها، كما أن عليه أن يطلع أولاً بأول، على أحدث بحوث طرق التدريس ونقلها إلى المعلمين وتعويدهم على اتباعها. كل هذه المهام تنصب من الغش أن يكون باحثاً ومنقبا ولديه استعداد عقلي وزوعى لذلك وإلا كانت وظيفة تفتيش غير مجدية بل مضرة. والحق إن كثيراً من عيوب التعليم في بعض مدارسنا يرجع إلى عيوب التفتيش.

هذا من ناحية الكفاية الإنتاجية أما من ناحية سعادة الأفراد في وظائفهم فإن للتوجيه المهني الصحيح باعاً ضويلاً. ذلك لأن سلامة الصحة النفسية للعلم والناظر والمفتش لا بد يستجدها صدى على تلاميذ المدارس فالمدرس النعس لا يستطيع أن يؤدي عمله على ما يرام ولا نستطيع أن نطلب منه أن يسعد أبناءنا الذين يتلقون العلم على يديه لأن فاقد الشيء لا يعطيه، كما أن الناظر الذي يجد في الأعمال الإدارية عبثاً يتقل كاهله لن يقود معلمي وتلاميذه إلى بر السعادة ولن يوفر لأسرة المدرسة الجو الذي يشعر الجميع بالأمن والرضا وهكذا.

ومن دواعي سعادة المعلم والناظر والمفتش، علاوة على كونه محبا لعمله، أن يكون لديه الاستعداد العقلي والوجداني للقيام به، هذا الاستعداد من شأنه أن يزيل كثيراً من الصعاب التي تصادفه فضلاً عما يشعرون به من رضا وسرور. على أن توفر الاستعداد للقيام بمهمة أو وظيفة ليس كفاياً وحده لإتقانها فلا بد من التدريب على القيام بهذه المهنة ومعرفة متطلباتها النظرية والعملية. وقد انتهت وزارة التربية والتعليم إلى أهمية توجيه المعلم والتدريب وخططت في سبيل تحقيق هذا الهدف خطوات لا بأس بها، ويتم توجيه المعلم للوظائف التعليمية على درجتين أو خطوتين: —

الدرجة الأولى . وقت اختيار معاهد المعلمين وكليات المعلمين طلبتها على أساس حصولوا عليه من درجات في الشهادة الثانوية العامة والرغبة في مهنة التدريس فضلا عن اختبار شخصي يعمل للمتقدمين إلى تلك الكليات والمعاهد حتى يختار من بين المتقدمين من يمتازون بسهولة التعبير عن النفس والتفكير العلى والاذان الاتقلى الخ . وغيرها من صفات المزاج والشخصية اللازمة للإعداد العلى والنهى للمدرس .

الدرجة الثانية : حيث تلجأ وزارة التربية والتعليم إلى اختيار من يشغل وظائف مدرسين الأوائل والكلاء والنظار والمفتشين ورؤساء الأقسام الخ أو بعبارة أخرى حيث تلجأ الوزارة إلى شغل الوظائف التعليمية العليا خلاف وظائف مدرس . وهنا يبدأ التوجيه لختلف الوظائف التعليمية السابقة من نقطة واحدة هى المعلم ، فعلى أساس الأقدمية والتقارير التى حصل عليها المعلم عن التدريس يختار الناظر أو المفتش أو المدرس الأول . وفى كثير من الأحيان ينقل الناظر من وظيفته الإدارية إلى وظيفة المفتش التى تعتمد أكثر على البحث والدراسة الفنية العميقة ، كما ينقل المفتش من وظيفته فى المفتش إلى وظيفة إدارية دون التوقف ولو قليلا لمعرفة مواصفات هذه الوظيفة أو ترك ومدى قدرة شاغلها واستعداده للقيام بما تتطلبه خير قيام .

وقد كان من نتائج هذه السياسة أن كثرت شكاوى المعلمين من المفتش . وانظار وأخذ هؤلاء الأخيرون يلقون بأعباء انخطاط مستوى التلاميذ على المعلمين . وأصبحت نتائج التى تحصل عليها الدولة من التعليم العام بصفة خاصة لا تتفق مع ضخامة مجهود والأموال الطائلة التى تنفق عليه .

