



كلية التربية

كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم

إدارة: البحوث والنشر العلمي (المجلة العلمية)

=====

دور مدير المدرسة الابتدائية بمصر في زيادة وعى المعلم للتوصيف الوظيفي لمهنته (دراسة ميدانية)

إعداد

د/ وفاء إبراهيم الصادق

مدرس بقسم التربية المقارنة والإدارة التربوية

كلية التربية - جامعة السويس

﴿ المجلد الرابع والثلاثون - العدد الثاني عشر - جزء ثانى - ديسمبر ٢٠١٨ م ﴾

http://www.aun.edu.eg/faculty_education/arabic

ملخص البحث:

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على دور مدير المدرسة الابتدائية بمصر في زيادة وعى المعلم للتوصيف الوظيفي لمهنته، مع استعراض خبرة كندا والولايات المتحدة في هذا المجال، واعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، مع إعداد استبانة للتعرف على دور مدير المدرسة الابتدائية في زيادة وعى المعلم للتوصيف الوظيفي لمهنته، ومدى وعى المعلمين أنفسهم بأدوارهم في ضوء التوصيف الوظيفي لهم، وتوصل البحث إلى أن المدير يقوم ببذل جهد كبير لزيادة وعى معلم المرحلة الابتدائية في مصر للتوصيف الوظيفي لمهنته وتبعاً لذلك تم وضع خطة مقترحة لزيادة فاعلية دور المدير في هذا المجال.

الكلمات المفتاحية: مدير - المدرسة الابتدائية-المعلم-التوصيف الوظيفي

English Abstract

The current research aims to know the role of primary school administrator in Egypt to increase the teachers awareness of their occupational description, also it presents Canadian and American experience in this field.

The research depended on the descriptive analytical method, questionnaire aims to know the role of primary school administrator in Egypt to increase the teachers awareness of their occupational description, also to know the limit of teachers awareness of their roles in the light of the occupational description.

It revealed that administrator makes all his efforts to increase the teachers awareness of their occupational description, the Asuggestion has been supposed to increase the effectiveness of the role of primary school administrator in the this field.

Key words: administrator – primary school – teacher– occupational description .

مقدمة:

إننا نعيش عصرا يتسم بالتطور السريع، حيث تولد في كل لحظة عشرات الأفكار الجديدة في شتى العلوم والمعارف، وتمضي فيه الإنسانية نحو نقله نوعيه، تجعل الاعتماد على الجهد البشري العشوائي يتوارى أمام الاعتماد على الجهد البشري القائم على المعرفة والعلم الحديث، والتوسع الديمقراطي في اتخاذ القرارات المتصلة بكافة جوانب الحياة ومسارات التطور.

والمغيرات التي تحملنا إلى حضارة القرن الجديد أصبحت تفرض على كل المجتمعات الإنسانية - متقدمة أو نامية - إعادة النظر في نظمها التربوية، وسياساتها التعليمية، حتى أصبح التعليم يمثل أولوية لدى أكثر الدول تقدما في عصرنا، وتحول إلى طرف أصيل في الحوار بين الأمم الناهضة^(١).

ولأن التعليم الجيد هو أساس المجتمع المتقدم فإن ذلك لن يتم إلا بمعلم مؤمن بمهنته، وأحسن إعداده لأنه العمود الفقري في إنجاز العملية التربوية^(٢)، لذا لا بد من النظر إلى مسؤوليات المعلم وأدواره في ضوء التغيرات الحديثة والتي تفسر ما يأخذ به من اتجاهات وما يقابله من تحديات ومسئوليات^(٣).

وتعتبر المرحلة الابتدائية بداية التعليم النظامي الذي يهدف إلى اكتساب التلاميذ للمعارف والمهارات، ومساعدتهم على النمو الفكري والجسمي والوجداني، وتزويدهم بالقاعدة الأساسية للتعليم اللاحق في المراحل التعليمية الأعلى، لهذا فقد أكدت العديد من المؤتمرات على أهمية دور المعلم في عملية تعليم وتعلم الطلاب في هذه المرحلة، ومن ثم تخريج المواطن الكفاء الذي تنتظره أسواق العمل العربية، مما دعي لوجود أفكار وممارسات جديدة لإكسابه مهارات وكفايات معينة^(٤).

وترتبط فعالية جودة المنظومة المدرسية بمدى توافر الإدارة المدرسية الفعالة التي تمتلك من المهارات والكفايات ما يؤهلها لقيادة عمليات التطوير التربوي بها، وتوافر المقومات التنظيمية، والسياسات والنظم الإدارية التي تيسر نشر ثقافة التغيير، ووجود رؤية تنظيمية لاستشراف مستقبل المنظومة، ووضوح سياساتها لجميع العاملين^(٥).

ولقد حظيت الإدارة في الوقت الحاضر باهتمامات كبيرة، وذلك لعدة عوامل منها، ظهور المؤسسات الكبيرة، وحاجتها إلي نشاطات إدارية، وتقدم العلوم الإنسانية والاجتماعية، وتعتبر إدارة المدرسة جهازا متكاملا من جميع العاملين في المدرسة، بحيث تجمعهم وحدة عضوية من روابط العمل والمشاركة، كما أنها تمثل الفئة القائمة بتنفيذ السياسة التعليمية من خلال المساعدات التي تقدمها الإدارة التعليمية لها، وتقديم الخدمات التي تساعد الطلاب على التعلم رغبة في تحقيق النمو المتكامل لهم، وذلك لنفع أنفسهم ومجتمعاتهم^(٦).

وكذا تحظى إدارة المدرسة الابتدائية بدور هام وفاعل في إكساب المعلمين المهارات والكفايات اللازمة للقيام بأدوارهم ومهامهم، فالمدير هو القائد والمنظم والموجه والمقوم، الأمر الذي يلقي عليه مسؤوليات كبيرة في معاونة المعلمين بحيث يتم تربية النشء تربية متكاملة فكريا ونفسيا واجتماعيا^(٧).

ويعد إيجاد معايير لمزاولة مهنة التعليم هدفا رئيسيا لتوفير المعلم الكفاء، حيث أن وجود معايير واضحة لوظيفة المعلم ومسئوليته من شأنه أن يساهم في تقييم أدائه من خلال المقارنة بين أدائه الفعلي والأداء المتوقع منه، ومساعدته على نقد نفسه ذاتيا، ومن ثم تطوير ممارساته باستمرار باتجاه مستويات الأداء المحددة^(٨).

أولا : مشكلة البحث:

تسعى إدارة المدرسة إلي تحسين العملية التربوية، وزيادة كفاءة العاملين بها لتحقيق بيئة أفضل للتعلم حتى تصبح المدرسة أكثر قدرة علي القيام بدورها، وتحديد مهام ومسئوليات العاملين بالمدرسة يكفل التناسق والانسجام من خلال تبني علاقات إنسانية وتربوية وادارية فعالة، لذا تتضمن مهام الإدارة المدرسية توجيه نشاط مجموعة المعلمين والتلاميذ والآباء نحو تحقيق هدف المدرسة المشترك من خلال تنظيم جهود الجميع وتنسيقها، وهي وظيفة قيادية إنسانية ضرورية لتحقيق هدف المدرسة المنشود^(٩).

ويختلف مديرو المدارس في ممارساتهم الإدارية، وتسيير شئون المدارس نتيجة لإختلاف اتجاهاتهم ومعارفهم حول المفاهيم الإدارية وأساليبها، وقد يرجع ذلك إلى اجتهاداتهم الفردية، وخبراتهم الشخصية، وطباعهم الاجتماعية، بالإضافة إلى أن هناك صفات وسمات لا بد أن تتوافر في عناصر الإدارة المدرسية من أهمها الشخصية المتزنة والكفاءة المهنية والإدارية العالية، والأفق الاجتماعي الواسع، والنزعة الإنسانية في أساليب التعامل مع الأفراد العاملين^(١٠).

لذا يجب على مدير المدرسة أن يرشد المعلمين عند ممارسة واجباتهم وأعمالهم، وأن يعلن عن السياسات الإدارية التي تتبعها الإدارة لتنفيذ الأعمال، وتوضيح أهمية هذه السياسات كمدد لأداء الفرد وضرورة انتشارها بين مختلف المستويات التنظيمية وشمولها لمجالات العمل المختلفة بالمدرسة^(١١).

وتعاني المؤسسات التعليمية في مصر بشكل عام والمدارس الابتدائية بشكل خاص من عدة مشكلات والتي تحول دون وعي المعلم بالتوصيف الوظيفي لمهنته من أهمها:

- غموض السياسات المحددة للعمل أو انعدامها .
- قصور أنظمة الرقابة واتسامها بالشكلية داخل المنظومة المدرسية^(١٢).
- سوء الظروف التي يواجهها المعلم في عمله مثل نقص الإمكانيات وتعقد العلاقات، وضخامة العبء التدريسي.
- صعوبة الترقية على السلم الوظيفي نتيجة للبيروقراطية المعقدة.
- إهمال آراء المعلم في مختلف جوانب العملية التعليمية ، وفي تطوير المناهج بصفة خاصة.
- ضعف العلاقة بين المعلم والموجة، حيث تصيد الأخطاء والبعد عن النصح والإرشاد.
- إهمال الجدول المدرسي لظروف المعلم، وما عليه إلا تنفيذه^(١٣).

- ضعف عملية التوجيه، وسوء التخطيط، وتداخل الاختصاصات، وضعف الصلة بين تقييم الأداء والإثابة، وعدم فعالية التنظيم الإداري.
- اعتماد عملية صنع القرار على الميول والاتجاهات الشخصية للمدير، وبين العاملين وبعضهم البعض، والافتقار إلي القدرات والمهارات اللازمة للتخطيط المدرسي الجيد^(١٤).
- تواضع كفاية نظم الإدارة المدرسية من حيث توزيع العمل، والعلاقة مع أطراف العملية التعليمية.
- ضعف كفاية برامج إعداد وتأهيل المعلمين لمقابلة المهام والأدوار الجديدة .
- عدم التحديد الدقيق للكفايات اللازمة للمعلم في مختلف التخصصات استنادا إلى البحث العلمي.

ثانيا: أهداف البحث:

يسعى البحث الحالي إلى تحقيق الأهداف التالية:

١. استعراض الإطار الفلسفي للتوصيف والتصنيف الوظيفي.
٢. التعرف على واقع التوصيف والتصنيف الوظيفي لمعلم المرحلة الابتدائية في مصر.
٣. رصد الخبرات العالمية في مجال التوصيف والتصنيف الوظيفي لمعلم المرحلة الابتدائية.
٤. استعراض دور مدير المدرسة الابتدائية بمصر في زيادة وعى المعلم للتوصيف الوظيفي لمهنته.
٥. الكشف عن واقع وعى معلم المرحلة الابتدائية للتوصيف والتصنيف الوظيفي لمهنته.
٦. وضع خطة مقترحة لتنفيذ دور مدير المدرسة الابتدائية بمصر في زيادة وعى المعلم للتوصيف الوظيفي لمهنته.

