

## مقياس السلوك المهني للمعلم

إعداد:

إلهام عبد الشكور محمد الدسوقي	أ.د/ صفاء علي عفيفي	أ.د/ نجيب الفونس خزام
باحثة دكتوراه قسم علم النفس التربوي	أستاذ علم النفس التربوي	أستاذ علم النفس التربوي
كلية التربية - جامعة عين شمس	كلية التربية - جامعة عين شمس	كلية التربية - جامعة عين شمس

### مقدمة

يعمل معظم المدرسين من أجل تأدية خدمة المجتمع والإنسان و يتطلب التعليم من المعلم أن يكون على قدر كبير من المهارة والمعرفة والفهم والإبداع، وذلك في ضوء ما يسند إلى اليه من أدوار ومسئوليات، كمصدر للمعرفة ومستثير لها وكموجه ومرشد لتلاميذه، وكمصدر واشعاع في البيئة المحلية، وغير ذلك من الأدوار داخل وخارج المدرسة.

ومن أهم الموضوعات التنموية التي يركز عليها تقدم المجتمعات وقدرتها على مواجهة التحديات العديدة والمتسارعة هو موضوع إعداد المعلم في القرن الحادي والعشرين حيث يطلب من المعلمين أن يكون لديهم مؤهلات معينة قبل العمل بالتعليم، كما تتوفر إمكانات الإطلاع على كل ما هو جديد بالمهنة من دوريات أو مطبوعات . ومن خلال هذه الأنشطة وغيرها كبرامج التدريب التي يجتازها المعلمون، يتحقق النمو المهني والأكاديمي والثقافي للمعلمين . (سلطان, ١٩٨٤ : ٣٧) مما يعزز سلوكهم المهني والذي يعرفه Lunenberg et al (2014) على أنه السلوك القائم على قاعدة معلومات نظامية منظمة وقابلة للانتقال ومعبرة عن القيم والاخلاق الخاصة بالمجتمع المهني ويتطلب ذلك وجود أداة لقياس السلوك المهني للمعلم والوقوف على مدى تطوره وذلك لدعم المعلم وترقيته في عمله وصولاً إلى التمكن التام من كل متطلبات المهنة كمعلم.

### دواعي تصميم مقياس السلوك المهني للمعلم

يختلف السلوك المهني بالنسبة للمعلم المبتدئ والمعلم الخبير اعتماداً على تراكم الخبرات عبر الزمن ودرجة احتكاكه بالبيئة المحيطة وتعامله مع الزملاء في مجال العمل فقد وضع Fuller (1969) أربعة مراحل للسلوك المهني والمعتمدة على اهتمامات المعلم. وقام

## مقياس السلوك المهني للمعلم

(Fessler and Christensen 2005) بوضع نموذج نظري لدورة تطور المعلم خلال مهنته وتضمنت ثمانية مراحل. وقام (Hargreaves 2000) بتحديد أربعة مستويات للسلوك المهني للمعلم حتي يصل للاحترافية (Tan and Tee, 2008)

أما عن أبعاد السلوك المهني للمعلم فقد استعانت الباحثة بدراسات اجنبية للسلوك المهني عامة والسلوك المهني للمعلم خاصة ومنها: دراسة Tschannen- Moran, (2006) Parish and DiPaola والتي قام فيه بتصميم مقياس للسلوك المهني والذي تضمن ثمانية مفردات ودراسة (Ludmerer 1999) والتي قامت بتحديد الثلاث جوانب الاساسية للسلوك المهني للمعلم وهي تطورالخبرة المعلوماتية، والقدرة على تنظيم الذات، والمسئولية تجاه الطلاب ودراسة (Kim L. Creasy 2015) التي وضعت مفردات تدل على سلوك المعلم والمسئولية المهنية ولكن لم تربط هذه الدراسات بين أبعاد السلوك المهني للمعلم ومراحل السلوك المهني والتي تدل على درجة تطور سلوكه وقدراته وتمكنه من مهنته. ولم تحصل الباحثة على أي مقاييس مصممة باللغة العربية تحدد مراحل لسلوك المهني وفي نفس الوقت تقيس أبعاده

### أهمية المقياس:

الحصول على أداة لقياس السلوك المهني للمعلم ومحددة للمرحلة المهنية التي ينتمي اليها ومناسبة للبيئة المصرية وملائمة لمعايير المهنة مما يتيح للقائمين على العملية التعليمية تطوير وتحسين السلوك المهني للمعلم

### مصطلحات البحث

١- السلوك المهني للمعلم

عرفته الباحثة بأنه السلوك التقديري غير الموجه بواسطة نظام رسمي والذي يساهم في تعزيز الاطار النفسي والاجتماعي والاخلاقي للمعلم داخل المؤسسة التعليمية.