وقد حاولت وزارة التربية والتعليم فى السنوات القليلة الأخيرة حل هذه المشكلة عن طريق التدريب ، فأنشأت إدارة ضخمة للتدريب قامت بمعاونة كلية التربية بتدريب من اختير من المعلمين ، على وظائف المفتش

والإدارة ، بعد أن حصل هؤلاء على بعثات داخلية في كلية التربية لمدة سنة .
والحق إننا إذا درسنا طرق التوجيه للموظائف التعليمية في مصر لوجدنا أن
مصر قد خطت بالفعل خطوات واسعة نحو التوجيه الصحيح ولكننا مع
ذلك نأخذ على هذا النظام المأخذ الآتية :

١ — إن الخطوة الأولى في هذا التوجيه والتي تقوم بها كليات ومعاهد
المعلمين لازالت غير دقيقة ولا ترتكن في العادة على أساس علمي سليم وإنما
يكتفى بما يديه الطالب من مجرد رغبة في الالتحاق بهذه المعاهد وكثيراً
ما تكون هذه الرغبة مستندة على أسس واعتبارات مادية بعيدة عن مهنة
التدريس نفسها ، وتقوم هذه الكليات بعمل اختبار شخصي للمتقدمين
ولكن هذا الاختبار لا يعدو مقابلة شخصية بين المتقدم وأعضاء هيئة
التدريس بالكلية ولا تقوم على أسس علمية ولا يراعى فيها عادة اعتبارات
سيكولوجية فتكون نتائجها مشوبة بأخطاء المقاييس الذاتية ، ولذلك كانت
الحاجة ماسة إلى دراسة سيكولوجية المقابلة وعمل الأبحاث المختلفة لاستخدام
اختبارات ومقاييس يمكن بها التنبؤ باستعداد المتقدم للاشتغال بمهنة التعليم .

٢ — إن الخطوة الثانية في التوجيه للموظائف التعليمية وخاصة باختيار
النظار والوكلاء والمفتشين تحتاج إلى مزيد من الدراسة ، ذلك لأن اختيار
هذه الفئة قبل مرحلة التدريب يتم تبعاً للأقدمية وتقارير المفتشين عن
صلاحية المعلم للتدريس ، وكلنا يعلم أن الأقدمية يجب ألا تعتبر مؤهلاً لموظائف
الإدارة أو التفتيش ، هذا فضلاً عن أن الاعتماد على تقارير المفتشين عن
المدرس لا يقل خطورة عن الاعتماد على الأقدمية في التدريس ، فليس من
الضروري أن يكون المعلم الممتاز ناظرًا أو مفتشاً قديراً .

٣ — إن إرسال المعلمين للتدريب على وظائف الإدارة والتفتيش والبحث
لمدة سنة دراسية كاملة يتفرغ فيها المعلم لدراسة معظم دراسة نظرية ، أمر
يحتاج إلى الدراسة أيضاً ، ذلك لأن فترة التدريب تحسب لا تزيد على أربعة
أسابيع في هذه السنة ، ويشرف على هذا التدريب عملياً فئة من أساتذة

الجامعات الأفذاذ وكان من الممكن أن يثمر هذا المجهود خير ثمرات لولا أن بعض هؤلاء الأساتذة لم يعمل مطلقاً كمنظر أو مفكر . وفي مع احترامي الشديد خبرة هؤلاء النظرية . إلا أن خبرتهم العملية في الواقع غير كافية الأمر الذي جعل استفادة المدربين من التدريب ، لا تتفق مع ما بذل فيه من جهد كبير ومال وفير .

٤ — لم تحلل وظائف النظارة والوكالة ووظائف التفتيش تحليلاً دقيقاً أسوة بما هو متبع في البلاد التي اهتمت بالتوجيه المهني حتى يعرف المختصون متطلبات كل وظيفة من هذه الوظائف من حيث القدرات العقلية والمزاجية وصفات الشخصية الضرورية في كل منها وذلك حتى يكون اختيار من يشغلها قائماً على أساس علمي ، وحتى يمكن توجيه التدريب وتقصير مدته بصورة تضمن لنا توفير كثير من الجهد والمال .

لذلك كانت الحاجة ماسة لعمل الأبحاث التربوية لدراسة هذه المشكلة من جميع نواحيها ، وما البحث الحالي إلا الحلقة الأولى في هذه البحوث التي أرجو أن توصلنا إلى تفادي مآخذ التوجيه المهني للوظائف التعليمية المختلفة .