ثالثا: أسئلة البحث:

جاء البحث لمحاولة الإجابة عن السؤال الرئيس التالي: ما دور مدير المدرسة الابتدائية بمصر في زيادة وعى المعلم للتوصيف الوظيفي لمهنته؟

ولإجابة على هذا التساؤل الرئيس يتفرع منه بعض الأسئلة الفرعية التالية:

١. ما الإطار الفلسفي للتوصيف والتصنيف الوظيفي؟
٢. ما واقع التوصيف والتصنيف الوظيفي لمعلم المرحلة الابتدائية في مصر؟
٣. ما الخبرات العالمية في مجال التوصيف والتصنيف الوظيفي لمعلم المرحلة الابتدائية؟
٤. ما دور مدير المدرسة الابتدائية بمصر في زيادة وعى المعلم للتوصيف الوظيفي لمهنته؟
٥. ما واقع وعى معلم المرحلة الابتدائية للتوصيف والتصنيف الوظيفي لمهنته؟
٦. ما الخطة المقترحة لتنفيذ دور مدير المدرسة الابتدائية بمصر في زيادة وعى المعلم للتوصيف الوظيفي لمهنته؟

رابعاً: منطلقات البحث:

ينطلق البحث الحالي من خلال فرضين إحصائيين هما:

١. لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط عينة البحث والمتوسط العام لدى مجتمع البحث في المتغير الخاص ب"دور مدير المدرسة الابتدائية في زيادة وعى المعلم للتوصيف الوظيفي لمهنته" من وجهة نظر المعلمين.

٢. لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط عينة البحث والمتوسط العام لدى مجتمع البحث في المتغير الخاص ب"واقع وعى معلم المرحلة الابتدائية بالمهام الأساسية في التصنيف الوظيفي لمهنته"

خامساً: أهمية البحث:

- الأهمية النظرية: تكمن أهمية البحث الحالي في التعرف على الخلفية النظرية للتوصيف الوظيفي لمعلم المرحلة الابتدائية، واستعراض خبرة كل من مصر وكندا والولايات المتحدة في هذا المجال .

- الأهمية التطبيقية: تكمن الأهمية التطبيقية في الدور الذى يقدمه البحث عند رصده واقع دور مدير المدرسة الابتدائية بمصر في زيادة وعى المعلم للتوصيف الوظيفي لمهنته، وذلك من خلال آراء المعلمين واستجاباتهم على الاستبانة، ومن ثم قد يفيد التصور المقترح المسؤولين عند وضع خطط لتفعيل دور مدير المدرسة الابتدائية بمصر في هذا المجال.

سادساً: حدود البحث:

حدد البحث في موضوعه بأنه ركز على دور مدير المدرسة الابتدائية بمصر في زيادة وعى المعلم للتوصيف الوظيفي لمهنته، وفى الحدود المكانية ركز على مصر وكندا والولايات المتحدة كخبرات عالمية، ومن الناحية الزمنية فقد أجرى هذا البحث خلال عام ٢٠١٨.

سابعاً: منهج البحث:

استخدم البحث الحالي المنهج الوصفي التحليلي لملائمته لجمع المعلومات الكمية والكيفية عن دور مدير المدرسة الابتدائية بمصر في زيادة وعى المعلم للتوصيف الوظيفي لمهنته ، وتم إعداد استبانته تصف هذا الدور، بالإضافة إلى رصد واقع وعى معلم المرحلة الابتدائية للتوصيف الوظيفي لمهنته ومن ثم تم وضع خطة مقترحة لتفعيل دور مدير المدرسة الابتدائية بمصر في زيادة وعى المعلم للتوصيف الوظيفي لمهنته.

ثامناً : أدوات البحث:

تمثلت أدوات البحث في "الاستبانة" الموجهة إلى معلمي المدارس الابتدائية بمحافظة السويس بهدف التعرف على دور مدير المدرسة الابتدائية بمصر في زيادة وعى المعلم للتوصيف الوظيفي لمهنته، وكذلك رصد واقع وعى المعلم أنفسهم للتوصيف الوظيفي لهم .

تاسعا: مصطلحات البحث:**الدور the role:**

هو مجموعة من أنماط النشاط المرتبطة أو الأطر السلوكية التي تحقق ما هو متوقع في مواقف معينة، ويترتب على الأدوار إمكانية التنبؤ بسلوك الفرد في المواقف المختلفة^(١٥).

الوعي awareness:

يعتبر الوعي هو الحالة العقلية التي يتم من خلالها إدراك الواقع والحقائق التي تجري حول الإنسان، وفهم طبيعة القضايا المختلفة المطروحة^(١٦).

وفى البحث الحالي يعنى الوعي إدراك المعلم للمعرفة المتعلقة بواجباته ومسئولياته الوظيفية، والتي تسهم في إدراك العلاقات والمشكلات وتساعد على مواجهة هذه المشكلات والحد من أثارها

التوصيف الوظيفي Occupational classification:

يعرف التوصيف الوظيفي على أنه يعني بتحديد المهام والواجبات التي يتضمنها العمل الواحد ويؤديها من يمارس هذا العمل، بالإضافة إلى تحديد المستوى الوظيفي لذلك العمل^(١٧).

ويعرف أيضا على أنه بيان مكتوب عن مضمون وشروط أية مهنة ويستخلص من تحليل هذه المهنة، ويمكن تمييزه عن بيان مواصفات الشخص المطلوب لشغل مهنة معينة والذي يشرح السمات المطلوب توافرها في الموظف المتقدم لشغل هذه المهنة حتى يتمكن من أدائها بالمستوى المطلوب^(١٨).

تاسعا: الدراسات السابقة:**الدراسات العربية:**

١. دراسة على أحمد عبد الله (٢٠١٠): "دور مديري المدارس في رفع كفاءة المعلمين"^(١٩): هدفت الدراسة إلى الكشف عن دور مديري المدارس في رفع كفاءة المعلمين، واستعان الباحث بالمنهج الوصفي التحليلي، مع إعداد استبانته لمعرفة آراء مديري المدارس ووكلائها حول أدوارهم في رفع كفاءة المعلمين وتضمنت الاستبانة ٦ محاور كل محور تضمن ١٠ عبارات وتقع الاستبانة ضمن خمس مستويات طبقا لمقياس ليكرت، وتوصل البحث إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات مديري المدارس ووكلائها، وأن المديرين والوكلاء يساهمون بشكل كبير في رفع كفاءة المعلمين.

٢. دراسة محمد جودة التهامي (٢٠١٠): "أنماط الإدارة التعليمية المتبعة في بعض الدول وانعكاساتها على إدارة مرحلة التعليم الابتدائي دراسة تحليلية مقارنة"^(٢٠): هدفت الدراسة إلى الوقوف على واقع الإدارة التعليمية المتبع في كل من فرنسا وانجلترا وألمانيا ومصر وانعكاس ذلك على التعليم الابتدائي، واستعان الباحث بالمنهج المقارن، وتوصل إلى أن هناك فروق جوهرية في إدارة التعليم بين الدول الأربع، وأوصى بضرورة الموازنة بين الإدارة المركزية واللامركزية عند إدارة التعليم مما ينعكس بدوره على كفاءة التعليم عامة والتعليم الابتدائي بشكل خاص.

٣.دراسة محمد صالح الرويلي (٢٠١٢):"تصورات معلمي المدارس الخاصة لممارسة مديريهم للدور القيادي باستخدام النظرية الموقفية في محافظة القريات"^(٢١):هدفت الدراسة إلى الكشف عن تصورات معلمي المدارس الخاصة لممارسة مديريهم للدور القيادي باستخدام النظرية الموقفية في محافظة القريات، واستعان البحث بالمنهج الوصفي، حيث استخدم الباحث استبانة محكمة وتم تطبيقها على عدد ١٦٨ معلم من الذكور موزعين على ١٧ مدرسة، وتوصل البحث إلى أن هناك اتفاق من جانب المعلمين أن المديرين يحتاجون إلى فهم أكبر للنظرية الموقفية وكيف يتم استخدامها وفي أى الحالات.

٤.دراسة رغد فائق محمود (٢٠١٣):"الاحتياجات الوظيفية لمعلمي العلوم الجدد في المرحلة الأساسية في مدارس محافظة نابلس في فلسطين من وجهات نظرهم"^(٢٢):هدفت الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات الوظيفية لمعلمي العلوم الجدد في المرحلة الأساسية في مدارس محافظة نابلس في فلسطين من وجهات نظرهم، واعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي مع إعداد استبانة لقياس درجة شعور المعلمين الجدد باحتياجاتهم الوظيفية، وتوصلت إلى أن هناك احتياجات وظيفية للمعلمين في خمسة مجالات هي المختبر، وتوظيف أساليب التدريس، والتخطيط للتدريس، والتنفيذ، والتقويم.

٥.دراسة محمد يوسف المسليم(٢٠١٤):"درجة تقييم مديري المدارس في منطقة حولي التعليمية في دولة الكويت للصلاحيات الممنوحة لهم من وجهة نظرهم دراسة ميدانية"^(٢٣):هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة تقييم مديري المدارس في منطقة حولي التعليمية في دولة الكويت للصلاحيات الممنوحة لهم من وجهة نظرهم، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، مع تصميم استبانة تضمنت أربعة محاور هي الشؤون الإدارية، والمعلمين، والوزارة والمنطقة التعليمية، وتوصلت إلى أن المديرين اجمعوا على أن هناك بعض الصلاحيات الممنوحة لهم بدرجة كبيرة منها الصلاحيات الإدارية للمعلمين، والصلاحيات المتعلقة بالأنشطة التعليمية.

٦.دراسة هناء محمد جلال(٢٠١٦):" دور مدير المدرسة في تنمية المهارات القيادية لدى معلمي مدارس المرحلة الثانوية في محافظة عفيف بالمملكة العربية السعودية"^(٢٤):هدفت الدراسة إلى التعرف على دور مدير المدرسة في تنمية المهارات القيادية لدى معلمي مدارس المرحلة الثانوية في محافظة عفيف بالمملكة العربية السعودية، واستعانت الباحثة بالمنهج الوصفي التحليلي، مع إعداد استبانة لقياس دور مدير المدرسة في تنمية مهارات التطوير والإبداع والتأثير في الآخرين، وتوصلت إلى أن مدير المدرسة يقوم بدوره في تنمية المهارات القيادية لدى معلمي مدارس المرحلة الثانوية بمحافظة عفيف بالمملكة العربية السعودية بدرجة كبيرة، وأوصت بضرورة عقد دورات تدريبية لتنمية المهارات القيادية لدى المعلمين، مع تحفيز العناصر القيادية منهم ماديا ومعنويا.

٧.دراسة مبارك رجا سلطان وآخرون(٢٠١٧):"دراسة أداء مديري المرحلة الابتدائية وأثره على الناتج التعليمي من وجهة نظر المعلمين"^(٢٥):هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة أداء مديري المدارس الابتدائية لمهامهم التعليمية والإدارية والفنية والاجتماعية والإنسانية، وأثر هذا الأداء على الناتج التعليمي من وجهة نظر المعلمين، واعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، وتوصل إلى أن المدير الذى يرغب في تحقيق ناتج تعليمي عالي يجب أن يضع في اعتباره التعامل بشكل جيد مع البيئة المحيطة، والمتابعة الدورية للمدرسة، ومتابعة التحصيل العلمي للطلاب.