أبعاد السلوك المهني للمعلم

اختلفت الاديبيات في تحديد ابعاد السلوك المهني حيث قامت دراسة Tschannen- Moran, Parish and DiPaola (2006) والتي قام فيه بتصميم مقياس للسلوك المهني

والذي تضمن ثمانية مفردات دون وجود أبعاد للمقياس أما دراسة (1999) Ludmerer فقد قامت بتحديد الثلاث جوانب الأساسية للسلوك المهني للمعلم وهي تطور الخبرة المعلوماتية، والقدرة على تنظيم الذات، والمسئولية تجاه الطلاب. ودراسة (2015) Kim L. Creasy وضعت مفردات تدل على سلوك المعلم و المسئولية المهنية وتضمن أبعاد ردود أفعال المعلم والحفاظ على سجلات دقيقة والتواصل مع العائلات والعمل والمساهمة في المدرسة والنمو والتطور مهنيًا وإظهار الاحتراف. ومن خلال العرض السابق للمقاييس التي صممت قامت الباحثة بوضع أبعاد لمقياس السلوك المهني تمثلت في

#### ١- السلوك التنموي للمعلم

ويتمثل في سعي المعلم للتنمية المهنية والوظيفية وعمل كل ما يرفع أداءه المهني من خلال عملية التدريس والأساليب المستخدمة فيه ونقل خبراته ويزيد كفاءته ويساعد على تحقيق رسالته كمعلم.

#### ٢- السلوك التقويمي للمعلم

ويتمثل في ردود أفعال المعلم للمواقف التعليمية في حجرة الدراسة والتفاعل مع الطلاب من حيث تأملها وتحليلها وتقييمها والعمل على تصحيحها وإيجاد الحلول المناسبة لها.

#### ٣- السلوك التعاوني للمعلم

ويتمثل في المشاركة المهنية الاجتماعية للزملاء والمديرين والمحيطين في مجال العمل والاستعانة بهم وتبادل الخبرات معهم في كل ما يتعلق بالعملية التعليمية.

#### مراحل السلوك المهني للمعلم

استمدت الباحثة مراحل السلوك المهني من خلال الإطلاع على العديد من الدراسات كدراسة (1991) Wang ودراسة (2002) Xu et al. ودراسة (2000) Hargreaves والتي تبنت الباحثة نهجها في تقسيم مراحل السلوك المهني للمعلم وهي كالتالي:

#### ١- مرحلة ما قبل المهنية the pre-professional age وفيها يكون المعلم في

طور التكوين خلال التدريب المهني ليصبح معلم ويتحسن مهنيًا من خلال المحاولة والخطأ حيث لا يهتم بنقل الخبرات التدريبية ويعتمد أكثر على خبراته التعليمية النظرية السابقة وينظر لنفسه على أنه لا يخطئ ابداً

## مقياس السلوك المهني للمعلم

٢- مرحلة المهنية المستقلة the age of autonomous professional وفيها يتحسن النعلم ويتطور مهنيًا من خلال البحث في المناهج وطرق التدريس والمشاركة في البرامج التدريبية وإيجاد صعوبة في دمج ما يتعلمه خلال البرامج التدريبية في ممارساته في حجرة الدراسة ويتميز المعلم بالفردية حيث يعتمد في القيام بمهام مهنته على نفسه دون اللجوء للأخرين لمساندته.

٣- مرحلة الزمالة المهنية the age of the collegial professional وفيها يتحسن المعلم ويتطور مهنيًا من خلال التعاون مع الزملاء لتحقيق النجاح وتحسين الإنجازات والاستجابة السريعة للتغيرات وإعادة الهيكلة وإنشاء مناخ يقدر مواجهة المخاطر والتحسين المستمر والحصول على حس مرتفع لكفاء المعلم.

٤- مرحلة ما بعد المهنية the age of post professional وفيها يتحسن المعلم ويتطور مهنيًا بالدرجة الأكبر من خلال التحكم في أداءه وسلوكه المهني وفقاً لمعايير الأداء والمراقبة والمساءلة وتتوسع لديه فكرة الممارسة المهنية الجماعية والتي من شأنها تحسين نوعية التعليم وطرق التدريس والإهتمام المدرسي ويكون مدافعاً عن الحقوق والمبادئ.