البحث الحالي

الغرض من البحث : إن الغرض من البحث إيجاد اختبار يمكن استخدامه مع درجة من التأكد والنجاح في توجيه الأفراد لمختلف الوظائف التعليمية سواء أكانت هذه الوظائف خاصة بالتدريس أم الإدارة أم البحث والتفتيش ، أو بعبارة أخرى إيجاد اختبار يمكن استخدامه في الكشف عن الاستعداد لهذه الوظائف . ولتحقيق هذا الغرض وقع الاختيار على اختبار « ستانفورد للكشف عن الوظائف التعليمية » وهو اختبار وضعه Jensen للكشف عن الاستعداد للوظائف التعليمية في أمريكا ، ولما كانت البيئة المصرية تختلف عن الأمريكية في ظروفها وعاداتها كما تختلف نظم التعليم في

أمريكا عنها في مصر فقد رؤى وجوب تمصير الاختبار حتى يلائم تلاميذ مصريين في بيئة مصرية ، وقد استدعت عملية التمصير تعديل بعض أنواع المشكلات تعديلاً حوالياً خصوصاً فيما يتعلق بمشكلات ترتيب الوعظ المفصلة كما عدلت ومصررت كثير من مشكلات النظام المدرسي ونشاط المدرسة الثانوية. ولإثبات قيمة الاختبار في الكشف عن الاستعداد للوظائف التعليمية في مصر رؤى تجربته على درجتين أو خطوتين :-

الخطوة الأولى هي خطوة البحث التمهيدي أو المبدئي وهي تهدف بحسب تجربة قدرة الاختبار في الكشف عن استعداد المفحوصين للقيام بالوظائف التعليمية. إلى تجربة الاختبار قبل وضعه في صورته النهائية وطبعه، ومعرفة ما قد يوجد به من عيوب ومزالق يمكن تلافيها.

الخطوة الثانية هي تجربة الاختبار في صورته النهائية على أناس لهم في التدريس مدة خدمة ضوطة ، وعلى نظار ومفتشين يقضون فترة التدريب في كلية التربية وذلك بقصد معرفة مدى قدرته التنبؤية حتى يمكن الاستفادة منه في اختيار أصح العناصر للتدريب.

اختبار المفحوصين للبحث التمهيدي :

اخترنا لهذا الغرض ١٢٠ طالبة من طالبات الفرق النهائية بأقسام التربية بكلية البنات بجامعة عين شمس. قبيل تخرجهن من الكلية بثلاثة أسابيع تقريباً وذلك حتى نضمن انتهاءهن من فترة التدريب العملي على التدريس في سنتي الإعداد المنى بالكلية.

ولكي نضمن استبعاد عامل الانتقاء اخترنا مجموعتنا بأخذ عينة عشوائية من الطالبات من شعب الرياضة والعلوم واللغات والمواد الاجتماعية.

إعطاء الاختبار ووصفه :

أعطي اختبار ستانفورد للاستعداد للوظائف التعليمية ، بعد تمصيره للمجموعة السابق الإشارة إليها وفيما يلي وصف موجز للاختبار .

يتكون اختبار لاستعداد للوظائف التعليمية من ثلاثة اختبارات
ثانوية هي :

(١) ترتيب المهنة المفضلة

(ب) مشكلات النظام في المدرسة

(ج) النشاط في المدرسة الثانوية

أما اختبار ترتيب المهنة المفضلة فهو عبارة عن ثمانى وظائف تعليمية مرتبة
ترتيباً زوجياً ويطلب من المفحوص اختيار الوظيفة التي تناسبه

مثال :

إرشادات : فيما يلى وصف موجز لثمانى وظائف تدريس صفت
زوجياً لغرض المقارنة فرقم ١ مع رقم ٢ ، ورقم ٣ مع رقم ٤ وهكذا حتى
الوظيفة الثامنة ، فلو فرض أنك مؤهل لكل الوظائف الموصوفة وأن وزارة
التربية لا شأن لها بتعيينك فإن المطلوب منك هو ما يلى :

١ - تخير الوظيفة التي تميل إليها في كل مقارنة وضع علامة X في المربع
الصغير الموجود على يمين الوظيفة .

٢ - لا يشترط أن تكون الوظيفة مرضية لك تماماً ، كل ما يطلب منك
هو اختيار الأنسب لك في كل مقارنة .

٣ - ابدأ العمل واشتغل بسرعة وبحذر .

المقارنة الأولى : علم على واحدة) .