٨.دراسة محمد عبد النبي بطران (٢٠١٨):"أنماط القيادة لمديري التعليم الثانوي الفني وعلاقتها بالسلوك التنظيمي للمعلمين بمحافظة الفيوم"^(٢٦):هدفت الدراسة إلى التعرف على النمط الذي يتبعه المدير وأثره على السلوك التنظيمي للمعلمين، وفعالية الدور الذي يقوم به كل منهما في نجاح المدرسة وتحقيق أهدافها، وأُعدت البحث على المنهج الوصفي، وتوصل إلى أن النمط الذي يتبعه المدير في إدارة مدرسته يساعد على زيادة أو خفض جودة العمل المدرسي، وأوصى بضرورة فهم مديري المدارس لأفضل الأنماط القيادية والتي تساعد على تحسين محيط العمل بشكل عام.

الدراسات الأجنبية:

١.دراسة بويل(٢٠٠٩):"دراسة مقارنة لفعالية ثلاث مدارس متوسطة فى قطاع بنسلفانيا المدرسى مصممة كمخطط متقدم"^(٢٧):هدفت الدراسة إلى المقارنة بين فعالية ثلاث مدارس بولاية بنسلفانيا من حيث إدراك الطلاب، والمعلمين وأولياء الأمور، والقيادة المدرسية، وسلوكيات المعلم، والمناهج، وعملية التقويم، ومشاركة أولياء الأمور فى العمل المدرسي، وكذلك توضيح مدركاتهم لمفهوم الفعالية المدرسية، واعتمدت على المنهج الوصفي، وتوصلت إلى أن إدراكات الطلاب والمعلمين وأولياء الأمور لمفهوم الفعالية المدرسية وأبعادها تختلف فيما يتعلق بالمناخ التنظيمي، وفعالية المعلم، والتنمية المهنية للمعلمين.

٢.دراسة تيرون(٢٠١٠):"دور مدير المدرسة ومهامه ودرجة صعوبتها كما يراها مديري المدارس"^(٢٨):هدفت الدراسة إلى التعرف على دور ومهام مدير المدرسة ودرجة صعوبتها من وجهة نظر مديري المدارس، واعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، وتوصل إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تصورات مديري التعليم ومديري المدارس، واتفق الجميع على أنه تقع مسؤوليات كبيرة على عاتق المدير سواء كان مدير تعليم أو مدير مدرسة.

٣.دراسة كارنا(٢٠١٢):"تخطيط وتنظيم وعمليات الإدارة المدرسية والصفية"^(٢٩):هدفت الدراسة إلى التعرف على المفاهيم الأساسية المرتبطة بتخطيط وتنظيم وإدارة العملية التعليمية والمطلوب إكسابها للطلاب المعلمين، وعلاقتها بنوعية أهداف ومهام المدرسة، واعتمد البحث على المنهج الوصفي، وتوصل إلى أن هناك مجموعة من المفاهيم الأساسية التي يجب إكسابها للطلاب المعلمين منها مهارة إدارة النقاش والحوار، الملاحظة، تنظيم الأنشطة، وإدارة مجموعات التعلم، والزيارات المدرسية، مع الاهتمام بما هو أبعد من الكتاب المدرسي، وأن يكون جميع ما يقدمه المعلم للطلاب مرتبط بالتطبيق العملي في الحياة.

٤. دراسة دارسى بوردين (٢٠١٣): "إدارة حجرة الدراسة بحث للمعلمين المبتدئين"^(٣٠): هدفت الدراسة إلى استكشاف أساليب إدارة الصف التي تساعد على زيادة المستوى التحصيلي لتلاميذ المدرسة الابتدائية، واستعان البحث بالمنهج الوصفي، مع إجراء ملاحظات للمعلمين المبتدئين أثناء إدارتهم لصفوفهم، وتوصل إلى أن توجيه النصح للمعلمين المبتدئين يساعد بشكل كبير على تحسين مهاراتهم ومستوى الطلاب التحصيلي والمدرسة ككل، وأن المعلمين الذين تقربوا من طلابهم بشكل كبير شعر طلابهم بمزيد من الارتياح والإقبال على الدراسة.

٥. دراسة فطمة صادق (٢٠١٤): "تقويم مهارات إدارة الصف لدى معلمي المدارس العليا (نموذج من مدينة أديانا)"^(٣١): هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى توافر مهارات إدارة الصف لدى معلمي المدارس العليا كما يراها المعلمين بأنفسهم وذلك بالتطبيق على مدينة أديانا التركية، وأعدت البحث على المنهج الوصفي، مع إعداد استبانة طبقت على ٤٥٧ معلمة و٥٣٣ معلم في ضوء مقياس مهارات إدارة الصف، وتوصلت إلى أن هناك بعض المهارات التي تحتاج إلى مزيد من التطوير منها إدارة وقت الحصة، والتعاون مع الوالدين، وتوجيه الطلاب، اختيار الأدوات التعليمية المرتبطة بمحتوى الدرس، الأنشطة المنتجة، وإدارة سلوكيات المراهقين.

٦. دراسة كيلى (٢٠١٥): "تمكين المعلم - مديري المدارس وتوجيه المعلمين ليكونوا قادة"^(٣٢): هدفت الدراسة إلى التعرف على دور مديري المدارس في اختيار وصنع القادة من المعلمين بولاية ينجستون الأمريكية، وطرق تمكين و تدريب المعلمين على مهام إدارة المدرسة، واعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، وتم عمل استبانة مكونة من ٣٨ عبارة تبعا لمقياس ليكرت، وتوصل إلى أن تمكين المعلمين إداريا يختلف طبقا لدرجة صعوبة المهمة، وكذلك تبعا للمرحلة التعليمية ابتدائية أو متوسطة أو عليا، وأن هناك بعض الاختلافات بين الذكور والإناث في كفاءة العملية الإدارية حسب طبيعة المهمة.

٧. دراسة حسين بووير (٢٠١٦): "العلاقة بين مهارات الاتصال لدى المدير وسيكولوجية تمكين المعلمين في التعليم"^(٣٣): هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين مهارات الاتصال لدى المدير وسيكولوجية تمكين المعلمين في التعليم، واعتمد البحث على المنهج الوصفي المسحي بالإضافة إلى اكتشاف العلاقات بين متغيرات البحث، وتم تطبيق الدراسة المسحية على ١٥٢ مدرسة ابتدائية بمدينة بلي دوختار الإيرانية، وتوصل البحث إلى أنه توجد علاقة طردية قوية بين توافر مهارات الاتصال لدى المدير وسيكولوجية التمكين لدى المعلمين، وبالتالي فإن المدير له دور كبير في زيادة الأمان النفسي لدى المعلمين وتحسين مهاراتهم القيادية.

تعليق عام على الدراسات السابقة:

تتشابه الدراسات السابقة العربية والأجنبية مع البحث الحالي في بعض الجوانب منها:

١. تناولت بعض الدراسات دور مدير المدرسة في رفع كفاءة المعلمين منها دراسة أحمد عبد الله، وهناء جلال، ورجا سلطان، ومحمد بطران، وكيلى، وحسين بووير.
٢. تناولت بعض الدراسات إدارة المرحلة الابتدائية مثل دراسة محمد جودة، ورغد فائق.
٣. تناولت مجموعة من الدراسات مهارات المعلم داخل صفه مثل دراسة كارنا، ودارسى، وفطمة صادق.
٤. تناولت مجموعة من الدراسات آراء المعلمين والمديرين أنفسهم حول عملية إدارتهم للمدارس منها دراسة محمد صالح، ومحمد يوسف، وتيرون.

وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أنها تتناول دور مدير المدرسة الابتدائية بمصر في زيادة وعى المعلم للتوصيف الوظيفي لمهنته، وهذا ما لم تتناوله أى من الدراسات السابقة جميعاً.

إحدى عشر: إجراءات البحث:

تحدد إجراءات البحث في الآتي:

١. للإجابة عن السؤال البحثي الأول؛ ما الإطار الفلسفي للتوصيف والتصنيف الوظيفي؟، فقد تم الإطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة في إطار التوصيف والتصنيف الوظيفي بشكل عام.

٢. للإجابة عن السؤال البحثي الثاني والثالث؛ ما واقع التوصيف والتصنيف الوظيفي لمعلم المرحلة الابتدائية في مصر؟، وما الخبرات العالمية في مجال التوصيف والتصنيف الوظيفي لمعلم المرحلة الابتدائية؟، فقد تم الإطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة التي تناولت خبرة مصر وكندا والولايات المتحدة في هذا المجال.

٣. للإجابة عن السؤال البحثي الرابع والخامس؛ ما دور مدير المدرسة الابتدائية بمصر في زيادة وعى المعلم للتوصيف الوظيفي لمهنته؟، وما واقع وعى معلم المرحلة الابتدائية للتوصيف والتصنيف الوظيفي لمهنته؟ فقد تم إعداد استبانته، وعرضها على الخبراء للتأكد من شمولها وموضوعيتها ثم إعدادها في صورتها النهائية.

٤. للإجابة على السؤال البحثي السادس؛ ما الخطة المقترحة لتفعيل دور مدير المدرسة الابتدائية بمصر في زيادة وعى المعلم للتوصيف الوظيفي لمهنته؟، فقد تم وضع تصور مقترح لتفعيل دور مدير المدرسة في هذا المجال.

ثامناً: عينة البحث:

شملت عينة البحث الميداني المدارس الابتدائية بمحافظة السويس وعددها (١٠٦) مدرسه، وتم تطبيق الاستبانة على عدد (٨٢) معلم.

الإطار النظري للبحث:

الإطار الفلسفي للتوصيف والتصنيف الوظيفي:

يعرف التصنيف الوظيفي على أنه نظام يقوم بتحديد المهن ذات الطبيعة المتجانسة وترتيبها في مصفوفات متسلسلة التجميع تبعا لدرجة التشابه بينها وتوحيد مسمياتها وتعريفها بأوصاف تحدد مضامينها، ولتيسير عملية الترتيب يخصص رقم للدلالة على مواقع المجموعات والأعمال في المصفوفات الوظيفية بشكل يعكس العلاقة بينها ويحدد العمل في سلم الفئات الرئيسية لمستويات المهارة^(٣٤).

ويعرف أيضا على أنه يعني بالأعمال التي تمارس في المجتمع وحصرها، وتحديد مسمياتها وتنظيمها في مجموعات أو عائلات مهنية في ضوء التشابه في طبيعة هذه الأعمال ومضامينها^(٣٥).

وترتبط المعايير الوظيفية بما يسمى "توصيف وتصنيف وطني معتمد للمهن" ومن الضروري تحديث هذا التوصيف والتأكد من مسابرة للمتغيرات العالمية بشكل مستمر ومخطط، وفي حال عدم توافر ذلك تبدأ خطوات اشتقاق المعايير بإعداد توصيف مهني وطني ثم اشتقاق معايير أداء لها.

وإذا كان من المسلم به أن يتم تقييم كفايات الفرد على أساس مدى إتقانه لمعايير مهنية محددة في كل مهنة، فمن الطبيعي أن يوجه البرنامج التعليمي / التدريبي نحو إكساب الفرد الكفايات التي تقوم على المعايير المتفق عليها.

لذلك فإن هناك أساليب علمية عديدة أخذت بها بعض الدول المتقدمة لتطوير البرامج التعليمية والتدريبية في ضوء معايير الأداء الوظيفي سواء عند إعداد المقررات الدراسية أو تقييمها^(٣٦).