وبناء على مجموعة الابحاث السابقة قامت الباحثة بتصميم مقياس يتضمن الأبعاد الثلاثة للسلوك المهني يتضمن كل منها عدد من المفردات وقامت بوضع أربعة من الإختيارات لكل مفردة بحيث يدل كل إختيار على مرحلة معينة للسلوك المهني للمعلم

**خطوات بناء المقياس:**

مر هذا المقياس بعدة خطوات حتى وصل إلى صورته النهائية وهي على النحو التالي:

١- الإطلاع على الادبيات النظرية والبحوث والدراسات السابقة المتعلقة بالسلوك المهني للمعلم.

٢- الإطلاع على بعض المقاييس الخاصة بقياس السلوك المهني للمعلم وابعاده ومن خلاله توصلت الباحثة إلى اختيار الأبعاد الأتية:

١- السلوك التنموي للمعلم

٢- السلوك التقويمي للمعلم

٣- السلوك التعاوني للمعلم

وإلى تحديد المراحل الأتية للسلوك المهني

١- مرحلة ما قبل المهنية the pre-professional age

٢- مرحلة المهنية المستقلة the age of autonomous professional

٣- مرحلة الزمالة المهنية the age of the collegial professional

٤- مرحلة ما بعد المهنية the age of post professional

٣- الصورة الأولية للمقياس

تكون المقياس في صورته الأولية من ٢٤ مفردة هدفت إلى قياس السلوك المهني للمعلم تناولت أبعاد المقياس (٨ مفردات لكل بعد) وتحتوي كل مفردة على أربعة اختيارات يدل كل منها على أحد مراحل للسلوك المهني

٤- تحديد الخصائص السيكومترية لمقياس السلوك المهني للمعلم

اعتماداً على المحكمين وعينة الدراسة تم التحقق من ثبات وصدق المقياس كالتالي:

أولاً: الاتساق الداخلي:

البعد الثالث السلوك التعاوني للمعلم		البعد الثاني السلوك التقويمي للمعلم		البعد الأول السلوك التتموي للمعلم	
معامل ارتباطها بالبعد	رقم المفردة	معامل ارتباطها بالبعد	رقم المفردة	معامل ارتباطها بالبعد	رقم المفردة
**٠.٢٤	١٧	**٠.٢٢	٠٩	*٠.١٦	٠١
**٠.٢٧	١٨	*٠.١٧	١٠	**٠.٢٤	٠٢
**٠.٢٦	١٩	٠.١	١١	٠.١٧-	٠٣
٠.٠٦	٢٠	٠.١١	١٢	**٠.٢١	٠٤
٠.٠٧	٢١	٠.١٤	١٣	**٠.٢٦	٠٥
٠.١٤	٢٢	**٠.٢١	١٤	**٠.٢٧	٠٦
*٠.١٦	٢٣	*٠.١٦	١٥	**٠.٢٣	٠٧
**٠.٢٣	٢٤	٠.١٤	١٦	**٠.٢٦	٠٨

## مقياس السلوك المهني للمعلم

للتأكد من الاتساق الداخلي لمفردات المقياس، تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للمقياس وذلك بعد حذف أثر المفردة من الدرجة الكلية، ويوضح جدول (٦) معاملات الارتباط

جدول (٦): قيم معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والبعد الذي تنتمي إليه بعد حذف أثر المفردة من البعد، وكذلك معاملات الارتباط بين كل بعد والدرجة الكلية لمقياس السلوك المهني للمعلم.

\*ارتباط دال عند مستوى دلالة ٠.٠٥ \*\* ارتباط دال عند مستوى دلالة ٠.٠١

ويتضح من الجدول السابق أن بعض المفردات كان لها معاملات ارتباط سالبة وبعضها موجبة ولكنه غير دال إحصائياً، لذا فقد اتبعت الباحثة الاستراتيجية التالية:

- ١- في حالة وجود عدة مفردات لها ارتباطات سالبة بالبعد فإنه يتم حذفها كلها
- ٢- في حالة وجود عدة مفردات ذات ارتباط غير دال إحصائياً بالدرجة الكلية، فإنه يتم حذف مفردة واحدة بحيث تكون ذات الارتباط الأضعف، وبعد ذلك تتم إعادة حساب معاملات الارتباط مرة أخرى.
- ٣- يتم تكرار العملية السابقة بحيث يتم حذف مفردة بمفردة، حتى تنتج مجموعه من المفردات التي جميعها لها ارتباطات دالة إحصائياً بالبعد الذي تنتمي.