وظيفة رقم ١ : وظيفة في مدرسة خاصة في مدينة الاسكندرية بمرتبة شهرى
تقدر بـ ٤٠٠ جنيه ، مع زيادة سنوية لا تتعدى ٢٤٠٠ جنيهاً ، وهناك
فصول ليلية بمرتبة إضافية لمن يرغب في ذلك ولا تسمح جداول
التعليم بالدراسات العليا .

وظيفة رقم ٣ : وظيفة في مدرسة خاصة في مدينة الاسكندرية برتب سنوى قدره ١٨٠ جنيا وتحدد الترقية إلى وظائف الإدارية في الغالب بالأقدمية، كما أعدت جداول المعلمين بحيث تسمح لهم بالالتحاق بأقسام الدراسات العليا بالجامعة. ويوجد قسم للأبحاث بمنطقة الاسكندرية التعليمية تشرف عليه جامعة الاسكندرية إشرافاً جزئياً، ومعظم بحوثه متعلقة بالناهج ومشاكلها، ومستعد لبحث أية مشكلة أخرى متعلقة بالحياة المدرسية إذا توفرت الإمكانيات .

الاختبار الثاني هو اختبار مشكلات النظام في المدرسة، ويتكون من ٣٦ بنداً يطلب من المفحوص أن يبين كيف يتصرف في كل موقف من هذه المواقف ولكل موقف ستة تصرفات محتملة يختار أحدها مع بيان درجة تأكده من اختياره لهذا التصرف بوضع علامة على إحدى درجات التأكد الأربع المعطاة

مثال :

إرشادات : إليك شرحاً مختصراً لعدد من المواقف التدينية الملموسة، والمطلوب منك مايلي :

١ — افرض أنك المدرس في كل حالة .

٢ — تخير نوعاً من أنواع التصرفات المعطاة فيها بعد تطابق ماقد تفعله في كل موقف وارسم دائرة حول الحرف الذي يدل عليها (ا ، ب ، ج ، د ، هـ ، و)

وفيما يلي بنود الاختبار :

(ا) أقول له (لهم) مدى خطئه فيما فعل

(ب) لا أفعل شيئاً

(ج) أنزل به عقاباً جسيماً

- (ز) أحرمة (أحرهم) من بعض الحقوق
(هـ) ألومه (ألومهم) أمام جميع التلاميذ
(و) أطلب منه (منهم) أن يعذروا بالآلة يعود إلى هذا تحمل .
درجات التأكد :

(١) متأكد تماماً

(ب) متأكد

(ح) أكاد أشك

(ز) غير متأكد بالمرة

الموقف : تليذة في المدرسة الابتدائية تصمم على كتابة أسماء التلميذات
بالطبائير الأصفر على مكاتبهن .
المتبادل ١ ، ب ، ح ، ز ، هـ . و
ودرجة التأكد ١ ، ٢ ، ٣ ، ٤

فلو فرض أنني اخترت المتبادل ب ، لا أتحسن شيئاً ، على أنه سلوكي
المحتمل في الحالة السابقة وكنت متأكدة كل التأكد من اختياري فأنتي أوضح
ذلك بأن أضع علامة ٥ حول الحرف ب وأخرى حول .
الاختبار الثانوي الثالث هو اختيار المساهمة في أنواع نشاطات بالمدرسة
الثانوية ، ويتكون أيضاً من ٣٦ بنداً كل بند يمثل موقفاً معيناً . ويطلب
من المفحوص أن يختار موقفاً من بين خمسة مواقف في كل بند مع بيان
درجة تأكده من اختياره في كل حالة .

مثال : إرشادات

١ — افرض أنك ناظر مدرسة ثانوية

٢ — اختر طريقة واحدة من الطرق الآتية تكون أقرب ما يمكن إلى
ما كنت تفعله إزاء أوجه النشاط في مدرستك ، ورسم دائرة حول الحرف
الذي يرمز إلى اختيارك . ١ ، ب ، ح ، ز ، هـ .

بنود الاختبار :

- (أ) أوافق على المساعدة لو طلب مني ذلك
- (ب) أتقدم لتوجيه النشاط
- (ج) لا أفعل شيئاً
- (د) أكون اللجان وأراقب النشاط
- (هـ) أبدى توجهاتى ونصائحى عن صلاحية العمل وأقترح عليهم ما يجب عمله .