وظائف التوصيف والتصنيف الوظيفي:

إن التصنيف والتوصيف الوظيفي يوفر عدة مؤشرات يمكن عن طريقها تحديد مستوى الكفاءة المطلوبة من الخريج، حيث أن التوصيف والتصنيف الوظيفي له عدة وظائف منها ما يلي:

١. بناء قاعدة للمعلومات والبيانات الإحصائية عن سوق العمل الحالي والمستقبلي يتم بناء عليها تحديد القوى البشرية المطلوبة ومؤهلاتها وتحديد البرامج والمجالات والتخصصات والمستويات الملائمة لها في التعليم والتدريب.
٢. تصميم البرامج والمناهج بحيث تعكس متطلبات المهن الوظيفية وذلك من خلال تحليل تلك المهن وتحديد مهامها وواجبات العاملين بها.
٣. استحداث أنظمة تعليمية وتدريبية تهدف إلى تدريب الأفراد على مهارات مهنية في مختلف التخصصات والمستويات بحيث أن محصلة المعلومات تشكل متطلبات الأداء الوظيفي المطلوب.
٤. توحيد مسميات المهن وفئاتها وأهدافها ووضع مرجعية للمعايير والاختبارات وأسس التقييم والمؤهلات التي يحصل عليها الخريج^(٣٧).
٥. توفير المرجعية للمساهمة في رفع الكفاءة ومستوى مهارة الخريجين بما يتوافق مع المتطلبات الجديدة للتصنيف والتوصيف الوظيفي.
٦. وصف ما يجب على الفرد القيام به ومستوى الأداء المقبول لكل مهارة.
٧. تحديد أنواع الوظائف التي ينبغي شغلها وأساليب الاختيار الوظيفي طبقاً لأسس محددة مسبقاً.
٨. وضع معلومات دقيقة عن الوظيفة يحدد الاختلافات بين المخرجات المتوقعة من الوظيفة وأداء الفرد، مع تسهيل انتقال العمالة العربية وحركتها إقليمياً ودولياً.
٩. تحديد المستوى المتوقع من الخريج وبالتالي يتم وضع المدخلات التي تلبي هذه المتطلبات^(٣٨).

كيفية كتابة التوصيف الوظيفي:

ليس هناك قواعد صارمة وسريعة فيما يتعلق بالمضمون الدقيق الذي ينبغي أن يشتمل عليه التوصيف الوظيفي ولكن يمكن أن يشتمل التوصيف الوظيفي على ما يلي^(٣٩):

١. **الغرض الرئيسي من الوظيفة:** ينبغي أن يوضح التوصيف الوظيفي، فيما لا يزيد عن جملة أو اثنتين، الهدف الأساسي من الوظيفة وينبغي أن يميزها ذلك عن كل الوظائف الأخرى في المؤسسة.

٢. **مهام الوظيفة الأساسية:** وهو يشمل الأنشطة والإجراءات المطلوب أدائها من الشخص الذي يشغل الوظيفة بصفة عامة، لذلك يجب تحديد المهام الرئيسية للوظيفة والنتائج النهائية التي يجب الوصول إليها لتحقيق الهدف الرئيسي من الوظيفة والنتائج أو الأهداف التي يتوقع من الشخص الذي يشغل الوظيفة أن يتم الحكم على أدائه على أساسها، وينبغي أن تتم كتابة هذه الأهداف بشكل يسهل معه قياس أو الحكم على مستوى أداء الموظف وأن يتم وصف كيفية تحقيق النتائج النهائية.

٣. **شروط التقدم للوظيفة:** ينبغي وصف الأمور المطلوبة للأداء الفعال والكامل للوظيفة والمواصفات التي يجب أن تتوفر بالفعل في الشخص الذي يشغل الوظيفة ويتضمن ذلك المؤهلات التي حصل عليها الموظف.

كيفية كتابة التصنيف الوظيفي:

يتم كتابة التصنيف الوظيفي في صورة أكواد عادة تتكون من ٤ أرقام حسب المجموعة الوظيفية المحددة لها، وتقسّم المجموعات الوظيفية إلى المجموعات الآتية:

أ. المجموعة الرئيسية Major Group^(٤٠):

تشمل المجموعة الوظيفية الرئيسية الأقسام التي تنوب على أساسها الوظائف، ويحدد كود معين لكل مجموعة مهنية مثال ذلك:

كود ١١: يخصص للوظائف التجارية أو المالية.

كود ٤١: يخصص للوظائف العلمية أو التعليمية.

كود ٥١: يخصص للوظائف الفنية أو الثقافية.

كود ٦٢: يخصص لوظائف البيع أو الخدمات.

ب. المجموعة الوظيفية الصغرى Minor Group^(٤١):

يتم تقسيم المجموعة الرئيسية إلى مجموعات مهنية صغرى ومثال لذلك تقسيم مجموعة الوظائف التجارية إلى وظائف محاسبية، وإدارة أعمال وغيرها وذلك لتحديد الوظيفة بطريقة أكثر خصوصية.

كود ٤١٤: معلم تعليم حكومي أو رسمي.

كود ٦٤٧: مساعد معلم تعليم رسمي.

ج. الفصل أو المهنة Unit group^(٤٢):

تعرف المهنة بأنها مجموعة من الأعمال ذات الطبيعة والسمات المتجانسة، وتعطى في العادة مستويات مهنية وأدائية مختلفة.

كود ٤١٤١: معلم تعليم ثانوي.

كود ٤١٤٢: معلم تعليم ابتدائي.

كود ٦٤٧٢: مساعد معلم تعليم ابتدائي.

كود ٤١٤٣: مستشارون تربيون

استخدام التوصيف والتصنيف الوظيفي في تصميم البرامج الدراسية:

يمكن استخدام التوصيف والتصنيف الوظيفي في تصميم البرامج الدراسية طبقاً للخطوات التالية:

١. اعتماد تصنيف وتوصيف موحد على مستوى الدولة ومراجعته وتحديثه وتوخي الدقة في تفاصيله.
٢. تحديد وتحليل الأعمال والمهن إلى مهام وواجبات ومهارات.
٣. اشتقاق المعايير والكفايات الوظيفية للمجالات المعرفية والاتجاهية والأدائية وشروطها ومستوياتها، على أن تكون هذه المعايير محددة ودقيقة وقابلة للقياس والتطبيق وملبية للحاجة الفعلية أو المتوقعة لسوق العمل.
٤. تحديد أهداف أنظمة التعليم والتدريب ومستوياتها وفقاً للمعايير الوظيفية المعتمدة.
٥. تصميم البرامج والوحدات التعليمية والتدريبية وموادها النظرية والعملية وطرق اختبارها وتقييم نتائجها.
٦. مراجعة وتطوير وتعديل برامج التعليم والتدريب بصورة مستمرة وفقاً للمستجدات والتطورات التقنية وتعديلات التصنيف والتصنيف الوظيفي^(٤٣).

يلاحظ على التوصيف الوظيفي أنه يعاني مجموعة من السلبيات منها ما يلي:

١. يتم من خلال التوصيف الوظيفي ذكر شروط الوظيفة ولكن لا يتم الوضع في الاعتبار كيفية أداء الفرد لمهامها وبالتالي يمكن أن يؤدي نفس الأشخاص نفس العمل بطرق مختلفة، أو قد يعني أن التأكيد على مهام معينة يعتمد على خبرة الشخص الذي يشغل الوظيفة.
٢. من اللازم التحديث المتكرر للتوصيف الوظيفي لأنه في الواقع ربما يصبح العمل الذي يقوم به الشخص الذي يشغل الوظيفة مختلف عن المهام الوظيفية المحددة في التوصيف الوظيفي أو نتيجة ظهور مهن جديدة باستمرار.
٣. تعتمد جودة التوصيف الوظيفي في الغالب على مهارات الكتابة والفهم الشخصي للفرد الذي يقوم بإعداده، وربما تكون هذه مسألة خطيرة حيث يتم استخدام التوصيف الوظيفي لتقييم العمل.

واقع التوصيف الوظيفي لمعلم المرحلة الابتدائية في مصر :

بدأت مصر مشروع لوضع معايير مهنية محلية للمهن المختلفة ومن ضمنها مهنة معلم المرحلة الابتدائية، حيث تم اختيار ١٠٥ مهنة ذات أولوية على المستوى المحلي، وتم تشكيل لجان من الاتحادات والنقابات المختلفة حيث قامت هذه اللجان بالتحليل الوظيفي للمهن المختارة.

وتم تقسيم كل مهنة لعدة مستويات، ثم تم إعداد توصيف لكل مستوى من هذه المستويات، وشمل المشروع عملية تطوير البرامج التدريبية، ووضعت معايير للأداء واختبارات محددة لكل مهنة.

ولأن المعلم يعتبر المحرك الأساسي للعملية التعليمية، فهو حلقة الوصل الأساسية بين الطلاب وإدارة المدرسة، ومعلم المرحلة الابتدائية هو القدوة الذي يحتذى بها التلاميذ وخصوصاً في الصفوف الثلاث الأولى حيث يكسب التلاميذ الصفات المرغوب فيها، ويعمل على تكوينهم عقلياً وجسدياً، وقد تم تبعاً لذلك تحديد معايير الأداء الوظيفي، وتحديد الأجر، واختيار المعلمين الأكفاء للترقي لوظائف أعلى، وتحديد الدورات التدريبية اللازمة لتطوير المستوى الوظيفي لهذا المعلم.

وتعتبر الإدارة المدرسية الناجحة هي الركيزة الأساسية في العملية التعليمية، فهي التي تحدد المعالم وترسم الطرق وتيسر السبيل أمام العاملين في الميدان للوصول إلى هدف مشترك في زمن محدد، وتهدف الإدارة كذلك إلى تحسين العملية التعليمية، والارتقاء بمستوى الأداء عن طريق توعية وتبصير العاملين في المدرسة بمسئولياتهم، وتوجيههم التربوي السليم^(٤٤).

وفي مصر يقوم مدير المدرسة بمتابعة أعمال العاملين وتوجيههم، واتخاذ القرارات اللازمة لتيسير ورفع كفاءة العمل في المجالات المختلفة داخل المدرسة، وهو يعد المسئول الأول عن العمل بداخلها، حيث تتناط إليه مهام قيادة الطلاب والمعلمين والإداريين، ويقع على عاتقه تنسيق جهودهم في سبيل تحقيق أهداف مدرسته، وعلى هذا فإن المدير الناجح هو الذي يعرف كيف يهيئ جواً من العمل، ويوفر المناخ الصحي للعاملين، ويعمل على تحفيزهم لزيادة إنتاجهم وتحسين أدائهم، وذلك في ضوء السياسة العامة للدولة، وفي إطار الأهداف التربوية، وكذلك يقوم بالاتصال بالمستويات العليا من الإدارة للإطلاع على كل ما يصدر من قرارات وكل ما هو جديد في مجال العمل^(٤٥).