وقد أسفر ذلك عن حذف المفردات التالية:

البعد الأول: تم حذف المفردة ٣

البعد الثاني: تم حذف المفردات ١١، ١٢، ١٦

البعد الثالث: تم حذف المفردات ٢٠، ٢١

وقد أصبحت معاملات الارتباط النهائية على النحو المبين بجدول رقم (٧)، والذي يتضح منه أن جميع قيم معاملات الارتباط المصححة بين المفردات والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه كانت دالة إحصائياً مما يشير إلى الاتساق الداخلي للمقياس في صورته النهائية.

جدول (٧)

قيم معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والبعد الذي تنتمي إليه بعد حذف أثر المفردة من البعد، وكذلك معاملات الارتباط بين كل بعد والدرجة الكلية لمقياس السلوك المهني للمعلم، وذلك بعد حذف المفردات ذات الارتباطات المنخفضة.

البعد الأول السلوك التتموي للمعلم معامل ارتباطه بالمقياس (**٠.٨٢)		البعد الثاني السلوك التقويمي للمعلم معامل ارتباطه بالمقياس (**٠.٧٠)		البعد الثالث السلوك التعاوني للمعلم معامل ارتباطه بالمقياس (**٠.٧٣)	
رقم المفردة	معامل ارتباطها بالبعد	رقم المفردة	معامل ارتباطها بالبعد	رقم المفردة	معامل ارتباطها بالبعد
٠١	**٠.٢	٠٩	*٠.١٥	١٧	**٠.٢٤
٠٢	**٠.٢٩	١٠	*٠.١٥	١٨	**٠.٢٤
٠٤	**٠.٢٤	١٣	**٠.٢١	١٩	**٠.٣٣
٠٥	**٠.٣١	١٤	**٠.٢٢	٢٢	*٠.١٥
٠٦	**٠.٢٨	١٥	*٠.١٨	٢٣	**٠.١٩
٠٧	**٠.٢٦			٢٤	**٠.٢١
٠٨	**٠.٢٧				

\*ارتباط دال عند مستوى دلالة ٠.٠٥ \*\* ارتباط دال عند مستوى دلالة ٠.٠١

ويتضح من نتائج التحليل قبول نموذج التحليل العامل التوكيدي، وهذا ما أكدته

مؤشرات جودة المطابقة، والتي كانت في مداها المثالي.

ثانياً: ثبات المقياس

تم حساب الثبات للمقياس باستخدام طريقتين، كالتالي:

أ- معامل ألفا

تم حساب معامل ألفا لكل بعد من أبعاد مقياس السلوك المهني للمعلم، والجدول (٢)

يوضح ذلك.

## مقياس السلوك المهني للمعلم

جدول (٢)

معاملات ألفا لأبعاد مقياس السلوك المهني للمعلم

أبعاد المقياس	قيمة معامل ألفا
البعد الأول السلوك التنموي	٠.٥٣
البعد الثاني السلوك التقويمي	٠.٣٧
البعد الثالث السلوك التعاوني	٠.٤٦

أ- طريقة التجزئة النصفية

تم حساب معامل التجزئة النصفية لأبعاد مقياس .....، والجدول (٣) يوضح ذلك.

جدول (٣)

معاملات التجزئة النصفية لأبعاد مقياس السلوك المهني للمعلم

أبعاد المقياس	معامل الارتباط بين النصفين	معامل الارتباط بعد التصحيح من أثر التجزئة
البعد الأول السلوك التنموي	٠.٣٢٨	٠.٤٩٤
البعد الثاني السلوك التقويمي	٠.٢٣٠	٠.٣٧٤
البعد الثالث السلوك التعاوني	٠.٣٦٦	٠.٥٣٥

ثالثاً: صدق المقياس

أ- صدق المحكمين

قامت الباحثة بعد إعداد المقياس بعرضه على عدد عشرة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في مجال علم النفس التربوي، ويوضح الجدول رقم (٤) النسب المئوية لاتفاق المحكمين على مفردات المقياس، والذي يُظهر اتفاق معظم المحكمين على صلاحية المفردات لقياس السلوك المهني للمعلم وقد قامت الباحثة ببعض التعديلات بناء