بعد اختيارك لنوع التصرف المناسب لك فى كل موقف ، بين مدى ثقتك بالاختيار . لكى يتبين لآى مدى أنت متأكد من اختيارك ارسـم دائرة حول الرقم الذى يرمز لدرجة اختيارك . ١ ، ٢ ، ٣ ، ٤

درجات التأكد

- ١ - متأكد تماماً .
- ٢ - متأكد
- ٣ - أكاد أشك
- ٤ - غير متأكد تماماً .

أنواع النشاط :

١ - مراجعة المناهج

المتبادل . ١ ، ب ، ج ، د ، هـ

درجة التأكد ١ ، ٢ ، ٣ ، ٤

فإذا وقع اختيارى مثلاً على المتبادل (أ) أوافق على المساعدة لو طلب منى ذلك (فإنتى أضـع علامة حول الحرف ١ ، وإذا كنت متأكدة تماماً من هذا التصرف فإنتى أضـع علامة على درجة التأكد ١ وهكذا .

ثالثاً : ولكن نقيس صحة نتائج هذا الاختبار . بحثنا عن مقياس Criterion يمكن مقارنة هذه النتائج به وفي الوقت نفسه يكون مناسباً لمجموعة المفحوصات من جهة ويكون محتويها ضمنياً على القدرات التي يقيسها اختبار الاستعداد للوظائف التعليمية كلياً أو جزئياً . ولم نجد في حالاتنا هذه أنسب من التقديرات التي حصلت عليها المفحوصات في الترتيب العملية في نهاية فترة التدريب العملي على التدريس ومدتها سنتان .

رابعاً : طلب من المفحوصين إبداء رغبتهم في الوظيفة التي يميلون إليها وذلك حتى نعرف مدى مطابقة الرغبة أو الميل للتخصص في الاختبار .

المعالجة الإحصائية

لكي نعرف قيمة الاختبار التشخيصية أو بعبارة أخرى قيمته في عزل أصحاب الميل نحو وظيفة معينة - ولتكن الميل إلى التدريس - عن الميل إلى الأعمال الإدارية أو البحث مثلاً ، حسب النسب المئوية لمن أظهر تخصصين في الاختبار ميلاً معيناً ، ولو حظ أن الاختبار قد قسم المفحوصات إلى فئات ثلاث هي :

الفئة الأولى هي فئة من حصلن على درجة في كل من التدريس والبحث والإدارة ، إلا أن هذه الفئة كانت تتميز بأن درجاتها في الوظائف الثلاث كانت ضئيلة وفي كثير من الأحيان كانت قريبة من الصفر وقد بلغت نسبة هؤلاء في مجموع المفحوصات ٢٣,٨ ٪ .

الفئة الثانية هي فئة من حصلن على درجة عالية جداً في إحدى الوظائف الثلاث وعلى درجة ضئيلة في الثانية وعلى صفر في الثالثة أي أنها فئة من أظهر الاختبار ميلهن إلى وظيفة واحدة دون الوظيفتين الأخرين . وقد حسب النسب المئوية لهذه الفئة إلى مجموع المفحوصات بعد استبعاد الفئة الأولى . وكانت كما يلي .

النسبة المئوية	الوظيفة السائدة
١٤,٤ %	التدريس
٢٤,٩ %	الإدارة
٢١ %	البحث

المجموعة الثالثة هي فئة من حصل على درجتين عاليتين في وظيفتين من الوظائف الثلاث وعلى صفر في الثالثة وفيما يخص النسب المئوية إلى مجموع المفحوصات بعد استبعاد الفئة الأولى .

النسبة المئوية	الوظيفتان السائدتان
٢١ %	التدريس والإدارة
١٩,٧ %	البحث والإدارة
٢,٦ %	التدريس والبحث

كذلك حسب معامل الارتباط بين التدرجات التي حصلت عليها المفحوصات في كل من الوظائف الثلاث وبين درجتهم في الامتحان النهائي للتربية العملية باعتبارها مقياساً موضوعياً لقدرة المفحوصات على التدريس وإدارة الفصل وما تتضمنه من قدرتهن على التحصيل والبحث في كليات التربية . وفيما يلي معامل الارتباط بين تلك الدرجة والقدرة أو الاستعداد للوظائف التعليمية الثلاث كما يقبضها الاختبار .