تصنيف معلمي المرحلة الابتدائية ورياض الأطفال:

يتم تصنيف معلمي المرحلة الابتدائية ورياض الأطفال في مصر إلى ما يلي:

- ١- معلم روضة أطفال (رياض أطفال) ٩. معلم تربية فنية (مدرسة ابتدائية)
- ٢- معلم رياضيات (مدرسة ابتدائية) ١٠. معلم دراسات اجتماعية (مدرسة ابتدائية)
- ٣- معلم وسائل تعليمية (مدرسة ابتدائية) ١١. أمين مكتبة (مدرسة ابتدائية)
- ٤- معلم مجالات (مدرسة ابتدائية) ١٢. معلم ذوى الاحتياجات الخاصة (مدرسة ابتدائية)
- ٥- معلم لغة إنجليزية (مدرسة ابتدائية) ١٣. معلم تربية رياضية (مدرسة ابتدائية)
- ٦- معلمة اقتصاد منزلي (مدرسة ابتدائية) ١٤. معلم موسيقى (مدرسة ابتدائية)
- ٧- معلم مهارات الحياة (مدرسة ابتدائية) ١٥. معلم علوم (مدرسة ابتدائية)
- ٨- معلم لغة عربية وتربية دينية (مدرسة ابتدائية)

متطلبات توظيف معلم المدرسة الابتدائية:

هناك مجموعة من الشروط يجب توافرها في معلم المرحلة الابتدائية منها:

١. حصوله على مؤهل تربوي عالي.
٢. في حالة الترقى من درجة وظيفية لدرجة أعلى يجب قضاء مدة بينية قدرها أربع سنوات على الأقل في الوظيفة الأدنى مباشرة.
٣. حضور واجتياز الدورات التدريبية التي تحددها الوزارة للتعيين كمعلم جديد أو للترقى لدرجات أعلى.

مهام معلم المرحلة الابتدائية:

لقد تعددت أدوار المعلم، فلم تعد مهمته نقل المعرفة فقط، بل تعدى دوره ليصبح موجها ومرشدا ومطورا للعمل التربوي، كما يرجع الفرق بين المعلمين في الأداء إلى مدى تمكن كل منهم من حسن إدارة الفصل، وذلك من خلال توفير النظام والضبط المناسب داخل الفصل، وحسن إدارة المناقشات والحوارات الجماعية بأساليب إدارية سليمة لتحقيق الهدف التربوي المنشود بكفاءة وفعالية، مما يتطلب أن يكون المعلم على دراية كافية بأساليب وفن إدارة الجماعات مع توافر قدر عالي من المهارة القيادية^(٤٦).

المدرس الأول :

يعتبر المدرس الأول أحد العناصر الأساسية في إدارة المدرسة، ويمثل المدرس الأول حلقة الوصل بين قطبي العملية التعليمية - بين الإدارة المدرسية والإشراف الفني- ويعتبر المسئول عن مادة تخصصه في مدرسته، فهو بمثابة موجه مقيم مع زملائه المعلمين، وهو عضو ذو فعالية في إدارة المدرسة، حيث أنه يقوم بالدور الأساسي في الإشراف والمتابعة للمعلمين أثناء سير العملية التعليمية، وكذلك يقوم إعداد تقرير عن مستوياتهم أثناء عملية التدريس ، وذلك لتحقيق الهدف التربوي للعملية التعليمية، بالإضافة إلي المعاونة في إشراف وتنظيم وإدارة العمل المدرسي ، وجهاز الإشراف الفني^(٤٧).

وتتضمن واجبات ومهام المدرس الأول^(٤٨):

- يحل محل وكيل المدرسة أو ناظرها في حالة غياب أحد منهم.
- متابعة تنفيذ المنهج علي مدار العام من خلال الخطة الدراسية .
- حصر الوسائل التعليمية، والاشتراك في أعمال الامتحانات آخر العام الدراسي .
- مساعدة مدرس المادة علي فهم محتوى المقرر الدراسي .
- متابعة المعلمين متابعة جادة ومستمرة داخل الفصول .
- إعداد السجلات الخاصة باجتماعات المدرسين وأعمال الطلاب .

- تقويم العملية التعليمية في مادته عن طريق تقويم المناهج والكتب والأنشطة .
- المشاركة الفعالة في إدارة المدرسة والتعاون المستمر مع إدارتها .
- توزيع الحصص علي المعلمين في ضوء خبراتهم وقدراتهم .
- حصر الاحتياجات التدريسية لمدرس المادة، والاشتراك في الاجتماعات واللقاءات داخل المدرسة.
- الاتصال بالتوجيه الفني للإطلاع علي كل ما هو جديد في مجال المادة الدراسية .
- القيام بالإشراف علي سير العملية التعليمية خلال اليوم الدراسي.

مدرس المادة :

هو المعلم المسئول عن تدريس مادة واحدة أو أكثر من مادة بالمدرسة الابتدائية الحكومية أو الخاصة، ويشترك المعلم إدارة المدرسة في بعض جوانب عمله الإداري، ويساعد في العديد من الأعمال الإدارية ومنها :

- إعداد جدول المدرسة الذي ينظم حصص اليوم الدراسي .
- الإشراف على طابور الصباح وحفظ النظام بين التلاميذ .
- الإشراف الإداري على الأنشطة المدرسية، والرحلات، والزيارات الميدانية .
- الاشتراك في المجالس المدرسية كمجلس إدارة المدرسة، ومجلس الأمناء والآباء لبحث المشكلات التي تواجه الإدارة المدرسية، وكيفية إيجاد حلول مناسبة لها.
- مراقبة ميزانية المدرسة، وإبداء الرأي في بعض الأمور المتعلقة بالبنود المخصصة للإنفاق على المدرسة مثل الإصلاحات والترميمات المطلوبة وشراء التجهيزات والأدوات التي تحتاجها المدرسة^(٢).
- إيجاد جو اجتماعي يسوده الود والمحبة والتعاون .
- مراعاة الفروق الفردية بين الطلاب فيعامل كل طالب حسب قدراته وامكاناته.
- تعزيز الطلاب وذلك لتقوية السلوك المرغوب وازالة المثيرات غير المرغوبة .
- إثارة دافع التحصيل والتنافس لدى التلاميذ بحيث يساعدهم على اكتشاف قدراتهم وامكاناتهم^(٣).

يلاحظ على التوصيف والتصنيف الوظيفي لمعلمي المدرسة الابتدائية ما يلي:

١. يتم عمل توصيف لكل مستوى وظيفي بشكل دقيق ومحدد، فوظيفة المعلم الأول تختلف عن معلم المادة، وتختلف كذلك عن وظيفة المعلم المساعد وغيرها.
٢. يكون التوصيف الوظيفي معتمدا بشكل رسمي، ويوزع على جميع المدارس ويكون مدير المدرسة مسئولا عن توزيع التوصيفات على المعلمين حيث يتم تقييم المعلمين في ضوء معايير التوصيف لكل وظيفة.

الخبرات العالمية في مجال التوصيف والتصنيف الوظيفي لمعلم المرحلة الابتدائية:

أ. التوصيف والتصنيف الوظيفي الكندي:

قامت الحكومة الكندية بعمل نظام لوصف الوظائف ، وذلك لإعطاء الخبراء والإحصائيين ومحلو سوق العمل ومستشارو المهن وأرباب الأعمال طريقة واحدة لوصف وفهم طبيعة الأعمال المختلفة.

ففي عام ١٩٩٢م تم عمل تصنيف مهني كندي موحد يشمل كل المهن الموجودة في كندا وذلك ليحل محل قاموس الوظائف القديم (CCDO) ، وتم جمع معلومات من أرباب الأعمال والعمال والمستشارين وبيانات عن سوق العمل في كافة أنحاء الدولة، ثم قامت وزارة التنمية والقوى البشرية بعمل إحصائيات شاملة لضمان عمل تصنيف مهني ذو صلة قوية بسوق العمل والمهن الموجودة في كندا.

بعد ذلك تم تطوير وتعديل هذا التصنيف باستمرار حتى وصل إلى شكله النهائي عام ٢٠٠٣م تحت عنوان (NOC) التصنيف الوطني الكندي وهذا لتفادي عيوب كل نظم التصنيف القديمة، وكان الداعي لهذا التطوير هو ظهور وظائف جديدة مثل تقنية المعلومات وتعديل أسماء بعض الوظائف وتغير هيكل بعض المؤسسات الإنتاجية، أي أن الهدف الأساسي من (NOC) هو تسهيل استخدام وفهم الوظائف المختلفة في عالم العمل.

وقد ساعد التوصيف والتصنيف الوظيفي الجديد على توافر عدة عوامل منها:

- أ- تصنيف الوظائف بشكل كامل لفهم التركيب الوظيفي الكندي.
- ب- وثائق للتوصيف الوظيفي لحوالي ٢٥٠ مجموعة مهنية رئيسية هذه الأوصاف مميزة بواسطة رموز وأكواد في صورة أرقام.
- ج- وصف الكفاءات والمتطلبات اللازمة لكل مهنة^(٤٩).

تصنيف المعلمين في النظام التعليمي الكندي^(٥٠):

يتم تصنيف المعلمين في كندا طبقاً لما يلي:

- ١- معلمي الطفولة المبكرة ومساعديهم ٤٢١٤
- ٢- معلمي روضة الأطفال والمدرسة الابتدائية ٤١٤٢
- ٣- معلمي المدرسة الثانوية الدنيا ٤١٤١
- ٤- مساعدي معلم المدرسة الابتدائية ٦٤٧٢
- ٥- معلمي مهارات الحياة للأفراد المصابين بحالات عجز ٤٢١٥
- ٦- المستشارون التربويون ٤١٤٣
- ٧- معلمي المدرسة الثانوية العليا ٤١٤٣
- ٨- أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ٤١٣١
- ٩- معلمي مواد غير أكاديمية أو مهنية ٤٢١٦
- ١٠- مديري المدرسة الابتدائية والثانوية ٣١٣٠

معلم المدرسة الابتدائية ورياض الأطفال (٤١٤٢) :

هو المعلم الذي يقوم بتدريس المواد الأساسية مثل القراءة والكتابة والحساب، أو يكون متخصص في مادة معينة مثل اللغة الإنجليزية أو الفرنسية كلغة ثانية في المدارس الابتدائية العامة والخاصة، وكذلك أمناء المكتبات يدرجوا ضمن هذه المجموعة^(٥١).

الواجبات الأساسية لمعلم المدرسة الابتدائية ورياض الأطفال:

يؤدي معلم المدرسة الابتدائية ورياض الأطفال بعض أو كل الواجبات التالية^(٥٢):

١. يقوم بتجهيز مادة علمية يقدمها لطلابه طبقاً لمنهج محدد مسبقاً.
 ٢. يقدم خطة منتظمة في صورة دروس وعروض سمعية وبصرية ورحلات ميدانية.
 ٣. يقود طلابه للأنشطة الترويحية لتنمية قدراتهم العقلية واستعداداتهم الدراسية.
 ٤. يقوم بتصحيح الواجب المنزلي، ويراعى ما بين طلابه من فروق فردية.
 ٥. يناقش نتائج طلابه مع الآباء والمسؤولين، ويشرف على التدريب العملي للطلاب المعلمين.
- ### متطلبات توظيف معلم المدرسة الابتدائية ورياض الأطفال^(٥٣):

١. أن يكون حاصل على شهادة بكالوريوس في التربية.
٢. أن يحصل على تدريب إضافي للتخصص في التربية الخاصة أو التعليم العام.
٣. أن يكون حاصل على شهادة يمكنه عن طريقها معاملة الأطفال وشهادة أخرى لتعليم اللغة الإنجليزية والفرنسية كلغة ثانية.