## أ. إلهام عبدالشكور محمد

على مقترحات المحكمين، ففيما يتعلق بالصياغة اللغوية تم حذف بعض الكلمات العامة مثل عادة ودائماً واستبدالها بكلمات أكثر تخصصاً، وتحويل الضمائر من المخاطب والغائب إلى المتكلم وذلك لتحقيق مزيد من اندماج المعلم في الإجابة على الأسئلة وبالنسبة لدرجة تطور السلوك المهني فقد تم تدريج الاختيارات بشكل مناسب ومتسق وتجنب ازدواج العبارات واختصار العبارات وفصل بعض العبارات

والجدول التالي يبين النسب المئوية لاتفاق المحكمين على مفردات المقياس

جدول (٤)

النسب المئوية لاتفاق المحكمين على مفردات المقياس

المفردة	النسبة المئوية لاتفاق المحكمين
١	%١٠٠
٢	%١٠٠
٣	%١٠٠
٤	%١٠٠
٥	%١٠٠
٦	%١٠٠
٧	%١٠٠
٨	%١٠٠
٩	%١٠٠
١٠	%١٠٠
١١	%١٠٠
١٢	%١٠٠
١٣	%١٠٠
١٤	%٨٠
١٥	%٩٠
١٦	%١٠٠
١٧	%١٠٠
١٨	%٩٠
١٩	%١٠٠
٢٠	%٨٠
٢١	%٩٠
٢٢	%١٠٠
٢٣	%١٠٠
٢٤	%١٠٠

ب- التحليل العاملي التوكيدي

## مقياس السلوك المهني للمعلم

قامت الباحثة بعمل تحليل عاملي توكيدي، وقد تم افتراض وجود ثلاثة عوامل كامنة مرتبطة ببعضها، وتتبع عليها مفردات مقياس السلوك المهني للمعلم. ويبين الجدول (٥) الأوزان الانحدارية المعيارية وغير المعيارية لتشبعات المفردات على العوامل الكامنة المرتبطة بها، وكذلك دلالتها الإحصائية. في حين يبين الجدول (٦) قيم مؤشرات المطابقة وتفسيرها. ويوضح الشكل (١) المدى المثالي لكل مؤشر.

جدول (٥)

الأوزان المعيارية وغير المعيارية لتشبعات المفردات على العوامل الكامنة لمقياس السلوك المهني للمعلم  
والناتجة من التحليل العاملي التوكيدي

الدلالة	النسبة الدرجة	الخطأ المعياري	الوزن الانحداري غير المعياري	الوزن الانحداري المعياري	العامل --> المفردة
			١	٠.٢٨١	١ ← ١
٠.٠١	٢.٦١٧	٠.٤٧٧	١.٢٤٧	٠.٣٥	٢ ← ١
٠.٠١	٢.٨٠٧	٠.٤٥٩	١.٢٩	٠.٤٢٣	٤ ← ١
٠.٠١	٢.٨٠٩	٠.٥٩٣	١.٦٦٦	٠.٤٢٤	٥ ← ١
٠.٠١	٢.٦١	٠.٣٩٧	١.٠٣٥	٠.٣٤٨	٦ ← ١
٠.٠١	٢.٧٢٩	٠.٤٨١	١.٣١٢	٠.٣٩	٧ ← ١
٠.٠١	٢.٧٤٢	٠.٥٥٩	١.٥٣٢	٠.٣٩٥	٨ ← ١
			١	٠.٢٩٧	٩ ← ٢
٠.٠٥	٢.١٨٥	٠.٤٤٨	٠.٩٧٩	٠.٢٧	١٠ ← ٢
٠.٠٥	٢.٣٧١	٠.٥٠٩	١.٢٠٦	٠.٣١٥	١٣ ← ٢
٠.٠١	٢.٦٣٦	٠.٦١٢	١.٦١٢	٠.٤٠٨	١٤ ← ٢
٠.٠٥	٢.٤٢٥	٠.٦	١.٤٥٥	٠.٣٣١	١٥ ← ٢
			١	٠.٣٥٣	١٧ ← ٣
٠.٠١	٢.٦٢٥	٠.٥٠٤	١.٣٢٤	٠.٣١٦	١٨ ← ٣
٠.٠١	٣.٠٦٨	٠.٤٥٩	١.٤٠٩	٠.٤٣٦	١٩ ← ٣
٠.٠٥	٢.٤٤٨	٠.٣٦١	٠.٨٨٥	٠.٢٨٢	٢٢ ← ٣
٠.٠١	٣.٠٣١	٠.٣٥٣	١.٠٦٩	٠.٤٢٢	٢٣ ← ٣
٠.٠٥	١.٤٩٨	٠.٣٦٩	٠.٥٥٢	٠.١٥٣	٢٤ ← ٣

جدول (٦)

مؤشرات جودة المطابقة للنموذج المقترح لبنية مقياس السلوك المهني للمعلم وتفسيرها.