معامل الارتباط بين درجة التربية التعليمية والتدريس	٦٤٠٧
و البحث	٥٣٩٣
و الإدارة	٨٠٤٣

ومما كان المفروض أن تقيس درجة تربية العملية الاستعدادات في النواحي الثلاث كما سبق أن ذكرنا فقد وجد أنه من اللازم للتأكد من صدق اختبار الاستعداد للوظائف التعليمية في قياس تلك الاستعدادات حسب

معامل الارتباط (١) المركب بين تلك لدرجة من جهة والاستعدادات الثلاثة من جهة أخرى ، مستخدمين المعادلة الآتية :-

$$\sqrt{\frac{c}{c+1}} V = r$$

	ترتيب المهنة	تدريس	٨٠	٥٠
تربية عملية	١	,٦٤٠٧	,٥٣٩٣	,٨٠٤٣
تدريس	,٦٤٠٧	١	,٦٧٨١	,٦٠٩٢
بحث	,٥٣٩٣	,٦٧٨١	١	,٢٠٧٩
إدارة	,٨٠٤٣	,٦٠٩٢	,٢٠٧٩	١

$$\sqrt{\frac{c}{c+1}} V = r$$

$$\sqrt{\frac{1,9843}{3,9904}} V = r$$

$$\sqrt{,66509} V =$$

$$,٨١٣٩ = r$$

دراسة النتائج وتفسيرها

من دراسة الدرجات التي حصلت عليها المفحوصات في الاختبار لوحظ أن هناك عوامل ذاتية تؤثر في استجاباتهن فيما يتعلق بالاختبار الأول (ترتيب المهنة المفضلة) أهمها أن بعضهن كن يتأثرن في اختياراتهن بالمدينة التي بها الوظيفة خصوصاً إذا كانت الوظيفة في مدينة القاهرة . هذه الظاهرة عديمة الأثر في الاختبار الأمريكي ، لذلك رأيت بحاجة تقليل أهمية هذا الفاصل الذاتي في البحث الحالي الذي هو في الواقع نوع من البحث التمهيدى .

(١) حسب معامل الارتباط المركب باستخراج طريقة :

Simple Summation and the Pooling Square.

بتغير الوزن لدى أعطى لتأثير هذا الاختبار حتى لا يتضاعف الخطأ. على أن نعود إلى الوزن الأصلي في البحث التالي. ولهذا أيضا عدلت الباحثة من الوظائف وأماكنها في اختبار (ترتيب المهنة المفضلة) وبذلك استبعد هذا العامل المضلل « Halo effect » من الاختبار في صورته النهائية .

كذلك يتضح لنا من دراسة النتائج الإحصائية السابقة ما يأتي :-

أولاً : أن ٢٣,٨١ ٪ من المفحوصات كانت هن درجات في الوظائف التعليمية الثلاث التي يقيسها الاختبار، غير أن هذه الدرجات إما قريبة من الصفر وإما أقل من ٥٠ ، وهي حوالى ٢٠ ٪ من أعلى درجة في كل قدرة ، وقد اعتبرت الحد الأدنى لوجود الاستعداد بصورة واضحة يستبعد معها عامل الصدقة . وهنا نسأل بماذا نعلل حصول الطالبة على درجات في الاستعدادات الثلاثة ؟ .

الواقع إن حصول المفحوصات على درجات في الاستعدادات الثلاثة يعنى أحد احتمالين :-

(١) أن هذه الفئة من المفحوصات متوسطة مقدرة في الاستعدادات الثلاثة بحيث لا يبرزن في ناحية أو ناحيتين عن الناحية الثالثة ولما كانت بعض القدرات علاماتها الجبرية موجبة والبعض الآخر علاماتها سالبة كان من الطبيعي أن تكون الدرجات ضئيلة أو قريبة من الصفر لأنها ستلقى بعضها البعض الآخر أثناء الحصول على المجاميع الجبرية للنتائج .

(ب) إن الاختبار لم يستطع أن يشخص حالة هذه لفئة من المفحوصات وبذلك لم تظهر ناحية تفوقهن ، وهذا ما استبعدته بعد دراسة النتائج دراسة دقيقة . وعلى كل حال فإننا يمكننا أن نعتبر هذه احالات حالات حدود أى « boarderline cases » . ولما كانت نسبة هؤلاء لا تزيد على ٢٣,٨١ ٪ أمكننا أن نقول إن قدرة الاختبار على تشخيص الاستعدادات للوظائف التعليمية

كبيرة . إذ أنه غرق بين القدرة على التدريس والبحث والإدارة عند أكثر من ٢٠ المبحوثات .