تصنيف معلمي المدرسة الابتدائية ورياض الأطفال^(٥٤):

يتم تصنيف معلمي المدرسة الابتدائية ورياض الأطفال في كندا إلى:

١. معلم لغة فرنسية (مدرسة ابتدائية)
٢. معلم عام (مدرسة ابتدائية)
٣. معلم إنجليزي كلغة ثانية (مدرسة ابتدائية)
٤. معلم فرنسي كلغة ثانية (مدرسة ابتدائية)
٥. معلم روضة أطفال (رياض أطفال)
٦. أمين مكتبة (مدرسة ابتدائية)
٧. معلم علاجي (مدرسة ابتدائية)
٨. معلم تربية خاصة (مدرسة ابتدائية)
٩. معلم أجهزة (مدرسة ابتدائية)
١٠. معلم فن (مدرسة ابتدائية)
١١. معلم فن طبخ (مدرسة ابتدائية)
١٢. معلم تعلم عن بعد (مدرسة ابتدائية)
١٣. معلم حرفي (مدرسة ابتدائية)
١٤. معلم خدمات طفولة مبكرة (رياض أطفال)
١٥. معلم بديل (مدرسة ابتدائية)
١٦. معلم لغة إنجليزية (مدرسة ابتدائية)
١٧. معلم لغة فرنسية (مدرسة ابتدائية)
١٨. معلم اقتصاد (مدرسة ابتدائية)
١٩. معلم لغة وطنية (مدرسة ابتدائية)
٢٠. معلم موسيقى (مدرسة ابتدائية)
٢١. معلم دراسات طبيعية (مدرسة ابتدائية)
٢٢. معلم تربية بدنية (مدرسة ابتدائية)
٢٣. معلم تفصيل (مدرسة ابتدائية)
٢٤. معلم نوى الاحتياجات الخاصة (مدرسة ابتدائية)

ويلاحظ على التوصيف والتصنيف الوظيفي لمعلمي المدرسة الابتدائية في كندا ما يلي:

1. الاهتمام بتوفير معلم للغة الوطنية للطفل، مما يعزز احتفاظه بهويته اللغوية والثقافية .
2. الاهتمام بحصول معلم المرحلة الابتدائية على شهادة يمكنه عن طريقها معاملة الأطفال ويرجع ذلك إلى اختلاف طبيعة التلاميذ في المرحلة الابتدائية عن غيرها من المراحل العمرية.
3. الاهتمام بتوفير معلم علاجي لمشكلات الطفل التعليمية والسلوكية يساعد على حل المشكلات التي يعاني منها الأطفال بشكل سريع مما يحول دون تفاقم هذه المشكلات وصعوبة حلها في المستقبل.

ب. التوصيف والتصنيف الوظيفي الأمريكي:

تهتم الحكومة الأمريكية بوصف وتصنيف المهن الموجودة في جميع الولايات الأمريكية، وأول توصيف وظيفي أمريكي تم وضعه عام ١٨٥٠ وكان في صورته الأولية حيث تضمن ٣٢٢ وظيفة منفصلة في صورة قائمة واحدة تصنيفية دون وصف مهام كل فرد في هذه الوظائف وتضمنت بعض الأعمال البسيطة مثل المصورين وصانعي المواد الكحولية.

وفي عام ١٩٤٢ تم تحديث هذا التصنيف عن طريق عمل إحصائيات شهرية عن الأعمال الجديدة في سوق العمل وكان هذا أول خطوات التوصيف والتصنيف الأمريكي الحديث.

وتم تحديث هذا التصنيف للمرة الثالثة بواسطة وزارة القوى العاملة في صورة قاموس للأعمال وكان ذلك في عام ١٩٦٥ وتضمن هذا القاموس الأعمال والوظائف الموجودة في المؤسسات الإنتاجية.

وفي عام ١٩٧٧ تم وضع أول تصنيف وظيفي يتضمن وصف مهام كل وظيفة ثم تم تعديله عام ١٩٨٠ طبقاً لما استجد من وظائف، وسمي هذا التصنيف (SOC) التصنيف الوظيفي القياسي، وتم تحديث هذا التصنيف حسب ما يستجد من وظائف ومهن جديدة ووضعت كذلك المواصفات الواجب توافرها في الشخص الذي يشغل هذه الوظائف حسب التغيرات التكنولوجية الحديثة وما يتطلبه سوق العمل حتى وصل التوصيف والتصنيف الوظيفي الأمريكي إلى صورته الحالية^(٥٥).

تصنيف المعلمين في النظام التعليمي الأمريكي:

يتم تصنيف المعلمين في النظام التعليمي في الولايات المتحدة طبقاً لما يلي^(٥٦):

1. معلمي الطفولة المبكرة ومساعدتهم.
2. معلمي رياض الأطفال والمدرسة الابتدائية.
3. مساعدي معلم المدرسة الابتدائية.
4. معلمي المدرسة الثانوية.
5. المستشارون التربويون.
6. مديري المدرسة الابتدائية والثانوية.
7. معلمي مهارات الحياة.
8. أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

معلم المدرسة الابتدائية ورياض الأطفال (٣١٣٠٥):

هو المعلم الذي يقوم بتدريس المواد الأساسية والأكاديمية والاجتماعية في المدارس الابتدائية العامة أو الخاصة، وهذا لا يتضمن معلمي التلاميذ المعاقين^(٥٧).

الواجبات الأساسية لمعلم المدرسة الابتدائية ورياض الأطفال:

يؤدي معلم المدرسة الابتدائية ورياض الأطفال بعض أو كل الواجبات الآتية^(٥٨):

١. يقوم بتدريس مادة معينة مثل الرياضيات أو العلوم، أو يقوم بتدريس أكثر من مادة دراسية.
٢. يستخدم المعينات السمعية والبصرية لتقديم مادة معينة سواء اجتماعية أو مهارية أو أكاديمية.
٣. يقوم بتصحيح الواجب المنزلي، و يجهز الاختبارات ويصححها.
٤. يهيئ بيئة تعلم مناسبة لطلابه سواء أثناء التعلم أو اللعب.
٥. يناقش نتائج طلابه وسلوكهم مع الآباء وأولياء الأمور.
٦. يجهز ويعطي تقارير دورية عن مستوى طلابه، ويشرف على الأنشطة المسرحية.
٧. يساعد طلابه على التغلب على مشكلات الدراسة أو غيرها.
٨. يحضر ورش العمل والدورات التدريبية الخاصة بمجال تخصصه.
٩. يشارك في تجهيز مجلة المدرسة، ويستخدم الكمبيوتر في التدريس لطلابه.
١٠. يحضر دروس ومحاضرات في الجامعة لتنمية قدراته ومهاراته.

متطلبات توظيف معلم المدرسة الابتدائية ورياض الأطفال:

١. يجب أن يحصل على شهادة البكالوريوس أو شهادة بدرجة جامعية تؤهله لأن يمارس مهنة التدريس.
٢. أن يكون حاصل على شهادة تدريب معتمدة ليقوم بتدريس عدة مواد دراسية في الفصل الواحد.
٣. أن ينجح في اختبار المعلمين (CBEST) في مرحلته الثلاث بدرجة لا تقل عن ٤١ في كل مرحلة على حده أو ١٢٣ في الاختبار ككل.
٤. أن يكون قادر على التدريس باللغة الإنجليزية وأن يطور نفسه باستمرار في هذه اللغة.
٥. أن يكون قادر على تدريس أكثر من مادة دراسية وهذا يتضح من اختبار المادة المتعددة.
٦. أن ينجح في اختبار (RICA) القدرة على فهم وقراءة التعليمات.
٧. أن يكون قادر على فهم الدستور الأمريكي^(٥٩).

تصنيف معلمي المدرسة الابتدائية ورياض الأطفال^(١٠):

١. معلم لغة أجنبية.
٢. معلم عام.
٣. معلم رياض أطفال.
٤. معلم اقتصاد منزلي.
٥. معلم صحة Health.
٦. مشرف عام تعليم وإدارة.
٧. معلم تعليم مهني.
٨. معلم ثنائي اللغة.
٩. معلم لغة إنجليزية.
١٠. معلم أولي.
١١. معلم فن صناعي.
١٢. معلم ابتدائي مستويات متعددة.
١٣. معلم زراعة.
١٤. معلم قراءة.
١٥. معلم خطابة.
١٦. معلم لغة أجنبية.
١٧. معلم مسرح.
١٨. معلم تاريخ.
١٩. معلم دراما.
٢٠. معلم تربية دينية.
٢١. معلم كمبيوتر.
٢٢. معلم رياضيات.
٢٣. معلم لغة ألمانية.
٢٤. معلم لغة فرنسية.
٢٥. معلم دراسات اجتماعية.
٢٦. معلم موسيقى.

يلاحظ على التوصيف والتصنيف الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية في أمريكا ما يلي:

- الاهتمام بضرورة فهم المعلم للدستور الأمريكي يساعده على زيادة درجة الانضباط ومعرفة حقوقه وواجباته وكذلك حقوق وواجبات الطالب.
- تهتم الولايات المتحدة بحصول المعلم على رخصة مزاوله المهنة حتى يمكنه ممارسة المهنة فعليا.
- الاهتمام باجتياز اختبارات القبول بمستوى مناسب من النجاح يضمن انتقاء العناصر الجيدة للتدريس.

البحث الميداني (الإجراءات والنتائج):

بعد أن تناول البحث الإطار النظري والذي تضمن الاطار الفلسفي للتوصيف والتصنيف الوظيفي بشكل عام، وتضمن كذلك التصنيف والتوصيف الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية في مصر وكندا والولايات المتحدة، يتناول الجزء الحالي إجراءات الدراسة الميدانية من حيث الأدوات وكيفية إعدادها، والأساليب الإحصائية المناسبة لاستخراج النتائج وتحليلها وتفسيرها، وسار ذلك على النحو التالي:

إجراءات البحث الميدانى:

١. أدوات البحث الميدانى وخطوات إعدادها:

استعانت الباحثة بمجموعة من الأدوات منها ما يلى:

- الزيارات الميدانية: والتي تمت لبعض المدارس الابتدائية بمحافظة السويس، لمعرفة الواقع على حقيقته.
- الاستبانة: وذلك نظرا لأنها أكثر الأدوات البحثية الملائمة للتعرف على آراء الفئة التي يدور حولها البحث نحو الموضوعات التي تتضمنها.

٢. تحديد المحاور الأساسية للاستبانة وهى على النحو التالي:

- المحور الأول: دور مدير المدرسة الابتدائية في زيادة وعى معلم المرحلة الابتدائية بالتوصيف الوظيفي لمهنته
- المحور الثانى: واقع وعى معلم المرحلة الابتدائية بالمهام الأساسية في التصنيف الوظيفي لمهنته.

٣. عينة البحث:

شملت عينة البحث (٨٢) معلم من معلمى المرحلة الابتدائية بمحافظة السويس.

٤ - صدق الاستبانة :

للتعرف على صدق المحكمين تم عرض الاستبانة فى صورتها المبدئية على مجموعة من المحكمين من الأساتذة المتخصصين فى المجال التربوى، وتم الاتفاق على عبارات الاستبانة بنسبة ٩١% وهى نسبة صدق جيدة للاستبانة.

٥. ثبات الاستبانة:

تم حساب معامل ثبات ألفا كرونباخ للاستبانة ككل وتم الحصول على قيمة ثبات ٩٤, مما يعد مؤشرا على ثبات الاستبانة.