مؤشرات جودة المطابقة	القيمة والتفسير
كا <sup>٢</sup>	١٣٦.٢١٩ عند درجات حرية ١٣١
النسبة بين كا <sup>٢</sup> إلى درجات حريتها	١.٠٤٠ ممتاز.
<b>Comparative fit index</b> مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	٠.٩٧١ ممتاز.
<b>Standardized Root Mean squared Residuals</b> (SRMR) جذر متوسط مربع البواقي المعياري	٠.٠٥٨ ممتاز.
<b>Root Mean square of approximation</b> (RMSEA) جذر متوسط مربع خطأ الاقتراب	٠.٠١٤ ممتاز.
<b>PClose</b> قيمة الدلالة الخاصة باختبار الفرض الصفري بأن RMSEA ≤ 0.05	٠.٩٩٧ ممتاز.

#### ٤- المقياس في صورته النهائية

توصلت الباحثة بناء على حساب الخصائص السيكومترية للمقياس بعد تطبيقه

لصورة النهائية للمقياس على النحو التالي:

الجزء الأول: يتعلق بالمعلومات الديموجرافية وتتضمن الاسم والسن وعدد سنوات الخبرة بالتدريس والنوع.

الجزء الثاني: مجموعة المفردات الدالة على السلوك المهني للمعلم وعددها ١٨ مفردة وتعطي كل مفردة درجة بحيث تعطى المرحلة الاولى للسلوك المهني درجة واحدة، والمرحلة الثانية للسلوك المهني درجتان، والمرحلة الثالثة للسلوك المهني ثلاث درجات، والمرحلة الرابعة للسلوك المهني أربعة درجات وتبلغ أعلى درجة على المقياس ٧٢ وأقل درجة ١٨ .

## المراجع

- ١- محمود السيد سلطان . المعلم ودوره التربوي، في (إبراهيم عصمت وآخرون)، المدخل للعلوم التربوية، الإسكندرية : مكتبة المعارف الحديثة، ١٩٨٤ .
- ٢- عزت عبد الحميد محمد حسن، الاحصاء النفسي والتربوي: تطبيقات باستخدام برنامج SPSS 18، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠١١ .
- 3- Fessler, R., & Christensen, J. (2005). The teacher career cycle: Understanding and guiding the professional development of. *China Light Industry Press*.
- 4- Fuller, F. (1969). Concerns of teachers: A developmental conceptualization. *American Educational Research Journal*, 6, 207-226
- 5- Hargreaves, A. (2000), "Four ages of professionalism and professional learning", *Teachers and Teaching*, 6 , 151-82.
- 6- Kim L. C. (2015). Defining Professionalism in Teacher Education Programs. *Journal of Education & Social Policy*, 2, 23-25
- 7- Ludmerer, K.M. (1999). Instilling professionalism in medical education. *Journal of the American Medical Association*, 9, 881-882.
- 8- Lunenberg,M. Dengerink,J. &Korthagen,e. (2014). The Professional Teacher Educator . *Roles, Behaviour, and Professional Development of Teacher Educators. Sense Publishers, 13, 1-29*
- 9- of Teacher Educators. *Sense Publishers, 13, 1-29*
- 10- Tan,C. Tee,P, N. (2012). A critical reflection of teacher professionalism in Cambodia. *Asian Education and Development Studies*, 1, 124 – 138.
- 11- Tschannen-Moran, M., Parish, J., & DiPaola, M. F. (2006). School climate and state standards: How interpersonal relationships influence student achievement. *Journal of School Leadership*, 16, 386-415.
- 12- Wang, R. (1991). Professional education theory in the teaching practice on the design of meaning.*Taiwan: University Press*.
- 13- Xu, F., Shen, J., & Zhu, C. (2002). Research on the teachers' occupation pressure and coping strategies. *Elementary and Middle School Administration*, 10, 15-16.