ثانياً : استطاع الاختبار أن يعزل فئة أخرى ظهر أن عندها ميلاً نحو مهنة واحدة فقط من المهن الثلاث بمعنى أن درجتيهن في إحدى الوظيفتين الباقيتين كانت صفراً وفي الثانية أقل من ٥٠ . وتصنيف أفراد هذه الفئة وجد أن ١٤,٤ ٪ من المبحوثات (بعد استبعاد الفئة الأولى السابق الإشارة إليها) كن ذوات ميل واضح للتدريس فقط ولذلك فهن ينجحن في التدريس إلى درجة كبيرة ولكنهن يكن غير مستعدات لشغل وظيفة إدارية أو تفتيشية وبحسب . ومعنى ذلك أنه رغم أن تقارير المدرس في هذه الحالة وأمثالها تكون جيدة جداً أو ممتازة إلا أنه من الخطأ الاعتماد على هذه التقارير في الوظائف الإدارية ووظائف البحوث .

ويضيق هذا المبدأ على من عندهن استعداد في الإدارة فقط ٣٤,٩ ٪ أو في البحث فقط ٢١ ٪ ، واختيار أمثال هؤلاء يجب ألا يكون على أساس تقاريرهن كمعاملات لأن هذه التقارير لن تكون مرضية في التدريس إلى الدرجة التي تبرر اختيارهن لشغل وظائف الإدارة أو البحث ، ومعنى ذلك أن النظام الحالي في توجيه هذه الوظائف يهمل فئة لا بأس بها وتكون ذات كفاية عالية إذا وضعت في الوظيفة الملائمة .

ثالثاً : عزل الاختبار فئة أخرى جمعت بين نوعين من الاستعداد . التدريس والإدارة ٢١ ٪ والبحث والإدارة ١٩,٧ ٪ والتدريس والبحث ٢,٦ ٪ .

واظهر ما نلاحظه على أفراد هذه الفئة أن اجتمع بين الاستعداد للتدريس والاستعداد للبحث قليل الحدوث بين المبحوثات ، فالمدرس القدير قد يجمع إلى قدرته على التدريس قدرة على البحث وهذا ليس آخر على أن اختيار اشتغليهن في مراكز البحوث الملحقه بالوزارة أو بالشاخص التعليمية

فخدا عن اختيار المشتغلين بوظائف لتفتيش يجب ألا يعتمد على النجاح في التدريس وحده .

رابعاً : بدراسة معامل الارتباط بين تقديرات التربية العملية كمقياس لصق الاختبار Criterion وبين كبر استعداد من الاستعدادات التي يقبها الاختبار وجد أن أدنى معامل لا يتق عن ٠.٥ ، وهذا دليل واضح على أن الاختبار صادق « Valid » ، في قياس الاستعداد للوظائف التعليمية لأن درجة التربية العملية درجة تعتمد على تقرير أساتذة الكلية المشرفين على التربية العملية والذين يأخذون بعين الاعتبار موقف الطالبة في الفصل وذاكرتها ومدى تمكنها من مادتها . وبما يؤيد ذلك أن معامل الارتباط الخضعف (١) بين التربية العملية من جهة وبين معامل الارتباط في الوظائف الثلاث من جهة أخرى هو ٠.٨١٣٩ .

خامساً : لم تتفق نتائج الاختبار مع رغبات المفحوصات في شغل وظيفة معينة . كما عبرن عنها قبل البدء في حل بنود الاختبار وهذا يتفق مع نتائج كثير من البحوث التجريبية عن العلاقة بين الرغبة في القيام بعمل ما والقدرة والاستعداد للقيام به ، إذ أن الرغبة والميل مقياس ذاتي يتأثر بعوامل كثيرة خارجة عن طبيعة العمل نفسه .

الخلاصة :

تقد ثبت من هذا البحث التمهيدى أن اختبار الاستعداد للوظائف التعليمية المختلفة بصورته الحالية يعتبر مقياساً صالحاً للتوجيه لوظائف التعليم ، وبذلك يمكن استخدامه بنجاح في اختيار المعين والنظار ورجال الإدارة والمتفتشين والباحث ، على أساس القدرة والاستعداد ، لاعى أساس الأقدمية والتقارير وحدها ، فنضمن بذلك توفر الكفاية الإنتاجية وسعادة المشتغلين بالتعليم وقلة جهد وإنال الذى يصرف في تدريب .