٦. تطبيق الاستبانة والمعالجة الإحصائية:

تم تطبيق الاستبانة على المدارس الابتدائية بمحافظة السويس وتم التوصل إلى النتائج التالية:

أولاً: نتائج خاصة بالبعد الأول:

اختبار صحة الفرض الأول: وينص على "لا يوجد فرق دال إحصائيا بين متوسط عينة البحث والمتوسط العام(٢١) لدى مجتمع البحث فى المتغير الخاص ب "دور مدير المدرسة الابتدائية في زيادة وعى المعلم للتوصيف الوظيفي لمهنته" من وجهة نظر المعلمين، وللتحقق من صحة الفرض السابق فقد تم استخدام اختبار(ت) للمجموعة الواحدة كما هو موضح كالتالى:

جدول (١)

الإحصاء الوصفي للفرض الأول

الإحصاء	ن	م	ع	الخطأ المعياري للمتوسط
دور مدير المدرسة الابتدائية في زيادة وعى المعلم للتوصيف الوظيفي لمهنته من وجهة نظر المعلمين	٨٢	٢٧,٤٣	١,٨٩	٠,٢١

يوضح الجدول السابق أن المتوسط (٢٧,٤٣) بانحراف معياري قدره (١,٨٩) لعينة حجمها (٨٢) معلم.

جدول (٢)

نتائج اختبار (ت) للفرض الأول

القيمة الاختبارية = ٢١				الاحصاء
متوسط الفرق	مستوى الدلالة	د.ح	اختبار (ت)	
٦,٤٣	٠,٠٠٠	٨١	٣٠,٨٦	دور مدير المدرسة الابتدائية في زيادة وعى المعلم للتوصيف الوظيفي لمهنته من وجهة نظر المعلمين

يوضح الجدول السابق أن قيمة اختبار (ت) قدرها ٣٠,٨٦ ودرجة الحرية ٨١، ومستوى الدلالة (P.Value) وقدرها (٠,٠٠٠) ومتوسط الفرق (٦,٤٣)، ويتضح من ذلك أن قيمة (ت) دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٠٠) أى أنه يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسط أفراد العينة (المعلمين) والذي يساوى (٢٧,٤٣) والمتوسط العام (المتوسط المثالي) لجميع المعلمين والذي يساوى (٢١)، وهذا الفرق دال إحصائياً لصالح متوسط أفراد العينة.

وعليه فإننا نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل ونصه "توجد فروق داله إحصائياً بين متوسط عينة البحث والمتوسط العام (٢١) لدى مجتمع البحث في المتغير الخاص "بدور مدير المدرسة الابتدائية في زيادة وعى المعلم للتوصيف الوظيفي لمهنته" من وجهة نظر المعلمين" لصالح متوسط عينة البحث (٢٧,٤٣)، وهذا يعنى ارتفاع درجة دور مدير المدرسة الابتدائية في زيادة وعى المعلم للتوصيف الوظيفي لمهنته" من وجهة نظر المعلمين بصورة أفضل عن المتوسط العام، وهذا ما يتفق مع دراسة كل من محمد عبد الله، و هناء محمد جلال، وكيلي، وحسين بووير في أن المديرين يساهمون بشكل كبير في رفع كفاءة المعلمين وزيادة وعيهم بمهامهم الوظيفية.

ثانيا : نتائج خاصة بالبعد الثاني:

اختبار صحة الفرض الثانى: وينص على " لا يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسط عينة البحث والمتوسط العام (٢٢,٥) لدى مجتمع البحث فى متغير "واقع وعى معلم المرحلة الابتدائية بالمهام الأساسية فى التصنيف الوظيفى لمهنته".
وللتحقق من صحة الفرض السابق فقد تم استخدام اختبار(ت) للمجموعة الواحدة كما هو موضح بالجدولين التاليين:

جدول (٣)

الإحصاء الوصفى للفرض الثانى

الإحصاء	ن	م	ع	الخطأ المعياري للمتوسط
درجة وعى المعلمين بالتوصيف الوظيفى	٨٢	٣٢,١٣	٢,١٨	٠,٢٤

يوضح الجدول السابق أن المتوسط (٣٢,١٣) بانحراف معيارى قدره (٢,١٨) لعينة حجمها (٨٢) معلم.

جدول (٤)

نتائج اختبار (ت) للفرض الثانى

الإحصاء	القيمة الاختبارية=٢٢,٥		
	اختبار(ت)	د.ح	مستوى الدلالة
درجة وعى المعلمين بالتوصيف الوظيفى	٤٠,٠٩	٨١	٠,٠٠٠
			متوسط الفرق
			٩,٦٣

يوضح الجدول السابق أن قيمة اختبار(ت) قدرها (٤٠,٠٩) ودرجة الحرية (٨١) ، ومستوى الدلالة (P.Value) قدرها (٠,٠٠٠) ومتوسط الفرق (٦,٤٣)، ويتضح من ذلك أن قيمة (ت) دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٠٠) أى أنه يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسط أفراد عينة المعلمين والذي يساوى (٣٢,١٣) والمتوسط العام(المتوسط المثالى) لجميع المعلمين فى الوعى بالتوصيف الوظيفى والذي يساوى(٢٢,٥)، وهذا الفرق دال إحصائياً لصالح متوسط أفراد العينة.

وعليه فإننا نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل ونصه " توجد فروق داله إحصائياً بين متوسط عينة البحث والمتوسط العام (٢٢,٥) لدى مجتمع البحث فى المتغير الخاص "بواقع وعى معلم المرحلة الابتدائية بالمهام الأساسية فى التصنيف الوظيفى لمهنته" لصالح متوسط عينة البحث (٣٢,١٣)، وهذا يعنى ارتفاع درجة وعى المعلمين بالتوصيف الوظيفى بصورة أفضل عن المتوسط العام، وهذا ما يتفق مع دراسة رغد فائق ، وكارنا، ودارسى، وفطمة صادق فى أن المعلمين لديهم درجة كبيرة من الوعى بمهامهم الوظيفية، ومتطلبات مهنتهم.

تصور مقترح لتفعيل دور مدير المدرسة الابتدائية في زيادة وعى المعلم بالتوصيف الوظيفي لمهنته:

بعد استعراض دور مدير المدرسة الابتدائية في زيادة وعى المعلم بالتوصيف الوظيفي لمهنته، وكذلك استعراض واقع وعى معلم المرحلة الابتدائية في مصر للتوصيف الوظيفي لمهنته، وبعد تطبيق الاستبانة الخاصة بموضوع البحث على المدارس الابتدائية بمحافظة السويس، يتم وضع تصور مقترح لتفعيل دور مدير المدرسة الابتدائية في زيادة وعى المعلم بالتوصيف الوظيفي لمهنته، وكذلك زيادة وعى معلم المرحلة الابتدائية في مصر للتوصيف الوظيفي لمهنته، ويسير هذا التصور كالتالى:

١. تقليل الرهبة بين المدير والمعلمين الجدد، وادماجهم داخل العمل المدرسي بالتدرج.
٢. ضرورة تعريف المعلم الجديد بمهامه وطرق أدائها بالتفصيل، ومتابعته بدقة أثناء أداء هذه المهام.
٣. أن يقوم المدير بالتوأمة بين أحد المعلمين ذوى الخبرة والمعلمين الجدد لتعريفهم بطرق أداء مهامهم.
٤. أن يتم توزيع المهام والأدوار قبل بداية العام الدراسي بوقت كافي حتى ينظم ويحدد المعلم أساليب تنفيذ هذه المهام.
٥. أن تتضمن الاجتماعات الدورية حضور جميع العاملين بالمدرسة، حتى يتمكنوا من مساعدة بعضهم البعض عند أداء مهامهم.
٦. ضرورة أن يتابع المدير تنفيذ النشرات والحصص الدراسية بشكل مستمر، مع متابعة المعلم المقصر واقتراح سبل لتحسين مستواه.
٧. أن يكون من المهام الأساسية للمدير توزيع التوصيف الوظيفي المعتمد من وزارة التربية والتعليم على جميع العاملين بالمدرسة.
٨. أن يتم تقييم المعلمين بشكل دوري في ضوء التوصيف الوظيفي لهم، مع عقد دورات تدريبية دورية لتحسين مستوى المقصرين منهم.
٩. عمل تصنيف وظيفي خاص بالمعلم في جميع المراحل التعليمية وذلك في ضوء خبرات الدول الأجنبية التي أثبتت نجاحها في هذا المجال.
١٠. التمييز بين معلم المرحلة الابتدائية والثانوية بحيث يتم التفريق بشكل واضح بين واجبات كل معلم.
١١. إعلام المعلمين بالتحديثات التي يتم اجراءها فى التوصيف الوظيفي بشكل مستمر.
١٢. ضرورة حصول المعلم على رخصة مزاولة المهنة قبل التحاقه بمهنة التدريس يساعد على رفع مستوى مهاراته فى هذا المجال.

١٣. إثابة وتعزيز المعلمين في ضوء التوصيف الوظيفي، وكذلك معاقبة المقصرين يساعد على تحسين مستوى المدرسة ككل.
١٤. عقد دورات تدريبية في ضوء مسؤوليات ومهام المعلم، يساعد على تدعيم نقاط القوة وتحسين نقاط الضعف في مستواه.
١٥. تطوير نظم إعداد المعلم العربي بحيث يتم إعدادها في ضوء متطلبات وشروط وظيفته، وذلك عن طريق الربط بين كفايات المعلم بعد التخرج وما يدرسه قبل التخرج بحيث تلبي مدخلات نظام الإعداد متطلبات ومستوى الخريج المناسب.
١٦. ضرورة إنشاء مواقع عربية على شبكة الإنترنت يسترشد عن طريقها بشروط ومتطلبات العمل في مهنة التدريس حتى تكون مفيدة لكل من المعلم أثناء مزاوله الخدمة أو قبل التخرج.
١٧. عقد دورات تدريبية بحيث تنمي مستوى المعلمين القدامى الذي لم يحصلوا على الإعداد المناسب في ضوء كفايات المعلمين.
١٨. يجب أن يتم ترقية المعلم على أساس اختبارات مستمرة توضح المستوى الذي وصل إليه مما يكون حافزا له لتحسين مستواه ذاتيا.
١٩. ضرورة توفير عناصر التوائم والتناسق مع التصنيفات المعيارية الدولية، في ضوء متطلبات العولمة، مما يستدعي استخدام لغة دولية مشتركة لتصنيف وتوصيف الأعمال.
٢٠. الأخذ في الاعتبار الجهود الوطنية في عدد من الأقطار العربية عند تطوير أدلة التوصيف والتصنيف الوظيفي مما يستدعي استثمار نواتج الجهود والخبرات المتراكمة في تطوير التصنيف الوظيفي العربي الموحد.
٢١. أهمية إتاحة التصنيف الوظيفي العربي الموحد لتسهيل استخدامه، ومن الوسائل الحديثة لذلك إنشاء موقع الكتروني خاص تتولى مهامه وصيانته منظمة العمل العربية .