مقياس السلوك المهني للمعلم في صورته النهائية

عزيزي المتدرب

- امامك مجموعة من الاسئلة التي لا توجد لها اجابة صحيحة أو خاطئة ولكنها تعبر عن سلوكك المهني فحاول الاجابة على الاسئلة بصدق بقدر المستطاع, فاجابتك تقدم خدمة للبحث العلمي.
- أرجو قراءة كل عبارة جيداً ووضع علامة ( √ ) أمام الاختيار الذي يناسبك من أربعة اختيارات لكل عبارة والذي تقوم به فعلاً, مع مراعاة عدم وضع علامة ( √ ) في أكثر من اختيار للسؤال الواحد.

اولاً : المعلومات الديموجرافية

الاسم: .....

السن: .....

عدد سنوات العمل بالتدريس: .....

النوع (ذكر - انثى): .....

ثانياً: قم باختيار واحد من الاربعة اختيارات الخاصة بكل عبارة ولا تضع علامة ( √ ) أمام أكثر

من اختيار

الاختيار	العبارة	رقم
	عند القيام بالتدريس في حجرة الدراسة فأنتي.....	١
	أ- أقوم بعمل بحث عن الموضوع واخرج باستنتاجات جديدة	
	ب- أبحث عن المصادر الجديدة لتحديث معلوماتي	
	ج- أقرأ دليل تدريس المادة للاستعانة به	
	د- أعتد علي معلوماتي السابقة عن الموضوع	
	عند القيام بشرح أحد الدروس التي تتضمن أنشطة خاصة بالمادة التدريسية في حجرة الدراسة فأنتي.....	٢
	أ- أقوم بشرح الدرس دون تنفيذ الأنشطة المصاحبة له	
	ب- أهتم بعمل الأنشطة المصاحبة للدرس بنفسي	
	ج- أهتم بقيام كل طالب بالأنشطة المصاحبة منفرداً	
	د- اشجع الطلاب على العمل الجماعي في تنفيذ الأنشطة	
	عندما أحصل على تدريب أثناء الخدمة فأنتي.....	٣
	أ- أعتقد أن التدريب مضيعة للوقت	
	ب-أفضل ما اتدرب عليه عن التطبيق داخل حجرة الدراسة	
	ج- اسعى لتحقيق أهداف التدريب في عملي	
	د- انقل خبراتي لزملائي بهدف تطبيقها في العمل.	
	في حال احتياجي إلى استخدام استراتيجيات تدريس حديثة فأنتي....	٤
	أ- أضع القواعد الحاكمة للسلوك والنظام في حجرة الدراسة	
	ب- اطبق استراتيجية واحدة خلال الدرس	
	ج- أستخدم أكثر من استراتيجية في الدرس الواحد	

## مقياس السلوك المهني للمعلم

	د- أربط بين الاستراتيجيات المستخدمة والتطبيق العملي لها في حياة الطلاب عند القيام بتدريس المادة العلمية فأنتي..	
٥	أ- أهتم بالمعلومات النظرية دون الأهتمام بالجانب العملي ب- أقرأ الأجزاء المتعلقة بالجانب العملي للمعرفة فقط ج- انفذ الأجزاء العملية المتضمنة في الدرس بنفسي أمام الطلاب د- أشجع الطلاب على تنفيذ الأجزاء العملية بانفسهم تحت اشرافي	
٦	عندما يقام المعرض السنوي للمدرسة فأنتي..... أ- اشارك زملائي في التخطيط والتنظيم للمعرض ب- اشارك في المعرض بأحد الأدوات الخاصة بالمنهج ج- اشارك في المعرض بالحضور فقط د- أعتبر المشاركة به غير مجددة ومضاعة للوقت	
٧	عند انعقاد مجلس الآباء بالمدرسة لمناقشة مشاكل المدرسة والطلاب فأنتي... أ- اغادر المدرسة دون حضور الاجتماع ب- أحضر الاجتماع دون ابداء الرأي في المشكلات المطروحة ج- أحضر الاجتماع واعرض وجهة نظري في الموضوعات المطروحة د- أحرص على الحضور ومساعدة إدارة المدرسة في حل المشكلات المطروحة.	
٨	عند الانتهاء من شرح أحد الدروس المقررة فأنتي..... أ- احلل المواقف السابقة وأضع الطرق المناسبة للتعامل معها في المرات القادمة ب- أسترجع ما حدث أثناء الشرح السابق دون تحليله ج- أسترجع ما حدث أثناء الشرح واحد أسبابه الحقيقية د- اركز على الدروس القادمة دون الرجوع إلى ما حدث في الحصص السابقة	
٩	عندما تحدث مشكلة بين الطلاب في حجرة الدراسة فأنتي..... أ- اعاقب الطلاب دون السؤال عن أسباب المشكلة ب- أوجل حلها حتى افكر فيها جيداً بعيداً عن الزملاء ج- ألتجأ لأحد الزملاء لمعاونتي في وضع الحل المناسب د- ألتجأ للأخصائي الاجتماعي للمعاونة ودراسة المشكلة وحلها	
١٠	عند قيام أحد الطلاب بإثارة المشاكل أثناء الحصة فأنتي..... أ- اعاقب الطالب أثناء الحصة ب- أوجل الرد على الطالب لما بعد الحصة في عدم وجود زملاءه ج- اناقش الطالب في أسباب قيامه بإثارة المشاكل د- أصطحب الطالب للأخصائي الاجتماعي لحل مشكلته	
١١	عند حضوري للمدرسة متأخراً عن مواعدي وقيام مدير المدرسة بتأنيبي فأنتي..... أ- أغضب دون اظهار علامات الغضب ب- ابرر موقعي لنقادي غضب المدير ج- أوعد المدير بعدم التأخر مرة أخرى د- أضع حلول مناسبة لمشكلة التأخير حتى لا تحدث مرة أخرى	
١٢	عندما يختلف معي أحد الزملاء ويحتدم الامر بيننا فأنتي..... أ- احلل الموقف من حيث الأسباب والنتائج واحاول حله بهدوء ب- انسحب من الموقف وافكر في حلول له ج- انهي المناقشة دون حل الموقف د- أزد دون تردد أو تكبير في الموقف	
١٣	عند القيام بتحضير الدروس فأنتي.....	

	أ- أحضر دروسي دون الرجوع إلى الزملاء ذوي الخبرات السابقة	
	ب- استعين بدليل تدريس المادة الموجود بالمدرسة	
	ج- اسأل الزملاء ذوي الخبرة عن كيفية التحضير واستعين بأرائهم	
	د- أطلب من الزملاء تكوين فريق عمل لتبادل الآراء والتعاون في تحضير الدرس	
	عند التواجد مع الزملاء في حجرة المدرسين فأنني.....	
١٤	أ- أحضر دروسي واجهز أوراقني دون الحديث كثيراً مع الزملاء	
	ب-أتحدث معهم عن مشكلاتي في الفصل	
	ج- أبحث معهم عن حلول لمشكلات التعامل داخل المدرسة	
	د- أناقش معهم الأفكار والاستراتيجيات الحديثة والمشكلات ونحلها سوياً	
	عندما يتطلب الدرس بعض الوسائل التعليمية لا أملكها فأنني	
١٥	أ- استعين بالوسائل التعليمية الخاصة بالزملاء وأتبادل معهم الوسائل الخاصة بي	
	ب-اصمم الوسيلة الخاصة بي لاستخدامها	
	ج- أقوم باستخدام الوسائل المتاحة في المدرسة فقط	
	د- أقوم بالشرح النظري دون استخدام أي وسيلة	
	إذا طلب مني مدير المدرسة التعاون مع الزملاء في الكنترول فأنني.....	
١٦	أ- أرفض فلدي مشاغل تؤثر على مشاركتي	
	ب-أبرر رفض العمل بالكنترول لنقص خبراتي به	
	ج- استغل هذه الفرصة لمعرفة بعض المعلومات عن أعمال الكنترول	
	د- اوافق وأقوم بمساعدة الزملاء وتبادل الخبرات معهم	
	عند حصولي على أحد التدريبات التي تتطلب نقلها للزملاء في المدرسة فأنني.....	
١٧	أ- أقوم بتدريب الزملاء وحثهم على الاستفادة من التدريب ومتابعتهم	
	ب- أطلب من مسئول وحدة التدريب بالمدرسة عمل ورشة عمل لمناقشة ما ورد في التدريب	
	ج- أترك أوراق التدريب في مكتبة المدرسة لمن يريد الاستفادة منها	
	د- أعتبر معلومات التدريب خاصة بي وأحتفظ بها لنفسني	
	عندما يتدخل أحد الزملاء لفض مشاجرة بين الطلاب و يؤدي ذلك لادانته في الشجار فأنني.....	
١٨	أ- لا أتدخل في امر لا يخصني	
	ب-أقف مع الزميل وأشهد بالحق	
	ج- أطلب من مدير المدرسة اتخاذ الإجراء المناسب	
	د- اسانده وأحث باقي الزملاء على الوقوف بجانبه والدفاع عن حقوقه	