مراجع البحث

١. الجمعية المصرية للتنمية والطفولة، المؤتمر القومي لتطوير إعداد المعلم وتدريبه ورعايته، الكلمة الافتتاحية، ٩-١٠ نوفمبر ١٩٩٦م، الجمعية المصرية للتنمية والطفولة بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم، قطاع الكتب، القاهرة، ١٩٩٦م، ص٢٦.
٢. فاروق البوهي ومحمود غازي، دراسات في إعداد المعلم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ١٩٩٩م، ص٩.
٣. محمد متولي غنيمه، سياسات وبرامج إعداد المعلم العربي، سلسلة دراسات وبحوث عن القيمة الاقتصادية للتعليم في الوطن العربي، الجزء الثاني، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، ١٩٩٦م، ص١٣.
٤. سبيكة حسين بورسلي، "تطوير سياسات التعليم والتدريب لتعليم الكبار من أجل تنمية مستدامة، دراسة حالة على دولة الكويت"، مج٦٦، ع٢، مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، ٢٠١٧، ص ص٨٨-١١٩.
5. Thomas, H.: **A conceptual Model to assist Educational Leaders Manage Change**, PhD Dissertation, University of Pittsburgh, Pennsylvania State , 2008, p.5.
٦. جودت عزت عطوى ، الإدارة المدرسية الحديثة : مفاهيمها النظرية وتطبيقاتها العملية، الدار العلمية الدولية، عمان، ٢٠٠١، ص١٠.
٧. مبارك رجا سلطان وآخرون، "دراسة أداء مديري المرحلة الابتدائية وأثره على الناتج التعليمي من وجهة نظر المعلمين"، مجلة كلية التربية، مج٦٦، ع٢، ج١، جامعة طنطا، ٢٠١٧، ص ص١٢٠-١٤٤.
٨. مصطفى محمد منديل، "تقويم كفايات معلمي ذوى صعوبات التعلم في ضوء معايير مجلس الأطفال غير العاديين (CEC) من وجهة نظر المشرفين التربويين بالمملكة العربية السعودية"، مجلة كلية التربية، مج٦٦، ع٢، ج١، جامعة طنطا، ٢٠١٧، ص ص٦١٨-٦٥٦.
٩. محمد صديق محمد، "ضمان الجودة في التعليم - المدخلات ومقومات النجاح"، مجلة التربية، مج٣٣، ع١٤، اللجنة الوطنية القطرية للتربية والثقافية والعلوم، قطر ، سبتمبر، ٢٠٠٤، ص ١٢٣ .
١٠. محمد حسنين العجمي، القيادة التربوية، الإشراف التربوى الفعال والإدارة الحافزية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٨، ص ص٣٥-٣٦.

١١. مصطفى محمود أبو بكر، التنظيم الإداري في المنظمات المعاصرة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٣، ص ١٢٨
١٢. مجدى صلاح طه، المعلم ومهنة التعليم بين الأصالة والمعاصرة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٧، ص ص ٢١٥-٢١٨.
١٣. أحمد إبراهيم أحمد، القصور الإداري في المدارس: الواقع والعلاج، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠٠٠، ص ٢٦.
١٤. خالد محمود عرفان، التقييم التراكمي الشامل (البرتفوليو) ومعوقات استخدامه في مدارسنا، ط ٢، عالم الكتب، القاهرة، ٢٠٠٧، ص ١٧٠.
١٥. أحمد إبراهيم أحمد، التربية المقارنة ونظم التعليم من منظور إداري، مكتبة المعارف الحديثة، الإسكندرية، ٢٠٠٥، ص ٢٣٥.
١٦. السعدى الغول السعدى، "فاعلية برنامج مقترح للوعى بالانفايات الالكترونية في تنمية اتخاذ القرار الاخلاقي والوعى البيئي لدى طلاب كلية التربية بالگردقة"، ع ٣٢، ديسمبر ٢٠١٧، مجلة العلوم التربوية، كلية التربية بقنا، جامعة جنوب الوادي، ٢٠١٧، ص ص ٢١٤-٢٧٨.
١٧. منذر واصف المصري، "التصنيف الوظيفي العربي ومتطلبات العولمة"، اجتماع الخبراء حول المعايير الوظيفية العربية، الواقع والمأمول، ٢٧-٢٩ يونيو ٢٠٠٦م، القاهرة، منظمة العمل العربية بالتعاون مع المركز العربي لتنمية الموارد البشرية بطرابلس، ٢٠٠٦م، ص ٢.
١٨. باري كاشواي، الموسوعة العالمية للتوصيف الوظيفي، ط ١، قسم الترجمة بدار الفروق للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠٠٥م، ص ٨.
١٩. على أحمد عبد الله، "دور مديري المدارس في رفع كفاءة المعلمين"، مج ٢٦، ع ١، مجلة كلية التربية، جامعة دمشق، ٢٠١٠، ص ص ١٨-٣٩.
٢٠. محمد جودة التهامي، "أنماط الإدارة التعليمية المتبعة في بعض الدول وانعكاساتها على إدارة مرحلة التعليم الابتدائية دراسة تحليلية مقارنة"، مج ٢٥، ع ١، مجلة كلية التربية، جامعة الزقازيق، ٢٠١٠، ص ص ٢١-٧١.
٢١. محمد صالح الروبلي: "تصورات معلمي المدارس الخاصة لممارسة مديرهم للدور القيادي باستخدام النظرية الموقفية في محافظة القريات"، ع ٨١، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، ٢٠١٢، ص ص ٤٩١-٥٤٢.
٢٢. رغد فائق محمود، "الاحتياجات الوظيفية لمعلمي العلوم الجدد في المرحلة الأساسية في مدارس محافظة نابلس في فلسطين من وجهات نظرهم"، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة نابلس، فلسطين، ٢٠١٣.

٢٣. محمد يوسف المسليم، "درجة تقييم مديري المدارس في منطقة حولي التعليمية في دولة الكويت للصلاحيات الممنوحة لهم من وجهة نظرهم: دراسة ميدانية"، *المجلة الدولية للأبحاث التربوية*، جامعة الإمارات العربية المتحدة، ٢٠١٤.
٢٤. هناء محمد جلال، "دور مدير المدرسة في تنمية المهارات القيادية لدى معلمي مدارس المرحلة الثانوية في محافظة عفيف بالمملكة العربية السعودية"، *مجلة البحوث النفسية والتربوية*، ٢٠١٦، ص ١-٥٤.
٢٥. مبارك رجا سلطان وآخرون، "دراسة أداء مديري المرحلة الابتدائية وأثره على الناتج التعليمي من وجهة نظر المعلمين"، مرجع سابق.
٢٦. محمد عبد النبي بطران، "أنماط القيادة لمديري التعليم الثانوي الفني وعلاقتها بالسلوك التنظيمي للمعلمين بمحافظة الفيوم"، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الفيوم، ٢٠١٨.
27. Powell, T., "A Comparative Study of the Effectiveness of Three Middle Schools in A Pennsylvania School District Designated as a Making Progress", PhD Dissertation, Seton Hall University, USA, 2009.
28. Tyron, T., **Role perception for Elementary Leader as Perceived From Superintendents Board Presidents, Secondary Schools Leaders and Teachers in Elementary Schools**, Dissertation Abstracts International, 2010.
29. Karna, T., **planning, Organization & Management of School/Classroom Processes - Apposition paper**, Ed Curriculum Framework, **Directorate of State Education, Research and Training**, Bengaluru, 2012.
30. Derci, B., "ClassROOM Management: Research For Beginning Teachers", PhD Dissertation, Evergreen State College, Evergreen State, 2015.
31. Fatma, S., **An Evaluation Of Classroom Management Skills Of Teachers At High Schools (Sample From The City Of Adana)**, V. 191, **Procedial-Social and Behavioral Sciences**, 2014, P. p. 208-213.

32. Kelly,A.,Teacher Empowerment: "School Administrators Leading Teachers To Lead", PhD Dissertation, Youngstown State University, Ohio State , 2015.
33. Hosseinpour,R.,'The Relationship between Mangers' Communication Skills and Teachers' Psychological Empowerment in Education', Issue February 2016,**International Journal of Humanities and Cultural Studie** ,2016,P.p 2551-2592.
34. Sommers, D.; "The standard occupational classification: Improving Information for Career and technical education, in Brief: fast facts for policy and practice", **Office of Vocational and Adult Education**, Washington, Dc, 2002, p3.
٣٥. منذر واصف المصري،" التصنيف الوظيفي العربي ومتطلبات العولمة "، مرجع سابق، ص٢.
٣٦. أبو بكر عابدين بدوي،" المعايير الوظيفية ودورها في تنظيم وتنمية القوى العاملة "، مرجع سابق، ص١٢.
٣٧. المرجع السابق، ص ٢- ٥.
٣٨. باري كاشواي: الموسوعة العالمية للتوصيف الوظيفي، مرجع سابق، ص١٤.
٣٩. المرجع سابق، ص١٢-١٤.
40. On the internet at:
<http://www23.hrdc-drhc.gc.ca/2001/e/tutorial/majorgrp.shtml>
41. Ibid.
42. Ibid
٤٣. مكتب العمل العربي،" المعايير الوظيفية الليبية، اجتماع الخبراء حول المعايير الوظيفية العربية "، **الواقع والمأمول**، ٢٨ يونيو ٢٠٠٦م، القاهرة، منظمة العمل العربية بالتعاون مع المركز العربي لتنمية الموارد البشرية بطرابلس، ٢٠٠٦م، ص٧.
44. Gorton, R. & S., P., **School Leadership and Administration; Concepts, Case Studies, and Simulation**, 5th Ed., Brown & Benchmark Publishers, Oxford, 2000, P.158.
٤٥. عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، الأصول العلمية والتوجهات المستقبلية لمدير القرن الحادي والعشرين، المكتبة العصرية، المنصورة، ٢٠٠٧، ص ٢١٨.

46. Kaplan, Ls. & Edelfelt, R.: **Teachers for the New Millennium, Aligning Teacher Development, National Goals and High Standards for all Students**, Corwin Press, Inc., California, 2007, P. 62.
٤٧. محمد كتنش، فلسفة إعداد المعلم في ضوء التحديات المعاصرة، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، ٢٠٠١، ص ١٢٧.
٤٨. وزارة التربية والتعليم، القرار الوزاري رقم (١٢٠) بتاريخ ٣٠/٥/١٩٨٩م بشأن تحديد مسؤوليات مديري ونظار ووكلاء المدارس بالمراحل التعليمية المختلفة، مرجع سابق، ص ١٢.
49. On the internet at:
<http://www23.hrdc-drhc.gc.ca/2001/e/tutorial/intro.shtml>-41
50. Ibid.
51. Ibid.
52. On the internet at:
<http://nb.jobfutures.org/profiles/profile.cfm?site=graphic&noc=4142&long=en>
53. On the internet at:
<http://www23.hrdc-drhc.gc.ca/2001/e/groups/4142.shtml>
54. On the internet at:
<http://www23.hrdc-drhc.gc.ca/2001/e/generic/nocindexsearchresults.asp?indexsearchtype=nocode&SORTON=ALPHABETTC&SORTORDER=ASC&noc=4142>
55. Larie, Salmon; Revising the standard occupational classification system, **Bureau of labor statistics**, Washington, DC, May, 1999, p1-2.
56. On the internet at:
<http://www.calmis.ca.gov/file/occguid/teachsec.pdf>
57. On the internet at: <http://occupationalinfo.org/onet/31305.html>
58. On the internet at: <http://calmis.ca.gov/file/occguid/teachele.pdf>
59. On the internet at: <http://calmis.ca.gov/file/occguid/teachele.pdf>
60. On the internet at: <http://occupationalinfo.org/onet/31305.html>

